

## Homeoffice – Flexibel in die Zukunft?

Wie Homeoffice während der Pandemie erlebt wurde



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
WIEN

## VORWORT

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Seit dem Ausbruch der Pandemie müssen sich Arbeitnehmer\*innen verstärkt mit flexibler Arbeit auseinandersetzen und obwohl sie Vorteile bringt, birgt sie auch zahlreiche Herausforderungen. Vor allem Kommunikation und Erreichbarkeit sind viel diskutierte Themen, die in den letzten Jahren eine neue Dimension angenommen haben.

Arbeitnehmer\*innen waren damit konfrontiert, Ihre Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben gänzlich neu zu setzen. Wie sind sie mit der Veränderung ihrer individuellen Arbeitssituation während dem Ausbruch der Pandemie umgegangen? Wie hat sich ihr Arbeitsalltag verändert? Und welche Maßnahmen gibt es, um flexibles Arbeiten angenehm zu gestalten? Diesen Fragen sind wir von der AK Niederösterreich gemeinsam mit dem Institut für Managementwissenschaften der TU Wien in einer Analyse nachgegangen.



Foto: VYHMALEK

**Markus Wieser**  
Präsident

**Mag. Bettina Heise, MSc**  
Direktorin

**TU Wien:** Dr.<sup>in</sup> Martina Hartner-Tiefenthaler  
**AK Niederösterreich:** Mag.<sup>a</sup> Silvia Feuchtl

Danke an Ivana Lörinc, MSc. und Arabella Mühl, MSc. für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung und Datenauswertung.



## INHALT

Die Corona-Situation 2020 in Österreich	4
Teilnehmer*innen	4
Homeoffice	4
Vier Arbeitstypen in Zusammenhang mit Corona und Homeoffice	6
Unterschiede bei Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Zufriedenheit der vier Arbeitstypen	9
Schlussfolgerungen & Fazit	11
Literatur	12
Tabellen und Abbildungen	13

### **Lieber ins Büro oder doch von zu Hause arbeiten?**

Vor Corona war das eine Frage, die sich kaum jemand stellen konnte. Nur ca. 10 bis 20 % der Beschäftigten hatten vor der Pandemie die Möglichkeit, ihre Arbeitstätigkeiten außerhalb der Büro-Räumlichkeiten von zu Hause zu verrichten (Bock-Schappelwein, 2020; BMA, 2021). Doch mit den Einschränkungen aufgrund der Pandemie änderte sich auch in Österreich vieles plötzlich und grundlegend. Homeoffice brachte viele Vorteile, aber auch Nachteile. Die einen litten an sozialer Isolation während die anderen zu viele Unterbrechungen im Arbeitsalltag durch Homeschooling und Kinderbetreuung erlebten.

Die Personen im gemeinsamen Haushalt wurden wichtiger denn je für das soziale Leben, da soziale Kontakte außerhalb des eigenen Zuhauses unmittelbar eingeschränkt wurden. Um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer\*innen während der Pandemie besser verstehen zu können, führte die Arbeiterkammer Niederösterreich gemeinsam mit dem Institut für Managementwissenschaften (Arbeitswissenschaft und Organisation) der TU Wien eine Fragebogenstudie durch. Dabei kristallisierten sich abhängig von der Homeoffice-Situation vor und während der Pandemie vier unterschiedliche Arbeitstypen heraus, die in diesem Beitrag näher analysiert und auch mit Blick in die Zukunft diskutiert werden.

### **DIE CORONA-SITUATION 2020 IN ÖSTERREICH**

Während der Befragung zwischen Juni und November 2020 kam es in Österreich zunächst zu einer Phase der Corona-Maßnahmenlockerungen, gefolgt von Verschärfungen im Herbst. Die Gastronomie und Fitnessstudios öffneten im Frühjahr/Sommer wieder ihre Türen. Die Maskenpflicht im Handel und in den Schulen entfiel. Im August begann die Anzahl der Infektionen jedoch wieder rasant zu steigen. Im September 2020 wurde die bundesweite „Corona-Ampel“ in Betrieb genommen und die Maskenpflicht wieder verschärft eingeführt. Zwischen 3. und 16. November 2020 wurde das Maßnahmenpaket „Lockdown Light“ eingesetzt. Wegen weiter steigenden

Infektionszahlen folgte von 17. November bis 6. Dezember 2020 der zweite „harte Lockdown“.

### **TEILNEHMER\*INNEN**

Zwischen 25. Juni und 26. November 2020 beantworteten 601 Personen den Online-Fragebogen zu ihren Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Corona-Situation 2020. Die vorliegende Analyse bezieht sich auf 569 Arbeitnehmer\*innen, da Personen, die zur Zeit der Befragung arbeitslos waren, nicht berücksichtigt werden konnten.

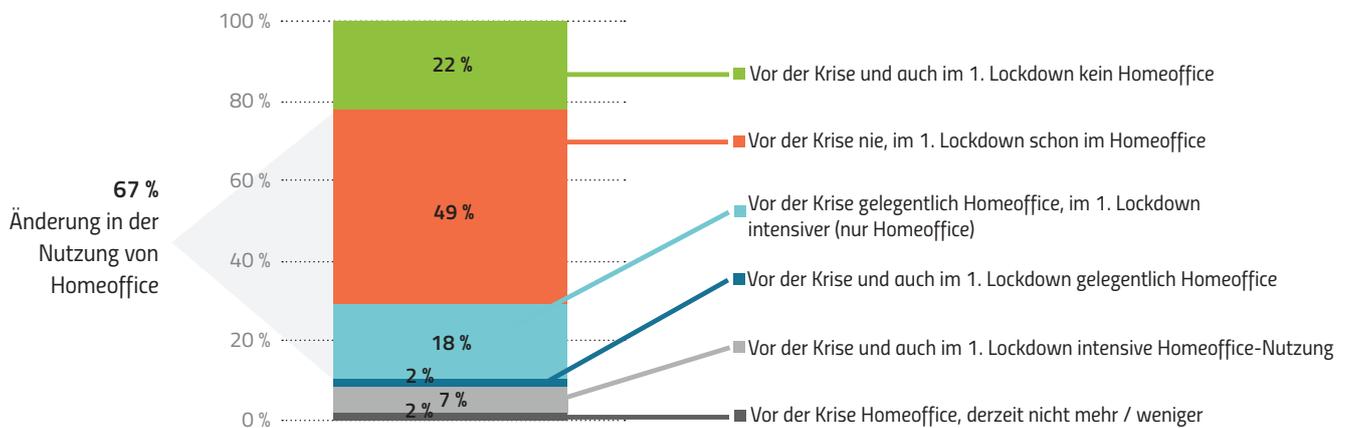
Die teilnehmenden Arbeitnehmer\*innen waren im Alter von 19 bis 69 Jahren (im Durchschnitt 40,1 Jahre), davon waren 56 % Frauen und 44 % Männer; 21 % hatten eine Führungsposition inne. 71 % der Befragten lebten mit ihrem/ihrer Partner\*in zusammen und bei 39 % lebten auch Kinder im Haushalt. Die durchschnittliche Fahrzeit zum Arbeitsort (in eine Richtung) betrug 32 Minuten.

Wie in Studien dieser Art üblich (Søgaard et al., 2004) hatte ein großer Anteil der Befragten eine abgeschlossene tertiäre Ausbildung (39 % Universität oder Fachhochschule). Ein Prozent der Befragten gab als höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule an. Weitere 16 % hatten einen Lehrabschluss, 12 % schlossen eine Fach-/Handelsschule und 32 % mit Matura ab. Die Teilnehmer\*innen waren zu 98,5 % Angestellte. Alle demographischen Kennzahlen der Stichprobe sind in Tabelle 1 angeführt.

### **HOMEOFFICE**

Die Pandemie führte zu wesentlichen Veränderungen der Arbeit. Die nachfolgende Grafik zeigt, dass es beispielsweise bei insgesamt 67 % der Teilnehmer\*innen zu einer Änderung in der Nutzung von Homeoffice gekommen ist. Rund die Hälfte arbeitete erst durch die Pandemie von zuhause. Ein Viertel der Teilnehmer\*innen hatte diese Möglichkeit nicht, obwohl bei 86 % der Befragten zumindest 20 % der Tätigkeiten prinzipiell von zuhause aus erledigt werden könnte. Im Durchschnitt wurden 70 % der Tätigkeiten als geeignet für das Homeoffice angesehen.

Abbildung 1: Homeoffice-Nutzung vor der Krise und im ersten Lockdown (ab Mitte März 2020)



Jene Personen, die im ersten Lockdown zumindest teilweise im Homeoffice waren, beurteilten die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten als etwas Positives: 95 % wollen (zumindest teilweise), dass ihr\*e Arbeitgeber\*in auch in der Zukunft Homeoffice ermöglichen sollte und 92 % glauben, dass das Arbeiten von zuhause aus viele Vorteile hat, die ihr Betrieb auch nach der Krise nutzen sollte. Dieses Ergebnis entspricht den Ergebnissen anderer österreichischer Studien (BMA, 2021; Statista, 2020; Gallup, 2021). Diese Zahlen zeigen, dass aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer\*innen die Arbeit von zuhause erwünscht, durchaus möglich, als auch sinnvoll durchführbar ist.

Obwohl nur 56 % ein eigenes Arbeitszimmer zuhause zur Verfügung haben, wurde Homeoffice nicht als umständlich beurteilt. Auch die Unterstützung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wurde wahrgenommen. Der Großteil der Befragten (80 %) bekam adäquate Arbeitsmittel (z.B. Laptop) zur Verfügung gestellt und hatte das Gefühl, dass ihnen in Hinblick auf Homeoffice viel Vertrauen entgegengebracht wird und keine strengeren Kontrollmechanismen vorherrschen (83 %). Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Vorteile von Homeoffice von den Beschäftig-

ten wahrgenommen wurden, wie auch die nachfolgende „Word Cloud“ der genannten Assoziationen zum Begriff „Arbeit von Zuhause“ zeigt.

Abbildung 2: Word Cloud: Was fällt Ihnen spontan zu „Arbeit von Zuhause“ ein?



Anm.: Umso größer ein Begriff, umso öfter wurde er genannt.

Teilnehmer\*innen, die vor der Corona-Krise kein Homeoffice hatten, aber mehr als 50 % der Aufgaben von zuhause aus durchführen könnten (unabhängig davon, ob sie es tatsächlich tun oder nicht) wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Homeoffice befragt. Im Allgemeinen waren die Arbeitnehmer\*innen dem Homeoffice gegenüber positiv eingestellt. Nur eine kleine Gruppe möchte nicht gerne (weiter) im Homeoffice bleiben, selbst wenn sie zuhause mehr Platz dafür hätten (15 %), der/die Arbeitgeber\*in einen Teil der Kosten dafür übernimmt (14 %) oder adäquate Arbeitsmittel zur Verfügung stellt (11 %). Arbeitnehmer\*innen, die erstmals im Lockdown Homeoffice gemacht haben, wurde die Frage gestellt, was sie bereit sind, für Homeoffice aufzugeben. 60 % gaben an, dass sie ihren im Büro fix zugeordneten Arbeitsplatz (teilweise) dafür aufgeben würden. 86 % können sich (teilweise) ein (weiteres) Arbeiten im Homeoffice vorstellen, wenn man sich auf fixe Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten einigen kann.

## VIER ARBEITSTYPEN IM ZUSAMMENHANG MIT CORONA UND HOMEOFFICE

Um die unterschiedlichen Situationen der einzelnen Arbeitnehmer\*innen besser berücksichtigen zu können, wurde anhand mehrerer Variablen eine Clusteranalyse durchgeführt, um verschiedene Arbeitstypen bezüglich Homeoffice zu finden.

- Haben Sie (bereits) vor der Corona-Krise (Mitte März 2020) von zuhause aus gearbeitet?
- Wo arbeiteten Sie zur Zeit der coronavirusbedingten Ausgangsbeschränkungen?
- Wo arbeiten Sie derzeit? (zum Zeitpunkt der Befragung)

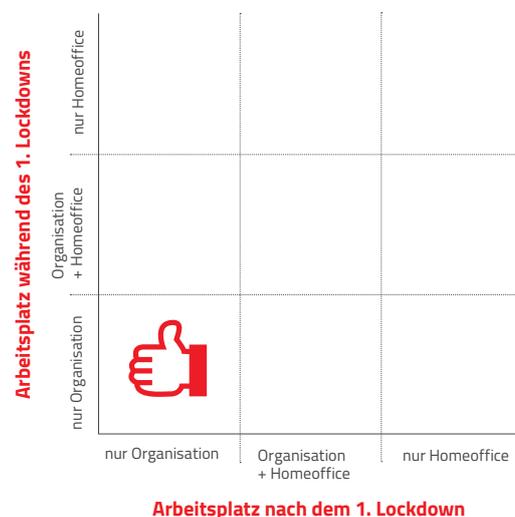
Bei der Analyse zeigt sich, dass sich Teilnehmer\*innen darin unterscheiden, ob sie zum Zeitpunkt der Befragung ausschließlich im Homeoffice sind (29 %), nur vor Ort arbeiten (44 %) oder sowohl in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als auch zuhause arbeiten (27 %). Außerdem gilt es zu berücksichtigen, wo vor der Pandemie gearbeitet wurde. Großteils waren die teilnehmenden Arbeitnehmer\*innen vor der Pan-

demie ausschließlich in der Organisation selbst beschäftigt (71 %). Während der Ausgangsbeschränkungen des ersten Lockdowns galt dies nur für 24 %. Von jenen Teilnehmer\*innen, die nie im Homeoffice waren, weder vor, während noch nach dem Lockdown, könnte knapp die Hälfte (43 %) manche Arbeitstätigkeiten nicht von zu Hause erledigen.

Die Analyse der Daten zeigt, dass die teilnehmenden Arbeitnehmer\*innen anhand der Flexibilität ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes in vier klar voneinander getrennte Gruppen oder Arbeitstypen eingeteilt werden können. Diese vier Arbeitstypen – On-site Workers, Digital Workers, Hybrid Workers und Old-school Workers – werden in Folge vorgestellt und genauer betrachtet.

### Arbeiten vor Ort: „On-site Workers“ (123 Teilnehmer\*innen)

Abbildung 3: On-site Workers – Arbeitsplatz während des und nach dem ersten Lockdown

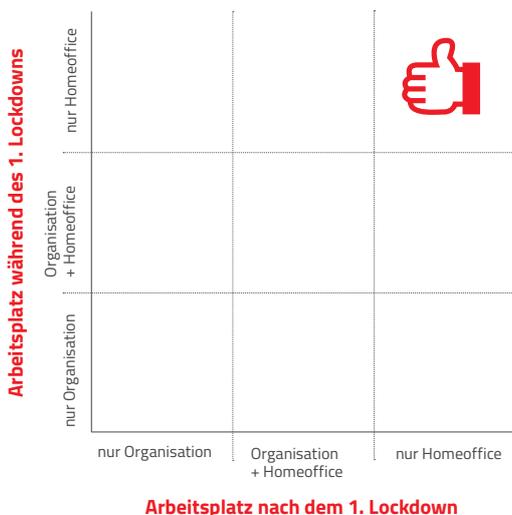


Die On-site Workers sind eine Gruppe, die prinzipiell vor Ort arbeiten – auch während der Ausgangsbeschränkungen und daher kaum Homeoffice-Erfahrungen gemacht haben. Nur rund die Hälfte der Personen dieses Arbeitstyps kann berufliche E-Mails auch außerhalb der Räumlichkeiten der Organisation abrufen oder auf den beruflichen Kalender und notwendige berufliche Daten und Programme zugreifen.

Das Arbeiten vor Ort ist oft in der Arbeitstätigkeit begründet. Nur 31 % aller Arbeiten könnten nach Angaben der Teilnehmer\*innen auch von zuhause verrichtet werden. Die Hälfte der Arbeitnehmer\*innen hat eine Tätigkeit, die nur vor Ort erledigt werden kann. Nur jede\*r Zweite (54 %) der On-site Workers könnte zumindest ein Fünftel der Arbeitstätigkeiten auch im Homeoffice verrichten. Auffallend ist, dass in dieser Gruppe die Autonomie hinsichtlich der Arbeitszeit deutlich geringer ausfällt als in den anderen Arbeitsgruppen. Dies ist zu einem Großteil wohl ebenfalls durch die Arbeitstätigkeiten bedingt. Rund ein Drittel (31 %) kann die Arbeitszeit (zumindest teilweise) frei wählen und 56 % haben fixe Arbeitszeiten. In der Gruppe der On-site Workers finden sich meist Frauen (68 %), die zu einem großen Anteil (52 %) Teilzeit arbeiten. 42 % der On-site Workers haben Kinder in ihrem Haushalt. Im Vergleich zu den anderen Gruppen gibt es hier weniger Führungskräfte (15 %) und auch der Bildungsgrad ist niedriger als in den anderen Gruppen. On-site Workers arbeiten häufig im Handel (24 %) oder sind im Bereich Erbringung von Finanz- und Versicherungswesen (13 %) tätig.

**Ausschließlich zuhause: „Digital Workers“  
(156 Teilnehmer\*innen)**

Abbildung 4: Digital Workers – Arbeitsplatz während des und nach dem ersten Lockdown

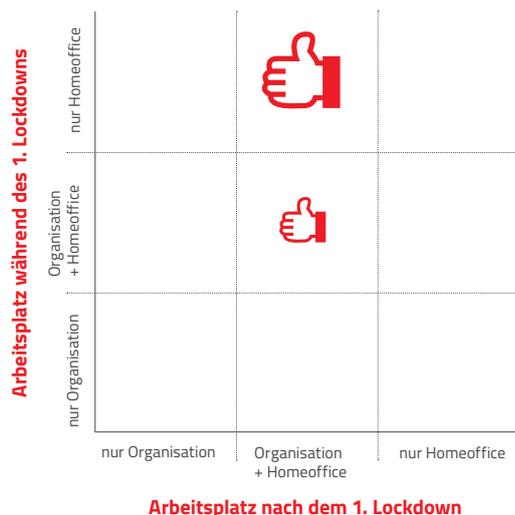


Die Digital Workers waren bereits vor der Corona-Krise an die virtuelle Arbeit gewöhnt – 58 % haben schon vor März 2020 zumindest einmal pro Woche von zuhause gearbeitet, 23 % sogar drei bis fünf Mal pro Woche. Als die pandemiebedingten Ausgangsbeschränkungen eingeführt wurden, siedelten sie völlig ins Homeoffice und sind dort geblieben – selbst nachdem die Maßnahmen wieder gelockert wurden. Dennoch haben zum Zeitpunkt der Befragung 78 % der Digital Workers einen fix zugeordneten Arbeitsplatz im Büro. Erwartungsgemäß haben diese Personen externen Zugriff auf berufliche Programme und Unterlagen. Bei den Digital Workers können 88 % der Arbeiten auch von zuhause erledigt werden und 99 % der Teilnehmer\*innen dieses Arbeitstyps möchten, dass Homeoffice auch in Zukunft für sie möglich ist.

Die Digital Workers haben das größte Ausmaß an zeitlicher Flexibilität. 90 % können zumindest teilweise ihre Arbeitszeit frei wählen. 8 von 10 Digital Workers verfügen über Matura oder einen Hochschulabschluss (37 % Matura und 44 % Universität/Fachhochschule). In diesem Arbeitstyp finden sich überwiegend Männer (61 %) und der Anteil an Personen mit Kindern im Haushalt ist im Verhältnis zu den anderen Arbeitstypen niedrig (34 %). Der Anteil der Teilzeit-Angestellten (37 %) und der Führungskräfte (22 %) ist vergleichbar mit den Hybrid Workers und Old-school Workers. Sie arbeiten meist in der Branche Information und Kommunikation (41 %) oder im Bereich Forschung und Entwicklung (14 %).

**Mal im Büro, mal zuhause: „Hybrid Workers“  
(143 Teilnehmer\*innen)**

**Abbildung 5: Hybrid Workers – Arbeitsplatz während des und nach dem ersten Lockdown**



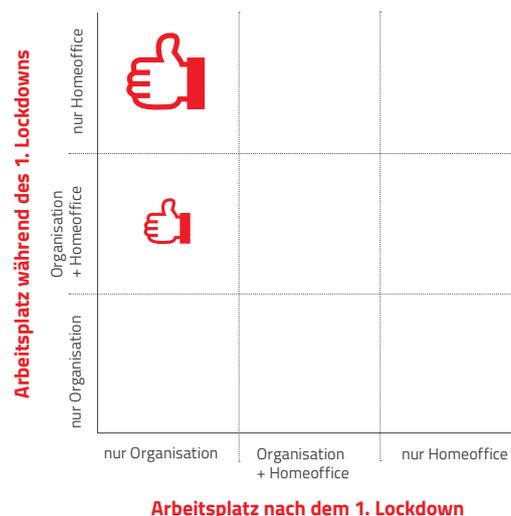
Die Hybrid Workers wechseln zwischen dem Arbeiten vor Ort in der Organisation und von zuhause im Homeoffice. Ein Drittel arbeitete bereits vor der Corona-Krise im Homeoffice. Spätestens während der Ausgangsbeschränkungen machten alle Arbeitnehmer\*innen dieser Gruppe die Erfahrung mit Homeoffice. Ein großer Anteil (81 %) ist in dieser Zeit sogar komplett ins Homeoffice übersiedelt. Rund ein Fünftel (18 %) arbeitete während dem Lockdown ab und zu in den Räumlichkeiten der Organisation. Die Hybrid Workers können auf Mails, Kalender und organisationspezifische Anwendungen/Programme auch extern zugreifen. Hybrid Workers schätzen, dass rund 80 % ihrer Arbeitstätigkeiten auch von zuhause aus verrichtet werden können und wollen auch weiterhin im Homeoffice arbeiten (96 %). Zum Zeitpunkt der Befragung hatten 93 % einen fix zugeordneten Arbeitsplatz im Büro. Diesen fixen Arbeitsplatz würde mehr als die Hälfte (55 %) für Homeoffice aufgeben (gefragt wurden nur jene, die erstmals während der Pandemie ins Homeoffice wechselten).

Das Ausmaß an zeitlicher Flexibilität der Hybrid Workers ist hoch: 83 % können zumindest teilweise ihre Arbeitszeit frei wählen. Ähnlich wie die Digital Workers haben rund 80 % dieser Gruppe einen höheren formalen Bildungsabschluss (30 % Matura

und 53 % Universität/Fachhochschule). Der Anteil an Frauen ist hier im Vergleich zu der Gruppe der Digital Workers höher (56 % Frauen). Im Vergleich zu den anderen Arbeitstypen haben viele der Hybrid Workers Kinder im Haushalt (45 %). Ein Drittel (33 %) arbeitet Teilzeit und rund ein Viertel (26 %) hat eine Führungsposition inne. Viele Hybrid Workers arbeiteten in der Branche Information und Kommunikation (20 %).

**Wieder zurück am Arbeitsplatz:  
„Old-school Workers“ (115 Teilnehmer\*innen)**

**Abbildung 6: Old-school Workers – Arbeitsplatz während des und nach dem ersten Lockdown**



Der Arbeitstyp Old-school Workers hat aufgrund der Pandemie die markanteste Veränderung erlebt und wird daher nachfolgend ausführlicher betrachtet. Aus dieser Gruppe haben vor der Corona-Krise nur die wenigsten (8 %) Erfahrung mit Homeoffice gemacht. Mit der Corona-Krise kam eine große Veränderung. Während der Ausgangsbeschränkungen übersiedelten alle ins Homeoffice. Der Großteil arbeitete komplett im Homeoffice und nur 26 % arbeiteten teilweise auch in den Räumlichkeiten der Organisation. Als die strengen Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung gelockert wurden, ist dieser Arbeitstyp wieder zur Gänze in die Räumlichkeiten der Organisation zurückgekehrt. Old-school Workers arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung also ausschließlich vor Ort. Das müsste jedoch nicht so sein und ist oft auch

nicht von den Arbeitnehmer\*innen gewünscht. Denn die Betroffenen geben an, dass 76 % ihrer Arbeitstätigkeiten auch von zuhause aus erledigt werden könnten. Nur ein Fünftel der Old-school Workers (21 %) gibt an, dass zuhause der Platz fehlt, um sinnvoll die Arbeit verrichten zu können. Die Hälfte (49 %) hätte sogar ein eigenes Arbeitszimmer zuhause zur Verfügung. Am Arbeitsplatz haben 98 % einen fix zugeordneten Arbeitsplatz.

Jene, die erstmals während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben, sind mehrheitlich (61 %) dazu bereit, ihren fix zugeordneten Arbeitsplatz für Homeoffice aufzugeben. Ein großer Anteil (88 %) möchte auch weiterhin im Homeoffice tätig sein. Fast alle können die E-Mails auch von zuhause aus abrufen bzw. Termine in den beruflichen Kalender eintragen.

Das Ausmaß der zeitlichen Flexibilität ist relativ hoch: 65 % geben an, zumindest teilweise ihre Arbeitszeit frei wählen zu können. Auffallend ist, dass es bei diesem Arbeitstyp deutlich seltener einen Betriebsrat im Unternehmen gibt. Nur 38 % geben an, einen Betriebsrat zu haben (bei den anderen Gruppen bewegt sich dieser Wert zwischen 46 % und 54 %).

Auch Personen dieses Arbeitstyps haben hohe formale Bildungsabschlüsse (32 % Matura und 44 % Universität/Fachhochschule). Der Anteil an Frauen ist ebenfalls relativ hoch (61 % Frauen), aber vergleichsweise wenige dieses Arbeitstyps haben Kinder (33 %). Mit durchschnittlich 37 Jahren ist diese Gruppe etwas jünger als die anderen Gruppen (Vergleich 40 bis 42 Jahre). Rund ein Drittel (35 %) arbeitet Teilzeit und jede fünfte Person dieser Gruppe ist eine Führungskraft. Die meisten Arbeitnehmer\*innen dieser Gruppe arbeiten in der Branche Information und Kommunikation (21 %) oder Werbung und Marketing (14 %).

## UNTERSCHIEDE BEI ARBEITSBEDINGUNGEN, GESUNDHEIT UND ZUFRIEDENHEIT DER VIER ARBEITSTYPEN

Im Folgenden werden Unterschiede zwischen den vier Arbeitstypen beschrieben. Die Unterschiede der Mittelwerte (bzw. Mediane) der Gruppen wurden auf ihre Signifikanz überprüft und sind in Tabelle 1 dargestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass jene, die ausschließlich im Homeoffice arbeiten (M = 5,66), auch flexibler bei der Zeiteinteilung sind als jene die nur vor Ort arbeiten (M = 2,83 bzw. 4,23). Auf der anderen Seite wird von den Digital Workers verstärkt gefordert, dass Sie ihre Arbeitszeit an die Arbeitsanforderungen anpassen. Vergleicht man das Ausmaß der Unterbrechungen in der Freizeit durch die Arbeit, dann scheint dieses mit dem „Virtualisierungsgrad“ zuzunehmen. Je mehr die Teilnehmer\*innen von zuhause arbeiten, desto geringer bzw. schwieriger ist die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben, diese Bereiche vermischen sich zunehmend.

Die Gruppe der On-site Workers gibt an, mehr Zeitdruck als die Arbeitnehmer\*innen der anderen Arbeitstypen zu erleben (M = 4,24 vs. M = 3,74 / 3,76 / 3,79). Sie geben öfters an, dass sie schneller (als gewöhnlich) arbeiten müssen, um alle notwendigen Angelegenheiten zu erledigen. Sie sind auch weniger zufrieden mit ihrer Arbeit (M = 4,76) als jene, die im Homeoffice arbeiten (M = 5,35), was bei den On-site Workers auch am Arbeitsinhalt selbst liegen könnte, da sie sich diesbezüglich wesentlich von den anderen Arbeitstypen unterscheiden. Bei den Old-school Workers hingegen sind die Arbeitstätigkeiten ähnlich gut für Homeoffice geeignet wie bei den Digital und Hybrid Workers. Sie können im Durchschnitt 76 % ihrer Arbeitstätigkeit auch von ihrem Zuhause ausüben (bei den Digital und Hybrid Workers liegt dieser Anteil bei 88 % bzw. 80 %). Manche der Old-school Workers bevorzugen zwar

das Büro für ihre Arbeit, doch der Großteil der Old-school Workers (88 %) würde gerne zukünftig auch die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten. Sie geben jedoch ein höheres Erfordernis an, vor Ort zu arbeiten (M = 4,96) als die Digital und Hybrid Workers (M = 2,79 bzw. M = 4,28).

Homeoffice aufgrund der Pandemie brachte eine Veränderung der Kommunikation mit sich und eröffnete neue Möglichkeiten, die vorher oft undenkbar waren (z.B. digitale Unterschriften oder Online-Meetings). Digitale Kommunikation ist bei den Digital Workers (M = 3,42) und Hybrid Workers (M = 3,22) deutlich wahrscheinlicher als bei den On-site Workers (M = 1,58) bzw. Old-school Workers (M = 2,40). Interessanterweise sind gerade jene Gruppen, die nur vor Ort arbeiten - also die On-site und Old-school Workers – obwohl sie die

größte Möglichkeit für einen direkten Austausch mit Kolleg\*innen haben, weniger zufrieden mit der Kommunikation in ihrem Team als die Digital Workers, die sich nur online sehen können. Zusätzlich geben die On-site Workers (M = 3,50) und Old-school Workers (M = 3,68) an, schwächere soziale Netzwerke mit den Kolleg\*innen zu haben (Digital Workers: M = 4,07 und Hybrid Workers: M = 4,14). Möglicherweise hat sich durch die Abstandsregeln und das fehlende Zusammensein z.B. in den Mittagspausen auch für diese Arbeitstypen das Kommunikationsverhalten maßgeblich verändert. Außerdem sind sie stärker als die anderen gefordert, an unterschiedlichen Orten zu arbeiten.

Eine Übersicht der wichtigsten Unterschiede oder Gemeinsamkeiten der vier Arbeitstypen kann der folgenden Abbildung entnommen werden:

Mittelwerte der Skalen Gesamt und der vier Gruppen					
	GESAMT	On-site Workers	Digital Workers	Hybrid Workers	Old-school Workers
Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit <sup>1</sup> (Skala 1-7)	4,47	2,83 <sup>abc</sup>	5,66 <sup>ae</sup>	5,18 <sup>bf</sup>	4,23 <sup>cef</sup>
Erfordernis der flexiblen Arbeitszeit <sup>2</sup> (Skala 1-7)	3,73	3,47 <sup>ab</sup>	4,00 <sup>ae</sup>	3,87 <sup>b</sup>	3,57 <sup>e</sup>
Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes <sup>1</sup> (Skala 1-7)	4,41	1,80 <sup>abc</sup>	6,39 <sup>ade</sup>	5,58 <sup>bdf</sup>	3,66 <sup>cef</sup>
Erfordernis des flexiblen Arbeitsortes <sup>2</sup> (Skala 1-7)	2,72	1,96 <sup>ab</sup>	3,09 <sup>a</sup>	3,25 <sup>bf</sup>	2,50 <sup>f</sup>
Erfordernis Arbeitsort vor Ort <sup>2</sup> (Skala 1-7)	4,26	5,30 <sup>ab</sup>	2,79 <sup>ade</sup>	4,28 <sup>bdf</sup>	4,96 <sup>ef</sup>
Unterbrechungen in der Freizeit durch die Arbeit <sup>1</sup> (Skala 1-7)	2,95	2,45 <sup>abc</sup>	3,33 <sup>ae</sup>	3,09 <sup>b</sup>	2,80 <sup>ce</sup>
Zeitdruck <sup>1</sup> (Skala 1-7)	3,87	4,23 <sup>abc</sup>	3,76 <sup>a</sup>	3,74 <sup>b</sup>	3,79 <sup>c</sup>
Arbeitszufriedenheit <sup>2</sup> (Skala 1-7)	5,13	4,76 <sup>ab</sup>	5,35 <sup>a</sup>	5,35 <sup>b</sup>	4,97
Zufriedenheit mit Kommunikation <sup>2</sup> (Skala 1-7)	5,52	4,76 <sup>ab</sup>	5,98 <sup>ae</sup>	5,80 <sup>b</sup>	5,42 <sup>e</sup>
Häufigkeit face-to-face Kommunikation <sup>1</sup> (Skala 1-5)	3,21	4,19 <sup>ab</sup>	1,95 <sup>ade</sup>	2,87 <sup>bef</sup>	4,13 <sup>ef</sup>
Häufigkeit der digitalen Kommunikation (Video) <sup>2</sup> (Skala 1-5)	2,71	1,58 <sup>abc</sup>	3,42 <sup>ae</sup>	3,22 <sup>bf</sup>	2,40 <sup>cef</sup>
Soziales Netzwerk Kolleg*innen <sup>2</sup> (Skala 1-6)	3,87	3,50 <sup>ab</sup>	4,07 <sup>ae</sup>	4,14 <sup>bf</sup>	3,68 <sup>ef</sup>

<sup>1</sup> Berechnet durch Kruskal-Wallis Test mit Post-Hoc Kontrasten. Unterschiede der Mediane der jeweiligen Gruppen mit  $p < 0.05$  (a = On-site Workers vs. Digital Workers; b = On-site Workers vs. Hybrid Workers; c = On-site Workers vs. Old-school Workers; d = Digital Workers vs. Hybrid Workers; e = Digital Workers vs. Old-school Workers; f = Hybrid Workers vs. Old-school Workers)

<sup>2</sup> Berechnet durch eine einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) mit Post-Hoc Kontrasten. Unterschiede der Mittelwerte der jeweiligen Gruppen mit  $p < 0.05$  (a = On-site Workers vs. Digital Workers; b = On-site Workers vs. Hybrid Workers; c = On-site Workers vs. Old-school Workers; d = Digital Workers vs. Hybrid Workers; e = Digital Workers vs. Old-school Workers; f = Hybrid Workers vs. Old-school Workers)

## SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Analyse der unterschiedlichen Arbeitstypen während der Corona-Pandemie zeigt, dass Homeoffice von vielen Arbeitnehmer\*innen als etwas Positives und Wünschenswertes gesehen wird. Auch wenn es Arbeitstätigkeiten und Berufe gibt, die hauptsächlich vor Ort zu verrichten sind, gibt es zahlreiche Beschäftigte, die ihre Arbeitstätigkeiten zuhause anstatt in der Organisation verrichten können. Wie bereits aus zahlreichen Studien bekannt ist (Mojtahedzadeh et al. 2021), birgt die Möglichkeit des Homeoffice aber nicht nur positive Auswirkungen, sondern auch Gefahren wie beispielsweise überlange Arbeitszeiten und die verstärkte Vermischung von Beruf und Privatleben.

Besonders die Old-school Workers zeigen, dass die Möglichkeit für Homeoffices auch eine Frage der Organisationskultur ist. Old-School Workers sind jene Arbeitnehmer\*innen, die aufgrund ihrer Arbeitstätigkeiten zwar prinzipiell gut zuhause arbeiten könnten, aber nach dem ersten Lockdown wieder zurück ins Büro gekommen sind oder kommen mussten. Wichtig für Arbeitgeber\*innen ist es zu wissen, dass ein Großteil der Old-school Workers angibt, weiterhin zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten zu wollen. Die Old-school Workers haben während der Ausgangsbeschränkungen die Erfahrungen gemacht, dass Homeoffice möglich ist, wenn es sein muss. Es scheint hier allerdings eines Kulturwechsels zu bedürfen, bevor Homeoffice auch abseits von Lockdowns dauerhaft als Möglichkeit zur Verfügung steht. Nun benötigen Organisationen überzeugende Argumente, diese Möglichkeit nicht weiterhin anzubieten bzw. nicht der Gefahr zu laufen, Arbeitnehmer\*innen zu verlieren und diese Argumente auch verständlich zu kommunizieren. Um die Arbeitnehmer\*innen im Unternehmen zu halten, kann Homeoffice ein bedeutender Faktor sein. Dabei kann der Betriebsrat eine wichtige Rolle einnehmen und entsprechende Betriebsvereinbarungen für die Belegschaft abschließen. Außerdem darf nicht vergessen werden, dass die Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten, nicht automatisch heißen muss, dass auch im Homeoffice gearbeitet wird. Homeoffice soll eine Möglichkeit

und für Arbeitnehmer\*innen frei wählbar sein – denn nur, wer sich dafür entscheiden kann, wird damit auch zufrieden arbeiten können. Um den neuen Anforderungen gerecht zu werden, wurde seit 1. April 2021 ein neuer rechtlicher Rahmen für die Arbeit im Homeoffice geschaffen (Dunst & Kowatsch, 2022). So müssen beispielsweise digitale Arbeitsmittel oder ein angemessener Kostenersatz vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bereitgestellt werden, außerdem muss es eine schriftliche Vereinbarung mit gesetzlich verankertem Rücktrittsrecht vom Homeoffice geben. Es soll und kann demnach niemand gezwungen werden, der Arbeit auch im privaten Bereich nachzugehen.

## FAZIT

- Homeoffice wurde dort, wo es die Arbeitstätigkeiten zugelassen haben, während des coronabedingten Lockdowns im Frühjahr 2020 stark genutzt, um Ansteckungen mit COVID-19 zu vermeiden. In vielen Branchen und Berufen gibt es jedoch Bereiche und Tätigkeiten, wo das Arbeiten vor Ort eine notwendige Voraussetzung ist und die Arbeit nicht ins Homeoffice verlagert werden kann. Für Arbeitnehmer\*innen in diesen Berufen und Branchen gilt es auch weiterhin, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Entlastungen im Blick zu haben – denn gerade bei den On-site Workers zeigt sich beispielsweise eine stärkere Belastung bezüglich Zeitdruck bei der Arbeit. Hier ist es besonders wichtig, diesen Entwicklungen zum Beispiel durch innovative Arbeitszeitmodelle, einer 6. Urlaubswoche oder der Einräumung eines Sabbaticals entgegen zu wirken.
- Sobald Arbeitnehmer\*innen die Möglichkeit gegeben wird, von zuhause und überall auf berufliche E-Mails, Kalender und andere Unterlagen elektronisch zuzugreifen, werden diese Möglichkeiten auch genutzt – und zwar nicht nur während der Arbeitszeit. Das Arbeiten von zuhause verringert den Abstand zwischen Arbeit und Privatleben und die Grenzen verschwimmen zunehmend. Hier gilt es, dar-

auf zu achten, dass Ruhezeiten eingehalten werden und die notwendige Erholung nicht zu kurz kommt. Dabei kann auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden – auf der Ebene der Organisation, des Teams und des Individuums. Wichtig ist es, klare Regeln und Vereinbarungen im Unternehmen aufzustellen und diese auch zu kommunizieren. Auch zeigte sich in früheren Erhebungen ein Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von klaren Vertretungsregelungen mit geringerer beruflicher Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit (Feuchtl et al., 2016). Die Kommunikation im Unternehmen und im Team spielen eine wesentliche Rolle für das Wohlbefinden, aber auch die Arbeitsleistung der Teammitglieder (Gittel, 2000). Auf individueller Ebene können Übungen und Rituale dabei helfen, auch nach der Arbeit im Homeoffice besser abzuschalten und die Grenze zum Privatleben zu ziehen. Wertvolle Hinweise, psychologisch fundierte Übungen und viele spannende Features und Funktionen finden sich beispielsweise in der eigens von der TU Wien entwickelten Smartphone-App „swoliba“.<sup>3</sup>

- Es zeigte sich, dass für viele Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten eine wichtige Ressource darstellt. Während vor dem ersten coronabedingten Lockdown nur sehr wenige Arbeitnehmer\*innen von daheim arbeiteten, schnellte diese Zahl während des Lockdowns in die Höhe. Unsere Daten zeigen, dass bei jenen Beschäftigten, die in der Organisation weniger oft einen Betriebsrat installiert haben, es nach dem Lockdown öfters wieder zur ausschließlichen Arbeit vor Ort kommt. Dem Betriebsrat kommt bei der dauerhaften Einführung von Homeoffice und Teleworking Möglichkeiten und der Vertretung der Beschäftigten eine wichtige Rolle zu. So ist es dem Betriebsrat möglich, Betriebsvereinbarungen zum Thema für die gesamte Belegschaft zu verhandeln und beschließen.

## LITERATUR

Bock-Schappelwein, J., Firgo, M., & Kügler, A. (2020). *Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home Office-Potential*. [https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=66198&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66198&mime_type=application/pdf).

BMA (2021). *Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft*. [https://www.bma.gv.at/dam/bmafjgvat/Fotos-und-Anlagen/Services/News/20210312\\_BMA\\_Homeoffice-Studie-zur-Verbreitung,-Gestaltung,-Meinungsbild-und-Zukunft-von-Homeoffice.pdf](https://www.bma.gv.at/dam/bmafjgvat/Fotos-und-Anlagen/Services/News/20210312_BMA_Homeoffice-Studie-zur-Verbreitung,-Gestaltung,-Meinungsbild-und-Zukunft-von-Homeoffice.pdf)

Dunst, C. & Kowatsch, T. (2022). *Homeoffice - 2 Seiten einer Medaille*. <https://awblog.at/homeoffice-2-seiten-einer-medaille/>

Feuchtl, S., Hartner-Tiefenthaler, M. & Koeszegi, S.T. (2016). *Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit: Ergebnisse einer quantitativen Fragebogenstudie in Niederösterreich*, *WISO* (2), 70-82.

Gallup Institut. (2021). *Arbeiten in Zeiten von COVID-19*: [gallup.at](https://www.gallup.at/de/unternehmen/studien/2021/arbeiten-in-zeiten-von-covid-19/). <https://www.gallup.at/de/unternehmen/studien/2021/arbeiten-in-zeiten-von-covid-19/>

Gittel, J. H. (2000). *Organizing work to support relational co-ordination*. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(3), 517–539. <https://doi.org/10.1080/095851900339747>

Mojtahedzadeh, N., Rohwer, E., Lengen, J., Harth, V., & Mache, S. (2021). *Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie*. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71(2), 69–74. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00419-1>

Sjøgaard, A. J., Selmer, R., Bjertness, E., and Thelle, D. (2004). *The Oslo Health Study: The Impact of Self-Selection in a Large, Population-Based Survey*. *Int. J. Equity in Health* 3, 3.943 <https://doi.org/10.1186/1475-9276-3-3>

Statista. (2020, 7. August). *Arbeitszufriedenheit im Home Office in Österreich 2020*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1124864/umfrage/arbeitszufriedenheit-im-home-office-in-oesterreich/>

# AK NIEDERÖSTERREICH & TU WIEN - ARBEITEN IN DER CORONA-KRISE

## TABELLEN UND ABBILDUNGEN

Juni – November 2020

Verfasst von Ivana Lörinc MSc (TU Wien), Februar 2022

### Liste der Abkürzungen

N, n	Anzahl der Teilnehmer*innen
TN	Teilnehmer*innen
F	Frage (Nummer)
M	Mittelwert
SD	Standardabweichung (standard deviation)
Min, Max	minimaler / maximaler Wert
%	valider Prozentsatz, berechnet von der Gesamtheit ohne fehlende Werte (z.B. – die Gesamtstichprobe ist N = 569, aber eine konkrete Frage wurde nur von 500 TN beantwortet. 250 würden dann 50 % sein – 250 von 500 TN, und nicht 43 % - 250 von 569 TN)
HO	Homeoffice

### Datengrundlage

#### Datensatz mit allen 601 Teilnehmer\*innen

Hier sind alle Teilnehmer\*innen (TN) die bei der Umfrage mitgemacht haben inkludiert.

Am Anfang des Fragebogens wurden zuerst freie Assoziationen zu Arbeit, Arbeitsplatz und Arbeit von zuhause abgefragt (offene Fragen mit Textfeldern für Antworten - „Bitte notieren Sie hier 1 bis 5 Wörter, die Ihnen spontan zu diesem Begriff einfallen“)

Danach folgte die Frage „Sind Sie derzeit berufstätig“ mit den folgenden Antwortmöglichkeiten:

- 1 - Ja, angestellt und in Kurzarbeit
- 2 - Ja, angestellt und nicht in Kurzarbeit
- 3 - Selbstständig
- 4 - Arbeitslos mit Einstellungszusage
- 5 - Arbeitslos ohne Einstellungszusage
- 6 - Nichts davon

15 TN haben die Antwort 6 – „nichts davon“ angekreuzt, und die Befragung wurde automatisch abgeschlossen. Sie haben keine weiteren Fragen beantwortet. Diese 15 TN wurden in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt.

14 TN haben die Antwort 5 – „Arbeitslos ohne Einstellungszusage“, und weitere 3 TN die Antwort 4 – „Arbeitslos mit Einstellungszusage“ ausgewählt. Diesen TN wurden im Anschluss Fragen zu ihrer Zufriedenheit und Gesundheit/Schmerzen und demographische Fragen gestellt. Diese wurden auch in der weiteren Analyse zum Thema „Arbeiten in der Corona-Krise“ nicht berücksichtigt, da sie keine arbeitsrelevanten Fragen beantworten konnten

#### Datensatz zur Analyse „Arbeiten in der Corona-Krise“ (569 Teilnehmer\*innen)

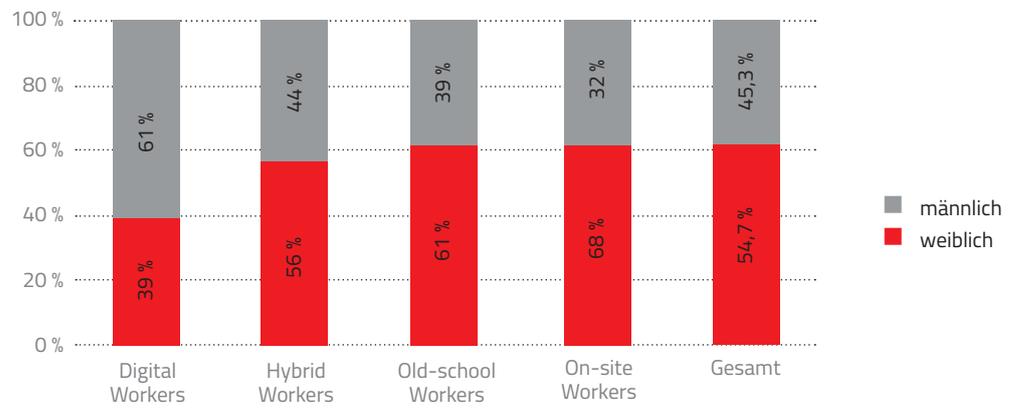
In dem zweiten Datensatz sind somit (601 – 15 – 14 – 3 =) 569 TN verblieben. Dieser Datensatz wurde für alle weiteren Berechnungen (deskriptive Kennzahlen, Clusteranalyse etc.) verwendet

## LISTE DER TABELLEN / ABBILDUNGEN

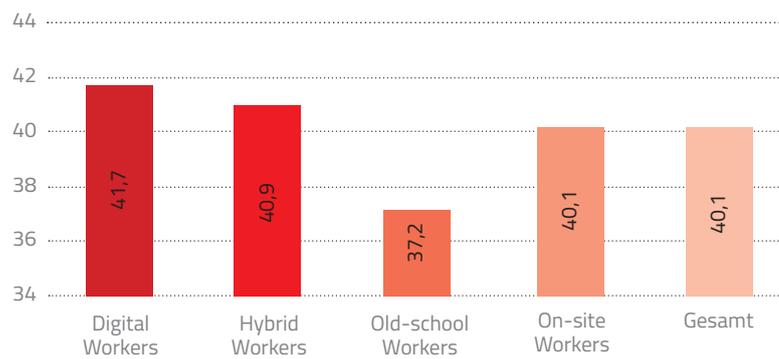
Tabelle 1: Demographische Daten	15
Abbildungen: Demographische Daten im Detail	16
Geschlecht	16
Alter – Durchschnitt (Jahre)	16
Alter – nach Kategorie	16
Höchste abgeschlossene Schulbildung	17
Anteil an Teilnehmer*innen mit Führungsposition	17
Organisationszugehörigkeit (Durchschnitt in Jahren)	17
Leben mit Partner*in	18
Partnerschaft - Status und Geschlecht	18
Kinder in gemeinsamen Haushalt	18
Personen im Haushalt (Kategorien)	19
Fahrzeit zum Arbeitsplatz (eine Richtung, Durchschnitt in Minuten)	19
Tabelle 2: Branchen	20
Tabelle 3: Arbeitsplatz, Organisation und Arbeitszeit	21
Tabelle 4: Stundenverteilung im Arbeitstag	21
Tabelle 5: Wochenarbeitsstunden	22
Tabelle 6: Externer Zugriff und Ortsverbundenheit	22
Tabelle 7: Homeoffice Möglichkeit	23
Tabelle 8: Wahrnehmung von Homeoffice im ersten Lockdown	24
Tabelle 9: Wunsch nach Homeoffice – nach Geschlecht und Alter	25
Arbeitsort vor der Krise, während des Lockdowns und derzeit	27
Tabelle 10: Anteil der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice vor der Corona-Krise	27
Tabelle 11: Anteil der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice: Änderung über drei Zeitpunkte	28
Tabelle 12: Anteil der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice: Änderung während des ersten Lockdowns	29
Tabelle 13: Anteil der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice: Veränderungen durch die Krise	29
Abbildung: Homeoffice Veränderungen im ersten Lockdown	30
Abbildung: Homeoffice Veränderungen durch die Krise	30
Tabelle 14: Homeoffice bedingte Änderungen	31
Tabelle 15: Homeoffice in der Zukunft	32

Tabelle 1: Demographische Daten					
	Gesamtstichprobe	1. Digital Workers	2. Hybrid Workers	3. Old-school Workers	4. On-site Workers
<b>N</b>	569	156	143	115	123
<b>Geschlecht</b>					
Männer (n)	252	95	63	45	39
Männer (%)	44,5 %	60,9 %	44,4 %	39,1 %	32,2 %
Frauen (n)	314	61	79	70	82
Frauen (%)	55,5 %	39,1 %	55,6 %	60,9 %	67,8 %
<b>Alter (Jahre)</b>					
Alter (M)	40,1	41,7	40,9	37,2	40,1
Alter (SD)	10,6	10,9	10,4	9,9	10,6
Alter (Min-Max)	19-69	20-69	24-61	20-57	19-61
Führungskraft	20,5 %	22,4 %	25,5 %	20,0 %	14,8 %
<b>Org.-Zugehörigkeit (Jahre)</b>					
Org.-Zugehörigkeit (M)	8,9	10,7	8,6	6,9	8,9
Org.-Zugehörigkeit (SD)	8,6	9,1	8,5	7,6	8,7
Org.-Zugehörigkeit (Min-Max)	0-43	1-36	0-43	0-36	0-39
Leben mit Partner	70,5 %	74,4 %	76,9 %	65,2 %	61,8 %
<b>Personen im Haushalt</b>					
Personen im Haushalt (M)	2,7	2,6	2,8	2,5	2,6
Personen im Haushalt (SD)	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3
Personen im Haushalt (Min-Max)	1-7	1-7	1-7	1-6	1-7
Kinder im Haushalt (Anteil „ja“)	38,6 %	33,5 %	44,8 %	33,0 %	42,3 %
<b>Fahrzeit (in eine Richtung)</b>					
Fahrzeit (M)	32 Min.	37 Min.	37 Min.	26 Min.	25 Min.
Fahrzeit (SD)	25	30	27	20	21
Fahrzeit (Min-Max)	0-180 Min	0-180 Min	5-120 Min	2-120 Min	2-125 Min
<b>Ausbildung %</b>					
1. Pflichtschule	1,4 %	1,9 %	0,0 %	1,7 %	1,6 %
2. Lehre	16,2 %	7,1 %	9,2 %	13,9 %	34,4 %
3. Fach-/Handelsschule	11,5 %	9,6 %	7,7 %	8,7 %	18,9 %
4. Matura	32,1 %	37,2 %	30,3 %	32,2 %	30,9 %
5. Universität/Fachhochschule	38,8 %	44,2 %	52,8 %	43,5 %	13,8 %

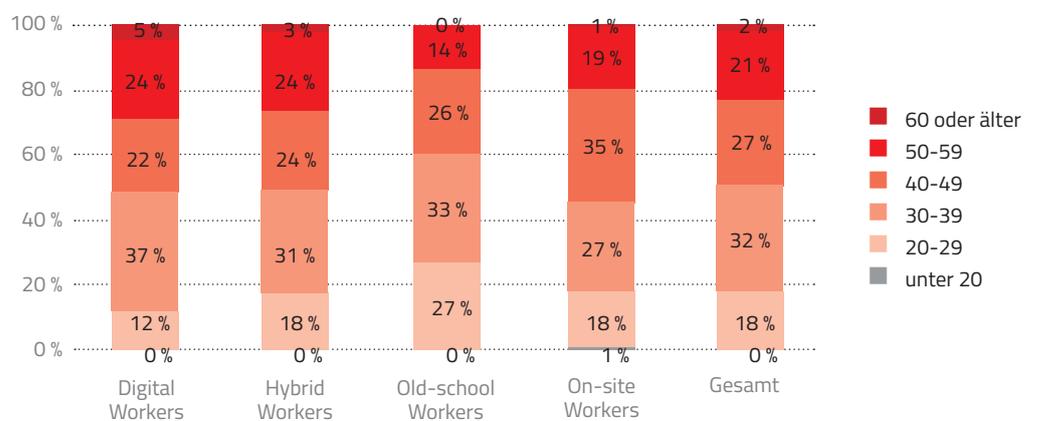
### Demographische Daten im Detail - Geschlecht



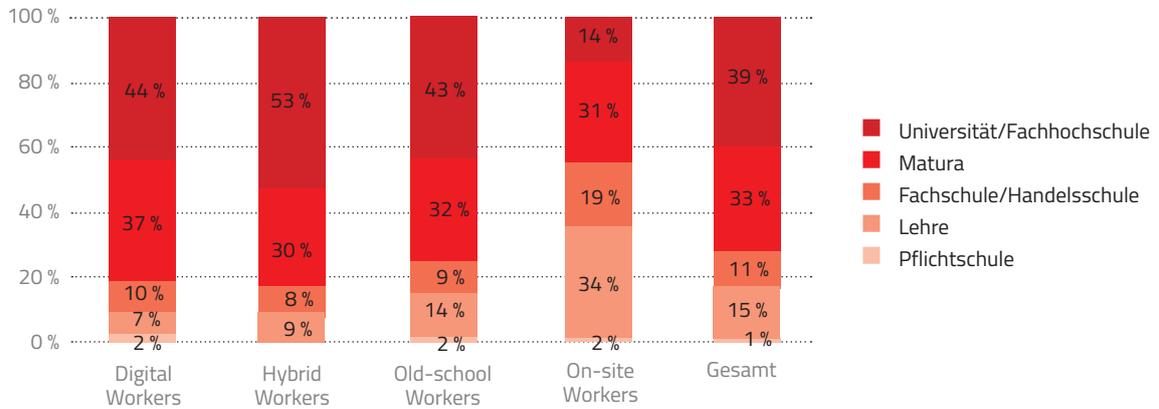
### Demographische Daten im Detail - Alter - Durchschnitt (Jahre)



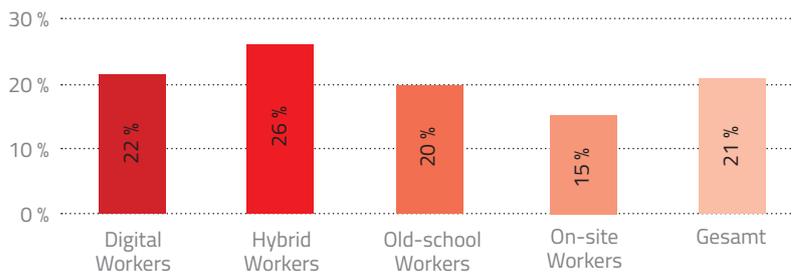
### Demographische Daten im Detail - Alter - nach Kategorie



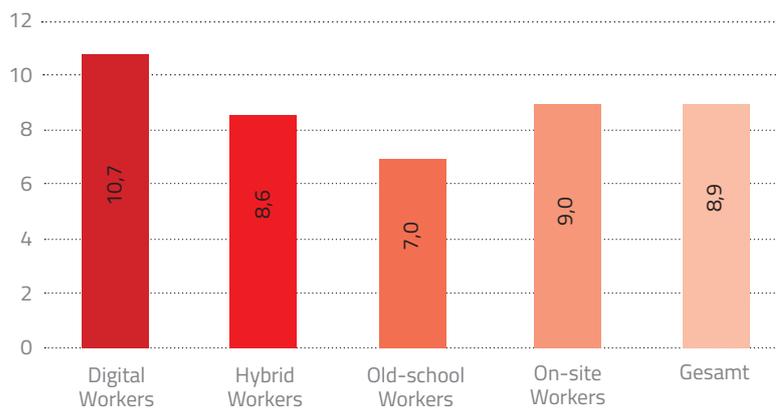
Demographische Daten im Detail - Höchste abgeschlossene Schulbildung



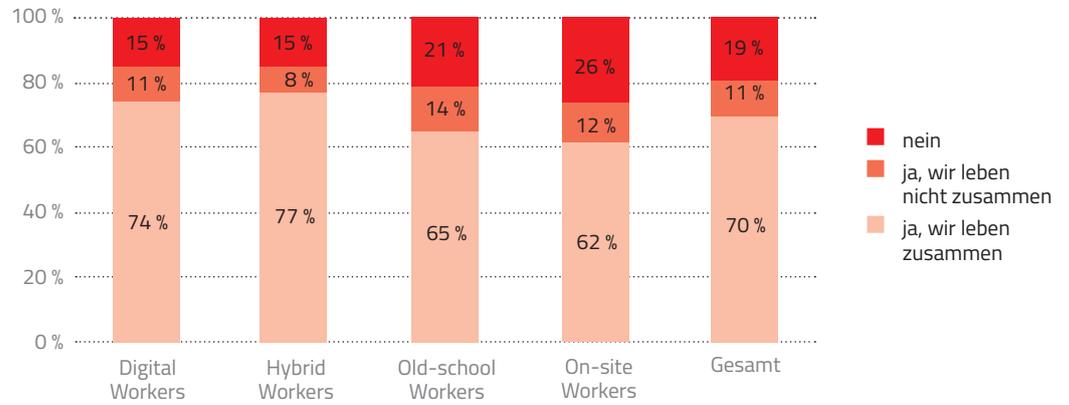
Demographische Daten im Detail - Anteil an Teilnehmer\*innen mit Führungsposition



Demographische Daten im Detail - Organisationszugehörigkeit (Durchschnitt in Jahren)

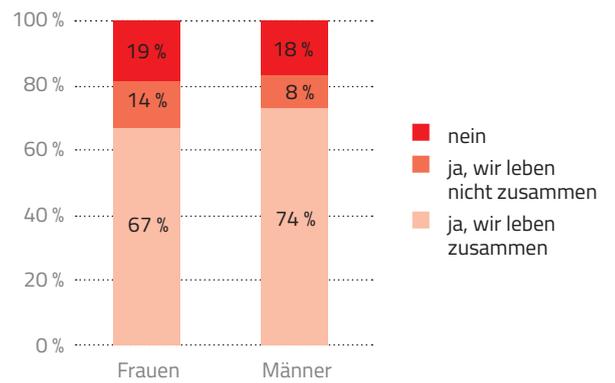


### Demographische Daten im Detail - Leben mit Partner\*in

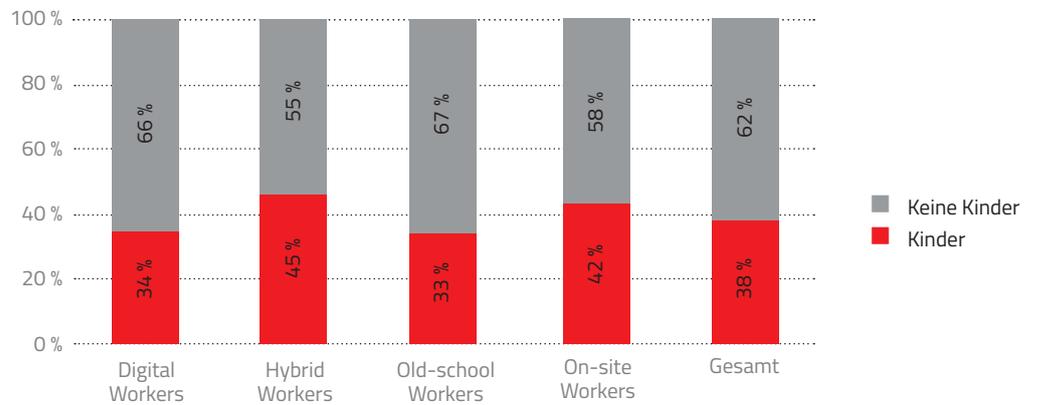


### Demographische Daten im Detail - Partnerschaft - Status und Geschlecht

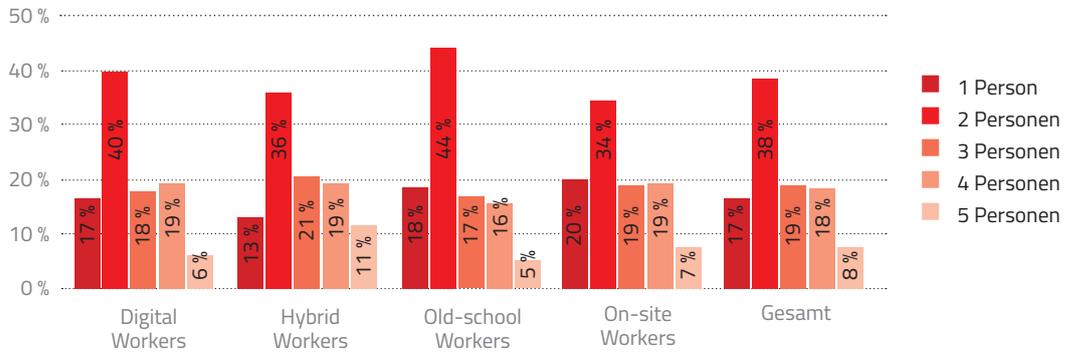
	Anzahl		%	
	F	M	F	M
1. ja, wir leben zusammen	196	179	67%	74%
2. ja, wir leben nicht zusammen	40	19	14%	8%
3. nein	56	44	19%	18%
<b>Gesamt</b>	<b>292</b>	<b>242</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



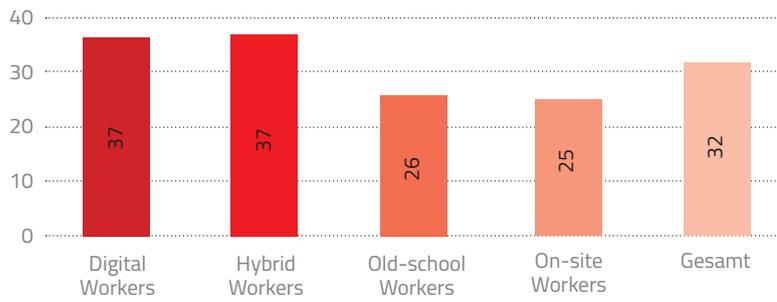
### Demographische Daten im Detail - Kinder in gemeinsamen Haushalt



Demographische Daten im Detail - Anzahl der Personen im Haushalt

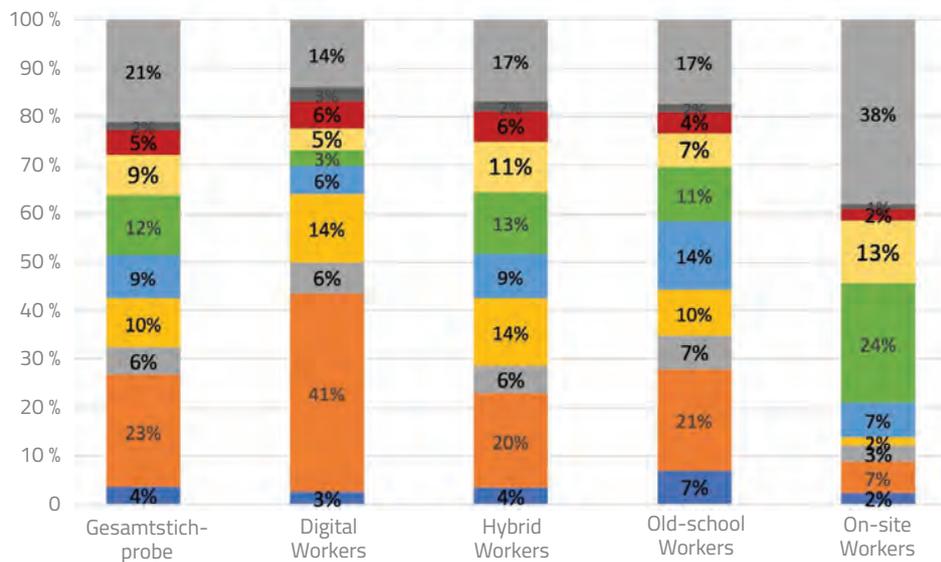


Demographische Daten im Detail - Fahrzeit zum Arbeitsplatz (eine Richtung, Durchschnitt in Minuten)



**Tabelle 2: Branchen**

	Gesamtstichprobe		1. Digital Workers		2. Hybrid Workers		3. Old-school Workers		4. On-site Workers	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1. Energie- & Wasserversorgung; Abwasser- & Abfallentsorgung	20	3,7 %	4	2,6 %	5	3,5 %	8	7,0 %	3	2,4 %
2. Information & Kommunikation	124	23,1 %	64	41,0 %	28	19,6 %	24	20,9 %	8	6,5 %
3. Erziehung & Unterricht	30	5,6 %	10	6,4 %	8	5,6 %	8	7,0 %	4	3,3 %
4. Forschung & Entwicklung	55	10,2 %	22	14,1 %	20	14,0 %	11	9,6 %	2	1,6 %
5. Werbung & Marketing	47	8,8 %	9	5,8 %	13	9,1 %	16	13,9 %	9	7,3 %
6. Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen	66	12,3 %	5	3,2 %	18	12,6 %	13	11,3 %	30	24,4 %
7. Erbringung von Finanz- & Versicherungsdienstleistungen	46	8,6 %	7	4,5 %	15	10,5 %	8	7,0 %	16	13,0 %
8. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen & technischen Dienstleistungen	26	4,8 %	9	5,8 %	9	6,3 %	5	4,3 %	3	2,4 %
9. Unternehmensberatung, -verwaltung & -führung	10	1,9 %	4	2,6 %	3	2,1 %	2	1,7 %	1	0,8 %
10. Sonstiges	113	21,0 %	22	14,1 %	24	16,8 %	20	17,4 %	47	38,2 %



- 1. Energie- & Wasserversorgung; Abwasser- & Abfallentsorgung
- 2. Information & Kommunikation
- 3. Erziehung & Unterricht
- 4. Forschung & Entwicklung
- 5. Werbung & Marketing
- 6. Handel; Instandhaltung & Reparatur von Kraftfahrzeugen
- 7. Erbringung von Finanz- & Versicherungsdienstleistungen
- 8. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen & technischen Dienstleistungen
- 9. Unternehmensberatung, -verwaltung & -führung
- 10. Sonstiges

**Tabelle 3: Arbeitsplatz, Organisation und Arbeitszeit**

	Gesamtstichprobe		1. Digital Workers		2. Hybrid Workers		3. Old-school Workers		4. On-site Workers	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Betriebsrat (ja)	251	47,1 %	72	46,2 %	70	49,6 %	44	38,3 %	65	53,7 %
Fix zugeordneter Arbeitsplatz (ja)	470	88,0 %	122	78,2 %	131	92,9 %	113	98,3 %	104	85,2 %
Einzelbüro (ja)	84	15,8 %	20	12,8 %	17	12,1 %	22	19,1 %	25	20,7 %
<b>Organisationsgröße</b>										
1-10 Beschäftigte	73	13,8 %	19	12,4 %	14	9,9 %	23	20,2 %	17	13,9 %
11-50 Beschäftigte	137	25,8 %	35	22,9 %	29	20,6 %	38	33,3 %	35	28,7 %
51-250 Beschäftigte	109	20,6 %	24	15,7 %	35	24,8 %	21	18,4 %	29	23,8 %
Mehr als 250 Beschäftigte	211	39,8 %	75	49,0 %	63	44,7 %	32	28,1 %	41	33,6 %
<b>Berufstätigkeit</b>										
Angestellt und in Kurzarbeit	83	15,5 %	24	15,4 %	19	13,3 %	15	13,0 %	25	20,3 %
Angestellt und nicht in Kurzarbeit	446	83,1 %	128	82,1 %	123	86,0 %	99	86,1 %	96	78,0 %
Selbstständig	8	1,5 %	4	2,6 %	1	0,7 %	1	0,9 %	2	1,6 %
<b>Arbeitszeitregelung (Mehrfachangaben möglich)</b>										
Fixe Arbeitszeiten	129	24,0 %	18	11,5 %	12	8,4 %	30	26,1 %	69	56,1 %
Gleitzeit	333	62,0 %	105	67,3 %	106	74,1 %	77	67,0 %	45	36,6 %
Vertrauensarbeitszeit (ohne Zeitaufzeichnung)	66	12,3 %	28	17,9 %	26	18,2 %	9	7,8 %	3	2,4 %
Schichtarbeit	16	3,0 %	2	1,3 %	1	0,7 %	1	0,9 %	12	9,8 %
Andere	37	6,9 %	14	9,0 %	6	4,2 %	6	5,2 %	11	8,9 %

**Tabelle 4: Stundenverteilung im Arbeitstag**

Bitte denken Sie an einen typischen Arbeitstag und geben Sie an, wie viele Stunden Sie üblicherweise für jeden der folgenden Bereiche aufwenden. Bitte vergeben Sie die Werte so, dass Sie insgesamt 24 Stunden erreichen.

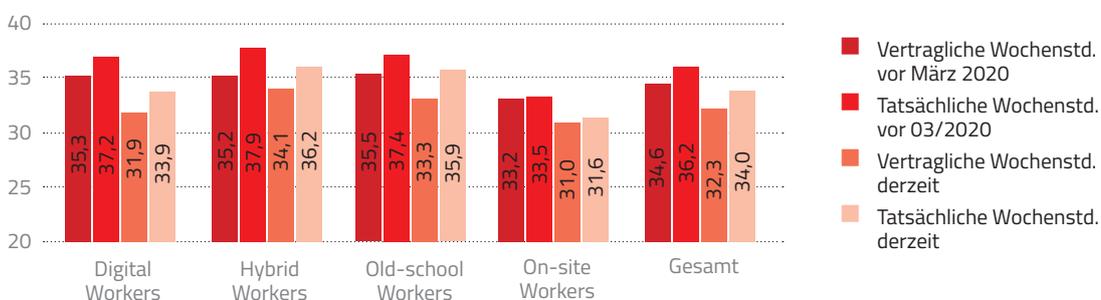
	Gesamtstichprobe		1. Digital Workers		2. Hybrid Workers		3. Old-school Workers		4. On-site Workers	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Beruf, Arbeitssuche	8,7	2,2	8,5	2,4	9,0	1,7	8,8	2,2	8,8	2,5
Schule, Ausbildung	0,5	1,1	0,7	1,2	0,4	0,8	0,6	1,4	0,4	1,2
Schlaf	7,4	0,9	7,4	0,8	7,3	0,8	7,4	0,8	7,2	1,1
Hausarbeit	2,1	1,4	2,1	1,4	2,1	1,1	2,0	1,6	2,2	1,3
Betreuungspflichten (z.B. Kinder, pflegebedürftig Angehörige)	1,3	1,9	1,1	1,9	1,4	1,9	1,0	1,6	1,5	2,3
sonstige Freizeit (z.B. Sport, soziale Kontakte, Fernsehen)	4,0	1,9	4,1	1,9	3,9	1,8	4,2	2,1	3,8	2,0

Anmerkung: Angaben in Stunden

**Tabelle 5: Wochenarbeitsstunden**

Wie viele Arbeitsstunden pro Woche arbeiten Sie...

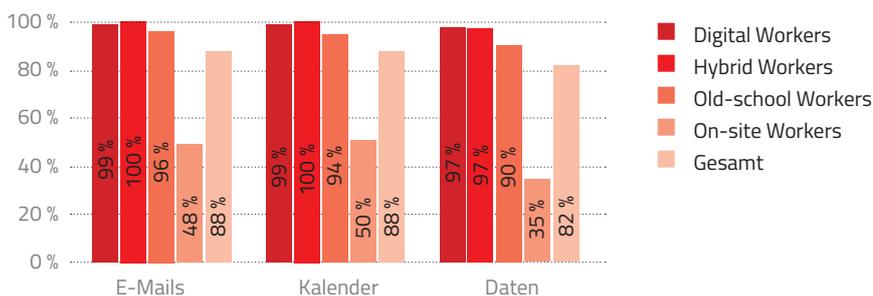
	Gesamtstichprobe		1. Digital Workers		2. Hybrid Workers		3. Old-school Workers		4. On-site Workers	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Vertragliche Wochenstd. vor März 2020	34,6	8,2	35,3	8,0	35,2	8,0	35,5	7,1	33,2	8,5
Tatsächliche Wochenstd. vor 03/2020	36,2	11,7	37,2	11,6	37,9	10,8	37,4	10,0	33,5	12,1
Vertragliche Wochenstd. derzeit	32,3	10,6	31,9	11,7	34,1	8,8	33,3	9,3	30,9	11,0
Tatsächliche Wochenstd. derzeit	34,0	13,7	33,9	14,8	36,2	12,1	35,9	12,0	31,6	13,6



**Tabelle 6: Externer Zugriff**

Haben Sie außerhalb der Räumlichkeiten der Organisation, für die Sie arbeiten...

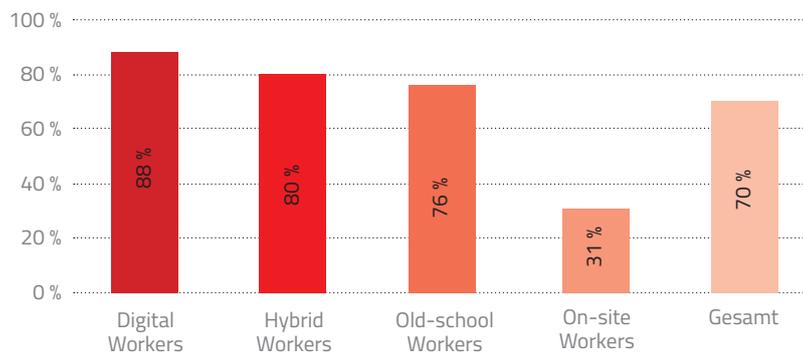
	Gesamtstichprobe		1. Digital Workers		2. Hybrid Workers		3. Old-school Workers		4. On-site Workers	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>... die Möglichkeit, Ihre beruflichen E-Mails abzurufen?</b>										
Ja	456	88,2 %	155	99,4 %	143	100 %	107	95,5 %	51	48,1 %
Nein	61	11,8 %	1	0,6 %	0	0,0 %	5	4,5 %	55	51,9 %
<b>... Zugriff auf Ihren beruflichen Kalender?</b>										
Ja	452	87,6 %	152	99,3 %	142	100 %	102	93,6 %	56	50,0 %
Nein	64	12,4 %	1	0,7 %	0	0,0 %	7	6,4 %	56	50,0 %
<b>... Zugriff auf organisationsspezifische Daten, Anwendungen oder Programme?</b>										
Ja	426	81,9 %	151	97,4 %	136	96,5 %	99	90,0 %	40	35,1 %
Nein	94	18,1 %	4	2,6 %	5	3,5 %	11	10,0 %	74	64,9 %



**Tabelle 7: Homeoffice Möglichkeit**

Was schätzen Sie, zu welchem Anteil können/könnten Ihre Arbeitstätigkeiten von Ihrem Zuhause aus durchgeführt werden, unabhängig davon, ob Sie es tatsächlich tun oder nicht? (Schieberegler von 0 % bis 100 %)

Gesamtstichprobe (N=537)			1. Digital Workers (n=156)*			2. Hybrid Workers (n=143)			3. Old-school Workers (n=115)			4. On-site Workers (n=123)*		
M (%)	SD	Min-Max	M (%)	SD	Min-Max	M (%)	SD	Min-Max	M (%)	SD	Min-Max	M (%)	SD	Min-Max
70 %	33	0-100	88 %	18	10-100	80 %	20	11-100	76 %	25	0-100	31 %	33	0-100



**Tabelle 8: Wahrnehmung von Homeoffice im ersten Lockdown**

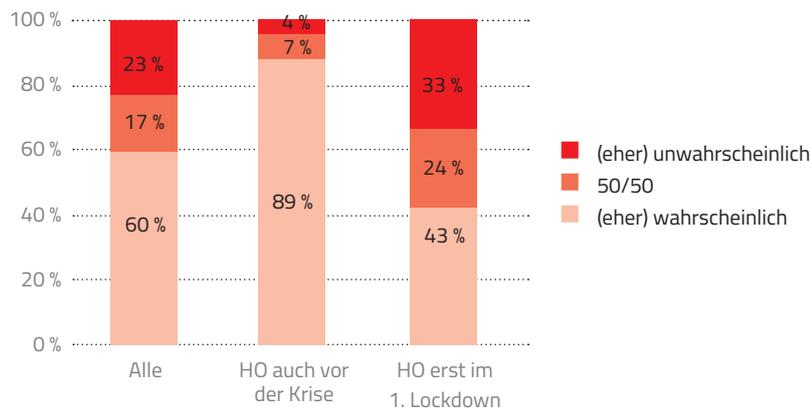
Die Arbeitnehmer\*innen, die während des ersten Lockdowns (zumindest teilweise) im Homeoffice arbeiteten, haben folgende zehn Fragen beantwortet. Die Tabelle bietet einen Vergleich zwischen den Personen, die vor der Corona-Krise schon im Homeoffice (zumindest gelegentlich) arbeiteten und jenen, die vor der Pandemie kein Homeoffice hatten.

Haben Sie (bereits) vor der Corona-Krise von zuhause aus gearbeitet?							
		nein (Anzahl)	nein (%)	ja (Anzahl)	ja (%)	Gesamt (Anzahl)	Gesamt (%)
In der Organisation, für die ich arbeite, musste kurzfristig erst vieles umgestellt werden, um in der Krise von zuhause aus arbeiten zu können. (n=410)	nein	75	28,8 %	74	49,7 %	149	36,4 %
	eher nein	88	33,8 %	47	31,5 %	135	33,0 %
	eher ja	52	20,0 %	20	13,4 %	72	17,6 %
	ja	45	17,3 %	8	5,4 %	53	13,0 %
Zuhause zu arbeiten ist für mich sehr umständlich. (n=409)	nein	149	57,5 %	115	77,2 %	264	64,7 %
	eher nein	76	29,3 %	28	18,8 %	104	25,5 %
	eher ja	26	10,0 %	6	4,0 %	32	7,8 %
	ja	8	3,1 %	0	0,0 %	8	2,0 %
Zuhause fehlt mir der Platz, um meine Arbeit sinnvoll verrichten zu können. (n=410)	nein	148	56,9 %	93	62,4 %	241	58,9 %
	eher nein	62	23,8 %	39	26,2 %	101	24,7 %
	eher ja	31	11,9 %	15	10,1 %	46	11,2 %
	ja	19	7,3 %	2	1,3 %	21	5,1 %
Ich arbeite jetzt auch zu Zeiten (z.B. frühmorgens, abends/nachts, Wochenende), zu denen ich früher nicht gearbeitet hab. (n=409)	nein	110	42,5 %	44	29,5 %	154	37,7 %
	eher nein	64	24,7 %	46	30,9 %	110	27,0 %
	eher ja	47	18,1 %	38	25,5 %	85	20,8 %
	ja	38	14,7 %	21	14,1 %	59	14,5 %
Arbeiten von zuhause aus hat viele Vorteile, die unser Betrieb auch nach der Krise nutzen sollte. (n=402)	nein	9	3,5 %	1	0,7 %	10	2,5 %
	eher nein	15	5,9 %	6	4,1 %	21	5,2 %
	eher ja	70	27,6 %	26	17,7 %	96	23,9 %
	ja	160	63,0 %	114	77,6 %	274	68,3 %
Ich habe für die Arbeit zuhause adäquate Arbeitsmittel (z.B. Laptop) zur Verfügung gestellt bekommen. (n=410)	nein	52	19,9 %	13	8,8 %	65	15,9 %
	eher nein	13	5,0 %	4	2,7 %	17	4,2 %
	eher ja	26	10,0 %	17	11,5 %	43	10,5 %
	ja	170	65,1 %	114	77,0 %	284	69,4 %
Mein*e Arbeitgeber*in sollte mir (auch) in Zukunft ermöglichen, von zuhause zu arbeiten. (n=403)	nein	6	2,4 %	0	0,0 %	6	1,5 %
	eher nein	13	5,1 %	2	1,4 %	15	3,7 %
	eher ja	45	17,7 %	12	8,1 %	57	14,2 %
	ja	190	74,8 %	134	90,5 %	324	80,6 %
In der Organisation, für die ich arbeite, wird den Mitarbeiter*innen in Hinblick auf Homeoffice viel Vertrauen entgegengebracht (n=401)	nein	31	12,3 %	4	2,7 %	35	8,8 %
	eher nein	23	9,1 %	9	6,1 %	32	8,0 %
	eher ja	60	23,7 %	36	24,5 %	96	24,0 %
	ja	139	54,9 %	98	66,7 %	237	59,3 %
In unserem Betrieb wurden fürs Homeoffice zusätzliche oder strengere Kontrollmechanismen eingeführt. (n=397)	nein	146	58,2 %	99	68,3 %	245	61,9 %
	eher nein	55	21,9 %	29	20,0 %	84	21,2 %
	eher ja	24	9,6 %	9	6,2 %	33	8,3 %
	ja	26	10,4 %	8	5,5 %	34	8,6 %
Mir steht ein eigenes Arbeitszimmer zuhause zur Verfügung. (n=409)	nein	94	36,2 %	48	32,4 %	142	34,8 %
	eher nein	27	10,4 %	10	6,8 %	37	9,1 %
	eher ja	36	13,8 %	15	10,1 %	51	12,5 %
	ja	103	39,6 %	75	50,7 %	178	43,6 %

**Tabelle 9: Wunsch nach Homeoffice – nach Geschlecht und Alter**

Die Arbeitnehmer\*innen, die während des ersten Lockdowns (zumindest teilweise) Homeoffice ausprobiert haben, haben folgende Frage beantwortet (auch Teil von Tabelle 8)

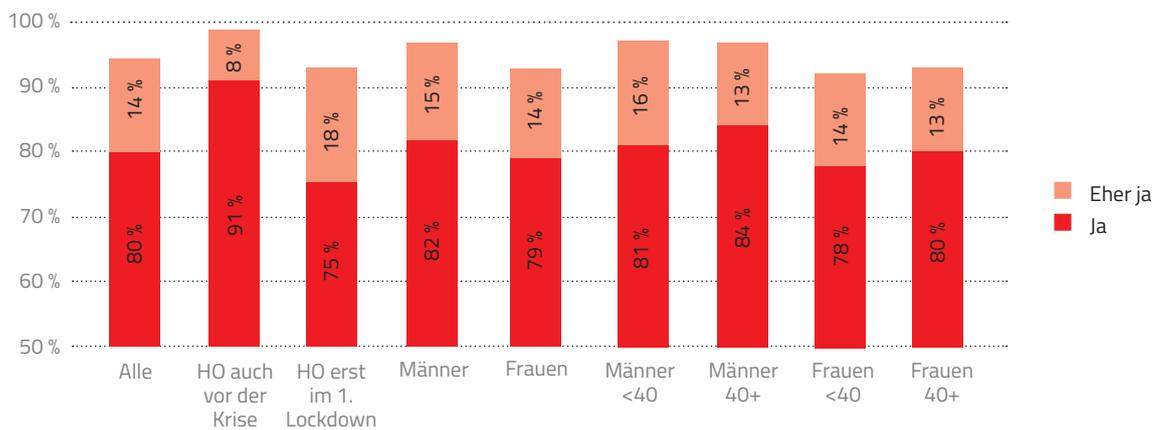
		Haben Sie (bereits) vor der Corona-Krise von zuhause aus gearbeitet?					
		nein (Anzahl)	nein (%)	ja (Anzahl)	ja (%)	Gesamt (Anzahl)	Gesamt (%)
Mein*e Arbeitgeber*in sollte mir (auch) in Zukunft ermöglichen, von zuhause zu arbeiten. (n=403)	nein	6	2,4 %	0	0,0 %	6	1,5 %
	eher nein	13	5,1 %	2	1,4 %	15	3,7 %
	eher ja	45	17,7 %	12	8,1 %	57	14,2 %
	ja	190	74,8 %	134	90,5 %	324	80,6 %
Wie wahrscheinlich schätzen Sie die Möglichkeit ein, dass Sie auch in Zukunft zumindest teilweise auch von zuhause aus arbeiten können?	gar nicht wahrscheinlich	29	11,1 %	0	0,0 %	29	7,1 %
	eher unwahrscheinlich	58	22,2 %	6	4,0 %	64	15,6 %
	50/50	62	23,8 %	10	6,7 %	72	17,5 %
	eher wahrscheinlich	62	23,8 %	29	19,5 %	92	22,4 %
	absolut wahrscheinlich	50	19,2 %	104	69,8 %	154	37,5 %



### Aufteilung nach Geschlecht und Alterskategorie <40 und 40+

	%	M	M <40	M 40 +	F	F <40	F 40 +	Alle < 40	Alle 40 +
Mein*e Arbeitgeber*in sollte mir (auch) in Zukunft ermöglichen, von zuhause zu arbeiten. (n=403)	nein	0,5 %	0,0 %	1,1 %	2,5 %	1,7 %	3,6 %	0,9 %	2,2 %
	eher nein	2,5 %	2,9 %	2,1 %	4,9 %	5,9 %	3,6 %	4,5 %	2,8 %
	eher ja	14,6 %	15,7 %	12,6 %	13,8 %	14,3 %	13,3 %	14,9 %	12,8 %
	ja	82,3 %	81,4 %	84,2 %	78,8 %	78,2 %	79,5 %	79,6 %	82,1 %

	Anzahl	M	M <40	M 40 +	F	F <40	F 40 +	Alle < 40	Alle 40 +
Mein*e Arbeitgeber*in sollte mir (auch) in Zukunft ermöglichen, von zuhause zu arbeiten. (n=403)	nein	1	0	1	5	2	3	2	4
	eher nein	5	3	2	10	7	3	10	5
	eher ja	29	16	12	28	17	11	33	23
	ja	163	83	80	160	93	66	176	147



**Arbeitsort vor der Krise, während des Lockdowns und derzeit**

**F1: Haben Sie (bereits) vor der Corona-Krise (Mitte März 2020) von zuhause aus gearbeitet?**

- (1) „nein“
- (2) „ja, etwa 1x Woche“
- (3) „ja, etwa 2x Woche“ = Vor dem Lockdown gelegentlich HO
- (4) „ja, etwa 3x Woche“ = Vor dem Lockdown intensiv HO
- (5) „ja, etwa 4x Woche“ = Vor dem Lockdown intensiv HO
- (6) „ja, etwa 5x Woche“ = Vor dem Lockdown intensiv HO

**F2: Wo arbeiteten Sie zur Zeit der Coronavirus-bedingten Ausgangsbeschränkungen in Österreich?**

(„Lockdown“ zwischen Mitte März und Ende April 2020)

- (1) (fast) ausschließlich von zuhause aus (Homeoffice)
- (2) (fast) ausschließlich in den Räumlichkeiten der Organisation, für die ich arbeite
- (3) beides, sowohl von zuhause aus als auch in den Räumlichkeiten der Organisation

**F3: Wo arbeiten Sie derzeit?**

- (1) (fast) ausschließlich von zuhause aus (Homeoffice)
- (2) (fast) ausschließlich in den Räumlichkeiten der Organisation, für die ich arbeite
- (3) beides, sowohl von zuhause aus als auch in den Räumlichkeiten der Organisation

**Tabelle 10: Anteil der Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice vor der Corona-Krise**

**F1: Haben Sie (bereits) vor der Corona-Krise (Mitte März 2020) von zuhause aus gearbeitet?**

	Gesamtstichprobe (N=537)		1. Digital Workers (n=156)		2. Hybrid Workers (n=143)		3. Old-school Workers (n=115)		4. On-site Workers (n=123)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
(1) nein	379	70,6 %	65	41,7 %	91	63,6 %	106	92,2 %	117	95,1 %
(2) ja, etwa 1x Woche	76	14,2 %	32	20,5 %	34	23,8 %	9	7,8 %	1	0,8 %
(3) ja, etwa 2x Woche	41	7,6 %	24	15,4 %	14	9,8 %	0	0,0 %	3	2,4 %
(4) ja, etwa 3x Woche	11	2,0 %	9	5,8 %	2	1,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %
(5) ja, etwa 4x Woche	5	0,9 %	4	2,6 %	1	0,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %
(6) ja, etwa 5x Woche bzw. (fast) ausschließlich	25	4,7 %	22	14,1 %	1	0,7 %	0	0,0 %	2	1,6 %
<b>Gesamt</b>	<b>537</b>	<b>100 %</b>	<b>156</b>	<b>100 %</b>	<b>143</b>	<b>100 %</b>	<b>115</b>	<b>100 %</b>	<b>123</b>	<b>100 %</b>

## Tabelle 11: Anteil der Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice: Änderung über drei Zeitpunkte

In dieser Tabelle wird der Anteil der Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice über drei Zeitpunkte verglichen

Zeitpunkt 1: Vor der Corona-Krise (vor Mitte März 2020)

Zeitpunkt 2: Während des ersten Lockdowns (März – April 2020)

Zeitpunkt 3: Zu Zeit der Befragung (Juni – November 2020)

Um den Vergleich besser gewährleisten zu können wurden die ursprünglichen sechs Antwortmöglichkeiten der Frage F1 in drei Kategorien zusammengruppiert, die den Antwortmöglichkeiten der Fragen F2 und F3 entsprechen.

**F1: Haben Sie (bereits) vor der Corona-Krise (Mitte März 2020) von zuhause aus gearbeitet?** Die Antworten wurden folgenderweise gruppiert und umcodiert

„nein“ = (2) (fast) ausschließlich in den Räumlichkeiten der Organisation, für die ich arbeite

„ja, etwa 1x Woche“ = (3) beides, sowohl von zuhause aus als auch in den Räumlichkeiten der Organisation

„ja, etwa 2x Woche“ = (3) beides, sowohl von zuhause aus als auch in den Räumlichkeiten der Organisation

„ja, etwa 3x Woche“ = (3) beides, sowohl von zuhause aus als auch in den Räumlichkeiten der Organisation

„ja, etwa 4x Woche“ = (1) (fast) ausschließlich von zuhause aus (Homeoffice)

„ja, etwa 5x Woche“ = (1) (fast) ausschließlich von zuhause aus (Homeoffice)

**F2: Wo arbeiteten Sie zur Zeit der Coronavirus-bedingten Ausgangsbeschränkungen in Österreich? („Lockdown“ zwischen Mitte März und Ende April 2020)**

**F3: Wo arbeiten Sie derzeit?**

(1) (fast) ausschließlich von zuhause aus (Homeoffice)

(2) (fast) ausschließlich in den Räumlichkeiten der Organisation, für die ich arbeite

(3) Beides, sowohl von zuhause aus als auch in den Räumlichkeiten der Organisation

	Gesamtstichprobe (N=537)		1. Digital Workers (n=156)*		2. Hybrid Workers (n=143)		3. Old-school Workers (n=115)		4. On-site Workers (n=123)*						
	Nur Homeoffice	beides	Nur Homeoffice	beides	Nur Homeoffice	beides	Nur Homeoffice	beides	Nur Homeoffice	beides					
F1: Haben Sie (bereits) vor der Corona-Krise (Mitte März 2020) von zuhause aus gearbeitet?	30	379	128	26	65	65	2	91	50	0	106	9	2	117	4
F2: Wo arbeiteten Sie zur Zeit der Ausgangsbeschränkungen?	353	126	58	151	2	3	117	1	25	85	0	30	0	123	0
F3: Wo arbeiten Sie derzeit?	156	236	143	155	0	0	0	0	143	0	115	0	1	121	0

\*Bei den Fragen F1 und F2 war bei den 1. Digital Workers n=155 und bei den 4. On-site Workers n=122

	Gesamtstichprobe (N=537)		1. Digital Workers (n=156)*		2. Hybrid Workers (n=143)		3. Old-school Workers (n=115)		4. On-site Workers (n=123)						
	Nur Homeoffice	beides	Nur Homeoffice	beides	Nur Homeoffice	beides	Nur Homeoffice	beides	Nur Homeoffice	beides					
F1: Haben Sie (bereits) vor der Corona-Krise (Mitte März 2020) von zuhause aus gearbeitet?	5,6 %	70,6 %	24,7 %	16,7 %	41,7 %	41,7 %	1,4 %	63,6 %	35 %	0,0 %	92,2 %	7,8 %	1,6 %	95,1 %	3,2 %
F2: Wo arbeiteten Sie zur Zeit der Ausgangsbeschränkungen?	65,7 %	23,5 %	10,8 %	96,8 %	1,2 %	1,9 %	81,1 %	0,7 %	17,5 %	74,0 %	0,0 %	26,1 %	0,0 %	100 %	0,0 %
F3: Wo arbeiten Sie derzeit?	29,2 %	44,1 %	26,7 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,8 %	99,2 %	0,0 %

Bemerkung: % werden pro Frage in Bezug auf die ganze Gruppe (z.B. Gesamtstichprobe, Digital Workers etc.) angegeben.

**Tabelle 12: Anteil der Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice: Änderung während des ersten Lockdowns**

Diese Tabelle zeigt, wie sich der Anteil Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice während des ersten Lockdowns verändert hat (F1), im Vergleich zu der Situation vor der Corona-Krise (F10). z.B 40,4 % der Befragten hatten vor der Krise kein Homeoffice, haben dann aber während des ersten Lockdowns nur von zuhause aus gearbeitet und 22 % hatten vor der Krise als auch während des ersten Lockdowns kein Homeoffice.

F2: Wo arbeiteten Sie zur Zeit der Ausgangsbeschränkungen?	Gesamtstichprobe (N=537)			1. Digital Workers (n=156)			2. Hybrid Workers (n=143)			3. Old-school Workers (n=115)			4. On-site Workers (n=123)		
	Homeoffice	Nur Org.	beides	Homeoffice	Nur Org.	beides	Homeoffice	Nur Org.	beides	Homeoffice	Nur Org.	beides	Homeoffice	Nur Org.	beides
<b>Gesamt</b>	65,7 %	23,5 %	10,8 %	96,8 %	1,2 %	1,9 %	81,1 %	0,7 %	17,5 %	74,0 %	0,0 %	26,1 %	0,0 %	100 %	0,0 %
1. nein	40,4 %	22,0 %	8,2 %	41,0 %	0,6 %	0,0 %	53,1 %	0,0 %	10,5 %	67,0 %	0,0 %	25,2 %	0,0 %	95,1 %	0,0 %
2. ja, etwa 1x Woche	12,7 %	0,2 %	1,3 %	20,5 %	0,0 %	0,0 %	19,6 %	0,0 %	4,2 %	7,0 %	0,0 %	0,9 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
3. ja, etwa 2x Woche	5,6 %	0,9 %	1,1 %	13,5 %	0,6 %	1,3 %	6,3 %	0,7 %	2,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %
4. ja, etwa 3x Woche	2,0 %	0,0 %	0,0 %	5,8 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,0 %
5. ja, etwa 4x Woche	0,7 %	0,0 %	0,2 %	1,9 %	0,0 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
6. ja, etwa 5x Woche bzw. (fast) ausschließlich	4,3 %	0,4 %	0,0 %	14,1 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Bemerkung: % werden in Bezug auf die ganze Gruppe (z.B. Gesamtstichprobe, Digital Workers etc.) angegeben

**Tabelle 13: Anteil der Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice: Veränderungen durch die Krise**

Diese Tabelle zeigt wie sich der Anteil Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice durch die Krise verändert hat. z.B 12,3 % der Befragten hatten vor der Krise kein Homeoffice, arbeiten aber derzeit nur mehr von ihrem Zuhause aus.

F3: Wo arbeiten Sie derzeit?	Gesamtstichprobe (N=535)			1. Digital Workers (n=155)			2. Hybrid Workers (n=143)			3. Old-school Workers (n=115)			4. On-site Workers (n=122)		
	Homeoffice	Nur Org.	beides	Homeoffice	Nur Org.	beides	Homeoffice	Nur Org.	beides	Homeoffice	Nur Org.	beides	Homeoffice	Nur Org.	beides
<b>Gesamt</b>	29,2 %	44,1 %	26,7 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	99,2 %	0,0 %
1. nein	12,3 %	41,5 %	17,0 %	41,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	63,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	95,1 %	0,0 %
2. ja, etwa 1x Woche	5,8 %	1,9 %	6,4 %	20,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	23,8 %	0,0 %	7,8 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
3. ja, etwa 2x Woche	4,5 %	0,5 %	2,7 %	15,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	9,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,5 %	0,0 %
4. ja, etwa 3x Woche	1,7 %	0,0 %	0,4 %	5,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
5. ja, etwa 4x Woche	0,7 %	0,0 %	0,2 %	2,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
6. ja, etwa 5x Woche bzw. (fast) ausschließlich	4,1 %	0,2 %	0,2 %	14,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Bemerkung: % werden in Bezug auf die ganze Gruppe (z.B. Gesamtstichprobe, Digital Workers etc.) angegeben;

2 TN haben die Frage zum derzeitigen Arbeitsplatz nicht beantwortet

Abbildung: Homeoffice Veränderungen im ersten Lockdown

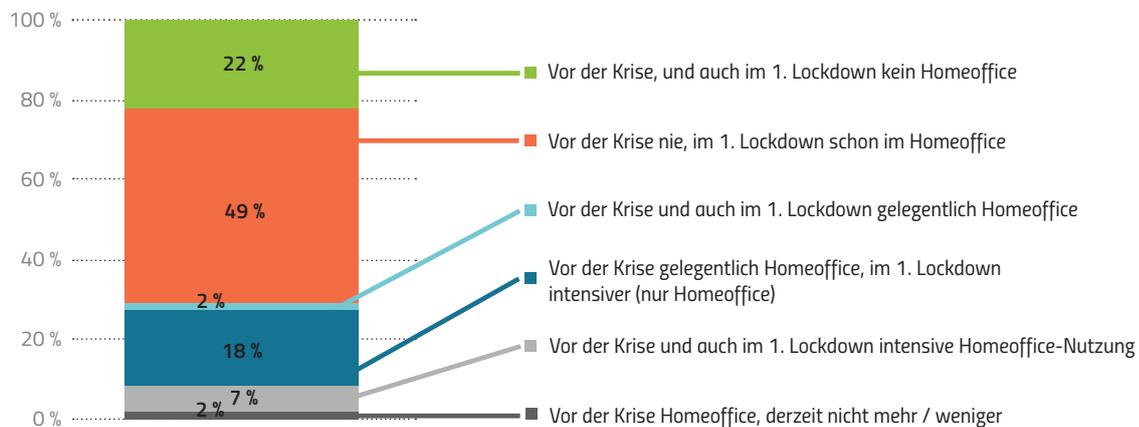
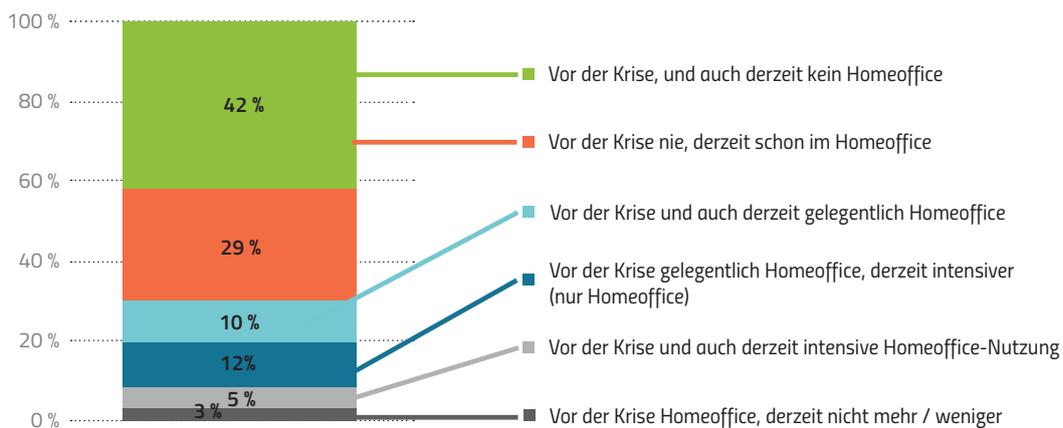


Abbildung: Homeoffice Veränderungen nach dem ersten Lockdown



**Tabelle 14: Homeoffice bedingte Änderungen**

Die Arbeitnehmer\*innen die während des ersten Lockdowns (zumindest teilweise) Homeoffice ausprobiert haben und auf die Frage „Ich arbeite jetzt auch zu Zeiten (z.B. früh morgens, abends/nachts, Wochenende), zu denen ich früher nicht gearbeitet habe“ (Tabelle 8) mit „eher ja“ oder „ja“ geantwortet haben, wurden zu diesen Änderungen weiter befragt. (n=143)

F: Sie haben angegeben, dass sich Ihre Arbeitszeiten aufgrund der aktuellen Situation verändert haben. Inwiefern und warum haben sich diese verändert?

		Anzahl	%
Ich starte meine Arbeit jetzt früher am Tag als vor der Corona-Krise.	nein	28	19,6 %
	eher nein	33	23,1 %
	eher ja	27	18,9 %
	ja	55	38,5 %
Ich arbeite jetzt auch abends und nachts.	nein	22	15,4 %
	eher nein	32	22,4 %
	eher ja	59	41,3 %
	ja	30	21,0 %
Ich arbeite jetzt auch am Wochenende.	nein	41	28,7 %
	eher nein	52	36,4 %
	eher ja	31	21,7 %
	ja	19	13,3 %
Ich teile mir meine Arbeitsstunden über den Tag hinweg auf mehrere Einheiten auf.	nein	25	17,4 %
	eher nein	35	24,3 %
	eher ja	45	31,3 %
	ja	39	27,1 %
Ich mache längere (unbezahlte) Arbeitspausen während des Arbeitstages, um private Angelegenheiten zu erledigen.	nein	40	27,8 %
	eher nein	35	24,3 %
	eher ja	44	30,6 %
	ja	25	17,4 %
Ich habe die Möglichkeit meine Arbeitszeiten an meinen Biorhythmus anzupassen.	nein	30	22,2 %
	eher nein	15	11,1 %
	eher ja	58	43,0 %
	ja	32	23,7 %
Ich passe meine Arbeitsstunden an die Arbeitszeiten meiner Kollegen und Kolleginnen an.	nein	44	31,2 %
	eher nein	46	32,6 %
	eher ja	35	24,8 %
	ja	16	11,3 %
Ich passe meine Arbeitszeiten an die Erfordernisse der Arbeit an.	nein	5	3,4 %
	eher nein	13	9,0 %
	eher ja	50	34,5 %
	ja	77	53,1 %

**Tabelle 15: Homeoffice in der Zukunft**

Personen, die vor der Corona-Krise kein Homeoffice hatten, die aber ihre Arbeit so einschätzen, dass sie theoretisch mehr als 50 % der Aufgaben von zuhause aus durchführen könnten (unabhängig davon ob sie es tatsächlich tun oder nicht) wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Homeoffice (insbesondere in Bezug auf die mögliche Zukunft) befragt.

F: Würden Sie (weiter) im Homeoffice arbeiten, wenn ...

		Anzahl	%
... Sie dafür Ihren fix zugeordneten Arbeitsplatz aufgeben müssten?	auf gar keinen Fall	57	21,3 %
	eher nicht	51	19,1 %
	teilweise	33	12,4 %
	eher ja	59	22,1 %
	auf jeden Fall	67	25,1 %
... der/die Arbeitgeber*in Ihnen adäquate Arbeitsmittel (z.B. Laptop) zur Verfügung stellt?	auf gar keinen Fall	5	1,8 %
	eher nicht	26	9,4 %
	teilweise	32	11,6 %
	eher ja	43	15,6 %
	auf jeden Fall	170	61,6 %
... der/die Arbeitgeber*in einen Teil der Kosten dafür (z.B. Internet, Büromöbel) übernimmt?	auf gar keinen Fall	7	2,5 %
	eher nicht	31	11,2 %
	teilweise	41	14,9 %
	eher ja	43	15,6 %
	auf jeden Fall	154	55,8 %
... Sie Ihre Arbeitszeiten dabei flexibel gestalten können?	auf gar keinen Fall	4	1,4 %
	eher nicht	29	10,4 %
	teilweise	32	11,5 %
	eher ja	50	18,0 %
	auf jeden Fall	163	58,6 %
... Sie sich dabei auf fixe Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten einigen können?	auf gar keinen Fall	7	2,5 %
	eher nicht	33	11,9 %
	teilweise	51	18,4 %
	eher ja	56	20,2 %
	auf jeden Fall	130	46,9 %
... die Organisation, für die Sie arbeiten, über die dafür notwendige Infrastruktur verfügen würde (z.B. Netzwerkverbindung, Zugang zu bestimmten Programmen)?	auf gar keinen Fall	6	2,2 %
	eher nicht	29	10,5 %
	teilweise	33	11,9 %
	eher ja	38	13,7 %
	auf jeden Fall	171	61,7 %
... Sie zuhause mehr Platz dafür hätten?	auf gar keinen Fall	9	3,3 %
	eher nicht	33	12,0 %
	teilweise	46	16,7 %
	eher ja	47	17,1 %
	auf jeden Fall	140	50,9 %

# Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten



## SERVICENUMMER

05 7171-0  
mailbox@aknoe.at  
noe.arbeiterkammer.at

## ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 – 16 Uhr  
Freitag 8 – 12 Uhr

## BERATUNGSSTELLEN

DW

<b>Amstetten</b> , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten.....	25150
<b>Baden</b> , Wassergasse 31, 2500 Baden .....	25250
<b>Flughafen-Wien</b> , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien .....	27950
<b>Gänserndorf</b> , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf .....	25350
<b>Gmünd</b> , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd .....	25450
<b>Hainburg</b> , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg.....	25650
<b>Hollabrunn</b> , Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn.....	25750
<b>Horn</b> , Spitalgasse 25, 3580 Horn.....	25850
<b>Korneuburg</b> , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg.....	25950
<b>Krems</b> , Wiener Straße 24, 3500 Krems .....	26050
<b>Lilienfeld</b> , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld .....	26150
<b>Melk</b> , Hummelstraße 1, 3390 Melk.....	26250
<b>Mistelbach</b> , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach.....	26350
<b>Mödling</b> , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling.....	26450
<b>Neunkirchen</b> , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen .....	26750
<b>Scheibbs</b> , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs .....	26850
<b>Schwechat</b> , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat.....	26950
<b>SCS</b> , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf .....	27050
<b>St. Pölten</b> , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten .....	27150
<b>Tulln</b> , Rudolf-Buchinger-Straße 27 – 29, 3430 Tulln.....	27250
<b>Waidhofen</b> , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya.....	27350
<b>Wien</b> , Plößlgasse 2, 1040 Wien .....	27650
<b>Wr. Neustadt</b> , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt.....	27450
<b>Zwettl</b> , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl.....	27550

## ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich  
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten  
niederösterreich@oegb.at



 **Facebook**  
[facebook.com/ak.niederoesterreich](https://facebook.com/ak.niederoesterreich)

 **Broschüren**  
[noe.arbeiterkammer.at/broschueren](https://noe.arbeiterkammer.at/broschueren)

 **AK-App**  
[noe.arbeiterkammer.at/app](https://noe.arbeiterkammer.at/app)

 **YouTube**  
[www.youtube.com/aknoetube](https://www.youtube.com/aknoetube)

## IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber  
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich  
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0  
Hersteller: Eigenvervielfältigung  
Stand: 2022