



Österreichisches Institut für Familienforschung  
Austrian Institute for Family Studies



universität  
wien

# Homeofficenutzung von Eltern

## Ein Instrument zur Optimierung von Vereinbarkeit und Partnerschaftlichkeit?

Sonja Dörfler-Bolt ▪ Norbert Neuwirth

ÖIF Working Paper 104 | 2025

[www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

Österreichisches Institut für Familienforschung  
an der Universität Wien  
Grillparzerstraße 7/9 | 1010 Wien  
Tel +43 1 4277 48901 | [info@oif.ac.at](mailto:info@oif.ac.at)

# Homeofficennutzung von Eltern

## Ein Instrument zur Optimierung von Vereinbarkeit und Partnerschaftlichkeit?

Sonja Dörfler-Bolt ▪ Norbert Neuwirth

ÖIF Working Paper 104 | Februar 2025

Die Publikation wurde aus Mitteln des Bundeskanzleramts/Frauen, Familie, Integration und Medien (BKA/FFIM) über die Familie & Beruf Management GmbH gefördert.



DOI: [10.25365/phaidra.636](https://doi.org/10.25365/phaidra.636)

Dieses Werk ist mit [CC BY-ND 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/) lizenziert.



Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften durch. Alle Angaben in dieser Publikation erfolgen ohne Gewähr und die Haftung der Mitwirkenden oder des ÖIF ist ausgeschlossen. Der Inhalt dieses Berichts gibt die Meinungen der Autor:innen wieder, welche die alleinige Verantwortung dafür tragen.

© 2025 Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)  
Medieninhaber: Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)  
Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal  
Tel +43 1 4277 48901 | [info@oif.ac.at](mailto:info@oif.ac.at) | [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at) | Wien

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Executive Summary</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Bislang erkennbare Vor- und Nachteile von Homeoffice</b>	<b>7</b>
3.1	Wer profitiert von Homeoffice?	7
3.2	Erhöhte Flexibilität: Chance und Risiko	9
3.3	Work-Life-Balance oder Karrierehemmnis?	11
3.4	Zwischen erhöhter Produktivität und Selbstausbeutung	12
3.5	Zwischen reduzierten Stressniveaus und Burnout-Risiko	13
3.6	Zwischen sozialer Isolation und formalisierter Kommunikation	14
3.7	Zwischen Ersparnissen und dem Mangel an Ressourcen	15
<b>4</b>	<b>Empirischer Teil</b>	<b>16</b>
4.1	Die verwendeten Datensätze	16
4.2	Methodik	18
4.3	Entwicklung der Homeoffice-Nutzung auf einen Blick	18
4.4	Verteilung der Homeoffice-Nutzung	23
4.4.1	Für wen ist Homeoffice relevant? - Die effektive Erwerbsbeteiligung	23
4.4.2	Erwerbsausmaß und dessen Homeoffice-Quoten	26
4.4.3	Öffentlicher und privater Sektor	27
4.4.4	Bildungshintergrund	29
4.4.5	Position im Unternehmen	30
4.4.6	Migrationshintergrund	31
4.4.7	Familienphase	33
4.4.8	Urbaner und ländlicher Raum	34
4.4.9	Partnerschaftsform	35
4.5	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	37
4.5.1	Vereinbarkeit bei allen Erwerbstätigen	37
4.5.2	Vereinbarkeit bei Personen mit Kindern	41
4.5.3	Vereinbarkeit bei Paarfamilien	43
4.5.4	Steigt die Partnerschaftszufriedenheit durch Homeoffice?	44
4.5.5	Homeoffice und Aufteilung der unbezahlten Arbeit	47
4.5.6	Kann das Stresslevel durch Homeoffice gesenkt werden?	50
4.5.7	Beeinflusst Homeoffice die Erwerbszufriedenheit?	53
<b>5</b>	<b>Resümee</b>	<b>57</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>60</b>

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des Homeoffice-Ausmaßes.....	20
Abbildung 2: In der Referenzwoche zumindest einmal zu Hause gearbeitet.....	21
Abbildung 3: Homeoffice bei Frauen nach Ausmaß und Familienphase, 2019-2023.....	22
Abbildung 4: Homeoffice bei Männern nach Ausmaß und Familienphase, 2019-2023.....	23
Abbildung 5: Verteilung der effektiven Erwerbsbeteiligung und -intensität nach Kinderzahl.....	24
Abbildung 6: Vergleich formale und effektive Erwerbsbeteiligung und -intensität, MZ und GGP.....	26
Abbildung 7: Homeoffice-Nutzung nach Kinderzahl und Erwerbsausmaß, 2022/23.....	27
Abbildung 8: Häufigkeit der Homeoffice-Nutzung nach Sektor, 2022/23.....	28
Abbildung 9: Häufigkeit der Homeoffice-Nutzung nach Sektor und Kinderzahl 2022/23.....	29
Abbildung 10: Häufigkeit der Homeoffice-Nutzung nach Bildungsgrad und Kinderzahl, 2022/23.....	30
Abbildung 11: Homeoffice-Nutzung nach Position im Unternehmen, 2022/23.....	31
Abbildung 12: Homeoffice-Nutzung nach Migrationshintergrund, 2022/23.....	32
Abbildung 13: Homeoffice-Nutzung nach Migrationshintergrund und Kinderzahl, 2022/23.....	32
Abbildung 14: Homeoffice-Quoten nach Familienphase (Alter des jüngsten Kindes), 2022/23.....	33
Abbildung 15: Homeoffice-Quoten nach Familienphase und Kinderzahl, 2022/23.....	34
Abbildung 16: Homeoffice-Nutzung nach Regionstyp, 2022/23.....	35
Abbildung 17: Homeoffice-Nutzung nach Partnerschaftsform, 2022/23.....	36
Abbildung 18: Homeoffice-Nutzung nach Partnerschaftsform und Kinderzahl.....	36
Abbildung 19: Anteil der durch Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit stark Belasteten.....	38
Abbildung 20: Anteil der mit der eigenen Partnerschaft zumindest durchschnittlich Zufriedenen.....	45
Abbildung 21: Homeoffice und Verteilung der Hausarbeit bei Kinderlosen.....	48
Abbildung 22: Homeoffice und Verteilung der Hausarbeit bei Eltern.....	48
Abbildung 23: Homeoffice und Verteilung der Kinderbetreuung bei Eltern (Kindern bis 14 Jahre).....	49
Abbildung 24: Häufigkeit von Stresssituationen in der Partnerschaft.....	50
Abbildung 25: Erwerbszufriedenheit und Homeoffice-Nutzung.....	53
Abbildung 26: Erwerbszufriedenheit und Homeoffice-Nutzung nach Kinderzahl.....	54
Tabelle 1: Einflüsse auf die Vereinbarkeit von Haushalt, Familie und Beruf.....	39
Tabelle 2: Einflüsse auf die Vereinbarkeit bei Personen mit Kindern.....	42
Tabelle 3: Vereinbarkeit von Personen in Partnerschaft.....	44
Tabelle 4: Zufriedenheit mit der Partnerschaft.....	46
Tabelle 5: Was fördert die Stressbelastung?.....	52
Tabelle 6: Erwerbszufriedenheit und Homeoffice-Nutzung.....	55

# 1 Executive Summary

Ausgangspunkt der Studie ist die rasante und dynamische Entwicklung der Arbeitswelt, in der Flexibilität zu einem entscheidenden Faktor für den Erfolg geworden ist. Dabei wirkte die COVID19-Pandemie als wesentlicher Beschleuniger und war Auslöser für zunehmende Flexibilisierung, für ein ortsunabhängiges Arbeiten und die Einführung von entsprechenden Betriebsvereinbarungen zur Regelung des Homeoffice in vielen österreichischen Unternehmen.

Im Rahmen dieser Studie soll der zentralen Frage nachgegangen werden, ob und inwiefern elterliche Homeofficenutzung die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb unterstützt, wie sich die Arbeitsteilung zwischen Elternpaaren sowie die Partnerschaftsqualität mit und ohne Homeoffice gestaltet. Dabei werden unterschiedliche Merkmale und Lebensumstände der Homeofficenutzer:innen in die Analyse miteinbezogen.

Der Fragestellung nähern wir uns methodisch in einem mehrstufigen Prozess an. Den ersten Schritt bildet eine Analyse rezenter nationaler und internationaler Literatur zum Thema. Daran anschließend erfolgen deskriptive Auswertungen auf Basis von Daten der Arbeitskräfteerhebung und des Generations and Gender Programms (GGP). In einem dritten Schritt werden mittels multivariater Verfahren auf Basis der GGP-Daten mögliche Abhängigkeiten verschiedener Zielgrößen von der Homeoffice-Nutzung in Modellen der logistischen Regression untersucht.

Zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Homeoffice und flexible Arbeitszeiten die Erwerbszufriedenheit von Eltern steigern, wobei mit flexiblen Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich verbessert wird – weit mehr und signifikanter als durch Homeoffice. Mütter mit Kindern im vorschulischen Alter in Österreich weisen allerdings umso geringere Arbeitsstressbelastung auf, je mehr sie im Homeoffice arbeiten. Obwohl einige Auswirkungen von Homeoffice auf die Lebensumstände der Menschen erkennbar sind, wird in den analytischen Modellen erkennbar, dass die Nutzung von Homeoffice nur nachgelagerte Effekte erzielen lässt. Mindestens so wichtig wie Homeofficeregelungen sind das Ausmaß und die Flexibilität der Arbeitszeiten sowie die Sicherung des Lebensstandards via Haushaltseinkommen und Arbeitsplatzsicherheit. Zudem ist Homeoffice nur sehr eingeschränkt dazu geeignet, geschlechtsspezifische Ungleichheiten der Arbeitsteilung zu minimieren.

## 2 Einleitung

In der heutigen rasanten und dynamischen Entwicklung der Arbeits- und Betriebswelt ist Flexibilität zu einem entscheidenden Faktor für den Erfolg geworden. Mit dem Aufstieg der Technologie und der sich verändernden Demografie der Belegschaft waren Tendenzen zur Flexibilisierung und auch zunehmende Homeoffice-Arrangements bereits vor 2020 absehbar. Die COVID19-Pandemie wirkte diesbezüglich als wesentliche Beschleunigung, wie auch Studien aus Österreich aufzeigen (z.B. Leitner et al.). Demnach war die Pandemie Auslöser für zunehmende Flexibilisierung, für ein ortsunabhängiges Arbeiten und die Einführung von entsprechenden Betriebsvereinbarungen zur Regelung des Homeoffice in vielen österreichischen Unternehmen.

Im Rahmen dieser Studie soll der zentralen Frage nachgegangen werden, ob und inwiefern elterliche Homeofficenutzung die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb unterstützt, wie sich die Arbeitsteilung zwischen Elternpaaren sowie die Partnerschaftsqualität mit und ohne Homeoffice gestaltet. Dabei werden folgenden Merkmale und Lebensumstände der Homeofficenutzer:innen in die Analyse miteinbezogen: das Erwerbsausmaß (Vollzeit/Teilzeit), die Position im Unternehmen, der Bildungshintergrund, Migrationshintergrund, Familienform bzw. Familienstand, ob städtische oder ländliche Wohngemeinde sowie das allgemeine Wohlbefinden bzw. Stressempfinden. Zudem soll dargestellt werden, wer in welchem Ausmaß in Österreich Homeoffice nutzt und wie sich die Nutzung in den letzten Jahren entwickelt hat.

Die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgt methodisch in einem mehrstufigen Prozess. In einem ersten Schritt (Kapitel 3) wird rezente Literatur zu den Auswirkungen des Homeoffice auf Beschäftigte analysiert und die Vor- und Nachteile insbesondere für erwerbstätige Personen mit Betreuungsverantwortung beleuchtet.

Im empirischen Teil (Kapitel 4) werden in einem weiteren Schritt deskriptive Auswertungen auf Basis von Daten der Arbeitskräfteerhebung und des Generations and Gender Programms (GGP) (Abschnitt 4.3 und 4.4) durchgeführt und analysiert, wobei die Entwicklung und die Verteilung der Homeoffice-Nutzung in Österreich beleuchtet wird. In einem dritten methodischen Schritt werden mittels multivariater Verfahren auf Basis der GGP-Daten mögliche Abhängigkeiten verschiedener Zielgrößen (Vereinbarkeit, Partnerschaftszufriedenheit u.a.) von der Homeoffice-Nutzung in möglichst einfachen Modellen der logistischen Regression untersucht.

Abschließend werden in Kapitel 6 die Ergebnisse der vorangegangenen Teile in einer Conclusio zusammengeführt.

### 3 Bislang erkennbare Vor- und Nachteile von Homeoffice

Insbesondere zu Beginn der Corona-Pandemie waren die meisten Mitarbeiter:innen dazu angehalten, nicht im Büro sondern im Homeoffice ihre Arbeit zu verrichten. Aufgrund dieser Notwendigkeit war man gezwungen, Lösungen zu schaffen, die das traditionell bürozentrierte Arbeiten revolutionieren und unabhängiger vom Standort der Arbeitnehmer:innen machen. In Österreich wurde auf gesetzlicher Ebene das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 beschlossen, um auf den pandemiebedingten Wandel der Arbeitswelt zu reagieren. Aktuell dürfte in einigen internationalen Unternehmen allerdings auch ein Gegentrend zum Homeoffice hin zur Rückkehr ins Büro stattfinden. Nach einer Umfrage der Königsteiner Gruppe (2024) geben etwas mehr als ein Drittel der deutschen Beschäftigten an, dass ihr:e Arbeitgeber:in die Belegschaft zu mehr Präsenzarbeit aufruft. Eine völlige Umkehr der Flexibilisierung des Arbeitssortes mitausgelöst durch die Corona-Pandemie ist aber nicht abzusehen. Denn insgesamt steigt die Bedeutung von ortsflexiblem Arbeiten mit der technologischen Entwicklung und der zunehmenden mobilen Kommunikation und digitalen Vernetzung. In Österreich gibt 2022 allerdings nur rund ein Viertel der Beschäftigten an, regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten; davon rund 11 % zumindest die Hälfte der Arbeitstage (Bergmann et al. 2023).

Vor allem Beschäftigte, die einen hohen Anteil an manuellen Tätigkeiten ausführen und/ oder an Geräte, Maschinen oder Transportmittel gebunden sind, haben nur geringe Chancen auf eine Ausübung im Homeoffice. So sind Tätigkeiten im produzierenden Bereich, den Gesundheits- und Pflegediensten etc. weitgehend von dieser Möglichkeit ausgeschlossen. Aber auch Betriebsmerkmale spielen beim Zugang zum Homeoffice eine Rolle: Je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher ist ein Homeofficezugang der Beschäftigten (Mergener 2020). Damit profitieren diese Beschäftigte auch nicht von den unten genannten Vorteilen des Homeoffice. Grundsätzlich aber gibt es weniger Unterschiede zwischen Branchen im Ausmaß der Homeofficefähigen Beschäftigung als nach Art der Tätigkeit innerhalb der verschiedenen Branchen. So ist administratives Personal, Beschäftigte in Verwaltung und Entwicklung weitaus häufiger im Homeoffice als Beschäftigte in der Produktion (Carstensen et al. 2022).

Mit und nach der COVID-Pandemie entstanden auch zahlreiche internationale Studien zur Nutzung und zu Auswirkungen von Homeoffice. Zudem wurden auch einige Studien zur Situation in Österreich durchgeführt (vgl. Leitner et al., Bergmann et al. 2023)

#### 3.1 Wer profitiert von Homeoffice?

Vor Beginn der Corona-Pandemie war Homeoffice in vielen Unternehmen hauptsächlich Führungskräften vorbehalten, um an Randzeiten bzw. Wochenenden ergänzend zu arbeiten. Dies hat sich durch Lockdowns und damit verbundene Ausgangsbeschränkungen grundlegend geändert und Homeoffice steht als hybrides Modell im Wechsel zwischen Büroanwesenheit und Homeoffice auch vielen Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung zur Verfügung (Dörfler-Bolt et al. 2023). In der Untersuchung von Bergmann et al. (2023) gaben zwei Drittel der befragten Homeoffice-Nutzenden sowie der Management-Ebene an, dass sich Homeoffice während der Pandemie bewährt hat, weshalb diese Möglichkeit auch nach deren Ende weiterhin bestehen bleiben würde.

In der Untersuchung von Lübcke und Ohlbrecht (2023) zeigt sich, dass insbesondere kinderlose junge Männer, Personen mit hohem Bildungskapital sowie mit hohen Selbstführungskompetenzen und -bedürfnissen von Homeoffice als Karrierebooster profitieren. Unter gewissen Bedingungen ergeben sich aber auch für Personen mit Betreuungspflichten Vorteile durch Homeoffice. In der Evaluierung von Bergmann et al. (2023) geben über 90 % der Homeoffice-Nutzenden mit Betreuungspflichten in Österreich an, dass sie durch Homeoffice eine bessere Vereinbarkeit von Erwerb und Familie erleben, wobei dies auf Frauen noch stärker zutrifft als auf Männer.

Insgesamt werden die Chancen von Homeoffice von arbeitsbezogenen Bedingungen und personenbezogenen Kategorien beeinflusst, was eine Herausforderung für Unternehmen hinsichtlich des Führungsstils, Kommunikationsangeboten und Arbeitsschutz darstellt (Arntz et al. 2022; Lübcke & Ohlbrecht 2023). Je besser die eigenen Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten beurteilt werden, desto höher ist auch ihre Arbeitszufriedenheit im Homeoffice. Diese besseren Arbeitsbedingungen können durch Freiwilligkeit der Arbeit im Homeoffice, Optimierung der Ausstattung des Homeofficearbeitsplatzes und durch ausreichend Vorbereitung auf die Arbeit im Homeoffice erreicht werden (Heinrich & Geister 2022).

Die verstärkte Durchdringung aller Lebensbereiche durch moderne Kommunikationstechnologie hat generell zu einem Paradigmenwechsel in unserer Arbeitsweise geführt. Es ist davon auszugehen, dass sich Nachteile mit Adaptierungen noch weiter dämpfen lassen werden. Im Rahmen der deutschen Kununu-Arbeitsmarktstudie<sup>1</sup> von 2024 zeigte sich, dass insbesondere weibliche Beschäftigte flexiblere Arbeitszeiten (beide Geschlechter 22 %) und mehr Homeofficemöglichkeiten im Job wünschen, als sie tatsächlich haben. 36 % der Frauen und 42 % der Männer haben die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, damit ist die Ungleichheit bei der Verfügbarkeit von Homeoffice zwischen den Geschlechtern offensichtlich. Nur 6 % aller Beschäftigten können zudem vollständig im Homeoffice oder remote arbeiten, weitere 6 % der Beschäftigten bis zu 75 % ihrer Arbeitszeit; etwa 12 % der Befragten können bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen und bei 11 % der Befragten sind es maximal 25 % ihrer Arbeitszeit. Zudem geben 12 % an, nur gelegentlich im Home-Office zu arbeiten zu können (New-Work 2024).

Es zeigt sich damit eine deutliche Kluft zwischen den Wünschen der Beschäftigten und der tatsächlichen Verfügbarkeit von ortsunabhängigem Arbeiten, denn für 60 % der Befragten ist Homeoffice sehr oder eher wichtig und zusätzlich bewerten 40 % Remote Work als bedeutsam (New-Work 2024).

Gewünscht wird Homeoffice somit von einem Großteil der Beschäftigten und insbesondere wünschen sich Frauen mehr Homeofficemöglichkeit, auch wenn sie hinsichtlich ihrer Karriere nicht unbedingt am stärksten davon profitieren. Denn in einer Reihe von Studien ergibt sich kein eindeutiger Befund dahingehend, ob Homeoffice eine Chance für Geschlechtergerechtigkeit darstellt oder nicht (Zucco/Lott 2021; Hart et al. 2022). Allerdings scheinen sich durch Homeoffice bei Eltern geschlechtsspezifische Unterschiede bei Arbeitszeit und Einkommen zu

---

<sup>1</sup> <https://new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/2024-kununu-arbeitsmarktstudie>

reduzieren (Arntz et al. 2022). Die Ausweitung der Arbeitszeit bei Müttern als Folge von Homeoffice zeigt sich auch bei Dörfler-Bolt et al. (2023).

Andererseits zeigt sich auch, dass Mütter eher im Homeoffice arbeiten, um unbezahlte Arbeit besser verrichten zu können, während Väter Homeoffice teilweise ablehnen, weil sie so von familiären Aufgaben gestört werden könnten (ebenda). Dies zeigt sich auch am steigenden Arbeitsstress mit steigendem Homeoffice-Anteil bei Vätern von Kindern im vorschulischen Alter, während Mütter mit steigendem Homeofficeanteil weniger Arbeitsstress empfinden (Dörfler-Bolt & Wurm 2023).

Frauen sind durch ihre stärkere Einbindung in reproduktive Tätigkeiten jedenfalls im größeren Ausmaß von der Problematik der Entgrenzung zwischen Privat- und Erwerbssphäre betroffen, was Nachteile wie höhere Burnout-Risiken mit sich bringt (Bogodistov 2023). Homeoffice kann jedenfalls kein Substitut für den Mangel an institutioneller Kinderbetreuung darstellen, da dies unweigerlich zu einer erhöhten Stressbelastung führt, wie Studien zum Homeschooling und Homeoffice während der Corona-Lockdowns aufzeigen (Ahlers et al. 2021).

### **3.2 Erhöhte Flexibilität: Chance und Risiko**

Einer der wichtigsten Vorteile der Arbeit von zu Hause aus ist die ausgeweitete zeitliche und örtliche Flexibilität. Im Gegensatz zum herkömmlichen Büroalltag bietet die Arbeit von zu Hause aus eine bessere Kontrolle über Arbeitspläne und Routinen. Einzelpersonen haben die Freiheit, einen Zeitplan zu erstellen, der ihren persönlichen Vorlieben und Lebensstilanforderungen entspricht. Dies kann zu einer Verbesserung der Produktivität führen, da die Mitarbeiter:innen während ihrer produktivsten Tageszeit arbeiten können.

Die Vorteile der erhöhten Flexibilität gelten auch und insbesondere für Personen mit Betreuungspflichten, die dadurch die Erwerbstätigkeit und die persönlichen Verpflichtungen besser in Einklang bringen können. Dies gelingt über eine erhöhte Autonomie über die Lage der Arbeitszeit und der Pausenzeiten und die Abstimmung der Erwerbstätigkeit mit der Betreuung von Kindern oder älteren Angehörigen. In der qualitativen Untersuchung von Dörfler-Bolt et al. (2023) zeigt sich, dass durch Homeoffice berufliche Tätigkeiten und Betreuungsarbeit kaum nebeneinander ablaufen (wie die Bilder der telefonierenden Eltern mit dem schlafenden Kind am Arm vermitteln), sondern, dass die Arbeit in Phasen von Berufsarbeit, Betreuungsarbeit und Freizeit unterteilt wird, die sich möglichst flexibel nach Betreuungsaufgaben wie Essenszeiten, Abhol- oder Bringdienste, Lernbetreuung, Schlafenszeiten, etc. richten.

In der Studie von Ahlers et al. (2021) zeigt sich, dass die Beschäftigten die selbstständige Arbeitszeitgestaltung im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes als besonders positiv und effizient erleben. Die örtliche Flexibilität wurde zumindest in und unmittelbar nach der Pandemie von einer zeitlichen Flexibilität ergänzt, da zumeist Kernarbeitszeiten aufgegeben wurden oder nur auf dem Papier bestanden und im stillen Einverständnis mit der Führungsebene umgangen wurden (Dörfler-Bolt et al. 2023). Dies kann gerade bei Eltern zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer geringeren Stressbelastung führen.

54 % der Homeoffice-Nutzenden in Österreich nannten demnach auch die freiere Zeiteinteilung als einen wichtigen Grund für die Homeofficenutzung. Allerdings können sich nur knapp die Hälfte der Homeoffice-Nutzenden in Österreich die Arbeitszeit im Homeoffice frei einteilen, bei etwas mehr als der Hälfte gestaltet sich die Arbeitszeit und insbesondere deren Lage, gleich wie im Büro (Bergmann et al 2023).

Generell können sich die Vorteile erhöhter Flexibilität aber auch zu einem Nachteil umkehren, wenn die Flexibilität entweder nicht selbstbestimmt ist oder aber die Beschäftigten selbst das Gefühl der ständigen Verfügbarkeit internalisiert haben und einem teils selbsterzeugten Druck ausgesetzt sind (Leitner et al. 2023). Die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit ist somit gleichzeitig negative Folge und einer der zentralen Vorzüge (Mergener 2020).

Die Hälfte der österreichischen Beschäftigten im Homeoffice sehen die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen und ein Fünftel hat das Gefühl auch nach der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen (Bergmann et al. 2023). Schuster (2020) bezeichnet dieses Verhalten von Beschäftigten als beweisendes Erreichbarkeits- und Kommunikationsverhalten. Hierbei wird versucht, durch ständige Erreichbarkeit die Aktivitäten und Produktivität im Homeoffice den Kolleg:innen und Vorgesetzten zu beweisen, wodurch aber viele Vorteile des Homeoffice, wie zeitliche Autonomie verloren gehen und die Gefahr der Selbstausschöpfung gegeben ist. Der teils selbsterzeugte Druck, im Homeoffice ständig erreichbar zu sein, ist bei Führungskräften im Homeoffice noch höher als bei anderen Beschäftigten, wie die Untersuchung von Leitner et al. (2023) aufzeigt. Dem kann eine stärker Output-orientierte Unternehmenskultur entgegenwirken (Dörfler-Bolt et al. 2023). Auch in der qualitativen Studie von Lübcke & Ohlbrecht (2023) erweist sich einerseits für Personen mit Kindern der Flexibilitätszuwachs durch Homeoffice auch als hilfreich bei der eigenen Arbeits- und Sorgearbeitsgestaltung und andererseits bringt diese erhöhte Flexibilität die Tendenz länger zu arbeiten, weniger Pausen zu machen und auch außerhalb der regulären Arbeitszeit, z.B. durch Emails erreichbar zu sein, mit sich.

Flexibilität hat somit auch kritische Seiten für Arbeitnehmer:innen, wie auch Chung (2022) aus ihrer These vom *flexibility paradox* ableitet. Demnach führe flexibles Arbeiten zu (Selbst)ausschöpfung und gerade in Hinblick auf unbezahlte Arbeit in Partnerschaften würde flexibles Arbeiten bei Müttern dazu führen, dass diese an der Erwerbsarbeit partizipieren können, ohne die faire Beteiligung ihrer Partner an der unbezahlten Arbeit einzufordern. Flexible Arbeit setze weibliches Humankapital frei, ohne die gängigen geschlechternormativen Einstellungen und Verhaltensweisen zu stören bzw. zu hinterfragen. Auch Lübcke & Ohlbrecht (2023) halten in einer ihrer Thesen zu Homeoffice und Geschlechtergerechtigkeit fest, dass bei Homeoffice in traditionellen Paarkonstellationen mit Kind Frauen unbemerkt mehr an Sorgearbeit übernehmen, auch wenn diese erhöhte Doppelbelastung teilweise als Entlastung, Autonomie und eben auch Flexibilitätszuwachs von den Müttern erlebt wird.

Die Arbeit von zu Hause aus hat das Potenzial, die Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatleben zu verwischen, was es schwierig macht, eine gesunde Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten. Ohne klare Unterscheidung zwischen dem beruflichen und privaten Bereich kann es nach einem langen Tag schwierig werden, abzuschalten und zu entspannen. Dies kann zu Burnout führen und sich negativ auf das allgemeine Wohlbefinden auswirken. So arbeiten beispielsweise beinahe zwei Drittel der Beschäftigten mit Homeofficemöglichkeit und

Betreuungspflichten von zu Hause aus, anstatt Pflegefreistellung für kranke Kinder oder andere Angehörige zu beanspruchen, was wiederum auf Frauen stärker zutrifft (Bergmann et al. 2023).

Zudem besteht die Gefahr der ständigen Erreichbarkeit, wenn Mitarbeitende während der Familienzeit häufig ihre Arbeits-E-Mails überprüfen oder telefonieren, was zu Schuldgefühlen und Ressentiments führt (Dörfler-Bolt et al. 2023). Dies kann bestehende Stressfaktoren verschärfen und zu Konflikten in Beziehungen führen.

### **3.3 Work-Life-Balance oder Karrierehemmnis?**

Traditionell bringt die räumliche Trennung von Erwerbsort und Wohnbereich auch eine räumliche Abtrennung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit mit sich, die auch geschlechtsspezifisch stark segregiert ist. Empirische Untersuchungen zeigen, dass Eltern in Homeoffice den Umfang ihrer Betreuungsarbeit erhöhen, wobei Frauen dies in einem deutlich größeren Umfang tun als Männer (Samtleben et al. 2020). Zudem zeigte sich während der Corona-Pandemie, dass vor allem Frauen ihre Erwerbsarbeit flexibel an die Betreuungsanforderungen anpassten. Andererseits aber können Frauen in Teilzeit mit Betreuungspflichten durch Homeoffice ihre Arbeitszeit ausweiten (Dörfler-Bolt et al. 2023; Carstensen et al. 2022). Es zeigt sich grundsätzlich Bewegung im Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie bei der innerfamiliären Arbeitsteilung durch Homeoffice (Carstensen et al. 2022). Eine Verringerung der Ungleichheiten bei der Arbeitsteilung stellt sich allerdings insbesondere dann ein, wenn nur der Mann im Homeoffice arbeitet (Samtleben et al. 2020).

Beinahe 90 % der österreichischen Beschäftigten geben in der Evaluierung von Bergmann et al. (2023) an, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert und auch die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation im Homeoffice wird von Beschäftigten hoch bewertet (Dörfler-Bolt et al. 2023).

Für mehr als die Hälfte (53 %) der österreichischen Beschäftigten mit Homeofficeoption ermöglicht die Arbeit von zu Hause aus jedenfalls eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Bergmann et al. 2023), wobei ein Nebeneinander von Betreuung kleinerer Kinder und Homeoffice, wie es in der Corona-Krise vor allem für Frauen häufig der Fall war, zu Stresssituationen und Mehrfachbelastung führt; anders ist dies bei älteren Kindern, die weniger intensive Betreuung benötigen. Auch Hausarbeit neben dem Homeoffice zu erledigen, wird vor allem von weiblichen Beschäftigten angegeben, Männer grenzen sich hier sichtlich stärker ab, wenn beide im Homeoffice arbeiten. Generell wird von dem im Homeoffice arbeitenden Elternteil von Seiten des im Office arbeitenden Elternteil erwartet, dass dieser auch die Hausarbeit übernimmt (Dörfler-Bolt et al. 2023).

Einer der größten Nachteile bei der Arbeit von zu Hause aus ist der Mangel an Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Personen, die von zu Hause aus arbeiten, verpassen möglicherweise Werbeaktionen, Führungspositionen und andere Möglichkeiten zum Karrierewachstum, die in einem traditionellen Bürojob leichter verfügbar sind. Dies liegt daran, dass sie weniger in der Lage sind, enge Beziehungen zu Kolleg:innen aufzubauen oder sich als Führungskräfte in ihrem Team zu etablieren. Fortlaufende Qualifizierung der Beschäftigten im

Umgang mit der immer stärker digitalisierten Arbeitswelt, aber auch Qualifizierung von Führungskräften zum Thema „Führen auf Distanz“ sind wichtige Begleitmaßnahmen zur erfolgreichen Etablierung von Homeoffice mit guter Einbindung der Homeoffice-Beschäftigten im Unternehmen (Leitner et al. 2023; Ahlers et al. 2021).

In der Untersuchung von Bergmann et al. (2023) gibt ein Drittel der befragten österreichischen Beschäftigten an, dass ihre Arbeitsleistung im Homeoffice weniger sichtbar sei. Diese geringere Sichtbarkeit wirkt sich auf das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten aus. Zudem scheint Lob und Anerkennung der Verdienste vor dem Team den Status im Team und das Gefühl der Zugehörigkeit zu erhöhen und all dies ist im Homeoffice weniger gegeben (Bogodistov et al. 2023). Zumindest vor der weitgehenden Normalisierung des Homeoffice durch die Corona-Pandemie befürchteten Beschäftigte im Homeoffice Karriere Nachteile und Stigmatisierung, was häufig durch unbezahlte Mehrarbeit kompensiert wurde und die Zeit für Erholung reduzierte (Chung 2018).

Es kann die Arbeit von zu Hause somit zu einem Mangel an Sichtbarkeit führen, was es für Einzelpersonen schwierig macht, ihre Fähigkeiten und Erfolge der Führungsebene in der Organisation zu präsentieren. Dies kann zu verpassten Möglichkeiten für persönliches professionelles Wachstum und Entwicklung führen. Zudem können auch Möglichkeiten verpasst werden, neue Fähigkeiten zu erlernen, da Schulungen und Workshops in einem traditionellen Büroumfeld leichter verfügbar sind.

### **3.4 Zwischen erhöhter Produktivität und Selbstausschöpfung**

Die Arbeit von zu Hause aus kann die Produktivität erheblich steigern, insbesondere bei bestimmten Tätigkeiten, die hohe Konzentration erfordern (Deepwork). Das erleben in der qualitativen Studie von Lübcke/ Ohlbrecht (2023) die Interviewten unabhängig von Geschlecht oder Familienstand. Insbesondere für das Verfassen von Texten oder das Prüfen von Rechnungen wird Homeoffice bevorzugt, da man zu Hause ohne Unterbrechungen stundenlang konzentriert arbeiten könne, weil informelle Kommunikation wegfällt und eine höhere Flexibilität bei der Zeiteinteilung besteht (Dörfler-Bolt et al. 2023). Die Vorteile im Homeoffice konzentrierter arbeiten zu können als im Office, zeigen sich auch in der deutschen Umfrage der Königsteiner Gruppe (2024). Aber auch durch die höhere Autonomie in der Arbeitsorganisation, vorausgesetzt, dass selbstorganisiertes Arbeiten von Führungskräften unterstützt wird, steigt die Produktivität im Homeoffice (Ahlers et al. 2021; Dörfler-Bolt et al. 2023). Die Steigerung der Produktivität durch die Möglichkeit des Homeoffice wurde auch anhand von standardisierten Bewertungen von Führungskräften und Messung von Unternehmenserfolgen hinsichtlich Produkt- und Prozessinnovation von Gajendran & Harrison (2007) sowie Gajendran et al. (2021) nachgewiesen, die dies anhand von Modellen analysierten.

In der Studie von Bergmann et al. (2023) sehen mehr als 90 % der österreichischen Führungskräfte keine Abnahme der Arbeitsleistung bzw. eher eine Erhöhung der Produktivität im Homeoffice. Andererseits machen insbesondere Frauen im Homeoffice seltener ausreichend Pausen; nur 16 % geben dies an (Männer 31 %). Zwei Drittel der Beschäftigten meinen selbst, im Homeoffice produktiver zu sein als im Büro. In der Umfrage der Königsteiner Gruppe (2024) zeigt sich bei der Produktivität eine Abhängigkeit vom Alter der Beschäftigten: Je älter sie sind,

desto produktiver sind sie im Homeoffice. Dies hat möglicherweise etwas mit den günstigeren Wohnverhältnissen Älterer und der noch geringer ausgeprägten Unternehmenseinbindung der Jüngeren zu tun.

In der qualitativen Untersuchung von Dörfler-Bolt et al. (2023) berichten Führungskräfte teils von einer Übererfüllung der Erreichbarkeit von Mitarbeiter:innen im Homeoffice, was zu Überlastung führen kann. Dabei scheint der Druck weniger von den Führungskräften direkt auszugehen, sondern wird oftmals von den Beschäftigten gegenüber sich selbst ausgeübt. Dies äußert sich in Emails, die spät abends oder am Wochenende beantwortet bzw. verfasst werden. Hier sei Mut und Eigenverantwortung von den Beschäftigten gefordert, um sich und die eigene Freizeit von der Arbeitssphäre abzugrenzen.

Eine Herausforderungen bei der Arbeit im Homeoffice können auch Ablenkungen sein, allerdings geben in Österreich nur rund 8% der Beschäftigten an, sich zu Hause schwer konzentrieren zu können (Bergmann et al. 2023). Dies gestaltete sich zeitweise anders in der Coronakrise, als Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen waren und auch kleine Kinder neben dem Homeoffice betreut werden mussten. Insbesondere bei Frauen führte dies häufig zur Zerrissenheit zwischen beruflichen und familiären Herausforderungen und Unterstellungen von Kolleg:innen, dass die Leistungsfähigkeit von Eltern im Homeoffice eingeschränkt sei (Dörfler-Bolt et al. 2023).

### **3.5 Zwischen reduzierten Stressniveaus und Burnout-Risiko**

Die Arbeit von zu Hause aus hat grundsätzlich das Potenzial, den mit dem traditionellen Bürosetting verbundenen Stress erheblich reduzieren. Ohne den Druck und die Konkurrenz, die mit traditionellen Büroumgebungen verbunden sind, können Einzelpersonen in ihrem eigenen Tempo arbeiten und sich ausschließlich darauf konzentrieren, ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Zudem können familiäre Aufgaben, wie das Holen und bringen der Kinder zu Bildungseinrichtungen, Ärzten etc., mit Erwerbsabläufen kombiniert werden, was Stress reduzierend wirken kann. Mütter mit Kindern im vorschulischen Alter (bis 6 Jahre) in Österreich weisen umso geringere Arbeitsstressbelastung auf, je mehr sie im Homeoffice arbeiten (Dörfler-Bolt & Wurm 2023). In der Untersuchung von Bogodistov (2023) verspüren Frauen höhere Arbeitsanforderungen als Männer im Homeoffice, allerdings sind die Arbeitsanforderungen im Homeoffice generell nicht stark belastend. Die Fähigkeit der Beschäftigten zur Trennung von Arbeits- und Privatleben ist jedenfalls eine wichtige Voraussetzung für die Burnout-Prävention im Homeoffice.

Im Homeoffice ist konzentrierteres Arbeiten möglich, wie weiter oben schon dargelegt, sofern die räumlichen und technischen Möglichkeiten gegeben sind (Dörfler-Bolt et al. 2023). Mit der Einführung von Homeoffice während der Corona-Pandemie wurden demnach vielfältige Vorteile sichtbar, insbesondere mehr Ruhe zu Hause (68%), die freiere Zeiteinteilung (54%) und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (53%) (Bergmann et al 2023). In der deutschen Umfrage der Königsteiner Gruppe (2024) zeigt sich, dass 22 % in der Ablenkung durch Kollegen im Office ein schwerwiegendes Problem sehen und 56 % der Beschäftigten fühlen sich im Homeoffice weniger gestresst als im Büro.

Andererseits spüren insbesondere Frauen durch eine geringere Trennung von Beruf und familiären Aufgaben höheren Druck durch Arbeitsanforderungen als Männer und sind daher eher Burnout-gefährdet.

### **3.6 Zwischen sozialer Isolation und formalisierter Kommunikation**

Ein wesentlicher Nachteil der Arbeit von zu Hause aus ist die soziale Isolation. Während einige Menschen mit Einsamkeit gut zurechtkommen, benötigen andere soziale Interaktion, um motiviert und konzentriert zu bleiben. Ohne die Anregung und Zusammenarbeit, die mit einer Büroumgebung einhergeht, können Personen, die von zu Hause aus arbeiten, Gefühle der Einsamkeit oder Trennung erfahren. Informelle Kommunikation erscheint den Beschäftigten und auch Führungskräften als wichtig für betriebliche Prozesse und damit auch für die eigene Leistung. Die Befürchtung, dass durch Homeoffice die Mitarbeiter:innenbindung leidet, kann empirisch nicht belegt werden. Es steigt hingegen die Arbeitszufriedenheit, wenn zumindest gelegentlich die Möglichkeit von Homeoffice angeboten wird (Gajendran & Harrison 2007).

Bei einem sehr hohen Homeofficeanteil oder 100 % Homeoffice, wie es in der Corona-Pandemie weit verbreitet war, kann es zu einem Entfremdungsprozess von den Kolleg:innen kommen (Carstensen et al. (2022)). Zudem sind komplexe Vertragsverhandlungen, Networking und Recruiting neuer Mitarbeiter:innen im Rahmen von digitaler Kommunikation nur schwer umsetzbar, da bei diesen Vorgängen auch nonverbale Kommunikation eine große Rolle spielt (Dörfler-Bolt et al. 2023).

In einer Studie von Heinrich & Geister (2022) zeigt sich allerdings keine Abnahme der Arbeitszufriedenheit von Personen im Homeoffice, wenn diese Tätigkeiten ausführen, die mehr Kooperation im Team erfordert, was wiederum für eine aus Sicht der Beschäftigten grundsätzlich funktionierende Kommunikation im Homeoffice spricht. Virtuelle Meetings reduzieren die psychologische Belastung bei den Beschäftigten beim Arbeiten, wie die deutsche quantitative Untersuchung von Bogodistov et al. (2023) zeigt, wobei das stärker für Männer gilt und weniger für Frauen. Dies deutet darauf hin, dass Frauen im Homeoffice öfter durch unbezahlte Arbeit abgelenkt sind.

Kommunikation und Kooperation muss jedenfalls im Homeoffice stärker gepflegt und durch aktive Eigenleistung der Beschäftigten unterstützt werden. Zudem muss sie - auch von der Führungsebene - gezielter und formalisierter gefördert werden, da im Homeoffice projektbezogene Arbeitskultur weiter entgrenzt wird hin zu einer entgrenzten Flexibilität (Carstensen et al. 2022; Dörfler-Bolt et al. 2023).

In Unternehmen und Teams, in denen Beschäftigte mit Homeoffice Erfahrung haben, wird relativ problemlos digital kommuniziert. Wo wenig Erfahrung mit Homeoffice zu Beginn der Pandemie vorhanden war und auch die Führungsebenen wenig Kompetenzen in digitaler Führung mitbrachten, wurde im Rahmen der Pandemie Kommunikation und Kooperation auf Distanz zum Problem (Carstensen et al. 2022). Grundsätzlich als eher ungeeignet wird die digitale Zusammenarbeit bei kreativen Prozessen von österreichischen Führungskräften angesehen (Dörfler-Bolt et al. 2023). Bei Gajendran & Harrison (2007) zeigen sich allerdings gegenteilige Ergebnisse: Gerade bei Produktinnovationen steigen die Unternehmensergebnisse mit der

Homeofficenutzung. Wichtig ist dennoch regelmäßige Anwesenheit von zwei bis drei Tagen pro Woche im Büro, um einen angemessenen persönlichen Austausch im Büro sicherzustellen. Daher wird sich die Zukunft der Arbeit wohl in einer hybriden Struktur einbetten (Fallgatter & Henftling 2024).

### 3.7 Zwischen Ersparnissen und dem Mangel an Ressourcen

Ein weiterer wesentlicher Vorteil der Arbeit im Homeoffice sind Kosten- bzw. Zeitersparnisse. Im Vergleich zur herkömmlichen Büroarbeit eliminiert oder reduziert die Arbeit von zu Hause aus, zahlreiche Kosten wie Pendelkosten, Kosten für Arbeitskleidung und Mittagessen sowie Wegzeiten. So gaben in der Untersuchung von Bergmann et al. (2023) 85 % der Homeoffice-Nutzenden an, wegen der Ersparnis von Wegzeiten von zu Hause aus zu arbeiten. Damit war dies der häufigste Beweggrund für die Homeofficenutzung. Dies ist insbesondere für Eltern von Bedeutung, da sie ausgeprägt von größerer zeitlicher Freiheit bei der Kombination von institutioneller und schulischer Betreuung mit der Erwerbsarbeit profitieren. Dieser Gewinn an Zeit wird auch in den qualitativen Untersuchungen von Dörfler-Bolt et al. (2023) und Carstensen et al. (2022) von den Beschäftigten positiv hervorgehoben.

Mit Hilfe der Einsparung der Wegzeit durch Homeoffice können auch Personen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden, die durch lange Fahrtzeiten, eventuell in Kombination mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben nur schwer Zugang zu Jobs haben (Mergener 2020).

Darüber hinaus können Einzelpersonen für Homeoffice-Ausgaben in Österreich die Homeoffice-Pauschale<sup>2</sup> beziehen, was die individuellen Kosten weiter senken kann. Dabei können Arbeitgeber:innen bis zu 3 Euro pro Tag im Homeoffice für maximal 100 Tage im Jahr steuerfrei an Arbeitnehmende als Kostenersatz ausbezahlen. Zudem ist Homeoffice auch besonders vorteilhaft für kleine Unternehmen oder Freiberufler, die mit knappen Budgets arbeiten. Durch die Minimierung der Ausgaben können diese Personen Ressourcen in das Wachstum ihres Betriebs oder die Verbesserung ihrer Produkte und Dienstleistungen reinvestieren.

Andererseits ist ein wesentlicher Nachteil der Arbeit von zu Hause aus, der Mangel an verfügbaren Ressourcen. Während eine Büroumgebung Zugang zu einer Reihe von Ressourcen wie Druckern, Scannern und Schreibwaren bietet, müssen Personen, die von zu Hause aus arbeiten, möglicherweise in ihre eigenen Arbeitsmittel investieren, was nicht immer gänzlich abgegolten wird. Dies kann für Beschäftigte aber auch für Freiberufler, die mit knappen Budgets arbeiten, eine finanzielle Belastung sein. Daher ist es besonders wichtig, dass betriebliche Voraussetzungen geschaffen werden, wie Betriebsvereinbarungen zum Homeoffice, die eine Schaffung bzw. Unterstützung der technischen Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes im Homeoffice durch Endgeräte, Zugriff auf Datenbanken und Netzwerke etc. garantieren (Leitner et al. 2023; Ahlers et al. 2021). In der qualitativen Untersuchung von Dörfler-Bolt et al. (2023) wird von den Beschäftigten trotz hoher Zufriedenheit mit Homeoffice immer wieder auch eine bessere Ausstattung, wie zusätzliche Bildschirme, aber auch mehr Platz zum Arbeiten von zu Hause aus gewünscht. Zudem ist die ausreichende Digitalisierung von Arbeitsschritten im Unternehmen wichtige Voraussetzung für das Gelingen von Homeoffice.

---

<sup>2</sup> <https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/home-office-pauschale.html>

## 4 Empirischer Teil

Im folgenden Abschnitt werden empirische Zusammenhänge dargelegt. Dies erfolgt einerseits durch einfach fassbare deskriptive Auswertungen, andererseits über Regressionsmodelle, die den erweiterten Zusammenhang und die Effekte der Homeofficenutzung darlegen.

Im Rahmen der deskriptiven Auswertungen wird vorerst die Entwicklung der Homeoffice-Nutzung in Österreich sowie die Verteilung der Homeoffice-Nutzung nach Geschlecht, Familienphase, Familienstatus (Kinderzahl und Partnerschaftsform), Erwerbsausmaß, Art der Beschäftigung, Position im Unternehmen, Bildungsstatus, Migrationshintergrund und Herkunftsregion dargelegt und analysiert.

Im Rahmen der multivariaten Auswertungen werden unterschiedliche Einflüsse von Variablen, die im Abschnitt zuvor deskriptiv dargestellt wurden, auf die Vereinbarkeit von Haushalt, Familie und Beruf analysiert. Zudem wird untersucht, inwiefern Homeoffice die Partnerschaftszufriedenheit, das Stressempfinden in verschiedenen Lebensbereichen sowie die Erwerbszufriedenheit beeinflusst.

### 4.1 Die verwendeten Datensätze

Zur tieferen Erfassung der Effekte von Homeoffice-Nutzung und insbesondere deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie auf Partnerschaftlichkeit stehen grundsätzlich zwei Datensätze zur Verfügung. Einerseits die in diesem Zusammenhang üblicherweise genutzte Arbeitskräfteerhebung, die im Rahmen des Mikrozensus quartalsweise erhoben wird und detaillierte arbeitsmarktspezifische Fragebatterien aufweist, andererseits das in Österreich von Oktober 2022 bis März 2023 erhobene Generations and Gender Programme (GGP), das von der UNECE initiiert und in der Mehrzahl der europäischen Länder erhoben wird. Das GGP fokussiert weniger auf spezifische arbeitsmarktrelevante Fragestellungen, im Zentrum des Interesses stehen hier Indikatoren für die ganzheitliche Situation der Familien, um daraus die Hintergründe der beobachtbaren Familienstrukturdynamik ableiten zu können. In erster Linie geht es hierbei vorerst um Verpartnerung, Partnerschaftsstabilität und Fertilität, in weiterer Folge aber auch um die Lebensumstände und weiteren Pläne von Personen mit älteren, gegebenenfalls auch bereits erwachsenen Kindern. Es wird im Wesentlichen der Lebenszyklus bis kurz vor Pensionsalter (18 – 59 Jahre) abgedeckt.

Der primäre Datensatz für die vorliegenden analytischen Arbeiten ist der GGP. Die Arbeitskräfteerhebung wird lediglich ergänzend bei einigen deskriptiven Statistiken herangezogen. Der GGP macht es möglich, auch Kinder außerhalb des Haushalts zu erfassen. Sie werden in die vorliegenden Auswertungen ebenfalls mit aufgenommen, da auch zu den haushaltsexternen Kindern üblicherweise Kontakt und Unterhaltungspflichten bestehen. Allein damit überschreitet der GGP das Erfassungspotenzial des Mikrozensus und spiegelt damit die Lebensrealität der Befragten umfassender wider. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass sich die aggregierten Ergebnisse nicht wesentlich unterscheiden, würden nur haushaltsinterne Kinder in die Analyse miteinbezogen werden. Dies trifft vor allem für Frauen, aber in hohem Ausmaß auch noch für Männer zu. In einzelnen Untergruppen kann es aber durchaus zu Abweichungen kommen. Manche Unterschiede zu Mikrozensusauswertungen sind darin begründet.

Die beiden Datensätze unterscheiden sich auch hinsichtlich der Zielvariablen dieser Studie. Einerseits fragt der Mikrozensus bezüglich Homeoffice, ob die Arbeit überwiegend von zuhause aus oder mehrheitlich in der Firma gemacht wird, oder eben ausschließlich im Unternehmen. Damit kann – unabhängig vom Erwerbsausmaß – die relative Verteilung des Arbeitssortes erfasst werden. Konkret lautet die Fragestellung für Mikrozensus-Item F114:

*„Bitte denken Sie bei der folgenden Frage an die vier Wochen von Montag, den [Datum des Referenzzeitraums], bis Sonntag, den [Datum des Referenzzeitraums]. Wie oft haben Sie in dieser Zeit von zu Hause aus gearbeitet?“*

*1 An mindestens der Hälfte der Arbeitstage*

*2 Seltener*

*3 Nie*

Der Referenzzeitraum umfasst die vorangegangene Woche. Dies ist zwar nur eine geringe Zeitspanne, kann aber von den Respondent:innen vergleichsweise exakt beantwortet werden. Die weitläufige Stichprobengröße des Mikrozensus lässt diesen engen Zeithorizont durchaus zu.

Anders werden solche arbeitsmarktrelevanten Fragen in den meisten anderen Erhebungen mit entsprechend geringerer Stichprobengröße erfasst, so auch im GGP. Hier lautet die entsprechende Frage WRK10:

*„Haben Sie in den letzten 4 Wochen regelmäßig von zu Hause aus gearbeitet? (inkl. berufliche Nutzung von Telefon und Internet)“.*

*1 „Ja, auch mehrmals pro Woche“*

*2 „Ja, höchstens einmal pro Woche“*

*3 „Nein“*

Die Ausweitung des Referenzzeitraums auf vier Wochen kann zu gewissen Unschärfen führen. Die Antwortmöglichkeiten sind bei regel- und ebenmäßiger Homeoffice-Nutzung klar und direkt beantwortbar. So antworten z.B. alle, die vereinbarterweise am Freitag daheim arbeiten, mit Option 2. Andere, die beispielsweise montags und freitags daheim arbeiten, wählen Option 1. Fraglicher wird es jedoch, wenn jemand in der vorletzten Woche an zwei Tagen Homeoffice in Anspruch genommen hat, ansonsten aber durchgehend in der Firma arbeitet. In diesem Fall wäre laut Semantik der Antwortoptionen „1 – Ja, auch mehrmals pro Woche“ zu wählen, obwohl der im Referenzzeitraum nur halb so viele Arbeitstage Homeoffice beanspruchte, wie der Befragte, der jeden Freitag von zuhause aus arbeitet. Dies ist kein Problem der Trennschärfe der Fragestellung, sondern der Weite des Referenzzeitraums. Dennoch scheint die Fragestellung des GGP insofern konkreter, als dass hier auf die Tagesanzahl abgezielt wird. Gerade bei der untersuchten Gruppe der Familien mit Kindern, insbesondere der Mütter, dominieren Teilzeitbeschäftigungen und oft recht flexible Wochenarbeitszeiten. Die Optionen des Mikrozensus lassen demnach nicht auf das effektive Zeitausmaß rückschließen, zumal auch bei Vollzeitbeschäftigten oft Feiertage und Gleittage einberechnet werden müssten.

Keine der beiden Varianten ist letztgültig als besser zu bewerten als die andere. Die systematischen Unterschiede der Fragestellung sowie des Referenzzeitraums müssen aber bei der Interpretation durchgehend mitbedacht werden. Auch bei der Erfassung von Erwerbsspartizipation und Arbeitszeitausmaß differieren die beiden Erhebungen.

## 4.2 Methodik

Vorerst wird die Homeoffice-Nutzung nach herkömmlichen deskriptiven Verfahren dargestellt. Einerseits geht es hierbei um die Entwicklung der Nutzung von Homeofficeregelungen, andererseits in deren strukturellen Unterschieden zum Erhebungszeitpunkt. Schließlich werden die möglichen Abhängigkeiten der Zielgrößen von der Homeoffice-Nutzung zunächst deskriptiv skizziert. Zielgrößen sind dabei vor allem die Vereinbarkeit von Familien, Haushaltsagenden und Beruf und die Erwerbszufriedenheit. Diese Abhängigkeiten werden durchgehend in möglichst einfachen Modellen der logistischen Regression untersucht. Die jeweils abhängige Zielvariable wird dabei auf eine binomiale Größe verdichtet, um die Interpretierbarkeit der Ergebnisse zu steigern. Alternative Ansätze, v.a. ordinale logistische Regressionen, verlieren sich bald in der Erfassung der Schwelleffekte, d.h. welche Koeffizientenkombination das erwartete Ergebnis über welche Schwelle der Zielvariablen bringen könnte. Es wurde auch darauf geachtet, die exogene Einflussvariable ebenfalls in hinreichend besetzten, diskreten Einheiten anzusetzen. Die Mehrzahl der exogenen Größen sind ohnehin ordinaler wie qualitativer Natur. Die diskrete, ordinale wie qualitative Skalierung sämtlicher exogener Größen lässt es auch zu, die Regressionsgleichungen durchgehend anhand von Odds-Ratios abzubilden. Die wichtigsten Effekte werden textlich beschrieben.

## 4.3 Entwicklung der Homeoffice-Nutzung auf einen Blick

In der allgemeinen Wahrnehmung ist Homeoffice erst mit der COVID 19-Pandemie und seinen zahlreichen Lockdownregelungen präsenter geworden. Tatsächlich gibt es diese Arbeitsform – wie schon weiter oben ausgeführt – deutlich länger. Bereits vor der Pandemie haben laut Arbeitskräfteerhebung, die im Rahmen des Mikrozensus erhoben wird, gut ein Fünftel der weiblichen sowie bereits fast ein Viertel der männlichen Erwerbstätigen in der jeweiligen Referenzwoche zumindest einen Tag von zu Hause aus gearbeitet<sup>3</sup>. Vor der COVID 19-Pandemie haben also marginal mehr Männer als Frauen Homeoffice beansprucht. Anders war es bei intensiver Homeoffice-Nutzung<sup>4</sup>, wenn also mehr als die Hälfte der Arbeitszeit von zu Hause aus erledigt wurde. Hier war bereits in prä-pandemischen Zeiten erkennbar, dass solche Regelungen etwas stärker von Frauen beansprucht wurden. Dies wird zwar oft kurzerhand damit begründet, dass Frauen nach wie vor weit stärker den Vereinbarkeitsproblematiken ausgesetzt sind, bedenkt man aber den hohen Teilzeitgrad der weiblicher Erwerbstätigen, relativiert sich diese Begründung wieder. Tatsächlich sind es drei Ebenen der Arbeitsreglements, die

---

<sup>3</sup> Auffallend ist hier auch die Saisonalität der Homeoffice-Nutzung. Da es sich jedoch um eine Betrachtung der Referenzwoche handelt, muss davon ausgegangen werden, dass die wiederholt geringere Homeoffice-Quote im dritten Quartal einfach auf das Faktum zurückzuführen ist, dass die Referenzwoche der Erhebung in die Urlaubszeit gefallen ist.

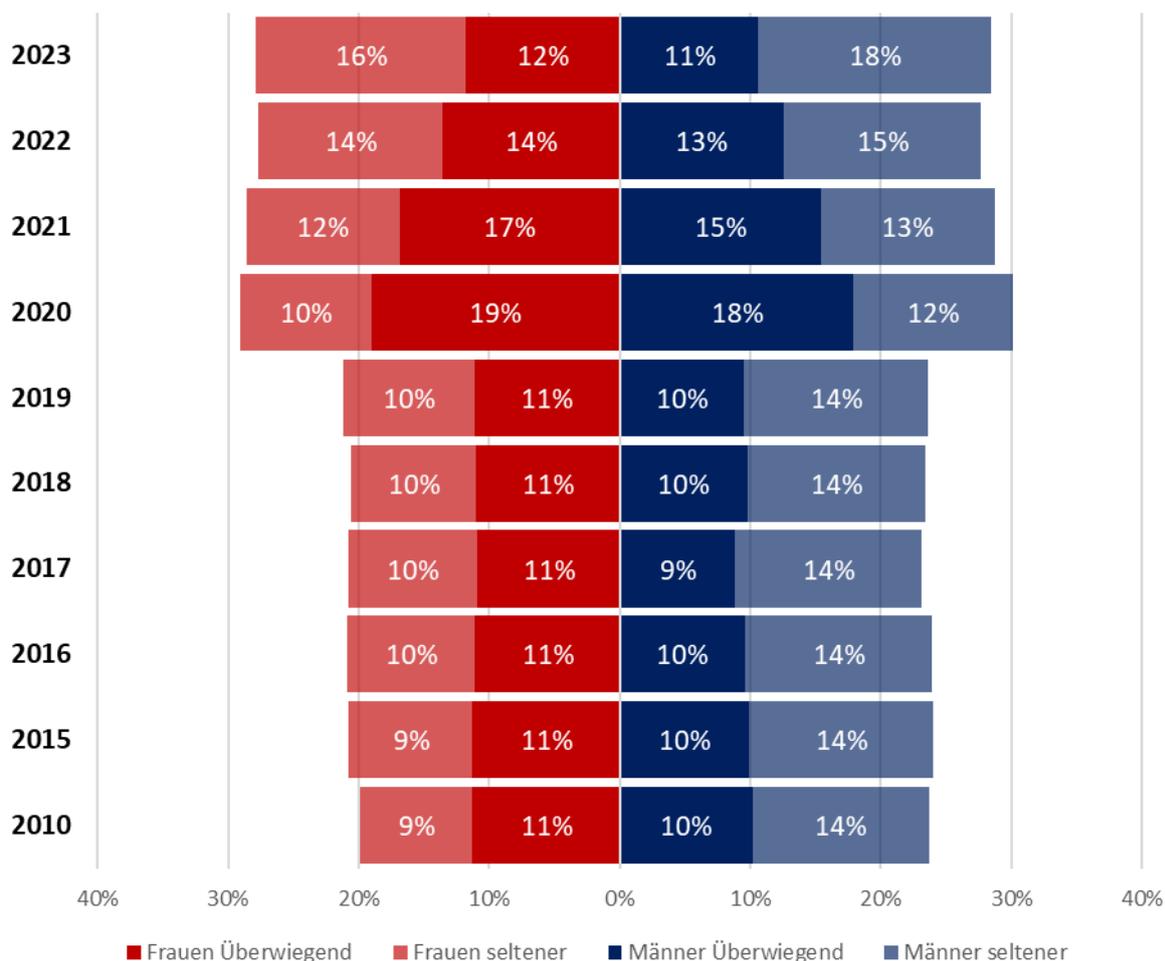
<sup>4</sup> Homeoffice wird hier jede Form der beruflichen Tätigkeit von zu Hause aus bezeichnet. Dies umspannt die klassischen Bürojobs, denen via klassischem Homeoffice nachgegangen werden kann, wie auch technischen, handwerklichen oder künstlerischen Tätigkeiten, die auch von den entsprechend ausgestatteten Privatunterkünften erledigt werden können.

möglichen Vereinbarkeitskonflikten entgegenwirken können: Einerseits das Erwerbsausmaß, die Flexibilität der Arbeitszeiten und schließlich Homeofficeregelungen. Diese drei Ebenen sind auch analytisch gemeinsam zu betrachten, wenn es darum geht, den konkreten Effekt einer dieser Ebenen zu erfassen.

In Abbildung 1 zeigt sich, dass die Gesamtquote an Erwerbstätigen, die in einer Homeoffice-Variante arbeiteten, in den 2010er-Jahren bis zur COVID-Pandemie konstant war. Auch der Überhang bei den Männern war bereits damals gegeben. Dies war früher – stärker noch als heute – strukturell auch darauf zurückzuführen, dass ein höherer Anteil der männlichen Erwerbstätigen (auch) einer selbstständigen Tätigkeit nachging. Allerdings zeigt sich in den MZ-Daten von 2015 ein leichter Überhang der Männer auch bei den unselbstständig Erwerbstätigen (Bergmann et al. 2023): 16,4 % der Männer und 15,4 % der Frauen hatten damals die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten. Dieser Überhang bei den unselbstständigen Beschäftigten ist mit der Corona-Pandemie Vergangenheit und Frauen dieser Gruppe arbeiten seither etwas häufiger im Homeoffice als Männer.

Tatsächlich ließ der Ausbruch der COVID-Krise die Homeoffice-Nutzung vorerst deutlich anschwellen. Die intensive Homeoffice-Nutzung, also über mehr als die Hälfte der Arbeitszeit, verdoppelte sich von 2019 auf 2020. Über die Jahresmittel ging dieser bis 2023 wieder zurück. Das Gesamtvolumen an Arbeitsplätzen mit Homeoffice-Anteil blieb jedoch höher als vor der Pandemie und dürfte auch konstant auf höherem Niveau verbleiben.

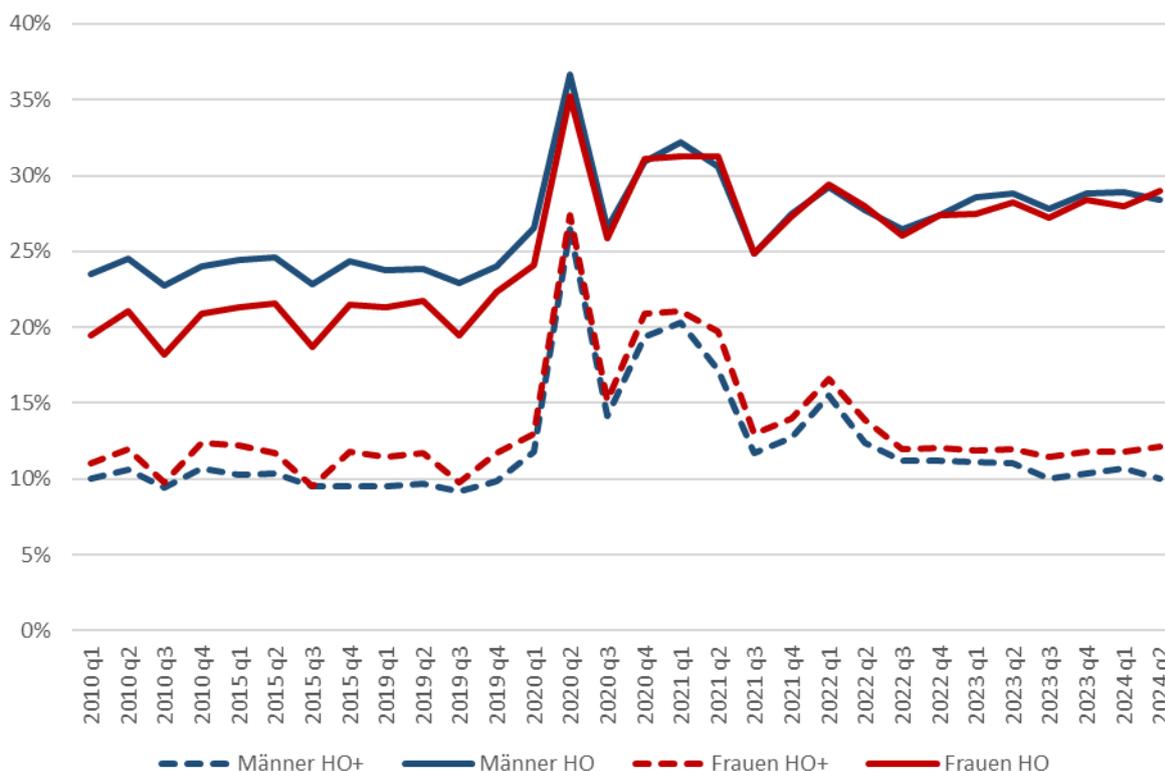
Abbildung 1: Entwicklung des Homeoffice-Ausmaßes, 2010-2023



Datenquelle: StatCube: Mikrozensus-Jahresdaten; Legende: Erwerbstätige nach ILO-Definition; dunkle Bereiche: zumindest die Hälfte der Arbeitstage der Referenzwoche zu Hause gearbeitet.

Die Jahresmittel geben jedoch nur ein unvollständiges Bild. Die Arbeitserhebung des österreichischen Mikrozensus erhebt die Situation quartalsweise. Somit können die Jahresaggregate auch auf Quartalswerte heruntergebrochen werden. In vor-pandemischen Zeiten ließen sich lediglich scheinbare Variationen der Homeoffice-Nutzung im jeweiligen dritten Quartal erkennen. Dies ist jedoch auf die üblicherweise umfangreicheren Urlaubszeiten im Sommer zurückzuführen. Wenn die Referenzwoche der Arbeitserhebung in eine Urlaubswoche fällt, bleiben zwar die strukturellen Charakteristika des Arbeitsplatzes bestehen, Homeoffice kann aber definitionsgemäß nicht attestiert werden. Insofern weichen die Werte des dritten Quartals üblicherweise von denen der anderen Quartale nach unten ab. Ab Ende des ersten Quartals stiegen jedoch lockdownbedingt die Fallzahlen. Vor allem die Quote der intensiven Homeoffice-Nutzung hatte sich im zweiten Quartal 2020 etwa verdreifacht. Der scharfe Rückgang im dritten Quartal war nicht urlaubs- sondern maßnahmenbedingt begründet: Im Sommer wurden die Lockdownregeln deutlich gelockert, zahlreiche Betriebe konnten wieder in Normalform arbeiten. Dies änderte sich bereits im Herbst wieder, mehrere Lockdownverordnungen folgten einander und verursachten bis zum zweiten Quartal 2021 erneut hohe Kurzarbeitsquoten, Arbeitslosigkeit und – wo immer möglich – Homeoffice-Konstellationen.

**Abbildung 2: In der Referenzwoche zumindest einmal zu Hause gearbeitet, 2010-2024**



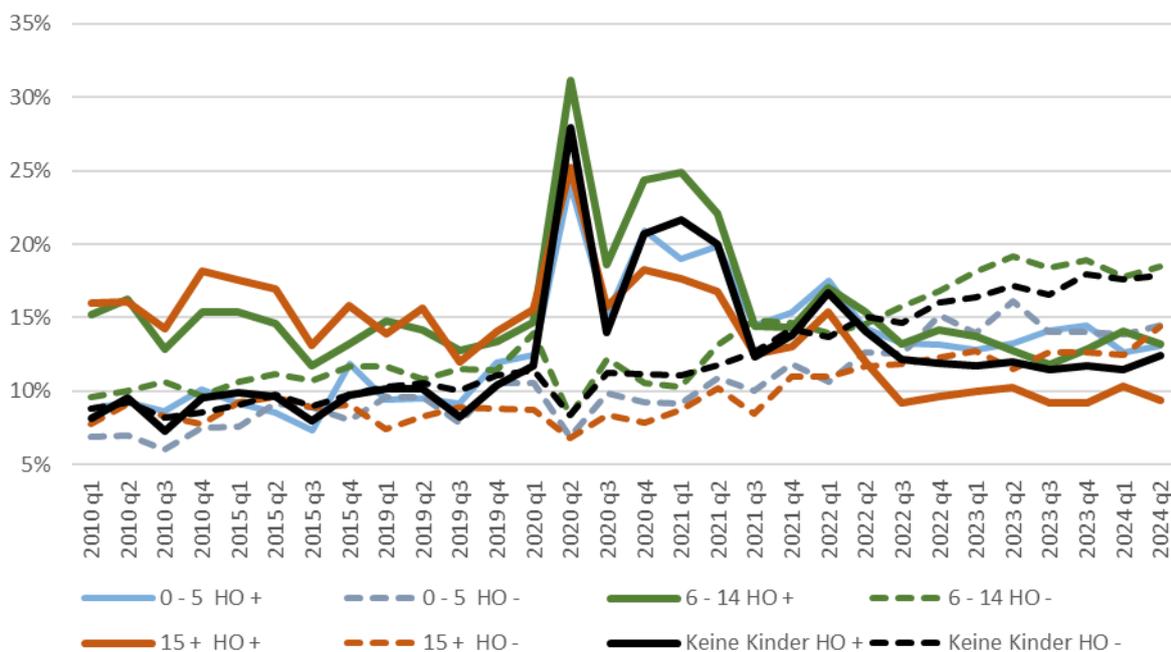
Datenquelle: StatCube: MZ-Quartale; Legende: Unselbstständig Erwerbstätige; strichlierte Linien: mindestens die Hälfte der Arbeitstage im Referenzzeitraum zu Hause gearbeitet. (HO +)

Wie noch gut in Erinnerung folgten in der ersten Jahreshälfte 2022 gesundheitspolitisch angeordnete eingehende Beschränkungen im beruflichen wie privaten Alltag. Die Homeoffice-Rate nahm mit der höchsten Welle an Infizierten erneut zu, wieder kam es zum Abklang über die Sommermonate. Die Isolationsbestimmungen wurden aber zunehmend reduziert und auch die Intensität der Testungen zurückgefahren, sodass ab 2023 keine Lockdowns in welcher Form auch immer verordnet wurden. In zahlreichen Unternehmen kehrte der Normalbetrieb zurück, in einigen persistierten jedoch neu entwickelte Homeoffice-Regelungen bzw. Betriebsvereinbarungen weiter und wurden dort Teil der Normalität. Somit steigerten sich die Homeoffice-Anteile im Vergleich zu vor der Pandemie nachhaltig, vorrangig im Ausmaß von weniger als der Hälfte der Arbeitszeit.

Betrachtet man ausschließlich erwerbstätige Frauen (Abbildung 3), differenziert nach der Familienphase, so ist erkennbar, dass Frauen mit Kindern im Vorschulalter – sofern erwerbstätig – einen steigenden und in der zweiten Jahreshälfte 2023 einen höheren Anteil an intensiven Homeoffice-Nutzung hatten als Kinderlose<sup>5</sup> und Frauen mit Kindern in schulpflichtigem Alter. Deutlich geringer ist allerdings der Anteil an Frauen mit Kindern im Vorschulalter, die einer Arbeit mit begleitender Homeoffice-Nutzung, also Homeoffice mit weniger als der Hälfte der Arbeitszeit, nachgehen. Somit lässt sich vorläufig konstatieren: Mütter mit kleinen Kindern beanspruchen tendenziell umfassendere Zeiträume für ihre Homeoffice-Tätigkeiten.

<sup>5</sup> Unter „Kinderlose“ werden hier Personen ohne eigene Kinder oder mit Kindern ab dem Alter von 15 Jahren subsummiert.

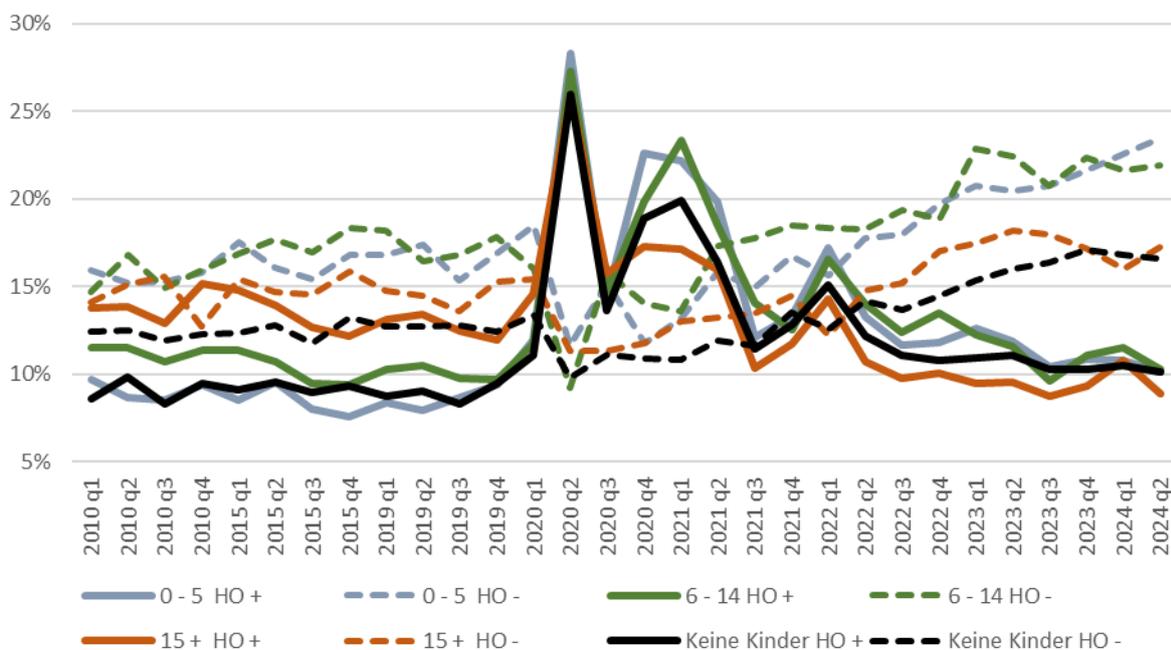
**Abbildung 3: Homeoffice bei Frauen nach Ausmaß und Familienphase, 2010-2024**



*Datenquelle: StatCube: MZ-Quartale; Legende: Erwerbstätige nach LUK-Definition Altersklassen des jüngsten Kindes (0-5; 6-14; 15+); Homeoffice an zumindest der Hälfte der Arbeitstage in der Referenzwoche (HO+) bzw. Homeofficenutzung an nur wenigen Tagen der Referenzwoche (HO-)*

Bei den Vätern sieht es hingegen deutlich anders aus. Diese nahmen Homeoffice im geringeren Ausmaß zunehmend und weit häufiger in Anspruch als andere Männer, fast unabhängig von dem Alter des jüngsten Kindes. Der Anteil der Männer, die intensiv Homeoffice beanspruchen, hat sich hingegen fast wieder auf das vor-pandemische Niveau reduziert – unabhängig von der Familienphase. Während also die intensive Homeoffice-Bearbeitung der Männer generell zurückgegangen ist und dies nicht eindeutig mit der Familienphase zusammenhängt, scheint bei Frauen der Zusammenhang mit der Familienphase noch ansatzweise nachvollziehbar. Wie bereits oben erwähnt, muss hier aber auch die geringere Erwerbspartizipation junger Mütter berücksichtigt werden. Darüber hinaus spielt hier auch der weit höhere Teilzeitanteil der erwerbstätigen jungen Mütter eine erhebliche Rolle.

**Abbildung 4: Homeoffice bei Männern nach Ausmaß und Familienphase, 2010-2024**



Datenquelle: StatCube: MZ-Quartale; Erwerbstätige nach LUK-Definition; Legende: Altersklassen des jüngsten Kindes (0-5; 6-14; 15+); Homeoffice an zumindest der Hälfte der Arbeitstage in der Referenzwoche (HO+) bzw. Homeofficennutzung an nur wenigen Tagen der Referenzwoche (HO-)

Generell lässt sich feststellen, dass der Anteil derer, die zumindest einen Tag von zu Hause aus gearbeitet haben, seit 2010 um gut 5 Prozentpunkte gewachsen ist. Der Anteil derer, die zumindest die Hälfte ihrer Arbeitszeit via Homeoffice absolvieren, ist hingegen fast auf das Niveau der 2010er-Jahre zurückgekehrt<sup>6</sup>, deutlich steigend ist allerdings der Anteil der generellen Homeofficennutzung bei Eltern von Kindern im vorschulischen Alter.

## 4.4 Verteilung der Homeoffice-Nutzung

Vorerst gilt es, grundlegende empirische Zusammenhänge deskriptiv aufzuzeigen. Hier wird explizit keine wie auch immer geartete Kausalität unterstellt, es gilt vielmehr, die Inanspruchnahme von Homeoffice näher zu verorten.

### 4.4.1 Für wen ist Homeoffice relevant? - Die effektive Erwerbsbeteiligung

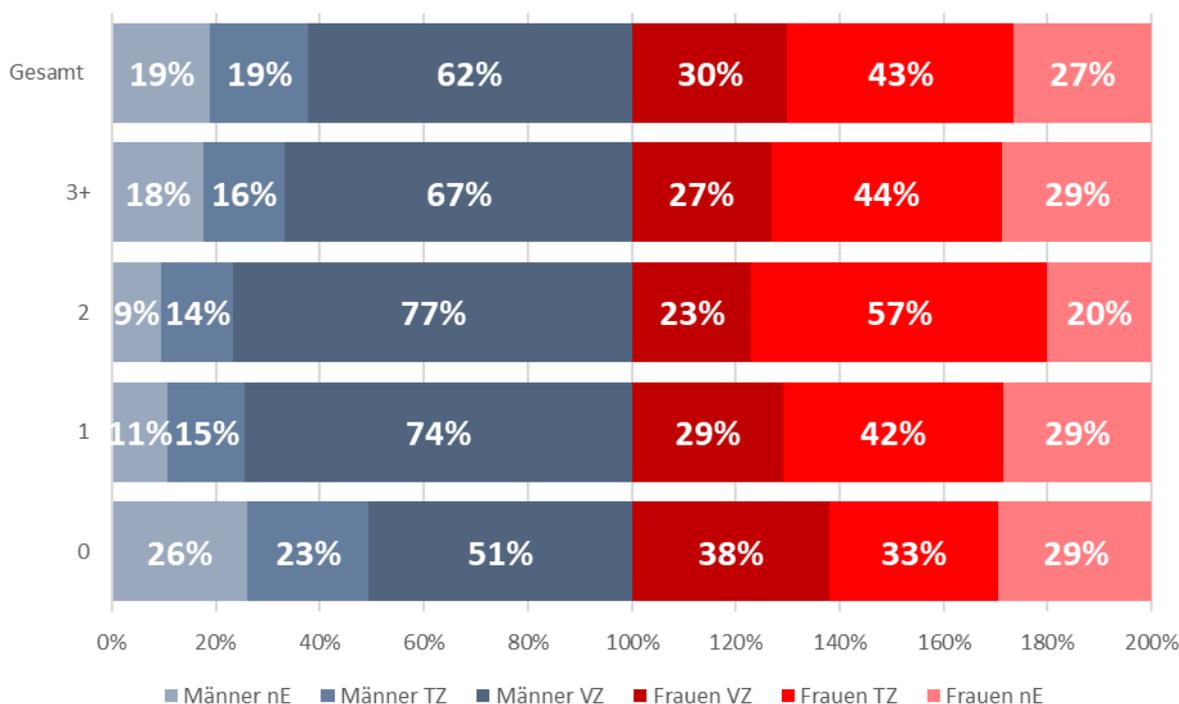
Um die mögliche Relevanz von Homeoffice für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Eltern in Österreich erfassen zu können, ist es zielführend, Anteil und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung der Mütter und Väter zu erfassen. Sowohl hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung als auch in Bezug auf das Erwerbsausmaß bestehen bekannter Weise deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Laut GGP, der Männer und Frauen im Alter von 18–59 Jahren erfasst, arbeiten über 60 % der Männer dieses Altersspektrums Vollzeit, während dies auf bloß exakt 30 % der Frauen zutrifft. Umgekehrt ist die Relation bei den Teilzeitbeschäftigten, wie folgt: Mit 43 % liegt die Teilzeitquote der Frauen mehr als doppelt so

<sup>6</sup> Vgl. hierzu auch Abbildung 1

hoch, wie die der Männer (19 %). Auch die nicht-erwerbstätigen Frauen haben mit 27 % einen deutlich höheren Anteil, als die nicht-erwerbstätigen Männer (ebenfalls 19 %).<sup>7</sup>

Es ist zu erkennen, dass die Erwerbspartizipation und -intensität bei Männern mit der Zahl der zu erhaltenden Kinder ansteigt. Sobald jedoch Unterhaltspflicht für drei oder mehr Kinder besteht – und diese üblicherweise auch mit dem Vater in einem Haushalt wohnen – sank die effektive Erwerbspartizipation aber wieder. Vergleichsweise konstant scheint hingegen die effektive Erwerbspartizipation der Mütter – bei durchwegs weit geringerem Vollzeitausmaß.

**Abbildung 5: Verteilung der effektiven Erwerbsbeteiligung und -intensität nach Kinderzahl**



*Datenquelle: GGP.at; Erhebungszeitraum: 31. Oktober 2022 – 12. März 2023; Legende: Die Kategorisierung in Vollzeit (VZ), Teilzeit (TZ) oder Nicht-Erwerbstätigkeit (nE) nahmen die Respondent:innen selbst vor.*

Wie bereits erwähnt, differieren der GGP und die Arbeitkräfteerhebung im Mikrozensus bei der Fragestellung nach Erwerbspartizipation und Erwerbsausmaß. Zwar gehen beide Erhebungen grundsätzlich von der seitens der ILO festgelegten Eingangsfrage nach der Erwerbspartizipation aus, dennoch differieren nachvollziehbarer Weise die Resultate. Da dies weitgehende Auswirkungen auf die Interpretation hat, werden die unterschiedlichen Erfassungen hier auszugsweise nachgezeichnet.

<sup>7</sup> Es ist vorab darauf hinzuweisen, dass diese Zahlen den Einschätzungen der Betroffenen entsprechen. Die Zahlen aus dem Mikrozensus mit dessen engen Definitionskriterien weichen davon ab, die Relationen zwischen Männern und Frauen differieren beim Mikrozensus noch deutlicher. Näheres weiter unten bzw. in Abbildung 6.

Im Mikrozensus lautet die Eingangsfrage F74:

*„Haben Sie in der Woche von Montag, den [Datum des Referenzzeitraums], bis Sonntag, den [Datum des Referenzzeitraums], zumindest eine Stunde gegen Bezahlung gearbeitet? Auch die Arbeit als Selbständige/Selbständiger ist gemeint.“*  Ja  Nein

Um dann mit F75 anzuschließen:

*„Haben Sie eine bezahlte Arbeit, die Sie aber in dieser Woche nicht ausgeübt haben? Mögliche Gründe sind zum Beispiel Urlaub, Krankheit, Elternkarenz.“*  Ja  Nein

Anschließend (F76) wird nach herkömmlichen möglichen Ursachen gefragt, z.B. Krankheit, Urlaub, Zeitausgleich etc. Auch kann unter F77 der „sonstige Grund“ als Freitext spezifiziert werden. Diese Antworten können aber nicht mehr weitergehend kategorisiert werden. Anschließend kommen u.a. Fragen zum Arbeitsausmaß.

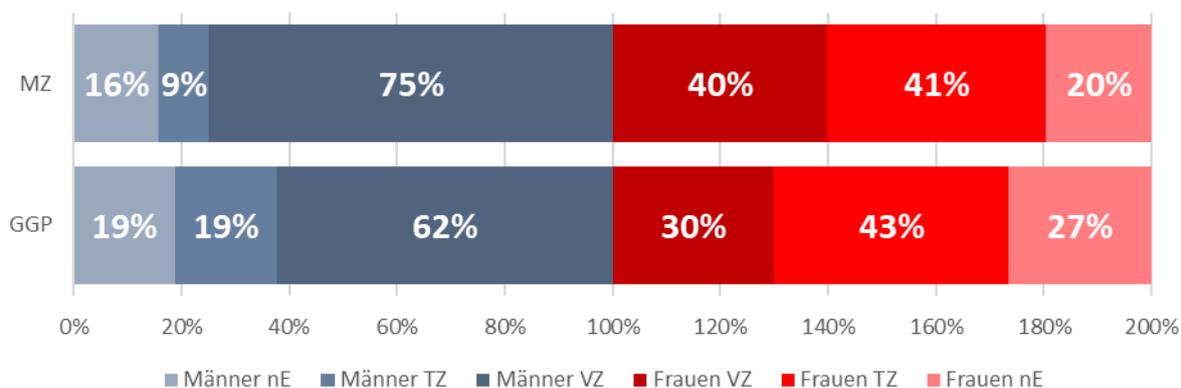
Anders im GGP, dessen Hauptfokus auf familienrelevanten Fragestellungen und weniger im Bereich der Arbeitsmarktanalytik liegt: Hier beginnt es zwar ebenfalls mit einer Einstiegsfrage (WRK02) nach ILO-Standard, die allgemeinere Formulierung inkludiert aber mehr als der Mikrozensus:

*„Sind Sie in der letzten Woche für zumindest eine Stunde einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen? Einschließlich selbstständiger Arbeit und Mitarbeit im Familienbetrieb. Abwesenheiten bei aufrechtem Dienstverhältnis (z.B. Urlaub, Krankenstand, Bildungsfreistellung ...) werden als Erwerbstätigkeit gezählt.“*

- Ja, bezahlte Tätigkeit
- Nein, keine bezahlte Tätigkeit aber arbeitssuchend
- Nein, keine bezahlte Tätigkeit und nicht arbeitssuchend

Anschließend folgen ebenfalls Fragen nach dem Arbeitsausmaß. Im Erhebungszeitraum im vierten Quartal 2022 und dem ersten Quartal 2023 waren noch coronabedingte Verwerfungen am Arbeitsmarkt spürbar. Während aus dem Mikrozensus so gut wie sämtliche Arbeitsverhältnisse, die noch auf Kurzarbeit gesetzt waren oder mit Rückkehroption unterbrochen wurden, als aufrechte Arbeitsverhältnisse kategorisiert wurden, ordneten sich die betreffenden Befragten im GGP zu einem höherem Ausmaß der Erwerbslosigkeit oder den Teilzeitbeschäftigten zu. Diese erhebungsbedingten Differenzen lassen sich nicht mehr rückführen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der GGP der empfundenen Situation der Befragten eher entsprach als die von EUROSTAT vorgegebene Kategorisierung der Arbeitskräfteerhebung. Schließlich konnte seitens der europäischen Statistikbehörde keine einheitliche Erfassung der höchst heterogenen arbeitsmarktpolitischen Krisenbewältigungsstrategien vorgenommen werden. Beschäftigungsquote und -ausmaß gingen in den Krisenjahren auch laut standardisierter Arbeitskräfteerhebung erheblich zurück, in der Selbsteinschätzung der Betroffenen aber noch deutlicher.

**Abbildung 6: Vergleich formale und effektive Erwerbsbeteiligung und -intensität, MZ und GGP**



Datenquellen: GGP.at und Mikrozensus 4.Quartal 2022 und 1.Quartal 2023

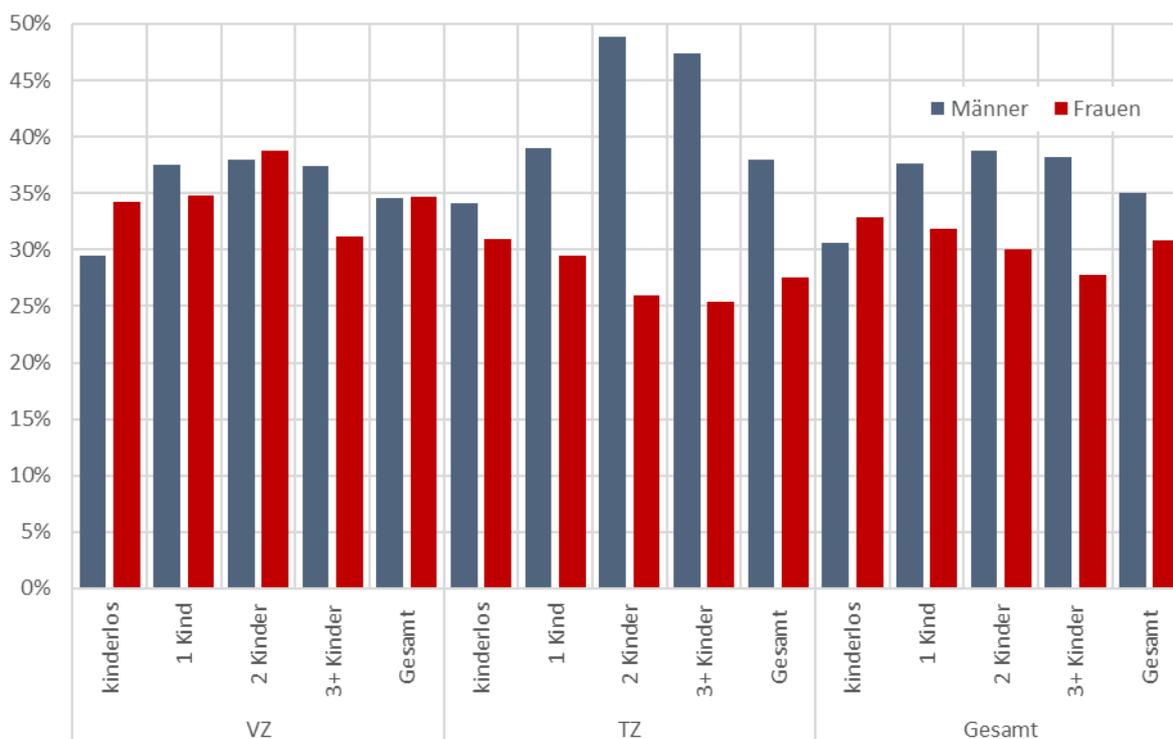
So ist zu verstehen, dass die Ausgangsquoten der Nicht-Erwerbstätigen und der Teilzeitbeschäftigten erheblich differieren. Der GGP gibt aber weit eher die Selbsteinschätzung der Betroffenen wieder als der Mikrozensus.

#### 4.4.2 Erwerbsausmaß und dessen Homeoffice-Quoten

Insgesamt konnten 35 % der Männer und 31 % der Frauen Homeoffice in Anspruch nehmen. Differenziert nach Kinderzahl<sup>8</sup> wird ersichtlich, dass die Homeoffice-Nutzung der Männer mit Kindern erkennbar höher ausfällt, sich aber mit der Kinderzahl nicht mehr sonderlich steigert. Besonders sticht ins Auge, dass die – vergleichsweise wenigen – Väter in Teilzeitbeschäftigung ein weit höheres Ausmaß an Homeoffice-Nutzung hatten, während vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen ähnliche Werte ausweisen. Bei Frauen ist ersichtlich, dass deren Homeoffice-Nutzungs-Anteile mit der Kinderzahl zurückgeht, lediglich bei Vollzeitbeschäftigten Müttern gibt es einen tendenziellen Anstieg der Homeoffice-Nutzung. Der generell Rückgang scheint somit auf das höhere Zeitausmaß bei Müttern rückführbar zu sein.

<sup>8</sup> Anzahl der zugehörigen Kinder inner- wie außerhalb des Haushalts. Diese Betrachtung ermöglicht eine Gesamtsicht auf alle unterhaltsanspruchsberechtigten Kinder, übersteigt also die herkömmlichen Betrachtungsweisen des Mikrozensus. Unterhaltsansprüche enden auch nicht im Alter von 18 Jahren, sie können auch noch in den Zeiten der weiteren Ausbildungsjahre geltend gemacht werden. Aus diesem Grunde wurde für die weiterführenden Betrachtungen entschieden, keine Altersgrenzen der Kinder einzuziehen.

**Abbildung 7: Homeoffice-Nutzung nach Kinderzahl und Erwerbsausmaß**



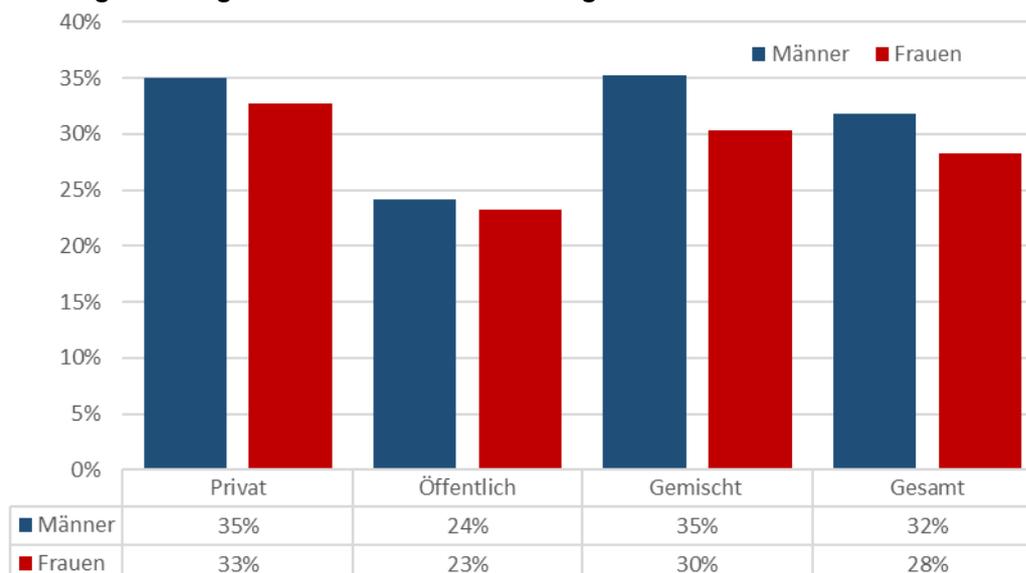
Datenquelle: GGP.at; Legende: Selbstständige und unselbstständig Erwerbstätige; n=5.457

Somit scheinen hier widersprüchliche Ergebnisse vorzuliegen: Männer in Teilzeit nutzten offenbar zu höherem Ausmaß Homeoffice, während Frauen, die zu weit höherem Anteil in Teilzeit arbeiten, bei verringertem Erwerbsausmaß etwas seltener Homeoffice beanspruchen (können).

#### 4.4.3 Öffentlicher und privater Sektor

Zwar erstreckt sich die Analyse auf sämtliche Beschäftigungsformen, unselbstständige wie selbstständige Beschäftigungen, folgende Betrachtung fokussiert aber naheliegenderweise nur auf die Unselbstständigen: Die Zuordnung nach Wirtschaftssektor. Hierbei kann zwischen privatem und öffentlichem Bereich getrennt werden. Beschäftigte in teilausgelagerten staatsnahen Betrieben, die, wie z.B. der öffentliche Verkehr, auch Leistungen am Markt verkaufen können, werden dem gemischten Sektor zugerechnet.

**Abbildung 8: Häufigkeit der Homeoffice-Nutzung nach Sektor**

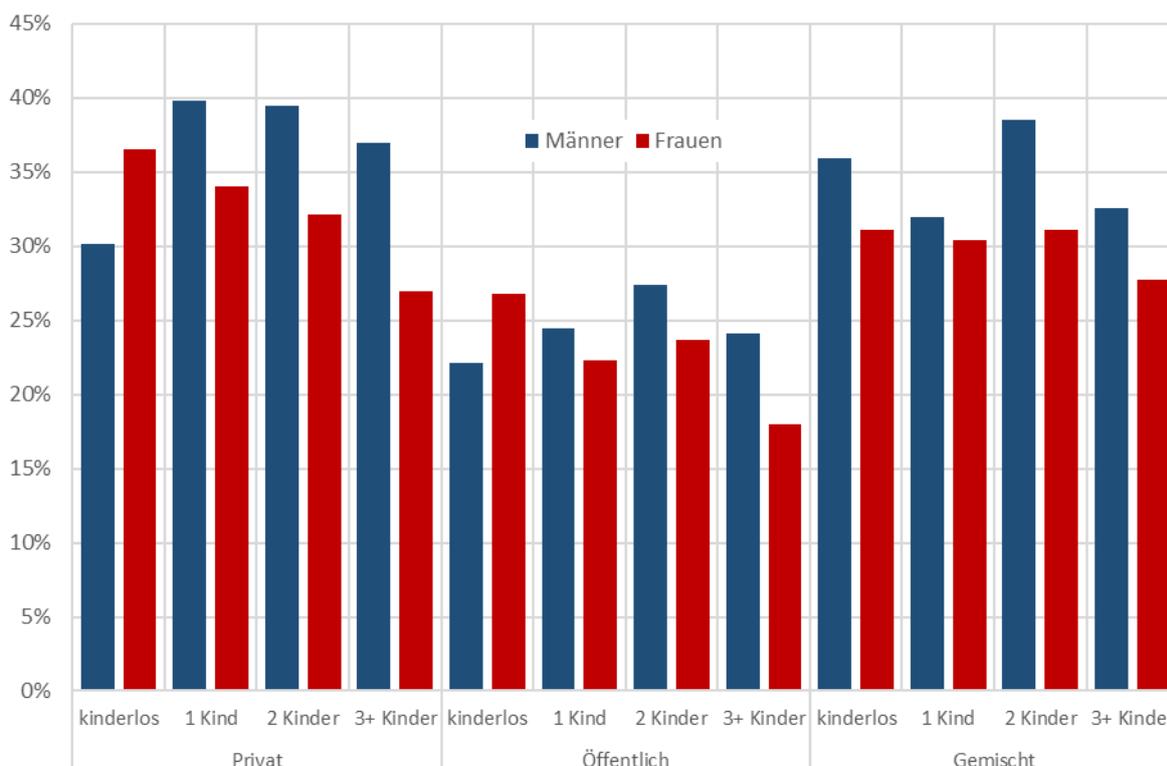


*Datenquelle: GGP.at; Legende: ausschließlich unselbstständig Erwerbstätige; n=4.679*

Es zeigt sich, dass die Nutzung von Homeoffice im privaten, wie im gemischten Bereich (30 % – 35 %) erkennbar höher liegt als im öffentlichen Bereich (23 % – 24 %). Im öffentlichen Bereich fällt die Homeofficenutzung der Männer und Frauen dafür ähnlich aus. Geschlechtsdifferenziale bestehen also vor allem im privaten bzw. gemischten Bereich. (Abbildung 8)

Es ist weiters ersichtlich, dass die zuvor bereits festgestellte, mit der Anzahl der Kinder fallende Homeoffice-Nutzung der vor allem teilzeitbeschäftigten Frauen, insbesondere im Bereich der Privatwirtschaft zu verzeichnen ist. Im öffentlichen wie im gemischten Bereich sind zwar tendenziell auch etwas geringere Homeofficequoten von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen zu verzeichnen, die Relation ist aber nicht so deutlich wie im privaten Bereich (Abbildung 9).

**Abbildung 9: Häufigkeit der Homeoffice-Nutzung nach Sektor und Kinderzahl**



Datenquelle: GGP.at; Legende: ausschließlich unselbstständig Erwerbstätige; n=4.679

Im privaten Bereich sind es auch die Väter, die ein deutlich höheres Homeoffice-Ausmaß beanspruchen als kinderlose Männer. Da der private Sektor den Arbeitsmarkt dominiert, fließen dessen Ergebnisse in die Gesamtbetrachtung vorrangig ein.

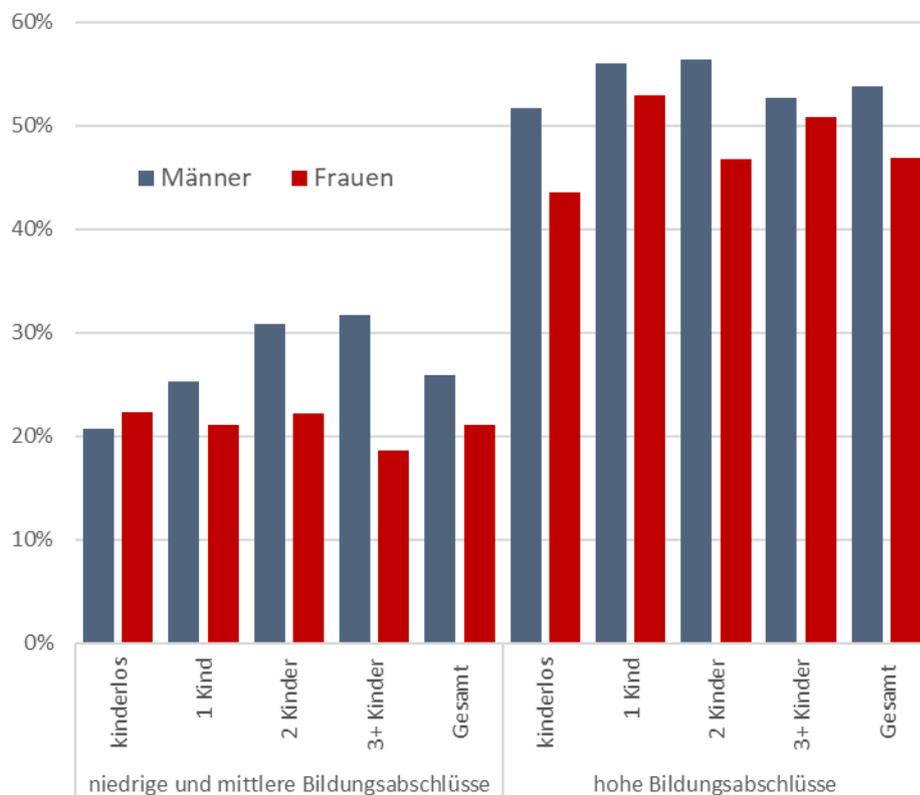
#### 4.4.4 Bildungshintergrund

Wird nach dem Bildungsabschluss unterschieden – hier wird zwischen Personen mit Tertiärabschluss inklusive Meisterprüfungen und Personen mit maximal Sekundärabschluss (Lehre, Matura) differenziert – so ist klar erkenntlich, dass Homeoffice in erster Linie von den höher Gebildeten in Anspruch genommen wird: nehmen nur 26 % der Männer der unteren und mittleren Bildungsstufen Homeoffice in Anspruch, so trifft dies auf 54 % der Männer mit Tertiärabschluss zu. Bei Frauen das gleiche Bild, jedoch auf etwas niedrigerem Ausgangsniveau: 21 % der Frauen mit maximal Sekundärschulabschluss nehmen Homeoffice in Anspruch, aber 47 % der Frauen mit höheren Ausbildungslevels. Die Quoten verdoppeln sich also zwischen den Bildungsstufen.

Differenziert nach Kinderzahl wird ersichtlich, dass die männerseitig mit der Kinderzahl steigende Inanspruchnahme von Homeoffice in erster Linie bei Männern der unteren und mittleren Bildungsstufen besteht. Im höheren Bildungssegment ist diese Beziehung nicht so deutlich erkennbar, aber in jedem Fall liegt die Homeoffice-Quote der Männer über 50 %.

Frauen der unteren und mittleren Bildungsklassen weisen – unabhängig von der Kinderzahl – Homeofficequoten von recht konstant um die 20 % aus. Auch bei höheren Bildungsabschlüssen ist bei Frauen kein direkter Einfluss der Kinderzahl ablesbar. Die Beteiligungsquoten bleiben für Frauen dieser Bildungsstufen mehrheitlich unter 50 %.

**Abbildung 10: Häufigkeit der Homeoffice-Nutzung nach Bildungsgrad und Kinderzahl**



*Datenquelle: GGP.at; Legende: ausschließlich unselbstständig Erwerbstätige; n=5.413*

Der Bildungshintergrund zeigt somit eindeutig, dass Homeoffice vorrangig von Höherpositionierten beansprucht werden kann. Bei den Höhergebildeten wird auch ersichtlich, dass Eltern grundsätzlich etwas häufiger Homeoffice in Anspruch nehmen. Die These, dass der hohe Anteil der öffentlich Bediensteten als treibender Faktor hinter diesem Bildungsdifferential stehen könne, kann nicht bestätigt werden, da Beschäftigte im öffentlichen Dienst insgesamt geringere Homeoffice-Quoten ausweisen.

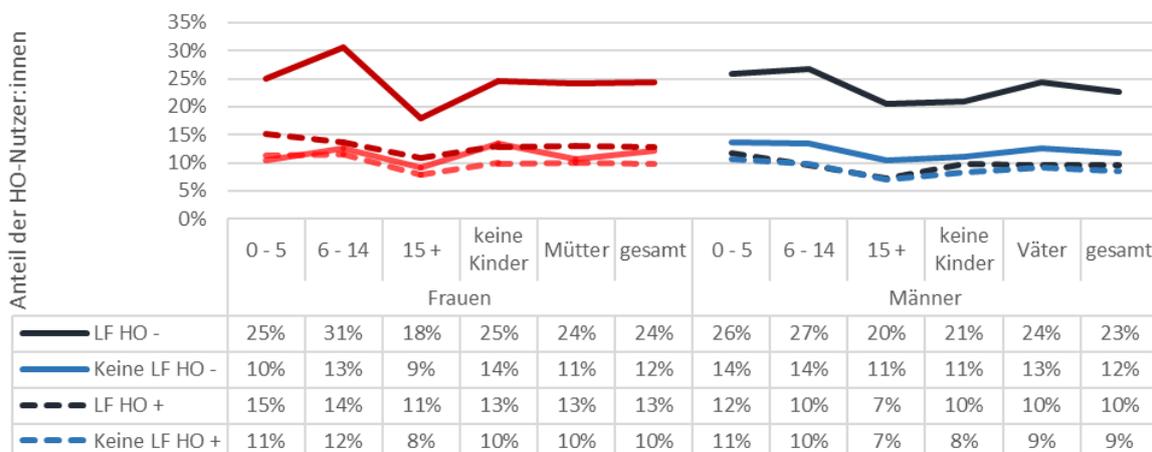
#### 4.4.5 Position im Unternehmen

Es ist auch ersichtlich, dass Personen in Leitungsfunktion eher Homeoffice in Anspruch nehmen als Arbeitnehmende ohne Leitungsfunktion<sup>9</sup>. Gleichzeitig wird aber evident, dass diese Personen in Leitungsfunktion, die Homeoffice in Anspruch nehmen, dies üblicherweise in einem Ausmaß von ein bis zwei Tage pro Woche tun (23 % – 24 %). Personen in

<sup>9</sup> Leitungsfunktion ist im Fragebogenrecht niederschwellig definiert: „Haben Sie in Ihrer Arbeit eine Leitungsfunktion? Das heißt, Sie sind für die Beaufsichtigung und Anleitung von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuständig.“

Leitungsfunktionen die mehrheitlich, also an zumindest der Hälfte der Arbeitstage der Referenzwoche, Homeoffice beanspruchen, tun dies im gleichen Ausmaß wie Personen ohne Leitungsfunktion (9% – 12%). Der Anteil derer, die in Leitungsfunktion sind und geringfügig Homeoffice beanspruchen ist also etwa doppelt so hoch wie der der anderen betrachteten Gruppen.

**Abbildung 11: Homeoffice-Nutzung nach Position im Unternehmen**



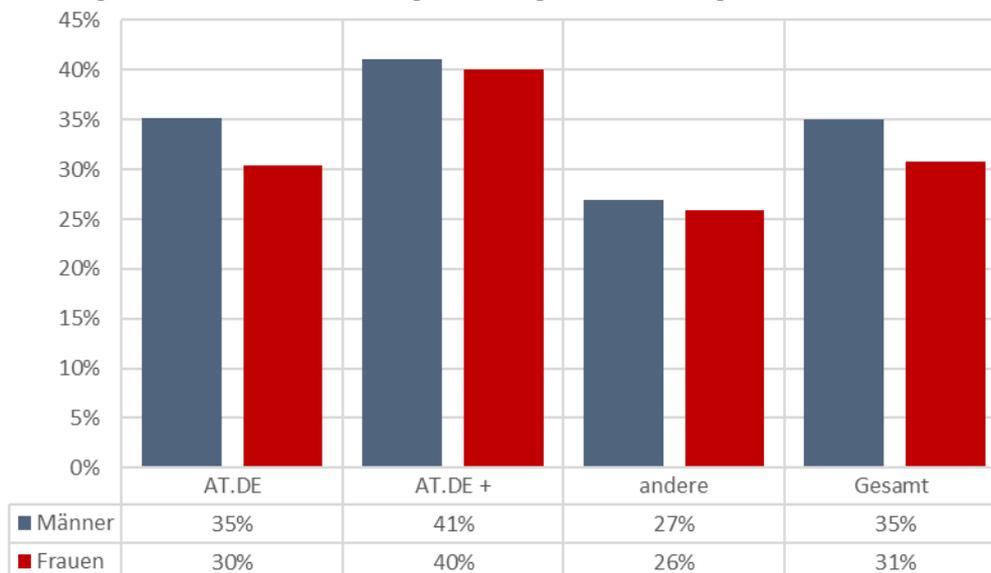
*Datenquelle: StatCube: Arbeitskräfteerhebung 2022q1 – 2024q2; Legende: ausschließlich unselbstständig Beschäftigte; Legende: „LF“ = Leitungsfunktion im Unternehmen; „HO +“: in der Referenzwoche zumindest die Hälfte der Arbeitstage im Homeoffice gearbeitet; „HO -“: in der Referenzwoche an wenigen Tagen im Homeoffice gearbeitet.; nach Alter des jüngsten Kindes*

Auf den ersten Blick bestehen wenige Geschlechtsunterschiede. Bei genauerer Betrachtung wird aber evident, dass Mütter in Leitungspositionen ein ausgeprägteres Homeoffice-Nutzungsverhalten nach Alter des jüngsten Kindes ausweisen. Das der Väter ist hingegen gleichmäßiger über die Familienphasen verteilt und insgesamt höher. Es nutzen etwas mehr Männer ohne Leitungsfunktion bestehende Homeoffice-Möglichkeiten.

#### 4.4.6 Migrationshintergrund

Die folgende Einzelbetrachtung betrifft den Migrationshintergrund. Hierbei geht es vorrangig um den Migrationshintergrund der Befragten. Sollten sich diese in einer Partnerschaft befinden, wird der Migrationshintergrund beider Partner berücksichtigt. Letztlich wird unterschieden, ob der:die Befragte aus Österreich bzw. Deutschland („AT.DE“) stammt (Österreicher:innen sind von Deutschen in den weiteren Analysen statistisch nicht hinreichend unterscheidbar), oder ob es sich um eine gemischte Partnerschaft („AT.DE+“) handelt, also ein Partner aus Österreich bzw. Deutschland, der:die andere aus einem Drittstaat. Schließlich gibt es noch den Fall, dass beide Partner aus einem Drittstaat stammen, bzw. der:die Befragte kommt aus einem Drittstaat und ist in keiner Partnerschaft.

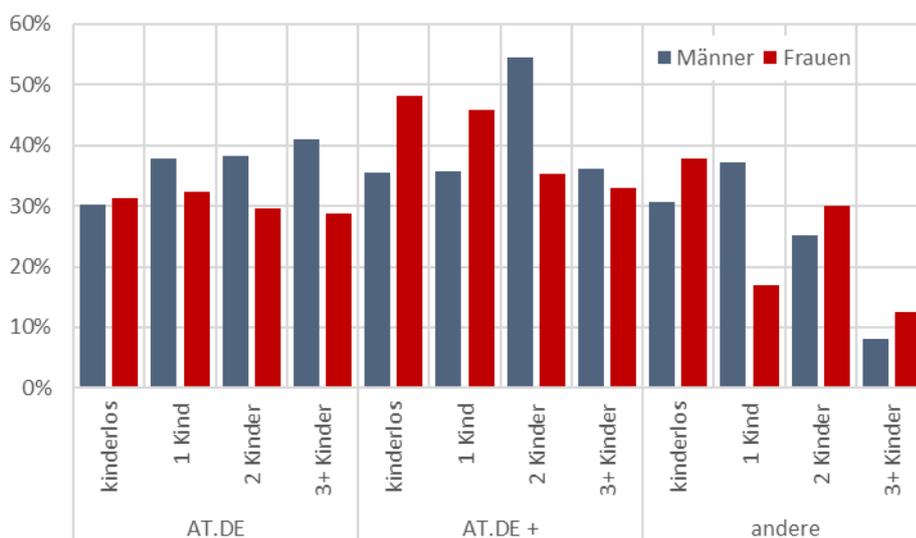
**Abbildung 12: Homeoffice-Nutzung nach Migrationshintergrund**



Datenquelle: GGP.at; n=5.457

Der überwiegende Fall, dass Befragte und ggf. Partner aus Österreich bzw. Deutschland stammen, prägt das Gesamtergebnis: Männer nehmen zu 35 % Homeoffice, Frauen zu 30 %. Dieses hohe Geschlechterdifferential ist aber bei der Homeoffice-Nutzung bei gemischten Paaren sowie bei Personen bzw. Paaren rein migrantischen Ursprungs nicht mehr gegeben. Bei gemischten Paaren werden mit um die 40 % deutlich höhere Homeoffice-Anteile ersichtlich. Dies ist vorrangig in den höheren Bildungsabschlüssen dieser Gruppe begründet. Die weit geringeren Homeoffice-Quoten von Personen mit vollständigem Migrationshintergrund korrelieren ebenfalls mit deren geringerem Anteil an Absolventen tertiärer Bildungseinrichtungen, aber darüber hinaus auch mit der simplen Tatsache, dass diese Bevölkerungsgruppe zumeist ausführende, denn selbstbestimmte berufliche Tätigkeiten verrichten. Auch der Selbstständigenanteil ist in dieser Gruppe geringer.

**Abbildung 13: Homeoffice-Nutzung nach Migrationshintergrund und Kinderzahl**



Datenquelle: GGP.at; n=5.457

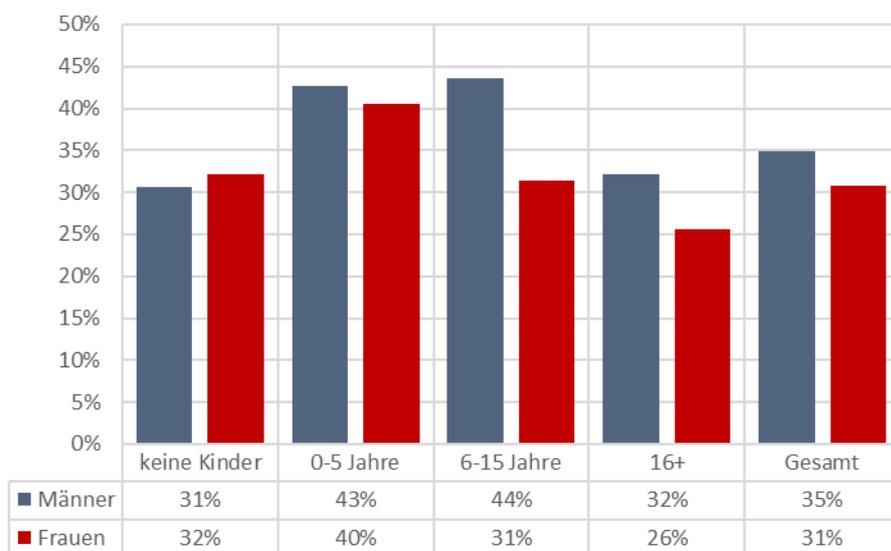
Nach Kinderzahl differenziert, weist die im erweiterten Sinne autochthone Gruppe die mit Kinderzahl steigende Homeoffice-Nutzung bei Männern aber fallende Quoten bei den Frauen aus. Letztere werden noch deutlicher bei den gemischten Partnerschaften. Bei Personen bzw. Paaren mit beidseitigem Migrationshintergrund ist ein Rückgang der Homeoffice-Beteiligung mit der Kinderzahl zu verzeichnen – obwohl in dieser Gruppe mehr Personen Vollzeit arbeiten.

#### 4.4.7 Familienphase

Die Homeoffice-Nutzung der Männer (35 %) und der Frauen (31 %) erfährt annahmegemäß, deutliche Verschiebungen über die Familienphasen, wobei die Nutzungsquoten der Väter konstant über der der Mütter liegt.

Bei den Kinderlosen werden noch etwa ähnliche Quoten ausgewiesen, sobald aber Kinder vorhanden sind, trennen sich die Wege der Erwerbsbeteiligung. Mütter nehmen in den ersten Jahren des Kindes viel häufiger und länger Karenzzeiten und kehren oft nur im Teilzeitausmaß zurück. Männer nutzen offenbar die Flexibilitätsmöglichkeiten im Rahmen ihrer Beschäftigung, bleiben aber weitgehend im Vollzeitausmaß. Damit nutzen sie effektiv auch zu höherem Ausmaß (43 % – 44 %) bestehende Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Homeoffice, sowohl in der Phase vor Schuleintritt wie auch zur Phase der Schulpflicht des jüngsten Kindes. Erst wenn die Kinder älter sind, wird Homeoffice seitens der Väter weniger oft beansprucht (32 %). Bei den Müttern wird ein etwas anderer Verlauf evident: Anfangs, vor Schuleintritt, nehmen die Mütter, die am Erwerb partizipieren, ebenfalls oft Homeoffice in Anspruch, in der Schulphase reduziert sich der Homeoffice-Anteil aber bereits deutlich (31 %). Schließlich, nach Beendigung der Schulpflicht des jüngsten Kindes, nehmen die Mütter nur noch zu 26 % Homeoffice effektiv in Anspruch.

**Abbildung 14: Homeoffice-Quoten nach Familienphase (Alter des jüngsten Kindes)**

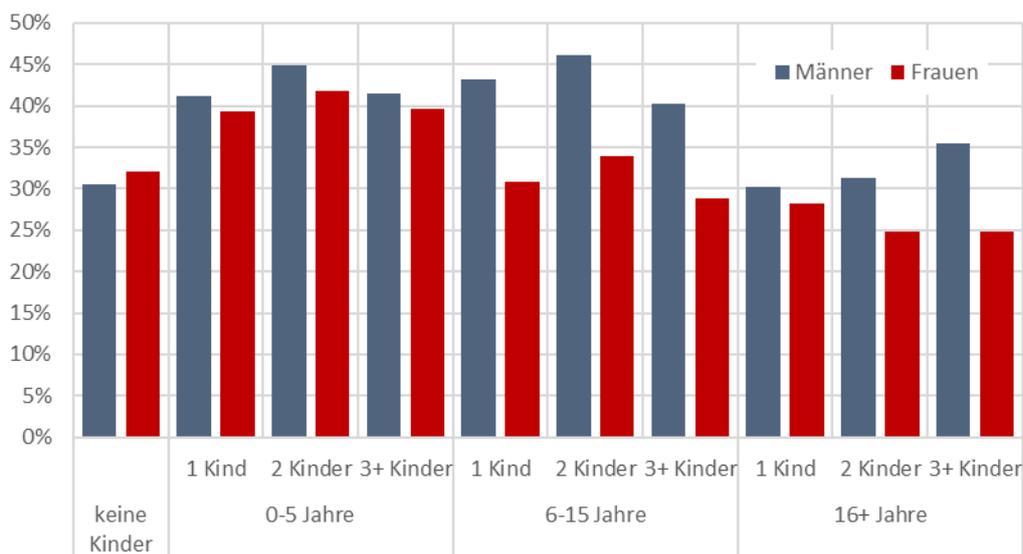


*Datenquelle: GGP.at; n=5.300*

Dieser kontinuierliche Rückgang der Homeoffice-Nutzung der Mütter ist – zumindest aus familiärer Sicht – auch eher nachvollziehbar als der plötzliche Rückgang bei den Vätern von

älteren Kindern. Ebenfalls aus Familiensicht müsste angenommen werden, dass die Homeoffice-Nutzung pro Familienphase mit der Anzahl der Kinder kontinuierlich ansteigt. Dies kann jedoch nur teilweise bestätigt werden: In der vorschulischen wie in der Phase der Schulpflicht liegt die Homeoffice-Nutzung der Eltern mit zwei Kindern tatsächlich jeweils über jener der Eltern mit einem Kind. Eltern von zumindest drei Kindern weisen in diesen Phasen wieder eine etwas geringere Homeoffice-Nutzung aus. Hier handelt es sich auch vermehrt um Personen mit Migrationshintergrund, deren Arbeitsverhältnisse oft geringere Flexibilitätsspielräume eröffnet haben.

**Abbildung 15: Homeoffice-Quoten nach Familienphase und Kinderzahl**



Datenquelle: GGP.at; n=5.300

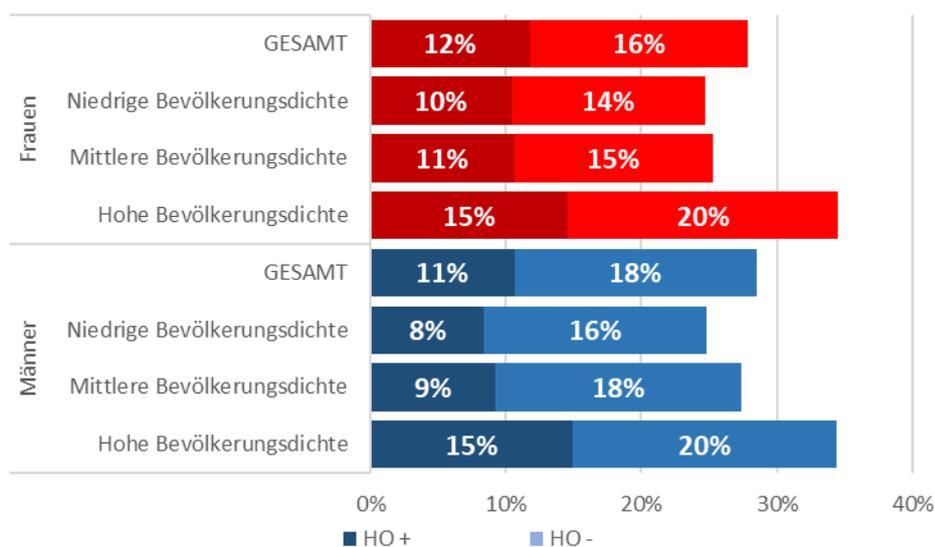
Nur bei älteren Kindern verläuft die Homeoffice-Nutzung der Väter annahmegemäß: je mehr Kinder, desto kontinuierlich höher die Homeoffice-Nutzung. Bei den Müttern ist jedoch ein fallender Verlauf festzumachen: ab zwei älteren Kindern nehmen nur noch 25% der Mütter Homeoffice in Anspruch.<sup>10</sup>

#### 4.4.8 Urbaner und ländlicher Raum

Homeoffice scheint in erster Linie ein städtisches Phänomen zu sein. Laut Arbeitkräfteerhebung des österreichischen Mikrozensus ist erkennbar, dass 35 % der Männer wie der Frauen in städtischen Bereichen Homeoffice nutzen, 15 % mehrheitlich, weitere 20 % zumindest einmal pro Woche.

<sup>10</sup> Dies hängt in erster Linie mit der Selektivität der Erwerbsbeteiligung von Müttern mit mehreren Kindern zusammen.

**Abbildung 16: Homeoffice-Nutzung nach Regionstyp**



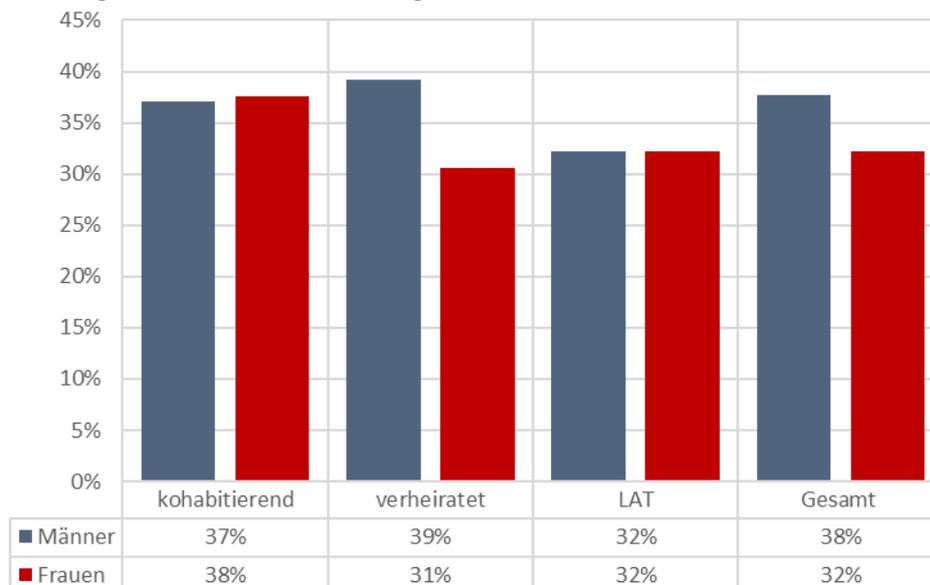
*Datenquelle: Mikrozensus 2022–2023; Legende: „HO +“ = überwiegend im HO gearbeitet; „HO -“ = nicht überwiegend im HO; Ausschließlich unselbstständig Erwerbstätige*

Diese hohen Anteile können im ländlichen und kleinstädtischen Raum nicht erreicht werden. Dies ist umso erstaunlicher, als gerade in diesen Regionen die Anfahrtswege weit länger und auch der Ausbau des öffentlichen Verkehrs weniger weit fortgeschritten ist. Seitens der Arbeitnehmer:innen bestünde also gerade in den weniger dicht besiedelten Räumen ein höherer Bedarf an Homeoffice-Möglichkeiten.

#### 4.4.9 Partnerschaftsform

Auch die Form der aktuellen Partnerschaft kann eine Rolle in der Erwerbspartizipation sowie in deren konkreter Ausgestaltung spielen. In diesem Abschnitt wird also auf Personen mit Partner:innen fokussiert. Die Gesamtverteilungen beziehen sich ausschließlich auf diese Subgruppe. Männer in Partnerschaft weisen einen Homeoffice-Anteil von 38 % aus. Sie sind offenbar demnach noch Homeoffice-freudiger als Männer, die in keiner Partnerschaft leben. Frauen in Partnerschaft weisen hingegen einen nur geringfügig höheren Homeoffice-Anteil aus.

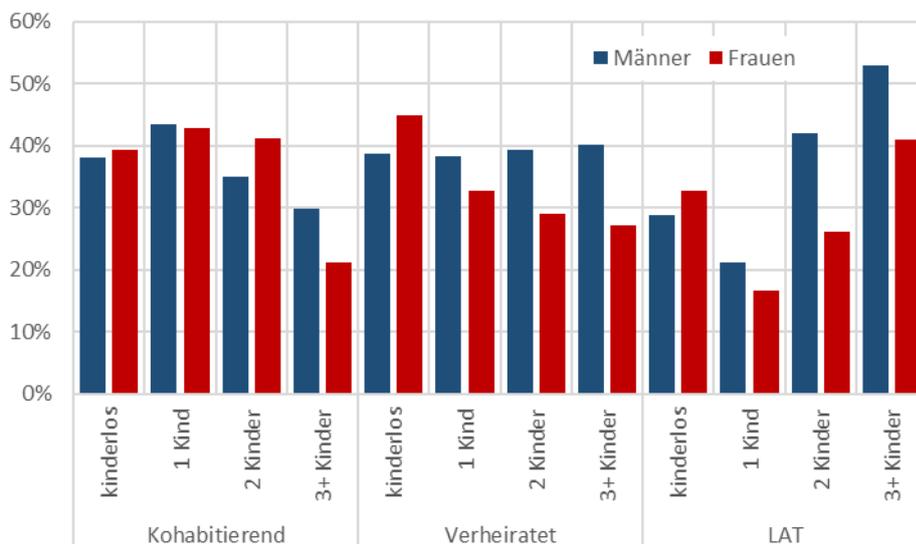
**Abbildung 17: Homeoffice-Nutzung nach Partnerschaftsform**



Datenquelle: GGP.at; n=4.286 in Partnerschaft Lebende

Hier zeigt sich, dass das strukturelle Geschlechterdifferential der Homeoffice-Nutzung ausschließlich bei den verheirateten Personen auftritt. Unverheiratet Kohabitierende sowie Personen in bilokalen Partnerschaften weisen keine Geschlechterunterschiede auf.

**Abbildung 18: Homeoffice-Nutzung nach Partnerschaftsform und Kinderzahl**



Datenquelle: GGP.at; n=4.286; LAT: „living apart together“

## 4.5 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es ist davon auszugehen, dass effektiv in Anspruch genommene Homeoffice-Möglichkeiten in erster Linie die Vereinbarkeit von Familie, Haushaltsagenden und beruflichen Aufgaben positiv beeinflussen wird. Wie zuvor bereits ausgeführt, steigert Homeoffice die Flexibilität, schnell von privaten zu beruflichen Aufgaben zu wechseln – und umgekehrt. Weiters wird der tägliche Zeitdruck durch den Entfall der Arbeitswege gelindert. Wie weiter oben aber bereits dargelegt, werden diese Effekte bereits vom Erwerbsausmaß sowie der immanenten Arbeitszeitflexibilität, die zahlreiche Arbeitsstellen inzwischen aufweisen, zum Gutteil bereits vorweggenommen.

Wie kann Vereinbarkeit überhaupt erfasst werden? Im GGP wurde dafür ein Instrumentarium aus vier Indikatorfragen (WRK15) entwickelt, die diese Themenstellung umfassend darlegen sollen:

*Wie oft kam Folgendes in den letzten drei Monaten vor?*

- a. *Ich war so müde von der Arbeit, dass ich die notwendigen Hausarbeiten nicht mehr machen konnte.*
- b. *Weil ich so viel Zeit in meinem Beruf verbringe, war es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie nachzukommen.*
- c. *Wegen der Hausarbeit kam ich zu müde zur Arbeit, um meine Aufgaben dort gut erfüllen zu können.*
- d. *Wegen meiner Pflichten in der Familie war es schwierig, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.*

Jede dieser Fragen konnte anhand der gleichen Ordinalskala beantwortet werden:

1. *Mehrmals in der Woche*
2. *Mehrmals im Monat*
3. *Ein- oder zweimal im Monat*
4. *Niemals*

Damit ergeben sich 16 mögliche Kombinationen, die den Vereinbarkeitsgrad beschreiben. Sinnhafterweise werden diese Ausprägungen in dieser Analyse zu einem binomialen Item für Vereinbarkeit zusammengefasst. Sobald eine der Fragen 2 „Mehrmals im Monat“ oder gar 1 „Mehrmals in der Woche“ ausweist, ist die Vereinbarkeit von Haushalt, Familie und Beruf nicht mehr gegeben. Wenn hingegen sämtliche Indikatorfragen mit 3 „Ein- bis zweimal im Monat“ oder 4 „Niemals“ beantwortet wurden, wird hingegen zugewiesen, dass Vereinbarkeit nach wie vor gegeben ist.

### 4.5.1 Vereinbarkeit bei allen Erwerbstätigen

Wie bereits in Abbildung 19 veranschaulicht, trägt Homeoffice etwas zur Entlastung von Müttern und Vätern bei, wenn auch nicht in einem überragend großen Ausmaß, wie Abbildung 19 veranschaulicht. In einer Gesamtansicht, also einem Verfahren, das für zahlreiche weitere

wesentliche Einflussgrößen auf die Vereinbarkeit kontrolliert und so den residualen Effekt von beanspruchten Homeoffice-Regelungen ausweisen kann, gilt es nun herauszuarbeiten, ob der Einfluss des Homeoffice vergleichsweise gering ausfällt, oder erst in Kombination mit den anderen Einflussgrößen in seinem höheren Ausmaß erkannt werden kann. Wie weiter oben in der Literaturanalyse dargelegt, müsste man annehmen, dass die positiven Effekte von Homeoffice auf die Vereinbarkeitsanforderungen auf der Hand liegen.

**Abbildung 19: Anteil der durch Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit stark Belasteten**



Datenquelle: GGP.at; n=5.326

Diese Gesamtansicht wird über ein generalisiertes Regressionsverfahren, konkret das Verfahren der Logistischen Regression, generiert. Zur möglichst direkten Interpretierbarkeit wurde die Komplexität insofern geringgehalten, als dass die additive Separabilität der beeinflussenden Größen beibehalten wurde. In einem zentralen Punkt wäre allerdings ein Interaktionsterm unausweichlich: Dem wechselseitigen Zusammenhang von Erwerbsausmaß und Homeofficenutzung. Zur Simplifizierung des Modellansatzes wurden diese beiden Einflussgrößen zu einer kategorialen Determinante zusammengefasst: der Kombination aus Erwerbsausmaß (simplifizierend in Vollzeit- und Teilzeitausmaß unterteilt) und Homeofficenutzung. Im einfachen Fall wird nur unterschieden, ob jemand zu seinem/ihrer Erwerbsausmaß Homeoffice beansprucht oder nicht. In komplexeren Ansätzen weiter unten wird auch nach dem Ausmaß der Homeofficebeanspruchung differenziert.

Die Logistischen Regressionen in Tabelle 1 bestehen aus separaten Schätzverfahren für Männer und Frauen, jeweils anhand eines Grundmodells und eines erweiterten Ansatzes. Im Folgenden werden die Einflüsse auf die Vereinbarkeit über alle Modelle vergleichend interpretiert.

Generell ist zu beachten, dass die Schätzverfahren für Männer und Frauen sich gleich eingangs anhand der Konstante deutlich unterscheiden. Männer weisen eine stark positive, im Grundmodell auch signifikante Grundneigung zur hohen Vereinbarkeit aus, bei Frauen ist das Gegenteil erkennbar. Vor allem im erweiterten Modell wird offensichtlich, dass Frauen eher Vereinbarkeitskonflikten ausgesetzt sind, die – jedenfalls in den vorliegenden Modellansätzen – nur teilweise durch die identifizierten und gewählten Einflussfaktoren erklärt werden können.

**Tabelle 1: Einflüsse auf die Vereinbarkeit von Haushalt, Familie und Beruf**

	Grundmodell				Erweitertes Modell			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
Konstante	2,416	****	0,931		1,307		0,604	**
Alter: 18 – 24	0,665	*	0,780		0,847		0,909	
Alter: 25 – 34	0,661	**	0,884		0,902		1,165	
Alter: 35 – 49	0,693	**	0,821	^	0,735	^	0,930	
Alter: 50 – 59 [r]	1		1		1		1	
Partner vorhanden?	1,259	^	1,114		1,259		1,071	
Ausbildung: maximal Pflichtschule	0,580	**	1,124		0,603	**	1,272	
Ausbildung: Lehre, Matura	0,854		1,09		0,96		1,175	^
Ausbildung: Meister bzw. akad.Diplom [r]	1		1		1		1	
Österreich [r]	1		1		1		1	
Deutschland	1,422		0,928		1,271		1,005	
EU-West	1,050		0,892		0,966		1,017	
EU-Ost	0,948		0,615	***	1,061		0,525	****
sonstige	0,359	***	0,707		0,379	**	0,658	
keine Kinder [r]	1		1		1		1	
ein Kind	1,177		1,030		0,981		0,845	
2 Kinder	1,368		1,032		1,162		0,977	
3+ Kinder	1,006		1,218		1,108		1,304	
keine Kinder [r]	1		1		1		1	
jüngstes Kind: 0–5 Jahre	0,499	*	0,983		0,604		1,106	
jüngstes Kind: 6–15 Jahre	0,672		0,894		1,037		1,006	
jüngstes Kind: 16+ Jahre	0,724		1,084		0,959		1,313	
Vollzeit - kein Homeoffice [r]	1		1		1		1	
Vollzeit - mit Homeoffice	1,072		1,193		0,931		0,825	
Teilzeit - kein Homeoffice	1,246		1,950	****	1,168		1,859	****
Teilzeit - mit Homeoffice	1,550	^	2,149	****	1,213		1,701	***
schwierige ökonomische Lage					0,468	****	0,581	****
mittlere ökonomische Lage [r]					1		1	
gute ökonomische Lage					1,288	*	1,312	**
flexible Arbeitszeiten					1,858	****	1,758	****
N   df	2145	8	2850	8	1743	10	2435	10
Wald   pR <sup>2</sup>	54,0	0,027	83,0	0,028	112,8	0,071	152,0	0,061

Signifikanzniveaus: ^  $p < 0.15$ , \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*\*  $p < 0.001$

Quelle: GGP.at 2023 – eigene Berechnungen ÖIF

Seitens der Männer ist erkennbar, dass sich die Vereinbarkeit erst mit dem Alter einstellt. Unter 50-Jährige weisen im Grundmodell ein signifikant geringeres Vereinbarungsausmaß aus. Dies ist im Grundmodell auch bei Frauen erkennbar, jedoch im statistisch noch nicht signifikanten Ausmaß. Dieser Effekt wird jedoch weitgehend nivelliert, sobald im erweiterten Modell die ökonomische Lage und das Vorhandensein von flexiblen Arbeitszeiten berücksichtigt werden. Diese beiden zusätzlichen Kovariate, die beide hohe positive Korrelation mit der Altersklasse ausweisen, zeigen signifikante und deutliche Einflüsse. Mit flexiblen Arbeitszeiten wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich verbessert – weit mehr und signifikanter als Homeoffice. Auch eine vergleichsweise gute ökonomische Lage wirkt sich – direkt wie indirekt – positiv auf die Vereinbarkeit aus. Dadurch wird der ausweisbare Alterseffekt im erweiterten Modell gedämpft und verliert an Signifikanz.

Das Vorhandensein von Partner:innen steigert zwar die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Männer weisen erwartungsgemäß höhere Steigerungen als Frauen aus. Dennoch bleibt der Einfluss dieser Kovariate nur wenig bis unzureichend statistisch abgesichert.

Der Einfluss der Bildungsstufe zeigt bei Männern ein zu erwartendes Ergebnis: Männer, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, weisen weit höhere Vereinbarkeitskonflikte auf. Darin unterscheiden sie sich statistisch signifikant von Männern im oberen Bildungssegment. Auch Männer im mittleren Bildungssegment (Matura, Fachmittelschule bzw. Lehrabschluss) weisen etwas geringere Vereinbarkeit aus, diese Differenzen bleiben jedoch unterhalb jeder Signifikanzschwelle. Frauen in niedrigen und mittleren Bildungssegmenten scheinen hingegen Beruf und Familien samt Haushalt besser vereinbaren zu können als Frauen mit hohen Bildungsabschlüssen. Dies ist jedoch – sobald das Erwerbsausmaß mitberücksichtigt wird – nicht hinreichend statistisch abgesichert.

Differenziert nach Herkunftsland ist erkennbar, dass Frauen aus den östlichen EU-Staaten sowie Männer aus Staaten außerhalb der EU deutlich und signifikant geringere Vereinbarkeit aufweisen. Hingegen schwankt die Vereinbarkeit von Männern und Frauen aus Deutschland und anderen westlichen EU-Staaten um das Referenzniveau der Österreicher:innen.

Es erscheint erstaunlich, dass bereits im Grundmodell erkennbar wird, dass Kinderzahl sowie Familienphase (nach dem Alter des jüngsten Kindes angesetzt) wenig signifikante Einflüsse auf die Vereinbarkeit ausweisen. Es muss berücksichtigt werden, dass nur Personen in diesen Regressionsansatz Eingang gefunden haben, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren. Dadurch unterliegen vor allem Frauen mit Kindern im vorschulischen Alter einem Selbstselektionseffekt – sie scheinen in der Analyse nicht auf. Deren Männer hingegen, so kann weiter geschlussfolgert werden, unterliegen in der Phase, da die Mutter vollständig bei den Kindern ist, einem geringeren Vereinbarkeitsdruck. Dennoch weisen diese Männer deutlich geringere Vereinbarkeitswerte aus, wenn auch statistisch nur schwach abgesichert. Trotz der geringen Signifikanz der Einflüsse werden die Indikatoren der Familienstruktur im Analysemodell beibehalten, um die Einflüsse der anderen Kovariate konkreter herausarbeiten zu können.

Schließlich die zentrale Kovariate der Analyse: steigert die Inanspruchnahme von Homeoffice die Vereinbarkeit? Wie bereits oben beschrieben, wird die Inanspruchnahme von Homeoffice nach dem Erwerbsausmaß (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) differenziert. Damit kann der Effekt des Homeoffice adäquat abgebildet werden, da so die durch Homeoffice erzielbare Steigerung des Vereinbarkeitspotentials nach unterschiedlichen Gruppen des Vereinbarkeitsbedarfs unterschieden wird.

Im einfachen Grundmodell scheint es, als würde Homeoffice sowohl unter Voll- wie unter Teilzeitbeschäftigten positive Effekte auf die Vereinbarkeit haben. Diese Effekte sind jedoch – pro Arbeitszeitausmaß, nicht signifikant. Der einzige signifikante Effekt ist bei Frauen nachweisbar, allerdings nicht zwischen Homeofficenutzerinnen und Frauen, die ausschließlich an der Arbeitsstelle arbeiten, sondern in erster Linie zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Auch unter den teilzeitbeschäftigten Frauen sind keine signifikanten Steigerungen der Vereinbarkeit durch die Inanspruchnahme von Homeoffice nachweisbar.

Im erweiterten Modell, also bei zusätzlicher Kontrolle hinsichtlich des von den Befragten empfundenen Lebensstandards und vor allem unter Hinzunahme der Informationen hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitszeiten, zeigt sich, dass zwar Teilzeitbeschäftigten die Vereinbarkeit der Frauen nach wie vor deutlich und signifikant steigern, die Beanspruchung von Homeoffice die Vereinbarkeit aber sogar marginal zu reduzieren scheint. Dieses Ergebnis erfordert eine eingehendere Untersuchung, die die Homeofficebeanspruchung noch weiter differenziert. Diese wird in Tabelle 2 dargelegt.

Die beiden zusätzlichen Kovariate des erweiterten Modells steigern die anfängliche Schätzgüte deutlich, reduzieren aber auch einige Signifikanzausweise von Kovariaten, die bereits im Grundmodell enthalten waren. Erwartungsgemäß reduziert sich die Vereinbarkeit deutlich und höchst signifikant, wenn sich die Betroffenen in einer schwierigen ökonomischen Lage befinden. Hier müssen Beschäftigungsangebote angenommen werden, die mitunter nur wenig kompatibel mit den familiären Anforderungen sind. Bei guter ökonomischer Lage kann hingegen auf die Gestaltbarkeit des Arbeitsumfelds weit eher Einfluss genommen werden, bzw. bieten Arbeitgeber gut qualifizierten Beschäftigten von sich aus kompatible Arbeitsbedingungen. Auch dieser Effekt ist statistisch noch gut abgesichert.

Den weit höchsten Beitrag zur Vereinbarkeit, ohne die Arbeitszeit zu reduzieren, haben aber flexible Arbeitszeiten. Ihr Effekt übertrifft bei weitem den Effekt von beanspruchtem Homeoffice.

#### **4.5.2 Vereinbarkeit bei Personen mit Kindern**

Wenn obiges erweitertes Modell nun vergleichend nur für Eltern mit Kindern angewandt wird, können einzelne Effekte klarer abgelesen werden (Tabelle 2)<sup>11</sup>. Die Mehrzahl der Koeffizienten verbleibt im gleichen Bereich. Naheliegenderweise wird nun ausgewiesen, dass Alleinerzieherinnen deutlich häufiger in Vereinbarungskonflikte kommen, demnach weisen Mütter mit Partnern signifikant höhere Vereinbarkeitslevels aus.

---

<sup>11</sup> Links noch das gleiche Schätzverfahren, jedoch mit weiterer Differenzierung der Homeoffice-Nutzung, rechts das gleiche Modell nur für Eltern. Aufgrund der Differenzierung der Kovariaten zur Homeoffice-Nutzung kommt es zu geringfügigen Änderungen der Koeffizienten. Die Signifikanzausweise bleiben erhalten.

**Tabelle 2: Einflüsse auf die Vereinbarkeit bei Personen mit Kindern**

	Alle Erwerbstätigen				Erwerbstätige mit Kindern			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
Konstante	1,313		0,608	**	0,993		0,395	**
Alter: 18 – 24	0,837		0,909		0,786		2,267	
Alter: 25 – 34	0,904		1,163		0,865		1,313	
Alter: 35 – 49	0,744	^	0,932		0,704	^	0,943	
Alter: 50 – 59 [r]	1		1		1		1	
Partner vorhanden?	1,246		1,071		0,912		1,458	**
Ausbildung: maximal Pflichtschule	0,610	*	1,271		0,516	**	1,181	
Ausbildung: Lehre, Matura	0,970		1,173	^	0,904		1,224	^
Ausbildung: Meister bzw. akad.Diplom [r]	1		1		1		1	
Österreich [r]	1		1		1		1	
Deutschland	1,266		0,998		1,134		1,580	
EU-West	0,949		1,031		0,334	*	0,762	
EU-Ost	1,041		0,526	****	1,005		0,554	***
Sonstige	0,378	**	0,660		0,493	^	0,760	
keine Kinder [r]	1		1					
ein Kind	1,006		0,848		1		1	
2 Kinder	1,190		0,982		1,186		1,147	
3+ Kinder	1,120		1,314		1,090		1,507	**
keine Kinder [r]	1		1					
jüngstes Kind: 0–5 Jahre	0,587		1,106		1		1	
jüngstes Kind: 6–15 Jahre	1,023		1,001		1,741	**	0,973	
jüngstes Kind: 16+ Jahre	0,935		1,3		1,56	^	1,311	
Vollzeit - kein Homeoffice [r]	1		1		1		1	
Vollzeit - 1Tag / Woche HO	0,852		0,997		0,974		0,854	
Vollzeit - 2+Tage/Woche HO	0,975		0,766	^	1,098		0,822	
Teilzeit - kein Homeoffice	1,173		1,858	****	1,162		1,836	****
Teilzeit - 1Tag / Woche HO	0,475		1,982	***	0,656		1,879	**
Teilzeit - 2+Tage/Woche HO	1,814		1,583	**	3,100	*	1,558	**
schwierige ökonomische Lage	0,461	****	0,579	****	0,524	***	0,566	****
mittlere ökonomische Lage [r]	1		1		1		1	
gute ökonomische Lage	1,277	*	1,306	**	1,391	*	1,251	^
flexible Arbeitszeiten	1,860	****	1,754	****	1,985	****	1,784	****
N   df	1743	10	2435	10	962	10	1540	10
Wald   pR <sup>2</sup>	113,9	0,074	153,1	0,062	82,3	0,086	113,1	0,070

Signifikanzniveaus: ^  $p < 0.15$ , \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*\*  $p < 0.001$

Quelle: GGP.at 2023 – eigene Berechnungen ÖIF

Wiesen zuvor bereits Frauen mit mindestens drei Kindern eine höhere Vereinbarkeit aus, ist dieses Ergebnis nun auch statistisch signifikant. Hier ist jedoch Vorsicht bei der Interpretation geboten: nicht die hohe Kinderzahl steigert die Vereinbarkeit, sondern dieses Ergebnis zeigt lediglich, dass Frauen mit mindestens drei Kindern, die am Erwerb partizipieren, dies nur können, weil die Vereinbarkeit gesichert ist. Alle anderen Frauen mit drei oder mehr Kindern, die nicht partizipieren, fallen auch aus der Analyse heraus. Vergleichbar sind hingegen die Ausweise nach Kinderzahl.

Die zentrale Frage, der Einfluss von Homeoffice auf die Vereinbarkeit kann in diesem Ansatz differenzierter behandelt werden: Deutlicher als zuvor ist erkennbar, dass – verglichen mit dem Arbeitsausmaß und dem Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten – Homeoffice nur wenig zur Vereinbarkeit beiträgt. Bei Männern in Teilzeit erscheint es bei differenzierterem Ansatz nach

Homeofficeintensität, dass diese, sofern sie nur einen Tag im Homeoffice sind, tendenziell negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit verspüren dürften. Dieses Ergebnis ist jedoch vor allem aufgrund der geringen Fallbesetzung von Teilzeit arbeitenden Männern trotz deutlicher Abweichung der Odds-Ratio, die suggeriert, dass Männer in Teilzeit mit einem Tag Homeoffice in der Woche nur halb so hohe Vereinbarkeitslevels aufweisen wie Vollzeit arbeitende Männer ohne Homeoffice, nicht signifikant. Sobald aber zumindest zwei Tage pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden können, dürfte die Vereinbarkeit weit über den Referenzwert steigen. Dennoch ist auch dies aufgrund der geringen Substichprobe Teilzeit arbeitender Männer noch nicht signifikant. Fokussiert man auf Väter, wird dieser Effekt sowohl hinsichtlich des Koeffizientenwerts als auch der Signifikanz deutlicher: Väter in Teilzeit mit zumindest zwei Tagen Homeoffice haben die dreifache Chance, Beruf und Familie gut vereinbaren zu können.

Bei Frauen sieht die Relation deutlich anders aus. Mit der vorrangigen Zuständigkeit für familiäre und haushaltsspezifische Agenden wird evident, dass vor allem das Teilzeitausmaß die Vereinbarkeit fördert. Ob diese Frauen nun ihrer Teilzeittätigkeit nun einen Tag pro Woche via Homeoffice nachgehen können, ändert an der Chance zur Vereinbarkeit so gut wie nichts. Es ist aber zu erkennen, dass die Vereinbarkeit weniger gefördert wird, wenn die Frauen ihrer Teilzeittätigkeit zumindest zwei Tage pro Woche via Homeoffice nachgehen. Dies liegt wohl in erster Linie darin begründet, dass diese Frauen dann weitgehend alle haushaltsspezifischen, wie familiären Agenden übernehmen.

#### **4.5.3 Vereinbarkeit bei Paarfamilien**

Reduziert man die Analyse auf Personen in Partnerschaften (Tabelle 3), so wird evident, dass sich die Ergebnisse kaum verändern. Auch die Hinzunahme der Partnerschaftszufriedenheit, die hochsignifikante positive Einflüsse auf die Vereinbarkeit ausweist, verändert die Parameterwerte des bisherigen Modells kaum. Die Zufriedenheit mit der Partnerschaft beeinflusst aber die Vereinbarkeit stark und signifikant positiv. Hier ist von einem Feedback-Effekt auszugehen: die Vereinbarkeit fördert die Zufriedenheit mit der Partnerschaft, wodurch auch die empfundene Vereinbarkeit weiter unterstützt wird.

**Tabelle 3: Vereinbarkeit von Personen in Partnerschaft**

	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Konstante	1,75 *	0,581 **	1,307	0,459 ***
Ausbildung: maximal Pflichtschule	0,699	1,326	0,624 *	1,247
Ausbildung: Lehre, Matura	0,855	1,251 *	0,847	1,237 *
Ausbildung: Meister bzw. akad. Diplom [r]	1	1	1	1
Österreich [r]	1	1	1	1
Deutschland	1,331	1,042	1,237	0,994
EU-West	0,732	0,948	0,719	0,976
EU-Ost	1,034	0,513 ***	1,007	0,522 ***
sonstige	0,218 ****	0,599 ^	0,258 ***	0,598 ^
Vollzeit - kein Homeoffice [r]	1	1	1	1
Vollzeit - 1Tag / Woche HO	0,876	1,042	0,86	1,09
Vollzeit - 2+Tage/Woche HO	0,937	0,801	0,961	0,816
Teilzeit - kein Homeoffice	1,682 **	1,962 ****	1,717 **	2,046 ****
Teilzeit - 1Tag / Woche HO	1,239	1,796 **	1,363	1,827 **
Teilzeit - 2+Tage/Woche HO	2,067	1,527 **	2,031	1,531 **
schwierige ökonomische Lage	0,42 ****	0,54 ****	0,447 ****	0,546 ****
mittlere ökonomische Lage [r]	1	1	1	1
gute ökonomische Lage	1,227	1,293 **	1,252	1,294 **
flexible Arbeitszeiten	1,969 ****	1,729 ****	1,979 ****	1,771 ****
Zufriedenheit mit Partnerschaft			1,718 ****	1,307 **
N   df	1391   10	1929   10	1355   11	1870   11
Wald   pR <sup>2</sup>	108,4   0,084	138,8   0,069	115,3   0,093	141,9   0,074

Signifikanzniveaus: ^  $p < 0.15$ , \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*\*  $p < 0.001$ ;

Zusätzlich kontrolliert nach Alter der Befragten, Anzahl der Kinder und Familienphase

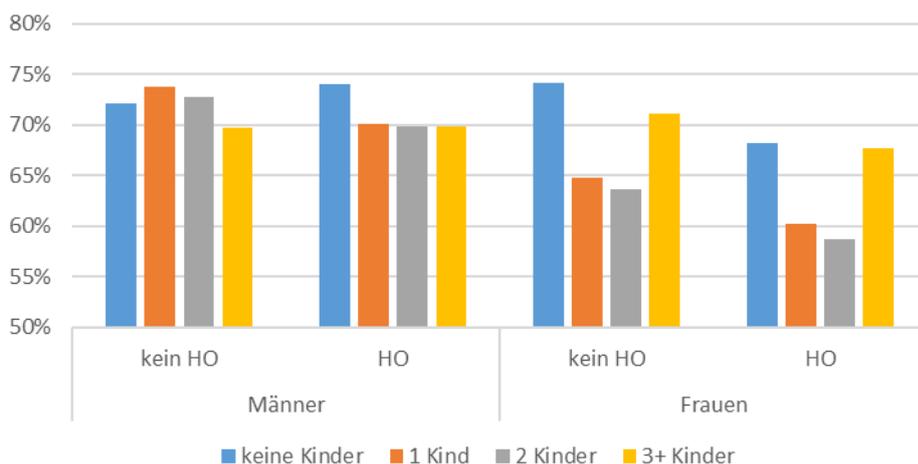
Quelle: GGP.at 2023 – eigene Berechnungen ÖIF

Aus diesem Grunde stellt sich die Frage, ob die Partnerschaftszufriedenheit nicht selbst wesentlich auch von den Zeitrestriktionen des Erwerbslebens abhängt. Hierfür wird die Partnerschaftszufriedenheit im nächsten Abschnitt anhand der zuvor bereits identifizierten Kovariate, den Erhebungsgrößen der Zuständigkeit für spezifische Haushalts- und Kinderbetreuungsangelegenheiten sowie eben dem Erwerbsausmaß, der Arbeitszeitflexibilität und der beanspruchten Homeofficemöglichkeiten untersucht.

#### 4.5.4 Steigt die Partnerschaftszufriedenheit durch Homeoffice?

Generell wird angenommen, dass Homeoffice – vor allem in Verbindung mit Teilzeitarbeit – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigert und damit zur wechselseitigen Partnerschaftszufriedenheit beiträgt.

**Abbildung 20: Anteil der mit der eigenen Partnerschaft zumindest durchschnittlich Zufriedenen**



Datenquelle: GGP.at; n=4.135

Die einfache deskriptive Betrachtung zur Partnerschaftszufriedenheit (Abbildung 20) lässt aber den Eindruck erwachen, dass Homeoffice-Nutzung einen negativen Effekt auf die Partnerschaftszufriedenheit haben muss. Diese Zufriedenheitswerte der Homeofficenutzer:innen sind bei fast jeder ausgewiesenen Kinderzahl geringer als die von Erwerbstätigen, die kein Homeoffice beanspruchen können.

Doch diese Schlussfolgerung wäre zu schnell: Die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Partnerschaft hängt von zahlreichen Faktoren ab. Wie bereits in Kaindl & Neuwirth (2024) dargelegt, kann Partnerschaftszufriedenheit vor allem im Umgang der Partner:innen bei Unstimmigkeiten miteinander erfasst werden. Bei der Betrachtung hier wird hingegen auf die Statusvariablen sowie die effektiven Zuständigkeiten in der Haushaltsführung und Kinderbetreuung fokussiert.

Vorerst einige strukturelle Effekte auf die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Partnerschaft: Die Chance auf eine zufriedenstellende Partnerschaft halbiert sich bei LAT-Partnerschaften, wenn die Partner:innen also in zwei unabhängigen Haushalten wohnen. Während die Zufriedenheit der Männer von der Anzahl der kohabitierenden Kinder nur wenig berührt scheint, sind Mütter erkennbar unzufriedener mit ihren Partnern als kinderlose Frauen.

Wie nicht anders zu erwarten, drückt eine schwierige ökonomische Lage generell auf die Partnerschaftszufriedenheit, bei Frauen aber deutlicher und weit signifikanter. Aus Sicht der Männer steigert eine günstige ökonomische Lage die Chance auf Zufriedenheit in der Partnerschaft.

Flexible eigene Arbeitszeiten, die naheliegenderweise die Vereinbarkeit maßgeblich steigern, haben keinen direkt erkennbaren Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Partnerschaft. Hier wäre auch eher die Arbeitszeitflexibilität seitens der Partner relevant.

Im erweiterten Modell wird schließlich auch die mögliche Abhängigkeit der Partnerschaftszufriedenheit zur Verteilung der Haushalts- und Kinderbetreuungsagenden geprüft. Hier zeigt sich einerseits, dass die Zufriedenheit der Männer von den Haushaltsagenden weitgehend

unberührt bleibt, sie aber in einem Punkt gesteigerte Zufriedenheit in der Partnerschaft empfinden: Wenn sie vorrangig mit dem Kind spielen können. In diesem Fall verdreifacht sich die Chance auf Zufriedenheit mit der Partnerschaft. Auf Seite der Frauen wird ersichtlich, dass ihre Zufriedenheit mit der Partnerschaft tendenziell reduziert wird, wenn sie auch Tätigkeiten übernehmen, die zumeist Männern zugeschrieben werden. So kann die Chance auf Zufriedenheit in der Partnerschaft mehr als halbiert werden, wenn die Frau auch vorrangig für Reparaturen im Haus zuständig ist, üblicherweise die gemeinsamen Aktivitäten organisiert oder auch vorrangig für das Spielen mit den Kindern zuständig ist. Auch die vorrangige Zuständigkeit seitens der Frauen für Familienfinanzen, das Anziehen der Kinder oder das Staubsaugen senkt deren Zufriedenheit mit der Partnerschaft signifikant.

**Tabelle 4: Zufriedenheit mit der Partnerschaft**

	Grundmodell				Erweiterung Haushaltsagenden			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
Konstante	4,197	****	3,506	****	4,291	****	2,963	***
LAT-Partnerschaft	0,469	***	0,533	****	0,437	***	0,498	****
kein Kind im HH	1		1		1		1	
1 Kind im HH	0,968		0,574	****	1,04		0,666	**
2+ Kinder im HH	0,928		0,736	*	1,035		0,858	
Vollzeit - kein Homeoffice [r]	1		1		1		1	
Vollzeit - 1Tag / Woche HO	0,845		0,871		0,84		0,88	
Vollzeit - 2+Tage/Woche HO	0,977		0,872		0,966		0,849	
Teilzeit - kein Homeoffice	0,668	^	1,006		0,649	^	1,003	
Teilzeit - 1Tag / Woche HO	0,286	**	0,515	**	0,349	^	0,534	**
Teilzeit - 2+Tage/Woche HO	1,014		0,91		0,968		0,948	
schwierige ökonomische Lage	0,762	^	0,572	****	0,773		0,594	****
mittlere ökonomische Lage [r]	1		1		1		1	
gute ökonomische Lage	1,272	^	1,061		1,305	*	1,044	
flexible Arbeitszeiten	0,938		1,025		0,947		1,082	
H:Staubsaugen					1,109		0,682	***
H:Reparaturen					0,877		0,496	****
H:Finanzen					0,981		0,798	*
H:orgEvents					0,889		0,43	****
Kinder anziehen					1,095		0,577	**
mit Kindern spielen					3,086	***	0,481	**
N   df	1401	13	1944	13	1401	25	1944	25
pR <sup>2</sup>   Wald	0,038	52,5	0,046	98,3	0,047	65	0,089	174,1

Signifikanzniveaus: ^  $p < 0.15$ , \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*\*  $p < 0.001$ ; Zusätzlich kontrolliert nach Alter der Befragten, Migrationshintergrund beider Partner, Bildungslevel, Bildungsdifferential zwischen den Partnern, Anzahl der eigenen Kinder außerhalb des Haushalts, Familienphase nach Alter des jüngsten Kindes, Anzahl bisheriger kohabitierender Partnerschaften, gleichgeschlechtliche Partnerschaften, sowie im erweiterten Modell noch Zuständigkeit fürs Kochen, Wäsche waschen, Pflege der Kinder im Krankheitsfall, Schulaufgaben mit Kindern erarbeiten und Kinder zu Bett bringen.

Quelle: GGP.at 2023 – eigene Berechnungen ÖIF

Die auch hier zentral aufgeworfene Frage: „Beeinflusst die Inanspruchnahme von Homeoffice die Partnerschaftszufriedenheit?“ kann wiederum nur in Kombination mit dem Erwerbsummaß beantwortet werden. Vollzeit arbeitende Männer wie Frauen weisen marginal geringer

Partnerschaftszufriedenheit aus, sobald sie Homeoffice in Anspruch nehmen. Im Vollzeitbereich bleibt dieser Effekt aber noch insignifikant. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten sind aber doch signifikante Effekte erkennbar: Seitens der Männer reduziert Teilzeitarbeit per se – wenn auch noch nicht sonderlich signifikant – die Chance auf Zufriedenheit mit der Partnerschaft. Wenn die Teilzeittätigkeit zusätzlich auch noch ein Tag pro Woche via Homeoffice erledigt werden kann, sinkt die Chance auf Zufriedenheit in der Partnerschaft auf weniger als ein Drittel des Referenzwerts der Vollzeit Beschäftigten ohne Homeoffice. Bei Teilzeit arbeitenden Frauen mit einem Tag pro Woche Homeoffice reduziert sich die Chance auf Zufriedenheit auf gut die Hälfte. Diese Werte sind statistisch gut abgesichert. Interessanterweise entsprechen die Chancen auf Zufriedenheit mit der Partnerschaft bei Teilzeitbeschäftigten mit mindestens zwei Tagen Homeoffice pro Woche wieder den Ausgangswerten der Vollzeit Arbeitenden ohne Homeoffice. Aufgrund der Nähe zum Referenzwert wird keine Signifikanz ausgewiesen, die Differenz von einem und mindestens zwei Tagen Homeoffice bleibt aber in sich signifikant. Bei Teilzeit beschäftigten Männern wie Frauen kann also von einem U-Turn der Partnerschaftszufriedenheit mit der Anzahl der Homeoffice-Tage gesprochen werden. Es ist davon auszugehen, dass den Befragten bei Teilzeitarbeit mehr Haushaltsagenden übertragen werden. Erst ab zwei Tagen Homeoffice kann damit hinreichend flexibel umgegangen werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zufriedenheit mit der Partnerschaft zwar die Vereinbarkeit stützt, Erwerbsausmaß und Homeofficebeanspruchung aber direkt die Vereinbarkeit beeinflusst. Eine indirekte Beeinflussung über die Partnerzufriedenheit ist nur bedingt gegeben.

#### **4.5.5 Homeoffice und Aufteilung der unbezahlten Arbeit**

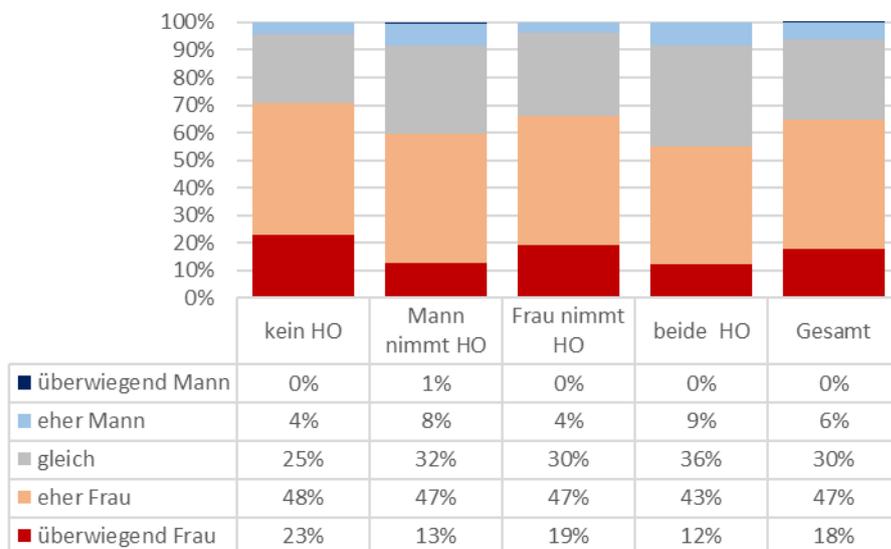
Homeofficenutzung kann durchaus die Verteilung der unbezahlten Arbeit innerhalb des Haushalts verschieben. Hier ist in erster Linie relevant, welcher der Partner;innen effektiv Homeoffice beansprucht. Hierbei ist weiter zu unterscheiden, ob Kinder zu betreuen sind oder nicht. Folgende Veranschaulichungen beziehen sich durchwegs auf kohabitierende Paare, bei denen beide Partner erwerbstätig sind.

Generell sind die unbezahlten Arbeiten zu Hause nach wie vor geschlechtsspezifisch asymmetrisch verteilt: Während bei kinderlosen Paaren etwa ein Fünftel der in Partnerschaft Lebenden angeben, dass die Frau überwiegend oder ausschließlich die Haushaltsagenden übernimmt, ist der Anteil der Männer, die Verantwortung für die Haushaltführung in diesem Ausmaß innehaben, nicht mehr ausmachbar. Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass zumindest ein schwacher Überhang an Haushaltsverantwortlichkeiten bei der Frau liegt, während knapp 30% von egalitärer Verteilung der Haushaltsagenden ausgehen. Lediglich 6% der Befragten sehen eher den Mann für Haushaltsagenden verantwortlich (Abbildung 21).

Wie in Abbildung 21 weiter ersichtlich, reduziert sich bei Homeofficetätigkeit der kinderlosen Männer der Anteil an Paaren, in denen überwiegend die Frau die Haushaltsagenden übernimmt, deutlich um 10 Prozentpunkte. Um fast diese Quote wächst der Anteil der kinderlosen Paare, bei denen die Haushaltsagenden etwa egalitär verteilt sind. Auch der Anteil der kinderlosen Paare, in denen der Homeoffice-nehmende Mann nun mehrheitlich für die Haushaltsagenden zuständig ist, verdoppelt sich von 4 % auf 8 %. Wenn hingegen nur die Frau im

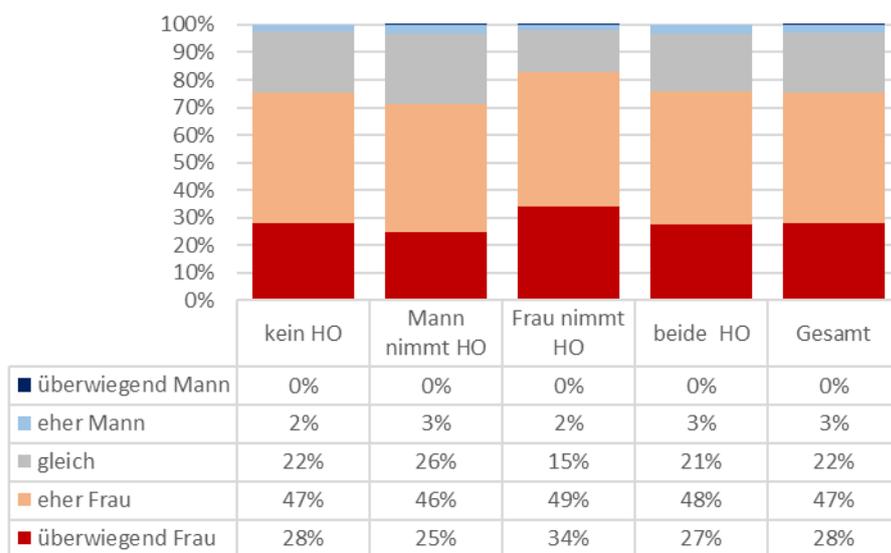
Homeoffice tätig ist, ist eine ähnliche Agendenverteilung erkennbar wie unter erwerbstätigen kinderlosen Paaren ohne Homeoffice. Interessant ist der Fall, wo beide Partner:innen Homeoffice beanspruchen. Hier fällt die Haushaltsagendenverteilung noch ein Stückweit egalitärer aus, als wenn nur der Mann Homeoffice beansprucht.

**Abbildung 21: Homeoffice und Verteilung der Hausarbeit bei Kinderlosen**



Datenquelle: GGP.at; n=1.109

**Abbildung 22: Homeoffice und Verteilung der Hausarbeit bei Eltern**



Datenquelle: GGP.at; n=1.947

Bei Eltern ist die Haushaltsagendenverteilung noch weit weniger egalitär: Wie in zahlreichen Studien nachgewiesen, erfolgt bei zahlreichen Familien eine deutliche Retraditionalisierung der Geschlechterrollen und damit der effektiven Verteilung der Haushaltsagenden nach Geburt des ersten Kindes. Diese Retraditionalisierung beschränkt sich hierbei nicht auf die ersten Lebensjahre der Kinder, sie setzt sich offenbar auch später fort. Damit wird auch nachvollziehbar,

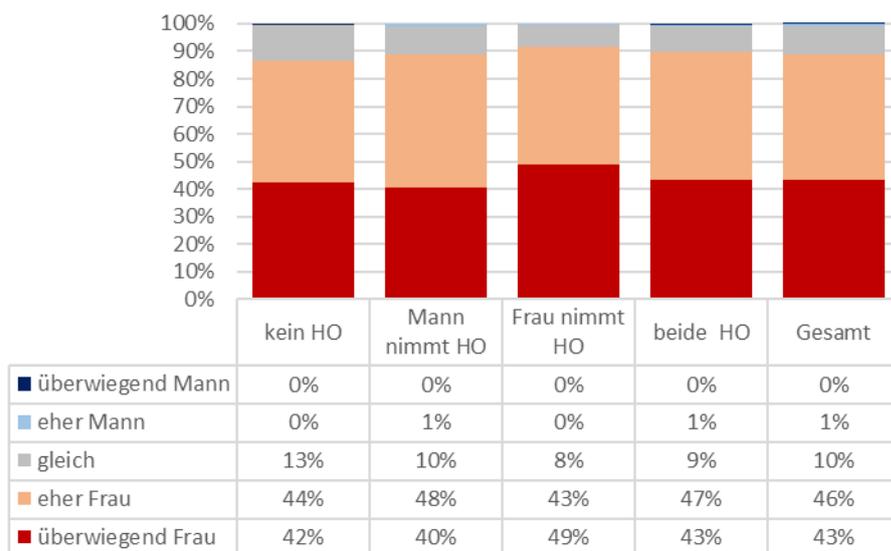
warum unter den Paaren mit Kindern<sup>12</sup> im Haushalt die Haushaltsagendenverteilung insgesamt traditioneller, also noch stärker auf Seiten der Frauen gelagert ist (siehe Abbildung 22).

Bei genauerer Betrachtung ist erkennbar, dass bei Paaren, bei denen beide erwerbstätig sind und kein Homeoffice beanspruchen können, durchaus vergleichbare Ergebnisse ablesbar sind wie bei Paaren mit Homeoffice-Nutzung. Homeofficenehmende Väter übernehmen aber weit aus weniger Haushaltsagenden als die kinderlosen Männer. Sofern aber ausschließlich die Mütter Homeoffice beanspruchen, steigen deren Haushaltstätigkeiten erkennbar, während in dieser Gruppe die Quote der Paare mit egalitärer Verteilung der Haushaltstätigkeiten deutlich abnimmt. Auch wenn beide Homeoffice nehmen können, ist wenig Unterschied zur Verteilung der Haushaltsagenden von Paaren, bei denen beide durchgehend auswärts arbeiten, erkennbar (Abbildung 22).

Die Indikatoren zur Messung der Aufteilung der Kinderbetreuungsagenden (bei Kindern bis 14 Jahre) zeigt ein noch deutlicheres Bild. Kinderbetreuung ist noch stärker ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt als Hausarbeit. In 89% aller Familien übernimmt die Frau zumindest mehrheitlich die Kinderbetreuung. Nur jede zehnte Familie wähnt die Verteilung der Kinderbetreuungsaufgaben einigermaßen gleichverteilt. Hier sind nur marginale Verschiebungen erkennbar, wenn ausschließlich der Vater Homeoffice beanspruchen kann (Abbildung 23).

Wo nur die Mutter Homeoffice nutzt, steigt auch die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung. Auch wenn beide Eltern Homeoffice beanspruchen, ist wenig Effekt auf die Zuständigkeit für Kinderbetreuung nachweisbar.

**Abbildung 23: Homeoffice und Verteilung der Kinderbetreuung bei Eltern (Kindern bis 14 Jahre)**



Datenquelle: GGP.at; n=723

<sup>12</sup> Hier werden Paare mit Kindern jeden Alters im Haushalt betrachtet.

#### 4.5.6 Kann das Stresslevel durch Homeoffice gesenkt werden?

Das Sondermodul des österreichischen GGP enthält auch einen kurzen Abschnitt zum Stressempfinden der Befragten. Die pointierten Fragen lauten:

*In den nächsten Fragen geht es um täglichen Stress. Denken Sie an die letzten drei Monate. Wie hoch war Ihr Stress in folgenden Bereichen:*

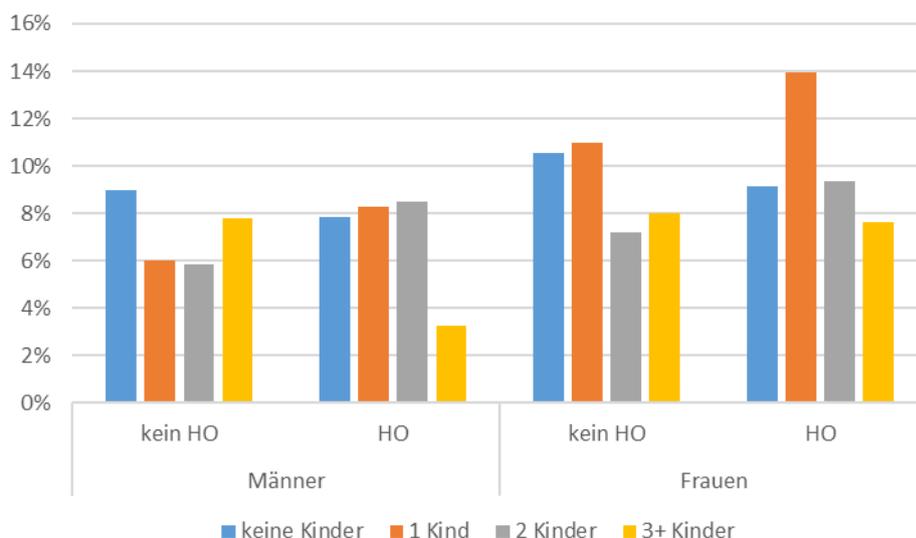
*... Im Allgemeinen?*

*... An Ihrem Arbeitsplatz?*

*... Bei der Hausarbeit?*

Es folgen noch weitere, spezifischere Bereiche. Die ersten drei Bereiche des Stressempfindens werden zu einem binomialen Indikator verdichtet, anhand dessen die Einflüsse der Kovariaten gemessen wird. Es ist zwar davon auszugehen, dass inhaltlich ähnliche Ergebnisse wie beim Vereinbarkeitsindikator ausgewiesen werden, die spezifische Fragestellung lässt aber spezifischere Ergebnisse zu. Es gilt auch zu prüfen, ob die Untergruppe der Personen in Partnerschaften gewisse Einflussfaktoren auf deren Stressempfinden stärker ausweisen. Dafür wird das Schätzverfahren noch mit der Information, ob Stresssituationen mit dem:r Partner:in bestehen, ergänzt. Es ist erkennbar, dass die Stresssituationen mit dem:r Partner:in die Ausgangssituation noch verstärken bzw. wechselseitig fördern.

**Abbildung 24: Häufigkeit von Stresssituationen in der Partnerschaft**



*Datenquelle: GGP.at; n=4.703*

Auf den ersten Blick (Abbildung 25) scheint Homeoffice nicht förderlich auf die Partnerschaftsqualität bzw. die Stresssituationen mit den Partnern zu wirken. Möglicherweise steigert Homeoffice die empfundene Doppelbelastung, da Homeofficenehmende sich nun nur noch stärker für Familien- und Haushaltsagenden zuständig fühlen. Bei Familien mit zumindest drei Kindern

kann aber eine Senkung des Stressniveaus festgestellt werden – jedenfalls seitens der Männer.

Vorerst sticht ins Auge, dass das Stressempfinden bei jungen Männern im Allgemeinen stärker ausgeprägt ist. Dieser Effekt ist bei Männern in Partnerschaft so nicht mehr erkennbar<sup>13</sup>, folglich dürfte dieser Effekt in erster Linie bei Männern ohne Partnerin bestehen. Bei Frauen ist generell kein Altersprofil im Stressempfinden erkennbar.

Im Gegensatz zu den vorigen Regressionsverfahren zur Vereinbarkeit ist bei der konkreten Frage nach dem Stressempfinden erkennbar, dass dieses mit dem Bildungsstand ansteigt. Ein höherer Anteil von Personen mit Meisterprüfung bzw. akademischem Abschluss fungiert als Verantwortungsträger in den jeweiligen Betrieben, allein dadurch entstehen auch Differenzen im Stressempfinden.

Männer weisen auch eine höhere Stressneigung beim Vorhandensein von Kindern aus. Diese naheliegende Beobachtung konnte beim Regressionsmodell zur Vereinbarkeit noch nicht gemacht werden. Die Altersklasse des jüngsten Kindes geniert hingegen keine signifikanten Einflüsse. Bei Frauen sind, wie bereits zuvor, wenig signifikante Einflüsse nach Kinderzahl und Kindesalter erkennbar.

Eine schwierige ökonomische Lage steigert für Männer wie Frauen das Stressempfinden. Hier entsprechen die Koeffizientenwerte sowie deren Signifikanzen der Personen in Partnerschaft recht exakt der der Gesamtbevölkerung. Das Senken des Stressempfindens bei guter ökonomischer Situation weist ebenfalls weitgehend übereinstimmende Koeffizientenwerte aus, das Signifikanzniveau ist jedoch nicht ausreichend.

---

<sup>13</sup> Selbst wenn die zusätzliche Einflussgröße „Stress in der Partnerschaft“ bei den Personen in Partnerschaft nicht inkludiert wird, ändern sich die Koeffizienten der Regressionsgleichung kaum.

**Tabelle 5: Was fördert die Stressbelastung?**

	Alle				in Partnerschaft			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
Konstante	0,904		2,349	****	1,036		1,884	**
Alter: 18 – 24	1,647	*	1,216		0,847		1,109	
Alter: 25 – 34	1,621	**	0,928		1,047		0,818	
Alter: 35 – 49	1,282		1,107		1,033		1,158	
Alter: 50 - 59 [r]	1		1		1		1	
Partner vorhanden?	1,007		0,919					
Ausbildung: maximal Pflichtschule	0,589	**	0,712	^	0,487	**	0,804	
Ausbildung: Lehre, Matura	0,653	****	0,707	****	0,731	**	0,684	****
Ausbildung: Meister bzw. akad.Diplom [r]	1		1		1		1	
keine Kinder [r]	1		1		1		1	
ein Kind	2,357	**	1,033		1,77		1,123	
2 Kinder	2,135	**	1,137		1,623		1,262	
3+ Kinder	2,028	*	1,02		1,584		1,141	
Vollzeit - kein Homeoffice [r]	1		1		1		1	
Vollzeit - 1Tag / Woche HO	1,559	**	1,525	*	1,604	**	1,442	
Vollzeit - 2+Tage/Woche HO	1,068		1,297	^	1,224		1,184	
Teilzeit - kein Homeoffice	1,016		0,743	**	0,852		0,736	**
Teilzeit - 1Tag / Woche HO	6,109	***	0,9		1,46		0,961	
Teilzeit - 2+Tage/Woche HO	0,733		0,644	***	0,617		0,627	**
schwierige ökonomische Lage	1,739	****	1,438	***	1,711	***	1,41	**
mittlere ökonomische Lage [r]	1		1		1		1	
gute ökonomische Lage	0,862		0,928		0,817		0,925	
flexible Arbeitszeiten	0,743	**	0,691	****	0,727	**	0,687	***
Stress in Partnerschaft?					1,592	****	1,707	****
N   df	1754	9	2457	9	1388	9	1935	9
pR <sup>2</sup>   Wald	0,036	62,4	0,032	84,2	0,045	66,5	0,044	89,7

Signifikanzniveaus: ^ p<0.15, \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01, \*\*\*\* p<0.001

Zusätzlich kontrolliert nach, Migrationshintergrund der Befragten und Familienphase nach Alter des jüngsten Kindes. Quelle: GGP.at 2023 – eigene Berechnungen ÖIF

Die zentrale Kovariate, die Inanspruchnahme von Homeoffice nach Erwerbsausmaß, lässt erkennen, dass Männer wie Frauen, die Vollzeit arbeiten und davon durchschnittlich einen Tag im Homeoffice, ein höheres kombiniertes Stressempfinden aufweisen als Personen, die Vollzeit an ihrem Arbeitsplatz arbeiten. Bei mehreren Tagen Homeoffice pro Woche ist dieser Effekt nicht mehr so stark ausgeprägt und auch nicht mehr signifikant.

Eine Entlastung des Stressempfindens wird – zumindest bei Frauen – im Bereich der Teilzeitbeschäftigungen nachweisbar. Eine deutliche Inanspruchnahme von Homeoffice verstärkt diesen Effekt bei den Frauen geringfügig. Nur ein Tag Homeoffice bei teilzeitbeschäftigten Frauen dürfte deren Stressniveau aber fast wieder auf das der Vollzeitbeschäftigten heben. Die wenigen teilzeitbeschäftigten Männer weisen eine erhebliche Steigerung des Stressempfindens aus. Dieses Ergebnis dürfte in seiner Deutlichkeit aber eher auf die geringe Fallbesetzung in der Stichprobe zurückzuführen sein. Bei höherer Inanspruchnahme von Homeoffice dürften auch Männern geringerer Stressbelastung ausgesetzt sein, dieses Ergebnis ist aber nicht

mehr ausreichend signifikant. Flexible Arbeitszeiten dämpfen das Stressempfinden hingegen für Männer wie Frauen, ob in Partnerschaft oder nicht, signifikant.

#### 4.5.7 Beeinflusst Homeoffice die Erwerbszufriedenheit?

Letztlich gilt es, die Erwerbszufriedenheit<sup>14</sup> der Befragten in ihrem Bezug zur Homeoffice-Nutzung sowie weiterer, zumeist zuvor bereits induzierter Einflussgrößen zu erfassen.

**Abbildung 25: Erwerbszufriedenheit und Homeoffice-Nutzung**

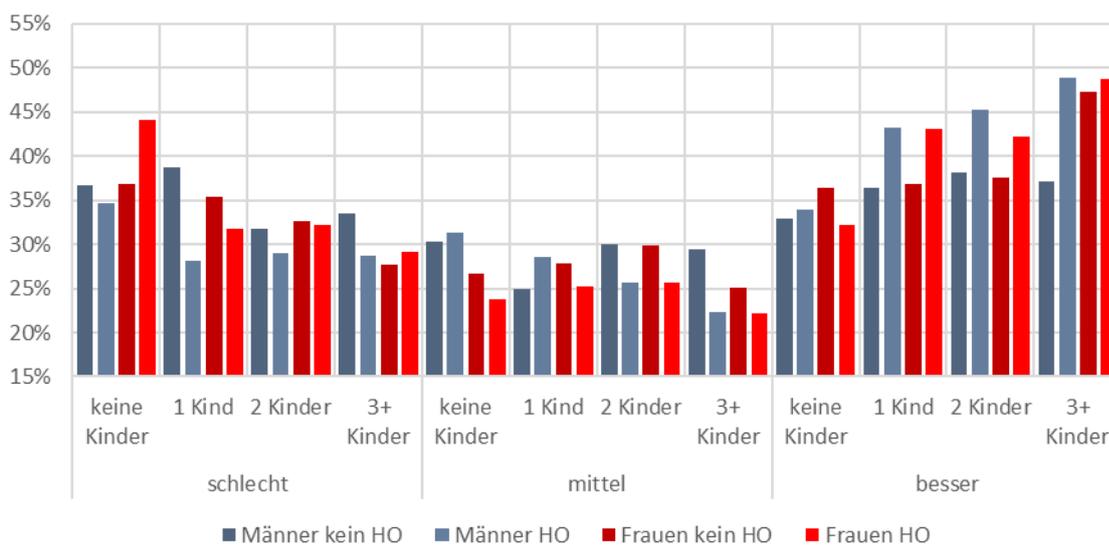


*Datenquelle: GGP.at; n=5.275*

Vorerst aber ein schneller deskriptiver Vergleich (Abbildung 25): Homeoffice steigert bestenfalls bei den Männern die Erwerbszufriedenheit. Bei Frauen steigert die Inanspruchnahme von Homeoffice sowohl den Anteil derer, die unterdurchschnittlich zufrieden sind, wie auch den Anteil der Zufriedenen.

<sup>14</sup> Tatsächlich wird im GGP eher nach der Erwerbsstatuszufriedenheit denn nach der Erwerbszufriedenheit gefragt: „Sie haben angegeben, dass sie erwerbstätig sind. Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie zufrieden sind Sie damit?“ Dennoch lassen sich damit auch Effekte auf die Erwerbszufriedenheit, d.h. der Zufriedenheit mit der konkreten ausgeübten Tätigkeit, bemessen.

**Abbildung 26: Erwerbszufriedenheit und Homeoffice-Nutzung nach Kinderzahl**



Datenquelle: GGP.at; n=5.275

Homeoffice steigert aber offenbar die Erwerbszufriedenheit von Eltern. Dies ist wiederum bei Männern eindeutiger und stärker ausgeprägt (Abbildung 26).

Die separaten Effekte der standardisiert ausgewählten Kovariate lassen ein differenzierteres Bild entstehen (Tabelle 6): Das Alter weist noch keinen direkten Effekt auf die Erwerbszufriedenheit aus. Personen in Partnerschaft weisen eine schwach signifikant und geringfügig höhere Erwerbszufriedenheit aus. Dieser Effekt scheint bei Männern etwas stärker ausgeprägt.

Durchwegs vergleichbar zur Vereinbarkeit sind auch hinsichtlich der Erwerbszufriedenheit Österreicher:innen und Deutsche statistisch nicht unterscheidbar. Männer aus EU-Ländern scheinen eine etwas höhere Erwerbszufriedenheit aufzuweisen, Frauen eine geringere. Frauen aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten weisen signifikant deutlich geringere Erwerbszufriedenheit aus: nur zwei Drittel der Erwerbszufriedenheitsrate der Österreicherinnen können von Frauen aus diesen EU-Staaten erreicht werden. Besonders gering fällt die Erwerbszufriedenheit bei Personen von außerhalb der EU aus. Männer wie Frauen erreichen hier nur halb so hohe Zufriedenheitsquoten wie ihre österreichischen Referenzgruppen.

Das erweiterte Modell erfasst auch noch den Effekt der ökonomischen Lage der Befragten. Hinsichtlich der Erwerbszufriedenheit weisen Personen in schwieriger ökonomischer Situation nur geringe Abweichungen von der Referenzgruppe der Personen in mittlerer ökonomischer Lage aus, Personen in guter ökonomischer Situation weisen auch eine deutlich höhere Erwerbszufriedenheit aus. Dies gilt in erster Linie für Männer, die auch zumeist für den Haupterwerb zuständig sind.

Personen, die einen Arbeitsplatzverlust befürchten müssen, weisen eine deutlich und höchstsignifikant geringere Erwerbszufriedenheit aus. Flexible Arbeitszeiten fördern hingegen die Erwerbszufriedenheit.

**Tabelle 6: Erwerbsszufriedenheit und Homeoffice-Nutzung**

	Grundmodell				Erweiterung			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
Konstante	0,546	***	0,639	**	0,366	***	0,587	**
Alter: 18 – 24	0,918		0,984		1,09		1,206	
Alter: 25 – 34	0,921		0,803		1,093		0,815	
Alter: 35 – 49	0,785	^	0,947		0,792		1,000	
Alter: 50 - 59 [r]	1		1		1		1	
Partner vorhanden?	1,280	^	1,191	^	1,429	*	1,053	
Ausbildung: maximal Pflichtschule	0,791		0,950		0,639	*	0,923	
Ausbildung: Lehre, Matura	1		1		1		1	
Ausbildung: Meister bzw. akad.Diplom [r]	0,878		0,963		0,730	**	0,936	
Österreich [r]	1		1		1		1	
Deutschland	1,033		1,100		0,967		0,916	
EU-West	1,216		0,703		1,355		0,557	^
EU-Ost	1,149		0,654	**	1,350		0,607	**
Sonstige	0,437	**	0,536	**	0,434	*	0,579	^
keine Kinder [r]	1		1		1		1	
ein Kind	1,024		1,130		0,939		1,073	
2 Kinder	1,101		1,203		1,096		1,375	
3+ Kinder	1,068		1,694	^	1,251		1,915	*
keine Kinder [r]	1		1		1		1	
jüngstes Kind: 0-5 Jahre	1,058		1,071		0,995		1,048	
jüngstes Kind: 6-15 Jahre	1,415		1,115		1,518		1,199	
jüngstes Kind: 16+ Jahre	0,953		0,912		0,823		0,970	
Vollzeit - kein Homeoffice [r]	1		1		1		1	
Vollzeit - mit Homeoffice	1,239	*	1,164		0,949		0,983	
Teilzeit - kein Homeoffice	0,537	**	0,718	***	0,416	***	0,678	***
Teilzeit - mit Homeoffice	0,781		0,650	***	0,546	*	0,573	***
schwierige ökonomische Lage					0,862		0,861	
mittlere ökonomische Lage [r]					1		1	
gute ökonomische Lage					1,702	****	1,236	*
Homeoffice in Krise eingeführt?					0,882		0,640	**
flexible Arbeitszeiten					1,541	***	1,468	***
Arbeitsplatzverlust befürchtet?					0,309	****	0,184	****
N   df	2138	8	2832	8	1637	12	2232	12
pR <sup>2</sup>   Wald	0,021	35,9	0,019	57,6	0,063	102	0,051	106

Signifikanzniveaus: ^ p<0.15, \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01, \*\*\*\* p<0.001

Quelle: GGP.at 2023 – eigene Berechnungen ÖIF

Wiederum muss die Nutzung von Homeoffice nach dem Erwerbssausmaß differenziert betrachtet werden: Zwar suggeriert das Grundmodell, dass Männer eine schwach signifikante Steigerung ihrer Erwerbsszufriedenheit erfahren, wenn sie Homeoffice beanspruchen können, im erweiterten Modell ist dieser Effekt jedoch nicht mehr erkennbar. Hier besteht die einzige signifikante Änderung der Erwerbsszufriedenheit in ihrer deutlichen Reduktion, wenn - Frauen wie Männer – auf Teilzeit wechseln. Bei teilzeitbeschäftigten Männern scheint es, als würde diese Reduktion die Erwerbsszufriedenheit durch die Beanspruchung von Homeoffice etwas gemildert werden, bei Frauen ist dies jedoch nicht der Fall. Teilzeitbeschäftigte Frauen mit

Homeofficemöglichkeiten stehen offenbar viel weiter in Doppelbelastung als Teilzeitbeschäftigte ohne Homeoffice.

Letztlich stellt sich auch die Frage, ab wann die gegenständliche Homeoffice-Regelung gilt. Personen, die erstmals zu Krisenzeiten 2020 bis 2022 im Homeoffice arbeiten konnten, weisen eine deutlich geringere Erwerbszufriedenheit aus. Dies gilt vor allem für Frauen.

## 5 Resümee

In der heutigen dynamischen Entwicklung der Arbeits- und Betriebswelt ist Flexibilität zu einem entscheidenden Faktor für den Erfolg geworden. Mit dem Aufstieg der Technologie und der sich verändernden Demografie der Belegschaft waren Tendenzen zur Flexibilisierung auch in Form von Homeoffice-Arrangements bereits vor 2020 absehbar. War es bis 2019 in vielen Unternehmen hauptsächlich Führungskräften vorbehalten, vor allem an Randzeiten bzw. Wochenenden ergänzend zur Büroarbeit im Homeoffice zu arbeiten, hat sich dies durch Lock-downs und damit verbundene Ausgangsbeschränkungen grundlegend geändert. Die COVID19-Pandemie wirkte diesbezüglich als wesentliche Beschleunigung, wie internationale und österreichische Studien aufzeigen. Auch wenn seit den Pandemie-Jahren 2020 bis 2022 die breite Homeofficenutzung zurückgegangen ist, so ist dennoch erkennbar, dass das Gesamtvolumen an Arbeitsplätzen mit Homeoffice-Anteil in Österreich höher als vor der Pandemie bleibt und sich somit der Trend zum ortsunabhängigen Arbeiten fortsetzt.

Vor und auch nach der COVID 19-Pandemie haben marginal mehr Männer als Frauen Homeoffice beansprucht. Anders war und ist es aktuell bei überwiegender Homeoffice-Nutzung, wenn also mehr als die Hälfte der Arbeitszeit von zu Hause aus erledigt wird. Dies wurde bereits in prä-pandemischen Zeiten etwas öfter von Frauen beansprucht und hat sich bis heute fortgesetzt. Dennoch wünschen sich insbesondere Frauen mehr Homeofficemöglichkeiten, was sicherlich auch mit dem Streben nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zusammenhängt. Es gibt hier eine deutliche Kluft zwischen den Wünschen der Beschäftigten und der tatsächlichen Verfügbarkeit von Homeoffice.

Die Homeoffice-Nutzung von Frauen in Österreich scheint aktuell nicht so ausgeprägt mit der Familienphase zusammenzuhängen; Männer wiederum sind etwas öfter im Homeoffice, wenn sie Kinder haben. Dies ist in erster Linie auf die geringere Erwerbspartizipation junger Mütter rückzuführen. Darüber hinaus spielt hier auch der weit höhere Teilzeitanteil der erwerbstätigen jungen Mütter eine erhebliche Rolle. Generell lässt sich feststellen, dass der Anteil derer, die zumindest einen Tag von zu Hause aus gearbeitet haben, seit 2010 um gut 5 Prozentpunkte gewachsen ist. Der Anteil derer, die zumindest die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, ist hingegen fast auf das Niveau der 2010er-Jahre zurückgekehrt. Deutlich steigend ist allerdings der Anteil der generellen Homeofficenutzung bei Eltern von Kindern im vorschulischen Alter. Generell nutzen Männer in Partnerschaft häufiger Homeoffice als Single-Männer; bei Frauen ist dieser Unterschied marginal. Männer nutzen als Väter mit betreuungspflichtigen Kindern die Möglichkeit des Homeoffice öfter, offenbar als Flexibilisierungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer Vollzeitbeschäftigung. Mütter wiederum nutzen Homeoffice, sofern sie erwerbstätig sind, nur mit Kindern im vorschulischen Alter häufiger.

Männer in Teilzeit sind offenbar zu höherem Ausmaß im Homeoffice, während Frauen, die insgesamt zu einem weit höheren Anteil in Teilzeit arbeiten, bei verringertem Erwerbsummaß etwas seltener Homeoffice beanspruchen (können), was insbesondere auf weibliche Teilzeitbeschäftigte in der Privatwirtschaft zutrifft. Das Ausmaß der Nutzung von Homeoffice ist zudem in der Privatwirtschaft erkennbar höher als im öffentlichen Bereich.

Homeoffice scheint in erster Linie ein Phänomen der höher Gebildeten im urbanen Bereich zu sein. Bei den Höhergebildeten wird auch ersichtlich, dass Eltern dieser Gruppe etwas häufiger Homeoffice in Anspruch nehmen als Kinderlose.

Betrachtet man die Herkunft der Erwerbstätigen, so zeigt sich, dass unter aus Österreich oder Deutschland stammenden Paaren, Männer häufiger Homeoffice nutzen als Frauen. Paare mit gemischter Herkunft nutzen Homeoffice deutlich häufiger als andere Paare, was vorrangig in den höheren Bildungsabschlüssen dieser Gruppe begründet ist. Die weit geringeren Homeoffice-Quoten von Paaren, wo beide einen Migrationshintergrund haben, korrelieren ebenfalls mit deren geringerem Anteil an Absolventen tertiärer Bildungseinrichtungen.

Frühere Studien zeigen uns, dass insbesondere Personen mit hohem Bildungskapital sowie mit hohen Selbstführungskompetenzen und -bedürfnissen sowie kinderlose junge Männer, von Homeoffice als Karrierebooster profitieren. Andererseits geben auch über 90 % der Homeoffice-Nutzenden mit Betreuungspflichten in Österreich an, dass sie durch Homeoffice eine bessere Vereinbarkeit von Erwerb und Familie erleben. Eltern profitieren besonders stark von größerer zeitlicher Freiheit bei der Kombination von institutioneller und schulischer Betreuung mit der Erwerbsarbeit. Mit Hilfe der Einsparung der Wegzeit und der höheren zeitlichen Flexibilität im Homeoffice können auch Personen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden, die durch lange Fahrtzeiten, eventuell in Kombination mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben nur schwer Zugang zu Jobs haben.

Geschlechtsspezifischer Ungleichheit wird durch Homeoffice scheinbar nur wenig entgegen gewirkt, da insbesondere Frauen Homeoffice nutzen, um unbezahlte Arbeit besser verrichten zu können, während Väter Homeoffice teilweise ablehnen, weil sie so von familiären Aufgaben bei der Erwerbsarbeit gestört werden. Eine Verringerung der Ungleichheiten bei der Hausarbeit zeigt sich allerdings insbesondere dann, wenn beide im Homeoffice arbeiten. Hier fällt die Haushaltsagendenverteilung noch ein Stück weit egalitärer aus, als wenn nur der Mann Homeoffice beansprucht. Sofern aber ausschließlich die Mutter Homeoffice beansprucht, übernimmt sie ungleich mehr an Haushaltstätigkeiten. Bei der Aufteilung von Kinderbetreuungsaufgaben hingegen gibt es kaum mehr Egalität, wenn der Mann (auch) im Homeoffice arbeitet. Allerdings steigt die Ungleichheit stark an, wenn nur die Mutter Homeoffice nutzt.

Es gibt aus früheren Studien allerdings auch empirische Hinweise darauf, dass Homeoffice bei Eltern geschlechtsspezifische Unterschiede bei Arbeitszeit und Einkommen reduzieren und Homeofficenutzung Müttern ermöglicht ihr Wochenstundenausmaß zu erhöhen, da Wegzeiten wegfallen und flexibler auf Anforderungen der Kinderbetreuung reagiert werden kann.

Insgesamt zeichnet sich also eine erhöhte Doppelbelastung von Müttern durch Homeoffice ab, die von den Betroffenen teilweise als Entlastung, Autonomie und eben auch Flexibilitätsgewinn erlebt wird (flexibility paradox). In Hinblick auf unbezahlte Arbeit in Partnerschaften führt flexibles Arbeiten generell dazu, dass Mütter an der Erwerbsarbeit partizipieren können, ohne die faire Beteiligung ihrer Partner an der unbezahlten Arbeit einzufordern. Flexible Arbeit setzt also weibliches Humankapital frei, ohne die gängigen geschlechternormativen Einstellungen und Verhaltensweisen zu stören bzw. zu hinterfragen.

Der wichtigste Vorteil der Arbeit von zu Hause ist also die ausgeweitete zeitliche und örtliche Flexibilität. Zur Doppelbelastung von Müttern kommt allerdings hinzu, dass sich nur knapp die Hälfte der Homeoffice-Nutzenden in Österreich die Arbeitszeit frei einteilen können. Die Doppelbelastung ist bei teilzeitarbeitenden Frauen in Österreich besonders stark ausgeprägt.

Homeoffice und flexible Arbeitszeiten steigern aber offenbar die Erwerbszufriedenheit von Eltern, wobei mit flexiblen Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich verbessert wird – weit mehr und signifikanter als durch Homeoffice. Mütter mit Kindern im vorschulischen Alter in Österreich weisen allerdings umso geringere Arbeitsstressbelastung auf, je mehr sie im Homeoffice arbeiten. Flexible Arbeitszeiten dämpfen zudem das Stressempfinden für beide Geschlechter signifikant. Zudem weisen Personen in guter ökonomischer Situation auch eine deutlich höhere Erwerbszufriedenheit aus.

Obwohl einige Auswirkungen von Homeoffice auf die Lebensumstände der Menschen erkennbar sind, wird in den analytischen Modellen deutlich, dass sich durch die Nutzung von Homeoffice nur nachgelagerte Effekte erzielen lassen. Mindestens so wichtig, wie Homeofficenutzung sind das Ausmaß und die Flexibilität der Arbeitszeiten sowie die Sicherung des Lebensstandards via Haushaltseinkommen und Arbeitsplatzsicherheit. Zudem ist Homeoffice nur sehr eingeschränkt dazu geeignet, geschlechtsspezifische Ungleichheiten der Arbeitsteilung zu minimieren.

## Literaturverzeichnis

- Ahlers, Elke; Mierich, Sandra; Zucco, Aline (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. WSI-Report 65. Hans Böckler-Stiftung.
- Bergmann, Nadja; Danzer, Lisa; Enengl, Flavia; Glück, Barbara; Mirtl, Jörg (2023): Evaluierung der Regelungen zum Homeoffice (Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021). Wien: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.
- Bogodistov, Yevgen; Moormann, Jürgen; Schweigkofler, Mirjam (2023): Burnout im Homeoffice: Auswirkungen von Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen im Homeoffice auf Burnout und Schlafqualität. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 77, 375-389.
- Carstensen, Tanja; Krause, Christoph; Matuschek, Ingo; Kleemann, Frank; Mierich, Sandra (2022): Entgrenzte Flexibilität im Homeoffice. Neuordnung der alltäglichen Arbeitspraxis, der Geschlechterarrangements und der Betriebsratsarbeit in der Corona-Krise. Arbeit, 31 (1-2), 195-213.
- Chung, Heejung (2022): The Flexibility Paradox. Why flexible Working leads to (Self-)Exploitation. Published online by Cambridge University Press.
- Chung, Heejung (2018): Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. Social Indicators Research, 151, 521-545.
- Fallgatter, Michael J.; Henftling, Ehsan (2024): Zur Zukunft des Homeoffice. Hat Elon Musk mit seiner Ablehnung Recht? Zeitschrift Führung und Organisation, 2, 88-93.
- Gajendran, Ravi S.; Harrison, David A. (2007): The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gajendran, Ravi S.; Javalagi, Anoop; Wang, Chen; Ponnappalli, Ajay Rama (2021): Consequences of Remote Work Use and Intensity: A Meta-Analysis. Academy of Management 2021, 1 <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.15255abstract>.
- Hart, Patrick; Wiesler, Laura; Söser, Birgit; Wallner, Katrin (2022): Strukturell belastende Faktoren für Frauen in der Corona-Pandemie; in: Christine Pichler; Carla Küffner (Hrsg.): Arbeit Prekariat und Covid-19. Wiesbaden, 49-67.
- Heinrich, Julia; Geister, Susanne (2022): Arbeitszufriedenheit im Homeoffice. Wirtschaftspsychologie, 3, 35-49.
- Dörfler-Bolt, Sonja; Buchberger, Silvia; Spitzer, Florian; Wernhart, Georg (2023): Erfahrungen mit Homeoffice - Qualitative Ergebnisse aus Interviews und Fokusgruppen in Unternehmen. In: Leitner, Andrea; Frankus, Elisabeth; Spitzer, Florian; Dörfler-Bolt, Sonja; Hartner-Tiefenthaler, Martina: Smart Working. Frauen in Führungspositionen stärken. Wien: IHS-Projektbericht.

- Dörfler-Bolt, Sonja; Wurm, Lorenz (2023): Homeoffice und Stressbelastung. In: Familien in Österreich: Partnerschaft, Kinderwunsch und ökonomische Situation in herausfordernden Zeiten. Norbert Neuwirth; Isabella Buber-Ennser; Beat Fux. (Hrsg.), 46.
- Kaindl, Markus; Neuwirth, Norbert (2024): Living Apart Together - Eine Vorstufe zum Zusammenwohnen im gemeinsamen Haushalt oder eine langfristige Form der Partnerschaft? Wien: ÖIF Working Paper 99. <https://doi.org/10.25365/phaidra.483>
- Königsteiner Gruppe (2024): Back to the Office. Ein Whitepaper der Königsteiner Gruppe zum Verhältnis von Präsenzarbeit und Homeoffice. <https://presse.koenigsteiner.com/2024/08/06/back-to-office-whitepaper/> (aufgerufen am 01.11.2024)
- Leitner, Andrea; Frankus, Elisabeth; Spitzer, Florian; Dörfler-Bolt, Sonja; Hartner-Tiefenthaler, Martina: Smart Working. Frauen in Führungspositionen stärken. Wien: IHS-Projektbericht.
- Lübcke, Stefanie; Ohlbrecht, Heike (2023): Home sweet home? Arbeits(t)raum Homeoffice. Eine qualitative Untersuchung zum Erleben des mobilen Arbeitens unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit. De Grynter, Arbeit, 32 (2), 175-194.
- Mergener, Alexandra (2020): Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72, 511-534,
- Samtleben, Claire; Lott, Yvonne; Müller, Kai-Uwe (2020): Auswirkungen der Ort-Zweit-Flexibilität von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise für den 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Schuster, Meike (2020): Gefühlter Beweisdruck im Homeoffice. Mit angepasster Erreichbarkeit und Kommunikation gegen Vorurteile. Wirtschaft Steuern Recht. zfo 06/2020.
- Zucco, Aline; Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI Policy Brief, 64.

## Kurzbiografien der Autorinnen und Autoren

(in alphabetischer Reihenfolge)

### **Dr. Sonja Dörfler-Bolt (Projektleitung)**

Soziologin

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Komparative Familienpolitikanalyse, Geschlechterrollen, Scheidung, Väterbeteiligung, Frauenerwerbstätigkeit, Familie und Migration.

Kontakt: [sonja.doerfler-bolt@oif.ac.at](mailto:sonja.doerfler-bolt@oif.ac.at)

### **Mag. Norbert Neuwirth**

Ökonom

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten demografische Entwicklungen, Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, innerfamiliäre Arbeitsteilung, Wirkung von familienrelevanten Transfers und steuerlichen Maßnahmen sowie Armutsgefährdung. Er koordiniert das Generations and Gender Programme (GGP) für Österreich.

Kontakt: [norbert.neuwirth@oif.ac.at](mailto:norbert.neuwirth@oif.ac.at)

An der Erstellung des vorliegenden Berichts haben alle Mitarbeiter:innen des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mitgewirkt.

## Zuletzt erschienene Working Paper des ÖIF

Erhältlich als PDF über die ÖIF-Homepage <http://www.oif.ac.at/publikationen/working-paper/>

Dörfler-Bolt, Sonja; Baierl, Andreas (2024): Entwicklung öffentlicher Ausgaben für Familien in 22 EU-Ländern Teil II. Europäischer Vergleich von Eckdaten bis 2019 sowie eine Fortschreibung für Österreich bis 2022. ÖIF Working Paper 103. DOI: [10.25365/phaidra.557](https://doi.org/10.25365/phaidra.557)

Geserick, Christine; Buchebner-Ferstl, Sabine (2024): Arbeitsteilung in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften Auswertung im Rahmen des Generations and Gender Programme (GGP) 2023. Wien: ÖIF Working Paper 102. DOI: [10.25365/phaidra.486](https://doi.org/10.25365/phaidra.486)

Neuwirth, Norbert; Dörfler-Bolt, Sonja; Wurm, Lorenz (2024): Partnerschaftsstabilität in Zeiten multipler Krisen. Wie privat werden gesellschaftliche Herausforderungen? Wien: ÖIF Working Paper 101. DOI: [10.25365/phaidra.485](https://doi.org/10.25365/phaidra.485)

Wernhart, Georg; Wurm, Lorenz (2024): Akademiker:innen: Partnerschaft, Kinderwunsch und dessen Realisierung. Wien: ÖIF Working Paper 100. DOI: [10.25365/phaidra.484](https://doi.org/10.25365/phaidra.484)

Kaindl, Markus; Neuwirth, Norbert (2024): Living Apart Together. Eine Vorstufe zum Zusammenwohnen im gemeinsamen Haushalt oder eine langfristige Form der Partnerschaft? Wien: ÖIF Working Paper 99. DOI: [10.25365/phaidra.483](https://doi.org/10.25365/phaidra.483)

Dörfler, Sonja; Baierl, Andreas (2022): Entwicklung öffentlicher Ausgaben für Familien in 22 EU-Ländern. Europäischer Vergleich von Eckdaten bis 2017 sowie eine Fortschreibung für Österreich bis 2021. Wien: ÖIF Working Paper 98. DOI: [10.25365/phaidra.335](https://doi.org/10.25365/phaidra.335)

Neuwirth, Norbert; Lorenz, Theresa; Kaindl, Markus; Wernhart, Georg (2021): Auswirkungen des beitragsfreien Kindergartens auf die Erwerbstätigkeit der Mütter. Zum induzierten Arbeitsangebotseffekt der Elternbeiträge. Wien: ÖIF Working Paper 97. DOI: [10.25365/phaidra.313](https://doi.org/10.25365/phaidra.313)

Baierl, Andreas; Kaindl, Markus (2021): Ausgaben für Elementarbildung und Kinderbetreuung in Österreich. Wien: ÖIF Working Paper 96. DOI: [10.25365/phaidra.226](https://doi.org/10.25365/phaidra.226)

Kapella, Olaf; Lorenz, Theresa; Rille-Pfeiffer, Christiane; Schmidt, Eva-Maria; Wernhart, Georg (2022): Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit – Zwischenbericht 2019. Wien: Working Paper 95. DOI: [10.25365/phaidra.326](https://doi.org/10.25365/phaidra.326)

Kapella, Olaf; Lorenz, Theresa; Rille-Pfeiffer, Christiane; Schmidt, Eva-Maria; Wernhart, Georg (2022): Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit – Zwischenbericht 2018. Wien: ÖIF Working Paper 94. DOI: [10.25365/phaidra.325](https://doi.org/10.25365/phaidra.325)

Mazal, Wolfgang (2020): Legal Analysis zu Fragen des Kinderschutzes. Wien: ÖIF Working Paper 93. DOI: [10.25365/phaidra.162](https://doi.org/10.25365/phaidra.162)

Rille-Pfeiffer, Christiane; Kaindl, Markus; Kapella, Olaf (2020): Kleinkindbetreuung in Niederösterreich. Bedarf und Bedürfnisse von Eltern. Wien: ÖIF Working Paper 92. DOI: [10.25365/phaidra.158](https://doi.org/10.25365/phaidra.158)

Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) wird vom Bundeskanzleramt/Frauen, Familie, Integration und Medien (BKA/FFIM) über die Familie & Beruf Management GmbH (FBG) und von den Bundesländern Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien unterstützt.



Kinder- und  
Jugendhilfe