

# Wie Corona die Arbeitswelt verändert

**Die Krise hat der Digitalisierung einen Schub gegeben. Jetzt gilt es, die Potenziale zu nutzen.**

## Überblick

Das Frühjahr 2020 hat bereits bestehende Trends am Arbeitsmarkt noch einmal deutlich beschleunigt. Aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus, der zu dessen Eindämmung getroffenen Maßnahmen und des daraus folgenden Wirtschaftseinbruchs kam es am heimischen Arbeitsmarkt zu Verwerfungen historischen Ausmaßes. Binnen kürzester Zeit verloren Hunderttausende ihren Job. Zudem wurde für fast anderhalb Millionen Arbeitnehmer die Arbeitszeit im Zuge der Kurzarbeit reduziert. Jene Menschen, die noch Arbeit hatten, mussten fast ausnahmslos ins Homeoffice wechseln. Die Pandemie hat damit die Digitalisierung innerhalb kürzester Zeit massiv beschleunigt. Die Bereitschaft von Unternehmen, ihren Mitarbeitern das Arbeiten von zu Hause aus zu erlauben, ist stark gestiegen. Videokonferenzen sind keine Ausnahme mehr, sondern die Regel. So wird es auch in der Zeit nach Corona kein vollständiges Zurück in alte Muster mehr geben. Viele Entwicklungen, gerade auch am Arbeitsmarkt, werden nachhaltig bestehen bleiben. Es gilt, sich daran anzupassen und den Trend aktiv zu begleiten.

## Handlungsempfehlungen

- **Rechtlichen Rahmen schaffen:** Eine breitere und intensivere Nutzung des Homeoffice bedarf einer Überarbeitung des derzeit geltenden arbeitsrechtlichen Rahmens, um Rechtsunsicherheit in Grauzonen zu vermeiden. Es muss Klarheit hinsichtlich der Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschaffen werden – von Homeoffice-Kosten bis zu Regeln über Arbeitszeit und Privatsphäre. Gleichzeitig sollten aber auch Freiräume für betriebspezifische Lösungen geschaffen werden, um die Vorteile der neuen Arbeitssituation bestmöglich nutzen zu können.
- **Infrastruktur ausbauen:** Derzeit verfügt Österreich über ein gut ausgebautes mobiles Netz. Dies

führte in der Vergangenheit dazu, dass das Festnetzinternet vernachlässigt wurde. Die durchschnittlichen Downloadraten gehören zu den niedrigsten in Europa. Bei einer stärkeren Nutzung des Homeoffice steigt aber auch die Bedeutung des Festnetzes. Gerade im ländlichen Bereich muss hier zum internationalen Standard aufgeschlossen werden, um die Unterschiede zwischen den Regionen nicht zu verstärken. Neben dem Ausbau des Breitbandinternets muss auch bei der Kinderbetreuung nachgebessert werden. Betriebskindergärten verlieren im Homeoffice an Bedeutung, ebenso sollten die Öffnungszeiten an die flexibleren Arbeitszeiten angepasst werden.

- **Weiterbildung fördern:** Für eine effektive Nutzung des Homeoffice müssen die Mitarbeiter im Umgang mit den digitalen Hilfsmitteln adäquat geschult werden. Darüber hinaus gilt es, die Mitarbeiter laufend weiterzubilden, da digitale Fähigkeiten in Zukunft immer wichtiger werden. Hierzu sollte es finanzielle Anreize für Arbeitnehmer und Arbeitgeber geben.
- **Kurzarbeit ersetzen:** Die Kurzarbeit konnte im Lockdown den Arbeitsmarkt und damit auch den privaten Konsum stabilisieren. Gedacht ist das Modell des kürzeren Arbeitens für einen vorübergehenden, also ebenfalls kurzen Zeitraum. Sie ist weder Ersatz noch Konkurrenz für die Arbeitslosenversicherung. Die Regierung sollte den Exit aus der teuren Hilfsmaßnahme planen, durch entsprechende Abgabentlastung die Schaffung neuer Arbeitsplätze fördern und Mitnahmeeffekte bei einer Verlängerung der Kurzarbeit reduzieren.

## Einleitung

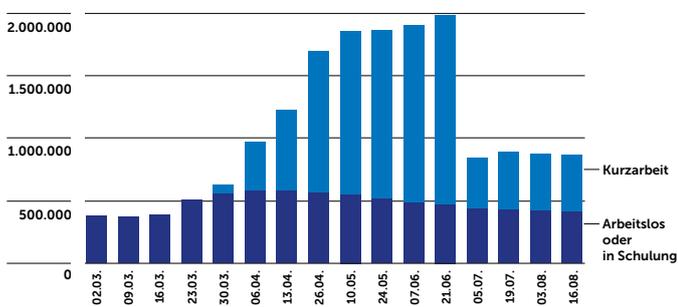
Die Pandemie hat in kürzester Zeit den Arbeitsmarkt durcheinandergewirbelt. Viele Menschen haben ihren Job verloren oder fanden sich in der Kurzarbeit wieder. Für andere war die oftmals belächelte Digitalisierung der rettende Strohalm. Die Bereitschaft der Unternehmen, Mitarbeitern das Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen, ist stark gestiegen. Die Bereitschaft, mit der Technik zusammenzuarbeiten, hat sich aufseiten der Arbeitnehmer deutlich erhöht. Auch nach der Krise wird einiges davon Bestand haben.

In der Krise stieg die Zahl der Arbeitslosen dramatisch an. Mehr als eine halbe Million Menschen war auf Arbeitssuche. Im Mai 2020 arbeiteten zusätzlich noch einmal knapp 1,4 Millionen Menschen in Kurzarbeit, womit 1,9 Millionen ohne Job oder in Kurzarbeit waren. Das entspricht vier von zehn Personen im erwerbsfähigen Alter.

Abb. 1: So leidet der Arbeitsmarkt unter Corona

### Corona am Arbeitsmarkt

– Anzahl der Personen



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend.



### Corona und die zwei Wellen am Arbeitsmarkt

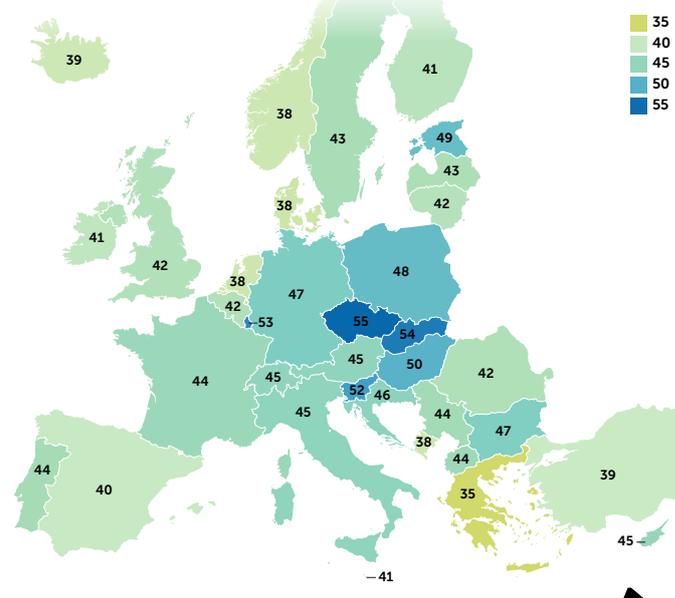
Besonders stark betroffen von den öffentlichen Einschränkungen und dem davon ausgelösten wirtschaftlichen Einbruch waren jene Berufe, die als nicht existenziell für den Alltag angesehen wurden. Das waren vor allem Tätigkeiten, die auf persönlichem Kontakt beruhen und auch nicht aus der Distanz, also aus dem Homeoffice, erledigt werden können. Für diese Bereiche gab es de facto im Lockdown ein Erwerbsverbot. Ohne Anpassungen werden diese Branchen auch im Falle einer zweiten Welle erheblichen wirtschaftlichen Schaden erleiden. Auf der anderen Seite werden die Digitalisierung und Globalisierung verstärkt in jene Berufe vordringen, die digital von zu Hause aus ausgeübt werden können. Das „Zuhause“ kann in dem Fall auch auf einem anderen Kontinent liegen.

Der Anteil an Jobs, der ohne direkten Kundenkontakt und im Homeoffice ausgeübt werden kann, schwankt in Europa zwischen knapp 35 Prozent (Griechenland) bis über 50 Prozent (Luxemburg, Slowenien, der Slowakei und Tschechien). Wenig überraschend spielt der Tourismus eine große Rolle: Je höher der Anteil dieses Sektors ist, desto geringer der Anteil jener Jobs, die virtuell und ohne direkten Kundenkontakt ablaufen können. Österreich gehört mit 45 Prozent der Arbeitnehmer zu jenen Regionen, in denen der Betrieb auch in Zeiten einer Pandemie größtenteils weitergeführt werden könnte.

Abb. 2: Wo in Europa im Home Office gearbeitet werden kann

### Veränderte Arbeitswelt in Europa

– Anteil an Jobs, die auch im Homeoffice ohne direkten Kundenkontakt ausgeführt werden können, in Prozent



Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ausgenommen Beschäftigung in Privathaushalten sowie internationale Organisationen.



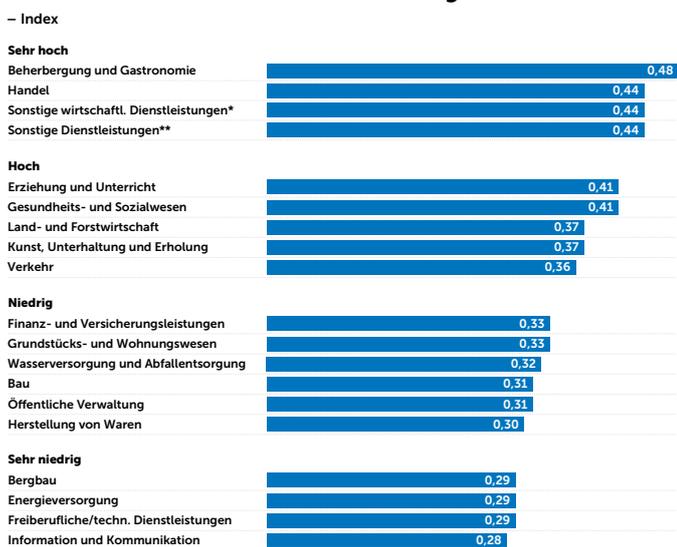
Der hierzulande am stärksten betroffene Wirtschaftszweig im Lockdown war jener der „Beherbergung und Gastronomie“. Neben den behördlichen Beschränkungen des Angebots kam zusätzlich die Nachfrage zum Erliegen. Deshalb gilt diese Branche zusammen mit dem Handel und einer Reihe von Dienstleistungen (wie Reisebüros, Sicherheitspersonal, Frisöre oder die Reparatur von Gebrauchsgegenständen) auch bei einem erneuten Lockdown als besonders gefährdet.<sup>1</sup> Um auch bei zukünftigen Pandemien bestehen zu können, werden diese Branchen ihre Konzepte anpassen müssen. Beispielsweise zeigt sich im Handel ein nochmals verstärkter Trend zum Internethandel. Auch in der öf-

<sup>1</sup> Pouliakas & Branka (2020).

fentlichen Verwaltung besteht ein bedeutendes Potenzial, über das kaum gesprochen wird. Das sollte aber ein wichtiges Thema werden, zumal viele öffentlich Bedienstete zu Hause blieben – ohne Zugang zu den Servern ihrer Dienststellen. Lediglich jeder dritte Arbeitsplatz hat Aufgaben, die einen direktem Kontakt mit Bürgern erfordern und nicht im Homeoffice erledigt werden können. Es ist allerdings zu bezweifeln, dass diese Möglichkeit tatsächlich verstärkt in Betracht gezogen wird. Abbildung 3 zeigt einen Index, der angibt, welche Branchen mit den stärksten Änderungen rechnen müssen, um in Zeiten gesundheitsbedingter Distanzierung bestehen zu können.

Abb. 3: So stark sind die unterschiedlichen Branchen von Corona betroffen

### Lockdown-Risiko nach Wirtschaftszweigen

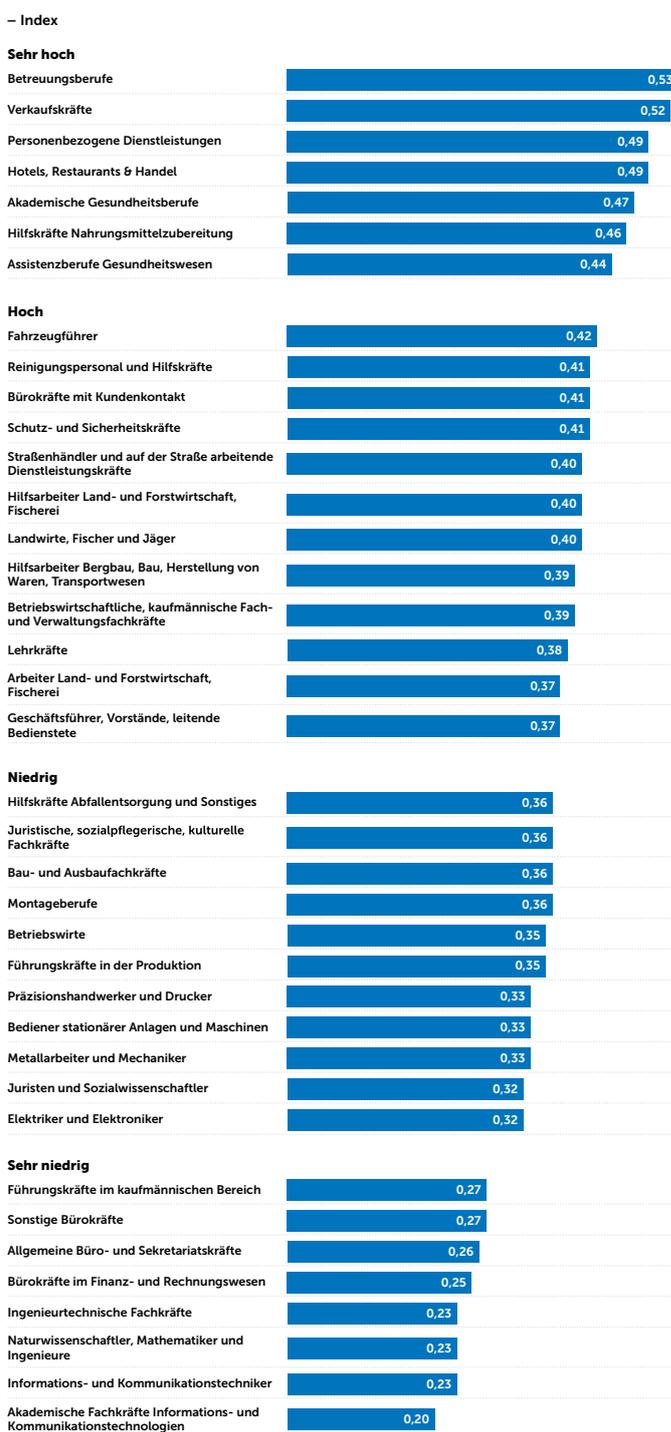


Quelle: Pouliakas & Branka (2020).  
 Anmerkung: \*Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen umfassen die Vermietung von beweglichen Sachen, Arbeitskräftevermittlung, Reisebüros und -veranstalter, Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudebetreuung.  
 \*\*Sonstige Dienstleistungen umfassen Interessens- sowie Religionsvertretung, Reparatur von EDV-Geräten und Gebrauchsgütern sowie persönliche Dienstleistungen wie beispielsweise Wäscherei und Frisör.

Fast 1,2 Millionen Arbeitnehmer wären in Österreich stark betroffen, sollten im Falle einer zweiten Welle im Herbst ähnliche Beschränkungen des wirtschaftlichen Lebens wie im Frühjahr getroffen werden. Dazu gehören mehr als 600.000 Personen im Handel, 262.000 in der Gastronomie und Hotellerie sowie weitere 250.000 in verschiedenen Dienstleistungen wie Frisöre, Wäschereien oder Reparatur von Gebrauchsgegenständen. Glück im Unglück haben jene, die bereits jetzt in einem hohen Maße technische Hilfsmittel in Anspruch nehmen: Neben den Fachkräften in der Informatikbranche zählen dazu auch wissenschaftliche Mitarbeiter und Ingenieure. Diese Jobs konnten schnell auf den Betrieb im Homeoffice umsteigen und werden auch in Zukunft verstärkt diese Möglichkeit nutzen.

Abb. 4: Diese Berufe leiden unter Corona

### Lockdown-Risiko nach Berufen



Quelle: Pouliakas & Branka (2020).



## Trends aus der Krise – wie sich die Arbeitswelt verändert

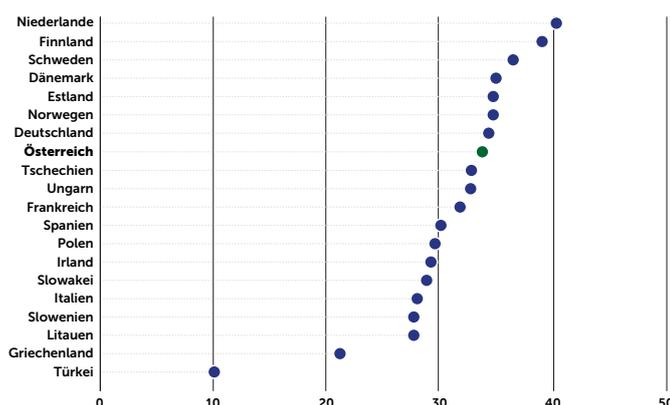
Auch wenn die Pandemie die uns bekannte Arbeitswelt ordentlich aufgewühlt hat, so sind viele Veränderungen die beschleunigte Fortsetzung bereits existierender Trends. So ist Homeoffice längst ein Begriff – auch in Österreich. Vor Corona kannten die meisten das Arbeiten von zu Hause aus nur aus der Theorie, zum Einsatz kam es kaum.

Das hat sich grundlegend geändert. Unternehmen, die vor der Krise bereits intensiv aus der Distanz zusammengearbeitet bzw. Informations- und Kommunikationstechnologien genutzt haben, konnten dies auch in der Krise weiterhin tun. Wer die Digitalisierung verschlafen hat, musste seine Prozesse sehr rasch an die neue Realität anpassen. Nutzten in Zeiten vor der Pandemie noch weniger als 15 Prozent der Arbeitnehmer das Arbeiten im Homeoffice, so liegt das tatsächliche Potenzial weitaus höher. Berechnungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigen, dass mehr als jeder dritte Arbeitsplatz in Österreich über Tätigkeitsprofile verfügt, die dauerhaft auch im Homeoffice ausgeübt werden könnten.

Abb. 5: In welchen Ländern Homeoffice die Zukunft ist

### Wie hoch das Homeoffice-Potenzial in Europa ist

– Anteil an Arbeitnehmern, Schätzung in Prozent



Quelle: Espinoza & Reznikova (2020).



Die vermehrte Nutzung von Homeoffice bringt aber eine Reihe von Fragestellungen mit sich: Welche Auswirkungen ergeben sich in Bezug auf die Produktivität oder die Work-Life-Balance? Wie kann das Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hergestellt werden? Braucht es feste Kernarbeitszeiten oder mehr Flexibilität? Sollte es ein Recht oder sogar die

Pflicht geben, im Homeoffice zu arbeiten? Was muss der Arbeitgeber bereitstellen und welche Kosten übernehmen? Lässt sich das Arbeiten aus der Distanz auch auf globale Ebene skalieren und lässt sich die Arbeit mit der räumlichen Trennung vielleicht sogar völlig neu aufteilen? Wird es in Zukunft noch Geschäftsreisen geben oder werden im Stadtbild Büroflächen neuen Wohnungen weichen?

### Homeoffice als Produktivitätswunder?

Eine wachsende ökonomische Literatur aus der Zeit vor Corona findet positive Auswirkungen von Homeoffice auf die Arbeitsproduktivität. Allerdings sind diese Studien in der Regel auf besser qualifizierte Arbeitskräfte beschränkt und liefern somit verzerrte Ergebnisse für breite Schichten der Arbeitnehmer im Homeoffice: Nur diejenigen Firmen, die sich davon einen Gewinn erwarten, führen solche Arbeitsarrangements ein, und nur diejenigen Mitarbeiter, die sich im Homeoffice „wohl fühlen“, nutzen auch diese Möglichkeiten.

Auch ein Feldexperiment aus dem Jahr 2010 weist auf einen klaren Zusammenhang zwischen Produktivität und Arbeit von zu Hause aus hin. Die Analyse in einer chinesischen Firma zeigte einen Zuwachs der Produktivität um 20 bis 30 Prozent sowie eine jährliche Ersparnis an Arbeitsplatzkosten für den Arbeitgeber in Höhe von rund 2.000 Euro pro Jahr und Mitarbeiter – die Arbeitsplatzkosten in Österreich dürften noch einmal deutlich darüber liegen.<sup>2</sup> Dennoch wechselte die Hälfte der Mitarbeiter nach dem Versuch zurück ins Office. Zum einen fühlten sich die Arbeitnehmer im Homeoffice isoliert, d. h., ihnen fehlte der soziale Kontakt zu den Kollegen, zum anderen wurden sie auch bei Beförderungen öfters übergangen und kamen nur halb so oft zum Zug wie die Kollegen, die im Office geblieben waren. Auch wenn viele Studien einen positiven Effekt des Homeoffice auf die Produktivität finden, so kann nicht automatisch davon auszugehen werden, dass dies auch während des „Zwangs-Homeoffice“ in Zeiten des Lockdowns der Fall war. Zum einen liegt das daran, dass der Wechsel unvorbereitet und weniger freiwillig erfolgte. Auch gibt es Unterschiede darin, welche Berufe und Tätigkeiten tatsächlich gut aus dem Homeoffice erledigt werden können.

Mit der Trennung von Arbeitsplatz und erbrachter Leistung lässt sich das Homeoffice aber auch geografisch skalieren. Mit der steigenden Akzeptanz des Dis-

<sup>2</sup> Bloom et al. (2015).

tanzarbeitens könnte es zu einer Globalisierungswelle im Dienstleistungsbereich kommen.<sup>3</sup> Anstatt einen Arbeitnehmer zu Hause arbeiten zu lassen, könnte die Tätigkeit in vielen Fällen gleich in andere Länder verlagert werden. Speziell der IT-Bereich, in dem es in Österreich einen Fachkräftemangel gibt, besäße es hohes Potenzial. Während diverse Formen des Crowdfunding – hier arbeiten mehrere Menschen aus verschiedensten Teilen der Welt digital an einer Aufgabe zusammen – bislang in Österreich weitgehend unbekannt waren, könnte sich dies in Zukunft stark ändern. Denn es ist zu erwarten, dass auch der Trend der flexiblen Zusammensetzung von Teams zur Lösung von Aufgaben zunehmen wird. Anhand moderner Software-Lösungen ist es möglich, mehrere Personen so zu beschäftigen, dass deren Fähigkeiten besser zur Geltung kommen und „spontane Teams“ für spezifische Situationen geformt werden können. Das bedeutet, dass sich die Arbeitswelt bzw. Arbeitsnachfrage mehr auf einzelne Fähigkeiten und weniger auf gesamte Berufskarrieren fokussieren wird.

Insgesamt wird die Nutzung der Arbeit von zu Hause aus in den kommenden Jahren deutlich zunehmen. Langfristig werden jedoch nur jene Bereiche eine Option auf das Homeoffice bekommen, wo der Nutzen die Kosten übersteigt. Zu bedenken ist auch, dass die Arbeit im Büro zu einer Art Privileg werden könnte: einerseits für die Mitarbeiter, andererseits für die Unternehmen, die sich teure, zentral gelegene Büros leisten können.

### **Eine Frage der Geschwindigkeit und Flexibilität**

Der Corona-Lockdown hat gezeigt, wie schnell Unternehmen die Existenzgrundlage entzogen werden kann und wie wenig die derzeitigen Arbeitsverträge darauf abgestellt sind. Um die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen zu stärken, werden sich Arbeitgeber mit der Notwendigkeit erhöhter Flexibilität auseinandersetzen müssen – speziell im Bereich der Kostenstruktur. Ein denkbares Szenario könnte zu einer verstärkten Nutzung von Leiharbeit sowie Zeit- und Werkverträgen führen. Das Beratungsunternehmen Gartner hat erhoben, dass während der Pandemie 32 Prozent der US-Unternehmen Vollzeitbeschäftigte mit Leiharbeitern ersetzt haben, um Kosten zu sparen.<sup>4</sup> Insbesondere besteht diese Gefahr in jenen Fällen, in denen Tätigkei-

ten nicht digitalisierbar sind. Erfolgreiches Arbeiten aus der Distanz benötigt aber auch eine andere Form der Flexibilität. So kann es sinnvoll sein, dass von den typischen Kernarbeitszeiten abgegangen wird und sich Arbeitnehmer die Zeit besser einteilen können. Dennoch muss es Klarheit über die Arbeitszeiten geben. Es müssen auch Fristen und Erwartungen des Arbeitgebers Berücksichtigung finden, ebenso muss geklärt werden, wann Mitarbeiter im Büro oder online für Personalbesprechungen und andere Teamaktivitäten zur Verfügung stehen sollen.

### **Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser?**

Eine Reihe von Studien hat gezeigt, dass das Homeoffice die Produktivität erhöht. Arbeitgeber zeigten sich vor dem Lockdown diesbezüglich noch skeptisch. Hier haben einige Tech-Unternehmen eine Marktlücke gefunden. Eine Analyse des Beratungsunternehmens Gartner<sup>5</sup> zeigt, dass inzwischen 16 Prozent der Arbeitgeber für die Kontrolle ihrer Mitarbeiter neue Technologien einsetzen, z. B. durch virtuelles Ein- und Ausloggen oder Verfolgung der Nutzung von Arbeitscomputern. Im Lockdown sind die Umsätze einiger dieser Softwarespezialisten rasant gestiegen. Während manche Unternehmen die Produktivität verfolgen, überwachen andere das Engagement und Wohlergehen der Mitarbeiter, um deren Erfahrungen besser verstehen zu können. Diese Entwicklung hat bereits vor der Pandemie begonnen, wird sich aber mit zunehmender Nutzung des Homeoffice noch einmal verstärken. Hier gilt es einen rechtlichen Rahmen zu finden, der einerseits eine sinnvolle Datennutzung zulässt und das Homeoffice ermöglicht, aber auf der anderen Seite auch die Arbeitnehmer schützt, da Arbeitgeber oftmals die Ausrüstung der Arbeitnehmer bereitstellen und die damit generierten Daten Unternehmenseigentum sind.

## **Handlungsempfehlungen**

— **Vertrauen als Voraussetzung:** Eine produktive Zusammenarbeit über digitale Plattformen und aus der Distanz setzt eine Vertrauensbasis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Auch ist nicht jede Tätigkeit im Homeoffice durchführbar und nicht jede Wohnung entsprechend ausgestattet. Daher kann ein „Recht auf Homeoffice“ nicht die Lösung sein.

<sup>3</sup> Baldwin (2019).

<sup>4</sup> Gartner (2020).

<sup>5</sup> Gartner (2020).

— **Homeoffice-Gesetz:** Durch die verstärkte Nutzung von Homeoffice und Werkverträgen werden Firmen, auch in Österreich, möglicherweise hohe Wertschöpfung produzieren, ohne dass eine einzige Person in einem Büro in Österreich sitzt. Die von der Politik beauftragten Sozialpartner beraten bereits über einen neuen Rahmen, wie sich dies ins bestehende Arbeits- und auch Steuerrecht integrieren lässt. Statt diesen Bereich aber über Regulierungen zu zerstören, sollten Vereinbarungen auf betrieblicher oder zumindest auf kollektivvertraglicher Ebene verpflichtend werden, um die Option des Homeoffice nutzen zu können. Dabei müssen gleich mehrere Aspekte neu geordnet werden, damit das Arbeitsrecht endlich ans 21. Jahrhundert angepasst wird und folglich an Trends, die uns unweigerlich begleiten werden. Aufgrund der Entwicklung und zur Sicherung des Wohlstandes in Österreich gilt es erstens, die Nutzung des Homeoffice rechtlich zu ermöglichen, und es zweitens so auszugestalten, dass sowohl Arbeitgeber, aber auch Mitarbeiter dieses Umfeld als attraktiv empfinden. Während man in Österreich noch bei der Diskussion um die „Rot-Weiß-Rot“-Karte<sup>6</sup> ist, verändert sich die Welt, und der rechtliche Rahmen hinkt hinterher. Die Zukunft sieht so aus, dass Arbeit im Homeoffice über nationale Grenzen hinweg und in einer Art ständig wechselnder Crowdfunding-Teams organisiert wird. So können Mexikaner, Spanier und Australier gemeinsam an einem Projekt für ein österreichisches Unternehmen arbeiten. Für Firmen muss es möglich sein, legal und flexibel Arbeitskräfte auch im Ausland zu beschäftigen. Dabei sollte der Gesetzgeber aber auch auf firmenspezifische Unterschiede kontrollieren, weswegen Lösungen auf Betriebsebene zu bevorzugen wären.

— **Flexibilität:** Das Arbeiten von zu Hause aus wird oft als effizienter dargestellt als die Arbeit im Office. Ein Grund dafür ist, dass die Zeit besser eingeteilt werden kann. Gerade in Zeiten von Homeschooling ist es – wo das möglich ist – sinnvoll, die Arbeit in eine Zeit zu verlegen, wo die Kinder beschäftigt sind oder schlafen. Es bedarf eines flexibleren Rahmens für die Arbeitszeit. Derzeit gelten unter anderem die 11-stündige Ruhezeit zwischen zwei Tagesarbeitszeiten, absolute Arbeitszeit-höchstgrenzen und die korrespondierende Verpflichtung

zur Überwachung der Einhaltung dieser Grenzen, die den Arbeitgeber betrifft und mit Strafen sanktioniert ist. Dennoch gibt es den Spielraum für Anpassungen. Beispielsweise könnte das anachronistische Sonntagsarbeitsverbot für Homeoffice gekippt werden. Gleitzeit- und sonstige Arbeitszeitmodelle könnten deutlich entschlackt werden.<sup>7</sup> Sinnbildlich für das Verständnis von Arbeit in Österreich ist, dass vieles nicht am Ergebnis der Arbeit gemessen wird, sondern am Input – also daran, wie viele Stunden sich der Arbeitnehmer bemüht hat, für den Arbeitgeber etwas zu leisten. Die Umstellung auf klare Zielvorgaben würde den rechtlichen Rahmen des Homeoffice vereinfachen. Zudem zeigen Studien, dass Arbeitnehmer besser motiviert werden können, wenn sie anhand von Zielen gemessen werden, anstatt ihre Arbeitsmoral auf Stundenbasis zu überwachen.

— **Privatsphäre:** Mit dem Homeoffice verschmilzt das private mit dem beruflichen auch räumlich stärker. Die bisherige Rechtsprechung im Bereich Homeoffice und Privatsphäre entspricht dabei eher einem Herantasten durch Einzelurteile. Um der steigenden Bedeutung gerecht zu werden, sollte der bestehende rechtliche Rahmen an die Veränderungen der Arbeitswelt angepasst werden. Es muss klar sein, welche Pflichten und welche Freiräume Mitarbeiter im Homeoffice haben und inwieweit Arbeitsgeräte vom Arbeitgeber bereitgestellt oder zumindest stärker steuerlich berücksichtigt werden. Auch neue Technologien, die zur Überwachung der Remote-Arbeit genutzt werden, sind derzeit rechtlich nicht richtig verankert und benötigen neue Anpassungen, damit die Privatsphäre der Mitarbeiter geschützt wird. Dasselbe gilt für Regelungen bezüglich Ruhezeiten und Arbeitszeit. Arbeit von zu Hause aus benötigt zeitlicher Flexibilität.

— **Infrastruktur:** Ein funktionierender und problemloser Wechsel ins Homeoffice beziehungsweise dessen verstärkte Nutzung braucht eine stabile und schnelle Internetverbindung in den österreichischen Haushalten, damit beispielsweise Videokonferenzen leichter und flüssiger durchgeführt werden können. Laut dem „Speedtest Global Index“ liegt Österreich bei der Geschwindigkeit von Breitbandinternet im europäischen Schlussfeld.

*Die Zukunft sieht so aus, dass Arbeit im Homeoffice über nationale Grenzen hinweg organisiert wird.*

<sup>6</sup> Die Rot-Weiß-Rot-Karte stellt ein Zuwanderungssystem dar, mit der versucht werden soll, qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten für Österreich zu gewinnen.

<sup>7</sup> Körber-Risak (2020).



## Literatur

- Baldwin, R. (2019).** The globotics upheaval: Globalization, robotics, and the future of work. London, Weidenfeld & Nicolson.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Zhichun Ying, J. (2015).** Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. Quarterly Journal of Economics 130(1), 165–218.
- Espinoza, R., Reznikova, L. (2020).** Who can log in? The importance of skills for the feasibility of teleworking arrangements across OECD countries. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/3f115a10-en> (abgerufen am 09.09.2020).
- Gartner (2020).** 9 Future of Work Trends Post-COVID-19. Online verfügbar unter: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/> (abgerufen am 26.08.2020).
- Körber-Risak, K. (2020).** Schöne neue Heimwerkerwelt, in: Der Standard, 09.09.2020. Online verfügbar unter: <https://www.derstandard.at/story/2000119868889/schoene-neue-heimwerkerwelt?ref=artwh> (abgerufen am 11.09.2020).
- Pouliakas, K., Branka, J. (2020).** EU Jobs at Highest Risk of COVID-19 Social Distancing: Will the Pandemic Exacerbate Labour Market Divide? IZA Discussion Paper No. 13281.

Herausgegeben von der Denkfabrik



[www.agenda-austria.at](http://www.agenda-austria.at)

### Herausgeber

Dr. Franz Schellhorn

### Autoren

Dr. Monika Köppl-Turyna,  
Dr. Dénes Kucsera,  
Mag. Hanno Lorenz

### Lektorat

MMag.a Judith Kreiner

### Infografiken

Ksenia Pogorelova, MA

**Agenda Austria  
Türkenstraße 25/1/10  
1090 Wien  
Austria**

**T +43 1 361 99 61-0  
office@agenda-austria.at**