

**Kolleg*innenbefragung 2020:
Die Arbeitssituation im Home-Office
während der Corona-Pandemie 2020
am Zentrum für LehrerInnenbildung
der Universität zu Köln**

Anabel Kuntz & Maria Boos



INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung.....	1
2	Untersuchungsdesign und Datenerhebung der ZfL-Kolleg*Innenbefragung.....	1
2.1	Ziel der Kolleg*innenbefragung.....	1
2.2	Zielgruppe.....	1
2.3	Anonymität und Datenschutz.....	2
2.4	Inhalt und Struktur des Fragebogens.....	2
3	Ergebnisse.....	3
3.1	Rücklaufquote.....	3
3.2	Demographische Angaben der Befragten.....	4
3.2.1	Geschlechtsidentität.....	4
3.2.2	Alter.....	5
3.2.3	ZfL-Zugehörigkeit.....	6
3.2.4	Statusgruppe.....	7
3.3	Die Arbeitssituation im Home-Office während der Corona-Pandemie.....	8
3.3.1	Offene Fragen zu positiven und negativen Aspekten der Arbeitssituation.....	8
3.3.2	Geschlossene Fragen zur Arbeitssituation im Home-Office.....	10
3.3.3	Eignung der Tätigkeit für Home-Office.....	10
3.3.4	Arbeitsplatz.....	12
3.3.5	Selbstorganisation und Selbsthilfe.....	14
3.3.6	Fehlender nicht-virtueller Kontakt zu Kolleg*innen.....	18
3.3.7	Produktivität.....	19
3.3.8	Trennung Arbeit und Freizeit / Privates.....	20
3.3.9	Arbeitsbelastung.....	21
3.3.10	Home-Office und Care-Arbeit.....	24
3.3.11	Wunschanteil im Home-Office.....	24
3.3.12	Erfahrung mit Home-Office.....	26
3.3.13	Gesamtbewertung der Arbeit im Home-Office.....	27
3.3.14	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	28
3.4	Zusammenarbeit und Kollegialität im gesamten ZfL.....	30
3.4.1	im gesamten ZfL.....	30
3.4.2	im Team / mit den Kolleg*innen.....	31
3.4.3	mit der Teamleitung.....	33

3.5	Arbeitsbedingungen im ZfL.....	37
3.6	Arbeitsgefühl und Stimmung	40
3.6.1	Positiv.....	40
3.6.2	Negativ	43
4	Zusammenfassung und Einordnung der Ergebnisse	46
5	Gesamtfazit	52
6	Massnahmen	53
7	Literaturverzeichnis	54
8	Abbildungsverzeichnis.....	56
9	Tabellenverzeichnis.....	57
10	ANHANG.....	59
10.1	Fragebogen Kolleg*innenbefragung.....	59
10.2	Übersicht über die freien Assoziationen mit Home-Office und über externe Studienergebnisse	67

1 EINLEITUNG

Im März 2020 wurden alle Mitarbeiter*innen der Universität zu Köln – und damit auch alle 100 Kolleg*innen, die am Zentrum für LehrerInnenbildung (ZfL) arbeiten – durch die Corona-Krise unvorbereitet ins Home-Office katapultiert.

Diese Situation stellt uns u.a. vor die folgenden Herausforderungen:

- Wie können alle Arbeitsabläufe und die gesamte Teamkommunikation digital stattfinden?
- Wie finde ich zuhause einen Arbeitsplatz mit einer stabilen Internetverbindung, an dem ich gerne und konzentriert arbeiten kann?
- Wie kann ich mich um meine Kinder und andere Angehörige kümmern und gleichzeitig genügend Zeit für meine Arbeit haben?
- Wie kann der Zusammenhalt zwischen uns allen im ZfL erhalten bleiben, wenn wir uns nur in virtuellen Meetings sehen?
- Wie kann der Beziehungsaufbau mit neuen Kolleg*innen gestaltet werden?

In dieser Situation stecken allerdings auch Chancen, denn wir erkunden gemeinsam, wie das Arbeiten im Home-Office gelingen kann und welche Vorteile auch in Zukunft in dieser Form des Arbeitens liegen können.

Um mehr über die Situation der Kolleg*innen im Home-Office zu erfahren, haben wir uns im Sommer 2020 dazu entschieden, eine Mitarbeiter*innenbefragung durchzuführen.

2 UNTERSUCHUNGSDESIGN UND DATENERHEBUNG DER ZFL-KOLLEG*INNENBEFRAGUNG

2.1 ZIEL DER KOLLEG*INNENBEFRAGUNG

Das Ziel dieser Befragung bestand darin, mehr über die Arbeitssituation im Home-Office, das Arbeitsgefühl und die Stimmung der Kolleg*innen sowie die generelle Bewertung der Arbeitsbedingungen am ZfL während der Corona-Pandemie zu erfahren. Wir wollten herausfinden, a) was im Home-Office bereits gut läuft, b) was nicht so gut läuft und c) wie die Kolleg*innen im Umgang mit Herausforderungen unterstützt werden können.

2.2 ZIELGRUPPE

Die Befragung richtete sich entsprechend an alle Kolleg*innen des ZfL. Ziel war somit die Vollerhebung. Um möglichst viele Kolleg*innen zu erreichen, wurden diese im Rahmen einer digitalen Vollversammlung (ZfL Townhall Meeting) einen Tag vor Beginn der Erhebung über die Befragung informiert. Die Erhebung erfolgte online mittels der Befragungssoftware „Unipark“. Zur Befragung eingeladen wurden die Kolleg*innen zum Start der Erhebung über den E-Mail-Verteiler des ZfL („Dickes L“) mit dem Link zur Befragung. Einen Tag vor Ende des Befragungszeitraums erhielten die Kolleg*innen einen Reminder über den E-Mail-

Verteiler, der abermals den Link zur Befragung enthielt und das Ende des Erhebungszeitraums ankündigte.

2.3 ANONYMITÄT UND DATENSCHUTZ

Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig und anonym. Es wurden keine personenbezogenen Daten erhoben und nur wenige demographischen Angaben erfragt. Die Befragungssoftware ist fremd gehostet – Rückschlüsse auf Browserdaten und ähnliche Informationen sind damit nicht möglich. Der Zugriff auf die abgelegten Rohdaten wurde auf zwei Personen begrenzt. Um Möglichkeiten für Rückschlüsse auf Personen weiter zu reduzieren, wurden die Daten nur aggregiert ausgewertet und berichtet. Vergleiche verschiedener Kolleg*innengruppen beschränkten sich auf Auswertungskategorien mit mehr als zehn Nennungen.

2.4 INHALT UND STRUKTUR DES FRAGEBOGENS

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines standardisierten Online-Fragebogens (s. Anhang 10.1), der insgesamt 57 geschlossene Fragen/Items und 6 offene Fragen enthielt, die sich auf folgende Themen verteilten.

- 1) Arbeitssituation im Home-Office während der Corona-Pandemie:
 - a. Sechs offene Fragen zu positiven und negativen Aspekten der Arbeitssituation im Home-Office
 - b. Zwei Itembatterien mit insgesamt 23 Items zu verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation und -organisation im Home-Office
 - c. Eine geschlossene Frage zur Übernahme von Care-Aufgaben und eine Itembatterie mit insgesamt vier Items dazu
 - d. Eine geschlossene Frage zu den Vorerfahrungen mit Home-Office
 - e. Eine geschlossene Frage zum Vergleich der Arbeitsauslastung
 - f. Offene Abfrage des Wunschanteils im Home-Office
- 2) Arbeitsbedingungen im ZfL: Eine Itembatterie mit fünf Items
- 3) Kollegialität und Zusammenhalt im ZfL: Zwei Itembatterien zur Bewertung der Situation insgesamt (ein Item), im Team (vier Items) sowie mit der Teamleitung (vier Items)
- 4) Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen: Je eine Itembatterie zu positiven (fünf Items) und negativen (vier Items) Arbeitsgefühlen
- 5) Demographische Angaben: Jeweils eine geschlossene Frage zu Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeitsdauer zum ZfL sowie der Statusgruppe
- 6) Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge: Eine offene Frage

Die Zustimmung zu den Aussagen der Itembatterien wurde mittels vierstufiger Likert-Skalen abgefragt (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu). Das Arbeitsgefühl der letzten vier Wochen wurde ebenfalls mittels einer vierstufigen Skala erhoben, welche die Häufigkeit des Gefühls oder der Stimmung in den letzten vier Wochen abfragt (nie, manchmal, oft, sehr oft). Alle Fragen waren als ignorierbare Pflichtfragen definiert mit Möglichkeit, die Frage nicht zu beantworten (durch Wahl der Antwort „keine Angabe“).

Der Fragebogen wurde vor der Feldzeit von drei studentischen Kolleg*innen, zwei Verwaltungskolleg*innen, drei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und einer ZfL-externen Person getestet. Die Pretests mit Bitte zu Kommentaren und Anmerkungen brachten einige Verbesserungsvorschläge, die hauptsächlich zu einigen Umformulierungen und Ergänzungen von Item- und Fragetexten sowie dem Ausschluss von spezifischen Items führten.

Jeweils neun Items zu den Themen Kollegialität und Zusammenhalt im ZfL / Arbeitsbedingungen im ZfL sowie zu Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen wurden bereits in der Kolleg*innenbefragung 2018 erhoben und ermöglichen so einen Vergleich zwischen den Jahren. Dabei ist anzumerken, dass eine Analyse möglicher individueller Unterschiede in den Antworten jener Kolleg*innen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, nicht möglich ist. Der Vergleich beschränkt sich auf die Beschreibung der aggregierten Unterschiede in den Antwortverteilungen aller befragten Kolleg*innen zwischen den Jahren.

3 ERGEBNISSE

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Befragung getrennt nach den Themenblöcken dargestellt. Der Ergebnisbericht der geschlossenen Fragen erfolgt i.d.R. anhand der Antwortverteilungen, d.h. der relativen Häufigkeit der Antwortkategorien. Zudem werden die Ergebnisse verschiedener Kolleg*innengruppen verglichen. Die Gruppenvergleiche erfolgen innerhalb der Altersgruppen, der Geschlechtsidentitäten, der ZfL-Zugehörigkeit sowie der Statusgruppen, der Angabe von Care-Aufgaben und der Home-Office-Erfahrung. Bei den Gruppenvergleichen werden die Ergebnisse für die Altersgruppe der über 50-jährigen Kolleg*innen nicht berichtet, da die Fallzahl zu gering sind. Das Gleiche gilt für die Sonstiges-Kategorie der Statusgruppen. Falls möglich, findet auch ein Vergleich der Ergebnisse dieser Kolleg*innenbefragung mit der Kolleg*innenbefragung aus dem Jahr 2018 statt. Bei der Interpretation der Gruppenunterschiede ist zu beachten, dass sich die Gruppengrößen deutlich unterscheiden. Auch gilt zu bedenken, dass die einzelnen Merkmale zur Gruppeneinteilung genutzt werden, nicht (zwingend) voneinander unabhängig sind, bspw. Altersgruppe und Statusgruppe. Durch die folgenden rein deskriptiven Analysen der Gruppenunterschiede kann nicht geklärt werden, auf welche Merkmale eventuelle Unterschiede oder auch nicht vorhandene Unterschiede zurückzuführen sind.

3.1 RÜCKLAUFQUOTE

Die Datenerhebung lief vom 17. Juni bis zum 08. Juli 2020. Von den insgesamt 97 Kolleg*innen (Stand: 01. Juli 2020) haben 79 die Umfrage (zum größten Teil) abgeschlossen. Das entspricht einer Netto-Rücklaufquote von 81% und damit einer sehr hohen Beteiligung. Die Befragten, welche die Umfrage nicht vollständig beendet haben, brachen ihre Teilnahme vor allem bei einer der offenen Fragen zu Beginn der Umfrage ab. Die Antworten dieser Befragten auf die offenen Angaben wurden bei der Auswertung der offenen Fragen berücksichtigt.

3.2 DEMOGRAPHISCHE ANGABEN DER BEFRAGTEN

Die Verteilungen der demographischen Merkmale Geschlecht, Alter, Zugehörigkeit zum ZfL sowie Statusgruppe in der Befragung wird im Folgenden im Vergleich zur realen Verteilung der Kolleg*innen am ZfL dargestellt.

3.2.1 GESCHLECHTSIDENTITÄT

Etwa zwei Drittel (67%) der Befragten identifizierten sich weiblich, etwa ein Fünftel (22%) männlich. Kein*e Kolleg*innen identifiziert sich als divers. 11% der Befragten machten dazu keine Angabe. Damit entspricht die Verteilung der Geschlechtsidentitäten unter den Befragten in etwa der realen Verteilung der Kolleg*innen am ZfL.

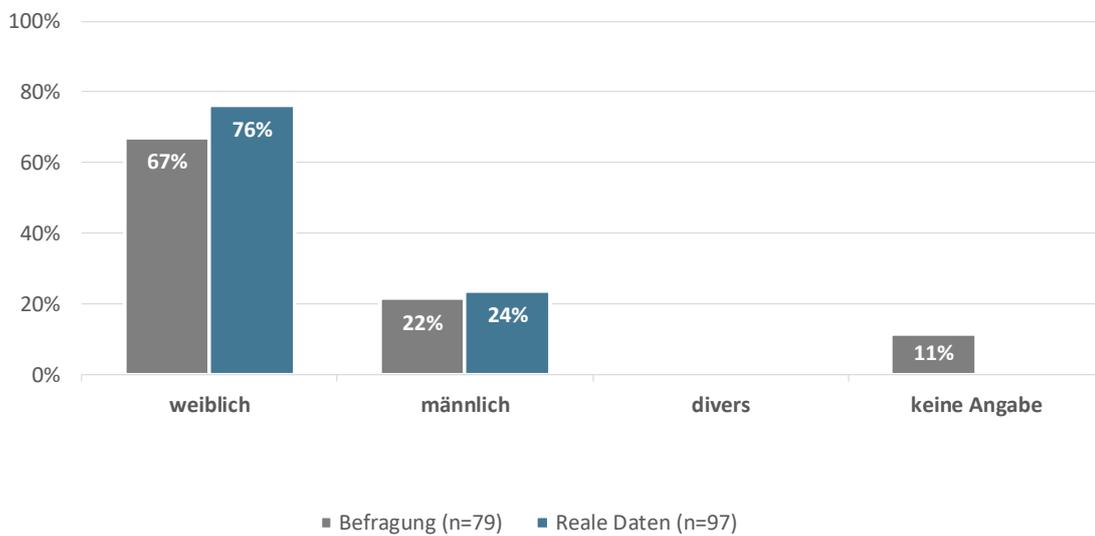


Abbildung 1 Verteilung der Geschlechtsidentität in der Befragung und der Grundgesamtheit

3.2.2 ALTER

Ein Fünftel der Befragten waren zwischen 18 und 25 Jahre alt, knapp die Hälfte zwischen 26 und 36 Jahren. Weitere 17% gaben an, zwischen 37 und 49 Jahre alt zu sein und mit Abstand die wenigsten Befragten waren 50 Jahre und älter (4%). 11% ordneten sich keiner Altersgruppe zu. Die Verteilung der Befragten über die Altersgruppen unterscheidet sich ein wenig von der realen Verteilung der Altersgruppen der Kolleg*innen, vor allem dahingehend, dass der Anteil der jüngsten Kolleg*innen (18-25 Jahre) sowie der Anteil der älteren Kolleg*innen (50+) in der Befragung etwas geringer ist als in der Grundgesamtheit.

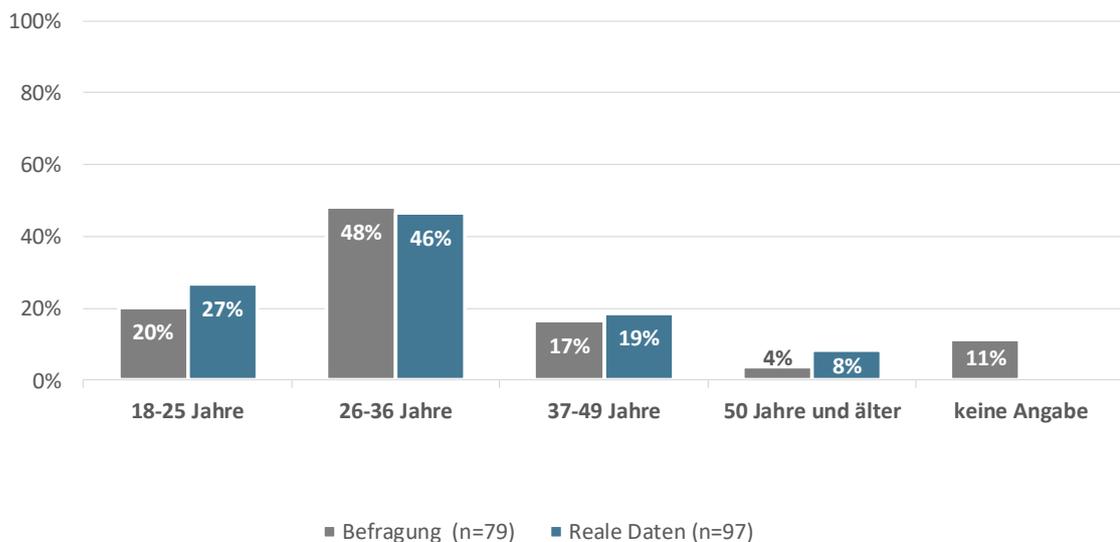


Abbildung 2 Verteilung der Altersgruppen in der Befragung und der Grundgesamtheit

3.2.3 ZFL-ZUGEHÖRIGKEIT

Knapp ein Viertel der Kolleg*innen waren ein Jahr und weniger am ZfL beschäftigt, 71% der Befragten gaben an, mehr als ein Jahr am ZfL tätig zu sein. Das entspricht in etwa der realen Verteilung der Beschäftigungsdauer unter den Kolleg*innen. 6% der Kolleg*innen machten dazu keine Angabe.

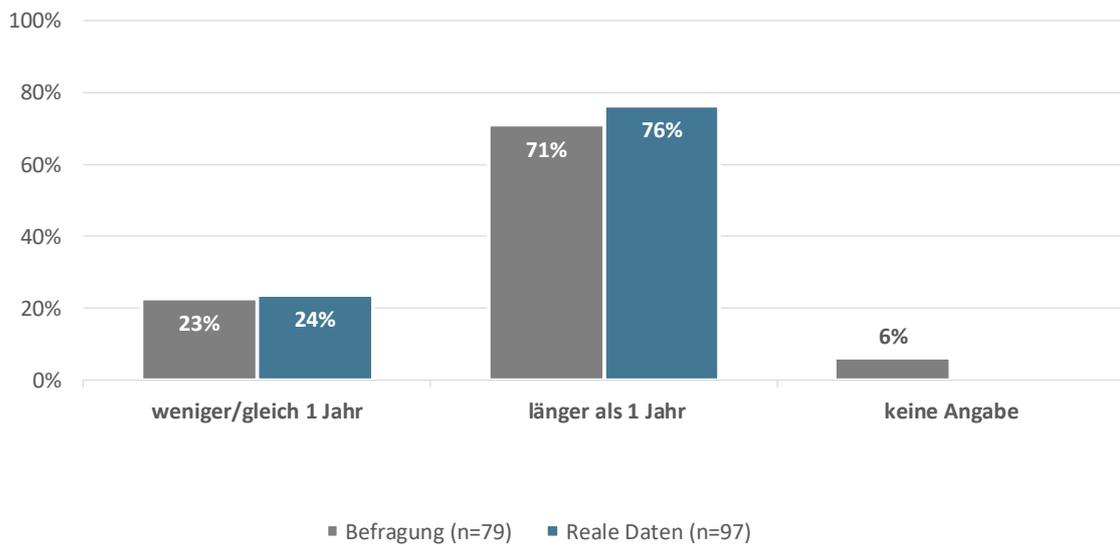


Abbildung 3 Verteilung der ZfL-Zugehörigkeit in der Befragung und in der Grundgesamtheit

3.2.4 STATUSGRUPPE

Der mit Abstand größte Anteil der befragten Kolleg*innen waren studentische Kolleg*innen (41%), gefolgt von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie abgeordneten Lehrer*innen mit 25% und 20% Verwaltungsangestellten und -beamt*innen. Nur 1% der Befragten ordneten sich den sonstigen Statusgruppe zu (bspw. Auszubildende). 13% machten keine Angabe zur Statusgruppe. Die Verteilung der Statusgruppen unter den Befragten weicht also etwas von der realen Verteilung ab. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und abgeordneten Lehrer*innen ist in der Befragung verhältnismäßig etwas höher als in der realen Verteilung (20%), der Anteil der Verwaltungsangestellten und -beamt*innen ist etwas niedriger; das gleiche gilt für die studentischen Kolleg*innen, wenn auch in geringerem Ausmaß. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und abgeordneten Lehrer*innen sind somit leicht überrepräsentiert, die Gruppe der Verwaltungsangestellten und -beamt*innen sowie die der studentischen Kolleg*innen leicht unterrepräsentiert.

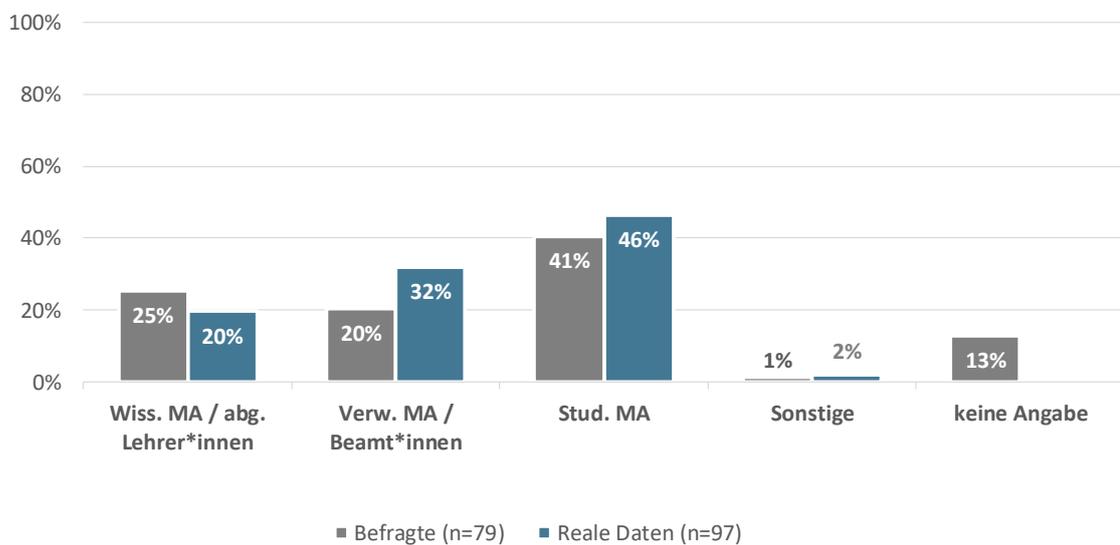


Abbildung 4 Verteilung der Statusgruppe in der Befragung und in der Grundgesamtheit

3.3 DIE ARBEITSSITUATION IM HOME-OFFICE WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Erfahrungen der Kolleg*innen im Home-Office dargestellt. Zunächst erfolgt die Auswertung der offenen Fragen. Anschließend werden die Ergebnisse der geschlossenen Fragen berichtet.

3.3.1 OFFENE FRAGEN ZU POSITIVEN UND NEGATIVEN ASPEKTEN DER ARBEITSSITUATION

Die Kolleg*innen wurden gebeten, insgesamt sechs offene Fragen zu beantworten. Die offenen Fragen zielten auf die Assoziationen mit dem Home-Office, auf positive und negative Aspekte des Home-Office, die beibehalten oder verbessert werden sollten und auf abschließende, sonstige Anmerkungen.

3.3.1.1 ASSOZIATIONEN MIT HOME-OFFICE

Die Kolleg*innen sollten drei Begriffe nennen, die sie mit der Arbeitssituation im Home-Office assoziieren: „Wenn Du an Deine Arbeitssituation im Home-Office denkst, welche drei Begriffe fallen Dir spontan dazu ein?“. Die Antworten wurden thematisch gruppiert und die Anzahl der Nennungen pro Themengruppe ausgezählt. Insgesamt nannten die Kolleg*innen 250¹ Begriffe. Im Folgenden werden nur die Themenbereiche mit mehr als 10 Nennung aufgeführt. Im Anhang (s. Abbildung A. 1) finden sich eine Abbildung aller identifizierten Oberkategorien und deren Häufigkeiten.

Am relativ häufigsten nannten die Kolleg*innen **Flexibilität** und Begriffe rund um das Thema **freie Zeiteinteilung** mit insgesamt 37 von 250 Nennung, gefolgt von dem digitalen Videokonferenztool **Zoom** mit 32 Nennungen. Auch die Themen **Einsamkeit, Isolation und fehlender Austausch** waren relativ häufig vertreten; 26 Begriff ließen sich diesen zuordnen. Weitere 18 Begriffe thematisierten die **Effizienz, Produktivität, Konzentration und Fokus**. Auf **Ruhe, Stressfreiheit und angenehme Themen** bezogen sich 16 Begriffe und auf **Zeitmanagement, Struktur und Selbstorganisation** entfielen 10 Begriffe. 13 Begriffe bezogen sich auf **technische Geräte, digitale Tools der Zusammenarbeit, auf technische Ausstattung oder sonstige digitalen Themen**. Begriffe rund um das Themen **Workload, Arbeitsbelastung, Überstunden und Stress** nannten die Kolleg*innen 11-mal und Begriffe rund um die Themen **Zeitmanagement, Struktur und Selbstorganisation** 10-mal.

¹ In der Auswertung der offenen Angaben wurden die Antworten aller Kolleg*innen berücksichtigt, die diese Fragen beantworteten, unabhängig davon, ob sie die Befragung im Anschluss abbrachen oder fortführten. 84 Personen nannten einen ersten und zweiten Begriff; 83 Personen zudem einen dritten Begriff.

Assoziationen mit Arbeitssituation im Home-Office (absolute Zahlen, Auswahl)

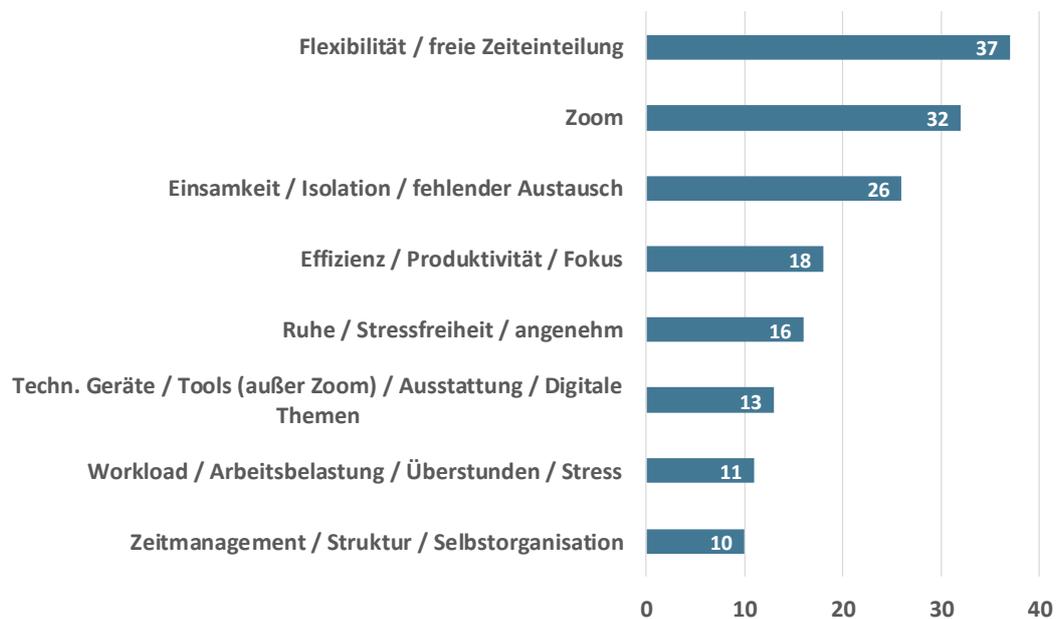


Abbildung 5 Assoziationen mit der Arbeitssituation im Home-Office

Anmerkung: 250 Nennungen, Frage „Wenn Du an Deine Arbeitssituation im Home-Office denkst, welche drei Begriffe fallen Dir spontan dazu ein?“, offene Angaben

3.3.1.2 POSITIVE ASPEKTE DES HOME-OFFICE

Fragt man die Kolleg*innen danach, was gut läuft im Home-Office, thematisierten von den 79 Kolleg*innen, die diese Frage beantworteten, mehr als die Hälfte **Absprachen, Kommunikation, Meetings und Zusammenarbeit** im Team. Etwas weniger häufig, aber auch noch sehr präsent war das Thema **effizientes und konzentriertes Arbeiten**. Auch gaben die Kolleg*innen an, dass es ihnen gut gelang, **sich selbst zu organisieren und die Zeit frei einzuteilen**; die **Flexibilität** wird positiv hervorgehoben. Daraus ergab sich auch, dass die Arbeit im Home-Office den Kolleg*innen im größeren Maße die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ermöglichte. Positiv erwähnt wurde auch die **Zeitersparnis durch den Wegfall der Anfahrtswege**. Die Kolleg*innen stellten zudem fest, dass die **digitalen Prozesse** („papierloses Arbeiten“) gelingen. Technik und IT-Support fanden auch **lobende Erwähnung**.

3.3.1.3 BEWAHRENSWERTES

Nach Einschätzung der 79 Kolleg*innen, die diese Frage beantworteten, sollte auch **nach der Corona-Pandemie die Arbeit im Home-Office möglich sein**. Den meisten Kolleg*innen ging es dabei nicht darum, ausschließlich im Home-Office zu arbeiten, sondern sie wünschten sich die Möglichkeit dazu. Viele Kolleg*innen konnten sich **hybride Arbeitsformen** vorstellen: **Digitale Formate** sollen zumindest teilweise beibehalten werden, vor allem **für kurze Absprachen, aber auch für Workshops, Seminare und sonstige Veranstaltungen**, bspw. Townhall Meetings, Sprechstunden und Beratungen. Zudem wünschten sich die Kolleg*innen, die **digitalen Prozesse** beizubehalten, ebenso wie die **flexiblen Arbeitszeiten**.

3.3.1.4 NEGATIVE ASPEKTE

Als negative Aspekte der Arbeit im Home-Office nannten die Kolleg*innen (n=77) oft die fehlenden Möglichkeiten der **schnellen bzw. kurzfristige Absprachen**, den Kontakt zwischen Tür und Angel, die Flurgespräche und zufälligen Begegnungen und generell den **persönlichen Austausch** mit den Kolleg*innen sowie die sozialen Kontakte generell. Auch das Team wurde thematisiert: Einige Kolleg*innen vermissten Möglichkeit der **Teamarbeit**, der inhaltlichen Arbeit in Teams sowie das **Teamgefühl**, aber auch das **teamübergreifende Arbeiten und teamübergreifende Kommunikation**. Auch die **erschwernten Bedingungen für die Einarbeitung neuer Kolleg*innen** fanden Erwähnung. Die Kolleg*innen berichteten auch von Schwierigkeit mit der **Abgrenzung von Arbeit und Privatem und der Trennung von Freizeit und Arbeitszeit**. Einige wenige Kolleg*innen waren zudem unzufrieden mit **der technischen und sonstigen Arbeitsplatzausstattung und den digitalen Tools**.

3.3.1.5 HILFE ZUR SELBSTHILFE

Fragt man die Kolleg*innen (n=69) danach, was ihnen bei Dingen, die noch nicht gut laufen, helfen könnte, finden sich vor allem Wünsche nach **gemeinsamen Präsenztagen und hybriden Formen** sowie (digitale) **Möglichkeiten der direkten Kommunikation** und ab und an ein Telefonat statt eines Zoom Meetings. Die Kolleg*innen richteten aber auch den Wunsch an sich selbst, ihre **Selbstdisziplin in der Abgrenzung** zu stärken und sich zu strukturieren, auch hinsichtlich der Arbeits- und Freizeit bzw. wünschten sie sich Tipps zur Umsetzung dessen. In diesem Sinne wurden auch **Regeln zur Erreichbarkeit sowie zur (digitalen) Kommunikation** im Allgemeinen gewünscht. Einige Kolleg*innen äußerten den Wunsch nach einer **besseren Arbeitsplatzausstattung** im Home-Office.

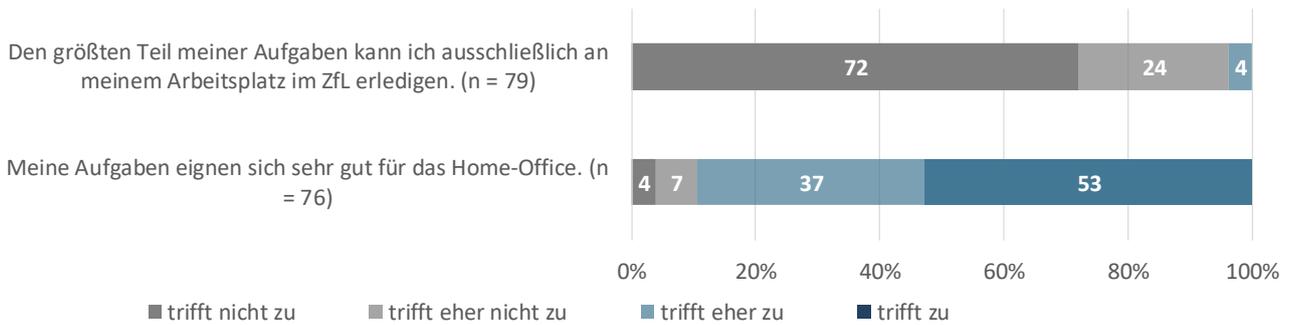
3.3.1.6 SONSTIGE ANMERKUNGEN

Von den insgesamt 30 sonstigen Anmerkungen zum Abschluss der Befragung beinhalten **24 explizites Lob für das ZfL sowie Dank für die Umfrage und Auswertung**. Die Kolleg*innen bedanken sich für das schnelle Handeln, für das Verständnis, das für die individuelle Situation entgegengebracht wird, für die (Beratungs-)Angebote und für das Townhall Meeting. Sie bedanken sich explizit bei dem Leitungsteam und den Teamleitungen und loben die IT. Sie äußern aber auch den Wunsch nach Hybridlösungen, der Rückkehr ins Büro und nach persönlichen Treffen.

3.3.2 GESCHLOSSENE FRAGEN ZUR ARBEITSSITUATION IM HOME-OFFICE

3.3.3 EIGNUNG DER TÄTIGKEIT FÜR HOME-OFFICE

Die Tätigkeiten der Kolleg*innen eignen sich gut für das Home-Office: Etwa 90% der befragten Kolleg*innen beurteilten ihre Aufgaben als für das Home-Office (eher) geeignet. Nur 4% hielten ihre Aufgaben für gänzlich ungeeignet. Ebenso gaben nur 4% der Kolleg*innen an, die Aufgaben eher ausschließlich im Büro erledigen zu können. Keine Kolleg*in stimmte dem voll zu.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 6 Eignung der Tätigkeit

Dabei gab ein deutlich höherer Anteil an Kolleg*innen (94%) im Vergleich zu den Kollegen (75%) an, dass sich ihre Aufgaben (eher) sehr gut für das Home-Office eigneten (s. Tabelle 1).

Tabelle 1 Eignung der Tätigkeit - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Meine Aufgaben eignen sich sehr gut für das Home-Office.	89% (n=76)	94% (n=51)	75% (n=16)	88% (n=16)	89% (n=36)	92% (n=12)	84% (n=19)	94% (n=16)	93% (n=30)
Den größten Teil meiner Aufgaben kann ich ausschließlich an meinem Arbeitsplatz im ZfL erledigen.	4% (n=79)	2% (n=53)	6% (n=17)	13% (n=16)	3% (n=38)	0% (n=13)	0% (n=20)	6% (n=16)	6% (n=32)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Die Unterschiede zwischen den anderen Gruppen waren deutlich geringer (s. Tabelle 1 und Tabelle 2). Anteilig etwas mehr jüngere Kolleg*innen (13%) stimmten (eher) zu, den größten Teil ihrer Aufgaben ausschließlich am Arbeitsplatz im ZfL erledigen zu können im Vergleich zu den Kolleg*innen der beiden anderen Altersgruppen. Von letzteren verneinen (fast) alle diese Aussage. Die anderen Gruppenmerkmale liefern hier keine deutlichen Grundlagen für Unterscheidungen.

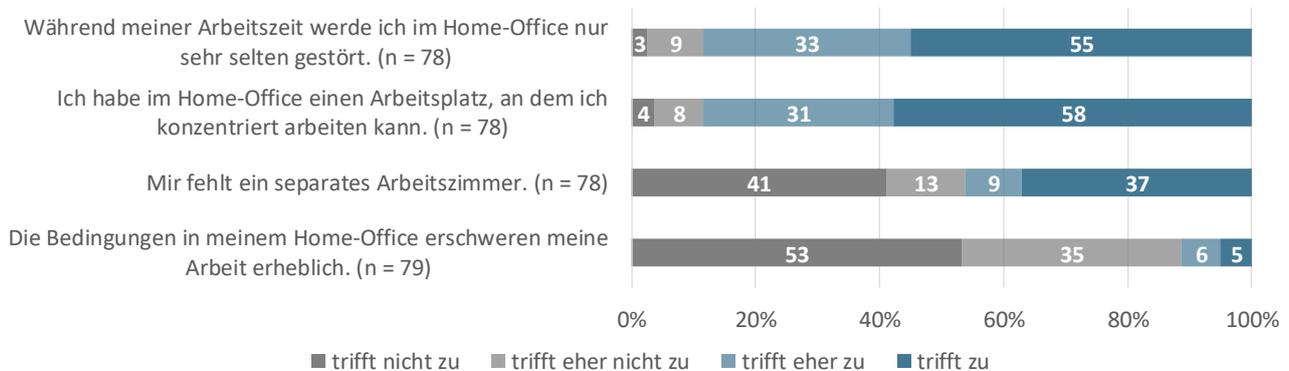
Tabelle 2 Eignung der Tätigkeit - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Meine Aufgaben eignen sich sehr gut für das Home-Office.	89% (n=76)	94% (n=18)	87% (n=53)	88% (n=18)	90% (n=58)	92% (n=39)	86% (n=37)
Den größten Teil meiner Aufgaben kann ich ausschließlich an meinem Arbeitsplatz im ZfL erledigen.	4% (n=79)	0% (n=18)	5% (n=56)	6% (n=18)	3% (n=60)	0% (n=39)	8% (n=37)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppen im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

3.3.4 ARBEITSPLATZ

Der Arbeitsplatz zu Hause ermöglichte weitestgehend ungestörtes Arbeiten: Knapp 90% der Kolleg*innen fühlten sich während ihrer Arbeitszeit (eher) nur selten gestört. Nahezu gleich viele stimmten (eher) zu, über einen Arbeitsplatz zu verfügen, an dem sie ungestört arbeiten könnten. Und das obwohl, fast 40% der Kolleg*innen angaben, dass ihnen ein separates Arbeitszimmer (eher) fehle. Bei 11% der Kolleg*innen störten die Bedingungen im Home-Office die Arbeit (eher) erheblich.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 7 Arbeitsplatzbedingungen

Bei der Beurteilung der Arbeitsplatzsituation finden sich wenige, aber mitunter deutliche Unterschiede zwischen den Kolleg*innengruppen (s.): **Die Kolleg*innen beurteilen ihre Arbeitsplatzsituation tendenziell etwas besser als die Kollegen**, bspw. gaben anteilig mehr Kolleg*innen (92%) an, nur (eher) selten während der Arbeitszeit gestört zu werden, während dem nur etwa drei Viertel der Kollegen (eher) zustimmten. Etwa die gleiche Verteilung findet sich bei der Zustimmung zu der Aussage nach dem Vorhandensein eines ungestörten Arbeitsplatzes.

Tabelle 3 Arbeitsplatzsituation - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Ich habe im Home-Office einen Arbeitsplatz, an dem ich konzentriert arbeiten kann.	88% (n=78)	91% (n=53)	76% (n=17)	87% (n=16)	87% (n=38)	83% (n=12)	80% (n=20)	94% (n=16)	88% (n=32)
Mir fehlt ein separates Arbeitszimmer.	46% (n=78)	43% (n=53)	63% (n=16)	63% (n=16)	52% (n=37)	38% (n=13)	45% (n=20)	13% (n=16)	66% (n=32)
Während meiner Arbeitszeit werde ich im Home-Office nur sehr selten gestört.	88% (n=78)	92% (n=52)	76% (n=17)	81% (n=16)	92% (n=37)	77% (n=13)	80% (n=20)	94% (n=16)	90% (n=31)
Die Bedingungen in meinem Home-Office erschweren meine Arbeit erheblich.	11% (n=79)	8% (n=53)	12% (n=17)	6% (n=16)	11% (n=38)	23% (n=13)	15% (n=20)	13% (n=16)	9% (n=32)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppen im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind weniger eindeutig. Es finden sich bspw. Unterschiede beim Vorhandensein eines separaten Arbeitsplatzes. Die Zustimmung, dass dieser fehle, sinkt mit dem Alter. Auffällig ist auch, dass anteilig eher weniger Kolleg*innen zwischen 18 und 25 Jahren (6%) sowie zwischen 26 und 36 Jahren ihre Arbeitsbedingungen als (eher) deutlich hinderlich für ihre Arbeit erachten, während knapp ein Viertel der 37-49-jährigen Kolleg*innen (23%) dem (eher) zustimmten. Von ungestörtem Arbeiten berichteten anteilig am häufigsten die 26-36-Jährigen (92%) und anteilig etwas weniger die anderen Altersgruppen (81% der Kolleg*innen unter 25 und 77% der 37-49-Jährigen).

Bei den Statusgruppen erachteten die Verwaltungskolleg*innen ihren Arbeitsplatz als geeigneter im Vergleich zu den wissenschaftlichen sowie studentischen Kolleg*innen. Während bspw. 13% der Verwaltungskolleg*innen (eher) zustimmten, dass ihnen ein Arbeitsplatz fehle, taten das knapp die Hälfte der wissenschaftlichen Kolleg*innen (45%) und mehr als die Hälfte der studentischen Kolleg*innen. Entsprechend berichteten sie bspw. ebenso relativ häufiger davon, (eher) über Arbeitsplätze zu verfügen, an dem sie konzentriert arbeiten können (94%), während dem 80% der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und 88% der studentischen Kolleg*innen (eher) zustimmten. Eine ähnliche Verteilung fand sich bei der Frage nach der Häufigkeit der Störung.

Tabelle 4 Arbeitsplatzsituation - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office- Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Ich habe im Home-Office einen Arbeitsplatz, an dem ich konzentriert arbeiten kann.	88% (n=78)	83% (n=18)	89% (n=56)	88% (n=18)	88% (n=60)	90% (n=39)	87% (n=37)
Mir fehlt ein separates Arbeitszimmer.	46% (n=78)	44% (n=18)	47% (n=55)	28% (n=18)	53% (n=59)	41% (n=39)	51% (n=39)
Während meiner Arbeitszeit werde ich im Home-Office nur sehr selten gestört.	88% (n=78)	78% (n=18)	93% (n=55)	78% (n=18)	92% (n=59)	87% (n=40)	89% (n=38)
Die Bedingungen in meinem Home-Office erschweren meine Arbeit erheblich.	11% (n=79)	11% (n=18)	11% (n=56)	17% (n=18)	10% (n=60)	8% (n=40)	15% (n=39)

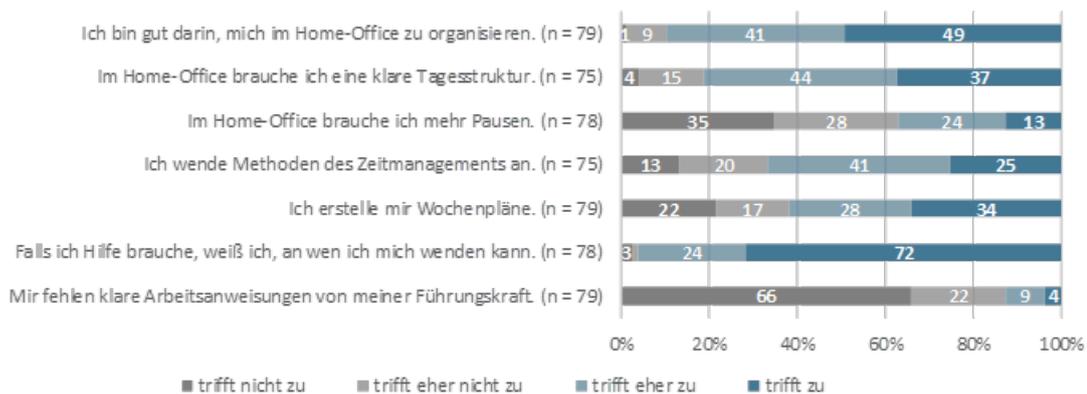
Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Unterschiede zwischen Kolleg*innen mit und ohne Care-Aufgaben zeigten sich beim Vorhandensein eines separaten Arbeitsplatzes und dem ungestörten Arbeiten. Der Anteil der Kolleg*innen mit Care-Aufgaben (28%), denen ein separater Arbeitsplatz (eher) fehlte, war deutlich geringer als der Anteil der Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben (53%). Dennoch war der Anteil der Kolleg*innen, die im Home-Office nur (eher) selten gestört wurden, unter den Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben mit 92% höher als der der Kolleg*innen mit Care-Aufgaben (78%).

Zwischen den anderen Gruppen ließen sich keine weiteren deutlichen Unterschiede beobachten.

3.3.5 SELBSTORGANISATION UND SELBSTHILFE

Insgesamt konnten sich die meisten Kolleg*innen (90%) im Home-Office (eher) gut organisieren: nur 1% gelang das gar nicht. Etwa 80% der Kolleg*innen brauchten (eher) eine klare Tagesstruktur, knapp 40% brauchten (eher) mehr Pausen. Methoden der Selbstorganisation wurden nicht von allen Kolleg*innen gleichermaßen eingesetzt: Zwei Drittel wandten Methoden des Zeitmanagements an. Die Möglichkeiten der Selbsthilfe waren den Kolleg*innen bekannt: 96% der Kolleg*innen wussten (eher), an wen sie sich für Hilfe wenden müssten. Nur 13 % der Kolleg*innen fehlten (eher) klare Anweisungen von der Führungskraft.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 8 Selbstorganisation und Selbsthilfe

Hinsichtlich Selbstorganisation und Selbsthilfe finden sich vor allem deutliche Unterschiede (s. Tabelle 5 und Tabelle 6) zwischen den Kolleg*innen und Kollegen beim Bedürfnis nach Pausen und geringerem Maße auch bei der Einschätzung der Selbstorganisation. Während fast die Hälfte der Kolleg*innen (45%) (eher) zustimmten, im Home-Office mehr Pausen zu brauchen, taten das knapp ein Fünftel der Kollegen (19%). Der Anteil an Kolleg*innen, die (eher) zustimmten, sich selber gut organisieren zu können, ist mit 91% höher als der Anteil an Kollegen (76%).

Tabelle 5 Selbstorganisation und Selbsthilfe - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Das Home-Office erschwert meine Arbeit erheblich.	6% (n=79)	4% (n=53)	12% (n=17)	6% (n=16)	5% (n=38)	8% (n=13)	10% (n=20)	6% (n=16)	6% (n=32)
Ich erfasse meine Arbeitszeit.	92% (n=77)	92% (n=52)	88% (n=16)	94% (n=16)	97% (n=36)	77% (n=13)	85% (n=20)	88% (n=16)	97% (n=30)
Ich wende Methoden des Zeitmanagements an.	67% (n=75)	64% (n=50)	69% (n=16)	44% (n=16)	65% (n=34)	92% (n=13)	75% (n=20)	88% (n=16)	47% (n=30)
Ich bin gut darin, mich im Home-Office zu organisieren.	90% (n=79)	92% (n=53)	76% (n=17)	81% (n=16)	87% (n=38)	100% (n=13)	90% (n=20)	100% (n=16)	84% (n=32)
Ich erstelle mir Wochenpläne.	62% (n=79)	66% (n=53)	59% (n=17)	44% (n=16)	63% (n=38)	85% (n=13)	75% (n=20)	75% (n=16)	50% (n=32)
Falls ich Hilfe brauche, weiß ich, an wen ich mich wenden kann.	96% (n=78)	98% (n=53)	94% (n=16)	94% (n=16)	97% (n=37)	92% (n=13)	95% (n=20)	94% (n=16)	97% (n=31)
Im Home-Office brauche ich mehr Pausen.	37% (n=78)	45% (n=53)	19% (n=16)	44% (n=16)	41% (n=37)	23% (n=13)	32% (n=19)	19% (n=16)	47% (n=32)
Im Home-Office brauche ich eine klare Tagesstruktur.	88% (n=7^5)	84% (n=50)	88% (n=16)	93% (n=16)	83% (n=36)	83% (n=12)	84% (n=19)	79% (n=14)	84% (n=31)
Mir fehlen klare Arbeitsanweisungen	13% (n=79)	13% (n=53)	6% (n=17)	19% (n=16)	11% (n=36)	15% (n=13)	15% (n=20)	6% (n=16)	16% (n=32)

von meiner Führungskraft.	
---------------------------	--

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Beim Alter zeigten sich vor allem Unterschiede bei der Anwendung von Methoden des Zeitmanagement, der Erstellung von Wochenplänen und der Zeiterfassung sowie bei dem Bedürfnis nach Tagesstruktur sowie Pausen: In beiden Fällen stieg der Anteil der Kolleg*innen, die diesen Aussagen (eher) zustimmten, über die Altersgruppen. Entsprechend gaben alle 37-49-Jährigen an, sich (eher) gut organisieren zu können. Allerdings war der Anteil der 37-49-Jährigen (77%), die angaben, ihre Zeit zu erfassen, geringer als der Anteil der beiden jüngeren Altersgruppen, die das fast alle angaben, nämlich 94% der Kolleg*innen unter 25 Jahren und 97% der 26-36-jährigen Kolleg*innen. Relativ weniger der 37-49-Jährigen (23%) stimmten zu, mehr Pausen zu brauchen im Vergleich zu den Kolleg*innen unter 25 Jahren (44%) und den 26-36-Jährigen (41%). Relativ mehr Kolleg*innen unter 25 Jahren gaben hingegen an, eine klare Tagesstruktur zu brauchen (93%); von den anderen beiden Altersgruppen sagen das jeweils 83%.

Tabelle 6 Selbstorganisation und Selbsthilfe - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Das Home-Office erschwert meine Arbeit erheblich.	6% (n=79)	6% (n=18)	7% (n=56)	6% (n=18)	7% (n=60)	3% (n=37)	10% (n=39)
Ich erfasse meine Arbeitszeit.	92% (n=77)	94% (n=18)	91% (n=54)	89% (n=18)	93% (n=58)	92% (n=40)	92% (n=37)
Ich wende Methoden des Zeitmanagements an.	67% (n=75)	59% (n=17)	66% (n=53)	72% (n=18)	64% (n=56)	82% (n=38)	51% (n=37)
Ich bin gut darin, mich im Home-Office zu organisieren.	90% (n=79)	78% (n=18)	93% (n=56)	100% (n=18)	87% (n=60)	92% (n=40)	87% (n=39)
Ich erstelle mir Wochenpläne.	62% (n=79)	67% (n=18)	61% (n=56)	72% (n=18)	58% (n=60)	75% (n=40)	49% (n=39)
Falls ich Hilfe brauche, weiß ich, an wen ich mich wenden kann.	96% (n=78)	100% (n=18)	96% (n=55)	94% (n=18)	97% (n=59)	100% (n=40)	92% (n=38)
Im Home-Office brauche ich mehr Pausen.	37% (n=78)	33% (n=18)	40% (n=55)	22% (n=18)	42% (n=59)	33% (n=40)	42% (n=38)
Im Home-Office brauche ich eine klare Tagesstruktur.	88% (n=7^5)	100% (n=15)	78% (n=55)	76% (n=17)	84% (n=57)	79% (n=38)	84% (n=37)
Mir fehlen klare Arbeitsanweisungen von meiner Führungskraft.	13% (n=79)	17% (n=18)	11% (n=56)	11% (n=18)	13% (n=60)	8% (n=40)	18% (n=39)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Zwischen den neueren und „ZfL-älteren“ Kolleg*innen zeigten sich vor allem Unterschiede bei dem Bedürfnis nach Tagesstruktur, die alle neuen Kolleg*innen brauchten, im Vergleich zu den 78% „ZfL-älteren“ Kolleg*innen, sowie bei der Einschätzung der Selbstorganisation. 93% der „ZfL-älteren“ Kolleg*innen gaben an, sich (eher) gut organisieren zu können, während das 78% der neueren Kolleg*innen sagten.

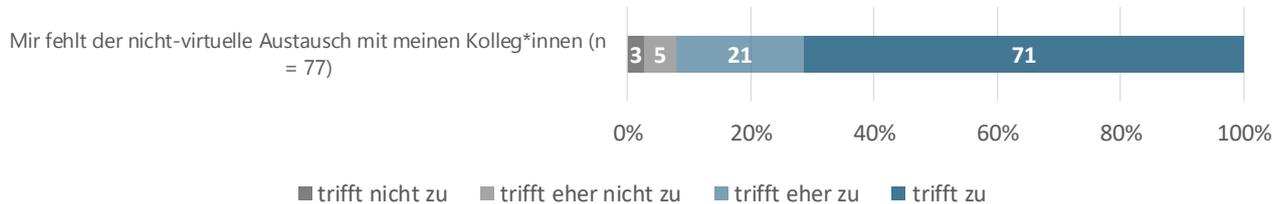
Tendenziell scheinen sich die studentischen Kolleg*innen vergleichsweise weniger gut im Home-Office organisieren zu können, während dies vor allem den Verwaltungskolleg*innen am besten gelingt. Die wissenschaftlichen Kolleg*innen bewegten sich dazwischen. So stimmten auch alle Verwaltungskolleg*innen (eher) zu, dass sie sich gut im Home-Office organisieren können. Immer noch hoch, aber geringer ist Anteil der studentischen Kolleg*innen (85%) und der wissenschaftlichen Kolleg*innen (90%). Am deutlichsten ist dieser Unterschied aber beim Einsatz von Methoden des Zeitmanagements; Der Anteil der Kolleg*innen, die angaben, solche Methoden einzusetzen, ist unter den Verwaltungskolleg*innen am höchsten (88%) und unter den studentischen Kolleg*innen mit Abstand am geringsten (47%), von den wissenschaftlichen Kolleg*innen waren das drei Viertel (75%). Vom Einsatz von Wochenplänen berichteten jeweils drei Viertel der Verwaltungskolleg*innen und wissenschaftlichen Kolleg*innen (jeweils 75%) und die Hälfte der studentischen Kolleg*innen (50%). Der Anteil der Kolleg*innen, die angaben, (eher) mehr Pausen im Home-Office zu brauchen, war unter den Verwaltungskolleg*innen mit Abstand am geringsten (19%), gefolgt von einem knappen Drittel der wissenschaftlichen Kolleg*innen (32%), während fast die Hälfte der studentischen Kolleg*innen dem (eher) zustimmte.

Zwischen den Kolleg*innen mit und ohne Care-Aufgaben fanden sich auch einzelne Unterschiede, die darauf hindeuten, dass sich die Kolleg*innen mit Care-Aufgaben vergleichsweise etwas besser im Home-Office organisieren konnten, bspw. stimmten dieser Aussage alle Kolleg*innen mit Care-Aufgaben zu, von den Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben waren das allerdings auch 87%. Der Anteil der Kolleg*innen mit Care-Aufgaben, die (eher) zustimmten, Methoden des Zeitmanagements einzusetzen und Wochenpläne zu erstellen (jeweils 72%) war etwas höher als der Anteil der Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben; 64% nutzen Methoden des Zeitmanagements, 58% erstellen Wochenpläne. Die Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben gaben vergleichsweise häufiger an, mehr Pausen und eine Tagesstruktur zu brauchen (42% und 84% vs. 22% und 76%).

Einige deutliche Unterschiede finden sich zwischen Kolleg*innen mit und ohne Erfahrungen im Home-Office; diese deuten darauf hin, dass Kolleg*innen mit Erfahrungen sich stärker selbst organisieren und selbst helfen konnten. Bei fast allen Aussagen zur Selbstorganisation war der Anteil der Kolleg*innen, die angaben, Methoden zur Selbstorganisation und Selbsthilfe anzuwenden unter den Home-Office-Erfahreneren höher als unter den Home-Office-Neulingen. Besonders deutlich wird dieser Unterschied beim Einsatz von Methoden des Zeitmanagements (82% vs. 51%) und der Erstellung der Wochenpläne (75% vs. 49%).

3.3.6 FEHLENDER NICHT-VIRTUELLER KONTAKT ZU KOLLEG*INNEN

Der direkte face2face-Kontakt wurde vermisst: Über 90% der Kolleg*innen gaben an, dass ihnen der nicht-virtuelle Kontakt mit den Kolleg*innen (eher) fehlte; nur für 8% der Kolleg*innen galt das (eher) nicht.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 9 Fehlender nicht-virtueller Kontakt zu Kolleg*innen

Zwischen den Kolleg*innengruppen zeigten sich Unterschiede in der Zustimmung zu dieser Aussage (s. Tabelle 13 und Tabelle 14). Der Anteil der Kolleg*innen, die dem (eher) zustimmten, ist geringer unter den 37-49-Jährigen (77%) im Vergleich zu den Kolleg*innen unter 25 Jahren (94%) und zwischen 26-36 Jahren (97%), unter den Verwaltungskolleg*innen (75%) im Vergleich zu den studentischen (97%) und wissenschaftlichen Kolleg*innen (100%), unter den Kolleg*innen mit Care-Aufgaben (83%) im Vergleich zu denen ohne Care-Aufgaben (95%) sowie unter den Home-Office-Neulingen (86%) und im Vergleich zu den Home-Office-Erfahreneren (98%).

Tabelle 7 1 Fehlender nicht-virtueller Kontakt - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Mir fehlt der nicht-virtuelle Austausch mit meinen Kolleg*innen.	92% (n=77)	92% (n=52)	88% (n=16)	94% (n=16)	97% (n=36)	77% (n=13)	100% (n=20)	75% (n=16)	97% (n=30)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeam*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

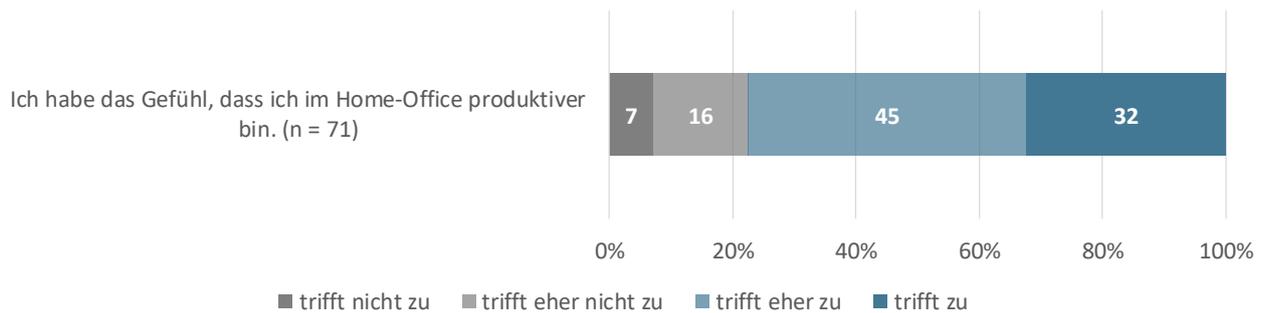
Tabelle 8 Fehlender nicht-virtueller Kontakt - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Mir fehlt der nicht-virtuelle Austausch mit meinen Kolleg*innen.	92% (n=77)	89% (n=18)	93% (n=54)	83% (n=18)	95% (n=58)	98% (n=40)	86% (n=37)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

3.3.7 PRODUKTIVITÄT

Auf die Produktivität wirkt sich Home-Office positiv aus: Mehr als drei Viertel (87%) der Kolleg*innen fühlten sich im Home-Office (eher) produktiver; 7% stimmten dem nicht zu.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 10 Produktivität im Home-Office

Die Produktivitätseinschätzung schwankt allerdings teilweise stark zwischen den Kolleg*innengruppen (s. Tabelle 9 und Tabelle 10). Der Anteil der Kolleg*innen, die sich als (eher) produktiver erlebten, ist unter den jüngsten Kolleg*innen am geringsten (43%) und steigt mit dem Alter, aber auch mit der Zugehörigkeit zum ZfL (50% vs. 86%) sowie der Home-Office-Erfahrung (69% vs. 86%).

Tabelle 9 Produktivität - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Ich habe das Gefühl, dass ich im Home-Office produktiver bin.	77% (n=71)	74% (n=47)	81% (n=16)	43% (n=14)	82% (n=38)	92% (n=13)	88% (n=17)	100% (n=15)	62% (n=29)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamte*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Während alle Verwaltungskolleg*innen dieser Aussage (eher) zustimmten, machten das 88% der wissenschaftlichen Kolleg*innen und 62% der studentischen Kolleg*innen. Anteilig mehr Kolleg*innen mit Care-Aufgaben (93%) schätzten ihre Produktivität (eher) höher ein im Vergleich zu 73% der Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben.

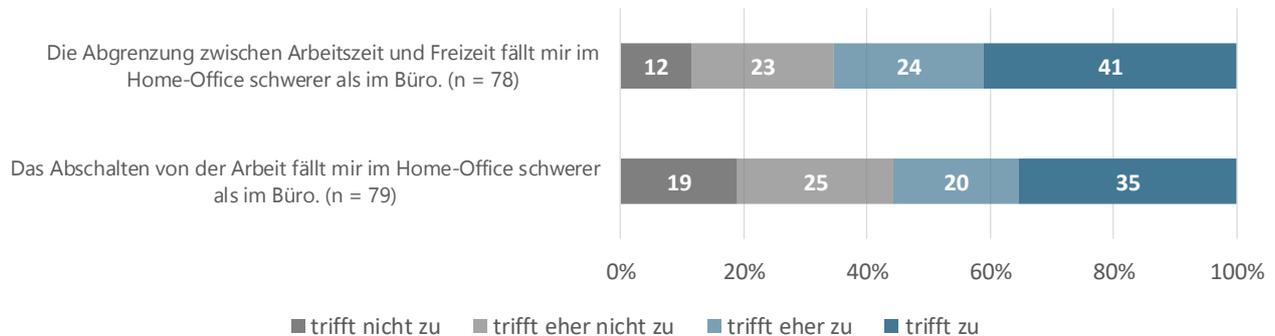
Tabelle 10 Produktivität - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Ich habe das Gefühl, dass ich im Home-Office produktiver bin.	77% (n=71)	50% (n=16)	86% (n=50)	93% (n=14)	73% (n=56)	86% (n=36)	69% (n=35)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

3.3.8 TRENNUNG ARBEIT UND FREIZEIT / PRIVATES

Die Trennung von Freizeit und Arbeit gelang im Home-Office weniger gut: Knapp zwei der Drittel der Kolleg*innen gelang die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit (eher) nicht so gut wie im Büro. Mehr als der Hälfte der Kolleg*innen (55%) fiel das Abschalten von der Arbeit im Home-Office (eher) schwerer als im Büro.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 11 Trennung Arbeit und Freizeit

Hinsichtlich der Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen: Der Anteil der Kolleg*innen, denen die Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit schwerer fiel, ist deutlich höher unter den Kolleg*innen ohne Home-Office-Erfahrung (76%) im Vergleich zu den Home-Erfahreneren (55%), den neueren Kolleg*innen im ZfL (78%) im Vergleich zu denen, die mehr als ein Jahr am ZfL tätig waren (64%) sowie unter Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben (71%) im Vergleich zu denen mit Care-Aufgaben (50%). Deutlich geringer ist Anteil der Verwaltungskolleg*innen (44%) im Vergleich zu den studentischen (77%) und wissenschaftlichen Kolleg*innen (70%), ebenso sinkt der Anteil leicht über die Altersgruppen (75%/ 68%/ 62%).

Tabelle 11 Trennung Arbeit und Freizeit - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Das Abschalten von der Arbeit fällt mir im Home-Office schwerer als im Büro.	56% (n=79)	58% (n=53)	47% (n=17)	63% (n=16)	58% (n=38)	54% (n=13)	45% (n=20)	50% (n=16)	66% (n=32)
Die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit fällt mir im Home-Office schwerer als im Büro.	65% (n=78)	64% (n=53)	69% (n=16)	75% (n=16)	68% (n=37)	62% (n=13)	70% (n=20)	44% (n=16)	77% (n=31)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamte*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Das Abschalten vom Home-Office gelang den Kolleg*innen unterschiedlich gut: Deutliche Unterschiede finden sich zwischen Kolleg*innen mit und ohne Home-

Office-Erfahrung. Während fast drei Viertel (72%) der Kolleg*innen ohne Erfahrung im Home-Office angaben, dass ihnen das Abschlagen (eher) schwerer fiel, waren das nur 40% der Kolleg*innen mit Erfahrung im Home-Office. **Außerdem stimmten anteilig etwas weniger Kolleg*innen (58%) als Kollegen (47%) (eher) zu.**

Tabelle 12 Trennung Arbeit und Freizeit - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

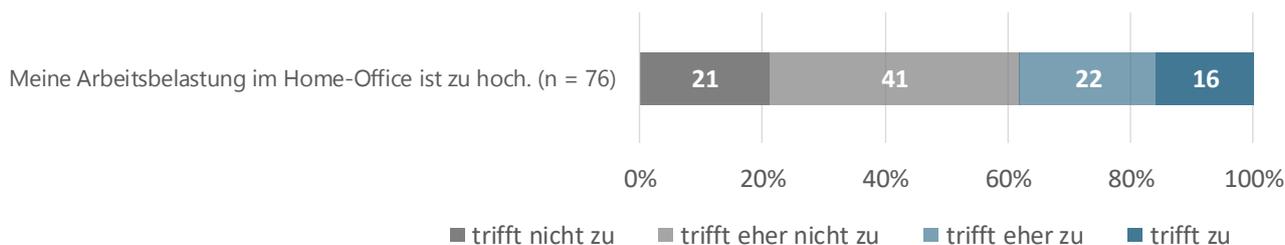
Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office- Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Das Abschalten von der Arbeit fällt mir im Home-Office schwerer als im Büro.	56% (n=79)	61% (n=18)	55% (n=56)	50% (n=18)	58% (n=60)	40% (n=40)	72% (n=39)
Die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit fällt mir im Home-Office schwerer als im Büro.	65% (n=78)	78% (n=18)	64% (n=55)	50% (n=18)	71% (n=59)	55% (n=39)	76% (n=38)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Deutlich ist auch der Unterschied zwischen den Statusgruppen: Während 66% der studentischen Kolleg*innen das Abschalten schwerer fiel, waren das 45% der wissenschaftlichen Kolleg*innen und die Hälfte der Verwaltungskolleg*innen. Die Unterschiede zwischen den anderen Gruppen waren weniger deutlich.

3.3.9 ARBEITSBELASTUNG

Die Arbeitsbelastung war eher hoch: Fast 40% der Kolleg*innen beurteilten ihre Arbeitsbelastung als (eher) zu hoch. Für ein Fünftel der Kolleg*innen galt das gar nicht.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 12 Einschätzung der Arbeitsauslastung

Die Beurteilung der Arbeitsauslastung variiert zwischen den Gruppen (s. Tabelle 13 und Tabelle 14): Mehr als die Hälfte der Kollegen (56%) beurteilen ihre Arbeitsauslastung im Home-Office als (eher) zu hoch, der Anteil ist damit deutlich höher als der der Kolleg*innen (33%). Der Anteil der Kolleg*innen mit (eher) zu hoher Arbeitsauslastung im Home-Office steigt auch deutlich mit dem Alter (19% / 42% / 67%). Ebenso schwankt die wahrgenommene Arbeitsauslastung deutlich zwischen den Statusgruppen: Während mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Kolleg*innen die Arbeitsauslastung als (eher) zu hoch

beurteilten, stimmten dem ein Viertel der studentischen Kolleg*innen und 38% der Verwaltungskolleg*innen (eher) zu.

Tabelle 13 Arbeitsbelastung - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Meine Arbeitsbelastung im Home-Office ist zu hoch.	38% (n=76)	33% (n=52)	56% (n=16)	19% (n=16)	42% (n=36)	67% (n=12)	56% (n=18)	38% (n=16)	25% (n=32)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamte*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

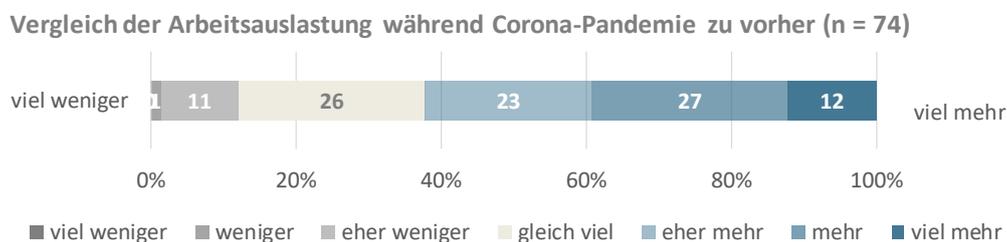
Der Anteil der „ZfL-älteren“ Kolleg*innen, die ihre die Arbeitsbelastung als (eher) zu hoch beurteilten, ist höher als der der Kolleg*innen, die ein Jahr oder weniger am ZfL tätig waren (42% vs. 28%). Weniger Kolleg*innen mit Care-Aufgaben (28%) beurteilten ihre Arbeitsauslastung als (eher) zu hoch im Vergleich zu denen ohne Care-Aufgaben (42%); das gilt auch für Home-Office-Neulinge (31%) im Vergleich zu den Home-Office-Erfahreneren (46%). Zwischen den anderen Gruppen ließen sich keine weiteren deutlichen Unterschiede beobachten.

Tabelle 14 Arbeitsbelastung - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Meine Arbeitsbelastung im Home-Office ist zu hoch.	38% (n=76)	28% (n=18)	42% (n=53)	28% (n=18)	42% (n=53)	28% (n=18)	42% (n=53)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppen im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Von einem Anstieg der Arbeitsauslastung während der Corona-Pandemie berichteten mehr als die Hälfte der Kolleg*innen: 62% der Kolleg*innen gaben an, seit der Corona-Pandemie eher mehr bis viel mehr zu arbeiten, 26% gleich viel und 12% eher weniger. Keine Kolleg*in gab, viel weniger zu arbeiten.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Im Vergleich zu der Zeit vor der Corona-Pandemie, arbeitest Du mehr, gleich viel oder weniger?“

Abbildung 13 Vergleich der Arbeitsauslastung während der Corona-Pandemie zu vorher

Die Kolleg*innen berichten in unterschiedlichem Ausmaß von einem Anstieg der Arbeitsbelastung (s. Tabelle 15 und Tabelle 16): Diese steigt über die Altersgruppen, bspw. gaben 31% der 18-25-jährigen Kolleg*innen an, eher mehr bis viel mehr zu arbeiten;

von den Kolleg*innen zwischen 26 und 36 Jahren berichteten 67% von Mehrarbeit und von den 36-49-Jährigen taten das 77%.

Tabelle 15 Vergleich der Arbeitsauslastung - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Mittelwert / Median 1=viel weniger 4=gleich viel 7=viel mehr	5 / 5 (n=74)	5 / 5 (n=53)	4,9 / 5 (n=17)	4,2 / 4 (n=13)	5,2 / 5 (n=36)	5,3 / 6 (n=13)	5,3 / 5,5 (n=18)	5,5 / 6 (n=16)	4,7 / 5 (n=29)
Arbeite mehr (1-3)	62% (n=74)	57% (n=53)	63% (n=17)	31% (n=13)	67% (n=36)	77% (n=13)	72% (n=18)	81% (n=16)	51% (n=29)
Arbeitet gleich viel (4)	26% (n=74)	35% (n=53)	6% (n=17)	39% (n=13)	25% (n=36)	15% (n=13)	22% (n=18)	13% (n=16)	31% (n=29)
Arbeitet weniger (4-5)	12% (n=74)	8% (n=53)	32% (n=17)	31% (n=13)	8% (n=36)	8% (n=13)	6% (n=18)	6% (n=16)	17% (n=29)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der in den Klammern angegebenen Antworten zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Entsprechend unterscheidet sich dieser Anteil auch zwischen Statusgruppen: Gab etwa die Hälfte der studentischen Kolleg*innen (51%) an, eher mehr bis viel mehr zu arbeiten; berichteten 72% der wissenschaftlichen Kolleg*innen und 81% der Verwaltungskolleg*innen von Mehrarbeit.

Tabelle 16 Vergleich der Arbeitsauslastung - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Mittelwert / Median 1=viel weniger 4=gleich viel 7=viel mehr	5 / 5 (n=74)	5 / 5 (n=15)	5 / 5 (n=54)	5,1 / 5 (n=17)	5 / 5 (n=60)	5,2 / 5 (n=38)	4,8 / 5 (n=36)
Arbeite mehr (1-3)	62% (n=74)	53% (n=15)	65% (n=54)	65% (n=17)	61% (n=56)	74% (n=38)	50% (n=36)
Arbeite gleich viel (4)	26% (n=74)	20% (n=15)	26% (n=54)	29% (n=17)	25% (n=56)	18% (n=38)	33% (n=36)
Arbeite weniger (5-7)	12% (n=74)	27% (n=15)	9% (n=54)	6% (n=17)	14% (n=56)	8% (n=38)	17% (n=36)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der in den Klammern angegebenen Antworten zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Ein weiterer deutlicher Unterschied findet sich noch zwischen den Kolleg*innen mit und ohne Home-Office: Hier berichten knapp drei Viertel der Kolleg*innen mit Home-Office-Erfahrung (74%) von Mehrarbeit im Vergleich zu der Hälfte der Kolleg*innen ohne Home-Office-Erfahrung. Die anderen Unterschiede zwischen den Gruppen sind weniger deutlich.

3.3.10 HOME-OFFICE UND CARE-ARBEIT

Knapp ein Viertel der Kolleg*innen übernehmen Care-Aufgaben (23%).

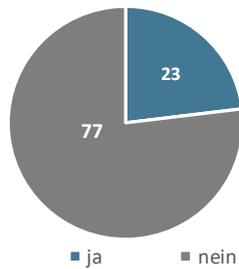
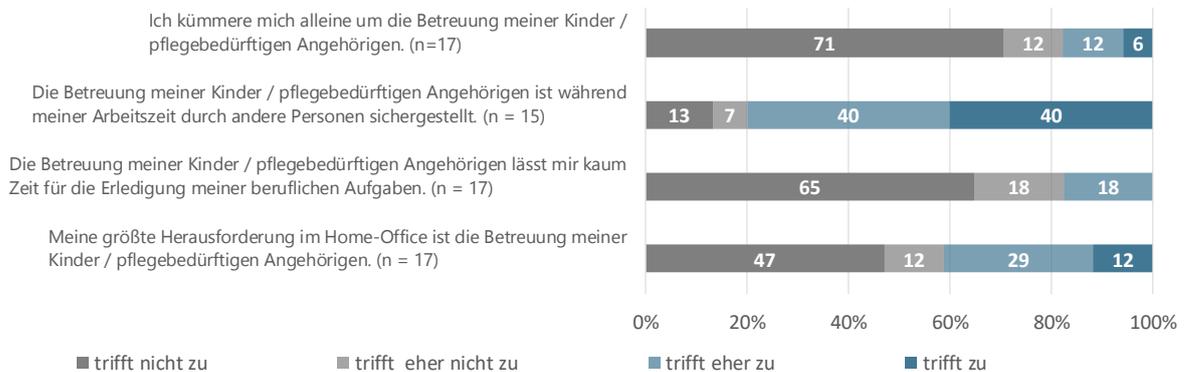


Abbildung 14 Anteil der Kolleg*innen mit Care-Aufgaben

Anmerkung: n=78, Angaben in Prozent; keine Angaben sind nicht dargestellt; Frage: „Hast Du betreuungspflichtige Kinder oder pflegst Du Angehörige?“

Ein Fünftel nahm diese Aufgaben (eher) alleine wahr. Bei 80% war die Betreuung / Pflege während der Arbeitszeit (eher) durch Dritte sichergestellt. Knapp 40% fühlten sich durch Care-Aufgaben (eher) erheblich in der Erledigung der beruflichen Aufgaben beeinträchtigt. Etwas mehr als 40% sahen darin die größte Herausforderung für die Arbeit Home-Office.



Anmerkung: Angaben in Prozent; Frage 2: „Im Folgenden findest Du mögliche Aussagen zur Betreuung von Kindern bzw. der Pflege von Angehörigen. Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 15 Care Work

Zum Schutz der Anonymität der Kolleg*innen werden zu diesen Aussagen auf Grund zu geringer Fallzahlen keine Gruppenvergleiche berichtet.

3.3.11 WUNSCHANTEIL IM HOME-OFFICE

Im Durchschnitt gaben die Kolleg*innen an, zukünftig gerne 45% ihrer Arbeitszeit im Home-Office verbringen zu wollen (s. Tabelle 17, Median: 50%, n=79). Drei Befragte würden nach der Corona-Pandemie gar keine Zeit im Home-Office und drei Befragte hingegen gerne 80% (maximaler Wert) ihrer Arbeitszeit im Home-Office verbringen wollen.

Tabelle 17 Wunschanteil im Home-Office

Item	Mittelwert	Standardabweichung	Median	Minimum	Maximum
Wunschanteil im Home-Office (n=79)	45%	21%	50%	0%	80%

Anmerkung: Angaben in Prozent; Frage „Angenommen, Du könntest das für Deine Stelle selbst entscheiden, wieviel Prozent Deiner wöchentlichen Arbeitszeit würdest Du nach der Corona-Pandemie gerne in der Woche im Home-Office arbeiten?“

Der Wunschanteil der Arbeitszeit im Home-Office variiert zwischen 40-60%, nur die Kollegen unterschritten diesen Wert (Mittelwert: 38%, Median: 33%) und liegen unter dem Durchschnitt aller anderen Gruppen.

Tabelle 18 Wunschanteil im Home-Office – Unterschiede nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item Mittelwert / Median	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Arbeitszeit, die im Home-Office verbracht werden möchte in Prozent	45% / 50% (n=79)	47% / 50% (n=53)	38% / 33% (n=17)	38% / 45% (n=16)	45% / 50% (n=38)	55% / 59% (n=13)	44% / 50% (n=20)	55% / 55% (n=32)	41% / 50% (n=16)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet.

Der Wunschanteil der Kolleg*innen (Mittelwert: 47%, Median: 50%) ist höher als der der Kollegen; auch steigt der Wunschanteil über die Altersgruppen hinweg und unterscheidet sich ein wenig zwischen den Statusgruppen. Die Kolleg*innen unter 25 Jahren wollten gerne etwa 38% ihrer Arbeitszeit im Home-Office verbringen (Median: 45%), die 26-36-Jährigen etwa die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Home-Office (Mittelwert: 45%, Median: 50%) und die 37-49-Jährigen etwas mehr als die Hälfte (Mittelwert: 55%, Median: 59%). Ebenso wollten die Verwaltungskolleg*innen mehr als die Hälfte im Home-Office arbeiten; studentische (Mittelwert: 41%, Median: 50%) und wissenschaftliche Kolleg*innen (Mittelwert: 44%, Median: 50%) etwas weniger. Zwischen den anderen Gruppen finden sich kaum Unterschiede.

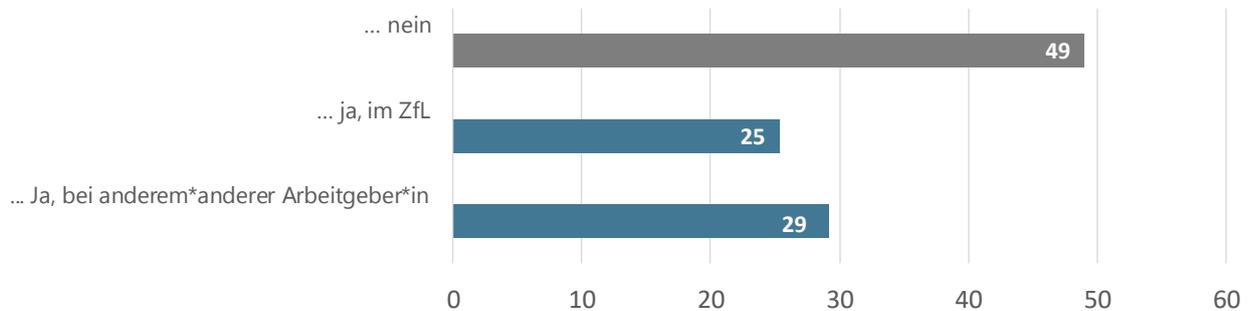
Tabelle 19 Wunschanteil im Home-Office – Unterschiede nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item Mittelwert / Median	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Arbeitszeit, die im Home-Office verbracht werden möchte in Prozent	45% / 50% (n=79)	44% / 50% (n=18)	45% / 50% (n=56)	47% / 50% (n=18)	45% / 50% (n=60)	47% / 50% (n=40)	44% / 50% (n=39)

3.3.12 ERFahrung MIT HOME-OFFICE

Knapp die Hälfte der Kolleg*innen (49%) hatte bereits vor der Corona-Pandemie schon im Home-Office gearbeitet. Über Home-Office-Erfahrung im ZfL verfügten ein Viertel der Kolleg*innen. Knapp ein Drittel (29%) hatte schon bei anderen Arbeitgeber*innen im Home-Office gearbeitet.

Erfahrung mit Home-Office...



Anmerkung: n=79; Angaben in Prozent, „Hast Du schon vor der Corona-Pandemie im Home-Office gearbeitet?“, Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 16 Erfahrung mit Home-Office

Die Kolleg*innen unterscheiden sich deutlich in ihren Erfahrungen mit Home-Office.

Der Anteil der wissenschaftlichen Kolleg*innen ohne jegliche Erfahrung im Home-Office ist mit Abstand am geringsten (15%), gefolgt von etwas weniger als der Hälfte der Verwaltungskolleg*innen (44%). Knapp 80% der studentischen Kolleg*innen hatten bis dahin keine Erfahrung Home-Office gesammelt. Entsprechend dieser Verteilung hatten drei Viertel der Kolleg*innen unter 25 Jahren noch keine Erfahrung damit gemacht, bei den beiden älteren Kolleg*innengruppen waren es jeweils weniger als die Hälfte der Kolleg*innen.

Tabelle 20 Erfahrung im Home-Office – Unterschiede nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Ja, im Rahmen meiner Tätigkeit am ZfL.	25% (n=79)	23% (n=53)	35% (n=17)	13% (n=16)	24% (n=38)	39% (n=13)	45% (n=20)	44% (n=16)	6,3% (n=32)
Ja, im Rahmen meiner Tätigkeit bei einem*einer anderem*anderen Arbeitgeber*in.	38% (n=79)	43% (n=53)	12% (n=17)	13% (n=16)	40% (n=38)	46% (n=13)	65% (n=20)	44% (n=16)	16% (n=32)
Nein, bis dahin hatte ich noch nicht im Home-Office gearbeitet.	49% (n=79)	49% (n=53)	59% (n=17)	75% (n=16)	45% (n=38)	46% (n=13)	15% (n=20)	44% (n=16)	78% (n=32)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet.

Deutlich weniger als 10% der studentischen Kolleg*innen (6%) verfügten über Erfahrungen im Home-Office am ZfL. Der Anteil der wissenschaftlichen Kolleg*innen (45%) und Verwaltungskolleg*innen (44%) unterscheidet sich dahingehend nur unwesentlich. Über Vorerfahrung im Home-Office bei anderen Arbeitgeber*innen verfügen mit Abstand am

häufigsten die wissenschaftliche Kolleg*innen (65%), gefolgt von weniger als die Hälfte der Verwaltungskolleg*innen (44%) und 16% der studentischen Kolleg*innen.

Tabelle 21 Erfahrung im Home-Office – nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein
Ja, im Rahmen meiner Tätigkeit am ZfL.	25% (n=79)	6% (n=18)	32% (n=56)	39% (n=18)	22% (n=60)
Ja, im Rahmen meiner Tätigkeit bei einem*einer anderem*anderen Arbeitgeber*in.	38% (n=79)	50% (n=18)	32% (n=56)	33% (n=18)	38% (n=60)
Nein, bis dahin hatte ich noch nicht im Home-Office gearbeitet.	49% (n=79)	50% (n=18)	52% (n=56)	50% (n=18)	50% (n=60)

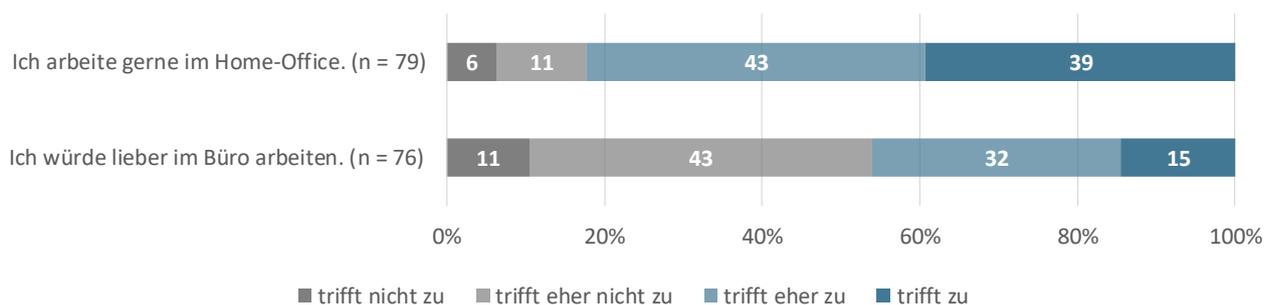
Der Anteil der Kollegen mit Erfahrung im Home-Office (59%) ist insgesamt etwas geringer als der der Kolleg*innen (49%). Das lässt sich vor allem mit dem Unterschied in der Erfahrung mit Home-Office bei anderen Arbeitgeber*innen erklären, über die 43% der Kolleg*innen und nur 12% der Kollegen verfügen. Bei der Erfahrung damit im ZfL ist der Anteil der Kollegen (35%) hingegen etwas höher im Vergleich zu der der Kolleg*innen (23%).

Die Unterschiede zwischen den anderen Gruppen sind eher gering.

3.3.13 GESAMTBEWERTUNG DER ARBEIT IM HOME-OFFICE

Die Kolleg*innen arbeiteten gerne im Home-Office und wollten das auch weiterhin tun; allerdings nur die Hälfte der Arbeitszeit.

82% der Kolleg*innen arbeiteten (eher) gerne im Home-Office, 6% stimmten dem gar nicht zu. Etwas weniger als die Hälfte der Kolleg*innen wollten dennoch (eher) lieber im Büro arbeiten.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 17 Gesamtbewertung Arbeit im Home-Office

Die Gesamtbewertung der Arbeit im Home-Office variiert zwischen den Kolleg*innengruppen (s. Tabelle 22 und Tabelle 23). Bspw. steigt der Anteil der Kolleg*innen, die angaben, (eher) gerne im Home-Office zu arbeiten über die Altersgruppen: Während 92% der 36-49-Jährigen und 84% der 26-26-Jährigen dem (eher) zustimmen,

taten das nur 63% der 18-25-Jährigen. Entsprechend – wenn auch etwas weniger deutlich – zeigt sich diese Verteilung auch bei den Statusgruppen: 72% der studentischen Kolleg*innen arbeiten (eher) gerne im Büro, 85% der wissenschaftlichen Kolleg*innen und 94% der Verwaltungskolleg*innen.

Tabelle 22 Gesamtbewertung Arbeit im Home-Office- Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Ich arbeite gerne im Home-Office.	82% (n=78)	79% (n=53)	82% (n=17)	63% (n=16)	84% (n=38)	92% (n=13)	85% (n=20)	94% (n=16)	72% (n=32)
Ich würde lieber im Büro arbeiten.	47% (n=73)	47% (n=51)	50% (n=16)	63% (n=16)	49% (n=37)	25% (n=12)	42% (n=19)	21% (n=14)	63% (n=32)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeam*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Auch im Hinblick auf die Zugehörigkeit zum ZfL zeigt sich ein Unterschied: 67% der neueren Kolleg*innen gaben an, (eher) gerne im Home-Office zu arbeiten im Vergleich zu 86% der Kolleg*innen, die länger als ein Jahr im ZfL waren. Auch die Erfahrung im Home-Office schien einen Unterschied zu machen, auch wenn dieser eher gering ist: Die Home-Office-Erfahrenen arbeiten etwas lieber im Home-Office, 88% von ihnen stimmten dem (eher) zu, im Vergleich zu 77% der Home-Office-Neulingen. Ähnliche Verteilungen zeigen sich bei der Büropräferenz. In diesem Fall lässt sich jedoch noch ein stärkerer Unterschied zwischen Kolleg*innen mit und ohne Care-Aufgaben erkennen: Die Hälfte der Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben stimmten (eher) zu, lieber im Büro arbeiten zu würden, im Vergleich zu 35% der Kolleg*innen mit Care-Aufgaben. Zwischen den anderen Gruppen ließen sich keine weiteren deutlichen Unterschiede beobachten.

Tabelle 23 Gesamtbewertung Arbeit im Home-Office - Zustimmung nach Dauer ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
Ich arbeite gerne im Home-Office.	82% (n=78)	67% (n=18)	86% (n=56)	83% (n=18)	82% (n=60)	88% (n=40)	77% (n=39)
Ich würde lieber im Büro arbeiten.	47% (n=73)	63% (n=16)	44% (n=55)	35% (n=17)	50% (n=58)	43% (n=37)	49% (n=39)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

3.3.14 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Die Arbeit im Home-Office kommt gut an: 82% der Kolleg*innen arbeiteten (eher) gerne im Home-Office, obwohl **fast die Hälfte bislang keine Erfahrung mit Home-Office** gemacht hatte. **Die Aufgaben sind (eher) gut für das Home-Office geeignet** (ca. 90% der Kolleg*innen). Die Kolleg*innen verfügen größtenteils über (eher) **geeignete Arbeitsplätze** (etwa 90%); 40% fehlt (eher) ein separates Arbeitszimmer, können sich (eher) gut im **Home-Office organisieren** (90%) und empfanden sich (eher) als **produktiver** (78%). Etwas weniger als die Hälfte der Kolleg*innen wollten dennoch (eher) **lieber im Büro** arbeiten. Im

Durchschnitt wollten die Kolleg*innen **45% ihrer Arbeitszeit im Home-Office** verbringen (Median: 50%, n=79).

Die Ergebnisse verdeutlichen aber auch die Herausforderungen der Arbeitssituation im Home-Office: Die Abgrenzung Arbeit / Freizeit (65%) und Abschalten (55%) fiel den Kolleg*innen (eher) schwerer als im Büro, der nicht-virtueller Kontakt fehlte (eher) (92%) und die Arbeitsbelastung war (eher) (zu) hoch (40%); 60% der Kolleg*innen gaben an, Corona-bedingt eher bis viel mehr zu arbeiten.

Von den **Kolleg*innen mit Care-Aufgaben (23%)** fühlten sich 40% durch diese (eher) erheblich beeinträchtigt und beurteilten diese (eher) als größte Herausforderung im Home-Office, obwohl die Betreuung/Pflege bei den allermeisten (80%) während der Arbeitszeit sichergestellt war. Dennoch deuten die Unterschiede in den Antworten der Kolleg*innen mit und ohne Care-Aufgaben daraufhin, dass die Kolleg*innen mit Care-Aufgaben sich vergleichsweise gut im Home-Office organisieren können und weniger Kolleg*innen ihre Arbeitsbelastung als höher erachten. Zudem ist an der Anteil dieser Kolleg*innen, die ins Büro zurückkehren wollen, geringer als der Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben.

Zwischen den Kolleg*innengruppen gibt es Unterschiede in der Beurteilung der Arbeitssituation im Home-Office. Diese Unterschiede zwischen den Gruppen deuten darauf hin, dass einige Kolleg*innengruppen sich vergleichsweise (eher) **besser im Home-Office organisieren können** und/oder **Methoden der Selbstorganisation einsetzen**, darunter bspw. die Verwaltungskolleg*innen, Kolleg*innen statt Kollegen, „ältere“ Kolleg*innen, Kolleg*innen mit längerer ZfL-Zugehörigkeit, die Home-Office-Erfahreneren und Kolleg*innen mit Care-Aufgaben. Diese Kolleg*innengruppen beurteilen größtenteils auch ihre Produktivität als (eher) **höher**.

Die **Arbeitsbelastung / -auslastung** ist anteilig (eher) höher bei Kollegen, Verwaltungskolleg*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben, Home-Office-Neulingen und Kolleg*innen, die schon länger am ZfL tätig sind. Der **nicht-virtuelle Austausch** fehlt anteilig weniger Verwaltungskolleg*innen als wissenschaftlichen und studentischen Kolleg*innen. Entsprechend sinkt die Zustimmung über die Altersgruppen. Die **Abgrenzung der Freizeit bzw. das Abschalten** gelingt anteilig weniger den Home-Office-Neulingen im Vergleich zu Home-Office-Erfahreneren und mehr Verwaltungskolleg*innen bzw. Kolleg*innen mit Care-Aufgaben.

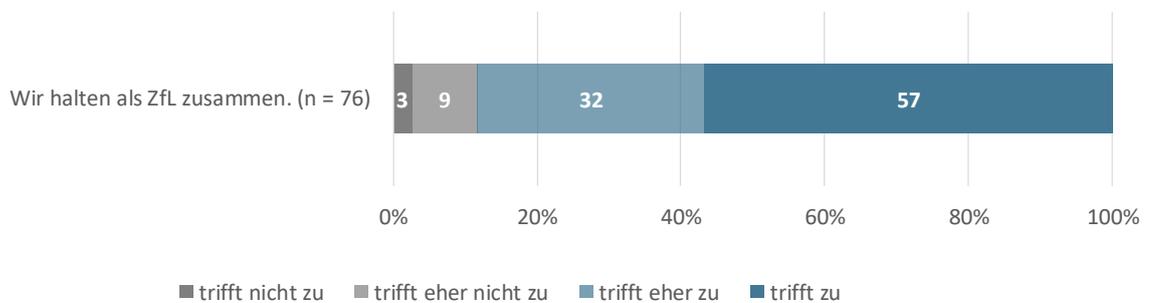
Hinsichtlich der **Gesamtbewertung** zeigt sich, dass die Verwaltungskolleg*innen die Arbeit im Home-Office vergleichsweise (eher) besser beurteilen, gefolgt von den wissenschaftlichen Kolleg*innen im Vergleich zu den studentischen Kolleg*innen; entsprechend steigen die Anteile der Kolleg*innen, die die Arbeit im Home-Office (eher) positiv bewerten, über die Altersgruppen. Tendenziell zeigt sich das auch für die Kolleg*innen mit Care-Aufgaben im Vergleich zu denen ohne Care-Aufgaben, für die „ZfL-älteren“ Kolleg*innen im Vergleich zu den neueren Kolleg*innen und für die Home-Office-Erfahreneren im Vergleich zu den Neulingen.

Der **Wunschanteil im Home-Office** war vor allem bei den Kollegen geringer als bei den Kolleg*innen, auch steigt er über die Altersgruppen und ist bei den Verwaltungskolleg*innen höher als bei den wissenschaftlichen und studentischen Kolleg*innen.

3.4 ZUSAMMENARBEIT UND KOLLEGIALITÄT IM GESAMTEN ZFL

3.4.1 IM GESAMTEN ZFL

Das Gefühl des Zusammenhalts im ZfL war hoch: Fast 90% der Kolleg*innen bewerteten es als (eher) zutreffend, dass das ZfL zusammenhält.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 18 Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL

Die Bewertung des Zusammenhalts unterscheidet sich nur eher gering zwischen Gruppen²(s. Tabelle 24 und Tabelle 25). Das Zusammengehörigkeitsgefühl ist unter neueren Kolleg*innen (94%) etwas höher als unter den „ZfL-älteren“ Kolleg*innen (87%), ebenso finden sich Unterschiede zwischen den Statusgruppen: Alle wissenschaftlichen Kolleg*innen stimmten der Aussage (eher) zu; dem gegenüber stehen 87% der Verwaltungskolleg*innen und 90% der studentischen Kolleg*innen. Tendenziell bewerten die Kollegen alle Items zu Kollegialität und Zusammenhalt etwas besser als die Kolleg*innen. Zwischen den anderen Gruppen findet nur weniger deutliche Unterschiede.

Tabelle 24 Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL - Zustimmung nach Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Altersgruppe			Statusgruppe		
		18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Wir halten als ZfL zusammen.	88% (n=76)	90% (n=51)	94% (n=17)	94% (n=16)	100% (n=20)	87% (n=15)	90% (n=31)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der prozentualen Antworten 1=trifft zu und 2=trifft eher zu

Tabelle 25 Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL - Zustimmung nach Dauer der Geschlechtsidentität und ZfL-Zugehörigkeit

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		ZfL-Zugehörigkeit	
		Weiblich	Männlich	Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr
Wir halten als ZfL zusammen.	88% (n=76)	90% (n=51)	94% (n=17)	94% (n=16)	87% (n=55)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der prozentualen Antworten 1=trifft zu und 2=trifft eher zu

² Zu diesen Themen wurden keine Gruppenunterschiede der Kolleg*innen mit und ohne Care-Aufgaben sowie der Kolleg*innen mit und ohne Home-Office-Erfahrung untersucht.

Das Gefühl des Zusammenhalts im ZfL der Kolleg*innen der Befragung 2020 unterscheidet sich nur gering von dem der Kolleg*innen der Befragung 2018:

Der Anteil der Personen, die der Aussage zustimmen, war 2020 ein wenig höher als 2018, der Anteil der Personen, die der Aussage (eher) nicht zustimmten war leicht geringer als 2018.

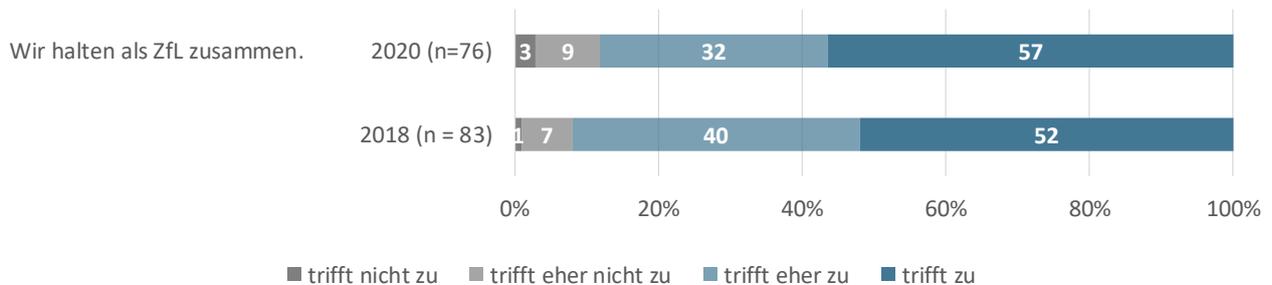
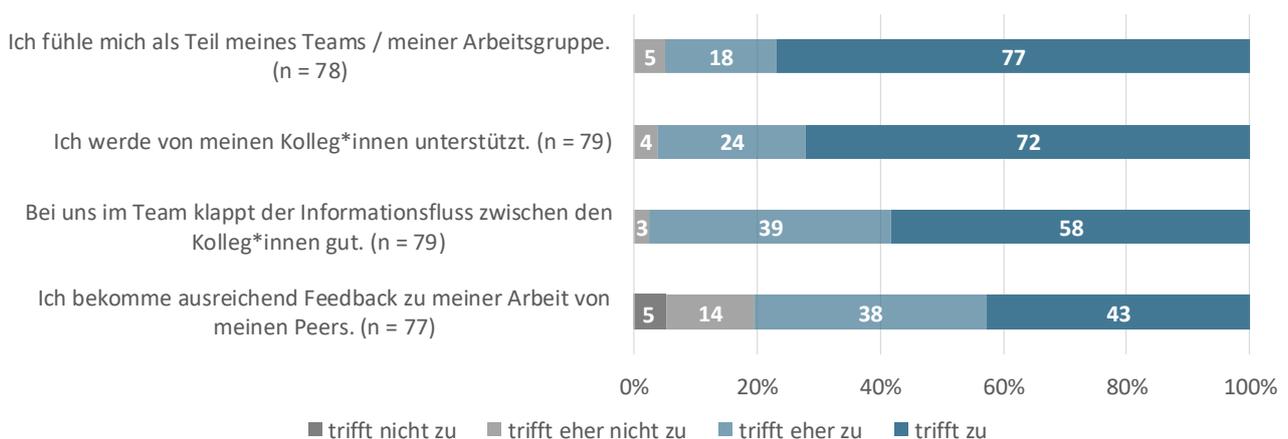


Abbildung 19 Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL - Vergleich 2020 und 2018

3.4.2 IM TEAM / MIT DEN KOLLEG*INNEN

Die Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL mit den Kolleg*innen wurde als sehr gut eingeschätzt: 95% der Kolleg*innen fühlten sich (eher) als Teil ihres Teams / ihrer Arbeitsgruppe; auf keine*n traf das gar nicht zu. Ebenso fühlten sich 96% der Kolleg*innen (eher) von den Kolleg*innen unterstützt; auch hier gab es keine*n, auf die*den das nicht zutraf. Auch der Informationsfluss zwischen den Kolleg*innen funktionierte: Fast alle (97%) stimmen dieser Aussage (eher) zu und keine*r gar nicht. (Eher) Ausreichend Feedback erhielten 81% der Kolleg*innen.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 20 Zusammenarbeit und Kollegialität mit den Kolleg*innen

Hinsichtlich der kollegialen Zusammenarbeit und Unterstützung fallen vor allem **Gruppenunterschiede**³ auf, die auf ein relativ geringeres Zusammenarbeits- und Kollegialitätsempfinden der Kolleg*innen zwischen 37 und 49 Jahren hindeuten. **Das Gefühl der kollegialen Unterstützung sinkt über die Altersgruppen**; während alle Kolleg*innen unter 25 Jahren und 97% der Kolleg*innen zwischen 26 und 36 Jahren dem (eher) zustimmen, tun das 85% der 37-49-Jährigen. Diese Verteilungsmuster findet sich entsprechend auch bei den Statusgruppen.

Tabelle 26 Zusammenarbeit und Kollegialität im Team - Zustimmung nach Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Altersgruppe			Statusgruppe		
		18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Ich werde von meinen Kolleg*innen unterstützt.	96% (n=79)	100% (n=16)	97% (n=38)	85% (n=13)	95% (n=20)	88% (n=16)	100% (n=31)
Bei uns im Team klappt der Informationsfluss zwischen den Kolleg*innen gut.	97% (n=79)	100% (n=16)	97% (n=38)	92% (n=13)	100% (n=20)	94% (n=16)	100% (n=32)
Ich fühle mich als Teil meines Teams / meiner Arbeitsgruppe.	95% (n=78)	94% (n=16)	97% (n=37)	85% (n=13)	90% (n=20)	93% (n=15)	97% (n=32)
Ich bekomme ausreichend Feedback zu meiner Arbeit von meinen Peers.	81% (n=77)	81% (n=16)	78% (n=37)	69% (n=13)	85% (n=20)	88% (n=16)	78% (n=32)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Alle studentischen Kolleg*innen stimmten dieser Aussage (eher) zu, gefolgt von 95% der wissenschaftlichen Kolleg*innen und 88% der Verwaltungskolleg*innen. **Ebenso sinkt der Anteil der Kolleg*innen, die von (eher) ausreichendem kollegialem Feedback berichteten über die Altersgruppen**: 69% der 37-49-Jährigen stimmen dem (eher) zu, gefolgt von 81% der Kolleg*innen unter 25 Jahren und 78% der Kolleg*innen zwischen 26 und 36 Jahren. Bei den Statusgruppen zeigten hier aber vergleichsweise weniger studentischen Kolleg*innen ihre Zustimmung (78%) im Vergleich zu 85% der wissenschaftlichen Kolleg*innen und 88% der Verwaltungskolleg*innen. **Die Kolleg*innen zwischen 37 und 49 Jahren (85%) berichten auch von einem vergleichsweise geringeren Teamgefühl** im Vergleich zu den Kolleg*innen unter 25 Jahren und den 26-36-Jährigen. Zuletzt zeigt sich auch hier wieder ein relativ höheres Zusammenarbeits- und Kollegialitätsempfinden der Kollegen im Vergleich zu den Kolleg*innen. Die anderen Gruppen unterscheiden sich kaum.

³ Zu diesen Themen wurden keine Gruppenunterschiede der Kolleg*innen mit und ohne Care-Aufgaben sowie der Kolleg*innen mit und ohne Home-Office-Erfahrung untersucht.

Tabelle 27 Zusammenarbeit und Kollegialität im Team - Zustimmung nach Dauer der Geschlechtsidentität und ZfL-Zugehörigkeit

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		ZfL-Zugehörigkeit	
		Weiblich	Männlich	Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr
Ich werde von meinen Kolleg*innen unterstützt.	96% (n=79)	96% (n=53)	100% (n=17)	94% (n=18)	96% (n=56)
Bei uns im Team klappt der Informationsfluss zwischen den Kolleg*innen gut.	97% (n=79)	96% (n=53)	100% (n=17)	100% (n=18)	96% (n=56)
Ich fühle mich als Teil meines Teams / meiner Arbeitsgruppe.	95% (n=78)	92% (n=52)	100% (n=17)	94% (n=17)	96% (n=56)
Ich bekomme ausreichend Feedback zu meiner Arbeit von meinen Peers.	81% (n=77)	79% (n=52)	88% (n=17)	89% (n=18)	80% (n=54)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der prozentualen Antworten 1=trifft zu und 2=trifft eher zu

Im Vergleich mit den Ergebnissen der Kolleg*innenbefragung 2018 war das ohnehin hohe Teamgefühl der Kolleg*innen im Jahr 2020 noch etwas höher: Während 2018 89% der Kolleg*innen angaben, sich als Teil des Teams zu fühlen, taten das 2020 95%. Im Jahr 2018 fühlten sich 4% gar nicht zugehörig. In diesem Jahr kam das nicht vor. Das Gefühl der Unterstützung der Kolleg*innen war in der Befragung 2020 im Vergleich zu den Kolleg*innen der Befragung 2018 nahezu unverändert hoch.

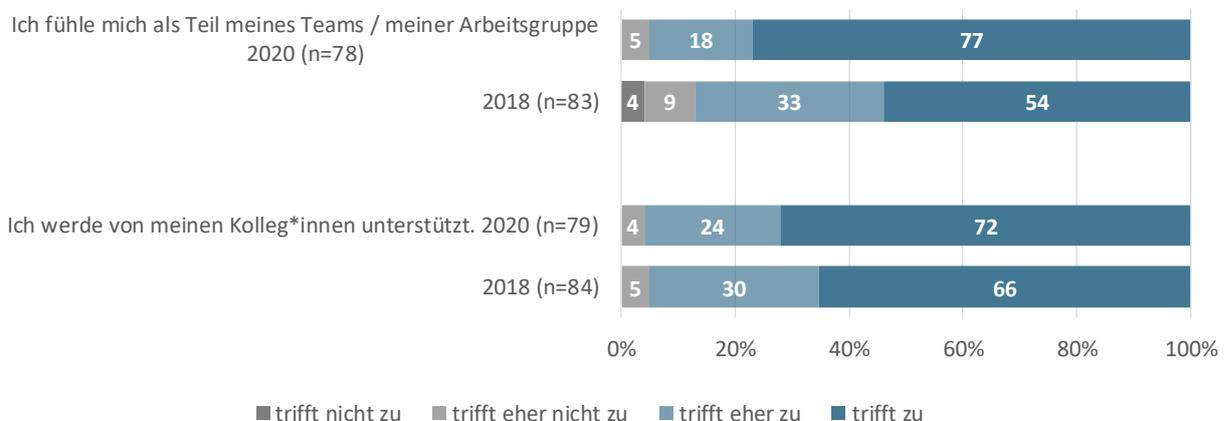
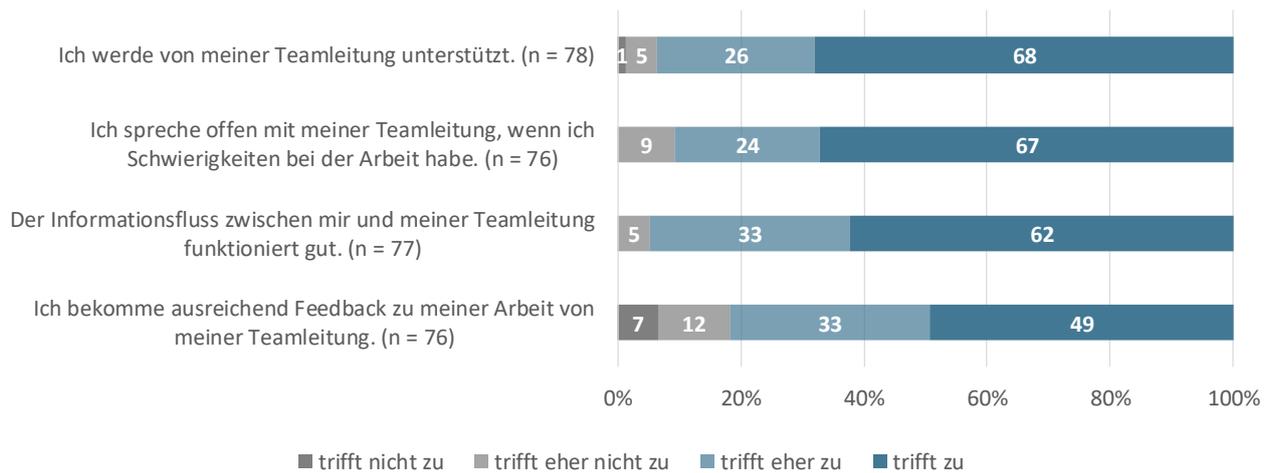


Abbildung 21 Zusammenarbeit und Kollegialität mit den Kolleg*innen - Vergleich 2020 und 2018

3.4.3 MIT DER TEAMLEITUNG

Auch die Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung wurde sehr gut beurteilt: 94% der Kolleg*innen fühlten sich (eher) von der Teamleitung unterstützt. 91% gaben an, (eher) offen mit der Teamleitung zu sprechen, wenn Schwierigkeiten bei der Arbeit auftauchen. Kein*e Kolleg*in gab an, das gar nicht zu tun. Den Informationsfluss beurteilten 95% der Kolleg*innen als (eher) gut und nur 5% als eher nicht gut. Kein*e Kolleg*in bewertete diesen als nicht gut. 81% der Kolleg*innen bekamen (eher) ausreichend Feedback von der Teamleitung.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 22 Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung

Auch bei der Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung finden sich einige wenige Unterschiede zwischen den Gruppen⁴ (s. Tabelle 28 und Tabelle 29): Auch das Gefühl der Unterstützung durch die Teamleitung war unter den 37-49-Jährigen (83%) vergleichsweise geringer als unter den 26 bis 36-Jährigen (95%). Dahingegen stimmten dem alle Kolleg*innen unter 25 Jahren zu. Bei den Statusgruppen war der Anteil der Kolleg*innen, die dem (eher) zustimmten unter den Verwaltungskolleg*innen (97%) etwas geringer als unter den wissenschaftlichen (95%) und studentischen Kolleg*innen (97%).

Tabelle 28 Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung - Zustimmung nach Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Altersgruppe			Statusgruppe		
		18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Ich werde von meiner Teamleitung unterstützt.	94% (n=78)	100% (n=16)	95% (n=38)	83% (n=12)	95% (n=20)	87% (n=15)	97% (n=31)
Ich bekomme ausreichend Feedback zu meiner Arbeit von meiner Teamleitung.	95% (n=77)	94% (n=16)	95% (n=37)	100% (n=12)	100% (n=20)	93% (n=15)	97% (n=32)
Der Informationsfluss zwischen mir und meiner Teamleitung funktioniert gut.	91% (n=76)	94% (n=16)	92% (n=36)	92% (n=12)	95% (n=20)	100% (n=15)	87% (n=31)
Ich spreche offen mit meiner Teamleitung, wenn ich Schwierigkeiten bei der Arbeit habe.	82% (n=77)	88% (n=16)	81% (n=37)	83% (n=12)	90% (n=20)	93% (n=15)	81% (n=31)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

⁴ Zu diesen Themen wurden keine Gruppenunterschiede der Kolleg*innen mit und ohne Care-Aufgaben sowie der Kolleg*innen mit und ohne Home-Office-Erfahrung untersucht.

Tabelle 29 Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung - Zustimmung nach Dauer der Geschlechtsidentität und ZfL-Zugehörigkeit

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		ZfL-Zugehörigkeit	
		Weiblich	Männlich	Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr
Ich werde von meiner Teamleitung unterstützt.	94% (n=78)	94% (n=53)	100% (n=17)	94% (n=18)	95% (n=55)
Ich bekomme ausreichend Feedback zu meiner Arbeit von meiner Teamleitung.	95% (n=77)	94% (n=53)	100% (n=17)	100% (n=17)	95% (n=55)
Der Informationsfluss zwischen mir und meiner Teamleitung funktioniert gut.	91% (n=76)	88% (n=52)	100% (n=16)	88% (n=17)	93% (n=54)
Ich spreche offen mit meiner Teamleitung, wenn ich Schwierigkeiten bei der Arbeit habe.	82% (n=77)	85% (n=52)	88% (n=16)	94% (n=17)	82% (n=55)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Im Vergleich zu den Kolleg*innen der Befragung 2018 wurde die Zusammenarbeit und Kommunikation mit der Teamleitung von den Kolleg*innen der Befragung 2020 insgesamt positiver wahrgenommen: Die Offenheit gegenüber der Teamleitung hinsichtlich Schwierigkeiten wurde von den Kolleg*innen 2020 etwas höher eingeschätzt als von denen 2018; vor allem gab in der diesjährigen Befragung kein*e Kolleg*in an, nicht mit der Teamleitung zu sprechen, 2018 waren das noch 4%. Etwas mehr Kolleg*innen der Befragung 2020 als der von 2018 beurteilten das Feedback als (eher) ausreichend. Dass der Informationsfluss mit Teamleitung (eher) gut funktionierte, bestätigen alle Verwaltungskolleg*innen. Der Anteil der Kolleg*innen, die dem (eher) zustimmten, war im Vergleich dazu vor allem bei den studentischen Kolleg*innen am geringsten (87%). Dahingegen war der Anteil der studentischen Kolleg*innen, die (eher) angaben, Schwierigkeiten mit der Teamleitung anzusprechen am geringsten (81%) – im Vergleich zu den Verwaltungs- und wissenschaftlichen Kolleg*innen (93%/ 90%). Auch zeigten anteilig mehr Kollegen als Kolleg*innen ihre Zustimmung mit den Aussagen.

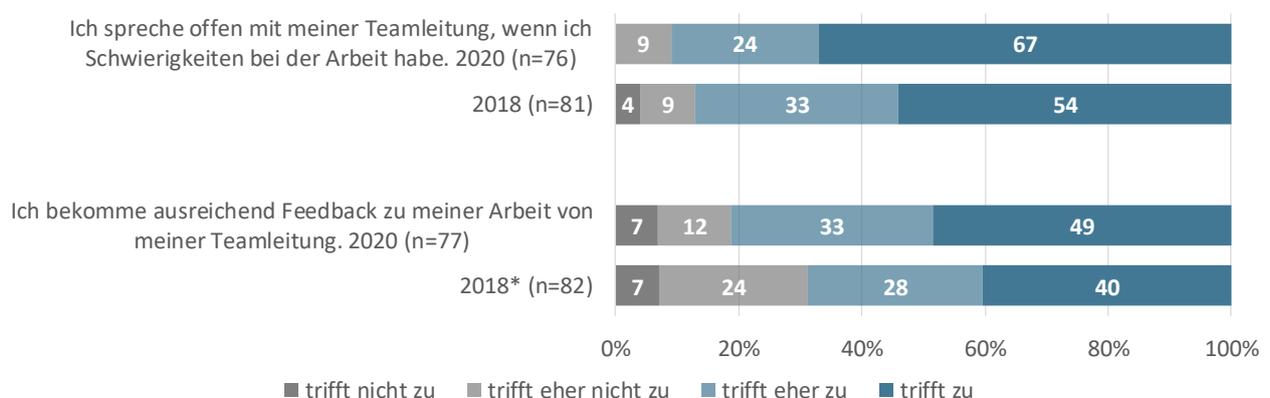


Abbildung 23 Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung - Vergleich 2020 und 2018

Zusammenfassend: **Das Gefühl des Zusammenhalts im ZfL war hoch:** Fast 90% der Kolleg*innen bewerteten es als (eher) zutreffend, dass das ZfL zusammenhält. Der Unterschied zwischen den Jahren 2018 und 2020 war eher gering.

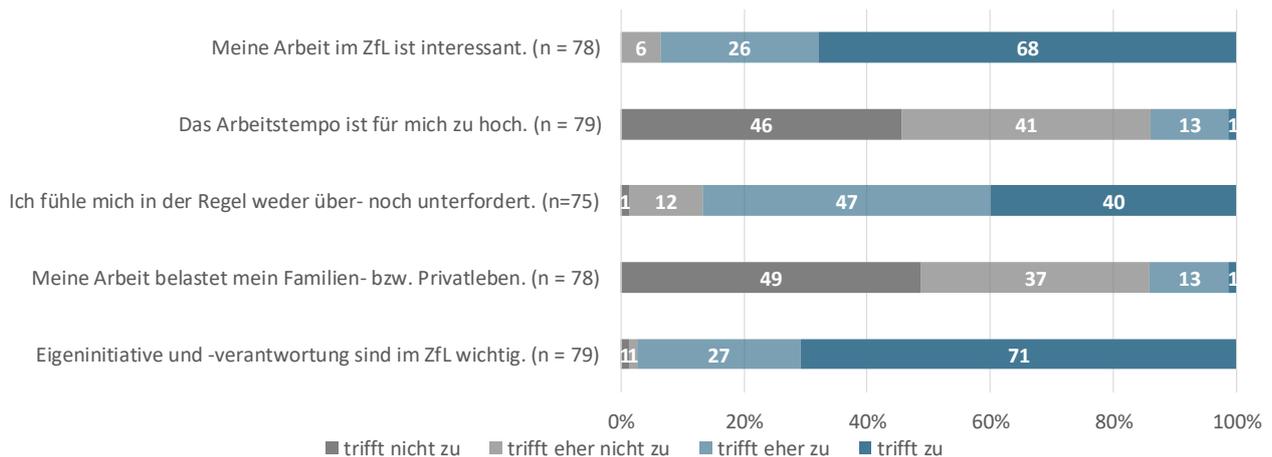
Die Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL mit den Kolleg*innen wurde als sehr gut eingeschätzt. Die einzige Aussage mit vergleichsweise etwas geringerer Zustimmung bezieht sich auf das Peer-Feedback. Ein knappes Fünftel der Kolleg*innen gaben an, (eher) nicht ausreichend Feedback von den Kolleg*innen zu erhalten. Im Vergleich mit den Ergebnissen der Kolleg*innenbefragung 2018 war das ohnehin hohe Teamgefühl der Kolleg*innen im Jahr 2020 noch etwas höher.

Auch die Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung wurde sehr gut beurteilt. Auch hier bezieht sich die einzige Aussage mit vergleichsweise etwas geringerer Zustimmung auf das Feedback. Ein knappes Fünftel der Kolleg*innen gaben an, (eher) nicht ausreichend Feedback von der Teamleitung zu erhalten. Im Vergleich zu den Kolleg*innen der Befragung 2018 wird die Zusammenarbeit und Kommunikation mit der Teamleitung von den Kolleg*innen der Befragung 2020 insgesamt positiver wahrgenommen.

Es gibt nur wenige deutliche Unterschiede in der Bewertung der **Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL** zwischen den Kolleg*innengruppen. Tendenziell bewerteten die Kollegen die **Zusammenarbeit und Kollegialität etwas besser als die Kolleg*innen. Auch scheint das Zusammenarbeits- und Kollegialitätsgefühl über die Altersgruppen etwas zu sinken.** Außerdem fällt auf, dass vergleichsweise weniger studentischen Kolleg*innen ihre Zustimmung zu Peer-Feedback und Informationsfluss mit der Teamleitung ausdrückten und der offenen Aussprache von Schwierigkeiten mit der Teamleitung zustimmen.

3.5 ARBEITSBEDINGUNGEN IM ZfL

Die Arbeitsbedingungen bewerteten die Kolleg*innen als sehr gut: 94% der Kolleg*innen beurteilten ihre Arbeit als (eher) interessant. Keine*r empfand die Arbeit als gar nicht interessant. 87% der Kolleg*innen schätzten das Arbeitstempo (eher) nicht als zu hoch ein. Der etwa gleiche Anteil an Kolleg*innen fühlte sich in der Regel weder über- noch unterfordert und empfand die Arbeit (eher) nicht als Belastung für das Familien- und Privatleben. **98% bewerteten Eigeninitiative und –verantwortung im ZfL als (eher) wichtig.**



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.“

Abbildung 24 Arbeitsbedingungen im ZfL

Bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen fallen vor allem **Gruppenunterschiede⁵** (s. Tabelle 30 und Tabelle 31) bei drei Items auf: So stimmen 90% der Kolleg*innen der Aussage (eher) zu, sich in der Regel weder über noch unterfordert zu fühlen. Von Kollegen gaben das drei Viertel an.

Tabelle 30 Arbeitsbedingungen im ZfL - Zustimmung nach Altersgruppe und Statusgruppe

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Altersgruppe			Statusgruppe		
		18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
Eigeninitiative und -verantwortung sind im ZfL wichtig.	97% (n=79)	94% (n=16)	97% (n=37)	92% (n=13)	100% (n=20)	100% (n=16)	100% (n=32)
Meine Arbeit im ZfL ist interessant.	94% (n=78)	94% (n=16)	92% (n=37)	100% (n=13)	100% (n=20)	100% (n=16)	90% (n=31)
Ich fühle mich in der Regel weder über- noch unterfordert.	87% (n=75)	94% (n=16)	89% (n=35)	77% (n=13)	90% (n=20)	87% (n=15)	90% (n=31)
Das Arbeitstempo ist für mich zu hoch.	14% (n=79)	0% (n=16)	13% (n=38)	38% (n=13)	20% (n=20)	19% (n=16)	3% (n=31)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische

⁵ Zu diesen Themen wurden keine Gruppenunterschiede der Kolleg*innen mit und ohne Care-Aufgaben sowie der Kolleg*innen mit und ohne Home-Office-Erfahrung untersucht.

Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Der Anteil der Kolleg*innen, die dieser Aussage zustimmen, sinkt über die Altersgruppen mit 94% der Kolleg*innen unter 25 Jahren, 89% der 26-36-Jährigen sowie 77% der 37-49-Jährigen. Weitaus deutlichere Unterschiede zwischen den Altersgruppen finden sich bei der Zustimmung zum zu hohen Arbeitstempo sowie der Belastung des Familien- und Privatlebens. Während jeweils kein*e Kolleg*in unter 25 Jahren zustimmt, gaben das jeweils 13% der 26-36-Jährigen und 38% bzw. 33% der Kolleg*innen zwischen 37 und 49 Jahren an. Der Unterschied bei der Einschätzung des Arbeitstempos zeigte sich dann auch den Statusgruppen: Im Vergleich zu jeweils etwa einem Fünftel der befragten wissenschaftlichen Kolleg*innen (20%) und der Verwaltungskolleg*innen (19%) berichteten nur 3% der studentischen Kolleg*innen von einem eher zu hohen Arbeitstempo. Eine Belastung des Familien- und Privatlebens durch die Arbeit stellten auch wieder ein Fünftel der wissenschaftlichen Kolleg*innen fest, gefolgt von 13% der Verwaltungskolleg*innen und – mit deutlichem Abstand – 6% der studentischen Kolleg*innen.

Tabelle 31 Arbeitsbedingungen im ZfL - Zustimmung nach Dauer der Geschlechtsidentität und ZfL-Zugehörigkeit

Item (trifft eher zu + trifft zu)	Gesamt	Geschlechtsidentität		ZfL-Zugehörigkeit	
		Weiblich	Männlich	Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr
Eigeninitiative und - verantwortung sind im ZfL wichtig.	97% (n=79)	98% (n=53)	100% (n=17)	94% (n=18)	100% (n=56)
Meine Arbeit im ZfL ist interessant.	94% (n=78)	92% (n=53)	100% (n=17)	94% (n=18)	95% (n=55)
Ich fühle mich in der Regel weder über- noch unterfordert.	87% (n=75)	90% (n=52)	76% (n=17)	89% (n=18)	87% (n=52)
Das Arbeitstempo ist für mich zu hoch.	14% (n=79)	11% (n=53)	18% (n=17)	11% (n=18)	14% (n=56)
Meine Arbeit belastet mein Familien- bzw. Privatleben.	14% (n=78)	10% (n=52)	12% (n=17)	18% (n=17)	11% (n=56)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten trifft zu und trifft eher zu der jeweiligen Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Der Anteil der Kolleg*innen, die ihre Arbeit als (eher) interessant bewerteten, ist im Vergleich zu der Kolleg*innenbefragung 2018 nahezu unverändert – auch wenn sich die Verteilung innerhalb dieser Kategorien etwas unterscheidet. Die ohnehin schon sehr hohe Bedeutung von Eigeninitiative und Verantwortung im ZfL schätzten die Kolleg*innen 2020 noch ein klein wenig höher als die Kolleg*innen 2018.

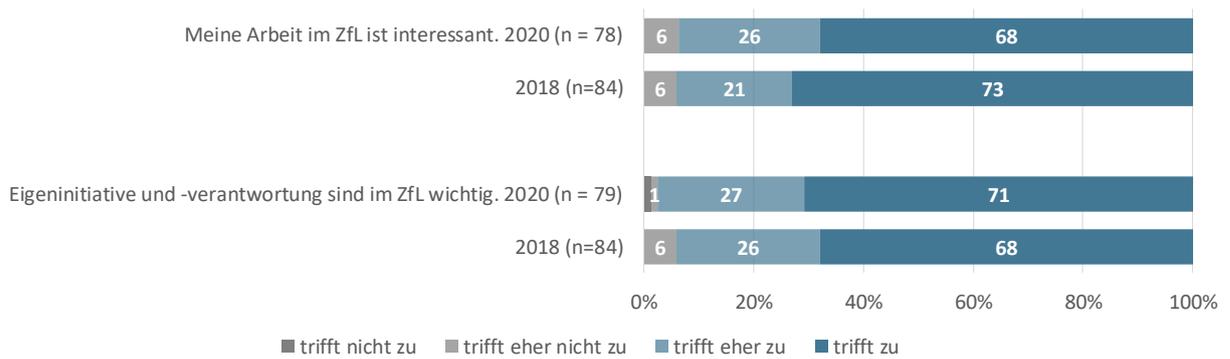


Abbildung 25 Arbeitsbedingungen im ZfL - Vergleich 2020 und 2018 I

Die Bewertung des Arbeitstempos in der Befragung 2020 unterscheidet sich leicht von der 2018: Der Anteil der Kolleg*innen, die das Arbeitstempo nie als zu hoch empfanden, ist 2020 ein wenig geringer als 2018. Der Anteil der Kolleg*innen, die das Arbeitstempo manchmal als zu hoch empfanden, ist 2020 ein wenig geringer als 2018. Der Anteil der Kolleg*innen, die ihr Familien- oder Privatleben belastet sehen, ist 2020 geringer als 2018.

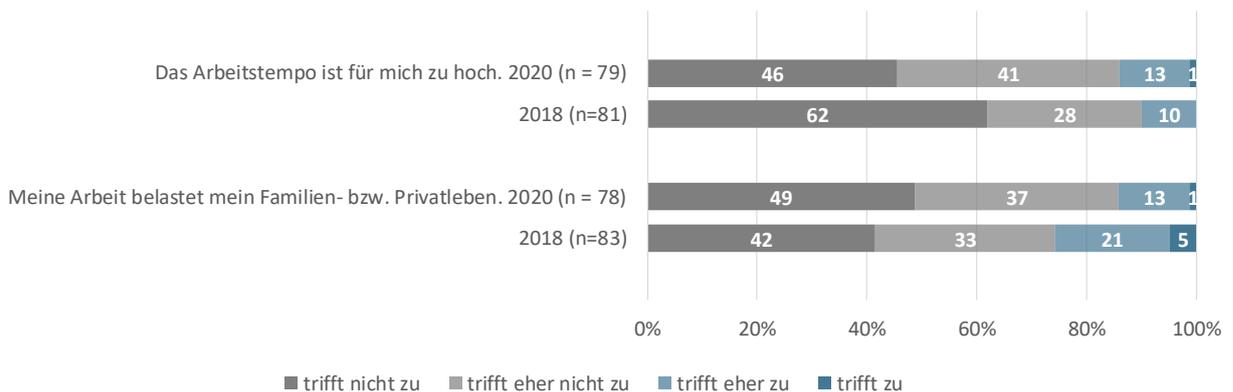


Abbildung 26 Arbeitsbedingungen im ZfL - Vergleich 2020 und 2018 II

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Kolleg*innen die Arbeitsbedingungen am ZfL als sehr gut bewerteten: Der Anteil der Kolleg*innen, die ihre Arbeit als (eher) interessant bewerten ist hoch und unterscheidet sich nur unwesentlich von 2018.

Die ohnehin schon sehr hohe Bedeutung von **Eigeninitiative und Verantwortung** im ZfL schätzten die Kolleg*innen im Jahr 2020 noch ein klein wenig höher als die Kolleg*innen 2018.

Es gibt nur wenige deutliche Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsbedingungen im ZfL zwischen den Kolleg*innengruppen. Tendenziell war der Anteil der jüngeren Kolleg*innen und studentischen Kolleg*innen, die sich überfordert fühlen und ihre Familie und Freizeit belastet sehen, geringer als die jeweiligen anderen Gruppen der Vergleichskategorien.

3.6 ARBEITSGEFÜHL UND STIMMUNG

3.6.1 POSITIV

Arbeitsgefühl und –stimmung waren in den letzten vier Wochen eher gut. 63% der Kolleg*innen haben (sehr) oft mit richtiger Freude gearbeitet, 37% zumindest manchmal und keine*r nie. Ebenso waren 63% (sehr) oft stolz auf ihre Arbeit, 31% manchmal, aber auch 5% nie. (Sehr) oft Anerkennung erhielten knapp die Hälfte der Kolleg*innen, 35% manchmal, allerdings 5% nie. Die Verbundenheit mit dem ZfL lag eher im mittleren Bereich: Knapp 40% der Kolleg*innen fühlten sich (sehr) oft mit dem ZfL verbunden, 35% manchmal, aber 12% nie. Knapp drei Viertel gaben an, (sehr) oft, positive Reaktionen erhalten zu haben, 22% manchmal, aber auch hier wieder 5 % nie.

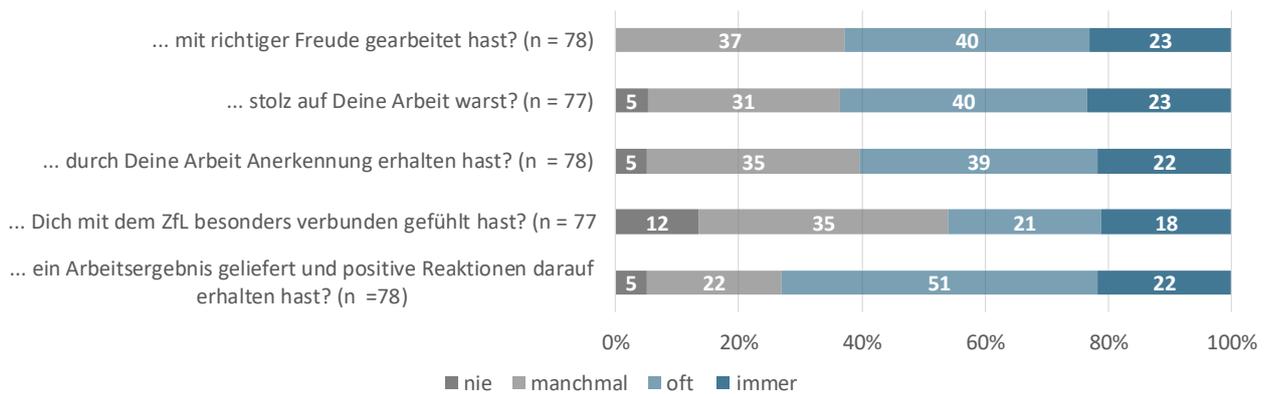


Abbildung 27 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv

Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Du ...“.

Die Kolleg*innen unterscheiden sich hinsichtlich der positiven Arbeitsgefühle (s. Tabelle 32 und Tabelle 33). Die Freude an der Arbeit unterscheidet sich zwischen den Alters- und Statusgruppen: Während nur die Hälfte der Kolleg*innen unter 25 Jahren angaben, (sehr) oft in den letzten vier Wochen mit richtiger Freude gearbeitet zu haben, berichteten davon 85% der 37-49-Jährigen und 62% der 26-36-Jährigen. Entsprechend lag der Anteil der studentischen Kolleg*innen ebenfalls bei 50% im Vergleich zu 85% der wissenschaftlichen und 88% der Verwaltungskolleg*innen.

Tabelle 32 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv – Unterschiede nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (sehr oft + oft)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
... mit richtiger Freude gearbeitet hast?	63% (n=78)	66% (n=53)	71% (n=17)	50% (n=16)	62% (n=37)	85% (n=13)	85% (n=20)	88% (n=16)	50% (n=32)
... durch Deine Arbeit Anerkennung erhalten hast?	60% (n=78)	64% (n=53)	65% (n=17)	63% (n=16)	59% (n=37)	69% (n=13)	75% (n=20)	69% (n=16)	56% (n=32)
... Dich mit dem ZfL besonders verbunden gefühlt hast?	53% (n=77)	54% (n=52)	69% (n=16)	38% (n=16)	50% (n=36)	77% (n=13)	85% (n=20)	69% (n=16)	35% (n=31)

... stolz auf Deine Arbeit warst?	64% (n=77)	65% (n=52)	65% (n=17)	60% (n=16)	57% (n=37)	85% (n=13)	80% (n=20)	88% (n=16)	55% (n=31)
... ein Arbeitsergebnis geliefert und positive Reaktionen darauf erhalten hast?	73% (n=78)	79% (n=53)	75% (n=16)	75% (n=16)	70% (n=37)	85% (n=13)	80% (n=20)	81% (n=16)	74% (n=31)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten sehr oft und oft der jeweiligen Untergruppen im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Bei drei weiteren Items des positiven Arbeitsgefühls und -stimmung gaben deutlich weniger studentische Kolleg*innen an, diese in den letzten vier Wochen (sehr) oft empfunden zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der studentische Kolleg*innen (56%) gaben an, (sehr) oft Anerkennung für ihre Arbeit erhalten zu haben im Vergleich zu drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und 69% der Verwaltungskolleg*innen. Ebenso war deren Anteil bei der Beurteilung der Verbundenheit mit Abstand am geringsten (35%), gefolgt von 69% der Verwaltungskolleg*innen. Mit Abstand am höchsten war der Anteil unter den wissenschaftlichen Kolleg*innen mit 85%. Dieser Anteil steigt auch über die Altersgruppen (38%/ 50%/ 77%). Ebenso waren nur etwas mehr als der Hälfte der studentischen Kolleg*innen (sehr) oft stolz auf ihre Arbeit, im Vergleich zu 80% der wissenschaftlichen und 88% der Verwaltungskolleg*innen. Hier unterscheiden sich die 37-49-Jährigen mit 85% von den verhältnismäßig jüngeren Kolleg*innen (60% / 57%). Bei letzterem Item zeigte sich auch ein Unterschied zwischen den neueren Kolleg*innen und den Kolleg*innen (56%), die schon mehr als ein Jahr am ZfL tätig sind, von den 69% angaben, in den letzten vier Wochen (sehr) oft stolz empfunden zu haben.

Tabelle 33 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv – Unterschiede nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (sehr oft + oft)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
... mit richtiger Freude gearbeitet hast?	63% (n=78)	61% (n=18)	67% (n=55)	89% (n=18)	56% (n=59)	72% (n=39)	54% (n=39)
... durch Deine Arbeit Anerkennung erhalten hast?	60% (n=78)	67% (n=18)	60% (n=55)	67% (n=18)	59% (n=59)	69% (n=39)	51% (n=39)
... Dich mit dem ZfL besonders verbunden gefühlt hast?	53% (n=77)	50% (n=18)	57% (n=54)	67% (n=18)	50% (n=58)	67% (n=39)	39% (n=38)
... stolz auf Deine Arbeit warst?	64% (n=77)	56% (n=18)	69% (n=55)	78% (n=18)	60% (n=58)	74% (n=39)	53% (n=38)
... ein Arbeitsergebnis geliefert und positive Reaktionen darauf erhalten hast?	73% (n=78)	83% (n=18)	73% (n=55)	82% (n=17)	72% (n=60)	80% (n=40)	66% (n=38)

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten sehr oft und oft der jeweiligen Untergruppen im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Besonders auffällig ist allerdings folgendes Ergebnis: **Der Anteil der Kolleg*innen, die positive Arbeitsgefühle berichten, ist unter Kolleg*innen mit Erfahrung im Home-Office auf allen Items höher als der Anteil der Kolleg*innen ohne Vorerfahrung im Home-Office. Das Gleiche für Kolleg*innen mit Care-Aufgaben im Vergleich zu denen ohne Care-Aufgaben.**

Im Vergleich der Befragungen 2020 und 2018 finden sich nur geringe Unterschiede in den positiven Arbeitsgefühlen – und -stimmungen. Im Vergleich zu der Befragung 2018 (52%) gaben 2020 verhältnismäßig etwas weniger Kolleg*innen (40%) an, oft Freude bei der Arbeit zu empfinden. 2020 berichteten anteilig mehr Kolleg*innen davon, manchmal Freude zu empfinden. Der Anteil der Personen, die sehr oft Freude empfanden, ist nahezu unverändert. (Sehr) oft Stolz empfanden im Jahr 2020 verhältnismäßig nahezu gleich viele Befragte wie 2018.

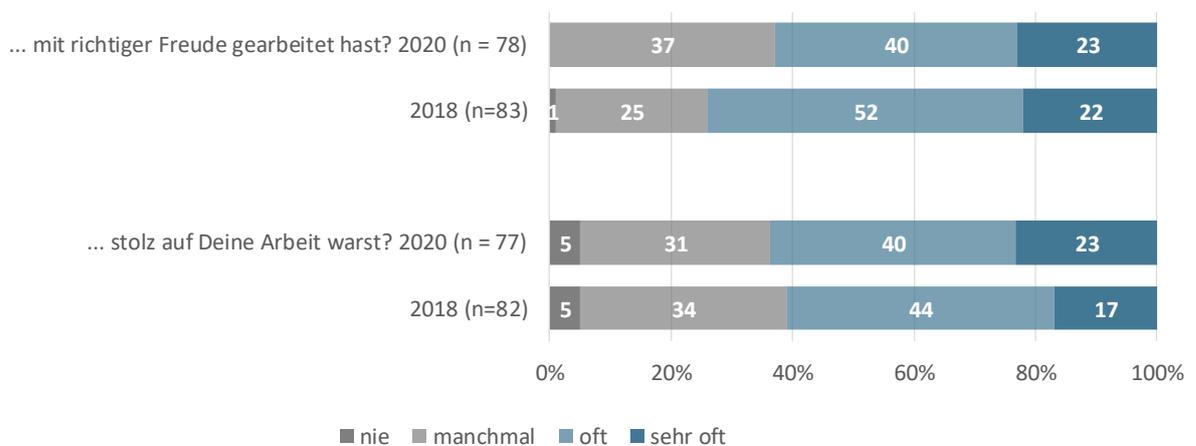


Abbildung 28 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv - Vergleich 2020 und 2018 I

Im Vergleich zu der Befragung 2018 gaben anteilig etwas weniger Befragte an, sich oft mit dem ZfL verbunden zu fühlen. Die Anteile der Kolleg*innen, die dies sehr oft, manchmal oder nie empfanden, unterscheiden sich kaum zwischen den Jahren. Die Anteile der Kolleg*innen, die manchmal bis oft Anerkennung oder positive Reaktionen auf ein Arbeitsergebnis erhalten hatten, waren 2020 höher als 2018.

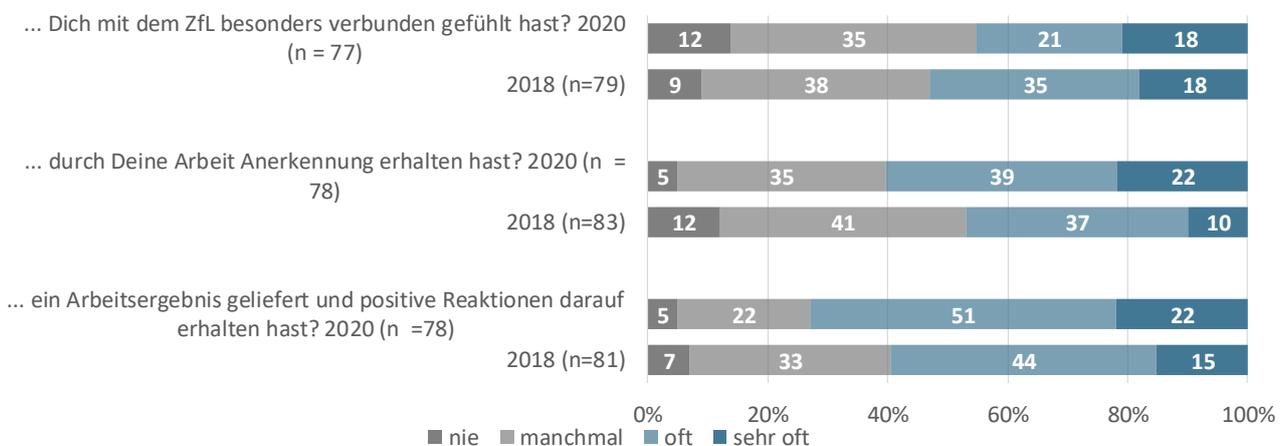
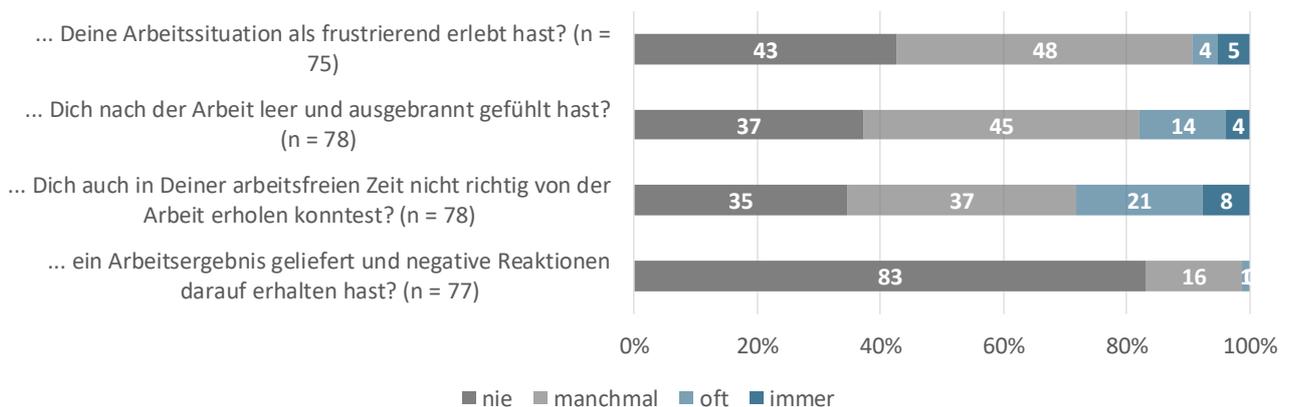


Abbildung 29 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv - Vergleich 2020 und 2018 II

3.6.2 NEGATIV

Die Kolleg*innen berichten aber auch von negativen Arbeitsgefühlen und -stimmungen. So gaben knapp 50% an, die Arbeitssituation manchmal als frustrierend erlebt zu haben und 9% (sehr) oft. 43% erlebten das hingegen nie. Fast ein Fünftel gab an, sich nach der Arbeit (sehr) oft leer ausgebrannt gefühlt zu haben, 45% erlebten das manchmal. Sich (sehr) oft nicht richtig erholen zu können, gaben knapp 30% der Kolleg*innen an, 37% manchmal. Von negativen Reaktionen auf Arbeitsergebnisse berichteten hingegen wenige Kolleg*innen: 83% gaben an, das nie zu erleben, 16% hingegen manchmal und 1% oft.



Anmerkung: Angaben in Prozent, „keine Angaben“ nicht dargestellt; Frage „Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Du ...“.

Abbildung 30 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // negativ

Auch bei den negativen **Arbeitsgefühlen und -stimmungen** finden sich einige deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen (s. Tabelle 34 und Tabelle 35): Der Anteil der Kolleg*innen, die angaben, sich in den letzten vier Wochen (sehr) oft ausgebrannt gefühlt zu haben, war größer unter den Kolleg*innen (19%) im Vergleich zu den Kollegen, unter den 37-49-Jährigen im Vergleich zu den beiden anderen Altersgruppen (jeweils 13%) und unter den Verwaltungskolleg*innen (25%), gefolgt von den studentischen Kolleg*innen (16%) und zuletzt den wissenschaftlichen Kolleg*innen (5%). Der Anteil der Kolleg*innen, die angaben, sich in den letzten vier Wochen (sehr) oft nicht in der freien Zeit erholen zu können, stieg über die Altersgruppen (19%/ 26%/ 46%) und war unter den wissenschaftlichen Kolleg*innen (15%) niedriger als unter den Verwaltungskolleg*innen (38%) und den studentischen Kolleg*innen (28%). Von dem häufigen Gefühl frustrierender Arbeitssituationen berichtete kein Kollege, aber 10% der Kolleg*innen. Der Anteil der wissenschaftlichen Kolleg*innen ist diesbezüglich geringer als der Anteil der studentischen und Verwaltungskolleg*innen (jeweils 13%).

Tabelle 34 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // negativ – Unterschiede nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe

Item (sehr oft + oft)	Gesamt	Geschlechtsidentität		Altersgruppe			Statusgruppe		
		Weiblich	Männlich	18-25	26-36	37-49	WiMa	TuV	StuMa
... Dich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt hast?	18% (n=78)	19% (n=53)	6% (n=17)	13% (n=16)	13% (n=38)	31% (n=13)	5% (n=20)	25% (n=16)	16% (n=32)
... Dich auch in Deiner arbeitsfreien Zeit nicht richtig von der Arbeit erholen konntest?	28% (n=78)	23% (n=53)	29% (n=17)	19% (n=16)	26% (n=38)	46% (n=13)	15% (n=20)	38% (n=16)	28% (n=32)
... Deine Arbeitssituation als frustrierend erlebt hast?	0% (n=75)	10% (n=51)	0% (n=17)	13% (n=16)	8% (n=36)	8% (n=12)	5% (n=20)	13% (n=16)	13% (n=31)
... ein Arbeitsergebnis geliefert und negative Reaktionen darauf erhalten hast?	1% (n=77)	2% (n=52)	0% (n=17)	0% (n=16)	3% (n=37)	0% (n=13)	5% (n=20)	25% (n=16)	16% (n=32)

Anmerkung: Die Angaben der Kolleg*innen über 50 Jahren sowie der sonstigen Statusgruppen werden aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht berichtet. WiMa = Wissenschaftliche Kolleg*innen, TuV = Verwaltungsbeamt*innen und - angestellte, StuMa = studentische Kolleg*innen. Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten sehr oft und oft der jeweiligen Untergruppen im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Auch hier fällt wieder besonders auf, dass der Anteil der Kolleg*innen, die negative Arbeitsgefühle berichten, unter Kolleg*innen mit Erfahrung im Home-Office auf allen Items geringer war als der Anteil der Kolleg*innen ohne Vorerfahrung im Home-Office.

Tabelle 35 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // negativ – nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung

Item (sehr oft + oft)	Gesamt	ZfL-Zugehörigkeit		Care-Aufgaben		Home-Office-Erfahrung	
		Kürzer/gleich 1 Jahr	länger als 1 Jahr	ja	nein	ja	nein
... Dich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt hast?	18% (n=78)	17% (n=18)	18% (n=56)	22% (n=18)	17% (n=59)	15% (n=39)	21% (n=39)
... Dich auch in Deiner arbeitsfreien Zeit nicht richtig von der Arbeit erholen konntest?	28% (n=78)	33% (n=18)	27% (n=56)	28% (n=18)	29% (n=59)	21% (n=39)	36% (n=39)
... Deine Arbeitssituation als frustrierend erlebt hast?	0% (n=75)	12% (n=17)	9% (n=4)	6% (n=17)	11% (n=57)	5% (n=38)	14% (n=37)
... ein Arbeitsergebnis geliefert und	1% (n=77)	0% (n=18)	2% (n=55)	0% (n=18)	2% (n=58)	0% (n=39)	3% (n=38)

negative
Reaktionen darauf
erhalten hast?

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich aus der Addition der Antworten sehr oft und oft der jeweiligen Untergruppen im Verhältnis zur Gesamtgruppe.

Vergleicht man die Befragungen 2020 und 2018 finden sich auch hinsichtlich der negativen Arbeitsgefühle und -stimmungen keine bis allenfalls nur sehr geringe Unterschiede: Der Anteil der Kolleg*innen, die angaben, sich (sehr) oft nach der Arbeit ausgebrannt zu fühlen, unterscheidet sich kaum zwischen den Jahren. Der Anteil der Kolleg*innen, die das nie empfanden, war 2020 ein wenig geringer als 2018. Die Erholung von der Arbeit in der Freizeit gelang den Kolleg*innen in beiden Jahren ähnlich.

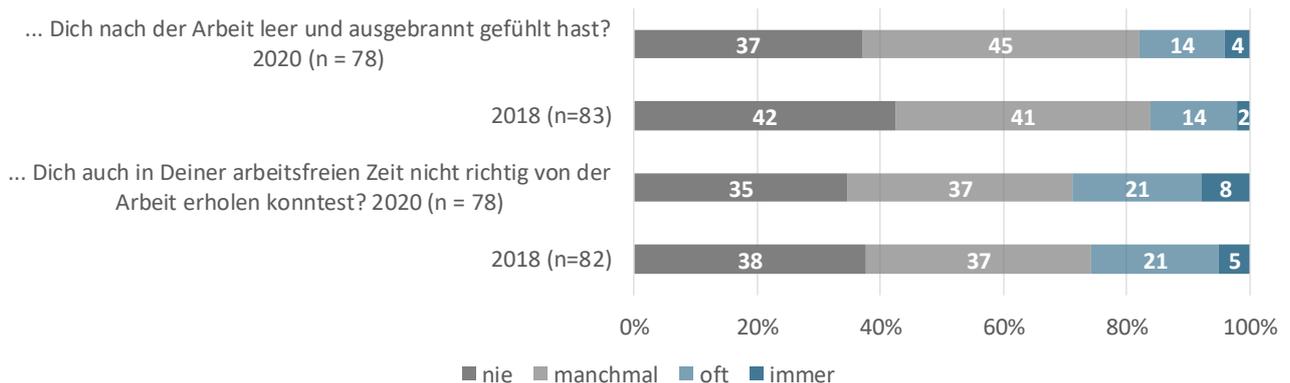


Abbildung 31 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // negativ - Vergleich 2020 und 2018

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Arbeitsgefühle und –stimmungen in den vier Wochen vor der Befragung eher gut waren. **Die Verbundenheit mit dem ZfL** lag in diesen Wochen eher im mittleren Bereich. Die Kolleg*innen berichteten auch von **negativen Arbeitsgefühlen und –stimmungen**.

Hinsichtlich der Unterschiede in den Anteilen der Kolleg*innengruppen fällt vor allem auf, dass anteilig weniger jüngere Kolleg*innen von positiven Arbeitsgefühlen berichten. Die Häufigkeit negativer Arbeitsgefühle ist unter den wissenschaftlichen Kolleg*innen tendenziell vergleichsweise geringer und der Anteil der älteren Kolleg*innen tendenziell vergleichsweise höher.

Besonders fällt auf, dass die Anteile der **Home-Office-Erfahreneren, die als Antwort (sehr) oft wählten, für alle positiven Arbeitsgefühle höher sind als die der Home-Office-Neulinge**. Dagegen ist der Anteil der Home-Office-Neulinge, die in den letzten vier Wochen (sehr) oft negative Arbeitsgefühle erlebt haben, geringer als die der Home-Office-erfahreneren Kolleg*innen. Die Kolleg*innen mit Care-Aufgaben berichteten häufiger von positiven Emotionen im Vergleich zu den Kolleg*innen ohne Care-Aufgaben.

Im Vergleich der Befragung mit den Ergebnissen von 2018 finden sich nur sehr wenige Unterschiede. Freude bei der Arbeit und die Verbundenheit scheinen 2020 ein wenig geringer zu sein als 2018, doch von Anerkennung und positiven Reaktionen berichteten im Jahr 2020 anteilig ein wenig mehr Kolleg*innen als 2018.

4 ZUSAMMENFASSUNG UND EINORDNUNG DER ERGEBNISSE

Zur Einordnung der Ergebnisse der Kolleg*innenbefragung werden diese mit Ergebnissen aus anderen Befragungen verglichen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Vergleichbarkeit der Daten, bspw. aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen oder Frageformulierungen, sehr eingeschränkt ist. Bei den Vergleichen, die im Folgenden präsentiert werden, müssen diese Einschränkungen berücksichtigt werden.

1) Anteil der Beschäftigten im Home-Office

Am 24.03.2020 erklärte die Leitung der Universität zu Köln die Arbeit im Home-Office bis auf Weiteres zum Regelfall. Spätestens ab diesem Zeitpunkt arbeiteten alle Kolleg*innen des ZfL im Home-Office. Ab dem 27.05.2020 ermöglichte ein Hygienekonzept die eingeschränkte Präsenzarbeit am ZfL unter Einhaltung der Hygienerichtlinien. Dieses Konzept gilt bis heute.

Der Anteil aller Kolleg*innen der Universität zu Köln im Home-Office ist unbekannt. Die Zahl der Beschäftigten in der Zentralverwaltung bezifferte die Verwaltungsleitung für den Monat Juni auf etwa 85% (Martin, 2020).

Verschiedene Studien berichten Zahlen zum Anteil der Erwerbstätigen im Home-Office seit der Corona-Pandemie. Ein Überblick über diese Studien und deren Ergebnisse findet sich im Anhang (Tabelle A. 1 in Anhang **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). In diesen Studien werden die folgenden Vergleichszahlen von März bis Juli 2020 genannt: Laut den Ergebnissen einer repräsentativen Wiederholungsbefragung, der Mannheimer Corona Studie, die wöchentlich die gleichen ca. 3600 Personen befragt und von denen durchschnittlich etwa 500 antworten, **arbeiteten etwa 59% der Befragten**, die im Januar 2020 erwerbstätig waren, **zu Beginn des Monats Juli 2020 vor Ort, 23% teils vor Ort und teils im Home-Office, davon 5% ausschließlich im Homeoffice**. Die restlichen Befragten waren in Kurzarbeit (10%), freigestellt (7%) oder arbeitslos (1%). **Ende März lag der Anteil der Befragten, die ausschließlich im Home-Office arbeiteten, noch bei ca. 25%** (Blom et al. 2020, S. 10f.).

Weitere Studien beziffern den **Anteil an Erwerbstätigen, die zumindest gelegentlich im Home-Office arbeiteten**, zu verschiedenen Erhebungszeiträumen im März und April 2020 auf **43% bis 56%** (mhplus & SDK, 2020, SDK, 2020, Pauly & Markert, 2020, Stürz et al., 2020). **Der Anteil der Erwerbstätigen, die mindestens mehrmals pro Woche im Home-Office arbeiteten, betrug laut einer dieser Studien 39%** (Stürz et al. 2020) und die befragten Erwerbstätigen, die (fast) ausschließlich im Home-Office arbeiten, laut dieser und einer der anderen Studien 16% bis 17% (Pauly & Markert, 2020). 10% der Befragten einer der Studien gaben an, dass der*die Arbeitgeber*in Home-Office grundsätzlich nicht erlaube – auch während der Corona-Pandemie (mhplus & SDK, 2020). Etwa drei Viertel der Personen, die vor der Corona nicht im Home-Office, waren auch währenddessen nicht im Home-Office (Stürz et al., 2020).

Die Anzahl an Erwerbstätigen, die bereits vor der **Corona-Pandemie zumindest gelegentlich im Home-Office gearbeitet haben, beziffern die anderen drei Studien auf**

etwa ein Drittel (mhplus & SDK, 2020, Pauly & Markert, 2020, Stürz et al., 2020). Mindestens einmal in der Woche hingegen taten das etwa ein Viertel (23%) der Befragten (Stürz et al., 2020). Etwa Fünftel der Befragten, die während der Corona-Pandemie im Home-Office arbeiteten, hatten das bis dahin nie genutzt (mhplus & SDK, 2020, Pauly & Markert, 2020).

Die **Erfahrung mit der Arbeit** im Home-Office gibt eine Studie in Form von Erfahrung in Jahren an. Hiernach berichteten 35% der Befragten von null Jahren Erfahrung, 50% von 1-5 Jahren, 9% von 6 bis 10 Jahren und 7% von mehr als 10 Jahren (Kunze, 2020). Von diesen Zahlen weichen die Ergebnisse einer Befragung von insgesamt 352 **Beschäftigten im öffentlichen Dienst** deutlich ab. **Knapp 60% dieser Befragten berichteten hatten vorher noch keine Erfahrungen** mit Home-Office gemacht (Neumann et al., 2020, S.11).

Erfahrung mit Home-Office im ZfL. Im Vergleich zu den zitierten Studien ist die Erfahrung mit Home-Office im ZfL recht hoch: Die Hälfte der Kolleg*innen verfügt über keine Erfahrung im Home-Office (s. Kapitel 3.3.12). Diese Zahl unterscheidet sich aber auch nochmal deutlich nach Statusgruppe: Während etwa 78% der studentischen Kolleg*innen bis dahin keine Erfahrung mit Home-Office gemacht hatten, waren das nur 15% der wissenschaftlichen Kolleg*innen. Von den Verwaltungskolleg*innen galt das für 44%. Ein Viertel der befragten Kolleg*innen gaben an, im Rahmen ihrer Tätigkeit am ZfL bereits im Home-Office gearbeitet zu haben. Auch hier finden sich deutliche Unterschiede zwischen Statusgruppen, denn das galt zwar für nur etwa 6% der studentischen Kolleg*innen, aber jeweils etwas weniger als Hälfte der befragten wissenschaftlichen (45%) Kolleg*innen und der Verwaltungskolleg*innen (44%). Das Gleiche zeigte sich für die Home-Office-Erfahrungen der befragten Kolleg*innen bei anderen Arbeitgeber*innen: Insgesamt bejahten 38% diese Erfahrung; unter den wissenschaftliche Kolleg*innen lag dieser Anteil bei 65%, bei den Verwaltungskolleg*innen bei 44% und bei den studentischen Kolleg*innen bei 16%. **Folgt man den Ergebnissen der im vorherigen Absatz zitierten Studien, liegt sowohl der Anteil der wissenschaftlichen Kolleg*innen als auch der der Anteil der Verwaltungskolleg*innen mit Erfahrungen im Home-Office damit deutlich über dem Durchschnitt der Berufstätigen in Deutschland.** Für die studentischen Kolleg*innen fehlt die geeignete Vergleichsgruppe.

2) Eignung der Tätigkeit

In der Bitkom-Studie gaben 41% der Berufstätigen an, dass sich ihre Tätigkeiten nicht für das Home-Office eigneten (Pauly & Markert, 2020). Dem gegenüber beurteilten nur 4% der befragten ZfL-Kolleg*innen die Tätigkeit als nicht für das Home-Office geeignet, während 89% der Kolleg*innen ihre Aufgaben als (eher) für das Home-Office geeignet erachteten. Die Kolleg*innen der verschiedenen Statusgruppen am ZfL unterschieden sich nur unwesentlich bei der Einschätzung der Eignung ihrer Tätigkeit. Allenfalls der Anteil der wissenschaftlichen Kolleg*innen, die der Eignung (eher) zustimmen, ist mit 84% ein wenig geringer als der Anteil der Verwaltungskolleg*innen (94%) und der studentischen Kolleg*innen. Ein etwas größerer Unterschied findet sich zwischen Kolleg*innen (94%) und Kollegen (75%), wobei anteilig weniger Kollegen der Eignung (eher) zustimmen. In den offenen Angaben zeigte

sich (Kapitel 3.3.1), dass den Kolleg*innen im Home-Office besonders gut konzentriertes und effizientes Arbeiten gelingt. Weniger gut funktioniert die gemeinsame, intensive Teamarbeit.

3) Produktivität

Das Fraunhofer Instituts für Angewandte Informationstechnik startete im April 2020 eine Studie zum Thema Home-Office, die bis heute läuft (FIT Home-Office-Studie, FIT 2020a, 2020b). Im Juli hatten sich bereits mehr als 2000 Personen daran beteiligt. In einer Zwischenauswertung der Ergebnisse der ersten Aprilwoche von 500 Befragten, gaben knapp 40 % der Befragten an, im Home-Office bedeutsam produktiver zu sein; 15% der Befragten empfanden ihre Produktivität als wesentlich höher als bei der Arbeit vor Ort. Sind Kinder unter 12 Jahren im Haushalt, beurteilten 37% der Befragten ihre Produktivität als geringer (FIT 2020a).

Die Studie „Gesundes Homeoffice“ (SDK, 2020) ergab, dass 60% Befragten, die vor der Pandemie nicht im Home-Office gearbeitet haben, die Arbeit im Büro als produktiver beschreiben. 56% der Befragten des zweiten Befragungszeitpunktes der DAK-Studie, die regelmäßig im Home-Office arbeiteten (ca. 36%), beurteilten ihre Produktivität im Home-Office als höher im Vergleich zum Büro (DAK, 2020).

Im Vergleich dazu schätzen die **Kolleg*innen am ZfL ihre Produktivität** deutlich höher ein: Insgesamt fast 80% der Kolleg*innen stimmen (eher) zu, dass sie sich im Home-Office produktiver fühlten. Die Einschätzung unterschied sich deutlich zwischen Kolleg*innengruppen, allen voran die Alters- und Statusgruppen: Der Anteil der Kolleg*innen, die ihre Produktivität (eher) höher einschätzen, steigt über das Alter. Alle Verwaltungskolleg*innen stimmen dem (eher) zu, gefolgt von den wissenschaftlichen Kolleg*innen mit 88% Zustimmung und 62% der studentischen Kolleg*innen. Insgesamt ist die Einschätzung der Produktivität der ZfL-Kolleg*innen insgesamt auch im Vergleich zu den oben zitierten Studien sehr hoch.

4) Gesamtbewertung der Arbeitssituation im Home-Office

Über 80% der Befragten (Stand erste Aprilwoche, FIT 2020a) bzw. über 90% (Stand Anfang Juli, FIT 2020b) waren zufrieden im Home-Office. Es zeigte sich ein Zusammenhang mit dem Geschlecht: Frauen (79%) waren etwas weniger zufrieden als die männlichen Befragten (85%); ebenso gab es einen Zusammenhang mit betreuungspflichtigen Kindern unter 12 Jahren: Ein Viertel der Befragten mit Kindern unter 12 waren mit der Arbeitssituation im Home-Office unzufrieden (Stand erste Aprilwoche, FIT 2020a).

In der bidt-Studie (Stürz et al., 2020) war die Zufriedenheit ebenfalls hoch: 39 % der Befragten waren sehr zufrieden, 42 % eher zufrieden, 15 % eher unzufrieden und 4 % gaben an, sehr unzufrieden zu sein. Die Zufriedenheit war größer bei Befragten, die schon vorher im Home-Office gearbeitet haben (88% mit Erfahrung im Home-Office vs. 75 % ohne Erfahrung im Home-Office).

Auch am ZfL ist die Zufriedenheit im Home-Office sehr hoch: 82% der Kolleg*innen im ZfL arbeiteten gerne im Home-Office (trifft zu/trifft eher zu). Die befragten Verwaltungskolleg*innen beurteilten die Arbeit im Home-Office vergleichsweise (eher) besser, gefolgt von den wissenschaftlichen Kolleg*innen im Vergleich und den studentischen Kolleg*innen; entsprechend steigen die Anteile der Kolleg*innen, die die Arbeit im Home-Office (eher) positiv bewerteten über die Altersgruppen. Home-Office-Neulinge stimmten der Aussage anteilig etwas seltener zu als Kolleg*innen, die über mehr Erfahrung damit am ZfL verfügen. Personen mit Care-Aufgaben stimmten verhältnismäßig häufiger zu, dass sie gerne im Home-Office arbeiteten als Personen ohne Care-Aufgaben (nur trifft zu: 61% mit Care-Aufgabe vs. 31% ohne Care-Aufgaben), aber wählten auch verhältnismäßig häufiger „trifft nicht zu“. Zwischen männlichen und weiblichen Kolleg*innen zeigt sich kein deutlicher Unterschied.

5) Büropräferenz

65% der Befragten sowohl der DAK-Studie (DAK, 2020) als auch der Mhplus/SDK-Studie (SDK, 2020) arbeiteten lieber zu Hause als im Büro. 54% derer, die erstmalig im Home-Office arbeiteten, taten das lieber zu Hause als im Büro; das waren verhältnismäßig weniger im Vergleich zu denen, die schon vor der Corona-Pandemie im Home-Office arbeiteten (72%) (DAK, 2020).

Fast die Hälfte der Kolleg*innen (46%) am ZfL gaben an, dass sie lieber im Büro arbeiten würden. Der Anteil war etwas höher unter Kolleg*innen ohne Erfahrung im Home-Office (49%) als mit Erfahrung (43%). Die Auswertung der offenen Fragen zeigte jedoch, dass die Kolleg*innen sich zwar wünschten, auch wieder vor Ort arbeiten zu können, dass aber die Arbeit im Home-Office auch nach der Corona-Pandemie möglich bleiben soll, d.h. die Kolleg*innen wünschen sich zukünftig eine Hybrid-Lösung.

6) Wunschanteil Home-Office

In der BIDT-Studie (Stürz et al. 2020) wünschten sich etwa 68 % der Befragten, die ihre Tätigkeit für geeignet halten, die Möglichkeit, mehr Arbeitszeit im Home-Office verbringen zu können. In der DAK-Studie gaben drei Viertel der Home-Office-Neulinge an, gerne zumindest gelegentlich im Home-Office arbeiten zu wollen.

Im ZfL ist der Wunsch nach Arbeitszeit im Home-Office groß. Nur 3% der Kolleg*innen wollten gar keine Zeit im Home-Office verbringen; nur 6% (insgesamt fünf Kolleg*innen) wollten weniger als 15% ihrer Arbeitszeit im Home-Office verbringen. Im Durchschnitt wünschten sich die Kolleg*innen, etwa die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Home-Office verbringen zu können. Es zeigte sich kein Unterschied zwischen Personen, die zum ersten Mal im Home-Office sind und den anderen Kolleg*innen. Allerdings stieg der durchschnittliche Wunschanteil über die Altersgruppen. Zudem nannten die Verwaltungskolleg*innen durchschnittlich höherer Wunschanteile als die wissenschaftlichen und studentischen Kolleg*innen.

7) Was im Home-Office nicht so gut läuft

Die Abgrenzung von Arbeit und Freizeit fällt im Home-Office schwerer. Knapp 50% der befragten Personen in der DAK-Studie (DAK, 2020) gaben an, dass ihnen im Home-Office eine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben fehle. Jüngeren Personen fehlt diese Trennung in stärkerem Maße.

65% der Kolleg*innen im ZfL gaben an, dass ihnen die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit im Home-Office schwerer fiel als im Büro. Auch zeigt sich ein negativer Zusammenhang mit dem Alter: Der Anteil der Personen, denen die Abgrenzung fehlte, sinkt über die Altersgruppen. Den Verwaltungskolleg*innen gelang die Abgrenzung besser als den studentischen und wissenschaftlichen Kolleg*innen; das gleiche galt für die Befragten mit Care-Aufgaben im Vergleich zu denen ohne und den Home-Office-Erfahreneren im Vergleich zu den Home-Office-Neulingen.

Auch der nicht-virtuelle Kontakt fehlt. Drei Viertel der Befragten der DAK-Studie stimmten eher zu, dass der direkte Kontakt zu den Kolleg*innen fehle. **Im ZfL gaben fast alle Kolleg*innen (92%) an, dass ihnen der nicht-virtuelle Kontakt zu den Kolleg*innen fehle.** Hier war der Anteil der wissenschaftlichen und studentischen Kolleg*innen höher als der der Verwaltungskolleg*innen; auch sank dieser über die Altersgruppen. Zudem fand hier die Aussage bei den Home-Office-Neulingen mehr Zustimmung als bei den Home-Office-Erfahreneren.

Den Befragten der FIT Studie im April fehlte darüber hinaus der persönliche und fachliche Austausch, die gemeinsamen Pausen, das Teamgefühl, (gemeinsame) Kreativ-Sessions und der Weg zur Arbeit (FIT, 2020b). Sie gaben an, dass das Menschliche fehle sowie physische Nähe und die Kommunikation sei zudem geringer (FIT, 2020a). Ein Problem sei die Vielzahl an technische Medien (FIT, 2020a), allerdings nicht mehr im gleichen Maß wie zu Beginn der Pandemie (FIT, 2020b). Zudem funktionierte die individuelle Arbeit besser als die Arbeit im Team im Home-Office (FIT, 2020b).

Die Befragten in der Studie im öffentlichen Dienst nannten die folgenden Herausforderungen: Ausstattung im Home-Office, persönlicher Kontakt, Kinderbetreuung und Home-Schooling, Selbstmanagement und Entgrenzung von Arbeits -und Privatleben (Neumann et al., 2020).

Diese Aussagen decken sich weitestgehend mit denen der Kolleg*innen am ZfL. Kinderbetreuung und Home-Schooling spielten eine geringere Rolle, was aber sicherlich mit dem Erhebungszeitraum zu erklären ist. Auch die Einarbeitung der neuen Kolleg*innen fiel schwerer. Aber obwohl auch die Arbeit im und am Team sowie die teamübergreifende Kommunikation vermisst wurde, waren das Teamgefühl und der Zusammenhalt im ZfL sehr hoch.

8) Die Arbeit im Home-Office bringt Vorteile: Diese Dinge laufen gut im Home-Office

Als Vorteile werden in den anderen Studien die folgenden Punkte genannt: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Stürz et al. 2020), die Steigerung der Produktivität im Home-Office und die konzentrierte Einzelarbeit (FIT, 2020b). Die Kolleg*innen am ZfL nannten als Vorteile ebenfalls das effiziente und konzentrierte Arbeiten. Darüber hinaus bewerteten sie die virtuelle Kommunikation und Zusammenarbeit als sehr gut, ebenso die digitalen Prozesse und schätzten die Flexibilität und Möglichkeiten der Selbstorganisation, die die Arbeit im Home-Office mit sich bringt.

5 GESAMTFAZIT

Die Arbeit im Home-Office funktioniert im ZfL sehr gut und das obwohl fast die Hälfte der Kolleg*innen vor der Corona-Pandemie noch nie im Home-Office gearbeitet hatte. Die Aufgaben waren **sehr gut** für das Home-Office geeignet (86% der Befragten). Die Kolleg*innen arbeiten **gerne** im Home-Office (82% der Befragten) und sind **produktiver** (70% der Befragten). Home-Office eignet sich gut für **konzentriertes, effizientes Arbeiten**.

Die Kolleg*innengruppen unterscheiden sich zum Teil etwas im **Umgang mit der Situation im Home-Office**. Tendenziell scheinen die Verwaltungskolleg*innen, die älteren Kolleg*innen, die Home-Office-Erfahreneren sowie die Kolleg*innen, die schon mehr als ein Jahr am ZfL tätig sind sowie Kolleg*innen mit Care-Aufgaben etwas besser mit der Situation im Home-Office klarzukommen im Vergleich zu den jeweilig anderen Vergleichsgruppen. Diese Unterschiede sind aber teilweise sehr gering.

Die Kolleg*innen wünschen sich für die Zukunft eine **Hybrid-Lösung**: Die Mehrheit der Befragten würden gerne 50% der Arbeitszeit im Home-Office und 50% im ZfL arbeiten. Die **digitalen Formate** und **flexiblen Arbeitszeiten und –bedingungen** sollen zukünftig gerne beibehalten werden.

Den Kolleg*innen fehlt der **nicht-virtuelle, direkte Kontakt zu den Kolleg*innen** und die Möglichkeit der **schnellen Absprachen**. Die **Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit** gelingt im Home-Office vergleichsweise schlechter. Die **Arbeitsauslastung** ist vergleichsweise eher höher.

Das **Arbeitsgefühl** unterscheidet sich ein wenig zwischen den Jahren, bspw. scheint die Freude an der Arbeit 2020 etwas geringer zu sein. Es fällt zudem auf, dass der Anteil der Kolleg*innen mit positiven Arbeitsgefühlen unter den Home-Office-Neulingen vergleichsweise am geringsten ist.

Der Anteil der Kolleg*innen, die ihr **Familien- oder Privatleben durch die Arbeit belastet** sehen, ist im Jahr 2020 hingegen etwas geringer als 2018. Das ohnehin hohe **Teamgefühl** ist 2020 im ZfL noch ein wenig höher als 2018. Auch **die Zusammenarbeit mit der Teamleitung** wird 2020 noch ein wenig besser bewertet als 2018.

Auch der **Vergleich mit anderen Studien** verdeutlicht, dass die die Arbeit im Home-Office am ZfL sehr gut funktioniert und die Arbeit im Home-Office den Kolleg*innen gefällt.

6 MASSNAHMEN

Im November 2020 erhalten alle ZfL-Kolleg*innen den Bericht zur Kolleg*innenbefragung 2020 per E-Mail. Im Townhall Meeting werden ein paar Tage später a) die wichtigsten Ergebnisse vorgestellt und b) Fragen zur Befragung beantwortet. Die erste Maßnahme aus der Befragung wird sein, dass wir gemeinsam ein **Leitbild für hybrides Arbeiten im ZfL** entwickeln wollen. Im Rahmen des Townhall Meetings werden dazu in Kleingruppen erste Ideen generiert. Daraufhin sind alle Kolleg*innen, die Interesse an dem Thema haben, eingeladen in einer Arbeitsgruppe an der konkreten Ausgestaltung des Leitbildes mitzuarbeiten. Der Vorschlag dieser Arbeitsgruppe wird dann in den einzelnen Teams diskutiert und aus der finalen Fassung des Leitbildes werden anschließend weitere Maßnahmen abgeleitet.

7 LITERATURVERZEICHNIS

AM 114/2020. *Richtlinie über die Hygiene- und Schutzmaßnahmen im Corona-Betrieb der Universität im Wintersemester 2020/2021* (Hygiene- und Schutzrichtlinie) der Universität zu Köln vom 29. September 2020. Universität zu Köln. Abgerufen 12.10.2020 von https://am.uni-koeln.de/e32508/am_mitteilungen/@108/AM_2020-114_CoronaHygienekonzept-WS2021_ger.pdf

Blom, A. G., Wenz, A., Rettig, T., Reifenscheid, M., Naumann, E., Möhring, K., Lehrer, R., Krieger, U. Juhl, S., Friedel, S., Fikel, M. & Cornesse, C. (2020). *Die Mannheimer Corona-Studie: Das Leben in Deutschland im Ausnahmezustand. Bericht zur Lage vom 20. März bis 09. Juli 2020*. Abgerufen 24.08.2020, von https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/10-07-2020_Mannheimer_Corona-Studie_-_Bericht_zur_Lage_in_den_Tagen_20_Mrz-09_Jul_2020.pdf

DAK Gesundheit (DAK) (2020). *DIGITALISIERUNG UND HOMEOFFICE IN DER CORONA-KRISE. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie*. [Presseinformation]. Abgerufen 17.08.2020, von <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html#/>

Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik Presseinformation (FIT) (7.5.2020a). *Fraunhofer-Umfrage »Homeoffice«: Erste Ergebnisse*. [Presseinformation]. Abgerufen 17.08.2020, von https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-05-07_fraunhofer-umfrage-homeoffice-erste-ergebnisse.html

Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik Presseinformation (FIT) (7.7.2020b). *Fraunhofer-Umfrage »Homeoffice«: Ist digitales Arbeiten unsere Zukunft?* Abgerufen 17.08.2020, von https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-07-07_fraunhofer-umfrage-homeoffice-ist-digitales-arbeiten-unsere-zukunft.html

Kunze, F. (2020). *KONSTANZER HOME OFFICE STUDIE. Factsheet zu den wichtigsten Ergebnissen der Befragung*. Abgerufen 17.08.2020, von <http://www.uni-konstanz.de/broschueren/pdf/factsheet-homeoffice.pdf>

Martin, M. (2020). Erfolgreiche Premiere des digitalen Frühjahrsempfangs 2020. *MitUns*, 4. Abgerufen 17.08.2020, von https://verwaltung.uni-koeln.de/mituns/content/e88/e188370/RZ_mitunsJuni2020_DS_ger.pdf

mhplus und SDK (2020). *Arbeitnehmerstudie Gesundes Homeoffice*. April 2020. mhplus Krankenkasse. Abgerufen 20.08.2020, von https://www.mhplus-krankenkasse.de/fileadmin/data/5_unternehmen/3_presse-medien/1_presse/Studie_gesundes_Homeoffice.pdf

Neumann, J., Lindert, L., Seinsche, L., Zeike, S. & Pfaff, H. (2020). *Homeoffice- und Präsenz-kultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie. Ergebnisbericht August 2020*. Universität zu Köln: Köln. Abgerufen am 23.09.2020 von https://kups.ub.uni-koeln.de/11744/1/Homeofficekultur%20im%20oeffentlichen%20Dienst%20in%20Zeiten%20von%20Corona_Ergebnisbericht.pdf

Pauly, B., Makert, L. A. (Bitkom). (2020). *Corona-Pandemie: Arbeit im Home-office nimmt deutlich zu*, Bitkom Research GmbH. Abgerufen am 15.10.2020, von

<https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu>

Stürz, R.A., Stumpf, C., Mendel, U. & Harhoff, D. (15.04.2020). *Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland*. Abgerufen 17.08.2020, von <https://www.bidt.digital/studie-homeoffice/>.

Süddeutsche Krankenversicherung (SDK) (24.06.2020). *HOMEOFFICE-STUDIE: ZWEI VON DREI ANGESTELLTEN ARBEITEN LIEBER ZUHAUSE ALS IM BÜRO*. [Presseinformation]. Abgerufen 17.08.2020, von <https://www.sdk.de/presse/detail/artikel/homeoffice-studie-zwei-von-drei-angestellten-arbeiten-lieber-zuhause-als-im-buero/>

Universität Konstanz (07.04.2020). *Was das Arbeiten im Home Office mit uns macht* Organisationsforscher der Universität Konstanz untersuchen, wie sich das Arbeitsverhalten von Beschäftigten ändert, die infolge der Covid-19-Epidemie von zuhause aus arbeiten. Abgerufen 17.08.2020, von <https://www.uni-konstanz.de/universitaet/aktuelles-und-medien/aktuelle-meldungen/aktuelles/was-das-arbeiten-im-home-office-mit-uns-macht/>

8 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 Verteilung der Geschlechtsidentität in der Befragung und der Grundgesamtheit	4
Abbildung 2 Verteilung der Altersgruppen in der Befragung und der Grundgesamtheit	5
Abbildung 3 Verteilung der ZfL-Zugehörigkeit in der Befragung und in der Grundgesamtheit	6
Abbildung 4 Verteilung der Statusgruppe in der Befragung und in der Grundgesamtheit	7
Abbildung 5 Assoziationen mit der Arbeitssituation im Home-Office	9
Abbildung 6 Eignung der Tätigkeit	11
Abbildung 7 Arbeitsplatzbedingungen	12
Abbildung 8 Selbstorganisation und Selbsthilfe	15
Abbildung 9 Fehlender nicht-virtueller Kontakt zu Kolleg*innen	18
Abbildung 10 Produktivität im Home-Office	19
Abbildung 11 Trennung Arbeit und Freizeit	20
Abbildung 12 Einschätzung der Arbeitsauslastung	21
Abbildung 13 Vergleich der Arbeitsauslastung während der Corona-Pandemie zu vorher	22
Abbildung 14 Anteil der Kolleg*innen mit Care-Aufgaben	24
Abbildung 15 Care Work	24
Abbildung 17 Erfahrung mit Home-Office	26
Abbildung 16 Gesamtbewertung Arbeit im Home-Office	27
Abbildung 18 Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL	30
Abbildung 19 Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL - Vergleich 2020 und 2018	31
Abbildung 20 Zusammenarbeit und Kollegialität mit den Kolleg*innen	31
Abbildung 21 Zusammenarbeit und Kollegialität mit den Kolleg*innen - Vergleich 2020 und 2018	33
Abbildung 22 Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung	34
Abbildung 23 Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung - Vergleich 2020 und 2018	35
Abbildung 24 Arbeitsbedigungen im ZfL	37
Abbildung 25 Arbeitsbedingungen im ZfL - Vergleich 2020 und 2018 I	39
Abbildung 26 Arbeitsbedingungen im ZfL - Vergleich 2020 und 2018 II	39
Abbildung 27 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv	40
Abbildung 28 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv - Vergleich 2020 und 2018 I	42
Abbildung 29 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv - Vergleich 2020 und 2018 II	42
Abbildung 30 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // negativ	43
Abbildung 31 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // negativ - Vergleich 2020 und 2018	45

9 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1 Eignung der Tätigkeit - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe .	11
Tabelle 2 Eignung der Tätigkeit - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	12
Tabelle 3 Arbeitsplatzsituation - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe ...	13
Tabelle 4 Arbeitsplatzsituation - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	14
Tabelle 5 Selbstorganisation und Selbsthilfe - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	15
Tabelle 6 Selbstorganisation und Selbsthilfe - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	16
Tabelle 7 1 Fehlender nicht-virtueller Kontakt - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	18
Tabelle 8 Fehlender nicht-virtueller Kontakt - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	18
Tabelle 9 Produktivität - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe	19
Tabelle 10 Produktivität - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung	19
Tabelle 11 Trennung Arbeit und Freizeit - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	20
Tabelle 12 Trennung Arbeit und Freizeit - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	21
Tabelle 13 Arbeitsbelastung - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe	22
Tabelle 14 Arbeitsbelastung - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	22
Tabelle 15 Vergleich der Arbeitsauslastung - Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	23
Tabelle 16 Vergleich der Arbeitsauslastung - Zustimmung nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	23
Tabelle 17 Wunschanteil im Home-Office.....	24
Tabelle 18 Wunschanteil im Home-Office – Unterschiede nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	25
Tabelle 19 Wunschanteil im Home-Office – Unterschiede nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	25
Tabelle 20 Erfahrung im Home-Office – Unterschiede nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	26
Tabelle 21 Erfahrung im Home-Office – nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung	27
Tabelle 22 Gesamtbewertung Arbeit im Home-Office- Zustimmung nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	28

Tabelle 23 Gesamtbewertung Arbeit im Home-Office - Zustimmung nach Dauer ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung	28
Tabelle 24 Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL - Zustimmung nach Altersgruppe und Statusgruppe ...	30
Tabelle 25 Zusammenarbeit und Kollegialität im ZfL - Zustimmung nach Dauer der Geschlechtsidentität und ZfL-Zugehörigkeit.....	30
Tabelle 26 Zusammenarbeit und Kollegialität im Team - Zustimmung nach Altersgruppe und Statusgruppe	32
Tabelle 27 Zusammenarbeit und Kollegialität im Team - Zustimmung nach Dauer der Geschlechtsidentität und ZfL-Zugehörigkeit.....	33
Tabelle 28 Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung - Zustimmung nach Altersgruppe und Statusgruppe.....	34
Tabelle 29 Zusammenarbeit und Kollegialität mit der Teamleitung - Zustimmung nach Dauer der Geschlechtsidentität und ZfL-Zugehörigkeit	35
Tabelle 30 Arbeitsbedingungen im ZfL - Zustimmung nach Altersgruppe und Statusgruppe.....	37
Tabelle 31 Arbeitsbedingungen im ZfL - Zustimmung nach Dauer der Geschlechtsidentität und ZfL-Zugehörigkeit	38
Tabelle 32 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv – Unterschiede nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	40
Tabelle 33 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // positiv – Unterschiede nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung	41
Tabelle 34 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // negativ – Unterschiede nach Geschlechtsidentität, Altersgruppe und Statusgruppe.....	44
Tabelle 35 Arbeitsgefühl und -stimmung in den letzten vier Wochen // negativ – nach Dauer der ZfL-Zugehörigkeit, Care-Aufgaben und Home-Office-Erfahrung.....	44

10 ANHANG

10.1 FRAGEBOGEN KOLLEG*INNENBEFRAGUNG

Liebe Kolleg*innen,

die vergangenen Wochen haben uns alle herausgefordert. Den größten Teil dieser Herausforderungen haben wir im Home-Office gemeistert. Jetzt würden wir gerne mehr darüber erfahren, wie es Euch im Home-Office während der Corona-Pandemie ergangen ist und weiterhin ergeht.

Ziel der Befragung **Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit im Home-Office am ZfL** ist es, mehr über die Herausforderungen und Chancen zu lernen. Was wollen wir beibehalten, was lief weniger gut? Wie können wir Euch darin unterstützen, den Arbeitsalltag im Home-Office zu meistern?

Die Arbeitssituation im Home-Office während der Corona-Pandemie bringt ganz besondere Bedingungen mit sich, die sich in vielen Dingen von der sonstigen Arbeitssituation im Home-Office unterscheidet. **Deswegen beziehen sich die Fragen und Angaben in der Umfrage nur auf die Arbeitssituation im Home-Office während der Corona-Pandemie.** Es könnte sein, dass sich Deine Arbeitsbedingungen im Home-Office während der Corona-Pandemie bspw. hinsichtlich der Kinderbetreuungssituation oder des Bürozugangs verändert haben. Beziehe Dich bei Deinen Angaben bitte auf **Deine aktuelle Situation**.

Nun seid Ihr gefragt: Was können wir aus der derzeitigen Situation lernen?

Macht mit und berichtet uns bis zum **08. Juli 2020** von Euren Erfahrungen! Ihr braucht dafür ungefähr 10 bis 15 Minuten.

Die Umfrage ist selbstverständlich anonym! Die Daten dieser Befragung werden absolut vertraulich behandelt und nur anonymisiert dargestellt.

Falls Ihr Fragen oder Anmerkungen habt, meldet Euch gerne bei Anabel Kuntz oder Maria Boos.

Wir freuen uns auf Eure Antworten und danken Euch herzlich für Eure Teilnahme!

Spontane Eindrücke - Einschätzungen

Wenn Du an Deine Arbeitssituation im Home-Office denkst, welche drei Begriffe fallen Dir spontan dazu ein?

Was funktioniert gut bei der Arbeit im Home-Office?

Was klappt so gut, dass wir das auch nach der Corona-Pandemie beibehalten sollten?

Was klappt nicht gut bei der Arbeit im Home-Office?

Was könnte Dir bei den Dingen, die noch nicht gut laufen, helfen?

Arbeitsplatzsituation und Eignung der Tätigkeit

Als nächstes möchten wir gerne mehr über Deine (räumliche) Arbeitsplatzsituation im Home-Office während der Corona-Pandemie erfahren und wissen, wie gut sich Deine Tätigkeit für das Home-Office eignet.

Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	<i>Angabe nicht möglich</i>
Ich habe im Home-Office einen Arbeitsplatz, an dem ich konzentriert arbeiten kann.					
Mir fehlt ein separates Arbeitszimmer.					
Während meiner Arbeitszeit werde ich im Home-Office nur sehr selten gestört.					
Die Bedingungen in meinem Home-Office erschweren meine Arbeit erheblich.					
Meine Aufgaben eignen sich sehr gut für das Home-Office.					

Das Home-Office erschwert meine Arbeit erheblich.					
Den größten Teil meiner Aufgaben kann ich ausschließlich an meinem Arbeitsplatz im ZfL erledigen.					

Persönliche Arbeitssituation und -organisation

In diesen Aussagen geht es um die Einschätzung Deiner persönlichen Arbeitssituation und -organisation im Vergleich zu Deiner Arbeit im Büro.

Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Angabe nicht möglich
Ich wende Methoden des Zeitmanagements an.					
Ich bin gut darin, mich im Home-Office zu organisieren.					
Ich erstelle mir Wochenpläne.					
Ich arbeite gerne im Home-Office.					
Ich habe das Gefühl, dass ich im Home-Office produktiver bin.					
Im Home-Office kann ich Aufgaben bearbeiten, die vor der Corona- Pandemie lange liege geblieben sind.					
Ich würde lieber im Büro arbeiten.					
Falls ich Hilfe brauche, weiß ich, an wen ich mich wenden kann.					
Im Home-Office brauche ich mehr Pausen.					
Im Home-Office brauche ich eine klare Tagesstruktur.					
Meine Arbeitsbelastung im Home-Office ist zu hoch.					
Mir fehlt der nicht-virtuelle Austausch mit meinen Kolleg*innen.					
Mir fehlen klare Arbeitsanweisungen von meiner Führungskraft.					
Das Abschalten von der Arbeit fällt mir im Home-Office schwerer als im Büro.					

Die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit fällt mir im Home-Office schwerer als im Büro.					
---	--	--	--	--	--

Betreuung von Kindern / Pflege von Angehörigen

Hast Du betreuungspflichtige Kinder oder pflegst Du Angehörige?

- ja
- nein
- keine Angabe

[Falls Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen] Im Folgenden findest Du mögliche Aussagen zur Betreuung von Kindern bzw. der Pflege von Angehörigen.

Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Angabe nicht möglich
Die Betreuung meiner Kinder / pflegebedürftigen Angehörigen ist während meiner Arbeitszeit durch andere Personen sichergestellt.					
Die Betreuung meiner Kinder / pflegebedürftigen Angehörigen lässt mir kaum Zeit für die Erledigung meiner beruflichen Aufgaben.					
Ich kümmere mich alleine um die Betreuung meiner Kinder / pflegebedürftigen Angehörigen.					
Meine größte Herausforderung im Home-Office ist die Betreuung meiner Kinder / pflegebedürftigen Angehörigen.					

Erfahrung mit der Arbeit im Home-Office

Hast Du schon vor der Corona-Pandemie im Home-Office gearbeitet?

- Ja, im Rahmen meiner Tätigkeit am ZfL.
- Ja, im Rahmen meiner Tätigkeit bei einem*einer anderem*anderen Arbeitgeber*in.
- Nein, bis dahin hatte ich noch nicht im Home-Office gearbeitet.
- keine Angabe

Arbeitsauslastung

Im Vergleich zu der Zeit vor der Corona-Pandemie, arbeitest Du mehr, gleich viel oder weniger?

- | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| viel weniger | weniger | eher weniger | gleich viel | eher mehr | mehr | viel mehr | keine Angabe |
| <input type="checkbox"/> |

Wunsch Home-Office

Angenommen, Du könntest das für Deine Stelle selbst entscheiden, wieviel Prozent Deiner wöchentlichen Arbeitszeit würdest Du nach der Corona-Pandemie gerne in der Woche im Home-Office arbeiten?

Schiebe den Regler bitte auf die von Dir gewünschte Prozentzahl.

Arbeitsbedingungen im ZfL

Nun möchten wir noch gerne etwas zu Deinen aktuellen Erfahrungen als MitarbeiterIn des ZfL wissen. Wie beurteilst Du derzeit die folgenden Aussagen?

Bitte gib an, wie stark diese Aussagen zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Angabe nicht möglich
Wir halten als ZfL zusammen.					
Eigeninitiative und -verantwortung sind im ZfL wichtig.					
Meine Arbeit im ZfL ist interessant.					
Ich fühle mich in der Regel weder über- noch unterfordert.					
Das Arbeitstempo ist für mich zu hoch.					
Meine Arbeit belastet mein Familien- bzw. Privatleben.					

Arbeitsbedingungen im ZfL - Team

Nun interessieren wir uns für Deine aktuellen Erfahrungen in Deinem Team. Wie beurteilst Du derzeit die folgenden Aussagen?

Bitte gib an, wie stark diese Aussagen Situation zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Angabe nicht möglich
Ich werde von meinen Kolleg*innen unterstützt.					
Bei uns im Team klappt der Informationsfluss zwischen den Kolleg*innen gut.					
Ich fühle mich als Teil meines Teams / meiner Arbeitsgruppe.					
Ich bekomme ausreichend Feedback zu meiner Arbeit von meinen Peers.					

Arbeitsbedingungen im ZfL - Teamleitung

Nun interessieren wir uns für Deine aktuellen Erfahrungen in Deinem Team. Wie beurteilst Du derzeit die folgenden Aussagen?

Bitte gib an, wie stark diese Aussagen auf Deine Situation zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Angabe nicht möglich
Ich werde von meiner Teamleitung unterstützt.					
Der Informationsfluss zwischen mir und meiner Teamleitung funktioniert gut.					
Ich spreche offen mit meiner Teamleitung, wenn ich Schwierigkeiten bei der Arbeit habe.					
Ich bekomme ausreichend Feedback zu meiner Arbeit von meiner Teamleitung.					

Stimmung I

Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Du ...

	nie	manchmal	oft	sehr oft	Angabe nicht möglich
... mit richtiger Freude gearbeitet hast?					
... durch Deine Arbeit Anerkennung erhalten hast?					

... Dich mit dem ZfL besonders verbunden gefühlt hast?					
... stolz auf Deine Arbeit warst?					
... ein Arbeitsergebnis geliefert und positive Reaktionen darauf erhalten hast?					

Stimmung II

Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Du ...

	nie	manchmal	oft	sehr oft	Angabe nicht möglich
... Dich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt hast?					
... Dich auch in Deiner arbeitsfreien Zeit nicht richtig von der Arbeit erholen konntest?					
... Deine Arbeitssituation als frustrierend erlebt hast?					
... ein Arbeitsergebnis geliefert und negative Reaktionen darauf erhalten hast?					

Demographie

Du bist

- weiblich
- männlich
- keine Angabe

Wie alt bist Du?

- 18-25 Jahre
- 26-36 Jahre
- 37-49 Jahre
- 50 Jahre und älter
- keine Angabe

Seit wie vielen Jahren bist Du am ZfL tätig?

- weniger als ein Jahr bzw. genau ein Jahr
- mehr als ein Jahr

- 37-49 Jahre
 - 50 Jahre und älter
 - keine Angabe
-

Welche Bezeichnung trifft auf Dich zu?

- Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Abgeordnete LehrerIn
- VerwaltungsangestellteR / Verwaltungsbeamtin
- Studentische MitarbeiterIn
- Sonstige
- keine Angabe

Abschluss

Möchtest Du uns sonst noch etwas mitteilen (Verbesserungswünsche / Wünsche / Kritik / Lob) im Hinblick auf den Fragebogen oder Deine Arbeitssituation im Home-Office während der Corona-Pandemie? Wir freuen uns über jeden Hinweis! Vielen Dank!

10.2 ÜBERSICHT ÜBER DIE FREIEN ASSOZIATIONEN MIT HOME-OFFICE UND ÜBER EXTERNE STUDIENERGEBNISSE

Assoziationen mit Arbeitssituation im Home-Office (absolute Zahlen)

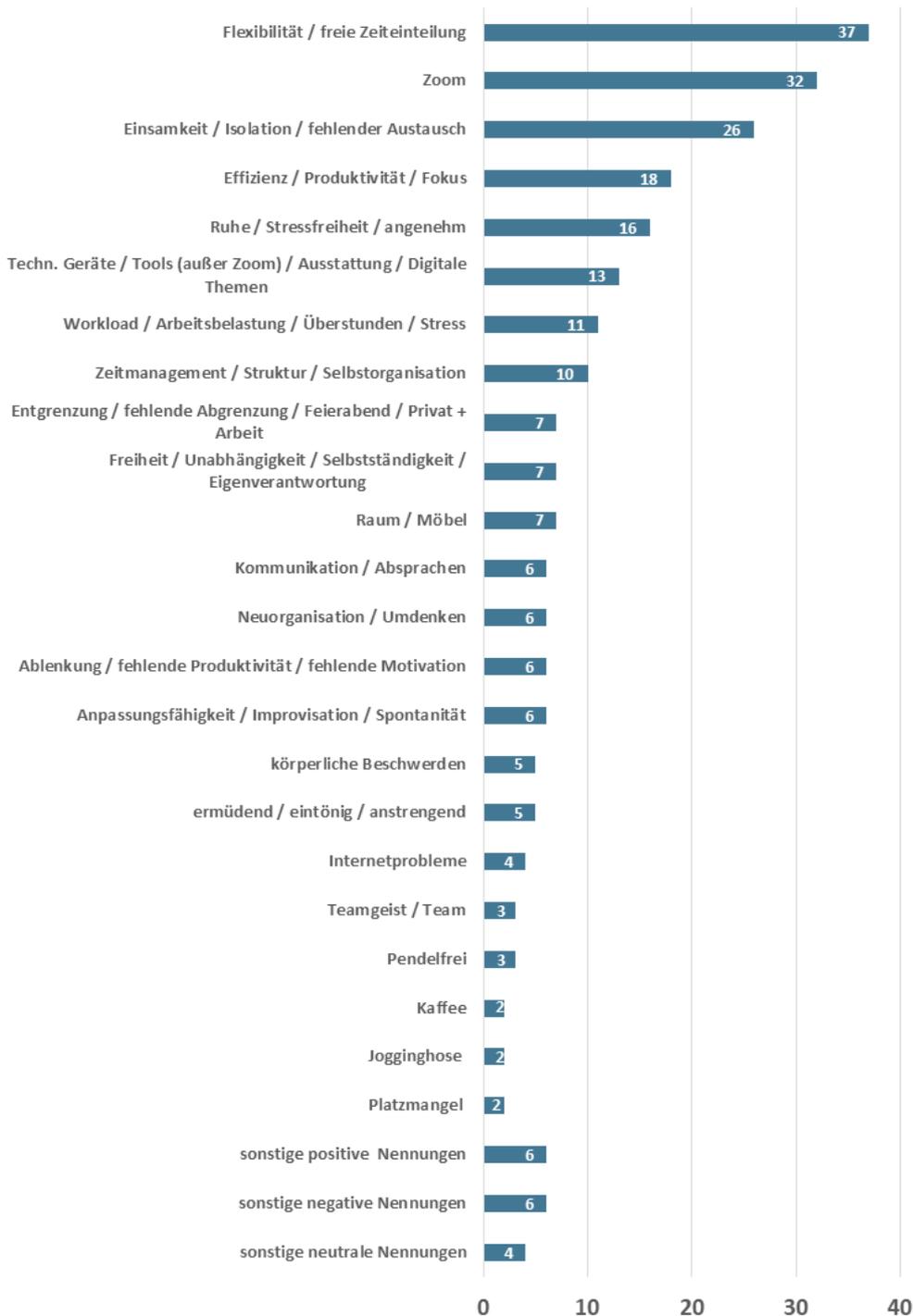


Abbildung A. 1 Assoziationen mit der Arbeitssituation im Home-Office (250 Nennungen)

Anmerkung: 250 Nennungen, Frage „Wenn Du an Deine Arbeitssituation im Home-Office denkst, welche drei Begriffe fallen Dir spontan dazu ein?“, offene Angaben

Tabelle A. 1 Übersicht der Ergebnisse externer Studien zu Anteilen an Personen im Home-Office und Erfahrung mit Home-Office

Studie	Mannheimer Corona Studie (Blom et al. 2020)		DAK Gesundheit (DAK Gesundheit 2020)		bidt-Studie (Stürz et al. 2020)		Gesundes Homeoffice (mhplus & SDK, 2002)		Bitkom-Studie (Pauly & Markert 2020)		Konstanzer Home-Office-Befragung (Kunze 2020)	Imvr-Studie (Neumann et al. 2020)
Befragungs-zeitraum	täglich vom 20. März 2020 bis 10. Juli 2020 ⁶		1. Befragung: Dezember 2019, 2. Befragung April / Mai 2020		Ende März		April 2020		Mitte März 2020		Ende März 2020	April/ Mai 2020
Design	Wiederholungsbefragung		(teilweise) Wiederholungsbefragung		Einmalige Erhebung		Einmalige Erhebung		Einmalige Erhebung		Einmalige Erhebung	Einmalige Erhebung
Anzahl der Befragten	3600 Personen; davon antworten täglich etwa 490 Befragte		n = 5.845 Erwerbstätige im Alter von 18 bis 65 Jahren, die an beiden Befragungen teilnahmen		1.595 berufstätige Internetnutzer*innen über 18 Jahren		1.505 Arbeitnehmer*innen über 18 Jahren		1.002 Personen ab 16 Jahren, davon 522 Berufstätige		699 Erwerbstätige	352 Arbeitnehmer*innen im öffentl. Dienst, Ämtern, Behörden oder Verwaltungen mit Linked-In-Account
Methode	Online-Befragung		Online-Befragung		Online-Befragung		Online-Befragung		Telefonbefragung		Online-Befragung	Online-Befragung
Repräsentativität	ja		ja		ja		nein		ja		ja	nein
Arbeitsort der Befragten												
Bezug	09. Juli 2020	März 2020	April/Mai 2020	Dezember 2019	Ende März	Vor Corona	April 2020	Vor Corona	Mitte März	Vor Corona	Ende März 2020	Vor Corona
...vor Ort (im Büro)	59%	Ca. 50-55%										
...im Home-Office, gesamt	28%	Ca. 45%			43%	35%	35%		49%	31%		
mind. gelegentlich	23%	Ca. 20%						21%				
regelmäßig								15%				
mind. 1x pro Woche						23%						
mind. mehrmals pro Woche			11%	8%	39%							
(fast) täglich			28%	10%								
ausschließlich	5%	Ca. 25%			26 %				17%			
nie								20%*	18%			
Vorerfahrung mit Home-Office												
keine												60%
erstmalig					16%					18%		
In Jahren											35% 0 Jahre 50% 1-5 Jahre 9% 6-10 Jahre 7% > 10 Jahre	

⁶ Wöchentliche Berichte zu den Ergebnissen der täglichen Befragungen finden sich unter <https://www.uni-mannheim.de/gip/corona-studie/#c187010> (letzter Zugriff: 25.10.20)