

# ERGEBNISSE DER UMFRAGE UNTER DEN BESCHÄFTIGTEN IN VERWALTUNG UND TECHNIK ZUR ARBEITSSITUATION UND ZUM HOMEOFFICE WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

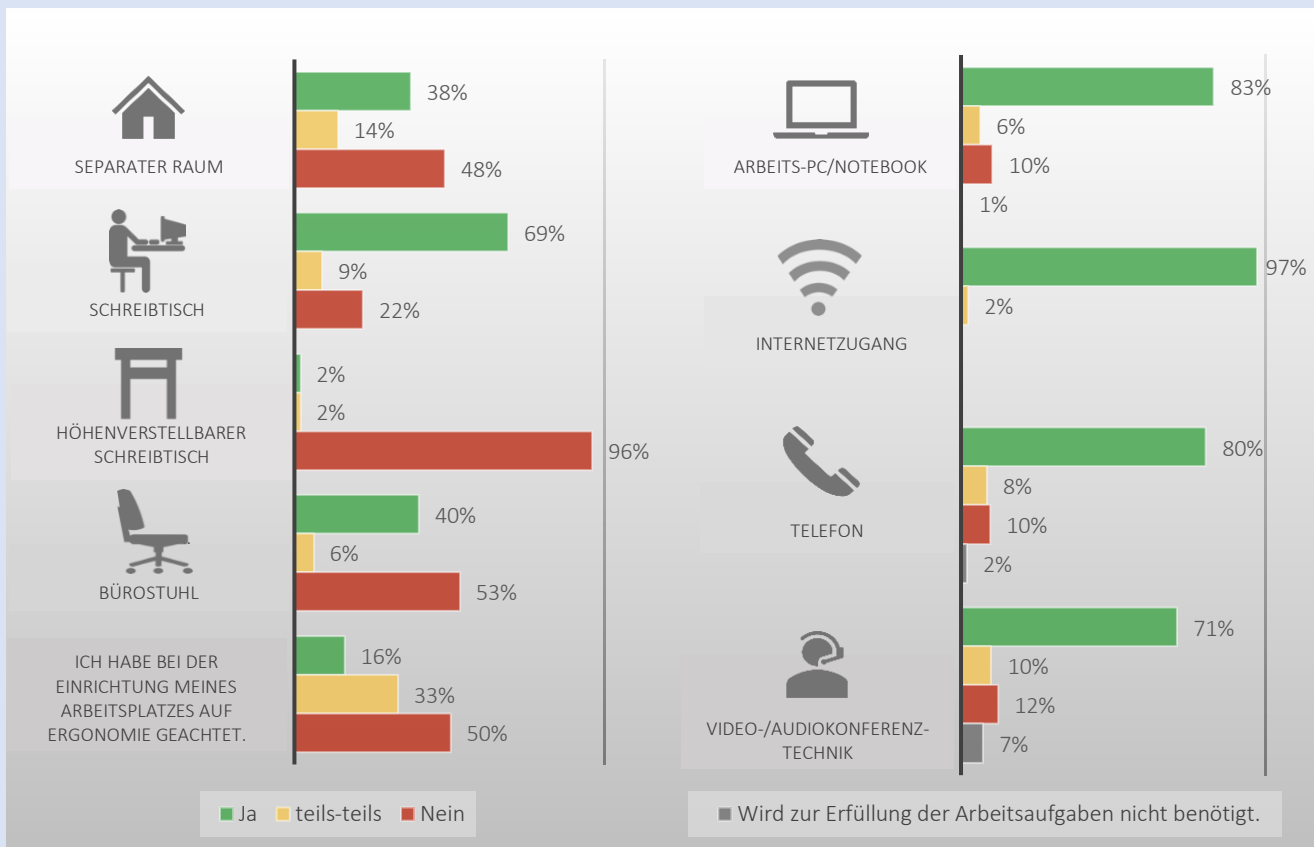
Wie haben die Teilnehmenden die Arbeitssituation während der Corona-Pandemie wahrgenommen? Was waren ihre Erfahrungen und wie zufrieden waren sie unter den gegebenen Umständen mit der Arbeitssituation, auch im Homeoffice?

Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 26.08.2020 bis 04.09.2020 durchgeführt und bezog sich auf die Zeit des Präsenznotbetriebes ab Ende März bis Anfang Mai 2020 sowie den Zeitraum bis zum Spätsommer. Für die Ergebnisse der Umfrage konnten die Antworten von **440 Beschäftigten aus Technik und Verwaltung** ausgewertet werden. 73.9% der Teilnehmenden war weiblich, 24.5% männlich und 0.9% divers.

## Arbeitssituation während des Präsenznotbetriebes und im Homeoffice

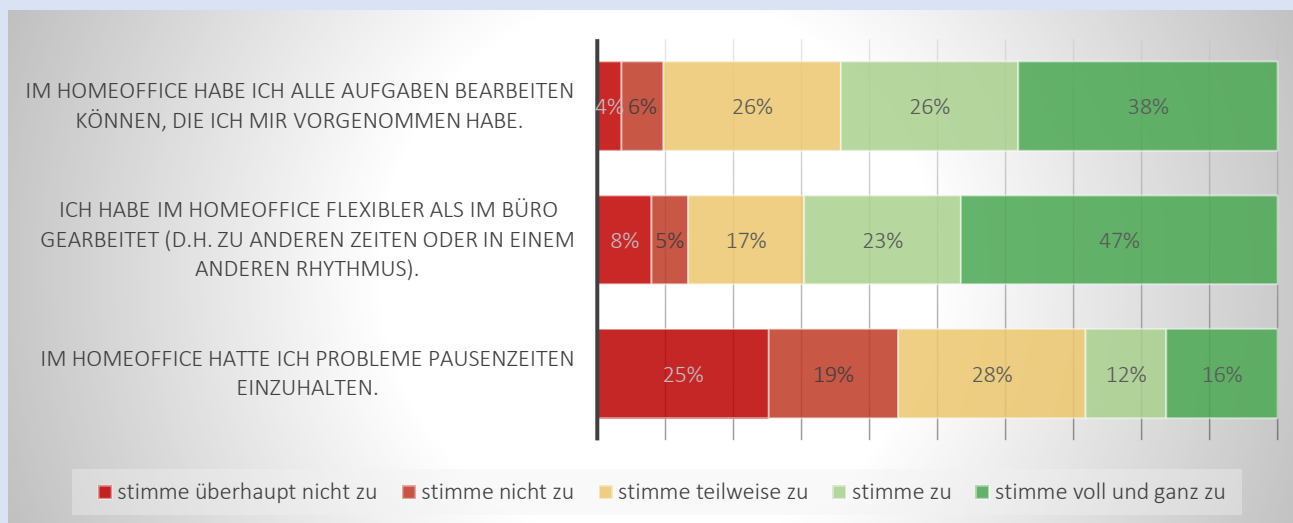
**93%** der Teilnehmenden hat während des Präsenznotbetriebes **ganz oder teilweise im Homeoffice gearbeitet**. Für einen Großteil der Teilnehmenden stellte die Arbeit im Homeoffice eine neuartige Arbeitssituation dar. **81%** haben vor dem Präsenznotbetrieb **noch nie oder weniger als einen Tag pro Woche** Zuhause gearbeitet.

## Wie war der Arbeitsplatz im Homeoffice während des Präsenznotbetriebes ausgestattet?



Nur **9%** der Teilnehmenden war **nicht oder überhaupt nicht zufrieden** mit den zur Verfügung stehenden **technischen Hilfsmitteln** (Hardware/Software).

## Welche Erfahrungen wurden mit der Arbeit im Homeoffice gemacht?



Mit den **persönlichen täglichen Arbeitsroutinen** im Homeoffice waren 65% und mit den **Arbeitsroutinen im Team** waren 56% der Teilnehmenden zufrieden. Die Teilnehmenden gaben an, dass sie im **Homeoffice störungsfreier arbeiten** konnten als normalerweise im Büro.

## Wie beansprucht haben sich die Teilnehmenden während des Präsenznotbetriebes gefühlt?

**Etwa ein Drittel** der Teilnehmenden hatte das Gefühl während der Corona-Pandemie **mehr leisten zu müssen** bzw. **höhere Arbeitsanforderungen zu haben**. Die höheren Arbeitsanforderungen wurden **von 25% als belastend empfunden**.

Während der Zeit des Präsenznotbetriebes haben sich **36%** der Teilnehmenden **erschöpfter gefühlt** als sonst. Circa **20%** waren **unkonzentrierter, reizbarer** oder **unzufriedener** als sonst. **15%** waren sogar **wütender** als sonst. **Frauen** schätzten sich im Vergleich zu sonst in den entsprechenden Monaten **als unkonzentrierter und reizbarer** ein als es Männer taten. Es zeigte sich auch: **Je jünger** die Teilnehmenden, **desto** eher wurden die Belastungssymptome im Vergleich als **stärker** als sonst wahrgenommen.

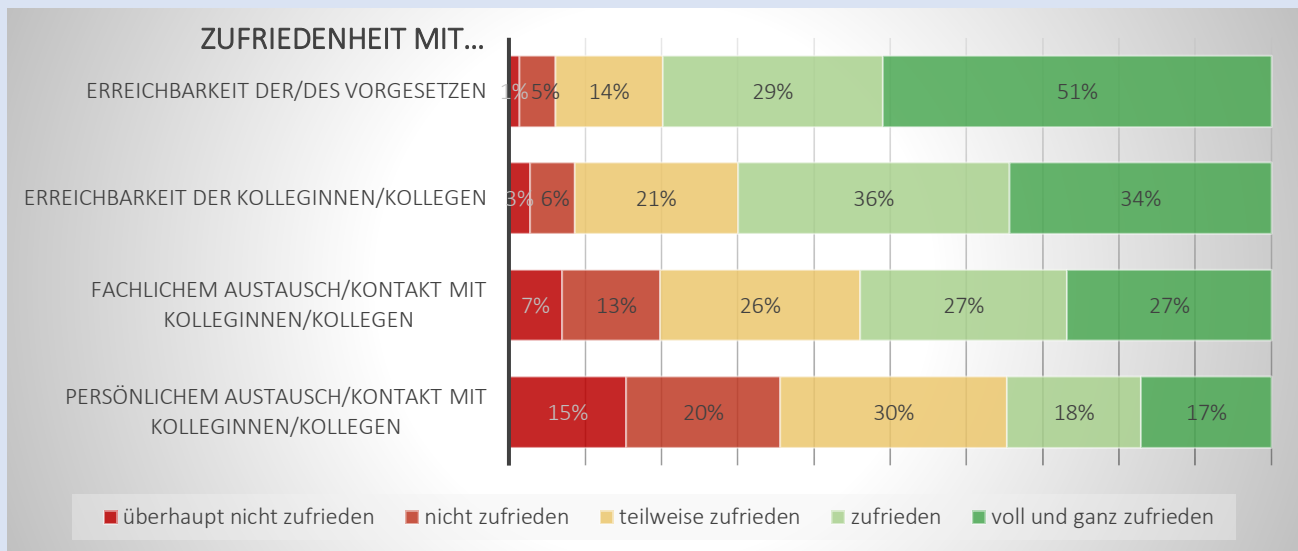
**44%** der Teilnehmenden hat **Kinder**. Zudem **pflügen 6%** der Teilnehmenden **Angehörige**. **33%** der Personen mit Pflege- und/oder Betreuungsaufgaben haben sich während der Corona-Pandemie **(etwas) stärker belastet** und **56% sehr viel stärker belastet** gefühlt. **Je mehr Kinder** die Teilnehmenden haben, **desto belasteter** fühlten sie sich während der Corona-Pandemie durch ihre Pflege- und Betreuungsaufgaben. Personen mit **Kindern im Grundschulalter** sowie Beschäftigte, die **sowohl ein Kind unter 6 Jahren als auch ein Kind im Grundschulalter** haben, fühlten sich signifikant **belasteter** als Personen, deren Kinder eine **weiterführende Schule** besuchen.

## Wie wurde die arbeitsplatzbezogene soziale Unterstützung wahrgenommen?

Die wahrgenommene Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte kann eine Ressource sein, die sich positiv auf die Gesundheit auswirkt. Von ihrem oder ihrer **Vorgesetzten** haben die meisten Teilnehmenden während des Präsenznotbetriebes **genau gleich viel Feedback** (64%), **Unterstützung** (69%) und **Anerkennung** (66%) erhalten. **Über 60%** hatten das Gefühl, dass **Kolleginnen und Kollegen** sie während der Pandemie **unterstützt haben**.



Der kollegiale Austausch sowie die Erreichbarkeit von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen sind Faktoren, die nicht nur für die arbeitsplatzbezogene soziale Eingebundenheit relevant sind, sondern auch die Arbeitsfähigkeit im Homeoffice beeinflussen.



## Resümee

Die Teilnahme an der Umfrage war beeindruckend hoch, was auf eine hohe Relevanz des Themas hinweist. Zusammengefasst haben sich die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik schnell und gut auf die für sie zumeist ungewohnte Situation des Arbeitens von zu Hause einstellen können. Zum großen Teil konnten die Beschäftigten im Homeoffice die Aufgaben, die sie sich vorgenommen hatten, bearbeiten. Offen bleibt, in welchem Umfang Arbeiten nicht im Homeoffice erledigt werden konnten, etwa weil die Arbeiten ortsgebunden sind (z.B. handwerkliche Arbeiten), weil dafür Akten eingesehen werden müssen oder weil der direkte Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen fehlte. Hier besteht weiterer Informationsbedarf. Ein Großteil der Teilnehmenden hat im Homeoffice flexibler gearbeitet und war mit den damit verbundenen täglichen Arbeitsroutinen zufrieden - aber die Situation während des Präsenznotbetriebes war auch belastend, z.B. durch die Gleichzeitigkeit mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben oder durch höhere Arbeitsanforderungen. Bei einem Teil wirkte sich die Gesamtsituation in höherer Erschöpfung als im Normalbetrieb, Unkonzentriertheit oder Reizbarkeit aus.

Insgesamt lässt sich schließen, dass vieles dafür spricht, die **Vorteile des Homeoffice** für Beschäftigte und für die Universität nach der Corona-Pandemie **weiter zu nutzen**, aber auch die Verschiedenartigkeit der Arbeitsplätze sowie potenzielle Gefahren und Nachteile in den Blick zu nehmen. **Überarbeitungs- und Erschöpfungssituationen** müssen **vermieden**, der alltägliche **fachliche und persönliche Austausch mit Kolleginnen und Kollegen** wieder **gefördert** werden.

Die im Herbst 2020 zwischen Personalrat und Universitätsleitung vereinbarten **Eckpunkte** versuchen hier erste Schritte: Eine **Erweiterung der Möglichkeiten zum Homeoffice**, wenn es Vorteile für Beschäftigte und Universität verspricht, auf Basis **dezentraler, bereichsspezifischer Konzepte**; sowie eine **differenzierte Betrachtung der Homeoffice-Eignung** der Arbeitsplätze. Um den Servicegedanken der Verwaltung gegenüber den Universitätsmitgliedern in den Vordergrund zu stellen und den kollegialen Austausch zwischen den Beschäftigten aus Technik und Verwaltung untereinander zu fördern, soll auch im Homeoffice eine zügige **Erreichbarkeit per Telefon oder E-Mail gewährleistet** sein. Zudem soll **Mehrarbeit** im Homeoffice **begrenzt** sowie eine **Mehrbelastung** derjenigen Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, **vermieden** werden.