HAMBURGER · FERN-HOCHSCHULE · HFH ·

UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Projektbericht

Auswirkungen der durch die Pandemie beschleunigten Entwicklung im Bereich der mobilen Arbeit auf die Chancengerechtigkeit von Arbeitnehmer*innen

Eine Studie im Auftrag von ver.di – Landesbezirk Hamburg.

Hamburg, im April 2021

Prof. Dr. Wolfgang Becker
Prof. Dr. Stefan Dietsche
Prof.in Dr.in Maren Metz
Prof. Dr. Gunnar Siemer
Prof. Dr. Johannes Wolf

Projektteam:

Prof. Dr. Wolfgang Becker
Prof. Dr. Stefan Dietsche
Prof.in Dr.in Maren Metz
Prof. Dr. Gunnar Siemer
Prof. Dr. Johannes Wolf

Redaktionsschluss

30. März 2021

© HFH · Hamburger Fern-Hochschule, Alter Teichweg 19–21, 22081 Hamburg

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung der Hamburger Fern-Hochschule reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltverzeichnis

1 Einleitung ... 4

2 Vorgehen und Methodik ... 5

3 Beschreibung der Stichprobe ... 6

3.1 Entwicklung der Fallzahlen ... 6
3.2 Datenkontrolle ... 6

4 Deskriptive Auswertungen ... 8

4.1 Soziodemografische Merkmale der Befragungsteilnehmenden ... 8
4.2 Beschreibung der häuslichen Situation ... 9
4.3 Beschreibung der Arbeitssituation ... 9
4.4 Veränderung des mobilen Arbeitens ... 12
4.5 Nutzung mobilen Arbeitens ... 13
4.5.1 Arbeitsbereich für mobiles Arbeiten ... 13
4.5.2 Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen ... 15
4.5.3 Trennung von Arbeit und Freizeit ... 16
4.5.4 Erledigung von Aufgaben ... 19
4.5.5 Familiäre Situation ... 19
4.5.6 Regelung der Arbeitgeber zum mobilen Arbeiten ... 22
4.5.7 Blick in die Zukunft ... 23

5 Auswertung der Zusammenhänge ... 25

5.1 Chancengleichheit ... 25
5.2 Einflussfaktoren auf die Bewertung der Zukunftsperspektive ... 26

6 Zusammenfassung ... 28

Quellen ... 29

Anhang – Musterfragebogen mobiles Arbeiten ... 30

1 Einleitung

Die Verbreitung des mobilen Arbeitens (Homeoffice, Telearbeit etc.) hat im Zuge der Corona-Pandemie einen Schub erhalten und deutlich zugenommen (Frodermann et al. 2021; Institut DGB-Index Gute-Arbeit 2020). Die Folgen sind Veränderungen in der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitszeitgestaltung. Damit im Zusammenhang stehen Herausforderungen, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter diesen Bedingungen Beruf und Familie z. B. hinsichtlich der Kinderbetreuung vereinbaren können. Die Folgen der Corona-Krise sind auch unter Gesichtspunkten der Chancengerechtigkeit etwa im Vergleich von erwerbstätigen Frauen und Männern von Bedeutung.

Die coronabedingte Ausweitung von mobilem Arbeiten hat des Weiteren auch Auswirkungen auf die Ungleichheit zwischen hohen und niedrigen Einkommen. So kommt der Verteilungsbericht 2020 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (Kohlrausch et al. 2020) zu dem Ergebnis, dass der Abstand zwischen hohen und niedrigen Einkommen in Deutschland durch die Corona-Pandemie weiter wächst. Danach sind Erwerbspersonen mit schon vorher niedrigen Einkommen im bisherigen Verlauf der Corona-Krise fast doppelt so häufig von Einbußen betroffen wie Menschen mit hohen Einkommen. Sie haben zudem relativ am stärksten an Einkommen verloren.

Eine Intensivierung von mobilem Arbeiten kann einerseits Potenziale in Richtung einer größeren Autonomie sowie erweiterter Handlungsspielräume und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen. Sie kann aber anderseits auch zu höheren Arbeitsbelastungen durch erweiterte Erreichbarkeit, entgrenzte Arbeitszeiten oder zu psychologischen Belastungen durch zusätzliche Betreuungsaufgaben (Homeschooling), Stress, weniger Kontaktmöglichkeiten etc. führen.

Um empirisch fundierte Aussagen zu den Auswirkungen der durch Corona beschleunigten Entwicklung im Bereich des mobilen Arbeitens aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Hamburger Region treffen zu können, haben ver.di und die HFH · Hamburger Fern-Hochschule im Januar/Februar 2021 eine Online-Befragung durchgeführt. Die Befragung bezog sich auf verschiedene Aspekte der Nutzung und Bewertung von mobilem Arbeiten und richtete ein besonderes Augenmerk auf das Thema Chancengerechtigkeit.

Im vorliegenden Projektbericht werden zunächst das Vorgehen und die Methodik der Befragung beschrieben und dann die Ergebnisse der empirischen Auswertungen dargelegt. Dies erfolgt zum einen auf der Ebene deskriptiver Analysen. Zu anderen wird auf der Basis inferenzstatistischer Berechnungen die Frage nach möglichen Einflussfaktoren auf die Chancengerechtigkeit untersucht.

2 Vorgehen und Methodik

Am 09.11.2020 fand auf Initiative der HFH ein Online-Workshop zum Thema „Homeoffice" und zur konkreten Fragestellung „Aus der Krise in eine neue Normalität?" statt, an dem Vertreter verschiedener Unternehmen und Organisationen teilnahmen und ihre Erfahrungen und Erwartungen einbrachten. U. a. anknüpfend an diese Veranstaltung entstand die Idee, eine Umfrage unter Mitarbeitenden in Unternehmen aus der Hamburger Region zu diesem Themengebiet durchzuführen. Diese Erhebung erfolgte dann in Zusammenarbeit zwischen ver.di Hamburg und der HFH, wobei die HFH die Konzeption, Durchführung und Auswertung der Befragung übernahm.

Seitens der HFH formierte sich ein Team u. a. unter Einschluss des Qualitätsmanagements und der sozialwissenschaftlich-psychologischen Expertise, im Einzelnen bestehend aus Prof. Dr. Wolfgang Becker, Prof. Dr. Stefan Dietsche, Dr.in Tilka von Kodolitsch, Prof.in Dr.in Maren Metz, Prof. Dr. Gunnar Siemer und Prof. Dr. Johannes Wolf. Dieses Team stellte die Befragung zusammen, die letztlich weitgehend geschlossene Fragestellungen, an zentralen Stellen aber auch die Möglichkeit von Freitexten enthielt und innerhalb von ca. 10 Minuten beantwortet werden konnte.

Nach einem erfolgreichen Pretest und daraus abgeleiteten kleineren Anpassungen wurde die Umfrage im Zeitraum zwischen dem 19.01. und 08.02.2021 mit Hilfe der Befragungssoftware EvaSys durchgeführt. Nach dem Abschluss wurde zusätzlich zu dem EvaSys-Auswertungsbericht ein Export der Antwortdaten nach SPSS Statistics vorgenommen, um so statistische Analysen durchzuführen und entsprechende Erkenntnisse gewinnen zu können.

3 Beschreibung der Stichprobe

3.1 Entwicklung der Fallzahlen

Während des Befragungszeitraums wurde der Fragebogen von 684 Personen beantwortet. Abb. 3.1 stellt dar, wie sich die Teilnahmen über den Befragungszeitraum verteilen.

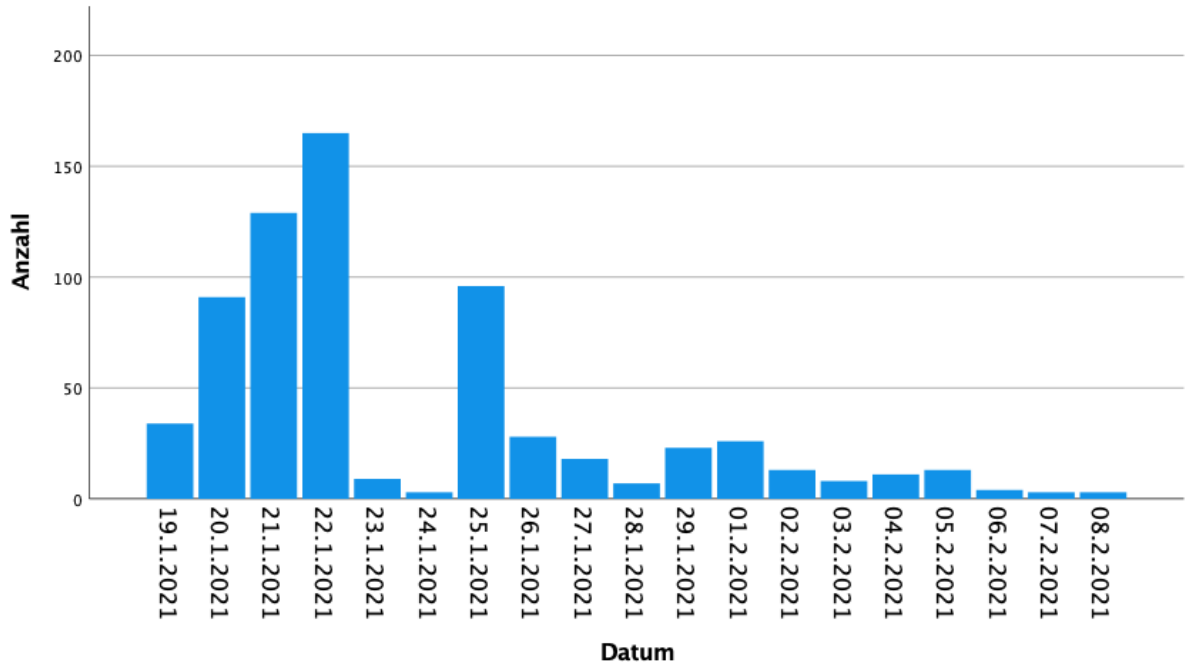

Abb. 3.1: *Entwicklung der Fallzahlen im Zeitverlauf*

3.2 Datenkontrolle

Nach Abschluss der Befragung wurden die Daten auf unplausible Angaben überprüft, insbesondere die offenen Angaben zu Betriebszugehörigkeit, Dauer des Arbeitsweges und wöchentliche Arbeitszeit.

Diskrepanzen bei der Anzahl der gültigen Angaben gab es bei den Fragen zum mobilen Arbeiten 2019 und zurzeit. Für die Frage, an wie vielen Tagen pro Woche zurzeit durchschnittlich mobil gearbeitet wird (Frage 4.4), liegen 544 gültige Angaben vor, obwohl nur in 527 Fällen angegeben wurde, dass zurzeit mobil gearbeitet wird (Frage 4.3). Für die Frage, in welchem Umfang 2019 mobil gearbeitet wurde (Frage 4.6), liegen 278 gültige Angaben vor, obwohl nur in 273 Fällen angegeben wurde, dass 2019 mobil gearbeitet wurde (Frage 4.5). Diese Diskrepanz ist allerdings nicht als unplausibel zu werten. Die Personen, die sich zum Umfang des mobilen Arbeitens geäußert haben, ohne vorher angegeben zu haben, dass sie zu dieser Zeit mobil gearbeitet haben, haben die jeweils erste Frage ausgelassen (fehlende Werte). Es ist also davon auszugehen, dass einige der Personen, die die Fragen 4.4 und 4.6 beantwortet haben, die Fragen 4.3 bzw. 4.5 ausgelassen haben, da sie für diese Personen redundante Informationen enthalten hätten.

Bei der Frage (3.1) zum Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit („Wie hoch ist Ihre wöchentliche vereinbarte Arbeitszeit in Stunden?“) hat eine Person Null angegeben. Da diese Angabe nicht eindeutig zu interpretieren ist, wurde dieser Fall aus den weiteren Auswertungen ausgeschlossen. Die Zahl der analysierbaren Fälle reduziert sich damit auf n = 683.

Die Ergebnisse der deskriptiven Auswertungen der Stichprobe folgt nun in den folgenden Abschnitten 4.1 ff.

4 Deskriptive Auswertungen

4.1 Soziodemografische Merkmale der Befragungsteilnehmenden

In Tabelle 4.1 ist die Soziodemografie der Stichprobe dargestellt:

Tabelle 4.1: *Soziodemografische Angaben der Stichprobe*

		n	%
Geschlecht (n = 670)	weiblich	420	62,7
	männlich	249	37,2
	divers	1	0,1
Alter (n = 673)	unter 20 Jahre	38	5,6
	21 bis 30 Jahre	103	15,3
	31 bis 40 Jahre	154	22,9
	41 bis 50 Jahre	298	44,3
	51 bis 60 Jahre	80	11,9
	61 oder mehr Jahre	38	5,6
Höchster erreichter Bildungsabschluss (n = 676)	Hauptschule	19	2,8
	Mittlere Reife / Mittlerer Schulabschluss	146	21,6
	Polytechnische Oberschule	9	1,3
	Fachhochschulreife	71	10,5
	Abitur	111	16,4
	Hochschulabschluss (Fachhochschule, Universität)	292	43,2
	Promotion	22	3,3
	Sonstiger Abschluss	5	0,7
	Kein Abschluss	1	0,1
Monatliches Haushalts-Nettoeinkommen (n = 663)	bis 450 €	1	0,2
	451 € bis 999 €	5	0,8
	1.000 € bis 1.999 €	49	7,4
	2.000 € bis 2.999 €	223	33,6
	3.000 € bis 3.999 €	156	23,5
	4.000 € bis 4.999 €	105	15,8
	5.000 € bis 5.999 €	80	12,1
	6.000 € oder mehr	44	6,6

4.2 Beschreibung der häuslichen Situation

Tabelle 4.2 stellt zusammenfassend dar, wie viele Personen – zusätzlich zur in der Studie befragten Person – im Haushalt leben. Kinder bis zu 6 Jahren leben demnach nur in 8,3 % der Haushalte. In diesen Haushalten leben dann im Mittel 1,4 Kinder dieser Altersklasse. In mehr als zwei Drittel der Haushalte leben weitere Erwachsene, d. h. Personen im Alter von mindestens 18 Jahren.

Tabelle 4.2: *Anzahl zusätzlicher Personen im Haushalt*

	Anteil der Haushalte mit mindestens einer Person der Altersklasse (in % von n = 683)	**Werte für diese Gruppe***		
		Arithmetisches Mittel	**Median**	**Maximum**
bis zu 6 Jahre	8,3	1,4	1	3
7 bis 12 Jahre	11,4	1,3	1	2
13 bis 17 Jahre	10,1	1,2	1	3
18 Jahre und älter	67,6	1,4	1	5

* Die Angaben zu arithmetischem Mittel, Median und Maximum beziehen nur auf den Anteil der Haushalte, in denen die entsprechende Gruppe vertreten ist.

Pflegebedürftige Personen werden von 12,4 % der Befragten versorgt, bei Frauen ist dieser Anteil mit 13,6 % größer als bei den Männern mit 10,5 %.

4.3 Beschreibung der Arbeitssituation

Der größte Anteil der Befragten arbeitet im Öffentlichen Dienst (vgl. Abb. 4.1).

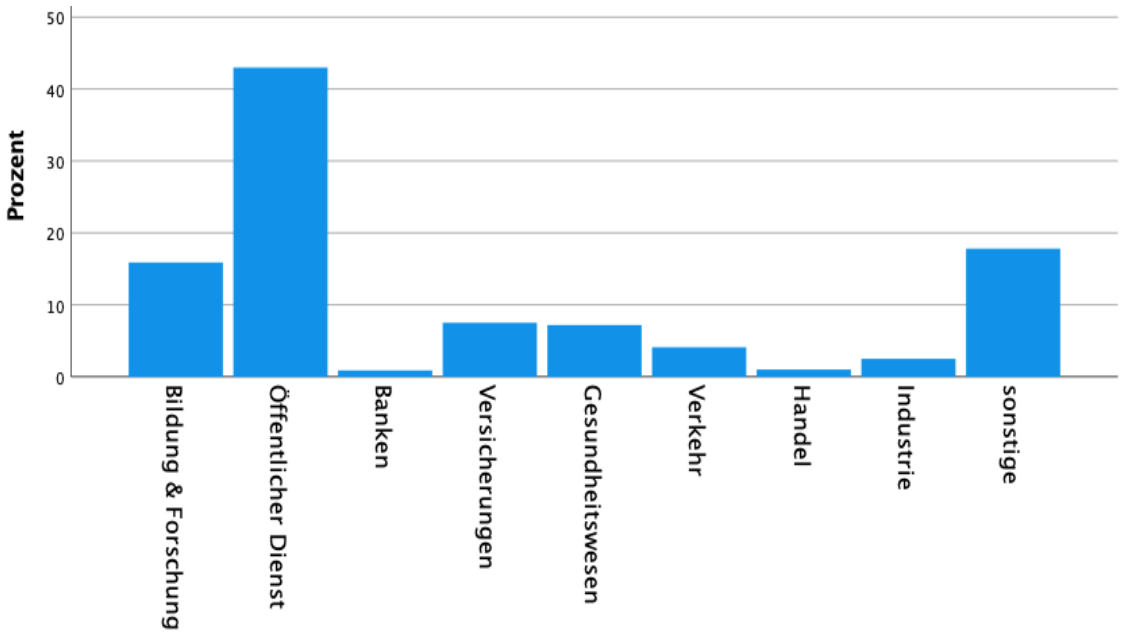

Abb. 4.1: *Branche der teilnehmenden Personen (n = 679)*

In Tabelle 4.3 ist dargestellt, welche Unternehmensgrößen in den verschiedenen Branchen vorliegen. Im Bereich „Bildung & Forschung" geben die meisten Befragten eine Unternehmensgröße von 51 bis 250 Beschäftigten an, in allen anderen Branchen wird am häufigsten eine Unternehmensgröße von mehr als 250 Beschäftigten angegeben.

Tabelle 4.3: *Unternehmensgröße in Abhängigkeit von der Branche (n und %)*

			bis zu 10 Beschäftigte	11 bis 50 Beschäftigte	51 bis 250 Beschäftigte	mehr als 250 Beschäftigte	ist mir nicht bekannt	Gesamt
Branche	**Bildung & Forschung**	Anzahl	0	5	51	45	6	107
		%	0,0 %	4,7 %	47,7 %	42,1 %	5,6 %	100,0 %
	Öffentlicher Dienst	Anzahl	0	2	10	275	3	290
		%	0,0 %	0,7 %	3,4 %	94,8 %	1,0 %	100 %
	Banken	Anzahl	0	0	1	5	0	6
		%	0,0 %	0,0 %	16,7 %	83,3 %	0,0 %	100 %
	Versicherungen	Anzahl	0	0	13	37	1	51
		%	0,0 %	0,0 %	25,5 %	72,5 %	2,0 %	100 %
	Gesundheitswesen	Anzahl	0	2	6	39	2	49
		%	0,0 %	4,1 %	12,2 %	79,6 %	4,1 %	100 %
	Verkehr	Anzahl	0	0	0	28	0	28
		%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
	Handel	Anzahl	1	1	2	3	0	7
		%	14,3 %	14,3 %	28,6 %	42,9 %	0,0 %	100,0 %
	Industrie	Anzahl	0	0	1	16	0	17
		%	0,0 %	0,0 %	5,9 %	94,1 %	0,0 %	100,0 %
	sonstige	Anzahl	2	11	28	80	0	121
		%	1,7 %	9,1 %	23,1 %	66,1 %	0,0 %	100 %
Gesamt		Anzahl	**3**	**21**	**112**	**528**	**12**	**676**
		%	**0,4 %**	**3,1 %**	**16,6 %**	**78,1 %**	**1,8 %**	**100 %**

5,4 % der Befragten geben an, einen befristeten Arbeitsvertrag zu haben (n = 37 von 680 gültigen Angaben).

Die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist in Abb. 4.2 dargestellt. Die meisten Befragten geben eine Arbeitszeit von 37 bis 40 Stunden an.

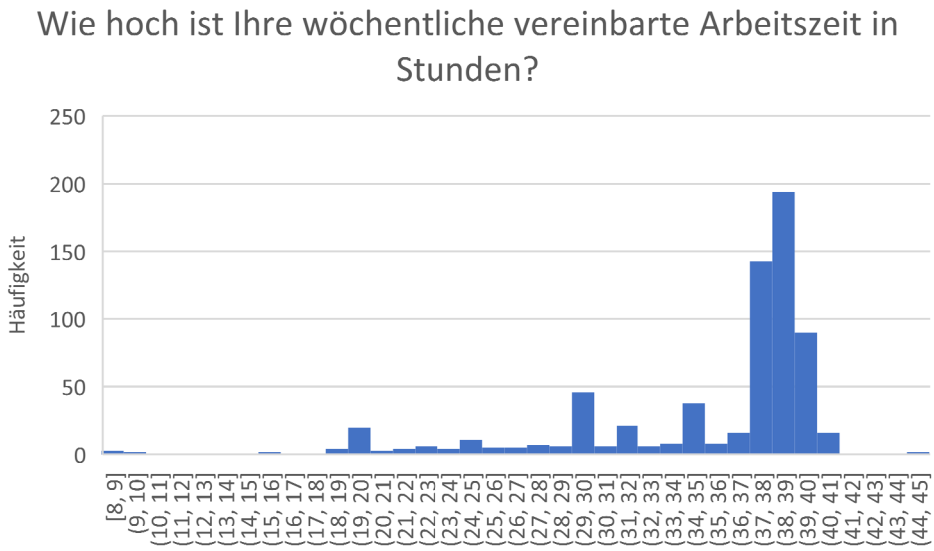

Abb. 4.2: *Wöchentliche vereinbarte Arbeitszeit (n = 678, arithmetisches Mittel = 35,61 ± 5,96)*

Die Beschäftigungsdauer im Unternehmen ist in Abb. 4.3 dargestellt. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 12,46 Jahre, allerdings gibt es hier deutliche individuelle Unterschiede, die Werte reichen bis zu 46 Jahren.

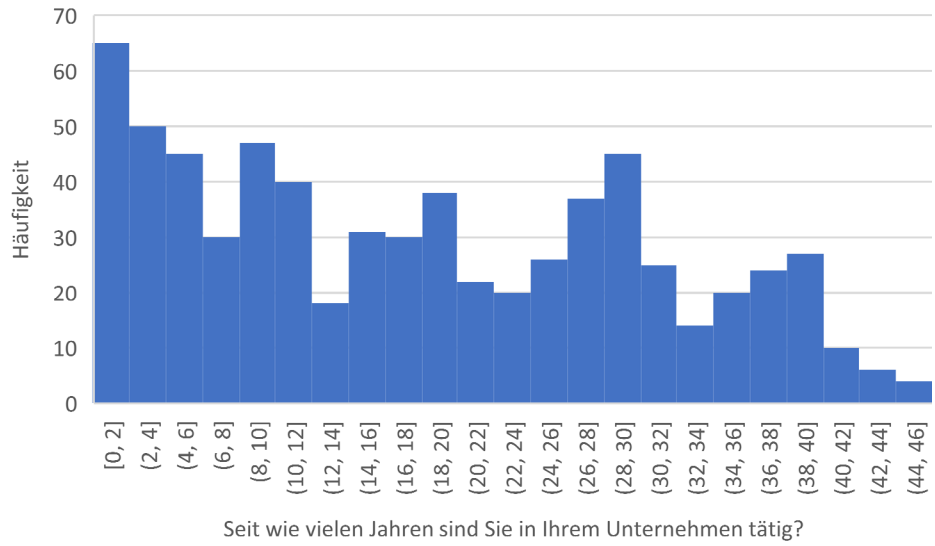

Abb. 4.3: *Beschäftigungsdauer im Unternehmen (n = 674, arithmetisches Mittel = 12,46 ± 12,45)*

Deutliche Unterschiede gibt es auch bei der Dauer des täglichen Arbeitsweges (vgl. Abb. 4.4). Im Mittel wird ein Wert von 42 Minuten für die einfache Strecke angegeben.

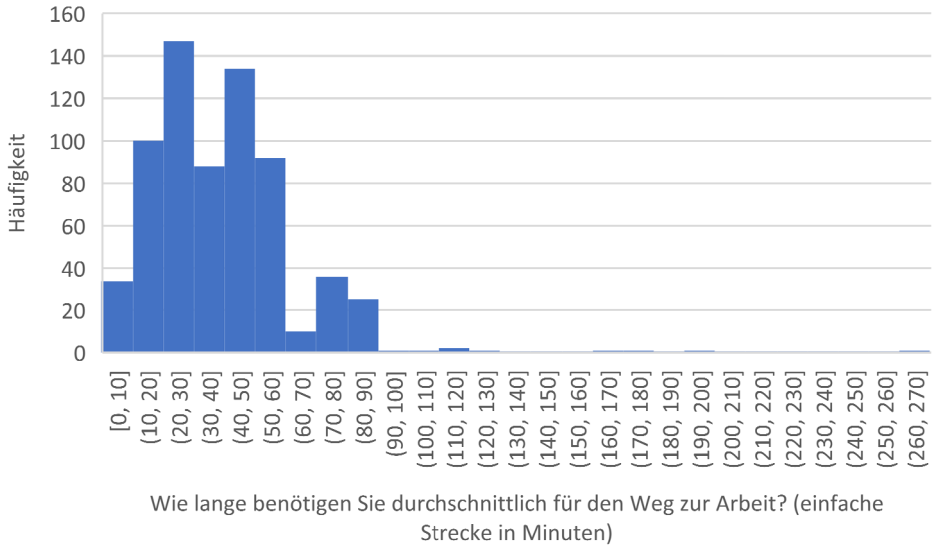

Abb. 4.4: *Dauer des Arbeitsweges, einfache Strecke in Minuten (n = 675, arithmetisches Mittel = 42,02 ± 24,48)*

4.4 Veränderung des mobilen Arbeitens

In Abb. 4.5 ist dargestellt, wie sich der Anteil des mobilen Arbeitens zwischen 2019 und dem Befragungszeitraum Anfang 2021 verändert hat. Während im Jahr 2019 40 % der Befragten mobil gearbeitet hat, war der Anteil im Befragungszeitraum mit 77 % fast doppelt so hoch. Innerhalb der Gruppe derer, die mobiles Arbeiten angeben, hat sich auch das wöchentliche Ausmaß des mobilen Arbeitens verändert. Während 2019 die meisten Befragten an weniger als einem Tag pro Woche mobil gearbeitet haben, geben für den Befragungszeitraum die meisten Befragten an, an fünf Tagen pro Woche mobil zu arbeiten. Die Ausweitung des mobilen Arbeitens betrifft also gleichermaßen den Anteil der Personen und das Ausmaß des mobilen Arbeitens.

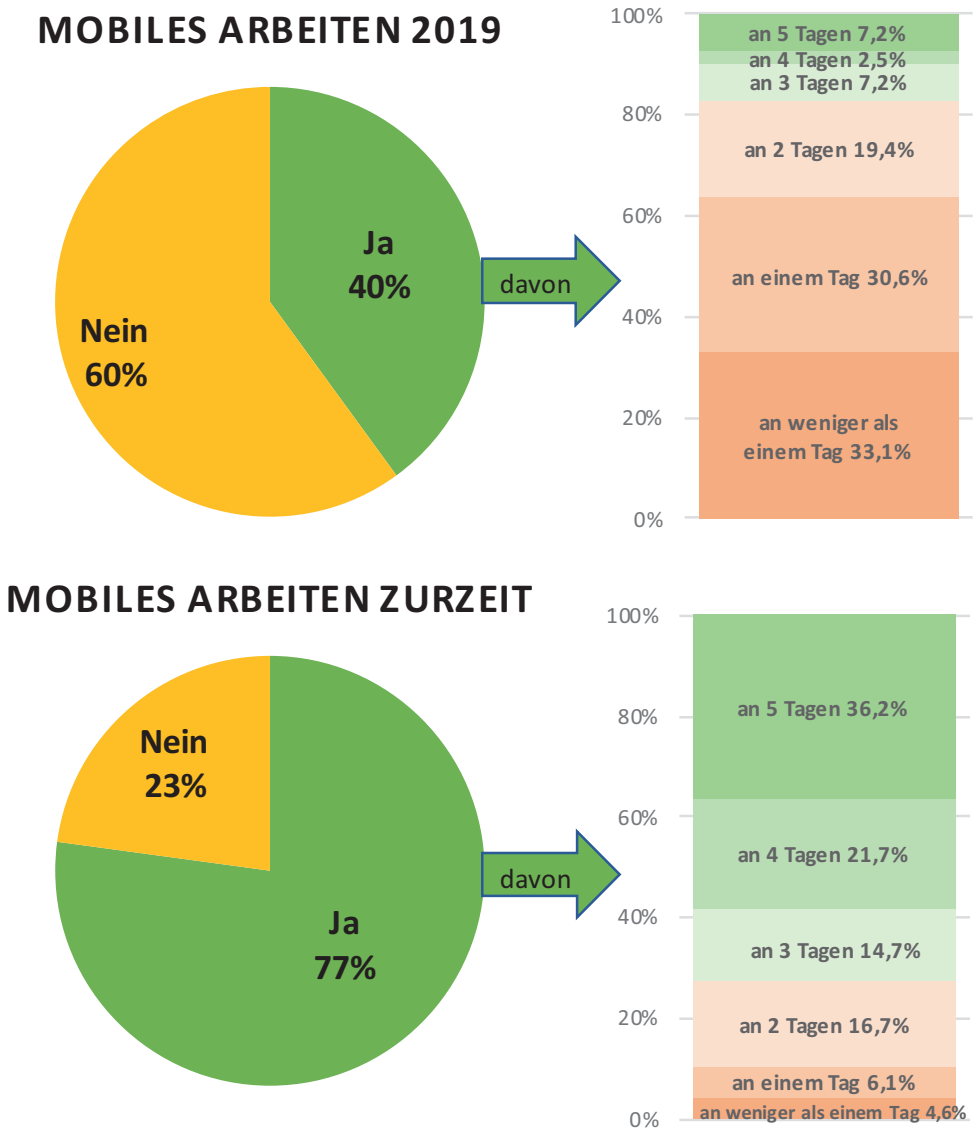

Abb. 4.5: *Veränderung des Anteils und Ausmaßes des mobilen Arbeitens*

4.5 Nutzung mobilen Arbeitens

Nachfolgend werden die Antworten auf ausgewählte Fragen analysiert, wobei in diesem Abschnitt 4.5 auf den Fragenkomplex zur Nutzung mobilen Arbeitens eingegangen wird.

4.5.1 Arbeitsbereich für mobiles Arbeiten

Wenn mobil gearbeitet wird, ist es für die weit überwiegende Mehrheit der Befragungsteilnehmenden wichtig, hierfür einen **Arbeitsbereich** zu haben. Wie Abb. 4.6 zeigt, hat zwar hat die Mehrheit zuhause Platz, um sich einen Arbeitsbereich für mobiles Arbeiten zu schaffen, ca. 28 % verfügen jedoch nur teilweise bis gar nicht über entsprechenden Platz.

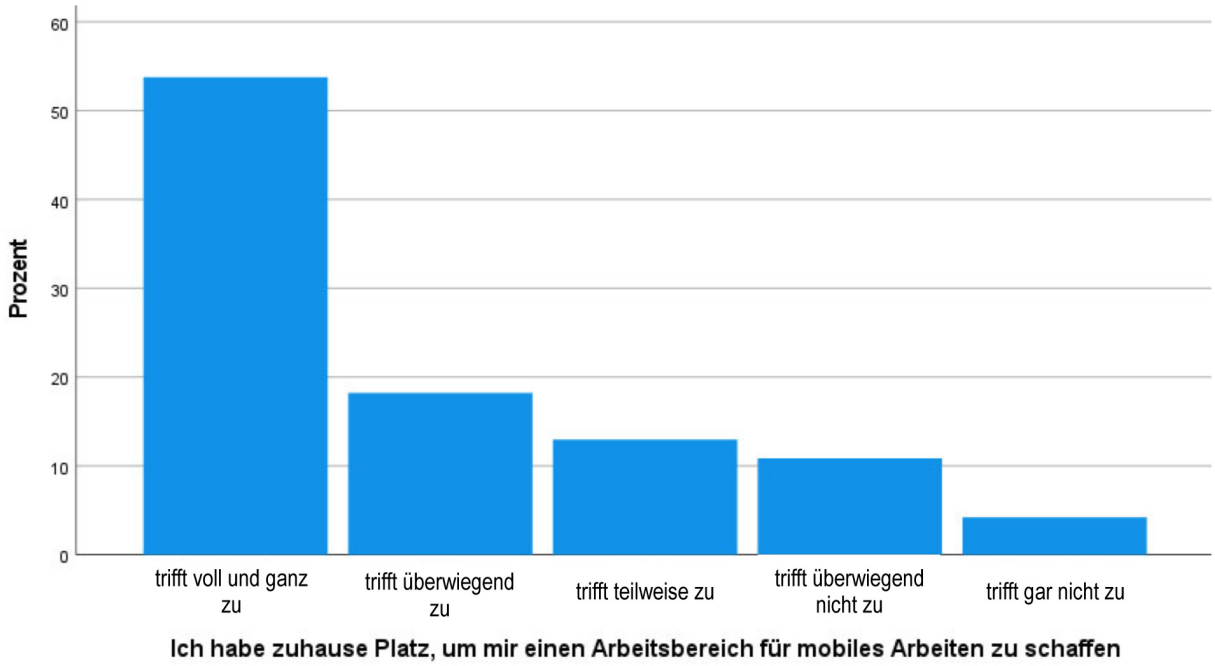

Abb. 4.6: *Platz für mobiles Arbeiten*

Es zeigt sich ferner, dass dem **ungestörten Arbeiten** ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt wird. Dieses ist zumeist auch möglich (vgl. Abb. 4.7), jedoch geben immerhin rund 22 % der Teilnehmenden an, nur teilweise bis gar nicht ungestört mobil arbeiten zu können.

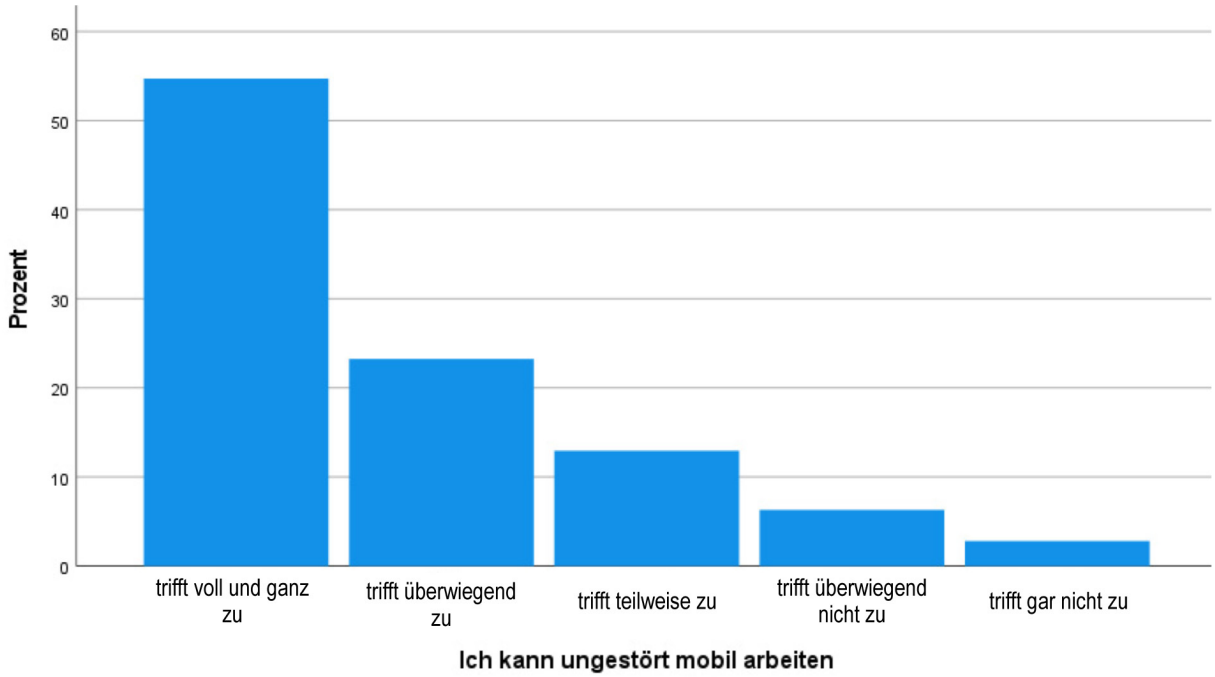

Abb. 4.7: *Ungestörtes mobiles Arbeiten*

Für die Fragen nach dem vorhandenen Platz zu Hause und der Einschätzung, dort ungestört mobil arbeiten zu können, wurden statische Berechnungen durchgeführt, ob Zusammenhänge im Antwortverhalten in Abhängigkeit von der Einkommenssituation und dem Grad des Bildungsabschlusses im Untersuchungssample identifiziert werden können. Diese Korrelationsanalysen zeigen, dass zwischen der Einschätzung, ungestört arbeiten zu können, und der Höhe des Bildungsabschlusses ein positiver und statistisch hochsignifikanter Zusammenhang besteht. Zwischen der Höhe des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens und der Einschätzung, ungestört arbeiten zu können, konnten für die Befragungspopulation keine statistisch relevanten Zusammenhänge ermittelt werden. Gleiches gilt für die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen dem Platz zu Hause und dem Bildungsabschluss besteht.

Zwischen der Einschätzung, Platz genug zum Arbeiten im mobilen Arbeiten zu haben und der Höhe des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens konnte zwar ein signifikanter, aber sehr schwach ausgeprägter Zusammenhang festgestellt werden, der negativ ausfällt. Tendenziell nimmt die kritische Einschätzung, genug Platz zu Hause im mobilen Arbeiten zu haben, bei den Befragungsteilnehmenden mit niedrigerem Einkommen zu.

4.5.2 Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen

Der **Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen** ist für die Mehrheit der Teilnehmenden wichtig, insbesondere auch für die Arbeitszufriedenheit. Dabei wird – wie aus Abb. 4.8 ersichtlich – die Bewertung mit „trifft voll und ganz zu" von weiblichen Personen häufiger vorgenommen als von männlichen Personen.

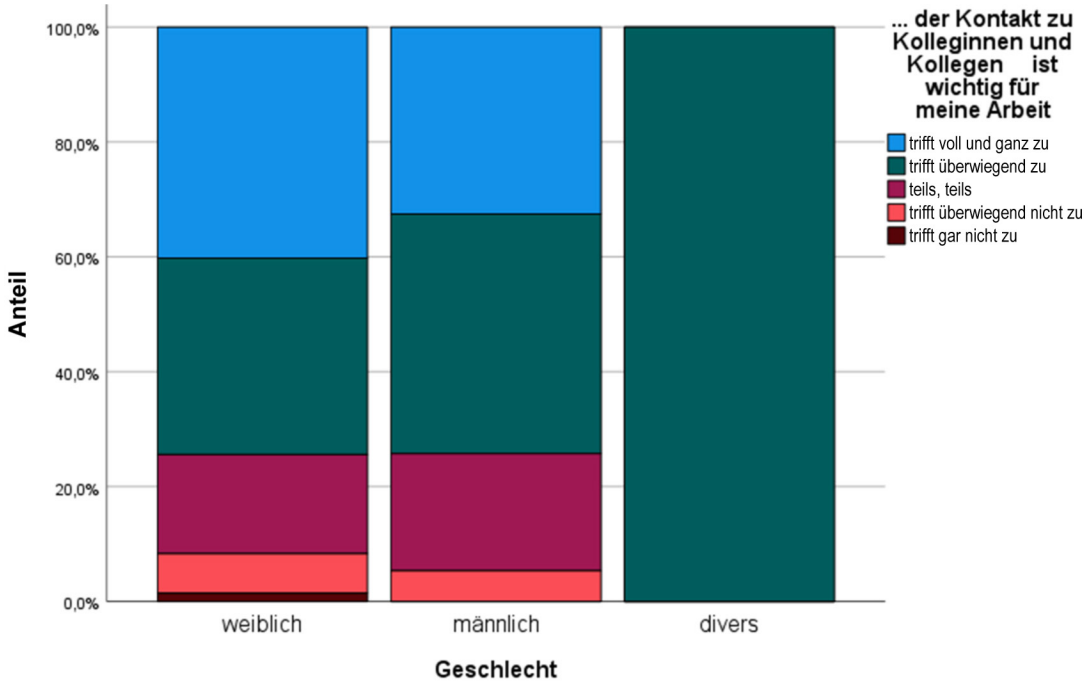

Abb. 4.8: *Wichtigkeit des Kontakts zu Kolleginnen und Kollegen in Abhängigkeit vom Geschlecht*

Vor allem für die Arbeitszufriedenheit ist der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen für die Mehrheit der Teilnehmenden hochgradig relevant. Wie Abb. 4.9 zeigt, liegt das tatsächliche Ausmaß der Kontakte jedoch nur im mittleren Bereich. Lediglich 16,9 % bewerten die Aussage „Ich habe beim mobilen Arbeiten viel Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen" mit „trifft voll und ganz zu".

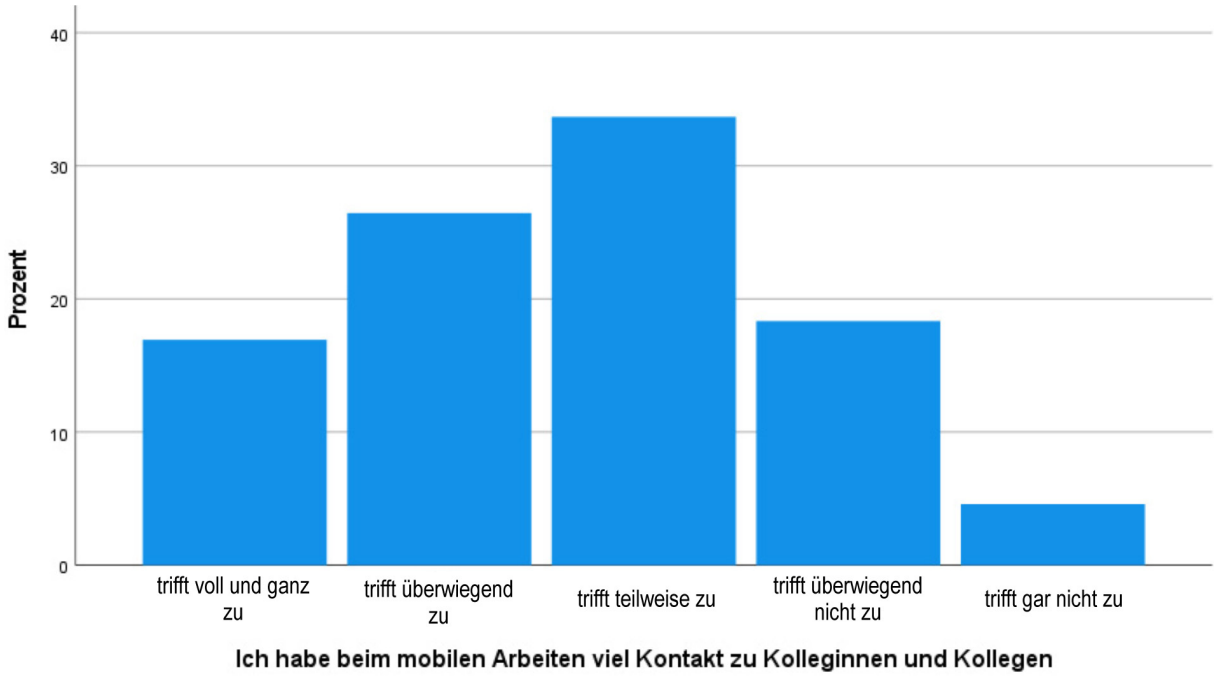

Abb. 4.9: *Ausmaß des Kontakts zu Kolleginnen und Kollegen*

4.5.3 Trennung von Arbeit und Freizeit

Die **Trennung von Arbeit und Freizeit** ist für die weit überwiegende Mehrheit sehr bedeutsam, fällt allerdings nicht allen Teilnehmenden leicht (vgl. Abb. 4.10). So bewerten nur 31,1 % die Aussage „Ich kann Arbeit und Freizeit gut trennen" mit „trifft voll und ganz zu".

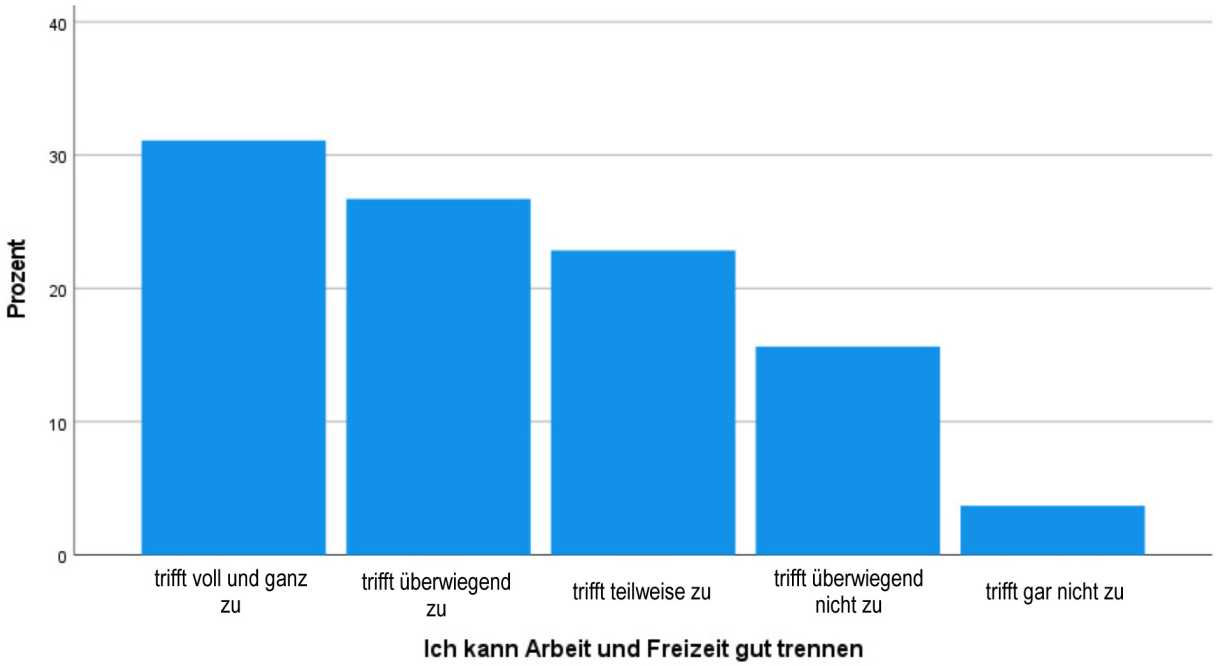

Abb. 4.10: *Trennung von Arbeit und Freizeit insgesamt*

Bei dieser Frage wird außerdem deutlich, dass Personen mit höherem Bildungsabschluss tendenziell die Trennung schwerer fällt.

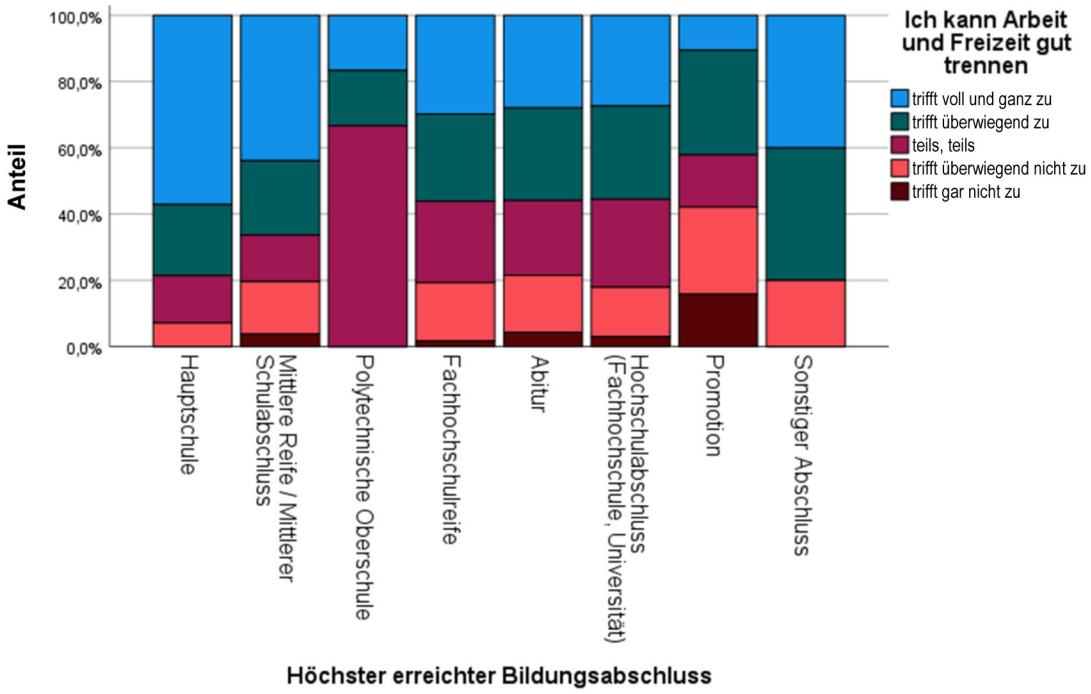

Abb. 4.11: *Trennung von Arbeit und Freizeit in Abhängigkeit vom Bildungsabschluss*

Wie Abb. 4.12 zeigt, fällt die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit tendenziell umso leichter, je höher das Alter der Beschäftigten ist. So können Personen der Altersgruppe 31 bis 40 Jahre die Trennung nicht so leicht vornehmen wie Mitarbeitende, die der Altersgruppe 61 Jahre oder älter angehören.

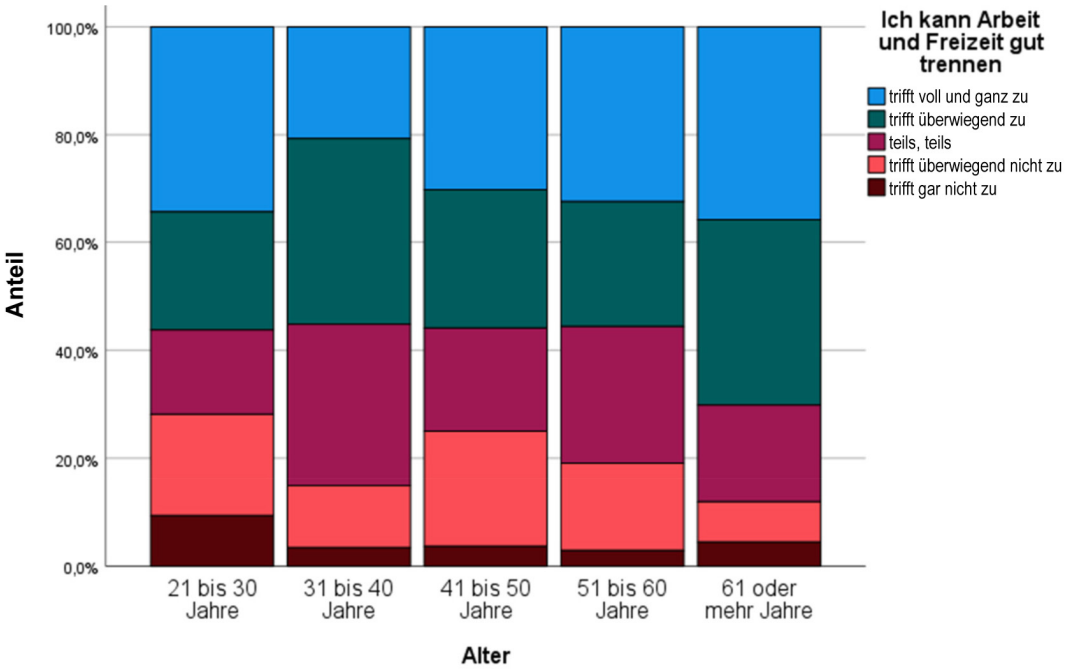

Abb. 4.12: *Trennung von Arbeit und Freizeit in Abhängigkeit vom Alter*

Schließlich macht Abb. 4.13 deutlich, dass die Trennung von Arbeit und Freizeit Mitarbeitenden von Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten leichter fällt als Mitarbeitenden kleinerer Betriebe.

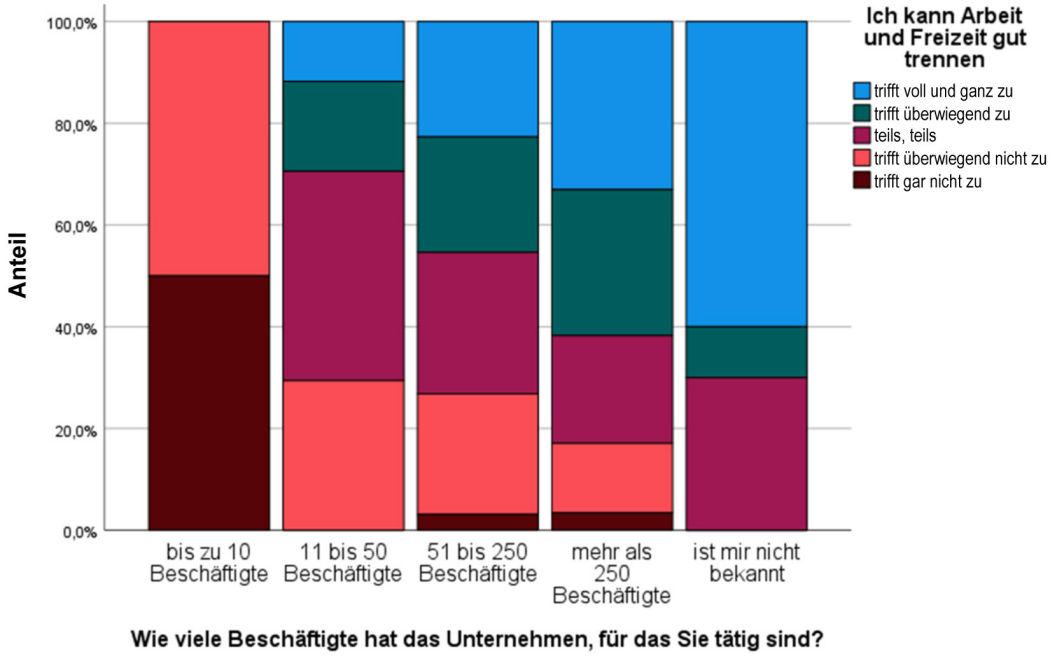

Abb. 4.13: *Trennung von Arbeit und Freizeit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße*

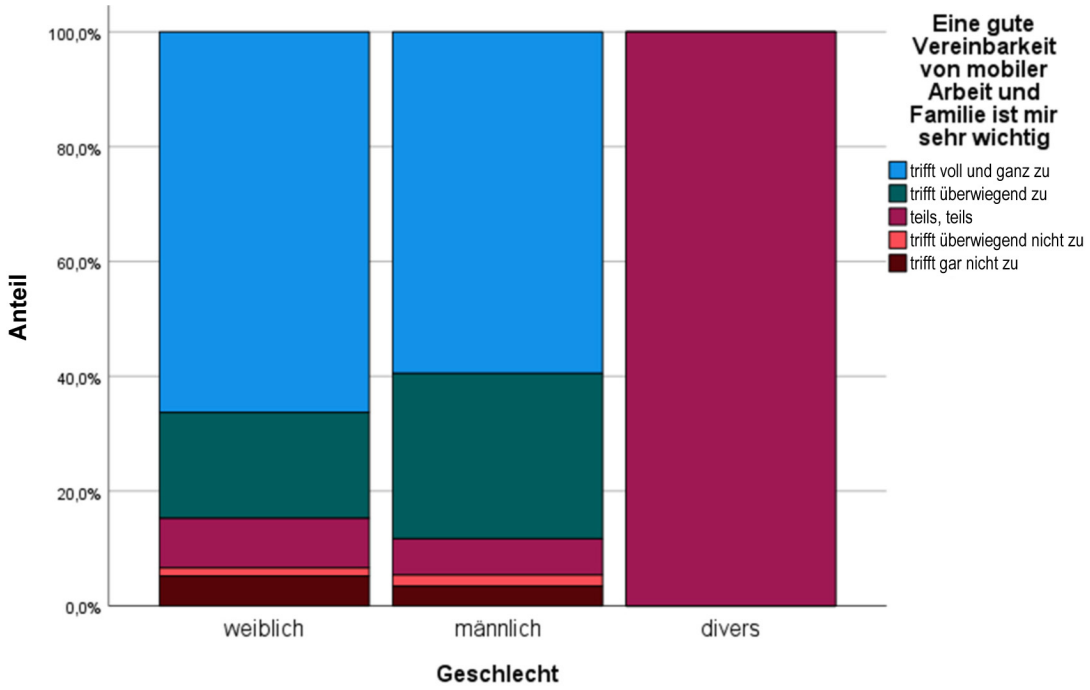

Abb. 4.15: *Vereinbarkeit von mobiler Arbeit und Familie in Abhängigkeit vom Geschlecht*

Zu den Items „Ich kann mobiles Arbeiten gut mit meiner familiären Situation vereinbaren" und „Eine gute Vereinbarkeit von mobiler Arbeit und Familie ist mir sehr wichtig" wurden zahlreiche Angaben im Freitext gemacht, die nachfolgend dargestellt und ausgewertet werden.

Den Beiträgen im Freitext zum Item „Ich kann mobiles Arbeiten gut mit meiner familiären Situation vereinbaren" kann entnommen werden, dass sich rund 100 Befragungsteilnehmende dahingehend geäußert haben, entweder allein oder zumindest ohne Kinder zu leben. Insofern stellt sich hier die Frage nach der familiären Vereinbarkeit nicht oder nur in eingeschränktem Maß. Diejenigen Teilnehmenden, die angeben, mobiles Arbeiten gut mit ihrer familiären Situation vereinbaren zu können, nehmen bei ihren Antworten u. a. auf den Zeitgewinn, das höhere Maß an Ruhe und Konzentration sowie die flexible Arbeitszeitgestaltung Bezug. Hierbei bestehen zwischen diesen Kriterien Wechselwirkungen:

Angesichts der deutlichen Reduzierung von Fahrzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz gibt es mehr Zeit zu Hause. Der **Zeitgewinn** besteht dabei sowohl für die Familie als auch für die sich äußernde Person selbst. Geschätzt wird etwa die Möglichkeit der kurzfristigen Unterstützung bei familiären Themen und der familiären Nutzung von Pausen. Auch wird positiv bewertet, dass aufgrund des Zeitgewinns nachmittags und abends die Zeit vollständig für die Familie eingesetzt werden kann.

Im Hinblick auf das höhere Maß an **Ruhe und Konzentration** wird positiv gesehen, dass ungestört gearbeitet werden kann, da beispielsweise Flurgespräche und bestimmte kollegiale „Zwänge" entfallen. Demnach wird die Konzentration insgesamt weniger gestört als im Büro.

Die **flexible Arbeitszeitgestaltung** trägt in hohem Maße zur Zufriedenheit bei. Sie fördert zunächst die Work-Life-Balance. Das Einkaufen, die Wahrnehmung von Arztterminen und Termine mit Handwerkern sind zwischendurch möglich. Bei Krankheit eines Kindes kann dieses betreut und gleichzeitig der Arbeit nachgegangen werden. Auch kann bei gutem Wetter ein gesundheitsförderlicher Spaziergang eingelegt werden.

Diejenigen Personen, die mobiles Arbeiten überwiegend weniger gut mit ihrer familiären Situation vereinbaren können, begründen dies insbesondere mit der erschwerten Abgrenzung, Störungen bei der Arbeit, der Existenz paralleler Aufgaben, Mehrarbeit, gesundheitlichen und psychischen Aspekten sowie mit ihrer Ausstattung und entstehenden Kosten:

In Bezug auf die **erschwerte Abgrenzung** zwischen Arbeit und Familie wird zunächst das Fehlen eines räumlichen Rückzugsbereichs kritisch gesehen. Es besteht zudem die Erwartung, Zeit für die Familie zu haben, was aber oft nicht umsetzbar ist. Die Tatsache, dass es eine von der Privatsphäre getrennte Arbeitswelt nicht mehr gibt, führt dazu, dass ein schnellerer Wechsel zwischen den Rollen erforderlich ist. Auch wird die Einschätzung geäußert, dass die Abgrenzung zwischen Beruf und Freizeit vor allem von der persönlichen Disziplin abhänge.

Störungen bei der Arbeit können durch andere Personen, Tiere, aber auch durch Dinge, die von der Arbeit ablenken, erfolgen. Sofern andere Menschen im selben Raum oder hörbar arbeiten, wird die eigene Arbeit erschwert. Hinzu kommen zum Teil datenschutzrechtliche Probleme durch gleichzeitiges mobiles Arbeiten von zwei Personen mit unterschiedlicher Klientel im selben Haushalt. Ferner wird die ständige Anwesenheit von Kindern als beträchtliches Problem gesehen.

Auch die **Existenz paralleler Aufgaben** erweist sich als schwierig, etwa in den Fällen, in denen Arbeit und Kinder gleichzeitig viel Aufmerksamkeit erfordern. Besonders problematisch ist die Doppelbelastung durch Homeoffice und Homeschooling. Durch Homeschooling der Kinder fallen viele Fragen zum Unterrichtsstoff an, sodass die Befragungsteilnehmenden zum Teil die Rolle der Lehrenden einnehmen müssen. Die dabei den Kindern gewidmete Aufmerksamkeit wird kritisch gesehen. Die Erwartungen der Familie sind hoch, woraus sich Konfliktpotenzial ergibt. Da festgelegt werden muss, was im Homeoffice gebraucht wird und was ins Büro mitgenommen werden muss et vice versa, bestehen hohe Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation.

In einigen Fällen kommt es durch mobiles Arbeiten zu **Mehrarbeit**. So wird das abendliche Hochfahren des Rechners zur Gewohnheit. Aufgrund der Arbeitszeitverschiebung ist der Tag länger als gewöhnlich und es bleibt mehr Arbeit im Alltag liegen. Es entstehen Überstunden, was bei der Arbeit vor Ort im Büro nicht der Fall war.

Des Weiteren werden **gesundheitliche und psychische Gefährdungen** genannt. Die Kinderbetreuung zuhause führt zu Stress, Zeitdruck und Konflikten. Die körperliche Bewegung wird eingeschränkt. Ferner wird ausgeführt, durch die Anspannung schneller genervt zu sein und manchmal überzureagieren. Der fehlende persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen wird kritisch gesehen, gerade auch vor dem Hintergrund, dass dieser für die Arbeitszufriedenheit sehr wichtig sei. Es sei auch schwierig, die eigene Motivation aufrecht zu erhalten.

Im Hinblick auf **Ausstattung und Kosten** wird bemängelt, dass es immer wieder an einem separaten Platz zum Arbeiten, einer guten Internetverbindung und gutem technischen Equipment fehle. Dieses müsse nachträglich aus eigenen Mitteln erworben werden. Außerdem seien nicht alle notwendigen Unterlagen digital verfügbar. Die Ausstattung im Büro (Bürostuhl etc.) sei schlichtweg besser, so sei etwa die Sitzposition bei mobilem Arbeiten nicht ideal, was zu Rückenbeschwerden führe. Auch sei die Arbeit mit einem Notebook nicht mit der an einem großen Bildschirm vergleichbar. Durch die Arbeit im Homeoffice komme es ferner zu einem Anstieg der Kosten von Wasser, Strom und Heizung.

4.5.6 Regelung der Arbeitgeber zum mobilen Arbeiten

Mit der aktuellen **Regelung** der Arbeitgeber **zum mobilen Arbeiten** zeigt sich die Mehrheit zufrieden, allerdings bestätigen nur 60,6 % das Vorliegen einer offiziellen Regelung zum mobilen Arbeiten in dem Unternehmen, in dem sie tätig sind (vgl. Abb. 4.16). 23,4 % geben an, dass eine solche Regelung nicht bestehe, 16 % wissen nicht, ob eine offizielle Regelung getroffen worden ist.

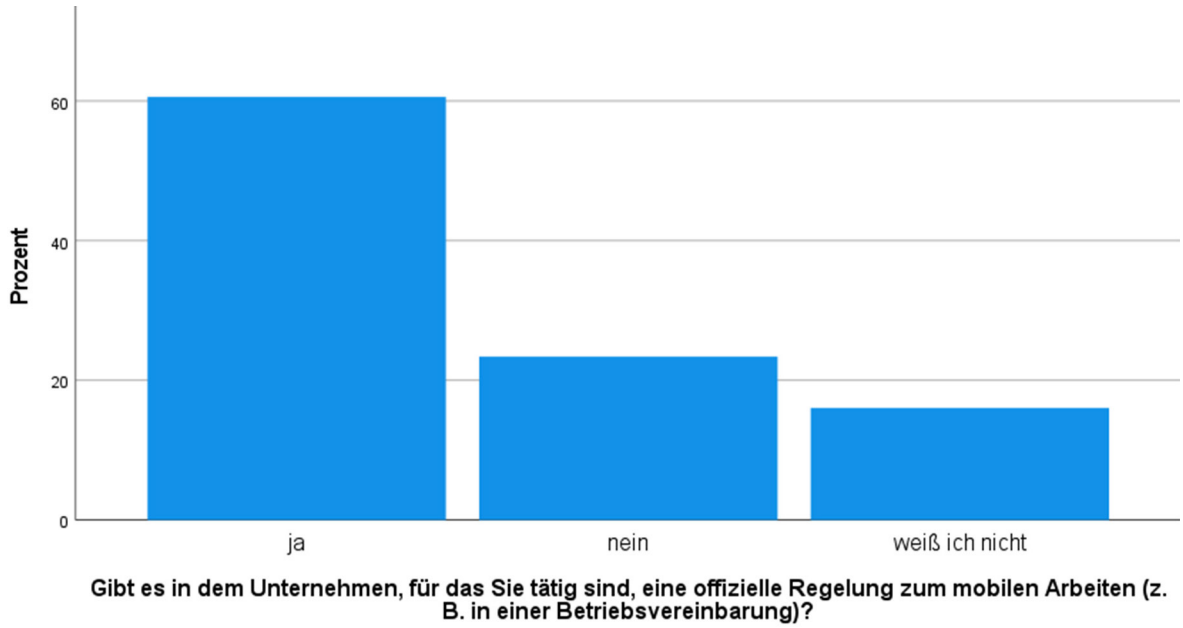

Abb. 4.16: *Offizielle Regelung zum mobilen Arbeiten*

4.5.7 Blick in die Zukunft

Der letzte Fragenkomplex widmet sich dem **Blick in die Zukunft**.

Wie Abb. 4.17 zeigt, empfindet die weit überwiegende Mehrheit den eigenen **Arbeitsplatz** als **sicher**. Dies dürfte zumindest auch auf den vergleichsweisen hohen Anteil von Personen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, zurückzuführen sein.

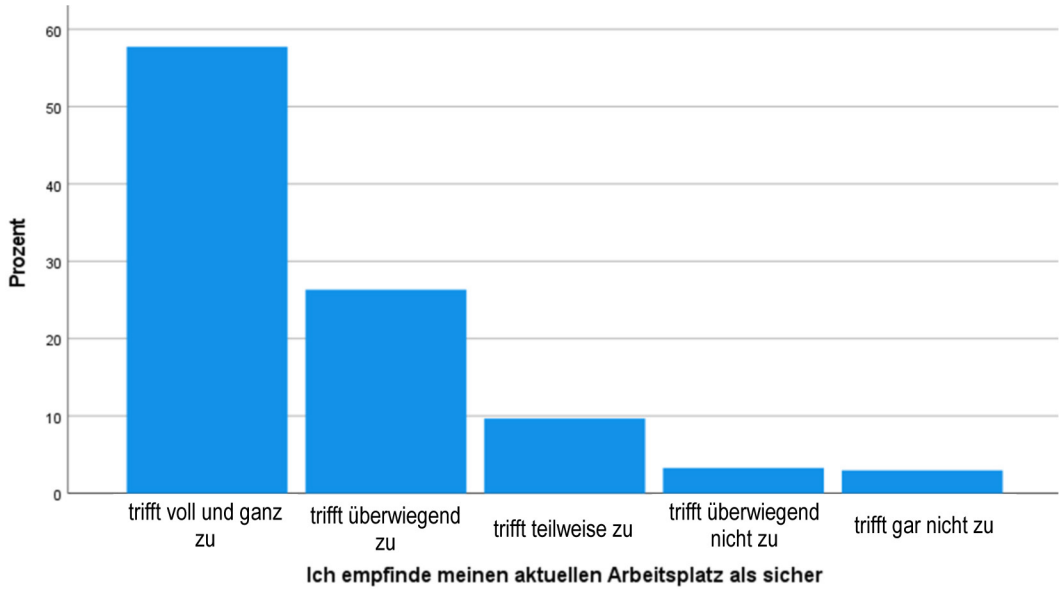

Abb. 4.17: *Sicherheit des aktuellen Arbeitsplatzes*

Im Hinblick auf das Ausmaß der mobilen Arbeit in der Zukunft präferiert ein hoher Anteil (35,9 %) eine flexible Lösung (vgl. Abb. 4.18). Am zweithäufigsten werden mit 19,4 % zwei Tage pro Woche als wünschenswertes Ausmaß mobiler Arbeit genannt.

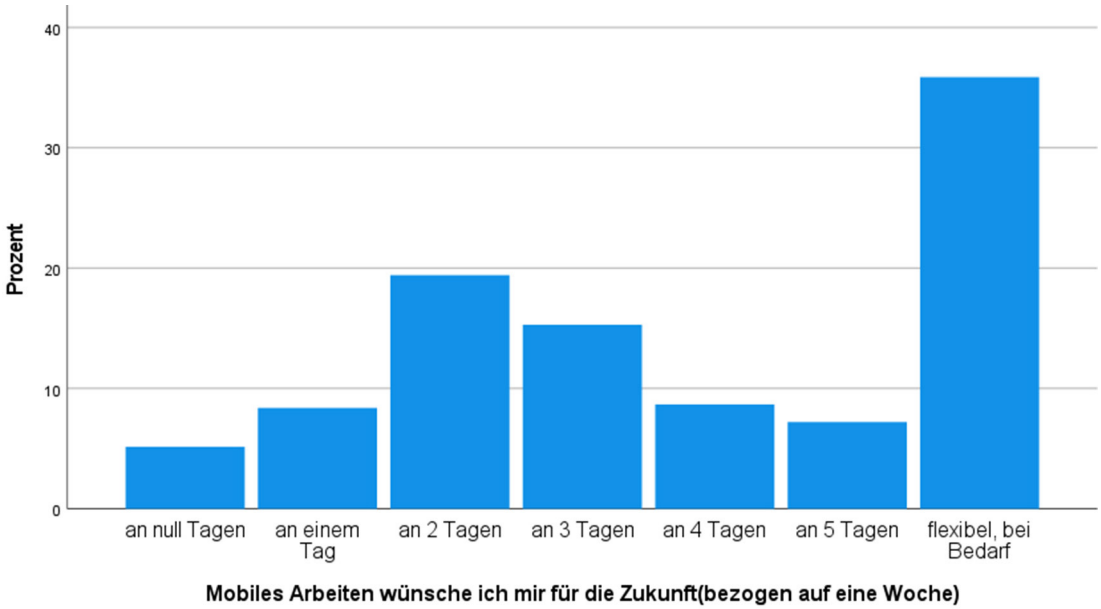

Abb. 4.18: *Gewünschtes Ausmaß der mobilen Arbeit in der Zukunft*

Über 80 % sind der Meinung, dass nach der Pandemie die Möglichkeit für mobiles Arbeiten beim jeweiligen Arbeitgeber bestehen wird. Auch gehen fast 70 % davon aus, dass mobiles Arbeiten nach der Pandemie in größerem Umfang möglich sein wird als vor der Pandemie.

Die Möglichkeit, dass nach der Pandemie die Bereitschaft zum mobilen Arbeiten zur Voraussetzung für Stellenbesetzungen gemacht wird, verneinen fast 50 % der Befragungsteilnehmenden. Allerdings sind rund 37 % in dieser Frage unschlüssig.

Aus Abbildung 4-19 wird ersichtlich, dass die Zukunft im Hinblick auf mögliche Änderungen im Berufsleben tendenziell positiv gesehen wird, eine sehr positive Einschätzung nehmen jedoch nur ca. 19 % der Teilnehmenden vor.

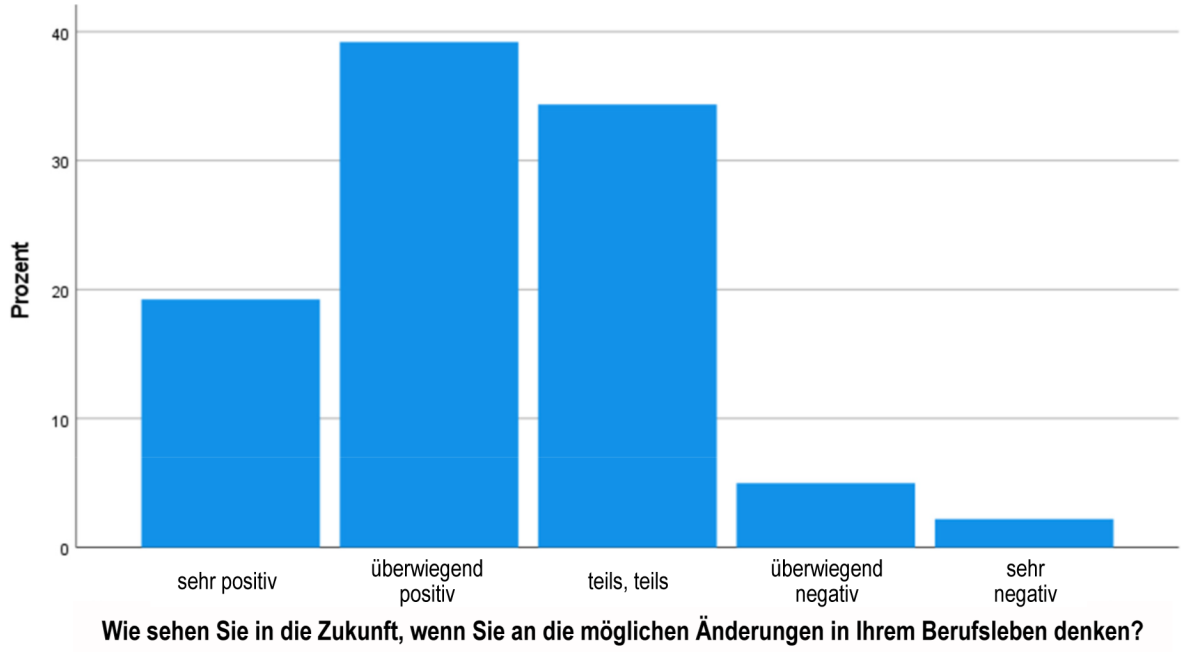

Abb. 4.19: *Bewertung der Zukunft*

5 Auswertung der Zusammenhänge

Mit den im folgenden dargestellten Auswertungen wird überprüft, inwieweit die Bewertungen von Chancengleichheit und Zukunftsperspektiven von anderen Größen wie Alter, Geschlecht oder Einkommen abhängen.

5.1 Chancengleichheit

Zur Überprüfung der Wahrnehmung von Chancenungleichheiten wurden folgende Items aus dem Fragebogen zu einer Skala zusammengefasst[1]:

- Differenz von „...wenn ich mobil arbeite, ist es mir wichtig, hierfür einen Arbeitsbereich zu haben" und „Ich habe zuhause Platz, um mir einen Arbeitsbereich für mobiles Arbeiten zu schaffen."
- Differenz von „...ungestörtes Arbeiten ist wichtig für mich" und „Ich kann ungestört mobil arbeiten."
- Differenz von „...der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen ist wichtig für meine Arbeit." und „ich habe beim mobilen Arbeiten viel Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen."
- Differenz von „…die Trennung von Arbeit und Freizeit ist mir wichtig" und „Ich kann Arbeit und Freizeit gut trennen."
- „Insgesamt kann ich meine beruflichen Aufgaben im Wege mobilen Arbeitens gut erledigen."
- „Ich kann mobiles Arbeiten gut mit meiner familiären Situation vereinbaren."

Mit einer linearen Regressionsanalyse wurde dann überprüft, inwieweit die Ungleichheit durch die Variablen Geschlecht, Alter, monatliches Nettoeinkommen, die Versorgung von pflegebedürftigen Personen, die wöchentliche Arbeitszeit, eine Befristung des Arbeitsvertrages und die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Unternehmen aufgeklärt werden kann (vgl. Tabelle 5.1).

Das korrigierte r^2 beträgt 0,032, die Varianzaufklärung liegt damit nur bei etwas mehr als 3 %. Die individuellen Unterschiede auf der Skala Ungleichheit können also nur in sehr geringem Ausmaß durch die einbezogenen Variablen aufgeklärt werden. Tabelle 5.1 stellt die standardisierten Koeffizienten dar. Es zeigt sich, dass es wenig Einflussgrößen auf die wahrgenommene Ungleichheit gibt. So spielen etwa Geschlecht und Alter keine bedeutsame Rolle bei der Aufklärung der Ungleichheit. Die

[1] Hinweis zum methodischen Vorgehen: Eine Faktorenanalyse zeigt eine klar einfaktorielle Struktur (hohe Interkorrelation der Variablen), daher wurden die Variablen in eine einzelne Skala „Ungleichheit" zusammengefasst. Da die Variablen unterschiedliche Antwortskalen aufweisen, wurden sie vor dem Zusammenrechnen z-transformiert.

beiden einzigen Variablen mit signifikantem (wenn auch geringem) Einfluss sind Dauer der Betriebszugehörigkeit und wöchentliche Arbeitszeit. Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit und zunehmender Arbeitszeit nimmt die Ungleichheit ab, lässt sich mobiles Arbeiten also besser umsetzen. Allerdings sind beide Effekte von geringer Größe.

Tabelle 5.1: *Regressionsanalyse zur Aufklärung von Ungleichheit*

	Standardisierte Koeffizienten[2]	
	Beta	**Signifikanz**
Konstante	---	,013
Geschlecht	-,037	,417
Alter	-,007	,902
Monatliches Nettoeinkommen	-,048	,294
Versorgung Pflegebedürftiger aus Familie/Bekanntenkreis	,019	,664
Wöchentliche Arbeitszeit	**,101**	**,033**
Befristeter Arbeitsvertrag	,084	,068
Dauer der Betriebszugehörigkeit	**,136**	**,017**

5.2 Einflussfaktoren auf die Bewertung der Zukunftsperspektive

Mit einer zweiten Regressionsanalyse wurde analysiert, welche Faktoren die Unterschiede in der Beurteilung der Zukunftsperspektive erklären können.

Als abhängige Variable wurde das Item „Wie sehen Sie in die Zukunft, wenn Sie an die möglichen Änderungen in Ihrem Berufsleben denken?" verwendet. Als unabhängige Variablen wurden einbezogen: Alter, Geschlecht, monatliches Nettoeinkommen, Anzahl der Personen der verschiedenen Altersklassen im Haushalt, Versorgung pflegebedürftiger Personen, wöchentliche Arbeitszeit, Befristung des Arbeitsvertrages sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit (vgl. Tabelle 5.2).

Das korrigierte r^2 beträgt 0,022, die Varianzaufklärung ist mit etwa 2 % also sehr gering. Als Einflüsse zeigen sich das Nettoeinkommen, die Anzahl von bis zu 6-jährigen Kindern im Haushalt und die Befristung des Arbeitsvertrages. Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag sehen erwartungsgemäß skeptischer in die Zukunft als Personen mit einem unbefristeten Vertrag. Außerdem wird die Zukunft umso positiver beurteilt, je höher das Nettoeinkommen ist und je mehr Kinder bis 6 Jahre im Haushalt leben. Allerdings handelt es sich auch hier um Effekte kleiner Größenordnung.

[2] Hinweis zum Lesen der Tabelle: Die standardisierten Beta-Koeffizienten geben Auskunft über die Größe eines Zusammenhanges. Je größer der absolute Wert des Beta-Koeffizienten ist, desto größer ist der Zusammenhang mit der aufgeklärten Variable. In diesem Fall bedeutet dies, dass ein höherer (absoluter) standardisierter Beta-Koeffizient einen höheren Zusammenhang mit der Skala Ungleichheit aufweist. Der Signifikanzwert drückt hier aus, ob der Beta-Koeffizient interpretiert werden kann, bei einem Signifikanzwert kleiner gleich 0,05 kann der Beta-Koeffizient als statistisch bedeutsam interpretiert werden.

Tabelle 5.2: *Regressionsanalyse zur Aufklärung von Berufsperspektive*

	Standardisierte Koeffizienten	
	Beta	**Signifikanz**
Konstante	---	,000
Geschlecht	,069	,111
Alter	-,004	,938
Monatliches Nettoeinkommen	**-,104**	**,019**
Anzahl Personen bis 6 Jahre im Haushalt	**-,088**	**,045**
Anzahl Personen 7 bis 12 Jahre im Haushalt	,057	,174
Anzahl Personen 13 bis 17 Jahre im Haushalt	-,014	,732
Anzahl Personen 18 Jahre oder älter im Haushalt	,054	,213
Versorgung Pflegebedürftiger aus Familie/Bekanntenkreis	-,011	,787
Wöchentliche Arbeitszeit	,002	,973
Befristeter Arbeitsvertrag	**-,122**	**,005**
Dauer der Betriebszugehörigkeit	,006	,910

6 Zusammenfassung

Die Auswertungen haben deutlich gemacht, dass die Mehrheit der Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, zuhause über genügend Platz zum mobilen Arbeiten verfügt und zumeist arbeiten kann, ohne gestört zu werden. Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen leiden unter der mobilen Arbeit, was sich auch auf die Arbeitszufriedenheit negativ auswirkt.

Vielen Befragungsteilnehmenden fällt es schwer, zwischen Arbeit und Freizeit zu trennen, dies gilt vor allem für Personen mit höheren Bildungsabschlüssen wie Abitur, Hochschulabschluss oder Promotion. Die Trennung fällt tendenziell umso leichter, je höher das Alter der Beschäftigten und je größer die Anzahl der Mitarbeitenden des jeweiligen Betriebs ist. Bei Mitarbeitenden größerer Betriebe ist des Weiteren häufiger die Auffassung anzutreffen, die beruflichen Aufgaben im Wege mobilen Arbeitens insgesamt gut erledigen zu können.

Die Befragungsergebnisse zeigen auch, dass mobiles Arbeiten gut mit der familiären Situation vereinbart werden kann. Die Vereinbarkeit wird als Schlüsselfaktor gesehen und ist erwartungsgemäß insbesondere für Frauen besonders wichtig. Positiv bewertet werden der Zeitgewinn, ein höheres Maß an Ruhe und Konzentration sowie die flexible Arbeitszeitgestaltung.

Nachteile des mobilen Arbeitens wurden in Form erschwerter Abgrenzung zwischen Arbeit und Familie gesehen. Parallele Aufgaben erweisen sich als schwierig, etwa in den Fällen, in denen Arbeit und Kinder gleichzeitig viel Aufmerksamkeit erfordern. Besonders problematisch ist die Doppelbelastung durch Homeoffice und Homeschooling. Zudem sorgt jegliche Art von Störungen bei der Arbeit wie durch andere Personen zu einer Negativbewertung dieser Arbeitsform. Mehrarbeit, fehlende Abgrenzung und gesundheitliche und psychische Gefährdungen bzw. Beeinträchtigungen durch Stress, Zeitdruck und Konflikte sowie durch die generelle Situation des mobilen Arbeitens wirken sich negativ auf die Bewertung des Arbeitsformates aus. Zudem wurden Ausstattung und Kosten genannt, die ein Arbeiten erschweren.

Die meisten Befragungsteilnehmenden sind mit der aktuellen Regelung der Arbeitgeber zum mobilen Arbeiten zufrieden und empfinden den eigenen Arbeitsplatz als sicher. Überwiegend wird davon ausgegangen, dass nach der Pandemie die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, weiterhin vorhanden sein wird, wobei bezüglich des konkreten Ausmaßes der mobilen Arbeit in der Zukunft von einem hohen Anteil eine flexible Lösung befürwortet wird. Die Zukunftsperspektiven werden insgesamt positiv gesehen.

Quellen

Frodermann, C.; Grunau, P.; Haas, G.-C.; Müller, D. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht 5/2021.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2020): Report 2020. Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Berlin.

Kohlrausch, B.; Zucco, A.; Hövermann A. (2020): Verteilungsbericht 2020. WSI Report Nr. 62. Düsseldorf.

Anhang – Musterfragebogen mobiles Arbeiten

EvaSys Onlineumfrage - Anmeldebildschirm

EvaSys
Survey Automation Suite

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ver.di in Hamburg möchte Sie in Zusammenarbeit mit der HFH · Hamburger Fern-Hochschule (https://www.hfh-fernstudium.de/aktuelles-umfrage-mobiles-arbeiten-verdi-hfh) zu Ihren Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten befragen.
Hierbei werden unter dem Begriff mobiles Arbeiten auch Formate wie Homeoffice, Telearbeit etc. verstanden. In dieser Umfrage richten wir das Augenmerk insbesondere auf Beeinträchtigungen der Chancengerechtigkeit.
Deswegen möchten wir Sie bitten, an unserer Online-Befragung zu verschiedenen Aspekten des mobilen Arbeitens teilzunehmen.
Die Befragung ist freiwillig und die Daten werden vollständig anonymisiert erhoben, so dass keinerlei Rückschlüsse auf die einzelnen Teilnehmenden möglich sind.
Die Ergebnisse werden wichtige Erkenntnisse über die Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der Auswirkungen von mobilem Arbeiten auf die Arbeitssituation und den Arbeitsplatz liefern.
Für Ihre Mithilfe bedanken wir uns bereits an dieser Stelle und verbleiben mit freundlichen Grüßen

ver.di Landesbezirk Hamburg
HFH · Hamburger Fern-Hochschule

1 Soziodemographie

1.1 Geschlecht

○ weiblich ○ männlich ○ divers

1.2 Alter

○ bis 20 Jahre ○ 21 bis 30 Jahre ○ 31 bis 40 Jahre
○ 41 bis 50 Jahre ○ 51 bis 60 Jahre ○ 61 oder mehr Jahre

1.3 Höchster erreichter Bildungsabschluss

○ Hauptschule
○ Mittlere Reife / Mittlerer Schulabschluss
○ Polytechnische Oberschule
○ Fachhochschulreife
○ Abitur
○ Hochschulabschluss (Fachhochschule, Universität)
○ Promotion
○ Sonstiger Abschluss
○ Kein Abschluss

1.4 Wie hoch ist Ihr monatliches Haushalts-Nettoeinkommen

○ bis 450 € ○ 451 € bis 999 €
○ 1.000 € bis 1.999 € ○ 2.000 € bis 2.999 €
○ 3.000 € bis 3.999 € ○ 4.000 € bis 4.999 €
○ 5.000 € bis 5.999 € ○ 6.000 € oder mehr

2 Familiäre Situation

Wie viele Personen in den folgenden Altersklassen leben - außer Ihnen - in Ihrem Haushalt?

2.1 ... bis zu 6 Jahre

2.2 ... 7 bis 12 Jahre

2.3 ... 13 bis 17 Jahre

2.4 ... 18 Jahre und älter

2.5 Versorgen Sie pflegebedürftige Personen aus Ihrer Familie bzw. dem Bekanntenkreis?

○ ja ○ nein

3 Arbeitssituation

3.1 Wie hoch ist Ihre wöchentliche vereinbarte Arbeitszeit in Stunden?

Bei ungeraden Wochenarbeitszeiten, z. B. 37,5, bitte aufrunden

3.2 Ist Ihr Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet?

○ zeitlich befristeter Arbeitsvertrag
○ zeitlich unbefristeter Arbeitsvertrag

3.3 Seit wie vielen Jahren sind Sie in Ihrem Unternehmen tätig?

EvaSys Onlineumfrage - Anmeldebildschirm

3.4 In welcher Branche sind Sie tätig?

- ○ Bildung & Forschung
- ○ Banken
- ○ Gesundheitswesen
- ○ Handel
- ○ sonstige
- ○ Öffentlicher Dienst
- ○ Versicherungen
- ○ Verkehr
- ○ Industrie

3.5 Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen, für das Sie tätig sind?

- ○ bis zu 10 Beschäftigte
- ○ 11 bis 50 Beschäftigte
- ○ 51 bis 250 Beschäftigte
- ○ mehr als 250 Beschäftigte
- ○ ist mir nicht bekannt

3.6 Wie lange benötigen Sie durchschnittlich für den Weg zur Arbeit? (einfache Strecke in Minuten)

4 Nutzung mobiles Arbeiten

4.1 Haben Sie bereits mobil gearbeitet?

- ○ nein (weiter mit Frage 4.33)
- ○ ja

4.2 Ich habe mobil gearbeitet oder arbeite mobil (Mehrfachauswahl möglich)

- ☐ vor 2019
- ☐ in 2019
- ☐ in 2020 / 2021

4.3 Arbeiten Sie **zurzeit** (in Coronazeiten) mindestens teilweise mobil?

- ○ ja
- ○ nein (weiter mit Item 4.5)

4.4 ... wenn ja, an wie vielen Tagen pro Woche arbeiten Sie zurzeit durchschnittlich mobil?

- ○ an weniger als einem Tag
- ○ an einem Tag
- ○ an 2 Tagen
- ○ an 3 Tagen
- ○ an 4 Tagen
- ○ an 5 Tagen

4.5 Haben Sie **im Jahr 2019** mindestens teilweise mobil gearbeitet?

- ○ ja
- ○ nein (weiter mit Item 4.7)

4.6 ... wenn ja, an wie vielen Tagen pro Woche haben Sie im Jahr 2019 durchschnittlich mobil gearbeitet?

- ○ an weniger als einem Tag
- ○ an einem Tag
- ○ an 2 Tagen
- ○ an 3 Tagen
- ○ an 4 Tagen
- ○ an 5 Tagen

Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen

4.7	Ich habe zuhause Platz, um mir einen **Arbeitsbereich** für mobiles Arbeiten zu schaffen	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○ trifft gar nicht zu
4.8	... wenn ich mobil arbeite, ist es mir wichtig, hierfür einen Arbeitsbereich zu haben	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○ trifft gar nicht zu
4.9	Meine **Internetverbindung zuhause ist stabil**	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○ trifft gar nicht zu
4.10	... eine stabile Internetverbindung ist wichtig für meine Arbeit	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○ trifft gar nicht zu
4.11	Meine **Internetverbindung zuhause ist schnell**	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○ trifft gar nicht zu
4.12	... eine schnelle Internetverbindung ist wichtig für meine Arbeit	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○ trifft gar nicht zu
4.13	Ich kann **ungestört** mobil arbeiten	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○ trifft gar nicht zu
4.14	... ungestörtes Arbeiten ist wichtig für mich	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○ trifft gar nicht zu

4.15 Ich habe beim mobilen Arbeiten **Zugriff auf betriebliche Dokumente**, Formulare etc. meines Unternehmens

https://evaluation.hamburger-fh.de/evasys/index.php?mca=online/index/preview&frmid=440&nLangID=0&sLang=de_qmc&PHPSESSID=473ea5d7a76acd7dabe5a7ebaf4a57e6&ONLINEID=[12.04.2021 09:53:43]

EvaSys Onlineumfrage - Anmeldebildschirm

	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.16 ... der Zugriff auf betriebliche Dokumente, Formulare etc. ist wichtig für meine Arbeit	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.17 Ich habe beim mobilen Arbeiten viel **Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen**	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.18 ... der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen ist wichtig für meine *Arbeit*	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.19 ... Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen ist wichtig für meine *Arbeitszufriedenheit*	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.20 Ich habe beim mobilen Arbeiten viel **Kontakt zu meinen Vorgesetzten**	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.21 ... der Kontakt zu meinen Vorgesetzten ist wichtig für meine *Arbeit*	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.22 ... der Kontakt zu meinen Vorgesetzten ist wichtig für meine *Arbeitszufriedenheit*	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.23 Ich kann **Arbeit und Freizeit** gut trennen	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.24 ... die Trennung von Arbeit und Freizeit ist mir wichtig	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.25 Das Unternehmen, in dem ich tätig bin, stellt mir die **IT-Ausstattung** (z. B. Laptop) für mobiles Arbeiten zur Verfügung	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.26 ... eine gute IT-Ausstattung ist für meine Arbeit wichtig	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.27 Insgesamt kann ich meine beruflichen Aufgaben im Wege mobilen Arbeitens gut erledigen	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.28 Die vom Betrieb gestellte IT-Ausstattung funktioniert verlässlich	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.29 Ich kann mobiles Arbeiten gut mit meiner familiären Situation vereinbaren	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.30 ... Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung:							
4.31 Eine gute Vereinbarkeit von mobiler Arbeit und Familie ist mir sehr wichtig	trifft voll und ganz zu	○	○	○	○	○	trifft gar nicht zu
4.32 ... Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung:							

https://evaluation.hamburger-fh.de/evasys/index.php?mca=online/index/preview&frmid=440&nLangID=0&sLang=de_qmc&PHPSESSID=473ea5d7a76acd7dabe5a7ebaf4a57e6&ONLINEID=[12.04.2021 09:53:43]

EvaSys Onlineumfrage - Anmeldebildschirm

4.33 Ich bin zufrieden mit der aktuellen Regelung meines jetzigen Arbeitgebers zum mobilen Arbeiten

trifft voll und ganz zu ○ ○ ○ ○ ○ trifft gar nicht zu

4.34 Gibt es in dem Unternehmen, für das Sie tätig sind, eine offizielle Regelung zum mobilen Arbeiten (z. B. in einer Betriebsvereinbarung)?

○ ja ○ nein ○ weiß ich nicht

5 Blick in die Zukunft

5.1 Ich empfinde meinen aktuellen Arbeitsplatz als sicher

trifft voll und ganz zu ○ ○ ○ ○ ○ trifft gar nicht zu

5.2 Mobiles Arbeiten wünsche ich mir für die Zukunft (bezogen auf eine Woche)

○ an null Tagen ○ an einem Tag
○ an 2 Tagen ○ an 3 Tagen
○ an 4 Tagen ○ an 5 Tagen
○ flexibel, bei Bedarf

5.3 Sind Sie der Meinung, dass es nach der Pandemie die Möglichkeit für mobiles Arbeiten in dem Unternehmen, in dem sie tätig sind, geben wird?

○ ja ○ nein ○ weiß ich nicht

5.4 Sind Sie der Meinung, dass mobiles Arbeiten nach der Pandemie in dem Unternehmen, in dem Sie tätig sind, in größerem Umfang möglich sein wird als vor der Pandemie?

○ ja ○ nein ○ weiß ich nicht

5.5 Sind Sie der Meinung, dass nach der Pandemie in dem Unternehmen, in dem Sie tätig sind, die Bereitschaft zum mobilen Arbeiten zur Voraussetzung für Stellenbesetzungen gemacht wird?

○ ja ○ nein ○ weiß ich nicht

5.6 Wie sehen Sie in die Zukunft, wenn Sie an die möglichen Änderungen in Ihrem Berufsleben denken?

sehr positiv ○ ○ ○ ○ ○ sehr negativ

6 Datenschutzhinweis

Die Hamburger Fern-Hochschule nimmt den Schutz Ihrer Daten sehr ernst und hält sich strikt an die Regeln der Datenschutzgesetze. Die im Fragebogen gewonnenen Daten werden durch die HFH nach den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen erhoben, verarbeitet und absolut vertraulich behandelt. Die Beantwortung aller Fragen ist freiwillig und anonym. Mit dem Ausfüllen des Fragebogens geben Sie Ihr Einverständnis für die Speicherung, Verarbeitung und Verwendung der im Fragebogen erhobenen Daten zum Zwecke der Auswertung.

Fenster schließen

Lizenziert an Hamburger Fern-Hochschule gGmbH - EvaSys V7.1 (2153) - Copyright © 2018 Electric Paper Evaluationssysteme GmbH. Alle Rechte vorbehalten.