

Working Paper 2021/01

Home Office während der Corona Pandemie

Deskriptive Ergebnisse einer Home Office Befragung unter Be-
schäftigten der UA Ruhr

Timo Leontaris | Frank Kleemann

Universität Duisburg-Essen
Institut für Soziologie
Professur für Arbeit und Organisation

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	3
1. Einführung	4
2. Ziel der Untersuchung.....	4
3. Methodik und Stichprobe.....	5
4. Beschäftigte der UA Ruhr im Home Office – deskriptive Befunde	7
4.1 Veränderte Arbeitszeit	7
4.2 Arbeitsbedingungen im Home Office.....	11
4.3 Bewertung der Arbeit(-sbedingungen) im Home Office	15
4.4 Bedarfe für die Arbeit im Home Office.....	20
5. Perspektiven auf das Arbeiten im Home Office in der Zukunft.....	21
6. Fazit.....	25

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stichprobenbeschreibung Geschlecht der Befragten.....	6
Abbildung 2: Stichprobenbeschreibung Alter der Befragten	7
Abbildung 3: Anteil der Arbeitszeit im Home Office vor der Pandemie	8
Abbildung 4: Anteil der Arbeitszeit im Home Office während der Lockdowns.....	9
Abbildung 5: Anteil der Arbeitszeit im Home Office zwischen den Lockdowns.....	10
Abbildung 6: Verfügbarkeit eines Arbeitsplatzes	11
Abbildung 7: Verfügbarkeit eines Arbeitsraums	12
Abbildung 8: Leistungseinschränkungen durch Internetzugang im Home Office	12
Abbildung 9: Bewertung ausgewählter Anwendungen im Home Office	13
Abbildung 10: Von der Universität gestellte Arbeitsmittel für die Arbeit im Home Office	14
Abbildung 11: Im SoSe 2020 privat angeschaffte Arbeitsmittel für die Arbeit im Home Office	15
Abbildung 12: Einschränkung bei der Arbeit im Home Office.....	15
Abbildung 13: Bewertung der Arbeit im Home Office: Kommunikation & Kooperation.....	17
Abbildung 14: Verbundenheit mit Kolleginnen und Kollegen im Home Office.....	17
Abbildung 15: Bewertung der Arbeit im Home Office: Vereinbarkeit und Arbeitsproduktivität.....	18
Abbildung 16: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Home Office	19
Abbildung 17: konkrete Verbesserungsbedarfe für die Arbeit im Home Office	21
Abbildung 18: Geschätztes Arbeitspensum im Home Office	22
Abbildung 19: Wunschanteil Home Office in Zukunft	23
Abbildung 20: Bereitschaft zur Aufgabe des festen Büroarbeitsplatzes.....	24

1. Einführung

Nachdem am 27.01.2020 der erste Fall der neuartigen, als COVID-19 (oder alltagssprachlich: „Corona“) bekanntgewordenen Viruserkrankung in Deutschland diagnostiziert wurde, begann auch hier die Verbreitung der Infektionskrankheit, die man zuvor bereits in anderen europäischen Ländern (am deutlichsten wohl in Italien) beobachten konnte. Ab Ende Februar 2020 kam es zu einem deutlichen Anstieg der Infektionszahlen. Seit etwa Mitte März 2020 wurde schließlich eine Reihe von Maßnahmen seitens der Bundesländer getroffen, die als Shutdown bzw. Lockdown bezeichnet wurden und mit denen eine weitere Verbreitung des Corona-Virus in Deutschland verhindert werden sollte. Größere Veranstaltungen und Ansammlungen von Menschen wurden verboten, Kultur- und Freizeiteinrichtungen, Gastgewerbe, Geschäfte des Einzelhandels, deren Sortiment nicht für die alltägliche Grundversorgung notwendig ist sowie letzten Endes auch Betreuungs- und Bildungseinrichtungen mussten schließen. Nachdem es, im Zuge sinkender Inzidenzen, zwischenzeitlich ab Ende April 2020 zu – je nach Bundesland unterschiedlichen – Lockerungen der im März festgelegten Einschränkungen kam, wurden ab November 2020 erneut Maßnahmen zur Eindämmung der außer Kontrolle geratenen, exponentiell zunehmenden Infektionszahlen beschlossen und sukzessive verschärft, bis es Ende April 2021 zu erneuten Lockerungen kam.

Die zur Eindämmung der Pandemie getroffenen Maßnahmen wurden auch von den Universitäten der Universitätsallianz Ruhr mitgetragen: die Beschäftigten sind seit Pandemiebeginn angehalten weitgehend im Home Office zu arbeiten. Der vorliegende Beitrag untersucht anhand einer quantitativen Online-Erhebung, die zwischen April und Mai 2021 an den drei Ruhr-Universitäten Dortmund, Bochum und Duisburg-Essen stattgefunden hat, welche veränderte Arbeitssituation sich daraus für die Beschäftigten ergeben hat.

2. Ziel der Untersuchung

Die drei Ruhr-Universitäten haben im Zuge des ersten Lockdowns im März 2020 den Campus-Betrieb weitgehend heruntergefahren, die akademische Lehre auf Online-Formate umgestellt und die Beschäftigten, sofern es möglich war, weitgehend ins Home Office versetzt, um eine Ausbreitung des Virus an den Universitäten zu vermeiden. Zu welchen Anteilen die Beschäftigten im vergangenen Jahr tatsächlich im Home Office gearbeitet haben und mit welchen Herausforderungen sie sich an ihrem neuen Regelarbeitsort konfrontiert sahen, ist dabei bisher nicht systematisch erhoben worden. Die vorliegende Untersuchung will diese Fragen beantworten. Die Studie wurde im Rahmen des interdisziplinären Verbundprojekts **„InnaMoRuhr - Konzept einer integrierten, nachhaltigen Mobilität für die Universitätsallianz Ruhr“** durchgeführt, das von 2020 bis 2023 untersucht, wie sich die Mobilität an den drei Ruhr-Universitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen nachhaltiger gestalten lässt. Aufgrund der im Vergleich zum Zeitpunkt der Antragstellung coronabedingt veränderten Ausgangslage bezüglich der Mobilität von Universitätsangehörigen, wurde der Untersuchungsaspekt des ‚Home Office‘ systematisch im Untersuchungsdesign ergänzt, da die weitgehende Verlagerung des Arbeitsortes zu unmittelbaren und starken Auswirkungen auf die Mobilität der Beschäftigten geführt hat. Die vorliegende Analyse widmet sich dabei weniger den mobilitätsbezogenen Aspekten der neuen Arbeitsplatzsituation, sondern sie

soll vielmehr eine Bestandsaufnahme des Ausmaßes der Verlagerung von Arbeitstätigkeiten und der wahrgenommenen Vor- und Nachteile der neuen Arbeitssituation aus Perspektive der Beschäftigten sein sowie mögliche Verlagerungspotentiale betrieblicher Arbeit ins Home Office für die Zukunft identifizieren. Insbesondere aus den Vorstellungen zu zukünftigen „Wunscharbeitsorten“ lassen sich – mit Bezug zum Gesamtprojekt – Schlüsse für eine veränderte Mobilität in einer Post-Corona-Arbeitswelt an den Ruhr-Universitäten ziehen. Folgende Aspekte stehen im Mittelpunkt:

- 1) die Anteile von Beschäftigten, die tatsächlich während der Pandemie im Home Office gearbeitet haben sowie ein Vergleich der Zahlen mit den Home-Office-Anteilen vor der Pandemie;
- 2) die Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsbedingungen im Home Office durch die Beschäftigten der UA Ruhr, d.h. wo Defizite aber auch Vorteile der Arbeit im Home Office gesehen werden;
- 3) die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit der Arbeit im Home Office und die Erfassung konkreter Verbesserungsbedarfe;
- 4) die Präferenzen der Beschäftigten, ob und wenn ja zu welchen Anteilen sie in Zukunft gerne wieder an ihren ehemaligen Regelarbeitsort zurückkehren bzw. im Home Office arbeiten würden.

Die Befunde hierzu werden in Abschnitt 4 und 5 präsentiert. Zuvor sollen das Untersuchungsdesign und die erzielte Stichprobe umrissen werden.

3. Methodik und Stichprobe

In Ergänzung zur quantitativen Online-Erhebung von Mobilitätspraktiken und -bedarfen¹ des Verbundprojekts InnaMoRuhr wurde eine Zusatzbefragung konzipiert, mittels derer die Arbeitssituation der Beschäftigten der drei Ruhr Universitäten im Home Office und die Arbeits- und Studienbedingungen der Studierenden im Online-Studium während der Corona-Pandemie erfasst wurden. Die folgenden Befunde beziehen sich nur auf die Home-Office-Situation der Beschäftigten. Die Erhebungsmethode war eine Online-Befragung, zu der sich Beschäftigte freiwillig im Anschluss an die Befragung zur Mobilität an der UA Ruhr bereiterklären konnten.

Die Befragung zum Thema Home Office wurde im Zeitraum zwischen dem 19.04. und dem 23.05.2021 durchgeführt. Insgesamt haben 1.320 Personen teilgenommen, dieser Wert reduziert sich nach einer Bereinigung des Datensatzes auf 1.259 vollständige Teilnahmen. Die durchschnittliche Zeit zur Bearbeitung betrug 11,4 Minuten (Median).

Die Items der Befragung wurden auf Grundlage des Forschungsstandes zu den Gegenständen Telearbeit und Home Office entwickelt und in einem explorativen Pretest (N=51) überprüft und weiter geschärft. Da die pandemiebedingte Situation für viele Beschäftigte, insbesondere im Bereich Technik und Verwaltung, die zuvor nicht im Home Office gearbeitet hatten, eine völlig neue Situation darstellte, wurde die Befragung um einige offene Items ergänzt. Auf diese Weise konnte auf der einen Seite ein exploratives Element bei der Untersuchung der „neuen Normalität“ integriert und zum anderen sichergestellt

¹ Hierbei handelte es sich um eine Vollerhebung der 120.000 Studierenden sowie 14.000 Beschäftigten an den drei Universitäten, die im Frühjahr 2021 durchgeführt wurde.

werden, dass auch Aspekte in den Blick geraten, die bei der Konzeption der Befragung nicht oder nicht stark genug berücksichtigt wurden.

Die vorliegende Stichprobe erfasst die Antworten von 1.259 Beschäftigten der UA Ruhr, die die Befragung erfolgreich abgeschlossen haben, was einem Anteil von 7,7 Prozent der Beschäftigten entspricht. Der Teilnehmer:innenkreis setzt sich dabei aus 716 Mitarbeiter:innen aus Lehre und Forschung² sowie 543 Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung (einschließlich Auszubildende) zusammen, wodurch letztere mit einem Anteil von 43 Prozent im Vergleich zu Ihrem Anteil an den Beschäftigten (33,5 Prozent) überrepräsentiert sind. Die Verteilung der Beschäftigten über die einzelnen Universitäten der UA Ruhr ist dabei etwa gleich verteilt: 417 arbeiten an der TU Dortmund, 410 an der Ruhr-Universität Bochum und 415 an der Universität Duisburg-Essen.³ Frauen sind in der Stichprobe mit 55,7 Prozent häufiger vertreten als Männer (44,3 Prozent) und damit überrepräsentiert.⁴

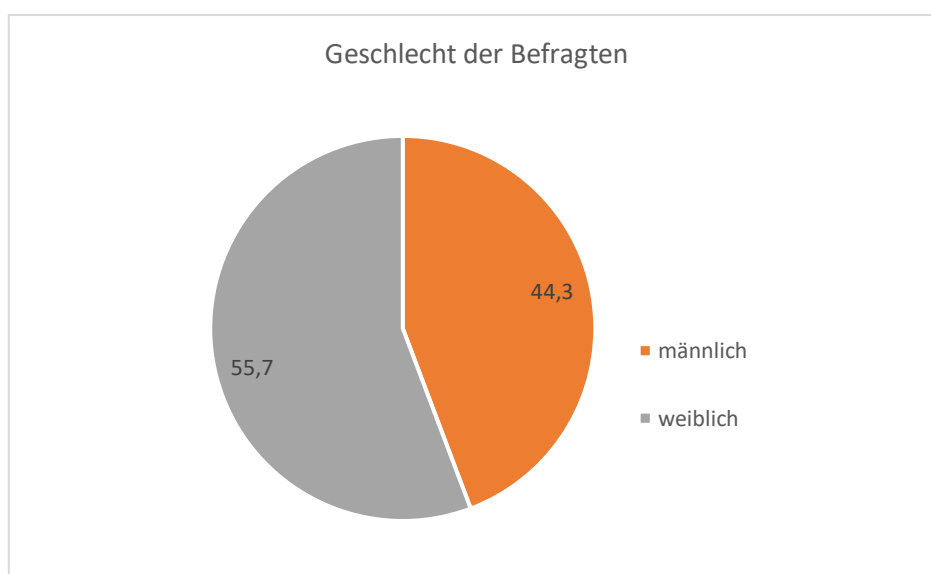


Abbildung 1: Stichprobenbeschreibung Geschlecht der Befragten

Betrachtet man das Alter der Teilnehmer:innen stellen die 25- bis 29-jährigen mit einem Anteil von 28,3 Prozent den größten Gruppenanteil an den Befragten dar. Die Gruppe der 30- bis 39-jährigen, der 40- bis 49-jährigen sowie der 50- bis 59-jährigen bewegt sich jeweils um einen Anteil von 20 Prozent, mit einer Abweichung von weniger als zwei Prozent nach oben bzw. unten. Den kleinsten Anteil stellen die Gruppe der jüngsten (6,7 Prozent) sowie der ältesten (5 Prozent) Beschäftigten dar, was am Eintritts- bzw. Austrittsalter in den Beruf liegen dürfte.

² Die universitären Statusgruppen Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Professor:innen wurden zu einer gemeinsamen Kategorie zusammengefasst.

³ Die Differenz von 17 Personen verglichen mit dem vollständigen Teilnehmerkreis ergibt sich daraus, dass diese Personen ihre Zugehörigkeit zu einer Universität nicht angegeben haben.

⁴ Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten der UA Ruhr liegt bei 46,6 Prozent.

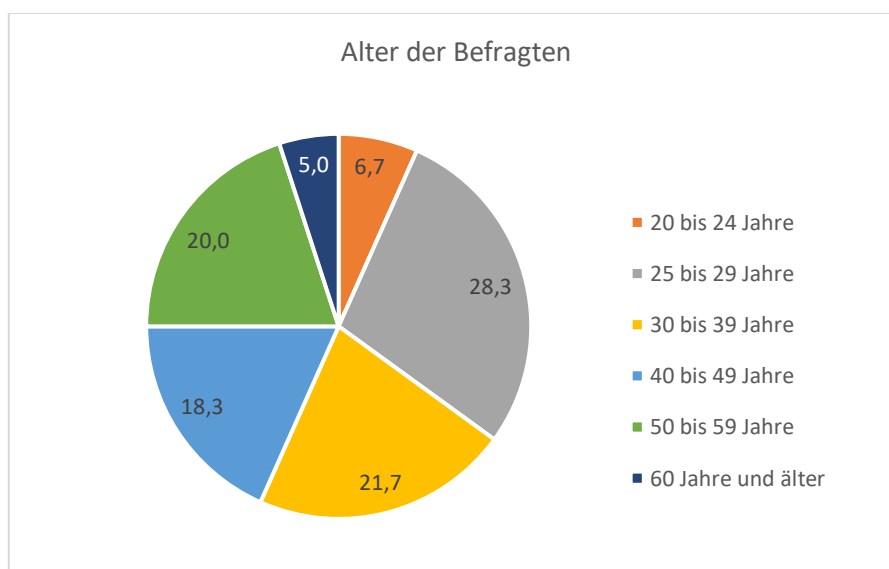


Abbildung 2: Stichprobenbeschreibung Alter der Befragten

Etwa zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit (68,2 Prozent), während die verbleibenden 31,8 Prozent in Teilzeit beschäftigt sind.⁵ Das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitvolumen liegt im Gesamtdurchschnitt der Befragten bei 34 Wochenstunden.

Da die Items nicht immer von allen Teilnehmenden beantwortet wurden, werden im Folgenden jeweils Grundgesamtheiten zu den beschriebenen Items angegeben, auf denen die Aussagen zu den Verteilungen beruhen.

4. Beschäftigte der UA Ruhr im Home Office – deskriptive Befunde

4.1 Veränderte Arbeitszeit

Betrachtet man den Anteil der Arbeitszeit, der bereits vor Beginn der Corona-Pandemie im Home Office verbracht wurde, zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten vor März 2020 nicht im Home Office gearbeitet haben, wobei sich deutliche Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigungsgruppen ausmachen lassen (Abbildung 3). Während unter den Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung knapp vier von fünf Beschäftigten nicht im Home Office gearbeitet haben, waren es bei den wissenschaftlich Beschäftigten drei von fünf Personen, die bereits vor Pandemiebeginn zumindest einen Anteil ihrer Arbeitszeit vom Wohnort aus verrichtet haben, wobei dieser Anteil bei gut der Hälfte der wissenschaftlich Beschäftigten bei max. 50 Prozent lag. Ein hoher Anteil der Arbeitszeit, der vor Beginn der Pandemie im Home Office verbracht wurde, stellt in beiden Beschäftigungsgruppen eine Ausnahme dar.

⁵ Unter „Vollzeit“ werden auch alle Beschäftigten in vollzeitnaher Teilzeit mit über 32 Wochenstunden vertraglich vereinbarter Arbeitszeit erfasst, die auf jeden Fall regelmäßig an fünf Tagen pro Woche arbeiten.

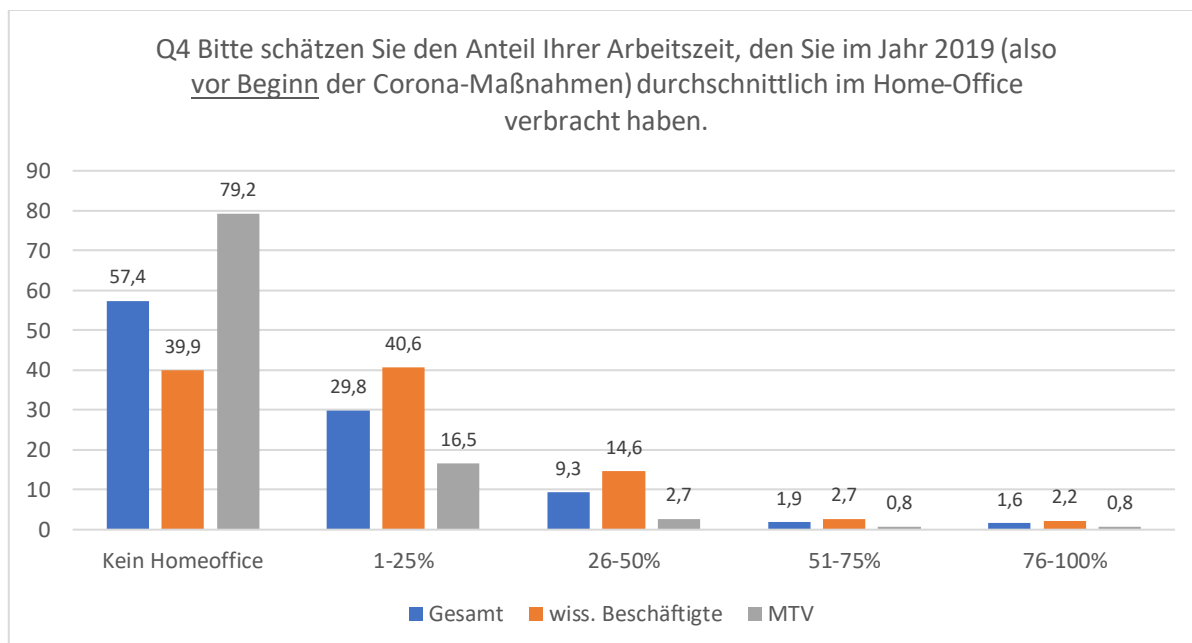


Abbildung 3: Anteil der Arbeitszeit im Home Office vor der Pandemie (N=1074)

Mit Beginn der coronabedingten Einschränkungen lässt sich insbesondere während der Zeit des ersten Shutdowns bzw. der Lockdowns eine deutliche Verschiebung der Home-Office-Anteile beobachten (Abbildung 4): insgesamt geben drei von vier Beschäftigten an, mehr als 75 Prozent ihrer Arbeitszeit im Home Office verbracht zu haben, wobei insbesondere wissenschaftlich Beschäftigte mit einem Anteil von 83,5 Prozent hervorstechen. Bei den Angestellten in Technik und Verwaltung fällt der Anteil der Arbeitszeit, die aus dem Home Office verrichtet wird, geringer aus, wobei auch dieser Anteil unter Berücksichtigung der Ausgangslage sehr hoch ist. Insgesamt zeigt sich, dass sich die Verteilung des Anteils der Arbeitszeit, der vom Wohnort der Beschäftigten aus verrichtet wird, umgekehrt hat: tatsächlich sind es während der Lockdowns nur noch einzelne Befragte, die angeben nicht im Home Office zu arbeiten. Hierbei handelt es sich vermutlich um Beschäftigte, deren Arbeitsinhalt sich ausschließlich an den Universitäten verrichten lässt und dessen Ausführung auch während der Lockdowns erforderlich war. Zudem wird aber auch deutlich, dass trotz des weitgehend heruntergefahrenen Campus-Betriebs auch während der Lockdowns Beschäftigte zumindest anteilig vor Ort waren, um ihre Arbeit zu verrichten. Das bedeutet, dass eine vollumfängliche Schließung aller universitären Einrichtungen und Büros sowie eine Verpflichtung zum Arbeiten im Home Office nicht für alle Beschäftigten gegeben war. So lässt sich beispielsweise bei Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung feststellen, dass jeder bzw. jede Fünfte nur bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit tatsächlich im Home Office verbracht hat. Antworten auf offene Items weisen darauf hin, dass dies neben Tätigkeiten, die per se die Präsenz der Beschäftigten erfordern, unter anderem auf noch unzureichende Digitalisierung von Vorgängen und Dokumenten zurückzuführen ist.

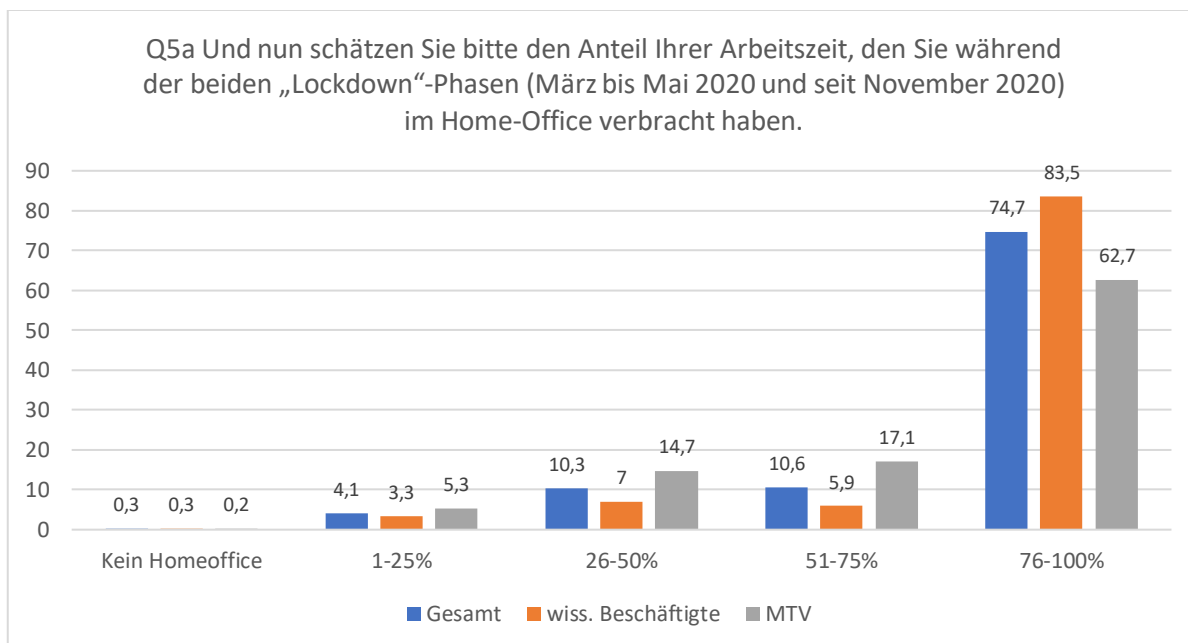


Abbildung 4: Anteil der Arbeitszeit im Home Office während der Lockdowns (N=1110)

Während der Sommermonate 2020, also dem Zeitraum zwischen den Lockdowns, lässt sich schließlich ein leichter Rückgang der Home-Office-Quoten beobachten (Abbildung 5), wobei der Anteil derjenigen, die den Überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit (>75 Prozent) im Home Office verbringen auch während dieser Zeit insgesamt noch bei über 50 Prozent der Befragten liegt. Ähnlich wie bei den bisherigen Verteilungen zeigt sich auch hier, dass der Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten höher ist als derjenigen, die in Technik und Verwaltung beschäftigt sind, Letztere sind also zwischen den Lockdowns eher wieder zumindest teilweise an der Universität anwesend gewesen. Zeitgleich zeigt sich auch, dass etwa jeder zehnte Beschäftigte in diesem Zeitraum wieder an den Regelarbeitsort zurückgekehrt ist und ganz auf die Arbeit im Home Office verzichtet. Ein Teil dürfte dabei auf Beschäftigte zurückgehen, deren Arbeitsinhalte aus dem Home Office schlecht oder gar nicht möglich sind.

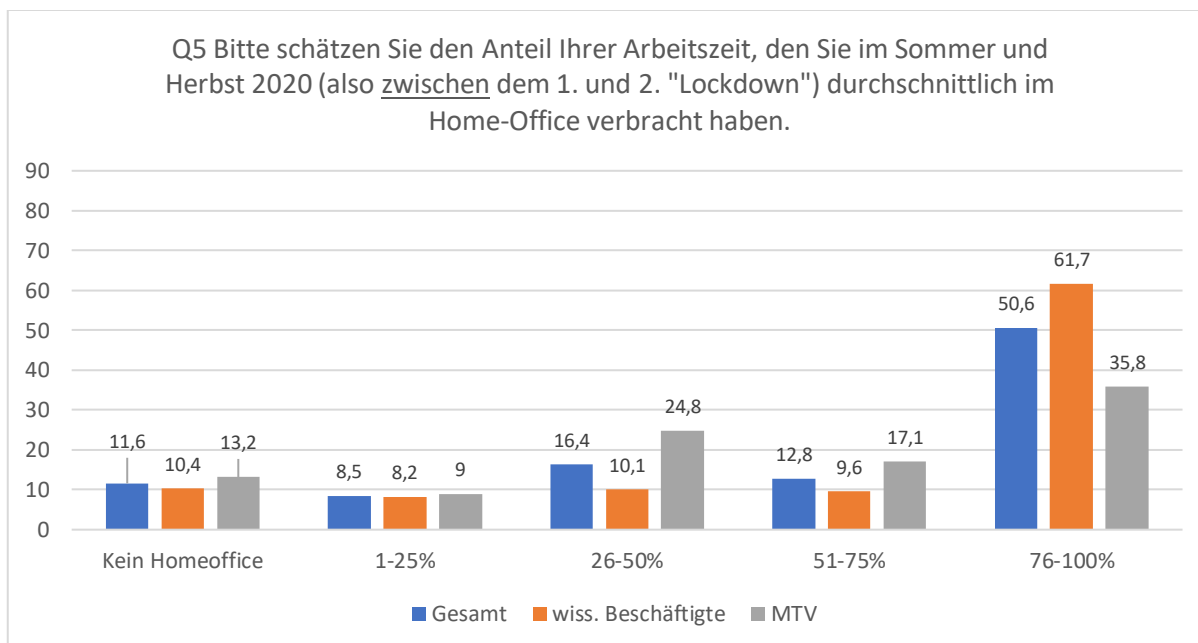


Abbildung 5: Anteil der Arbeitszeit im Home Office zwischen den Lockdowns (N=1265)

Unterschiede lassen sich nicht nur bezüglich der Beschäftigungsgruppen identifizieren, sondern auch zwischen den Universitäten: Der Anteil derjenigen, die vor Beginn der Pandemie nicht im Home Office gearbeitet haben, ist an der Universität Duisburg-Essen mit etwa 50 Prozent etwas geringer als an den anderen beiden Universitäten, bei denen der Anteil bei knapp über 60 Prozent liegt. Home Office wurde also vor Pandemiebeginn an der Universität Duisburg-Essen bereits häufiger in Anspruch genommen⁶. Seit Beginn der Pandemie zeigt sich demgegenüber, dass die Anteile derjenigen, die im Home Office arbeiten, an der TU Dortmund und der UDE ähnlich sind. Die Beschäftigten der RUB waren sowohl während als auch zwischen den Lockdowns anteilig deutlich häufiger an ihrem Arbeitsplatz an der Universität anwesend⁷. Die zuvor bereits festgestellte generelle Tendenz, dass es eine deutliche Verschiebung von einem eher geringen Home Office Anteil vor Corona hin zu einer Mehrheit der Beschäftigten, die seit Beginn der Pandemie im Home Office arbeiten, gibt, lässt sich jedoch, trotz Unterschieden in der Ausprägung, an allen drei Ruhr-Universitäten beobachten.

Zusammenfassend zeigt die Betrachtung des Home Office Anteils, dass vor Beginn der Pandemie die Arbeit vom eigenen Wohnort aus (insbesondere für Beschäftigte in Technik und Verwaltung) eine eher untergeordnete Rolle gespielt hat, während unter den wissenschaftlichen Beschäftigten Viele bereits (geringe) Anteile ihrer Arbeitszeit im Home Office verbracht haben. Diese Verteilung hat sich mit Beginn der Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie deutlich verändert, sodass während der Lockdown-Monate überwiegend im Home Office gearbeitet wurde, während dieser Anteil zwischenzeitlich in einer Phase der Lockerungen etwas zurückging.

⁶ Mittelwerte Home-Office-Anteil vor Corona: TU DO: 9,3 %; RUB 8,49%; UDE: 13,46%

⁷ Mittelwerte Home Office während der Lockdowns: TU DO: 86,6 %; RUB 77,95 %; UDE: 83,89%;
Mittelwerte Home Office zwischen den Lockdowns: TU DO: 70,22 %; RUB 55,44 %; UDE: 65,42 %

4.2 Arbeitsbedingungen im Home Office

Die mit Beginn der Pandemie einhergehende abrupte Verlagerung des Arbeitsplatzes in die private Wohnung stellte viele Betroffene vor die Herausforderung, dass (sofern bisher nicht vorhanden) ein Arbeitsplatz eingerichtet und ein Teil der Wohnung umgeräumt werden musste. Der überwiegende Teil der Beschäftigten gibt an (inzwischen) über einen Arbeitsplatz in der Wohnung zu verfügen; jeder Achte verneint die Frage. Differenziert nach Beschäftigtengruppe ergeben sich dabei kaum Unterschiede, der Anteil der wissenschaftlich Beschäftigten liegt mit 88,3 Prozent geringfügig vor dem der Personen aus Technik und Verwaltung (85,6 Prozent).

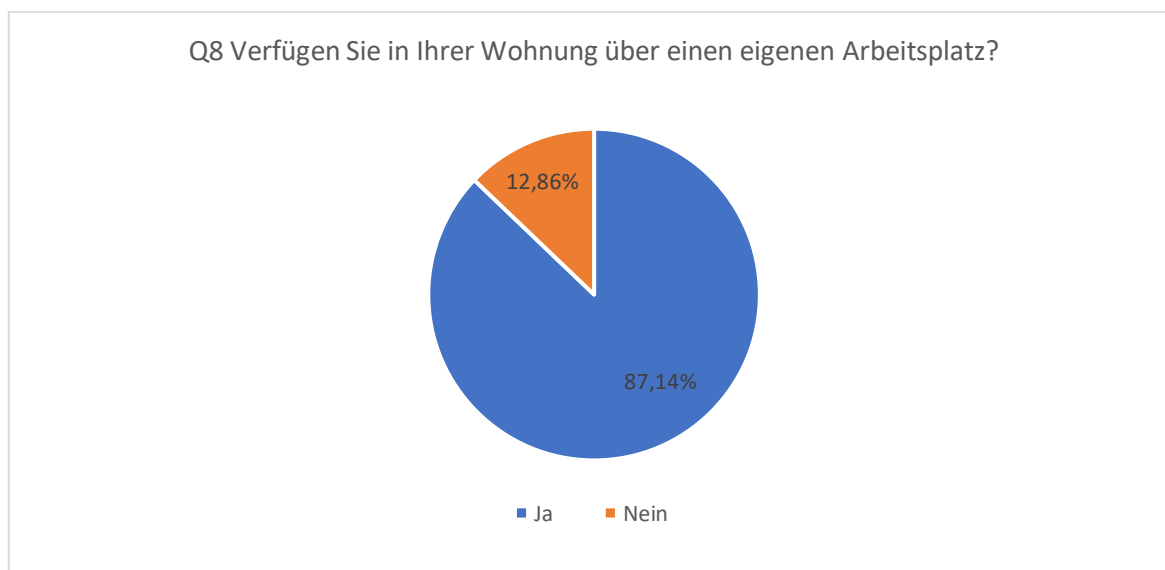


Abbildung 6: Verfügbarkeit eines Arbeitsplatzes (N=1112)

Insgesamt verfügen mehr als die Hälfte der Beschäftigten nicht nur über einen Arbeitsplatz, sondern darüber hinaus über einen gesonderten Arbeitsraum. Aufgeteilt nach Statusgruppe zeigt sich dabei, dass der Anteil Beschäftigter in Technik und Verwaltung mit 60 Prozent etwas über dem von wissenschaftlich Beschäftigten liegt. Das erscheint angesichts der Home-Office-Anteile vor Beginn der Corona-Pandemie zunächst unerwartet, lässt sich aber mit Blick auf das Alter der Beschäftigten und damit verbundene unterschiedliche private Lebensumstände zurückführen. Während 68,6 Prozent der Beschäftigten im Bereich MTV 40 Jahre oder älter sind, sind unter den wissenschaftlich Beschäftigten 63,3 Prozent jünger als 40 Jahre. Insbesondere junge wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in der Qualifizierungsphase vor bzw. nach der Promotion befinden sich oft noch in einer transitorischen Lebensphase; und auch nach einer Familiengründung ist es weniger wahrscheinlich, einen eigenen Arbeitsraum zur Verfügung zu haben als nach dem Auszug der Kinder.

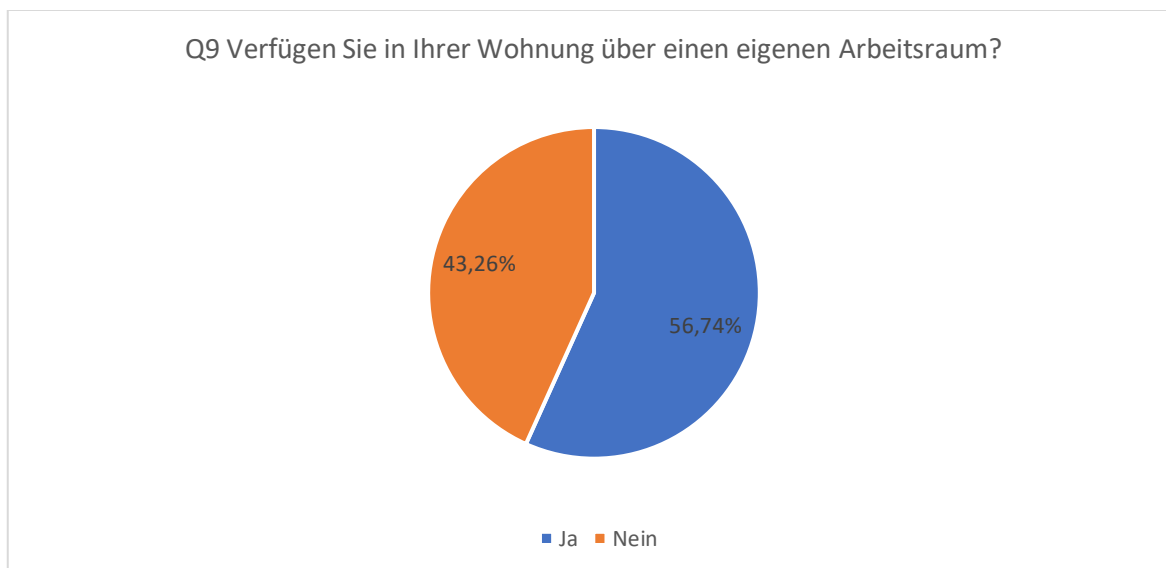


Abbildung 7: Verfügbarkeit eines Arbeitsraums (N=1105)

Neben dem Arbeitsplatz bzw. dem Arbeitsraum wurden die Beschäftigten zur Qualität ihres Internetanschlusses befragt, da ein stabiler Anschluss für viele Arbeitsvorgänge im Home Office unerlässlich ist. Dabei lässt sich feststellen, dass sich die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten nie (18 Prozent) oder seltener als mehrmals im Monat (54 Prozent) mit Leistungseinschränkungen durch den Internetzugang konfrontiert sieht (Abbildung 8).

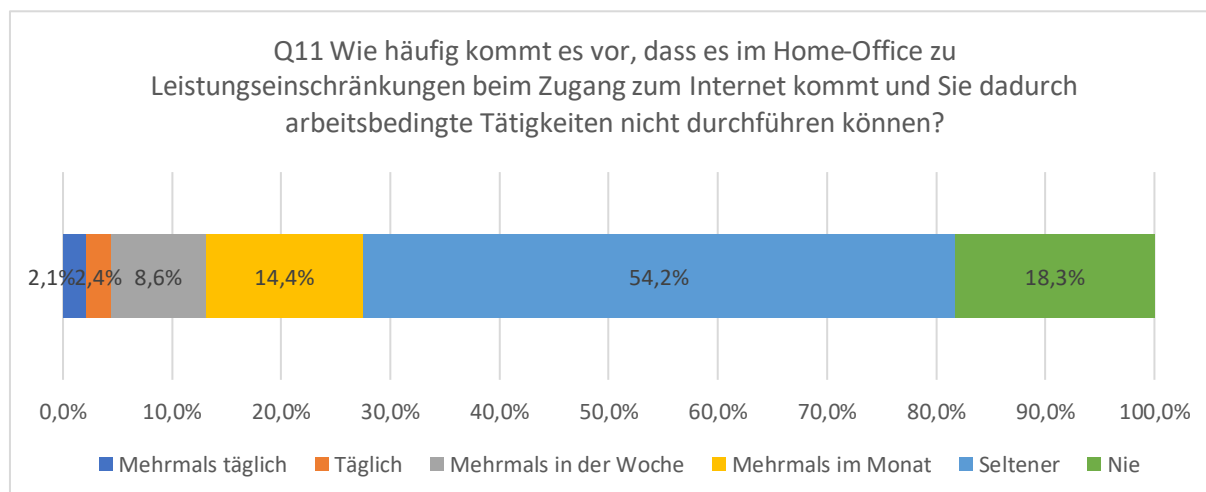


Abbildung 8: Leistungseinschränkungen durch Internetzugang im Home Office (N=1107)

Lediglich knapp einer von zwanzig Beschäftigten gibt an täglich oder mehrmals täglich Probleme mit Leistungseinschränkungen des Internetzugangs zu haben, was angesichts des langsamen Voranschreitens des Ausbaus von Breitband-Internetzugängen in Deutschland erstaunen mag. Ein Grund könnte darin liegen, dass die Befragten überwiegend im urbanen Räumen wohnen, wo der Ausbau vergleichsweise weit vorangeschritten ist. Um zu differenzieren, wie gut oder schlecht ausgewählte IT-Anwendungen wie beispielsweise eine Videokonferenz im Home Office funktionieren, wurden

die Befragten gebeten diese zu bewerten (Abbildung 9). Das Ergebnis zeigt, dass die Anwendungen von einem überwiegenden Anteil der Beschäftigten als „gut“ oder „sehr gut“ bewertet werden. Insbesondere und wenig überraschend der Versand von E-Mails aber auch etwas überraschend, Videokonferenzen werden positiv bewertet. Probleme scheint es hingegen mitunter beim Herunterladen (5,3 Prozent „schlecht“ oder „sehr schlecht“) sowie beim Hochladen (8,3 Prozent „schlecht“ oder „sehr schlecht“) größerer Dateien zu geben. Über alle erfragten Anwendungen hinweg fällt die Bewertung jedoch insgesamt sehr positiv aus, jeweils mindestens drei Viertel der Beschäftigten bewerten die ausgewählten Anwendungen als „gut oder „sehr gut“.

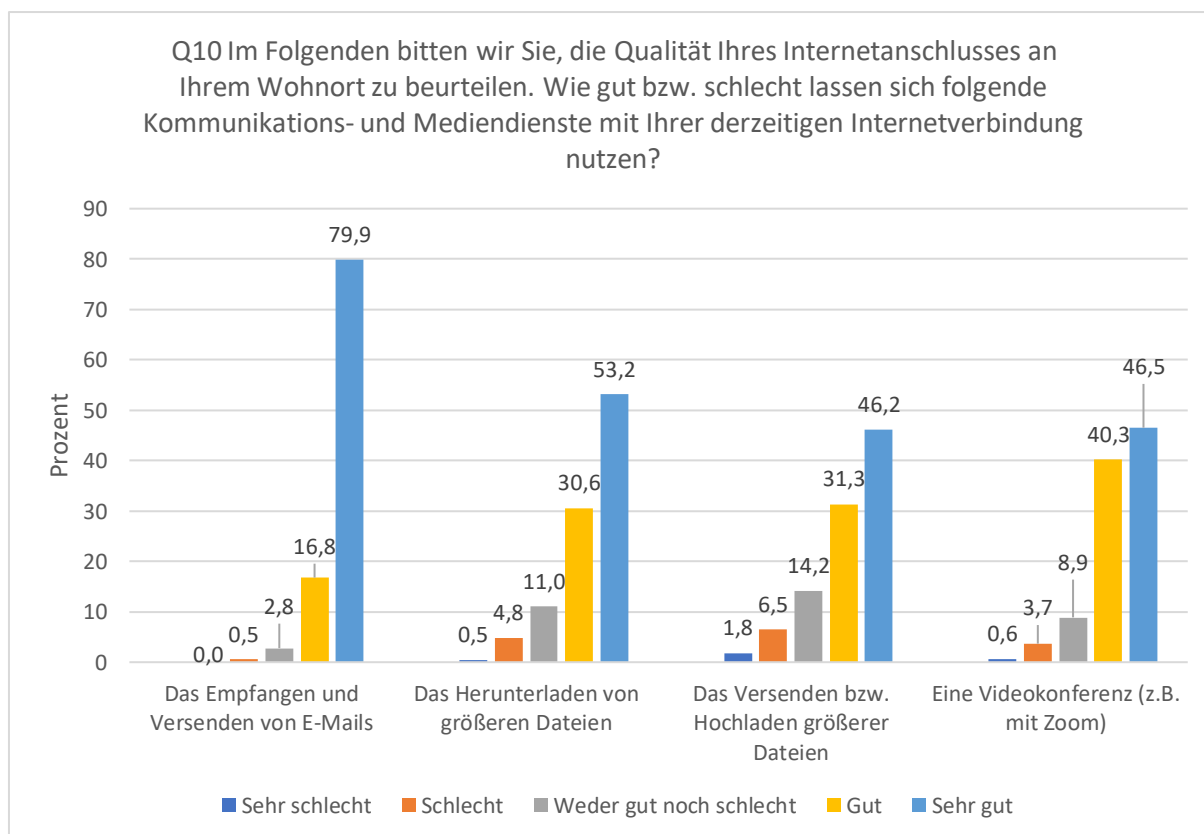


Abbildung 9: Bewertung ausgewählter Anwendungen im Home Office (N=1107-1114)

Neben einem Arbeitsplatz bzw. -raum und der Internetverbindung, stellt die Ausstattung der Beschäftigten mit Arbeitsmitteln eine zentrale Voraussetzung für die Verrichtung ihrer Arbeit im Home Office dar. Wie Abbildung 10 zeigt, wurde fast drei Viertel aller Beschäftigten seitens der Universität ein Laptop bzw. Notebook zur Verfügung gestellt, damit sie im Home Office damit arbeiten können. Weitere Arbeitsmittel wurden deutlich seltener zur Verfügung gestellt: knapp die Hälfte hat eine Maus, ein gutes Drittel der Beschäftigten einen Bildschirm, eine Tastatur oder ein Headset durch die Universität zur Verfügung gestellt bekommen. Demgegenüber wurde Mobiliar für die Ausstattung der privaten Räumlichkeiten nur selten zur Verfügung gestellt. Immerhin 14,5 Prozent der Befragten geben zudem an, dass sie keine Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt bekommen haben.

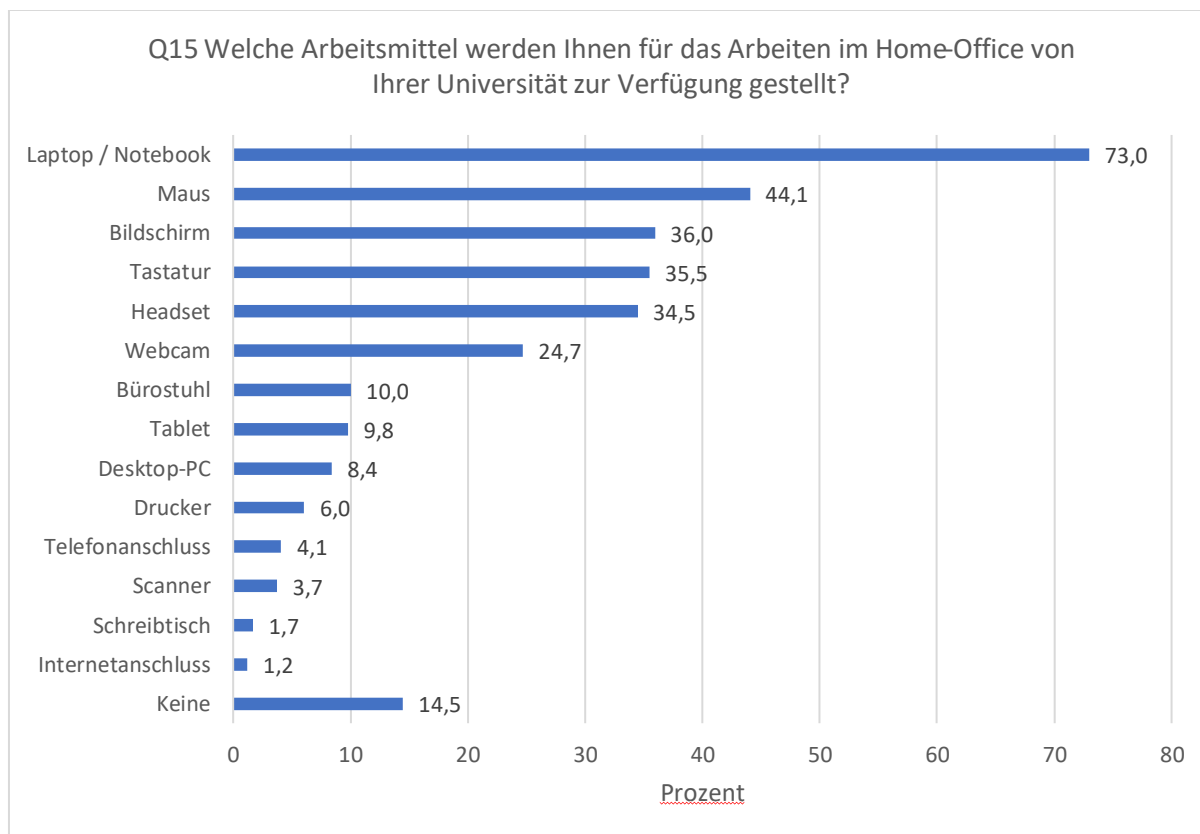


Abbildung 10: Von der Universität gestellte Arbeitsmittel für die Arbeit im Home Office (N=1090)

Da den Beschäftigten mitunter nicht die benötigte Ausstattung zur Verfügung gestellt wurde, wurden in vielen Fällen Arbeitsmittel privat angeschafft, um die Arbeit im Home Office bewerkstelligen zu können. Knapp zwei Drittel der Befragten (63,2 Prozent) haben im Sommersemester 2020 (also mit Beginn der Corona-Maßnahmen) für das Arbeiten im Home Office privat Arbeitsmittel angeschafft, um ihre Arbeit von zu Hause aus besser erledigen zu können (Abbildung 11). Etwa ein Drittel haben sich ein Headset, einen Bürostuhl oder einen Bildschirm gekauft, etwa ein Viertel einen Schreibtisch oder eine Maus. Immerhin jeder bzw. jede Zehnte gibt darüber hinaus an, sich einen neuen Internetanschluss zugelegt zu haben. Die privaten Anschaffungen durch Beschäftigte weisen darauf hin, dass die Ausstattung seitens der Universität als nicht adäquat empfunden wurde oder nicht schnell genug erfolgte, was zu den privaten Investitionen geführt hat.

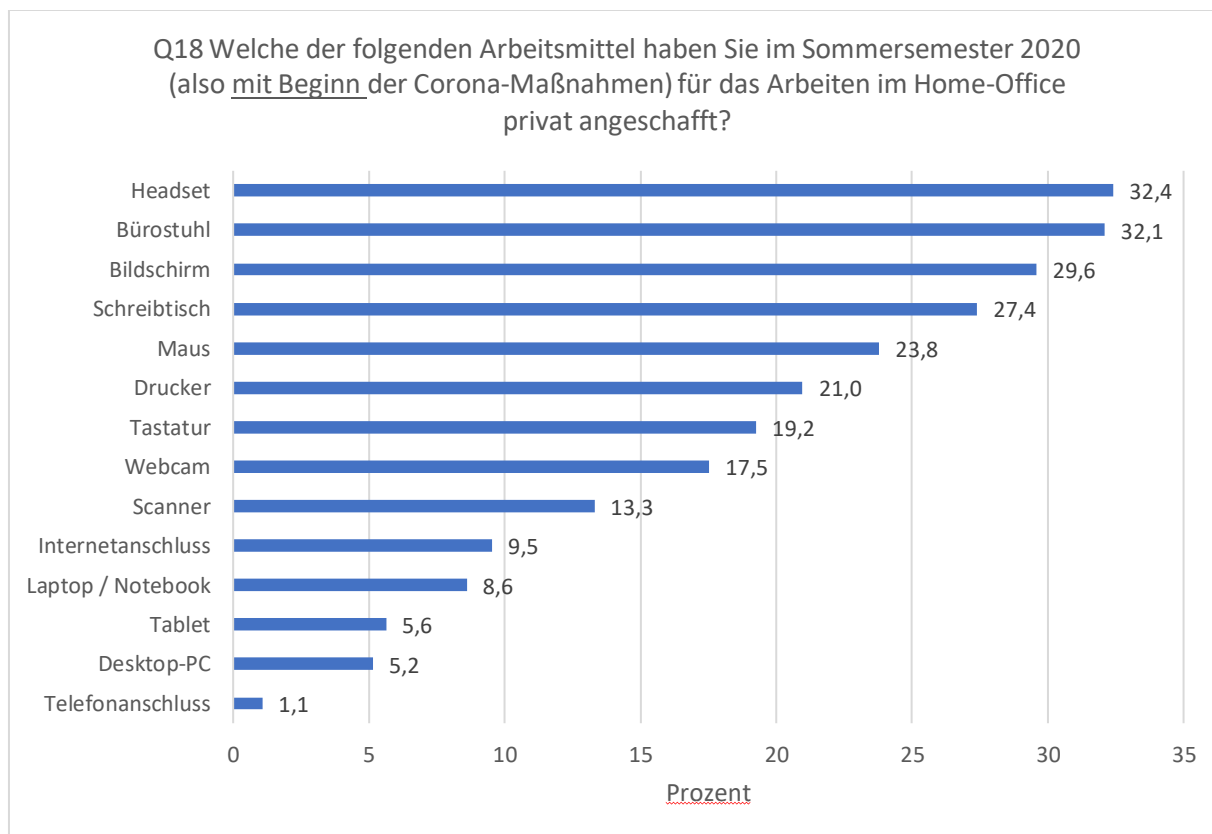


Abbildung 11: Im SoSe 2020 privat angeschaffte Arbeitsmittel für die Arbeit im Home Office (N=1103)

4.3 Bewertung der Arbeit(-sbedingungen) im Home Office

Eine Mehrheit der Teilnehmer:innen gibt an, dass sie mit der Arbeit im Home Office kaum Einschränkungen verbindet: fast drei Viertel der Befragten fühlen sich „überhaupt nicht“ oder „wenig“ eingeschränkt, während lediglich knapp jeder zehnte starke oder sehr starke Einschränkungen für die eigene Arbeit wahrnimmt.

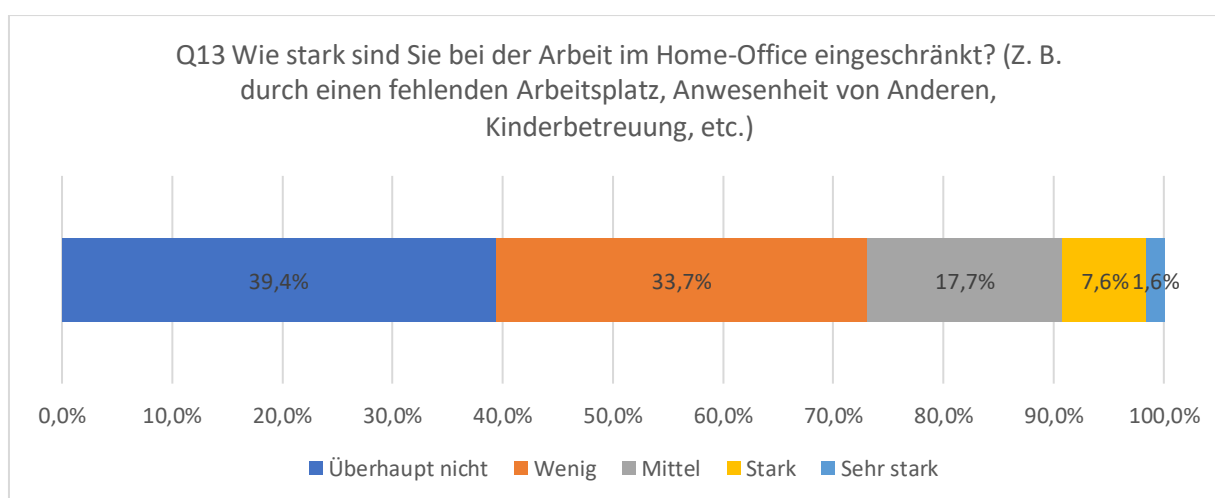


Abbildung 12: Einschränkung bei der Arbeit im Home Office (N=1105)

Nach einzelnen Aspekten der Arbeit und deren relativer Veränderung im Vergleich zur Arbeit am Regelarbeitsort vor der Pandemie gefragt, zeichnet sich ein differenzierteres Bild von der Arbeit im Home Office: so werden insbesondere kommunikations- und kooperationsbezogene Aspekte während der Arbeit vom Wohnort aus mitunter als schlechter wahrgenommen. Besonders deutlich betrifft dies den informellen Austausch über die Arbeit, der von mehr als neun von zehn Befragten als „schlechter“ oder „viel schlechter“ eingeschätzt wird; und der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen über private Dinge von mehr als acht von zehn Befragten. Die Antworten auf offenen Items weisen hier darauf hin, dass sich die Beschäftigten schwer damit tun für „banale“ Fragen oder bei nicht unmittelbar arbeitsbezogenem Redebedarf zum Telefon zu greifen bzw. einen Videocall zu starten, für die sie zuvor am Regelarbeitsort einen kurzen Besuch in einem nahegelegenen Büro, eine zufällige Begegnung auf dem Flur oder eine gemeinsame Kaffeepause nutzen konnten. Auch das Wahrnehmen von Publikumsverkehr (>50 Prozent) sowie die Kooperation mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen (> 45 Prozent) wird seitens der Befragten als vergleichsweise schlechter eingeschätzt, was sich (mit Rückgriff auf Befunde aus den offenen Items) weitgehend auf die räumliche Distanz und den als erhöht wahrgenommenen Aufwand der Kommunikation via Video- bzw. Telekommunikationsmedien für kleinere und gelegentliche Absprachen zurückführen lässt. Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten die Durchführung von Arbeitsbesprechungen bzw. Meetings mit externen Kooperationspartner:innen, interne Arbeitsbesprechungen und Meetings sowie die Kooperation und Kommunikation mit Vorgesetzten als „genauso gut“ wie im Regelbetrieb bewerten. Offene Antworten verweisen darüber hinaus darauf, dass die Kooperation mit Externen durch die Nutzung von Videokonferenztools und die damit verbundenen entfallenden Anreisewege deutlich einfacher werden. Während also die spontane interne Kommunikation verglichen mit der Arbeit an der Universität deutlich schlechter bewertet wird, werden interne terminierte Besprechungen von einer Mehrheit als nicht wesentlich schlechter, im Fall von Terminen mit externen Kooperationspartnern sogar als tendenziell etwas positiver wahrgenommen.

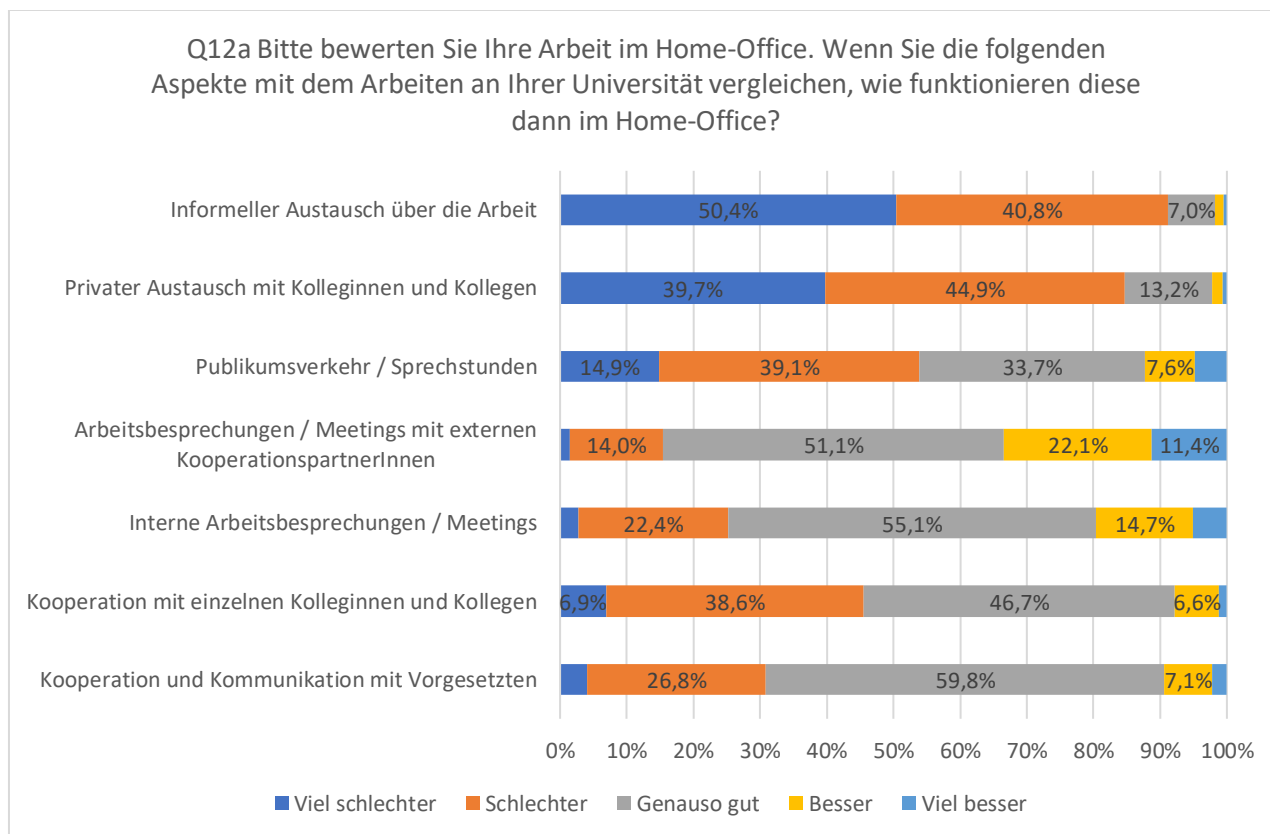


Abbildung 13: Bewertung der Arbeit im Home Office: Kommunikation & Kooperation (N=1087-1107)

Die räumliche Trennung führt für die Beschäftigten nicht nur zu wahrgenommenen Defiziten im Bereich der Kommunikation, sondern teilweise auch zu einer geringeren Verbundenheit zu Kolleginnen und Kollegen: verglichen mit der Arbeit am Regelarbeitsort geben mehr als die Hälfte der Befragten an, sich ihren Kolleginnen und Kollegen, mit denen sie regelmäßig zusammenarbeiten, weniger verbunden zu fühlen. Für weitere 40 Prozent scheint sich demgegenüber durch die Arbeit im Home Office keine Veränderung ergeben zu haben.

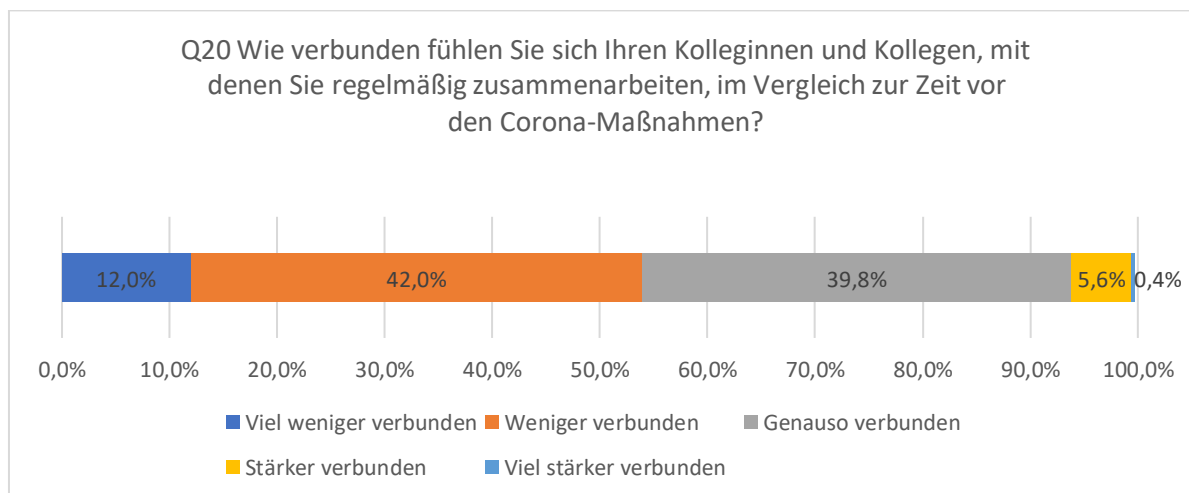


Abbildung 14: Verbundenheit mit Kolleginnen und Kollegen im Home Office (N=987)

Anders als bei den kommunikationsbezogenen Aspekten der Arbeit im Home Office zeichnen die Beschäftigten ein sehr positives Bild bei der Bewertung der Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit anderen Lebensbereichen: acht von zehn Befragten geben an, dass sie private Erledigungen aufgrund flexiblerer Arbeitszeitgestaltung besser erledigen können, und etwa jeder sechste Beschäftigte sieht die Verbesserungen bei der Gestaltung der eigenen Freizeit sowie der Kinderbetreuung aufgrund besagter Flexibilisierung. Hinzu kommt, dass sechs von zehn Teilnehmer:innen angeben im Home Office deutlich ungestörter arbeiten zu können. Dies lässt sich (mit Blick auf die offenen Nennungen) auf weniger Publikumsverkehr im Büro sowie eine ruhigere Umgebung (beispielsweise weniger als störend wahrgenommene Gespräche von Kolleginnen und Kollegen) zurückführen. Hinzu kommt, dass etwa vier von zehn Beschäftigten ihre Arbeitsproduktivität im Home Office verglichen mit dem Regelarbeitsort als insgesamt besser einschätzen.

Die Arbeit aus dem Home Office führt jedoch für ein Drittel der Teilnehmer:innen dazu, dass sie das vertragliche Arbeitszeitvolumen schlechter einhalten können. Die fehlende räumliche Trennung von Arbeits- und Wohnort fördert hier eine Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Die Beschäftigten geben in ihren offenen Nennungen an, dass es ihnen mitunter schwer fällt abends pünktlich aufzuhören und „abzuschalten“. Zudem verleitet die Flexibilität des Home Office dazu auch während der Freizeit „zwischen-durch“ das E-Mail-Postfach zu überprüfen.

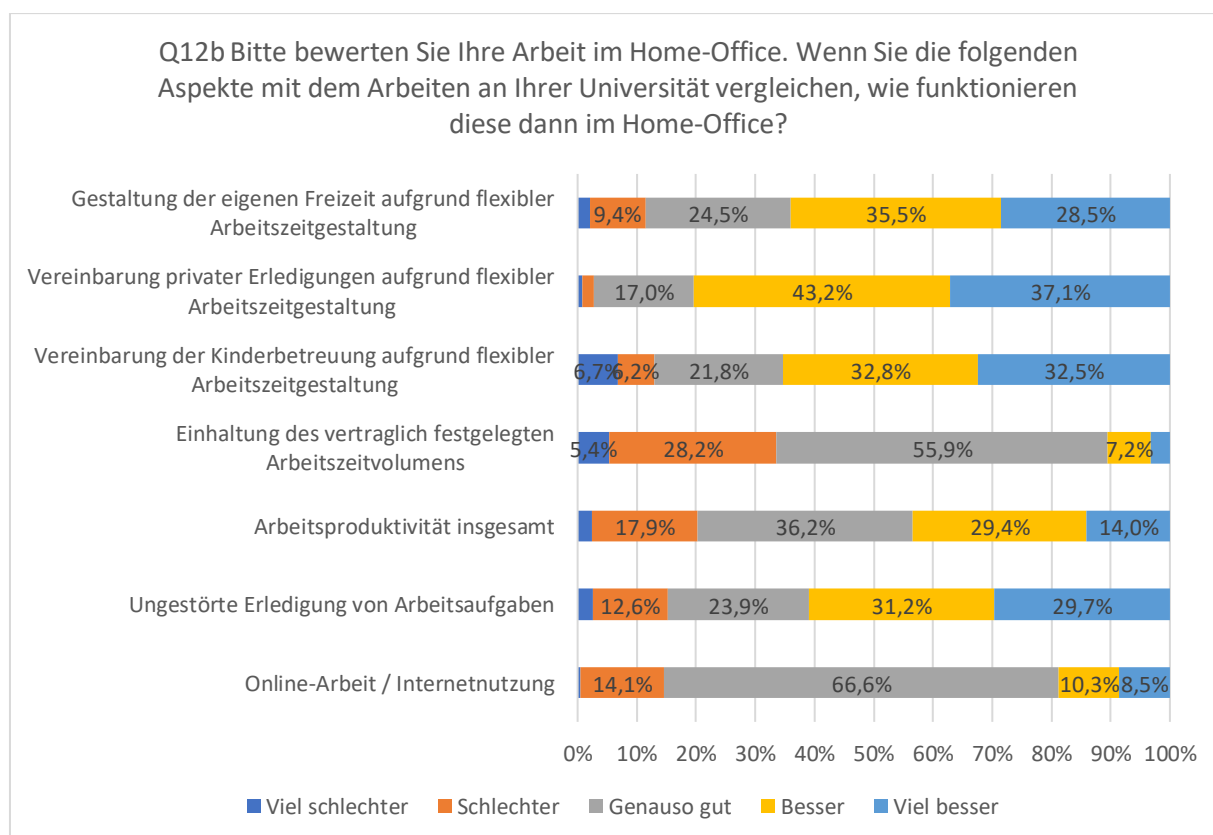


Abbildung 15: Bewertung der Arbeit im Home Office: Vereinbarkeit und Arbeitsproduktivität (N=1068-1106)

Insgesamt zeigen sich die Beschäftigten zu einem großen Teil zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen im Home Office. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten geben an eher oder sehr zufrieden zu sein, während sich nur knapp jeder Zehnte unzufrieden zeigt. Etwa jeder Vierte bewertet die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ambivalent. Unterteilt man die Mitarbeiter:innen nach Beschäftigungsgruppe, zeigt sich überraschend, dass die Zufriedenheit bei Beschäftigten in Technik und Verwaltung (Mittelwert 3,88), die vor Beginn der Pandemie weitgehend noch nie im Home Office gearbeitet haben, höher ist als bei wissenschaftlich Beschäftigten (Mittelwert 3,63). Insbesondere der Anteil derjenigen aus dem Bereich Technik und Verwaltung, die sehr zufrieden sind, ist mit 30 Prozent sehr stark ausgeprägt, während sich unter den wissenschaftlichen Beschäftigten nur etwa 17 Prozent sehr zufrieden zeigen. Trotz überwiegender Zufriedenheit lässt sich aus dem Anteil derjenigen, die das Home Office ambivalent bewerten sowie derjenigen, die eher unzufrieden sind, schlussfolgern, dass Gestaltungsspielräume bzw. -bedarfe vorhanden sind.

Gleichzeitig deutet die insgesamt hohe Zufriedenheit darauf hin, dass bei der Reflektion der Home-Office-Situation die Gestaltungsmöglichkeiten der zunehmenden Flexibilisierung für die Beschäftigten stärker ins Gewicht fallen als die kommunikationsbezogenen Defizite.

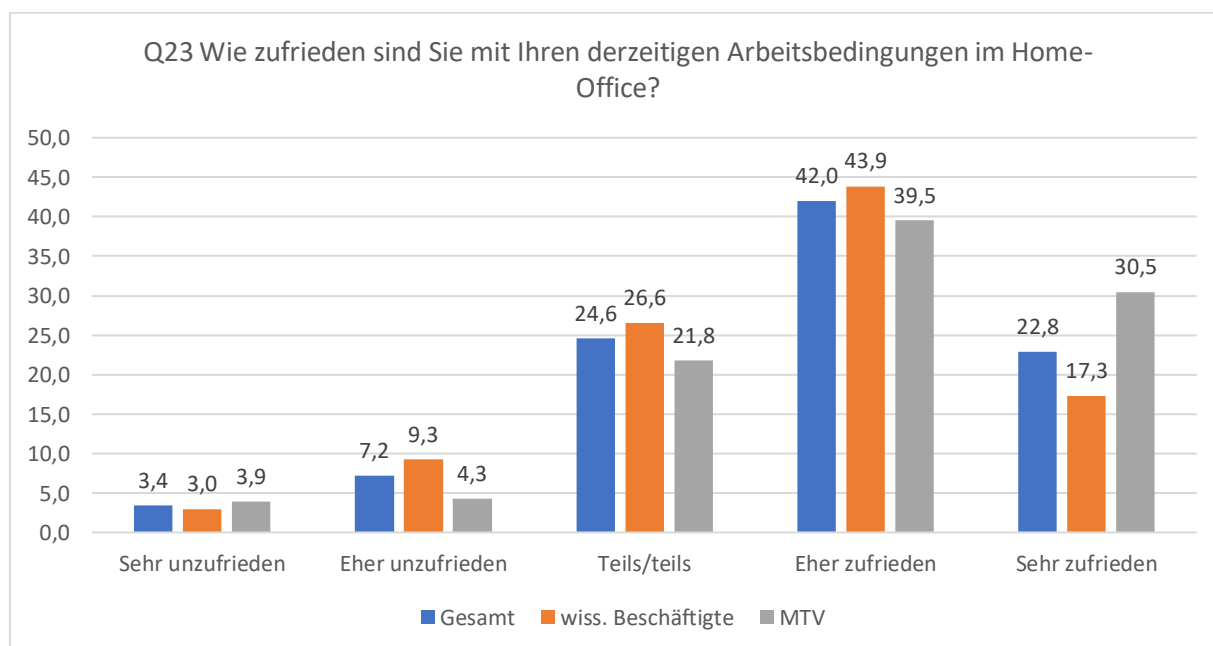


Abbildung 16: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Home Office (N=1099)

Zusammenfassend zeichnen die Befragten generell ein deutlich positives Bild von der Arbeit im Home Office – und dies, obwohl die Arbeitsbedingungen zu Hause in der Corona-Pandemie durch ebenfalls anwesende Partner:innen und/oder Kinder häufig nicht optimal sind. Im Einzelnen werden aber auch einige arbeitsbezogene Defizite benannt: Auf der einen Seite fehlt es insbesondere an informellem und privatem Austausch („Flurfunk“), der über Telekommunikationskanäle nicht wie gewohnt stattfindet. Dieser fehlende Austausch spiegelt sich auch in einer hohen Zahl an Beschäftigten wider, die angeben, sich Kolleginnen und Kollegen mit denen eng zusammengearbeitet wird, weniger verbunden zu fühlen. Auf der Gegenseite werden mit der Arbeit im Home Office jedoch positive Aspekte verbunden: so fühlen sich Beschäftigte weniger häufig beim Erledigen ihrer Arbeitsaufgaben gestört und nehmen sich selbst

tendenziell als produktiver wahr. Hinzu kommt, dass sich die Arbeit im Home Office besser mit anderen Lebensbereichen wie Freizeit, privaten Erledigungen und Kinderbetreuung vereinbaren lässt. Die Kehrseite dieser sehr positiv wahrgenommenen Flexibilisierung zeigt sich wiederum in einer stärkeren Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Insgesamt zeichnet sich jedoch ab, dass die Beschäftigten mit der Arbeit im Home Office überwiegend zufrieden sind.

4.4 Bedarfe für die Arbeit im Home Office

Die mitunter ambivalente Bewertung der Arbeitssituation im Home Office deutet, trotz insgesamt überwiegender Zufriedenheit, bereits darauf hin, dass die Beschäftigten durchaus Verbesserungspotenziale sehen. Antworten auf die offenen Items liefern Hinweise auf diese Verbesserungspotenziale und stehen uns neben der Abfrage von Bereichen zusätzliche Informationen zur Verfügung, um die Kategorien zu kontextualisieren:

Den stärksten Verbesserungsbedarf sehen die Beschäftigten im Bereich der Ausstattung des Büroarbeitsplatzes mit adäquatem Mobiliar, also dem Bereich, für den von Seiten der Universitäten bisher nur sehr eingeschränkt Ausstattung zur Verfügung gestellt wird. Hier sehen vier von zehn Beschäftigte konkreten Verbesserungsbedarf. Der mitunter improvisierte Charakter und die damit einhergehende fehlende Ergonomie (beispielsweise beim Sitzen auf einem herkömmlichen Küchenstuhl) führen mitunter zu körperlichen Beschwerden, die durch die Arbeit im Home Office hervorgerufen werden. An zweiter Stelle der Verbesserungsbedarfe folgt eine stabilere Internetverbindung, was auf den ersten Blick insofern erstaunlich ist, als ein Großteil der Befragten zuvor angegeben hat, nur seltener als mehrmals im Monat oder nie Leistungseinschränkungen aufgrund des Internetzugangs wahrzunehmen. Auf den zweiten Blick entspricht der Wert denjenigen, die sich eine stabilere Internetverbindung wünschen, jedoch in etwa dem Anteil an Personen, die mehrmals im Monat oder häufiger Leistungseinschränkungen (27,5 Prozent, vgl. Abbildung 12) feststellen. Weitere von rund einem Viertel der Befragten gewünschte konkrete Verbesserungsbedarfe werden in den Bereichen der Schaffung eines adäquaten Arbeitsplatzes in der Wohnung sowie einer schnelleren⁸ Internetverbindung gesehen.

Eher geringe Verbesserungsbedarfe gibt es im Bereich der Bereitstellung von Software, hier sieht nur etwa jeder Zehnte Handlungsbedarf. Dank remote access ist es Beschäftigten via VPN in den meisten Fällen möglich, benötigte Software, die an ihrem Regelarbeitsplatz zur Verfügung steht, auch aus dem Home Office zu nutzen. Immerhin 15 Prozent der Beschäftigten sind mit der Ausstattung und den Arbeitsbedingungen im Home Office bereits so zufrieden, dass sie keine konkreten Verbesserungsbedarfe äußern.

⁸ An dieser Stelle wurde bewusst zwischen „stabilerer“ und „schnellerer“ Internetverbindung unterschieden. Während die Stabilität ausschlaggebend für die Kontinuität und damit beispielsweise einen reibungslosen Ablauf von Videokonferenzen ist, bezieht sich die Geschwindigkeit auf die Bandbreite und damit verbunden die Dauer, die beispielsweise ein größerer Down- oder Upload in Anspruch nimmt.

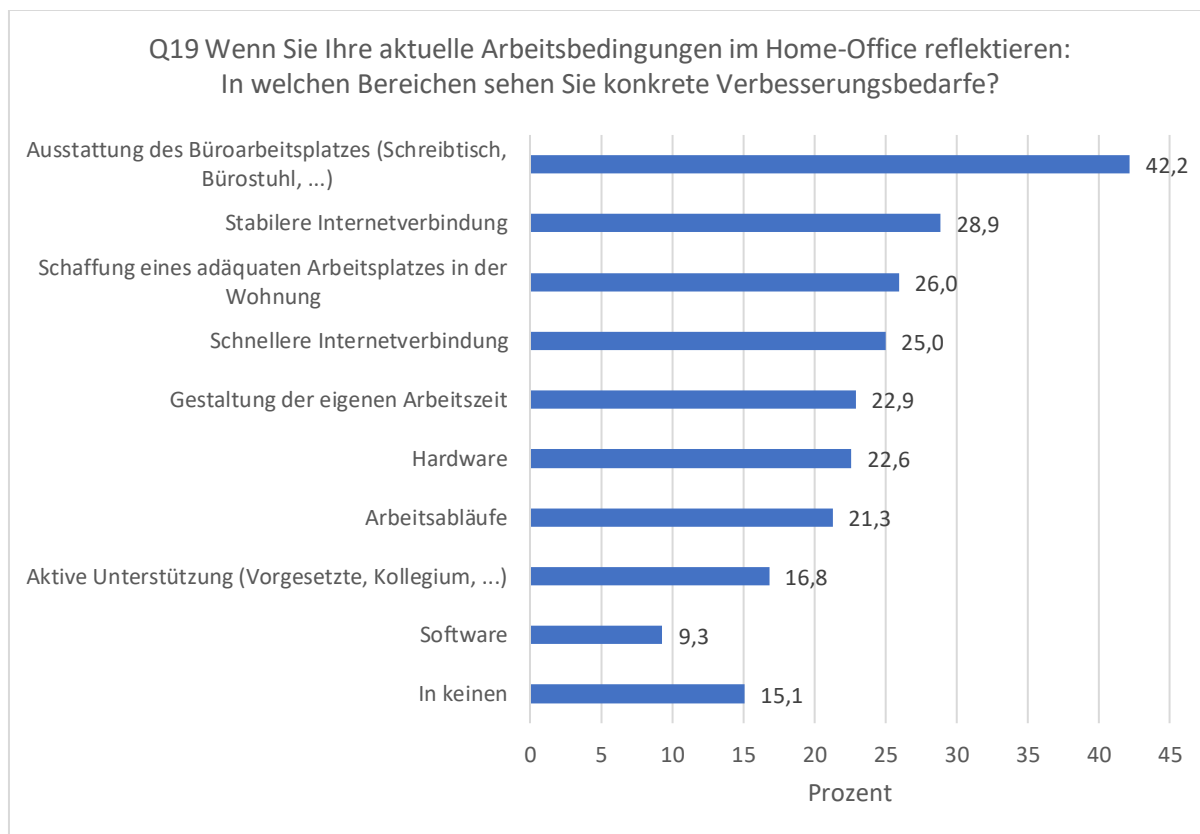


Abbildung 17: konkrete Verbesserungsbedarfe für die Arbeit im Home Office (N=1078)

5. Perspektiven auf das Arbeiten im Home Office in der Zukunft

Ob auch in Zukunft die Arbeit im Home Office ermöglicht wird, dürfte abseits von Aspekten wie Produktivität auch maßgeblich auch davon abhängen, inwiefern Beschäftigte ihren Arbeitsaufgaben auch abseits des pandemieprägten Alltags nachkommen können, weswegen die Teilnehmer:innen gefragt wurden, wie hoch sie den Anteil ihres regelmäßigen Arbeitspensums einschätzen, den sie ohne größere Einschränkungen im Home Office erledigen könnten. Dabei zeigt sich, dass die Beschäftigten davon ausgehen einen großen Anteil ihrer Arbeit im von zu Hause aus verrichten zu können: der Mittelwert liegt hier insgesamt bei 68 Prozent des Arbeitspensums und fällt bei den Beschäftigungsgruppen der wissenschaftlichen Beschäftigten (69,3 Prozent) und den Beschäftigten in Technik und Verwaltung (66,3 Prozent) ähnlich aus.

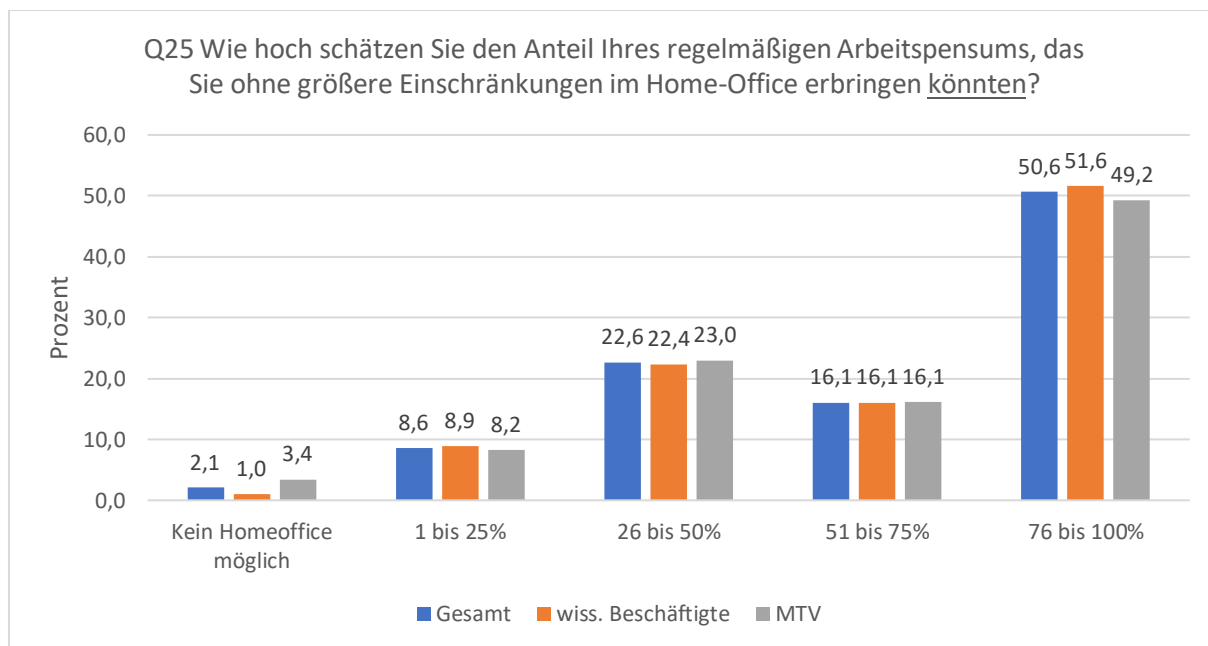


Abbildung 18: Geschätztes Arbeitspensum im Home Office (N=1219)

Die überwiegend positive Bewertung der Arbeit (per se) im Home Office im Kontext der Corona-Pandemie resultiert in einem ausgeprägten Wunsch der Beschäftigten auch in Zukunft anteilig im Home Office arbeiten zu können (Abbildung 19). Nur jeder zwanzigste Befragte gibt an, in Zukunft gar nicht im Home Office arbeiten zu wollen – die übrigen gut 95 Prozent der Mitarbeiter:innen wünschen sich mehrheitlich einen gewissen Anteil ihrer Arbeitszeit auch nach dem Ende der Pandemie von ihrem Wohnort aus zu verrichten. Etwas überraschend lässt sich dabei feststellen, dass es nur geringfügige Unterschiede zwischen wissenschaftlich Beschäftigten, die bereits vor der Pandemie zu über 60 Prozent Erfahrungen mit der Arbeit im Home Office hatten, und Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung, die vor Beginn der Pandemie mehrheitlich keine Erfahrungen mit der Arbeit im vom Wohnort aus gemacht haben, gibt.

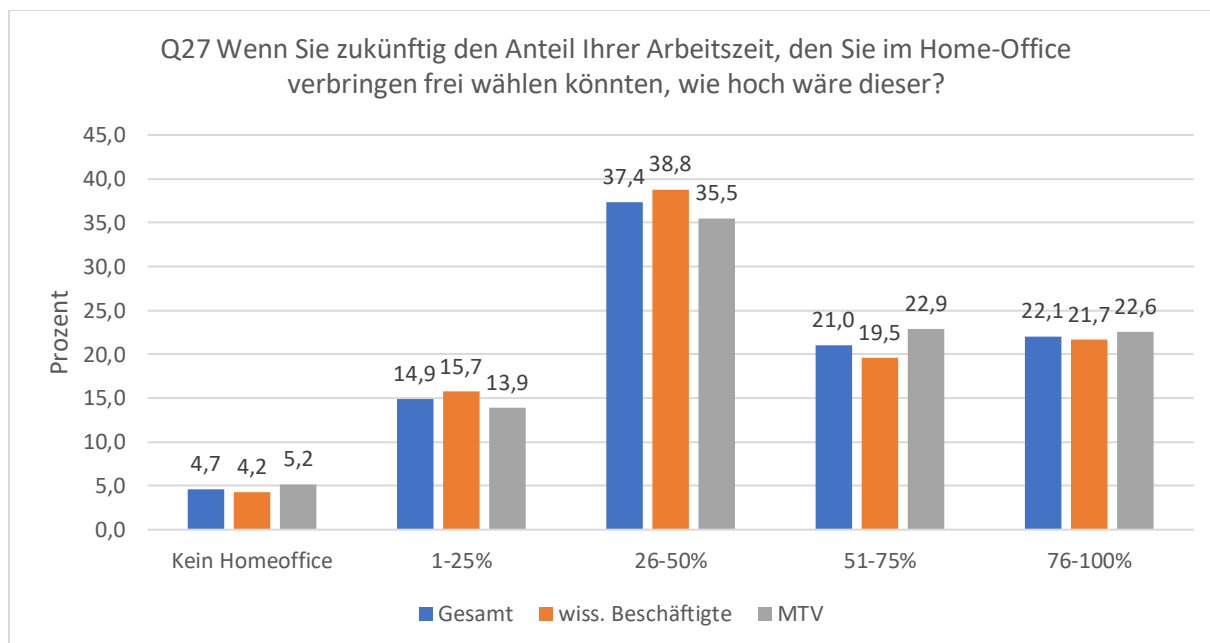


Abbildung 19: Wunschanteil Home Office in Zukunft (N=1247)

Insgesamt zeigt die Tendenz bei beiden Beschäftigtengruppen eindeutig in Richtung eines Wunsches nach einem alternierenden Arbeitsplatzwechsel zwischen Anwesenheit im Büro und Arbeitszeit in der privaten Wohnung. Auf diese Weise könnten, je nach Arbeitsort, positive Aspekte des Home Office, wie beispielsweise mehr Flexibilität, ungestörteres Arbeiten und eine höhere Arbeitsproduktivität beibehalten und negative Aspekte, wie der fehlende private wie informelle, arbeitsbezogene Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden.

Neben dem Wunschanteil im Home Office wurden die Beschäftigten zudem gefragt, ob sie prinzipiell bereit sind, ihren festen Arbeitsplatz an der Universität zugunsten eines Arbeitsplatzes im Home Office aufzugeben. Die Aufgabe des festen Arbeitsplatzes bedeutet dabei nicht, dass den Beschäftigten kein Arbeitsplatz mehr an der Universität zur Verfügung steht, sondern lediglich, dass eine gemeinschaftliche Nutzung von Arbeitsplätzen stattfindet. Es zeigt sich, dass insgesamt fast die Hälfte der Befragten sich prinzipiell vorstellen kann, den eigenen Büroarbeitsplatz zugunsten eines Arbeitsplatzes im Home Office aufzugeben. Überraschender Weise ist dabei die Bereitschaft zum Verzicht auf einen festen Arbeitsplatz unter Beschäftigten in Technik und Verwaltung etwas höher als unter wissenschaftlich Beschäftigten.

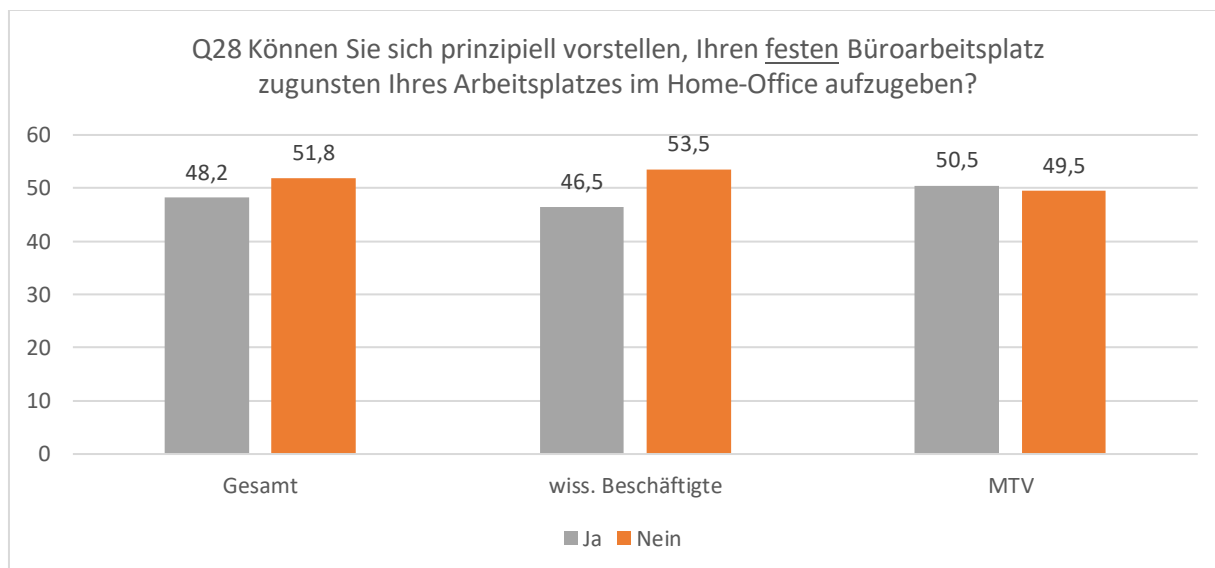


Abbildung 20: Bereitschaft zur Aufgabe des festen Büroarbeitsplatzes (N=1093)

Die Aufgabe des persönlichen Büroarbeitsplatzes ist jedoch für viele an Bedingungen geknüpft, die wir mittels eines offenen Items⁹ identifizieren konnten. Im Folgenden sollen nur einige zentrale, von vielen Befragten geäußerte Botschaften aus diesen offenen Nennungen angeführt werden:

Eine Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich ein alternierendes Modell zwischen Arbeit im Home Office und Arbeiten an der Universität (Abbildung 20). Das bedeutet, dass auch aus Sicht der Beschäftigten, die zur Aufgabe eines *festen* Arbeitsplatzes bereit sind, an der Universität weiterhin vollwertige Arbeitsplätze zu Verfügung stehen sollten. Diese sollten bedarfsgerecht ausgestattet und relativ flexibel nutzbar sein, sodass alle erforderlichen Operationen an diesen umsetzbar sind, die auch an einem festen Arbeitsplatz möglich wären. Um trotz entpersonalisierter Arbeitsorte im Bedarfsfall einen personalisierten Bereich für die Aufbewahrung von Arbeitsunterlagen oder privaten Gegenständen zu haben, wünschen sich die Beschäftigten zudem private Bereiche im Büro, beispielsweise in Form eines Spinds. Bei der Umstellung auf entpersonalisierte Arbeitsplätze ist aus Sicht der Mitarbeiter:innen zudem ein verlässliches Buchungssystem für Arbeitsplätze unerlässlich, damit eine verbindliche Belegung von Plätzen möglich wird. Großraumbüros sind dabei unbeliebt und werden von einigen Beschäftigten kategorisch abgelehnt, da mit diesen eine schlechte Arbeitsatmosphäre verbunden wird. Zugleich wird der Wunsch nach flexibel nutzbaren Besprechungsräumen geäußert, um einer zunehmenden Entfremdung von Kolleginnen und Kollegen mittels regelmäßiger Teambesprechungen in Präsenz vorzubeugen

Nicht nur an der Universität, sondern auch für das Home Office benötigen die Beschäftigten eine adäquate Arbeitsplatzausstattung: Hier wird die Erwartung gegenüber dem Arbeitgeber formuliert, die für den Arbeitsalltag benötigte Einrichtung zur Verfügung zu stellen. Neben technischem Equipment bezieht sich die Erwartung mitunter auch auf die Ausstattung des Home Office mit Mobiliar (insbesondere ein

⁹ Im Anschluss an die Frage, ob die Beschäftigten sich prinzipiell vorstellen können ihren festen Büroarbeitsplatz zugunsten ihres Arbeitsplatzes im Home Office aufzugeben, wurden denjenigen, die mit „Ja“ geantwortet haben, die offene Frage gestellt unter welchen Bedingungen und in welcher Form sie hierzu bereit wären. Da die hier gesammelten 407 offenen Antworten sich in Detailgrad der Ausführungen sehr stark unterscheiden, soll an dieser Stelle keine Quantifizierung vorgenommen und stattdessen der Blick auf erkennbare Tendenzen gerichtet werden.

ergonomischer Bürostuhl wird an dieser Stelle häufig genannt), um körperlichen Beschwerden vorzubeugen. Durch die verstärkte Arbeit in der eigenen Wohnung steigen für die Beschäftigten die privaten Ausgaben beispielsweise für Strom oder das Heizen. An diesen Mehrkosten sollte sich der Arbeitgeber beteiligen, da die Beschäftigten eine Verlagerung des Arbeitsorts nicht privat gegenfinanzieren möchten. Schließlich wird großer Wert auf eine zunehmende Digitalisierung von Dokumenten und Abläufen gelegt. Verstärktes Arbeiten im Home Office ist in einigen Bereichen nur dann möglich, wenn Dokumente in digitalisierter Form abruf- und bearbeitbar sind.

6. Fazit

Die Befragungsbefunde verweisen generell auf eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Arbeitsform Home Office. Der Anteil derer, die sich künftig gar keinen Home-Office-Anteil wünschen, ist sehr gering. Drei Viertel der Befragten präferieren für die Zukunft anteiliges Home Office an ein bis drei Arbeitstagen pro Woche. Die meisten Befragten wollen auf das Arbeiten im Betrieb vor allem wegen des regelmäßigen direkten Kontakts und Austauschs mit Kolleg:innen nicht ganz und gar verzichten. Ein fester Arbeitsplatz im Betrieb erscheint hingegen für die Hälfte der Befragten unter bestimmten Bedingungen verzichtbar.

Gut ein Drittel der Befragten gelangt aber auch zu einer ambivalenten oder negativen Gesamtbewertung der jetzt praktizierten Konstellation, was insbesondere auf Verbesserungsbedarfe der vorhandenen Arbeitssituation verweist. Die Gestaltungserfordernisse adressieren unterschiedliche Akteursgruppen: Die Ausstattung des Home Office Arbeitsplatzes und die Organisation von Arbeitsabläufen sind vor allem eine betriebliche Aufgabe; nur im Hinblick auf die Qualität der Internetverbindung hat der Arbeitgeber keinen Einfluss – und die Beschäftigten meist auch wenig. Einen adäquaten Arbeitsraum in der eigenen Wohnung zu schaffen, ist vor allem Aufgabe der Beschäftigten selbst, ebenso wie die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit (die aber auch von betrieblichen Vorgaben abhängig ist).

Ob und inwieweit sich Home Office nach Ende der Corona-Pandemie als neue (Teil-)Arbeitsform an den UA-Ruhr-Universitäten etablieren wird, ist aber letztlich auch von den Einschätzungen der Universitätsleitungen abhängig, die mit unserer Befragung natürlich nicht in den Blick genommen wurden, und wird im Falle einer generell positiven Einschätzung ein gemeinsamer Gestaltungsprozess aller beteiligten Akteure sein.