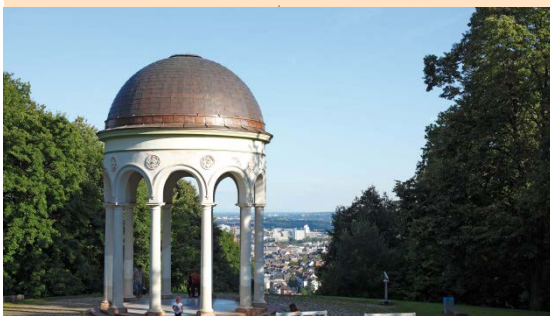




LANDESHAUPTSTADT

# Wiesbadener Stadtanalysen



Umfrage zum Homeoffice /  
Arbeiten von zu Hause aus  
bei der Landeshauptstadt  
Wiesbaden



 **Winfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

  
**WIESBADEN**  
  
Amt für Statistik  
und Stadtforschung

[www.wiesbaden.de](http://www.wiesbaden.de)

## Herausgeber

Landeshauptstadt Wiesbaden  
Amt für Statistik und Stadtforschung  
- Wilhelmstraße 32, 65183 Wiesbaden  
- Postfach 39 20, 65029 Wiesbaden  
ISSN: 0949-5983  
Auflage 25  
- April 2021

Tel.: 0611 31-5691  
Fax: 0611 31-3962  
Internet: [www.wiesbaden.de](http://www.wiesbaden.de)

## Fotos

Wiesbaden Marketing GmbH, Torsten Krüger

## Druckerei

Druck-Center der Landeshauptstadt Wiesbaden

Alle Rechte vorbehalten

Vervielfältigung, auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet und mit der Bitte um ein Belegexemplar.

Für gewerbliche Zwecke ist es grundsätzlich nicht gestattet diese Veröffentlichung oder Teile daraus zu vervielfältigen, auf Mikrofilm/-fiche zu verfilmen oder in elektronische Systeme zu speichern.

**Umfrage zum Homeoffice / Arbeiten von zu Hause aus  
bei der Landeshauptstadt Wiesbaden**

Seite

<b>1</b>	<b>Ergebnisse in Kürze .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Hintergrund und Methode .....</b>	<b>4</b>
2.1	Erhebungskonzept .....	6
2.2	Beteiligung an der Befragung und realisierte Stichprobe .....	7
<b>3</b>	<b>Sozio-demographische Struktur und persönliche Angaben der Befragten .....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Homeoffice <u>vor</u> und flexibles Arbeiten <u>seit</u> Ausbruch der Corona-Pandemie .....</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>Arbeitszufriedenheit und Technik-, Kommunikations- und Organisationsaspekte .....</b>	<b>24</b>
<b>6</b>	<b>Arbeitsvoraussetzungen und Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus .....</b>	<b>31</b>
<b>7</b>	<b>Anregungen für Homeoffice bzw. Arbeiten von zu Hause aus in normalen Zeiten ....</b>	<b>37</b>
<b>8</b>	<b>Gründe, warum nicht von zu Hause aus gearbeitet wird .....</b>	<b>40</b>
<b>9</b>	<b>Ausblick: Wünsche für die zukünftige Gestaltung der Arbeit von zu Hause aus .....</b>	<b>48</b>
9.1	Arbeitsplatzausstattung .....	50
9.2	Umgang mit dem Thema „Homeoffice“ .....	52
9.3	Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort .....	53
9.4	Dienstvereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro .....	54
<b>10</b>	<b>Fazit .....</b>	<b>55</b>

**ANHANG**

Stadtanalysen Nr. 116

### Hintergrund und Methode

Tab. 1:	Verteilung der Befragten und Rücklauf nach Dezernaten und Eigenbetrieben .....	7
Tab. 2:	Verteilung der Befragten nach Altersgruppen und Geschlecht .....	8

### Sozio-demographische Struktur und persönliche Angaben der Befragten

Bild 1:	Altersstruktur der Befragten .....	10
Bild 2:	Anteil der Befragten mit Personen unter 18 Jahren im Haushalt, die Kinder in den jeweiligen Altersklassen betreuen .....	11
Tab. 3:	Befragte mit Kindern und Jugendlichen im eigenen Haushalt .....	11
Bild 3:	Anteil an der Sorgearbeit für Kinder oder zu pflegende Angehörige .....	12
Bild 4:	Verteilung der Befragten nach Organisationseinheiten .....	13
	Zuordnung der Befragten ...	
Bild 5:	- zu einem Tätigkeitsprofil .....	14
Bild 6:	- zu einem Arbeitszeitmodell .....	15

### Homeoffice vor und flexibles Arbeiten seit Ausbruch der Corona-Pandemie

Bild 7:	Arbeiten Sie bei Ihrer Tätigkeit für die Landeshauptstadt Wiesbaden von zu Hause aus? .....	16
Bild 8:	Haben Sie bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) an einem vertraglich vereinbarten Arbeitsplatz („Homeoffice“) von zu Hause aus gearbeitet? .....	18
Bild 9:	Anteil der wöchentlichen Sollarbeitszeit im Homeoffice .....	19
Bild 10:	Arbeiten Sie seit Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) im Vergleich zu vorher mehr oder weniger Stunden von zu Hause aus? .....	20
Bild 11:	Wieviel Prozent Ihrer wöchentlichen Sollarbeitszeit arbeiten Sie seit Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) <u>durchschnittlich im Homeoffice oder flexibel von zu Hause aus</u> .....	21
Bild 12:	Welche der folgenden Nennungen stellen für Sie persönlich die wichtigsten Gründe für die Arbeit von zu Hause aus dar? .....	23

### Arbeitszufriedenheit und Technik-, Kommunikations- und Organisationsaspekte

Bild 13:	Wie zufrieden sind Sie ... ..	25
Bild 14:	Wie ist Ihre Arbeitsplatzinfrastruktur, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten? .....	26
Bild 15:	Welche der folgenden digitalen Verfahren nutzen Sie beim Arbeiten von zu Hause aus <u>regelmäßig</u> ? .....	27
Bild 16:	Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus? .....	28
Bild 17:	Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Arbeit von zu Hause aus auf Ihre persönliche Weiterentwicklung / Karrierechancen ein? ... ..	30

## Verzeichnis der Tabellen und Bilder

Seite

### Arbeitsvoraussetzungen und Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus

Bild 18:	Eignung der Aufgaben für Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus .....	32
Bild 19:	Beurteilung der Arbeit von zu Hause aus: Im Vergleich zur Vor-Ort-Büroarbeit ... ..	33
Bild 20:	Beurteilung vom Arbeiten von zu Hause aus und Vor-Ort-Büroarbeit: Im Vergleich zur Vor-Ort-Büroarbeit ... ..	35
Bild 21:	Vergleich der Arbeitsproduktivität zu Hause und vor Ort in der Dienststelle .....	37

### Anregungen für Homeoffice bzw. Arbeiten von zu Hause aus in normalen Zeiten

Bild 22:	Verbesserungswünsche für ein erfolgreiches Arbeiten von zu Hause aus .....	38
Bild 23:	Wie würden Sie zukünftig Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus einsetzen wollen? .....	40

### Gründe, warum nicht von zu Hause aus gearbeitet wird

Bild 24:	Der wichtigste Grund, weshalb nicht von zu Hause aus gearbeitet wird .....	41
Bild 25:	Eignung der Aufgaben für Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus .....	42
Bild 26:	Heimarbeit im Umfeld .....	43
Bild 27:	Einschätzung der Auswirkungen von Homeoffice auf Mitarbeiter/-innen vor Ort .....	45
	Beurteilung von Arbeit von zu Hause aus und Vor-Ort-Büroarbeit: Im Vergleich zur Vor-Ort-Büroarbeit ... ..	
Bild 28:	- Mitarbeiter/-innen .....	46
Bild 29:	- nur Führungskräfte .....	48

### Ausblick:

#### Wünsche für die zukünftige Gestaltung der Arbeit von zu Hause aus

Tab. 4:	Die wichtigsten Anregungen und Verbesserungsvorschläge für das Arbeiten von zu Hause <u>nach</u> Corona-Zeiten .....	49
Übersicht ...		
	Anregungen und Verbesserungsvorschläge	
1:	... zur technischen Arbeitsplatzgestaltung .....	50
2:	... zur telefonischen Erreichbarkeit .....	51
3:	Allgemein: Umfang mit dem Thema „Homeoffice“ .....	52
4:	Umgang mit dem Thema „Homeoffice“ durch Führungskräfte .....	53
	Anregungen und Verbesserungsvorschläge	
5:	... zur weiteren Flexibilisierung .....	54
6:	... zur Dienstvereinbarung „Homeoffice“ .....	55



## 1 Ergebnisse in Kürze

Der Ausbruch der Corona-Pandemie im März 2020 kam für alle überraschend, sodass der „Sprung“ ins flexible Arbeiten von zu Hause aus - um Kontakte zu reduzieren und den Ausbruch der Pandemie einzudämmen - sehr kurzfristig bewältigt werden musste. Hierbei hat die Landeshauptstadt Wiesbaden als Arbeitgeberin in kürzester Zeit eine große Herausforderung bewältigt, was sich im vorliegenden Bericht in den Ergebnissen und Einschätzungen der Mitarbeiter/-innen zeigt.

*Mitarbeiter/-innen im Homeoffice  
oder mit flexibler Arbeit von zu  
Hause aus*

Zum Zeitpunkt der Befragung im November 2020 - acht Monate nach Ausbruch der Pandemie - haben insgesamt **59 % (1 197) der 2 045 Teilnehmer/-innen von zu Hause aus gearbeitet**. Knapp 20 % (390) der Befragten haben schon vor Beginn der Pandemie durch die „Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice)“ vom Juni 2019 vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet. 798 Befragte (knapp 40 %) arbeiten erst kurzfristig, also binnen der acht Monate von zu Hause aus. Weitere 828 **Befragte (41 %) arbeiten ausschließlich „vor Ort“**.

Im Vergleich zu vor der Pandemie sind die **Zeitanteile am heimischen Arbeitsplatz** deutlich gestiegen. **Die drei wichtigsten Gründe für das Arbeiten von zu Hause aus** sind die zeitliche Ersparnis durch Wegfall des Arbeitswegs (64 %), der Ausbruch der Corona-Pandemie (56 %) und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privat-/Familienleben (55 %).

Ein Drittel (34 %) der befragten „Heimarbeiter/-innen“ nutzt ausschließlich **private Geräte**, ein weiteres gutes Drittel (35 %) arbeitet an einem **fest eingerichteten, vertraglich geregelten Arbeitsplatz gemäß der Dienstvereinbarung Homeoffice**. Das verbleibende Drittel nutzt **neben einem oder mehreren dienstlichen Geräten auch private Geräte**.

*Hohe Zufriedenheit mit der Arbeit  
im Homeoffice*

78 % der von zu Hause aus Arbeitenden sind **generell sehr oder eher zufrieden mit ihrer Arbeit von zu Hause aus**. Die von der Landeshauptstadt Wiesbaden in kurzer Zeit eingeführte coronabedingte Möglichkeit, flexibel von zu Hause aus zu arbeiten, spiegelt sich in noch höheren Zufriedenheitswerten wieder: **In der aktuellen Corona-Situation sind 82 % der Befragten**, die von zu Hause aus arbeiten, **sehr oder eher zufrieden**.

*Bei der Zufriedenheit mit dem Ar-  
beiten von zu Hause aus spielen  
unterschiedliche Einflussgrößen  
eine Rolle*

Grundsätzlich herrscht eine große **Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeit von zu Hause aus**, insbesondere mit persönlichen und individuellen Einflussgrößen (wie Stressreduktion und Vereinbarkeit von Berufs- und Privat- / Familienleben) und strukturellen und organisatorischen Einflussgrößen (wie Erreichbarkeit von und Unterstützung durch Kollegen/-innen und Vorgesetzte, tägliche Kommunikation und Abstimmung). Ergonomie und technische Ausstattung bewerten Mitarbeiter/-innen, die bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice tätig waren, besser. Ein Fünftel der von zu Hause aus Arbeitenden sieht positive **Auswirkungen auf die persönliche Weiterentwicklung und Karrierechancen** durch das Arbeiten von zu Hause aus. Negative Befürchtungen sind seltener, die „neutrale“ Einschätzung überwiegt.

*Arbeitsaufgaben können im  
Homeoffice besser oder gleich  
gut erledigt werden*

47 % geben an, **ihre eigenen Arbeitsaufgaben** besser oder viel besser zu Hause erledigen zu können, weitere 47 % empfinden ihre Leistung zu Hause als gleich gut. Dienstliches Interagieren, sowohl im Team, in der Organisationseinheit, mit der Führungskraft als auch mit Bürger/-innen und sonstigen Dritten, wird von den Mitarbeiter/-innen im Homeoffice kritischer bewertet. Bei diesen Aspekten liegen die Bewertungen „schlechter“ und „viel schlechter“ zusammen bei etwa 20 bis 30 %. Auch die befragten **Führungskräfte** reflektieren den Kontakt zu den Mitarbeiter/-innen sowie die Zusammenarbeit und Teamperformance im Homeoffice kritischer als die Erledigung der Arbeitsaufgaben durch die Mitarbeiter/-innen.



*Knapp drei Viertel sehen durch die Arbeit im Homeoffice keinen höheren Arbeitsaufwand für die Kollegen/-innen vor Ort*

63 % der von zu Hause aus Arbeitenden schätzen ihre **Arbeitsproduktivität** zu Hause als höher ein, 31 % empfinden sie als gleich. 78 % der Befragten sind der Auffassung, keinen zusätzlichen **Arbeitsaufwand für die Kolleginnen und Kollegen im Büro** zu verursachen, wenn sie zu Hause arbeiten, 16 % sehen hingegen einen erhöhten Arbeitsaufwand für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Die **Top-3-Verbesserungswünsche** für ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice sind: eine gute technische und infrastrukturelle Ausstattung des Heimarbeitsplatzes durch den Arbeitgeber (76 % der Befragten), eine gute ergonomische Ausstattung (36 %) sowie das Angebot diverser Schulungsangebote (30 %).

*Mitarbeiter/-innen, die ausschließlich „vor Ort“ arbeiten*

Die wichtigsten **Hemmnisse für die Arbeit im Homeoffice** sind keine oder mangelnde technische Möglichkeiten bzw. fehlende Zugänge (36 %). 27 % geben an, ihre Tätigkeit sei nicht für die Heimarbeit geeignet. Hingegen bewerten 47 % der vor Ort Arbeitenden ihre **Tätigkeit** als (fast) vollständig oder überwiegend für die Arbeit von zu Hause aus **geeignet**.

Die **Auswirkungen der Homeoffice-Tätigkeit von Kollegen/-innen werden von Mitarbeiter/-innen vor Ort** recht unterschiedlich beurteilt: Am häufigsten positiv gesehen werden die Möglichkeit zum ungestörten, konzentrierten Arbeiten (51 %) und die Erreichbarkeit von Kollegen/-innen (50 %). Kritischer beurteilt werden die Erreichbarkeit von Mitarbeiter/-innen anderer Abteilungen oder Ämter und die Mehrbelastung der vor Ort Arbeitenden durch das Übernehmen zusätzlicher Aufgaben.

Auch von den vor Ort Arbeitenden wird das Erledigen eigener Arbeitsaufgaben im Homeoffice eher positiv bewertet, dagegen wird dienstliches Agieren (Arbeitsteilung und Informationsfluss im Team, Kontakt zur Führungskraft und den Kollegen/-innen sowie Kontakt zu anderen Ämtern und Abteilungen) als schwieriger gesehen. Vor Ort arbeitende Führungskräfte (kleine Gruppe, deshalb Trendausagen!) bewerten die Erledigung der Arbeitsaufgaben

*Verbesserungsvorschläge durch alle Befragten für ein erfolgreiches Arbeiten von zu Hause aus*

durch die Mitarbeiter/-innen im Homeoffice ebenfalls noch etwas besser als Zusammenarbeit und Teamperformance.

Aus den Verbesserungsvorschlägen der Mitarbeiter/-innen geht hervor, dass es vorrangiges Ziel sein müsse, mindestens den aktuellen Status Quo zu erhalten. Anregungen zum **zukünftigen Umgang mit dem Thema „Homeoffice“** richten sich an die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und an Führungskräfte. Bezogen auf die „Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice)“ wurden beispielsweise die Festlegung auf bestimmte Wochentage sowie die Bearbeitungsdauer thematisiert.

Um das Arbeiten im Homeoffice zukünftig noch weiter zu verbessern, wurde zum anderen angesprochen, dass der durch die Landeshauptstadt Wiesbaden bereits in Pandemie-Zeiten angestoßene und erfolgte, positive Wandel in der Arbeitskultur weiter gefördert werden könne. Konkret geht es um eine noch engere Zusammenarbeit zwischen Kollegen/-innen und Mitarbeiter/-innen und Führungskräften, die von zu Hause oder vor Ort im Büro arbeiten. Dies könne durch die Schaffung von Regeln und Strukturen für Arbeits- und Organisationsabläufe sowie durch Verbesserungen der Kommunikationsaspekte erreicht werden. Den Rahmen hierfür bilden allerdings eine gute technische Ausstattung und eine weitere Digitalisierung der Landeshauptstadt Wiesbaden.

## 2 Hintergrund und Methode

*Dienstvereinbarung „Homeoffice“*

Bereits vor Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 hatten etwa 400 Mitarbeiter/-innen der Landeshauptstadt Wiesbaden die Möglichkeit genutzt, an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz von zu Hause aus zu arbeiten. Dies setzt eine entsprechende vertragliche Unterzeichnung der „Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice)“ vom Juni 2019 voraus, welche die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes zwischen der Landeshauptstadt Wiesbaden und dem Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt Wiesbaden formell regelt.

*Corona-Pandemie erfordert kurzfristig die Möglichkeit flexibel von zu Hause aus zu arbeiten*

Seit Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 arbeiten jedoch viele Mitarbeiter/-innen erstmals von zu Hause aus - teilweise mit unterschiedlichen, mehr oder weniger passenden technischen, organisatorischen aber auch familiären Rahmenbedingungen. Für die kurzfristig seit Ausbruch der Corona-Pandemie eingerichteten Möglichkeiten, flexibel von zu Hause aus zu arbeiten war das formale Antragsverfahren der Dienstvereinbarung für Homeoffice nicht erforderlich. Uneingeschränkt Gültigkeit hatten hingegen die übrigen Regelungen der Dienstvereinbarung sowie die Verhaltensregeln und Verpflichtungen zur Sicherstellung des Datenschutzes.

Mit Bezug zur Homeoffice-Dienstvereinbarung sowie vor dem Hintergrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie ist das Arbeiten von zu Hause aus ein höchst aktuelles und relevantes Thema und damit von grundsätzlichem Interesse für die Landeshauptstadt Wiesbaden. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist für die Attraktivität der Landeshauptstadt Wiesbaden als Arbeitgeberin von großer Relevanz und für die Mitarbeiter/-innen eine räumlich und zeitlich flexibilisierte Alternative der Arbeit. Um grundlegende Informationen für die zukünftige Ausgestaltung des Arbeitens sowie für die Evaluierung der Homeoffice-Dienstvereinbarung zu erhalten, wurden im November 2020 alle Mitarbeiter/-innen der Landeshauptstadt Wiesbaden, die über ein persönliches Mailpostfach erreichbar sind, gebeten, an einer Online-Befragung zum Thema „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus teilzunehmen. Ziel war es, Informationen zu erhalten zur Arbeitszufriedenheit, eventuellen Schwierigkeiten, persönlichen Voraussetzungen und Verbesserungswünschen im Homeoffice bzw. zu Gründen, weshalb (bisher) keine Heimarbeit in Anspruch genommen wurde.

Da sich der überwiegende Teil der Befragung zugleich an Mitarbeiter/-innen mit vertraglich vereinbartem Homeoffice und an Mitarbeiter/-innen, die aufgrund der Corona-Pandemie kurzfristig und flexibel von zu Hause aus arbeiten, richtet, werden beide Begriffe mitunter synonym ver-

wendet. An Stellen der Untersuchung, wo beides voneinander unterschieden werden muss, ist entsprechend darauf hingewiesen.

## 2.1 Erhebungskonzept

Um die oben genannten Informationen von den Mitarbeiter/-innen zu erbitten, hat das Amt für Statistik und Stadtforschung in Abstimmung mit dem Dezernat des Oberbürgermeisters, dem Personal- und Organisationsamt, der städtischen Datenschutzbeauftragten, der Frauenbeauftragten sowie dem Gesamtpersonalrat eine Online-Befragung konzipiert.

*Befragungszeitraum, Freiwilligkeit und Anonymität der Befragung*

Allen städtischen Postfächern der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe wurde am 9. November 2020 ein Anschreiben per Mail zugesandt, in dem der Link zur Online-Befragung enthalten war und für die bis zum 30. November 2020 die Möglichkeit bestand, sich zu beteiligen. Die Online-Plattform, auf der die Befragung stattfand, wurde auf städtischen Servern gehostet. Die Befragung war vollkommen freiwillig. Die Befragten wurden im Anschreiben auf Freiwilligkeit und Vertraulichkeit der Angaben hingewiesen.

Nach Abschluss der Befragung wurden die Daten in der abgeschotteten Statistikstelle des Amtes für Statistik und Stadtforschung administriert und ausgewertet. Die Einhaltung der Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten und der statistischen Geheimhaltung gemäß des Hessischen Landesstatistikgesetzes und des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes war somit gewährleistet. Das detaillierte Erhebungskonzept ist im Anhang der Befragung dargestellt (vgl. S. A2 im Anhang).

## 2.2 Beteiligung an der Befragung und realisierte Stichprobe

### Zielgruppe der Befragung

Zielgruppe der Befragung waren alle Mitarbeiter/-innen mit E-Mail-Account der Landeshauptstadt Wiesbaden. Entsprechend wurden insgesamt 4 868 personenbezogene Postfächer der Kernverwaltung angeschrieben. Zusätzlich wurden 818 personenbezogene Postfächer der städtischen Eigenbetriebe in der Umfrage einbezogen. Diese sind der Entsorgungsbetrieb der Landeshauptstadt Wiesbaden (ELW), der Eigenbetrieb für Messe, Kongress und Tourismus (TriWiCon), der Eigenbetrieb für Quellen, Bäder, Freizeit (mattiaqua) und der Wasserversorgungsbetrieb (wlw). Auch berücksichtigt die Umfrage alle gestellten und dienstleistungsüberlassenen Mitarbeiter/-innen (vgl. Tab. 1). Es ist davon auszugehen, dass durch dieses Vorgehen alle Mitarbeiter/-innen erreicht worden sind, die zumindest gelegentlich digital arbeiten und deren Tätigkeiten deshalb prinzipiell für die Erledigung im Homeoffice bzw. von zu Hause aus in Betracht kommen.

**Tab. 1:**  
**Verteilung der Befragten und Rücklauf nach Dezernaten und Eigenbetrieben**

	angeschriebene Mitarbeiter/-innen nach Dezernaten und Eigenbetrieben	Rücklauf nach Dezernaten und Eigenbetrieben	Rücklauf nach Dezernaten und Eigenbetrieben (in %)
Dezernat I	943	280	29,7
Dezernat II	495	138	27,9
Dezernat III	883	253	28,7
Dezernat IV	320	159	49,7
Dezernat V	575	183	31,8
Dezernat VI	1.652	694	42,0
<b>Summe Kernverwaltung</b>	<b>4 868</b>	<b>1 707</b>	<b>35,1</b>
ELW	599	69	11,5
TriWiCon	146	44	30,1
mattiaqua	47	14	29,8
Wasserversorgungsbetriebe wlw	7	1	14,3
Gestellte und Dienstleistungsüberlassene	19	12	63,2
<b>Summe Eigenbetriebe</b>	<b>818</b>	<b>140</b>	<b>17,1</b>
k.A.	x	198	x
<b>gesamt</b>	<b>5 686</b>	<b>2 045</b>	<b>36,0</b>

x = Aussage nicht möglich / nicht sinnvoll

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

*Hohe Rücklaufquote*

Tab. 1 zeigt auch, wie sich der Rücklauf der 2 045 Befragten auf die Dezernate und Eigenbetriebe verteilt. Der Rücklauf aus den Dezernaten liegt bei gut 35 % - allerdings mit deutlichen Schwankungen zwischen knapp 28 % und knapp 50 %. Der Rücklauf aus den Eigenbetrieben fällt ebenfalls sehr unterschiedlich aus - und insgesamt deutlich geringer. Für die Gesamtbeteiligungsquote müssen jedoch zusätzlich noch 198 Mitarbeiter/-innen berücksichtigt werden, die sich keiner Organisationseinheit zugeordnet hatten. Insgesamt beteiligten sich 36 % der auf diesem Weg zu erreichenden Mitarbeiter/-innen mit einem bis zum Ende bearbeiteten Fragebogen, was einem erfreulich hohen Rücklauf entspricht.

Um zu zeigen, wie gut einzelne Beschäftigtengruppen repräsentiert sind, kann hingegen auf die Beschäftigtenstatistik zurückgegriffen werden (vgl. Tab. 2): Hier sind die vergleichsweise geringen Abweichungen in der Altersstruktur zu erkennen. Alle Altersgruppen sind in der Befragung also gut repräsentiert. Etwas größere Abweichungen sind in der Geschlechterstruktur zu erkennen. Zusätzlich zu der Tatsache, dass Männer als Mitarbeiter der Stadtverwaltung deutlich in der Minderheit sind, sind sie auch in der Befragung etwas unterrepräsentiert.

**Tab. 2:****Verteilung der Befragten nach Altersgruppen und Geschlecht \***

	Personal- statistik N = 5874 (30.06.2020)	Anteil in Personal- statistik (in %)	Anteil in Befragung (in %)	Differenz (in Prozent- punkten)
Altersstruktur				
29 und jünger	679	11,6	14,1	2,5
30 - 39	1 201	20,4	22,9	2,4
40 - 49	1 413	24,1	22,0	-2,0
50 - 59	1 898	32,3	31,7	-0,6
60 und älter	683	11,6	9,3	-2,3
<b>Summe</b>	<b>5 874</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Geschlecht				
männlich	2 575	37,2	33,1	-4,1
weiblich	3 299	62,8	66,9	4,1
<b>Summe</b>	<b>5 874</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

\* ohne Befragte, die keine Angaben gemacht haben

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

Dennoch liefert die Befragung eine gute Datengrundlage, um aussagekräftige Häufungen und Antwortverteilungen zu gewährleisten. Die Auskunftsbereitschaft der Teilnehmenden war auch bei den Statistikfragen nach Alter und Geschlecht hoch. Jeweils etwa 10 % machten jedoch keine Angaben zu ihrer Organisationseinheit, ihrem Tätigkeitsprofil und ihrem Arbeitszeitmodell. Auch zum persönlichen Anteil an der Sorgearbeit wurde häufiger keine Angabe gemacht. Diese Fragestellungen wurden offenbar als sensibel empfunden bzw. gingen eventuell Bedenken hinsichtlich möglicher Rückschlüsse damit einher. Die Fallzahlen sind im Allgemeinen ausreichend groß für differenzierte Gruppenvergleiche. Wo dies nicht der Fall ist, wird entsprechend darauf hingewiesen.

### 3 Sozio-demographische Struktur und persönliche Angaben der Befragten

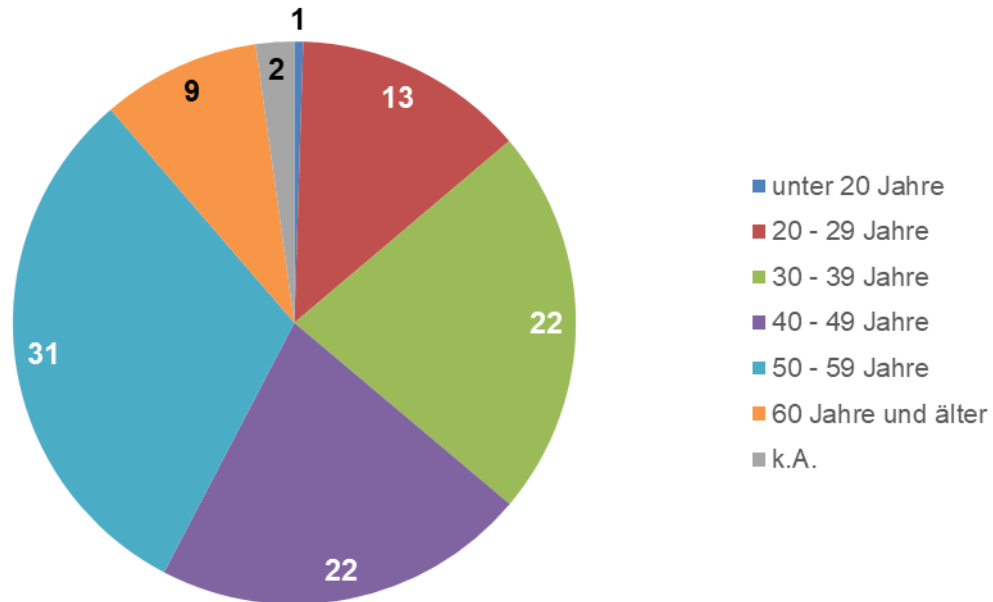
Um neben ihren inhaltlichen Auskünften einige zusätzliche Informationen über die Befragten zu erhalten, wurden sie auch um Auskunft zu Soziodemographie, Tätigkeitsbereich, Tätigkeitsprofil und Arbeitszeitmodell gebeten.

*Altersstruktur der Stadtverwaltung  
spiegelt sich unter den Befragten  
wider*

Die Altersstruktur (vgl. Bild 1) innerhalb der Stadtverwaltung spiegelt sich auch unter den Befragten: Ein knappes Drittel der Befragten ist zwischen 50 und 59 Jahren alt, weitere 9 % gehören der Gruppe 60 plus an. Jeweils 22 % sind zwischen 30 und 39 bzw. zwischen 40 und 49 Jahren alt. Zusammen 14 % der Befragten sind 29 Jahre alt oder jünger.

*Knapp zwei Drittel der Befragten  
sind Frauen*

Zwei Drittel (66 %), nämlich 1 340 der befragten Personen waren Frauen, während Männer (32 % bzw. 662 Personen) sowie Befragte, die keine Angabe machen wollten oder die Angabe „divers“ nannten, das verbleibende Drittel der Befragten bilden.

**Bild 1:**  
**Altersstruktur der Befragten (in %)**

N = 2 045

Frage S2: Ihr Alter? (Bitte nur eine Angabe)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

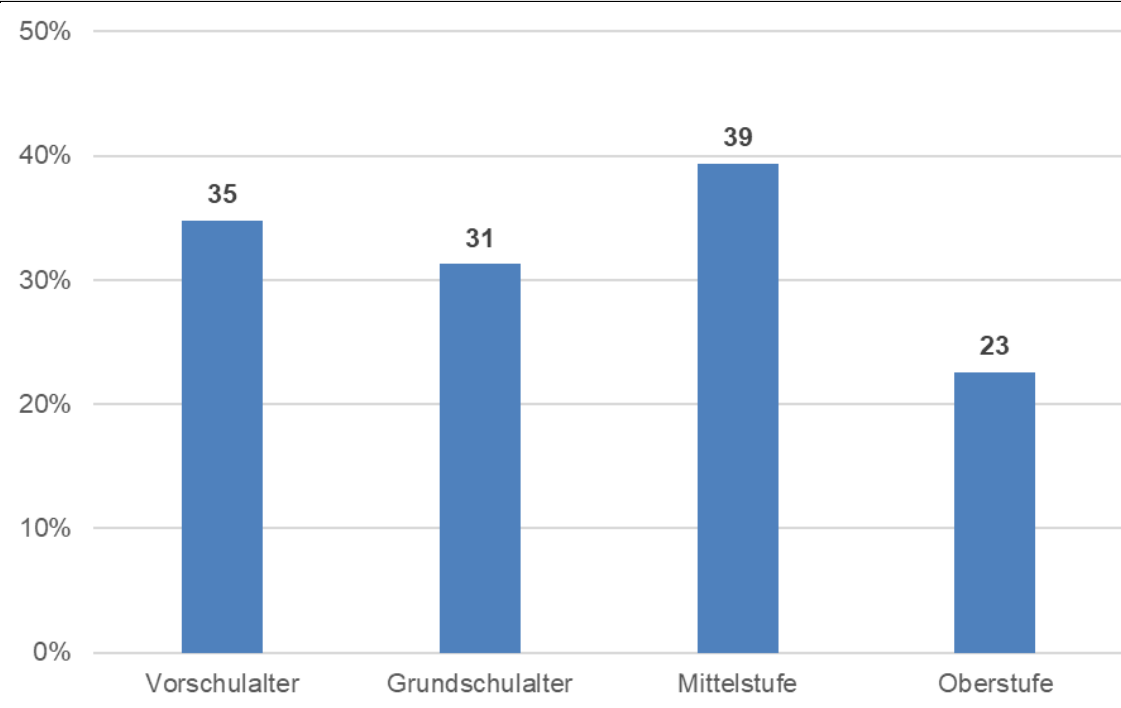
**Winfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Bei 31 % der Befragten leben  
Personen unter 18 Jahren im  
Haushalt*

Auf die Frage, ob in ihrem Haushalt eine oder mehrere Personen unter 18 Jahren leben, antworteten 31 % der Befragten (629 Personen) mit „ja“, 67 % verneinten die Frage, ein geringer Anteil machte keine Angabe. Nur die erste Gruppe wurde im Folgenden gefragt, welchen Altersgruppen die Kinder und Jugendlichen in ihrem Haushalt zuzuordnen sind. Dabei ergibt sich folgendes Bild: 219 (35 %) haben Kinder im Vorschulalter, 197 (31 %) betreuen (auch) Kinder im Grundschulalter. Größere Kinder oder Jugendliche betreuen 248 Mitarbeiter/-innen oder 39 % und 142 (23 %) haben (auch) Jugendliche im Alter der Oberstufe in ihrem Haushalt (vgl. Bild 2, Tab. 3).



**Bild 2:**  
Anteil der Befragten mit Personen unter 18 Jahren im Haushalt,  
die Kinder in den jeweiligen Altersklassen betreuen (Mehrfachnennungen, in %)



N = 629

Frage S4: Wie viele Kinder sind im ...? (Bitte alles Zutreffende angeben)  
Nur an Befragte, die S3 „Kinder im Haushalt“ haben.

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

**Tab. 3:**  
Befragte mit Kindern und Jugendlichen im eigenen Haushalt

Anzahl der Kinder	Anzahl der Befragten mit Personen unter 18 Jahren im Haushalt im Alter der...			
	Vorschule	Grundschule	Mittelstufe	Oberstufe
1	147	155	163	98
2 oder 3	50	23	39	8
k.A.	22	19	46	36
gesamt	219	197	248	142

N = 629

Frage S4: Wie viele Kinder sind im ...? (Bitte alles Zutreffende angeben)  
Nur an Befragte, die S3 „Kinder im Haushalt“ haben.

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Anteil an der Sorgearbeit  
von Personen, die ihre Kinder*

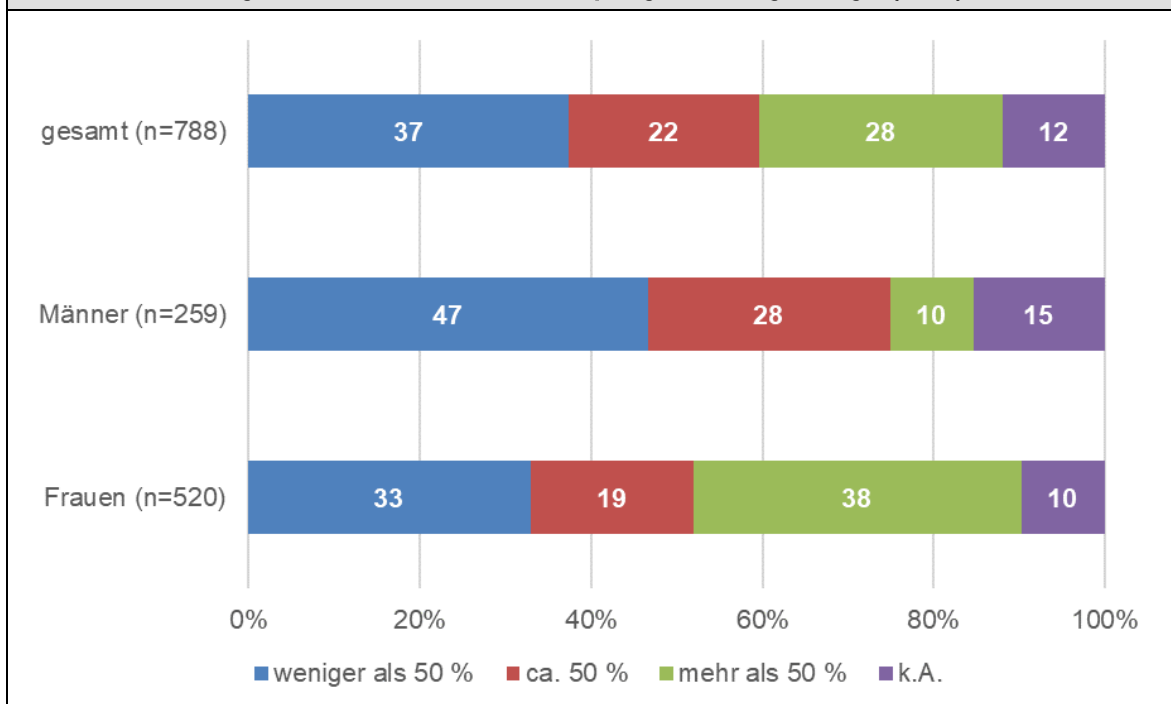
Neben der Anzahl der Kinder und Jugendlichen wurden  
die Mitarbeiter/-innen auch gefragt, ob sie derzeit einen

*betreuen oder weitere Angehörige pflegen*

oder mehrere Angehörige pflegen: Diese Frage bejahten 213 bzw. gut 10 % der Befragten.

Sowohl diejenigen, die mit Kindern und / oder Jugendlichen in einem Haushalte leben als auch diejenigen, die (einen) Angehörige(-n) pflegen (zusammen 788 Befragte oder 39 %), wurden um ihre Einschätzung gebeten, wie hoch ihr Anteil an der Sorgearbeit zu Hause ist: 37 % gaben an, weniger als 50 % der Sorgearbeit zu übernehmen, während 28 % ihren Anteil über 50 % verorten (vgl. Bild 3). Die Angaben von Männern und Frauen unterscheiden sich dahingehend, dass 75 % der Männer ihren Anteil an der Sorgearbeit bei 50 % oder darunter sehen, während dies nur gut 50 % der Frauen tun. Der Anteil der Frauen, die angeben, über 50 % der Sorgearbeit zu leisten, liegt mit 38 % deutlich höher als bei den Männern (10 %).

**Bild 3:**  
**Anteil an der Sorgearbeit für Kinder oder zu pflegende Angehörige (in %)**



N = 788

Frage S6: Wie hoch ist Ihr Anteil an der Sorgearbeit für Kinder oder zu pflegende Angehörige?  
Bitte nur eine Angabe. (Nur an Befragte, die S3 „Kinder im Haushalt“ oder S5 „Pflege von Angehörigen“ bejaht haben.)

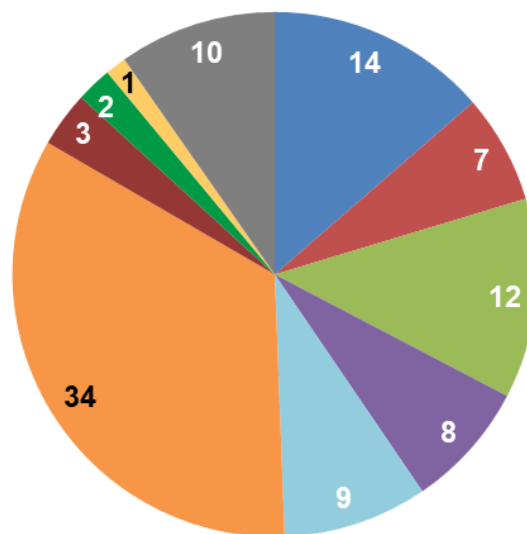
Fehlende zu 788: „divers“ oder „keine Angabe“

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

Verteilung der Befragten auf die  
Dezernate und Eigenbetriebe

Die Verteilung der 2 045 Befragten auf die einzelnen Dezernate und Eigenbetriebe zeigt Bild 4. 83 % der Befragten sind Mitarbeiter/-innen der Dezernate I bis VI, wobei Dezernat VI mit einem Drittel aller Befragten die größte Gruppe stellt. Zusammengenommen gut 6 % der Befragten gehören zu Eigenbetrieben oder in die Kategorie „Gestellte und Dienstleistungsüberlassene“. 10 % oder 198 Personen machten keine Angabe zu ihrer Dienststelle.

**Bild 4:**  
Verteilung der Befragten nach Organisationseinheiten (in %)



- Dezernat I
- Dezernat II
- Dezernat III
- Dezernat IV
- Dezernat V
- Dezernat VI
- ELW
- TriWiCon
- mattiaqua, Wasserversorgungsbetriebe w/w, Gestellte und Dienstleistungsüberlassene
- k.A.

N = 2 045

Frage S7: In welchem Bereich sind Sie tätig?

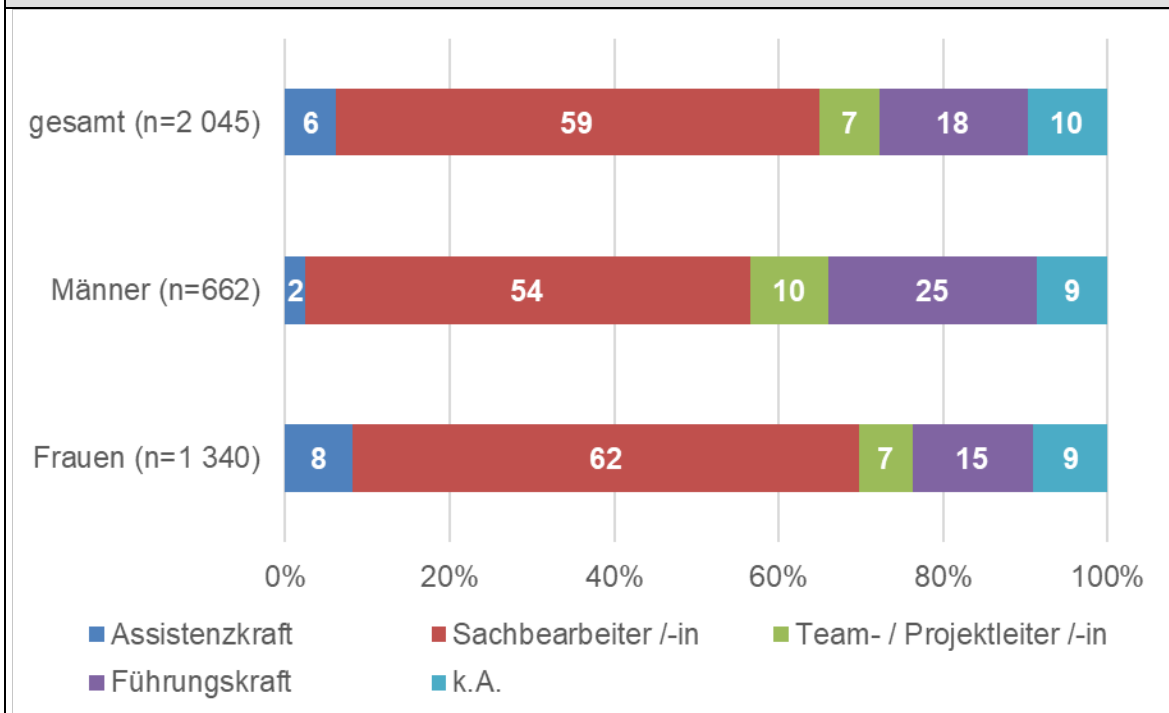
Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

*Tätigkeitsprofil der Befragten*

Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten ordnet sich dem Tätigkeitsprofil „Sachbearbeiter /-in“ zu (59 %, vgl. Bild 5). 6 % stufen sich als Assistenzkkräfte ein, weitere 7 % als Team- bzw. Projektleiter /-in. 18 % ordnen sich den Führungskräften zu.

Vergleicht man die Antworten von Männern und Frauen miteinander, fällt auf, dass sich 70 % der Frauen den Assistenzkkräften und Sachbearbeiterinnen zuordnen, während dieser Anteil unter Männern bei 56 % liegt. Während 35 % der männlichen Befragten Team- oder Projektleiter bzw. Führungskraft sind, verorten sich hier 22 % der weiblichen Befragten.

**Bild 5:**  
Zuordnung der Befragten zu einem Tätigkeitsprofil (in %)



N = 2 045

Frage S8: Welches Tätigkeitsprofil beschreibt Sie am ehesten im Hinblick auf Ihr Team?  
Bitte nur eine Angabe.

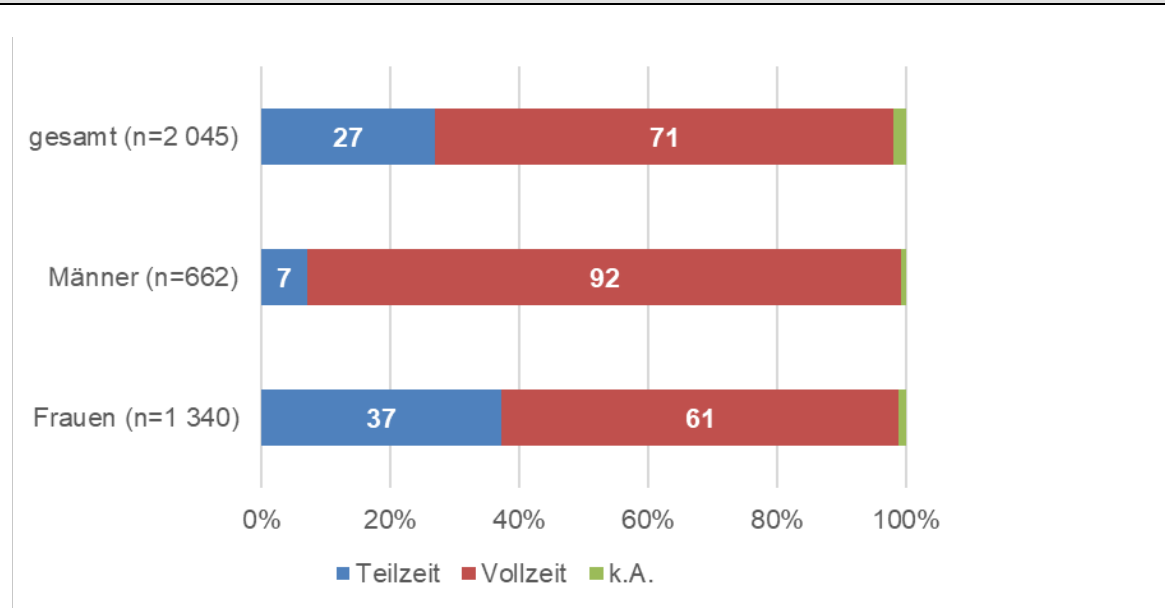
Fehlende zu 2 045: „divers“ oder „keine Angabe“

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

Verteilung des Arbeitszeitmodells  
der Befragten

Etwas mehr als ein Viertel aller Befragten (27 %) ist in Teilzeit beschäftigt. Von den befragten Männern gaben 7 % an, ihre Arbeitszeit reduziert zu haben, von den befragten Frauen sind es mit 37 % deutlich mehr (vgl. Bild 6).

**Bild 6:**  
Zuordnung der Befragten zu einem Arbeitszeitmodell (in %)



N = 2 045

Frage S9: Welches Arbeitszeitmodell trifft für Sie zu? Bitte nur eine Angabe.

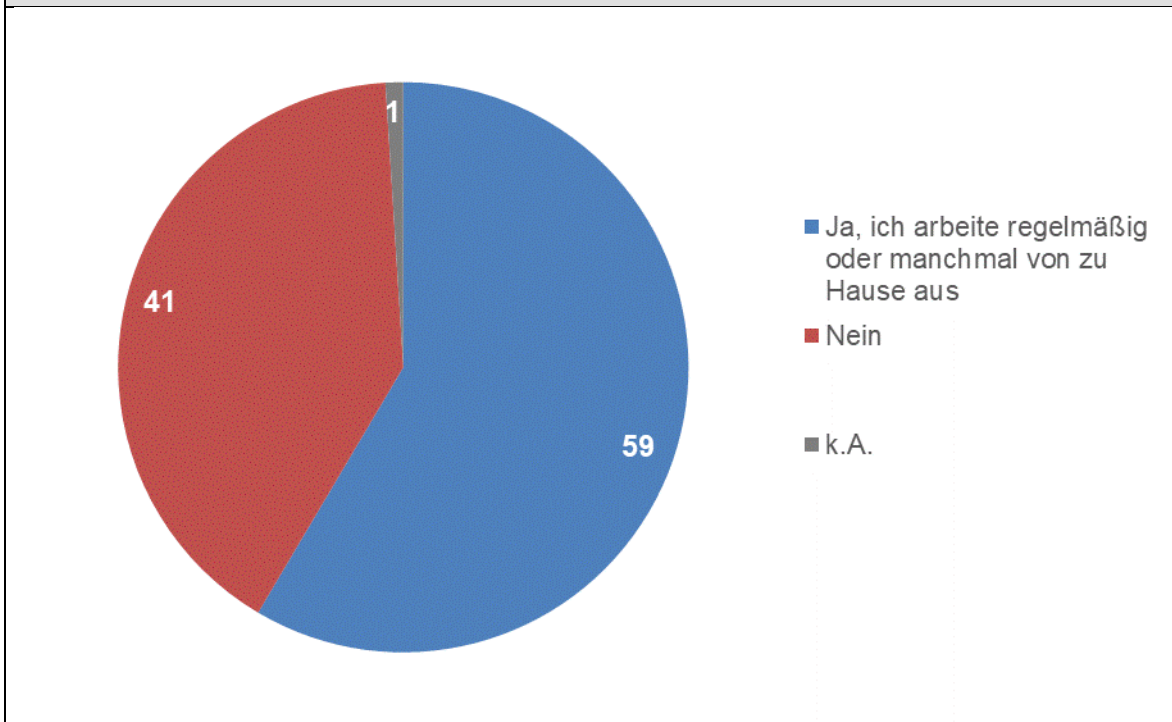
Fehlende zu 2 045: „divers“ oder „keine Angabe“

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

## 4 Homeoffice vor und flexibles Arbeiten seit Ausbruch der Corona-Pandemie

Die einleitende Frage, ob sie entweder auf Basis der Dienstvereinbarung oder kurzfristig seit Beginn der Corona-Pandemie von zu Hause aus arbeiten, haben 59 % der 2 045 Befragten mit „ja“ beantwortet (vgl. Bild 7). Das entspricht 1 197 Teilnehmer/-innen der Befragung.

**Bild 7:**  
Arbeiten Sie bei Ihrer Tätigkeit für die Landeshauptstadt Wiesbaden von zu Hause aus?  
(in %)



N = 2 045 Befragte

Frage O1: Arbeiten Sie bei Ihrer Tätigkeit für die Landeshauptstadt Wiesbaden von zu Hause aus, sei es in vertraglich vereinbarter Form an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz oder sei es aufgrund der kurzfristig seit der Corona-Pandemie eingerichteten Möglichkeit, flexibel von zu Hause aus zu arbeiten? (Bitte nur eine Angabe)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung



*(Fast) keine Unterschiede in der Verteilung des Geschlechts von Personen, die von zu Hause aus arbeiten - Unterschiede eher in der Altersstruktur*

Die Auswertung der einzelnen sozio-demographischen Gruppen zeigt: Männer und Frauen arbeiten zu fast gleichen Teilen von zu Hause aus (Männer: 61 %, Frauen: 58 %). Unterschiede bestehen zwischen den Altersgruppen (vgl. S. A33 im Anhang): Bei Mitarbeiter/-innen, die jünger als 30 Jahre sind, überwiegt der Anteil derjenigen,

die ausschließlich vor Ort arbeiten. Insbesondere in der (hier sehr kleinen) Gruppe der unter 20-Jährigen schlägt sich die Regelung nieder, dass Auszubildende generell vor Ort arbeiten müssen. Bei Mitarbeiter/-innen ab 40 Jahren überwiegt der Anteil derer, die im Homeoffice / flexibel von zu Hause aus arbeiten in allen Altersdekaden.

*Mitarbeiter/-innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen arbeiten häufiger im Homeoffice*

Ebenfalls überdurchschnittlich häufig gegenüber ihren Vergleichsgruppen arbeiten Mitarbeiter/-innen mit Kindern und/oder Jugendlichen bzw. pflegebedürftigen Angehörigen im eigenen Haushalt von zu Hause aus (69 % bzw. 67 %).

*Unterschiede bezüglich des Tätigkeitsprofils und des Arbeitszeitmodells*

Auch hinsichtlich der Tätigkeitsprofile der Befragten unterscheidet sich der Homeoffice-Anteil deutlich: 39 % der Assistenzkräfte (6 % der Befragten) sind seit Beginn der Corona-Pandemie von zu Hause aus tätig oder waren es auch schon vorher. Auf der Team-/Projektleiterebene (7 % der Befragten) sind es 71 %, auf der Führungsebene (18 % der Befragten) 73 %, die von zu Hause aus arbeiten. Sachbearbeiter/-innen, die mit 59 % Befragten die größte Gruppe stellen, bestimmen maßgeblich den Durchschnitt: sie sind zu 58 % von zu Hause aus tätig. Schließlich sind Teilzeitkräfte (27 % der Befragten) mit einem Homeoffice-Anteil von 66 % häufiger von zu Hause aus tätig als Vollzeitkräfte, (71 % der Befragten), die zu 56 % von zu Hause aus arbeiten.

*Dezernat I und Dezernat III mit überdurchschnittlich hoher Homeoffice-Quote*

Gemessen an der durchschnittlichen „Homeoffice-Quote“ von 59 % zum Zeitpunkt der Befragung ist Heimarbeit in den Dezernaten I (63 %) und III (68 %) überdurchschnittlich stark vertreten. Dezernat II liegt mit 61 % knapp dahinter. In den Dezernaten IV und V (je 57 %) sowie Dezernat VI (52 %) liegt der Anteil unter dem Durchschnitt.<sup>1</sup>

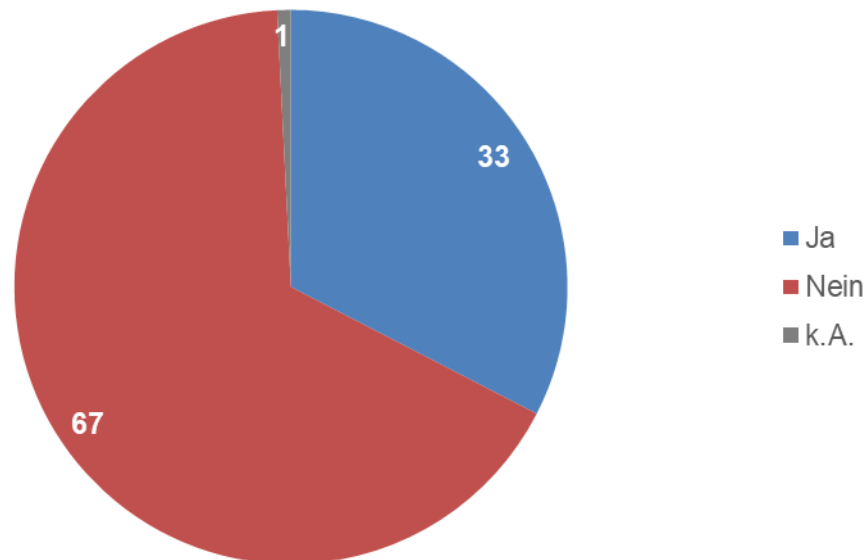
Von den 1 197 Befragten, die angegeben haben, dass sie regelmäßig oder manchmal von zu Hause aus arbeiten, haben 390 Befragte (also 19 % aller Befragten bzw. etwa

---

<sup>1</sup> Je nach Bereich unterscheidet sich der Anteil der von zu Hause aus Arbeitenden durch die jeweilige Tätigkeit. Bereiche mit hohem Außendienst- oder Kundenanteil haben naturgemäß weniger Mitarbeiter/-innen, die ihre Tätigkeit von zu Hause ausüben können.

ein Drittel der „Heimarbeiter/-innen“) bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie vertraglich vereinbart von zu Hause aus gearbeitet. 798 Befragte (39 % aller Befragten bzw. etwa zwei Drittel der von zu Hause aus Arbeitenden) tun dies erst seit Ausbruch der Corona-Pandemie - und zwar weit überwiegend ohne vertragliche Vereinbarung, also kurzfristig und flexibel (vgl. Bild 8).

**Bild 8:**  
Haben Sie bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) an einem vertraglich vereinbarten Arbeitsplatz („Homeoffice“) von zu Hause aus gearbeitet? (in %)



N = 1 197 Befragte

Frage A2: Haben Sie bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) an einem vertraglich vereinbarten Arbeitsplatz („Homeoffice“) von zu Hause aus gearbeitet?

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

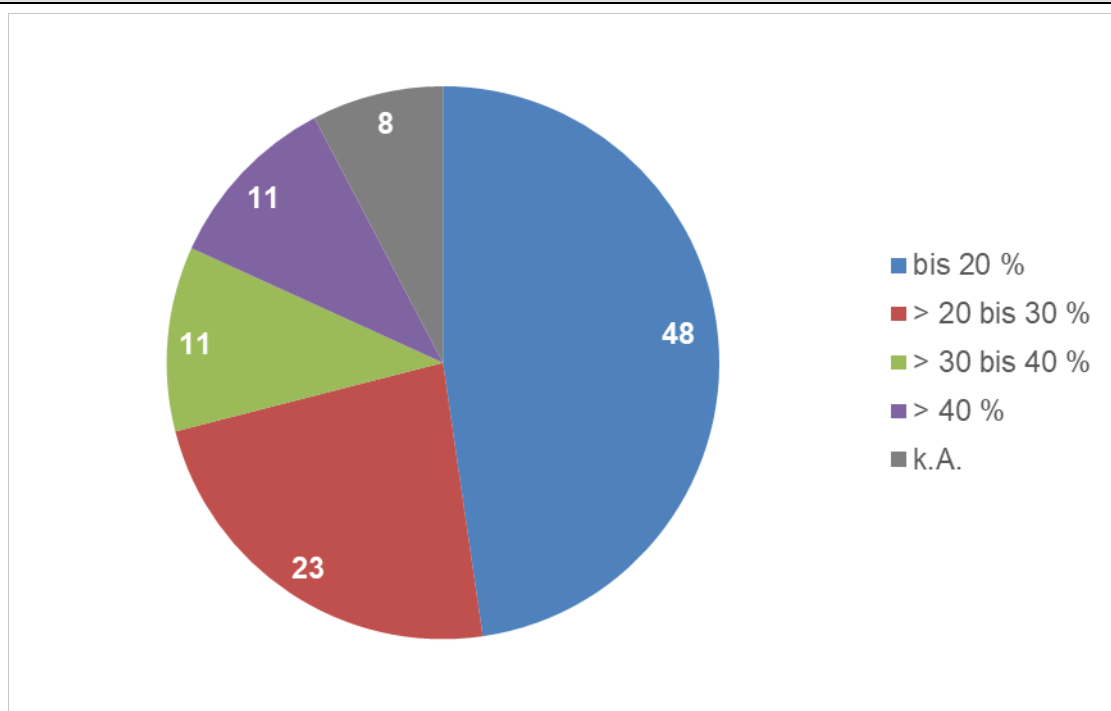
**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Veränderung der wöchentlichen Sollarbeitszeit von Befragten, die bereits vor Corona im Homeoffice tätig waren*

Von den Befragten, die bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice tätig waren, hat knapp die Hälfte (48 %) bis zu einem Fünftel der wöchentlichen Sollarbeitszeit am heimischen Schreibtisch verbracht. Weitere 23 %, also ein knappes Viertel, verbrachten zwischen 20 und 30 % der persönlichen Sollarbeitszeit zu Hause. Mit jeweils 11 % waren diejenigen mit größeren festgelegten Heimarbeitsanteilen (30 - 40 % bzw. über 40 %) in der Minderheit (vgl. Bild 9).



**Bild 9:**  
Anteil der wöchentlichen Sollarbeitszeit im Homeoffice (in %)



N = 390 Befragte

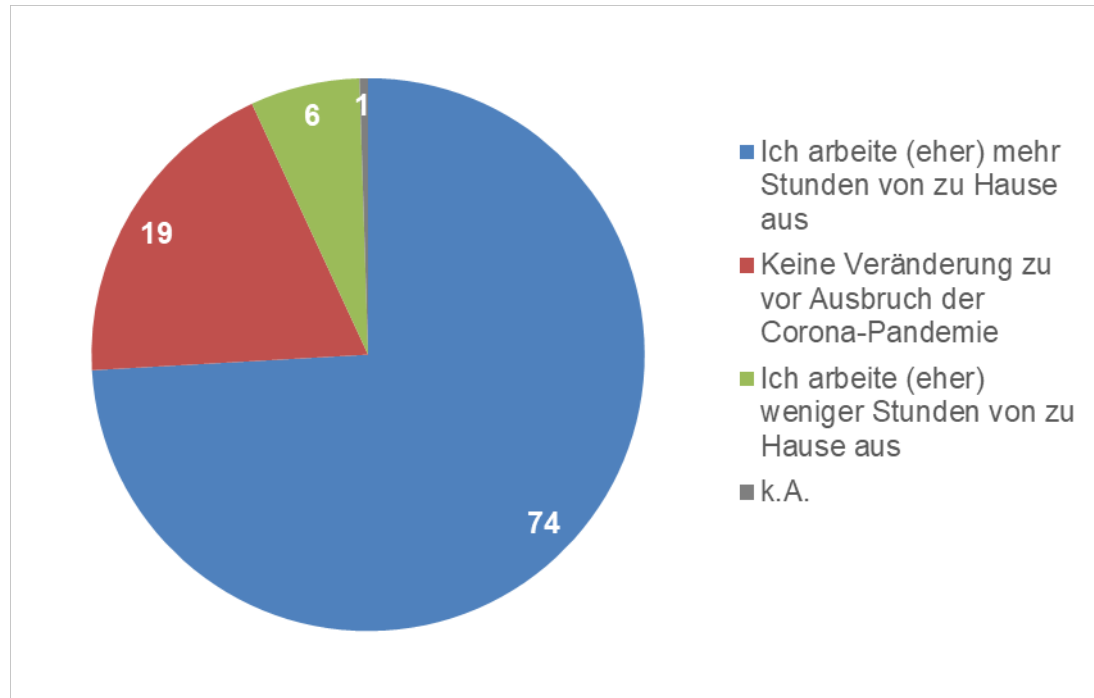
Frage A3: Wieviel Prozent Ihrer wöchentlichen Sollarbeitszeit ist bei Ihnen vertraglich festgelegt, die Sie im *Homeoffice* arbeiten? (Bitte nur eine Angabe)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

 **Wininfo**  
DATEN-ANALYSEN-WIESBADEN

Unabhängig von der vertraglich festgelegten Stundenzahl im Homeoffice hat die Corona-Pandemie auch für die Gruppe der bereits vor Corona im Homeoffice Tätigen Änderungen mit sich gebracht: Knapp drei Viertel (74 %) der Mitarbeiter/-innen, die vertraglich im Homeoffice arbeiten, haben angegeben, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung (eher) mehr Stunden von zu Hause aus arbeiten als zuvor. Für 19 % hat sich in dieser Hinsicht nichts verändert, wogegen ein kleiner Anteil (6 %) aktuell seltener im Homeoffice tätig ist als zuvor vereinbart (vgl. Bild 10).

**Bild 10:**  
Arbeiten Sie seit Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März)  
im Vergleich zu vorher mehr oder weniger Stunden von zu Hause aus? (in %)



N = 390 Befragte

Frage A4: Arbeiten Sie seit Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) im Vergleich zu vorher mehr oder weniger Stunden von zu Hause aus? (Bitte nur eine Angabe)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

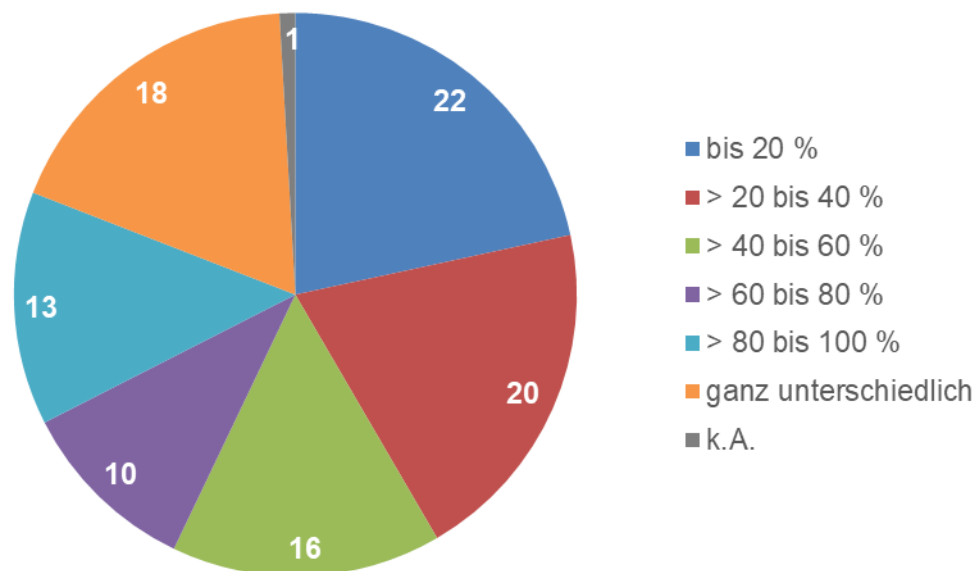
**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Sollarbeitszeit  
hat sich beim Arbeiten  
von zu Hause aus verändert*

Betrachtet man all diejenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung im Homeoffice oder flexibel von zu Hause aus tätig waren, wird deutlich, dass sich im Vergleich zu vor der Pandemie die Zeitanteile am heimischen Arbeitsplatz verändert haben (vgl. Bild 11). Diese Veränderungen sind Folge der besonderen Umstände in Corona-Zeiten und dem zwingend erforderlichen Schutz der Gesundheit durch Kontakteinschränkungen. Entsprechend verbringen zusammengenommen 23 % der 1 197 Antwortenden deutlich über die Hälfte oder sogar die komplette Sollarbeitszeit in Heimarbeit (60 bis 100 %). Neben dieser neuen Tatsache, dass in den aktuellen Ausnahmezeiten nun fast ein Viertel der „Heimarbeiter/-innen“ ihren überwiegenden Teil oder sogar ihre vollständige Arbeitszeit zu Hause leisten, obwohl in der „Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice)“ vom Juni 2019 dies bis

maximal 50 % der Sollarbeitszeit limitiert ist, ist gleichzeitig der Anteil derer, die nur bis zu 20 % ihrer wöchentlichen Sollarbeitszeit im Homeoffice verbringen, deutlich gesunken (22 %, vor Ausbruch der Pandemie: 48 %). Ein weiteres Fünftel der 1 197 Antwortenden schätzt seinen Anteil bei 20 bis 40 % ein. Weitere 18 % der 1 197 Antwortenden konnten oder wollten sich aufgrund großer Unterschiede an dieser Stelle nicht festlegen.

**Bild 11:**  
**Wieviel Prozent Ihrer wöchentlichen Sollarbeitszeit arbeiten Sie seit Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) durchschnittlich im Homeoffice oder flexibel von zu Hause aus? (in %)**



N = 1 197 Befragte

Frage A5: Wieviel Prozent Ihrer wöchentlichen Sollarbeitszeit arbeiten Sie seit Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) durchschnittlich im Homeoffice oder flexibel von zu Hause aus? (Bitte nur eine Angabe)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**Winfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Die wichtigsten Gründe für die Arbeit von zu Hause aus*

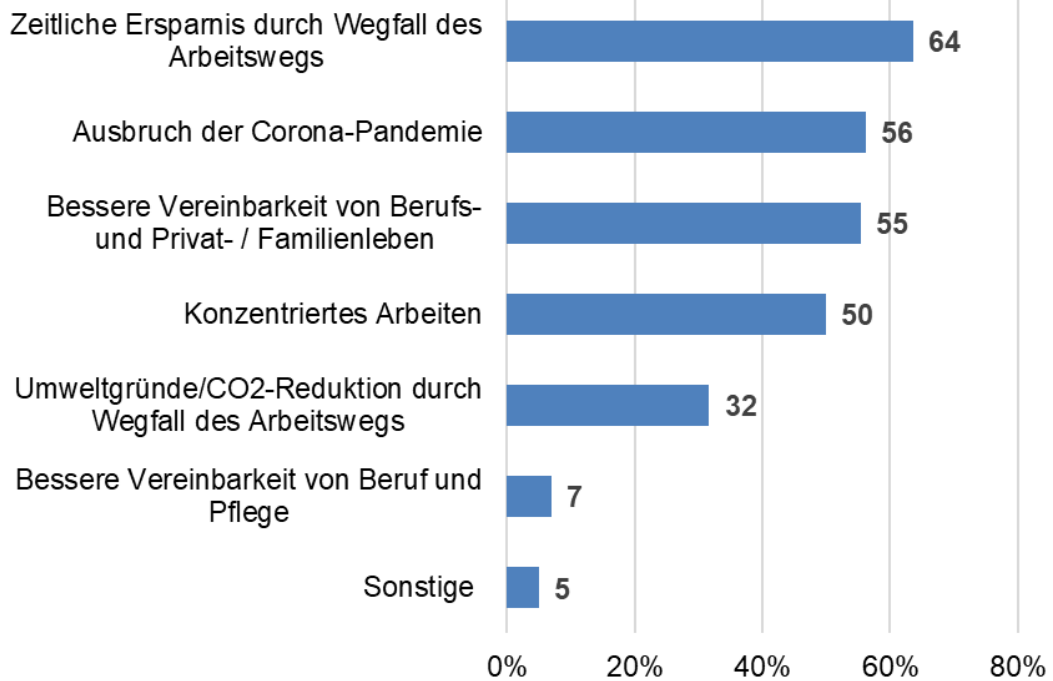
Ihre drei wichtigsten Gründe für das Arbeiten von zu Hause aus konnten die Befragten aus sechs Antwortvorgaben auswählen und darüber hinaus eigene Gründe angeben (vgl. Bild 12). Am häufigsten genannt, nämlich von 64 % der Antwortenden, wurde die zeitliche Ersparnis

durch Wegfall des Arbeitswegs. Weitere wichtige Gründe sind der Ausbruch der Corona-Pandemie, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privat-/Familienleben und konzentrierteres Arbeiten, die jeweils von mehr als der Hälfte (50 % bis 56 %) der 1 197 Befragten gewählt wurden. Etwa ein Drittel sieht Umweltgründe und eine CO<sub>2</sub>-Reduktion durch den Wegfall des Arbeitsweges als einen wichtigen Grund. 7 % der Befragten sind auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege angewiesen.

Als „sonstige“ Gründe wurden im kleinen, je einstelligen Prozentbereich aller Nennungen, Aspekte aus folgenden Themenfeldern angegeben:

- gesundheitliche Gründe bzw. das Alter
  - Flexibilität
  - dienstliche Erfordernisse
  - Einhaltung von Abstands- und Hygieneregeln
  - (technische) Arbeitsplatzausstattung ist daheim besser
- Männer und Frauen äußern sich hinsichtlich ihrer wichtigsten Gründe für die Arbeit von zu Hause aus sehr ähnlich.

**Bild 12:**  
**Welche der folgenden Nennungen stellen für Sie persönlich die wichtigsten Gründe für die Arbeit von zu Hause aus dar? (in % der Befragten, Mehrfachnennungen)**



N = 1 197 Befragte, n = 3214 Nennungen

Frage A6: Welche der folgenden Nennungen stellen für Sie persönlich die wichtigsten Gründe für die Arbeit von zu Hause aus dar? (Bitte max. drei Angaben)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**Winfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Veränderte Ansprüche an die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen aufgrund der Pandemie*

Der seit Pandemie-Beginn stark gestiegene Anteil der Mitarbeiter/-innen mit flexibler Arbeit von zu Hause aus lag in der Notwendigkeit begründet, möglichst viele Personen möglichst geringen Kontakten und Ansteckungsrisiken mit dem SARS-CoV-2-Virus auszusetzen. Das galt insbesondere für gesundheitliche Risikogruppen. Weitere Einschränkungen des öffentlichen Lebens verstärkten die Bedeutung dieser Möglichkeit jedoch schlagartig: 31 % der Befragten waren in unterschiedlicher Intensität von Kindergarten- und Schulschließungen betroffen (vgl. Kap. 3). Neben der fehlenden Kinderbetreuung ging damit für 31 % Befragten, die Kinder oder Jugendliche zu Hause betreuen, die Anforderung einher, Betreuung zu gewährleisten, schulische Inhalte zu Hause zu vermitteln und dabei ihre Arbeitskraft aufrecht zu erhalten. Auch die Situation der Pflegenden (10 % der Befragten) hat sich seit Beginn der Corona-Pandemie mitunter verschärft. Durch das

Vermeiden sozialer Kontakte mussten beispielsweise häusliche Tätigkeiten durch Angehörige kompensiert werden. Darüber hinaus musste dafür Sorge getragen werden, Risikogruppen nicht durch zu viele eigene Kontakte zu gefährden.

## 5 Arbeitszufriedenheit und Technik-, Kommunikations- und Organisationsaspekte

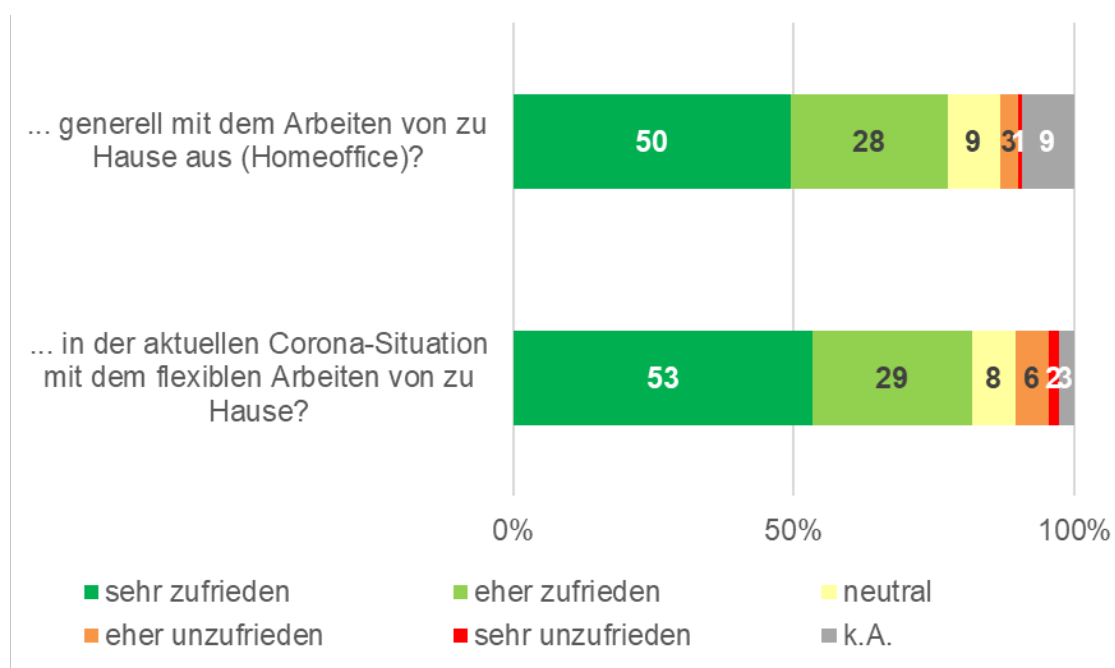
*Hohe Zufriedenheit mit der Arbeit  
von zu Hause aus*

Hinsichtlich der Frage nach ihrer Zufriedenheit mit dem Arbeiten von zu Hause aus herrscht bei denjenigen Mitarbeiter/-innen, die - unabhängig davon, ob schon zuvor oder erst seit Beginn der Pandemie - aktuell von zu Hause aus arbeiten, recht große Einigkeit: 78 % sind generell sehr oder eher zufrieden mit ihrer Arbeit von zu Hause aus, bezogen auf die aktuelle Corona-Situation sind es sogar 82 % (vgl. Bild 13). Hingegen sind 4 % generell mit dem Arbeiten von zu Hause aus eher oder sehr unzufrieden. So wie der Anteil der Zufriedenen ist auch der Anteil der Kritiker/-innen bezogen auf die aktuelle Corona-Situation etwas höher (8 %).

Betrachtet man diejenigen gesondert, die bereits vor der Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet haben, erreicht diese Gruppe eine generelle Zufriedenheit mit ihrer Arbeit von zu Hause aus von 94 % (vgl. S. A35 im Anhang). In der aktuellen Corona-Situation ist der Anteil der Zufriedenen jedoch nicht höher als in der Gruppe aller von zu Hause aus Arbeitenden (84 % „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“).

**Bild 13:**

**Wie zufrieden sind Sie ... (in %)**



N = 1 197

Frage B7: Wie zufrieden sind Sie ... (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

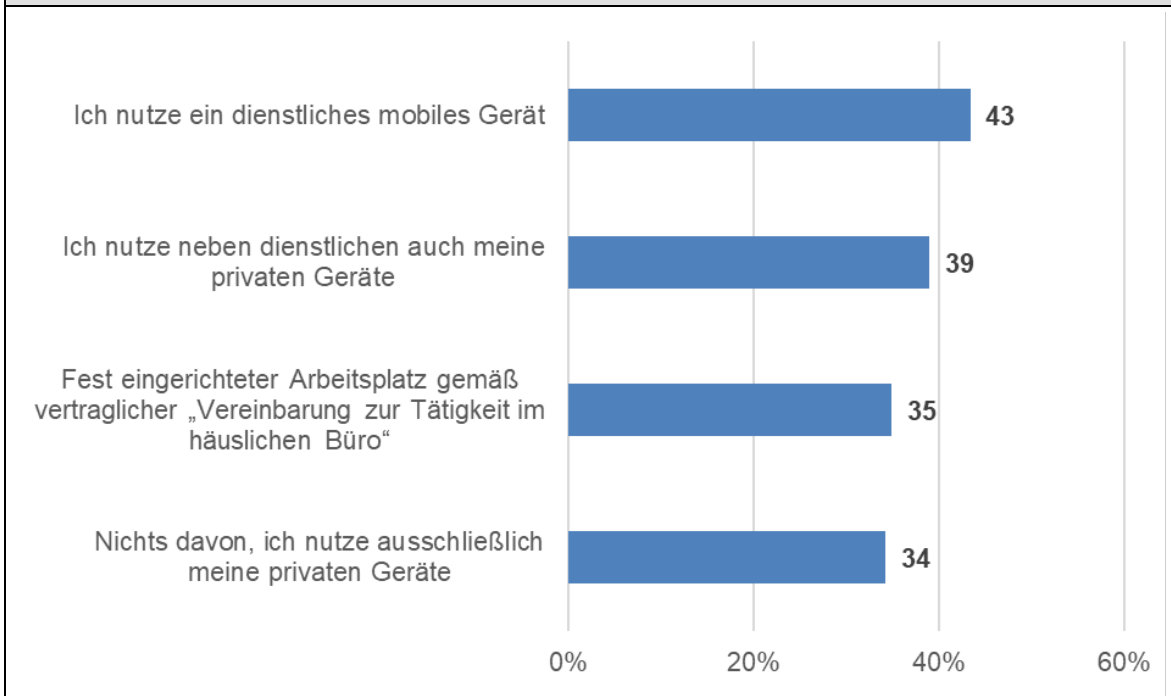
**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Die Arbeitsplatzinfrastruktur der  
Mitarbeiter/-innen im Homeoffice*

Ein Drittel (34 %) der Befragten gab an, ausschließlich private Geräte für die Arbeit von zu Hause aus zu nutzen (vgl. Bild 14). Ein weiteres gutes Drittel (35 %, 418 Befragte) gab an, bereits an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz gemäß der „Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice)“ zu arbeiten, die eine funktionierende technische und adäquate ergonomische und räumliche Ausstattung voraussetzt. Bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie hatten 390 Befragte vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet. Bis zum Zeitpunkt der Befragung ist diese Gruppe offenbar weiter gewachsen.

Die Möglichkeit zur Mehrfachantwort wurde insbesondere vom letzten Drittel der Befragten in den beiden verbleibenden Kategorien genutzt. Hier kommt ein Mischkonzept zum Tragen, in dem neben einem oder mehreren dienstlichen Geräten, beispielsweise dem Notebook, die privaten Geräte, beispielsweise Drucker und Telefon, ergänzend genutzt werden müssen.

**Bild 14:**  
**Wie ist Ihre Arbeitsplatzinfrastruktur, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten?**  
(in % der Befragten, Mehrfachnennungen)



N = 1 197 Befragte, n = 1818 Nennungen

Frage B8: Wie ist Ihre Arbeitsplatzinfrastruktur, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten?  
(Bitte alles Zutreffende ankreuzen)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

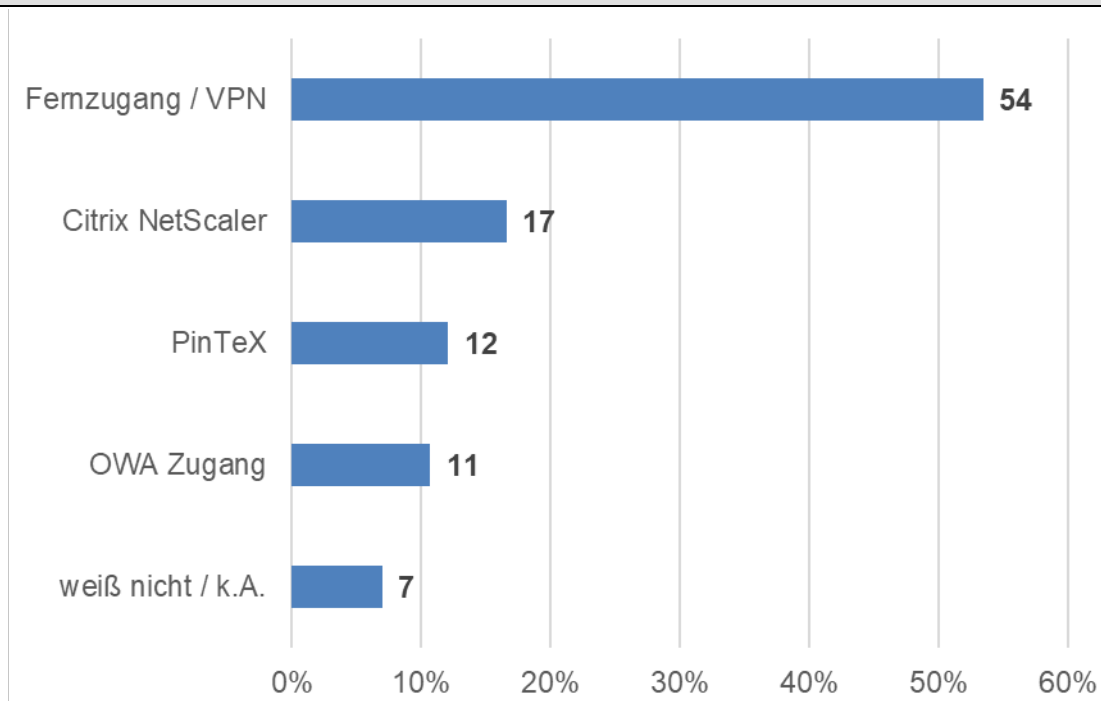
*Fernzugang / VPN als häufigstes  
digitales Verfahren*

Das deutlich am häufigsten verwendete digitale Verfahren für die Arbeit von zu Hause aus ist ein „Fernzugang / VPN“ (54 %, vgl. Bild 15). So verwundert es nicht, dass auch bei den Verbesserungswünschen für einen stabilen Zugang zumeist auf die Schwierigkeiten der VPN-Lösung hingewiesen wird.

Die Nennungen der sonstigen verwendeten Verfahren liegen deutlich darunter: 17 % arbeiten via Citrix NetScaler, weitere 12 % über PinTeX. 11 % der Mitarbeiter/-innen mit Heimarbeitsplatz verwenden ausschließlich oder zusätzlich OWA („Outlook on the web“, ehemals „Outlook Web Access“), das den Zugriff auf dienstliche E-Mails und Kalender ermöglicht.



**Bild 15:**  
**Welche der folgenden digitalen Verfahren nutzen Sie beim Arbeiten von zu Hause aus  
regelmäßig? (in %)**



N = 1 197 Befragte, Prozentzahlen >100 sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen

Frage B9: Welche der folgenden digitalen Verfahren nutzen Sie beim Arbeiten von zu Hause aus  
regelmäßig? (Bitte nur eine Antwort)

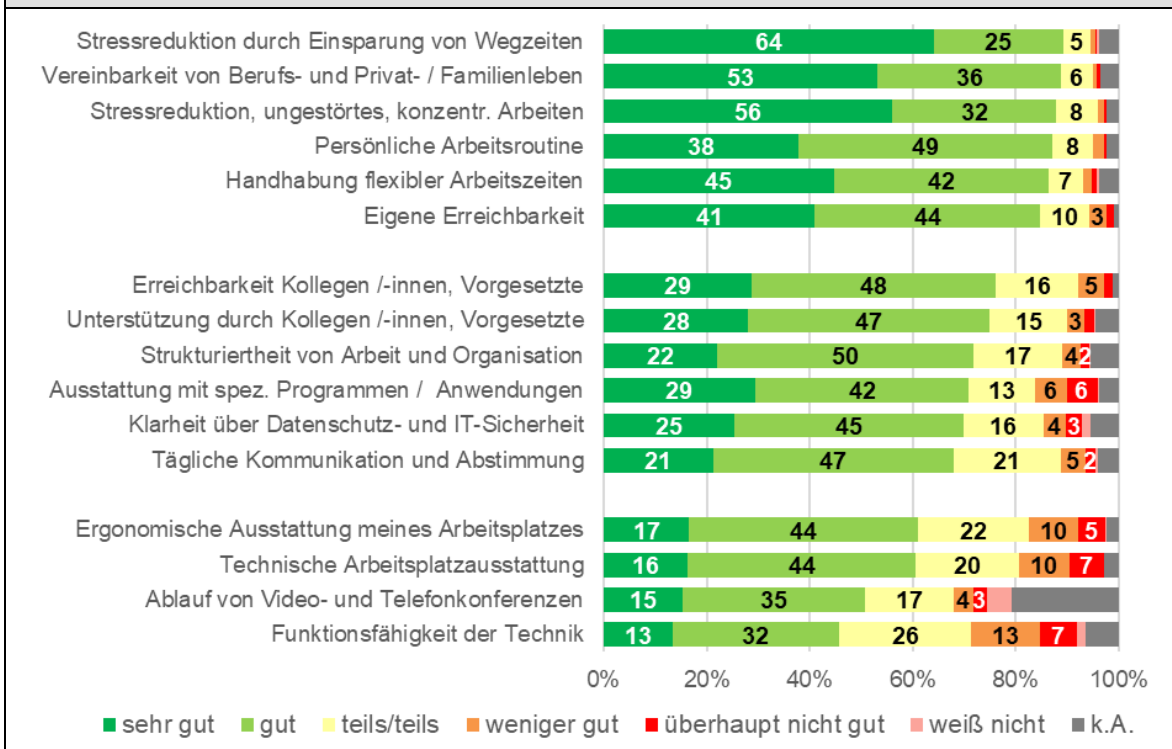
Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

 **Winfo**  
DATEN-ANALYSEN-WIESBADEN

*Bewertung unterschiedlicher  
Aspekte beim Arbeiten  
von zu Hause aus*

Die Bewertung einzelner Aspekte des Homeoffice lässt sich anhand der Grünanteile im Balkendiagramm von Bild 16 erfassen: Meistens überwiegen gute bis sehr gute Bewertungen deutlich. Durchgehend von mindestens 50 % der Antwortenden als „sehr gut“ oder „gut“ bewertet, schneidet nur die „Funktionsfähigkeit der Technik“ etwas schlechter ab (zusammen 45 %).

**Bild 16:**  
**Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus? (in %)**



N = 1 197 Befragte, Sortierung nach Anteilen „sehr gut“ plus „gut“

Frage B10: Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus?  
(Bitte je eine Angabe pro Zeile)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Persönliche und individuelle Einflussgrößen wurden insgesamt am besten bewertet - strukturelle und organisatorische Aspekte schneiden etwas schlechter ab*

Die höchste Zufriedenheit erreichen persönliche und individuelle Einflussgrößen: Stressreduktion, Vereinbarkeit von Berufs- und Privat- / Familienleben, persönliche Arbeitsroutine, Handhabung flexibler Arbeitszeiten, sowie die eigene Erreichbarkeit sind die sechs Items mit den häufigsten „sehr guten“ oder „guten“ Bewertungen. Eine leichte Abstufung ist zu erkennen für strukturelle und organisatorische Einflussgrößen: Hinsichtlich der Erreichbarkeit von und der Unterstützung durch Kollegen/-innen und Vorgesetzte, die Strukturiertheit von Arbeit und Organisation und auch der täglichen Kommunikation und Abstimmung werden noch immer weit überwiegend, jedoch deutlich abgestuft (sehr) positive Bewertungen vergeben. Zugleich ist hier der Anteil der Unentschiedenen und negativen Einschätzungen größer. Vier Aspekte der Ergonomie und technischen Ausstattung rangieren ganz hinten:

Hier spiegeln sich mehrfach an anderer Stelle genannte Defizite und Wünsche wider.

*Bessere Bewertungen durch Mitarbeiter/-innen, die bereits vor Ausbruch der Pandemie vertraglich von zu Hause aus tätig waren*

Alle abgefragten Aspekte werden durch diejenigen Mitarbeiter/-innen, die bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice tätig waren, besser bewertet. Hinsichtlich der persönlichen und individuellen Einflussgrößen liegen die Unterschiede jeweils bei wenigen Prozentpunkten.

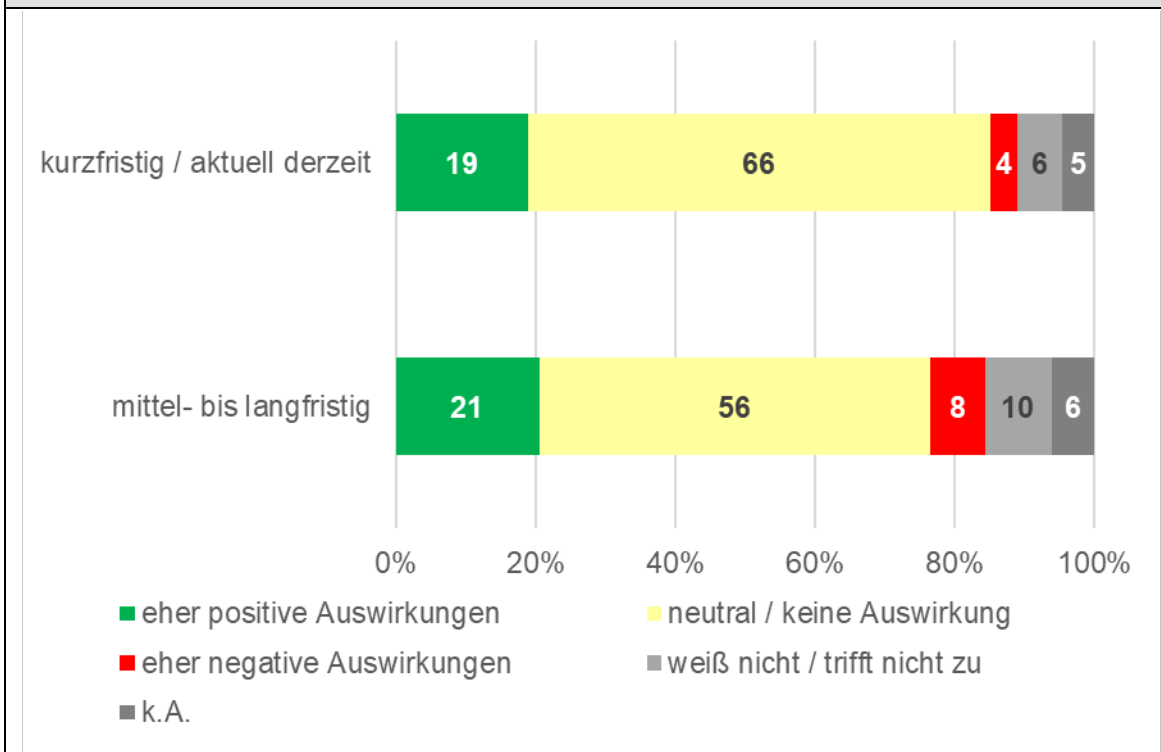
Deutlicher sind die Unterschiede bei der Bewertung der ergonomischen und technischen Arbeitsplatzausstattung: 75 % bzw. 74 % der erfahrenen „Heimarbeiter/-innen“ bewerten diese Aspekte mit (sehr) gut, jeweils 14 Prozentpunkte mehr als die Gesamtheit der Befragten. Auch hinsichtlich der Strukturiertheit von Arbeits- und Kommunikationsprozessen, der Ausstattung mit spezifischen Programmen und Anwendungen und der Klarheit über Datenschutz und IT-Sicherheit liegen die Unterschiede bei etwa zehn Prozentpunkten. Hier kommen die durch die Dienstvereinbarung dezidiert geregelten Anforderungen an Heimarbeitsplätze zum Tragen, die sich gerade auch im Hinblick auf Ergonomie deutlich von den mitunter zu nutzenden „Notlösungen“ während der Pandemie unterscheiden.

Hinsichtlich Ablauf von Video- und Telefonkonferenzen und Funktionsfähigkeit der Technik ist der Unterschied in den Bewertungen geringer. Hier spiegelt sich der verstärkte Nutzerandrang auf die vorhandenen Netzwerk- und Kommunikationskapazitäten wider, der auch für diejenigen im vertraglich geregelten Homeoffice die technische Leistungsfähigkeit einschränkt. Praktisch kein Unterschied besteht bei der Bewertung konzentrierten Arbeitens - auch Heimarbeitende, deren (telefonische) Erreichbarkeit durch die vertragliche Regelung sichergestellt ist, schätzen diesen Aspekt im Homeoffice sehr hoch (vgl. S. A36 im Anhang).

*Auswirkungen auf die persönliche Weiterentwicklung und Karrierechancen*

Auswirkungen auf die persönliche Weiterentwicklung und Karrierechancen durch das Arbeiten von zu Hause aus sieht sowohl in der kurz- als auch in der mittel- und langfristigen Perspektive die Minderheit der Antwortenden (vgl. Bild 17). Neben weit überwiegend „neutraler“ Einschätzung vermutet jeweils ein Fünftel positive Auswirkungen für die kurzfristige sowie die langfristige persönliche Weiterentwicklung. Negative Befürchtungen sind seltener - jedoch sind die Bedenken hinsichtlich der mittel- bis langfristigen Chancen größer (8 %).

**Bild 17:**  
Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Arbeit von zu Hause aus auf Ihre persönliche Weiterentwicklung / Karrierechancen ein? Hat Arbeit von zu Hause aus für Ihre berufliche Weiterentwicklung ... (in %)



N = 1 197

Frage B11: Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Arbeit von zu Hause aus auf Ihre persönliche Weiterentwicklung / Karrierechancen ein? Hat Arbeit von zu Hause aus für Ihre berufliche Weiterentwicklung ... (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

Frauen befürchten häufiger als Männer negative Auswirkungen durch ihre Arbeit von zu Hause aus: Während positive Erwartungen ähnlich stark verbreitet sind, befürchten 5 % der Frauen kurzfristig eher negative Auswirkungen (Männer: knapp 2 %), mittel- bis langfristig sind es sogar 10 % (Männer: 5 %). Assistenz- und Führungskräfte sehen tendenziell seltener langfristige, negative Auswirkungen. Team- und Projektleiter schätzen kurz- und langfristige Auswirkungen überdurchschnittlich oft als „neutral“ ein (vgl. S. A40 im Anhang).

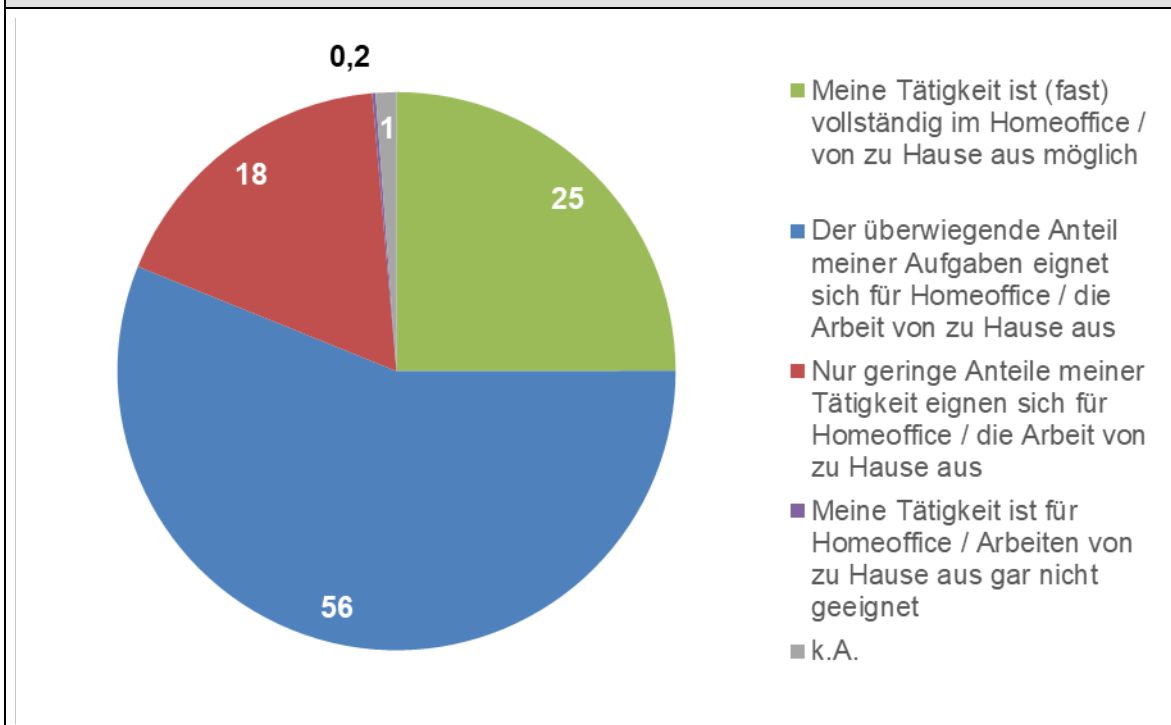
## 6 Arbeitsvoraussetzungen und Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus

Nach den Einschätzungen der Mitarbeiter/-innen im Homeoffice zur Arbeitszufriedenheit, Technik, Kommunikation und Organisation werden im Folgenden die Arbeitsvoraussetzungen sowie die Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus betrachtet.

*Wie geeignet sind die Aufgabenstellungen für die Arbeit von zu Hause aus?*

Eine wichtige - oder die wichtigste - Voraussetzung ist natürlich, dass die Aufgabenstellungen an die Mitarbeiter/-innen das Bearbeiten zu Hause überhaupt zulassen. Über 80 % der Mitarbeiter/-innen teilen die Auffassung, dass mindestens ein überwiegender Anteil ihrer Aufgaben für die Erledigung zu Hause geeignet ist. Ein Viertel der Befragten gibt sogar an, dass sie die Aufgaben vollständig oder fast vollständig im Homeoffice erledigen können. Weniger als jede/-r fünfte Befragte geht aktuell von zu Hause aus einer Tätigkeit nach, die er oder sie nur in geringem Maße als dafür geeignet ansieht (vgl. Bild 18).

**Bild 18:**  
**Eignung der Aufgaben für Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus (in %)**



N = 1 197 Befragte

Frage C12: In welchem Umfang eignen sich die Aufgaben Ihrer Tätigkeit für Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus? (Bitte nur eine Angabe)

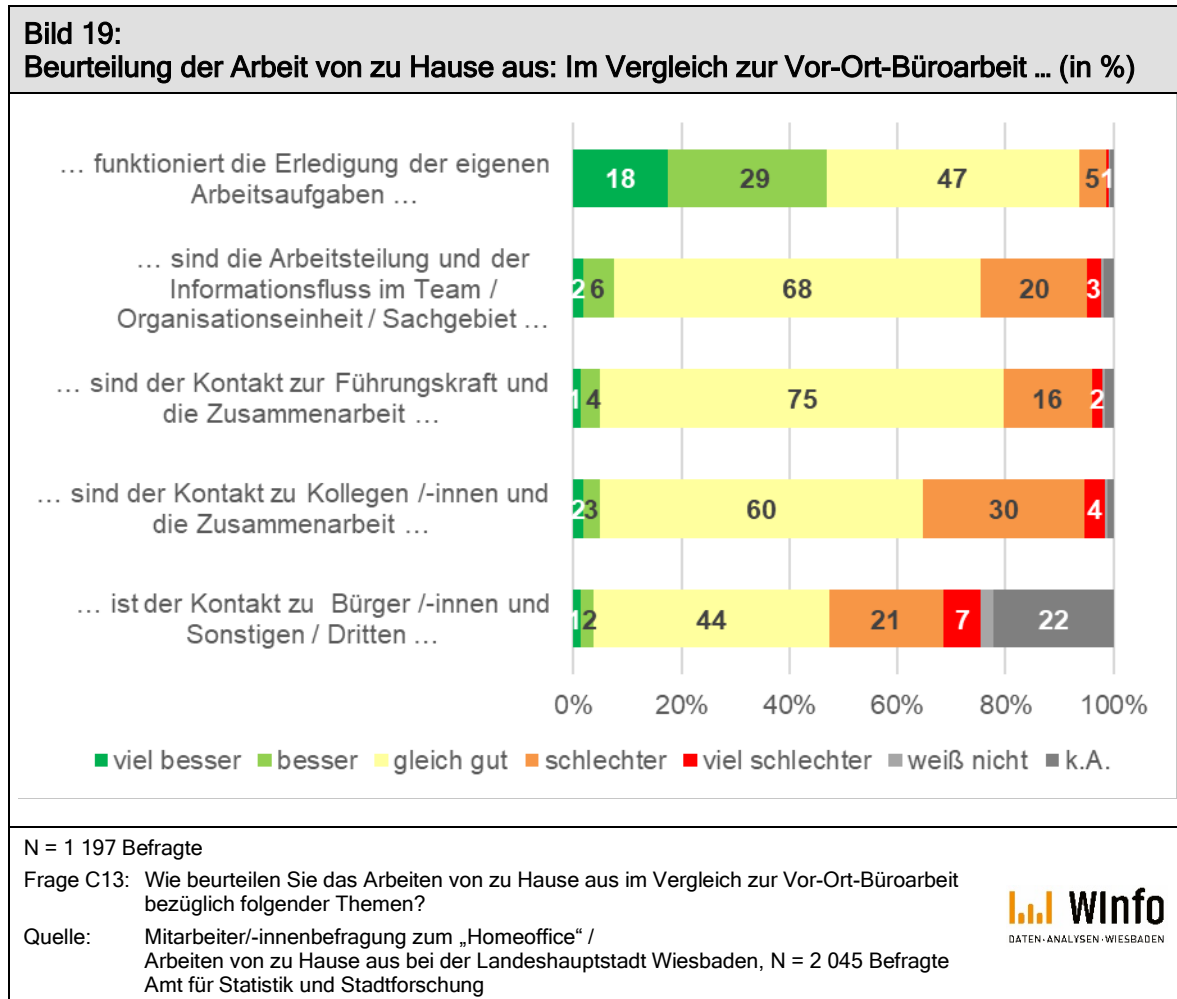
Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Positive Bewertung der Befragten,  
die von zu Hause aus arbeiten*

Was ihre eigenen Aufgaben angeht, urteilen die Befragten im Homeoffice dann auch sehr positiv: Zusammengefasst 47 % geben an, ihre eigenen Arbeitsaufgaben besser oder viel besser zu Hause erledigen zu können, weitere 47 % empfinden ihre Leistung zu Hause als gleich gut, was vermutlich mit dem von Vielen empfundenen Vorteil des konzentrierteren Arbeitens von zu Hause aus in Verbindung steht (vgl. Bild 19). Die Arbeitsteilung und der Informationsfluss im Team, in der Organisationseinheit oder im Sachgebiet sowie die Kontakte innerhalb des Arbeitsumfeldes (zur Führungskraft, zu den Kolleginnen und Kollegen) werden jedoch nur von jeweils 5 - 8 % der Befragten im Homeoffice als (viel) besser bewertet. Jeweils eine absolute Mehrheit empfindet diese Aspekte als gleich gut, weitere 23 %, 18 % bzw. 34 % bewerten sie im Homeoffice als (viel) schlechter. Der Kontakt zu Bürger/-innen und Dritten erfährt von insgesamt knapp 50 % eine

mindestens „gleich gute“ Bewertung, 28 % werten hier kritisch. Ein Viertel der Befragten machte hierzu jedoch keine Angaben, vermutlich, weil weitaus nicht jeder Arbeitsplatz diese Anforderung mit sich bringt. Insgesamt wird also dienstliches Interagieren im Homeoffice im Vergleich mit der Arbeit vor Ort deutlich kritischer bewertet.



*Führungskräfte  
beurteilen kritischer*

Zusätzlich zu den in Bild 19 abgefragten Aspekten wurden ausschließlich Führungskräfte um die Einschätzung weiterer Punkte gebeten (vgl. Bild 20): Der überwiegende Anteil der Führungskräfte, die selbst vertraglich geregelt oder kurzfristig im Homeoffice arbeiten, beurteilt den Kontakt zu den Mitarbeiter/-innen, die Erledigung derer Arbeitsaufgaben und die Zusammenarbeit und Teamperformance als gleich gut gegenüber der Vor-Ort-Arbeit. Die Anteile der positiven und negativen Bewertungen zeigen:

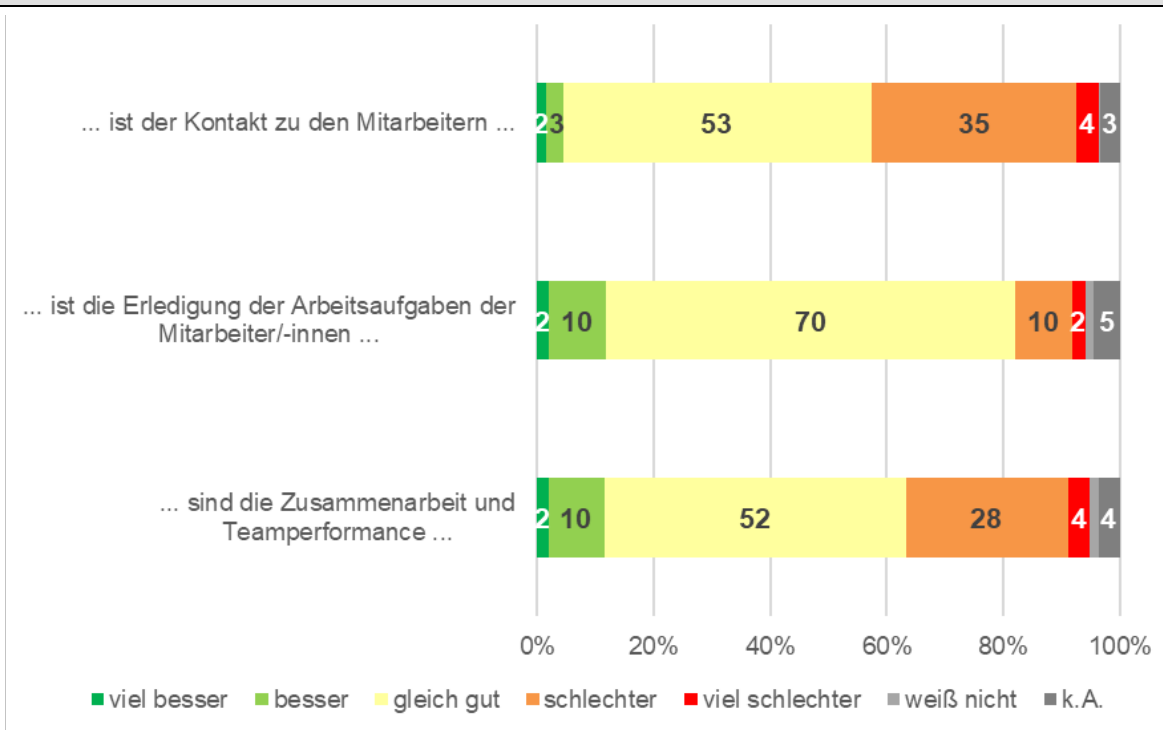
Die Erledigung der Arbeitsaufgaben durch die Mitarbeiter/-innen im Homeoffice wird ausgewogen von je 12 % der Führungskräfte als besser bzw. als schlechter gegenüber der Vor-Ort-Arbeit bewertet. Der Kontakt zu den Mitarbeiter/-innen sowie Zusammenarbeit und Teamperformance werden hingegen von einem Großteil der befragten Führungskräfte kritisch beurteilt. Das Führen und Geführtwerden auf Distanz, welches eine andere Form von Absprache, Vertrauen und Verbindlichkeit erfordert, scheint hier als eine der zukünftigen Herausforderungen der verstärkten Arbeit von zu Hause aus durch.

*Leicht unterschiedliche Wahrnehmungen zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/-innen*

Während Führungskräfte im Homeoffice den Kontakt zu den Mitarbeitern zu 53 % mit „gleich gut“ gegenüber der Vor-Ort-Arbeit bewerten, empfinden 75 % aller zuvor Antwortenden den Kontakt zur Führungskraft als „gleich gut“ (vgl. Bild 19). Jedoch werten 39 % der Führungskräfte im Homeoffice ihren Kontakt zu den Mitarbeitern / -innen als (viel) schlechter als zuvor, während die Gesamtheit der Mitarbeiter / -innen im Homeoffice ihren Kontakt zur Führungskraft lediglich zu 18 % als (viel) schlechter empfindet. Zusammenarbeit und Teamperformance werden durch die Führungskräfte im Homeoffice gegenüber der Vor-Ort-Arbeit tendenziell etwas besser bewertet als der Kontakt zu den Kollegen / -innen und die Zusammenarbeit durch alle Antwortenden.



**Bild 20:**  
**Beurteilung vom Arbeiten von zu Hause aus und Vor-Ort-Büroarbeit:**  
**Im Vergleich zur Vor-Ort-Büroarbeit ... (in %, nur Führungskräfte)**



N = 269 Befragte

Frage C13: Wie beurteilen Sie das Arbeiten von zu Hause aus im Vergleich zur Vor-Ort-Büroarbeit bezüglich folgender Themen? (nur Führungskräfte, die im Homeoffice arbeiten n = 269 Befragte)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**Winfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

*Bewertung der eigenen Arbeitsproduktivität fällt eher positiv aus*

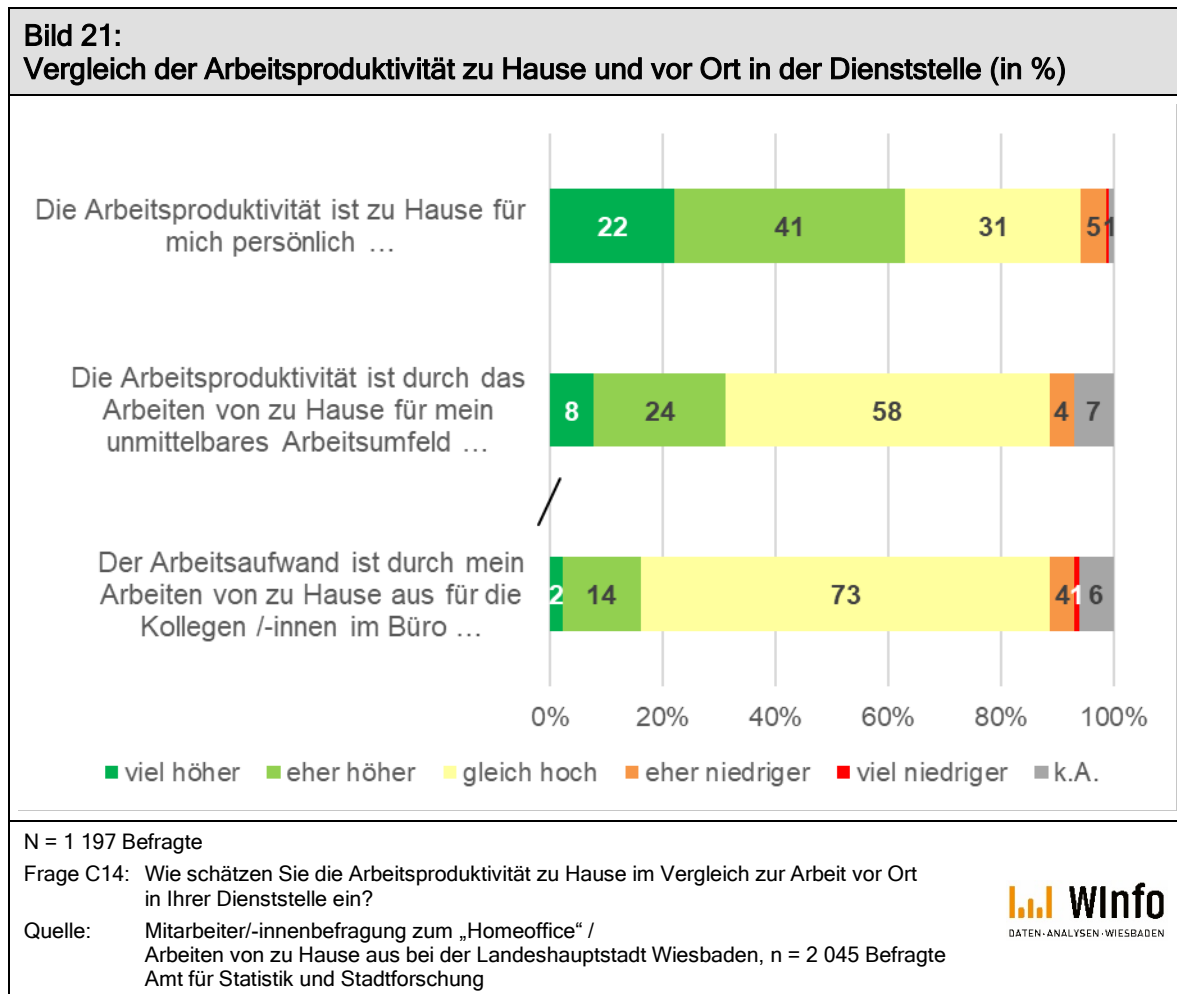
Das bessere Erledigen der eigenen Aufgaben zu Hause, das von vielen Befragten empfunden wird (vgl. Bild 19), spiegelt sich auch in der Beurteilung der eigenen Arbeitsproduktivität (vgl. Bild 21): Zusammen 63 % gaben an, zu Hause eine höhere oder sogar viel höhere Arbeitsproduktivität vorzuweisen als im Büro. Weitere 31 % empfinden ihre Arbeitsproduktivität zu Hause und vor Ort als gleich hoch. Lediglich 6 % sehen hier Nachteile im Homeoffice und Arbeiten von zu Hause aus. Hier sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass zum Zeitpunkt der Befragung der Großteil der Mitarbeiter/-innen bei ihrer flexiblen Arbeit von zu Hause aus telefonisch nicht erreichbar war, da noch keine flächendeckende Möglichkeit bestand, das dienstliche Telefon auf einen privaten Anschluss umzuleiten und überdies nur ein kleiner Anteil der Mitarbeiter/-innen über ein Diensthandy verfügte. Auch diese Art

der „Ungestörtheit“ könnte zu einer subjektiv höheren Produktivität beigetragen haben.

Auch die Arbeitsproduktivität für das unmittelbare Arbeitsumfeld wird von einem Drittel der Befragten (32 %) positiv bewertet, während weitere 58 % diese als ebenfalls gleich gut empfinden. 4 % sehen hier Nachteile gegenüber dem Arbeiten vor Ort.

*Unterschiedliche Wahrnehmungen  
des zusätzlichen Arbeitsaufwands  
für Kollegen/-innen vor Ort*

Fast drei Viertel (73 %) der Befragten sind der Auffassung, keinen zusätzlichen Arbeitsaufwand für die Kolleginnen und Kollegen im Büro zu verursachen, wenn sie zu Hause arbeiten. Weitere rund 5 % bewerten den Aufwand für die vor Ort Arbeitenden sogar als geringer. 16 % sehen durch die eigene Tätigkeit von zu Hause aus durchaus einen erhöhten Arbeitsaufwand für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Dieses Problem wird auch durch die vor Ort Arbeitenden thematisiert: Bei der Bewertung von Auswirkungen des Homeoffice auf die Mitarbeiter/-innen vor Ort zeigt sich, dass sich ein Viertel durch das Übernehmen von Aufgaben der Kollegen/-innen, die von zu Hause aus arbeiten, belastet fühlt. Das Vermeiden der Mehrbelastung von Mitarbeiter/-innen vor Ort ist auch ein wichtiger Verbesserungswunsch für das Arbeiten von zu Hause aus nach der Corona-Pandemie.



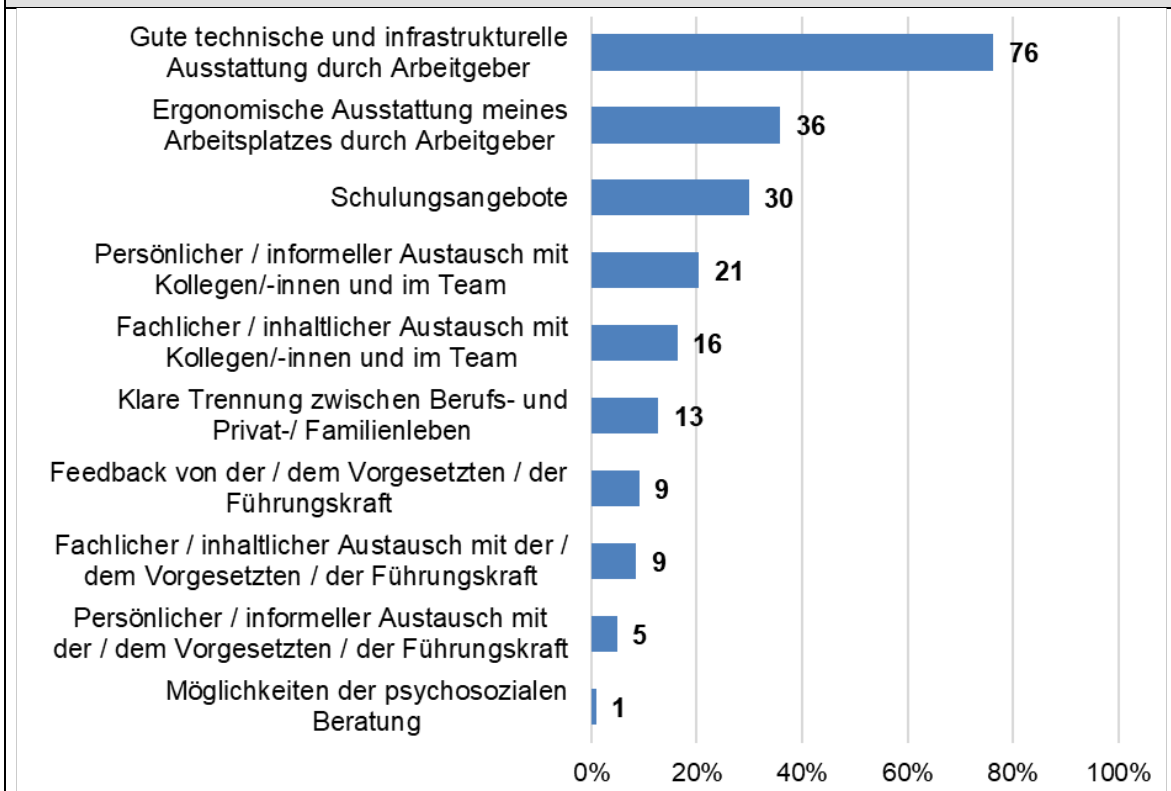
## 7 Anregungen für Homeoffice bzw. Arbeiten von zu Hause aus in normalen Zeiten

### *Verbesserungsmöglichkeiten für die Arbeit im Homeoffice*

Deutlich an der Spitze der Verbesserungsmöglichkeiten (vgl. Bild 22) im Homeoffice steht eine gute technische und infrastrukturelle Ausstattung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber, die sich 76 % der Befragten wünschen, wobei hierunter sicher auch das reibungslose Funktionieren der technischen Lösungen subsummiert werden kann. Mit Abstand dahinter liegt der Wunsch nach einer guten ergonomischen Ausstattung (36 %) sowie nach diversen Schulungsangeboten (z.B. Fit für Homeoffice, Führen aus Distanz, Umgang mit der eingesetzten Technik, Datenschutz- und IT-Sicherheitsaspekte, 30 %). Persönlicher bzw. informeller Austausch mit Kolleginnen und Kollegen

(21 %) werden häufiger genannt als fachlicher bzw. inhaltlicher Austausch (16 %). Zusätzlich zu den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten konnten die Befragten eigene Wünsche angeben, wobei die Verbesserung der (eigenen) telefonischen Erreichbarkeit (3 %) am häufigsten genannt wurde (vgl. S. A19 im Anhang). Wer bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet hat, wünscht sich etwas seltener Schulungsangebote und verbesserte technische Ausstattung (26 % bzw. 69 %, vgl. S. A42 im Anhang).

**Bild 22:**  
**Verbesserungswünsche für ein erfolgreiches Arbeiten von zu Hause aus**  
**(in % der Befragten, Mehrfachnennungen)**



N = 1 197 Befragte, n = 2 654 Nennungen

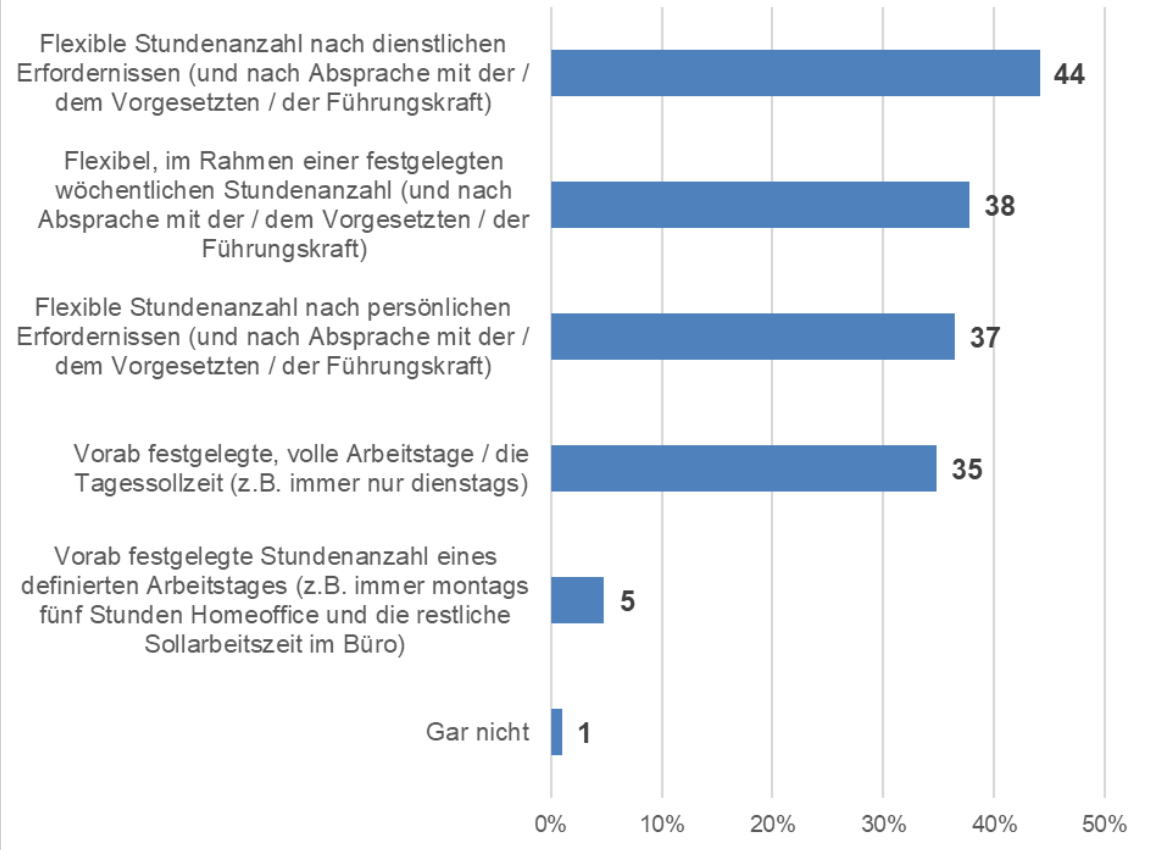
Frage D15: Was wäre aus Ihrer Sicht für ein erfolgreiches Arbeiten von zu Hause aus zu verbessern?  
(Bitte maximal drei Angaben)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

*Starker Zuspruch für Homeoffice  
auch in Zukunft - flexible Lösungen  
stehen im Vordergrund*

Neben den Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich Infrastruktur, Kommunikation und anderen Rahmenbedingungen wurde gefragt, wie die Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, in Zukunft überhaupt einsetzen würden (vgl. Bild 23): Nur 1 % der Befragten möchte zukünftig „gar nicht“ im Homeoffice arbeiten - das Interesse ist also sehr groß. 5 % der Befragten gaben an, einzelne Arbeitstage stundenweise zwischen der Arbeit zu Hause und vor Ort aufteilen zu wollen. Deutlich mehr Zuspruch erfahren flexible Lösungen, bei denen sich die Stundenzahl im Homeoffice nach dienstlichen Erfordernissen (44 %) richtet, sich im Rahmen einer festgelegten Wochenstundenzahl (38 %) bewegt oder sich nach den persönlichen Erfordernissen der Mitarbeiter/-innen richtet (37 %). 35 % sprechen sich dafür aus, vorab festgelegte, volle Arbeitstage auf die Arbeit von zu Hause aus verwenden zu wollen.

**Bild 23:**  
**Wie würden Sie zukünftig Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus einsetzen wollen? (in % der Befragten, Mehrfachnennungen)**



N = 1 197 Befragte, n = 1 903 Nennungen

Frage D16: Wie würden Sie zukünftig Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus einsetzen wollen? (Bitte maximal zwei Antworten)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

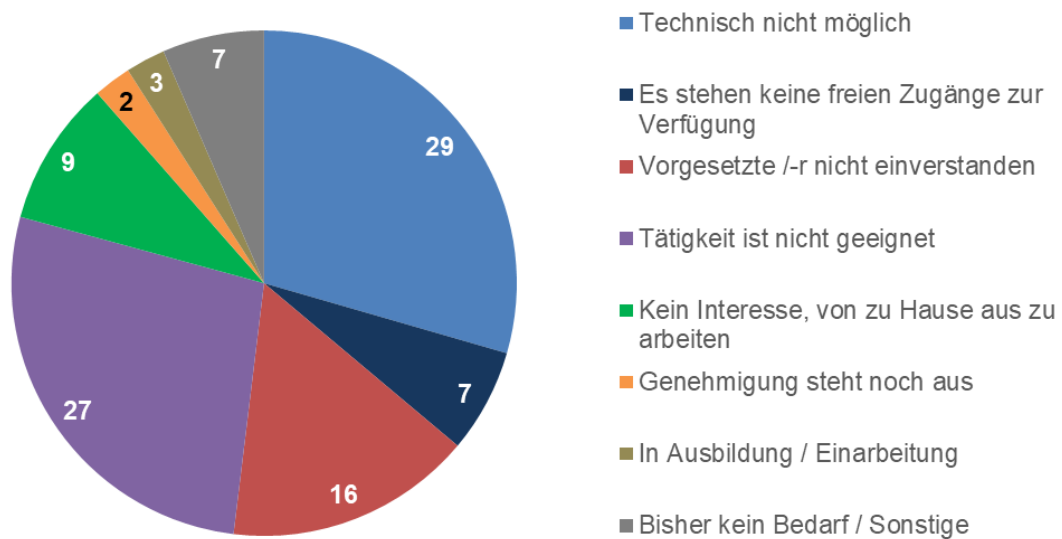
## 8 Gründe, warum nicht von zu Hause aus gearbeitet wird

Für dieses Kapitel gaben ausschließlich jene 828 Mitarbeiter/-innen Auskunft (41 % aller Befragten), die in der Eingangsfrage angegeben hatten, nicht im Homeoffice oder von zu Hause aus zu arbeiten, sei es in vertraglich vereinbarter Form an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz oder mittels einer kurzfristig eingerichteten Möglichkeit aufgrund der Corona-Pandemie.

*Technische Möglichkeiten sind der häufigste Grund, warum Mitarbeiter/-innen nicht im Homeoffice arbeiten*

Die wichtigsten Hemmnisse für die Arbeit im Homeoffice sind keine oder mangelnde technische Möglichkeiten (29 %) und, damit eng zusammenhängend, fehlende Zugänge (7 %, vgl. Bild 24). 27 % geben an, ihre Tätigkeit sei nicht für die Heimarbeit geeignet. In geringerem Umfang sind Vorgesetzte nicht einverstanden (16 %), weitere 3 % sind in Ausbildung oder Einarbeitung und können deshalb keine Heimarbeit wahrnehmen. Zusammen 16 % haben hieran kein Interesse oder es war bisher weder der Bedarf noch die Notwendigkeit gegeben. Für 2 % der hier Befragten stand die bereits beantragte Genehmigung zur Heimarbeit noch aus.

**Bild 24:**  
Der wichtigste Grund, weshalb nicht von zu Hause aus gearbeitet wird (in %)



N = 828 Befragte

Frage E2: Was ist für Sie der wichtigste Grund, warum Sie nicht von zu Hause aus arbeiten?

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**WInfo**  
DATEN-ANALYSEN-WIESBADEN

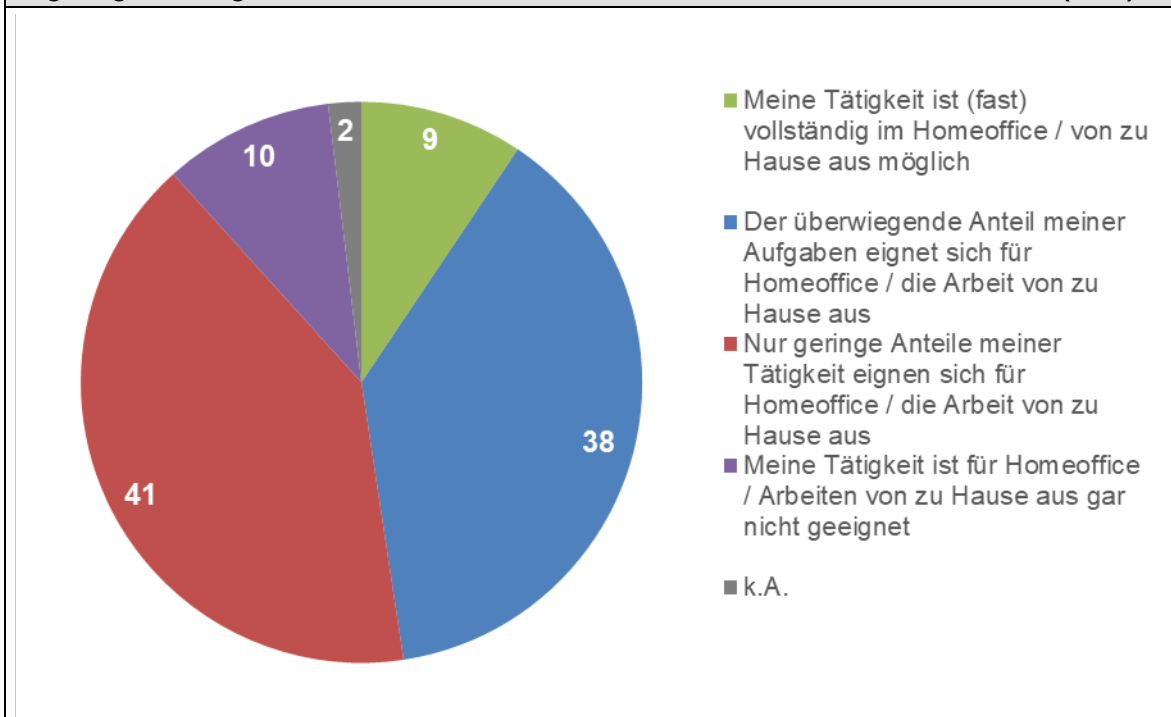
*Homeoffice eignet sich nicht für jede Tätigkeit*

Erwartungsgemäß ist der Anteil derer, die ihre Tätigkeit als (fast) vollständig oder überwiegend für die Arbeit von zu Hause aus geeignet ansehen mit 47 % geringer als unter den „Heimarbeiter/-innen“ (86 %, vgl. Bild 25). 51 % der vor Ort Arbeitenden (gegenüber 18 %) geben an, dass

sich ihre Tätigkeit gar nicht oder nur in geringen Anteilen für Homeoffice / die Arbeit von zu Hause eignet.

Dargestellt nach Verwaltungsbereichen halten jeweils 60 % der vor Ort Arbeitenden bei Dezernat IV ihre Tätigkeit für die Heimarbeit überwiegend oder vollständig geeignet. Bei Dezernat I und Dezernat III sind es mit jeweils gut 30 % deutlich weniger. Hier sind die Möglichkeiten zur Arbeit von zu Hause aus offenbar bereits gut ausgeschöpft, da hier der Anteil der Mitarbeiter/-innen im Homeoffice über dem Durchschnitt liegt (vgl. Kap. 4 sowie S. A43 im Anhang).

**Bild 25:**  
**Eignung der Aufgaben für Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus (in %)**



N = 828 Befragte

Frage E3: In welchem Umfang eignen sich die Aufgaben Ihrer Tätigkeit für Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus?

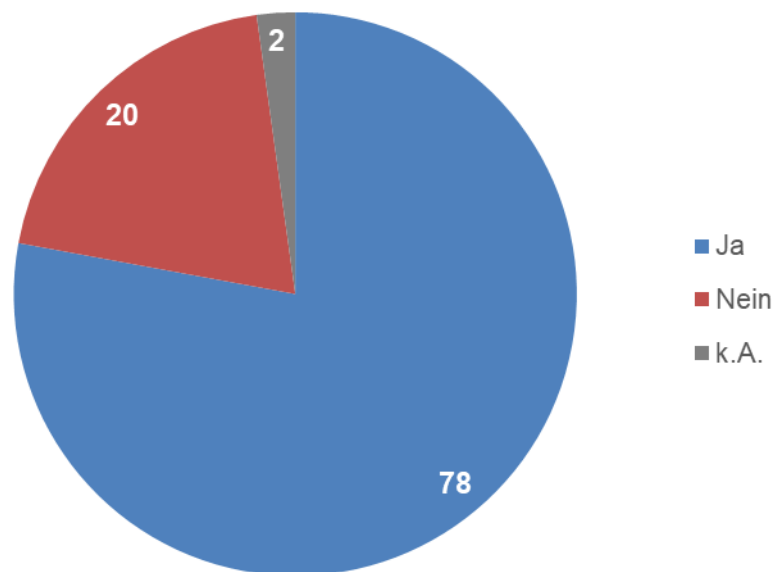
Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung



Die große Mehrheit (78 %) der vor Ort Arbeitenden gibt an, dass in ihrem Umfeld Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus stattfindet. Nur jede/-r Fünfte bewegt sich in einem Arbeitsumfeld, in dem auch Kollegen/-innen ausschließlich vor Ort arbeiten (vgl. Bild 26).

Deutlich unterdurchschnittlich ist der Wert bei Dezernat III, wo 64 % der Mitarbeiter/-innen vor Ort Kollegen/-innen im Homeoffice in ihrem Umfeld haben. Dagegen sind es bei den Befragten, die sich den Dezernaten IV oder V zugeordnet haben, 90 % bzw. 83 %. (vgl. S. A43 im Anhang).

**Bild 26:**  
**Heimarbeit im Umfeld (in %)**



N = 828 Befragte

Frage E4: Arbeiten in Ihrem Umfeld Kollegen/-innen von zu Hause aus?

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, n = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

 **Winfo**  
DATEN-ANALYSEN-WIESBADEN

*Positive Aspekte der Auswirkungen  
der Homeoffice-Tätigkeit auf  
Mitarbeiter/-innen vor Ort*

Die Auswirkungen der Homeoffice-Tätigkeit von Kollegen/-innen werden von Mitarbeiter/-innen vor Ort recht unterschiedlich beurteilt (vgl. Bild 27): Am häufigsten positiv gesehen werden die Möglichkeit zum ungestörten, konzentrierten Arbeiten (51 %) - auch im Büro wird es offenbar „ruhiger“. Auch für 50 % der Mitarbeiter/-innen im

Homeoffice ist „konzentriertes Arbeiten“ einer der Top-3-Gründe für die Tätigkeit von zu Hause aus. Die Erreichbarkeit von Kollegen/-innen (50 % „sehr gut“ oder „gut“) sowie die Handhabung flexibler Arbeitszeiten (47 %) werden von den Mitarbeiter/-innen vor Ort ebenfalls überwiegend positiv gesehen.

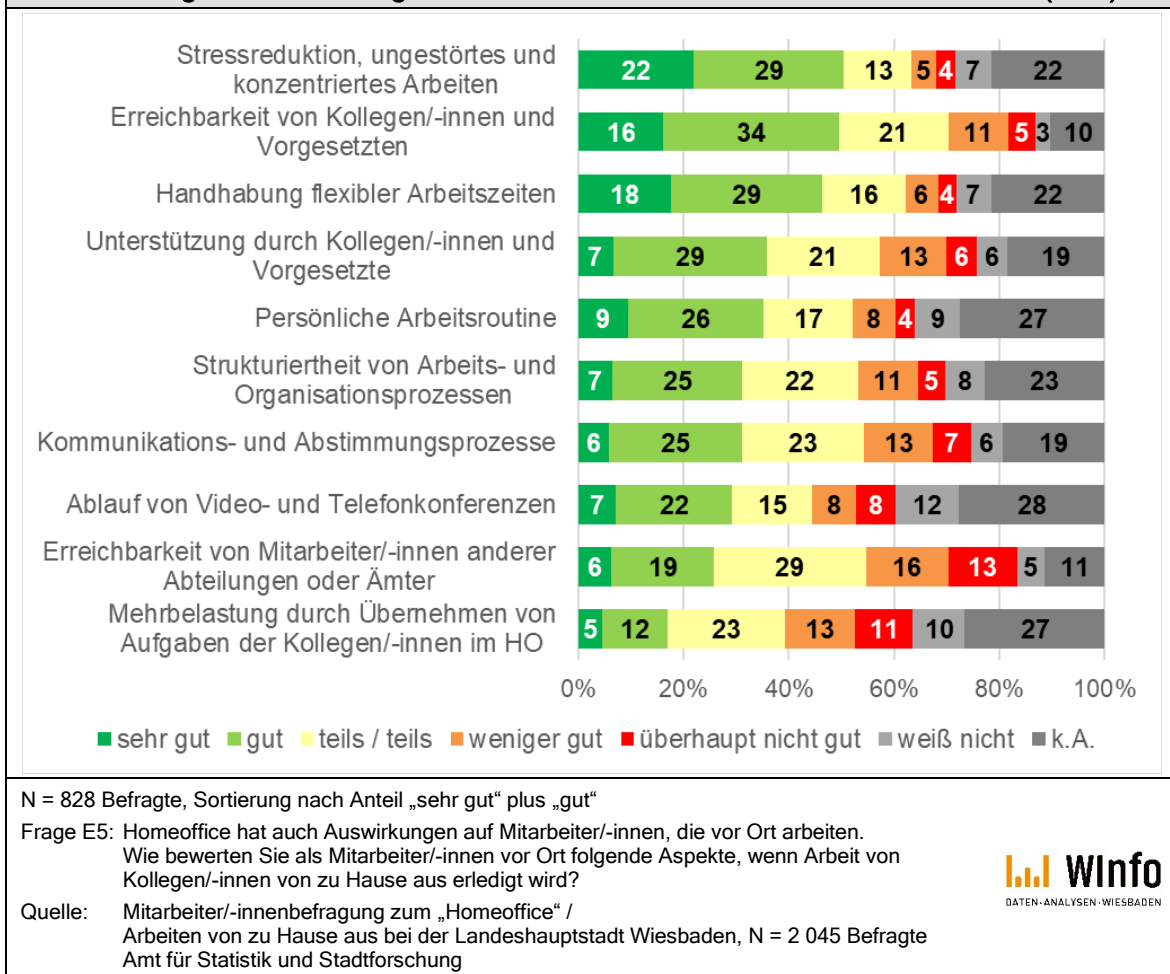
*Negative Aspekte  
der Auswirkungen der Homeoffice-  
Tätigkeit auf Mitarbeiter/-innen  
vor Ort*

Deutlich seltener positiv beurteilt werden hingegen die Erreichbarkeit von Mitarbeiter/-innen anderer Abteilungen oder Ämter (25 %, hingegen 29 % „weniger gut“ oder „überhaupt nicht gut“). Auch der Aspekt der Mehrbelastung der vor Ort Arbeitenden durch das Übernehmen von Aufgaben der Kollegen/-innen, die von zu Hause aus arbeiten, wird von nur 17 % positiv beurteilt, 24 % sind hiermit unzufrieden. Im Vergleich hierzu gaben mehr als drei Viertel (78 %) der Mitarbeiter/-innen im Homeoffice an, ihrer Meinung nach keinen zusätzlichen Arbeitsaufwand für die Kolleginnen und Kollegen im Büro zu verursachen (vgl. Bild 21). Weitere 16 % teilen diese Problemsicht jedoch durchaus, wenn sie angeben, der Arbeitsaufwand für die vor Ort Arbeitenden sei durch ihre Tätigkeit von zu Hause aus (viel) höher.

*Ablauf von Video- und Telefon-  
konferenzen*

Den inhaltlichen und organisatorischen Ablauf von Video- und Telefonkonferenzen werten knapp 30 % positiv, 15 % mit „teils/teils“ und weitere 16 % negativ. Relativ viele Befragte konnten oder wollten die abgefragten Aspekte nicht bewerten, vermutlich, weil sie jeweils für eine gewisse Anzahl der Arbeitsplätze nicht zutreffen, möglicherweise aber auch weil das kollegiale Binnenverhältnis hier eine Rolle spielt.

**Bild 27:**  
**Einschätzung der Auswirkungen von Homeoffice auf Mitarbeiter/-innen vor Ort (in %)**



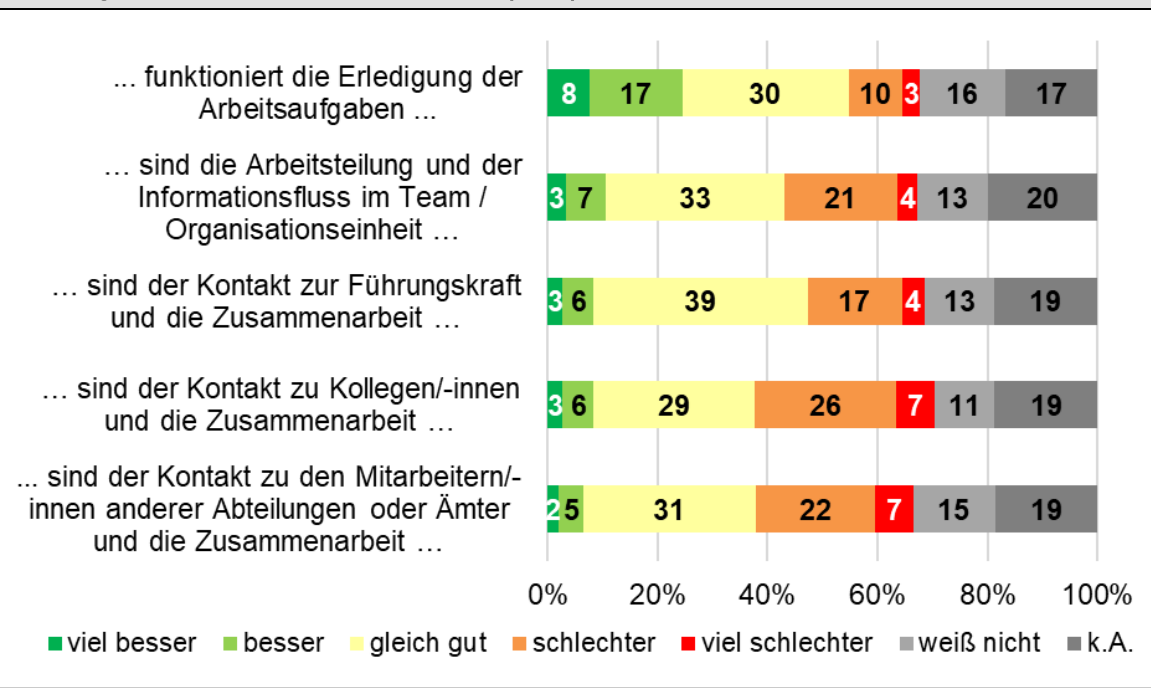
Obwohl die Gruppe der vor Ort Arbeitenden (aktuell) keine persönliche Erfahrung mit der Arbeit im Homeoffice bzw. von zu Hause aus macht, können durchaus Erfahrungen aus dem fachlichen oder kollegialen Umfeld, eventuell sogar aus früheren Beschäftigungen eingebracht werden. Deshalb wurde auch diese Gruppe städtischer Mitarbeiter/-innen um ihre Einschätzung verschiedener Aspekte in Sachen Homeoffice gebeten (vgl. Bild 28). Da dennoch nicht alle Befragten hinreichende Eindrücke gewonnen haben können, findet man hier aber auch einen relativ hohen Anteil fehlender und indifferenter Angaben.

*Beurteilung unterschiedlicher Aspekte durch die Mitarbeiter/-innen vor Ort*

Die Erledigung eigener Arbeitsaufgaben im Homeoffice wird von den vor Ort Arbeitenden eher positiv als negativ bewertet (25 % „viel besser“ oder „besser“, 13 % „schlechter“ oder „viel schlechter“). Die übrigen Aspekte

Arbeitsteilung und Informationsfluss im Team, der Kontakt zur Führungskraft und den Kollegen/-innen sowie der Kontakt zu anderen Ämtern und Abteilungen werden - neben überwiegend „gleich guter“ Bewertung - sehr häufig als verbesserungswürdig wahrgenommen. Kontakt zu und Zusammenarbeit mit der Führungskraft werden, ebenso wie von den Befragten im Homeoffice, etwas seltener kritisch beurteilt (vgl. Bild 19, S. 33). Auch hinsichtlich der übrigen Aspekte decken sich die Bewertungen der vor Ort Arbeitenden mit den Bewertungen der von zu Hause Arbeitenden: Beide Gruppen beurteilen das Erledigen der Arbeitsaufgaben am häufigsten positiv, während alle anderen Aspekte vermehrt negative Bewertungen erhalten.

**Bild 28:**  
**Beurteilung von Arbeit von zu Hause aus und Vor-Ort-Büroarbeit:**  
**Im Vergleich zur Vor-Ort-Büroarbeit ... (in %)**



N = 828 Befragte

Frage E6: Wie beurteilen Sie aus Ihrer Perspektive grundsätzlich die Arbeit im Büro vor Ort im Vergleich zur Arbeit von zu Hause aus bezüglich folgender Themen?

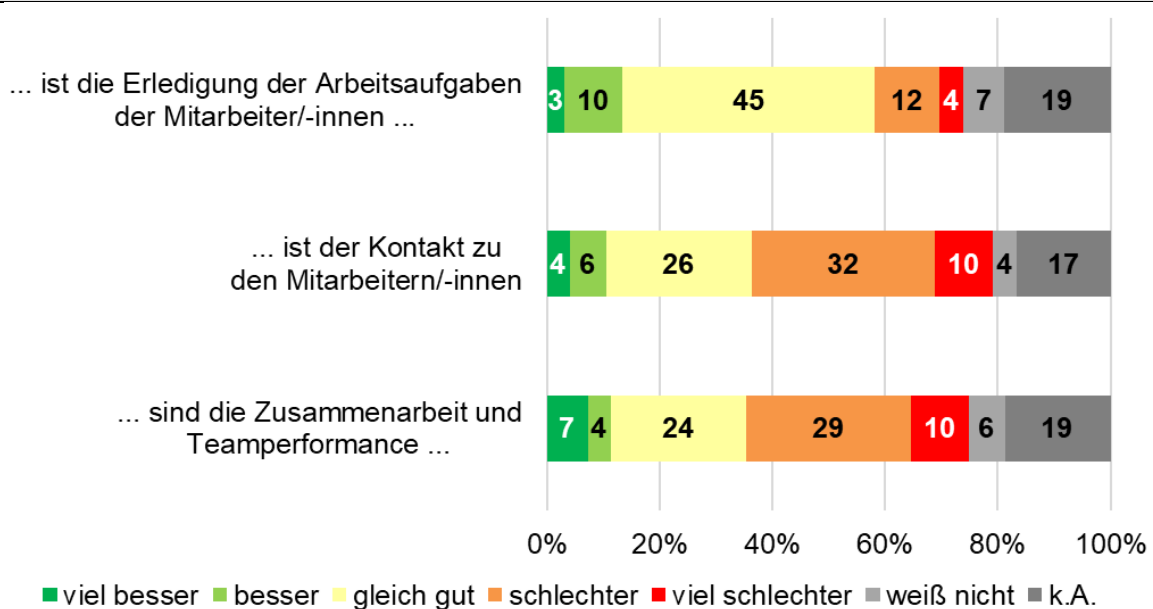
Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

*Bewertung durch jene Führungs-  
kräfte, die nicht im Homeoffice  
tätig sind*

Auch Führungskräfte, die nicht im Homeoffice oder von zu Hause aus arbeiten, sind um die Einschätzung der oben stehenden Aspekte gebeten worden (vgl. Bild 29). Ebenso wie durch Führungskräfte im Homeoffice (vgl. Bild 20, S. 35) bewerten auch Führungskräfte vor Ort die Erledigung der Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter/-innen am besten bzw. hier recht ausgeglichen: 13 % der Führungskräfte vor Ort urteilen „(viel) besser“, 16 % „(viel) schlechter“, während 45 % keine Veränderung wahrnehmen. Hingegen werden der Kontakt zu Mitarbeiter/-innen sowie die Zusammenarbeit und Teamperformance durch die vor Ort arbeitenden Führungskräfte kritischer bewertet: 42 % werten den Kontakt zu den Mitarbeiter/-innen als schlechter oder viel schlechter als zuvor, während alle „vor-Ort-Mitarbeiter/-innen“ ihren Kontakt zur Führungskraft lediglich zu 21 % schlechter oder viel schlechter bewerten (vgl. Bild 28). Auch Zusammenarbeit und Teamperformance werden durch die Führungskräfte vor Ort eher negativer hinterfragt (39 % schlechter / viel schlechter) als die Wertung aller vor Ort Arbeitenden hinsichtlich „Kontakt zu Kollegen und Zusammenarbeit“ (33 %, vgl. Bild 28).

An dieser Stelle muss zudem darauf hingewiesen werden, dass von dem ohnehin kleinen Personenkreis bzw. wenigen Führungskräften, die ausschließlich vor Ort tätig sind (N = 96 Befragte bzw. 4,7 % aller 2 045 Antwortenden), ein relativ großer Anteil keine Angaben gemacht hat (fast 20 %). Die Aussagen sind deshalb nur als Trendaussagen zu verstehen.

**Bild 29:**  
**Beurteilung vom Arbeiten von zu Hause aus und Vor-Ort-Büroarbeit:**  
**Im Vergleich zur Vor-Ort-Büroarbeit ... (in %, nur Führungskräfte)**



N = 96 Befragte

Frage E6: Wie beurteilen Sie aus Ihrer Perspektive grundsätzlich die Arbeit im Büro vor Ort im Vergleich zur Arbeit von zu Hause aus bezüglich folgender Themen?  
(nur Führungskräfte, die nicht im Homeoffice oder von zu Hause aus arbeiten)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

**WInfo**  
DATEN · ANALYSEN · WIESBADEN

## 9 Ausblick: Wünsche für die zukünftige Gestaltung der Arbeit von zu Hause aus

Zum Abschluss der Befragung wurden alle Mitarbeiter/-innen um ihre wichtigste Anregung bzw. ihren wichtigsten Verbesserungsvorschlag für das Arbeiten von zu Hause aus nach Corona-Zeiten gebeten. Unabhängig davon, ob sie bisher im Homeoffice gearbeitet hatten oder nicht, wurde diese Frage allen Teilnehmenden gestellt. 1 259 Befragte gaben hierbei 1 838 Nennungen ab (vgl. Tab. 4):

In den folgenden Teilkapiteln werden exemplarisch Anregungen und Verbesserungsvorschläge wiedergegeben, um das große inhaltliche Spektrum darzustellen.<sup>2</sup>

<b>Tab. 4: Die wichtigsten Anregungen und Verbesserungsvorschläge für das Arbeiten von zu Hause <u>nach</u> Corona-Zeiten</b>		
	<b>Nennungen absolut</b>	<b>in % (von 2 045 Befragten)</b>
<b>Technische Arbeitsplatzausstattung</b>		
Hardware, Software, Büroausstattung: Leistungsfähigkeit, Bereitstellung (auch finanzielle Unterstützung)	516	25,2
Dienst-Telefon auf privat umstellen können, Erreichbarkeit verbessern, Diensthandy anschaffen	224	11,0
ausreichend HO-Zugänge bereitstellen, Zertifikate, Leistungsfähigkeit VPN	150	7,3
Zugriff auf digitale Akten, E-Akte einführen, erweitern	78	3,8
(Technische) Unterstützung beim Einrichten des Heimarbeitsplatzes, Support	19	0,9
Ergonomische Ausstattung: Bereitstellung (auch finanzielle Unterstützung)	14	0,7
<b>Umgang mit dem Thema "Homeoffice"</b>		
Mehr Unterstützung durch Verwaltung, Verantwortliche: Kulturwandel / Zukunftsfähigkeit für Arbeitgeber / Zugangsgerechtigkeit	168	8,2
Befürwortung durch / Umgang mit HO durch Führungskraft	134	6,6
Mehrbelastung für Mitarbeiter/-innen im Büro verhindern	21	1,0
<b>Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort fördern</b>	179	8,8
<b>Dienstvereinbarung (Bearbeitungsdauer, Umfang, Bedingungen)</b>	72	3,5
<b>Austausch verbessern / aufrecht erhalten</b>		
fachlich / inhaltlich	65	3,2
persönlich / informell	34	1,7
<b>Konzentrierteres Arbeiten / Zeitersparnis im HO wertschätzen</b>	32	1,6
<b>Sonstiges</b>	79	3,9
<b>Nicht zuzuordnen</b>	53	2,6
N = 2 045 Befragte		
Frage F17: Was ist Ihre wichtigste Anregung / Verbesserungsvorschlag für das Arbeiten von zu Hause nach Corona-Zeiten? (Freitext)		
Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte Amt für Statistik und Stadtforschung		

<sup>2</sup> Die Kommentare der Befragten wurden inhaltlich unverändert übernommen, sie wurden stellenweise jedoch gekürzt, wo es ohne Veränderung des Sinnzusammenhangs möglich war. Klammern (...) weisen auf ausgelassene Sätze oder Satzteile hin. Rechtschreibfehler wurden für bessere Lesbarkeit korrigiert.

## 9.1 Technische Arbeitsplatzausstattung

Die meisten Verbesserungswünsche aller befragten Mitarbeiter/-innen wurden hinsichtlich der technischen Arbeitsplatzausstattung geäußert, wobei die Ausstattung mit Hard- und Software durch den Arbeitgeber sowie Wünsche bezüglich deren Leistungsfähigkeit (516 Nennungen) hierbei klar den Schwerpunkt bilden. Aktuell stellt die Landeshauptstadt Wiesbaden als Arbeitgeberin den Mitarbeiter/-innen - soweit dies dienstlich notwendig ist - die technische Ausstattung zur Verfügung, so die Dienstvereinbarung Homeoffice vom Juni 2019. Ob und inwiefern die technische Arbeitsplatzausstattung für das Homeoffice zukünftig erweitert werden oder in begründeten Ausnahmefällen eine Kostenbeteiligung gewährt werden könnte, dürfte Gegenstand der Verhandlungen über die neu gefasste Dienstvereinbarung Homeoffice sein.

### Übersicht 1: Anregungen und Verbesserungsvorschläge zur technischen Arbeitsplatzausstattung (516 Nennungen)

„Mehr technische Möglichkeiten / Ausstattung, Notebooks usw. (...). Auch Desktop PC (mit Cam, MIC, Lautsprecher) für Webtelefonie und online-Meeting, Team-Viewer Lizenz für LHW und Möglichkeit der Nutzung untereinander.“

„Ausweitung der Lizenzen für benötigte Programme, damit das Arbeiten von zu Hause optimiert werden kann.“

„Der nächste Hardware-Rollout sollte auf jeden Fall Laptops beinhalten, damit im Homeoffice nicht immer die privaten Endgeräte genutzt werden müssen. Derzeit nutze ich auch eigene spezielle Software auf meinem privaten Endgerät, welche auf dem festen PC in der Dienststelle zwar vorhanden ist, aber über Citrix nicht zur Verfügung gestellt werden kann. Hier sollte Abhilfe geschaffen werden.“

„Dass beim Arbeiten von zu Hause aus der Zugriff auf alle Daten (städtisches Netz) möglich ist. Eine uneingeschränkte telefonische Kontaktaufnahme mit allen Abteilungen jederzeit zur Verfügung steht. Ebenso sollte eine gute technische Ausstattung mit Arbeitsmaterialien (Laptop, Handy, Drucker, Papier ...) machbar sein.“

N = 2 045 Befragte

Frage F17: Was ist Ihre wichtigste Anregung / Verbesserungsvorschlag für das Arbeiten von zu Hause nach Corona-Zeiten? (Freitext)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung



Ebenfalls sehr wichtig ist nach Ansicht der Befragten das Verbessern der telefonischen Erreichbarkeit, sowohl der eigenen als auch die von direkten Kollegen/-innen, anderer Abteilungen und Ämter (224 Nennungen). Zahlreich wird der Wunsch geäußert, das dienstliche auf ein privates Telefon umzustellen. Mitunter wird auch ein Diensthandy für die bessere Erreichbarkeit vorgeschlagen. Ebenfalls ein wichtiger Aspekt ist, die Kollegen/-innen im Büro nicht durch zusätzliche Anrufe zu belasten.

#### Übersicht 2:

#### Anregungen und Verbesserungsvorschläge zur telefonischen Erreichbarkeit (224 Nennungen)

„Es müssten mehr Telefonleitungen nach außen zur Verfügung stehen. Vor Corona konnte ich mein Diensttelefon während ich im Homeoffice war, auf mein Privattelefon umstellen und war nicht nur per E-Mail erreichbar. Meine private Telefonnummer sollte auch privat bleiben.“

„(...) Wichtig wäre, dass ich das dienstliche Telefon nach Hause umleiten kann, was aktuell nicht möglich ist, daher müssen die Anrufe der Kunden von den Kollegen aufgefangen werden.“

„Die Möglichkeit von zuhause über die dienstliche Telefonnummer zu telefonieren oder ein Diensthandy dafür zu nutzen. Sinnvoll kann es sein das Festnetztelefon gegen ein mobiles Telefon grundlegend zu ersetzen, falls dies Kosten spart im Vergleich zu Festnetztelefon und Handy.“

„Eine gute technische Ausstattung mit der benötigten Hardware durch den Arbeitgeber, so dass eigene Geräte nicht mehr benutzt werden müssen, die sich teilweise nur mäßig für die Arbeit eignen. Einführung einer guten E-Akte mit schriftlichen Poststücken in digitaler Form und somit Wegfall der "Papierakte".“

N = 2 045 Befragte

Frage F17: Was ist Ihre wichtigste Anregung / Verbesserungsvorschlag für das Arbeiten von zu Hause nach Corona-Zeiten? (Freitext)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung



Auch die Verfügbarkeit von Homeoffice-Zugängen und die Stabilität des Netzwerkes (150 Nennungen) waren prioritäre Punkte, wobei hier oftmals ein enger inhaltlicher Zusammenhang zu den Wünschen bezüglich „Hardware-/Softwareausstattung“ besteht. Das Bereitstellen von bzw. Erweitern der Zugriffsmöglichkeiten auf digitale Akten wurden 78mal als Verbesserungswunsch geäußert. Mitunter werden Kollegen/-innen vor Ort durch die im Büro anfallende Post zusätzlich belastet oder Mitarbeiter/-innen müssten für die Arbeit zu Hause Papierakten transportieren.

## 9.2 Zukünftiger Umgang mit dem Thema „Homeoffice“

Der Umgang mit dem Thema „Homeoffice“ erscheint vielen Befragten auf mehreren Ebenen noch verbesserungsfähig. 168 Nennungen entfielen auf Appelle, den begonnenen Kulturwandel in der Stadtverwaltung auch über die Corona-Pandemie hinaus voranzutreiben und die bereits geschaffenen Möglichkeiten beizubehalten. Konkret zeigt sich das in den Vorschlägen, Homeoffice dort, wo es geht, zu einer neuen Normalität werden zu lassen, auch Auszubildenden in gewissem Rahmen Homeoffice zu ermöglichen oder die Chance zu nutzen, Mitarbeiter/-innen durch die verbesserte Flexibilität zu motivieren.

### Übersicht 3:

#### Allgemein: Umgang mit dem Thema „Homeoffice“ (168 Nennungen)

„Ich wünsche mir, dass jede\*r die Chance hat, von zuhause zu arbeiten, sofern die Arbeitsinhalte es zulassen. Ich wünsche mir, dass es "normal" ist, von zuhause zu arbeiten, dass ich flexibel bin.“

„(...) Durch alle Ebenen gehende Akzeptanz, dass Homeoffice modernes und zeitgemäßes Arbeiten ist und nicht nur ein Notfallplan wegen einer Pandemie.“

„Die bereits geschaffenen Möglichkeiten weiter auszubauen und beizubehalten. Flexible Mitarbeiter sind zufriedene Mitarbeiter!“

„Die Möglichkeit Homeoffice zu machen sollte jedem/r Mitarbeiter/in eingerichtet werden. Es ist eine zeitgemäße Arbeitsform!“

„Dass der Arbeitgeber den Menschen mehr entgegenkommt. Ihnen ermöglicht, eine gute Balance zwischen Beruf und Privatleben zu geben und dort, wo es passt die Arbeitszeiten flexibler gestaltet. Vor Corona waren viele Dinge undenkbar, die plötzlich doch funktionieren. Man muss aus der schlimmen Situation das Beste mitnehmen in die neue Zukunft (...).“

„Vielleicht ist es möglich, dass Auszubildende (ü18) mit guten Leistungen und mit Homeoffice geeigneten Aufgaben, zumindest einen Tag die Woche ins Homeoffice gehen können. Hierbei wird auch das eigenständige, strukturierte Arbeiten erlernt.“

N = 2 045 Befragte

Frage F17: Was ist Ihre wichtigste Anregung / Verbesserungsvorschlag für das Arbeiten von zu Hause nach Corona-Zeiten? (Freitext)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung

134mal (von 6,6 % der Befragten) wurden Veränderungswünsche hinsichtlich des Umgangs der Führungskraft mit dem Thema „Homeoffice“ geäußert. Mehr Aufgeschlossenheit und mehr Vertrauen in die Mitarbeiter/-innen waren hier häufig genannte Aspekte, aber auch der Wunsch, dass Regeln und Strukturen geschaffen werden, die die neue Arbeitsform organisieren:

**Übersicht 4:  
Umgang mit dem Thema „Homeoffice“ durch Führungskräfte (134 Nennungen)**

„Offenheit von den Führungskräften ganz oben zu HO, damit positive Haltung die Verwaltung durchdringen kann.“

„Da ich gerade feststelle, dass meine Produktivität ganz klar zugenommen hat im Umgang mit meinem speziellen Aufgabenbereich wünsche ich mir diesbezüglich mehr Offenheit meiner Vorgesetzten für das Thema.“

„Die Vorgesetzten müssen sich mehr bemühen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, die Anträge der Mitarbeiter zu unterstützen und dafür sorgen, dass die (u.a. technischen) Voraussetzungen geschaffen werden können.“

„Vorgesetzte sollten besser geschult werden, was es heißt Mitarbeiter im Homeoffice zu führen.“

„Festlegung von Strukturen durch Führungskräfte und Einhalten dieser. (...)“

N = 2 045 Befragte

Frage F17: Was ist Ihre wichtigste Anregung / Verbesserungsvorschlag für das Arbeiten von zu Hause nach Corona-Zeiten? (Freitext)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung



### 9.3 Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort

Beispielsweise im Sinne einer besseren Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Anforderungen wurde 179mal der Wunsch geäußert, auch in Zukunft die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten zu fördern. Auch das Einsparen von Pendel- und Parkzeiten stellt für einige Befragte eine enorme Erleichterung dar. In vielen Fällen wird explizit betont, dass Arbeiten von zu Hause aus an dienstlichen Belangen ausgerichtet werden soll. Neben allen persönlichen Anreizen wird deutlich, dass sich die Befragten kein „Homeoffice light“ wünschen, durch das die Erledigung der eigenen Aufgaben leidet.

### Übersicht 5: Anregungen und Verbesserungsvorschläge zur weiteren Flexibilisierung (179 Nennungen)

„Das Arbeiten von zu Hause sollte auf jeden Fall flexibel intensiviert werden. Ich würde keine Beschränkung vorgeben, sondern den Umfang des HO einzig den dienstlichen Gegebenheiten anpassen und Abstimmung zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten. Mit dem richtigen Equipment und wenn sich alles ein wenig eingespielt hat ist im HO eine höhere Effizienz gegeben. Für viele der Arbeiten muss man nicht über die A66 oder die Schiersteiner Brücke fahren. Das kostet nur Geld, Nerven und CO2.“

„Flexibilität bei der Erledigung (räumlich / zeitlich) unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange ohne starre und teils unnötige Vorgaben / Restriktionen.“

„Die mögliche Stundenzahl für Homeoffice sollte zu den Aufgaben passen und je nach dem auch phasenweise höher sein können als 50 % - z. B. bei eher konzeptionellen Tätigkeiten, Auswertungen, "Verwaltungsarbeit". Wenn nichts dagegenspricht, sollten die 50 % grundsätzlich ausgeschöpft werden können (...).“

„Generelle Möglichkeit / Zugang im Homeoffice zu arbeiten; auch um Familie und Beruf weiter besser zu vereinbaren.“

„Es wäre sehr schön, wenn dies machbar wäre. Ich habe 2 pflegebedürftige Eltern und es wäre für mich eine enorme Erleichterung dies hin und wieder tun zu können.“

N = 2 045 Befragte

Frage F17: Was ist Ihre wichtigste Anregung / Verbesserungsvorschlag für das Arbeiten von zu Hause nach Corona-Zeiten? (Freitext)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung



## 9.4 Dienstvereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice)

Auch die „Dienstvereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro“ („Homeoffice“) wurde in 72 Nennungen thematisiert. Häufig kritisiert wird die geforderte Festlegung auf bestimmte Wochentage, was viele als nicht vereinbar mit ihren Aufgaben und privaten Anforderungen ansehen. Kritisiert werden außerdem der Umfang des Antrages bzw. der damit verbundene Aufwand, die Länge der Bearbeitungszeit und mangelnde Klarheit bezüglich der damit verbundenen Regeln. Auch in diesem Zusammenhang wird der Wunsch geäußert, die im Zuge der Corona-Pandemie geschaffenen Lösungen auch danach beibehalten zu können.

### Übersicht 6: Anregungen und Verbesserungsvorschläge zur Dienstvereinbarung „Homeoffice“ (72 Nennungen)

„Die Beantragung müsste viel einfacher und durchsichtiger sein. Ggf. bei einer städtischen Anlaufstelle.“

„Flexibilisierung der bislang sehr starren (und somit teilweise praxisfernen) Homeoffice-Regelungen.“

„Unkomplizierte Anträge und Bewilligung, statt 15 Seiten verschiedene Anträge, Kontrollliste etc. ausfüllen zu müssen, um dann gesagt zu bekommen, dass bereits alle Zugänge vergeben sind.“

„Die Bearbeitung der Anträge sollte einfacher gestaltet (alles in einem Dokument) werden. Zudem sollte, wenn man das ganze schon drei Monate im Voraus beantragen muss, die Rückmeldung deutlich zeitnaher kommen. Mein konkretes Bsp.: Regulären Antrag gestellt (12/2019), Schreiben mit Info dass es noch dauert (02/2020), immer noch keine Genehmigung (11/2020).“

„Dass die Antragsabwicklung (vor Corona beantragt) schneller von statten geht. Gerade zum Thema Vereinbarkeit mit Familie besteht die Notwendigkeit, die Betreuung der Kinder zu einem bestimmten Termin festzulegen und frühzeitig zu planen (Beiträge Betreuung), wenn dann ein Antrag Homeoffice nach über 11 Monaten noch nicht genehmigt ist (obwohl der Vorgesetzte rasch zugestimmt hatte), gestaltet sich die Vereinbarung Beruf/Familie schwierig. (...)“

N = 2 045 Befragte

Frage F17: Was ist Ihre wichtigste Anregung / Verbesserungsvorschlag für das Arbeiten von zu Hause nach Corona-Zeiten? (Freitext)

Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte  
Amt für Statistik und Stadtforschung



## 10 Fazit

*Homeoffice in Pandemie-Zeiten  
und hohes Interesse am Thema*

Im Zuge der Corona-Pandemie seit März 2020 war die Landeshauptstadt Wiesbaden als Arbeitgeberin innerhalb kürzester Zeit gefordert, einen Großteil der Mitarbeiter/-innen die Arbeit von zu Hause aus zu ermöglichen. Folglich haben die Themen „vertraglich geregeltes Homeoffice“ und „flexibles Arbeiten von zu Hause aus“ die Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung Wiesbaden und der Eigenbetriebe stark beschäftigt - sei es durch direktes oder indirektes Involviertsein. Dies zeigt einerseits die vergleichsweise hohe Beteiligung an der Umfrage selbst, andererseits das breite inhaltliche Spektrum und die Vielzahl der Anregungen und Verbesserungsvorschläge.

*Hohe Zufriedenheit als Indikator:  
die Landeshauptstadt Wiesbaden  
ist in Sachen Homeoffice  
auf einem guten Weg*

Die vorliegende Mitarbeiter/-innenbefragung zeigt: Das Arbeiten von zu Hause aus wird von den Befragten als wesentlicher Baustein gesehen, der es ermöglicht, berufliche und private Anforderungen gewinnbringend miteinander zu kombinieren. Viele Aspekte wurden von den Befragten als „positiv“ bewertet, viele Prozesse wurden als „gut funktionierend“ eingestuft. Dies zeigt sich vor allem in der enorm hohen Zufriedenheit mit der Arbeit von zu Hause aus.

*Drei Aspekte müssen zukünftig  
angegangen und aufeinander  
abgestimmt werden*

Auf die Frage, was für ein noch besseres Gelingen der Zusammenarbeit zwischen allen Angestellten - egal ob sie von zu Hause aus oder vor Ort im Büro arbeiten - nach Pandemie-Zeiten umgesetzt werden sollte, können an dieser Stelle drei zentrale Ergebnisse zusammenfassend diskutiert werden:

Das plötzliche, verteilte Arbeiten im großen Maßstab zeigt erstens die Notwendigkeit, neue Strukturen und Prozesse hinsichtlich Zusammenarbeit, Kooperation und Kommunikation für die Landeshauptstadt Wiesbaden zu gestalten. Ein Arbeiten über Distanzen hinweg und zu flexiblen Arbeitszeiten kann nur durch allseits akzeptierte Spielregeln und Standards, durch definierte Rahmen- bzw. Regelwerke gelingen. Dies betrifft alle Mitarbeiter/-innen und stellt alle Tätigkeitsprofile vor neue Aufgaben und Herausforderungen. Wesentlich hierbei sind der gemeinsame Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Kollegen/-innen innerhalb der eigenen Organisationseinheit, aber auch mit jenen Mitarbeiter/-innen über das eigene Amt hinaus sowie mit den Führungskräften. Der mit der „vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice)“ angestoßene und nun seit Ausbruch der Corona-Pandemie sich abrupt vollziehende positive Wandel in der Arbeitskultur geht alle Mitarbeiter/-innen an, egal ob sie in Zukunft von zu Hause aus arbeiten oder weiter vor Ort im Büro tätig sind. Für alle bedeutet dies ein Hin zum Informationsaustausch als wichtigstem Werkzeug und für die Führungskräfte stellt das Führen auf Distanz eine neue Herausforderung dar. Entsprechend ist es für den fachlich-inhaltlichen als auch für den persönlich-informellen

Austausch von Bedeutung, (virtuelle) Räume und Zeiten einzuräumen. Ebenso wie bei der Arbeit vor Ort, ist die uneingeschränkte inhaltliche Kommunikation essentiell. Aber auch die zufällige, oft informelle Information, die sich immer wieder als ein wichtiger inhaltlicher Baustein erweist, muss ihren Stellenwert sowohl im Homeoffice als auch im Büro vor Ort haben.

Für das im hohen Maße flexibilisierte Arbeiten von zu Hause aus ist es zweitens unabdingbar, dass die dafür benötigten Spielregeln und Standards neu vereinbart werden. Die positive Wirkung der derzeitigen „Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice)“ vom Juni 2019 wurde im vorliegenden Ergebnisbericht mehrfach dargelegt: sie schafft eine grundlegend bessere technische und funktionierende Ausstattung am Heimarbeitsplatz, sie strukturiert Arbeitsabläufe gewinnbringender und, daraus folgend, wird eine größere Zufriedenheit mit dem Homeoffice insgesamt gegenüber denjenigen, die seit Ausbruch der Corona-Pandemie flexibel von zu Hause aus arbeiten, erreicht.

Die erstens genannten neue Strukturen und Prozesse hinsichtlich Zusammenarbeit, Kooperation und Kommunikation und die zweitens angesprochene (Neu-)Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro und den damit in Verbindung stehenden weiteren positiven Entwicklungen für ein Arbeiten von zu Hause aus bedingen jedoch, dass eine funktionierende technische Basis zur Verfügung steht. Entsprechend gilt drittens, dass zeitnah eine Verbesserung der technischen Arbeitsausstattung und der digitalen Infrastruktur der Landeshauptstadt Wiesbaden geschaffen wird. Technik und Digitalisierung sind die Grundlage für das Arbeiten an verteilten Arbeitsplätzen, wobei diese mit den Rahmenbedingungen der Dienstvereinbarung zum Homeoffice abgestimmt und eindeutig geklärt sein müssen.

Sowohl von den Mitarbeiter/-innen im Homeoffice als auch von denjenigen im Büro vor Ort wird gesehen, dass ein gemeinsames und in Zukunft noch besseres Gelingen

der Arbeit von zu Hause aus komplexe Anforderungen in Form von technisch-infrastrukturellen Grundlagen und organisatorischen Rahmenbedingungen mit sich bringt. Insbesondere eine funktionierende, technische Basis mit ausgebauten und eingeübten digitalisierten Prozessen, Kommunikationswegen und Erreichbarkeiten ist die Voraussetzung dafür, dass zusätzliche Belastungen nicht hervorgerufen und umverteilt, sondern vermieden werden.

*Homeoffice  
ist gekommen um zu bleiben*

Folglich gilt also, die technisch-infrastrukturellen Grundlagen zu schaffen und die organisatorischen und kommunikativen Rahmenbedingungen (neu) aufeinander abzustimmen, denn: Der Trend zum Homeoffice ist gekommen und er wird auch in Zukunft anhalten.

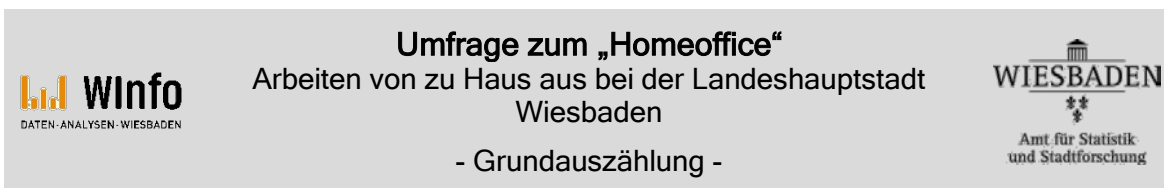
*Verfasser: Dr. Gregor Arnold, Ricarda Schäfer-Etz*



	Seite
<b>Erhebungskonzept der Mitarbeiter/-innenbefragung .....</b>	<b>A2</b>
<b>Grundauszählung</b>	
Einstiegsfrage .....	A3
Teil A: Homeoffice vor und flexibles Arbeiten seit Ausbruch der Corona-Pandemie .....	A4
Teil B: Arbeitszufriedenheit und Technik-, Kommunikation- und Organisationsaspekte .....	A7
Teil C: Arbeitsvoraussetzungen und Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus .....	A14
Teil D: Anregungen für Homeoffice bzw. Arbeiten von zu Hause aus in normalen Zeiten .....	A19
Teil E: Gründe, weshalb nicht von zu Hause aus gearbeitet wird und Bewertung .....	A22
Teil S: Angaben zur Person und Haushalt .....	A29
<b>Weiterführend Auswertungen „Kreuztabellen“</b>	
Frage O1: Homeoffice-Anteile unterschiedlicher Befragten Gruppen .....	A33
<b>Mitarbeiter/-innen, die bereits vor der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet haben</b>	
Frage B7: Wie zufrieden sind Sie .....	A35
Frage B10: Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus? .....	A36
Frage B11: Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Arbeit von zu Haus aus für Ihre pers. Weiterentwicklung / Karrierechance ein? .....	A40
Frage D15: Was wäre aus Ihrer Sicht für ein erfolgreiches Arbeiten von zu Hause aus zu verbessern? .....	A41
Frage E3: In welchem Umfang eigenen sich die Aufgaben Ihrer Tätigkeit für Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus? .....	A43
Frage E4: Arbeiten in Ihrem Umfeld Kollegen /-innen von zu Hause aus? .....	A43



<b>Erhebungskonzept der Mitarbeiter/-innenbefragung</b>	
<b>Durchführung</b>	<p>Amt für Statistik und Stadtforschung der Landeshauptstadt Wiesbaden in Abstimmung mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezernat des Oberbürgermeisters</li> <li>• dem Personal- und Organisationsamt</li> <li>• der städtischen Datenschutzbeauftragten</li> <li>• der Frauenbeauftragten</li> <li>• dem Gesamtpersonalrat</li> </ul>
<b>Grundgesamtheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Mitarbeiter/-innen der Landeshauptstadt Wiesbaden mit eigenem E-Mail-Postfach</li> <li>• Alle Mitarbeiter/-innen der städtischen Eigenbetriebe (mattiaqua, ELW, TriWiCon und WLW) sowie Gestellte und Dienstleistungsüberlassene mit eigenem E-Mail-Postfach</li> </ul>
<b>Erhebungszeitraum</b>	<p>9. - 30. November 2020</p> <p>Erinnerung am 23.11.2020 durch das Amt für Statistik und Stadtforschung</p>
<b>Realisierte Stichprobe</b>	<p>2 045 bis zum Ende bearbeitete Online-Fragebögen</p> <p>weitere 502 vorzeitig beendete Fragebögen sind nicht in die Auswertung eingegangen</p>
<b>Beteiligung an der Befragung</b>	36 % der Mitarbeiter/-innen
<b>Inhalte der Befragung</b>	<p>Objektive Angaben und subjektive Einschätzungen zum Homeoffice / Arbeiten von zu Hause aus in Form von vorgegebenen Antwortmöglichkeiten und Raum für Freitexte (Fragebogen siehe Anhang):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Homeoffice vor</i> und <i>flexibles Arbeiten seit</i> Ausbruch der Corona-Pandemie</li> <li>• Arbeitszufriedenheit, Technik-, Kommunikations- und Organisationsaspekte</li> <li>• Arbeitsvoraussetzungen und Produktivität beim Arbeiten von zu Hause</li> <li>• Anregungen für <i>Homeoffice</i> bzw. <i>Arbeiten von zu Hause aus</i> in normalen Zeiten</li> <li>• Gründe, warum nicht von zu Hause aus gearbeitet wird und Bewertung</li> <li>• Angaben zur Person und zum Haushalt</li> </ul>
<b>Befragungsumfang</b>	Bearbeitungsdauer durchschnittlich 10-15 Minuten; für Befragte, die ausschließlich vor Ort arbeiten, war der Umfang reduziert
<p>Quelle: Mitarbeiter/-innenbefragung zum „Homeoffice“ / Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden, N = 2 045 Befragte Amt für Statistik und Stadtforschung</p>	



**Willkommen zur Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Wiesbaden!**

Im Folgenden geht es um unterschiedliche Formen der Arbeitstätigkeiten von zu Hause aus, egal ob bereits länger in vertraglich geregelter Form an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz („Homeoffice“), oder in Form einer kurzfristig seit Beginn der Corona-Pandemie (Mitte März) eingerichteten Möglichkeit, flexibel von zu Hause aus zu arbeiten.

Um zu diesem Thema Informationen zu erhalten, führt das Amt für Statistik und Stadtforschung eine anonyme Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit städtischem Mail-Account der Landeshauptstadt Wiesbaden durch. Die Beantwortung dauert ca. 15 Minuten und ist freiwillig. In den Umfrageantworten werden keine persönlichen Informationen über Sie gespeichert, es sei denn, in einer Frage wird explizit danach gefragt. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt und nur für den oben beschriebenen Zweck verwendet. Die Daten werden vom Amt für Statistik und Stadtforschung der Stadt Wiesbaden gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen gesammelt und weiterverarbeitet.

Bitte nehmen Sie an der Befragung bis spätestens 30. November 2020 teil.

Herzlichen Dank  
Ihr Amt für Statistik und Stadtforschung

**Einstiegsfrage**

**Frage O1:**  
Arbeiten Sie bei Ihrer Tätigkeit für die Landeshauptstadt Wiesbaden von zu Hause aus, sei es in vertraglich vereinbarter Form an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz oder sei es aufgrund der kurzfristig seit der Corona-Pandemie eingerichteten Möglichkeit?

	Häufigkeit	Prozent
<b>Ja</b> , ich arbeite regelmäßig oder manchmal von zu Hause aus	1 197	58,5
<b>Nein</b>	828	40,5
k.A.	20	1,0
<b>insgesamt</b>	<b>2 045</b>	<b>100,0</b>

**Teil A:****Homeoffice vor und flexibles Arbeiten seit Ausbruch der Corona-Pandemie****Frage A2:**

Haben Sie bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) an einem vertraglich vereinbarten Arbeitsplatz („Homeoffice“) von zu Hause aus gearbeitet?

	Häufigkeit	Prozent
Ja	390	32,6
Nein	798	66,7
k.A.	9	0,8
insgesamt	1 197	100,0

**Frage A3:**

Wieviel Prozent Ihrer wöchentlichen Sollarbeitszeit ist bei Ihnen vertraglich festgelegt, die Sie im Homeoffice arbeiten? *(Bitte nur eine Angabe)*

	Häufigkeit	Prozent
bis 20 %	186	47,7
> 20 bis 30 %	91	23,3
> 30 bis 40 %	42	10,8
> 40 %	41	10,5
k.A.	30	7,7
insgesamt	390	100,0

**Frage A4:**

Arbeiten Sie seit Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) im Vergleich zu vorher mehr oder weniger Stunden von zu Hause aus? *(Bitte nur eine Angabe)*

	Häufigkeit	Prozent
Ich arbeite (eher) <b>mehr</b> Stunden von zu Hause aus	289	74,1
<b>Keine Veränderung</b> zu vor Ausbruch der Corona-Pandemie	74	19,0
Ich arbeite (eher) <b>weniger</b> Stunden von zu Hause aus	25	6,4
k.A.	2	0,5
insgesamt	390	100,0

**Frage A5:**

Wieviel Prozent Ihrer wöchentlichen Sollarbeitszeit arbeiten Sie seit Ausbruch der Corona-Pandemie (ca. Mitte März) durchschnittlich im Homeoffice oder flexibel von zu Hause aus? *(Bitte nur eine Angabe)*

	Häufigkeit	Prozent
bis 20 %	258	21,6
> 20 bis 40 %	239	20,0
> 40 bis 60 %	186	15,5
> 60 bis 80 %	125	10,4
> 80 bis 100 %	160	13,4
ganz unterschiedlich	218	18,2
k.A.	11	0,9
insgesamt	1 197	100,0

**Frage A6:**

Welche der folgenden Nennungen stellen für Sie persönlich die wichtigsten Gründe für die Arbeit von zu Hause dar? *(Bitte max. drei Angaben)* N = 1 197

**Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privat- / Familienleben**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	534	44,6
Ja	663	55,4

**Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1113	93,0
Ja	84	7,0

**Zeitliche Ersparnis durch Wegfall des Arbeitswegs**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	436	36,4
Ja	761	63,6

**Umweltgründe und CO2-Reduktion durch Wegfall des Arbeitswegs**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	818	68,3
Ja	379	31,7

**Ausbruch der Corona-Pandemie**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	524	43,8
Ja	673	56,2

noch Frage A6:  
Welche der folgenden Nennungen stellen für Sie persönlich die wichtigsten Gründe für die Arbeit von zu Hause dar? (Bitte max. drei Angaben) N = 1 197

#### Konzentriertes Arbeiten

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	600	50,1
Ja	597	49,9

#### gesundheitliche Gründe, Alter

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 178	98,4
Ja	19	1,6

#### Flexibilität

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 189	99,3
Ja	8	0,7

#### Dienstliche Erfordernisse

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 189	99,3
Ja	8	0,7

#### (Technische) Arbeitsplatzausstattung ist zu Hause besser

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 191	99,5
Ja	6	0,5

#### Einhaltung von Abstands- und Hygieneregeln

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 189	99,3
Ja	8	0,7

## Teil B:

## Arbeitszufriedenheit und Technik-, Kommunikation- und Organisationsaspekte

Frage B7: Wie zufrieden sind Sie ... (Bitte je eine Angabe pro Zeile)		
<b>... generell mit dem Arbeiten von zu Hause aus (Homeoffice)?</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr zufrieden	593	49,5
eher zufrieden	335	28,0
neutral	112	9,4
eher unzufrieden	38	3,2
sehr unzufrieden	9	0,8
k.A.	110	9,2
insgesamt	1 197	100,0
<b>... in der aktuellen Corona-Situation mit dem flexiblen Arbeiten von zu Hause?</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr zufrieden	639	53,4
eher zufrieden	341	28,5
neutral	92	7,7
eher unzufrieden	72	6,0
sehr unzufrieden	20	1,7
k.A.	33	2,8
insgesamt	1 197	100,0



**Frage B8:****Wie ist Ihre Arbeitsplatzinfrastruktur, wenn Sie von zu Hause arbeiten?***(Bitte alles Zutreffende ankreuzen) N = 1 197***Ich arbeite an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz gemäß vertraglicher „Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro“ der Landeshauptstadt Wiesbaden**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	779	65,1
Ja	418	34,9

**Ich nutze ein dienstliches mobiles Gerät (Laptop, Tablet-PC, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	677	56,6
Ja	520	43,4

**Ich nutze neben dienstlichen Geräten (Laptop, Mobiltelefon, Tablet-PC, etc.) auch meine privaten Geräte (z. B. Laptop, Internet, Drucker, Mobiltelefon, Headset, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	730	61,0
Ja	467	39,0

**Nichts davon, ich nutze ausschließlich meine privaten Geräte**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	787	65,7
Ja	410	34,3

**keine Angabe**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 194	99,7
Ja	3	0,3

**Frage B9:**  
**Welche der folgenden digitalen Verfahren nutzen Sie beim Arbeiten von zu Hause aus regelmäßig?** *(Bitte nur eine Antwort)*

	Häufigkeit	Prozent
Fernzugang / VPN (Virtual Private Network baut über das Internet eine sichere Verbindung zum Stadtnetzwerk auf)	640	53,5
OWA Zugang (Outlook Web App / Outlook Web Access für den Zugriff auf E-Mail-Postfächer über einen Webbrowser)	128	10,7
PinTeX	145	12,1
Citrix NetScaler	199	16,6
weiß nicht	57	4,8
k.A.	28	2,3
insgesamt	1 197	100,0

**Frage B10:**  
**Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus?**  
*(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 1 197*

<b>Ergonomische Ausstattung meines Arbeitsplatzes</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	198	16,5
gut	532	44,4
teils/teils	258	21,6
weniger gut	114	9,5
überhaupt nicht gut	65	5,4
weiß nicht	1	0,1
k.A.	29	2,4
<b>Vereinbarkeit und Balance zwischen Berufs- und Privat- / Familienleben</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	637	53,2
gut	427	35,7
teils/teils	74	6,2
weniger gut	9	0,8
überhaupt nicht gut	7	0,6
weiß nicht	1	0,1
k.A.	42	3,5

**noch Frage B10:****Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus?***(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 1 197***Technische Arbeitsplatzausstattung**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	196	16,4
gut	529	44,2
teils/teils	241	20,1
weniger gut	118	9,9
überhaupt nicht gut	81	6,8
k.A.	32	2,7

**Ausstattung mit spezifischen Programmen  
und für Ihre Arbeit notwendigen Anwendungen**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	352	29,4
gut	497	41,5
teils/teils	154	12,9
weniger gut	73	6,1
überhaupt nicht gut	73	6,1
weiß nicht	2	0,2
k.A.	46	3,8

**Funktionsfähigkeit der Technik (z.B. bei Video- und Telefonkonferenzen,  
bei digitalen Anwendungen / Programmen, Netzstabilität, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	159	13,3
gut	388	32,4
teils/teils	308	25,7
weniger gut	159	13,3
überhaupt nicht gut	86	7,2
weiß nicht	22	1,8
k.A.	75	6,3

**Erreichbarkeit von Kollegen /-innen und Vorgesetzten**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	345	28,8
gut	568	47,5
teils/teils	191	16,0
weniger gut	60	5,0
überhaupt nicht gut	20	1,7
k.A.	13	1,1

## noch Frage B10:

## Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus?

(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 1 197

<b>Eigene Erreichbarkeit</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	491	41,0
gut	524	43,8
teils/teils	115	9,6
weniger gut	39	3,3
überhaupt nicht gut	16	1,3
weiß nicht	1	0,1
k.A.	11	0,9
<b>Unterstützung durch Kollegen /-innen und Vorgesetzte</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	336	28,1
gut	562	47,0
teils/teils	179	15,0
weniger gut	41	3,4
überhaupt nicht gut	22	1,8
weiß nicht	3	0,3
k.A.	54	4,5
<b>Ablauf von Video- und Telefonkonferenzen (inhaltlich, organisatorisch)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	184	15,4
gut	423	35,3
teils/teils	206	17,2
weniger gut	45	3,8
überhaupt nicht gut	32	2,7
weiß nicht	59	4,9
k.A.	248	20,7
<b>Strukturiertheit von Arbeits- und Organisationsprozessen</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	264	22,1
gut	596	49,8
teils/teils	205	17,1
weniger gut	44	3,7
überhaupt nicht gut	19	1,6
weiß nicht	4	0,3
k.A.	65	5,4

**noch Frage B10:****Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus?***(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 1 197***Persönliche Arbeitsroutine****(Klarheit von Aufgaben und Arbeitszielen, eigene Strukturiertheit, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	452	37,8
gut	591	49,4
teils/teils	96	8,0
weniger gut	26	2,2
überhaupt nicht gut	5	0,4
k.A.	27	2,3

**Stressreduktion, ungestörtes und konzentriertes Arbeiten**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	671	56,1
gut	382	31,9
teils/teils	97	8,1
weniger gut	14	1,2
überhaupt nicht gut	6	0,5
k.A.	27	2,3

**Stressreduktion durch Einsparung von Wegzeiten zur Dienststelle**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	767	64,1
gut	302	25,2
teils/teils	64	5,3
weniger gut	9	0,8
überhaupt nicht gut	5	0,4
weiß nicht	5	0,4
k.A.	45	3,8

**Tägliche Kommunikations- und Abstimmungsprozesse****(Qualität der Zusammenarbeit mit Kollegen /-innen und Vorgesetzten, Organisation von Terminen und Besprechungen, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	254	21,2
gut	559	46,7
teils/teils	249	20,8
weniger gut	57	4,8
überhaupt nicht gut	25	2,1
weiß nicht	5	0,4
k.A.	48	4,0

## noch Frage B10:

Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus?

*(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 1 197***Handhabung flexibler Arbeitszeiten (unter Berücksichtigung von Servicezeiten, Terminen, Telefonkonferenzen oder den Arbeitszeiten von Kollegen /-innen)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	535	44,7
gut	500	41,8
teils/teils	80	6,7
weniger gut	21	1,8
überhaupt nicht gut	11	0,9
weiß nicht	5	0,4
k.A.	45	3,8

**Klarheit über Datenschutz- und IT-Sicherheitsaspekte**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	303	25,3
gut	534	44,6
teils/teils	185	15,5
weniger gut	53	4,4
überhaupt nicht gut	37	3,1
weiß nicht	19	1,6
k.A.	66	5,5

## Frage B11:

Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Arbeit von zu Hause aus auf Ihre persönliche Weiterentwicklung / Karrierechancen ein? Hat Arbeit von zu Hause aus für Ihre berufliche Weiterentwicklung ... *(Bitte je eine Angabe pro Zeile)***kurzfristig / aktuell derzeit**

	Häufigkeit	Prozent
eher positive Auswirkungen	227	19,0
neutral / keine Auswirkung	791	66,1
eher negative Auswirkungen	48	4,0
weiß nicht / trifft nicht zu	76	6,3
k.A.	55	4,6
insgesamt	1 197	100,0

**mittel- bis langfristig**

	Häufigkeit	Prozent
eher positive Auswirkungen	245	20,5
neutral / keine Auswirkung	670	56,0
eher negative Auswirkungen	95	7,9
weiß nicht / trifft nicht zu	114	9,5
k.A.	73	6,1
insgesamt	1 197	100,0

**Teil C:****Arbeitsvoraussetzungen und Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus****Frage C12:**

In welchem Umfang eignen sich die Aufgaben Ihrer Tätigkeit für *Homeoffice* bzw. *flexibles Arbeiten* von zu Hause aus? *(Bitte nur eine Angabe)*

	Häufigkeit	Prozent
Meine Tätigkeit ist (fast) vollständig im Homeoffice / von zu Hause aus möglich	299	25,0
Der überwiegende Anteil meiner Aufgaben eignet sich für Homeoffice / die Arbeit von zu Hause aus	673	56,2
Nur geringe Anteile meiner Tätigkeit eignen sich für Homeoffice / die Arbeit von zu Hause aus	209	17,5
Meine Tätigkeit ist für Homeoffice / Arbeiten von zu Hause aus gar nicht geeignet	2	0,2
k.A.	14	1
insgesamt	1 197	100,0

**Frage C13:**

**Wie beurteilen Sie das Arbeiten von zu Hause aus im Vergleich zur vor-Ort-Büroarbeit bezüglich folgender Themen? (Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 1 197**

**... funktioniert die Erledigung der eigenen Arbeitsaufgaben ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	210	17,5
besser	351	29,3
gleich gut	560	46,8
schlechter	61	5,1
viel schlechter	6	0,5
weiß nicht	2	0,2
k.A.	7	0,6

**... sind die Arbeitsteilung und der Informationsfluss im Team / Organisationseinheit / Sachgebiet ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	20	1,7
besser	68	5,7
gleich gut	815	68,1
schlechter	235	19,6
viel schlechter	30	2,5
weiß nicht	7	0,6
k.A.	22	1,8

**... sind der Kontakt zur Führungskraft und die Zusammenarbeit ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	17	1,4
besser	43	3,6
gleich gut	894	74,7
schlechter	195	16,3
viel schlechter	24	2,0
weiß nicht	4	0,3
k.A.	20	1,7

**... sind der Kontakt zu Kollegen /-innen und die Zusammenarbeit ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	20	1,7
besser	39	3,3
gleich gut	715	59,7
schlechter	359	30,0
viel schlechter	45	3,8
weiß nicht	5	0,4
k.A.	14	1,2



noch Frage C13:  
Wie beurteilen Sie das Arbeiten von zu Hause aus im Vergleich zur vor-Ort-Büroarbeit  
bezüglich folgender Themen? *(Bitte je eine Angabe pro Zeile)* N = 1 197

... ist der Kontakt zu Bürger /-innen und Sonstigen / Dritten ...		
	Häufigkeit	Prozent
viel besser	15	1,3
besser	27	2,3
gleich gut	523	43,7
schlechter	254	21,2
viel schlechter	84	7,0
weiß nicht	28	2,3
k.A.	266	22,2

noch Frage C13:  
**Wie beurteilen Sie das Arbeiten von zu Hause aus im Vergleich zur vor-Ort-Büroarbeit bezüglich folgender Themen? (Bitte je eine Angabe pro Zeile)**  
 nur Führungskräfte N = 269

<b>... ist der Kontakt zu den Mitarbeitern ...</b>		
	Häufigkeit	Prozent
viel besser	4	1,5
besser	8	3,0
gleich gut	142	52,8
schlechter	95	35,3
viel schlechter	10	3,7
nicht beurteilen	1	0,4
k.A.	9	3,3

<b>... ist die Erledigung der Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter/-innen ...</b>		
	Häufigkeit	Prozent
viel besser	5	1,9
besser	27	10,0
gleich gut	189	70,3
schlechter	26	9,7
viel schlechter	6	2,2
nicht beurteilen	4	1,5
k.A.	12	4,5

<b>... sind die Zusammenarbeit und Teamperformance ...</b>		
	Häufigkeit	Prozent
viel besser	5	1,9
besser	26	9,7
gleich gut	139	51,7
schlechter	75	27,9
viel schlechter	10	3,7
nicht beurteilen	4	1,5
k.A.	10	3,7

**Frage C14:**

**Wie schätzen Sie die Arbeitsproduktivität zu Hause im Vergleich zur Arbeit vor Ort in Ihrer Dienststelle ein? (Bitte je eine Angabe pro Zeile)**

**Die Arbeitsproduktivität ist zu Hause für mich persönlich ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel höher	264	22,1
eher höher	491	41,0
gleich hoch	372	31,1
eher niedriger	55	4,6
viel niedriger	4	0,3
k.A.	11	0,9
insgesamt	1 197	100,0

**Die Arbeitsproduktivität ist durch das Arbeiten von zu Hause für mein unmittelbares Arbeitsumfeld ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel höher	92	7,7
eher höher	281	23,5
gleich hoch	688	57,5
eher niedriger	53	4,4
viel niedriger	1	0,1
k.A.	82	6,9
insgesamt	1 197	100,0

**Der Arbeitsaufwand ist durch mein Arbeiten von zu Hause aus für die Kollegen /-innen im Büro ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel höher	25	2,1
eher höher	169	14,1
gleich hoch	870	72,7
eher niedriger	51	4,3
viel niedriger	9	0,8
k.A.	73	6,1
insgesamt	1 197	100,0

**Teil D:****Anregungen für Homeoffice bzw. Arbeiten von zu Hause aus in normalen Zeiten****Frage D15:**

Was wäre aus Ihrer Sicht für ein erfolgreiches Arbeiten von zu Hause aus zu verbessern? (Bitte max. drei Angaben) N = 1 197

**Fachlicher / inhaltlicher Austausch mit Kollegen /-innen und im Team**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 002	83,7
Ja	195	16,3

**Persönlicher / informeller Austausch mit Kollegen /-innen und im Team**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	952	79,5
Ja	245	20,5

**Fachlicher / inhaltlicher Austausch mit der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 095	91,5
Ja	102	8,5

**Feedback zur eigenen Arbeit von der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 088	90,9
Ja	109	9,1

**Persönlicher / informeller Austausch mit der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 138	95,1
Ja	59	4,9

**Klare Trennung zwischen Arbeits- und Privat- / Familienleben**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 045	87,3
Ja	152	12,7

**Schulungsangebote (z.B. Fit für Homeoffice, Führen aus Distanz, Umgang mit der eingesetzten Technik, Datenschutz- und IT-Sicherheitsaspekte, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	839	70,1
Ja	358	29,9

**noch Frage D15:**

**Was wäre aus Ihrer Sicht für ein erfolgreiches Arbeiten von zu Hause aus zu verbessern? (Bitte max. drei Angaben) N = 1 197**

**Möglichkeiten der psychosozialen Beratung und Krisenintervention per Telefon (z. B. Prevent on)**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 185	99,0
Ja	12	1,0

**Gute technische und infrastrukturelle Ausstattung durch Arbeitgeber**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	285	23,8
Ja	912	76,2

**Ergonomische Ausstattung meines Arbeitsplatzes durch Arbeitgeber**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	768	64,2
Ja	429	35,8

**Möglichkeit, dienstliches Telefon auf privat umzustellen, tel. Erreichbarkeit verbessern, Diensthandy**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 156	96,6
Ja	41	3,4

**Befürwortung / Umgang mit Homeoffice durch Führungskraft**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 179	98,5
Ja	18	1,5

**Flexibilisierung der Arbeitszeiten**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 188	99,2
Ja	9	0,8

**Digitale Akten, e-Akte**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 188	99,2
Ja	9	0,8

**Finanzielle Zuschüsse für Ausstattung**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	1 193	99,7
Ja	4	0,3

<b>Frage D16:</b>		
<b>Wie würden Sie <u>zukünftig</u> Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus einsetzen wollen? (Bitte max. zwei Angaben) N = 1 197</b>		
<b>Vorab festgelegte, volle Arbeitstage / die Tagessollzeit (z.B. immer nur dienstags)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	781	65,2
Ja	416	34,8
<b>Vorab festgelegte Stundenanzahl eines definierten Arbeitstages (z.B. immer montags fünf Stunden Homeoffice und die restliche Sollarbeitszeit im Büro)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	1 139	95,2
Ja	58	4,8
<b>Flexibel, im Rahmen einer festgelegten wöchentlichen Stundenanzahl (und nach Absprache mit der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	745	62,2
Ja	452	37,8
<b>Flexible Stundenanzahl nach dienstlichen Erfordernisse (und nach Absprache mit der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	669	55,9
Ja	528	44,1
<b>Flexible Stundenanzahl nach persönlichen Erfordernissen (und nach Absprache mit der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	760	63,5
Ja	437	36,5
<b>Gar nicht</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	1 185	99,0
Ja	12	1,0

## Teil E: Gründe, weshalb nicht von zu Hause aus gearbeitet wird und Bewertung

### Frage E2:

Was ist für Sie der wichtigste Grund, warum Sie nicht von zu Hause aus arbeiten?  
(Bitte nur eine Angabe)

	Häufigkeit	Prozent
Technisch nicht möglich (z.B. kein PC-Arbeitsplatz zu Hause, kein Zugriff auf benötigte Daten)	244	29,5
keine freien Homeoffice-Zugänge	55	6,6
Vorgesetzte /-r nicht einverstanden	131	15,8
Tätigkeit ist nicht geeignet (z.B. direkter Kontakt mit Bürger /-innen)	226	27,3
Kein Interesse, möchte nicht von zu Hause aus arbeiten	77	9,3
Genehmigung steht noch aus	20	2,4
Auszubildende / in Einarbeitung	21	2,5
noch nicht beantragt / noch kein Thema	20	2,4
Sonstige	34	4,1
insgesamt	828	100,0

### Frage E3:

In welchem Umfang eignen sich die Aufgaben Ihrer Tätigkeit für *Homeoffice*  
bzw. *flexibles Arbeiten* von zu Hause aus? (Bitte nur eine Angabe)

	Häufigkeit	Prozent
Meine Tätigkeit ist (fast) vollständig im Homeoffice / von zu Hause aus möglich	78	9,4
Der überwiegende Anteil meiner Aufgaben eignet sich für Homeoffice / die Arbeit von zu Hause aus	316	38,2
Nur geringe Anteile meiner Tätigkeit eignen sich für Homeoffice / die Arbeit von zu Hause aus	337	40,7
Meine Tätigkeit ist für Homeoffice / Arbeiten von zu Hause aus gar nicht geeignet	81	9,8
k.A.	16	1,9
insgesamt	828	100,0

**Frage E4:**  
Arbeiten in Ihrem Umfeld Kollegen /-innen von zu Hause aus? *(Bitte nur eine Angabe)*

	Häufigkeit	Prozent
Ja	645	77,9
Nein	165	19,9
k.A.	18	2,2
insgesamt	828	100,0

**Frage E5:**  
Homeoffice hat auch Auswirkungen auf Mitarbeiter/-innen, die vor Ort arbeiten.  
Wie bewerten Sie als Mitarbeiter /-innen vor Ort folgende Aspekte,  
wenn Arbeit von Kollegen / -innen von zu Hause aus erledigt wird?  
*(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 828*

**Erreichbarkeit von Kollegen /-innen und Vorgesetzten**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	133	16,1
gut	277	33,5
teils / teils	172	20,8
weniger gut	94	11,4
überhaupt nicht gut	44	5,3
weiß nicht	23	2,8
k.A.	85	10,3

**Erreichbarkeit von Mitarbeitern /-innen anderer Abteilungen oder Ämter**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	52	6,3
gut	161	19,4
teils / teils	239	28,9
weniger gut	130	15,7
überhaupt nicht gut	108	13,0
weiß nicht	44	5,3
k.A.	94	11,4

**Unterstützung durch Kollegen /-innen und Vorgesetzte**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	55	6,6
gut	242	29,2
teils / teils	177	21,4
weniger gut	105	12,7
überhaupt nicht gut	48	5,8
weiß nicht	48	5,8
k.A.	153	18,5



**noch Frage E5:****Homeoffice hat auch Auswirkungen auf Mitarbeiter/-innen, die vor Ort arbeiten.****Wie bewerten Sie als Mitarbeiter /-innen vor Ort folgende Aspekte,  
wenn Arbeit von Kollegen / -innen von zu Hause aus erledigt wird?***(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 828***Ablauf von Video- und Telefonkonferenzen (inhaltlich, organisatorisch)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	59	7,1
gut	183	22,1
teils / teils	126	15,2
weniger gut	69	8,3
überhaupt nicht gut	63	7,6
weiß nicht	99	12,0
k.A.	229	27,7

**Strukturiertheit von Arbeits- und Organisationsprozessen**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	54	6,5
gut	204	24,6
teils / teils	182	22,0
weniger gut	94	11,4
überhaupt nicht gut	43	5,2
weiß nicht	62	7,5
k.A.	189	22,8

**Persönliche Arbeitsroutine****(Klarheit von neuen Aufgaben und Arbeitszielen,  
eigene Strukturiertheit durch neue Abstimmungsprozesse, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	78	9,4
gut	214	25,8
teils / teils	140	16,9
weniger gut	67	8,1
überhaupt nicht gut	31	3,7
weiß nicht	71	8,6
k.A.	227	27,4

**Stressreduktion, ungestörtes und konzentriertes Arbeiten**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	182	22,0
gut	236	28,5
teils / teils	106	12,8
weniger gut	39	4,7
überhaupt nicht gut	30	3,6
weiß nicht	56	6,8
k.A.	179	21,6

**noch Frage E5:**

Homeoffice hat auch Auswirkungen auf Mitarbeiter/-innen, die vor Ort arbeiten.

Wie bewerten Sie als Mitarbeiter /-innen vor Ort folgende Aspekte,  
wenn Arbeit von Kollegen / -innen von zu Hause aus erledigt wird?

(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 828

**Tägliche Kommunikations- und Abstimmungsprozesse**

(Qualität der Zusammenarbeit mit Kollegen /-innen und Vorgesetzten,  
Organisation von Terminen und Besprechungen, etc.)

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	48	5,8
gut	209	25,2
teils / teils	193	23,3
weniger gut	107	12,9
überhaupt nicht gut	61	7,4
weiß nicht	49	5,9
k.A.	161	19,4

**Handhabung flexibler Arbeitszeiten (unter Berücksichtigung von Servicezeiten,  
Terminen, Telefonkonferenzen oder den Arbeitszeiten von Kollegen /-innen)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	145	17,5
gut	239	28,9
teils / teils	130	15,7
weniger gut	51	6,2
überhaupt nicht gut	29	3,5
weiß nicht	55	6,6
k.A.	179	21,6

**Mehrbelastung durch Übernehmen von Aufgaben der Kollegen /-innen,  
die von zu Hause aus arbeiten**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	38	4,6
gut	102	12,3
teils / teils	186	22,5
weniger gut	109	13,2
überhaupt nicht gut	91	11,0
weiß nicht	82	9,9
k.A.	220	26,6

**Frage E6:**

**Wie beurteilen Sie aus Ihrer Perspektive grundsätzlich die Arbeit im Büro vor Ort im Vergleich zur Arbeit von zu Hause aus bezüglich folgender Themen?**

*(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 828*

**... funktioniert die Erledigung der Arbeitsaufgaben ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	63	7,6
besser	140	16,9
gleich gut	251	30,3
schlechter	81	9,8
viel schlechter	26	3,1
nicht beurteilen	128	15,5
k.A.	139	16,8

**... sind die Arbeitsteilung und der Informationsfluss im Team / Organisationseinheit ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	27	3,3
besser	60	7,2
gleich gut	270	32,6
schlechter	170	20,5
viel schlechter	30	3,6
nicht beurteilen	107	12,9
k.A.	164	19,8

**... sind der Kontakt zur Führungskraft und die Zusammenarbeit ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	23	2,8
besser	46	5,6
gleich gut	322	38,9
schlechter	142	17,1
viel schlechter	35	4,2
nicht beurteilen	104	12,6
k.A.	156	18,8

**... sind der Kontakt zu Kollegen / -innen und die Zusammenarbeit ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	23	2,8
besser	46	5,6
gleich gut	243	29,3
schlechter	213	25,7
viel schlechter	57	6,9
nicht beurteilen	91	11,0
k.A.	155	18,7

noch Frage E6:

Wie beurteilen Sie aus Ihrer Perspektive grundsätzlich die Arbeit im Büro vor Ort im Vergleich zur Arbeit von zu Hause aus bezüglich folgender Themen?

(Bitte je eine Angabe pro Zeile) N = 828

**... sind der Kontakt zu den Mitarbeitern / -innen anderer Abteilungen oder Ämter und die Zusammenarbeit ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	17	2,1
besser	37	4,5
gleich gut	260	31,4
schlechter	178	21,5
viel schlechter	58	7,0
nicht beurteilen	123	14,9
k.A.	155	18,7

**noch Frage E6:**

**Wie beurteilen Sie aus Ihrer Perspektive grundsätzlich die Arbeit im Büro vor Ort im Vergleich zur Arbeit von zu Hause aus bezüglich folgender Themen?**

*(Bitte je eine Angabe pro Zeile) nur Führungskräfte N = 96*

**... ist der Kontakt zu den Mitarbeitern / -innen**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	4	4,2
besser	6	6,3
gleich gut	25	26,0
schlechter	31	32,3
viel schlechter	10	10,4
nicht beurteilen	4	4,2
k.A.	16	16,7

**... ist die Erledigung der Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter / -innen ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	3	3,1
besser	10	10,4
gleich gut	43	44,8
schlechter	11	11,5
viel schlechter	4	4,2
nicht beurteilen	7	7,3
k.A.	18	18,8

**... sind die Zusammenarbeit und Teamperformance ...**

	Häufigkeit	Prozent
viel besser	7	7,3
besser	4	4,2
gleich gut	23	24,0
schlechter	28	29,2
viel schlechter	10	10,4
nicht beurteilen	6	6,3
k.A.	18	18,8

## Teil S

### Angaben zur Person und Haushalt

Frage S1: Sie sind ... <i>(Bitte nur eine Angabe)</i>		
	Häufigkeit	Prozent
männlich	662	32,4
weiblich	1 340	65,5
divers	2	0,1
k.A.	41	2,0
insgesamt	2 045	100,0

Frage S2: Ihr Alter? <i>(Bitte nur eine Angabe)</i>		
	Häufigkeit	Prozent
unter 20 Jahre	10	0,5
20 - 29 Jahre	272	13,3
30 - 39 Jahre	457	22,3
40 - 49 Jahre	440	21,5
50 - 59 Jahre	634	31,0
60 Jahre und älter	186	9,1
k.A.	46	2,2
insgesamt	2 045	100,0

Frage S3: Leben in Ihrem Haushalt Personen unter 18 Jahren?		
	Häufigkeit	Prozent
Ja	629	30,8
Nein	1 361	66,6
k.A.	55	2,7
insgesamt	2 045	100,0

**Frage S4:****Wie viele Kinder ...? (Bitte alles Zutreffende angeben) N = 629**

<b>sind im Vorschulalter</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	410	65,2
Ja	219	34,8
<b>sind im Grundschulalter</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	432	68,7
Ja	197	31,3
<b>gehen auf eine weiterführende Schule (Mittelstufe)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	381	60,6
Ja	248	39,4
<b>gehen auf eine weiterführende Schule (Oberstufe)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	487	77,4
Ja	142	22,6
<b>Anzahl der Kinder im Vorschulalter</b>		
	Häufigkeit	Prozent
1 Kind	147	67,1
2 oder 3 Kinder	50	22,8
k.A.	22	10,0
gesamt	219	100,0
<b>Anzahl der Kinder im Grundschulalter</b>		
	Häufigkeit	Prozent
1 Kind	155	78,6
2 oder 3 Kinder	23	11,7
k.A.	19	9,6
gesamt	197	100,0
<b>Anzahl der Kinder auf einer weiterführenden Schule (Mittelstufe)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
1 Kind	163	65,7
2 oder 3 Kinder	39	15,7
k.A.	46	18,5
gesamt	248	100,0
<b>Anzahl der Kinder auf einer weiterführende Schule (Oberstufe)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
1 Kind	98	69,0
2 oder 3 Kinder	8	5,6
k.A.	36	25,4
gesamt	142	100,0

**Frage S5:  
Pflegen Sie einen oder mehrere Angehörige?**

	Häufigkeit	Prozent
Ja	213	10,4
Nein	1 722	84,2
k.A.	110	5,4
insgesamt	2 045	100,0

**Frage S6:  
Nur an Befragte, die S3 „Kinder im Haushalt“ JA oder S5 „Pflege von Angehörigen“ JA  
Wie hoch ist Ihr Anteil an der Sorgearbeit für Kinder oder zu pflegende Angehörige?**

weniger als 50 %	295	37,4
ca. 50 %	175	22,2
mehr als 50 %	224	28,4
k.A.	94	11,9
insgesamt	788	100,0

**Frage S7:  
In welchem Bereich sind Sie tätig?**

	Häufigkeit	Prozent
Dezernat I	280	13,6
Dezernat II	138	6,7
Dezernat III	253	12,3
Dezernat IV	159	7,8
Dezernat V	183	8,9
Dezernat VI	694	33,9
ELW	69	3,4
TriWiCon	44	2,2
mattiaqua, wlv, Gestellte und Dienstleistungsüberlassene	27	1,3
k.A.	198	9,7
insgesamt	2 045	100,0

**Frage S8:  
Welches Tätigkeitsprofil beschreibt Sie am ehesten im Hinblick auf Ihr Team?  
(Bitte nur eine Angabe)**

	Häufigkeit	Prozent
Assistenzkraft	127	6,2
Sachbearbeiter /-in	1 200	58,7
Team- / Projektleiter /-in	152	7,4
Führungskraft	368	18,0
k.A.	198	9,7
insgesamt	2 045	100,0



**Frage S9:**  
**Welches Arbeitszeitmodell trifft auf Sie zu?**  
*(Bitte nur eine Angabe)*

	Häufigkeit	Prozent
Teilzeit	551	26,9
Vollzeit	1 456	71,2
k.A.	38	1,9
insgesamt	2 045	100,0

## Weiterführende Auswertungen, Kreuztabellen

### Frage O1:

Arbeiten Sie bei Ihrer Tätigkeit für die Landeshauptstadt Wiesbaden von zu Hause aus, sei es in vertraglich vereinbarter Form an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz oder sei es aufgrund der kurzfristig seit der Corona-Pandemie eingerichteten Möglichkeit?

### Homeoffice-Anteile unterschiedlicher Befragtengruppen (in %)

	insgesamt (absolut)	Ja, ich arbeite regelmäßig oder manchmal von zu Hause aus	Nein	k.A.
insgesamt	2 045	58,5	40,5	1,0
<b>Geschlecht</b>				
männlich	662	60,7	38,8	0,5
weiblich	1 340	58,4	41,0	0,6
divers, k.A.	43	26,8	51,2	22,0
<b>Alter</b>				
unter 29 Jahre	282	37,6	62,1	0,3
30 - 39 Jahre	457	59,5	40,0	0,4
40 - 49 Jahre	440	65,7	33,6	0,7
50 - 59 Jahre	634	62,1	37,2	0,6
60 Jahre und älter	186	66,1	33,3	0,5
k.A.	46	28,3	52,2	19,6
<b>Personen unter 18 Jahren im Haushalt</b>				
ja	629	68,5	31,0	0,5
nein	1 361	55,2	44,2	0,6
k.A.	55	27,3	56,4	16,4
<b>Kinder im Haushalt</b>				
Vorschulalter	219	72,1	27,4	0,5
Grundschulalter	197	74,6	24,4	1,0
Mittelstufe	248	67,3	31,9	0,8
Oberstufe	142	62,0	37,3	0,7
<b>Pflegen von Angehörigen</b>				
ja	213	67,1	31,9	0,9
nein	1 722	57,8	41,7	0,5
k.A.	110	53,6	38,2	8,2
<b>Anteil Sorgearbeit * (nur Kinder im Haushalt = "ja" und / oder Pflege von Angehörigen = "ja")</b>				
weniger als 50 %	295	66,1	33,2	0,7
ca. 50 %	175	69,1	30,9	0,0
mehr als 50 %	224	69,6	29,5	0,9
k.A.	94	69,1	29,8	1,1

<b>noch Frage O1: Homeoffice-Anteile unterschiedlicher Befragtengruppen (in %)</b>				
	insgesamt (absolut)	Ja, ich arbeite regelmäßig oder manchmal von zu Hause aus	Nein	k.A.
<b>Tätigkeitsbereich</b>				
Dezernat I	280	63,2	36,8	0,0
Dezernat II	138	60,9	39,1	0,0
Dezernat III	253	68,0	31,6	0,4
Dezernat IV	159	57,2	42,1	0,6
Dezernat V	183	56,8	42,1	1,1
Dezernat VI	694	52,4	47,1	0,4
ELW	69	46,4	53,6	0,0
TriWiCon	44	88,6	6,8	4,5
Mattiaqua, Wasserversorgungsbetriebe wlv, Gestellte und Dienstleistungsüberlassene	27	59,3	40,7	0,0
k.A.	198	59,6	34,8	5,6
<b>Tätigkeitsprofil</b>				
Assistenzkraft	127	38,6	60,6	0,8
Sachbearbeiter /-in	1 200	57,8	41,7	0,6
Team- / Projektleiter /-in	152	71,1	28,9	0,0
Führungskraft	368	73,1	26,1	0,8
k.A.	198	39,4	56,1	4,5
<b>Arbeitszeitmodell</b>				
Teilzeit	551	66,1	33,2	0,7
Vollzeit	1 456	56,1	43,4	0,5
k.A.	38	42,1	34,2	23,7

**Frage B7:**Wie zufrieden sind Sie ... *(Bitte je eine Angabe pro Zeile)*

Mitarbeiter/-innen, die bereits vor der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet haben (N = 390)

<b>... generell mit dem Arbeiten von zu Hause aus (Homeoffice)?</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr zufrieden	259	66,4
eher zufrieden	108	27,7
neutral	13	3,3
eher unzufrieden	8	2,1
sehr unzufrieden	1	0,3
k.A.	1	0,3
insgesamt	390	100,0
<b>... in der aktuellen Corona-Situation mit dem flexiblen Arbeiten von zu Hause?</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr zufrieden	215	55,1
eher zufrieden	111	28,5
neutral	23	5,9
eher unzufrieden	18	4,6
sehr unzufrieden	3	0,8
k.A.	20	5,1
insgesamt	390	100,0

**Frage B10:****Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte beim Arbeiten von zu Hause aus?***(Bitte je eine Angabe pro Zeile)***Mitarbeiter/-innen, die bereits vor der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Home-office gearbeitet haben (N = 390)****Ergonomische Ausstattung meines Arbeitsplatzes**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	99	25,4
gut	195	50,0
teils/teils	61	15,6
weniger gut	24	6,2
überhaupt nicht gut	7	1,8
weiß nicht	1	0,3
k.A.	3	0,8

**Vereinbarkeit und Balance zwischen Beruf- und Privat- / Familienleben**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	240	61,5
gut	119	30,5
teils/teils	16	4,1
weniger gut	4	1,0
überhaupt nicht gut	2	0,5
weiß nicht	0	0,0
k.A.	9	2,3

**Technische Arbeitsplatzausstattung**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	80	20,5
gut	209	53,6
teils/teils	61	15,6
weniger gut	21	5,4
überhaupt nicht gut	11	2,8
weiß nicht	0	0,0
k.A.	8	2,1

**Ausstattung mit spezifischen Programmen  
und für Ihre Arbeit notwendigen Anwendungen**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	154	39,5
gut	164	42,1
teils/teils	39	10,0
weniger gut	12	3,1
überhaupt nicht gut	6	1,5
weiß nicht	0	0,0
k.A.	15	3,8

noch Frage B10:  
Mitarbeiter/-innen, die bereits vor der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet haben (N = 390)

<b>Funktionsfähigkeit der Technik (z.B. bei Video- und Telefonkonferenzen, bei digitalen Anwendungen / Programmen, Netzstabilität, etc.)</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	57	14,6
gut	133	34,1
teils/teils	111	28,5
weniger gut	48	12,3
überhaupt nicht gut	20	5,1
weiß nicht	3	0,8
k.A.	18	4,6
<b>Erreichbarkeit von Kollegen /-innen und Vorgesetzten</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	131	33,6
gut	186	47,7
teils/teils	52	13,3
weniger gut	17	4,4
überhaupt nicht gut	2	0,5
weiß nicht	0	0,0
k.A.	2	0,5
<b>Eigene Erreichbarkeit</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	176	45,1
gut	166	42,6
teils/teils	37	9,5
weniger gut	9	2,3
überhaupt nicht gut	1	0,3
weiß nicht	0	0,0
k.A.	1	0,3
<b>Unterstützung durch Kollegen /-innen und Vorgesetzte</b>		
	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	128	32,8
gut	180	46,2
teils/teils	49	12,6
weniger gut	14	3,6
überhaupt nicht gut	3	0,8
weiß nicht	0	0,0
k.A.	16	4,1

**noch Frage B10:  
Mitarbeiter/-innen, die bereits vor der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Home-office gearbeitet haben (N = 390)**

**Ablauf von Video- und Telefonkonferenzen (inhaltlich, organisatorisch)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	66	16,9
gut	151	38,7
teils/teils	67	17,2
weniger gut	12	3,1
überhaupt nicht gut	11	2,8
weiß nicht	15	3,8
k.A.	68	17,4

**Strukturiertheit von Arbeits- und Organisationsprozessen**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	105	26,9
gut	210	53,8
teils/teils	45	11,5
weniger gut	10	2,6
überhaupt nicht gut	2	0,5
weiß nicht	1	0,3
k.A.	17	4,4

**Persönliche Arbeitsroutine  
(Klarheit von Aufgaben und Arbeitszielen, eigene Strukturiertheit, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	157	40,3
gut	196	50,3
teils/teils	22	5,6
weniger gut	4	1,0
überhaupt nicht gut	3	0,8
weiß nicht	0	0,0
k.A.	8	2,1

**Stressreduktion, ungestörtes und konzentriertes Arbeiten**

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	237	60,8
gut	115	29,5
teils/teils	25	6,4
weniger gut	2	0,5
überhaupt nicht gut	2	0,5
weiß nicht	0	0,0
k.A.	9	2,3

noch Frage B10:  
Mitarbeiter/-innen, die bereits vor der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet haben (N = 390)

#### Stressreduktion durch Einsparung von Wegzeiten zur Dienststelle

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	278	71,3
gut	85	21,8
teils/teils	13	3,3
weniger gut	2	0,5
überhaupt nicht gut	2	0,5
weiß nicht	0	0,0
k.A.	10	2,6

#### Tägliche Kommunikations- und Abstimmungsprozesse (Qualität der Zusammenarbeit mit Kollegen /-innen und Vorgesetzten, Organisation von Terminen und Besprechungen, etc.)

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	106	27,2
gut	184	47,2
teils/teils	70	17,9
weniger gut	12	3,1
überhaupt nicht gut	5	1,3
weiß nicht	0	0,0
k.A.	13	3,3

#### Handhabung flexibler Arbeitszeiten (unter Berücksichtigung von Servicezeiten, Terminen, Telefonkonferenzen oder den Arbeitszeiten von Kollegen /-innen)

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	182	46,7
gut	171	43,8
teils/teils	16	4,1
weniger gut	8	2,1
überhaupt nicht gut	2	0,5
weiß nicht	2	0,5
k.A.	9	2,3

#### Klarheit über Datenschutz- und IT-Sicherheitsaspekte

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	126	32,3
gut	184	47,2
teils/teils	39	10,0
weniger gut	6	1,5
überhaupt nicht gut	8	2,1
weiß nicht	6	1,5
k.A.	21	5,4



**Frage B11:**

**Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Arbeit von zu Hause aus auf Ihre persönliche Weiterentwicklung / Karrierechancen ein? Hat Arbeit von zu Hause aus für Ihre berufliche Weiterentwicklung ... (Bitte je eine Angabe pro Zeile)**

**Angaben unterschiedlicher Befragengruppen (in %) N = 1 197**

	insgesamt (abs.)	kurzfristig / aktuell derzeit			
		eher positive Auswirkungen	neutral / keine Auswirkung	eher negative Auswirkungen	weiß nicht / trifft nicht zu / k.A.
insgesamt	1 197	19,0	66,1	4,0	10,9
<b>Geschlecht</b>					
männlich	402	18,9	68,7	1,7	10,7
weiblich	783	19,3	64,8	5,1	10,9
divers, k.A.	12	0,0	66,6	8,3	25,0
<b>Tätigkeitsprofil</b>					
Assistenzkraft	49	18,4	57,1	4,1	20,4
Sachbearbeiter /-in	693	19,3	64,1	4,8	11,8
Team- / Projektleiter /-in	108	14,8	75,9	3,7	5,6
Führungskraft	269	20,1	68,4	2,6	8,9
k.A.	78	17,9	67,9	2,6	11,5
<b>Arbeitszeitmodell</b>					
Teilzeit	364	15,7	65,7	6,0	12,6
Vollzeit	817	20,7	66,3	3,1	9,9
k.A.	16	6,3	62,5	6,3	25,1
	insgesamt (abs.)	mittel- bis langfristig			
		eher positive Auswirkungen	neutral / keine Auswirkung	eher negative Auswirkungen	weiß nicht / trifft nicht zu / k.A.
insgesamt	1 197	20,5	56,0	7,9	15,6
<b>Geschlecht</b>					
männlich	402	20,4	61,2	5,0	13,4
weiblich	783	20,8	53,1	9,5	16,6
divers, k.A.	12	0,0	66,6	8,3	25,0
<b>Tätigkeitsprofil</b>					
Assistenzkraft	49	20,4	59,2	2,0	18,4
Sachbearbeiter /-in	693	21,5	52,7	8,9	16,9
Team- / Projektleiter /-in	108	13,0	66,7	9,3	11,2
Führungskraft	269	20,8	58,7	5,9	14,5
k.A.	78	20,5	59,0	7,7	12,8
<b>Arbeitszeitmodell</b>					
Teilzeit	364	17,0	53,3	10,2	19,5
Vollzeit	817	22,2	57,0	7,1	13,7
k.A.	16	12,5	62,5	0,0	25,1

**Frage D15:**

Was wäre aus Ihrer Sicht für ein erfolgreiches Arbeiten von zu Hause aus zu verbessern? *(Bitte max. drei Angaben)*

Mitarbeiter/-innen, die bereits vor der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Homeoffice gearbeitet haben N = 390

**Fachlicher / inhaltlicher Austausch mit Kollegen /-innen und im Team**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	330	84,6
Ja	60	15,4

**Persönlicher / informeller Austausch mit Kollegen /-innen und im Team**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	306	78,5
Ja	84	21,5

**Fachlicher / inhaltlicher Austausch mit der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	356	91,3
Ja	34	8,7

**Feedback zur eigenen Arbeit von der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	350	89,7
Ja	40	10,3

**Persönlicher / informeller Austausch mit der / dem Vorgesetzten / der Führungskraft**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	366	93,8
Ja	24	6,2

**Klare Trennung zwischen Arbeits- und Privat- / Familienleben**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewählt	346	88,7
Ja	44	11,3

**noch Frage D15:  
Mitarbeiter/-innen, die bereits vor der Corona-Pandemie vertraglich geregelt im Home-office gearbeitet haben N = 390**

**Schulungsangebote (z.B. Fit für Homeoffice, Führen aus Distanz, Umgang mit der eingesetzten Technik, Datenschutz- und IT-Sicherheitsaspekte, etc.)**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	290	74,4
Ja	100	25,6

**Möglichkeiten der psychosozialen Beratung und Krisenintervention per Telefon (z. B. Prevent on)**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	385	98,7
Ja	5	1,3

**Gute technische und infrastrukturelle Ausstattung durch Arbeitgeber**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	123	31,5
Ja	267	68,5

**Ergonomische Ausstattung meines Arbeitsplatzes durch Arbeitgeber**

	Häufigkeit	Prozent
Nicht Gewährt	259	66,4
Ja	131	33,6

**Frage E3:**

**In welchem Umfang eignen sich die Aufgaben Ihrer Tätigkeit für Homeoffice bzw. flexibles Arbeiten von zu Hause aus? (Bitte nur eine Angabe)**

**Mitarbeiter/-innen, die ausschließlich vor Ort arbeiten N = 828**

**Angaben nach Organisationseinheiten (in %)**

	insgesamt (abs.)	Meine Tätigkeit ist (fast) vollständig im Homeoffice / von zu Hause aus möglich	Der überwiegende Anteil meiner Aufgaben eignet sich für Homeoffice / die Arbeit von zu Hause aus	Nur geringe Anteile meiner Tätigkeit eignen sich für Homeoffice / die Arbeit	Meine Tätigkeit ist für Homeoffice / Arbeiten von zu Hause aus gar nicht geeignet	k.A.
Dezernat I	103	6,8	30,1	38,8	20,4	3,9
Dezernat II	54	18,5	31,5	37,0	13,0	0,0
Dezernat III	80	10,0	21,3	43,8	23,8	1,3
Dezernat IV	67	17,9	41,8	34,3	6,0	0,0
Dezernat V	77	9,1	40,3	36,4	11,7	2,6
Dezernat VI	327	8,3	45,3	41,0	4,3	1,2
ELW	37	10,8	48,6	37,8	2,7	0,0
TriWiCon, mattiaqua, w/w, Gestellte, Dienstleistungsüberl.	14	0,0	7,1	78,6	14,3	0,0
k.A.	69	4,3	36,2	46,4	5,8	7,2
insgesamt	828	9,4	38,2	40,7	9,8	1,9

**Frage E4:**

**Arbeiten in Ihrem Umfeld Kollegen /-innen von zu Hause aus? (Bitte nur eine Angabe)**

**Mitarbeiter/-innen, die ausschließlich vor Ort arbeiten N = 828**

**Angaben nach Organisationseinheiten (in %)**

	insgesamt (absolut)	Ja	Nein	k.A.
Dezernat I	103	76,7	20,4	2,9
Dezernat II	54	75,9	24,1	0,0
Dezernat III	80	63,8	31,3	5,0
Dezernat IV	67	89,6	10,4	0,0
Dezernat V	77	83,1	15,6	1,3
Dezernat VI	327	79,2	18,7	2,1
ELW	37	75,7	21,6	2,7
TriWiCon, mattiaqua, w/w, Gestellte, Dienstleistungsüberl.	14	100,0	0,0	0,0
k.A.	69	73,9	23,2	2,9
insg.	828	77,9	19,9	2,2

## ► Frühere Publikationen auf Anfrage erhältlich

- 100 Soziodemographischer Wandel  
und soziale Lage im Bergkirchenviertel  
Februar 2019
- 101 Digitaler Wandel in Wiesbaden  
mit Ergebnissen der Umfrage „Leben in Wiesbaden 2018“  
April 2019
- 102 Leben in Wiesbaden 2018  
Fakten und Einstellungen zum Thema Verkehr  
April 2019
- 103 Leben in Wiesbaden 2018  
Wahrnehmung und Bewertung städtischer Lebensqualität  
Juni 2019
- 104 Pflegebedürftigkeit und Pflege in Wiesbaden  
Juli 2019
- 105 Engagierte Bürgerschaft?  
Umfrageergebnisse zu Bürgerengagement und Bürgerbeteiligung 2019  
Juli 2019
- 106 Leben in Wiesbaden 2018  
Wohnzufriedenheit und Wohnkostenbelastung  
November 2019
- 107 Leben in Wiesbaden 2018  
Zufriedenheit und persönliche Lebensqualität  
der Wiesbadener/-innen mit und ohne Behinderung  
Dezember 2019
- 108 Leben in Wiesbaden 2018  
- Die wichtigsten Ergebnisse der Bürgerumfrage im Überblick  
Dezember 2019
- 109 Das Sicherheitsgefühl junger Wiesbadenerinnen und Wiesbadener  
Januar 2020
- 110 Wiesbadens Pendler und Pendlerverflechtungen 2009/2018  
Mai 2020
- 111 Daten zum Verkehrsverhalten der Wiesbadener Bevölkerung  
- Ergebnisse des SrV 2018  
Mai 2020
- 112 Die Caligari FilmBühne in der Publikumswertung 2020  
August 2020
- 113 Wohnen in Wiesbaden I: Wohnungsangebot  
Oktober 2020
- 114 Wohnen in Wiesbaden II: Wohnraumnachfrage  
Januar 2021
- 115 Wiesbadener Innenstadt im Wandel  
Teil A: Datenanalyse  
März 2021
- 116 Umfrage zum Homeoffice /  
Arbeiten von zu Hause aus bei der Landeshauptstadt Wiesbaden  
April 2021

**Publikationsbezug ist kostenfrei**

Aktuelle Hefte sind im Internet abrufbar [www.wiesbaden.de/statistik](http://www.wiesbaden.de/statistik)

## ► In der Reihe „blickpunkt“ sind erschienen

- 01 Die Wählerwanderungen bei der Stadtverordnetenwahl 2011 und 2015  
März 2016
- 02 Lebenspartnerschaften in Wiesbaden  
Juni 2016
- 03 Wiesbaden auf dem Weg zur Hochschulstadt?  
August 2016
- 04 Studienanfänger, Studierende und Absolventen an Wiesbadens Hochschulen 2005 - 2015  
August 2016
- 05 Geschlechterproportionen in Wiesbaden 1946 bis 2015  
September 2016
- 06 Bevölkerungsstatistische Effekte der Zweitwohnungsteuer  
Oktober 2016
- 07 Wetter und Klima in Wiesbaden  
Dezember 2016
- 08 Gut leben in Wiesbaden - Städtische Lebensqualität aus Bürgersicht  
Dezember 2016
- 09 Veränderungen der Wohnverhältnisse  
im Sanierungsgebiet „An der Bergkirche“ 1968 - 2015  
März 2017
- 10 „Hochmobile Stadtgesellschaft“  
Mobilitätsentwicklungen 1977 - 2016  
August 2017
- 11 Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber in Wiesbaden  
April 2018
- 12 Die Volksabstimmungen am 28. Oktober 2018 in Wiesbaden  
Dezember 2018
- 13 Wiesbadener Wohlgefühl im Wandel?  
Erste Ergebnisse der Bürgerumfrage 2018  
Februar 2019
- 14 Was steht aus Bürgersicht auf der kommunalen ToDo-Liste?  
Weitere Ergebnisse aus der Bürgerumfrage „Leben in Wiesbaden“ 2018  
März 2019
- 15 Bürgerumfragen „Leben in Wiesbaden“ 2014 - 2016 - 2018  
„Bürgerbeteiligung“ und „Bürgerengagement“ in der Prioritätenliste  
April 2019
- 16 Das Wahlverhalten der Wiesbadener und Wiesbadenerinnen  
zwischen der Europawahl und Oberbürgermeisterwahl 2019  
Juni 2019
- 17 Die Europawahl am 26. Mai 2019  
Ergebnisse der repräsentativen Wahlstatistik in Wiesbaden  
Juli 2019
- 18 Überschuldung von Privatpersonen in Wiesbaden  
November 2019
- 19 Bürgerentscheid am 1. November 2020  
zum Bau einer Citybahn in Wiesbaden  
November 2020

### Publikationsbezug ist kostenfrei

Aktuelle Hefte sind im Internet abrufbar [www.wiesbaden.de/statistik](http://www.wiesbaden.de/statistik)

## Statistik auf einen Klick

---

### ► [www.wiesbaden.de/statistik](http://www.wiesbaden.de/statistik)

Wie viele Menschen wohnen in Wiesbaden und seinen Stadtteilen? Wo leben die meisten Singles? Wie viele Beschäftigte sind im Einzelhandel tätig? Diese und andere Fragen beantwortet das Web-Angebot von "Statistik Wiesbaden":

Die Rubrik **Statistik aktuell** zeigt die Pressemitteilungen zu den neuesten Veröffentlichungen. Außerdem stehen monatlich aktualisierte Informationen zur Einwohnerzahl in den Wiesbadener Stadtteilen sowie zur Arbeitslosigkeit bereit.

Das **Statistische Jahrbuch** enthält Daten zu allen wesentlichen städtischen Lebensbereichen (Bevölkerung, Wirtschaft, Wohnen, Bildung, Soziales etc.) und zeigt die Entwicklung der letzten fünf Jahre auf. Auch ein Vergleich Wiesbadens mit den anderen Rhein-Main-Städten ist möglich.

**Monitoringsysteme** sind eine Zusammenstellung von Kennzahlen zu wichtigen städtischen Themen, zum Beispiel zum Stand der Integration von Migranten oder zum Wohnungsmarkt, zur Bildungsbeteiligung, zum Arbeitsmarkt sowie zum demographischen Wandel.

Für alle, die es genau wissen wollen: Die **Stadtteilprofile** bieten für jeden der 26 Wiesbadener Ortsbezirke statistische Informationen und Kennzahlen. Auch für noch kleinere Gebietseinheiten - die sogenannten **Planungsräume** - sind wichtige Daten in übersichtlicher Form online abrufbar. Die unterschiedlichen Indikatoren aus den Stadtteilprofilen kann man sich in Form einer **Karte** anzeigen lassen. Außerdem besteht die Möglichkeit, ein „Gebietsprofil“ - eine Zusammenschau aller Indikatoren - zu erstellen.

Bürgerumfragen ergänzen die Statistiken um subjektive Indikatoren, zum Beispiel zur Wahrnehmung und Bewertung städtischer Lebensqualität. In der Rubrik **Umfragen und Erhebungen** werden Umfrageergebnisse bereitgestellt.

Last but not least steht ein Großteil der **Wahlanalysen und Publikationen**, die das Amt für Statistik und Stadtforschung in den vergangenen Jahren erstellt hat als **PDF-Version** zum Herunterladen zur Verfügung.

Wer noch mehr wissen möchte, kann eine passgenaue Auswertung statistischer Daten anfordern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes für Statistik und Stadtforschung beraten gerne.



Amt für Statistik und Stadtforschung  
- Wilhelmstraße 43, 65183 Wiesbaden  
- Postfach 39 20, 65029 Wiesbaden  
☎ 06 11/31-56 91 | FAX: 06 11/31-39 62  
E-Mail: [amt-fuer-statistik-und-stadtforschung@wiesbaden.de](mailto:amt-fuer-statistik-und-stadtforschung@wiesbaden.de)

Internet: [www.wiesbaden.de/statistik](http://www.wiesbaden.de/statistik)  
[www.wiesbaden.de/umfrage](http://www.wiesbaden.de/umfrage)  
[www.wiesbaden.de/stadtforschung](http://www.wiesbaden.de/stadtforschung)

## Informierte wissen mehr ...

[www.wiesbaden.de/statistik](http://www.wiesbaden.de/statistik)

[www.wiesbaden.de/umfrage](http://www.wiesbaden.de/umfrage)

[www.wiesbaden.de/stadtforschung](http://www.wiesbaden.de/stadtforschung)



Landeshauptstadt Wiesbaden  
Amt für Statistik und Stadtforschung  
- Wilhelmstraße 32 | 65183 Wiesbaden  
- Postfach 39 20 | 65029 Wiesbaden

Telefon 06 11 | 31 56 91

E-Mail [amt-fuer-statistik-und-stadtforschung@wiesbaden.de](mailto:amt-fuer-statistik-und-stadtforschung@wiesbaden.de)

