

Umfrage Mobile Arbeit

durchgeführt vom SG 4.5 Personalentwicklung, den Personalräten
und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn

Ergebnisbericht erstellt durch das SG 4.5 Personalentwicklung



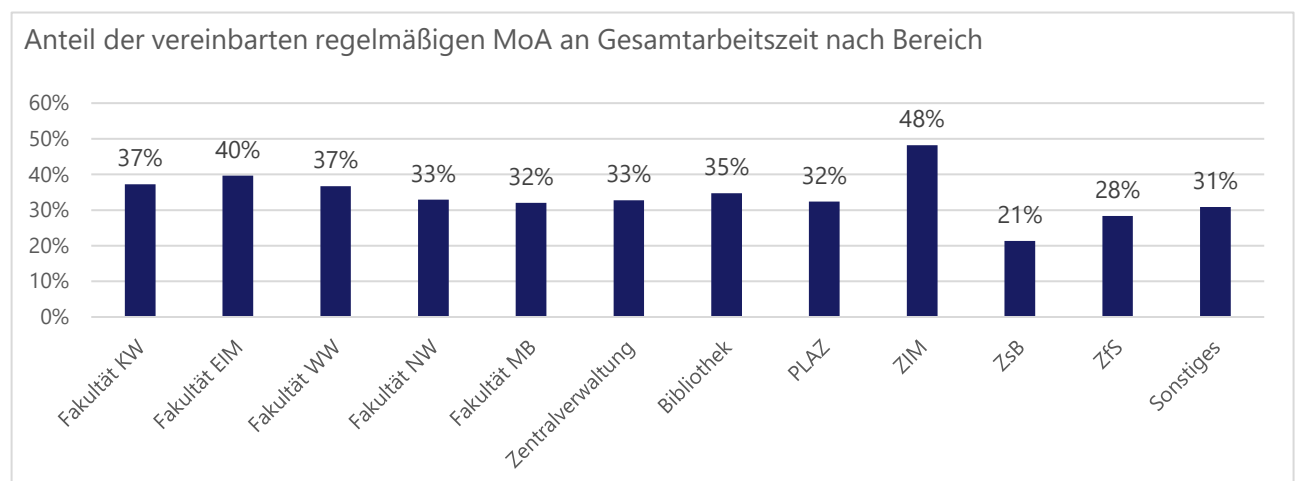


Informationen zu den Umfrageteilnehmenden

Zur Evaluation der Umsetzung von mobiler Arbeit an der Universität Paderborn wurde im Mai 2025 eine Online-Umfrage durchgeführt. Die Umfrage wurde gemeinsam vom SG 4.5 Personalentwicklung, den Personalräten und der Gleichstellungsbeauftragten geplant und umgesetzt. An der Befragung nahmen **915 Mitarbeitende** aus allen Bereichen der Universität Paderborn teil (Fakultäten: 544 Mitarbeitende, Zentralverwaltung: 200 Mitarbeitende, Sonstige: 177 Mitarbeitende), dabei ca. die Hälfte aus dem Kreis des wissenschaftlichen Personals inkl. Professor*innen, die andere Hälfte aus dem Bereich Technik und Verwaltung. Die Teilnehmenden waren zu 57% weiblich.

Teilnahme an der Mobilen Arbeit

Insgesamt nutzen **88 % der Umfrageteilnehmenden** Mobile Arbeit (im Folgenden: MoA) (Frauen: 93% / Männer: 83%; Führungskräfte: 93% / ohne Führungsverantwortung: 87%, befristete Beschäftigte: 93% / unbefristete Beschäftigte: 86 %)¹. Insgesamt nehmen 24 % der Teilnehmenden nur **regelmäßige MoA** in Anspruch, 18 % nur **situative MoA** und 47 % **beides**. Im Durchschnitt gaben die Umfrageteilnehmenden an, 36 % ihrer Arbeitszeit als regelmäßige MoA sowie 25,7 Tage situative MoA **vereinbart** zu haben.



29 % der Befragten hätten gerne mehr reguläre, 17 % mehr situative MoA vereinbart. 81% der Befragten konnten ihre regelmäßige MoA wie vereinbart **in Anspruch nehmen**. Die drei am häufigsten genannten Gründe, warum dies nicht möglich war, waren Präsenztermine bzw. Anwesenheitspflichten, Lehrverpflichtungen sowie sonstige Aufgaben, die Präsenz erforderten. Über 70 % der Teilnehmenden nahmen wiederum nicht alle beantragten situativen mobilen Tage in Anspruch – dies jedoch meist auf eigenen Wunsch, da weniger Bedarf bestand als vermutet. Situative mobile Tage wurde mehrheitlich aus besonderen persönlichen bzw. familiären Gründen (57 %), zu 7 % aus besonderen dienstlichen Gründen und zu 35 % aus beiden Gründen genutzt.

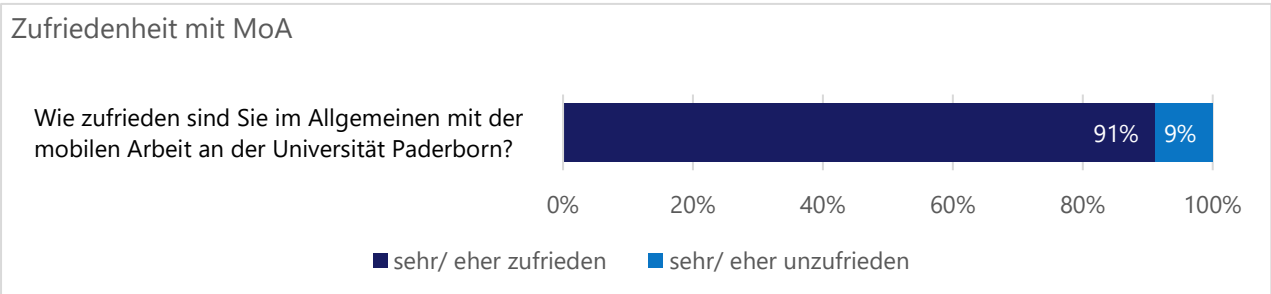
Der Mehrheit der Teilnehmenden (72 %) wurde die erforderliche **Ausstattung** für das mobile Arbeiten bereitgestellt, bei Einzelnen besteht der Wunsch nach weiterer Ausstattung wie Drucker oder Bildschirm.

¹Bei den genannten Zahlen ist zu beachten, dass vermutlich ein hoher Anteil derer, die nicht an der Mobilen Arbeit teilnehmen, sich auch gegen eine Teilnahme an der Umfrage entschieden hat. Die Prozentsätze zeigen somit nicht, wie hoch der Anteil der mobil Arbeitenden an der Universität Paderborn tatsächlich ist, sondern beziehen sich nur auf die Umfrageteilnehmenden.

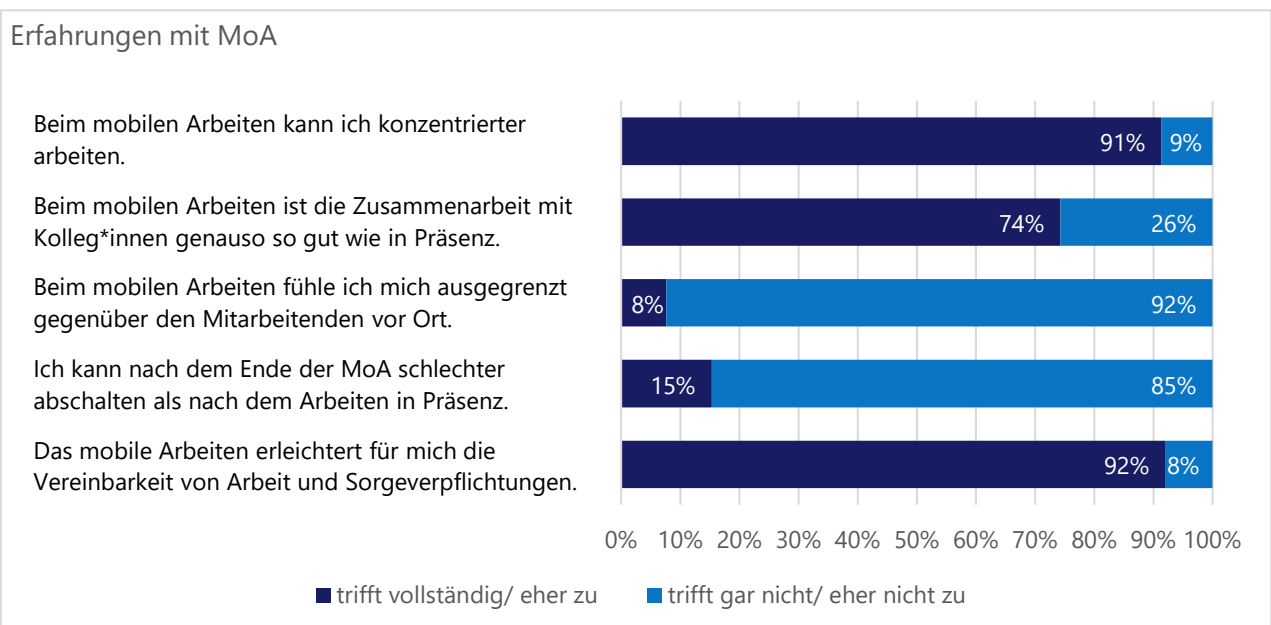


Erfahrungen mit der Mobilen Arbeit an der Universität Paderborn

Insgesamt zeigt sich die **große Mehrheit der Umfrageteilnehmenden (91 %) sehr oder eher zufrieden** mit der Mobilen Arbeit an der Universität Paderborn.

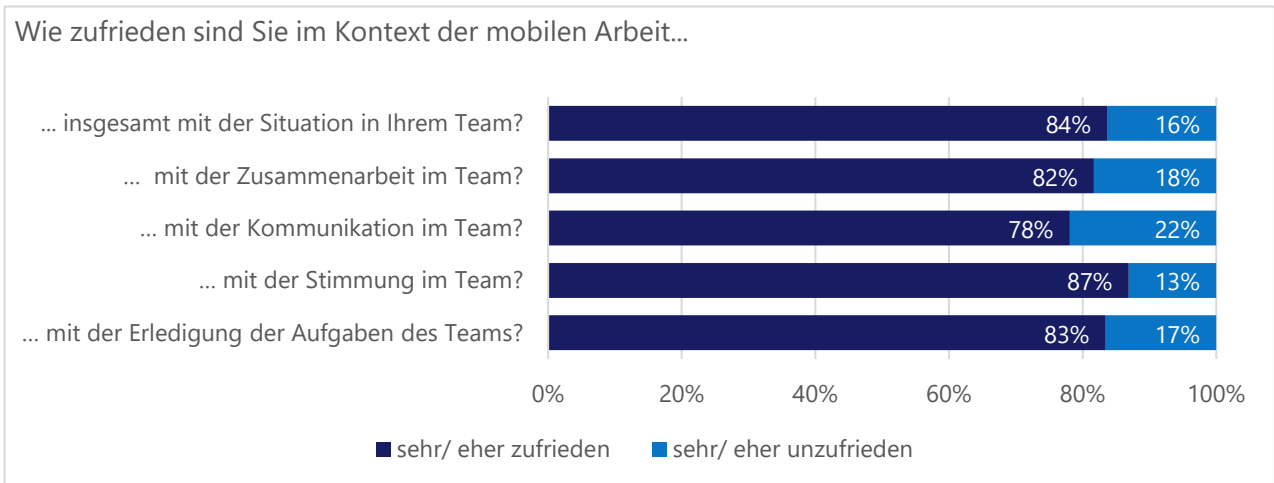


Auch in Bezug auf einzelne Aspekte des mobilen Arbeitens machen die Befragten überwiegend positive Erfahrungen:



Die Befragten nannten zahlreiche Aspekte, die an der Universität Paderborn in Bezug auf die Mobile Arbeit **gut laufen**. Am häufigsten wurden hierbei genannt: die grundsätzliche Möglichkeit zur mobilen Arbeit (99 Personen), die unkomplizierte Beantragung & Inanspruchnahme (insbesondere auch durch ATOSS) (96 Personen), die Flexibilität und die Freiräume, die MoA ermöglicht (54 Personen), die flexiblen Regelungen (52 Personen) sowie die Bereitstellung notwendiger Infrastruktur (43 Personen). Bei der Frage nach **Verbesserungsmöglichkeiten** wurde unter anderem der Wunsch nach einer Ausweitung des Umfangs an MoA geäußert (80 Personen), einer weiteren Flexibilisierung der Rahmenbedingungen (71 Personen), einer Vereinfachung der Antragstellung (52 Personen), einem fairen und gleichberechtigten Zugang zur MoA (41 Personen), einer Reduzierung der Abhängigkeit vom Vorgesetzten in Bezug auf die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens (35 Personen) sowie nach der Bereitstellung (weiterer) Ausstattung (35 Personen). Einige Teilnehmende äußerten den Wunsch nach **Unterstützung** in Form von Fortbildungs-, Beratungs- und Informationsangeboten zum mobilen Arbeiten für Mitarbeitende bzw. insbesondere für Führungskräfte.

Die 158 **Führungskräfte**, die an der Umfrage teilgenommen haben, zeigten sich mehrheitlich **sehr oder eher zufrieden** mit der Gesamtsituation im Team in Bezug auf MoA (84 %). Auch die einzelnen Teilaspekte werden überwiegend positiv bewertet:



Als größte **Herausforderungen** des mobilen Arbeitens (die fünf häufigsten Nennungen) nehmen die befragten Führungskräfte eine erschwerte Kommunikation und mangelnden informellen Austausch sowie erschwerte Abstimmungsprozesse und einen erhöhten Koordinationsaufwand für Führungskräfte wahr. Ebenfalls häufig genannt wurden ein geringerer sozialer Kontakt und Teamgeist sowie von einzelnen eine geringere Arbeitsqualität sowie eine Überlastung der Personen vor Ort.

Fazit

Insgesamt zeigen sich die Teilnehmenden der Umfrage zufrieden mit den Rahmenbedingungen des mobilen Arbeitens und schätzen es, dass die Universität Paderborn die Möglichkeit gewährt. Es überwiegt deutlich die Wahrnehmung der **Vorteile**, die das mobile Arbeiten bietet und die Kombination aus regulärer und situativer Mobiler Arbeit wird insgesamt geschätzt. Für viele ist MoA wichtig, für einzelne sogar eine Grundvoraussetzung für ihre Tätigkeit an der Universität Paderborn. Mobile Arbeit stellt somit einen relevanten Aspekt der Attraktivität als Arbeitgeber dar. Dennoch werden auch einige **Herausforderungen** angesprochen, die das mobile Arbeiten im Allgemeinen bzw. die spezifischen Prozesse an der Universität Paderborn mit sich bringen. So empfinden einige die geltenden Rahmenbedingungen als zu unflexibel, den möglichen Umfang mobil zu arbeiten als nicht ausreichend, sowie das Antragsverfahren als noch verbesserungswürdig. Auf der anderen Seite gibt es Stimmen, die eher die Nachteile des mobilen Arbeitens insbesondere für die Kommunikation und Abstimmung in den Bereichen sowie für das Teamklima wahrnehmen und sich eine Begrenzung des mobilen Arbeitens wünschen.

Nächste Schritte

Vor dem Hintergrund der vielfältigen Rückmeldungen ist es für die Universität Paderborn von besonderer Bedeutung, ausgewogene Rahmenbedingungen zu bieten, um die Vorteile des mobilen Arbeitens auszuschöpfen und gleichzeitig mögliche Nachteile und Herausforderungen zu minimieren. Dies scheint mit den bisherigen in der Dienstvereinbarung geregelten Modalitäten grundsätzlich gegeben, eine mögliche Feinjustierung wird ausgehend von diesen Evaluationsergebnissen im Folgenden geprüft sowie ergänzende Maßnahmen und Angebote werden entwickelt. Bereits umgesetzt ist eine neue [Informationswebseite](#). Auf dieser werden Antworten auf häufig gestellte Fragen, konkrete Empfehlungen zur Umsetzung von MoA sowie Schulungsangebote bereitgestellt. Ergänzend sind Handreichungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zur guten Gestaltung von MoA sowie weitere Schulungsangebote und Formate zum Erfahrungsaustausch für Führungskräfte geplant. Darüber hinaus ist eine Vereinfachung des Antragsverfahrens vorgesehen. Über die weiteren Entwicklungen und neuen Angebote werden Sie kontinuierlich auf der genannten Webseite informiert.