

## **Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben – auch eine Frage der Arbeitsgestaltung!**

### **Zusammenfassung**

Eine gelungene Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Dazu braucht es sowohl ausreichend Zeit als auch die nötige Energie für Aktivitäten mit der Familie und im Freundeskreis, für Hobbies und Ehrenamt. Auch die Regeneration und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit hängen eng mit einer guten Passung von Arbeit und Privatem zusammen.

Für die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche spielt die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle. Ob sich die verschiedenen Anforderungen und Interessen gut unter einen Hut bringen lassen, hängt nicht nur von Dauer und Lage der Arbeitszeit, sondern auch von der Belastungssituation der Beschäftigten ab. Dabei geht es um die Frage, ob die Beschäftigten nach der Arbeit noch in der Lage sind, sich um familiäre oder private Angelegenheiten zu kümmern.

Dieser Aspekt der Vereinbarkeit steht im Mittelpunkt der Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit. Im Rahmen der bundesweit repräsentativen Umfrage aus dem Jahr 2017 wurden 798 zufällig ausgewählte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Nordrhein-Westfalen zu ihren Arbeitsbedingungen und ihrer Vereinbarkeitssituation interviewt. Ihnen wurde u.a. die Frage gestellt: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?“

Von solchen, aus der beruflichen Beanspruchung resultierenden Vereinbarkeitsproblemen berichten in NRW 42 Prozent aller Befragten. Das bedeutet, nahezu jede/r Zweite Beschäftigte ist nach der Arbeit (sehr) häufig zu erschöpft, um sich noch um Familie, Freunde, Hobbies oder Ehrenamt zu kümmern.

Frauen berichten häufiger von Vereinbarkeitsproblemen als Männer. Dies gilt sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte. Eine Ursache liegt hier in der nach wie vor ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Die Doppelbelastung, sich neben der Erwerbsarbeit auch noch um Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern, wird überwiegend von Frauen getragen.

Die Arbeitsbedingungen selbst wirken auf verschiedene Weise auf die Vereinbarkeitssituation. Die Probleme nehmen zu, wenn die Beschäftigten keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben. Eine Flexibilität, die sich allein an den Interessen des Unternehmens ausrichtet geht zu Lasten des Privatlebens der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von den Befragten, die regelmäßig Überstunden leisten, berichten 52 Prozent von häufiger Erschöpfung. Bei denen ohne Überstunden liegt der Wert um 20 Prozentpunkte niedriger.

Auch die Arbeitsbelastung zeigt Wirkung. Insbesondere hohe psychische und emotionale Arbeitsanforderungen gehen zu Lasten der Vereinbarkeit. Beschäftigte, die Probleme haben, die geforderte Arbeitsmenge zu bewältigen und häufig unter Zeitdruck arbeiten geben zu mehr als 60 Prozent an, nach der Arbeit häufig zu erschöpft für familiäre und private Aktivitäten zu sein.

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist somit ein wichtiger Faktor für eine gelingende Work-Life-Balance. Gute Arbeit erhöht die Chancen für ein gutes Privatleben. Welche

Schlüsse lassen sich aus den Befragungsergebnissen für eine Arbeitsgestaltung ziehen, die für die Vereinbarkeit förderlich ist? Zentral sind plan- und gestaltbare Arbeitszeiten, das heißt eine stärkere Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten. Der Einfluss auf Lage und Dauer der Arbeitszeit ist ein Schlüssel für gute Vereinbarkeit.

Die Steuerung der arbeitsbedingten Belastungen ist ein weiterer Ansatzpunkt. Arbeitsverdichtung und stetig steigende Leistungsanforderungen – oft verbunden mit Personalknappheit – führen häufig zu Erschöpfung, die mit in das Privatleben hineingetragen wird. Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit ist eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbelastung, sowohl hinsichtlich psychischer und emotionaler als auch körperlicher Anforderungen.

Und noch etwas zeigen die Befragungsergebnisse: Viele Beschäftigte fordern angesichts der voranschreitenden Entgrenzung von Arbeit und Privatleben einen stärkeren Schutz ihrer Privatsphäre. Fast 80 Prozent der Beschäftigten, die nach der Arbeit sehr häufig zu erschöpft für private Angelegenheiten sind, wünschen sich eine Begrenzung ihres Arbeitstages auf maximal acht Stunden.

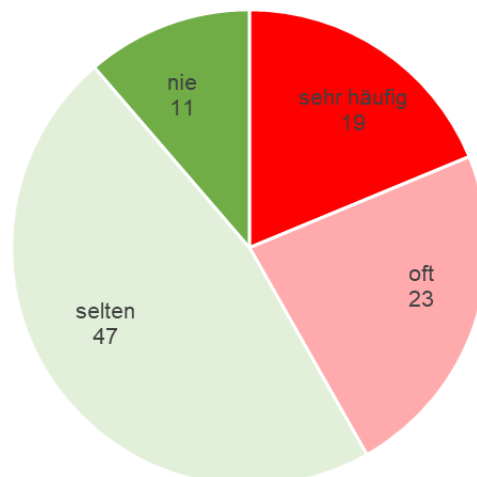
## Die Ergebnisse im Einzelnen

### 1. Nahezu jede/r zweite Beschäftigte in NRW ist häufig zu erschöpft für Privates

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW geben elf Prozent an, dass sie nach der Arbeit nie zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Bei 47 Prozent treten erschöpfungsbedingte Vereinbarkeitsprobleme selten auf. Für 23 Prozent der Befragten ist dies oft und für 19 Prozent sogar sehr häufig der Fall. Fasst man diese beiden Gruppen zusammen, so berichtet in NRW nahezu jede/r zweite Beschäftigte davon, nach der Arbeit (sehr) häufig zu erschöpft für Privates zu sein.

Abb. 1: Erschöpfungsbedingte Vereinbarkeitsprobleme in NRW (in Prozent)

„Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?“

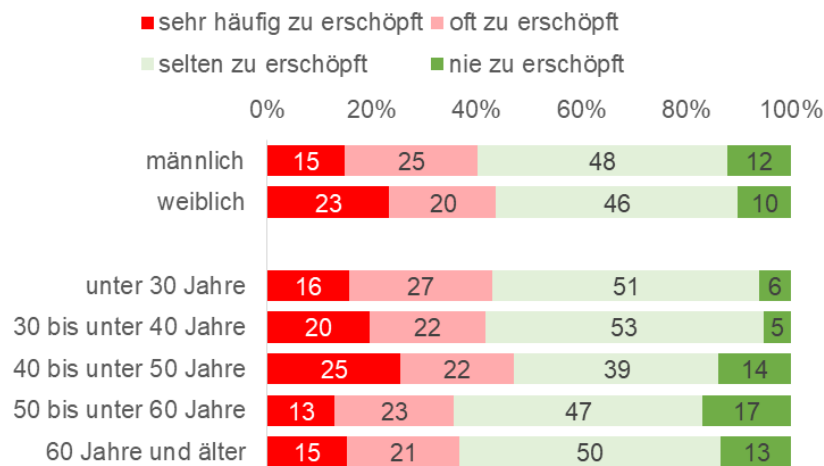


### 2. Frauen und mittlere Altersgruppen berichten häufiger von Einschränkungen

Der Anteil der Arbeitnehmerinnen, die von erschöpfungsbedingten Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit berichten, liegt etwas über dem der männlichen Beschäftigten. Vor allem der Anteil derjenigen, die angeben sehr häufig zu erschöpft zu sein, liegt bei den Frauen höher (23 Prozent vs. 15 Prozent bei den Männern).

Bezogen auf das Lebensalter weisen die mittleren Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren die häufigsten Beeinträchtigungen der Vereinbarkeit auf. Beschäftigte unter 30 und über 50 Jahre sind seltener betroffen. Hier spiegelt sich offenbar die sogenannte „Rush-Hour des Lebens“, d.h. die verstärkte Belastungssituation der mittleren Altersgruppen aufgrund von beruflichen Ein- und Aufstiegsprozessen sowie Familiengründungen wider.

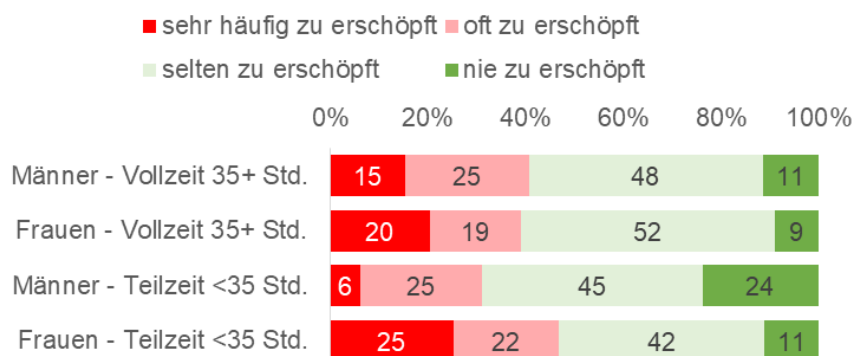
Abb. 2: Vereinbarkeit nach Alter und Geschlecht (in Prozent)



### 3. Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten

Zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sind die Unterschiede nicht ganz eindeutig: Bei den Männern geben Vollzeitbeschäftigte häufiger Vereinbarkeitsprobleme an als Teilzeitbeschäftigte (mit einer Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche). Bei den Frauen liegt der Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten etwas höher als bei den Vollzeitbeschäftigten. Eine mögliche Ursache liegt in der Doppelbelastung vieler Frauen durch Erwerbs- und Sorgearbeit (siehe Punkt 4)

Abb. 3: Vereinbarkeit nach Voll-/Teilzeit und Geschlecht (in Prozent)



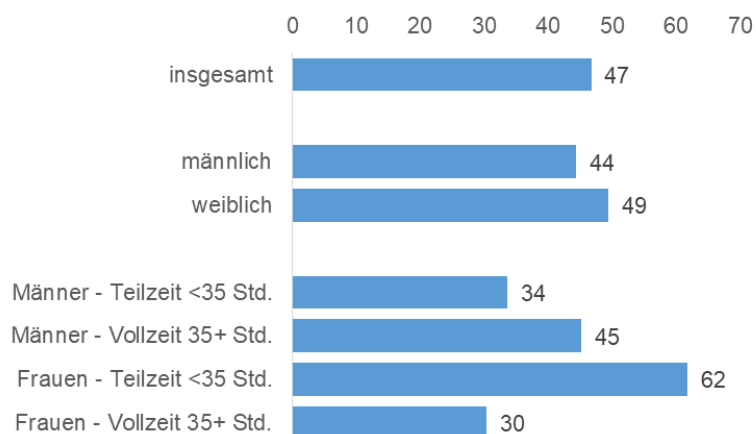
### 4. Betreuungsaufgaben werden überwiegend von Frauen geleistet

Unterschiede zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen zeigen sich bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige. Für die Betreuung von Kindern und Jugendlichen sehen sich insgesamt 42 Prozent der Beschäftigten in NRW verantwortlich. Jede/r zehnte Beschäftigte gibt an, pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Die Hälfte (5 % aller Beschäftigten) ist sowohl für die Betreuung pflegebedürftige Angehörige als auch für die von Kindern zuständig. Die andere Hälfte (5 % aller Beschäftigten)

hat nur pflegebedürftige Angehörige zu versorgen. In der Summe geben also 47 % der Beschäftigten in NRW an, Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige betreuen zu müssen.

Von den männlichen Beschäftigten haben 44 % eine Betreuungsverantwortung und von den Arbeitnehmerinnen fast jede Zweite (49 %). Insbesondere Frauen in Teilzeitbeschäftigung haben sehr häufig eine Betreuungsverantwortung (62 %).

Abb. 4: Betreuungsaufgaben für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige nach Geschlecht und Voll-/Teilzeit nach Geschlecht (nur „ja“, in Prozent)



Der Unterschied in den Bedingungen der Vereinbarkeit zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten wird aber nicht nur daran deutlich, ob eine Betreuungsverantwortung besteht, sondern vor allem daran, welcher Zeit- bzw. Arbeitsaufwand mit der Betreuungsverantwortung jeweils verbunden ist. Die durchschnittliche Zeit, die Beschäftigte in NRW pro Woche für Betreuungsaufgaben aufbringen, variiert zwischen Männern und Frauen. Männer, die eine entsprechende Betreuungsverantwortung angegeben haben, haben im Durchschnitt 24,1 Stunden pro Woche dafür verwendet. Bei Frauen beträgt der durchschnittliche Zeitaufwand für Betreuung dagegen 46,1 Stunden.

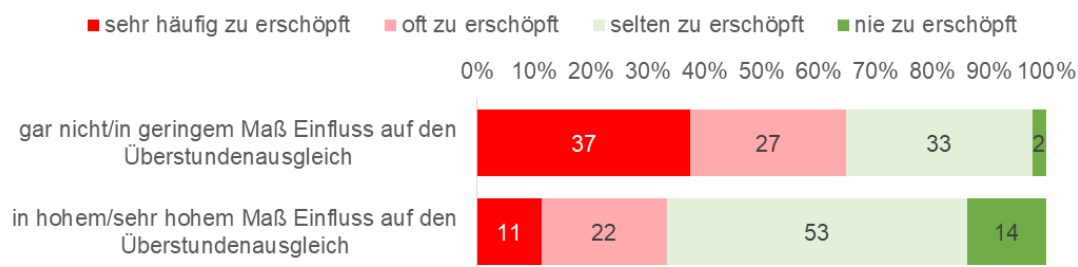
## 5. Überstunden als Vereinbarkeitsrisiko

Bei Beschäftigten, die regelmäßig länger arbeiten als vertraglich vereinbart (48 % der Beschäftigten in NRW<sup>1</sup>), ist der Anteil derjenigen, die von einer eingeschränkten Vereinbarkeit berichten, höher als bei denjenigen, die ihre vereinbarte Stundenzahl arbeiten. Beschäftigte mit Überstunden haben zu 52 Prozent Schwierigkeiten, bei denen ohne Überstunden liegt der Anteil bei 32 Prozent. Dass Überstunden ein Risiko für die Vereinbarkeitssituation darstellen, gilt sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte.

Die Situation verschärft sich noch einmal, wenn man danach differenziert, inwiefern die Beschäftigten Einfluss auf den Ausgleich ihrer Überstunden haben. Hier zeigt sich eine deutlich schlechtere Bewertung derjenigen, die auf den Überstundenausgleich keinen oder nur einen geringen Einfluss haben. Zwei Drittel der Beschäftigten mit geringen Einflussmöglichkeiten berichten von erschöpfungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen (sehr häufig/oft).

<sup>1</sup> Wobei hier auch kurze Überschreitungen der vereinbarten Arbeitszeit gezählt werden, was ggf. die Differenz zu anderen Statistiken erklären könnte.

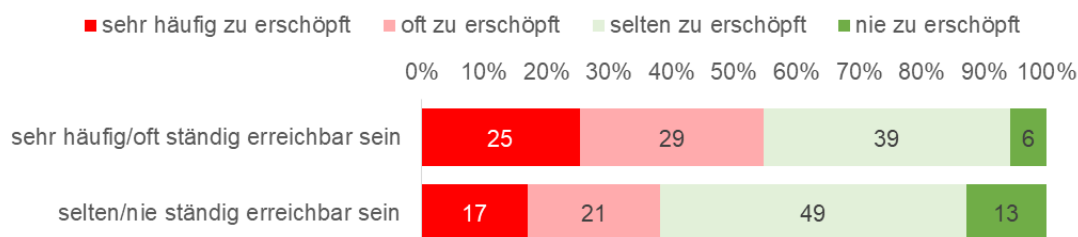
Abb. 5: Einfluss auf den Überstundenausgleich und Vereinbarkeit (in Prozent)



## 6. Entgrenzung von Arbeit

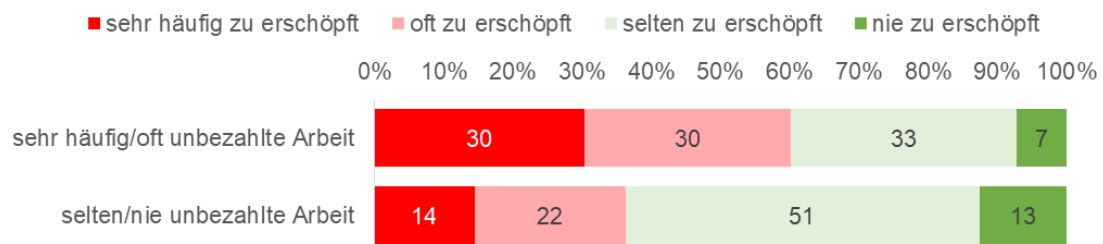
Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sind die Grenzziehungen zwischen den beiden Lebensbereichen von großer Bedeutung. In den vergangenen Jahren ist angesichts zunehmender mobiler Arbeit eine Entgrenzung zu beobachten. Diese äußert sich zum Beispiel in der permanenten Erreichbarkeit vieler Beschäftigter für betriebliche Belange auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit. In NRW geben 21 Prozent aller Beschäftigten an, dass ständige Erreichbarkeit von ihnen (sehr) häufig erwartet wird. Auch hier zeigt sich ein Zusammenhang mit Vereinbarkeitsproblemen: Von den ständig Erreichbaren geben 54 Prozent an, für private Belange (sehr) häufig zu erschöpft zu sein.

Abb. 6: Ständige Erreichbarkeit und Vereinbarkeit (in Prozent)



Eine weitere Form der Entgrenzung von Arbeit ist das unbezahlte Arbeiten für den Betrieb außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten. 19 Prozent der Beschäftigten in NRW geben an, dass sie (sehr) häufig unbezahlt für ihren Betrieb arbeiten. Dabei wird den Betroffenen nicht nur Lohn vorenthalten, sie weisen auch eine schlechtere Vereinbarkeitssituation auf. 60 Prozent dieser Gruppe berichten von einer eingeschränkten Vereinbarkeit aufgrund Erschöpfung.

Abb. 7: Unbezahlte Arbeit und Vereinbarkeit (in Prozent)

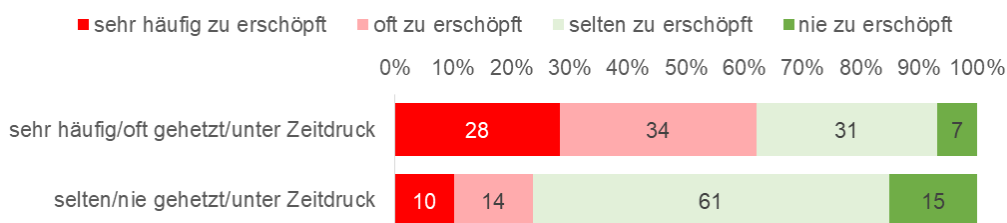


## 7. Arbeitsdruck und psychische Belastung

Hohe psychische Arbeitsbelastungen gehen mit stärkeren Einschränkungen der Vereinbarkeit einher. Etwa die Hälfte (47 Prozent) aller Beschäftigten in NRW gibt an, sich auf der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt zu fühlen. Der Zeitdruck ist in der modernen Arbeitswelt eine der am weitesten verbreiteten psychischen Belastungen. Für die Betroffenen stellt die Arbeitshetze ein Gesundheitsrisiko dar. Wer dauerhaft unter Zeitdruck arbeitet, weist ein höheres Risiko für emotionale Erschöpfung und Burnout auf.

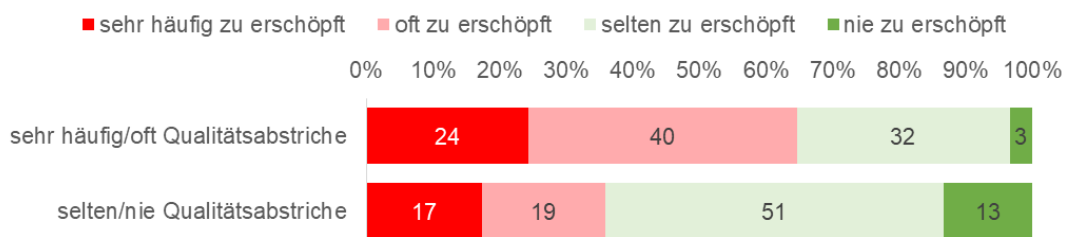
Die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit zeigen, dass sich dies auch auf das Privatleben auswirkt. Von den Beschäftigten, die sich auf der Arbeit (sehr) häufig gehetzt fühlen, berichten 62 Prozent von (sehr) häufigen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem. In der Gruppe der selten bis gar nicht gehetzt Arbeitenden liegt der Anteil bei 24 Prozent.

Abb. 8: Arbeitshetze und Vereinbarkeit (in Prozent)



Ein weiterer Indikator für eine bedenklich hohe Arbeitsintensität ist es, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aussagen, dass sie aufgrund der großen Arbeitsmenge ihre Arbeit nicht in der gewünschten Qualität ausführen können. 20 Prozent aller Beschäftigten in NRW geben an, dass sie (sehr) häufig zu Qualitätsabstrichen gezwungen sind. Von dieser Gruppe berichten sogar zwei Drittel aller Befragten, dass sie für Privates häufig zu erschöpft sind.

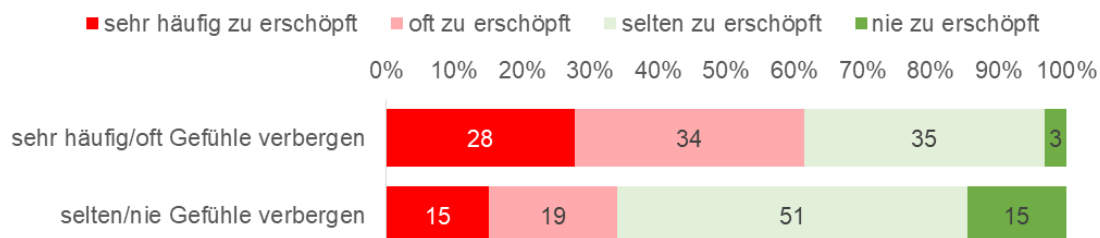
Abb. 9: Qualitätsabstriche und Vereinbarkeit (in Prozent)



## 8. Emotionale Beanspruchung in der Arbeit

Für viele Beschäftigte ist die Arbeit mit spezifischen emotionalen Anforderungen verbunden. Dazu gehört, eigene Gefühle verbergen zu müssen oder andere Emotionen zu zeigen als man eigentlich empfindet. Diese besondere Belastungsform in der Arbeit ist mit einem höheren Erschöpfungsrisiko verbunden. Die Anforderung, die eigenen Gefühle verbergen zu müssen, gilt für 28 Prozent der Befragten. In dieser Gruppe zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zu Vereinbarkeitsschwierigkeiten. 62 Prozent der Betroffenen haben (sehr) häufig Probleme.

Abb. 10: Gefühle verbergen und Vereinbarkeit (in Prozent)



Ein ähnlicher Zusammenhang zeigt sich, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit häufig herablassend oder respektlos behandelt werden. Dieser Belastung sind 10 Prozent der Beschäftigten in NRW (sehr) häufig ausgesetzt. Und wer eine herablassende Behandlung erfährt, nimmt dies mit in sein Privatleben: 59 Prozent dieser Gruppe sind häufig zu erschöpft, um sich noch um private Angelegenheiten zu kümmern.

## 9. Wertschätzung durch Vorgesetzte

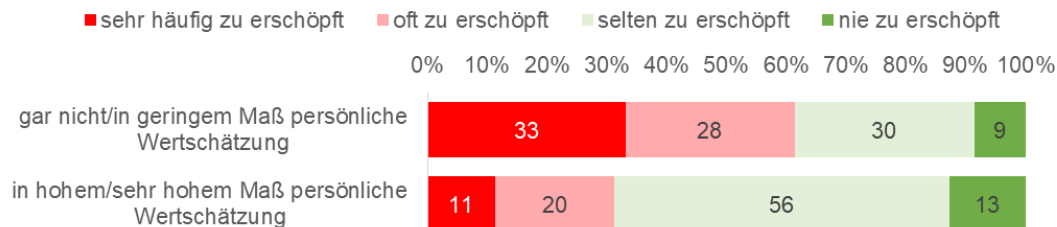
Anerkennung für die eigene Arbeitsleistung ist eine wichtige Ressource für gesundheitsförderliche Arbeit. Eine besondere Bedeutung genießt dabei die Wertschätzung durch Vorgesetzte. Zufriedenheit und Wohlbefinden in der Arbeitssituation werden wesentlich durch diese Anerkennung beeinflusst.

In der Befragung haben 66 Prozent der Beschäftigten in NRW angegeben in (sehr) hohem Maß Wertschätzung durch ihren Vorgesetzten zu erhalten. Diese Form der Unterstützung zeigt ebenfalls einen Zusammenhang mit der Vereinbarkeitssituation der Betroffenen: Von der Gruppe, die Wertschätzung erhält, geben 31 Prozent Vereinbarkeitsprobleme an. In der



Gruppe die sich nur in geringem Maß oder gar nicht durch den Vorgesetzten wertgeschätzt fühlt steigt dieser Anteil auf 61 Prozent.

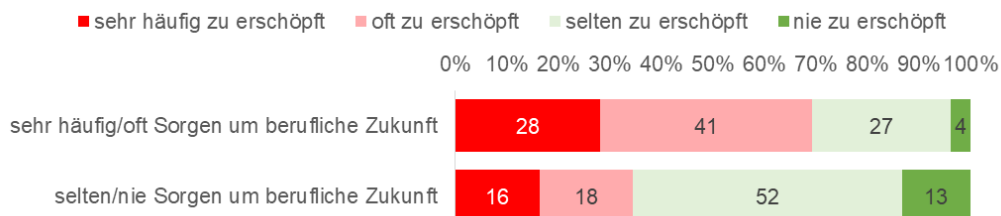
Abb. 11: Wertschätzung und Vereinbarkeit (in Prozent)



## 10. Sorgen um die berufliche Zukunft

Der stärkste Zusammenhang zwischen einem einzelnen Merkmal der Arbeitsbedingungen und einer eingeschränkten Vereinbarkeit zeigt sich bei Beschäftigten, die sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. Dies betrifft trotz der derzeit relativ guten Arbeitsmarktlage 21 Prozent der Beschäftigten in NRW, die sich (sehr) häufig Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. Wenn Zukunftssorgen vorhanden sind, geht dies wesentlich zu Lasten der Vereinbarkeit. Der Anteil der Beschäftigten mit erschöpfungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen liegt in dieser Gruppe bei 69 Prozent.

Abb. 12: Berufliche Zukunftssorgen und Vereinbarkeit (in Prozent)



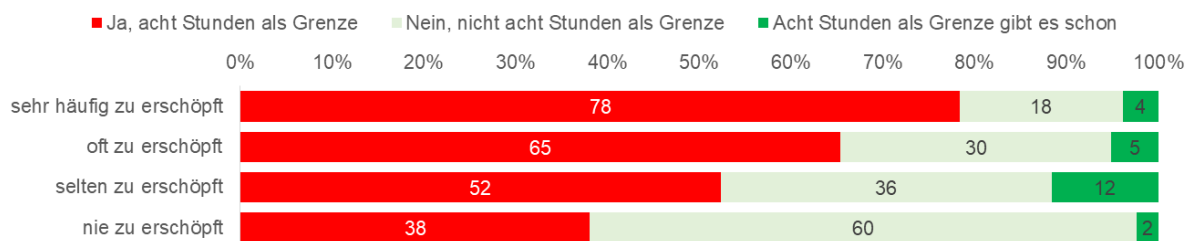
## 11. Wunsch nach Begrenzung des Arbeitstages

Gefragt nach Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessern können, sprechen sich 59 Prozent der Befragten für eine Begrenzung des Arbeitstages auf in der Regel nicht mehr als acht Stunden pro Tag aus. 8 Prozent haben diese Grenze in ihrem Arbeitsalltag bereits, für jeden Dritten würde sie die Vereinbarkeitssituation nicht verbessern. Das Ergebnis zeigt zum einen den großen Anteil von Beschäftigten, die nicht regelmäßig davon ausgehen können, sich nach acht Stunden Arbeit mit familiären und privaten Dingen beschäftigen zu können. Es zeigt zum anderen, dass die Begrenzung des Arbeitstages von einer Mehrheit der Beschäftigten als wirksames Mittel für eine Verbesserung der Vereinbarkeitssituation gesehen wird.

Der Wunsch nach einer klaren Grenze des Arbeitstages ist umso stärker ausgeprägt, je schwieriger die eigene Vereinbarkeitssituation eingeschätzt wird. In der Gruppe der Beschäftigten, die keine erschöpfungsbedingten Vereinbarkeitsprobleme aufweisen sehen 36 Pro-

zent die Acht-Stunden-Grenze als ein sinnvolles Instrument. Der Anteil steigt mit zunehmenden Vereinbarkeitsschwierigkeiten linear an. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich nach der Arbeit sehr häufig zu erschöpft fühlen, um sich um private und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, wünschen sich 78 Prozent Arbeitszeiten, die acht Stunden pro Tag nicht überschreiten.

*Abb. 13: Erschöpfungsbedingte Vereinbarkeitsprobleme und der Wunsch nach einer Begrenzung des Arbeitstages (in Prozent)*



## **Hinweise zu Methode und Datenbasis**

Die vorliegende Auswertung zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben in Nordrhein-Westfalen beruht auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit. In der Befragung werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen interviewt.

Die jährliche telefonische Erhebung (Computer Assisted Telephone Interviews – CATI) beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden und mehr.

Der Datensatz erfüllt die Anforderungen an die Repräsentativität und wurde im Detail anhand wesentlicher Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes nach Maßgabe der amtlichen Statistik gewichtet.

Die Stichprobe für NRW im Jahr 2017 umfasst eine Fallzahl von 798 befragten abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte ebenso wie Nichtmitglieder.

In der Erhebung 2017 wurden zusätzliche Fragen zur Vereinbarkeitssituation der Beschäftigten gestellt. Die Auswertung konzentriert sich auf die Antworten auf die Frage „Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?“. Dargestellt werden insbesondere die am stärksten ausgeprägten Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen der Befragten und der Einschätzung ihrer Vereinbarkeitssituation. In den Abbildungen sind Rundungsfehler möglich, d.h. der Gesamtwert kann in einzelnen Fällen 99 bzw. 101 Prozent betragen.

### *Datenanalyse und Text:*

Dr. Johann Gerdes, Dr. Rolf Schmucker

Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin

Januar 2018

Weiterführende Informationen: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

### *Datenerhebung:*

Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)