

DGB

www.dgb.de/beamte

**SONDERAUSWERTUNG DES
DGB-INDEX GUTE ARBEIT**



HOMEOFFICE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

INHALT

- 3 VORWORT: HOMEOFFICE IM ÖFFENTLICHEN DIENST BESSER GESTALTEN!**
- 4 ZUR DATENGRUNDLAGE**
- 6 HOMEOFFICE IM ÖFFENTLICHEN DIENST**
- 7 UMFANG DER ARBEIT IM HOMEOFFICE**
- 8 GRÜNDE, WÜNSCHE, HINDERNISSE**
- 11 HOMEOFFICE SCHAFFT GESTALTUNGSSPIELRÄUME**
- 12 SUPPORT DURCH ARBEITGEBER UND DIENSTSTELLE**
- 14 VERKÜRZTE PAUSEN UND RUHEZEITEN**
- 15 ARBEIT AM ABEND**
- 16 EINFACH MAL ABSCHALTEN?**
- 17 VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND PRIVATLEBEN**
- 19 VERWENDETE LITERATUR**

VORWORT

HOMEOFFICE IM ÖFFENTLICHEN DIENST BESSER GESTALTEN!

Vom Homeoffice, also der Arbeit von zu Hause, wird oft ein positives Bild gezeichnet. Der Tag lasse sich selbstbestimmter gestalten, Beruf und Privatleben seien besser unter einen Hut zu bringen und die oft lästigen Pendelzeiten fallen weg. Laptop, Smartphone und Tablet eröffnen uns eine angenehmere Welt, so die weit verbreitete Meinung.

Dennoch ist Homeoffice bisher eher die Ausnahme, lässt man die Sondersituation der Corona-Pandemie außer Betracht. Laut IAB-Betriebspanel haben nur 12 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten (Grunau u.a. 2019). Sicherlich ist selbstbestimmtes mobiles Arbeiten auch nicht in jeder Tätigkeit möglich und nicht von allen gewünscht, doch zugleich scheint das Potential noch längst nicht ausgeschöpft zu sein.

Als der Schwerpunkt der Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2020 auf das Thema Mobile Arbeit gelegt wurde, ahnte niemand, wie akut die Diskussion um die Arbeit im Homeoffice in den darauffolgenden Monaten werden würde. Umso aufschlussreicher war, wie die Beschäftigten die Situation bewerten. Ihre Antworten beziehen sich wohlgerne nicht auf den Corona-Ausnahmestandard, sondern auf Homeoffice im Normalbetrieb.

Der Fokus der vorliegenden Sonderauswertung liegt dabei auf dem öffentlichen Dienst und dem Komplex Arbeit von zu Hause. Mehr als ein Fünftel der Beschäftigten arbeitet

regelmäßig von zu Hause, damit ist Homeoffice im öffentlichen Dienst stärker verbreitet als in der Privatwirtschaft. Vor allem mit Blick auf zwei Aspekte zeigen die Befunde dringenden Handlungsbedarf auf: Zum einen wird der Support durch Arbeitgeber und Dienstherren häufig als schlecht bewertet. Ein Drittel der Befragten gibt an, von Vorgesetzten gar keine oder sehr wenig Unterstützung zu erhalten, um zu Hause arbeiten zu können. Auch die nötige Hardware wird nicht bereitgestellt. Zum anderen weisen die Befunde auf zusätzliche Belastungen der im Homeoffice tätigen KollegInnen durch eine Entgrenzung der Arbeit hin.

Fakt ist also: Homeoffice führt nicht automatisch zu guten Arbeitsbedingungen, sondern kann die Beschäftigten im Gegenteil zusätzlich belasten. Unser Ziel als DGB ist ein gutes Zusammenspiel von individuellen Gestaltungsrechten und verlässlichen kollektiven Regelungen. Es braucht mehr Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte für Personalräte und Gewerkschaften, etwa bei der Personalplanung oder der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle. Es braucht klare Vorgaben zum Schutz vor Überlastung und Selbstausschöpfung. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss erfasst werden.

Die Frage ist nicht, ob Homeoffice gut oder schlecht ist. Die Frage ist, wie die Arbeit von zu Hause konkret ausgestaltet sein muss, um gut zu sein. Unsere Antwort darauf ist klar: Sie muss zu mehr Autonomie führen und die Gesundheit fördern, anstatt ihr zu schaden.



Elke Hannack
stellvertretende Vorsitzende des DGB

 Weiterlesen

**DGB Position
zu mobiler
Arbeit und
Homeoffice:**
[www.dgb.de/
-/vrp](http://www.dgb.de/-/vrp)



ZUR DATENGRUNDLAGE

Seit 2007 wird jährlich der DGB-Index Gute Arbeit erhoben, um die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland zu erfassen (vgl. Fuchs 2009; vgl. Holler u. a. 2014). Jährlich wird eine bundesweit repräsentative Erhebung von ca. 4.000 Beschäftigten durchgeführt, die in ihrer beruflichen Haupttätigkeit mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten. Auszubildende sind nicht Teil der Befragung. Neben dem jährlich erhobenen Fragenprogramm des DGB-Index Gute Arbeit werden jedes Jahr zusätzlich auch Fragen zu einem thematischen Schwerpunkt gestellt. Im Jahr 2020 wurden Fragen zum Schwerpunkt „Ortsflexibles Arbeiten“ erhoben (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020).

Auf Basis dieser Daten werden im Folgenden die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst sowie insbesondere die Arbeit von zu Hause im öffentlichen Dienst beleuchtet. Begrifflich wird im Folgenden gleichbedeutend von Arbeit von zu Hause oder Homeoffice gesprochen. Gemeint ist damit jede Form der Arbeit von zu Hause, unabhängig davon, ob sie wie Telearbeit eine vertraglich definierte Form hat oder nicht.

Insgesamt wurden zwischen dem 6. Januar und 20. Mai 6.297 Beschäftigte in der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit des Jahres 2020 befragt. Von diesen sind 22 Prozent im öffentlichen Dienst tätig. Darunter sind ca. drei Viertel (74 %) ArbeitnehmerInnen und ein Viertel (26 %) BeamtInnen. In der Darstellung werden nur die Beschäftigten betrachtet, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht nur wegen der Corona-Krise, sondern auch davor von zu Hause gearbeitet haben.

Um die Einordnung der Ergebnisse zu erleichtern, werden den Werten für den öffentlichen Dienst auch die Befunde aus der Privatwirtschaft gegenübergestellt. Dabei sind allerdings Unterschiede in der Berufs- und Qualifikationsstruktur zu bedenken, welche die Vergleichbarkeit einschränken.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass der öffentliche Dienst sich in seiner Zusammensetzung in einigen Punkten von der Privatwirtschaft unterscheidet. So ist das Anforderungsniveau¹ der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst im Vergleich höher. Die Tätigkeiten und damit auch die Arbeitsbedingungen können sich deshalb von der Privatwirtschaft unterscheiden. Wie → **Abbildung 1** zeigt, sind etwa Helfer- und Anlerntätigkeiten im öffentlichen Dienst insgesamt mit einem Anteil von 2 Prozent sehr selten. Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten liegen im öffentlichen Dienst bei der Hälfte der Beschäftigten vor. Überdurchschnittlich häufig sind im öffentlichen Dienst hochkomplexe (ExpertInnen-)Tätigkeiten, die dort fast ein Drittel ausmachen (Privatwirtschaft: 15,5 %). Das Anforderungsniveau der ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst entspricht dabei eher der Zusammensetzung der ArbeitnehmerInnen außerhalb des öffentlichen Dienstes als dem der BeamtInnen.

Abbildung 1

Anforderungsniveau der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst

Anforderungsniveau der Tätigkeit

in %	Helfer- und Anlerntätigkeit	Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	Komplexe Spezialistentätigkeit	Hochkomplexe Tätigkeit
Nicht im öffentlichen Dienst	9	60,5	15	15,5
Öffentlicher Dienst	2	50	15	32
Darunter: ArbeitnehmerInnen	3	59	15	23
Darunter: BeamtInnen	1	22	18	59

¹Das Anforderungsniveau beschreibt, welcher Ausbildungsabschluss für die berufliche Tätigkeit vorausgesetzt wird. Helfer- und Anlerntätigkeiten (HelferInnen) setzen meist keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss bzw. eine einjährige Berufsausbildung voraus; fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Fachkräfte) eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung. Komplexe Spezialistentätigkeiten (SpezialistInnen) erfordern meist eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. einen Fachschul- oder Hochschulabschluss, während hochkomplexe Tätigkeiten (ExpertInnen) eine Hochschulausbildung (Master, Diplom, Staatsexamen o. ä.) oder entsprechende Berufserfahrung voraussetzen.

Auch die Aufschlüsselung nach Berufsgruppen verdeutlicht die strukturellen Besonderheiten des öffentlichen Dienstes. So zeichnet er sich durch einen deutlich höheren Anteil von lehrenden und ausbildenden Berufen sowie von Berufen in Recht und Verwaltung aus. Darüber hinaus sind Erziehungsberufe und soziale Berufe im öffentlichen Dienst deutlich häufiger, ebenso wie medizinische Gesundheitsberufe oder Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe (vgl. → [Abbildung 2](#)).

Unter den BeamtInnen machen vor allem Lehrkräfte (46 %), Berufe in Recht und Verwaltung (20 %) sowie Schutz-, Sicherheits-, und Überwachungsberufe (11 %) einen großen Anteil aus. Diese Tätigkeiten sind hier also deutlich überrepräsentiert.

Für die Untersuchung der Arbeit im Homeoffice spielt die große Gruppe der Lehrkräfte eine besondere Rolle, weil sie sehr häufig einen Teil ihrer Tätigkeiten zu Hause erledigen. Daher wird im Folgenden ggf. auf die Bedeutung, die die Gruppe der Lehrkräfte für die Interpretation der Befunde hat, hingewiesen. ▀

 **Abbildung 2**

Berufsstruktur im öffentlichen Dienst

in %

Militär	Nicht im öffentlichen Dienst	0
	Öffentlicher Dienst	2
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	Nicht im öffentlichen Dienst	2
	Öffentlicher Dienst	1
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	Nicht im öffentlichen Dienst	25
	Öffentlicher Dienst	6
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	Nicht im öffentlichen Dienst	6
	Öffentlicher Dienst	5
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	Nicht im öffentlichen Dienst	5
	Öffentlicher Dienst	2
Verkehr, Logistik (inkl. Fahrzeugführer)	Nicht im öffentlichen Dienst	10
	Öffentlicher Dienst	7
Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	Nicht im öffentlichen Dienst	1
	Öffentlicher Dienst	4
Reinigungsberufe	Nicht im öffentlichen Dienst	3
	Öffentlicher Dienst	2
Einkaufs-, Verkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	Nicht im öffentlichen Dienst	11
	Öffentlicher Dienst	2
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	Nicht im öffentlichen Dienst	3
	Öffentlicher Dienst	1
Unternehmensorganisation, Buchhaltung	Nicht im öffentlichen Dienst	17
	Öffentlicher Dienst	15
Berufe in Recht und Verwaltung	Nicht im öffentlichen Dienst	2
	Öffentlicher Dienst	15
Medizinische Gesundheitsberufe	Nicht im öffentlichen Dienst	6
	Öffentlicher Dienst	11
Nichtmedizinische Gesundheitsberufe	Nicht im öffentlichen Dienst	3
	Öffentlicher Dienst	2
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe	Nicht im öffentlichen Dienst	4
	Öffentlicher Dienst	10
Lehrende und ausbildende Berufe	Nicht im öffentlichen Dienst	1
	Öffentlicher Dienst	16
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	Nicht im öffentlichen Dienst	3
	Öffentlicher Dienst	2



HOMEOFFICE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Die Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020 fand zwischen dem 6. Januar und 20. Mai 2020 statt. Sie fiel somit in die erste Welle der Corona-Pandemie. Viele Beschäftigte arbeiteten plötzlich im Homeoffice, auch wenn sie zuvor nicht oder kaum von zu Hause gearbeitet hatten, und mussten dies zum Teil auch mit Kinderbetreuungspflichten und „Homeschooling“ in Einklang bringen. Sobald diese Entwicklung abzusehen war, wurde in der Befragung zusätzlich erhoben, ob auch schon vor der Corona-Pandemie von zu Hause gearbeitet wurde. In den vorliegenden Ergebnissen werden nur die Beschäftigten betrachtet, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht nur aufgrund der Corona-Krise, sondern auch im Zeitraum davor von zu Hause gearbeitet hatten. Dadurch wird nicht die improvisierte Notlösung während der Corona-Pandemie abgebildet, sondern das Homeoffice im „Regelbetrieb“.

22 Prozent der Befragten im öffentlichen Dienst geben an, Arbeit (teilweise) von zu Hause zu erledigen. Homeoffice ist damit im öffentlichen Dienst verbreiteter als außerhalb (vgl. → [Abbildung 3](#)).²

Abbildung 3

Homeoffice im öffentlichen Dienst

Kommt es vor, dass Sie Arbeit für Ihren Arbeitgeber zu Hause in Ihrer eigenen Wohnung erledigen?

in %

Nicht im öffentlichen Dienst	Ja	17
	Nein	83
Öffentlicher Dienst	Ja	22
	Nein	78
Darunter: ArbeitnehmerInnen	Ja	15
	Nein	85
Darunter: BeamtInnen	Ja	43
	Nein	57

Das ist vor allem auf die BeamtInnen zurückzuführen, bei denen der Anteil mit 43 Prozent sehr hoch ist. Für ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst ist kein bedeutsamer Unterschied zu ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft festzustellen, eher ein leicht unterdurchschnittlicher Anteil.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Zusammensetzung nach Berufen ist naheliegend, dass beim hohen Anteil der im Homeoffice arbeitenden BeamtInnen die Lehrkräfte ausschlaggebend sind. Tatsächlich beträgt der Anteil von Arbeit zu Hause bei BeamtInnen, die keine Lehrkräfte sind, nur 26 Prozent, bei BeamtInnen in lehrenden Berufen sind es 66 Prozent. Aber auch bei einer Betrachtung ohne Lehrkräfte ist der Anteil bei BeamtInnen mit 26 Prozent höher als bei ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst, bei denen der Anteil dann 12 Prozent beträgt.

Darüber hinaus kann dabei auch das Anforderungsniveau der Tätigkeit eine Rolle spielen: Je höher dieses ist, desto höher fällt der Anteil der Befragten aus, der zeitweise im Homeoffice arbeitet (vgl. → [Abbildung 4](#)).²

Abbildung 4

Homeoffice im öffentlichen Dienst nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit

Kommt es vor, dass Sie Arbeit für Ihren Arbeitgeber zu Hause in Ihrer eigenen Wohnung erledigen?

in %

Helfer- und Anlernstätigkeit	Ja	0
	Nein	100
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	Ja	7
	Nein	93
Komplexe SpezialistInnenentätigkeit	Ja	21
	Nein	79
Hochkomplexe Tätigkeit	Ja	48
	Nein	52

² Aufgrund der Rundung der Ergebnisse kann es vorkommen, dass die Summe der einzelnen Antwortkategorien nicht immer exakt 100 Prozent ergibt.



UMFANG DER ARBEIT IM HOMEOFFICE

— Auch der zeitliche Umfang der Arbeit im Homeoffice ist bei BeamtInnen höher als bei den ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst. Dies wird vor allem bei der Betrachtung eines Arbeitszeitanteils Homeoffice von 25 Prozent und mehr deutlich. Dieser kommt bei BeamtInnen zusammengerechnet bei rund 68 Prozent und bei ArbeitnehmerInnen bei ca. 29 Prozent vor. Ähnlich unterschiedlich sind auch Arbeitszeiten im Homeoffice in der Höhe von mindestens 50 Prozent der Arbeitsstunden verteilt (BeamtInnen: 28 %, ArbeitnehmerInnen 8 %). Noch höhere Anteile der Arbeitszeit von zu Hause von 75 und mehr Prozent sind in beiden Gruppen sehr selten (vgl. → **Abbildung 5**).

Auch hier ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten, dass sich die Zahlen auf die Zeit vor der Corona-Pandemie beziehen und dass Arbeit von zu Hause für Lehrkräfte eine besonders hohe Bedeutung hat. 84 Prozent der Lehrkräfte geben an, mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause zu leisten. 30 Prozent geben an, sogar die Hälfte oder mehr ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen. Der im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft hohe Anteil Homeoffice mit einem Stundenumfang von 25 bis unter 75 Prozent der Arbeitszeit erklärt sich also durch den hohen Anteil von Lehrkräften.

Bei Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes ist festzustellen, dass dort sehr hohe (ab 75 %) und sehr niedrige (weniger als 10 %) Arbeitszeitanteile im Homeoffice etwas häufiger vorkommen: Weniger als 10 Prozent der Arbeitszeit von zu Hause arbeiten dort 40 Prozent der Befragten, im öffentlichen Dienst sind es 21 Prozent. 75 Prozent und mehr der Arbeitszeit im Homeoffice kommen in der Privatwirtschaft bei rund 8 Prozent vor (öffentlicher Dienst: 1 %).

Abbildung 5

Umfang der Arbeitszeit im Homeoffice

Welchen Anteil Ihrer Arbeitszeit macht die Arbeit zu Hause in Ihrer eigenen Wohnung im Durchschnitt pro Woche aus?





GRÜNDE, WÜNSCHE, HINDERNISSE

Entscheidend für die mit Homeoffice einhergehenden Be- oder Entlastungen der Beschäftigten sind die Rahmenbedingungen. Auch die Gründe für die Arbeit von zu Hause sind unterschiedlich. Die Antworten der Befragten zeigen, dass der überwiegende Anteil deshalb von zu Hause arbeitet, weil es mit Vorteilen verbunden ist. Jeweils knapp 30 Prozent geben an, so besser arbeiten oder Arbeit und Privates besser vereinbaren zu können. Für 16 Prozent ist der Hauptgrund, Fahrtzeiten zu vermeiden. Auf Anordnung arbeiten im öffentlichen Dienst 15 Prozent im Homeoffice (auch hier ohne die Fälle, die nur aufgrund von Corona zu Hause gearbeitet haben) und 12 Prozent, weil die Arbeit sonst nicht zu schaffen ist. Insbesondere die letztgenannte Gruppe dürfte eine hohe Arbeitsbelastung aufweisen und vom Homeoffice nicht nur profitieren.

Beim Vergleich mit Beschäftigten der Privatwirtschaft zeigt sich, dass im öffentlichen Dienst ein größerer Teil angibt, im Homeoffice besser arbeiten zu können (29 % vs. 18 %; vgl. → **Abbildung 6**). Dieser positive Aspekt kommt im öffentlichen Dienst also stärker zum Tragen. Dass Arbeit und Privates so besser zu vereinbaren ist, gibt innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes ein ähnlicher hoher Anteil an. Beschäftigte der Privatwirtschaft nennen als Hauptgrund dagegen häufiger die Vermeidung von Fahrtzeiten (29 % vs. 16 %).

Abbildung 6

Gründe für Homeoffice (Befragte, die tatsächlich im Homeoffice arbeiten)

Was ist der Hauptgrund dafür, dass Sie von zu Hause aus arbeiten?

in %	Weil es vom Betrieb oder Vorgesetzten angeordnet wird	Weil ich die Arbeit sonst nicht schaffe	Weil ich so besser arbeiten kann	Weil ich Arbeit und Privates besser vereinbaren kann	Weil ich Fahrtzeiten vermeiden kann
Nicht im öffentlichen Dienst	11	10	18	31	29
Öffentlicher Dienst	15	12	29	28	16

Die oben dargestellten Befunde deuten darauf hin, dass Homeoffice den Bedürfnissen der meisten Beschäftigten entgegenkommt. Aber welchen Umfang wünschen sie sich dafür? Wie → **Abbildung 7** zeigt, möchte der Großteil der Befragten am aktuellen Umfang der Arbeit im Homeoffice festhalten. Im öffentlichen Dienst sehen dies zwei Drittel der Befragten so. Bei den ArbeitnehmerInnen hält sich der Anteil derjenigen, die gerne mehr, und derjenigen, die gerne weniger im Homeoffice arbeiten würden, mit 15 bis 16 Prozent die Waage. Unter den BeamtInnen – die wie dargestellt zu einem größeren Anteil und mit größerem Umfang von zu Hause arbeiten – wünscht sich hingegen ein größerer Anteil von 28 Prozent, weniger von zu Hause zu arbeiten. Nur ein Anteil von 8 Prozent möchte mehr im Homeoffice arbeiten.

Abbildung 7

Wunsch nach mehr oder weniger Arbeit von zu Hause (Befragte, die tatsächlich im Homeoffice arbeiten)

Möchten Sie lieber mehr, weniger oder gleich viel Arbeit zu Hause in ihrer eigenen Wohnung erledigen?

in %	Mehr	Weniger	Gleich viel
Nicht im öffentlichen Dienst	18	18	64
Öffentlicher Dienst	12	22	66
Darunter: ArbeitnehmerInnen	16	15	69
Darunter: BeamtInnen	8	28	64

³ Ohne Lehrkräfte betragen die Anteile im öffentlichen Dienst: 17 % „mehr“, 11 % „weniger“ und 72 % „gleich viel“. Die Anteile außerhalb des öffentlichen Dienstes bleiben unverändert.

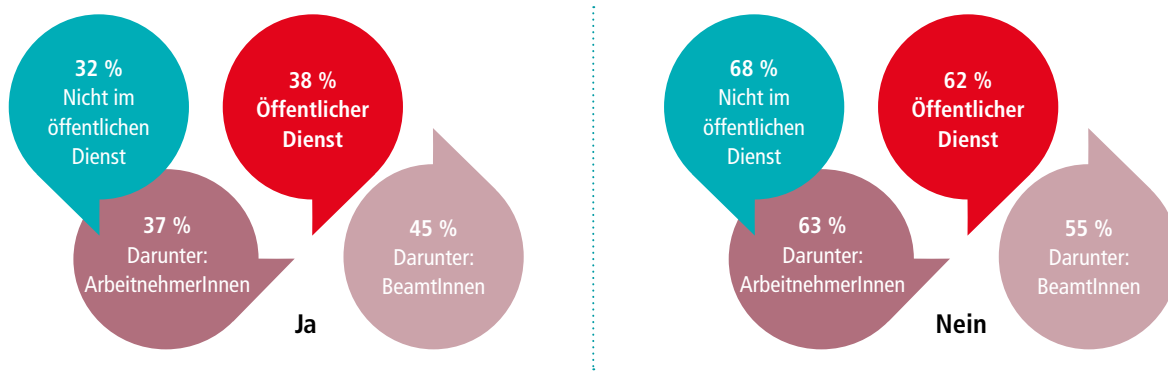
Es ist also vor allem auf die Angaben der BeamtInnen zurückzuführen, dass im öffentlichen Dienst im Durchschnitt etwas seltener der Wunsch nach mehr Arbeit von zu Hause geäußert wird als von Beschäftigten der Privatwirtschaft. Hierbei ist wiederum auf die besondere Rolle der Lehrkräfte beim Thema Homeoffice hinzuweisen: Werden Lehrkräfte nicht in die Betrachtung einbezogen, besteht in diesem Punkt kein bedeutsamer Unterschied zwischen dem öffentlichen Dienst und anderen Beschäftigten.³

Beschäftigte, die bisher gar nicht im Homeoffice arbeiten, wurden in der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020 gefragt, ob sie diese Option gerne nutzen würden. Im öffentlichen Dienst wünschen sich das 38 Prozent, in der freien Wirtschaft 32 Prozent. Dabei ist zu beachten, dass im öffentlichen Dienst mit 22 Prozent ein etwas höherer Anteil bereits von zu Hause arbeitet als außerhalb des öffentlichen Dienstes (17%, s.o.).

Von den ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst, die nicht von zu Hause arbeiten, würden dies 37 Prozent gerne tun, hatten bisher aber offenbar keine Möglichkeit dazu. Bei BeamtInnen liegt dieser Anteil bei 45 Prozent.

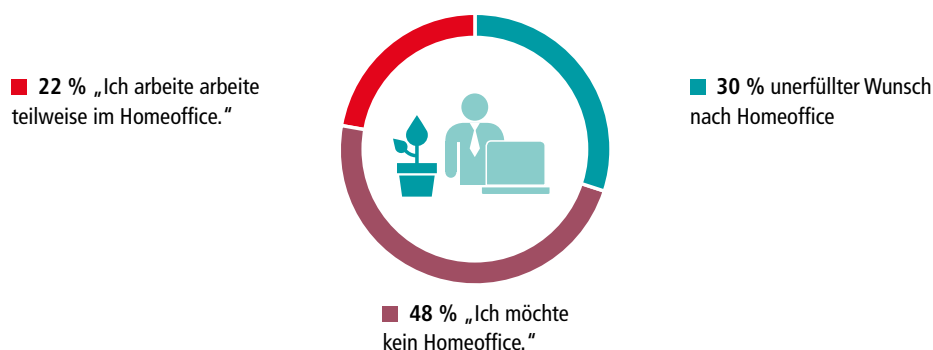
Abbildung 8

Würden Sie gerne – zumindest gelegentlich – von zu Hause aus arbeiten?



Wunsch nach Arbeit von zu Hause von Personen, die diese Option bisher nicht haben

Damit besteht – bezogen auf alle Befragten aus dem öffentlichen Dienst – bei 30 Prozent der Beschäftigten ein unerfüllter Wunsch nach Arbeit von zu Hause. Bei ArbeitnehmerInnen beträgt dieser Anteil 31 Prozent und bei BeamtInnen 25 Prozent (bei Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes 26 Prozent).⁴



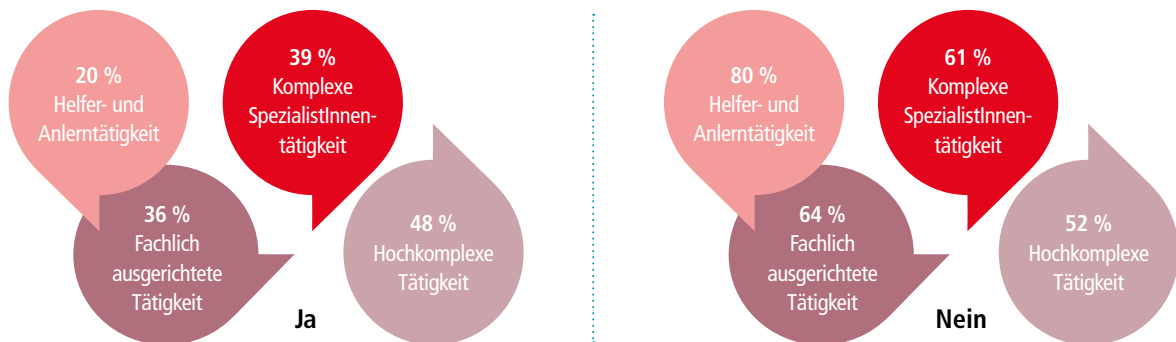
Darüber hinaus ist festzustellen, dass der Wunsch nach Arbeit von zu Hause umso häufiger genannt wird, je höher das Anforderungsniveau der Tätigkeit ist (vgl. → **Abbildung 9**). Und das obwohl – wie oben festgestellt wurde – Personen mit einem hohen Anforderungsniveau bereits deutlich häufiger von zu Hause arbeiten. Homeoffice ist also eine Arbeitsform, die vor allem Beschäftigte in höher qualifizierten Tätigkeiten ausüben können und möchten. ▶

⁴ Von allen Befragten aus dem öffentlichen Dienst haben 30 Prozent (38 % von 78 %) einen unerfüllten Wunsch nach Homeoffice. 48 Prozent (62 % von 78 %) wünschen kein Homeoffice. 22 Prozent der Befragten arbeiten wie gezeigt bereits von zu Hause.


 Abbildung 9

Wunsch nach Arbeit im Homeoffice von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die diese Option bisher nicht haben, nach Anforderungsniveau

Würden Sie gerne – zumindest gelegentlich – von zu Hause aus arbeiten?



Nicht jede berufliche Tätigkeit kann von zu Hause ausgeübt werden. Dies ist auch der von Beschäftigten im öffentlichen Dienst meistgenannte Grund, nicht im Homeoffice zu arbeiten. 59 Prozent der Befragten, die nicht von zu Hause arbeiten, geben dies an. (Im Umkehrschluss gilt dieser Hinderungsgrund bei 41 Prozent dieser Gruppe nicht.) Bei 52 Prozent sind betriebliche Regelungen ein Hemmnis der Arbeit von zu Hause. Etwas weniger verbreitet sind mangelnde räumliche und technische Voraussetzungen (39 %) oder Vorbehalte von Vorgesetzten gegen die Arbeit von zu Hause (32 %). Nachteile im Betrieb durch die Arbeit im Homeoffice befürchteten nur 9 Prozent (vgl. → **Abbildung 10**). Diese Befunde zeigen, dass Arbeit von zu Hause durchaus für noch mehr Beschäftigte eine Möglichkeit der orts- und ggf. auch zeitflexiblen Arbeitsgestaltung darstellen könnte.


 Abbildung 10

Warum arbeiten Beschäftigte im öffentlichen Dienst nicht von zu Hause? (Mehrfachnennungen)

in %

Weil die Art meiner Arbeit das nicht zulässt	59
Weil betriebliche Regelungen dies ausschließen	52
Weil ich die räumlichen oder technischen Voraussetzungen nicht habe	39
Weil Vorgesetzte das nicht möchten	32
Weil ich dadurch Nachteile im Betrieb befürchte	9

Allerdings möchten auch nicht alle Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten. Von denjenigen, die im öffentlichen Dienst bisher nicht im Homeoffice arbeiten, finden es 62 Prozent auch nicht erstrebenswert.⁵ Was sind die Gründe dafür? Bei den genannten Antworten dominiert mit 85 Prozent der Grund, dass die Art der Arbeit kein Homeoffice zulässt. Die zweithäufigste Nennung ist mit einem Anteil von 70 Prozent die mangelnde Verfügbarkeit der notwendigen Arbeitsmittel – was behoben werden könnte. Weitere Gründe betreffen die Arbeitsgestaltung und Kommunikation im Homeoffice: 67 Prozent möchten den persönlichen Kontakt zu KollegInnen nicht missen. 59 Prozent sehen Schwierigkeiten, im Homeoffice Arbeit und Privates zu trennen. Ein Drittel sieht die Gefahr, häufig abgelenkt oder gestört zu werden. Nur 6 Prozent befürchteten, dass mit der Arbeit von zu Hause Nachteile im Betrieb verbunden wären (vgl. → **Abbildung 11**). ▀


 Abbildung 11

Gründe, warum Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die nicht von zu Hause arbeiten, dies auch nicht möchten (Mehrfachnennungen)

in %

Weil die Art meiner Arbeit das nicht zulässt	85
Weil ich zu Hause nicht alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung habe	70
Weil ich den persönlichen Kontakt zu den KollegInnen haben möchte	67
Weil ich Arbeit und Privates trennen möchte	59
Weil ich zu Hause häufig abgelenkt oder gestört werde und mich nicht auf die Arbeit konzentrieren kann	33
Weil ich dadurch Nachteile im Betrieb befürchte	6

⁵ Es ist möglich, dass sich diese Anteile durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie verändert haben.



HOMEOFFICE SCHAFFT GESTALTUNGSSPIELRÄUME

— Gute Arbeit ist auch dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigten im Rahmen der Tätigkeit über mehr Autonomie verfügen. Gemeint ist damit zum Beispiel die inhaltliche Konzeption der Tätigkeit oder die Planung der Arbeitsschritte. Auch die Möglichkeit zur Gestaltung der eigenen Arbeitszeit ist Ausdruck größerer Handlungsspielräume. Arbeitszeitsouveränität, also die Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, stärkt die Beschäftigten. Sie betrifft nicht alleine Gestaltungsspielräume bezogen auf die eigene Arbeit, sondern auch die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit privaten Wünschen und Anforderungen. Homeoffice beeinflusst beide Aspekte, sprich Handlungs- und Gestaltungsspielräume wie auch die Arbeitszeitsouveränität, positiv.

Beschäftigte, die (unter anderem) von zu Hause arbeiten, können ihre Arbeit häufiger selbständig planen und einteilen. Im Homeoffice geben 82 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst an, die eigene Arbeit in (sehr) hohem Maße selber planen zu können (in hohem Maß 50 %, in sehr hohem 32 %). Zum Vergleich: Einen hohen oder sehr hohen Einfluss auf die Planung der eigenen Arbeit geben im öffentlichen Dienst 68 Prozent aller Beschäftigten an. Der Wert wird von Beschäftigten im Homeoffice also deutlich übertroffen. ▀

Abbildung 12

Gestaltungsspielräume

Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?

in %	Gar nicht	In geringem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße
Öffentlicher Dienst	13	19	42	26
Öffentlicher Dienst mit Arbeit von zu Hause	4	15	50	32

Beschäftigte im Homeoffice haben außerdem größeren Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Während 54 Prozent aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst angeben, ihre Arbeitszeit in (sehr) hohem Maß beeinflussen zu können, liegt dieser Anteil im Homeoffice deutlich darüber. Die, die auch von zu Hause arbeiten, berichten zu 66 Prozent über große Einflussmöglichkeiten bei Gestaltung der Arbeitszeit (in hohem Maß 37 %, in sehr hohem 29 %). ▀

Abbildung 13

Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit

Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

in %	Gar nicht	In geringem Maße	In hohem Maße	In sehr hohem Maße
Öffentlicher Dienst	22	24	34	20
Öffentlicher Dienst mit Arbeit von zu Hause	9	24	37	29



SUPPORT DURCH ARBEITGEBER UND DIENSTSTELLE

Der Informationsfluss bei der Arbeit von zu Hause ist offenbar kein Problem: 87 Prozent der Befragten im öffentlichen Dienst, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten, geben an, dafür in hohem (43 %) oder in sehr hohem Maß (44 %) nötige Informationen aus dem Betrieb zu erhalten. 11 Prozent erhalten nur in geringem Maß Informationen und 1 Prozent gibt an, dass dies gar nicht der Fall ist. Ca. jeder Zehnte hat also Schwierigkeiten mit dem Informationsfluss im Homeoffice. Allerdings gibt mit 32 Prozent fast ein Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an, durch ihre Vorgesetzten nur in geringem Maß (21 %) oder gar nicht (11 %) Unterstützung zu erhalten, um zu Hause arbeiten zu können (vgl. → [Abbildung 14](#)). Diese Anteile liegen bei Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes niedriger (4 % gar nicht, 6 % in geringem Maß).

Abbildung 14

Erhalt der notwendigen Unterstützung bei der Arbeit im Homeoffice

Erhalten Sie durch Ihre Vorgesetzten die notwendige Unterstützung, um zu Hause arbeiten zu können?

in %	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Nicht im öffentlichen Dienst	4	6	43	47
Öffentlicher Dienst	11	21	38	30

Im Grundsatz müssen Arbeitgeber die Kosten für die Arbeitsmittel tragen. Bei der Arbeit im Homeoffice ist dies – im Gegensatz zur Telearbeit – aber oft nicht explizit vertraglich vereinbart. Wie wird dies in der Praxis gehandhabt? Die Befragten geben an, dass die Nutzung privater Arbeitsmittel im Homeoffice eher die Regel als die Ausnahme ist: Nur 21 Prozent nutzen hier gar keine privaten Arbeitsmittel. Dagegen nutzt mehr als die Hälfte (51 %) ausschließlich private Arbeitsmittel (vgl. → [Abbildung 15](#)). Hier ist erneut auf die besondere Rolle der Lehrkräfte hinzuweisen: Ohne Lehrkräfte in die Auswertung einzubeziehen, geben 34 statt 21 Prozent an, im Homeoffice gar keine privaten Arbeitsmittel zu nutzen, während 30 statt 51 Prozent ausschließlich private Arbeitsmittel verwenden. Aber auch ohne die Berücksichtigung der Lehrkräfte ist festzuhalten, dass im Homeoffice im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich oft mit privaten Computern und Tablets gearbeitet wird.

Abbildung 15

Nutzung privater Arbeitsmittel bei der Arbeit im Homeoffice

Nutzen Sie bei ihrer Arbeit zu Hause auch private Geräte als Arbeitsmittel?

in %	Ja, ausschließlich	Ja, teilweise	Nein
Nicht im öffentlichen Dienst	15	35	50
Öffentlicher Dienst	51	29	21
Darunter: ArbeitnehmerInnen	42	36	22
Darunter: BeamtInnen	59	22	19
Darunter: öffentlicher Dienst ohne Lehrkräfte	30	36	34

Problematisch für die zeitliche Arbeitsbelastung ist die Arbeit von zu Hause, wenn sie nicht voll als Arbeitszeit angerechnet wird. Tatsächlich ist dies keine Ausnahme: 19 Prozent der Beschäftigten der Privatwirtschaft geben an, dass ihre Arbeit zu Hause nicht voll als bezahlte Arbeitszeit zählt (13 % „gar nicht“, 6 % „teilweise“). Im öffentlichen Dienst liegt dieser Anteil mit 36 Prozent deutlich höher (13 % „gar nicht“, 23 % „teilweise“). Hinsichtlich der Anrechnung der Arbeitszeit im Homeoffice gibt es demnach dringendes Verbesserungspotenzial. ▀

 Abbildung 16

Wird die Arbeitszeit, in der Sie zu Hause arbeiten, vollständig auf Ihre gesamte Arbeitszeit angerechnet?

in %	Ja, vollständig	Nein, nur teilweise	Nein, gar nicht
Nicht im öffentlichen Dienst	81	6	13
Öffentlicher Dienst	64	23	13
Darunter: öffentlicher Dienst ohne Lehrkräfte	73	15	12

Anrechnung der im Homeoffice erbrachten Arbeitszeit



VERKÜRZTE PAUSEN UND RUHEZEITEN

— Erholzeiten und Kurzpausen wirken sich positiv auf das körperliche und psychische Wohlbefinden, auf die Minderung von Unfallrisiken sowie auf die Produktivität aus (vgl. Oppholzer 2006). Die Ruhezeit zwischen Arbeitstagen ist dabei zu unterscheiden von Ruhepausen während der Arbeitszeit. Die Arbeitszeitverordnungen und das Arbeitszeitgesetz sehen zwischen zwei Arbeitstagen bzw. innerhalb von 24 Stunden eine Ruhezeit von 11 Stunden vor.

Von den Befragten im öffentlichen Dienst geben zusammengerechnet 36 Prozent an, dass sie sehr häufig (16 %) oder oft (20 %) Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen (vgl. → [Abbildung 17](#)). Das Problem ist hier ausgeprägter als in der Privatwirtschaft. Und wenn (unter anderem) im Homeoffice gearbeitet wird, berichten Beschäftigte des öffentlichen Dienstes noch weitaus häufiger davon, Pausen zu verkürzen oder ausfallen zu lassen (sehr häufig 25 %, oft 34 %).⁶

Abbildung 17

Verkürzung oder Ausfallen von Ruhepausen

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen?

in %	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Nicht im öffentlichen Dienst	11	17	39	32
Öffentlicher Dienst	16	20	40	24
Öffentlicher Dienst mit Arbeit von zu Hause	25	34	30	11

Das Unterschreiten der regulären Ruhezeit von 11 Stunden bis zum nächsten Arbeitstag kommt im öffentlichen Dienst bei 18 Prozent der Befragten sehr häufig (8 %) oder oft (10 %) vor. Beschäftigte der Privatwirtschaft geben dies zu einem deutlich geringeren Anteil von zusammengerechnet 11 Prozent an (vgl. → [Abbildung 18](#)). Wenn (unter anderem) im Homeoffice gearbeitet wird, häufen sich die Unterschreitungen der Ruhezeit von 11 Stunden massiv. Unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die zumindest gelegentlich Arbeit von zu Hause erledigen, geben 34 Prozent an, sehr häufig (14 %) oder oft (20 %) eine Ruhezeit von 11 Stunden bis zum nächsten Arbeitstag zu unterschreiten.

Abbildung 18

Unterschreitung von elf Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitstagen

Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?

in %	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Nicht im öffentlichen Dienst	4	7	34	55,5
Öffentlicher Dienst	8	10	35	47
Öffentlicher Dienst mit Arbeit von zu Hause	14	20	41	24

Unabhängig von der Ursache ist jede Unterschreitung der Ruhezeit von 11 Stunden mit Blick auf den Gesundheitsschutz sehr kritisch zu sehen. Weitergehende Studien weisen darauf hin, dass selbst eine eher seltene Unterschreitung der Ruhezeit von mindestens einmal im Monat bereits negative Zusammenhänge zu Gesundheit und Work-Life-Balance zeigt (vgl. → [Backhaus u. a. 2019](#)). ■

⁶Ob hier eine direkte Kausalität vorliegt, kann nicht abschließend beurteilt werden. Die von uns dargestellten Zusammenhänge zwischen Homeoffice und verkürzten Pausen- und Ruhezeiten, dem Abschalten in der arbeitsfreien Zeit, der Arbeit am Abend sowie mit dem Auftreten von Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sind allerdings auch dann statistisch signifikant, wenn mittels Regressionsanalysen weitere Merkmale herausgerechnet bzw. kontrolliert werden (Alter, Geschlecht, Anforderungsniveau, Vollzeit/Teilzeit, Betriebsgröße, Berufssektoren und das Ausüben einer Leitungsfunktion).



ARBEIT AM ABEND

— Die Unterschreitung der Ruhezeit von 11 Stunden hängt auch mit Arbeit am Abend zusammen: Beschäftigte, die sehr häufig oder oft zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten, geben zu 43 Prozent an, sehr häufig oder oft weniger als 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen zu haben. Von den Befragten im öffentlichen Dienst, die nie oder nur selten am Abend arbeiten, unterschreiten nur 6 Prozent die Ruhezeit oft oder sehr häufig.

Insgesamt geben im öffentlichen Dienst 31 Prozent der Befragten an, sehr häufig (14 %) oder oft (17 %) am Abend in der Zeit zwischen 18 Uhr und 23 Uhr zu arbeiten. Dies ist ein höherer Anteil als außerhalb des öffentlichen Dienstes, wo der entsprechende Wert 25 Prozent beträgt (8 % sehr häufig, 17 % oft). Dieser Unterschied ist aufgrund der Berufsstruktur des öffentlichen Dienstes plausibel (Lehrkräfte, Gesundheitsberufe, Polizei und Feuerwehr): Werden Lehrkräfte aus der Betrachtung ausgeschlossen, ergibt sich hinsichtlich der Abendarbeit zwischen Beschäftigten aus dem öffentlichem Dienst und der Privatwirtschaft kein Unterschied mehr.

Die zeitliche Flexibilität der Arbeit im Homeoffice scheint Arbeit am Abend zu begünstigen: Personen im öffentlichen Dienst, die (unter anderem) von zu Hause arbeiten, geben zu 58 Prozent sehr häufig (29 %) oder oft (29 %) an, am Abend zu arbeiten (vgl. → **Abbildung 19**). Bei Befragten, die nicht von zu Hause arbeiten, liegt der entsprechende Anteil bei deutlich niedrigeren 23 Prozent (sehr häufig: 10 %, oft: 13 %). Auch ohne die Gruppe der Lehrkräfte kommt Arbeit am Abend bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst häufiger vor, wenn sie von zu Hause arbeiten (41 % vs. 20 %). ▀

 **Abbildung 19**

Häufigkeit von Arbeit am Abend

Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr?

in %	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Nicht im öffentlichen Dienst	8	17	25	50
Öffentlicher Dienst	14	17	28	41
Öffentlicher Dienst mit Arbeit von zu Hause	29	29	29	13



EINFACH MAL ABSCHALTEN?


— Ausreichende Ruhezeiten sind eine notwendige Grundvoraussetzung für den langfristigen Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Allerdings ist fraglich, ob dies hinreichend ist, wenn in der Ruhezeit nicht „abgeschaltet“ werden kann, weil die Arbeit nicht aus dem Kopf geht. Dass dies kein seltenes Problem ist, zeigen die Ergebnisse der DGB-Index Umfrage: 45 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geben 2020 an, dass sie sehr häufig (19 %) oder oft (26 %) auch in der arbeitsfreien Zeit nicht abschalten können (vgl. → **Abbildung 20**). In der Privatwirtschaft ist es ca. jedeR Dritte.

 **Abbildung 20**

Schwierigkeiten, in der arbeitsfreien Zeit abzuschalten

Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?

in %	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Nicht im öffentlichen Dienst	12	20	42	25
Öffentlicher Dienst	19	26	40	15
Öffentlicher Dienst mit Arbeit von zu Hause	26	36	29	8

Homeoffice soll im Idealfall Arbeitsbelastungen reduzieren und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erhöhen. Aufgrund der Vermischung von Arbeitsplatz und Wohnort besteht aber auch die Gefahr, dass die Grenze von Arbeit und Privatleben verschwimmt und es schwerer fällt, den Kopf in der arbeitsfreien Zeit frei zu bekommen. Dass im öffentlichen Dienst Beschäftigte im Homeoffice zu einem Anteil von rund 62 Prozent angeben, in der arbeitsfreien Zeit oft nicht abschalten zu können, unterstreicht diese Problematik (26 % sehr häufig, 36 % oft). 

VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND PRIVATLEBEN



Die bisherigen Ergebnisse weisen darauf hin, dass Arbeit von zu Hause Chancen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bietet. Sie weisen aber auch auf Herausforderungen und Risiken hin. Aufschluss darüber können auch die Antworten auf die Frage geben, wie häufig die Beschäftigten private Interessen mit der Arbeit zeitlich nicht gut vereinbaren können.

Zunächst ist festzuhalten, dass im öffentlichen Dienst 30 Prozent der Befragten angeben, sehr häufig (10 %) oder oft (20 %) Schwierigkeiten mit der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu haben. Außerhalb des öffentlichen Dienstes ist der Anteil mit 24 Prozent niedriger. Die Befragten im öffentlichen Dienst, die (unter anderem) zu Hause arbeiten, geben zu rund 45 Prozent (14 % sehr häufig, 31 % oft) an – also zu einem höheren Anteil als Personen ohne Homeoffice – Schwierigkeiten mit der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu haben (vgl. → **Abbildung 21**). In ähnlicher Weise zeigt sich dies auch bei Befragten aus der Privatwirtschaft. Der Zusammenhang, dass Arbeit von zu Hause im öffentlichen Dienst häufiger mit zeitlichen Vereinbarkeitsproblemen einhergeht, bleibt auch dann bestehen, wenn weitere Merkmale berücksichtigt bzw. „kontrolliert“ werden (siehe Fußnote 6).

Abbildung 21

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?

Schwierigkeiten mit der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Interessen

in %	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Nicht im öffentlichen Dienst	7	17	44	31
Öffentlicher Dienst	10	20	45	24
Öffentlicher Dienst mit Arbeit von zu Hause	14	31	47	8

Offen bleibt dabei, ob die Vereinbarkeit aufgrund der Arbeit von zu Hause beeinträchtigt ist, oder ob Personen mit Vereinbarkeitsproblemen verstärkt von der Möglichkeit Gebrauch machen, zu Hause zu arbeiten. Weitere Hinweise dazu können die Gründe für die Arbeit von zu Hause geben: Wie oben gezeigt wurde, arbeiten ca. 27 Prozent der Personen im öffentlichen Dienst hauptsächlich deshalb zu Hause, weil sich dadurch Arbeit und Privatleben besser vereinbaren lassen. → **Abbildung 22** ist zu entnehmen, dass diese Gruppe auch relativ häufig von Schwierigkeiten mit der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben berichtet. Insbesondere haben aber Personen, die zu Hause arbeiten, weil sie die Arbeit sonst nicht schaffen, Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf. Genauer geben sie zu zwei Dritteln an, sehr häufig oder oft zeitliche Probleme damit zu haben (vgl. → **Abbildung 22**). Bei den Befragten, die aus anderen Gründen zu Hause arbeiten, sind zeitliche Vereinbarkeitsprobleme seltener, aber immer noch häufiger als bei Personen, die nicht zu Hause arbeiten. ▶


 Abbildung 21

Schwierigkeiten mit der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Interessen nach den Gründen für Arbeit von zu Hause

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?

in %	Sehr häufig/oft	Selten/nie
Keine Arbeit von zu Hause	26	74
Weil es vom Betrieb oder Vorgesetzten angeordnet wird	36	64
Weil ich die Arbeit sonst nicht schaffe	66	34
Weil ich so besser arbeiten kann	38	62
Weil ich Arbeit und Privates besser vereinbaren kann	45	55
Weil ich Fahrtzeiten vermeiden kann	48	52

Gestützt werden die Befunde durch andere Studien, die zu dem Ergebnis kommen, dass Arbeit von zu Hause – im Sinne nicht explizit vereinbarter Telearbeit – mit Nachteilen bei der Erholung, Gesundheit und Work-Life-Balance einhergeht (vgl. → [Wöhrmann u. a. 2020](#)). Dies könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass ein Großteil der Arbeit von zu Hause eher stundenweise und ungeregelt anstatt tageweise und innerhalb der normalen Arbeitszeit erfolgt. Die vertragliche Regelung von Arbeit von zu Hause ist demnach eine Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bei der Arbeit von zu Hause zu verbessern (vgl. → [Lott 2020](#)).

Somit ist festzuhalten, dass die Arbeit von zu Hause alleine nicht die zeitliche Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sicherstellen kann bzw. dass sie sich dadurch nicht automatisch einstellt. Entscheidend ist, weshalb und unter welchen Bedingungen zu Hause gearbeitet wird. Es bedarf einer entsprechenden Arbeitskultur, die zulässt, dass Beschäftigte die durch die Arbeit von zu Hause gewonnenen Spielräume für die Verbesserung der zeitlichen Vereinbarkeit nutzen. Dafür sind auch unterstützende Rahmenbedingungen und Regelungen im Betrieb und in der Dienststelle nötig. ■

VERWENDETE LITERATUR



Backhaus, N., Brauner, C., Tisch, A. (2019): Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 73, S. 394-417.

Fuchs, T. (2009): Der DGB-Index Gute Arbeit. In: Kistler, E., Mußmann, F. (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe, S. 187-222.

Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., Wolter, S. (2019). Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken (IAB-Kurzbericht Nr. 11/2019). Online unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>. Letzter Zugriff 07.12.2020.

Holler, M., Krüger, T., Mußmann, F. (2014): Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68, 2014, Heft 3, S. 163-174.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2020): Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Berlin. Online unter: <https://www.dgb.de/-/v4S>. Letzter Zugriff 10.12.2020.

Oppholzer, A. (2006): Menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Erholzeiten. In: WSI Mitteilungen 6/2006, S. 321-326. Online unter: https://www.wsi.de/data/wsimit_2006_06_oppolzer.pdf. Letzter Zugriff: 01.12.2020.

Wöhrmann, A.M., Backhaus, N., Tisch, A., Michel, A. (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden. Online unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2452.pdf?__blob=publicationFile&v=5. Letzter Zugriff: 01.12.2020.

Lott, Y. (2020): Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI-Report Nr. 54. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf. Letzter Zugriff: 01.12.2020.



MITMACHEN!

ACHT GUTE GRÜNDE MITGLIED ZU WERDEN

1

RECHTSSCHUTZ

Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es einen kostenfreien Rechtsschutz. Er hilft bei juristischen Auseinandersetzungen rund um das Arbeitsleben. Bei Meinungsverschiedenheiten mit der Berufsgenossenschaft oder der Sozialversicherung hilft der Sozialrechtsschutz – ebenfalls kostenfrei.

2

TARIFLICHE LEISTUNGEN

Die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge bieten viele Vorteile. Nur Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle Leistungen aus den Tarifverträgen.

3

UNTERSTÜTZUNG BEI TARIFKONFLIKTEN

Beim Arbeitskampf kann es hart zur Sache gehen. Die Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder bei Streik, Aussperrung und Maßregelungen durch den Arbeitgeber.

4

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Fortbildung wird immer wichtiger. Die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Seminare zu betrieblichen und gesellschaftspolitischen Themen.

5

FREIZEIT-UNFALLVERSICHERUNG

Eine Freizeit- und Unfallversicherung ist bei vielen Gewerkschaften Standard und im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wenn Sie in der Freizeit einen Unfall haben und stationär behandelt werden müssen, bekommen Sie ein Unfall-Krankenhaustagegeld. Bei schweren Schicksalsschlägen gibt es eine Invaliditäts- oder Todesfallentschädigung.

6

BERATUNG UND INFORMATION

Welche Rechte sichert mir der Tarifvertrag? Welche Ansprüche habe ich bei Arbeitslosigkeit? Wie sieht es mit der betrieblichen Altersvorsorge aus? In ihren kostenfreien Informationsbroschüren und Mitgliedszeitschriften informieren die DGB-Gewerkschaften ihre Mitglieder laufend über aktuelle Sachthemen und bieten praktische Tipps für den Betriebsalltag. Wer konkrete Fragen hat, kann sich von den KollegInnen der DGB-Gewerkschaften individuell und kompetent beraten lassen.

7

SPEZIALSERVICE UND SONDERKONDITIONEN

In einigen DGB-Gewerkschaften gibt es Sonderkonditionen für die Mitglieder, z.B. bei Reisen, beim Autokauf, bei der Autoversicherung oder beim Handytarif. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Gewerkschaften.

8

POLITISCHE ARBEIT

Die Stärke der DGB-Mitgliedsgewerkschaften in der politischen Arena erwächst aus ihrer Mitgliederzahl. Fast sechs Millionen Mitglieder sichern den Gewerkschaften beträchtlichen Einfluss auf die Politik. Und je mehr wir sind, desto größer sind unsere Möglichkeiten.

ÜBERZEUGT?

Beitreten unter: www.dgb.de/-/CBV

WEITERLESEN!

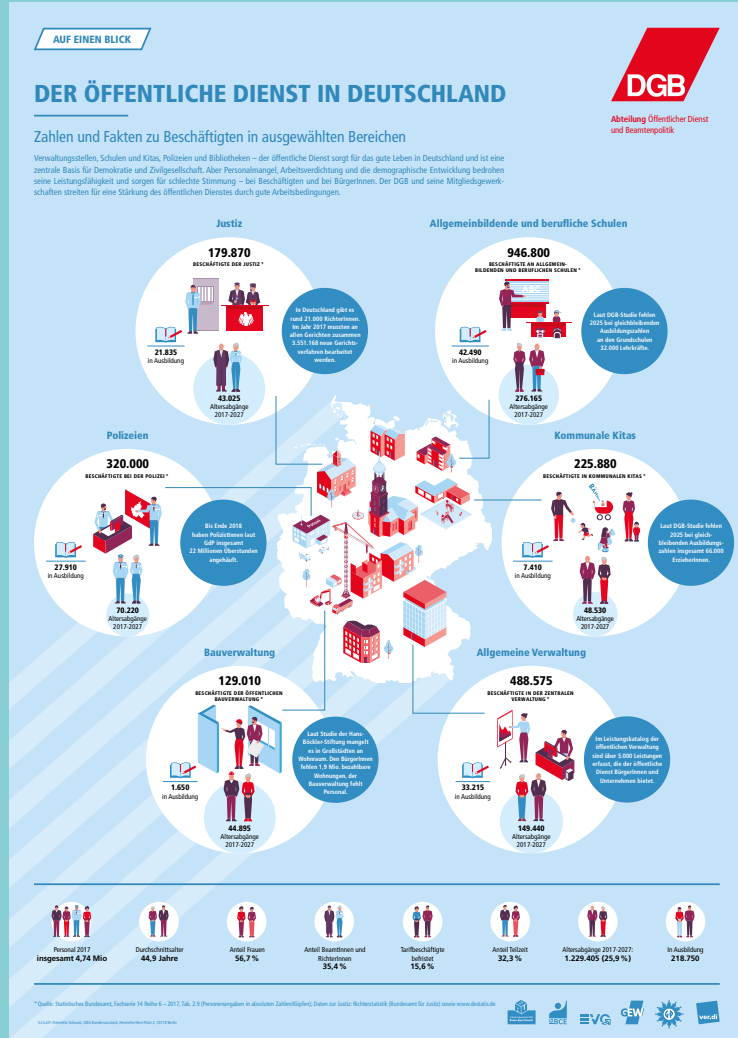
VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG



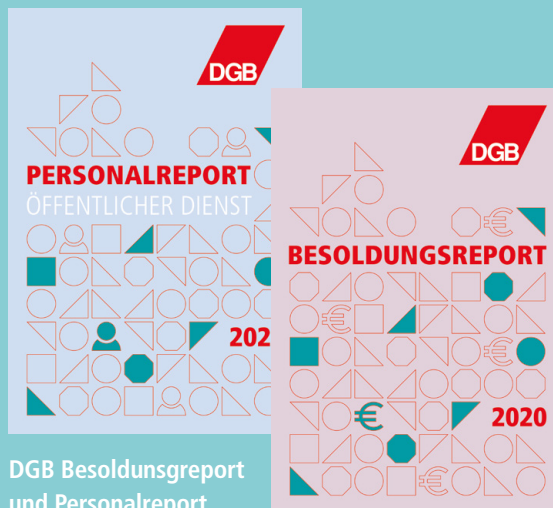
Magazin für Beamtinnen und Beamte



Schwerpunkt-Broschüren



Infografiken



DGB Besoldungsreport und Personalreport



Umfragen

DGB Newsletter
 Öffentlicher
 Dienst und
 BeamtInnenpolitik:
www.dgb.de/beamte

Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/beamte

Verantwortlich

Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Datenanalyse

Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH), Stadtbergen

Redaktion

Niels Spilker, Henriette Schwarz, DGB

Umfrageinstitut

Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Foto: S. 3

DGB/Simone M. Neumann

Gestaltung

V-FORMATION – Agentur für visuelle Kommunikation GmbH

Druck

DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: Januar 2021

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Die Abbildungen und Tabellen dieser Publikation stehen unter der Creative-Commons-Lizenz »Namensnennung - 4.0 international« (CC BY-ND 4.0). Der Text der Lizenz ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> abrufbar. Eine Zusammenfassung (kein Ersatz) ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> nachzulesen. Sie können die einzelnen Grafiken für eigene Zwecke nutzen, wenn der Urhebernachweis »DGB, CC BY-ND 4.0« in der Nähe der Grafik steht.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand

Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de/beamte