

# IW-Kurzbericht 8/2020

## Vereinbarkeit: Knapp die Hälfte wünscht sich eher eine klare Trennung von Familie und Beruf

Andrea Hammermann / Jörg Schmidt, 5. Februar 2020

**Arbeitsorganisationen werden immer flexibler, aber nicht jeder Beschäftigte möchte mobil arbeiten und Arbeits- und Freizeit stärker vermischen. Ob mehr zeitliche und räumliche Flexibilität von den Beschäftigten gewünscht wird, ist auch eine Frage der persönlichen Präferenzen.**

Mobiles Arbeiten und insbesondere das Arbeiten im Homeoffice kann gerade Beschäftigte mit Familienpflichten unterstützen, berufliche Belange und private Anforderungen besser miteinander zu vereinbaren. In der öffentlichen Diskussion werden häufig die Vorteile der räumlichen Flexibilität für die Beschäftigten hervorgehoben und es stellt sich die Frage, warum nicht mehr Beschäftigte im Homeoffice arbeiten (können) (Brenke, 2016, 95). Der Hauptgrund ist nach wie vor, dass viele Tätigkeiten eine Verlagerung des Arbeitsorts nicht zulassen, wie beispielsweise in der Kranken- und Altenpflege, im Einzelhandel oder in der maschinellen Fertigung. Die Art der Tätigkeit ist damit bei Weitem der häufigste Hinderungsgrund für eine stärkere Verbreitung von Homeoffice – darin sind sich Beschäftigte und Betriebe einig (Grunau et al., 2019, 6).

Einen deutlichen Trend findet man hingegen in der Arbeitszeitflexibilität: Bereits seit den 1980er Jahren ist das Thema in den Vordergrund der arbeitsmarktpoliti-

schen Debatte gerückt. Der Ausgleich von betrieblichen Flexibilitätsanforderungen und Wünschen der Beschäftigten nach Arbeitszeitsouveränität stellt dabei eine zunehmend anspruchsvolle Koordinationsaufgabe dar (Hüther, 2017). So nahm der Anteil der Unternehmen zuletzt erneut zu, die mit ihren Beschäftigten Arbeitszeiten individuell vereinbaren oder ihnen Flexibilität in der Lage und Verteilung der Arbeitszeit ermöglichen – beispielsweise durch flexible Tages- oder Wochenarbeitszeiten (BMFSFJ, 2019). Damit schaffen die Unternehmen mehr zeitliche Flexibilität, die Beschäftigte für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen können. Daran anschließend stellt sich die Frage, ob räumliche und zeitliche Flexibilität von den Beschäftigten am Ende auch genutzt werden, das heißt ob anfallende Arbeitsaufgaben außerhalb der eigenen Betriebsstätte, zum Beispiel im Homeoffice, oder außerhalb üblicher Geschäftszeiten erledigt werden.

### **Verzahnung oder klare Trennung – Präferenzen sind unterschiedlich**

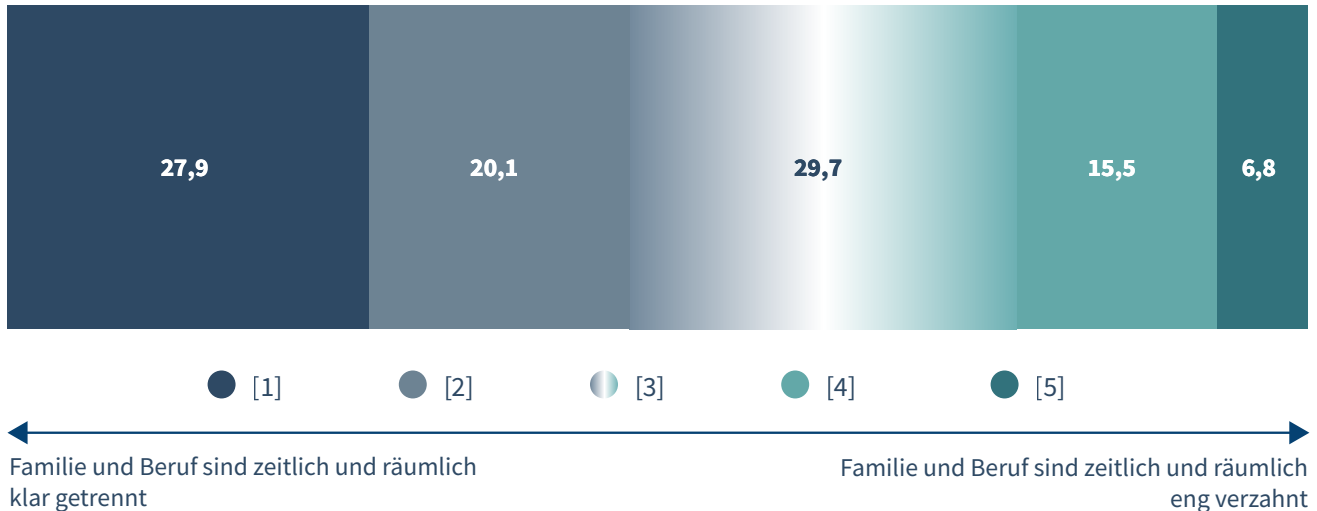
Eine Auswertung auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung 2018 zeigt, dass die Vorstellungen, wie sich Beruf und Familie am besten miteinander vereinbaren lassen, unterschiedlich ausfallen. Während 22,3 Prozent (eher) eine enge Verzahnung beider Bereiche wünschen, präfe-

# Vereinbarkeitstypen

Anteil der Beschäftigten in Prozent

Wenn Sie an Ihre persönliche Situation denken: Bedeutet eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Sie eher eine klare Trennung oder eine enge Verzahnung dieser beiden Bereiche?

Antworten der Beschäftigten anhand der Skala von [1] = "Familie und Beruf sind zeitlich und räumlich klar getrennt" bis [5] = "Familie und Beruf sind zeitlich und räumlich eng verzahnt"



Stichprobenumfang: 2.500 abhängig Beschäftigte.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

riert knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland eine (eher) klare Trennung. Rund 30 Prozent der Befragten sind unentschieden (Abbildung).

Dass so viele Beschäftigte Berufliches von Privatem gern zeitlich und räumlich trennen möchten, scheint vor dem Hintergrund der steigenden Möglichkeiten des Work-Life-Blending durch mobile Endgeräte überraschend. Doch auch andere Studien zeigen, dass längst nicht jeder Beschäftigte eine stärkere Verzahnung von Beruf und Familie wünscht. So legen zum Beispiel Arnold et al. (2015, 18) dar, dass von den Angestellten, die bisher nicht von zu Hause arbeiten, nur 8 Prozent gerne regelmäßig und weitere 31 Prozent gerne gelegentlich im Homeoffice arbeiten würden, hingegen würden 61 Prozent ungern von zu Hause arbeiten.

Dabei unterscheiden sich die Präferenzen für eine zeitliche und räumliche Verflechtung auch nach personenbezogenen Merkmalen: Hochqualifizierte, Frauen, Beschäftigte mit Partnerin oder Partner in einem gemeinsamen Haushalt und Beschäftigte mit Familienpflichten – hier gemessen durch im Haushalt lebende

Kinder unter 15 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige – gehören häufiger zu den Befürwortern einer stärkeren Verzahnung. Allerdings ist selbst unter den Beschäftigten mit familiären Pflichten der Anteil derjenigen, die sich eine (eher) klare Trennung beider Bereiche wünschen, mit 44,7 Prozent deutlich größer als der Anteil derjenigen, die eine (eher) enge Verzahnung bevorzugen (27,2 Prozent).

## Verschiedene Facetten von Vereinbarkeit

Während manche Beschäftigte es gewohnt sind, zwischen den verschiedenen Bereichen ihres Lebens flexibel hin und her zu wechseln und es als hilfreich ansehen, alle Informationen zu jeder Zeit und überall verfügbar zu haben, beginnt für andere Beschäftigte der Arbeitsalltag mit einer klaren räumlichen Trennung durch die Fahrt zum Betrieb. Die Festlegung von fixen Zeiträumen für Arbeits- und Familienzeit schafft für diese Personen verlässliche Strukturen, um den verschiedenen Rollen im Beruf und der Familie gerecht werden zu können. Ob Planbarkeit oder Flexibilität als wichtiger eingeschätzt wird, dürfte neben den Gewohnheiten auch mit den

äußeren Rahmenbedingungen zusammenhängen, wie etwa Betreuungsverpflichtungen oder beruflichen Anforderungen. So bestimmen zum Beispiel externe Zeitvorgaben, wie Öffnungszeiten von Kitas oder Schulen, die individuellen Spielräume, wie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie realisiert werden kann. Aber auch die Tätigkeit selbst gibt Begrenzungen vor, etwa durch anfallende Dienstreisen oder feste Servicezeiten im Betrieb. Daher können bereits bei der Berufs- oder Arbeitgeberwahl – mit Einschränkungen – die unterschiedlichen Präferenzen für ein bestimmtes Vereinbarkeitsmodell zum Tragen kommen. Wer sich zum Beispiel für einen Job als Unternehmensberater oder Flugbegleiter entscheidet, bringt damit bereits eine relativ hohe Präferenz für mobiles Arbeiten zum Ausdruck.

Die empirische Evidenz auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung 2018 zeigt, dass der Abgleich von Präferenzen und Arbeitsplatzanforderungen weitgehend gut gelingt. Beschäftigte mit einer Präferenz für eine (eher) klare Trennung bewerten die Vereinbarkeit von Arbeitszeiten mit privaten und familiären Verpflichtungen ähnlich wie Beschäftigte, die eine (eher) enge Verzahnung bevorzugen. Insgesamt empfinden durchschnittlich mehr als acht von zehn Beschäftigten die Vereinbarkeit als gut oder sehr gut. Dies gilt sowohl für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen als auch für Beschäftigte ohne Familienpflichten. Aus persönlicher Sicht der Beschäftigten kann daher gute Vereinbarkeit sowohl eine klare Trennung von Beruf und Privatleben bedeuten wie auch eine enge Verzahnung. Eine Vorfestlegung für die eine oder andere Form scheint daher nicht sachgerecht.

## Literatur

Arnold, Daniel / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie, 2015, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Forschungsbericht 460 zum Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) – BMFSFJ, 2019, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019, Berlin

Brenke, Karl, 2016, Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, DIW Wochenbericht, Nr. 5, S. 95–105, Berlin

Grunau, Philipp / Ruf, Kevin / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie, 2019, Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten, IAB-Kurzbericht, Nr. 11, Nürnberg

Hüther, Michael, 2017, Zeitregime in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts. Mehr Souveränität für die Arbeitnehmer, mehr Flexibilität für die Arbeitgeber?, in: Hoose, Fabian / Beckmann, Fabian / Schönauer, Anna-Lena (Hrsg.), Fortsetzung folgt – Kontinuität und Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft (Festschrift für Rolf G. Heinze), Wiesbaden, S. 81–100

IW-Beschäftigtenbefragung 2018, Köln