

Pressemitteilung

DFK-Umfrage zu den Auswirkungen der Pandemie, Homeoffice und Erreichbarkeit: Regelungen zur Erreichbarkeit zuhause sind immer noch die Ausnahme

Ansprechpartner für die Medien

Nils Schmidt
Vorstand DFK

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201 890 427-0
Telefax 0201 890 427-29

pressekontakte@dfk.eu
www.dfk.eu

Essen, 23.02.2022 - Die Zukunft der Arbeit ist hybrid – Fach- und Führungskräfte wollen die eindeutigen Vorteile mobiler Arbeit, der digitalen Kommunikationsmöglichkeiten im „New Normal“ nicht mehr missen: Vor allem schätzen sie die Flexibilität (fast 80%) und die bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben (76%). Im Homeoffice verschwimmen aber auch weiter die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Das kann zu überlangen Arbeitszeiten und gesundheitlichen Belastungen führen. Die aktuelle Umfrage des Berufsverbandes DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte zeigt, wie Fach- und Führungskräfte damit umgehen und was sie sich für die Zukunft wünschen.

Dabei wurden rund 600 Fach- und Führungskräfte befragt, davon knapp 50% Leitende Angestellte sowie außertarifliche Angestellte (27%) und Geschäftsführer (rund 18%) – zur Hälfte in Unternehmen über, zur anderen Hälfte unter 1.000 Mitarbeitern tätig. Im Jahre 2012 wurde eine vergleichbare Umfrage durchgeführt, die DFK-Erreichbarkeitsstudie, so dass ein Vergleich mit den Werten der Studie von vor 10 Jahren gezogen werden kann.

Bewussterer Umgang mit digitalen Medien

49% der Fach- und Führungskräfte bestätigen, dass sie mit den digitalen Kommunikationsmöglichkeiten schlechter abschalten

können. Dies ist ein hoher Wert, der zeigt, dass auch gesundheitliche Risiken in den neuen Möglichkeiten der Zusammenarbeit stecken. 45 % der Befragten stimmen voll und ganz oder eher der Aussage zu, dass Homeoffice und die digitale Kommunikation zu einer höheren gesundheitlichen Belastung führen. Auch dieser Wert ist hoch – zu hoch.

Allerdings sind die Werte im Vergleich zu der Studie 2012 zurückgegangen: Damals sagten noch ganze 78%, dass sie schlechter abschalten können und zwei Drittel, dass sie gesundheitlich hierdurch höher belastet sind. Die Fach- und Führungskräfte haben in der Zwischenzeit also Wege gefunden, trotz Erreichbarkeit zumindest besser abschalten zu können und achtsamer mit den digitalen Medien umzugehen. Das zeigt auch die Tatsache, dass heute 51% der Befragten sagen, dass die Erreichbarkeit allein ihre Entscheidung sei. Dieser Wert lag vor 10 Jahren bei nur 32%, so dass wir in den Unternehmen eine höhere Selbstbestimmtheit als Voraussetzung für einen achtsamen Umgang vorfinden.

Auch mal abschalten

Ein bewussterer Umgang mit den digitalen Kommunikationsmitteln zeigt sich auch bei der Frage danach, wann Fach- und Führungskräfte außerhalb der Dienstzeiten für Ihr Unternehmen erreichbar sind: Zwar sind die Befragten immer noch mit hohen Werten auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar. Allerdings sind die Werte nicht so hoch, wie sie es noch 2012 waren. Unter der Woche abends sind 75% erreichbar (vor 10 Jahren waren es 90%). Am Wochenende sind 50% erreichbar (2012 waren es 70%). Im Urlaub sind 42% für ihr Unternehmen erreichbar (damals waren es 60%). Insgesamt sind die Werte um 15 bis 20% zurückgegangen. Heute sind passend dazu sogar 23% gar nicht außerhalb der Dienstzeiten erreichbar, 2012 waren es nur 5% – und das mit den

heute noch viel besseren Möglichkeiten der Erreichbarkeit. Die Fach- und Führungskräfte können sich 2022 besser von der Arbeit abgrenzen als es noch vor 10 Jahren der Fall war.

Maßnahmen zur Einschränkung immer noch Ausnahme

Nur selten sind Maßnahmen zur Einschränkung der Erreichbarkeit in Unternehmen etabliert. 65% der Befragten sagen, dass es keine Maßnahmen gibt. Da es 2012 81% waren, zeigt sich, dass die ständige Erreichbarkeit ins Bewusstsein gekommen ist. Allerdings hat sich konkret nicht viel getan: Betriebsvereinbarungen, betriebsinterne Regelungen wie Zeiterfassung mit Überstundenausgleich o.ä. sind nach wie vor die Ausnahme. Ein großer Teil der Befragten wünscht sich aber Maßnahmen vom Unternehmen. Jede/r vierte möchte technische Vorkehrungen wie Mailunterdrückung nach 18 Uhr oder betriebsinterne Regelungen. Es folgen die Appelle an Mitarbeiter und Vorgesetzte.

Deutlich wird aber auch: Die Befragten wollen betriebsinterne Lösungen. „Eine gesetzliche Regelung zur Regelung der Erreichbarkeit wollen nur 13% der Befragten. Und auch wenn die Fach- und Führungskräfte Homeoffice zukünftig intensiv in Anspruch nehmen möchten: Einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice lehnen sie auch hier zu 60% überwiegend ab – ein klares Signal Richtung Berlin“, so DFK-Vorstand Nils Schmidt.

Es geht nicht mehr um die Frage, ob die neue Arbeitswelt hybrid sein wird, sondern nur noch darum, wie wir diese gestalten. DFK-Verbandsgeschäftsführer Sebastian Müller: „Mit Blick darauf, dass die durch die Pandemie nun in der Praxis erprobten Möglichkeiten der Zusammenarbeit bleiben und diese auch eingefordert werden, bedarf es betrieblicher Konzepte für ein gesundes Maß und einen guten Mix aus virtueller und physischer Zusammenarbeit. Auch wenn die Fach- und Führungskräfte bewusster und

selbstbestimmter mit der digitalen Kommunikation umgehen, sie wünschen sich dabei betriebsinterne Leitplanken, die in der Praxis immer noch viel zu selten sind.“

[Hier](#) finden Sie diese Umfrageergebnisse in der Zusammenfassung.

Der Download der gesamten Ergebnisse mit allen Grafiken ist für Presseanfragen erhältlich über presse@dfk.eu.

DFK-Mitglieder finden die kompletten Ergebnisse unter www.dfk.eu/infothek in der Infothek.

Kurzinformation über den Verband

Der DFK ist ein branchenübergreifender Berufsverband und die Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland.

Er vertritt in seinem Netzwerk rund 20.000 Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf wirtschaftlicher und politischer Ebene.

Kernkompetenzen des DFK sind: Führungsthemen, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Mitglieder des DFK erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg u.a. durch juristische Beratung und Vertretung, vielfältige Online- und Offline-Weiterbildungsangebote, exklusives Mentoring, Coaching und aktuelle Informationen.

Zudem bietet der DFK über seine 20 Regionalgruppen ein weit verzweigtes, zielgruppenspezifisches und exklusives Kontaktnetzwerk, das sich in die folgenden Ressorts aufgliedert: Fach- und Führungskräfte, Frauennetzwerk, Young Leaders, VGF - Vereinigung der Geschäftsführenden und Vorstände, LGBT*IQ und 60+.

Mit Büros in Essen, Hamburg, Frankfurt am Main, Stuttgart und München sowie der Hauptstadtvertretung in Berlin ist der DFK bundesweit für seine Mitglieder vor Ort erreichbar.

www.dfk.eu