

Wenn Arbeit nicht mit Dienstende endet

Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben als zentraler Belastungsfaktor

Florenz Wendt, Igling 2026

Belastung endet nicht immer mit dem Dienst. Wenn Einspringen, emotionale Nachwirkungen, unklare Vertretung und mangelnde Erholung in das Privatleben hineinreichen, wird Arbeit zu einem dauerhaften Begleiter.

Schlüsselwörter: Arbeit-Privatleben-Konflikt; Erschöpfung; Dienstplanung; Wohnheime; Behindertenhilfe

Ein unterschätzter Indikator

In der Untersuchung „Wohnheim mit Zukunft“ zeigte sich der Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben als einer der stärksten Faktoren im Zusammenhang mit Erschöpfung. Die Studie erreichte 2.803 Datensätze; 1.912 auswertbare Fälle gingen in die Analysen ein. Gerade in Wohnheimen ist dieser Faktor besonders relevant, weil Dienste, Ausfälle, Wochenenddienste und emotionale Belastungen nicht einfach an der Tür der Einrichtung enden.

Deutlich höhere Werte als in Vergleichsdaten

Die Beschäftigten in Wohnheimen berichteten im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern deutlich stärkere Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben. Der Mittelwert lag in der Untersuchung bei 58,2 Punkten gegenüber 42,0 Punkten in den COPSOQ-Vergleichsdaten. Dieser Unterschied verweist auf ein strukturelles Thema: Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist nicht nur eine private Organisationsfrage der Beschäftigten, sondern Teil der Arbeitsgestaltung.

Zusammenhang mit Erschöpfung

Besonders deutlich ist der Zusammenhang mit Burnout-Symptomen. Bivariat zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen Arbeit-Privatleben-Konflikten und Erschöpfung. Auch in den Regressionsmodellen bleibt dieser Faktor einer der wichtigsten Prädiktoren. Im abschließenden Modell zeigt sich ein signifikanter Einfluss, der stärker ausfällt als viele andere Organisationsmerkmale.

Was Einrichtungen daraus lernen können

Wenn dieser Faktor auffällig ist, helfen allgemeine Motivationsmaßnahmen wenig. Dann müssen Dienstplanung, Einspringlogik, Erreichbarkeit, Verlässlichkeit, Ausfallmanagement und Vertretungsregelungen betrachtet werden. Auch Führungskräfte sollten prüfen, ob kurzfristige Lösungen dauerhaft auf denselben Schultern landen. Entlastung entsteht hier nicht durch Appelle zur Resilienz, sondern durch verlässlichere organisatorische Rahmenbedingungen.

Fazit

Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben sind kein Randthema. Sie sind ein starker Hinweis darauf, dass Arbeitsorganisation, Personalausfall und Erholung nicht ausreichend zusammenpassen. Wer Erschöpfung reduzieren will, muss deshalb auch die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben schützen.

Quellenbasis

- Wendt, Florenz (2018): Arbeitsbelastung in Wohnheimen für Menschen mit Behinderungen - auch eine Frage der Organisation?
- French et al. (2018): A meta-analysis of work-family conflict and social support. Psychological Bulletin.
- Bakker & Demerouti (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art.
- Burr et al. (2019): The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire.