

Christian Ebner\*, Beatrice van Berk\*\* und Daniela Rohrbach-Schmidt\*\*\*

## Homeoffice und suchthaftes Arbeiten in Deutschland

### Sind Homeofficeintensität und betriebliche Regulierung von Bedeutung?\*\*\*\*

**Zusammenfassung:** Im Zuge der Digitalisierung hat Homeoffice in Deutschland merklich an Bedeutung gewonnen. Während mehrere Studien die Vorteile der Arbeit von zu Hause aus betonen, gibt es auch Hinweise auf mögliche negative Effekte. Im Rahmen dieses Beitrags wird der Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten auf Basis einer Stichprobe von rund 6.000 Beschäftigten in Deutschland für die Jahre 2017/2018 adressiert. Unter Anwendung von Regressionsanalysen kann erstens gezeigt werden, dass die Wahrscheinlichkeit suchhaft zu arbeiten bei Beschäftigten im Homeoffice durchschnittlich höher ist als bei Personen, die ihre Arbeit nicht im Homeoffice verrichten. Die Analysen weisen zweitens auf Möglichkeiten der Begrenzung suchhaften Arbeitens im Homeoffice hin: So ist die Wahrscheinlichkeit suchhaft zu arbeiten durchschnittlich geringer, wenn seltener von zu Hause aus gearbeitet wird, eine vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice mit dem Betrieb getroffen wurde und die Möglichkeit besteht, die Arbeitszeiten im Homeoffice anzurechnen.

**Stichworte:** Digitalisierung; Homeoffice; Telearbeit; Arbeitssucht; Workaholic; Arbeitsqualität

\* Christian Ebner, Technische Universität Braunschweig, Institut für Soziologie, Bienroder Weg 97, 38106 Braunschweig, E-Mail: c.ebner@tu-braunschweig.de.

\*\* Beatrice van Berk, Bundesinstitut für Berufsbildung, Postfach 201264, 53142 Bonn, E-Mail: Beatrice.van-Berk@bibb.de.

\*\*\* Daniela Rohrbach-Schmidt, Bundesinstitut für Berufsbildung, Postfach 201264, 53142 Bonn, E-Mail: Rohrbach@bibb.de.

\*\*\*\* Für überaus detaillierte und hilfreiche Kommentare möchten wir uns bei Nils Backhaus bedanken. Unser Dank gilt außerdem Anita Tisch, Mareike Reimann sowie den anonymen Gutachter\*innen, die das Manuskript durch ihre Anmerkungen bereichert haben. Der Artikel wurde zu großen Teilen im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Arbeitssucht in Deutschland – Verbreitung, Ursachen, Folgen“ (Nr. 2018–754–3) verfasst.

Die hier genutzten Daten können über das Forschungsdatenzentrum des Bundesinstituts für Berufsbildung bezogen werden (<https://www.bibb.de/de/53.php>). Codes zur Replikation der hier berichteten Analysen sind über „<https://doi.org/10.7802/2567>“ zugänglich.

# Working from Home and Workaholism in Germany

## Do the Frequency of Working from Home and Workplace Regulation Matter?

**Abstract:** In the course of digitization, working from home has become increasingly important in Germany. While several studies emphasize the advantages of working from home, there are also indications of possible negative effects. In this article, we address the relationship between working from home and workaholism based on a sample of around 6,000 employees in Germany for the years 2017/2018. Applying regression analyses, we first show that workaholism is more likely among employees working from home than among people who do not work from home. Second, the analyses indicate possibilities for limiting the risk of addictive work at home: Workaholism is significantly less likely when the frequency of working from home is lower, under the conditions of a contractual telework agreement with the company and when there is the possibility of recognizing working hours when working from home.

**Keywords:** Digitalization; Telework; Telecommuting; Work Addiction; Workaholism; Work Quality

### 1 Einleitung

Computer, Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) prägen nicht nur unseren Alltag, sondern führen auch zu kontinuierlichen Veränderungen in der Arbeitswelt (Eurofound 2018; Carstensen 2015). Auswirkungen der Digitalisierung zeigen sich dabei in der zunehmenden Orts- und Zeitunabhängigkeit von Erwerbsarbeit sowie in einer voranschreitenden Entgrenzung von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen (Pfeiffer 2012; Vogl/Kratzer 2015). Homeoffice – hier verstanden als Erwerbsarbeit, die von zu Hause aus unter zu Hilfenahme von IKT verrichtet wird – erfuhr dabei in den letzten Jahrzehnten einen großen Aufschwung. Obgleich die Zahl der Beschäftigten im Homeoffice je nach Operationalisierung, Datengrundlage und Untersuchungsgruppe zwischen Studien variiert (z. B. Grunau et al. 2020; Tisch et al. 2021; WSI 2021), lässt sich auch für Deutschland seit einigen Jahren ein Zuwachs des Homeoffice verzeichnen (Backhaus et al. 2020: 104). Vieles deutet außerdem darauf hin, dass Homeoffice-Potenziale längst nicht ausgeschöpft sind und die Bereitschaft sowohl der Firmen wie auch der Beschäftigten für Arbeit im Homeoffice nach der Corona-Pandemie noch deutlich höher liegen dürfte als vor der Pandemie (Alipour et al. 2021; Backhaus et al. 2020; Bellmann et al. 2020; Bonin et al. 2020; Grunau et al. 2020).

Damit rückt auch die drängende Frage nach den positiven und negativen Effekten des Homeoffice auf die Arbeits- und Lebensqualität stärker in den Vordergrund.

So betonen einige Studien die Vorteile der Arbeit von zu Hause für Beschäftigte, wie beispielweise den Wegfall des Arbeitswegs, erhöhte zeitliche Flexibilität oder die Vermeidung von Störungen und Unterbrechungen, die im Bürokontext auftreten (Bitkom 2013; Weiss 2002; Windeler et al. 2017). Andere Studien identifizieren negative Effekte des Homeoffice, wie eingeschränkte Interaktionsmöglichkeiten mit Kolleg\*innen (Gajendran/Harrison 2007; Cooper/Kurland 2002), das Gefühl immer erreichbar sein zu müssen, die Arbeit zu untypischen Tageszeiten wie früh morgens, abends, nachts sowie an Wochenenden (Eurofound/International Labour Organization 2017) oder vermehrte Work-Family-Konflikte (Allen et al. 2013). Darüber hinaus wurden Zusammenhänge zwischen der Arbeit im Homeoffice und überlangen Arbeitszeiten gefunden (Arlinghaus/Nachreiner 2014; Arntz et al. 2019; Grant et al. 2013; Glass/Noonan 2016; Noonan/Glass 2012; Wöhrmann et al. 2020a). Bislang wenig erforscht ist jedoch, inwieweit die Arbeit im Homeoffice *suchthafes Arbeiten* begünstigt. Dabei stellt suchhaftes Arbeiten mit einer Verbreitung von rund 10 Prozent unter den Erwerbstägigen in Deutschland ein relevantes Phänomen dar (van Berk et al. 2022).

Ziel dieses Beitrags ist es, das Thema *Homeoffice und suchhaftes Arbeiten* für Deutschland auf Grundlage einer umfangreichen Datenbasis von rund 6.000 Beschäftigten näher zu untersuchen. Um suchhaftes Arbeiten zu messen, kommt in der Studie ein international etabliertes Erhebungsinstrument, die „*Dutch Workaholism Scale*“<sup>1</sup> (DUWAS), zum Einsatz, die exzessives und zwanghaftes Arbeiten abbildet (vgl. Schaufeli et al. 2009).

Bis dato existieren unseres Wissens nach keine quantitativ-empirischen Studien, die einen möglichen Zusammenhang zwischen der Arbeit im Homeoffice und suchhaftem Arbeiten untersuchen. Dass es einen solchen Zusammenhang geben könnte, erscheint in mehrfacher Hinsicht plausibel, denn zum einen geht die Verlagerung des Arbeitsortes vom Betrieb nach Hause mit zeitlicher Flexibilisierung einher: die Beschäftigten können ihrer Erwerbsarbeit im Prinzip an jedem Wochentag (auch am Wochenende) sowie zu jeder Tageszeit (auch früh morgens, spät am Abend oder nachts) nachgehen. Zum anderen könnten die Vorgabe des Erfüllens spezifischer Arbeitsziele im Vergleich zum Ableisten einer bestimmten Arbeitszeit im Büro oder auch das mögliche Gefühl ständiger Erreichbarkeit im Homeoffice erschweren, nicht an die Erwerbsarbeit zu denken und somit zwanghaftes Arbeiten begünstigen. Die erste Forschungsfrage lautet entsprechend: *Weisen Beschäftigte, die ihre Erwerbsarbeit im Homeoffice verrichten, eine höhere Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten auf als Beschäftigte, die nicht von zu Hause aus arbeiten?*

Berücksichtigt werden soll in dieser Studie ferner, dass sich der zeitliche Umfang der Arbeit von zu Hause aus wie auch die betriebliche Regulierung des Homeoffice deutlich zwischen Beschäftigten unterscheiden können (z. B. Mergener/Fank

1 In der Literatur wird die DUWAS teilweise auch als „*Dutch Work Addiction Scale*“ bezeichnet (z. B. del Líbano et al. 2010; Rantanen et al. 2015).

2021). Jenseits der Frage, wieviel Erwerbsarbeit überhaupt zu Hause geleistet wird, werden in manchen Betrieben konkrete vertragliche Vereinbarungen abgeschlossen, etwa zur Möglichkeit der Anrechnung von Arbeitszeit im Homeoffice. Sollten der zeitliche Umfang und die Regelungen zum Homeoffice auf unterschiedliche Risiken suchthaften Arbeitens hinweisen, könnten gezielter Empfehlungen zur Prävention von suchhaftem Arbeiten formuliert werden. Die zweite Forschungsfrage lautet daher: *Unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten im Homeoffice je nachdem, wie umfangreich zu Hause gearbeitet wird und ob Homeoffice einer Regulierung unterliegt?*

Die vorliegende Studie trägt in mehrfacher Hinsicht zum Forschungsstand bei. Neu ist nicht nur, dass erstmalig explizit ein Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten für Deutschland quantitativ untersucht wird. Auch die Frage zur Relevanz von Intensität und Regulierung des Homeoffice wird thematisiert. Die hier untersuchte Stichprobe ( $n=6.069$ ) ist nicht nur vergleichsweise umfangreich, sondern basiert auch auf einer für Kernerwerbstätige in Deutschland repräsentativen Befragung. Dies steht in deutlichem Kontrast zu vielen anderen Studien aus der Forschung zu suchhaftem Arbeiten, die auf Stichproben mit geringen Fallzahlen für oft sehr spezifische Untersuchungsgruppen zurückgreifen (z.B. Balducci et al. 2018; Spagnoli et al. 2019). Die Untersuchung von suchhaftem Arbeiten im Allgemeinen erscheint uns aufgrund nachweislich negativer Zusammenhänge mit individueller Lebenszufriedenheit und Gesundheit (Schlafprobleme, erhöhter Blutdruck, emotionale Erschöpfung, Depressionen, Burnout) dringend angezeigt (Balducci et al. 2018; Clark et al. 2016; Kubota et al. 2014; Matsudaira et al. 2013; Aziz/Zickar 2006; Bonebright et al. 2000). In diesem Zuge ist auch darauf hinzuweisen, dass Arbeitsausfälle aufgrund von Depressionen und Burnout für Betriebe und die Volkswirtschaft als Ganzes einen erheblichen Kostenfaktor darstellen (OECD 2015).

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: Um die beiden obenstehenden Forschungsfragen zu beantworten, nähern wir uns zunächst theoretisch dem Untersuchungsgegenstand des Homeoffice (2). Nach einer begrifflichen Einordnung wird der Stand der Forschung mit Blick auf die potenziellen Vorteile, wie auch die Nachteile der Arbeit von zu Hause ausführlich behandelt. Der bislang unzureichend untersuchte Zusammenhang zwischen der Arbeit im Homeoffice und suchhaftem Arbeiten ist Thema des nachfolgenden Abschnitts (3). In der Forschung gibt es kein einheitliches Verständnis zu Begriff und Bedeutung des suchhaften Arbeitens. Es werden daher mehrere Ansätze und angrenzende Konstrukte vorgestellt, bevor sich dem Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten aus theoretischer Perspektive zugewandt und Forschungshypothesen formuliert werden. Der Abschnitt zum Untersuchungsdesign (4) stellt den Datensatz vor und beschreibt die zentralen Konstrukte und ihre Operationalisierung. Zudem werden die allgemeine Analysestrategie und statistische Verfahren skizziert. Die Ergebnisbeschreibung (5) gliedert sich in zwei Teile. Nach der Untersuchung des allgemeinen Zusammenhangs zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten wird schließlich der Aspekt

der Homeofficeregulierung eingehender untersucht. Der Beitrag schließt mit einer Diskussion von Ergebnissen und Limitationen der Studie (6) sowie einem Fazit und Ausblick auf mögliche zukünftige Forschung (7).

## 2 Homeoffice – Begrifflichkeiten, potenzielle Vorteile und Nachteile

Möglich wurde die zunehmende räumliche Verlagerung von Erwerbsarbeit insbesondere durch die Digitalisierung, beginnend mit der Erfindung des Mikroprozessors in den 1970er Jahren (Messenger/Gschwind 2016). Die Idee, Computer-Arbeit stärker zu dezentralisieren wurde zu dieser Zeit bereits detailliert von Jack M. Nilles (1975) beschrieben und in diesem Zusammenhang ebenso die Chance, Erwerbsarbeit von zu Hause aus als Ersatz für Büroarbeit zu etablieren (Bailey/Kurland 2002). Argumente für eine solche räumliche Verlagerung von Erwerbsarbeit waren beispielsweise mögliche Kosteneinsparungen für Büroflächen, eine geringere Luftverschmutzung in den Metropolen oder eine bessere Work-Life-Balance (Bailey/Kurland 2002). Mit dem Aufkommen drahtloser Internetverbindungen, Smartphones und Tablets war Erwerbsarbeit außerhalb des Betriebs dann nicht mehr ausschließlich an den Wohnort gebunden, sondern in vielen Berufen nun fast vollständig ortsunabhängig (Messenger/Gschwind 2016). Trotz dieser allgegenwärtigen Vernetzung und der Möglichkeit, Erwerbsarbeit in einer Vielzahl von Berufen an nahezu jedem Ort zu verrichten, findet Erwerbsarbeit außerhalb der Arbeitsstätte meist im eigenen Haushalt statt (Bitkom 2013; Eurofound 2020).

Im deutschsprachigen Diskurs existieren heute zahlreiche Begrifflichkeiten, um Erwerbsarbeit außerhalb des Betriebs zu benennen; darunter Homeoffice, mobile Arbeit oder Telearbeit (im Englischen u. a. „*working from home*“, „*mobile work*“, „*remote work*“, „*telework*“ oder „*telecommuting*“) (Bailey/Kurland 2002; Messenger 2019; Allen et al. 2015). „Telearbeit“ stellt in Deutschland insofern eine Besonderheit dar, da sie rechtlich in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verankert ist und Arbeitgeber verpflichtet sind, einen Bildschirmarbeitsplatz außerhalb des Betriebs fest einzurichten (im Detail siehe auch 3.2). Daneben existieren andere, weniger stark regulierte Formen der ortsflexiblen Erwerbsarbeit. In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (BMAS 2021) wurde etwa das „*mobile Arbeiten*“ als Erwerbsarbeit bei Kund\*innen, in Verkehrsmitteln oder Wohnungen, außerhalb des Geltungsbereichs der ArbStättV, definiert. Mobile Arbeit kann unter Zuhilfenahme elektronischer, aber auch nicht elektronischer Arbeitsmittel verrichtet werden. *Homeoffice* ist schließlich laut SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel eine spezifische Form des mobilen Arbeitens, das von zu Hause aus erfolgt. In diesem Beitrag verwenden wir den Begriff Homeoffice und meinen damit Erwerbsarbeit von zu Hause aus unter Zuhilfenahme von IKT – unabhängig davon, ob Telearbeit vereinbart wurde oder nicht.

Systematische Literaturreviews (vgl. Johnson et al. 2020; Tavares 2017) und Einzelstudien (Bailey/Kurland 2002; van der Lippe/Lippéni 2020) machen deutlich, dass

Homeoffice Vor- und Nachteile für die individuelle Beschäftigungs- und Lebensqualität, aber auch für Organisationen und die Gesellschaft haben kann. Tabelle 1 gibt hierzu einen Überblick.

**Tabelle 1:** Potenzielle Vor- und Nachteile des Homeoffice im Überblick

Potenzielle Vorteile des Homeoffice	Potenzielle Nachteile des Homeoffice
<b>Erwerbstätige</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Reduzierung der Pendelzeiten</li> <li>■ Mehr Flexibilität und Autonomie</li> <li>■ Bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbsarbeit</li> <li>■ Höhere Arbeitszufriedenheit</li> <li>■ Vermeidung von Unterbrechungen im Büro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Entgrenzung von Arbeitszeit</li> <li>■ Mehr Überstunden und weniger Freizeit</li> <li>■ Permanente Erreichbarkeit im Homeoffice</li> <li>■ Ablenkung durch Personen im Haushalt</li> <li>■ Fokus auf Aktivitäten jenseits der Erwerbstätigkeit (Hausarbeit/Freizeitaktivitäten)</li> <li>■ Weniger Interaktion und soziale Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte</li> <li>■ Rollenvieldeutigkeit/Rollenambiguität</li> <li>■ Geringere Ergonomie des Arbeitsplatzes</li> </ul>
<b>Organisation</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Höhere Attraktivität der Organisation</li> <li>■ Höhere Produktivität der Beschäftigten</li> <li>■ Einsparen von Büroflächen</li> <li>■ Sonstige Kosteneinsparungen (z. B. Betriebskosten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verringertes Gemeinschaftsgefühl</li> <li>■ Geringere Teamperformance</li> <li>■ Technische Hürden</li> <li>■ Herausforderung für Datenschutz/-sicherheit</li> <li>■ Herausforderung für Arbeitsschutz durch „Unsichtbarkeit“ von Mitarbeiter*innen</li> <li>■ Verminderung des Informationsflusses (Kolleg*innen; Vorgesetzte; Kund*innen)</li> <li>■ Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden</li> </ul>
<b>Gesellschaft</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einhaltung von Abstandsregeln/Infektionsschutz</li> <li>■ Weniger Straßenverkehr/Luftverschmutzung</li> <li>■ Bessere Beschäftigungsoptionen für Erwerbspersonen in ländlichen Regionen</li> <li>■ Besserer Zugang zu Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vermehrte soziale Isolation, Einsamkeit</li> <li>■ Erhöhte räumliche Segregation</li> <li>■ Eventuelle Zunahme von Ungleichheit nach Qualifikation und Beruf</li> </ul>

*Quelle:* Eigene Darstellung in Anlehnung an Johnson et al. (2020), Tavares (2017), Bailey/Kurland (2002), European Social Partners (2006), Wöhrmann/Ebner (2021) und van der Lippe/Lippényi (2020).

Auf der Mikroebene der *Erwerbstäigen* sind mögliche Vorteile etwa der Wegfall des Arbeitswegs und die damit zusammenhängende Einsparung von Zeit. Vor allem versprechen sich Beschäftigte durch die Arbeit von zu Hause oft eine erhöhte zeitliche Flexibilität sowie verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Bitkom 2013: 10). Die bessere Anpassung der Arbeitszeiten an persönliche Bedürfnisse und individuelle Produktivitätszyklen kann sich wiederum positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken (Eurofound/International Labour Organization 2017; Golden/Veiga 2005). Schließlich weisen Studien auch darauf hin, dass die Arbeit im Homeoffice Beschäftigten erlaubt, häufig auftretende Störungen und Unterbrechungen im Bürokontext zu vermeiden (Weiss 2002). Der Arbeitsplatz zu Hause kann demnach auch ein Rückzugsort sein, um konzentriert und ungestört an längeren Projekten zu arbeiten (Windeler et al. 2017).

Auch die Nachteile des Homeoffice für Beschäftigte sind bereits in einer Vielzahl von Studien untersucht worden. So sind Arbeitsplätze daheim oft nicht nach betrieblichen Standards eingerichtet und ausgestattet (unzureichende Ergonomie). Die bereits beschriebene erhöhte Arbeitszeitflexibilität führt außerdem zu Entgrenzungsprozessen, unter anderem dazu, dass Erwerbstäige weit überdurchschnittlich häufig abends und an Wochenenden arbeiten (Eurofound/International Labour Organization 2017) oder Überstunden leisten (Arlinghaus/Nachreiner 2014; Arntz et al. 2019; Grant et al. 2013; Wöhrmann et al. 2020b; Glass/Noonan 2016; Noonan/Glass 2012). Die zeitliche Entgrenzung von Erwerbsarbeit kann für Erwerbstäige zur Belastung werden (Ojala et al. 2014; Wöhrmann/Ebner 2021). Die größeren zeitlichen Handlungsspielräume durch das Homeoffice ermöglichen also auf der einen Seite eine bessere Vereinbarung von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen, erschweren aber auf der anderen Seite die Abgrenzung der Erwerbsarbeit von anderen Lebensbereichen (Kubicek et al. 2017). Zudem existieren in der Privatwohnung oftmals Quellen der Ablenkung und Störung produktiver Arbeit (Medien, Haushaltsmitglieder). Als belastend stellt sich für viele Beschäftigte außerdem die permanente potenzielle Erreichbarkeit im Homeoffice dar, obgleich die tatsächliche Interaktion mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten sowie die damit verbundene soziale Unterstützung und Möglichkeiten des informellen Austauschs tendenziell geringer ausfallen (Cooper/Kurland 2002). Kommunikationsmedien wie Smartphones oder virtuelle Videokonferenztools können persönliche Kontakte nicht immer kompensieren (Lai/Burchell 2008; Golden 2006; Bauters et al. 2021). Eine mögliche Folge übermäßiger Arbeit von zu Hause ist damit Rollenvieldeutigkeit („*role ambiguity*“), also Unsicherheit dahingehend, welche Erwartungen (z. B. hinsichtlich konkreter Aufgaben) an die Beschäftigten im Homeoffice gestellt werden (Sardeshmukh et al. 2012).

Da die Mesoebene der Organisationen sowie die gesamtgesellschaftliche Ebene nicht Kern des vorliegenden Beitrags sind, werden sie nachfolgend nur schlaglichtartig beschrieben. Für die *Ebene der Organisationen* deuten Studien darauf hin, dass die Produktivität höher ist, wenn Beschäftigte vermehrt im Homeoffice arbeiten

(Boell et al. 2013). Homeoffice bietet für Betriebe außerdem Möglichkeiten der Kosteneinsparung (Kanellopoulos 2011). Größere Herausforderungen entstehen für Betriebe vor allem dann, wenn technische Hürden überwunden und Datenschutz sowie Datensicherheit gewährleistet werden müssen. Dadurch dass Mitarbeiter\*innen nicht vor Ort sind, ist es häufig auch mit größerem Aufwand verbunden, den Arbeitsschutz sicherzustellen (Robelski/Sommer 2020). Auf der Ebene von Teams in Organisationen wird ein geringeres Gemeinschaftsgefühl konstatiert (Gajendran/Harrison 2007) und manchmal leidet die Teamperformance, wenn viele Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten (van der Lippe/Lippéni 2020). Auf der *gesellschaftlichen Ebene* können sich Chancenungleichheiten verringern, etwa mit Blick auf die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt sowie ggfs. der Teilhabe von Müttern und Vätern an Erwerbsarbeit (Igeltjörn/Habib 2020). In Zeiten der Pandemie und hinsichtlich zukünftiger Grippewellen stellt das Homeoffice überdies eine gute Möglichkeit des Schutzes vor Infektionen am Arbeitsplatz dar. Schließlich verringert sich durch die Vermeidung von Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz der Straßenverkehr und damit die Luftverschmutzung (Bachelet et al. 2021; Moglia et al. 2021). Zunehmende Arbeit im Homeoffice birgt aber auch die Gefahr vermehrter sozialer Isolation in der Bevölkerung. Darüber hinaus kommt es durch qualifikations- und berufsgruppenspezifische Zugänge zum Homeoffice zu neuen sozialen Ungleichheiten (z. B. ungleiche gemeinsame Zeit mit Familienangehörigen, Kosten für Erwerbsarbeit etc.) (Kanellopoulos 2011).

### 3 Suchhaftes Arbeiten im Homeoffice – Theoretisch-konzeptionelle Annäherung und Hypothesenbildung

#### 3.1 Suchhaftes Arbeiten – Konzeptionelle Annäherung und Einordnung

In den 1970er Jahren prägte Wayne Oates (1971) den Begriff des „*workaholism*“<sup>2</sup> und verwies damit auf ein mögliches Suchtrisiko, das Erwerbsarbeit für manche Beschäftigte darstellte. Ähnlich wie Alkoholiker\*innen süchtig nach Alkohol seien, könnten auch Erwerbstätige süchtig nach Erwerbsarbeit sein. Im Deutschen wurde das Phänomen erstmals von Mentzel (1979) unter dem Terminus „Arbeitssucht“ diskutiert, auch jüngere deutschsprachige Studien nutzen diesen Begriff (Zok/Jaehrling 2013; Weimar et al. 2009; Poppelreuter 2013a). Da die Nutzung und Messung des Arbeitssucht-Konstrukttes in der Forschung sehr unterschiedlich erfolgt und der Arbeitssuchtbegriff zudem im Deutschen stark pathologisierend interpretiert werden kann, wird in dieser Studie der Terminus *suchhaftes Arbeiten* anstelle von Arbeitssucht verwendet.

Suchhaftes Arbeiten ist kein formal klassifiziertes Krankheitsbild, sondern wird ähnlich wie andere „stoffungebundene“ Süchte (Online-Sucht, Kaufsucht, Sport-

2 Im englischsprachigen Diskurs ist neben dem Begriff „*workaholism*“ auch „*work addiction*“ als Terminus verbreitet (Andreassen/Schaufeli/Pallesen 2018; Schaufeli/Taris/Bakker 2006).

sucht, Fernsehsucht etc.) diskutiert (Poppelreuter 2013b). Solche stoffungebundenen Sünden sind durch gängige Suchtmerkmale gekennzeichnet, wie dem unkontrollierbaren Verlangen, sich dem Verhalten hinzugeben oder Unbehagen, wenn das Verhalten nicht ausgeführt werden kann. Dadurch werden auch andere Lebensbereiche eingeschränkt (Thalemann 2009).

Teilweise trifft dies auch auf suchthaftes Arbeiten zu. So konnten negative Zusammenhänge zwischen suchhaftem Arbeiten und Lebenszufriedenheit nachgewiesen werden (Aziz/Zickar 2006; Bonebright et al. 2000; Clark et al. 2016). In einer Metaanalyse konnten Clark et al. (2016) zudem zeigen, dass suchthaftes Arbeiten negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat. Dies äußert sich etwa in Schlafproblemen, erhöhtem Blutdruck, emotionaler Erschöpfung, Rückenschmerzen, Depressionen oder einer höheren Wahrscheinlichkeit für Burnout (Balducci et al. 2018; Clark et al. 2016; Kubota et al. 2014; Matsudaira et al. 2013).<sup>3</sup>

Das Phänomen des suchthaften Arbeitens wird bereits seit langem wissenschaftlich erforscht, beschrieben und diskutiert (vgl. Oates 1971; Mentzel 1979; Machlowitz 1981). Inhaltliche Überschneidungen bestehen zu weiteren Konstrukten, wie etwa der individuellen Verausgabung („effort“) im Arbeitskontext (Siegrist 1996) oder auch dem „Arbeitsengagement“, welches nach Schaufeli et al. (2002) durch Elan („vigor“), Hingabe („dedication“) und Vertiefung („absorption“) gekennzeichnet ist. Mit Vertiefung sind dabei auch Schwierigkeiten gemeint, sich von der Arbeit zu lösen, das Gefühl, die Zeit verginge bei der Arbeit wie im Flug und die Bewältigung der Arbeitsaufgaben unter voller Konzentration (Schaufeli et al. 2002). Zusammenhänge bestehen zudem zwischen suchhaftem Arbeiten einerseits und starkem Perfektionismus, hoher Arbeitsintensität oder geringem Detachment andererseits (siehe: Engelbrecht et al. 2020; Shimazu et al. 2016; Stoeber et al. 2013). Im deutschsprachigen Diskurs ist zudem das Konzept der interessierten Selbstgefährdung verbreitet, womit ein Verhalten gemeint ist, bei dem bewusst im Interesse des beruflichen Erfolgs die eigene Gesundheit durch persönliches Arbeitshandeln gefährdet wird (Krause et al. 2012).

Die Forschung zu suchhaftem Arbeiten ist von großer Interdisziplinarität geprägt. Dementsprechend sind auch die Definitionen von suchhaftem Arbeiten sehr heterogen (McMillan et al. 2001). Eine Metaanalyse von Sussman (2012) bis zum Jahr 2011 beschreibt, dass suchthaftes Arbeiten durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist: a) exzessive Arbeitszeiten, b) Schwierigkeiten, sich von der Arbeit zu lösen, c) Frustration und Aufregung, wenn die Arbeit verhindert wird, d) einen unflexiblen und zwanghaften Arbeitsstil sowie durch e) negative Auswirkungen auf

3 Neben negativen Folgen von suchhaftem Arbeiten gibt es auch vereinzelte Hinweise auf positive Begleiterscheinungen wie bessere Karrierechancen oder eine höhere Arbeitszufriedenheit (Ng/Sorensen/Feldman 2007; Clark et al. 2016). Es wird jedoch angenommen, dass solche positiven Effekte eher kurzzeitig auftreten und negative Folgen über einen längeren Zeitraum zu spüren sind (Ng/Sorensen/Feldman 2007).

das Wohlbefinden und die Gesundheit, wie Stress und Schlafstörungen (Sussman 2012).

Während es im wissenschaftlichen Diskurs Konsens ist, dass suchhaftes Arbeiten als multidimensionales Phänomen betrachtet und gemessen werden sollte, herrscht Uneinigkeit darüber, welche Hauptdimensionen suchhaftes Arbeiten kennzeichnen (Quinones 2018). Auch aus diesem Grund werden regelmäßig neue Messinstrumente für suchhaftes Arbeiten entwickelt und neue Definitionen veröffentlicht (vgl. Clark et al. 2020; Shkoler et al. 2017). Die in den aktuelleren Zeitschriftenbeiträgen am häufigsten genutzten Skalen sind die „*Workaholism Battery*“ (WorkBAT; Spence/Robbins 1992), der „*Work Addiction Risk Test*“ (WART; Robinson 1999), die „*Dutch Workaholism Scale*“ (DUWAS; Schaufeli et al. 2009) und die „*Bergen Work Addiction Scale*“ (BWAS; Andreassen et al. 2012).

Die in der vorliegenden Studie eingesetzte DUWAS von Schaufeli et al. (2009) steht in der Tradition länger etablierter Skalen und kombiniert dabei jeweils eine Subskala von WART und WorkBAT. Konkret besteht die DUWAS aus einer Verhaltensdimension, die *exzessives Arbeiten* („working excessively“) beschreibt (z. B. übermäßig lange zu arbeiten) sowie einer kognitiven Dimension, die *zwanghaftes Arbeiten* („working compulsively“) umfasst (z. B. das Pflichtgefühl hart zu arbeiten, auch wenn es keinerlei Spaß macht). Anhand der DUWAS arbeiten einer aktuellen Studie zufolge rund 10 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland suchhaft (van Berk et al. 2022).

### 3.2 Homeoffice und suchhaftes Arbeiten – Stand der Forschung, theoretische Überlegungen und Hypothesen

Während dem Phänomen des suchhaften Arbeitens nachweislich eine Relevanz in Deutschland zukommt (van Berk et al. 2022) ist bislang wenig erforscht, inwieweit Homeoffice suchhaftes Arbeiten begünstigt. Ausnahmen hierzu stellen die Studien von Ammons und Markham (2004) sowie von Virick et al. (2010) dar. In der qualitativen Studie zum Thema „*workaholism*“, die auf semi-strukturierten Interviews mit hochqualifizierten Beschäftigten im Homeoffice beruht, berichtet die Mehrheit der Befragten von der Versuchung, viele Stunden zu arbeiten und von Schwierigkeiten, in der Freizeit nicht an die Arbeit zu denken (Ammons/Markham 2004). In einer quantitativen Untersuchung zum Effekt von Homeoffice auf Zufriedenheit wurde suchhaftes Arbeiten (gemessen über WorkBAT) zudem als Moderator identifiziert (Virick et al. 2010).<sup>4</sup> Eine quantitative Studie zu den Zusammenhängen von Homeoffice und suchhaftem Arbeiten sowie einem möglichen, vermittelnden Einfluss betrieblicher Regulierung – zumal für Deutschland und basierend auf einer

4 Während bei Beschäftigten typischerweise ein umgekehrter u-förmiger Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Homeofficeintensität und der Zufriedenheit besteht, wurde bei suchhaft Arbeitenden ein u-förmiger Zusammenhang identifiziert (Virick/DaSilva/Arrington 2010).

international etablierten Skala – wurde unseres Kenntnisstands nach bis heute nicht durchgeführt.

Aus theoretischer Sicht erscheint ein solcher Zusammenhang jedoch plausibel. Erklärungsansätze für suchthaftes Arbeiten finden sich sowohl in biologischen Theorien, Lerntheorien oder Sozialsystemtheorien (McMillan/O'Driscoll 2008). Mit Blick auf einen möglichen Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten ist der sozialsystemische Erklärungsansatz besonders vielversprechend. Hiernach ist suchthaftes Arbeiten das Ergebnis eines Zusammenspiels der drei nicht getrennt zu betrachtenden Aspekte Individuum, Gruppe und Struktur (McMillan/O'Driscoll 2008). Berufliche und organisationale Faktoren könnten suchhaftes Arbeiten folglich sowohl hemmen wie auch befördern (Clark et al. 2016; Balducci et al. 2018; Keller et al. 2016; Andreassen et al. 2017). Nachfolgend soll dies mit Blick auf das Thema Homeoffice näher ausgeführt werden.

### Allgemeine Zusammenhänge zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten

Waren die Sphären des Privatlebens und der Erwerbsarbeit in der Industriegesellschaft der Nachkriegszeit noch weitgehend voneinander getrennt (Ng 2010), führte die Computerisierung und Verbreitung von IKT zu einer fortwährenden Aufweichung dieser Grenze (Voß 1998). Homeoffice als Verlagerung des Arbeitsortes vom Betrieb nach Hause (2.1) steht dabei symbolisch für diesen Aspekt der räumlichen Entgrenzung von Erwerbsarbeit. Die räumliche Entgrenzung des Arbeitsortes geht häufig mit zeitlicher Flexibilisierung von Arbeit einher, wodurch strukturell Gelegenheiten für suchthaftes Arbeiten eröffnet werden: im Homeoffice ist der Zugriff auf die für die Arbeit notwendige Hard- und Software in der Regel zeitlich unbegrenzt und Beschäftigte können leichter sehr früh, spät, am Wochenende und übermäßig lange arbeiten (Glass/Noonan 2016; Noonan/Glass 2012; Eurofound/International Labour Organization 2017; Allen et al. 2015). Zudem ist das Gefühl, ständig erreichbar zu sein und auf Nachrichten schnell reagieren zu müssen<sup>5</sup> bei Erwerbstägigen im Homeoffice stark verbreitet (Tedone 2022), was das Abschalten von der Arbeit erschweren dürfte. Dadurch, dass geleistete Arbeitszeit als Kriterium der Leistungskontrolle zunehmend in den Hintergrund rückt und das Erreichen von Arbeitszielen häufiger als Maßstab der Leistungsbeurteilung herangezogen wird (Haipeter 2008; Kratzer et al. 2015), dürfte gerade im Homeoffice oft ein subjektiv gefühlter Zeitdruck herrschen (Wöhrmann/Ebner 2021), der Beschäftigte zur Arbeit antreibt. Da Homeoffice den direkten Kontakt zu Kolleg\*innen und Vorgesetzten und damit das direkte Feedback häufig reduziert (Gajendran/Harrison 2007; Nakrošienė et al. 2019; Tavares 2017; Nayani et al. 2018), verringert sich mutmaßlich auch die soziale Kontrolle von Arbeitszeit.

5 In der Forschung wird die individuelle Befürchtung, nicht schnell genug auf eingehende Nachrichten zu antworten bzw. der gefühlte Zwang möglichst schnell auf nachrichtenbasierte Kommunikation zu reagieren, auch als „*telepressure*“ beschrieben und eingehend untersucht (Santuzzi/Barber 2018; Barber/Conlin/Santuzzi 2019).

Aus theoretischer Sicht spricht daher vieles für einen positiven Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten. Wir formulieren entsprechend als erste Hypothese:

**H1: Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten auf als Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten.**

Bei wissenschaftlichen Untersuchungen zum Thema Homeoffice, sollte nicht nur das Auftreten von Homeoffice an sich, sondern ebenso die Intensität der Homeofficenutzung berücksichtigt werden (Allen et al. 2015). Wenn die oben beschriebenen, theoretisch angenommenen Mechanismen (oder einige davon) greifen, sollte auch die Intensität des Homeoffice für suchhaftes Arbeiten entscheidend sein. Wir untersuchen daher auch, inwiefern die Wahrscheinlichkeit suchhaft zu arbeiten höher ist, je häufiger Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten.

**H2: Die Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten ist höher, wenn Beschäftigte häufiger im Homeoffice arbeiten (höhere Homeofficeintensität).**

### Regulierung von Homeoffice und suchhaftes Arbeiten

Die institutionellen Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice unterscheiden sich erheblich zwischen den Ländern Europas (Eurofound 2020; Eurofound et al. 2022). Eine unregulierte bzw. wenig regulierte Arbeit im Homeoffice birgt dabei für Beschäftigte die Gefahr einer Reihe von Benachteiligungen hinsichtlich Arbeitsplatzausstattung, Datenschutz, Arbeitssicherheit, Arbeitsorganisation, Arbeitsrecht, Mitbestimmung und Gesundheit (European Social Partners 2006). Auf europäischer Ebene sollte daher mit dem 2002 durch die Europäischen Sozialpartner unterzeichneten „*European Framework Agreement on Telework*“ rechtlich sichergestellt werden (im Einklang mit dem jeweils national geltenden Recht), dass Beschäftigte im Homeoffice in gleichem Maße vom Arbeitsschutz profitieren wie Beschäftigte, die im Betrieb arbeiten.

In Deutschland unterscheidet sich die Situation von Beschäftigten danach, ob sie eine vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice mit dem Betrieb abgeschlossen haben oder nicht.<sup>6</sup> Solche vertraglichen Vereinbarungen können Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabsprachen bzw. Nebenabreden zum Homeoffice sein. Darin wird häufig ein maximaler zeitlicher Umfang der Arbeit außerhalb des Betriebs festgelegt oder Telearbeit vereinbart. Telearbeit stellt eine explizit in der deutschen Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verankerte Form der Arbeit von zu Hause dar und ist wie folgt definiert:

6 Hingewiesen werden soll an dieser Stelle darauf, dass auch weniger stark regulierte Formen der Arbeit außerhalb des Büros gleichwohl nicht in einem rechtsfreien Raum stattfinden. So gelten z. B. prinzipiell das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sowie das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG); der\*die Arbeitgeber\*in hat also Sorge dafür zu tragen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet ist; dies schließt auch Unterweisungen der Beschäftigten und Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze ein.

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist. (ArbStättV § 2 Abs. 7)

Ein wesentliches Merkmal von Telearbeit ist also, dass der Arbeitgeber auch verpflichtet ist, einen Bildschirmarbeitsplatz außerhalb des Betriebs fest einzurichten, der den Vorgaben der ArbStättV entspricht, und außerdem die Kosten dafür zu übernehmen.

Eine offene Frage ist, inwiefern die *Regulierung von Homeoffice* in Form von Vereinbarungen mit dem Betrieb bzw. Telearbeit Anreize zu exzessivem und zwanghaftem Arbeiten verringern kann. Aus Sicht von Beschäftigten werden mehrere Vorteile solcher Vereinbarungen geschildert, wie etwa eine verbesserte Work-Life-Balance (Backhaus et al. 2019; de Menezes/Kelliher 2017; Karanikas/Cauchi 2020; Lott 2020; Mergener/Mansfeld 2021). Wir postulieren, dass vertragliche Vereinbarungen zum Homeoffice außerdem eine Schutzfunktion gegen suchthaftes Arbeiten haben können. Klare Vorgaben und Erwartungen an die Arbeit zu Hause, etwa auch hinsichtlich Arbeitszeiten, aber auch die Unterstützung bei technischen und weiteren Problemen im Homeoffice, könnten sowohl exzessives als auch zwanghaftes Arbeiten eindämmen. Wir formulieren entsprechend als Hypothese:

**H3a:** Die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten ist bei Beschäftigten im Homeoffice geringer, wenn die Arbeit im Homeoffice vertraglich vereinbart wurde.

Die Arbeitszeiterfassung bei mobilen Beschäftigten stellt aus mehreren Perspektiven (organisatorisch, technisch, juristisch etc.) eine große Herausforderung dar (Abraham 2020; Backhaus et al. 2021). Ob die Arbeitszeit im Homeoffice dann erfasst wird und auf die Arbeitszeit angerechnet werden kann, hängt zudem von möglichen vertraglichen Vereinbarungen zum Homeoffice und der betrieblichen Praxis ab. Je nach Umsetzung kann spontane Mehrarbeit im Homeoffice mit bürokratischen oder technischen Hürden verbunden sein, die nicht von allen Beschäftigten immer genommen werden. Die Erfassung von Arbeitszeiten im Homeoffice ist Voraussetzung für die Anrechnung dieser Zeiten. Die Regeln zur Anrechnung der Arbeitszeiten im Homeoffice sind heterogen und könnten den Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten deutlich beeinflussen. Die Wahrscheinlichkeit, suchhaft zu arbeiten, dürfte mit der Möglichkeit der Arbeitszeitanrechnung sinken, da die damit einhergehende Regulierung durch eine systematische Arbeitszeiterfassung das Bewusstsein für die geleisteten Arbeitszeiten im Homeoffice bei den Beschäftigten stärken könnte. Durch die Kontrolle von Arbeitszeiten kommt der Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten zudem möglicherweise insgesamt eine höhere Bedeutung zu. Daher stellen wir die folgende Hypothese zur Regulierung von Homeoffice auf:

**H3b:** Die Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten bei Beschäftigten im Homeoffice ist geringer, wenn die Stunden im Homeoffice offiziell als Arbeitszeit angerechnet werden können.

## 4 Untersuchungsdesign

### 4.1 Datengrundlage und Untersuchungspopulation

Die Auswertungen basieren auf kombinierten Informationen der Erwerbstägenbefragung 2018 (ETB 2018) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hall et al. 2020) sowie der Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ des BIBB (Rohrbach-Schmidt/Ebner 2020). Die kombinierte Ausgangsstichprobe umfasst 8.011 zufällig ausgewählte Kernerwerbstätige<sup>7</sup> in Deutschland ab 15 Jahren, die computergestützt telefonisch (CATI) befragt wurden (Rohrbach-Schmidt et al. 2020). Analysen zeigen keine wesentlichen soziodemografischen Unterschiede bei den Befragten der ETB 2018 und der Zusatzbefragung, sodass diesbezüglich nicht von systematischen Auswahleffekten zwischen Hauptbefragung und Zusatzbefragung auszugehen ist. Die Untersuchungspopulation der vorliegenden Studie sind Beschäftigte<sup>8</sup>, da die Fragen zu Homeoffice in der BIBB/BAuA-Erwerbstägenbefragung nur an diese gestellt wurden. Von der Untersuchung ausgeschlossen ist entsprechend nichtselbständige Erwerbsarbeit. Durch die weitere Eingrenzung auf die Altersgruppe 15–65 Jahre sowie einer Einschränkung auf Personen, die häufig oder manchmal mit Computern arbeiten als Ausgangsbedingung für Homeoffice (Abschn. 2), reduziert sich die Stichprobengröße auf 6.317 Personen. Damit der statistische Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten über verschiedene Regressionsmodelle verglichen werden kann, wird die Stichprobe zudem auf Beobachtungen beschränkt, die auf allen in diesem Beitrag betrachteten Variablen gültige Werte aufweisen („complete cases“). Hierdurch reduziert sich die Stichprobe um weitere 248 Beobachtungen. Der Vergleich nach soziodemografischen Merkmalen zwischen den beiden Stichproben („complete cases“ vs. „incomplete cases“) zeigt keine systematischen Unterschiede, sodass wir abgesehen von der bewusst vorgenommenen Fokussierung, nicht von einer selektiven Auswahl ausgehen. Die Stichprobe für die Analysen in diesem Beitrag umfasst demnach schließ-

<sup>7</sup> Kernerwerbstätige sind Erwerbstätige, die regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung arbeiten.

<sup>8</sup> Als Beschäftigte werden Personen beschrieben, die *nichtselbstständiger* Arbeit nachgehen und dafür ein Entgelt beziehen (§ 7 Sozialgesetzbuch IV). Nicht untersucht werden dementsprechend Selbstdändige, freiberuflich Tätige, freie Mitarbeitende sowie mithelfende Familienangehörige. Personen, die einer betrieblichen Ausbildung nachgehen, sind nicht Teil der Untersuchungspopulation, obgleich sie in § 7 Sozialgesetzbuch IV ebenfalls als Beschäftigte zählen. Teil der untersuchten Stichprobe sind jedoch zusätzlich auch Erwerbstätige, die in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis stehen (Beamt\*innen, Soldat\*innen, Pfarrer\*innen; vgl. § 4 Bundesbeamten gesetz, § 3 Beamtenstatusgesetz, § 1 Soldatengesetz, § 2 Pfarrdienstgesetz der EKD u. a.).

lich 6.069 Beobachtungen. Die Verteilung der Stichprobe nach soziodemografischen Merkmalen kann dem Anhang entnommen werden (Tab. A1).

## 4.2 Konstrukte, zentrale Variablen und Operationalisierung

Die abhängige Variable *suchthaftes Arbeiten* wird in dieser Studie über die „*Dutch Workaholism Scale*“ gemessen (DUWAS; Schaufeli et al. 2009), die bereits in internationalen Studien auf Validität und Reliabilität hin getestet wurde (Balducci et al. 2017; del Líbano et al. 2010; Rantanen et al. 2015). Die DUWAS umfasst insgesamt zehn Aussagen (Items), die die Beschäftigten über ihre Erwerbsarbeit treffen sollten. Genutzt wird die deutsche Übersetzung der DUWAS (Tab. 2).<sup>9</sup> Fünf Aussagen davon messen *exzessives Arbeiten* (Itembeispiel: „Ich bin stets beschäftigt und habe mehrere Eisen im Feuer.“). Über weitere fünf Items wird *zwanghaftes Arbeiten* abgebildet. Dies umfasst z. B. das Gefühl, hart arbeiten zu müssen, auch wenn die Arbeit keinen Spaß macht oder auch „Entzugserscheinungen“ wie ein schlechtes Gewissen, wenn man sich frei nimmt oder die Unfähigkeit, sich in der Freizeit zu entspannen.

**Tabelle 2:** Items zur Messung von suchhaftem Arbeiten

Exzessives Arbeiten
Es kommt vor, dass ich in Eile bin und mich in einem Wettlauf mit der Zeit befinde.
Es kommt vor, dass ich weiterarbeite, nachdem meine Kollegen Feierabend gemacht haben.
Ich bin stets beschäftigt und habe mehrere Eisen im Feuer.
Ich verbringe mehr Zeit mit der Arbeit als mit Freunden, Hobbies oder Freizeitaktivitäten.
Es kommt vor, dass ich zwei oder drei Dinge gleichzeitig tue, wie essen, eine Notiz schreiben, telefonieren.
Zwanghaftes Arbeiten
Es ist wichtig für mich, hart zu arbeiten, auch wenn mir das, was ich tue, keinen Spaß macht.
Ich spüre, dass mich etwas in mir dazu antreibt, hart zu arbeiten.
Ich fühle mich verpflichtet, hart zu arbeiten, auch wenn es keinen Spaß bringt.
Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich mir frei nehme.
Es fällt mir schwer zu entspannen, wenn ich nicht arbeite.

Für die Befragten standen für jedes einzelne der zehn Items folgende Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: „trifft gar nicht zu“ (1); „trifft wenig zu“ (2); „trifft etwas zu“ (3), „trifft ziemlich zu“ (4) und „trifft voll und ganz zu“ (5).

Die Reliabilität der Dimension exzessives Arbeiten beläuft sich auf einen Wert von  $\alpha=0,63$  (Cronbachs Alpha) und der entsprechende Wert für die Dimension des zwanghaften Arbeitens auf  $\alpha=0,69$ . Entgegen mancher Konvention sind Alpha-Werte unter 0,7 nicht notwendigerweise als problematisch einzustufen (Cho/Kim 2015). Geringere Werte können zu Stande kommen, wenn Konstrukte mit vergleichsweise wenigen Items gemessen werden und zugleich die anhand der Items

<sup>9</sup> Die DUWAS wurde bis dato in mehr als 15 Sprachen übersetzt (siehe <https://www.wilmarschaufeli.nl/>).

erfassten Inhalte eher heterogen sind (Rammstedt 2010). Oft fallen Reliabilitätswerte (Cronbachs Alpha) auch bei CATI-Erhebungen etwas geringer aus (Lang et al. 2011). Unter diesen Bedingungen der Skalenkonstruktion bewerten wir die Reliabilität der beiden Dimensionen als akzeptabel. Die hier berichteten Reliabilitätswerte sind ferner mit denen der Originalstudie von Schaufeli et al. (2009) vergleichbar.

Eine wesentliche Bedingung für das Vorliegen suchthaften Arbeitens gemäß der DUWAS ist das *gemeinsame* Auftreten exzessiven und zwanghaften Arbeitens bei Beschäftigten. Demzufolge werden nur diejenigen Beschäftigten als suchhaft Arbeitende (=1) definiert, die sowohl auf der Dimension des exzessiven Arbeitens als auch auf der Dimension des zwanghaften Arbeitens einen durchschnittlichen Skalenwert von größer 3,5 aufweisen.<sup>10</sup> Alle anderen Beschäftigten werden als nicht suchhaft Arbeitende (=0) angesehen.

Die erste unabhängige Variable stellt die *Arbeit im Homeoffice* dar (H1). Homeoffice wurde über die folgende Frage erfasst: „Arbeiten Sie für Ihren Betrieb – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“. Personen, die auf diese Frage mit „ja“ geantwortet haben, wurden als Beschäftigte „mit Homeoffice“ definiert (=1) alle anderen gelten als Beschäftigte „ohne Homeoffice“ (=0). Um *Homeofficeintensität* als zweite unabhängige Variable zu erfassen (H2), wurden alle Beschäftigten im Homeoffice gefragt, wie häufig die Arbeit von zu Hause aus bei ihnen vorkommt. Als Antwortmöglichkeiten standen „immer“ (=1), „häufig“ (=2), „manchmal“ (=3) oder „selten“ (=4) zur Auswahl (Referenzkategorie: „ohne Homeoffice“ [=0]).

Weitere unabhängige Variablen beziehen sich auf die Homeoffice-Regulierung (H3a und H3b). Die Variable zur *vertraglichen Vereinbarung von Homeoffice* (H3a) basiert auf mehreren Fragen.<sup>11</sup> Die Kategorie „Homeoffice vertraglich vereinbart“ (=1) bildet ab, wenn Befragte angegeben haben, dass es vertraglich vereinbart ist, dass Sie von zu Hause aus arbeiten bzw. dass es eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung oder eine Regelungsabsprache bzw. Nebenabrede dazu gibt. Weitere Kategorien sind: „ohne Homeoffice“ (Referenzkategorie [=0]) und „Homeoffice nicht vertraglich vereinbart“ (=2). Die zweite Variable bezieht sich auf die *Anrechnung von Arbeitszeiten im Homeoffice* (H3b). Dabei wurden die Beschäftigten gefragt, in

10 Grundsätzlich gibt es bei der Bestimmung der Cut-Off-Points in der Forschung zu suchthaftem Arbeiten unterschiedliche Strategien. Mit Blick auf die DUWAS führen etwa Schaufeli/Shimazu/Taris (2009) einen Mediansplit auf den beiden Dimensionen des exzessiven und zwanghaften Arbeitens durch. Eine deutsche Studie (Zok/Jaehrling 2013), die ebenfalls auf die DUWAS als Messinstrument zurückgreift und repräsentativ angelegt ist, setzt den Grenzwert auf der genutzten 5er-Skala bei dem Wert 3. Wir haben uns für den vorliegenden Fall bewusst dazu entschlossen, die Grenze für die Dichotomisierung bei 3,5 zu setzen, da hier eine eindeutigere zustimmende Tendenz auf der Skala vorliegt. Der Anteil der suchhaft Arbeitenden beläuft sich mit diesem Vorgehen in unserem Falle (gewichtet) auf rund 9,5 Prozent (Tab. A1).

11 Die detaillierte Operationalisierung ergibt sich auch aus der Filterführung in der ETB 2018.

welchem Umfang sie die Stunden, die sie von zu Hause aus arbeiten, anrechnen können. Die neu gebildete Variable hat die vier Ausprägungen „ohne Homeoffice“ (Referenzkategorie [=0]), „vollständig angerechnet“ (=1), „teilweise angerechnet“ (=2) und „gar nicht angerechnet“ (=3). Die Beschäftigten, die angegeben haben, immer von zu Hause aus zu arbeiten, wurden nicht nach der Anrechnung ihrer Arbeitszeiten aus dem Homeoffice gefragt. Für diese wird davon ausgegangen, dass die Arbeitszeiten im Homeoffice als einziger Arbeitsort erfasst werden und damit vollständig angerechnet werden können.

### 4.3 Statistische Methoden und Analysestrategie

Die Ergebnisse werden zunächst mit Hilfe von einfachen uni- und bivariaten gewichteten Statistiken beschrieben (Tab. A1 und A2 im Anhang). Der Gewichtungsfaktor passt die Kennwerte an die Verteilung in der Grundgesamtheit an. Die Hypothesen der Studie werden schließlich mit Hilfe ungewichteter multivariater Regressionsanalysen überprüft. Aufgrund der dichotomen abhängigen Variable *suehthaftes Arbeiten* (ja/nein) schätzen wir binär-logistische Regressionen. Um die Effektgrößen zwischen verschiedenen Modellen sinnvoll vergleichen und bewerten zu können und um die Interpretation allgemein zu erleichtern, werden durchschnittliche marginale Effekte (AME – „*Average Marginal Effects*“) beziehungsweise bei kategorialen unabhängigen Variablen durchschnittliche diskrete Veränderungen (ADC – „*Average Discrete Changes*“) berichtet. Diese geben den durchschnittlichen Effekt der unabhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit, suchhaft zu arbeiten, an (siehe: Mood 2010; Mize et al. 2019). Allgemeinen Konventionen folgend, gehen wir von einem signifikanten Effektkoeffizienten aus, wenn die Irrtumswahrscheinlichkeit (p-Wert) unter 5 Prozent liegt.

Im Basismodell zur Überprüfung der Hypothese H1 wird untersucht, ob Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, eine höhere Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten aufweisen als Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten. Im Rahmen der Überprüfung der Hypothesen H2 (Homeofficeintensität), H3a (betriebliche Vereinbarung zum Homeoffice) und H3b (Anrechnung der Arbeitszeit im Homeoffice) sind die unabhängigen Variablen zum Homeoffice polytom.

Um den statistischen Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten in den multivariaten Statistiken bestmöglich zu isolieren, nehmen wir mehrere *Kontrollvariablen* in die Modelle auf, die sowohl die Selektion ins Homeoffice beeinflussen (Brenke 2014; Brenke 2016) wie auch mit suchhaftem Arbeiten im Zusammenhang stehen (u. a. van Berk et al. 2022). Berücksichtigt werden dabei als soziodemografische Merkmale das Geschlecht (weiblich=1; männlich=0), das Alter (in Jahren)<sup>12</sup>, der höchste Schulabschluss, hier gemessen über höchstens

12 Das Alter steht in einem tendenziell linearen (negativen) Zusammenhang mit dem Auftreten von suchhaftem Arbeiten (bivariate Statistik Anhang Tab. A2), sodass Alter hier nicht kategorisiert oder zusätzlich als quadratischer Term ins Modell aufgenommen wird.

Hauptschulabschluss bzw. vergleichbare Abschlüsse (=2), mittlere Reife bzw. Real-schulabschluss (=1) oder (Fach-)Abitur (=Referenzkategorie [0]) sowie der Familienstatus, operationalisiert über die Kombination aus dem Vorhandensein von Kind(ern) unter 18 Jahren und Partner\*in im Haushalt (Referenzkategorie: mit Kind(ern) und Partner\*in [=0]). Kontrolliert wird ferner, ob es sich bezüglich der tatsächlichen Wochenarbeitszeit um eine Teilzeittätigkeit (<35h) (=1) handelt (Referenzkategorie: Vollzeit >=35h [=0]). Das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit wird anhand der Klassifikation der Berufe von 2010 bestimmt und umfasst die vier Kategorien Helfer- und Anlerntätigkeiten (=3), fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (=2), komplexe Spezialistentätigkeiten (=1) sowie hoch komplexe Tätigkeiten (=Referenzkategorie [0]). Abgebildet wird zudem, ob die Beschäftigten Führungsverantwortung tragen (=1) oder nicht (Referenzkategorie: keine Führungsverantwortung [=0]). Als Organisationsmerkmal wird die Unternehmensgröße anhand der Zahl der Mitarbeitenden berücksichtigt: weniger als 10 Mitarbeitende (=3); 10 bis 49 Mitarbeitende (=2); 50 bis 249 Mitarbeitende (=1); 250 Mitarbeitende und mehr (=Referenzkategorie [0]). Zudem wird als Berufsmerkmal der Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice im Beruf (KldB2010 2-Steller) als Kontrollvariable in das Modell aufgenommen, um die heterogenen Zugänge zur Arbeit ins Homeoffice in verschiedenen Berufen und die Normen zur Arbeit von zu Hause aus zu berücksichtigen (für den Zusammenhang zwischen Berufen und Homeoffice siehe z. B. Mergener 2020). Die Anteile der Arbeitenden im Homeoffice pro Beruf wurden mit Hilfe der umfangreichen Daten der ETB 2018 (n=18.006) berechnet und dem hier genutzten Analysedatensatz zugespielt.

Abschließend werden außerdem Sensitivitätsanalysen ausschließlich für die Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, durchgeführt. Dies ermöglicht die simultane Schätzung der Zusammenhänge von Homeofficeintensität, vertraglicher Vereinbarung zum Homeoffice und Anrechnung von Arbeitszeiten im Homeoffice mit suchthaftem Arbeiten in einem Regressionsmodell.

## 5 Empirische Befunde

### 5.1 Homeoffice und die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten

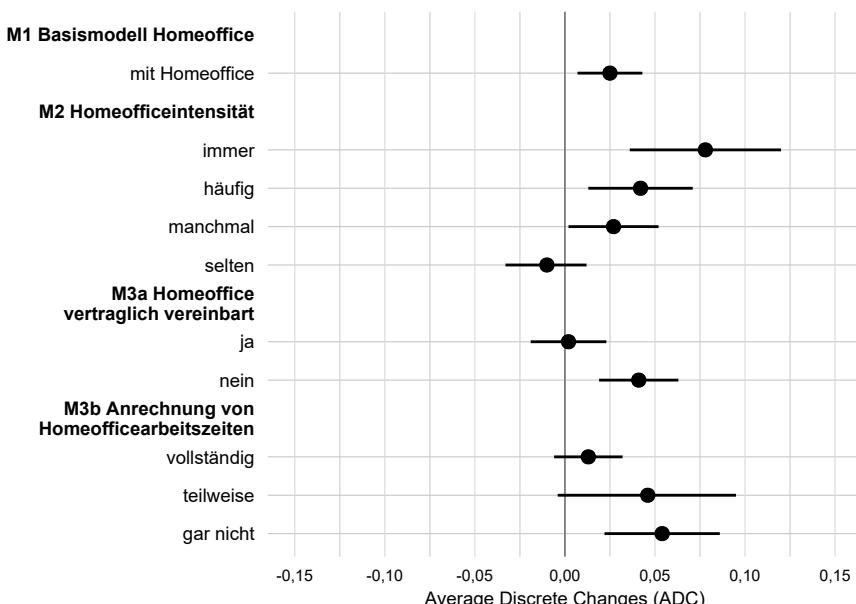
Der geschätzte Anteil der suchhaft Arbeitenden liegt unter den Beschäftigten insgesamt bei rund 9,5 Prozent – ungefähr jede\*r zehnte Beschäftigte in Deutschland arbeitet demnach suchhaft (Tab. A1, gewichtete Werte).<sup>13</sup> Etwas mehr als ein Drittel (35,8 %) der Befragten verrichtet Erwerbsarbeit (auch) im Homeoffice.

13 Einfache deskriptive Auswertungen auf Basis der hier genutzten Daten zeigen ferner, dass suchthaftes Arbeiten für Deutschland in einem deutlichen Zusammenhang mit Gesundheit, konkret verschiedenen psychovisitativen Beschwerden steht (vermehrt Schlafstörungen, Niedergeschlagenheit etc., Anhang Tab. A3), was die Relevanz des genutzten Konstruktions unterstreicht.

Die bivariate Statistik (Tab. A2, gewichtete Werte) zeigt, dass der geschätzte Anteil der suchhaft Arbeitenden unter Beschäftigten mit Homeoffice größer ist als unter den Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten (11,4 % vs. 8,4 %). Das statistische Risiko für suchthaftes Arbeiten ist damit für Beschäftigte mit Homeoffice etwa 1,3-fach so hoch wie für Beschäftigte ohne Homeofficeaktivität.

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen sind in Abbildung 1 und Tabelle A4 dargestellt. In dem Basismodell (M1) zur Überprüfung der Hypothese H1 zeigt sich ein statistisch signifikanter positiver Effektkoeffizient von Homeoffice auf suchhaftes Arbeiten. Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen liegt die Wahrscheinlichkeit suchhaften Arbeitens bei Beschäftigten mit Homeoffice durchschnittlich um 2,5 Prozentpunkte höher als bei Personen, die nicht im Homeoffice arbeiten. Hypothese H1 kann damit als bestätigt betrachtet werden. Vier der Kontrollvariablen weisen neben der unabhängigen Variable Homeoffice statistisch signifikante Effektkoeffizienten auf. So zeigt sich, dass Frauen durchschnittlich eine um 2,4 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten aufweisen als

**Abbildung 1:** Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten – Beschäftigte mit und ohne Homeoffice (logistische Regressionsanalyse)



*Anmerkung:* Die Ergebnisse basieren auf den Regressionen aus Tabelle A4. Positive Werte der durchschnittlichen diskreten Veränderungen (ADC) stehen für eine durchschnittlich höhere Wahrscheinlichkeit suchhaft zu arbeiten als die Referenzgruppe (jeweils Beschäftigte ohne Homeoffice), negative Werte für eine geringere Wahrscheinlichkeit. Abgebildet sind zudem die 95 %-Konfidenzintervalle der ADC; n=6.069.

*Quelle:* BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BauA-Erwerbstätigkeitsbefragung 2018.

Männer; Beschäftigte in Kleinstbetrieben durchschnittlich eine um 3,0 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen als Beschäftigte in Großbetrieben, und Beschäftigte mit Führungsverantwortung eine um 1,9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit haben als solche ohne Führungsverantwortung. Im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigen ist die Wahrscheinlichkeit, suchhaft zu arbeiten, zudem bei Teilzeitbeschäftigten um 3,6 Prozentpunkte geringer.

## 5.2 Nutzungsintensität von Homeoffice und die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten

Von den Befragten im Homeoffice arbeiten 14,2 Prozent immer, 27,9 Prozent häufig, 30,3 Prozent manchmal und 27,6 Prozent selten im Homeoffice (Tab. A1, gewichtete Werte).

Die Intensität der Homeoffice-Nutzung steht dabei in einem deutlichen bivariaten Zusammenhang mit dem Auftreten von suchhaftem Arbeiten (Tab. A2, gewichtete Werte): Der geschätzte Anteil der suchhaft Arbeitenden unter den Beschäftigten, die selten im Homeoffice arbeiten, liegt bei 8 Prozent, bei Beschäftigten, die manchmal im Homeoffice arbeiten bei 11,2 Prozent, bei denen, die häufig im Homeoffice arbeiten bei 13,4 Prozent und unter denjenigen, die immer im Homeoffice arbeiten bei 14,7 Prozent.

Die Befunde bleiben auch im multivariaten Modell M2 unter Einbezug der Kontrollvariablen insgesamt stabil: Vergleicht man Beschäftigte, die immer im Homeoffice arbeiten mit denen, die nicht im Homeoffice arbeiten, findet sich ein statistisch signifikanter Unterschied von durchschnittlich 7,8 Prozentpunkten in der Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten wie Abbildung 1 bzw. Tabelle A4 (jeweils M2) verdeutlichen. Hypothese H2 findet durch diese empirischen Ergebnisse Bestätigung. Hinsichtlich der Kontrollvariablen tritt ein geringer, aber signifikanter zusätzlicher Alterseffekt auf. Die Wahrscheinlichkeit suchhaft zu arbeiten ist mit höherem Alter der Beschäftigten tendenziell geringer.

## 5.3 Regulierung von Homeoffice und die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten

Rund 42,1 Prozent der Befragten, die im Homeoffice arbeiten, geben an, dass bei ihnen eine *vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice* besteht (Tab. A1, gewichtete Werte). Bei 57,9 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice gibt es hingegen keine vertragliche Vereinbarung zur Arbeit von zu Hause aus. Hinsichtlich des Auftretens von suchhaftem Arbeiten zeigt sich zwischen beiden Gruppen ein deutlicher Unterschied (Tab. A2, gewichtete Werte). Die Prävalenz suchhaft Arbeitender liegt bei Beschäftigten mit vertraglich vereinbartem Homeoffice bei 8,7 Prozent und unterscheidet sich damit kaum von den Beschäftigten ohne Homeoffice (8,4 %). Anders bei den Beschäftigten, die von zu Hause aus arbeiten, aber keine vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice abgeschlossen haben. Bei dieser Gruppe liegt die

Prävalenz suchthaft zu arbeiten bei 13,4 Prozent. Das Risiko, suchthaft zu arbeiten, ist damit bivariat für Beschäftigte ohne vertragliche Vereinbarung mit Homeoffice 1,5-fach so hoch wie für Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten.

Ein statistisch signifikanter Unterschied in der Prävalenz suchthaften Arbeitens zeigt sich im multivariaten Modell M3a, in dem die unterschiedlichen Kontrollvariablen berücksichtigt werden, sodass Hypothese H3a als bestätigt gelten kann (Abb. 1 bzw. Tab. A4). So liegt die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten bei Beschäftigten ohne vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice durchschnittlich um 4,1 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten. Modell 3a zeigt zudem, dass sich die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten bei Beschäftigten mit vertraglicher Vereinbarung zum Homeoffice nicht signifikant von Beschäftigten ohne Homeoffice unterscheidet. Die Effektgrößen der Kontrollvariablen unterscheiden sich nicht merklich von Basismodell M1, einzig ist der Effektkoeffizient der Betriebsgröße statistisch nicht mehr signifikant.

Ein weiterer Unterschied in der betrieblichen Regulierung von Homeoffice besteht in den Möglichkeiten der *Anrechnung von Arbeitszeit*, die im Homeoffice verrichtet wird. 72,5 Prozent und damit die deutliche Mehrheit der Beschäftigten können ihre Arbeitszeit vollständig anrechnen und 7,1 Prozent teilweise (Tab. A1, gewichtete Werte). 20,4 Prozent und damit rund jede\*r Fünfte hat diese Möglichkeit der Anrechnung nicht.

Die Möglichkeit der Anrechnung von Arbeitszeit aus dem Homeoffice steht dabei in einem klaren Zusammenhang mit suchthaftem Arbeiten (Tab. A2, gewichtete Werte). Von denjenigen, die ihre Arbeitszeiten vollständig anrechnen können, arbeiten 10 Prozent suchhaft. Bei Beschäftigten mit teilweiser Anrechnungsmöglichkeit liegt der entsprechende Wert bei 12,9 Prozent und bei denjenigen, die keine Anrechnungsmöglichkeit haben, sogar bei 16 Prozent. Damit ist das Risiko für suchthaftes Arbeiten in der Gruppe der Beschäftigten mit Homeoffice und ohne Anrechnungsmöglichkeit der Arbeitszeiten im Vergleich zur Gruppe ohne Homeoffice 1,9-fach so hoch.

Die Ergebnisse der multivariaten Statistik inklusive der Kontrollvariablen (Abb. 1 bzw. M3b in Tab. A4) zeigen deutlich, dass gerade die fehlende Möglichkeit, Arbeitszeit aus dem Homeoffice anrechnen zu können, mit einer signifikant erhöhten Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten einhergeht, wodurch Hypothese 3b bestätigt werden kann. So liegt die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten bei Personen ohne jegliche Anrechnungsmöglichkeit durchschnittlich um 5,4 Prozentpunkte höher als bei Personen, die nicht im Homeoffice arbeiten.

In den bis hier gezeigten Modellen wurden die Effektkoeffizienten der Intensität von Homeoffice, dem Bestehen von vertraglichen Vereinbarungen sowie die Möglichkeit der Anrechnung von Arbeitszeiten im Homeoffice jeweils einzeln (unter Kontrolle weiterer Variablen) geschätzt. Um zusätzlich zu berücksichtigen, dass

diese Aspekte des Homeoffice auch miteinander zusammenhängen können und um Scheinkorrelationen zu vermeiden, wurden weitere Modelle nur für die Beschäftigten im Homeoffice berechnet (Tab. A5). Es wird deutlich, dass eine erhöhte Homeofficeintensität auch in diesen Modellspezifikationen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, suchhaft zu arbeiten, verbunden ist, während eine vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice sowie die Möglichkeit, die Arbeitszeiten im Homeoffice anzurechnen, mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit suchthaften Arbeitens einhergehen.

## 6 Diskussion

Die statistischen Analysen deuten auf eine Bestätigung der Hypothese hin, dass suchthaftes Arbeiten in Deutschland unter den Beschäftigten im Homeoffice stärker verbreitet ist als unter Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten. Der Effektkoeffizient des Homeoffice ist auch im multivariaten Modell statistisch signifikant. Die Ergebnisse stehen damit auch im Einklang mit Befunden aus der qualitativen Forschung, die Homeoffice mit suchhaftem Arbeiten in Verbindung bringt (Ammons/Markham 2004).

Vor dem Hintergrund, dass die Homeofficeintensität und die Regulierung von Homeoffice erheblich zwischen Beschäftigten variieren (z. B. Mergener/Fank 2021), zeigen die empirischen Befunde dieser Studie, dass die Wahrscheinlichkeit, suchhaft zu arbeiten bei Beschäftigten, die immer im Homeoffice arbeiten, deutlich höher ist als etwa bei Beschäftigten, die manchmal, selten oder nie im Homeoffice arbeiten. Die permanente räumliche Entgrenzung stellt vermutlich eine förderliche Rahmenbedingung für exzessives und zwanghaftes Arbeiten dar.

Mit Blick auf die betriebliche Regulierung von Homeoffice konnte erstens festgestellt werden, dass Beschäftigte, die eine vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice mit dem Betrieb abgeschlossen haben, eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit suchthaften Arbeitens aufweisen, als solche ohne vertragliche Vereinbarung. Vertragliche Vereinbarungen in Form von Dienst- oder Betriebsvereinbarungen, Regelungsabsprachen oder Nebenabreden zum Homeoffice beinhalten zum Beispiel häufig einen maximalen zeitlichen Umfang der Arbeit außerhalb des Betriebs und ermöglichen für Beschäftigte damit klarere Grenzziehungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben (Bellmann/Hübner 2021). Solche regulativen Begrenzungen könnten durchaus exzessives Arbeiten (z. B. bis spät abends arbeiten), aber auch zwanghaftes Arbeiten (wie z. B. ein schlechtes Gewissen zu haben, nicht zu arbeiten) hemmen. Zweitens zeigen die Analysen, dass die Möglichkeit der Anrechnung von Arbeitszeit im Homeoffice einen Faktor darstellt, der mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit suchthaften Arbeitens im Zusammenhang steht. Gerade bei Beschäftigten, die keinerlei Anrechnungsmöglichkeit haben – dies trifft auf immerhin rund jede\*n Fünfte\*n der Befragten zu – fällt suchhaftes Arbeiten vergleichsweise hoch aus.

Im Folgenden soll auf einige *Limitationen* der Studie hingewiesen werden. In die multivariaten Analysemodelle wurden eine Reihe von Kontrollvariablen aufgenommen, die sowohl die Selektion ins Homeoffice beeinflussen (Brenke 2014; Brenke 2016) als auch mit suchthafem Arbeiten in Verbindung stehen (u. a. van Berk et al. 2022). Neben soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Bildung, Familienstand) sind dies auch Spezifika der ausgeübten Tätigkeit (z. B. Arbeitszeiten, Anforderungsniveau) oder der Organisation (Betriebsgröße). Obgleich durch diese Analysestrategie versucht wurde, den statistischen Effekt von Homeoffice auf suchthaftes Arbeiten bestmöglich zu isolieren, können weitere Konfundierungen (unbeobachtete Heterogenität) nicht ausgeschlossen werden. Ebenso besteht die theoretische Möglichkeit umgekehrter Kausalität, wenn suchhaft Arbeitende verstärkt das (unregulierte) Homeoffice aufsuchen. Im Prinzip sind beide kausalen Richtungen denkbar und könnten in der Realität auch beiderseits auftreten. Theoretisch erscheint es uns durchaus plausibel, dass Homeoffice suchthaftes Arbeiten begünstigt. Die Gegebenheiten der unregulierten Arbeit zu Hause – vereinfachte Möglichkeiten zu jeder Zeit und übermäßig lange zu arbeiten, das Gefühl permanenter Erreichbarkeit, weniger Anhaltspunkte für angemessene Arbeitszeit aufgrund mangelnden direkten Kontakts mit Kolleg\*innen sowie der Fokus auf die Erledigung von Arbeitszielen anstelle von Arbeitszeitkontrolle durch Vorgesetzte – können exzessives und zwanghaftes Arbeiten fördern. Zudem können suchhaft Arbeitende das Homeoffice aufgrund betrieblicher Bestimmungen nicht immer frei wählen, sodass der Selbstselektion hier auch Grenzen gesetzt sind. Besonders interessant erscheint in diesem Zusammenhang auch die geringere Wahrscheinlichkeit im Homeoffice suchhaft zu arbeiten, wenn die Arbeit zu Hause reguliert ist. Ein Teil der Ausgestaltung von Homeoffice, wie etwa die Möglichkeit Stunden anzurechnen, Vereinbarungen abzuschließen oder die Häufigkeit im Homeoffice zu arbeiten, unterliegt häufig Entscheidungsprozessen auf Betriebsebene und ist damit in diesem Sinne zu einem Teil als exogen zu betrachten.

Schließlich soll das hier genutzte theoretische *Konstrukt des suchhaften Arbeitens* diskutiert werden. Bis heute wird suchthaftes Arbeiten als Maß für Beschäftigungs- und Lebensqualität in der Soziologie kaum eingesetzt (anders als zum Beispiel Löhne und Befristungen). Dies ist insofern unbefriedigend, da suchthaftes Arbeiten vielschichtige Konsequenzen für die individuelle Lebensführung, das Wohlbefinden und die Gesundheit hat, aber auch signifikante Andere (Familie, Freund\*innen, Kolleg\*innen) maßgeblich beeinflussen kann (Clark et al. 2016). In der wissenschaftlichen Literatur finden sich sehr unterschiedliche Ansätze, um suchthaftes Arbeiten empirisch zu erfassen (vgl. 3.1). Die international verbreitete Terminologie der „Arbeitssucht“ („work addiction“) haben wir im vorliegenden Beitrag nicht übernommen bzw. sprechen von „suchthafem Arbeiten“, denn: Erstens soll damit eine Pathologisierung vermieden werden; Arbeitssucht ist kein offiziell anerkanntes Krankheitsbild. Zweitens sind gesundheitliche Beschwerden nicht Teil der Skala – auch wenn das Konstrukt des suchhaften Arbeitens klar mit gesundheitlichen

Beschwerden statistisch korreliert. Auffallend ist ferner, dass international etablierte Skalen, wie auch die in diesem Beitrag genutzte DUWAS in der Person liegende, aber vor allem auch externe Gründe für suchthaftes Arbeiten (z. B. hoher Termin- und Leistungsdruck im Betrieb) nicht direkt erfassen. Dies hat unserer Meinung nach Vor- als auch Nachteile. Der Nachteil ist gewiss, dass die Skalen aufgrund ihrer Individualzentrierung keine „sozialen“ Skalen darstellen, die etwa Aspekte der Arbeitsumgebung, Werte oder Normen direkt beinhalten. Ein Vorteil ist dagegen, dass die isolierte Messung von beispielsweise exzessivem und zwanghaftem Arbeiten – als Bestandteile suchthaften Arbeitens – Forschenden Flexibilität gibt. Forschende haben damit die Möglichkeit, spezifische Ursachen suchthaften Arbeitens je nach Untersuchungsinteresse und Datenlage gezielt zu untersuchen. So wurden in dieser Studie etwa mögliche Ursachen suchthaften Arbeitens aus dem Bereich des Homeoffice und dessen Regulierung adressiert.

## 7 Fazit und Ausblick

Homeoffice hat in Deutschland über die letzten Jahrzehnte immer mehr an Bedeutung gewonnen – mit der Ausbreitung des Corona-Virus ist die Arbeit von zu Hause mit Hilfe von IKT für viele zu einer neuen Normalität geworden (Alipour et al. 2021; Tedone 2022). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach positiven, aber auch möglichen negativen Auswirkungen des Homeoffice auf die Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten. Während es zu diesem Thema allgemein bereits eine Vielzahl von Studien gibt (z. B. Johnson et al. 2020; Lott 2020), wurde ein möglicher Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchhaftem Arbeiten auf Basis eines umfangreichen quantitativen Datensatzes bis dato nicht für Deutschland untersucht. Ziel unserer Studie war es daher, diese Forschungslücke zu schließen.

Als *erste Forschungsfrage* galt es zu beantworten, ob Beschäftigte im Homeoffice überhaupt eine höhere Wahrscheinlichkeit suchthaften Arbeitens aufweisen als Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten. Die Analysen machen deutlich, dass dies für Beschäftigte in Deutschland durchaus zutrifft. Als *zweite Forschungsfrage* sollte beantwortet werden, inwiefern die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten mit der Intensität des Homeoffice sowie der Regulierung von Homeoffice zusammenhängt. Es konnte diesbezüglich gezeigt werden, dass die Wahrscheinlichkeit für suchthaftes Arbeiten unter den Beschäftigten mit steigender Intensität der Arbeit zu Hause tendenziell höher ausfällt. Darüber hinaus arbeiten Beschäftigte durchschnittlich mit geringerer Wahrscheinlichkeit suchhaft, wenn sie eine vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice abgeschlossen haben und über die Möglichkeit der Anrechnung von Arbeitszeit im Homeoffice verfügen.

Aus den Ergebnissen lassen sich mehrere mögliche *Implikationen* ableiten. Auch wenn Fragen zur Kausalität mit den vorliegenden Daten und Analysen nicht endgültig geklärt werden können, spricht aus theoretischer Sicht einiges dafür, dass Homeoffice die Möglichkeit, suchhaft zu arbeiten, klar begünstigt (Diskussion in

Abschn. 6.). Eine Begrenzung der Intensität der Homeofficeaktivitäten kann aus dieser Perspektive zumindest für manche Beschäftigte (aber auch für Betriebe) sinnvoll sein. Abseits der Thematik suchthaften Arbeitens könnte das alternierende Arbeiten Homeoffice/Betrieb die Vorteile des Homeoffice zur Geltung bringen (z. B. zeitliche Flexibilität), ohne gravierende Nachteile zur Folge zu haben (z. B. mangelnde Kommunikation und Unterstützung in Bezug auf Kolleg\*innen und Vorgesetzte). Vertragliche Vereinbarungen in Form von Dienst- oder Betriebsvereinbarungen, Regelungsabsprachen oder Nebenabreden dürften für einige Beschäftigte im Homeoffice von Nutzen sein, wenn es um das Eindämmen des individuellen Risikos suchthaften Arbeitens geht. Vertragliche Vereinbarungen, die etwa eine maximale Dauer der Arbeit außerhalb des Betriebs beinhalten, können individuelle Grenzziehungen zwischen der Sphäre der Erwerbsarbeit und des Privatlebens unterstützen (zum Thema Boundary Management im Homeoffice siehe auch Kossek et al. 2006; Allen et al. 2021). Darüber hinaus können betriebliche Vereinbarungen zum Homeoffice insgesamt auch mehr Klarheit zu konkreten Zielen der Arbeit zu Hause schaffen und außerdem mit einer Verpflichtung des Betriebs einhergehen, eine funktionierende Ausstattung des Heim Arbeitsplatzes sicherzustellen. Letzteres kann effizientere Arbeitsabläufe unterstützen, Mehrarbeit und technische Störungen und Hürden vermindern, die ansonsten ebenfalls dem mentalen „Abschalten“ von der Arbeit entgegenstehen. Da unter den Beschäftigten im Homeoffice mehr als die Hälfte angab, *keine* vertragliche Vereinbarung abgeschlossen zu haben, besteht unter den oben dargelegten Prämissen an dieser Stelle aus betriebspolitischer Sicht erheblicher Nachholbedarf. Die Möglichkeit der Arbeitszeitanrechnung und eine damit verbundene systematische Arbeitszeiterfassung können das Bewusstsein für die geleisteten Arbeitszeiten im Homeoffice bei den Beschäftigten stärken und die Einhaltung vereinbarter Arbeitszeiten unterstützen. Zudem steht die Erfassung von Arbeitszeiten im Einklang mit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2019. Dieses Urteil besagt, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein funktionierendes System der Zeiterfassung zu etablieren (Ulber 2020). Ein aktuelleres Urteil des Bundesarbeitsgerichts (2022) unterstützt den Ansatz der Arbeitszeiterfassung.

Für die *zukünftige Forschung* bietet die Studie mehrere Anknüpfungspunkte. Erstens wäre eine noch stärker auf Kausalität gerichtete Perspektive vielversprechend. Ziel führend ist in diesem Kontext insbesondere die Nutzung längsschnittlicher Daten, die sowohl Homeoffice-Variablen als auch ein etabliertes Messinstrument für suchthaftes Arbeiten enthalten. Unseres Wissens nach existieren solche Daten bis heute nicht. Zweitens erscheinen uns multimethodische Ansätze und zu Umfragen komplementäre Forschungsmethoden für die weitere Forschung sinnvoll (Methoden-Triangulation). Zu denken wäre in diesem Zusammenhang etwa an betriebliche Interventionsstudien, durch die vermieden werden kann, dass Befragungspersonen sowohl Aussagen zur unabhängigen wie auch abhängigen Variable treffen (Gefahr des „*common-method bias*“). Um mehr über die konkreten Mechanismen

hinter dem Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchthaftem Arbeiten in Erfahrung zu bringen, könnten aus quantitativ-empirischer Perspektive weitere Mediatoranalysen zielführend sein. Für ein umfassenderes Verständnis scheinen jedoch insbesondere ergänzende qualitative Erhebungen zentral. Drittens sollte die zukünftige Forschung zum Thema Homeoffice und suchthaftes Arbeiten eine vertiefende Untersuchung unterschiedlicher sozialer Gruppen vornehmen. So weisen die Kontrollvariablen in unseren Modellen bereits auf unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten suchthaften Arbeitens nach Geschlecht, Betriebsgröße oder Stellung im Betrieb hin. Eine offene Frage ist dabei, inwieweit es hier Interaktionseffekte mit der Arbeit im Homeoffice gibt, also inwieweit etwa Männer und Frauen im Homeoffice unterschiedlich stark dazu neigen, suchhaft zu arbeiten. Viertens sind für Deutschland viele weitere Fragen zu suchthaftem Arbeiten auch jenseits der Homeoffice-Thematik nicht hinreichend beantwortet. Eingehender untersucht werden könnte in diesem Zusammenhang, inwiefern suchthaftes Arbeiten in Deutschland durch bestimmte Aspekte der Person (z. B. Persönlichkeitsmerkmale) oder der Arbeitsumgebung (z. B. hoher Termin- und Leistungsdruck, mangelnde Personalbemessung) zu Stande kommt. Ebenso dürften sowohl für Arbeitnehmer\*innen als auch für Betriebe in Deutschland die Folgen von suchthaftem Arbeiten von großem Interesse sein: In welchem Maße beeinträchtigt suchhaftes Arbeiten die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Work-Life-Balance?

## Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin (2020): Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter. Organisatorische und arbeitsmarktpolitische Aspekte, in: Yvonne Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung. Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. S. 17–55.
- Alipour, Jean-Victor, Falck, Oliver, Peichl, Andreas & Sauer, Stefan (2021): Homeoffice-Potenzial weiterhin nicht ausgeschöpft. *ifo Schnelldienst* (6).
- Allen, Tammy D., Golden, Timothy D. & Shockley, Kristen M. (2015): How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest* 16(2): 40–68.
- Allen, Tammy D., Johnson, Ryan C., Kiburz, Kaitlin M. & Shockley, Kristen M. (2013): Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology* 66(2): 345–376.
- Allen, Tammy D., Merlo, Kelsey, Lawrence, Roxanne C., Slutsky, Jeremiah & Gray, Cheryl E. (2021): Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology* 70(1): 60–84.
- Ammons, Samantha K. & Markham, William T. (2004): Working at Home: Experiences of Skilled White Collar Workers. *Sociological Spectrum* 24(2): 191–238.
- Andreassen, Cecilie S., Bakker, Arnold B., Bjorvatn, Bjørn, Moen, Bente E., Magerøy, Nils, Shimazu, Akihito, Hetland, Jørn & Pallesen, Ståle (2017): Working Conditions and Individual Differences Are Weakly Associated with Workaholism: A 2–3-Year Prospective Study of Shift-Working Nurses. *Frontiers in Psychology* 8: 2045.

- Andreassen, Cecilie S., Griffiths, Mark D., Hetland, Jørn & Pallesen, Ståle (2012): Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology* 53(3): 265–272.
- Andreassen, Cecilie S., Schaufeli, Wilmar B. & Pallesen, Ståle (2018): Myths about “The myths about work addiction”. Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions* 7(4): 858–862.
- ArbStättV: *Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 226 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist.*
- Arlinghaus, Anna & Nachreiner, Friedhelm (2014): Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International* 31(10): 1100–1107.
- Arntz, Melanie, Yahmed, Sarra Ben & Berlingieri, Francesco (2019): Working from Home. Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. *ZEW Discussion Paper* (19-015).
- Aziz, Shahnaz & Zickar, Michael J. (2006): A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology* 11(1): 52–62.
- Bachelet, Marion, Kalkuhl, Matthias & Koch, Nicolas (2021): What If Working from Home Will Stick? Distributional and Climate Impacts for Germany. *IZA Discussion Paper Series* (14642).
- Backhaus, Nils, Stein, Louisa-Katharina & Entgelmeier, Ines (2021): Arbeitszeiterfassung und Flexibilität Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. *baua: Fokus*.
- Backhaus, Nils, Tisch, Anita, Kagerl, Christian & Pohlan, Laura (2020): Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? *baua: Bericht Kompakt*.
- Backhaus, Nils, Wöhrmann, Anne Marit & Tisch, Anita (2019): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland. *baua: Bericht Kompakt*.
- Backhaus, Nils, Wöhrmann, Anne Marit & Tisch, Anita (2020): *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019*. 1. Aufl. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Bailey, Diane E. & Kurland, Nancy B. (2002): A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23(4): 383–400.
- Baldacci, Cristian, Avanzi, Lorenzo, Consiglio, Chiara, Fraccaroli, Franco & Schaufeli, Wilmar B. (2017): A Cross-National Study on the Psychometric Quality of the Italian Version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment* 33(6): 422–428.
- Baldacci, Cristian, Avanzi, Lorenzo & Fraccaroli, Franco (2018): The Individual “Costs” of Workaholism. An Analysis Based on Multisource and Prospective Data. *Journal of Management* 44(7): 2961–2986.
- Barber, Larissa, Conlin, Amanda & Santuzzi, Alecia (2019): Workplace telepressure and work-life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health* 35(3): 350–362.
- Bauters, Merja, Pejoska, Jana, Durall, Eva, Saarikivi, Katri, Wikström, Valteri, Falcon, Mari & Martikainen, Silja (2021): Are you there? Presence in collaborative distance work. *Human Technology* 17(3): 261–293.
- Bellmann, Lutz, Gleiser, Patrick, Kagerl, Christian, König, Corinna, Leber, Ute, Pohlan, Laura, Roth, Duncan, Schierholz, Malte, Stegmaier, Jens, Aminian, Armin, Backhaus, Nils & Tisch, Anita (2020): *Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft*. <https://www.iab-forum.de/potenzial-fuer-homeoffice-noch-nicht-ausgeschoepft/>, Stand: 14.05.2021.

- Bellmann, Lutz & Hübner, Olaf (2021): Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower* 42(3): 424–441.
- Bitkom (2013): *Arbeit 3.0. Arbeiten in der digitalen Welt*. Berlin: Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.
- Boell, Sebastian K., Campbell, John, Cecez-Kecmanovic, Dubravka & Cheng, Jennifer E. (2013): The Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature. *Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems*,: 1–10.
- Bonebright, Cynthia A., Clay, Daniel L. & Ankenmann, Robert D. (2000): The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology* 47(4): 469–477.
- Bonin, Holger, Eichhorst, Werner, Kaczynska, Jennifer, Kümmerling, Angelika, Rinne, Ulf, Scholten, Annika & Steffens, Susanne (2020): *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice – Kurzexpertise*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Brenke, Karl (2014): Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. *DIW Wochenbericht* 81(8): 131–140.
- Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW Wochenbericht* 83(5): 95–105.
- Bundesarbeitsgericht (2022): *Pressemitteilung: Einführung elektronischer Zeiterfassung – Initiativrecht des Betriebsrats*. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/einfuehrung-elektronischer-zeiterfassung-initiativrecht-des-betriebsrats/>, Stand: 24.01.2023.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021): “SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel” (Fassung 07.05.2021). <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html>, Stand: 01.06.2021.
- Carstensen, Tanja (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. *WSI-Mitteilungen* 68(3): 187–193.
- Cho, Eunseong & Kim, Seonghoon (2015): Cronbach’s Coefficient Alpha. *Organizational Research Methods* 18(2): 207–230.
- Clark, Malissa A., Michel, Jesse S., Zhdanova, Ludmila, Pui, Shuang Y. & Baltes, Boris B. (2016): All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management* 42(7): 1836–1873.
- Clark, Malissa A., Smith, Rachel Williamson & Haynes, Nicholas J. (2020): The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology* 105(11): 1281–1307.
- Cooper, Cecily D. & Kurland, Nancy B. (2002): Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior* 23(4): 511–532.
- de Menezes, Lilian M. & Kelliher, Clare (2017): Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management* 56(6): 1051–1070.
- del Libano, Mario, Llorens, Susana, Salanova, Marisa & Schaufeli, Wilmar (2010): Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema* 22(1): 143–150.
- Engelbrecht, Gerhard J., Beer, Leon T. & Schaufeli, Wilmar B. (2020): The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 30(1): 59–70.

- Eurofound (2018): *Automation, digitisation and platforms. Implications for work and employment.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020): *Telework and ICT-based mobile work. Flexible working in the digital age.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound & International Labour Organization (2017): *Working anytime, anywhere. The effects on the world of work.* Luxembourg: Publications Office of the European Union; International Labour Office.
- Eurofound, Vargas Llave, O., Rodríguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., Voss, E. & Benning, C. (2022): *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates.* Publications Office of the European Union.
- European Social Partners (2006): *Implementation of the european framework agreement on telework.* <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>, Stand: 25.08.2020.
- Gajendran, Ravi S. & Harrison, David A. (2007): The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92(6): 1524–1541.
- Glass, Jennifer L. & Noonan, Mary C. (2016): Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989–2008. *Social Forces* 95(1): 217–250.
- Golden, Timothy D. (2006): The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior* 27(3): 319–340.
- Golden, Timothy D. & Veiga, John F. (2005): The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management* 31(2): 301–318.
- Grant, Christine A., Wallace, Louise M. & Spurgeon, Peter C. (2013): An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations* 35(5): 527–546.
- Grunau, Philipp, Steffens, Susanne & Wolter, Stefanie (2020): *Homeoffice in Zeiten von Corona. In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale.* <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-zeiten-von-corona-in-vielen->, Stand: 19.05.2021.
- Haipeter, Thomas (2008): Arbeitszeit- und Leistungsregulierung. Neue Regulierungsformen und ihre Folgen für Beschäftigte und Betriebsräte, in: Kai Dröge, Kira Marrs & Wolfgang Menz (Hrsg.), *Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft.* Baden-Baden: Nomos. S. 198–221.
- Hall, Anja, Hünefeld, Lena, Rohrbach-Schmidt, Daniela, Bundesinstitut für Berufsbildung & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020): *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (SUF).* DOI: 10.7803/501.18.1.1.10. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Igeltjørn, Anne & Habib, Laurence (2020): Homebased Telework as a Tool for Inclusion? A Literature Review of Telework, Disabilities and Work-Life Balance, in: Margherita Antona & Constantine Stephanidis (Hrsg.), *Universal Access in Human-Computer Interaction. Applications and Practice. 14th International Conference, UAHCI 2020, Held as Part of the 22nd HCI International Conference, HCII 2020, Copenhagen, Denmark, July 19–24, 2020, Proceedings, Part II.* 1. Aufl. Cham: Springer International Publishing. S. 420–436.
- Johnson, Anya, Dey, Shanta, Nguyen, Helena, Groth, Markus, Joyce, Sadhbh, Tan, Leona, Glazier, Nicholas & Harvey, Samuel B. (2020): A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management* 45(3): 402–424.

- Kanellopoulos, Dimitris N. (2011): How can teleworking be pro-poor? *Journal of Enterprise Information Management* 24(1): 8–29.
- Karanikas, Nektarios & Cauchi, John (2020): *Literature review on parameters related to Work-From-Home (WFH) arrangements*. Brisbane: Queensland University of Technology.
- Keller, Anita C., Spurk, Daniel, Baumeler, Franziska & Hirschi, Andreas (2016): Competitive climate and workaholism. Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences* 96: 122–126.
- Kossek, Ellen Ernst, Lautsch, Brenda A. & Eaton, Susan C. (2006): Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior* 68(2): 347–367.
- Kratzer, Nick, Menz, Wolfgang & Pangert, Barbara (2015): Work-Life-Balance – auch eine Frage der Leistungspolitik!, in: Nick Kratzer, Wolfgang Menz & Barbara Pangert (Hrsg.), *Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. S. 57–76.
- Krause, Andreas., Dorsemagen, Cosima, Stadlinger, Jörg & Baeriswyl, Sophie (2012): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, in: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. S. 191–202.
- Kubicek, Bettina, Paškvan, Matea & Bunner, Johanna (2017): The Bright and Dark Sides of Job Autonomy, in: Christian Korunka & Bettina Kubicek (Hrsg.), *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*. Cham: Springer International Publishing. S. 45–63.
- Kubota, Kazumi, Shimazu, Akihito, Kawakami, Norito & Takahashi, Masaya (2014): Workaholism and sleep quality among Japanese employees: a prospective cohort study. *International Journal Of Behavioral Medicine* 21(1): 66–76.
- Lai, Yi & Burchell, Brendan (2008): Distributed work: communication in an ‘officeless firm’. *New Technology, Work and Employment* 23(1–2): 61–76.
- Lang, Frieder R., John, Dennis, Lüdtke, Oliver, Schupp, Jürgen & Wagner, Gert G. (2011): Short assessment of the Big Five: robust across survey methods except telephone interviewing. *Behavior Research Methods* 43(2): 548–567.
- Lott, Yvonne (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? *WSI Report* (54).
- Machlowitz, Marilyn (1981): *Workaholics. Living with them, working with them*. New York: New American Library.
- Matsudaira, Ko, Shimazu, Akihito, Fujii, Tomoko, Kubota, Kazumi, Sawada, Takayuki, Kikuchi, Norimasa & Takahashi, Masaya (2013): Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PLOS ONE* 8(9): e75140.
- McMillan, Lynley H. W. & O'Driscoll, Michael P. (2008): The wellsprings of workaholism. A comparative analysis of the explanatory theories, in: Ronald J. Burke & Cary L. Cooper (Hrsg.), *The long work hours culture. Causes, consequences and choices*. Bradford: Emerald. S. 85–111.

- McMillan, Lynley H. W., O'Driscoll, Michael P., Marsh, N. V. & Brady, Elizabeth C. (2001): Understanding workaholism. Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management* 8(2): 69–91.
- Mentzel, Gerhard (1979): Über die Arbeitssucht. *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychoanalyse* 25(2): 115–127.
- Mergener, Alexandra (2020): Berufliche Zugänge zum Homeoffice. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72(1): 511–534.
- Mergener, Alexandra & Fank, Jacqueline (2021): *Arbeiten von zuhause aus: anerkannte Arbeitszeiten im Homeoffice oder unbezahlte Mehrarbeit? Unterschiede in Anerkennung und Ausmaß der von zuhause geleisteten Arbeitszeit nach ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Mergener, Alexandra & Mansfeld, Lisa (2021): Working from Home and job satisfaction. The role of contractual agreements, working time recognition and perceived job autonomy. *BIBB Preprint* (Version 1.0).
- Messenger, Jon C. (2019): Introduction: Telework in the 21<sup>st</sup> century – an evolutionary perspective, in: Jon C. Messenger (Hrsg.), *Telework in the 21st century. An evolutionary perspective*. Northampton: Edward Elgar Publishing. S. 1–36.
- Messenger, Jon C. & Gschwind, Lutz (2016): Three generations of Telework: New ICTs and the evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment* 31(3): 195–208.
- Mize, Trenton D., Doan, Long & Long, J. Scott (2019): A General Framework for Comparing Predictions and Marginal Effects across Models. *Sociological Methodology* 49(1): 152–189.
- Moglia, Magnus, Hopkins, John & Bardoel, Anne (2021): Telework, Hybrid Work and the United Nation's Sustainable Development Goals: Towards Policy Coherence. *Sustainability* 13(16): 9222.
- Mood, Carina (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review* 26(1): 67–82.
- Nakrošienė, Audronė, Bučiūnienė, Ilona & Goštaitaitė, Bernadeta (2019): Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower* 40(1): 87–101.
- Nayani, Rachel J., Nielsen, Karina, Daniels, Kevin, Donaldson-Feilder, Emma J. & Lewis, Rachel C. (2018): Out of sight and out of mind? A literature review of occupational safety and health leadership and management of distributed workers. *Work & Stress* 32(2): 124–146.
- Ng, Cheuk Fan (2010): Teleworker's home office: an extension of corporate office? *Facilities* 28(3/4): 137–155.
- Ng, Thomas W. H., Sorensen, Kelly L. & Feldman, Daniel C. (2007): Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism. A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior* 28(1): 111–136.
- Nilles, Jack M. (1975): Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications* 23(10): 1142–1147.
- Noonan, Mary C. & Glass, Jennifer L. (2012): The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review* 94(June): 38–45.
- Oates, Wayne E. (1971). *Confessions of a Workaholic. The Facts About Work Addiction*. New York: World Publishing Co.

- Ojala, Satu, Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2014): Informal overtime at home instead of tele-work: increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy* 34(1/2): 69–87.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2015): *Fit Mind, Fit Job. From Evidence to Practice in Mental Health and Work*. Paris: OECD Publishing.
- Pfeiffer, Sabine (2012): Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken, in: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren*. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 15–21.
- Poppelreuter, Stefan (2013a): "Arbeitssucht – (k)ein alter Hut". Alte Fundstellen und neue Fakten zur Arbeitssucht. *Wirtschaftspsychologie* 15(2–3): 104–118.
- Poppelreuter, Stefan (2013b): Kann denn Arbeit Sünde sein? Von Überstunden und Überallstunden in der modernen Arbeitswelt, in: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2013. Verdammt zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft?* Berlin: Springer. S. 101–114.
- Quinones, Cristina (2018): Moving from the terminology debate to a transdisciplinary understanding of the problem Commentary on. Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions* 7(4): 880–883.
- Rammstedt, Beatrice (2010): Reliabilität, Validität, Objektivität, in: Christof Wolf & Henning Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien. 239–258.
- Rantanen, Johanna, Feldt, Taru, Hakanen, Jari J., Kokko, Katja, Huhtala, Mari, Pulkkinen, Lea & Schaufeli, Wilmar (2015): Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of workaholism. *Industrial Health* 53(2): 113–123.
- Robelski, Swantje & Sommer, Sabine (2020): ICT-Enabled Mobile Work: Challenges and Opportunities for Occupational Health and Safety Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(20).
- Robinson, Bryan E. (1999): The Work Addiction Risk Test: development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills* 88(1): 199–210.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela & Ebner, Christian (2020): *Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland – BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuErwerbstätigkeitenbefragung 2018 (SUF)*. DOI:10.7803/501.18.2.1.10. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Rohrbach-Schmidt, Daniela, Krüger, Sabine & Ebner, Christian (2020): *Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland. BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigkeitenbefragung 2018 – Version 1.0. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht*. Bonn: BIBB.
- Santuzzi, Alecia M., Barber, Larissa K. (2018): Workplace Telepressure and Worker Well-Being: The Intervening Role of Psychological Detachment. *Occupational Health Science* 2: 337–363.
- Sardeshmukh, Shruti R., Sharma, Dheeraj & Golden, Timothy D. (2012): Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment* 27(3): 193–207.
- Schaufeli, Wilmar B., Salanova, Marisa, González-romá, Vicente & Bakker, Arnold B. (2002): The Measurement of Engagement and Burnout. *Journal of Happiness Studies* 3(1): 71–92.
- Schaufeli, Wilmar B., Shimazu, Akihito & Taris, Toon W. (2009): Being Driven to Work Excessively Hard. *Cross-Cultural Research* 43(4): 320–348.

- Schaufeli, Wilmar B., Taris, Toon W. & Bakker, Arnold B. (2006): Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism, in: Ronald J. Burke (Hrsg.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham: Edward Elgar. S. 193–220.
- Shimazu, Akihito, Matsudaira, Ko, Jonge, Jan de, Tosaka, Naoya, Watanabe, Kazuhiro & Takahashi, Masaya (2016): Psychological detachment from work during non-work time. Linear or curvilinear relations with mental health and work engagement? *Industrial Health* 54(3): 282–292.
- Shkoler, Or, Rabenu, Edna, Vasiliu, Cristinel, Sharoni, Gil & Tziner, Aharon (2017): Organizing the Confusion Surrounding Workaholism. New Structure, Measure, and Validation. *Frontiers in Psychology* 8(1803).
- Siegrist, Johannes (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1): 27–41.
- Spagnoli, Paola, Balducci, Cristian, Fabbri, Marco, Molinaro, Danila & Barbato, Giuseppe (2019): Workaholism, Intensive Smartphone Use, and the Sleep-Wake Cycle: A Multiple Mediation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(19): 3517.
- Spence, Janet T. & Robbins, Ann S. (1992): Workaholism. Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment* 58(1): 160–178.
- Stoeber, Joachim, Davis, Charlotte R. & Townley, Jessica (2013): Perfectionism and workaholism in employees. The role of work motivation. *Personality and Individual Differences* 55(7): 733–738.
- Sussman, Steven (2012): Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy Supplement* 6(1).
- Tavares, Aida Isabel (2017): Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare* 3(2): 30.
- Tedone, Archana Manapragada (2022): Keeping Up With Work Email After Hours and Employee Wellbeing: Examining Relationships During and Prior to the COVID-19 Pandemic. *Occupational Health Science* 6(1): 51–72.
- Thalemann, Carolin N. (2009): Verhaltenssucht, in: Dominik Batthyány & Alfred Pritz (Hrsg.), *Rausch ohne Drogen. Substanzungebundene Süchte*. Wien, New York: Springer. S. 1–19.
- Tisch, Anita, Backhaus, Nils, Hartwig, Matthias, Meyer, Sophie & Wischniewski, Sascha (2021): Digitalisierung und Arbeitsbedingungen, in: Bundeszentrale für politische Bildung, Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung & Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.), *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. S. 189–196.
- Ulber, Daniel (2020): Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung. *HSI-Schriftenreihe* (32).
- van Berk, Beatrice, Ebner, Christian & Rohrbach-Schmidt, Daniela (2022): Wer hat nie richtig Feierabend? Eine Analyse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland. *Arbeit* 31(3): 257–282.
- van der Lippe, Tanja & Lippényi, Zoltán (2020): Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment* 35(1): 60–79.
- Virick, Meghna, DaSilva, Nancy & Arrington, Kristi (2010): Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations* 63(1): 137–154.

- Vogl, Gerlinde & Kratzer, Nick (2015): Zuhause – unterwegs – beim Kunden. Wenn die Arbeit viele Orte hat, in: Nick Kratzer, Wolfgang Menz & Barbara Pangert (Hrsg.), *Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. S. 171–193.
- Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskarft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31(3): 473–487.
- Weimar, Robert, Braakmann, Diana, Gelo, Omar & Della Schiava-Winkler, Ursula (2009): Arbeitssucht und Hochleistung, in: Dominik Baththyán & Alfred Pritz (Hrsg.), *Rausch ohne Drogen. Substanzungebundene Süchte*. Wien, New York: Springer. S. 163–190.
- Weiss, Howard M. (2002): Deconstructing job satisfaction. *Human Resource Management Review* 12(2): 173–194.
- Windeler, Jaime B., Chudoba, Katherine M. & Sundrup, Rui Z. (2017): Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior* 38(7): 977–995.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2021): *Pressemitteilung: Deutlicher Anstieg: 24 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten aktuell vorwiegend oder ausschließlich im Homeoffice*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-deutlicher-anstieg-30681.htm>, Stand: 01.06.2021.
- Wöhrmann, Anne Marit, Backhaus, Nils, Tisch, Anita & Michel, Alexandra (2020a): *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Wöhrmann, Anne Marit, Backhaus, Nils, Tisch, Anita & Michel, Alexandra (2020b): *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte*. 1. Aufl. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Wöhrmann, Anne Marit & Ebner, Christian (2021): Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment* 36(3): 348–370.
- Zok, Klaus & Jaehrling, C. (2013): Wenn die Arbeit krank macht. Zusammenhänge zwischen Arbeitssucht und gesundheitlichen Beschwerden, in: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2013. Verdammt zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft?* Berlin: Springer. S. 53–66.

## Anhang

**Tabelle A1:** Deskriptive Statistik der abhängigen Variable und unabhängigen Variablen

Variable	Ausprägung	Anteil in % gewichtet	Anteil in % ungewichtet	n ungewichtet
Suchhaftes Arbeiten	nicht suchhaft	90,52	90,77	5.509
	suchhaft	9,48	9,23	560
Homeoffice	ohne Homeoffice	64,20	56,63	3.437
	mit Homeoffice	35,80	43,37	2.632
Homeoffice vertraglich vereinbart*	ohne Homeoffice	64,20	56,63	3.437
	vertraglich vereinbart	15,06 (42,08)	18,34 (42,29)	1.113
Homeofficeanrechnung*	nicht vertr. vereinbart	20,73 (57,92)	25,03 (57,71)	1.519
	ohne Homeoffice	64,20	56,63	3.437
	vollständig	25,94 (72,46)	31,83 (73,4)	1.932
	teilweise	2,55 (7,13)	3,06 (7,07)	186
Homeofficeintensität*	gar nicht	7,31 (20,41)	8,47 (19,53)	514
	ohne Homeoffice	64,20	56,63	3.437
	immer	5,07 (14,17)	7,25 (16,72)	440
	häufig	9,99 (27,92)	12,44 (28,69)	755
	manchmal	10,84 (30,28)	12,62 (29,10)	766
Geschlecht	selten	9,89 (27,64)	11,06 (25,49)	671
	männlich	53,80	49,93	3.030
Alterskohorte	weiblich	46,20	50,07	3.039
	15–25	4,03	2,67	162
	26–35	20,81	16,00	971
	36–45	24,16	20,09	1.219
	46–55	32,70	34,29	2.081
	56–65	18,29	26,96	1.636
Familienstatus	mit Partner*in; mit Kind(ern)	32,65	29,07	1.764
	mit Partner*in; ohne Kind(er)	36,70	39,58	2.402
	ohne Partner*in; mit Kind(ern)	4,17	4,14	251
	ohne Partner*in; ohne Kind(er)	26,48	27,22	1.652
Höchster Schulabschluss	Fachabitur, Abitur	42,46	59,28	3.598
	Realschulabschluss, Mittlere Reife	35,79	30,33	1.841
	Hauptschulabschluss	21,75	10,38	630
Betriebsgröße	große >=250	37,91	38,97	2.365
	mittlere <250	27,90	28,49	1.729

Variable	Ausprägung	Anteil in % gewichtet	Anteil in % ungewichtet	n ungewichtet
Führungsverantwortung	kleine <50	24,11	23,15	1.405
	kleinste <10	10,08	9,39	570
Anforderungsniveau	nein	69,58	68,58	4.162
	ja	30,42	31,42	1.907
Anforderungsniveau	hoch komplexe Tätigkeiten	24,99	33,32	2.022
	komplexe Spezialistentätigkeiten	19,85	21,57	1.309
	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	50,96	42,45	2.576
	Helper- und Anlertätigkeiten	4,20	2,67	162
Tatsächliche Wochendarbeitszeit	Vollzeit >=35h	77,05	75,83	4.602
	Teilzeit <35h	22,95	24,17	1.467
Gesamt		100,00	100,00	6.069

Anmerkung: \* Die Prozentwerte in Klammern beziehen sich ausschließlich auf die Erwerbstätigen im Homeoffice.

Quelle: BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.

**Tabelle A2:** Bivariate Statistik: Anteile der suchhaft Arbeitenden nach unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen

Variable	Ausprägung	Suchhaft Arbeitende in % gewichtet	Suchhaft Arbeitende in % ungewichtet
Homeoffice	ohne Homeoffice	8,40	8,26
	mit Homeoffice	11,42	10,49
Homeoffice vertraglich vereinbart	ohne Homeoffice	8,40	8,26
	vertraglich vereinbart	8,73	8,00
Homeofficelanrechnung	nicht vertr. Vereinbart	13,37	12,31
	ohne Homeoffice	8,40	8,26
	Vollständig	9,98	9,27
Homeofficeintensität	Teilweise	12,91	12,90
	gar nicht	16,01	14,20
	ohne Homeoffice	8,40	8,26
Geschlecht	Immer	14,65	14,09
	Häufig	13,40	11,39
	Manchmal	11,22	10,70
	Selten	7,98	6,86
Männlich		8,38	8,68

Variable	Ausprägung	Suchhaft Arbeitende in % gewichtet	Suchhaft Arbeitende in % ungewichtet
Alterskohorte	Weiblich	10,76	9,77
	15–25	11,37	9,26
	26–35	11,02	10,71
	36–45	10,32	9,60
	46–55	8,16	8,02
	56–65	8,57	9,60
Familienstatus	mit Partner*in; mit Kind(ern)	9,55	8,96
	mit Partner*in; ohne Kind(er)	9,92	9,49
	ohne Partner*in; mit Kind(ern)	15,14	12,75
	ohne Partner*in; ohne Kind(er)	7,91	8,60
Höchster Schulabschluss	Fachabitur, Abitur	9,30	9,14
	Realschulabschluss, Mittlere Reife	9,14	9,23
	Hauptschulabschluss	10,41	9,68
Betriebsgröße	große >=250	8,10	8,50
	mittlere <250	9,08	9,43
	kleine <50	10,29	9,47
	kleinste <10	13,84	11,05
Führungsverantwortung	Nein	8,60	8,43
	Ja	11,50	10,96
Anforderungsniveau	hoch komplexe Tätigkeiten	10,25	9,74
	komplexe Spezialistentätigkeiten	9,54	9,17
	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	9,03	8,85
	Helper- und Anlerntätigkeiten	10,05	9,26
Tatsächliche	Vollzeit >=35h	9,80	9,91
Wochenarbeitszeit	Teilzeit <35h	8,42	7,09
Suchhaft Arbeitende Gesamt		9,47	8,40

Anmerkung: n=6.069.

Quelle: BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigtenbefragung 2018.

**Tabelle A3:** Suchhaftes Arbeiten und das Auftreten psychovegetativer Beschwerden

Beschwerde	Häufiges Auftreten der Beschwerde in % bei ...		r (Pearson)	n
	suchhaft Arbeitenden	nicht suchhaft Arbeitenden		
Nervosität oder Reizbarkeit	49,18	27,60	0,13***	6.059
Niedergeschlagenheit	41,98	18,65	0,17***	6.060
Allgemeine Müdigkeit	69,36	49,14	0,12***	6.060

<b>Beschwerde</b>	<b>Häufiges Auftreten der Beschwerde in % bei ...</b>		<b>r (Pearson)</b>	<b>n</b>
	<b>sachhaft Arbeitenden</b>	<b>nicht sachhaft Arbeitenden</b>		
Schlafstörungen	47,69	30,01	0,12***	6.061
Kopfschmerzen	47,67	35,75	0,07***	6.065
Magen- oder Verdauungsbeschwerden	27,30	15,00	0,10***	6.063
Körperliche Erschöpfung	52,85	33,67	0,12***	6.064
Emotionale Erschöpfung	49,79	27,12	0,14***	6.063

Anmerkung: \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Quelle: BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.

**Tabelle A4:** Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten – Beschäftigte mit und ohne Homeoffice (logistische Regressionsanalyse)

Variable	M1	M2	M3a	M3b
Homeoffice (Ref.: ohne Homeoffice [Ho.])				
mit Homeoffice	0,025** (0,009)			
Homeofficeintensität (Ref.: ohne Ho.)				
immer		0,078*** (0,021)		
häufig		0,042** (0,015)		
manchmal		0,027* (0,013)		
selten		-0,010 (0,011)		
Homeoffice vertraglich vereinbart (Ref.: ohne Ho.)				
ja		0,002 (0,011)		
nein		0,041*** (0,011)		
Homeofficelanrechnung (Ref.: ohne Ho.)				
vollständig			0,013 (0,010)	
teilweise			0,046* (0,025)	
gar nicht			0,054*** (0,016)	
Geschlecht (Ref.: männlich)				

Variable	M1	M2	M3a	M3b
weiblich	0,024** (0,008)	0,023** (0,008)	0,024** (0,008)	0,024** (0,008)
Alter in Jahren	-0,001 (0,000)	-0,001* (0,000)	-0,001 (0,000)	-0,001 (0,000)
Familienstatus (Ref.: mit Partner*in und mit Kind(ern))				
mit Partner*in und ohne Kind(er)	0,006 (0,010)	0,007 (0,009)	0,005 (0,010)	0,005 (0,010)
ohne Partner*in und mit Kind(ern)	0,032 (0,022)	0,033 (0,022)	0,029 (0,021)	0,031 (0,021)
ohne Partner*in und ohne Kind(er)	-0,005 (0,010)	-0,003 (0,010)	-0,006 (0,010)	-0,006 (0,010)
Höchster allg. Schulabschluss (Ref.: (Fach-)Abitur)				
Realschulabschluss, Mittlere Reife	0,006 (0,009)	0,007 (0,009)	0,005 (0,009)	0,005 (0,009)
Hauptschulabschluss	0,015 (0,015)	0,014 (0,015)	0,013 (0,015)	0,014 (0,015)
Betriebsgröße (Ref.: große >=250)				
mittlere <250	0,010 (0,009)	0,007 (0,009)	0,007 (0,009)	0,009 (0,009)
kleine <50	0,010 (0,010)	0,008 (0,010)	0,007 (0,010)	0,010 (0,010)
kleinste <10	0,030* (0,015)	0,028* (0,015)	0,027 (0,015)	0,029* (0,015)
Führungsverantwortung (Ref.: nein)				
ja	0,019* (0,009)	0,019* (0,009)	0,017* (0,009)	0,017* (0,009)
Anforderungsniveau (Ref.: hoch komplexe T.)				
komplexe Spezialistentätigkeiten	-0,004 (0,011)	-0,001 (0,011)	-0,003 (0,011)	-0,003 (0,011)
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	-0,002 (0,011)	-0,001 (0,011)	-0,002 (0,011)	-0,003 (0,011)
Helfer- und Anlerntätigkeiten	0,007 (0,027)	0,008 (0,027)	0,007 (0,027)	0,007 (0,027)
Anteil von Homeoffice im Beruf (KldB10 2-Steller)	-0,021 (0,020)	-0,039 (0,021)	-0,021 (0,020)	-0,015 (0,020)
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (Ref.: Vollzeit)				
Teilzeit (<35h)	-0,036*** (0,009)	-0,035*** (0,009)	-0,036*** (0,009)	-0,035*** (0,009)
Nagelkerke's Pseudo R <sup>2</sup>	0,018	0,025	0,021	0,020

Variable	M1	M2	M3a	M3b
n	6.069	6.069	6.069	6.069

Anmerkung: Ref= Referenzkategorie. \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001 (basierend auf Logit-Koeffizienten). Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte bzw. durchschnittliche diskrete Veränderungen (AME, ADC), geschätzt mit der Delta-Methode. Standardfehler in Klammern.

Quelle: BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigkeitsbefragung 2018.

**Tabelle A5:** Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit für suchhaftes Arbeiten – Beschäftigte mit Homeoffice (logistische Regressionsanalyse)

	M4	M4a	M4b	M4c
Homeofficeintensität (Ref.: selten)				
manchmal	0,037* (0,014)	0,039** (0,014)	0,034* (0,014)	0,036** (0,014)
häufig	0,052** (0,015)	0,060*** (0,016)	0,051*** (0,015)	0,057*** (0,015)
immer	0,087*** (0,022)	0,099*** (0,022)	0,113*** (0,025)	0,117*** (0,025)
Homeoffice vertraglich vereinbart (Ref.: nein)				
ja		-0,048*** (0,012)		-0,038** (0,013)
Homeofficeanrechnung (Ref.: gar nicht)				
teilweise			-0,014 (0,031)	-0,007 (0,029)
vollständig			-0,062*** (0,019)	-0,046** (0,018)
Geschlecht (Ref.: männlich)				
weiblich	0,019 (0,013)	0,018 (0,013)	0,018 (0,013)	0,018 (0,013)
Alter in Jahren	-0,001* (0,001)	-0,001* (0,001)	-0,002** (0,001)	-0,002** (0,001)
Familienstatus (Ref.: mit Partner*in und mit Kind(ern))				
mit Partner*in und ohne Kind(er)	0,008 (0,015)	0,008 (0,015)	0,007 (0,015)	0,007 (0,015)
ohne Partner*in und mit Kind(ern)	0,009 (0,032)	0,004 (0,031)	0,008 (0,032)	0,004 (0,031)
ohne Partner*in und ohne Kind(er)	0,006 (0,016)	0,005 (0,016)	0,005 (0,016)	0,004 (0,016)
Höchster allg. Schulabschluss (Ref.: (Fach-)Abitur)				
Realschulabschluss, Mittlere Reife	0,021 (0,018)	0,021 (0,018)	0,018 (0,018)	0,019 (0,018)
Hauptschulabschluss	0,058 (0,038)	0,050 (0,037)	0,052 (0,037)	0,047 (0,036)
Betriebsgröße (Ref.: große >=250)				

	<b>M4</b>	<b>M4a</b>	<b>M4b</b>	<b>M4c</b>
mittlere <250	0,016 (0,015)	0,007 (0,015)	0,010 (0,015)	0,004 (0,015)
kleine <50	0,004 (0,016)	-0,005 (0,016)	0,000 (0,016)	-0,006 (0,016)
kleinste <10	0,039 (0,025)	0,028 (0,025)	0,033 (0,025)	0,026 (0,025)
Führungsverantwortung (Ref.: nein)				
ja	0,02 (0,013)	0,016 (0,013)	0,016 (0,013)	0,014 (0,013)
Komplexität der Tätigkeit (Ref.: hoch komplexe T.)				
komplexe Spezialistentätigkeiten	-0,008 (0,015)	-0,004 (0,015)	-0,005 (0,015)	-0,002 (0,016)
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	-0,005 (0,018)	-0,004 (0,018)	-0,005 (0,018)	-0,004 (0,018)
Helper- und Anlerntätigkeiten	-0,017 (0,062)	-0,017 (0,062)	-0,015 (0,063)	-0,015 (0,063)
Anteil von Homeoffice im Beruf (KldB10 2-Steller)	-0,040 (0,029)	-0,047 (0,029)	-0,036 (0,029)	-0,042 (0,029)
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (Ref.: Vollzeit)				
Teilzeit (<35h)	-0,038* (0,015)	-0,039* (0,014)	-0,036* (0,015)	-0,037* (0,015)
Nagelkerke's Pseudo R <sup>2</sup>	0,034	0,046	0,045	0,052
n	2.632	2.632	2.632	2.632

Anmerkung: Ref=Referenzkategorie. \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001 (basierend auf Logit-Koeffizienten). Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte bzw. durchschnittliche diskrete Veränderungen (AME, ADC), geschätzt mit der Delta-Methode. Standardfehler in Klammern.

Quelle: BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigtenbefragung 2018.