



Data Science - Master of Science (M.Sc.)

Assignment

PWS81 - Projektwerkstatt

Arbeitssucht: Darstellung und Diskussion

Arbeitssucht: Darstellung und Diskussion der wichtigsten
Ergebnisse der Studie „Suchthaftes Arbeiten und Gesundheit“ –
Ableitung von Handlungsempfehlungen

Alwine Schultze

Immatrikulationsnummer: 8138520

Email: Alwine.Schultze@stud.akad.de

Adresse: Schwerdtfieberstr. 8
86570 Inchenhofen

Betreuender Dozent: Prof. Dr. Wolfgang Bohlen

Inchenhofen, den 20. Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung	1
1.2	Methodik und Zielhierarchie	1
2	Definition und Einordnung von Arbeitssucht	3
2.1	Definition wichtiger Begriffe	3
2.2	Einordnung des Themas in das Personalmanagement	4
3	Studie „Suchthaftes Arbeiten und Gesundheit“	5
3.1	Hauptfokus	5
3.2	Methodik	5
3.3	Ergebnisse	6
3.3.1	Subjektiver Gesundheitsstatus	6
3.3.2	Gesundheitliche Beschwerden	7
3.3.3	Unbehandelte gesundheitliche Beschwerden	9
3.3.4	Fehltage	10
3.4	Diskussion und Bewertung	11
4	Abgeleitete Handlungsempfehlungen	12
5	Ausblick und Schlussfolgerungen	14
	Anhang	IV
A	Methodik der Studie	IV
B	Charts und Graphen	VI
	Literaturverzeichnis	IX

Abbildungsverzeichnis

1	Subjektiver Gesundheitsstatus und suchthafte Arbeiten (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 32)	7
2	Summe der gesundheitlichen Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 33)	7
3	Anzahl der psychosomatischen Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 35)	8
4	Summe der Muskel-Skelett-Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 38)	9
5	Anzahl der Beschwerden bei insgesamt keinem Arztbesuch (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 40)	9
6	Durchschnittliche Fehltage nach Anzahl der genannten Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 42)	10
A.1	Dutch Work Addiction Scale (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 23)	IV
A.2	Stichprobenbeschreibung (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 22)	V
B.1	Psychosomatische Beschwerden nach Gruppen (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 34)	VI
B.2	Muskel-Skelett-Beschwerden nach Gruppen (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 37)	VII
B.3	Anzahl unbehandelter gesundheitlicher Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 39)	VIII
B.4	Anzahl der Fehltage (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 41)	VIII

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

In der heutigen Zeit gewinnt Arbeit immer mehr an Bedeutung, oft getrieben durch die ständige Reizüberflutung und dem technologischen Fortschritt (vgl. Rademacher 2017, S. 2). Die Corona-Pandemie hat diese Tendenz noch verstärkt, indem sie den Mitarbeitern die Möglichkeit bot, ihre beruflichen Tätigkeiten bequem von zu Hause aus zu erledigen - Stichwort *Homeoffice*. Dieses Verschmelzen von Arbeit und Freizeit, das vornehmlich im Homeoffice stattfindet, führt oft zu einem Ungleichgewicht zwischen den beruflichen Anforderungen, der Freizeitgestaltung und der notwendigen Erholung (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 7). Ein Resultat dieser Entwicklung ist die Arbeitssucht, ein immer häufiger auftretendes Phänomen. Besonders in einer Zeit, in der wir ständig online und mit erhöhten Arbeitsanforderungen konfrontiert sind, neigen Menschen dazu, zu viel zu arbeiten.

Obwohl man denken könnte, dass besonders engagierte Mitarbeiter für ein Unternehmen gut sind, kann zu viel Arbeit negative Folgen haben. Diese können gesundheitlicher und sozialer Natur sein und sich sogar negativ auf die Produktivität und Kreativität auswirken (vgl. Rademacher 2017, S. 1). Deshalb ist es dringend notwendig, die Auswirkungen von Arbeitssucht zu untersuchen. Darüber hinaus ist es notwendig, Methoden zu erarbeiten, um einer übermäßigen Arbeitsbelastung effektiv entgegenzuwirken und diese zu bekämpfen.

Diese Arbeit hat das Ziel, das Phänomen der Arbeitssucht genauer zu untersuchen. Hauptaugenmerk liegt auf der Darstellung und Diskussion der Ergebnisse der Studie „Suchthaftes Arbeiten und Gesundheit“ der Hans Böckler Stiftung. Auf Basis der Studienergebnisse sollen Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgeleitet werden. Diese sollen helfen, Anzeichen von Arbeitssucht frühzeitig zu erkennen und Strategien zur Vorbeugung und Bekämpfung zu entwickeln. Dadurch soll ein gesundes Arbeitsumfeld gefördert werden. Zusätzlich möchte die Arbeit das Bewusstsein für das Problem der Arbeitssucht stärken und den wissenschaftlichen Diskurs in diesem Bereich erweitern.

1.2 Methodik und Zielhierarchie

Die Arbeit basiert auf einer umfassenden Literaturanalyse zum Thema Arbeitssucht. Dabei werden sowohl Studien als auch relevante Fachliteratur berücksichtigt. Insbesondere steht die Auswertung und Diskussion der Studie „Suchthaftes Arbeiten und Gesundheit“ im Zentrum der Analyse. Dabei stehen folgende miteinander verknüpfte Zielsetzungen im Fokus, die in einer hierarchischen Reihenfolge angeordnet sind:

1. **Definition und Einordnung von Arbeitssucht** Das grundlegende Ziel dieser Arbeit ist es, das Phänomen der Arbeitssucht zu verstehen. Dies umfasst die Definition relevanter Begriffe

und die Einordnung des Themas in den Kontext des Personalmanagements.

2. **Darstellung der Studienergebnisse** Der zweite Schwerpunkt dieser Arbeit konzentriert sich auf die eingehende Untersuchung der Studie „Suchthafes Arbeiten und Gesundheit“. Im Rahmen dieser Analyse wird besonderes Augenmerk auf die methodische Ausrichtung und den zentralen Fokus der Studie gelegt. Zudem erfolgt eine umfassende Auseinandersetzung mit den gewonnenen Ergebnissen, wobei diese nicht nur präsentiert, sondern auch diskutiert und bewertet werden.
3. **Ableitung von Handlungsempfehlungen** Auf der Grundlage der Studienergebnisse und ihrer Diskussion sollen Handlungsempfehlungen für das Personalmanagement abgeleitet werden. Dabei wird sowohl auf direkte Konsequenzen aus den Studienergebnissen eingegangen, als auch auf weitergehende Überlegungen.

Das abschließende Kapitel **Ausblick und Schlussfolgerungen** bringt diese Arbeit zu einem fundierten Abschluss, indem es eine umfassende Zusammenfassung der erarbeiteten Ergebnisse präsentiert. Darüber hinaus wird ein vorausschauender Blick auf zukünftige Forschungsmöglichkeiten und mögliche Entwicklungen in der Handhabung von Arbeitssucht im unternehmerischen Kontext geworfen.

2 Definition und Einordnung von Arbeitssucht

2.1 Definition wichtiger Begriffe

In der Literatur werden drei Hauptbegriffe im Zusammenhang mit Arbeitssucht diskutiert *Arbeit*, *Sucht* und *Arbeitssucht*. Die semantische Definition von *Arbeit* wird im Diskurs breit gefächert behandelt, beinhaltet jedoch vornehmlich die menschliche Anstrengung, Ziele durch den Einsatz individueller Kompetenzen und Energien zu erreichen und die Umwelt zu transformieren (vgl. Weimar u. a. 2009, S. 164). Gleichzeitig ist das Thema *Sucht* komplex. Man kann es als krankhaftes Verhalten bezeichnen, das viele verschiedene Krankheiten und Verhaltensprobleme einschließt, die meist mit Abhängigkeiten in Verbindung gebracht werden (vgl. Weimar u. a. 2009, S. 165).

Die Synthese dieser beiden Begriffe führt zu dem Konzept der *Arbeitssucht*. Sie stellt ein multifaktorielles Phänomen dar, welches weit über den Umfang der rein quantitativen Erfassung von Arbeitsstunden hinausgeht (vgl. Rademacher 2017, S. 5). Während zahlreiche Arbeitende sich durch intensive Arbeitsstunden auszeichnen, sind sie nicht zwangsläufig Arbeitssüchtige. Die Motivation hinter derartigem Arbeitsverhalten kann verschiedenartig sein. Beispielsweise können das Streben nach beruflichem Aufstieg oder finanzielle Verpflichtungen wie die Abbezahlung eines Eigenheims oder die Finanzierung der Kindererziehung den Antrieb zur Mehrarbeit liefern. Bei diesen Mitarbeitenden ist das verstärkte Arbeitsengagement auf konkrete Ziele ausgerichtet, und sobald diese erreicht sind, reduzieren sie tendenziell die Arbeitsintensität und -stunden auf das ursprüngliche Niveau, ohne ein Gefühl des Mangels zu verspüren (vgl. Rademacher 2017, S. 5).

Im Gegensatz dazu ist bei Arbeitssüchtigen die Leidenschaft für ihre Arbeit weitgehend zielunabhängig. Diese zeichnen sich durch eine intensive Hingabe an alle Projekte und Aufgaben aus, ohne dass die aufgewendete Arbeit und die erzielten Resultate in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Für sie wird das Arbeiten zu einem Selbstzweck und stellt häufig die primäre oder einzige Quelle von Selbstbestätigung und Sinnhaftigkeit dar (vgl. Rademacher 2017, S. 6). Hierbei kann es sich um ein exzessives und möglicherweise zwanghaftes Verlangen nach Arbeit handeln, das die Grenzen normalen Verhaltens überschreitet (vgl. Weimar u. a. 2009, S. 166). Der Ausdruck *Workaholismus* wird häufig als Synonym verwendet, wobei dieser Begriff im Gegensatz zur Arbeitssucht positive Konnotationen hat und oft als erstrebenswert dargestellt wird (vgl. Weimar u. a. 2009, S. 166).

Dennoch stellen sowohl Arbeitssucht als auch Workaholismus Zustände dar, die gravierende Folgen für den Einzelnen und das soziale Umfeld haben können (vgl. Städele und Poppelreuter 2009, S. 143). Unter Berücksichtigung dieses ernsthaften und komplexen Phänomens ist es nun wichtig, seine Einordnung und seine Relevanz im Kontext des Personalmanagements zu untersuchen.

2.2 Einordnung des Themas in das Personalmanagement

Arbeitssucht kann primär einen negativen Einfluss auf die Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden der Belegschaft ausüben. Dies kann sich in Form einer erhöhten Krankheitsrate und damit verbundenen Fehlzeiten manifestieren, wobei das Burnout-Syndrom als besondere Folgeerkrankung hervorgehoben werden sollte (vgl. Schwazer 2020, S. 53). Dies kann wiederum die Produktivität und Effizienz des Unternehmens negativ beeinflussen. Darüber hinaus kann die Arbeitssucht eines Mitarbeiters auch Auswirkungen auf das Teamklima haben und Konflikte oder Stress unter Kollegen verursachen (vgl. Schwazer 2020, S. 157).

Führt Arbeitssucht häufig zu übermäßiger Arbeitszeit und zu Überstunden, so kann dies neben gesundheitlichen Problemen auch rechtliche Konsequenzen für das Unternehmen nach sich ziehen, da die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu beachten ist. Ferner kann Arbeitssucht das Ansehen des Unternehmens in der öffentlichen Wahrnehmung beeinträchtigen. Unternehmen, die als Orte dargestellt werden, an denen übermäßiges Arbeiten erwartet oder sogar gefördert wird, können als ungesunde Arbeitsumgebungen angesehen werden, was potenzielle qualifizierte Bewerber abschrecken kann.

Arbeitssucht beeinflusst viele Aspekte im Personalmanagement. Deshalb ist es sehr wichtig für Personalmanager, Methoden zur Identifizierung und Handhabung der Arbeitssucht zu entwickeln und anzuwenden. So können sie negative Folgen für die Mitarbeiter und das Unternehmen begrenzen. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird eine eingehendere Untersuchung der zugrundeliegenden Studie und ihrer Ergebnisse vorgenommen. Diese Erkenntnisse ermöglichen es, spezifische Handlungsempfehlungen für Unternehmen abzuleiten, um der Entstehung von Arbeitssucht vorzubeugen.

3 Studie „Suchthafes Arbeiten und Gesundheit“

3.1 Hauptfokus

Die Kernabsicht der zugrundegelegten Studie ist es, die Verbindung zwischen Arbeitssucht und Gesundheit zu erforschen. Unter Einbeziehung der subjektiven Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes wird die Perspektive der Befragten zur Beurteilung ihrer eigenen gesundheitlichen Verfassung berücksichtigt (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 10). Hierbei spielen ihre individuellen Wahrnehmungen, Empfindungen und Interpretationen hinsichtlich ihres körperlichen und geistigen Wohlbefindens eine entscheidende Rolle. Dieser Ansatz geht davon aus, dass die Bewertung der eigenen Gesundheit nicht ausschließlich auf objektiven medizinischen Kriterien basiert, sondern auch auf der individuellen Wahrnehmung und dem Erleben des eigenen Körpers.

Neben der subjektiven Gesundheitseinschätzung der Teilnehmer fließt auch die Anzahl der von ihnen berichteten psychosomatischen und physischen Beschwerden in die Untersuchung ein (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 10). Psychosomatische Beschwerden umfassen eine breite Palette an Störungen und Symptomen, die sowohl körperliche als auch psychische Aspekte beinhalten. Sie können eine direkte Folge von Stress sein, der sich aus der exzessiven Arbeitsbelastung ergibt. Hierzu zählen beispielsweise emotionale Erschöpfung, Depressionen oder Schlafstörungen (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 18). Physische Beschwerden hingegen können aus Überbeanspruchung resultieren, wie beispielsweise durch wiederholte Belastung bestimmter Körperbereiche, und manifestieren sich in Form von Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Stoffwechselstörungen (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 19).

Durch das Zusammenführen dieser beiden Faktoren – der subjektiven Gesundheitseinschätzung und der Anzahl berichteter Beschwerden – versucht die Studie, ein differenziertes und ganzheitliches Bild von den gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeitssucht zu zeichnen.

3.2 Methodik

Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt (2023) verwenden in ihrer Studie „Suchthafes Arbeiten und Gesundheit“ die im Forschungsfeld international anerkannte „Dutch Work Addiction Scale“ (DUWAS) zur Quantifizierung von Arbeitssucht. In dieser Skala manifestiert sich Arbeitssucht als ein Zusammenspiel von exzessivem und zwanghaftem Arbeiten (siehe Anhang A.1).

Die empirische Grundlage der Studie besteht aus Daten von 8.006 erwerbstätigen Personen, die im Rahmen einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung zwischen Oktober 2017 und Mai 2018 erhoben wurden (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 11). Die detaillierte Stichprobenbeschreibung kann dem Anhang A.2 entnommen werden.

Die Befragten konnten anhand der DUWAS in die folgenden vier Kategorien eingruppiert wer-

den (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 25):

- 55% *gelassen Arbeitende* - Sie arbeiten weder exzessiv noch zwanghaft.
- 33% *exzessiv Arbeitende* - Sie arbeiten zwar nicht zwanghaft aber **exzessiv**.
- 10% *suchthaft Arbeitende* - Sie arbeiten sowohl **zwanghaft** als auch **exzessiv**.
- 2% *zwanghaft Arbeitende* - Sie arbeiten **zwanghaft** aber nicht exzessiv.

Im Anschluss wurden die Befragten nach einer *subjektiven Einschätzung ihres Gesundheitsstatus*, nach *gesundheitlichen Beschwerden* der letzten zwölf Monate, nach *Arztbesuchen bzw. unbehandelten Beschwerden* und nach *Fehltagen* befragt (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 25 ff.). Für jede gestellte Frage wurde eine messbare Skala konzipiert, um die Antworten in entsprechende Kategorien einzuordnen. Beispielsweise wurde für die Erfassung der *Fehltag*e eine Skala mit folgenden Kategorien verwendet: *keine Fehltag*e; *1 bis 5 Fehltag*e; *6 bis 10 Fehltag*e; *11 bis 20 Fehltag*e; *mehr als 20 Fehltag*e (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 29). Diese Skalen erlauben es, die Antworten präzise zu klassifizieren und auszuwerten.

Abschließend untersuchten Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt (2023) den Zusammenhang zwischen Arbeitssucht und Gesundheit mittels deskriptiver bivariater Statistiken. Dabei wurde insbesondere der Unterschied zwischen suchthaft Arbeitenden und gelassen Arbeitenden betrachtet. Für kategoriale Variablen, wie den subjektiven Gesundheitszustand, wurden die Anteile der Kategorien zwischen den Gruppen mittels eines Chi-Quadrat-Tests verglichen. Bei metrischen Variablen, etwa der Anzahl der Beschwerden, wurden die Mittelwerte verglichen, wobei ein Tukey-Test auf signifikante Unterschiede hinweist. Es ist jedoch zu beachten, dass diese Analysen keine kausalen Zusammenhänge aufzeigen können, da sie keine Einflüsse von Drittvariablen berücksichtigen und auf Querschnittsdaten basieren (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 29 ff.).

3.3 Ergebnisse

3.3.1 Subjektiver Gesundheitsstatus

Die Studie stellt einen signifikanten Zusammenhang zwischen suchtartigem Arbeiten und dem subjektiven Gesundheitsstatus fest, wobei suchtartig Arbeitende eine deutlich schlechtere Gesundheit berichten als gelassen Arbeitende (siehe Abbildung 1). Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass Erwerbstätige, die exzessiv, aber nicht zwanghaft arbeiten, ihre Gesundheit ähnlich gut einschätzen wie gelassen Arbeitende, was auf die Unterscheidung zwischen hohem Arbeitsengagement und Arbeitssucht im Forschungsdiskurs hinweist (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 31).

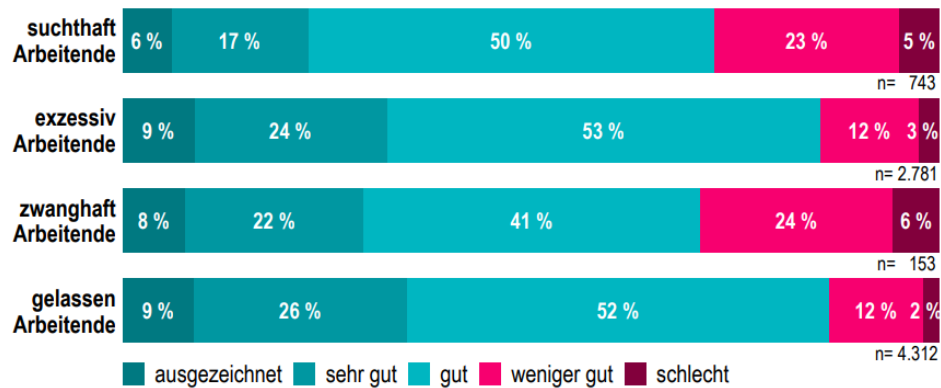


Abbildung 1: Subjektiver Gesundheitsstatus und suchthafte Arbeiten (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 32)

3.3.2 Gesundheitliche Beschwerden

Die Analyse der gesundheitlichen Beschwerden zeigt klare Unterschiede zwischen den vier Gruppen, insbesondere zwischen suchthaft und gelassen Arbeitenden. Während 20% der gelassen Arbeitenden keine gesundheitlichen Beschwerden angeben, tun dies nur 8% der suchthaft Arbeitenden. Abbildung 2 legt darüber hinaus dar, dass suchtartig Arbeitende im Durchschnitt über 7,1 Beschwerden angaben, deutlich mehr als die gelassen Arbeitenden, die im Durchschnitt 4,3 Beschwerden angeben (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 32).

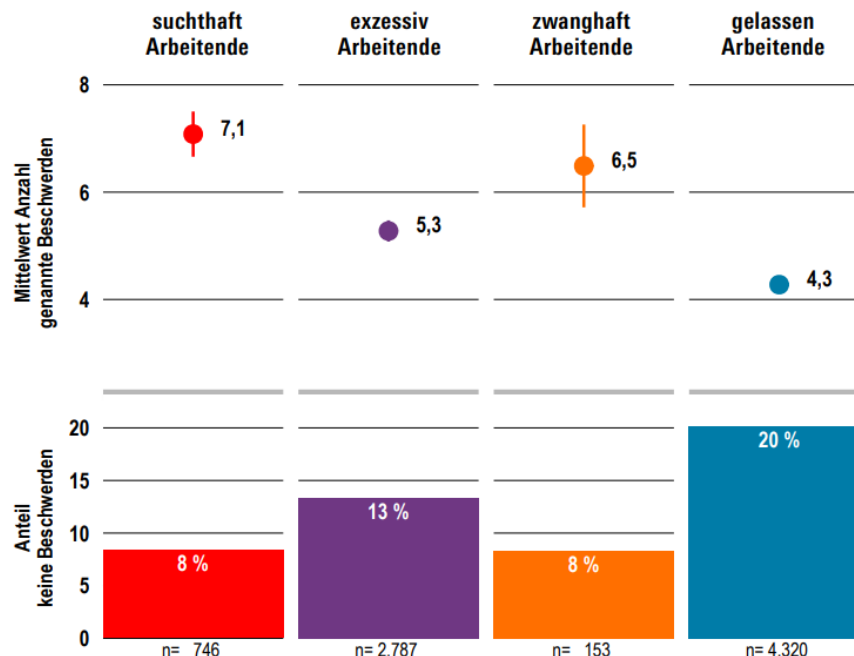


Abbildung 2: Summe der gesundheitlichen Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 33)

Ferner unterscheidet die Studie in einer genaueren Betrachtung der angegebenen Beschwerden

zwischen psychosomatischen Beschwerden und Muskel-Skelett-Beschwerden.

Jede der acht psychosomatischen Beschwerden tritt bei suchthaft Arbeitenden signifikant häufiger auf als bei gelassen Arbeitenden. Dazu gehören *Müdigkeit, körperliche und emotionale Erschöpfung, Schlafstörungen, Nervosität, Reizbarkeit* und *Niedergeschlagenheit*. Suchthaft Arbeitende leiden im Durchschnitt unter etwa vier psychosomatischen Beschwerden, im Vergleich zu etwa zwei Beschwerden bei den gelassen Arbeitenden (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 34 ff.). Die spezifischen Ausprägungen und Unterschiede dieser Beschwerden je Gruppe können dem Anhang B.1 entnommen werden.

Abbildung 3 zeigt zudem, dass mehr als die Hälfte der suchthaft Arbeitenden unter vier oder mehr psychosomatischen Beschwerden leidet, während nur 15% keine solchen Beschwerden angeben. Im Gegensatz dazu berichtet nur ein Viertel der gelassen Arbeitenden von vier oder mehr Beschwerden und 37% geben keine psychosomatischen Beschwerden an.

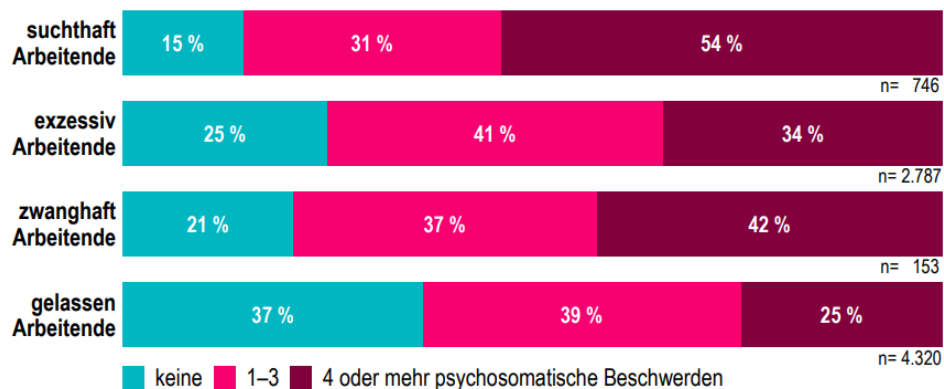


Abbildung 3: Anzahl der psychosomatischen Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 35)

Bei den körperlichen Beschwerden leiden suchthaft Arbeitende signifikant häufiger an *Nackenschmerzen* und *Schmerzen in verschiedenen Körperteilen wie Armen und Händen*, im Vergleich zu den gelassen Arbeitenden. Im Durchschnitt berichten sie von drei Muskel-Skelett-Beschwerden, während gelassen Arbeitende nur von zwei solchen Beschwerden berichten. Detailliert können die Ergebnisse aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Beschwerden dem Anhang B.2 entnommen werden.

Darüber hinaus wird in Abbildung 4 ein größerer Anteil von suchthaft Arbeitenden über vier oder mehr Muskel-Skelett-Beschwerden im Vergleich zu den gelassen Arbeitenden erkenntlich. Die Analyse zeigt, dass Muskel-Skelett-Beschwerden wahrscheinlich stärker mit zwanghaftem als mit exzessivem Arbeiten zusammenhängen (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 38).

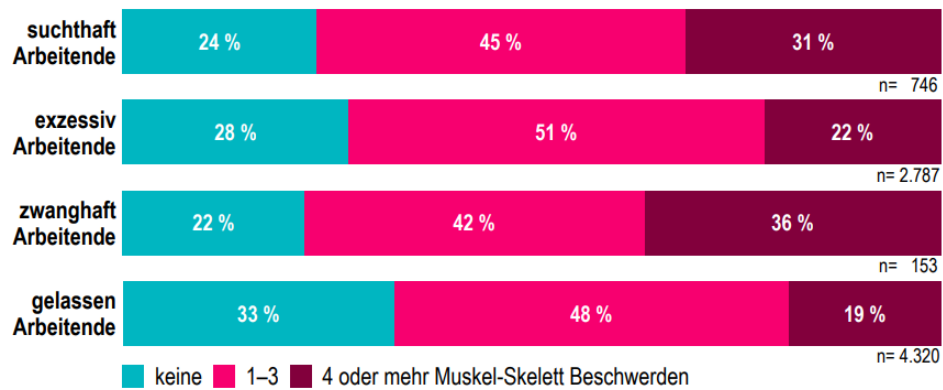


Abbildung 4: Summe der Muskel-Skelett-Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 38)

3.3.3 Unbehandelte gesundheitliche Beschwerden

Die Ergebnisse bei den unbehandelten gesundheitlichen Beschwerden offenbaren, dass suchthaft Arbeitende im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen deutlich mehr unbehandelte gesundheitliche Beschwerden aufweisen. 30% der suchthaft Arbeitenden berichten von mehr als sechs unbehandelten Beschwerden, im Vergleich zu 15% der gelassen Arbeitenden (siehe Anhang B.3). Zudem haben nur 8% der suchthaft Arbeitenden für alle abgefragten Beschwerden medizinische Hilfe in Anspruch genommen, gegenüber 13% der gelassen Arbeitenden (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 39).

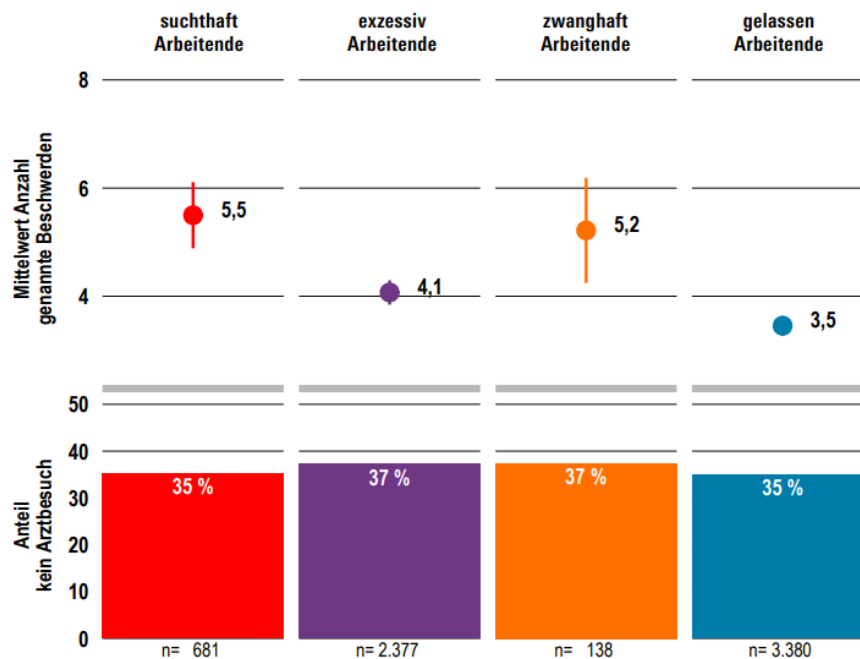


Abbildung 5: Anzahl der Beschwerden bei insgesamt keinem Arztbesuch (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 40)

Obwohl der Anteil der Erwerbstätigen, die keinen Arztbesuch verzeichneten, in allen Gruppen zwischen 35 und 37 Prozent liegt, ist die durchschnittliche Anzahl unbehandelter Beschwerden bei suchthaft Arbeitenden mit 5,5 deutlich höher (siehe Anhang 5). Bei den gelassen Arbeitenden berichten jene ohne Arztbesuch von durchschnittlich 3,5 Beschwerden. Somit leiden suchthaft Arbeitende, die keinen Arztbesuch angegeben haben, im Durchschnitt unter zwei Beschwerden mehr als gelassen Arbeitende (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 40 ff.).

3.3.4 Fehltage

Trotz eines allgemein schlechteren Gesundheitszustands melden sich der Studie zufolge suchthaft Arbeitende seltener krank. 45% dieser Gruppe berichten, dass sie sich im letzten Jahr keinen Tag krankgemeldet haben, im Vergleich zu 36% der gelassen Arbeitenden. Außerdem haben 18% der suchthaft Arbeitenden maximal fünf Fehltage pro Jahr, im Vergleich zu 24% bei den gelassen Arbeitenden. Die Anteile der Arbeitnehmer mit mehr als fünf Fehltagen pro Jahr unterscheiden sich jedoch kaum (siehe Anhang B.4).

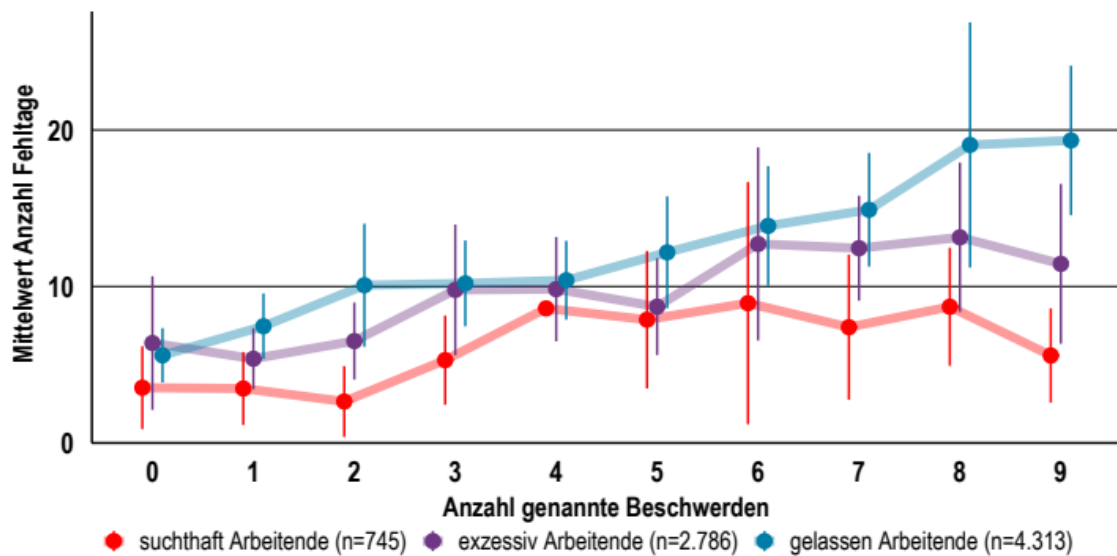


Abbildung 6: Durchschnittliche Fehltage nach Anzahl der genannten Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 42)

In Abbildung 6 wird aufgezeigt, dass suchthaft Arbeitende trotz steigender gesundheitlicher Beschwerden seltener Fehltage haben als exzessiv oder gelassen Arbeitende. Dieser Unterschied tendiert sogar dazu, mit zunehmender Anzahl der Beschwerden größer zu werden. Daher reagieren suchthaft Arbeitende auch bei wachsenden gesundheitlichen Problemen weniger häufig mit Absenzen von der Arbeit (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 42 ff.).

3.4 Diskussion und Bewertung

Auf Basis der ermittelten Studienergebnisse ergeben sich diverse Punkte, die einer kritischen Hinterfragung bedürfen. Erstens ist es entscheidend, die Definition und das Verständnis von *suchthaf-tem Arbeiten* weiter zu präzisieren. Obwohl die Studie klare Indikatoren wie exzessives Arbeiten und zwanghaftes Arbeiten als Merkmale von Arbeitssucht identifiziert, ist es unklar, wie diese Aspekte in verschiedenen Arbeitsumgebungen und -kulturen variieren können. Arbeitssucht kann je nach Branche, Rolle und persönlichen Umständen unterschiedlich ausgeprägt sein.

Zweitens, obwohl die Studie eine Verbindung zwischen Arbeitssucht und gesundheitlichen Beschwerden aufzeigt, fehlt eine detailliertere Auseinandersetzung mit den spezifischen gesundheitlichen Auswirkungen von Arbeitssucht. Während bestimmte körperliche Beschwerden wie Muskel-Skelett-Beschwerden analysiert werden, bleibt die mentale Gesundheit weitgehend unberücksichtigt. Da Arbeitssucht auch mit erhöhtem Stress, Burnout und anderen psychischen Gesundheitsproblemen in Verbindung gebracht wird, wäre eine vertiefte Analyse in diesem Bereich von Bedeutung.

Drittens zeigt die Studie zwar eine Korrelation zwischen Arbeitssucht und einem geringeren Gesundheitsstatus auf, sie bietet jedoch keine ausreichenden Erklärungen für die zugrunde liegenden Ursachen. Hierbei sind weitere Untersuchungen notwendig, die auch Kontextfaktoren wie Arbeitsbedingungen, Arbeitskultur und individuelle Persönlichkeitsmerkmale, wie zum Beispiel Perfektionismus, berücksichtigen.

Schließlich könnte auch das Thema Prävention stärker in den Fokus gerückt werden. Die Studie liefert zwar wichtige Erkenntnisse über Arbeitssucht, doch um diese Erkenntnisse effektiv in der Praxis zu nutzen, braucht es konkrete Strategien und Interventionen zur Prävention und Bekämpfung von Arbeitssucht.

In einem größeren Kontext betrachtet, wirft die Studie wichtige Fragen zum Thema Arbeit und Gesundheit in unserer heutigen Gesellschaft auf. Sie veranschaulicht die Notwendigkeit, Arbeitssucht nicht nur als individuelles Problem zu betrachten, sondern auch als ein Symptom von tiefer liegenden gesellschaftlichen und arbeitskulturellen Fragen. Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt durch Globalisierung, Digitalisierung und die Covid-19-Pandemie wird die Auseinandersetzung mit diesen Fragen noch dringlicher. Diese Umstände erfordern eine ganzheitliche Betrachtung und ein tieferes Verständnis von Arbeitssucht, um effektive Lösungen zu entwickeln und zu implementieren.

4 Abgeleitete Handlungsempfehlungen

Die gewonnenen Erkenntnisse und Perspektiven, der in dieser Arbeit diskutierten Studie, weisen darauf hin, dass ein bewusster Umgang mit Arbeitssucht in der betrieblichen Praxis unabdingbar ist. Daher sind im folgenden konkrete Handlungsempfehlungen für das Personalmanagement aufgeführt.

Erkennung von Suchtverhalten Personalmanager sollten sich der Zeichen von suchthaftem Arbeiten bewusst sein und in der Lage sein, diese zu erkennen. Diese könnten eine ungewöhnlich hohe Arbeitsbelastung, lange Arbeitszeiten, eine Unfähigkeit, von der Arbeit abzuschalten, oder das Ignorieren von gesundheitlichen Beschwerden sein. Ein proaktives Management kann dazu beitragen, solche Muster frühzeitig zu erkennen und einzuschreiten, bevor sie zu ernsthaften gesundheitlichen Problemen führen. Mögliche Leistungskennzahlen (KPIs), die in diesem Kontext für einen Mitarbeiter erfasst werden könnten, umfassen beispielsweise: die Anzahl der Überstunden (insbesondere wenn diese ungewöhnlich hoch ist), die Anzahl der Fehltage (insbesondere wenn diese ungewöhnlich niedrig ist) und die Zeiten, zu denen gearbeitet wird (insbesondere spät in der Nacht oder sehr früh am Morgen).

Wettbewerbsklima vermeiden Die Studie erwähnt initial, dass das kompetitive Arbeitsklima zu einer suchthaften Arbeitseinstellung führen kann (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 17). Nach Schwazer (2020) sollten Unternehmen daher auf ein Wettbewerbsklima verzichten und stattdessen grenzübergreifende Kooperationen fördern, neue Organisations- und Arbeitszeitmodelle einführen und moderne Informations- und Kommunikationstechnologien einsetzen. Damit können sie sich an die sich wandelnden Lebensweisen der Menschen anpassen, die durch die Privatisierung und Leistungserstellung im privaten Bereich entstehen. Darüber hinaus sollten sie Transparenz und Offenheit in ihrer Organisation fördern, um das volle Potenzial ihrer Mitarbeiter zu nutzen und den Druck, den die Subjektivierung der Arbeit auf die Mitarbeiter ausübt, zu mildern (vgl. Schwazer 2020, S. 54).

Förderung der Work-Life-Balance Angesichts der Tatsache, dass suchthaftes Arbeiten mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen verbunden ist, sollte das Personalmanagement Strategien zur Förderung einer gesunden Work-Life-Balance entwickeln und implementieren. Dazu könnten flexible Arbeitszeiten, eine angemessene Urlaubsregelung und Maßnahmen zur Stressbewältigung gehören. Ebenso könnte auf Verdacht eines ungesunden Verhältnisses zur Arbeit ein Verbot für Überstunden ausgesprochen werden.

Gesundheitsmanagement Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung eines effektiven Gesundheitsmanagements am Arbeitsplatz. Personalmanager sollten sicherstellen, dass Mitarbeiter

leicht auf Gesundheitsressourcen zugreifen können und ermutigt werden, gesundheitliche Probleme frühzeitig anzugehen. Dies könnte regelmäßige Gesundheitschecks, Gesundheits- und Wellnessprogramme und eine Kultur, die das Gespräch über gesundheitliche Belange fördert, beinhalten.

Schulung und Bewusstsein Es ist wichtig, dass sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter in den Risiken und Anzeichen von suchthaftem Arbeiten geschult werden. Bewusstseinsbildung und Schulungsprogramme können dazu beitragen, das Verständnis und die Sensibilität für diese Problematik zu erhöhen. Nach Stierle, Glasmachers und Siller (2017) muss der Betroffene selbst zunächst erkennen, dass er krankhaft arbeitssüchtig ist, bevor ihm geholfen werden kann.

Aufteilung von Verantwortung Die Studie unterstreicht zudem, dass unter Beschäftigten mit Führungsverantwortung ein 2% höherer Anteil an Arbeitssucht festgestellt wird im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung (vgl. Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 17). Eine sinnvolle Strategie zur Minderung der Risiken von Arbeitssucht kann also die Teilung von Führungsverantwortung sein. Indem mehrere Beschäftigte in leitenden Positionen eingesetzt werden, kann die Arbeitsbelastung, die häufig mit solchen Rollen einhergeht, effektiv verteilt werden. Dies kann helfen, übermäßigen Stress und das Risiko von Burnout zu reduzieren, wodurch das Wohlbefinden und die allgemeine Leistung der Führungskräfte verbessert werden können.

Lob und Anerkennung In der Literatur wird auch die Suche nach Anerkennung als Ursache für Arbeitssucht identifiziert (vgl. Stierle, Glasmachers und Siller 2017, S. 479). In diesem Kontext könnten personalstrategische Maßnahmen hilfreich sein, die auf eine verstärkte Wertschätzung und Anerkennung der Mitarbeiterleistung abzielen. Beispielsweise könnte regelmäßiges, konstruktives Feedback, oder die Einführung eines Anerkennungs- und Belohnungssystems helfen, das Bedürfnis nach Anerkennung zu erfüllen und somit die Tendenz zur Arbeitssucht zu mindern.

Insgesamt unterstreichen diese Ergebnisse die Notwendigkeit, die Arbeitsgesundheit als einen zentralen Aspekt des Personalmanagements zu betrachten. Es ist wichtig, einen proaktiven Ansatz zu wählen, um die gesundheitlichen Auswirkungen von suchthaftem Arbeiten zu minimieren und ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu fördern.

5 Ausblick und Schlussfolgerungen

Die zugrundeliegende Studie hat wichtige Erkenntnisse über die Verbreitung und die Konsequenzen von Arbeitssucht geliefert. Es wird deutlich, dass Arbeitssucht eine ernsthafte gesundheitliche Belastung darstellt und dass sie in bestimmten Bevölkerungsgruppen stärker verbreitet ist. Trotz der bedeutenden Ergebnisse, gibt es weiterhin erheblichen Forschungsbedarf, um ein umfassendes Verständnis der Ursachen und Auswirkungen von Arbeitssucht zu erlangen und effektive Präventions- und Interventionsstrategien zu entwickeln.

In diesem Kontext kann Data Science eine Schlüsselrolle spielen. Durch die Analyse von Arbeitsdaten, wie etwa Kommunikationsverhalten, Arbeitszeiten, Tätigkeitsmuster und vielen weiteren Faktoren, kann man Muster identifizieren, die auf Arbeitssucht hindeuten könnten. Prädiktive Modelle könnten dazu dienen, Arbeitssucht frühzeitig zu erkennen und proaktive Maßnahmen zu ermöglichen. Darüber hinaus könnten maschinelles Lernen und KI-gesteuerte Analysetools zur Entwicklung von personalisierten Interventionsstrategien genutzt werden.

Eines der Hauptthemen, das in zukünftigen Studien genauer untersucht werden sollte, ist die Rolle des Arbeitsklimas bei der Entstehung von Arbeitssucht. Die spezifischen Mechanismen, durch die solche Umgebungen zur Arbeitssucht beitragen, sind noch unklar. Detaillierte qualitative Studien könnten wertvolle Einblicke in die spezifischen Stressoren und Bewältigungsstrategien von Arbeitnehmern in hochkompetitiven Arbeitsumgebungen liefern.

Darüber hinaus ist die Rolle des Managements bei der Prävention von Arbeitssucht ein weiteres wichtiges Thema für zukünftige Forschungen. Die zugrundeliegende Studie legt zu Beginn dar, dass Führungskräfte ein erhöhtes Risiko für Arbeitssucht haben, aber die genauen Gründe dafür sind noch unklar. Es wäre hilfreich, genauer zu verstehen, welche Aspekte der Führungsrolle zur Arbeitssucht beitragen und welche organisatorischen Maßnahmen am effektivsten bei der Reduzierung dieses Risikos sind.

Schließlich ist es entscheidend, mehr über die individuellen Faktoren zu erfahren, die zur Arbeitssucht beitragen. Die Literatur deutet darauf hin, dass ein Mangel an Selbstvertrauen, das Streben nach Anerkennung oder Perfektionismus wichtige Faktoren sein könnten (vgl. Schwazer 2020, S. 49 ff.). Jedoch benötigen wir detailliertere Informationen darüber, wie diese Faktoren im Arbeitskontext wirken und wie sie am besten adressiert werden können.

Abschließend ist es wichtig zu betonen, dass die Prävention und Behandlung von Arbeitssucht eine gemeinsame Anstrengung erfordert, die Arbeitgeber, Mitarbeiter und das soziale Umfeld einschließt. Hierbei kann der Einsatz von Data Science Methoden einen erheblichen Beitrag leisten. Es ist unser aller Verantwortung, ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern, in dem Arbeitssucht nicht nur erkannt, sondern auch wirksam bekämpft wird.

Anhang

A Metodik der Studie

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)

Items der „Dutch Work Addiction Scale“ (DUWAS)

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, Hobbys 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.

Antwortoptionen

- 1) trifft gar nicht zu
- 2) trifft wenig zu
- 3) trifft etwas zu
- 4) trifft ziemlich zu
- 5) trifft voll und ganz zu

Abbildung A.1: Dutch Work Addiction Scale (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 23)

Stichprobenbeschreibung

Variable	Ausprägung	gewichtet	ungewichtet	n
Geschlecht	männlich	55,2 %	51,6 %	4.133
	weiblich	44,8 %	48,4 %	3.873
Altersgruppe	15–24	3,9 %	2,4 %	196
	25–34	17,9 %	13,2 %	1.053
	35–44	22,1 %	18,6 %	1.490
	45–54	32,7 %	32,5 %	2.604
	55–64	21,4 %	30,5 %	2.439
	65 und älter	1,9 %	2,8 %	221
Familienstatus	mit Partner:in, mit Kind(ern)	30,1 %	27,3 %	2.177
	mit Partner:in, ohne Kind(er)	37,0 %	40,1 %	3.204
	ohne Partner:in, mit Kind(ern)	4,6 %	4,3 %	347
	ohne Partner:in, ohne Kind(er)	28,3 %	28,3 %	2.259
Schulabschluss	Hauptschulabschluss	25,2 %	12,4 %	989
	Realschulabschluss, Mittlere Reife	34,8 %	30,2 %	2.412
	Fachhochschulreife, Abitur	39,7 %	57,4 %	4.576
Stellung im Beruf	Arbeiter:in	18,2 %	9,9 %	787
	Angestellte:r	66,2 %	69,2 %	5.512
	Beamter/Beamtin	6,6 %	10,0 %	795
	Selbstständige:r	6,6 %	7,6 %	604
	freiberuflich Tätige:r	2,4 %	3,4 %	267
gesamt				8.006

Abbildung A.2: Stichprobenbeschreibung (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 22)

B Charts und Graphen

Psychosomatische Beschwerden

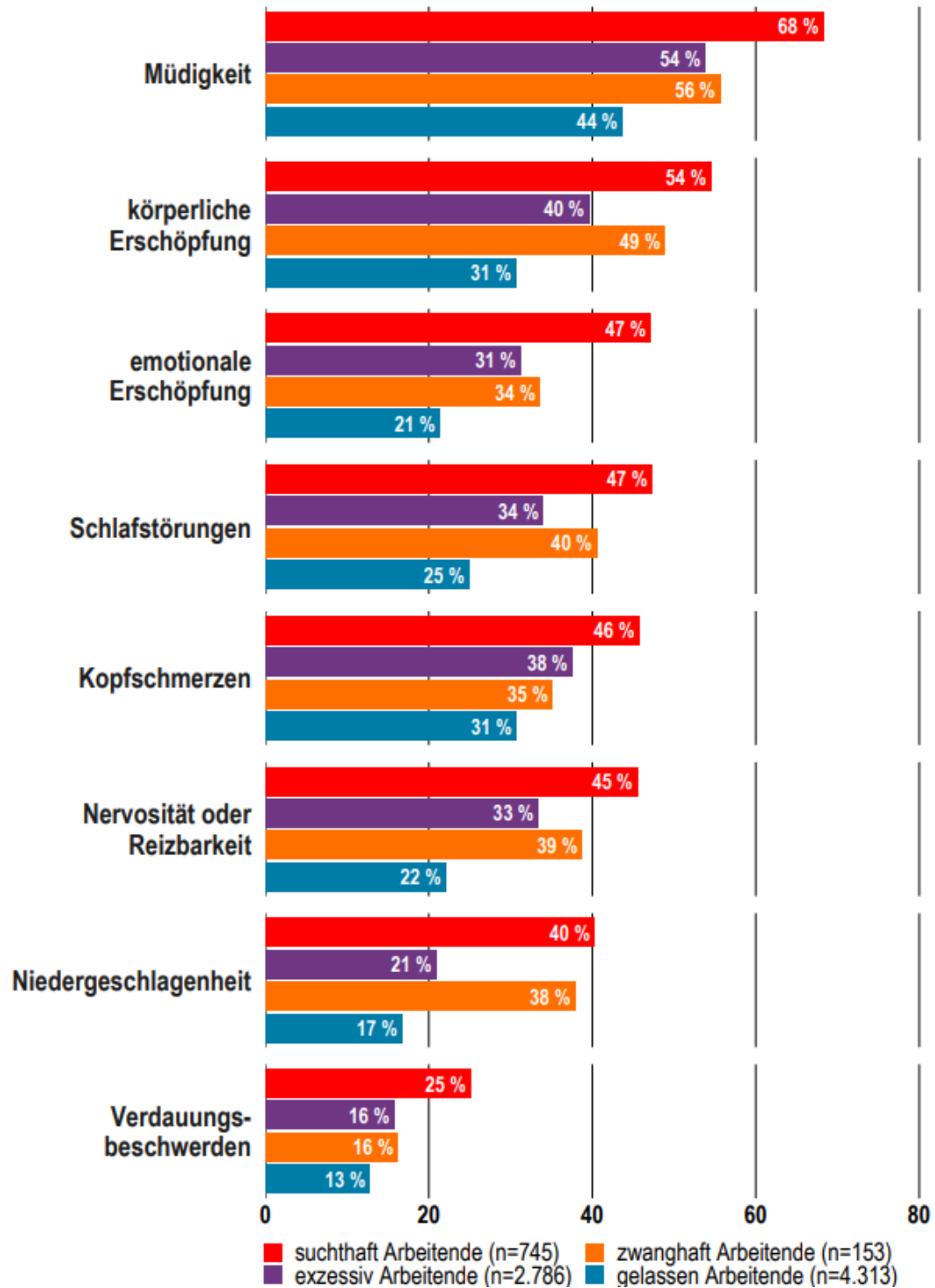


Abbildung B.1: Psychosomatische Beschwerden nach Gruppen (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 34)

Muskel-Skelett-Beschwerden

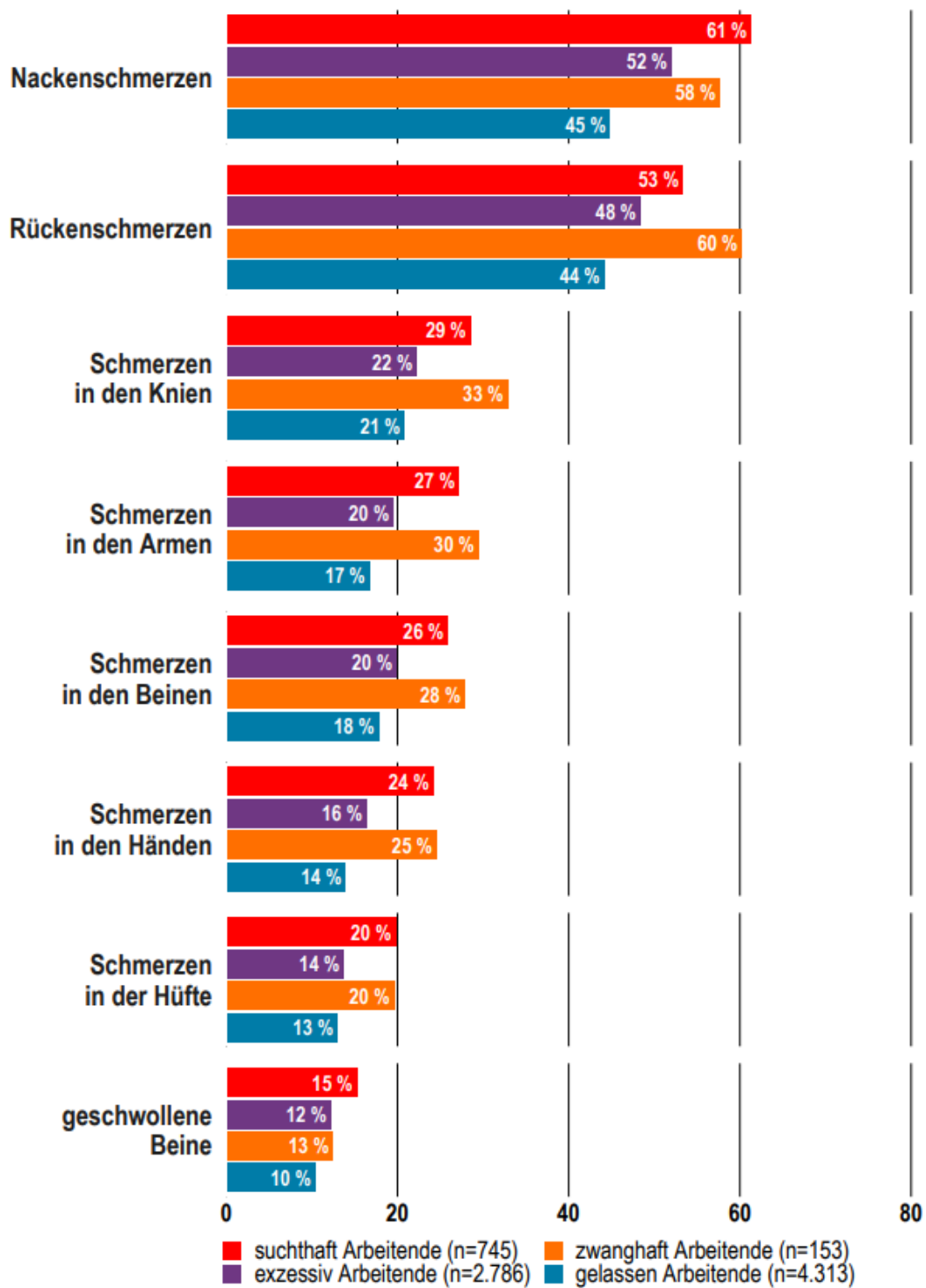


Abbildung B.2: Muskel-Skelett-Beschwerden nach Gruppen (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 37)

Anzahl unbehandelter gesundheitlicher Beschwerden

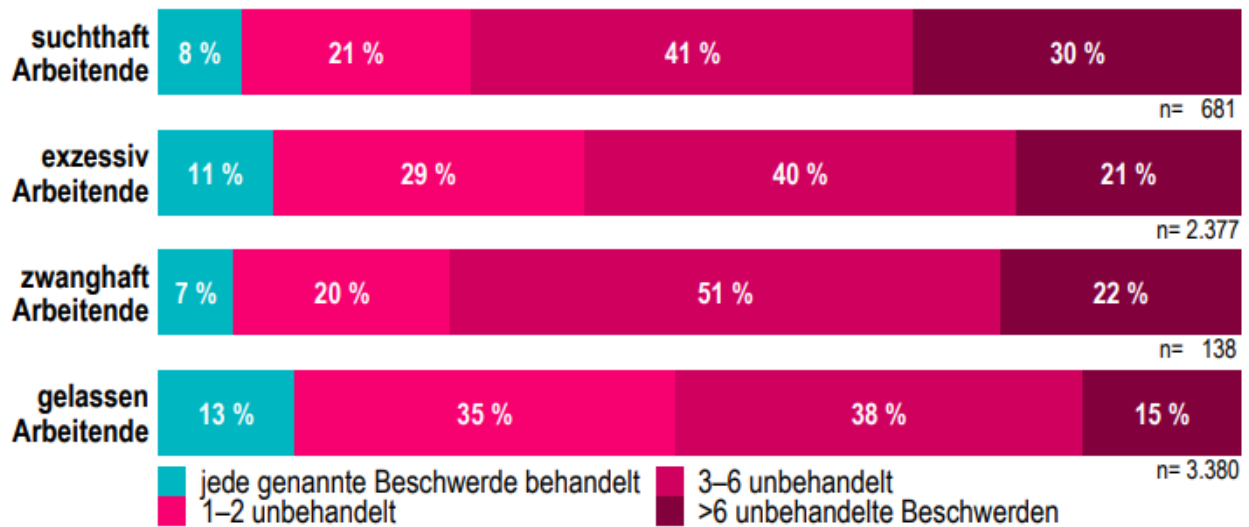


Abbildung B.3: Anzahl unbehandelter gesundheitlicher Beschwerden (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 39)

Anzahl unbehandelter gesundheitlicher Beschwerden

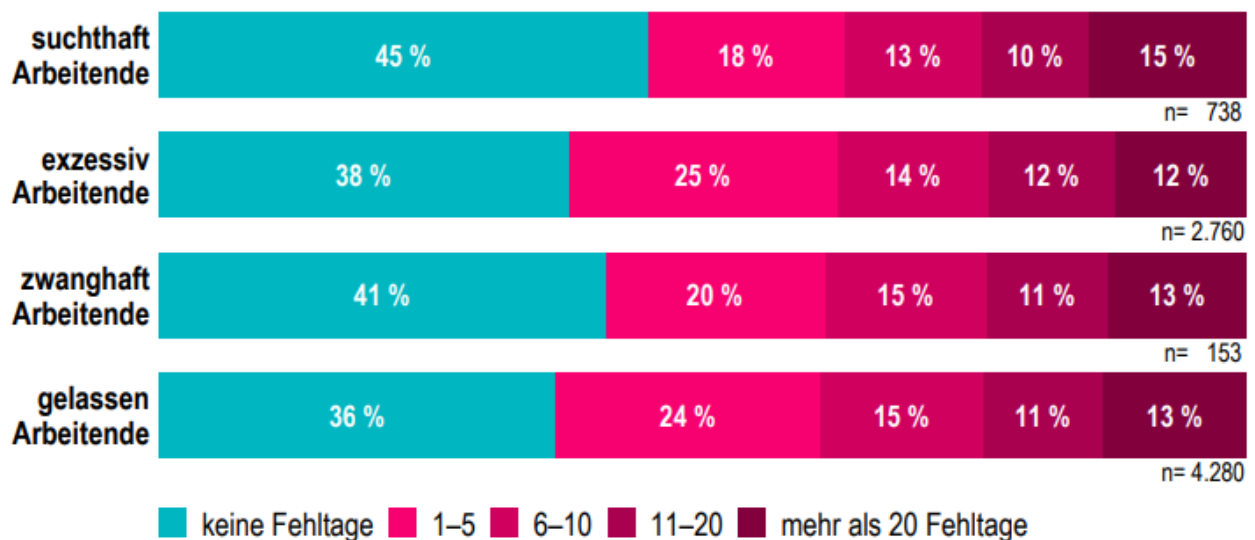


Abbildung B.4: Anzahl der Fehltage (Quelle: Berk, Ebner und Rohrbach-Schmidt 2023, S. 41)

Literaturverzeichnis

- Berk, Beatrice van, Christian Ebner und Daniela Rohrbach-Schmidt (2023). *Suchthafes Arbeiten und Gesundheit: Empirische Befunde für Deutschland*. Hans-Böckler-Stiftung, Study 482.
- Rademacher, Ute (2017). *Arbeitssucht - Workaholismus erkennen und verhindern*. Springer Fachmedien Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-18924-2.
- Schwazer, Jasmin (2020). *Burnout in Teams - Ursachenanalyse und Ableitung von Vorbeugungsmaßnahmen*. Springer Fachmedien Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-27833-5.
- Städele, Michaela und Stefan Poppelreuter (2009). *Arbeitssucht - Neuere Erkenntnisse in Diagnose, Intervention, Prävention*. Springer Vienna, S. 141–161. ISBN: 978-3-211-93961-1.
- Stierle, Jürgen, Katja Glasmachers und Helmut Siller (2017). *Praxiswissen Personalcontrolling - Erfolgreiche Strategien und interdisziplinäre Ansätze für die Ressource Mensch*. Springer Fachmedien Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-14886-7.
- Weimar, Robert u. a. (2009). *Arbeitssucht und Hochleistung*. Springer Vienna, S. 163–189. ISBN: 978-3-211-93961-1.