

# SYSTEMRELEVANT 140

**Beatrice van Berk und Christina Schildmann erläutern die Ergebnisse der Studie "Suchthafte Arbeiten und Gesundheit", nach der zehn Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland von suchthafte Arbeiten betroffen sind.**

**Marco Herack:**

Heute ist Donnerstag, der 20. April 2023. Willkommen zur 140. Ausgabe von Systemrelevant. Christina Schildmann, ich grüße dich.

**Christina Schildmann:**

Ich grüße dich, Marco.

**Marco Herack:**

Du leitest die Forschungsförderung bei der Hans-Böckler-Stiftung. Und Beatrice van Berk, grüß Gott.

**Beatrice van Berk:**

Hallo.

**Marco Herack:**

Du bist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Bundesinstitut für Berufsbildung, promovierst zu suchthafte Arbeiten an der Uni Hamburg. Und bist Mitautorin der Studie „Suchthafte Arbeiten und Gesundheit“, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. An euch wie immer vorweg der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern: @boeckler\_de oder auch per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcast eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über Arbeitssucht unterhalten. Ich vermute, das hat der ein oder die andere schon vermutet, als ich Beatrice vorgestellt hab. Tja, ich glaube, wie immer im Leben, gibt es von jeder Medaille mindestens zwei Seiten. Und in dem Fall reden wir, glaub ich, sehr oft über Überstunden. Also eigentlich im negativen Sinne. Wir beschwerten uns darüber. Wir reden aber selten darüber, dass es wahrscheinlich Menschen gibt, die ganz gerne Überstunden machen. Und hinterfragen dann gar nicht so sehr die Motive und vielleicht findet unsere heutige Folge in diesem Spannungsverhältnis statt. Beatrice, vielleicht zum Anfang, wie bist du denn auf das Thema Arbeitssucht gekommen? Oder gestoßen? Also ich hoffe, nicht durch Selbstbeobachtung.

**Beatrice van Berk:**

Nee, natürlich nicht. Aber das höre ich häufig, dass ich da ja besonders gefährdet sein muss. Also grundsätzlich, bei dem Thema ist es so, dass es sehr, sehr wenige große Umfragen gibt, die überhaupt zulassen, dass man das auf alle Erwerbstätigen schätzen kann. Das war so unsere Hauptforschungsmotivation. Ich persönlich hab schon länger ein intrinsisches Interesse am Thema Arbeitsbedingungen und gute Arbeit. Das ist einfach mein Forschungsfeld, wo ich mich zu Hause fühle. Und die anderen beiden Autorinnen, die sind ja Berufsforscherinnen stärker und die hatten

halt ein Interesse daran, generell Prozesse auf dem Ausbildungsarbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem besser zu verstehen. Und dafür ist natürlich so ein Phänomen wie suchthafte Arbeiten auch super interessant.

**Marco Herack:**

Christina, das wundert mich jetzt aber, weil der Workaholic, so seit den 1990ern ist der mir sehr präsent, also da hab ich dann irgendwann zu denken angefangen, und eigentlich schwebt der doch immer durch sehr viele Diskurse durch. Und da ist dann die Studienlage noch nicht so ausreichend?

**Christina Schildmann:**

Ganz offensichtlich nicht. Zum einen müsste man, oder wollten wir auch mit diesem Begriff „Workaholic“ mal aufräumen. Denn der erweckt ja den Eindruck, da ist jemand, oder es ist eine kleine Gruppe an Managern, die wie verrückt arbeiten. Aber dabei auch wahnsinnig gut gelaunt und auch gesund sind. Und dieses Bild, das galt es, aus unserer Sicht, noch mal ein bisschen zu hinterfragen. Und tatsächlich mal zu gucken, wer arbeitet überhaupt suchthaft? Und auch, was hat das für Folgen? Auch für negative Folgen? Das interessiert uns als Hans-Böckler-Stiftung auch deswegen insbesondere, weil das Thema Gesunderhaltung am Arbeitsplatz ist für uns ganz zentral. Und wenn man mal auf die Zahlen schaut, dann sehen wir, dass viele Erwerbstätige das Rentenalter im Beruf überhaupt nicht erreichen. Ich hab mal nachgeschaut, die Anzahl der Erwerbsunfähigen in der Rente, das sind 1,8 Millionen fast. Und das ist eine sehr, sehr hohe Zahl. Und die Frage, warum kommen so viele Menschen nicht bis zur Rente im Beruf, hat uns umgetrieben. Und treibt uns jetzt insbesondere noch mal mehr um, weil ja alle über Fachkräftemangel reden und was man dagegen tun kann. Also diese Gründe für das vorzeitige Ausscheiden sich mal anzuschauen, das war für uns auch eine Motivation, diese Studie zu fördern.

**Marco Herack:**

Beatrice, vielleicht, es ist, glaub ich, es ist nicht ganz unwichtig, den Begriff auch mal so einzufangen. Also wenn ihr von suchthafte Arbeiten spricht, was genau meint ihr denn damit? Also wie ist das definiert?

**Beatrice van Berk:**

Also wie immer, wenn es so einen wissenschaftlichen Begriff gibt, gibt es natürlich unterschiedliche Definitionsoptionen und Messoptionen. Wir haben jetzt in unserer Studie die „Dutch Work Addiction Scale“ nutzt. Und danach ist suchthafte Arbeiten „das gemeinsame Auftreten von exzessivem und zwanghaftem Arbeiten.“ Wobei exzessives Arbeiten so was bedeutet, wie dass man dauernd in der Eile ist oder im Wettlauf mit der Zeit oder auch mehrere Dinge gleichzeitig tun muss. Während zwanghaftes Arbeit so was ist, wie dass man sich innerlich angetrieben fühlt, hart zu arbeiten, auch, wenn es einem keinen Spaß macht. Und da ist da ein wichtiger Aspekt. Oder dass man halt ein schlechtes Gewissen hat, wenn man sich freinimmt

oder auch grundsätzlich gar nicht gut entspannen kann, wenn man denn mal frei hat.

**Marco Herack:**

Das könnte recht viele Leute treffen. Also wenn ich jetzt mal so in meinem Freundes- und Bekanntenkreis rumgucke. Habt ihr da eine Zahl, wie viele Menschen davon betroffen sind?

**Beatrice van Berk:**

Ja, das ist auch das erste, was wir sozusagen uns angeschaut haben und auch publiziert haben, nämlich die Frage, wie verbreitet ist überhaupt suchthafte Arbeit in Deutschland. Und über alle Erwerbstätigen messen wir 10 Prozent suchthafte Arbeitende. Das ist eine Zahl, für die Öffentlichkeit wirkt die vielleicht relativ hoch und überraschend, aber aus dem wissenschaftlichen Diskurs ist das halt leider ... oder also ist es halt nicht so. Weil es gibt zum Beispiel auch eine Studie aus den USA, die messen dort auch 10 Prozent suchthafte Arbeitende. Oder aber auch in Norwegen, da werden 8 Prozent suchthafte Arbeitende gemessen.

**Marco Herack:**

Also du meinst, das ist so ein gleitender Durchschnitt, den man wahrscheinlich in jeden Gesellschaften dann so finden wird in dem Bereich irgendwo?

**Beatrice van Berk:**

Na ja, also wir wissen halt leider nicht, wie sich das über die Zeit entwickelt. Weil das hab ich am Anfang schon gesagt, es gibt zwar immer mal wieder eine gute Studie, wo man dann halt auf alle Erwerbstätigen schätzen kann, aber es gibt halt keine vergleichenden Studien, die über den Zeitverlauf auch Tendenzen überhaupt ermöglichen bei dem Thema.

**Christina Schildmann:**

Was wir auch noch mal ganz besonders spannend fanden, an den Befunden, an den Zahlen, jetzt hatte Beatrice ja gesagt, also oder auch du selber, Marco, grade, dass Deutschland da kein Ausreißer ist. Also die Zahlen auch in anderen Ländern ähnlich sind. Es geht also nicht darum, dass Deutschland jetzt ein Land der Arbeitssüchtigen ist insbesondere, aber was schon eklatant ist, ist, wenn man sich die Befunde nach Gruppen mal anschaut. Das war für mich das Aha-Erlebnis. Denn, und da kommen wir noch mal zu diesem Workaholic und dieser Managerkrankheit. Die Zahlen widerlegen aus meiner Sicht ein gängiges Stereotyp oder so einen Mythos, nämlich, dass dieses suchthafte Arbeiten eine Managerkrankheit ist, also nur einen ganz kleinen Teil der Bevölkerung betrifft. Und da zeigen ja die Zahlen, die Beatrice und das Team herausgearbeitet haben, dass dieses suchthafte Arbeiten, dass das weder typisch männlich ist, noch dass sich das auf eine bestimmte Berufsgruppe oder Hierarchieebene beschränkt, sondern in allen möglichen Berufsgruppen auf-

taucht. Zum Beispiel sehen wir, dass Landwirte, das fand ich auch noch mal interessant, besonders gefährdet sind. Und daraus haben wir jetzt in der, sagen wir mal, Interpretation und Analyse den Schluss gezogen, dass niemand vor Arbeitsucht gefeit ist. Und dass wir das wir als Alarmzeichen zur Kenntnis nehmen sollten. Das ist unsere Conclusio daraus.

**Beatrice van Berk:**

Ja, also tatsächlich fanden auch wir das ein bisschen überraschend, als wir die Zahlen dann vorliegen hatten. Weil also dadurch, dass es halt so wenig Studien gibt, die das überhaupt messen können, weiß man halt ja auch nicht so genau, ob es da halt Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Gruppen gibt. Und wir haben zum Beispiel eigentlich gedacht, na ja, vielleicht gibt es einen Unterschied zwischen dem beruflichen Anforderungsniveau und suchthaftem Arbeiten. Aber den konnten wir gar nicht messen und den gibt es nicht. Also es geht wirklich durch alle erwerbstätigen Schichten hindurch.

**Marco Herack:**

Aber gibt es denn da eine Erklärung dafür, was dieses suchthafte Arbeiten auslöst?

**Beatrice van Berk:**

Also es gibt verschiedene Theorien darüber, was die Gründe für suchthaftes Arbeiten sein können. Relativ gut erforscht ist ein Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und suchthaftem Arbeiten. Also so was wie Perfektionismus oder sehr gewissenhaftes Arbeiten. Auch mittelgut erforscht ist ein Zusammenhang zwischen Familie und suchthaftem Arbeiten. Also welche Arbeitsmoral man da vielleicht auch vermittelt kriegt. Und noch nicht so gut erforscht, und das ist auch unsere Forschungslücke, sind halt betriebliche Faktoren und suchthaftes Arbeiten. Und was da Zusammenhänge sein können. Also es gibt eine Studie, die sich den Zusammenhang zwischen kompetitivem Betriebsklima und suchthaftem Arbeiten anschaut. Also wenn man irgendwie starke Konkurrenz im Betrieb hat, immer höher, immer weiter, immer schneller. Dann fördert das natürlich so was wie exzessives Arbeiten. Und wenn man dann persönlich auch noch quasi ein bisschen so der Typ dafür ist, dann ist das halt eine schlechte Kombination.

**Christina Schildmann:**

Genau. Und an dieser Stelle wird es natürlich interessant für uns, als Hans-Böckler-Stiftung, weil die Frage, was sind die strukturellen Faktoren für suchthaftes Arbeiten, wichtig sind. Sowohl für die betriebliche Ebene als auch für die gewerkschaftlichen Diskurse als auch für politische Handlungsempfehlungen. Denn das, was wir aus den Zahlen klar lesen, und dieser breiten Streuung über die Gruppen, ist ja, dass es kein Privatproblem ist. Und deswegen auch nicht als Privatproblem zu betrachten und zu bearbeiten ist. Oder durch Achtsamkeit zu lösen ist oder so. Sondern wirklich ein kollektives Problem ist für eine Aufgabe für Unternehmen, für Betriebsräte, für

Gewerkschaften, für die Politik. Und so schlag ich vor, dass wir es dann auch später noch mal weiter diskutieren, was ist auf den Ebenen zu tun.

**Beatrice van Berk:**

Ja, das stimmt.

**Marco Herack:**

Okay, also, wir haben die 10 Prozent. Es gibt keine spezielle Gruppe an Personen, die da wirklich heraussticht, das hab ich richtig verstanden? Es betrifft einfach alle?

**Beatrice van Berk:**

Ja, es gibt natürlich einzelne Gruppen, wo wir Unterschiede finden. Aber die sind dann halt auch nicht so super stark. Also zum Beispiel bei den Führungskräften messen wir 12,4 Prozent, über alle messen wir 10 Prozent. Also sie sind ein bisschen stärker betroffen, aber halt jetzt auch nicht zu 50 Prozent oder so, was man vielleicht denkt, wenn man Workaholic und Managerkrankheit zusammenpackt als Diskussion.

**Marco Herack:**

Also ich finde ja diesen Begriff Workaholic, der hat ja so was Popkulturelles?

**Beatrice van Berk:**

Ja.

**Marco Herack:**

Ist das vielleicht auch das Problem mit dem Begriff, dass der dann schon wieder so aufgenommen und verarbeitet wurde, dass er mehr so als Statussymbol dient?

**Beatrice van Berk:**

Ja, also wir benutzen den Begriff ja extra deswegen nicht, weil ... also im Deutschen wird dieser Begriff unserer Perspektive nach ein bisschen falsch übernommen. Weil man das nämlich häufig, wie du auch schon gesagt hast, immer ein bisschen positiv konnotiert. Aber wenn man sich die Begriffsgeschichte anschaut, und auch ... also da gab es ja auch einen Forschungsdiskurs, bevor es einen öffentlichen Diskurs dazu gab, und der Begriff ist ja in der Analogie zur Alkoholsucht entstanden. Und das ist ja nichts Positives und nichts, wonach man irgendwie streben sollte.

**Christina Schildmann:**

Ich will da gerne noch mal ergänzen, was die „taz“ dazu geschrieben hat. Linda Gerner in der „taz“, die hat das sehr, sehr schön gefasst aus meiner Sicht. Diese Studie hat ja ein großes Medienecho erzielt. Was uns natürlich sehr gefreut hat. Von „Brigitte“ über „Deutschlandfunk“ bis zur „taz“ und die Linda Gerner schrieb, lasst uns radikal über Gesundheit am Arbeitsplatz sprechen. Lasst es uns endlich offen prob-

lematisieren, wenn die Chefin wieder weit nach Feierabend anruft, nie richtig freimacht und ständig erreichbar ist. Lass uns, statt „krass, wie du das immer schaffst“ schöne sagen: „Für eine 50-Stunden-Woche wirst du hier nicht bezahlt. Du bezahlst sie mit deiner Gesundheit. Lasst uns Spielverderber\*innen sein“. Und dann schreibt sie weiter, das will ich grad noch zitieren: „Alkohol- oder Drogensüchtige versuchen, ihren Konsum vor ihrem Umfeld eher zu verheimlichen. Arbeitssucht hingegen wird in manchen Branchen gepriesen und mit Boni belohnt.“ Und genau das ist eben das Problem, schreibt sie. Deswegen ist es auch sinnvoll, sich noch mal diesen Begriff kritisch hinterfragend anzuschauen. Oder die Verherrlichung dieses zwanghaften Arbeitens ist ja ein Problem im System.

**Marco Herack:**

Wir sind ja gerade in so einer Phase, wo dieses Thema, also, glaub ich, sehr, sehr intensiv diskutiert wurde? Also wir hatten ja Corona, da gab es dann dieses Homeoffice, was erst mal sehr freudig aufgenommen wurde medial, aber dann hat sich dann doch rausgestellt, ja, da sind so ein paar Probleme damit verbunden. Gerade, wenn du da noch irgendwie Kinder nebenher betreuen sollst, während du arbeitest. Dann haben wir jetzt auch viele junge Leute, die sagen, nee, eure Arbeitsethik, die ihr da habt, und diese Überstunden, diesen ganzen Kram, wollen wir eigentlich so nicht haben. Da gab es dann auch grade in den USA große Diskussionen. Wo sich da Manager wiederum beschwert haben, dass die jungen Leute keine Überstunden machen wollen. Also auch teilweise sehr absurde Debatten. Aber damit trifft ihr ja dann eigentlich genau in diese Debatte rein? Und könnt etwas zu der beitragen und das ist dann vielleicht ja auch der Grund, warum sie so gut angenommen wurde? Die Studie?

**Christina Schildmann:**

Ja, genau. Also da haben wir uns auch Gedanken drüber gemacht, warum ist die so geflogen, diese Studie, warum haben so viele Journalistinnen und Journalisten da so dankbar zugegriffen und darüber so intensiv berichtet. Zum einen können wir uns vorstellen, dass sie sich möglicherweise selbst für gefährdet halten. Es gibt einen interessanten Begriff in der Arbeitsforschung, der heißt „interessierte Selbstgefährdung“. Das heißt, das permanente Überschreiten der eigenen Belastungsgrenzen, um eben besonders gut zu performen. Und dazu gehört natürlich auch, die Warnsignale des eigenen Körpers zu ignorieren systematisch. Und ich kann mir vorstellen, dass das viele auch selber bei sich beobachten. Und dann hattest du ja, Marco, die verschiedenen Diskurse, Debatten angesprochen, die grade laufen. Ich möchte eine erwähnen, die diese Studie aus meiner Sicht sehr schön widerlegt. Nämlich ihr erinnert euch an die Forderung von Steffen Kampeter. Das ist ja der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, BDA. Der hat ja gefordert, „mehr Bock auf Arbeit“. Und wenn man sich jetzt mal die Zahlen anguckt und die 10 Prozent dieser suchthaft arbeitenden Menschen, sind ja im Grunde nur die Spitze des Eisberges. Und in dieser Studie ist so schön, sind so vier verschiedene Typen aufgemacht des Arbeitsverhaltens. 10 Prozent arbeiten suchthaft. Also so viel, dass

sie sich und der Gesellschaft schaden. Das muss man mal sich auf der Zunge zergehen lassen. 33 Prozent arbeiten zwar nicht suchthaft, aber exzessiv. 2 Prozent arbeiten zwanghaft. Also 45 Prozent der Arbeitsgesellschaft in Deutschland arbeiten im Grunde wie besessen. Und nur 55 Prozent arbeiten normal oder gelassen, so nennt ihr das ja, Beatrice.

**Beatrice van Berk:**

Ja.

**Christina Schildmann:**

Also wir haben wirklich ... Das „Keinen Bock auf Arbeit“ Problem scheint irgendwie doch ziemlich an der Sache vorbeizugehen. Und du hast ja noch mal die anderen Debatten erwähnt. Es gibt ja auch diese Diskussion über diesen Trend zum „Quiet Quitting“. Also im Grunde Dienst nach Vorschrift machen. Und das scheint mir jetzt gar nicht ein großes Problem, sondern eher so eine plausible Gegenbewegung zu einer Arbeitswelt, in der irgendwie alles immer höher, schneller, weiter geht. Und einfach eine Gegenbewegung zu der Übertreibung im Arbeitsleben. Und vielleicht noch mal ein letzter Punkt, weil den hattest du ja auch angesprochen, Marco, die Debatte über Arbeitszeitreduzierung. Und über die Vier-Tage-Woche zum Beispiel. Die ja daran gut anschließt. Weil die Idee dieser Vier-Tage-Woche ist ja, weniger Stunden pro Woche zu arbeiten, um insgesamt ja gesünder und produktiver zu arbeiten. Und sich eben nicht so aufzureiben im Spagat zwischen Beruf und Familie. Also auch das vielleicht eine Gegenmaßnahme zu der allgemeinen Arbeits- oder zu dieser grassierenden Arbeitssucht und dem sich nicht abgrenzen können.

**Beatrice van Berk:**

Ich würde wohl noch aus wissenschaftlicher Perspektive was zu diesem Quiet-Quitting-Begriff sagen. Also das ist ja schon ein bisschen interessant. Also den Begriff, den gibt's ja erst seit ein paar Jahren. Und der ist ja auch gar nicht gut erforscht. Also und auch nicht gut operationalisiert. Aber trotzdem reden wir super viel darüber.

**Christina Schildmann:**

Stimmt. Überall redet man drüber. Und was eigentlich genau das ist, und Zahlen haben wir dazu gar nicht. Deswegen war das, Beatrice, wirklich ein sehr guter Hinweis, dass das ein Mode-Wort ist. Das überhaupt nicht fundiert ist.

**Marco Herack:**

Beatrice, ich würde mal noch vielleicht mich gern mit diesen Auswirkungen beschäftigen, dieses suchthaftem Arbeiten. Weil Christina hat da schon im Nebensatz grade so gesagt, man schädigt damit potenziell anderen. Also das ist jetzt nicht einfach nur so, dass jemand sich selber da kaputt arbeitet, was man ja so auf den ersten Blick vielleicht annimmt, sondern es führt auch zu einem schädlichem Verhalten?

**Beatrice van Berk:**

Also wir haben uns ja in unserer Studie vor allen Dingen den Aspekt der Gesundheit und suchthafte Arbeiten angeschaut. Und da sind die Zahlen ja relativ stark. Also suchthafte Arbeitende haben deutlich mehr psychosomatische Belastungen, die ja dann auf Dauer auch dazu führen, dass sie vielleicht auch länger im Job ausfallen. Was du jetzt angesprochen hast, das würden wir in der Wissenschaft sogenannte Spill-over-Effekte nennen. Also dass sozusagen negatives Verhalten von einem Kollegen dazu führt, dass man selber auch negative Folgen ... also oder negative Folgen zu erwarten hat. Da gibt es eins, zwei Studien, die aber halt nicht so wie unsere, sondern eine große Fallzahl haben, die sich mal diese Spill-over-Effekte angeschaut haben. Sowohl unter Kollegen als auch in der Familie. Und bei beiden konnte man halt herausfinden, dass das auch so ein bisschen quasi jetzt nicht super ansteckend ist. So würde ich es, glaub ich, nicht bezeichnen. Aber dass es schon auch einen Effekt auf die Kollegen hat, wenn jemand suchthafte arbeitet im Team.

**Christina Schildmann:**

Ja, und lass uns auch noch mal über die gesellschaftlichen Folgekosten reden. Die sind ja auch ganz auf der Hand liegend. Denn wenn da eine Gruppe einfach exzessiv arbeitet, dann ist es ja nicht so, dass die damit einen besonderen Mehrwert leisten, sondern eher, dass die vorzeitig verglühen sozusagen. Und dann eben Kosten in der Rente, im Gesundheitssystem erzeugen. Also eben grade nicht besonders wertvolle produktive Mitglieder der Gesellschaft unbedingt sind. Als solche werden sie ja manchmal betrachtet. Sondern, dass dieses Verhalten wirklich für eine gesamte Arbeitsgesellschaft eigentlich ein Problem darstellt.

**Marco Herack:**

Habt ihr denn mal geguckt, ob dieses suchthafte Arbeiten, ob das zusammenhängt auch mit der Präsenzkultur in Unternehmen?

**Beatrice van Berk:**

Also so mit Präsentismus oder ob man krank weiterarbeitet?

**Marco Herack:**

Nee, was ich meine ist, wir haben ja in vielen Unternehmen so einen Anspruch vom Chef, ich will, dass meine Leute da sind und sichtbar sind. Und das auch möglichst lange. Daraus entsteht ja oftmals auch so eine, wie soll ich es nennen, Überstundenkultur, in der aber gar nicht so sehr gearbeitet wird, sondern nur dafür gesorgt wird, dass sich die Arbeit entsprechend lange verteilt. Damit man quasi gegenüber anderen, die, ja, eher nach Hause müssen, weil sie vielleicht Kinder haben und sich um die kümmern müssen, oder wollen, und dann halt versucht, innerhalb der Firma dadurch Vorteile zu bekommen. Also ob es da irgendwie einen Link gibt?



**Beatrice van Berk:**

Also das haben wir uns tatsächlich nicht angeguckt, weil wir dazu auch keine Fragen in unserer Befragung hatten. Aber wir haben uns angeschaut, den Zusammenhang zwischen Homeoffice und suchthaftem Arbeiten. Wobei unsere Zahlen ja von vor der Pandemie sind. Also muss man ein bisschen aufpassen, wie sich das weiterentwickelt. Und wir finden tatsächlich, dass Homeoffice eigentlich zu einem höheren Risiko für suchthaftes Arbeiten führt. Was ja ein bisschen entgegen deiner Frage oder deiner These an der Stelle spricht. Aber aus unserer Perspektive gar nicht so überraschend ist, weil es natürlich, wenn jetzt die Arbeit und das Zuhause immer am gleichen Ort sind, ist es ja auch schwieriger sozusagen, davon mal abzuschalten und sich davon auch kognitiv zu lösen.

**Christina Schildmann:**

Und deswegen vermuten wir, basierend eben auf diesen Analysen von euch, Beatrice, dass Corona da tatsächlich mit Blick auf dieses suchthafte Arbeiten, ein Brandbeschleuniger sein könnte. Ich weiß, dass ihr das noch nicht zeigen könnt, weil die Zahlen von vorher sind, hattest du ja gesagt. Aber die Logik scheint mir plausibel, dass dieses massive Homeoffice in dieser Corona-Phase, die Arbeitsucht eher befördert hat. Das hast du ja angedeutet, Beatrice, das ist dann eben eine Phase, wo die Entgrenzung sehr, sehr stark ist oder war. Keine soziale Kontrolle. Keine Vorgesetzten, die das sehen und sagen, jetzt geh mal nach Hause, jetzt hör mal auf, zu arbeiten. Also die Versuchung oder die Gefahr, da eben in so suchthaftes Arbeiten zu rutschen, scheint mir da groß.

**Beatrice van Berk:**

Ja, unsere Studie zu Homeoffice und suchthaftes Arbeiten kommt halt erst Ende des Jahres raus. Aber was ich an den Ergebnissen halt auch noch mal sehr bezeichnend finde, ist, wir haben uns halt auch angeschaut, ob es eine Arbeitszeiterfassung im Homeoffice gibt. Also ob die Stunden auch angerechnet werden können. Und die, die quasi sagen, nee, meine Stunden können eigentlich gar nicht richtig angerechnet werden, die haben noch mal ein höheres Risiko für suchthaftes Arbeiten, im Vergleich zu denen, die kein Homeoffice haben. Also das deutet ja schon darauf hin, dass man da eigentlich auch mehr Regulierung vielleicht bräuchte.

**Christina Schildmann:**

Ja, unbedingt. Ja, so würde ich eure Befunde auch deuten, dass unreguliertes Homeoffices insbesondere das Problem ist.

**Marco Herack:**

Genau. Das hätte ich nämlich jetzt auch gerade gefragt. Weil wir haben jetzt ja schon ein paar Folgen gemacht, wo wir immer wieder auf dieses Thema Homeoffice gestoßen sind, aus verschiedenen Perspektiven. Und genau da hab ich auch dieses

Gefühl, das Homeoffice verlangt eigentlich nach viel mehr Regulierung als eine Arbeitsstätte, in der alle zusammenfinden. Aber das könnt ihr dann erst mit der Studie sagen, wenn sie dann Ende des Jahres rauskommt.

**Beatrice van Berk:**

Ja, ist so. Also ich will halt jetzt nicht alles erzählen, was drin steht, wenn es niemand nachlesen kann. Das ist vielleicht so ein wissenschaftlicher Anspruch, den ich da an der Stelle hab.

**Marco Herack:**

Da können wir ja dann noch mal einen Podcast zu machen. Und uns dann auch noch mal darüber unterhalten. Aber mit der Studie, die wir jetzt haben, habt ihr denn dann Empfehlungen, was gemacht werden sollte in den Betrieben? Aber auch vielleicht von der Politik?

**Beatrice van Berk:**

Aus einer soziologischen Perspektive würde man ja immer so in drei Ebenen einteilen. Also Mikro, Individuum, was kann man da tun? Also da gibt's auch am meisten zu, weil die Psychologen am meisten zu dem Thema forschen. Und die sagen halt immer, na ja, wichtig sind halt Regenerationszeiten. Dass man auch mal den Kopf frei bekommt. Was heißt das jetzt in der Praxis übersetzt? Dass man auf jeden Fall mal einen längeren Urlaub machen muss. Gleichzeitig bedeutet es aber auch, dass die Überstunden, die man gesammelt hat, dass man die auch mal abbauen muss. Und das ist vielleicht auch etwas, was nicht in jedem Betrieb selbstverständlich ist. Und dann sind wir ja schon direkt auf der Betriebsebene. Dazu hab ich ja auch schon mal ein bisschen was gesagt. Also wichtig ist ja eine Betriebskultur, die so ein bisschen suchthaftem Arbeiten entgegenwirkt. Was wäre das zum Beispiel? Also zum einen wissen wir aus anderen Studien, dass Projektarbeit auch stark mit psychosomatischen Beschwerden zusammenhängen kann, wenn halt die Deadlines zu eng gesetzt sind und die Projektmeilensteine alle zu nah hintereinander folgen. Da muss man halt dann aufpassen. Und auch grundsätzlich ist ja auch genug Personal super wichtig. Dass man halt nicht noch den Job von einer Stelle machen muss, die ausgeschrieben ist, aber nie besetzt wird. Genau. Und dann auch, dass nicht negativ diskutiert wird, wenn sich mal jemand krankmeldet. Also es ist okay, krank zu sein und dann halt auch nicht zu arbeiten. Zur Makroebene ist es halt super schwierig, auf Basis der Studie, so viel zu sagen. Weil halt die Datenlage so schwierig ist. Also wenn man auf der Makroebene argumentieren will, wären halt zum Beispiel ja auch noch mal stärker vergleichende Studien zwischen vielleicht verschiedenen Nationen mit verschiedenen Wohlfahrtsystemen und verschiedener gesetzlicher Regelung auch wichtig. Und deswegen kann ich da aus wissenschaftlicher Perspektive auch nicht so viel zu sagen.

**Christina Schildmann:**

Ich versuche es mal aus Hans-Böckler-Stiftungs-Perspektive, da wir ja auch immer versuchen, Forschungsergebnisse zu übersetzen für Debatten. Eine Sache hab ich gelesen, Beatrice, da musst du mir aber auch sagen, ob ich das richtig gelesen habe. Dass, wo Betriebsräte sind und Mitbestimmung in Unternehmen herrscht, dass das Phänomen suchthafte Arbeiten dort deutlich weniger ausgeprägt ist. Dass man also sagen kann, Betriebsräte stärken, betriebliche Mitbestimmung stärken, ist eine Maßnahme gegen suchthafte Arbeiten.

**Beatrice van Berk:**

Wir finden halt sowohl für die Betriebsgröße als auch für die Betriebsräte einen Effekt. Also je größer der Betrieb ist, desto geringer ist das Risiko, suchthaft zu arbeiten. Und auch, wenn man einen Betriebsrat hat, ist das Risiko, suchthaft zu arbeiten, geringer. Und wenn man sich das mal dann alles zusammen anschaut, dann wäre unsere Hypothese, was dahintersteckt, dass Betriebsräte mit den Instrumenten, die sie halt haben, vielleicht für Regulierung im Betrieb sorgen, die halt dem suchthafte Arbeiten ein bisschen entgegenwirken kann, wie Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit zum Beispiel.

**Christina Schildmann:**

Genau. Und dann würde ich auch noch mal einmal auf das Thema Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel abzielen. Das ist ja im Moment auch auf der bundespolitischen Ebene ganz groß und ja auch wichtig. Die Debatte darüber, wie man diesem Fachkräftemangel entgegenwirken kann, da sollte man aus meiner Sicht dann tatsächlich diese Frage von, wie kriegt man suchthafte Arbeiten in den Griff, auch mit reinnehmen. Denn das sind ja genau die Menschen, die uns verlorengehen auf dem Arbeitsmarkt, weil die sich einfach total überstrapazieren. Und drittens, das hatte ich vorhin schon erwähnt, scheint mir die Debatte über die Vier-Tage-Woche ein guter Kontrapunkt zu diesem suchthafte Arbeiten. Denn das ist ja einfach eine ganz andere Norm, eine ganz andere Idee von, wie man ideal arbeitet. Als dieses permanente Verfügbarsein, dieses sich ununterbrochen verausgaben, dieses immer nur die Arbeit im Kopf zu haben. Also Vier-Tage-Woche als Gegengift möglicherweise zu diesem Phänomen.

**Marco Herack:**

Das sind jetzt natürlich alles so Festanstellungsverhältnisse, über die wir da reden. Also wenn man so freie Verhältnisse hat, ist das ja wesentlich schwieriger für jemanden, auch aus ökonomischen Druck heraus, da auch für sich so ein Management zu finden. Und das ist auch sehr schwierig, zu regulieren von außen.

**Beatrice van Berk:**

Wir finden, dass bei den Selbstständigen suchthafte Arbeiten auch stärker verbreitet ist. Also die kommen auf 14 Prozent suchthafte Arbeitende.

**Christina Schildmann:**

Da kann natürlich auch eine gewisse Existenzangst sozusagen der Auslöser dafür sein. Und dann kommt man irgendwann nicht mehr raus. Das heißt, eine gute Absicherung, eine gute Existenzabsicherung für Freiberufler\*innen ist auf jeden Fall ja auch eine zentrale politische Forderung, um eben gar nicht erst den Auslöser zu liefern.

**Marco Herack:**

In der Erwerbsarbeit und bei den Selbstständigen gäbe es ja noch die Care-Arbeit. Nicht immer unbezahlt, aber gerne mal. Habt ihr das auch untersucht?

**Beatrice van Berk:**

Also unserer Meinung nach ist das eine große Forschungslücke bei dem Thema. Weil das Thema suchthafte Arbeiten wird halt immer nur auf Erwerbsarbeit gedacht und diskutiert. Und halt nicht auf unbezahlte Arbeit wie Care-Arbeit oder auch ehrenamtliche Tätigkeiten. Und das ist ja generell in dem Forschungsfeld „Arbeit und Gesundheit, eine große offene Flanke. Insbesondere, wenn man sich auch die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Frauen anschaut, die halt natürlich neben ihrer Erwerbsarbeit häufig auch noch einen riesigen Haufen unbezahlte Care-Arbeit zu erledigen haben. Und wenn die dann eine schlechte Gesundheit haben, dann liegt das vielleicht nicht immer nur an der bezahlten Arbeit.

**Christina Schildmann:**

Ich glaube auch, dass wir das uns noch mal gründlich angucken müssen. Und so wie du beschreibst, Beatrice, guckt man oft immer nur in der Forschung auf die Erwerbsarbeit, also die bezahlte Arbeit, und nicht auf die unentgeltliche, auf die Sorgearbeit. Und auch nicht auf die Kombination aus den beiden. Ich hab einen, sagen wir mal, Hinweis darauf, dass das ein wichtiges Forschungsfeld sein könnte. Wir haben ja in der Hans-Böckler-Stiftung das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut, das WSI. Und die machen regelmäßig eine Erwerbspersonenbefragung. Das ist so eine Panel-Befragung, sehr spannend. Und die jüngste Welle hat gezeigt, das ging auch durch die Medien, dass Mütter sich gerade besonders belastet fühlen und auch ein zunehmendes Misstrauen in die Politik verspüren. Was möglicherweise mit der besonderen Belastungskonstellation in Corona, aber auch darüber hinaus, hat. Dass da eben diese Sorgearbeit, die da gleichzeitig im Homeoffice zu leisten war, dass die überhaupt nicht gesehen worden ist von den politischen Akteuren, von der Gesellschaft. Und dass daraus eben noch so eine besondere Frustrationserfahrung entstanden ist und dass da auch einfach Ideale kollidiert sind. Wie eben das Leitbild des idealen Arbeitnehmers, immer verfügbar mit der Notwendigkeit, aber auch Sorgearbeit zu leisten, dass das einfach überhaupt nicht lebbar ist. Deswegen finde ich dieses Spannungsfeld, darauf zu gucken, und nicht nur auf die Erwerbsarbeit, absolut zentral.

**Marco Herack:**

Aber ich will da gar nicht so negativ sein, weil ich hab ja das Gefühl, dass wir in der letzten Zeit auch sehr viel über diese Problemlagen diskutieren konnten. Und ich hab auch das Gefühl, dass die Öffentlichkeit da mittlerweile weiter ist. Das ist jetzt nicht wissenschaftlich, Beatrice, aber so rein gefühlt, kann man das sagen, dass da so eine gewisse Offenheit für die Themen jetzt da ist?

**Beatrice van Berk:**

Also ich hab super viele Presseanfragen für das Arbeitssuchthema auf jeden Fall in den letzten Wochen beantwortet. Was ja irgendwie auch zeigt, dass da auf jeden Fall großes Interesse dran ist. Und bei dem Care-Arbeit-Thema würde ich auch sagen, dass es, hat Christina ja schon gesagt, jetzt auch die ein oder andere Umfrage in dem Themenbereich Arbeit und Gesundheit gibt, die das auch erkannt hat, dass man, wenn man die Gesundheit von Erwerbstätigen sich anschauen will, auch mal schauen muss, welche Belastungen sozusagen auch außerhalb der Erwerbsarbeit auch unterschiedlich für soziale Gruppen existieren. Und dass das auch wichtig ist, um auf Dauer halt arbeitsfähig zu bleiben. Also Gesundheit hängt ja nicht immer nur von Arbeitsbelastung von bezahlter Arbeit zusammen. Und da merkt man schon, dass da langsam so der Klick auch im wissenschaftlichen Diskurs auch passiert.

**Marco Herack:**

Mit diesen hoffnungsvollen Worten sind wir dann am Ende der Sendung. Vielen Dank Beatrice van Berk.

**Beatrice van Berk:**

Ja, danke schön.

**Marco Herack:**

Und Christina Schildmann.

**Christina Schildmann:**

Ich danke auch.

**Marco Herack:**

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann schreibt uns eine E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Oder tickert uns auf Twitter an: @boeckler\_de. Dort sind wir zugegen. Also Hinweise, Korrekturen, Anregungen, Unmut oder Freude, schickt sie uns. Und abonniert uns bitte in einem Podcatcher eurer Wahl. Vielen Dank fürs Zuhören und bis nächste Woche. Tschüss.

**Christina Schildmann:**

Tschüss.

**Beatrice van Berk:** Tschüss.