

# Beatrice van Berk, Christian Ebner, Daniela Rohrbach-Schmidt Wer hat nie richtig Feierabend?

## Eine Analyse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland

<https://doi.org/10.1515/arbeit-2022-0015>

**Zusammenfassung:** Zunehmend komplexer werdende Arbeitsprozesse, die Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit sowie deren voranschreitende Subjektivierung eröffnen Erwerbstätigen neue Möglichkeiten, bergen aber auch Risiken. Der vorliegende Beitrag untersucht mit dem Phänomen des suchthaften Arbeitens ein bis heute für Deutschland nur schwach erforschtes Thema. So ist kaum bekannt, wie verbreitet arbeitssüchtiges Verhalten in Deutschland ist oder welche sozialen Gruppen von Erwerbstätigen in besonderem Maße davon betroffen sind. Auf Basis repräsentativer Daten für Deutschland aus dem Jahr 2017/18 und der Nutzung einer international etablierten Arbeitssuchtskala (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS) kann gezeigt werden, dass suchthaftes Arbeiten kein Randphänomen darstellt. Während nur schwache Zusammenhänge zwischen soziodemografischen Merkmalen und arbeitssüchtigem Verhalten festgestellt werden können, tritt suchthaftes Arbeiten bei bestimmten Merkmalen der Beschäftigung (Arbeitszeit, Selbstständigkeit, Führungsverantwortung), des Betriebs (Betriebsgröße, Betriebsrat) und des ausgeübten Berufs häufiger auf.

**Schlüsselwörter:** Arbeitssucht, Workaholic, Arbeitsbedingungen, Arbeitsqualität, DUWAS

## Who never gets off work?

### An analysis of the prevalence of work addiction in Germany

**Abstract:** Increasingly complex work processes, the flexibilization and dissolution of boundaries in work as well as its progressive subjectification open up new opportunities for workers, but also entail various risks. This article focuses

---

**Beatrice van Berk, Dr. Daniela Rohrbach-Schmidt**, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Postfach 201264, 53142 Bonn, Deutschland. **Prof. Dr. Christian Ebner**, Technische Universität Braunschweig, Bienroder Weg 97, 38106 Braunschweig, Deutschland. E-Mail: [Beatrice.vanBerk@bibb.de](mailto:Beatrice.vanBerk@bibb.de), [c.ebner@tu-braunschweig.de](mailto:c.ebner@tu-braunschweig.de), [Rohrbach@bibb.de](mailto:Rohrbach@bibb.de)

on the phenomenon of work addiction, a topic that has only been poorly researched in Germany to date. It is hardly known how prevalent work addiction is in Germany and which social groups of employees are most affected by it. Based on representative data from 2017/18 and relying on an internationally established scale for measuring work addiction (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS), we show that work addiction is not a marginal phenomenon in Germany. Only weak differences in the prevalence of work addiction by socio-demographic characteristics could be found. However, the prevalence of work addiction is related to characteristics of employment relationship (working hours, self-employment, managerial responsibility), company (company size, works councils) and the occupation employees are engaged in.

**Keywords:** Workaholism, work addiction, working conditions, job quality, DUWAS

## 1 Einleitung

Die Arbeitswelt vollzieht einen rasanten und zugleich vielschichtigen Wandel. Tätigkeiten werden komplexer und Arbeitsprozesse scheinen schneller und intensiver abzulaufen (Korunka/Kubicek 2013; Rosa 2016). Diese Beschleunigung und Flexibilisierung von Arbeit betrifft sowohl die Arbeitszeit, beispielsweise in Form von Überstunden oder Wochenendarbeit, wie auch den Arbeitsort, denn Homeoffice und mobile Arbeit sind für viele Beschäftigte heute alltäglich (Prem 2017; Mergener 2020; Seifert 2005). Die Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben ist eine Folge dieser Prozesse und bringt neue Normalitäten hervor (Voß 1998; Kratzer 2003). Damit einher gehen zudem ergebnisorientierte Führungspraktiken, wie Projektarbeit und Kennzahlenorientierung, welche die Identifikation der Erwerbstätigen mit ihrer Arbeit erhöhen (Baethge 1991; Moldaschl 2003; Pongratz/Voß 2004).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen kommt suchthaftem Arbeiten (engl. work addiction, workaholism),<sup>1</sup> verstanden als das gemeinsame Auftreten exzessiven und zwanghaften Arbeitens, eine besondere Relevanz zu (Schaufeli u.a. 2009; Spagnoli u.a. 2019, 2020). International wurde Arbeitssucht bereits in einigen Studien untersucht; in vielen Ländern zeigt sich das Phänomen bei relevanten Anteilen von Erwerbstätigen (Andreassen u.a. 2014; Taris u.a. 2012;

---

**1** In diesem Artikel werden die Begriffe „suchthaftes Arbeiten“, „Arbeitssucht“ und „arbeits-süchtiges Verhalten“ bedeutungsgleich verwendet.

Kang 2020). Zwar existieren auch Studien, die das Thema der suchthaften Arbeit bei deutschen Erwerbstätigen thematisieren, jedoch lassen die verwendeten Daten in diesen Studien keine Aussagen zur allgemeinen Verbreitung suchthafter Arbeit zu (Meißner 2005; Städele/Poppelreuter 2009; Voigt 2012; Jungkurth 2005; Pannier/Fauth-Bühler 2021; Keller u.a. 2016). Eine Ausnahme stellt unseres Wissens nur eine Untersuchung mit Daten aus dem Jahr 2013 dar, welche allgemeine Aussagen zum Ausmaß von suchthaftem Arbeiten in Deutschland zulässt (Zok/Jaehrling 2013). Für einen aktuelleren Zeitraum gibt es dagegen keine Daten. Im Beitrag von Zok und Jaehrling wird zudem verstärkt der Zusammenhang zwischen Arbeitssucht und gesundheitlichen Beschwerden thematisiert, auf mögliche Unterschiede in der Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in verschiedenen Bevölkerungs- und Erwerbstätigengruppen wird dort nicht eingegangen. So ist bis heute auf Basis quantitativer Daten kaum etwas darüber bekannt, bei welchen sozialen Gruppen in Deutschland suchthaftes Arbeiten besonders häufig auftritt.

Der Artikel stellt einen ersten Schritt zur Schließung dieser Forschungslücken dar und beantwortet auf Grundlage deskriptiver uni- und bivariater Analysen die folgenden Forschungsfragen: Wie verbreitet ist suchthaftes Arbeiten unter Erwerbstätigen in Deutschland? Tritt suchthaftes Arbeiten bei verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen in gleichem Maße auf oder zeigen sich Unterschiede hinsichtlich soziodemografischer Charakteristika, Beschäftigungsmerkmalen, Betriebsmerkmalen oder nach Berufsgruppen? Die Kenntnis, welche Beschäftigtengruppen in welchem Umfang von suchthaftem Arbeiten betroffen sind, führt nicht nur zu wissenschaftlichem Erkenntnisfortschritt, sondern ermöglicht es auch, gezielter Maßnahmen für die Praxis abzuleiten.

Um diese Fragen zu beantworten, werden Daten einer Telefonumfrage von 2017/2018 genutzt, für die 8010 zufällig ausgewählte Erwerbstätige in Deutschland befragt wurden und in der mit einer etablierten Arbeitssuchtskala (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS) suchthaftes Arbeiten erfasst werden konnte (Schaufeli u.a. 2009; Balducci u.a. 2017; Rantanen u.a. 2015). Darüber hinaus liegen in den Daten zahlreiche Informationen zu Personenmerkmalen der Erwerbstätigen, Betrieb und Beruf vor, sodass das Auftreten von suchthaftem Arbeiten auch differenziert für verschiedene Subgruppen dargelegt werden kann (siehe Rohrbach-Schmidt u.a. 2020a; Hall u.a. 2020).

Die wissenschaftliche Untersuchung von suchthaftem Arbeiten ist aus mehreren Gründen relevant: Suchthaftes Arbeiten kann, wie einige Studien zeigen, mit gesundheitlichen Einbußen einhergehen, etwa mit erhöhtem Blutdruck, Schlafproblemen, Rückenschmerzen, emotionaler Erschöpfung, Depressionen oder Burnout (Balducci u.a. 2018; Kubota u.a. 2014; Matsudaira u.a. 2013). Da-

mit verbundene Arbeitsausfälle bringen Nachteile für Betriebe und die Volkswirtschaft insgesamt mit sich, dies gilt umso mehr in Bereichen mit Fachkräftengpässen. Belegt ist auch ein Zusammenhang zwischen arbeitssüchtigem Verhalten und einer geringeren Lebenszufriedenheit (Bonebright u.a. 2000; Shimazu u.a. 2015). Das Phänomen suchthafter Arbeit ist damit neben gesundheits- und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten auch aus gesellschaftlicher Perspektive hochgradig bedeutend.

## 2 Definition von suchthaftem Arbeiten und angrenzende Konstrukte

Die ersten wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema *suchthaftes Arbeiten* gehen auf Beobachtungen von Oates (1971) zurück. Er beschrieb, dass einige Menschen ein ähnliches Verhältnis gegenüber ihrer Erwerbsarbeit aufweisen wie Alkoholiker\*innen zum Alkohol, und schuf daher den Begriff des ‚workaholism‘.<sup>2</sup> Darauf folgend wurden zahlreiche Studien zur Eingrenzung und genaueren Untersuchung des Phänomens veröffentlicht (Machlowitz 1981; Fassel 1991; Killinger 2006; Burke 1999). In Deutschland wurde das Thema ebenfalls im Forschungsdiskurs aufgegriffen, wobei manche der Veröffentlichungen einen starken Bezug zum betrieblichen und therapeutischen Umgang mit suchthaft Arbeitenden haben (Poppelreuter 1997; Breitsameter/Reiners-Kröncke 1997; Meißner 2005; Jungkurth 2005; Heide 2003; Wolf/Meins 2003).

Um Menschen zu beschreiben, die nicht von ihrer Arbeit lassen können, ist in Deutschland der englische Begriff „Workaholic“ geläufig. Nicht selten schwingt bei der Verwendung dieses Begriffs eine gewisse Bewunderung für die Leistungsbereitschaft, Motivation und Aufopferung der Workaholics mit. In der wissenschaftlichen Diskussion wird der leistungsbereite Arbeitseinsatz kombiniert mit einer positiven, erfüllenden Arbeitseinstellung hingegen als „Work Engagement“ (Arbeitsengagement) bezeichnet (Demerouti/Nachreiner 2019, 120; Di Stefano/Gaudiino 2019). Hingegen wird suchthaftes Arbeiten (Work Addiction) in der Regel als ein Syndrom verstanden, das ähnlich wie bei ande-

---

<sup>2</sup> In Deutschland wurde von Mentzel (1979), dem Chefarzt einer Suchtklinik, der Begriff „Arbeitsucht“ in die deutschsprachige wissenschaftliche Diskussion eingeführt. In dem vorliegenden Artikel wird dieser Begriff jedoch wenn möglich vermieden, da dieser aus heutiger Perspektive im Deutschen mit einer unbeabsichtigt starken Pathologisierung der suchthaft Arbeitenden einhergeht (Spode 2013).

ren Abhängigkeiten und Süchten mit negativen Folgen für Psyche und Wohlbefinden einhergehen kann (Sussman 2018). Shimazu u.a. (2015) zeigen etwa, dass Arbeitsengagement mit einer Zunahme der Lebenszufriedenheit und der Arbeitsleistung einhergeht, während suchthafte Arbeiten im Zusammenhang mit der Abnahme der Lebenszufriedenheit und der Zunahme gesundheitlicher Probleme steht.

Zur Operationalisierung und Definition von suchthaftem Arbeiten sind unterschiedliche Skalen und Konzepte geläufig, wie beispielsweise die Workaholism Battery (WorkBat) (Spence/Robbins 1992), der Work Addiction Risk Test (WART) (Robinson 1996), die Multidimensional Workaholism Scale (MWS) (Clark u.a. 2020), die Bergen Work Addiction Scale (BWAS) (Andreassen u.a. 2012) und die Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) (Schaufeli u.a. 2006).

Im wissenschaftlichen Diskurs zum Thema suchthafte Arbeiten besteht Uneinigkeit darüber, welche Hauptdimensionen das Phänomen kennzeichnen und welche Anzahl von Dimensionen und Items die verschiedenen Skalen umfassen sollten (Quinones 2018). So wird beispielsweise bei der BWAS davon ausgegangen, dass suchthafte Arbeiten analog zu anderen stoffungebundenen Abhängigkeiten durch sieben Merkmale gekennzeichnet ist, welche jeweils durch ein Item gemessen werden (z.B. Salienz, Entzugsgefühle) (Andreassen u.a. 2012). Der WART misst suchthafte Arbeiten hingegen auf fünf Dimensionen mit 25 Items (z.B. Unfähigkeit zu Delegieren, Selbstabsorption) (Robinson 1999). Insgesamt betrachtet ist es wissenschaftlicher Konsens, dass suchthafte Arbeiten als multidimensionales Phänomen definiert und gemessen werden muss.

Für die Auswertungen im Rahmen dieses Beitrags wird die kurze Version der DUWAS genutzt (zwei Dimensionen, zehn Items) (siehe Schaufeli u.a. 2006, 2009; del Líbano u.a. 2010). Die erste Dimension des *exzessiven* Arbeitens (Verhaltensdimension) ist gekennzeichnet durch übermäßig lange Arbeitszeiten, besonders schnelles Arbeiten und das gleichzeitige Bearbeiten von verschiedenen Aufgaben. Die zweite Dimension des *zwanghaften* Arbeitens (kognitive Dimension) umfasst die „Getriebenheit“ von Erwerbstätigen. Hierzu zählt etwa, auch dann hart zu arbeiten, wenn es keinen Spaß bringt; aber auch ein schlechtes Gewissen zu haben, wenn man sich frei nimmt, oder die Unfähigkeit, sich in der Freizeit zu entspannen. Letztere Punkte repräsentieren in gewisser Weise auch „Entzugserscheinungen“, die bei der Abstinenz von Erwerbsarbeit auftreten. Beide Dimensionen, also exzessives Arbeiten und zwanghaftes Arbeiten, stehen in diesem Beitrag im Fokus, denn von suchthaftem Arbeiten wird nur ausgegangen, wenn beides bei einer Person zusammen auftritt (Schaufeli u.a. 2006, 2009). DUWAS ist damit eine Kombination und Weiterentwicklung des WART und der WorkBat: Die Items zum exzessiven Arbeiten stammen ursprünglich

aus dem WART („compulsive tendencies“) und die Items des zwanghaften Arbeitens aus der WorkBat („drive“) (Schaufeli u.a. 2009).

### **3 Forschungsstand zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten**

Der Forschungsstand zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten ist durch eine große Varianz an Erhebungsmethoden, Operationalisierungen und Definitionen zur Messung von suchthaftem Arbeiten gekennzeichnet (Andreassen u.a. 2014, 2). Bisher wurden sehr wenige Studien mit repräsentativen Erwerbstätigenstichproben durchgeführt, die eine zuverlässige Schätzung des Anteils der suchthaft Arbeitenden in der Bevölkerung zulassen. Für die USA schätzen Sussman u.a. (2011, 37) in ihrer Metaanalyse zur Prävalenz verschiedener Suchtkrankheiten, dass die Verbreitung von suchthaftem Arbeiten unter den Erwachsenen bei etwa 10 Prozent liegt. Im Vergleich zu anderem Suchtverhalten ist suchthaftes Arbeiten demnach vergleichsweise stark verbreitet; so gehen Sussman u.a. (2011, 35) beispielsweise davon aus, dass etwa 3 Prozent der Erwachsenen süchtig nach Sport und Bewegung sind. Andreassen u.a. (2014, 3) messen Arbeitssucht mit der Bergen Work Addiction Scale (BWAS) und schätzen unter den norwegischen Erwerbstätigen einen Anteil von 8,3 Prozent suchthaft Arbeitender (Andreassen u.a. 2014, 3). Für Korea wird auf Basis des Workaholism Analysis Questionnaire (WAQ) geschätzt, dass der Anteil suchthaft Arbeitender unter den Erwerbstätigen 39,7 Prozent beträgt (Kang 2020). Für Deutschland haben Zok und Jaehrling im Jahr 2013 in einer für die Erwerbstätigen zwischen 16 und 65 Jahren repräsentativen Telefonumfrage mit 2005 Teilnehmenden die Verbreitung von Arbeitssucht gemessen und schätzen einen Anteil von 10,8 Prozent suchthaft Arbeitender (Zok/Jaehrling 2013, 57). Zudem liegen mit der Studie von Taris u.a. (2012) Informationen zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in den Niederlanden vor, jedoch wird in dieser Studie suchthaftes Arbeiten anders operationalisiert, sodass ein direkter Vergleich zum prozentualen Anteil der suchthaft Arbeitenden mit den obigen Ländern nicht möglich ist.

Suchthaftes Arbeiten stellt dem bisherigen Forschungsstand zufolge also keine Randerscheinung dar. Unabhängig von Messinstrument und Stichprobe konnte suchthaftes Arbeiten bei rund jedem zehnten Erwerbstätigen gemessen werden. Im Unterschied zu den anderen Skalen umfasst die Messung von suchthaftem Arbeiten mit WAQ zusätzliche Dimensionen, wie Perfektionismus oder Work-Life-Konflikte (Kang 2020). Die hohe Verbreitung von suchthaftem Arbei-

ten in Korea ist also vermutlich unter anderem auf die im Vergleich zu den anderen Studien breitere Operationalisierung zurückzuführen.

### 3.1 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach soziodemografischen Merkmalen

Einige wenige Studien liefern zudem Hinweise darauf, dass suchthaftes Arbeiten bei verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen unterschiedlich häufig auftritt. In Bezug auf die Verbreitung von arbeitssüchtigem Verhalten nach *soziodemografischen Merkmalen* zeigen einige Studien, dass suchthaftes Arbeiten unter erwerbstätigen Frauen und Männern nahezu gleich stark ausgeprägt ist (Andreassen u.a. 2014, 5; Zok/Jaehrling 2013, 60; Taris u.a. 2012, 549). Leichte Unterschiede finden Andreassen u.a. (2014) und Taris u.a. (2012) in Bezug auf die Altersgruppen. Jüngere Erwerbstätige weisen demnach etwas häufiger arbeitssüchtiges Verhalten auf als ältere Erwerbstätige (Andreassen u.a. 2014, 5; Taris u.a. 2012, 549). Andreassen u.a. (2014) und Kang (2020) konnten in multivariaten Analysen keine Zusammenhänge zwischen dem Bildungsniveau und suchthaftem Arbeiten nachweisen (Andreassen u.a. 2014, 8; Kang 2020, 8). Clark u.a. (2016) kommen in ihrer systematischen Metaanalyse zu dem Schluss, dass Arbeitssucht über unterschiedlichste soziale Gruppen hinweg ähnlich stark verbreitet ist (Clark u.a. 2016, 1858). Insgesamt deutet die Studienlage darauf hin, dass die Verbreitung von suchthaftem Arbeiten unter den Erwerbstätigen demnach – wenn überhaupt – nur schwache Unterschiede bezüglich soziodemografischer Merkmale aufweist (Taris u.a. 2012; Andreassen u.a. 2014).

### 3.2 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach Beschäftigungsmerkmalen

Die Unterscheidung von Erwerbstätigengruppen nach verschiedenen Beschäftigungsmerkmalen ist vor allem wichtig, da durch die Flexibilisierung der Arbeitswelt Beschäftigungsverhältnisse heterogener werden, wie der Diskurs um die Krise der klassischen „Normalarbeitsverhältnisse“ und den damit verbundenen Begriff der „atypischen Beschäftigung“ zeigt (Mückenberger 1985; Kronauer 2017). So nehmen befristete Beschäftigungen und Teilzeitarbeit in Deutschland im langfristigen Trend immer weiter zu (Allmendinger u.a. 2013). Selbstständigkeit als eine Form atypischer Erwerbsarbeit liegt seit längerer Zeit (vor der Corona-Pandemie) bei rund 10 Prozent und ist damit ebenso als Erwerbsform etabliert (Günther/Marder-Puch 2019).

In den genannten Studien zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten auf Basis von repräsentativen Daten konnte ein Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und suchthaftem Arbeiten gezeigt werden. Andreassen u.a. (2014) fanden für die norwegischen Erwerbstätigen, dass Vollzeitbeschäftigte häufiger arbeits-süchtiges Verhalten zeigen als Teilzeitbeschäftigte (Andreassen u.a. 2014, 8). Für die koreanischen Erwerbstätigen hat Kang (2020) gezeigt, dass das Risiko für suchthaftes Arbeiten mit zunehmender Wochenarbeitszeit höher ist (Kang 2020, 8). Für unbefristet Beschäftigte konnte Kang (2020) in den deskriptiven Analysen eine etwas stärkere Verbreitung von suchthaftem Arbeiten identifizieren als bei befristet Beschäftigten; dieser Befund konnte jedoch in multivariaten Analysen nicht bestätigt werden (Kang 2020, 10). Taris u.a. (2012) zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen Selbstständigkeit und suchthaftem Arbeiten für die Niederlande (Taris u.a. 2012, 549).

Die Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Bezug auf Beschäftigungsmerkmale ist international nicht ausreichend erforscht, zudem ist die Einordnung der Ergebnisse wegen der unterschiedlichen Operationalisierung teils erschwert. Beispielsweise legen die Ergebnisse bei Taris u.a. nahe, dass in dem niederländischen Sample Manager\*innen stärker von suchthaftem Arbeiten betroffen sind (Taris u.a. 2012, 550). Für Deutschland ist bisher keine Studie bekannt, die auf Basis einer repräsentativen Stichprobe Ergebnisse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach Beschäftigungsmerkmalen ausweist. Neben den genannten Aspekten (Arbeitszeit, Befristung, Selbstständigkeit/Stellung im Beruf) ist die Untersuchung von suchthaftem Arbeiten in Bezug auf Führungsverantwortung vielversprechend, da suchthaftes Arbeiten in der Öffentlichkeit häufig mit Manager\*innen in Verbindung gebracht wird.

### **3.3 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach Betriebsmerkmalen**

Weder für Deutschland noch für andere Staaten gibt es Erkenntnisse dazu, ob Zusammenhänge zwischen allgemeinen Betriebsmerkmalen wie beispielsweise der Betriebsgröße und der Verbreitung von suchthaftem Arbeiten unter den Erwerbstätigen bestehen. Dabei gibt es Erklärungsmodelle, nach denen Betriebs- und Organisationsmerkmale wichtige Aspekte sind. Folgt man der Sozialsystemtheorie zur Erklärung von suchthaftem Arbeiten, so kann die Arbeitsorganisation, vermittelt über Organisationskultur, Hierarchien und formelle Regeln, arbeitssüchtiges Verhalten begünstigen oder hemmen (McMillan/O'Driscoll 2008, 103). Beispielsweise ließ sich zeigen, dass ein kompetitives Arbeitsklima im Zusammenhang mit suchthaftem Arbeiten steht (Keller u.a. 2016).



Einen besonderen Bezug zur Existenz formeller Regeln hat in Deutschland zudem das Vorhandensein eines Betriebsrats. Die von den Betriebsräten verhandelten Betriebsvereinbarungen könnten ein wichtiges Instrument sein, welches exzessives und zwanghaftes Arbeiten beeinflusst oder sogar suchthafter Arbeit entgegenwirkt. Nicht selten wird in diesen Vereinbarungen geregelt, wann Mehrarbeit oder Überstunden erlaubt sind, wie die Arbeitszeit zu erfassen ist oder wann von zu Hause aus gearbeitet werden darf.

### 3.4 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach Berufsbereich

Berufe können als Bündel spezifischer Arbeitstätigkeiten verstanden werden und stellen ein wichtiges soziales und ökonomisches Ordnungsprinzip dar (Bundesagentur für Arbeit 2011; Haupt/Ebner 2020; Papsdorf/Voß 2017). Es ist denkbar, dass das Ausmaß des suchthaften Arbeitens auch davon abhängt, welchem Beruf konkret nachgegangen wird. Taris u.a. (2012) haben die Verbreitung von suchthaftem Arbeiten über verschiedene Berufe hinweg untersucht und konnten eine stärkere Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in der Landwirtschaft nachweisen, wenngleich die Fallzahl ( $n = 39$ ) der in diesem Berufszweig betrachteten Erwerbstätigen in dieser Studie gering war (Taris u.a. 2012, 549). Gründe hierfür könnten in der starken Entgrenzung von Arbeit und Freizeit sowie Wohn- und Arbeitsort in der Landwirtschaft liegen; viele der Beschäftigten in diesem Bereich leben auf dem eigenen Hof und sind selbstständig. Ebenso könnte das hohe Verantwortungsgefühl gegenüber Tieren und Pflanzen ein Grund für eine höhere Tendenz zu suchthaftem Arbeiten in der Landwirtschaft sein.

## 4 Datensatz und Operationalisierung

Die Auswertungen basieren auf der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ (Rohrbach-Schmidt u.a. 2020a, b) zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)<sup>3</sup> (Rohrbach-Schmidt/Hall 2020; Hall u.a. 2020). Die Interviews der Zusatzbefragung wurden zeitlich parallel zur ETB 2018 per

---

<sup>3</sup> Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018) wurde gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erhoben (BAuA). Die Daten und ihre Erhebung sind näher in Rohrbach-Schmidt/Hall (2020) beschrieben und als Scientific-Use-File veröffentlicht (Hall u.a. 2020).

CATI (Computer Assisted Telephone Interview) im Zeitraum von Oktober 2017 bis Mai 2018 über Festnetz und Mobilfunk (dual frame) durchgeführt. Befragt wurden Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Regelarbeitszeit von mindestens zehn Stunden pro Woche in Deutschland. Die Erwerbstätigen in der Zusatzbefragung stellen eine Zufallsauswahl aus den (87 Prozent) wiederbefragungsbereiten Befragten der ETB 2018 dar.

Insgesamt haben 8010 Erwerbstätige an der BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ teilgenommen. Die Analysen in diesem Artikel basieren auf allen Fällen mit gültigen Angaben auf der Variablen zum suchthaftern Arbeiten ( $n = 8006$ ). Für die Auswertungen dieser Befragungsdaten wird ein Design- und Anpassungsgewicht verwendet, welches unterschiedliche Teilnahmewahrscheinlichkeiten ausgleicht (z.B. wegen unterschiedlicher Haushaltsgößen) und die Auswertungen an die Verteilung soziodemografischer Merkmale im Mikrozensus anpasst, sodass die Ergebnisse repräsentativ für Kern-erwerbstätige in Deutschland in den Jahren 2017/2018 sind. Im Artikel werden jedoch die ungewichteten Fallzahlen angegeben, damit deutlich wird, wie viele Antworten in die jeweiligen Statistiken eingegangen sind (siehe Stichprobenbeschreibung im Online-Anhang).

Suchthafes Arbeiten wurde mit der kurzen Version der Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) erhoben, welche suchthafes Arbeiten zweidimensional über das Vorliegen exzessiven und zwanghaften Arbeitens misst (Schaufeli u.a. 2006, 2009). Neben der kurzen Version (10 Items) von DUWAS existiert eine lange Version der Skala (17 Items), jedoch konnte gezeigt werden, dass die zehn Items der kurzen Skala das Konstrukt ‚suchthafes Arbeiten‘ hinreichend gut messen (del Libano u.a. 2010), weshalb die kurze Version der Skala international verbreitet ist und zudem mehrfach validiert wurde (Balducci u.a. 2017; Rantanen u.a. 2015). Die verwendete deutsche Übersetzung von DUWAS wurde bereits in einigen Studien angewendet und geprüft (Zok/Jaehrling 2013; Keller u.a. 2016). Nicht standardisiert sind die Antwortoptionen der DUWAS; so nutzen Schaufeli u.a. (2009) eine vierstufige Antwortskala ( $1 = \textit{totally disagree}$  bis  $4 = \textit{totally agree}$ ), Keller u.a. (2016) eine sechsstufige Antwortskala ( $1 = \textit{trifft überhaupt nicht zu}$  bis  $6 = \textit{trifft voll und ganz zu}$ ) und Zok/Jaehrling (2013) eine fünfstufige Antwortskala ( $1 = \textit{nie}$  bis  $5 = \textit{immer}$ ).

In der BIBB-Zusatzbefragung zur ETB 2018 wurde eine fünfstufige Zustimmungsskala angewandt (von  $1 = \textit{trifft gar nicht zu}$  bis  $5 = \textit{trifft voll und ganz zu}$ )

(siehe Tabelle 1).<sup>4</sup> Die Verwendung dieser Zustimmungsskala liegt auch darin begründet, dass die Telefonbefragung möglichst einfach gehalten werden sollte und die Skala mit den gleichen Antwortoptionen auch bei dem Großteil der anderen Fragen in der Zusatzbefragung eingesetzt wurde (vgl. Franzen 2019).

**Tab. 1:** Items zur Messung von suchthaftem Arbeiten mit der Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) in der BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

### 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.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Antwortoptionen</b>	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft etwas zu	trifft ziemlich zu	trifft voll und ganz zu

Ähnlich heterogen wie die Verwendung der Antwortskalen der DUWAS ist auch die Methodik zur Auswertung der Antworten. In manchen Studien werden die Mittelwerte über alle Items gebildet, in anderen Studien werden Mittelwerte je Dimension gebildet; mal werden die Mittelwerte z-transformiert, mal nicht (Keller u.a. 2016; Schaufeli u.a. 2009, 2011). Auch die Kategorisierung der gebildeten Werte erfolgt höchst unterschiedlich. Es werden sowohl relative Cut-off-Kriterien in den Studien genutzt als auch absolute (Schaufeli u.a. 2009 nutzen den

<sup>4</sup> Die Reliabilität (interne Konsistenz) der beiden Subskalen ist mit Werten für Cronbachs Alpha  $\alpha = 0,64$  (exzessives Arbeiten) und  $\alpha = 0,69$  (zwanghaftes Arbeiten) ähnlich hoch wie in anderen Studien (vgl. Schaufeli u.a. 2009, 329).

Median; Schaufeli u.a. 2011 nutzen das 75. Perzentil; Zok/Jaehrling 2013 setzen den Cut-off absolut bei 3,0).

In der hier vorliegenden Studie wurde zunächst für jede befragte Person pro Dimension (exzessives Arbeiten und zwanghaftes Arbeiten) der Mittelwert der fünf Items berechnet. Bei einem Mittelwert größer oder gleich 3,5 wird davon ausgegangen, dass exzessiv bzw. zwanghaft gearbeitet wird, ansonsten nicht. Als Cut-off-Kriterium wurde der Wert 3,5 gewählt, da dieser über dem Skalenmittelpunkt (3) und damit nahe bei den Zustimmungswerten 4 („trifft ziemlich zu“) und 5 („trifft voll und ganz zu“) liegt.

Auf Basis dieses Vorgehens lassen sich dann ähnlich wie bei Zok/Jaehrling (2013) und Schaufeli u.a. (2009) vier Gruppen von Erwerbstätigen differenzieren, die in der Variable „suchthafte Arbeiten“ repräsentiert sind (vgl. Abbildung 1): *suchthaft Arbeitende*, die sowohl exzessiv als auch zwanghaft arbeiten; *exzessiv Arbeitende*, die zwar exzessiv, aber nicht zwanghaft arbeiten; *zwanghaft Arbeitende*, die zwar zwanghaft, aber nicht exzessiv arbeiten; sowie *gelassen Arbeitende*, die weder exzessiv noch zwanghaft arbeiten.

Zur Beantwortung der Frage, in welchen Erwerbstätigengruppen suchthafte Arbeiten besonders häufig auftritt, werden Kreuztabellen mit verschiedenen Variablen zu soziodemografischen, beschäftigungsbezogenen, betriebsbezogenen und berufsbezogenen Merkmalen berechnet. Die betrachteten *soziodemografischen Merkmale* sind das Geschlecht, das Alter, der Familienstatus und der höchste allgemeinbildende Schulabschluss. Zur Operationalisierung des Familienstatus wurden die Informationen zum Zusammenleben mit Kindern und mit einer Partner\*in kombiniert, sodass vier Gruppen verschiedener Haushalts- und Familienkonstellationen abgebildet werden. Um Unterschiede nach *Beschäftigungsmerkmalen* zu analysieren, werden die Variablen vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, Befristung des Arbeitsvertrags, Stellung im Beruf, Anforderungsniveau, Führungsverantwortung und Führungsebene betrachtet. Zur Operationalisierung des Anforderungsniveaus wurde die fünfte Stelle der Berufskennziffer des aktuell ausgeübten Berufs nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB2010) genutzt, die das in der Regel erforderliche Niveau an Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen abbildet (Paulus/Matthes 2013). Die betrachteten *Betriebsmerkmale* sind die Betriebsgröße und das Vorhandensein eines Betriebsrats. Jedoch wurden Erwerbstätige in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten nicht danach gefragt, ob es einen Betriebsrat gibt, sodass einige der Erwerbstätigen aus kleinen Betrieben nicht in den Auswertungen zum Vorhandensein eines Betriebsrats berücksichtigt wurden. Als Berufsmerkmal werden die Berufsbereiche genutzt, welche durch die erste Stelle der KldB2010 abgebildet werden und einen Überblick zur Berufslandschaft in Deutschland geben

(Paulus/Matthes 2013). Wegen geringer Fallzahlen von den Auswertungen ausgeschlossen wurde der Berufsbereich des Militärs.

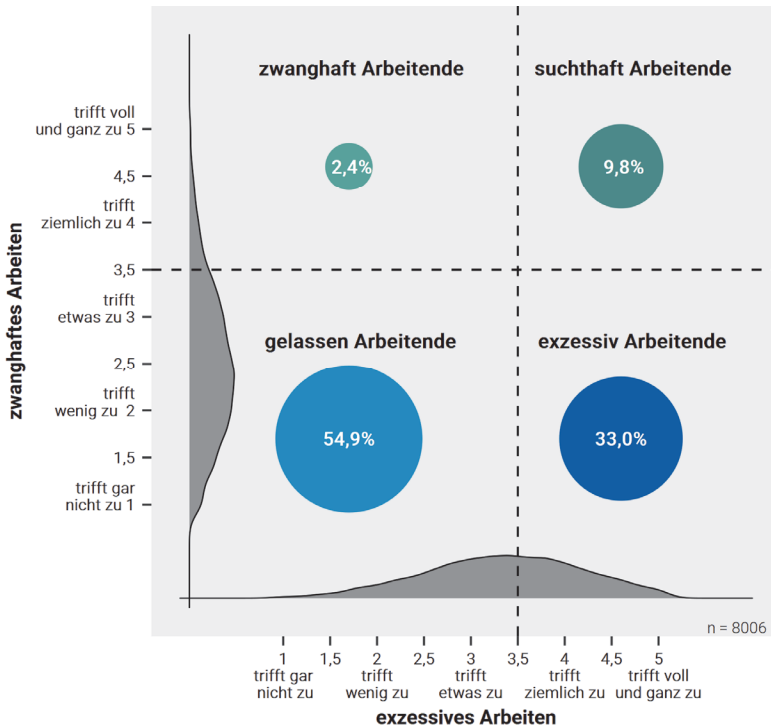
Die Interpretation und Beschreibung der Ergebnisse fokussieren bewusst auf den Anteil der suchthaft Arbeitenden in verschiedenen Gruppen, da nur diese Unterschiede für die Beantwortung der genannten Fragestellungen relevant sind. In den Tabellen und Grafiken werden die Anteile der „zwanghaft“, „exzessiv“, und „gelassen“ Arbeitenden jedoch ebenfalls der Transparenz halber aufgeführt. Mit einem  $\chi^2$ -Test über die gewichteten Fallzahlen wird geprüft, ob zwischen den jeweiligen Befragtengruppen und arbeitssüchtigem Verhalten ein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht. Für diesen Test wird eine dichotome Variable verwendet, die lediglich zwischen suchthaft Arbeitenden und nicht suchthaft Arbeitenden unterscheidet. Es wird außerdem jeweils Cramérs V als Zusammenhangsmaß berichtet.<sup>5</sup>

## 5 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland

Abbildung 1 zeigt die statistische Verteilung der Variable zum suchthaften Arbeiten. In der Erwerbstätigenbevölkerung Deutschlands arbeitet demnach etwa jede/r zehnte Erwerbstätige suchthaft (9,8 Prozent). Damit liegen die ermittelten Werte ähnlich hoch wie in anderen Studien (vgl. Abschnitt 3). Die Tatsache, dass eine von zehn erwerbstätigen Personen sowohl exzessiv als auch zwanghaft arbeitet, verdeutlicht, dass das Phänomen auch in Deutschland keine Randerscheinung ist. Deutlich wird aber auch, dass die Mehrheit der Erwerbstätigen in Deutschland weder zwanghaft noch exzessiv arbeitet, denn 54,9 Prozent fallen in die Kategorie der gelassen Arbeitenden. Auf die Gruppe der exzessiv (aber nicht zwanghaft) Arbeitenden entfällt ein Drittel (33,0 Prozent), nur wenige Prozent gehören der Kategorie der rein zwanghaft Arbeitenden an (2,4 Prozent).

---

<sup>5</sup> Häufig wird auf die Konvention von Cohen (1988) verwiesen (klein = 0,1, mittel = 0,3, stark = 0,5), um aus Cramérs V die Stärke des Zusammenhangs abzuleiten. Jedoch werden nach dieser Konvention nur selten starke Zusammenhänge in der Praxis gefunden (Gignac/Szodorai 2016).



**Abb. 1:** Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland

**Quelle:** BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Ergebnisse

**Hinweis:** An x- und y-Achse ist jeweils die Verteilung der Mittelwerte über die Antworten der Items zum exzessiven und zwanghaften Arbeiten dargestellt

## 5.1 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach soziodemografischen Merkmalen

Tabelle 2 zeigt die Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen. Deutlich wird, dass ein signifikanter Unterschied im Auftreten von suchthaftem Arbeiten zwischen Frauen und Männern besteht, dieser Unterschied aber nur gering ausgeprägt ist ( $\chi^2 = 7,605$ ;  $p = 0,006$ ;  $V = 0,031$ ).<sup>6</sup> Arbeitssüchtiges Verhalten ist unter Frauen mit 10,8 Prozent etwas stärker verbreitet als unter Männern mit 9,0 Prozent. Ebenso kann ein signifi-

<sup>6</sup> Der p-Wert bezieht sich im Folgenden immer auf den  $\chi^2$ -Test.

kanter Unterschied im Auftreten des suchthaften Arbeitens nach Altersgruppen festgestellt werden ( $\chi^2 = 32,977$ ;  $p = 0,000$ ;  $V = 0,064$ ). Die Tendenz, suchthaft zu arbeiten, sinkt mit dem Alter. Der Anteil der suchthaft Arbeitenden bei Erwerbstätigen zwischen 15 und 24 Jahren liegt bei 12,6 Prozent, wohingegen der Anteil bei den 55- bis 64-Jährigen bei 7,9 Prozent liegt. In einer Studie zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Norwegen wurden hinsichtlich des Alters ähnliche Befunde berichtet (Andreassen u.a. 2014, 5).

**Tab. 2:** Suchthaftes Arbeiten nach soziodemografischen Merkmalen (in Prozent)

**Quelle:** BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Ergebnisse

Variable	Ausprägung	suchthaft	exzessiv	zwanghaft	gelassen	n
<b>Gesamt</b>		9,8	33,0	2,4	54,9	8006
<b>Geschlecht</b>	männlich	9,0	33,7	2,5	54,9	4133
	weiblich	10,8	32,0	2,2	54,9	3873
<b>Altersgruppe</b>	15–24	12,6	31,1	2,6	53,8	196
	25–34	12,7	35,9	2,1	49,3	1053
	35–44	11,0	35,2	2,1	51,7	1490
	44–54	8,5	31,3	2,3	58,0	2604
	55–64	7,9	31,0	3,0	58,2	2439
	65 und älter	7,3	34,7	1,1	56,8	221
<b>Familienstatus</b>	Haushalt mit Partner*in, mit Kind(ern)	10,0	35,5	1,7	52,7	2177
	Haushalt m. P., ohne K.	10,1	32,1	2,3	55,5	3204
	Haushalt o. P., m. K.	11,9	34,2	5,0	48,9	347
	Haushalt o. P., o. K.	8,9	31,4	2,7	57,1	2259
<b>höchster allg. Schulabschluss</b>	Hauptschule	10,2	27,2	4,0	58,7	989
	Realschule, Mittl. Reife	9,7	32,2	1,7	56,4	2412
	Fachhochschulreife, Abitur	9,5	37,4	1,8	51,3	4576

Es zeigt sich kein Zusammenhang zwischen dem Familienstatus und suchthaftem Arbeiten ( $\chi^2 = 4,266$ ;  $p = 0,234$ ;  $V = 0,023$ ), wenngleich suchthaftes Arbeiten unter Erwerbstätigen, die mit einem oder mehreren Kindern, aber ohne Partner\*in leben, mit 11,9 Prozent etwas stärker verbreitet ist als unter alleinlebenden Erwerbstätigen (8,9 Prozent). In der Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss gibt es keine signifikanten Unterschiede ( $\chi^2 = 0,718$ ;  $p = 0,698$ ;  $V = 0,010$ ). Das Auftreten von suchthaftem

Arbeiten ist unabhängig davon, ob maximal ein Hauptschulabschluss, ein Real­schulabschluss, ein Abitur oder eine Fachhochschulreife erreicht wurde.

Suchthafes Arbeiten tritt demnach auch in Deutschland nahezu unabhän­gig von soziodemografischen Merkmalen auf. Dieser Befund passt zu interna­tionalen Studien, in denen ebenfalls festgestellt wurde, dass die Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nicht wesentlich durch soziodemografische Merkma­le bestimmt wird (Clark u.a. 2016, 1853).

## 5.2 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach Beschäftigungsmerkmalen

Erwerbstätige üben berufliche Tätigkeiten in unterschiedlichem Umfang und in unterschiedlicher Stellung aus. Im Hinblick auf diese Merkmale zeigen sich teils deutliche Differenzen im Anteil der suchthaft Arbeitenden (vgl. Tabelle 3). Ein schwacher signifikanter Zusammenhang besteht zwischen der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit und suchthaftem Arbeiten ( $\chi^2 = 8.4531$ ;  $p = 0,038$ ;  $V = 0,035$ ).

Suchthafes Arbeiten ist unter den Erwerbstätigen mit vertraglich vereinbar­ten Wochenarbeitszeiten, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen (> 40 Wochenstunden) mit 11,1 Prozent stärker verbreitet als bei geringeren Arbeitszei­ten. Ebenso ist der Anteil der suchthaft Arbeitenden unter den Erwerbstätigen mit 10 bis 20 Wochenstunden vertraglich vereinbarter Arbeitszeit mit 7,2 Pro­zent geringer als unter den anderen Erwerbstätigen. Kein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht zwischen arbeitssüchtigem Verhalten und der Befristung des Arbeitsvertrags ( $\chi^2 = 0,537$ ;  $p = 0,464$ ;  $V = 0,010$ ). Hingegen zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Stellung im Beruf und der Ver­breitung von suchthaftem Arbeiten ( $\chi^2 = 11.891$ ;  $p = 0,018$ ;  $V = 0,039$ ). Suchthaf­tes Arbeiten ist in der Gruppe der Selbstständigen mit 13,9 Prozent deutlich stärker verbreitet als in den anderen Gruppen. Zwischen dem Anforderungsni­veau des ausgeübten Berufs und arbeitssüchtigem Verhalten besteht kein sig­nifikanter Zusammenhang ( $\chi^2 = 1,899$ ;  $p = 0,594$ ;  $V = 0,015$ ).

Es besteht ein statistisch höchst signifikanter Zusammenhang zwischen suchthaf­tem Arbeiten und Führungsverantwortung ( $\chi^2 = 25,280$ ;  $p = 0,000$ ;  $V = 0,056$ ). Unter den Erwerbstätigen mit Führungsverantwortung ist suchthaf­tes Arbeiten stärker verbreitet (12,4 Prozent) als unter den anderen Erwerbstätigen (8,7 Pro­zent) (vgl. Abbildung 2). Unter den Führungskräften ist suchthaf­tes Arbeiten zu­dem umso stärker ausgeprägt, je höher die Führungsebene ist. Der Zusammen­hang ist statistisch hoch signifikant ( $\chi^2 = 9,861$ ;  $p = 0,007$ ;  $V = 0,070$ ). In der



oberen Führungsebene weist mit 16,6 Prozent ein hoher Anteil der Erwerbstätigen ein arbeitssüchtiges Verhalten auf.

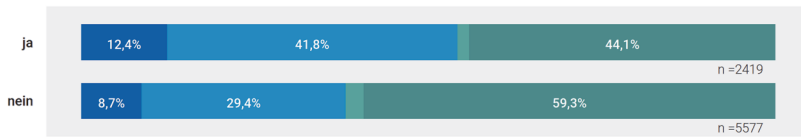
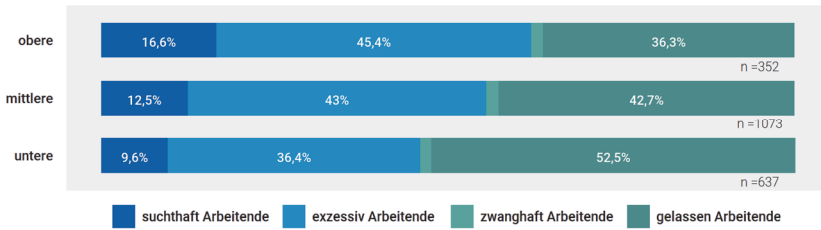
Dieser Befund passt zur Erklärung von suchthaftem Arbeiten im Sinne der Sozialsystemtheorie, wonach Organisationskultur, Hierarchien und formelle Regeln dieses beeinflussen (McMillan/O’Driscoll 2008, 103). An Führungskräfte werden innerhalb der Teams und Arbeitsbereiche möglicherweise andere Anforderungen gestellt, sodass Anreize für arbeitssüchtiges Verhalten gesetzt werden. Beispielsweise gibt es unter den Beschäftigten nicht selten die Erwartung, dass Führungskräfte als erste den Arbeitstag beginnen und/oder als letzte den Arbeitstag beenden (Schein 2004; Blagoev 2015). Solcherlei Betriebskulturen stehen im Zusammenhang zu weiteren Betriebsmerkmalen.

**Tab. 3:** Suchthaftes Arbeiten nach Beschäftigungsmerkmalen (in Prozent)

**Quelle:** BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Ergebnisse

**Hinweis:** <sup>1</sup>Wurde nicht für Selbstständige und freiberuflich Tätige gemessen. <sup>2</sup>Wurde nicht für Beamte, Selbstständige und freiberuflich Tätige gemessen.

Variable	Ausprägung	suchthaft	exzessiv	zwanghaft	gelassen	n
<b>Gesamt</b>		9,8	33,0	2,4	54,9	8006
<b>vertragl. Arbeitszeit<sup>1</sup></b>	10 bis 20 Std.	7,2	22,6	2,6	67,6	898
	21 bis 34 Std.	10,5	28,2	2,4	58,9	1370
	35 bis 40 Std.	9,5	34,1	2,5	53,9	4224
	mehr als 40 Std.	11,1	38,8	1,0	49,1	434
<b>Befristung<sup>2</sup></b>	befristet	10,3	29	3,4	57,4	595
	unbefristet	9,4	32,2	2,4	56,0	5719
<b>Stellung im Beruf</b>	Arbeiter*innen	9,1	22,1	4,4	64,4	787
	Angestellte	9,5	34,7	1,9	53,9	5512
	Beamte*innen	10,6	34,6	0,8	54,0	795
	Selbstständige	13,9	41,3	1,7	43,0	604
	freiberuflich Tätige	8,4	42,8	3,0	45,8	267
<b>Anforderungsniveau</b>	Helfer- und Anlernertätigkeiten	10,3	20,7	5,1	63,9	374
	fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	9,4	29,0	2,7	58,8	3366
	komplexe Spezialistentätigkeiten	10,0	37,4	1,5	51,1	1608
	hoch komplexe Tätigkeiten	10,5	41,6	1,4	46,5	2633

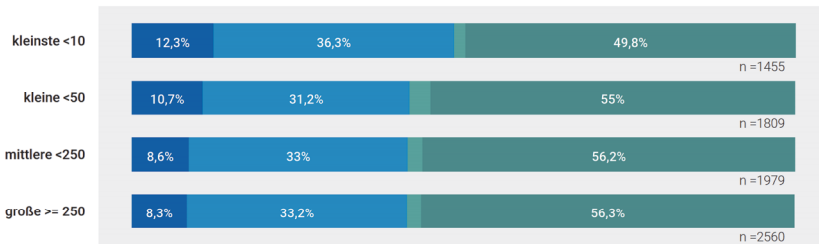
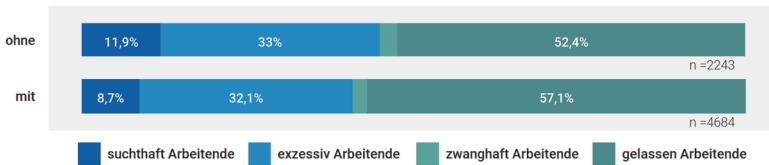
**Führungsverantwortung****Führungsebene<sup>1</sup>****Abb. 2:** Suchthaftes Arbeiten und Führung

**Quelle:** BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Ergebnisse

**Hinweis:** <sup>1</sup>Wurde nicht für Selbstständige und freiberuflich Tätige gemessen

### 5.3 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach Betriebsmerkmalen

Ein weiterer wichtiger Kontext für die Ausübung von Erwerbsarbeit sind die betrieblichen Rahmenbedingungen. Tatsächlich zeigen sich statistisch höchst signifikante Unterschiede in der Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Bezug auf die Betriebsgröße ( $\chi^2 = 21,611$ ;  $p = 0,000$ ;  $V = 0,052$ ). In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten fallen 12,3 Prozent in die Kategorie der suchthaft Arbeitenden, wohingegen es bei den großen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 8,3 Prozent der Erwerbstätigen sind. Die geringere Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in großen Betrieben könnte auf eine stärkere Regulierung zurückgeführt werden. Zu dieser Vermutung passt, dass es einen höchst signifikanten Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrats und arbeitssüchtigem Verhalten gibt ( $\chi^2 = 18,589$ ;  $p = 0,000$ ;  $V = 0,052$ ). Unter den Erwerbstätigen in Betrieben ohne Betriebsrat tritt suchthaftes Arbeiten häufiger auf (11,9 Prozent) als in Betrieben mit Betriebsrat (8,7 Prozent).

**Betriebsgröße<sup>1</sup>****Betriebsrat<sup>2</sup>****Abb. 3:** Suchthaftes Arbeiten und Betriebsmerkmale

**Quelle:** BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Ergebnisse

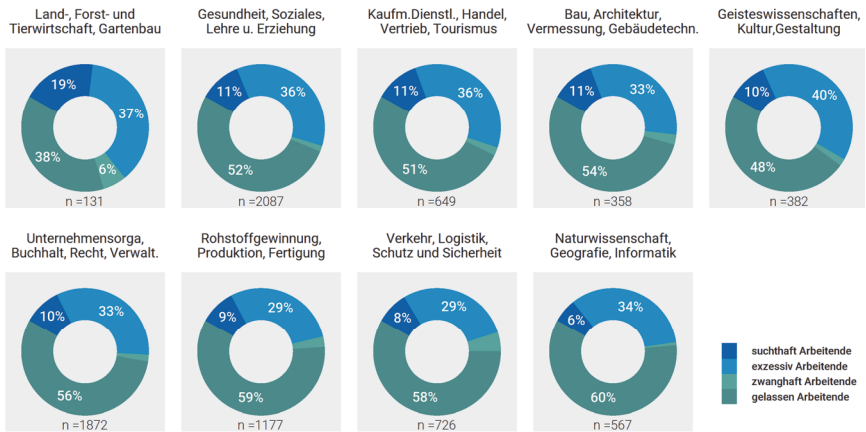
**Hinweis:** <sup>1</sup>Wurde nicht für freie Mitarbeiter\*innen und Beschäftigte in Privathaushalten gemessen. <sup>2</sup>Wurde nicht für Erwerbstätige in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten gemessen

Betriebsmerkmale scheinen den Ergebnissen zufolge im Zusammenhang mit arbeitssüchtigem Verhalten zu stehen. Jedoch gibt es bisher kaum Studien, die sich auf diesen Zusammenhang beziehen, obgleich mögliche Ursachen auf der Hand liegen. So sind in Deutschland beispielsweise die von den Betriebsräten verhandelten Betriebsvereinbarungen ein wichtiges Instrument der betrieblichen Regulierung, welches exzessivem und zwanghaftem Arbeiten entgegenwirken kann. In vielen Betrieben gibt es etwa Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung von Gleitzeit oder zur mobilen Arbeit.

## 5.4 Verbreitung von suchthaftem Arbeiten nach Berufsbereich

Berufsbereiche bieten unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Ausübung von Tätigkeiten, beispielsweise durch unterschiedliche Teilarbeitsmärkte oder mit dem Beruf einhergehende Anforderungen. Betrachtet man die Anteile der suchthaft Arbeitenden nach Berufsbereich, so zeigt sich ein heterogenes Bild ( $\chi^2 = 31,676$ ;  $p = 0,000$ ;  $V = 0,063$ ). Im Berufsbereich „Land-, Forst- und Tierwirtschaft, Gartenbau“ ist arbeitssüchtiges Verhalten mit 19 Prozent am stärksten verbreitet. Erwerbstätige im Berufsbereich „Naturwissenschaft, Geografie, Infor-

matik“ sind am wenigsten von suchthaftem Arbeiten betroffen (6 Prozent). Ansonsten sind die Unterschiede zwischen den Berufsbereichen nicht sonderlich stark ausgeprägt.



**Abb. 4:** Suchthaftes Arbeiten und Berufsbereich

**Quelle:** BIBB-Zusatzbefragung „Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit“ und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Ergebnisse

Dieser Befund passt dazu, dass auch von Taris u.a. (2012) eine stärkere Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in der Landwirtschaft nachgewiesen wurde. Zwar sind sowohl bei Taris u.a. (2012) als auch in dieser Studie die Fallzahlen aus dem Bereich der Landwirtschaft im Vergleich recht gering, dennoch ist es interessant, dass in beiden Studien eine stärkere Verbreitung suchthaften Arbeiten gemessen werden konnte. Zur Einordnung dieser Ergebnisse ist es wichtig zu berücksichtigen, dass in der Landwirtschaft der Anteil von Selbstständigen deutlich höher ist als in anderen Berufsbereichen. Eine Aussage dazu, welches Merkmal, die berufliche Stellung oder der Berufsbereich, einen größeren Einfluss auf suchthaftes Arbeiten hat, kann auf Basis der vorliegenden Ergebnisse nicht getroffen werden.

## 6 Fazit und Ausblick

Der Wandel in der Arbeitswelt geht für viele Beschäftigte mit erhöhten Anforderungen an die Selbstorganisation und -abgrenzung sowie einer größeren Identi-

fikation mit der Erwerbsarbeit einher (Kratzer 2003; Moldaschl 2003). Insbesondere vor diesem Hintergrund ist die genaue Kenntnis der Verbreitung von suchthaftem Arbeiten relevant. Mit dem Artikel von Zok/Jaehrling (2013) liegt bisher nur ein Beitrag vor, der die Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland schätzt. Darüber hinaus existiert für Deutschland bis dato keine Studie, die eine Verbreitung von suchthaftem Arbeiten differenziert nach verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen ausweist. Der vorliegende Artikel leistet hierzu nun einen Beitrag.

Insgesamt arbeitet demnach knapp jede/r zehnte Erwerbstätige in Deutschland suchthaft (9,8 Prozent). Dieser Anteil ist ähnlich hoch wie in anderen (internationalen) Studien. Zwischen soziodemografischen Merkmalen und arbeitssüchtigem Verhalten konnten nur schwache Zusammenhänge gezeigt werden. Unter den jüngeren Erwerbstätigen ist suchthaftes Arbeiten etwas stärker verbreitet als unter älteren Erwerbstätigen. Dieser Befund deckt sich mit einer Studie zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Norwegen (Andreassen u.a. 2014). Eine mögliche Ursache für das etwas stärkere Ausmaß von suchthaftem Arbeiten unter Jüngeren könnte sein, dass Erwerbsarbeit im Leben jüngerer Menschen eine besondere Rolle einnimmt, denn häufig stehen sie noch am Beginn möglicher Karrieren.

Zusammenhänge konnten zwischen Beschäftigungs- und Betriebsmerkmalen und suchthaftem Arbeiten identifiziert werden. So konnte gezeigt werden, dass Selbstständige häufiger suchthaft arbeiten. Dieser Befund ist interessant und bisher noch nicht weiter erforscht, obwohl auch in dem Beitrag von Taris u.a. (2012) eine stärkere Verbreitung von suchthaftem Arbeiten unter Selbstständigen berichtet wird. Gleichwohl ist eine stärkere Verbreitung von suchthaftem Arbeiten unter Selbstständigen nachvollziehbar, fehlt es dort doch an betrieblicher Regulierung, die suchthafter Arbeit entgegenwirken könnte. Selbstständige verfügen über eine hohe Autonomie in Bezug auf Arbeitsprozesse und -zeiten und unterliegen keinen regulierenden Vorgaben, die neben Arbeitszeiten etwa auch die Sicherung des Einkommens betreffen. In kleinen Betrieben tritt suchthaftes Arbeiten häufiger auf als in großen Betrieben, was ein weiteres Indiz für einen möglichen Zusammenhang zwischen betrieblicher Regulierung und suchthaftem Arbeiten sein könnte. So führt auch der in größeren Betrieben häufiger vorhandene Betriebsrat in der Regel zu mehr Regulierung, beispielsweise vermittelt über Betriebsvereinbarungen. Die stärkere Verbreitung von suchthaftem Arbeiten unter den Erwerbstätigen in Betrieben ohne Betriebsrat zeigt daher die mögliche Bedeutung von betrieblicher Regulierung für die Prävention von arbeitssüchtigem Verhalten auf. Gezeigt wurde außerdem, dass im Berufsbereich der Landwirtschaft besonders häufig suchthaft gearbeitet wird. Dieser

Berufsbereich zeichnet sich durch einen hohen Anteil von Selbstständigen aus und ist geprägt durch Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Insbesondere in kleinen landwirtschaftlichen Betrieben könnten die beschriebenen Mechanismen besonders stark wirken.

Weitere Forschungsarbeiten zu den Zusammenhängen zwischen arbeits-süchtigem Verhalten und Beschäftigungs-, Betriebs- und Berufsmerkmalen sind gewiss dringend nötig. Vor dem Hintergrund der hier präsentierten Befunde können sie zu einem besseren Verständnis der Ursachen suchthafter Arbeit beitragen. Eine weitere wichtige Ergänzung des Forschungsstands würde auch eine systematische theoretische Diskussion von Zusammenhängen darstellen, denn bisherige Erklärungsmodelle zur Entstehung von suchthaftem Arbeiten berücksichtigen die oben genannten Merkmale nicht ausreichend (vgl. McMillan u.a. 2003).

Die dargestellten Ergebnisse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten stellen einen ersten Überblick dar. Im Forschungsfeld fehlt es bisher an Theorien, die arbeitssüchtiges Verhalten im Kontext von Betriebs- und Organisationsmerkmalen einordnen. Kritisch betrachtet werden sollte zudem die enge Definition des Arbeitsbegriffs, die mit dem Konstrukt des suchthaften Arbeitens einhergeht. Untersuchungen beschränken sich typischerweise auf bezahlte Erwerbsarbeit. Eine Ausweitung des Konzepts der suchthaften Arbeit auf unbezahlte Tätigkeiten, wie ehrenamtliche Arbeit und Care-Arbeit, wäre soziologisch höchst relevant und wünschenswert.

Aufbauend auf den in dieser Studie berichteten empirischen Befunden wäre ein vertiefender Forschungsfokus auf suchthaftes Arbeiten bei Start-ups vielversprechend. Denn in diesen zumeist kleinen Unternehmen arbeiten häufig junge Erwerbstätige mit Führungsverantwortung. Je nach Finanzierungsmodell sind diese jungen Führungskräfte auch Selbstständige. In Start-ups arbeiten daher Erwerbstätige, auf die mehrere der Merkmale zutreffen, die mit einer höheren Verbreitung von suchthaftem Arbeiten zusammenhängen.

Künftige Forschungsarbeiten sollten, über die hier gezeigten bivariaten Zusammenhänge zwischen arbeits-süchtigem Verhalten und den jeweils angesprochenen Merkmalen hinaus, mithilfe multivariater statistischer Verfahren tiefergehende Einblicke gewähren. Dadurch könnten auch die Effekte einzelner Untersuchungsmerkmale isoliert voneinander betrachtet werden, beispielsweise in Bezug auf Selbstständigkeit, kleine Betriebe und einen Beruf in der Landwirtschaft.

Neben den Ursachen von Arbeitssucht sind schließlich auch insbesondere die Folgen von Arbeitssucht soziologisch interessant. Denn die Verbreitung von suchthaftem Arbeiten hat verschiedene gesundheits- und arbeitsmarktpoliti-

sche Implikationen, wie beispielsweise die Zusammenhänge zwischen suchthaftem Arbeiten und gesundheitlichen Beschwerden zeigen, die in diesem Artikel nicht im Detail thematisiert wurden, in anderen Studien aber bereits vielfach nachgewiesen werden konnten (vgl. Clark u.a. 2016). Dieser Artikel und die zukünftige Forschung zur Thematik des suchthaften Arbeitens können daher wichtige Hinweise für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung liefern.

**Förderhinweis:** Der Artikel wurde im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung zwischen Februar 2020 und August 2022 geförderten Projekts „Arbeitsucht in Deutschland – Verbreitung, Ursachen, Folgen“ (Nr. 2018-754-3) verfasst.

## Literatur

- Allmendinger, J., L. Hipp, S. Stuth (2013): *Atypical Employment in Europe 1996–2011*. Berlin
- Andreassen, C. S., M. D. Griffiths, J. Hetland, S. Pallesen (2012): Development of a work addiction scale; in: *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 3, 265–272
- Andreassen, C. S., M. D. Griffiths, J. Hetland, L. Kravina, F. Jensen, S. Pallesen (2014): The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees; in: *PLOS ONE*, 9, 8, e102446
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität — Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit; in: *Soziale Welt*, 42, 1, 6–19
- Balducci, C., L. Avanzi, C. Consiglio, F. Fraccaroli, W. Schaufeli (2017): A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS); in: *European Journal of Psychological Assessment*, 33, 6, 422–428
- Balducci, C., L. Avanzi, F. Fraccaroli (2018): The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data; in: *Journal of Management*, 44, 7, 2961–2986
- Blagoev, B. (2015): Arbeitszeitregime im Lock-in? Eine pfadtheoretische Untersuchung der Persistenz überlanger Arbeitszeiten in einem Beratungsunternehmen. Berlin
- Bonebright, C. A., D. L. Clay, R. D. Ankenmann (2000): The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life; in: *Journal of Counseling Psychology*, 47, 4, 469–477
- Breitsameter, J., W. Reiners-Kröncke (1997): *Arbeitsucht – ein umstrittenes Phänomen. Ursachen, Formen, Folgen, Hilfen*. Sankt Augustin
- Bundesagentur für Arbeit (2011): *Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Nürnberg
- Burke, R. J. (1999): It’s not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components; in: *International Journal of Stress Management*, 6, 4, 225–239
- Clark, M. A., J. S. Michel, L. Zhdanova, S. Y. Pui, B. B. Baltes (2016): All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism; in: *Journal of Management*, 42, 7, 1836–1873
- Clark, M. A., R. W. Smith, N. J. Haynes (2020): The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism; in: *Journal of Applied Psychology*, 105, 11, 1281–1307

- Cohen, J. (1988): *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York
- del Libano, M., S. Llorens, M. Salanova, W. Schaufeli (2010): Validity of a brief workaholism scale; in: *Psicothema*, 22, 1, 143–150
- Demerouti, E., F. Nachreiner (2019): Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung; in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 2, 119–130
- Di Stefano, G., M. Gaudiino (2019): Workaholism and work engagement. How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis; in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 3, 329–347
- Fassel, D. (1991): *Wir arbeiten uns noch zu Tode. Die vielen Gesichter der Arbeitssucht*. München
- Franzen, A. (2019): Antwortskalen in standardisierten Befragungen; in: N. Baur, J. Blasius (Hg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden, 843–855
- Gignac, G. E., E. T. Szodorai (2016): Effect size guidelines for individual differences researchers; in: *Personality and Individual Differences*, 102, 74–78
- Günther, L., K. Marder-Puch (2019): *Selbstständigkeit. Methoden und Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls zur Arbeitskräfteerhebung 2017*. Wiesbaden
- Hall, A., L. Hünefeld, D. Rohrbach-Schmidt, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2020): *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (SUF)*. <https://doi.org/10.7803/501.12.1.1.60>
- Haupt, A., C. Ebner (2020): Occupations and inequality: Theoretical perspectives and mechanisms; in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72, S1, 19–40
- Heide, H. (Hg.) (2003): *Massenphänomen Arbeitssucht. Historische Hintergründe und aktuelle Bedeutung einer neuen Volkskrankheit*. 2. Auflage. Bremen
- Jungkurth, C. (2005): *Arbeitssucht in Deutschland?* Berlin
- Kang, S. (2020): Workaholism in Korea: Prevalence and Socio-Demographic Differences; in: *Frontiers in psychology*, 11, 569744
- Keller, A. C., D. Spurk, F. Baumeler, A. Hirschi (2016): Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling; in: *Personality and Individual Differences*, 96, 122–126
- Killinger, B. (2006): The workaholic breakdown syndrome; in: R. J. Burke (Hg.): *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, 61-88
- Korunka, C., B. Kubicek (2013): Beschleunigung im Arbeitsleben. Neue Anforderungen und deren Folgen; in: G. Junghanns, M. Morschhäuser (Hg.): *Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit*. Wiesbaden, 17–41
- Kratzer, N. (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin
- Kronauer, M. (2017): Atypische Beschäftigung; in: H. Hirsch-Kreinsen, H. Minssen (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. LAIS. Baden-Baden, 71–74
- Kubota, K., A. Shimazu, N. Kawakami, M. Takahashi (2014): Workaholism and sleep quality among Japanese employees: a prospective cohort study; in: *International Journal of Behavioral Medicine*, 21, 1, 66–76
- Machlowitz, M. (1981): *Workaholics. Living with them, working with them*. New York
- Matsudaira, K., A. Shimazu, T. Fujii, K. Kubota, T. Sawada, N. Kikuchi, M. Takahashi (2013): Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence; in: *PLOS ONE*, 8, 9, e75140



- McMillan, L. H. W., M. P. O'Driscoll (2008): The wellsprings of workaholism. A comparative analysis of the explanatory theories; in: R. J. Burke, C. L. Cooper (Hg.): *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*. Bradford, 85–111
- McMillan, L. H. W., M. P. O'Driscoll, R. J. Burke (2003): Workaholism: A review of theory, research, and future directions; in: C. L. Cooper, I. T. Robertson (Hg.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 18. Oxford, U.K, 167–190
- Meißner, U. E. (2005): Die „Droge“ Arbeit. Unternehmen als „Dealer“ und als Risikoträger. Personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht. Frankfurt a. M.
- Mentzel, G. (1979): Über die Arbeitssucht; in: *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychoanalyse*, 25, 2, 115–127
- Mergener, A. (2020): Berufliche Zugänge zum Homeoffice; in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72, 51, 511–534
- Moldaschl, M. (2003): Subjektivierung. Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?; in: M. Moldaschl, G. G. Voß (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München, 25–56
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses; in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 31, 7, 415–434
- Oates, W. E. (1971): *Confessions of a Workaholic. The facts about work addiction*. New York
- Pannier, M., M. Fauth-Bühler (2021): Suchtartiges Arbeiten: Persönlichkeitsfaktoren und berufliche Rahmenbedingungen; in: *Sucht*, 67, 3, 121–130
- Papsdorf, C., G. G. Voß (2017): Beruf, in: H. Hirsch-Kreinsen, H. Minssen (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. LAIS. Baden-Baden, 78–82
- Paulus, W., B. Matthes (2013): *Klassifikation der Berufe 2010 – Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel*. Nürnberg
- Pongratz, H. J., G. G. Voß (2004): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. 2. Auflage. Berlin
- Poppelreuter, S. (1997): *Arbeitssucht*. Weinheim
- Prem, R. (2017): The effects of a changing world of work on daily working life, in: C. Korunka (Hg.): *Job Demands In A Changing World*. Cham, 111–130
- Quinones, C. (2018): Moving from the terminology debate to a transdisciplinary understanding of the problem; in: *Journal of behavioral addictions*, 7, 4, 880–883
- Rantanen, J., T. Feldt, J. J. Hakanen, K. Kokko, M. Huhtala, L. Pulkkinen, W. Schaufeli (2015): Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of workaholism; in: *Industrial health*, 53, 2, 113–123
- Robinson, B. E. (1996): The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses; in: *Journal of Counseling and Development*, 74, 5, 447–452
- Robinson, B. E. (1999): The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism; in: *Perceptual and motor skills*, 88, 1, 199–210
- Rohrbach-Schmidt, D., A. Hall (2020): *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht*. Bonn: BIBB
- Rohrbach-Schmidt, D., C. Ebner, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2020a): *Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland – BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (SUF)*. <https://doi.org/10.7803/501.18.2.1.10>
- Rohrbach-Schmidt, D., S. Krüger, C. Ebner (2020b): *Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland. BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Version 1.0. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht*. Bonn: BIBB

- Rosa, H. (2016): *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. 11. Auflage. Frankfurt a. M.
- Schaufeli, W. B., T. W. Taris, A. B. Bakker (2006): Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism, in: R. J. Burke (Hg.): *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, 193–220
- Schaufeli, W. B., A. Shimazu, T. W. Taris (2009): Being driven to work excessively hard; in: *Cross-Cultural Research*, 43, 4, 320–348
- Schaufeli, W. B., C. van Wijhe, M. Peeters, T. W. Taris (2011): Reeks 'Psychologische Instrumenten'. Werkverslaving, een begrip gemeten; in: *Gedrag & Organisatie*, 24, 43–63
- Schein, E. H. (2004): *Organizational Culture and Leadership*. 3. Auflage. Princeton, N.J.
- Seifert, H. (2005): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel. Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität; in: H. Seifert (Hg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt a.M., 40–66
- Shimazu, A., W. B. Schaufeli, K. Kamiyama, N. Kawakami (2015): Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance; in: *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 1, 18–23
- Spagnoli, P., C. Balducci, M. Fabbri, D. Molinaro, G. Barbato (2019): Workaholism, intensive smartphone use, and the sleep-wake cycle: A multiple mediation analysis; in: *International journal of environmental research and public health*, 16, 19, 3517
- Spagnoli, P., M. Molino, D. Molinaro, M. L. Giancaspro, A. Manuti, C. Ghislieri (2020): Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: The crucial role of the leaders on remote working; in: *Frontiers in psychology*, 11, 620310
- Spence, J. T., A. S. Robbins (1992): Workaholism: definition, measurement, and preliminary results; in: *Journal of Personality Assessment*, 58, 1, 160–178
- Spode, H. (2013): Sucht aus historisch-soziologischer Sicht, in: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, M. Meyer (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2013. Verdammt zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft?* Berlin, 11–20
- Städele, M., S. Poppelreuter (2009): Arbeitssucht. Neuere Erkenntnisse in Diagnose, Intervention, Prävention; in: D. Batthyány, A. Pritz (Hg.): *Rausch ohne Drogen. Substanzungebundene Süchte*. Wien, New York, 141–162
- Sussman, S. (2018): Ten myths (or facts?) about workaholism: An appetitive motivation framework; in: *Journal of behavioral addictions*, 7, 4, 884–887
- Sussman, S., N. Lisha, M. Griffiths (2011): Prevalence of the addictions: a problem of the majority or the minority?; in: *Evaluation & the Health Professions*, 34, 1, 3–56
- Taris, T. W., I. van Beek, W. B. Schaufeli (2012): Demographic and occupational correlates of workaholism; in: *Psychological Reports*, 110, 2, 547–554
- Voigt, C. (2012): *Arbeitssucht. Persönlichkeitsmerkmale von Arbeitssüchtigen und prägende Rollenmodelle*. Saarbrücken
- Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)*, 31, 473–487
- Wolf, S., S. Meins (2003): *Betriebliche Konsequenzen der Arbeitssucht*. Arbeitspapier der Hans-Böckler Stiftung, Nr. 72
- Zok, K., C. Jaehrling (2013): Wenn die Arbeit krank macht. Zusammenhänge zwischen Arbeitssucht und gesundheitlichen Beschwerden; in: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, M. Meyer (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2013. Verdammt zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft?* Berlin, 53–66