

Projektbericht

**Interessierte Selbstgefährdung im Home-Office:
Eine qualitativ-empirische Untersuchung am Beispiel von
HR-Beschäftigten**

HRM-Studienprojekt 2017 / 2018
Master Human Resource Management / Personalpolitik
Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Fachbereich Sozialökonomie

Dozentinnen:

Frau Prof. Dr. Daniela Rastetter

Frau Dr. Anna Mucha

Verfasst von:

Die Homies

Lisa Dahlke, Matr.-Nr: 7001758

Kristina Haß, Matr.-Nr.: 6558651

Sina Lutsche, Matr.-Nr.: 7001545

Carina Risch, Matr.-Nr.: 7002061

Paolina Virga, Matr.-Nr.: 7001634

Hamburg, den 27. August 2018

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	III
Abstract.....	IV
1. Einleitung	1
2. Theoretische Aspekte des Projektvorhabens	2
2.1. Theoretische Aspekte und Forschungsstand	2
2.1.1. Arbeitsformen im Wandel	2
2.1.2. Home-Office als flexible Arbeitsform.....	3
2.1.3. Interessierte Selbstgefährdung.....	6
2.1.4. Interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office.....	9
2.2. Forschungsziel.....	11
3. Methode.....	12
3.1. Datenerhebung.....	12
3.2. Datenauswertung	15
4. Darstellung der Ergebnisse.....	16
4.1. Interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office.....	16
4.1.1. Chancen und Risiken einer Tätigkeit im Home-Office	16
4.1.2. Gründe für interessierte Selbstgefährdung	17
4.1.3. Entgrenzung als zentraler Grund für interessierte Selbstgefährdung	20
4.2. Interessierte Selbstgefährdung in Form von Präsentismus.....	24
5. Diskussion der Ergebnisse.....	27
6. Fazit	30
Anhang	V
Literaturverzeichnis	XV

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der geführten Interviews	14
---	----

Abkürzungsverzeichnis

bzw.	beziehungsweise
HR	Human Resources
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleiche

Abstract

Der aktuelle Diskurs um Entgrenzung, Subjektivierung, Flexibilisierung und Digitalisierung belegt, dass ein tiefgreifender Strukturwandel der Arbeitswelt stattfindet. Darüber hinaus vollzieht auch der klassische Arbeitnehmer¹ einen Wandel hin zum sogenannten Arbeitskraftunternehmer. Aufgrund dieser Entwicklungen entstehen Arbeitsformen wie das Home-Office, im Rahmen dessen die Beschäftigten selbst dazu angehalten werden, eine Grenze zwischen Beruflichem und Privatem herzustellen. Gleichzeitig gewinnt das in der Forschung noch junge Phänomen der interessierten Selbstgefährdung zunehmend an Bedeutung. Bisher wurde der direkte Zusammenhang zwischen einer Tätigkeit im Home-Office und dem Konzept der interessierten Selbstgefährdung nicht untersucht. Zur Schließung dieser Forschungslücke arbeitet das vorliegende Forschungsprojekt heraus, inwiefern interessierte Selbstgefährdung bei HR-Beschäftigten im Rahmen einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office auftritt und was mögliche Gründe dafür sind. Zur Datenerhebung wurden zwölf problemzentrierte Betroffeneninterviews mit HR-Beschäftigten geführt, die mindestens zweimal pro Woche im Home-Office arbeiten. Die Ergebnisse zeigen, dass bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office eine Entgrenzung zwischen den Sphären Beruf und Privatem auftritt, wodurch es zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen bei den Betroffenen kommt. Als weitere Gründe für interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office wurden die Ausgestaltung der Beendigung des Arbeitstages und der ständigen Erreichbarkeit, die empfundene Akzeptanz der Kollegen sowie der eigene Anspruch an die Qualität und das Pensum der Arbeit identifiziert. Die vorliegende Untersuchung konnte darüber hinaus erstmals einen Zusammenhang zwischen Präsentismus und einer Tätigkeit im Home-Office herstellen.

¹ Bei substantivischen Berufs-, Gruppen- und/oder Personenbezeichnungen wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit von einer genderneutralen Ausdrucksweise abgesehen. Die weiblichen Vertreter dieser Gruppen werden bei der Nennung des generischen Maskulinum stets eingeschlossen und eine Vormachtstellung des männlichen Geschlechts ist an keiner Stelle dieser Arbeit intendiert.

1. Einleitung

Durch die fortschreitende Digitalisierung befindet sich die Arbeitswelt in einem enormen Wandel. Unternehmen stehen zunehmend vor der Herausforderung, Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten an die sich verändernden Strukturen anzupassen. Dabei gilt es insbesondere den Ansprüchen der jüngeren Generationen gerecht zu werden. Sie streben zunehmend nach über die zeitlichen und räumlichen Grenzen hinausgehenden Arbeitsformen, wie beispielsweise einer Tätigkeit im Home-Office, die sich mittlerweile als ein gängiges Arbeitsmodell etabliert hat (vgl. Nink 2015: 69). Mit der Digitalisierung geht eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Privatleben einher. Diese Entgrenzung findet besonders bei einer Tätigkeit im Home-Office statt, die per se durch eine Vermischung von beruflicher und privater Sphäre gekennzeichnet ist (vgl. Urban 2017: 42). Die Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit müssen Beschäftigte im Home-Office selbst leisten, sodass die Gefahr einer Verwandlung von Frei- und Ruhezeiten in potenzielle Arbeitszeit steigt (vgl. ebenda). Arbeitnehmer müssen somit ihre eigene Balance zwischen Arbeiten und Nicht-Arbeiten finden (vgl. Wüstner 2014: 13), wobei die gedankliche Trennung von Arbeit und Privatem und die damit einhergehende Erholung durch die zunehmende Entgrenzung tendenziell erschwert wird (vgl. Rothe/Beermann/Wöhrmann 2017: 134).

Die Arbeitszeitgestaltung hat folglich eine große Bedeutung im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit von Beschäftigten (vgl. ebenda: 123). Insbesondere durch die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeit im Home-Office, scheint die Gefahr der interessierten Selbstgefährdung für die Arbeitnehmer zu steigen - ein gesundheitsgefährdendes Verhalten zu Gunsten der Ausübung des Berufes (vgl. Krause/Dorsewagen/Stadlinger/Baeriswyl 2012: 192). Aktuell gibt es jedoch keine Untersuchungen hinsichtlich eines Zusammenhangs zwischen einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office und einem ansteigenden Risiko für interessierte Selbstgefährdung. Die vorliegende Arbeit soll hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten. Ziel des Forschungsprojektes ist herauszufinden, inwiefern interessierte Selbstgefährdung bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office auftritt und welche Gründe für ein gesundheitsgefährdendes Verhalten identifiziert werden können.

2. Theoretische Aspekte des Projektvorhabens

In diesem Kapitel werden die mit dem Forschungsthema in Verbindung stehenden theoretischen Grundlagen und der aktuelle Forschungsstand beleuchtet, um die relevanten Konzepte anschließend miteinander zu verbinden. Daraus abgeleitet wird das Forschungsziel beschrieben.

2.1. Theoretische Aspekte und Forschungsstand

2.1.1. Arbeitsformen im Wandel

„Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Strukturwandel“ (vgl. Voß/Pongratz 1998: 473), schrieb der Soziologe Gerd-Günther Voß bereits 1998. Der aktuelle Diskurs um Entgrenzung, Subjektivierung, Flexibilisierung und Digitalisierung zeigt, dass der Strukturwandel, der im Weiteren kurz umrissen wird, nach wie vor anhält und 20 Jahre später aktueller ist, als je zuvor.

Die traditionellen Grenzen von Arbeit lösen sich zunehmend auf, wobei insbesondere die Grenze zwischen Arbeit und Privatem verschwimmt (vgl. Voß/Pongratz 1998; Gottschall/Voß 2005, zit. n. Eichhorst/Tobsch 2015: 47). Was früher normativ festgelegt war, muss in einer sich entgrenzenden Arbeitswelt bewusst gestaltet werden, sodass die Übergänge zwischen Arbeit und Privatem vermehrt von den Individuen selbst herzustellen sind. Dabei gilt es zwischen den Ansprüchen an die eigene Arbeit und einer zufriedenstellenden Lebensgestaltung abzuwägen (vgl. Sauer 2012: 10).

Durch die Entgrenzung betrieblicher Strukturen rücken die subjektiven Potenziale und Leistungen der Mitarbeiter stärker in den Mittelpunkt, wodurch die Subjektivierung des Individuums gefördert wird (vgl. Moldaschl/Voß 2002: 16; Sauer 2012: 5). Mitarbeiter müssen sich den wachsenden Herausforderungen des Wettbewerbs selbst stellen und für die Rentabilität des Unternehmens sowie der eigenen Position sorgen. Die Organisationen streben danach, die individuellen Potenziale und Ressourcen der Arbeitnehmer vermehrt betrieblich zu nutzen. Dies führt jedoch dazu, dass nicht mehr zwischen Privatperson und Arbeitskraft unterschieden wird, da auch hier die Grenzen aufweichen (vgl. Sauer 2012: 5). Den Individuen wird zwar mehr Freiheit und Selbstbestimmung bei der Ausführung ihrer Tätigkeit ermöglicht, zeitgleich steigt aber der Druck, den erhöhten Ansprüchen gerecht zu werden (vgl. 2012: 11).

Zentral ist die (Un-)Fähigkeit der Arbeitskraft mit den erhöhten Anforderungen, die diese Veränderung mit sich bringt, umgehen zu können (vgl. Schirmer/von der

Oelsnitz/Wüstner 2014: 7). Der klassische Arbeitnehmer vollzieht somit einen Wandel hin zum sogenannten Arbeitskraftunternehmer, der wie sein eigener Unternehmer agiert (vgl. Voß/Pongratz 1998: 131 ff.). Erweiterte Selbstkontrolle, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen sowie eine Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung zeichnen den Arbeitskraftunternehmer aus (vgl. ebenda: 1 f.).² Mit diesem Konzept sind flexible Organisationsformen verknüpft (vgl. Schirmer et al. 2014: 7), sodass die Entstandardisierung von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeit die Standardisierung der fordistischen Organisation verdrängt (vgl. Sauer 2012: 7). Flexible individuelle Arbeitszeitgestaltung und die Flexibilisierung des Arbeitsortes werden in Zukunft weiter zunehmen, sodass neue Arbeitsmodelle und -formen, wie beispielsweise das Angebot einer Tätigkeit im Home-Office, von großem Interesse sein werden (vgl. Eichhorst/Tobsch 2015: 51; Franken 2016: 68). Ein weiterer Trend, der nicht nur die Arbeit, sondern auch das Privatleben prägt, ist die Digitalisierung. Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien eröffnen ungeahnte Möglichkeiten hinsichtlich Arbeitszeit und -ort und ermöglichen somit mehr Autonomie und Selbstbestimmung denn je (vgl. Klammer 2017: 461).

Die geschilderte Entwicklung führt aufgrund der steigenden Arbeits- und Kommunikationsdichte zu erweiterten Handlungsspielräumen und auch die Vermeidung von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit spielt eine zentrale Rolle (vgl. Steffes/Maier/Arnold 2017: 466). Der grundlegende Strukturwandel der Arbeitswelt birgt die Gefahr, dass Menschen wesentlich ihre Gesundheit gefährden, getrieben von einem unternehmerischen Interesse an Erfolg ganz im Sinne des Arbeitskraftunternehmers (vgl. Sauer 2012: 12).

2.1.2. Home-Office als flexible Arbeitsform

Unter Home-Office (auch Teleheimarbeit oder Telearbeit genannt) sind „Organisationsformen der Erwerbsarbeit zu verstehen, in denen Individuen unter Einsatz von Informationstechnologien zumindest einen Teil der Arbeitszeit zu Hause arbeiten“ (vgl. Kleemann 2001: 193). Aus arbeitsrechtlicher Perspektive ist das Home-Office als ein „vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten [definiert], für [...] [den] der Arbeitgeber eine mit dem Beschäftigten vereinbarte

² Für weiterführende Literatur siehe Voß/Pongratz 1998: 12 ff.

wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung [...] arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt hat [...]“ (§ 2 (7) Arbeitsstättenverordnung).

Ab den 1990er Jahren ermöglichte die Informations- und Kommunikationstechnik erstmals das Einwählen per Modem in das Firmennetzwerk von zu Hause aus (vgl. Flüter-Hoffmann 2012: 72). Durch den Megatrend der Digitalisierung (siehe Kapitel 2.1.1.) mit sicheren Wegen der Datenverarbeitung nahm auch die Verbreitung einer Tätigkeit im Home-Office als Arbeitsform deutlich zu (vgl. ebenda: 75). Während im Jahr 1999 lediglich 6% der Beschäftigten regelmäßig im Home-Office tätig waren (vgl. Petendera 2015: 39), stieg die Anzahl auf 16% im Jahr 2013 (vgl. Nink 2015: 67). Trotz der fortschreitenden technischen Möglichkeiten scheint der Trend im Home-Office zu arbeiten seit 2013 zu stagnieren. Des Weiteren möchten laut einer weiteren Umfrage 61% der Befragten, die derzeit nicht im Home-Office arbeiten, auch zukünftig nicht im Home-Office tätig werden (vgl. Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017: 132). Vor dem Hintergrund einer möglichen Trendwende untersuchte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (im Weiteren IAB) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Verbreitung sowie Vor- und Nachteile einer Tätigkeit im Home-Office in Deutschland (vgl. Arnold/Steffes/Wolter 2015: 3).³ Die Studie ergab, dass je nach Betriebsgröße ca. 30% bis 50% der Beschäftigten regelmäßig im Home-Office arbeiten. Zudem konnte u.a. herausgearbeitet werden, dass mit zunehmendem Alter der Beschäftigten sowie mit zunehmender Leitungsfunktion und höherem Termindruck die Wahrscheinlichkeit steigt, regelmäßig im Home-Office tätig zu sein (vgl. Arnold et al. 2015: 5 ff.).

Eine regelmäßige Tätigkeit im Home-Office birgt sowohl Chancen als auch Risiken für die Beschäftigten. Ein bedeutender, zumeist positiv empfundener, Faktor ist die *individuell gewonnene Zeitsouveränität*. Diese zeichnet sich durch eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung aus und kann dem persönlichen Rhythmus sowie den alltäglichen Umständen angepasst werden. Es ergeben sich für die Beschäftigten somit neue Gestaltungsspielräume für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Arnold et al. 2015: 13; Flüter-Hoffmann 2012: 76). Darüber hinaus entfallen Fahrtzeiten, die insbesondere bei langen Arbeitswegen einen Stressfaktor darstellen können (vgl. ebenda). Ein weiterer Vorteil des Home-Office ist eine *erhöhte Qualität des Arbeitsumfeldes* bei bestimmten Arbeitsaufgaben. Befragte verschiedener Studien gaben an, dass sie im Home-Office eine verbesserte Konzentration

³ Die repräsentative Längsschnittstudie wurde über den Zeitraum von 2012 bis 2015 erhoben. Hierbei wurden ca. 7500 Beschäftigte aus 50 Betrieben aller Größen und mehrerer Branchen befragt (vgl. Arnold et al. 2015: 3).

aufgrund einer geringeren Geräuschkulisse und selteneren Unterbrechungen empfinden. Zudem stellt die Tätigkeit im Home-Office eine gern angenommene Möglichkeit zum durchgängigen und eigenständigen Arbeiten an einem Projekt dar (vgl. Arnold et al. 2015: 13; Pfisterer/Streim/Hampe 2013: 10). Beschäftigte schätzen das Home-Office darüber hinaus aufgrund der Möglichkeit zur Steigerung der eigenen *Selbständigkeit* im Beruf. Neben einer als geringer empfundenen direkten Kontrolle durch ihren Vorgesetzten konnten Pfisterer et al. (2013) belegen, dass die Beschäftigten im Home-Office eine erhöhte Anforderung an die Eigenständigkeit erfahren und somit unabhängiger von vorgegeben Strukturen agieren sowie ihren Arbeitsalltag individuell gestalten können (vgl. Pfisterer et al. 2013: 10). Hierzu zählt u.a. die Gewichtung und Gestaltung der Sphären Arbeit und Privatleben, da die Mitarbeiter erweiterte Gestaltungsspielräume individuell gegen eine Selbstverpflichtung zu erhöhter Produktivität eintauschen (vgl. Gottschall/Voß 2005, zit. n. Eichhorst/Tobsch 2015: 47).

Neben den Vorteilen analysierten aktuelle Studien auch Nachteile für Beschäftigte bei einer Tätigkeit im Home-Office. So stellt die *Beziehung zu den Kollegen und dem Vorgesetzten* eine Herausforderung dar. Die ausschließlich digital ablaufende Kommunikation kann zu Missverständnissen führen (vgl. ebenda) und da informelle und nicht-arbeitsinhaltliche Kommunikation seltener stattfindet, kann auch die Beziehung zu Kollegen unter der räumlichen Distanz leiden (vgl. Arnold et al. 2015: 13). Zudem erfordert eine Tätigkeit im Home-Office auf Seiten der Beschäftigten *erhöhte Kompetenzen* hinsichtlich der eigenständigen Trennung der oben genannten Sphären des Arbeits- und Privatlebens (siehe Kapitel 2.1.1.). Da die betrieblichen Strukturierungen des Arbeitsalltags im Home-Office aufgehoben werden, sind die Sphären räumlich und zeitlich nicht voneinander getrennt. Es sind somit entsprechende Kompetenzen der Beschäftigten erforderlich, um diese Grenzen eigenständig herstellen zu können (vgl. Kleemann 2001: 194). Arnold et al. (2015) sowie Pfisterer et al. (2013) bestätigen dieses Phänomen, da Befragte als großen Nachteil des Home-Office eine starke Vermischung von Arbeits- und Privatleben angeben (vgl. Arnold et al. 2015: 13; Pfisterer et al. 2013: 11). Neben den verschwimmenden Grenzen birgt eine Tätigkeit im Home-Office zudem das Risiko einer erhöhten *Arbeitsintensität*. Das erhöhte Arbeitsvolumen ergibt sich aus der Tatsache, dass die Beschäftigten im Home-Office vergleichsweise länger arbeiten, als der Arbeitsvertrag vorsieht. Ein möglicher Grund hierfür ist die Tatsache, dass nur in 16% der Fälle die Tätigkeit im Home-Office vertraglich geregelt ist (vgl. Jürgens et al. 2017: 132; Brenke 2016: 104). Folglich werden im Home-Office durchschnittlich doppelt so viele Überstunden geleistet wie bei der gleichen Tätigkeit im

Büro (vgl. Arnold et al. 2015: 9). Weitere mögliche Faktoren, die das Arbeitsvolumen erhöhen können, sind durchbrochene Erholungsphasen, wie beispielsweise der Verzicht auf eine Mittagspause (vgl. ebenda: 2).

Auch aus der betrieblichen Perspektive ergeben sich Vor- und Nachteile bei der Nutzung des Home-Office. Zum einen haben Betriebe eine Intention das Arbeiten im Home-Office als *Instrument zur Steigerung ihrer Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit* zu nutzen (vgl. Pfisterer et al. 2013: 11) und sich durch die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause als attraktiven Arbeitgeber darzustellen (vgl. Flüter-Hoffmann 2012: 73). Zum anderen ergeben sich aus der physischen Abwesenheit Herausforderungen hinsichtlich der *Leistungswahrnehmung und -kontrolle* der Beschäftigten (vgl. Arnold et al. 2015: 13). Es ist eine Anpassung der jeweiligen Führungskultur an die neuen Begebenheiten der flexibleren Arbeitsgestaltung, wie einer Tätigkeit im Home-Office, notwendig.

Die aktuelle Literatur bietet eine Vielzahl an Handlungsempfehlungen für die Gestaltung des Home-Office. Der Arbeitgeber sollte einen optimalen Informationsfluss zwischen den sich an unterschiedlichen Orten befindenden Arbeitnehmern ermöglichen, indem er entsprechende Kommunikationsmöglichkeiten zur Verfügung stellt. Auf diese Weise wird der Austausch mit Kollegen jederzeit sichergestellt (vgl. Flüter-Hoffmann 2012: 77). Ein Wandel von einer Anweisungskultur hin zu einer ergebnisorientierten, selbstorganisierten Arbeitsweise unterstützt die Tätigkeit im Home-Office, sodass eine Führung nach Ergebnissen mit konkreten Zielvereinbarungen erfolgen sollte (vgl. Arnold et al. 2015: 5). Dies impliziert zudem eine gelebte Vertrauenskultur in einer Organisation, da die Tätigkeit im Home-Office eigenverantwortliches Arbeiten voraussetzt (vgl. ebenda: 73).

2.1.3. Interessierte Selbstgefährdung

Wie bereits in Kapitel 2.1.1. mit Hilfe des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers aufgezeigt wurde, lässt sich bei Arbeitnehmern ein Verhalten beobachten, das bisher überwiegend von Selbstständigen und Existenzgründern bekannt war. Es wird je nach Bedarf deutlich über die festgelegten Arbeitszeiten hinaus gearbeitet - trotz einer möglichen Gefährdung der eigenen Gesundheit (vgl. Peters 2011: 105). Dieses Phänomen ist beispielsweise zu beobachten, wenn sich neue Perspektiven oder einmalige Erfolgchancen für die berufliche Zukunft bieten (vgl. Krause/Dorsewagen/Peters 2013: 14). Verhaltensweisen, die im Arbeitskontext im Interesse des beruflichen Erfolgs die eigene Gesundheit gefährden, bezeichnet der Psychologe Andreas Krause als interessierte

Selbstgefährdung (vgl. Krause et al. 2012: 192). Diese steht meist in Zusammenhang mit einem Bewusstsein über das eigene Gesundheitsrisiko und geht mit einer Problemverdrängung auf Seiten der Betroffenen einher (vgl. Peters 2011: 119). Dabei ist anzumerken, dass der Ausdruck interessierter Selbstgefährdung nicht auf das eigene Interesse an Selbstgefährdung, sondern auf Leistung bzw. Erfolg zurückzuführen ist.

Die Ursachen für interessierte Selbstgefährdung liegen in der Dynamik, die durch neue Managementkonzepte entsteht. Während auf der einen Seite das Führen anhand von Zielvereinbarungen, auch bekannt als „Management by Objectives“,⁴ zunehmend populärer wird, müssen sich die Arbeitnehmer andererseits mit den Gegebenheiten und Herausforderungen des Arbeitsmarktes auseinandersetzen. Dies führt dazu, qualitativ hochwertige Arbeit leisten zu wollen und gleichzeitig die Rentabilität der eigenen Arbeit für das Unternehmen zu reflektieren (vgl. Krause et al. 2013: 14). Wenn Arbeitnehmer sich nicht mehr über die tatsächlich geleistete Arbeit, den zeitlichen Aufwand und die damit verbundene Anstrengung messen, sondern in erster Linie Erfolge nachweisen müssen und wollen, wird von indirekter Steuerung gesprochen. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass es durch indirekte Steuerung zu psychischen Belastungen der Arbeitnehmer kommen kann, die in diesem Ausmaß bei direkter Steuerung nicht auftreten würden. Betroffene neigen dazu, selbstgefährdendes Verhalten in Kauf zu nehmen, woraus ein innerer Konflikt resultiert, der durch mehrere Faktoren bedingt werden kann.

Einer dieser Faktoren kann das Arbeitszeitverhalten der Betroffenen sein. Trotz festgelegter Arbeitszeiten kommt es aus eigener Intention, u.a. wenn (Miss-)Erfolge bevorstehen, zu einer Überschreitung der maximalen täglichen Arbeitszeit (vgl. Peters 2011: 115 ff.). Unternehmen verzichten zunehmend auf eine formale Arbeitszeitendokumentation und der Fokus richtet sich nicht länger auf die Anwesenheit der Beschäftigten, sondern auf die eigenverantwortliche Erfüllung von Zielen, was zu Mehrarbeit führen kann (vgl. Krause et al. 2012: 193). Dies wird bei der Gestaltung des Arbeitsalltags deutlich, da zu wenig auf ausreichende Entspannungs- oder Pausenzeiten geachtet oder sogar auf Urlaub verzichtet wird. Zwar sind die Mitarbeiter weiterhin arbeitsfähig, die Folge ist jedoch ein gesundheitsschädigendes Verhalten (vgl. Wüstner 2014: 18 ff.). Einerseits ist das Arbeiterleben von großer Euphorie und hohem Engagement aufgrund der herausfordernden Tätigkeit, andererseits von anspruchsvollen Zielen und Zweifeln hinsichtlich des hohen Leistungsdrucks, geprägt (vgl. Krause et al. 2012: 192). Solche Konflikte werden nicht

⁴ Für weiterführende Literatur siehe Frank 2012.

länger mit dem Vorgesetzten, sondern mit sich selbst ausgehandelt, da Mehrarbeit erfolgsorientiert aus eigenem Antrieb heraus geleistet wird (vgl. Krause et al. 2013: 14; Peters 2011: 115 ff.).

Eine weitere Folge der Flexibilisierung der Arbeitswelt ist die ständige Erreichbarkeit,⁵ die in einer kontinuierlichen Beanspruchung der Beschäftigten resultiert. Die Erwerbsarbeit ist durch eingehende Anrufe und E-Mails außerhalb der Arbeitszeit dauerhaft präsent und unterbricht somit wichtige Ruhephasen (vgl. Dettmers/Vahle-Hinz/Friedrich/Keller/Schulz/Bamberg 2012: 53 ff.). Durch die permanente Erreichbarkeit kann nicht abgeschaltet werden, sodass das Erschöpfungsgefühl der Mitarbeiter steigt.

Des Weiteren wird der innere Konflikt der Betroffenen durch den sogenannten Präsentismus deutlich, der die Anwesenheit von Mitarbeitern am Arbeitsplatz trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit, wie beispielsweise durch eine bestehende Erkrankung, beschreibt (vgl. Krause et al. 2012: 192). Die Arbeit wird somit zunehmend über die eigene Gesundheit gestellt (vgl. Wüstner 2014: 18). Die Forschung zum Thema Präsentismus bei erwerbstätigen Personen ist in Deutschland noch sehr jung, jedoch gewinnen vor allem die auftretende Häufigkeit und die Beweggründe für das Arbeiten trotz Krankheit an Aktualität (vgl. Bruhn 2013: 14). Demnach wird bei Auftreten einer Krankheit ein individueller, restringierter Entscheidungsprozess der Erwerbsperson angestoßen, ob weitergearbeitet oder sich krankgemeldet wird. Die Entscheidung wird dabei von der Schwere der Krankheit sowie den organisatorischen, persönlichen und tätigkeitsbezogenen Bedingungen beeinflusst (vgl. Gerich 2015: 32). Die Schwierigkeit bei diesem Entscheidungsprozess liegt darin, dass Gesundheit und Krankheit als zwei Pole einer Skala, auf der individuell variiert werden kann, betrachtet werden müssen. Dabei ist nicht operationalisierbar, was (un-)zumutbar ist, weshalb es dem Arbeitnehmer selbst überlassen wird, diese Entscheidung zu treffen (vgl. Preisendörfer 2010: 402).

Wie bereits ausgeführt, sind Zielvereinbarungen ein gängiges Mittel von Organisationen, um die Leistung von Mitarbeitern messen und beurteilen zu können. Dabei wird eine bedingungslose Hingabe von den Mitarbeitern vorausgesetzt, um die Leistungsziele der Organisation zu erreichen (vgl. Schirmer et al. 2014: 8). Dies kann Mitarbeiter vor eine Herausforderung stellen, denn einige Zielvorgaben können nur unter großer Anstrengung erreicht werden. Der innere Konflikt der Betroffenen kommt dann zum Ausdruck, wenn die

⁵ Für weiterführende Literatur siehe Hager/Kern 2017.

eigenen Grenzen zur Zielerreichung überschritten werden müssen (vgl. Krause et al. 2012: 197).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass durch interessierte Selbstgefährdung Verhaltensweisen bei Mitarbeitern auftreten, welche sich über einen längeren Zeitraum gesundheitsgefährdend auswirken können. Es kommt zu Mehrarbeit und Überstunden sowie dem Verzicht auf Kurz- und Mittagspausen. Auch das Arbeiten am Wochenende oder vor und nach der eigentlichen Arbeitszeit kann als selbstgefährdendes Verhalten interpretiert werden. Dies geht auf Kosten des Privatlebens, sodass zugunsten der Arbeit auf Familien- und Freizeitaktivitäten verzichtet wird. Der bereits genannte Präsentismus stellt ebenfalls ein Anzeichen für selbstgefährdendes Verhalten dar. Bei tatsächlicher Krankheit verspüren die Betroffenen häufig ein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kollegen und verkürzen wichtige Regenerationsphasen (vgl. Krause et al. 2013: 14).

2.1.4. Interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office

Der grundlegende Strukturwandel bietet „Multi-Optionalität“ hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort, ist aber nicht grundsätzlich positiv zu bewerten. Während dieser Wandel auf der einen Seite Freiheit und individuellen Gestaltungsspielraum mit sich bringt, geht er auf der anderen Seite mit Stress einher, denn er bedeutet auch Verlust von Stabilität und Orientierung. Die Notwendigkeit zur eigenen Reflexion und Entscheidungsfreude wird, wie in Kapitel 2.1.3. ausgeführt, nicht selten mit interessierter Selbstgefährdung kompensiert (vgl. Kühmayer 2016: 75 f.). Folglich hat die Gestaltung von Arbeitszeit und -ort große Bedeutung für die psychische Gesundheit der Beschäftigten (vgl. Rothe et al. 2017: 123).

Bisher gibt es keine Studien zu den langfristigen Folgen der Arbeit im Home-Office für die Gesundheit und Produktivität der Arbeitnehmer (vgl. Steffes et al. 2017: 465). Raum für Selbstgefährdung während der Arbeit im Home-Office entsteht dann, wenn Arbeitszeit- und Pausenregelungen nicht eingehalten werden, weil beispielsweise familiäre Aufgaben die Arbeit unterbrechen und als Konsequenz die maximale tägliche Arbeitszeit überschritten wird (vgl. Klammer 2017: 462; siehe auch Kapitel 2.1.2.).⁶

Hinzu kommt die durch die digitalen Medien ermöglichte Erreichbarkeit der Mitarbeiter, die sich nicht länger auf die Arbeitszeit beschränkt, sondern immer stärker auch während der eigentlichen Freizeit stattfindet (vgl. Sonntag/Bayer 2005, zit. n. Steffes et al. 2017: 465). Ein Erklärungsansatz dafür ist der Einfluss von Kollegen und Vorgesetzten auf die

⁶ Für weiterführende Literatur siehe Arnold et al. 2015: 9.

empfundene Notwendigkeit, ständig erreichbar zu sein. Beschäftigte gewährleisten eine Erreichbarkeit auch außerhalb der regulären Arbeitszeit, wenn sie den Eindruck haben, dass eine ständige Erreichbarkeit oder das Leisten von Überstunden von ihnen erwartet wird (vgl. Menz/ Pauls/ Pangert 2016: 57). Somit wird bei einer Tätigkeit im Home-Office das Gefühl der Notwendigkeit ständig erreichbar sein zu müssen aufgrund der Abwesenheit im Büro und der durch die Kollegen und Vorgesetzten vermittelten Erwartungen verstärkt. Es ist für die Beschäftigten entscheidend, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Privatem zu ziehen, damit sich die Gedanken während der Freizeit nicht weiterhin um die Arbeit drehen. Dabei wünscht sich insbesondere die jüngere Generation zunehmend eine klare Abgrenzung (vgl. Scholz 2014, zit. n. Jürgens et al. 2017: 119). Dies ist einer der möglichen Gründe, warum der Trend des Home-Office stagniert und mehr als die Hälfte der Befragten, die derzeit nicht im Home-Office arbeiten, auch zukünftig nicht im Home-Office tätig sein möchten (vgl. Jürgens et al. 2017: 132; siehe auch Kapitel 2.1.2.). Darüber hinaus geben ein Drittel der Befragten der IAB Studie an, dass sie nicht im Home-Office arbeiten möchten, da sie eine zu starke Vermischung von Arbeits- und Privatleben vermeiden wollen (vgl. Arnold et al. 2015: 21).

Auch das Phänomen des Präsentismus (siehe Kapitel 2.1.3.) ist prädestiniert bei einer Tätigkeit im Home-Office aufzutreten. Es ist anzunehmen, dass E-Mails im Falle einer Erkrankung aufgrund der fehlenden räumlichen Distanz zum Arbeitsequipment gelegentlich via Laptop bearbeitet werden. Darüber hinaus entfällt der Fahrtweg sowie die Ansteckungsgefahr der Kollegen.

Autonomie und Selbstorganisation sind bei der Tätigkeit im Home-Office unabdinglich, können für die Arbeitskraft aber nicht nur Vorteile bedeuten, wie der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung suggeriert. Es besteht ein statistischer Zusammenhang zwischen dem Ausmaß, in dem Beschäftigte selbstverantwortlich für die Erfüllung von Aufgaben zuständig sind, und psychischen Belastungen (vgl. Bundesregierung 2011: 237). Die Beurteilung nach Zielvereinbarungen, wie sie für Tätigkeiten im Home-Office typisch sind, und die damit einhergehende eigenverantwortliche Erfüllung dieser Ziele kann somit zu selbstgefährdendem Verhalten beitragen (vgl. Krause et al. 2012: 193; Jürgens et al. 2017: 118).

2.2. Forschungsziel

Das Konzept der interessierten Selbstgefährdung beschreibt ein noch recht junges Konstrukt, was sich u.a. in der geringen Anzahl von Publikationen zu diesem Bereich niederschlägt. Studien untersuchten bis dato Verhaltensweisen selbstgefährdeter Mitarbeiter sowie die Beweggründe, die zu einem solchen Verhalten führen können. Erhebungen und Studien zu den Chancen und insbesondere auch zu den Risiken des Home-Office führten zu der Erkenntnis, dass bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office durchaus ein erhöhtes (Gesundheits-)Risiko für die Mitarbeiter besteht, da diese auf ein erhöhtes Arbeitsvolumen u.a. mit Pausenverzicht und einem Hinauszögern des „Feierabends“ reagieren (siehe Kapitel 2.1.2.) - Verhaltensweisen, die bei interessierter Selbstgefährdung auftreten können. Obwohl dies verdeutlicht, dass bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office offensichtlich die Anfälligkeit der Beschäftigten für interessierte Selbstgefährdung steigt, wurde der direkte Zusammenhang zwischen Arbeiten im Home-Office und dem Konzept der interessierten Selbstgefährdung bis heute nicht untersucht. Zentrales Ziel dieser Studie ist es daher, ebendiese Forschungslücke zu füllen.

Im Rahmen der qualitativen Untersuchung sollen vertiefte Erkenntnisse darüber gewonnen werden, inwiefern interessierte Selbstgefährdung während einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office bei Beschäftigten des Human Resource Bereichs (im Weiteren HR) tatsächlich auftritt und welche Gründe dafür vorliegen können. Der HR-Bereich ist verantwortlich für Themen wie Gesundheitsschutz, Arbeitsrecht und Arbeitszeitgestaltung, deren Ziel der Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern ist. Vor diesem Hintergrund kann von der Zielgruppe erwartet werden, dass sie sich über selbstschädigende bzw. gegen Arbeitsrecht verstoßende Verhaltensweisen, beispielsweise durch Überstunden, bewusst ist. Das Auftreten von interessierter Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office bei dieser Zielgruppe würde somit einen Widerspruch darstellen. Sollte sich gerade im HR-Bereich ein gesundheitsgefährdendes Verhalten abzeichnen, ist mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass die Gefahr und das Risiko interessierter Selbstgefährdung auch in anderen Unternehmensbereichen auftreten wird. Vor diesem Hintergrund stellt die Zielgruppe der HR-Beschäftigten eine besonders interessante Untersuchungseinheit dar.

Zur Schließung der Forschungslücke soll mit Hilfe dieses Forschungsprojekts herausgearbeitet werden, welche Entstehungszusammenhänge zwischen dem Konzept der interessierten Selbstgefährdung und dem Home-Office bestehen. Darüber hinaus sollen die Wirkungen, die durch die neuen Arbeitsanforderungen im Zuge der Entgrenzung für den

Arbeitnehmer entstehen, erfasst werden. Demnach ist die folgende explorative Forschungsfrage zu beantworten:

Inwiefern tritt interessierte Selbstgefährdung bei HR-Beschäftigten im Rahmen einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office auf und was sind mögliche Gründe dafür?

Es konnte bereits verdeutlicht werden, dass sich die Arbeitswelt durch neue Informationstechnologien derzeit grundlegend verändert (vgl. Bartz/Schmutzer 2015: 183, siehe auch Kapitel 2.1.1.). Vorangetrieben durch sektoralen Wandel, technische Innovationen und immer globaleren Wettbewerb in vielen Bereichen der Wirtschaft (vgl. Eichhorst/Tobsch 2015: 54) ist anzunehmen, dass die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort und somit auch die Gefahr für interessierte Selbstgefährdung zukünftig weiter steigen werden. Somit ist die Beantwortung der gestellten Forschungsfrage von hoher Relevanz für die Praxis. Vor diesem Hintergrund besteht dringender Handlungsbedarf, damit die Vorteile digitaler ortsunabhängiger Arbeit weiterhin realisiert und (gesundheitliche) Risiken gemindert werden können (vgl. Jürgens et al. 2017: 133). Es ist eine Aufgabe der empirischen Sozialforschung, sich mit den potenziellen gesundheitlichen Folgen der Digitalisierung auseinanderzusetzen (vgl. Steffes et al. 2017: 464) und mögliche Lösungsansätze für die Praxis zu erarbeiten. Durch die Überprüfung, ob und in welchem Umfang interessierte Selbstgefährdung bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office vorliegt sowie die Identifizierung der Gründe, die zur interessierten Selbstgefährdung führen, kann die vorliegende Arbeit einen entscheidenden Beitrag zur Lösung des Problems der potentiellen Gesundheitsschädigung leisten.

3. Methode

Im Folgenden wird die methodische Herangehensweise sowie die Instrumente zur Beantwortung der Forschungsfrage beschrieben. Dabei wird zunächst auf die Erhebung und im Anschluss auf die Auswertung der Daten eingegangen.

3.1. Datenerhebung

Um die eingangs gestellte Forschungsfrage zu beantworten, wurde eine qualitative Studie durchgeführt. Mit Hilfe von problemzentrierten Interviews wird der Zusammenhang zwischen einer Tätigkeit im Home-Office und interessierter Selbstgefährdung bei HR-

Beschäftigten untersucht. Die Untersuchungsgruppe bestand aus Interviewpartnern, die folgende Kriterien erfüllten:

- Beschäftigte einer HR-Abteilung,
- die mindestens zweimal pro Woche im Home-Office arbeiten
- und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben,
- aber keine Führungskraft sind.

Die Tätigkeit im Home-Office sollte mindestens zweimal pro Woche ausgeführt werden, weil dadurch sichergestellt werden konnte, dass die Befragten während des Interviews fundiert von der Situation und der Gefühlslage, in der sie sich im Home-Office befinden, berichten konnten. Hinsichtlich der Position spielte sowohl die Hierarchiestufe, als auch die auszuführende Tätigkeit der Befragten eine Rolle. Bekleidete eine Person eine Führungsposition, so wurde sie als Interviewpartner ausgeschlossen, da anzunehmen ist, dass Führungskräfte grundsätzlich eine höhere Verantwortung tragen und ein anderes Arbeitsverhalten zeigen als Angestellte. Es ist davon auszugehen, dass Anzeichen für selbstgefährdendes Verhalten, wie beispielsweise Mehrarbeit und über die reguläre Arbeitszeit hinausgehende Erreichbarkeit, vermehrt von Führungskräften zu erwarten sind, was die Interpretation der erhobenen Daten erschwert hätte. Auch Berufseinsteiger konnten aufgrund ihrer erst geringen Erfahrungen in der Arbeitswelt als Interviewpartner nicht berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Branche und der Unternehmensgröße gab es keine Einschränkungen im Sampling. Diese bewusst gewählte Vielfalt bezüglich der Unternehmensgröße und -branche ermöglichte einen weitreichenden Einblick in die Empfindungen und Erfahrungen der Befragten. Die so erhobenen Daten bildeten eine inhaltsreiche Grundlage zur Beantwortung der Forschungsfrage.

Die Akquise der insgesamt zwölf Interviewpartner erfolgte über eine direkte Ansprache des privaten und beruflichen Netzwerks des Forschungsteams. Die nachfolgende Tabelle, deren Informationen anhand eines Kurzfragebogens (siehe Anhang 1) erhoben wurden, zeigt die wesentlichen Merkmale der Interviewpartner auf:

Tabelle 1: Übersicht der geführten Interviews

Interview-Nummer	Datum der Erhebung	Geschlecht	Alter	Branche	Unternehmensgröße	Aktuelle Position	Berufserfahrung im HR Bereich*	Seit wann im HO*	Tage / Woche im HO	Fester Arbeitsplatz im HO?
I 01	12.04.2018	Männlich	36 - 45	Luft- und Raumfahrt	> 100.000 MitarbeiterInnen	Recruiter / Projekte	13 Jahre	4 Jahre	2	Ja
I 02	25.04.2018	Weiblich	46 - 55	Chemie	> 3.000 MitarbeiterInnen	Entgeltsachbearbeiterin	4 Jahre	4 Jahre	2	Ja
I 03	15.04.2018	Weiblich	25 - 35	Marketing / Werbung & Kommunikation	70 MitarbeiterInnen	HR Managerin	4 Jahre	2 Jahre	2	Nein
I 04	26.04.2018	Männlich	36 - 45	Dienstleistung / Headhunting	100 MitarbeiterInnen	Senior Recruiter	7 Jahre	3 Jahre	1 - 3	Ja
I 05	19.04.2018	Weiblich	46 - 55	IT-Consulting	600 MitarbeiterInnen	Senior Social Media Recruiter	14 Jahre	5 Jahre, mit Unterbrechung	2 - 3	Ja
I 06	24.04.2018	Weiblich	36 - 45	Dienstleistung / Beratung	15 - 20 MitarbeiterInnen	Senior HR Business Partner	13 Jahre	1 Jahr	2	Ja
I 07	04.05.2018	Weiblich	36 - 45	Relocation	2 MitarbeiterInnen	Global Mobility Managerin	7 Jahre	1 Jahr	5	Nein
I 08	09.05.2018	Männlich	36 - 45	Personaldienstleistung	4.500 MitarbeiterInnen	HR Business Partner	10 Jahre	2,5 Jahre	2	Ja
I 09	04.05.2018	Weiblich	36 - 45	Konsumgüter	161.000 MitarbeiterInnen	Sachbearbeiterin	12 Jahre	2 Jahre	2	Ja
I 10	25.03.2018	Männlich	56 - 68	Öl-Industrie	> 80.000 Mitarbeiter	Senior HR Manager	27 Jahre	3 Jahre	2	Ja
I 11	22.05.2018	Weiblich	46-55	Konsumgüter	18.935 MitarbeiterInnen	Specialist HR Planning & Analytics	28 Jahre	4 Jahre	2	Nein
I 12	22.05.2018	Weiblich	25 - 35	Personalberatung	2 MitarbeiterInnen	Personalmarketing	2 Jahre	0,5 Jahre	2	Nein

*Stand September 2018

Um das Grundprinzip der Offenheit von qualitativer Forschung zu wahren sowie die Strukturierung und Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu ermöglichen, wurden die Interviews anhand eines Leitfadens durchgeführt (siehe Anhang 2). Somit konnte sichergestellt werden, dass der Verlauf der Interviews einer vorgegebenen Richtung folgt (vgl. Flick 2012: 210). Der Leitfaden, entwickelt anhand der SPSS-Methode nach Helfferich (vgl. Helfferich 2011: 182 ff.), wurde anhand eines Pre-Tests mit zwei Probanden getestet und anschließend leicht angepasst. Nach der finalen Fertigstellung untergliedert sich der Leitfaden in die drei inhaltlichen Themenblöcke *Home-Office*, *interessierte Selbstgefährdung* und *Gründe für selbstgefährdendes Verhalten im Home-Office*. Die Interviews wurden nach vorheriger Einverständniserklärung der Teilnehmer (siehe Anhang 3) aufgezeichnet und die Durchführung erfolgte weitestgehend im Tandem. Dabei wurde darauf geachtet, dass der Interviewer und der Interviewpartner in keiner persönlichen Beziehung zueinanderstanden, sodass eine objektive Durchführung des Interviews gewährleistet werden konnte. Die Länge der Interviews betrug zwischen 25 und 60 Minuten.

3.2. Datenauswertung

Alle zwölf durchgeführten Interviews lieferten einen wertvollen Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfrage und wurden in die Auswertung einbezogen. Die Forscher begannen die Datenauswertung mit dem Niederschreiben der geführten Interviews, wobei sie den Prinzipien einer sprachglättenden und sinnhaften Transkription mit genauen Protokollierungsregeln folgten (siehe Anhang 4).

Für den weiteren Auswertungsverlauf entschieden sich die Forscher für eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring,⁷ da diese für die Analyse von subjektiven Sichtweisen verwendet wird und somit geeignet ist, die Forschungsfrage zu beantworten (vgl. Flick 2012: 416). Hierbei wurde dem Prinzip der Zusammenfassung gefolgt, welches eine von drei Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring darstellt. Ziel der Analyse war es, das Material so weit zu reduzieren, dass wesentliche Inhalte erhalten bleiben und diese trotz Reduzierung ein Abbild des Grundmaterials darstellen (vgl. Mayring 2010: 63 ff.). Aussagekräftige Passagen der fertiggestellten Transkripte wurden in MAXQDA übertragen, eine Software für qualitative Datenanalyse. Das Forschungsteam entwickelte ein deduktives Kategoriensystem (vgl. Mayring 2010: 48 ff.; Mayring 2015: 97), welches auf der Forschungsfrage, der Theorie und den angenommenen Hypothesen des Forschungsberichts basierte. Kategoriensysteme werden in MAXQDA als Codebaum dargestellt, sodass relevante Textstellen eines Interviews in einem ersten Durchgang markiert und einer Kategorie zugeordnet werden konnten. Um diesen Prozess zu erleichtern, wurden mittels fester Anhaltspunkte zur thematischen Abgrenzung der Kategorien sogenannte Ankerbeispiele verwendet (siehe Anhang 5). Durch dieses Verfahren wurde das deduktive Kategoriensystem erprobt und es konnten weitere induktive Kategorien gebildet werden (zum Beispiel Kommunikation, Umfang/Ausmaß und sozialer Kontakt; siehe Anhang 6). Um die kategorisierten Textstellen zu reduzieren, wurden die wesentlichen Textsegmente in eine Excel-Liste übertragen. Im ersten Schritt, der Paraphrasierung, wurden die inhaltstragenden Textstellen auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt und es wurde eine grammatikalische Kurzform des Gesagten gebildet. Im zweiten Schritt, der Generalisierung, wurde das Material auf eine einheitliche Abstraktionsebene weiter komprimiert, woraufhin in einem ersten Reduktionsschritt sich wiederholende und inhaltlose Generalisierungen, die nicht zur Beantwortung der Forschungsfrage dienten, gestrichen wurden. Im letzten Schritt der Reduzierung wurden gleiche Inhalte gebündelt, zusammengefasst und durch eine neue

⁷ Für weiterführende Literatur siehe Mayring 2015.

einheitliche Aussage wiedergegeben (siehe Anhang 7). Diese Aussagen wurden zu einem neuen zusammenfassenden Kategoriensystem zusammengestellt und mit dem Ausgangsmaterial rücküberprüft (vgl. Mayring 2010: 67 ff.). Bis auf den Schritt der Paraphrasierung wurde die gesamte Reduktion des Materials und deren Interpretation von den Forschern als Gruppe durchgeführt, um die Intersubjektivität der Gruppe zu nutzen und somit eine hohe Qualität der Gütekriterien der qualitativen Forschung gewährleisten zu können.

4. Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Forschungsergebnisse der Betroffeneninterviews vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes aus Kapitel 2 dargestellt. Zur Anonymisierung wurden die einzelnen Interviews mit „I“ und einer Nummerierung von 01 bis 12 kodiert. Zu Beginn werden Chancen und Risiken einer Tätigkeit im Home-Office aus Sicht der Befragten aufgezeigt, um anschließend in Anlehnung an die eingangs gestellte Forschungsfrage auf Gründe für das Auftreten interessierter Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office einzugehen. Im nächsten Schritt wird Entgrenzung als zentraler Grund für interessierte Selbstgefährdung im Home-Office betrachtet. Darauf aufbauend wird auf das aus dem gewonnenen Datenmaterial als zentral hervorgehende Phänomen Präsentismus eingegangen.

4.1. Interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office

4.1.1. Chancen und Risiken einer Tätigkeit im Home-Office

Bevor vertiefend auf den Aspekt der interessierten Selbstgefährdung eingegangen wird, gilt es zunächst die Chancen und Risiken einer Tätigkeit im Home-Office aus Sicht der Zielgruppe der HR-Beschäftigten zu beleuchten. Diese werden im Folgenden mit den aus der Literatur bekannten Aspekten abgeglichen.

Die Möglichkeit der *individuellen Arbeitszeitgestaltung* wird aufgrund der erhöhten Flexibilität von den Befragten durchweg positiv empfunden. Die entstehenden Gestaltungsspielräume ermöglichen, wie theoretisch fundiert, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Familie - ein häufig genanntes Motiv stellt dabei die Kinderbetreuung dar (vgl. I 02, Z. 28 – 31; I 05, Z. 46 - 52). Mit der gewonnenen Flexibilität geht der Verlust von Strukturen einher, sodass die Sphären Arbeit und Privatleben zunehmend von den Beschäftigten *selbstständig* ausgestaltet werden müssen (vgl. I 01, Z.

183 - 188). In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass den Mitarbeitern *erhöhte Kompetenzen* zur eigenständigen Trennung der Sphären abverlangt werden. Ein kleiner Teil der Befragten nutzt bereits feste Strukturen und Routinen in ihrem Arbeitsalltag im Home-Office, um der Vermischung der Sphären entgegenzuwirken. So wird als mögliche Strategie beispielsweise die Zeit der Erreichbarkeit per E-Mail auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt (vgl. I 03, Z. 164 - 166) oder es wird eine feste Morgenroutine eingeführt, die eine klare Grenze zwischen Privatem und Arbeitsbeginn ermöglicht (vgl. I 12, Z. 29 - 32). Zwar werten einige der Befragten die gewonnene Flexibilität positiv, jedoch gibt es durchaus Personen, welche die zunehmende Vermischung von Arbeits- und Privatleben wahrnehmen und diese als negativ empfinden (vgl. I 08, Z. 73 - 80). Wie von der Literatur postuliert, schätzt der Großteil der Befragten bei einer Tätigkeit im Home-Office die *erhöhte Qualität des Arbeitsumfeldes* durch bessere Konzentrationsmöglichkeiten und damit verbundene gesteigerte Produktivität aufgrund einer geringeren Geräuschkulisse und selteneren Unterbrechungen (vgl. I 03 Z. 213 - 215). In Ausnahmefällen geben Befragte Konzentrationsprobleme aufgrund fehlender Grenzen zwischen Arbeit und Privatem an - ein Grund hierfür ist beispielsweise die bereits genannte Kinderbetreuung.

Als mögliches Risiko einer Tätigkeit im Home-Office nennen die meisten befragten Personen den reduzierten sozialen Kontakt, welcher sich negativ auf die *Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten* auswirkt. In Einzelfällen wird erwähnt, dass es durch die geringere Anwesenheit im Büro und der damit verbundenen fehlenden (informellen) Kommunikation zu Informationslücken kommt (vgl. I 04, Z. 448 - 450; I 05, Z. 95 - 98). In Folge dessen kann sich auch Umfang und Art der Kommunikation negativ auf die Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten auswirken (vgl. I 08, Z. 137 - 144).

Hinsichtlich der *Arbeitsintensität* konnte nicht mehrheitlich bestätigt werden, dass im Home-Office deutlich mehr Überstunden geleistet werden als im Büro. Zwar führt die Tätigkeit im Home-Office bei ungefähr der Hälfte der Befragten zu Mehrarbeit, allerdings gibt die andere Hälfte der Befragten an, eher im Büro Überstunden zu leisten (vgl. I 08, Z. 223 - 226). Das Arbeitsvolumen wird nur in wenigen Fällen durch den Verzicht auf eine Mittagspause erhöht (vgl. I 10, Z. 121 - 124).

4.1.2. Gründe für interessierte Selbstgefährdung

Im Hinblick auf die Forschungsfrage: *Inwiefern tritt interessierte Selbstgefährdung bei HR-Beschäftigten im Rahmen einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office auf und was sind*

mögliche Gründe dafür?, folgen die Untersuchungsergebnisse zu den Gründen für interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office. Diese lassen sich in folgende Kategorien unterteilen: Beendigung des Arbeitstages, Erreichbarkeit, eigener Anspruch und Akzeptanz der Kollegen.

Beendigung des Arbeitstages

Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitstages sind zwei Vorgehensweisen zu unterscheiden. Gut die Hälfte der Befragten nutzt feste Rituale zum Abschluss des Arbeitstages und erlebt aufgrund dessen keine Schwierigkeiten, den Feierabend einzuleiten.

I 02: „Also ich fahre den Laptop ganz runter. Ich habe da ja immer meine ganzen Unterlagen dabei, die packe ich ein, alles in einen Koffer. Den stelle ich dann weg, ab dann ist Feierabend [...], ab dann ist Privatzeit angesagt.“ (I 02, Z. 269 - 271)

Auf der anderen Seite erleben einige Befragte deutliche Schwierigkeiten bei der Beendigung des Arbeitstages. Diese Schwierigkeiten können Anzeichen für eine mögliche Entgrenzung darstellen, auf die im nächsten Kapitel näher eingegangen wird, und als Folge selbstgefährdende Verhaltensweisen begünstigen.

I 04: „Der einzige Unterschied ist wirklich nur [...], dass es halt so Ausfälle gibt, dass man nicht mehr weiß, wann höre ich eigentlich auf zu arbeiten und wann bin ich im Privatmodus.“ (I 04, Z. 299 - 301)

Erreichbarkeit

Erreichbarkeit wird als die Verfügbarkeit von Beschäftigten für dienstliche Belange außerhalb der regulären Arbeitszeit definiert (vgl. Strobel 2013: 8). Während einige der Befragten eine ständige Erreichbarkeit nicht als notwendig empfinden, nimmt bei anderen Interviewpartnern die empfundene Notwendigkeit einer ständigen Erreichbarkeit im Home-Office zu. Darüber hinaus ist auffällig, dass sich bei einer Tätigkeit im Home-Office für die Befragten der Anspruch, ständig erreichbar zu sein, auch während der regulären Arbeitszeiten verstärkt, was ein Auslöser für Stress sein kann.

I 02: „Wenn ich in die Küche gehe, um einen Kaffee zu holen [...] und genau dann ruft mich jemand an, dann komme ich zurück und denke: NEIN, das kann doch nicht sein – genau jetzt versucht er mich zu erreichen, der denkt doch bestimmt was macht die denn da zu Hause. Das sind so Situationen, die mich stressen.“ (I 02, Z. 374 - 378)

I 08: „Eigentlich bin ich immer 24 Stunden erreichbar und notfalls gibt es eine Mailbox. Klar, in der Nacht ist es nicht so, dass ich zwingend sofort zurückrufen muss, aber ansonsten bin ich immer überall erreichbar.“ (I 08, Z. 258 - 260)

Neben der jobbedingten Erfordernis spielen vereinzelt auch der durch den Vorgesetzten erzeugte Druck sowie die Arbeitseinstellung der Person eine Rolle bei der empfundenen Notwendigkeit, ständig erreichbar zu sein (vgl. I 04, Z. 317 - 323; I 05, Z. 225 - 232). Die Erreichbarkeit stellt gemäß Dettmers et. al. insofern einen Grund für interessierte Selbstgefährdung dar, als dass zugunsten einer ständigen Erreichbarkeit teilweise auf wichtige Erholungsphasen, wie Pausen oder Feierabend, verzichtet wird (vgl. Dettmers et. al. 2012: 53 ff.).

Eigener Anspruch

Obwohl der eigene Anspruch als Grund für interessierte Selbstgefährdung in der aktuellen Forschung nicht hinreichend diskutiert wird, spielt dieser Aspekt für die HR-Beschäftigten eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Aus den unter 4.1.1. bereits erwähnten besseren Konzentrationsmöglichkeiten resultiert für die Befragten ein hoher Anspruch an die eigene Produktivität im Home-Office, sodass sie sich selbst unter Druck setzen. Hinzu kommt ein gesteigerter Anspruch an die Qualität sowie das Pensum der eigenen Arbeit, um die Tätigkeit im Home-Office und die damit einhergehende Abwesenheit im Büro vor den Kollegen und vor sich selbst rechtfertigen zu können. Bei Nichterreichung der selbstgesetzten Ziele kommt es bei einigen der Befragten zu Frustrationen.

I 02: „Weil ich mir schon am Tag vorher ein Pensum setzte, was ich alles schaffen will und was ich alles mit nach Hause nehme. Ich sage mir dann ja selber, was ich alles schaffen will und dann kommen ungeplante Anrufe, die sich länger hinziehen und dann merke ich schon, wie ich langsam unruhig werde und das Gefühl habe, dass das eng wird und dass ich nicht das erledigen kann, was ich mir vorgenommen habe.“ (I 02, Z. 356 - 360)

I 03: „Irgendwas fühlte sich halt schon irgendwie ein bisschen an, als würde man zu wenig arbeiten oder weniger arbeiten.“ (I 03, Z. 102 - 104)

In Ausnahmefällen wird die Tätigkeit im Home-Office dagegen als Entlastung wahrgenommen, denn diese Personen setzen sich nicht aufgrund des eigenen Anspruchs unter Druck.

I 06: „Ich bin entspannter, wenn ich im Home-Office bin. [...] für mich ist es weniger Stress.“ (I 06, Z. 483 - 485)

Akzeptanz der Kollegen

Die Akzeptanz der Vorgesetzten ist bei allen Interviewpartnern gegeben, sodass hieraus bei den Befragten keine selbstgefährdenden Verhaltensweisen resultieren. Die wahrgenommene Akzeptanz seitens der Kollegen bei einer Tätigkeit im Home-Office ist in den meisten Fällen zwar vorhanden, allerdings verspüren einige Befragte dennoch das Gefühl, sich rechtfertigen zu müssen oder sogar den Neid der Kollegen, der sich in negativen Äußerungen widerspiegelt (siehe hierzu auch Kapitel 4.1.1.).

I 02: „Öfter sogar, so nach dem Motto: Na, schönen entspannten Tag morgen wieder; Schönen Faulenzer Tag morgen; Schönen Tag morgen in der Sonne – das habe ich schon öfter gehört [...]. Das belastet mich schon ein bisschen, das ist dann wieder dieses Gefühl, ich muss denen beweisen, dass ich arbeite. Natürlich arbeite ich. Klar lacht man darüber, wenn die das sagen und versucht es als Scherz aufzufassen, aber ich glaube so ein bisschen Wahrheit steckt da schon dahinter. Macht die auch wirklich was?“ (I 02, Z. 315 - 323)

Durch fehlende Akzeptanz der Kollegen kommt es in einigen Fällen zu einem Gefühl der Belastung. Aufgrund dessen ist anzunehmen, dass eine fehlende Akzeptanz und negative Äußerungen von Seiten der Kollegen selbstgefährdendes Verhalten im Home-Office verstärken können. Hinsichtlich der Akzeptanz der Kollegen als möglicher Grund für interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office lassen sich gewisse Parallelen zum dargestellten eigenen Anspruch erkennen. Im Gegensatz zum eigenen Anspruch entsteht der Druck in diesem Kontext aus Sicht der Befragten nicht aus der eigenen Person heraus, sondern ergibt sich vielmehr aus der empfundenen geringen oder gar fehlenden Akzeptanz der Kollegen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass durch die Untersuchung mögliche Gründe für interessierte Selbstgefährdung identifiziert werden konnten. Die Beendigung des Arbeitstages spielt ebenso wie die Erreichbarkeit und die empfundene Akzeptanz der Kollegen eine Rolle hinsichtlich der Förderung selbstgefährdender Verhaltensweisen. Darüber hinaus konnte zusätzlich zu den in der Literatur diskutierten Gründen der eigene Anspruch als eine wesentliche Ursache für interessierte Selbstgefährdung herausgearbeitet werden.

4.1.3. Entgrenzung als zentraler Grund für interessierte Selbstgefährdung

Die bereits dargestellten Probleme bei der Beendigung des Arbeitstages sowie die empfundene Notwendigkeit der ständigen Erreichbarkeit begünstigen selbstgefährdende Verhaltensweisen und werden durch fehlende Grenzen zwischen Arbeit und Privatem

verstärkt. Insbesondere bei einer Tätigkeit im Home-Office ist es für die Beschäftigten jedoch entscheidend, eine klare Grenze zwischen den Sphären Arbeit und Privatleben zu ziehen, da im Home-Office keine räumliche Trennung existiert. Entgrenzung stellt somit für die Befragten einen zentralen Grund für interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office dar.

Für das Fehlen von Grenzen werden von den Betroffenen unterschiedliche Szenarien geschildert. Beispielsweise beginnt der Arbeitstag für manche bereits im Bett oder alltägliche private Aufgaben, wie Haushaltstätigkeiten, werden im Home-Office während der Arbeitszeit nebenbei erledigt.

I 03: „Meistens arbeite ich die meiste Zeit tatsächlich noch im Bett.“ (I 03, Z. 25)

I 09: „Also man telefoniert dann mit einem Head-Set. Dann versuche ich schon noch ein bisschen [...], die Küche aufzuräumen oder so.“ (I 09, Z. 54 - 55)

Dabei lässt sich feststellen, dass nicht nur während der Arbeitszeit Privates erledigt wird, sondern dass auch in der eigentlichen Privatzeit die Arbeit eine Rolle spielt. Während es bei einer herkömmlichen Bürotätigkeit notwendig ist, in das Büro zu fahren, um arbeiten zu können, ermöglicht es die Tätigkeit im Home-Office aufgrund der verfügbaren digitalen Medien jederzeit erreichbar zu sein und somit arbeiten zu können (siehe hierzu auch Kapitel 2.1.4.). In Folge dessen unterbrechen die Betroffenen sogar für sehr kurze Zeiträume die Erholungsphasen außerhalb der Arbeitszeit.

I 10: „Hier steht er [der Laptop] auf dem Schreibtisch und wenn dann nochmal Mails reinkommen, dann guckt man eben doch nochmal, was da ist. Einfach dass man öfter vorbeiläuft und sieht, ja da ist noch was, und dann lese ich mir das abends auch nochmal durch.“ (I 10, Z. 107 - 110)

Dieses Verschwimmen der Grenzen hat zur Folge, dass sich die HR-Beschäftigten mehrheitlich nicht mehr darüber bewusst sind, wann sie arbeiten und wann sie als Privatperson agieren:

I 04: „Der einzige Unterschied ist wirklich nur, [...], dass es halt so Ausfälle gibt, dass man nicht mehr weiß, wann höre ich eigentlich auf zu arbeiten und wann bin ich im Privatmodus.“ (I 04, Z. 299 - 301)

Ein besonderes Beispiel hierfür ist die Kinderbetreuung. Zwar wird sie von den Befragten mehrheitlich als Motiv genannt, sich für eine Tätigkeit im Home-Office zu entscheiden (siehe hierzu Kapitel 4.1.1.), jedoch scheint ebendiese Betreuungssituation die Entgrenzung

zu verstärken. Den Betroffenen fällt es schwer, zeitgleich sowohl den Ansprüchen der Kinder als auch der Rolle des Arbeitnehmers gerecht zu werden. Die Schwierigkeit für die Befragten besteht darin, ihren Kindern und (Ehe-)Partnern zu vermitteln, nicht während der Arbeitszeit verfügbar zu sein, obwohl sie sich zu Hause im privaten Umfeld befinden. In Folge dessen schildern mehrere Betroffene, dass ihre Kinder und Partner sie des Öfteren von der Arbeit ablenken, was die Abgrenzung von Arbeit und Privatem umso schwerer macht.

I 08: „Wenn ich Home-Office mache, dann habe ich keine Trennung. Ich mache Home-Office meistens dann, wenn ich meine kleine Tochter habe. Das heißt, ich habe [...] sowohl bildlich vorgestellt meine Tochter auf dem rechten Arm, in der linken Hand mein Handy und auf dem Schoß meinen Laptop. Und das dann als Home-Office zu bezeichnen ist schon süffisant.“ (I 08, Z. 61 - 65)

Darüber hinaus gelingt es den Befragten in einigen Fällen nicht, eine ausgewogene Balance zwischen Kinderbetreuung und Arbeit herzustellen, was als enorm stressig empfunden wird (vgl. I 08, Z. 305 - 318). Kann das angestrebte Arbeitspensum tagsüber aufgrund der Unterbrechungen nicht erreicht werden, nutzen die Betroffenen zusätzlich die Abendstunden. Dies führt dazu, dass die Arbeitszeit verlängert wird, was eine klare Abgrenzung zwischen Privatleben und Arbeitszeit umso schwerer macht.

I 02: „Eine Gefahr ist auch, dass man irgendwie denkt, wenn man Home-Office hat, dann hat man in der Regel sowieso den Laptop dabei. Da denkt man auch manchmal, ach, jetzt ist es 21 Uhr, die Kinder sind im Bett, ich schalte nochmal schnell den Laptop an, ich check nochmal schnell die Mails.“ (I 02, Z. 121 - 124)

Diese Problematik kann in Ausnahmefällen sogar dazu führen, dass sich aufgrund der Kinder gegen eine Tätigkeit im Home-Office entschieden wird.

I 10: „Ich habe auch Kollegen, die hätten die Möglichkeit zwei Tage Work-from-Home zu machen. Die machen es aber nicht, weil sie kleine Kinder haben und sagen, die sind noch nicht in der Lage, das zu begreifen. Die kriegen die Trennung nicht hin, der Papa ist zu Hause, aber er muss arbeiten.“ (I 10, Z. 493 - 496)

Als Konsequenz der privaten Unterbrechungen der Arbeitszeit, wie beispielsweise durch familiäre Aufgaben, steigt das Risiko, die maximale tägliche Arbeitszeit zu überschreiten, indem Pausen- und Arbeitszeitregelungen nicht eingehalten werden, sodass ein selbstgefährdendes Verhalten vorliegt.

Anzumerken ist jedoch, dass die Entgrenzung nicht von allen Befragten negativ gewertet wird. Die Vermischung von Arbeit und Privatem hat durchaus auch positive Seiten, da die Tagesgestaltung an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden kann. In

Ausnahmefällen wird bei positiver Auslegung von Entgrenzung eine klare Trennung nicht als notwendig empfunden.

I 12: „Da gehe ich dann lieber eine halbe Stunde spazieren oder kaufe kurz was ein und arbeite danach weiter. Das finde ich tatsächlich einen ziemlich großen Vorteil, weil man so nach seinem Biorhythmus geht [...] und man ist nicht mehr so gezwungen, seine Zeiten im Büro einzuhalten.“ (I 12, Z. 61 - 65)

I 07: „Ich kann auch [...], in Ruhe frühstücken und dann noch mittags was kochen, wenn ich die Zeit habe, oder mich mal um die Wäsche kümmern, also das geht auch alles. Und das finde ich auch gut, das gefällt mir.“ (I 07, Z. 90 - 92)

I 11: „Und meistens ist es echt so, dass ich meine acht Stunden arbeite, aber ich kann mir diese halt selber einteilen. Also, das ist echt schön, weil ich kann dann zwischendurch auch mal mit meiner Mutter irgendwohin fahren oder so. das ist alles schon etwas flexibler als im Büro.“ (I 1, Z. 65 - 68)

Dem Großteil der Befragten ist die Bedeutung der Notwendigkeit von klaren Grenzen zwischen den Sphären Arbeit und Privatleben jedoch bewusst, ebenso wie die Tatsache, dass sie selbst dafür verantwortlich sind, diese Grenzen zu ziehen.

I 01: „Ich könnte im Grunde genommen auch so ein duales Handy haben, wo ich privat und dienstlich auf einem Handy habe und ich werde den Teufel tun. [...] Meine Grenzen muss ich wahren, das macht keiner für mich.“ (I 01, Z. 183 - 186)

I 02: „[...] man muss aufpassen, dass man sich da nicht vertrudelt. Man denkt dann, ach da noch kurz hin und das noch kurz erledigen nebenbei. Also man kommt dann in so eine kleine Zwangslage. Mich stresst das dann auch ziemlich.“ (I 02, Z. 100 - 103)

I 08: „Ich muss dazu bereit sein, diese Grenze selber einzuhalten und selber strikt trennen [...]. Ich glaube, wenn man das selber nicht kann, ist man im Home-Office falsch. Man muss schon sehr viel Eigenstruktur und sehr viel Eigeninitiative mitbringen denke ich. Also es liegt halt an einem selber.“ (I 08, Z. 118 - 122)

Das bewusste Ziehen der Grenzen gelingt jedoch nicht jedem und kann zudem durch persönliche Rahmenbedingungen erschwert werden, wie bereits am Beispiel der Kinderbetreuung verdeutlicht werden konnte. An dieser Stelle kommt die Notwendigkeit erhöhter Kompetenzen seitens der Beschäftigten zum Tragen, die Sphären voneinander zu trennen (vgl. Kleemann 2001: 194).

I 02: „Ich kann mir schon vorstellen, dass einige von ihrem Charakter oder ihrer Persönlichkeit her mehr Schwierigkeiten haben, also sich da selbst zu organisieren und zu handhaben, dass man sich abgrenzen kann.“ (I 02, Z. 394 - 396)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Entgrenzung für alle Befragten ein zentraler Aspekt hinsichtlich der Tätigkeit im Home-Office ist, was allerdings nicht zwangsläufig für alle negativ konnotiert ist. Entgrenzung stellt insofern einen zentralen Grund für interessierte Selbstgefährdung dar, als dass die Befragten im Home-Office dazu neigen, die maximale tägliche Arbeitszeit zu überschreiten, ohne dies als Mehrarbeit wahrzunehmen. Darüber hinaus spielen die digitalen Medien eine nicht zu vernachlässigende Rolle, da diese dazu führen, dass sich die Befragten auch über die regulären Arbeitszeiten hinaus mit der Arbeit beschäftigen. Die eingangs formulierten Überlegungen zur Verknüpfung von Home-Office und interessierter Selbstgefährdung können somit durch das Datenmaterial bestätigt werden. Die Untersuchung hat verdeutlicht, dass Entgrenzung bei einer Tätigkeit im Home-Office unvermeidbar ist. Fehlende Grenzen können eine Belastung darstellen und infolgedessen selbstgefährdende Verhaltensweisen begünstigen.

4.2. Interessierte Selbstgefährdung in Form von Präsentismus

Präsentismus stellt aufgrund des direkten Zusammenhangs zur eigenen Gesundheit eine besonders wichtige Form von interessierter Selbstgefährdung dar. Das Ausmaß dieses Phänomens wird dadurch verdeutlicht, dass alle Befragten trotz Krankheit schon einmal aus dem Home-Office gearbeitet haben. Dabei ist es unerheblich, seit wann die Befragten im Home-Office tätig sind (siehe Tabelle 1). Die Arbeit wird, wie bereits in der Literatur postuliert, somit über die eigene Gesundheit gestellt (vgl. Wüstner 2014: 18). Zudem wird eine sehr individuelle Definition von Krankheit entwickelt.

I 02: „Also vor allem als ich komplett im Home-Office war, da war ich nie krank, also für die Firma nie krank. Da habe ich immer gearbeitet, auch wenn ich krank war und habe mich nie krankgemeldet. Im Zweifel saß ich da dann auch mit Wärmflasche, Tropfen und Wickeln oder so vor dem Laptop.“ (I 02, Z. 285 - 288)

I 04: „Ich hatte ne Zeit lang zum Beispiel Bandscheibenprobleme, weil ich einen Bandscheibenvorfall hatte. Da war ich auch fast zwei Wochen zuhause und da war ich auch krankgeschrieben. Aber da habe ich ganz normal gearbeitet von morgens um 8/9 bis abends um 7/8. [...]“ (I 04, Z. 361 - 364)

I 06: „Aber bis ich mich richtig krank fühle, wären andere bestimmt schon ein bis zweimal krankgeschrieben und ich halt nicht.“ (I 06, Z. 366 - 367)

Dabei verzichtet die Mehrheit der Befragten auf eine Krankmeldung beim Arbeitgeber oder gar eine Krankschreibung durch einen Arzt, weil das individuelle Krankheitsempfinden erst deutlich später einsetzt. In diesem Kontext ist auch die Bedeutung des Fahrtwegs

anzuführen, welcher bei einer Tätigkeit im Home-Office entfällt. Dieser hält den kranken Mitarbeiter bei einer Tätigkeit im Büro davon ab zu arbeiten, da er sich nicht dazu imstande sieht, den Fahrtweg zu bewältigen.

I 10: „Auch wenn jemand mal eine Grippe hat oder so und sich nicht unbedingt krankschreiben lassen möchte oder muss, dann kann man eben aus diesen zwei Tagen Work-from-Home auch mal eine ganze Woche machen.“ (I 10, Z. 344 - 346)

I 05: „Also dieses Hinfahren ist ja manchmal auch sehr beschwerlich und man kann dann einfach viele Dinge trotzdem noch erledigen.“ (I 05, Z. 274 - 276)

Es wird erst dann nicht mehr gearbeitet, wenn die Beschwerden der Krankheit die Betroffenen vollends am Arbeiten hindern. Die Tätigkeit im Home-Office wird bis dahin als eine gute Möglichkeit angesehen, trotz Krankheit arbeiten zu können.

I 08: „Deswegen bin ich in solchen Situationen dankbar, dass ich Home-Office machen kann und lasse mich dann nicht krankschreiben. Es sei denn, es muss eine OP gemacht werden, logisch, dann ja. Aber ich bin dann erreichbar und versuche so irgendwie zu helfen. Ich kann mich zwar nicht bewegen, also in dem Fall konnte ich mich nicht bewegen, aber ich kann ja kommunizieren.“ (I 08, Z. 273 - 277)

Um die Ansteckung der Kollegen zu vermeiden, verzichten die Betroffenen bei Krankheitssymptomen darauf, in das Büro zu fahren. Jedoch führt das Gefühl der eigenen Unverzichtbarkeit auf Seiten der Befragten dazu, dass diese trotz Krankheitsanzeichen im Home-Office ihrer Arbeit nachgehen.

I 05: „Also ich finde das als Vorteil, weil ich dann, ich sage mal, wenn ich eine Erkältung habe, kann ich von zu Hause aus arbeiten und ich stecke niemanden an.“ (I 05, Z. 273 - 274)

I 06: „Ja, weil ich der Meinung war, dass es ohne mich an dem Tag nicht läuft.“ (I 06, Z. 348)

Die Befragten verzichten im Rahmen des auftretenden Präsentismus während einer Tätigkeit im Home-Office zugunsten der Arbeit auf eine notwendige Genesung, was jedoch nur einem sehr kleinen Teil der HR-Beschäftigten bewusst ist.

I 04: „Ne, tue ich nicht. Ist tatsächlich so, ich hab's ja auch gemerkt [...].“ (I 04, Z. 371)

I 06: „Zum Beispiel, da hätte ich mich auch einfach zwei Wochen krankschreiben können. Das habe ich nicht gemacht, weil ich das Quatsch finde. Und da nehme ich mir ja selber auch nicht, also ich gebe mir da ja auch nicht die Zeit, zwei Wochen die Arbeit nicht machen zu können.“ (I 06, Z. 361 - 364)

Arbeitgeber haben ein grundsätzliches Interesse an der Gesundheit ihrer Mitarbeiter und wollen die Ansteckungsgefahr der Kollegen am Arbeitsplatz möglichst geringhalten. Kranke Mitarbeiter werden daher gegebenenfalls gebeten, das Büro zu verlassen. Die anschließende Entscheidung, sich krankschreiben zu lassen oder die Arbeit aus dem Home-Office fortzusetzen, ist von dem Mitarbeiter selbst zu treffen. Generell ist festzuhalten, dass die Gestaltungsspielräume der Betroffenen im Home-Office deutlich größer sind als im Büro, da der Vorgesetzte den Gesundheitszustand nicht kontrollieren kann. Der in Kapitel 2.1.3. angeführte innere Konflikt der Betroffenen wird somit durch die Entscheidungsfreiheit verstärkt.

I 09: „Also meistens schicken die einen eh nach Hause, wenn man krank ist, weil man möchte ja auch nicht, dass die Kollegen angesteckt werden.“ (I 09, Z. 318 - 319)

I 02: „Also ich bin mir schon darüber im Klaren, dass ich in diesem Zustand niemals ins Büro gefahren wäre. Aber nach dem Motto, zu Hause geht das schon irgendwie. Also wenn es im Sitzen echt gar nicht mehr geht, dann klappe ich den Laptop dann auch zu und lege mich hin.“ (I 02, Z. 292 - 295)

An dieser Stelle wird die Bedeutung von Entgrenzung für interessierte Selbstgefährdung in Form von Präsentismus deutlich, denn durch die starke Erosion der Grenzen von Arbeit und Privatem wird die Abgrenzung zur Arbeit im Home-Office bei Krankheit deutlich erschwert. Die nicht vorhandene räumliche Distanz zum benötigten Arbeitsequipment, wie zum Beispiel dem Laptop oder Firmenhandy, die bei einer Tätigkeit im Home-Office zwangsläufig gegeben ist, kann den Mitarbeiter dazu verleiten, trotz Krankheit zu arbeiten.

I 03: „Da ist die Schwelle ganz ganz niedrig, weil mal kurz aus dem Bett raus, mach ich ja sowieso, den Laptop aufmachen [...].“ (I 03, Z. 285 - 286)

I 12: „Klar ist es dann schon, dass man zwischendurch einmal reinguckt und mal die E-Mails checkt.“ (I 12, Z. 230 - 231)

Die Erosion der Grenzen führt nicht nur dazu, dass Präsentismus verstärkt wird, sondern scheint auch eine Auswirkung auf die Wahrnehmung der Betroffenen zu haben, welcher Umfang als Arbeitszeit wahrgenommen wird. Ein bis zwei Stunden, beispielsweise für die Bearbeitung von E-Mails oder die Delegation von Aufgaben, werden von den Befragten nicht als Arbeit empfunden. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Angabe der Hälfte der Befragten, keine Mehrarbeit im Home-Office zu leisten (siehe Kapitel 4.1.1.), aufgrund dieser Tatsache verzerrt sein kann. Es ist zu vermuten, dass die fehlende räumliche Trennung der Sphären Arbeit und Privatleben hierbei eine Rolle spielt.

I 04: „Auch mit Grippe krank gewesen, da habe ich tatsächlich mal ein oder zwei Tage fast gar nichts gearbeitet. Halt so eine Stunde oder zwei Home-Office quasi gemacht [...].“ (I 04, Z. 364 - 366)

Insgesamt ist festzuhalten, dass Präsentismus insofern für die Befragten ein zentrales Phänomen für interessierte Selbstgefährdung darstellt, als dass es ausnahmslos bei allen Betroffenen auftritt. Die Entgrenzung äußert sich in diesem Fall in Form von fehlender räumlicher Distanz zum benötigten Arbeitsequipment und führt gemeinsam mit der empfundenen Unverzichtbarkeit der eigenen Person zum Auftreten von Präsentismus. Die eingängliche Annahme, dass E-Mails im Falle einer Erkrankung via Laptop bearbeitet werden, da der Fahrtweg entfällt und keine Kollegen angesteckt werden können, konnte durch die Untersuchung bestätigt werden. Die HR-Beschäftigten gefährden sich selbst, indem sie eine individuelle Definition von Krankheit entwickeln, sodass zugunsten der Arbeit auf Krankmeldungen oder gar Genesung verzichtet wird.

5. Diskussion der Ergebnisse

Die Ausgestaltung der Beendigung des Arbeitstages sowie der Erreichbarkeit können bei einer Tätigkeit im Home-Office selbstgefährdende Verhaltensweisen ebenso wie die empfundene fehlende Akzeptanz der Kollegen fördern. Darüber hinaus konnte zusätzlich zu den in der Literatur diskutierten Gründen der eigene Anspruch der HR-Beschäftigten an Qualität und Pensum der eigenen Arbeit als ein wesentlicher Grund für interessierte Selbstgefährdung herausgearbeitet werden. Weiterhin wurde verdeutlicht, dass Entgrenzung bei einer Tätigkeit im Home-Office aufgrund der fehlenden räumlichen Trennung unvermeidbar ist. Die Befragten neigen im Home-Office dazu, die maximale tägliche Arbeitszeit zu überschreiten ohne dies als Mehrarbeit wahrzunehmen und beschäftigen sich somit auch über die regulären Arbeitszeiten hinaus mit Arbeitsthematiken. Selbstgefährdendes Verhalten wird durch fehlende Grenzen begünstigt, welche für die meisten Befragten eine Belastung darstellen. Präsentismus geht als zentrales Phänomen aus dieser Untersuchung hervor, das als besondere Form interessierter Selbstgefährdung bei allen Interviewpartnern im Home-Office auftritt und durch die Nähe zum Arbeitsequipment sowie die empfundene Unverzichtbarkeit der eigenen Person legitimiert wird. Die Befragten gefährden sich selbst, indem sie eine individuelle Definition von Krankheit entwickeln, sodass zugunsten der Arbeit auf Krankmeldungen oder ausreichende Genesung verzichtet wird.

Bis auf wenige Ausnahmen werden die fehlenden Grenzen bei einer Tätigkeit im Home-Office als negativ empfunden, wobei sie das Auftreten von interessierter Selbstgefährdung begünstigen können. Es besteht ein Bewusstsein für die Notwendigkeit der Abgrenzung von Arbeit und Privatleben, die bei einer Tätigkeit im Home-Office durch die fehlende räumliche Trennung deutlich erschwert wird. Es ist fraglich, warum es den Befragten trotz des Bewusstseins der Notwendigkeit von Grenzen sowie der Tatsache, dass die Ausgestaltung dieser eigenverantwortlich vorzunehmen ist, nicht gelingt, die Sphären Arbeit und Privatleben voneinander zu trennen. In diesem Zusammenhang ist anzunehmen, dass das Umfeld im Home-Office für die dort auszuführende Tätigkeit von Bedeutung ist. Vielen Mitarbeitern ist ihre gewonnene Flexibilität so wichtig, dass die Nachteile der Entgrenzung im Home-Office dadurch in den Hintergrund rücken und toleriert werden. Tendenziell fällt es HR-Beschäftigten mit Kindern schwerer, Arbeit und Privatleben voneinander abzugrenzen, während Beschäftigte ohne Kinder weniger Schwierigkeiten bei der Abgrenzung zu haben scheinen.

Aus der Untersuchung geht der eigene Anspruch an die Qualität und das Pensum der eigenen Arbeit als ein Grund für interessiert selbstgefährdendes Verhalten hervor. Dieser wird in der Literatur als solcher zwar nicht hinreichend diskutiert, es lassen sich allerdings Parallelen zum Konzept des Arbeitskraftunternehmers erkennen. Der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen sowie die erweiterte Selbstkontrolle eines Arbeitskraftunternehmers entspricht dem Anspruch, sich im Home-Office vermehrt umfangreichen und komplexen Themen und Aufgaben zu widmen. Wird das gesetzte Arbeitspensum nicht erreicht, entsteht Frust und Stress bei den Beschäftigten. Dies wiederum begünstigt interessierte Selbstgefährdung, weil auf Pausen und die Einhaltung maximaler täglicher Arbeitszeiten verzichtet wird, um das selbst gesetzte Pensum zu erreichen.

Im Rahmen der Subjektivierung, die der Arbeitsmarkt vollzieht, streben Organisationen nach einer betrieblichen Nutzung individueller Potenziale und Ressourcen, sodass nicht mehr zwischen Privatperson und Arbeitskraft unterschieden wird. Bei einer Tätigkeit im Home-Office vereinen sich nicht nur Privatperson und Arbeitskraft, sondern es kommt darüber hinaus zu einer Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung im Sinne des Arbeitskraftunternehmers. Das häusliche Umfeld sowie die Familienmitglieder werden bei einer Tätigkeit im Home-Office zwangsläufig mit der Arbeit des Betroffenen konfrontiert. Dadurch, dass der Wohnort zum Arbeitsplatz wird, bestimmt das private Umfeld die Arbeitsbedingungen maßgeblich und wird unweigerlich verbetrieblicht.

Präsentismus machte zu Beginn der Untersuchung nur einen geringen Teil der theoretischen Fundierung zu interessierter Selbstgefährdung aus, konnte im Rahmen der empirischen Untersuchung jedoch als bedeutendes Phänomen interessierter Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office herausgearbeitet werden. Alle befragten Beschäftigten gefährden sich selbst, indem sie trotz Krankheit aus dem Home-Office arbeiten und dafür sogar auf Krankschreibungen verzichten. Dabei wird auf eine individuelle Definition von Krankheit zurückgegriffen, wobei das eigene Krankheitsempfinden spät einsetzt und die eigenen Bedürfnisse zugunsten der Arbeit hintenangestellt werden. Es wird erst dann nicht mehr gearbeitet, wenn die Beschwerden der Krankheit die Betroffenen vollends am Arbeiten hindern. Als es die Technik noch nicht ermöglichte von zu Hause zu arbeiten, mussten Arbeitnehmer zum Arzt gehen, wenn sie krankheitsbedingt nicht in der Lage waren, ihrer Tätigkeit nachzugehen. Heutzutage nutzen sie das Home-Office, um von dort aus zumindest das aus ihrer Sicht Notwendigste abzuarbeiten.

Diese neuen Erkenntnisse führen zu der Annahme, dass sich das Home-Office zunehmend als Möglichkeit etabliert, trotz Krankheit zu arbeiten. Aufgrund der krankheitsbedingten Beschwerden und um die Ansteckungsgefahr von Kollegen zu reduzieren, kann das Büro zwar nicht aufgesucht werden, allerdings wird auf eine Krankschreibung sowie Ruhephasen zum Zwecke der Genesung verzichtet. Es wird aus dem Home-Office gearbeitet, um dem eigenen Anspruch im Sinne des Arbeitskraftunternehmers gerecht zu werden. Dies wirft eine Reihe von Fragen auf: Wird die Anzahl der Krankschreibungen in Zukunft stark zurückgehen, da die Mitarbeiter zunehmend selbst entscheiden, bei Krankheit aus dem Home-Office zu arbeiten? Wie müssen Unternehmen darauf reagieren, dass ihre Mitarbeiter trotz Krankheit arbeitsbezogenen Aufgaben nachgehen? Es ist zu vermuten, dass Arbeitgeber kurzfristig einen Vorteil in dem Arbeitsverhalten ihrer Beschäftigten sehen, langfristig dürften sich mangelnde Ruhephasen und Genesungsphasen jedoch negativ auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken, sodass es zu Langzeiterkrankungen kommen kann. Es sind weitere Erhebungen notwendig, um herauszufinden, ob den Arbeitgebern das Phänomen des Präsentismus bewusst ist, wie sie dazu stehen und wie in Zukunft damit umgegangen werden soll. Zudem ist zu berücksichtigen, dass es von den Beschäftigten nicht als Arbeit wahrgenommen wird, ein oder zwei Stunden von zu Hause aus E-Mails zu beantworten. Fraglich ist, welche langfristigen Folgen sich für die Betroffenen aus der Tatsache ergeben, dass derartige Zeiträume nicht als Arbeitszeit empfunden werden. Somit liegt es an der Person selbst zu entscheiden, wann gearbeitet oder sich geschont wird. Da diese Entscheidung laut Theorie von der Persönlichkeit des Individuums sowie den

Arbeitsaufgaben abhängt, ist weiterführend zu untersuchen, welche Persönlichkeitseigenschaften und welche Arbeitsanforderungen Präsentismus und somit interessierte Selbstgefährdung fördern.

6. Fazit

Ziel des qualitativen Forschungsprojektes war herauszufinden, inwiefern interessierte Selbstgefährdung bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Home-Office auftritt und welche Gründe für ein gesundheitsgefährdendes Verhalten im Home-Office identifiziert werden können. Zur Beantwortung der Forschungsfrage dienten zwölf branchenübergreifende Betroffeneninterviews mit HR-Beschäftigten sowie die anschließende Auswertung mit Hilfe der Inhaltsanalyse nach Mayring. Aus der Untersuchung geht hervor, dass selbstgefährdende Verhaltensweisen verstärkt bei einer Tätigkeit im Home-Office auftreten. Dabei konnte erstmals ein Zusammenhang zwischen einer Tätigkeit im Home-Office und Präsentismus als besondere Form interessierter Selbstgefährdung herausgearbeitet werden. Die Befragten gefährden sich selbst, indem sie eine individuelle Definition von Krankheit entwickeln, sodass zugunsten der Arbeit auf Krankmeldungen verzichtet wird. Die neuen Erkenntnisse über die Verknüpfung von Home-Office und Präsentismus führen zu der Annahme, dass Arbeitnehmer zukünftig zunehmend auf Krankschreibungen verzichten, da sich das Home-Office als neue Zwischenform zwischen einer Krankschreibung und dem Arbeiten im Büro zu etablieren scheint. Als zentraler Grund für gesundheitsgefährdendes Verhalten bei einer Tätigkeit im Home-Office konnte die fehlende Grenze zwischen den Sphären Arbeit und Privatleben identifiziert werden. Da die Beschäftigten diese Abgrenzung selbst leisten müssen, werden Frei- und Ruhezeiten in potenzielle Arbeitszeit verwandelt. Es ist anzumerken, dass die Überschreitung der maximalen täglichen Arbeitszeit im Home-Office von den Beschäftigten nicht als Mehrarbeit wahrgenommen wird. Die Individuen müssen ihre eigene Balance zwischen Arbeiten und Nicht-Arbeiten finden, was für die meisten Betroffenen eine Belastung in Form von Stress darstellt und zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen führt. Darüber hinaus konnten die Ausgestaltung der Beendigung des Arbeitstages sowie der Erreichbarkeit, die empfundene Akzeptanz der Kollegen und der eigene Anspruch an die Qualität und das Pensum der eigenen Arbeit als weitere Gründe für interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Home-Office identifiziert werden. Hinsichtlich des eigenen Anspruchs ist auf die Parallelen zum Konzept des

Arbeitskraftunternehmers zu verweisen, welches im Home-Office vermehrt zum Ausdruck kommt.

Die vorliegende Forschungsarbeit weist verschiedene Limitationen auf. Die Perspektive der Untersuchung war zunächst breit angelegt, da es sich bei der Verknüpfung von interessierter Selbstgefährdung und einer Tätigkeit im Home-Office um ein neues Themengebiet handelt. Aufgrund des Datenmaterials verengte sich der Fokus jedoch auf Entgrenzung als zentraler Grund sowie Präsentismus als besondere Form von interessierter Selbstgefährdung. Eine große Menge an Daten konnte somit im weiteren Verlauf des Forschungsprojekts nicht berücksichtigt werden. Des Weiteren beschränkte sich die Untersuchung auf selbstgefährdendes Verhalten bei HR-Beschäftigten. Es ist davon auszugehen, dass sie sich über selbstschädigende bzw. gegen Arbeitsrecht verstoßende Verhaltensweisen bewusst sind. Trotz dieser Kenntnisse konnten selbstgefährdende Verhaltensweisen bei HR-Beschäftigten festgestellt werden, wodurch mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, dass interessierte Selbstgefährdung auch bei anderen Berufsgruppen auftritt. Die Ergebnisse stellen nur eine bestimmte Sichtweise und einen Ausschnitt der Realität dar. Wie bei der Mehrheit qualitativer Studien ist die Reichweite der Untersuchung begrenzt und nicht zwangsläufig auf andere Beschäftigungsgruppen übertragbar oder gar zu verallgemeinern. Des Weiteren ist anzumerken, dass für die vorliegende Untersuchung größtenteils Personen mit Kindern befragt wurden. Aus diesem Grund gilt es kritisch zu hinterfragen, inwiefern eine andere Untersuchungsgruppe abweichende Ergebnisse hinsichtlich der Bewertung und dem Umgang mit Entgrenzung geliefert hätte. Darüber hinaus kann sich die Projektgruppe vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Tätigkeit im HR-Bereich mit der Zielgruppe identifizieren, was sich durch vorhandenes Wissen und eine Nachvollziehbarkeit der Thematik positiv auf die Interviewsituation ausgewirkt hat. Allerdings wurden so womöglich Informationen vernachlässigt oder vorausgesetzt und ein größerer Interpretationsspielraum angewandt, als von einer fachfremden Gruppe.

Die vorliegende Arbeit kann einen wesentlichen Beitrag zu den Entstehungszusammenhängen zwischen dem Konzept der interessierten Selbstgefährdung und der Arbeitsform Home-Office leisten. Selbstgefährdendes Verhalten bei einer Tätigkeit im Home-Office tritt bei allen befragten Personen insbesondere in Form von Präsentismus auf. Dabei ist aufgrund der Tatsache, dass die Beschwerden bei Krankheit nicht operationalisierbar sind, problematisch, dass die Entscheidung bei der Erwerbsperson selbst liegt, ob weitergearbeitet oder sich krankgemeldet wird. Obwohl die Gründe für ein solches Verhalten herausgearbeitet werden konnten, besteht die Schwierigkeit darin,

allgemeingültige Handlungsempfehlungen für die Praxis auszusprechen, da vor allem bei auftretendem Präsentismus auf individuelle Empfindungen Bezug genommen wird.

Um die Verbreitung des Phänomens des Präsentismus bei einer Tätigkeit im Home-Office vertiefend zu untersuchen, wäre es hilfreich, eine branchen- und bereichsübergreifende quantitative Querschnittsstudie durchzuführen. Zukünftig sollte beobachtet werden, ob die Anzahl der Krankschreibungen zurückgeht und die Mitarbeiter zunehmend selbst entscheiden, bei Krankheit aus dem Home-Office zu arbeiten. Des Weiteren ist fraglich, wie Unternehmen darauf reagieren, dass ihre Mitarbeiter trotz Krankheit arbeitsbezogenen Aufgaben nachgehen. Es sind weitere Untersuchungen notwendig, um herauszufinden, ob den Arbeitgebern das Phänomen des Präsentismus bewusst ist, wie sie dazu stehen und wie in Zukunft damit umgegangen werden soll. Zudem stellt sich die Frage, welche langfristigen Folgen sich für die Betroffenen aus der Tatsache ergeben, dass Arbeitsphasen, welche die regulären Arbeitszeiten überschreiten, im Home-Office nicht als Arbeitszeit empfunden werden.

Da das Phänomen Präsentismus bei einer Tätigkeit im Home-Office auftritt, liegt es nahe, dass es durch neue Arbeitsformen ermöglicht und durch digitale Medien verstärkt wird. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Phänomen des Präsentismus im Rahmen einer Tätigkeit im Home-Office ein spannendes Forschungsfeld darstellt, welches Anknüpfungspunkte zu aktuellen Entwicklungen und Trends wie Entgrenzung, Subjektivierung sowie des Arbeitskraftunternehmers aufweist. Die vorliegende Untersuchung konnte erstmals einen Zusammenhang zwischen Präsentismus und einer Tätigkeit im Home-Office herstellen. Es wurde somit ein neues Themengebiet eröffnet, das weiterer Untersuchungen bedarf.

Anhang

Anhang 1: Vorab-Fragebogen

Vorab-Fragebogen zu Ihrer Tätigkeit im Home-Office

Liebe/r Teilnehmer/in,
vielen Dank, dass Sie sich Zeit für ein Interview rund um das Thema Home-Office mit uns nehmen.
Wir bitten Sie vorab die folgenden Fragen zu beantworten, die uns ermöglichen einen ersten Eindruck Ihrer Tätigkeit im Home-Office zu bekommen. Ihre Angaben werden - wie auch das Interview - anonymisiert und dienen ausschließlich den Auswertungszwecken.

Wie alt sind Sie?	25-35	36-45	46-55	56-68	Jahre
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Geschlecht	Männlich	Weiblich			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie im HR Bereich?	(Angabe in Jahren)				
Aktuelle Position					
Branche					
Unternehmensgröße	(Angabe in Anzahl der Mitarbeiter)				
Seit wann arbeiten Sie im Home-Office?	(Angabe in Jahren)				
Wie viele Tage in der Woche arbeiten Sie im Home-Office?	(Angabe in Tage/Woche)				
Haben Sie zu Hause einen festen Arbeitsplatz für die Arbeit im Home-Office?	Ja	Nein			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Anhang 2: Interviewleitfaden

Warming-up		
<p>Schön, dass Sie sich die Zeit für das Interview genommen haben. Zu Beginn möchten wir uns gerne noch einmal vorstellen - wir sind XXX und XXX und studieren beide im Master Personalmanagement an der Universität Hamburg. In diesem Rahmen führen wir ein Studienprojekt mit einer Untersuchung einer Forschungsfrage durch, weswegen wir uns heute bei Ihnen befinden, um ein Interview mit Ihnen durchzuführen. An dieser Stelle noch einmal herzlichen Dank dafür.</p> <p>Das Projekt beschäftigt sich mit dem Thema Home-Office und wir sind dabei insbesondere an Ihrer Sichtweise interessiert. Wir möchten im Interview Ihre Gedanken und Meinung zur Arbeit im Home-Office erfragen, wie Sie diese gestalten und wo Sie womöglich Vorteile aber auch Nachteile rund um dieses Thema sehen.</p> <p>Nur für Sie zur Info: Das Interview wird ca. 30 Minuten dauern und wird anonym behandelt - dafür haben Sie ja eben die Einverständniserklärung unterschrieben. Ja, das nun erstmal zu Beginn. Dann können wir direkt starten.</p>		Einleitung/Vorstellung
Stimuli		
<p>Aktuell wird viel davon gesprochen, dass sich die Arbeitswelt einem Wandel unterzieht. Während Arbeit und Privatleben früher klar voneinander abgegrenzt waren, verschwimmen die Grenzen heutzutage mehr und mehr. Dieser Wandel trägt unter anderem dazu bei, dass die Flexibilität der Arbeitszeit und auch des Arbeitsortes zunehmend steigt. Mittlerweile gibt es jede Menge flexibler Arbeitsmodelle, eins davon ist die Arbeit im Home-Office, mit denen zwangsläufig höhere Anforderungen an die Selbstorganisation der Mitarbeiter verbunden sind.</p>		
Eingangsfrage		
Erzählen Sie doch mal zu Beginn kurz, was genau Sie bei "Firma" machen... / Sie sind ja "Berufsbezeichnung"... Was genau machen Sie denn da?		
Inhaltlich	Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
Home Office		
Motive		
Wie sieht ein typischer Arbeitstag im Home-Office für Sie aus?	Bedeutet Home-Office für Sie, dass Sie zu Hause sind oder arbeiten Sie auch von woanders? (z.B. Café)	
Wie kam es dazu, dass Sie regelmäßig im Home-Office arbeiten?	Haben Sie sich die Tätigkeit im Home-Office selbst ausgesucht? Ist die Arbeit im Home-Office von Ihrem Arbeitgeber/ Chef vorgegeben? Haben oder hatten Sie mit Hürden zu kämpfen, um im Home-Office arbeiten zu dürfen?	Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben? Weitere Gründe?
Gehen Sie während der Tätigkeit im Home-Office bestimmten Aufgaben nach?	Warum bearbeiten Sie bestimmte Aufgaben eher im Home-Office? Oder warum auch nicht?	Was meinen Sie konkret? Können Sie ein Beispiel nennen? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben?
Was sind für Sie Vorteile bei der Arbeit im Home-Office?		Was meinen Sie konkret? Weitere Gründe?
Sehen Sie auch Nachteile oder negative Aspekte bei der Arbeit im Home-Office?	Wie geht es Ihnen dabei? / Was löst das bei Ihnen aus?	Können Sie dies noch etwas genauer erklären? Wann war das das letzte Mal?
Rahmenbedingungen		
Gibt es von Seiten Ihres Arbeitgebers Regeln oder Vereinbarungen für das Arbeiten im Home-Office? Wenn ja, welche?	Werden diese Regeln von Ihnen eingehalten?	Wie drückt sich das aus? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben?
Inwiefern fühlen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber bei der Arbeit im Home-Office unterstützt?	Wodurch fühlen Sie sich unterstützt? Was würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber wünschen?	Was meinen Sie konkret? Können Sie dies noch etwas genauer erklären?
Welche Art von Störfaktoren gibt es für Sie im Home-Office?	Wovon lassen Sie sich ablenken? Warum werden Sie davon bei Ihrer Arbeit gestört?	Wann war das das letzte Mal? Können Sie ein konkretes Beispiel nennen?
Entgrenzung		
Schaffen Sie es im Home-Office eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatem herzustellen?	Empfinden Sie es im Home-Office belastend keine klare (räumliche) Grenze zwischen Beruf und Privatem zu haben? Wenn ja, warum? Nutzen Sie die Zeit im Home-Office auch für Privates? Z.B. Waschmaschine ausräumen? Wie geht es Ihnen damit?	Wie äußert sich das? Wann hatten Sie das letzte mal Probleme damit? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben?

Inhaltlich	Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
Selbstgefährdung		
Arbeitszeit (-gestaltung)		
Wie gestalten Sie Ihre Arbeitszeiten im Home-Office?	Arbeiten Sie im Home-Office eher mehr oder eher weniger als im Büro? Nutzen Sie die eingesparte Fahrtzeit als Arbeitszeit?	Und sonst?
Pausenregelungen		
Wie gestalten Sie Ihre Pausen, wenn Sie im Home-Office arbeiten?	Machen Sie immer eine Mittagspause? Essen Sie manchmal an Ihrem Arbeitsplatz?	Was meinen Sie konkret? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben?
Mehrarbeit		
Kommt es bei Ihnen häufiger zu Mehrarbeit?	Wie viele Überstunden machen Sie ca. pro Woche? Warum? Machen Sie Überstunden eher im Büro oder eher im Home-Office?	Wann war das das letzte Mal? Was meinen Sie konkret? Können Sie dies noch etwas genauer erklären?
Arbeiten Sie nur ganze Tage im Home-Office oder auch zusätzlich mal ein paar Stunden abends/ am Wochenende?	Welche Gründe gibt es dafür? (nur wenn etwas liegen geblieben ist?) Schalten Sie dann direkt ab?	
Wie beenden Sie den Arbeitstag, wenn Sie im Home-Office arbeiten?	Gucken Sie manchmal nach Feierabend in Ihre E-Mails?	Was macht das mit Ihnen? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben/ erklären?
Erreichbarkeit		
Denken Sie nach Feierabend noch an Ihre Arbeit?	Macht es einen Unterschied, ob Sie im Büro oder im Home-Office gearbeitet haben? Fällt es Ihnen schwer abzuschalten?	Wann war das das letzte Mal? Was macht das mit Ihnen?
Haben Sie das Gefühl im Home-Office ständig erreichbar sein zu müssen?	Stellen Sie sich vor, Sie sind gerade in der Küche, um sich einen Tee zu machen und an Ihrem Arbeitsplatz klingelt das Telefon, denn ihr Chef will mit Ihnen sprechen. Wie fühlen Sie sich? Sind Sie im Home-Office auch über die Kernarbeitszeiten hinaus erreichbar?	Wie äußert sich das?
Präsentismus		
Haben Sie schon aus dem Home-Office gearbeitet, obwohl sie krank waren? Wenn ja, warum?	Haben Sie das Gefühl auch zur Arbeit gehen zu müssen, wenn Sie krank sind? Nehmen Sie sich genug Zeit, um sich auszukurieren?	Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben/ erklären?
Gründe für selbstgefährdendes Verhalten im Home-Office		
Team		
Denken Sie einmal an Ihr Team / Ihre Kollegen... Wie stehen die zu Ihrer Tätigkeit im Home-Office?		Wie äußert sich das? Beispiel? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben/ erklären?
Wie klappt die Kommunikation und die Zusammenarbeit mit den Kollegen, die nicht im Home-Office arbeiten?	Haben Sie Kollegen gegenüber, die nicht im Home-Office arbeiten ein schlechtes Gewissen? Warum? Haben Sie sich aufgrund Ihrer Tätigkeit im Home-Office schon mal einen blöden Spruch von Kollegen eingefangen? Wie ist die Qualität der Kommunikation mit Ihren Kollegen im Home-Office im Vergleich zur Kommunikation im Büro?	Wann war das das letzte Mal? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben/ erklären?
Führung		
Und jetzt denken Sie einmal an Ihre Führungskraft / Teamleitung... Wie steht er / sie zu Ihrer Tätigkeit im Home-Office?		Wie äußert sich das? Beispiel? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben/ erklären?
Wie klappt die Kommunikation und die Zusammenarbeit mit der Führungskraft, wenn Sie im Home-Office arbeiten?	Haben Sie der Führungskraft gegenüber ein schlechtes Gewissen? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht? Haben Sie schon mal einen "blöden Spruch" von Ihrer Führungskraft eingefangen? Wie ist die Qualität der Kommunikation mit Ihren Kollegen im Home-Office im Vergleich zur Kommunikation im Büro?	Wann war das das letzte Mal? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben/ erklären?
Karriere		
Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Leistungsbeurteilung durch Ihre Tätigkeit im Home-Office negativ beeinflusst wird?	Inwiefern werden Sie anhand von Zielvereinbarungen gemessen? Werden diese festgelegt oder dürfen Sie diese Ziele mitbestimmen?	Wie äußert sich das? Was meinen Sie konkret? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben/ erklären?

Inhaltlich	Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
Eigener Anspruch		
Stressen Sie sich selbst, wenn Sie im Home-Office arbeiten?	Also ist Home-Office für Sie eher eine Belastung oder auch mal eine Entlastung? In welchen Situationen? Glauben Sie, dass Sie im Home-Office mehr schaffen müssen oder arbeiten Sie eher im Home-Office, weil Sie mehr schaffen möchten?	Wie äußert sich das? Wann war das das letzte Mal? Können Sie dies noch etwas genauer beschreiben?
Arbeitspensum		
Haben Sie nach einem Tag im Home-Office manchmal das Gefühl weniger geschafft zu haben als im Büro?	Woran könnte das liegen?	Was meinen Sie konkret? Wie äußert sich das?
Privates Umfeld		
Inwiefern hat ihr privates bzw. familiäres Umfeld Einfluss auf Ihr Arbeitszeitverhalten?		Was meinen Sie konkret? Wie äußert sich das?
Abschlussfragen		
Würden Sie Ihrer Familie / Ihren Freunden die Arbeit im Home-Office empfehlen?	Warum?	
Würden Sie gerne mehr oder lieber weniger im Home-Office arbeiten wollen?	Sollte sich diesbezüglich zukünftig etwas ändern?	
Schlussformel		
Gibt es zum Schluss noch etwas Wichtiges, was Sie sagen möchten? Oder gibt es etwas, was wir noch nicht angesprochen haben?		

Anhang 3: Datenschutzerklärung

Datenschutzerklärung

Information für die Befragten zur Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen

Teilnahme und Interviewpartner

Die Teilnahme am Interview ist freiwillig. Das Interview wird im Rahmen eines Forschungsprojekts des „Master of Arts Human Resource Management / Personalpolitik“ an der Universität Hamburg durchgeführt. Für die Durchführung und wissenschaftliche Auswertung des Interviews sind Lisa Dahlke, Kristina Haß, Sina Lutsche, Carina Risch und Paolina Virga verantwortlich (Studentinnen des genannten Studiengangs).

Durchführung der Studie

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes. Die Verantwortlichen des Projekts unterliegen der Schweigepflicht und sind dem Datengeheimnis verpflichtet, d.h. sie dürfen außerhalb der Projektgruppe mit niemanden über die erhobenen Informationen sprechen. Der Datenschutz verlangt, dass die Interviewerinnen die Befragten über das Vorgehen informieren und die ausdrückliche Genehmigung einholen, das Interview auswerten zu dürfen. Die Befragten können Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern.

Bandaufnahme, Auswertung und Archivierung

Zugang zur Bandaufnahme haben nur die Interviewerinnen. Personenbezogene Daten werden anonymisiert und die Bandaufnahme wird nach Abschluss der Auswertung gelöscht. Zu Auswertungszwecken wird das Gespräch von der Bandaufnahme verschriftlicht. Die Namen der Befragten werden dabei anonymisiert. Die Abschrift wird als Ganzes nicht veröffentlicht und ist nur projektintern für die Auswertung und Beurteilung zugänglich. Kleine Ausschnitte der Abschrift werden nur dann veröffentlicht, wenn eine Identifikation mit den Befragten ausgeschlossen ist. Die unterschriebene Datenschutzerklärung wird gesondert aufbewahrt und dient einzig und allein dazu, bei der Überprüfung durch die Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass die Befragten mit der Auswertung einverstanden sind. Die unterzeichnete Erklärung kann anschließend mit dem Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.

Einverständniserklärung

Hiermit bestätige ich, dass ich über den Zweck der Erhebung aufgeklärt wurde, mein Einverständnis für die Bandaufnahme sowie die anschließende Auswertung erkläre und mit der Datenverarbeitung einverstanden bin.

Ort, Datum, Unterschrift

Anhang 4: Transkripte der Interviews

Anmerkung: Die Transkripte können der beiliegenden CD entnommen werden.

Anhang 5: Exemplarische Darstellung der Ankerbeispiele nach Mayring

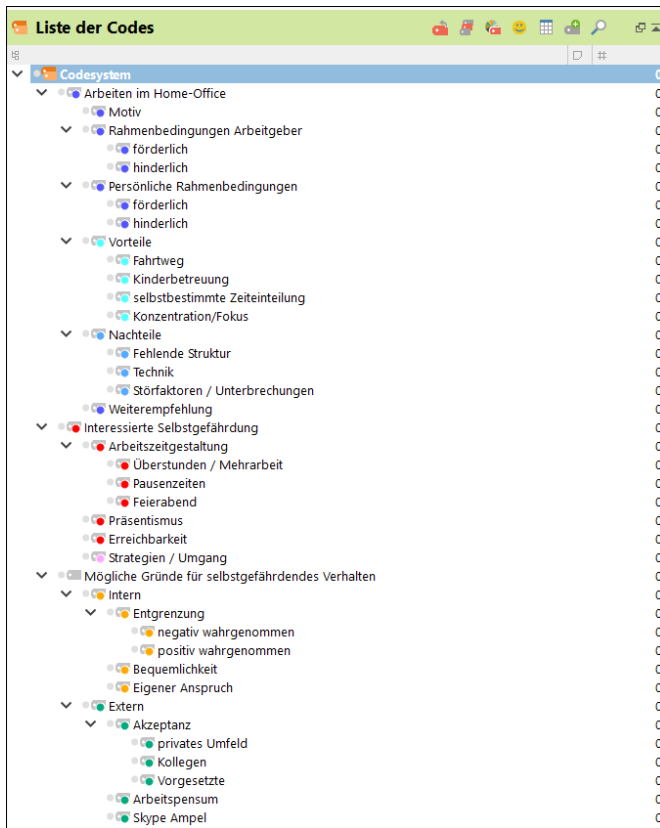
Bei der Kodierung der transkribierten Interviews wurden relevante Textstellen bestimmten Kategorien zugeordnet. Um diesen Prozess zu erleichtern, wurden mittels fester Anhaltspunkte zur thematischen Abgrenzung der Kategorien sogenannte Ankerbeispiele verwendet. Aussagen, welche die Bedeutung der Kategorie am treffendsten wiedergaben, wurden prototypisch als Ankerbeispiel gewählt. Diese wurde in den Memos der jeweiligen Kategorie in MAXQDA gespeichert, sodass diese als Orientierung bei Uneinigkeit der Gruppe während des gemeinsamen Kodierens dienten. Die Ankerbeispiele sicherten eine klare Abgrenzung der Kategorien und deren Unterkategorien (Reduktionen), welches die Zuordnung der Textstellen wesentlich erleichterte. Im Folgenden werden exemplarisch für die Kategorien Entgrenzung und Präsentismus jeweils drei gewählte Ankerbeispiele dargestellt:

Kategorie	Reduktion	Ankerbeispiel
Entgrenzung	Familiäres Umfeld verstärkt die Entgrenzung im Home-Office	“Also wenn ich Home-Office mache, dann habe ich keine Trennung. Ich mache Home-Office meistens dann, wenn ich meine kleine Tochter habe. Das heißt, ich habe sowohl meine Tochter als auch, also bildlich vorgestellt meine Tochter auf dem rechten Arm als auch in der linken Hand mein Handy und auf dem Schoß meinen Laptop sozusagen. Das dann als Home-Office zu bezeichnen ist schon süffisant dann.”
	Entgrenzung ist im Home-Office unvermeidbar	“Ich kann das gar nicht so unbedingt trennen, weil ja halt natürlich gibt’s immer Vor- und Nachteile, aber bei uns ist das so (...), wenn ich zwischendrin auch mal mitten am Tag irgendwie nen Termin habe oder keine Ahnung mich nicht konzentrieren kann und gerade auch nichts los ist oder sowas, dann kann ich halt andere Dinge machen, dann kann ich auch private Dinge machen. Das heißt aber auch für mich ist es jetzt halt selbstverständlich, wenn ich dann abends um 8 zu Hause sitze und mir gerade langweilig ist und mir gerade ne Idee irgendwie einfällt für irgendwas, dann arbeite ich halt noch ein bisschen”
	Vorhandenes Bewusstsein für Bedeutung von Grenzen im Home-Office	“Ich könnte im Grunde genommen auch so ein duales Handy haben wo ich privat und dienstlich auf einem Handy habe und ich werd den Teufel tun. Weil das gehört halt zu dem Spiel auch dazu, meine Grenzen muss ich wahren, das macht keiner für mich.”

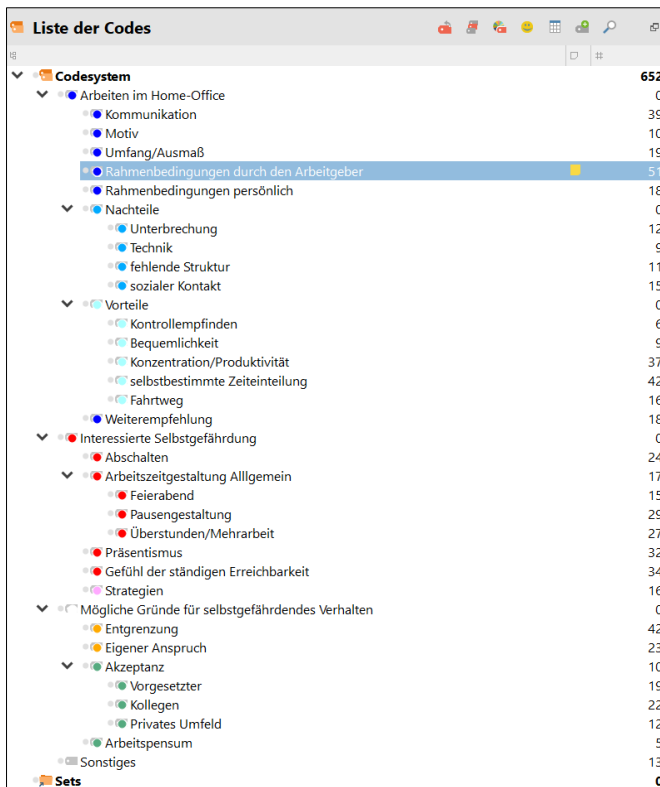
Präsentismus	Home-Office statt Krankschreibung	“Also ich bin dann nicht krankgeschrieben, ich mach dann zu Hause das, was ich kann.”
	Empfundene Unverzichtbarkeit	“Weil ich das Gefühl habe, dass es ohne mich an dem Tag nicht läuft. Wenn man da sozusagen, also so ein Pflichtgefühl hat, was eigentlich Schwachsinn ist”
	Verzicht auf Genesung zugunsten der Arbeit	“Nee, tu ich nicht. ist tatsächlich so, ich habs ja auch gemerkt, ich hatte eine Erkältung und jetzt ist es fast weg, aber hatte noch zwei Wochen lang mit den Nasennebenhöhlen dann gehabt.”

Anhang 6: Weiterentwicklung und Anpassung des Codebaumes

Erster Entwurf des Codebaumes in Anlehnung an das deduktive Kategoriensystem



Finaler Codebaum mit weiteren induktiv gebildeten Kategorien



Anhang 7: Exemplarische Darstellung der Inhaltsanalyse nach Mayring

Dokument	Kategorie	Segment	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
Transkript_B8	Interessierte Selbstgefährdung\Präsentismus	weil ich kein auto fahren konnte, da habe ich mir eine sehne angerissen beim fussball. ich muss da aushelfen für einen freund, der wollte an dem tag nicht spielen glaube ich. naja auf jeden fall konnte ich da kein auto fahren und deswegen habe ich home-office machen müssen für ein paar tage am stück. aber dafür ist man da dann auch wieder dankbar dafür. der hintergrund ist der, wenn ich mich krankschreiben lasse, versuche ich trotzdem erreichbar zu sein weil ich ein mensch bin, der dann ein schlechtes gewissen hat, das team alleine zu lassen. es sind ja aufgaben, die nicht alle normalerweise übernehmen. deswegen bin ich in solchen situationen dankbar, dass ich home-office machen kann und lasse mich dann nicht krank schreiben. es sei denn, es muss eine op gemacht werden, logisch, dann ja. aber ich bin dann erreichbar und versuche so irgendwie zu helfen. ich kann mich zwar nicht bewegen, also in dem fall konnte ich mich nicht bewegen, aber ich kann ja kommunizieren.	Als ich aufgrund einer Verletzung nicht Auto fahren konnte, habe ich für einen gewissen Zeitraum aus dem Home-Office gearbeitet und war dankbar für diese Möglichkeit. Wenn ich krankgeschrieben wäre, versuche ich trotzdem für mein Team erreichbar zu sein, um kein schlechtes Gewissen zu haben. Ich lasse mich dann nicht krankschreiben, weil ich ja trotz Verletzung kommunizieren kann.	Die eigene Erreichbarkeit wird auch bei Krankheit angestrebt, daher wird anstatt einer Krankschreibung aufgrund von schlechtem Gewissen aus dem Home-Office gearbeitet.	Empfundene Unverzichtbarkeit
Transkript_B6	Interessierte Selbstgefährdung\Präsentismus	ja, weil ich der meinung war, dass es ohne mich an dem tag nicht läuft. und wenn man da sozusagen, also so ein pflichtgefühl hat, was eigentlich schwachsinn ist, aber ich arbeite eigentlich immer gerne.	Ich habe gearbeitet, weil ich der Meinung war, dass es ohne mich an dem Tag nicht geht. Ich habe ein gewisses Pflichtgefühl, was Schwachsinn ist, aber ich arbeite immer gerne.	Fühlt sich bei Krankheit unverzichtbar, arbeitet gerne und aufgrund des Pflichtgefühls.	
Transkript_B6	Interessierte Selbstgefährdung\Präsentismus	zum teil ja. zum teil ja und zum teil weiß ich auch, dass es quatsch ist, aber ich glaube, dass ist einfach meine persönlichkeit.	Ich arbeite zum Teil wenn ich krank bin, obwohl ich weiß, dass es Quatsch ist. Das ist meine Persönlichkeit.	Arbeitet aufgrund der Persönlichkeit teilweise bei Krankheit und weiß aber, dass das nicht sinnvoll ist.	
Transkript_B6	Interessierte Selbstgefährdung\Präsentismus	ja, ja genau. ich kriege dafür zwar auch immer ärger von meinem mann, aber das ist schon seit jeher so. insofern ist es, er versucht er mich da immer ein bisschen zu bremsen... also so ist es halt.	Ich habe ein hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber meinem Arbeitgeber. Deshalb arbeite ich trotz Krankheit und bekomme dafür regelmäßig Ärger mit meinem Mann. Er versucht mich zu bremsen in dieser Hinsicht.	Aufgrund des hohen Verantwortungsbewusstseins gegenüber dem Arbeitgeber wird trotz Krankheit und Diskussion mit dem Partner von zuhause gearbeitet.	

Literaturverzeichnis

- Arnold, D./Steffes, S./Wolter, S. (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Nürnberg/Mannheim/Köln: Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung.
- Bartz, M./Schmutzer, T. (2015): "New World of Work"-Transformationen – Herausforderungen auf dem Weg zum Unternehmen der nächsten Generation. In: Widuckel, W./de Molina, K./Ringlstetter, M. J./Frey, D. (Hrsg.): Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag. S. 181 - 198.
- Brenke, K. (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, DIW-Wochenbericht. ISSN 1860-8787. Vol. 83, Iss. 5, pp. 95 - 105.
- Bruhn, C. (2013): Präsentismus. Arbeiten trotz Krankheit. In: Deutsche Medizinische Wochenschrift. Nr. 138, S. 14 - 16.
- Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Bundestags-Drucksache, Nr. 17/6240, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Dettmers J./Vahle-Hinz T./Friedrich N./Keller M./Schulz A./Bamberg E. (2012): Entgrenzung der täglichen Arbeitszeit – Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit bei Rufbereitschaft. In: Badura, B./Ducki A./Schröder H./Klose J./Meyer M. (Hrsg): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag, S. 53 - 60.
- Eichhorst, W./Tobsch, V. (2015): Flexible Arbeitswelten – eine Bestandsaufnahme. In: Widuckel, W./de Molina, K./Ringlstetter, M. J./Frey, D. (Hrsg.): Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag, S. 45 - 58.

- Flick, U. (2011): *Qualitative Sozialforschung - Eine Einführung*. 4. Auflage. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Flüter-Hoffmann, C. (2012) *Erfolgsgeschichte Telearbeit – Arbeitsmodell der Zukunft*. In: Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2012. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren*. Berlin: Springer Verlag, S. 71 - 77.
- Frank, S. (2012): *Zielvorgaben als Instrument der Unternehmenssteuerung: Eine empirische Untersuchung*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Franken, S. (2016): *Führen in der Arbeitswelt der Zukunft*. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.
- Gerich, J. (2015): *Krankenstand und Präsentismus als betriebliche Gesundheitsindikatoren*. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, Jahrg. 29. H. 1 (2015), S. 31 - 48.
- Hager, S./Kern, S. (2017): *Always online – Permanente Erreichbarkeit und die psychische Gesundheit*. In: Seidel, M. (Hrsg.): *Banking & Innovation 2017. Ideen und Erfolgskonzepte von Experten für die Praxis*. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag, S. 137 - 157.
- Helfferrich, C. (2011): *Die Qualität qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jürgens, K./Hoffmann, R./Schildmann, C. (2017): *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“*. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; *Arbeit, Beschäftigung, Bildung*. Band 189. Bielefeld: transcript Verlag.
- Klammer, U. (2017): *Digitalisierung als Gestaltungsaufgabe*. In: Klammer, U./Steffes, S./Maier, M. F./Arnold, D./Stettes, O./Bellmann, L./Hirsch-Kreinsen, H. (Hrsg.): *Arbeiten 4.0 – Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt*. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag, S. 459 - 463.

- Kleemann, F. (2001): Zur weiteren Entwicklung des Konzeptes „Alltägliche Lebensführung“: Überlegungen auf der Grundlage einer Untersuchung zur Teleheimarbeit, In: Voß, G.-G./Wehrich, M. (Hrsg.): tagaus – tagein: Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung. München: Rainer Hampp Verlag, S. 191 - 202.
- Krause A./Dorsewagen C./Stadlinger J./Baeriswyl S. (2012): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das betriebliche Gesundheitsmanagement. In: Badura, B./Ducki A./Schröder H./Klose J./Meyer M. (Hrsg): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Berlin/Heidelberg; Springer Verlag, S. 191 - 202.
- Krause, A./Dorsewagen, C./Peters, K. (2013): Interessierte Selbstgefährdung. Die unerwünschten Nebenwirkungen moderner Steuerungsformen. In: Hernsteiner. Fachzeitschrift für Management- und Leadership-Entwicklung. 2013. Ausgabe 3, S. 14 - 15.
- Kühmayer, F. (2016): Standpunkt: Antiwork. Wie Unternehmen auf der Basis einer starken Unternehmenskultur Arbeit neu organisieren müssen, um zukunftsfähig zu bleiben In: Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2016. Zahlen, Daten und Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Unternehmenskultur und Gesundheit - Herausforderungen und Chancen. Berlin: Springer Verlag, S. 71 - 78.
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 11. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 12. überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Menz, W./Pauls, N./Pangert, B. (2016): Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. In: Wirtschaftspsychologie. Heft 2/2016, S. 57- 58.

- Moldaschl, M./Voß, G.-G. (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München: CH Beck.
- Nink, M. (2015): *Der Mensch bleibt Mensch*. In: Widuckel, W./de Molina, K./Ringlstetter, M. J./Frey, D. (Hrsg.): *Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft*. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag. S. 59 - 72.
- Petendera, B. (2015): *Räumliche Dimensionen der Büroarbeit. Eine Analyse des flexiblen Büros und seiner Akteure*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Peters, K. (2011): *Indirekte Steuerung und Interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung*. In: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hrsg.): *Arbeit und Gesundheit im Konflikt*. Berlin: edition sigma, S. 13 - 34.
- Pfisterer, S./Streim, A./Hampe, K. (2013): *Arbeiten 3.0 - Arbeiten in einer digitalen Welt*. Berlin: BITKOM. Bundesverband für Informationswirtschaft Telekommunikation und neue Medien e.V.
- Preisendörfer, P. (2010): *Präsentismus. Prävalenz und Bestimmungsfaktoren unterlassener Krankmeldungen bei der Arbeit* In: *Zeitschrift für Personalforschung*, Jahrg. 24 (4), S. 401 - 408.
- Rothe, I./Beermann, B./Wöhrmann, A. (2017): *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Gesundheit*. In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): *Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, S. 123 - 135.
- Sauer, D. (2012) *Entgrenzung – Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt – ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit*. In: Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2012. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren*. Berlin: Springer Verlag, S. 3 - 13.

- Schirmer, F./von der Oelsnitz, D./Wüstner, K. (2014): Leistung und Gesundheit in einer anspruchsvollen Arbeitswelt. In: von der Oelsnitz, D./Schirmer, F./Wüstner, K. (Hrsg): Die auszehrende Organisation. Leistung und Gesundheit in einer anspruchsvollen Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag, S. 3 - 12.
- Steffes, S./Maier, M. F./Arnold, D. (2017): Qualifikation und flexible Arbeitsformen in der digitalen Arbeitswelt: neue Handlungsfelder für Politik und Wirtschaft. In: Klammer, U./Steffes, S./Maier, M. F./Arnold, D./Stettes, O./Bellmann, L./Hirsch-Kreinsen, H. (Hrsg.): Arbeiten 4.0 – Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag, S. 463 - 466.
- Strobel, H. (2013): Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis, Report 23. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit.
- Urban, H.-J. (2017): (Arbeits-)Zeit – Scharnier zwischen Arbeit, Leben und Gesundheit. In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg): Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, S. 35 - 53.
- Voß, G.-G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jahrgang 50. Heft 1, S. 131 - 158
- Wüstner, K. (2014): Das Individuum in einem auszehrenden Arbeitsumfeld. In: von der Oelsnitz, D./Schirmer, F./Wüstner, K. (Hrsg): Die auszehrende Organisation. Leistung und Gesundheit in einer anspruchsvollen Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag, S. 13 - 43.