

Zeschke, Martin

Article — Published Version

Die Rolle von Erreichbarkeitserwartungen und Arbeitszeiterfassung bei der Gesundheit von Beschäftigten im Homeoffice: Eine Analyse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015–2023

Zeitschrift für Arbeitswissenschaft

Provided in Cooperation with:

Springer Nature

Suggested Citation: Zeschke, Martin (2025) : Die Rolle von Erreichbarkeitserwartungen und Arbeitszeiterfassung bei der Gesundheit von Beschäftigten im Homeoffice: Eine Analyse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015–2023, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, ISSN 2366-4681, Springer, Berlin, Heidelberg, Vol. 79, Iss. 3, pp. 329-340, <https://doi.org/10.1007/s41449-025-00477-2>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/330832>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Die Rolle von Erreichbarkeitserwartungen und Arbeitszeiterfassung bei der Gesundheit von Beschäftigten im Homeoffice: Eine Analyse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015–2023

Martin Zeschke¹

Angenommen: 4. September 2025 / Online publiziert: 23. September 2025
© The Author(s) 2025

Zusammenfassung

Ortsflexible Bildschirmarbeit in den Privaträumen von Beschäftigten („Homeoffice“) hat eine Vielzahl möglicher Vor- und Nachteile. Ein möglicher Nachteil ist, dass es vielen Beschäftigten im Homeoffice schwerer fallen kann, die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen. Die kann auf Dauer negative gesundheitliche Folgen haben. Die vorliegende Studie untersucht, ob höhere Erreichbarkeitserwartungen diesen Zusammenhang erklären können und ob eine betriebliche Arbeitszeiterfassung dazu beitragen kann, diese Erreichbarkeitserwartungen im Homeoffice zu reduzieren. Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015–2023 (fünf Messzeitpunkte, $N=32.755$ Datenpunkte, genestet in 21.455 Personen) in Mehrebenen-Strukturgleichungsmodellen analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass mehr Homeofficetage pro Woche mit höheren Erreichbarkeitserwartungen zusammenhängen, die wiederum negativ mit der allgemeinen Gesundheit assoziiert sind (jeweils im Vergleich mit anderen Personen). Der Gesamtzusammenhang zwischen Homeofficetagen pro Woche und Gesundheit ist jedoch positiv. Das heißt: Je mehr Homeofficetage pro Woche, desto besser die allgemeine Gesundheit. Zusatzanalysen zeigen, dass es hier ein Optimum von etwa zwei bis drei Tagen pro Woche gibt. Die betriebliche Arbeitszeiterfassung moderiert dabei den Zusammenhang zwischen Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwartungen. Für Personen ohne Arbeitszeiterfassung gehen mehr Homeofficetage pro Woche mit höheren Erreichbarkeitserwartungen als bei anderen Personen einher, für Personen mit Arbeitszeiterfassung hingegen mit niedrigeren.

Praktische Relevanz: Der vorliegende Artikel trägt dazu bei, die mit Homeoffice verbundenen Chancen und Risiken für die Gesundheit sowie die Erreichbarkeitserwartungen von Beschäftigten zu erkennen. Am Beispiel der Arbeitszeiterfassung als verhältnispräventiven Schutzmechanismus zeigt er, dass die organisationale Gestaltung der Arbeit (im Homeoffice) eine größere Rolle spielt als deren zeitlicher Umfang.

Schlüsselwörter Ortsflexible Arbeit · Homeoffice · Gesundheit · Erreichbarkeitserwartung · Arbeitszeiterfassung

✉ Dr. Martin Zeschke
Zeschke.Martin@baua.bund.de

¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA),
Friedrich-Henkel-Straße 1–25, 44149 Dortmund, Deutschland

Availability expectations and working time recording: Effects on the health of employees working from home—A longitudinal analysis

Abstract

Working from home has a number of potential advantages and disadvantages. One possible disadvantage is that many employees working from home may find it more difficult to draw the line between work and leisure. This can have negative health consequences in the long term. This study examines whether higher availability expectations can explain this association and whether company working time recording can help to reduce these availability expectations when working from home. To answer this question, the data from the BAuA Working Time Survey 2015–2023 (five measurement points, $N=32,755$ data points, nested in 21,455 individuals) were analyzed in multi-level structural equation models. The results show that more work from home days per week are associated with higher availability expectations, which in turn are negatively associated with general health (in each case in comparison with other people). However, the overall correlation between work from home days per week and health is positive. This means that the more work from home days per week, the better the general health. Additional analyses show that this is particularly the case for around two to three days per week. Company working time recording moderates the association between work from home days and availability expectations. For people without working time recording, more work from home days per week are associated with higher availability expectations than for other people, whereas for people with working time recording, they are associated with lower expectations.

Practical Relevance: This article contributes to recognizing the opportunities and risks associated with working from home for the health and availability expectations of employees. Using the specific example of working time recording as a preventive protection mechanism for employees, it shows what role the organizational design of work plays in this.

Keywords Location-flexible work · Work from home · Health · Availability expectation · Company working time recording

1 Einleitung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat neue Formen der Zusammenarbeit ermöglicht, darunter räumlich und zeitlich flexible hybride Arbeitsmodelle (Antoni und Syrek 2017; Laring und Jonasson 2024). Ein wichtiger Aspekt dieser hybriden Arbeit ist die ortsflexible Bildschirmarbeit in den Privaträumen, auch Arbeit von zu Hause oder umgangssprachlich und im Folgenden „Homeoffice“ genannt (Zeschke und Zacher 2022).

Homeoffice kann Vorteile für Beschäftigte haben, z. B. höhere Arbeitszufriedenheit, stärkeres Engagement, mehr wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation und bessere von Vorgesetzten bewertete Leistung (Gajendran et al. 2024). Gleichzeitig können sich auch Nachteile für Beschäftigte ergeben: Die Nutzung mobiler Technologien und die fehlende räumliche Trennung von Arbeit und Freizeit können die Entgrenzung der Arbeit fördern und die Trennung beider Bereiche erschweren (Ashforth et al. 2000; Kühner et al. 2023). Vor allem, wenn dies dauerhaft der Fall ist, kann es zu negativen physischen und psychischen gesundheitlichen Folgen kommen (Dettmers et al. 2012; Wechsler et al. 2024).

Die Forschung zu Homeoffice und Gesundheit hat in den letzten Jahren stark zugenommen, weist allerdings noch immer große Lücken auf. Derzeit liegen nur schwache und uneinheitliche Befunde über den Zusammenhang zwischen

Homeoffice und der Gesundheit der Beschäftigten vor (Lunde et al. 2022). Darüber hinaus fehlen Erkenntnisse über die Mechanismen, die dem Zusammenhang von Homeoffice und Gesundheit erklären. Es gibt Belege für den vermittelnden Einfluss von Isolation und Autonomie auf verschiedene Beschäftigtenoutcomes wie Arbeitszufriedenheit und Leistung, jedoch nicht auf die Gesundheit (Gajendran et al. 2024). Die Identifizierung dieser Mechanismen ist entscheidend für ein besseres Verständnis der Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Ein wichtiger, bisher wenig untersuchter Mechanismus sind möglicherweise höhere Erreichbarkeitserwartungen im Homeoffice. Da Beschäftigte im Homeoffice von ihrem Team und Vorgesetzten nicht „in echt“ im Büro gesehen werden, könnten sie eher das Gefühl haben, schneller und länger für berufliche Belange erreichbar sein zu müssen, um ihrer Rolle gerecht zu werden (Afota et al. 2023; Kasperska et al. 2024). Dieser „Telepressure“ erschwert das Abschalten und kann somit negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben (Knardahl und Christensen 2022; Santuzzi und Barber 2018). Die Arbeit im Homeoffice ist damit nicht nur eine mögliche Ressource, sondern geht auch mit neuen Anforderungen einher (Uhlig et al. 2023).

Wie Homeoffice und Beschäftigtengesundheit zusammenhängen, ist möglicherweise auch von organisatorischen Rahmenbedingungen abhängig. Eine solche Bedingung

könnte die betriebliche Arbeitszeiterfassung sein, deren Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Homeoffice und Erreichbarkeitserwartungen noch nicht untersucht ist. Eine betriebliche Arbeitszeiterfassung als verhältnispräventive Maßnahme spielt gerade im Homeoffice eine Rolle, wo die räumliche Trennung von Arbeit und Freizeit entfällt (Backhaus und Nold 2019; Grzech-Sukalo und Czycholl 2024).

Die vorliegende Studie untersucht, ob höhere Erreichbarkeitserwartungen im Homeoffice die gesundheitlichen Auswirkungen auf die Beschäftigten erklären und ob dieser Zusammenhang durch eine betriebliche Arbeitszeiterfassung beeinflusst wird. Als theoretische Grundlage dient die Boundary-Management-Theorie (Ashforth et al. 2000), die erklärt, wie Beschäftigte die verschiedenen Bereiche von Arbeit und Privatleben voneinander abgrenzen und zwischen ihnen wechseln.

In der Studie werden die fünf Messzeitpunkte der seit 2015 zweijährlich durchgeführten BAuA-Arbeitszeitbefragung ausgewertet (Wöhrmann et al. 2021). Insgesamt liegen $N=32.755$ Datenpunkte von 21.455 Personen vor. Für die statistische Auswertung wurde ein Mehrebenen-Strukturgleichungsmodell verwendet, das den Zusammenhang von Homeofficetagen und der allgemeinen Gesundheit der Beschäftigten, vermittelt über höhere Erreichbarkeitserwartungen, untersucht. In zusätzlichen Modellen wird der Einfluss der Arbeitszeiterfassung auf den Zusammenhang zwischen Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwartungen untersucht sowie nonlineare Zusammenhänge von Homeoffice, Erreichbarkeitserwartungen und Gesundheit.

Die Studie leistet einen Beitrag zur aktuellen Diskussion um die Auswirkungen von Homeoffice auf Beschäftigte, insbesondere deren Gesundheit. Dabei legt sie den Fokus auf Erreichbarkeitserwartungen und die Wirkung von betrieblichen Arbeitszeiterfassungen. Durch die Untersuchung auf intra- und interindividueller Ebene können kurzfristige und dauerhafte Zusammenhänge unterschieden und der Einfluss individueller und organisationaler Faktoren berücksichtigt werden. Die Studie leistet einen Beitrag für Theorie und Praxis, indem sie untersucht, inwiefern das Boundary Management einer Person (die Verwaltung der eigenen Grenzen) durch verhältnispräventive Maßnahmen, in diesem Fall durch die betriebliche Arbeitszeiterfassung, unterstützt werden kann.

2 Die Rolle von Erreichbarkeitserwartungen und Arbeitszeiterfassung bei der Gesundheit von Beschäftigten im Homeoffice

2.1 Homeoffice und Erreichbarkeitserwartungen

Ortsflexibel von zu Hause, also im Homeoffice, zu arbeiten, war lange Zeit nur wenigen Beschäftigten und nur in begrenztem Umfang möglich. Mit Beginn der Coronapandemie im Jahr 2020 wurde es für viele im Büro tätigen Beschäftigten zur Pflicht – teils an bis zu fünf Tagen pro Woche (Backhaus und Entgelmeier 2024). Mittlerweile ist *hybride Arbeit*, also der Wechsel zwischen Arbeit im Büro und Arbeit außerhalb des Büros, für viele Beschäftigte und Teams selbstverständlich. Je nach Rolle, Autonomie und Regelungen im Team oder der Organisation haben die Beschäftigten dabei selbst einen Einfluss darauf, wann sie wo arbeiten.

Das Homeoffice bietet Beschäftigten viele Vorteile wie höhere Arbeitszufriedenheit, geht aber auch mit möglichen Nachteilen einher (Gajendran et al. 2024). Die räumliche und zeitliche Vermischung von Arbeit und Privatleben und die ständige Erreichbarkeit durch technologische Kommunikationsmittel können zu unklaren Grenzen zwischen den Rollen führen (Ashforth et al. 2000).

Während allein die physische Anwesenheit im Büro dazu führt, dass Beschäftigte von Teammitgliedern und Führungsmitgliedern besser bewertet werden (Afota et al. 2023; Elsbach et al. 2010), entfällt dieser positive Effekt im Homeoffice. Um die physische „Unsichtbarkeit“ auszugleichen, empfinden Beschäftigte möglicherweise höhere Erreichbarkeitserwartungen, um ihre Rollen adäquat zu erfüllen und eventuellen negativen Bewertungen vorzubeugen. Erreichbarkeitserwartungen beschreiben die stärkere subjektive Erwartung, für berufliche Belange erreichbar sein zu müssen – auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit (Afota et al. 2023). Beschäftigte mit höheren Erreichbarkeitserwartungen reagieren möglicherweise schneller und auch in Pausen oder nach Feierabend noch auf berufliche Anrufe oder Nachrichten (Elsbach et al. 2010; Venz und Wöhrmann 2023). Die physische „Unsichtbarkeit“ der Beschäftigten im Homeoffice kann dazu führen, dass andere Teammitglieder und Führungskräfte nicht wissen, ob Beschäftigte gerade arbeiten, Pause machen oder frei haben. Dies kann zu vermehrten Kontaktaufnahmen auch außerhalb der Arbeitszeit führen (Kühner et al. 2023), was wiederum zu höheren Erreichbarkeitserwartungen führt.

Neben der besseren Sichtbarkeit für Kolleginnen, Kollegen und Führungskräfte haben Beschäftigte im Büro aufgrund der räumlichen Trennung von Arbeit und Freizeit vermutlich geringere Erreichbarkeitserwartungen als Beschäftigte im Homeoffice. Der Weg von und zur Arbeit stellt

eine räumliche Grenze und ein Ritual dar, das Arbeit und Freizeit voneinander trennt (McAlpine und Piszczek 2023; Pindek et al. 2023). Diese räumliche Grenze entfällt bei der Arbeit von zu Hause. Die Erreichbarkeitserwartungen sollten somit sowohl dann höher sein, wenn Beschäftigte mehr als üblich im Homeoffice arbeiten (intraindividuelle Ebene), als auch dann, wenn sie mehr als andere Beschäftigte im Homeoffice arbeiten (interindividuelle Ebene).

Hypothese 1 Die Anzahl an wöchentlichen Homeofficetagen ist positiv mit Erreichbarkeitserwartungen auf (a) intra- und (b) interindividueller Ebene assoziiert.

2.2 Homeoffice und Gesundheit

Der Zusammenhang zwischen Homeoffice und Gesundheit ist nicht abschließend geklärt (Beckel und Fisher 2022; Lunde et al. 2022). Dass mehr Homeofficetage pro Woche positiv für die Gesundheit sind, lässt sich durch mehrere Faktoren erklären: Beschäftigte müssen weniger pendeln, was zur Reduktion von Stress und körperlicher Belastung führt (Murphy et al. 2023). Des Weiteren haben sie möglicherweise die Möglichkeit, ihre Anwesenheit im Büro flexibel an ihre gesundheitlichen Bedürfnisse anzupassen. Beschäftigte können zum Beispiel in der Erkältungszeit zu Hause bleiben oder trotz Erkältung von zu Hause aus arbeiten, was einerseits das Ansteckungsrisiko reduziert und ihnen andererseits eine schnellere Genesung ermöglicht, da sie in ihrer gewohnten Umgebung besser genesen können. Zeigen Beschäftigte jedoch Präsentismus, statt sich krankschreiben zu lassen, können die negativen Folgen überwiegen (Dietz und Zacher 2023).

Mehr Homeoffice könnte jedoch auch negative Folgen für die Gesundheit haben. Physische Faktoren wie weniger Bewegung (z.B. durch wegfallende Fahrradfahrten zur Arbeit) und mehr sitzen (Wallmann-Sperlich et al. 2024) können sich langfristig negativ auf die Gesundheit auswirken. Auch psychische Faktoren wie höhere Erreichbarkeitserwartungen können erklären, dass Beschäftigte im Homeoffice das Gefühl haben, auch nach Feierabend erreichbar sein zu müssen. Somit verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit erschwert das mentale Abschalten und damit die Erholung (Kühner et al. 2023; Sonnentag 2012). Dies kann sich kurzfristig negativ auf die Gesundheit auswirken, vor allem aber langfristig, insbesondere in Form von Schlafstörungen, Burnout und anderen Gesundheitsproblemen (Wendsche und Lohmann-Haislah 2016).

Hypothese 2 Der Zusammenhang von wöchentlichen Homeofficetagen und Gesundheit wird auf (a) intra- und (b) interindividueller Ebene über Erreichbarkeitserwartungen vermittelt.

2.3 Homeoffice und betriebliche Arbeitszeiterfassung

Betriebliche Arbeitszeiterfassungen – physisch oder digital – machen geleistete Arbeitsstunden für Organisationen und Beschäftigte transparent. Sie helfen bei der Ermittlung von Überstunden und deren Bezahlung, ermöglichen arbeitszeitbezogene Gefährdungsbeurteilungen, sichern die Arbeitszeitregelung und Arbeitsschutz und tragen damit zum Schutz der Rechte der Beschäftigten bei (Backhaus und Nold 2019; Dettmers und Krause 2020; Wenckebach 2024).

Besonders im Homeoffice kann eine Arbeitszeiterfassung von Nutzen sein. Die fehlende physische Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben kann zu einer Verschmelzung der beiden Bereiche führen und ein Risiko für erhöhten Stress und eine Gefährdung der Gesundheit darstellen. Die betriebliche Arbeitszeiterfassung kann den Beschäftigten die Grenzziehung zwischen den Domänen Arbeit und Freizeit oder Rollenwechsel, so die Boundary-Management-Theorie (Ashforth et al. 2000; Reinke und Gerlach 2022), erleichtern. Sie kann dabei helfen, den Beginn und das Ende der Arbeit bewusster wahrzunehmen und aktiv in die Arbeit zu starten oder von der Arbeit abzuschalten. Gerade im Homeoffice, wo Rituale wie der Weg zur Arbeit, gemeinsame Pausen oder ein aktives in den Feierabend gehen fehlen, scheint die Arbeitszeiterfassung von besonderer Bedeutung zu sein – insbesondere für die Gesundheit von Beschäftigten (Grzech-Sukalo und Czycholl 2024). Beschäftigte mit betrieblicher Arbeitszeiterfassung im Homeoffice stimmen der Aussage „In meiner Freizeit denke ich (eher) nicht an die Arbeit“ häufiger zu (58,1 %) als Beschäftigte mit eigener (50,2 %) oder ohne Arbeitszeiterfassung (45,8 %; Lott und Ahlers 2021).

Hypothese 3 Eine betriebliche Arbeitszeiterfassung schwächt die positiven Zusammenhänge zwischen wöchentlichen Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwartungen auf (a) intra- und (b) interindividueller Ebene.

2.4 Homeoffice und ein „zu viel des Guten“?

Viele Beschäftigte arbeiten nicht ihre gesamte Arbeitszeit im Büro oder im Homeoffice, sondern *hybrid* (Lauring und Jonasson 2024). Idealerweise können sie so die Vorteile beider Arbeitsorte kombinieren (Gajendran et al. 2024). Beschäftigte können ihre Aufgaben so planen, sofern die Rolle und die Aufgaben es zulassen, dass sie im Büro mit anderen kollaborieren, während sie Aufgaben, die Konzentration erfordern, im Homeoffice erledigen. Das Homeoffice kann besonders dann von Vorteil sein, wenn es bewusst genutzt wird, passend zum Bedarf und zu den Aufgaben.

Empirische Daten deuten darauf hin, dass hybride Arbeit bzgl. Beschäftigtenoutcomes wie Arbeitszufriedenheit besser als die reine Arbeit im Büro oder Homeoffice zu sein scheint. Dieser „Zu viel des Guten“-Effekt (Rudolph und Zacher 2025) bedeutet, dass eine moderate Anzahl an Homeofficetagen förderlich sein kann, während eine sehr niedrige oder sehr hohe Zahl an Homeofficetagen keine oder sogar negative Zusammenhänge mit diesen Beschäftigtenoutcomes zeigen können. Studien finden diesbezüglich gemischte Ergebnisse: Moens et al. (2025) finden, dass die Arbeitszufriedenheit mit zunehmendem Homeofficeanteil zunächst steigt, ab etwa 50 % jedoch wieder sinkt. Rudolph und Zacher (2025) finden einen solchen Zusammenhang auf der interpersonellen Ebene hingegen nicht. Ob sich ein solcher Zusammenhang zwischen Homeofficetagen mit den Erreichbarkeitserwartungen von Beschäftigten findet, wurde bisher noch nicht empirisch untersucht.

Hypothese 4 Der Zusammenhang zwischen der Anzahl der wöchentlichen Homeofficetage und (a) Erreichbarkeitserwartungen sowie (b) Gesundheit ist nicht ausschließlich linear, sondern folgt einer quadratischen Funktion, sodass ein Modell mit einem zusätzlichen quadratischen Term (x^2) eine bessere Erklärung liefert als ein rein lineares Modell.

3 Methode

3.1 Stichprobe

Die vorgestellten Hypothesen werden auf Basis der fünf Erhebungswellen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)-Arbeitszeitbefragung überprüft. Die Daten werden seit 2015 (T1) aller zwei Jahre mit Hilfe von repräsentativen computergestützten Telefoninterviews (CATI) erhoben. Teilnehmende mussten mindestens 15 Jahre alt sein und mindestens 10 h pro Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Ethikkommission der BAuA hat die Arbeitszeitbefragung genehmigt. Die hier ausgewertete Substichprobe enthält nur Beschäftigte, die hauptsächlich an einem Büroarbeitsplatz arbeiten, da diese prinzipiell die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice haben. In die finale Analyse gingen 32.755 Datenpunkte, genestet in 21.455 Personen ein. Zu T1 betrug das Durchschnittsalter 46,8 Jahre ($SD=10,6$) und 48,8 % der eingeschlossenen Befragten waren weiblich. Zu T1 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 39,98 h ($SD=10,8$) und 28,9 % der Befragten arbeiteten im öffentlichen Dienst. Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung (2015–2021) liegen als Scientific Use Files vor (<https://www.baua.de/DE/Forschung/Forschungsdaten/Arbeitszeitbefragung>).

3.2 Operationalisierung

3.2.1 Homeofficetage

Die Befragten gaben an, wie viele Tage Telearbeit oder „Homeoffice“ pro Woche sie im Schnitt nutzen.

3.2.2 Erreichbarkeitserwartungen

Die subjektiven Erreichbarkeitserwartungen wurden mit der Frage „In meinem Arbeitsumfeld wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin“ auf einer Skala von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 5 (*trifft voll und ganz zu*) erhoben.

3.2.3 Gesundheit

Der allgemeine Gesundheitszustand wurde mit der Frage „Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?“ auf einer Antwortskala von 1 (*sehr schlecht*) bis 5 (*sehr gut*) erfasst.

3.2.4 Betriebliche Arbeitszeiterfassung

Die betriebliche Arbeitszeiterfassung wurde dummy-codiert, sodass Beschäftigte, die angaben, dass ihre Arbeitszeiterfassung durch ihren Betrieb durchgeführt wird, z. B. mittels Computer oder Stechuhr, den Wert 1 erhielten, während Beschäftigte ohne oder mit selbst-dokumentierter Arbeitszeiterfassung den Wert 0 erhielten. Diese Codierung ermöglicht Gruppenvergleiche in statistischen Strukturgleichungsmodellen. Im Jahr 2017 wurde diese Variable nicht erhoben.

3.2.5 Kontrollvariablen

Auf der intra- und interindividuellen Ebene wurde für die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit, Arbeit im öffentlichen Dienst und Führungsposition kontrolliert. Auf der interindividuellen Ebene wurde zusätzlich für Alter und Geschlecht kontrolliert.

3.3 Statistische Analysen

Mit Hilfe eines Mehrebenen-Strukturgleichungsmodells werden die Daten auf intraindividuelle Ebene (Level 1) und interindividuelle Ebene (Level 2) untersucht. Die Intraklassenkorrelationen (ICCs) liegen zwischen $ICC_{\text{Gesundheit}}=0,47$ und $ICC_{\text{Betriebliche Arbeitszeiterfassung}}=0,65$ (siehe Tabelle S1 im Online-Anhang unter <https://osf.io/ahsdr/>). Das bedeutet, dass 35 bis 53 % bis der Varianz durch variable Unterschiede innerhalb von Personen erklärt werden können und eine Mehrebenenanalyse gerechtfertigt ist (Bartko 1966). Die

Analysen wurden mit dem R-Paket *lavaan* (Rosseel 2012) durchgeführt. Für die Untersuchung nonlinearer Effekte wurde in einem zusätzlichen Modell der quadrierte Term der Homeofficetage genutzt.

4 Ergebnisse

4.1 Hypothesentests

Die Ergebnisse der Hypothesentests sind in Tab. 1 dargestellt.

Hypothese 1 besagt, dass die Anzahl an Homeofficetagen pro Woche positiv mit Erreichbarkeitserwartungen auf a) intra- und b) interindividueller Ebene assoziiert ist. Auf intraindividueller Ebene wurde kein signifikanter Zusammenhang gefunden, was Hypothese 1a widerspricht. Auf interindividueller Ebene zeigt sich der erwartete positive Zusammenhang ($B = 0,03$, $SE = 0,01$, $z = 2,50$, $p = 0,013$), was Hypothese 1b unterstützt. Je mehr Homeofficetage eine Person pro Woche hat, desto höher sind ihre Erreichbarkeitserwartungen verglichen mit anderen Personen.

Hypothese 2 nimmt an, dass der Zusammenhang von wöchentlichen Homeofficetagen mit Gesundheit auf a) intra- und b) interindividueller Ebene über Erreichbarkeitserwartungen vermittelt wird. Auf intraindividueller Ebene finden sich keine signifikanten direkten, indirekten und Gesamtzusammenhänge, siehe Tab. 1. Auf interindividueller Ebene findet sich ein signifikant positiver direkter Zusammenhang von Homeofficetagen mit der allgemeinen Gesundheit ($B = 0,05$, $SE = 0,01$, $z = 5,55$, $p < ,001$), ein signifikant negativer indirekter Zusammenhang über Erreichbarkeitserwartungen ($B = -0,003$, $SE = 0,001$, $z = -2,36$, $p = 0,018$) und ein signifikant positiver Gesamtzusammenhang ($B = 0,04$, $SE = 0,01$, $z = 5,20$, $p < ,001$). Trotz höherer Erreichbarkeitserwartungen im Homeoffice und deren negativen Assoziationen mit Gesundheit, findet sich ein insgesamt positiver Zusammenhang von Homeofficetagen und Gesundheit. Die Daten stützen Hypothese 2 damit nicht.

Hypothese 3 erwartet, dass eine betriebliche Arbeitszeiterfassung die positiven Zusammenhänge zwischen Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwartungen auf a) intra- und b) interindividueller Ebene abschwächt. Auf intraindividueller Ebene findet sich keine signifikante Moderation des Zusammenhangs. Auf interindividueller Ebene finden sich ein positiver Hauptzusammenhang von Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwartungen ($B = -0,03$, $SE = 0,02$, $z = -1,98$, $p = 0,047$) und ein negativer Hauptzusammenhang von Arbeitszeiterfassung ($B = -0,53$, $SE = 0,03$, $z = -15,48$, $p < ,001$) mit Erreichbarkeitserwartungen. Die Moderation ist signifikant ($B = -0,17$, $SE = 0,05$, $z = -3,54$, $p < ,001$). Die grafische Auswertung (Abb. 1) zeigt, dass der Zusammenhang zwischen Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwar-

tungen positiv ist, wenn *keine* betriebliche Arbeitszeiterfassung erfolgt. Wird die Arbeitszeit hingegen betrieblich erfasst, ist der Zusammenhang negativ. Die Daten stützen damit nicht Hypothese 3a, aber Hypothese 3b (siehe Modell 2 in Tab. 1).

Hypothese 4 besagt, dass der Zusammenhang zwischen wöchentlichen Homeofficetagen und (a) Erreichbarkeitserwartungen sowie (b) Gesundheit nicht ausschließlich linear ist, sondern einer quadratischen Funktion folgt, sodass ein Modell mit einem zusätzlichen quadratischen Term (x^2) eine bessere Erklärung liefert als ein rein lineares Modell. Um die Zusammenhänge sinnvoll interpretieren zu können, fokussieren die Ergebnisse hier nur auf die interindividuelle Ebene (Level 2). Es findet sich ein signifikant negativer linearer ($B = -0,18$, $SE = 0,05$, $p < ,001$) und ein signifikant positiver quadratischer Zusammenhang ($B = 0,50$, $SE = 0,12$, $p < ,001$) zwischen Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwartungen. Das bedeutet, dass mit zunehmenden Homeofficetagen die Erreichbarkeitserwartungen zunächst abnehmen, während sie ab etwa 1,8 Tagen pro Woche wieder ansteigen. Bei der Gesundheit zeigt sich ein positiver linearer ($B = 0,14$, $SE = 0,04$, $p < ,001$) und ein negativer quadratischer Zusammenhang ($B = -0,02$, $SE = 0,01$, $p = 0,014$). Mit zunehmenden Homeofficetagen nimmt die Gesundheit also zu, während sie ab etwa 3,2 Tagen pro Woche wieder abnimmt. Hypothese 4 wird damit von den Daten unterstützt. Die Ergebnisse sind in Tabelle S5 im Online-Anhang und in Abb. 2 dargestellt.

4.2 Explorative Analysen

Eine zusätzliche Analyse, ob die betriebliche Arbeitszeiterfassung auch die nonlinearen Zusammenhänge aus Hypothese 4 moderiert, findet keine signifikanten Ergebnisse (siehe Tabelle S 6.1 im Online-Anhang).

Eine weitere zusätzliche Analyse untersucht die zeitversetzten Zusammenhänge, da die in der Studie dargestellten Analysen nur Zusammenhänge zum jeweils selben Messzeitpunkt zeigen. Zeitverzögerte Effekte sind statistisch geboten, um die zeitliche Abfolge der Effekte untersuchen zu können (Cain et al. 2018). In einem zusätzlichen Modell sagen die Homeofficetage pro Woche von 2015, 2017 und 2019 die Mediatoren zum jeweils nächsten Messzeitpunkt vorher, also 2017, 2019 und 2021, die wiederum die Outcomes zu 2019, 2021 und 2023 vorhersagen. Zu jedem Messzeitpunkt wird für den Wert des vorherigen Messzeitpunkts kontrolliert, um Veränderungen in den Variablen darzustellen. Die Ergebnisse zeigen jedoch keinerlei signifikante Zusammenhänge (siehe Tabelle S 6.2 im Online-Anhang).

In einer finalen Zusatzanalyse wurde untersucht, ob eine Arbeitszeiterfassung durch die Beschäftigten selbst ebenfalls eine Verbesserung im Vergleich zu keiner Arbeitszeit-

Tab. 1 Ergebnisse der Modelle 1 und 2
Table 1 Results of Models 1 and 2

Kriterium	Prädiktor	B	SE	z	p	Modell 1			SE	z	p	Modell 2		
						B	95 % KI					B	95 % KI	
							UG	OG					UG	OG
Level 1 (Intraindividuelle Ebene)														
Erreichbarkeits- erwartungen	Homeoffice Tage	0,00	0,01	0,16	0,875	-0,01	0,02	0,00	0,01	0,25	0,804	-0,01	0,02	0,02
	Betriebl. Arbeitszeiterfassung	-	-	-	-	-	-	-0,06	0,04	-1,47	0,140	-0,13	0,02	0,02
	Interaktion	-	-	-	-	-	-	-0,02	0,01	-1,15	0,249	-0,04	0,01	0,01
	Tatsächl. wöchentl. Arbeitszeit	0,01	0,00	4,01	<,001	0,00	0,01	0,01	0,00	3,91	<,001	0,00	0,01	0,01
	Öffentlicher Dienst	-0,10	0,05	-1,83	0,067	-0,20	0,01	-0,04	0,06	-0,62	0,533	-0,16	0,08	0,08
Allgemeine Gesundheit	Führungsverantwortung	0,15	0,03	4,35	<,001	0,08	0,22	0,14	0,04	3,44	<,001	0,06	0,22	0,22
	Homeoffice Tage	0,00	0,01	-0,22	0,823	-0,01	0,01	0,00	0,01	0,10	0,918	-0,01	0,01	0,01
	Erreichbarkeitserwartungen	-0,02	0,01	-3,17	0,002	-0,04	-0,01	-0,03	0,01	-3,34	<,001	-0,04	-0,01	-0,01
	Tatsächl. wöchentl. Arbeitszeit	0,00	0,00	-3,62	<,001	-0,01	0,00	0,00	0,00	-3,06	0,002	-0,01	0,00	0,00
	Öffentlicher Dienst	0,00	0,03	-0,09	0,931	-0,07	0,06	0,01	0,04	0,23	0,820	-0,07	0,09	0,09
Direkter Zusammenhang	Führungsverantwortung	-0,01	0,02	-0,43	0,671	-0,06	0,04	-0,02	0,03	-0,62	0,536	-0,07	0,04	0,04
	Gesamtzusammenhang	0,00	0,01	-0,22	0,823	-0,01	0,01	-	-	-	-	-	-	-
	Indirekter Zusammenhang	0,00	0,00	-0,16	0,875	-0,00	0,00	-	-	-	-	-	-	-
	Gesamtzusammenhang	0,00	0,01	-0,23	0,819	-0,01	0,01	-	-	-	-	-	-	-
	Level 2 (Interindividuelle Ebene)													
Erreichbarkeits- erwartungen	Homeoffice Tage	0,03	0,01	2,49	0,013	0,01	0,05	-0,03	0,02	-1,98	0,047	-0,06	0,00	0,00
	Betriebl. Arbeitszeiterfassung	-	-	-	-	-	-	-0,53	0,03	-15,48	<,001	-0,59	-0,46	-0,46
	Interaktion	-	-	-	-	-	-	-0,16	0,05	-3,54	<,001	-0,26	-0,07	-0,07
	Tatsächl. wöchentl. Arbeitszeit	0,02	0,00	12,00	<,001	0,02	0,02	0,02	0,00	11,37	<,001	0,02	0,02	0,02
	Öffentlicher Dienst	-0,11	0,02	-5,01	<,001	-0,15	-0,07	-0,02	0,02	-0,94	0,346	-0,07	0,02	0,02
Allgemeine Gesundheit	Führungsverantwortung	0,66	0,03	19,51	<,001	0,60	0,73	0,59	0,04	14,98	<,001	0,51	0,66	0,66
	Alter	0,00	0,00	2,12	0,034	0,00	0,00	0,00	0,00	1,77	0,077	0,00	0,00	0,00
	Geschlecht (1 = weiblich)	-0,01	0,02	-0,31	0,757	-0,04	0,03	-0,01	0,02	-0,28	0,781	-0,05	0,03	0,03
	Homeoffice Tage	0,05	0,01	5,55	<,001	0,03	0,06	0,05	0,01	5,38	<,001	0,03	0,07	0,07
	Erreichbarkeitserwartungen	-0,10	0,01	-8,64	<,001	-0,12	-0,08	-0,09	0,01	-7,05	<,001	-0,12	-0,07	-0,07
Direkter Zusammenhang	Tatsächl. wöchentl. Arbeitszeit	0,00	0,00	-1,49	0,135	0,00	0,00	0,00	0,00	-1,61	0,108	0,00	0,00	0,00
	Öffentlicher Dienst	-0,08	0,02	-4,85	<,001	-0,11	-0,05	-0,08	0,02	-4,51	<,001	-0,11	-0,04	-0,04
	Führungsverantwortung	0,17	0,02	6,90	<,001	0,12	0,22	0,18	0,03	6,23	<,001	0,12	0,23	0,23
	Alter	-0,01	0,00	-17,81	<,001	-0,01	-0,01	-0,01	0,00	-16,36	<,001	-0,01	-0,01	-0,01
	Geschlecht (1 = weiblich)	-0,10	0,01	-7,07	<,001	-0,12	-0,07	-0,09	0,01	-6,48	<,001	-0,12	-0,07	-0,07
Indirekter Zusammenhang	Gesamtzusammenhang	0,05	0,01	5,55	<,001	0,03	0,06	-	-	-	-	-	-	-
	Indirekter Zusammenhang	0,00	0,00	-2,36	0,018	-0,01	-0,00	-	-	-	-	-	-	-
	Gesamtzusammenhang	0,04	0,01	5,20	<,001	0,03	0,06	-	-	-	-	-	-	-

Abb. 1 Moderation des Zusammenhangs zwischen Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwartungen durch die betriebliche Arbeitszeiterfassung

Fig. 1 Moderation of the association between work from home days and availability expectations through company working time recording

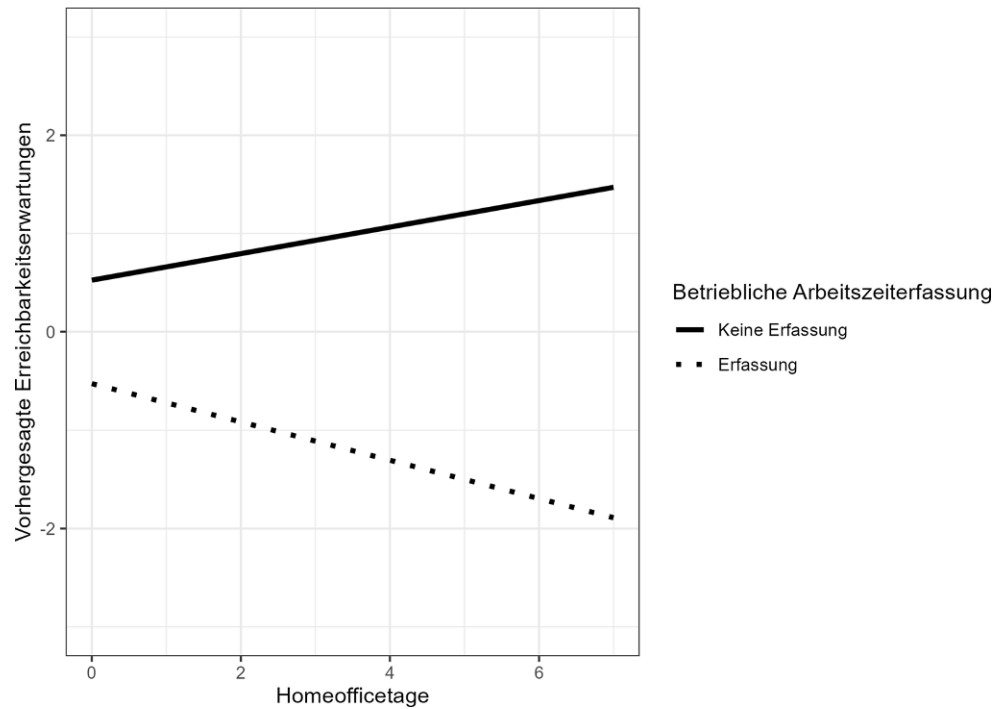
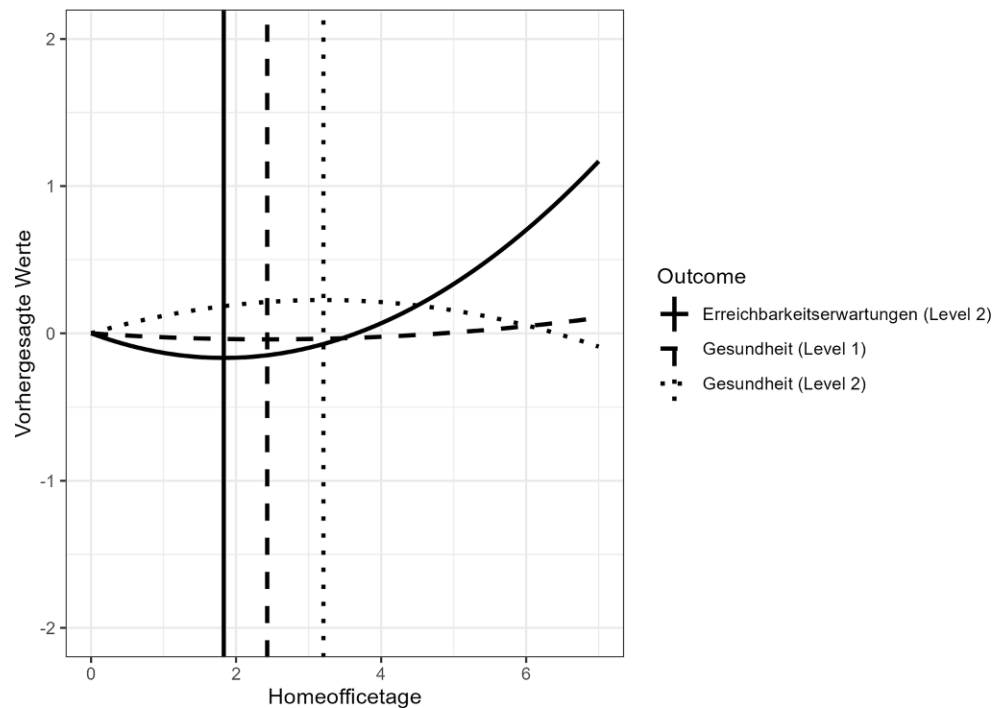


Abb. 2 Nichtlineare Zusammenhänge von Homeofficetagen mit Erreichbarkeitserwartungen und allgemeiner Gesundheit

Fig. 2 Nonlinear associations between work from home days and availability expectations and general health



erfassung bringt. Es zeigen sich jedoch keine signifikanten Zusammenhänge mit Erreichbarkeitserwartungen und Gesundheit auf intra- und interindividueller Ebene (siehe Tabelle S 6.3 im Online-Anhang).

5 Diskussion

Die vorliegende Studie untersucht den Zusammenhang zwischen ortsflexibler Bildschirmarbeit in den Privaträumen von Beschäftigten („Homeoffice“) und dem allgemeinen Gesundheitszustand von Beschäftigten, vermittelt durch erhöhte Erreichbarkeitserwartungen. In einer großangelegten

Panelstudie in der deutschen Erwerbsbevölkerung werden Zusammenhänge auf intra- und interindividueller Ebene über den Zeitraum von 2015 bis 2023 untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anzahl der Homeofficetage pro Woche und die Gesundheit positiv miteinander zusammenhängen. Das heißt: Je mehr Tage pro Woche Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten, desto besser ist deren allgemeine Gesundheit – trotz höherer Erreichbarkeitserwartungen (jeweils im Vergleich mit anderen Personen). Zusatzanalysen zeigen jedoch, dass dies nur bis zu einem Optimum von etwa zwei bis drei Tagen gilt, danach kehren sich die Zusammenhänge um. Eine Zunahme der Homeofficetage zwischen den verschiedenen Erhebungswellen hat keinen Einfluss auf die Gesundheit gezeigt. Zudem spielt die betriebliche Arbeitszeiterfassung eine entscheidende Rolle: Wird die Arbeitszeit betrieblich erfasst, ist der Zusammenhang zwischen Homeofficetagen und Erreichbarkeitserwartungen negativ, während er ohne betriebliche Arbeitszeiterfassung positiv ist. Das heißt, je mehr Tage pro Woche Beschäftigte mit betrieblicher Arbeitszeiterfassung im Homeoffice arbeiten, desto niedriger ist ihre Erreichbarkeitserwartung. Bei Beschäftigten ohne betriebliche Arbeitszeiterfassung nehmen die Erreichbarkeitserwartungen hingegen mit zunehmenden Homeofficetagen zu. Der vorliegende Artikel macht somit deutlich, dass die Gestaltung der Arbeit im Homeoffice bedeutsamer ist als deren zeitlicher Umfang.

5.1 Implikationen

Die Studie trägt zur Forschung über Homeoffice und hybride Arbeitsmodelle bei und erweitert die Boundary-Management-Theorie (Ashforth et al. 2000). Erstens wird Homeoffice als ein relevanter und grundsätzlich positiver Faktor für die Gesundheit der Beschäftigten identifiziert. Allerdings ist diese Arbeitsform auch mit höheren Erreichbarkeitserwartungen verbunden, die negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben können. Trotz dieser Herausforderungen überwiegt der positive Zusammenhang von wöchentlichen Homeofficetagen mit der allgemeinen Gesundheit. Diese Zusammenhänge lassen sich besser auf interpersoneller Ebene erklären als auf intrapersoneller Ebene, was darauf hinweist, dass individuelle Merkmale und dauerhafte Zusammenhänge eine größere Rolle spielen als kurzfristige Veränderungen innerhalb einer Person über die Zeit.

Zweitens tragen die Ergebnisse der Studie zur aktuellen Debatte in Forschung und Praxis bei, ob es ein „zu viel des Guten“ an Homeoffice gibt (Moens et al. 2025; Rudolph und Zacher 2025). Sie zeigen, dass hybride Arbeitsmodelle, bei denen Beschäftigte sowohl im Büro als auch im Homeoffice arbeiten, Vorteile gegenüber der reinen Büro- oder Homeofficearbeit bieten. Beschäftigte, die etwa drei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten, berichten die besten Gesundheitswerte, zudem sind die Erreichbarkeits-

erwartungen am geringsten bei Personen, die etwa 1,8 Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten. Der starke Anstieg der Erreichbarkeitserwartungen bei Beschäftigten, die mehr als drei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten, kann darauf hindeuten, dass sie das Gefühl haben, ihre physische Abwesenheit im Büro kompensieren müssen (Elsbach et al. 2010).

Die Ergebnisse betonen die Vorteile hybrider Arbeitsmodelle gegenüber der reinen Büro- oder Telearbeit. Idealerweise können Beschäftigte ihre Homeofficetage für konzentrationsintensive Tätigkeiten nutzen und ihre Präsenztage für Teammeetings und soziale Aktivitäten. Gleichwohl müssen Beschäftigte auch dazu befähigt werden, diese Spielräume gesundheitsförderlich zu nutzen, z. B. im Rahmen von Schulungen, Technikausstattung oder arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (Kubicek et al. 2017). Andernfalls könnten sich auch neue Belastungen ergeben.

Die positiven Auswirkungen von etwa zwei bis drei Tagen Homeoffice pro Woche könnten auch auf die höhere Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten zurückzuführen sein, die in dieser Studie nicht untersucht wurde. Allerdings kann die betriebliche Arbeitszeiterfassung hierbei auch nachteilig sein. Sie könnte Beschäftigte in ihrer (subjektiven) Autonomie einschränken und deren positiven Folgen abschwächen, da sie nicht mehr in vollem Umfang selbst entscheiden können, wann und wie viel sie arbeiten. In einer repräsentativen Studie mit 6570 abhängig Beschäftigten fanden Astleithner und Stadler (2018), dass Beschäftigte mehr Arbeitszeitautonomie erleben, wenn die Arbeitszeit *nicht* erfasst wird.

Drittens trägt die Studie dazu bei, die Auswirkungen der betrieblichen Arbeitszeiterfassung in einer digitalisierten Arbeitswelt besser zu verstehen. Diese kann ein wirkungsvolles Instrument für Organisationen sein, um Erreichbarkeitserwartungen, insbesondere im Homeoffice, zu reduzieren und Beschäftigte beim Rollenwechsel zwischen Arbeit und Freizeit zu unterstützen. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Boundary-Management-Theorie (Ashforth et al. 2000), da es die betriebliche Arbeitszeiterfassung als ein wichtiges Instrument zur Domänentrennung und organisationalen Unterstützung etabliert. Wichtig erscheint hier vor allem, dass die Ergebnisse zeigen, dass eine Arbeitszeiterfassung durch die Beschäftigten selbst eine Arbeitszeiterfassung durch die Organisation nicht ersetzen kann, wenn es um die Reduktion der Erreichbarkeitserwartungen und die Verbesserung der Gesundheit geht. Hier gilt daher das Motto Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention (Albarracín et al. 2024).

Für die Praxis bedeuten diese Ergebnisse, dass Homeoffice einen gesundheitsrelevanten Faktor darstellt, der prinzipiell positiv mit der Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängt, im Übermaß jedoch auch negative Auswirkungen haben kann. Hybride Arbeit, also ein Wechsel zwischen der Arbeit in den Räumlichkeiten der Organisation und im

Homeoffice, scheint für die Beschäftigtengesundheit optimal zu sein. Vor allem im Homeoffice profitieren Beschäftigte von einer betrieblichen Arbeitszeiterfassung.

5.2 Limitationen und zukünftige Forschung

Die vorliegende Studie ist nicht frei von Limitationen. Erstens ist eine methodische Einschränkung der Studie, dass die Daten ausschließlich auf Selbstauskünften basieren, was zu einem common method bias führen kann (Podsakoff et al. 2024). Zudem konnten die Befragten nicht angeben, ob sie speziell im Homeoffice höhere Erreichbarkeitserwartungen erleben, sondern nur, wie diese generell ausgeprägt sind. Daher zeigen die Daten lediglich den Durchschnitt über die verschiedenen Arbeitsorte hinweg und erlauben keine Unterscheidung der Einflussgrößen im Homeoffice oder im Büro. Zukünftige Studien sollten daher unterscheiden, wo Beschäftigte arbeiten und die Daten entsprechend differenziert erheben und auswerten.

Zweitens wurden die Daten im Abstand von zwei Jahren erhoben und zum jeweils gleichen Messzeitpunkt analysiert, was keine kausalen Schlussfolgerungen ermöglicht. Zeitlich versetzte Analysen sind hierfür methodisch nötig, mit den vorliegenden Daten inhaltlich jedoch wenig sinnvoll, da zwischen den Messzeitpunkten große zeitliche Abstände von zwei Jahren und wichtige äußere Einflüsse wie die COVID-19-Pandemie liegen. Des Weiteren ermöglichen die Daten keine Erfassung der kurzfristigen Schwankungen innerhalb von Personen, was möglicherweise die fehlenden intraindividuellen Zusammenhänge erklärt (Dormann und Griffin 2015). Dies bedeutet jedoch nicht zwingend die Abwesenheit realer Veränderungen. Zukünftige Studien sollten in kürzeren Abständen, z. B. in Tagebuchstudien, mehrfach täglich Daten erheben, um die zeitliche Struktur der Daten besser in der Auswertung darzustellen. Auf diese Weise kann auch besser untersucht werden, ob viele Homeofficetage pro Woche negativ für die Gesundheit sind oder ob Personen mit schlechterer Gesundheit nicht oder viel mehr im Homeoffice arbeiten (Beckel und Fisher 2022).

Drittens konnten in dieser Studie mögliche individuelle Einflüsse nicht untersucht werden. So beeinflusst z. B. die Segmentationspräferenz möglicherweise die Zusammenhänge zwischen Homeoffice, Erreichbarkeitserwartung und Gesundheit. Personen mit hoher Integrationspräferenz, also jene, die einen niedrigen Kontrast zwischen ihren Rollen bzw. Arbeit und Freizeit bevorzugen, zeigen vermutlich andere Zusammenhänge als Personen mit hoher Segmentationspräferenz (Kondrysova et al. 2022; Reinke und Gerlach 2022). Auch auf die Branchen und Rollen wurde in der vorliegenden Analyse nicht eingegangen. Damit einhergehend finden sich jedoch Unterschiede in der Autonomie bezüglich Arbeitsort und Arbeitszeit. Nicht allen Beschäftigten ist dies gleichermaßen möglich und

kann durch organisationale Vorgaben oder fremdbestimmte Termine eingeschränkt sein.

Im Hinblick auf die Gesundheit der Beschäftigten im Homeoffice fehlt in der vorliegenden Analyse zudem die Ausstattung der Beschäftigten (Technik, Möbel, eigener Schreibtisch etc.). Für den Erhalt der Gesundheit ist eine ergonomische Ausstattung essentiell. Diese war insbesondere während der Pandemie für einen Großteil der Beschäftigten nicht gegeben (Wechsler et al. 2024). Zukünftige Studien sollten daher nicht nur das Homeoffice und dessen Einfluss auf die Outcomes der Beschäftigten untersuchen, sondern die spezifische Ausgestaltung dieser Arbeitsform. Informationen wie technische Ausstattung oder ein eigenes Arbeitszimmer sollten differenzierter in Analysen eingehen.

Zuletzt beeinflussen auch explizite und implizite Regelungen auf Ebene von Teams, Führungskräften und die Organisationen die Erreichbarkeitserwartungen (Morgeson et al. 2015). Das Vorhandensein und die Ausgestaltung betrieblicher Regelungen könnte Einfluss auf zentrale Zusammenhänge ausüben. Auch die Frage, ob die Arbeit im Homeoffice offiziell und abgesprochen ist oder genutzt wird, um im Büro nicht erledigte Aufgaben nachzuholen, sollte erhoben werden. Zukünftige Studien sollten z. B. in betrieblichen Studien die konkrete Umsetzung und die expliziten und impliziten Regeln in Organisationen und Teams erfassen.

5.3 Fazit

Je mehr Beschäftigte verglichen mit anderen Personen pro Woche im Homeoffice arbeiten, desto besser ist ihr allgemeiner Gesundheitszustand – trotz höherer Erreichbarkeitserwartungen. Die vorliegenden Daten sprechen für ein Optimum von etwa zwei bis drei Homeofficetagen pro Woche für die Erreichbarkeitserwartungen und die Gesundheit der Beschäftigten. Eine betriebliche Arbeitszeiterfassung kann diesen Zusammenhang im Sinne der Beschäftigtengesundheit positiv moderieren. Wie die Arbeit im Homeoffice gestaltet wird, ist essenziell für die Beschäftigtenoutcomes.

Danksagung Ein besonderer Dank geht an Nils Backhaus für die kritische Durchsicht und die hilfreichen Hinweise, die das Manuskript wesentlich verbessert haben.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Com-

mons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Afota M-C, Provost Savard Y, Ollier-Malaterre A, Léon E (2023) Work-from-home adjustment in the US and Europe: the role of psychological climate for face time and perceived availability expectations. *Int J Hum Resour Manag* 34(14):2765–2796. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2090269>
- Albarraçin D, Fayaz-Farkhad B, Granados Samayoa JA (2024) Determinants of behaviour and their efficacy as targets of behavioural change interventions. *Nat Rev Psychol* 3(6):377–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-024-00305-0>
- Antoni CH, Syrek C (2017) Digitalisierung der Arbeit: Konsequenzen für Führung und Zusammenarbeit. *Gr Interakt Org* 48(4):247–258. <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0391-5>
- Ashforth BE, Kreiner GE, Fugate M (2000) All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Acad Manag Rev* 25(3):472. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Astleithner F, Stadler B (2018) Flexible Arbeitszeitanrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Bd. 182. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
- Backhaus N, Entgelmeier I (2024) Arbeiten von zu Hause: Vereinbarungen, Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit. In: Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg) Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung,
- Backhaus N, Nold J (2019) Gesunde Grenzen der Arbeitszeit: Wie Beschäftigte von der Arbeitszeiterfassung profitieren können Bd. 1. <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2022.01.06>
- Bartko JJ (1966) The intraclass correlation coefficient as a measure of reliability. *Psychol Rep* 19(1):3–11. <https://doi.org/10.2466/pr0.1966.19.1.3>
- Beckel JLO, Fisher GG (2022) Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *Int J Environ Res Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Cain MK, Zhang Z, Bergeman CS (2018) Time and other considerations in mediation design. *Educ Psychol Meas* 78(6):952–972. <https://doi.org/10.1177/0013164417743003>
- Dettmers J, Krause A (2020) Der Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (FGBU). *A & O* 64(2):99–119. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000318>
- 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. Springer, Berlin, Heidelberg, S 53–60 https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_6
- Dietz C, Zacher H (2023) Reciprocal effects of sickness presence, job satisfaction, and health: A six-wave longitudinal study. *Occup Health Sci* 7(4):647–680. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00154-y>
- Dormann C, Griffin MA (2015) Optimal time lags in panel studies. *Psychol Methods* 20(4):489–505. <https://doi.org/10.1037/met0000041>
- Elsbach KD, Cable DM, Sherman JW (2010) How passive ‘face time’ affects perceptions of employees: Evidence of spontaneous trait inference. *Hum Relat* 63(6):735–760. <https://doi.org/10.1177/0018726709353139>
- Gajendran RS, Ponnappalli AR, Wang C, Javalagi AA (2024) A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Pers Psychol* 77(4):1351–1386. <https://doi.org/10.1111/peps.12641>
- Grzech-Sukalo H, Czycholl C (2024) Vertrauen ist gut, Erfassung ist besser. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung im Homeoffice. *Z Arb Wiss* 78(1):78–86. <https://doi.org/10.1007/s41449-023-00403-4>
- Kasperska A, Matysiak A, Cukrowska-Torzewska E (2024) Managerial (dis)preferences towards employees working from home: Post-pandemic experimental evidence. *PLoS ONE* 19(5):e303307. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303307>
- Knardahl S, Christensen JO (2022) Working at home and expectations of being available: effects on perceived work environment, turnover intentions, and health. *Scand J Work Environ Health* 48(2):99–108. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3996>
- Kondrysova K, Leugnerova M, Kratochvil T (2022) Availability expectations and psychological detachment: The role of work-related smartphone use during non-work hours and segmentation preference. *Revista De Psicología Del Trabajo Y Las Organ* 38(2):75–84. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a6>
- Kubicek B, Paškván M, Bunner J (2017) The bright and dark sides of job autonomy. In: Korunka C, Kubicek B (Hrsg) Job demands in a changing world of work. Springer, S 45–63 https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_4
- Kühner C, Rudolph CW, Derks D, Posch M, Zacher H (2023) Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *J Vocat Behav* 142:103861. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103861>
- Lauring J, Jonasson C (2024) What is hybrid work? Towards greater conceptual clarity of a common term and understanding its consequences. *Hum Resour Manag Rev*. <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2024.101044>
- Lott Y, Ahlers E (2021) Flexibilisierung der Arbeitszeit: Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind. *WSI Rep* 68:1–16
- Lunde L-K, Fløvik L, Christensen JO, Johannessen HA, Finne LB, Jørgensen IL, Mohr B, Vleeshouwers J (2022) The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health* 22(1):47. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- McAlpine KL, Piszczek MM (2023) Along for the ride through liminal space: A role transition and recovery perspective on the work-to-home commute. *Organ Psychol Rev* 13(2):156–176. <https://doi.org/10.1177/20413866221131394>
- Moens E, Lippens L, Vangronsveld K, de Vos A, Baert S (2025) Too much of a good thing? Telework intensity and workplace experiences: Working paper. Ghent University Department of Economics
- Morgeson FP, Mitchell TR, Liu D (2015) Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *AMR* 40(4):515–537. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Murphy LD, Cobb HR, Rudolph CW, Zacher H (2023) Commuting demands and appraisals: A systematic review and meta-analysis of strain and wellbeing outcomes. *Organ Psychol Rev* 13(1):11–43. <https://doi.org/10.1177/20413866221131404>
- Pindek S, Shen W, Andel S (2023) Finally, some “me time”: A new theoretical perspective on the benefits of commuting. *Organ Psychol Rev* 13(1):44–66. <https://doi.org/10.1177/20413866221133669>

- Podsakoff PM, Podsakoff NP, Williams LJ, Huang C, Yang J (2024) Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav* 11(1):17–61. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030>
- Reinke K, Gerlach GI (2022) Linking availability expectations, bidirectional boundary management behavior and preferences, and employee well-being: An integrative study approach. *J Bus Psychol* 37(4):695–715. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09768-x>
- Rosseel Y (2012) Lavaan: An R package for structural equation modeling. *J Stat Soft* 48(2):1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rudolph CW, Zacher H (2025) Working from home: When is it too much of a good thing? *Hum Resour Dev Q* 36(1):9–47. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21530>
- Santuzzi AM, Barber LK (2018) Workplace telepressure and worker well-being: The intervening role of psychological detachment. *Occup Health Sci* 2(4):337–363. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0022-8>
- Sonnentag S (2012) Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Curr Dir Psychol Sci* 21(2):114–118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>
- Uhlig L, Korunka C, Prem R, Kubicek B (2023) A two-wave study on the effects of cognitive demands of flexible work on cognitive flexibility, work engagement and fatigue. *Appl Psychol* 72(2):625–646. <https://doi.org/10.1111/apps.12392>
- Venz L, Wöhrmann AM (2023) Always on call: Is there an age advantage in dealing with availability and response expectations? *Work Aging Retire* 9(4):342–357. <https://doi.org/10.1093/workar/waac034>
- Wallmann-Sperlich B, Bucksch J, Lendt C, Biallas B, Bipp T, Froboese I (2024) Home office shift and sedentary behaviour in Germany during the COVID-19 pandemic: descriptives and related socioecological correlates. *Ergonomics* 67(1):1–12. <https://doi.org/10.1080/00140139.2023.2202841>
- Wechsler K, Griemsmann S, Weber B, Ellegast R (2024) Die Auswirkungen der mobilen Bildschirmarbeit auf die körperliche Gesundheit: eine systematische Literaturrecherche. *Z Arb Wiss* 78(2):207–217. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00420-x>
- Wenckebach J (2024) Arbeitszeiterfassung als Machtfrage der Digitalisierung. *WSI* 77(1):66–68. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-1-66>
- Wendsche J, Lohmann-Haislah A (2016) A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Front Psychol* 7:2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Wöhrmann AM, Brauner C, Michel A (2021) BAuA-Working Time Survey (BAuA-WTS; BAuA-Arbeitszeitbefragung). *Jahrb Natl Okon Stat* 241(2):287–295. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2020-0035>
- Zeschke M, Zacher H (2022) Homeoffice, 1. Aufl. Praxis der Personalpsychologie Human Resources Management kompakt, Bd. 41. Hogrefe <https://doi.org/10.1026/03130-000>

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.