

***Homeoffice für erwerbstätige Personen in der Schweiz
und die wahrgenommene Work-Life-Balance sowie das
mentale Wohlbefinden***

Eine quantitative Analyse mit Daten des Schweizer Haushalts-Panels

Bachelorthesis im Bachelor of Science Betriebsökonomie
der Fernfachhochschule Schweiz

Autor: *Anda Malsor*

Einreichdatum: *14.03.2023*

Referent: *Dr. phil., Cornelia Hüttenmoser Oliva*

Management Summary

Durch die fortschreitende Digitalisierung und spätestens seit dem Ausbruch der Corona Pandemie im Jahr 2020, hat die Arbeit im Homeoffice zugenommen. Was für viele erwerbstätige Personen in der Schweiz zu Beginn als Vorteil wahrgenommen wurde, ist jedoch mit vielen negativen Aspekten verbunden. Die Errichtung der Arbeitstätigkeit im eigenen Zuhause, kann dazu führen, dass die Grenze zwischen Privat- und Berufsleben verschwimmen und sich negativ auf die Work-Life-Balance der erwerbstätigen Personen in der Schweiz auswirken. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeitende sich im Homeoffice isoliert fühlen, was in ein schlechtes mentales Wohlbefinden resultieren kann.

Mit der vorliegenden Bachelorthesis wird der Forschungsfrage nachgegangen, wie das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance von Erwerbstätigen in der Schweiz beschrieben wird und inwiefern das Arbeiten im Homeoffice das mentale Wohlbefinden, sowie die Work-Life-Balance beeinflusst und welche Faktoren dazu beitragen. Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine quantitative Studie durchgeführt. Die Ergebnisse der Untersuchung haben gezeigt, dass die Tätigkeit im Homeoffice bei erwerbstätigen Personen in der Schweiz einen schlechten Einfluss auf die Work-Life-Balance hat, jedoch keinen Einfluss auf das mentale Wohlbefinden ausübt.

Auch zeigen die Work-Life-Balance und das mentale Wohlbefinden einen signifikanten Zusammenhang auf. Weiter konnte nachgewiesen werden, dass erwerbstätige Personen in der Schweiz, die allgemein zufrieden mit dem Leben sind, auch über eine gute Work-Life-Balance und über ein gutes mentales Wohlbefinden verfügen.

Eine Diskrepanz besteht beim Geschlecht und dem mentalen Wohlbefinden. Bei der Untersuchung stellte sich heraus, dass vor allem ältere Frauen, welche über eine tiefere Anzahl an Bildungsjahren verfügen, von einem schlechten mentalen Wohlbefinden betroffen sind. Auf die jeweilige Work-Life-Balance hat das Geschlecht jedoch keinen Einfluss.

Zu guter Letzt wurde in der Untersuchung auch der Zusammenhang der Anzahl Bildungsjahren von erwerbstätigen Personen in der Schweiz und dem mentalen Wohlbefinden, sowie der Work-Life-Balance untersucht. Daraus resultierte, dass erwerbstätige Personen, welche über mehr Bildungsjahre verfügen, ein besseres mentales Wohlbefinden aufweisen. Jedoch haben mehr Bildungsjahre bei erwerbstätigen Personen einen negativen Einfluss auf die Work-Life-Balance.

Danksagung

Die Fertigstellungsphase meiner Thesis war eine turbulente, mit vielen Herausforderungen verbundene Zeit. Diese Herausforderungen gaben mir jedoch die Gelegenheit, viel Neues zu lernen, meine Grenzen zu erkennen und deren Überwinden zu lernen. Ich bin stolz darauf, die Hürden gemeistert zu haben und meine Arbeit abschliessen zu können.

In schwierigen Zeiten kann Unterstützung den Unterschied ausmachen. Es ist normal, dass wir uns in bestimmten Lebensphasen gestresst oder überfordert fühlen. Es gibt jedoch nichts Besseres, als Menschen an unserer Seite zu haben, die uns durch diese Herausforderungen hindurchhelfen können.

Ich möchte mich bei meiner Familie von Herzen für ihre unermüdliche Unterstützung in dieser Zeit bedanken. Ohne ihre Hilfe, sei es durch aufmunternde Worte, praktischen Beistand oder ihre Anwesenheit wäre ich nicht in der Lage gewesen, diese Aufgabe zu bewältigen.

Ein besonderer Dank geht auch an meinen Partner Florent, der keine Sekunde von meiner Seite wich und mich stets ermutigte, weiterzumachen. Er ist ein Beispiel für das Sprichwort Fels in der Brandung – mein Fels in der Brandung. Seine Unterstützung und seine Liebe bauten mich immer wieder auf und zeigten mir, dass ich es schaffen kann.

Ich möchte auch meiner Expertin Cornelia ein grosses Danke aussprechen, die mir stets Mut zusprach und mich förderte. Sie war immer da, um meine Fragen zu beantworten und mir den Rücken zu stärken, wenn ich mich unsicher fühlte. Ihre Führung und Expertise waren von unschätzbarem Wert und inspirierten mich dazu, das Beste aus meiner Arbeit herauszuholen.

Abschliessend möchte ich mich bei all meinen Freunden bedanken, die mich während dieser Zeit begleiteten. Eure Ermutigung, eure guten Wünsche und eure Hilfe ermöglichten es mir, durchzuhalten und mein Bestes zu geben. Ich hoffe, dass ich euch alle mit meiner Arbeit stolz machen kann.

Anda Malsori

Bern, 14.03.2023

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	I
Danksagung	II
Inhaltsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Problemstellung.....	2
1.3 Zielsetzung und Forschungsfragen.....	3
1.4 Abgrenzung und Vorgehensweise	3
2 Theoretische Grundlagen	4
2.1 Überblick der Theorien	4
2.1.1 Homeoffice.....	4
2.1.2 Work-Life-Balance	6
2.1.3 Mentales Wohlbefinden.....	9
2.1.4 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben	11
2.2 Hypothesen	13
2.3 Konzeptmodell der Hypothesen.....	14
3 Methodisches Vorgehen	16
3.1 Forschungsdesign	16
3.2 Operationalisierung der Hypothesen.....	16
3.3 Angewandte statistische Methoden und Aufbereitung der Daten	17
3.4 Beschreibung der Studienvariablen	20
4 Ergebnisse	21
4.1 Boxplot	21
4.2 Korrelationsanalyse	23
4.3 Regressionsanalyse	26
4.4 Interpretation der Ergebnisse	29
4.4.1 Mentales Wohlbefinden.....	29
4.4.2 Work-Life-Balance	30
4.4.3 Work-Life-Balance und mentales Wohlbefinden.....	30
4.4.4 Homeoffice und Work-Life-Balance.....	30
4.4.5 Homeoffice und mentales Wohlbefinden.....	31
4.4.6 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und Work-Life-Balance	
32	
4.4.7 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und mentales	
Wohlbefinden	32

4.4.8	Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und dem Homeoffice..	33
4.4.9	Bildungsjahre, mentales Wohlbefinden und Work-Life-Balance	.34
5	Diskussion	35
5.1	Beantwortung der Forschungsfrage.....	35
5.2	Methodenkritik	37
5.3	Empfehlungen	40
5.3.1	Theoretische Empfehlungen	40
5.3.2	Praktische Empfehlungen	41
6	Fazit	42
	Literaturverzeichnis	44
	Abbildungsverzeichnis	50
	Tabellenverzeichnis	51
	Anhang	52
	Selbständigkeitserklärung	56

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Der Begriff Homeoffice begleitete die Menschheit in den vergangenen drei Jahren, seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie, täglich. Das einst vorwiegend als Telearbeit bekannte Wort wurde jedoch schon im Jahr 1976 verwendet. In einer Untersuchung von Nilles (1976) wird der Begriff Telecommuting (Telependeln) zum ersten Mal beschrieben. Er setzt sich Nilles zufolge aus den Eigenschaften Zentralisation, Teilung, Ausbreitung und Zerstreuung zusammen (Godehardt, 1994).

Mit der fortschreitenden digitalen Transformation folgte nicht nur die technologische Innovation, sondern auch die Art und Weise, wie wir arbeiten (Rump & Eilers, 2022). Dies führte zu einer Veränderung des Arbeitssystems, welches die räumlichen und zeitlichen Arbeitsstrukturen sowie die Arbeitskultur umfasste (Daum et al., 2020). Unter Homeoffice wird heute eine flexible Arbeitsform verstanden, welche die Mitarbeitenden teilweise oder vollumfänglich aus dem privaten Umfeld heraus ausüben (Haufe, 2022). Damit soll den Arbeitnehmern Spielraum bei der Gestaltung ihrer Beschäftigung geboten werden (Cloots, 2022).

Was früher vor allem Mitarbeitenden mit hohen Positionen zur Verfügung stand, wird heute von verschiedenen Mitarbeitenden ausgeführt. Die Corona-Pandemie zwang verschiedene Arbeitskräfte von heute auf morgen, ihre Arbeit zu Hause zu verrichten (Cloots, 2022). Diverse Branchen wurden dazu angehalten, ihre Arbeitsabläufe zu digitalisieren und ihren Mitarbeitenden Homeoffice zu ermöglichen, um das Tagesgeschäft aufrechterhalten zu können.

Es gibt jedoch vereinzelt Unternehmen, welche den eigenen Mitarbeitenden Homeoffice vor der Corona-Pandemie anboten oder es ihnen mit dem sogenannten Desksharing aufzwangen. Unter Desksharing wird die gemeinsame Nutzung eines Arbeitsplatzes verstanden. So erhielten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, selbstständig zu entscheiden, ob sie ihre Arbeit zu Hause verrichten möchten oder vor Ort.

Es kann darüber diskutiert werden, ob Homeoffice einen Fluch oder einen Segen darstellt. Klar ist, dass es sich für viele Parteien, sei es Unternehmungen oder Mitarbeitende, nicht mehr wegdenken lässt.

1.2 Problemstellung

Schon vor der Corona-Pandemie waren einige Arbeitnehmer mit Homeoffice vertraut. Trotz der technischen Möglichkeiten und der fortschreitenden Digitalisierung bildete es in vielen Unternehmen jedoch eher eine Ausnahme als die Regel. Auf Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsmodellen konnte daher nur ein kleiner Teil von Angestellten zurückgreifen (Cloots, 2022). Zu Beginn der Corona-Pandemie waren viele Arbeitnehmer von heute auf morgen gezwungen, ihre Arbeitsweise und die täglichen Abläufe zu ändern. Es wurde verlangt, dass sie das Geschäftsleben mit ihrem Privatleben verknüpften und einen Weg fanden, diese Bereiche in Einklang zu bringen. Was simpel klingt, war für viele Arbeitnehmer mit diversen Herausforderungen verbunden. Mit der Einführung von Homeoffice wurden zahlreiche Mitarbeitende auf die Probe gestellt. Zum einen musste in den eigenen vier Wänden mitunter ein eventuell nicht vorhandener Arbeitsplatz erschaffen werden und zum anderen musste gelernt werden, mit der neuen Realität umzugehen.

Die imaginäre Grenze zwischen Arbeitswelt und Privatleben wurde durch das Homeoffice aufgehoben. Im Februar 2022 arbeiteten 75 % der Befragten in der Schweiz im Homeoffice (Statista, zitiert de.statista.com, 2022a). Was bis anhin für viele als Rückzugsort galt, wurde nun zum täglichen Arbeitsort. Eine der grössten mit dem Homeoffice einhergehenden Herausforderungen ist der fehlende persönliche Austausch. Auch die Ablenkung durch die Familie oder Kinder wird teilweise bemängelt. Des Weiteren wurde festgestellt, dass das Homeoffice die mentale und physische Gesundheit der Arbeitskräfte beeinträchtigen kann (Statista, zitiert de.statista.com, 2022b).

Homeoffice ist nicht mehr wegzudenken. Ob freiwillig oder unfreiwillig im Homeoffice gearbeitet wird – klar ist, dass auch in Zukunft der Arbeitsalltag stark von informations- und kommunikationstechnischen Arbeitsmitteln und digitalen Arbeitsgegenständen geprägt sein wird (Daum et al., 2020).

Bevor es bemerkt werden konnte, waren die Quadratmeter zu Hause zu einem Arbeits-, Wohnungs-, Vergnügungs- und Rückzugsort verschmolzen. Hier kommen die Fragen auf: Wie wird damit umgegangen, wenn die imaginäre Grenze zwischen Arbeitswelt und Privatleben durchbrochen ist? Welchen Einfluss hat dies auf die Work-Life-Balance und das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, welche im Homeoffice tätig sind?

1.3 Zielsetzung und Forschungsfragen

Mit der vorliegenden Bachelorthesis soll den Fragen nachgegangen werden, inwiefern das Homeoffice das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz beeinflusst. Es wird bewusst zwischen im Homeoffice Erwerbstätigen und nicht im Homeoffice Erwerbstätigen differenziert, um herauszufinden, ob es eine Diskrepanz bei den Auswirkungen auf das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden gibt. Eruiert werden soll, wie sich die Partei A (Homeoffice-Mitarbeiter) von der Partei B (nicht Homeoffice-Mitarbeiter) unterscheidet und inwiefern es von Bedeutung ist, ob die Partei A oder B männlich oder weiblich ist. Die folgenden Forschungsfragen werden untersucht:

F1: Wie lässt sich das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz im Homeoffice beschreiben?

F2: Inwiefern beeinflusst das Arbeiten im Homeoffice das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, und welche Faktoren tragen dazu bei?

F3: Wie lässt sich die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz im Homeoffice beschreiben?

F4: Inwiefern beeinflusst das Arbeiten im Homeoffice die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, und welche Faktoren tragen dazu bei?

1.4 Abgrenzung und Vorgehensweise

In der vorliegenden Bachelorthesis werden ausschliesslich Arbeitskräfte in der Schweiz, welche im Homeoffice und nicht im Homeoffice tätig sind, analysiert. Der jeweilige Beschäftigungsgrad der Arbeitskräfte und eine spezifische Branche werden in dieser Bachelorthesis nicht berücksichtigt.

In einem ersten Schritt wird im zweiten Kapitel die Theorie zu den Schlüsselbegriffen Homeoffice, Work-Life-Balance und mentales Wohlbefinden erläutert. Im Kapitel drei folgt das methodische Vorgehen und daraufhin im vierten Kapitel die Auswertung der Datensätze. In einem letzten Schritt unter Kapitel fünf folgt der Diskussionsteil mit der Beantwortung der Forschungsfragen. Die Bachelorthesis wird mit dem Kapitel sechs Fazit beendet.

2 Theoretische Grundlagen

In einem ersten Schritt werden die theoretischen Grundlagen zu Homeoffice, Work-Life-Balance und mentales Wohlbefinden erarbeitet.

2.1 Überblick der Theorien

An dieser Stelle wird eine Zusammenschau der Theorien zu den relevanten Begriffen geleistet und auf den aktuellen Stand des Wissens eingegangen, indem die Ergebnisse dargelegt werden.

2.1.1 Homeoffice

Der Begriff Telearbeit, heute vor allem bekannt als Homeoffice führt bis ins Jahr 1976 zurück. In einer Untersuchung von Nilles (1976) wird der Begriff Telecommuting (Telependeln) zum ersten Mal beschrieben. Er setzt sich Nilles zufolge aus den Eigenschaften Zentralisation, Teilung, Ausbreitung und Zerstreuung zusammen (Godehardt, 1994). «Das Arbeiten im Homeoffice oder mobiles Arbeiten bezeichnet eine flexible und ortsunabhängige Form der Arbeit.» (Weber et al., 2022, S. 3). Homeoffice ist folglich eine Arbeitsform, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit von zu Hause aus oder an einem anderen Ort ausserhalb des traditionellen Büros ausüben. Das kann mitunter bedeuten, dass sie nur gelegentlich von zu Hause ausarbeiten, aber auch, dass sie vollständig remote tätig sind und nicht mehr in die Geschäftsräumlichkeiten gehen. Die Pflicht zur Anwesenheit am Unternehmensstandort entfällt dadurch.

Homeoffice kann verschiedene Formen annehmen. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten zum Beispiel nur an bestimmten Tagen von zu Hause aus, während sie an anderen Tagen im Büro anwesend sind. Andere sind ausschliesslich von zu Hause aus tätig und nur gelegentlich oder nicht im Büro anzutreffen.

In den letzten Jahren nahm die Bedeutung von Homeoffice als Arbeitsform insbesondere aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und des technologischen Fortschritts zu. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stellten fest, dass Homeoffice sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen selbst zahlreiche Vorteile bietet.

Früher wurde vorzugsweise im Unternehmen gearbeitet, und Homeoffice war nur in Ausnahmefällen erlaubt – dies jedoch in Zusammenhang mit verstärkter Kontrolle, da dem Homeoffice oftmals Ineffizienz und Faulheit nachgesagt wurden (Weichbrodt et al., 2015). Mit der fortschreitenden digitalen Transformation etablierte sich Homeoffice immer mehr im Alltag der Mitarbeitenden. So merken Rump und Eilers (2022) an: «Während beispielsweise Homeoffice viele Jahre lang eine Arbeitsform für bestimmte Beschäftigtengruppen mit <Sonderstatus> war, ist daraus innerhalb kürzester Zeit eine Arbeitsform für alle geworden».

Obwohl Homeoffice für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlreiche Vorteile bietet, gibt es auch einige Herausforderungen, die mit dieser Arbeitsform verbunden sein können.

Eine der grössten Herausforderungen ist die Isolation. Sie kann zu Einsamkeit und fehlender Motivation führen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich von ihren Kolleginnen und Kollegen getrennt fühlen und erfahren möglicherweise nur wenige soziale Interaktionen. Dies kann die Zusammenarbeit erschweren, da es wenige Möglichkeiten für informelle Gespräche gibt, um Ideen und Probleme zu diskutieren (Fried & Hansson, 2013).

Eine weitere Herausforderung betrifft die Work-Life-Balance. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können im Homeoffice Schwierigkeiten haben, ihre Arbeit von ihrem Privatleben zu trennen. Da sie oft an den Orten arbeiten, an denen sie ihre Freizeit verbringen, kann es schwer sein, sich zu motivieren und abzuschalten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dazu neigen, mehr Überstunden zu machen, da es keine physische Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben gibt (Dawson, 2019).

De Moortel et al. (2017) untersuchten, ob das Wohlbefinden von Menschen in einem Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten steht. Dabei resultierte, dass ein tiefes mentales Wohlbefinden in einem Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten steht. Die Stichprobe umfasste über 32'000 weibliche und männliche Arbeitnehmer in Europa. Das Wohlbefinden wurde anhand des Wohlfühlindex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ausgewertet. Da in der vorliegenden Bachelorthesis nur auf Arbeitnehmer in der Schweiz eingegangen wird, findet diese Studie keine Berücksichtigung.

Technische Probleme können ebenfalls zu Herausforderungen im Homeoffice führen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Homeoffice auf eine zuverlässige

Internetverbindung und Technologie angewiesen, um ihre Arbeit effektiv ausführen zu können. Wenn es technische Probleme gibt, kann dies zu Verzögerungen und Stress führen (Morgan, 2014).

Ablenkungen können gleichermassen eine Herausforderung im Homeoffice darstellen. Zu Hause gibt es viele potenziell ablenkende Faktoren wie Haushaltsaufgaben, Kinder und Haustiere. Diese können dazu führen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, sich auf ihre Arbeit zu konzentrieren (Fried & Hansson, 2013).

Insgesamt gibt es viele Herausforderungen im Homeoffice, aber auch verschiedene Strategien und Techniken, um diesen zu begegnen. Die Herausforderungen können unterschiedlich stark ausgeprägt sein und hängen oft von individuellen Umständen ab. Das Schaffen eines effektiven Arbeitsumfelds, das Setzen von klaren Arbeitszeiten und Pausen, das Etablieren von regelmässigen virtuellen Meetings und das Verwenden von Tools für das Projektmanagement und die Zusammenarbeit können dazu beitragen, dass das Homeoffice erfolgreich und produktiv eingesetzt wird.

2.1.2 Work-Life-Balance

Das Leben wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst, sei es Arbeitsdruck, Belastung, emotionaler Stress oder fehlendes Privatleben. All diese Faktoren können zu einem unerfüllten Leben führen (Decker & Decker, 2015). Unter Work-Life-Balance wird die Fähigkeit verstanden, das Arbeitsleben und das Privatleben in Einklang zu bringen. Das Ziel von Balance ist es, zu einer qualitativ höheren Leistungsfähigkeit und mehr Wohlbefinden zu gelangen (Decker & Decker, 2015). Mit Work-Life-Balance wird in der Forschung und in der Praxis versucht, Konflikte zwischen Anforderungen aus der Arbeitswelt und Bedürfnissen des Privatlebens zu benennen und hierfür Lösungsansätze zu entwickeln (Antoni et al., 2013).

Aufgrund der fortschreitenden Veränderungen in der Arbeitswelt ist das Wort Balance, die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, zunehmend relevant. Anforderungen wie Flexibilität, Bereitschaft und Fähigkeit zur Selbstorganisation werden in der Arbeitswelt immer mehr verlangt (Antoni et al., 2013).

Die Grenzen, die die Arbeit von anderen Bereichen unseres Lebens trennten, verschwinden. Dies gilt jedoch nicht für alle Branchen und Arbeitnehmer. Einige verfügen

noch über feste Arbeitsorte mit starren Mustern und unflexiblen Arbeitszeiten. Bei Arbeitskräften, welche neue E-Technologien nutzen können und mit ihrer Arbeit mobil sind, gibt es einen grösseren Spielraum in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit mit verschwommenen physischen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Zuhause. Für die letztgenannte Gruppe von Arbeitnehmern ist es schwieriger, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren (Currie & Eveline, 2011). Durch die verschiedenen Einflüsse wie Belastung, Konflikte am Arbeitsplatz und/oder im Privatleben gerät der Zusammenhang von Work und Life aus dem Gleichgewicht (Decker & Decker, 2015).

Achor und Unimedica (2020) untersuchten die Beziehung zwischen Glück und Leistung und zeigten, wie eine positive Einstellung und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu einer besseren Work-Life-Balance führen können. Dazu sind der Studie zufolge sieben Bausteine notwendig: das Happiness-Prinzip, der Angelpunkt und der Hebel, der Tetris-Effekt, nach oben fallen, der Zorro-Kreis, die 20-Sekunden-Regel und soziale Investitionen.

Mithilfe dieser sieben Bausteine sollten Menschen Hürden überwinden, schlechte Gewohnheiten ablegen, ihre Leistungsfähigkeit verbessern, Möglichkeiten optimal nutzen, ehrgeizige Ziele erreichen und das eigene Potenzial in vollem Umfang ausschöpfen können. In der vorliegenden Bachelorthesis wird nicht vertiefend auf diese sieben Bausteine eingegangen.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist bedeutsam für das psychische Wohlbefinden und die Lebensqualität. Es gibt diverse Faktoren, welche zu einer besseren Work-Life-Balance führen können. Ein effektives Zeitmanagement ist für die Erhaltung der Work-Life-Balance entscheidend. Das bedeutet, dass Arbeitnehmende Aufgaben nach Prioritäten ordnen, sich realistische Ziele setzen und Zeit für persönliche Aktivitäten wie Hobbys, Sport und soziale Kontakte einplanen. Ein sinnvolles Zeitmanagement erlaubt Zeitgewinne, die zu einer Erhöhung der Lebensqualität führen (Hering, 2014).

Dawson (2019) merkt an, dass es von Bedeutung ist, Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu setzen. Es kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice schwierig sein, ihre Arbeit von ihrem Privatleben zu trennen, da sie oft an den Orten arbeiten, an denen sie ihre Freizeit verbringen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dazu neigen, (mehr) Überstunden zu machen.

Eine effektive Kommunikation mit Kollegen, Vorgesetzten und Familienmitgliedern kann dazu beitragen, Konflikte und Missverständnisse zu vermeiden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie miteinander beeinträchtigen. Dazu gehört, flexible Arbeitsregelungen auszuhandeln, z. B. in Bezug auf die Arbeit von zu Hause aus oder die Anpassung der Arbeitszeiten, oder persönliche Bedürfnisse und Prioritäten mit Familienmitgliedern zu besprechen (Fried & Hansson, 2013).

Um die Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten, ist es wesentlich, der Selbstfürsorge Priorität einzuräumen. Dazu kann es gehören, während des Arbeitstags Pausen einzulegen, sich körperlich zu betätigen, ausreichend zu schlafen und Entspannungstechniken wie Meditation und tiefe Atemübungen zu praktizieren. In einer Studie von Berset et al. (2011) wurde der Zusammenhang zwischen Arbeitssituationen, Ruminationsprozessen¹ und Schlafstörungen untersucht. Die Autoren gehen davon aus, dass arbeitsbezogener Stress zu einer Überaktivierung des Denkvorgangs führen kann, die sich auch auf den Schlaf auswirkt. Sie führt bisweilen zu störenden Gedanken und Sorgen, die den Schlaf beeinträchtigen.

Die Studie basiert auf einer Stichprobe von 369 Berufstätigen aus verschiedenen Branchen. Den Ergebnissen zufolge ist arbeitsbezogener Stress mit einer erhöhten Rumination und einer Verschlechterung des Schlafs verbunden. Ruminationsprozesse wurden als Mediator zwischen Arbeitsstress und Schlafstörungen identifiziert.

Die Ergebnisse dieser Studie machen die Bedeutung einer guten Work-Life-Balance und eines gesunden Umgangs mit Stressoren am Arbeitsplatz deutlich, wenn es darum geht, eine Beeinträchtigung des Schlafs zu vermeiden. Den Autoren zufolge können Techniken zur Stressbewältigung wie Entspannungsübungen und Achtsamkeitsmeditationen helfen, den Ruminationsprozess zu reduzieren und einen gesunden Schlaf zu fördern.

Insgesamt impliziert Work-Life-Balance, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu finden, das nachhaltig ist und das Wohlbefinden fördert. Es erfordert Anstrengung, Planung und Selbsterkenntnis, aber die Vorteile einer guten Work-Life-

¹Der Begriff Ruminationsprozess bezieht sich auf einen bestimmten Denkprozess, der bei Menschen mit Depressionen, Angststörungen und anderen psychischen Erkrankungen auftreten kann.

Balance können beträchtlich sein, einschliesslich einer verbesserten psychischen Gesundheit, einer hohen Arbeitszufriedenheit und einer hohen allgemeinen Lebensqualität.

2.1.3 Mentales Wohlbefinden

Mentales Wohlbefinden bezieht sich auf einen Zustand emotionalen, psychologischen und sozialen Wohlbefindens, in dem eine Person in der Lage ist, die täglichen Belastungen und Herausforderungen des Lebens zu bewältigen. Es umfasst die Fähigkeit, sich gut zu fühlen, eine positive Lebenseinstellung zu haben und erfüllende Beziehungen zu anderen zu geniessen (Diener et al., 2010; Huppert & So, 2013).

In der Literatur wird das Konzept des mentalen Wohlbefindens oft mit ähnlichen Konzepten wie Glück, Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden assoziiert. Die positive Psychologie hat in den letzten Jahren einen Schwerpunkt auf das Thema mentales Wohlbefinden gelegt und versucht, Faktoren zu identifizieren, die dazu beitragen können, mentales Wohlbefinden zu fördern (Seligman, 2012).

Das psychische Wohlbefinden kann durch verschiedene Praktiken gefördert und aufrechterhalten werden, zum Beispiel durch regelmässige Bewegung, gesunde Ernährung, ausreichend Schlaf, Entspannungstechniken, sinnvolle Aktivitäten und positive Beziehungen zu anderen. Für das Bestreuen, ein glückliches und erfülltes Leben zu führen, ist es von Bedeutung, der psychischen Gesundheit Priorität einzuräumen und sich um sie zu kümmern, so, wie auch die körperliche Gesundheit.

Ein hohes mentales Wohlbefinden beeinflusst nicht nur das Privatleben jedes Menschen, sondern ist auch eine wesentliche Voraussetzung für ein langes aktives Berufsleben (Thielen & Kroll, 2013). Aufgrund von Umstrukturierungen und der Auflösung traditioneller Sicherheiten, Bindungen und Orientierungsmuster befinden sich die Wirtschaft und die Gesellschaft in einem Umbruch. Die körperlichen Belastungen bei der Arbeit werden vermehrt zu mentalen, nervlichen, sozialen und seelischen Belastungen (Decker & Decker, 2015). Feinde des guten mentalen Wohlbefindens können konstanter Stress, Angst um die Zukunft und Traumata sein. Wenn nicht rechtzeitig gehandelt wird, kann es zu schwerwiegenden Folgen wie posttraumatischen Belastungsstörungen, Schlaflosigkeit, Angststörungen und Depressionen kommen (EnableMe, 2022).

Stress ist einer der Hauptgründe dafür, dass das mentale Wohlbefinden mitunter beeinträchtigt wird. Auslöser für Stress können Situationen sein, welche unser Gehirn prüft und als mögliche Bedrohung verifiziert (Landes et al., 2021). Sollten keine Ressourcen zur Verfügung stehen, welche zur Bewältigung dieser Bedrohung verhelfen können, werden Stresshormone wie Adrenalin, Noradrenalin und Cortisol ausgeschüttet. Ein dauerhaftes Erleben solcher Stresssituation hat Auswirkungen auf die mentale Gesundheit (Landes et al., 2021).

Hoher Arbeitsdruck, Arbeitsintensivierung, das Nicht-Abschalten-Können von der Arbeit und betriebliche Anforderungen, die im Widerspruch zu eigenen individuellen Vorstellungen und Wünschen oder auch professionellen Standards stehen, können Stress auslösen und negative gesundheitliche Folgen haben. (Antoni et al., 2013, S. 17)

Das mentale Wohlbefinden hängt von verschiedenen Faktoren ab, beispielsweise dem Umgang mit Emotionen, der Fähigkeit zur Selbstreflexion, dem Ausmass der Selbstakzeptanz, dem Aufbau von positiven Beziehungen und der Kompetenz, Herausforderungen zu bewältigen. Mentales Wohlbefinden kann auch durch eine Vielzahl von Techniken und Praktiken wie Achtsamkeit, Yoga und Meditation gefördert werden (Lelord & André, 2005).

In seinem Buch «Die Kunst, kein Egoist zu sein» betont Precht (2010), dass mentales Wohlbefinden auch von der Fähigkeit abhängt, sich in andere hineinzusetzen und eine positive Einstellung ihnen und der Welt gegenüber zu haben.

Für Seligman (2012) bezieht sich mentales Wohlbefinden auf das Konzept des Flourishings, somit auf einen Zustand, in dem Menschen nicht nur frei von psychischen Störungen oder Krankheiten sind, sondern auch aktiv danach streben, ihr Leben positiv zu gestalten und ihre Stärken und Talente zu entfalten. Mentales Wohlbefinden umfasst nach Seligman positive Emotionen, Engagement, Beziehungen, Sinn und Leistung. Diese fünf Faktoren sind ihm zufolge die Bausteine eines glücklichen und erfüllten Lebens. Er argumentiert, dass Menschen, die in diesen Bereichen florieren, eine hohe Lebensqualität und ein hohes Mass an Zufriedenheit und Wohlbefinden erfahren.

In einer Studie von Cheng und Chan (2008) wurden die Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmern untersucht. Anhand einer Metaanalyse von 84 Studien fanden die Autoren heraus, dass

Arbeitsplatzunsicherheit in einem signifikanten negativen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden von Arbeitnehmern steht. Die Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlbefinden waren bei Frauen stärker als bei Männern und im Falle von Arbeitern intensiver ausgeprägt als bei Managern.

Insgesamt geht aus der gesichteten Literatur hervor, dass mentales Wohlbefinden ein komplexes Konzept darstellt, das von vielen Faktoren abhängt und nicht ohne Weiteres zu erreichen ist. Es erfordert einen bewussten und kontinuierlichen Einsatz, um die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern.

2.1.4 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben

Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben ist ein Konstrukt der positiven Psychologie, das in der wissenschaftlichen Literatur als bedeutsame Determinante des Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit betrachtet wird. Es bezieht sich auf die individuelle Bewertung des eigenen Lebens insgesamt und umfasst in dem Kontext verschiedene Aspekte wie die persönliche Gesundheit, das soziale Umfeld, die Arbeitszufriedenheit, die Finanzen und die Freizeitgestaltung.

Diverse Studien zeigen, dass eine hohe Zufriedenheit mit dem Leben mit einer positiven Einstellung, einer stark ausgeprägten Fähigkeit zur Bewältigung von Stress, einer hohen Resilienz, einem geringen Risiko für Depressionen und Angstzustände sowie einer hohen Lebenserwartung einhergeht (Diener & Diener, 1995; Helliwell et al., 2019).

Eine hohe Zufriedenheit mit dem Leben ist auch mit einer hohen Arbeitszufriedenheit und -produktivität verbunden (Lyubomirsky et al., 2005). Mitarbeiter, die mit ihrem Leben im Allgemeinen zufrieden sind, zeigen sich tendenziell auch mit ihrer Arbeit zufrieden und lassen ein stark ausgeprägtes Engagement und eine grosse Motivation erkennen. Dies kann sich positiv auf ihre Leistung und ihr Wohlbefinden sowie auf den Erfolg des Unternehmens auswirken.

Es trat des Weiteren zutage, dass die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben im Laufe des Lebens schwanken kann. In einer Studie von Stone et al. (2010) wurde untersucht, wie sich die Zufriedenheit mit dem Leben im Laufe des Lebens verändert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zufriedenheit mit dem Leben in der Jugendzeit hoch

ist und im mittleren Alter leicht abnimmt, bevor sie im Alter ansteigt. Es gibt jedoch Unterschiede zwischen den Kulturen und den individuellen Lebensumständen.

Eine weitere bedeutsame Erkenntnis aus der Literatur ist, dass die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben nicht nur von äusseren Faktoren wie der finanziellen Situation und dem sozialen Umfeld abhängt, sondern auch von inneren Faktoren wie der Persönlichkeit und den Bewältigungsstrategien. Menschen mit einer optimistischen und resilienten Persönlichkeit sind tendenziell zufriedener mit ihrem Leben als Menschen mit einer pessimistischen Einstellung (Scheier & Carver, 1985). Die Fähigkeit, Stress und Herausforderungen im Leben zu bewältigen, ist gleichermassen ein relevanter Faktor für die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben.

Noda (2020) untersuchte in einer Studie den Zusammenhang zwischen der Work-Life-Balance und der Lebenszufriedenheit in Ländern der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), um den Lebensstandard und die Lebensqualität zu messen.

Die Autorschaft kommt zu dem Schluss, dass eine bessere Work-Life-Balance mit einer höheren Lebenszufriedenheit verbunden ist. Insbesondere zeigen die Ergebnisse, dass Menschen, die über eine Work-Life-Balance verfügen, höhere Werte in Bezug auf die Dimensionen der Lebenszufriedenheit aufweisen als Personen ohne eine Work-Life-Balance, beispielsweise in der Bewertung ihrer allgemeinen Lebensqualität, ihrer sozialen Beziehungen und ihrer Freizeitaktivitäten.

Zusätzlich wurde festgestellt, dass es Unterschiede in Bezug auf die Work-Life-Balance und die Lebenszufriedenheit zwischen den Ländern der OECD gibt. Zum Beispiel zeigen Menschen in Norwegen und Dänemark eher eine höhere Work-Life-Balance und eine hohe Lebenszufriedenheit als Menschen in den anderen OECD-Ländern.

In einer Studie von Diener et al. (2010) wurde die Beziehung zwischen Wohlbefinden und Zufriedenheit mit dem Leben in einer internationalen Stichprobe von über 10'000 Erwachsenen in 31 Ländern untersucht. Die Autoren entwickelten kurze Skalen, um das emotionale Wohlbefinden, die Zufriedenheit mit dem Leben und das sogenannte Flourishing zu messen, das ein hohes Mass an psychologischem Wohlbefinden und persönlichem Wachstum impliziert. Die Ergebnisse zeigten, dass das emotionale

Wohlbefinden ein starker Prädiktor für die Zufriedenheit mit dem Leben war, unabhängig von kulturellen Unterschieden.

2.2 Hypothesen

Aus den theoretischen Grundlagen ergeben sich die folgenden sechs Zusammenhangshypothesen in Bezug auf die vorläufigen Forschungsfragen:

(H1) Je häufiger erwerbstätige Personen in der Schweiz im Homeoffice arbeiten können, umso höher ist die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben.

(H2) Je häufiger erwerbstätige Personen in der Schweiz im Homeoffice arbeiten können, umso höher ist die Work-Life-Balance.

(H3) Je häufiger erwerbstätige Personen in der Schweiz im Homeoffice arbeiten können, umso höher ist das mentale Wohlbefinden.

(H4) Je höher die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben von erwerbstätig im Homeoffice arbeitenden Personen in der Schweiz, umso tiefer ist die Work-Life-Balance.

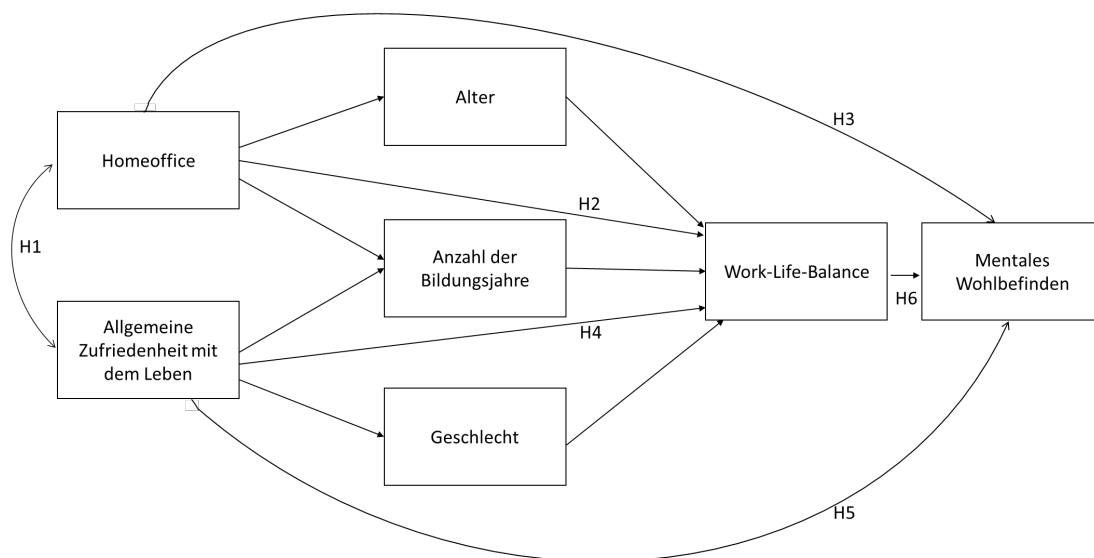
(H5) Je höher die Zufriedenheit mit dem Leben im Gesamten von erwerbstätig im Homeoffice arbeitenden Personen in der Schweiz, umso tiefer ist das mentale Wohlbefinden.

(H6) Je tiefer die Work-Life-Balance bei erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso tiefer ist das mentale Wohlbefinden.

2.3 Konzeptmodell der Hypothesen

Das erstellte Konzeptmodell bezieht sich auf die Zusammenhänge zwischen Homeoffice, mentalem Wohlbefinden und Work-Life-Balance. Sie sind in der Abbildung 1 veranschaulicht.

Abbildung 1.
Konzeptmodell



Eigene Darstellung

Die Pfeile im Modell zeigen die Richtung der Beziehung zwischen den Variablen an. Das Modell bringt zum Ausdruck, dass Homeoffice einen Einfluss auf das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance haben kann. Jeder Pfeil symbolisiert die Verbindung zwischen den Faktoren und den Ergebnissen. Zum Beispiel zeigt der Pfeil von Zufriedenheit mit dem Leben zum mentalen Wohlbefinden und der Work-Life-Balance, dass Zufriedenheit mit dem Leben das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance beeinträchtigen kann.

Der Pfeil von der Work-Life-Balance zum mentalen Wohlbefinden zeigt, dass eine Work-Life-Balance das mentale Wohlbefinden zu fördern vermag. Es ist zu beachten, dass diese Faktoren nicht isoliert voneinander betrachtet werden sollten. Viele dieser

Faktoren können sich gegenseitig beeinflussen und interagieren, um das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance zu beeinflussen.

Insbesondere das Alter, die Anzahl der Bildungsjahre und das Geschlecht spielen eine Rolle und nehmen oftmals Einfluss auf die Variablen Work-Life-Balance und mentales Wohlbefinden.

Für die Überprüfung des Konzeptmodells wird eine multiple Regressionsanalyse ausgeführt. Die Resultate werden tabellarisch aufgearbeitet.

3 Methodisches Vorgehen

An dieser Stelle wird das methodische Vorgehen, welche für die Überprüfung der Hypothesen geplant ist, erläutert.

3.1 Forschungsdesign

Das Forschungsdesign wird anhand des Research Onions (Anhang 1) aufgebaut. Bei der vorliegenden Bachelorthesis handelt es sich um eine Querschnittstudie mit Sekundärdaten unter Anwendung quantitativer Methoden. Die empirische Untersuchung wird für das Jahr 2020 mit Sekundärdaten des Schweizer Haushalts-Panels durchgeführt (Swiss Base, 2022).

Die Vorteile von Sekundärdaten sind, dass schnell auf sie zugegriffen werden kann und dass Informationen vorliegen, welche normalerweise aus Datenschutzgründen nicht als Primärdaten erhoben werden können. Zusätzlich beruhen die Sekundärdaten des Schweizer Haushalts-Panels auf einer hohen Anzahl Teilnehmer, welche eine grosse Diversifikation aufweisen, was mit Primärdaten nicht hätte erreicht werden können. Der Nachteil ist, dass die eins zu eins benötigten Informationen so nicht existieren, das heisst, die Daten müssen vor dem Gebrauch unter anderem auf Aktualität und Genauigkeit geprüft und anschliessend aufgearbeitet werden.

Für die Sekundärdaten wurden Befragungen an der schweizerischen Bevölkerung durchgeführt. Eine Altersgrenze oder eine sonstige Grenze war nicht festgelegt.

In dieser Thesis wird eine deduktive Vorgehensweise angewendet. Anhand der Literatur wurden Forschungsfragen gebildet und Hypothesen abgeleitet. Die numerischen Daten werden statistisch verarbeitet, um die Hypothesen zu überprüfen und gegebenenfalls neue Erkenntnisse zu gewinnen. Anschliessend wird aus den Resultaten eine Schlussfolgerung gezogen. Die abgeleiteten Hypothesen sind solange gültig, bis sie widerlegt wurden.

3.2 Operationalisierung der Hypothesen

Die Tabelle 1 zeigt eine Auflistung aller Variablen, welche für die Überprüfung der Hypothesen benötigt werden. Die Datensätze stammen vom Schweizer Haushaltpanel aus dem Jahr 2020.

Tabelle 1.*Auflistung Variablen*

Abhängige Variablen
mentales Wohlbefinden:
P20C16 = Tägliches Leben: Angewiesensein auf Medikamente
P20C17 = Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Angst, Depression: Häufigkeit
P20C18 = Häufigkeit von Energie und Optimismus
Work-Life-Balance:
P20F50 = Beeinträchtigung Arbeit <-> private Aktivitäten/Familie
P20F51 = Erschöpfung nach Arbeit um Sachen zu machen
P20F52 = Schwierigkeit nach Arbeit abzuschalten
Unabhängige Variable:
P20W80 = Work at Home
P20C44 = Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben
P20C47 = Gefühle: Freude: Häufigkeit
P20C48 = Gefühle: Ärger: Häufigkeit
P20C49 = Gefühle: Traurigkeit: Häufigkeit
P20C50 = Gefühle: Sorge: Häufigkeit
Kontrollvariablen:
SEX20 = Geschlecht
AGE20 = Alter im Jahr der Befragung
EDYEAR20 = Bildungsjahre gemäss der ISCED-Klassifikation

Eigene Darstellung

3.3 Angewandte statistische Methoden und Aufbereitung der Daten

Um die Forschungsfragen zu prüfen, wurden die Sekundärdaten der Querschnittsstudie des Schweizer Haushalts-Panels verwendet. Sie stammen aus dem Jahr 2020 und beinhalten Antworten von 10'320 Personen aus der Schweiz. Es handelt sich um eine repräsentative Stichprobe der Schweizer Bevölkerung (Swiss Base, 2022).

In einem ersten Schritt wurden die Variablen anhand der Hypothesen ausgewählt. Da für das mentale Wohlbefinden keine Variable existiert, wurde eine Variable gemäss

dem Index der Weltgesundheitsorganisation (WHO) erschaffen. Das Wohlbefinden von Menschen wird gemäss der WHO anhand von fünf Items gemessen (Anhang 2):

1. Ich habe mich fröhlich und gut gelaunt gefühlt.
2. Ich habe mich ruhig und entspannt gefühlt.
3. Ich habe mich aktiv und energisch gefühlt.
4. Ich bin aufgewacht und habe mich frisch und ausgeruht gefühlt.
5. Mein tägliches Leben ist mit Dingen gefüllt, die mich interessieren.

Aufgrund dessen wird auf die drei Variablen

- P20C16 = tägliches Leben: Angewiesensein auf Medikamente
- P20C17 = Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Angst, Depression: Häufigkeit
- P20C18 = Häufigkeit von Energie und Optimismus

ausgewichen. Diese entsprechen nicht vollumfänglich der Definition der WHO, jedoch ist eine Annäherung gegeben. Die drei Variablen werden zu der Variablen mentales Wohlbefinden berechnet. Der Skalenwert divergiert zwischen 0 = gutes mentales Wohlbefinden und 10 = schlechtes mentales Wohlbefinden. Zu erwähnen ist, dass vor der Berechnung die Variable Häufigkeit von Energie und Optimismus umkodiert werden muss, damit auf der Skala 0 = immer und 10 = nie ist und alle Skalenwerte der Variablen dieselbe Bedeutung aufweisen.

Für die Intention, die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz zu messen, konnte kein WHO-Index ausfindig gemacht werden. Daher werden die drei Variablen

- P20F50 = Beeinträchtigung Arbeit <-> private Aktivitäten/Familie
- P20F51 = zu starke Erschöpfung nach Arbeit, um Sachen zu machen
- P20F52 = Schwierigkeit, nach Arbeit abzuschalten

zu der Variablen Work-Life-Balance berechnet. Der Skalenwert divergiert zwischen 0 = gute Work-Life-Balance und 10 = schlechte Work-Life-Balance.

Um alle Variablen statistisch verarbeiten zu können, werden zu Beginn zusätzlich die Variablen Work at Home und Geschlecht umkodiert. Die Erstere wird anhand der folgenden Skalenwerte gemessen:

- 1 = yes, overtime
- 2 = yes, occasionally
- 3 = yes, always
- 4 = yes, Workshop/Practice/Office own Company
- 5 = no.

Die Werte 1, 2, 3 und 4 werden zu dem Wert 1 = ja umkodiert und der Wert 5 zu dem Wert 0 = nein. Dies ergibt die neue Variable Homeoffice.

Für die Variable allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben variiert der Skalenwert zwischen 0 = gar nicht zufrieden und 10 = total zufrieden.

Die Variablen Gefühle Freude, Ärger, Traurigkeit und Sorge werden nur für die Darlegung der Ergebnisse benötigt und somit in den folgenden Tabellen nicht aufgelistet. Der Skalenwert liegt zwischen 0 = nie und 10 = immer.

Das Geschlecht wird mit den Skalenwerten 1 = männlich und 2 = weiblich gemessen. Hier erfolgt die Umkodierung nur für die Frauen, und somit erhält die Ausprägung weiblich neu den Skalenwert 0.

Für die Beschreibung der Studienvariablen wird eine Tabelle mit den Verteilungen Mittelwerte (M), Standardabweichung (SD) sowie Min und Max. (min. und max.) erstellt. Zur Visualisierung des Einflusses von Homeoffice auf die Work-Life-Balance und das mentale Wohlbefinden werden Boxplots berechnet. Für die Boxplots Homeoffice und Work-Life-Balance erfolgt zusätzlich eine Varianzanalyse.

Des Weiteren wird eine Korrelationsanalyse getätigt, um den Zusammenhang zwischen zwei oder mehr Variablen zu untersuchen und den Grad der Beziehung zwischen ihnen zu quantifizieren. Sie kann verwendet werden, um festzustellen, ob eine positive oder negative Korrelation besteht, ob der Zusammenhang linear oder nichtlinear ist, darüber hinaus, um zu erheben, wie stark der Zusammenhang ausfällt. In einem weiteren Schritt wird zur Überprüfung der Zusammenhänge eine multiple Regressionsanalyse für die Work-Life-Balance sowie das mentale Wohlbefinden

getätigt, um ausschliessen zu können, dass es sich um Scheinkorrelationen handelt. Am Ende des vierten Kapitels erfolgt die Interpretation der Resultate.

Die Aufbereitung und die Verarbeitung der Variablen sowie alle erwähnten statistischen Methoden, werden im SPSS durchgeführt. Dafür wird die Version: 28.0.1.1 (14) verwendet. Zusätzlich ist zu erwähnen, dass für alle Auswertungen ein Filter bezüglich der Arbeitstätigkeit eingefügt ist. Somit werden nur Personen in der Schweiz für die Analysen berücksichtigt, welche zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren.

3.4 Beschreibung der Studienvariablen

Tabelle 2 zeigt den Mittelwert, die Standardabweichung und den Rang der Studienvariablen. Es werden ausschliesslich die aktiv erwerbstätigen Personen in der Schweiz analysiert.

Tabelle 2.

Mittelwerte, Standardabweichung, Range der Studienvariablen

	M	SD	Min.	Max.
mentales Wohlbefinden	2.193	1.622	0	10
tägliches Leben: Angewiesensein auf Medikamente	1.64	2.855	0	10
Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Angst, Depression: Häufigkeit	2.07	2.075	0	10
Häufigkeit von Energie und Optimismus	2.871	1.797	0	10
Work-Life-Balance	3.971	2.164	0	10
Beeinträchtigung Arbeit <-> private Aktivitäten/Familie	3.87	2.694	0	10
zu starke Erschöpfung nach Arbeit, um Sachen zu machen	4.52	2.589	0	10
Schwierigkeit, nach Arbeit abzuschalten	3.52	2.714	0	10
Homeoffice	.524	.499	0	1
allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben	8.12	1.343	0	10
Geschlecht	.492	.450	0	1
Alter im Jahr der Befragung	44.28	14.685	14	88
Bildungsjahre gemäss der ISCED-Klassifikation	14.65	3.556	8	21

Eigene Darstellung

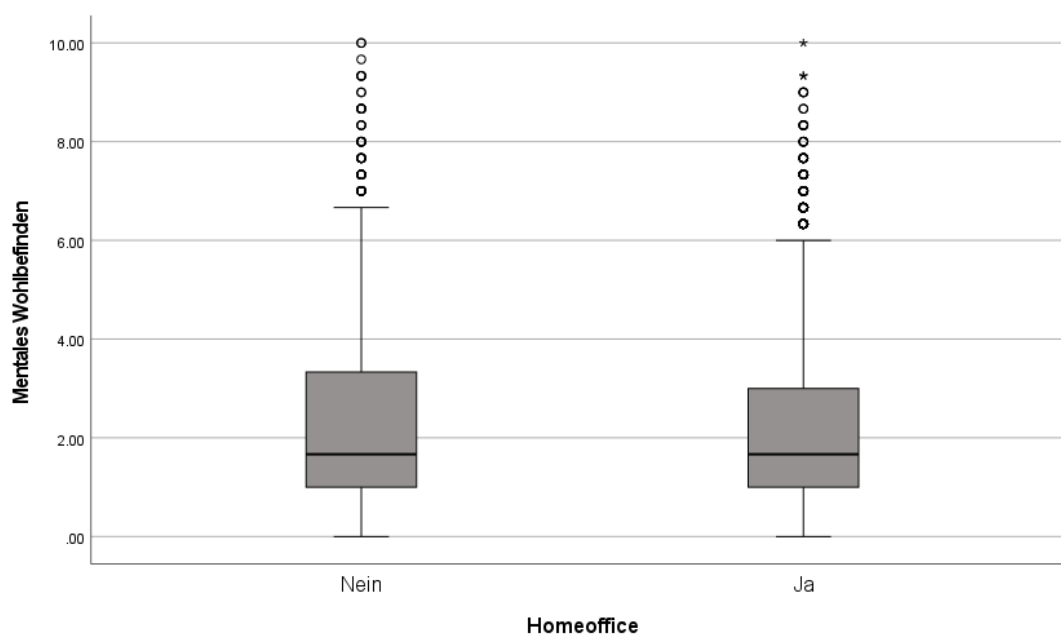
4 Ergebnisse

In einem ersten Schritt wird eine Boxplotanalyse für das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance in Bezug auf Homeoffice vorgenommen. Sie ist in der Abbildung 2 wiedergegeben.

4.1 Boxplot

Abbildung 2.

Boxplot Homeoffice in Bezug auf mentales Wohlbefinden



SPSS, 2023

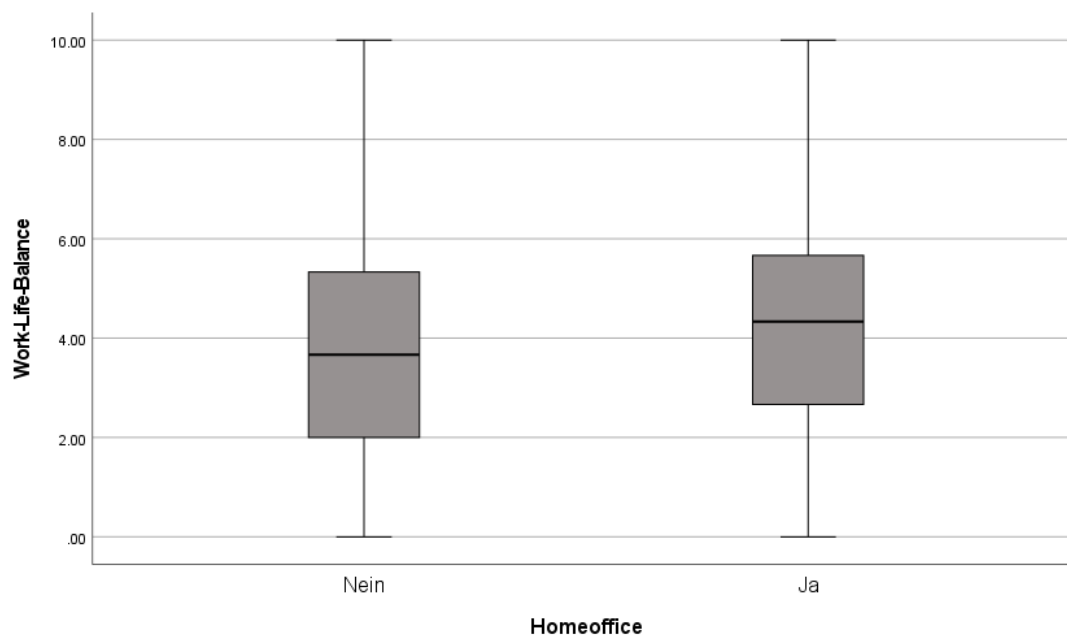
Abbildung 2 zeigt, dass der Medianwert bei erwerbstätigen Personen in der Schweiz, welche im Homeoffice tätig sind, und im Falle von jenen, die es nicht sind, bei 1,6667 liegt. Demzufolge sind 50 % der Werte dieser linkssteilen Verteilung kleiner oder gleich diesem Wert und 50 % grösser oder gleich diesem Wert. Ausreisser* und Extremwerte ° lassen sich ausschliesslich im oberen Bereich finden. Sie können ein Hinweis darauf sein, dass verzerrte Resultate geliefert wurden. Die Spannweite beträgt (10 Maximum bis 0 Minimum) 10.

Das dritte Quartil liegt für nicht im Homeoffice erwerbstätige Personen in der Schweiz bei ca. 3,5 und das erste Quartil bei ca. 1. Der Interquartilbereich befindet sich bei 2.33. Im Falle von im Homeoffice erwerbstätigen Personen in der Schweiz liegt das dritte Quartil bei 3 und das erste Quartil bei 1, der Interquartilbereich bei 2.

Aufgrund der visuellen Inspektion ist davon auszugehen, dass sich die Mediane nicht signifikant unterscheiden. Der Boxplotabbildung lässt sich entnehmen, dass das mentale Wohlbefinden für die Erwerbstätigen in der Schweiz identisch ist, und zwar unabhängig davon, ob der berufliche Erwerb im Homeoffice oder nicht im Homeoffice geleistet wird.

Abbildung 3.

Boxplot Work-Life-Balance in Bezug auf Homeoffice



SPSS, 2023

Abbildung 3 zeigt, dass sich die Medianwerte bei erwerbstätigen Personen in der Schweiz, welche im Homeoffice tätig sind oder nicht, nicht an derselben Stelle befinden. Der Mittelwert bei im Homeoffice Erwerbstätigen liegt bei 4.333 und ist gegenüber den Personen, welche nicht im Homeoffice tätigen sind, höher. Dort liegt der Mittelwert bei 3.6667. Ausreisser und Extremwerte wurden nicht verzeichnet. Die Spannweite ist 10 (Maximum) bis 0 (Minimum) und beträgt 10.

Das dritte Quartil liegt bei nicht im Homeoffice erwerbstätigen Personen in der Schweiz bei 5,3 und das erste Quartil bei 2, der Interquartilbereich bei 3,33. Im Falle von im Homeoffice erwerbstätigen Personen in der Schweiz befindet sich das dritte Quartil bei ca. 5,8 und das erste Quartil bei ca. 2,8. Der Interquartilbereich liegt bei 3.

Die Work-Life-Balance unterscheidet sich signifikant bei erwerbstätigen Personen, welche im Homeoffice tätig sind oder nicht ($M = 4.237$, $F = 125.962$, $p < .001$). Das

heisst, dass erwerbstätige Personen, welche im Homeoffice tätig sind, einen signifikant höheren Skalenwert auf der Work-Life-Balance aufweisen als Personen, die nicht im Homeoffice tätig sind. Dies konnte mit der Varianzhomogenität überprüft werden.

Somit zeigt die Boxplotabbildung, dass erwerbstätige Personen, welche im Homeoffice tätig sind, über eine schlechtere Work-Life-Balance verfügen als nicht im Homeoffice Erwerbstätige.

4.2 Korrelationsanalyse

Die Korrelationsanalyse gibt Einblicke in die Beziehung zwischen Variablen und hilft bei der Vorhersage von Mustern.

Für die abhängigen Variablen mentales Wohlbefinden sowie Work-Life-Balance und die unabhängigen Variablen Homeoffice, allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben, Geschlecht, Alter und Bildungsjahre resultieren bei der Korrelationsanalyse die Werte in der untenstehenden Tabelle 3.

Tabelle 3.

Korrelationsanalyse

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. mentales Wohlbefinden	1.000	.249**	-.030**	-.414**	-.077**	.081**	-.066**
2. Work-Life-Balance		1.000	.113**	-.251**	.020*	.006	.141**
3. Homeoffice			1.000	.048**	.075**	.167**	.404**
4. allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben				1.000	-.002	.063**	.030**
5. Geschlecht					1.000	.036**	.088**
6. Alter						1.000	.148**
7. Bildungsjahre gemäss der IS-CED-Klassifikation							1.000

Notiz. Korrelationskoeffizient Pearson; * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$. Eigene Darstellung

Die Tabelle 3. Korrelationsanalyse zeigt, dass zwischen der Work-Life-Balance und dem mentalen Wohlbefinden ein positiver, mittlerer und signifikanter Zusammenhang existiert ($r = .249$, $p \leq .01$). Dies weist darauf hin, dass das mentale Wohlbefinden umso schlechter ist, je höher die Skalenwerte der Work-Life-Balance sind.

Zwischen Homeoffice und dem mentalen Wohlbefinden existiert ein negativer, sehr schwacher und signifikanter Zusammenhang ($r = -.030, p \leq .01$). Dies wird als Hinweis darauf verstanden, dass Personen, die im Homeoffice erwerbstätig sind, einen höheren Wert auf der Skala des mentalen Wohlbefindens aufweisen oder es sich hierbei um eine Scheinkorrelation handeln könnte. Homeoffice in Zusammenhang mit dem mentalen Wohlbefinden wird zusätzlich kausalanalytisch betrachtet.

Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben korreliert stark signifikant und negativ mit dem mentalen Wohlbefinden ($r = -.414, p \leq .01$). Je zufriedener erwerbstätige Personen in der Schweiz sind, umso tiefer ist die Ausprägung des mentalen Wohlbefindens.

Die Korrelationsanalyse (Anhang 3), welche zusätzlich für die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und den vier Gefühlslagen getätigt wurde, zeigt, dass signifikante Zusammenhänge zwischen der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben und den Gefühlen Freude, Ärger, Traurigkeit und Sorge existieren. Während das Gefühl Freude einen positiven Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben ausübt ($r = .483, p \leq .01$), ergeben sich für die Gefühle Ärger, Traurigkeit und Sorge negative Ausprägungen in Bezug auf die allgemeine Zufriedenheit ($r = -.248, r = -.348, r = -.260, p \leq .01$). Die Gefühle korrelieren stark mit der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben, und diese ihrerseits hängt sehr stark mit dem mentalen Wohlbefinden zusammen.

Für den Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem mentalen Wohlbefinden ist ersichtlich, dass Frauen einen signifikant höheren Wert auf der Skala des mentalen Wohlbefindens aufweisen als Männer ($r = -.077, p \leq .01$). Das bedeutet, dass sich bei den erwerbstätigen Personen in der Schweiz Frauen mit einem schlechteren mentalen Wohlbefinden von den Männern abheben.

Das Alter korreliert positiv, schwach und signifikant mit dem mentalen Wohlbefinden ($r = .081, p \leq .01$). Dies wird als Hinweis darauf verstanden, dass ältere Personen einen höheren Wert auf der Skala des mentalen Wohlbefindens aufweisen.

Zwischen den Bildungsjahren und dem mentalen Wohlbefinden existiert ein negativer, schwacher und signifikanter Zusammenhang ($r = -.066, p \leq .01$). Daraus

resultiert, dass der Wert auf der Skala des mentalen Wohlbefindens umso tiefer ist, je mehr Bildungsjahre Personen der erwerbstätigen Bevölkerung haben.

Zwischen Homeoffice und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben existiert ein positiver, wenn auch schwacher signifikanter Zusammenhang ($r = .048$, $p \leq .01$). Das heisst, dass erwerbstätige Personen, welche im Homeoffice tätig sind, im Vergleich zu nicht im Homeoffice erwerbstätigen eine höhere Zufriedenheit mit dem Leben aufweisen.

Zwischen der Work-Life-Balance und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben existiert ein negativer und signifikanter Zusammenhang ($r = -.251$, $p \leq .01$). Das heisst: Je höher die Zufriedenheit mit dem Leben ausfällt, desto positiver ist die Work-Life-Balance.

4.3 Regressionsanalyse

Mit der multiplen Regressionsanalyse werden die Effekte unter Beachtung des Einflusses aller anderen unabhängigen Variablen analysiert.

In einem ersten Schritt wird eine multiple Regressionsanalyse für das mentale Wohlbefinden durchgeführt. Die wesentlichen Kennzahlen sind in der Tabelle 4 festgehalten.

Tabelle 4.

Regressionsanalyse für mentales Wohlbefinden

	β
1. Work-Life-Balance	.169**
2. Homeoffice	-.014
3. allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben	-.380**
4. Geschlecht	-.082**
5. Alter	.097**
6. Bildungsjahre gemäss der ISCED-Klassifikation	-.079**
$R^2_{(kor.)}$.220

Notiz. * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$. Eigene Darstellung

Dieses Modell deckt 22 % der Realität ab ($R^2_{(kor.)} = .220$). Es ist stark signifikant ($F = 456.105$, $p < .000^b$).

Die Prüfung der Multikollinearität zeigt, dass die unabhängigen Variablen die Varianzen nicht miteinander teilen. Der Variations Inflations Faktor (VIF) liegt bei allen unabhängigen Variablen unter 10 (Anhang 4). Die Resultate sind in diesem Fall nicht verzerrt.

Für die Prüfung auf Homoskedastizität (Anhang 5) ergibt sich, dass die Daten homoskedastisch sind. Das Modell ist somit nicht verzerrt ($M = .000$, $SD = 1.000$).

Der standardisierte Koeffizient beta (β) weist bei der Work-Life-Balance einen Wert von $.169^{**}$ auf. Das bedeutet: Wenn der Skalenwert der Work-Life-Balance hoch ist, erhöht sich der Skalenwert des mentalen Wohlbefindens signifikant. Somit stellt eine negative Ausprägung hier die Folge dar.

Eine Tätigkeit im Homeoffice hat keinen signifikanten Effekt auf das mentale Wohlbefinden. Das mentale Wohlbefinden kommt somit unabhängig von der Homeofficesituation zustande und korreliert offenbar mit den anderen genannten Aspekten.

Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben setzt den Skalenwert des mentalen Wohlbefindens herunter ($\beta = -.380^{**}$). Das heisst, dass eine hohe Ausprägung der Zufriedenheit mit dem Leben die Ausprägung des mentalen Wohlbefindens zu reduzieren vermag. Ist die allgemeine Zufriedenheit mit dem eigenen Leben höher, zeigt sich das mentale Wohlbefinden positiver ausgeprägt.

Das Geschlecht ist signifikant in Bezug auf Frauen. Das bedeutet, dass sich erwerbstätige Frauen in der Schweiz in Bezug auf das mentale Wohlbefinden signifikant von den Männern unterscheiden.

Ältere erwerbstätige Personen in der Schweiz zeichnen sich eher durch negative Ausprägungen des mentalen Wohlbefindens aus. Das Alter ist in Bezug auf diese Gruppe signifikant ($\beta = .097^{**}$).

Die Anzahl der Bildungsjahre unterstützt positive Ausprägungen des mentalen Wohlbefindens, wenn auch nur schwach, und signifikant ($\beta = -.079^{**}$). Dies kann so verstanden werden: Je mehr Bildungsjahre eine erwerbstätige Person in der Schweiz aufweist, desto tiefer ist der Wert des mentalen Wohlbefindens. Das mentale Wohlbefinden fällt somit besser aus.

Die Einflüsse von Work-Life-Balance, Zufriedenheit mit dem Leben, Geschlecht, Alter und Bildung in Bezug auf das mentale Wohlbefinden bleiben bestehen. Jedoch leistet Homeoffice keinen Beitrag zur mentalen Gesundheit.

In einem weiteren Schritt wird eine multiple Regressionsanalyse für die Work-Life-Balance erstellt und analysiert.

Tabelle 5.*Regressionsanalyse für Work-Life-Balance*

	β
1. mentales Wohlbefinden	.191**
2. Homeoffice	.077**
3. allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben	-.174**
4. Geschlecht	.019
5. Alter	-.031
6. Bildungsjahre gemäss der ISCED-Klassifikation	.130
$R^2_{(kor.)}$.118

Notiz. * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$ Eigene Darstellung

Dieses Modell deckt 11,8 % der Realität ab ($R^2_{(kor.)} = .118$). Es ist stark signifikant ($F = 215.637$, $p < .001^b$).

Die Prüfung der Multikollinearität zeigt, dass die unabhängigen Variablen die Varianzen nicht miteinander teilen. Der Variations Inflations Faktor (VIF) liegt bei allen unabhängigen Variablen unter 10 (Anhang 6). Die Resultate sind in diesem Fall nicht verzerrt.

Für die Prüfung auf Homoskedastizität (Anhang 7) zeigt sich, dass die Daten homoskedastisch sind. Das Modell ist somit nicht verzerrt ($M = .000$, $SD = 1.000$).

Tabelle 5 bringt hervor, dass das mentale Wohlbefinden signifikant die Work-Life-Balance reduziert ($\beta = .191^{**}$). Das heisst: Je höher der Skalenwert des mentalen Wohlbefindens ist, desto höher fällt der Skalenwert der Work-Life-Balance aus. Erwerbstätige Personen in der Schweiz, welche über ein schlechtes mentales Wohlbefinden verfügen, weisen zusätzlich eine schlechte Work-Life-Balance auf.

Eine Erwerbstätigkeit von Personen in der Schweiz im Homeoffice weist einen zwar schwachen, jedoch signifikanten Einfluss auf die Work-Life-Balance auf ($\beta = .077^{**}$). Das heisst, dass Personen, welche im Homeoffice tätig sind, über eine signifikant negativere Ausprägung der Work-Life-Balance verfügen.

Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben steht in einem negativen und signifikanten Zusammenhang mit der Work-Life-Balance ($\beta = -.174^{**}$). Das heisst, dass eine hohe Zufriedenheit mit dem Leben an eine positive Work-Life-Balance gebunden ist.

Das Geschlecht ist in Bezug zur Work-Life-Balance nicht mehr signifikant ($\beta = .019$). Unabhängig vom Geschlecht weist auch das Alter keine Signifikanz aus ($\beta = -.031$). Es besteht hier ein negativer Wert, welcher sich auf die jüngeren erwerbstätigen Personen in der Schweiz bezieht.

Die Bildungsjahre haben einen negativen Einfluss auf die Work-Life-Balance. Je mehr Bildungsjahre eine erwerbstätige Person aufweist, desto höher ist der Skalenwert in der Work-Life-Balance. Das heisst: Je mehr Bildungsjahre eine erwerbstätige Person in der Schweiz aufweist, desto schlechter ist die Work-Life-Balance. Personen mit mehr Bildungsjahren können sich somit schlecht von der Arbeitswelt trennen und sind von der Arbeit erschöpfter. Zudem beeinträchtigt die Arbeit das Privatleben.

4.4 Interpretation der Ergebnisse

Auf Basis der Werte, Abbildungen und Tabellen werden Interpretationen getätigt, mit den Hypothesen verbunden und in die entsprechende Literatur eingebettet.

4.4.1 Mentales Wohlbefinden

Das mentale Wohlbefinden bei älteren weiblichen Personen, welche wenige Bildungsjahre aufweisen, tendiert zu einer negativen Ausprägung. Dies wird jedoch weniger wahrscheinlich, wenn die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben hoch und die Work-Life-Balance positiv ausgeprägt ist. Mentales Wohlbefinden kommt aufgrund der Work-Life-Balance, der Zufriedenheit mit dem Leben, des weiblichen Geschlechts, eines höheren Alters und einer tieferen Anzahl Bildungsjahre zustande. Homeoffice ist der einzige Aspekt, welcher keinen Einfluss auf das mentale Wohlbefinden hat.

4.4.2 Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance tendiert bei Personen, welche über eine höhere Anzahl an Bildungsjahre verfügen und im Homeoffice arbeiten, zu einer negativen Ausprägung. Dies wird jedoch weniger wahrscheinlich, wenn die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben hoch und das mentale Wohlbefinden positiv ausgeprägt ist. Somit kommt die Work-Life-Balance aufgrund der Anzahl der Bildungsjahre, der Homeofficetätigkeit, der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben und des mentalen Wohlbefindens zustande. Das Geschlecht und das Alter haben keinen Einfluss auf die Work-Life-Balance der jeweiligen Personen.

4.4.3 Work-Life-Balance und mentales Wohlbefinden

Je tiefer die wahrgenommene Work-Life-Balance der erwerbstätigen Personen in der Schweiz ist, umso höher fällt das mentale Wohlbefinden aus. Das heisst: Wird die Work-Life-Balance negativ wahrgenommen, zeigt sich eine negative Ausprägung im mentalen Wohlbefinden. Erwerbstätige Personen, die sich schlecht von der Arbeitswelt trennen können, von der Arbeit erschöpft sind und eine Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Arbeit empfinden, zeigen einen negativen Wert in Bezug auf die Work-Life-Balance, was in einem negativen Wert des mentalen Wohlbefindens resultiert.

(H6) Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Work-Life-Balance mit der mentalen Gesundheit zusammenhängt. Damit ist die sechste Hypothese, dass je tiefer die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso tiefer ist das mentale Wohlbefinden, bestätigt. Die Ergebnisse lassen sich mit der Theorie von Hering (2014) erklären. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist wesentlich für das psychische Wohlbefinden und die allgemeine Lebensqualität (Hering, 2014).

4.4.4 Homeoffice und Work-Life-Balance

Erwerbstätige Personen in der Schweiz, welche im Homeoffice tätig sind, zeigen einen höheren Wert auf der Work-Life-Balance-Skala auf. Daraus resultiert, dass sich erwerbstätige Personen in der Schweiz, welche im Homeoffice tätig sind, schlechter von der Arbeitswelt trennen können, erschöpfter sind und weniger die Fähigkeit zeigen, Grenzen zwischen Privatleben und Arbeitswelt zu ziehen. Somit verfügen sie über eine negative Ausprägung der Work-Life-Balance.

(H2) Die Hypothese, je häufiger erwerbstätige Personen in der Schweiz im Homeoffice arbeiten können, umso höher ist die Work-Life-Balance, kann bestätigt werden. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass erwerbstätige Personen, welche im Homeoffice tätig sind, über eine schlechtere Work-Life-Balance verfügen, als solche, die es nicht sind.

Dies lässt sich mit der Theorie von Dawson (2019) erklären, dass eine Herausforderung im Homeoffice die Work-Life-Balance darstellt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können im Homeoffice Schwierigkeiten haben, ihre Arbeit von ihrem Privatleben zu trennen. Da sie oft an den Orten arbeiten, an denen sie ihre Freizeit verbringen, kann es schwer sein, sich zu motivieren und abzuschalten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dazu neigen, (mehr) Überstunden zu machen, weil es keine physische Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben gibt.

4.4.5 Homeoffice und mentales Wohlbefinden

Im Rahmen der Korrelationsanalyse zeigte sich, dass eine sehr schwache, jedoch signifikante Korrelation zwischen dem Homeoffice und dem mentalen Wohlbefinden besteht. Unter Berücksichtigung von weiteren unabhängigen Variablen wird ersichtlich, dass der Zusammenhang zwischen Homeoffice und dem mentalen Wohlbefinden verschwindet. Das heisst, es handelt sich hier um eine Scheinkorrelation. Das mentale Wohlbefinden lässt sich nicht auf Basis der Erwerbstätigkeit im Homeoffice respektive nicht im Zusammenhang mit dem Homeoffice erklären.

(H3) Eine weitere Hypothese lautet: Je häufiger erwerbstätige Personen in der Schweiz im Homeoffice arbeiten können, umso höher ist das mentale Wohlbefinden. Sie kann so nicht bestätigt werden. Das Homeoffice hat keinen signifikanten Effekt auf das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz. Es kommt unabhängig von der Homeofficesituation zustande und korreliert offenbar mit der Work-Life-Balance, mit der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben sowie mit den Faktoren Geschlecht, Alter und Anzahl Bildungsjahre.

Landes et al. (2021) erklärten, dass Stress einer der Hauptgründe dafür sein kann, dass das mentale Wohlbefinden beeinträchtigt ist. Jedoch müssen solche Stresssituationen dauerhaft erlebt werden, damit sie Auswirkungen auf die mentale Gesundheit haben. Fried und Hansson (2013) merkten an, dass eine der grössten Herausforderungen im Homeoffice die Isolation ist. Sie kann bei den erwerbstätigen Personen zu

Einsamkeit und fehlender Motivation führen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich von ihren Kolleginnen und Kollegen getrennt fühlen und erfahren möglicherweise nur wenige soziale Interaktionen. Ob ein Zusammenhang zwischen dem Isolationsgefühl und dem mentalen Wohlbefinden besteht, wurde jedoch nicht geprüft. Daher können keine klaren Aussagen zu der dritten Hypothese getätigt werden.

4.4.6 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und Work-Life-Balance

Die Erwerbstätigkeit von Personen in der Schweiz, die sich durch eine hohe allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben auszeichnen, hat einen positiven Einfluss auf die Work-Life-Balance. Daraus resultiert, dass erwerbstätige Personen, welche zufrieden mit ihrem Leben sind, über eine gute Work-Life-Balance verfügen. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass erwerbstätige Personen in der Schweiz, welche im Homeoffice tätig sind, eine signifikant höhere Zufriedenheit mit dem Leben aufweisen, die in einer positiveren Ausprägung der Work-Life-Balance resultiert. Dieser Einfluss kommt unabhängig von den Faktoren Geschlecht, Alter und Anzahl Bildungsjahre zustande.

(H4) Somit kann die vierte Hypothese (Je höher die Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt von erwerbstätig im Homeoffice arbeitenden Personen in der Schweiz, umso tiefer ist die Work-Life-Balance) bestätigt werden. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist bedeutsam für das psychische Wohlbefinden und die allgemeine Lebensqualität. Es gibt diverse Faktoren, welche zu einer besseren Work-Life-Balance führen können (Hering, 2014). Noda (2020) untersuchte in einer Studie den Zusammenhang zwischen der Work-Life-Balance und der Lebenszufriedenheit in Ländern der OECD. Die Ergebnisse zeigen, dass eine bessere Work-Life-Balance mit einer höheren Lebenszufriedenheit verbunden ist. Insbesondere wird deutlich, dass Menschen, die über eine ausgewogenere Work-Life-Balance verfügen, höhere Werte in Bezug auf die Dimensionen der Lebenszufriedenheit aufweisen, beispielsweise höhere Werte in der Bewertung ihrer allgemeinen Lebensqualität, ihrer sozialen Beziehungen und ihrer Freizeitaktivitäten.

4.4.7 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und mentales Wohlbefinden

Erwerbstätige Personen in der Schweiz, die sich durch eine hohe allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben auszeichnen, weisen einen tiefen Wert auf der Skala des mentalen Wohlbefindens auf. Das heisst: Je höher die allgemeine Zufriedenheit mit

dem Leben, desto positiver ist die Auswirkung auf das mentale Wohlbefinden. Diese Aussage gilt vor allem für Frauen, für ältere Personen und Personen mit wenigen Bildungsjahren. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Homeoffice keinen signifikanten Einfluss auf das mentale Wohlbefinden hat. Es wird unabhängig vom Homeoffice erklärt.

(H5) In Bezug auf die fünfte Hypothese (Je höher die Zufriedenheit mit dem Leben von erwerbstätigen im Homeoffice arbeitenden Personen in der Schweiz, umso tiefer das mentale Wohlbefinden) kann keine klare Aussage getätigt werden. Die Ergebnisse zeigen nur, dass eine allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben eine positive Auswirkung auf das mentale Wohlbefinden bei erwerbstätigen Personen in der Schweiz hat und die Work-Life-Balance Einfluss nimmt. In einer Studie von Diener et al. (2010) wurde die Beziehung zwischen Wohlbefinden und Zufriedenheit mit dem Leben untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass das emotionale Wohlbefinden ein starker Prädiktor für die Zufriedenheit mit dem Leben ist.

4.4.8 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und dem Homeoffice

Zwischen Homeoffice und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben existiert ein positiver, wenn auch schwacher signifikanter Zusammenhang. Die Ergebnisse zeigen, dass erwerbstätige Personen in der Schweiz, welche im Homeoffice tätig sind, eine signifikant höhere Zufriedenheit mit dem Leben aufweisen. Das heisst, dass erwerbstätige Personen, welche im Homeoffice tätig sind, zufriedener mit dem Leben sind.

(H1) Die erste Hypothese (Je häufiger erwerbstätige Personen in der Schweiz im Homeoffice arbeiten können, umso höher ist die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben) kann bestätigt, jedoch nicht mit der Literatur erklärt werden, da diesbezüglich nichts Passendes gefunden wurde. Einige Studien, die einen positiven Zusammenhang hervorbrachten, verweisen darauf, dass eine bessere Work-Life-Balance, weniger Pendelzeit und die Möglichkeit, die Arbeit mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, die Zufriedenheit im Homeoffice erhöhen können. Andere Studien ergaben jedoch mögliche Nachteile einer Tätigkeit im Homeoffice, zum Beispiel einen Mangel an sozialer Interaktion und die Schwierigkeit, Arbeit und Freizeit voneinander zu trennen.

4.4.9 Bildungsjahre, mentales Wohlbefinden und Work-Life-Balance

Personen, welche mehr in die Bildung investiert haben, weisen einen tieferen Wert auf der Skala des mentalen Wohlbefindens auf als Personen mit weniger Bildungsjahren. Daraus resultiert, dass erwerbstätige Personen in der Schweiz, welche über mehr Bildungsjahre verfügen, gleichzeitig ein besseres mentales Wohlbefinden aufweisen. Dies kann daran liegen, dass erwerbstätige Personen mit mehr Bildungsjahren über bessere Arbeitsstellen verfügen, welche dementsprechend auch besser bezahlt werden.

Jedoch haben mehr Bildungsjahre einen schlechten Einfluss auf die Work-Life-Balance. Erwerbstätige Personen in der Schweiz, welche über mehr Bildungsjahre verfügen, weisen eine schlechtere Work-Life-Balance auf. Dies kann daran liegen, dass solche Personen über höhere Positionen verfügen, welche mehr Zeit in Anspruch nehmen.

Wie sich die Forschungsfragen anhand der gewonnenen Erkenntnisse beantworten lassen, wird im nächsten Kapitel erläutert.

5 Diskussion

Im folgenden Kapitel wird auf die Forschungsfragen eingegangen, eine Methodenkritik vorgenommen und eine Empfehlung unterbreitet.

5.1 Beantwortung der Forschungsfrage

Der vorliegenden Bachelorarbeit liegt das Thema des mentalen Wohlbefindens im Zusammenhang mit der Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz im Homeoffice zugrunde. Das Ziel besteht darin, zu erfassen, wie sich das Arbeiten im Homeoffice auf das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance auswirkt und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen. Es wurden in dem Zusammenhang die folgenden vier Forschungsfragen aufgegriffen:

F1: Wie lässt sich das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz im Homeoffice beschreiben?

F2: Inwiefern beeinflusst das Arbeiten im Homeoffice das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, und welche Faktoren tragen dazu bei?

F3: Wie lässt sich die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz im Homeoffice beschreiben?

F4: Inwiefern beeinflusst das Arbeiten im Homeoffice die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, und welche Faktoren tragen dazu bei?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen wurden Hypothesen aufgestellt und die Daten des Schweizer Haushalts-Panels aus dem Jahr 2020 ausgewertet. Aus der Analyse der Hypothesen resultierten folgende Antworten für die Forschungsfragen.

Die erste Forschungsfrage, wie sich das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz im Homeoffice beschreiben lässt, wird wie folgt beantwortet: Die Auswertung der Daten zeigte, dass Homeoffice keinen signifikanten Effekt auf das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz hat. Jedoch konnten die Work-Life-Balance und die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben Erklärungskraft bezüglich des mentalen Wohlbefindens aller erwerbstätigen Personen in der Schweiz und nicht nur jener, die im Homeoffice sind, entfalten. Diese zwei Aspekte zeigen signifikante Effekte auf das mentale Wohlbefinden. Personen, welche

über eine gute Work-Life-Balance und eine gute allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben verfügen, tendieren dazu, ein besseres mentales Wohlbefinden zu haben.

Die zweite Forschungsfrage, inwiefern das Arbeiten im Homeoffice das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz beeinflusst und welche Faktoren dazu beitragen, wird wie folgt beantwortet: Die Auswertung der Daten zeigte, dass Homeoffice keinen signifikanten Effekt auf das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz hat. Daher gelten die folgenden Aussagen nur bezüglich der allgemeinen erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz. Die Faktoren Alter, Geschlecht, Anzahl der Bildungsjahre, Work-Life-Balance und allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben beeinflussen das mentale Wohlbefinden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz. Für ältere Frauen, welche über eine geringere Anzahl an Bildungsjahren verfügen, ergibt sich ein signifikanter negativer Effekt auf das mentale Wohlbefinden, wobei zusätzlich eine gute Work-Life-Balance sowie eine grosse allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben einen positiven Einfluss auf das mentale Wohlbefinden haben. Zu erwähnen ist, dass die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und indirekt auch das mentale Wohlbefinden stark mit den Gefühlen Freude, Ärger, Traurigkeit und Sorge korrelieren. Das heisst, dass positive Gefühle wie die Freude einen positiven Einfluss und negative Gefühle wie Ärger, Traurigkeit und Sorge einen negativen Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben haben, was sich im mentalen Wohlbefinden widerspiegelt und einfließt.

Die dritte Forschungsfrage, wie sich die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz beschreiben lässt, wird wie folgt beantwortet: Aus der Auswertung der Daten ging hervor, dass Personen, welche im Homeoffice tätig sind, eine negativere Ausprägung in der Work-Life-Balance aufweisen. Zusätzlich entfalten die Aspekte mentales Wohlbefinden und allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben Erklärungskraft bezüglich der Work-Life-Balance. Diese zwei Faktoren zeigen signifikante Effekte auf die Work-Life-Balance. Personen, welche über ein gutes mentales Wohlbefinden und eine gute allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben verfügen, tendieren dazu, eine bessere Work-Life-Balance zu haben. Jedoch beeinflusst eine höhere Anzahl an Bildungsjahren die Work-Life-Balance negativ.

Dass die Work-Life-Balance mit Homeoffice erklärt werden kann, das mentale Wohlbefinden aber nicht, kann wie folgt begründet sein: Personen, die im Homeoffice tätig sind, empfinden mitunter keine klaren Grenzen zwischen Privatleben und Berufsleben. Die Arbeit verschmilzt mit dem Privatleben, weshalb die Balance aus dem

Gleichgewicht gerät. Mentales Wohlbefinden hingegen wird stark von Gefühlen und der Zufriedenheit mit dem eigenen Leben geleitet. Ob im Homeoffice gearbeitet werden kann oder nicht, hat keinen Einfluss auf die Gefühle, weshalb keine Verbindung zum Homeoffice entstehen kann.

Die vierte und somit letzte Forschungsfrage, inwiefern das Arbeiten im Homeoffice die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz beeinflusst und welche Faktoren dazu beitragen, wird wie folgt beantwortet: Die Work-Life-Balance bei Personen, welche über mehr Bildungsjahre verfügen und im Homeoffice arbeiten, tendiert zu einer negativen Ausprägung. Diese wird jedoch weniger wahrscheinlich, wenn die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben hoch und das mentale Wohlbefinden positiv ausgeprägt ist. Somit kommt die Work-Life-Balance aufgrund der Faktoren Anzahl der Bildungsjahre, Homeofficetätigkeit, allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und mentales Wohlbefinden zustande. Das Geschlecht und das Alter haben keinen Einfluss auf die Work-Life-Balance der erwerbstätigen Personen in der Schweiz. Zu erwähnen ist, dass die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben sowie indirekt die Work-Life-Balance stark mit den Gefühlen Freude, Ärger, Traurigkeit und Sorge korrelieren. Das heisst, dass positive Gefühle, wie die Freude einen positiven Einfluss und negative Gefühle wie Ärger, Traurigkeit und Sorge einen negativen Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben haben, was sich in der Work-Life-Balance widerspiegeln und einfließen kann.

5.2 Methodenkritik

Im vorliegenden Unterkapitel wird eine Methodenkritik vorgenommen. Hier werden die Stärken und Schwächen der verwendeten Methoden und der Datengrundlage reflektiert.

Ein erster negativer Punkt ist die Literaturrecherche. Obwohl eine umfangreiche Literaturrecherche durchgeführt wurde, hätte diese noch vertieft auf die jeweiligen Keywords eingehen können, um eine vollständige und umfassende Datenbasis zu erhalten. Zudem wurden einige relevante Studien möglicherweise nicht gefunden, was die Ergebnisse beeinflussen könnte.

Ein weiterer Aspekt, der sich verbessern liesse, ist die Rekodierung der Daten. Es handelt sich um die Umwandlung von vorhandenen Daten in eine andere Form, um

sie besser analysieren zu können. Die vorhandenen Daten waren so kodiert, dass ein hoher Skalenwert zu negativen Ausprägungen und ein tiefer Skalenwert zu positiven Ausprägungen führte. Dies hatte zur Folge, dass bei der Auswertung der Ergebnisse Verwirrung entstand.

Eine weitere Limitation der vorliegenden Arbeit ist die Betrachtung des mentalen Wohlbefindens als Ganzes. Es wäre sinnvoll, in Zukunft vertieft auf das mentale Wohlbefinden bei spezifischen Altersgruppen, bestimmten Geschlechtsausprägungen und insbesondere ökonomischen Situationen einzugehen. Die Auswertungen zeigten, dass das mentale Wohlbefinden vor allem mit dem weiblichen Geschlecht, dem Alter und der Anzahl der Bildungsjahre zusammenhängt. Weshalb das zutrifft, wurde jedoch nicht geprüft. Krisensituationen wie die Inflation und die Corona-Pandemie haben gemäss der Literatur Einfluss auf das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance. Zusätzlich wäre es gut gewesen, die Emotionen, welche das mentale Wohlbefinden ebenfalls prägen, umfänglicher zu prüfen und in die Auswertung einfließen zu lassen. Die genannten Aspekte könnten einen erheblichen Einfluss auf das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance haben und sollten daher in weiteren Untersuchungen vertiefend berücksichtigt werden.

Zusätzlich im Rahmen der Methodenkritik zu betrachten ist, dass in der vorliegenden Arbeit mit Sekundärdaten gearbeitet wurde. Dies kann Nachteile mit sich bringen, da die Daten möglicherweise nicht genau den Forschungsfragen entsprechen oder nicht alle gewünschten Variablen enthalten. Zum Beispiel waren die Variablen mentales Wohlbefinden und Work-Life-Balance nicht enthalten. Für die Bildung der Indikatoren des mentalen Wohlbefindens und für die Work-Life-Balance konnten jedoch je drei Items berücksichtigt werden. Aus diesem Grunde wurde auf die Ermittlung der Reliabilität verzichtet.

Neben diesen negativen Punkten gibt es positive Aspekte der vorliegenden Arbeit. Die Verwendung von Sekundärdaten des Schweizer Haushalts-Panels bringt die positiven Aspekte mit sich, dass in Bezug auf die Validität hochstehende Datensätze vorliegen, auf eine grössere Stichprobe zurückgegriffen werden kann und die Datensätze schnell aufrufbar sind.

Eine weitere Stärke ist die Auswahl der Methoden zur Überprüfung der Datensätze. Hier wurden verschiedene statistische Verfahren eingesetzt, um die Daten zu analysieren und die Forschungsfragen zu beantworten. Es konnten bezüglich des

mentalens Wohlbefindens und der Work-Life-Balance wesentliche Erkenntnisse gewonnen werden. Zusätzlich liessen sich während der Auswertung wertvolle Feststellungen zu anderen Indikatoren, zum Beispiel zur allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben, erlangen.

Insgesamt zeigt die Methodenkritik, dass die vorliegende Bachelorthesis zwar einige Schwächen aufweist, aber dennoch relevante Erkenntnisse zum Thema mentales Wohlbefinden und Work-Life-Balance im Homeoffice liefert. Für zukünftige Forschungen sollten die genannten Punkte berücksichtigt werden, um die Qualität der Ergebnisse zu verbessern.

5.3 Empfehlungen

Mithilfe der vorliegenden Arbeit konnten erste Erkenntnisse zum Thema mentales Wohlbefinden und Work-Life-Balance bei erwerbstätigen Personen im Homeoffice in der Schweiz gewonnen werden. Zukünftige Forschungen könnten unter Einbeziehung von weiteren Faktoren einen tiefergehenden Blick auf diese Aspekte werfen.

Die Empfehlungen werden in zwei Kapitel unterteilt: theoretische und praktische Empfehlungen.

5.3.1 Theoretische Empfehlungen

Da kein Zusammenhang zwischen den Faktoren mentales Wohlbefinden und Homeoffice gefunden wurde, empfiehlt es sich, in einer künftigen Forschung vertieft auf die Literatur zum Homeoffice einzugehen und mögliche Störfaktoren zu identifizieren. In der vorliegenden Bachelorthesis wurde auf mögliche Störfaktoren, zum Beispiel Produktivität, Isolationsgefühl und mangelnde Sozialkontakte, nicht eingegangen. Diese könnten jedoch in einem Zusammenhang mit dem mentalen Wohlbefinden sowie dem Homeoffice stehen.

Um den Zusammenhang zwischen den Aspekten mentales Wohlbefinden, Geschlecht, Alter und Anzahl der Bildungsjahre besser erläutern zu können, empfiehlt es sich, in einer zukünftigen Forschung diese vertieft zu analysieren. Dabei kann das Einbeziehen von Theorien und Literatur von Vorteil sein, um ein Verständnis dafür zu entwickeln, weshalb das mentale Wohlbefinden vor allem bei Frauen negativ ausgeprägt ist. Die Ergebnisse zeigten, dass ein Zusammenhang zwischen dem mentalen Wohlbefinden von älteren Frauen mit einer geringen Anzahl an Bildungsjahren besteht.

Es wird empfohlen, auf die jeweiligen Emotionen der erwerbstätigen Personen in der Schweiz vertieft einzugehen und diese zu analysieren. Die verschiedenen Emotionen korrelieren stark mit dem mentalen Wohlbefinden sowie der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben. Es wäre von Vorteil, zu wissen, unter welchen Umständen diese Emotionen zustande kommen und in welchen Zusammenhang sie zum mentalen Wohlbefinden und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben stehen.

Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben hat einen grossen Einfluss auf das mentale Wohlbefinden. Es empfiehlt sich, in einer zukünftigen Forschung vertieft die Literatur zu sichten, um sich fundiertes Wissen davon anzueignen, wie die Zufriedenheit entsteht und welche Indikatoren einfließen.

Ausserdem wäre es von Vorteil, die Forschungsfragen in zwei ökonomischen Situationen zu prüfen, um zu analysieren, ob eine Veränderung im mentalen Wohlbefinden und in der Work-Life-Balance entsteht.

5.3.2 Praktische Empfehlungen

Um den Zusammenhang zwischen den Aspekten mentales Wohlbefinden, Geschlecht, Alter und Anzahl der Bildungsjahre methodisch aufzuzeigen, empfiehlt es sich, Altersgruppen zu bilden und die verschiedenen Generationen der Frauen zu vergleichen. So kann die Erkenntnis gewonnen werden, ob das schlechte mentale Wohlbefinden nur bei älteren Frauen besteht oder ob dieser niedrige Wert auch bei jüngeren Generationen auftritt.

Auch bei den Emotionen wird empfohlen, diese nach einer gründlichen Sichtung der Literatur in einem ersten Schritt vertieft im Zusammenhang mit Geschlecht und Alter zu analysieren, um zu erfassen, ob die Emotionen in Verbindung mit Geschlecht und/oder Alter eine Diskrepanz aufzeigen. In einem weiteren Schritt können das mentale Wohlbefinden und die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben einbezogen werden, um die jeweiligen Auswirkungen auf diese Aspekte zu prüfen. Zusätzlich kann es von Vorteil sein, zu erheben, ob diese Emotionen im Homeoffice zustande kommen oder nicht.

Die allgemeine Zufriedenheit im Leben kann anhand der neuen Erkenntnisse aus der Literatur im SPSS gemessen und konkret in die Forschung einbezogen werden. So sind spezifischere Angaben möglich.

6 Fazit

Die vorliegende Bachelorthesis richtete den Fokus auf die Forschungsfragen, wie das mentale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance von Erwerbstätigen in der Schweiz beschrieben werden können, inwiefern das Arbeiten im Homeoffice das mentale Wohlbefinden sowie die Work-Life-Balance beeinflusst und welche Faktoren dazu beitragen. Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine quantitative Studie durchgeführt.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigten, dass das Homeoffice bei erwerbstätigen Personen in der Schweiz einen schlechten Einfluss auf die Work-Life-Balance hat, jedoch keinen Einfluss auf die mentale Gesundheit. Die Work-Life-Balance und das mentale Wohlbefinden weisen auch einen Zusammenhang auf. Ist die Work-Life-Balance von erwerbstätigen Personen in der Schweiz nicht gut, leidet das mentale Wohlbefinden darunter. Umgekehrt ist dies gleichermassen der Fall. Das heisst, wenn jemand über ein schlechtes mentales Wohlbefinden verfügt, leidet seine Work-Life-Balance darunter.

Weiter konnte nachgewiesen werden, dass erwerbstätige Personen in der Schweiz, die allgemein zufrieden mit dem Leben sind, auch über eine gute Work-Life-Balance und über mentales Wohlbefinden verfügen.

Eine Diskrepanz besteht beim Geschlecht und beim mentalen Wohlbefinden. Aus der Untersuchung resultierte, dass vor allem ältere Frauen, welche über eine tiefere Anzahl an Bildungsjahren verfügen, von einem schlechten mentalen Wohlbefinden betroffen sind. Auf die jeweilige Work-Life-Balance hat das Geschlecht jedoch keinen Einfluss.

Schliesslich wurde in der Untersuchung der Zusammenhang zwischen der Anzahl der Bildungsjahre von erwerbstätigen Personen in der Schweiz mit dem mentalen Wohlbefinden sowie der Work-Life-Balance untersucht. Daraus resultierte, dass erwerbstätige Personen, welche über mehr Bildungsjahre verfügen, ein besseres mentales Wohlbefinden aufweisen. Jedoch haben mehr Bildungsjahre bei erwerbstätigen Personen einen negativen Einfluss auf die Work-Life-Balance. Zusammengefasst bedeutet dies: Wenn eine erwerbstätige Person über mehr Bildungsjahre verfügt, kann sie sich eines guten mentalen Wohlbefindens erfreuen, jedoch Schwierigkeiten mit der Work-Life-Balance aufweisen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass vier von den sechs aufgestellten Hypothesen plausibel sind. Die durchgeführten Analysen zeigten, dass es signifikante Zusammenhänge gibt, die auf die Richtigkeit der Hypothese hindeuten.

Dennoch gibt es weitere Aspekte, die in Zukunft untersucht werden könnten, um ein vollständigeres Bild zu erhalten. Es bleibt offen, welche Indikatoren in die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben fließen, welche Auswirkungen Emotionen haben können und inwiefern sich eine Veränderung des mentalen Wohlbefindens im Hinblick auf Frauen ergibt. Diese Erkenntnisse sollten zum Anlass genommen werden weiterführende Forschungen zu tätigen um den Zusammenhang zwischen Homeoffice und dem mentalen Wohlbefinden besser erklären zu können. Insgesamt liefert die Arbeit jedoch wertvolle Erkenntnisse und trägt somit zur Weiterentwicklung des Forschungsfelds bei.

Literaturverzeichnis

- Achor, S. & Unimedita. (2020). *Das Happiness-Prinzip: Wie Sie mit 7 Bausteinen der Positiven Psychologie erfolgreicher und leistungsfähiger werden*. Unimedita.
- Antoni, C. H., Friedrich, P., Haunschild, A., Josten, M. & Meyer, R. (2013). *Work-Learn-Life-Balance in der Wissensarbeit: Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Gestaltungshilfen für die betriebliche Praxis*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-04079-6>
- Berset, M., Elfering, A., Lüthy, S., Lüthi, S. & Semmer, N. K. (2011). Work stressors and impaired sleep: Rumination as a mediator. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27(2), e71–e82. <https://doi.org/10.1002/smi.1337>
- Cheng, G. H.-L. & Chan, D. K.-S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Clouts, A. (2022). *Hybride Arbeitsgestaltung: Herausforderungen und Chancen*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36774-9>
- Currie, J. & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62(4), 533–550. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>
- Daum, M., Wedel, M., Zinke-Wehlmann, C. & Ulbrich, H. (2020). *Gestaltung vernetztflexibler Arbeit: Beiträge aus Theorie und Praxis für die digitale Arbeitswelt*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-61560-7>
- Dawson, S. (2019). *The art of working remotely: How to thrive in a distributed workplace*. Knight Rose Press.

- De Moortel, D., Thévenon, O., De Witte, H. & Vanroelen, C. (2017). Working hours mismatch, macroeconomic changes, and mental well-being in Europe. *Journal of Health and Social Behavior*, 58(2), 217–231. <https://doi.org/10.1177/0022146517706532>
- Decker, F. & Decker, A. (2015). *Gesundheit im Betrieb: Vitale Mitarbeiter – leistungsstarke Organisationen* (2. Aufl.). Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-07355-8>
- Diener, E. & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- EnableMe. (2022). *Mentales Wohlbefinden*. <https://www.enableme.ch/de/artikel/mentales-wohlbefinden-6267>
- Fried, J. & Hansson, D. H. (2013). *Remote: Office Not Required*. Crown.
- Godehardt, B. (1994). Entwicklung der Telearbeit und Begriffsbestimmung. In B. Godehardt, *Telearbeit: Rahmenbedingungen und Potentiale* (S. 21–49). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-93504-5_2
- Haufe. (2022). *Homeoffice – Definition und Regelungen im Arbeitsrecht*. <https://www.haufe.de/thema/homeoffice/>
- Helliwell, J. F., Layard, R. & Sachs, J. D. (2019). *World Happiness Report*. Sustainable Development Solutions Network.

- Hering, E. (2014). *Zeitmanagement für Ingenieure*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-04000-0>
- Huppert, F. A. & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Landes, M., Steiner, E., Utz, T. & Wittmann, R. (2021). *Erfolgreich und gesund im Homeoffice arbeiten: Impulse für Mitarbeitende und Teams für eine gelungene Zusammenarbeit*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32633-3>
- Lelord, F. & André, C. (2005). *Die Macht der Emotionen und wie sie unseren Alltag bestimmen* (13. Aufl.). Piper Verlag.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Morgan, J. (2014). *The future of work: Attract new talent, build better leaders, and create a competitive organization*. Wiley.
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–1147.
<https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Noda, H. (2020). Work–Life balance and life satisfaction in OECD countries: A cross-sectional analysis. *Journal of Happiness Studies*, 21(4), 1325–1348.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00131-9>
- Precht, R. D. (2010). *Die Kunst, kein Egoist zu sein: Warum wir gerne gut sein wollen und was uns davon abhält*. Goldmann Verlag.

- Rump, J. & Eilers, S. (2022). Die Neue Normalität – sieben Trilogien für Beschäftigte, Arbeitgeber, Wirtschaft und Gesellschaft: Die 7 × 3er Regel. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), *Arbeiten in der neuen Normalität: Sieben Trilogien für die neue Arbeitswelt* (S. 1–22). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-64393-8_1
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria Books.
- Statista. (2022a). *Anteil Erwerbstätiger im Homeoffice 2022*. Zitiert nach de.statista.com. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1117561/umfrage/anteil-der-schweizer-erwerbstaetigen-im-homeoffice/>
- Statista. (2022b). *Herausforderungen für Arbeitnehmende im Homeoffice in der Schweiz 2020 und 2021*. Zitiert nach de.statista.com. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1170838/umfrage/herausforderungen-fuer-arbeitnehmende-im-homeoffice-in-der-schweiz/>
- Stone, A. A., Schwartz, J. E., Broderick, J. E. & Deaton, A. (2010). A snapshot of the age distribution of psychological well-being in the United States. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(22), 9985–9990. <https://doi.org/10.1073/pnas.1003744107>
- Swiss Base. (2022). *Living in Switzerland Waves 1-22 + Beta version wave 23 + Covid 19 data*. <https://www.swissubase.ch/en/catalogue/studies/6097/18255/datasets/932/2435/overview>

- Thielen, K. & Kroll, L. (2013). Alter, Berufsgruppen und psychisches Wohlbefinden. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 56(3), 359–366. <https://doi.org/10.1007/s00103-012-1618-9>
- Weber, U., Küster, K. & Milz, C. (2022). *Homeoffice: Auswirkungen auf die berufsbezogene Persönlichkeit*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-38904-8>
- Weichbrodt, J., Tanner, A., Josef, B. & Schulze, H. (2015). Die Entwicklung von Arbeitsflexibilität in Organisationen anhand des FlexWork- Phasenmodells. *Wirtschaftspsychologie*, (4), 11–22. https://www.researchgate.net/profile/Johann-Weichbrodt/publication/274955269_Die_Entwicklung_von_Arbeitsflexibilitat_in_Organisationen_anhand_des_FlexWork_Phasenmodells/links/552d1d900cf21acb09213330/Die-Entwicklung-von-Arbeitsflexibilitaet-in-Organisationen-anhand-des-FlexWork-Phasenmodells.pdf?origin=publication_detail

Abkürzungsverzeichnis

OECD = Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

WHO = Weltgesundheitsorganisation

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Konzeptmodell (Eigene Darstellung)	14
Abbildung 2. Boxplot Homeoffice in Bezug auf mentales Wohlbefinden (SPSS, 2023)	21
Abbildung 3. Boxplot Work-Life-Balance in Bezug auf Homeoffice (SPSS, 2023)..	22

Tabellenverzeichnis

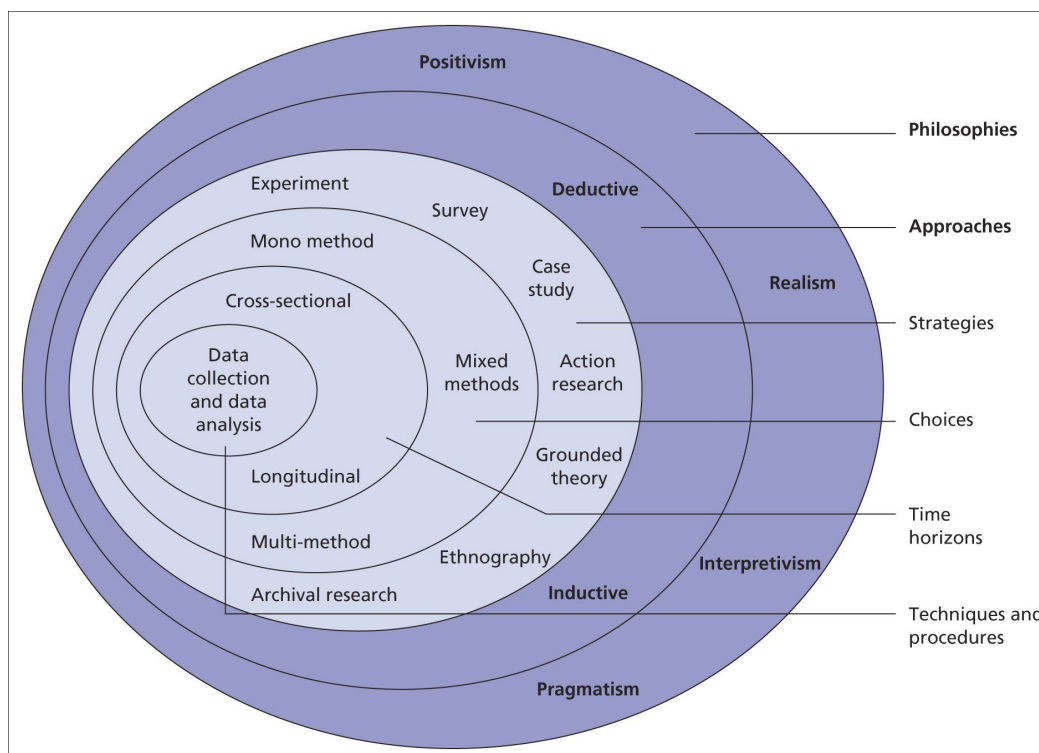
Tabelle 1. Auflistung Variablen (Eigene Darstellung)	17
Tabelle 2. Mittelwerte, Standardabweichung, Range der Studienvariablen (Eigene Darstellung)	20
Tabelle 3. Korrelationsanalyse (Eigene Darstellung).....	23
Tabelle 4. Regressionsanalyse für mentales Wohlbefinden (Eigene Darstellung) ..	26
Tabelle 5. Regressionsanalyse für Work-Life-Balance (Eigene Darstellung).....	28

Anhang

Anhang 1:

	<i>Over the last two weeks</i>	All of the time	Most of the time	More than half of the time	Less than half of the time	Some of the time	At no time
1	I have felt cheerful and in good spirits	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
2	I have felt calm and relaxed	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
3	I have felt active and vigorous	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
4	I woke up feeling fresh and rested	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
5	My daily life has been filled with things that interest me	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

Anhang 2:



Anhang 3:

		Korrelationen						
		mentalesWohl befinden	Homeoffice	Satisfaction with life in general	Emotions: Joy: Frequency	Emotions: Anger: Frequency	Emotions: Sadness: Frequency	Emotions: Worry: Frequency
mentalesWohlbefinden	Pearson-Korrelation	1	-.030**	-.414**	-.376**	.259**	.425**	.353**
	Sig. (2-seitig)		.002	.000	.000	<.001	.000	<.001
	N	10327	10242	10319	10314	10306	10307	10301
Homeoffice	Pearson-Korrelation	-.030**	1	.048**	-.012	-.030**	-.039**	-.010
	Sig. (2-seitig)	.002		<.001	.222	.002	<.001	.304
	N	10242	10320	10305	10287	10279	10280	10273
Satisfaction with life in general	Pearson-Korrelation	-.414**	.048**	1	.483**	-.248**	-.348**	-.260**
	Sig. (2-seitig)	.000	<.001		.000	<.001	<.001	<.001
	N	10319	10305	10399	10370	10361	10361	10356
Emotions: Joy: Frequency	Pearson-Korrelation	-.376**	-.012	.483**	1	-.126**	-.210**	-.157**
	Sig. (2-seitig)	.000	.222	.000		<.001	<.001	<.001
	N	10314	10287	10370	10377	10364	10364	10359
Emotions: Anger: Frequency	Pearson-Korrelation	.259**	-.030**	-.248**	-.126**	1	.485**	.369**
	Sig. (2-seitig)	<.001	.002	<.001	<.001		.000	.000
	N	10306	10279	10361	10364	10368	10360	10357
Emotions: Sadness: Frequency	Pearson-Korrelation	.425**	-.039**	-.348**	-.210**	.485**	1	.575**
	Sig. (2-seitig)	.000	<.001	<.001	<.001	.000		.000
	N	10307	10280	10361	10364	10360	10368	10355
Emotions: Worry: Frequency	Pearson-Korrelation	.353**	-.010	-.260**	-.157**	.369**	.575**	1
	Sig. (2-seitig)	<.001	.304	<.001	<.001	.000	.000	
	N	10301	10273	10356	10359	10357	10355	10362

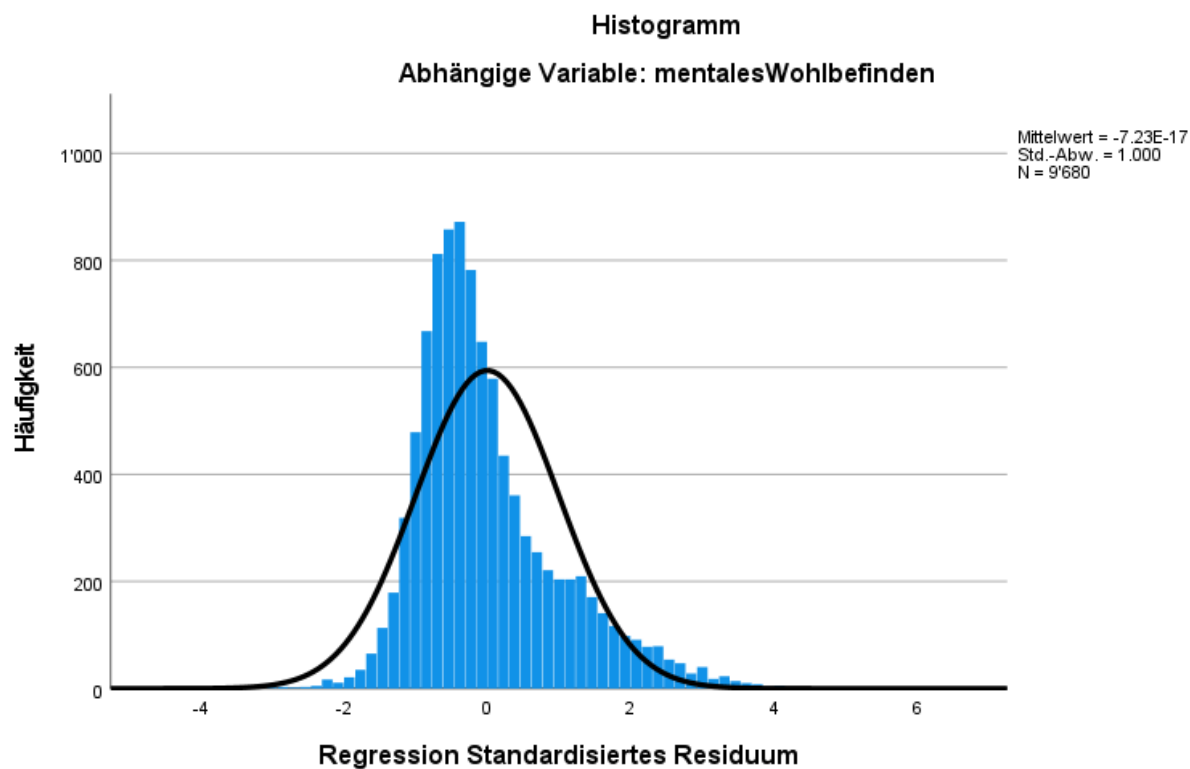
** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Anhang 4:

		Koeffizienten ^a					Kollinearitätsstatistik	
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten				
Modell		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta	T	Sig.	Toleranz	VIF
1	(Konstante)	5.599	.121		46.227	.000		
	WorkLifeBalance	.126	.007	.169	17.994	<.001	.912	1.097
	Homeoffice	-.046	.032	-.014	-1.436	.151	.814	1.228
	Satisfaction with life in general	-.462	.011	-.380	-40.845	.000	.930	1.075
	Geschlecht_rec	-.264	.029	-.082	-9.086	<.001	.991	1.009
	Age in year of interview	.011	.001	.097	10.567	<.001	.963	1.038
	Years of Education based on ISCED Classification	-.036	.005	-.079	-7.933	<.001	.808	1.238

a. Abhängige Variable: mentalesWohlbefinden

Anhang 5:



Anhang 6:

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	Kollinearitätsstatistik	
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta			Toleranz	VIF
1	(Konstante)	4.542	.185		24.504	<.001		
	mentalesWohlbefinden	.257	.014	.191	17.994	<.001	.806	1.241
	Homeoffice	.334	.046	.077	7.301	<.001	.819	1.222
	Satisfaction with life in general	-.283	.017	-.174	-16.417	<.001	.816	1.226
	Geschlecht_rec	.081	.042	.019	1.955	.051	.983	1.017
	Age in year of interview	-.005	.002	-.031	-3.191	.001	.953	1.049
	Years of Education based on ISCED Classification	.079	.006	.130	12.270	<.001	.815	1.227

a. Abhängige Variable: WorkLifeBalance

Anhang 7:

