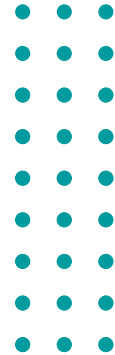


„New Balance“ – Entwicklung einer gesunden Work-Life-Balance

Ergebnisse der Online-Befragung
2023/2024

A. Woll, S. Sers et al.



Alexander Woll, Svenja Sers, Philip Bachert,
Claudia Hildebrand, Marco Giurgiu, Kathrin Wunsch,
Hagen Wäsche, Melanie Hase & Andrea Stahl

„New Balance“ – Entwicklung einer gesunden Work-Life-Balance

Ergebnisse der Online-Befragung 2023/2024

Karlsruhe Sports Science Research
Volume 87.2025

„New Balance“ – Entwicklung einer gesunden Work-Life-Balance

Ergebnisse der Online-Befragung 2023/2024

von

Alexander Woll, Svenja Sers, Philip Bachert,
Claudia Hildebrand, Marco Giurgiu, Kathrin Wunsch,
Hagen Wäsche, Melanie Hase & Andrea Stahl

Kontakt

Koordination Gesundheitsmanagement:

Dr. Claudia Hildebrand

Telefon: +49 721 608 - 47955

E-Mail: claudia.hildebrand@kit.edu

Dr. Philip Bachert

Telefon: +49 721 608 - 42484

E-Mail: philip.bachert@kit.edu

<https://gesundheit.net.kit.edu>

Impressum



Karlsruhe Institute of Technology (KIT)

Kaiserstraße 12

76131 Karlsruhe

Institute of Sports and Sports Science (IfSS)

www.ifss.kit.edu



This document – excluding parts marked otherwise, the cover, pictures and graphs – is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>



The cover page is licensed under a Creative Commons Attribution-No Derivatives 4.0 International License (CC BY-ND 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.en>

2025

ISSN 2943-0380

DOI 10.5445/IR/1000182646

Danksagung

Wir bedanken uns an dieser Stelle bei allen Beschäftigten und Studierenden für die Teilnahme an der Befragung und möchten darüber hinaus nachfolgenden Personen für ihre Unterstützung unseren Dank aussprechen:

- Prof. Dr. Alexander Wanner
(Vizepräsident für Lehre und akademische Angelegenheiten)
- Christine von Vangerow
(Vizepräsidentin für Personal und Recht)
- Nadja Legrum-Khaled
(Stab und Strategie, Leitung Qualitätsmanagement)
- Anne Pfeifer
(Stab und Strategie, Team Qualitätsmanagement)

Das Projektteam „New Balance“

A. Woll (Projektleitung), S. Sers (Projektkoordination), P. Bachert, C. Hildebrand, M. Giurgiu, K. Wunsch, H. Wäsche & A. Stahl

Abstract

Seit Beginn der Corona-Pandemie hat sich das Arbeiten im Homeoffice für zahlreiche Unternehmen und Organisationen – einschließlich Hochschulen – zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags entwickelt. Auch für Studierende stellt das eigene Zuhause neben weiteren Orten wie beispielsweise die Hochschulbibliothek einen wichtigen Lernarbeitsplatz dar. Inwiefern sich die genannten lebensweltlichen Veränderungen konkret auf gesundheitsbezogene Parameter von Beschäftigten und Studierenden auswirken, ist gegenwärtig noch unklar. Ziel des Projekts ist es daher, den Einfluss von mobilem Arbeiten und Studieren auf Zufriedenheit mit der Work-/Study-Life-Balance sowie auf Wohlbefinden und Produktivität zu untersuchen.

In einer Online-Umfrage wurden Mitarbeitende von Januar bis März 2024 und Studierende des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) von Dezember 2023 bis Januar 2024 zu Work-Life-Balance, zum Wohlbefinden, zur Leistungsfähigkeit sowie zu Anforderungen, Ressourcen sowie zum Gesundheits- und Risikoverhalten befragt. Genutzt wurde hierfür die Online-Plattform SoSci Survey.

Für die Auswertung konnten die Daten von 2.710 Mitarbeitenden und 1.193 Studierenden genutzt werden. Während unter den Mitarbeitenden mehr Frauen als Männern an der Befragung teilnahmen (53,9 %), beteiligten sich unter den Studierenden mehr Männer als Frauen an der Befragung (56,8 %). Im Mittel betrug die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Work-Life-Balance 4,17 (SD = 1,07), das Wohlbefinden 51,62 (SD = 21,27), die Produktivität im Homeoffice 8,30 (SD = 1,37) und die Produktivität am KIT 7,48 (SD = 1,56). Bei den Studierenden zeigten sich die Mittelwerte 3,40 (SD = 0,80) für die Study-Life-Balance, 43,58 (SD = 19,87) für das Wohlbefinden, 5,96 (SD = 2,25) für die Produktivität zuhause und 6,77 (SD = 2,06) für die Produktivität am KIT.

Die Ergebnisse der Befragung bieten verschiedene Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung von Strukturen im Kontext des universitären Gesundheitsmanagements sowie zur Ableitung nachhaltiger Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Zudem lassen sich die gewonnenen Daten über die hier dargestellten Möglichkeiten hinaus auf vielfältige Weise auswerten.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung.....	i
Abstract	iii
Abbildungsverzeichnis.....	xi
Tabellenverzeichnis.....	xiii
1 Einleitung.....	1
1.1 Gesundheitsmanagement am KIT	1
1.2 Projekt „New Balance“	1
1.3 Darstellung und Auswertung der Befragungsergebnisse	2
<hr/>	
Teil A: Ergebnisse der Mitarbeitenden	
2 Stichprobenbeschreibung	7
3 Arbeitsorte: Homeoffice und Präsenzarbeit	11
3.1 Erhebungsinstrument.....	11
3.2 Ergebnisse	12
3.3 Einordnung	16
4 Zufriedenheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit	17
4.1 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance	17
4.1.1 Erhebungsinstrument.....	17
4.1.2 Ergebnisse	18
4.1.3 Einordnung.....	21
4.2 Wohlbefinden.....	21
4.2.1 Erhebungsinstrument.....	21
4.2.2 Ergebnisse	22
4.2.3 Einordnung.....	25
4.3 Produktivität.....	25
4.3.1 Erhebungsinstrument.....	25
4.3.2 Ergebnisse: Produktivität im Homeoffice.....	25
4.3.3 Ergebnisse: Produktivität am KIT	26
4.3.4 Einordnung.....	27
4.4 Arbeitsfähigkeit	27
4.4.1 Erhebungsinstrument.....	28

4.4.2	Ergebnisse	28
4.4.3	Einordnung.....	29
5	Anforderungen und Ressourcen	31
5.1	„Äußere“ Tätigkeitsbedingungen im Homeoffice	31
5.1.1	Erhebungsinstrument	31
5.1.2	Ergebnisse	32
5.1.3	Einordnung.....	36
5.2	Zeitliche und räumliche Flexibilisierung	37
5.2.1	Erhebungsinstrument	37
5.2.2	Ergebnisse	37
5.2.3	Einordnung.....	38
5.3	Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit	39
5.3.1	Erhebungsinstrument	39
5.3.2	Ergebnisse	39
5.3.3	Einordnung.....	40
5.4	Pausengestaltung im Homeoffice	41
5.4.1	Erhebungsinstrument	41
5.4.2	Ergebnisse	41
5.4.3	Einordnung.....	42
5.5	Tätigkeitsspielraum	43
5.5.1	Erhebungsinstrument	43
5.5.2	Ergebnisse	43
5.5.3	Einordnung.....	44
5.6	Anerkennung	45
5.6.1	Erhebungsinstrument	45
5.6.2	Ergebnisse	45
5.6.3	Einordnung.....	46
5.7	Soziale Unterstützung	47
5.7.1	Erhebungsinstrument	47
5.7.2	Ergebnisse	47
5.7.3	Einordnung.....	51
6	Gesundheits- und Risikoverhalten	53
6.1	Abschalten von der Arbeit.....	53
6.1.1	Erhebungsinstrument	53
6.1.2	Ergebnisse	53
6.1.3	Einordnung.....	54
6.2	Überengagement	55

6.2.1	Erhebungsinstrument.....	55
6.2.2	Ergebnisse	55
6.2.3	Einordnung.....	56
6.3	Körperliche Aktivität.....	57
6.3.1	Erhebungsinstrument.....	57
6.3.2	Ergebnisse	57
6.3.3	Einordnung.....	58
6.4	Sedentäres Verhalten.....	58
6.4.1	Erhebungsinstrument.....	59
6.4.2	Ergebnisse	59
6.4.3	Einordnung.....	60
6.5	Schlafdauer	60
6.5.1	Erhebungsinstrument.....	60
6.5.2	Ergebnisse	60
6.5.3	Einordnung.....	61

Teil B: Ergebnisse der Studierenden

7	Stichprobenbeschreibung	65
8	Lernen und Lernorte	71
8.1	Erhebungsinstrument.....	71
8.2	Ergebnisse	71
8.3	Einordnung	76
9	Zufriedenheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit	77
9.1	Zufriedenheit mit der Study-Life-Balance	77
9.1.1	Erhebungsinstrument.....	77
9.1.2	Ergebnisse	77
9.1.3	Einordnung.....	78
9.2	Wohlbefinden.....	79
9.2.1	Erhebungsinstrument.....	79
9.2.2	Ergebnisse	79
9.2.3	Einordnung.....	80
9.3	Produktivität.....	81
9.3.1	Erhebungsinstrument.....	81
9.3.2	Ergebnisse: Produktivität zuhause	81
9.3.3	Ergebnisse: Produktivität am KIT	82
9.3.4	Einordnung.....	83
9.4	Studierfähigkeit	83

9.4.1 Erhebungsinstrument	84
9.4.2 Ergebnisse	84
9.4.3 Einordnung.....	85
10 Anforderungen und Ressourcen	87
10.1 Soziale Unterstützung	87
10.1.1 Erhebungsinstrument	87
10.1.2 Ergebnisse	88
10.1.3 Einordnung.....	92
10.2 Anerkennung	92
10.2.1 Erhebungsinstrument	92
10.2.2 Ergebnisse	93
10.2.3 Einordnung.....	94
10.3 Kultur im Studiengang.....	94
10.3.1 Erhebungsinstrument	94
10.3.2 Ergebnisse	95
10.3.3 Einordnung.....	96
10.4 Qualität der Zusammenarbeit	96
10.4.1 Erhebungsinstrument	97
10.4.2 Ergebnisse	97
10.4.3 Einordnung.....	97
11 Gesundheits- und Risikoverhalten	99
11.1 Abschalten vom Studium	99
11.1.1 Erhebungsinstrument	99
11.1.2 Ergebnisse	99
11.1.3 Einordnung.....	100
11.2 Überengagement	101
11.2.1 Erhebungsinstrument	101
11.2.2 Ergebnisse	101
11.2.3 Einordnung.....	102
11.3 Körperliche Aktivität.....	102
11.3.1 Erhebungsinstrument	103
11.3.2 Ergebnisse	103
11.3.3 Einordnung.....	104
11.4 Sedentäres Verhalten	104
11.4.1 Erhebungsinstrument	105
11.4.2 Ergebnisse	105
11.4.3 Einordnung.....	106

11.5	Schlafdauer	106
11.5.1	Erhebungsinstrument.....	107
11.5.2	Ergebnisse	107
11.5.3	Einordnung.....	108
Literaturverzeichnis.....		109

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Flussdiagramm der Rekrutierung der Mitarbeitenden	7
Abbildung 2:	Homeoffice-Nutzung.....	14
Abbildung 3:	Gründe für das Arbeiten im Homeoffice	15
Abbildung 4:	Gründe für das Arbeiten am KIT	15
Abbildung 5:	Mittelwerte des Konstrukts Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.....	18
Abbildung 6:	Mittelwerte des Konstrukts Wohlbefinden	22
Abbildung 7:	Mittelwerte des Merkmals Produktivität im Homeoffice	26
Abbildung 8:	Mittelwerte des Merkmals Produktivität am KIT.....	27
Abbildung 9:	Mittelwerte des Merkmals Arbeitsfähigkeit	28
Abbildung 10:	Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: Lärm	32
Abbildung 11:	Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: ungünstige Beleuchtung	33
Abbildung 12:	Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: mangelhafte technische Geräte/Arbeitsmittel	34
Abbildung 13:	Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: lange am Bildschirm arbeiten	35
Abbildung 14:	Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: Körperhaltung/Bewegung.....	36
Abbildung 15:	Mittelwerte des Merkmals räumliche und zeitliche Flexibilisierung	38
Abbildung 16:	Mittelwerte des Merkmals Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit.....	40
Abbildung 17:	Mittelwerte des Merkmals Pausengestaltung im Homeoffice	42
Abbildung 18:	Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsspielraum	44
Abbildung 19:	Mittelwerte des Merkmals Anerkennung.....	46
Abbildung 20:	Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Vorgesetzte.....	48

Abbildung 21:	Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen	49
Abbildung 22:	Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin	50
Abbildung 23:	Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb der Arbeit	51
Abbildung 24:	Mittelwerte des Merkmals Abschalten von der Arbeit	54
Abbildung 25:	Mittelwerte des Merkmals Überengagement	56
Abbildung 26:	Mittelwerte des Merkmals körperliche Aktivität.....	58
Abbildung 27:	Mittelwerte des Merkmals sedentäres Verhalten	59
Abbildung 28:	Mittelwerte des Merkmals Schlafdauer	61
Abbildung 29:	Flussdiagramm der Rekrutierung der Studierenden.....	65
Abbildung 30:	Transportmittel für Anfahrtsweg.....	76
Abbildung 31:	Mittelwerte des Konstruktes Study-Life-Balance	78
Abbildung 32:	Mittelwerte des Konstruktes Wohlbefinden	80
Abbildung 33:	Mittelwerte des Merkmals Produktivität zuhause	82
Abbildung 34:	Mittelwerte des Merkmals Produktivität am KIT.....	83
Abbildung 35:	Mittelwerte des Merkmals Studierfähigkeit	85
Abbildung 36:	Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Dozierende.....	89
Abbildung 37:	Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Kommilitoninnen und Kommilitonen	90
Abbildung 38:	Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Lebenspartnerin bzw. Lebenspartner	91
Abbildung 39:	Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb des Studiums.....	92
Abbildung 40:	Mittelwerte des Merkmals Anerkennung.....	94
Abbildung 41:	Handlungsbedarf im Bereich Partizipation	96
Abbildung 42:	Mittelwerte des Merkmals Abschalten vom Studium	100
Abbildung 43:	Mittelwerte des Merkmals Überengagement	102
Abbildung 44:	Mittelwerte des Merkmals körperliche Aktivität.....	104
Abbildung 45:	Mittelwerte des Merkmals sedentäres Verhalten	106
Abbildung 46:	Mittelwerte des Merkmals Schlafdauer	108

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zusammensetzung der Stichprobe Mitarbeitende.....	8
Tabelle 2:	Stichprobenzusammensetzung der Vor-Ort-Arbeitenden und Homeoffice-Nutzenden	12
Tabelle 3:	Mittelwerte des Konstrukts Work-Life-Balance	19
Tabelle 4:	Mittelwerte des Konstrukts Wohlbefinden	23
Tabelle 5:	Zusammensetzung der Stichprobe Studierende	66
Tabelle 6:	Orte des Selbststudiums in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale	72
Tabelle 7:	Gründe für das Selbststudium zuhause	73
Tabelle 8:	Gründe für das Selbststudium an der Hochschule	74

1 Einleitung

1.1 Gesundheitsmanagement am KIT

Das Gesundheitsmanagement am KIT umfasst seit dem Präsidiumsbeschluss im Jahr 2021 neben dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) die Säule Studentisches Gesundheitsmanagement (SGM). Unser strategisches Ziel ist es, mit Hilfe von Managementinstrumenten Arbeitsfähigkeit bzw. Studierfähigkeit, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten und Studierenden zu erhalten und zu fördern.

Unserem Handeln liegt ein ganzheitliches Gesundheitsverständnis zugrunde, nachdem Gesundheit die vier Dimensionen körperlich, psychisch, sozial und ökologisch umfasst. Darüber hinaus orientieren wir uns an den 10 Gütekriterien einer gesundheitsfördernden Hochschule des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen (<https://www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de/arbeitspapiere>) sowie an der Okanagan Charta (<https://www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de/okanagan-charta>). Die Vision, die innerhalb des Gesundheitsmanagements am KIT verfolgt wird, lautet: „Das KIT ist ein Ort, an dem alle Statusgruppen gesund lernen, leben und arbeiten können.“

1.2 Projekt „New Balance“

Mit zunehmender Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit steigt die Gefahr der Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben (Hofmann et al., 2019). Die Folgen sind Beeinträchtigungen der physischen wie psychischen Regeneration. Die Abnahme von körperlicher Alltagsaktivität durch beispielsweise wegfallende Arbeits- und Dienstwege (Sers et al., 2023; Tavares, 2017) und die Zunahme von langen Sitzphasen im Homeoffice (Pfeifer & Legrum-Khaled, 2021) stellen weitere potenzielle Risikofaktoren für die Gesundheit dar. Inwiefern sich die genannten lebensweltlichen Veränderungen konkret auf gesundheitsbezogene Parameter von Beschäftigten und Studierenden auswirken, ist gegenwärtig noch unklar. Hier setzt das Projekt „New Balance“ – Entwicklung einer gesunden Work-Life-Balance, dessen Laufzeit sich vom 01.10.2022 bis zum 30.09.2025 (Verlängerung bis 28.02.2026) erstreckt, an. Ziel des Projekts ist es einerseits, den Einfluss von mobilem Arbeiten und Studieren auf Zufriedenheit mit der Work-/Study-Life-Balance sowie auf Wohlbefinden und Produktivität zu untersuchen und andererseits die daraus

resultierenden Problematiken zu erfassen. Zudem sollen die Mitarbeitenden und Studierenden mit geeigneten Maßnahmen bei einem eigenverantwortlichen, gesunden Verhalten im (digitalen) Arbeits- und Studienalltag unterstützt werden.

Zentrale Umsetzungsschritte stellen die Durchführung von weitreichenden Analysen dar, für die etablierte Instrumente und Methoden zum Einsatz kommen:

- (1) Erfassung und Analyse von Anforderungen, Ressourcen und Belastungen von Work-/Study-Life-Balance, Wohlbefinden und Produktivität mittels Online-Befragung (2023-2024)
- (2) Erfassung und Analyse von Anforderungen, Ressourcen und Belastungen von Work-/Study-Life-Balance, Wohlbefinden und Produktivität mittels Ambulantem Assessment (2025)

Einen theoretischen Rahmen für die „New Balance“-Studie bilden das Work-Home Resources Model von ten Brummelhuis & Bakker (2012) und das Job-Demand-Resources-Model von Demerouti et al. (2001).

Es handelt sich bei New Balance um das erste BGM- und SGM-übergreifende Projekt.

1.3 Darstellung und Auswertung der Befragungsergebnisse

Im vorliegenden Report sind die Daten aus den Onlinebefragungen zu den Themenbereichen Zufriedenheit mit der Work-/Study-Life-Balance, Wohlbefinden und Produktivität von rund 3.900 Beschäftigten und Studierenden am KIT eingeflossen. Besonderheit der Befragung ist, dass im Sinne eines universitären Gesundheitsmanagements sowohl Mitarbeitende als auch Studierende befragt wurden. Während die Online-Befragung der Mitarbeitenden zwischen Januar und März 2024 stattfand, wurden die Studierenden zwischen Dezember 2023 und Januar 2024 befragt.

Entsprechend der beiden Zielgruppen gliedert sich der Bericht in zwei Teile, die beide die Kapitel 1) Stichprobenbeschreibung, 2) Arbeits- bzw. Lernorte, 3) Zufriedenheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit, 4) Anforderungen und Ressourcen, und 5) Gesundheits- und Risikoverhalten enthalten. Mit Blick auf die Zielgruppe der Mitarbeitenden erfolgte die Auswertung von Ressourcen und Anforderungen sowie von Risiko- und Gesundheitsverhalten differenziert nach Geschlecht, Alter sowie in Abhängigkeit der Homeofficenutzung. Für die zentralen Variablen Work-Life-Balance, Wohlbefinden und

Produktivität wurden die Ergebnisse zudem differenziert nach Bildungsniveau, Beschäftigungsumfang, Befristung des Arbeitsvertrages, Beschäftigungsdauer am KIT, Arbeitsbereich, Führungsverantwortung und Organisationsbereich am KIT dargestellt. Im Falle der Studierenden wurden die Ergebnisse über alle Variablen hinweg differenziert nach Geschlecht, angestrebtem Abschluss, dem Vorliegen einer Erstakademisierung und der Ausübung eines Nebenjobs aufbereitet.

In beiden Zielgruppen ordneten sich Befragte keinem der beiden Geschlechter der binären Geschlechterordnung (weiblich/männlich) zu. Da diese Gruppe äußerst klein ist und daher keine Anonymität gewährleistet werden kann, wurde auf eine Berücksichtigung dieser Gruppe bei den geschlechtsspezifischen Auswertungen verzichtet. Im Falle der Mitarbeitenden wurde zudem auf eine Auswertung der Personen ohne Berufsabschluss/nicht in beruflicher Ausbildung bei den weiteren Analysen in Abhängigkeit vom Bildungsniveau aufgrund des geringen Rücklaufs verzichtet.

Sofern Referenzwerte vorliegen, wurde eine Einordnung anhand dieser vorgenommen. Wo es sinnvoll erschien, wurden die beiden Zielgruppen – Beschäftigte und Studierende am KIT – miteinander in Bezug gesetzt.

Teil A: Ergebnisse der Mitarbeitenden

2 Stichprobenbeschreibung

Von den zur Teilnahme an der Befragung eingeladenen Mitarbeitenden des KIT (N = 10.034) beteiligten sich insgesamt 2.932 Mitarbeitende (30,3 %). Nach Ausschluss von Auszubildenden inkl. DHBW-Studierenden und unter 18-Jährigen sowie nach Prüfung der Daten auf Plausibilität und Bereinigung (z. B. Ausschluss von unzureichend ausgefüllten Fragebögen) konnten die Antworten von 2.710 Mitarbeitenden (27,9 %) in der Auswertung berücksichtigt werden (siehe Abbildung 1).

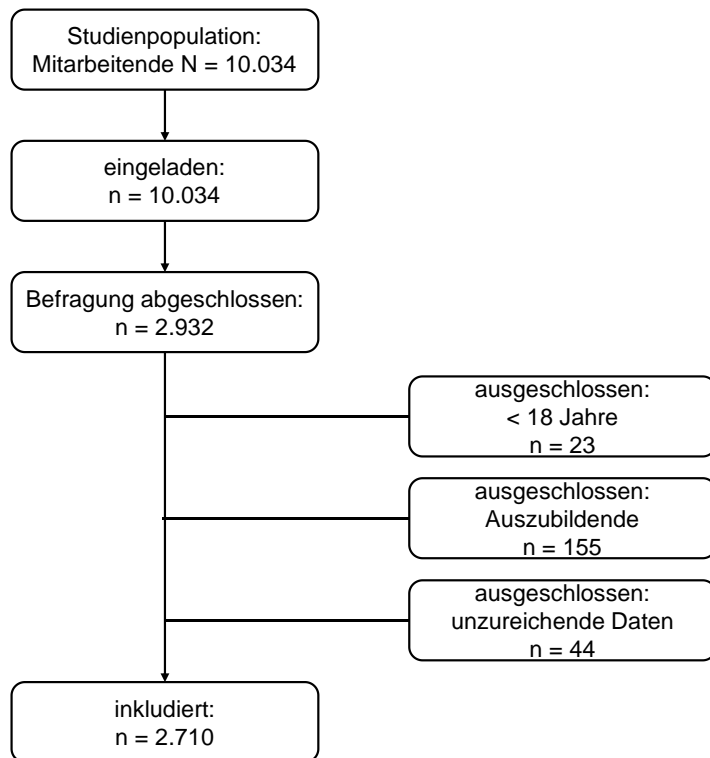


Abbildung 1: Flussdiagramm der Rekrutierung der Mitarbeitenden.

Die Befragten waren mehrheitlich weiblich (53,9 %), überwiegend zwischen 18 und 35 Jahren alt (37,7 %) und vollzeitbeschäftigt (71,0 %). Zudem ordneten sich die meisten

Befragten dem Arbeitsbereich Wissenschaft zu (50,2 %) und gaben an in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen (59,9 %). Details sowie weitere Merkmale der Stichprobe der Mitarbeitenden können Tabelle 1 entnommen werden.

Infolge eines direkten Vergleiches der Stichprobe mit der Grundgesamtheit von Mitarbeitenden des KIT (N = 9.676, ohne Auszubildende, DHBW-Studierende) zeigten sich Unterschiede hinsichtlich der Verteilung, z. B. in Bezug auf das Merkmal Geschlecht (weibliche Mitarbeitende des KIT: 39,5 %), dem Arbeitsbereich (Mitarbeitende im Arbeitsbereich Wissenschaft: 58,0 %) sowie der Befristung des Arbeitsvertrages (KIT: 52,8 %). Der prozentuale Anteil von Mitarbeitenden des KIT mit einem Vollzeit-Beschäftigungsumfang (69,1 %) entspricht weitestgehend dem Anteil in der vorliegenden Stichprobe (KIT, 2024).

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe Mitarbeitende.

Merkmal	Häufigkeit (%) oder Mittelwert \pm SD
Geschlecht	
männlich	1.177 (45,8)
weiblich	1.385 (53,9)
divers ¹	7 (0,3)
Alter	
18 – 35 Jahre	983 (37,7)
36 – 49 Jahre	761 (29,2)
\geq 50 Jahre	862 (33,1)
Lebensform (Mehrfachnennung möglich)	
alleinlebend	526 (21,3)
mit Partner/in und/ oder weiteren Personen lebend	1.730 (70,2)
mit Kind(ern) lebend	772 (31,3)

Merkmale	Häufigkeit (%) oder Mittelwert \pm SD
Familienaufgabe (Mehrfachnennung möglich)	
Ich kümmere mich um ein betreuungspflichtiges Kind/um betreuungspflichtige Kinder.	680 (26,9)
Ich kümmere mich um ein pflegebedürftiges Kind/um pflegebedürftige Kinder.	47 (1,9)
Ich kümmere mich um einen betreuungspflichtigen Angehörigen/um betreuungspflichtige Angehörige.	131 (5,2)
Ich kümmere mich um einen pflegebedürftigen Angehörigen/um pflegebedürftige Angehörige.	183 (7,2)
Ich habe keine der genannten Familienaufgaben.	1.046 (41,4)
Bildungsniveau	
keinen Berufsabschluss und nicht in beruflicher Ausbildung ²	4 (0,2)
beruflich-betriebliche Ausbildung (Lehre)/beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule)/Handelsschule bzw. Vorbereitungsschule für den Mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung/Ausbildung an einer Fachschule, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen	629 (25,0)
Bachelor (Uni/HAW/DHBW)/Master (Uni/HAW/DHBW)/Diplom (Uni/HAW/DHBW)/Promotion/PhD abgeschlossen	1.883 (74,8)
Arbeitsbereich	
Wissenschaft mit/ohne Lehre	1.347 (50,2)
Verwaltung	952 (35,5)
Technik/technische Infrastruktur	383 (14,3)

Merkmal	Häufigkeit (%) oder Mittelwert \pm SD
Organisationsbereich	
Bereich I: Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik	365 (13,8)
Bereich II: Informatik, Wirtschaft, Gesellschaft	382 (14,5)
Bereich III: Maschinenbau, Elektrotechnik	493 (18,7)
Bereich IV: Natürliche und gebaute Umwelt	316 (12,0)
Bereich V: Physik und Mathematik	256 (9,7)
Administrative und zentrale Einrichtungen	829 (31,4)
Vertraglicher Beschäftigungsumfang	
Vollzeit	1.917 (71,0)
Teilzeit	782 (29,0)
Arbeitsvertrag	
befristet	1.092 (40,5)
unbefristet	1.604 (59,5)
Beschäftigungsdauer am KIT	
≤ 5 Jahre	1.164 (43,2)
6-10 Jahre	395 (14,7)
11-20 Jahre	549 (20,4)
> 20 Jahre	584 (21,7)
Anfahrtsweg zum KIT	
Minuten je einfacher Weg	34,7 \pm 34,6

¹Diverse Personen wurden aufgrund der geringen Gruppengröße ($n = 7$) von den weiteren geschlechtsspezifischen Analysen ausgeschlossen.

²Personen ohne Berufsabschluss und ohne berufliche Ausbildung wurden ebenfalls aufgrund der geringen Gruppengröße ($n = 4$) von den weiteren Analysen des Bildungsniveaus ausgeschlossen.

3 Arbeitsorte: Homeoffice und Präsenzarbeit

In den letzten Jahren haben alternative (orts-)flexible Arbeitsformen, wie mobiles Arbeiten und das Arbeiten im Homeoffice zunehmend, an Bedeutung gewonnen. Unter dem umgangssprachlichen Begriff Homeoffice wird im vorliegenden Bericht das Arbeiten von zuhause aus verstanden. Von Interesse ist in der vorliegenden Untersuchung, wie viele Beschäftigte am KIT die Möglichkeit des Arbeitens im Homeoffice nutzen sowie in welchem Umfang die Nutzung erfolgt. Die jeweiligen Angaben beziehen sich auf eine gewöhnliche Arbeitswoche während der Vorlesungszeit. Ferner interessieren die Gründe für das Arbeiten in Präsenz bzw. im Homeoffice.

3.1 Erhebungsinstrument

Die Beschäftigten wurden zunächst gebeten, anzugeben, ob sie in einer gewöhnlichen Arbeitswoche während der Vorlesungszeit die Möglichkeit mobiler Arbeit nutzen.¹ In Anlehnung an Golden & Veiga (2005) wurde darauffolgend der prozentuale Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice auf einer Skala von 0 bis 100 % erfasst. In einem weiteren Schritt wurde die Nutzungshäufigkeit in Anlehnung an Nagata et al. (2021) zum Zwecke der gruppenweisen Auswertung kategorisiert:

- geringe Homeofficenutzung = 1 – 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit
- moderate Homeofficenutzung = > 20 – 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit
- hohe Homeofficenutzung = > 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit

Neben der Erfassung des Ausmaßes der Homeoffice-Nutzung wurden auch Gründe für das Arbeiten im Homeoffice sowie Gründe für das ausschließliche Arbeiten am KIT erfragt. Gründe für das Arbeiten im Homeoffice beantworteten all diejenigen Befragten, die zuvor angaben, mind. 1 % Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten. Gründe für das ausschließliche Arbeiten am KIT beantworteten all diejenigen Befragten, die zuvor angaben, weder mobil noch im Homeoffice zu arbeiten. Modifiziert nach Vogel (2019)

¹ Die gültige Dienstvereinbarung innerhalb des Befragungszeitraumes sah eine Nutzung von Homeoffice an max. 2 Tagen die Woche vor.

sowie nach dem Projektteam „New Work“ (2021) sollten die Beschäftigten auf einer 5-stufigen Likert-Skala angeben, inwieweit unterschiedliche Gründe (bspw. *Ruhe, konzentrierteres Arbeiten möglich, flexiblere Zeiteinteilung*) auf sie zutreffen (1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft voll zu*).

3.2 Ergebnisse

Ein Überblick über die Zusammensetzung der Personengruppen Vor-Ort-Arbeitende (n = 665) und Homeoffice-Nutzende (n = 1.750) differenziert nach soziodemografischen und arbeitsbezogenen Merkmalen kann Tabelle 2 entnommen werden.

Tabelle 2: Stichprobenzusammensetzung der Vor-Ort-Arbeitenden und Homeoffice-Nutzenden.

Merkmal	Vor-Ort-Arbeitende (%)	Home-office-Nutzende (%)
Geschlecht		
männlich	360 (56,2)	726 (42,4)
weiblich	281 (43,8)	985 (57,6)
Alter		
18 – 35 Jahre	228 (35,0)	672 (38,7)
36 – 49 Jahre	159 (24,4)	534 (30,8)
≥ 50 Jahre	264 (40,6)	530 (30,5)
Arbeitsbereich		
Wissenschaft mit/ohne Lehre	325 (49,4)	899 (51,5)
Verwaltung	167 (25,4)	680 (39,0)
Technik/technische Infrastruktur	166 (25,2)	166 (9,5)

Merkmal	Vor-Ort-Ar- beitende (%)	Home- office-Nut- zende (%)
Organisationsbereich		
Bereich I: Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik	145 (22,3)	186 (10,7)
Bereich II: Informatik, Wirtschaft, Gesellschaft	56 (8,6)	285 (16,4)
Bereich III: Maschinenbau, Elektrotechnik	149 (22,9)	293 (16,9)
Bereich IV: Natürliche und gebaute Umwelt	73 (11,2)	217 (12,5)
Bereich V: Physik und Mathematik	69 (10,6)	159 (9,2)
Administrative und zentrale Einrichtungen	159 (24,4)	596 (34,3)
Vertraglicher Beschäftigungsumfang		
Vollzeit	510 (77,0)	1207 (69,1)
Teilzeit	152 (23,0)	541 (30,9)
Arbeitsvertrag		
befristet	237 (35,9)	745 (42,6)
unbefristet	424 (64,1)	1002 (57,4)
Beschäftigungsdauer am KIT		
≤ 5 Jahre	273 (41,2)	777 (44,4)
6-10 Jahre	73 (11,0)	280 (16,0)
11-20 Jahre	125 (18,9)	358 (20,5)
> 20 Jahre	192 (29,0)	334 (19,1)

Die Mehrheit der Befragten ($n = 1.750$; 72,5 %) gibt an, während einer gewöhnlichen Arbeitswoche in der Vorlesungszeit die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten zu nutzen (siehe Abbildung 2). Im Mittel liegt der Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice bei den Homeoffice-Nutzenden bei 32,1 %. Mit Blick auf den Umfang wird deutlich, dass etwas mehr als ein Drittel der Befragten ($n = 887$; 36,7 %) das Arbeiten im Homeoffice in moderatem Ausmaß sowie nahezu ein Drittel der Befragten ($n = 707$; 29,3 %) das Arbeiten im Homeoffice in geringem Ausmaß nutzt.

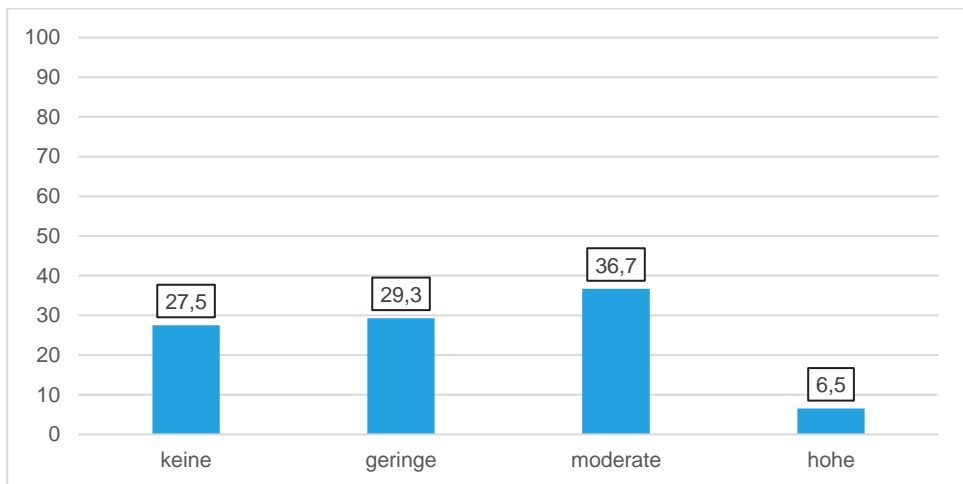


Abbildung 2: Homeoffice-Nutzung (Verteilung in Prozent).

Als am häufigsten genannten Grund für das Arbeiten im Homeoffice zeichnet sich die flexiblere Einteilung der Arbeitszeiten ab (siehe Abbildung 3): Insgesamt stimmen 46,2 % der Mitarbeitenden diesem Grund voll zu, weitere 33,7 % der Mitarbeitenden eher zu. Ein weiterer Grund für das Arbeiten im Homeoffice, dem ebenfalls ein Großteil der Befragten zustimmt, stellt das Vorherrschen von Ruhe dar: 40,2% der Befragten stimmen diesem Grund voll zu, weitere 32,6 % der Befragten eher zu.

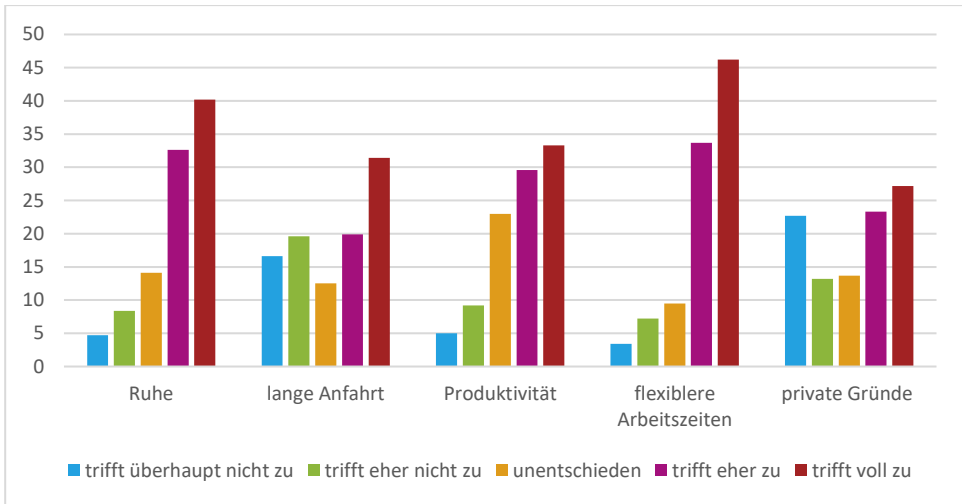


Abbildung 3: Gründe für das Arbeiten im Homeoffice (Verteilung in Prozent).

Mit Blick auf die Gründe für das ausschließliche Arbeiten am KIT wird allem voran angegeben, dass das Arbeiten im Homeoffice nicht erlaubt ist (29,0 % stimmten dieser Aussage voll zu, weitere 14,2 % eher zu; siehe Abbildung 4) sowie dass die eigene Tätigkeit das Arbeiten von zu Hause kompliziert machen würde (22,1 % stimmten dieser Aussage voll zu, weitere 28,0 % eher zu).

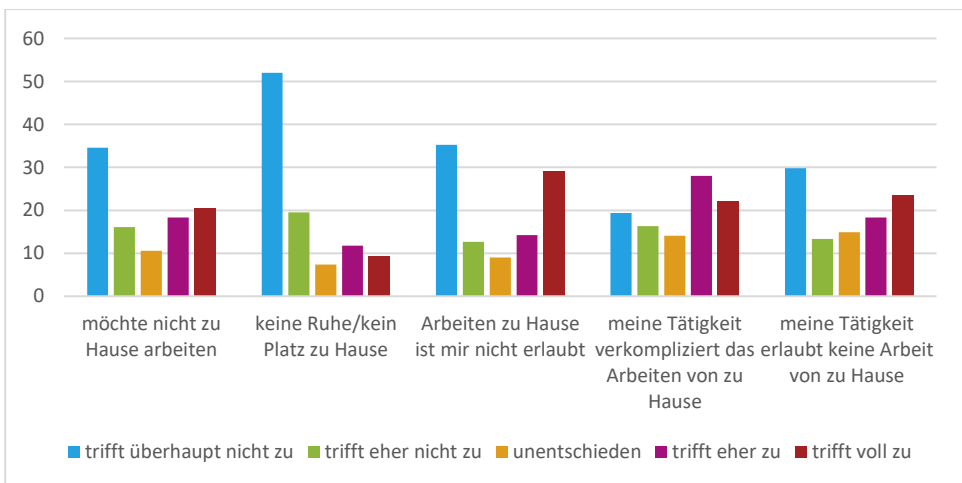


Abbildung 4: Gründe für das Arbeiten am KIT (Verteilung in Prozent).

3.3 Einordnung

Im Vergleich zu deutschlandweit befragten Bürobeschäftigten (MW = 43,0 %) berichten die Homeoffice-Nutzenden des KIT mit einem Mittelwert von 32,1 % von einem geringeren Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit für das Arbeiten im Homeoffice (Pfnür et al., 2023).

4 Zufriedenheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit

4.1 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Work-Life-Balance wird als „Einstellung gegenüber der eigenen Lebenssituation definiert, die sich auf das Vereinbaren verschiedener Lebensbereiche, Rollen und Ziele bezieht“ (Bauer-Emmel, 2007; zitiert nach Syrek et al., 2011, S. 135). Perspektivisch steht somit die Balance zwischen den für das Individuum wichtigen Lebensbereichen im Vordergrund, die in einem dynamischen und längerfristigen Prozess hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit bewertet wird. Infolge der Bedeutsamkeit der subjektiven Bewertung der Balance werden schließlich unterschiedliche Lebensformen, Lebensansprüchen und Wertvorstellungen berücksichtigt. Zuletzt ist für die Beurteilung der Work-Life-Balance ausschlaggebend, ob die jeweilige Person Erfolg und Zufriedenheit mit Blick auf die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche erlebt (Syrek et al., 2011).

4.1.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wurde die Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life-Balance, kurz TKS-WLB, eingesetzt, die auf der bereits aufgeführten Definition von Bauer-Emmel (2007; zitiert nach Syrek et al., 2011) basiert. Das Erhebungsinstrument besteht aus fünf Items und erfasst, inwiefern die Befragten 1) *mit ihrer Balance zwischen Arbeit und Privatleben zufrieden sind*, 2) *Schwierigkeiten haben, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren*, 3) *die Anforderungen aus ihrem Privatleben und die Anforderungen aus ihrem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen können*, 4) *einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in ihrem Leben erreichen* und 5) *zufrieden sind, wie ihre Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind*. Das erste und letzte Item berücksichtigt die affektiven Aspekte der Einstellung zur Lebenssituation. Die Items 2, 3 und 4 lassen eine kognitive Balancebewertung hinsichtlich Erfolges, Arbeit und Privatleben zu. Die Beantwortung der Items erfolgt auf einer 6-stufigen Likert-Skala (1 = *stimme gar nicht zu* bis 6 = *stimme genau zu*). Für die Auswertung wurde ein Mittelwert der Items gebildet, wobei ein Wert von 1 der geringsten Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance entspricht sowie ein Wert von 6 der höchsten. Insgesamt lässt die Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life-Balance

eine subjektive, globale, richtungsfreie und bezüglich des Aufwandes ökonomische Bewertung der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zu (Syrek et al., 2011).

4.1.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Konstrukt Zufriedenheit mit Work-Life-Balance liegt für die gesamte Stichprobe bei 4,17 (SD = 1,07; n = 2.221; siehe Abbildung 5). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 4,20; SD = 1,07; n = 1.184) als die männlichen Befragten aufweisen (MW = 4,13; SD = 1,08; n = 987). Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Altersgruppen wird deutlich, dass die Befragten 50 Jahre und älter (MW = 4,40; SD = 1,04; n = 745) zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance sind als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 4,15; SD = 1,05; n = 650) und die 18- bis 25-Jährigen (MW = 3,97; SD = 1,09; n = 805) einschätzen. Im Hinblick auf die Nutzung von Homeoffice zeigt sich, dass Personen mit hoher Homeofficenutzung einen höheren Mittelwert (MW = 4,46; SD = 1,00; n = 148) aufweisen als Personen mit moderater Homeofficenutzung (MW = 4,27; SD = 1,02; n = 828), als Personen mit geringer Homeofficenutzung (MW = 4,07; SD = 1,07; n = 627) und als Personen ohne Homeoffice-nutzung (MW = 4,04; SD = 1,17; n = 578).

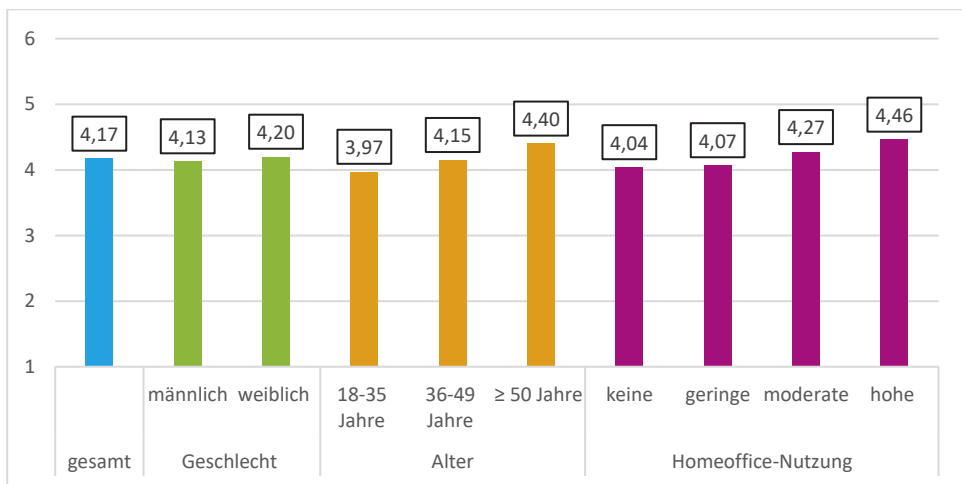


Abbildung 5: Mittelwerte des Konstrukts Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Neben dem Geschlecht, dem Alter und der Homeoffice-Nutzung wurde die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance in Abhängigkeit weiterer soziodemografischer und arbeitsbezogener Merkmale untersucht. Zugehörige Mittelwerte können Tabelle 3 entnommen werden.

Tabelle 3: Mittelwerte des Konstrukts Work-Life-Balance differenziert nach soziodemografischen und arbeitsbezogenen Merkmalen.

Merkmal	Häufigkeit	MW (SD)
Bildungsniveau	2.208	
Beruflich-betriebliche Ausbildung (Lehre)/beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule)/ Handels-schule bzw. Vorbereitungsschule für den Mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung/Ausbildung an einer Fachschule, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen	536	4,43 (1,03)
Bachelor (Uni/HAW/DHBW)/Master (Uni/HAW/DHBW)/Diplom (Uni/HAW/DHBW)/Promotion/PhD abgeschlossen	1.672	4,08 (1,08)
Beschäftigungsumfang	2.217	
Teilzeit	650	4,29 (1,03)
Vollzeit	1.567	4,12 (1,09)
Befristung des Arbeitsvertrages	2.215	
nein	1.334	4,33 (1,03)
ja	881	3,93 (1,10)

Merkmal	Häufigkeit	MW (SD)
Beschäftigungsdauer am KIT	2.220	
(1) ≤ 5 Jahre	942	4,03 (1,10)
(2) 6-10 Jahre	330	4,08 (1,11)
(3) 11-20 Jahre	459	4,24 (1,00)
(4) > 20 Jahre	489	4,44 (1,01)
Arbeitsbereich	2.210	
(1) Wissenschaft mit/ohne Lehre	1.113	3,95 (1,08)
(2) Verwaltung	795	4,41 (1,03)
(3) Technik/technische Infrastruktur	302	4,33 (1,00)
Führungsverantwortung	2.047	
nein	1.473	4,09 (1,05)
ja	574	3,97 (1,11)
Organisationsbereich am KIT	2.201	
(1) Bereich I: Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik	301	4,10 (1,11)
(2) Bereich II: Informatik, Wirtschaft, Gesellschaft	311	4,08 (1,15)
(3) Bereich III: Maschinenbau, Elektrotechnik	393	4,13 (1,06)
(4) Bereich IV: Natürliche und gebaute Umwelt	270	4,03 (1,04)
(5) Bereich V: Physik und Mathematik	210	4,16 (1,13)
(6) Administrative und zentrale Einrichtungen	716	4,17 (1,30)

4.1.3 Einordnung

Im Vergleich zu den im Jahr 2019 mit der TKS-WLB befragten Beschäftigten einer deutschen Hochschule (MW = 4,04, n= 308; Rücklaufquote 42%; von Komp, Ianiro-Dahm & Kauffeld, 2021) berichten die Beschäftigten des KIT mit einem Mittelwert von 4,17 von einer höher ausgeprägten Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten (MW = 4,17) in das Verhältnis zu den Studierenden (MW = 3,40) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet einen höheren Wert hinsichtlich des Merkmals Work- bzw. Study-Life-Balance aufweisen (siehe Kapitel 9.1).

4.2 Wohlbefinden

Wohlbefinden wird im vorliegenden Bericht in Anlehnung an das Verständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO, 2021) als positiver Zustand begriffen, der von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird und als eine Ressource des alltäglichen Lebens gilt.

4.2.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Wohlbefindens wurde der Index der Weltgesundheitsorganisation zum Wohlbefinden, auch „WHO-5-Index“ genannt, eingesetzt. Hierbei handelt es sich um ein Selbstbeurteilungsverfahren (WHO, 2024) bestehend aus fünf Items, die auf einer 5-Punkte-Likert-Skala bewertet werden sollen (0 = *zu keinem Zeitpunkt* bis 5 = *die ganze Zeit*). Beispielsweise sollten die Befragten bewerten, *wie häufig sie in den letzten zwei Wochen froh und guter Laune waren*. Die Auswertung erfolgt über eine Addition der entsprechenden Werte der 5-Punkte-Likert-Skalen, sodass sich der Wertebereich von 0 bis 25 Punkte erstreckt. Eine Umrechnung in Prozentwerte (Wertebereich 0-100 %) ist durch eine Multiplikation mit dem Faktor vier möglich. Ein Prozentwert von 0 entspricht hierbei dem geringsten Wohlbefinden, wohingegen ein Prozentwert von 100 dem maximalen Wohlbefinden entspricht. Als Grenzwert für ein schlechtes psychisches Wohlbefinden gilt ein Prozentsatz von weniger als 50 (WHO, 2024).

4.2.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Wohlbefinden liegt für alle Befragten bei 51,62 (SD = 21,27; n = 2.206; siehe Abbildung 6). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die männlichen Befragten (MW = 53,25; SD = 21,28; n = 982) einen höheren Mittelwert als die weiblichen Befragten (MW = 50,36; SD = 21,19; n = 1.177) aufweisen. Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Altersgruppen wird deutlich, dass die Befragten der Altersgruppe 50 Jahre und älter (MW = 54,29; SD = 22,56; n = 743) von einem besseren Wohlbefinden als die beiden weiteren Altersgruppen 18-35 Jahre (MW = 50,37; SD = 19,87; n = 801) und 36-49 Jahre (MW = 50,38; SD = 21,19; n = 641) berichten. Im Hinblick auf die Nutzung von Homeoffice zeigt sich, dass Personen mit hoher Homeofficenutzung einen höheren Mittelwert (MW = 57,41; SD = 19,97; n = 142) aufweisen als Personen mit moderater Homeofficenutzung (MW = 52,37; SD = 21,15; n = 824), als Personen mit geringer Homeofficenutzung (MW = 51,78; SD = 21,12; n = 626) und als Personen ohne Homeofficenutzung (MW = 48,89; SD = 22,76; n = 577).

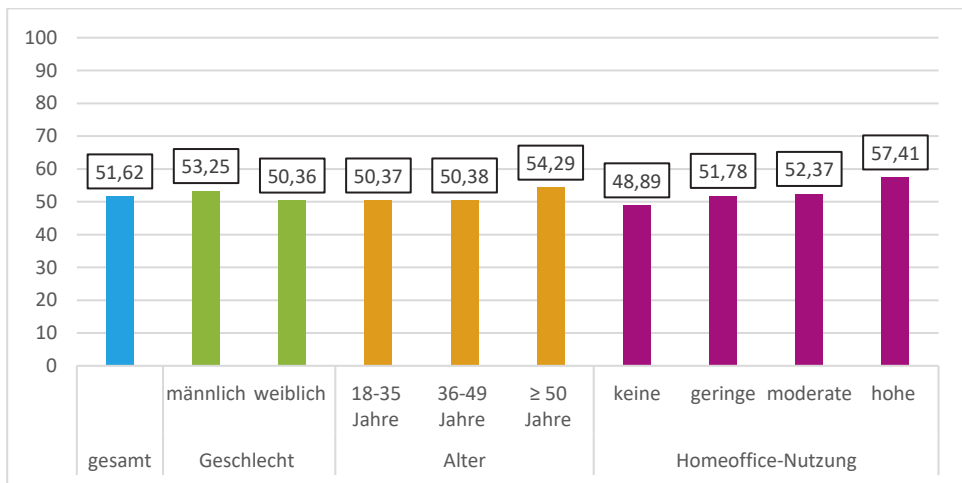


Abbildung 6: Mittelwerte des Konstrukts Wohlbefinden für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Neben dem Geschlecht, dem Alter und der Homeoffice-Nutzung wurde das Wohlbefinden in Abhängigkeit weiterer soziodemografischer und arbeitsbezogener Merkmale untersucht. Zugehörige Mittelwerte können Tabelle 4 entnommen werden.

Tabelle 4: Mittelwerte des Konstrukts Wohlbefindendifferenziert nach soziodemografischen und arbeitsbezogenen Merkmalen.

Merkmal	Häufigkeit	MW (SD)
Bildungsniveau	2.194	
Beruflich-betriebliche Ausbildung (Lehre)/beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule)/ Handels-schule bzw. Vorbereitungsschule für den Mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung/Ausbildung an einer Fachschule, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen	535	51,45 (22,94)
Bachelor (Uni/HAW/DHBW)/Master (Uni/HAW/DHBW)/Diplom (Uni/HAW/DHBW)/Promotion/PhD abgeschlossen	1.659	51,56 (20,68)
Beschäftigungsumfang	2.202	
Teilzeit	638	50,82 (21,13)
Vollzeit	1.564	51,95 (21,33)
Befristung des Arbeitsvertrages	2.200	
nein	1.326	52,42 (21,90)
ja	874	50,44 (20,34)

Merkmal	Häufigkeit	MW (SD)
Beschäftigungsdauer am KIT	2.205	
(5) ≤ 5 Jahre	936	51,49 (20,43)
(6) 6-10 Jahre	327	50,64 (21,23)
(7) 11-20 Jahre	454	51,41 (20,08)
(8) > 20 Jahre	488	52,70 (23,01)
Arbeitsbereich	2.196	
(4) Wissenschaft mit/ohne Lehre	1.106	51,36 (20,64)
(5) Verwaltung	793	51,63 (21,74)
(6) Technik/technische Infrastruktur	297	52,46 (22,32)
Führungsverantwortung	2.031	
nein	1.462	51,38 (21,35)
ja	569	52,32 (21,18)
Organisationsbereich am KIT	2.184	
(7) Bereich I: Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik	300	50,77 (21,28)
(8) Bereich II: Informatik, Wirtschaft, Gesellschaft	306	52,73 (20,11)
(9) Bereich III: Maschinenbau, Elektrotechnik	393	51,41 (20,80)
(10) Bereich IV: Natürliche und gebaute Umwelt	268	49,69 (21,75)
(11) Bereich V: Physik und Mathematik	210	54,88 (21,24)
(12) Administrative und zentrale Einrichtungen	707	51,35 (21,52)

4.2.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten (MW = 51,62) ins Verhältnis zu den Studierenden (MW = 43,58) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet einen höheren Wert hinsichtlich des Konstrukts Wohlbefinden aufweisen (siehe Kapitel 9.2). Gemäß Topp und Kollegen (2015) gelten Werte unter 50 als Indikator für geringes psychisches Wohlbefinden.

4.3 Produktivität

Produktivität im Arbeitskontext bezeichnet das Maß an Effizienz, mit dem Arbeitsergebnisse erzielt werden (Castells-Quintana, 2014). Sie wird konkret definiert als Verhältnis von Output (z. B. erbrachte Leistungen) zu Input (z. B. eingesetzte Ressourcen wie Zeit oder Arbeitskraft).

4.3.1 Erhebungsinstrument

Angelehnt an vorherige Untersuchungen (Guler et al., 2021; Kitagawa et al., 2021) wurde das Merkmal Produktivität mithilfe einer 10-stufigen Likert-Skala (1 = *überhaupt nicht produktiv* bis 10 = *sehr produktiv*) erfasst. Während Mitarbeitende, die angaben, im Homeoffice zu arbeiten, ihre Produktivität im Homeoffice und am KIT bewerteten, bewerteten Mitarbeitende, die angaben, ausschließlich vor Ort zu arbeiten, ausschließlich ihre Produktivität am KIT. Die Items lauteten wie folgt: 1) *Auf einer Skala von 1-10, wie würden Sie Ihre Produktivität im Allgemeinen während des Arbeitens im Homeoffice bewerten?* 2) *Auf einer Skala von 1-10, wie würden Sie Ihre Produktivität im Allgemeinen während des Arbeitens am KIT bewerten?* Zur Auswertung wurde der Mittelwert gebildet.

4.3.2 Ergebnisse: Produktivität im Homeoffice

Der Mittelwert für das Merkmal Produktivität im Homeoffice liegt für alle Homeoffice-Nutzenden bei 8,30 (SD = 1,37; n = 1.614; siehe Abbildung 7). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 8,49; SD = 1,28; n = 913) als die männlichen Befragten aufweisen (MW = 8,05; SD = 1,44; n = 666).

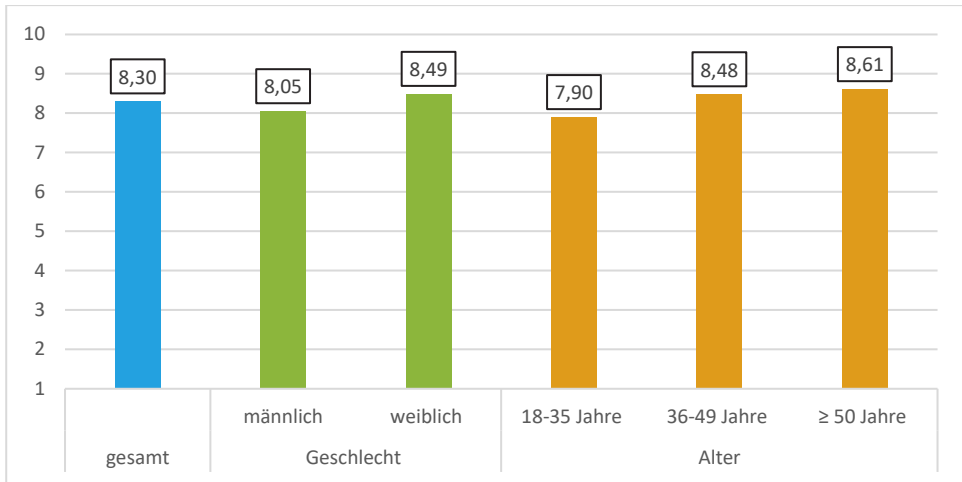


Abbildung 7: Mittelwerte des Merkmals Produktivität im Homeoffice für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten 50 Jahre und älter (MW = 8,61; SD = 1,22; n = 503) ihre Produktivität im Homeoffice höher als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 8,48; SD = 1,24; n = 498) und die 18- bis 35-Jährigen (MW = 7,90; SD = 1,49; n = 609) einschätzen.

4.3.3 Ergebnisse: Produktivität am KIT

Der Mittelwert für das Merkmal Produktivität am KIT liegt für alle Befragten bei 7,48 (SD = 1,56; n = 2.230; siehe Abbildung 8). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 7,57; SD = 1,52; n = 1.187) als die männlichen Befragten aufweisen (MW = 7,40; SD = 1,57; n = 991).

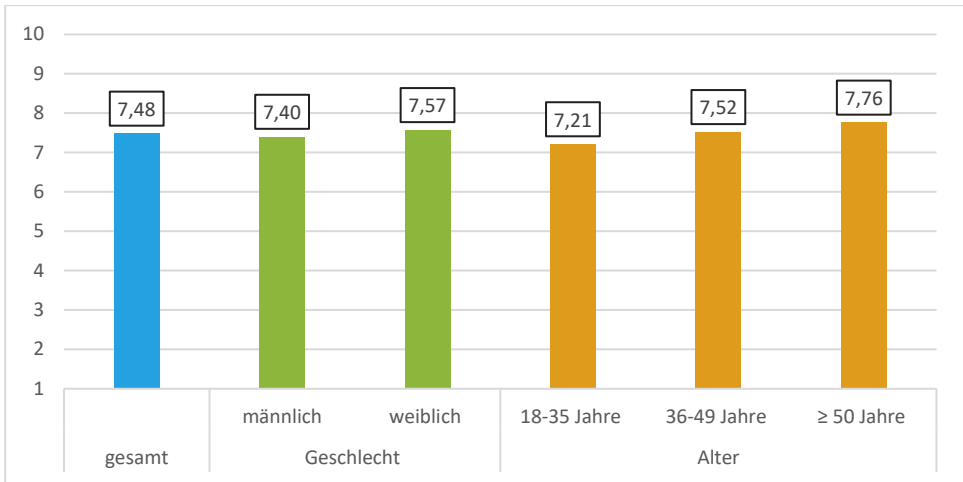


Abbildung 8: Mittelwerte des Merkmals Produktivität am KIT für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten 50 Jahre und älter (MW = 7,76; SD = 1,58; n = 752) ihre Produktivität im Homeoffice höher als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 7,52; SD = 1,53; n = 649) und die 18- bis 35-Jährigen (MW = 7,21; SD = 1,52; n = 807) einschätzen.

4.3.4 Einordnung

Es zeigt sich, dass die Beschäftigten insgesamt eine höhere Produktivität im Homeoffice (MW = 8,30, n = 1.614) als am KIT (MW = 7,48; n = 2.230) angeben. Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten ins Verhältnis zu den Studierenden (zu Hause: MW = 5,96; am KIT: MW = 6,77) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet eine höhere Ausprägung des Merkmals Produktivität aufweisen (siehe Kapitel 9.3).

4.4 Arbeitsfähigkeit

Die Arbeitsfähigkeit beschreibt das Potenzial einer Person, Arbeitsanforderungen in der aktuell ausgeübten Tätigkeit angemessen und flexibel bewältigen zu können. Stehen Arbeitsanforderungen und individuelle Leistungsfähigkeit in einem stabilen Gleichgewicht, liegt eine hohe Arbeitsfähigkeit vor (Treier, 2023). Mit zunehmendem Alter steigt das langfristige Ausfallrisiko und die Arbeitsfähigkeit nimmt ab.

4.4.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals Arbeitsfähigkeit wurde ein Item des Work Ability Index eingesetzt (Hasselhorn & Freude, 2007). Auf einer 11-stufigen Likert-Skala (0 = *völlig arbeitsunfähig* bis 10 = *derzeit beste Arbeitsfähigkeit*) sollten die Befragten angeben, wie sie ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit einschätzen.

4.4.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Arbeitsfähigkeit liegt für alle Befragten bei 7,60 (SD = 1,61; n = 2.219; siehe Abbildung 9). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 7,65; SD = 1,58; n = 1.180) als die männlichen Befragten aufweisen (MW = 7,56; SD = 1,62; n = 988).

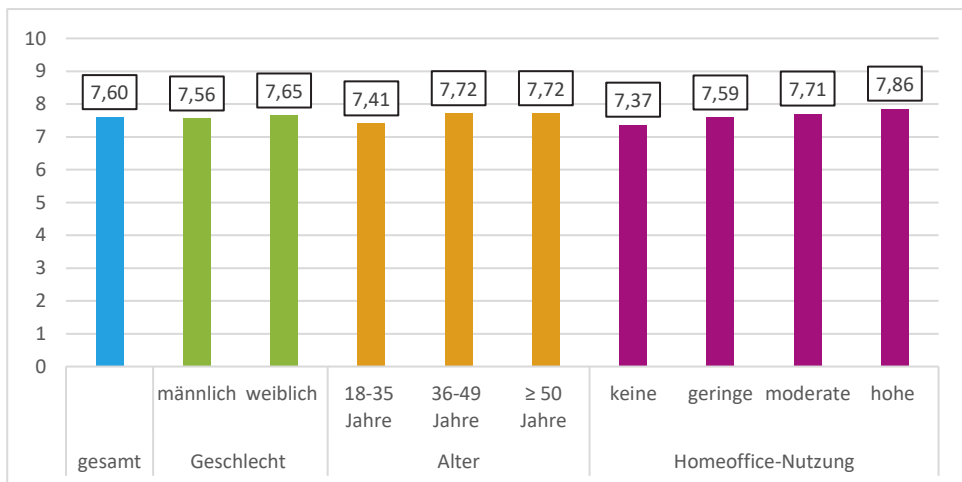


Abbildung 9: Mittelwerte des Merkmals Arbeitsfähigkeit für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass sowohl die Befragten 50 Jahre und älter (MW = 7,72; SD = 1,64; n = 747) als auch die 36- bis 49-Jährigen (MW = 7,72; SD = 1,53; n = 645) von einer höheren Arbeitsfähigkeit als die 18- bis 25-Jährigen (MW = 7,41; SD = 1,64; n = 806) berichten. Zuletzt zeigt sich mit Blick auf die Mittelwerte differenziert nach der Homeoffice-Nutzung, dass die Befragten mit hoher Homeoffice-Nutzung

(MW = 7,86; SD = 1,50; n = 146) von einer höheren Arbeitsfähigkeit als die Befragten mit moderater Homeoffice-Nutzung (MW = 7,71; SD = 1,53; n = 833), als die Befragten mit geringer Homeoffice-Nutzung (MW = 7,59; SD = 1,51; n = 627) und als die Befragten ohne Homeoffice-Nutzung (MW = 7,37; SD = 1,85; n = 574) berichten.

4.4.3 Einordnung

Vergleicht man die Ergebnisse zur Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten (MW = 7,60) mit den Ergebnissen zur Studierfähigkeit der Studierenden (MW = 6,26) zeigt sich, dass die Beschäftigten eine höhere Ausprägung aufweisen (siehe Kapitel 9.4).

5 Anforderungen und Ressourcen

Unter Anforderungen werden Bedingungen verstanden, mit denen sich ein Individuum auseinandersetzen muss. Externe Anforderungen sind solche in der Umwelt, z. B. berufliche oder soziale Anforderungen. Interne Anforderungen resultieren aus den Bedürfnissen, Zielen, Werten und Normen des bzw. der Betroffenen (Blümel, 2024). In Antonovsky's (1997) salutogenetischen Verständnis haben Ressourcen (franz. ressource: „Hilfeleistung“, „Unterstützung“) das Potenzial zur Bewältigung von Anforderungen beizutragen. Menschen mit vielen und ausgeprägten Ressourcen sind in der Lage, die im Laufe ihres Lebens auf sie zukommenden Belastungen besser zu bewältigen, und das Entstehen von Gesundheit ist somit begünstigt. Gesundheitsrelevante Ressourcen werden in personale, materielle, soziale, organisationale und Umweltressourcen klassifiziert (Treier, 2023; Blümel, 2024). Ressourcen können direkt, indirekt und puffernd auf die Gesundheit wirken

5.1 „Äußere“ Tätigkeitsbedingungen im Homeoffice

„Äußere“ Tätigkeitsbedingungen, klassifiziert als (externe) organisationale Belastungen, umfassen sowohl Aspekte wie Lärm, ungünstige Beleuchtung, unangenehme Temperatur, als auch ergonomische Belastungen wie die Arbeitshaltung (Sitzen, Stehen), lange am Bildschirm arbeiten oder auch mangelhafte technische Geräte und Arbeitsmittel.

5.1.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung „äußerer“ Tätigkeitsbedingungen im Homeoffice wurde der Fragenbogen Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA) eingesetzt. Auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *gar nicht* bis 5 = *sehr stark*) wird die Ausprägung der Belastung durch folgende Faktoren beurteilt: *Lärm, ungünstige Beleuchtung, mangelhafte technische Geräte/Arbeitsmittel, lange am Bildschirm arbeiten und Körperhaltung/Bewegung (z.B. auch viel Sitzen, Stehen, Gehen etc.)*. Die recodierte Antwortkategorie jedes Belastungsfaktors entspricht dem Skalenwert. Hohe Werte gehen mit einer geringeren Ausprägung des Belastungsfaktors einher.

5.1.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Tätigkeitsbedingung: Lärm liegt für alle Befragten bei 4,50 (SD = 0,74; n = 1.641; siehe Abbildung 10). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 4,58; SD = 0,66; n = 926) als die männlichen Befragten (MW = 4,41; SD = 0,79; n = 680) aufweisen.

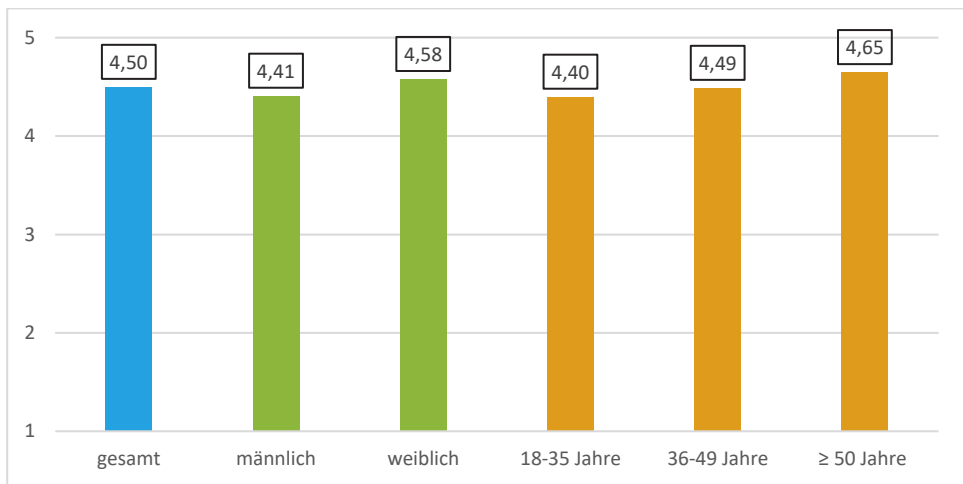


Abbildung 10: Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: Lärm für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten der Altersgruppe 50 Jahre und älter (MW = 4,65; SD = 0,59; n = 500) einen höheren Mittelwert als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 4,49; SD = 0,77; n = 496) und die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren (MW = 4,40; SD = 0,79; n = 631) aufweisen.

Der Mittelwert für das Merkmal Tätigkeitsbedingung: ungünstige Beleuchtung liegt für alle Befragten bei 4,39 (SD = 0,83; n = 1.637; siehe Abbildung 11). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 4,43; SD = 0,82; n = 925) als die männlichen Befragten (MW = 4,33; SD = 0,85; n = 677) aufweisen.

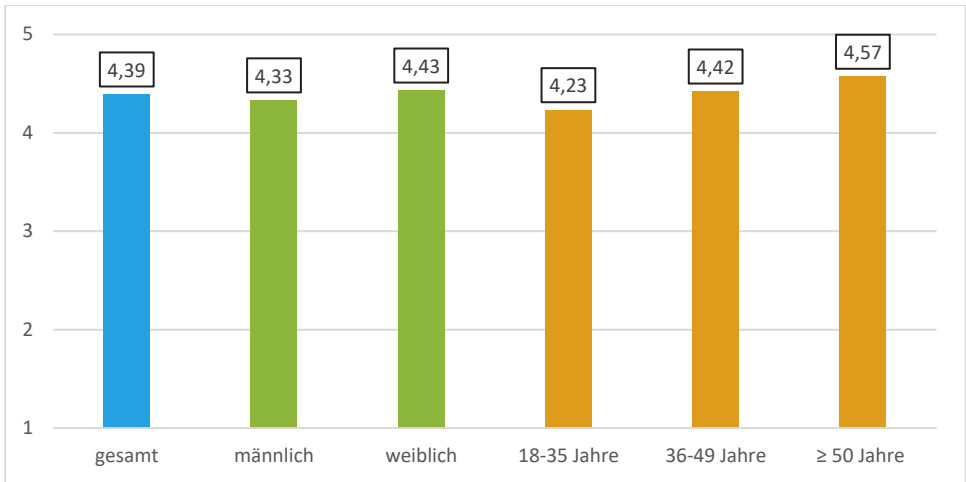


Abbildung 11: Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: ungünstige Beleuchtung für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich zeigt sich, dass die Befragten der Altersgruppe 50 Jahre und älter einen höheren Mittelwert ($MW = 4,57$; $SD = 0,67$; $n = 496$) als die 36- bis 49-Jährigen ($MW = 4,42$; $SD = 0,82$; $n = 496$) und als die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren ($MW = 4,23$; $SD = 0,92$; $n = 631$) aufweisen.

Der Mittelwert für das Merkmal Tätigkeitsbedingung: mangelhafte technische Geräte/Arbeitsmittel liegt für alle Befragten bei 4,32 ($SD = 0,92$; $n = 1.640$; siehe Abbildung 12). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die männlichen Befragten einen höheren Mittelwert ($MW = 4,34$; $SD = 0,88$; $n = 680$) als die weiblichen Befragten ($MW = 4,30$; $SD = 0,94$; $n = 925$) berichten.

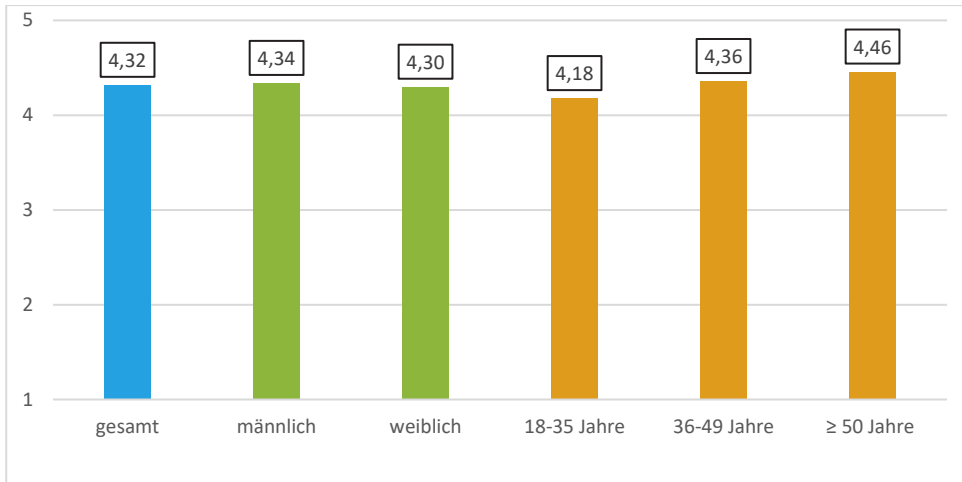


Abbildung 12: Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: mangelhafte technische Geräte/Arbeitsmittel für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten der Altersgruppe 50 Jahre und älter einen höheren Mittelwert (MW = 4,46; SD = 0,80; n = 501) als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 4,36; SD = 0,88; n = 495) und als die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren (MW = 4,18; SD = 1,01; n = 630) aufweisen.

Der Mittelwert für das Merkmal Tätigkeitsbedingung: lange am Bildschirm arbeiten liegt für alle Befragten bei 2,94 (SD = 1,24; n = 1.640; siehe Abbildung 13). Die männlichen Befragten (MW = 2,97; SD = 1,23; n = 679) berichten gegenüber den weiblichen Befragten (MW = 2,91; SD = 1,24; n = 926) einen höheren Mittelwert.

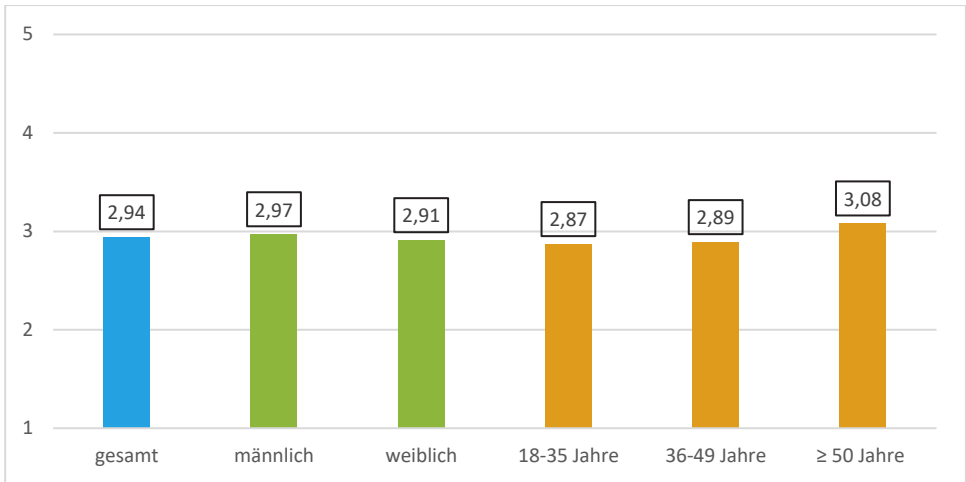


Abbildung 13: Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: lange am Bildschirm arbeiten für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten der Altersgruppe 50 Jahre und älter einen höheren Mittelwert ($MW = 3,08$; $SD = 1,21$; $n = 500$) als die 36- bis 49-Jährigen ($MW = 2,89$; $SD = 1,25$; $n = 497$) und als die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren ($MW = 2,87$; $SD = 1,24$; $n = 629$) aufweisen.

Der Mittelwert für das Merkmal Tätigkeitsbedingung: Körperhaltung/Bewegung (z.B. viel Sitzen, Stehen, Gehen etc.) liegt für alle Befragten bei 3,06 ($SD = 1,17$; $n = 1.643$; siehe Abbildung 14). Die männlichen Befragten ($MW = 3,10$; $SD = 1,17$; $n = 681$) geben im Vergleich zu den weiblichen Befragten ($MW = 3,02$; $SD = 1,17$; $n = 927$) einen höheren Mittelwert an.

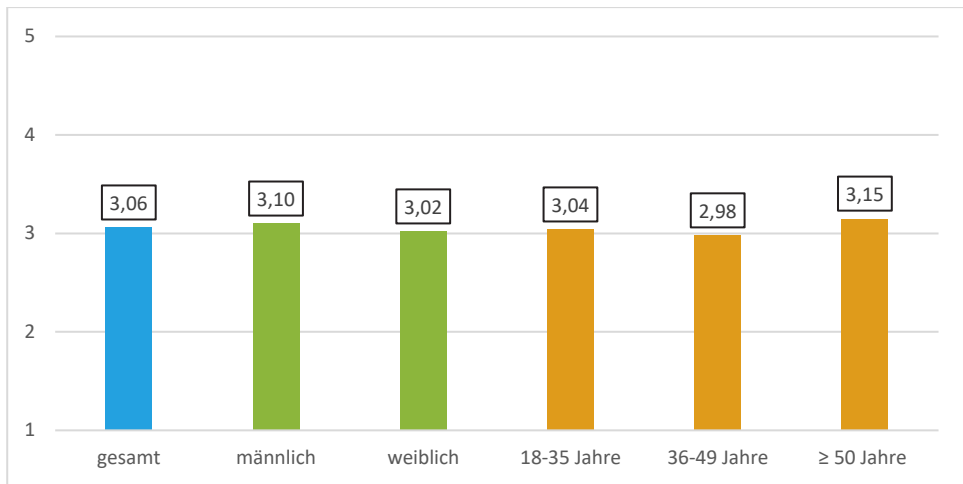


Abbildung 14: Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsbedingung: Körperhaltung/Bewegung für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten der Altersgruppe 50 Jahre und älter einen höheren Mittelwert (MW = 3,15; SD = 1,21; n = 501) als die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren (MW = 3,04; SD = 1,19; n = 631) und als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 2,98; SD = 1,20; n = 497) aufweisen.

5.1.3 Einordnung

Erfolgt eine Einordnung entsprechend des Manuals des SALSA-Fragebogens (1.00 – 2.49 = eher starke Ausprägung, 2.50 – 3.50 = mittlere Ausprägung, 3.51 – 5.00 = eher schwache Ausprägung) ist von einer eher schwachen Ausprägung von Lärm, ungünstiger Beleuchtung, mangelhaften technischen Geräten sowie einer mittleren Ausprägung von langer Bildschirmarbeit und Körperhaltung/Bewegung im Homeoffice auszugehen. Über alle äußeren Tätigkeitsbedingungen im Homeoffice hinweg zeigt sich, dass das lange am Bildschirm arbeiten und die Körperhaltung am stärksten als Belastung wahrgenommen werden. Vorherige Untersuchungen verweisen auf lange Sitzzeiten im Homeoffice (z. B. Sers et al., 2023).

5.2 Zeitliche und räumliche Flexibilisierung

Die Einführung neuer Arbeitsformen, wie zum Beispiel das Arbeiten im Homeoffice, bringt neue Anforderungen und Chancen mit sich, die Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit von Beschäftigten haben (Ducki & Nguyen, 2016; Wechsler et al., 2024). Zu nennen sind hier u. a. die zeitliche und räumliche Flexibilisierung und das Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2021; Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche, 2017). Unter zeitlicher und räumlicher Flexibilisierung wird die Möglichkeit verstanden, Aufgaben zunehmend zu unterschiedlichen Arbeitszeiten und an verschiedenen Arbeitsorten zu bearbeiten (Unfallversicherung Bund und Bahn, 2022). Während orts- und zeitflexibles Arbeiten Chancen, wie eine gesteigerte Autonomie und eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, bieten kann, können damit auch mögliche Risiken, wie die Entgrenzung der Arbeit oder eine (zu) hohe Arbeitsintensität, einhergehen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017a).

5.2.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals zeitliche und räumliche Flexibilisierung wurde die entsprechende Skala des MOLA-Fragebogens (Menschen, Organisationskultur, Leistung, Arbeitsgestaltung) der Unfallversicherung Bund und Bahn (2022) eingesetzt. Auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu*) müssen insgesamt vier Items (z. B. *Der persönliche Austausch mit den Kollegen und Kolleginnen gelingt auch mit zunehmender Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.*) beurteilt werden. Für die Auswertung wird ein Mittelwert der Items gebildet. Mittels der Skala kann untersucht werden, ob die Flexibilisierung von Beschäftigten als Chance oder Risiko erlebt wird (Unfallversicherung Bund und Bahn, 2022). Ein hoher Mittelwert geht mit einer hohen Ausprägung (Chance) und ein geringer Mittelwert mit einer geringen Ausprägung (Risiko) des Merkmals einher.

5.2.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal räumliche und zeitliche Flexibilisierung liegt für alle Befragten bei 3,93 (SD = 0,79; n = 2.009; siehe Abbildung 15). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 4,03; SD = 0,73; n = 1.065) als die männlichen Befragten (MW = 3,82; SD = 0,82; n = 896) aufweisen.

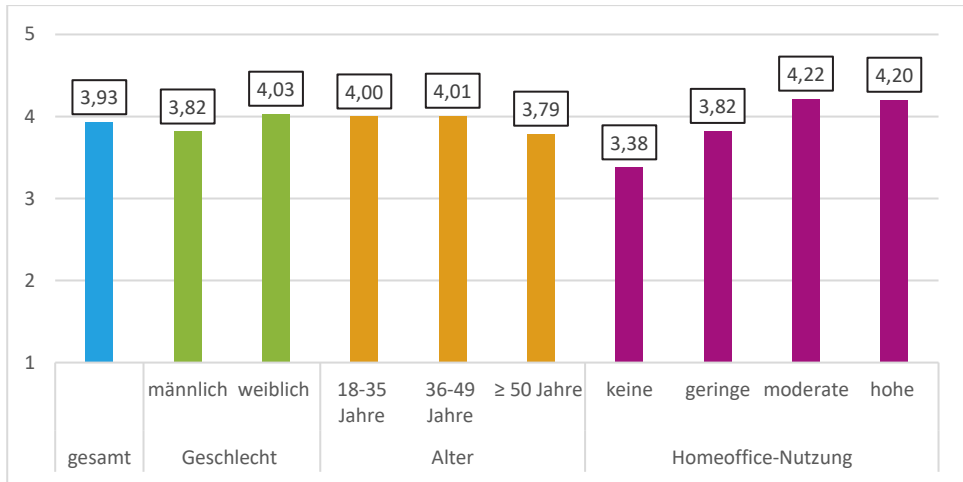


Abbildung 15: Mittelwerte des Merkmals räumliche und zeitliche Flexibilisierung für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die 36- bis 49-Jährigen einen höheren Mittelwert (MW = 4,01; SD = 0,75; n = 604) als die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren (MW = 4,00; SD = 0,70; n = 737) und als die Altersgruppe 50 Jahre und älter (MW = 3,79; SD = 0,88; n = 648) aufweisen. Zuletzt zeigt sich mit Blick auf die Homeoffice-Nutzung, dass die Befragten mit moderater Homeoffice-Nutzung den höchsten Mittelwert (MW = 4,22; SD = 0,61; n = 817) haben, gefolgt von den Befragten mit hoher Homeoffice-Nutzung (MW = 4,20; SD = 0,62; n = 146), den Befragten mit geringer Homeoffice-Nutzung (MW = 3,82; SD = 0,71; n = 617) und den Befragten ohne Homeoffice-Nutzung (MW = 3,38; SD = 0,95; n = 390).

5.2.3 Einordnung

Im Vergleich zur Stichprobe im Rahmen der Piloterhebung des MOLA-Fragebogens (MW = 4,0) weisen die Beschäftigten des KIT einen Mittelwert von 3,9 auf. Dies deutet darauf hin, dass beide Stichproben die zeitliche und räumliche Flexibilisierung eher als Chance und weniger als Risiko erleben.

5.3 Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit

Ein weiteres Merkmal neuer Arbeitsformen stellt die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit dar. Es umfasst das Aufweichen von Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, u.a. inwiefern Beschäftigte auch außerhalb ihrer Arbeitszeit und ihrem regulärem Arbeitsort erreichbar sein müssen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017b).

5.3.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wurde die entsprechende Skala des MOLA-Fragebogens (Menschen, Organisationskultur, Leistung, Arbeitsgestaltung) eingesetzt (Unfallversicherung Bund und Bahn, 2022). Insgesamt müssen zwei Items auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu*) beantwortet werden: 1) *Es kommt vor, dass ich in meiner Freizeit (außerhalb meiner Arbeitszeit) dienstlich kontaktiert werde*, 2) *Die Erreichbarkeit außerhalb meiner Arbeitszeit schränkt mich in meinen privaten Planungen bzw. Verpflichtungen ein*. Für die Auswertung wird der Mittelwert der Items gebildet, wobei die entsprechenden Werte recodiert werden müssen. Ein hoher Mittelwert geht mit einer hohen Ausprägung des Merkmals einher (Unfallversicherung Bund und Bahn, 2022).

5.3.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit liegt für alle Befragten bei 3,71 (SD = 1,02; n = 2.054; siehe Abbildung 16). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 3,85; SD = 0,98; n = 1.084) als die männlichen Befragten (MW = 3,54; SD = 1,04; n = 922) aufweisen.

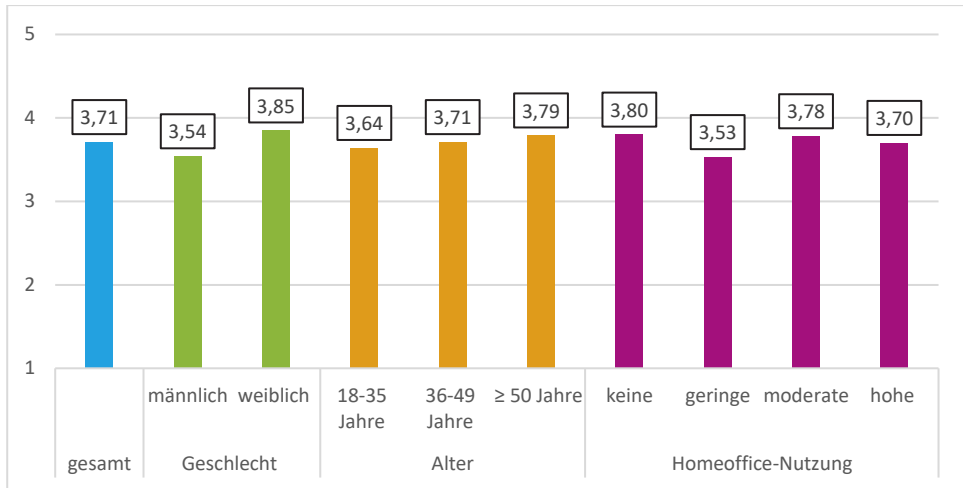


Abbildung 16: Mittelwerte des Merkmals Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten der Altersgruppe 50 Jahre und älter einen höheren Mittelwert ($MW = 3,79$; $SD = 0,96$; $n = 676$) als die 36- bis 49-Jährigen ($MW = 3,71$; $SD = 1,05$; $n = 608$) und als die 18- bis 35-Jährigen ($MW = 3,64$; $SD = 1,05$; $n = 750$) aufweisen. Zuletzt zeigt sich mit Blick auf die Homeoffice-Nutzung, dass die Befragten ohne Homeoffice-Nutzung den höchsten Mittelwert ($MW = 3,80$; $SD = 1,04$; $n = 506$) aufweisen, gefolgt von den Befragten mit moderater Homeoffice-Nutzung ($MW = 3,78$; $SD = 0,97$; $n = 778$), den Befragten mit hoher Homeoffice-Nutzung ($MW = 3,70$; $SD = 1,06$; $n = 140$) und den Befragten mit geringer Homeoffice-Nutzung ($MW = 3,53$; $SD = 1,04$; $n = 597$).

5.3.3 Einordnung

Im Vergleich zur Stichprobe im Rahmen der Piloterhebung des MOLA-Fragebogens ($MW = 4,2$) weisen die Beschäftigten des KIT einen Mittelwert von 3,7 auf. Dies deutet darauf hin, dass sie weniger über ihre Arbeitszeit hinaus und unabhängig vom regulären Arbeitsort erreichbar sein müssen.

5.4 Pausengestaltung im Homeoffice

Mit der Pausengestaltung als einem Aspekt der Arbeitsorganisation ist gemeint, dass Beschäftigte während der Arbeitszeit ausreichend Pausen einlegen und diese erholsam gestalten können (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017b).

5.4.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals Pausengestaltung im Homeoffice wurde die entsprechende Skala des MOLA-Fragebogens (Menschen, Organisationskultur, Leistung, Arbeitsgestaltung) eingesetzt und um den Aspekt „Homeoffice“ ergänzt (Unfallversicherung Bund und Bahn, 2022). Auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu*) müssen insgesamt zwei Items (z. B. *Ich kann während des Arbeitens im Homeoffice ausreichend Pausen einlegen*) bewertet werden. Für die Auswertung wird ein Mittelwert der Items gebildet. Ein hoher Mittelwert lässt darauf schließen, dass Beschäftigte während der Arbeitszeit regelmäßige Pausen einlegen und diese erholsam gestalten können (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017b).

5.4.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Pausengestaltung im Homeoffice liegt für alle Befragten bei 4,00 (SD = 0,84; n = 1.649; siehe Abbildung 17). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 4,03; SD = 0,86; n = 937) als die männlichen Befragten (MW = 3,97; SD = 0,81; n = 677) aufweisen.

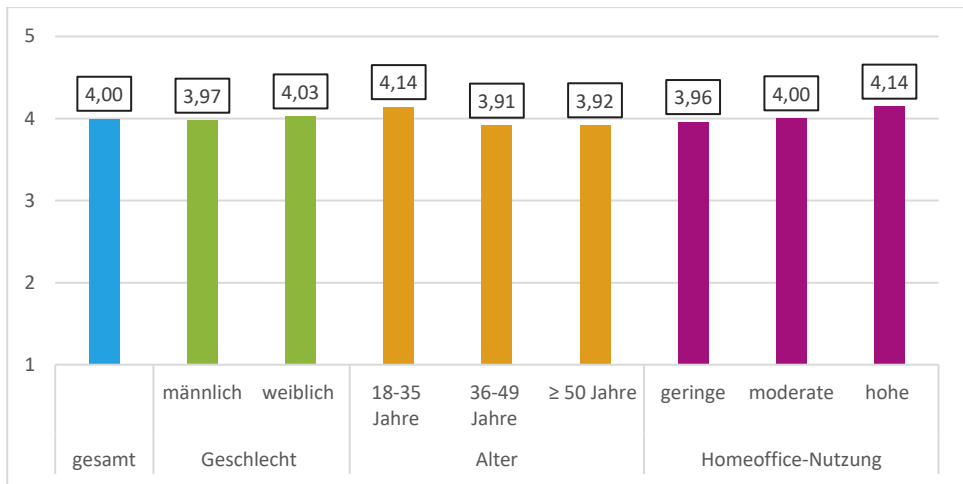


Abbildung 17: Mittelwerte des Merkmals Pausengestaltung im Homeoffice für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren einen höheren Mittelwert (MW = 4,14; SD = 0,79; n = 635) als die Altersgruppe 50 Jahre (MW = 3,92; SD = 0,84; n = 501) und als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 3,91; SD = 0,88; n = 500) aufweisen. Zuletzt zeigt sich mit Blick auf die Homeoffice-Nutzung, dass die Befragten mit hoher Homeoffice-Nutzung den höchsten Mittelwert (MW = 4,14; SD = 0,80; n = 149) aufweisen, gefolgt von den Befragten mit moderater Homeoffice-Nutzung (MW = 4,14; SD = 0,86; n = 844) und den Befragten mit geringer Homeoffice-Nutzung (MW = 3,96; SD = 0,82; n = 656).

5.4.3 Einordnung

Im Vergleich zur Stichprobe im Rahmen der Piloterhebung des MOLA-Fragebogens (MW = 3,4) weisen die Beschäftigten des KIT einen Mittelwert von 4,0 auf. Dies deutet darauf hin, dass sie während der Arbeitszeit eher regelmäßige Pausen einlegen und diese erholsam gestalten können.

5.5 Tätigkeitsspielraum

Das Arbeitsmerkmal Tätigkeitsspielraum setzt sich aus dem Handlungs-, dem Gestaltungs- und dem Entscheidungsspielraum zusammen und beschreibt die Art und Weise, inwieweit Beschäftigte die Wahl der Arbeitsweise oder den Umfang ihrer Entscheidungsmöglichkeiten beeinflussen können sowie Autonomie erleben (Mustapha & Schweden, 2021). Tätigkeitsspielräume stellen eine Ressource dar, da sie bei der Arbeit die wechselseitige Anpassung von Arbeitsaufgaben an individuelle Fähigkeiten und Bedürfnissen erleichtern und somit zur schadungsfreien Problemlösung und Gefühlsregulierung beitragen (Badura, 2003).

5.5.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals Tätigkeitsspielraum wurde der Fragenbogen Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA) eingesetzt. Auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu*) wurden insgesamt drei Items bewertet (z. B. *Man kann sich seine Arbeit selbstständig einteilen*). Für die Auswertung wird der Mittelwert der Items gebildet. Höhere Werte gehen mit einer höheren Ausprägung des Merkmals einher.

5.5.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Tätigkeitsspielraum liegt für alle Befragten bei 3,91 (SD = 0,74; n = 2065; siehe Abbildung 18). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten zeigt sich, dass die männlichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 4,03; SD = 0,70; n = 940) als die weiblichen Befragten aufweisen (MW = 3,81; SD = 0,76; n = 1.072).

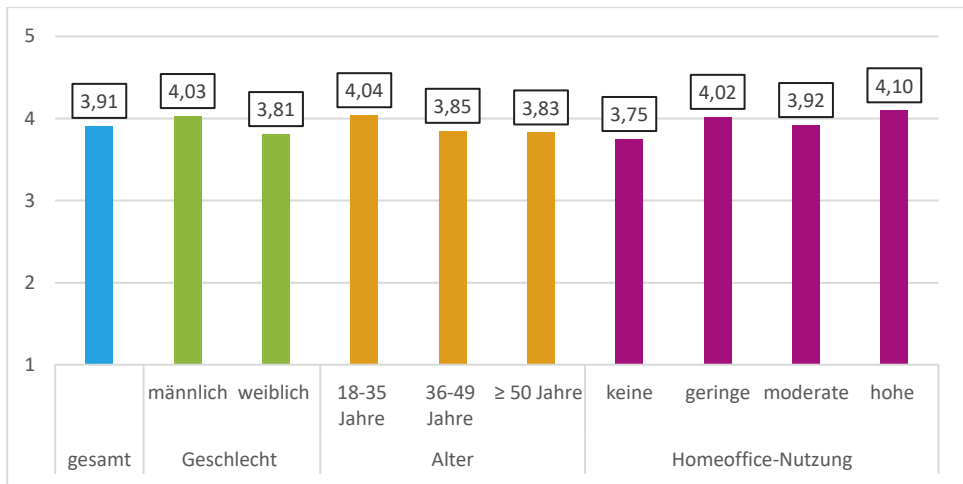


Abbildung 18: Mittelwerte des Merkmals Tätigkeitsspielraum für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren einen höheren Mittelwert ($MW = 4,04$; $SD = 0,71$; $n = 791$) als die 36- bis 49-Jährigen ($MW = 3,86$; $SD = 0,73$; $n = 600$) und als die Altersgruppe 50 Jahre und älter ($MW = 3,83$; $SD = 0,75$; $n = 650$) aufweisen. Zuletzt zeigt sich mit Blick auf die Homeoffice-Nutzung, dass die Befragten mit hoher Homeoffice-Nutzung den höchsten Mittelwert ($MW = 4,10$; $SD = 0,70$; $n = 134$) aufweisen, gefolgt von den Befragten mit geringer Homeoffice-Nutzung ($MW = 4,02$; $SD = 0,67$; $n = 609$), den Befragten mit moderater Homeoffice-Nutzung ($MW = 3,92$; $SD = 0,73$; $n = 758$) und den Befragten ohne Homeoffice-Nutzung ($MW = 3,75$; $SD = 0,78$; $n = 528$).

5.5.3 Einordnung

Im Vergleich zu von Hildebrand & Gröben (2006) befragten Beschäftigten der Bereiche Verwaltung und Technik der Universität Karlsruhe ($MW = 3,6$) berichten die Beschäftigten des KIT mit einem Mittelwert von 3,9 von einem höheren Tätigkeitsspielraum. Setzt man die Ergebnisse in Bezug zu den Referenzwerten des SALSA-Fragebogens wird deutlich, dass die Beschäftigten des KIT über einen größeren Tätigkeitsspielraum verfügen als Beschäftigte im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht ($MW = 3,7$) und im Wirtschaftszweig Erbringung freiberufliche, wissenschaftlicher, technische Dienstleistungen ($MW = 3,5$). Erfolgt eine Einordnung entsprechend des Manuals des SALSA-Fragebogens ($1.00 - 2.49 =$ eher schwache Ausprägung, $2.50 - 3.50 =$ mittlere Ausprägung,

3.51 – 5.00 = eher starke Ausprägung) ist von einer eher starken Ausprägung des Tätigkeitsspielraums auszugehen.

5.6 Anerkennung

Soziale Anerkennung stellt eine weitere psychosoziale Ressource dar. Sie beschreibt den Grad der erfahrenen Wertschätzung für die eigene Leistung. Wird das Verhältnis zwischen Arbeitsaufwand und Anerkennung dauerhaft als defizitär und ungerecht erlebt, begünstigt dies die Entstehung einer Gratifikationskrise (Rödel et al., 2004).

5.6.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals Anerkennung wurde der Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen, kurz ERI-S (Effort-Reward-Imbalance Short Version), eingesetzt. Insgesamt beinhaltet die entsprechende Subskala zwei Items (u. a. *Ich erhalte von meinem Vorgesetzten/meiner Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.*), die auf einer 4-stufigen Likert-Skala (1 = *stimme gar nicht zu* bis 4 = *stimme voll zu*) beurteilt werden. Für die Auswertung wird die Summe beider Itemwerte berechnet, sodass ein möglicher Summenwert zwischen 2 und 8 resultiert. Höhere Summenwerte gehen mit einer höheren Ausprägung des Merkmals einher.

5.6.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Anerkennung liegt für alle Befragten ($n = 2.273$) bei 5,68 ($SD = 1,69$; siehe Abbildung 19). Ein Vergleich der Ergebnisse nach Geschlecht zeigte, dass die männlichen Befragten einen ähnlich hohen Mittelwert ($MW = 5,70$; $SD = 1,68$; $n = 1.019$) aufweisen wie die weiblichen Befragten ($MW = 5,69$; $SD = 1,68$; $n = 1.199$).

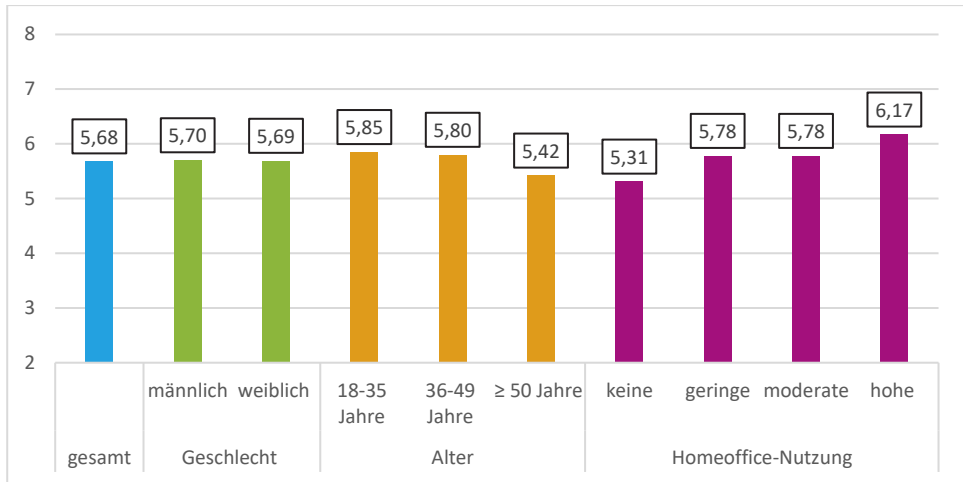


Abbildung 19: Mittelwerte des Merkmals Anerkennung für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Altersgruppen zeigt sich, dass die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren einen höheren Mittelwert (MW = 5,85; SD = 1,59; n = 846) als die Befragten zwischen 36 und 49 Jahren (MW = 5,80; SD = 1,71; n = 650) und als die Befragten ab 50 Jahren (MW = 5,42; SD = 1,73; n = 753) berichten. Im Hinblick auf die Nutzung von Homeoffice wird deutlich, dass Personen mit hoher Homeofficenutzung einen höheren Mittelwert (MW = 6,17; SD = 1,61; n = 150) aufweisen als Personen mit moderater Homeofficenutzung (MW = 5,78; SD = 1,63; n = 841), Personen mit geringer Homeofficenutzung (MW = 5,78; SD = 1,64; n = 648) und Personen ohne Homeoffice Nutzung (MW = 5,31; SD = 1,79; n = 594).

5.6.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten (MW = 5,68) ins Verhältnis zu den Studierenden (MW = 4,89) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet eine höhere Ausprägung des Merkmals Anerkennung vorweisen (siehe Kapitel 10.2).

5.7 Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung beschreibt die qualitative Eigenschaft sozialer Beziehungen (Vonneilich & Franzkowiak, 2022). Dabei werden berufliche (Vorgesetzte, Kollegen) und private Unterstützungssysteme (Partner, Familie, Freunde) unterschieden. Sie ist die wichtigste soziale Ressource zur Förderung von Gesundheit.

5.7.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals soziale Unterstützung wurde der Fragenbogen Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA) eingesetzt. Auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *gar nicht* bis 5 = *völlig*) wurden insgesamt 12 Items beurteilt. Je drei Items beziehen sich spezifisch auf die wahrgenommene soziale Unterstützung durch die Vorgesetzten, durch Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, durch den Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin sowie durch andere Personen außerhalb der Arbeit (z. B. *Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?*). Für die Auswertung wird der Mittelwert der entsprechenden drei Items für jede Form von sozialer Unterstützung gebildet, sodass mögliche Mittelwerte zwischen 1 und 5 resultieren. Je höher der Mittelwert, desto höher ist die soziale Unterstützung ausgeprägt.

5.7.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal soziale Unterstützung durch Vorgesetzte liegt für alle Befragten bei 3,73 (SD = 1,07; n = 2.170; siehe Abbildung 20). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten (MW = 3,78; SD = 1,05; n = 1.144) einen höheren Mittelwert als die männlichen Befragten (MW = 3,69; SD = 1,09; n = 977) aufweisen.

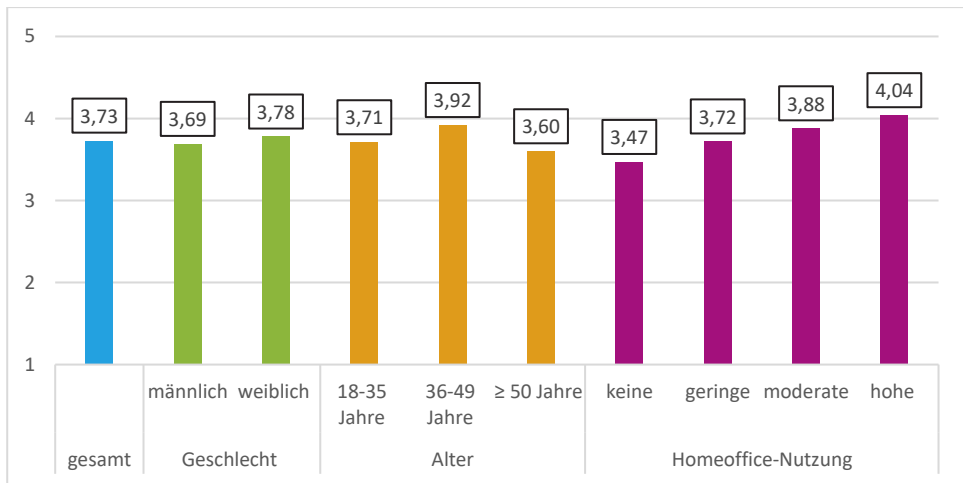


Abbildung 20: Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Vorgesetzte für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Altersgruppen wird deutlich, dass die Befragten zwischen 36 und 49 Jahren einen höheren Mittelwert (MW = 3,92; SD = 1,00; n = 635) als die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren (MW = 3,71; SD = 1,03; n = 819) sowie die Befragten ab 50 Jahren (MW = 3,60; SD = 1,16; n = 696) haben. Im Hinblick auf die Nutzung von Homeoffice zeigt sich, dass Personen mit hoher Homeofficenutzung einen höheren Mittelwert (MW = 4,04; SD = 1,03; n = 139) aufweisen als Personen mit moderater Homeofficenutzung (MW = 3,88; SD = 1,00; n = 805), als Personen mit geringer Homeofficenutzung (MW = 3,72; SD = 1,05; n = 622) und als Personen ohne Homeofficenutzung (MW = 3,47; SD = 1,14; n = 564).

Der Mittelwert für das Merkmal soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen liegt für alle Befragten bei 3,99 (SD = 0,82; n = 2.208; siehe Abbildung 21). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten (M = 4,03; SD = 0,83; n = 1.164) einen höheren Mittelwert als die männlichen Befragten (M = 4,00; SD = 0,80; n = 993) aufweisen.

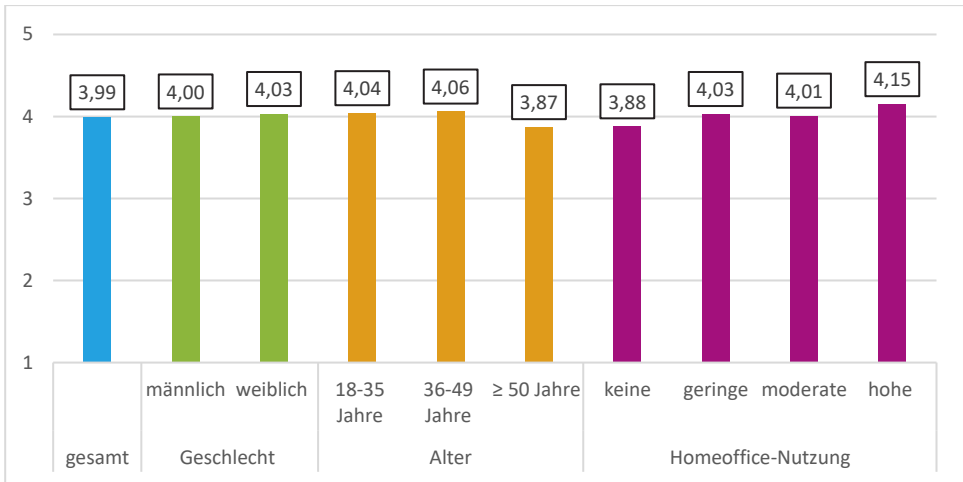


Abbildung 21: Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Bei Betrachtung der Ergebnisse differenziert nach Altersgruppen zeigt sich, dass die Befragten zwischen 36 und 49 Jahren einen höheren Mittelwert ($MW = 4,06$; $SD = 0,80$; $n = 647$) als die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren ($MW = 4,04$; $SD = 0,75$; $n = 830$) und als die Befragten ab 50 Jahren ($MW = 3,87$; $SD = 0,90$; $n = 711$) aufweisen.

Im Hinblick auf die Nutzung von Homeoffice zeigt sich, dass Personen mit hoher Homeofficenutzung einen höheren Mittelwert ($MW = 4,15$; $SD = 0,85$; $n = 139$) aufweisen als Personen mit geringer Homeofficenutzung ($MW = 4,03$; $SD = 0,76$; $n = 635$), als Personen mit moderater Homeofficenutzung ($MW = 4,01$; $SD = 0,83$; $n = 811$) und als Personen ohne Homeofficenutzung ($MW = 3,88$; $SD = 0,87$; $n = 585$).

Insgesamt 512 Personen geben an, derzeit alleinlebend zu sein und wurden bei der Auswertung des Merkmals soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin nicht berücksichtigt. Der Mittelwert des Merkmals liegt für alle Befragten bei 4,32 ($SD = 0,84$; $n = 1.744$; siehe Abbildung 22). Ein Vergleich der Ergebnisse differenziert nach Geschlecht zeigt, dass die männlichen Befragten einen höheren Mittelwert ($MW = 4,35$; $SD = 0,82$; $n = 763$) aufweisen als die weiblichen Befragten ($MW = 4,32$; $SD = 0,84$; $n = 945$).

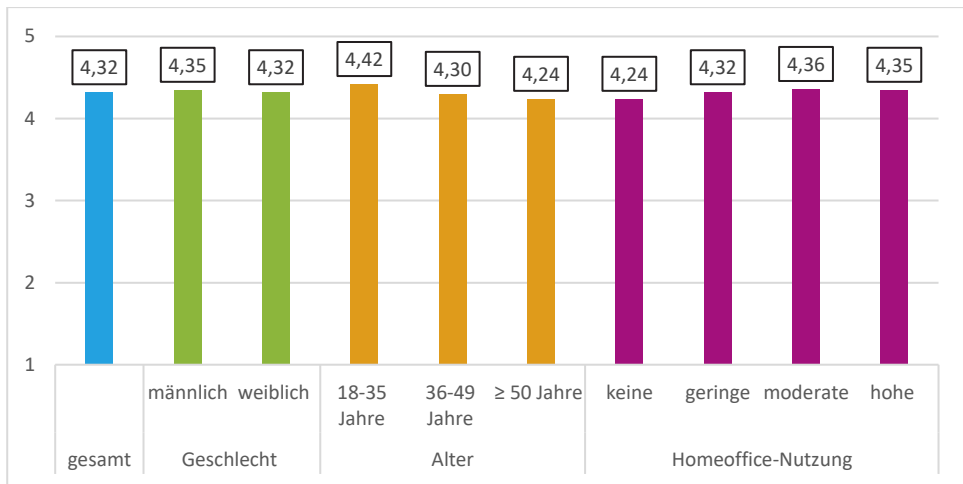


Abbildung 22: Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Altersgruppen wird deutlich, dass die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren einen höheren Mittelwert (MW = 4,42; SD = 0,69; n = 593) als die Befragten zwischen 36 und 49 Jahren (MW = 4,30; SD = 0,83; n = 534) und die Befragten 50 Jahre und älter (MW = 4,24; SD = 0,95; n = 599) aufweisen. Personen mit moderater Homeofficenutzung wiesen einen höheren Mittelwert (MW = 4,36; SD = 0,79; n = 672) als Personen mit hoher Homeofficenutzung (MW = 4,35; SD = 0,79; n = 116), Personen mit geringer Homeofficenutzung (MW = 4,32; SD = 0,79; n = 496) und Personen ohne Homeofficenutzung (MW = 4,24; SD = 0,97; n = 429) auf.

Der Mittelwert für das Merkmal soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb der Arbeit liegt für alle Befragten bei 3,20 (SD = 1,11; n = 2.158; siehe Abbildung 23). Ein Vergleich der Ergebnisse differenziert nach Geschlecht zeigt, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 3,31; SD = 1,11; n = 1.134) aufweisen als die männlichen Befragten (MW = 3,08; SD = 1,10; n = 977).

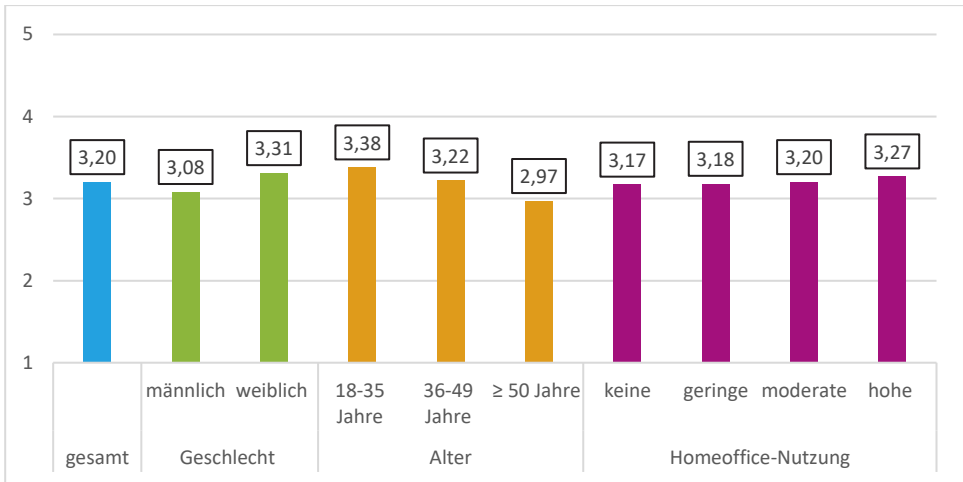


Abbildung 23: Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb der Arbeit für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren einen höheren Mittelwert (MW = 3,38; SD = 1,02; n = 817) als die Befragten zwischen 36 und 49 Jahren (MW = 3,22; SD = 1,14; n = 618) und die Befragten 50 Jahre und älter (MW = 2,97; SD = 1,14; n = 704) aufweisen. Zuletzt zeigte sich mit Blick auf die Homeoffice-Nutzung, dass die Befragten mit hoher Homeofficenutzung den höchsten Mittelwert (MW = 3,27; SD = 1,13; n = 136) haben, gefolgt von den Befragten mit moderater Homeoffice-Nutzung (MW = 3,20; SD = 1,12; n = 790), den Befragten mit geringer Homeoffice-Nutzung (MW = 3,18; SD = 1,07; n = 616) und den Befragten ohne Homeoffice-Nutzung (MW = 3,17; SD = 1,14; n = 581).

5.7.3 Einordnung

Im Vergleich zu von Udris und Rimann (1999) befragten Betrieben im Dienstleistungsbe-
reich (Unterstützung durch Vorgesetzte: MW = 3,4; Unterstützung durch Arbeitskollegen
und Arbeitskolleginnen: MW = 3,5) berichten die Beschäftigten des KIT mit Mittelwerten
von 3,7 und 4,0 von einer höheren Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Arbeitskollegen
und Arbeitskolleginnen.

Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten ins Verhältnis zu den Studierenden fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet eine höhere Ausprägung des Merkmals soziale Unterstützung durch Vorgesetzte (MW = 3,73) sowie soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen (MW = 3,99) und eine geringere Ausprägung des Merkmals soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin (MW = 4,32) sowie soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb der Arbeit (MW = 3,20) aufweisen als die Studierenden (durch Dozierende: MW = 2,70; durch Kommilitoninnen und Kommilitonen: MW = 3,72; durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin: MW = 4,36; durch andere Personen außerhalb des Studiums: MW = 3,59; siehe Teil B, Kapitel 4.1).

Setzt man die Ergebnisse in Bezug zu den Referenzwerten des SALSA-Fragebogens wird deutlich, dass die Beschäftigten des KIT von einer höheren sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen berichten als Beschäftigte im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht (Unterstützung durch Vorgesetzt: MW = 3,6; Unterstützung durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen: MW = 4,0).

Erfolgt eine Einordnung entsprechend des Manuals des SALSA-Fragebogens (1.00 – 2.49 = eher schwache Ausprägung, 2.50 – 3.50 = mittlere Ausprägung, 3.51 – 5.00 = eher starke Ausprägung) ist von einer eher starken Ausprägung der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte, durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, durch den Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin sowie eine mittlere Ausprägung der sozialen Unterstützung durch andere Personen außerhalb der Arbeit auszugehen.

6 Gesundheits- und Risikoverhalten

6.1 Abschalten von der Arbeit

Ein durch Stress gekennzeichnetes Arbeitsleben wirkt sich sowohl auf das psychische Wohlbefinden als auch auf die körperliche Gesundheit negativ aus. Daraus ableitend kommt sowohl der Erholung als auch dem Abschalten von der Arbeit eine besondere Rolle zu (Sonnentag & Fritz, 2007). Unter Erholung wird hierbei der Prozess verstanden, in dessen Verlauf die einzelnen Funktionssysteme, die während einer Stresserfahrung beansprucht wurden, auf ihr Vorbelastungsniveau zurückkehren (Meijman & Mulder, 1998). Neben dem physischen Fernbleiben von der Arbeit (Hartig et al., 2007) leistet auch das Abschalten, im Sinne von „das nicht mit der Arbeit beschäftigt Sein und das psychische Lösen von dieser“ (Etzion et al., 1998; Sonnentag & Bayer, 2005) einen relevanten Beitrag zur Erholung.

6.1.1 Erhebungsinstrument

Das Merkmal Abschalten von der Arbeit wurde mittels vier Items der entsprechenden Dimension innerhalb des Recovery Experience Questionnaire (REQ; Sonnentag & Fritz, 2007) erfasst. Ein Item der Dimension Abschalten von der Arbeit lautet z. B. *In meiner Freizeit vergesse ich die Arbeit*. Bewertet wurden die Items auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu*). Für die Auswertung wurde der Mittelwert über alle vier Items gebildet (Sonnentag & Fritz, 2007). Je höher die Ausprägung, desto besser können die Personen von der Arbeit abschalten.

6.1.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Abschalten von der Arbeit liegt für alle Befragten bei 3,38 (SD = 0,93; n = 2.136; siehe Abbildung 24). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 3,44; SD = 0,90; n = 1.118) als die männlichen Befragten aufweisen (MW = 3,32; SD = 0,95; n = 996).

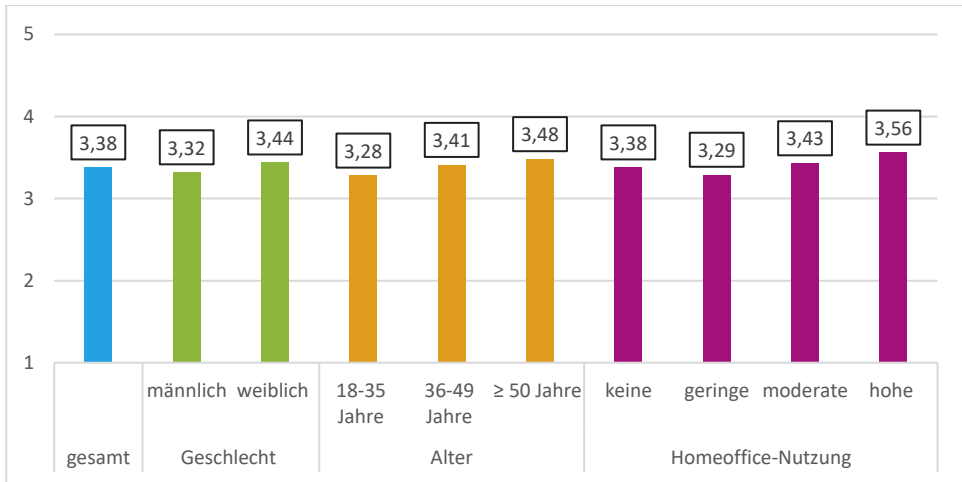


Abbildung 24: Mittelwerte des Merkmals Abschalten von der Arbeit für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten 50 Jahre und älter (MW = 3,48; SD = 0,90; n = 698) besser als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 3,41; SD = 0,91; n = 622) und die 18- bis 25-Jährigen (MW = 3,28; SD = 0,96; n = 794) von der Arbeit abschalten können. Zuletzt zeigt sich mit Blick auf die Mittelwerte differenziert nach der Homeoffice-Nutzung, dass die Befragten mit hoher Homeoffice-Nutzung (MW = 3,56; SD = 0,86; n = 137) besser als die Befragten mit moderater Homeoffice-Nutzung (MW = 3,43; SD = 0,91; n = 808), besser als die Befragten ohne Homeoffice-Nutzung (MW = 3,38; SD = 0,98; n = 544) und besser als die Befragten mit geringer Homeoffice-Nutzung (MW = 3,29; SD = 0,92; n = 610) von der Arbeit abschalten können.

6.1.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten (MW = 3,38) ins Verhältnis zu den Studierenden (MW = 2,85) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet einen höheren Wert beim Merkmal Abschalten von der Arbeit bzw. vom Studium aufweisen (siehe Kapitel 11.1).

6.2 Überengagement

Einen wichtigen Einfluss auf die Gesundheit übt im beruflichen Kontext das Merkmal Überengagement aus. Unter diesem wird nach Siegrist (1996) die übersteigerte Verausgabungsbereitschaft für die Arbeit verstanden, die durch die Unfähigkeit gekennzeichnet ist, sich kognitiv, emotional und verhaltensmäßig von den durch das Arbeitsumfeld auferlegten Verpflichtungen zu lösen.

6.2.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals Überengagement wurde die entsprechende Subskala der Kurzversion des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens (ERI-S) eingesetzt. Auf einer 4-stufigen Likert-Skala (1 = *stimme gar nicht zu* bis 4 = *stimme voll zu*) müssen insgesamt sechs Items (z. B. *Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck*) beurteilt werden. Für die Auswertung wurde die Summe der sechs Itemwerte gebildet, sodass mögliche Werte zwischen 6 und 24 resultierten. Hohe Summenwerte gehen mit einem höheren Überengagement einher.

6.2.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Überengagement liegt für alle Befragten bei 14,24 (SD = 3,65; n = 2.123; siehe Abbildung 25). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die männlichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 14,25; SD = 3,67; n = 954) als die weiblichen Befragten (MW = 14,21; SD = 3,63; n = 1.118) aufweisen.

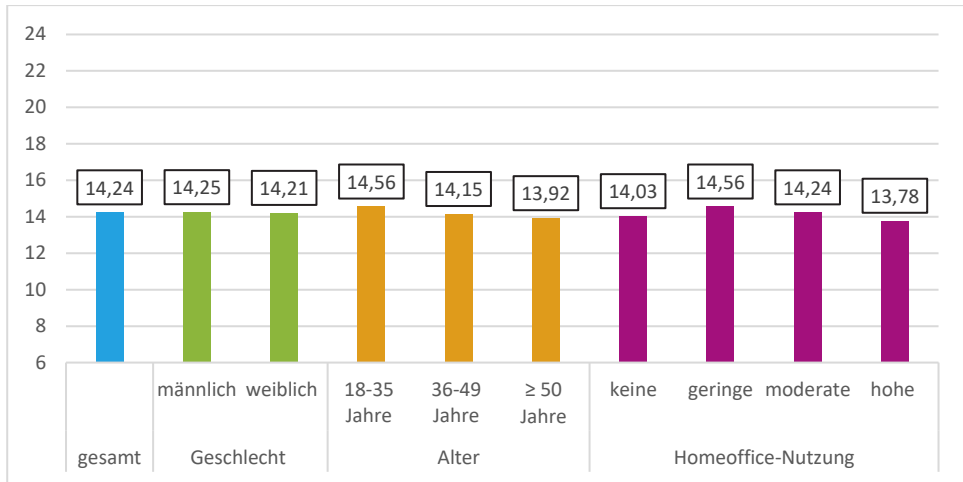


Abbildung 25: Mittelwerte des Merkmals Überengagement für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), Altersgruppen (orange) und Homeoffice-Nutzung (lila).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten zwischen 18 und 25 Jahren einen höheren Mittelwert (MW = 14,56; SD = 3,82; n = 783) als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 14,15; SD = 3,61; n = 616) und als die Altersgruppe 50 Jahre und älter (MW = 13,92; SD = 3,46; n = 703) aufweisen. Zuletzt zeigt sich mit Blick auf die Homeoffice-Nutzung, dass die Befragten mit geringer Homeoffice-Nutzung den höchsten Mittelwert (MW = 14,56; SD = 3,49; n = 608) aufweisen, gefolgt von den Befragten mit moderater Homeoffice-Nutzung (MW = 14,24; SD = 3,61; n = 799), den Befragten ohne Homeoffice-Nutzung (MW = 14,03; SD = 3,89; n = 547) und den Befragten mit hoher Homeoffice-Nutzung (MW = 13,78; SD = 3,54; n = 136).

6.2.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten (MW = 14,24) ins Verhältnis zu den Studierenden (MW = 16,25) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet eine niedrigere Ausprägung des Merkmals Überengagement vorweisen (siehe Kapitel 11.2).

6.3 Körperliche Aktivität

Körperliche Aktivität stellt ein wichtiges Gesundheitsverhalten dar, das wesentlich zur Steigerung des allgemeinen Wohlbefindens und zur Prävention nichtübertragbarer Krankheiten (z. B. Herz-Kreislauf-, Krebs- und Stoffwechselkrankheiten) sowie psychischer Krankheiten bei (Bouchard et al., 2012) beiträgt. Unter körperlicher Aktivität werden alle Bewegungen verstanden, die durch die Skelettmuskulatur erzeugt werden und zu einer Erhöhung des Energieverbrauchs über den Grundumsatz führen (Caspersen et al., 1985).

6.3.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung der körperlichen Aktivität wurde der International Physical Activity Questionnaire Short Form (IPAQ-SF) eingesetzt (Craig et al., 2003). Mithilfe des IPAQ-SF wurde die Dauer anstrengender körperlicher Aktivität, moderater körperlicher Aktivität und zu Fuß gehen pro Tag sowie die entsprechenden Tage pro Woche erfasst. Referenzzeitraum bilden die vergangenen sieben Tage. Um den Gesamtumfang körperlicher Aktivität (Minuten pro Woche) zu berechnen, ist eine Addition des Umfangs von anstrengender körperlicher Aktivität (Dauer pro Tag x Tage pro Woche), moderater körperlicher Aktivität (Dauer pro Tag x Tage pro Woche) und zu Fuß gehen (Dauer pro Tag x Tage pro Woche) notwendig.

6.3.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal körperliche Aktivität liegt für alle Befragten bei 649,31 Minuten pro Woche ($SD = 519,18$; $n = 2.059$; siehe Abbildung 26). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die männlichen Befragten einen höheren Mittelwert ($MW = 674,74$; $SD = 526,60$; $n = 928$) als die weiblichen Befragten ($MW = 626,42$; $SD = 513,92$; $n = 1.085$) aufweisen.

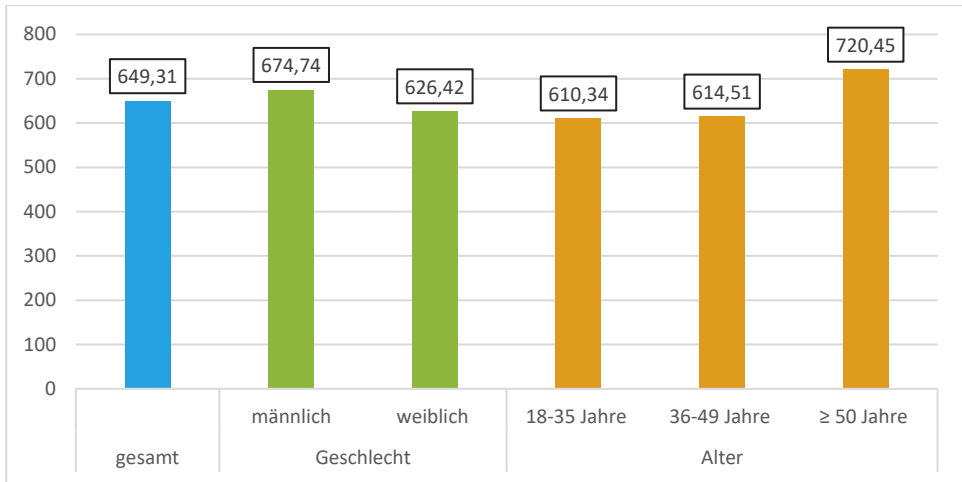


Abbildung 26: Mittelwerte des Merkmals körperliche Aktivität (min/Woche) für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten 50 Jahre und älter einen höheren Mittelwert (MW = 720,45; SD = 576,10; n = 679) als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 614,51; SD = 529,75; n = 597) und als die Altersgruppe 18 bis 35 Jahre (MW = 610,34; SD = 445,88; n = 763) aufweisen.

6.3.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten (MW = 649,31) ins Verhältnis zu den Studierenden (MW = 665,04) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet eine etwas niedrigere körperliche Aktivität angeben (siehe Kapitel 11.3).

6.4 Sedentäres Verhalten

Sedentäres Verhalten umfasst jedes Verhalten im Wachzustand in einer sitzenden, zurückgelehnten oder liegenden Körperposition, das durch einen Energieverbrauch $\leq 1,5$ Metabolischen Äquivalenten (METs) gekennzeichnet ist. Zahlreiche Studien verweisen darauf, dass sedentäres Verhalten einen wichtigen Risikofaktor für die Gesundheit darstellt, der mitunter mit einem erhöhten Risiko für die Gesamtmortalität und negativen gesundheitlichen Effekten wie Typ-2-Diabetes, verschiedene Krebserkrankungen und

Nacken- sowie Rückenschmerzen einhergeht (Chau et al., 2013; Kallings et al., 2021; Schmid & Leitzmann, 2014; Wilmot et al., 2012).

6.4.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des sedentären Verhaltens wurde ebenfalls der International Physical Activity Questionnaire Short Form (IPAQ-SF) eingesetzt. Mithilfe des IPAQ-SF wurde die Sitzdauer in Stunden pro Tag erfasst. Bezugszeitraum sind die vergangenen sieben Tage. Um den Gesamtumfang sedentären Verhaltens zu berechnen, ist eine Multiplikation der Dauer pro Tag mit dem Faktor sieben (Tage pro Woche) notwendig.

6.4.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal sedentäres Verhalten liegt für alle Befragten bei 58,39 Stunden pro Woche (SD = 19,73; n = 2.155; siehe Abbildung 27). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die männlichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 58,47; SD = 21,06 n = 964) als die weiblichen Befragten (MW = 58,20; SD = 18,53; n = 1.141) vorweisen.

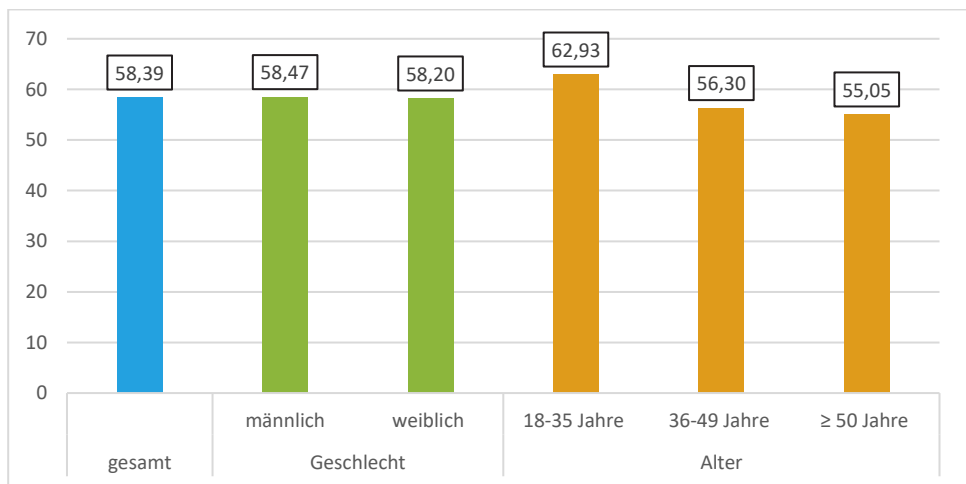


Abbildung 27: Mittelwerte des Merkmals sedentäres Verhalten (h/Woche) für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich zeigt sich, dass die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren einen höheren Mittelwert (MW = 62,93; SD = 18,81; n = 789) als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 56,30; SD = 19,31; n = 626) und als die Altersgruppe 50 Jahre und älter (MW = 55,05; SD = 20,08; n = 719) aufweisen.

6.4.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten (MW = 58,39) ins Verhältnis zu den Studierenden (MW = 59,91) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet eine niedrigere Ausprägung des Merkmals sedentäres Verhalten vorweisen (siehe Kapitel 11.4).

6.5 Schlafdauer

Für einen gesunden Lebensstil von entscheidender Bedeutung ist neben der Qualität des Schlafs auch dessen Dauer (Alvarez & Ayas, 2004). Mit Blick auf eine mögliche Dosis-Wirkungsbeziehung zwischen Schlafdauer und Gesundheit verweisen bisherige Studien darauf, dass sieben bis acht Stunden Schlaf pro Tag u. a. mit einem geringeren Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Typ-2-Diabetes und kognitiven Störungen verbunden ist (Chaput et al., 2020).

6.5.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung der Schlafdauer wurde eine Frage des Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI) eingesetzt (Riemann & Backhaus, 1996). Konkret wurden die Befragten darum gebeten, die effektive Schlafdauer in Stunden pro Nacht innerhalb der letzten vier Wochen anzugeben.

6.5.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Schlafdauer liegt für alle Befragten bei 6,81 (SD = 0,96; n = 2.136; siehe Abbildung 28). Infolge eines Vergleiches von männlichen und weiblichen Befragten wird deutlich, dass die weiblichen Befragten einen höheren Mittelwert (MW = 6,82; SD = 0,95; n = 1.133) als die männlichen Befragten (MW = 6,80; SD = 0,96; n = 954) aufweisen.

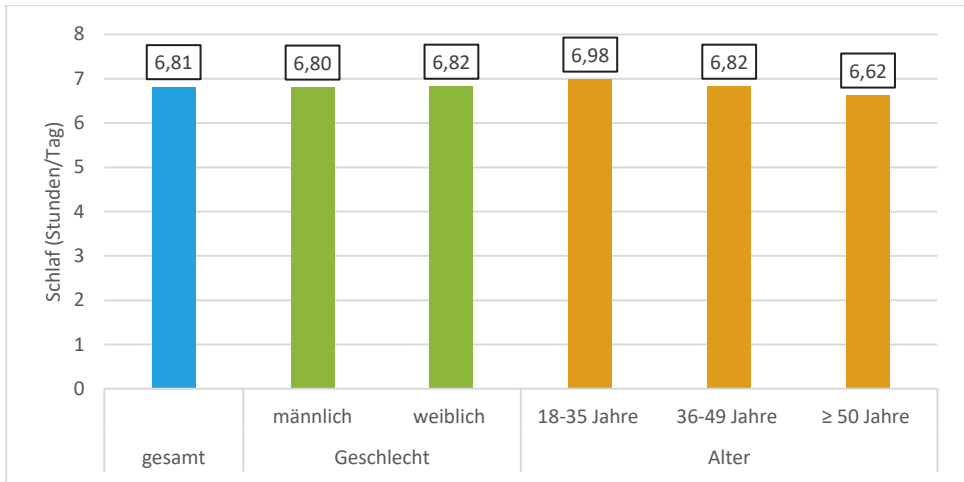


Abbildung 28: Mittelwerte des Merkmals Schlafdauer (h/Tag) für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün) und Altersgruppen (orange).

Im Altersgruppenvergleich wird deutlich, dass die Befragten zwischen 18 und 35 Jahren einen höheren Mittelwert (MW = 6,98; SD = 0,93; n = 789) als die 36- bis 49-Jährigen (MW = 6,82; SD = 0,91; n = 617) und als die Altersgruppe 50 Jahre und älter (MW = 6,62; SD = 0,98; n = 710) aufweisen.

6.5.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Beschäftigten (MW = 6,81) ins Verhältnis zu den Studierenden (MW = 7,36) fällt auf, dass die Beschäftigten insgesamt betrachtet eine niedrigere Ausprägung des Merkmals Schlafdauer vorweisen (siehe Kapitel 11.5)

Teil B: Ergebnisse der Studierenden

7 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt nahmen 1.342 Studierende des KIT an der Befragung teil. Nach Prüfung der Daten auf Plausibilität und Bereinigung der Daten (z. B. Ausschluss von unzureichend ausgefüllten Fragebögen) konnten die Antworten von 1.193 Studierenden in der Auswertung berücksichtigt werden (siehe Abbildung 29).

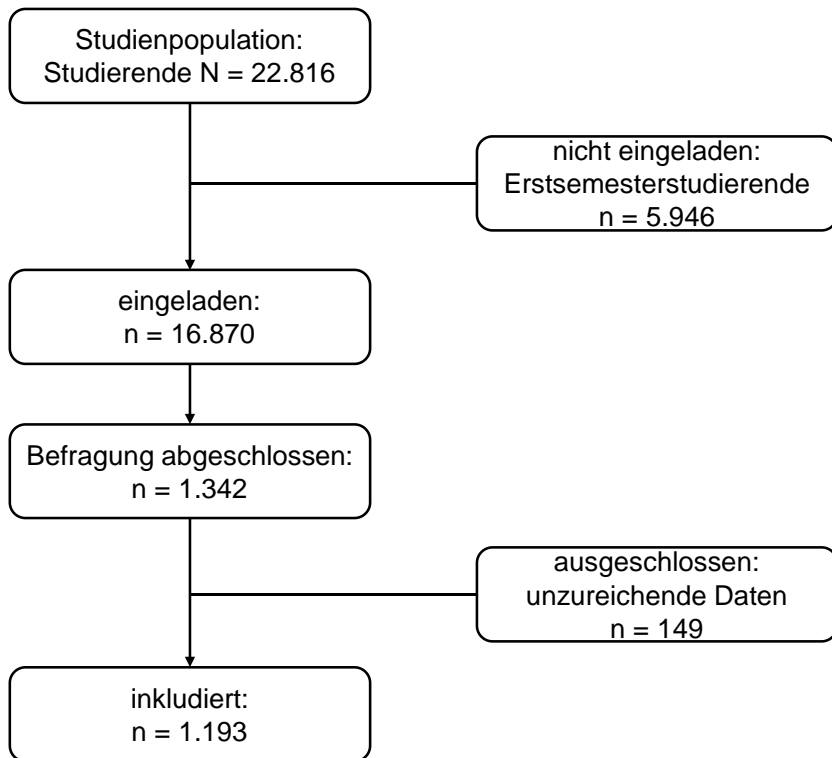


Abbildung 29: Flussdiagramm der Rekrutierung der Studierenden.

Insgesamt nahmen mehr Studenten (56,8 %) als Studentinnen (41,7 %) an der Befragung teil. Zudem ordneten sich 1,5 % der Befragten der Geschlechtskategorie divers zu. Mit Blick auf das Alter gaben die meisten Befragten an zwischen 19 und 24 Jahren alt zu sein (61,7 %), gefolgt von der Alterskategorie 25 bis 30 Jahre (34,3 %).

Die Studierenden dieser Stichprobe waren zu 16,9 % an der Fakultät für Informatik zu verorten, gefolgt von der Fakultät für Maschinenbau (13,9 %) und der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (11,5 %). Etwas mehr als die Hälfte der Studierenden (53,4 %) gab an, einen Bachelorabschluss anzustreben, während 46,6 % der Studierenden dieser Stichprobe einen Masterabschluss anstreben. Mehr als drei Viertel der Studierenden (77,2 %) kamen aus einem Elternhaus, in dem mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss besitzt. In etwa ein Drittel der befragten Studierenden (36,6 %) gab an, alleine zu leben. Der Großteil der Studierenden (91,2 %) gab an, keine Familienaufgaben (Betreuung eines Kindes oder Angehörigen) zu übernehmen. Knapp zwei Drittel der Studierenden (64,1 %) gingen einem Nebenjob nach. Weitere Merkmale der Stichprobe der Studierenden können Tabelle 5 entnommen werden.

Tabelle 5: Zusammensetzung der Stichprobe Studierende.

Merkmal	Häufigkeit (%) oder Mittelwert \pm SD
Geschlecht	
männlich	502 (56,8)
weiblich	369 (41,7)
divers	13 (1,5)
Alter	
< 19 Jahre	7 (0,8)
19 – 24 Jahre	551 (61,7)
25 – 30 Jahre	306 (34,3)
31 – 34 Jahre	20 (2,2)
\geq 35 Jahre	9 (1,0)

Merkmal	Häufigkeit (%) oder Mittelwert \pm SD
Hochschulsemester	
1	4 (0,5)
2	23 (2,6)
3	145 (16,5)
4	26 (3,0)
5	120 (13,6)
6	11 (1,2)
7	118 (13,4)
8	10 (1,1)
9	98 (11,1)
10	33 (3,7)
11	91 (10,3)
12	31 (3,5)
13	69 (7,8)
14	24 (2,7)
15	32 (3,6)
16	12 (1,4)
17	15 (1,7)
18	3 (0,3)
19	7 (0,8)
20	9 (1,0)

Merkmal	Häufigkeit (%) oder Mittelwert \pm SD
Lebensform	
alleinlebend	314 (36,6)
mit Partner/in und/oder weiteren Personen lebend	535 (62,4)
mit Kind(ern) lebend	15 (1,8)
Familienaufgabe (Mehrfachnennung möglich)	
Ich kümmere mich um ein betreuungspflichtiges Kind/um betreuungspflichtige Kinder.	14 (1,6)
Ich kümmere mich um ein pflegebedürftiges Kind/um pflegebedürftige Kinder.	1 (0,1)
Ich kümmere mich um einen betreuungspflichtigen Angehörigen/um betreuungspflichtige Angehörige.	17 (1,9)
Ich kümmere mich um einen pflegebedürftigen Angehörigen/um pflegebedürftige Angehörige.	27 (3,0)
Ich habe keine der genannten Familienaufgaben.	821 (91,2)
Angestrebter Abschluss	
Bachelor of Science (B.Sc.)	413 (46,4)
Bachelor of Arts (B.A.)	28 (3,1)
Bachelor of Education (B.Ed.)	34 (3,8)
Master of Science (M.Sc.)	383 (43,0)
Master of Arts (M.A.)	19 (2,1)
Master of Education (M.Ed.)	13 (1,5)

Merkmale	Häufigkeit (%) oder Mittelwert \pm SD
KIT-Fakultät	
Architektur	32 (3,6)
Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften	79 (8,9)
Chemie und Biowissenschaften	63 (7,1)
Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik	59 (6,7)
Elektrotechnik und Informationstechnik	91 (10,3)
Geistes- und Sozialwissenschaften	79 (8,9)
Informatik	150 (16,9)
Maschinenbau	123 (13,9)
Mathematik	42 (4,7)
Physik	67 (7,6)
Wirtschaftswissenschaften	102 (11,5)
In meiner Familie (Eltern/Geschwister) bin ich die erste Person, die ein Studium aufgenommen hat.	
ja	201 (22,8)
nein	680 (77,2)
Ich arbeite neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten.	
ja	572 (64,1)
nein	321 (35,9)

8 Lernen und Lernorte

Abgesehen vom Besuch von Lehrveranstaltungen umfasst ein Studium zahlreiche weitere Aktivitäten, die Studierende selbstständig planen und durchführen müssen. Diese Aktivitäten werden unter dem Begriff „Selbststudium“ zusammengefasst (Vogel, 2019). Dazu zählen beispielsweise die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen und die Prüfungsvorbereitung. Diese Aktivitäten müssen auf Grundlage der Hochschulinfrastruktur von Studierenden zeitlich und räumlich organisiert werden.

8.1 Erhebungsinstrument

Die eingesetzten Fragen gehen auf eine vorherige Studie von Vogel (2019) zurück, in der die zeitliche und räumliche Organisation des Selbststudiums von Studierenden sowie Motive für die Wahl des Lernortes untersucht wurden. Neben dem bevorzugten Lernort wurde die Nutzungsdauer der Orte erhoben, die zum Zwecke des Selbststudiums in einer typischen Semesterwoche während der Vorlesungszeit aufgesucht werden. Des Weiteren wurden unter den Studierenden Gründe für das Selbststudium an der Hochschule bzw. zu Hause abgefragt. Zusätzlich zu den Fragen von Vogel (2019) wurden noch die drei eigenentwickelten Fragen gestellt, *ob der Lernarbeitsplatz zu Hause räumlich vom Schlafzimmer getrennt ist* (Antwortkategorie: *ja* vs. *nein*), *wie lange die Studierenden in etwa brauchen, um von ihrem Zuhause zur Hochschule zu kommen* (Zeitdauer in Minuten), und *mit welchem Transportmittel die Studierende meistens an die Hochschule kommen*. Mit Blick auf Letztere standen folgende Transportmittel zur Auswahl: *zu Fuß; mit dem Fahrrad/Laufrad/Tretroller; mit dem E-Scooter; mit den öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus, Bahn); mit dem Kraftfahrzeug (Auto, Motorrad, S-Pedelec etc.); Sonstiges*.

8.2 Ergebnisse

Der Gesamtaufwand für Selbststudium beträgt im Mittel 28,27 Stunden pro Woche. In Situationen, in denen Studierende ($n = 1.030$) den Ort Ihres Selbststudiums frei wählen können, entscheiden sie sich vorzugsweise für zuhause (54,9 %), gefolgt von der Hochschule (inkl. Hochschulbibliothek und sonstige Hochschuleinrichtungen; 37,8 %). 5,6 Prozent der befragten Studierenden haben keine Präferenz, und 1,7 Prozent lernten vorzugsweise an einem anderen Ort. In Abhängigkeit verschiedener soziodemografischer

Merkmale ergibt sich nachfolgendes Bild (siehe Tabelle 6) mit Blick auf die beiden zentralen Lernorte zuhause und Hochschule.

Tabelle 6: Orte des Selbststudiums in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale.

Merkmal	zuhaus (%)	Hochschule (%)
Geschlecht		
weiblich	53,7	39,6
männlich	57,4	34,7
Angestrebter Abschluss		
Bachelor	53,3	38,1
Master	57,8	35,7
Erstakademisierung		
ja	65,7	28,4
nein	52,6	39,3
Nebenjob		
ja	53,3	38,3
nein	59,8	33,6

Hinsichtlich der wöchentlichen Nutzungsdauer der unterschiedlichen Räumlichkeiten in einer typischen Semesterwoche während der Vorlesungszeit ergibt sich für das Selbststudium nachfolgende Rangfolge:

- Lernarbeitsplatz zuhause/andere Wohnung oder WG: 14,46 Stunden (n = 888)
- Hochschulbibliothek: 5,36 Stunden (n = 889)
- Schreib- und Denkarbeitsplätze in der Hochschule: 3,22 Stunden (n = 800)
- Praktische Arbeitsplätze in der Hochschule (z. B. Labor, Atelier, Übungs-/Proberaum): 2,11 Stunden (n = 767)
- Mensa/Cafeteria: 1,44 Stunden (n = 808)
- Leerstehende Seminar- und Veranstaltungsräume: 1,41 Stunden (n = 779)
- Sonstige Orte an der Hochschule: 1,40 Stunden (n = 734)
- Sonstige Orte außerhalb der Hochschule: 1,1 Stunden (n = 730)
- PC-Pool/Computerräume: 0,81 Stunden (n = 760)
- Öffentliche Räume außerhalb der Hochschule (Café, Restaurant, Kneipe etc.) (Stunden pro Woche): 0,7 Stunden (n = 758)

Für die Wahl des Lernortes zum Selbststudium (*zu Hause* vs. *Hochschule*) werden unterschiedliche Gründe angeführt, die nachfolgend gemäß ihrer Bedeutsamkeit absteigend sortiert sind (1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft voll zu*; vgl. Tabelle 7 & Tabelle 8).

Tabelle 7: Gründe für das Selbststudium zuhause.

Grund	Mittelwert
... weil ich dort Ruhe habe.	4,12
... weil ich dort das Internet/W-LAN nutzen kann.	4,08
... weil ich mir zu Hause die Zeit flexibler einteilen kann.	3,85
... wegen der Verpflegungsmöglichkeiten vor Ort.	3,49
... weil es an meiner Hochschule zu wenige geeignete Plätze gibt.	3,41
... weil ich das Gefühl habe, zu Hause konzentrierter/produktiver lernen/arbeiten zu können als an anderen Orten.	3,11
... weil sich notwendige Arbeitsmaterialien/Literatur etc. zuhause befinden.	2,74

Grund	Mittelwert
... weil der Anfahrtsweg zur Hochschule zu lang ist.	2,67
... weil ich an der Hochschule häufig abgelenkt bin.	2,49
... aus privaten Gründen (Kinderbetreuung, Nähe zur Familie).	2,18
... weil die Öffnungszeiten der Hochschuleinrichtungen nicht ausreichen.	1,95
... weil ich dort bessere Möglichkeiten zur Gruppenarbeit habe als an anderen Orten.	1,93
sonstige Gründe	1,25

Tabelle 8: Gründe für das Selbststudium an der Hochschule.

Grund	Mittelwert
... weil ich dort bestehende Kontakte mit meinen Kommilitonen/Kommilitoninnen pflegen kann.	3,78
... weil ich Pausenzeiten zwischen Lehrveranstaltungen/Terminen an der Hochschule sinnvoll nutzen möchte.	3,68
... weil ich dort die Möglichkeit zum fachlichen Austausch mit Kommilitonen/Kommilitoninnen habe.	3,51
... weil ich das Gefühl habe, an der Hochschule konzentrierter/produktiver lernen/arbeiten zu können als zu Hause.	3,50
... weil ich zu Hause häufig abgelenkt bin.	3,39
... weil ich dort das Internet/W-LAN nutzen kann.	3,26
... weil ich die Möglichkeit habe, Gruppenarbeitsplätze zu nutzen.	3,24
... weil ich dort Ruhe habe.	3,03
... wegen der Verpflegungsmöglichkeiten vor Ort.	2,76
... weil ich Fachliteratur direkt vor Ort habe.	2,19

Grund	Mittelwert
... weil ich zu Hause zu wenig Platz habe.	2,14
... weil ich auf die Nutzung zulassungsbeschränkter digitaler Angebote vor Ort angewiesen bin.	1,70
... weil ich für das Selbststudium auf die Nutzung bestimmter Labore/technischer Geräte vor Ort angewiesen bin.	1,67
... weil ich die Möglichkeit habe, einen PC zu nutzen (z. B. wegen spezieller Software).	1,55
sonstige Gründe	3,16

Für die Wahl des Lernortes zum Selbststudium (*zu Hause* vs. *Hochschule*) werden unterschiedliche Gründe angeführt, die nachfolgend gemäß ihrer Bedeutsamkeit absteigend sortiert sind (1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft voll zu*; vgl. Tabelle 7 & Tabelle 8).

Bei der Frage danach, ob der Lernarbeitsplatz zu Hause räumlich vom Schlafzimmer getrennt ist (n = 958), bejahen 22,3 Prozent der Studierenden die Frage, während 77,7 Prozent diese verneinen.

Im Mittel beträgt die Dauer des Anfahrtswegs (einfacher Weg) von Studierenden ans KIT 24,62 Minuten. Wie die Studierenden dabei meistens ans KIT kommen, zeigt nachfolgende Abbildung 30.

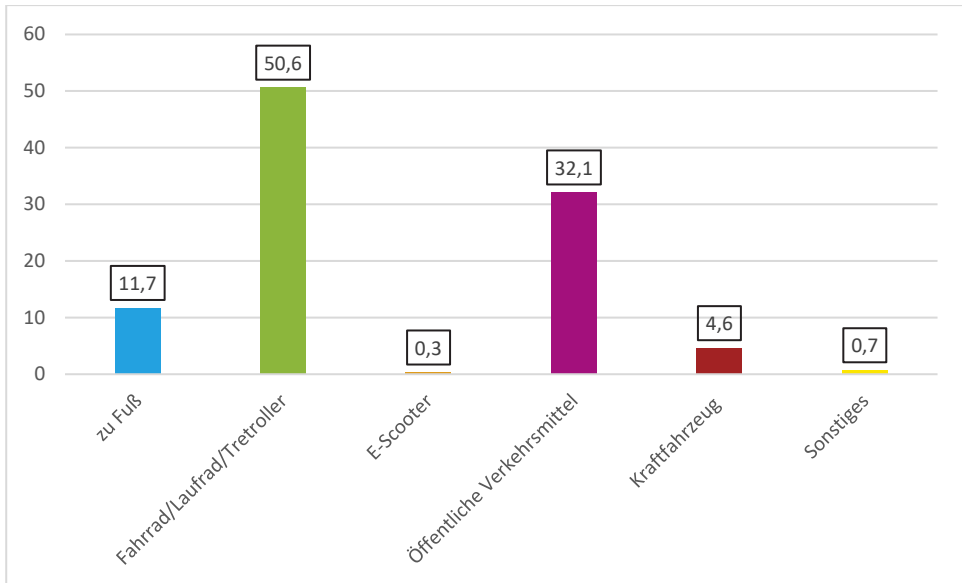


Abbildung 30: Transportmittel für Anfahrtsweg (Verteilung in Prozent).

8.3 Einordnung

Der Gesamtaufwand für Selbststudium für Studierende ($n = 957$) liegt im Mittel bei 28,27 Stunden pro Woche, und somit deutlich höher als der Wert von 18,3 Stunden aus der Untersuchung von Vogel (2019). Wenn der Ort des Selbststudiums frei gewählt werden kann, bevorzugen im Vergleich zur Untersuchung von Vogel (2019; 60 %) weniger Studierende (KIT: 54,9 %) den Lernort zuhause. Dafür entscheiden sich mehr Studierende (KIT: 37,8 %) in der vorliegenden Untersuchung für den Lernort Hochschule im Vergleich zur Untersuchung von Vogel (2019; 29 %).

9 Zufriedenheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit

9.1 Zufriedenheit mit der Study-Life-Balance

Study-Life-Balance meint die Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Zeit und Energie, die für das Studium aufgewendet wird, im Vergleich mit jener, die für freizeitbezogene oder extracurriculare Aktivitäten investiert wird (Hendriks, 2020). Für die Gesundheit und das Wohlbefinden ist es essenziell, studienbezogene Anforderungen mit dem Privatleben in Einklang zu bringen (Sprung & Rogers, 2020).

9.1.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung der Study-Life-Balance von Studierenden wurde eine adaptierte Form der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life-Balance, kurz TKS-WLB, eingesetzt. Für die Erhebung der Study-Life-Balance der Studierenden wurden die Begrifflichkeiten der Arbeit und des Berufes durch den Begriff des Studiums ersetzt. Das Erhebungsinstrument besteht aus 5 Items und erfasst inwiefern die Befragten 1) *mit ihrer Balance zwischen Studium und Privatleben zufrieden sind*, 2) *Schwierigkeiten haben, Studium und Privatleben miteinander zu vereinbaren*, 3) *die Anforderungen aus ihrem Privatleben und die Anforderungen aus ihrem Studium gleichermaßen gut erfüllen können*, 4) *einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in ihrem Leben erreichen*, 5) *zufrieden sind, wie ihre Prioritäten in Bezug auf das Studium und das Privatleben verteilt sind*. Das erste und letzte Item berücksichtigt die affektiven Aspekte der Einstellung zur Lebenssituation. Die Items 2, 3 und 4 lassen eine kognitive Balancebewertung hinsichtlich Erfolges, Studium und Privatleben zu. Die Beantwortung der Items erfolgt auf einer 6-stufigen

Likert-Skala (1 = *stimme gar nicht zu* bis 6 = *stimme genau zu*). Für die Auswertung wurde der Mittelwert der Items gebildet.

9.1.2 Ergebnisse

Die Study-Life-Balance liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 3,40 (SD = 0,80; n = 898; siehe Abbildung 31), wobei ein Wert von 1 der geringsten Study-Life-

Balance sowie ein Wert von 6 der höchsten Study-Life-Balance entspricht. Im Mittel berichten die weiblichen Studierenden (MW = 3,40; SD = 0,77; n = 365) über eine niedrigere Study-Life-Balance als die männlichen Studierenden (MW = 3,42; SD = 0,81; n = 495). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 3,33; SD = 0,76; n = 468), weisen eine niedrigere Study-Life-Balance auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben (MW = 3,49; SD = 0,83; n = 410). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 3,35; SD = 0,80; n = 198), weisen eine niedrigere Study-Life-Balance auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 3,42; SD = 0,80; n = 672). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 3,44; SD = 0,79; n = 568), weisen eine höhere Study-Life-Balance auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 3,34; SD = 0,81; n = 314).

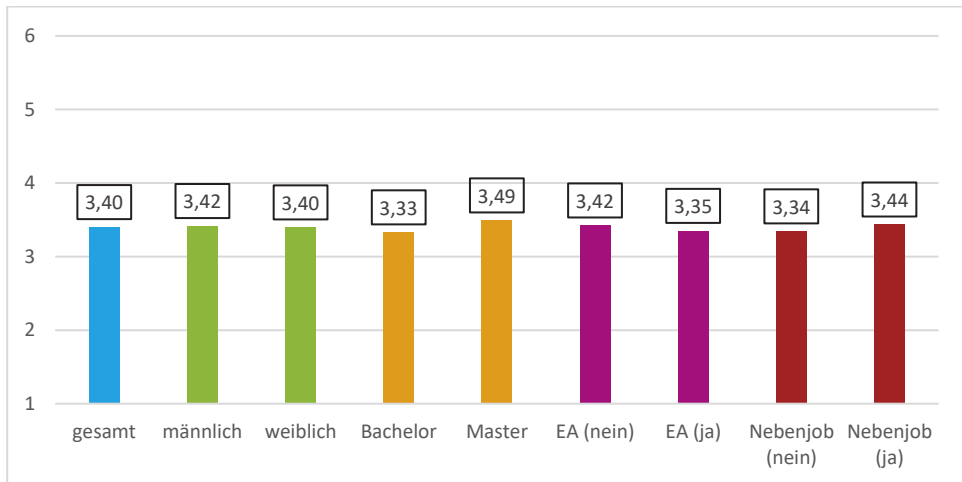


Abbildung 31: Mittelwerte des Konstruktes Study-Life-Balance für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

9.1.3 Einordnung

Im Vergleich zu den 2023 mit der TKS-WLB befragten Studierenden der Hochschule Neu-Ulm (MW = 3,3) und der FU Berlin (MW = 3,1) berichten die Studierenden des KIT mit einem Mittelwert von 3,4 von einer höher ausgeprägten Study-Life-Balance (Dastan et al., 2023; Lesener et al., 2023). Setzt man die Ergebnisse der Studierenden

(MW = 3,40) in das Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 4,17) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet einen niedrigeren Wert hinsichtlich des Konstruktes Work- bzw. Study-Life-Balance aufweisen (siehe Kapitel 4.1).

9.2 Wohlbefinden

Wohlbefinden wird im vorliegenden Bericht in Anlehnung an das Verständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO, 2021) als positiver Zustand begriffen, der von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird und als eine Ressource des alltäglichen Lebens gilt.

9.2.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Wohlbefindens wurde der Index der Weltgesundheitsorganisation zum Wohlbefinden, auch „WHO-5-Index“ genannt, eingesetzt. Hierbei handelt es sich um ein Selbstbeurteilungsverfahren (WHO, 2024) bestehend aus 5 Items, die auf einer 5-Punkte Likert-Skala (0 = *zu keinem Zeitpunkt*, 1 = *ab und zu*, 2 = *weniger als die Hälfte der Zeit*, 3 = *über die Hälfte der Zeit*, 4 = *meistens*, 5 = *die ganze Zeit*) bewertet werden sollen. Konkret sollen die Befragten bewerten, wie häufig Sie in den letzten zwei Wochen 1) *froh und guter Laune waren*, 2) *sich ruhig und entspannt gefühlt haben*, 3) *sich aktiv und voller Energie gefühlt haben*, 4) *sich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt haben* sowie 5) *ihr Alltag voller Dinge war, die sie interessierten*. Die Auswertung erfolgt über eine Addition der entsprechenden Werte der 5-Punkte Likert-Skalen, sodass sich der Wertebereich von 0 bis 25 Punkte erstreckt. Eine Umrechnung in Prozentwerte (Wertebereich 0-100 %) ist durch eine Multiplikation mit dem Faktor 4 möglich. Ein Prozentwert von 0 entspricht hierbei dem geringsten Wohlbefinden, wohingegen ein Prozentwert von 100 dem maximalen Wohlbefinden entspricht (WHO, 2024).

9.2.2 Ergebnisse

Das Wohlbefinden liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 43,58 (SD = 19,87; n = 893; siehe Abbildung 32), wobei ein Wert von 0 dem geringsten Wohlbefinden sowie ein Wert von 25 dem höchsten Wohlbefinden entspricht. Im Mittel berichten die weiblichen Befragten (MW = 41,79; SD = 19,14; n = 365) über ein niedrigeres Wohlbefinden als die männlichen Befragten (MW = 45,12; SD = 20,16; n = 494).

Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 42,09; SD = 19,47; n = 468), weisen ein niedrigeres Wohlbefinden auf als Studierende, die einen Masterabschluss

anstreben (MW = 45,30; SD = 20,26; n = 408). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 42,19; SD = 20,49; n = 197), weisen ein niedrigeres Wohlbefinden auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 44,06; SD = 19,69; n = 674). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 44,16; SD = 19,29; n = 564), weisen ein höheres Wohlbefinden auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 42,38; SD = 20,77; n = 316).

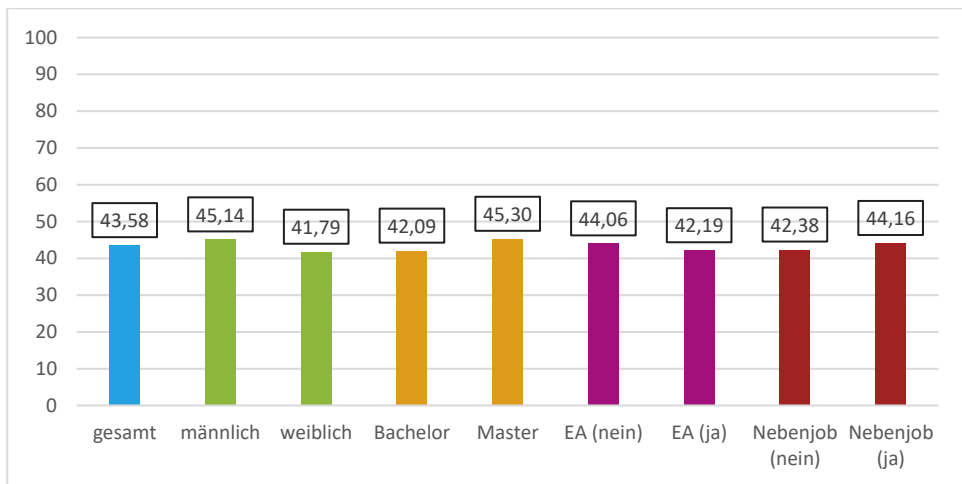


Abbildung 32: Mittelwerte des Konstruktes Wohlbefinden für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

9.2.3 Einordnung

Im Vergleich zu den 2020 mit dem WHO-5 im Rahmen der deutschen COVID-Gesundheitskompetenz-Studie befragten Studierenden (MW = 55,21) berichten die Studierenden des KIT mit einem Mittelwert von 43,58 über ein niedriger ausgeprägtes Wohlbefinden (Dadaczynski et al., 2021). Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (MW = 43,58) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 51,62) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet einen niedrigeren Wert hinsichtlich des Konstruktes Wohlbefinden aufweisen (siehe Kapitel 4.2).

9.3 Produktivität

Produktivität im Arbeits- bzw. Studienkontext bezeichnet das Maß an Effizienz, mit dem Arbeits- bzw. Studienergebnisse erzielt werden (Castells-Quintana, 2014). Sie wird konkret definiert als Verhältnis von Output (z. B. erbrachte Leistungen) zu Input (z. B. eingesetzte Ressourcen wie Zeit oder Arbeitskraft).

9.3.1 Erhebungsinstrument

Angelehnt an vorherige Untersuchungen (Guler et al., 2021; Kitagawa et al., 2021) wurde das Merkmal Produktivität mithilfe einer 10-stufigen Likert-Skala (1 = *überhaupt nicht produktiv*, 10 = *sehr produktiv*) erfasst. Es wurde jeweils die Produktivität zuhause und am KIT erhoben. Die Items lauteten: 1) *Auf einer Skala von 1-10, wie würden Sie Ihre Produktivität im Allgemeinen während des Arbeitens zuhause bewerten?* 2) *Auf einer Skala von 1-10, wie würden Sie Ihre Produktivität im Allgemeinen während des Arbeitens am KIT bewerten?* Zur Auswertung wurde der Mittelwert gebildet.

9.3.2 Ergebnisse: Produktivität zuhause

Die Produktivität zuhause liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 5,96 (SD = 2,25; n = 895; siehe Abbildung 33), wobei ein Wert von 0 der geringsten Produktivität sowie ein Wert von 10 der höchsten Produktivität entspricht. Im Mittel berichten die weiblichen Befragten (MW = 6,03; SD = 2,27; n = 367) über eine höhere Produktivität zuhause als die männlichen Befragten (MW = 5,95; SD = 2,20; n = 498).

Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 5,81; SD = 2,30; n = 472), weisen eine niedrigere Produktivität zuhause auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben (MW = 6,12; SD = 2,16; n = 410). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 6,15; SD = 2,33; n = 200), weisen eine höhere Produktivität zuhause auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 5,91; SD = 2,21; n = 677). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 5,96; SD = 2,33; n = 568), weisen eine minimal niedrigere Produktivität zuhause auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 5,97; SD = 2,21; n = 318).

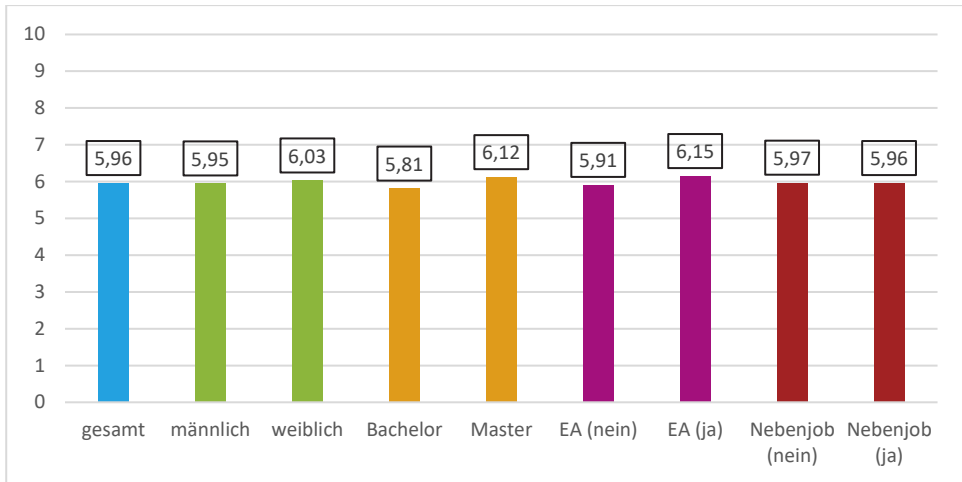


Abbildung 33: Mittelwerte des Merkmals Produktivität zuhause für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

9.3.3 Ergebnisse: Produktivität am KIT

Die Produktivität am KIT liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 6,77 ($SD = 2,06$; $n = 885$; siehe Abbildung 34), wobei ein Wert von 0 der geringsten Produktivität sowie ein Wert von 10 der höchsten Produktivität entspricht. Im Mittel berichten die weiblichen Befragten ($MW = 6,87$; $SD = 2,09$; $n = 364$) über eine höhere Produktivität am KIT als die männlichen Befragten ($MW = 6,73$; $SD = 2,00$; $n = 491$). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben ($MW = 6,69$; $SD = 2,00$; $n = 467$), weisen eine niedrigere Produktivität am KIT auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben ($MW = 6,85$; $SD = 2,13$; $n = 405$). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat ($MW = 6,58$; $SD = 2,15$; $n = 196$), weisen eine niedrigere Produktivität am KIT auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben ($MW = 6,81$; $SD = 2,03$; $n = 671$). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten ($MW = 6,85$; $SD = 2,08$; $n = 564$), weisen eine höhere Produktivität am KIT auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten ($MW = 6,63$; $SD = 2,01$; $n = 312$).

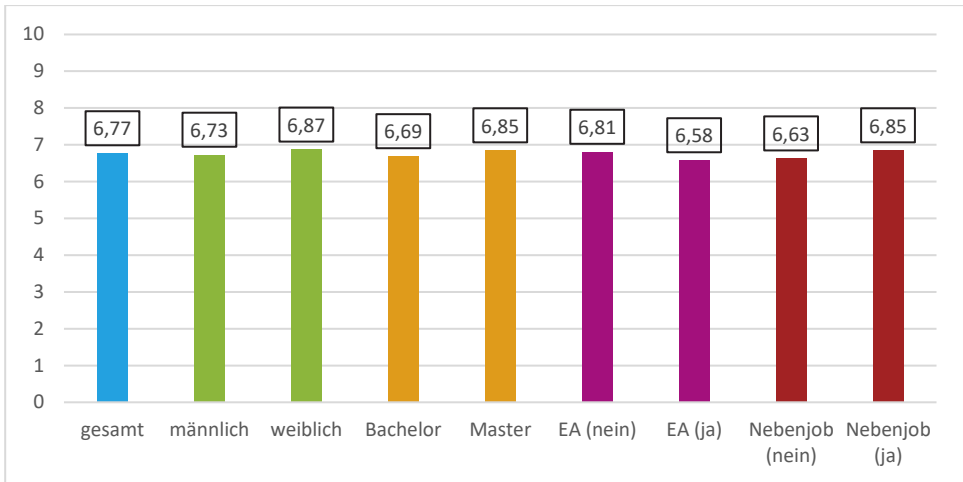


Abbildung 34: Mittelwerte des Merkmals Produktivität am KIT für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

9.3.4 Einordnung

Es zeigte sich, dass die Studierenden insgesamt produktiver am KIT (MW = 6,77) als zuhause (MW = 5,96) waren. Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (zuhause: MW = 5,96; am KIT: MW = 6,77) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (zuhause: MW = 8,3; am KIT: MW = 7,48) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet eine niedrigere Ausprägung des Merkmals Produktivität aufweisen (siehe Kapitel 4.3)

9.4 Studierfähigkeit

Als Pendant zur Arbeitsfähigkeit von Berufstätigen nach Ilmarinen und Tempel (2003) steht die Studierfähigkeit für die „Arbeitsfähigkeit von Studierenden“, und somit für die Fähigkeit, die Anforderungen des Studiums während gleichzeitiger Aufrechterhaltung von Gesundheit erfolgreich zu bewältigen (Kellner et al., 2022). Die Studierfähigkeit umfasst dabei sowohl kognitive als auch nicht-kognitive Dimensionen (z. B. persönliche oder soziale Kenngrößen) und steht neben dem Wohlbefinden von Studierenden auch im Zusammenhang mit dem akademischen Lernerfolg und dem Studienfortschritt (Bohndick et al., 2021; Kellner et al., 2021).

9.4.1 Erhebungsinstrument

Das Merkmal Studierfähigkeit wurde mittels eines modifizierten Items des Work Ability Index erfasst (Hasselhorn & Freude, 2007). Anstelle der ursprünglichen Einschätzung der Arbeitsfähigkeit wurde um eine Einschätzung der Studierfähigkeit gebeten. Auf einer 11-stufigen Likert-Skala (0 = *völlig studierunfähig* bis 10 = *derzeit beste Studierfähigkeit*) mussten die Befragten angeben, *wie sie ihre derzeitige Studierfähigkeit einschätzen*. Für die Auswertung wird ein Mittelwert der Items gebildet.

9.4.2 Ergebnisse

Die Studierfähigkeit liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 6,26 (SD = 2,17; n = 893; siehe Abbildung 35), wobei ein Wert von 0 der geringsten Studierfähigkeit sowie ein Wert von 10 der höchsten Studierfähigkeit entspricht. Im Mittel berichten die weiblichen Befragten (MW = 5,99; SD = 2,17; n = 366) über eine niedrigere Studierfähigkeit als die männlichen Befragten (MW = 6,45; SD = 2,10; n = 497). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 6,05; SD = 2,13; n = 471), weisen eine niedrigere Studierfähigkeit auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben (MW = 6,50; SD = 2,17; n = 409). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 6,12; SD = 2,33; n = 199), weisen eine niedrigere Studierfähigkeit auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 6,30; SD = 2,11; n = 676). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 6,23; SD = 2,13; n = 567), weisen eine niedrigere Studierfähigkeit auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 6,28; SD = 2,22; n = 317).

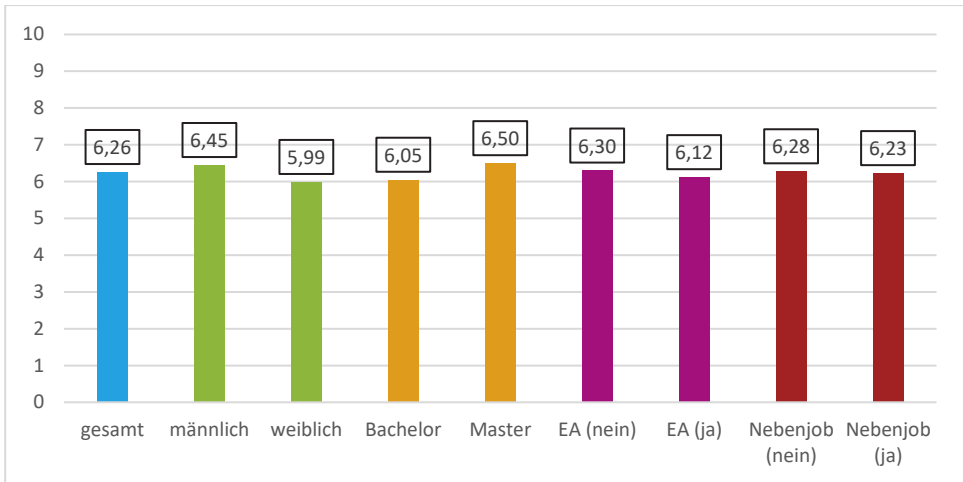


Abbildung 35: Mittelwerte des Merkmals Studierfähigkeit für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

9.4.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse zur Studierfähigkeit der Studierenden (MW = 6,26) ins Verhältnis zu der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten (MW = 7,60) zeigt sich, dass die Studierenden eine niedrigere Ausprägung aufweisen (siehe Kapitel 4.4).

10 Anforderungen und Ressourcen

Unter Anforderungen werden Bedingungen verstanden, mit denen sich ein Individuum auseinandersetzen muss. Externe Anforderungen sind solche in der Umwelt, z. B. berufliche oder soziale Anforderungen. Interne Anforderungen resultieren aus den Bedürfnissen, Zielen, Werten und Normen des bzw. der Betreffenden (Blümel, 2024). In Antonovsky's (1997) salutogenetischen Verständnis haben Ressourcen (franz. ressource: „Hilfeleistung“, „Unterstützung“) das Potenzial zur Bewältigung von Anforderungen beizutragen. Menschen mit vielen und ausgeprägten Ressourcen sind in der Lage, die im Laufe ihres Lebens auf sie zukommenden Belastungen besser zu bewältigen, und das Entstehen von Gesundheit ist somit begünstigt. Gesundheitsrelevante Ressourcen werden in personale, materielle, soziale, organisationale und Umweltressourcen klassifiziert (Blümel, 2024; Treier, 2023). Ressourcen können direkt, indirekt und puffernd auf die Gesundheit wirken

10.1 Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung beschreibt die qualitative Eigenschaft sozialer Beziehungen (Vonneilich & Franzkowiak, 2022). Dabei werden berufliche (Vorgesetzte, Kollegen) und private Unterstützungssysteme (Partner, Familie, Freunde) unterschieden. Sie ist die wichtigste soziale Ressource zur Förderung von Gesundheit.

10.1.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Merkmals soziale Unterstützung wurde der Fragenbogen Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA) genutzt um mit Blick auf die Zielgruppe der Studierenden angepasst (Vorgesetzte = Dozierende, Kollegen = Kommilitonen, Arbeit = Studium). Auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *gar nicht* bis 5 = *völlig*) werden insgesamt 12 Items beurteilt. Je drei Items beziehen sich spezifisch auf die wahrgenommene soziale Unterstützung durch die Dozierenden, durch Kommilitoninnen und Kommilitonen, durch den Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin sowie durch andere Personen außerhalb des Studiums. Für die Auswertung wird der Mittelwert der entsprechenden drei Items für jede Form von sozialer Unterstützung gebildet, sodass mögliche

Mittelwerte zwischen eins und fünf resultieren. Hohe Mittelwerte gehen mit einer höheren sozialen Unterstützung einher.

10.1.2 Ergebnisse

Die soziale Unterstützung durch Dozierende liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 2,70 (SD = 0,90; $n = 1.132$; siehe Abbildung 36), wobei ein Wert von 1 der geringsten Ausprägung sowie ein Wert von 5 der höchsten Ausprägung entspricht.

Im Mittel berichten die weiblichen Befragten (MW = 2,70; SD = 0,91; $n = 441$) über eine minimal niedrigere soziale Unterstützung durch Dozierende als die männlichen Befragten (MW = 2,72; SD = 0,87; $n = 472$). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 2,66; SD = 0,86; $n = 359$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch Dozierende auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben (MW = 2,76; SD = 0,92; $n = 406$). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 2,77; SD = 0,95; $n = 193$), weisen eine höhere soziale Unterstützung durch Dozierende auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 2,70; SD = 0,87; $n = 649$). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 2,67; SD = 0,89; $n = 555$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch Dozierende auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 2,79; SD = 0,95; $n = 295$).

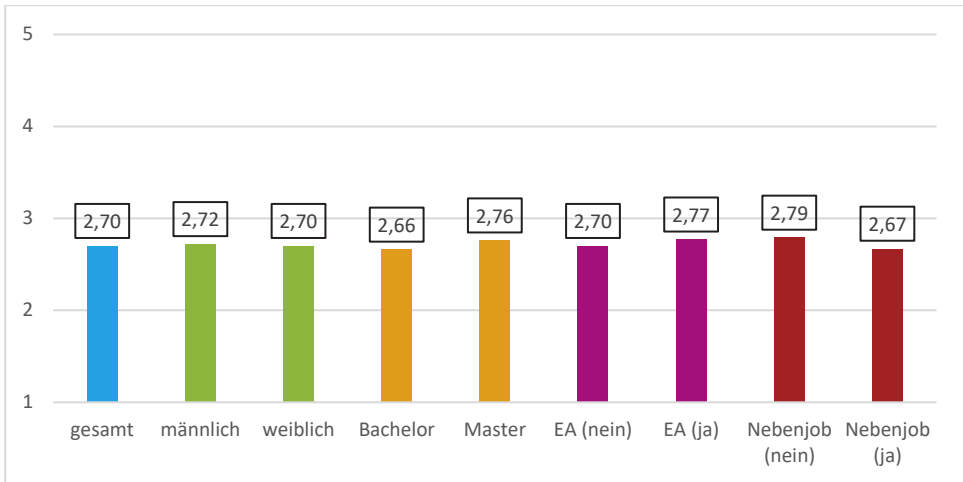


Abbildung 36: Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Dozierende für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

Die soziale Unterstützung durch Kommilitoninnen und Kommilitonen liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 3,72 ($SD = 0,88$; $n = 1.165$; siehe Abbildung 37). Im Mittel berichten die weiblichen Befragten ($MW = 3,80$; $SD = 0,87$; $n = 366$) über eine höhere soziale Unterstützung durch Kommilitoninnen und Kommilitonen als die männlichen Befragten ($MW = 3,72$; $SD = 0,88$; $n = 487$). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben ($MW = 3,70$; $SD = 0,89$; $n = 461$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch Kommilitoninnen und Kommilitonen auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben ($MW = 3,79$; $SD = 0,86$; $n = 410$). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat ($MW = 3,62$; $SD = 0,90$; $n = 199$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch Kommilitoninnen und Kommilitonen auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben ($MW = 3,78$; $SD = 0,87$; $n = 665$). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten ($MW = 3,75$; $SD = 0,89$; $n = 561$), weisen die gleiche soziale Unterstützung durch Kommilitoninnen und Kommilitonen auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten ($MW = 3,75$; $SD = 0,86$; $n = 312$).

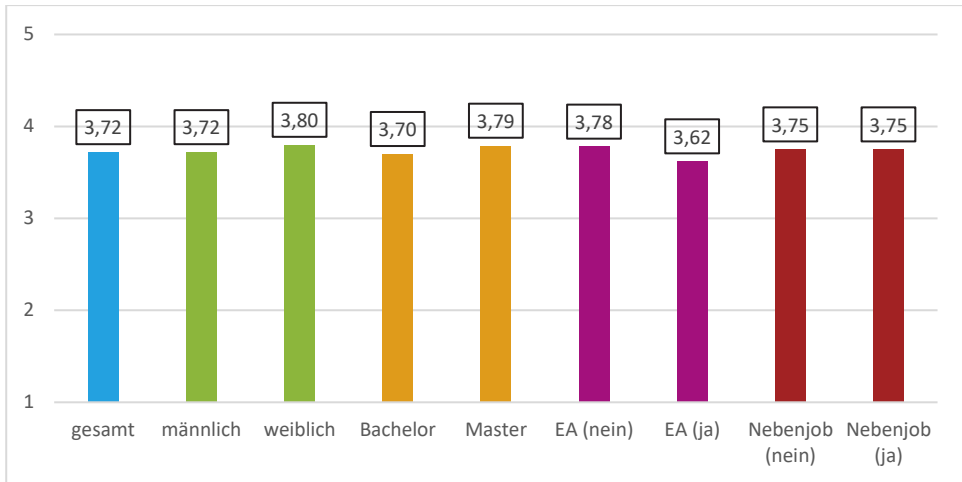


Abbildung 37: Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Kommilitoninnen und Kommilitonen für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

Die soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 4,36 ($SD = 0,78$; $n = 592$; siehe Abbildung 38). Im Mittel berichten die weiblichen Befragten ($MW = 4,40$; $SD = 0,75$; $n = 239$) über eine höhere soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin als die männlichen Befragten ($MW = 4,30$; $SD = 0,80$; $n = 189$). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben ($MW = 4,33$; $SD = 0,80$; $n = 204$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben ($MW = 4,39$; $SD = 0,75$; $n = 232$). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat ($MW = 4,23$; $SD = 0,92$; $n = 115$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben ($MW = 4,41$; $SD = 0,70$; $n = 320$). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten ($MW = 4,32$; $SD = 0,82$; $n = 305$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten ($MW = 4,46$; $SD = 0,79$; $n = 133$).

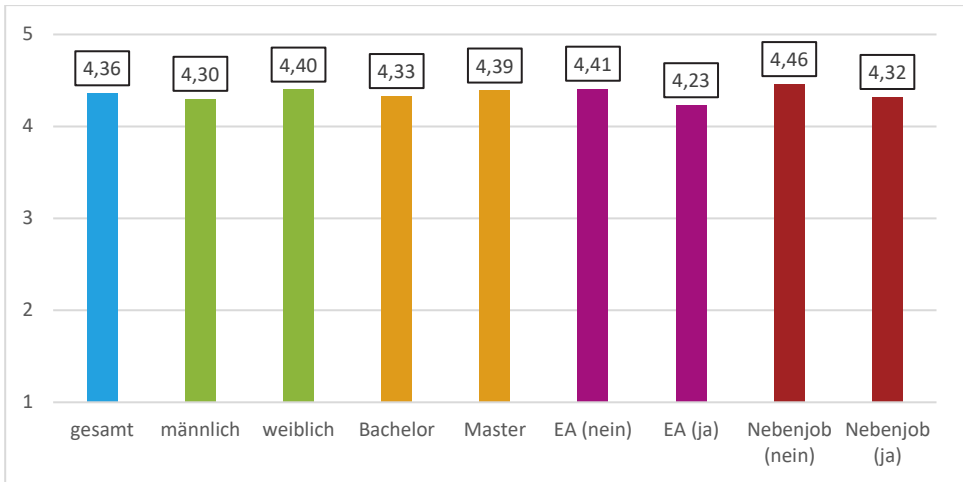


Abbildung 38: Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch Lebenspartnerin bzw. Lebenspartner für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

Die soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb des Studiums liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 3,59 ($SD = 0,96$; $n = 1.171$; siehe Abbildung 39). Im Mittel berichten die weiblichen Befragten ($MW = 3,63$; $SD = 0,94$; $n = 369$) über eine höhere soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb des Studiums als die männlichen Befragten ($MW = 3,54$; $SD = 0,97$; $n = 492$).

Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben ($MW = 3,55$; $SD = 0,96$; $n = 467$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb des Studiums auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben ($MW = 3,62$; $SD = 0,95$; $n = 412$). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat ($MW = 3,44$; $SD = 0,97$; $n = 199$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb des Studiums auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben ($MW = 3,63$; $SD = 0,95$; $n = 673$). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten ($MW = 3,57$; $SD = 0,96$; $n = 565$), weisen eine niedrigere soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb des Studiums auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten ($MW = 3,62$; $SD = 0,96$; $n = 317$).

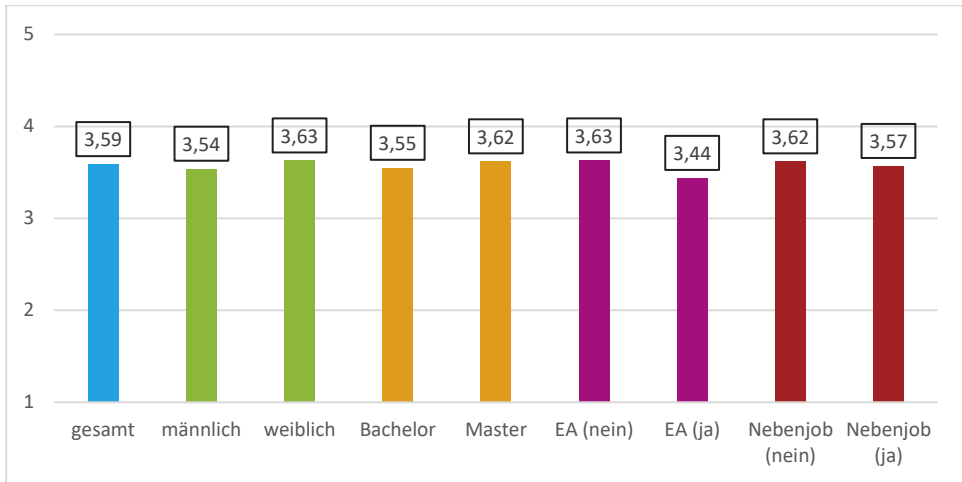


Abbildung 39: Mittelwerte des Merkmals soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb des Studiums für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

10.1.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (MW = 3,59) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 3,20) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet eine höhere soziale Unterstützung durch andere Personen außerhalb des Studiums bzw. der Arbeit aufweisen (siehe Kapitel 5.7).

10.2 Anerkennung

Soziale Anerkennung stellt eine weitere psychosoziale Ressource dar. Sie beschreibt den Grad der erfahrenen Wertschätzung für die eigene Leistung. Wird das Verhältnis zwischen Arbeitsaufwand und Anerkennung dauerhaft als defizitär und ungerecht erlebt, begünstigt dies die Entstehung einer Gratifikationskrise (Rödel et al., 2004).

10.2.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung der Anerkennung wurde eine adaptierte Form des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens, kurz ERI-S (Effort-Reward-Imbalance Short Version), eingesetzt. Insgesamt beinhaltet die entsprechende Subskala zwei Items, die auf einer 4-stufigen Likert-

Skala (1 = *stimme gar nicht zu* bis 4 = *stimme voll zu*) beurteilt werden. Für den Einsatz hinsichtlich der Zielgruppe der Studierenden wurde mit Blick auf das erste Item die Begrifflichkeit meinem Vorgesetzten/meiner Vorgesetzten durch meinen Dozenten/meiner Dozentin ersetzt. Zur Auswertung wird die Summe beider Itemwerte berechnet, welche in möglichen Summenwerten zwischen 2 und 8 resultiert. Ein geringerer Summenwert geht mit einer geringeren Ausprägung des Merkmals einher.

10.2.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Anerkennung liegt für alle befragten Studierenden bei 4,89 (SD = 1,51; n = 1.105; siehe Abbildung 40). Im Mittel berichten die weiblichen Studierenden (MW = 4,93; SD = 1,51; n = 364) über eine höhere Anerkennung als die männlichen Studierenden (MW = 4,88; SD = 1,51; n = 483). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 4,83; SD = 1,46; n = 460), weisen eine niedrigere Anerkennung auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben (MW = 4,98; SD = 1,59; n = 405). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 4,71; SD = 1,63; n = 197), weisen eine niedrigere Anerkennung auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 4,97; SD = 1,48; n = 660). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 4,81; SD = 1,55; n = 559), wiesen eine niedrigere Anerkennung auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 5,09; SD = 1,44; n = 309).

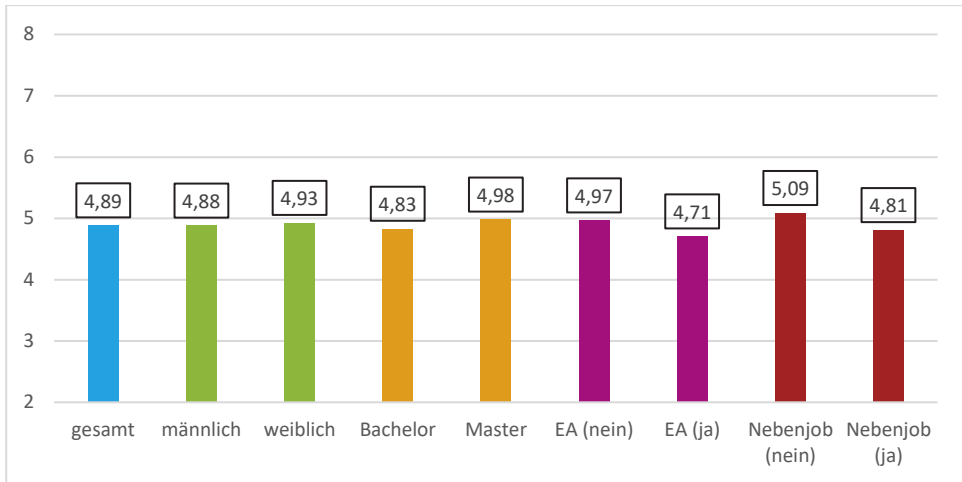


Abbildung 40: Mittelwerte des Merkmals Anerkennung für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

10.2.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (MW = 4,89) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 5,68) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet eine niedrigere Ausprägung des Merkmals Anerkennung vorweisen (siehe Kapitel 5.6).

10.3 Kultur im Studiengang

Die Kultur im Studiengang bezieht sich auf verschiedene Aspekte des sozialen und akademischen Umfelds innerhalb eines Studiengangs. Diese Kultur wird durch mehrere Faktoren bestimmt, wie z. B. Mitspracherecht oder Feedbackkultur. Die Kultur im Studiengang steht mit der mentalen Gesundheit von Studierenden in Zusammenhang (Lehnchen et al., 2025).

10.3.1 Erhebungsinstrument

Der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen (BiFra; Burian et al., 2019) ist ein speziell entwickeltes Instrument zur Erfassung der Arbeitsbedingungen und der psychischen Gesundheit von Mitarbeitenden und

Studierenden an Hochschulen. Der BiFra umfasst zahlreiche Themenbereiche; für die vorliegende Befragung wurde im Hinblick auf die Statusgruppe der Studierenden u. a. die Kultur im Studiengang abgefragt. Dabei wurde beispielsweise erhoben, *ob Studierende bei wichtigen Entscheidungen in ihren Studiengängen mitreden können* oder *ob sie für die Äußerung von negativem Feedback/kritischer Rückmeldung negative Konsequenzen für sich befürchten müssen*. Insgesamt wurden drei der fünf Items auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *trifft sehr zu* bis 5 = *trifft gar nicht zu*) beurteilt. Die Antwortkategorien des Items *Ich kann Feedback bzgl. der Gestaltung meines Studiengangs geben bzw. Kritik äußern* lauteten *ja* und *nein*. Beim letzten Item *Wie dringend sollte sich das KIT um die Partizipation in Ihrem Studiengang (in einem oder mehreren Aspekten) kümmern?* konnten die befragten Studierenden ihre Antwort auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *sehr großer Handlungsbedarf* bis 5 = *überhaupt kein Handlungsbedarf*) angeben.

10.3.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *Bei wichtigen Entscheidungen in meinem Studiengang können Studierende mitreden* liegt bei 3,15 (SD = 0,96; n = 1.014). Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *Das geäußerte Feedback/die geäußerte Kritik wird beachtet* liegt bei 3,25 (SD = 0,88; n = 1.004).

Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *Für die Äußerung von negativem Feedback/kritischer Rückmeldung befürchte ich negative Konsequenzen für mich* liegt bei 3,63 (SD = 1,15; n = 1.019). Die Frage danach, ob Studierende Feedback bzgl. der Gestaltung ihres Studiengangs geben oder Kritik äußern können (n = 1.022), beantworteten zwei Drittel der Befragten (77,9 %; n = 796) mit *ja*; die übrigen Befragten (22,1 %; n = 226) beantworten die Frage mit *nein*. Den Handlungsbedarf in Sachen Partizipation (Item: *Wie dringend sollte sich das KIT um die Partizipation in Ihrem Studiengang (in einem oder mehreren Aspekten) kümmern?*) bewerten die befragten Studierenden (n = 1.001) wie in Abbildung 41 dargestellt. Die Hälfte der Studierenden (48 %) entscheiden sich für die Antwortkategorie *teils, teils*. Der Mittelwert auf der 5-stufigen Likert-Skala liegt bei 2,77 (SD = 0,90).

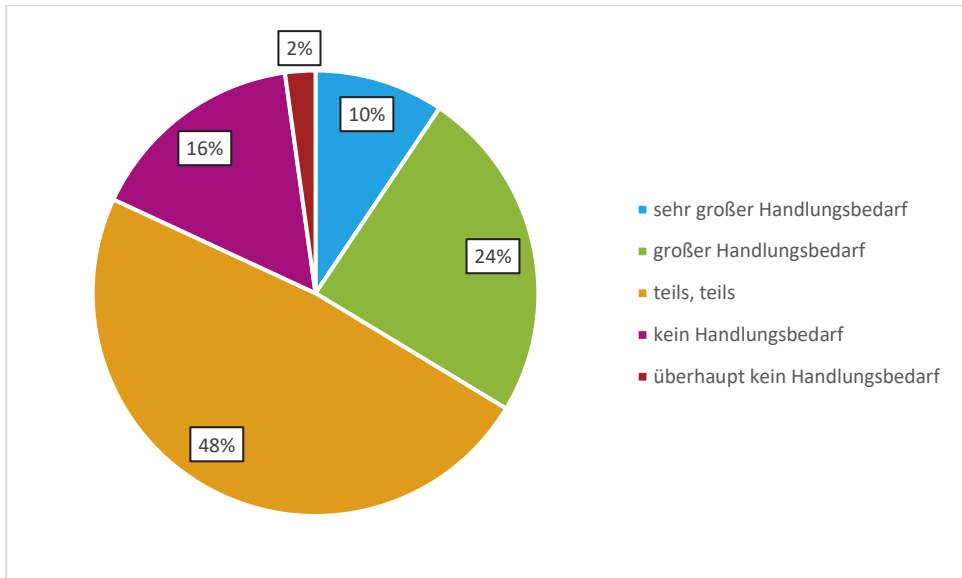


Abbildung 41: Handlungsbedarf im Bereich Partizipation (Häufigkeitsverteilung).

10.3.3 Einordnung

Da in Bezug auf die Variable Kultur im Studiengang keine Referenzwerte vorliegen, wurde keine Einordnung vorgenommen.

10.4 Qualität der Zusammenarbeit

Die Qualität der Zusammenarbeit im Studium bezieht sich auf verschiedene Aspekte des sozialen Miteinanders im Hochschulkontext von Studierenden. Das Merkmal umfasst Facetten wie z. B. den Zusammenhalt unter Kommilitoninnen und Kommilitonen oder das Vorhandensein bzw. den Umgang mit Konflikten. Es ist davon auszugehen, dass die Qualität der Zusammenarbeit einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Studierenden ausübt (Lehnchen et al., 2025).

10.4.1 Erhebungsinstrument

Der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen (BiFra; Burian et al., 2019) ist ein speziell entwickeltes Instrument zur Erfassung der Arbeitsbedingungen und der psychischen Gesundheit von Mitarbeitenden und Studierenden an Hochschulen. Der BiFra umfasst zahlreiche Themenbereiche; für die vorliegende Befragung wurde im Hinblick auf die Statusgruppe der Studierenden die Qualität der Zusammenarbeit abgefragt. Dabei wurde beispielsweise erhoben, *ob es zwischen den Studierenden Spannungen und Konflikte gibt* oder *ob es für Studierende in ihrem Studiengang leicht ist, sozial Anschluss zu finden*. Insgesamt wurden sechs Items auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *trifft sehr zu* bis 5 = *trifft gar nicht zu*) beurteilt.

10.4.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *Zwischen den Studierenden gibt es Spannungen und Konflikte* liegt bei 3,88 (SD = 0,85; n = 1.083). Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *Das (persönliche) Verhältnis zwischen den Studierenden in meinem Studiengang ist gut* liegt bei 2,17 (SD = 0,88; n = 1.086). Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *In meinem Studiengang unterstützen sich die Studierenden gegenseitig* liegt bei 2,18 (SD = 0,88; n = 1.086). Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *In meinem Studiengang ist es leicht, sozial Anschluss zu finden* liegt bei 2,81 (SD = 1,06; n = 1.064). Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *In meinem Studiengang werden einzelne Studierende von anderen Studierenden diskriminiert (z. B. aufgrund von Geschlecht, Behinderung, Alter, Herkunft, rassistischer Zuschreibungen, Schwangerschaft)* liegt bei 4,28 (SD = 0,87; n = 1.077). Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe im Hinblick auf das Item *Wettbewerbs- bzw. Konkurrenzsituationen mit Kommilitonen/Kommilitoninnen empfinde ich als belastend* liegt bei 3,14 (SD = 1,27; n = 1.083).

10.4.3 Einordnung

Da in Bezug auf die Variable Qualität der Zusammenarbeit keine Referenzwerte vorliegen, wurde keine Einordnung vorgenommen.

11 Gesundheits- und Risikoverhalten

11.1 Abschalten vom Studium

Ein durch Stress gekennzeichnetes Studium wirkt sich sowohl auf das psychische Wohlbefinden als auch auf die körperliche Gesundheit negativ aus. Daraus ableitend kommen sowohl der Erholung als auch dem Abschalten vom Studium eine besondere Rolle zu. Unter Erholung wird hierbei der Prozess verstanden, in dessen Verlauf die einzelnen Funktionssysteme, die während einer Stresserfahrung beansprucht wurden, auf ihr Vorbelastungsniveau zurückkehren (Meijman & Mulder, 1998). Abschalten, im Sinne von „das nicht mit dem Studium beschäftigte Sein und das psychische Lösen von diesem“ leistet einen relevanten Beitrag zur Erholung.

11.1.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung von Abschalten vom Studium wurde eine adaptierte Form des Recovery Experience Questionnaire (REQ; Sonntag & Fritz, 2007) eingesetzt, welcher sich eigentlich an Beschäftigte richtet. Dabei wurde die Begrifflichkeit der Arbeit durch diejenige des Studiums ersetzt. Ein Item lautet beispielsweise *In meiner Freizeit vergesse ich das Studium*. Bewertet wurden die Items auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu*). Für die Auswertung wurde ein Mittelwert über alle vier Items gebildet (Sonntag & Fritz, 2007). Je höher die Ausprägung, desto besser können die Personen vom Studium abschalten.

11.1.2 Ergebnisse

Das Merkmal Abschalten vom Studium liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 2,85 (SD = 0,95; n = 887; siehe Abbildung 42). Im Mittel berichten die weiblichen Studierenden (MW = 2,80; SD = 0,89; n = 364) über ein niedrigeres Wohlbefinden als die männlichen Studierenden (MW = 2,91; SD = 0,98; n = 497). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 2,83; SD = 0,93; n = 467), weisen einen niedrigeren Wert bei dem Merkmal Abschalten vom Studium auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben (MW = 2,87; SD = 0,97; n = 411).

Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 2,69; SD = 0,95; n = 199), weisen einen niedrigeren Wert bei dem Merkmal Abschalten vom Studium auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 2,91; SD = 0,94; n = 674). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 2,84; SD = 0,96; n = 568), weisen einen minimal niedrigeren Wert bei dem Merkmal Abschalten vom Studium auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 2,85; SD = 0,94; n = 314).

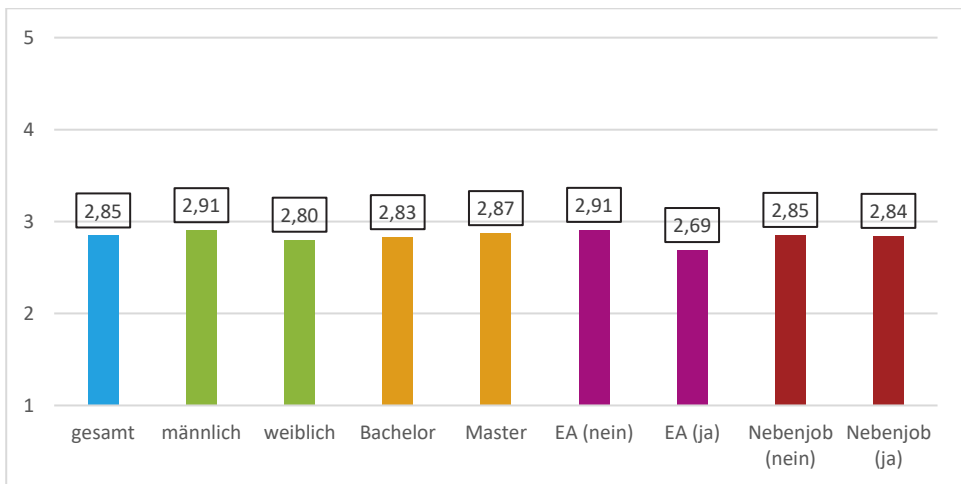


Abbildung 42: Mittelwerte des Merkmals Abschalten vom Studium für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

11.1.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (MW = 2,85) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 3,38) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet einen niedrigeren Wert beim Merkmal Abschalten vom Studium bzw. der Arbeit aufweisen (siehe Kapitel 6.1).

11.2 Überengagement

Einen wichtigen Einfluss auf die Gesundheit übt das Merkmal Überengagement aus. Unter diesem wird nach Siegrist (1996) die übersteigerte Verausgabungsbereitschaft für die Arbeit (hier: das Studium) verstanden.

11.2.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des Überengagements wurde die entsprechende Subskala der Kurzversion des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens (ERI-S) genutzt und durch die Änderung des Begriffs Arbeiten in Studieren an die Zielgruppe der Studierenden angepasst. Auf einer 4-stufigen Likert-Skala (1 = *stimme gar nicht zu* bis 4 = *stimme voll zu*) müssen insgesamt sechs Items (z. B. *Beim Studieren komme ich leicht in Zeitdruck*) beurteilt werden. Für die Auswertung wird die Summe der sechs Itemwerte gebildet, sodass mögliche Werte zwischen 6 und 24 resultieren. Hohe Summenwerte gehen mit einem höherem Überengagement einher.

11.2.2 Ergebnisse

Der Mittelwert für das Merkmal Überengagement liegt für alle befragten Studierenden bei 16,25 (SD = 3,80; n = 875; siehe Abbildung 43). Im Mittel berichten die weiblichen Studierenden (MW = 16,84; SD = 3,59; n = 361) über ein höheres Überengagement als die männlichen Studierenden (MW = 15,76; SD = 3,89; n = 488). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 16,41; SD = 3,80; n = 460), weisen ein höheres Überengagement auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben (MW = 16,06; SD = 3,83; n = 405). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 16,82; SD = 3,49; n = 195), weisen ein höheres Überengagement auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 16,05; SD = 3,88; n = 665). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 16,25; SD = 3,69; n = 559), weisen ein minimal niedrigeres Überengagement auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 16,26; SD = 4,01; n = 310).

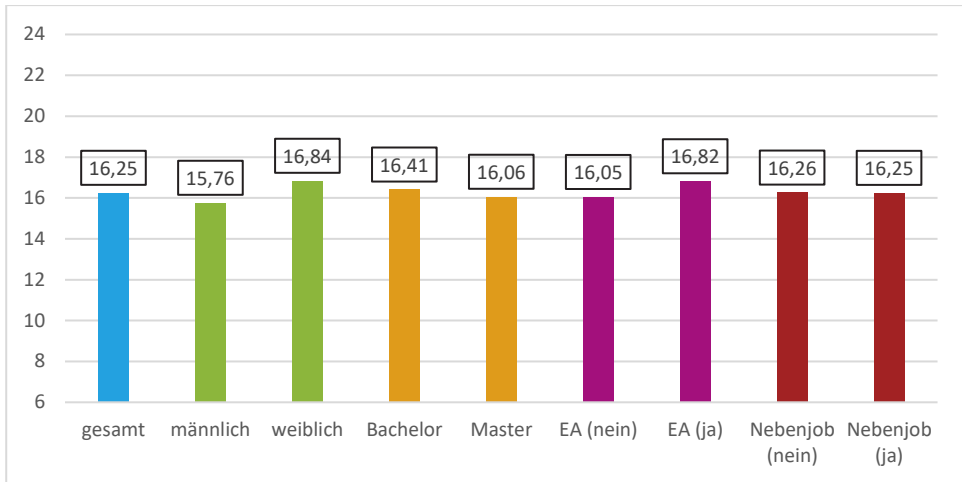


Abbildung 43: Mittelwerte des Merkmals Überengagement für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

11.2.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (MW = 16,25) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 14,24) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet eine höhere Ausprägung des Merkmals Überengagement vorweisen (siehe Kapitel 6.2).

11.3 Körperliche Aktivität

Körperliche Aktivität stellt ein wichtiges Gesundheitsverhalten dar, das wesentlich zur Steigerung des allgemeinen Wohlbefindens und zur Prävention nichtübertragbarer Krankheiten (z. B. Herz-Kreislauf-, Krebs- und Stoffwechselkrankheiten) sowie psychischer Krankheiten bei (Bouchard et al., 2012) beiträgt. Unter körperlicher Aktivität werden alle Bewegungen verstanden, die durch die Skelettmuskulatur erzeugt werden und zu einer Erhöhung des Energieverbrauchs über den Grundumsatz führen (Caspersen et al., 1985).

11.3.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung der körperlichen Aktivität wurde der International Physical Activity Questionnaire Short Form (IPAQ-SF) eingesetzt (Craig et al., 2003). Mithilfe des IPAQ-SF wird die Dauer anstrengender körperlicher Aktivität, moderater körperlicher Aktivität und zu Fuß gehen pro Tag sowie die entsprechenden Tage pro Woche erfasst. Referenzzeitraum sind die vergangenen sieben Tage. Um den Gesamtumfang körperlicher Aktivität (Minuten pro Woche) zu berechnen ist eine Addition des Umfangs von anstrengender körperlicher Aktivität (Dauer pro Tag x Tage pro Woche), moderater körperlicher Aktivität (Dauer pro Tag x Tage pro Woche) und zu Fuß gehen (Dauer pro Tag x Tage pro Woche) notwendig.

11.3.2 Ergebnisse

Die körperliche Aktivität liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 665,04 Minuten pro Woche (SD = 497,10; n = 833; siehe Abbildung 44). Im Mittel berichten die weiblichen Studierenden (MW = 691,64; SD = 519,04; n = 330) über eine höhere körperliche Aktivität als die männlichen Studierenden (MW = 645,67; SD = 486,99; n = 460). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben (MW = 655,33; SD = 511,40; n = 429), weisen eine niedrigere körperliche Aktivität auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben (MW = 665,08; SD = 477,43; n = 374). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat (MW = 718,71; SD = 590,90; n = 170), weisen eine höhere körperliche Aktivität auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben (MW = 646,82; SD = 469,98; n = 628). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten (MW = 705,84; SD = 510,85; n = 515), weisen eine höhere körperliche Aktivität auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten (MW = 584,60; SD = 464,26; n = 293).

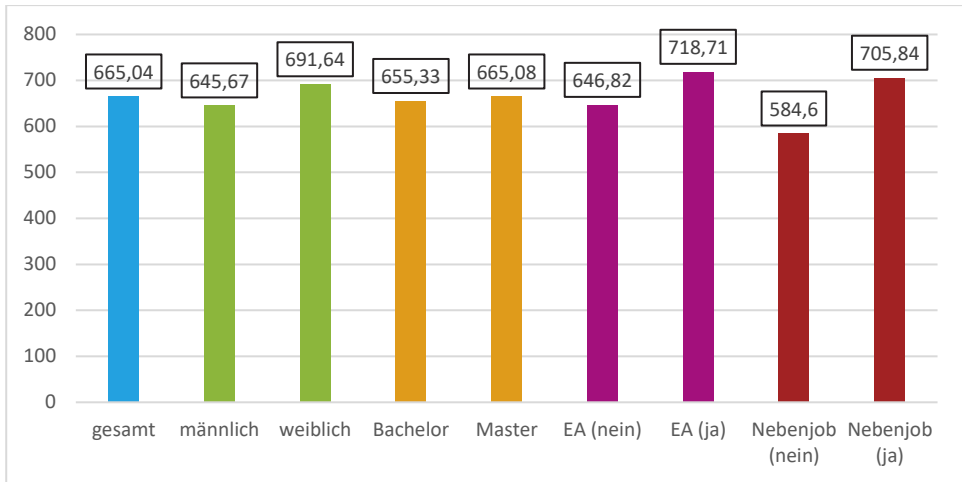


Abbildung 44: Mittelwerte des Merkmals körperliche Aktivität (min/Woche) für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

11.3.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (MW = 665,04) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 649,31) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet eine höhere Ausprägung des Merkmals körperliche Aktivität vorweisen (siehe Kapitel 6.3).

11.4 Sedentäres Verhalten

Sedentäres Verhalten meint jedes Verhalten im Wachzustand in einer sitzenden, zurückgelehnten oder liegenden Körperposition, das durch einen Energieverbrauch $\leq 1,5$ Metabolische Äquivalenten (MET) gekennzeichnet ist. Zahlreiche Studien verweisen darauf, dass sedentäres Verhalten einen wichtigen Risikofaktor für die Gesundheit darstellt, der mitunter mit einem erhöhten Risiko für die Gesamtmortalität und negativen gesundheitlichen Effekten wie Typ-2-Diabetes, verschiedenen Krebserkrankungen und Nacken- sowie Rückenschmerzen einhergeht (Chau et al., 2013; Kallings et al., 2021; Schmid & Leitzmann, 2014; Wilmot et al., 2012).

11.4.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung des sedentären Verhaltens wurde ebenfalls der International Physical Activity Questionnaire Short Form (IPAQ-SF) eingesetzt. Mithilfe des IPAQ-SF wird die Sitzdauer in Stunden pro Tag erfasst. Bezugszeitraum sind die vergangenen 7 Tage. Um den Gesamtumfang sedentären Verhaltens zu berechnen, ist eine Multiplikation der Dauer pro Tag mit dem Faktor 7 (Tage pro Woche) notwendig.

11.4.2 Ergebnisse

Das sedentäre Verhalten liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 59,91 Stunden pro Woche ($SD = 19,31$; $n = 902$; siehe Abbildung 45). Im Mittel berichten die weiblichen Studierenden ($MW = 56,56$; $SD = 17,91$; $n = 360$) über eine niedrigere wöchentliche Sitzzeit als die männlichen Studierenden ($MW = 62,10$; $SD = 20,04$; $n = 493$). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben ($MW = 59,80$; $SD = 19,66$; $n = 464$), wiesen eine niedrigere wöchentliche Sitzzeit auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben ($MW = 60,31$; $SD = 18,92$; $n = 406$). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat ($MW = 58,65$; $SD = 20,52$; $n = 196$), weisen eine niedrigere wöchentliche Sitzzeit auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben ($MW = 60,22$; $SD = 19,01$; $n = 667$). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten ($MW = 59,54$; $SD = 19,75$; $n = 558$), weisen eine niedrigere wöchentliche Sitzzeit auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten ($MW = 60,49$; $SD = 18,78$; $n = 316$).

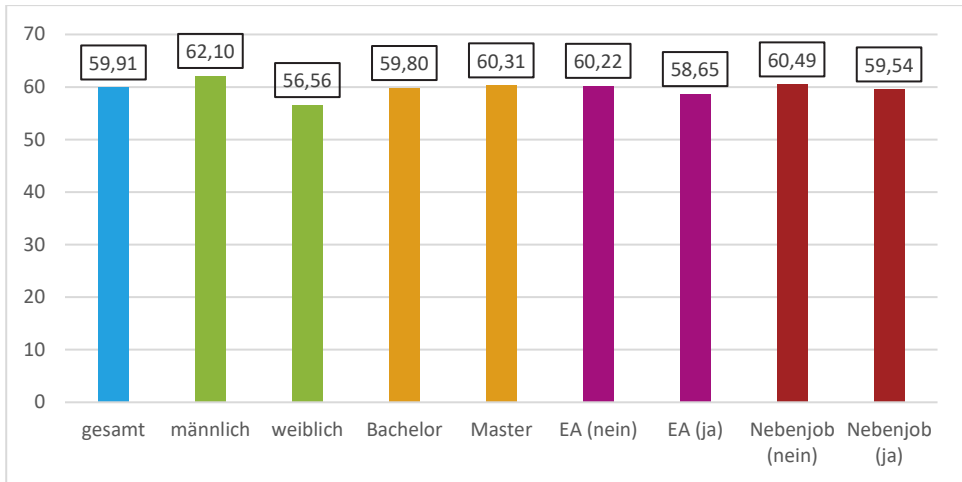


Abbildung 45: Mittelwerte des Merkmals sedentäres Verhalten (h/Tag) für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

11.4.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (MW = 59,91) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 58,39) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet eine höhere Ausprägung des Merkmals sedentäres Verhalten vorweisen (siehe Kapitel 6.4).

11.5 Schlafdauer

Für einen gesunden Lebensstil von entscheidender Bedeutung ist neben der Qualität des Schlafs auch dessen Dauer (Alvarez & Ayas, 2004). Mit Blick auf eine mögliche Dosis-Wirkungsbeziehung zwischen Schlafdauer und Gesundheit verweisen bisherige Studien darauf, dass sieben bis acht Stunden Schlaf pro Tag u. a. mit einem geringeren Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Typ-2-Diabetes und kognitiven Störungen verbunden ist (Chaput et al., 2020).

11.5.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung der Schlafdauer wurde eine Frage des Pittsburgh Sleep Quality Index, kurz PSQI, eingesetzt (Riemann & Backhaus, 1996). Konkret wurden die Befragten darum gebeten, die effektive Schlafdauer in Stunden pro Nacht innerhalb der letzten 4 Wochen anzugeben.

11.5.2 Ergebnisse

Die Schlafdauer liegt für die gesamte Stichprobe bei einem Mittelwert von 7,36 Stunden pro Nacht ($SD = 0,99$; $n = 885$; siehe Abbildung 46). Im Mittel berichten die weiblichen Studierenden ($MW = 7,44$; $SD = 0,96$; $n = 360$) über eine höhere Schlafdauer als die männlichen Studierenden ($MW = 7,32$; $SD = 1,00$; $n = 488$). Studierende, die einen Bachelorabschluss anstreben ($MW = 7,40$; $SD = 1,03$; $n = 459$), weisen eine minimal niedrigere Schlafdauer auf als Studierende, die einen Masterabschluss anstreben ($MW = 7,42$; $SD = 0,95$; $n = 406$). Studierende, die in ihrer Familie die erste Person sind, die ein Studium aufgenommen hat ($MW = 7,25$; $SD = 1,10$; $n = 197$), weisen eine niedrigere Schlafdauer auf als Studierende, deren Eltern oder Geschwister bereits ein Studium aufgenommen haben ($MW = 7,40$; $SD = 0,94$; $n = 662$). Studierende, die neben dem Studium (auch) während der Vorlesungszeiten arbeiten ($MW = 7,32$; $SD = 1,02$; $n = 556$), weisen eine niedrigere Schlafdauer auf als Studierende, die nicht neben dem Studium arbeiten ($MW = 7,44$; $SD = 0,94$; $n = 313$).

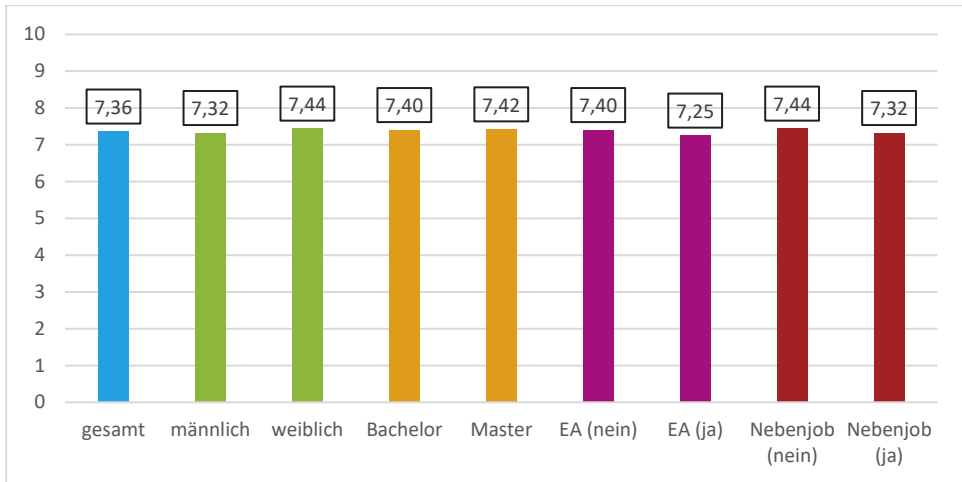


Abbildung 46: Mittelwerte des Merkmals Schlafdauer (h/Tag) für die gesamte Stichprobe (blau) sowie differenziert nach Geschlecht (grün), angestrebter Abschluss (orange), Erstakademisierung (EA, lila) und Nebenjob (rot).

11.5.3 Einordnung

Setzt man die Ergebnisse der Studierenden (MW = 7,36) ins Verhältnis zu den Beschäftigten (MW = 6,81) fällt auf, dass die Studierenden insgesamt betrachtet eine höhere Ausprägung des Merkmals Schlafdauer vorweisen (siehe Kapitel 6.5).

Literaturverzeichnis

- Alvarez, G. G., & Ayas, N. T. (2004). The impact of daily sleep duration on health: a review of the literature. *Progress in cardiovascular nursing*, 19(2), 56-59.
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: DGVT.
- Badura, B. (2003). *Führungsaufgabe Gesundheitsmanagement – Ein Modellprojekt im öffentlichen Sektor*. Berlin: Rainer Bohn.
- Blümel, S. (2024). Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell in der Gesundheitsförderung. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden*. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i121-3.0>
- Bohndick, C., Bülow-Schramm, M., Paul, D., & Reinmann, G. (Eds.). (2021). *Hochschullehre im Spannungsfeld zwischen individueller und institutioneller Verantwortung*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32272-4>
- Bouchard, C., Blair, S. N., & Haskell, W. L. (2012). Physical activity and health. *Human kinetics*.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (2017a). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. <https://baua.de/dok/8729000>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (2017b). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. <http://dx.doi.org/10.21934/baua:bericht20170479>
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). (2021). Arbeitsforschung 2021+: Welche Forschungsfragen bewegen die Arbeitgeber und wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75, 127-136. <https://doi.org/10.1007/s41449-021-00240-3>
- Burian, J., Gieselmann, J., & Neldner, S. (2019). Der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen - Entwicklung und Erprobung eines hochschulspezifischen Befragungsinstruments. *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 14(1), 16-24.
- Caspersen, C. J., Powell, K. E., & Christenson, G. M. (1985). Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. *Public health reports*, 100(2), 126.

- Castells-Quintana, D. (2014). Productivity. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 5079–5081). Springer Netherlands.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2274
- Chaput, J. P., Dutil, C., Featherstone, R., Ross, R., Giangregorio, L., Saunders, T. J., ... & Carrier, J. (2020). Sleep duration and health in adults: an overview of systematic reviews. *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, 45(10), S218-S231.
- Chau, J. Y., Grunseit, A. C., Chey, T., Stamatakis, E., Brown, W. J., Matthews, C. E., ... & Van Der Ploeg, H. P. (2013). Daily sitting time and all-cause mortality: a meta-analysis. *PloS one*, 8(11), e80000.
- Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E., Pratt, M., Ekelund, U., Yngve, A., Sallis, J. F., & Oja, P. (2003). International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine and science in sports and exercise*, 35(8), 1381–1395.
<https://doi.org/10.1249/01.MSS.0000078924.61453.FB>
- Dadaczynski, K., Okan, O., Messer, M., & Rathmann, K. (2021). University students' sense of coherence, future worries and mental health: findings from the German COVID-HL-survey. *Health promotion international*, 37(1), daab070.
<https://doi.org/10.1093/heapro/daab070>
- Dastan, B., Granse, M., Gusy, B., Jochmann, A., Krause, S., T., Lesener, T., Opper, F., & Wolter, C. (2023). Wie gesund sind Studierende der Freien Universität Berlin? Ergebnisse der Befragung 01/23. In *Schriftenreihe des AB Public Health: Prävention und psychosoziale Gesundheitsforschung* (Nr. 01/P23). Freie Universität Berlin.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Ducki, A., & Nguyen, H. T. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Mobilität* (1. Aufl.). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
<https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/3d>
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of applied psychology*, 83(4), 577.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Guler, M. A., Guler, K., Guneser Gulec, M., & Ozdoglar, E. (2021). Working From Home During a Pandemic: Investigation of the Impact of COVID-19 on Employee Health and Productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(9), 731–741. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002277>
- Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231-253.

- Hasselhorn, H. M., & Freude, G. (2007). Der Work Ability Index: ein Leitfaden (1. Aufl.) In Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Sonderschrift, S. 87). Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Hendriks, J. (2020). Exploring Study-Life-Balance of students and their perceptions of an engagement app. University of Twente.
- Hildebrand, C. & Gröben, F. (2006). Betriebliche Gesundheitsförderung an Hochschulen: Das Modell der Universität Karlsruhe (TH). *Bewegungstherapie und Gesundheitssport*: B & G, 22 (4), 138–141.
- Hofmann, J., Piele, A., & Piele, C. (2019). New Work. Best Practices und Zukunftsmodelle. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.
- Ilmarinen, J., & Tempel, J. (2003). Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit — Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik (pp. 85–99). Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-59351-2_7
- Kallings, L. V., Blom, V., Ekblom, B., Holmlund, T., Eriksson, J. S., Andersson, G., ... & Ekblom-Bak, E. (2021). Workplace sitting is associated with self-reported general health and back/neck pain: a cross-sectional analysis in 44,978 employees. *BMC Public Health*, 21(1), 875.
- Kellner, M., Weiß, K., Gassert, J., & Huber, G. (2021). Health Related Studyability - An Approach to Structure Health Promotion Interventions at Universities. In *Frontiers in Public Health* (Vol. 9). Frontiers Media SA.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.654119>
- Kellner, M., Weiß, K., Stein, C., & Huber, G. (2022). House of Studyability. In *Handbuch Studentisches Gesundheitsmanagement - Perspektiven, Impulse und Praxiseinblicke* (pp. 109–119). Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-65344-9_11
- KIT (2024). Jahresbericht 2023 des Karlsruher Instituts für Technologie. Karlsruher Institut für Technologie. <https://www.kit.edu/kit/jahresbericht.php>
- Kitagawa, R, Kuroda, S, Okudaira, H, & Owan, H. (2021). Working from home and productivity under the COVID-19 pandemic: Using survey data of four manufacturing firms. *PLoS ONE*, 16(12).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261761>
- Komp, R., Ianiro-Dahm, P., & Kauffeld, S. (2021). Präsentismus in der Hochschule: Warum gehen Mitarbeiter krank zur Arbeit und wie können negative Effekte abgeschwächt werden? *Prävention und Gesundheitsförderung*, 16(4), 310–320.
<https://doi.org/10.1007/s11553-020-00824-7>

- Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche (Hrsg.). (2017). Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (3. überarb Aufl.).
- Lehnchen, J., Helmer, S. M., Heinrichs, K., Burian, J., Deptolla, Z., Heumann, E., & Stock, C. (2025). Assessment of study conditions, needs for action and students' mental health in Germany – results from the cross-sectional StudiBiFra study. In *Journal of Public Health*. Springer Science and Business Media LLC.
<https://doi.org/10.1007/s10389-024-02387-9>
- Lesener, T., Jochmann, A., Dastan, B., Granse, M., Krause, S., Oppert, F., Wolter, C., & Gusy, B. (2023). Wie gesund sind Studierende der Hochschule Neu-Ulm? Ergebnisse der Befragung 05/23. In *Schriftenreihe des AB Public Health: Prävention und psychosoziale Gesundheitsforschung* (Nr. 02/P23). Freie Universität Berlin.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (2nd ed., pp. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Mustapha, V. & Schweden, F. (2021). *Arbeitsanalyse – Arbeitsbewertung – Arbeitsgestaltung. Anforderungen der Gegenwart und Zukunft bewältigen*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-33129-0>
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y., Mori, K., & CORoNaWork project. (2021). Intensity of Home-Based Telework and Work Engagement During the COVID-19 Pandemic. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(11), 907–912.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002299>
- Pfeifer, A., & Legrum-Khaled, N. (2021, Dezember). Befragung zum Studium unter Pandemiebedingungen. Sommersemester 2021. <https://www.sts.kit.edu/5495.php>
- Pfnür, A., Voll, K., Höcker, M. C., & Bachtal, Y. (2023). Work from Home: Von der Pandemienotlösung zum Konzept multilokaler Arbeit: empirische Studie zu den Erfahrungen der Beschäftigten für eine Zukunft der Arbeitswelten an verteilten Orten (No. 50). *Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis*.
- Projektteam „New Work“. (2021). Befragung zum Projekt New Work am KIT. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterbefragung im November 2021. KIT.
- Riemann, D., & Backhaus, J. (1996). *Behandlung von Schlafstörungen: ein psychologisches Gruppenprogramm*. Beltz, Psychologie-Verlag-Union.
- Rödel, A., Siegrist, J., Hessel, A., & Brähler, E. (2004). Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen: Psychometrische Testung an einer repräsentativen deutschen Stichprobe. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 25(4), 227–238.

- Schmid, D., & Leitzmann, M. F. (2014). Television viewing and time spent sedentary in relation to cancer risk: a metaanalysis. *JNCI: Journal of the National Cancer Institute*, 106(7), dju098.
- Sers, S., Timm, I., de Vries, E. A., Wäsche, H., Woll, A., Bender, O., & Giurgiu, M. (2023). Insights on physical behavior while working from home: An ecological momentary assessment study. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 33(11), 2273–2285. <https://doi.org/10.1111/sms.14447>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–43.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 393.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.
- Sprung, J. M., & Rogers, A. (2020). Work-Life Balance as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American college health*, 69(7), 775–782. <https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1706540>
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C. & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57(3), 134–145. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000044>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30–36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Treier, M. (2023). Betriebliches Gesundheitsmanagement – Ein Lehrbuch für Bachelor- und Masterstudierende sowie für Berufstätige. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-67152-8>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American psychologist*, 67(7), 545.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167–176.
- Udris, I. & Rimann, M. (1999). SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur Subjektiven Arbeitsanalyse. In: Dunckel, H. (Hrsg.): *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. Zürich: vdf; S. 397–417.
- Unfallversicherung Bund und Bahn. (2022). Manual zum MOLA-Fragebogen für sichere und gesunde Arbeit (2. Aufl.). <https://www.ukrlp.de/themen-von-a-z/mola-befragungstool>

- Vogel, B. (2019). Orte des Selbststudiums 2018: Empirische Ergebnisse einer Befragung zur zeitlichen und räumlichen Organisation des Lernens von Studierenden. *ABI Technik*, 39(2), 92-103. <https://doi.org/10.1515/abitech-2019-2002>
- Vonneilich, N. & Franzkowiak, P. (2022). Soziale Unterstützung. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden*. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i110-3.0>
- Wechsler, K., Griemsmann, S., Weber, B., & Ellegast, R. (2024). Die Auswirkungen der mobilen Bildschirmarbeit auf die körperliche Gesundheit: eine systematische Literaturrecherche. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 78, 207–217. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00420-x>
- Wilmot, E. G., Edwardson, C. L., Achana, F. A., Davies, M. J., Gorely, T., Gray, L. J., ... & Biddle, S. J. (2012). Sedentary time in adults and the association with diabetes, cardiovascular disease and death: systematic review and metaanalysis. *Diabetologia*, 55(11), 2895-2905.
- World Health Organization (WHO). (2021). *Health Promotion Glossary of Terms 2021*.
- World Health Organization (WHO). (2024). *The World Health Organization – Five Well-Being Index (WHO-5)*. World Health Organization. License: CC-BY-NC-SA3.0/IGO

Spätestens seit der Corona-Pandemie ist das eigene Zuhause zu einem zentralen Ort für Arbeit und Studium geworden. Doch wie wirkt sich diese Entwicklung auf Wohlbefinden, Work-Life-Balance und Produktivität aus?

Das Projekt „New Balance“ untersucht den Einfluss mobilen Arbeitens und Studierens auf ebendiese Konstrukte. Der vorliegende Report präsentiert erste Projektergebnisse und stellt deskriptiv dar, wie sich Wohlbefinden, Work-Life-Balance und Produktivität in Abhängigkeit diverser soziodemografischer Merkmale unterscheiden. Grundlage hierfür bildet eine Online-Befragung von Beschäftigten und Studierenden des Karlsruher Instituts für Technologie.

Die Befunde bieten eine empirische Grundlage für die Weiterentwicklung gesundheitsförderlicher Strukturen an Hochschulen und liefern wertvolle Impulse für das universitäre Gesundheitsmanagement.

KARLSRUHE SPORTS SCIENCE RESEARCH | BAND 87

ISSN 2943-0380