



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 6/2018 2. August 2018

AKTUELLES VOM « QUALITY OF WORK INDEX » Nr. 11



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Zur Bedeutung von Homeoffice in Luxemburg

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Arbeitnehmer in Luxemburg nutzen im europäischen Vergleich eher in einem durchschnittlichen Umfang Homeoffice. Daten des Quality of Work Index zeigen, dass etwa 21% der Arbeitnehmer in Luxemburg zumindest manchmal auch von zu Hause aus arbeitet. Vor allem Arbeitnehmer in akademischen Berufen sowie Manager und

Führungskräfte nutzen häufig Homeoffice. Die Nutzung von Homeoffice hängt dabei auch von organisationalen Charakteristiken ab: Arbeitnehmer in staatlichen sowie europäischen bzw. internationalen Organisationen nutzen im Vergleich zu privaten Unternehmen deutlich häufiger Homeoffice.

Die Bedeutung von Homeoffice

Homeoffice, also das Arbeiten von zu Hause (meist) mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK), kann vorteilhaft für Arbeitnehmer, aber auch für den Arbeitgeber und die Gesellschaft insgesamt sein. Homeoffice ist u.a. assoziiert mit weniger Arbeit-Familie-Konflikten, höherer Arbeitszufriedenheit, höherem organisationalem Engagement und geringeren Jobwechselabsichten (Gajendran & Harrison, 2007). Auf organisationaler Ebene zeigt sich, dass Homeoffice mit organisationaler Leistung assoziiert ist (Sánchez, Pérez, Carnier, & Jiménez, 2007). Die Gesellschaft profitiert von Homeoffice, indem dadurch Staus, Umweltverschmutzung und Energieverbrauch verringert werden. Potenzielle Risiken der Nutzung von Homeoffice betreffen auf individueller Ebene u.a. soziale und professionelle Isolation, negative Effekte auf Arbeitsplatzbeziehungen, sowie auf den Wissenstransfer (Allen, Golden, & Shockley, 2015). Organisationen befürchten bei Homeoffice vor allem den damit verbundenden Kontrollverlust über ihre Mitarbeiter (Eurofound & International Labour Office, 2017). Nichtsdestotrotz hat die Nutzung von Homeoffice in den meisten europäischen Ländern in den letzten Jahren zugenommen, und wird aller Voraussicht nach in den kommenden Jahren noch weiter steigen (Eurofound & International Labour Office, 2017; Brenke, 2014).

In dem vorliegenden Newsletter wird daher auf dem Hintergrund einer repräsentativen Befragung (Sischka & Steffgen, 2017) das aktuelle Ausmaß des Homeoffice von Arbeitnehmern in Luxemburg differenziert dargestellt und beleuchtet.

Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass Homeoffice - so wie es in dem vorliegenden Newsletter konzeptualisiert ist - nicht nur die Situation umfasst, in der ein Teil der vertraglich festgelegten Arbeitszeit von zuhause aus gearbeitet wird, sondern auch Situationen umfassen kann, in denen unbezahlte Überstunden von zuhause erledigt werden, weil die vertraglich festgelegte Arbeitszeit im Büro nicht ausreicht, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen.

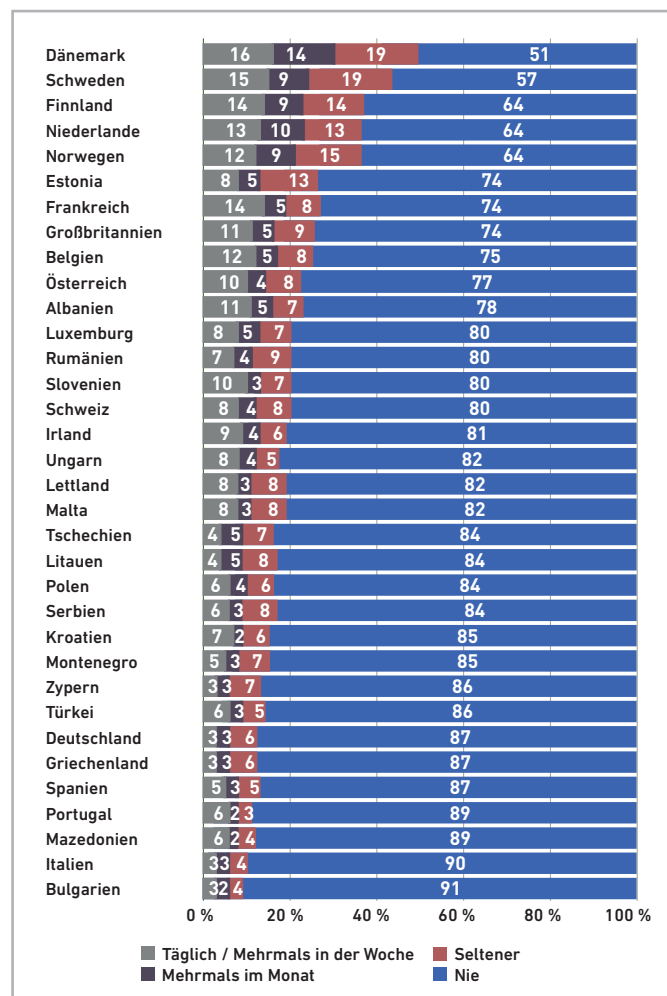
Homeoffice im europäischen Ländervergleich

Abbildung 1 basiert auf Daten des European Working Condition Survey 2015 (EWCS; Eurofound, 2016a, b; zu Details siehe Kasten: Methode) und belegt im Vergleich, wie häufig Arbeitnehmer in verschiedenen europäischen Ländern Homeoffice nutzen. Insbesondere Arbeitnehmer aus den skandinavischen Ländern (Dänemark, Schweden, Finnland, Norwegen) arbeiten häufig im eigenen zu Hause. Arbeitnehmer aus Luxemburg nutzen im europäischen Vergleich eher im durchschnittlichen Umfang Homeoffice. Arbeitnehmer aus südeuropäischen Ländern

(Griechenland, Spanien, Portugal, Italien) arbeiten dagegen seltener von zu Hause aus.

Diese Unterschiede zwischen den Ländern können zum einen durch eine entsprechende Arbeitskultur erklärt werden. Zum Beispiel ist in Spanien Präsentismus stark ausgeprägt, während Vorgesetzte in Schweden eine positivere Einstellung gegenüber Homeoffice aufweisen (Eurofound & International Labour Office, 2017). Ein weiterer Einflussfaktor stellt auch die Ausprägung von unterschiedlichen Wirtschaftssektoren in den jeweiligen Ländern dar. Insbesondere in technologie- und wissensintensiven Sektoren wird Homeoffice häufiger genutzt, während in anderen Sektoren eher gefordert wird, dass Arbeitnehmer permanent anwesend sind (z.B. in der Produktion; Eurofound & International Labour Office, 2017).

Abbildung 1: Homeoffice im europäischen Ländervergleich

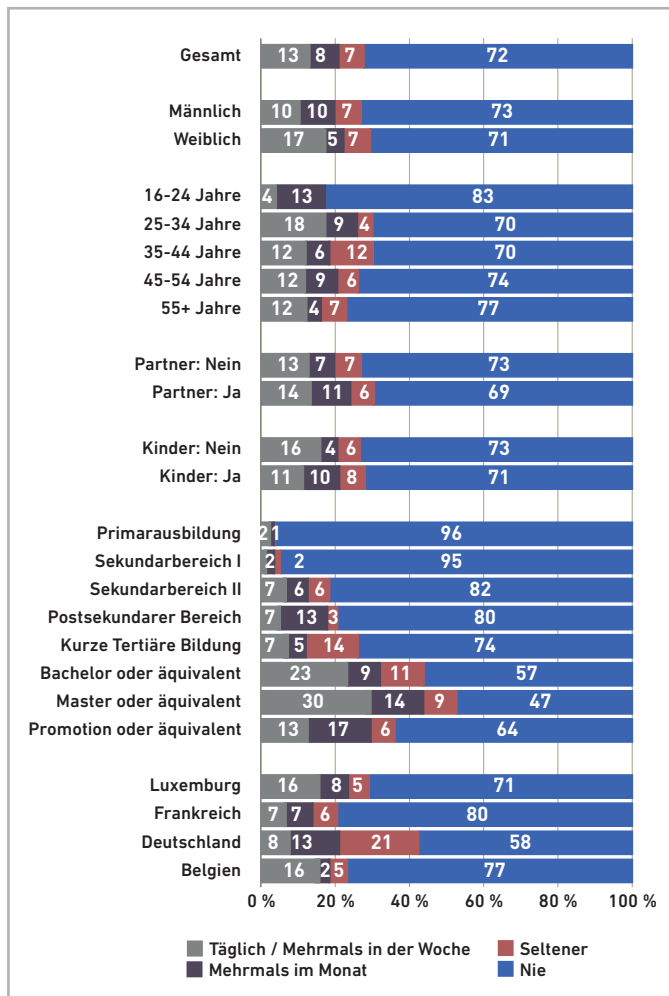


Anmerkung: Daten des EWCS 2015.

Homeoffice in Luxemburg differenziert nach Demographie

Abbildung 2 und Folgende basieren auf den Daten des Quality of Work Index (Sischka & Steffgen, 2017). Hier zeigt sich, dass etwa 21% der Arbeitnehmer in Luxemburg zumindest manchmal (täglich, mehrmals in der Woche, mehrmals im Monat) von zu Hause arbeiten, etwa 13% der Arbeitnehmer sogar täglich bzw. wöchentlich. Weibliche Arbeitnehmer arbeiten häufiger zu Hause als männliche Arbeitnehmer; ein Befund, der sich auch in anderen europäischen Ländern zeigt (Eurofound & International Labour Office, 2017). Bezüglich Alter scheinen vor allem jüngere Arbeitnehmer (16-24 Jahre) seltener Homeoffice zu nutzen. Differenziert nach Bildung geben vor allem Arbeitnehmer mit Primarausbildung, sowie mit Sekundarbereich I-Bildung seltener an, dass sie im eigenen zu Hause arbeiten. Auch dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen aus anderen europäischen Ländern (Eurofound & International Labour Office, 2017). Differenziert nach Wohnland geben vor allem Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich seltener und mit Wohnsitz in Luxemburg häufiger an, dass sie Homeoffice nutzen.

Abbildung 2: Homeoffice nach Demographie

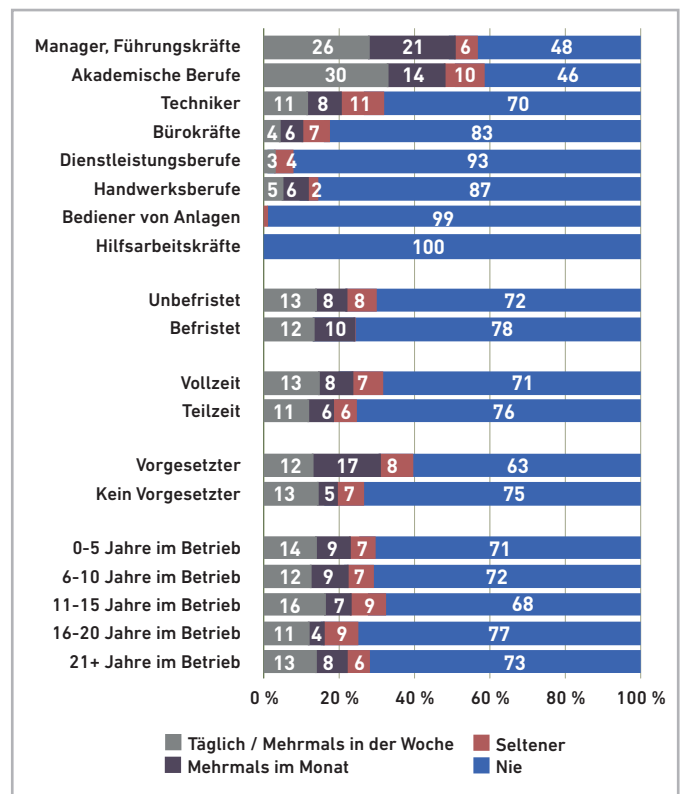


Anmerkung: Daten des QoW 2017.

Homeoffice in Luxemburg differenziert nach verschiedenen Berufscharakteristiken

Unterschieden nach Berufsgruppen, geben vor allem Manager und Führungskräfte, sowie Arbeitnehmer mit akademischen Berufen an, dass sie häufiger zu Hause arbeiten. Bediener von Anlagen sowie Hilfsarbeitskräfte arbeiten dagegen fast nie von zu Hause aus, da diese Berufe meistens permanente Anwesenheit erfordern (Brenke, 2014). Arbeitnehmer mit befristeter Position arbeiten im Vergleich zu Arbeitnehmern mit unbefristeter Position seltener von zu Hause aus. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenposition nutzen häufiger Homeoffice im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition.

Abbildung 3: Homeoffice nach verschiedenen Berufscharakteristiken

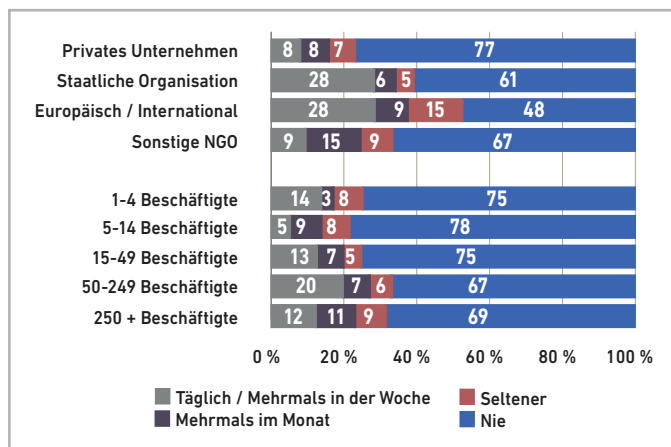


Anmerkung: Daten des QoW 2017.

Homeoffice in Luxemburg nach Organisationscharakteristiken

Abbildung 4 (siehe nächste Seite) zeigt die Nutzung von Homeoffice differenziert nach verschiedenen Organisationscharakteristiken. Homeoffice wird hierbei vor allem in staatlichen sowie europäischen bzw. internationalen Organisationen genutzt. Arbeitnehmer, die in privaten Unternehmen arbeiten, nutzen Homeoffice dagegen seltener. Auch die Größe von Organisationen scheint einen Einfluss auf die Nutzungshäufigkeit von Homeoffice zu haben. Tendenziell wird Homeoffice häufiger in größeren Organisationen genutzt.

Abbildung 4: Homeoffice nach Organisationscharakteristiken

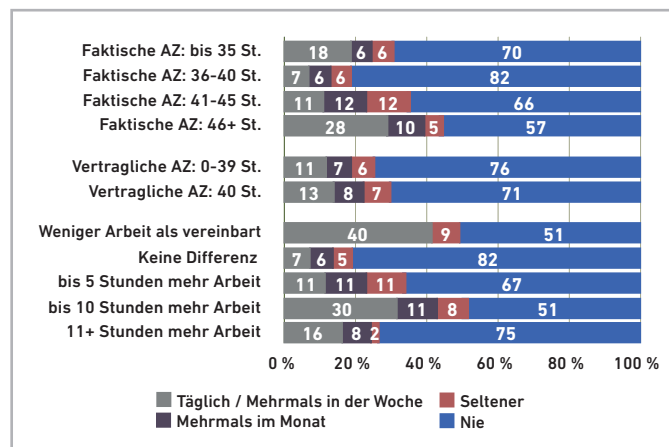


Anmerkung: Daten des QoW 2017.

Homeoffice in Luxemburg differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen

Abbildung 5 zeigt die Häufigkeit der Nutzung von Homeoffice nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen. Insbesondere Arbeitnehmer mit sehr hohen faktischen Arbeitszeiten (46+ Stunden) nutzen häufiger Homeoffice. Hinsichtlich der vertraglich festgelegten Arbeitszeit gibt es nur geringfügige Unterschiede. Differenziert man die Arbeitnehmer nach angegebenen Differenz der vertraglichen und der faktischen Arbeitszeit, zeigt sich, dass Homeoffice am seltensten von denjenigen genutzt wird, die keine Differenz zwischen faktischer und vertraglicher Arbeitszeit angeben. Dagegen wird Homeoffice insbesondere von Arbeitnehmern genutzt, die angeben, weniger zu arbeiten als auch von denjenigen, die angeben mehr zu arbeiten als vertraglich vereinbart.

Abbildung 5: Homeoffice nach Arbeitszeitbedingungen



Anmerkung: Daten des QoW 2017.

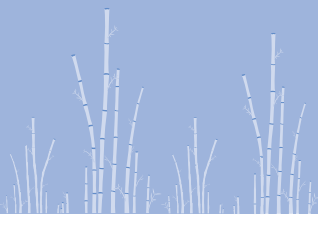
Schlussfolgerung

Arbeitnehmer in Luxemburg nutzen im europäischen Vergleich insgesamt im eher durchschnittlichen Umfang Homeoffice. Innerhalb von Luxemburg sind hierbei jedoch große Unterschiede bezüglich verschiedener Arbeitnehmergruppen festzustellen. Homeoffice wird insbesondere von Arbeitnehmern mit höherer formaler Bildung sowie von Arbeitnehmern in akademischen Berufen und von Managern und Führungskräften genutzt. Differenziert nach Organisationscharakteristiken wird Homeoffice häufiger in staatlichen sowie europäischen bzw. internationalen Organisationen im Vergleich zu privaten Unternehmen genutzt.

Homeoffice lässt sich nicht für alle Berufsgruppen ohne Weiteres umsetzen (Brenke, 2014). Außerdem unterscheiden sich Arbeitnehmer bezüglich des Wunsches und der Fähigkeit effektiv von zu Hause zu arbeiten. Die Fortschritte im Bereich der IuK-Technologien werden aber dazu führen, dass es für Arbeitnehmer zukünftig leichter wird, Arbeit auch außerhalb der Organisation auszuführen und dies ohne die potenziellen Nachteile (wie z.B. soziale Isolation; Allen et al., 2015).

Referenzen

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40-68.
- Brenke, K. (2014). *Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach*. DIW Wochenbericht, Nr. 8/2014, DIW, Berlin.
- Eurofound (Ed.) (2016a). *Sixth European Working Conditions Survey - Technical report*. Working Paper.
- Eurofound (Ed.) (2016b). *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and the International Labour Office (Eds.) (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125. (2003).
- Sánchez, A. M., Pérez, M. P., Carnicer, P., & Jiménez, M. J. V. 2007. Teleworking and workplace flexibility: A study of impact on firm performance. *Personnel Review*, 36, 42-64.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). *Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.



| Methode | |
|--|---|
| <p>Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1 500 telefonische Interviews (CATI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxemburg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt (Tabelle 1).</p> <p>Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2017 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2017 (Sischka & Steffgen, 2017).</p> | |
| Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der Befragung | |
| Ziel der Befragung | Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg |
| Konzeption, Durchführung, Analyse | Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxemburg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES |
| Art der Befragung | Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer, englischer, portugiesischer und luxemburgischer Sprache |
| Stichprobe | 1 522 Teilnehmer (Erhebung 2017) |
| Homeoffice | Homeoffice verweist allgemein auf das Arbeiten eines Arbeitnehmers von zu Hause aus. In dem QoW Survey wurde dazu die folgende Frage gestellt: „Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten: ...Ihr eigenes zu Hause“ |
| ISCO-Berufsgruppen | Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren. |
| Arbeitszeitbedingungen | <p>Faktische Wochenarbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein? <p>Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit? |
| European Working Condition Survey | <p>Der European Working Condition Survey (EWCS) ermittelt seit 1990 regelmäßig in 5 Jahresabständen die Arbeitssituation europäischer Arbeitnehmer sowie selbstständig Beschäftigte durch Face-to-face- Interviews (für die Analysen in diesem Bericht wurde nur auf Daten der Arbeitnehmer zurückgegriffen). Zu den methodischen Details der Studie siehe Eurofound (2016a). Zu inhaltlichen Analysen siehe Eurofound (2016b).</p> <p>Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass der EWCS nur in Luxemburg wohnhafte Arbeitnehmer berücksichtigt, während der QoW auch Grenzgänger befragt. Zudem werden die Daten des EWCS durch Face-to-face-Interviews erhoben, während die Daten des QoW mittels Telefon-Interviews generiert werden. Diese unterschiedlichen Erhebungsmodi können einen Einfluss auf das Antwortverhalten ausüben (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Schließlich wurde im QoW die Frage zum Homeoffice nur denjenigen Personen gestellt, die angegeben haben, dass sie manchmal auch Arbeit außerhalb von Räumlichkeiten des Arbeitgebers erledigen. Semantisch ergibt sich hier zwar kein Unterschied zum EWCS, allerdings kann diese Filterung dennoch zu Unterschieden im Antwortverhalten führen.</p> |

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél.: +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél.: +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
Tél.: +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : +352 27 494 200