



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 6/2018

1^{er} août 2018

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N° 11



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Sur l'importance du travail à domicile au Luxembourg

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

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



En ce qui concerne le recours au travail à domicile, les salariés du Luxembourg sont plutôt dans la moyenne européenne par rapport aux autres pays européens. Les données issues de l'enquête Quality of Work Index indiquent qu'environ 21 % des salariés du Luxembourg travaillent au moins de temps en temps depuis leur domicile. Ce sont surtout les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que les directeurs, cadres de direc-

tion et gérants qui recourent fréquemment au travail à domicile. Le recours au travail à domicile dépend également des caractéristiques de l'organisation : les salariés travaillant dans des administrations publiques, ainsi que dans des organisations européennes ou internationales, recourent relativement plus souvent au travail à domicile que les salariés des entreprises privées.

L'importance du travail à domicile

Le travail à domicile, c'est-à-dire le fait de travailler depuis son domicile (en général) à l'aide des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), peut présenter des avantages pour les salariés, mais aussi pour les employeurs et la société dans son ensemble. Le travail à domicile est notamment associé à des conflits moins nombreux entre vie professionnelle et vie familiale, à une plus grande satisfaction au travail, à un engagement plus important dans l'organisation et à des intentions de changer d'emploi moins prégnantes (Gajendran & Harrison, 2007). Du point de vue de l'entreprise, il a été démontré que le travail à domicile est associé à une idée de performance dans l'organisation (Sánchez, Pérez, Carnier, & Jiménez, 2007). La société bénéficie également du travail à domicile car cela réduit les embouteillages, la pollution de l'environnement et la consommation d'énergie. Les éventuels risques liés au travail à domicile concernent plutôt des aspects individuels, notamment l'isolement social et professionnel, des effets négatifs sur les relations au sein de l'entreprise et sur le transfert de connaissances (Allen, Golden, & Shockley, 2015). Avec le travail à domicile, les organisations craignent surtout la perte de contrôle sur leurs salariés en résultant (Eurofound & International Labour Office, 2017). Néanmoins, le travail à domicile a gagné en importance dans la plupart des pays européens ces dernières années et, selon toutes prévisions, va continuer à prendre de plus en plus d'ampleur dans les années à venir (Eurofound & International Labour Office, 2017 ; Brenke, 2014).

Cette newsletter s'appuie sur les résultats d'une enquête représentative (Sischka & Steffgen, 2017), et vise à représenter de façon différenciée et à expliquer l'étendue actuelle du travail à domicile parmi les salariés au Luxembourg.

Il semble important de souligner que le travail à domicile, tel qu'il est conceptualisé dans cette newsletter, ne concerne pas uniquement les cas dans lesquels une partie du temps de travail contractuel est réalisé depuis la maison (le télétravail depuis le domicile), mais également les cas où des heures supplémentaires non rémunérées sont effectuées depuis la maison en raison du fait que le temps de travail au bureau prévu contractuellement ne suffit pas pour accomplir toutes les tâches professionnelles.

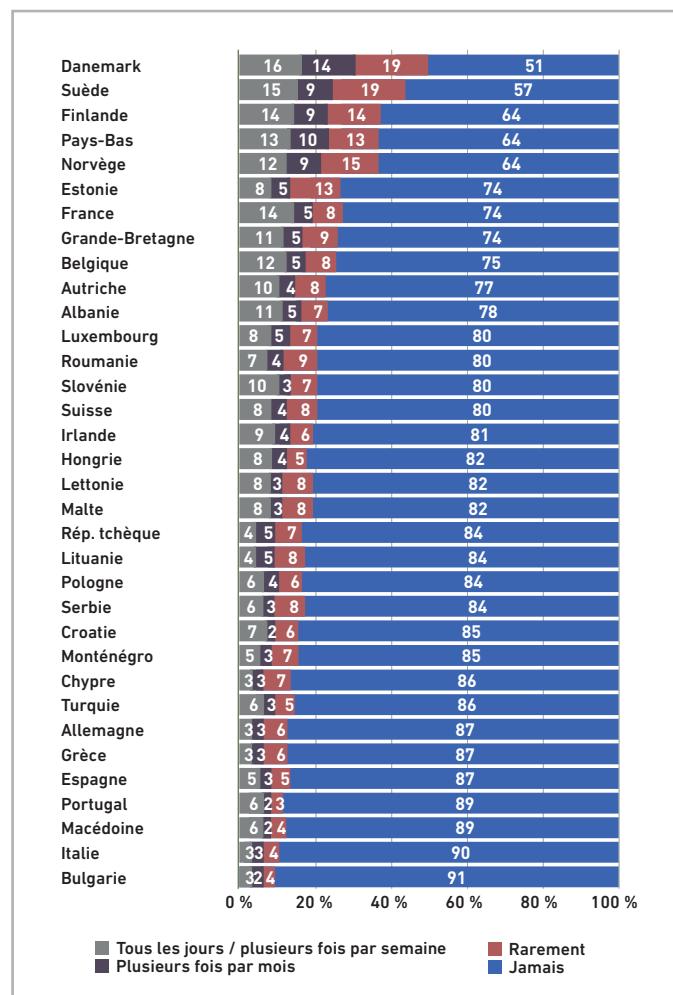
Comparaison du travail à domicile entre pays européens

Figure 1 repose sur les données issues de l'Enquête européenne 2015 sur les conditions de travail (European Working Condition Survey (ECWS) ; Eurofound, 2016a, b ; pour plus de détails, voir encadré : Méthode) et compare la fréquence à laquelle les salariés de différents pays européens recourent au travail à domicile. On note que les salariés des pays scandinaves (Danemark, Suède, Finlande, Norvège) notamment, travaillent fréquemment depuis chez eux. Les salariés du Luxembourg eux, sont plutôt dans la moyenne européenne, tandis que les salariés des pays du sud de l'Europe

(Grèce, Espagne, Portugal, Italie) recourent en revanche bien plus rarement au travail à domicile.

Ces différences entre les pays peuvent s'expliquer d'une part par la culture du travail. Alors qu'en Espagne par exemple, le présentisme est très important, les supérieurs hiérarchiques en Suède ont eux une vision plus positive du travail à domicile (Eurofound & International Labour Office, 2017). D'autre part, l'importance des différents secteurs d'activité économique dans chaque pays joue également un rôle important. Dans les secteurs de haute technologie et à forte intensité de connaissance notamment, le travail à domicile est fréquemment utilisé, alors que dans les autres secteurs, il est plutôt demandé aux salariés d'être présents en permanence (par ex. dans le secteur de la production ; Eurofound & International Labour Office, 2017).

Figure 1 : Comparaison du travail à domicile entre pays européens

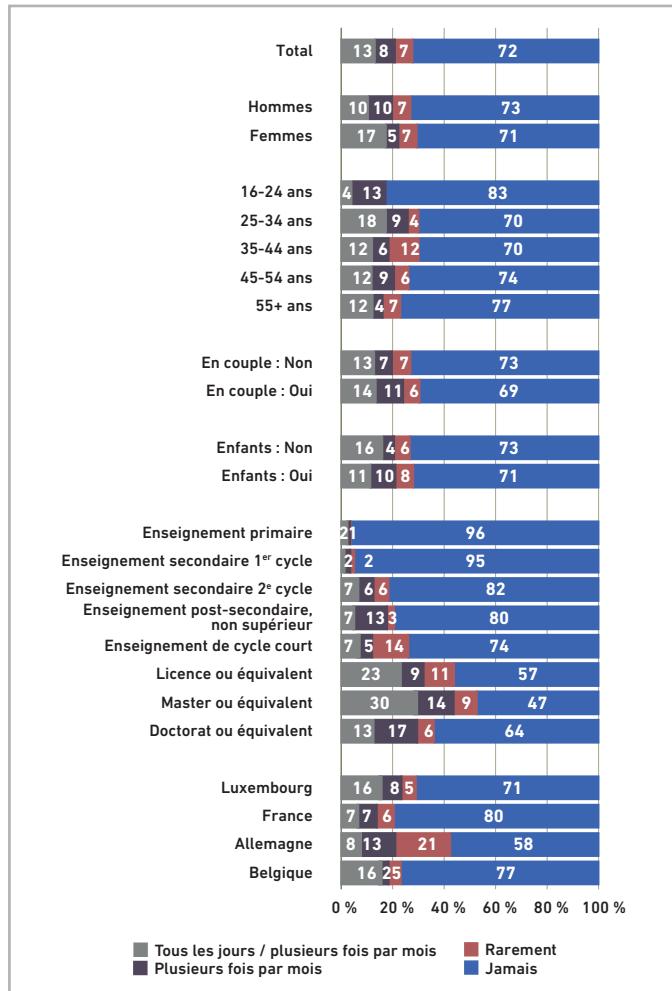


Remarque : données issues de l'enquête 2015.

Le travail à domicile au Luxembourg en fonction des données démographiques

La figure 2 et les figures suivantes s'appuient sur les données issues de l'enquête Quality of Work Index (Sischka & Steffgen, 2017). On constate ici qu'environ 21 % des salariés du Luxembourg travaillent au moins de temps en temps (tous les jours, plusieurs fois par semaine, plusieurs fois par mois) depuis la maison, et même que 13 % des salariés le font tous les jours ou toutes les semaines. Les femmes salariées travaillent plus souvent depuis la maison que leurs collègues masculins ; un résultat qui se retrouve également dans les autres pays européens (Eurofound & International Labour Office, 2017). En ce qui concerne les groupes d'âge, il apparaît que ce sont surtout les jeunes salariés (16-24 ans) qui pratiquent le moins le travail à domicile. Si l'on observe les niveaux de formation, on constate que ce sont principalement les salariés dont le niveau de formation correspond à l'enseignement primaire et secondaire du premier cycle, qui travaillent le plus rarement depuis leur domicile. Ce résultat correspond à celui observé dans les autres pays européens (Eurofound & International Labour Office, 2017). Si l'on regarde les pays de résidence, on voit que ce sont principalement les salariés vivant en France qui recourent le moins souvent au travail à domicile, et que ce sont les salariés vivant au Luxembourg qui y recourent le plus.

Figure 2 : Travail à domicile en fonction des données démographiques

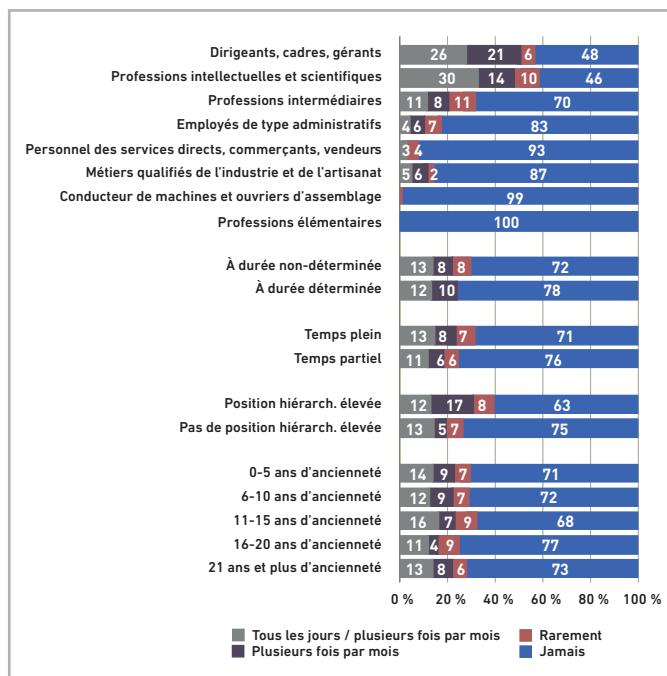


Remarque : données issues de l'enquête 2017.

Le travail à domicile au Luxembourg en fonction des caractéristiques du poste de travail

Si l'on examine les différentes catégories professionnelles, on voit que ce sont surtout les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les salariés des professions intellectuelles et scientifiques qui indiquent le plus fréquemment travailler régulièrement depuis leur domicile. À l'inverse, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, ainsi que les salariés des professions élémentaires, ne travaillent quasiment jamais depuis leur domicile, ces métiers exigeant souvent une présence permanente (Brenke, 2014). Les salariés ayant un contrat à durée déterminée travaillent un peu plus rarement depuis leur domicile que les salariés ayant un contrat à durée indéterminée. Les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique recourent plus souvent au travail à domicile que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique.

Figure 3 : Travail à domicile en fonction des caractéristiques du poste de travail



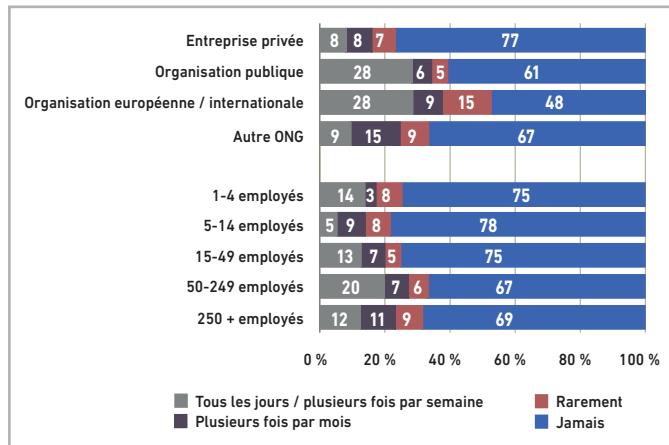
Remarque : données issues de l'enquête 2017.

Le travail à domicile au Luxembourg en fonction des caractéristiques de l'organisation

Figure 4 représente le recours au travail à domicile en fonction de différentes caractéristiques de l'organisation. On voit que le travail à domicile est surtout utilisé dans les administrations publiques, les organisations européennes et internationales. À l'inverse, les salariés travaillant dans des entreprises privées recourent bien moins souvent au travail à domicile. La taille de l'organisation semble également avoir une influence sur la fréquence du travail à domicile, dans la mesure où celui-ci apparaît comme plus utilisé dans les grandes organisations.



Figure 4 : Le travail à domicile en fonction des caractéristiques de l'organisation

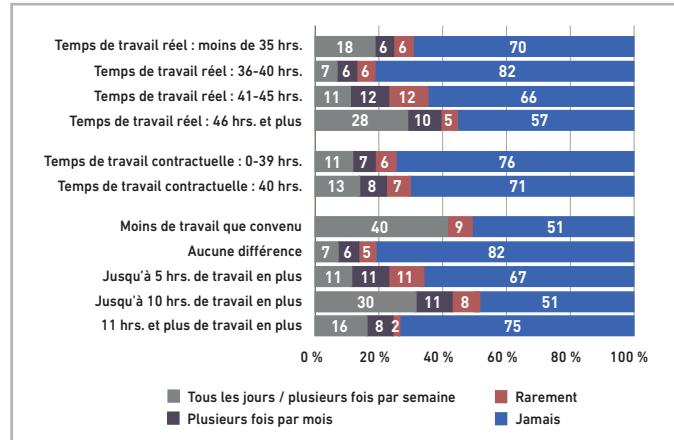


Remarque : données issues de l'enquête 2017.

Le travail à domicile au Luxembourg en fonction du temps de travail

Figure 5 représente la fréquence du recours au travail à domicile en fonction du temps de travail des salariés. On constate que ce sont surtout les salariés dont le temps de travail effectif est très élevé (46 heures et +), qui recourent le plus souvent au travail à domicile. Si l'on observe le temps de travail contractuel en revanche, les différences ne sont que minimes. Si l'on différencie les salariés en fonction de l'écart qu'ils indiquent entre le temps de travail contractuel et le temps de travail effectif, on constate que ce sont les personnes n'indiquant aucune différence entre le temps de travail contractuel et le temps de travail effectif qui recourent le moins au travail à domicile. À l'inverse, le travail à domicile est souvent utilisé par les salariés indiquant travailler moins que ce qui est prévu dans leur contrat, ainsi que par les salariés indiquant travailler plus que prévu.

Figure 5 : Le travail à domicile en fonction du temps de travail



Remarque : données issues de l'enquête 2017.

Conclusions

Par rapport aux autres pays européens, les salariés du Luxembourg sont plutôt dans la moyenne européenne en ce qui concerne le travail à domicile. Il existe toutefois de grandes différences entre les différents groupes de salariés au Luxembourg même. Le travail à domicile est notamment utilisé par les salariés ayant un niveau de formation plus élevé, ainsi que par les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, les directeurs, cadres de direction et gérants. Si l'on observe les caractéristiques de l'organisation, on constate que le travail à domicile est plus fréquemment utilisé dans les organisations publiques, européennes et internationales que dans les entreprises privées.

Toutes les professions ne peuvent mettre en place le travail à domicile de façon simple [Brenke, 2014]. Par ailleurs, les salariés se distinguent selon leur volonté et leur capacité à pouvoir réellement travailler depuis la maison. Les avancées réalisées dans le domaine des TIC devraient toutefois conduire à ce qu'il soit de plus en plus facile à l'avenir pour les salariés de réaliser leurs tâches professionnelles en dehors de l'organisation et ce, sans les inconvénients éventuels (comme par ex. l'isolement social ; Allen et al., 2015).

Références

- 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). Telephon 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: Université Luxembourg.



Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1 500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE. (Tableau 1).

Toutefois, la collecte des données a été confiée à un autre institut à partir de 2014. La comparaison des données de 2013 avec celles de 2014 à 2017 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2017 (Sischka, & Steffgen, 2017).

Tableau 1: Méthodologie de l'enquête

| | |
|--|--|
| Objectif de l'enquête | Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg |
| Conception, réalisation, analyse | Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES |
| Procédure d'enquête | Enquête par téléphone (CATI) en allemand, français, anglais, portugais et luxembourgeois |
| Échantillon | 1522 participants (enquête 2017) |
| Travail à domicile | Le travail à domicile fait principalement référence au fait pour un salarié de réaliser ses missions professionnelles depuis son domicile. Pour l'enquête QoW, la question suivante a été posée à ce sujet : « Dans le cadre de votre travail, à quelle fréquence travaillez-vous à ces différents endroits : ...votre propre domicile » |
| Classification CITP des professions | L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CITP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. |
| Temps de travail | Temps de travail hebdomadaire effectif <ul style="list-style-type: none">• « Sur les 12 derniers mois, combien d'heures par semaine avez-vous en moyenne travaillé ? Veuillez également inclure les heures supplémentaires régulièrement effectuées. » Temps de travail hebdomadaire prévu dans le contrat de travail <ul style="list-style-type: none">• « Quelle est la durée de travail hebdomadaire stipulée dans votre contrat de travail ? » |
| European Working Condition Survey | Depuis leur lancement en 1990, les Enquêtes Européennes sur les conditions de travail (European Working Condition Survey, ECWS) sont menées tous les 5 ans afin d'analyser les conditions de travail des salariés et des travailleurs indépendants européens par des entretiens en face-à-face (les analyses de ce rapport se réfèrent uniquement aux données concernant les salariés). Pour la méthodologie détaillée de l'enquête, consultez Eurofound (2016a). Pour l'analyse détaillée, consultez Eurofund (2016b). Il convient de souligner que l'enquête ECWS ne tient compte que des salariés résidant au Luxembourg, alors que l'enquête QoW interroge également les frontaliers. Par ailleurs, les données de l'enquête ECWS sont collectées à partir d'entretiens en face-à-face, alors que les données de l'enquête QoW sont fournies par des entretiens téléphoniques. Cette différence de méthodologie dans la collecte des données peut influencer le type de réponses obtenues (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Enfin, l'enquête QoW pose la question du travail à domicile uniquement aux personnes ayant indiqué qu'elles travaillaient parfois en dehors des locaux de leur employeur. Du point de vue sémantique, il n'y a certes aucune différence avec l'enquête ECWS, mais ce filtre peut toutefois produire des différences dans la façon de répondre. |

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philip.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



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 6/2018 1. August 2018

AKTUELLES VOM « QUALITY OF WORK INDEX » Nr. 11



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Zur Bedeutung von Homeoffice in Luxemburg

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
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 verbundenen 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.

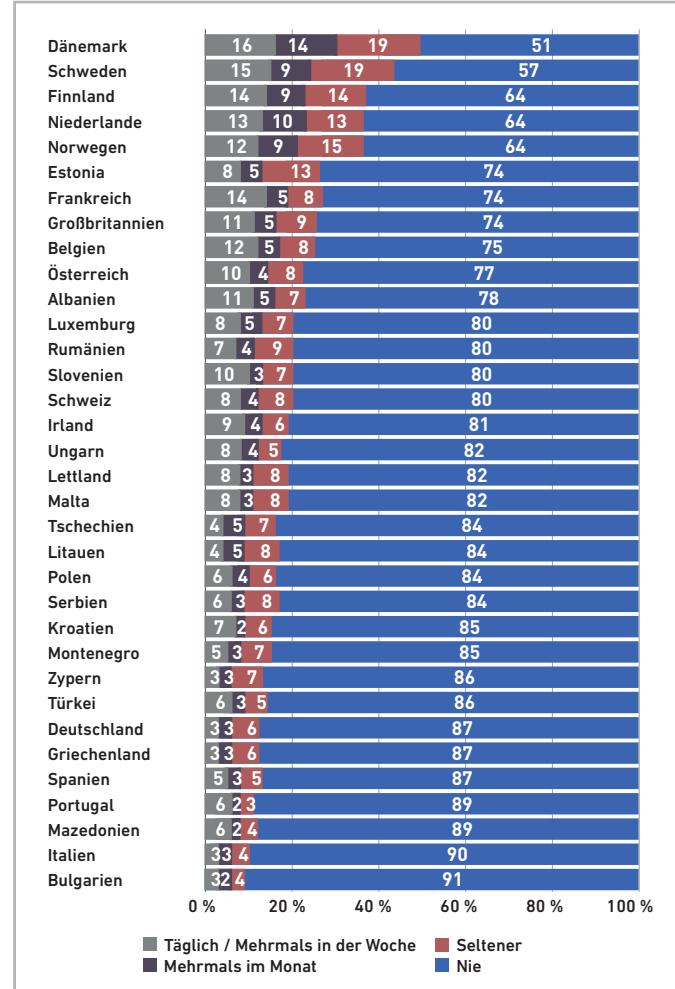
Homeoffice im europäischen Ländervergleich

Abbildung 1 basiert auf Daten des European Working Condition Survey 2015 (EWCS; Eurofound, 2016a, b; zu Details siehe Kasten: Methoden) 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

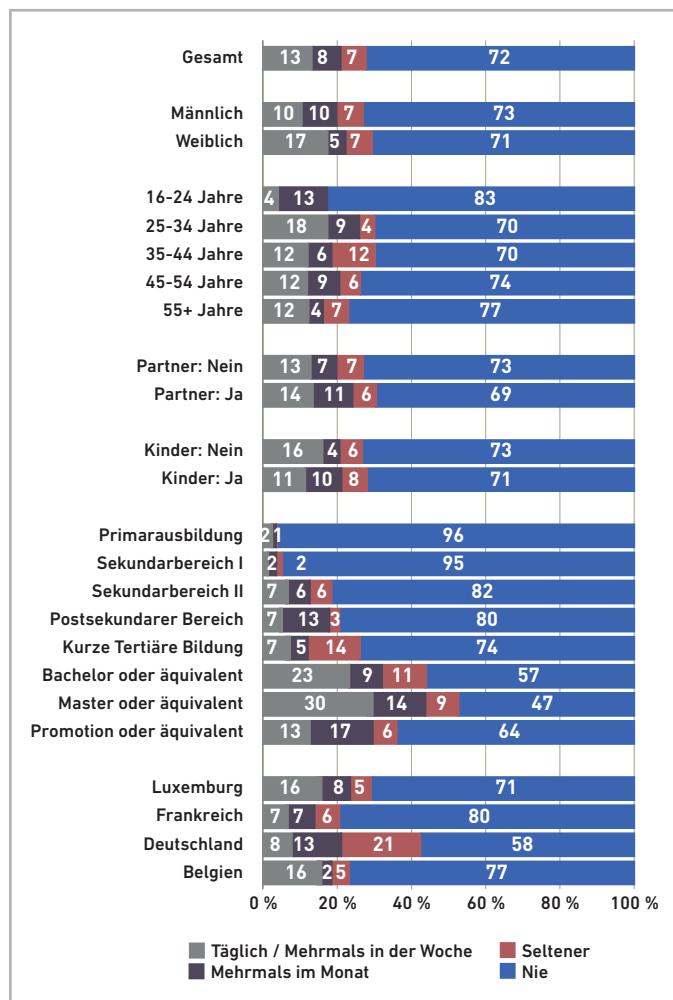


Anmerkung: Daten des EWCS 2015.

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). Bezuglich 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 Deutschland häufiger an, dass sie Homeoffice nutzen.

Abbildung 2: Homeoffice nach Demographie

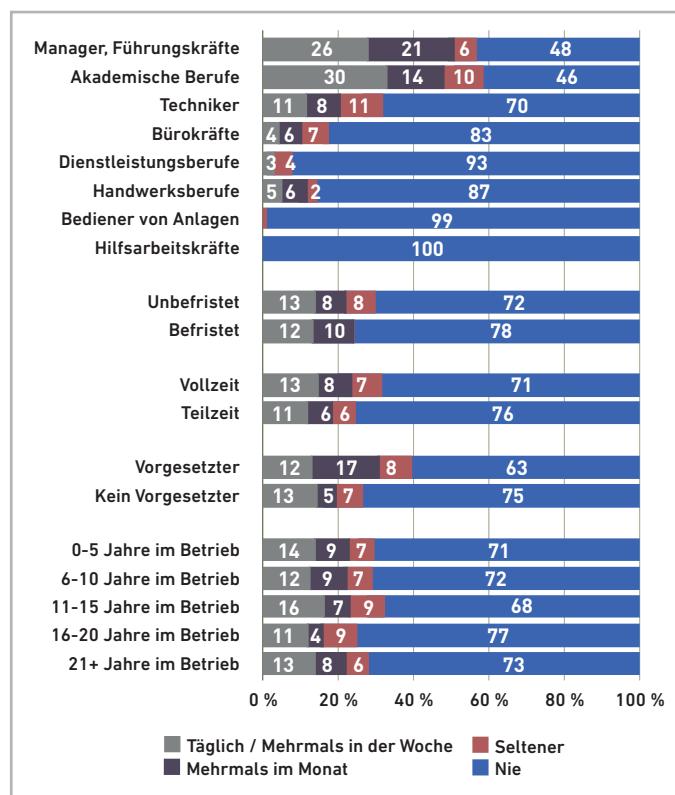


Anmerkung: Daten des QoW 2017.

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



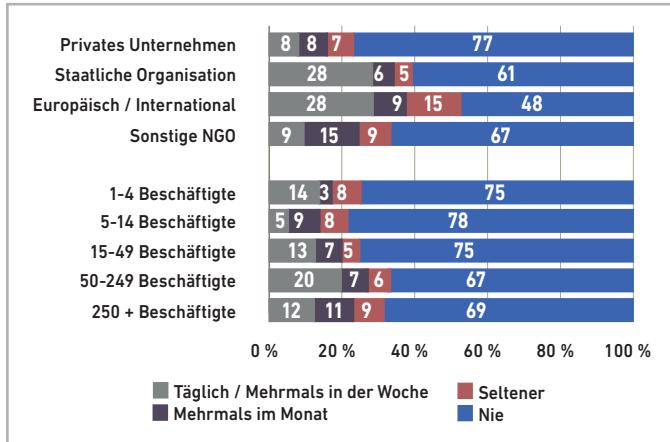
Anmerkung: Daten des QoW 2017.

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

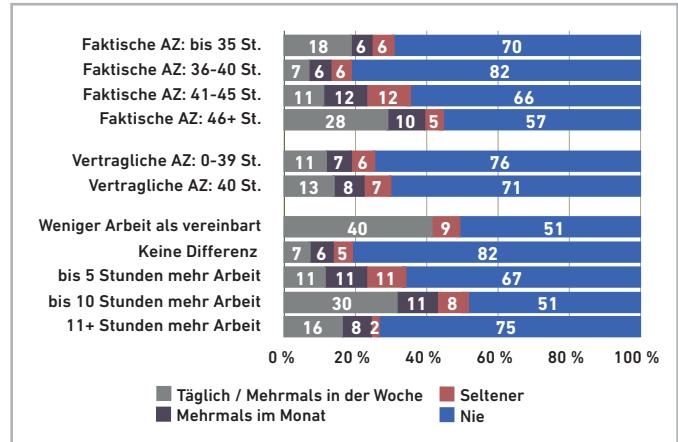


Anmerkung: Daten des QoW 2017.

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 seltesten 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). Telephon 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. Luxemburg: Universität Luxemburg.



Methode

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).

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).

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 | Faktische Wochenarbeitszeit <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? Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit <ul style="list-style-type: none">• Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit? |
| European Working Condition Survey | 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). 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. |

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philippe.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