



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better **WORK**

NEWSLETTER

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N°4

N° 3/2016 11 novembre 2016



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG

uni.lu
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

**La flexibilité du temps de travail
au Luxembourg**

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN

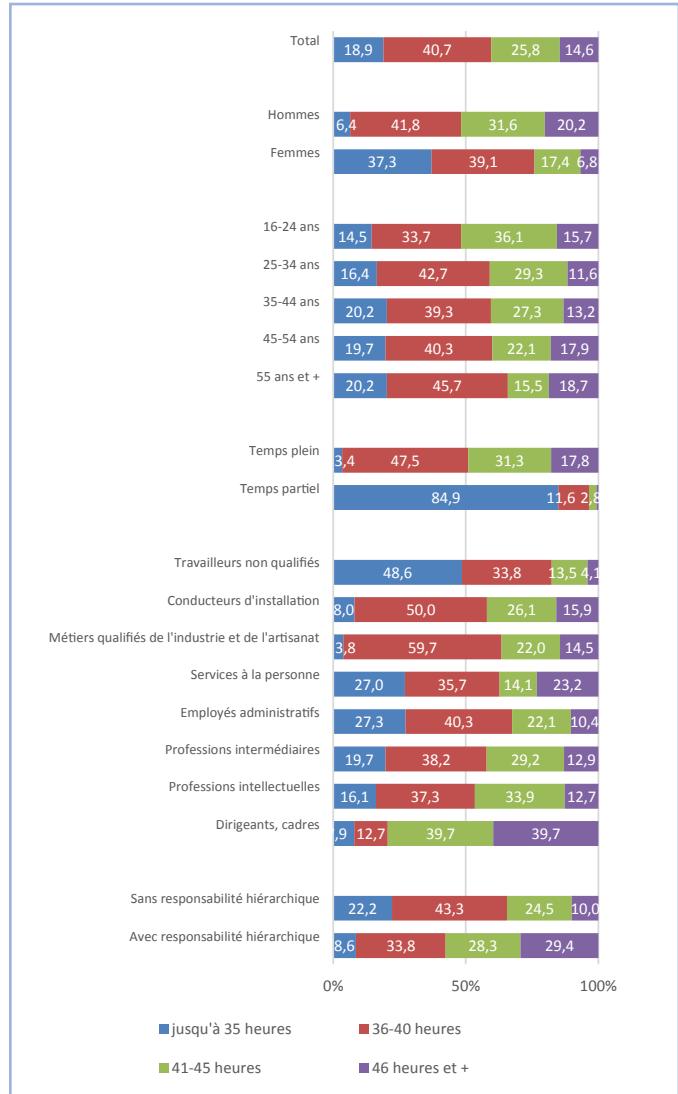


CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

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

Par rapport aux salariées femmes, les salariés hommes présentent des différences plus importantes entre la durée du travail hebdomadaire contractuelle et la durée effective du travail. En fonction des catégories professionnelles, on constate notamment que les cadres et les dirigeants travaillent bien plus que ce qui est prévu contractuellement. Les horaires de travail atypiques (après 19h00, après 22h00 ou le week-end) concernent plus fréquemment les jeunes salariés (moins de 44 ans). Mais il existe de grandes disparités entre les catégories professionnelles. La majorité des salariés sont satisfaits de la durée de travail prévue dans leur contrat. Toutefois, parmi les jeunes salariés, la part de personnes souhaitant un contrat avec plus d'heures de travail rémunérées est significativement plus élevée. Si l'on observe les différentes catégories professionnelles, ce sont principalement les travailleurs non-qualifiés ainsi que les employés des services à la personne et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat qui expriment le désir d'avoir davantage d'heures rémunérées. On constate également un lien entre les horaires de travail des salariés et les déséquilibres vie privée-vie professionnelle, le sentiment d'être soumis à des contraintes de temps, de stress et de satisfaction au travail. Par ailleurs, il existe une corrélation entre les horaires de travail et le nombre d'heures de sommeil ainsi que le risque de burnout. Les salariés travaillant 46 heures et plus, qui ont souvent des horaires de travail atypiques, ou dont la durée de travail effective est très différente de la durée de travail contractuelle, sont plus souvent touchés par des conflits vie privée-vie professionnelle, des contraintes de temps et du stress ; ils présentent également une satisfaction au travail moins importante, dorment moins d'heures par nuit, et sont plus susceptibles de connaître un burnout.

Figure 1 : Temps de travail hebdomadaire effectif



Temps de travail hebdomadaire effectif

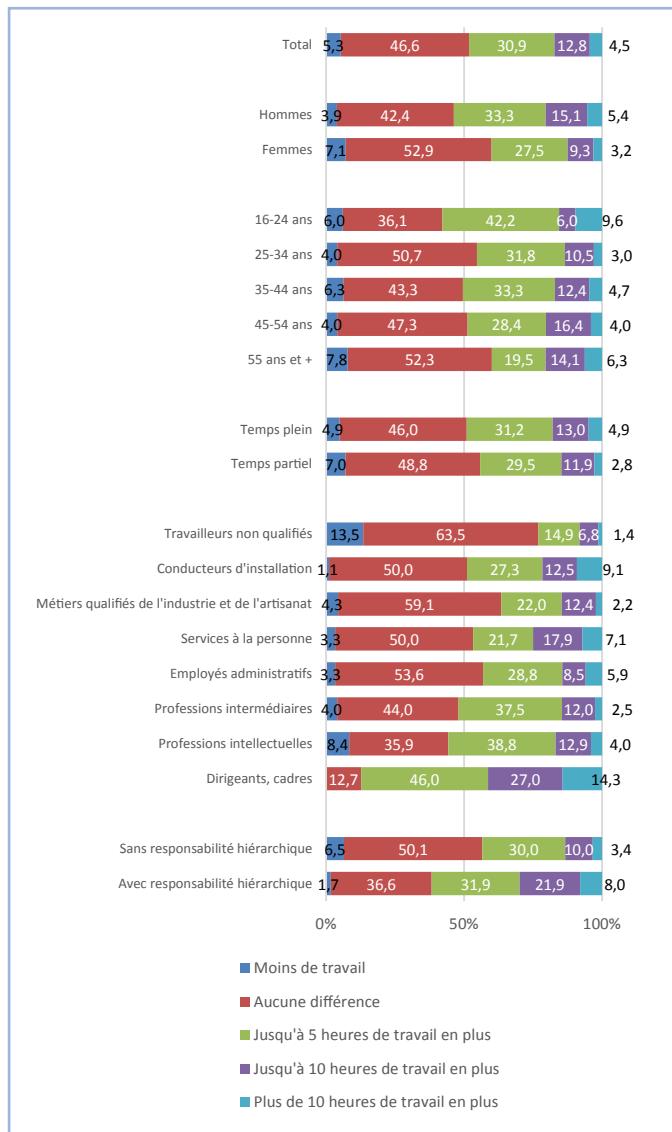
Les femmes exerçant plus souvent que les hommes une activité à temps partiel, la durée moyenne de leur temps de travail (35,8 heures) est bien inférieure à celle des hommes (42,4 heures). Il n'est donc pas surprenant que les salariés à temps partiel aient un temps de travail effectif moins long que les salariés à temps plein. Si l'on différencie selon les catégories professionnelles, les travailleurs non-qualifiés présentent une durée de travail hebdomadaire effective moins longue. Les cadres et dirigeants présentent en revanche un temps de travail effectif très élevé. Les conducteurs d'installation ainsi que les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat travaillent en général entre 36 et 40 heures par semaine.

Différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective

Figure 2 représente les différences entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective de façon globale et différenciée selon plusieurs sous-catégories. Pour les salariés hommes, on note une grande différence entre la durée contractuelle de travail et la durée de travail effective. Environ 33% des hommes travaillent jusqu'à 5 heures de plus que ce qui est prévu dans leur contrat de travail, contre 27,5% des femmes. Plus de 15% des hommes travaillent jusqu'à 10 heures de plus que la durée contractuelle de travail hebdomadaire, contre 9,3% des femmes. Si l'on observe les différences par tranche d'âge, on constate que ce sont notamment les jeunes salariés, à savoir 57% d'entre eux, qui ont une durée de travail hebdomadaire effective supérieure à la durée de

travail hebdomadaire contractuelle. Lorsque l'on différencie les salariés à temps plein et ceux à temps partiel, on constate que les écarts entre le temps de travail contractuel et celui effectif sont minimes. Entre les différentes catégories professionnelles en revanche, on constate que les dirigeants et les cadres font souvent plus d'heures que la durée de travail contractuelle. De même, les professions intellectuelles et les professions intermédiaires travaillent souvent plus que ce qui est prévu dans leur contrat. En revanche, les travailleurs non qualifiés sont peu concernés par les heures supplémentaires.

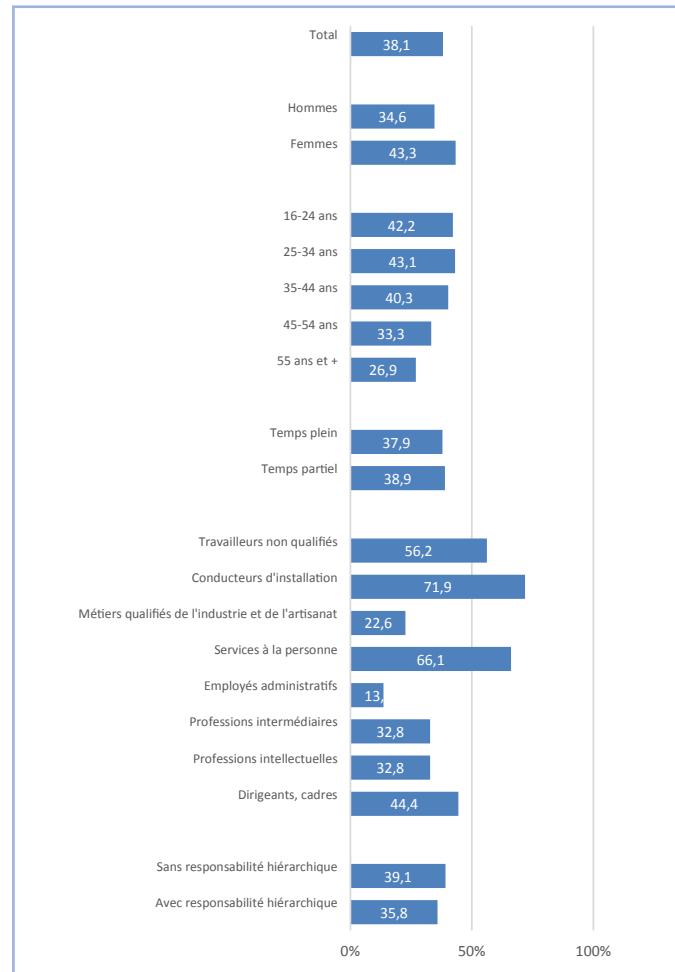
Figure 2 : Différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effective



Horaires de travail atypiques

Figure 3 illustre la prévalence des horaires de travail atypiques en fonction de différentes catégories (travail après 19h00, après 22h00 ou le week-end). Les salariées femmes sont plus concernées par les horaires de travail atypiques que les salariés hommes. En revanche, plus l'âge augmente, moins les horaires de travail atypiques semblent être fréquents. Alors que cela concerne 42% des 16-24 ans et 43,1% des 25-34 ans, seuls 33,3% des 45-54 ans et 26,9% des 55 ans et + ont des horaires de travail atypiques. Les différences sont minimales entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel. Si l'on différencie selon les catégories professionnelles, on constate que les employés administratifs sont très peu nombreux à avoir des horaires de travail atypiques. Les conducteurs d'installation, les travailleurs non-qualifiés et les employés des services à la personne sont en revanche très souvent concernés par des horaires de travail atypiques.

Figure 3 : Horaires de travail atypiques (après 19h00, après 22h00 ou le week-end)



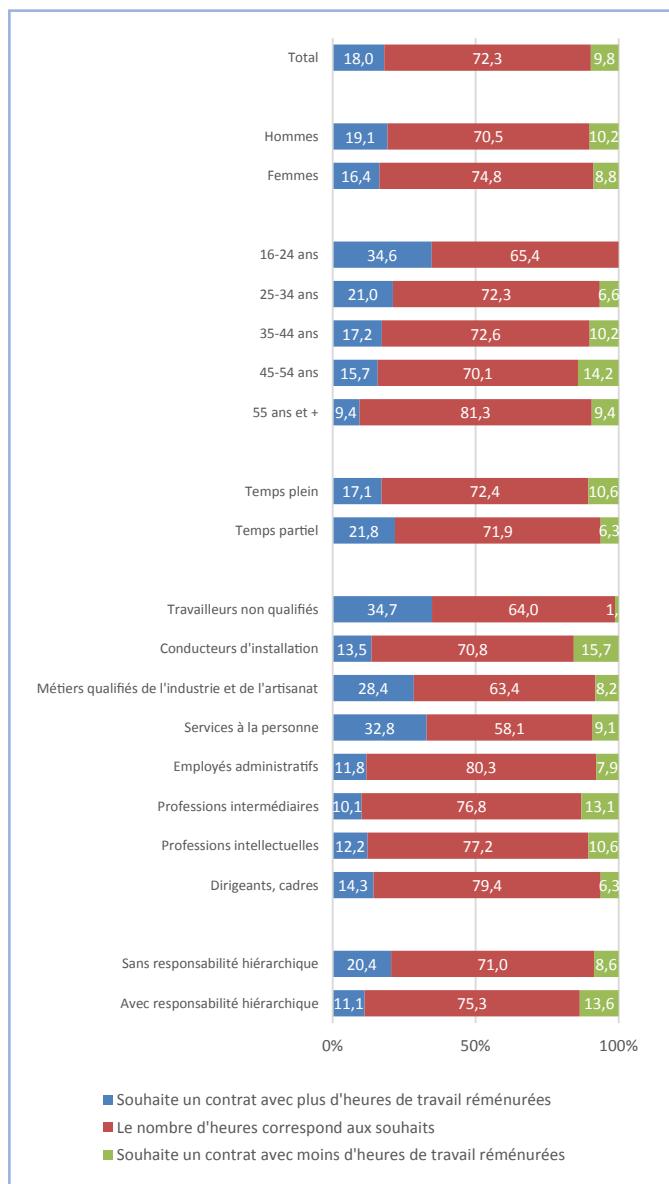
Remarque : % de personnes concernées par des horaires de travail atypiques



Durée du travail souhaitée

Figure 4 représente les salariés en fonction de leur souhait de voir évoluer ou non leur durée de travail hebdomadaire. Ainsi, les salariées femmes sont généralement satisfaites de leur durée de travail contractuelle. Si l'on observe les différentes tranches d'âge, on constate que les jeunes salariés sont nombreux à souhaiter un contrat avec davantage d'heures rémunérées. Les 45-54 ans en revanche, sont les plus nombreux à vouloir une diminution de la durée du travail contractuelle. Entre salariés à temps plein et à temps partiel, on constate que les salariés à temps plein souhaitent une réduction de la durée du travail contractuelle, tandis que les salariés à temps partiel sont plutôt nombreux à souhaiter une hausse du nombre d'heures rémunérées.

Figure 4 : Durée du travail souhaitée

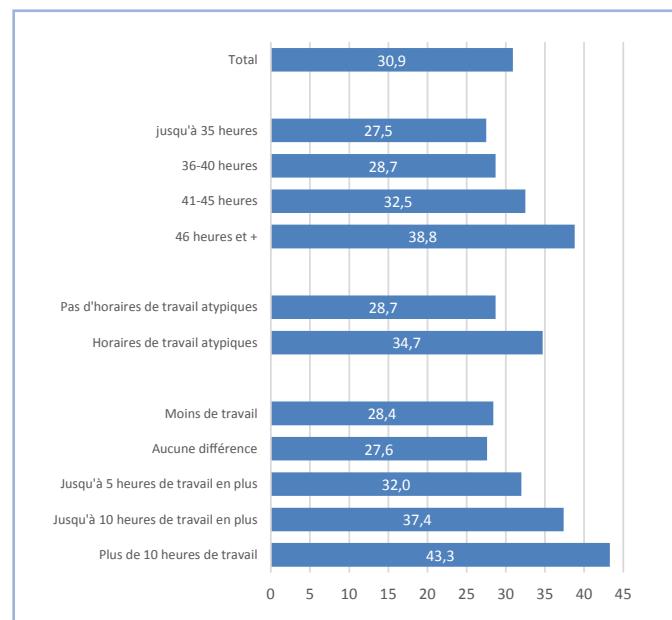


Si l'on différencie les catégories professionnelles, on constate que ce sont parmi les travailleurs non-qualifiés, les employés des services à la personne et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat que l'on retrouve la plus grande part de personnes souhaitant augmenter leur nombre d'heures de travail rémunérées. Les conducteurs d'installations et les professions intermédiaires en revanche, présentent un nombre de personnes souhaitant réduire leur temps de travail plus important que la moyenne.

Horaires de travail et équilibre vie privée-vie professionnelle

Figure 5 montre dans quelle mesure la durée et les horaires de travail affectent l'équilibre vie privée-vie professionnelle (pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode sur la dernière page). On constate que ce sont les salariés qui travaillent plus de 40 heures par semaine qui connaissent le plus de conflits entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques présentent également un niveau plus élevé de conflits vie privée-vie professionnelle que les salariés n'ayant pas d'horaires de travail atypiques. La figure montre que le niveau de conflits vie privée-vie professionnelle est corrélé à la différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effective. Plus cette différence est importante, plus les salariés se plaignent d'un déséquilibre vie privée-vie professionnelle.

Figure 5 : Importance des déséquilibres vie privée-vie professionnelle en fonction des horaires de travail



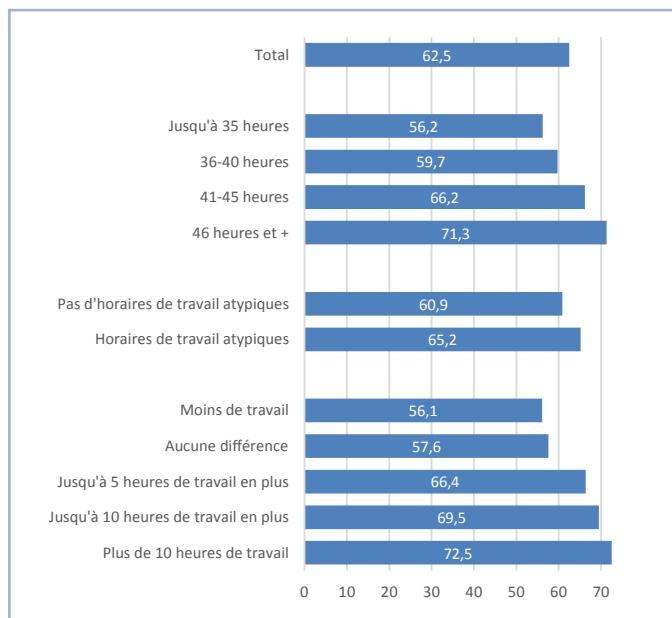
Remarque : moyenne de l'échelle Conflits vie privée-vie professionnelle allant de 0 à 100



Horaires de travail et contraintes de temps

Le sentiment d'être pressé par le temps est également lié aux horaires de travail (Figure 6 ; pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode sur la dernière page). Plus le nombre d'heures de travail hebdomadaires augmente, plus les salariés sont soumis à des contraintes de temps. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques sont en moyenne plus soumis à la pression du temps que les salariés sans horaires de travail atypiques. Par ailleurs, plus la différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effective est grande, plus la sensation d'être stressé par le temps augmente.

Figure 6 : Importance du sentiment d'être soumis à des contraintes de temps en fonction des horaires de travail

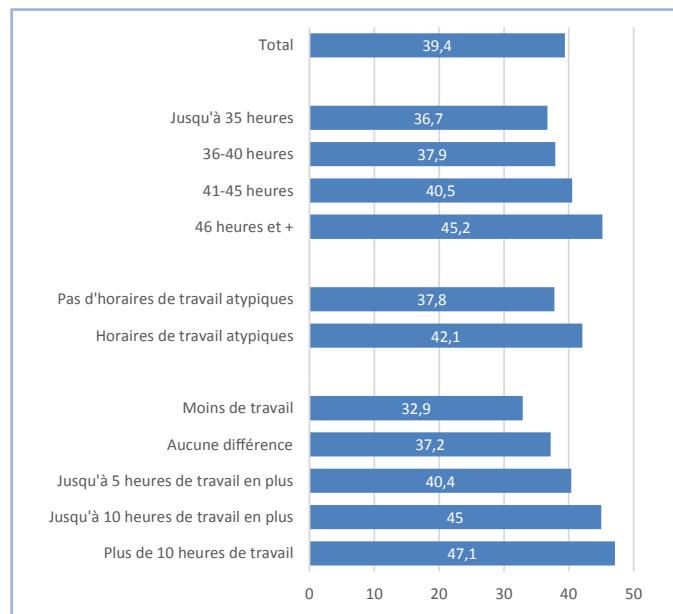


Remarque : moyenne de l'échelle Contraintes de temps allant de 0 à 100

Horaires de travail et stress

Figure 7 montre que stress et horaires de travail sont également liés (pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode sur la dernière page). Plus le nombre d'heures de travail hebdomadaires est élevé, plus le niveau de stress rapporté est en moyenne important.

Figure 7 : Importance du stress en fonction des horaires de travail



Remarque : moyenne de l'échelle Stress allant de 0 à 100

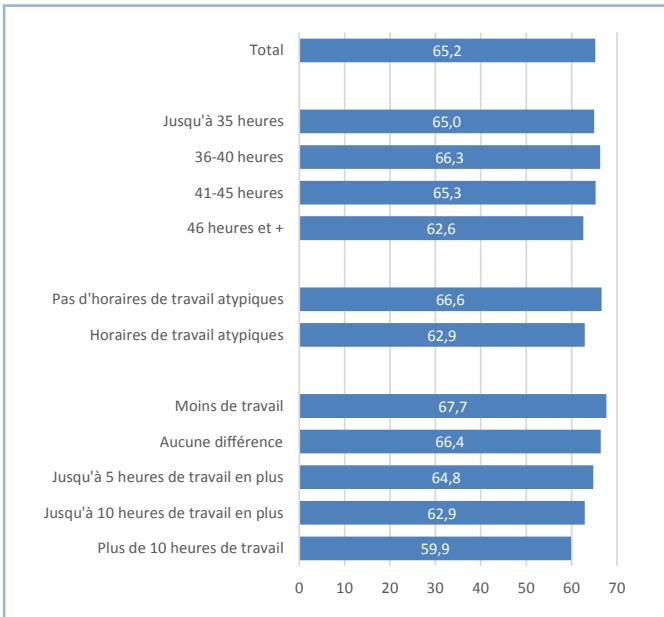
Les salariés ayant des horaires de travail atypiques font en moyenne état de plus de stress que les salariés sans horaires de travail atypiques. Plus la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective augmente, plus le stress est important.

Horaires de travail et satisfaction au travail

Figure 8 montre que satisfaction au travail et horaires de travail sont également liés (pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode présentée sur la dernière page ; cf. également à ce sujet Sischka, & Steffgen, 2015). À partir d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 45 heures, la satisfaction au travail chute généralement. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques expriment en moyenne une satisfaction au travail plus faible que les salariés sans horaires de travail atypiques. Plus la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective augmente, plus la satisfaction au travail diminue.



Figure 8 : Analyse de la satisfaction au travail en fonction des horaires de travail

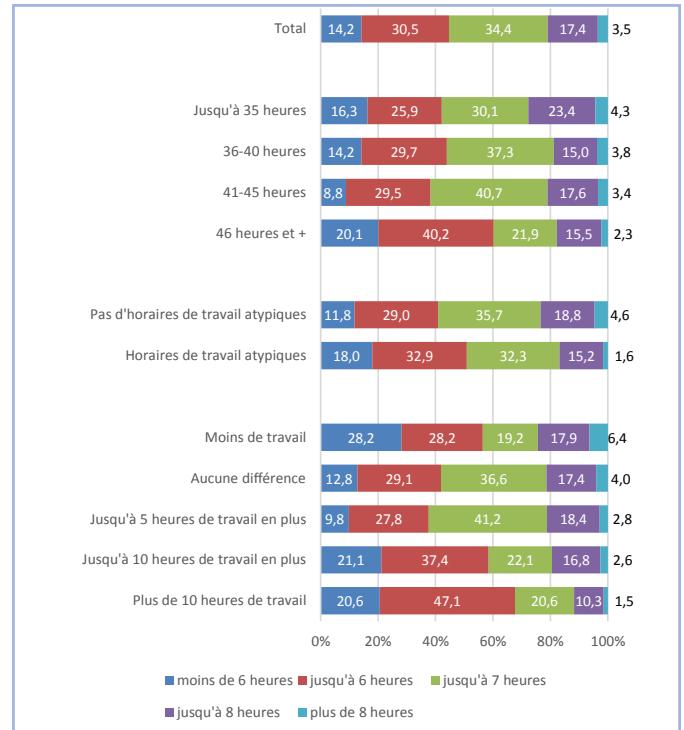


Remarque : moyenne de l'échelle Satisfaction au travail allant de 0 à 100

Horaires de travail et heures de sommeil

Figure 9 représente le nombre d'heures de sommeil des salariés en fonction de leurs horaires de travail. C'est parmi les salariés travaillant plus de 46 heures par semaine que l'on retrouve le plus de personnes dormant moins de 6 heures par nuit en moyenne, mais aussi une part importante de personnes (40,2 %) dormant au maximum 6 heures par nuit. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques sont plus susceptibles de dormir moins d'heures que les salariés n'ayant pas d'horaires de travail atypiques. Par ailleurs, plus la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective est grande, moins le nombre d'heures de sommeil est élevé. Ainsi, les salariés faisant 10 heures supplémentaires ou plus que la durée de travail contractuelle ont souvent moins d'heures de sommeil.

Figure 9 : Horaires de travail et heures de sommeil



Horaires de travail et burnout

Figure 10 illustre la prévalence du burnout chez les salariés en fonction de leurs horaires de travail (pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode sur la dernière page ; cf. également à ce sujet Sischka, & Steffgen, 2016a). Ici aussi, les salariés les plus touchés sont ceux travaillant 46 heures ou plus par semaine. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques sont plus souvent concernés par un burnout que les salariés ayant des horaires de travail classiques. Plus la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective est grande, plus un burnout est susceptible d'apparaître. Les salariés dont la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective est supérieure à 10 heures, sont ainsi bien plus concernés par le burnout.

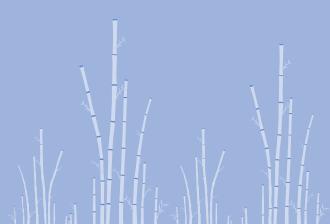
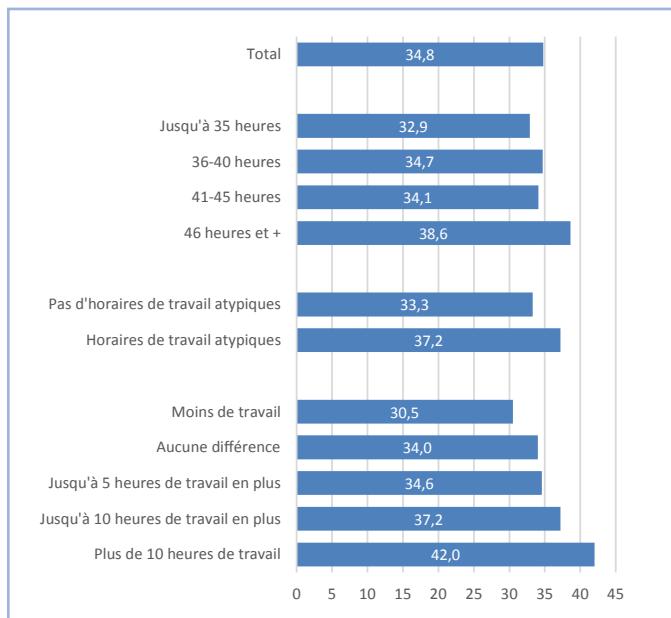


Figure 10 : Burnout en fonction du temps de travail



Remarque : moyenne de l'échelle Burnout allant de 0 à 100

Références

- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). La satisfaction au travail des salariés au Luxembourg. *Better Work Newsletter n°5*.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2016a). Le burnout des salariés au Luxembourg. *Better Work Newsletter n°2*.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). *Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Inside Research Report. Luxembourg: Université de 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.

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, 2015 et 2016 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2016 (Sischka & Steffgen, 2016b).

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 et luxembourgeois
Échantillon	2016 : 1.506 participants
Horaires de travail	<p><u>Durée du travail hebdomadaire effectif</u></p> <ul style="list-style-type: none">« Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. » <p><u>Horaires de travail atypiques</u></p> <ul style="list-style-type: none">« Sur les 12 derniers mois, avez-vous travaillé régulièrement le soir à partir de 19h, la nuit à partir de 22h ou le week-end ? »Catégories de réponse<ul style="list-style-type: none">« Oui »« Non » <p><u>Différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effectif</u></p> <ul style="list-style-type: none">Temps de travail hebdomadaire prévu dans le contrat de travail : « Combien d'heures de travail hebdomadaire votre contrat de travail prévoit-il ? »Durée du travail effective : « Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. » <p><u>Durée du travail souhaitée</u></p> <ul style="list-style-type: none">« Si vous prenez en compte le coût de la vie, préfériez-vous un contrat avec plus d'heures de travail payées ou avec moins d'heures de travail payées ? »Catégories de réponse<ul style="list-style-type: none">« Je préférerais un contrat prévoyant plus d'heures de travail payées qu'actuellement. »« Je préférerais un contrat prévoyant moins d'heures de travail payées qu'actuellement. »« Mes heures de travail actuelles me conviennent. »



Échelles

Échelle Conflits vie privée - vie professionnelle

- 3 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .70

Échelle Contraintes de temps

- 2 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .77

Échelle Stress

- 5 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .83

Échelle Satisfaction au travail

- 4 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .82

Échelle Burnout

- 10 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .89

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philipp.Sischka@uni.lu

Tél. : 466644 9782

Georges.Steffgen@uni.lu

Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés

David.Büchel@csl.lu

Tél. : 27494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu

Tél. : 27494 200



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

Aktuelles vom „Quality of work Index“ Nr.4

N° 3/2016 11. November 2016



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

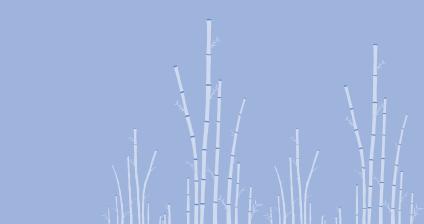
Arbeitszeitflexibilität
in Luxemburg

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

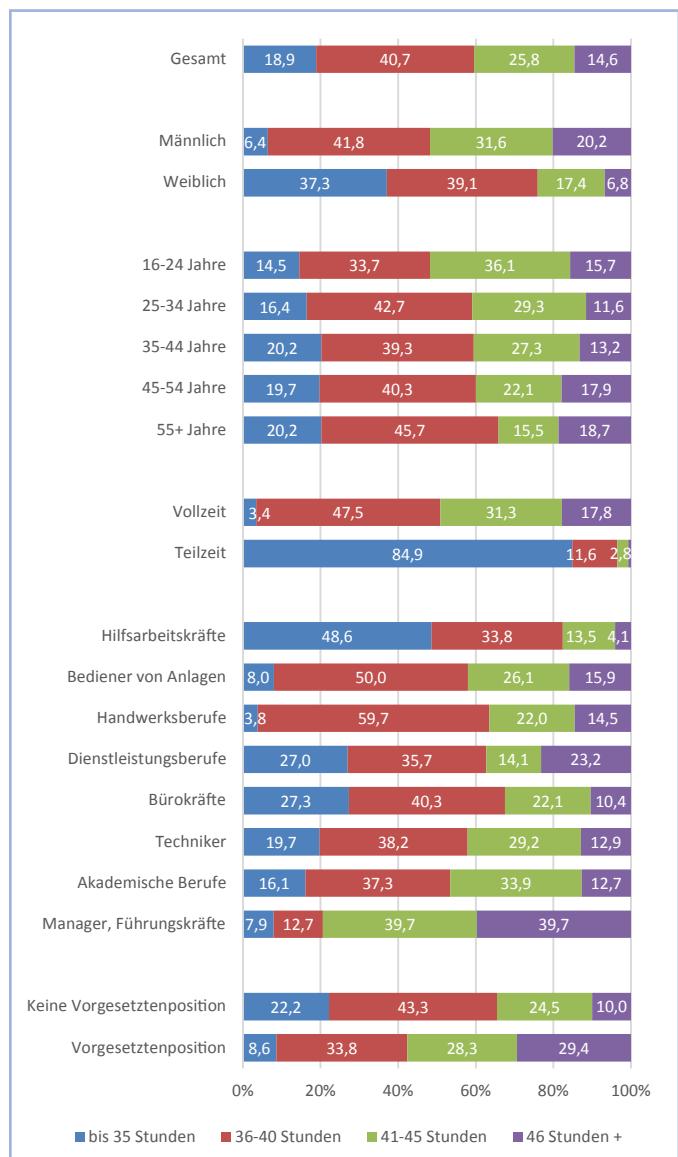


Männliche Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu weiblichen Arbeitnehmern eine höhere Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Wochenarbeitszeit auf. Differenziert nach Berufsgruppen zeigt sich, dass insbesondere Manager sowie Führungskräfte deutlich mehr arbeiten, als vertraglich festgelegt. Atypische Arbeitszeiten (nach 19 Uhr, nach 22 Uhr oder am Wochenende) treten dagegen insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmern (bis 44 Jahre) häufiger auf. Auch zeigen sich hier große Unterschiede über die Berufsgruppen hinweg. Für die Mehrheit der Arbeitnehmer entspricht die vertraglich vereinbarte Stundenzahl ihren Wünschen. Jedoch ist bei den jüngeren Arbeitnehmern der Anteil der Personen, die sich einen Vertrag mit mehr bezahlten Stunden wünschen deutlich höher. Differenziert nach Berufsgruppen äußern vor allem Hilfsarbeitskräfte sowie Arbeitnehmer in Dienstleistungs- und Handwerksberufen den Wunsch mehr bezahlte Stunden zu arbeiten. Die Arbeitszeitbedingungen der Arbeitnehmer weisen auch Zusammenhänge mit erlebten Work-Life-Konflikten, Zeitdruck, Stress und Arbeitszufriedenheit auf. Die Arbeitszeitbedingungen sind außerdem assoziiert mit nächtlichen Schlafstunden sowie mit der Gefährdung durch Burnout. Arbeitnehmer, die 46 Stunden und mehr arbeiten, die häufig atypische Arbeitszeiten haben, oder deren faktische Arbeitszeit stark von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abweicht, erleben stärker Work-Life-Konflikte, Zeitdruck sowie Stress, geben jedoch eine geringere Arbeitszufriedenheit an, schlafen weniger und weisen eher Burnout auf.

Faktische Wochenarbeitszeit

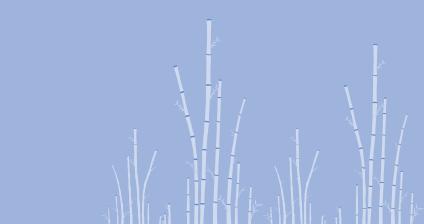
Da Frauen im Vergleich zu Männern immer noch deutlich häufiger Teilzeitstellen ausüben, liegt deren durchschnittliche Arbeitszeit (35,8 Stunden) deutlich unter der von Männern (42,4 Stunden). Wenig überraschend ist, dass Arbeitnehmer in Teilzeitstellen eine deutlich geringere faktische Arbeitszeit haben, als Arbeitnehmer in Vollzeitstellen. Differenziert nach Berufsgruppen zeigt sich insbesondere bei Hilfsarbeitskräften eine geringe faktische Wochenarbeitszeit. Manager und Führungskräfte haben dagegen eine sehr hohe faktische Arbeitszeit. Bediener von Anlagen sowie Arbeitnehmer in Handwerksberufen arbeiten meistens zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche.

Abbildung 1: Faktische Wochenarbeitszeit



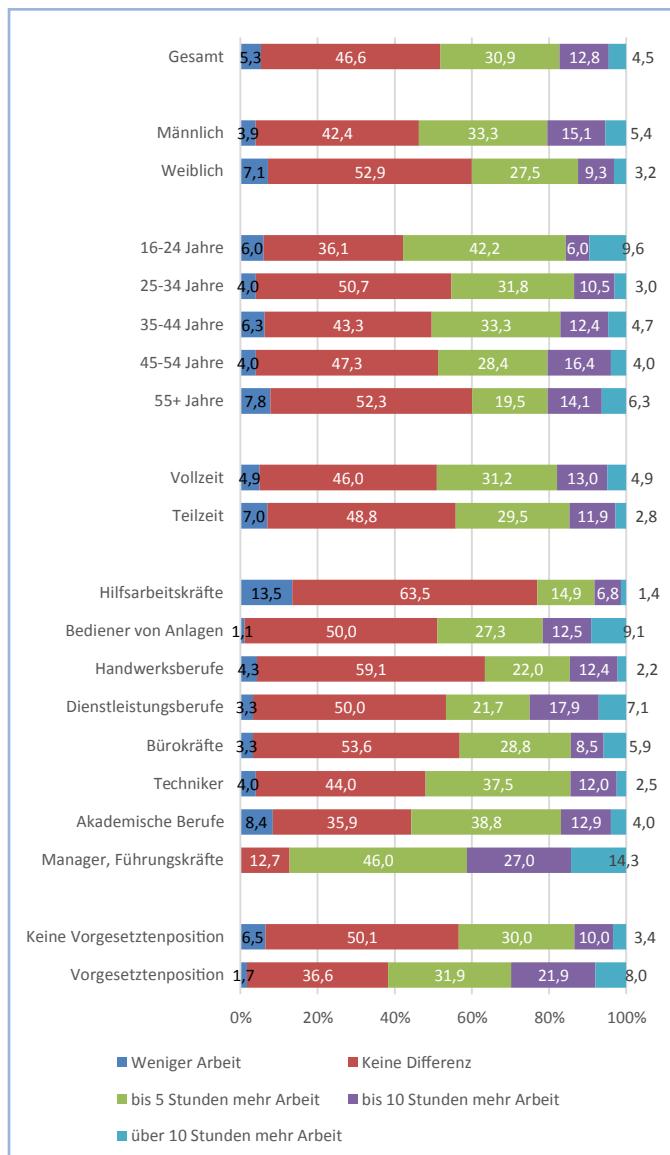
Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit

Abbildung 2 zeigt die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit gesamt und differenziert nach verschiedenen Subgruppen. Für männliche Arbeitnehmer ergeben sich größere Differenzen zwischen der vertraglich vereinbarten und der faktischen Arbeitszeit. Etwa 33% der Männer arbeiten bis zu 5 Stunden über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Vergleich zu 27,5% der Frauen. Über 15% der Männer arbeiten bis zu 10 Stunden über ihre wöchentliche Vertragsarbeitszeit hinaus im Vergleich zu 9,3% der Frauen. Differenziert nach Alter ergibt sich insbesondere für die jüngeren Arbeitnehmer eine deutliche Mehrheit von



knapp 57%, die über ihre vertragliche Wochenarbeitszeit hinaus arbeitet. Differenziert man die Arbeitnehmer nach Vollzeit und Teilzeit-Stellen ergeben sich nur geringfügige Unterschiede hinsichtlich der Differenz zwischen der vereinbarten und der faktischen Arbeitszeit. Differenziert nach Berufsgruppen zeigt sich, dass insbesondere Manager und Führungskräfte mehr Stunden arbeiten als vertraglich vereinbart ist. Auch Arbeitnehmer in akademischen Berufen und Techniker arbeiten deutlich häufig mehr als vertraglich vereinbart ist. Hilfsarbeitskräfte sind dagegen am seltensten von Überstunden betroffen.

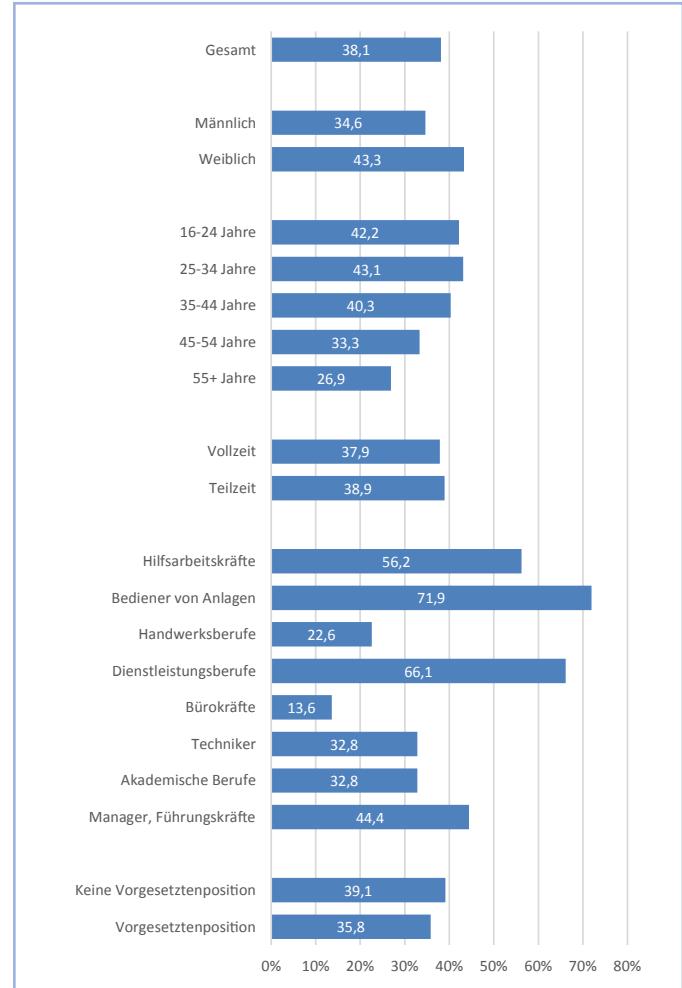
Abbildung 2: Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Wochenarbeitszeit



Atypische Arbeitszeiten

Abbildung 3 zeigt die Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten (nach 19 Uhr, nach 22 Uhr oder am Wochenende arbeiten). Von atypischen Arbeitszeiten sind weibliche Arbeitnehmer im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern häufiger betroffen. Atypische Arbeitszeiten scheinen mit zunehmendem Alter dagegen seltener zu werden. Während bei den 16 bis 24 Jährigen und bei den 25 bis 34 Jährigen noch 42,2% bzw. 43,1% von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind, sind es bei den 45 bis 54 Jährigen sowie bei den 55+ Jährigen nur noch 33,3% bzw. 26,9%. Unterschieden nach Voll- und Teilzeit ergeben sich nur sehr geringfügige Differenzen. Bei der Betrachtung der Arbeitnehmer nach Berufsgruppen zeigt sich insbesondere bei Bürokräften ein geringes Maß an atypischen Arbeitszeiten. Bediener von Anlagen, Hilfsarbeitskräfte sowie Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen sind dagegen besonders stark von atypischen Arbeitszeiten betroffen.

Abbildung 3: Atypische Arbeitszeit (nach 19 Uhr, nach 22 Uhr oder am Wochenende)



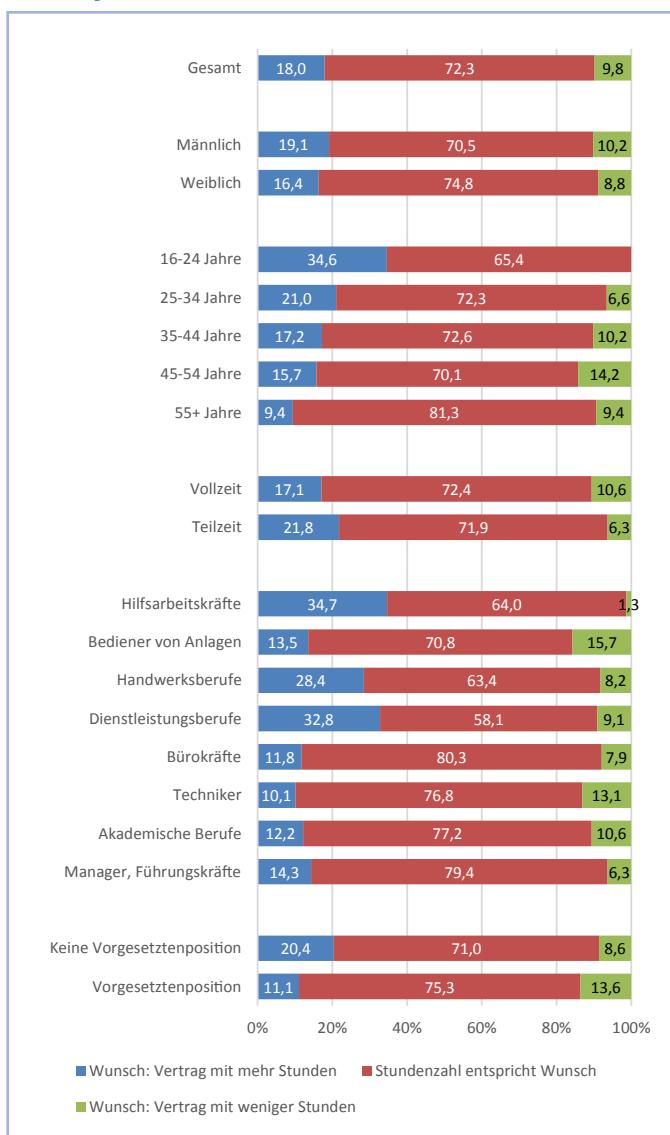
Anmerkung: % von atypischer Arbeitszeit Betroffener



Gewünschte Arbeitszeiten

Abbildung 4 zeigt in welchem Maße die Arbeitnehmer sich einen Vertrag mit mehr oder weniger bezahlten Stunden wünschen. Bei weiblichen Arbeitnehmern entspricht die Anzahl an vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden häufiger deren Wunsch. Differenziert nach Alter zeigt sich, dass sich insbesondere die jüngeren Arbeitnehmer einen Vertrag mit mehr bezahlten Stunden wünschen. Die 45 bis 54 Jährigen weisen dagegen einen besonders hohen Anteil an Personen auf, die lieber eine Reduzierung der vertraglich vereinbarten Stunden hätten. Arbeitnehmer in Vollzeit weisen einen höheren Anteil an Personen auf die sich eine Reduzierung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen im Vergleich zu Arbeitnehmern, die nur eine Teilzeitstelle ausüben. Diese weisen dagegen einen höheren Anteil an Personen auf, die lieber eine Erhöhung der bezahlten Arbeitszeit hätten.

Abbildung 4: Gewünschte Arbeitszeit

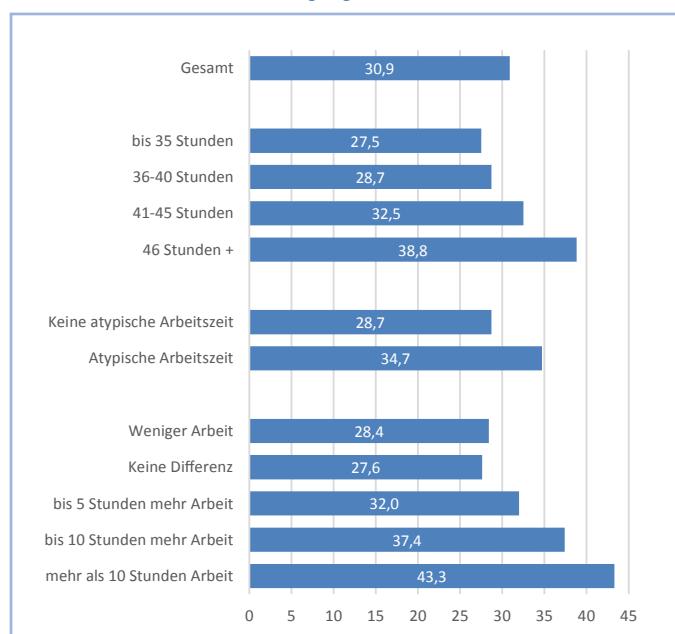


Wird nach Berufsgruppen differenziert weisen vor allem Hilfsarbeitskräfte, Arbeitnehmer in Dienstleistungs- sowie in Handwerksberufen einen großen Anteil an Personen auf, die ihren Vertrag lieber aufstocken würden. Bediener von Anlagen sowie Techniker weisen dagegen einen überdurchschnittlich großen Anteil an Personen auf, die ihre Stundenzahl lieber reduzieren würden.

Arbeitszeitbedingungen und Work-Life-Konflikte

Abbildung 5 zeigt die Verteilung des Ausmaßes von Work-Life-Konflikten unterschieden nach verschiedenen Arbeitszeit-Bedingungen (zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite). Insbesondere Arbeitnehmer die über 40 Stunden arbeiten, erleben verstärkt Work-Life-Konflikte. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten weisen ebenfalls ein höheres Niveau an Work-Life-Konflikten auf als Arbeitnehmer, die keine atypischen Arbeitszeiten haben. Die Abbildung zeigt auch das Niveau an Work-Life-Konflikten der Arbeitnehmern unterschieden nach Differenz zwischen vereinbarter und faktischer Arbeitszeit. Je stärker diese Differenz ausfällt umso stärker beklagen die Arbeitnehmer auch Work-Life-Konflikte.

Abbildung 5: Ausmaß an Work-Life-Konflikten nach Arbeitszeitbedingungen



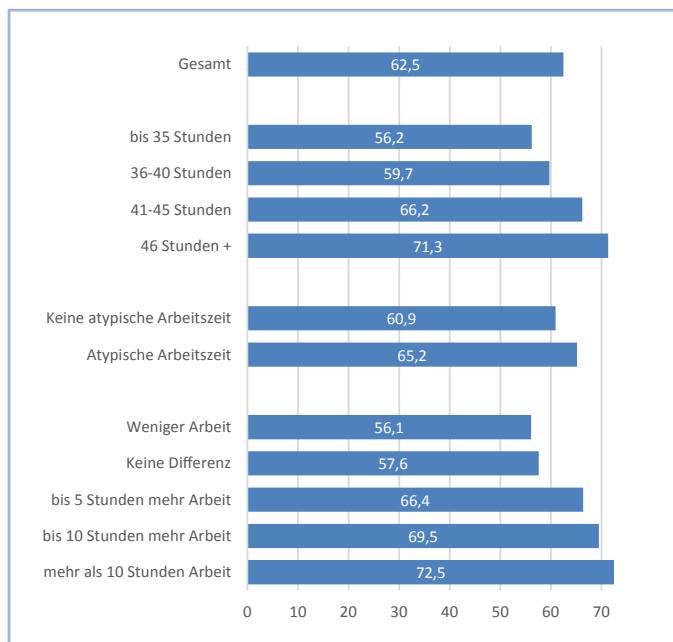
Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Work-Life-Konflikt-Skala



Arbeitszeitbedingungen und Zeitdruck

Auch der erlebte Zeitdruck hängt mit den Arbeitszeitbedingungen zusammen (Abbildung 6; zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite). Mit steigender wöchentlicher Arbeitsstundenzahl steigt im Mittel auch der erlebte Zeitdruck. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten berichten durchschnittlich über stärkeren Zeitdruck im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne atypische Arbeitszeiten. Der erlebte Zeitdruck steigt auch mit zunehmender Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit.

Abbildung 6: Ausmaß an Zeitdruck nach Arbeitszeitbedingungen

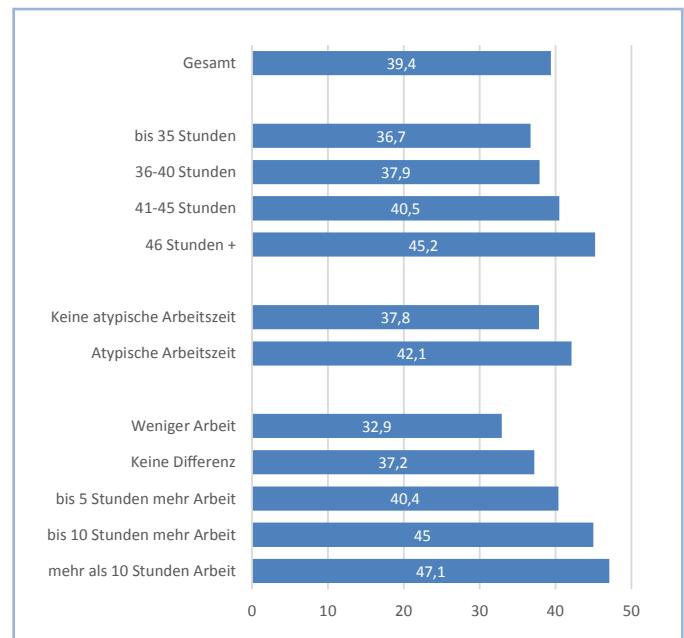


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Zeitdruck-Skala

Arbeitszeitbedingungen und Stress

Abbildung 7 zeigt, dass die Arbeitszeitbedingungen auch mit dem erlebten Stress zusammenhängen (zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite). Je höher die wöchentliche Arbeitsstundenzahl ist, desto höher ist im Durchschnitt auch das berichtete Stressniveau.

Abbildung 7: Ausmaß an Stress nach Arbeitszeitbedingungen



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Stress-Skala

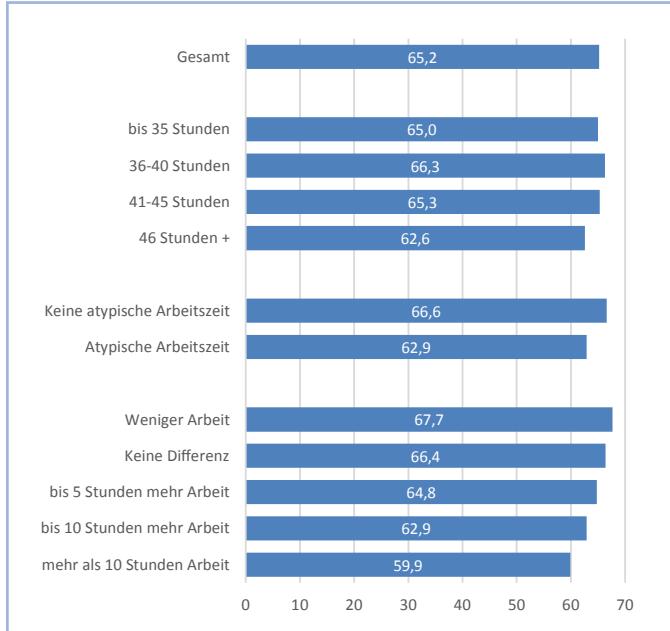
Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten berichten im Mittel über mehr Stress im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne atypische Arbeitszeiten. Auch die Differenz zwischen vertraglich vereinbarten und faktischen Arbeitsstunden ist positiv mit dem Stressniveau assoziiert.

Arbeitszeitbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Abbildung 8 zeigt, dass die Arbeitszeitbedingungen auch mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen (zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite; siehe hierzu auch Sischka, & Steffgen, 2015). Ab einer wöchentlichen Arbeitsstundenzahl von mehr als 45 Stunden sinkt die Arbeitszufriedenheit im Durchschnitt. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten äußern durchschnittlich eine geringere Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne atypische Arbeitszeiten. Mit steigender Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit sinkt auch die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit.



Abbildung 8: Bewertung der Arbeitszufriedenheit nach Arbeitszeitbedingungen

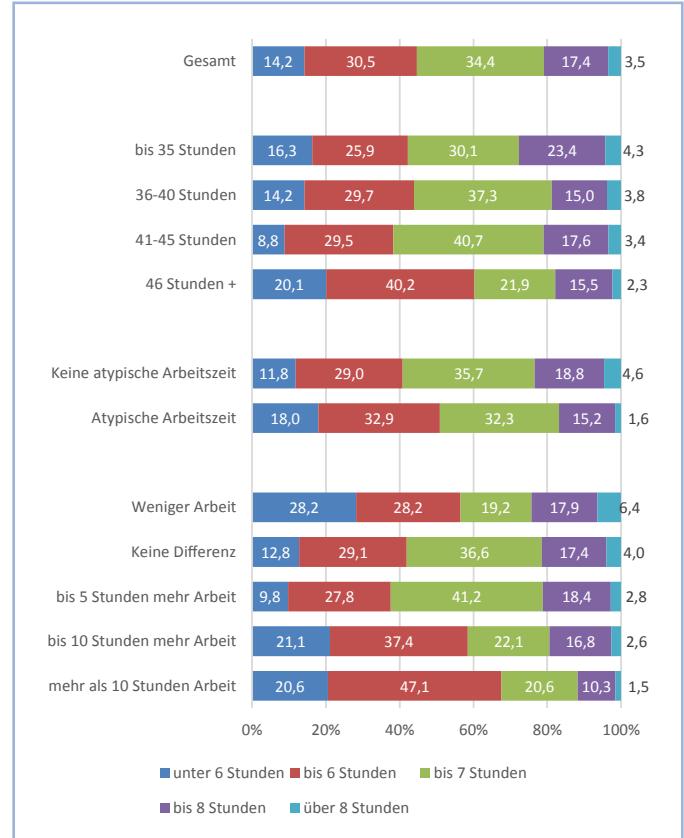


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Arbeitszufriedenheits-Skala

Arbeitszeitbedingungen und Schlafstunden

Abbildung 9 zeigt die Schlafstunden der Arbeitnehmer differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen auf. Insbesondere Arbeitnehmer, die mehr als 46 Stunden arbeiten, schlafen häufig weniger als 6 Stunden durchschnittlich pro Nacht. Auch der Anteil an Personen, die bis 6 Stunden pro Nacht schlafen ist in dieser Gruppe besonders hoch (40,2%). Die Schlafstunden fallen für Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten deutlich geringer aus im Vergleich zu Arbeitnehmern die keine atypischen Arbeitszeiten aufweisen. Auch die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit weist einen Zusammenhang mit der Anzahl der Schlafstunden auf. Arbeitnehmer, die bis zu 10 Stunden oder mehr als 10 Stunden über die vertraglich vereinbarte Zeit arbeiten, weisen ebenfalls häufiger geringere Schlaufzeiten auf.

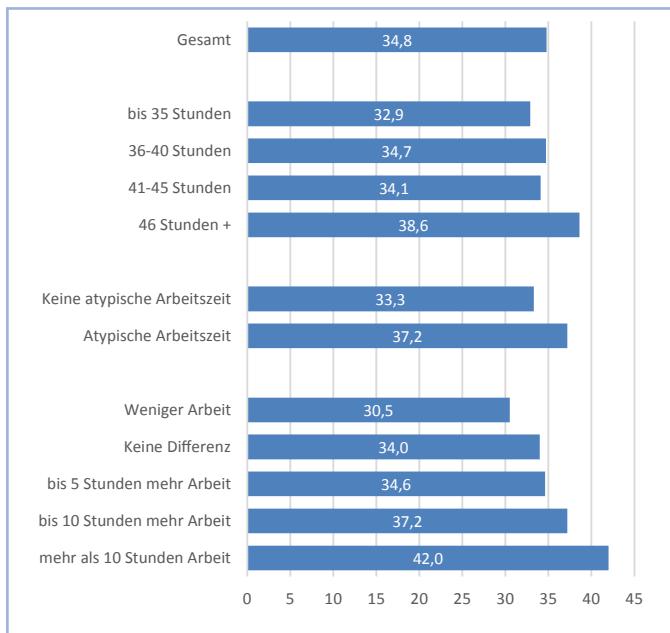
Abbildung 9: Schlafstunden nach Arbeitszeitbedingungen



Arbeitszeitbedingungen und Burnout

Abbildung 10 zeigt das Burnout-Niveau der Arbeitnehmer differenziert nach den verschiedenen Arbeitszeitbedingungen (zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite; siehe hierzu auch Sischka & Steffgen, 2016a). Auch hier sind Arbeitnehmer stärker gefährdet, die wöchentlich 46 Stunden oder mehr arbeiten. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten erleben stärker Burnout als Arbeitnehmer mit typischen Arbeitszeiten. Auch die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit ist mit Burnout assoziiert. Arbeitnehmer, deren Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit mehr als 10 Stunden überschreitet sind in besonderem Maße von Burnout betroffen.

Abbildung 10: Ausmaß an Burnout nach Arbeitszeitbedingungen



Referenzen

- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg. *Better Work Newsletter Nr. 5*.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2016a). Burnout der Arbeitsnehmer in Luxemburg. *Better Work Newsletter Nr. 2*.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). *Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxembourg: 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 Luxembourg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt.

Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2016 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2016 (Sischka & Steffgen, 2016b).

Tabelle 1 : Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität luxemburgischer Arbeitnehmer
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer und luxemburgischer Sprache
Stichprobe	2016 : 1.506 Teilnehmer
Arbeitszeitbedingungen	<p><u>Faktische Wochenarbeitszeit</u></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><u>Atypische Arbeitszeiten</u></p> <ul style="list-style-type: none">„Bezogen auf die letzten 12 Monate, arbeiten Sie regelmäßig abends ab 19 Uhr oder nachts ab 22 Uh oder am Wochenende?“Antwortkategorien<ul style="list-style-type: none">„Ja“„Nein“ <p><u>Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Wochenarbeitszeit</u></p> <ul style="list-style-type: none">Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit: „Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?“Faktische Arbeitszeit: „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><u>Arbeitszeitwünsche</u></p> <ul style="list-style-type: none">„Wenn Sie die Kosten für den Lebensunterhalt berücksichtigen, hätten Sie dann lieber einen Vertrag mit mehr bezahlter Arbeitszeit oder einen Vertrag mit weniger bezahlter Arbeitszeit?“Antwortkategorien<ul style="list-style-type: none">„Ich hätte gerne einen Vertrag mit mehr bezahlten Stunden als aktuell vereinbart.“„Ich hätte gerne einen Vertrag mit weniger bezahlten Stunden als aktuell vereinbart.“„Die aktuelle Stundenzahl entspricht meinen Wünschen.“



Skalen

Work-Life-Konflikt-Skala

- 3 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .70

Zeitdruck-Skala

- 2 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .77

Stress-Skala

- 5 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .83

Arbeitszufriedenheit-Skala

- 4 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .82

Burnout-Skala

- 10 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .89

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés

David.Büchel@csl.lu
Tél. : 27494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200