



BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

TELEARBEIT: WAS SIND DIE TRENDS IN BEZUG AUF MATERIELLE BEDINGUNGEN, KONZENTRATION UND FLEXIBLE ARBEITSZEITEN?

Telearbeit bleibt in Luxemburg trotz eines Rückgangs im Vergleich zur Pandemie beliebt: 29 % der Arbeitnehmer machten 2023 regelmäßig Telearbeit, während es 2021 (zwischen Juni und September) 40 % waren.

Allerdings wollen 57 % aller Arbeitnehmer mindestens einmal pro Woche von zu Hause aus arbeiten und 32 % ziehen es vor, die meiste Zeit im Telearbeitsverhältnis zu arbeiten.

Im Jahr 2023 fühlen sich 70 % der Telearbeiter gut ausgestattet, aber nur 24 % der Arbeitgeber decken die Kosten für die Kommunikation.

Für 64 % der Telearbeiter wird die Ausstattung bereitgestellt, vor allem in der Industrie und bei den Finanzdienstleistungen.

Im Jahr 2023 fällt es 85 % der Telearbeiter leicht, sich zu Hause zu konzentrieren, und 7 % kümmern sich während der Arbeit um die Kinder.

Was die Flexibilität angeht, so haben 60 % variable Telearbeitstage, oft auf eigenen Wunsch. Work-Life Konflikte und das Burnout-Risiko sind bei denjenigen höher, die Arbeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren müssen oder die auf Wunsch des Arbeitgebers variable Telearbeitstage haben.



1. Telearbeit: weniger häufig, aber immer noch beliebt

Laut der Umfrage „Quality of Work“ hat sich die Nutzung von Telearbeit in den letzten Jahren stark verändert (Arbeitnehmerkammer, 2024). Als die Umfrage 2017 zum ersten Mal durchgeführt wurde, arbeiteten 21 % der Befragten regelmäßig von zu Hause aus. Mit der Covid-Pandemie im Jahr 2020, außerhalb der Ausgangssperre, stieg diese Zahl auf 33 % und 2021 auf 40 %, was hauptsächlich auf eine Zunahme der Telearbeit unter Grenzgängern zurückzuführen ist. Seit 2022 ging die Telearbeit auf 35 % und dann bis 2023 auf 29 % zurück, vor durch den Rückgang bei Grenzgängern.

Auf die Frage, wie sie die Arbeitszeit zwischen Arbeit in den Räumlichkeiten des Unternehmens und Telearbeit von zu Hause aufteilen möchten, wollen 57 % aller Berufsgruppen jede Woche mindestens an einem Tag Telearbeit leisten, und ein Drittel (32 %) der Befragten möchte mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder sogar ganz von zu Hause aus arbeiten (Arbeitnehmerkammer, 2024).

Seit dem 20. Oktober 2020 gibt es auch eine neue allgemein verbindliche Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern über Telearbeit, der die Vereinbarung von 2006 ersetzt. Sie legt den rechtlichen Rahmen für Telearbeit fest, z. B. in Bezug auf die materielle Ausstattung von Telearbeitern, und ist für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich.

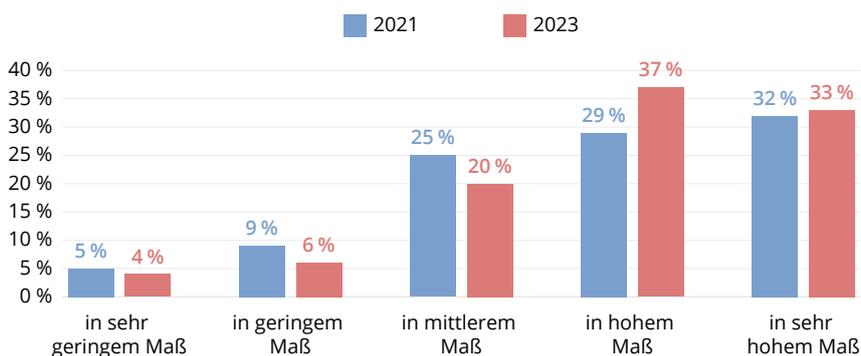
In der „Quality of Work“ Umfrage von 2023, – einer jährlichen repräsentativen Umfrage unter Arbeitnehmern in Luxemburg (für weitere Details siehe Kasten: Methode) – stehen mehrere Daten zur Verfügung, um die Bedingungen zu bewerten, unter denen Arbeitnehmer arbeiten, wenn sie von zu Hause aus arbeiten, einschließlich der materiellen Bedingungen für das Arbeiten von zu Hause aus, der Möglichkeit, sich ungestört auf die Arbeit konzentrieren zu können und der Flexibilität der Tage, an denen man Telearbeit verrichtet. Im Rahmen dieses Newsletters werden diese Daten analysiert, ebenso wie die Zusammenhänge zwischen diesen verschiedenen Bedingungen der Telearbeit und den Dimensionen des Wohlbefindens.

2. Materielle Voraussetzungen für Telearbeit

Abbildung 1 zeigt, wie Angestellte und Beamte ihre materielle Ausstattung für die Heimarbeit in den Jahren 2021 und 2023 einschätzen. Während im Jahr 2021 14 % der Meinung waren, dass sie schlecht oder sehr schlecht für die Telearbeit ausgestattet waren, sank dieser Anteil im Jahr 2023

auf 10 %. Im Jahr 2021 glaubten 25 %, mittelmäßig ausgestattet zu sein, 2023 waren es 20 %. Folglich glauben 70 %, dass sie 2023 gut oder sehr gut für Telearbeit ausgestattet sind, eine Verbesserung gegenüber 61 % im Jahr 2021.

Abbildung 1: Bewertung des Ausstattungsniveaus für die Telearbeit von Zuhause



Anmerkung: Daten aus QoW 2021 und 2023; Prozentangaben.

In dieser Publikation wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

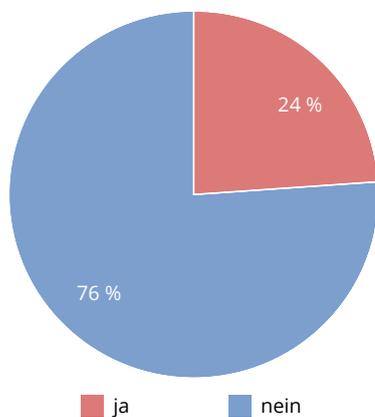
Beteiligt sich der Arbeitgeber an den materiellen Vorkehrungen, die seine Arbeitnehmer treffen müssen, um die Arbeit von zu Hause aus zu erleichtern?

Die erste Frage in diesem Zusammenhang ist, ob der Arbeitgeber die mit der Telearbeit verbundenen Kommunikationskosten trägt, z. B. durch eine Kostenerstattung in Form einer Pauschale.

Den Antworten im Jahr 2023 zufolge (**Abbildung 2**) übernehmen nur 24 % der Arbeitgeber die mit der Telearbeit verbundenen Kommunikationskosten, während 76 % dies nicht tun, obwohl dies in Punkt 8 der Vereinbarung vom 20. Oktober 2020 über die rechtliche Regelung der Telearbeit für die regelmäßige Telearbeit vorgesehen ist.

Der Anteil der Antworten, die angeben, dass der Arbeitgeber die Kommunikationskosten übernimmt, ist am niedrigsten in der öffentlichen Verwaltung (6 %) und im Informations- und Kommunikationssektor (15 %) und am höchsten im Finanz- und Versicherungswesen (41 %) und im Bereich Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (30 %).

Abbildung 2: Deckung der mit der Telearbeit verbundenen Kommunikationskosten durch den Arbeitgeber



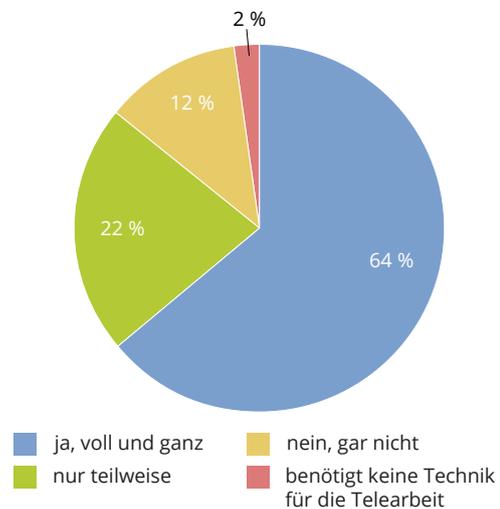
Anmerkung: Daten aus 2023; Prozentangaben.

Ein weiterer Aspekt der materiellen Bedingungen ist, ob die Arbeitnehmer mit ihrer eigenen Ausstattung arbeiten müssen oder ob, wie in Punkt 8 der Vereinbarung vom 20. Oktober 2020 über die rechtliche Regelung der Telearbeit gefordert, der Arbeitgeber den Arbeitnehmern, die regelmäßig Telearbeit leisten, die erforderliche Arbeitsausstattung zur Verfügung stellt.

Abbildung 3 zeigt, dass im Jahr 2023 64 % der Befragten angaben, dass ihnen die erforderliche IT-Ausstattung zur Verfügung gestellt wird, 22 %, dass dies teilweise der Fall ist, und 12 %, dass dies nicht der Fall ist. 2 % gaben an, dass sie keine Ausstattung für die Telearbeit benötigen.

In der Industrie (77 %) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (71 %) ist der Anteil der Befragten, die angeben, dass die gesamte für die Telearbeit erforderliche IT-Ausstattung vom Arbeitgeber gestellt wird, am höchsten, während in der öffentlichen Verwaltung (45 %) und im Baugewerbe (48 %) diese Anteile am niedrigsten sind.

Abbildung 3: Bereitstellung von IT-Ausstattung für Telearbeit



Anmerkung: Daten aus QoW 2023; Prozentangaben.

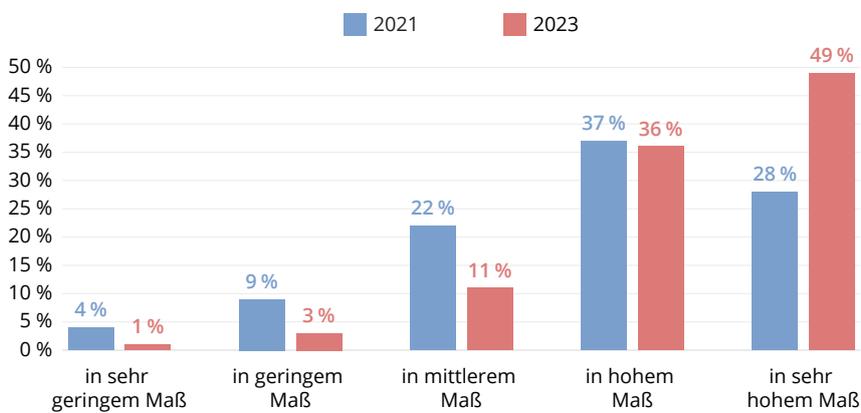
3. Ungestört von zu Hause aus arbeiten?

Nach den materiellen Bedingungen geht es nun darum, ob auch das Umfeld der Telearbeiter günstig ist, damit sie sich auf ihre Arbeit konzentrieren können und nicht durch Unterbrechungen gestört werden.

Abbildung 4 zeigt das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer glauben, ungestört arbeiten zu können, indem die Antworten

von 2021 und 2023 verglichen werden. Während 2021 13 % angaben, in (sehr) geringem Maße ungestört arbeiten zu können, sank dieser Wert 2023 auf 4 %. Der Antwortwert „in mittlerem Maß“ sank ebenfalls von 22 % auf 11 %. Insgesamt gaben 85 % der Befragten an, 2023 ungestört von zu Hause aus arbeiten zu können, gegenüber 65 % im Jahr 2021.

Abbildung 4: Bewertung des Niveaus, ungestört arbeiten zu können



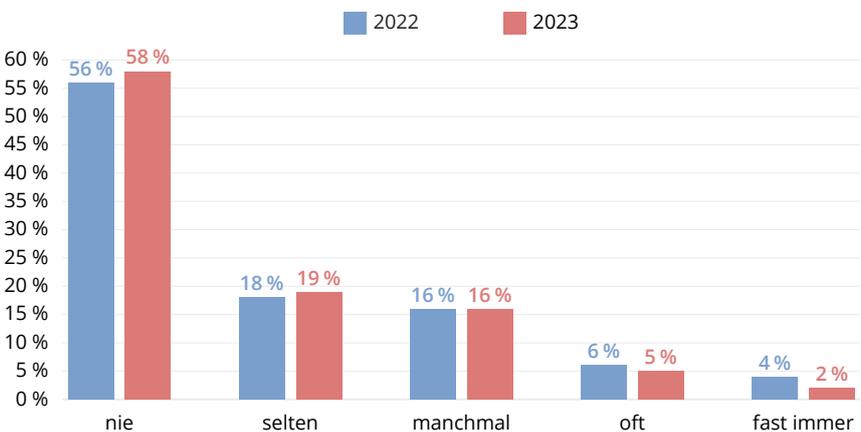
Anmerkung: Daten aus QoW 2023; Prozentangaben.

Ein Grund, der die Telearbeit erschwert, ist die Betreuung der Kinder während der Arbeit. Die Antworten bezüglich der Häufigkeit dieser Situation werden zwischen den Jahren 2022 und 2023 verglichen (**Abbildung 5**).

Im Jahr 2023 passiert dies 77 % der Befragten selten oder nie, ein Wert, der nur geringfügig höher ist als im Jahr 2022 (74 %). In beiden Jahren passiert es 16 % manchmal. Im Jahr 2023 führen 7 % der Befragten häufig oder fast immer Kinderbetreuungsaufgaben neben ihrer Arbeit zu Hause aus, im Vergleich zu 10 % im Jahr 2022.

Diese Gewohnheit ist am häufigsten in der Altersgruppe 35-44 Jahre (13 %), bei Beschäftigten im Bereich direkte Dienstleistungen, Handel, Verkauf (31 %), in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und im Bildungswesen (16 %) und im Groß- und Einzelhandel, Verkehr, Hotels und Restaurants (10 %), bei Eltern, die abends, nachts oder am Wochenende zu atypischen Zeiten arbeiten (10 %), und bei Teilzeitbeschäftigten (12 %).

Abbildung 5: Häufigkeit der Kinderbetreuung während der Telearbeit



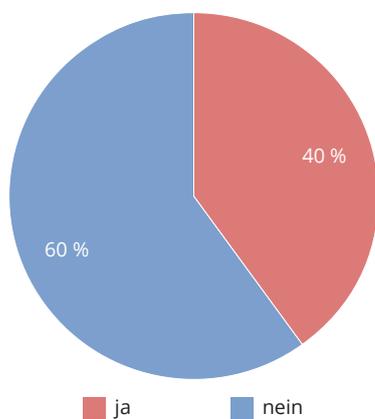
Anmerkung: Daten aus QoW 2023; Prozentangaben.

4. Telearbeit an festen oder variablen Tagen ?

Selbst bei regelmäßiger Telearbeit lässt die Vereinbarung vom 20. Oktober 2020 über die rechtliche Regelung der Telearbeit Arbeitgebern und Arbeitnehmern Spielraum, um die Stunden oder Wochentage festzulegen, an denen der Telearbeiter Telearbeit leistet, vorausgesetzt, die Modalitäten zur Bestimmung dieser Methoden werden in einer gemeinsamen schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt.

Abbildung 6 zeigt, dass im Jahr 2023 die Mehrheit der Befragten, nämlich 60 %, angeben, nicht immer an denselben Tagen im Telearbeitsverhältnis zu arbeiten, im Vergleich zu 40 %, die immer an denselben Wochentagen im Telearbeitsverhältnis arbeiten. **Abbildung 6** zeigt, dass im Jahr 2023 die Mehrheit der Befragten, nämlich 60 %, angeben, nicht immer an denselben Tagen im Telearbeitsverhältnis zu arbeiten, im Vergleich zu 40 %, die immer an denselben Wochentagen im Telearbeitsverhältnis arbeiten.

Abbildung 6: Generell immer dieselben Tage in der Telearbeit?



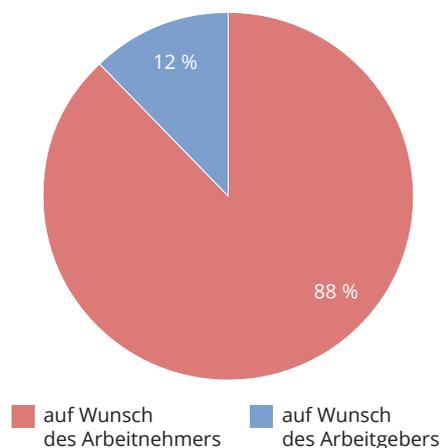
Anmerkung: Daten aus QoW 2023; Prozentangaben.

Es sind die Grenzgänger (zwischen 71 % und 75 % je nach Land), die häufiger die Tage der Telearbeit variieren, ebenso wie die Telearbeiter im Baugewerbe (79 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (70 %) und in den sonstigen Dienstleistungen (70 %).

Die Möglichkeiten der Flexibilität werden also genutzt, können aber in einigen Fällen auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgen und in anderen Fällen eine vom Arbeitgeber auferlegte Bedingung sein. In 88 % der Fälle variieren die Telearbeitstage auf Wunsch des Arbeitnehmers und in 12 % auf Wunsch des Arbeitgebers (**Abbildung 7**).

In den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (28 %), Baugewerbe (21 %) und öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Bildung (20 %) variieren die Telearbeitstage pro Woche am häufigsten auf Wunsch des Arbeitgebers.

Abbildung 7: Auf welchen Wunsch wird Telearbeit nicht hauptsächlich an denselben Wochentagen praktiziert



Anmerkung: Daten aus QoW 2023; Prozentangaben.

5. Dimensionen des Wohlbefindens bei Kinderbetreuung während der Telearbeit und bei variablen Telearbeitstagen

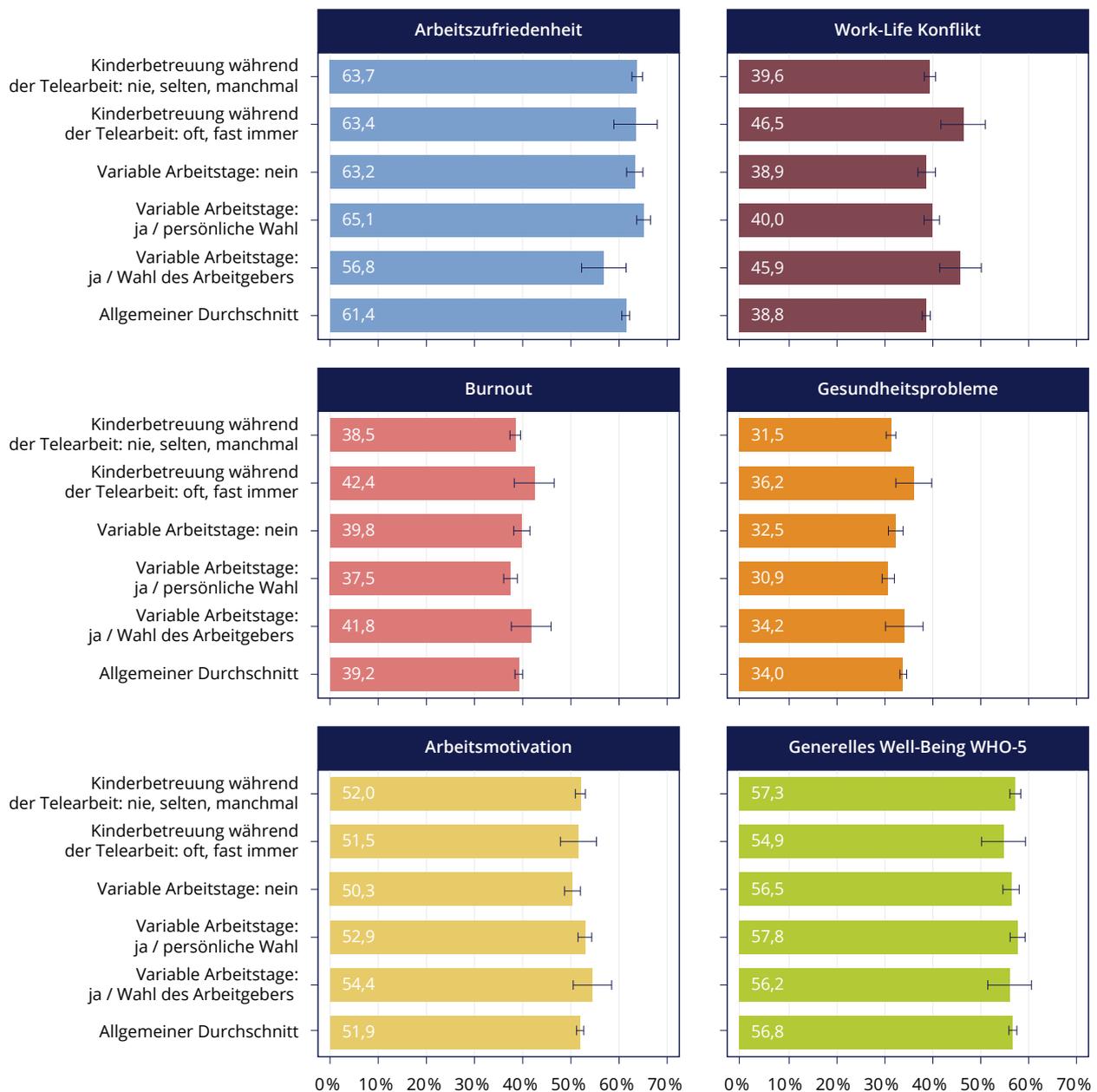
Abbildung 8 zeigt die Beziehung zwischen der Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben während der Telearbeit oder dem Verzicht auf Kinderbetreuungsaufgaben während der Telearbeit und den verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens in der „Quality of Work“ Umfrage. Darüber hinaus zeigt sie die Beziehung zwischen dem Fehlen von variablen Telearbeitstagen, der Tatsache, dass die Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmers variabel ist oder, im Gegenteil, auf Wunsch des Arbeitgebers, und den verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens.

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsmotivation und des allgemeinen Wohlbefindens gibt es keinen Unterschied, wenn die Kinderbetreuungsaufgaben parallel zur Telearbeit erledigt werden. In Bezug auf den Konflikt zwischen Berufs- und Privatleben und Gesundheitsprobleme sind jedoch signifikant höhere Werte bei Angestellten und Beamten zu beobachten, die angeben, regelmäßig Kinderbetreuungsaufgaben im Rahmen der Telearbeit zu übernehmen. Außerdem liegen die höheren Werte für Burnout knapp an der Signifikanzgrenze, was sich statistisch dadurch erklären lässt, dass diese Personengruppe relativ klein ist.

Die Tatsache, ob man variable Telearbeitstage hat oder nicht, stellt nur bei der Arbeitsmotivation einen signifikanten Unterschied dar, die bei Arbeitnehmern mit variablen Telearbeitstagen etwas höher ist. Es zeigen sich jedoch weitere Unterschiede in den Dimensionen des Wohlbefindens, je nachdem, ob der Arbeitnehmer und Beamte oder der Arbeitgeber über die Festlegung der Telearbeitstage entscheidet.

So ist die Arbeitszufriedenheit der Befragten deutlich niedriger, wenn die Telearbeitstage auf Wunsch des Arbeitgebers variabel sind, und die Werte für den Konflikt zwischen Berufs- und Privatleben und das Burnout-Risiko sind signifikant höher, als wenn die Telearbeitstage auf Wunsch des Arbeitnehmers variabel sind.

Abbildung 8: Dimensionen des Wohlbefindens bei Kinderbetreuung während der Telearbeit und bei variablen Telearbeitstagen



Anmerkung: Daten aus QoW 2023; Mittelwert der Skalen von 0 bis 100 mit einem Konfidenzintervall von 95 %. Im Gesamtdurchschnitt jeder Skala sind Arbeitnehmer und Beamte enthalten, die keine Telearbeit leisten.

6. Zusammenfassung

Die Telearbeit ist zwar im Vergleich zu ihrem Höhepunkt während der Pandemie zurückgegangen, bleibt aber weiterhin sehr beliebt. Im Jahr 2023 arbeiteten 29 % der luxemburgischen Arbeitnehmer im Telearbeitsverhältnis, im Jahr 2021 waren es 40 %. Trotz dieses Rückgangs wollen 57 % der Arbeitnehmer weiterhin jede Woche telearbeiten, und 32 % würden lieber mehr als die Hälfte der Zeit oder sogar vollständig telearbeiten.

Eine Vereinbarung über Telearbeit, die seit Oktober 2020 in Kraft ist, schafft einen rechtlichen Rahmen für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Vereinbarung enthält auch Bestimmungen zu den materiellen Bedingungen für Telearbeit. Im Jahr 2023 fühlten sich 70 % der Arbeitnehmer gut für die Telearbeit ausgestattet, was eine Verbesserung gegenüber 6 % im Jahr 2021 darstellt. Allerdings decken nur 24 % der Arbeitgeber die Kommunikationskosten für Telearbeit ab, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet sind.

Für 64 % der Arbeitnehmer im Jahr 2023 werden die für die Telearbeit erforderlichen Geräte vom Arbeitgeber bereitge-

stellt. Die Sektoren variieren jedoch stark, mit den höchsten Quoten in der Industrie und bei den Finanzdienstleistungen.

Telearbeitern fällt es 2023 auch leichter, sich zu Hause zu konzentrieren, als 2021. 85 % geben an, dass sie ohne Unterbrechung arbeiten können. Die Betreuung von Kindern während der Telearbeit ist für 7 % üblich, 2021 waren es 10 %.

Was die Flexibilität der Telearbeitstage betrifft, so haben 60 % der Arbeitnehmer im Jahr 2023 eher variable als feste Telearbeitstage, vor allem auf eigenen Wunsch. Grenzgänger und Arbeitnehmer im Bau- und Gesundheitssektor variieren ihre Telearbeitstage am häufigsten.

Schließlich beeinflussen auch die Kinderbetreuung während der Telearbeit und die Flexibilität der Tage die Dimensionen des Wohlbefindens der Arbeitnehmer. Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben sowie das Burnout-Risiko sind bei denjenigen höher, die Arbeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren müssen oder wenn die Tage der Telearbeit vom Arbeitgeber und nicht vom Arbeitnehmer festgelegt werden.

7. Referenzen

Chambre des salariés Luxembourg (2022). *Telearbeit braucht kollektive Regeln*. BetterWork N°6, 11/2022.

Chambre des salariés Luxembourg (2024). *Une décennie de travail au Luxembourg : analyses de l'évolution des conditions de travail et du bien-être du point de vue des salariés entre 2014 et 2023. Résumé de la présentation de l'enquête du 1^{er} février 2024*.

Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail. <https://data.legilux.public.lu/filestore/eli/etat/leg/rgd/2021/01/22/a76/jo/fr/pdfa/eli-etat-leg-rgd-2021-01-22-a76-jo-fr-pdfa.pdf>

Sischka, P., & Steffgen, G. (2023). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2023. Research Report*. Universität Luxemburg.

Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-2.700 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 1). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen seit 2023 (Sischka & Steffgen, 2023).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität du Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut infas, davor TNS-ILRES

Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache					
Stichprobengröße	2014: 1.532; 2015: 1.526; 2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594; 2022: 2.696; 2023: 2.732					
Skalen zu Wohlbefinden	Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha [zwischen 2014 und 2023]	Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha [zwischen 2014 und 2023]
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,79-0,85	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,83-0,90
	Arbeitsmotivation	3	0,65-0,76	Gesundheitsprobleme	7	0,72-0,79
	Burnout	6	0,80-0,86			
Fragen in Bezug auf Telearbeit	Formulierung des Items			Antwortkategorien		
	Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten: In Ihrem eigenen Zuhause (Home-Office)			0 (= nie/selten), 1 (= mehrmals im Monat/mehrmals in der Woche/täglich)		
	Wenn Sie die Wahl hätten, wie viel Ihrer Arbeitszeit würden Sie gerne im Home Office arbeiten? Ich möchte...			1 (=... ausschließlich im Betrieb arbeiten.), 2 (= ... weniger als die Hälfte meiner Arbeitszeit im Home Office arbeiten.), 3 (= ... mindestens die Hälfte meiner Arbeitszeit im Home Office arbeiten.), 4 (= ... ausschließlich im Home Office arbeiten.), 5 (= Meine Tätigkeit lässt sich nicht von zu Hause aus erledigen.)		
	Ich bin für das Arbeiten im Home Office gut ausgestattet. Ist das...			1 (=in sehr geringem Maß), 2 (= in geringem Maß), 3 (= in mittlerem Maß), 4 (= in hohem Maß), 5 (= in sehr hohem Maß)		
	Im Home Office kann ich ungestört arbeiten. Ist das...			1 (=in sehr geringem Maß), 2 (= in geringem Maß), 3 (= in mittlerem Maß), 4 (= in hohem Maß), 5 (= in sehr hohem Maß)		
	Übernimmt Ihr Arbeitgeber die Kosten für die Kommunikation, die durch das Arbeiten im Home Office entstehen? Gemeint sind zum Beispiel Kostenerstattungen in Form eines monatlichen Pauschalbetrags.			0 (= nein), 1 (= ja)		
	Wird Ihnen die für die Arbeit im Home Office nötige Technik – zum Beispiel ein Computer – von Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt?			1 (= Ja, voll und ganz), 2 (= Nur teilweise 3 (= Nein, gar nicht), 4 (= Ich benötige keine Technik für die Arbeit aus dem Home Office)		
	Arbeiten Sie überwiegend an denselben Tagen im Home Office ?			0 (= nein), 1 (= ja)		
	Sie haben angegeben, dass Sie an unterschiedlichen Tagen im Home Office arbeiten. Geschieht das...?			1 (= auf Ihren eigenen Wunsch hin), 2 (= auf Wunsch des Arbeitgebers)		
Wie oft kommt es vor, dass Sie im Home Office neben den beruflichen Aufgaben auch Aufgaben der Kinderbetreuung erledigen müssen?			1 (= nie), 2 (= selten), 3 (= manchmal), 4 (= oft), 5 (= fast immer)			