

Bericht

Quality of work Luxembourg, 2018

Sonderdruck zum Schwerpunktthema 2018: Work-Life-Balance – Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Autoren:

Dr. Holger Schütz, Nils Thiele

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 18
53113 Bonn

Projektkoordinator :

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

infas



infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Friedrich-Wilhelm-Straße 18
D-53113 Bonn
Tel. +49 (0)228/38 22-0
Fax +49 (0)228/31 00 71
info@infas.de
www.infas.de

Vorwort

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Frühjahr 2018 zum fünften Mal die Studie „Quality of work Luxembourg 2018“ (QoW) von abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung erfolgte 2018 erstmalig im Mixed-Mode, d.h. als Kombination aus CATI-Befragung und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 1.689 Interviews, davon 1042 auf Panelfälle und 647 auf Auffrischungsfälle. 1011 der befragten Beschäftigte wohnen in Luxemburg, 311 in Frankreich, 194 in Belgien sowie 173 in Deutschland.

Der vorliegende Berichtsauszug beschränkt sich auf das diesjährige Schwerpunktthema „Work-Life-balance“ (Kapitel 6). Der Gesamtbericht ist in Kürze über die Chambre des salariés Luxembourg erhältlich.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

November 2018

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary

Teil I: Entwicklungen der Arbeitsqualität in Luxemburg

- 1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft
- 2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext
- 3 Arbeit und persönliches Wohlbefinden
- 4 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven
- 5 Arbeitszeit

Teil II: Schwerpunktthema QoW 2018:

Work-Life-Balance -Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf	1
6 Work-Life-balance – Facetten der Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf	1
6.1 Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit	2
6.2 Zentralität von Erwerbsarbeit	3
6.3 Balance von Arbeit und Privatleben	7
6.4 Entgrenzung von Arbeit	9
6.5 Ausgleich zur Arbeit: Externe Aktivitäten und Familie	20
6.6 Betriebliche Regelungen zur Unterstützung der Work-Life-Balance und familienfreundliche Maßnahmen	26
7 Literatur	29

Übersichten

Übersicht 1	Gründe für eine Reduktion der Arbeitszeit nach Geschlecht	3
Übersicht 2	Größte Zufriedenheit im Leben durch Arbeit	4
Übersicht 3	Die wichtigsten Dinge passieren bei der Arbeit.....	5
Übersicht 4	Andere Beschäftigungen, die wichtiger als die Arbeit sind	6
Übersicht 5	Balance von Arbeit und Privatleben	7
Übersicht 6	Aufmerksamkeit für Privat- und Berufsleben.....	8
Übersicht 7	Work-Life-Balance: Situation im Betrieb.....	10
Übersicht 8	Work-Life-Balance-Dimensionen im Betrieb nach Wirtschaftszweigen.....	11
Übersicht 9	Soll-Ist-Vergleich: Zuhause abschalten wollen und abschalten können	12
Übersicht 10	Soll-Ist-Vergleich: Beschränkung des Arbeitslebens auf den Arbeitsplatz	13
Übersicht 11	Soll-Ist-Vergleich: Auf dem Weg nach Hause die Arbeit hinter sich lassen.....	13
Übersicht 12	Soll-Ist-Vergleich: Einschleichen beruflicher Probleme in das Privatleben.....	14
Übersicht 13	Psychologische Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Vorgesetztenfunktion.....	15
Übersicht 14	Psychologische Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Arbeitszeit.....	16
Übersicht 15	Psychologische Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Berufsgruppen*.....	17
Übersicht 16	Erreichbarkeit und Arbeitstätigkeit in der Freizeit.....	18
Übersicht 17	Beantwortung dienstlicher E-Mails in der Freizeit	19
Übersicht 18	Instrumentelle und emotionale Unterstützung	22
Übersicht 19	Außerhäusliche Aktivitäten jenseits der Arbeit	24
Übersicht 20	Familienbezogene Aktivitäten außerhalb der Arbeit	25
Übersicht 21	Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb.....	28

Teil II: Schwerpunktthema QoW 2018: Work-Life-Balance -Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

6 Work-Life-balance – Facetten der Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität ab und wird beispielsweise von der *International Labour Organization* als ein zentrales Merkmal in ihrem Konzept menschenwürdiger, anständiger Arbeit (*decent work*) definiert (ILO 2008). Eine Grundlage dafür, überhaupt Möglichkeiten für die Teilhabe an unterschiedlichen Lebensbereichen außerhalb der Erwerbsarbeit wahrnehmen zu können, bildet - neben einer ganzen Reihe anderer Ressourcen - ein faktisches Arbeitszeitvolumen, das Beschäftigte zeitlich und energetisch „nicht auffrisst“, sondern hinreichend Handlungsoptionen für lebensweltliche Tätigkeiten belässt und eröffnet. Wie Beschäftigte diesbezüglich ihre Situation erleben und wahrnehmen, lässt sich unter anderem mit vergleichendem Blick auf die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten beantworten (Abschnitt 6.1)

Mit dem Schlagwort der Work-Life-Balance ist soziologisch zunächst die Frage verbunden, welchen Stellenwert die Erwerbsarbeit heute (noch) genießt und welcher Stellenwert Familien- und Privatleben sowie gesellschaftlicher Teilhabe und Aktivitäten zugemessen werden. Die bis weit in die 1970er Jahre unbestrittene Zuschreibung der Arbeit als zentraler Lebensinhalt oder Lebensmittelpunkt gilt in den letzten Jahrzehnten nicht mehr uneingeschränkt. In weiten Teilen der westlich geprägten Gesellschaften haben sich auch starke Trends individualisierter Konsummuster und –orientierung ebenso wie vielfältige post-materielle Orientierungen (z.B. Zustimmung zu geschlechtlicher Gleichstellung und Arbeitsteilung; Umweltbewusstsein und Ökologie) herausgebildet. Zudem steckt die Erwerbsarbeit mit ihren Berufs- und Tätigkeitsprofilen selber durch die Megatrends der Globalisierung und Digitalisierung mehr denn je in einem tiefgreifenden Wandlungsprozess. In dem Zusammenhang gewinnt auch die sogenannte Entgrenzung von Arbeit höheres Gewicht (siehe Abschnitt 6.4). All diese Aspekte spielen mit herein, wenn es um die (individuelle) Bewertung der angemessenen Balance von Arbeit und anderen Lebensbereichen geht. Im QoW 2018 wird der Stellenwert der Erwerbsarbeit mit mehreren Frageitems thematisiert (Abschnitte 6.2 und 6.3).

Für alle Erwerbstätigen ist es eine Herausforderung, Beruf und Privatleben gut miteinander zu verbinden. Familien mit Kindern sind jedoch von Vereinbarkeitsproblemen besonders betroffen. Schlechte Passung oder Konflikte von beruflicher Arbeit und des privaten Bereichs können Stresssymptome (vgl. Semmer & Mohr 2001) und andere gesundheitliche Beschwerden (z.B. psychosomatische Beschwerden, Depressivität, Burn-Out-Symptome) verursachen oder begünstigen (vgl. Nübling et al. 2015: 52). Auch vor diesem Hintergrund erscheint es nachvollziehbar, dass für Familien (Mütter und Väter) Arbeitgeber mit familienfreundlichen Regelungen daher heute oftmals nicht weniger wichtig sind als ein gutes Gehalt (vgl. BMSFJ 2010). Die betriebliche Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen wird in Abschnitt 6.6 untersucht.

Zugleich gibt es nicht nur negative Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und Familie, sondern auch positive. So kann sich die Einbindung in eine Familie positiv auf die Bewältigung beruflicher Aufgaben auswirken, und umgekehrt kann die Berufstätigkeit die Bewältigung familiäre Aufgaben begünstigen und stützen (Nübling et al. 2015: 52; Voydanoff 2004). Auf diese

Zusammenhänge wird in Abschnitt 6.5 des Berichts eingegangen. Überdies wird dort auch das Spektrum der Freizeit- und familienbezogen Aktivitäten jenseits der Arbeit beleuchtet.

6.1 Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit

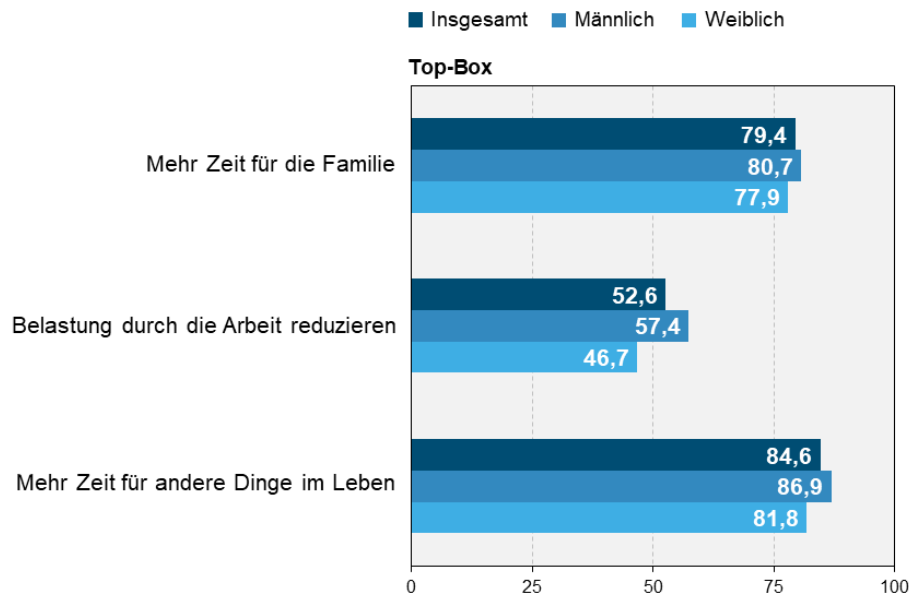
Das Verhältnis der faktischen Arbeitszeit und die gewünschte Arbeitszeit der Beschäftigten steht als erstes im Fokus. Zunächst ist festzuhalten, dass für rund 82 Prozent der Befragten ihre Arbeitszeit den eigenen Wünschen entspricht. Allerdings gibt auch mehr als jeder sechste Erwerbstätige an, generell weniger Stunden arbeiten zu wollen. Für die Betrachtung der Gründe für gewünschte Arbeitszeitreduzierung beziehen sich die folgenden Ausführungen ausschließlich auf den Teil der Befragten, die sich grundsätzlich eine Reduktion der Arbeitszeit wünschen (n=249).

Zwei Motive scheinen ein besonders Gewicht zu haben (vgl. Übersicht 1). Im Allgemeinen der Wunsch, mehr Zeit für andere Dinge zu haben, im Besonderen, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Dabei wünschen sich rund 84 Prozent der Befragten mehr Zeit für andere Dinge im Leben. Nur 4 Prozent der Befragten messen diesem Motiv eine (sehr) geringe Bedeutung bei. Zwischen den Geschlechtern unterscheiden sich die Zustimmungswerte nur geringfügig, bei einem etwas höheren Anteil der Männer.

Der Anteil der Befragten, die sich mehr Zeit für die Familie wünschen und daher eine Arbeitszeitkürzung befürworteten, umfasst 79 Prozent. Hier unterscheiden sich Männer (81 Prozent) und Frauen (78 Prozent) ebenfalls nur geringfügig in ihrem Zustimmungsteil. Erwartungsgemäß variieren Werte dagegen in Abhängigkeit von der familiären Situation (nicht in der Abbildung dargestellt). Bei den Befragten mit einem oder mehr Kindern liegen die Zustimmungswerte zwischen 84 (bei 2 Kindern) und 97 Prozent (3 und mehr Kinder). Auch die Zustimmung der Beschäftigten, die mit einem festen Partner zusammenleben, ist hoch (84 Prozent). Umgekehrt ist mehr Zeit für die Familie nur für etwas mehr als die Hälfte der Befragten, die nicht mit einem festen Partner zusammenleben, ein Motiv für eine Arbeitszeitkürzung. Ähnlich sieht es für Personen aus, die ohne Kinder im Haushalt leben. Nur rund zwei Drittel würden ihre Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben.

In Bezug auf alle Befragten (n=1.689) liegt die gewünschte Wochenarbeitszeit bei 36 Stunden – und damit weit unter den realisierten 40,5 gearbeiteten Stunden pro Woche. Arbeitnehmer mit einer Teilzeitstelle wünschen sich im Schnitt eine Arbeitszeit von rund 27 Stunden pro Woche, Vollzeitbeschäftigte von 38 Stunden. Die tatsächlichen Arbeitszeiten liegen dagegen bei 28 bzw. 43 Stunden.

Übersicht 1 Gründe für eine Reduktion der Arbeitszeit nach Geschlecht



Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“;
Basis: Befragte, die sich weniger Stunden wünschen (n=252)

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

infas

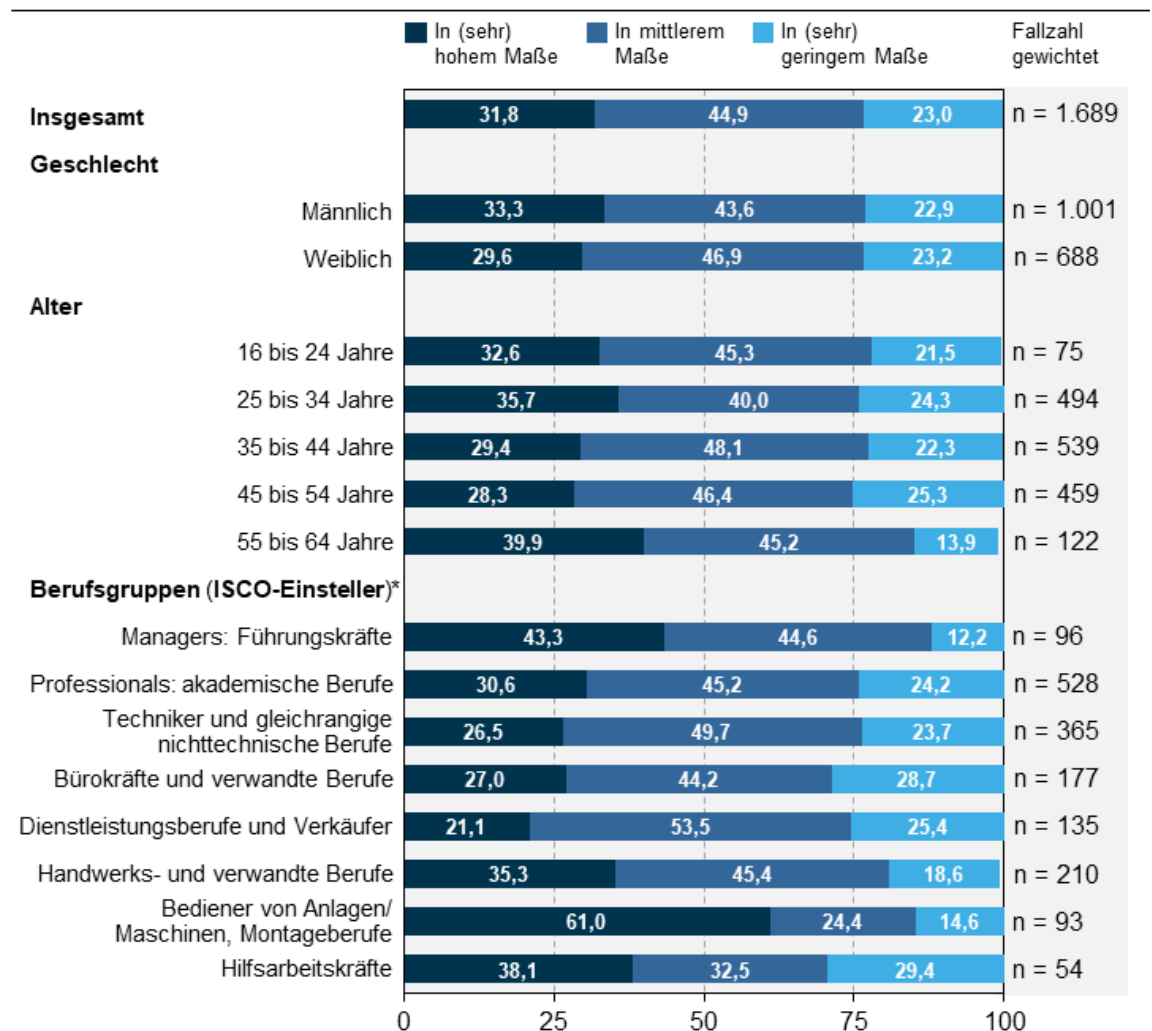

 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

6.2 Zentralität von Erwerbsarbeit

Inwieweit die Erwerbsarbeit im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen von zentraler Bedeutung ist, wurde mit drei Frageitems in der diesjährigen Quality of work-Erhebung erfasst. Die erste Frage dazu lautete, in welchem Maße die in Luxemburg Beschäftigten nach ihrer Einschätzung Zufriedenheit im Leben aus der Arbeit ziehen (vgl. Übersicht 2). Die größte Zufriedenheit im Leben erlangt demzufolge ein Drittel der Befragten vornehmlich aus der Arbeit. Eine knappe Hälfte (45 Prozent) erachtet die Arbeitstätigkeit zudem zumindest teilweise als Quelle der Lebenszufriedenheit (Zustimmung „im mittleren Maß“).

Der Einfluss der Arbeit auf die Lebenszufriedenheit hat dabei offenbar nur relativ wenig mit der Berufsgruppe zu tun. So fällt die Zustimmung etwa bei Führungskräften sehr hoch (43 Prozent), am höchsten aber bei Anlagen und Maschinenbedienern aus (61 Prozent). Hilfsarbeitskräfte stimmen in höherem Maße zu als Akademiker (38 Prozent bzw. 31 Prozent). Umgekehrt zieht nur ein knappes Viertel Teil der Beschäftigten insgesamt nur wenig Zufriedenheit aus der Erwerbsarbeit; nach Berufsgruppen differenziert liegen die Werte zwischen 12 (Führungskräfte) und 29 Prozent (Hilfsarbeitskräfte), die der Arbeit nicht als Quelle von Lebenszufriedenheit ansehen. In der Gesamtschau erscheint die Erwerbsarbeit dennoch als ein wichtiger und weiterhin auch zentraler Einflussfaktor auf die Lebenszufriedenheit, der in praktisch allen Berufsschichten in Luxemburg verankert ist.

Übersicht 2 Größte Zufriedenheit im Leben durch Arbeit



Frage: In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Die größte Zufriedenheit in meinem Leben ziehe ich aus meiner Arbeit.

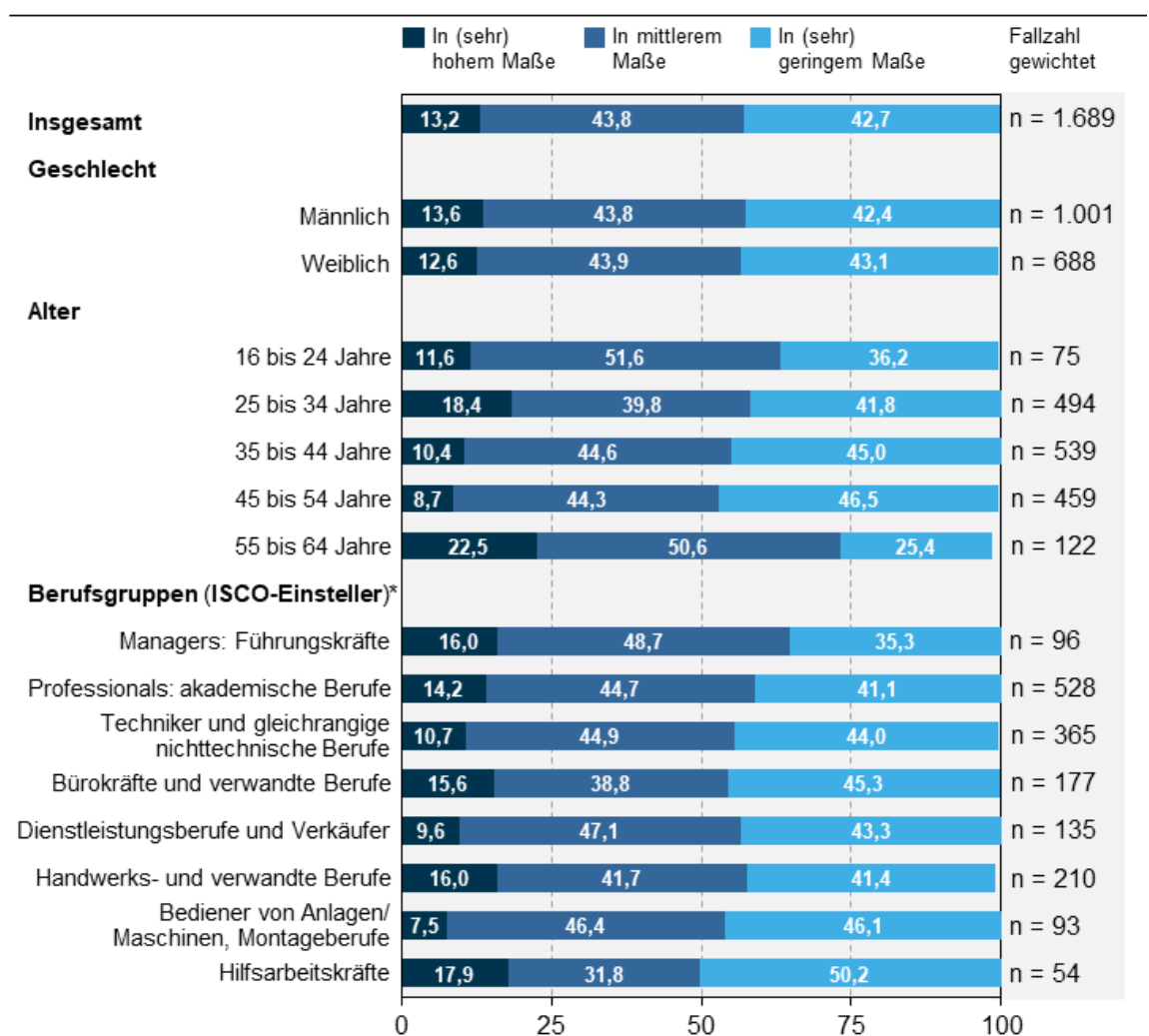
Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Die Zustimmung zu der Aussage „Die wichtigsten Dinge, die mir passieren, haben mit meiner Arbeit zu tun“ fällt im Vergleich dazu relativ gering aus (vgl. Übersicht 3). Nur 13 Prozent der Befragten stimmen dieser Aussage deutlich zu. Dagegen sind 43 Prozent der Meinung, dass sie nur in einem (sehr) geringen Maß auf sie selbst passt. Auffällig ist hier aber eine Aufschlüsselung in Bezug auf das Alter. Besonders die älteste Alterskohorte der 55 bis 64-Jährigen stimmt mit einem Anteil von 23 Prozent der Aussage am häufigsten zu. Zugleich zeigen sich 25 Prozent dieser Altersgruppe nur in (sehr) geringem Maße davon überzeugt. Auch in Abhängigkeit von der Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb zeigt sich ein differenziertes Antwortverhalten. Je länger die Betriebszugehörigkeit, desto geringer die Zustimmung, dass die wichtigsten Dinge im Leben bei der Arbeit passieren (nur 8 Prozent Zustimmung bei Beschäftigten mit mehr als 10 Jahren Betriebszugehörigkeit, bei kürzerer Betriebszugehörigkeit rund 16 Prozent).

Bei einer Differenzierung nach Berufsgruppen zeigen sich besonders die Hilfsarbeiter gespalten über die Frage, ob die wichtigsten Dinge, die in ihrem Leben passieren, mit der Arbeit zu tun haben. Auf der einen Seite stimmen 18 Prozent der Hilfsarbeiter – und damit so viele wie in keiner anderen Berufsgruppe – der Aussage zu. Auf der anderen Seite ist die Hälfte dieser Berufsgruppe der Meinung, dass die Aussage auf sie nicht zutrifft – wiederum der höchste Wert unter allen Berufsgruppen.

Übersicht 3 Die wichtigsten Dinge passieren bei der Arbeit



Frage: In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Die wichtigsten Dinge, die mir passieren, haben mit meiner Arbeit zu tun.

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

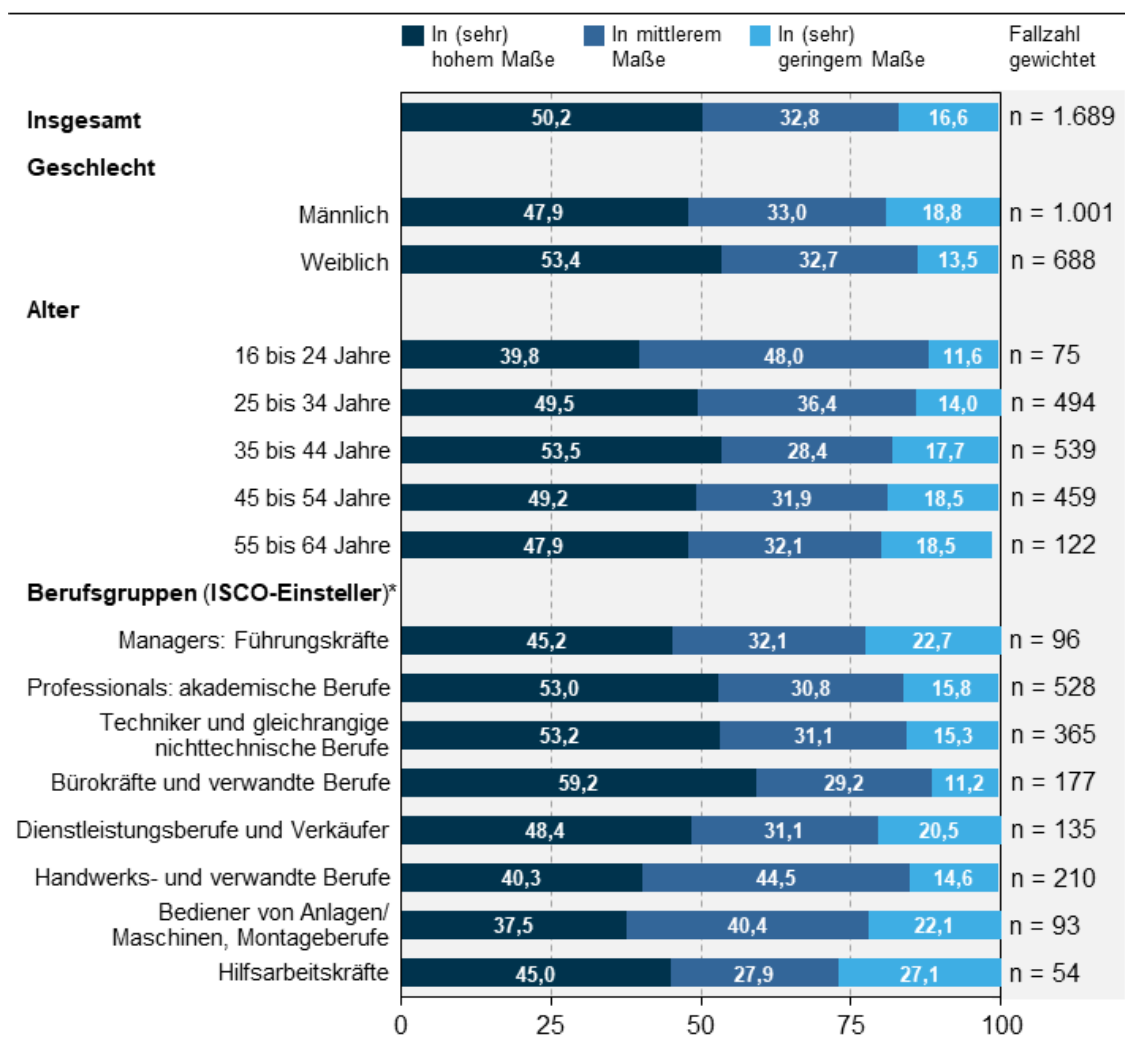
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Rund die Hälfte der Befragten hat darüber hinaus neben der Arbeit noch weitere Beschäftigungen, die wichtiger als die eigene Arbeit angesehen werden (vgl. Übersicht 4). Dieser Auffassung sind relativ gesehen etwas mehr Frauen (53 Prozent) als Männer (48 Prozent). Unterdurchschnittlich fällt die Zustimmung der 16 bis 24 Jährigen dazu aus, wichtigere Beschäftigungen als die Arbeit zu haben (40 Prozent). In den anderen Alterskohorten liegen die Werte zwischen 48 (55-64-

Jährige) und 54 Prozent, mit dem höchsten Wert in der Gruppe der 35 bis 44-Jährigen. Mit Blick auf die jüngste Alterskategorie ist überdies nicht nur der niedrigste Zustimmungswert, sondern auch der niedrigste Ablehnungswert (12 Prozent) im Gruppenvergleich zu finden.

Darüber hinaus bemessen vor allem Bürokräfte (59 Prozent), Techniker und Professionals (akademische Berufe) (jeweils 53 Prozent) in höheren Anteilen anderen Tätigkeiten eine höhere Wichtigkeit zu als der Arbeit. Dagegen geben nur 38 Prozent der Maschinenbediener/ Monteure und 40 Prozent der Handwerker an, wichtigere Beschäftigungen als ihre Arbeit zu haben. Besonders häufig verneinen darüber hinaus Hilfskräfte (27 Prozent) die Aussage.

Übersicht 4 Andere Beschäftigungen, die wichtiger als die Arbeit sind



Frage: In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Ich habe andere Beschäftigungen, die wichtiger sind als meine Arbeit.

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

In der Gesamtschau der vorgestellten Befunde erscheint die Erwerbsarbeit für einen größeren Teil der Luxemburger durchaus als ein wichtiger und zentraler Lebensbereich, die Arbeit bildet für viele zugleich aber nicht den alleinigen Lebensmittelpunkt. Andere Lebensbereiche und Aktivitäten gelten als nicht weniger wichtig, zum Teil auch als wichtiger. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, wie die Beschäftigten in Luxemburg das Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben wahrnehmen und beurteilen.

6.3 Balance von Arbeit und Privatleben

Schon in den vergangenen Jahren waren in der Quality of Work- Erhebung Fragen zur Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben enthalten (vgl. Übersicht 5). 2018 wurde „Work-Life-Balance“ als Schwerpunktthema gewählt, weshalb Vereinbarkeitsfragen in diesem Jahr vertiefend behandelt werden.

Zunächst geht es um die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche. 2018 geben rund 60 Prozent der Befragten an, selten oder nie Probleme dabei zu haben, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu kriegen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert wieder leicht angestiegen, liegt jedoch zugleich unter dem Stand des Jahres 2016 (63 Prozent). Umgekehrt sieht es für diejenigen aus, die sich mit dem Problem oft oder (fast) immer konfrontiert sehen. Gaben noch im Jahr 2017 18 Prozent an, Probleme bei der Vereinbarkeit zu haben, sind es in diesem Jahr mit 14 Prozent etwas weniger.

Übersicht 5 Balance von Arbeit und Privatleben

	2016		2017		2018	
	Low Box	Top-Box	Low Box	Top-Box	Low Box	Top-Box
Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut	62,8	14,9	58,2	17,7	59,6	14,3
Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen im Privatleben	69,5	9,2	59,6	12,0	62,0	11,1

Fragen: „Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?“ „Wie häufig treten Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen in Ihrem Privatleben auf?“ Low-Box-Anteile: „Nie“ und „Selten“; Top-Box-Anteile: „(Fast) immer“ und „Oft“. Quelle: Quality of work Luxembourg 2016-2018; eigene Berechnungen.

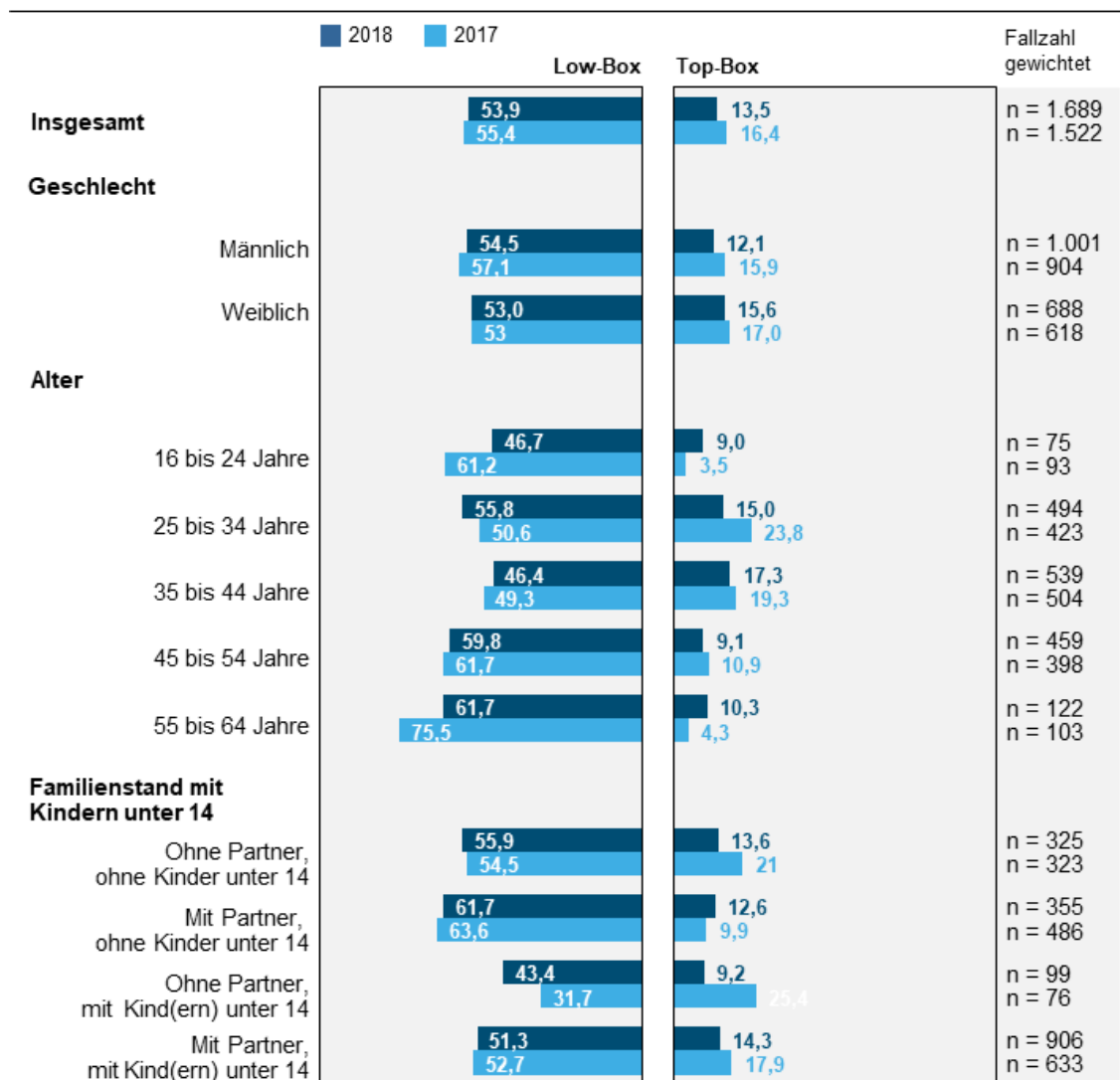
Bei der beruflich und familiär besonders beanspruchten Kohorte der 35- bis 44-Jährigen treten Vereinbarkeitsprobleme¹ mit 17 Prozent häufiger auf als im Durchschnitt bei den anderen Altersgruppen (4 Prozentpunkte weniger). Probleme, Privatleben und Arbeit unter einen Hut zu bringen haben vor allem Befragte aus größeren Unternehmen. Bei Betrieben mit 15-49 Beschäftigten haben 16 Prozent, bei den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten 17 Prozent der Befragten diese Probleme. Bei kleineren Unternehmen sind es dagegen 11 bis 13 Prozent.

Auch in Bezug auf die Frage nach Konflikten zwischen den Anforderungen von Berufs- und Privatleben sind die Ergebnisse im Zeitverlauf relativ konstant. 62 Prozent sehen sich 2018 mit solchen Konflikten selten oder nie konfrontiert. Dieser Wert hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur leicht verbessert und bleibt – wie auch bei der vorangegangenen Frage – einige Punkte hinter dem Ergebnis aus dem Jahr 2016 (70 Prozent) zurück. Der Anteil derjenigen, die diesen Problemen oft oder (fast) immer gegenüber stehen, ist dagegen leicht zurückgegangen.

¹ Item: „Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut“

Insgesamt empfinden es 14 Prozent der befragten Arbeitnehmer als schwierig, sowohl der Arbeit als auch dem Privatleben die notwendige Aufmerksamkeit zu geben. Mit fast einem Drittel sind davon Erwerbstätige mit einem befristeten Arbeitsvertrag besonders betroffen, im Gegensatz zu den unbefristet Angestellten (13 Prozent).

Übersicht 6 Aufmerksamkeit für Privat- und Berufsleben



Frage: Wie schwierig ist es für Sie, sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken?

Angaben in Prozent; Top Box: „Sehr schwierig“ und „Schwierig“;
Low Box: „Überhaupt nicht schwierig“ und „Nicht schwierig“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Darüber hinaus wurde auch danach gefragt, wie schwierig es für die Arbeitnehmer in Luxemburg sei, sowohl Privat- als auch Berufsleben die notwendige Aufmerksamkeit zu geben (vgl. Übersicht 6). Insgesamt sehen es 2018 14 Prozent der Erwerbstätigen als schwierig oder sehr schwierig an, den beiden Lebensbereichen die notwendige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Dabei

zeigen sich etwas mehr Frauen (16 Prozent) als Männer (12 Prozent) mit der Vereinbarkeit überfordert. Besonders den jüngeren bis mittelalten Befragten fällt es schwer, Berufs- und Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu widmen. In der Gruppe der 25-34 Jährigen sehen dies 15 Prozent so, bei den 35-44 Jährigen sind es 17 Prozent. In den anderen Alterskohorten bewegen sich die Werte dagegen bei 9 bis 10 Prozent.

2018 hatten 9 Prozent der Alleinerziehenden Schwierigkeiten, sowohl dem Privatleben als auch der Arbeit die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Bei Personen mit anderen Familienkonstellationen (mit Partner ohne Kinder sowie mit Partner mit Kindern) lagen die Werte demgegenüber zwischen 13 und 14 Prozent und damit relativ konstant zur Vorjahresehebung.

Bis hierhin wurden Privat- und Berufsleben als (weithin) voneinander getrennte Lebensbereiche thematisiert, die miteinander in Koordinationsprobleme oder Konflikte geraten können. Die Ergebnisse verweisen dabei auf Schwierigkeiten eines nennenswerten Anteils der Luxemburger Beschäftigten, sowohl der Arbeit als auch dem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit widmen zu können. Im Folgenden wird unter dem Stichwort der „Entgrenzung der Arbeit“ dargestellt, inwieweit sich die Bereiche des Privatlebens und der Arbeit in der Praxis voneinander abgrenzen lassen bzw. inwieweit die Arbeit in das Privatleben hineinragt.

6.4 Entgrenzung von Arbeit

Ein wichtiger Aspekt der Arbeitsqualität liegt darin, ob die ausgeübte Tätigkeit es begünstigt oder eher behindert, die Sphäre der Arbeit von der Sphäre des Privatlebens klar voneinander abzugrenzen, wenn die tägliche Arbeit vorbei ist („Feierabend“) oder ob die Arbeit gedanklich und/oder emotional auch zu Hause oder im Privatbereich fortwirkt und beansprucht. Ob das sogenannte „Abschalten-Können“ von der Arbeit gelingt oder gelingen kann, hat dabei nicht nur etwas mit individuellen Dispositionen und Ressourcen zu tun, sondern wird selbstredend auch von der Art der Tätigkeit und der Organisation bzw. dem Betrieb in hohem Maße beeinflusst. So sind z.B. viele berufliche Tätigkeiten im Gesundheitssektor und im Sozialbereich auch durch hohe emotionale Beanspruchungen geprägt. In vielen Branchen ist Erwerbsarbeit generell auch mit kognitiven Über- und Unterforderungsbeanspruchungen verbunden, die wiederum Einfluss auf die Möglichkeiten der Grenzziehungen zwischen Arbeit und Privatleben haben können.

Ein weiterer, damit verbundener Aspekt bildet die individuelle Ausprägung des Wunsches, Arbeit und Freizeit klar voneinander abzugrenzen oder eben dieser Abgrenzung persönlich keine so hohe Bedeutung zuzumessen. In einem Teil der arbeitspsychologischen Forschung wird dieser Zusammenhang als Segmentierung im Gegensatz zur Integrierung von Arbeit und Freizeit konzeptualisiert (siehe Kreiner 2006). In der Arbeits- und Industriesoziologie wird das Konzept der Segmentierung – oder besser der Auflösung der Segmentierung – mit dem Begriff der Entgrenzung der Arbeit umschrieben (vgl. bspw. Voß 1998).

Grundsätzlich geben 40 Prozent der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs an, dass die Beschäftigten in ihrem Betrieb die Arbeit hinter sich lassen können, wenn sie zuhause sind (vgl. Übersicht 7). Dies mag zunächst als ein relativ großer Anteil der Luxemburger Arbeitnehmerschaft erscheinen. Zugleich trifft jedoch auch für ein Viertel der Befragten das Gegenteil zu: Das Abschalten zu Hause gelingt dieser Gruppe demzufolge nur in (sehr) geringem Ausmaß.

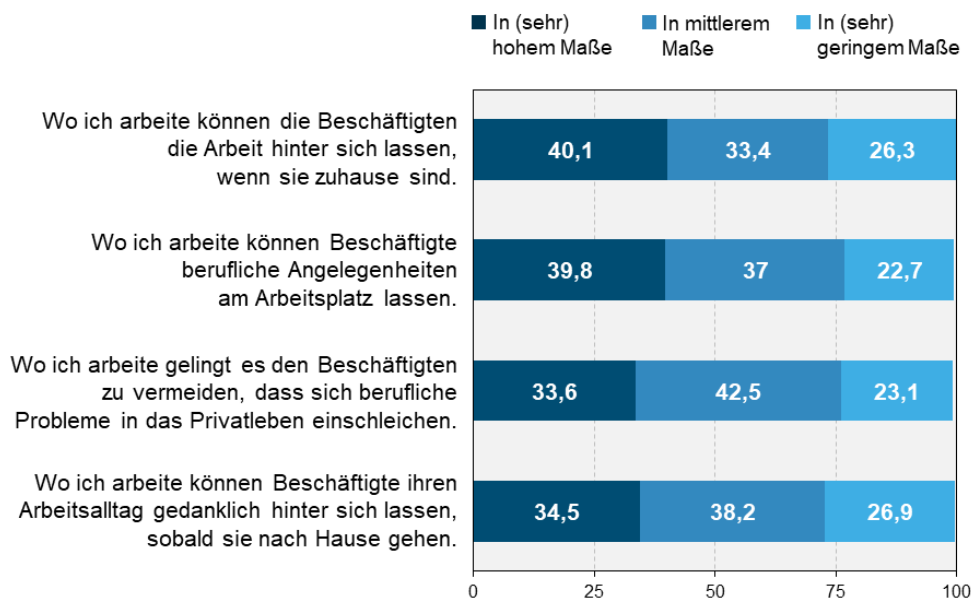
Mit ähnlicher Stoßrichtung wurden die Beschäftigten auch gefragt, ob sie ihre beruflichen Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen können. In Korrespondenz zur Vorfrage stimmen auch dieser Aussage 40 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße zu. Diesen Befunden zufolge

erscheint also in einem größeren Teil der Luxemburger Betriebe die Trennung zwischen Berufs- und Privatleben generell möglich.

Bei einer dritten Fragevariante zu diesem Thema fällt die Zustimmung gleichwohl geringer aus. Mit Bezug zu der Arbeitsstätte des Befragten wurde auch danach gefragt, ob die Beschäftigten den Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen können, sobald sie nach Hause gehen. Dieser Aussage stimmt nur etwas mehr als jeder Dritte in hohem oder sehr hohem Maß zu, 27 Prozent ordnen ihren Betrieb hingegen am anderen Ende der Skala ein.

Den wenigsten Beschäftigten gelingt es darüber hinaus, berufliche Probleme aus ihrem Privatleben herauszuhalten. Nur rund 34 Prozent der luxemburgischen Arbeitnehmer geben an, dass es den Beschäftigten in ihrem Betrieb gelingt, das Einschleichen von beruflichen Problemen in das Privatleben zu vermeiden. 27 Prozent meinen dagegen, dass dies in ihrem Betrieb nur in geringem oder sehr geringem Maß gelingt.

Übersicht 7 Work-Life-Balance: Situation im Betrieb



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 1.689

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

infas


 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Differenziert nach Wirtschaftszweigen sind insbesondere Erwerbstätige in Betrieben der öffentlichen Verwaltung und des Gesundheits- und Sozialwesens mit einer Entgrenzung des Berufs- und Privatlebens konfrontiert (vgl. Übersicht 8). In diesen Wirtschaftszweigen gelingt es 29 bzw. 27 Prozent der Arbeitnehmer nicht, das Einschleichen von beruflichen Problemen in das Privatleben zu verhindern. Auch sind nur 37 bzw. 34 Prozent der Meinung, dass die Beschäftigten in ihrem Betrieb den Arbeitstag gedanklich hinter sich lassen können, wenn sie nach Hause gehen.

Ganz anders sieht es hingegen bei den Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes aus. Die Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig geben bei allen Fragen unterdurchschnittlich oft zu Protokoll, dass die Arbeit in ihrem Betrieb das Privatleben der Beschäftigten beeinflusst.

Beispielsweise meinen hier nur rund 16 Prozent der Arbeitnehmer, dass es den Beschäftigten in ihrem Betrieb nicht gelingt, das Einschleichen von beruflichen Problemen in das Privatleben zu verhindern. Dies markiert einen deutlichen Unterschied zu den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und des Sozial- und Gesundheitswesens. Zusammengefasst erscheint das Ausmaß der Entgrenzung der Arbeit (Segmentierung von Arbeit und Privatleben) also zu einem nicht unwesentlichen Teil von der eigenen Tätigkeit und der Branche des Betriebes tangiert oder beeinflusst.

Übersicht 8 Work-Life-Balance-Dimensionen im Betrieb nach Wirtschaftszweigen

	Wo ich arbeite können die Beschäftigten die Arbeit hinter sich lassen, wenn sie zuhause sind.		Wo ich arbeite können Beschäftigte berufliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen.		Wo ich arbeite gelingt es den Beschäftigten zu vermeiden, dass sich berufliche Probleme in das Privatleben einschleichen.		Wo ich arbeite können Beschäftigte ihren Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen, sobald sie nach Hause gehen.	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Sonstiges	24,2	42,5	17,3	51,7	16,3	42,7	18,7	42,1
Baugewerbe/Bau	15,8	47,6	18,9	42,9	22,4	43,7	21,5	45,8
Groß- und Einzelhandel, Verkehr, Hotels und Restaurants	20,7	51,3	19,6	45,9	27,2	30,3	23,7	37,6
Information und Kommunikation	29,0	35,4	23,5	40,0	24,1	32,4	30,2	32,2
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26,8	40,7	23,8	36,1	20,3	29,4	26,6	29,6
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und	27,6	32,7	34,1	29,3	24,9	31,7	31,4	30,5
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und	36,8	30,8	31,2	35,8	30,1	28,8	37,9	30,4
Gesundheits- und Sozialwesen	34,2	29,9	23,5	27,4	24,4	26,7	29,5	23,3
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	20,3	39,3	12,8	41,3	14,6	37,4	23,4	33,6

Angaben in Prozent; Low-Box-Anteile: "In geringem Maß" und "In sehr geringem Maß"; Top-Box-Anteile: "In sehr hohem Maß" und "In hohem Maß"; nur Wirtschaftszweige mit mindestens n=30; Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Über die Situation im Betrieb hinausgehend wurde in der QoW- Erhebung 2018 auch nach den persönlichen Wünschen der Luxemburgischen Arbeitnehmer in Bezug auf das Verhältnis von Berufs- und Privatleben gefragt. Neben der Einschätzung des Ist-Zustandes wurde also bei den Beschäftigten auch erhoben, wie dieses Verhältnis nach ihren Vorstellungen beschaffen sein sollte (normative Fragedimension). So wurde zum Beispiel die Zustimmung zu der Aussage „Zuhause möchte ich nicht über meine Arbeit nachdenken müssen“ erfragt.² Rund 59 Prozent stimmten dieser Aussage in hohem oder sehr hohem Maß zu, hingegen stimmten nur 16 Prozent gar nicht zu.

Aufschlussreich ist nun der Vergleich zwischen dem Ist-Zustand im Betrieb und dem Soll-Zustand, also den Wünschen der Befragten. Nur rund 44 Prozent der Beschäftigten, die zu Hause nicht über ihre Arbeit nachdenken möchten, geben auch an, dass dies in ihrem Betrieb möglich ist (vgl. Übersicht 9). 25 Prozent dieser Teilgruppe befinden, diese Möglichkeit sei bei ihnen im Betrieb

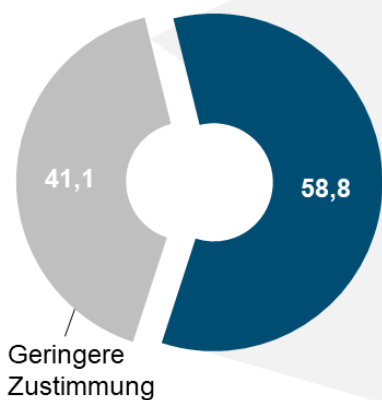
² Spiegelbildlich zu den zuvor behandelten „Ist-Fragen“, inwieweit nach Feierabend ein Abschalten zu Hause gelingt oder auch nicht.

nicht gegeben. Auch die anderen Fragen zum Work-Life-Verhältnis zeigen ein ähnliches Bild. Fast 69 Prozent der Arbeitnehmer in Luxemburg wünschen sich, ihr Arbeitsleben auch am Arbeitsplatz zu lassen, aber nur 45 Prozent dieser Personen sehen dies auch in ihrem Betrieb gewährleistet (vgl. Übersicht 10). Analog dazu möchten 79 Prozent auch ihre Arbeit hinter sich lassen, wenn sie nach Hause gehen, aber nur bei 39 Prozent dieser Teilgruppe ist es im Betrieb auch möglich (vgl. Übersicht 11).

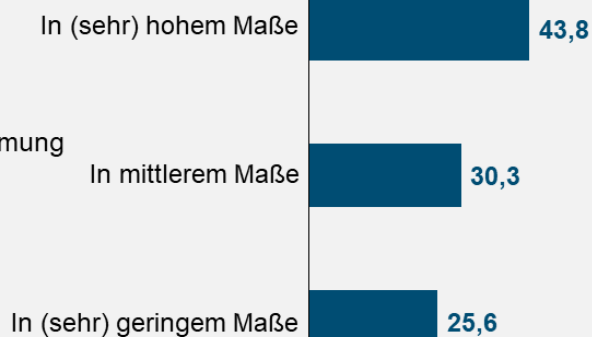
Die größte Diskrepanz zeigt sich, wenn es um berufliche Probleme geht, die sich in das Privatleben einschleichen (vgl. Übersicht 12). 85 Prozent der in Luxemburg Erwerbstätigen wünschen sich, dass sich berufliche Probleme nicht in das Privatleben einschleichen, nur 6 Prozent sehen dies generell unkritisch. Für diejenigen, die ihre beruflichen Probleme gerne aus dem Privatleben heraushalten würden, ist dies nach den Befragungsergebnissen nur bei etwas mehr als einem Drittel in ihrem Betrieb auch möglich. 23 Prozent sprechen explizit davon, dass es in ihrem Betrieb nur in (sehr) geringem Maß umsetzbar ist.

Übersicht 9 Soll-Ist-Vergleich: Zuhause abschalten wollen und abschalten können

Zuhause möchte ich nicht über meine Arbeit nachdenken müssen



Wo ich arbeite können die Beschäftigten die Arbeit hinter sich lassen, wenn sie zuhause sind.

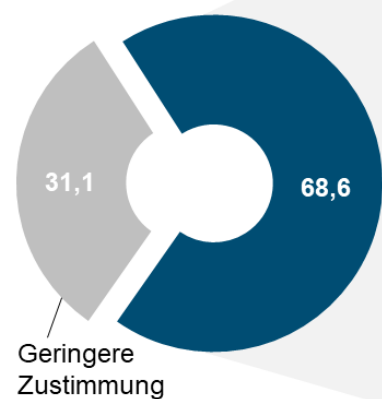


Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Basis: 1.688 Befragte

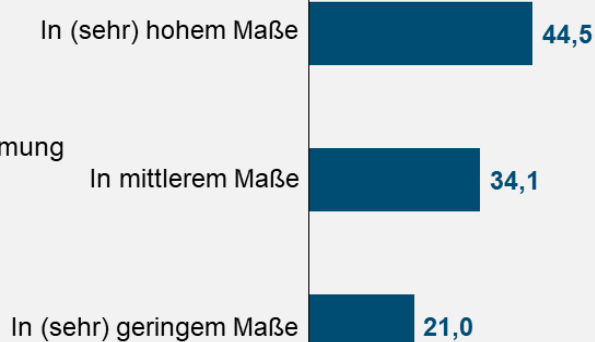
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Übersicht 10 Soll-Ist-Vergleich: Beschränkung des Arbeitslebens auf den Arbeitsplatz

Ich lasse mein Arbeitsleben lieber am Arbeitsplatz.



Wo ich arbeite können Beschäftigte berufliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen.



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Basis: 1.686 Befragte

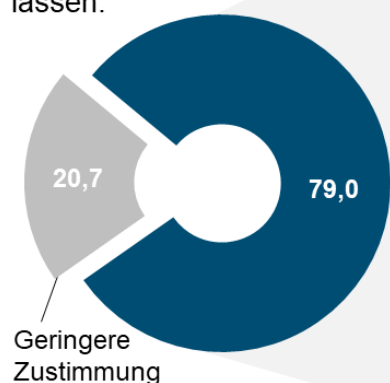
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

infas

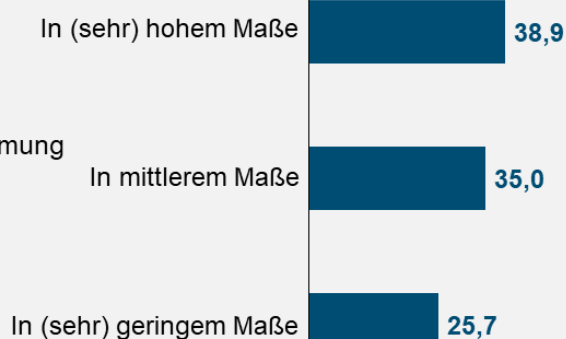

 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Übersicht 11 Soll-Ist-Vergleich: Auf dem Weg nach Hause die Arbeit hinter sich lassen

Wenn ich nach Hause gehe, möchte ich meine Arbeit hinter mir lassen.



Wo ich arbeite können Beschäftigte ihren Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen, sobald sie nach Hause gehen.



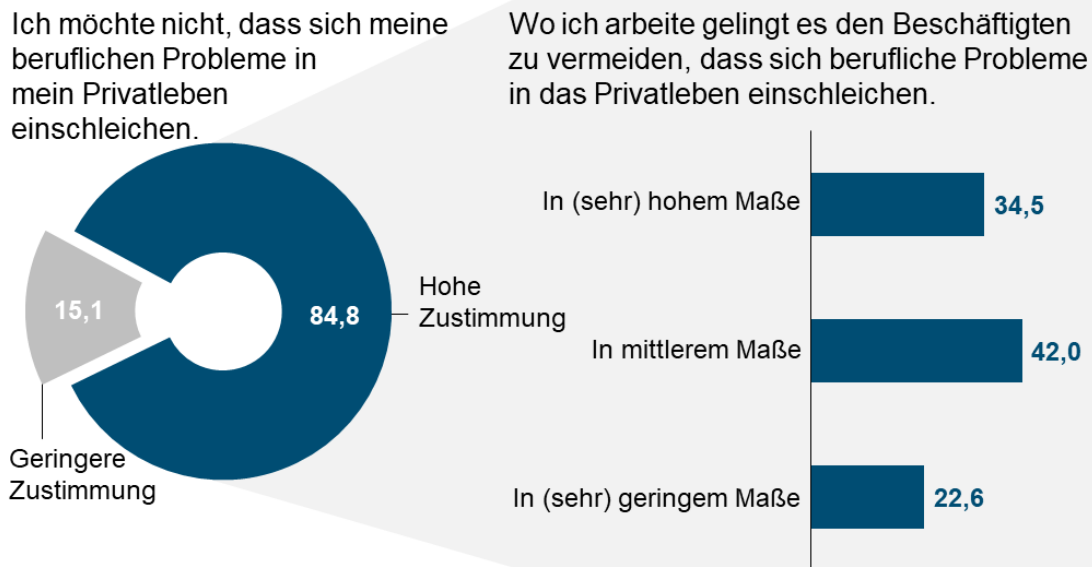
Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Basis: 1.689 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

infas


 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Übersicht 12 Soll-Ist-Vergleich: Einschleichen beruflicher Probleme in das Privatleben



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Basis: 1.684 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

infas

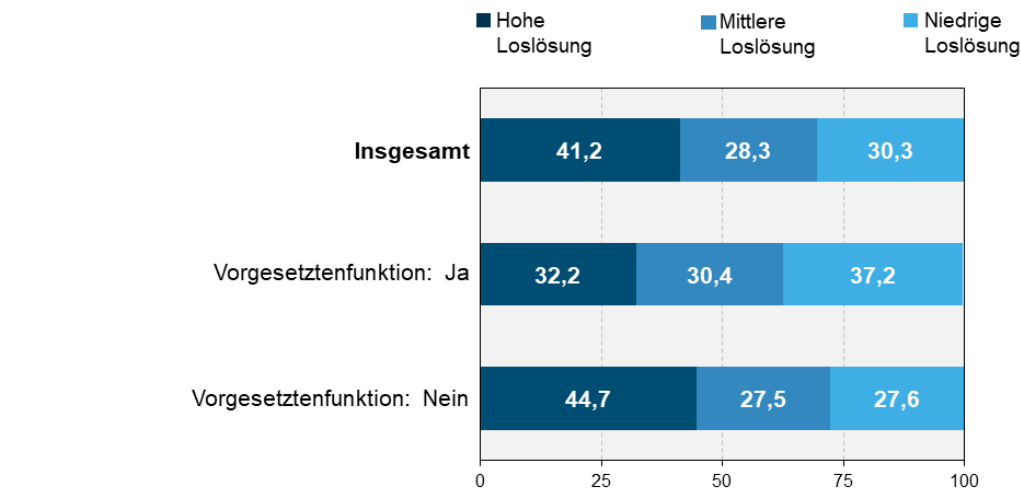

 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Über die dargestellten Wünsche und die betriebliche Situation zur Work-Life-Balance der luxemburgischen Arbeitnehmer hinaus wurde 2018 auch nach der persönlichen Bewertung der Möglichkeiten am Feierabend von der Arbeit „abschalten“ zu können (Persönliche psychologische Loslösung von der Arbeit in der Freizeit). In Zusammenfassung mehrerer Items ergibt sich demnach für rund 41 Prozent der Befragten eine positive Work-Life-Balance³, für 28 Prozent eine eher mittelmäßige sowie für 30 Prozent eine nicht zufriedenstellende Work-Life-Balance.

Besondere Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die hierarchische Stellung im Unternehmen (vgl. Übersicht 13). So geben rund 45 Prozent der Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion eine positive Work-Life-Balance an; unter Vorgesetzten sind es dagegen nur 32 Prozent. Personen mit Führungsverantwortung fällt es also offensichtlich deutlich schwerer als Angestellten ohne Führungsverantwortung, Arbeit und Privatleben voneinander abgrenzen zu können.

³ Einfache Durchschnittsbildung (arithmetisches Mittel) aus folgenden Aussagen: 1) Am Feierabend vergesse ich die Arbeit. 2) Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit. 3) Am Feierabend gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren. 4) Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen. Zugrunde liegende Antwortkategorien: Hohe Loslösung: Trifft völlig oder überwiegend zu. Mittlere Loslösung: Trifft mittelmäßig zu. Niedrige Loslösung: Trifft wenig oder gar nicht zu.

Übersicht 13 Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Vorgesetztenfunktion



Angaben aus ungewichteter Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier Aussagen:

Am Feierabend 1)... vergesse ich die Arbeit; 2)...denke ich überhaupt nicht an die Arbeit; 3)...gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren; 4)...gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.

Zugrunde liegende Antwortkategorien: Hohe Loslösung: „Trifft völlig“ oder „überwiegend zu“, Mittlere Loslösung: „Trifft mittelmäßig zu“, Niedrige Loslösung: „Trifft wenig“ oder „gar nicht zu“.

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 1.689;

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

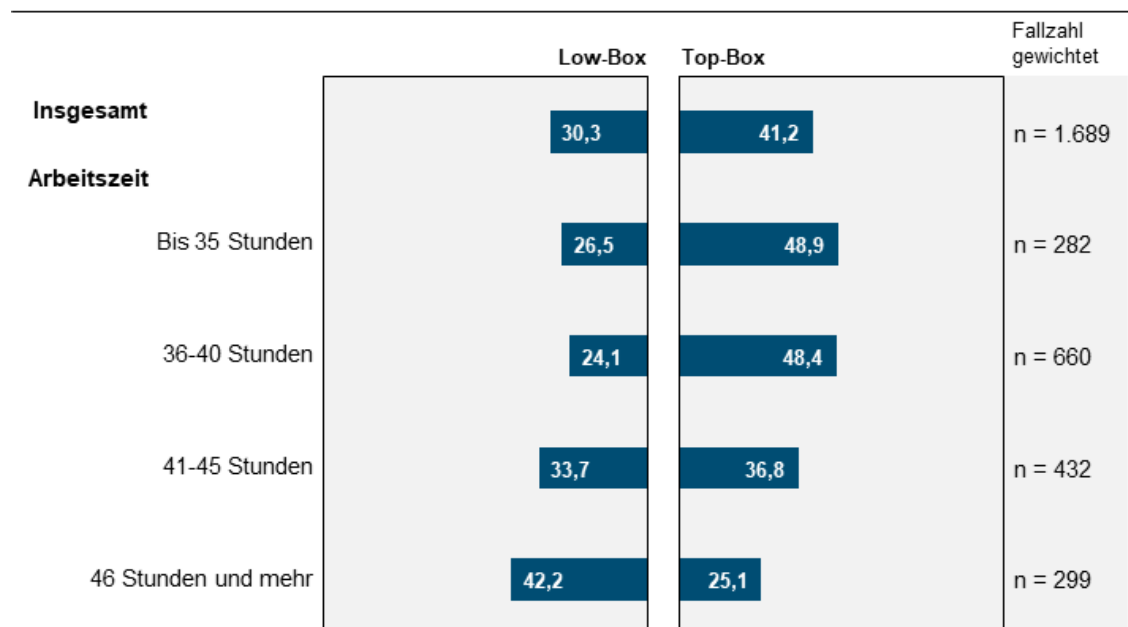
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

infas


 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Auch die tatsächliche Arbeitszeit ist wichtig, wenn es um die persönliche Bewertung der Möglichkeiten am Feierabend von der Arbeit abzuschalten geht (vgl. Übersicht 14). Zwar gibt insgesamt ein relativ hoher Teil der Befragten an, Arbeit und Privatleben erfolgreich zu trennen. Allerdings sinkt der Zustimmungswert dazu erheblich mit einem Anstieg der wöchentlichen Arbeitsstunden. Berichten noch 48 bis 49 Prozent derjenigen, die 40 Stunden oder weniger pro Woche arbeiten, von einer gelungenen Trennung, sind es bei den Beschäftigten mit 41-45 Wochenstunden nur noch 37 Prozent. Unter denjenigen, die ihrer Tätigkeit besonders zeitintensiv nachgehen (46 und mehr Stunden), kann sogar nur jeder Vierte am Feierabend von der Arbeit abschalten.

Übersicht 14 Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Arbeitszeit



Angaben aus ungewichtetem Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier Aussagen:
 Am Feierabend 1)... vergesse ich die Arbeit; 2)... denke ich überhaupt nicht an die Arbeit;
 3)... gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren;
 4)... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.

Angaben in Prozent; Top Box: „Trifft völlig zu“ und „Trifft überwiegend zu“;
 Low-Box: „Trifft wenig zu“ und „Trifft gar nicht zu“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Auch in Bezug auf die Berufsgruppe unterscheidet sich die Ausgestaltung der Beziehung zwischen dem Arbeitsleben und dem privaten Bereich (vgl. Übersicht 15). Besonders Führungskräfte und Akademiker (Professionals) haben Probleme ihre Arbeit und das Privatleben zu trennen. Jeweils etwas mehr als ein Drittel gibt beispielsweise an, die Arbeit nach Feierabend nicht vergessen und sich ebenso wenig von ihr distanzieren zu können. Die Hälfte der Beschäftigten in akademischen Berufen (Professionals) denkt auch nach Feierabend immer noch an die Arbeit. In der Gruppe der Handwerker und auch bei den Hilfsarbeiten sind es dagegen nur rund 31 Prozent. Von den Bürokräften denkt sogar nur jeder Vierte nach Feierabend noch an die Arbeit.

Übersicht 15 Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Berufsgruppen*

	Am Feierabend vergesse ich die Arbeit.		Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.		Am Feierabend gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren		Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Gesamt	29,2	41,6	39,9	31,5	26,5	45,4	25,5	46,3
Managers: Führungskräfte	36,9	36,8	43,2	27,0	32,1	40,0	30,2	38,0
Professionals: Akademische Berufe	34,8	35,3	50,0	22,3	33,8	39,1	34,4	35,4
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	28,4	40,7	37,2	30,8	24,0	45,1	24,8	45,8
Bürokräfte und verwandte Berufe	23,0	48,9	25,7	40,5	17,9	54,6	10,4	65,5
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	26,4	42,5	44,9	33,4	23,2	42,0	20,6	48,7
Handwerks- und verwandte Berufe	21,7	50,8	31,5	42,1	19,8	50,6	20,8	51,2
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	31,9	49,2	36,4	39,4	29,4	52,0	25,9	53,2
Hilfsarbeitskräfte	27,9	39,1	31,4	44,3	23,2	61,6	17,8	65,0

Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: Low-Box-Anteile: „Trifft wenig zu“ und „Trifft gar nicht zu“; Top-Box-Anteile: „Trifft völlig zu“ und „Trifft überwiegend zu“

*Nur Berufsgruppen über n=30; Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

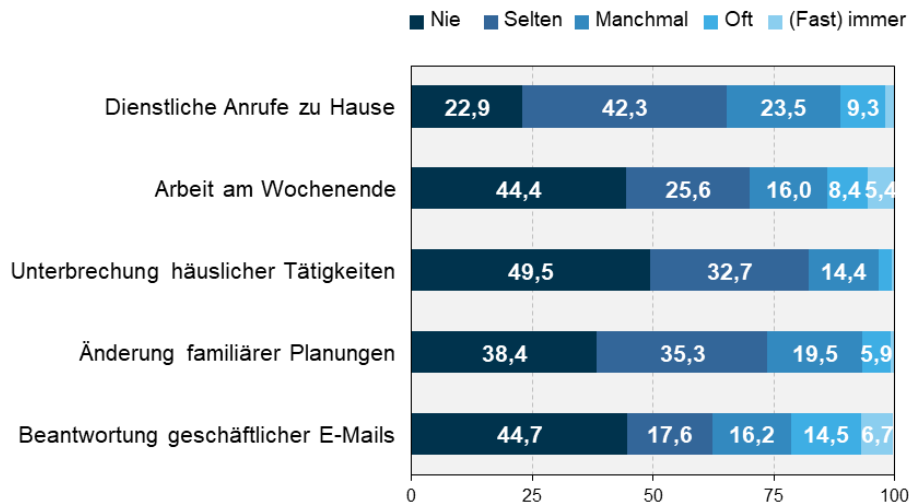
Im Zusammenhang mit der Frage, ob sich Tendenzen zu einer Auflösung zwischen Arbeitszeit und Freizeit unter den Luxemburger Arbeitnehmern erkennen lassen, wurden im diesjährigen Quality of work auch die Einsatzmuster von Kommunikationstechnik und der individuellen Erreichbarkeit außerhalb der regelhaften Arbeitszeit beleuchtet (vgl. Übersicht 16). Dafür wurde gefragt, inwieweit dienstliche Telefonanrufe und Emails außerhalb der Arbeitszeit auftreten oder bearbeitet werden, wie oft häusliche Tätigkeiten für Anrufe auf der Arbeit unterbrochen werden, wie häufig (zusätzliche) Wochenendarbeit am Arbeitsplatz geleistet wird und wie häufig familiäre Planungen aufgrund der Wahrnehmung beruflicher Aufgaben abgeändert werden.

Keine dienstlichen Anrufe zu Hause erhalten nur 23 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmer. Insgesamt werden gleichwohl nur sehr wenige Erwerbstätige regelmäßig und in starkem Maß zu Hause aus beruflichen Gründen angerufen. Dies betrifft insgesamt 11 Prozent der Beschäftigten. 42 Prozent, also ein Großteil der Beschäftigten, wird dagegen nur selten telefonisch in der Freizeit angerufen, um berufliche Angelegenheiten zu klären.

Geschäftliche E-Mails beantworten 21 Prozent der Befragten auch außerhalb ihrer Arbeitszeit. Dafür geben hier aber auch – im Vergleich zu Telefonanrufen – deutlich mehr Personen an, dies nie zu tun (45 Prozent). Dies hat wahrscheinlich zunächst schlicht mit einer höher verbreiteten Nutzung der Telefonie im Vergleich zur Nutzung von E-Mail als Kommunikationsmedium im Arbeitsleben zu tun – E-Mail spielt nicht in allen Unternehmen eine relevante Rolle (s.u. die Ausführungen zu Berufsgruppen). Darüber hinaus sind auch die individuellen Handlungsoptionen zum Umgang mit diesen zwei Kommunikationsformen unterschiedlich: Eine E-Mail kann zunächst gelesen und die Informationen darin auf ihre Wichtigkeit abgeschätzt werden. Auf dieser Basis kann der Beschäftigte selbstständig entscheiden, ob unmittelbar oder später geantwortet werden

sollte. Ein Anruf hingegen zeichnet sich zunächst durch Unsicherheit über den Inhalt aus – es kann vor Annahme des Telefonats nicht abgewogen werden, wie wichtig es sein wird.

Übersicht 16 Erreichbarkeit und Arbeitstätigkeit in der Freizeit



Fragen: Wie häufig... 1) erhalten Sie zu Hause Anrufe von Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten?; 2) ...gehen Sie am Wochenende zur Arbeit, um Ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen?; 3) ...unterbrechen Sie Ihre häuslichen Tätigkeiten, um bei der Arbeit anzurufen?; 4) ...ändern Sie Ihre familiären Planungen, um Ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen?; 5) ...beantworten Sie geschäftliche E-Mails von zu Hause aus?

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 1.689; Werte <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

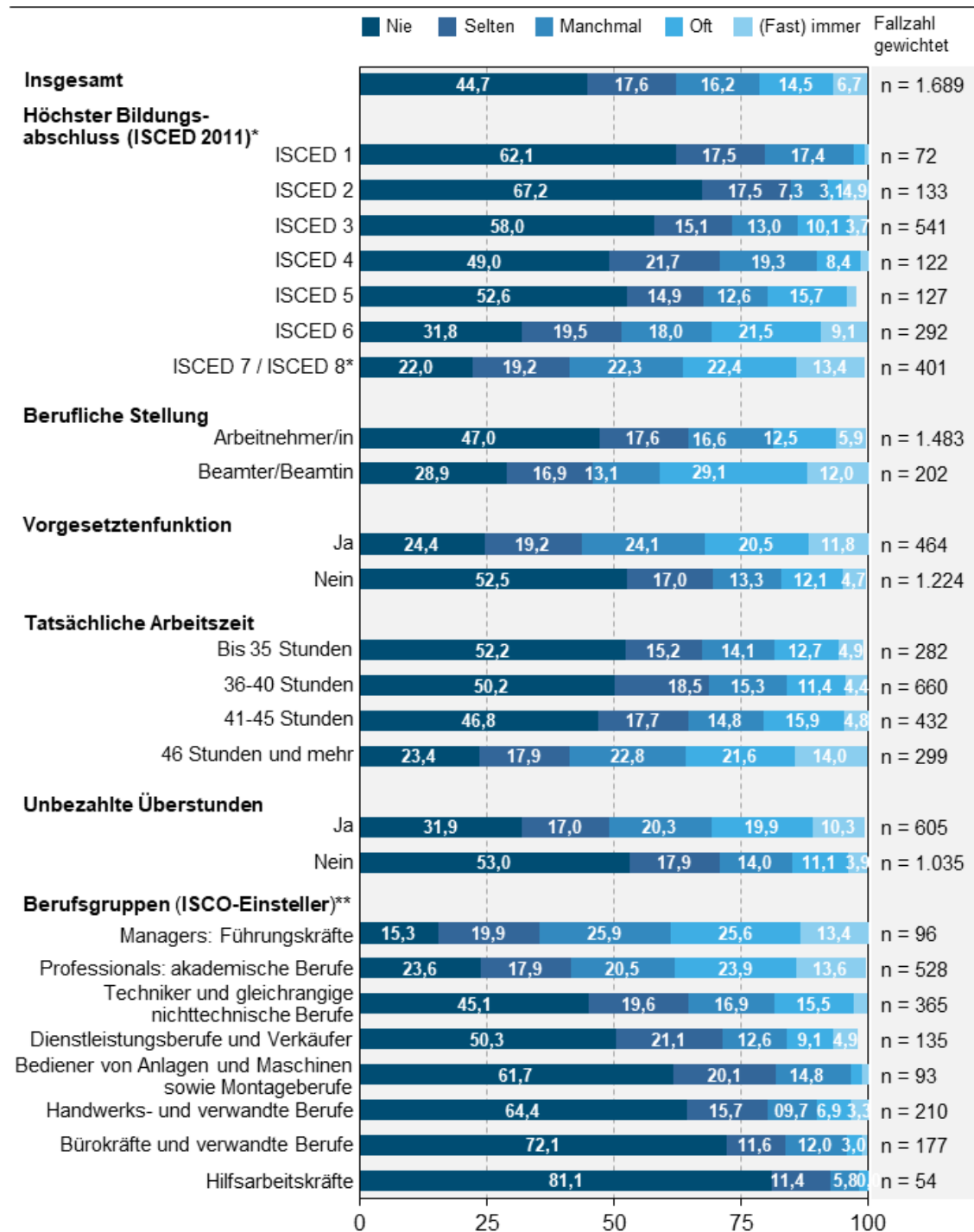
infas

Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Wird nach Berufsgruppen differenziert, sind die Befunde wenig überraschend (vgl. Übersicht 17). Die Berufsgruppen der Manager (39 Prozent) und der Akademiker (38 Prozent) beantworten häufig ihre elektronische Post außerhalb der Arbeitszeit, aber lediglich 15 bzw. 24 Prozent dieser Berufsgruppen sind niemals damit beschäftigt, berufliche E-Mails außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Im Gegensatz dazu beantworten Arbeitskräfte in Berufen mit nur geringen Anteilen an elektronischen Kommunikationsaufgaben grundsätzlich seltener E-Mails außerhalb der Arbeitszeit, so z.B. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure. Bei den Handwerkern finden sich 64 Prozent und bei den Hilfsarbeitern sogar 81 Prozent, die niemals mit beruflichen E-Mails außerhalb der Arbeitszeit zu tun haben.

Mit Blick auf die berufliche Stellung zeigen sich ebenfalls klare Unterschiede in Luxemburg. 47 Prozent der angestellten Arbeitnehmer geben an, niemals berufliche E-Mails in der Freizeit zu beantworten, im Vergleich dazu jedoch nur 29 Prozent der Beamten. Umgekehrt trifft eine häufige Beantwortung von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit für 41 Prozent der Beamten zu. Bei den angestellten Arbeitnehmern ist dies nicht mal jeder Fünfte (18 Prozent).

Übersicht 17 Beantwortung dienstlicher E-Mails in der Freizeit



Frage: Wie häufig beantworten Sie geschäftliche E-Mails von zu Hause aus?

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *ISCED 8 wegen kleiner Fallzahl mit ISCED 7 zusammengefasst; **nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; Werte <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Verhaltensunterschiede im Umgang mit beruflichen Emails außerhalb der Arbeitszeit zeigen sich auch mit Bezug auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben. So beantwortet fast jeder dritte Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion auch nach Feierabend berufliche E-Mails. Bei Befragten ohne Führungsverantwortung geschieht dies nur in rund 17 Prozent der Fälle. Dabei gibt sogar jeder zweite Arbeitnehmer (53 Prozent) ohne Vorgesetztenfunktion an, nie berufliche E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit zu beantworten. Bei den Erwerbstätigen mit Vorgesetztenfunktion ist dieser Anteil dagegen nur halb so groß (25 Prozent).

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeit lassen sich weitere Erkenntnisse festhalten. Grundsätzlich gilt, je mehr Stunden die Arbeitnehmer in der Woche arbeiten, desto häufiger werden auch E-Mails außerhalb der Arbeitszeit beantwortet. Darüber hinaus gibt es Auffälligkeiten in Bezug auf unbezahlte Überstunden. Von denjenigen, die unbezahlte Überstunden leisten, geben 30 Prozent an, in ihrer Freizeit berufliche E-Mails oft oder (fast) immer zu beantworten. Bei Arbeitnehmern, auf die dies nicht zutrifft, sind es demgegenüber mit 15 Prozent nur halb so viele. Analog zu den anderen diskutierten Merkmalen zeigt sich dies auch am anderen Ende der Skala. Bei Arbeitnehmern mit unbezahlten Überstunden gibt lediglich fast jeder Dritte an, niemals Dienstemails in der Freizeit zu beantworten, bei den Arbeitnehmern ohne (unbezahlte) Überstunden sind dies mehr als die Hälfte.

Abschließend zu einem weiteren Indikator für Entgrenzung der Arbeit, das Unterbrechen häuslicher Tätigkeiten, um selber (als Beschäftigter) bei der Arbeit anzurufen. Es handelt sich hierbei um eine Aktion, die der Beschäftigte selber initiieren und für die in der Regel auch ein Motiv, ein Anlass vorliegen muss. Rund die Hälfte der Befragten geben an, ihre häuslichen Tätigkeiten nie zu unterbrechen, um von sich aus bei der Arbeit anzurufen, umgekehrt ist es nur eine Minderheit von rund 3 Prozent, die häufig von sich aus bei der Arbeit anrufen. Auch Änderungen der familiären Planungen aufgrund arbeitsbedingter Verpflichtungen spielen nur eine untergeordnete Rolle. So ändern lediglich 7 Prozent der Befragten häufig ihre familiären Pläne, um beruflichen Verpflichtungen nachkommen zu können. Dagegen geben 39 Prozent der Befragten an, niemals berufsbedingt familiäre Planungen abzuändern.

6.5 Ausgleich zur Arbeit: Externe Aktivitäten und Familie

Erwerbsarbeit und familiäre Aktivitäten können sich gegenseitig befruchten und unterstützen (s.o. Einleitung zu Kap. 6). Im diesjährigen Quality of work wurde in diesem Kontext erhoben, inwieweit Familienmitglieder den Befragten aktiv dabei unterstützen, mit den Beanspruchungen der Erwerbssphäre gut zurechtzukommen. Zwei Frageitems widmeten sich dabei der Übernahme konkreter häuslicher Aufgaben durch die Familie und zwei Items den Möglichkeiten, die erlebte Arbeit zu Hause zu thematisieren und zu besprechen (vgl. Übersicht 18). Im ersten Fall geht es um die sog. instrumentelle Unterstützung, im zweiten Fall um die emotionale Unterstützung, die beide zu Entlastungseffekten bei dem oder der Beschäftigten mit Blick auf die Bewältigung des Arbeitsalltags führen können (vgl. Wayne 2006; King et al. 1995).

In Bezug auf die konkrete, „handfeste“ Unterstützung durch Übernahme häuslicher Aufgaben und Pflichten ergibt sich zunächst der Befund, dass eine Mehrheit von 55 Prozent der Beschäftigten der Ansicht sind, ihre Familienmitglieder beteiligten sich insgesamt angemessen an der Hausarbeit. Zugleich ist nur etwas mehr als ein Drittel der Befragten davon überzeugt, dass ihre Familie Mehraufgaben im Haushalt übernimmt, wenn die Arbeitsbelastung in bestimmten Wochen überdurchschnittlich stark ausfällt. Dabei zeigen sich insbesondere bei der Bewertung der Unterstützung durch Familienmitglieder deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. So sind 62 Prozent der Männer der Meinung, dass sich ihre Familienangehörigen angemessen an den

Hausarbeiten beteiligen. Frauen stimmen dieser Aussage dagegen nur zu 45 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß zu.

Im Bereich der emotionalen Unterstützung wird rund die Hälfte aller Befragten regelmäßig von einem Familienangehörigen nach ihrem Arbeitstag gefragt. Dabei kommt – erwartungsgemäß – insbesondere die Familiensituation zum Tragen. 53 Prozent derjenigen, die mit ihrem Partner zusammenleben, werden auch regelmäßig von einem Familienangehörigen nach ihrem Arbeitstag gefragt. Von den Alleinstehenden – bzw. Personen, die nicht mit ihrem Partner zusammenleben – geben nur 41 Prozent an, dass sich bei ihnen regelmäßig nach dem Arbeitstag erkundigt wird. Dagegen gibt es aber in Bezug auf diese Frage kaum Unterschiede zwischen Arbeitnehmern, die Kinder haben und jenen, die kinderlos sind. In beiden Fällen stimmen rund 51 Prozent der Befragten der Aussage zu, wobei das Ergebnis nach der Kinderanzahl etwas variiert. Geschlechtsspezifisch gibt es keine Auffälligkeiten.

57 Prozent haben den Eindruck, bei Bedarf zu jeder Zeit mit einem Familienangehörigen über die Arbeit sprechen zu können. Dabei gestaltet sich die Differenzierung nach verschiedenen Teilgruppen im Verhältnis ähnlich wie bei der zuvor dargestellten Aussage. So gibt es zwischen Männern (58 Prozent) und Frauen (56 Prozent) nur geringfügige Unterschiede, zwischen mit dem Partner zusammenlebenden Arbeitnehmern und Alleinstehenden lässt sich dagegen eine größere Differenz von 9 Prozentpunkten aufzeigen. Allerdings haben sowohl Erwerbstätige mit als auch ohne Kinder zu einem großen Teil Familienangehörige, die bei Bedarf Zeit zum Reden über die Arbeit haben (in beiden Fällen 58 Prozent).

Übersicht 18 Instrumentelle und emotionale Unterstützung

	Instrumentelle Unterstützung		Emotionale Unterstützung	
	Item a)	Item b)	Item c)	Item d)
Insgesamt	36,5	54,8	50,1	57,2
Geschlecht				
männlich	37,6	61,7	49,2	58,0
weiblich	34,9	44,8	56,8	56,0
Mit Partner zusammenlebend				
ja	40,7	61,9	53,3	59,5
nein	24,1	34,0	40,7	50,5
Anzahl Kinder im Haushalt				
keine Kinder	29,3	46,3	50,8	57,8
1 Kind	38,1	59,5	50,0	56,8
2 Kinder	38,4	59,4	47,1	54,8
3 und mehr Kinder	54,2	66,0	55,6	62,4
Familienstand				
mit Partner, mit Kindern	42,0	61,5	50,2	56,6
mit Partner, ohne Kinder	37,7	63,1	61,5	67,1
ohne Partner, mit Kindern	37,0	54,3	46,2	60,3
ohne Partner, ohne Kinder	20,1	27,9	39,1	47,6
Arbeitszeiten				
Schichtdienst	50,6	61,7	55,1	55,1
8 und mehr Tage Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit im Monat	50,0	63,4	60,3	60,3
Feste Arbeitszeiten	36,3	55,0	50,3	58,8

Instrumentelle Unterstützung: a) Wenn ich eine schwere Arbeitswoche habe, versucht meine Familie, mehr Arbeit rund ums Haus zu übernehmen. b) Meine Familienangehörigen beteiligen sich in angemessenem Maße an den Hausarbeiten.
 Emotionale Unterstützung: c) Einer meiner Familienangehörigen fragt mich regelmäßig nach meinem Arbeitstag. d) Ich habe den Eindruck, dass meine Familienangehörigen immer Zeit für mich finden, wenn ich über meine Arbeit sprechen möchte.

Top-Box-Anteile "In sehr hohem Maße" und "In hohem Maße"; Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Neben der Unterstützung durch die Familie können eventuelle negative Effekte der Arbeit auf das Privatleben auch durch die Beschäftigung mit anderen Dingen abgemildert werden (vgl. Übersicht 19). Insgesamt zeigt sich, dass von den Luxemburger Arbeitnehmern besonders oft sportliche oder kulturelle Freizeitaktivitäten ausgeübt werden. Rund 39 Prozent der Beschäftigten geben an, täglich oder mehrmals in der Woche an solchen Veranstaltungen außerhalb ihrer eigenen vier Wände teilzunehmen. Frauen sind dabei relativ gesehen etwas häufiger (41 Prozent) als Männer (37 Prozent) vertreten. Gut ein weiteres Drittel – bei beiden Geschlechtern – übt diese Freizeitaktivitäten nach eigenen Angaben mehrmals im Monat aus. Allerdings betreibt auch jeder zehnte in Luxemburg Beschäftigte keine sportlichen oder kulturellen Freizeitaktivitäten. Zugleich sind rund 9 Prozent der Befragten häufig, d.h. täglich oder mehrmals in der Woche, ehrenamtlich oder gemeinnützig tätig. Für weitere 14 Prozent ist ehrenamtliches oder gemeinnütziges

Engagement eine Aktivität, die mehrmals im Monat ausgeübt wird. Männer sind in diesem Bereich durchschnittlich etwas häufiger als Frauen aktiv.

Im Vergleich zum Ehrenamt nehmen deutlich weniger Arbeitnehmer an Weiterbildungsaktivitäten teil. Nur 4 Prozent der Beschäftigten bilden sich mehrmals wöchentlich in Aus- und Fortbildungskursen fort. Dabei fällt die Weiterbildungsteilnahme von Frauen doppelt so hoch aus wie die der Männer (6 vs. 3 Prozent). Mehr als die Hälfte der Befragten nimmt gar nicht an solchen Weiterbildungsangeboten teil.

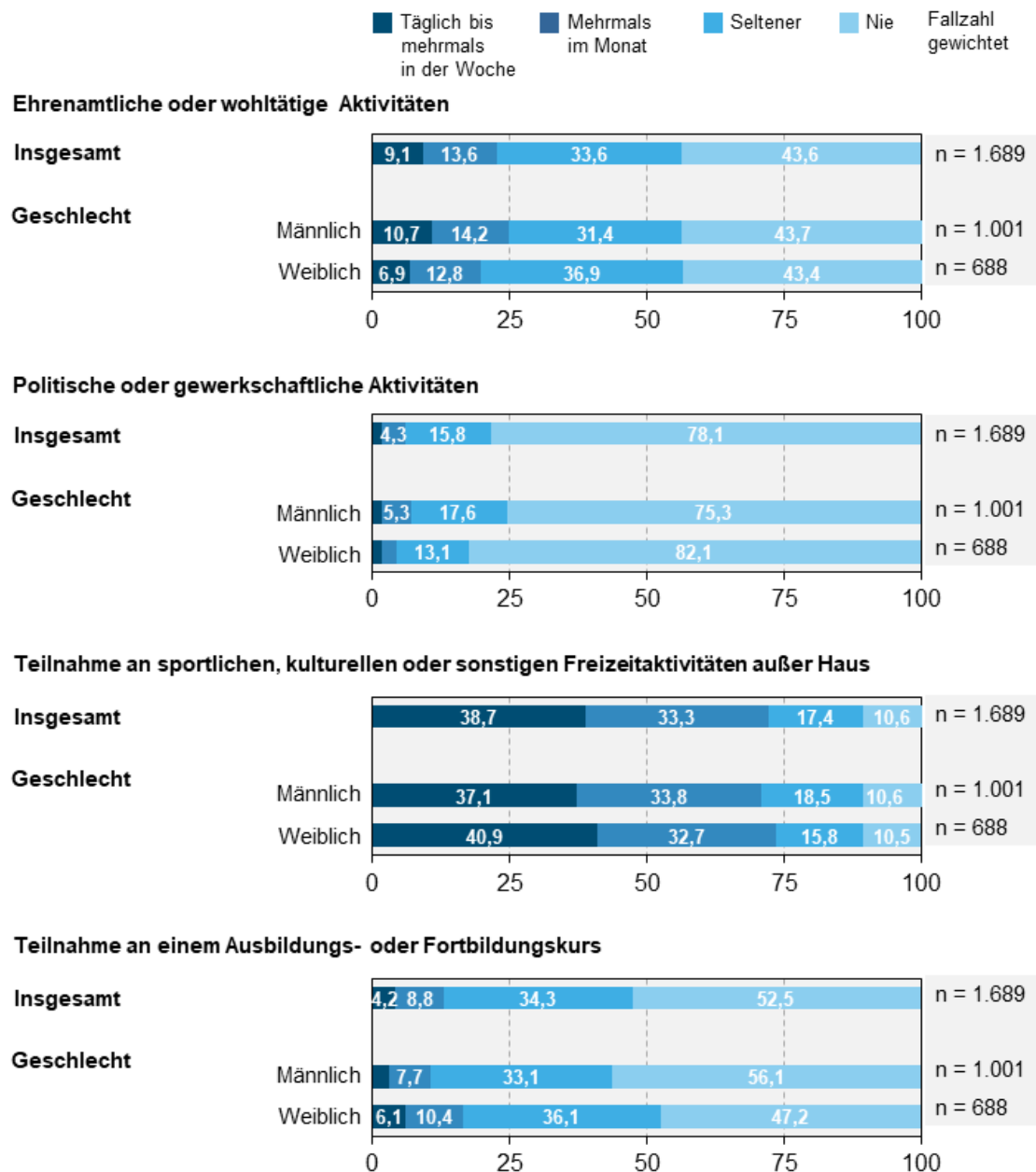
Die Beteiligung an politischen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten fällt im Vergleich zu den anderen hier betrachteten Aktivitäten am geringsten aus. 78 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind politisch oder gewerkschaftlich gar nicht aktiv, weitere 16 Prozent nur selten. Nur sehr wenige der Befragten zeigen sich in diesem Feld tatsächlich aktiv (2 bzw. 4 Prozent mehrmals wöchentlich oder mehrmals im Monat). Geschlechtsspezifisch sind die Unterschiede gering, insgesamt geben aber mehr Frauen als Männer an, nie an politischen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen. Politisches Engagement ist den Befunden zufolge also nur für eine kleine Gruppe attraktiv.

Im Vergleich und Gegensatz zu sportlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Aktivitäten werden häusliche und familienbezogene Tätigkeiten von großen Mehrheiten der Befragten wahrgenommen (vgl. Übersicht 20). So steht Kochen und Hausarbeit für 81 Prozent der Befragten täglich oder mehrmals wöchentlich an. Die tradierten Rollenmuster bei der Erledigung der Hausarbeit fallen dabei ins Auge: Bei den Luxemburger Beschäftigten übernehmen 91 Prozent der Frauen, aber nur 74 Prozent der Männer diese Aufgaben mehrmals wöchentlich.

Mit Blick auf Kinderbetreuung und -erziehung ergeben sich dagegen keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Sowohl Männer (39 Prozent) als auch Frauen (37 Prozent) nehmen zu ungefähr gleichen Anteilen für sich in Anspruch, täglich oder mehrmals wöchentlich mit Kinderbetreuung und -erziehung beschäftigt zu sein. Rund 42 Prozent von allen Beschäftigten sehen sich zugleich zu keiner Zeit mit Aufgaben der Kinder- und Enkelbetreuung konfrontiert, bei einem Anteil von 71 Prozent aller Befragten, die keine Kinder im eigenen Haushalt haben. Mit anderen Worten erfolgt Kinderbetreuung und -erziehung auch durch andere Bezugspersonen als den eigenen Eltern, z.B. den Großeltern.

Auch die Betreuung von älteren oder behinderten Verwandten erfolgt mehrheitlich von Frauen. 7,5 Prozent aller Beschäftigten nehmen solche familiären Betreuungsaufgaben insgesamt häufig (täglich oder mehrmals pro Woche) wahr, aber nur 6 Prozent der Männer und 9 Prozent der Frauen. Bezogen auf alle Personen, die häufig (täglich oder mehrmals pro Woche) bis mehrmals pro Monat die Betreuung älterer oder behinderter Verwandter übernehmen (16 Prozent insgesamt), tritt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Übernahme von „Familienarbeit“ noch deutlicher zu Tage: Der Unterschied zwischen Frauen und Männern beträgt 7 Prozentpunkte (Frauen 20, Männer 13 Prozent).

Übersicht 19 Außerhäusliche Aktivitäten jenseits der Arbeit

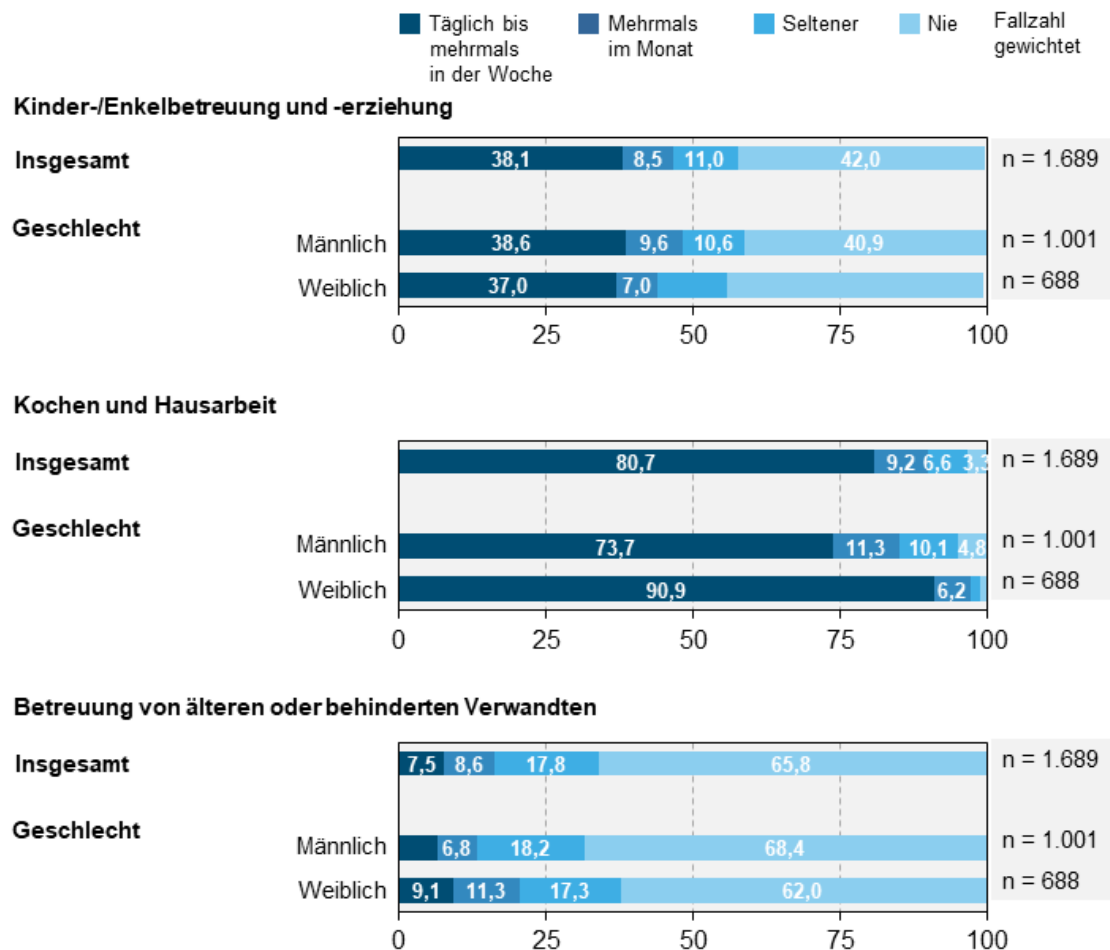


Frage: Wie häufig nehmen Sie im Allgemeinen an den folgenden Aktivitäten außerhalb Ihrer Arbeit teil?

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Übersicht 20 Familienbezogene Aktivitäten außerhalb der Arbeit



Frage: Wie häufig nehmen Sie im Allgemeinen an den folgenden Aktivitäten außerhalb Ihrer Arbeit teil?

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

6.6 Betriebliche Regelungen zur Unterstützung der Work-Life-Balance und familienfreundliche Maßnahmen

Zur Unterstützung der Work-Life-Balance können auch Betriebe wichtige Beiträge leisten. Arbeitsvertragliche Regelungen, Herstellung von (Arbeitszeit)Flexibilität am Arbeitsplatz oder besondere familienfreundliche Angebote stellen zum Beispiel einige wichtige Hebel dar, um die Balance zwischen Arbeit und Privatleben positiv zu beeinflussen. Umgekehrt kann die Abwesenheit oder der Verzicht derartiger Gestaltungsoptionen die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit negativ tangieren. Im QoW 2018 wurde für eine Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen erhoben, wie verbreitet diese in Luxemburger Betrieben sind (vgl. Übersicht 21).

Zunächst zu institutionellen Regelungen im Arbeitsvertrag, die sich familienfreundlich auswirken können, unter Umständen auch explizit darauf angelegt sind. Das sogenannte Homeoffice, also die Möglichkeit (auch) von zu Hause aus zu arbeiten, stellt zum Beispiel eine derartige Regelung dar, welche die Wahrnehmung familiärer Pflichten erleichtern kann. Bislang besteht diese Option jedoch nur für rund 11 Prozent der Luxemburger Beschäftigten, der Großteil hat diese Handlungsoption bisher nicht. Dabei zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit (nicht in der Abbildung dargestellt). Während Anlagenbediener, Angestellte in Dienstleistungsberufen, Bürokräfte und Handwerker zum weit überwiegenden Teil explizit nicht die Möglichkeit zu Homeoffice haben (alle über 90 Prozent), können 18 Prozent der Beschäftigten in akademischen Berufen und 30 Prozent der Manager/Führungskräfte einen alternativen Arbeitsort nutzen. In diesen Befunden spiegelt sich selbstredend auch der Umstand, dass in bestimmten Berufsbildern die physische Anwesenheit am Arbeitsort weiterhin unumgänglich oder zumindest regelmäßig notwendig ist, während in anderen Berufen die Verlagerung an andere Arbeitsorte leichter umsetzbar erscheint und auch auf größere branchen- und betriebsspezifische Akzeptanz stößt.

36 Prozent der Arbeitnehmer haben zudem die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, auf 47 Prozent trifft dies indes gar nicht oder wenig zu. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit unterscheidet sich stark zwischen den verschiedenen Organisationsformen der Betriebe (nicht in der Abbildung dargestellt). So geben Befragte in privaten Unternehmen eher selten an, dass in ihrem Betrieb die Teilzeitarbeit möglich ist (28 Prozent). Bei Nichtregierungsorganisationen (47 Prozent), europäischen und internationalen Organisationen (48 Prozent) und staatlichen Behörden (53 Prozent) ist der Anteil dagegen sehr viel höher. Ein etwas größerer Teil der Erwerbstätigen (48 Prozent) gibt darüber hinaus an, dass ihr Betrieb die Möglichkeit vorhält, nach einer Phase der Teilzeitarbeit (wieder) auf Vollzeit zurückkehren zu können. Nur etwas weniger als jeder dritte Befragte vermerkt, dass dies bei seinem Unternehmen nahezu ausgeschlossen ist.

Die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub (*congé sans solde*) zu nehmen, haben 39 Prozent der Angestellten in Luxemburg, ebenso viele haben diese Option zugleich nicht. Unbezahlter Urlaub ist dabei insbesondere bei staatlichen Behörden als Handlungsoption implementiert.

Über die im Arbeitsvertrag fixierten Regelungen hinaus können Betriebe auch in Bezug auf die Flexibilität der Arbeitszeit die Work-Life-Balance unterstützen. In Luxemburg haben beispielsweise 42 Prozent der Angestellten Spielräume, wenn es um die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit geht. Darüber hinaus können 42 Prozent der Befragten über ihre Pausenzeiten selbst bestimmen – genauso viele können dies allerdings auch nicht. Dabei scheint es aber einen Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit zu geben. So kann beispielsweise jeder zweite Akademiker und jede zweite Führungskraft über ihre Pausenzeiten selbst

bestimmen. Dies trifft dagegen bei den Berufsgruppen der Handwerker oder der Hilfsarbeitskräfte nur auf jeden Fünften zu.

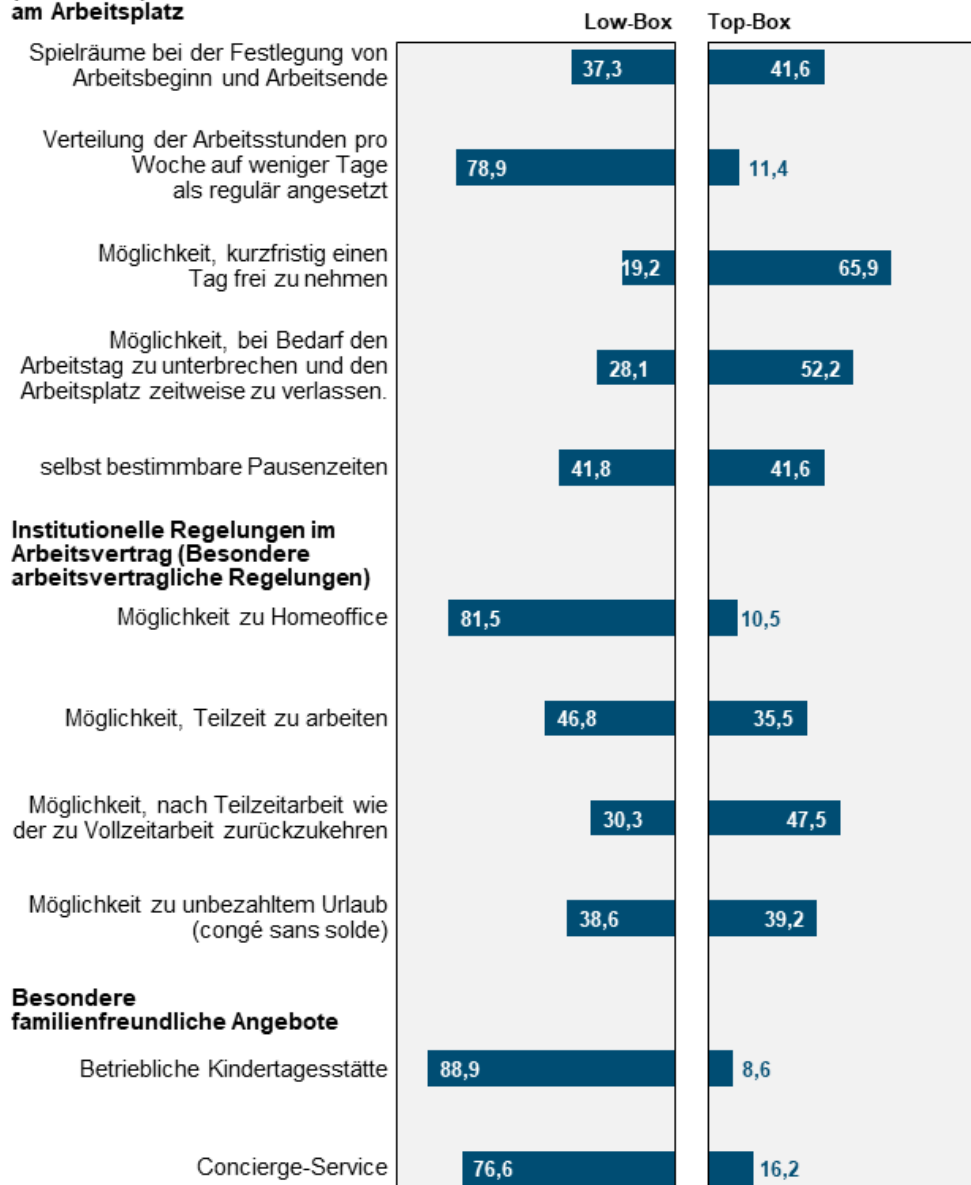
Überdies kann nur ein kleiner Teil von 11 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg seine Arbeitsstunden auf weniger Tage in der Woche verteilen, als regulär angesetzt sind. Bei rund 79 Prozent der Befragten ist dies größtenteils nicht möglich. Dafür können aber mehr als die Hälfte der Luxemburgischen Arbeitnehmer zeitweise den Arbeitsplatz im Bedarfsfall verlassen und ihre Arbeit unterbrechen. Zwei von drei Arbeitnehmern können sich darüber hinaus kurzfristig einen Tag frei nehmen, nur jedem Fünften ist dies nicht gestattet.

Schließlich sei noch die betriebliche Ausstattung mit familienfreundlichen Angeboten beleuchtet. Solche Angebote sind in Luxemburg bisher nur von den wenigsten Arbeitnehmern nutzbar. Zum Beispiel können nur rund 16 Prozent der befragten Arbeitnehmer einen *Concierge-Service* in Anspruch nehmen, eine betriebliche Kindertagesstätte finden sogar nur 9 Prozent der Erwerbstätigen in ihrem Betrieb vor. Dabei spielt die Größe des Betriebes eine wichtige Rolle (nicht in der Abbildung dargestellt). Befragte aus größeren Unternehmen (ab 250 Mitarbeitern) können relativ häufig (15 Prozent) auf ein Angebot einer betrieblichen Kindertagesstätte zurückgreifen. Bei den Befragten aus sehr kleinen Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten besteht die Möglichkeit nur für 2 Prozent. Ähnliches gilt für einen *Concierge-Service*. Lediglich 10 Prozent der Befragten aus sehr kleinen Unternehmen führen einen *Concierge-Service* als vorhandenes Angebot ihres Betriebs an. Bei den Befragten aus den größten Unternehmen sind es dagegen 23 Prozent.

In der Gesamtschau ergeben die Befunde zu familienfreundlichen Regelungen, Maßnahmen und Angeboten in Luxemburger Betrieben ein recht heterogenes Bild. Teilweise sind zwar durchaus Möglichkeiten zur Unterstützung der Work-Life-Balance implementiert. Die entsprechenden Angebote und Nutzungsmöglichkeiten sind jedoch nach Tätigkeitsbereichen sehr ungleich verteilt. In bestimmten Berufsfeldern sind die Umsetzungschancen für familienfreundliche Regelungen kleiner als bei Berufsfeldern, in denen die Tätigkeit nicht an einem festen Arbeitsplatz bzw. „vor Ort“ erledigt werden muss oder relativ zeitunabhängig erledigt werden kann. Für familienfreundliche Angebote wie betriebliche Kindertagesstätten verweisen die Ergebnisse auf Ausbaubedarfe, bisher kann nur ein kleiner Teil der Luxemburger Erwerbstätigen solche Angebote nutzen.

Übersicht 21 Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb

(Arbeitszeit)Flexibilität am Arbeitsplatz



Frage: Welche der folgenden Maßnahmen werden von Ihrer Organisation angeboten?
Angaben in Prozent; Top-Box: „Trifft völlig zu“ und „Trifft überwiegend zu“;
Low-Box: „Trifft wenig zu“ und „Trifft gar nicht zu“; Basis: 1.689 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

7 Literatur

BMSFJ (2010): Familienfreundlichkeit - Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Berlin.

ILO (2008): World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization. International Labour Office, International Institute for Labour Studies. Genf: ILO, 2008

King L. A., et al. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, Issue 3, 235-258.

Kreiner, Glen. (2006): Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 485 - 507. 2006

Nübling, M.; Linke, J. ; Schröder, H.; Knerr, P.,; Gerlach, I.; Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 456 des BMAS. Freiburg, Bonn, Münster.

Semmer, N.; Mohr, G. (2001): Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Streßforschung. *Psychologische Rundschau*, 52, 150–158.

Voydanoff, Patricia (2004): Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 4, (275), 2004.

Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, *MittAB* 3/98

Voydanoff, Patricia (2004): Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 4, (275), 2004.

Wayne, J. H. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, Issue 3, 445-461.