



NEWSLETTER

N° 8/2018 7 novembre 2018

1. Introduction
2. L'importance du droit à la déconnexion en fonction des données démographiques
3. L'importance du droit à la déconnexion en fonction des caractéristiques du poste de travail
4. L'importance du droit à la déconnexion en fonction des caractéristiques de l'organisation
5. L'attitude par rapport au droit à la déconnexion en fonction des expériences faites au niveau de la joignabilité et de la numérisation dans le travail
6. Conclusions

SUR L'IMPORTANCE DU DROIT À LA DÉCONNEXION

1. Introduction

La numérisation permet aux actifs de travailler de manière flexible, c'est-à-dire mobile, et indépendamment du lieu et de l'heure. Si les formes de travail flexibles ont le potentiel de créer de nouveaux espaces pour un meilleur équilibre entre loisirs et vie professionnelle, la porosité des frontières entre travail et vie privée peut avoir des conséquences négatives, par exemple, en interrompant ou en abrégant des phases de récupération importantes.

Déjà dans l'enquête du Quality of work Index 2015 nous avons pu observer qu'il y a de nouvelles exigences liées à la numérisation comme l'attente d'être joignable en dehors du lieu ou/et des heures de travail (via smartphone, Internet, téléphone). La question sur l'attente d'être joignable pour le travail en dehors des heures de travail a également été posée aux participants de l'enquête Quality of Work Index 2017. Les réponses sont

comparables à celles de 2015 avec la moitié des interviewés qui indiquent que cette forme de disponibilité est au moins parfois attendue d'eux, et même un tiers qui y est confronté souvent ou (presque) tout le temps.

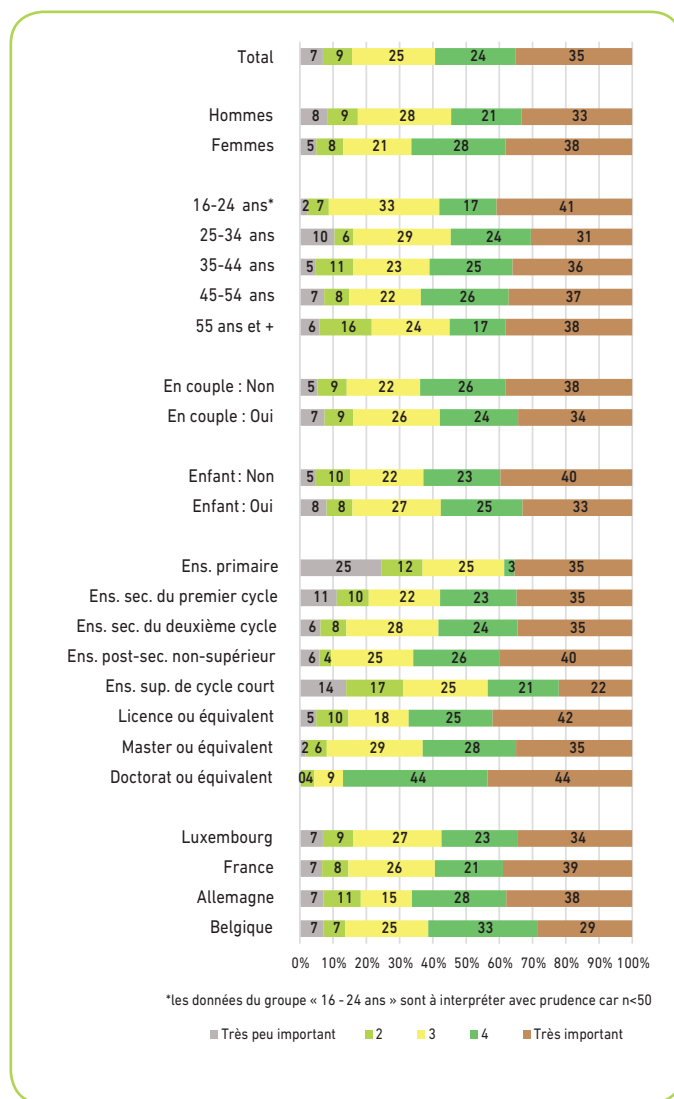
Actuellement des limites à la connexion sont discutées pour éviter l'auto-exploitation des travailleurs qui emploient les nouvelles technologies d'information et de communication NTIC (principalement les outils de travail et de communication transportables). Une des mesures souvent invoquées est le droit à la déconnexion pour les salariés concernés. Dans ce cas de figure, le salarié doit avoir le droit individuel de ne pas être joignable pour des tâches professionnelles après le travail. Nous avons examiné les attitudes des travailleurs vis-à-vis de cette solution proposée. Les analyses s'appuient sur les données issues de l'enquête Quality of Work Index 2017.



2. L'importance du droit à la déconnexion en fonction des données démographiques

La **figure 1** représente l'attitude par rapport à l'idée d'un droit de ne pas être joignable pour le travail pendant le temps libre en fonction des données démographiques (concernant la collecte des données sur l'importance du droit à la déconnexion, cf. encadré : Méthode). D'après les déclarations fournies, les femmes salariées y attribuent plus d'attention que leurs collègues masculins. En ce qui concerne les groupes d'âge, il apparaît que ce sont surtout les travailleurs entre 35 et 54 ans, la tranche d'âge donc de ceux qui se trouvent dans la phase « rush hour » de la vie (heure de pointe de la vie)¹, qui attribuent le plus d'importance au droit à la déconnexion. Si l'on observe les niveaux de formation, on constate que ce sont principalement les salariés dont le niveau de formation correspond à l'enseignement primaire et supérieur de cycle court, qui évaluent moins souvent que les autres le droit à la déconnexion comme étant important. À l'opposé, les travailleurs qui ont un diplôme de doctorat ou équivalent attribuent beaucoup d'importance au droit à la déconnexion (88% de réponses 4 ou 5 sur une échelle allant de 1 à 5) et devancent ainsi leurs collègues qui ont obtenu un master (ou équivalent), une licence (ou équivalent) ou un diplôme de l'enseignement post-secondaire non-supérieur. Si l'on regarde les pays de résidence, on voit que ce sont les salariés vivant en Allemagne qui donnent le niveau d'importance le plus élevé au droit de ne pas être joignable en dehors du travail.

Figure 1 : Importance du droit à la déconnexion en fonction des données démographiques

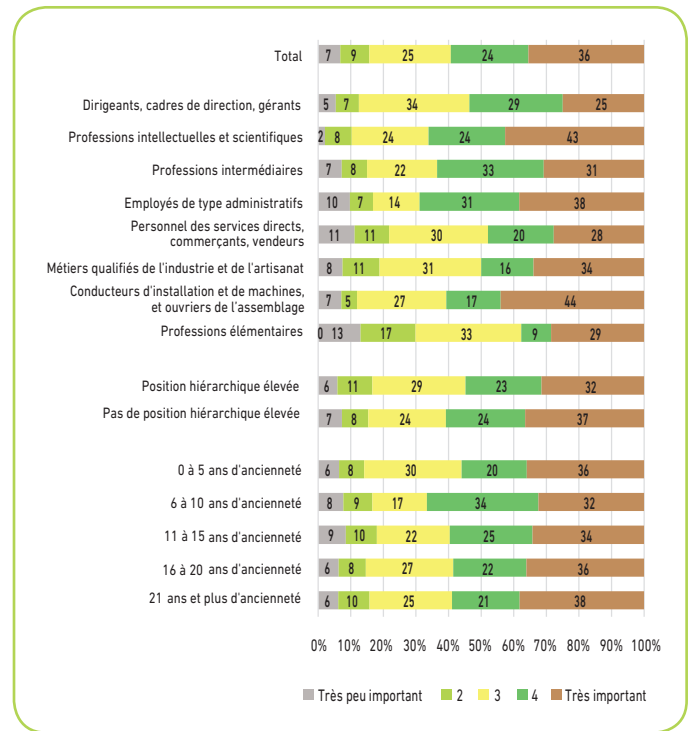


¹ Le terme « rush hour » de la vie (heure de pointe de la vie) se réfère à une phase de la vie entre l'achèvement de la formation professionnelle et le milieu de la vie, y compris la période de fondation de la famille. Par conséquent, la prise en charge d'enfants en bas âge au sein du ménage fait également partie de cette phase de vie. La conciliation travail-famille semble donc avoir une importance particulière pendant cette période.

3. L'importance du droit à la déconnexion en fonction des caractéristiques du poste de travail

Si l'on examine les différentes catégories professionnelles (**figure 2**), il apparaît que ce sont les employés de type administratif, les travailleurs des professions intellectuelles et scientifiques et ceux des professions intermédiaires dont l'attitude est la plus positive sur l'introduction d'un droit à la déconnexion. Ils sont suivis avec un certain écart par les dirigeants, cadres dirigeants et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage. À l'inverse, les salariés des professions élémentaires, le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, et les salariés des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat se montrent nettement moins intéressés par le sujet. Les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique donnent un peu moins d'importance au droit à la déconnexion que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique. Si l'on différencie selon le nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, on note que les salariés ayant une ancienneté entre 6 et 10 ans se montrent légèrement plus demandeur d'un droit de ne pas être joignable en dehors des heures de travail que les autres catégories d'ancienneté. Entre les niveaux d'ancienneté suivants on ne constate quasiment aucune différence.

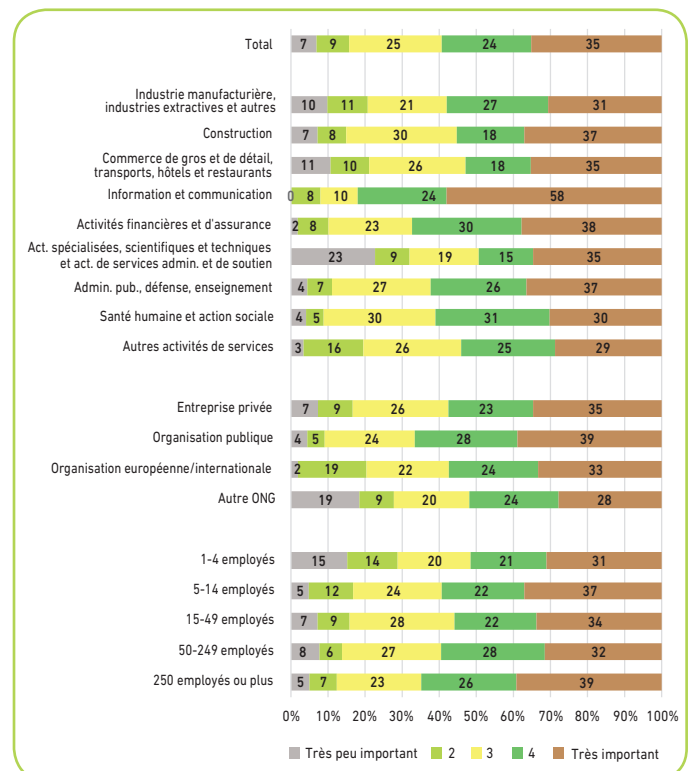
Figure 2 : Importance du droit à la déconnexion en fonction des caractéristiques du poste de travail



4. L'importance du droit à la déconnexion en fonction des caractéristiques de l'organisation

La **figure 3** représente l'évaluation de l'importance d'introduire un droit à la déconnexion en fonction de différentes caractéristiques de l'organisation. On voit que le nombre de salariés estimant le droit à la déconnexion comme étant important ou très important est le plus élevé dans le secteur « information et communication ». Viennent ensuite les « activités financières et d'assurance », l'« administration publique, défense, enseignement » et l'activité « santé humaine et action sociale ». À l'inverse, les salariés travaillant dans les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien », la « construction » et le « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » sont moins nombreux que dans la moyenne à partager cet avis. On constate aussi que les travailleurs dans les administrations publiques sont plus favorables à l'introduction d'une telle mesure. La taille de l'organisation a également son importance, car l'approbation du droit à la déconnexion augmente avec elle.

Figure 3 : Importance du droit à la déconnexion en fonction des caractéristiques de l'organisation



5. L'attitude par rapport au droit à la déconnexion en fonction des expériences faites au niveau de la joignabilité et de la numérisation dans le travail

La **figure 4** montre l'attitude par rapport à l'introduction de mesures accordant le droit à la déconnexion en fonction de l'expérience de rester joignable en dehors des heures de travail. On constate que ce sont surtout les salariés qui sont parfois confrontés à la demande d'être joignable en dehors du travail qui donnent moins d'importance au droit à la déconnexion (50% qui attribuent les notes 4 ou 5 pour le niveau d'importance). En revanche, pour les travailleurs rarement ou jamais soumis à l'attente d'être joignable mais aussi pour ceux qui indiquent l'être souvent ou (presque) tout le temps, le droit à la déconnexion est d'une grande importance (65% respectivement 59% qui attribuent les notes 4 ou 5 pour le niveau d'importance). Ce constat est d'autant plus intéressant qu'il montre que les salariés qui vivent l'attente de rester joignable au quotidien (via smartphone, Internet, téléphone) reconnaissent également la nécessité d'y fixer des limites.

La **figure 5** nous permet de voir si l'expérience avec les nouvelles technologies au travail influence également le degré d'importance accordé au droit à la déconnexion. En effet, les travailleurs qui sont concernés dans une forte ou dans une très forte mesure par la numérisation dans leur travail sont plus nombreux à attribuer un niveau d'importance élevé à l'introduction d'un droit de ne pas être joignable pour des tâches professionnelles après le travail. À l'inverse, les travailleurs qui connaissent un moindre degré de numérisation dans le travail se disent moins concernés par le droit à la déconnexion (mais restent en majorité avec 54% de notes 4 ou 5).

6. Conclusions

De manière générale, la proposition visant l'introduction d'un droit à la déconnexion est accueillie de manière très positive, avec 59% des interviewés qui accordent les niveaux d'importance 4 ou 5, et 25% le niveau d'importance intermédiaire 3. Seulement 16% sont d'avis qu'une telle mesure serait peu ou très peu intéressante. Néanmoins, il existe des différences entre les différents groupes de salariés au Luxembourg en ce qui concerne l'évaluation de l'importance du droit à la déconnexion. Ce dernier est nettement mieux vu par les femmes, les classes d'âge intermédiaires (35-54 ans), les salariés ayant un niveau de formation plus élevé, les résidents allemands, ainsi que par les employés de type administratif, les travailleurs des professions intellectuelles et scientifiques et ceux des professions intermédiaires. Si l'on observe les caractéristiques de l'organisation, on constate que l'évaluation du degré d'importance du droit à la déconnexion est plus élevée dans les secteurs « information et communication », les « activités financières et d'assurance » l' « administration publique, défense, enseignement » et l'activité « santé humain et action sociale » ainsi que dans les grandes organisations.

Références

- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017b). Quality of Work Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg (3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). Inside Research Report. Luxembourg : Université de Luxembourg.
<http://www.itm.lu/home/faq/ddt/themes-particuliers/formation-continue.html>
 « Better work » N° 4/2018 : <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/d535a2070a.pdf>

Figure 4 : Importance du droit à la déconnexion en fonction de la fréquence de l'attente d'être joignable en dehors du travail

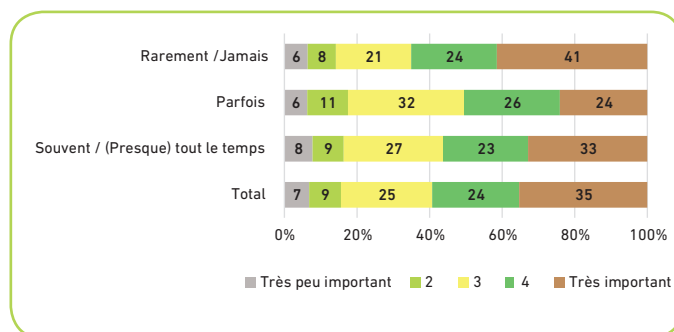
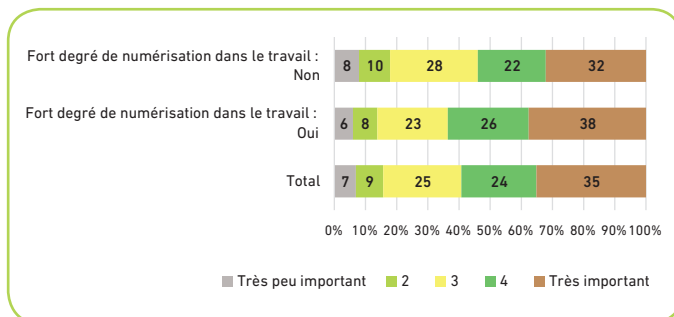


Figure 5 : Importance du droit à la déconnexion en fonction du degré de numérisation dans le travail



Le droit à la déconnexion visé ici donne la possibilité aux salariés de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congés payés, jours de repos, week-end, soirées...). Toute autre forme qui se contente de donner le droit individuel de ne pas répondre à des messages reçus et/ou lus (smartphone, internet, email, etc.) n'arrête pas le risque de stress lié à la porosité des frontières entre la vie professionnelle et la vie privée. En effet, le salarié peut alors toujours recevoir des messages de son employeur sur son smartphone (qui de plus en plus souvent est aussi utilisé pour des besoins privés). Or, des études ont démontré l'importance du détachement psychologique du travail dans les phases de récupération et de repos (Sonntag et Bayer, 2005). Recevoir des messages de son chef sur son portable ne permet donc pas de se détacher mentalement de son travail et détériore la qualité du repos. Ce problème doit également être adressé dans les discussions autour de l'introduction d'un droit à la déconnexion.

Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1.500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE. (Tableau 1).

Toutefois, à cause du changement de l'institut de sondage à partir de 2014 et quelques changements méthodologiques, l'enquête-pilote de 2013 n'a pas été prise en considération dans la comparaison des données. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2017. Pour en savoir plus > <http://csl.lu/gow>

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 langue allemande, française, luxembourgeoise, anglaise ou portugaise (au choix)
Échantillon	1.522 participants (enquête 2017)
Droit à la déconnexion	« Dans les pays voisins, on discute de propositions de solutions concernant l'adaptation au changement technologique et économique induit par la numérisation. Quelles sont les mesures qui, à votre avis, devraient également être prises au Luxembourg afin d'adapter le monde du travail à ce nouveau défi? Quelle importance accordez-vous au droit de ne pas être joignable pour des tâches professionnelles après le travail (p.ex. par la déconnexion automatique du serveur e-mail à partir d'une certaine heure) ? » Réponses possibles : une échelle allant de 1 > Très peu important à 5 > Très important.
Présence d'enfants au foyer	« Combien d'enfants vivent dans votre foyer ? » Seulement les réponses > 0 ont été prises en compte pour déterminer la présence ou non d'enfants au foyer.
Influence de la numérisation sur le travail	« Par numérisation, on entend le recours croissant à la technologie et aux processus assistés par ordinateur au moyen de la technologie de l'information et de la communication. Dans quelle mesure votre travail est-il directement concerné par la numérisation ? »
Classification CIP des professions	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CIP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.
Classification des secteurs	Une question propose 23 catégories d'activités tirées de la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE) Rév. 2. Pour réduire le nombre de catégories le niveau supérieur d'agrégation de la NACE en 10 catégories a été appliqué (voir aussi : http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/thematique/entreprises/nacelux-2/index.html). Néanmoins, les catégories « Agriculture, sylviculture et pêche » et « Activités immobilières » n'ont pas été retenues, et la catégorie « Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale » a été subdivisée en 2 groupes : « Administration publique, défense, enseignement » et « Santé humaine et action sociale ». Le nombre de catégories retenues s'élève donc à 9.



NEWSLETTER

Nr. 8/2018 7. November 2018

1. Einleitung
2. Die Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach Demographie
3. Die Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach Arbeitsplatzkriterien
4. Die Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach Organisationskriterien
5. Die Haltung in Bezug auf das Recht auf Nichterreichbarkeit differenziert nach den im Bereich der Erreichbarkeit und der Digitalisierung bei der Arbeit gesammelten Erfahrungen
6. Fazit

ÜBER DIE BEDEUTUNG DES RECHTS AUF NICHTERREICHBARKEIT

1. Einleitung

Durch die Digitalisierung können die Erwerbstätigen flexibler arbeiten, d.h. mobil und unabhängig von Ort und Zeit. Wenngleich die flexiblen Arbeitsformen das Potential für die Schaffung neuer Freiräume für ein besseres Gleichgewicht zwischen Freizeit und Arbeit bieten, kann die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben auch negative Auswirkungen haben, wie beispielsweise durch die Unterbrechung oder Verkürzung wichtiger Erholungsphasen.

Bereits in der Erhebung „Quality of Work Index 2015“ konnten wir beobachten, dass es neue Anforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung gibt, wie die Erwartung, außerhalb des Arbeitsplatzes und/oder der Arbeitszeiten erreichbar zu sein (über Smartphone, Internet, Telefon). Die Frage in Bezug auf die Erwartung, außerhalb der Arbeitszeiten für die Arbeit erreichbar zu sein, wurde auch den Teilnehmern der Erhebung „Quality of Work Index 2017“ gestellt. Die Antworten sind

vergleichbar mit denen von 2015: Die Hälfte der Befragten gab an, dass diese Form der Verfügbarkeit zumindest zuweilen von ihnen erwartet wird, und ein Drittel der Befragten wird sogar oft oder (fast) immer damit konfrontiert.

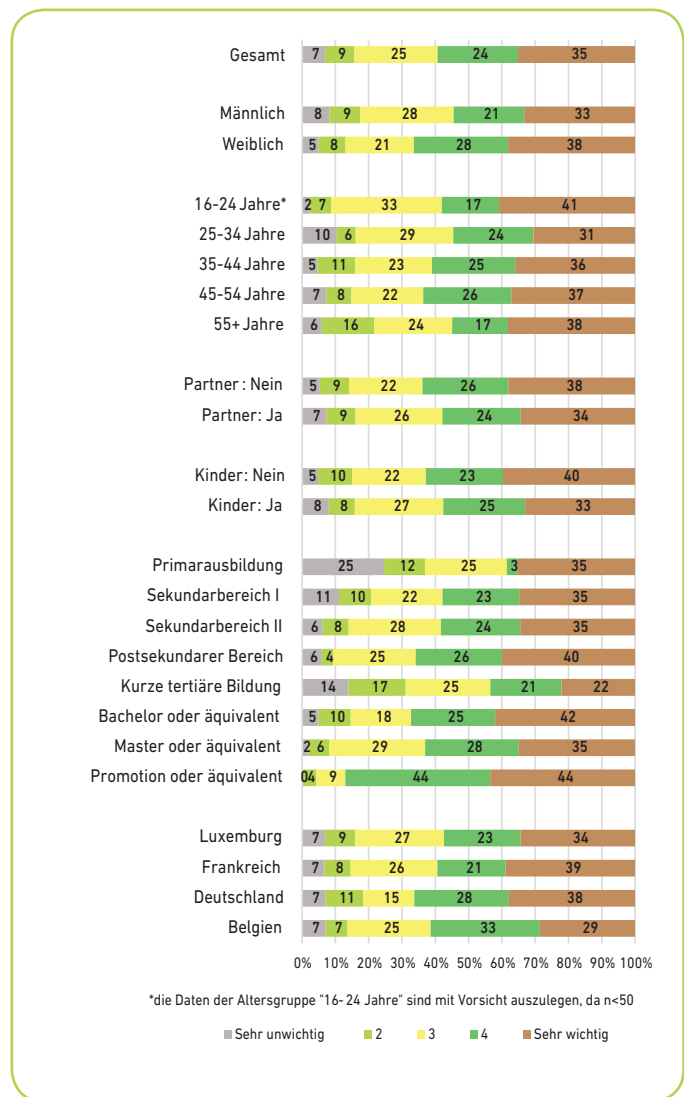
Gegenwärtig wird über die Grenzen der Erreichbarkeit diskutiert, um die Selbstaussbeutung der Arbeitnehmer zu verhindern, die die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (NIKT) (in erster Linie tragbare Arbeits- und Kommunikationswerkzeuge) einsetzen. Eine der häufig vorgebrachten Maßnahmen ist das Recht der betroffenen Arbeitnehmer auf Nichterreichbarkeit. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer über das persönliche Recht verfügen, nach der Arbeit für berufliche Aufgaben nicht erreichbar zu sein. Wir haben die Haltung der Arbeitnehmer zu dieser vorgeschlagenen Lösung untersucht. Die Analysen stützen sich auf die aus der Erhebung „Quality of Work Index 2017“ hervorgegangenen Daten.



2. Die Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach Demographie

Abbildung 1 zeigt die nach verschiedenen demographischen Variablen differenzierte Haltung in Bezug auf die Idee eines Rechts auf Nichterreichbarkeit für die Arbeit in der Freizeit (zur Erhebung der Daten über die Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit, siehe Kasten: Methode). Nach eigenen Angaben messen weibliche Arbeitnehmer diesem Recht größere Bedeutung bei als ihre männlichen Kollegen. In Bezug auf die Altersgruppen messen in erster Linie die Arbeitnehmer zwischen 35 und 54 Jahren – und folglich die Altersgruppe der Arbeitnehmer, die sich in der „Rush Hour“-Phase ihres Lebens (Stoßzeit des Lebens)¹ befinden – dem Recht auf Nichterreichbarkeit die größte Bedeutung bei. Betrachtet man die Bildungsabschlüsse, sind es in erster Linie die Arbeitnehmer, deren Bildungsabschluss der Primarausbildung oder einer kurzen tertiären Bildung entspricht, die das Recht auf Nichterreichbarkeit weniger häufig geltend machen. Arbeitnehmer mit Promotion oder äquivalentem Abschluss messen dem Recht auf Nichterreichbarkeit hingegen große Bedeutung bei (88% vergaben die Note 4 oder 5 auf einer Skala von 1 bis 5) und überholen damit ihre Kollegen mit einem Masterabschluss (oder äquivalent), Bachelorabschluss (oder äquivalent) oder einem Abschluss im postsekundären Bereich. Betrachtet man die Wohnländer, sind es die in Deutschland lebenden Arbeitnehmer, die dem Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten die größte Bedeutung beimessen.

Abbildung 1: Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach Demographie

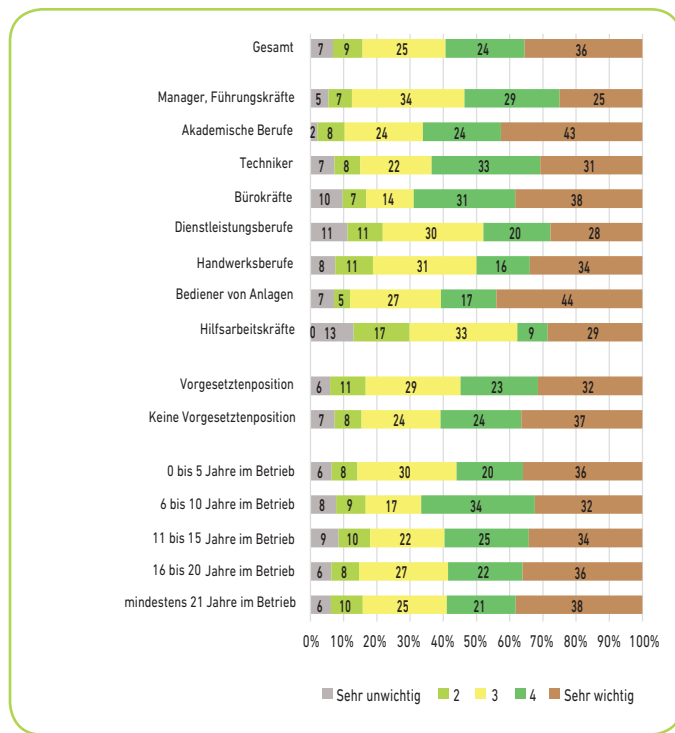


¹ Der Begriff „Rush Hour“ des Lebens (Stoßzeit des Lebens) bezieht sich auf eine Lebensphase zwischen dem Abschluss der Berufsausbildung und der Lebensmitte, einschließlich des Zeitraums der Familiengründung. Folglich ist auch die Betreuung von Kleinkindern im Haushalt Bestandteil dieser Lebensphase. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie scheint demnach in diesem Zeitraum besonders wichtig zu sein.

3. Die Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach Arbeitsplatzkriterien

Untersucht man die verschiedenen Berufsgruppen (**Abbildung 2**), sieht man, dass Bürokräfte, Arbeitnehmer in akademischen Berufen und Techniker gegenüber der Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit am positivsten eingestellt sind. Manager und Führungskräfte und Bediener von Anlagen folgen mit etwas Abstand. Hilfsarbeitskräfte und Arbeitnehmer in Dienstleistungs- und Handwerksberufen zeigen dagegen deutlich weniger Interesse an diesem Thema. Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition messen dem Recht auf Nichterreichbarkeit etwas weniger Bedeutung zu als Arbeitnehmer, die keine Vorgesetztenposition bekleiden. Differenziert nach der Anzahl der Jahre, die ein Arbeitnehmer bereits in seinem Betrieb arbeitet, verlangen die Arbeitnehmer, die zwischen 6 und 10 Jahre im Betrieb arbeiten, in geringfügig stärkerem Maße nach einem Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten als die Arbeitnehmer der übrigen Betriebszugehörigkeitskategorien. Unter den darauffolgenden Stufen der Betriebszugehörigkeit gibt es kaum Unterschiede.

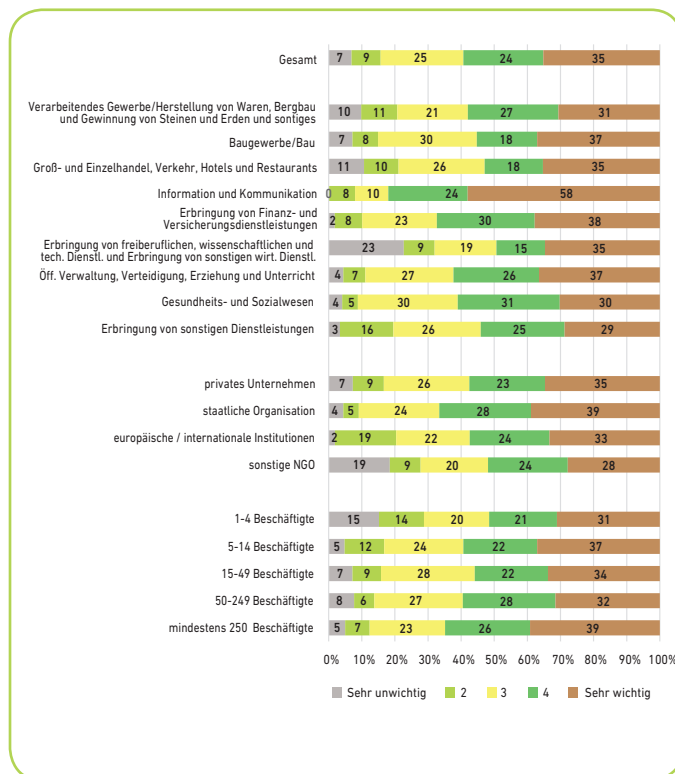
Abbildung 2: Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach den Arbeitsplatzkriterien



4. Die Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach Organisationskriterien

Abbildung 3 zeigt die nach den verschiedenen Organisationskriterien differenzierte Bewertung der Bedeutung der Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit. Man sieht, dass die Anzahl der Arbeitnehmer, die das Recht auf Nichterreichbarkeit für wichtig oder sehr wichtig erachten, im Sektor „Information und Kommunikation“ am höchsten ist, gefolgt von den Sektoren „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“. Arbeitnehmer, die in den Sektoren „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, „Baugewerbe/Bau“ und „Groß- und Einzelhandel, Verkehr, Hotels und Restaurants“ tätig sind, teilen diese Meinung dagegen nur in unterdurchschnittlichem Maße. Überdies ist festzustellen, dass die in der öffentlichen Verwaltung tätigen Arbeitnehmer die Einführung einer solchen Maßnahme stärker befürworten. Auch die Größe der Organisation ist von Bedeutung, da die Befürwortung des Rechts auf Nichterreichbarkeit mit zunehmender Größe der Organisation steigt.

Abbildung 3: Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach Organisationskriterien



5. Die Haltung in Bezug auf das Recht auf Nichterreichbarkeit differenziert nach den im Bereich der Erreichbarkeit und der Digitalisierung bei der Arbeit gesammelten Erfahrungen

Abbildung 4 zeigt die nach den mit der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten gesammelten Erfahrungen differenzierte Haltung in Bezug auf die Einführung von Maßnahmen zur Gewährung des Rechts auf Nichterreichbarkeit. Hierbei ist festzustellen, dass vor allem diejenigen Arbeitnehmer, die zuweilen mit der Anforderung konfrontiert werden, außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar zu sein, dem Recht auf Nichterreichbarkeit weniger Bedeutung beimessen (50% vergeben die Noten 4 oder 5 für den Bedeutungsgrad). Für Arbeitnehmer, die selten oder nie der Erreichbarkeits-erwartung unterliegen, aber auch für Arbeitnehmer, die angeben, dieser Erwartung oft oder (fast) immer zu unterliegen, ist das Recht auf Nichterreichbarkeit von großer Bedeutung (65% bzw. 59% vergeben die Noten 4 oder 5 für den Bedeutungsgrad). Diese Beobachtung ist umso interessanter, als sie zeigt, dass Mitarbeiter, die täglich erreichbar bleiben müssen (per Smartphone, Internet, Telefon), auch die Notwendigkeit erkennen, dem Grenzen zu setzen.

Abbildung 5 erteilt uns Aufschluss darüber, ob die Erfahrung mit den neuen Technologien am Arbeitsplatz auch einen Einfluss auf den Bedeutungsgrad hat, der dem Recht auf Nichterreichbarkeit beigemessen wird. Arbeitnehmer, die in starkem oder sehr starkem Maße von der Digitalisierung am Arbeitsplatz betroffen sind, bemessen der Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit für berufliche Aufgaben nach der Arbeit vermehrt einen hohen Bedeutungsgrad zu. Für Arbeitnehmer, die am Arbeitsplatz mit einem niedrigeren Maß an Digitalisierung konfrontiert sind, ist das Recht auf Nichterreichbarkeit dagegen von geringerer Bedeutung (sie bleiben mit 54% der Noten 4 oder 5 jedoch in der Überzahl).

Fazit

Im Allgemeinen wird der Vorschlag in Bezug auf die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit sehr positiv aufgenommen, mit 59% der Befragten, die diesem Recht die Bedeutungsgrade 4 oder 5 beimessen und 25% der Befragten, die ihm den mittleren Bedeutungsgrad 3 beimessen. Lediglich 16% der Befragten sind der Auffassung, dass eine solche Maßnahme wenig oder sehr wenig interessant sei. Gleichwohl gibt es im Hinblick auf die Bewertung der Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen in Luxemburg. Letzteres wird seitens der weiblichen Arbeitnehmer, der mittleren Altersgruppen (35-54 Jahre), der Arbeitnehmer mit höherem Bildungsabschluss, der in Deutschland wohnenden Arbeitnehmer sowie der Bürokräfte, der Arbeitnehmer in akademischen Berufen und der Techniker deutlich positiver aufgenommen. Betrachtet man die Organisationskriterien, ist festzustellen, dass der Bedeutungsgrad des Rechts auf Nichterreichbarkeit in den Sektoren „Information und Kommunikation“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ sowie in großen Organisationen höher bewertet wird.

Referenzen

- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017b). Quality of Work Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg (3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Zusammenfassung der Präsentation des Quality of Work Index 2015: <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/db5739c709>
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393 – 414.

Abbildung 4: Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach der Häufigkeit der Erwartung, außerhalb der Arbeit erreichbar zu sein

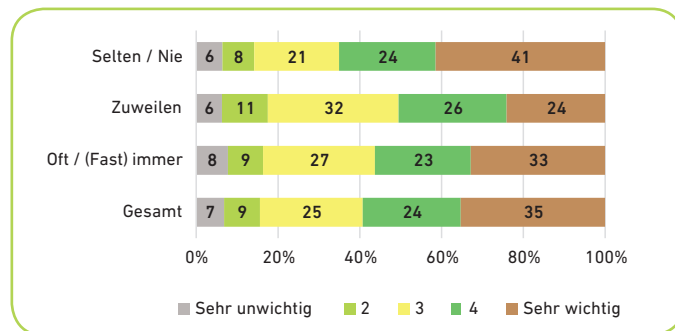
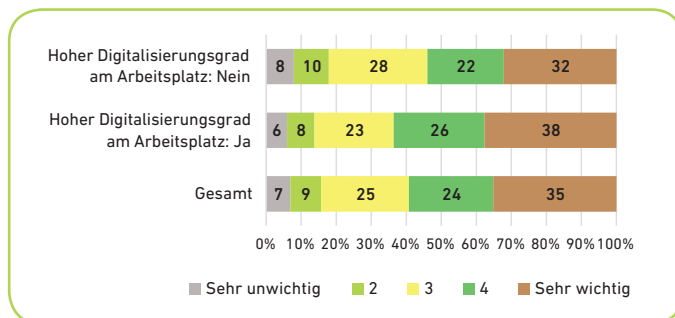


Abbildung 5: Bedeutung des Rechts auf Nichterreichbarkeit differenziert nach dem Grad der Digitalisierung am Arbeitsplatz



Das hier angeführte Recht auf Nichterreichbarkeit ermöglicht den Arbeitnehmern den Verzicht auf die Verbindung mit digitalen Geräten, wodurch sie von ihrem Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeiten (bezahlter Urlaub, arbeitsfreie Tage, Wochenende, abends...) nicht kontaktiert werden können. Jedwede sonstige Maßnahme, die sich damit begnügt, den Arbeitnehmern das persönliche Recht auf Nichtbeantwortung der empfangenen und/oder gelesenen Nachrichten (Smartphone, Internet, E-Mail, usw.) einzuräumen, führt nicht zur Beseitigung des Stressrisikos im Zusammenhang mit der Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer jederzeit Nachrichten von seinem Arbeitgeber auf seinem Smartphone empfangen (das immer häufiger auch für private Zwecke verwendet wird). Studien haben jedoch gezeigt, wie wichtig die psychologische Trennung von der Arbeit in der Erholungs- und Ruhephase ist (Sonntag und Bayer, 2005). Der Empfang von Nachrichten von Ihrem Chef auf Ihrem Mobiltelefon erlaubt es Ihnen nicht, sich mental von Ihrer Arbeit zu lösen und verschlechtert die Qualität der Erholung. Dieses Problem gilt es auch im Rahmen der Diskussionen um die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit anzugehen.

Methode

Für die Studie „Quality of Work“, 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. (Tabelle 1).

Aufgrund des Wechsels des Erhebungsinstituts ab 2014 und einigen methodischen Änderungen wurde die Pilotstudie beim Vergleich der Werte nicht berücksichtigt. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2017.

Für weitere Informationen > <http://csl.lu/qow>

Tabelle 1 : Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer, luxemburgischer, englischer oder portugiesischer Sprache (zur Auswahl)
Stichprobe	1.522 Teilnehmer (Erhebung 2017)
Recht auf Nichterreichbarkeit	„In unseren Nachbarländern werden Lösungsansätze zur Anpassung an den technologischen und wirtschaftlichen Wandel der Digitalisierung diskutiert. Welche Maßnahmen sollten Ihrer Meinung nach in Luxemburg getroffen werden, um die Arbeitswelt an die neue Herausforderung anzupassen. Wie wichtig ist Ihnen das Recht darauf, nach Feierabend für dienstliche Dinge nicht mehr erreichbar zu sein (z.B. durch automatische Abmeldung vom Mail-server ab einer bestimmten Uhrzeit)?“ Antwortmöglichkeiten: eine Skala von 1: Sehr unwichtig bis 5: Sehr wichtig.
Präsenz von Kindern im Haushalt	„Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?“ Nur Antworten > 0 wurden berücksichtigt, um die Präsenz oder nicht von Kindern im Haushalt festzustellen.
Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeit	„Unter Digitalisierung wird der zunehmende Einsatz von Technologie und von elektronisch gestützten Prozessen mittels Informations- und Kommunikationstechnologie verstanden. In welchem Maße ist Ihre Arbeit direkt von der Digitalisierung betroffen?“
ISCO-Berufsgruppen	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren.
Klassifizierung der Sektoren	Bei einer Frage stehen 23 Tätigkeitskategorien zur Auswahl, die der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union / NACE Revision 2 entnommen sind. Zur Verringerung der Anzahl der Kategorien wurde die obere Aggregatsebene der NACE mit 10 Kategorien angewandt (siehe auch: http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/thematique/entreprises/nacelux-2/index.html). Gleichwohl wurden die Kategorien „Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei“ und „Grundstücks- und Wohnungswesen“ nicht berücksichtigt und die Kategorie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen“ in die nachstehenden 2 Gruppen unterteilt: „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“. Folglich beläuft sich die Anzahl der erfassten Kategorien auf 9.