



## NEWSLETTER

N° 2/2019 25 février 2019

1. Introduction
2. L'équilibre vie professionnelle – vie personnelle et le temps de travail
3. Étanchéité ou porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail
4. Conclusions

## LA CONCILIATION VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE VUE PAR LES SALARIÉS EN 2018

### 1. Introduction

La compatibilité de la vie professionnelle, familiale et privée représente une dimension de la qualité du travail qui est largement acceptée aujourd'hui et qui est définie, par exemple, par l'Organisation internationale du travail comme une caractéristique centrale dans son concept de travail décent (OIT 2008). Si on part du principe que le temps de travail est temps de vie, la durée de travail est un élément-clé dans cette thématique. D'après les résultats de l'enquête Quality of Work Index la durée hebdomadaire de travail souhaitée ne correspond pas au temps de travail hebdomadaire convenu. En moyenne, la durée heb-

domadaire de travail souhaitée pour les travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein est inférieure à 40 heures par semaine : 38,7 heures pour les hommes et 36,3 heures pour les femmes. De l'autre côté, les salariés à temps partiel souhaitent travailler davantage en moyenne (sous-emploi). La porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail est un autre défi pour trouver un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée. Les salariés qui déclarent qu'ils ont moins d'occasions de « décrocher » de leur travail pendant leur temps libre sont exposés à des risques pour leur santé physique et mentale.

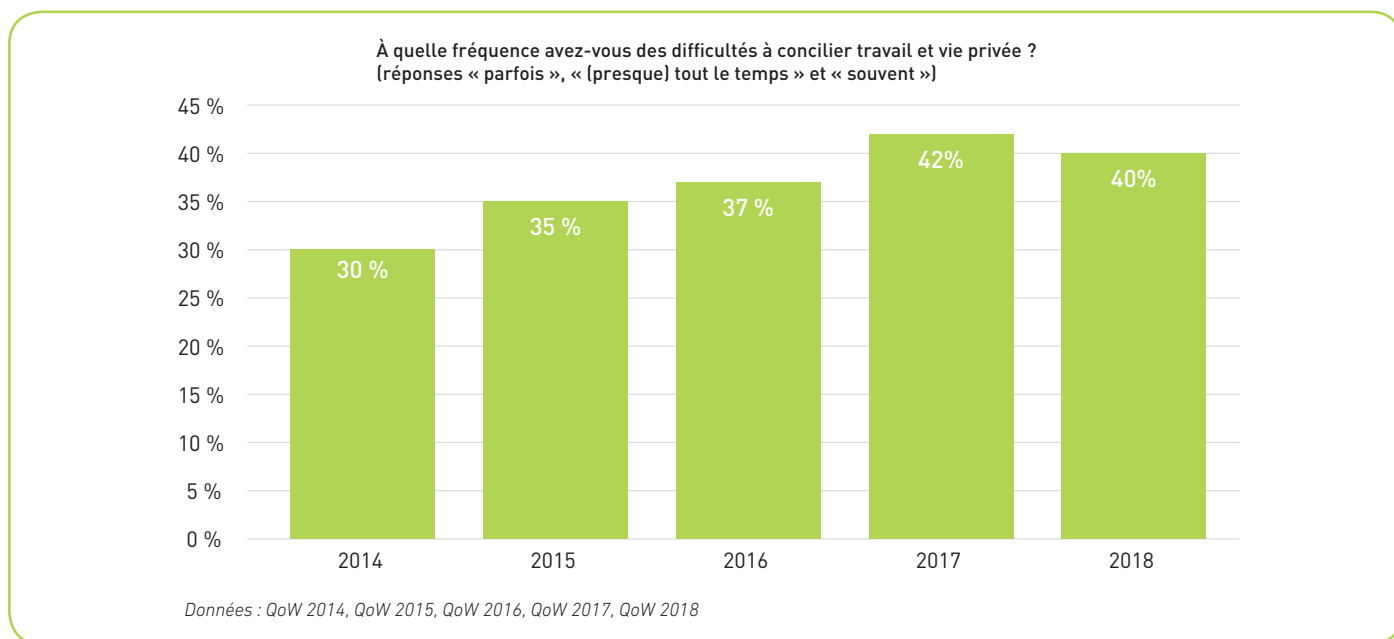


## 2. L'équilibre vie professionnelle – vie personnelle et le temps de travail

En 2018, dans l'enquête Quality of Work Index à la question de savoir à quelle fréquence on a des difficultés à concilier travail et vie privée, 40% des répondants se disent parfois, souvent ou (presque) toujours confrontés à ce problème. Jusqu'en 2017,

année après année, la proportion de salariés ayant déclaré avoir parfois ou fréquemment des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle est passée de 30% à 42% [réponses « parfois », « presque toujours » et « souvent »].

Figure 1 : Difficultés à concilier travail et vie privée



Pour pouvoir participer à différents domaines de la vie en dehors d'une activité professionnelle, il faut, en plus de toute une série d'autres ressources, disposer de fait d'un volume de temps libre suffisant. La manière dont les salariés vivent et perçoivent leur situation à cet égard peut être traitée, entre autres, en comparant le temps de travail effectif et le temps de travail souhaité.

Le tableau 1 permet de comparer les informations fournies par les travailleurs questionnés concernant leurs heures de travail hebdomadaires effectives, convenues et souhaitées.

En termes de temps de travail moyen effectif, les hommes et les femmes employés à temps plein travaillent plus de 40 heures par semaine (43,7 heures pour les hommes et 42,4 heures pour les femmes).

La durée hebdomadaire de travail souhaitée pour les deux est inférieure à 40 heures par semaine, 38,7 heures pour les hommes et 36,3 heures pour les femmes. Les salariés à temps partiel souhaitent travailler davantage en moyenne (sous-emploi). Ici, le souhait est plus prononcé chez les hommes que chez les femmes.

Tableau 1 : Durée du travail hebdomadaire effective, convenue et souhaitée des salariés (en heures, valeurs moyennes)

	Contrat : temps plein		Contrat : temps partiel		Tous	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Durée effective hebdomadaire du travail (1)	43,7	42,4	30,0	27,7	43,0	36,9
Temps de travail hebdomadaire convenu (2)	40,0	40,0	27,3	26,0	39,3	34,8
Temps de travail hebdomadaire souhaité (3)	38,7	36,3	29,6	27,0	38,1	32,8
<b>Différence (3-2)</b>	<b>-1,3</b>	<b>-3,7</b>	<b>2,3</b>	<b>1,0</b>	<b>-1,2</b>	<b>-2,1</b>
<b>Différence (1-2)</b>	<b>3,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>1,7</b>	<b>3,6</b>	<b>2,0</b>

Données : Quality of Work Index 2018

### 3. Étanchéité ou porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail

La théorie de la frontière entre la famille et le travail stipule que le travail et la famille sont deux domaines majeurs qui constituent la vie d'une personne (Clark, 2000). Au fil des ans, la théorie a été élargie à d'autres aspects de la vie privée que la famille.

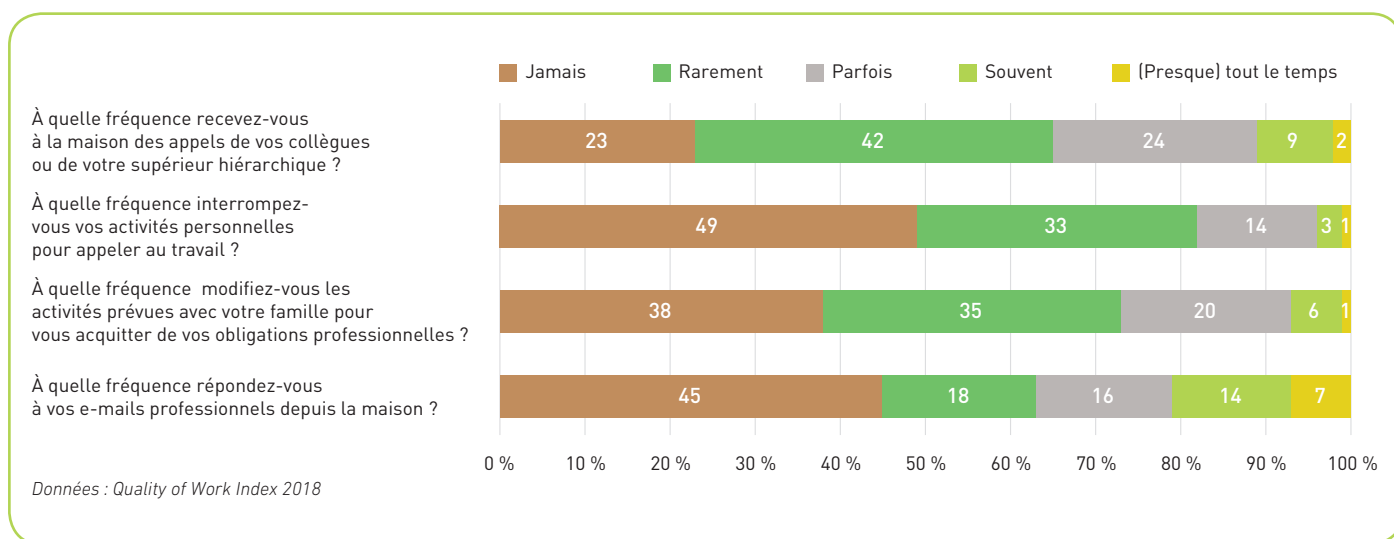
Il y a trois frontières : physique, temporelle et psychologique. La frontière physique est le lieu même où se déroulent les activités professionnelles ou familiales. La frontière temporelle est le temps passé dans le travail ou dans l'atmosphère familiale. La frontière psychologique est généralement définie par l'individu et sert à différencier le travail de la famille.

Se pose alors la question de l'étanchéité ou de la porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail. On peut définir la segmentation comme la mesure dans

laquelle les aspects de chaque domaine (comme les pensées, les préoccupations, les marqueurs physiques) sont séparés les uns des autres – sur le plan cognitif, physique ou comportemental. L'intégration, en revanche, représente la fusion et le mélange de divers aspects du travail et de la vie en dehors du travail. La segmentation et l'intégration ont été conceptualisées comme deux pôles sur un continuum, chacun représentant des approches opposées de l'équilibre travail-vie personnelle (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000 ; Nippert-Eng, 1996).

En ce qui concerne la question de savoir s'il est possible d'identifier des tendances à la dissolution entre le temps de travail et le temps libre parmi les salariés luxembourgeois, l'enquête a examiné les habitudes d'utilisation des technologies de la communication et l'accessibilité individuelle en dehors des heures de travail normales (figure 2).

Figure 2 : Accessibilité et activité professionnelle pendant les loisirs



Seuls 23% des salariés luxembourgeois ne sont pas concernés par les appels professionnels reçus à domicile, et 42% le sont rarement. 24% en sont parfois touchés. Dans l'ensemble, cependant, 11% des travailleurs sont appelés régulièrement et dans une large mesure à domicile pour des raisons professionnelles.

21% des personnes interrogées répondent à leurs e-mails professionnels même en dehors de leurs heures de travail. Ce nombre est donc supérieur à celui des salariés qui sont concernés par les appels professionnels à domicile. En même temps, comparativement aux appels téléphoniques, beaucoup plus de gens disent qu'ils ne le font jamais (45%). Il s'agit proba-

blement d'une utilisation plus répandue de la téléphonie par rapport à l'utilisation du courrier électronique comme moyen de communication dans la vie professionnelle – le courrier électronique ne joue pas un rôle important dans toutes les entreprises. Néanmoins, dans les milieux où la communication électronique est plus répandue, son utilisation est d'autant plus fréquente. En effet, les réponses aux courriels professionnels à domicile ont surtout été signalées par des salariés dans les professions intellectuelles et scientifiques et les dirigeants, cadres de direction et gérants (plus d'un tiers des réponses étaient «souvent/(presque) toujours» et entre 21% et 26% «parfois» concernés).

Selon Kreiner (2006), il y a des différences individuelles en ce qui concerne les préférences de segmentation ou d'intégration d'aspects du travail et de la vie en dehors du travail.

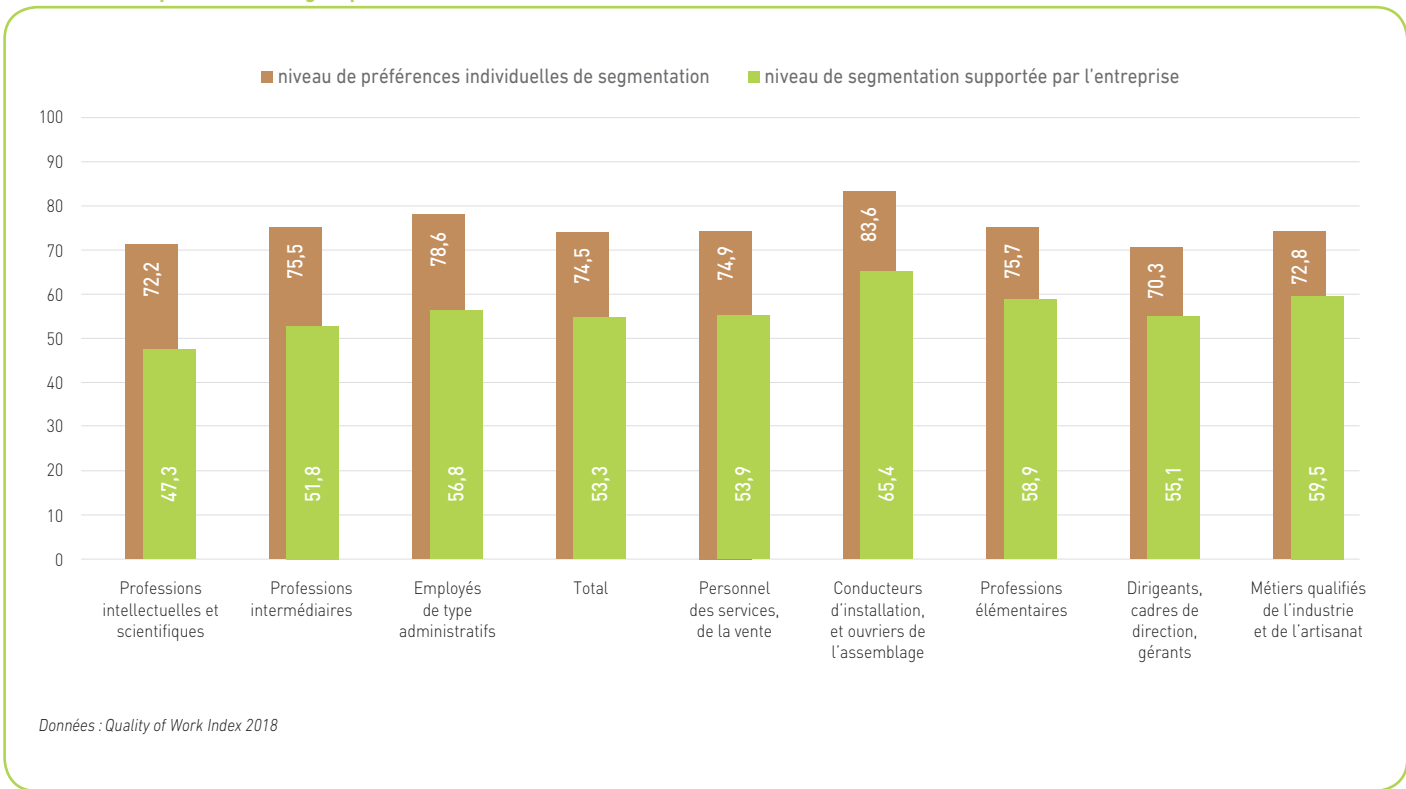
La comparaison entre l'état actuel dans l'entreprise et l'état cible, c'est-à-dire les souhaits des répondants, est révélatrice. Pour ce faire, on peut comparer les valeurs moyennes des réponses aux 4 questions appartenant à l'échelle des préférences individuelles de segmentation (extrapolées à une échelle de 0 à 100 pour faciliter la comparabilité) avec les valeurs moyennes des réponses aux 4 questions appartenant à l'échelle de séparation soutenue par l'entreprise entre la vie

au travail et la vie en dehors du travail (également extrapolées à une échelle de 0 à 100).

Globalement, l'appréciation de la préférence de segmentation individuelle est significativement plus élevée (74,5 sur une échelle comprise entre 0 et 100) que l'appréciation du support de segmentation de l'entreprise (53,3 sur 100).

Ce solde négatif de segmentation est beaucoup plus élevé pour les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires comparés aux métiers qualifiés de l'artisanat ou aux dirigeants, cadres de direction.

**Figure 3 : Comparaison des préférences individuelles et de la situation vécue dans l'entreprise au niveau des frontières entre vie professionnelle et vie privée selon les groupes de métiers (scores de 0 à 100)**



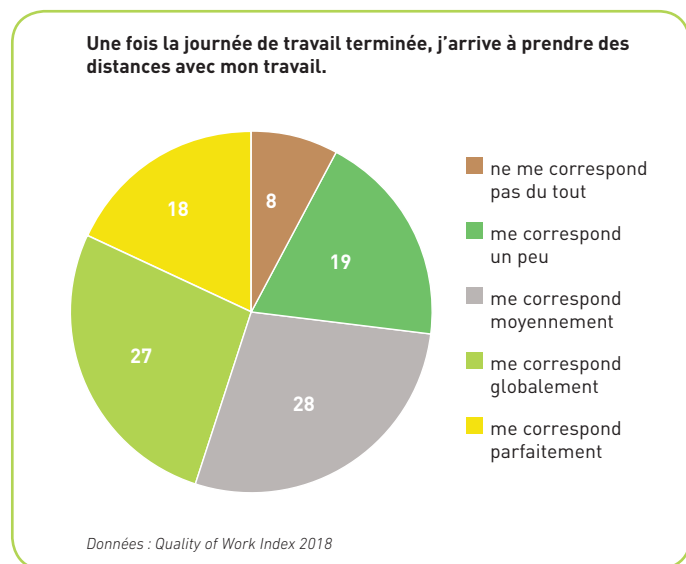
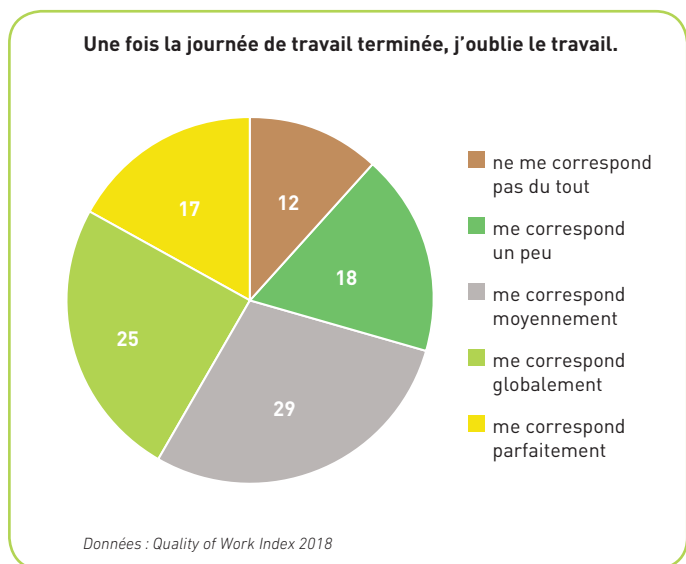
Le degré de perméabilité des frontières entre les deux sphères de vie influence la capacité à se détacher psychologiquement du travail en dehors du travail. Le détachement psychologique,

c'est plus que le simple fait d'être physiquement éloigné du lieu de travail.

On parle aussi souvent de « décrocher » ou de « déconnecter » après le travail.

Les figures 4 et 5 montrent les résultats à deux des quatre questions de l'enquête ayant mesuré le niveau de détachement psychologique du travail.

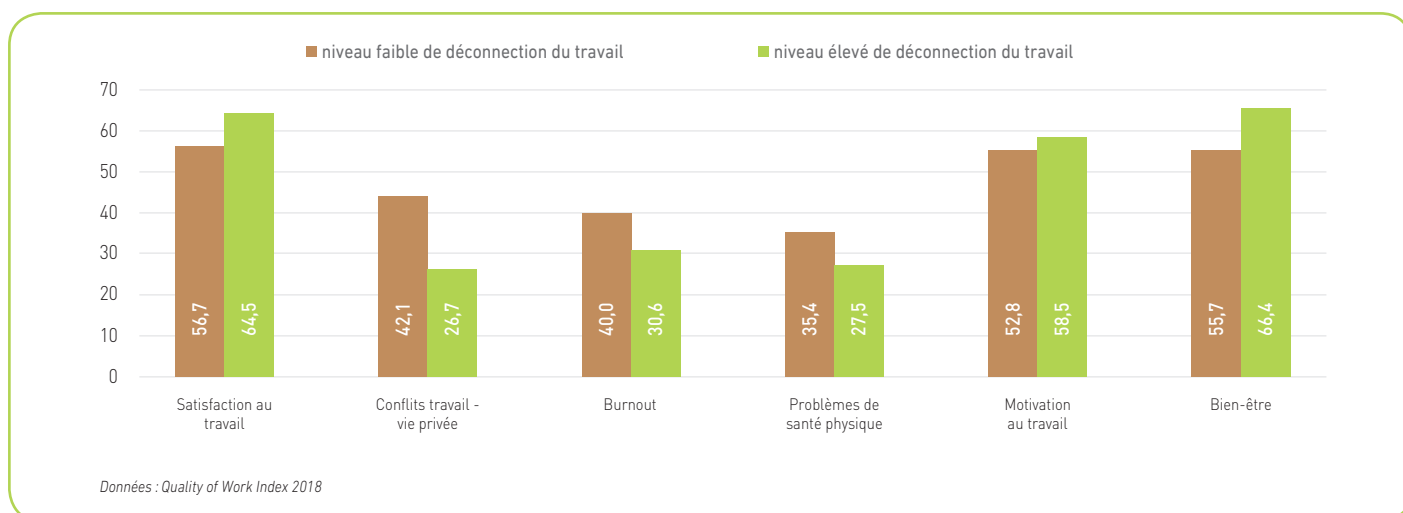
Figures 4 et 5 : Sentiment de détachement psychologique du travail pendant le temps libre (pourcentage des répondants)

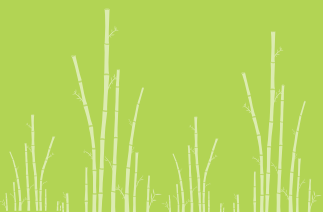


42% des personnes interrogées oublient leur travail pendant leur temps libre et 45% arrivent à prendre des distances avec leur travail. 28% et 29% respectivement sont moyennement d'accord avec ces énoncés. Au moins 30% ont admis qu'ils ne peuvent pas facilement oublier leur travail pendant leur temps libre, et 27% ne se voient pas dans la situation de pouvoir prendre des distances avec leur travail une fois la journée de travail terminée. Or, quels sont les effets d'un manque de détachement psychologique du travail pendant les loisirs sur le bien-être des personnes concernées ?

Si on calcule une moyenne des réponses aux quatre questions sur le détachement psychologique du travail et qu'on met les personnes ayant des valeurs de réponse en dessous de la valeur moyenne totale dans le groupe « détachement faible » et les personnes ayant des valeurs de réponses supérieures à la valeur moyenne totale dans la catégorie « détachement élevé du travail », on peut comparer les scores qu'obtiennent les deux groupes de personnes sur les dimensions du bien-être. La figure 6 montre les résultats.

Figure 6 : Niveau de bien-être en fonction du niveau de détachement psychologique du travail (dichotomisé)





## 4. Conclusion

La durée hebdomadaire de travail souhaitée pour les travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein est inférieure à 40 heures par semaine : 38,7 heures pour les hommes et 36,3 heures pour les femmes. Si on part du principe que le temps de travail est temps de vie, la réduction générale du temps de travail sans réduction du salaire est un progrès social réalisable et réaliste dans la situation économique actuelle et dans le contexte de l'évolution numérique.

La porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail est un autre défi pour trouver un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée. Les salariés qui déclarent qu'ils ont moins d'occasions de « décrocher » de leur travail pendant leur temps libre sont exposés à des risques

pour leur santé physique et mentale. Il est temps de réfléchir sur un véritable droit à la déconnexion qui 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,...) n'arrête pas le risque de stress lié à la porosité des frontières entre la vie professionnelle et la vie privée. En effet, recevoir des messages de son chef sur son portable ne permet pas de se détacher mentalement de son travail et détériore la qualité du repos et le bien-être du salarié.

## Références

- Ashforth, Blake E. & Kreiner Glen E. & Fugate Mel. (2000) : All in a Day's Work : Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 3, 472 – 491.
- Clark, Sue Campbell. (2000) : Work/Family border theory : a new theory of work/family balance. *Human relations*, Vol. 53 (6), 747 – 770.
- CSL (Chambre des salariés du Luxembourg) (2018c) : Chambre des salariés du Luxembourg, 6<sup>e</sup> enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg : résumé de la présentation du 27 novembre 2018. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/ff205b1983>).
- 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.
- Kreiner, Glen. (2006) : Consequences of work-home segmentation or integration : A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 485 – 507.
- Nippert-Eng, Christena. (1996) : Calendars and Keys : The Classification of «Home» and «Work». *Sociological Forum*, Vol. 11 (3), 563 – 582.

## Méthode

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

Toutefois, la collecte des données a été confiée à un autre institut à partir de 2014. La comparaison des données de 2013 avec celles de 2014 à 2018 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2018. Pour en savoir plus > <https://www.csl.lu/fr/travail-sante-et-bien-etre/quality-of-work-index-luxembourg>

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête

<b>Objectif de l'enquête</b>	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
<b>Conception, réalisation, analyse</b>	Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES
<b>Procédure d'enquête</b>	Enquête par téléphone (CATI) en langue allemande, française, luxembourgeoise, anglaise ou portugaise (au choix)
<b>Échantillon</b>	2014 : 1.532 participants, 2015 : 1.526 participants, 2016 : 1.506 participants, 2017 : 1.522 participant, 2018 : 1.689 participants.
<b>Classification CITP des professions</b>	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CITP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.
<b>Temps de travail</b>	<u>Temps de travail hebdomadaire effectif :</u> <ul style="list-style-type: none"><li>« Concernant votre travail effectif. Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. »</li></ul> <u>Temps de travail hebdomadaire prévu dans le contrat de travail :</u> <ul style="list-style-type: none"><li>« Combien d'heures de travail hebdomadaire votre contrat de travail prévoit-il ? »</li></ul> <u>Temps de travail hebdomadaire souhaité :</u> <ul style="list-style-type: none"><li>« Si vous pouviez décider librement de votre nombre d'heures de travail : combien d'heures par semaine préféreriez-vous travailler actuellement ? Tenez également compte du fait que vous devez gagner suffisamment votre vie. »</li></ul>
<b>Échelle sur le niveau de préférences individuelles de segmentation</b>	4 items : « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? <ul style="list-style-type: none"><li>Lorsque je suis à la maison, je ne veux pas avoir à penser à mon travail.</li><li>Je préfère laisser mon travail à mon travail.</li><li>Je ne veux pas que mes problèmes professionnels interfèrent avec ma vie privée.</li><li>Lorsque je rentre à la maison, je veux laisser mon travail derrière moi. »</li></ul>
<b>Échelle sur le niveau de segmentation supportée par l'entreprise</b>	4 items : « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? Là où je travaille... <ul style="list-style-type: none"><li>... les salariés peuvent laisser le travail derrière eux lorsqu'ils sont à la maison.</li><li>... les salariés peuvent laisser leurs problèmes professionnels à leur travail.</li><li>... les salariés parviennent à éviter que les problèmes professionnels n'interfèrent dans leur vie privée.</li><li>... les salariés peuvent oublier leur journée de travail dès qu'ils arrivent à la maison. »</li></ul>
<b>Échelles relatives au bien-être (de 2018)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Satisfaction au travail : 3 items ; alpha de Cronbach : 0,82</li><li>Motivation au travail (sous-échelle « Vigor » de l'échelle Utrecht Work Engagement Scale ; Schaufeli et al., 2006) : 3 items ; alpha de Cronbach : 0,71</li><li>Burnout : 4 items ; alpha de Cronbach : 0,81</li><li>Bien-être général (indice de bien-être WHO-5, World Health Organization, 1998) : 5 items ; alpha de Cronbach : 0,87</li><li>Problèmes de santé physiques : 6 items ; alpha de Cronbach : 0,71</li><li>Conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle : 1 item</li></ul>

## Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu  
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu  
T +352 27 494 200



## NEWSLETTER

Nr 2/2019 25. Februar 2019

1. Einleitung
2. Die Work-Life-Balance und die Arbeitszeit
3. Abgrenzung oder Entgrenzung von Berufs- und Privatleben
4. Fazit

## VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN AUS SICHT DER ARBEIT- NEHMER IM JAHR 2018

### 1. Einleitung

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). Geht man vom Grundsatz aus, dass Arbeitszeit Lebenszeit ist, stellt die Länge der Arbeitszeit ein Schlüsselement dieser Thematik dar. Den Ergebnissen der Umfrage Quality of Work Index zufolge entspricht die gewünschte Wochenarbeitszeit nicht der vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die ge-

wünschte Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern mit Vollzeitarbeitsvertrag liegt durchschnittlich bei unter 40 Wochenstunden: 38,7 Stunden bei Männern und 36,3 Stunden bei Frauen. Andererseits möchten Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt mehr arbeiten (Unterbeschäftigung). Die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben stellt eine weitere Herausforderung auf dem Weg zu einer gesunden Work-Life-Balance dar. Arbeitnehmer, die angeben, weniger Möglichkeiten zu haben, in ihrer Freizeit von ihrer Arbeit „abzuschalten“, sind Gefahren für ihre körperliche und geistige Gesundheit ausgesetzt.



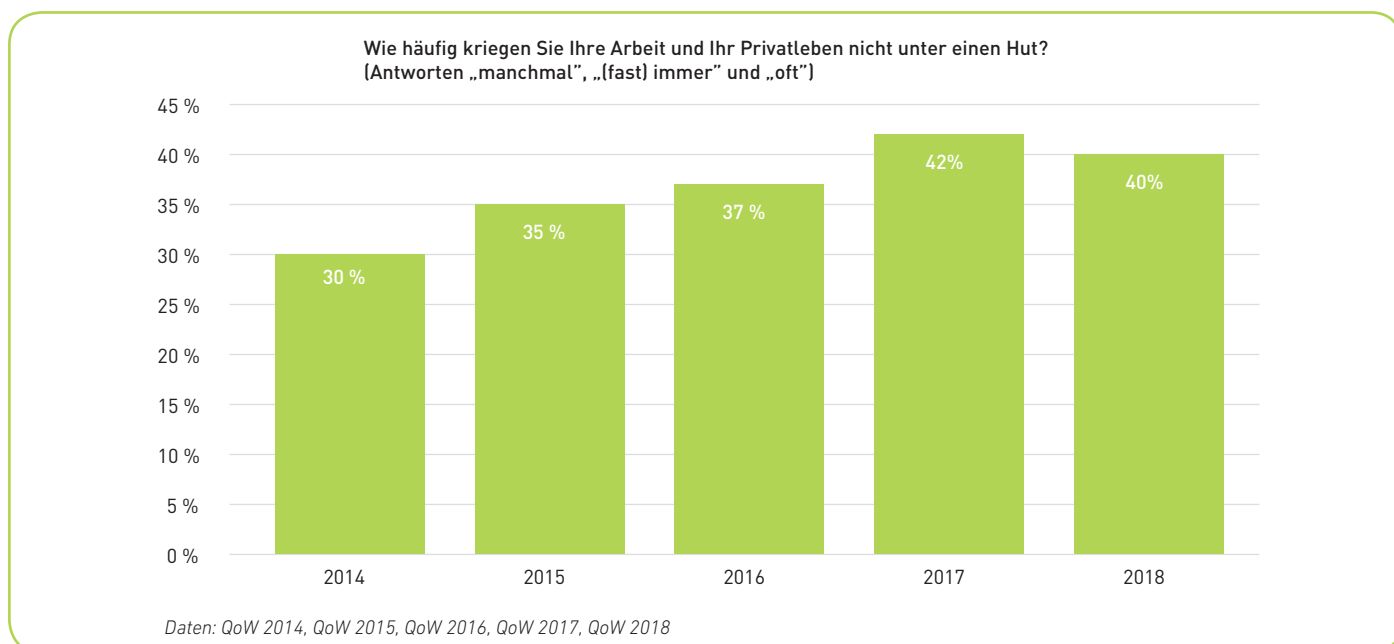


## 2. Die Work-Life-Balance und die Arbeitszeit

Im Rahmen der Befragung Quality of Work Index 2018 antworteten 40% der Befragten auf die Frage, wie häufig sie ihre Arbeit und ihr Privatleben nicht unter einen Hut kriegen, dass sie mit diesem Problem manchmal, oft oder (fast) immer konfrontiert sind. Bis

2017 erhöhte sich der Anteil der Arbeitnehmer, die angaben, ihre Arbeit und ihr Privatleben zuweilen oder häufig nicht unter einen Hut zu kriegen (und folglich mit „manchmal“, „fast immer“ und „oft“ antworteten), von Jahr zu Jahr und stieg von 30% auf 42%.

Abbildung 1: Schwierigkeit der Vereinbarung von Arbeit und Privatleben



Um neben einer beruflichen Tätigkeit auch an verschiedenen anderen Bereichen des Lebens teilnehmen zu können, bedarf es neben einer ganzen Reihe weiterer Hilfsmittel in der Tat einer ausreichenden Menge an Freizeit. Die Art und Weise, in der die Arbeitnehmer ihre diesbezügliche Situation erleben und wahrnehmen, kann unter anderem durch den Vergleich der tatsächlichen Arbeitszeit mit der gewünschten Arbeitszeit untersucht werden.

Tabelle 1 ermöglicht den Vergleich der seitens der befragten Arbeitnehmer bereitgestellten Informationen in Bezug auf ihre

tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit.

Was die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit betrifft, so arbeiten vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen über 40 Stunden pro Woche (Männer 43,7 Stunden und Frauen 42,4 Stunden). Die gewünschte Wochenarbeitszeit liegt bei beiden unter 40 Stunden pro Woche - bei Männern bei 38,7 Stunden und bei Frauen bei 36,3 Stunden. Teilzeitbeschäftigte möchten im Durchschnitt mehr arbeiten (Unterbeschäftigung). Hier ist der Wunsch bei Männern ausgeprägter als bei Frauen.

Tabelle 1: Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer (in Stunden, Durchschnittswerte)

	Vollzeitvertrag		Teilzeitvertrag		Insgesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (1)	43,7	42,4	30,0	27,7	43,0	36,9
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (2)	40,0	40,0	27,3	26,0	39,3	34,8
Gewünschte Wochenarbeitszeit (3)	38,7	36,3	29,6	27,0	38,1	32,8
<b>Unterschied (3-2)</b>	<b>-1,3</b>	<b>-3,7</b>	<b>2,3</b>	<b>1,0</b>	<b>-1,2</b>	<b>-2,1</b>
<b>Unterschied (1-2)</b>	<b>3,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>1,7</b>	<b>3,6</b>	<b>2,0</b>

Daten: Quality of Work Index 2018

### 3. Abgrenzung oder Entgrenzung von Berufs- und Privatleben

Die Lehre der Grenze zwischen Familie und Arbeit besagt, dass Arbeit und Familie die beiden Hauptbereiche des Lebens einer Person darstellen (Clark, 2000). Im Laufe der Jahre wurde diese Lehre neben der Familie auch auf andere Aspekte des Privatlebens ausgedehnt.

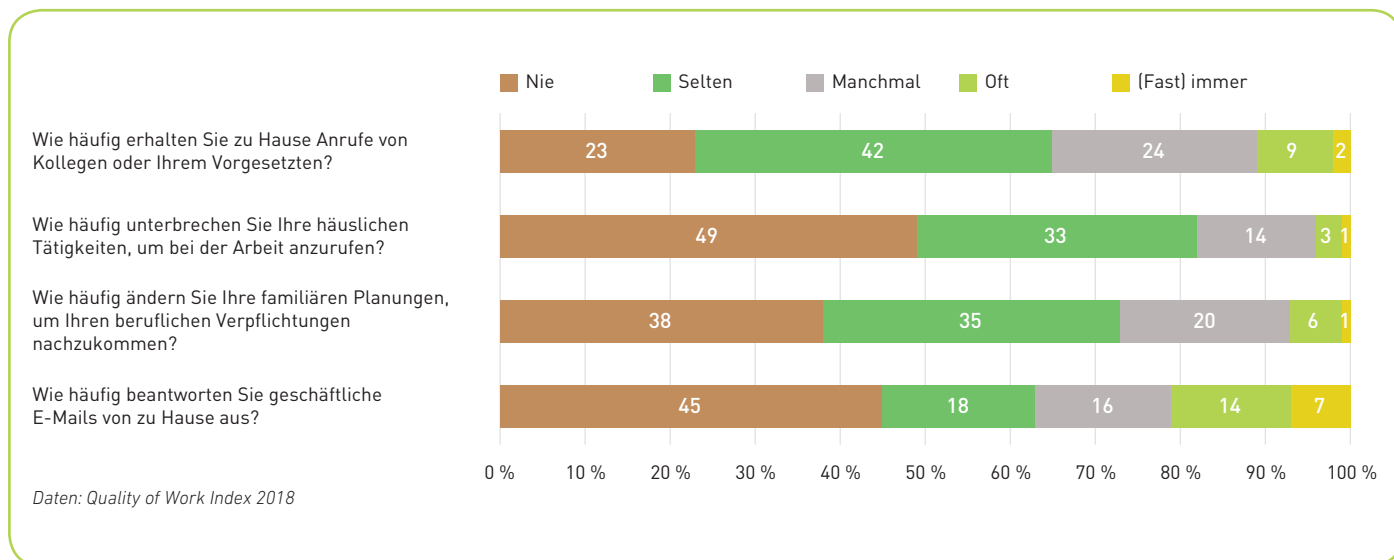
Es gibt drei Grenzen: die körperliche, die zeitliche und die psychologische Grenze. Die körperliche Grenze ist der Ort, an dem sich die beruflichen oder familiären Aktivitäten abspielen. Die zeitliche Grenze ist die am Arbeitsplatz oder im Familienumfeld verbrachte Zeit. Die psychologische Grenze wird im Allgemeinen von jedem selbst festgesetzt und dient der Unterscheidung zwischen Arbeit und Familie.

Somit stellt sich nun die Frage nach der Abgrenzung oder Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. Dabei kann die Segmentierung als das Ausmaß definiert werden, in dem die

Aspekte jedes Bereichs (wie Gedanken, Sorgen, physische Marker) kognitiv, physisch oder verhaltensmäßig voneinander getrennt sind. Die Integrierung verkörpert hingegen die Verschmelzung und Vermischung der verschiedenen Aspekte der Arbeit und des Privatlebens. Die Segmentierung und die Integrierung wurden als zwei Pole auf einem Kontinuum konzeptualisiert, die jeweils gegensätzliche Herangehensweisen an die Work-Life-Balance darstellen (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Nippert-Eng, 1996).

Im Hinblick auf die Frage, ob bei den luxemburgischen Arbeitnehmern Tendenzen hin zu einer Trennung von Arbeitszeit und Freizeit festgestellt werden können, wurden im Rahmen der Befragung die Nutzungsgewohnheiten in Bezug auf Kommunikationstechnologien und die individuelle Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit untersucht (Abbildung 2).

Abbildung 2: Erreichbarkeit und berufliche Tätigkeit in der Freizeit



Lediglich 23% der luxemburgischen Arbeitnehmer erhalten zu Hause keine geschäftlichen Anrufe; 42% erhalten diese Anrufe selten und 24% manchmal. Insgesamt werden jedoch 11% der Arbeitnehmer regelmäßig und oft aus beruflichen Gründen zu Hause angerufen.

Geschäftliche E-Mails beantworten 21% der Befragten auch außerhalb ihrer Arbeitszeit. Dieser Prozentsatz übersteigt folglich den Prozentsatz der Arbeitnehmer, die zu Hause geschäftliche Anrufe erhalten. Dafür geben hier aber auch - im Vergleich zu Telefonanrufen - deutlich mehr Personen an, dies nie zu tun (45%). Dies hat wahrscheinlich mit einer stärker verbreiteten

Nutzung der Telefonie im Vergleich zur Nutzung von E-Mails als Kommunikationsmedium im Arbeitsleben zu tun - E-Mails spielen nicht in allen Unternehmen eine wichtige Rolle. Gleichwohl ist die Nutzung elektronischer Kommunikation in Arbeitsumgebungen, in denen diese verbreiteter ist, umso häufiger.

Die Beantwortung geschäftlicher E-Mails von zu Hause aus wurde insbesondere von Arbeitnehmern in akademischen Berufen und Managern und Führungskräften angegeben (über ein Drittel der diesbezüglichen Antworten lautete „oft / (fast) immer“ und zwischen 21% und 26% der Antworten „manchmal“).

Kreiner (2006) zufolge gibt es Unterschiede bei den individuellen Präferenzen bezüglich der Segmentierung oder Integrierung der Aspekte des Berufs- und des Privatlebens. Aufschlussreich ist dabei der Vergleich zwischen dem Ist-Zustand im Unternehmen und dem Soll-Zustand, also den Wünschen der Befragten.

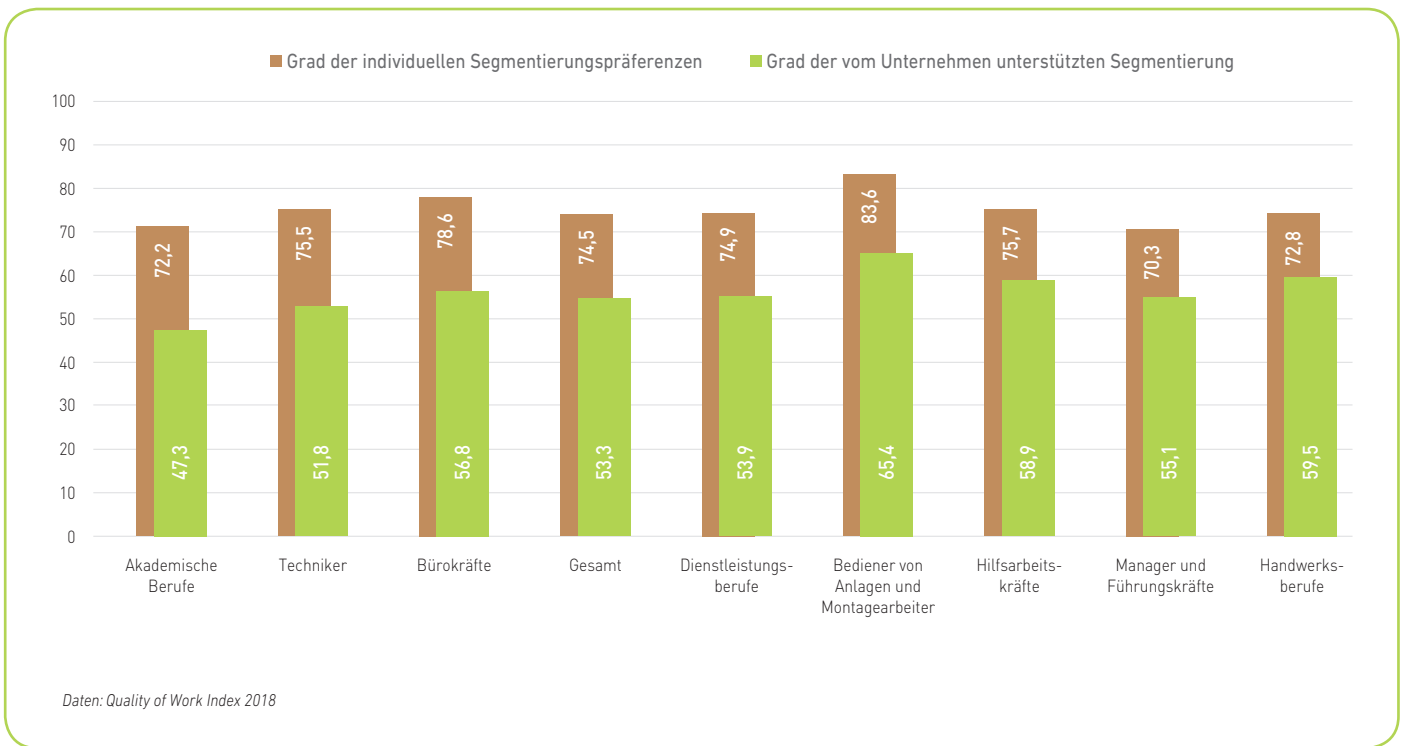
Hierfür kann man die Durchschnittswerte der Antworten auf die 4 Fragen zur Skala der individuellen Segmentierungspräferenzen (zur Vereinfachung der Vergleichbarkeit auf einer Skala von 0 bis 100 hochgerechnet) mit den (ebenfalls auf einer Skala von 0 bis 100 hochgerechneten) Durchschnittswerten der Ant-

worten auf die 4 Fragen zur Skala der seitens des Unternehmens unterstützten Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben vergleichen.

Insgesamt ist die Beurteilung der individuellen Segmentierungspräferenz wesentlich höher (74,5 auf einer Skala zwischen 0 und 100) als die Beurteilung der Unterstützung der Segmentierung seitens des Unternehmens (53,3 von 100).

Diese negative Segmentierungsbilanz ist bei Arbeitnehmern in akademischen Berufen und Technikern weitaus ausgeprägter als bei Arbeitnehmern in Handwerksberufen oder Managern und Führungskräften.

**Abbildung 3: Vergleich der individuellen Präferenzen in Bezug auf die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben und der im Unternehmen erlebten Situation nach Berufsgruppen (Scores von 0 bis 100)**



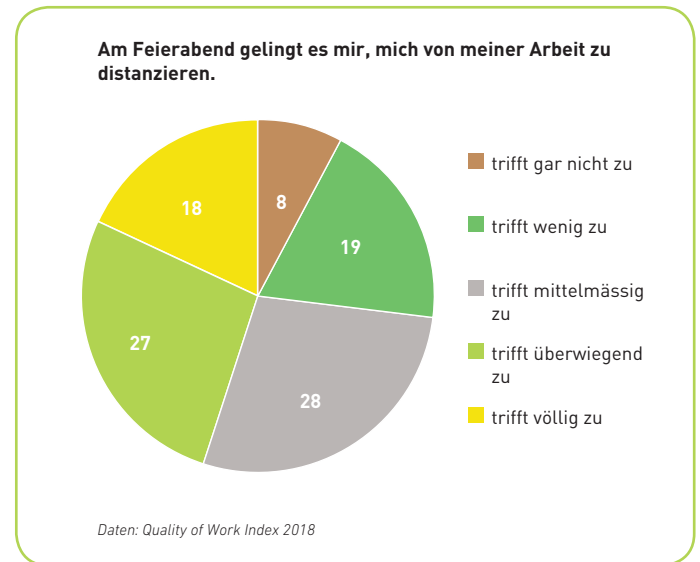
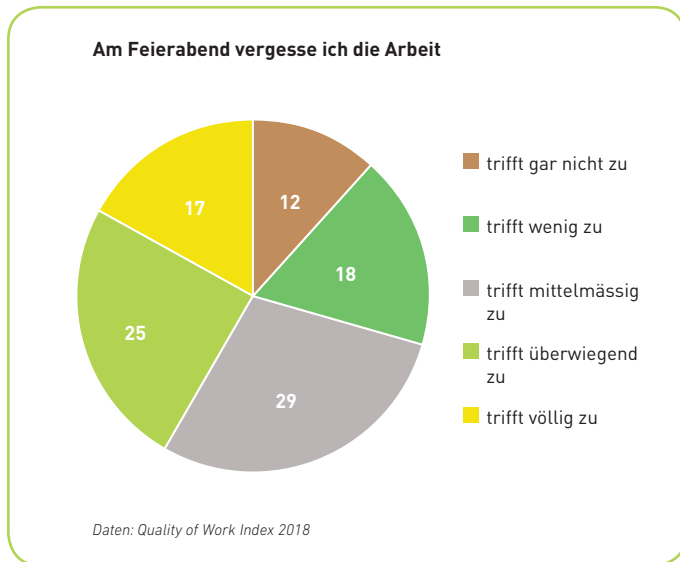
Der Grad der Durchlässigkeit der Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen beeinflusst die Fähigkeit zur psychologischen Loslösung von der Arbeit in der Freizeit. Die psychologische

Loslösung bezeichnet mehr als die einfache Tatsache der körperlichen Entfernung vom Arbeitsplatz.

Man spricht häufig auch vom „Abschalten“ oder „Ausklinken“ nach der Arbeit.

Die Abbildungen 4 und 5 zeigen die Ergebnisse von zwei der vier im Rahmen der Befragung gestellten Fragen zur Messung des Grads der psychologischen Loslösung von der Arbeit.

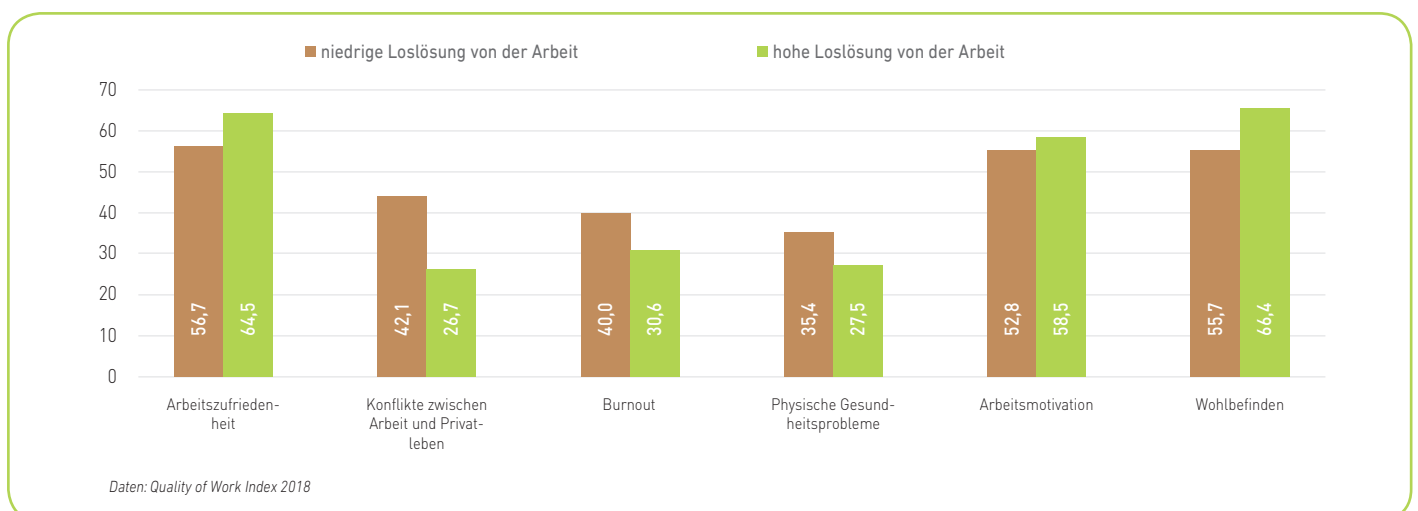
**Abbildungen 4 + 5: Gefühl der psychologischen Loslösung von der Arbeit in der Freizeit (Prozentsatz der Befragten)**




42% der Befragten vergessen ihre Arbeit in der Freizeit und 45% gelingt es, sich von ihrer Arbeit zu distanzieren. Durchschnittlich auf 28% bzw. 29% treffen diese Aussagen mittelmässig zu. Mindestens 30% haben zugegeben, dass es ihnen schwerfällt, ihre Arbeit in der Freizeit zu vergessen, und 27% gelingt es nicht, sich am Feierabend von ihrer Arbeit zu distanzieren. Wie wirkt sich die fehlende psychologische Loslösung von der Arbeit in der Freizeit auf das Wohlbefinden der betroffenen Personen aus?

Berechnet man einen Durchschnitt der Antworten auf die vier Fragen zur psychologischen Loslösung von der Arbeit und ordnet die Personen, deren Antwortwerte unterhalb des Gesamtdurchschnittswerts liegen, in die Gruppe „niedrige Loslösung“ und die Personen, deren Antwortwerte oberhalb des Gesamtdurchschnittswerts liegen, in die Kategorie „hohe Loslösung von der Arbeit“ ein, kann man die seitens der beiden Personengruppen erzielten Scores in Bezug auf die Dimension des Wohlbefindens vergleichen. Abbildung 6 zeigt die Ergebnisse.

**Abbildung 6: Grad des Wohlbefindens in Abhängigkeit vom Grad der psychologischen Loslösung von der Arbeit (zweigeteilt)**





Die Arbeitnehmer, die angeben, weniger Möglichkeiten zu haben, in ihrer Freizeit von der Arbeit abzuschalten, sind mit ihrer Arbeit wesentlich unzufriedener (Score von 56,7 gegenüber 64,5 von 100). Ihr allgemeines Wohlbefinden weist dieselbe Tendenz auf. Überdies berichten sie von einem 63% höheren Grad an Konflikten zwischen der Arbeit und dem Privatleben

(42,1 von 100) als Arbeitnehmer, denen es im Durchschnitt besser gelingt, sich in der Freizeit von der Arbeit loszulösen. (26,7 von 100). Darüber hinaus ist das angegebene Gefühl des Ausgebranntseins (Burnout-Risiko) höher und ihre Einschätzung in Bezug auf physische Gesundheitsprobleme pessimistischer.

#### 4. Fazit

Die gewünschte Wochenarbeitszeit für Arbeitnehmer mit Vollzeitarbeitsvertrag beläuft sich auf unter 40 Wochenstunden: 38,7 Stunden für Männer und 36,3 Stunden für Frauen. Geht man von dem Grundsatz aus, dass Arbeitszeit Lebenszeit ist, stellt die allgemeine Senkung der Arbeitszeit ohne Lohnminderung in Anbetracht der derzeitigen wirtschaftlichen Lage und vor dem Hintergrund der digitalen Entwicklung einen umsetzbaren und realistischen sozialen Fortschritt dar.

Die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben stellt eine weitere Herausforderung auf dem Weg zu einer gesunden Work-Life-Balance dar. Arbeitnehmer, die angeben, weniger Möglichkeiten zu haben, in ihrer Freizeit von ihrer Arbeit „abzuschalten“, sind Gefahren für ihre körperliche und geistige Gesundheit ausgesetzt. Es ist an der Zeit, über ein echtes Recht auf Nichterreich-

barkeit nachzudenken, das den Arbeitnehmern den Verzicht auf die Verbindung mit digitalen Geräten ermöglicht, 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...) einzuräumen, führt nicht zur Beseitigung des Stressrisikos im Zusammenhang mit der Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. Der Empfang von Nachrichten von seinem Chef auf dem Mobiltelefon erlaubt nicht, sich mental von seiner Arbeit zu lösen und verschlechtert die Qualität der Erholung und das Wohlbefinden des Arbeitnehmers.

#### Referenzen

- Ashforth, Blake E. & Kreiner Glen E. & Fugate Mel. (2000): All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, Bd. 25, Nr. 3, 472 - 491.
- Clark, Sue Campbell. (2000): Work / Family border theory: a new theory of work / family balance. *Human relations*, Bd. 53 (6), 747 - 770.
- CSL (Arbeitnehmerkammer Luxemburg) (2018c): Chambre des salariés du Luxembourg, 6<sup>e</sup> enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg: résumé de la présentation du 27 novembre 2018. (Weitere Einzelheiten finden Sie auf der Internetseite <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/ff205b1983>).
- 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.
- Kreiner, Glen. (2006): Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Bd. 27, 485 - 507.
- Nippert-Eng, Christena. (1996): Calendars and Keys: The Classification of "Home" and "Work". *Sociological Forum*, Bd. 11 (3), 563 - 582.

## Methode

Für die Studie „Quality of work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 telefonische Interviews (CATI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt. (Tabelle 1).

Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2018 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2018.

Für weitere Informationen > <https://www.csl.lu/fr/travail-sante-et-bien-etre/quality-of-work-index-luxembourg>

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der Befragung

<b>Ziel der Befragung</b>	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
<b>Konzeption, Durchführung, Analyse</b>	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES
<b>Art der Befragung</b>	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer, luxemburgischer, englischer oder portugiesischer Sprache (zur Auswahl)
<b>Stichprobe</b>	2014: 1.532 Teilnehmer, 2015: 1.526 Teilnehmer, 2016: 1.506 Teilnehmer, 2017: 1.522 Teilnehmer, 2018: 1.689 Teilnehmer.
<b>ISCO-Berufsgruppen</b>	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.
<b>Arbeitszeit</b>	<u>Tatsächliche Wochenarbeitszeit:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>„Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.“</li></ul> <u>Vertragliche Wochenarbeitszeit:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>„Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?“</li></ul> <u>Gewünschte Wochenarbeitszeit:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>„Wenn Sie frei entscheiden könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten wollen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten? Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.“</li></ul>
<b>Skala zum Grad der individuellen Segmentierungspräferenzen</b>	4 Items: „In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? <ul style="list-style-type: none"><li>Wenn ich zu Hause bin, möchte ich nicht über meine Arbeit nachdenken müssen.</li><li>Ich lasse mein Arbeitsleben lieber am Arbeitsplatz.</li><li>Ich möchte nicht, dass sich meine beruflichen Probleme in mein Privatleben einschleichen.</li><li>Wenn ich nach Hause gehe, möchte ich meine Arbeit hinter mir lassen.“</li></ul>
<b>Skala zum Grad der vom Unternehmen unterstützten Segmentierung</b>	4 Items: „In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Wo ich arbeite... <ul style="list-style-type: none"><li>... können die Beschäftigten die Arbeit hinter sich lassen, wenn sie zu Hause sind.</li><li>... können Beschäftigte berufliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen.</li><li>... gelingt es den Beschäftigten zu vermeiden, dass sich berufliche Probleme in das Privatleben einschleichen.</li><li>... können Beschäftigte ihren Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen, sobald sie nach Hause gehen.“</li></ul>
<b>Skalen zum Wohlbefinden (von 2018)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Arbeitszufriedenheit: 3 Items; Cronbach's Alpha: 0,82</li><li>Arbeitsmotivation (Unterskala „Vigor“ der Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli et al., 2006): 3 Items; Cronbach's Alpha: 0,71</li><li>Burnout: 4 Items; Cronbach's Alpha: 0,81</li><li>Allgemeines Wohlbefinden (WHO-5-Wohlbefindens-Index, World Health Organization, 1998): 5 Items; Cronbach's Alpha: 0,87</li><li>Physische Gesundheitsprobleme: 6 Items; Cronbach's Alpha: 0,71</li><li>Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben: 1 Item</li></ul>

## Arbeitnehmerkammer Luxembourg

David.Buechel@csl.lu  
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu  
T +352 27 494 1