



BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

DIE NUTZUNG VON HOME-OFFICE IN DER ZEIT NACH DEM LOCKDOWN

Die Umfrage *Quality of Work Index 2020* wurde im Zeitraum zwischen Juni und September 2020, d.h. in der Zeit nach dem ersten Lockdown, unter 2 364 Personen zwischen 16 und 64 Jahren durchgeführt, die in Luxemburg einer regelmäßigen Beschäftigung von 10 Stunden oder mehr pro Woche nachgehen.

Die Ergebnisse zeigen, dass diese Krise die Arbeitsweise der Menschen verändert, angefangen bei der Arbeit im Home-Office, die nach wie vor weitverbreitet ist.

Diese Form der Arbeit ermöglicht es einigen Arbeitnehmerkategorien, ohne allzu große technische Einschränkungen und Einkommensverluste weiterzuarbeiten, wenngleich dies im Vergleich zur Arbeit am gewohnten Standort mit höheren mentalen Anforderungen, einem höheren Zeitdruck, höheren emotionalen Anforderungen, ausgeprägteren Work-Life-Konflikten sowie einer durchschnittlich höheren tatsächlichen Wochenarbeitszeit verbunden ist.

Gleichwohl befürwortet die Mehrheit der Befragten die Vorstellung, auch nach der Gesundheitskrise von Zeit zu Zeit von Zuhause aus zu arbeiten.

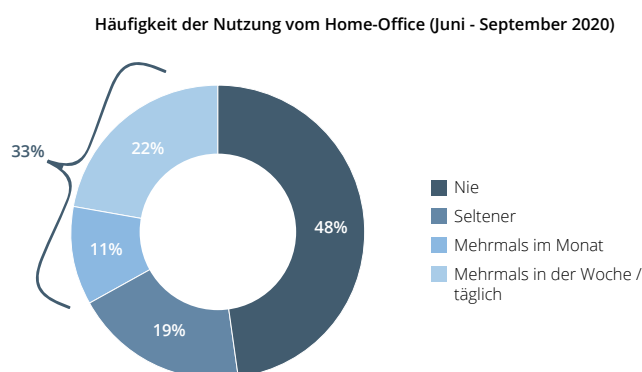
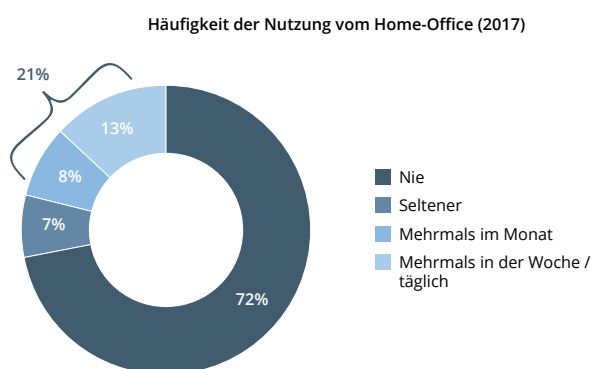


1. Wie wirkt sich die Gesundheitskrise auf die Nutzung von Home-Office aus?

Noch im Jahr 2017¹ gaben 21% der Umfrageteilnehmer an, mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche oder täglich von Zuhause aus zu arbeiten. Zwischen Juni und September 2020 belief sich diese Ziffer auf 33%. Genauer gesagt arbeiteten 11% der Befragten mehrmals im Monat und 22% der Befragten täglich oder mehrmals in der Woche von Zuhause aus (siehe Abbildungen 1 und 2).

Fügt man diesen Zahlen die 19% der Befragten hinzu, die angaben, seltener von Zuhause aus zu arbeiten, kommt man sogar auf einen Gesamtanteil von 52% der Arbeitnehmer, die im Jahr 2020 von der Arbeit im Home-Office betroffen waren. 57% von ihnen gaben an, zuvor nie von Zuhause aus gearbeitet zu haben.

Abbildungen 1 und 2: Häufigkeit der Nutzung von Home-Office in den Jahren 2017 und 2020 (zwischen Juni und Ende September)



Graphiken: CSL; Daten: QoW 2020.

2. Die Ungleichheiten bei der Nutzung von Home-Office

Vergleicht man weiterhin das Jahr 2017 mit der Situation zwischen Juni und Ende September 2020, so sind Ungleichheiten in Bezug auf die Nutzung von Home-Office festzustellen. Wenngleich der Trend zur zunehmenden Nutzung von Home-Office im Jahr 2020 für Männer und Frauen gleich ist, lassen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitnehmerkategorien erkennen.

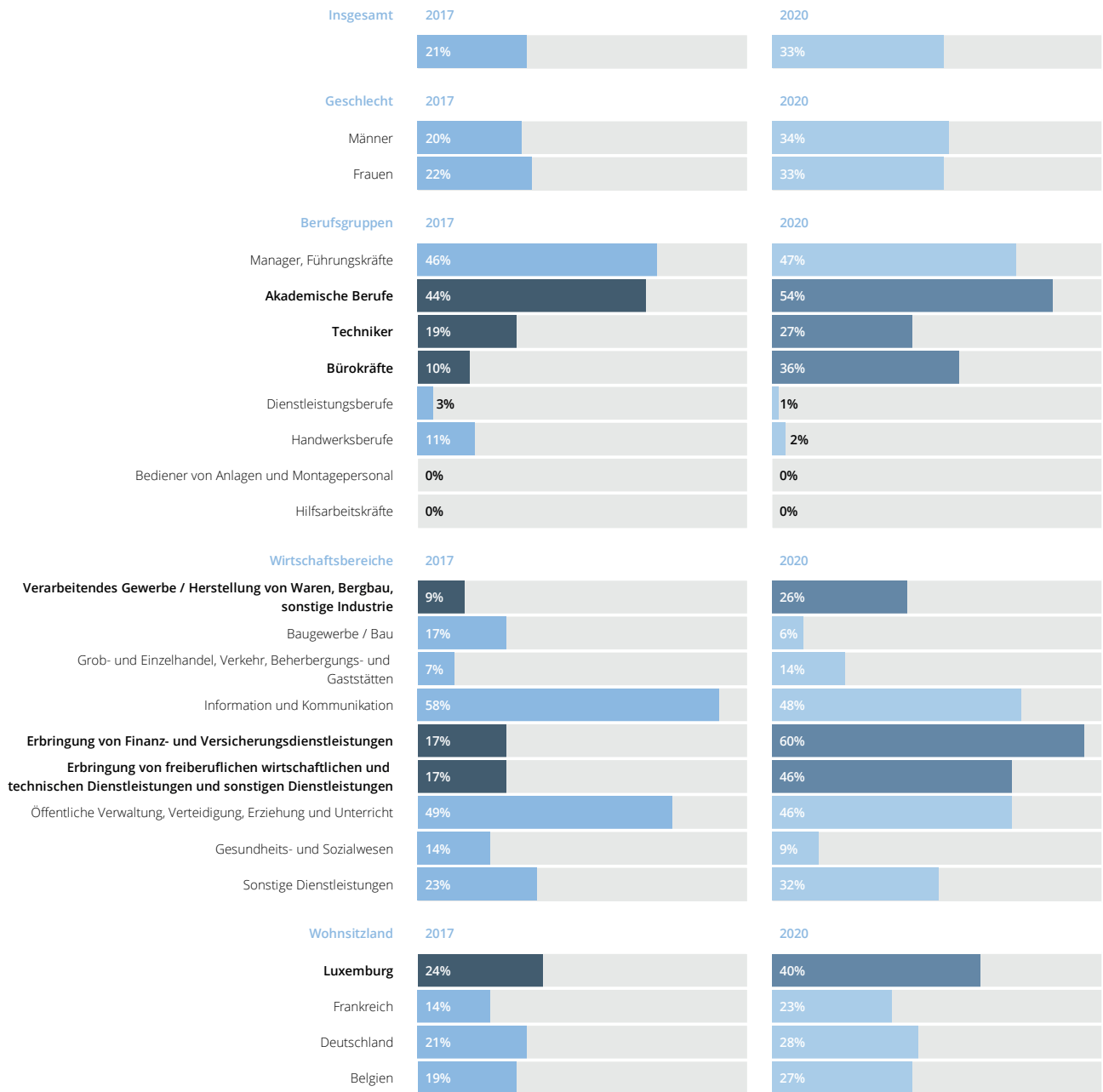
Die Berufsgruppen „Dienstleistungsberufe“, „Handwerksberufe“, „Bediener von Anlagen und Montagepersonal“ und „Hilfsarbeitskräfte“ nutzen das Home-Office im Jahr 2020 nicht häufiger als 2017. Auch der Anteil der von Zuhause aus arbeitenden Manager und Führungskräfte stieg im Vergleich zu 2017 nicht an. Andererseits hat sich der Anteil der im Home-Office arbeitenden Arbeitnehmer in den akademischen Berufen und in der Berufsgruppe der Techniker im Jahr 2020 deutlich erhöht, doch die größte Trendwende ist bei den Bürokräften zu verzeichnen, bei denen sich der

Anteil der von Zuhause aus arbeitenden Arbeitnehmer mehr als verdreifacht hat (siehe Abbildung 3).

Vergleicht man die Wirtschaftsbereiche insgesamt, so hat sich der Anteil der Arbeit im Home-Office im Bereich Information und Kommunikation und im Bereich der öffentlichen Verwaltung verglichen mit 2017 weniger stark verändert, was insbesondere daran liegt, dass dieser Anteil zuvor bereits hoch war. Der Wirtschaftsbereich, in dem die Nutzung von Home-Office einen wirklich sprunghaften Anstieg verzeichnete, ist der Wirtschaftsbereich „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, in dem sich die Arbeit im Home-Office mehr als verdreifacht hat (von 17% im Jahr 2017 auf 60% im Jahr 2020). An zweiter Stelle steht der Wirtschaftsbereich „Erbringung von freiberuflichen wirtschaftlichen und technischen Dienstleistungen und sonstigen Dienstleistungen“, in dem sich die Nutzung von Home-Office ebenfalls nahezu verdreifacht hat (von 17% im Jahr 2017 auf 46% im Jahr 2020), gefolgt von der Industrie mit einem Sprung von 9% auf 26%.

¹ CSL (2018): Arbeitnehmerkammer Luxemburg, *Zur Bedeutung von Home-Office in Luxemburg*, in: *BetterWork*, Nr.6/2018. (Weitere Einzelheiten finden Sie auf der Internetseite <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/97733cce59.pdf>)

Abbildung 3: Die Nutzung von Home-Office in Abhängigkeit von den Arbeitnehmerkategorien (2017 und 2020)



Graphik: CSL; Daten: QoW 2020.

3. Welche Erfahrungen haben die Arbeitnehmer in dieser Home-Office-Phase gesammelt?

8 von 10 Arbeitnehmern (78%), die das Home-Office nutzen, sind der Ansicht, dass sie aus technischer Sicht gut dafür ausgerüstet sind. Lediglich 12% glauben, dass dies nicht der Fall ist. Mehr als sieben von zehn Arbeitnehmern (73%) sind auch der Meinung, dass die Arbeit im Home-Office ihre Produktivität nicht beeinträchtigt, wohingegen jeder Zehnte (10%) die genau gegenteilige Auffassung vertritt.

Auch die Länge der Arbeitswoche unterscheidet sich in Abhängigkeit davon, ob der Arbeitnehmer von Zuhause aus arbeitet oder nicht: während Arbeitnehmer, die am Standort des Arbeitgebers arbeiten, häufiger eine 36-40-Stunden-Woche haben, arbeiten Arbeitnehmer im Home-Office häufiger 46 Stunden pro Woche oder mehr. Berücksichtigt man nur Befragte mit einem Vollzeitarbeitsvertrag, so ist die tatsächliche Wochenarbeitszeit bei im Home-Office tätigen Arbeitnehmern im Durchschnitt höher (43,5 Stunden) als bei den übrigen Arbeitnehmern (42,9 Stunden).

Da im Home-Office tätige Arbeitnehmer nicht dieselbe Art von Tätigkeit ausüben wie Arbeitnehmer, die am gewohnten Standort arbeiten, unterscheiden sich auch die Risiken und Anforderungen am Arbeitsplatz (die negativen Dimensionen der Arbeit). Arbeitnehmer, die an ihrem gewohnten Arbeitsplatz arbeiten, sind der Ansicht, dass die körperliche Belastung ihrer Arbeit doppelt so hoch und die Gesundheitsgefahren mehr als dreimal so hoch wie bei im Home-Office tätigen Arbeitnehmern sind. Andererseits berichten im Home-Office tätige Arbeitnehmer von höheren mentalen Anforderungen, höherem Zeitdruck (Arbeit unter Zeitdruck), höheren emotionalen Anforderungen und ausgeprägteren Work-Life-Konflikten als ihre Kollegen, die am gewohnten Standort arbeiten (**Abbildung 4**).

Was die positiven Dimensionen der Arbeit betrifft, so sind die im Home-Office tätigen Arbeitnehmer abgesehen vom Indikator über die Kooperation, in Bezug auf den Gleichheit herrscht, im Vorteil. Sie genießen folglich mehr Partizipation

an den Entscheidungsfindungen, erhalten mehr Feedback in Bezug auf die Arbeit, haben mehr Autonomie am Arbeitsplatz, weisen ein größeres Maß an Einkommenszufriedenheit auf, haben mehr Weiterbildungsmöglichkeiten, mehr berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und eine größere Arbeitsplatzsicherheit (**Abbildung 5**).

Diese Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wirken sich folglich auch auf bestimmte Dimensionen des Well-Being und der Gesundheit aus. Insbesondere die Arbeitsplatzzufriedenheit ist bei den Arbeitnehmern, die an ihrem gewohnten Standort arbeiten, geringer als bei den im Home-Office tätigen Arbeitnehmern.

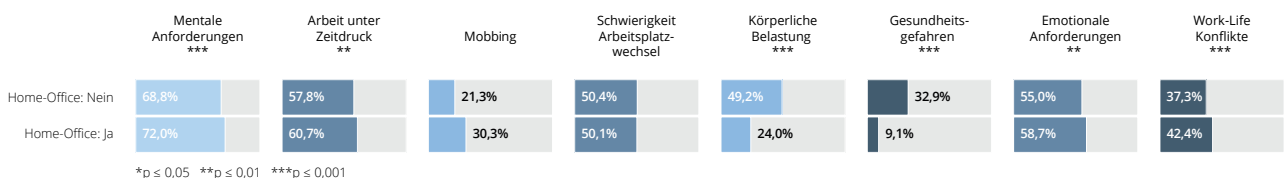
Wenngleich es im Hinblick auf das Burnout-Risiko, die Motivation am Arbeitsplatz und das allgemeine Well-Being keine Unterschiede gibt, berichten Arbeitnehmer, die an ihrem gewohnten Standort arbeiten, über mehr physische Gesundheitsprobleme (**Abbildung 6**).

Ein besonderes Problem, das insbesondere mit der Verbreitung der NIKT als Arbeitsmittel im Zusammenhang steht, ist die permanente Verbindung mit der Arbeit. An diese Verbindungsmöglichkeit ist die Erwartung des Arbeitgebers geknüpft, dass seine Arbeitnehmer selbst außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar und verfügbar sind.

Wir stellen fest, dass der Anteil der Befragten, deren Arbeitgeber nicht erwartet, dass sie außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sind, im Laufe der Jahre² allmählich zugunsten des Anteils der Arbeitnehmer abnimmt, die angeben, dieser Situation manchmal, oft oder (fast) ständig ausgesetzt zu sein.

Unterscheiden wir die Arbeitnehmer danach, ob diese das Home-Office nutzen oder nicht, stellen wir fest, dass die Befragten, die das Home-Office nutzen, in stärkerem Maße damit rechnen, außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sein zu müssen (**Abbildung 7**).

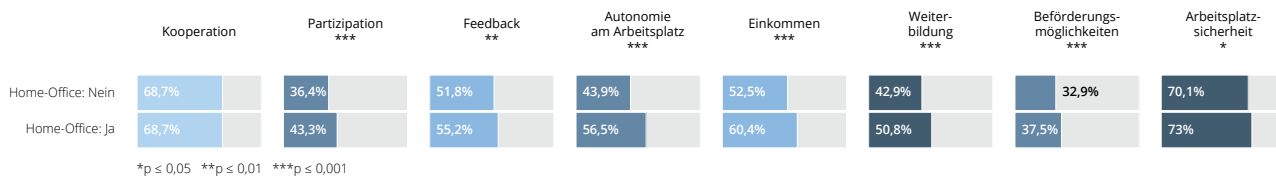
Abbildung 4: Negative Dimensionen der Arbeit und die Arbeit im Home-Office



Graphik: CSL; Daten: QoW 2020.

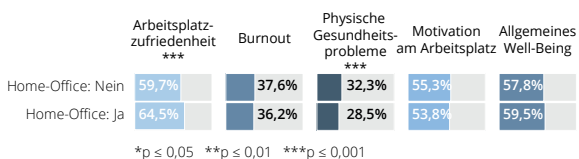
² Daten des QoW 2015, QoW 2017 und QoW 2020

Abbildung 5: Positive Dimensionen der Arbeit und die Arbeit im Home-Office



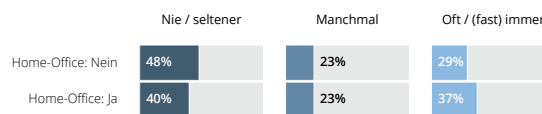
Graphik: CSL; Daten: QoW 2020.

Abbildung 6: Dimensionen des Well-Being und der Gesundheit und die Arbeit im Home-Office



Graphik: CSL; Daten: QoW 2020.

Abbildung 7: „Wie häufig wird von Ihnen erwartet, auch außerhalb der Arbeitszeit, z.B. per Telefon, E-Mail oder Smartphone erreichbar zu sein?“ in Abhängigkeit von der Nutzung von Home-Office



Graphik: CSL; Daten: QoW 2020.

4. Pro oder contra Home-Office?

Wir haben bereits gesehen, dass 52% der (zwischen Juni und September 2020) befragten Personen angaben, von Zuhause aus zu arbeiten („seltener“, „mehrmals im Monat“ oder „mehrmals in der Woche/täglich“).

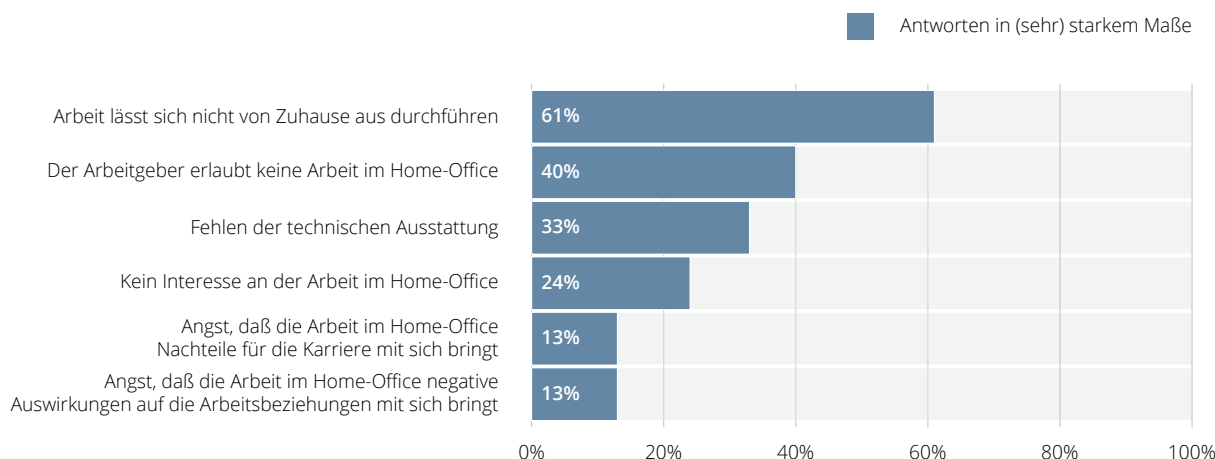
Unter ihnen befürworten 8 von 10 Befragten die Vorstellung, auch nach der Gesundheitskrise von Zeit zu Zeit von Zuhause aus zu arbeiten. Jeder Fünfte (21%) ist damit nicht einverstanden, bei den 16- bis 24-jährigen sind es sogar 29% und bei den über 55-jährigen 26%.

Wir haben auch festgestellt, dass 48% der zwischen Juni und September 2020 befragten Personen angaben, nicht im Home-Office zu arbeiten. Was sind die Hauptgründe dafür?

Die häufigste Antwort, die wir von 6 von 10 Arbeitnehmern erhielten, lautet, dass sich die Arbeit nicht von Zuhause aus durchführen lässt. 4 von 10 Arbeitnehmern, die kein Home-Office nutzten, geben an, dass ihr Arbeitgeber keine Arbeit im Home-Office erlaubt. Jeder dritte Arbeitnehmer, der kein Home-Office nutzte, erklärt, nicht über die erforderliche technische Ausstattung zu verfügen. Darüber hinaus befürchten 13%, dass die Arbeit im Home-Office ihrer beruflichen Karriere abträglich sein könnte, und ebenso viele sind der Meinung, dass sie ihren sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz schaden könnte.

Jeder vierte Befragte (24%) erklärte, kein Interesse an der Arbeit im Home-Office zu haben. Gleichzeitig bekundeten zwei Drittel (65%) der befragten Teilgruppe ihr Interesse an der Arbeit im Home-Office (**Abbildung 8**).

Abbildung 8: Gründe für die nicht erfolgte Nutzung von Home-Office



Graphik: CSL; Daten: QoW 2020.

5. Fazit

Die COVID-19-Pandemie fungierte als unerwarteter Katalysator für den Ausbau des Home-Office, das Mitte März 2020 von jetzt auf gleich zur einzigen Möglichkeit wurde, Unternehmen unter Einhaltung der behördlichen Anweisungen und unter Wahrung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer zu führen. Für eine Vielzahl von Arbeitnehmern ist das Home-Office von der Ausnahme zur Regel geworden und ermöglichte dadurch, die Volkswirtschaft vor einem noch dramatischeren Zusammenbruch zu retten.³

In der Post-Lockdown-Phase zwischen Juni und September 2020 betrifft die Nutzung von Home-Office nach wie vor 33% der Befragten, die mehrmals im Monat, täglich oder mehrmals in der Woche von Zuhause aus arbeiten. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2017 21%.

Diese Form der Arbeit ist ungleichmäßig verteilt, da einige Arbeitnehmerkategorien in stärkerem Maße davon profitieren als andere. Dies betrifft insbesondere Führungskräfte

und Manager, Angehörige akademischer Berufe, aber auch Bürokräfte, und geht zu Lasten der Beschäftigten vor Ort. Sie ermöglicht es folglich einigen Arbeitnehmerkategorien, ohne allzu große technische Einschränkungen und Einkommensverluste weiterzuarbeiten, wengleich dies im Vergleich zur Arbeit am gewohnten Standort mit höheren mentalen Anforderungen, einem höheren Zeitdruck, höheren emotionalen Anforderungen, ausgeprägteren Work-Life-Konflikten sowie einer durchschnittlich höheren tatsächlichen Wochenarbeitszeit verbunden ist.

Überdies gilt es festzuhalten, dass großes Interesse am Home-Office besteht: 8 von 10 Befragten, die im Jahr 2020 zumindest gelegentlich von Zuhause aus gearbeitet haben, befürworten die Vorstellung, auch weiterhin von Zeit zu Zeit von Zuhause aus zu arbeiten, und selbst zwei Drittel (65%) der Arbeitnehmer, die noch keine Gelegenheit zur Arbeit im Home-Office hatten, sind an einer Arbeit von Zuhause aus interessiert.

6. Referenzen

CES (Wirtschafts- und Sozialrat) (2020): *Le télétravail au Luxembourg: Avis*. (Weitere Einzelheiten finden Sie auf der Internetseite <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>.)

CSL (Arbeitnehmerkammer Luxemburg) (2020): *Chambre des salariés du Luxembourg, 8^e enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg: résumé de la présentation du 27 janvier 2020*. (Weitere Einzelheiten finden Sie auf der Internetseite <https://www.csl.lu/de/gesundheit-und-wohlbefinden-am-arbeitsplatz/new/umfragen-und-berichte>.)

Sischka, P., & Steffgen, G. (2020). *Zwischenbericht zur Erhebung 2020*. Luxemburg: Universität Luxemburg.

³ Nach Maßgabe der Stellungnahme des CES vom 11. September 2020 zum Thema Home-Office in Luxemburg.

Methode

Für die Studie „Quality of Work“ zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich etwa. 1 500 (seit 2020 rund 2 000) Arbeitnehmer von infas (seit 2014) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg und der Universität Luxemburg befragt (CATI; CAWI) (Tabelle 1).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: Abteilung für Verhaltenswissenschaften und kognitive Wissenschaften, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut infas, zuvor TNS-ILRES					
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache					
Stichprobengröße	2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364					
Der Rückgriff auf die Arbeit im Home-Office	„Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten? In Ihrem eigenen Zuhause (Home-Office)“. Antworten: „täglich“, „mehrmals in der Woche“, „mehrmals im Monat“, „seltener“, „nie“.					
Skalen zu den Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz (von 2014 bis 2020)	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	Items	Cronbach's Alpha
	Mentale Anforderungen	2	0,55 - 0,65	Emotionale Anforderungen	2	0,79 - 0,85
	Zeitdruck	1		Unfallgefahr	1	
	Konkurrenz	4	0,79 - 0,85	Körperliche Belastung	1	
	Mobbing	5	0,71 - 0,78	Schwierigkeit Arbeitsstellenwechsel	1	
Skalen zu den Ressourcen und Anreizen am Arbeitsplatz (von 2014 bis 2020)	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	Items	Cronbach's Alpha
	Kooperation	2	0,62 - 0,66	Einkommen	2	0,82 - 0,90
	Partizipation	1		Weiterbildung	1	
	Feedback	1		Beförderungsmöglichkeiten	1	
	Autonomie	2	0,51 - 0,62	Arbeitsplatzsicherheit	1	
Skalen zum Wohlbefinden (von 2014 bis 2020)	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,79 - 0,83	Allgemeines Wohlbefinden **	5	0,83 - 0,89
	Arbeitsmotivation*	3	0,65 - 0,74	Physische Gesundheitsprobleme	6	0,64 - 0,72
	Burnout	4	0,75 - 0,81	Work-Life-Konflikte	1	
	* (Unterskala Vigor der Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli et al., 2006)					
	** (WHO-5-Wohlbefindens-Index, World Health Organization, 1998)					

Chambre des salariés Luxembourg

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

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