

NEWSLETTER

Nr 4/2020

18. Mai 2020

Einleitung

Die Telearbeit differenziert nach
Mobilitätsgrad

Die Telearbeit in Luxemburg

Die Auswirkungen auf die Lebens-
qualität am Arbeitsplatz

Fazit

DIE VERSCHIEDENEN FORMEN DER TELEARBEIT UND IHRE AUSWIR- KUNGEN AUF DIE LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ UND DAS WOHL- BEFINDEN DER ARBEITNEHMER

Einleitung

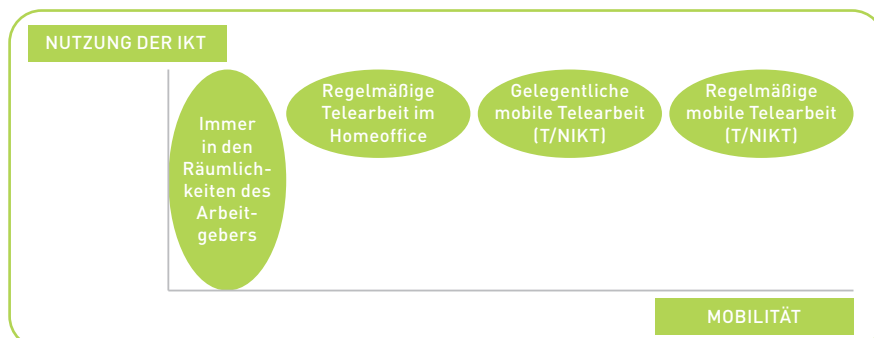
Wenn wir in den gegenwärtigen Zeiten der COVID-19-Pandemie von Telearbeit sprechen, meinen wir im Allgemeinen die Arbeit im Homeoffice. In normalen Zeiten muss die Analyse der Telearbeit im Zuge der allgemeinen Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (NIKT) jedoch unter Berücksichtigung des Mobilitätsgrades der Arbeit erfolgen.

Die Telearbeit differenziert nach Mobilitätsgrad

Aus diesem Grund schlagen die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und das Internationale Arbeitsamt (IAA) in ihrer Analyse aus dem Jahr 2017 auch vor, zwischen **mobilen Telearbeitnehmern** und Telearbeitnehmern zu unterscheiden, die hauptsächlich im Homeoffice oder an einem vorgegebenen Standort arbeiten (**regelmäßig im Homeoffice arbeitende Telearbeitnehmer**). Die Gruppe der mobilen Telearbeitnehmer (T/ICTM-Gruppe) kann überdies in Arbeitnehmer unterschieden

werden, die häufig außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens arbeiten, und Arbeitnehmer, die dies nur gelegentlich tun. Diese Unterscheidung basiert hauptsächlich auf den aus der Untersuchung der einschlägigen Literatur gewonnenen Erkenntnissen, die gezeigt haben, dass die nach dem Mobilitätsgrad und den unterschiedlichen Arbeitsorten der Einzelnen differenzierten verschiedenen Arten der Telearbeit potentielle Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben können.

Abbildung : Nach Mobilitätsgrad und IKT-Nutzungsgrad differenzierte Klassifizierung der Arbeitnehmer



Quelle: Eurofound and International Labour Office (Eds.) (2017). „Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.“

Die Telearbeit in Luxemburg

Das Spezialthema der Umfrage *Quality of Work Index 2017* betraf die Digitalisierung am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang wurden auch Daten über die Nutzung der IKT für die Arbeit (Digitalisierungsgrad) und die Nutzung mehrerer Arbeitsorte erfasst. In Bezug auf die Arbeitsorte konnten die Umfrageteilnehmer angeben, wie häufig sie an den nachstehenden Orten arbeiten:

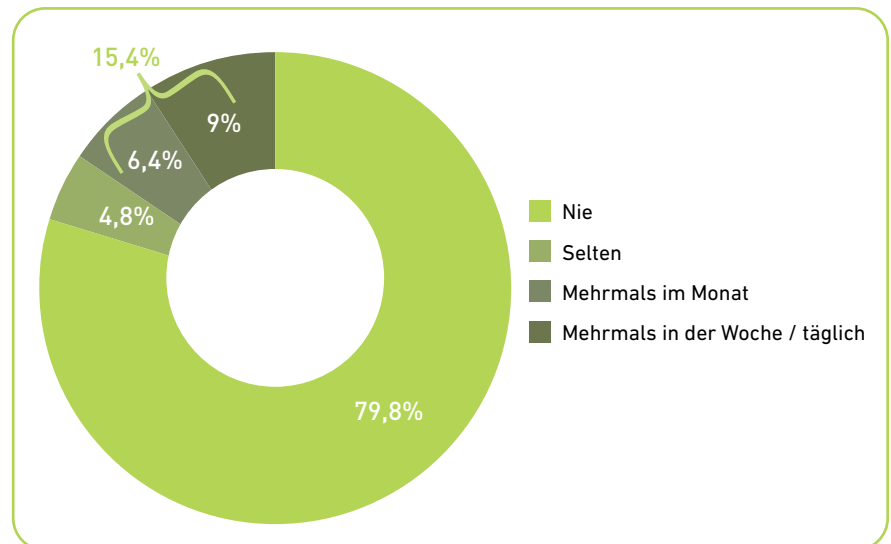
- Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers (z.B. Büro, Fabrik, Laden, Schule);
- Räumlichkeiten von Kunden;
- Im Auto oder einem anderen Fahrzeug;
- Im Freien (z.B. Baustelle, Feld, Straßen einer Stadt);
- Ihrem eigenen Zuhause;
- Öffentlichen Orten wie Cafés, Flughäfen usw.

Abbildung 2 zeigt die Häufigkeit der Nutzung von Telearbeit im Homeoffice, d.h. der unter Nutzung der NIKT erfolgenden Arbeit von zu Hause aus.

Folglich arbeiten 9% mehrmals in der Woche oder täglich, 6,4% mehrmals im Monat und 4% nur selten in Telearbeit. Aus den Daten lässt sich daher schließen, dass 15,4% regelmäßig im Homeoffice in Telearbeit arbeiten.

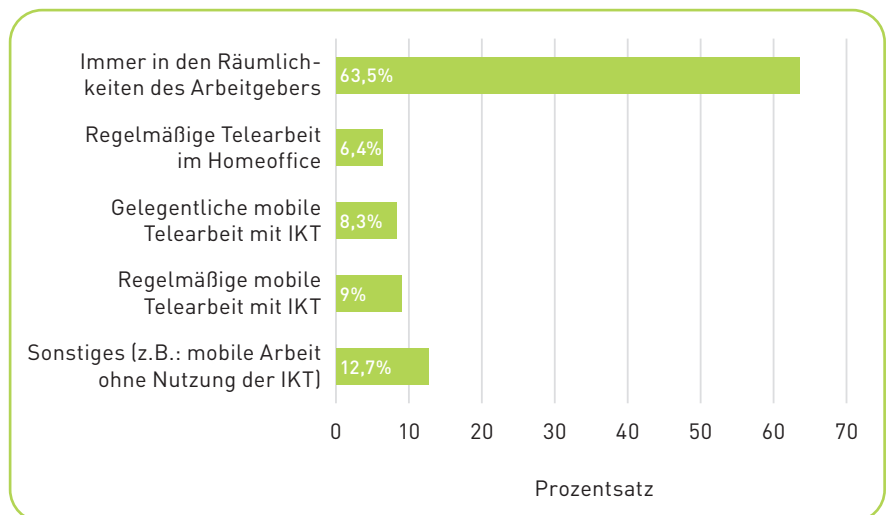
Diese erste Analyse unterscheidet jedoch nicht zwischen den durch das Modell von Eurofound und dem IAA definierten Arbeitnehmergruppen, d.h. den Telearbeitnehmern, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, den gelegentlich mobilen Telearbeitnehmern und den regelmäßig mobilen Telearbeitnehmern. Unterscheidet man zwischen diesen Gruppen, stellt sich die Situation für die Umfrageteilnehmer wie in **Abbildung 3** dar.

Abbildung 2: Häufigkeit der unter Nutzung der IKT erfolgenden Telearbeit im Homeoffice



Daten: *Quality of work Index 2017*; Grafik: *Chambre des salariés*

Abbildung 3: Nach Mobilitätsgrad und IKT-Nutzungsgrad differenzierte Häufigkeit der Telearbeit



Daten: *Quality of work Index 2017*; Grafik: *Chambre des salariés*

Festzustellen ist, dass lediglich 6,4% ausschließlich im Homeoffice regelmäßig in Telearbeit arbeiten, wohingegen sich die übrigen 9% der 15,4% der regelmäßig in Telearbeit im Homeoffice arbeitenden Arbeitnehmer (aus **Abbil-**

dung 2) in der Gruppe der Arbeitnehmer befinden, die gelegentlich (8,3%) oder regelmäßig (9%) auch an anderen Orten (Räumlichkeiten von Kunden, in einem Fahrzeug, im Freien oder an einem öffentlichen Ort) mobil arbeiten.

Die Telearbeit im Homeoffice wird folglich oft mit anderen Formen der mobilen Telearbeit kombiniert (siehe **Abbildungen 4 und 5**).

Abbildung 4: Häufigkeit der Telearbeit im Homeoffice bei gelegentlicher mobiler Arbeit mit IKT

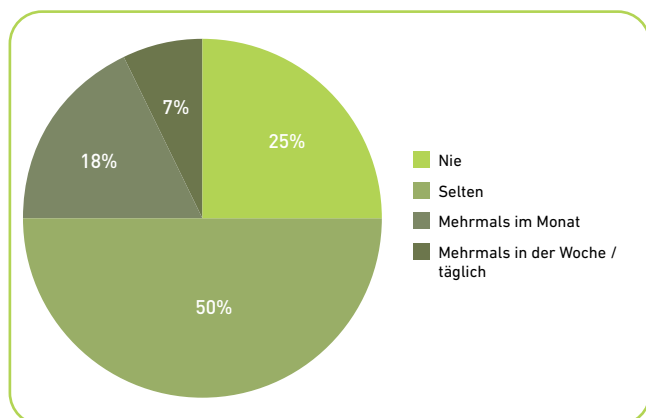
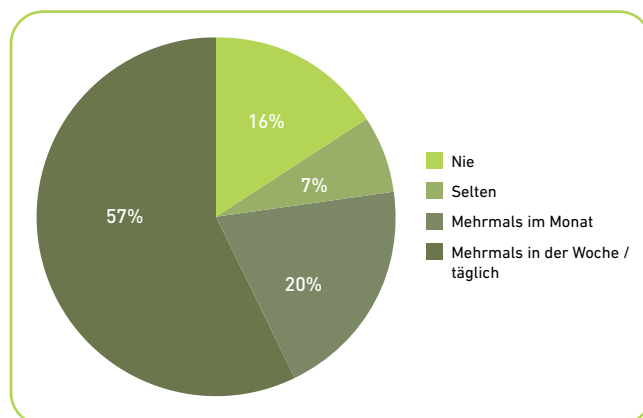


Abbildung 5: Häufigkeit der Telearbeit im Homeoffice bei regelmäßiger mobiler Arbeit mit IKT



Daten: Quality of work Index 2017; Grafiken: Chambre des salariés

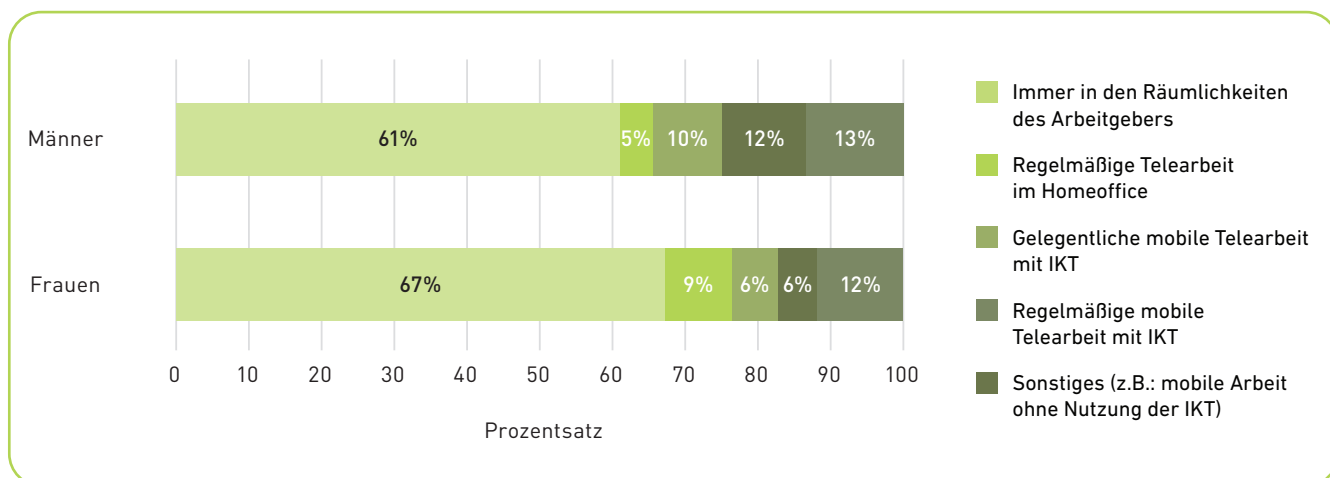
In Bezug auf den Mobilitätsgrad bei der Telearbeit gibt es bedeutende geschlechtsspezifische Unterschiede. Obgleich mehr Frauen (67%) als Männer (61%) nach wie vor in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten, greifen Frauen auch in stärkerem Maße

(9%) als Männer (5%) auf die regelmäßige Telearbeit im Homeoffice zurück.

Andererseits sind die Formen der mobilen Telearbeit bei Männern doppelt so beliebt wie bei Frauen: 10% der Männer (verglichen mit 6% der Frauen)

greifen gelegentlich auf mobile Telearbeit zurück, und bis zu 12% der Männer (verglichen mit 6% der Frauen) greifen regelmäßig auf mobile Telearbeit zurück.

Abbildung 6: Nach Mobilitätsgrad und IKT-Nutzungsgrad differenzierte männliche und weibliche Telearbeitnehmer



Daten: Quality of work Index 2017; Grafik: Chambre des salariés

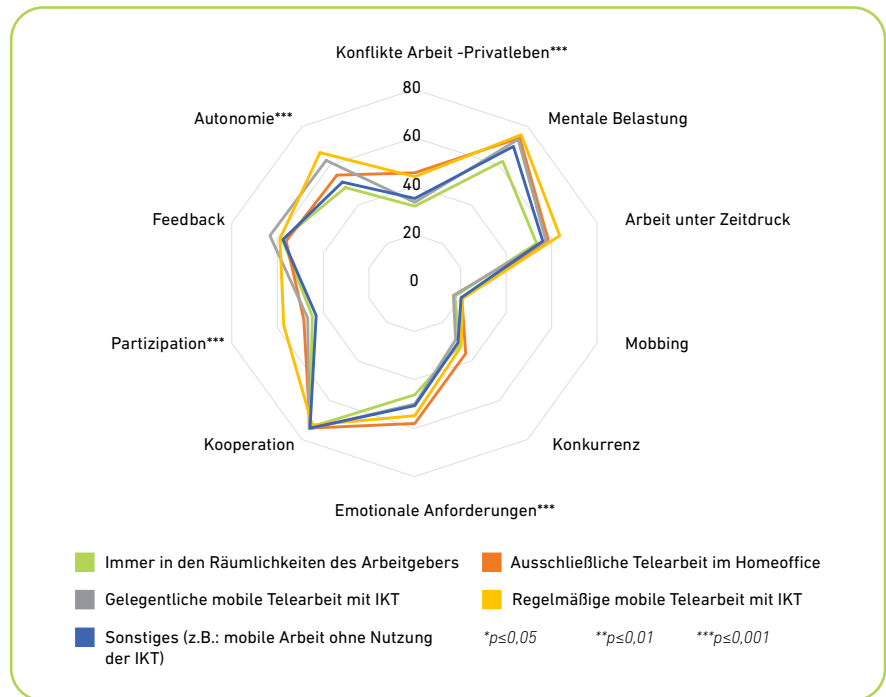
Die Auswirkungen auf die Lebensqualität am Arbeitsplatz

Analysiert man die Daten des *Quality of Work Index 2017* über die Telearbeitnehmer, stellt man fest, dass Telearbeitnehmer im Homeoffice und regelmäßig mobile Telearbeitnehmer in Bezug auf die Dimension der Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben und die Dimension der emotionalen Anforderungen im Durchschnitt höhere Scores aufweisen.

Die in starkem Maße mobilen Arbeitnehmer genießen jedoch einen höheren Grad an Partizipation an den Entscheidungsfindungen. Zusammen mit den gelegentlich mobilen Telearbeitnehmern berichten sie, über die höchsten Maße an Autonomie am Arbeitsplatz zu verfügen.

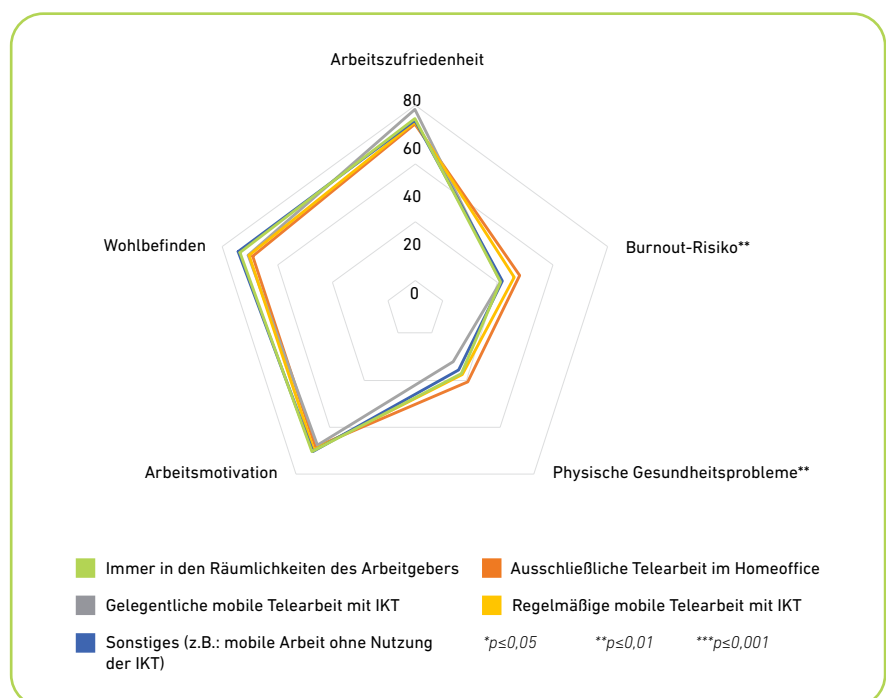
Auf Ebene der Dimensionen Wohlbefinden und Gesundheit berichten die Telearbeitnehmer im Homeoffice und die im starken Maße mobilen Telearbeitnehmer von einem höheren Burnout-Risiko und häufigeren physischen Gesundheitsproblemen.

Abbildung 7: Die Arten von Telearbeitnehmern und die psychosozialen Arbeitsbedingungen



Daten: *Quality of work Index 2017*; Grafik: *Chambre des salariés*

Abbildung 8: Die Arten von Telearbeitnehmern und das Wohlbefinden



Daten: *Quality of work Index 2017*; Grafik: *Chambre des salariés*



Ebenfalls verglichen wurde die tatsächliche Wochenarbeitszeit der verschiedenen Gruppen mobiler Arbeitnehmer mit IKT.

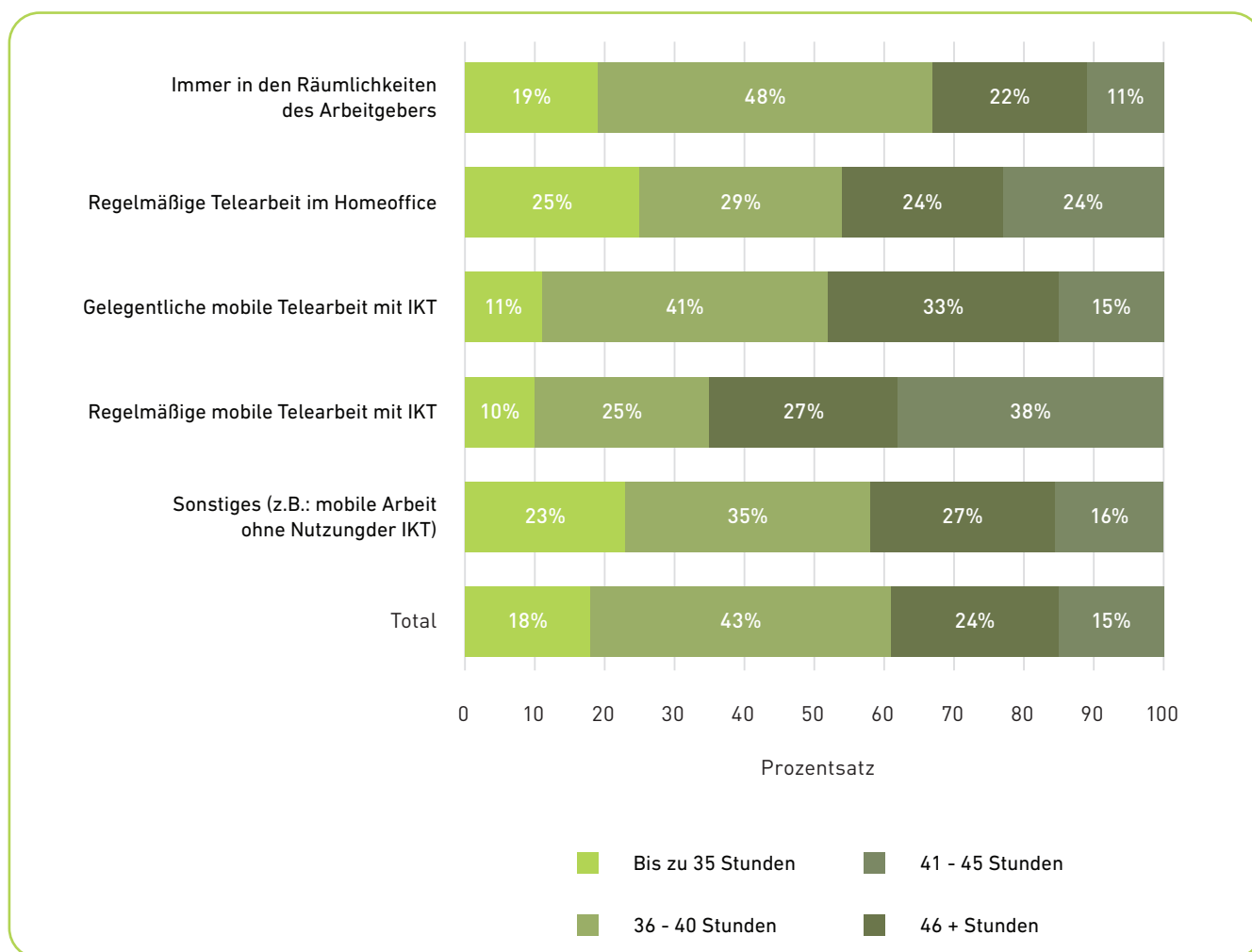
Dabei ist festzustellen, dass die Arbeitnehmer, die immer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten, seltener 40 Arbeitsstunden pro Woche

überschreiten (33%), wohingegen dieser Rahmen von Telearbeitnehmern im Homeoffice und von gelegentlich mobilen Arbeitnehmern häufiger überschritten wird (48%).

Gleichzeitig arbeiten die ausschließlich im Homeoffice tätigen Telearbeitnehmer häufiger weniger als 35 Stunden

pro Woche (25%), aber auch häufiger über 46 Stunden (24%). Schließlich überschreiten 65% der in starkem Maße mobilen Telearbeitnehmer die 40-Stunden-Grenze und 38% arbeiten sogar mehr als 46 Stunden pro Woche.

Abbildung 9: Die tatsächliche Wochenarbeitszeit der verschiedenen Gruppen mobiler Arbeitnehmer mit IKT



Daten: Quality of work Index 2017; Grafik: Chambre des salariés



Fazit

Beim Vergleich der für 2017 verfügbaren Daten haben wir festgestellt, dass wenngleich 15,4% der Arbeitnehmer regelmäßig in Telearbeit im Homeoffice arbeiten, nur 6,4% regelmäßig und ausschließlich im Homeoffice arbeiten, wohingegen 9% die Telearbeit im Homeoffice mit anderen Formen der mobilen Telearbeit kombinieren.

Frauen greifen häufiger als Männer auf die regelmäßige Telearbeit im Homeoffice zurück, wohingegen Letztere die mobilen Formen der Telearbeit doppelt so häufig nutzen.

Die Telearbeitnehmer im Homeoffice und die regelmäßig mobilen Telearbeitnehmer haben gemeinsam, dass sie häufiger mit Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben und höheren emotionalen Anforderungen konfrontiert sind als ihre Kollegen, die immer in den Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers oder in einer anderen Situation arbeiten (z.B. mobile Arbeit ohne Nutzung der IKT). Gleichwohl berichten nur mobile Telearbeitnehmer, über ein höheres Maß an Autonomie am Arbeitsplatz zu verfügen.

Obwohl der Anteil der Telearbeiter im Homeoffice, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, höher ist als der des Durchschnittsarbeitnehmers, arbeiten sie auch häufiger 46 oder mehr Stunden pro Woche als der Durchschnittsarbeitnehmer.

Zwei Drittel der regelmäßig mobilen Telearbeitnehmer arbeiten mehr als 40 Stunden pro Woche und mehr als ein Drittel sogar mehr als 46 Stunden pro Woche. Für die im Homeoffice tätigen Arbeitnehmer und die in starkem Maße mobilen Arbeitnehmer bedeutet ihre Arbeitssituation folglich ein höheres Erschöpfungsrisiko und häufiger auftretende physische Gesundheitsprobleme.

Mit den Auswirkungen der COVID-19-Krise ist davon auszugehen, dass die ausschließlich im Homeoffice erfolgende Telearbeit 2020 an Bedeutung gewinnt, was einerseits auf Kosten derjenigen Arbeitnehmer erfolgt, die die Telearbeit im Homeoffice regelmäßig mit der mobilen Arbeit an anderen Orten (beim Kunden, in einem Fahrzeug, im Freien oder an einem öffentlichen Ort) kombiniert haben, und ande-

rerseits mit einer wachsenden Anzahl von Arbeitnehmern einhergeht, die dazu gezwungen wurden, die Arbeit in den Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers (beispielsweise Büro, Fabrik, Laden, Schule) oder die mobile Arbeit (ohne IKT) an anderen Orten durch die ausschließlich im Homeoffice erfolgende Telearbeit zu ersetzen. Die Daten der Umfrage *Quality of Work Index 2020* werden uns ermöglichen, diese Hypothese zu überprüfen und die Häufigkeit dieser Arbeitsformen zu ermitteln.

Abschließend werden wir auf Ebene der Auswirkungen auf die Lebensqualität am Arbeitsplatz und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer in der Lage sein, die im Homeoffice tätigen Telearbeitnehmer des Jahres 2017 mit denen des Jahres 2020 – dem Jahr der COVID-19-Krise – zu vergleichen. Dies gilt auch für die tatsächliche Arbeitszeit, die Erwartung, außerhalb der Arbeitszeit aus beruflichen Gründen erreichbar zu sein (z.B. per Telefon, E-Mail und Smartphone), die Möglichkeit, in der Freizeit psychisch von der Arbeit abzuschalten und Privat- und Berufsleben zu vereinbaren.

Referenzen

CSL (2018), *Telearbeit in Luxemburg*. *SOCIONEWS*, Nr. 4/2018. <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/28c8efe9eb.pdf>

Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>

Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). *Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?* *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>

ZEW & iso (2018), *Arbeiten 4.0 – Chancen und Herausforderungen für Luxemburg*, Studie im Auftrag von Arbeitsministerium, Handelskammer, Arbeitnehmerkammer Luxemburg. <https://mteess.gouvernement.lu/de/publications/brochure-livre/minist-travail-emploi/br-sis1.html>



Methode						
Für die Studie <i>Quality of Work Index</i> zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 telefonische Interviews (CATI) von <i>Infas</i> (seit 2014) im Auftrag der <i>Arbeitnehmerkammer Luxemburg</i> und der <i>Universität Luxemburg: INSIDE</i> durchgeführt. (Tabelle 1). Die in diesem Bericht vorgelegten Befunde beziehen sich auf die Erhebung 2017 (<i>Sischka, & Steffgen, 2019</i>).						
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 Luxemburg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES					
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer und englischer Sprache. (Zusätzlich zur Telefonversion steht seit 2018 auch eine Online-Version der Umfrage zur Verfügung.)					
Stichprobe	2017: 1.522 Teilnehmer.					
Nach Mobilitätsgrad und IKT-Nutzungsgrad differenzierte Klassifizierung der Telearbeitnehmer	Immer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers: Arbeitnehmer, die mit oder ohne IKT ausschließlich in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten.					
	Regelmäßige Telearbeit im Homeoffice: Arbeitnehmer, die auf die Frage „In welchem Maße ist Ihre Arbeit direkt von der Digitalisierung betroffen“ mit „in (sehr) hohem Maß“ geantwortet haben + Arbeit vom eigenen Zuhause aus mindestens mehrmals im Monat und an sämtlichen anderen Orten (mit Ausnahme der Räumlichkeiten des Arbeitgebers) weniger häufig als mehrmals im Monat.					
	Regelmäßige mobile Telearbeit mit IKT: Arbeitnehmer, die auf die Frage „In welchem Maße ist Ihre Arbeit direkt von der Digitalisierung betroffen“ mit „in (sehr) hohem Maß“ geantwortet haben + Arbeit an mindestens zwei anderen Orten als den Räumlichkeiten des Arbeitgebers mindestens mehrmals in der Woche oder tägliche Arbeit an mindestens einem anderen Ort (mit Ausnahme der Telearbeit im Homeoffice).					
	Gelegentliche mobile Telearbeit mit IKT: Arbeitnehmer, die auf die Frage „In welchem Maße ist Ihre Arbeit direkt von der Digitalisierung betroffen“ mit „in (sehr) hohem Maß“ geantwortet haben + verglichen mit den regelmäßig mobilen Telearbeitnehmern seltenere und/oder an weniger Orten erfolgende Arbeit.					
	Sonstiges: Arbeitnehmer, die in keine dieser Kategorien fallen (z.B.: mobile Arbeit ohne Nutzung der IKT).					
Skalen zu den psychosozialen Arbeitsbedingungen	Skala	Anzahl der Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl der Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,69	Mobbing	5	0,73
	Feedback	2	0,71	Mentale Belastung	4	0,74
	Autonomie	4	0,71	Zeitdruck	2	0,68
	Kooperation	4	0,80	Emotionale Anforderungen	2	0,81
	Konkurrenz	4	0,78	Konflikte zwischen Arbeit- und Privatleben	3	0,80
Skalen zum Wohlbefinden	Skala	Anzahl der Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl der Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitszufriedenheit	3	0,83	Allgemeines Wohlbefinden	5	0,83
	Arbeitsmotivation	3	0,65	Gesundheitsprobleme	7	0,72
	Burnout	6	0,89			

Chambre des salariés

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

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