



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 3/2016 11. November 2016

Aktuelles vom „Quality of work Index“ Nr.4



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

**Arbeitszeitflexibilität
in Luxemburg**

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

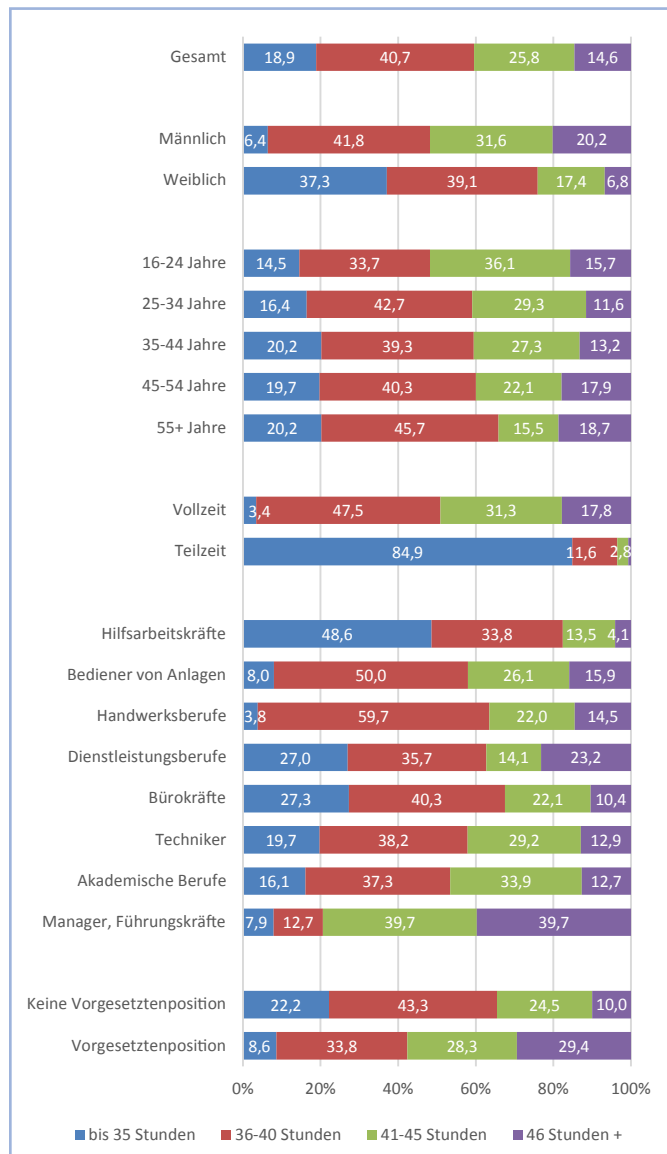
18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Männliche Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu weiblichen Arbeitnehmern eine höhere Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Wochenarbeitszeit auf. Differenziert nach Berufsgruppen zeigt sich, dass insbesondere Manager sowie Führungskräfte deutlich mehr arbeiten, als vertraglich festgelegt. Atypische Arbeitszeiten (nach 19 Uhr, nach 22 Uhr oder am Wochenende) treten dagegen insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmern (bis 44 Jahre) häufiger auf. Auch zeigen sich hier große Unterschiede über die Berufsgruppen hinweg. Für die Mehrheit der Arbeitnehmer entspricht die vertraglich vereinbarte Stundenzahl ihren Wünschen. Jedoch ist bei den jüngeren Arbeitnehmern der Anteil der Personen, die sich einen Vertrag mit mehr bezahlten Stunden wünschen deutlich höher. Differenziert nach Berufsgruppen äußern vor allem Hilfsarbeitskräfte sowie Arbeitnehmer in Dienstleistungs- und Handwerksberufen den Wunsch mehr bezahlte Stunden zu arbeiten. Die Arbeitszeitbedingungen der Arbeitnehmer weisen auch Zusammenhänge mit erlebten Work-Life-Konflikten, Zeitdruck, Stress und Arbeitszufriedenheit auf. Die Arbeitszeitbedingungen sind außerdem assoziiert mit nächtlichen Schlafstunden sowie mit der Gefährdung durch Burnout. Arbeitnehmer, die 46 Stunden und mehr arbeiten, die häufig atypische Arbeitszeiten haben, oder deren faktische Arbeitszeit stark von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abweicht, erleben stärker Work-Life-Konflikte, Zeitdruck sowie Stress, geben jedoch eine geringere Arbeitszufriedenheit an, schlafen weniger und weisen eher Burnout auf.

Faktische Wochenarbeitszeit

Da Frauen im Vergleich zu Männern immer noch deutlich häufiger Teilzeitstellen ausüben, liegt deren durchschnittliche Arbeitszeit (35,8 Stunden) deutlich unter der von Männern (42,4 Stunden). Wenig überraschend ist, dass Arbeitnehmer in Teilzeitstellen eine deutlich geringere faktische Arbeitszeit haben, als Arbeitnehmer in Vollzeitstellen. Differenziert nach Berufsgruppen zeigt sich insbesondere bei Hilfsarbeitskräften eine geringe faktische Wochenarbeitszeit. Manager und Führungskräfte haben dagegen eine sehr hohe faktische Arbeitszeit. Bediener von Anlagen sowie Arbeitnehmer in Handwerksberufen arbeiten meistens zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche.

Abbildung 1: Faktische Wochenarbeitszeit

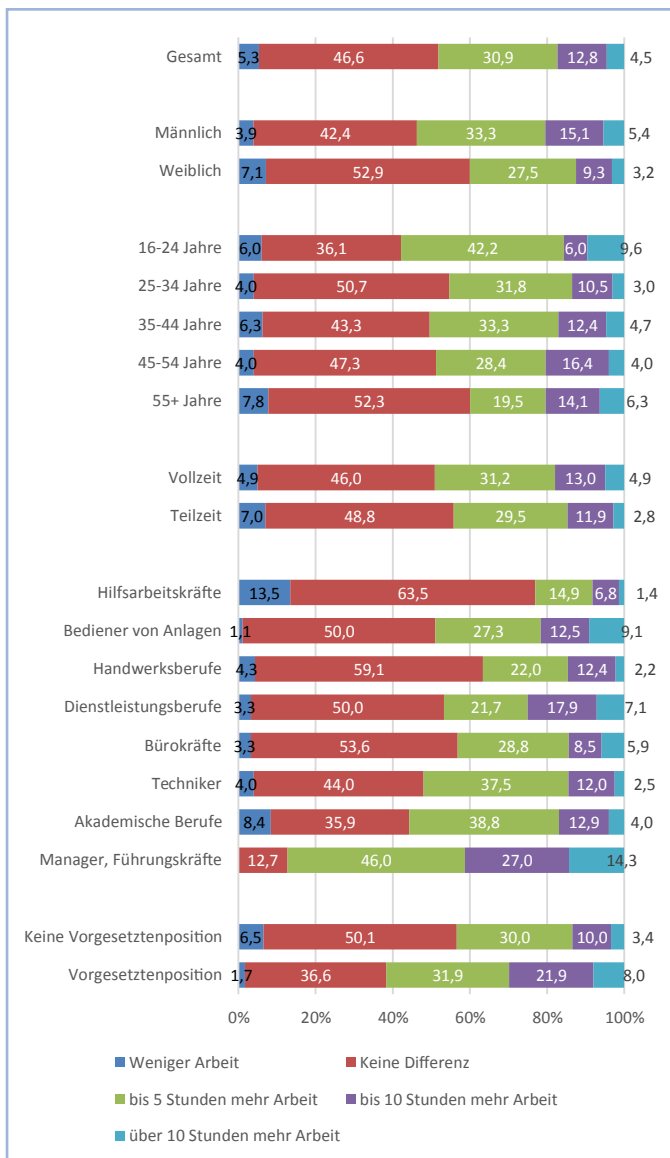


Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit

Abbildung 2 zeigt die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit gesamt und differenziert nach verschiedenen Subgruppen. Für männliche Arbeitnehmer ergeben sich größere Differenzen zwischen der vertraglich vereinbarten und der faktischen Arbeitszeit. Etwa 33% der Männer arbeiten bis zu 5 Stunden über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Vergleich zu 27,5% der Frauen. Über 15% der Männer arbeiten bis zu 10 Stunden über ihre wöchentliche Vertragsarbeitszeit hinaus im Vergleich zu 9,3% der Frauen. Differenziert nach Alter ergibt sich insbesondere für die jüngeren Arbeitnehmer eine deutliche Mehrheit von

knapp 57%, die über ihre vertragliche Wochenarbeitszeit hinaus arbeitet. Differenziert man die Arbeitnehmer nach Vollzeit und Teilzeit-Stellen ergeben sich nur geringfügige Unterschiede hinsichtlich der Differenz zwischen der vereinbarten und der faktischen Arbeitszeit. Differenziert nach Berufsgruppen zeigt sich, dass insbesondere Manager und Führungskräfte mehr Stunden arbeiten als vertraglich vereinbart ist. Auch Arbeitnehmer in akademischen Berufen und Techniker arbeiten deutlich häufiger mehr als vertraglich vereinbart ist. Hilfsarbeitskräfte sind dagegen am seltensten von Überstunden betroffen.

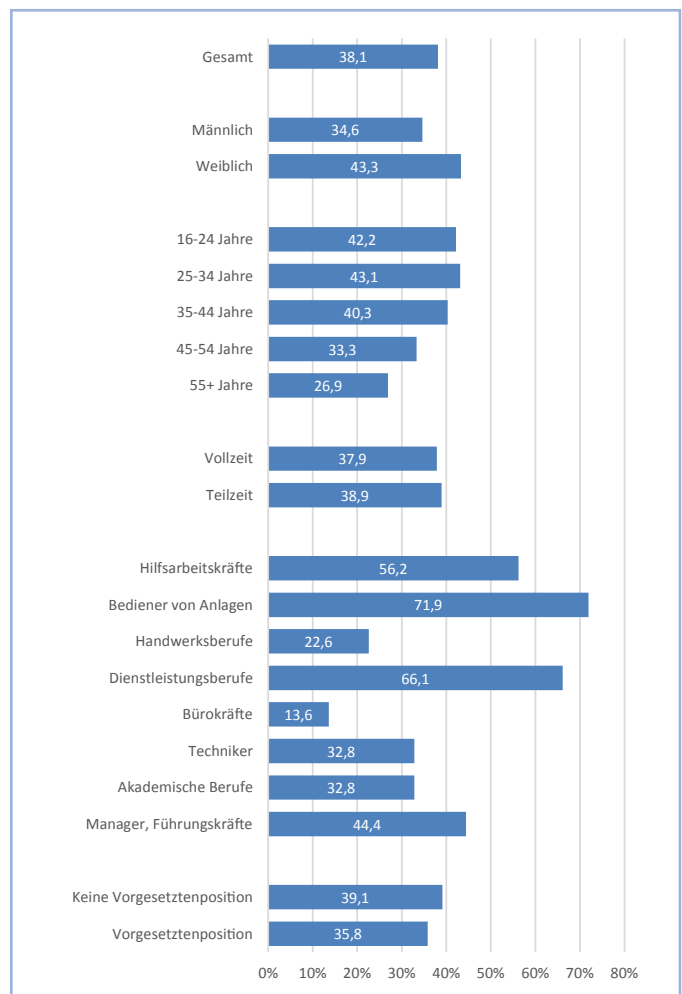
Abbildung 2: Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Wochenarbeitszeit



Atypische Arbeitszeiten

Abbildung 3 zeigt die Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten (nach 19 Uhr, nach 22 Uhr oder am Wochenende arbeiten). Von atypischen Arbeitszeiten sind weibliche Arbeitnehmer im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern häufiger betroffen. Atypische Arbeitszeiten scheinen mit zunehmendem Alter dagegen seltener zu werden. Während bei den 16 bis 24 Jährigen und bei den 25 bis 34 Jährigen noch 42,2% bzw. 43,1% von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind, sind es bei den 45 bis 54 Jährigen sowie bei den 55+ Jährigen nur noch 33,3% bzw. 26,9%. Unterschieden nach Voll- und Teilzeit ergeben sich nur sehr geringfügige Differenzen. Bei der Betrachtung der Arbeitnehmer nach Berufsgruppen zeigt sich insbesondere bei Bürokräften ein geringes Maß an atypischen Arbeitszeiten. Bediener von Anlagen, Hilfsarbeitskräfte sowie Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen sind dagegen besonders stark von atypischen Arbeitszeiten betroffen.

Abbildung 3: Atypische Arbeitszeit (nach 19 Uhr, nach 22 Uhr oder am Wochenende)

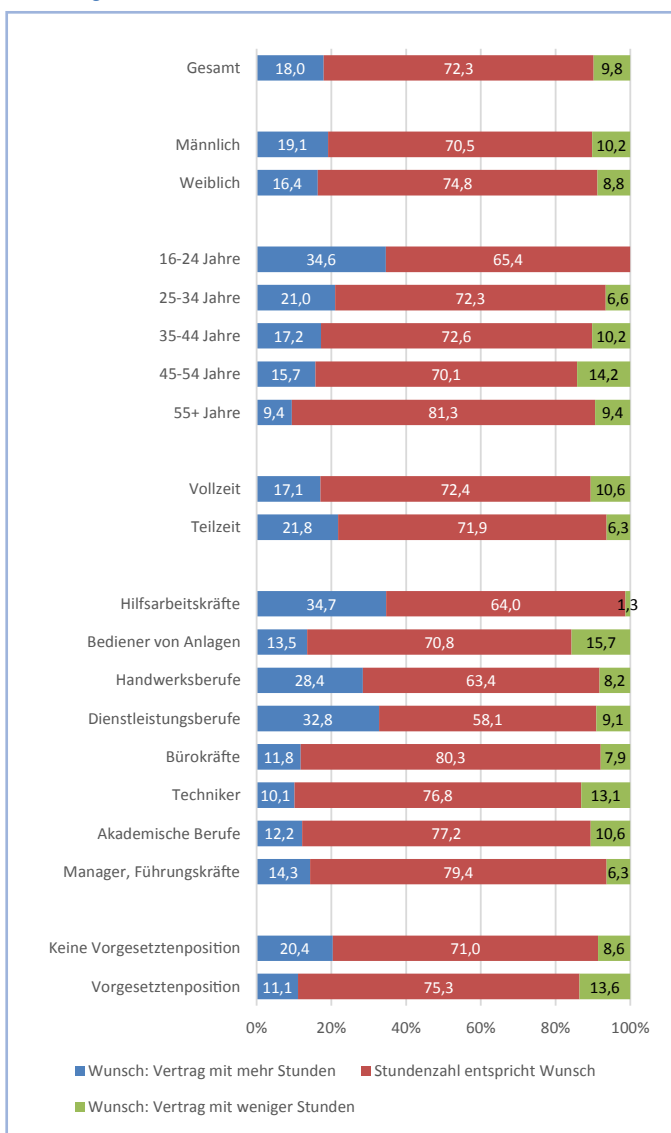


Anmerkung: % von atypischer Arbeitszeit Betroffener

Gewünschte Arbeitszeiten

Abbildung 4 zeigt in welchem Maße die Arbeitnehmer sich einen Vertrag mit mehr oder weniger bezahlten Stunden wünschen. Bei weiblichen Arbeitnehmern entspricht die Anzahl an vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden häufiger deren Wunsch. Differenziert nach Alter zeigt sich, dass sich insbesondere die jüngeren Arbeitnehmer einen Vertrag mit mehr bezahlten Stunden wünschen. Die 45 bis 54 Jährigen weisen dagegen einen besonders hohen Anteil an Personen auf, die lieber eine Reduzierung der vertraglich vereinbarten Stunden hätten. Arbeitnehmer in Vollzeit weisen einen höheren Anteil an Personen auf die sich eine Reduzierung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen im Vergleich zu Arbeitnehmern, die nur eine Teilzeitstelle ausüben. Diese weisen dagegen einen höheren Anteil an Personen auf, die lieber eine Erhöhung der bezahlten Arbeitszeit hätten.

Abbildung 4: Gewünschte Arbeitszeit

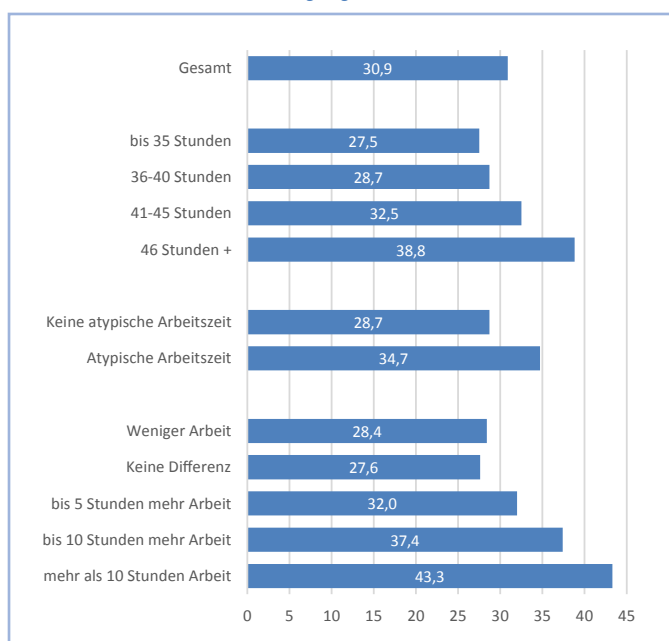


Wird nach Berufsgruppen differenziert weisen vor allem Hilfsarbeitskräfte, Arbeitnehmer in Dienstleistungs- sowie in Handwerksberufen einen großen Anteil an Personen auf, die ihren Vertrag lieber aufstocken würden. Bediener von Anlagen sowie Techniker weisen dagegen einen überdurchschnittlich großen Anteil an Personen auf, die ihre Stundenzahl lieber reduzieren würden.

Arbeitszeitbedingungen und Work-Life-Konflikte

Abbildung 5 zeigt die Verteilung des Ausmaßes von Work-Life-Konflikten unterschieden nach verschiedenen Arbeitszeit-Bedingungen (zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite). Insbesondere Arbeitnehmer die über 40 Stunden arbeiten, erleben verstärkt Work-Life-Konflikte. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten weisen ebenfalls ein höheres Niveau an Work-Life-Konflikten auf als Arbeitnehmer, die keine atypischen Arbeitszeiten haben. Die Abbildung zeigt auch das Niveau an Work-Life-Konflikten der Arbeitnehmern unterschieden nach Differenz zwischen vereinbarter und faktischer Arbeitszeit. Je stärker diese Differenz ausfällt umso stärker beklagen die Arbeitnehmer auch Work-Life-Konflikte.

Abbildung 5: Ausmaß an Work-Life-Konflikten nach Arbeitszeitbedingungen

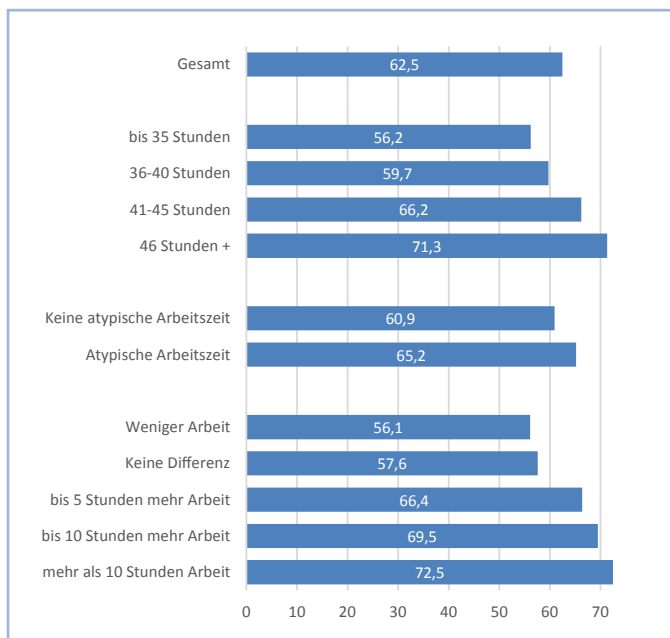


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Work-Life-Konflikt-Skala

Arbeitszeitbedingungen und Zeitdruck

Auch der erlebte Zeitdruck hängt mit den Arbeitszeitbedingungen zusammen (Abbildung 6; zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite). Mit steigender wöchentlicher Arbeitsstundenzahl steigt im Mittel auch der erlebte Zeitdruck. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten berichten durchschnittlich über stärkeren Zeitdruck im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne atypische Arbeitszeiten. Der erlebte Zeitdruck steigt auch mit zunehmender Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit.

Abbildung 6: Ausmaß an Zeitdruck nach Arbeitszeitbedingungen

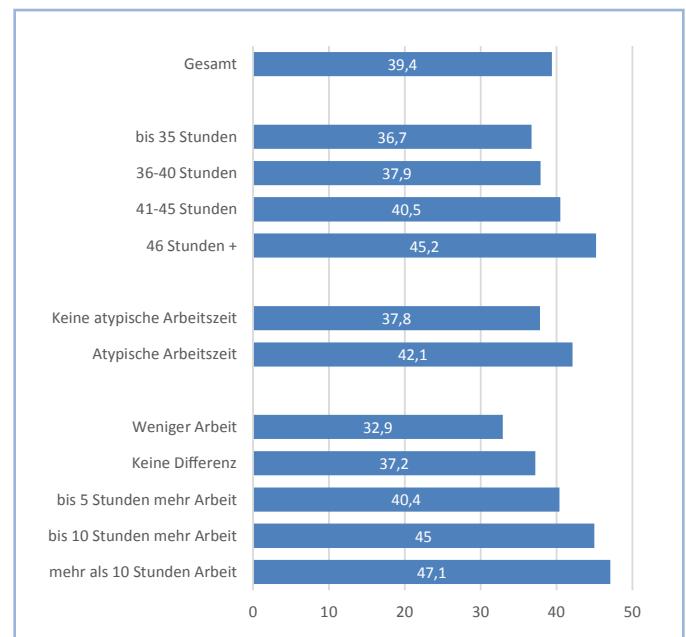


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Zeitdruck-Skala

Arbeitszeitbedingungen und Stress

Abbildung 7 zeigt, dass die Arbeitszeitbedingungen auch mit dem erlebten Stress zusammenhängen (zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite). Je höher die wöchentliche Arbeitsstundenzahl ist, desto höher ist im Durchschnitt auch das berichtete Stressniveau.

Abbildung 7: Ausmaß an Stress nach Arbeitszeitbedingungen



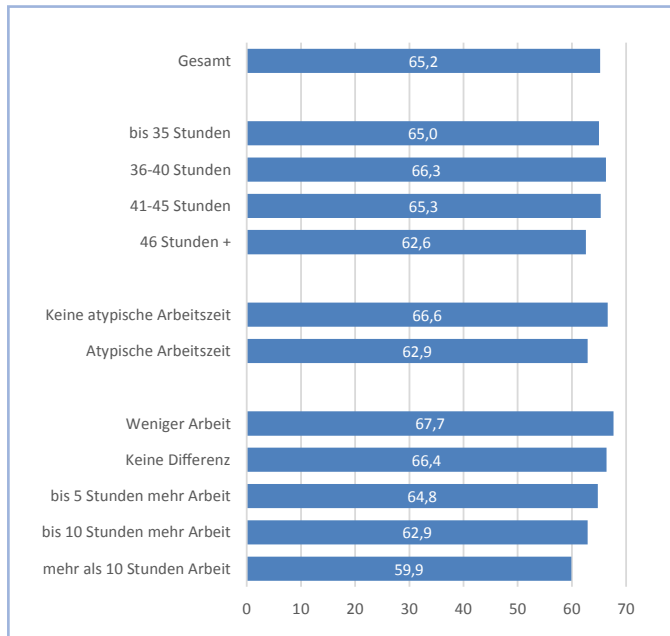
Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Stress-Skala

Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten berichten im Mittel über mehr Stress im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne atypische Arbeitszeiten. Auch die Differenz zwischen vertraglich vereinbarten und faktischen Arbeitsstunden ist positiv mit dem Stressniveau assoziiert.

Arbeitszeitbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Abbildung 8 zeigt, dass die Arbeitszeitbedingungen auch mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen (zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite; siehe hierzu auch Sischka, & Steffgen, 2015). Ab einer wöchentlichen Arbeitsstundenzahl von mehr als 45 Stunden sinkt die Arbeitszufriedenheit im Durchschnitt. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten äußern durchschnittlich eine geringere Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne atypische Arbeitszeiten. Mit steigender Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit sinkt auch die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 8: Bewertung der Arbeitszufriedenheit nach Arbeitszeitbedingungen

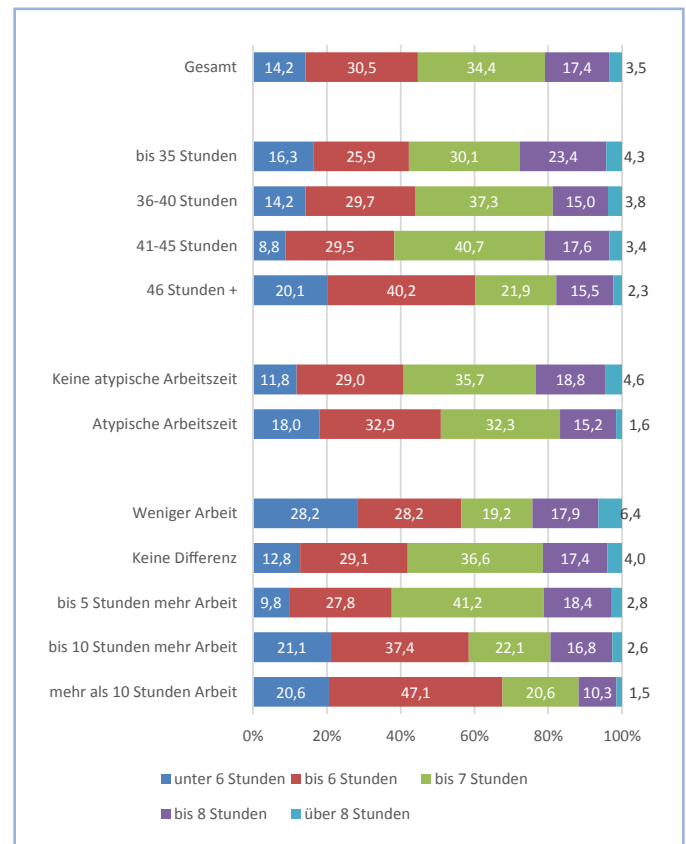


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Arbeitszufriedenheits-Skala

Arbeitszeitbedingungen und Schlafstunden

Abbildung 9 zeigt die Schlafstunden der Arbeitnehmer differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen auf. Insbesondere Arbeitnehmer, die mehr als 46 Stunden arbeiten, schlafen häufig weniger als 6 Stunden durchschnittlich pro Nacht. Auch der Anteil an Personen, die bis 6 Stunden pro Nacht schlafen ist in dieser Gruppe besonders hoch (40,2%). Die Schlafstunden fallen für Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten deutlich geringer aus im Vergleich zu Arbeitnehmern die keine atypischen Arbeitszeiten aufweisen. Auch die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit weist einen Zusammenhang mit der Anzahl der Schlafstunden auf. Arbeitnehmer, die bis zu 10 Stunden oder mehr als 10 Stunden über die vertraglich vereinbarte Zeit arbeiten, weisen ebenfalls häufiger geringere Schlafzeiten auf.

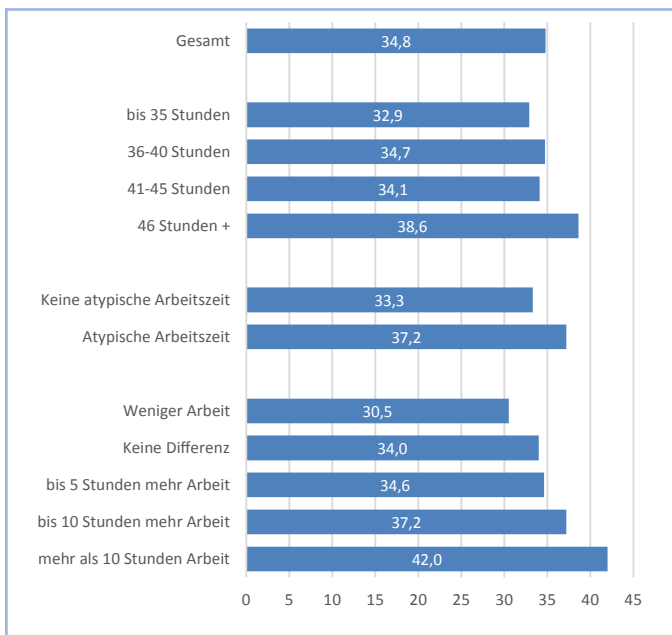
Abbildung 9: Schlafstunden nach Arbeitszeitbedingungen



Arbeitszeitbedingungen und Burnout

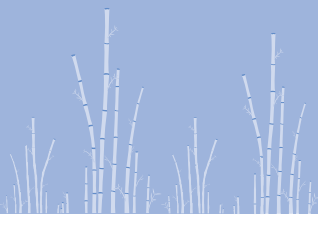
Abbildung 10 zeigt das Burnout-Niveau der Arbeitnehmer differenziert nach den verschiedenen Arbeitszeitbedingungen (zur Bildung der Skala siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite; siehe hierzu auch Sischka & Steffgen, 2016a). Auch hier sind Arbeitnehmer stärker gefährdet, die wöchentlich 46 Stunden oder mehr arbeiten. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten erleben stärker Burnout als Arbeitnehmer mit typischen Arbeitszeiten. Auch die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit ist mit Burnout assoziiert. Arbeitnehmer, deren Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Arbeitszeit mehr als 10 Stunden überschreitet sind in besonderem Maße von Burnout betroffen.

Abbildung 10: Ausmaß an Burnout nach Arbeitszeitbedingungen



Referenzen

- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg. *Better Work Newsletter Nr. 5*.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2016a). Burnout der Arbeitnehmer in Luxemburg. *Better Work Newsletter Nr. 2*.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). *Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.



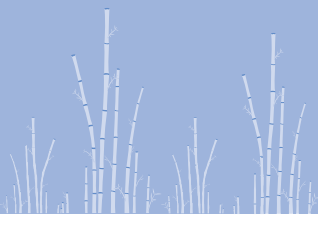
Methode

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.

Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2016 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2016 (Sischka & Steffgen, 2016b).

Tabelle 1 : Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität luxemburgischer Arbeitnehmer
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 und luxemburgischer Sprache
Stichprobe	2016 : 1.506 Teilnehmer
Arbeitszeitbedingungen	<p><u>Faktische Wochenarbeitszeit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • „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.“ <p><u>Atypische Arbeitszeiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • „Bezogen auf die letzten 12 Monate, arbeiten Sie regelmäßig abends ab 19 Uhr oder nachts ab 22 Uh oder am Wochenende?“ • Antwortkategorien <ul style="list-style-type: none"> - „Ja“ - „Nein“ <p><u>Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Wochenarbeitszeit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit: „Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?“ • Faktische Arbeitszeit: „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.“ <p><u>Arbeitszeitwünsche</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • „Wenn Sie die Kosten für den Lebensunterhalt berücksichtigen, hätten Sie dann lieber einen Vertrag mit mehr bezahlter Arbeitszeit oder einen Vertrag mit weniger bezahlter Arbeitszeit?“ • Antwortkategorien <ul style="list-style-type: none"> - „Ich hätte gerne einen Vertrag mit mehr bezahlten Stunden als aktuell vereinbart.“ - „Ich hätte gerne einen Vertrag mit weniger bezahlten Stunden als aktuell vereinbart.“ - „Die aktuelle Stundenzahl entspricht meinen Wünschen.“



Skalen

Work-Life-Konflikt-Skala

- 3 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .70

Zeitdruck-Skala

- 2 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .77

Stress-Skala

- 5 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .83

Arbeitszufriedenheit-Skala

- 4 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .82

Burnout-Skala

- 10 Items;
- Skala ist von 0 bis 100 normiert;
- Cronbach's Alpha: .89

Universität du Luxembourg Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés

David.Büchel@csl.lu
Tél. : 27494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200