



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N°1/2020

20. Januar 2020

AKTUELLES VOM « QUALITY OF WORK INDEX » Nr. 15



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

**Depressionen am Arbeitsplatz in Luxemburg:
ein Handlungsfeld**

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

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

Im Rahmen dieser Newsletter wird das aktuelle Depressionsrisiko am Arbeitsplatz in Luxemburg vorgestellt. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weist Luxemburg einen relativ hohen Anteil an Arbeitnehmern mit Depressionsrisiko. Weibliche Arbeitnehmer sind im Vergleich zu männlichen geringfügig häufiger von einem Depressionsrisiko betroffen.

Differenziert nach Beruf sind vor allem Hilfsarbeitskräfte, Manager sowie Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen besonders von einem Depressionsrisiko betroffen. Arbeitnehmer mit Depressionsrisiko berichten über nachteilige Arbeitsbedingungen und weisen auch eine geringere Arbeitsplatzzufriedenheit sowie weitere gesundheitliche Probleme auf.

Depressionen am Arbeitsplatz

Depressionen können das Resultat belastender Arbeitsbedingungen sein. Dabei wirken sich insbesondere hohe psychologische Anforderungen, ein geringer Entscheidungsspielraum bei der Arbeit sowie Arbeitsplatzmobbing negativ auf Depressionen aus (Theorell et al., 2015). Depressionen am Arbeitsplatz sind assoziiert mit Absentismus und Produktivitätsverlust (McTernan et al., 2013).

In dem vorliegenden Newsletter wird das Depressionsrisiko am Arbeitsplatz analysiert. Dazu wird zunächst der Anteil der Arbeitnehmer mit Depressionsrisiko in Luxemburg im Vergleich zu anderen europäischen Ländern betrachtet. Danach wird das Depressionsrisiko in Luxemburg hinsichtlich demographischer Charakteristiken der Arbeitnehmer, sowie Berufs- und Organisationscharakteristiken untersucht. Dazu wird auf Daten des European Working Condition Survey (EWCS) 2015 und auf Daten des Quality of Work (QoW; Welle 2016 bis 2019; Sischa

& Steffgen, 2019a) Survey - eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg - zurückgegriffen. Der WHO-5-Well-Being-Index wird als Depressionsscreening-Instrument verwendet, mit einem Cutoff-Wert von ≤ 50 (Topp et al., 2015; WHO, 1998).

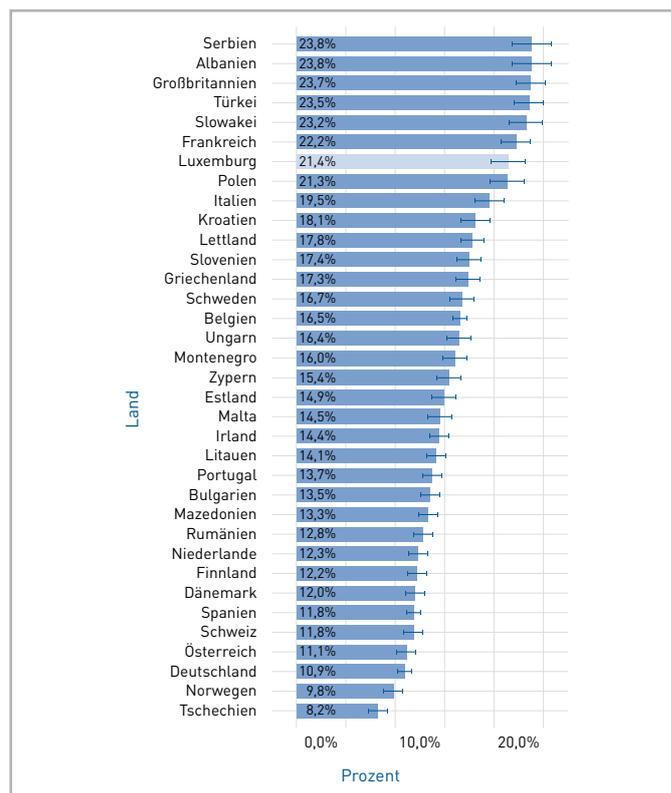
Für die folgenden Analysen ist darauf hinzuweisen, dass der EWCS nur in Luxemburg wohnhafte Arbeitnehmer berücksichtigt, während der QoW auch Grenzgänger befragt. Zudem werden die Daten des EWCS durch Face-to-face-Interviews erhoben, während die Daten des QoW mittels Telefon-Interviews und Online-Befragungen generiert werden. Diese unterschiedlichen Erhebungsmodi können einen Einfluss auf das Antwortverhalten ausüben (Holbrook, Green & Krosnick, 2003). Die Werte aus dem EWCS sind daher nicht direkt mit den Werten des QoW vergleichbar (zu Details siehe Kasten: Methode).

Depressionsrisiko am Arbeitsplatz in Europa

Abbildung 1 zeigt den Anteil an Arbeitnehmern mit Depressionsrisiko in Luxemburg im Vergleich zu anderen europäischen Ländern.

Luxemburg weist hier einen relativ hohen Anteil an Arbeitnehmern mit Depressionsrisiko (21.4%) auf und befindet sich im europäischen Vergleich im oberen Drittel.

Abbildung 1: Depressionsrisiko in Europa in 2015

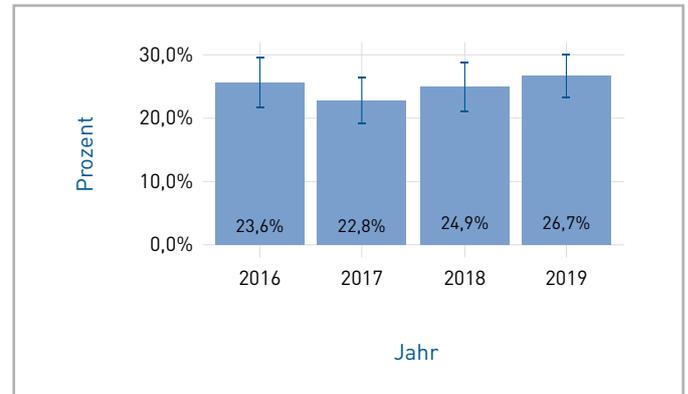


Anmerkung: Daten des EWCS 2015; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Entwicklung des Depressionsrisikos am Arbeitsplatz in Luxemburg in den vergangenen Jahren

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung des Anteils an Arbeitnehmern mit Depressionsrisiko in Luxemburg von 2016 bis 2019. In diesem Zeitraum liegt der Anteil auf einem relativ hohen Niveau (zwischen 22,8% und 26,7%).

Abbildung 2: Allgemeine Entwicklung des Depressionsrisikos in Luxemburg



Anmerkung: Daten des QoW 2016-2019; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Depressionsrisiko und Demographie

Abbildung 3 zeigt das Depressionsrisiko differenziert nach verschiedenen demographischen Charakteristiken.

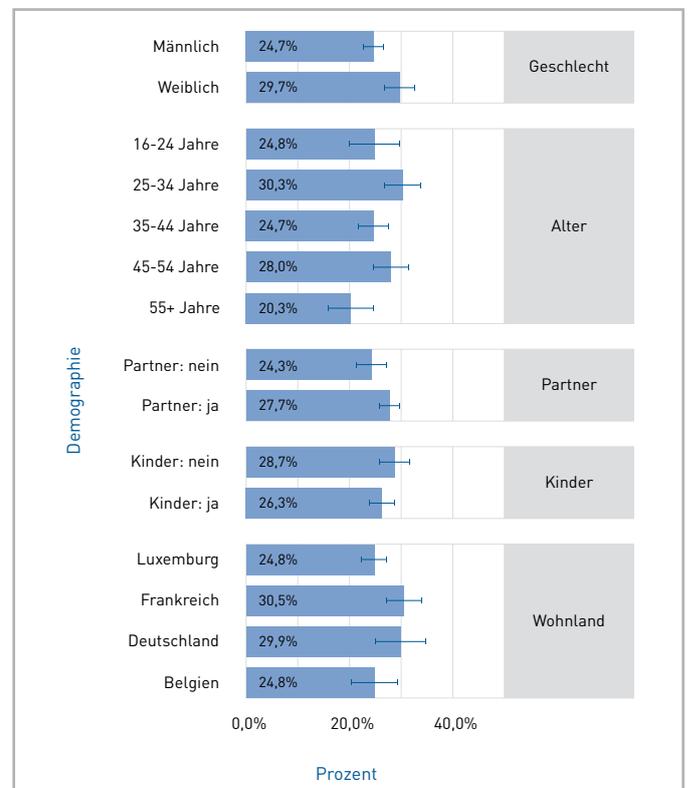
Das Depressionsrisiko ist bei weiblichen Arbeitnehmern etwas höher im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern.

Differenziert nach Alter ergibt sich das höchste Depressionsrisiko für Arbeitnehmer zwischen 25 und 34 Jahren und die geringste für Arbeitnehmer ab 55 Jahren.

Differenziert nach Partner und Kinder ergeben sich keine substantiellen Unterschiede.

Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich und Deutschland weisen im Vergleich zu Arbeitnehmern mit Wohnsitz in Luxemburg oder Belgien tendenziell ein höheres Depressionsrisiko auf.

Abbildung 3: Depressionsrisiko nach Demographie in Luxemburg



Anmerkung: Daten des QoW 2019; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Depressionsrisiko und Berufscharakteristiken

Abbildung 4 zeigt das Depressionsrisiko nach verschiedenen Berufscharakteristiken.

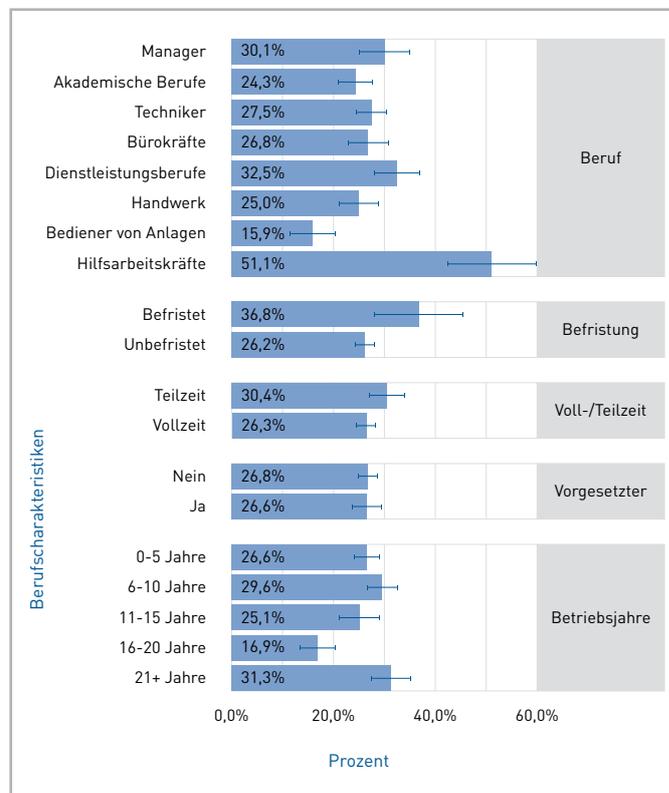
Differenziert nach Beruf, scheinen insbesondere Hilfsarbeitskräfte, Manager sowie Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen am stärksten von einem Depressionsrisiko betroffen zu sein.

Differenziert nach Befristung weisen Arbeitnehmer mit befristeter Stelle einen höheren Anteil an Personen mit Depressionsrisiko auf. Allerdings liegt dieser Unterschied innerhalb des statistischen Fehlers.

Zwischen Arbeitnehmern in Voll- und Teilzeit zeigt sich kein substanzieller Unterschied.

Auch differenziert nach Vorgesetztenstatus ergibt sich kein Unterschied. Differenziert nach Jahren im Betrieb weisen Arbeitnehmer, die 21 Jahre und länger in ihrem Betrieb arbeiten, das höchste Depressionsrisiko, und Arbeitnehmer, die zwischen 16 und 20 Jahren in ihrem Betrieb arbeiten, das geringste Depressionsrisiko auf.

Abbildung 4: Depressionsrisiko nach Berufscharakteristiken in Luxemburg



Anmerkung: Daten des QoW 2019; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

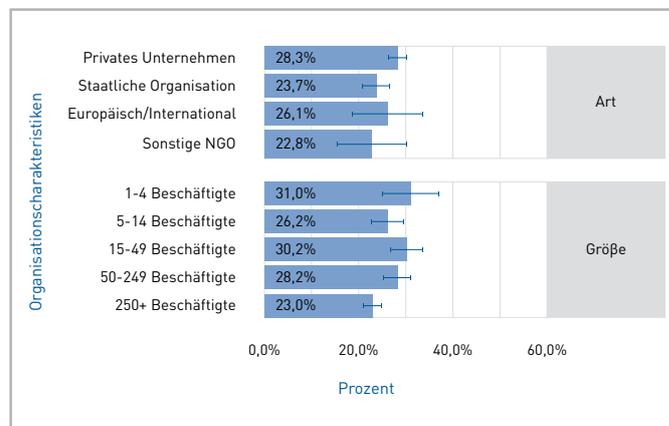
Depressionsrisiko und Organisationscharakteristiken

Abbildung 5 zeigt das Depressionsrisiko differenziert nach Organisationscharakteristiken.

Differenziert nach Organisationsart zeigen sich nur geringfügige Unterschiede.

Differenziert nach Größe der Organisation/des Betriebs weisen Arbeitnehmer in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten das geringste Depressionsrisiko auf.

Abbildung 5: Depressionsrisiko nach Organisationscharakteristiken in Luxemburg



Anmerkung: Daten des QoW 2019; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Depressionsrisiko und Arbeitsbedingungen

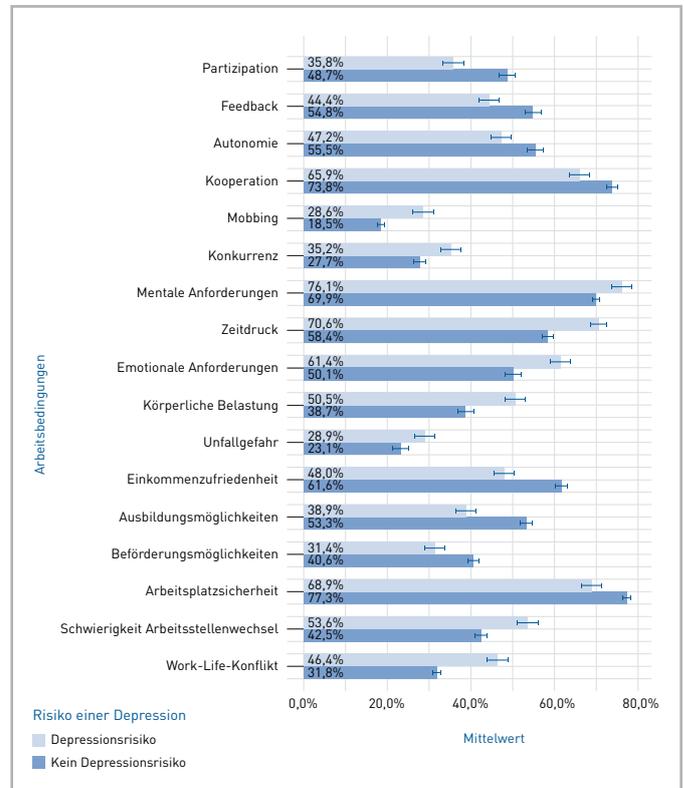
Abbildung 6 zeigt verschiedene Arbeitsbedingungen differenziert nach Arbeitnehmer mit und ohne Depressionsrisiko mit Daten des QoW 2019.

Arbeitnehmer, die von einem Depressionsrisiko betroffen sind, berichten insgesamt über ungünstigere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Arbeitnehmern, die kein Depressionsrisiko aufweisen.

Arbeitnehmer mit Depressionsrisiko weisen im Durchschnitt geringere Werte bei Partizipation, Feedback, Autonomie, Kooperation, Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie Arbeitsplatzsicherheit auf.

Gleichzeitig, berichten sie im Durchschnitt über mehr Mobbing (Sischka & Steffgen, 2019b), mehr Konkurrenz, höhere mentale und emotionale Anforderungen, stärkeren Zeitdruck, erhöhte körperliche Belastungen, eine höhere Unfallgefahr, mehr Schwierigkeiten beim Arbeitsstellenwechsel sowie ein größeres Maß an Work-Life-Konflikten.

Abbildung 6: Depressionsrisiko und Arbeitsbedingungen



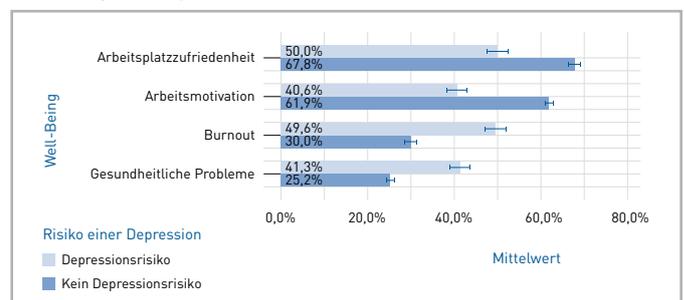
Anmerkung: Daten des QoW 2019; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Depressionsrisiko und weitere Well-Being-Maße

Abbildung 7 zeigt den Zusammenhang zwischen Depressionsrisiko und weiteren Well-Being-Dimensionen.

Arbeitnehmer mit Depressionsrisiko, weisen weniger Arbeitszufriedenheit, sowie eine geringere Arbeitsmotivation auf. Gleichzeitig leiden sie unter einem höheren Grad an Burnout (Sischka & Steffgen, 2016) sowie unter mehr gesundheitlichen Problemen.

Abbildung 7: Depressionsrisiko und Wohlbefinden



Anmerkung: Daten des QoW 2019; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.



Schlussfolgerung

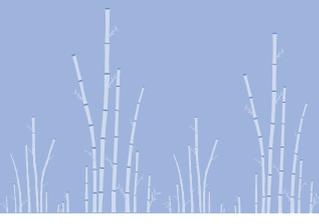
Zusammenfassend belegt der vorliegende Bericht, dass das Depressionsrisiko am Arbeitsplatz in Luxemburg - im internationalen Vergleich sowie über den Zeitraum von 2016 bis 2019 - konstant hoch ist.

Ein Depressionsrisiko geht dabei einher mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen, geringerer Arbeitsplatzzufriedenheit und

Arbeitsmotivation, sowie ein höheres Burnoutlevel und stärkere gesundheitliche Probleme. Aufgrund der aufgezeigten Problematik wäre es vorteilhaft Maßnahmen zur Prävention und Reduktion von Depressionen am Arbeitsplatz zu reflektieren.

Referenzen

- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125. Doi: 10.1086/346010
- McTernan, W. P., Dollard, M. F., & LaMontagne, A. D. (2013). Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying. *Work & Stress*, 27, 321-338. doi: 10.1080/02678373.2013.846948
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). Burnout am Arbeitsplatz in Luxemburg. Aktuelles vom „Quality of Work Index“, Nr. 3.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019a). Quality of Work-Index. 5. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg. Inside Research Report. Luxemburg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019b). Arbeitsplatzmobbing in Luxemburg - wie groß ist das Problem? Aktuelles vom „Quality of Work Index“, Nr. 14.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L. T., Grape, T., Hogstedt, C., ... & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC public health*, 15(1), 738.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84, 167-176. doi: 10.1159/000376585
- World Health Organization: Regional Office for Europe (1998). Well-Being measures in primary health care: The DepCare Project. Consensus meeting, Stockholm.



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).

Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebung 2016 bis 2019 (Sischka & Steffgen, 2019).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg																																																												
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, luxemburgische Chambre des salariés, seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES																																																												
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer und englischer Sprache																																																												
Stichprobe	2016: 1.506, 2017: 1.522, 2018: 1.689, 2019: 1.495																																																												
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.																																																												
Depressionsrisiko	Zur Erhebung von generellem subjektivem Wohlbefinden wird häufig der WHO-5-Well-Being-Index (WHO, 1998) - eine kurze und generische globale Rating-Skala - eingesetzt. Der Index setzt sich aus 5 positiv formulierten Items (z.B. „In den letzten zwei Wochen war ich froh und guter Laune“) zusammen, die jeweils Werte zwischen 0 („zu keinem Zeitpunkt“) und 5 („die ganze Zeit“) annehmen können. Die Skala wird dann auf Werte zwischen 0 (Abwesenheit von Well-Being) und 100 (maximales Well-Being) normiert (Topp et al., 2015). Fällt der Wert dieser Skala unter 50, wird das als Hinweis für eine mögliche Depression gewertet. Dieser Cutoff-Wert wurde für die durchgeführten Analysen genutzt. Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass ein Wert von ≤ 50 nicht zwingend eine Depression bedeutet. Personen, mit einem WHO-5-Well-Being-Index in diesem Bereich sollten aber auf eine Depression untersucht werden.																																																												
Skalen zu Arbeitsbedingungen	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Partizipation</td> <td>2</td> <td>0,76</td> <td>Körperliche Belastungen</td> <td>2</td> <td>0,74</td> </tr> <tr> <td>Feedback</td> <td>2</td> <td>0,74</td> <td>Unfallgefahr</td> <td>2</td> <td>0,79</td> </tr> <tr> <td>Autonomie</td> <td>4</td> <td>0,74</td> <td>Einkommenszufriedenheit</td> <td>2</td> <td>0,88</td> </tr> <tr> <td>Kooperation</td> <td>4</td> <td>0,83</td> <td>Ausbildung</td> <td>2</td> <td>0,82</td> </tr> <tr> <td>Konkurrenz</td> <td>4</td> <td>0,81</td> <td>Beförderung</td> <td>2</td> <td>0,87</td> </tr> <tr> <td>Mobbing</td> <td>5</td> <td>0,72</td> <td>Arbeitsplatzsicherheit</td> <td>2</td> <td>0,76</td> </tr> <tr> <td>Mentale Anforderungen</td> <td>4</td> <td>0,75</td> <td>Schwierigkeit Arbeitsstellenwechsel</td> <td>2</td> <td>0,84</td> </tr> <tr> <td>Zeitdruck</td> <td>2</td> <td>0,75</td> <td>Work-Life-Konflikt</td> <td>3</td> <td>0,80</td> </tr> <tr> <td>Emotionale Anforderungen</td> <td>2</td> <td>0,84</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Partizipation	2	0,76	Körperliche Belastungen	2	0,74	Feedback	2	0,74	Unfallgefahr	2	0,79	Autonomie	4	0,74	Einkommenszufriedenheit	2	0,88	Kooperation	4	0,83	Ausbildung	2	0,82	Konkurrenz	4	0,81	Beförderung	2	0,87	Mobbing	5	0,72	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,76	Mentale Anforderungen	4	0,75	Schwierigkeit Arbeitsstellenwechsel	2	0,84	Zeitdruck	2	0,75	Work-Life-Konflikt	3	0,80	Emotionale Anforderungen	2	0,84			
Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha																																																								
Partizipation	2	0,76	Körperliche Belastungen	2	0,74																																																								
Feedback	2	0,74	Unfallgefahr	2	0,79																																																								
Autonomie	4	0,74	Einkommenszufriedenheit	2	0,88																																																								
Kooperation	4	0,83	Ausbildung	2	0,82																																																								
Konkurrenz	4	0,81	Beförderung	2	0,87																																																								
Mobbing	5	0,72	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,76																																																								
Mentale Anforderungen	4	0,75	Schwierigkeit Arbeitsstellenwechsel	2	0,84																																																								
Zeitdruck	2	0,75	Work-Life-Konflikt	3	0,80																																																								
Emotionale Anforderungen	2	0,84																																																											
Skalen zu Well-Being	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Arbeitszufriedenheit</td> <td>3</td> <td>0,80</td> <td>WHO-5-Well-Being-Index</td> <td>5</td> <td>0,87</td> </tr> <tr> <td>Arbeitsmotivation</td> <td>3</td> <td>0,70</td> <td>Gesundheitsprobleme</td> <td>7</td> <td>0,76</td> </tr> <tr> <td>Burnout</td> <td>6</td> <td>0,82</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Arbeitszufriedenheit	3	0,80	WHO-5-Well-Being-Index	5	0,87	Arbeitsmotivation	3	0,70	Gesundheitsprobleme	7	0,76	Burnout	6	0,82																																							
Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha																																																								
Arbeitszufriedenheit	3	0,80	WHO-5-Well-Being-Index	5	0,87																																																								
Arbeitsmotivation	3	0,70	Gesundheitsprobleme	7	0,76																																																								
Burnout	6	0,82																																																											

**Universität du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
Tél. : +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : +352 27 494 200