



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

Nr 2 / 2020 28. Februar 2020

Einleitung

Die Entwicklung des Gesamt-
indexes der Arbeitsqualität

Auf Seite der negativen
Dimensionen (Anforderungen und
Belastungen am Arbeitsplatz)

Auf Seite der positiven Dimensio-
nen (Hilfsmittel und Anreize am
Arbeitsplatz)

Die Ergebnisse in Bezug auf das
Wohlbefinden und die Gesundheit
der Arbeitnehmer

Fazit

DIE BEWERTUNG DER LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ SEITENS DER ARBEITNEHMER 2019

Einleitung

Um die Realität der sich im Wandel befindenden Arbeitswelt besser zu verstehen und sich für eine bessere Arbeit einsetzen zu können, sind zuverlässige Informationen unerlässlich. Aus diesem Grund befragt die Arbeitnehmerkammer (CSL) in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg die in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer im Rahmen der repräsentativen Umfrage *Quality of Work Index Luxembourg (QoW)* seit 2013 regelmäßig zu ihren Arbeitsbedingungen und der Arbeitsqualität in Luxemburg. Zu den Themen der QoW-Studie zählen unter anderem die Anforderungen und die Belastungen der Arbeit, die Arbeitszeiten, die Kooperation unter Kollegen, die

Handlungsspielräume am Arbeitsplatz, die Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die Partizipation an den in den Unternehmen getroffenen Entscheidungen und noch vieles mehr. Die Umfrage richtet sich sowohl an in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer als auch an in Belgien, Frankreich oder Deutschland ansässige Grenzgänger. Seit 2014 wird die Umfrage vom Institut für angewandte Sozialwissenschaften (infas, Bonn, mit einer Niederlassung in Luxemburg) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer (CSL) durchgeführt. Nachstehend der Vergleich der wichtigsten Ergebnisse der vergangenen 6 Jahre (2014 bis 2019).



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

Die Entwicklung des Gesamtindex der Arbeitsqualität

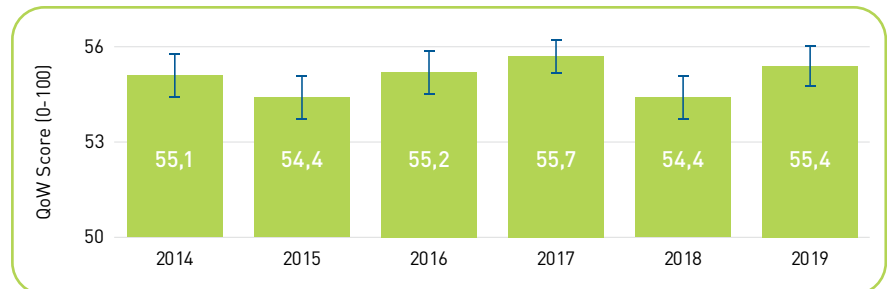
Verglichen werden die vergangenen 6 Jahre (2014 bis 2019). Gegenüber dem Jahr 2018 befindet sich der Gesamtindex des *Quality of Work Index (QoW-Index)* im Anstieg (55,4 Punkte im Vergleich zu 54,4 Punkten) (**Abbildung 1**).

Insgesamt bleibt die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität zwischen 2014 und 2019 (durchschnittlich) auf relativ konstantem Niveau. Gleichwohl weisen einige Einzeldimensionen bedeutendere Schwankungen auf.

Auf Seite der negativen Dimensionen (Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz)

Die Erfahrungen mit konflikträchtigen Beziehungen am Arbeitsplatz wie moralische Belästigung und Konkurrenzdenken sind im Vergleich zu 2018 rückläufig. Das Gefühl der Konkur-

Abbildung 1: Entwicklung des *Quality of Work Index*



Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019.

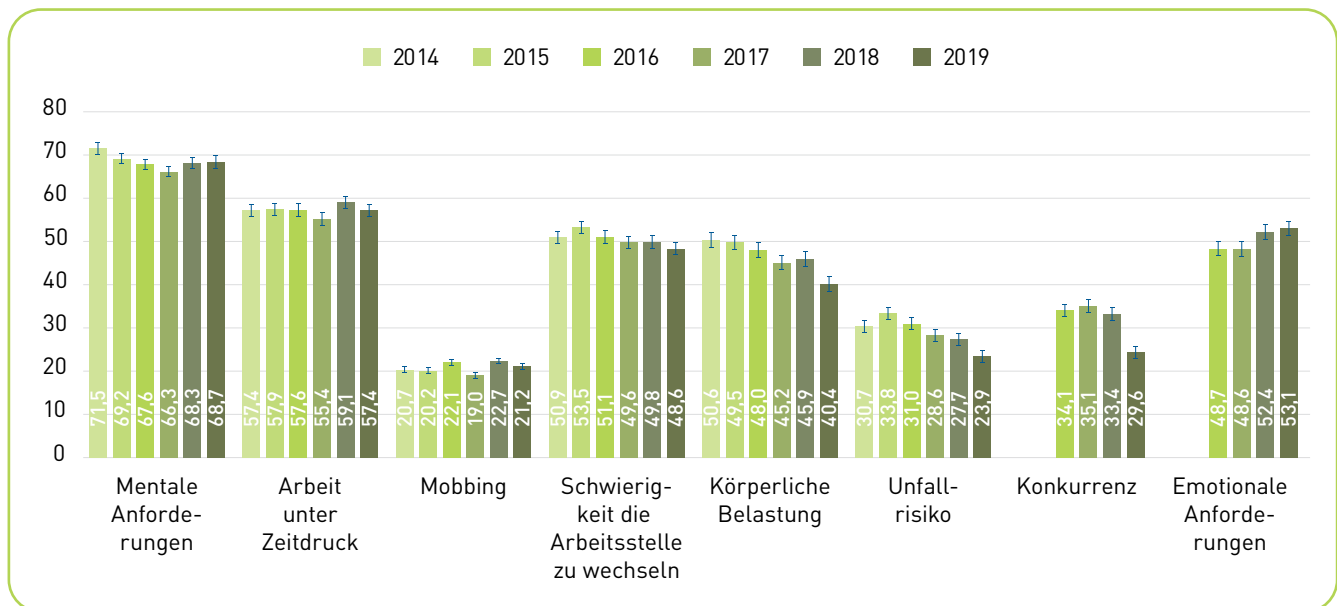
renz unter den Arbeitskollegen ist seit 2016 sogar um 13% zurückgegangen (4,5 Prozentpunkte auf der Skala). Es scheint auch, als würde die empfundene Schwierigkeit eines Arbeitsplatzwechsels nachlassen, doch diese Entwicklung kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bestätigt werden, da die statistischen Unterschiede noch zu gering sind.

Im Jahr 2019 verbessern sich die Bewertung der körperlichen Belastung und die Bewertung der Unfallgefahr erneut. Die körperlichen Belastungen

sind seit 2014 um 20% (10,2 Prozent (6,8 Prozentpunkte) zurückgegangen.

Gleichwohl weisen die Aspekte im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation und der psychischen Komponente der beruflichen Tätigkeit keine Verbesserung auf. Während die mentalen Anforderungen der Arbeit und der Zeitdruck am Arbeitsplatz noch immer allgegenwärtig sind, haben die emotionalen Anforderungen der Arbeit seit 2016 sogar um 11% (4,4 Prozentpunkte) zugenommen (**Abbildung 2**).

Abbildung 2: Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz



Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019.

Auf Seite der positiven Dimensionen (Hilfsmittel und Anreize am Arbeitsplatz)

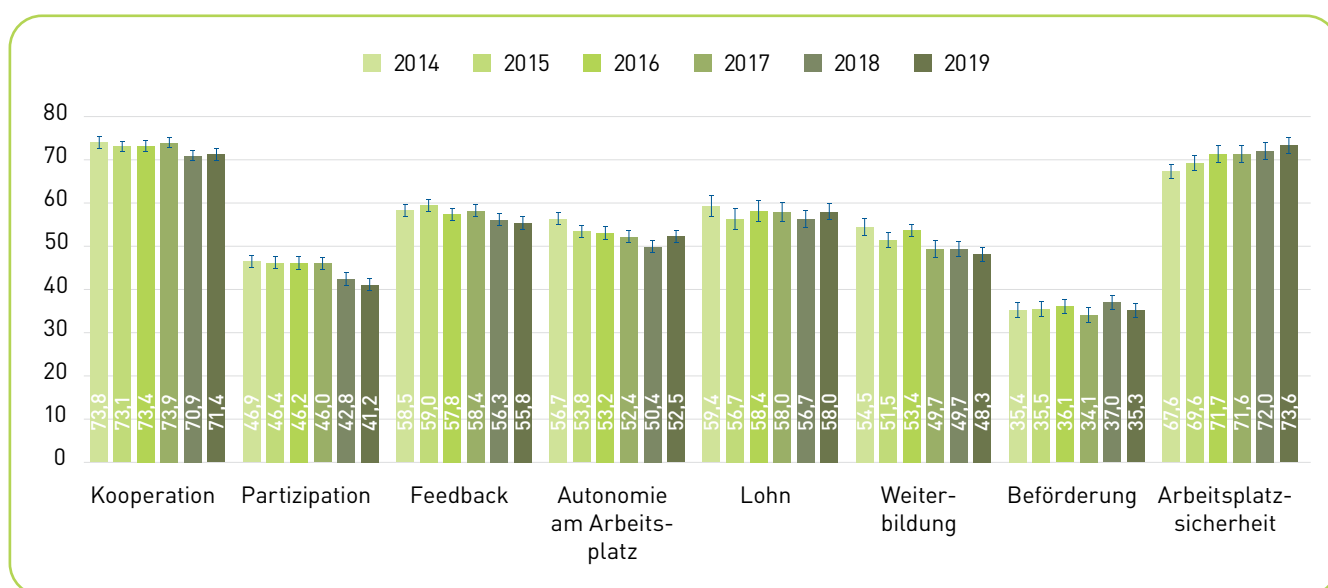
Die Kooperation unter Kollegen wird weiterhin sehr positiv bewertet, ist aber seit 2014 stabil geblieben. Die Autonomie am Arbeitsplatz wird im Vergleich

zum Vorjahr etwas positiver empfunden. Gleiches gilt für die Arbeitsplatzsicherheit, die erneut an Bedeutung gewonnen hat und sich nunmehr auf einem Rekordniveau befindet.

Andere sich positiv auf die Arbeitsqualität auswirkende Aspekte wie die Partizipation an den Entscheidungsfindun-

gen im Unternehmen, Rückmeldungen zur Arbeit und betriebliche Weiterbildung weisen hingegen seit Beginn der Datenerhebung einen schrittweisen Rückgang auf. Die Aufstiegsmöglichkeiten werden im Vergleich zum Vorjahr als weniger günstig betrachtet (Abbildung 3).

Abbildung 3: Hilfsmittel und Anreize am Arbeitsplatz

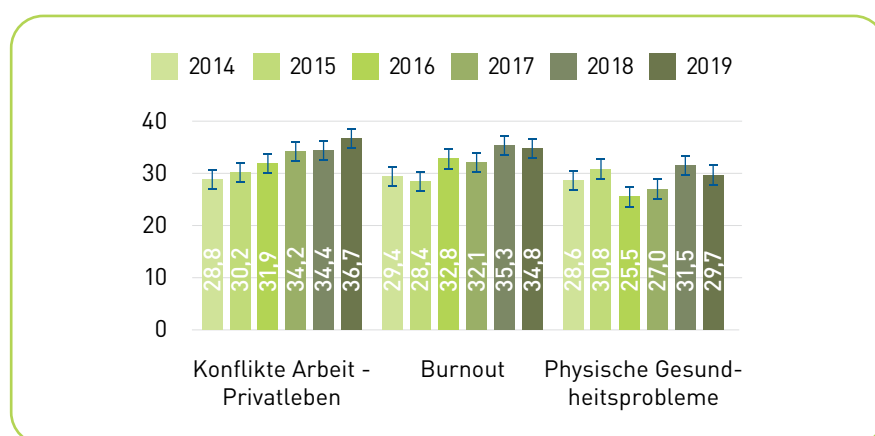


Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019.

Die Ergebnisse in Bezug auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Arbeitnehmer

Hinsichtlich der Bewertung der Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben hält der Trend an und erreicht mit einem um 27% höheren Score als 2014 einen neuen Höchststand (7,9 Punkte mehr seit 2014) (Abbildung 4).

Abbildung 4: Die negativen Dimensionen des Wohlbefindens



Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019.

Die Zahlen in Bezug auf die Motivation am Arbeitsplatz und das Wohlbefinden sowie in Bezug auf das berufliche Ausgebranntsein (Burnout) bleiben auf demselben Niveau wie im Vorjahr. Gleichwohl stieg das Burnout-Risiko in den 6 Umfragejahren bei den Teilnehmern um 18% **(Abbildung 5)**.

Die Arbeitszufriedenheit (63,1 von 100) ist erneut auf einem höheren Niveau als 2018 (60,6 von 100), erreicht jedoch nicht das seit Beginn der Umfrage erzielte Höchstniveau (65,5 von 100 im Jahr 2017).

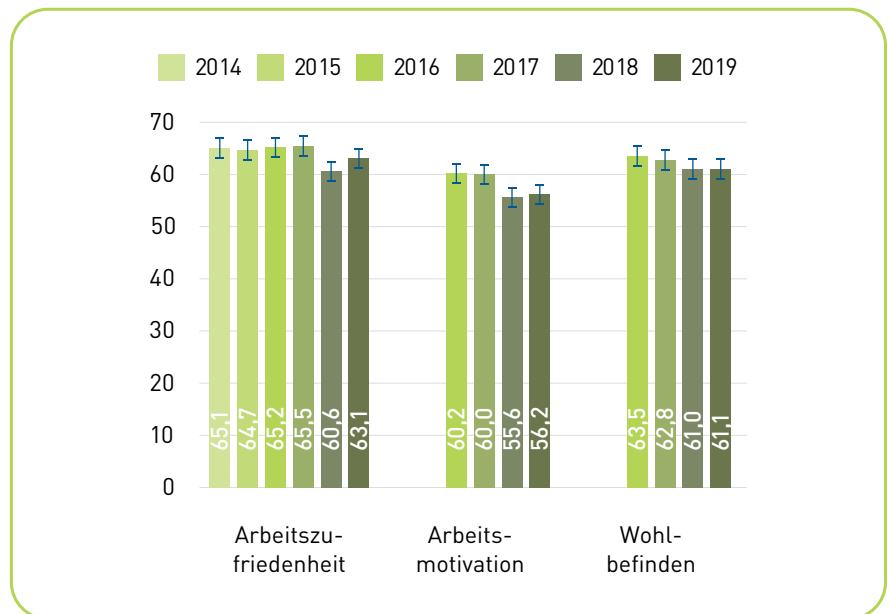
Die Gesamtbewertung der physischen Gesundheitsprobleme ist 2019 (29,7 von 100) etwas weniger pessimistisch als 2018 (31,5 von 100). Der Trend ist für diese Dimension insgesamt nicht sehr klar, doch betrachtet man die Details, haben die physischen Stresssymptome in den letzten Jahren zugenommen (z.B. Magen- oder Schlafprobleme).

Fazit

Der allgemeine Trend zur Verringerung der körperlichen Belastung setzt sich ebenso fort wie die Verringerung der Unfallgefahr. Moderne Ausrüstung und strengere Vorschriften verbessern die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen.

Während die kognitiven Anforderungen und der Zeitdruck hoch bleiben, stei-

Abbildung 5: Die positiven Dimensionen des Wohlbefindens



Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019.

gen die emotionalen Anforderungen der Arbeit. Der Stress verringert sich folglich nicht, was sich auch in den zunehmenden körperlichen Stresssymptomen zeigt.

Zudem sind wir auch einer zunehmenden Informationsflut ausgesetzt und jeder erhält täglich eine Vielzahl von E-Mails und Nachrichten. Darunter leidet die persönliche Kommunikation. Viele Arbeitnehmer wünschen sich von

ihren Vorgesetzten und Kollegen mehr persönliches Feedback zur Arbeit sowie Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird immer schwieriger und erweist sich als die größte Herausforderung für die luxemburgischen Arbeitnehmer.

Referenzen

CSL [Arbeitnehmerkammer Luxemburg] (2019): *Chambre des salariés du Luxembourg, 7^e enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg: résumé de la présentation du 30 novembre 2019*. (Weitere Einzelheiten finden Sie auf der Internetseite <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/a8c694043e>.)

Sischka, P., & Steffgen, G. (2019). *Zwischenbericht zur Erhebung 2019*. Luxemburg: 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 Arbeitnehmerkammer Luxemburg 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 2019 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren.

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.
Stichprobe	2014: 1.532 Teilnehmer, 2015: 1.526 Teilnehmer, 2016: 1.506 Teilnehmer, 2017: 1.522 Teilnehmer, 2018: 1.689 Teilnehmer, 2019: 1.495 Teilnehmer.
ISCO-Berufsgruppen	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)</i> 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.
Skalen zu den Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz (von 2014 bis 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Mentale Anforderungen: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,55 und 0,65 • Zeitdruck: 1 Item • Konkurrenz: 4 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,79 und 0,85 • Mobbing: 5 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,71 und 0,78 • Emotionale Anforderungen: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,79 und 0,85 • Unfallgefahr: 1 Item • Körperliche Belastung: 1 Item • Schwierigkeit eines Arbeitsplatzwechsels: 1 Item
Skalen zu den Ressourcen und Anreizen am Arbeitsplatz (von 2014 bis 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperation: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,62 und 0,66 • Partizipation: 1 Item • Feedback: 1 Item • Autonomie: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,51 und 0,60 • Einkommen: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,82 und 0,90 • Weiterbildung: 1 Item • Beförderung: 1 Item • Arbeitsplatzsicherheit: 1 Item
Skalen zum Wohlbefinden (von 2014 bis 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszufriedenheit: 3 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,79 und 0,83 • Arbeitsmotivation (Unterskala <i>Vigor</i> der Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli et al., 2006): 3 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,65 und 0,71 • Burnout: 4 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,75 und 0,81 • Allgemeines Wohlbefinden (WHO-5-Wohlbefindens-Index, World Health Organization, 1998): 5 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,83 und 0,87 • Physische Gesundheitsprobleme: 6 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,64 und 0,72 • Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben: 1 Item

Chambre des salariés

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

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