

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 FEBRUAR 2024

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 26 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



Quality
of work
INDEX
LUXEMBOURG

uni.lu
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSQUALITÄT IN LUXEMBURG: EINE ERHOLUNG IST NICHT IN SICHT

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

SOZIALWAHLEN DER CSL
MÄRZ 2024

Im Rahmen dieser Newsletter wird aufgezeigt, wie sich die verschiedenen Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität sowie des Wohlbefindens in den vergangenen zehn Jahren in Luxemburg entwickelt haben.

Hier zeigt sich, dass einige Dimensionen der Arbeits und Beschäftigungsqualität, die bis 2020 einen konstanten Abwärtstrend erfahren haben, sich in den letzten Jahren auf niedrigem Niveau stabilisiert haben. Dies trifft insbesondere auf die Arbeitsqualitätsdimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation zu. Auch die Beschäftigungsqualitätsdimensionen verbleiben insgesamt auf niedrigem Niveau. Die Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeit – die 2022 zuletzt angestiegen waren – weisen 2023 schon wieder einen deutlichen Rückgang auf. Insgesamt ist der QoW-Index seit 2020 geringfügig angestiegen, liegt jedoch noch unter dem Wert von 2019 (Vor-Corona-Zeit).

Die Wohlbefinden-Dimensionen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generelles Wohlbefinden zei-

gen zwischen 2017 und 2021 einen stetigen Rückgang, wobei sich diese Dimensionen seit 2022 etwas stabilisiert haben. Burnout ist zwischen 2015 und 2021 nahezu konstant angestiegen, verblieb seitdem aber ebenfalls auf konstantem Niveau. Gesundheitsprobleme sind über die Zeit nahezu stetig angestiegen.

Die beiden Dimensionen Work-Life-Konflikte und Mobbing weisen die stärksten negativen Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generellem Wohlbefinden auf. Dies bedeutet: Je stärker die Work-Life-Konflikte und/oder das Mobbing sind, umso geringer die Arbeitszufriedenheit, -motivation und das generelle Wohlbefinden.

Fazit: Der Abwärtstrend vieler Dimensionen scheint aktuell auf niedrigem Niveau gestoppt zu sein. Zwischen 2022 und 2023 gab es nur bei zwei Dimensionen (Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeit) größere Veränderungen. Die meisten Arbeitsbedingungen weisen 2023 im Vergleich zu der Vor-Corona-Zeit (2019) nach wie vor geringere Werte auf.

1. Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität

Die Arbeitsqualität beschreibt alle (psychosozialen) Arbeitsbedingungen, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinflussen können (z.B. Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung). Die Beschäftigungsqualität beschreibt dagegen alle Aspekte einer Arbeitsstelle, die sich auf das Beschäftigungsverhältnis – also die Arbeitsrahmenbedingungen – beziehen (Steffgen et al., 2020). Dazu gehören die Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Schwierigkeit den Job zu wechseln, sowie Work-Life-Konflikte.

In der vorliegenden Newsletter wird analysiert, wie sich die verschiedenen Dimensionen der Arbeits- sowie der Beschäf-

tigungsqualität von luxemburgischen Arbeitnehmern über die Zeit entwickelt haben, sowie den Zusammenhang mit verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens. Hierbei wird auf die Daten des *Quality of Work Survey* (QoW; Wellen 2014-2023; Sischka & Steffgen, 2023) – eine jährlich stattfindende repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode). Die Ergebnisse der QoW-Befragungen ab 2020 müssen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie interpretiert werden, die die Arbeitswelt massiv beeinflusst hat (Beine et al., 2020; Béland et al., 2020; Eurofound, 2020; Sischka & Steffgen, 2021; Sischka et al., 2022).

In dieser Publikation wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

2. Entwicklung der Arbeitsqualität

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Arbeitsqualität von 2014 bis 2023. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen zwischen 2014 (bzw. 2016) und 2020 einen fast kontinuierlichen Abwärtstrend auf. Ab 2021 haben sich diese Dimensionen etwas stabilisiert und sind seitdem wieder leicht angestiegen. Mobbing weist über die Zeit einige Schwankungen auf (insbesondere zwischen 2016 und 2018); der Mittelwert lag 2023 aber fast wieder auf dem Ursprungsniveau von 2014. Mentale Anforderungen sind zwischen 2017 und 2020 ebenfalls gestiegen, fielen 2021 und 2022 etwas ab und stiegen 2023 wieder etwas an. Die Dimensionen körperliche Belastung und Unfallgefahr sind zwischen 2014 und 2019 rückläufig, seitdem aber weitestgehend unverändert.

gen sind zwischen 2017 und 2021 gestiegen, seitdem aber relativ unverändert. Zeitdruck ist zwischen 2014 und 2015 etwas angestiegen, verbleibt aber seitdem – bei gewissen Schwankungen – auf relativ konstantem Niveau. Die emotionalen Anforderungen sind zwischen 2017 und 2020 ebenfalls gestiegen, fielen 2021 und 2022 etwas ab und stiegen 2023 wieder etwas an. Die Dimensionen körperliche Belastung und Unfallgefahr sind zwischen 2014 und 2019 rückläufig, seitdem aber weitestgehend unverändert.

Abbildung 1 : Entwicklung der Arbeitsqualität



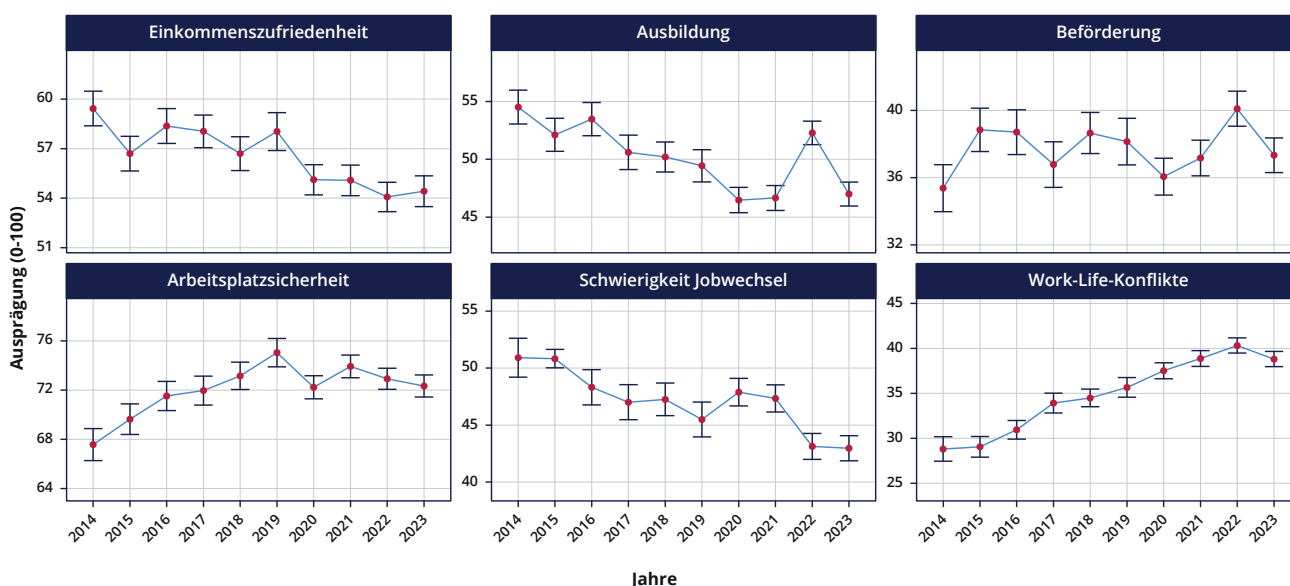
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2023; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

3. Entwicklung der Beschäftigungsqualität

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität von 2014 bis 2023. Die Einkommenszufriedenheit hat insbesondere zwischen 2019 und 2020 abgenommen und blieb seitdem auf einem geringen Niveau. Die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten weisen zwischen 2014 und 2021 einen Abwärtstrend auf; nach einem starken Anstieg im Jahr 2022 fällt der Wert 2023 jedoch wieder ebenso stark ab. Hinsicht Beförderungsmöglichkeiten zeigen sich über die Zeit nur geringfügige Schwankungen – 2023 zeigte sich aber auch

ein etwas stärkerer Rückgang. Die Arbeitsplatzsicherheit hat zwischen 2014 und 2019 kontinuierlich zugenommen; dieser Trend ist jedoch ab 2020 gebrochen. Die Schwierigkeit den Job zu wechseln ist über die Zeit – mit Ausnahme der Corona-Jahre 2020 und 2021 – insgesamt zurückgegangen. Die Work-Life-Konflikte sind demgegenüber zwischen 2014 und 2022 nahezu kontinuierlich angestiegen; 2023 gab es hier jedoch einen kleinen Rückgang.

Abbildung 2 : Entwicklung der Beschäftigungsqualität

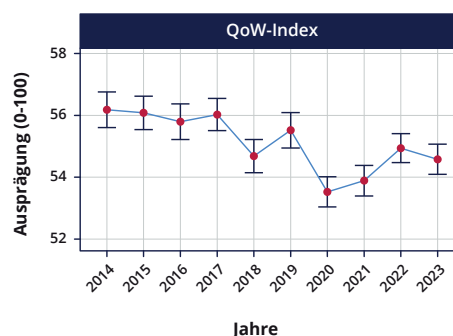


Anmerkung: Daten des QoW 2014-2023; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

4. Entwicklung des QoW-Index

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung des QoW-Index für Arbeitnehmer in Luxemburg. Zwischen den Jahren 2014 bis 2019 sind nur geringfügige Änderungen bezüglich des QoW-Index festzustellen. Allerdings ist der Index zwischen 2019 und 2020 deutlich gefallen. Zwischen 2020 und 2023 zeigt sich jedoch wieder ein leichter Aufwärtstrend.

Abbildung 3 : Entwicklung des QoW-Index



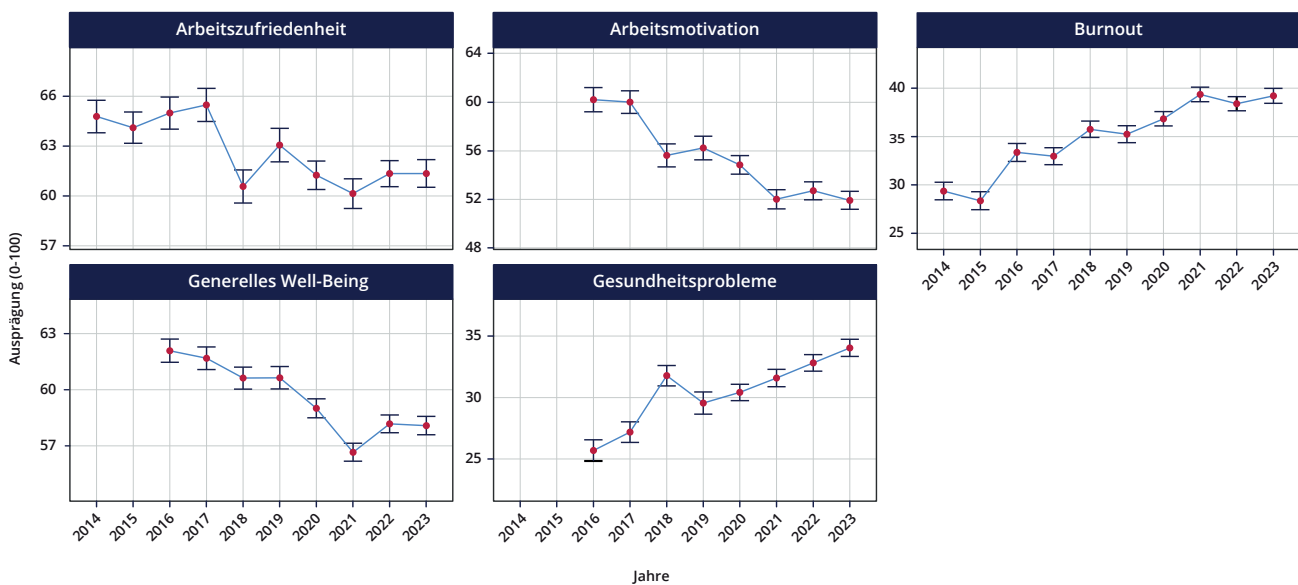
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2023; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

5. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen für Arbeitnehmer in Luxemburg von 2014 bis 2023. Die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation haben zwischen 2017 und 2018 deutlich abgenommen und bewegen sich seitdem auf einem deutlich geringeren Niveau. Die Arbeitsmotivation zeigt auch

nochmal einen Rückgang zwischen 2018 und 2023. Burnout hat zwischen 2014 und 2023 insgesamt deutlich zugenommen. Das generelle Well-Being hat zwischen 2016 und 2021 wiederum nahezu kontinuierlich abgenommen, mit einer leichten Zunahme ab 2022. Gesundheitsprobleme sind zwischen 2016 und 2023 dagegen deutlich angestiegen.¹

Abbildung 4 : Entwicklung der Well-Being-Dimensionen



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2023; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

6. Der QoW-Index 2023 nach Demographie, Berufs- und Organisationscharakteristiken

Abbildung 5 zeigt den QoW-Index 2023 differenziert nach verschiedenen demographischen Merkmalen (Geschlecht, Altersgruppe, Lebenspartner, Kinder, Wohnland), sowie nach Berufs- (Berufsgruppe, Befristung, Beschäftigungsumfang, Vorgesetztenposition, Betriebsjahre, Homeoffice) und Organisationscharakteristiken (Organisationsart und Betriebsgröße). Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen einen etwas höheren QoW-Index auf.

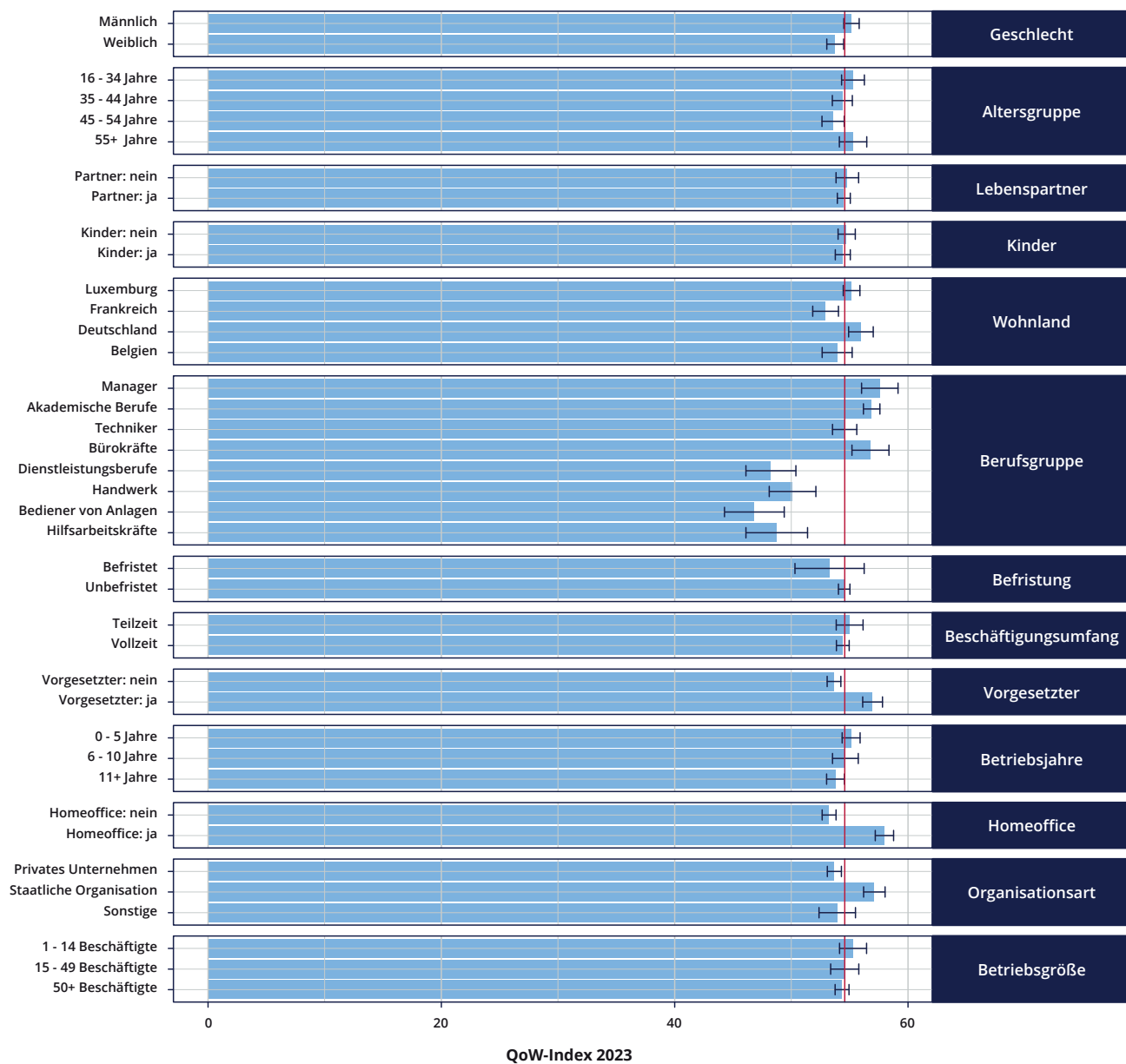
Differenziert nach Wohnland, weisen Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich die geringsten, und Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland und Luxemburg die höchsten QoW-Werte auf. Differenziert nach Berufsgruppen weisen Mana-

ger, Arbeitnehmer in akademischen Berufen und Bürokräfte überdurchschnittliche Werte auf, während insbesondere Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen, in Handwerkberufen, Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte unterdurchschnittliche Werte beim QoW-Index aufweisen.

Arbeitnehmer, die in staatlichen Organisationen arbeiten, weisen wiederum einen höheren QoW-Index-Wert auf als Arbeitnehmer, die in privaten oder sonstigen Organisationen arbeiten. Arbeitnehmer, die mindestens mehrmals monatlich im Homeoffice arbeiten, weisen einen höheren QoW-Index auf als Arbeitnehmer, die nicht im Homeoffice arbeiten.

¹ Da sich die Operationalisierung bei den Dimensionen „Gesundheitsprobleme“ zwischen 2015 und 2016 geändert hat, werden aufgrund der geringen Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur Werte ab 2016 ausgewiesen.

Abbildung 5 : Der QoW-Index 2023 differenziert nach Demographie



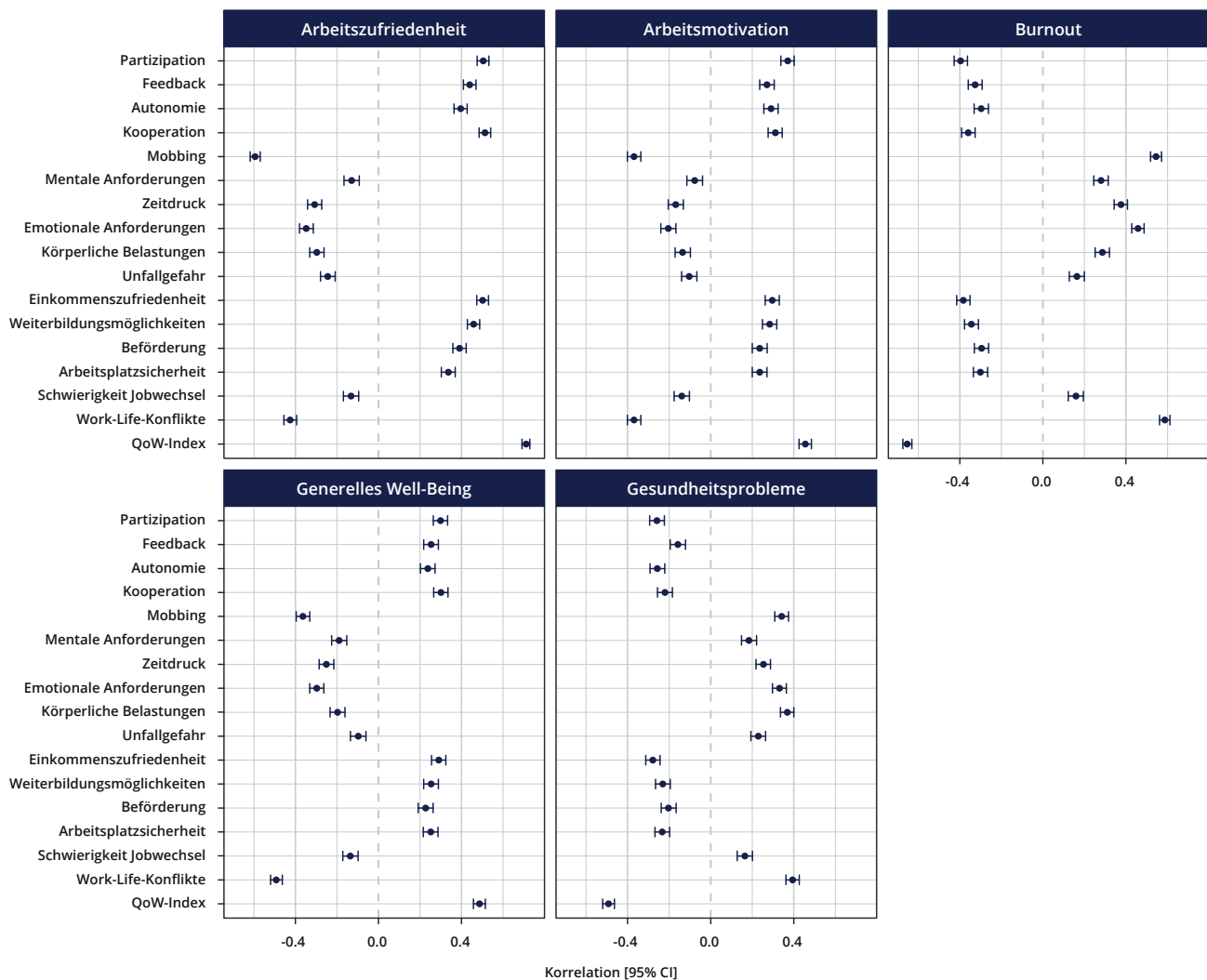
Anmerkung: Daten des QoW 2023; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert des QoW-Index 2023 über alle Arbeitnehmer dar.

7. Zusammenhang zwischen Arbeits-/Beschäftigungsqualität und Well-Being

Abbildung 6 zeigt die Korrelation der einzelnen Arbeits- und Beschäftigungsqualitätsdimensionen mit den Well-Being-Dimensionen. Partizipation, Feedback, Autonomie, Kooperation, Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie Arbeitsplatzsicherheit und der QoW-Index sind dabei positiv mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generellem Well-Being, und negativ mit Burnout und Gesundheitsproblemen assoziiert. Dagegen

sind Mobbing, mentale Anforderungen, Zeitdruck, emotionale Anforderungen, körperliche Belastungen, Unfallgefahr, Schwierigkeit den Job zu wechseln und Work-Life-Konflikt negativ mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generellem Well-Being, und positiv mit Burnout und Gesundheitsproblemen assoziiert. Neben dem QoW-Index weisen insbesondere Mobbing und Work-Life-Konflikte die stärksten Zusammenhänge mit den Well-Being-Dimensionen auf.

Abbildung 6 : Zusammenhang zwischen Arbeits- und Beschäftigungsqualität und Well-Being



Anmerkung: Daten des QoW 2023; Korrelationen (Pearson's r) mit 95% Konfidenzintervall.

8. Zusammenfassung

Die Verschlechterung der psychosozialen Arbeitsbedingungen zwischen 2014 und 2020 scheint sich seit 2021 etwas stabilisiert zu haben. Viele Abwärtstrends scheinen zumindest unterbrochen. Seitdem bewegen sich die verschiedenen Dimensionen auf einem geringeren Niveau. Mobbing, mentale Anforderungen, Zeitdruck sowie emotionale Anforderungen haben zwischen 2021 und 2022 etwas abgenommen oder sich zumindest nicht weiter verschlechtert und liegen wieder auf dem Niveau der Vor-Corona-Situation (2019). Allerdings hat sich auch die kontinuierliche Verbesserung von körperliche Belastungen und Unfallgefahr zwischen 2021 und 2023 nicht mehr fortgesetzt.

Bezüglich der Beschäftigungsqualitätsdimensionen zeigt sich, dass die Einkommenszufriedenheit über die Zeit abgenommen hat und seit 2020 auf einem geringeren Niveau verbleibt. Die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten, die 2022 deutlich angestiegen sind, weisen 2023 wiederum einen ebenso starken Rückgang auf. Auch die Beförderungsmöglichkeiten sind 2023 wieder zurückgegangen. Die Arbeitsplatzsicherheit – die zwischen 2014 und 2019 kontinuierlich angestiegen ist – verbleibt seit der COVID-19-Pandemie auf stabilem Niveau. Die Schwierigkeit den Job zu wechseln hat sich zwischen 2014 und 2023 insgesamt verringert. Die Work-Life-Konflikte sind – bei einem kontinuierlichen

Aufwärtstrend zwischen 2014 und 2022 – im Jahr 2023 zum ersten Mal leicht zurückgegangen.

Hinsichtlich der Well-Being Dimensionen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generelles Well-Being, ist über die Zeit ein Rückgang zu beobachten. Seit 2022 haben sich diese Dimensionen etwas stabilisiert, liegen jedoch immer noch unterhalb des Niveaus der Vor-Corona-Situation (2019). Burnout und Gesundheitsprobleme sind über die Zeit ebenfalls nahezu konstant angestiegen.

Die Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität sind mit verschiedenen Well-Being-Dimensionen assoziiert. Insbesondere geht ein höherer Grad an Mobbing und Work-Life-Konflikt einher mit geringerer Arbeitszufriedenheit, geringerer Arbeitsmotivation und geringem generellem Well-Being, und erhöhtem Burnout-Niveau und mehr Gesundheitsproblemen.

Unterschiede bezüglich des QoW-Index zeigen sich insbesondere bei der Differenzierung nach Berufsgruppen. Beispielsweise weisen Manager die höchsten und Bediener von Anlagen die niedrigsten QoW-Index-Werte auf. Auch Arbeitnehmer, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, weisen im Durchschnitt höhere QoW-Index-Werte auf, im Vergleich zu Arbeitnehmern, die nicht im Homeoffice arbeiten.

9. Referenzen

- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A. ..., & Vergnat, V. (2020). *Economic effects of Covid-19 in Luxembourg. First RECOVid working note with preliminary estimates*. Working note. Research Luxembourg. https://www.liser.lu/documents/RECOVID/RECOVid_working-note_full-1.pdf
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. IZA Discussion Papers No. 13159. Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216471/1/dp13159.pdf>
- Eurofound (eds.) (2020). *Living, working and COVID-19: First findings, April 2020*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/covid-19>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023). *Quality of Work. Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2023*. Inside Research Report. Luxembourg: Université Luxembourg. https://www.csl.lu/app/uploads/2023/12/sischka-steffgen-2023-forschungsbericht-qow-welle_2023_2023-10-26.pdf
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2022). *COVID-19 countermeasures at the workplace, psychological well-being, and mental health – a nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees*. *Current Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021). *Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life*. In G. Mein, J. Pause (eds.), *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*. Melusina Press. <https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-covid-19-and-the-impact-on-working-life/section/f8b55206-2e74-4e9e-b4fa-3a6c22fa14fa>
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-2.700 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 1). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen seit 2018 (Sischka & Steffgen, 2021a).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
Konzeption, Durchführung, Analyse	Université du Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut infas, davor TNS-ILRES					
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache					
Stichprobengröße	2014: 1.532; 2015: 1.526; 2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594; 2022: 2.696; 2023: 2.732					
Skalen zu Arbeitsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,72-0,80	Mentale Anforderungen	4	0,74-0,77
	Feedback	2	0,70-0,81	Zeitdruck	2	0,70-0,79
	Autonomie	4	0,74-0,79	Emotionale Anforderungen	2	0,79-0,87
	Kooperation	4	0,79-0,84	Körperliche Belastungen	2	0,68-0,76
	Mobbing	5	0,72-0,78	Unfallgefahr	2	0,75-0,85
Skalen zu Beschäftigungsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,87-0,89	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,72-0,78
	Ausbildung	2	0,74-0,87	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,81-0,84
	Beförderung	2	0,84-0,90	Work-Life-Konflikte	3	0,75-0,82
QoW-index	Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert aller Skalen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität gebildet. Die Skalen werden dabei ebenfalls durch den ungewichteten Mittelwert der dazugehörigen einzelnen Indikatoren berechnet, die Werte zwischen 1 (z.B. „nie“) und 5 (z.B. „Fast immer“) annehmen. Die Skalenwerte werden dann auf Werte zwischen 0 und 100 normiert $[(\text{ursprünglicher Skalenwert} - 1) / 4] * 100$.					
Skalen zu Wohlbefinden	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,79-0,85	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,83-0,90
	Arbeitsmotivation	3	0,65-0,76	Gesundheitsprobleme	7	0,72-0,79
	Burnout	6	0,80-0,86			

Universität du Luxembourg Department of Behavioural and Cognitive Sciences

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

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

Chambre des salariés

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

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