



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 JANUAR 2022

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 21 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



NIMMT DIE BESCHÄFTIGUNGSQUALITÄT IN LUXEMBOURG AB?

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

Im Rahmen dieser Newsletter wird aufgezeigt wie sich die verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität in den vergangenen 6 Jahren in Luxemburg entwickelt haben. Dabei zeigt sich, dass die Einkommenszufriedenheit und die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten über die Zeit insgesamt eher abgenommen, und die Work-Life-Konflikte zugenommen haben. Diese Entwicklungen fallen differenziert nach verschiedenen Arbeitnehmer-Gruppen unterschiedlich aus. Beispielsweise haben Work-Life-Konflikte bei Arbeitnehmerinnen stärker zugenommen als bei Arbeitnehmern. Arbeitnehmer mit Kindern wiederum berichten im Vergleich zu Arbeitnehmer ohne Kinder über einen Rückgang der Beför-

derungsmöglichkeiten. Arbeitnehmer in staatlichen Organisationen weisen über die Zeit konstant höhere Werte bei Einkommenszufriedenheit, Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit auf, im Vergleich zu Arbeitnehmern in privaten Unternehmen oder sonstigen Organisationen. Ergänzend zeigt sich, dass die Dimensionen der Beschäftigungsqualität mit verschiedenen Wohlbefindens-Dimensionen assoziiert sind. Insbesondere weisen höhere Work-Life-Konflikte Zusammenhänge mit geringerer Arbeitsmotivation, geringerer Arbeitszufriedenheit und geringerem generellem Well-Being, sowie erhöhtem Burnoutniveau und verstärkten Gesundheitsproblemen auf.

1. Dimensionen der Beschäftigungsqualität

Während Arbeitsqualität alle (psychosozialen) Arbeitsbedingungen beschreibt, unter denen die Arbeitstätigkeit das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinflussen kann (z.B. Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung), beschreibt die Beschäftigungsqualität 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 Beschäftigungsqualität

von luxemburgischen Arbeitnehmer über die Zeit entwickelt haben, sowie der Zusammenhang zwischen diesen Dimensionen und verschiedenen Dimensionen von Wohlbefinden. Hierbei wird auf die Daten des Quality of Work Survey (QoW; Wellen 2016-2020; Sischka & Steffgen, 2021a) – eine jährlich stattfindende repräsentative Befragung von Arbeitnehmer aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode). Die Ergebnisse der QoW-Befragungen 2020 und 2021 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, 2021b/c).

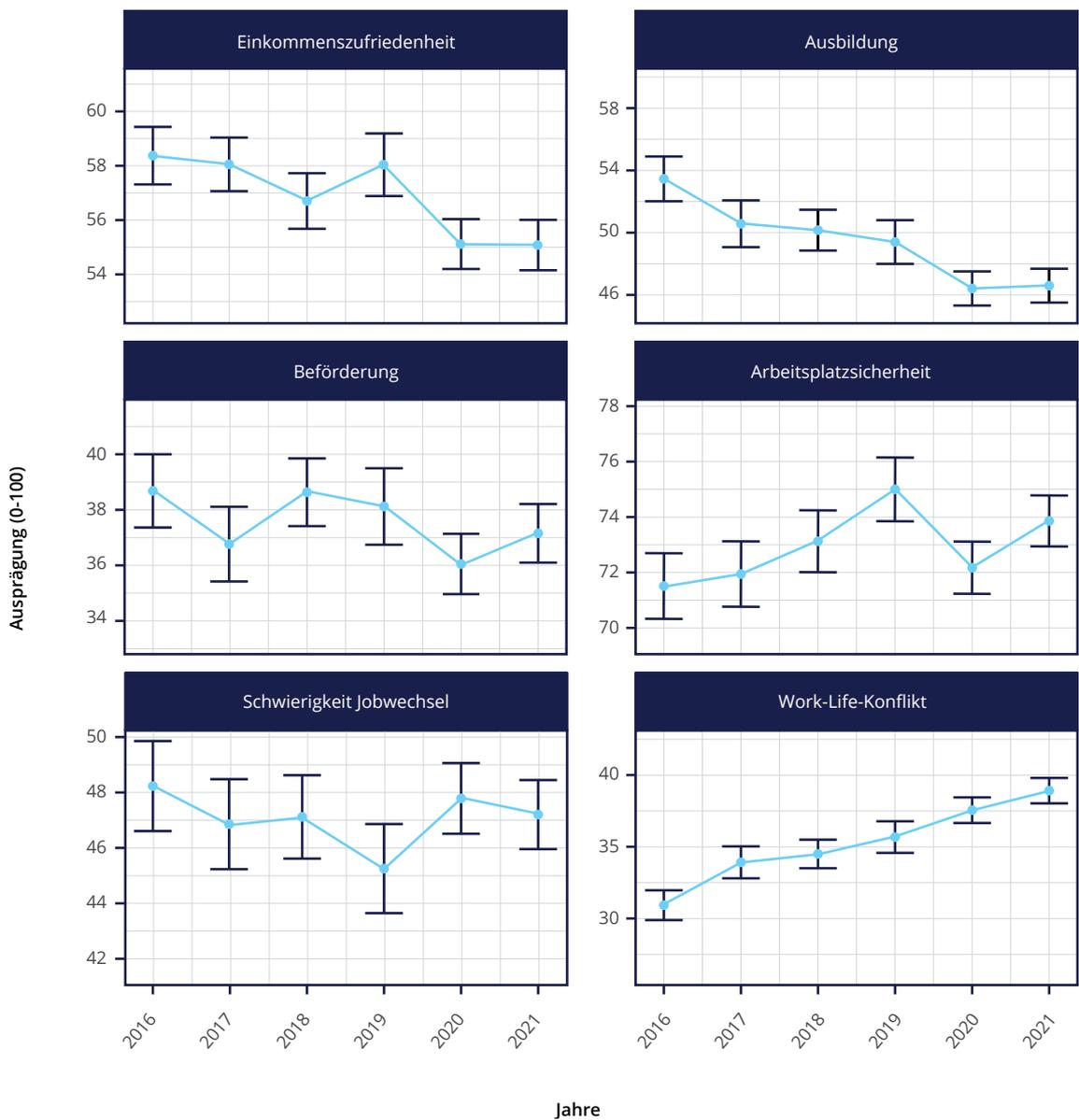
2. Entwicklung der Beschäftigungsqualität

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität von 2016 bis 2021. Die Einkommenszufriedenheit hat zwischen 2019 und 2020 etwas abgenommen und verbleibt 2021 auf einem geringeren Niveau. Die (wahrgenommenen) Ausbildungsmöglichkeiten sind zwischen 2016 und 2021 fast kontinuierlich gesunken, während die (wahrgenommenen)

Beförderungsmöglichkeiten über die Zeit insgesamt relativ stabil bleiben. Die Arbeitsplatzsicherheit ist zwischen 2016 und 2019 konstant angestiegen, dieser Trend wird 2020 aber gebrochen. Die Schwierigkeit den Job zu wechseln, bleibt über die Zeit ebenfalls relativ stabil. Work-Life-Konflikte nehmen dagegen zwischen 2016 und 2021 kontinuierlich zu.

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.

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigungsqualität



Anmerkung: Daten des QoW 2016-2021; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

3. Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Demographie

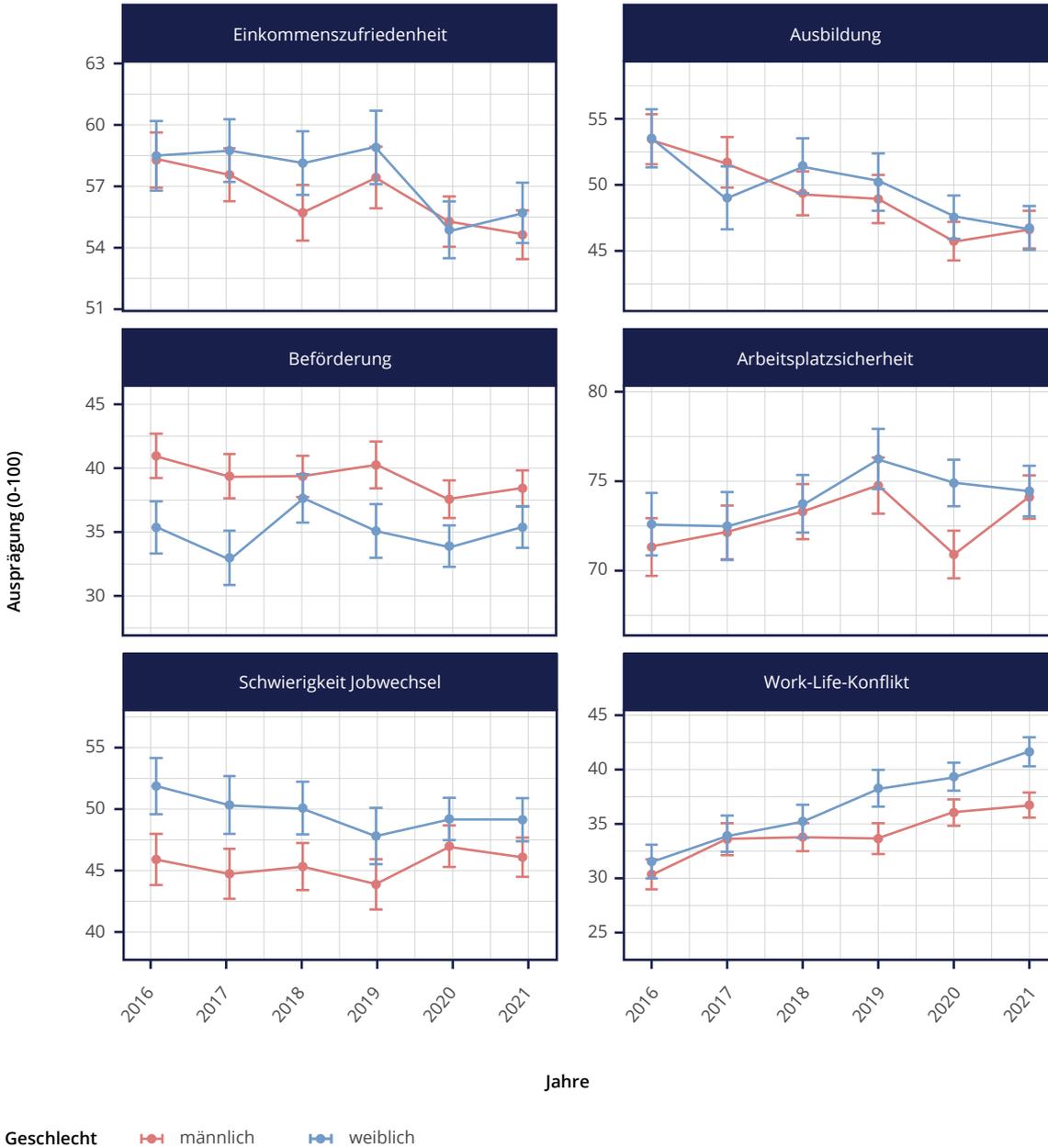
Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Geschlecht. Hinsichtlich Einkommenszufriedenheit und Ausbildungsmöglichkeiten zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Arbeitnehmer berichten dagegen über die Zeit kontinuierlich über mehr Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen. Hinsichtlich Arbeitsplatz-

sicherheit zeigen sich über die Zeit wiederum nur geringfügige Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Allerdings berichten Arbeitnehmer über einen stärkeren Rückgang der Arbeitsplatzsicherheit zwischen 2019 und 2020 im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen. 2021 ist dieser Unterschied jedoch wieder verschwunden. Arbeitnehmerinnen berichten über die Zeit kontinuierlich über mehr

Schwierigkeiten den Job zu wechseln. Hinsichtlich Work-Life-Konflikte treten zwischen 2016 und 2018 nur geringfügige Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mern auf. Ab 2019 berichten Arbeitnehmerinnen dann konstant über mehr Work-Life-Konflikte im Vergleich zu Arbeitnehmern.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht

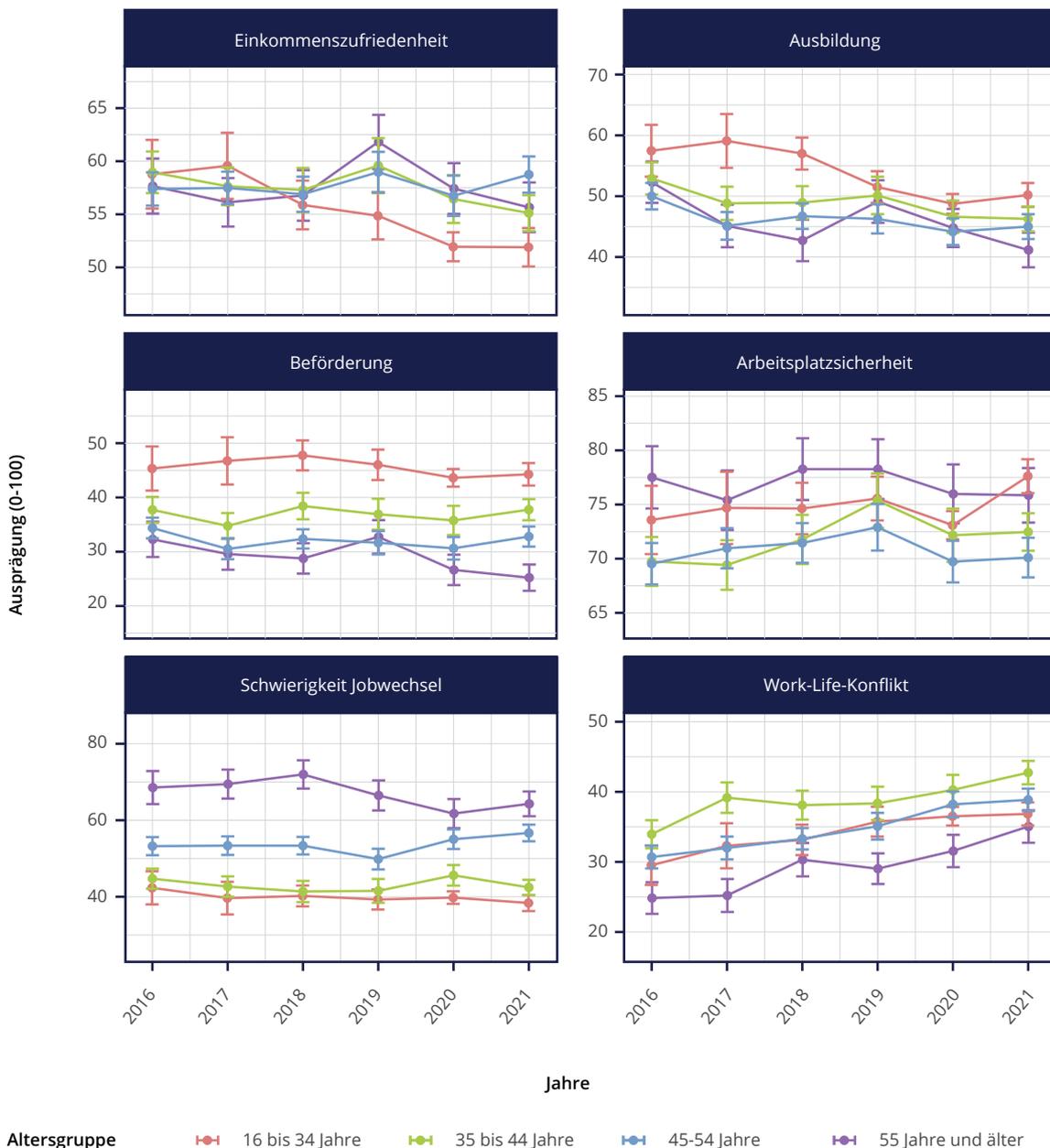


Anmerkung: Daten des QoW 2016-2021; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

Differenziert nach Alter zeigt sich, dass die Einkommenszufriedenheit der jüngsten Arbeitnehmer zwischen 2016 und 2021 am stärksten zurückgegangen ist (**Abbildung 3**). Während die jüngsten Arbeitnehmer 2016 und 2017 noch die höchste Einkommenszufriedenheit berichten, weisen sie ab 2019 die geringste Einkommenszufriedenheit auf. Gleichzeitig berichten die jüngsten Arbeitnehmer über die höchsten Ausbildungsmöglichkeiten, wobei die Differenz zu den anderen Altersgruppen ab 2019 deutlich geringer ausfällt. Für Beför-

derungsmöglichkeiten und Schwierigkeit den Job zu wechseln zeigt sich ein relativ klarer Alterseffekt, der über die Zeit stabil bleibt: Je älter die Arbeitnehmer, desto geringer werden die Beförderungsmöglichkeiten und desto höher werden die Schwierigkeiten den Job zu wechseln eingeschätzt. Work-Life-Konflikte sind bei den 35- bis 44-jährigen Arbeitnehmer am stärksten ausgeprägt, während Arbeitnehmer die 55 Jahre und älter sind, die geringsten Work-Life-Konflikte aufweisen.

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter

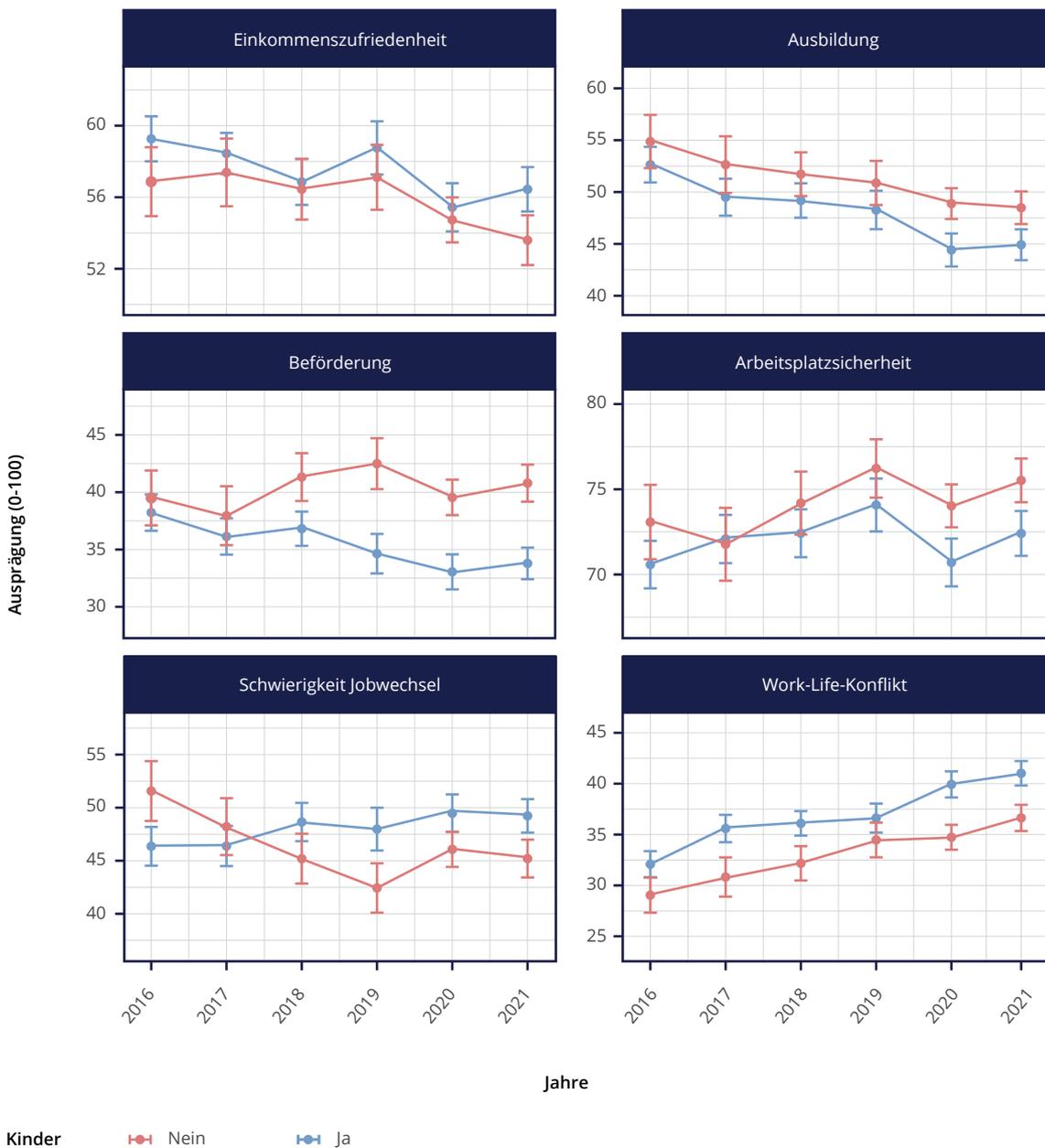


Anmerkung: Daten des QoW 2016-2021; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

Differenziert nach dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt, zeigt sich (**Abbildung 4**), dass Arbeitnehmer mit Kindern konstant über eine etwas höhere Einkommenszufriedenheit berichten im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Kinder. Auf der anderen Seite berichten Arbeitnehmer mit Kindern über geringere Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten,

über eine geringere Arbeitsplatzsicherheit (mit Ausnahme von 2017), sowie über mehr Work-Life-Konflikte. Während Arbeitnehmer ohne Kinder bis 2017 noch über mehr Schwierigkeiten den Job zu wechseln berichten, im Vergleich zu Arbeitnehmern mit Kindern, ändert sich das 2018.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorhandensein von Kindern

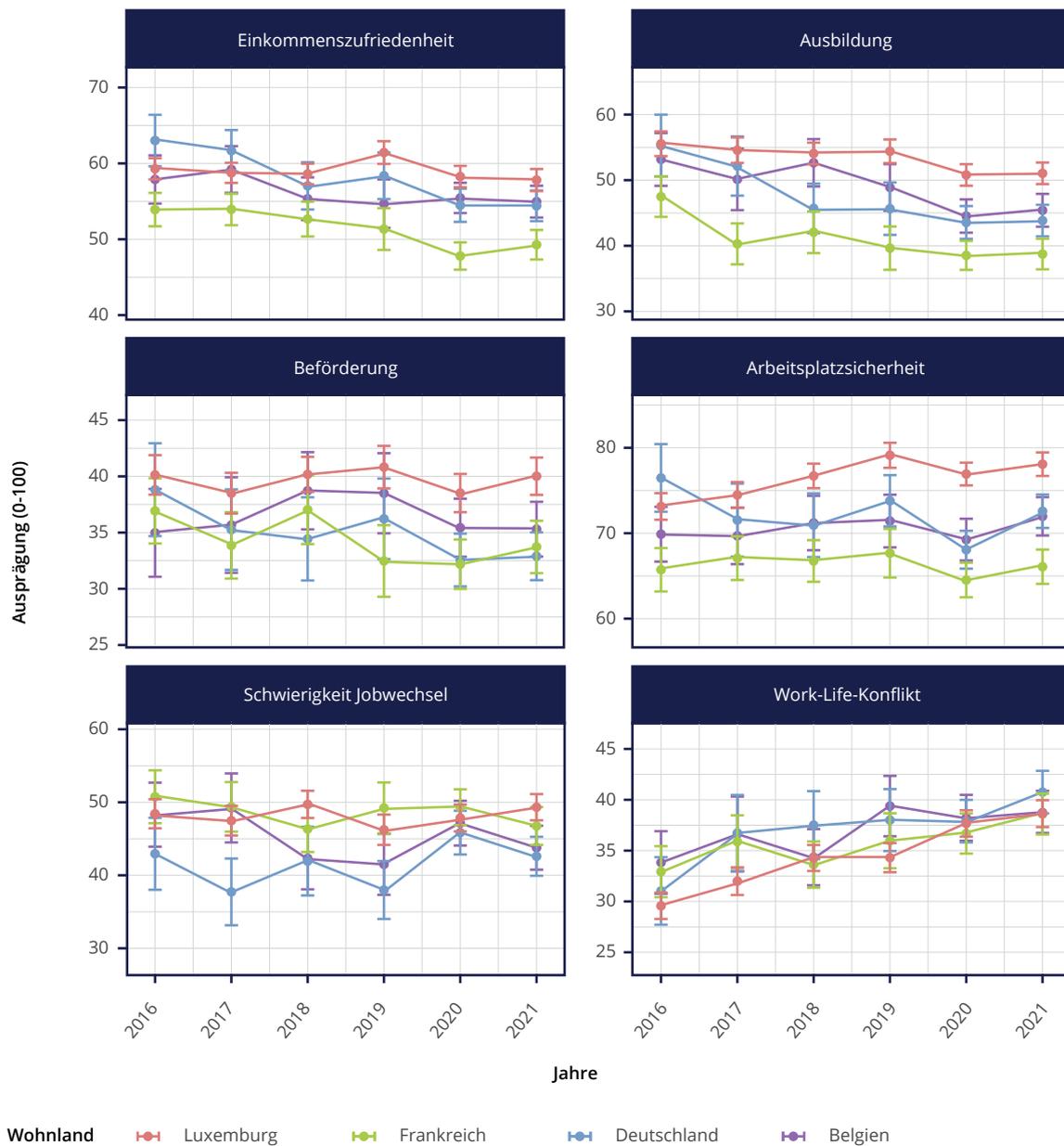


Anmerkung: Daten des QoW 2016-2021; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Wohnland. Arbeitnehmer mit Wohnland Luxemburg weisen konstant hohe Werte bei Einkommenszufriedenheit, Ausbildungsmöglichkeiten, Beförderungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit auf. Im Gegensatz dazu weisen Arbeitnehmer mit Wohnland Frankreich kon-

stant die geringsten Werte bei Einkommenszufriedenheit, Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit auf. Arbeitnehmer mit Wohnland Deutschland berichten relativ konstant über die geringsten Schwierigkeiten den Job zu wechseln. Bezüglich Work-Life-Konflikte zeigen sich über die Zeit nur geringfügige Unterschiede.

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland



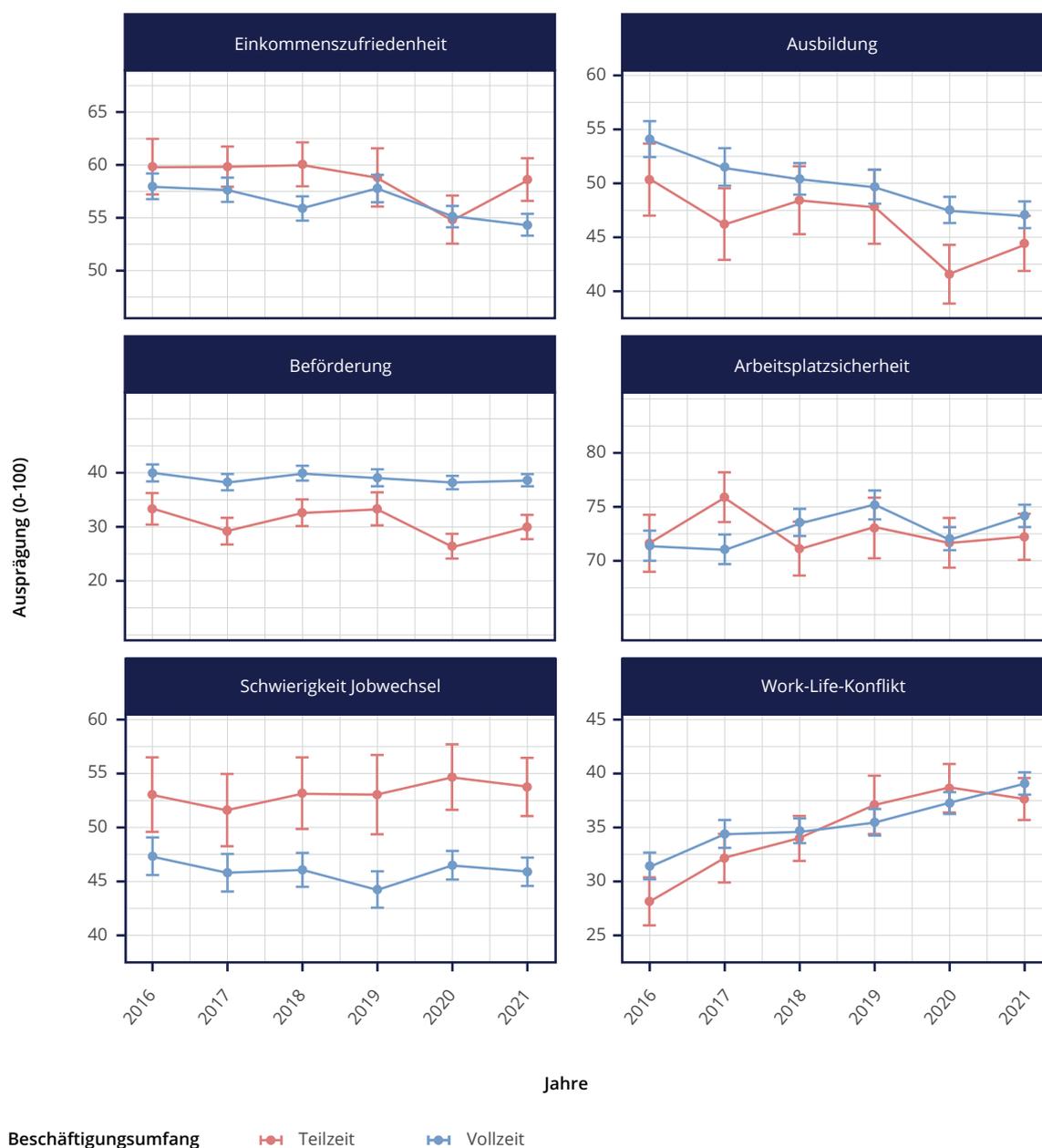
Anmerkung: Daten des QoW 2016-2021; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

4. Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Berufscharakteristiken

Differenziert nach Arbeitsumfang zeigt sich, dass Arbeitnehmer in Teilzeit tendenziell eine höhere Einkommenszufriedenheit aufweisen als Arbeitnehmer in Vollzeit. Lediglich 2019 und 2020 zeigen sich diesbezüglich keine Unterschiede (**Abbildung 6**). Auf der anderen Seite berichten Arbeitnehmer in Vollzeit konstant über mehr Ausbildungs- und Beför-

derungsmöglichkeiten, sowie über geringere Schwierigkeiten den Job zu wechseln. Hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit und Work-Life-Konflikt sind die Unterschiede zwischen Arbeitnehmern in Voll- und Teilzeit dagegen nicht so stark ausgeprägt, so dass sich auch die Rangfolge über die Zeit immer wieder verändert.

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Arbeitsumfang

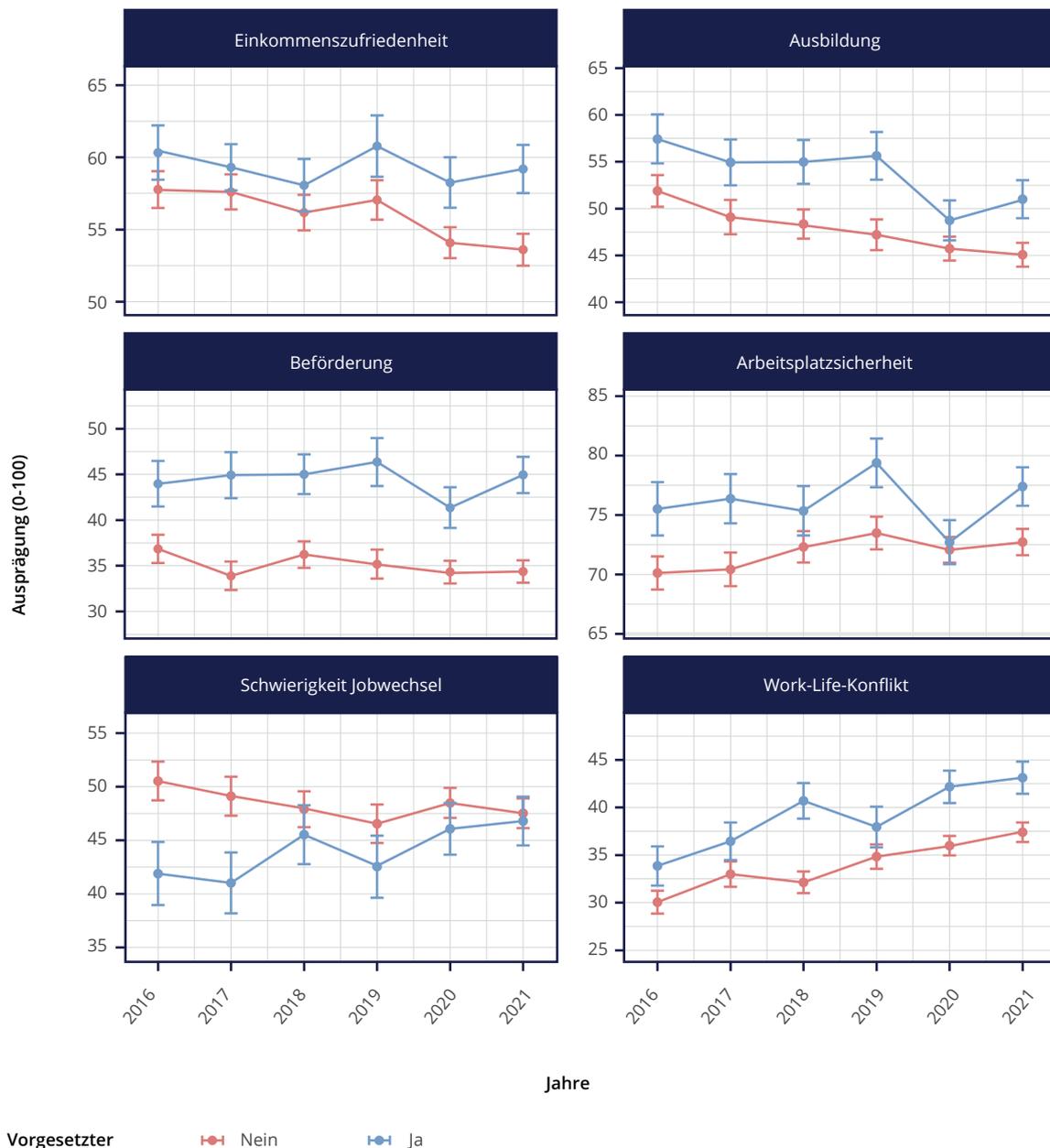


Anmerkung: Daten des QoW 2021; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 7 zeigt die die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Vorgesetztenstatus. Arbeitnehmer mit einer Vorgesetztenposition berichten über eine höhere Einkommenszufriedenheit, über höhere Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie über mehr Work-Life-Konflikte im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition. Auch die Arbeitsplatzsicherheit schätzen Arbeitnehmer mit einer Vorgesetztenposition zwischen 2016 und 2021 nahezu konstant höher ein, im Vergleich zu Arbeitnehmern

ohne Vorgesetztenposition. Das einzige Ausnahmejahr bildet 2020, in dem die Arbeitsplatzsicherheit für Arbeitnehmer mit einer Vorgesetztenposition deutlich zurückgeht, während sie für Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition nahezu unverändert bleibt. Hinsichtlich der Schwierigkeiten den Job zu wechseln, weisen Arbeitnehmer mit einer Vorgesetztenposition über die Jahre überwiegend geringere Werte auf, im Vergleich Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition. Diese Differenz besteht 2021 jedoch nicht mehr.

Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus



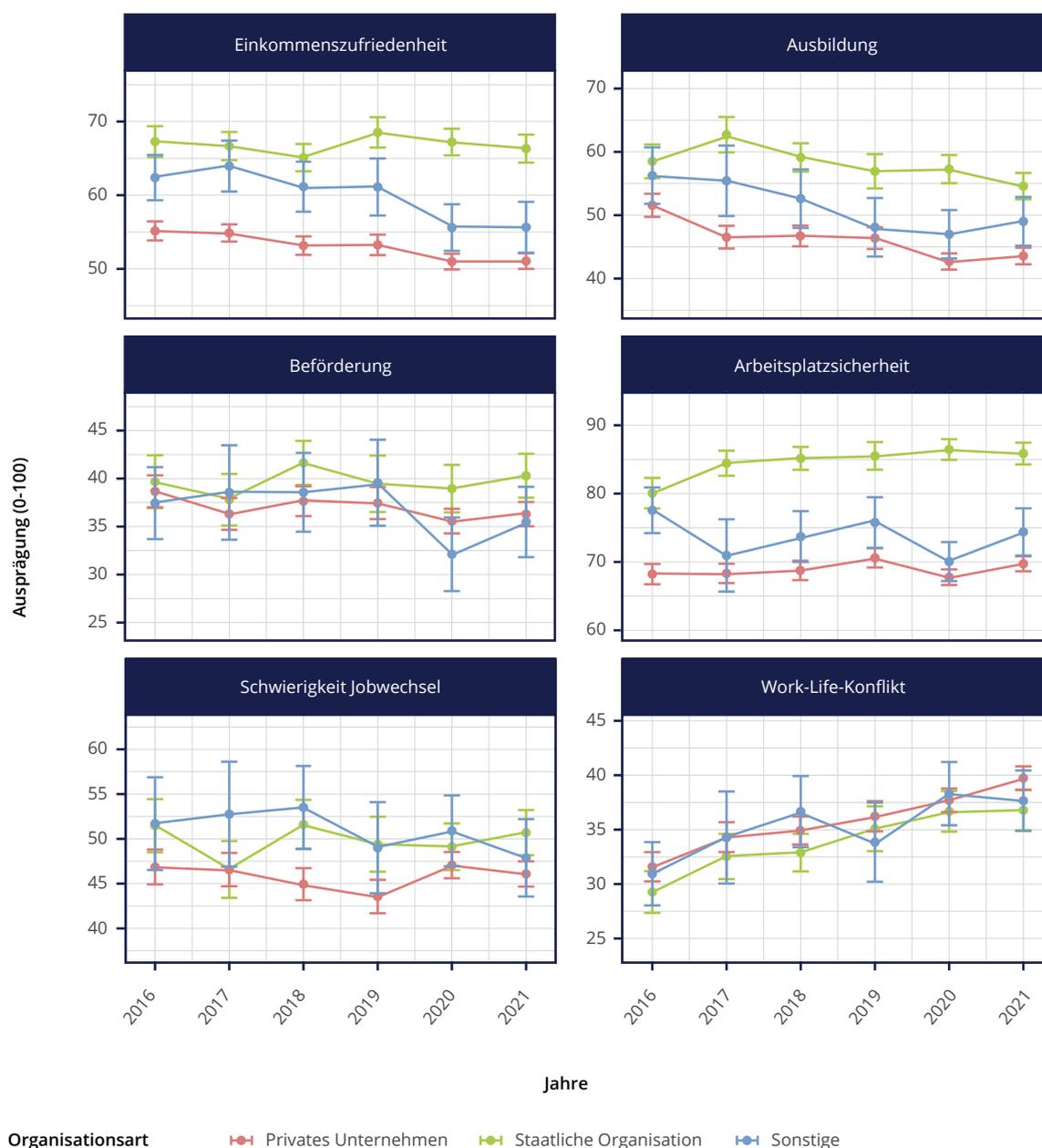
Anmerkung: Daten des QoW 2016-2021; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

5. Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationscharakteristiken

Differenziert nach Art des Unternehmens, weisen Arbeitnehmer in staatlichen Organisationen konstant die höchste Einkommenszufriedenheit, die höchste Ausbildungsmöglichkeit und die höchste Arbeitsplatzsicherheit auf, im Vergleich zu Arbeitnehmern aus privaten Unternehmen oder sonstigen Organisationen auf (**Abbildung 8**). Gleichzeitig berichten Arbeitnehmer in staatlichen Organisationen relativ konstant

über die geringsten Schwierigkeiten den Job zu wechseln. Hinsichtlich Beförderungsmöglichkeiten und Work-Life-Konflikt sind die Unterschiede zwischen Arbeitnehmern in den verschiedenen Organisationsarten dagegen nicht so stark ausgeprägt, so dass sich auch die Rangfolge über die Zeit immer wieder verändert.

Abbildung 8: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Art des Unternehmens

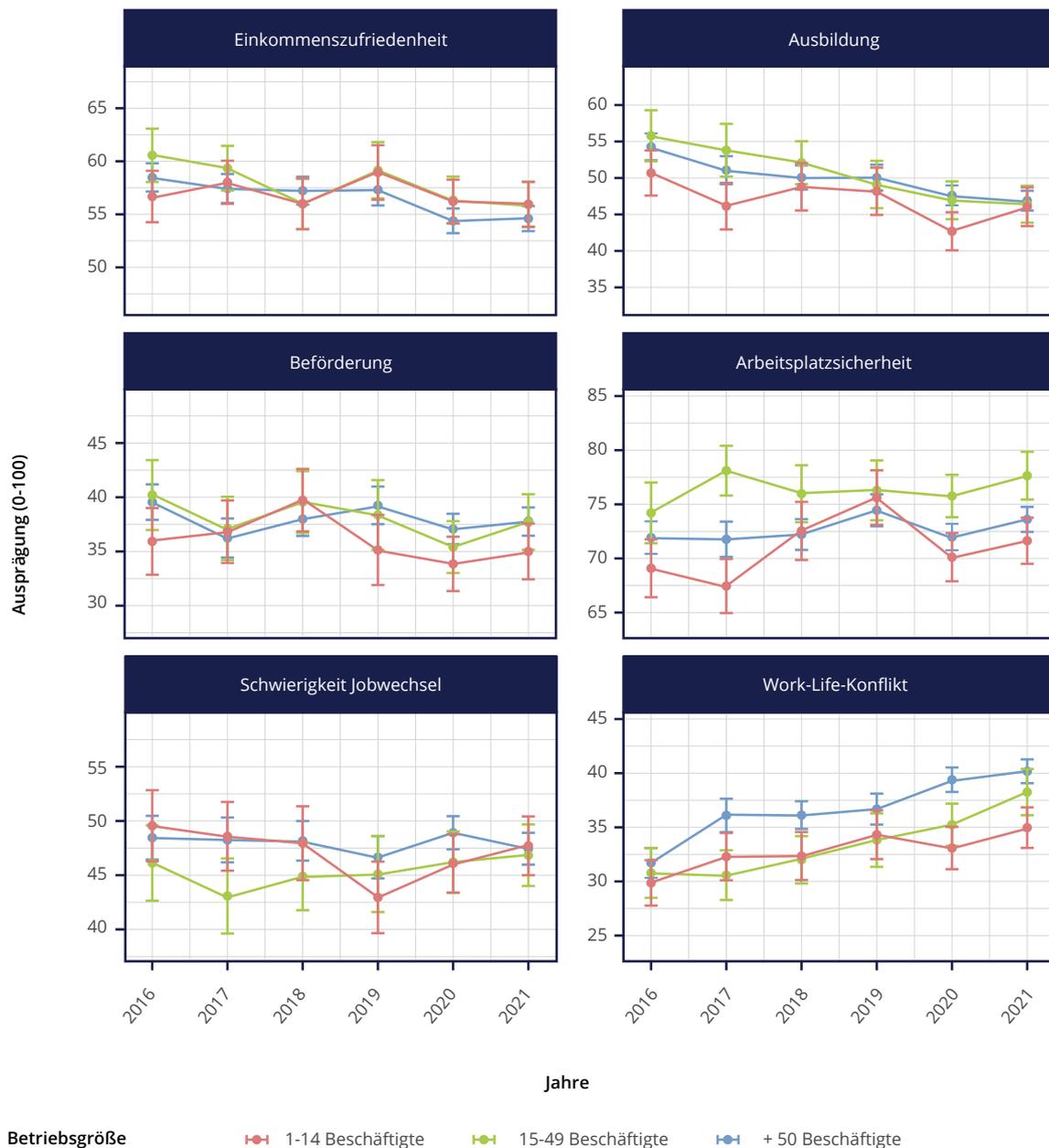


Anmerkung: Daten des QoW 2021; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Größe des Unternehmens. Arbeitnehmer in mittelgroßen (15-49 Beschäftigte) Betrieben schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit am höchsten ein, im Vergleich zu Arbeitnehmern in kleinen (1-14 Beschäftigte) oder großen (50+ Beschäftigte) Betrieben. Hinsichtlich Einkommenszu-

friedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie der Schwierigkeit den Job zu wechseln, ergeben sich nur geringfügige Unterschiede nach Größe des Unternehmens. Dagegen berichten Arbeitnehmer in großen Betrieben über die Zeit konstant über die höchsten Work-Life-Konflikte.

Abbildung 9: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Größe des Unternehmens



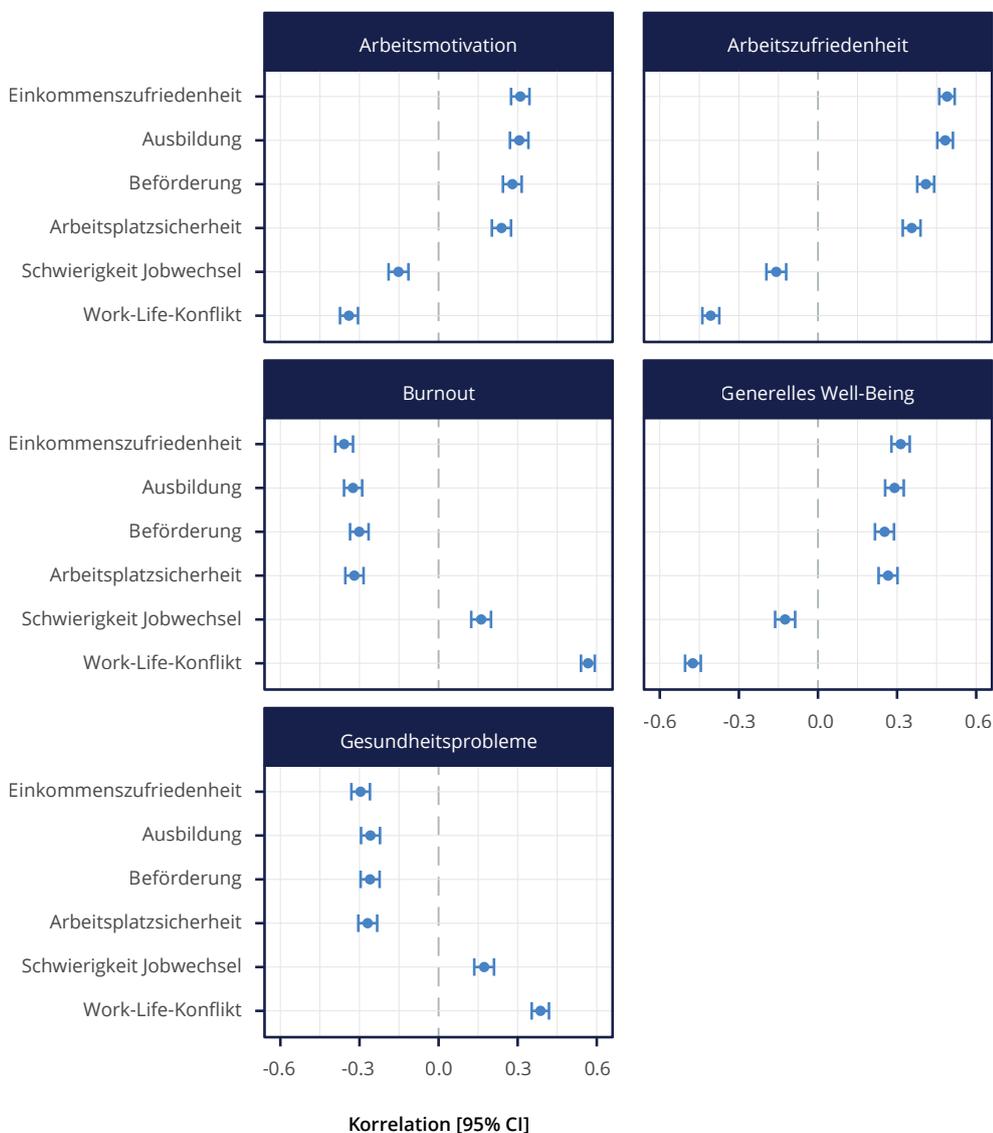
Anmerkung: Daten des QoW 2016-2021; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

6. Beschäftigungsqualität und Wohlbefinden

Abbildung 10 zeigt den Zusammenhang zwischen den verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität und verschiedenen Wohlbefinden-Dimensionen auf. Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie Arbeitsplatzsicherheit sind dabei positiv mit Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und generellem Well-Being, und negativ mit Burnout und Gesundheitsproblemen

assoziiert. Dagegen sind Work-Life-Konflikt und Schwierigkeit den Job zu wechseln negativ mit Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und generellem Well-Being, und positiv mit Burnout und Gesundheitsproblemen assoziiert. Work-Life-Konflikt weist dabei die stärksten negativen Zusammenhänge mit den Wohlbefinden-Dimensionen auf.

Abbildung 10: Beschäftigungsqualität und Wohlbefinden



Anmerkung: Daten des QoW 2021; Korrelationen mit 95% Konfidenzintervall.

7. Schlussfolgerung

Während einige Dimensionen der Beschäftigungsqualität über die Zeit recht stabil bleiben (Beförderungsmöglichkeiten, Schwierigkeit den Job zu wechseln), haben die Einkommenszufriedenheit und die Ausbildungsmöglichkeiten über die Zeit abgenommen, und die Work-Life-Konflikte zugenommen. Die Arbeitsplatzsicherheit zeigt insgesamt einen Anstieg, wobei der Trend durch die COVID-19-Pandemie unterbrochen wurde.

Diese Entwicklungen fallen für verschiedene Arbeitnehmergruppen jedoch unterschiedlich aus. Hier zeigt sich über die Zeit ein größerer Unterschied zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezüglich Work-Life-Konflikte. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich, dass 35- bis 44-jährigen Arbeitnehmer am stärksten von Work-Life-Konflikten betroffen sind. Allerdings ist in allen Altersgruppen ein Anstieg zu betrachten, sodass dieser Altersunterschied über die Zeit erhalten bleibt. Was die Entwicklung der Beförderungsmöglichkeiten angeht, zeigt sich eine unterschiedliche Entwicklung für Arbeitnehmer mit und ohne Kinder. Während diese für Arbeitnehmer ohne Kinder recht stabil bleiben,

sieht man einen gewissen Rückgang für Arbeitnehmer mit Kindern. Dagegen haben sich die Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit bzw. ohne Vorgesetztenposition hinsichtlich Schwierigkeit den Job zu wechseln über die Zeit angeglichen. Während Arbeitnehmer mit Vorgesetztenposition 2016 noch über deutlich geringere Schwierigkeiten berichteten, im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition, ist dieser Unterschied 2021 verschwunden. Arbeitnehmer in staatlichen Organisationen weisen wiederum über die Zeit konstant höhere Werte bei Einkommenszufriedenheit, Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit auf, im Vergleich zu Arbeitnehmern in privaten Unternehmen oder sonstigen Organisationen.

Die Dimensionen der Beschäftigungsqualität sind mit verschiedenen Wohlbefinden-Dimensionen assoziiert. Insbesondere ist ein höherer Grad an Work-Life-Konflikt verbunden mit geringerer Arbeitsmotivation, geringerer Arbeitszufriedenheit und geringerem generellem Well-Being, und erhöhtem Burnoutniveau und mehr Gesundheitsproblemen.

8. 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. (2021a). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2020.* Inside Research Report. Luxemburg: Universität Luxemburg. <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/7bff320ec2>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021b). *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>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021c). *Dans quelle mesure le niveau des mesures de prévention contre le COVID-19 dans les entreprises influence-t-elle le bien-être des travailleurs et des travailleuses ? Actualités « Quality of Work Index », édition 20.* BetterWork Newsletter, 5/2021.
- 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.

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 - 2.500 (ab 2020 erstmals ca. 2.000) 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 Erhebung 2020 (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	Universität 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	2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594					
Skalen zu Beschäftigungsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0.87-0.89	Arbeitsplatz-sicherheit	2	0.73-0.77
	Ausbildung	2	0.82-0.87	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0.81-0.84
	Beförderung	2	0.84-0.88	Work-Life-Konflikt	3	0.75-0.81
Skalen zu Wohlbefinden	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0.79-0.83	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0.83-0.89
	Arbeitsmotivation	3	0.65-0.73	Gesundheitsprobleme	7	0.72-0.76
	Burnout	6	0.80-0.84			

Universität du Luxembourg Research Unit INSIDE

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