



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°5 JULI 2022

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 22 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



ARBEITNEHMER IN LUXEMBURG
WÜNSCHEN SICH VERSTÄRKT EINE REDUKTION
IHRER VERTRAGLICHEN ARBEITSZEIT.

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 gewünschte Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern sowie die Differenz zwischen gewünschter Wochenarbeitszeit und vertraglicher Wochenarbeitszeit in den vergangenen Jahren in Luxemburg entwickelt haben. Dabei zeigt sich, dass der Anteil an Arbeitnehmern, die gerne weniger arbeiten würden, zwischen 2018 und 2021 deutlich gestiegen ist (von 32,8% auf 43,9%). Die Arbeitnehmer, die gerne weniger pro Woche arbeiten würden, möchten im Durchschnitt etwa 8 Stunden weniger arbeiten. Diese Entwicklungen fallen jedoch differenziert nach verschiedenen Arbeitnehmer-Gruppen unterschiedlich

aus. So wünschen sich Arbeitnehmer im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen konstant eine längere Arbeitszeit. Differenziert nach Alter, sind es vor allem die ältesten Arbeitnehmer, die sich im Durchschnitt die kürzeste Wochenarbeitszeit wünschen. Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, berichten tendenziell auch über schlechtere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Arbeitnehmern, deren gewünschte Arbeitszeit mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit übereinstimmt. Auch berichten Arbeitnehmer, die gerne weniger pro Woche arbeiten würden, über ein geringeres Wohlbefinden.

1. Wunsch nach Arbeitszeitreduktion

Seit einigen Jahren wird das Thema Arbeitszeitreduktion wieder verstärkt in verschiedenen europäischen Ländern diskutiert (De Spiegelaere & Piasna, 2017; Gilmore, 2019; Haraldsson & Kellam, 2021) und ist auch in Luxemburg wieder auf der politischen Agenda. Als Vorteile der Arbeitszeitreduktion wird dabei vor allem eine erhöhte Lebensqualität der Arbeitnehmer genannt (Persson et al., 2022). Gesamtgesellschaftlich könnte eine Arbeitszeitreduktion auch Vorteile für die Umwelt aufweisen, allerdings fehlen hier noch Daten, um eindeutige Aussagen treffen zu können (Antal et al., 2021). Eine Arbeitszeitreduktion könnte sich unter Umständen sogar positiv auf die Arbeitslosenquote und die Wirtschaftsleistung auswirken (Cárdenas & Villanueva, 2021).

Die Forderung nach einer Arbeitszeitreduktion wird dabei vor allem mit der gestiegenen Wirtschaftsleistung begründet. John Maynard Keynes prognostizierte 1930 mit Blick auf die steigende Wirtschaftsleistung, dass die Wochenarbeitszeit 100 Jahre später (also im Jahr 2030) nur noch 15-Stunden betragen würde (Maurer & Sischka, 2015). Tatsächlich haben westliche Industrienationen über die letzten 150 Jahre immer wieder verschiedene Formen von Arbeitszeitreduktionen erlebt. Zum einen hat sich die Anzahl an Arbeitsstunden pro Woche deutlich reduziert, zum anderen sind auch die Arbeitstage pro Woche (von 6 auf 5) zurückgegangen (De Spiegelaere & Piasna, 2017). Allerdings ist zum einen anzumerken, dass sich dieser Trend gewandelt hat, da sich die Arbeitszeit in vielen europäischen Ländern über die letzten

Dekaden kaum oder gar nicht reduziert hat, bzw. in einigen Ländern sogar wieder ein Anstieg der Arbeitszeit beobachtet werden kann. Zum anderen sind die Arbeitszeiten über verschiedene Berufsgruppen nach wie vor sehr unterschiedlich verteilt.

Die vorliegende Newsletter schließt an diese Debatte zur Arbeitszeitreduktion an. Analysiert wird, wie sich die gewünschte Wochenarbeitszeit sowie die Diskrepanz zwischen gewünschter Wochenarbeitszeit und vertraglicher Wochenarbeitszeit (von jetzt an nur noch Arbeitszeit) von luxemburgischen Arbeitnehmern über die Zeit entwickelt hat. In einem weiteren Schritt wird untersucht, wie mögliche Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit mit verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität, der Beschäftigungsqualität sowie dem Wohlbefinden zusammenhängen.

Hierbei wird auf die Daten des Quality of Work Survey (QoW; Wellen 2018-2021; Sischka & Steffgen, 2021a; Steffgen et al., 2020) – eine jährlich stattfindende repräsentative Befragung von Arbeitnehmern 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).

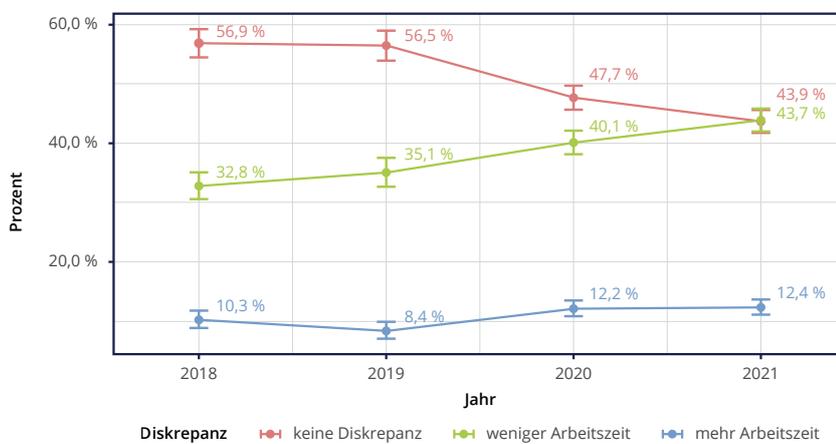
In dieser Publikation wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter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

2. Entwicklung der gewünschten Arbeitszeit

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit von 2018 bis 2021. Dabei zeigt sich, dass der Anteil an Arbeitnehmern, die gerne weniger als ihre aktuelle vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit arbeiten würden, seit 2018 stetig gestiegen ist. Der Anteil an Arbeitnehmern, die gerne mehr als ihre aktuelle vertraglich vereinbarte

Wochenarbeitszeit arbeiten würden, ist seit 2019 nur geringfügig gestiegen. Weitere Analysen zeigen, dass Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten möchten, im Durchschnitt etwa 31,7 Stunden pro Woche (2021) arbeiten möchten. Das entspricht für 2021 einer Differenz von 7,6 Stunden pro Woche zur vertraglichen Arbeitszeit.

Abbildung 1: Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit



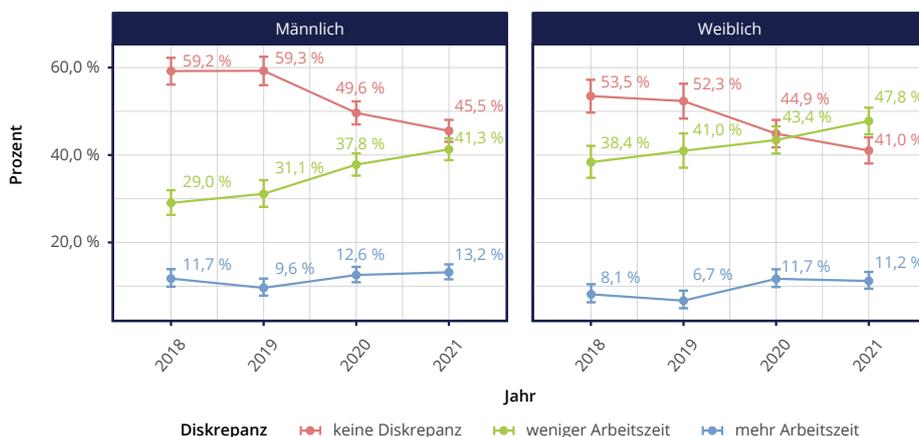
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2021; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

3. Entwicklung der gewünschten Arbeitszeit nach Demographie

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach Geschlecht. Sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitnehmerinnen wächst der Anteil derjenigen, die gerne weniger pro Woche arbeiten wür-

den. Für 2021 gaben Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, im Durchschnitt eine gewünschte Arbeitszeit von 32 Stunden an, während Arbeitnehmerinnen, die gerne weniger arbeiten würden, im Durchschnitt eine gewünschte Arbeitszeit von 31 Stunden berichteten.

Abbildung 2: Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Geschlecht

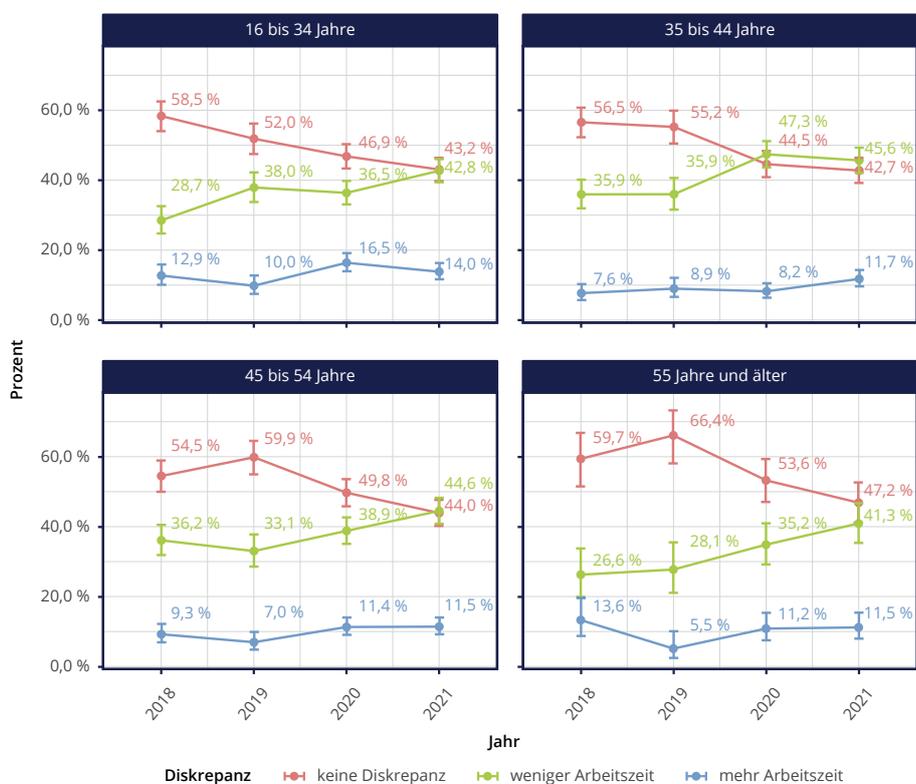


Anmerkung: Daten des QoW 2018-2021; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach Alter. Zwischen 2018 und 2021 wächst der Anteil derjenigen, die gerne weniger Arbeiten würden in allen Altersgruppen, während sich der Anteil derjenigen, deren gewünschte Arbeitszeit mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit übereinstimmt, in allen Altersgruppen redu-

ziert. Allerdings unterscheiden sich die Altersgruppen hinsichtlich der gewünschten Arbeitsstunden pro Woche. Dabei geben die ältesten Arbeitnehmern konstant über die Zeit die geringste gewünschte Arbeitsstundenzahl pro Woche an. Auch fällt deren Differenz zwischen gewünschter Arbeitszeit und vertraglicher Arbeitszeit am höchsten aus.

Abbildung 3: Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Alter

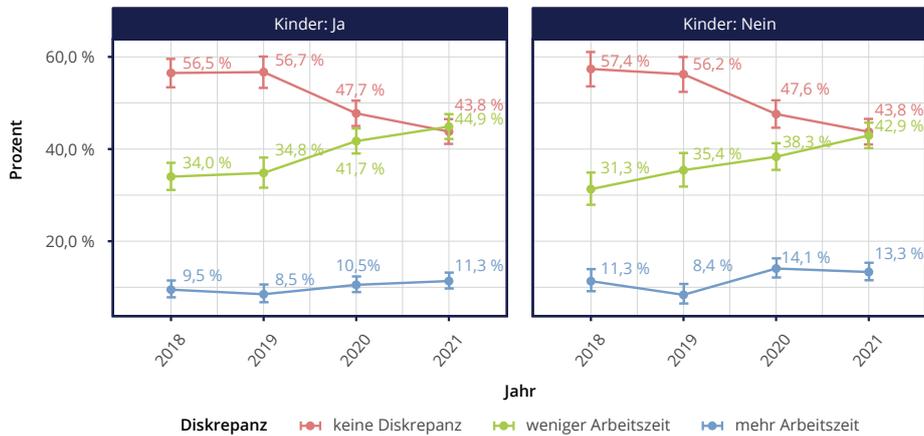


Anmerkung: Daten des QoW 2018-2021; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach dem Vorhandensein von Kindern. Für beide Gruppen wächst der Anteil derjenigen, die gerne weniger Arbeiten würden über die Zeit.

Allerdings geben Arbeitnehmer mit Kindern konstant über die Zeit eine geringere gewünschte Arbeitsstundenzahl pro Woche an.

Abbildung 4: Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Vorhandensein von Kindern



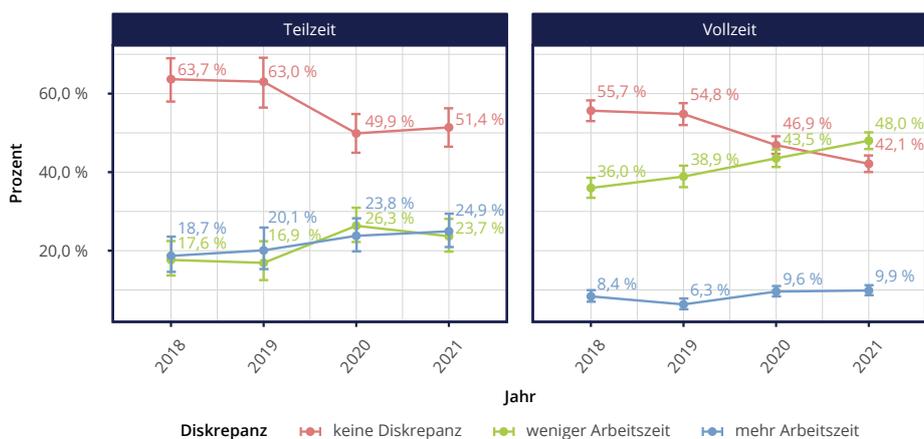
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2021; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

4. Entwicklung der gewünschten Arbeitszeit nach Berufscharakteristiken

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach Arbeitsumfang. Bei Arbeitnehmern in Vollzeit ist der Anteil derjenigen, die gerne weniger arbeiten würden, konstant höher und wächst auch stärker an im Vergleich zu Arbeitnehmern in Teilzeit. Arbeitnehmer in Teilzeit, die gerne weniger arbeiten würden, geben

über die Zeit konstant eine geringere gewünschte Arbeitsstundenzahl pro Woche an (über die Jahre zwischen 23 und 25 Stunden pro Woche), im Vergleich zu Arbeitnehmern in Vollzeit (über die Jahre zwischen 31 und 32 Stunden pro Woche). Arbeitnehmer in Vollzeit weisen tendenziell eine größere Differenz zwischen gewünschter Arbeitszeit und vertraglicher Arbeitszeit auf.

Abbildung 5: Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Arbeitsumfang

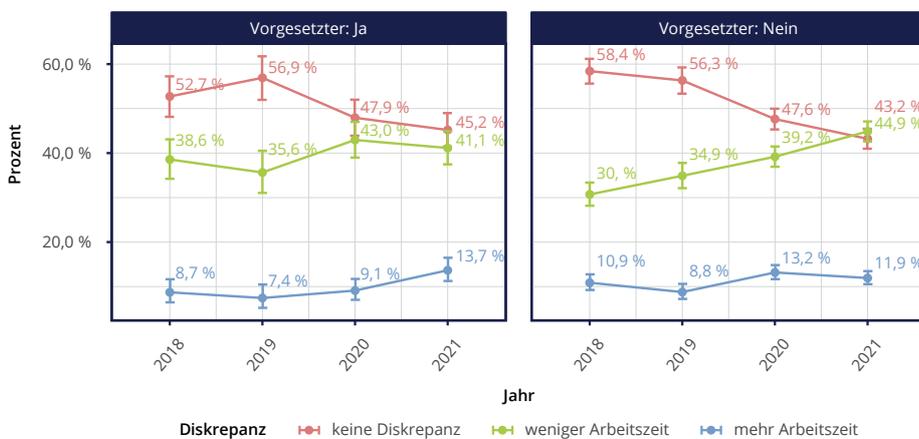


Anmerkung: Daten des QoW 2018-2021; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach Vorgesetztenstatus. Während der Anteil derjenigen, die gerne weniger arbeiten würden, bei Arbeitnehmern in einer Vorgesetztenposition zwischen 2018 und 2020 konstant höher ist, im Vergleich zu

Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition, wächst der Anteil dieser Gruppe bei Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition deutlich stärker an. Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition geben tendenziell eine höhere gewünschte Arbeitsstundenzahl pro Woche an, im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition.

Abbildung 6: Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Vorgesetztenstatus



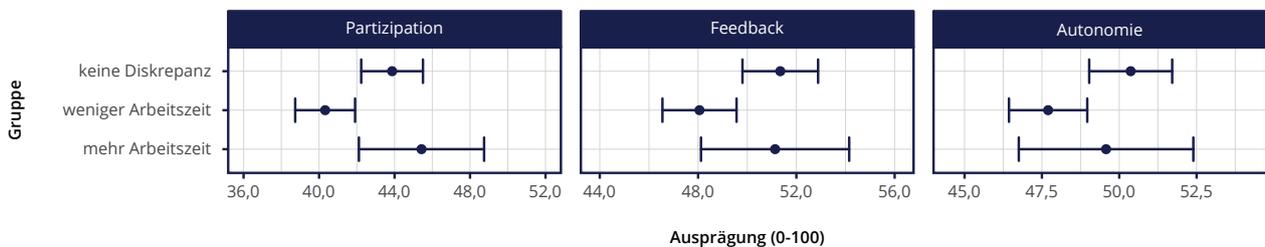
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2021; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

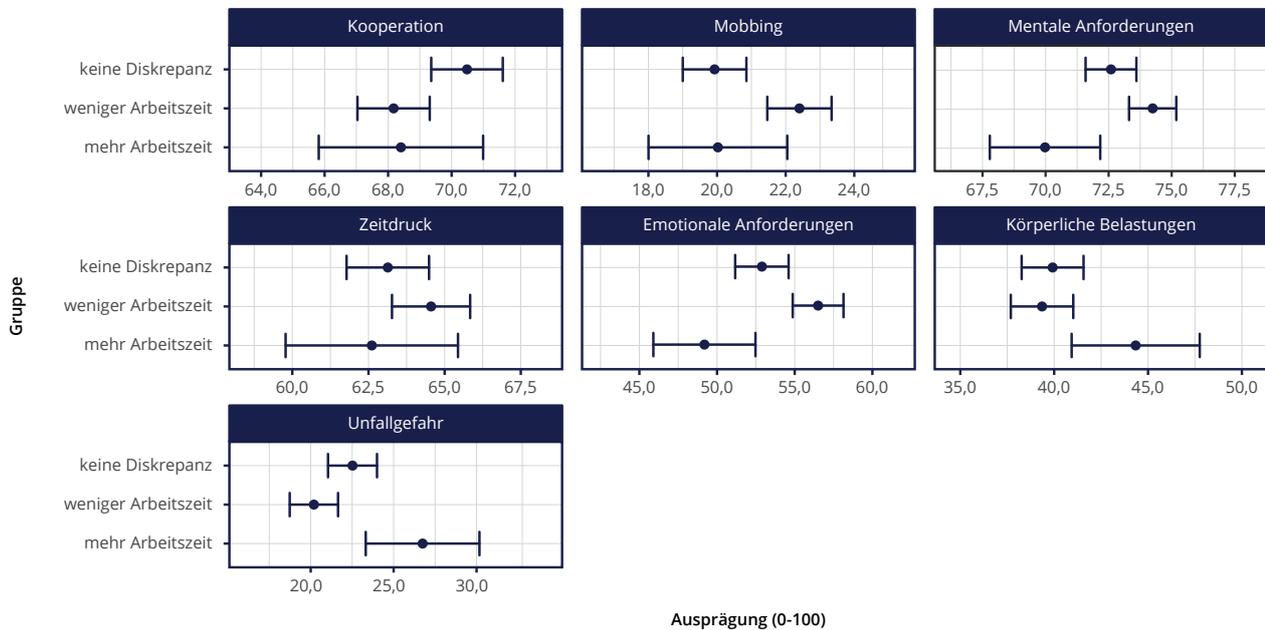
5. Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit und Arbeitsqualität

Abbildung 7 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Vorliegen einer Arbeitszeitdiskrepanz und verschiedenen Arbeitsqualitätsdimensionen auf. Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, berichten tendenziell über die schlechtesten Arbeitsbedingungen (mit Ausnahme von körperlichen Belastungen und Unfallgefahr), im Vergleich zu Arbeitnehmern, bei denen keine Diskrepanz zwischen gewünschter

Arbeitszeit und vertraglicher Arbeitszeit vorliegt und denen, die gerne mehr arbeiten würden. So berichten Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, über weniger Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation, im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit.

Abbildung 7: Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit und Arbeitsqualität





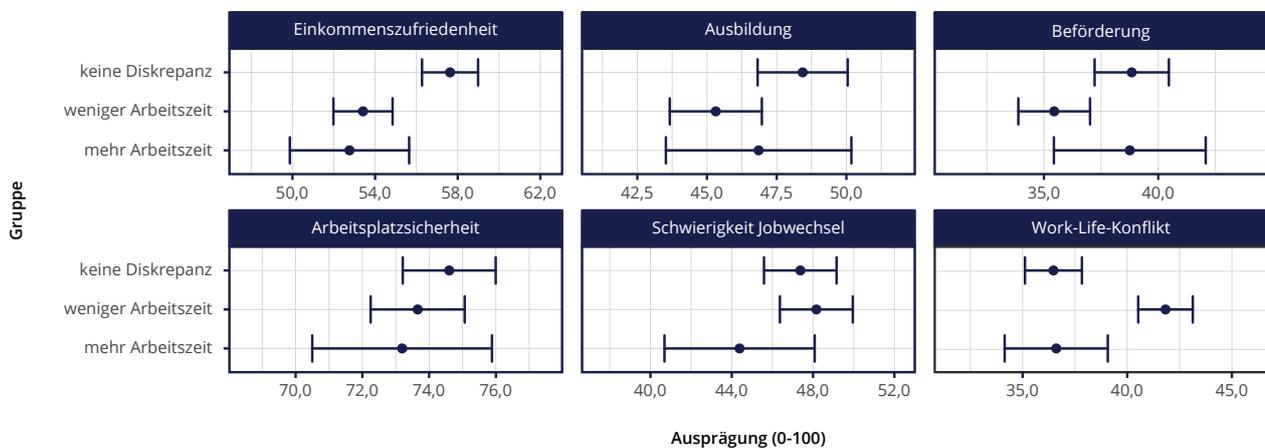
Anmerkung: Daten des QoW 2021; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6. Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit und Beschäftigungsqualität

Abbildung 8 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Vorliegen einer Arbeitszeitdiskrepanz und verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität auf. Auch hier berichten Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, tendenziell über die schlechtesten Bedingungen (mit Ausnahme von

Arbeitsplatzsicherheit), im Vergleich zu Arbeitnehmern, bei denen keine Diskrepanz zwischen gewünschter Arbeitszeit und vertraglicher Arbeitszeit vorliegt und denen, die gerne mehr arbeiten würden. Insbesondere Work-Life-Konflikte sind in dieser Gruppe besonders stark ausgeprägt.

Abbildung 8: Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit und Beschäftigungsqualität



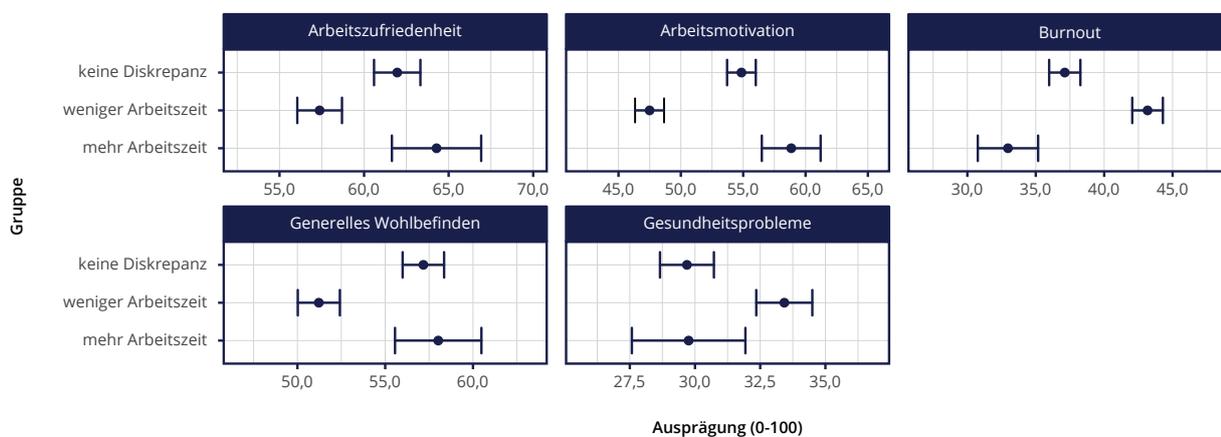
Anmerkung: Daten des QoW 2021; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

7. Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit und Wohlbefinden

Abbildung 9 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Vorliegen einer Arbeitszeitdiskrepanz und verschiedenen Wohlbefindens-Dimensionen auf. Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, weisen die geringste Arbeitszufriedenheit

und Arbeitsmotivation und das geringste generelle Wohlbefinden auf. Gleichzeitig weist diese Gruppe das höchste Burnout-Niveau und die meisten Gesundheitsprobleme auf.

Abbildung 9: Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit und Wohlbefinden



Anmerkung: Daten des QoW 2021; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

8. Schlussfolgerung

Der Anteil an Arbeitnehmern, die gerne weniger arbeiten würden, ist zwischen 2018 und 2021 deutlich gestiegen (von 32,8% auf 43,9%). Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, möchten im Durchschnitt etwa 8 Stunden weniger arbeiten. Diese Entwicklungen fallen für verschiedene Arbeitnehmer-Gruppen jedoch unterschiedlich aus. Arbeitnehmer wünschen sich dabei im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen eine längere Arbeitszeit. Ältere Arbeitnehmer wiederum wünschen sich die kürzeste Wochenarbeitszeit. Arbeitnehmer,

die gerne weniger arbeiten würden, berichten tendenziell über schlechtere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Arbeitnehmern, deren Wunscharbeitszeit mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit übereinstimmt. Auch berichten Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, über ein geringeres Wohlbefinden. Dieser Befund deckt sich auch mit anderen Studien, die feststellen, dass unterschiedliche negative Aspekte der Arbeit dazu führen, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit reduzieren möchten (Balderson et al., 2021).

9. Referenzen

- Antal, M., Plank, B., Mokos, J., & Wiedenhofer, D. (2021). *Is working less really good for the environment? A systematic review of the empirical evidence for resource use, greenhouse gas emissions and the ecological footprint. Environmental Research Letters, 16(1), 013002.* <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abceec>
- Balderson, U., Burchell, B., Kamerāde, D., Wang, S., & Coutts, A. (2021). *An exploration of the multiple motivations for spending less time at work. Time & Society, 30(1), 55-77.* <https://doi.org/10.1177/0961463X20953945>
- 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>
- Cárdenas, L., & Villanueva, P. (2021). *Challenging the working time reduction and wages trade-off: a simulation for the Spanish economy. Cambridge Journal of Economics, 45(2), 333-351.* <https://doi.org/10.1093/cje/beaa055>
- De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction. European Trade Union Institute.*
- 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>
- Gilmore, O. (2019). *A 4-day week for Ireland? A report on the feasibility of a four-day working week in Ireland. Forsa.* <http://fourdayweek.ie/wp-content/uploads/2019/09/4DayWeek.pdf>
- Haraldsson, G. D., & Kellam, J. (2021). *Going Public: Iceland's journey to a shorter working week. Alda & Autonomy.* https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf
- Maurer, A., & Sischka, P. (2015). *Zum Zusammenhang von Kapitalismus und Wohlstand bei Keynes. In I. Pies & M. Leschke (eds.), John Maynard Keynes' Gesellschaftstheorie (pp. 243-253). Mohr Siebeck.*
- Persson, O., Larsson, J., & Nässén, J. (2022). *Working less by choice: what are the benefits and hardships? Sustainability: Science, Practice and Policy, 18(1), 81-96.* <https://doi.org/10.1080/15487733.2021.2023292>
- 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>
- 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. 1.500-2.500 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	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	2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594					
Skalen zu Arbeitsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,75-0,80	Mentale Anforderungen	4	0,74-0,77
	Feedback	2	0,74-0,81	Zeitdruck	2	0,75-0,79
	Autonomie	4	0,74-0,78	Emotionale Anforderungen	2	0,84-0,87
	Kooperation	4	0,82-0,84	Körperliche Belastungen	2	0,73-0,76
	Mobbing	5	0,73-0,78	Unfallgefahr	2	0,79-0,85
Skalen zu Beschäftigungsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,87-0,89	Arbeitsplatz-sicherheit	2	0,73-0,78
	Ausbildung	2	0,82-0,85	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,82-0,84
	Beförderung	2	0,86-0,88	Work-Life-Konflikt	3	0,77-0,82
Skalen zu Wohlbefinden	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,80-0,85	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,87-0,89
	Arbeitsmotivation	3	0,70-0,76	Gesundheitsprobleme	7	0,75-0,79
	Burnout	6	0,82-0,86			

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