



# BETTERWORK



WOHLBEFINDEN  
UND GESUNDHEIT  
AM ARBEITSPLATZ

## WOLLEN IMMER MEHR ARBEITNEHMER IHREN JOB WECHSELN?

Einige internationale Experten warnen vor einer Welle von Kündigungen am Arbeitsplatz, die die Arbeitnehmer aus den Unternehmen vertreiben würden. Wie sieht es in Luxemburg aus?

Die positiven Antworten auf die Frage, ob man in naher Zukunft den Arbeitsplatz wechseln wolle, haben 2021 deutlich zugenommen und betreffen nun 24 % der Arbeitnehmer. Natürlich hängt die Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, jedoch auch davon ab, welcher Arbeitnehmergruppe man angehört und wie man die eigenen Arbeitsbedingungen erlebt.

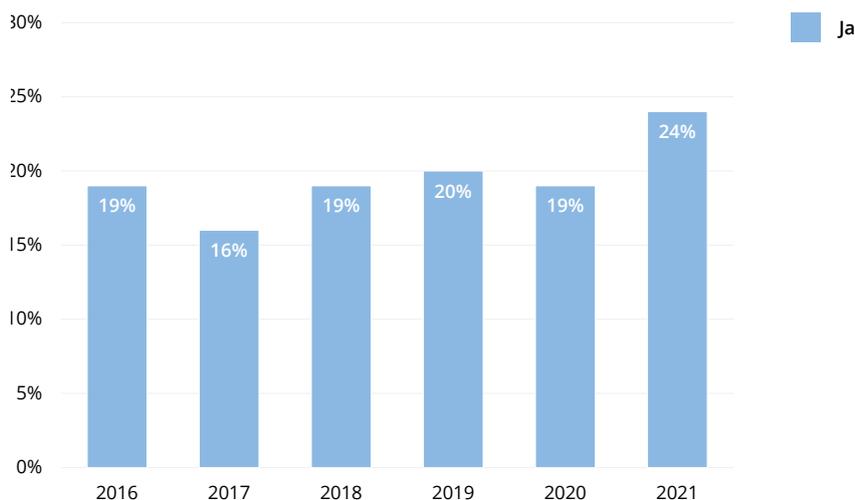
Für diese Analyse stützen wir uns auf die Umfragedaten der Jahre 2019, 2020 und 2021 aus der Studie *Quality of Work* - eine repräsentative Umfrage unter luxemburgischen Arbeitnehmern.



Seit 2016 ist die Frage "Haben Sie vor, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln?" (Antwortmöglichkeiten: "Ja" oder "Nein") im Fragenkatalog enthalten, die den Teilnehmern der Umfrage *Quality of Work Index* gestellt werden. Zwischen

2016 und 2020 schwankte der Prozentsatz der Antworten zwischen 16 % und 20 %. Im Jahr 2021 jedoch erreicht die Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, fast ein Viertel der Beschäftigten (24 %).

**Abbildung 1: Prozentualer Anteil der "Ja"-Antworten auf die Frage nach der Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln**



Grafik: CSL; Daten: QoW 2016 - 2021.

Die Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln, kann jedoch zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern variieren. Daher werden in den folgenden Kapiteln verschiedene

Gruppen von Arbeitnehmern und die Entwicklung ihrer Antworten auf die Frage über drei Jahre (2019, 2020 und 2021) verglichen.

## 1. Die Absicht, in naher Zukunft die Arbeitsstelle zu wechseln, nach demografischen Merkmalen

Vergleicht man die verschiedenen Altersgruppen, stellt man fest, dass die Absicht bei den jüngeren Arbeitnehmern am stärksten ist und ab der Altersgruppe 35-44 Jahre allmählich abnimmt. Es ist jedoch ein signifikant stärkerer Anstieg bei den 35- bis 44-jährigen im Jahr 2021 zu verzeichnen (von 18 % im Jahr 2020 auf 28 %).

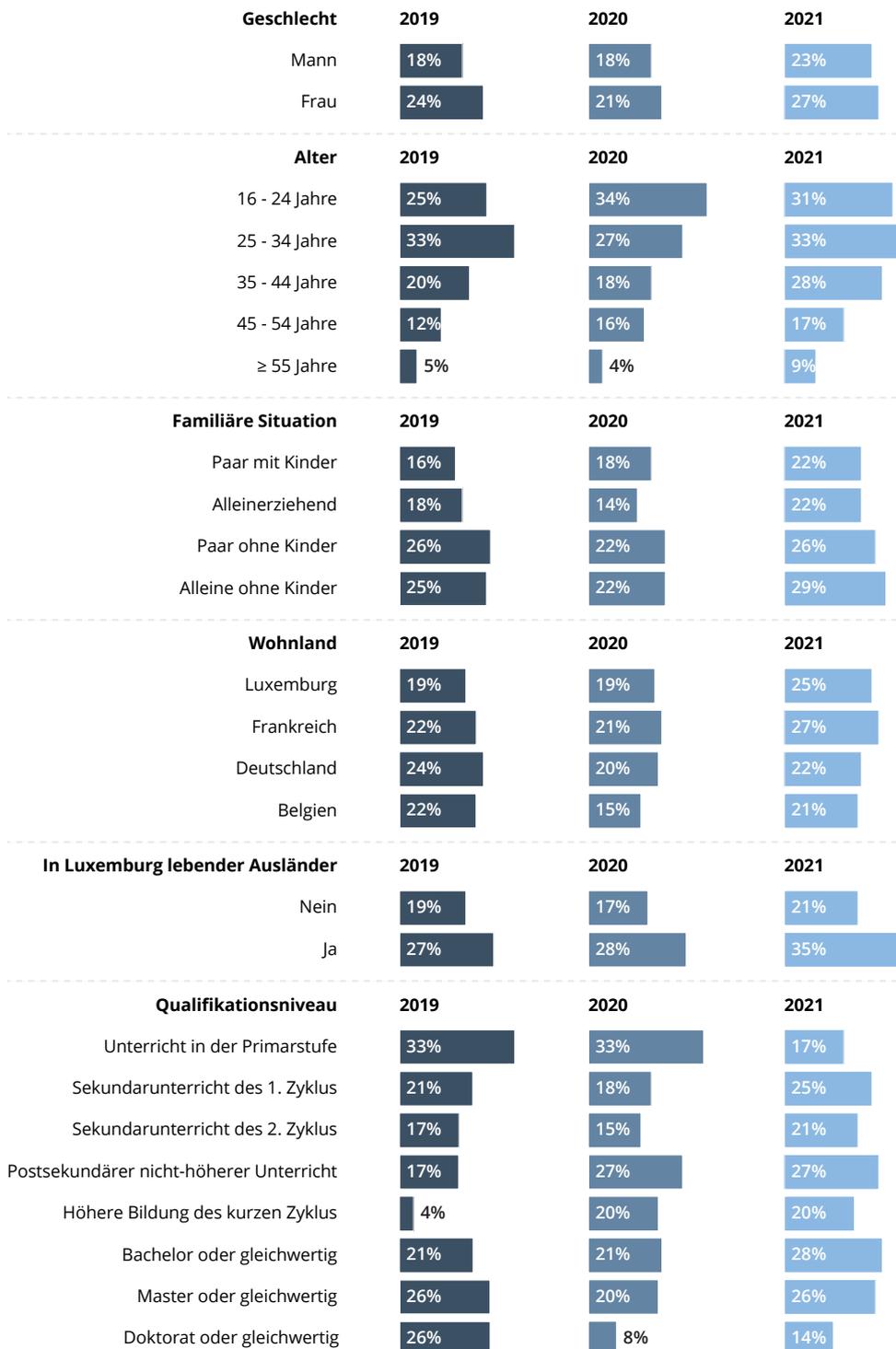
Auch die Familiensituation spielt eine Rolle, da der Prozentsatz in Richtung der Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, bei Arbeitnehmern ohne Kinder höher ist als bei Arbeitnehmern mit Eltern, und zwar in allen drei verglichenen Jahren.

Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg (25 %) sowie Grenzgänger aus Frankreich (27 %) verzeichnen 2021 eine höhere Absicht als in den Vorjahren. Für Arbeitnehmer aus Belgien (21 %) und Deutschland (22 %) gibt es keinen Unterschied zu den Vorjahren.

Bei den in Luxemburg lebenden Arbeitnehmern kann man weiterhin zwischen denen mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit und denen mit einer anderen Staatsangehörigkeit unterscheiden, und es zeigt sich, dass die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, bei den Zuwanderern (35 % im Jahr 2021) in allen Vergleichsjahren höher ist als bei den Luxemburgern (21 % im Jahr 2021). Allerdings steigt die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, für beide Gruppen im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr in ähnlicher Weise an.

Das Bildungsniveau spielt ebenfalls eine Rolle bei der Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln oder nicht. So ist für viele Qualifikationsniveaus die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, 2021 höher als vor der Pandemie (2019), außer bei Teilnehmern der Kategorie "Master oder gleichwertig" wo die Absicht eher wieder so hoch wie zuvor ist (nach einem Rückgang 2020), und den Befragten der Niveaus "Grundschulbildung" und "Doktorat oder gleichwertig" bei denen die Absicht, die berufliche Situation zu ändern, 2021 geringer ist.

Abbildung 2: Absicht, in naher Zukunft die Stelle zu wechseln, nach demografischen Merkmalen



Grafik: CSL; Daten: QoW 2019 - 2021.

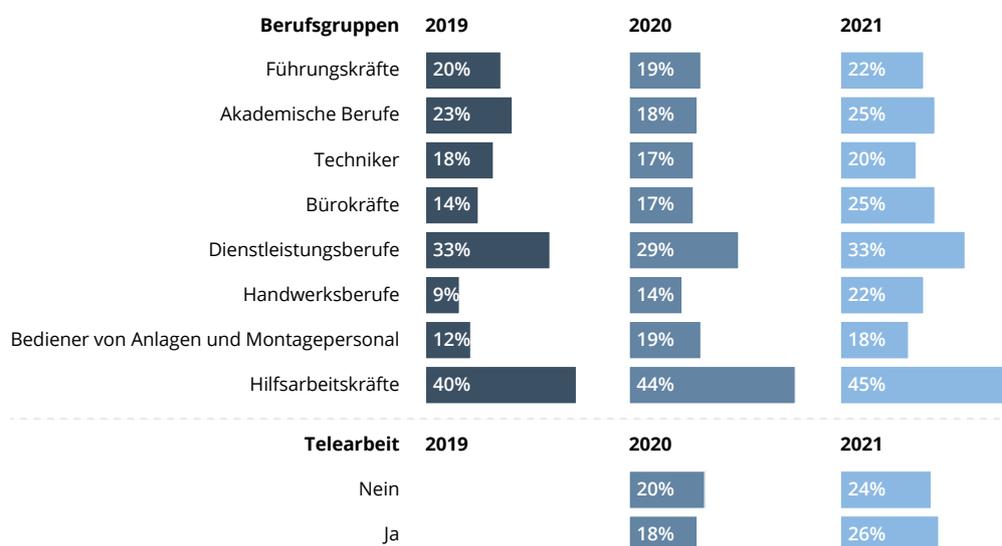
## 2. Die Absicht, in naher Zukunft die Stelle zu wechseln, nach Beschäftigungsmerkmalen

Die Berufsgruppe spielt eine wichtige Rolle, da der größte Anteil an Arbeitnehmern, die den Arbeitsplatz wechseln möchten, bei den Hilfsarbeitskräften (zwischen 40 % und 45 % in den letzten drei Jahren) und beim Personal im Bereich direkte Dienstleistungen, Kaufleute, Verkäufer (zwischen 29 % und 33 % in den Jahren 2019, 2020 und 2021) beobachtet werden kann. Der größte Anstieg in den letzten drei Jahren ist jedoch bei den qualifizierten handwerklichen und industriellen Berufen (von 9 % im Jahr 2019 auf 22 % im Jahr 2021) und

bei den Büroangestellten (von 14 % im Jahr 2019 auf 25 % im Jahr 2021) zu verzeichnen.

Ob man telearbeitet oder nicht, spielt hier jedoch keine große Rolle, da sowohl Telearbeiter als auch diejenigen, die nicht von zu Hause aus arbeiten, eine ähnliche Rate an Wechselwünschen um den Durchschnitt herum aufweisen (für 2019 gibt es keine Daten zu Telearbeitern).

Abbildung 3 : Absicht, in naher Zukunft die Stelle zu wechseln, nach Beschäftigungsmerkmalen



Grafik: CSL; Daten: QoW 2019 - 2021.

Bei anderen Merkmalen, die sich auf die Dauer der Arbeitszeit und ihre Organisation beziehen, gibt es jedoch unterschiedliche Verteilungen der Häufigkeit, mit der die Befragten angeben, in naher Zukunft den Arbeitsplatz wechseln zu wollen (Abbildung 4).

Angefangen damit, ob sie Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. Es zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte weniger beabsichtigen, den Arbeitsplatz zu wechseln, als die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten, und zwar stabil über die drei Vergleichsjahre hinweg. Vollzeitbeschäftigte hingegen zeigen im Jahr 2021 eine größere Absicht, die Stelle zu wechseln, als in den Vorjahren. Dieser Trend bestätigt sich auch bei der Analyse der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, da mit steigender wöchentlicher Arbeitszeit die Absicht, die Stelle zu wechseln, linear ansteigt und in der Gruppe derjenigen, die 46 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten, sogar 31 % der Befragten erreicht.

Natürlich hängt dies auch davon ab, ob die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten eingehalten werden oder nicht. Arbeitnehmer, die angeben, tatsächlich weniger Stunden als verein-

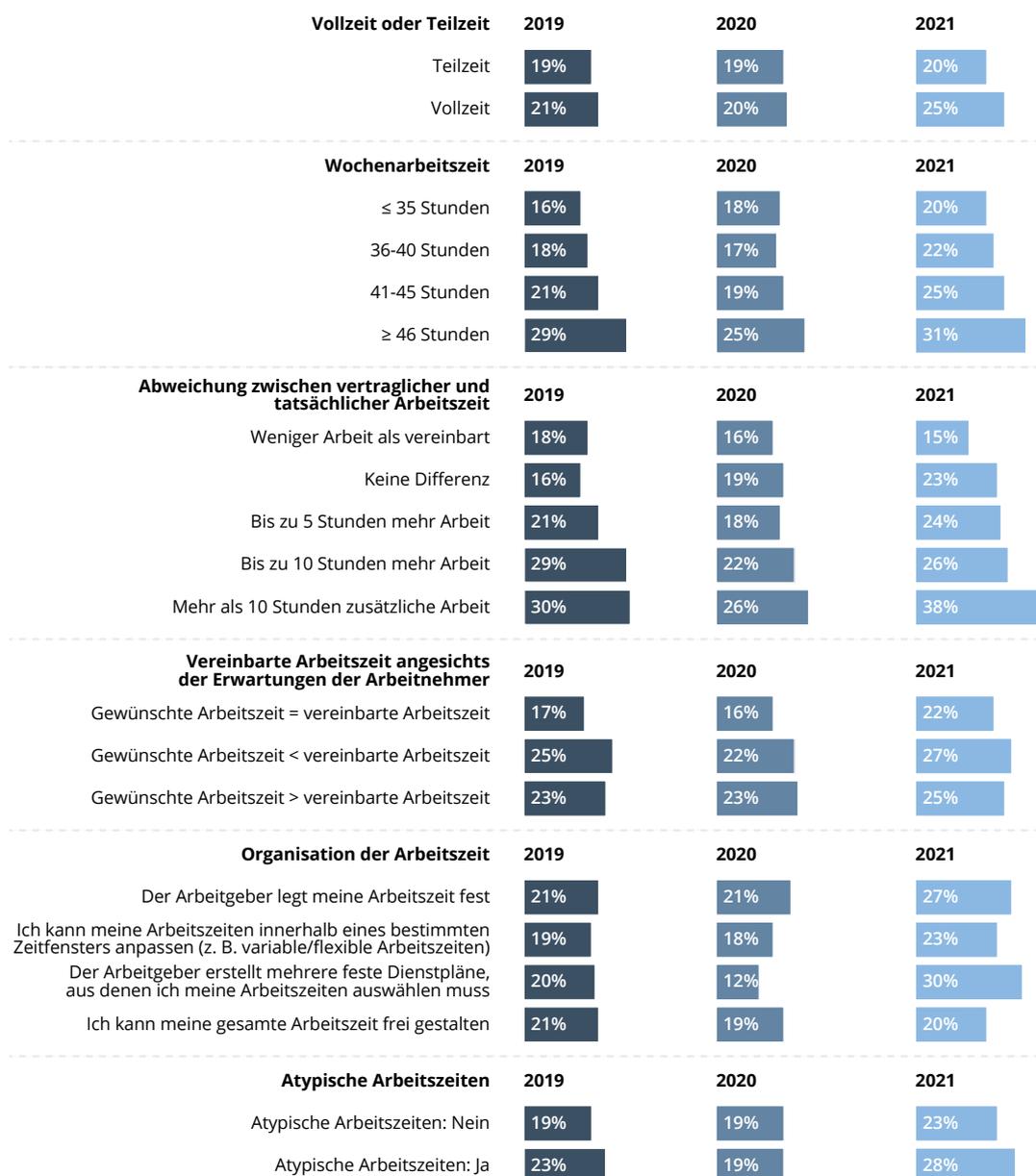
bart zu arbeiten, sind am wenigsten geneigt, den Arbeitsplatz wechseln zu wollen (15 %), vor denen, die keinen Unterschied zwischen den vereinbarten und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sehen (23 %). Die Neigung, den Arbeitsplatz zu wechseln, steigt mit der Anzahl der Mehrarbeitsstunden und ist am höchsten bei denjenigen, die im Durchschnitt 10 Stunden pro Woche mehr arbeiten als im Arbeitsvertrag vereinbart (38 %).

Wie steht es um die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Vergleich zur Wunscharbeitszeit der Arbeitnehmer? Wenn die wöchentliche Arbeitszeit der idealen Arbeitszeit entspricht, liegt die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, bei 22 % und es überwiegen andere Gründe. Wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit über der idealen Arbeitszeit liegt, ist die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, größer (27 %). Und wenn die gewünschte vertragliche Arbeitszeit unter der vereinbarten vertraglichen Arbeitszeit liegt (z. B. Teilzeitbeschäftigte, die nicht mehr die Möglichkeit haben, einen Vollzeitvertrag in ihrem Unternehmen zu erhalten), steigt die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, auf 25 %.

Man kann auch die Arten der Arbeitszeitgestaltung hervorheben, die sich dadurch unterscheiden, ob sie für den Arbeitnehmer flexibel sind oder nicht. Für die beiden Arten der Organisation der Arbeitszeit, die am häufigsten vorkommen, nämlich feste Arbeitszeiten, die vom Arbeitgeber geregelt werden, und flexiblen Arbeitszeiten (wie Gleitzeit), liegt die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, bei 27% bzw. 23% (was in etwa dem allgemeinen Durchschnitt entspricht).

Schließlich hängen die Antworten auch davon ab, ob die Arbeitszeiten Tag-, Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit sind. Wenn die Arbeitszeiten normal sind (also keine atypischen Arbeitszeiten), ist der Wunsch, den Arbeitsplatz zu wechseln, weniger stark ausgeprägt (23%) als wenn der Arbeitsplatz atypische Arbeitszeiten beinhaltet (28%).

**Abbildung 4 : Absicht, in naher Zukunft die Arbeitsstelle zu wechseln, nach Dauer der Arbeitszeit und deren Organisation**



Grafik: CSL; Daten: QoW 2019 - 2021.

### 3. Die Absicht, in naher Zukunft die Stelle zu wechseln, nach Merkmalen des Unternehmens

Die Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, ist auch ungleichmäßig auf die Wirtschaftssektoren verteilt. Der Sektor "Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen" weist mit 38 % im Jahr 2021 die höchste Quote auf. Dieser Anteil war bereits in den Vorjahren hoch (zwischen 32 % und 38 %). Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil auch im Bereich "Information und Kommunikation" (36 %) und im Bereich "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" (30 %). Allerdings ist der Anstieg im Vergleich zu 2019, wo der Wert noch zwischen 23 % und 24 % lag, hier deutlich höher. Hervorzuheben ist auch der Bereich "Gesundheits- und Sozialwesen", denn auch wenn der Anteil 2021 mit 23 % etwa im Durchschnitt liegt, ist der

Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren 2020 (12 %) und 2019 (17 %) bemerkenswert.

Hinsichtlich der Unternehmensgröße ist hervorzuheben, dass Arbeitnehmer in den kleinsten Unternehmen (1-4 Mitarbeiter) vor der Krise (2019) mit 34 % am häufigsten die Absicht hatten, den Arbeitsplatz zu wechseln, dass sich dieser Trend jedoch mit der Krise umgekehrt hat, sodass 2021 weniger Arbeitnehmer als in den anderen Unternehmensgrößen die Absicht haben, den Arbeitsplatz zu wechseln (20 %). Bemerkenswert ist auch, dass 2021 Arbeitnehmer in Unternehmen mit 5 bis 14 Beschäftigten am häufigsten die Absicht äußern, den Job zu wechseln (29 %)

Abbildung 5 : Absicht, in naher Zukunft die Stelle zu wechseln, nach Unternehmensmerkmalen



Grafik: CSL; Daten: QoW 2019 - 2021.

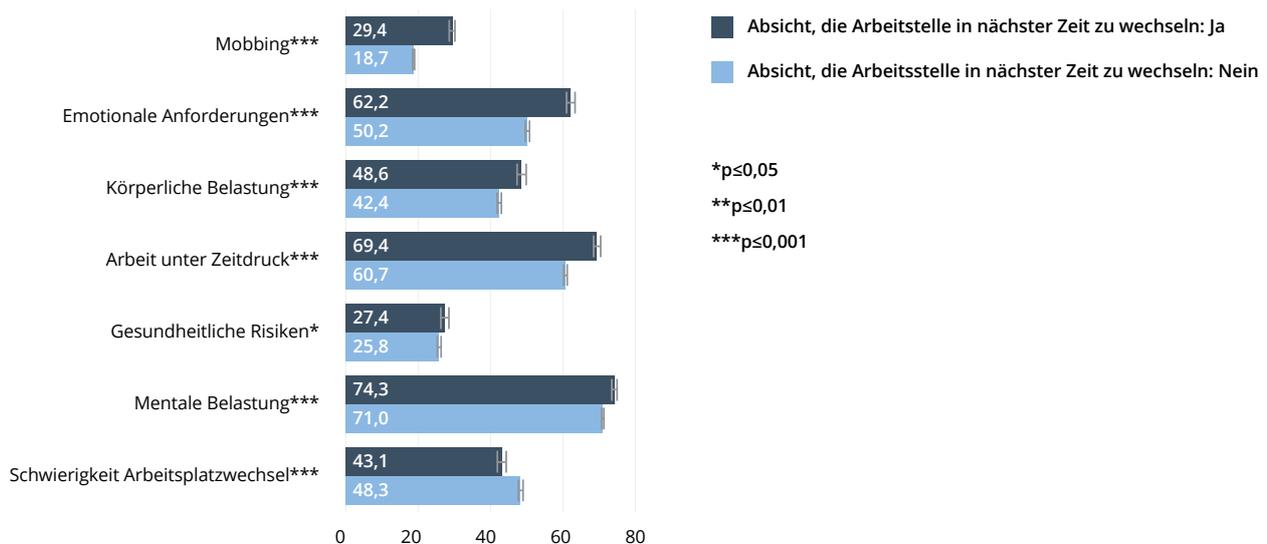
## 4. Die Absicht, den Arbeitsplatz in naher Zukunft aufgrund von Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz zu wechseln

Besteht auch ein Zusammenhang zwischen den erlebten Arbeitsbedingungen und der Entstehung der Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln? Abbildung 6 vergleicht die Bewertungen der Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz von Befragten, die angaben, den Arbeitsplatz wechseln zu wollen, und von Befragten, die dies nicht taten. Die verschiedenen Dimensionen sind in absteigender Reihenfolge nach dem Ausmaß der Unterschiede zwischen den Bewertungen der beiden Gruppen geordnet.

So kann man feststellen, dass die Erfahrung von Mobbing am Arbeitsplatz den größten Unterschied macht und von denjen-

nigen, die einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht ziehen, stärker empfunden wird, gefolgt von emotionalen Anforderungen, körperlicher Belastung und Arbeit unter Zeitdruck. Die Unterschiede bei der Bewertung von Gesundheitsrisiken und mentaler Belastung sind bereits etwas geringer, aber diese Bewertung ist statistisch gesehen immer noch höher bei den Befragten, die einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht ziehen. Umgekehrt verhält es sich mit der Schwierigkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln: diese wird höher von jenen eingeschätzt, die an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz bleiben möchten.

**Abbildung 6 : Absicht, in naher Zukunft die Arbeitsstelle zu wechseln, nach Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz**



Grafik: CSL; Daten: QoW 2021.

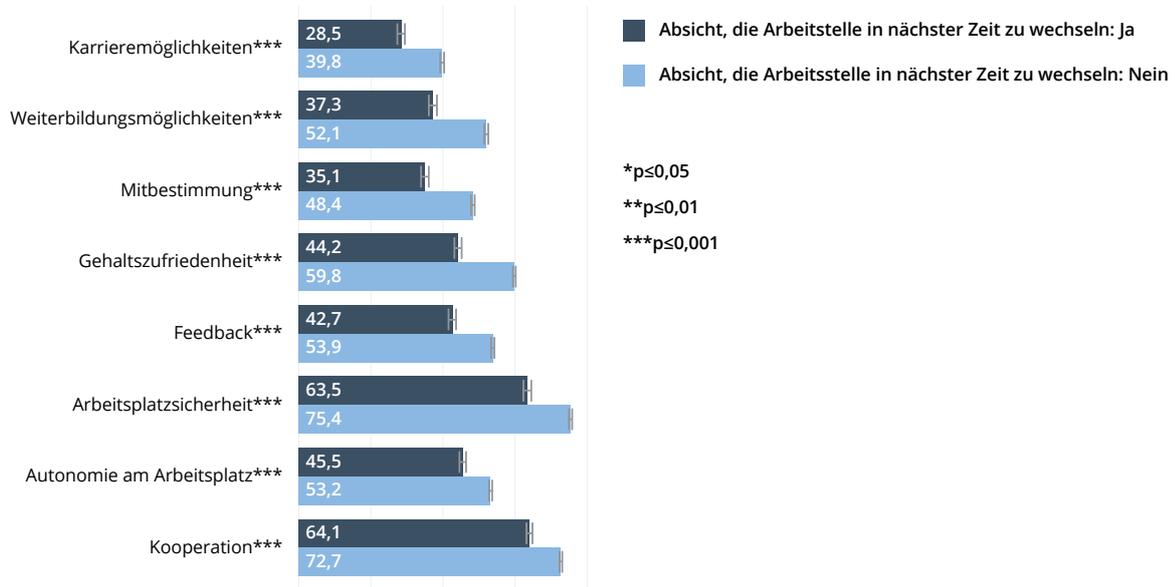
## 5. Die Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, in Abhängigkeit von Ressourcen und Arbeitsanreizen

Sind die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen in Bezug auf die positiven Dimensionen der Arbeit, d. h. Ressourcen und Arbeitsanreize, ähnlich?

Auch hier werden die verschiedenen Dimensionen nach dem Ausmaß der Unterschiede zwischen den Bewertungen der beiden Gruppen geordnet und in absteigender Reihenfolge dargestellt. Teilnehmer, die angaben, den Arbeitsplatz wechseln zu wollen, sehen in erster Linie weniger Karriere-

möglichkeiten, dann weniger Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen, gefolgt von weniger Mitspracherecht bei Entscheidungen. Weniger Zufriedenheit mit dem Gehalt, weniger Feedback zur geleisteten Arbeit, weniger Arbeitsplatzsicherheit sowie weniger Autonomie bei der Arbeit und weniger Zusammenarbeit mit Kollegen sprechen ebenfalls für eine größere Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln.

Abbildung 7 : Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, nach Ressourcen und Arbeitsanreizen



Grafik: CSL; Daten: QoW 2021.

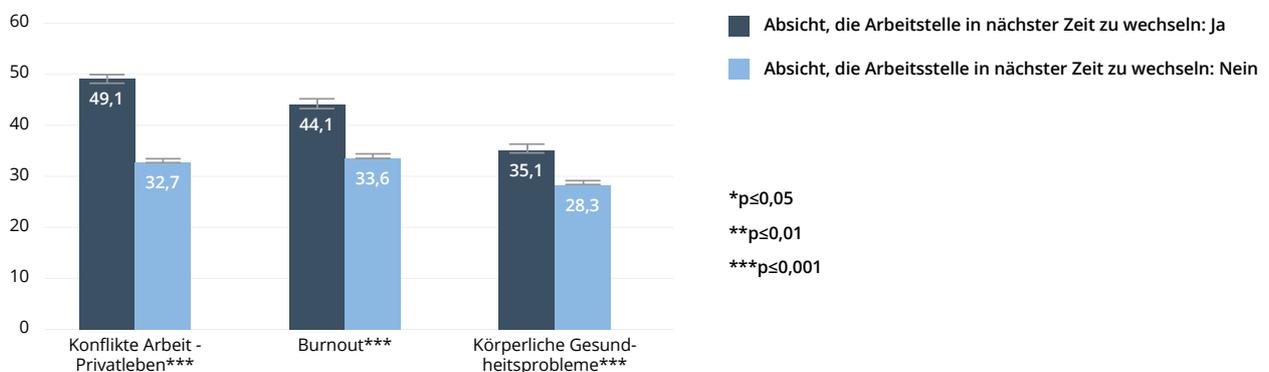
## 6. Die Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, basierend auf Wohlbefinden und Gesundheit

Nach der Untersuchung der Arbeitsbedingungen wäre es auch interessant zu wissen, ob die beiden Gruppen ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit in Bezug auf die Arbeit unterschiedlich bewerten.

In Bezug auf die in diesem Zusammenhang negativ konnotierten Dimensionen (d. h. je höher der Wert, desto schlech-

ter die Situation) zeigt sich, dass der Unterschied zwischen den beiden Gruppen bei Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben am größten ist, da Arbeitnehmer, die den Arbeitsplatz wechseln möchten, am stärksten betroffen sind. Diese weisen auch ein höheres Burnout-Risiko auf und berichten über mehr körperliche Beschwerden.

Abbildung 8 : Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, nach Einschätzung von Problemen im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Beschäftigten

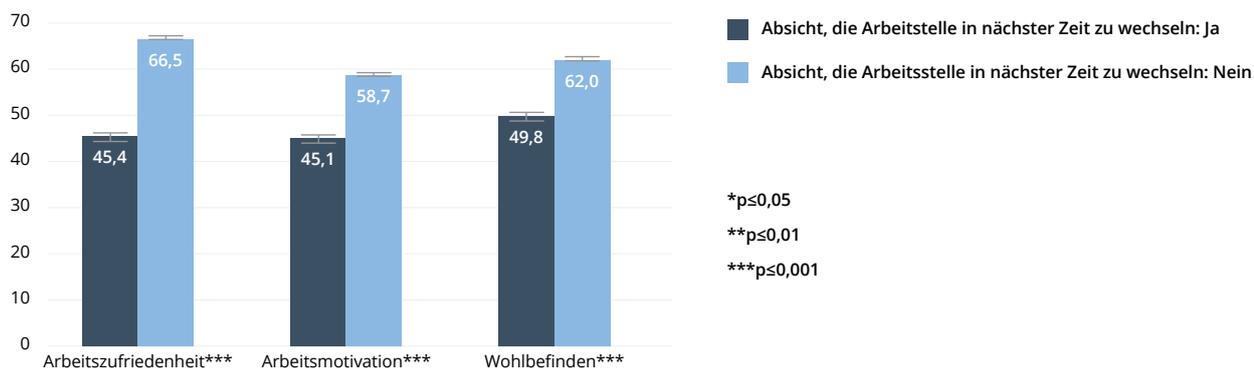


Grafik: CSL; Daten: QoW 2021.

In Bezug auf die positiven Dimensionen von Wohlbefinden und Gesundheit (d. h. je höher der Wert, desto besser die Situation) steht eine niedrigere Arbeitszufriedenheit an erster Stelle im Zusammenhang mit dem Wunsch, den Arbeitsplatz

zu wechseln. Eine deutlich geringere Arbeitsmotivation sowie ein geringeres allgemeines Gefühl des Wohlbefindens tragen ebenfalls dazu bei, den Arbeitsplatz wechseln zu wollen.

**Abbildung 9 : Absicht, in naher Zukunft die Arbeitsstelle zu wechseln, nach arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Gesundheitsempfinden**



Grafik: CSL; Daten: QoW 2021.

## 7. Schlussfolgerungen

Einige internationale Experten (z. B. David Blustein im Jahr 2021) warnen vor einer Welle von Kündigungen am Arbeitsplatz, die die Arbeitnehmer aus den Unternehmen vertreiben würden. In Luxemburg stiegen die positiven Antworten auf die Frage, ob die Absicht besteht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, 2021 ebenfalls deutlich an, zum ersten Mal seit Beginn der Erhebung des *Quality of Work Index*.

Es zeigt sich, dass die Absicht, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln, bei den 25- bis 34-Jährigen, den Arbeitnehmern ohne Kinder, den in Luxemburg lebenden ausländischen Arbeitnehmern, den Arbeitnehmern in wenig qualifizierten Berufen (Hilfsarbeiter), aber auch bei Personen, die in direkten Dienstleistungen, im Handel und im Verkauf tätig sind, am stärksten ausgeprägt ist, und dass sie bei den Büroangestellten mit der Pandemie stark zugenommen hat. Die am stärksten betroffenen Wirtschaftssektoren sind der Sektor

"Information und Kommunikation", der Sektor "Finanz- und Versicherungswesen" und der Sektor "Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen", aber der Anstieg zwischen 2019 und 2021 ist auch im Sektor "Gesundheits- und Sozialwesen" stark ausgeprägt.

Lange Arbeitszeiten sowie die Verpflichtung, zu atypischen Zeiten zu arbeiten, sind ebenfalls ausschlaggebend für einen Arbeitsplatzwechsel. Schließlich erhöhen eine geringe Arbeitsqualität und ein geringes Wohlbefinden, die sich u.a. in einer beeinträchtigten Work-Life-Balance, belastenden zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz und unzureichenden Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Mitbestimmung äußern, die Bereitschaft, einen Arbeitsplatzwechsel in naher Zukunft in Betracht zu ziehen, erheblich.

## 8. Referenzen

Blustein, David (2021), interview avec Phil Gludemans du Boston College : <https://www.bc.edu/bc-web/bcnews/nation-world-society/education/q-a-the-great-resignation.html>. "Transcript: The Great Resignation with Molly M. Anderson, Anthony C. Klotz, PhD & Elaine Welteroth". Washington Post. ISSN 0190-8286. Archived from the original on 2021-11-10. Retrieved 2021-10-25.

CSL (Chambre des salariés du Luxembourg) (2021) : Chambre des salariés du Luxembourg, 9<sup>e</sup> enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg : résumé de la présentation du 20 janvier 2022. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : [https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/resume\\_quality-of-work-index-2021\\_4.pdf](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/resume_quality-of-work-index-2021_4.pdf))

Sischka, P., & Steffgen, G. (2022). Zwischenbericht zur Erhebung 2021. Luxembourg: Université du Luxembourg. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : [https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/infas\\_bericht\\_qow2021a.pdf](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/infas_bericht_qow2021a.pdf))

## Methode

Die Studie "Quality of work" über die Arbeitssituation und Arbeitsqualität der luxemburgischen Arbeitnehmer richtet sich sowohl an Arbeitnehmer, die in Luxemburg wohnen, als auch an Grenzgänger, die in Belgien, Frankreich oder Deutschland wohnen. Zwischen Juni und Oktober 2021 wurden 2.594 Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren, die regelmäßig 10 Stunden oder mehr pro Woche erwerbstätig sind, von infas im Auftrag der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer und der Universität Luxemburg befragt (CATI; CAWI) (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Methodologie der Umfrage**

<b>Ziel der Umfrage</b>	Überprüfung der Situation und der Arbeitsqualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
<b>Konzeption, Umsetzung, Analyse</b>	Universität Luxemburg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés Luxembourg seit 2014 infas Institut, zuvor TNS-ILRES
<b>Verfahren der Untersuchung</b>	Telefonische (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in Luxemburgisch, Deutsch, Französisch, Portugiesisch oder Englisch.
<b>Stichprobenumfang</b>	2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594
<b>Die Absicht, in naher Zukunft die Arbeitsstelle zu wechseln</b>	"Haben Sie die Absicht (in naher Zukunft) Ihren Arbeitsplatz zu wechseln?» Antworten: "Ja", "Nein".

## Chambre des salariés Luxembourg

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

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