



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°4 MAI 2021

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 19 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



WIE BELASTEND ERLEBEN (ALLEINERZIEHENDE) ELTERN IHRE ARBEIT?

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 analysiert, wie sich verschiedene Arbeitnehmergruppen hinsichtlich ihrer familiären Situation unterscheiden, und in welchem Maße die familiäre Situation der Arbeitnehmer mit verschiedenen Quality of Work, Quality of Employment und Well-Being Dimensionen zusammenhängt. Die familiäre Situation wird dabei überwiegend vom Alter der Arbeitnehmer bestimmt.

Alleinerziehende Eltern, d.h. Arbeitnehmer ohne Partner und mit minderjährigen Kindern, weisen zwischen 2016 und 2020 den höchsten Anstieg bei mentalen und emotionalen Anforderungen auf. Gleichzeitig zeigt sich für diese Gruppe ein Rückgang der Arbeitszufriedenheit und des generellen Well-Being, sowie ein Anstieg des Burnoutniveaus und der Gesundheitsprobleme.

1. Familiäre Situation und Arbeit

Es gibt verschiedene Mechanismen, durch die sich Arbeit und Familie bzw. Privatleben gegenseitig beeinflussen (*Edwards & Rothbard, 2000*). Zum Beispiel gibt es verschiedene Arten von Work-Life-Konflikten, durch die Arbeits- und Familienanforderungen schwer miteinander zu vereinbaren sind. Auf der anderen Seite kann sich das Erlebte auf der Arbeit auf das Erleben in der Familie bzw. im Privatleben auswirken (und umgekehrt). Zum Beispiel kann eine positive Stimmung auf der Arbeit zu einer positiven Stimmung im Privatleben führen. Oder Arbeitnehmer sind von ihrer Arbeit so erschöpft, dass sie keine Energie mehr für ihre familiären Aufgaben haben (*Edwards & Rothbard, 2000*). Die Familienanforderungen unterscheiden sich dabei, je nachdem, ob die Arbeitnehmer einen Partner/eine Partnerin haben, und ob sie sich um minderjährige Kinder im Haushalt kümmern müssen (*Byron, 2005; Day & Chamberlain, 2006*).

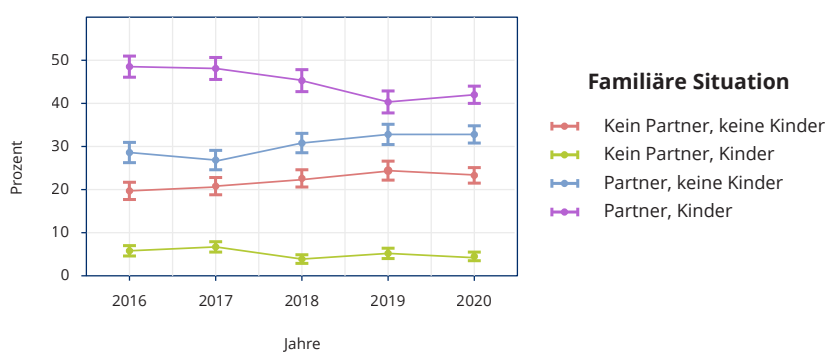
In der vorliegenden Newsletter wird analysiert, in welchem Maße die familiäre Situation mit verschiedenen *Quality of Work*, *Quality of Employment* und *Well-Being* Dimensionen zusammenhängt. Zudem wird die Entwicklung der familiären Situation seit 2016 für verschiedene Arbeitnehmergruppen in Luxemburg untersucht. Dazu wird auf die Daten des *Quality of Work (QoW; Wellen 2016-2020; Sischka & Steffgen, 2021a) Survey* – eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode). Es ist außerdem wichtig darauf hinzuweisen, dass die QoW-Befragung 2020 zu einem Zeitpunkt stattfand, während dem die Corona-Pandemie in Europa bereits seit einigen Monaten im Gange war. Diese Pandemie hat das Arbeitsleben und die Arbeitssituation für viele Arbeitnehmer erheblich verändert. Unter anderem hat die Telearbeit innerhalb kürzester Zeit stark zugenommen (*Sischka & Steffgen, 2021b*). Diese besondere Situation sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

2. Gesamtentwicklung der familiären Situation

Abbildung 1 zeigt die Gesamtentwicklung der familiären Situation seit 2016. Der Anteil an Arbeitnehmern mit Partner und minderjährigen Kindern unter 18 Jahren die mit im Haushalt leben geht zwischen 2016 und 2020 leicht zurück. Dagegen

steigt der Anteil an Arbeitnehmern, die einen Partner und keine Kinder oder keinen Partner und keine Kinder haben. Der Anteil an Arbeitnehmern mit Kindern aber ohne Partner bleibt zwischen 2016 und 2020 relativ konstant.

Abbildung 1: Gesamtentwicklung der familiären Situation



Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

3. Familiäre Situation nach Demographie

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der familiären Situation nach verschiedenen demographischen Charakteristiken. Weibliche Arbeitnehmer sind häufiger in der Situation, dass sie keinen Partner, aber minderjährige Kinder haben. Differenziert nach Alter, zeigt sich, dass bei den Jüngeren (16-34 Jahre) der Anteil an Arbeitnehmern ohne Partner und ohne Kinder am höchsten ist. Bei den 35- bis 44-Jährigen sowie bei den 45- bis 54-Jährigen, ist der Anteil an Arbeitneh-

mern mit Partner und Kindern am höchsten. Bei den 55+-Jährigen ist dagegen der Anteil an Arbeitnehmern mit Partner aber ohne Kinder im Haushalt am höchsten. Differenziert nach Wohnland zeigt sich insbesondere bei den Arbeitnehmern aus Belgien und Frankreich, dass der Anteil an Arbeitnehmern mit Partner und Kindern zwischen 2016 und 2020 zurückgegangen ist.

Abbildung 2: Entwicklung des Familienstands nach Demographie



Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

4. Familiäre Situation nach Berufscharakteristiken

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der familiären Situation nach verschiedenen Berufscharakteristiken auf. Bei den Arbeitnehmern mit einer befristeten Stelle, ist der Anteil an Arbeitnehmern mit Partner und minderjährigen Kindern geringer als bei Arbeitnehmern mit einer unbefristeten Stelle. Differenziert nach Voll-/Teilzeit, zeigt sich, dass der Anteil an Arbeitnehmern mit Partner und Kindern bei den Arbeitneh-

mern mit einer Teilzeitstelle höher ist als bei Arbeitnehmern mit einer Vollzeitstelle. Gleichzeitig ist der Anteil an Arbeitnehmern ohne Partner und ohne Kinder deutlich geringer als bei Arbeitnehmern mit einer Vollzeitstelle. Arbeitnehmer mit einer Vorgesetztenposition weisen einen höheren Anteil an Arbeitnehmern mit Partner und Kindern auf, im Vergleich zu Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition.

Abbildung 3: Entwicklung des Familienstands nach Berufscharakteristiken



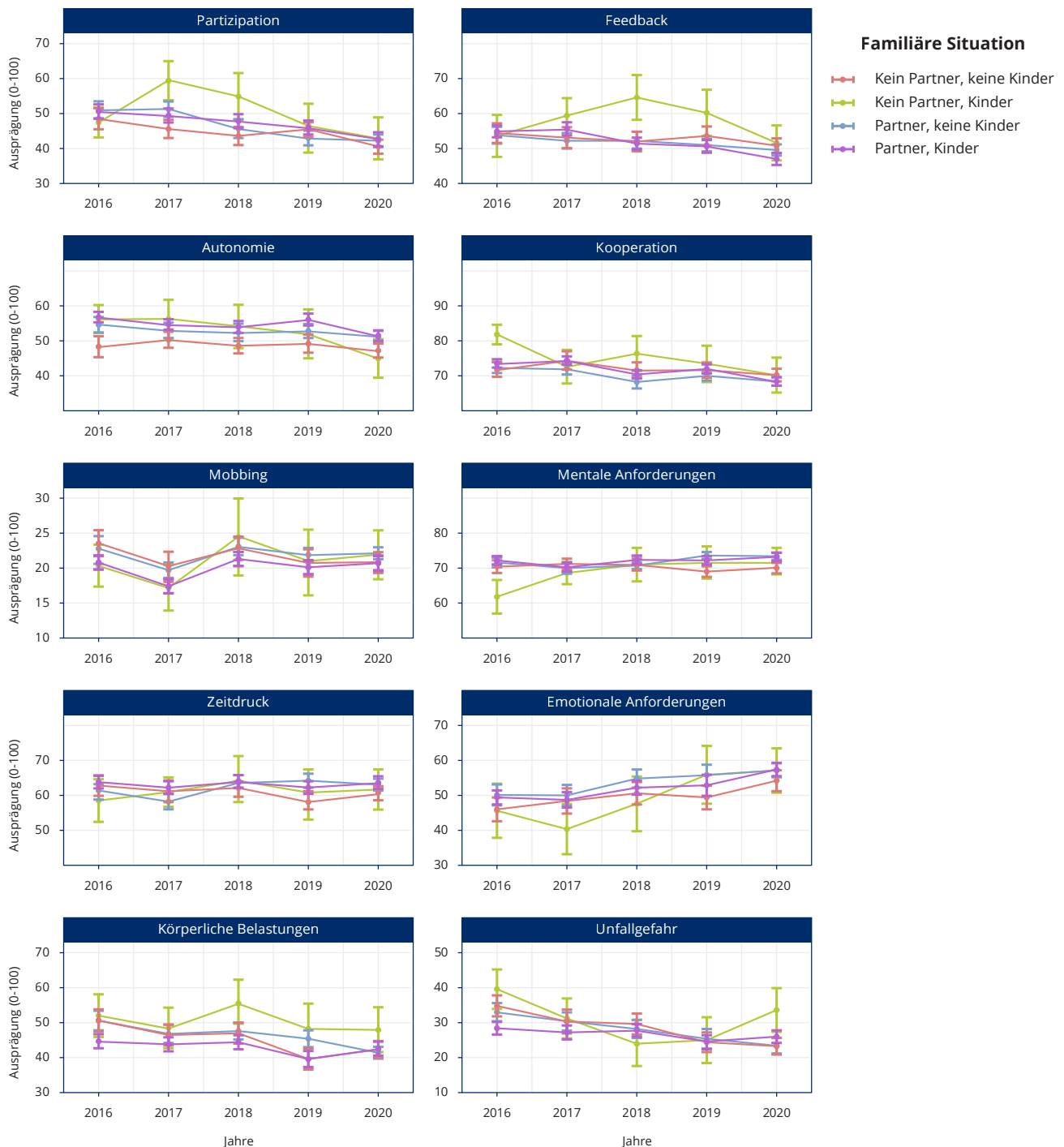
Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

5. Familiäre Situation und Quality of Work

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Quality of Work Dimensionen differenziert nach familiärer Situation. Arbeitnehmer ohne Partner und mit minderjährigen Kindern weisen zwi-

schen 2016 und 2020 den höchsten Anstieg bei mentalen und emotionalen Anforderungen auf. Gleichzeitig berichten sie über die höchsten körperlichen Belastungen über die Zeit.

Abbildung 4: Familiäre Situation und Quality of Work



Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

6. Familiäre Situation und Quality of Employment

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der Quality of Employment Dimensionen differenziert nach familiärer Situation. Arbeitnehmer ohne Partner und mit minderjährigen Kindern zeigen

den größten Rückgang bezüglich der Einkommenszufriedenheit. Arbeitnehmer mit Partner und Kindern weisen dagegen den größten Anstieg bei Work-Life-Konflikten auf.

Abbildung 5: Familiäre Situation und Quality of Employment



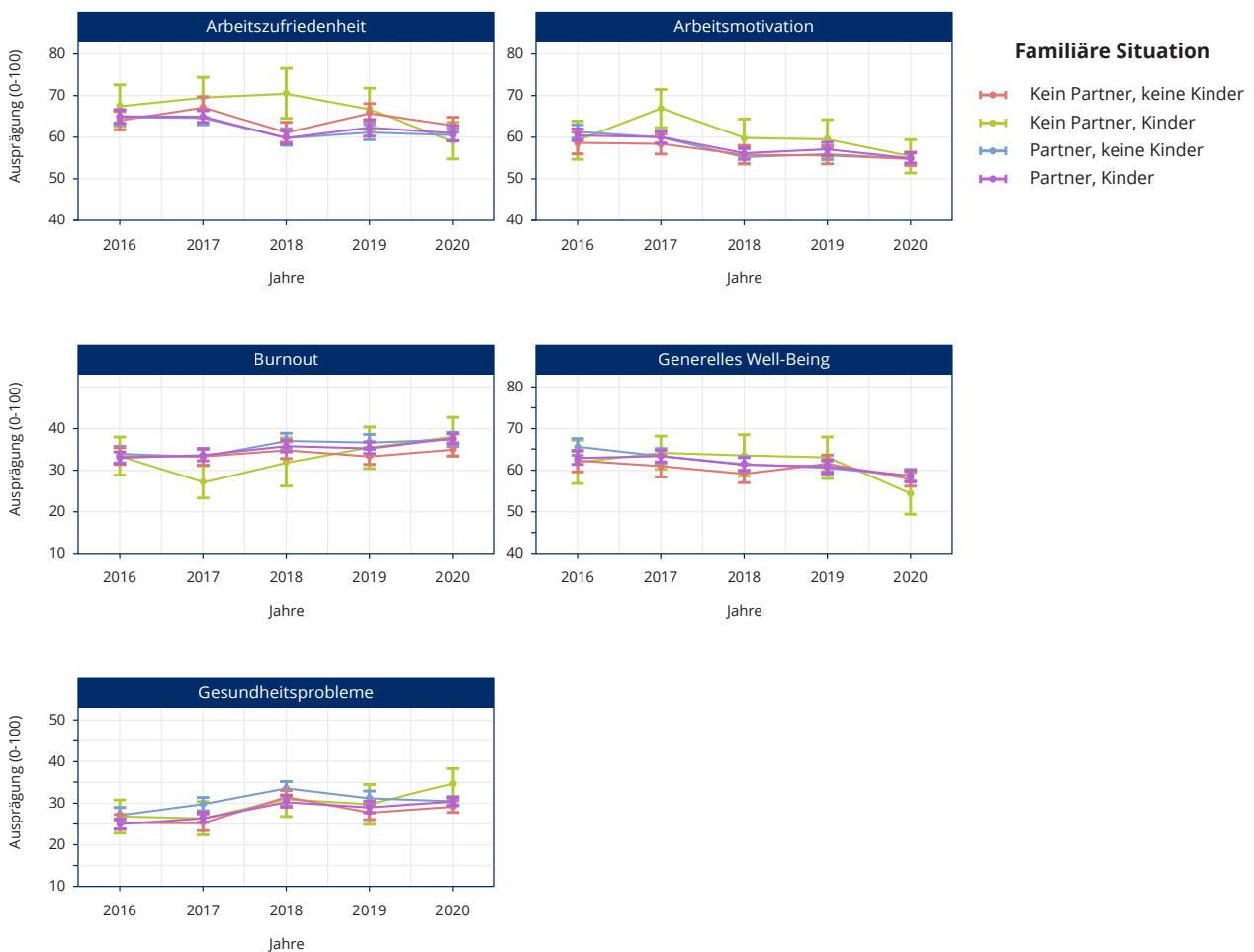
Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

7. Familiäre Situation und Well-Being

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Well-Being Dimensionen differenziert nach familiärer Situation. Arbeitnehmer ohne Partner und mit minderjährigen Kindern zeigen den

größten Rückgang bei Arbeitszufriedenheit und generellem Well-Being. Gleichzeitig weist diese Gruppe den höchsten Anstieg bei Burnout und Gesundheitsproblemen auf.

Abbildung 6: Familiäre Situation und Well-Being



Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

8. Schlussfolgerung

Die familiäre Situation wird überwiegend vom Alter der Arbeitnehmer bestimmt.

Der Anteil der Arbeitnehmer ohne Partner und ohne minderjährige Kinder ist bei Arbeitnehmern im Alter von 16 bis 34 Jahren am höchsten.

Der Anteil an Arbeitnehmern mit Partner und Kindern ist dagegen bei Arbeitnehmern im Alter von 35 bis 54 Jahren am höchsten. Bei den 55+-Jährigen ist wiederum der Anteil an Arbeitnehmern mit Partner aber ohne Kinder im Haushalt am höchsten.

Der vorliegende Bericht zeigt außerdem, dass die familiäre Situation mit verschiedenen Quality of Work, Quality of Employment und Well-Being Dimensionen zusammenhängt. Alleinerziehende Eltern, d.h., Arbeitnehmer ohne Partner und mit minderjährigen Kindern weisen zwischen 2016 und 2020 den höchsten Anstieg bei mentalen und emotionalen

Anforderungen auf, sowie einen Rückgang der Einkommenszufriedenheit.

Gleichzeitig zeigt sich für diese Gruppe ein Rückgang der Arbeitszufriedenheit und des generellen Well-Being, sowie ein Anstieg des Burnoutniveaus und der Gesundheitsprobleme.

Organisationen sollten darauf achten, familienfreundliche Arbeitsumgebungen zu schaffen. Dies kann durch verschiedene Maßnahmen, wie z.B. die Möglichkeit zum Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Familienurlaub erreicht werden (Breugh & Frye, 2008).

Vorgesetzte haben zudem die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter mit einem familienfreundlichen Führungsstil zu unterstützen, z.B. indem sie ihre Mitarbeiter darin unterstützen, Konflikte zwischen Arbeit und Familie bzw. Privatleben anzusprechen (Hammer et al., 2013).

9. Referenzen

- Breugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). *Work-family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors*. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 345-353. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9081-1>
- Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). *Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 116-130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.001>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). *Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs*. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Hammer, L. B., Ernst Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). *Measurement Development and Validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF)*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285-296. <https://doi.org/10.1037/a0032612>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021a). *Quality of Work Index. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2020 (Rapport de recherche sur l'enquête 2020). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg*. <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>

Methode

Für die Studie „Quality of Work“ zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich etwa. 1.500 (seit 2020 rund 2.000) Interviews von infas (seit 2014) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg und der Universität Luxemburg durchgeführt (CATI; CAWI) (Tabelle 1).

Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen seit 2016 (Sischka & Steffgen, 2020a).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: Abteilung für Verhaltenswissenschaften und kognitive Wissenschaften, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut infas, zuvor 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					
Familiäre Situation	Für die familiäre Situation werden die Arbeitnehmer danach differenziert, ob sie mit einem Partner / einer Partnerin zusammenleben, und ob minderjährige Kinder (unter 18 Jahre) mit im Haushalt leben.					
Skalen zu Quality of Work	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,72-0,78	Mentale Anforderungen	4	0,74-0,77
	Feedback	2	0,70-0,79	Zeitdruck	2	0,70-0,79
	Autonomie	4	0,74-0,78	Emotionale Anforderungen	2	0,79-0,86
	Kooperation	4	0,79-0,83	Körperliche Belastungen	2	0,68-0,76
	Mobbing	5	0,72-0,78	Unfallgefahr	2	0,75-0,85
Skalen zu Quality of Employment	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,87-0,89	Arbeitsplatzsicherheit	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 Well-Being (2020)	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	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	3	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