

BETTERWORK

N°2 MÄRZ 2024



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

WEITERHIN GESCHLECHTS- SPEZIFISCHE UNGLEICHHEITEN BEI DER ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSQUALITÄT IN LUXEMBOURG

Ziel dieses Newsletters ist es, die Entwicklung der wichtigsten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hinsichtlich der verschiedenen Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität und des Wohlbefindens in Luxemburg in den letzten zehn Jahren darzustellen.

Die Daten zeigen, dass männliche Arbeitnehmer im Allgemeinen ein höheres Maß an Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Autonomie und Unfallrisiko aufweisen, während weibliche Arbeitnehmer durchgehend höhere emotionale Anforderungen melden.

Auch die Dimensionen der Arbeitsplatzqualität unterscheiden sich: Männer haben bessere Aufstiegschancen und weniger Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, als Frauen, während Frauen über mehr Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben berichten.

Der allgemeine Arbeitsqualitätsindex (QoW-Index) zeigt eine leichte Überlegenheit der Männer über ein Jahrzehnt. Arbeitnehmerinnen weisen regelmäßig höhere Burnout- und Gesundheitsprobleme und ein geringeres allgemeines Wohlbefinden auf, obwohl die Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz bei beiden Geschlechtern relativ vergleichbar ist.

Über einen Zeitraum von zehn Jahren steigt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, hauptsächlich bei Frauen, aufgrund einer Zunahme der Vollzeitarbeit und der Arbeitszeit von Frauen in Teilzeit.

„Care“-Arbeit außerhalb der Arbeit, insbesondere Kinderbetreuung und Hausarbeit, werden immer noch häufiger von Frauen ausgeführt.

Während eine Mehrheit der Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verkürzen möchte, sind es die Frauen, die diesen Wunsch noch häufiger äußern als die Männer. Darüber hinaus befürworten Frauen noch stärker als Männer eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn.

1. Entwicklung der Arbeitsqualität

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität in Abhängigkeit vom Geschlecht. Im Laufe der Jahre weisen männliche Arbeitnehmer konstant höhere Werte in den Bereichen Mitbestimmung, Autono-

mie und Unfallrisiko auf. Weibliche Arbeitnehmer hingegen berichten konstant von höheren emotionalen Anforderungen.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitsqualität



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

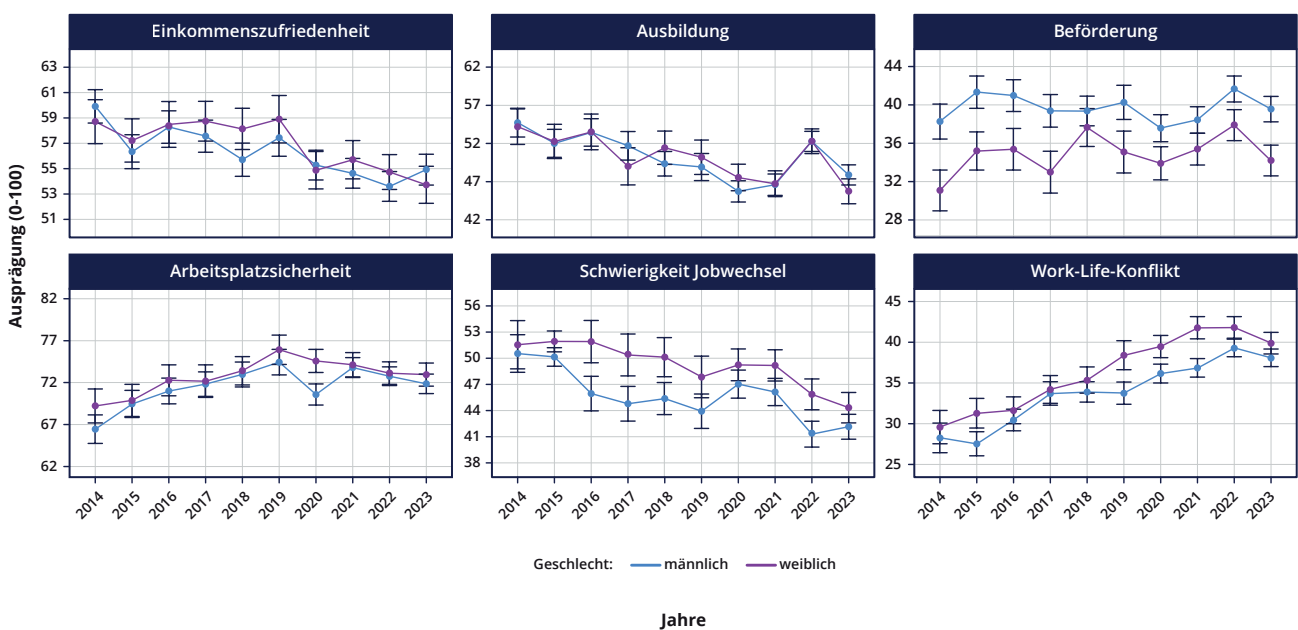
In dieser Publikation wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter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

2. Entwicklung der Beschäftigungsqualität

In **Abbildung 2** wird die Entwicklung der verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht differenziert. Über die Jahre hinweg zeigen Arbeitnehmer im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen relativ konstant höhere Werte bei den Aufstiegsmöglichkeiten und niedrigere Werte

bei der Schwierigkeit auf, eine neue Stelle zu finden. Im Gegensatz dazu berichten Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu Arbeitnehmern durchgehend von höheren Werten für Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben.

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitsplatzqualität

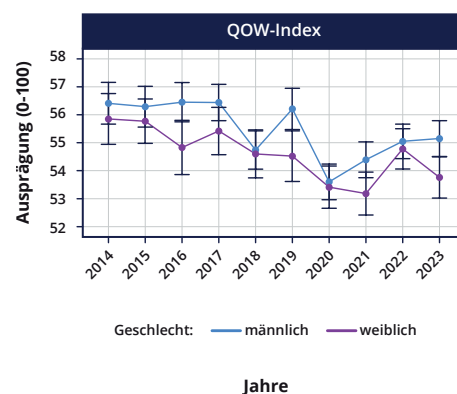


Anmerkung: Daten aus der QoW-Erhebung 2014-2023; Mittelwert der Skala von 0 bis 100 mit einem Konfidenzintervall von 95 %.

3. Entwicklung des QoW-Index

Abbildung 3 stellt die Entwicklung des QoW-Index, ein globaler Index zur Bewertung der Qualität des Arbeitslebens durch die Arbeitnehmer, nach Frauen und Männern dar. Insgesamt veränderte sich der QoW-Index zwischen 2014 und 2019 kaum, fiel aber zwischen 2019 und 2020 zum Zeitpunkt der Pandemie stark ab. Bei männlichen Arbeitnehmern sank der QoW-Index zwischen 2019 und 2020 stärker als bei weiblichen Arbeitnehmern, erholte sich dann aber stärker als bei weiblichen Arbeitnehmern, bei denen sich der QoW-Index nur langsam erholte. Insgesamt ist der QoW-Index der Männer über den Zehnjahreszeitraum etwas höher als der der Frauen.

Abbildung 3: Entwicklung des QoW-Indexes



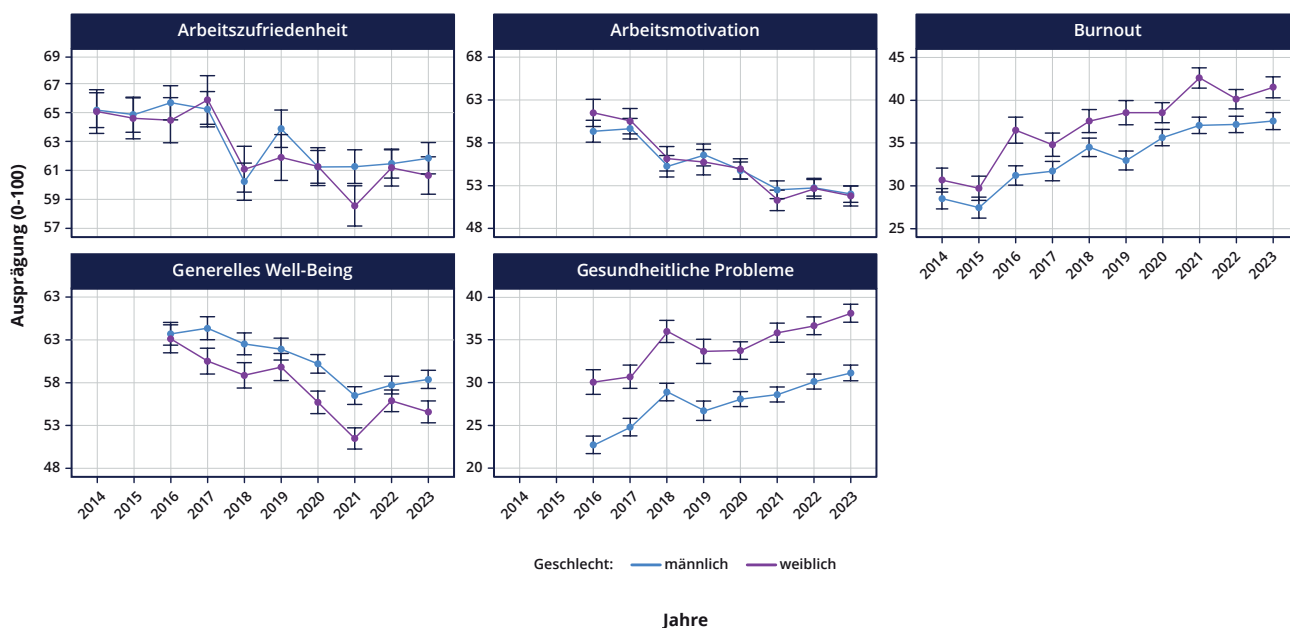
Anmerkung: Daten aus der QoW-Erhebung 2014-2023; Mittelwert der Skala von 0 bis 100 mit einem Konfidenzintervall von 95 %.

4. Entwicklung der Dimensionen des Wohlbefindens

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Arbeitnehmerinnen weisen im Laufe der Zeit konstant höhere Werte für Burnout und Gesundheitsprobleme

auf, während sie ein geringeres allgemeines Wohlbefinden angeben. Bei der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsmotivation gibt es dagegen im Zeitverlauf nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 4: Entwicklung der Dimensionen des Wohlbefindens



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

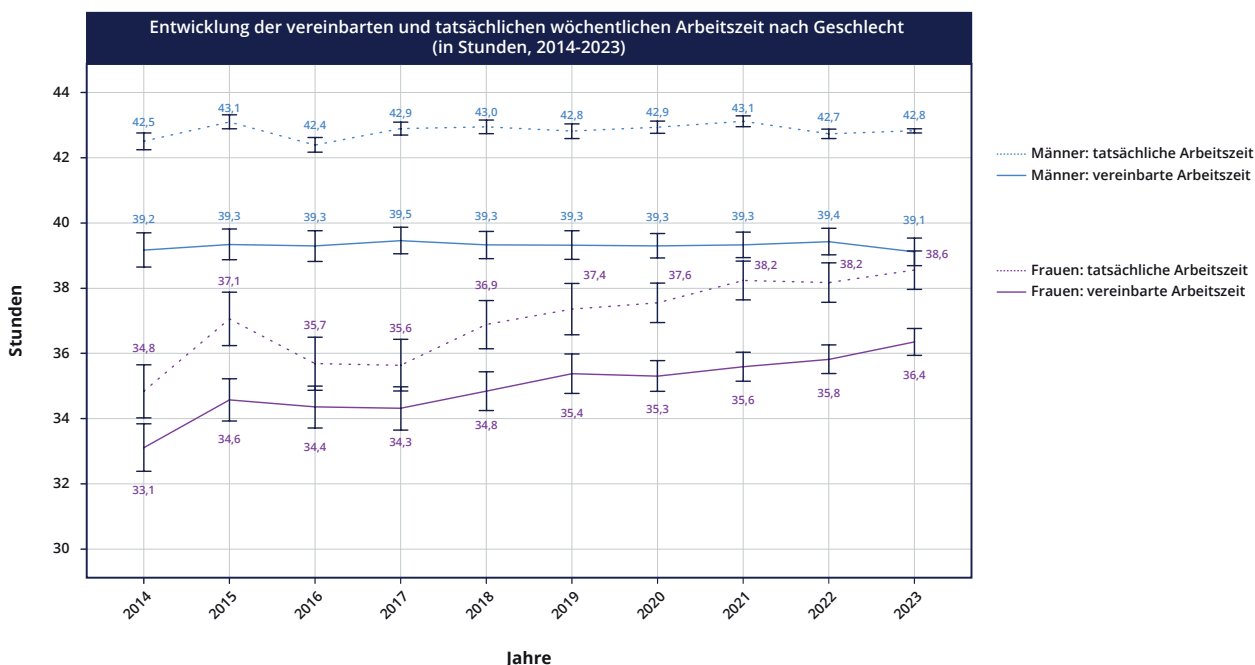
5. Zeit für die Arbeit und Zeit für „Care“-Tätigkeiten außerhalb der Arbeit

Insgesamt ist die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit seit 2014 allmählich gestiegen, wobei seit 2018 ein Aufwärtstrend zu verzeichnen ist.

Dieser Anstieg ist auf Frauen zurückzuführen, da bei Männern die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit über die Jahre hinweg stabil bleibt (zwischen 39,1 und 39,5 Stunden), bei

Frauen jedoch von 33,1 Stunden auf 36,4 Stunden steigt. Dieser Effekt lässt sich hauptsächlich durch den Anstieg der Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen und gleichzeitig durch den Anstieg der Wochenarbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen erklären.

Abbildung 5: Entwicklung der vereinbarten und tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach Geschlecht (in Stunden, 2014-2023)



Anmerkung: Daten aus der QoW-Erhebung 2014-2023; Grafik: CSL

Seit Beginn der Messungen durch den *Quality of Work Index* im Jahr 2014 war die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit immer höher als die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. Im Jahr 2023 beträgt diese Differenz durchschnittlich 3,3 Stunden davon 3,8 Stunden für Männer und 2,6 Stunden für Frauen.

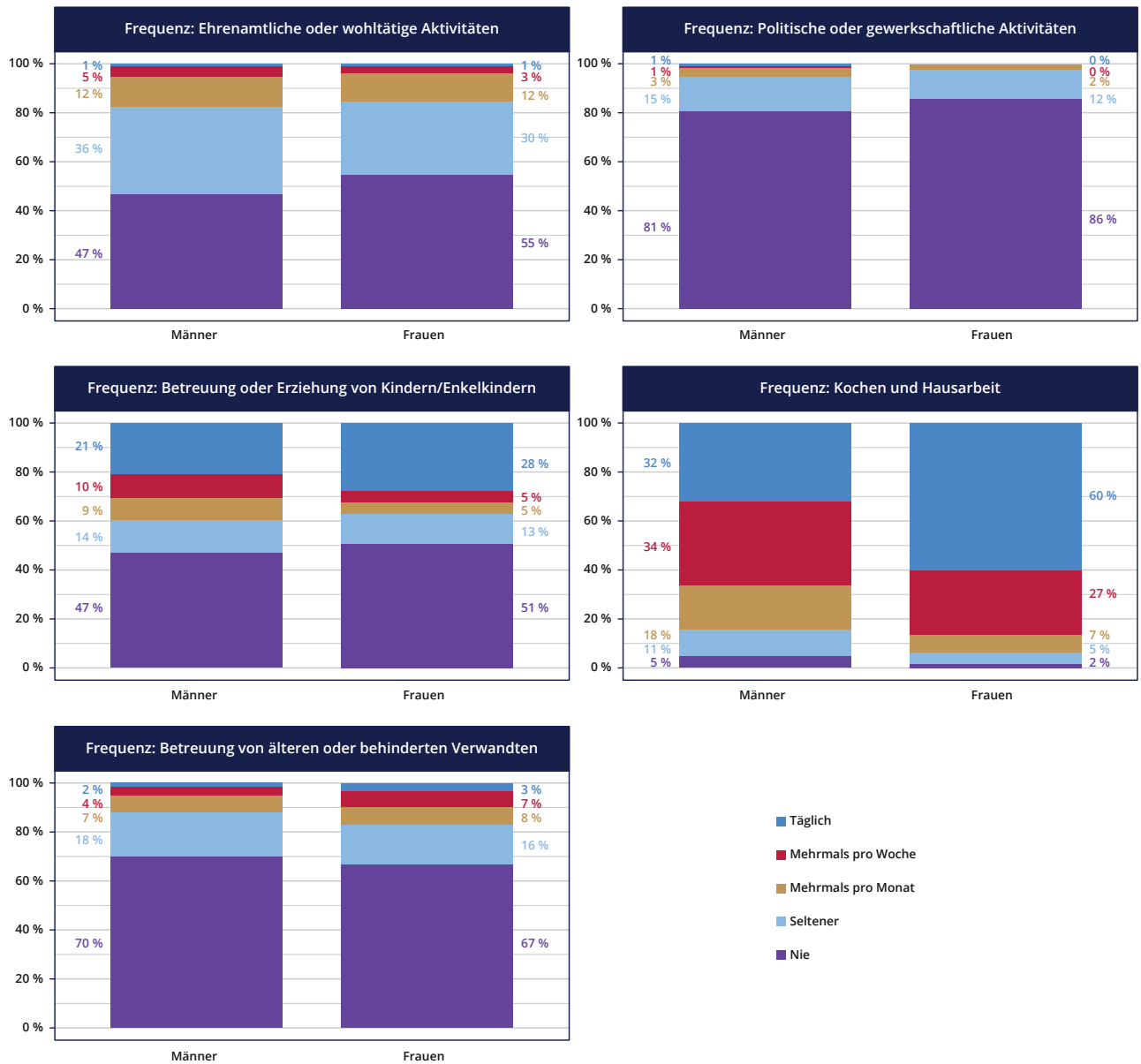
Insbesondere für Frauen hat sich die Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit im Laufe der Jahre vergrößert, von 1,3 Stunden Überschreitung im Jahr 2017 auf 2,6 Stunden im Jahr 2023.

Die Zeit, die man am Arbeitsplatz verbringt, steht in direkter Konkurrenz zu der Zeit, die für private Aktivitäten wie „Care“-Arbeit übrig bleibt. „Care“-Arbeit bezieht sich auf eine Reihe von Tätigkeiten, die mit der Betreuung, sich Sorgen und Unterstützung anderer Menschen zu tun haben, häufig im

Kontext zwischenmenschlicher Beziehungen. „Care“-Tätigkeiten umfassen in der Regel Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die zum körperlichen, emotionalen und sozialen Wohlbefinden von Menschen beitragen.

Frauen sind etwas seltener als Männer ehrenamtlich, karitativ, politisch oder gewerkschaftlich tätig, aber sie kümmern sich häufiger täglich um Kinder (28 % gegenüber 21 %), während Männer diese Aufgabe häufiger mehrmals pro Woche (10 % gegenüber 5 %) oder pro Monat (9 % gegenüber 5 %) übernehmen. Was die Hausarbeit und die Zubereitung von Mahlzeiten betrifft, so sind es bei weitem mehr Frauen (60 %), die sich täglich darum kümmern, als Männer (32 %), die dies häufiger mehrmals pro Woche (34 % gegenüber 27 %) oder pro Monat (18 % gegenüber 7 %) tun.

Abbildung 6: Häufigkeit von „Care“-Arbeit nach Geschlecht (in Prozent)



Anmerkung: Daten aus der QoW-Erhebung 2014-2023; Grafik: CSL

6. Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten bei Frauen noch stärker ausgeprägt

Vergleicht man die Differenz zwischen der von den Befragten angegebenen vertraglichen Wochenarbeitszeit und der Wochenarbeitszeit, die sie arbeiten möchten, steigt der Anteil derjenigen, die weniger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit arbeiten möchten, seit 2018. Nunmehr wollen also 53 % der Beschäftigten (im Vergleich zu 33 % im Jahr 2018) weniger Stunden pro Woche arbeiten, während 39 %

mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden sind und 8 % mehr arbeiten möchten.

Ein Vergleich von Frauen und Männern in **Abbildung 7** zeigt, dass der Anteil derjenigen, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, bei Frauen (58 %) höher ist als bei Männern (50 %).

Abbildung 7: Wunsch, die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden zu reduzieren (in Prozent)

Differenz vertragliche und gewünschte Wochenarbeitszeit (gruppiert)						
Total	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	33 %	35 %	40 %	44 %	51 %	53 %
Geschlecht	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Frauen	38 %	41 %	43 %	48 %	53 %	58 %
Männer	29 %	31 %	38 %	41 %	50 %	50 %

Anmerkung: Daten aus der QoW-Erhebung 2014-2023; Grafik: CSL

7. Schlussfolgerungen

Die Analyse unterstreicht die anhaltenden geschlechtsspezifischen Unterschiede im beruflichen Kontext in Luxemburg und hebt spezifische Bereiche hervor, die besondere Aufmerksamkeit erfordern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

So berichten Arbeitnehmerinnen auf der Ebene der Dimensionen der Arbeitsqualität durchweg von höheren emotionalen Anforderungen, was auf die Notwendigkeit hinweist, die Faktoren, die zu diesen Anforderungen beitragen, besser zu verstehen und abzuschwächen.

Auf der Ebene der beruflichen Möglichkeiten: Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Aufstiegschancen und der Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, legen nahe, dass die Praktiken bei der Einstellung, Beförderung und Karriereplanung gründlich überdacht werden müssen, um Chancengleichheit zu gewährleisten.

Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz: Das höhere Ausmaß an Burnout und Gesundheitsproblemen bei weiblichen Arbeitnehmern unterstreicht die Notwendigkeit von Strategien zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, vor allem für Frauen.

Darüber hinaus berichten Arbeitnehmerinnen regelmäßig von einem höheren Grad an Konflikten zwischen ihrem Berufs- und Privatleben, was Initiativen zur Erleichterung dieser Balance erforderlich machen könnte, wie z. B. Maßnahmen, die Frauen mehr Einfluss auf die Arbeitszeiten geben und den Arbeitnehmerinnen mehr Flexibilität bieten.

Schließlich deutet die Tatsache, dass Frauen häufiger den Wunsch äußern, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, darauf hin, dass es notwendig sein könnte, die Politik und Praxis in Bezug auf Arbeitszeiten zu überdenken.

8. Referenzen

Schütz, H.; Thiele, N. (2023). *Quality of Work Luxembourg 2023. Bericht*. Infas, Bonn.

Sischka, P. & Steffgen, G. (2023). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2023. Research Report*. Luxemburg: Universität Luxemburg.

Method

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, 2023).

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	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			

Vertragliche wöchentliche Arbeitszeit	Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit? (A06)
Effektive wöchentliche Arbeitszeit	Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.
Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit	Wenn Sie frei entscheiden könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten wollen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten? Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen

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