



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 MÄRZ 2023

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 23 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSQUALITÄT IN LUXEMBURG: IST DER ABWÄRTSTREND GESTOPPT?

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 Arbeits- und Beschäftigungsqualität sowie des Wohlbefindens in den vergangenen neun Jahren in Luxemburg entwickelt haben.

Hier zeigt sich, dass einige Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität, die bis 2020 einen konstanten Abwärtstrend erfahren haben, sich in den letzten beiden Jahren auf niedrigem Niveau stabilisiert haben. Dies trifft insbesondere auf die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation zu. Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeit sind gar leicht angestiegen, hingegen die Einkommenszufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit – besonders im letzten Jahr – weiter gesunken. Hinzuweisen ist auch darauf, dass die körperlichen Belastungen und Work-Life-Konflikte zugenommen, mentale Anforderungen, Zeitdruck und die Schwierigkeit den Job zu wechseln im letzten Jahr jedoch abgenommen haben. Insgesamt ist der QoW-Index in den letzten zwei Jahren geringfügig angestiegen, liegt jedoch weiter unter dem Wert von 2019 (Vor-Corona-Zeit).

Die Wohlbefindens-Dimensionen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generelles Wohlbefinden zeigen über die Zeit einen konstanten Rückgang, wobei diese Dimensionen sich im letzten Jahr stabilisiert haben. Hingegen sind Burnout und Gesundheitsprobleme über die Zeit fast konstant angestiegen.

Auch ist darauf hinzuweisen, dass die beiden Dimensionen Work-Life-Konflikte und Mobbing die stärksten negativen Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generellem Wohlbefinden aufweisen. Dies bedeutet: Je stärker die Work-Life Konflikte und/oder das Mobbing sind umso geringer die Arbeitszufriedenheit, -motivation und das generelle Wohlbefinden.

Fazit: Der Abwärtstrend scheint aktuell bei einigen wenigen Dimensionen auf niedrigem Niveau gestoppt zu sein. Die meisten Arbeitsbedingungen weisen 2022 jedoch im Vergleich zu der Vor-Corona-Zeit (2019) nach wie vor geringere Werte auf.

1. Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität

Die Arbeitsqualität beschreibt alle (psycho sozialen) Arbeitsbedingungen, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen beeinflussen können (z.B. Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung). Die Beschäftigungsqualität beschreibt dagegen 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 Arbeits- sowie der Beschäftigungsqualität von luxemburgischen Arbeitnehmer*innen über die Zeit entwickelt haben, sowie den Zusammenhang mit verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens. Hierbei wird auf die Daten des Quality of Work Survey (QoW; Wellen 2014-2022; Sischa et al., 2023) – eine jährlich stattfindende repräsentative Befragung von Arbeitnehmer*innen aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode). Die Ergebnisse der QoW-Befragungen ab 2020 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; Sischa & Steffgen, 2021; Sischa et al., 2022).

In der vorliegenden Newsletter wird analysiert, wie sich die verschiedenen Dimensionen der Arbeits- sowie der Beschäftigungsqualität von luxemburgischen Arbeitnehmer*innen über die Zeit entwickelt haben, sowie den Zusammenhang mit verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens. Hierbei wird auf die Daten des Quality of Work Survey (QoW; Wellen 2014-2022; Sischa et al., 2023) – eine jährlich stattfindende repräsentative Befragung von Arbeitnehmer*innen aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode). Die Ergebnisse der QoW-Befragungen ab 2020 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; Sischa & Steffgen, 2021; Sischa et al., 2022).

2. Entwicklung der Arbeitsqualität

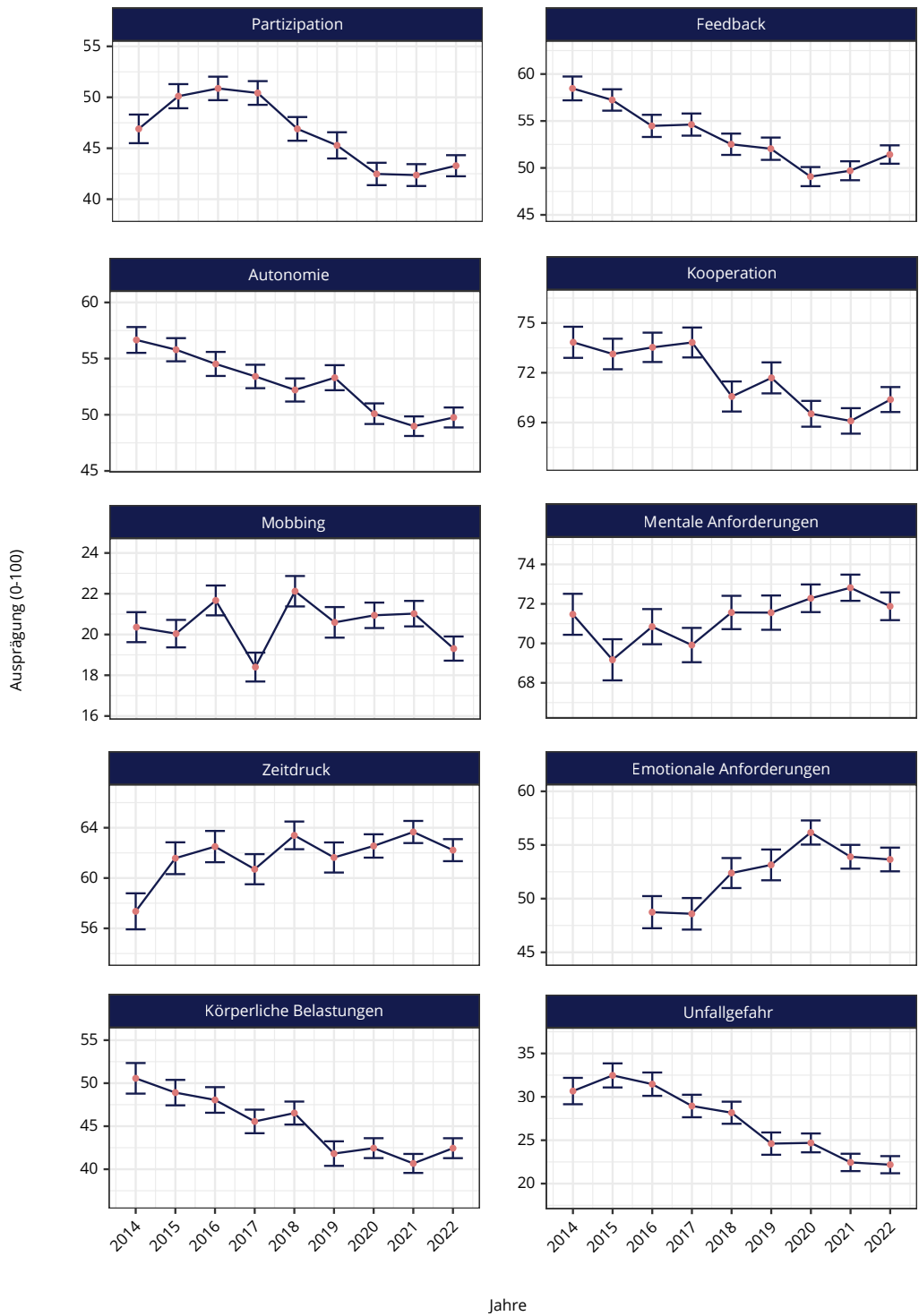
Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Arbeitsqualität von 2014 bis 2022. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen zwischen 2014 (bzw. 2016) und 2020 einen fast kontinuierlichen Abwärtstrend auf. Ab 2021 haben sich diese Dimensionen etwas stabilisiert. Auch die Dimensionen Unfallgefahr und körperliche Belastung sind über die Jahre eher rückläufig. Mentale Anforderungen sind zwischen 2017 und 2021 kontinuierlich gestiegen. Die emotionalen Anforderungen sind zwischen 2017 und 2020 ebenfalls gestiegen, fielen 2021 und im Folgejahr 2022 jedoch wieder etwas ab. Zeitdruck und Mobbing sind 2022 zuletzt wieder leicht gefallen.

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Arbeitsqualität von 2014 bis 2022. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen zwischen 2014 (bzw. 2016) und 2020 einen fast kontinuierlichen Abwärtstrend auf. Ab 2021 haben sich diese Dimensionen etwas stabilisiert. Auch die Dimensionen Unfallgefahr und körperliche Belastung sind über die Jahre eher rückläufig. Mentale Anforderungen sind zwischen 2017 und 2021 kontinuierlich gestiegen. Die emotionalen Anforderungen sind zwischen 2017 und 2020 ebenfalls gestiegen, fielen 2021 und im Folgejahr 2022 jedoch wieder etwas ab. Zeitdruck und Mobbing sind 2022 zuletzt wieder leicht gefallen.

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 Arbeitsqualität



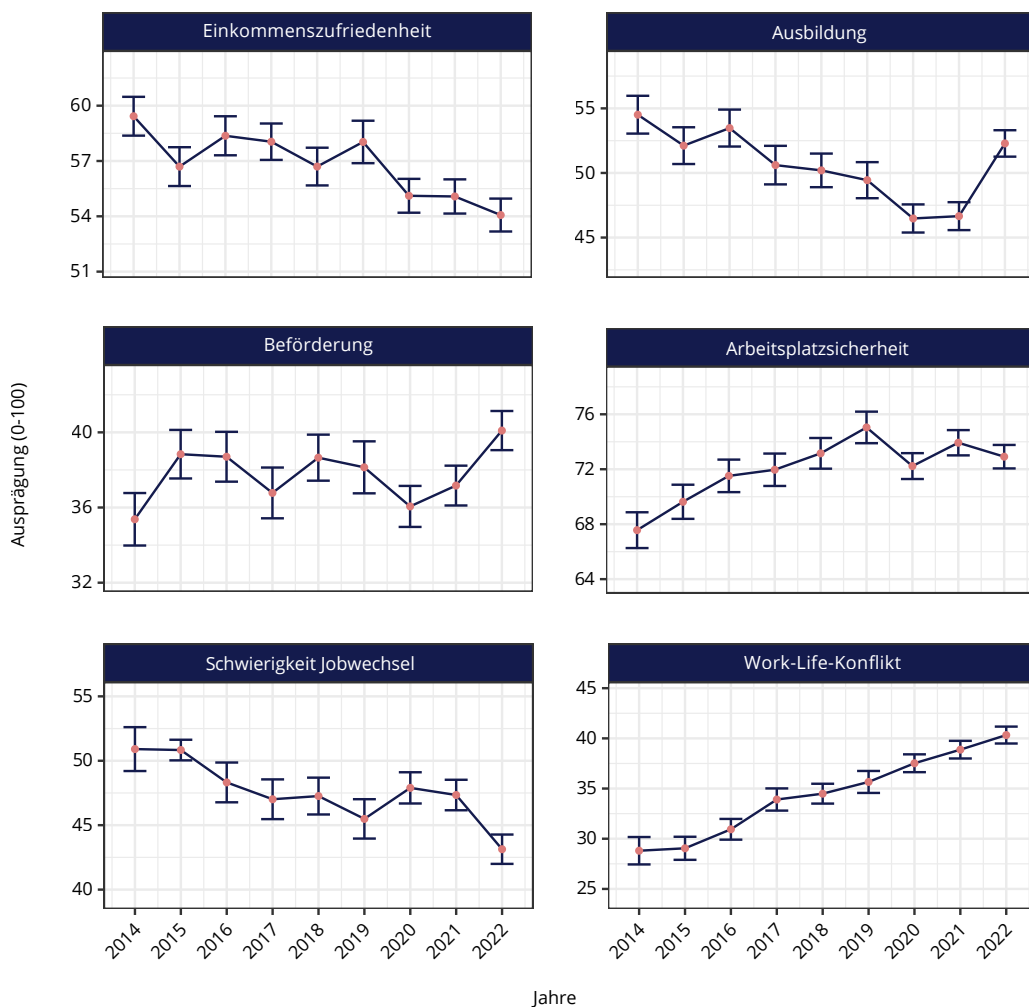
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

3. Entwicklung der Beschäftigungsqualität

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität von 2014 bis 2022. Die Einkommenszufriedenheit hat insbesondere zwischen 2019 und 2020 abgenommen und blieb seitdem auf einem geringen Niveau. Die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten weisen zwischen 2014 und 2021 einen Abwärtstrend auf, jedoch mit einem starken Anstieg zwischen 2021 und 2022. Hinsicht Beförderungsmöglichkeiten

zeigen sich über die Zeit nur geringfügige Schwankungen, mit einem gewissen Aufwärtstrend ab 2020. Die Arbeitsplatzsicherheit hat zwischen 2014 und 2019 kontinuierlich zugenommen; dieser Trend ist jedoch ab 2020 gebrochen. Die Work-Life-Konflikte sind demgegenüber zwischen 2014 und 2022 nahezu kontinuierlich angestiegen.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsqualität



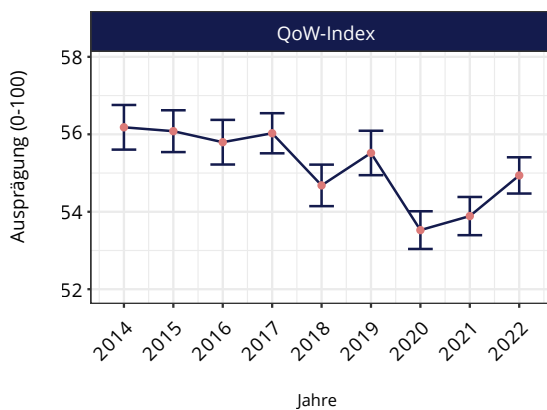
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

4. Entwicklung des QoW-Index

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung des QoW-Index für Arbeitnehmer*innen in Luxemburg. Zwischen den Jahren 2014 bis 2019 sind nur geringfügige Änderungen bezüglich des QoW-

Index festzustellen. Allerdings ist der Index zwischen 2019 und 2020 deutlich gefallen, wobei seitdem wieder ein leichter Aufwärtstrend zu beobachten ist.

Abbildung 3: Entwicklung des QoW-Index



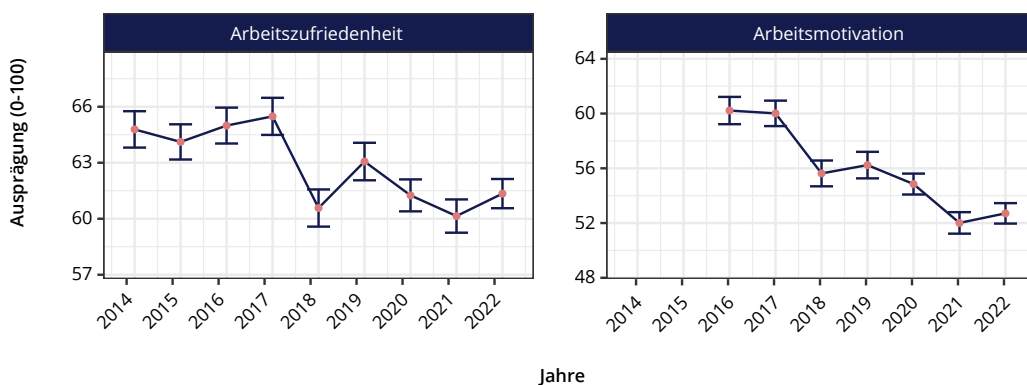
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

5. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen für Arbeitnehmer*innen in Luxemburg. Die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation haben zwischen 2017 und 2018 deutlich abgenommen und bewegen sich seitdem auf einem deutlich geringe-

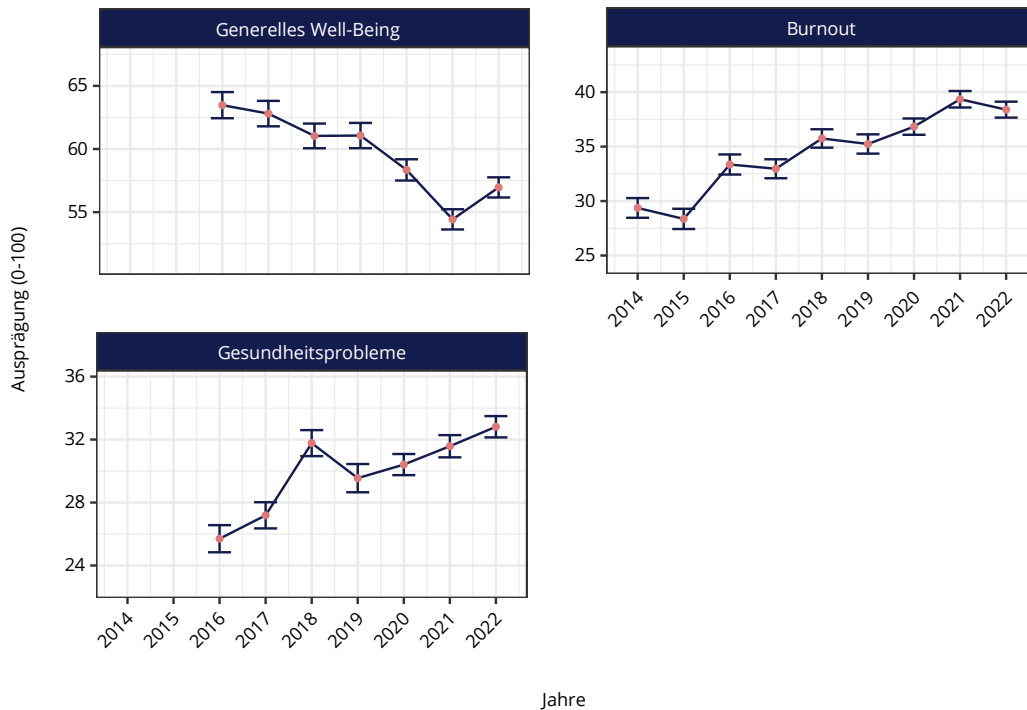
ren Niveau. Burnout hat zwischen 2014 und 2022 insgesamt deutlich zugenommen. Das generelle Well-Being hat zwischen 2016 und 2021 nahezu kontinuierlich abgenommen, mit einer leichten Zunahme in 2022. Gesundheitsprobleme sind zwischen 2016 und 2022 dagegen deutlich angestiegen¹.

Abbildung 4: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

¹ Da sich die Operationalisierung zwischen 2015 und 2016 geändert hat, werden aufgrund der geringen Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur Werte ab 2016 ausgewiesen.

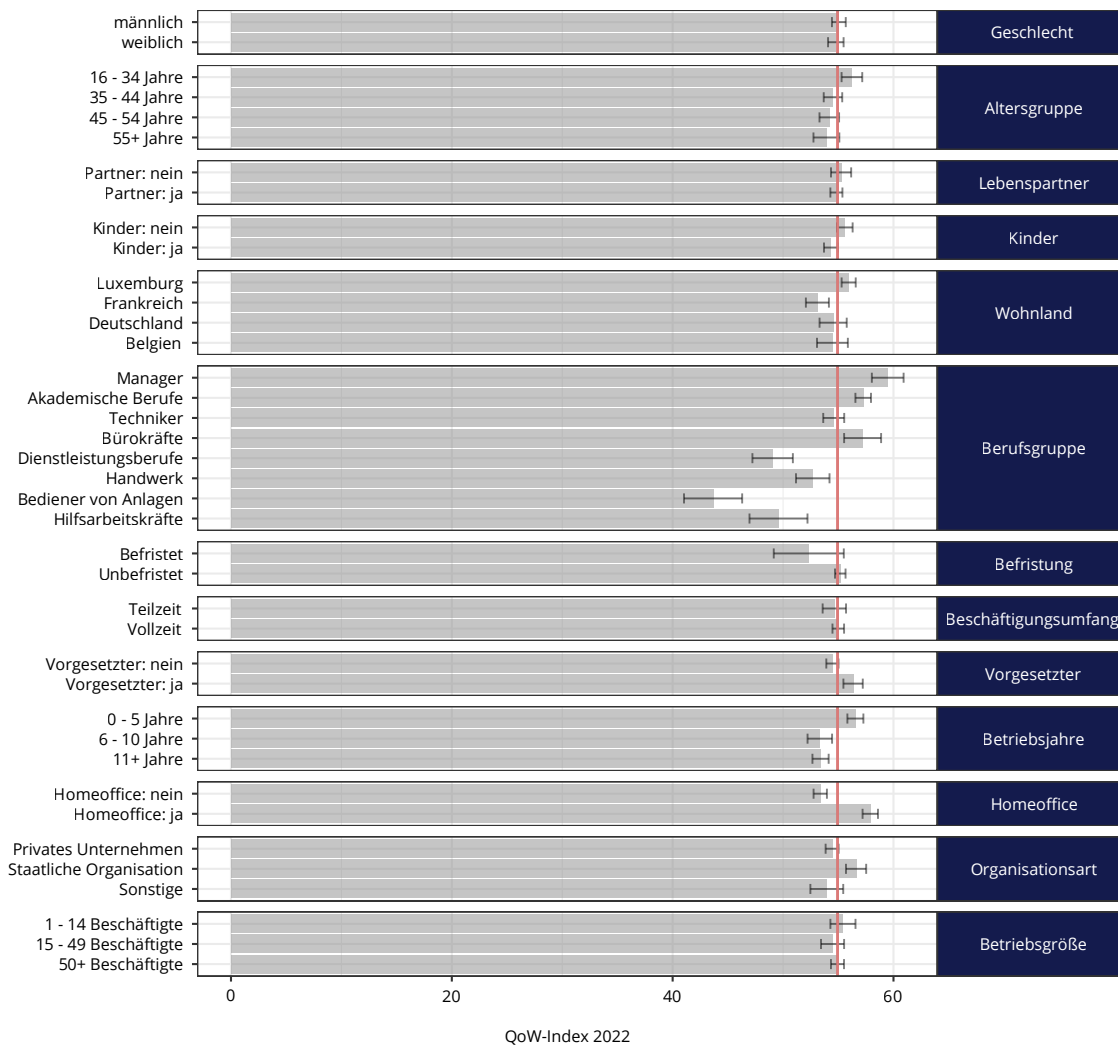


6. Der QoW-Index 2022 nach Demographie, Berufs- und Organisationscharakteristiken

Abbildung 5 zeigt den QoW-Index differenziert nach verschiedenen demographischen Merkmalen (Geschlecht, Altersgruppe, Lebenspartner, Kinder, Wohnland), sowie nach Berufs- (Berufsgruppe, Befristung, Beschäftigungsumfang, Vorgesetztenposition, Betriebsjahre, Homeoffice) und Organisationscharakteristiken (Organisationsart und Betriebsgröße). Differenziert nach Altersgruppen, weist die jüngste Altersklasse (16 bis 34 Jahren) einen überdurchschnittlichen QoW-Index auf. Differenziert nach Wohnland, weisen Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Frankreich die geringsten, und Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg die höchsten QoW-Werte auf. Differenziert nach Berufsgrup-

pen weisen Manager, Arbeitnehmer*innen in akademischen Berufen und Bürokräfte überdurchschnittliche Werte auf, während insbesondere Arbeitnehmer*innen in Dienstleistungsberufen, in Handwerkberufen, Bediener*innen von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte unterdurchschnittliche Werte beim QoW-Index aufweisen. Arbeitnehmer*innen, die in staatlichen Organisationen arbeiten, weisen wiederum einen höheren QoW-Index-Wert auf, als Arbeitnehmer*innen, die in privaten oder sonstigen Organisationen arbeiten. Arbeitnehmer*innen, die mindestens monatlich im Homeoffice arbeiten, weisen einen höheren QoW-Index auf, als Arbeitnehmer*innen, die nicht im Homeoffice arbeiten.

Abbildung 5: Der QoW-Index 2022 differenziert nach Demographie



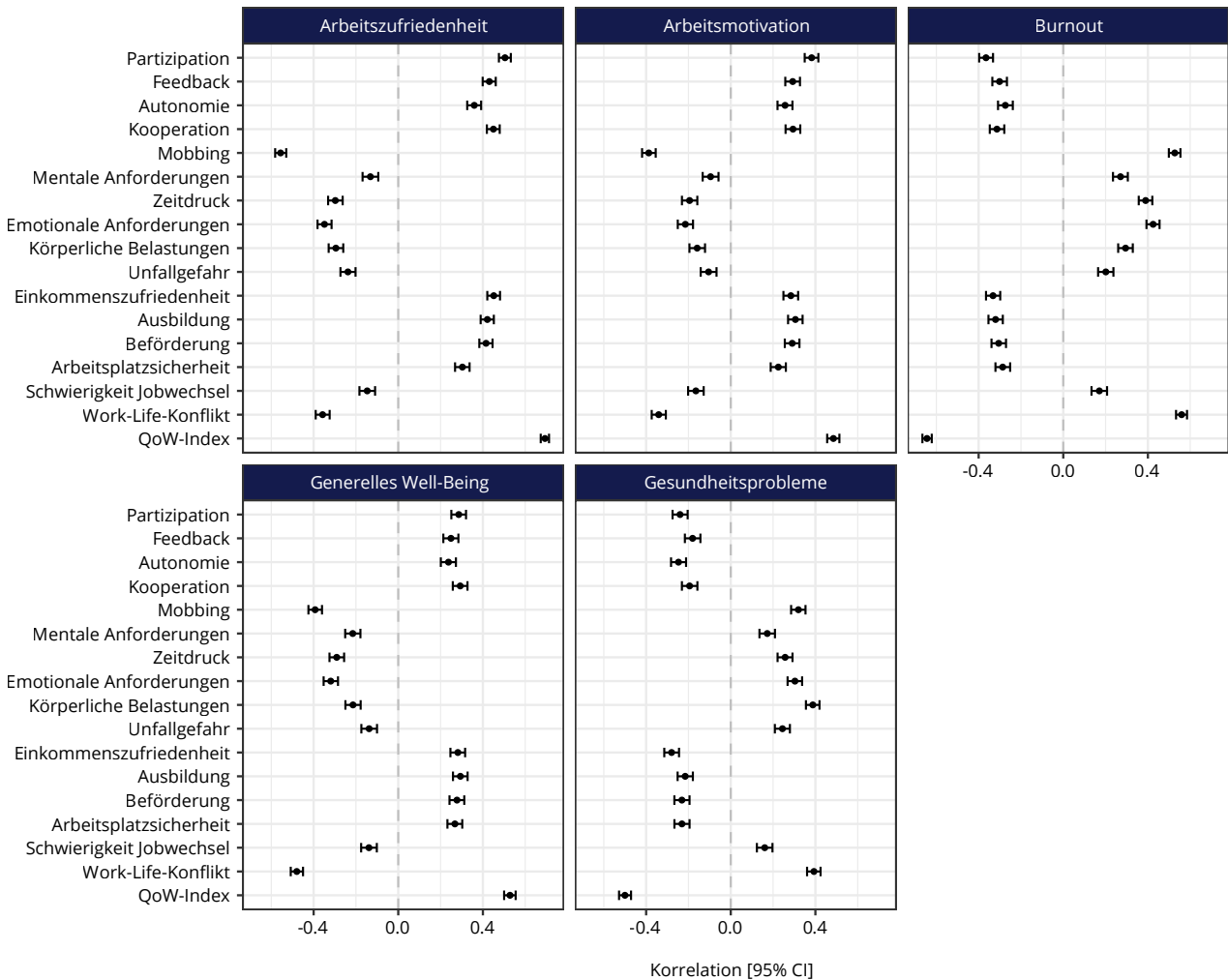
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert des QoW-Index 2022 über alle Arbeitnehmer dar.

7. Zusammenhang zwischen Arbeits-/Beschäftigungsqualität und Well-Being

Abbildung 6 zeigt die Korrelation der einzelnen Arbeits- und Beschäftigungsqualitätsdimensionen mit den Well-Being-Dimensionen. Partizipation, Feedback, Autonomie, Kooperation, Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie Arbeitsplatzsicherheit und der QoW-Index sind dabei positiv mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generellem Well-Being, und negativ mit Burnout und Gesundheitsproblemen assoziiert. Dagegen sind Mobbing, mentale Anforderungen, Zeitdruck,

emotionale Anforderungen, körperliche Belastungen, Unfallgefahr, Schwierigkeit den Job zu wechseln und Work-Life-Konflikt negativ mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generellem Well-Being, und positiv mit Burnout und Gesundheitsproblemen assoziiert. Neben dem QoW-Index weisen insbesondere Mobbing und Work-Life-Konflikt die stärksten (negativen) Zusammenhänge mit den Well-Being-Dimensionen auf.

Abbildung 6: Zusammenhang zwischen Arbeits- und Beschäftigungsqualität und Well-Being



Anmerkung: Daten des QoW 2022; Korrelationen mit 95% Konfidenzintervall.

8. Zusammenfassung

Die Verschlechterung der psychosozialen Arbeitsbedingungen zwischen 2014 und 2020 scheint sich seit 2021 etwas stabilisiert zu haben. Viele Abwärtstrends scheinen zumindest unterbrochen. Seitdem bewegen sich die verschiedenen Dimensionen auf einem geringeren Niveau. Mobbing, mentale Anforderungen, Zeitdruck sowie emotionale Anforderungen haben zwischen 2021 und 2022 etwas abgenommen oder sich zumindest nicht weiter verschlechtert und liegen wieder auf dem Niveau der Vor-Corona-Situation (2019). Allerdings hat sich auch die kontinuierliche Verbesserung von Körperliche Belastungen und Unfallgefahr zwischen 2021 und 2022 nicht mehr fortgesetzt.

Die Beschäftigungsqualität blieb hinsichtlich der Dimensionen Beförderungsmöglichkeiten und Schwierigkeit den Job zu wechseln über die Zeit recht stabil, bis sie einen starken Aufschwung bzw. Rückgang im letzten Jahr erlebten. Die Ausbildungsmöglichkeiten, welche bis 2021 kontinuierlichen sanken, sind 2022 ebenfalls merklich gestiegen. Die Einkommenszufriedenheit hat 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.

Hinsichtlich der Well-Being Dimensionen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generelles Well-Being, ist über die Zeit ein konstanter Rückgang zu beobachten. Seit 2022 haben sich diese Dimensionen etwas stabilisiert, liegen jedoch immer noch unterhalb dem Niveau der Vor-Corona-Situation (2019). Burnout und Gesundheitsprobleme sind über die Zeit ebenfalls nahezu konstant angestiegen.

Die Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität sind mit verschiedenen Well-Being-Dimensionen assoziiert. Insbesondere geht ein höherer Grad an Mobbing und Work-Life-Konflikt einher mit geringerer Arbeitszufriedenheit,

geringerer Arbeitsmotivation und geringem generellem Well-Being, und erhöhtem Burnoutniveau und mehr Gesundheitsproblemen.

Unterschiede bezüglich des QoW-Index zeigen sich insbesondere bei der Differenzierung nach Berufsgruppen. Beispielsweise weisen Manager die höchsten und Bediener*innen von Anlagen die niedrigsten QoW-Index-Werte auf. Auch Arbeitnehmer*innen, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, weisen im Durchschnitt höhere QoW-Index-Werte auf, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen, die nicht im Homeoffice arbeiten.

9. 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., Müller, I., et Steffgen, G. (2023, en préparation). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2021 und 2022*. (Quality of Work. Rapport de recherche sur les enquêtes 2021 et 2022). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg.
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2022). The relationship between COVID-19 countermeasures at the workplace and psychological well-being. Findings from a nationally representative sample of Luxembourgish employees. *Current Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021). 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. 1.500-2.700 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, 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	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					
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-Konflikt	3	0,75-0,82
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			

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