



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°2 JUNI 2023

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 24 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



DER WUNSCH NACH EINER
ARBEITSZEITREDUKTION HAT
IN LUXEMBURG IN DEN VERGANGENEN
JAHREN DEUTLICH ZUGENOMMEN

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 der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion in den vergangenen Jahren in Luxemburg entwickelt hat. Aufgezeigt wird dieser Wunsch mittels der ermittelten Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Wochenarbeitszeit.

Hier zeigt sich, dass der Anteil an Arbeitnehmern, die gerne weniger arbeiten würden, zwischen 2018 und 2022 deutlich gestiegen ist, insgesamt von 32,8% auf 51,1% der Arbeitnehmer. Dabei hat insbesondere der Anteil

derjenigen, die gerne weniger arbeiten möchten bei männlichen Arbeitnehmern, bei Arbeitnehmern in der jüngsten Alterskategorie, bei Handwerkern, sowie bei Arbeitnehmern im Baugewerbe, deutlich zugenommen.

Im Durchschnitt tritt eine Differenz von -3,5 Stunden zwischen gewünschter und vertraglicher Wochenarbeitszeit auf. Neben dem Geschlecht und dem Beschäftigungsumfang hängt es dabei auch von dem Einkommen ab, ob Arbeitnehmer Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Wochenarbeitszeit aufweisen.

1. Wunsch nach Arbeitszeitreduktion

Das Thema Arbeitszeitreduktion ist in Luxemburg momentan wieder auf der politischen Agenda (z.B. Gaulier, 2022; Holzer, 2023; Meng, 2023; Montebusco, 2023; Wagner, 2023; siehe auch Sischka & Steffgen, 2022). Für die Arbeitnehmer werden dabei folgende Vorteile einer Arbeitszeitverkürzung diskutiert: Reduktion von Arbeitsunfällen, eine verbesserte Work-Life Balance (Piasna & De Spiegelaere, 2021), Reduktion von Stress und Burnout (Pullinger, 2014), eine erhöhte Lebensqualität und -zufriedenheit (Shao, 2022). Aber auch für Arbeitgeber werden entsprechende Vorteile diskutiert: eine erhöhte Produktivität, eine höhere Attraktivität von Organisationen/Ländern, die eine Arbeitszeitreduzierung anwenden. Und schließlich werden auch gesamtgesellschaftliche Vorteile angenommen: Reduktion von Arbeitslosigkeit aufgrund einer besseren Verteilung von Arbeit über alle Gesellschaftsmitglieder (Cárdenas & Villanueva, 2021), eine erhöhte Geschlechtergerechtigkeit (Piasna & De Spiegelaere, 2021), Vorteile für die Umwelt (Antal et al., 2021); Lukács & Antal, 2023). Befürworter sehen in einer Arbeitsreduktion auch einen Aspekt hin zu einer humaneren Gesellschaft.

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 anzu-

merken, 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 – ein Update zur Newsletter des letzten Jahres (Sischka & Steffgen, 2022) – schließt an diese Debatte zur Arbeitszeitreduktion an, und analysiert die Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern aus Luxemburg. Untersucht wird dabei zunächst, wie sich verschiedene luxemburgische Arbeitnehmer-Gruppen in Bezug auf die gewünschte Wochenarbeitszeit unterscheiden. Danach wird analysiert, wie sich die Diskrepanz zwischen gewünschter Wochenarbeitszeit und vertraglicher Wochenarbeitszeit (von jetzt an nur noch Arbeitszeit) über die Zeit entwickelt hat. In einem weiteren Schritt wird untersucht, bei welchen Arbeitnehmer-Gruppen größere Differenzen zwischen Wunsch- und vertraglicher Arbeitszeit vorliegen. Schließlich wird analysiert welche Faktoren bei dem Wunsch nach Arbeitszeitreduktion eine Rolle spielen.

Hierbei wird auf die Daten des Quality of Work Survey (QoW; Wellen 2018-2022; Sischka & Steffgen, 2023; 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, 2021).

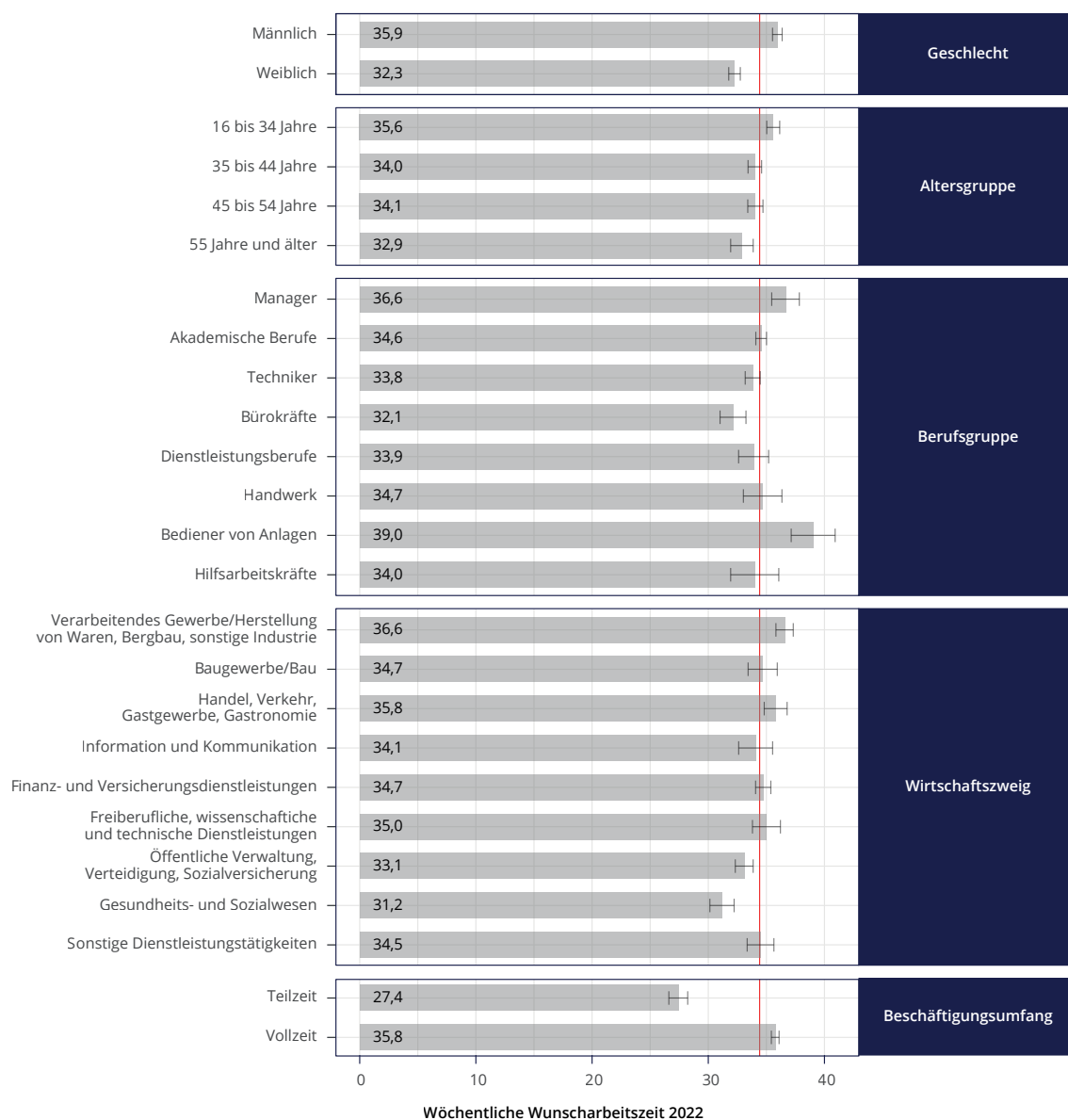
In dieser Newsletter wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter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

2. Wöchentliche Wunscharbeitszeit

Abbildung 1 zeigt die wöchentliche Wunscharbeitszeit (für das Jahr 2022) für alle Arbeitnehmer, differenziert nach demographischen, und beruflichen Merkmalen. Die durchschnittliche wöchentliche Wunscharbeitszeit über alle Arbeitnehmer beträgt 34,4 Stunden. Arbeitnehmerinnen haben eine geringere Wunscharbeitszeit im Vergleich zu Arbeitnehmern. Differenziert nach Alter weist die älteste Arbeitneh-

mergruppe die geringste Wunscharbeitszeit auf. Differenziert nach Berufsgruppen, geben Bürokräfte die geringste, Bediener von Anlagen die höchste Wunscharbeitszeit an. Differenziert nach Wirtschaftszweig geben insbesondere Arbeitnehmer, die im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, die geringste Wunscharbeitszeit an.

Abbildung 1: Wöchentliche Wunscharbeitszeit (in Stunden) differenziert nach demographischen und beruflichen Merkmalen (für das Jahr 2022)



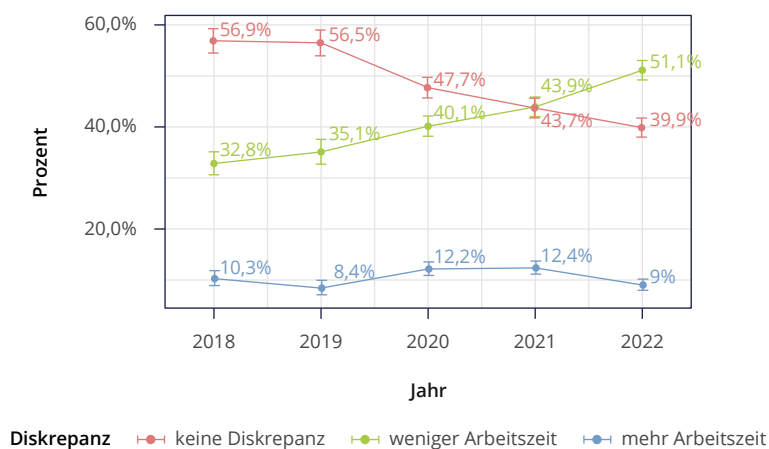
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

3. Entwicklung der Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit von 2018 bis 2022. 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, hat sich über die Zeit kaum verändert, ist zwischen 2021 und 2022 jedoch leicht zurückgegangen.

Abbildung 2: Entwicklung der Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit



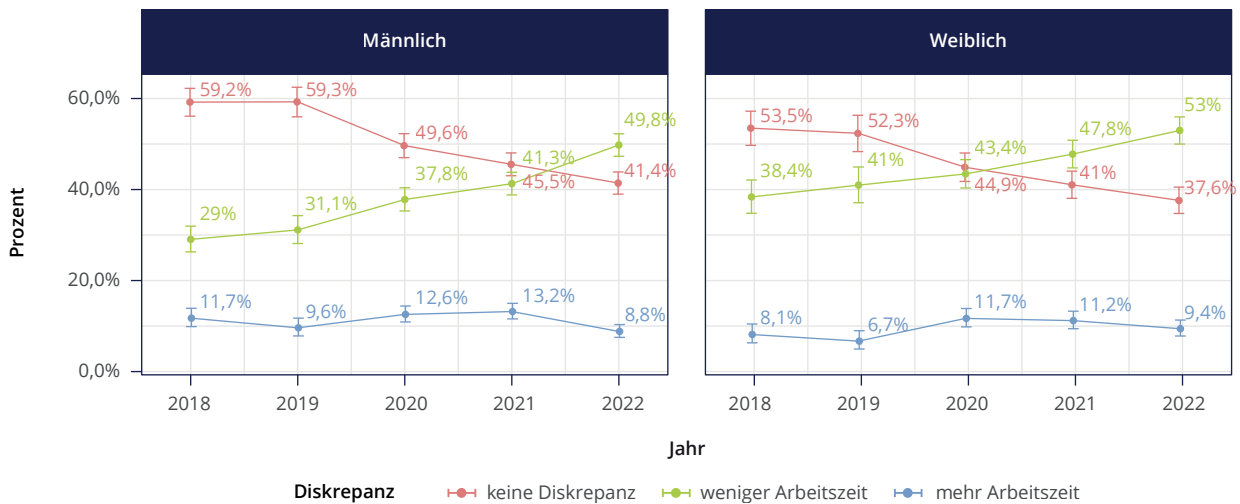
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2022; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall

4. Entwicklung der Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Geschlecht

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach Geschlecht. Sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitnehmerinnen ist der Anteil derjenigen, die gerne weniger pro Woche arbeiten würden, über die Zeit konstant gestiegen. Dabei unterscheiden sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die gerne weniger arbeiten möchten, kaum hinsichtlich der durchschnittlichen

Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit (Arbeitnehmer: -8,5 Stunden; Arbeitnehmerinnen: -8,3 Stunden. Arbeitnehmer, die gerne mehr arbeiten möchten, möchten durchschnittlich 8,5 Stunden mehr arbeiten, während Arbeitnehmerinnen, die gerne mehr arbeiten möchten, ihre vertragliche Arbeitszeit durchschnittlich gerne um 10,5 Stunden erhöhen würden.

Abbildung 3: Entwicklung der Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Geschlecht



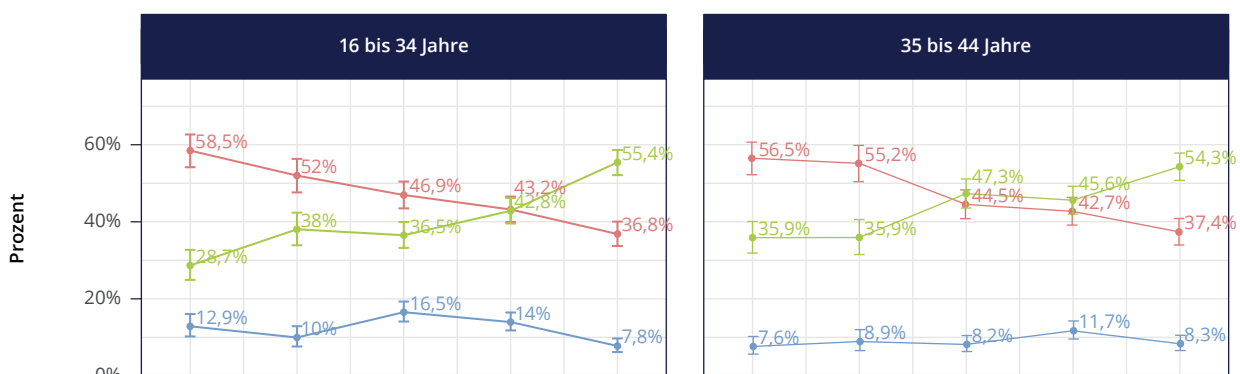
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2022; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

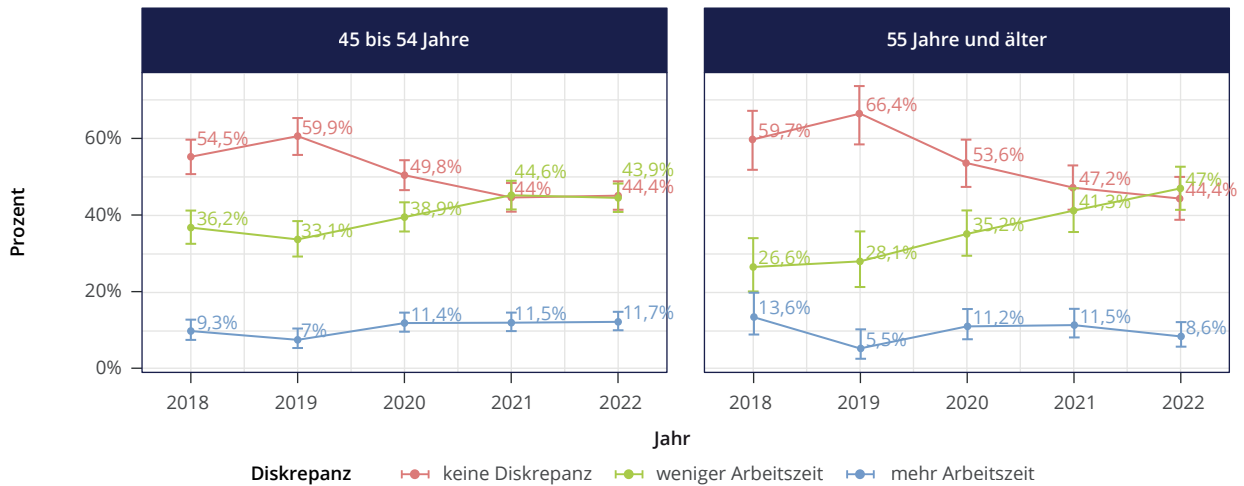
5. Entwicklung der Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Altersgruppen

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach Alter. Zwischen 2018 und 2022 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

reduziert. Allerdings unterscheiden sich die Altersgruppen, die gerne weniger arbeiten möchten, hinsichtlich der durchschnittlichen Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit: Von denjenigen, die gerne weniger arbeiten möchten, wünscht sich die älteste Altersgruppe die stärkste Reduzierung von Arbeitsstunden (-10,6 Stunden im Vergleich zur jüngsten Gruppe: -7,6).

Abbildung 4: Entwicklung der Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Altersgruppen





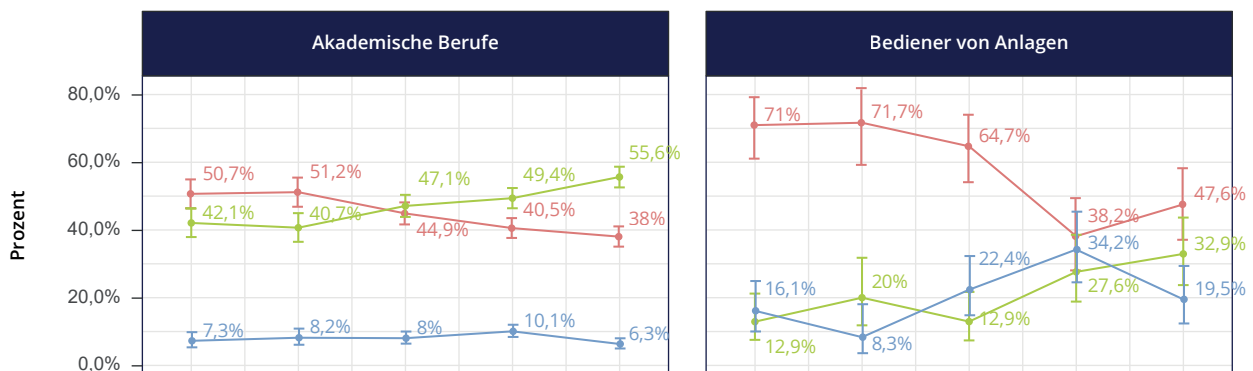
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2022; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

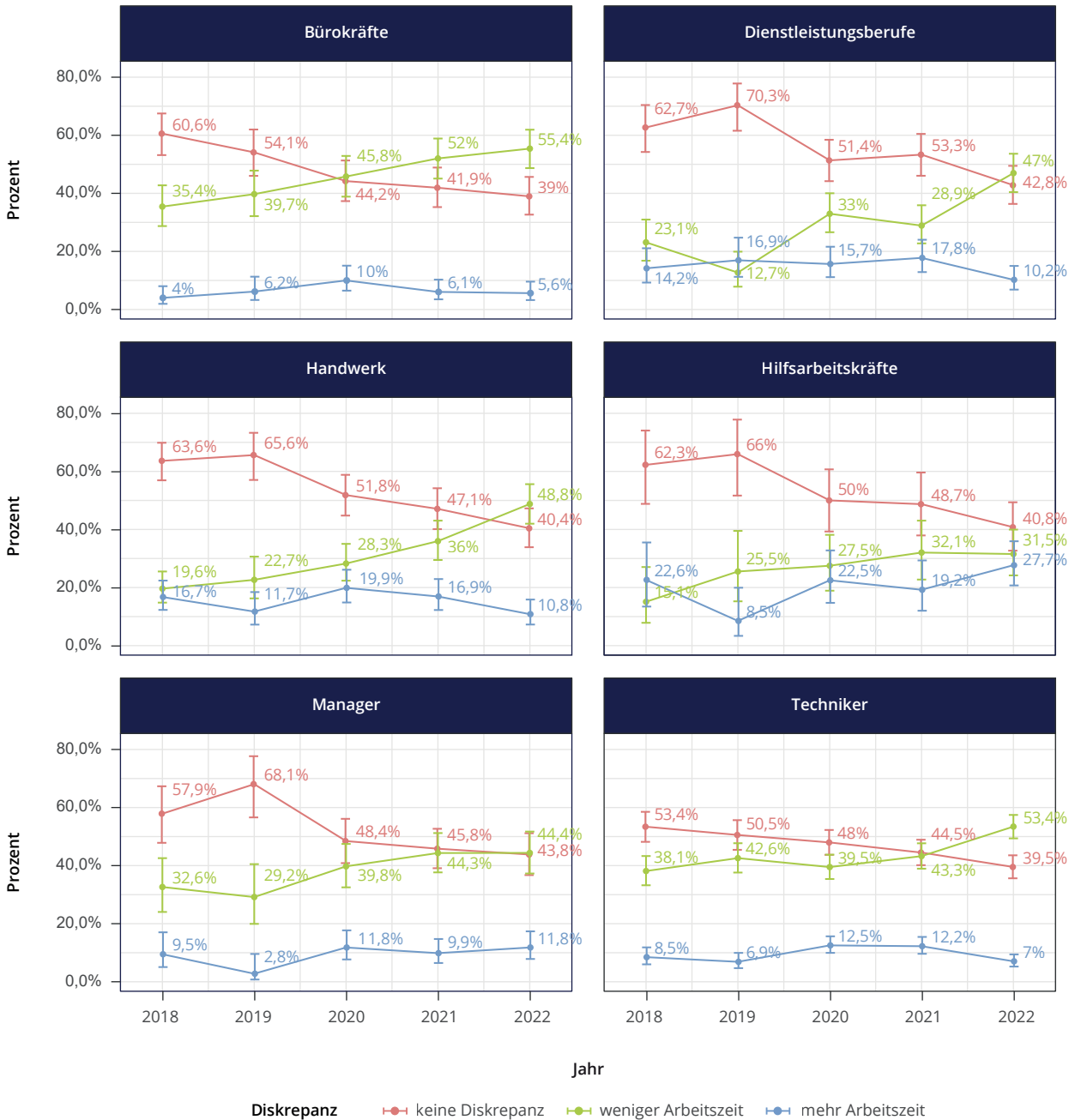
6. Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Berufsgruppe

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach Isco-Berufsgruppen. Zwischen 2018 und 2022 erhöht sich bei allen Berufsgruppen der Anteil derjenigen, die gerne weniger pro Woche arbeiten würden. Unter denjenigen Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten würden, ist die durchschnittliche Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit bei Handwerkern

am höchsten und bei Arbeitnehmern in akademischen Berufen am geringsten (Handwerker: -12,1 Stunden; Akademische Berufe: -7,7 Stunden). Unter denjenigen Arbeitnehmer, die gerne mehr arbeiten würden, ist die durchschnittliche Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit bei Hilfsarbeitkräften am höchsten und bei Handwerkern am geringsten (Hilfsarbeitkräfte: 14,2 Stunden; Handwerker: 6,9 Stunden).

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





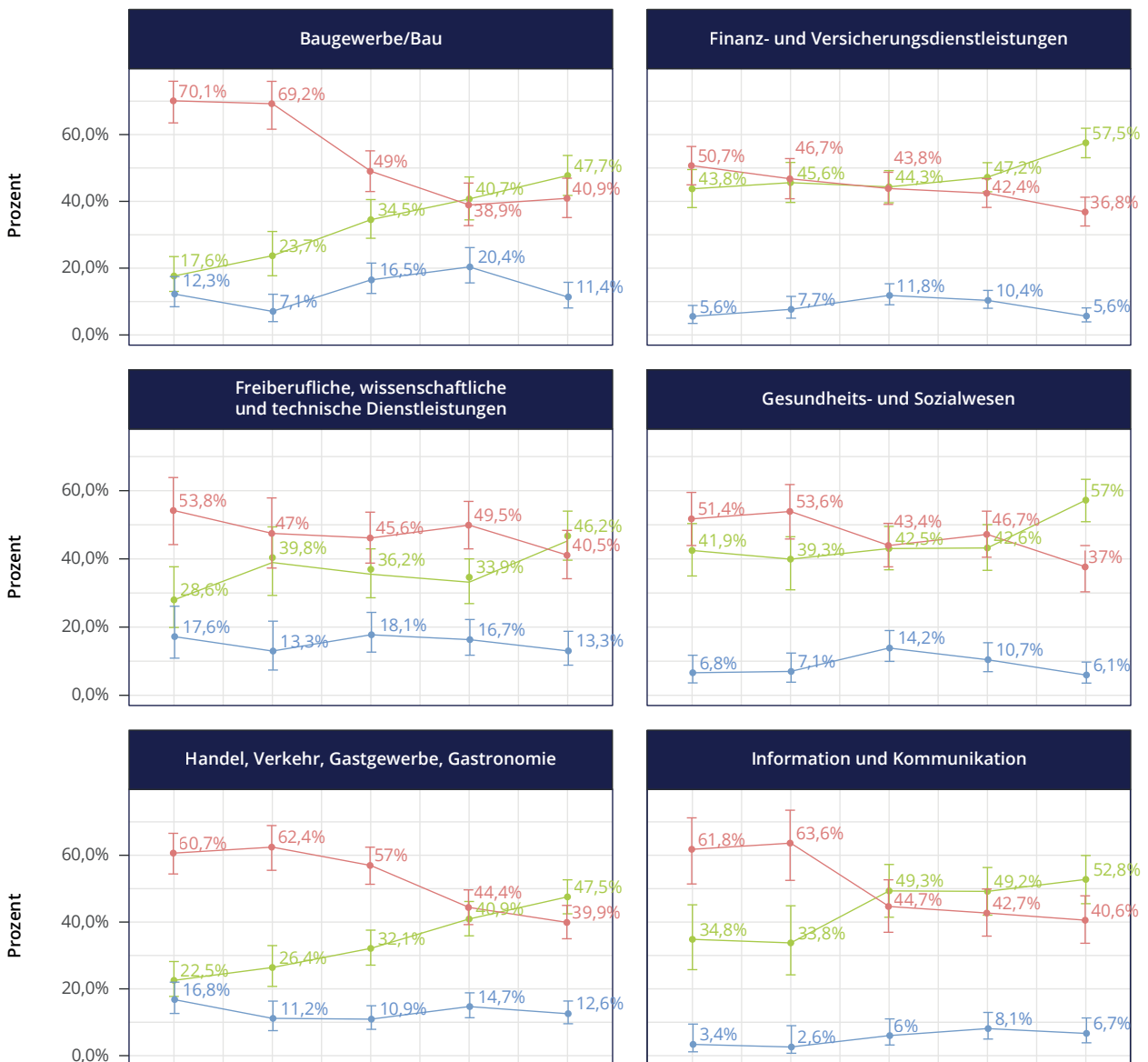
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2022; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall. Angaben für Landwirtschaft und Fischerei sowie für Streitkräfte wurden aufgrund geringer Fallzahlen weggelassen.

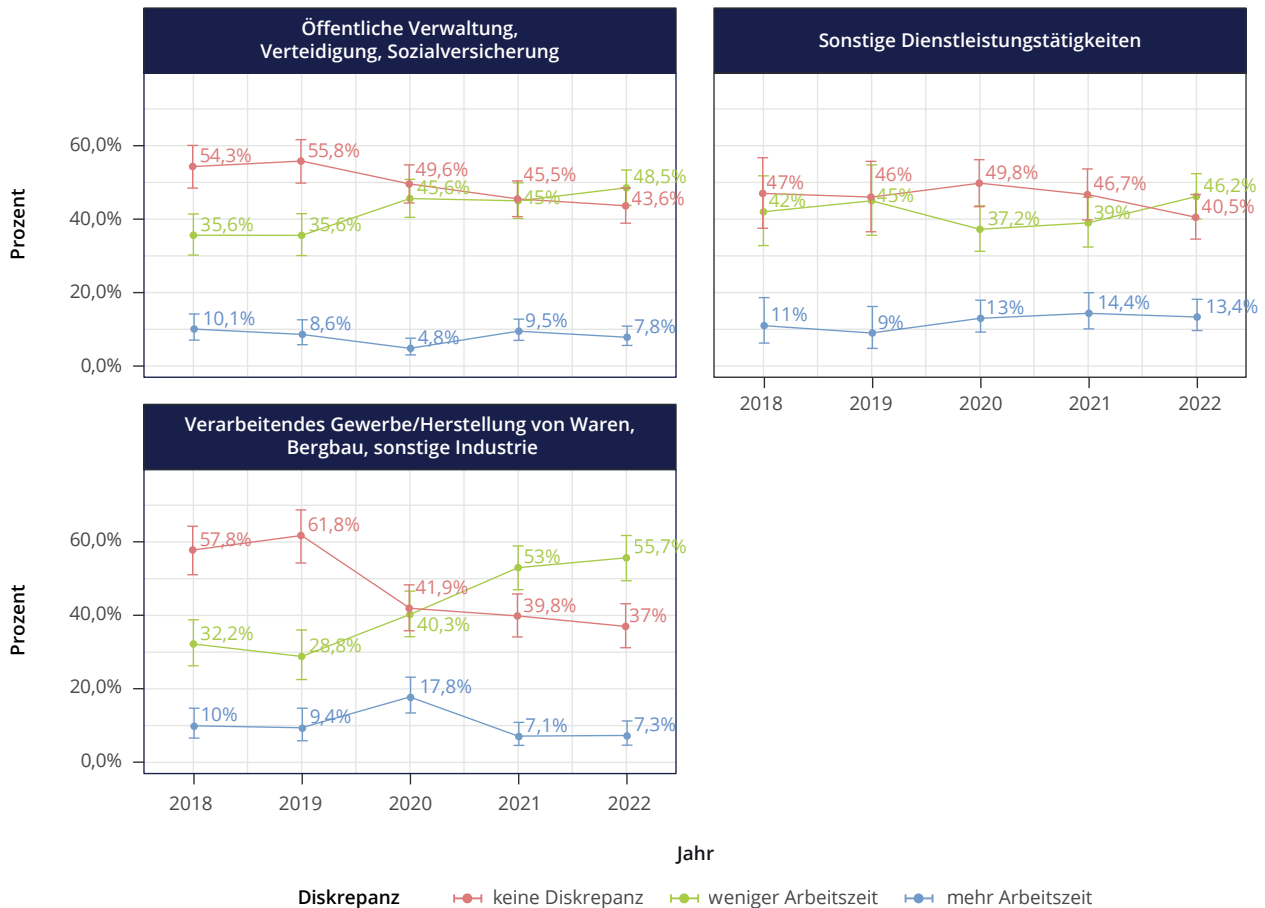
7. Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Wirtschaftszweig

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Anteile an Arbeitnehmern mit Diskrepanzen zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit differenziert nach Wirtschaftszweig. Zwischen 2018 und 2022 erhöht sich in allen Wirtschaftszweigen

der Anteil derjenigen, die gerne weniger pro Woche arbeiten würden. Insbesondere im Baugewerbe ist der Anteil derjenigen, die gerne weniger arbeiten würden, deutlich gestiegen (+30,1%-Punkte).

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





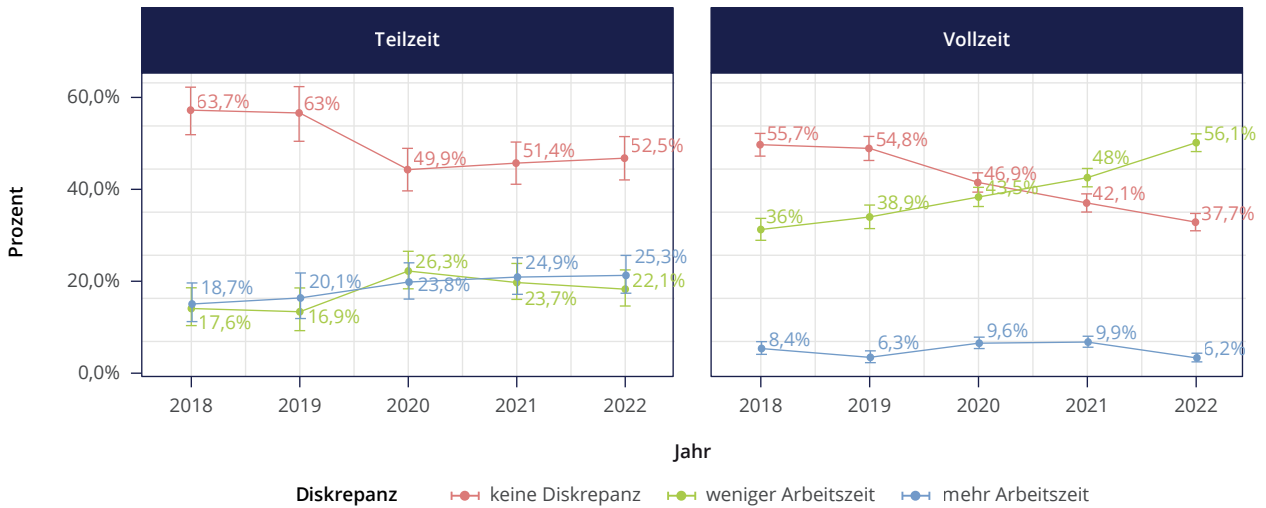
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2022; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall. Angaben für Land-/Forstwirtschaft, Fischerei sowie für Grundstücks- und Wohnungswesen wurden aufgrund geringer Fallzahlen weggelassen.

8. Entwicklung der Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Arbeitsumfang

Abbildung 7 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 7: Entwicklung der Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit nach Arbeitsumfang



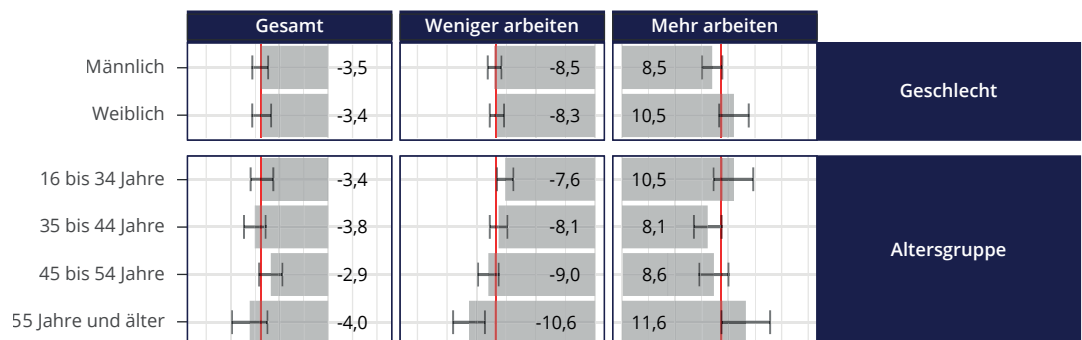
Anmerkung: Daten des QoW 2018-2022; Prozentwerte mit 95% Konfidenzintervall.

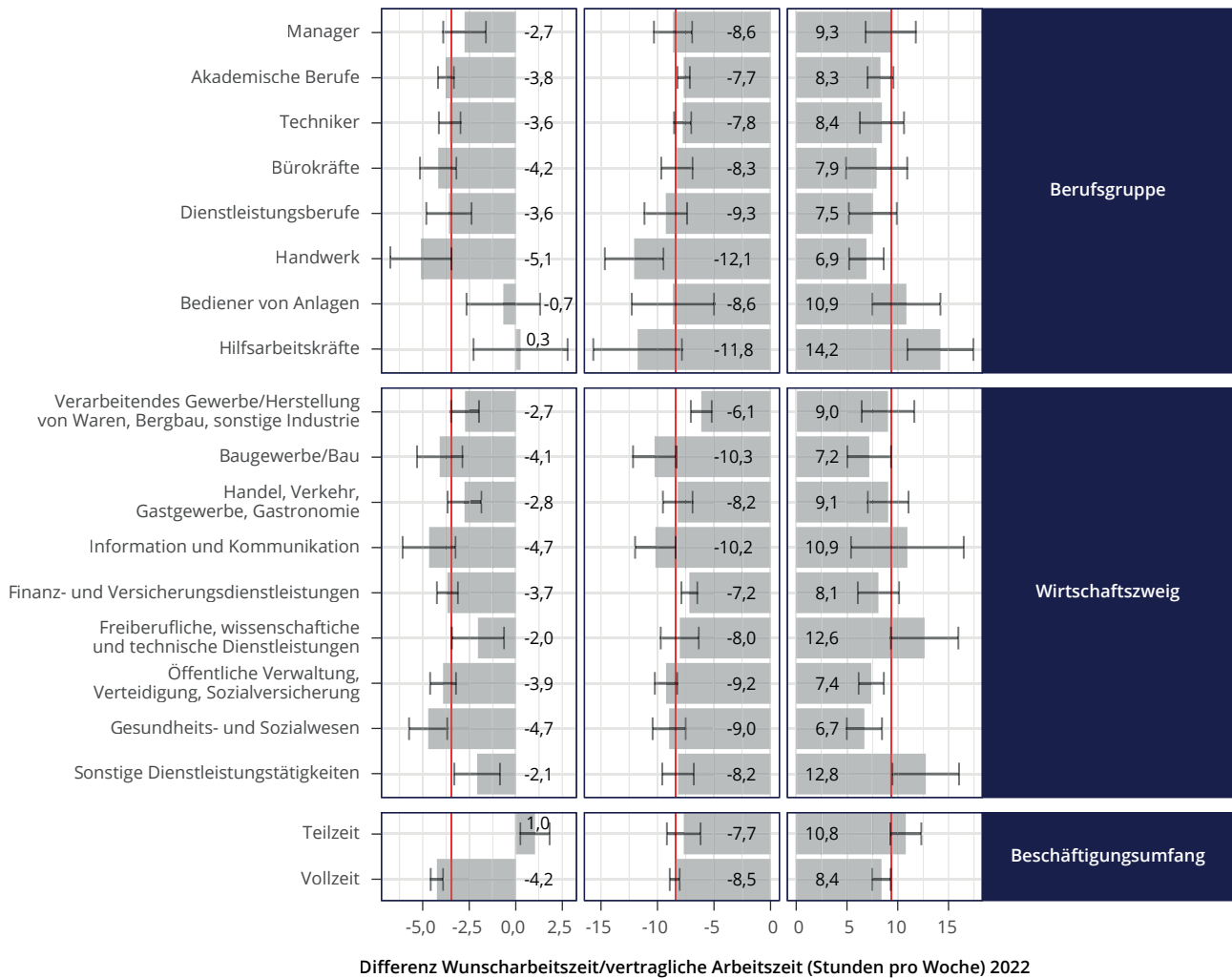
9. Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit

Abbildung 8 zeigt die Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit (für das Jahr 2022) differenziert nach demographischen und beruflichen Merkmalen. Die durchschnittliche Differenz über alle Arbeitnehmer beträgt -3,5 Stunden. Arbeitnehmer, die gerne weniger arbeiten möchten, möchten im Durchschnitt etwa 8,4 Stunden pro Woche weniger als ihre vertragliche Arbeitszeit arbeiten. Arbeitnehmer, die gerne mehr arbeiten möchten, würden durchschnittlich etwa 9,3 Stunden mehr arbeiten als ihre aktuell vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Differenziert nach Berufsgruppen, weisen insbesondere Handwerker eine große Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit auf. Differenziert nach Wirtschaftszweig, geben vor allem Arbeitnehmer, die im Baugewerbe, im Informations- und Kommunikationsbereich- und im Gesundheits- und Sozialwesen eine große Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit an.

Abbildung 8: Differenz zwischen wöchentlicher gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit (in Stunden) differenziert nach demographischen, und beruflichen Merkmalen (für das Jahr 2022)





Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

10. Was erklärt den Wunsch nach mehr/weniger Arbeitszeit?

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse eines multinomialen logistischen Regressionsmodells mit der Zugehörigkeit zu einer der drei Gruppen (Keine Diskrepanz, weniger arbeiten, mehr arbeiten) als zu erklärende Variable. Nach der Kontrolle aller anderen Variablen im Regressionsmodell, ist Geschlecht positiv mit Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit assoziiert: Arbeitnehmerinnen sind mit höherer Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „weniger arbeiten“ und mit geringerer Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „mehr arbeiten“, im Vergleich zu Arbeitnehmern. Alter, sowie das Vorhandensein von Partner oder Kindern ist – nach Kontrolle aller anderen Variablen – nicht signifikant mit Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit assoziiert. Dagegen ist Beschäftigungsumfang ein wichtiger Prä-

diktor bezüglich des Vorliegens einer Diskrepanz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit. Arbeitnehmer in Vollzeit haben eine deutlich größere Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „weniger arbeiten“ zu sein, und eine deutlich kleinere Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „mehr arbeiten“ zu sein als Arbeitnehmer in Teilzeit. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenposition sind mit größer Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „mehr arbeiten“ statt in der Gruppe „weniger arbeiten“, im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition. Im Vergleich zur Gruppe mit dem geringsten Einkommen, steigt für die anderen Einkommensgruppen die Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „weniger arbeiten“ zu sein, während die Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „mehr arbeiten“ zu sein, sinkt.

Tabelle 1: Multinomiales Regressionsmodell

	Keine Diskrepanz vs. weniger arbeiten		Keine Diskrepanz vs. mehr arbeiten		Weniger arbeiten vs. mehr arbeiten	
	Koef. (SE)	OR	Koef. (SE)	OR	Koef. (SE)	OR
Intercept	-1,16*** (0,33)	0,31	0,11 (0,49)	1,11	1,27** (0,49)	3,56
Geschlecht (ref.: männlich)	0,51*** (0,12)	1,66	-0,58** (0,19)	0,56	-1,09*** (0,19)	0,34
Alter	-0,01 (0,00)	0,99	0,00 (0,01)	1,00	0,01 (0,01)	1,01
Partner (ref.: kein Partner)	0,24+ (0,13)	1,27	0,03 (0,23)	1,03	-0,21 (0,23)	0,81
Kinder (ref.: keine Kinder)	-0,02 (0,11)	0,98	-0,04 (0,21)	0,96	-0,02 (0,21)	0,98
Beschäftigungsumfang (ref.: Teilzeit)	1,49*** (0,17)	4,42	-1,39*** (0,21)	0,25	-2,87*** (0,24)	0,06
Vorgesetzter (ref.: kein Vorg.)	-0,16 (0,12)	0,85	0,33 (0,21)	1,39	0,49* (0,21)	1,64
Monatliches Nettoeinkommen (ref.: bis 3.000€)						
3.000€ – 3.999€	0,12 (0,14)	1,13	-0,58** (0,22)	0,56	-0,70** (0,23)	0,50
4.000€ – 4.999€	0,32* (0,16)	1,38	-0,83** (0,31)	0,44	-1,15*** (0,32)	0,32
5.000€ – 5.999€	0,05 (0,18)	1,05	-0,92* (0,38)	0,40	-0,97* (0,38)	0,38
6.000€ und mehr	0,25 (0,17)	1,28	-0,36 (0,28)	0,70	-0,61* (0,28)	0,54

Anmerkung: Daten des QoW 2022; + $p < .1$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Koef: Regressionskoeffizient; SE: Standardfehler; OR: Odds Ratio. Behandlung fehlender Werte: Listwise deletion; $n = 2.493$.

11. Schlussfolgerung

Insbesondere Arbeitnehmerinnen, ältere Arbeitnehmer, Bürokräfte und Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen geben im Durchschnitt eine geringere Wunscharbeitszeit an.

Im Verhältnis zu ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist der Anteil der Beschäftigten, die weniger arbeiten möchten, zwischen 2018 und 2022 außerdem stark gestiegen (von 32,8 % auf 51,1 %). Diese Entwicklungen fallen jedoch für verschiedene Arbeitnehmer-Gruppen unterschiedlich aus. Insbesondere bei männlichen Arbeitnehmern, bei Arbeitnehmern in der jüngsten Alterskategorie, bei Handwerkern, sowie bei Arbeitnehmern im Baugewerbe hat der Anteil derjenigen, die gerne weniger arbeiten würden, deutlich zugenommen.

Über alle Arbeitnehmer ergibt sich dabei eine durchschnittliche Differenz von -3,5 Stunden zwischen Wunsch- und vertraglicher Wochenarbeitszeit. Dabei weisen vor allem Handwerker und Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen eine große Differenz zwischen Wunsch- und vertraglicher Arbeitszeit auf.

Neben Geschlecht und Beschäftigungsumfang spielt vor allem auch das Einkommen eine wichtige Rolle dabei, ob Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, bzw. ob sie gerne weniger oder mehr arbeiten möchten.

12. Referenzen

- Antal, M., Plank, B., Mocos, 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>
- 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>
- Gaulier (2022, 14. März). *Verkürzung der Arbeitszeit würde einen großen gesellschaftlichen Wandel darstellen*. L'Essentiel. <https://www.les-sentiel.lu/de/story/verkuerzung-der-arbeitszeit-wuerde-einen-grossen-gesellschaftlichen-wandel-darstellen-342895786498>
- Holzer, T. (2023, 20. Januar). *Debatte um Arbeitswoche von 36 Stunden wieder entbrannt*. L'Essentiel. <https://www.lessentiel.lu/de/story/debatte-um-arbeitswoche-von-36-stunden-wieder-entbrannt-405470264799>
- Lukács, B., & Antal, M. (2023). *The practical feasibility of working time reduction: Do we have sufficient data?* Ecological Economics, 204, 107629. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107629>
- 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.
- Meng, M. (2023, 2. Februar). *Work-Life-Balance. Wie die Arbeit flexibilisiert werden kann*. Luxemburger Wort. <https://www.wort.lu/de/business/wie-die-arbeit-flexibilisiert-werden-kann-63e28597de135b9236b06ae3>
- Montebusco, L. (2023, 15. März). *Rundtischgespräch / Arbeitszeitverkürzung darf kein Tabu-Thema sein*. Tageblatt Lëtzebuerg. <https://www.tageblatt.lu/headlines/arbeitszeitverkuerzung-darf-kein-tabu-thema-sein/>
- Piasna, A., & De Spiegelaere, S. (2021). *Working time reduction, work-life balance and gender equality*. Dynamiques Régionales, (1), 19-42. <https://www.cairn.info/revue-dynamiques-regionales-2021-1-page-19.htm>
- Pullinger, M. (2014). *Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design*. Ecological Economics, 103, 11-19. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.009>
- Shao, Q. (2022). *Exploring the promoting effect of working time reduction on life satisfaction using Germany as a case study*. Humanities and Social Sciences Communications, 9(1), 1-8. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01480-2>
- 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>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2022). *Arbeitnehmer in Luxemburg wünschen sich verstärkt eine Reduktion ihrer vertraglichen Arbeitszeit. Aktuelles vom Quality of Work Index Nr. 22. Better Work Newsletter, 5/2022*.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2021 und 2022. Working Paper*. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- 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>
- Wagner, O. (2023, 11. Februar). *Wenn am Ende der Woche noch so viel Arbeit übrig ist*. Zeitung vum Lëtzebuerg Vollek. <https://www.zlv.lu/db/1/1452588857863/0>

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmer 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 2). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen seit 2018 (Sischka & Steffgen, 2023).

Tabelle 2: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, luxemburgische Chambre des Salariés, seit 2014 Infas Institut, zuvor 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; 2022: 2.696
Vertragliche Wochenarbeitszeit	Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?
Wunscharbeitszeit	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