



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 1/2017 8. Februar 2017

Aktuelles vom „Quality of work Index“ Nr. 5



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Wohlbefinden von Arbeitnehmern in Luxemburg

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

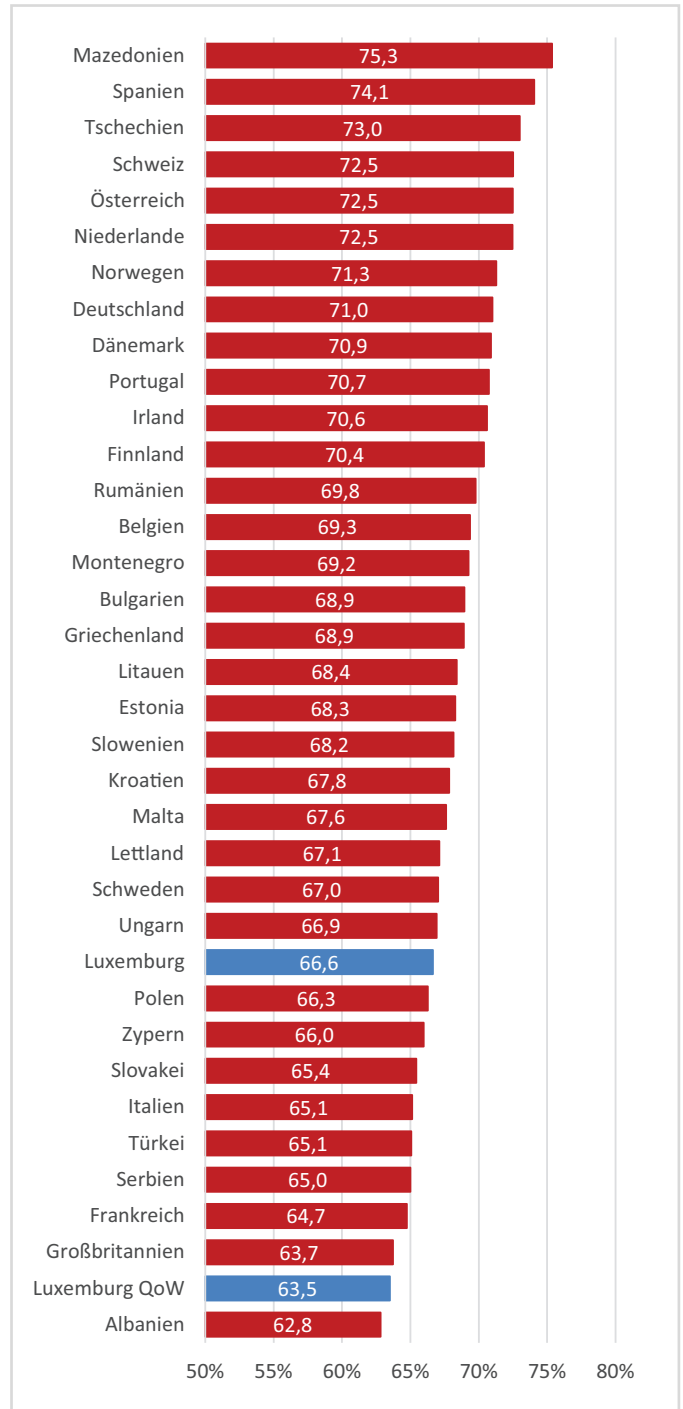
18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Vergleicht man die Teilnehmer der Quality of Work Index Luxembourg Umfrage mit anderen europäischen Arbeitnehmern, zeigen die Teilnehmer aus Luxemburg im Durchschnitt ein geringeres Wohlbefinden. Insbesondere jüngere Arbeitnehmer weisen ein tendenziell geringeres Wohlbefinden auf. Differenziert man die Arbeitnehmer nach Berufsgruppen, zeigen Manager und Führungskräfte, Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen sowie Hilfsarbeitskräfte das höchste Wohlbefinden. Arbeitnehmer mit geringeren faktischen Wochenstundenzahlen sowie Arbeitnehmer, die in kleinen Betrieben (1-4 Beschäftigte) arbeiten, berichten über ein höheres Wohlbefinden. Das Wohlbefinden ist hierbei nachweislich mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen assoziiert. So weisen Arbeitnehmer, je höher ihre Partizipation, ihre Rollenklarheit bei der Arbeit sowie ihre Arbeitsplatzsicherheit ist umso ein höheres Wohlbefinden auf. Das Wohlbefinden ist außerdem positiv mit Arbeitszufriedenheit, wahrgenommenem Respekt bei der Arbeit und negativ mit Stress und Burnout korreliert.

Wohlbefinden im europäischen Ländervergleich

Abbildung 1 zeigt das Wohlbefinden der Teilnehmer der Quality of Work Index Luxembourg Umfrage im Vergleich zu einer Vielzahl an anderen europäischen Ländern. Die Daten der Vergleichsländer wurden aus dem European Working Condition Survey 2015 herangezogen (EWCS; zu Details siehe Kasten: **Methode**). Arbeitnehmer, die an der Quality of Work Index Luxembourg Studie teilgenommen haben, weisen im Durchschnitt niedrige Werte im Wohlbefinden auf. Nur Albanien weist noch geringere Werte als die Teilnehmer der Quality of Work Index Luxembourg Umfrage auf (Luxembourg QoW; blau gekennzeichnet). Auch der vom EWCS ermittelte Wert für Luxemburg liegt im unteren Drittel der teilnehmenden Länder (Luxemburg; blau gekennzeichnet). Wichtig ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der EWCS nur in Luxemburg wohnhafte Arbeitnehmer berücksichtigt, während der QoW auch Grenzgänger befragt. Außerdem werden die Daten des EWCS durch Face-to-face-Interviews erhoben, während die Daten des QoW mittels Telefon-Interviews generiert werden. Diese unterschiedlichen Erhebungsmodi können einen Einfluss auf das Antwortverhalten ausüben (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003).

Abbildung 1: Wohlbefinden im europäischen Ländervergleich



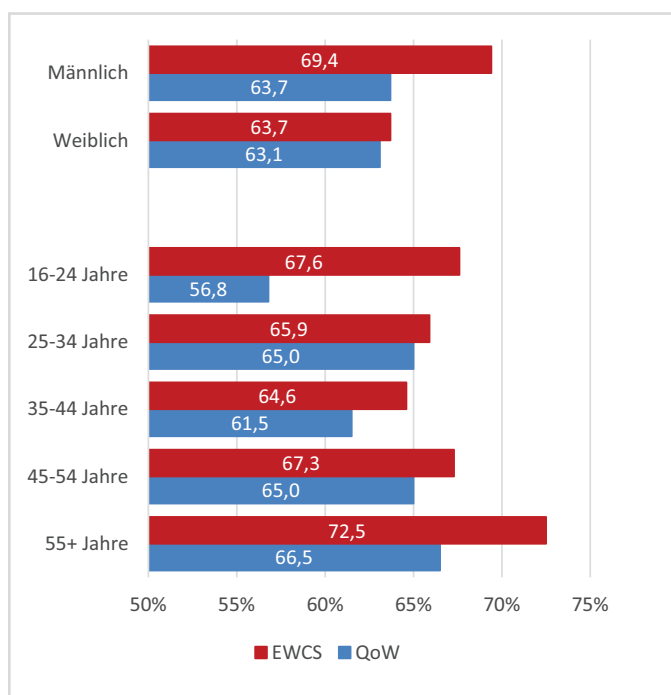
Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala

Wohlbefinden differenziert nach Geschlecht und Alter

Abbildung 2 zeigt einen Vergleich der Daten des QoW mit den Daten des EWCS für Luxemburg auf. In dem EWCS-Datensatz zeigt sich ein relativ starker Unterschied

hinsichtlich des Geschlechts. Männliche Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu weiblichen Arbeitnehmern deutlich höhere Werte beim Wohlbefinden auf. Dagegen zeigen die Daten des QoW keinen Geschlechterunterschied. Auch hinsichtlich des Alters weisen die Daten des QoW und die Daten des EWCS ein etwas anderes Bild auf. Während die Daten des QoW ein geringeres Wohlbefinden bei den 16-24-jährigen Arbeitnehmern zeigen, zeigt sich dies nicht in den Daten des EWCS. Beide Datensätze weisen jedoch die 55+-jährigen Arbeitnehmer als diejenigen mit dem höchsten Wohlbefinden auf.

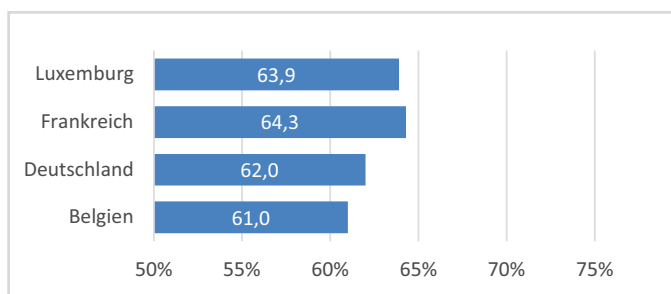
Abbildung 2: Wohlbefinden differenziert nach Demographie



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala

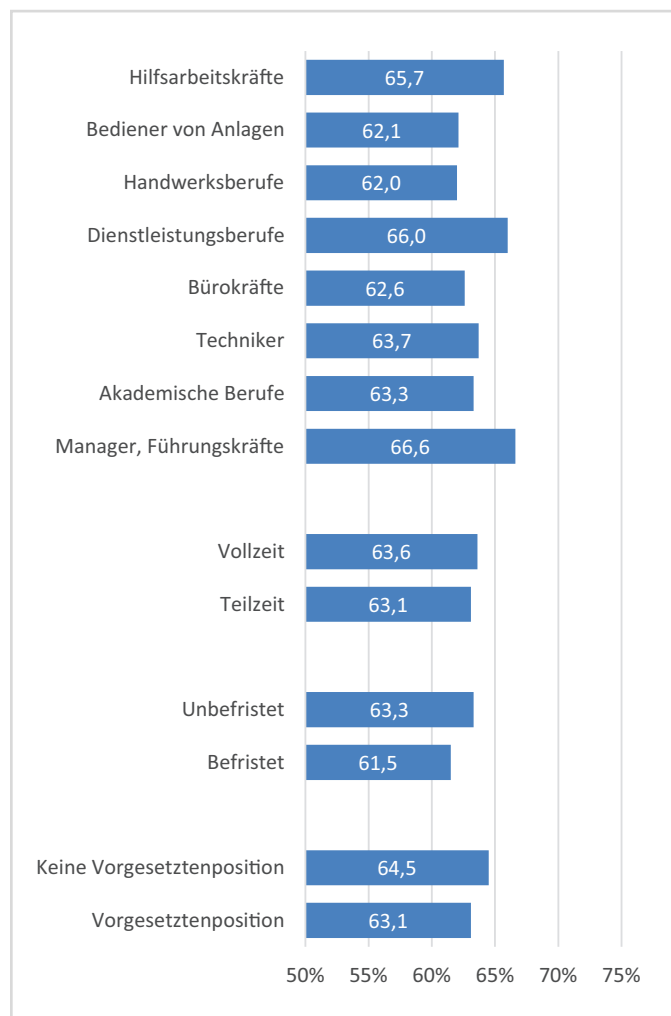
Im Folgenden werden nur noch Daten des QoW präsentiert, da in Bezug auf den EWCS keine vergleichbaren Variablen erfasst wurden. Abbildung 3 differenziert das Wohlbefinden nach Wohnland.

Abbildung 3: Wohlbefinden differenziert nach Wohnland



Arbeitnehmer die von Frankreich aus pendeln, weisen im Durchschnitt die höchsten Werte auf, Pendler aus Belgien die geringsten. Abbildung 4 zeigt das durchschnittliche Wohlbefinden der Arbeitnehmer in Luxemburg differenziert nach verschiedenen Arbeitnehmergruppen. Unterscheidet man die Arbeitnehmer nach Voll- und Teilzeit treten kaum Unterschiede auf. Differenziert nach ISCO-Berufsgruppen (siehe Kasten: Methode) weisen vor allem Arbeitnehmer in Handwerksberufen, Bediener von Anlagen sowie Bürokräfte geringere Werte auf. Höheres Wohlbefinden weisen dagegen Manager und Führungskräfte (siehe Kasten: Methode), Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen sowie Hilfsarbeitskräfte auf. Wenn man die Arbeitnehmer danach aufteilt, ob sie eine Vorgesetztenfunktion innehaben (siehe Kasten: Methode) oder nicht, stellt man fest, daß Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition durchschnittlich leicht höhere Befindlichkeitswerte aufweisen als Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition.

Abbildung 4: Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Arbeitnehmergruppen

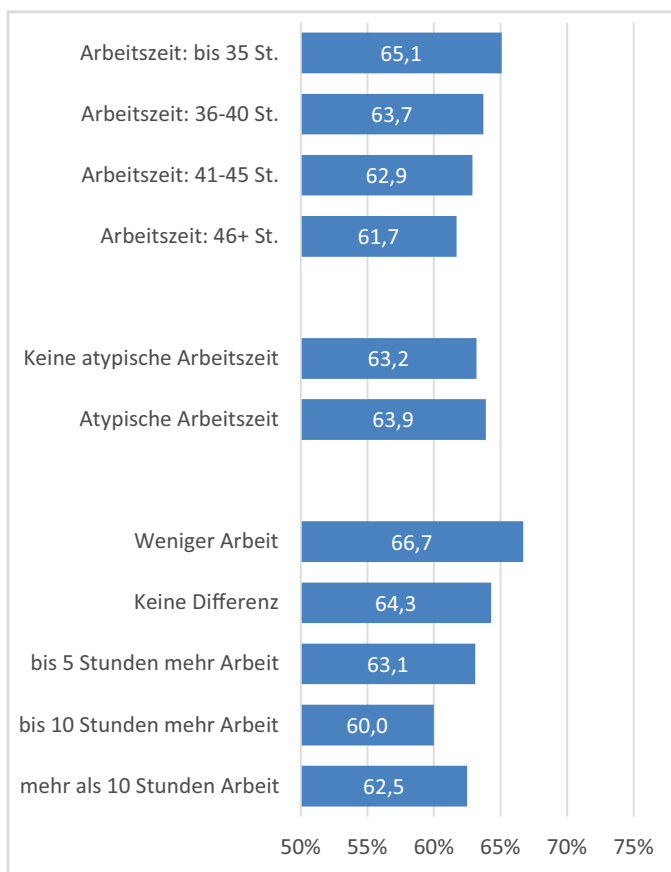


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala

Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen

Abbildung 5 zeigt das Wohlbefinden der Arbeitnehmer differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen. Deutlich wird, dass mit zunehmender faktischer Arbeitszeit sich das Wohlbefinden verringert. Differenziert danach, ob Arbeitnehmer atypische Arbeitszeiten aufweisen, sind kaum Unterschiede festzustellen. Je größer dagegen die Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit ist, desto stärker geht auch das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zurück.

Abbildung 5: Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen

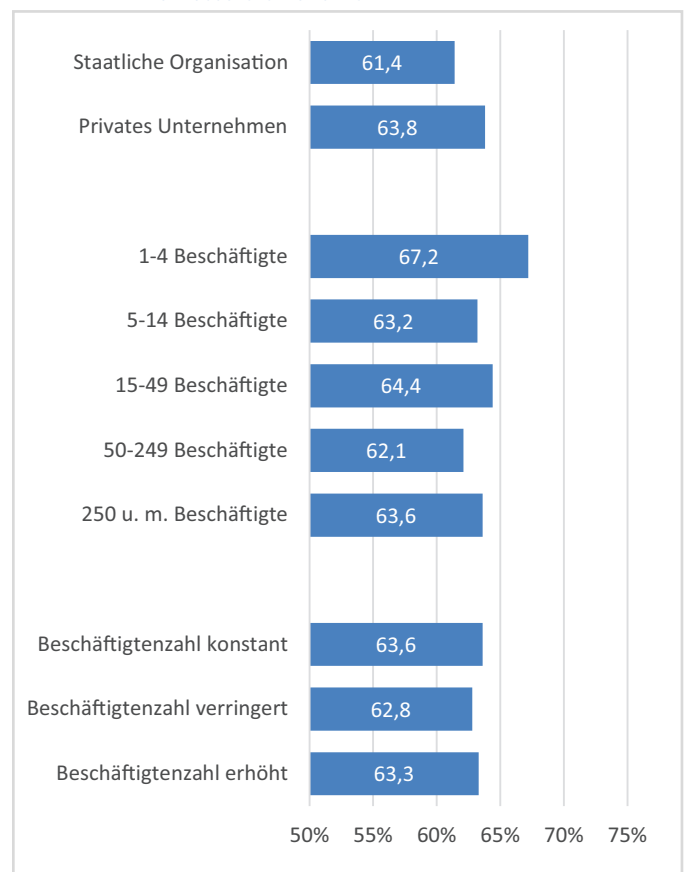


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala

Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Betriebscharakteristika

Abbildung 6 differenziert das Wohlbefinden der Arbeitnehmer nach unterschiedlichen Betriebscharakteristika. Arbeitnehmer die in privaten Unternehmen arbeiten, haben ein etwas höheres durchschnittliches Wohlbefinden im Vergleich zu Arbeitnehmern, die in staatlichen Organisationen arbeiten. Arbeitnehmer, die in kleinen Betrieben (1-4 Beschäftigte) arbeiten, haben durchschnittlich das höchste Wohlbefinden. In Betrieben mit höheren Beschäftigtenzahlen ergibt sich hingegen kein eindeutiges Bild mehr abhängig von der Beschäftigtenzahl. Differenziert man die Arbeitnehmer danach, ob sich die Beschäftigtenzahl in dem jeweiligen Betrieb verändert hat, zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede.

Abbildung 6: Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Betriebscharakteristika



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala

Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden

Tabelle 1 zeigt die Korrelationen von Wohlbefinden mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Wohlbefinden ist dabei positiv mit der erlebten Partizipation, der Rollenklarheit und der Arbeitsplatzsicherheit im Betrieb korreliert. Mobbing (siehe hierzu auch Sischka, & Steffgen, 2016a) und Wohlbefinden sind dagegen negativ korreliert.

Tabelle 1: Wohlbefinden und Arbeitsbedingungen

		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	WHO-5				
(2)	Partizipation	.26			
(3)	Mobbing	-.33	-.38		
(4)	Rollenklarheit	.26	.36	-.33	
(5)	Arbeitsplatzsicherheit	.29	.24	-.24	.22

Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .01$ signifikant

Wohlbefinden und weitere arbeitsbezogene Well-Being-Dimensionen

Tabelle 2 belegt die Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden und weiteren arbeitsbezogenen Well-Being-Dimensionen. So ist das Wohlbefinden positiv mit der Arbeitszufriedenheit (siehe hierzu auch Sischka, & Steffgen, 2015) und dem erlebten Respekt auf der Arbeit korreliert. Stress und Burnout (siehe hierzu auch Sischka, & Steffgen, 2016b) sind dagegen negativ mit dem Wohlbefinden korreliert.

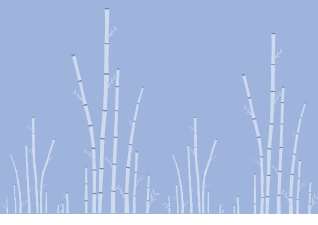
Tabelle 2: Wohlbefinden und weitere arbeitsbezogene Well-Being-Skalen

		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	WHO-5				
(2)	Arbeitszufriedenheit	.43			
(3)	Respekt	.36	.69		
(4)	Stress	-.50	-.51	-.41	
(5)	Burnout	-.58	-.60	-.48	.73

Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .01$ signifikant.

References

- Eurofund [Ed.] (2016a). Sixth European Working Conditions Survey – Technical report. Working Paper.
- Eurofound [Ed.] (2016b). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg. *Better Work Newsletter*, 5.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016a). Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg. *Better Work Newsletter*, 1.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016b). Burnout am Arbeitsplatz in Luxemburg. *Better Work Newsletter*, 2.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016c). Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg. *Inside Research Report*. Luxembourg: Universität Luxemburg.

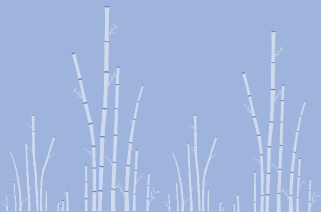


Methode

Für die Studie „Quality of work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 telefonische Interviews (CATI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxemburg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt. (Tabelle 3). Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2016 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2016 (Sischka, & Steffgen, 2016c).

Tabelle 3: Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxemburg seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer und luxemburgischer Sprache
Stichprobe	1506 Teilnehmer (Erhebung 2016)
ISCO-Berufsgruppen	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren.
Manager und Führungskräfte	Nach ISCO-08: Führungskräfte planen, leiten, koordinieren und bewerten die übergreifenden Aktivitäten von Unternehmen, öffentlicher Hand und anderen Organisationen oder deren Organisationseinheiten und entwerfen und überprüfen ihre Richtlinien, Gesetze und Regelungen. Die Berufe in dieser Hauptgruppe werden in folgende Subgruppen unterteilt: <ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften • Führungskräfte im kaufmännischen Bereich • Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen • Führungskräfte in Hotels
Vorgesetztenfunktion	Befragte die mit „ja“ auf die Frage „Sind Sie für andere Beschäftigte der bzw. die Vorgesetzte?“ antworten. Dies sind in der Regel Personen, die (in einem Betrieb oder Ähnlichem) anderen übergeordnet und berechtigt sind, Anweisungen zu geben, im Sinne eines Teamleiters. Dies trifft, z.B. auch zu bei Vorarbeitern in der Industrie oder im Handwerk, oder bei einer Oberschwester. „Vorgesetzte“ sind also nicht automatisch der ISCO-Berufskategorie der „Führungskräfte“ zuzuordnen (weil sie keine übergreifenden Führungsaufgaben haben), sondern können einer anderen ISCO-Berufsgruppe angehören obwohl sie mit zusätzlichen Koordinierungsaufgaben betraut sind.
Skalen	WHO-5-Well-Being-Skala <ul style="list-style-type: none"> • 5 Items; • Skala ist von 0 bis 100 normiert; • Cronbach's Alpha: .85 Partizipation-Skala <ul style="list-style-type: none"> • 2 Items; • Skala ist von 0 bis 100 normiert; • Cronbach's Alpha: .73



	<p>Mobbing-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 5 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .72 <p>Rollenklarheit-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .73 <p>Arbeitsplatzsicherheit-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .76 <p>Arbeitszufriedenheit-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .82 <p>Stress-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 5 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .83 <p>Burnout-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 10 Items• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .89
European Working Condition Survey	<p>Der European Working Condition Survey ermittelt seit 1990 regelmäßig in 5 Jahresabständen die Arbeitssituation europäischer Arbeitnehmer sowie selbstständig Beschäftigte durch Face-to-face-Interviews (für die Analysen in diesem Bericht wurde nur auf Daten der Arbeitnehmer zurückgegriffen). Dabei werden u.a. Themen zu Beschäftigtenstatus, Arbeitszeit, Merkmale der Organisation, physische und psychische Risikofaktoren, Gesundheit und Sicherheit, Work-Life-Balance, Partizipation bei der Arbeit sowie finanzielle Sicherheit abgedeckt. Ebenso wurde die WHO-5-Skala mit erhoben, die für den Ländervergleich zu Wohlbefinden herangezogen wurde. Zu den methodischen Details der Studie siehe Eurofound (2016a). Zu inhaltlichen Analysen siehe Eurofound (2016b).</p>

**Universität du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés

David.Büchel@csl.lu
Tél. : 27494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200