

Bericht

Quality of work Luxembourg, 2016

Autoren: Holger Schütz, Julia Harand, Helmut Schröder

infas



infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Friedrich-Wilhelm-Straße 18
D-53113 Bonn
Tel. +49 (0)228/38 22-0
Fax +49 (0)228/31 00 71
info@infas.de
www.infas.de

Bericht an

Chambre des salariés
18, rue Auguste Lumière
L-1050 Luxembourg

Projekt

5638
Bonn,
September 2016
Su, Sc, Hu

Vorgelegt von

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 18
53113 Bonn

Kontakt

Dr. Helmut Schröder
Bereichsleitung Sozialforschung

Tel. +49 (0)228/38 22-406
Fax +49 (0)228/310071
E-Mail h.schroeder@infas.de

Autoren

Dr. Holger Schütz, Julia Harand, Dr. Helmut Schröder

Projektkoordinator

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

Vorwort

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxembourg hat das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH zum dritten Male die Studie „Quality of work Luxembourg 2016“ als CATI-Befragung von abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Dafür wurde ein Panelansatz mit Auffrischungsfällen verwendet. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 1.506 Interviews, die auf 906 Beschäftigte mit dem Wohnort Luxemburg sowie 305 Berufspendler aus Frankreich, 142 Pendler aus Deutschland und 153 Pendler aus Belgien entfallen. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der diesjährigen Befragung in kompakter und themenorientierter Form zusammen. Alle Befragungsergebnisse sind zudem in zwei Tabellenbänden vollständig dokumentiert und liegen dem Bericht als Komplement bei.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	7
Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung	13
Teil I: Entwicklungen der Arbeitsqualität 2014-16	15
1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft	15
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	16
1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung	18
1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	20
1.4 Berufsstruktur von Frauen und Männern	21
2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	24
2.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz	25
2.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	37
3 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	40
3.1 Arbeit und Gesundheit	40
4 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	47
4.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	47
4.2 Arbeitsmarktchancen aus der Sicht verschiedener Beschäftigtengruppen	54
5 Arbeitszeit	60
Teil II: Qualität der Arbeit im Generationenvergleich	70
6 Jüngere und ältere Arbeitnehmer im Vergleich	70
6.1 Soziodemographische und tätigkeitsbezogene Unterschiede	70
6.2 Erlebte Arbeitsqualität der Jüngeren im Vergleich	77
6.2.1 Zufriedenheit und Konkurrenz am Arbeitsplatz	77
6.2.2 Problematische Arbeitssituationen und Mobbing	82
6.2.3 Arbeitstätigkeit und mentale Belastungen	86
6.3 Gesundheit und Wohlbefinden	90
6.3.1 Wohlbefinden und berufliche Fehlzeiten	90
6.3.2 Sportliche Betätigung	93
6.3.3 Gesundheitliche Gefährdungen: Körpergewicht, Alkoholkonsum, Rauchen	95
Literatur	104
Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	105
Anhang A.2 Feldrealisierung	106
Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	108
Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung	110
Anhang A.5 Fragebogenanpassungen	111

Übersichten

Übersicht 1	Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land.....	15
Übersicht 2	Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs I	17
Übersicht 3	Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs II	19
Übersicht 4	Berufliche Stellung.....	20
Übersicht 5	Berufsstruktur von Männern und Frauen.....	22
Übersicht 6	Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen	23
Übersicht 7	Nettoeinkommen nach Geschlecht, gruppiert	24
Übersicht 8	Bewertung der mentalen und körperlichen Belastung durch die Arbeit, 2014-16	25
Übersicht 9	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz, nach Alter und Geschlecht, 2014-2016	27
Übersicht 10	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz nach Berufsgruppe, 2014-16	28
Übersicht 11	Anforderung „Multitasking“: gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben, 2014-2016.....	30
Übersicht 12	Anforderung „Multitasking“: gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben, nach Berufsgruppen, 2014-16	31
Übersicht 13	Zeitdruck am Arbeitsplatz, 2014-16.....	32
Übersicht 14	Zeitdruck am Arbeitsplatz, nach Berufsgruppen	33
Übersicht 15	Bewertung von Handlungsfreiräumen und Teilhabe am Arbeitsplatz	34
Übersicht 16	Bewertung des kollegialen Umfeldes, 2013-16	35
Übersicht 17	Belastung auf der Arbeit durch Konflikte und problematische Arbeitssituationen, 2013-2016.....	36
Übersicht 18	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I, 2014-16	38
Übersicht 19	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II, 2014-16	39
Übersicht 20	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten im Jahresvergleich.....	42
Übersicht 21	Häufigkeit von gesundheitlichen Beschwerden I	43
Übersicht 22	Häufigkeit von gesundheitlichen Beschwerden II	44
Übersicht 23	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung, 2014-16	45
Übersicht 24	Zufriedenheit mit der Arbeit, 2014-16	48
Übersicht 25	Zufriedenheit mit dem Gehalt im Vergleich 2014 bis 2016.....	51
Übersicht 26	Zufriedenheit mit dem Gehalt 2015 und 2016, nach Berufsgruppen	52
Übersicht 27	Weiterempfehlung des Arbeitgebers, 2014-16.....	53
Übersicht 28	Weiterempfehlung des Arbeitgebers, nach Berufsgruppen	54
Übersicht 29	Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes, 2014-16.....	55
Übersicht 30	Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes, nach Berufsgruppe.....	56
Übersicht 31	Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes.....	57
Übersicht 32	Einschätzung der Arbeitnehmer: Wiederbeschäftigungschance,2014-16	58
Übersicht 33	Absicht Arbeitsplatzwechsel	59
Übersicht 34	Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit.....	60

Übersicht 35	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen	61
Übersicht 36	Arbeitszeit: Unterschiede zwischen Frauen und Männern	62
Übersicht 37	Faktische Arbeitszeit, nach Geschlecht.....	63
Übersicht 38	Tatsächliche Arbeitszeit, nach Berufsgruppen	64
Übersicht 39	Überstunden nach Berufsgruppe.....	65
Übersicht 40	Überstunden und Zeitdruck bei der Arbeit.....	66
Übersicht 41	Gewünschte Arbeitszeit	67
Übersicht 42	Arbeitszeitwünsche, nach Berufsgruppe	68
Übersicht 43	Lage der Arbeitszeit	69
Übersicht 44	Struktur der Beschäftigten nach Altersgruppen I.....	72
Übersicht 45	Struktur der Beschäftigten nach Altersgruppen II.....	73
Übersicht 46	Durchschnittliches Nettoeinkommen nach Altersgruppe	74
Übersicht 47	Arbeitszeit- und -vertragsmerkmale nach Altersgruppen	76
Übersicht 48	Selbsteinschätzung eigener Arbeitsleistung im Vergleich zu Kollegen	78
Übersicht 49	Einschätzung eigener Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten	80
Übersicht 50	Konkurrenzsituation am Arbeitsplatz	81
Übersicht 51	Mobbing auf der Arbeit I: Beobachtung von Personen auf der Arbeit, die Mobbing ausgesetzt sind.....	84
Übersicht 52	Mobbing auf der Arbeit II: selbst Mobbing durch Kollegen ausgesetzt	85
Übersicht 53	Häufigkeit mentaler Belastungen mit Bezug zur Arbeit I	87
Übersicht 54	Häufigkeit mentaler Belastungen mit Bezug zur Arbeit II	88
Übersicht 55	Schwierigkeitsgrad, Arbeit und Privatleben gleichermaßen Aufmerksamkeit zu schenken.....	89
Übersicht 56	Aussagen über das Wohlbefinden in den letzten zwei Wochen	90
Übersicht 57	Fehlzeiten bei der Arbeit in den letzten 12 Monaten	92
Übersicht 58	Anzahl der Tage mit Sport im Monat	94
Übersicht 59	BMI-Orientierungswerte („Soll“) nach Lebensalter	95
Übersicht 60	BMI-Klassifikation nach Geschlecht	95
Übersicht 61	Body mass index (BMI).....	97
Übersicht 62	Durchschnittlicher Alkoholkonsum pro Woche (in Anzahl Gläsern Alkohol)	99
Übersicht 63	Durchschnittlicher Alkoholkonsum pro Woche, nach Altersgruppen.....	100
Übersicht 64	Anteile der Raucher	101
Übersicht 65	Anzahl der pro Tag gerauchten Zigaretten.....	102

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie *Quality of work Luxembourg 2016* legt infas der Arbeitnehmerkammer Luxemburg den dritten aufeinander folgenden Bericht zur Arbeitsqualität in Luxemburg vor. Sie bildet eine Teilstudie des übergreifenden Projekts „Quality of work Index“, das die Arbeitnehmerkammer Luxemburg seit 2013 gemeinsam mit der Université du Luxembourg durchführt. Der „Quality of work Index“ ist ein Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg. Die jährliche Befragung *Quality of work* bildet die Datenbasis für den *Quality of work Index Luxembourg* (Qow-Index), mit dem die Entwicklung die Qualität der Arbeitsbeziehungen im Zeitverlauf abgebildet werden. Der vorliegende Bericht konzentriert sich ausschließlich auf die Darstellung der Befragungsergebnisse 2016. Die Ergebnisse zum *Quality of work Index* werden in einer gesonderten Publikation vorgestellt.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Die Erhebung *Quality of work 2016* wurde wie im Vorjahr als telefonische Befragung durchgeführt. Für die dritte Welle wurde eine Panelstichprobe mit 1.741 Personen eingesetzt, ergänzt um eine Auffrischungsstichprobe. Alle Telefonnummern wurden durch ein wissenschaftliches Verfahren zufällig generiert. Für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmer kam eine Stichprobe zum Einsatz, die sowohl Festnetz- als auch Mobilfunknummern enthielt (sog. Dual-Frame Ansatz).

Insgesamt wurden in der diesjährigen Erhebung 1.506 Interviews realisiert, davon entfallen 906 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 305 auf Berufspendler aus Frankreich sowie 142 auf Pendler aus Deutschland und aus Belgien. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei rund 33 Minuten. Die Panelbereitschaft ist – wie auch schon in der Vorwelle 2015 – sehr hoch. Insgesamt erklären sich 86 Prozent der Befragten dazu bereit, in einer Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist eng mit den angrenzenden Regionen der Anrainerstaaten verwachsen. Der Markt gibt den Bewohnern Luxemburgs wie auch der Euregio Arbeit und Einkommen. Im Gegenzug profitiert die Luxemburgische Volkswirtschaft vom Fachkräfteangebot der Region. Die Einpendler ergänzen die insgesamt gute Qualifikationsstruktur der Luxemburger mit überdurchschnittlich hohen und zum Teil auch spezifischen Qualifikationen. So ist unter den Pendlern aus Frankreich der Anteil der Arbeitnehmer mit Techniker Ausbildung signifikant höher. Die Einpendler aus Belgien haben zu mehr als der Hälfte eine Hochschulausbildung und weisen einen überdurchschnittlichen Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte, Meister bzw. Techniker auf.

59 Prozent der Arbeitnehmerschaft sind männlich; 41 Prozent sind Frauen. Der Altersdurchschnitt liegt bei 40 Jahren. Die einheimischen Arbeitnehmer sind etwas jünger als der Durchschnitt, die Einpendler sind zwischen vier bis fünf Jahren älter.

Betriebliche Strukturen

Der Arbeitsmarkt in Luxemburg ist durch den Dienstleistungs- und den öffentlichen Sektor geprägt. Mehr als ein Viertel (28 Prozent) der Arbeitnehmer ist in der öffentlichen Verwaltung,

im Sozial- und Gesundheitswesen, in Bildung, Forschung oder einer supranationalen Einrichtung beschäftigt. Der Anteil der Fachkräfte, die in Banken, Versicherungen und anderen Dienstleistungsbereichen tätig sind, beträgt knapp ein Viertel. Dagegen arbeitet lediglich ein Fünftel der befragten Arbeitnehmer im produzierenden Gewerbe oder im Baugewerbe.

Die Beschäftigung findet schwerpunktmäßig in kleinen und mittelgroßen Betrieben statt. 24 Prozent der Arbeitnehmer sind in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten tätig, 19 Prozent arbeiten in kleinen mittelständischen Betrieben bis 49 Beschäftigten und 26 Prozent bei größeren mittelständischen Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Lediglich knapp jeder Dritte hat ein Arbeitsverhältnis in einem größeren Betrieb mit mehr als 250 Arbeitnehmern.

Arbeitsverhältnis

Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern stehen die Arbeitnehmer in Luxemburg fast alle in einem einzigen Arbeitsverhältnis. Lediglich ein kleiner Anteil von 2,5 Prozent hat zwei und mehr Beschäftigungen.

88 Prozent sind als Arbeitnehmer angestellt; 11 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis und ein Prozent arbeitet als freier Mitarbeiter. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu 27 Prozent einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen einem Prozent (Deutsche) und vier Prozent (Belgier).

Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer in Luxemburg ist zumeist unbefristet. Lediglich drei Prozent haben eine Befristung und knapp ein Prozent sind in einem Zeitarbeitsverhältnis tätig. Im europäischen Vergleich ist in Luxemburg der Anteil der befristet Beschäftigten niedrig. Dies liegt vermutlich in erster Linie daran, dass die Befristung an ganz konkreten Bedingungen wie z. B. Abwesenheitsvertretungen geknüpft sein muss.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Wie bereits im Vorjahr wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach körperlichen und mentalen Anforderungen durch die Arbeit gefragt. 40 Prozent der Befragten geben an, dass sie körperlich stark beansprucht werden. Ein Drittel der Beschäftigten fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft. Insbesondere Schichtarbeiter und Personen mit Wochenend-, Abend oder Nachtarbeit berichten in höherem Maße von körperlichen Beanspruchungen. Von Unfall- und Verletzungsrisiken sind nach der subjektiven Einschätzung 16 Prozent der Arbeitnehmer betroffen.

Für ungefähr zwei Drittel der Beschäftigten gehört ein höheres Maß an mentalen Anforderungen zur täglichen Arbeit. Mentale Beanspruchungen sind über alle Arbeitnehmergruppen, Tätigkeiten und Qualifikationsgruppen hinweg zu beobachten. Lediglich im Ausmaß unterscheidet sich die geistige Beanspruchung in Abhängigkeit vom Arbeitsplatz.

Spezifische Anforderungen erwachsen auch aus der Komplexität und der Vielfältigkeit der Tätigkeit. Sieben von zehn Beschäftigten müssen zeitgleich mehrere Aufgaben bewältigen. Führungskräfte, Personen mit technischen oder intellektuellen Aufgaben berichten in besonderem Maße von ‚Multitasking‘. Beständiger Zeitdruck prägt für die Hälfte der Arbeitskräfte den Alltag. Insbesondere Vielarbeiter mit mehr als 40 Arbeitsstunden pro Woche stehen stärker unter Zeitdruck.

Das Belastungsprofil von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr und den gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen, die am Arbeitsplatz auftreten können. Bezüglich körperlicher und geistiger Belastungen sowie Zeitdruck am Arbeitsplatz stellen sich nur geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede dar.

Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern im Vergleich

Die Vollzeitbeschäftigung stellt in Luxemburg den Normalfall dar. Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in Vollzeit beschäftigt (81 Prozent). Allerdings trifft eine Vollzeitstelle für 95 Prozent der Männer, aber nur 60 Prozent der Frauen zu. Teilzeitbeschäftigung (insg.ca. 19 Prozent) betrifft hingegen über ein Drittel der Frauen, aber nur 5 Prozent der Männer. Im Durchschnitt aller Arbeitnehmer in Luxemburg beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf gut 40 Stunden pro Woche, wobei Männer bei durchschnittlich 42 und Frauen bei knapp 36 Stunden liegen. Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die faktische Arbeitszeit in Luxemburg um etwa eine Stunde gesunken. der Wünsche nach Veränderung der Arbeitszeit sind unter anderem abhängig davon, ob in einem Haushalt Kinder vorhanden sind oder nicht. Sowohl Frauen als auch Männer mit Kindern würden im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Kinder ihre bezahlte Arbeitszeit gerne reduzieren. Gegenläufig verhält es sich bei alleinstehenden Beschäftigten mit Kindern, die nicht mit einem Partner zusammen leben. Knapp ein Viertel der alleinerziehenden Eltern würde ihre bezahlte Arbeitszeit gerne aufstocken.

Handlungsspielräume und Weiterentwicklung

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen über die Reihenfolge der Aufgabenerledigung wie auch für die Gestaltung der Arbeit. Beide Aspekte wurden über die letzten beiden Jahre hinweg von deutlich über der Hälfte aller Befragten als positiv bewertet. Die Handlungsspielräume sind dort begrenzt, wo dies den betrieblichen Kontext der Arbeit berührt. So sind Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten nur bei einem knappen Drittel der Befragten persönlich mitgestaltbar. Die Weiterbildungsmöglichkeiten werden von zwei Fünftel der Befragten als sehr gut eingeschätzt. Über ein Viertel der Befragten bewerten die Weiterbildungsmöglichkeiten dagegen als eher gering - über die drei Erhebungsjahre 2014-16 hinweg. Die Voraussetzungen für die qualifikatorische Weiterentwicklung werden von Beschäftigten in staatlichen Behörden, europäischen bzw. internationalen Organisationen deutlich besser bewertet als in anderen Unternehmen. Die Weiterqualifizierungsmöglichkeiten wachsen offensichtlich mit der Betriebsgröße. Aufmerksamkeit verdient der Befund, dass auch ältere Arbeitnehmer ihre Weiterentwicklungsmöglichkeiten positiv bewerten. Rund 38 Prozent der Älteren zwischen 55 und 64 Jahre sehen 2016 gute Möglichkeiten, sich im Betrieb weiter zu qualifizieren.

Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Die Qualität und Bewertung der Arbeitsbedingungen wird entscheidend durch das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität der Vorgesetzten beeinflusst. Mehr als vier Fünftel aller Befragten berichten von einer engen Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Zwei Drittel finden Unterstützung bei der Arbeit durch das kollegiale Umfeld. Lediglich acht Prozent der Befragten sehen sich in nur geringem oder sehr geringem Maße von Kolleginnen/Kollegen unterstützt. Diese Ergebnisse sind stabil im Zeitverlauf der Erhebungsjahre.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und ggf. nach zu justieren. In der Erhebung wurde deshalb nach diesen Rückmeldungen durch Kollegen und Vorgesetzte gefragt. Drei Viertel der Arbeitnehmer erfahren zwar Respekt durch den Vorgesetzten und mehr als die Hälfte verspürt Anerkennung durch den Betrieb, differenzierte Rückmeldungen zur Qualität der Arbeit sind aber seltener. Ein angemessenes Feedback durch die Kollegen und Rückmeldungen der Vorgesetzten zu den beruflichen Kompetenzen erhalten weniger als die Hälfte der Arbeitnehmer.

Missachtung oder Bloßstellung der eigenen Person durch Vorgesetzte und Kollegen und Konflikte mit dem betrieblichen Umfeld bilden eher die Ausnahme. Etwa vier bis fünf Prozent der Arbeitnehmer berichten von einem solchen Verhalten ihres Umfeldes. Ebenso sehen sich in dieser Größenordnung die Befragten Mobbing durch Kollegen oder durch Vorgesetzte ausgesetzt.

Gesundheit

Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich nicht zuletzt im Gesundheitszustand. Die Qow-Befragung erhebt seit 2013 das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg abhängig Beschäftigten. Für alle vier Erhebungsjahrgänge ist festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist. Dagegen berichten nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenkproblemen, Rückenschmerzen sowie Schlafprobleme.

Einige Beschwerden und Gesundheitsprobleme sind sozial und beruflich ungleich verteilt. Dazu gehören vor allem Rücken- und Gelenkprobleme sowie Kopfschmerzen. Hilfsarbeitskräfte und Beschäftigte in manuellen Tätigkeitsbereichen und im Dienstleistungssektor sind davon stärker betroffen. Ein geringeres Gesundheitsrisiko tragen generell Führungskräfte.

Über arbeitsbedingten Stress klagt 2016 gut ein Drittel der Beschäftigten. Jeden siebten Befragten belasten die Probleme der Erwerbsarbeit auch in der Freizeit. Jeder Siebte hat häufig Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben in Balance zu halten. Zwei Drittel der Befragten sehen allerdings keine derartigen Vereinbarkeitsprobleme. 14 Prozent aller Befragten haben zudem die Freude an der Arbeit verloren, was einen Anstieg zwischen 4 und 5 Punkten gegenüber den Erhebungsjahren 2014 und 2015 markiert.

Zur Prävention gesundheitlicher Probleme und zur Steigerung des allgemeinen Wohlbefindens spielt auch Sport eine wichtige Rolle. In Luxemburg variiert das Ausmaß sportlicher Betätigung beträchtlich. Dreißig Prozent der Beschäftigten treiben an 10 und mehr Tagen häufig Sport, aber 28 Prozent treiben gar keinen Sport der Rest liegt umfangstechnisch dazwischen. Junge Erwachsene, Kinderlose und Personen ohne feste Partnerschaft sind sportlich am aktivsten.

Über- und Untergewicht, Alkoholkonsum und das Rauchen bilden bekannte Risikofaktoren für eine Vielzahl von Erkrankungen, insb. den Herz-Kreislaufkrankungen. Um ein genaueres Bild zur Verbreitung dieser Risikofaktoren in Luxemburg zu erhalten, wurden dazu im Qow 2016 neue Fragen gestellt.

Beim sogenannten Body Mass Index (BMI) erreichen die Luxemburger Beschäftigten einen Durchschnittswert von 25,7, der nach gängiger Klassifikation leicht im Übergewichtsbereich liegt – was für entwickelte (post-)industrielle westliche Länder durchaus typisch ist. Beunruhigend erscheint allerdings ein Anteil von 18 Prozent bei den Jüngeren (16-34) bzw. Jüngsten (16-29)

in der BMI-Klasse über 30. Das bedeutet, innerhalb der Übergewichtigen findet sich ein großer Anteil an jüngeren Beschäftigten.

In Hinblick auf Alkoholkonsum zeigt sich, dass ein Fünftel der Luxemburger Beschäftigten gar keinen Alkohol trinkt, ein weiteres Fünftel trinkt sehr mäßig bis zu zwei Gläsern pro Woche. Mehr als ein Viertel kommen auf 2 bis 4 Gläser Alkohol wöchentlich sowie nochmal ein knappes Fünftel zwischen 4 bis 6 Gläser. Ungefähr ein Siebtel aller Beschäftigten liegt mit 8 und mehr Gläsern wöchentlich in einem tendenziell hinterfragenswerten Bereich, der zumindest an der Schwelle zum riskanten Konsum einzustufen ist.

Ein weiteres prominentes Gesundheitsrisiko ist das Rauchen. In Luxemburg rauchen insgesamt knapp 28 Prozent aller Beschäftigten, Männer etwas häufiger als Frauen. Der Tabakkonsum ist unter den Jüngsten 16-29 mit 37 Prozent und mit Abstand am meisten verbreitet, gefolgt von den Ältesten 50-64 Jahre nahe am Durchschnittswert, die anderen Altersgruppen liegen dazwischen. Hohe Raucherquoten sind besonders am unteren Ende der Bildungsskala bzw. besonders niedrige Raucherquoten am oberen Ende der Bildungsskala zu verzeichnen. Dies bestätigt andere Forschungsbefunde, demzufolge das Risiko sinkt, Raucher zu sein, je höher der Bildungsstand ist.

Zufriedenheit mit der Arbeit

Mehrheitlich bewerten die in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer die Qualität ihrer Arbeit positiv. Für große Teile der Befragten ist für alle drei Erhebungsjahre eine hohe Arbeitszufriedenheit festzuhalten. 2016 sind nur neun Prozent wenig bzw. nicht zufrieden. Dieses Ergebnis ist nahezu identisch zum Vorjahr. Männer sind etwas zufriedener als die Frauen.

Neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit wurde auch die Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeit erfragt. Mit dem Arbeitsklima zeigen sich 54 Prozent aller Arbeitnehmer zufrieden; das entspricht den Vorjahreswerten. Über die konkreten Arbeitsbedingungen im Betrieb äußern sich rund 54 Prozent der Befragten zufrieden, identisch zum Vorjahr. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen unterscheidet sich nach Altersgruppen. Am wenigsten zufrieden erscheinen die Alterskohorten 45-54 und 16-24 Jahre. Die größten Anteile an zufriedenen Personen finden sich im Alter zwischen Mitte 20 bis Mitte 30 Jahre, gefolgt von der ältesten Altersgruppe von 55 bis 64 Jahre. Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist deutlich gedämpfter. Ältere Arbeitnehmer zeigen sich deutlich zufriedener als die Jüngeren. Erwartungsgemäß hängt die Gehaltszufriedenheit eng von der Höhe der beruflichen Position ab.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt kommt auch in der Bereitschaft zum Ausdruck, den eigenen Arbeitgeber weiterzuempfehlen. Fast zwei Drittel der Befragten würden ihren aktuellen Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern weiterempfehlen. Männer sind dazu etwas häufiger bereit als Frauen. Im Vergleich zu den Vorjahren sind diese Ergebnisse stabil.

Beschäftigungssituation und erlebte Arbeitsqualität Jüngerer

Jüngere Beschäftigte in der Erwerbseinstiegsphase 16-29 verdienen weniger und sind weniger selbstbewusst in Bezug auf ihre Arbeitsleistung als ältere Beschäftigte, aber schon in der Subkohorte 30-34 Jahren steigen diese Werte rapide an. Die Beschäftigten von 30-34 Jahren haben in höherem Maße unbefristete Arbeitsverhältnisse sowie bereits Funktionen mit Führungsverantwortung inne, was sich sowohl in einer höheren Beurteilung des eigenen Leistungsvermögens als auch im Nettoeinkommen niederschlägt. Jüngere Beschäftigte sehen sich häufiger als ihre älteren Kollegen mit der Zuweisung sinnloser Aufgaben und der

Bloßstellung der eigenen Person durch Kollegen oder Vorgesetzte ausgesetzt. Mobbing am Arbeitsplatz wird generell von jüngeren Beschäftigten weniger häufig beobachtet als von älteren; die Jüngeren zeigen sich indes zugleich in höherem Maße persönlich von Mobbing betroffen. Mentale Belastungen wie Erschöpfungsgefühle nach oder sogar vor der Arbeit sind bei der Subgruppe der 30-34 Jahre am häufigsten zu verzeichnen, die Jüngsten (16-29) und die Ältesten (50-64) zeigen sich hingegen hier am wenigsten betroffen. Die Jüngsten und die Ältesten sind aber zugleich von fortdauernden Anstrengungsgefühlen während der Arbeitstätigkeit viel stärker betroffen als die mittleren Altersstufen zwischen 30 und 49.

Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung

Die Thematik der Arbeitsbedingungen und erlebten Arbeitsqualität steht in vielen europäischen Nationen aktuell in der Beobachtung. Arbeitsfähigkeit, Qualifikation, Arbeitsmotivation und gerechte Arbeitsbedingungen sind wichtige Eckpfeiler für die Weiterentwicklungsfähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen. Für die gesellschaftliche und politische Gestaltung der Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik sind empirische Daten und Trends zu diesen Handlungsfeldern unverzichtbar.

Die Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat sich daher dem Ziel verpflichtet, regelmäßige Erhebungen zur Qualität der Arbeit aus Sicht von Beschäftigten in Luxemburg durchzuführen und zu veröffentlichen. Sichtbares Zeichen dieser Aktivitäten ist der diesjährige Bericht *Quality of work Luxembourg 2016*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen zu diesem facettenreichen Thema informiert. Zum nunmehr dritten Mal in Folge wird dieser Bericht zur Erhebung der Arbeitsqualität in Luxemburg durch das Sozialforschungsinstitut infas im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg vorgelegt. infas verantwortet dabei die Durchführung, Auswertung und Berichtslegung zu der Erhebung der Studie *Quality of work Luxembourg 2016*.

Der Bericht *Quality of work Luxembourg 2016* bildet – wie die Vorjahresberichte - eine Teilstudie des übergreifenden Projekts „Quality of work Index“. Der „Quality of work Index“ ist ein 2013 in einem gemeinsamen Projekt der Arbeitnehmerkammer mit der Universität du Luxembourg entwickeltes Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg. Für das Erhebungsinstrument und die Konstruktion des Quality of work Indexes zeichnen die Universität Luxemburg und die Arbeitnehmerkammer Luxemburg verantwortlich. Die Berechnungen, Auswertungsarbeiten und Berichtslegung zum eigentlichen Index verantworten ebenfalls die Universität Luxemburg und die Arbeitnehmerkammer Luxemburg. Der Quality of work Index ist daher nicht Gegenstand dieses Berichts und wird separat publiziert.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung *Quality of work Luxembourg* bilden alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind. Dies schließt alle Arbeitnehmer ein, die als Grenzgänger ihren Wohnsitz außerhalb Luxemburgs (in Frankreich, Belgien und Deutschland) haben. Die jährliche Befragung von Arbeitnehmern ermöglicht den Aufbau einer Zeitreihe, welche die Entwicklung und etwaige Änderungen der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf abbildet. Darum wurde auch in der Folgeerhebung 2016 daran festgehalten, das entwickelte Konzept und den Fragebogen der Studie grundsätzlich zu belassen und zu replizieren (inklusive der verwendeten Skalen des Fragebogens¹) und lediglich einen Teil der Fragen anzupassen. Diese Fragebogenanpassungen betreffen bestimmte Frageformulierungen, die Einführung von einigen neuen Fragen sowie auch den Verzicht auf bestimmte Fragen – zumindest für die Befragungswelle 2016. Eine detaillierte Übersicht über die Änderungen von Frageformulierungen und die eingeführten neuen Fragen ist im Anhang (siehe Anhang A.5) zu finden.

¹ Für die Abfrage von Häufigkeiten wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: nie, selten, manchmal, oft, (fast) immer. Für die Abfrage von Ausprägungsausmaßen wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: in sehr hohem Maße, in hohem Maße, in mittlerem Maße, in geringem Maße, in sehr geringem Maße.

Der vorliegende Report gliedert sich in zwei Teile. Nachdem ein Großteil des Fragenprogramms über drei Jahre hinweg (2014-2016) kontinuierlich in unveränderter Form erhoben wurde, nutzt Teil I der Studie 2016 die damit entstehenden Möglichkeiten erstmals in etwas größerem Umfang aus, Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Zeitverlauf der Erhebungsjahre stärker in den Blick zu nehmen.

Im Rahmen dieses Teils I folgt die Gliederung weithin dem Aufbau des Vorjahres. So beinhaltet Kapitel 1 einen Überblick zu den soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten und den Merkmalen der Unternehmen und Betriebe, in denen sie arbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Betrachtung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Luxemburg leben und arbeiten, und der Personen, die aus den Nachbarländern einpendeln und in Luxemburg einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Kapitel 2 thematisiert Arbeitsbedingungen, kollegiale Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz, sowie das Thema der beruflichen Weiterbildung. In Kapitel 3 werden Zusammenhänge von Arbeitsleben und persönlichem Wohlbefinden näher untersucht. Kapitel 4 stellt Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ins Zentrum und beleuchtet die beruflichen Perspektiven unterschiedlicher Beschäftigtengruppen. Im fünften Kapitel wird die Arbeitszeit thematisiert sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Luxemburger Arbeitswelt diskutiert. Ein roter Faden in den Kapiteln 2 bis 5 bildet die Frage, ob sich im Zeitverlauf der vorliegenden drei Befragungsjahre nennenswerte Veränderungen ergeben haben.

In Teil II liegt der Schwerpunkt auf spezifischen Altersunterschieden und der besonderen Arbeitsmarktsituation von jüngeren Beschäftigten. Anhand ausgewählter Aspekte wird für den Luxemburger Arbeitsmarkt gezeigt, dass jüngere Beschäftigte, die sich in der Erwerbseinstiegsphase oder an der Schwelle zur Kernerwerbsphase befinden, Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität zum Teil deutlich anders einschätzen als Beschäftigte, die erwerbsbiografisch in der Kernerwerbsphase oder der Altersübergangsphase stehen. Hierfür werden im Wesentlichen drei Alterskohorten unterschieden, Beschäftigten von 16 und 34 Jahren, zwischen 35-49 Jahren sowie 50-64 Jahren. Bei den Jüngeren wird zudem noch weiter differenziert zwischen den Kohorten 16-29 und 30-34.

Dabei werden zunächst einige soziodemographische und berufliche Besonderheiten der jüngeren Beschäftigten herausgearbeitet, die in Kapitel 1 aus Teil I noch nicht beleuchtet wurden (Kapitel 6.1). Dies schließt Arbeitszeitmerkmale und die Einkommenssituation der Jüngeren mit ein. Im nächsten Abschnitt (Kapitel 6.2) geht es um das Erleben der Arbeit und die erlebte Arbeitsqualität der Jüngeren im Vergleich zu den Älteren. Dies betrifft u.a. die Selbsteinschätzung und wahrgenommene Fremdeinschätzung der eigenen Arbeitsleistung, Konkurrenz am Arbeitsplatz, Mobbing sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Im dritten Abschnitt des Schwerpunktkapitels (6.3) wird das Thema Gesundheit und Wohlbefinden nochmals aufgegriffen und um verschiedene neue Aspekte ergänzt. Thematisiert werden u.a. Fehlzeiten, sportliche Betätigung sowie die gesundheitlichen Risiken Über- und Untergewicht, Alkoholkonsum und Rauchen.

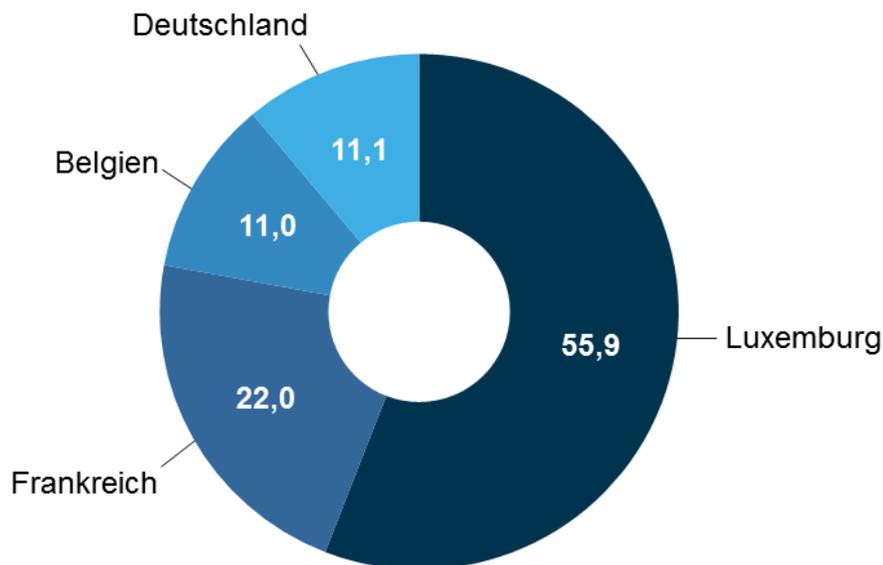
Teil I: Entwicklungen der Arbeitsqualität 2014-16

1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft

Arbeitsbedingungen und die damit korrespondierenden Einschätzungen der Arbeitnehmer zur Qualität ihrer Arbeit unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit der Befragten. Deshalb ist es sinnvoll, zunächst einen Blick auf die Struktur der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs zu werfen.

Eine Besonderheit, die den Luxemburger Arbeitsmarkt in ganz besonderer Weise kennzeichnet, ist der hohe Anteil der Arbeitnehmer, der aus den umliegenden Anrainerstaaten zur Arbeit einpendelt. Von den 377.759 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern (Stand: März 2015) wohnen 211.168 im Großherzogtum (56 Prozent) und 166.591 (44 Prozent) in den angrenzenden EU-Ländern. Die Hälfte der Einpendler kommt aus Frankreich und je ein Viertel aus Belgien und Deutschland (Übersicht 1). Schwerpunktmäßig pendeln die auswärtigen Arbeitskräfte aus dem Lorrain (Metz, Thionville), der Province de Luxembourg sowie den Regionen Trier/Bitburg und dem Saarland ein. Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist also sehr eng mit den Märkten der Euregio verknüpft.

Übersicht 1 Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land



Angaben in Prozent;

Basis: 377.759 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer zwischen 16 bis 64 Jahren in Luxemburg (Stand März 2015)

Quelle: STATEC Sozialversicherungsstatistik

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Die Arbeitnehmerschaft in Luxemburg besteht wie in den Querschnitterhebungen der Vorwahlen zu 59 Prozent aus Männern und zu 41 Prozent aus Frauen (vgl. dazu Übersicht 2). Ein Vergleich zwischen Einheimischen und Grenzgängern (*Frontaliers*) weist auf einige markante Unterschiede hin. Die heimischen Arbeitnehmer sind zu 55 Prozent männlich und zu 45 Prozent weiblich. Bei den Einpendlern liegt der Männeranteil auffällig höher. Die aus Belgien einpendelnden Arbeitnehmer weisen den höchsten Männeranteil auf; mehr als zwei Drittel dieser Arbeitnehmer sind männlich und knapp unter einem Drittel weiblich.

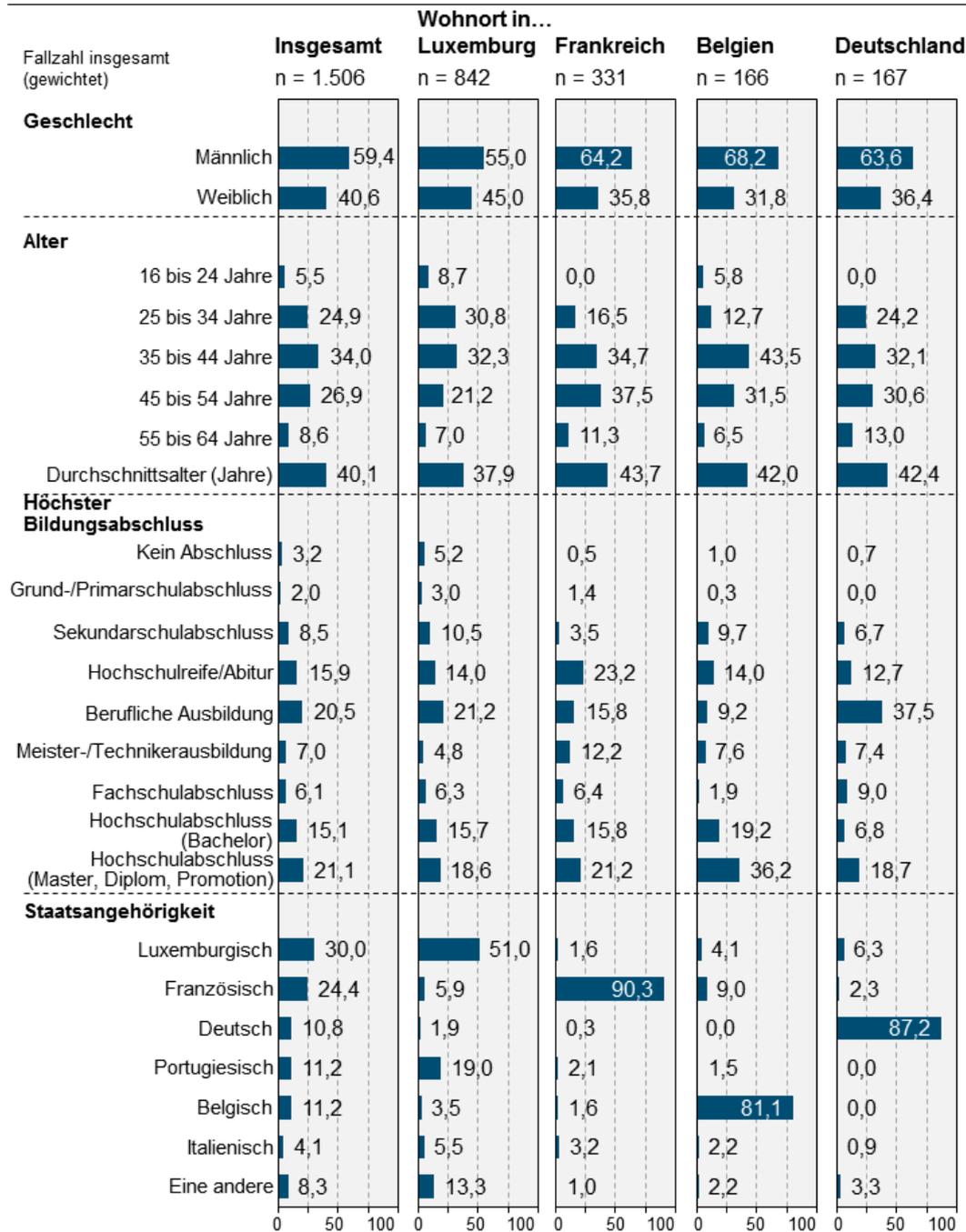
Der Altersdurchschnitt der Arbeitnehmerschaft in Luxemburg liegt bei 40 Jahren. Das Durchschnittsalter der Luxemburgischen Arbeitnehmer liegt bei 38 Jahren. Grenzgänger sind im Durchschnitt 4 bis 5 Jahre älter als die einheimischen Beschäftigten.

Das Bildungsniveau der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer zeichnet sich durch eine gute Qualifikationsstruktur aus. Nur knapp 14 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb der Hochschulreife. 36 Prozent haben dagegen eine Hochschulausbildung und weitere 13 Prozent eine Fachschule bzw. eine Meister- oder Techniker Ausbildung absolviert. Das insgesamt gute Ausbildungsniveau der in Luxemburg heimischen Arbeitnehmer wird durch die gut ausgebildeten Arbeitskräfte aus den Anrainerstaaten noch gestärkt. In den Pendlerströmen spiegeln sich die Besonderheiten der Arbeitskräfte wie auch der Ausbildungssysteme wider. So ist der Anteil der Arbeitnehmer mit Techniker Ausbildung aus dem französischen Umland signifikant höher. Aus Belgien hat mehr als die Hälfte der Einpendler eine Hochschulausbildung, bei den deutschen Einpendlern ist dagegen der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte und Meister bzw. Techniker überdurchschnittlich hoch.

Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer zum Ausdruck. Lediglich 30 Prozent der Beschäftigten besitzen die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Knapp ein Viertel hat die französische, je rund ein Zehntel die deutsche, belgische oder portugiesische Staatsangehörigkeit, 4 Prozent haben eine italienische Nationalität; die restlichen 8 Prozent gehören anderen Nationen an.

Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu über 80 bis 90 Prozent auch die Staatsangehörigkeit ihres Landes. Es gibt allerdings auch bei den Arbeitsmigranten bemerkenswerte Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Euregio. Der Großraum um Luxemburg bildet ein Refugium, in dem Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen sind.

Übersicht 2 Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs I



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angaben“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

1.2 Betriebliche Struktur der Beschäftigung

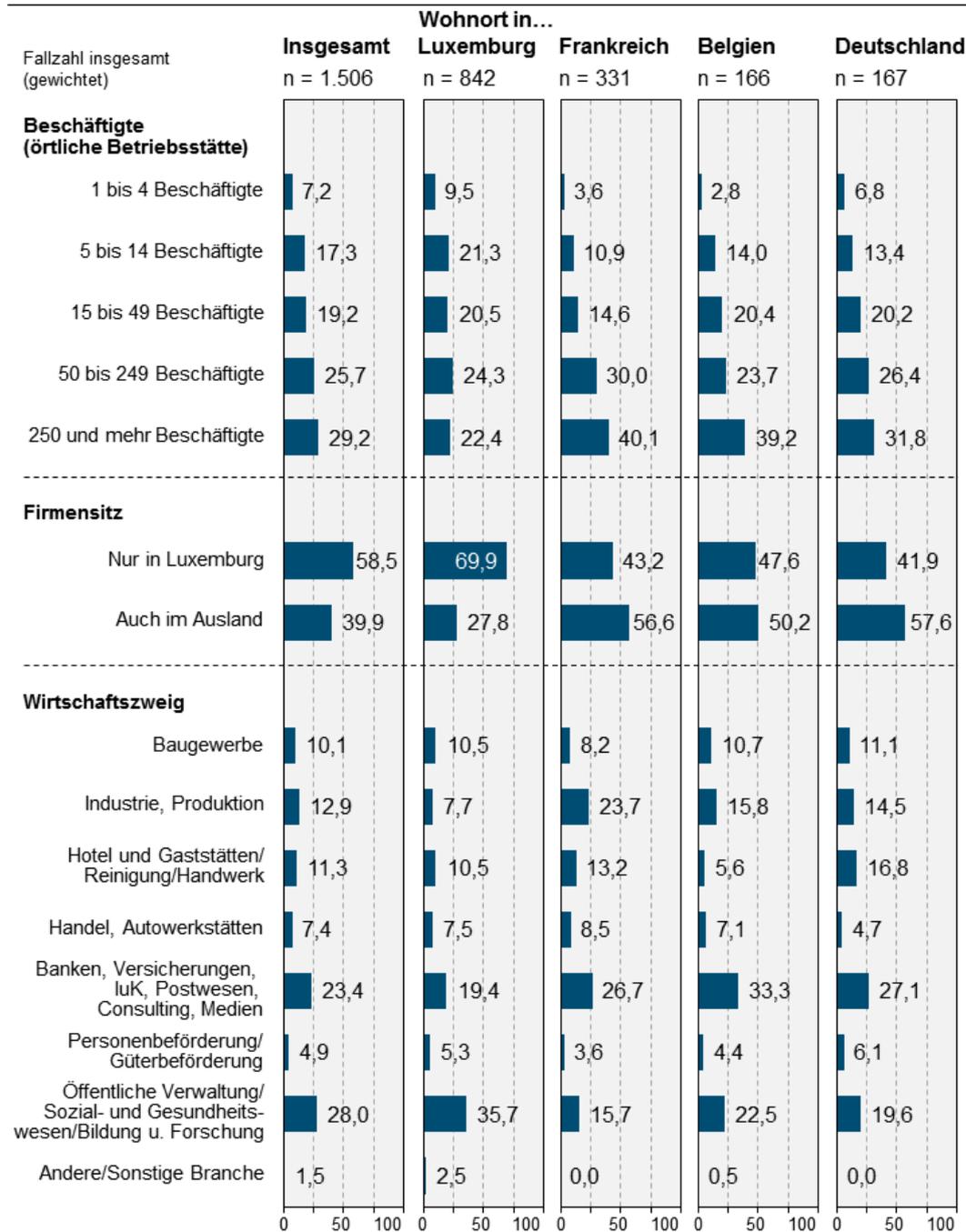
Mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer in Luxemburg sind in einem privaten Unternehmen beschäftigt. Daneben ist der öffentliche Sektor stark ausgeprägt. 21 Prozent der Beschäftigten sind bei einer staatlichen Behörde angestellt. Rund 6 Prozent stehen im Dienst einer europäischen oder internationalen Organisation und rund 3 Prozent arbeiten bei einer Nichtregierungsorganisation (NGO). Der Betrieb ist bei rund 59 Prozent der Beschäftigten ausschließlich in Luxemburg niedergelassen; bei 40 Prozent der Beschäftigten hat das Unternehmen noch einen Sitz im Ausland.

Der Luxemburger Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine starke Präsenz des Dienstleistungs- und des öffentlichen Sektors aus. Lediglich ein Fünftel der befragten Arbeitnehmer arbeitet im produzierenden Gewerbe oder im Baugewerbe. Im privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich machen Banken und Versicherungen sowie Unternehmen der Informations- und Kommunikationsbranche, Beratungsunternehmen und der Medienbereich fast ein Viertel der Beschäftigung aus. Die öffentliche Verwaltung, das Sozial- und Gesundheitswesen sowie den Sektor Bildung und Forschung geben rund 28 Prozent der Befragten als Arbeitgeber an (Übersicht 3).

Zwischen den heimischen Arbeitskräften und den Einpendlern gibt es einige bemerkenswerte Unterschiede hinsichtlich der Wirtschaftszweigzugehörigkeit ihres Betriebs. Mehr als ein Drittel der in Luxemburg ansässigen Kräfte sind in staatlichen Behörden beschäftigt. Die Fachkräfte, die aus Frankreich einpendeln, haben mit rund 30 Prozent einen besonderen Beschäftigungsschwerpunkt im Produktions- und Baubereich. Belgische Arbeitnehmer sind überproportional häufig im Sektor Banken, Versicherungen, IuK-Unternehmen bzw. im Consulting- und Medienbereich tätig. Einpendler aus Deutschland streuen breit über alle Wirtschaftszweige und sind etwas stärker im Handwerk beschäftigt.

Die Beschäftigung findet schwerpunktmäßig in kleinen und mittelgroßen Betrieben statt. Gut ein Viertel der Arbeitnehmer sind in kleinen Betrieben mit bis zu 14 Beschäftigten tätig. 19 Prozent haben eine Anstellung in kleinen mittelständischen Betrieben bis 50 Beschäftigte und 26 Prozent bei größeren mittelständischen Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Lediglich 29 Prozent haben ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb mit mehr als 250 Arbeitnehmern (Übersicht 3).

Übersicht 3 Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs II



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angaben“

Quelle: Quality of work Luxemburg 2016, eigene Berechnungen

1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnisse

Die Arbeitnehmer Luxemburgs sind in ihrer Hauptbeschäftigung zu rund 88 Prozent als Arbeitnehmer angestellt. Rund 11 Prozent stehen im Beamtenstatus und 1 Prozent arbeitet als freier Mitarbeiter (Übersicht 4). Zwischen den Arbeitnehmergruppen sowie zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich die berufliche Stellung nur geringfügig. Ein deutlicherer Unterschied besteht allerdings in Abhängigkeit von der Staatsangehörigkeit. Luxemburger haben zu 27 Prozent einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 1 Prozent (Deutsche) und 7 Prozent (Italiener). Etwas höher ist der Beamtenanteil (11 Prozent) bei Angehörigen anderer Nationalitäten, die weder zu den „Frontaliers“ noch zu den häufigsten Bevölkerungsgruppen Luxemburgs zählen.

Übersicht 4 Berufliche Stellung

	Fallzahl (gewichtet)	Berufliche Stellung			
		Arbeitnehmer/in	Beamter/ Beamtin	Freie/r Mitarbeiter/in	Mithelfende Familien- angehörige
		<i>Anteile in Prozent der Fallzahl¹⁾</i>			
Insgesamt	1.506	88,2	10,7	1,1	0,0
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	452	71,9	27,3	0,8	0,0
Französisch	367	98,2	1,6	0,2	0,0
Deutsch	163	99,0	1,0	0,0	0,0
Portugiesisch	169	97,9	2,1	0,0	0,0
Belgisch	169	95,3	4,1	0,6	0,0
Italienisch	62	88,8	7,1	4,0	0,0
Eine andere	124	80,9	11,9	7,1	0,0

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

1) An 100 % Fehlende: „keine Angabe“

Der Arbeitsvertrag von Arbeitnehmern, freien Mitarbeitern und mithelfenden Familienangehörigen in Luxemburg ist zumeist unbefristet (95 Prozent). Lediglich 3 Prozent der Befragten haben ein befristetes Arbeitsverhältnis. Unter 1 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in einem Zeitarbeitsverhältnis tätig. Erhöhte Anteile von Befristungen berichten Arbeitnehmer der jüngeren Altersgruppe unter 25 Jahre (14 Prozent). Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der prekär beschäftigten Kräfte deutlich und der Anteil der unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer steigt. Im europäischen Vergleich ist in Luxemburg der Anteil der befristet Beschäftigten vergleichsweise niedrig. Dies liegt vermutlich in erster Linie daran, dass die Befristung an ganz konkrete Bedingungen wie z.B.

Abwesenheitsvertretungen geknüpft sein muss. Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit rund 13 Prozent deutlich höher als in Luxemburg.²

Tätigkeitsgruppen

In welchen Berufen sind die Arbeitnehmer in Luxemburg tätig? Eine Antwort darauf geben die Berufsangaben der befragten Personen. Sie wurden nach dem *International Standard Code of Occupation* (ISCO)³ erhoben und verschlüsselt.

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. Ein Viertel der Beschäftigten ist in einem akademischen Beruf tätig. Ein Fünftel der Arbeitnehmerschaft arbeitet auf dem Qualifikationsniveau Meister, Techniker und gleichrangige Berufe. Jeder zehnte Arbeitnehmer geht einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. 12 Prozent üben einen Dienstleistungsberuf im Verkauf, bei Banken, Versicherungen oder im Gastgewerbe aus. Neben dem dominierenden Dienstleistungssegment ist der produzierende Sektor relativ klein dimensioniert. 12 Prozent der Arbeitnehmer sind in Handwerksberufen tätig. Knapp 6 Prozent üben Tätigkeiten als Anlagen- und Maschinenbediener bzw. in der Montage aus. Als Hilfskräfte sind nur 5 Prozent der befragten Arbeitnehmer beschäftigt. Fachkräfte aus der Land- und Forstwirtschaft sind mit einem Anteil von knapp 2 Prozent vertreten.

Zwischen den einheimischen Arbeitskräften und den Einpendlern gibt es einige markante Unterschiede. So weisen die aus Belgien (33 Prozent) und Deutschland (27 Prozent) einpendelnden Fachkräfte einen besonders hohen Anteil von akademisch gebildeten Professionals auf. Auch der Anteil der Techniker und gleichrangigen Berufe ist bei Einpendlern aus Belgien und Deutschland (jeweils 26 Prozent) etwas höher als bei den Arbeitskräften aus dem Großherzogtum (19 Prozent). Aus Deutschland pendelt ein fast doppelt so hoher Anteil an Handwerkern ein (20 Prozent).

1.4 Berufsstruktur von Frauen und Männern

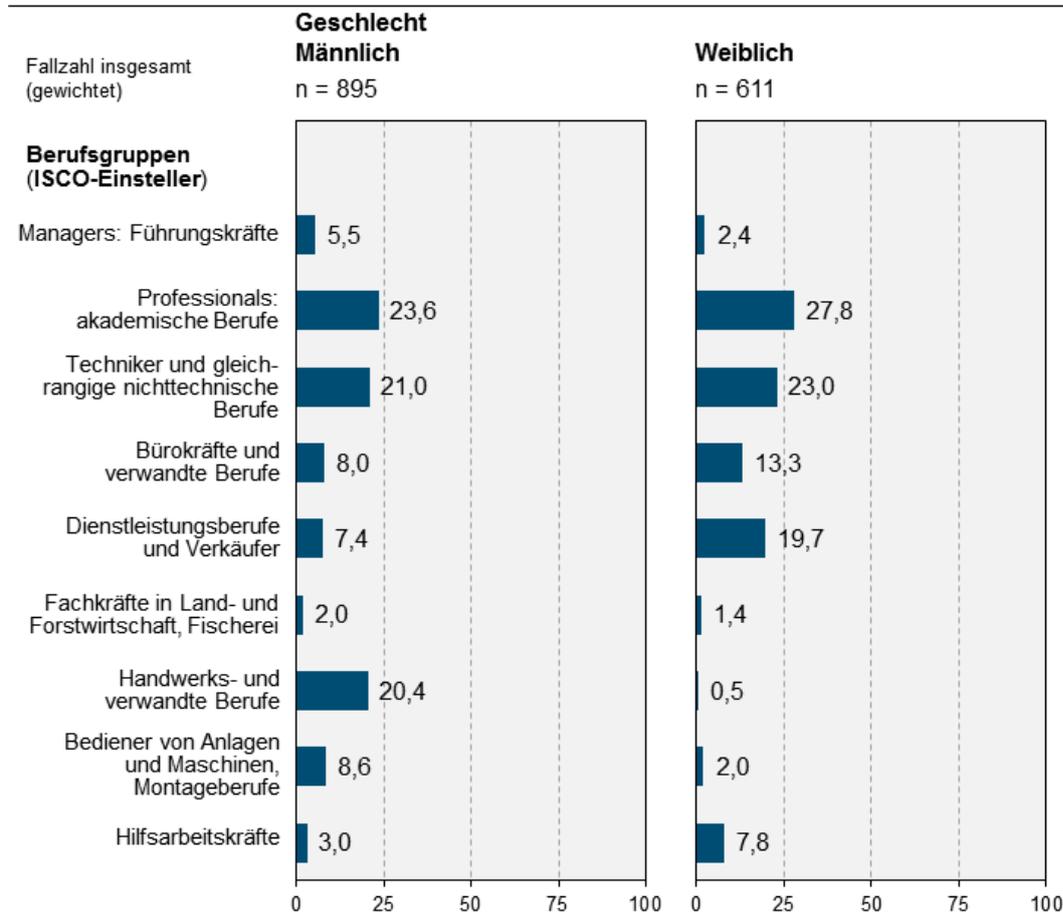
Auch bei der Betrachtung der Berufsstruktur von Männern und Frauen fallen einige offensichtliche Unterschiede ins Auge. So ist in Luxemburg der Anteil an Führungskräften und Managern unter den erwerbstätigen Männern etwa doppelt so hoch wie der Anteil der erwerbstätigen Frauen (Übersicht 5). Im Gegensatz dazu üben mit einem Anteil von rund 20 Prozent Frauen dreimal so häufig wie Männer Berufe im Dienstleistungssektor aus. Auch Bürotätigkeiten werden deutlich häufiger von Frauen ausgeführt. Handwerksberufe sowie Maschinenführung / Montageberufe werden hingegen von den Männern dominiert. Nur 0,5

² Siehe http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=de (Stand September 2016)

³ Hinweise zur ISCO-Codierung: 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. Die ISCO-08 ist ein international einsetzbares Instrument, das für alle industriellen und post-industriellen Gesellschaften anwendbar ist und für diese Vergleichbarkeit bietet (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Bei infas verläuft der Codierprozess regelhaft als mehrstufiges Codierverfahren mit Gegenprüfung. Vor der Codierung wurden die fremdsprachigen Angaben zunächst übersetzt. Die Erstcodierung ist ein Prozessschritt, der aus zwei Teilschritten besteht: einer maschinellen Vorcodierung sowie einer manuellen Vercodung. In der Regel erfolgt für alle Nennungen eine blinde Zweitcodierung. Codeabweichungen zwischen Erst- und Zweitcodierung werden in einem dritten Überarbeitungsschritt entschieden. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes sowie die Einhaltung der Codevergaberegeln geprüft.

Prozent der Arbeitnehmerinnen gehen handwerklichen Berufen nach, aber 20 Prozent der männlichen Arbeitnehmer in Luxemburg.

Übersicht 5 Berufsstruktur von Männern und Frauen

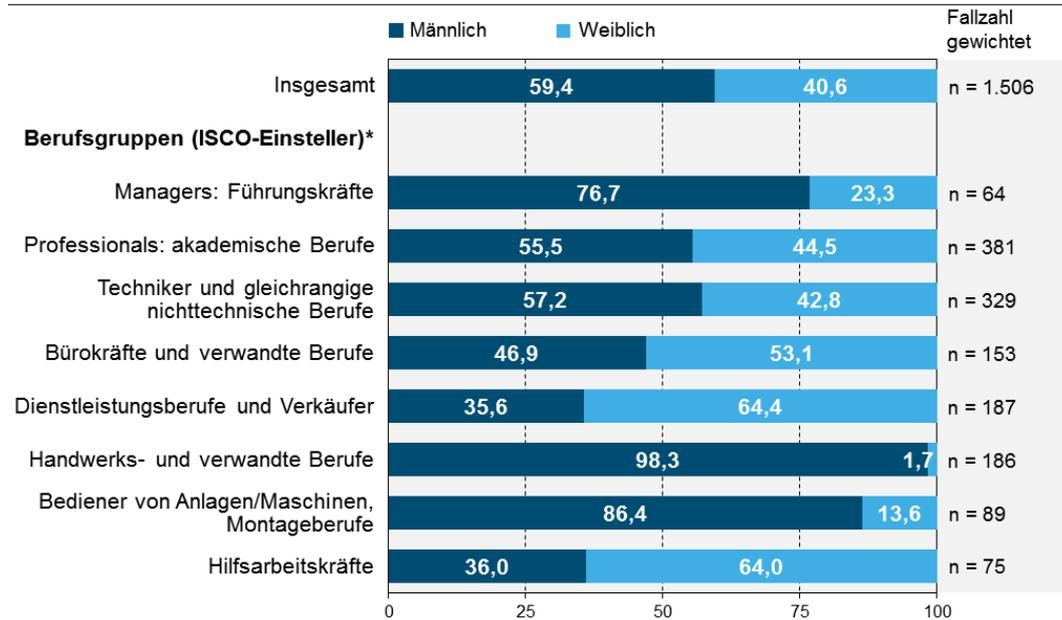


Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine“ und nicht kodierbare Angaben

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Auch die Geschlechteranteile innerhalb einzelner Berufsgruppen sind aufschlussreich (Übersicht 6). Drei Viertel der Führungskräfte in Luxemburg sind männlich und nur ein Viertel sind Frauen. Bei den akademischen Berufen (56 Prozent) und den technischen Berufen (57 Prozent) dominieren gleichwohl eher die Männer. Hingegen liegt der Frauenanteil in der Bürobranche bei 53 Prozent, und sogar bei 64 Prozent in Dienstleistungsberufen sowie bei den Hilfsarbeitskräften. In der Gesamtschau ist die Geschlechterungleichheit oder berufliche Segregation bei den Beschäftigten also relativ stark ausgeprägt.

Übersicht 6 Frauen- und Männeranteile an Berufsgruppen

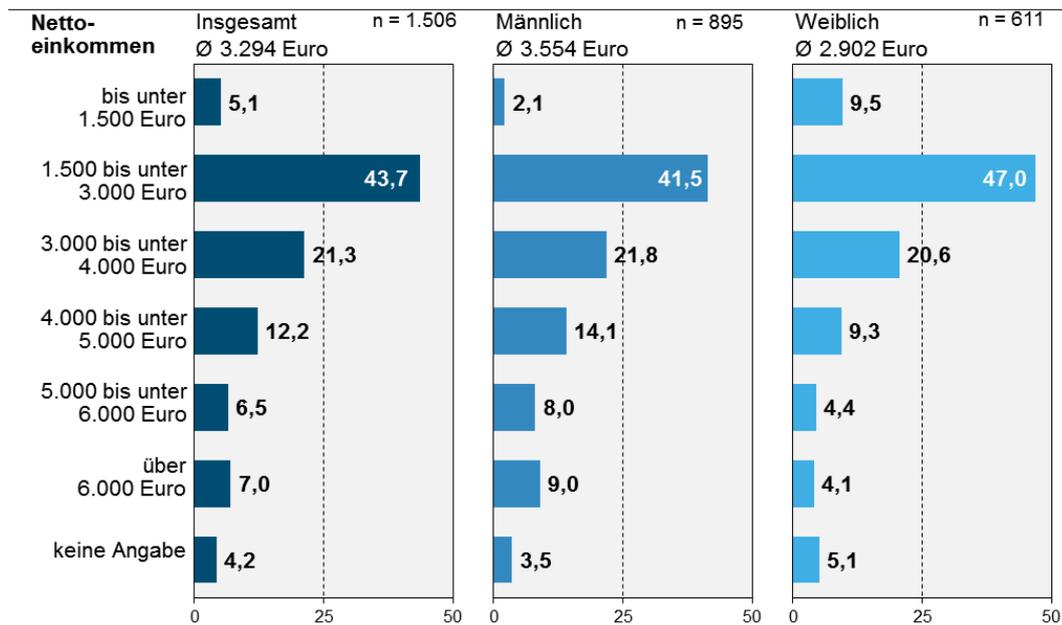


Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; ISCO-kodiert

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Luxemburg erwerbstätig sind, verdienen monatlich im Durchschnitt 3.293 Euro netto. Auch bezüglich des Nettoeinkommens zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Übersicht 7 und 8). Frauen verdienen mit 2.901 Euro pro Monat rund 650 Euro weniger als die männlichen Arbeitnehmer. Bei den Nettoeinkommen ab 4.000 Euro liegen die Männer klar vorne, sie sind doppelt so häufig vertreten wie die Frauen. Frauen verdienen viermal so häufig geringe Einkommen unter 1.500 Euro monatlich, was sicherlich auch auf die häufigere Teilzeitbeschäftigungen von Frauen zurückzuführen ist.

Übersicht 7 Nettoeinkommen nach Geschlecht, gruppiert



Angaben in Spaltenprozent

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Ein großer Teil der Fragen in der Qow-Befragung widmet sich den Arbeitsbedingungen und den persönlichen Einschätzungen der Arbeitnehmer zur Situation an ihrer Arbeitsstätte. Zu den bestimmenden Faktoren der Arbeit gehören die körperlichen und mentalen Anforderungen der Arbeit sowie die Handlungsspielräume, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen. Dies korrespondiert mit Befunden der arbeitswissenschaftlichen Forschung, wonach die Arbeitsfähigkeit durch hohe mentale oder körperliche Arbeitsanforderungen, Mangel an Autonomieerleben und schlechte körperliche Arbeitsumgebungen ungünstig beeinflusst wird (siehe z.B. WAI-Manual 2015; Van den Berg et al 2009). Neben den aufgabenbezogenen Anforderungen bilden auch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz eine wesentliche Determinante der Arbeitsqualität. Die Zusammenarbeit und der persönliche Umgang mit Kolleginnen/Kollegen und/oder den Vorgesetzten nehmen in vielen Tätigkeiten einen breiten Raum ein und bilden entsprechend zentrale Komponenten bei der individuellen Bewertung der Arbeitssituation. Eine positiv erlebte Arbeitsqualität wird durch diese Faktoren wesentlich mitbestimmt (Nübling et al. 2015).

Zunächst jedoch zu den Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes. Der Fragebogen thematisiert diesbezüglich insbesondere die Dimensionen mentale Anforderungen, physische Belastungen sowie Handlungsspielräume oder Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz. Zusammengefasst fallen bei Luxemburger Beschäftigten die mentalen Belastungen der Arbeitstätigkeiten für eine größere Mehrheit recht hoch aus, hingegen sind arbeitsbedingte körperliche Belastungen weniger häufig. Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz existieren, sind jedoch stark auf organisatorische Aspekte beschränkt. Die Betrachtung einiger Details eröffnet vielfältig interessante und differenzierende Befunde über das skizzierte Gesamtbild hinaus.

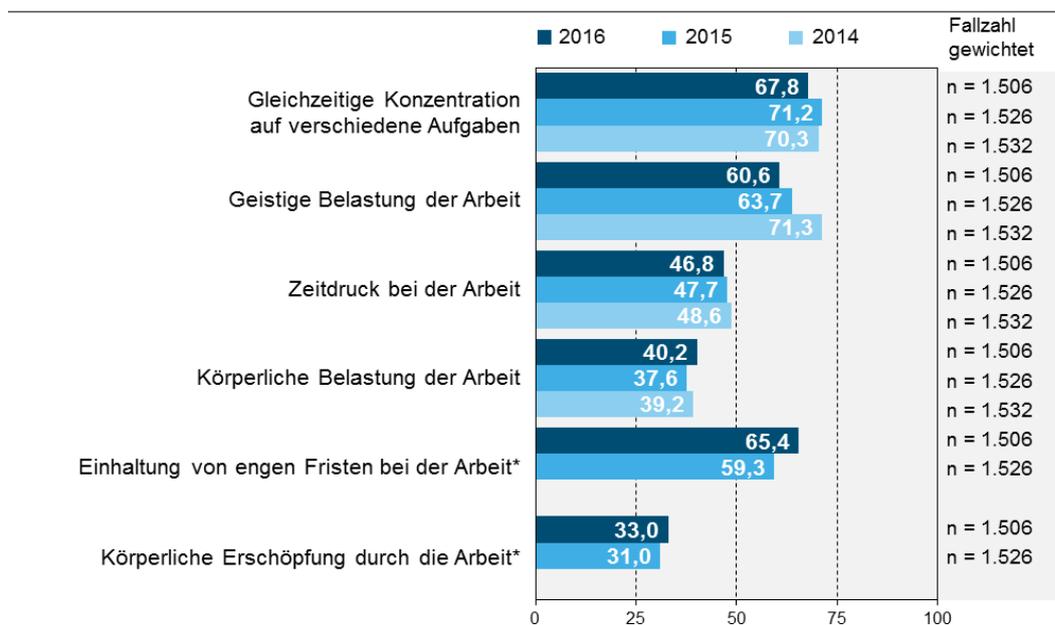
2.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an den mentalen und körperlichen Einsatz verbunden. Einen ersten Einblick in die Beanspruchungs- und Belastungsmomente bei Luxemburger Arbeitnehmern vermittelt eine Fragebatterie, die auch schon in den Vorjahresehebungen gestellt wurde.

Körperliche Anforderungen

Körperliche Beanspruchungen durch die Arbeit geben etwa 40 Prozent der Befragten zu Protokoll (2015: 38 Prozent; 2014: 39 Prozent). Ein Drittel aller Beschäftigten fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft. Eine häufige oder fast immer auftretende körperliche Belastung durch die Arbeit konstatieren insbesondere die Schichtarbeiter (67 Prozent; 2015: 59 Prozent; 2014: 64 Prozent) bzw. Wochenend-, Abend oder Nachtarbeitende (56 Prozent; 2015: 51 Prozent, 2014: 54 Prozent) sowie die zwei jüngsten Alterskohorten der Befragung (16-24, 25-34) (64 bzw. 49 Prozent; 2015: 50 bzw. 47 Prozent, 2014: 42 bzw. 47 Prozent). Über eine beständig auftretende körperliche Belastung durch Arbeit klagen außerdem befristet Beschäftigte (40 Prozent). Körperlich belastende Tätigkeiten werden zudem überdurchschnittlich häufig von Handwerkern, Anlagenführern/Monteuren sowie von Dienstleistungsberufen/Verkäufern und berichtet. In diesen Arbeitnehmergruppen liegt der Anteil der häufig Belasteten zwischen 63 und 74 Prozent.

Übersicht 8 Bewertung der mentalen und körperlichen Belastung durch die Arbeit, 2014-16



Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „(fast) immer“ und „oft“; Basis: Fallzahl insgesamt; *2014 nicht erhoben

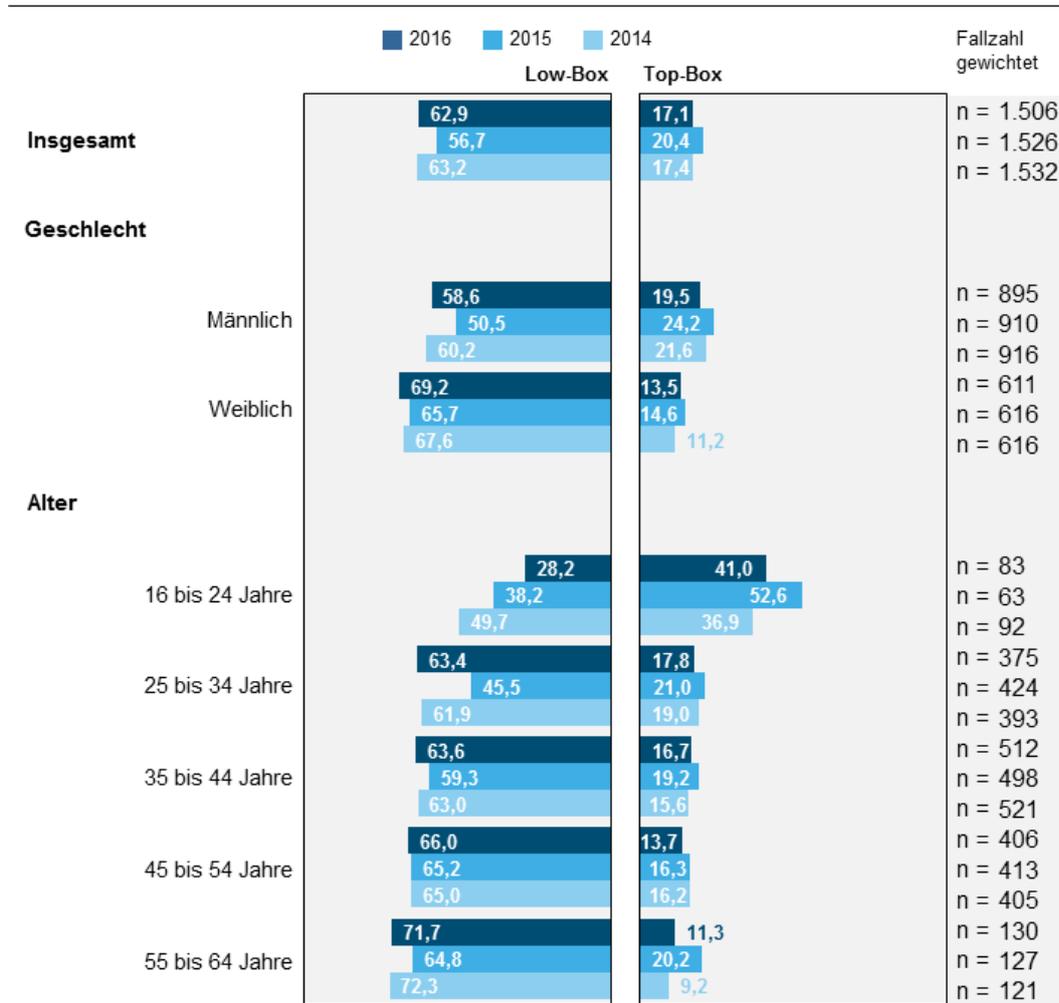
Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Unfall- und Verletzungsgefahr

Von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz sind nur 16 Prozent aller Beschäftigten betroffen; Schichtarbeiter (28 Prozent) sowie Beschäftigte mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit (23 Prozent) sind davon überdurchschnittlich häufig berührt. Mit diesen Befunden korrespondieren die Einschätzungen zur Unfallgefahr am Arbeitsplatz über die drei Erhebungsjahre hinweg. Fast zwei Drittel aller Befragten (63 Prozent) sind nach eigenen Angaben nur einem (sehr) geringen Unfall- oder Verletzungsrisiko an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt. Das Risiko einer häufigen Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz betrifft insgesamt eine Gruppe von 17 Prozent (2015: 20 Prozent; 2014: 17 Prozent). Eine hohe Unfallgefahr ist 2016 bei Männern mit 20 Prozent um 6 Prozentpunkte höher als bei Frauen. Dieser Befund fällt etwas geringer aus als in den Vorjahren.

Überdurchschnittlich häufig werden Gefährdungsmomente von bestimmten Arbeitnehmergruppen berichtet, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Dies gilt über alle Jahre hinweg besonders für die jüngste Altersgruppe von 16-24 Jahre (41 Prozent). Das Unfallrisiko ist überproportional hoch bei Berufsgruppen mit ausgeprägten manuellen und körperlichen Tätigkeiten. Namentlich sind dies die Handwerks- und Maschinen-/Montageberufe (41 bzw. 43 Prozent). Dieses Ergebnis korrespondiert mit dem stabilen Befund der drei Erhebungsjahre, dass ein Zehntel aller Befragten eine stark körperlich belastende Tätigkeit ausübt, die zugleich mit einem hohen Unfallrisiko verbunden ist.

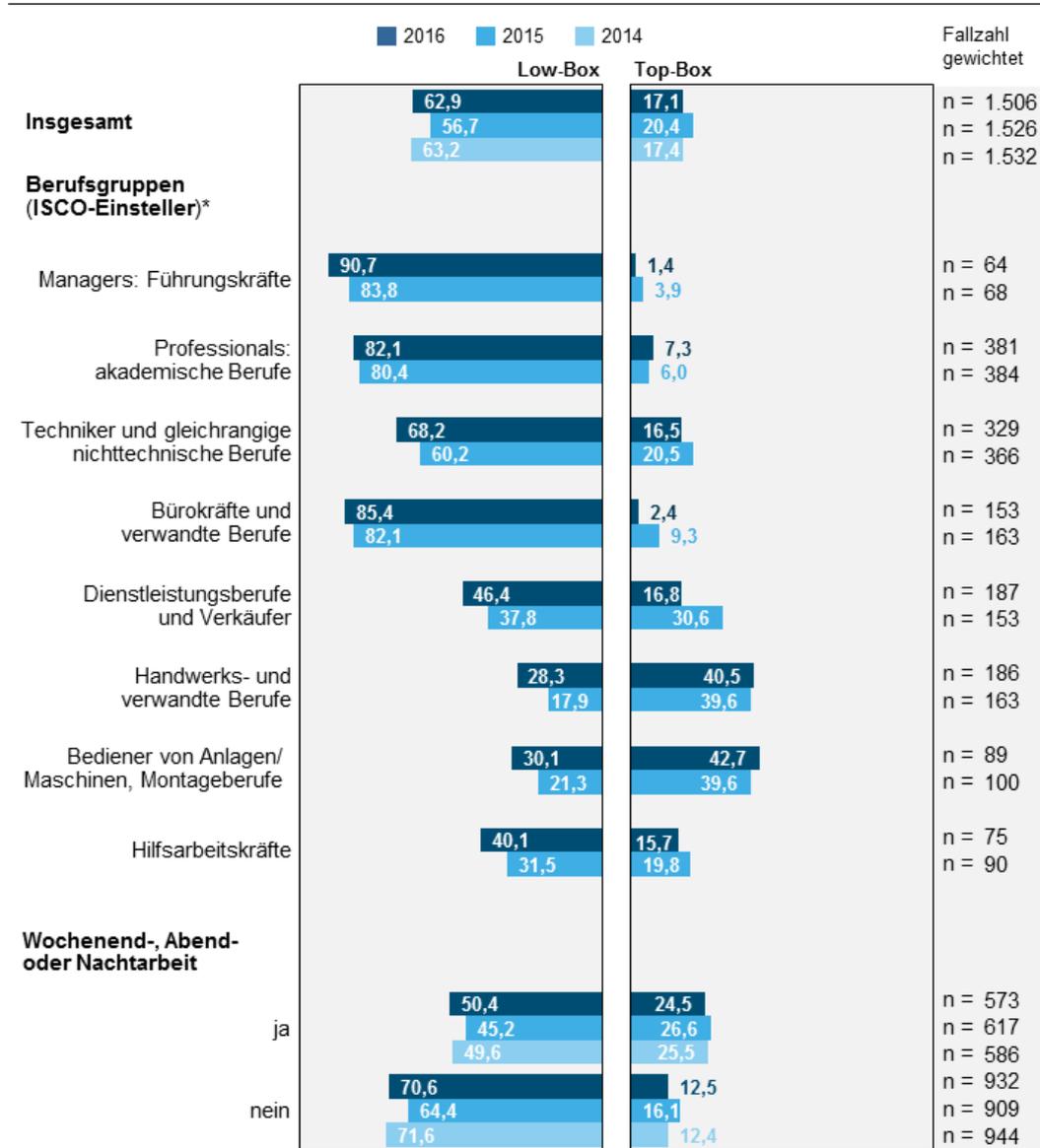
Übersicht 9 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz, nach Alter und Geschlecht, 2014-2016



Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: "in sehr hohem Maße" und "in hohem Maße";
 Low-Box-Anteile: "in sehr geringem Maße" und "in geringem Maße"; Basis: Fallzahl insgesamt

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 10 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz nach Berufsgruppe, 2014-16



Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: "in sehr hohem Maße" und "in hohem Maße";
 Low-Box-Anteile: "in sehr geringem Maße" und "in geringem Maße"; Basis: Fallzahl insgesamt;
 *2014 nicht erhoben

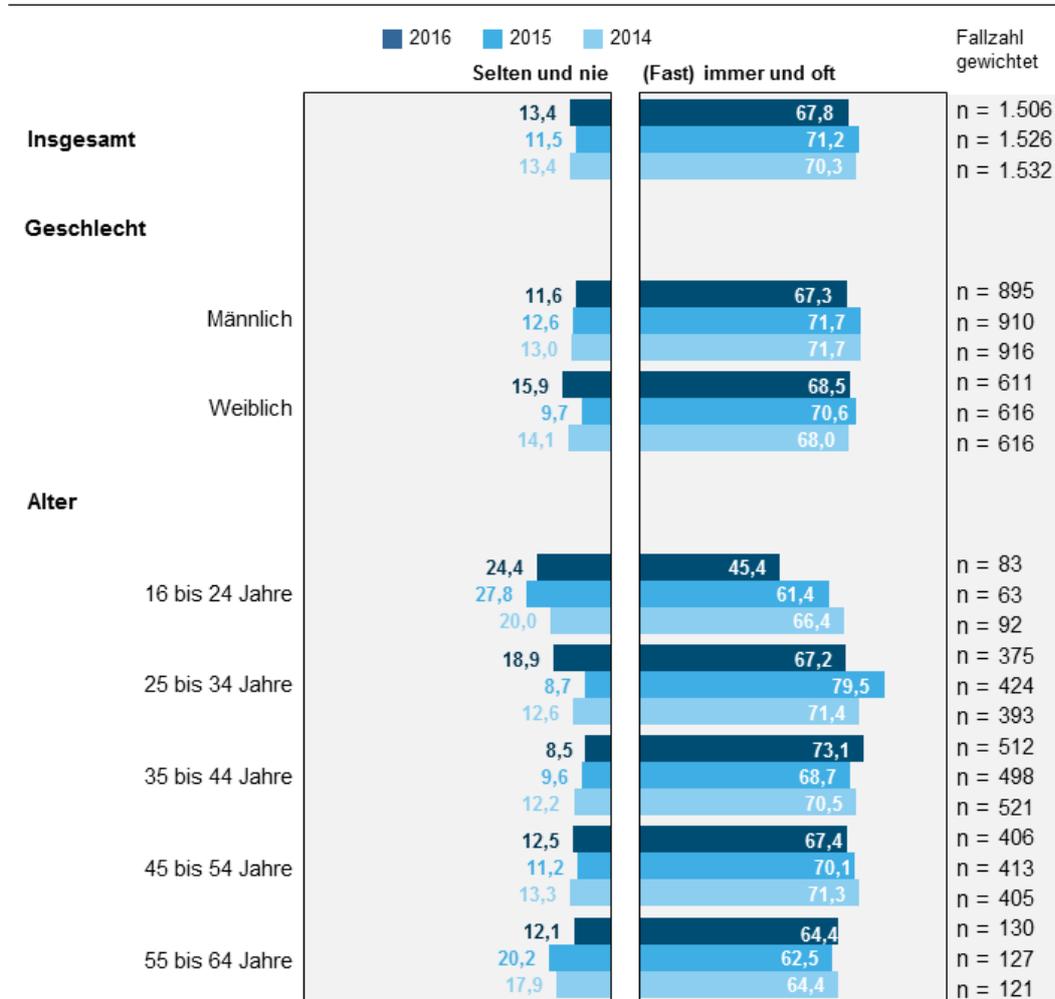
Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Mentale Anforderungen

Im Kontrast zur Frage der körperlichen Belastung stehen die Antworten auf die Frage nach geistigen oder mentalen Anforderungen durch die Arbeitstätigkeit. Knapp 61 Prozent aller Befragten (2015: 64 Prozent; 2014: 71 Prozent) nehmen ihre Tätigkeit als häufig geistig belastend wahr. Knapp 13 Prozent (2015: 11 Prozent; 2014: 9 Prozent) sehen mentale Anforderungen als irrelevant an. Arbeitstätigkeit ist also für die meisten Menschen mit mentalen Anforderungen verbunden. Dies gilt für einfache Tätigkeiten ebenso wie für hoch qualifizierte. So hält auch für über die Hälfte aller Personen ohne Bildungsabschluss die jeweils ausgeübte Tätigkeit häufig eine mentale Anforderung bereit. Lediglich ein Zehntel der Personen mit einfachem Bildungsabschluss gibt an, durch die Arbeitstätigkeit nie oder allenfalls selten geistig gefordert zu sein. Bei Personen mit hohen Bildungsabschlüssen verhält es sich umgekehrt: geistige Anforderungen sind vorherrschend (2016/2015: zwischen 60 und 70 Prozent; 2014: 70 bis 80 Prozent). Tätigkeiten Hochqualifizierter ohne geistige Belastungen bilden die große Ausnahme (8 Prozent der Hochschulabsolventen in drei Erhebungsjahren).

Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen u.a. aus der Komplexität und der Vielfältigkeit der Tätigkeit. So geben 68 Prozent aller Befragten an, sich oft oder (fast) immer auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 13 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit nie oder nur selten zu. Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind zudem besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen (vgl. Übersicht 11). Dies erscheint als stabiler Befund der letzten drei Jahre. Stabil ist auch das Ergebnis, dass der Anteil der von dieser Anforderung Betroffenen mit dem Umfang der faktischen Arbeitszeit wächst, in besonderem Maße wenn die Arbeitszeiten über der 40-Stunden-Grenze (73 Prozent) liegen.

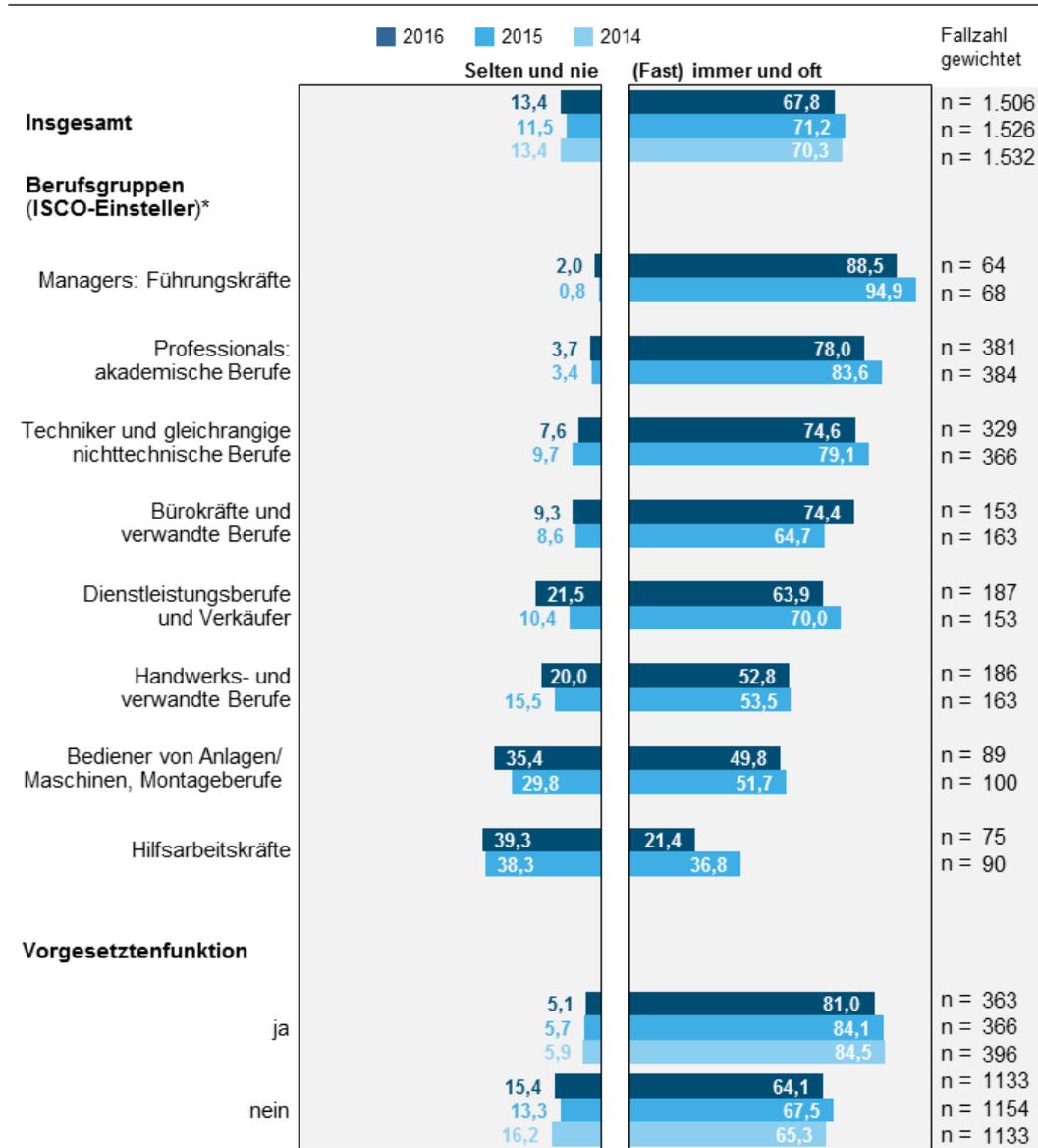
Übersicht 11 Anforderung „Multitasking“: gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben, 2014-2016



Frage: Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?
 Angaben in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 12 Anforderung „Multitasking“: gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben, nach Berufsgruppen, 2014-16

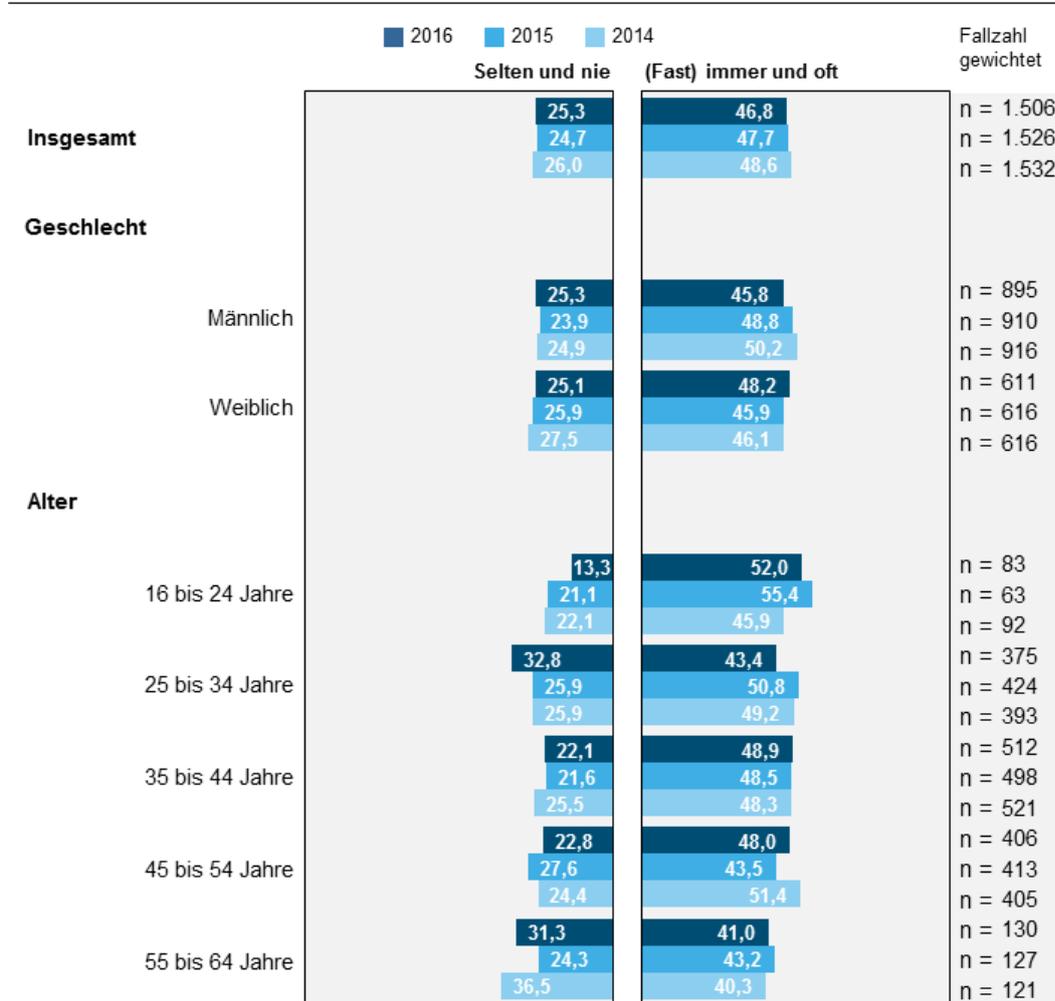


Frage: Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?
Angaben in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt; *2014 nicht erhoben

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Das Empfinden, unter Zeitdruck zu stehen oder sich gehetzt fühlen, tritt bei knapp der Hälfte aller Befragten häufig auf, bei 25 Prozent der Befragten jedoch nie bzw. selten. Dieses Ergebnis ist praktisch unverändert zu den beiden Vorjahren. Bei Personen mit Arbeitszeiten über 46 Stunden ist Zeitdruck und Hetze bei der Arbeit besonders stark ausgeprägt (65 Prozent), ebenso bei Schichtarbeitern (55 Prozent) und Personen mit Vorgesetztenfunktion (54 Prozent). Die Unterschiede von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf diese Dimension sind im Vergleich zum Vorjahr etwas geringer ausgeprägt (Vollzeit: 48 Prozent, Teilzeit: 42 Prozent).

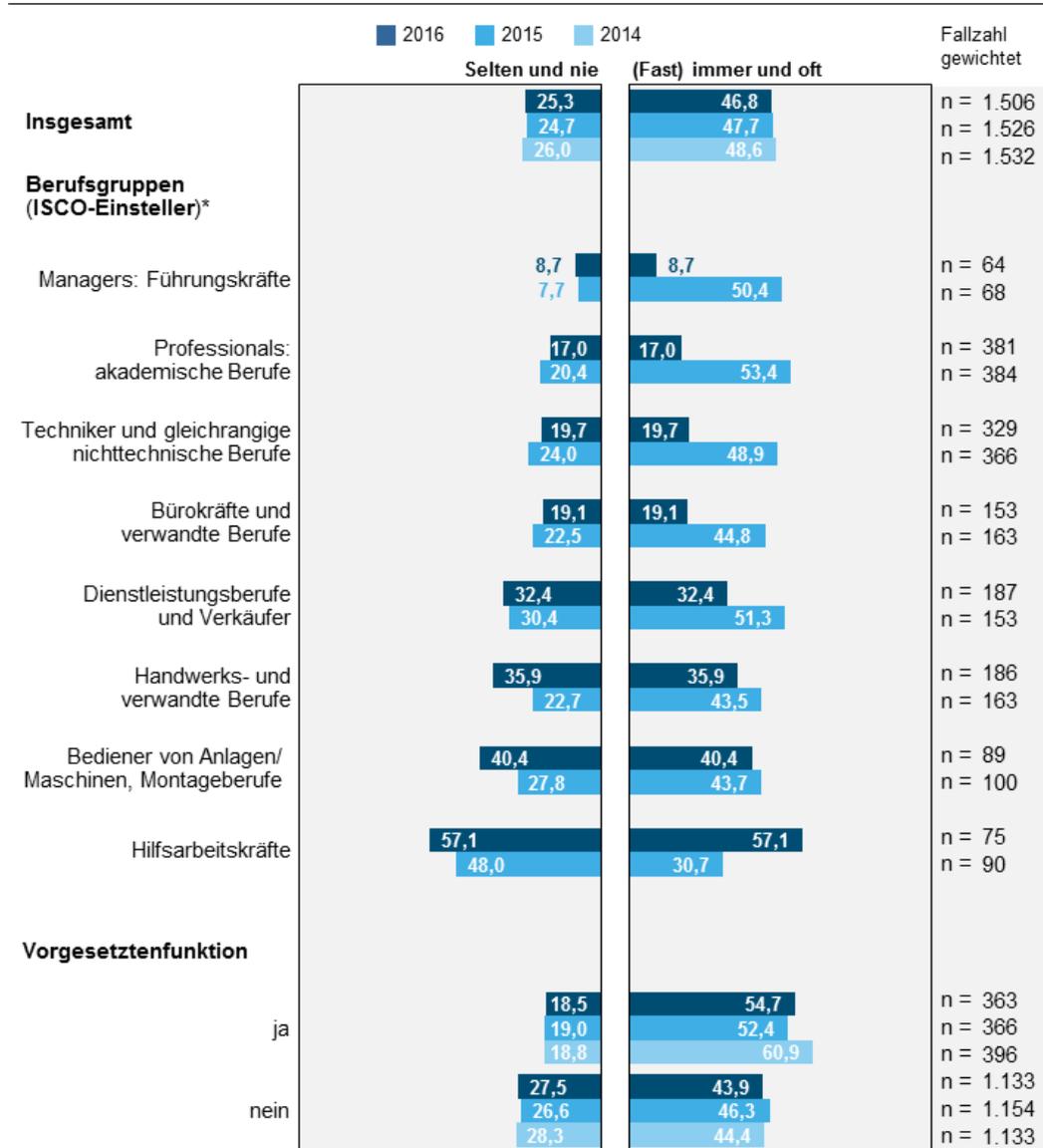
Übersicht 13 Zeitdruck am Arbeitsplatz, 2014-16



Frage: Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 14 Zeitdruck am Arbeitsplatz, nach Berufsgruppen



Frage: Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt; *2014 nicht erhoben

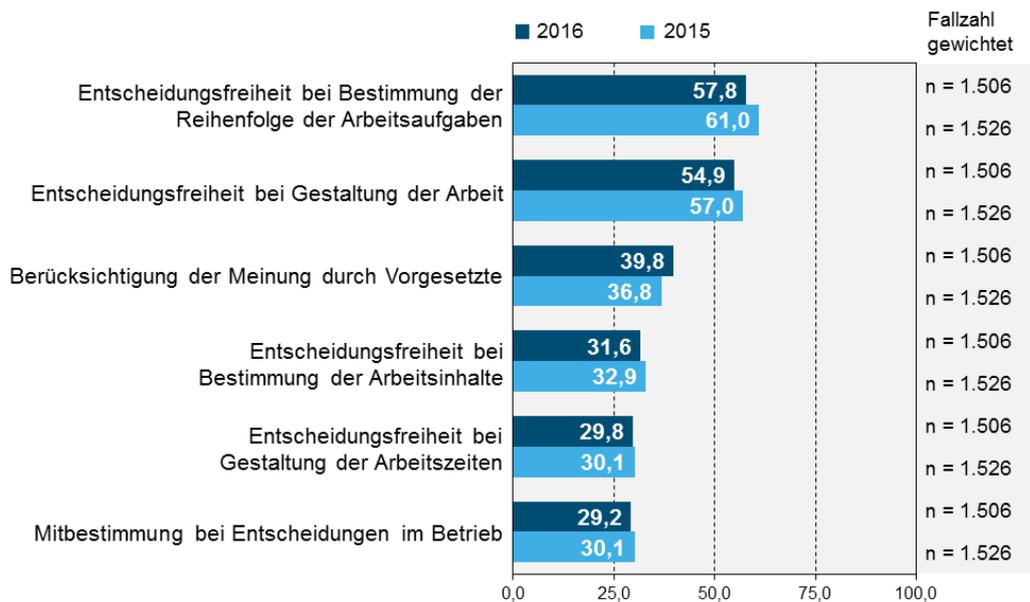
Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Handlungsspielräume

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen über die Reihenfolge der Aufgabenerledigung wie auch für die Gestaltung der Arbeit. Beide Aspekte wurden über die letzten beiden Jahre hinweg von deutlich über der Hälfte aller Befragten als positiv bewertet (Übersicht 15). Gruppenspezifisch finden sich 2016 wie im Vorjahr deutlich ausgeprägte Unterschiede. So konstatieren Führungskräfte (Manager) zu 83 Prozent, dass sie selbständig entscheiden können, wie sie ihre Arbeit ausüben. Gemessen an diesem Kriterium verfügen die Akademiker (61 Prozent), die Techniker (54 Prozent) und die Dienstleistungsberufe (52 Prozent) ebenfalls über hohe Freiheitsgrade. Auch die Maschinenführer und Monteure mit 55 Prozent bewerten die Gestaltungsfreiheit ihrer Arbeit in diesem Jahr positiver (2015: 49 Prozent). Die Hilfsarbeitskräfte sind demgegenüber deutlich eingeschränkter in ihrem Freiraum (37 Prozent). Bei Personen mit Vorgesetztenfunktion (72 Prozent; 2015: 70 Prozent; 2014: 79 Prozent) und bei Personen mit Arbeitszeiten über 46 Stunden sind die Freiheitsgrade ebenfalls sehr hoch (65 Prozent; 2015: 62 Prozent; 2014: 69 Prozent).

Entscheidungs- und Handlungsfreiräume finden offensichtlich dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt sind. So sind Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten nur bei einem knappen Drittel der Befragten durch sie persönlich in hohem Maße mitgestaltbar. Auch die Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb sehen nur drei von zehn Arbeitnehmern.

Übersicht 15 Bewertung von Handlungsfreiräumen und Teilhabe am Arbeitsplatz



Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: "in sehr hohem Maße" und "in hohem Maße"; Basis: Fallzahl insgesamt; *2014 nicht erhoben

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität des bzw. der unmittelbaren Vorgesetzten (siehe Übersicht 16). Im Zeitvergleich der vier Erhebungsjahre⁴ zeigt sich, dass vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen Maß mit ihren Kolleginnen/Kollegen kooperieren. Die direkte Zusammenarbeit ist praktisch der Normalfall. Unterstützung bei der Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen erfahren rund zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer. Lediglich 9 Prozent der Befragten sehen sich in nur geringem oder sehr geringem Maße von Kolleginnen/Kollegen unterstützt. Dieses Ergebnis korrespondiert stark mit den Vorjahren.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und ggf. nach zu justieren. Die Wahrnehmungen und die Rückmeldungen des sozialen Umfeldes helfen das Selbst- und das Fremdbild zu überprüfen und ggf. Handlungsbedarf für eigene Korrekturen zu erkennen. Fehlende Rückmeldungen können zu Rollenunsicherheiten führen und begünstigen Konflikte. In der Erhebung wurde daher nach diesen Rückmeldungen durch Kollegen und Vorgesetzte gefragt. Die Beschäftigten beantworten die Frage eher zurückhaltend. Ein angemessenes Feedback erfährt demzufolge weniger als die Hälfte der Befragten. Allerdings verspüren 54 Prozent der Befragten eine persönliche Anerkennung durch den Betrieb. Ein hohes Maß an Respekt wird vor allem durch den Vorgesetzten vermittelt: 74 Prozent der Befragten erleben dies so. Die 2015 erstmalig gestellte Frage, in welchem Maße Vorgesetzte auch Rückmeldungen zu den beruflichen Kompetenzen geben, wird hingegen nur von etwas mehr als einem Drittel der Befragten positiv beantwortet.

Übersicht 16 Bewertung des kollegialen Umfeldes, 2013-16

	2013*	2014 ¹⁾	2015 ¹⁾	2016 ¹⁾
Kooperation mit Kollegen und Kolleginnen bei der Arbeit	75,0	84,0	81,9	80,4
Respekt durch unmittelbaren Vorgesetzten bei der Arbeit	57,7	71,2	69,8	73,8
Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen bei der Arbeit	60,0	65,0	63,7	64,3
Feedback durch Vorgesetzte oder Kollegen	38,6	45,5	47,2	46,0
Anerkennung der Arbeit durch den Betrieb	54,8	56,2	56,0	54,0
Rückmeldung durch Vorgesetzten zu den beruflichen Kompetenzen	n.v.	n.v.	42,4	35,9

¹⁾ Skala „in hohem Maße“ und „sehr hohem Maße“ (Top-Box); * 2013 ist aufgrund geringfügig anderer Frageformulierung und Skala nicht direkt vergleichbar;
Quelle: Quality of work Erhebungen Luxembourg 2016, 2015, 2014, 2013; eigene Berechnungen.

Die grundlegende Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen empfinden 80 Prozent aller Befragten als stark. Bei Männern ist dieser Anteil 2016 im Vergleich zum Vorjahr deutlich (8 Punkte) höher als bei Frauen. Eine gering ausgeprägte Kooperation wird – wie in den Vorjahren – nur von drei Prozent der Befragten angegeben. Personen in Vorgesetztenfunktion fällen über die Jahre hinweg ein sehr positives Urteil über die Kooperationsbeziehungen (91 Prozent; 2015:

⁴ 2013 ist zur Information mit in die Tabelle eingebunden, die Werte sind aber nicht streng mit 2014, 2015 und 2016 vergleichbar.

90 Prozent; 2014: 92 Prozent). Im Unterschied dazu schätzen Hilfsarbeitskräfte sowie Anlagenbediener und Fachkräfte in Montageberufen die Zusammenarbeit mit 68 bzw. 73 Prozent (2015: 60-65 Prozent) Zustimmung etwas negativer ein als alle anderen Berufsgruppen.

Arbeitswissenschaftliche Studien belegen, dass das Verhalten von Vorgesetzten von großer Bedeutung für die Belastung von Arbeitnehmern, für ihre Arbeitszufriedenheit und im Extremfall für ihre mentale Gesundheit ist. Aus dieser Perspektive betrachtet ist also die Frage, in welchem Maße Beschäftigte sich durch den unmittelbaren Vorgesetzten bei der Arbeit respektiert fühlen, von besonderem Interesse. Diese Anerkennung durch den unmittelbaren Vorgesetzten erfahren rund 74 Prozent der Befragten für sich; lediglich sechs Prozent können solchen Respekt nur in (sehr) geringem Maße erkennen (2015: 7 Prozent, 2014: 8 Prozent). Diese Befunde sind für die drei Erhebungsjahre stabil. Bei Personen mit sehr langer Betriebszugehörigkeit fällt das Urteil etwas zurückhaltender aus als bei Personen, die noch nicht so lange in ihrem Betrieb tätig sind (67 Prozent vs. bis zu 78 Prozent).

Schwerwiegender als gewisse Defizite bei der Unterstützung und Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte fallen Tatbestände des sogenannten Mobbing⁵ aus, weil damit negative Folgen oder Schädigungen der oder des Betroffenen explizit intendiert bzw. angelegt sind (vgl. Meschkutat et al. 2002). Die Quality of work-Erhebungen Luxemburg zeigen für drei ausgewählte problematische Verhaltensmuster durch die Kollegenschaft am Arbeitsplatz, dass zwar die große Mehrheit der Beschäftigten in Luxemburg praktisch davon nicht betroffen ist. Knapp fünf von hundert abhängig Beschäftigten fühlt sich allerdings regelmäßig von den Kollegen oder Vorgesetzten ignoriert. Ein Zehntel der Beschäftigten sieht sich regelmäßig mit der Zuweisung sinnloser Aufgaben konfrontiert und ein Anteil von drei Prozent wird häufig durch Kollegen oder Vorgesetzten bloßgestellt.

Übersicht 17 Belastung auf der Arbeit durch Konflikte und problematische Arbeitssituationen, 2013-2016

	2013		2014		2015		2016	
	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾						
von Kollegen oder Vorgesetzten ignoriert	87,4	4,8	82,2	5,7	83,7	4,0	81,8	4,5
Zuweisung sinnloser Aufgaben durch Vorgesetzten	76,5	6,7	76,0	7,8	75,5	8,0	71,5	10,8
Bloßstellung durch Vorgesetzten oder Kollegen	94,8	1,0	93,1	1,7	94,8	0,8	93,0	3,1
Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten	70,4	6,9	78,1	3,8	79,3	3,4	81,9	3,6
Konflikte mit Kunden, Klienten, Schülern oder Patienten	n.v.	n.v.	72,8	5,6	69,5	7,8	62,5	8,6

¹⁾ Antwortkategorien 2014/2015/2016: „(fast) immer“ und „oft“; 2013: „sehr oft“ und „oft“; daher eingeschränkte Vergleichbarkeit; ²⁾ Antwortkategorien: „nie“ und „selten“.

⁵⁾ Unter Mobbing wird üblicherweise verstanden, dass über einen längeren Zeitraum hinweg gegenüber einer bestimmten Person wiederholt negative kommunikative Handlungen, Grenzüberschreitungen und Ausgrenzungen vorgenommen werden. In der Regel handelt es sich um ein Bündel unterschiedlicher Handlungen und Tatbestände. Tatsächlich gibt es unterschiedliche Definitionen, berücksichtigte Tatbestände und Abgrenzungskriterien, vgl. dazu z.B. die oben zitierte Studie.

Quelle: Quality of work Erhebungen Luxembourg 2016, 2015, 2014, 2013; eigene Berechnungen.

2.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

Eine Dimension der Arbeitsqualität bildet die Möglichkeit für eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven und die persönliche Weiterqualifizierung. In allen drei Erhebungsjahren wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße betriebliche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung vorhanden sind. Die Einschätzungen und Angaben zu diesem Bereich sind über diesen Zeitraum betrachtet relativ stabil (vgl. Übersichten 18 und 19). Gut zwei Fünftel der Befragten geben an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Über ein Viertel der Befragten hingegen schätzen die Weiterbildungsmöglichkeiten über die drei Erhebungsjahre hinweg als eher gering ein. In staatlichen Behörden und NGOs werden die Möglichkeiten zur Weiterbildung von einem größeren Anteil ihrer Beschäftigten als gut bewertet als bei Beschäftigten von Privatunternehmen, die im Vergleich zum Vorjahr ihre Weiterbildungschancen um 5 Prozentpunkte positiver bewerten. Europäische bzw. internationale Organisationen schneiden ihrerseits 2016 um ganze 14 Prozentpunkte schwächer ab als im Vorjahr. Lediglich über ein Drittel der Befragten dort sind mit den Weiterbildungsoptionen sehr zufrieden.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten steigen praktisch linear mit der Betriebsgröße. Beschäftigte in Kleinbetrieben haben geringere Möglichkeiten auf eine Weiterbildung als die Arbeitnehmer in Großbetrieben. Der Anteil der positiven Einschätzungen liegt 2016 bei Beschäftigten aus Kleinbetrieben um 11 Prozentpunkte niedriger; 2015 betrug diese Differenz sogar 18 Punkte.

Bei der Einschätzung der Weiterqualifizierungsmöglichkeiten sind bemerkenswerte Unterschiede zwischen Personen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen zu beobachten. Arbeitnehmer mit einem niedrigen Bildungsabschluss sehen für sich weniger Weiterbildungsmöglichkeiten als Personen mit einer höheren Ausbildung. Hochschulabsolventen profitieren offenbar besonders stark von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten, wie die Antwortanteile aus allen drei Befragungsjahren zeigen.

Aufmerksamkeit verdient der Befund, dass auch ältere Arbeitnehmer ihre Weiterentwicklungsmöglichkeiten positiv bewerten. Rund 38 Prozent der Älteren zwischen 55 und 64 Jahre sehen 2016 gute Möglichkeiten, sich im Betrieb weiter zu qualifizieren.⁶ Die jüngeren Altersgruppen zwischen 16 und 24 sowie 25 und 34 Jahren schätzen die Weiterbildungsoptionen am höchsten ein (49 bzw. 43 Prozent). Diese Antwortstruktur schwankt im Vergleich der Vorjahresbefragungen leicht.

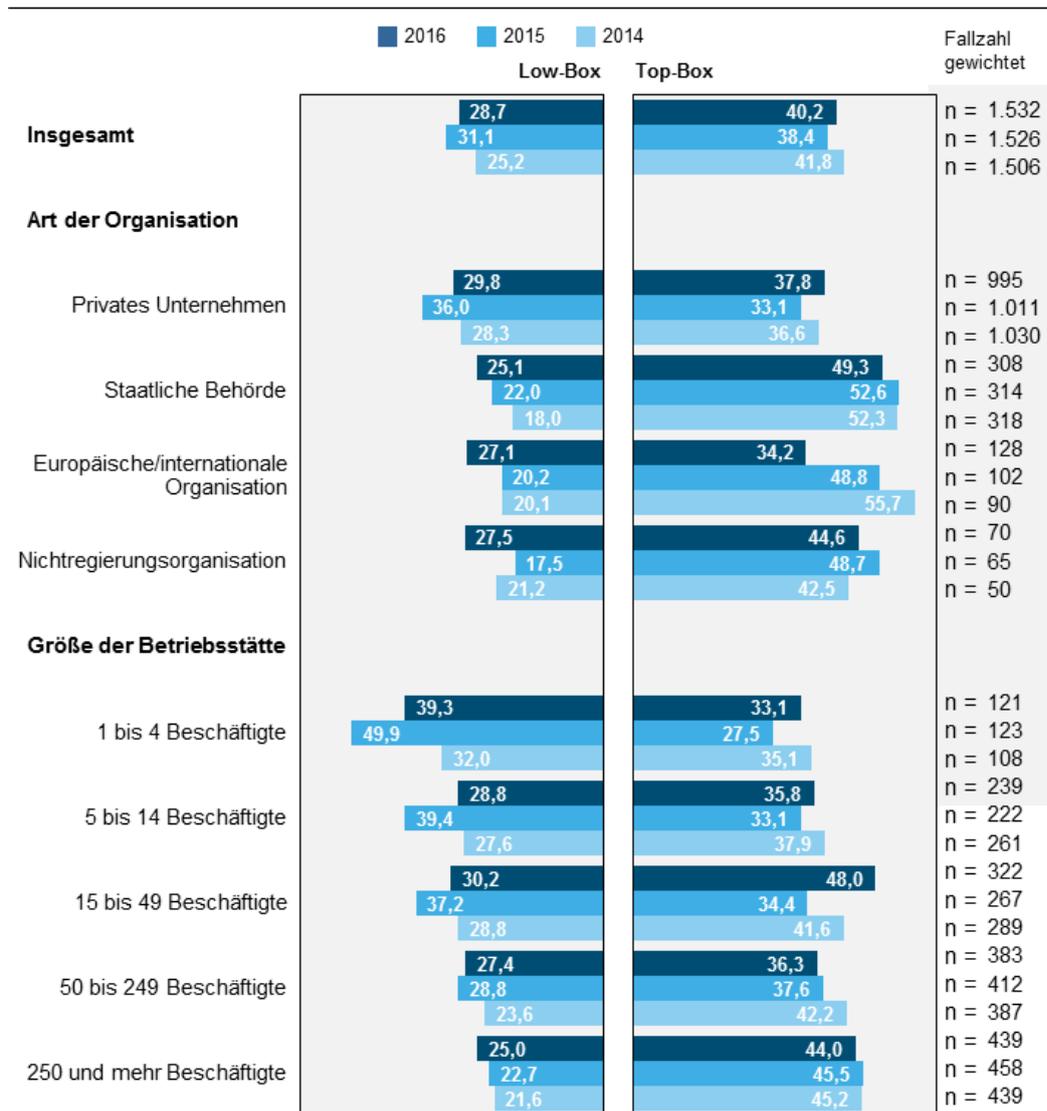
Diese These korrespondiert in jedem Fall mit den Ergebnissen zu Möglichkeiten und zur betrieblichen Unterstützung des Karriereaufstiegs. Lediglich jeweils 11 Prozent der 45- bis 54-Jährigen und 55- bis 64-Jährigen erachten 2016 ihre Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten als hoch, aber 30 Prozent der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen.⁷ Und 43 bzw. 32 Prozent

⁶ Es wäre interessant zu überprüfen, ob diese Befunde indirekt mit dem sogenannten „healthy worker effect“ in Zusammenhang stehen, also dem Umstand, dass gesunde Ältere eher im Arbeitsmarkt länger verbleiben und Beschäftigte in schlechterem gesundheitlichem Zustand den Arbeitsmarkt wahrscheinlich früher verlassen. Dafür bedürfte es aber einer Studie mit Längsschnittdesign, wie sie bspw. in Deutschland mit der lidA-Studie praktiziert wird (vgl. Hasselhorn et al. 2014).

⁷ Die Befragungsergebnisse 2015 waren von der Grundtendenz ähnlich: Mit rund 26 bis 28 Prozent erachteten die beiden jüngsten Altersgruppen zwischen 16 bis 34 Jahre die betrieblichen Aufstiegs- und Beförderungsoptionen am höchsten.

der zwei jüngsten Altersgruppen (16-24 bzw. 25-34) sehen die Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten vom Betrieb stark unterstützt, aber nur 17 bis 22 Prozent der älteren Jahrgänge.

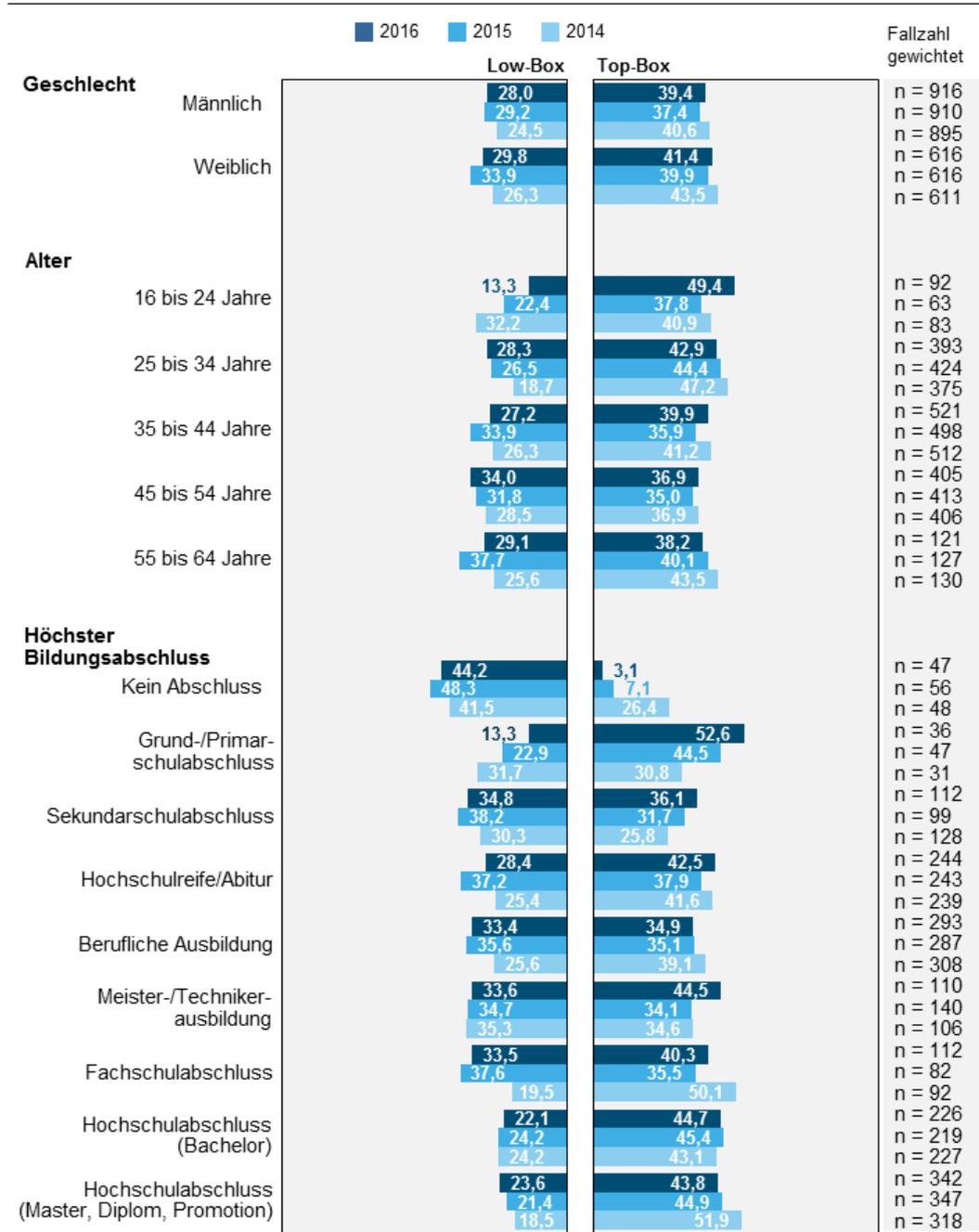
Übersicht 18 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I, 2014-16



Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteil: „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“; Low-Box-Anteil: „in geringem Maße“ und „in sehr geringem Maße“; Nicht dargestellt: „In mittlerem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 19 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II, 2014-16



Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteil: „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“; Low-Box-Anteil: „in geringem Maße“ und „in sehr geringem Maße“; Nicht dargestellt: „In mittlerem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

3 Arbeit und persönliches Wohlbefinden

In den folgenden Abschnitten stehen Zusammenhänge von Arbeitsleben und persönlichem Wohlbefinden im Mittelpunkt. Hierzu gehören einige ausgewählte Gesundheitsaspekte sowie Ergebnisse zum emotionalen Erleben der Arbeit.

3.1 Arbeit und Gesundheit

Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich nicht zuletzt im Gesundheitszustand. Die Qow-Befragung erhebt seit 2013 das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg abhängig Beschäftigten. Für alle vier Erhebungsjahrgänge ist festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist. Dagegen berichten nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenkproblemen, Rückenschmerzen sowie Schlafprobleme.⁸

Im Zwölfmonatszeitraum hatte in den Jahren 2015 und 2016 jeweils etwa ein Zehntel der Befragten häufig („oft oder fast immer“) und ein Sechstel manchmal gesundheitliche Probleme. Frauen sind dabei mit 15 Prozent etwas häufiger betroffen als Männer (9 Prozent). Die Mehrheit der befragten Luxemburger Arbeitnehmer (71 Prozent) beklagte innerhalb der letzten 12 Monate selten oder nie gesundheitliche Probleme. Im Jahresvergleich 2015 und 2016 zeigen sich diese Ergebnisse als sehr stabil.

Über Herzprobleme innerhalb der letzten 12 Monate klagten lediglich 2 Prozent der Befragten. Größer ist der Kreis der Personen, der über häufige oder (fast) immer auftretende Magenprobleme (9 Prozent) klagt; Gelenkprobleme geben 17 Prozent der Befragten an. Jeweils ein Fünftel der Luxemburger Arbeitnehmer klagt über Kopfschmerzen bzw. über Schlafstörungen. Rückenprobleme haben ein Viertel der Befragten. Diese Ergebnisse stellen sich für die Jahre 2015 und 2016 recht ähnlich dar; beide Jahre sind allerdings nicht uneingeschränkt miteinander vergleichbar.⁹

Einige dieser gesundheitlichen Beschwerden sind vermutlich zumindest teilweise altersbedingt. Dies gilt für Herzprobleme, die mit dem Alter zunehmen. Die zwei jüngsten Kohorten sind hiervon gar nicht betroffen, während Personen jenseits der 55 überdurchschnittlich häufig darüber klagen. Auch bei Gelenkproblemen nimmt die Prävalenz mit jeder Alterskohorte recht stark zu. Dies deutet auf einen kontinuierlichen Verschleiß im Lebensverlauf hin. Schlafstörungen werden ebenfalls mit zunehmendem Lebensalter relevanter und überdurchschnittlich häufig von den Altersgruppen oberhalb von 55 Jahren berichtet. Über die Jahre 2015 und 2016 hinweg zeigt sich die Gesundheit betreffend ein recht stabiles Bild.

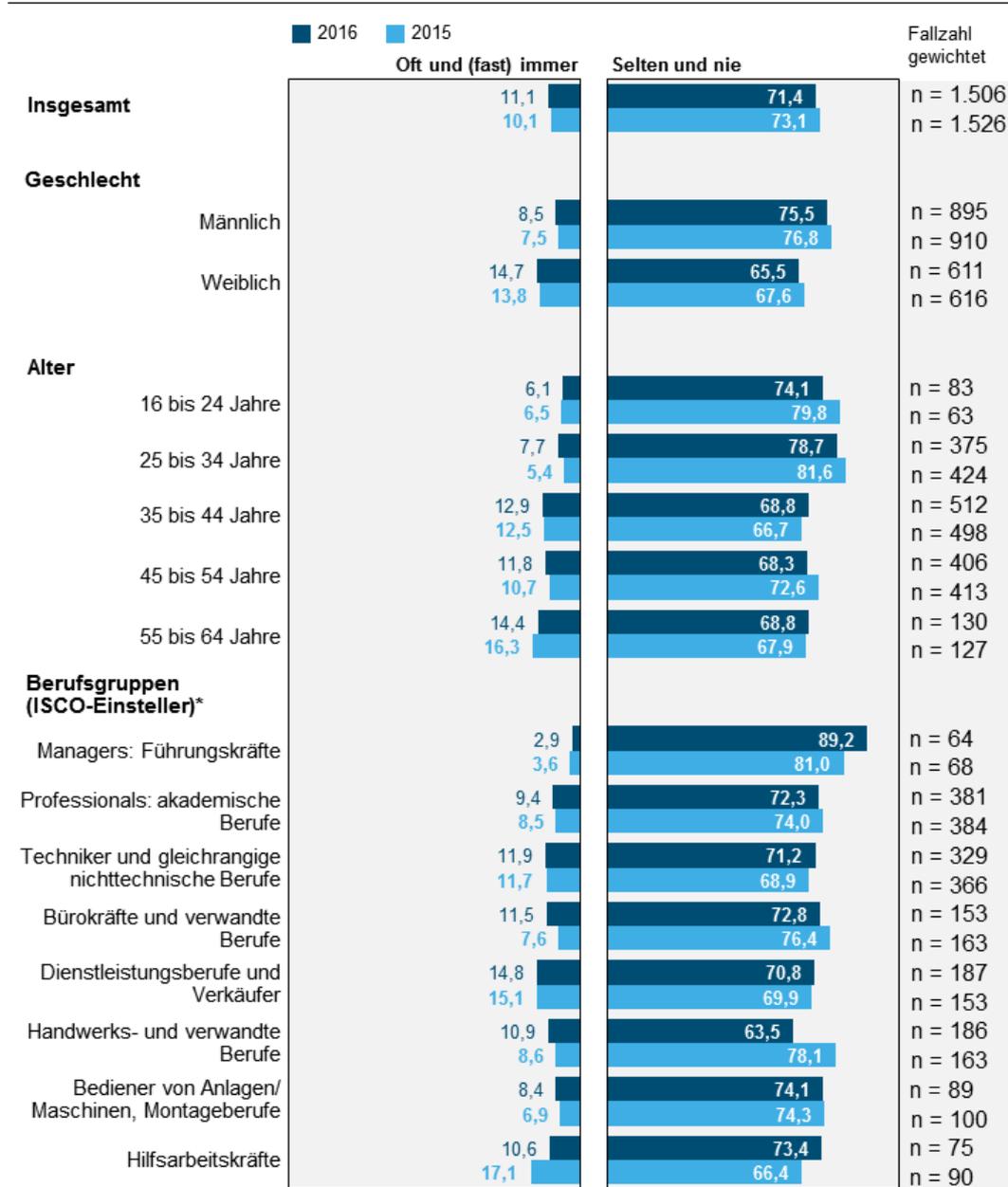
⁸ Um die Messung weiter zu präzisieren, wurde seit der Befragung 2015 eine neue Frage aufgenommen, wie häufig in den letzten zwölf Monaten gesundheitliche Probleme aufgetreten sind. Auch die Fragen zu spezifischen gesundheitlichen Problemen werden seit 2015 ausschließlich auf die letzten zwölf Monate bezogen, was in den Erhebungen 2014 und 2013 nicht der Fall war. Die Befragungsergebnisse sind daher nur eingeschränkt zwischen den Erhebungsjahren vergleichbar.

⁹ Im Erhebungsjahr 2015 wurde nur die Personengruppe mit gesundheitlichen Problemen im zurückliegenden Zwölfmonatszeitraum nach den Symptomen gefragt, die diese Beschwerden ausmachen. Im Jahr 2016 wurden bei allen Befragten diese speziellen Symptome erhoben.

Interessante Befunde ergeben sich mit Hinblick auf die 12-Monats-Prävalenz gesundheitlicher Probleme nach Berufsgruppen. Die Analysen weisen auf sozial und beruflich ungleich verteilte Gesundheitsrisiken hin. Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und Verkäufer äußern überdurchschnittlich häufig gesundheitliche Beschwerden (15 Prozent), wohingegen Führungskräfte und Manager überdurchschnittlich wenig (3 Prozent) über häufige gesundheitliche Beschwerden berichten. 2016 wie schon 2015 beklagen insbesondere Hilfsarbeitskräfte überdurchschnittlich häufig spezifische Beschwerden vor allem mit dem Rücken sowie bei Kopfschmerzen. Kopfschmerzen treten auch bei Bürokräften, Dienstleistungsberufen und Verkäufern etwas häufiger als im Durchschnitt auf. Rückenprobleme sind ebenfalls weit verbreitet unter Dienstleistungsberufen und Verkäufern. Am oberen Ende der sozialen Skala sind Führungskräfte dagegen insgesamt unterdurchschnittlich häufig von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen.

Neben den berufsspezifischen Auffälligkeiten gibt es einige Gesundheitseinschränkungen, die kaum berufsgruppenbedingte Muster erkennen lassen. Dazu gehören beispielsweise Magenprobleme, die über alle Arbeitnehmergruppen hinweg auftreten. Bei einigen Beschwerden sind allerdings deutliche Genderunterschiede zu beobachten. Schlafstörungen, Kopfschmerzen und Rückenproblemen sind in stärkerem Maße unter Frauen verbreitet. In der Gesamtschau wird der arbeitswissenschaftlich gut fundierte Befund auch für den Luxemburger Arbeitsmarkt bestätigt, dass gesundheitliche Beschwerden in erster Linie eine Funktion des Lebensalters sowie der ausgeübten Tätigkeit darstellen.

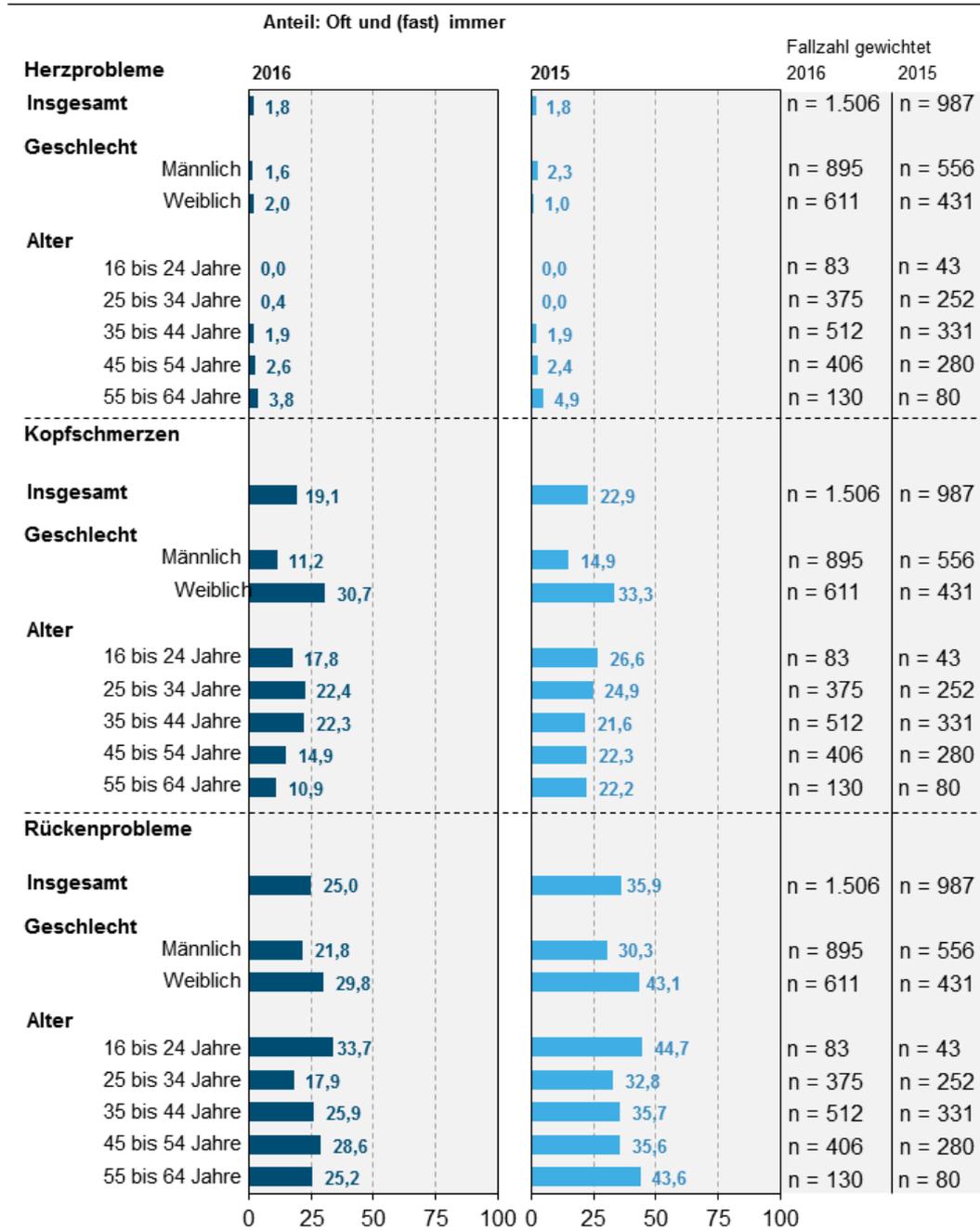
Übersicht 20 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten im Jahresvergleich



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“; *Nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

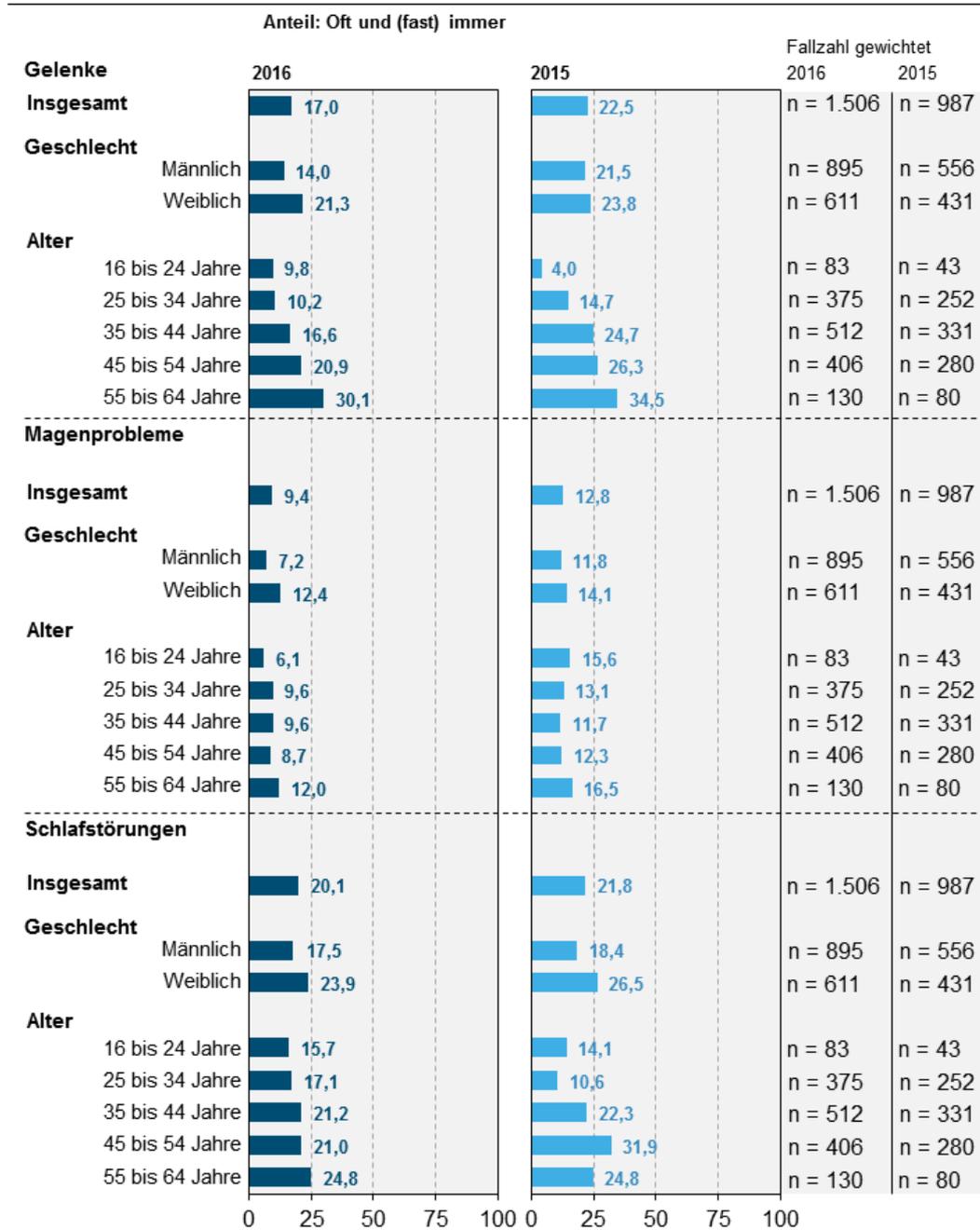
Übersicht 21 Häufigkeit von gesundheitlichen Beschwerden I



Angaben in Prozent; Basis: 2016: 1.506 Befragte, 2015: 987 Befragte, die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 22 Häufigkeit von gesundheitlichen Beschwerden II



Angaben in Prozent; Basis: 2016: 1.506 Befragte, 2015: 987 Befragte, die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Bezogen auf alle Arbeitnehmer beklagt 2016 gut ein Drittel Stresssymptome. 2015 lag dieser Anteil knapp unter 30 Prozent (Übersicht 23). Jeder sechste Befragte meint, die Probleme der Erwerbsarbeit belasteten ihn auch außerhalb der Arbeitstätigkeit. Dazu passt, dass etwa jeder Siebte Arbeit und Privatleben häufig nicht unter einen Hut bringen kann. Zwei Drittel der Befragten sehen allerdings keine derartigen Vereinbarkeitsprobleme.

Alarmierend ist der Befund, dass etwa jeder siebte Befragte die Freude an der Arbeit verloren hat. Diese Größenordnung ist im Vergleich zu den Erhebungsjahren 2014 und 2015 etwas angestiegen. Frustrationseffekte aufgrund des Empfindens, die Arbeit werde (durch Dritte) oft nicht hinreichend geschätzt, werden 2016 von 17 Prozent angegeben. In der Gesamtschau gibt es unter den abhängigen Erwerbstätigen starke Minderheiten, die zum Teil erhebliche Belastungs- und Stresssymptome aufweisen.

Übersicht 23 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung, 2014-16

	2014		2015		2016	
	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾
Frustration, wenn die Arbeit nicht adäquat geschätzt wird	46,4	23,2	52,0	14,3	53,1	17,4
keine Freude mehr an der Arbeit	62,8	9,9	62,6	9,1	61,5	14,4
Probleme auf der Arbeit belasten auch außerhalb der Arbeit	58,3	16,3	60,3	15,7	55,1	17,8
Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut	69,6	13,3	64,9	13,7	62,8	14,9
Stressempfindung durch die Arbeit	30,7	33,8	33,7	28,2	34,4	32,3
Arbeit löst Ärger aus	n.v.	n.v.	60,0	10,6	54,7	14,5
Gefühl, durch die Arbeit emotional belastet zu sein	n.v.	n.v.	56,8	14,5	54,9	18,2
Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen im Privatleben	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	69,5	9,2

¹⁾ Top-Box-Anteile: „(fast) immer“ und „oft“; ²⁾ Low-Box-Anteile: „nie“ und „selten“.

Quelle: Quality of work Erhebungen Luxembourg 2016, 2015, 2014; eigene Berechnungen.

Bei einem Blick auf die Altersverteilung weichen die Befunde zur Stressempfindung 2016 von den Ergebnissen des Vorjahres teilweise ab. So zeigt sich 2016 im Gegensatz zu 2015 die Kohorte zwischen 35 bis 44 Jahren im Vergleich zu den anderen Jahrgängen als häufiger gestresst (37 Prozent). Die Befragung 2015 bestätigt wiederum den Vorjahresbefund 2014 zu der Frage, inwieweit arbeitsbedingte Probleme auch außerhalb der Arbeit eine Belastung darstellen. Es sind die Kohorten von Mitte 30 bis Mitte 50, die diese Frage weitaus häufiger bejahen als die Kohorten zwischen 25 und 34 Jahren und über 55 Jahre. Hohe Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz kann auch zu Vereinbarkeitsproblemen von Arbeit und Privatleben führen. Dieses Problem tritt zwar insgesamt nur bei rund 15 Prozent aller Befragten regelmäßig auf. Bei der beruflich und familiär besonders beanspruchten Kohorte der 25- bis 44-Jährigen treten Work-Life-Balance-Probleme allerdings häufiger auf als im Durchschnitt (5-8 Punkte höher) und bei den anderen Altersgruppen.

Die Ausprägung der betrachteten Stressfaktoren unterscheidet sich zum Teil merklich nach Berufsgruppen. Arbeitsbedingte Belastungseffekte außerhalb der Arbeit werden überdurchschnittlich häufig von Berufsgruppen berichtet, die auch häufiger mit verantwortlichen Tätigkeiten einhergehen. Im Mittelpunkt stehen hier Manager, Akademiker, Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe (19 bis 21 Prozent). Auch Vereinbarkeitsprobleme werden häufiger von Führungskräften und Managern sowie von akademischen Berufen genannt, aber auch von Anlagenbedienern und Monteuren berichtet. Beim Stressempfinden fallen berufsbedingte Unterschiede wenig ins Gewicht; lediglich Handwerker und Hilfsarbeitskräfte unterschreiten den durchschnittlichen Stresswert (32 Prozent) mit 22 bzw. 12 Prozent erheblich.

4 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven

Inwieweit schlagen sich die skizzierten Arbeitsbedingungen in der subjektiven Bewertung der Arbeit und den Entwicklungsmöglichkeiten nieder? Dieser Frage gehen die folgenden Analysen nach. Dabei stehen Fragen der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und den eigenen Entwicklungsmöglichkeiten im Fokus.

4.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Für große Teile der Befragten ist für alle drei Erhebungsjahre zunächst eine überwiegend positive Bewertung festzuhalten (siehe Übersicht 24). Mit rund 63 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, in sehr hohem oder hohem Maße mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein. Nur neun Prozent sind wenig bzw. nicht zufrieden mit ihrer Arbeit. Dieses Ergebnis ist nahezu identisch zu den beiden Vorjahren.

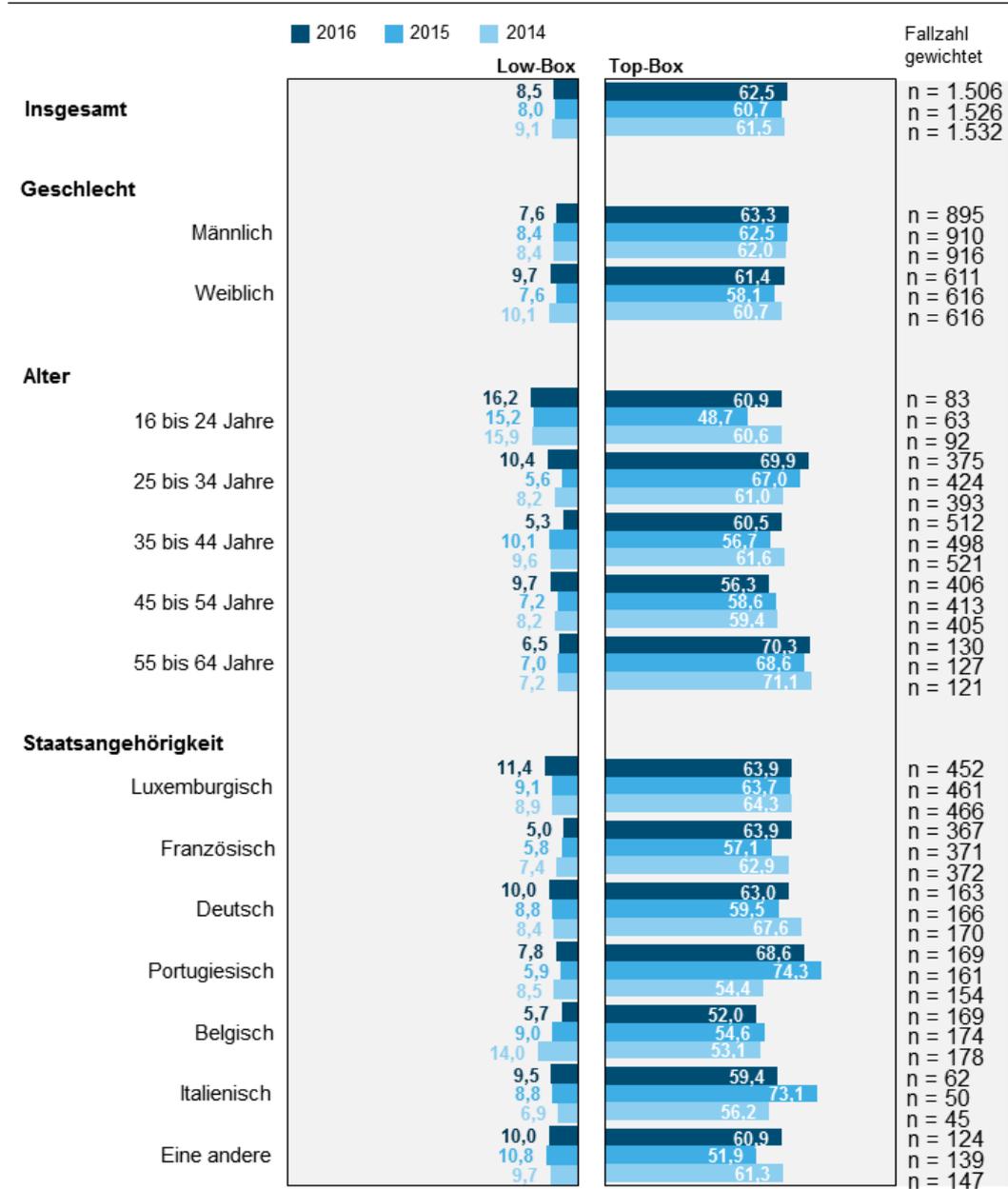
Altersspezifisch betrachtet zeigen sich die Befragten aus der jüngsten Altersgruppe 2016 zufriedener als im Vorjahr. Zugleich zeigt sich die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen fast genauso zufrieden wie die älteste Gruppe der 55- bis 64-Jährigen.

Wird die Zufriedenheit mit der Arbeit nach Berufsgruppen betrachtet, sind mit vier Fünftel die Anlagenführer und Monteure (2015: nur 52 Prozent) sowie mit 70 Prozent die Führungskräfte am zufriedensten. Das untere Ende der Skala (in (sehr) geringem Maße zufrieden) erscheint allerdings als insgesamt aussagekräftiger als das obere Ende (in (sehr) hohem Maße zufrieden). Insbesondere die Hilfsarbeitskräfte zeigen sich wie im Vorjahr bei Betrachtung mit des unteren Skalenendes 15 Prozent insgesamt am unzufriedensten. Demgegenüber weisen Manager, Akademiker und Anlagenbediener/Monteure jeweils die kleinsten Anteile an Unzufriedenheit aus.

Neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit wurde auch die Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeit abgefragt. Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima zeichnen die Antworten ein mehrheitlich positives Bild. Insgesamt 54 Prozent aller Befragten sind 2016 mit dem Arbeitsklima zufrieden, das entspricht den Vorjahreswerten.¹⁰ Männer bewerten das Arbeitsklima anders als im Vorjahr um 5 Prozentpunkte häufiger als Frauen als (sehr) zufriedenstellend. Personen mit noch kurzer Betriebszugehörigkeit (0-4 Jahre) sind zufriedener als Beschäftigte mit langer Zugehörigkeit, Beamte mehr als Angestellte, Menschen ohne Wochenend- und Nachtarbeit stärker als Wochenend- und Nachtarbeiter. Diese Ergebnisse zeigen sich stabil über alle drei Erhebungswellen.

¹⁰ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zum Arbeitsklima aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014, 2015 und 2016 nicht direkt vergleichbar und wird hier daher nicht dargestellt.

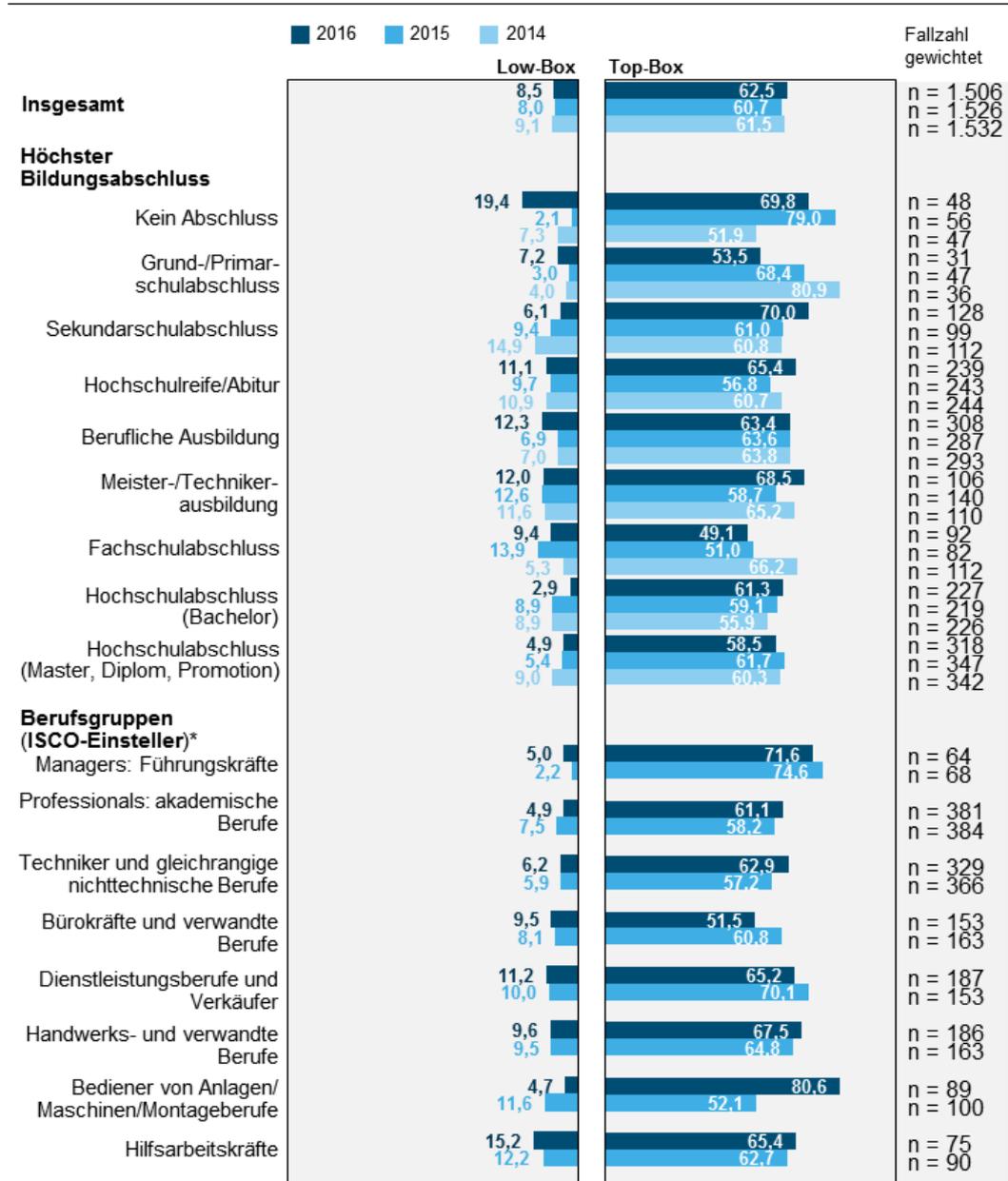
Übersicht 24 Zufriedenheit mit der Arbeit, 2014-16



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“;
 Low-Box-Anteile: „in sehr geringem Maße“ und „in geringem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Fortsetzung Übersicht 24 Zufriedenheit mit der Arbeit, 2014-16



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“; Low-Box-Anteile: „in sehr geringem Maße“ und „in geringem Maße“; *Nur Berufsgruppen mit mindestens n=30, in 2014 nicht erhoben

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

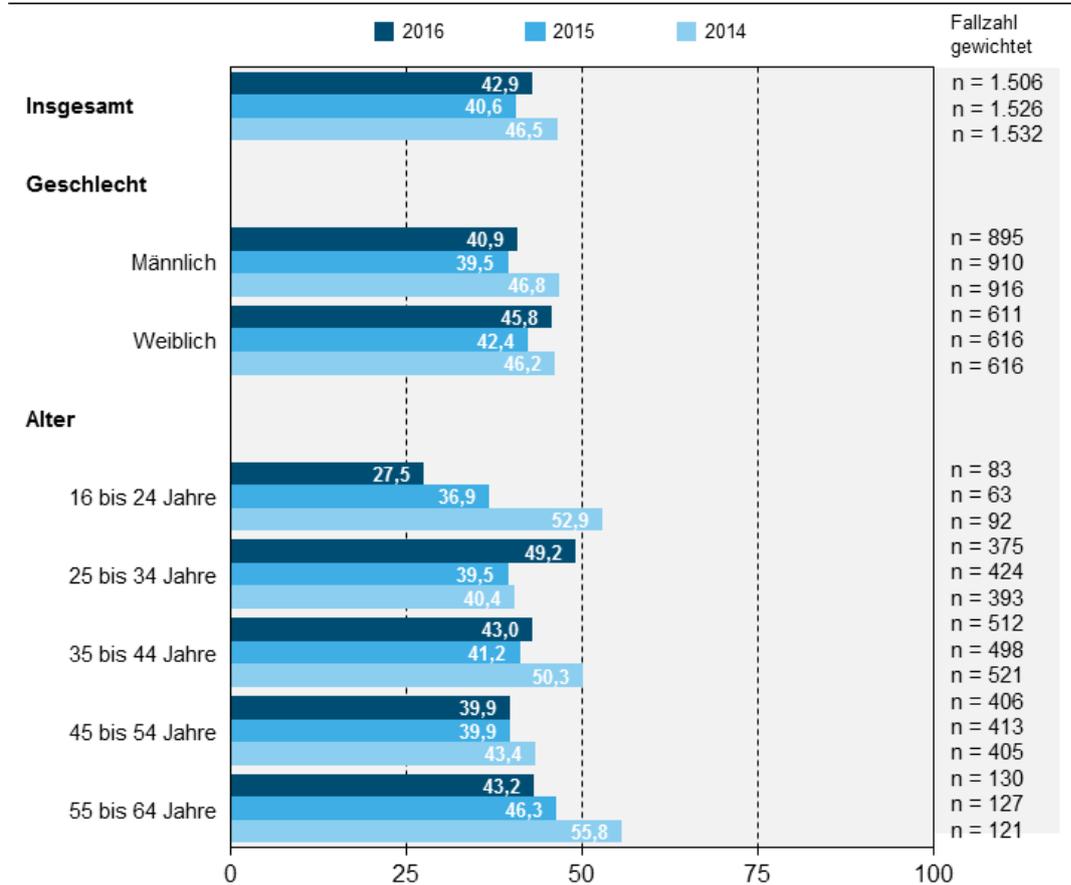
Eine weitere Frage der Erhebung adressiert die Zufriedenheit mit den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im Betrieb.¹¹ Rund 54 Prozent der Befragten 2016 zeigen sich diesbezüglich insgesamt zufrieden, das entspricht dem Wert des Vorjahres. Bei dieser Bewertung werden anders als 2015 keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen unterscheidet sich jedoch nach Altersgruppen. Am wenigsten zufrieden erscheinen die Alterskohorten 45-54 und 16-24 Jahre. Die größten Anteile an zufriedenen Personen finden sich im Alter zwischen Mitte 20 bis Mitte 30 Jahre, gefolgt von der ältesten Altersgruppe von 55 bis 64 Jahre. Die Ergebnisse korrespondieren mit den Befunden der Vorjahre.

Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen).¹² Auch in dieser Dimension zeigt sich die Kohorte zwischen 25 und 34 Jahre deutlich zufriedener als die übrigen Jahrgänge: 49 Prozent (2015: 39 Prozent) dieser Gruppe sind in dieser Hinsicht hoch zufrieden, aber nur rund 28 Prozent (Vorjahr 37 Prozent) der jüngsten Altersgruppe unter 25 Jahren. Damit ist die jüngste Altersgruppe die deutlich am wenigsten zufriedene Kohorte in Bezug auf ihr Arbeitseinkommen.

¹¹ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zu den Arbeitsbedingungen aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014, 2015 und 2016 nicht direkt vergleichbar und wird hier daher nicht dargestellt.

¹² Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zur Zufriedenheit mit dem Gehalt aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014, 2015 und 2016 nicht direkt vergleichbar und wird hier daher nicht dargestellt.

Übersicht 25 Zufriedenheit mit dem Gehalt im Vergleich 2014 bis 2016

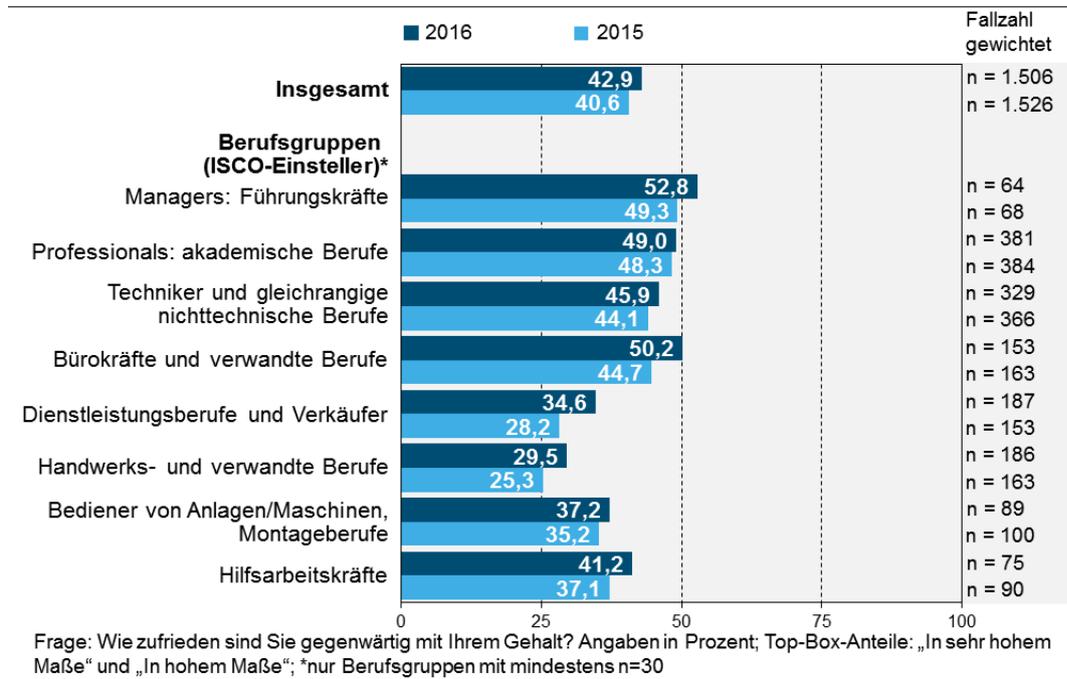


Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (Übersicht 26). Höchste Zufriedenheit herrscht bei Führungskräften, Bürokräften und Akademikern. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Dienstleistungsberufe und Verkäufer, Handwerksberufe, Montageberufe sowie Hilfsarbeitskräfte.

Übersicht 26 Zufriedenheit mit dem Gehalt 2015 und 2016, nach Berufsgruppen



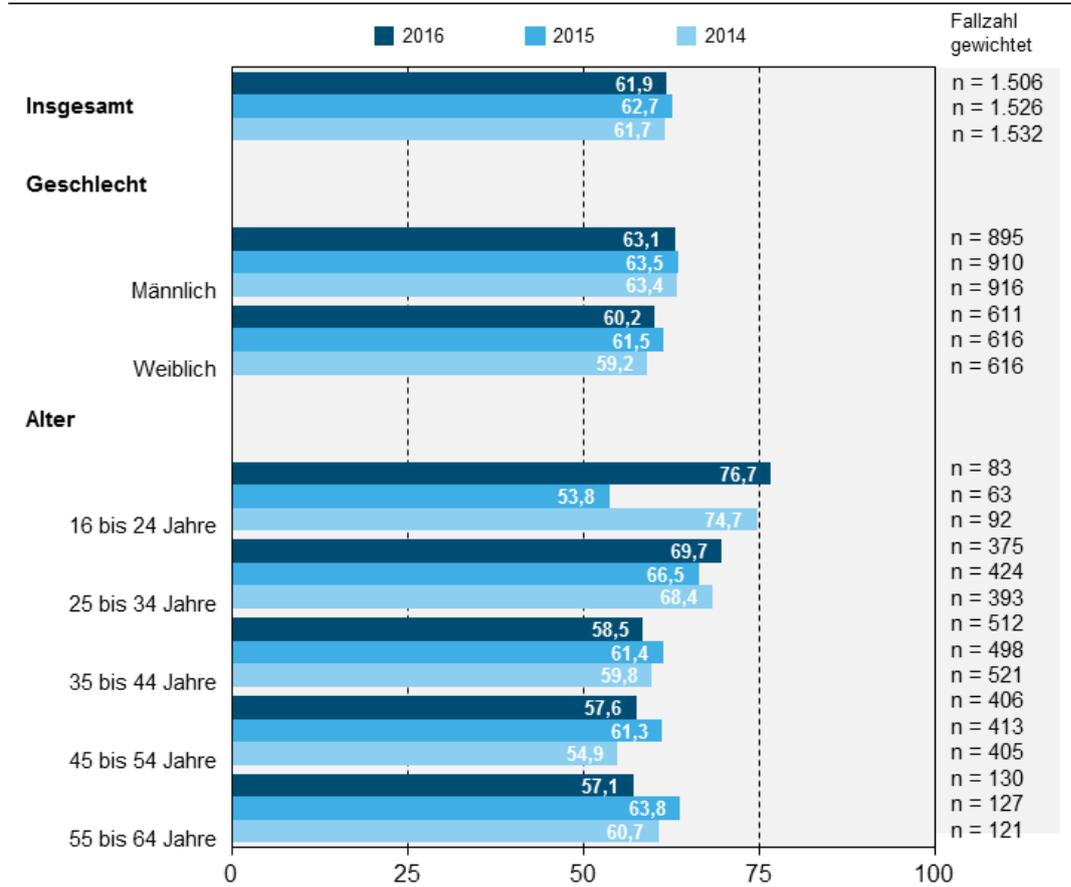
Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Zufriedenheit mit der Arbeit kommt auch in der potenziellen Bereitschaft zum Ausdruck, den eigenen Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiterzuempfehlen. Hiernach befragt, würde der größere Teil der Befragten (ca. 62 Prozent) 2016 ihren aktuellen Arbeitgeber weiterempfehlen, was mit den anderen Befunden zur Arbeitszufriedenheit korrespondiert (Übersicht 27). Männer sind dazu etwas häufiger bereit als Frauen. Im Vergleich zu den Vorjahren sind die erzielten Werte stabil.¹³

Lediglich bei Betrachtung nach Altersgruppen ergeben sich gewisse Verschiebungen. 2016 sind wie schon im Jahr 2014 vor allem die jüngeren Alterskohorten bis Mitte 30 geneigt, ihren Arbeitgeber weiter zu empfehlen (zwischen 70 und 77 Prozent). Im Gegensatz dazu war 2015 ein höherer Anteil der älteren Arbeitnehmerkohorten ab 45 Jahren zur Weiterempfehlung des eigenen Arbeitgebers bereit. Diese Bereitschaft hat 2016 leicht abgenommen.

¹³ In der Piloterhebung wurde die Frage gestellt „Würden Sie, wenn Sie die Wahl hätten, noch einmal in Ihrem Betrieb/Ihrer Institution arbeiten?“ Eine uneingeschränkte Zustimmung zu dieser Frage wurde für 61 % aller Befragten erzielt, was mit den Ergebnissen von 2014, 2015 und 2016 zur Weiterempfehlung des Arbeitgebers korrespondiert; eine direkte Vergleichbarkeit der Fragen ist wegen Unterschiede der Frageformulierung und der Skala jedoch nicht möglich.

Übersicht 27 Weiterempfehlung des Arbeitgebers, 2014-16

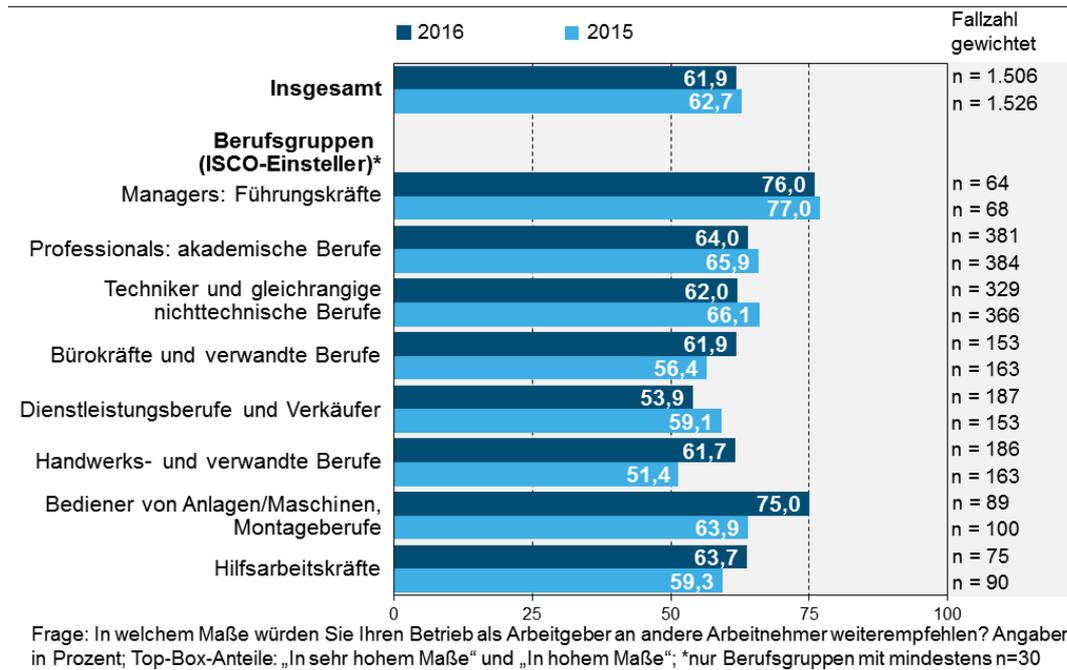


Frage: In welchem Maße würden Sie Ihren Betrieb als Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiterempfehlen?

Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 28 Weiterempfehlung des Arbeitgebers, nach Berufsgruppen



Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

infas



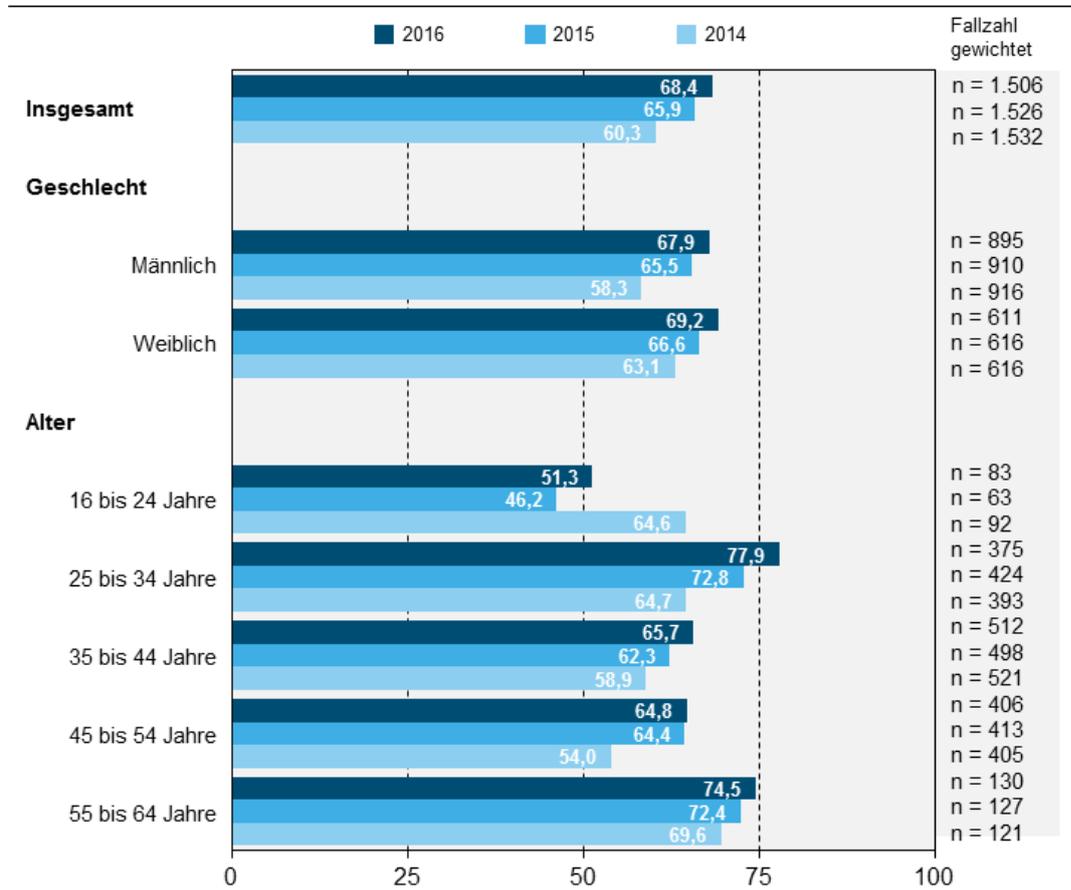
4.2 Arbeitsmarktchancen aus der Sicht verschiedener Beschäftigtengruppen

Im Rahmen der Erhebung Quality of work Luxembourg werden die Beschäftigten zum Abschluss der jährlichen Befragung zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Dies schließt die Frage ein für wie sicher sie ihren Arbeitsplatz halten, wie stark sie die Nachfrage nach ihren beruflichen Qualifikationen einschätzen und wie sie ihre mittelfristigen Arbeitsmarktchancen bewerten.

Die Arbeitnehmer wurden auch gebeten, eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes abzugeben (siehe Übersicht 29). 68 Prozent der Befragten 2016 sehen ihren Arbeitsplatz in hohem Maße gesichert (2015: 66 Prozent). Dabei fällt die jüngste Altersgruppe ins Auge, für die eine Arbeitsplatzsicherheit noch nicht in (sehr) hohem Maße gegeben ist.

Bei der Einschätzung der verschiedenen Berufsgruppen sind es wiederum die Gruppen der Führungskräfte und Akademiker, deren subjektive Arbeitsplatzsicherheit am größten ausfällt. Wie im Vorjahr scheint hier scheint es weniger die berufliche Tätigkeit an sich zu sein, die die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit bestimmt, sondern eher die Ausübung der Tätigkeit in bestimmten Branchen. So äußern sich Beschäftigte des Handels sowie aus dem Baugewerbe eher zurückhaltend, was die Erwartungen hinsichtlich der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes angeht.

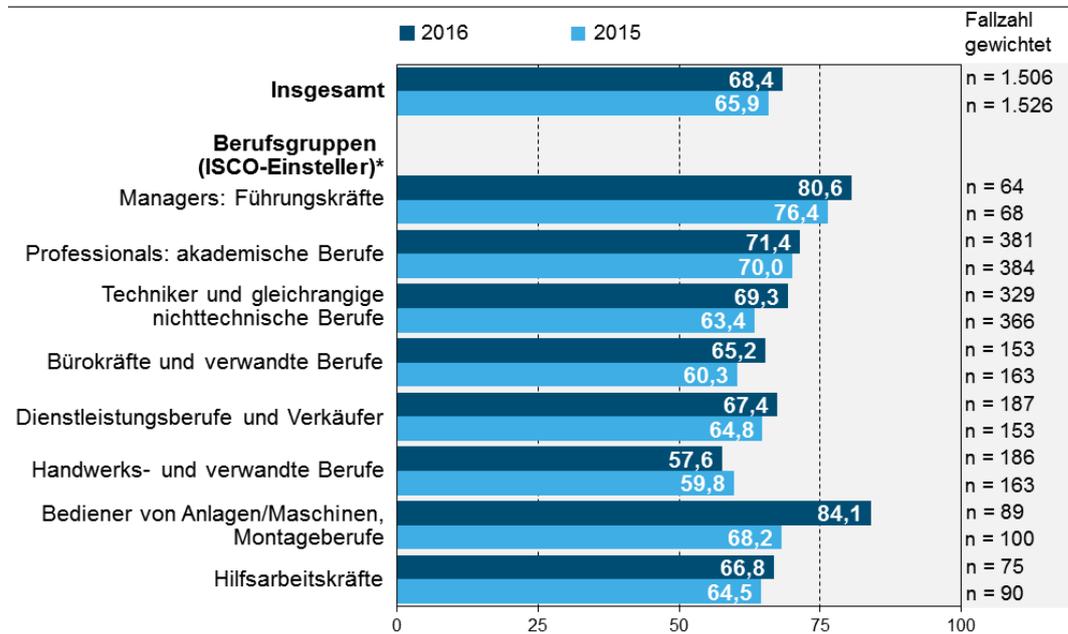
Übersicht 29 Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes, 2014-16



Frage: In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 30 Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes, nach Berufsgruppe

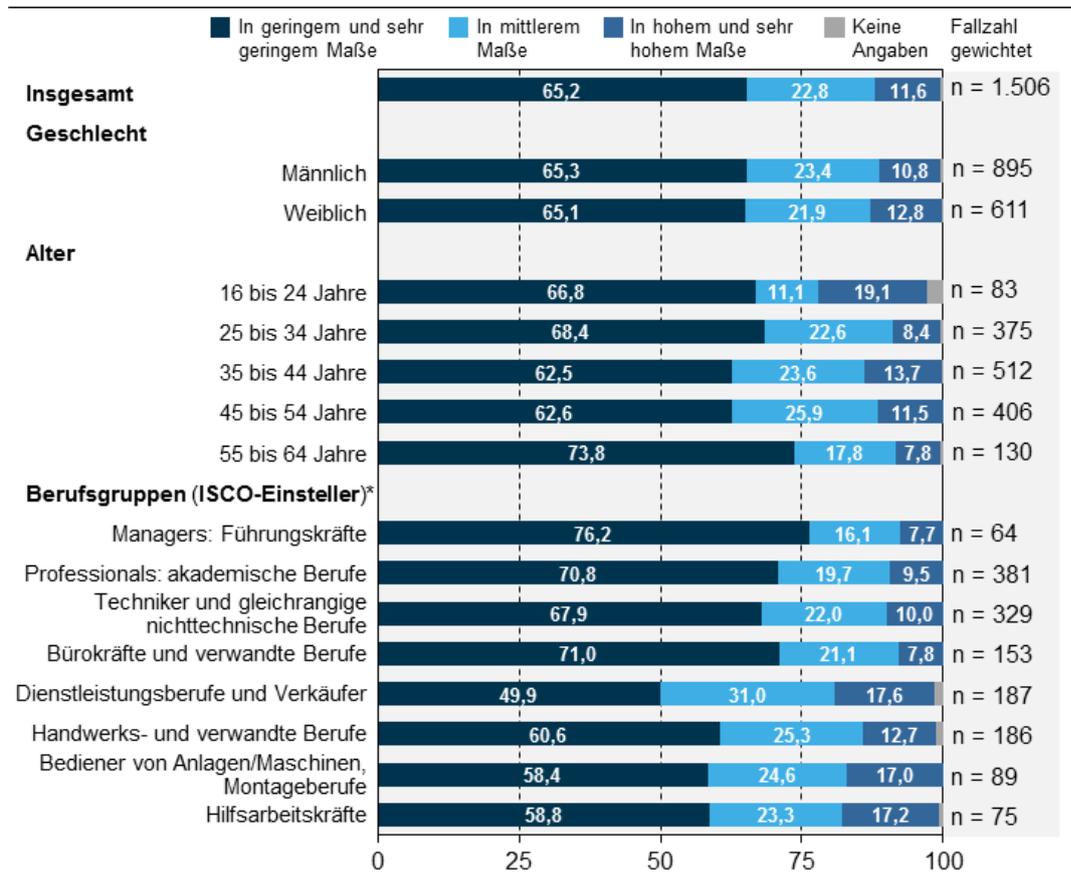


Frage: In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Neu erhoben wurde 2016 die Frage nach der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Die Mehrheit der Luxemburger Arbeitnehmer (65 Prozent) hat so gut wie keine Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Etwa jeder Zehnte fürchtet hingegen in (sehr) hohem Maße, seinen Job zu verlieren; diese Angst vor dem Arbeitsplatzverlust ist dabei bei der jüngsten Altersgruppe unter 25 Jahren – die sich am häufigsten noch in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen befindet – besonders stark ausgeprägt (19 Prozent).

Übersicht 31 Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes

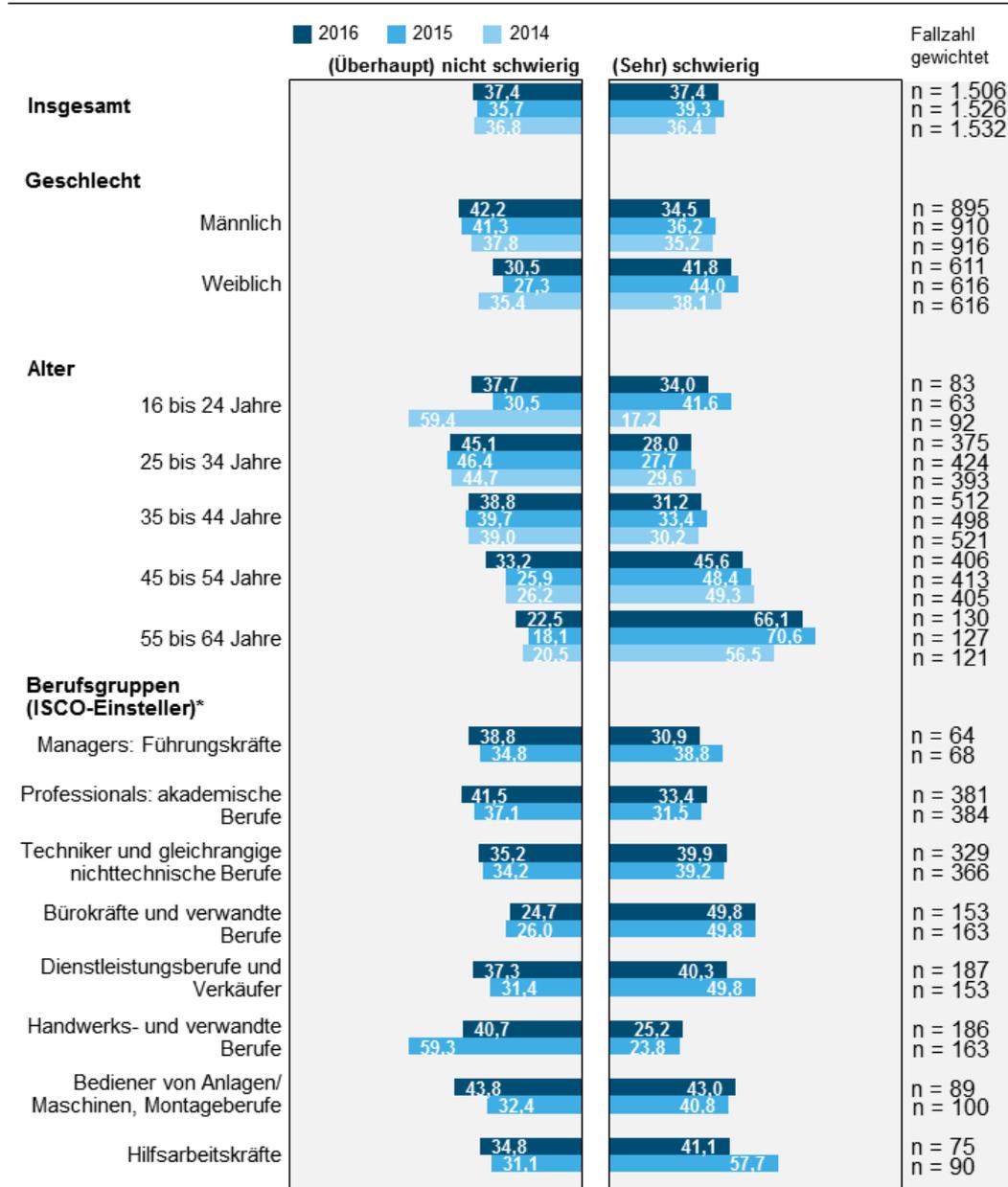


Frage: In welchem Maße haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?
 Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Differenzierte Befunde zeigen sich zu der Frage der Wiederbeschäftigungschancen in einem ähnlichen Job, falls der derzeitige Arbeitsplatz gekündigt oder verloren würde. Jeweils rund 37 Prozent der Befragten schätzen es 2016 als schwierig bzw. als leicht ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können; in den Vorjahren stellte sich das Gesamtergebnis sehr ähnlich dar. Frauen sind bezogen auf diese Frage etwas pessimistischer als die Männer. In Abhängigkeit vom Ausbildungsniveau sowie mit steigendem Lebensalter steigt auch die Skepsis, wieder leicht eine ähnliche Stelle finden zu können, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Lediglich die jüngste Alterskohorte zeigt ein stark schwankendes Meinungsbild im Vergleich der drei Erhebungsjahre 2014 bis 2016.

Übersicht 32 Einschätzung der Arbeitnehmer: Wiederbeschäftigungschance, 2014-16



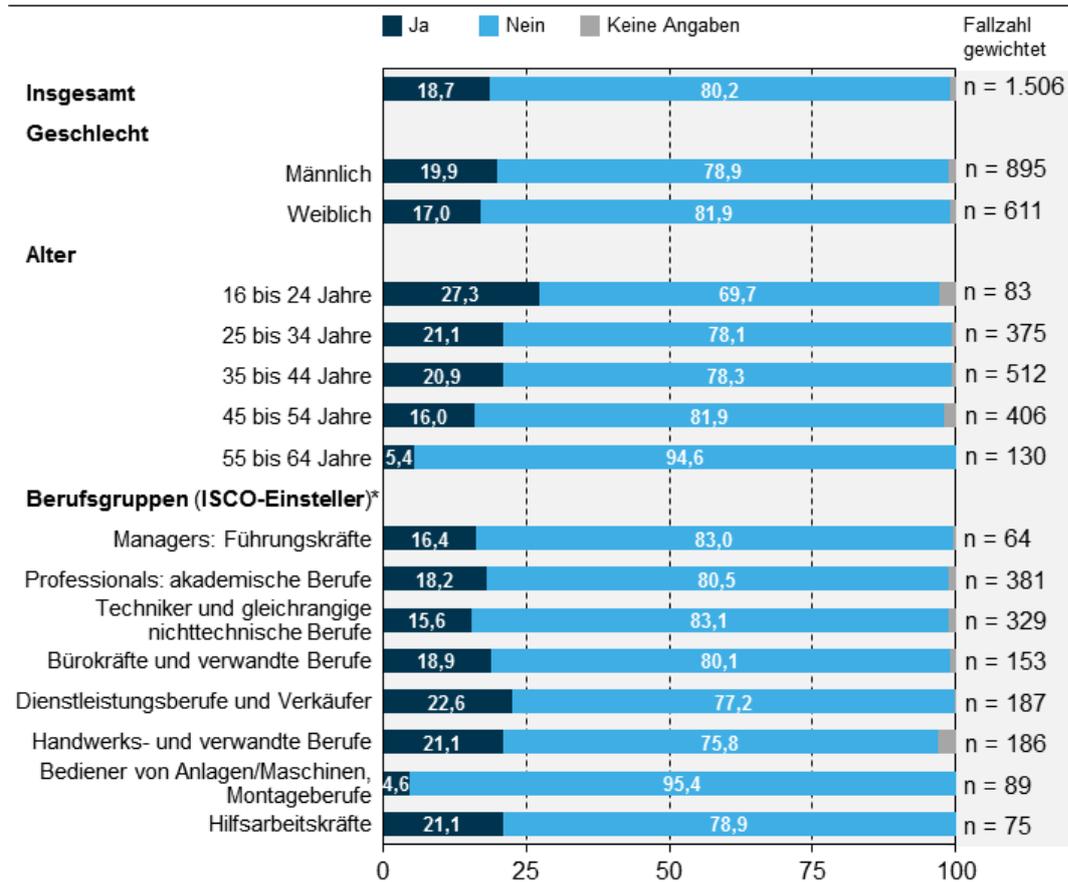
Frage: Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?

Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „(Sehr) schwierig (1, 2)“; Low-Box-Anteile: „(Überhaupt) nicht schwierig (4, 5)“; *Nur Berufsgruppen mit mindestens n=30, in 2014 nicht erhoben

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Gefragt nach der Absicht den Arbeitsplatz in naher Zukunft zu wechseln, geben vier Fünftel der Luxemburger Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz behalten zu wollen, knapp ein Fünftel denkt darüber nach, in naher Zukunft tatsächlich den Arbeitsplatz zu wechseln. Die Neigung zur beruflichen Mobilität ist bei den Jüngsten am höchsten und nimmt mit steigendem Lebensalter ab.

Übersicht 33 Absicht Arbeitsplatzwechsel



Frage: Haben Sie die Absicht, in naher Zukunft Ihren Arbeitsplatz zu wechseln?
 Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Zusammenfassend betrachtet, bewerten die befragten Arbeitnehmer die eigene berufliche Situation und Perspektive sehr differenziert. Die individuelle Arbeitsplatzsicherheit wird höher eingeschätzt als die Chancen darauf, im Fall eines Arbeitsplatzverlustes eine vergleichbare Stelle finden zu können. Arbeitsplatzverlustängste treffen immerhin für ein Drittel aller Beschäftigten zu. In der Gesamtschau der individuellen Arbeitsmarktchancen sind die Einschätzungen der meisten Arbeitnehmer gleichwohl überwiegend positiv. Bei den jüngeren Beschäftigten finden sich insgesamt zurückhaltendere Bewertungen als bei den Älteren in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit. In der Gesamtschau erweisen sich die Ergebnisse als weithin stabil über die bisherigen drei Erhebungsjahre 2014 bis 2016.

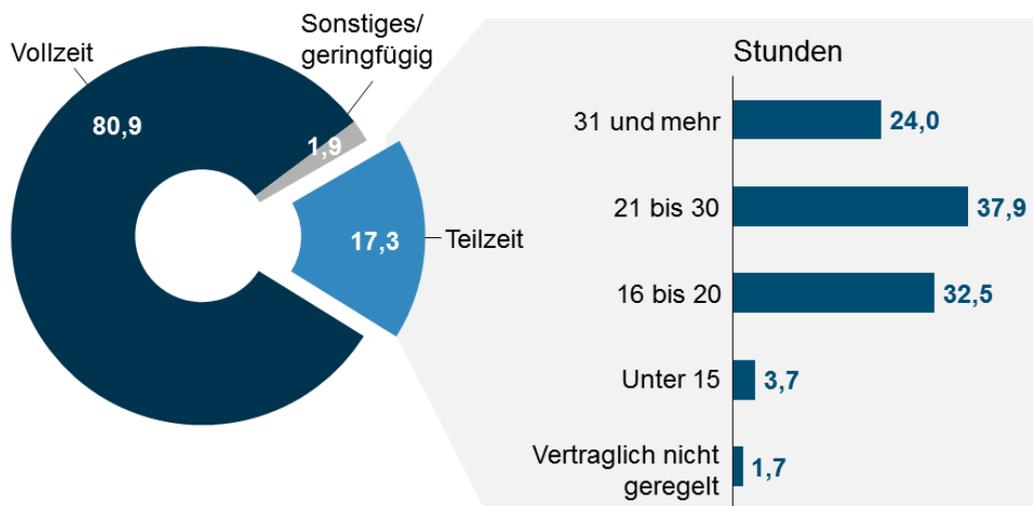
5 Arbeitszeit

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (81 Prozent) befindet sich in einer Vollzeitbeschäftigung. Lediglich rund 19 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmer arbeitet in Teilzeit oder in einer sonstigen Beschäftigung (vgl. Übersicht 34). International betrachtet, liegt dieser Anteil leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union. In den Anrainerstaaten Belgien (24 Prozent) und Deutschland (27 Prozent) liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten jeweils leicht höher, in Frankreich (18 Prozent) ungefähr gleich auf.¹⁴

Von den 17 Prozent der Arbeitnehmer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, arbeiten 24 Prozent 31 oder mehr Wochenstunden, 38 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von 21 bis 30 Stunden und fast 33 Prozent arbeiten zwischen 16 und 20 Stunden. Lediglich rund 4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit.

Die Vollzeitbeschäftigung stellt den Normalfall in Luxemburg dar. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung nach einzelnen Berufsgruppen. Während bei Handwerkern und Anlagenführern/Monteuren die Teilzeitstellen mit Anteilen zwischen drei bis acht Prozent eher eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten bei Hilfsarbeitskräften, Büroarbeitskräften und in Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich stark vertreten (Übersicht 35). Diese Arbeitszeitstrukturen erweisen sich als im Zeitverlauf stabil; die Änderungen gegenüber dem Vorjahr sind marginal.

Übersicht 34 Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit

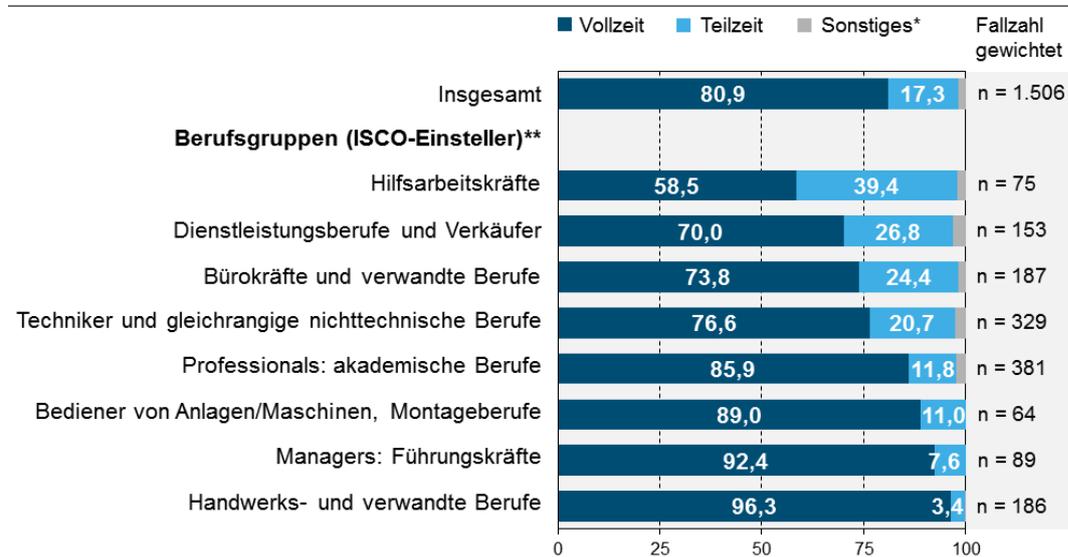


Angaben in Prozent; Basis: 1.506 Befragte; an 100 % Fehlende: „Keine Angaben“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

¹⁴ Siehe [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do? tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0)

Übersicht 35 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen



Frage: Arbeiten Sie derzeit auf einer Vollzeitstelle oder einer Teilzeitstelle?

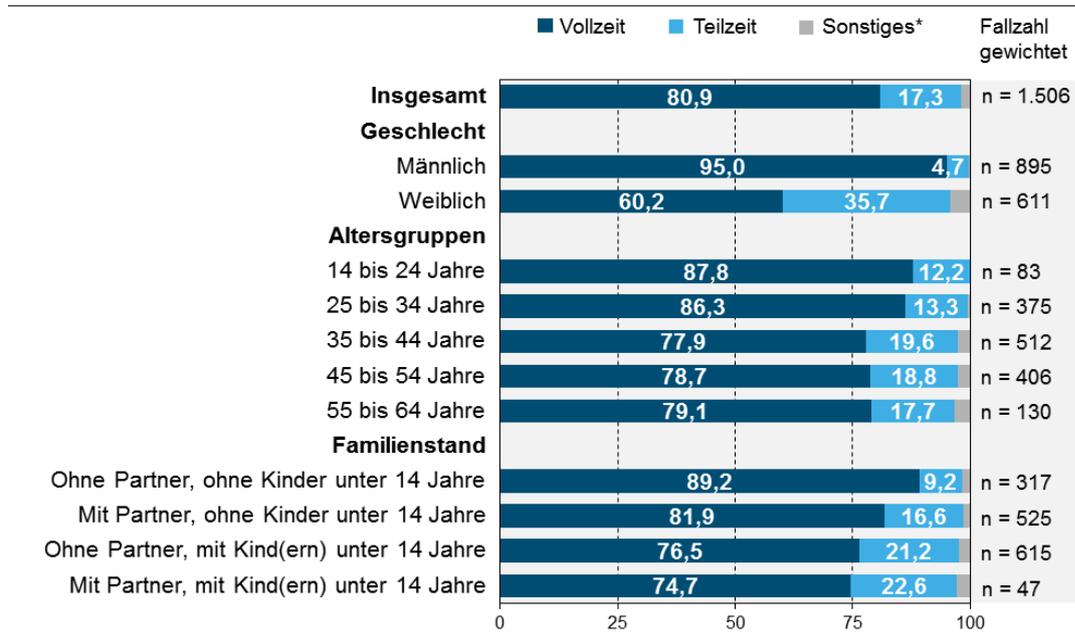
*Inklusive geringfügiger Beschäftigung; Angaben in Prozent;

**Berufsgruppen nach ISCO (einstellig) mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Berufstätige Frauen und Männer in Luxemburg verbringen unterschiedlich viel Zeit mit ihrer Erwerbstätigkeit. Über ein Drittel der Frauen arbeitet in Teilzeit; wesentlich häufiger als Männer mit nur rund 5 Prozent. Fast 95 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg haben eine Vollzeitzeitstelle, im Vergleich dazu nur 60 Prozent der Frauen (Übersicht 36). Unterschiede zeigen sich auch dann, wenn Kinder unter 14 Jahre mit im Haushalt leben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Kinder sind mit rund 82 bis 89 Prozent vollzeiterwerbstätig, wohingegen Personen mit Kind(ern) zu 75 bzw. 77 Prozent vollzeiterwerbstätig sind. Frauen sind immer noch wesentlich häufiger teilzeiterwerbstätig als Männer.

Übersicht 36 Arbeitszeit: Unterschiede zwischen Frauen und Männern



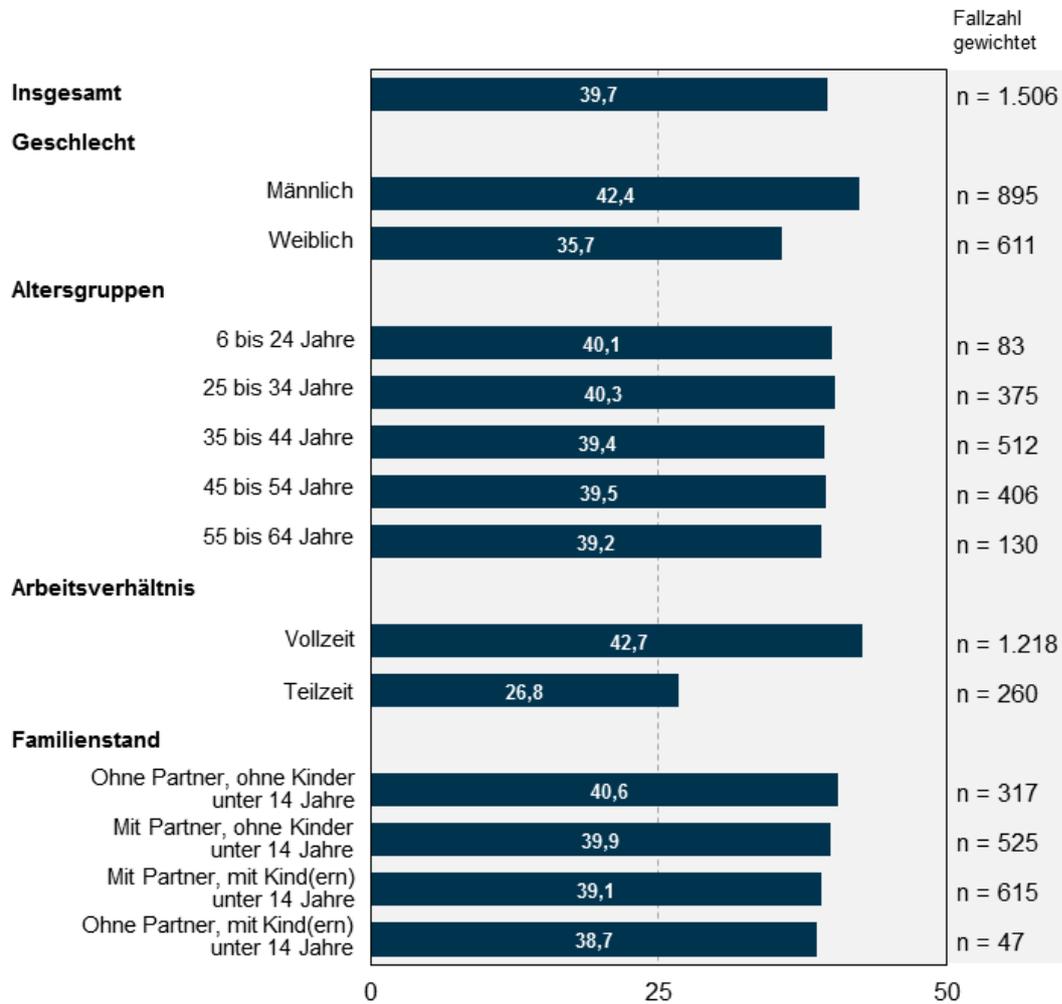
Frage: Arbeiten Sie derzeit auf einer Vollzeitstelle oder einer Teilzeitstelle?

*Inklusive geringfügiger Beschäftigung; Angaben in Prozent

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Die faktische Arbeitszeit weicht erwartungsgemäß von den vertraglich vereinbarten Zeiten ab. Im Durchschnitt aller Arbeitnehmer in Luxemburg beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit auf 39,7 Stunden pro Woche (Übersicht 37) und liegt damit rund eine Stunde niedriger als im letzten Jahr. Männer leisten mit einem Durchschnittswert von 42,4 Stunden rund 7 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen (durchschnittlich 35,7 Stunden). Bei Frauen hat die faktische Arbeitszeit damit im Vergleich zum letzten Jahr im Durchschnitt um etwa 1,5 Stunden abgenommen (2015: 37,1 Stunden). Etwas mehr als die Hälfte der Männer und etwas weniger als ein Viertel der Frauen arbeitet in Luxemburg im Durchschnitt mehr als 40 Stunden in der Woche. In Deutschland stellt sich dieses Verhältnis ähnlich dar (vgl. Seifert 2014). In allen Altersgruppen zeigen sich im Durchschnitt gleichlange Wochenarbeitszeiten.

Übersicht 37 Faktische Arbeitszeit, nach Geschlecht



Frage: 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. Mittelwerte in Stunden

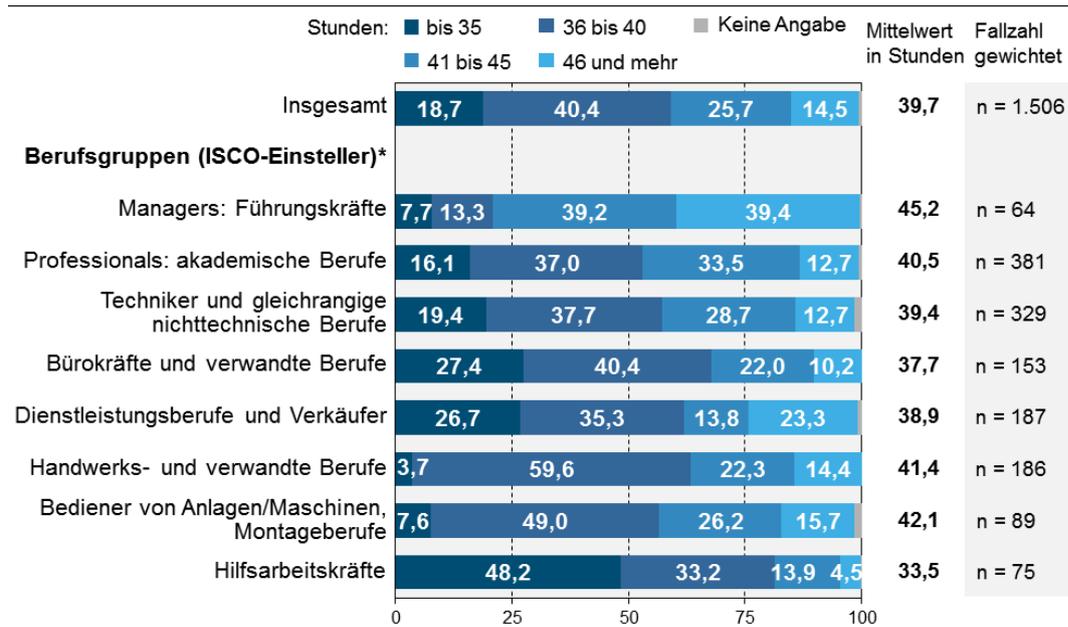
Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten. So zeichnen sich insbesondere Manager und Führungskräfte mit durchschnittlich 45 Stunden als auch geringer qualifizierte Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe (42 Std.) durch eine überdurchschnittlich lange Arbeitszeit aus. Geringfügig unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmer bewegen sich dagegen Bürokräfte und Beschäftigte in verwandten Berufen (38 Std.) sowie Hilfsarbeitskräfte (33 Std.).

Die unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in einigen Berufsgruppen kommen in erster Linie durch den höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung dort zustande. Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 42,7 Wochenstunden als faktische Arbeitszeit angeben, liegt der Durchschnitt bei Teilzeitstellen bei 26,8 Stunden.

Die faktische Arbeitszeit variiert beträchtlich wenn nach unterschiedlichen Berufsgruppen differenziert wird. Je höher das Ausbildungsniveau, desto häufiger liegt die faktische Arbeitszeit bei über 40 Stunden wöchentlich. Über drei Viertel der Manager und über die Hälfte der Akademiker haben Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, fast zwei Fünftel der Manager geben Arbeitszeiten über 46 Stunden wöchentlich an.

Übersicht 38 Tatsächliche Arbeitszeit, nach Berufsgruppen



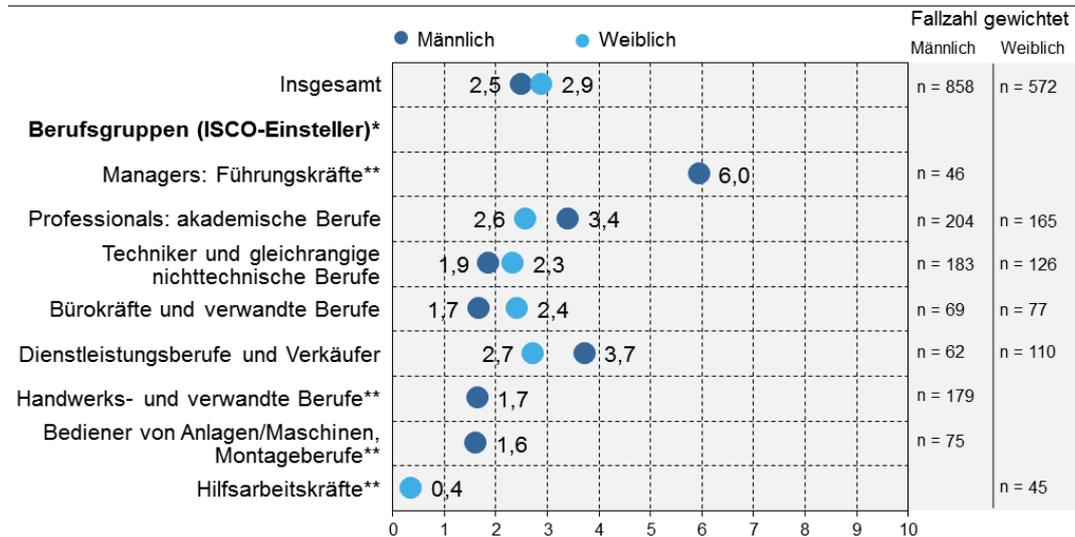
Frage: Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Führungskräfte, Akademiker sowie Techniker und gleichwertige Berufe bilden auch die diejenigen Berufsgruppen, bei denen nach eigenen Angaben besonders häufig unbezahlte Überstunden anfallen. Mit insgesamt 12 Prozent liegen die Führungskräfte mit Abstand an der Spitze derjenigen, die ein unbezahltes wöchentliches Überstundenvolumen von über 10 Stunden pro Woche angeben. Aber auch in Dienstleistungs- und Büroberufen treten unbezahlte Überstunden in nennenswertem Umfang auf. So konstatiert gut ein Fünftel der Dienstleister, im Rahmen der letzten zwölf Monate wöchentlich jeweils mehr als sechs unbezahlte Überstunden geleistet zu haben. Für 18 Prozent der Bürokräfte ergeben sich zwischen zwei und fünf unbezahlten Überstunden pro Woche.

Übersicht 39 Überstunden nach Berufsgruppe

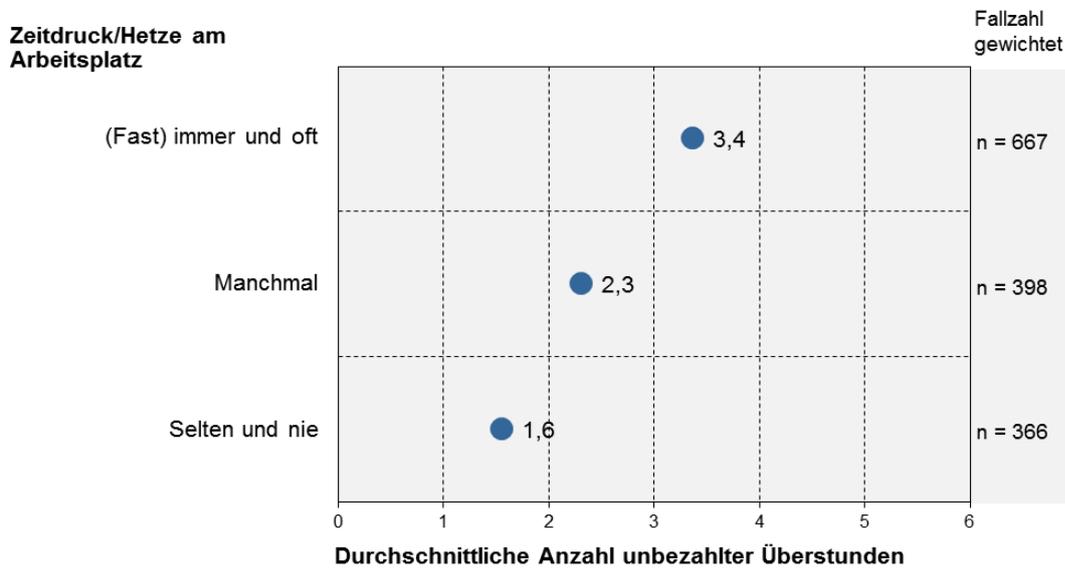


Mittelwerte in Stunden; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; ** Fehlend: Frauen/Männer mit n<30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Mit durchschnittlich 6 Überstunden pro Woche sind gerade Führungskräfte von Überstunden besonders betroffen (vgl. Übersicht 39). Mit 3,7 Überstunden pro Woche leisten männliche Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und Verkauf etwa 1 Stunde mehr Überstunden als ihre Kolleginnen. Auch Akademiker/Professionals (3,4 Std.) arbeiten überdurchschnittlich viel. Im Vergleich zum Vorjahr stellt sich die Belastung durch Überstunden etwas geringer dar. Unverändert empfinden diese Berufsgruppen allerdings in höherem Maße Zeitdruck und Hetze bei der Arbeit als die anderen Berufsgruppen (Bürokräfte, Handwerker, Monteure/Anlagenführer und Hilfsarbeitskräfte). Mit anderen Worten führen Überstunden keineswegs zu einer Entlastung des zeitlichen Arbeitsdrucks. Je mehr unbezahlte Überstunden geleistet werden, umso stärker ist das Gefühl der Arbeitshetze ausgeprägt.

Übersicht 40 Überstunden und Zeitdruck bei der Arbeit



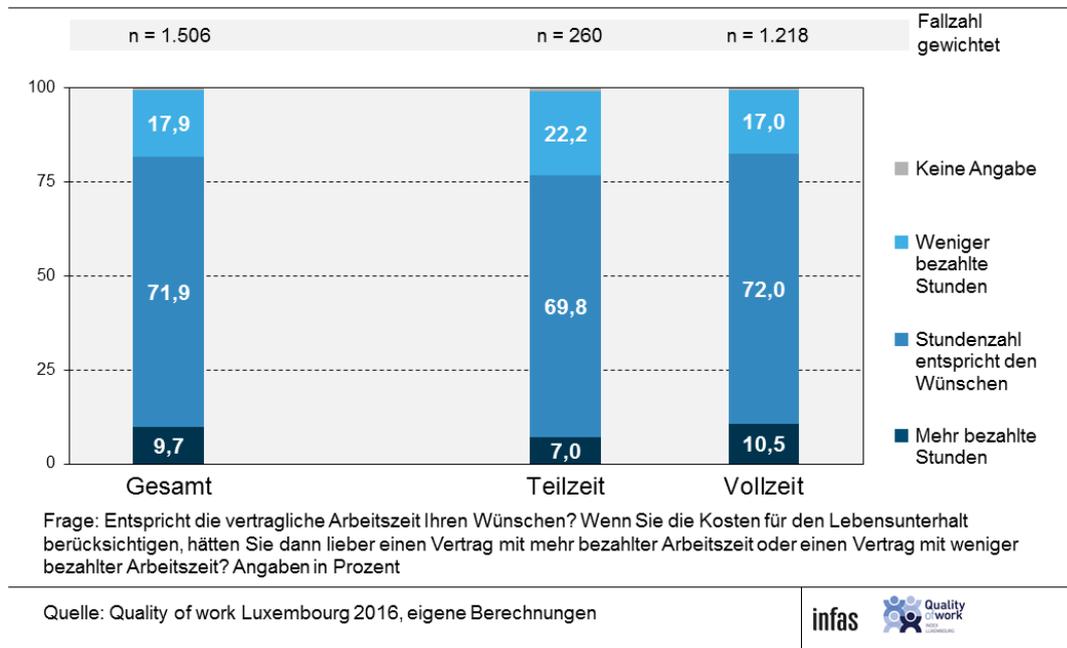
Frage: Wie oft sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei der Arbeit?
 Mittelwerte in Stunden

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Arbeitszeitwünsche

Die Mehrheit der Arbeitnehmer in Luxemburg (72 Prozent, 2015: 69 Prozent) ist mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden (Übersicht 41). Stabil im Zeitverlauf würden 18 Prozent der Befragten ihre bezahlten Arbeitsstunden gerne aufstocken (2015: 18 Prozent) und rund 10 Prozent würden lieber weniger bezahlte Stunden arbeiten (2015: rund 12 Prozent). Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, wird sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten geäußert. Etwa 18 Prozent der Arbeitnehmer würden ihre Arbeitszeit gerne aufstocken. Hierbei handelt es sich gleichwohl um Arbeitnehmer in Teilzeit als auch in Vollzeit. Aus der Qow-Erhebung geht also eine deutliche Unterbeschäftigung für einige Teilgruppen hervor.

Übersicht 41 Gewünschte Arbeitszeit



Der Wunsch einer Aufstockung ist bei einigen Zielgruppen stärker ausgeprägt, bei anderen schwächer. Vor allem junge Menschen zwischen 16 und 34 Jahre würden eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit begrüßen (33 Prozent).

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bzw. der Wunsch nach Veränderung ist wie in den letzten beiden Erhebungswellen stark abhängig von der Sicherheit des Arbeitsverhältnisses. Während unbefristet Beschäftigte zu 72 Prozent (2015: 69 Prozent) mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, erhoffen vor allem die befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit. 38 Prozent der befristet beschäftigten Arbeitnehmer zielen eine Aufstockung an. Hier kommt offensichtlich der Wunsch nach einer Stabilisierung der eigenen Erwerbssituation zum Ausdruck.

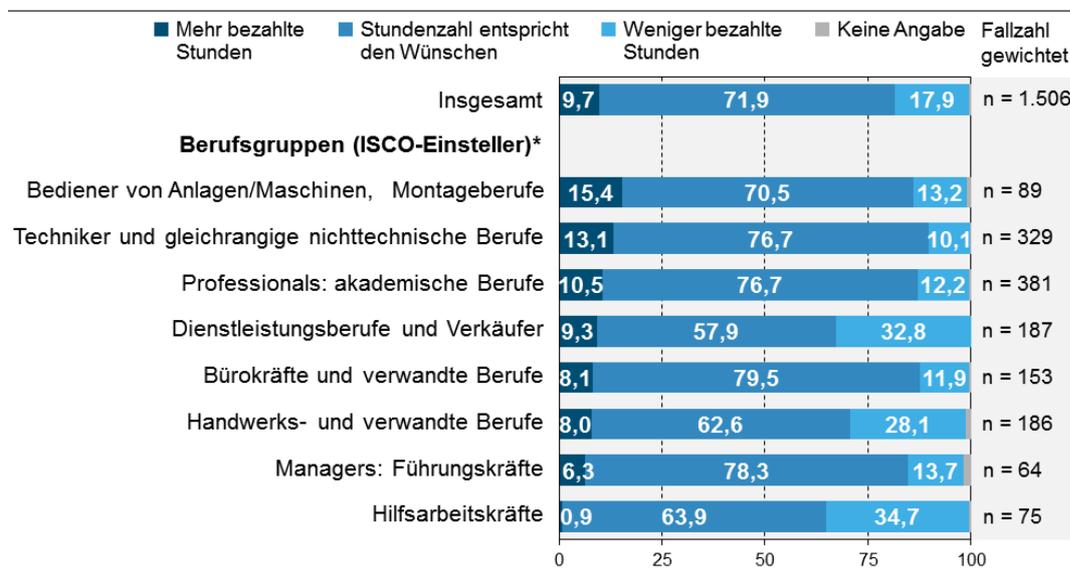
Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bzw. der Wunsch nach Veränderung ist zudem stark abhängig vom Zufriedenheitsgrad mit dem Gehalt. Von den Beschäftigten, die in sehr hohem Maße mit ihrem Gehalt zufrieden sind, sind zugleich auch zu 85 Prozent (2015: 81 Prozent) mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Umgekehrt steigt der Wunsch nach einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit, je mehr die Zufriedenheit mit dem Gehalt abnimmt. So wünscht sich über die Hälfte (52 Prozent, 2015: 36 Prozent) der Befragten, die in sehr geringem Maß mit ihrem Gehalt zufrieden sind, eine Aufstockung ihrer Arbeitsstunden.

Bei den Voll- und Teilzeittätigen stellen sich zunächst keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen dar. Sowohl rund 11 Prozent (2015: 15 Prozent) der in Vollzeit arbeitenden Frauen als auch 10 Prozent (2015: 13 Prozent) der in Vollzeit tätigen Männer würden ihre bezahlte Arbeitszeit gerne reduzieren. Mit rund zwei Dritteln sind insbesondere die in Teilzeit arbeitenden Frauen mit ihrer bezahlten Arbeitszeit zufrieden. Männer in Teilzeit, die grundsätzlich nur eine kleine Gruppe der Luxemburger Arbeitnehmer darstellen, würden lieber mehr bezahlte Arbeitsstunden leisten.

Arbeitnehmer mit Kind(ern) unter 14 Jahren (12 Prozent) würden im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Kinder (7 Prozent) gerne ihre bezahlte Arbeitszeit reduzieren. Gegenläufig verhält es sich bei alleinerziehenden Arbeitnehmern mit Kindern, die nicht mit einem Partner zusammen leben. Knapp ein Viertel dieser alleinerziehenden Eltern würden ihre bezahlte Arbeitszeit gerne aufstocken, lediglich 7 Prozent der Alleinerziehende würden gern die Stundenzahl reduzieren.

Für Familien mit Kindern steht also weniger das Gehalt und die Sorge hinreichender Geldmittel für die Familie im Vordergrund. Stattdessen sind die Bedürfnisse eher daran orientiert, das besonders knappe Gut Zeit für die Familie zu optimieren. Für Alleinerziehende spielt hingegen zunächst die Finanzierung des Lebensunterhalts die größere Rolle. Die Alleinerziehenden, die mit ihrer bezahlten Arbeitszeit zufrieden sind, arbeiten hingegen überwiegend in Vollzeit (rund 74 Prozent).

Übersicht 42 Arbeitszeitwünsche, nach Berufsgruppe

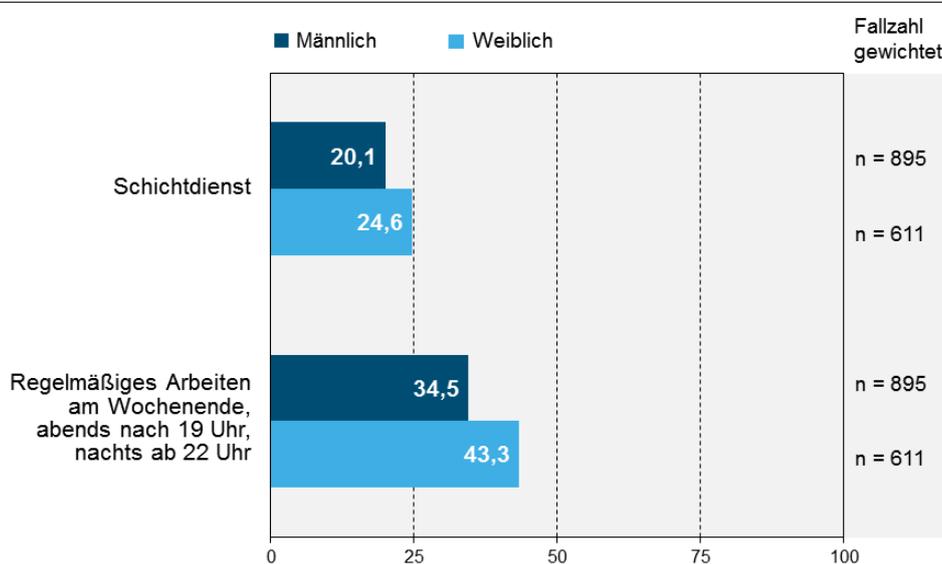


Frage: Entspricht die vertragliche Arbeitszeit Ihren Wünschen? Wenn Sie die Kosten für den Lebensunterhalt berücksichtigen, hätten Sie dann lieber einen Vertrag mit mehr bezahlter Arbeitszeit oder einen Vertrag mit weniger bezahlter Arbeitszeit?; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Bezogen auf die unterschiedlichen Berufsgruppen würden insbesondere die Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und die Verkäufer, die Handwerker sowie Hilfsarbeitskräfte gern ihre bezahlten Stunden aufstocken (28 bis 34 Prozent). Ihre Stunden reduzieren würden insbesondere die Bediener von Anlagen und die Monteure sowie Techniker und Arbeitnehmer in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (15 bzw. 13 Prozent). Am zufriedensten mit ihrer Stundenanzahl sind mit 78 bzw. 80 Prozent die Führungskräfte sowie die Bürokräfte (Übersicht 42).

Übersicht 43 Lage der Arbeitszeit



Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt ganz entscheidend auch die Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten. Insbesondere Schichtdienste oder ungünstige Arbeitszeiten abends, nachts oder am Wochenende wirken sich auf die Ausbalancierung von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) und nicht zuletzt auch auf die Beziehungen in der Familie und dem sozialen Netzwerk aus. Im Rahmen einer Mehrfachnennung konnten die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeben, welche Merkmale auf ihre Beschäftigung zutreffen. 22 Prozent der Befragten geben an, im Schichtdienst zu arbeiten. Über ein Drittel der Beschäftigten arbeitet regelmäßig auch am Wochenende, abends nach 19 Uhr oder nachts nach 22 Uhr.

Zwischen den Arbeitnehmergruppen gibt es einige wenige Unterschiede hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit. Frauen (43 Prozent) sind deutlich häufiger entweder am Wochenende, abends nach 19 Uhr oder nachts ab 22 Uhr tätig als Männer (35 Prozent). Dies hängt in erster Linie mit genderspezifischen Berufen in bestimmten Branchen zusammen. Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten wesentlich häufiger im Schichtdienst (32 Prozent), am Wochenende, abends und nachts (42 Prozent) als die älteren Arbeitnehmer (16 bzw. 30 Prozent).

Teil II: Qualität der Arbeit im Generationenvergleich

Nachdem im ersten Teil des Berichts interessante Kontinuitäten und Veränderungen bei Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in den Erhebungsjahren 2014 bis 2016 dargestellt wurden, widmet sich der nun folgende Abschnitt ausgewählten Themenaspekten unter der Perspektive von Altersunterschieden. Diesem Ansatz liegt die Annahme zugrunde, dass jüngere Beschäftigte, die sich in der Erwerbseinstiegsphase oder an der Schwelle zur Kernerwerbsphase befinden, zum Teil deutlich andere Erfahrungen und Handlungsorientierungen im Arbeitsleben aufweisen dürften als Beschäftigte, die erwerbsbiografisch in der Kernerwerbsphase oder der Altersübergangsphase stehen. Solche Unterschiede sollen im Folgenden für den Luxemburger Arbeitsmarkt veranschaulicht werden.

Entsprechend wird sich die Analyse schwerpunktmäßig an den jüngeren Beschäftigten zwischen 16 und 34 Jahren orientieren, und die Befunde für diese Gruppe an zwei älteren Kohorten spiegeln, nämlich den Beschäftigten zwischen 35-49 Jahren und 50-64 Jahren. Für die jüngeren Beschäftigten selbst wird zum Teil für die Schärfung bestimmter Aspekte noch weiter differenziert zwischen den Kohorten 16-29 und 30-34. Darüber hinaus wird sich, und im Gegensatz zu Teil I des Berichts, vornehmlich auf die aktuelle Erhebungswelle 2016 gestützt, da vor allem (wenn auch nicht ausschließlich) neue, erstmals 2016 erhobene Fragen und Frageitems in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt werden. In diesem Rahmen werden zunächst werden soziodemographische und tätigkeitsbezogene Merkmale in altersvergleichender Perspektive aufgegriffen (Kap. 6.1), dann ausgesuchte Aspekte der erlebten Arbeitsqualität beleuchtet (Kap. 6.2), und schließlich auf gesundheitsförderliche wie auf gesundheitsgefährdende Faktoren eingegangen (Kap. 6.3.).

6 Jüngere und ältere Arbeitnehmer im Vergleich

6.1 Soziodemographische und tätigkeitsbezogene Unterschiede

Bei den soziodemografischen Merkmalen sind im Vergleich der Altersgruppen nur wenige Strukturunterschiede augenfällig (Übersicht 44). So ist etwa der Anteil der Männer in der Subkohorte 30-34 Jahren mit zwei Dritteln etwas höher als in den benachbarten Kohorten, in denen dieser Wert bei 57-58 Prozent liegt. Nach Bildungsabschluss betrachtet sind insbesondere Unterschiede bei den Anteilen der Personen mit beruflicher Ausbildung einerseits, einem Hochschulabschluss andererseits zu verzeichnen. Der Anteil mit beruflicher Ausbildung ist innerhalb der jüngsten Kohorte mit fast einem Drittel am höchsten, beträgt hingegen bei der Gruppe von 30-34 Jahren lediglich 14 Prozent und bei der Gruppe von 35-49 Jahren bei 16 Prozent. Spiegelbildlich dazu sind die Anteile der Beschäftigten mit Hochschulabschluss in den Gruppen von 30-34 und 35-49 Jahren jeweils am höchsten (ein Fünftel und mehr), bei der jüngsten Gruppe 16-29 hingegen am niedrigsten. Die älteste Gruppe 50-64 liegt mit ihren Werten (12 bzw. 17 Prozent) dazwischen.

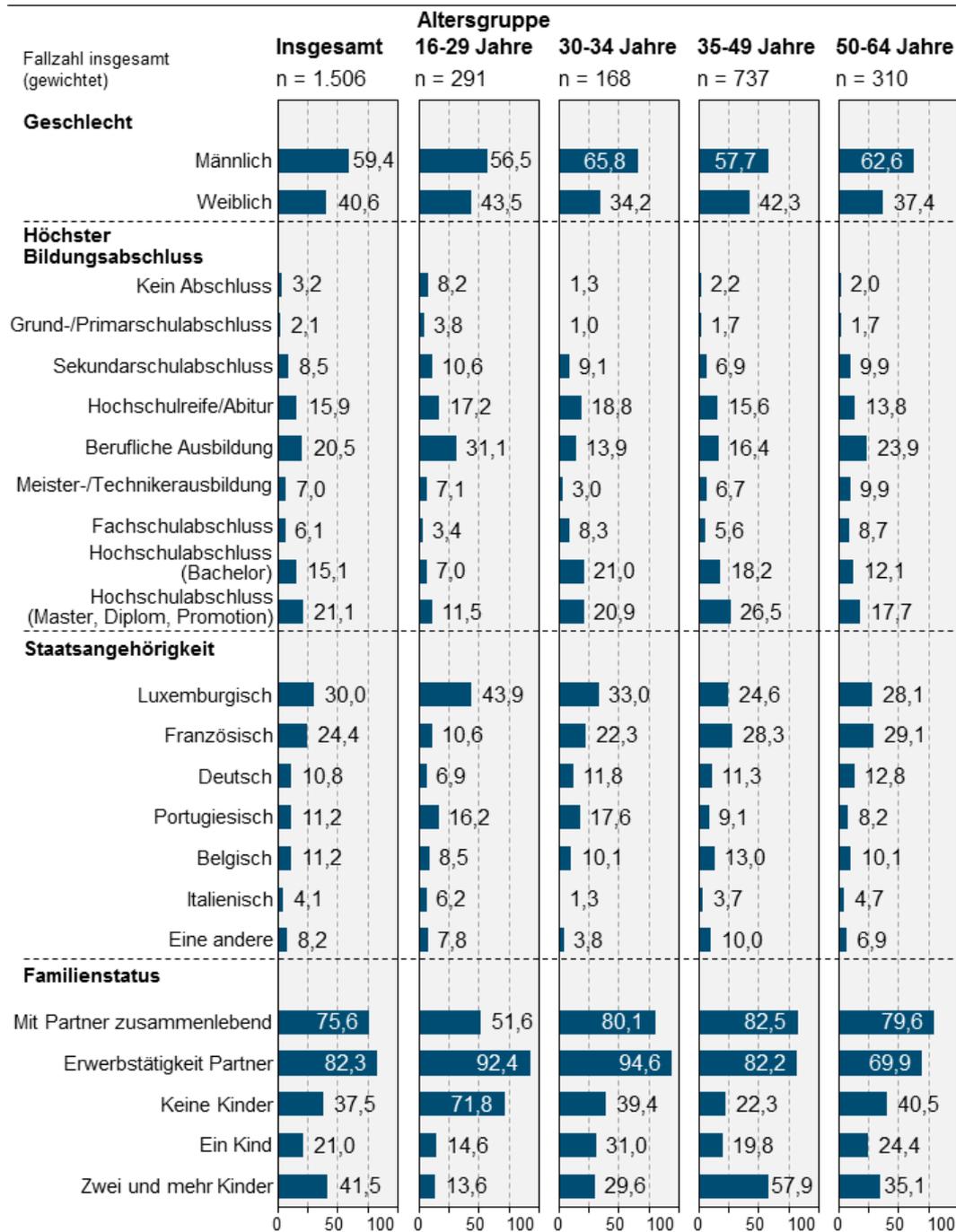
Mehr als die Hälfte der jüngeren Arbeitnehmer von 16-29 werden durch luxemburgische und portugiesische Staatsangehörige abgedeckt. Innerhalb der Gruppen 30-34, 35-49 und 50-64 Jahren sind hingegen die luxemburgische und portugiesische Nationalität am verbreitetsten, wobei der Anteil der Portugiesen bei den 30-44-Jährigen ebenfalls hoch ist. Der Anteil der Deutschen und Belgier an der jüngsten Kohorte ist jeweils um einige Punkte geringer als bei den älteren Jahrgängen, hingegen sind Italiener überproportional in der jüngsten Kohorte vertreten.

Eine große Streuung zeigt sich im Altersvergleich von Merkmalen des Familienstatus. Von den Beschäftigten, die mit einem Partner zusammenleben, weist die jüngste Kohorte erwartungsgemäß den kleinsten Anteil aller Altersgruppen auf; nur auf die Hälfte der Jüngeren trifft dieses Merkmal zu. Ebenso haben 72 Prozent der Jüngeren von 16-29 noch keine Kinder, aber nur noch 40 Prozent der Gruppe 30-34. Ein und mehr Kinder sind in der Altersgruppe 35-49 mit gut 78 Prozent am häufigsten anzutreffen. Insgesamt, also über alle Altersgruppen hinweg, haben 63 Prozent aller Beschäftigten Kinder. Dabei haben die 30-34-Jährigen häufiger ein Kind als die Gruppe von 50-64 Jahren, dafür diese Älteren häufiger mehrere Kinder – die beschriebene Differenz beträgt jeweils um die sechs Prozentpunkte.

Nach Berufen zeigt ein Altersvergleich zunächst und gemäß der Erwartung, dass sich die Anteile der Führungskräfte auf die älteren Jahrgänge ab 35 konzentrieren und unter den Jüngeren deutlich weniger verbreitet sind (Übersicht 45). Darüber hinaus unterscheidet sich die Zusammensetzung der Berufsgruppen zwischen den Altersgruppen recht beträchtlich. So sind beispielsweise Bürokräfte in der jüngsten Kohorte fast gar nicht vertreten, dafür sind die Anteile der Dienstleistungs- und Handwerksberufe mit 18 bzw. 19 Prozent zwischen 5 und 8 Punkten höher als bei den älteren Jahrgängen. Zudem ist der relative Anteil der Hilfsarbeitskräfte mit fast 11 Prozent in dieser Altersgruppe mit Abstand am höchsten.

Bei den 30-34-Jährigen beträgt der Anteil der akademischen Berufe 33 Prozent, was den höchsten Wert innerhalb aller Altersgruppen bildet. Die berufliche Struktur dieser Altersgruppe ähnelt zudem in der Gesamtschau eher noch der Gruppe 35-49 als den Jüngeren. Die älteste Gruppe 50-54 hat die im Vergleich stärksten Anteile unter den Technikern und gleichrangigen nichttechnischen Berufen sowie bei den Bürokräften.

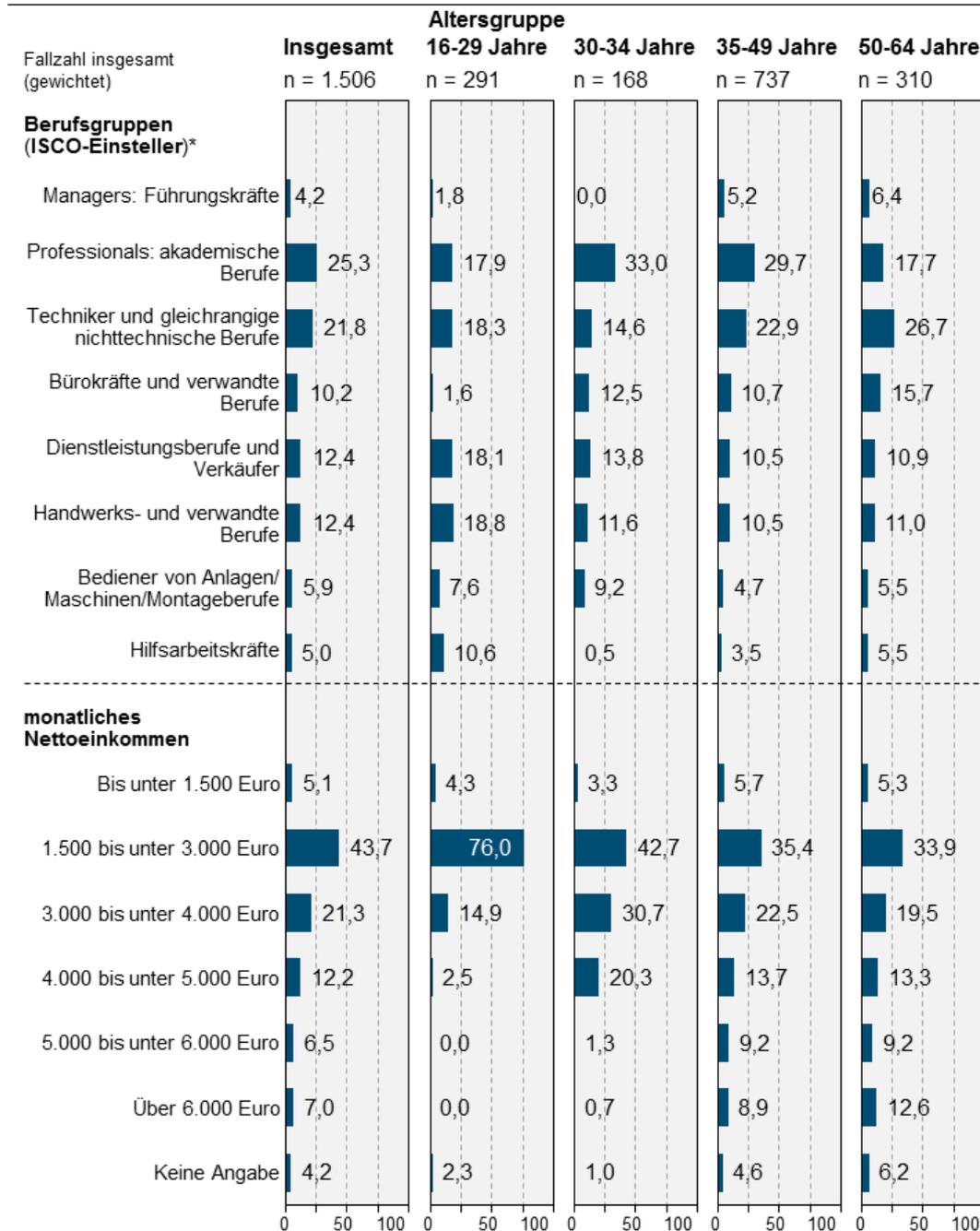
Übersicht 44 Struktur der Beschäftigten nach Altersgruppen I



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angaben“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 45 Struktur der Beschäftigten nach Altersgruppen II



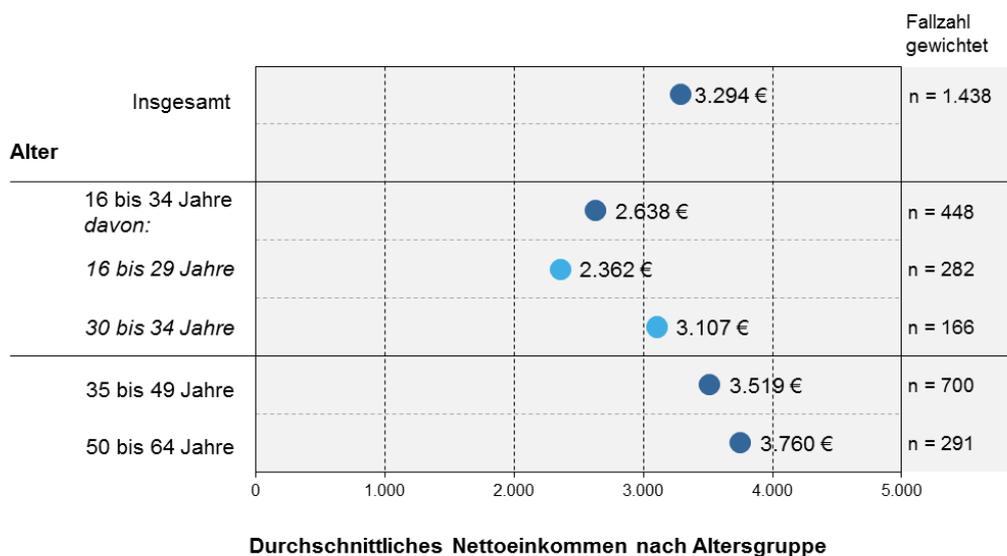
Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30, auf 100 % Fehlende nicht kodierbar oder Militär

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Einkommen

Mit Blick auf die Einkommensstruktur (Übersicht 45) sind die Spitzenverdiener (ab 6.000 Euro netto) in der ältesten Gruppe am häufigsten, und in der jüngsten Gruppe gar nicht vertreten. Derselbe Sachverhalt trifft auf Einkommen zwischen 5.000 und 6.000 Euro zu. Die Einkommensstruktur ist für die Kerngruppen des Arbeitsmarkts von 35-49 und 50-64 Jahren sehr ähnlich, lediglich der Anteil der Spitzengruppe ist bei den Ältesten etwas größer. Im Vergleich zu den Beschäftigten ab 35 Jahren sind die Anteile der Jüngeren an den kleineren Einkommensklassen deutlich ausgeprägter. Über drei Viertel der Beschäftigten in der Berufseinstiegsphase verdienen 1.500 bis 3000 Euro netto, von den 30-34-Jährigen finden sich nur (noch) 43 Prozent in dieser Klasse. In der Einkommensklasse 3.000 bis unter 4.000 Euro sind 15 Prozent der der jüngsten Gruppe 16-29, aber doppelt so viele der 30-34-Jährigen. Von diesen erzielt auch ein Fünftel bereits einen Nettoverdienst zwischen 4.000 bis unter 5.000 Euro, aber nur 2,5 Prozent der Jüngsten. Mit einem Wort ist die sukzessive Steigerung der Verdienste im Verlauf des Erwerbslebens klar sichtbar. In die höheren Einkommensbereiche ab 5.000 Euro stößt dann jedoch nur noch ein kleinerer Teil der Beschäftigten vor.

Übersicht 46 Durchschnittliches Nettoeinkommen nach Altersgruppe



Mittelwerte in Euro

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Im Durchschnitt beträgt das Nettoeinkommen für alle Beschäftigten 3.300 Euro (Übersicht 46). Das mittlere Nettoeinkommen der Jüngsten (16-29 Jahre) beträgt mit 2.360 Euro etwa 63 Prozent des mittleren Nettoeinkommens der Ältesten (50-64), das rechnerisch bei 3.760 Euro liegt. Die Zuwachsrate beim mittleren Nettoeinkommen steigt dabei vom Einstiegsgehalt der Jüngsten zur nächsthöheren Altersgruppe (Übergang zur Kernerwerbsgruppe) relativ am stärksten an, und verringert sich dann deutlich.

Arbeitszeitmerkmale und Arbeitszeitwünsche

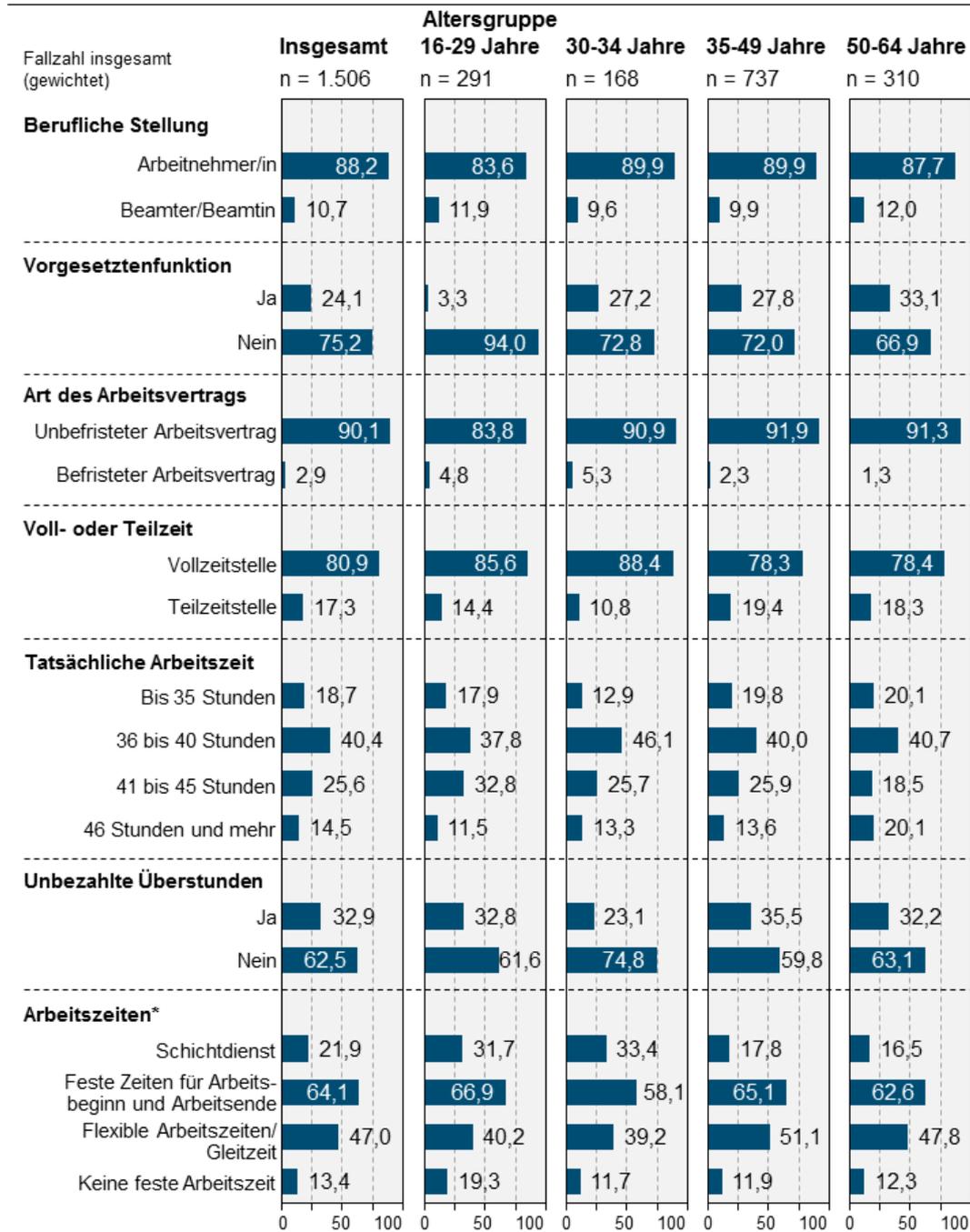
Mit Blick auf die Arbeitsvertragsform (und bezogen auf alle Befragten inkl. Beamte) haben bereits 86 Prozent der jüngeren Alterskohorten 16-34 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, was die hohe Durchdringung des Luxemburger Arbeitsmarktes mit dieser Beschäftigungsform bestätigt. Der Wert für die älteren Kohorten liegt mit 88-90 Prozent unbefristeter Verträge noch etwas höher. Bleiben die Beamten unberücksichtigt, liegt der Anteil unbefristeter Verträge für die Gruppe 16-34 sogar bei 92 Prozent, bei den älteren Jahrgängen bei 96-97 Prozent.

In Bezug auf die Merkmale bei der Umfang und Lage der Arbeitszeiten unterscheiden sich die jüngeren nur teilweise von den älteren Jahrgängen. Auffällig ist im Vergleich zu den Älteren insbesondere ein höherer Anteil bei den Jüngeren (16-34 Jahre bzw. 16-29 Jahren), die nach ihren Angaben mehr als 40 Stunden arbeiten. Und der Anteil der Jüngeren, die bis maximal 35 Stunden wöchentlich arbeiten, fällt hingegen im Vergleich zu den Älteren kleiner aus. Die tatsächliche Arbeitszeit der Altersgruppe 16-34 hat daher den höchsten Durchschnitt der betrachteten Kohorten.

Zugleich ist innerhalb der Altersgruppe der Allerjüngsten (16-24) der Anteil derjenigen, die unbezahlte Mehrarbeit oder Überstunden leisten (22 Prozent), deutlich kleiner als bei den Altersgruppen darüber (zwischen 30 und 37 Prozent). Diese Befunde könnten auf spezifische Merkmale der Arbeitssituation von Auszubildenden hindeuten, die sich im Rahmen ihrer Ausbildung von sich aus zu Mehrarbeit veranlasst sehen oder dazu von Vorgesetzten angehalten werden, diese Mehrarbeit jedoch vergütet bekommen.

Hinsichtlich der Arbeitszeiten sind bei den Jungen zwischen 16 und 34 Jahren flexible Arbeitszeiten oder Gleitzeit mit 40 Prozent um 10 bzw. 8 Punkte niedriger als bei der Gruppe 35-49 bzw. 50-64 Jahre. Innerhalb der Gruppe der jüngsten Beschäftigten (16-24) sind die Anteile flexibler Arbeitszeitmodelle oder Gleitzeit sogar nur halb so groß wie innerhalb der älteren Jahrgänge. Zugleich ist Schichtarbeit innerhalb der Jüngeren in etwa doppelt so häufig verbreitet wie bei den Altersgruppen über 35 Jahren. Unregelmäßige, keine festen Arbeitszeiten sind bei den Jüngeren ebenfalls etwas häufiger anzutreffen.

Übersicht 47 Arbeitszeit- und -vertragsmerkmale nach Altersgruppen



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angaben“;
* Mehrfachnennungen, daher keine Spaltenprozentuierung.

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

6.2 Erlebte Arbeitsqualität der Jüngeren im Vergleich

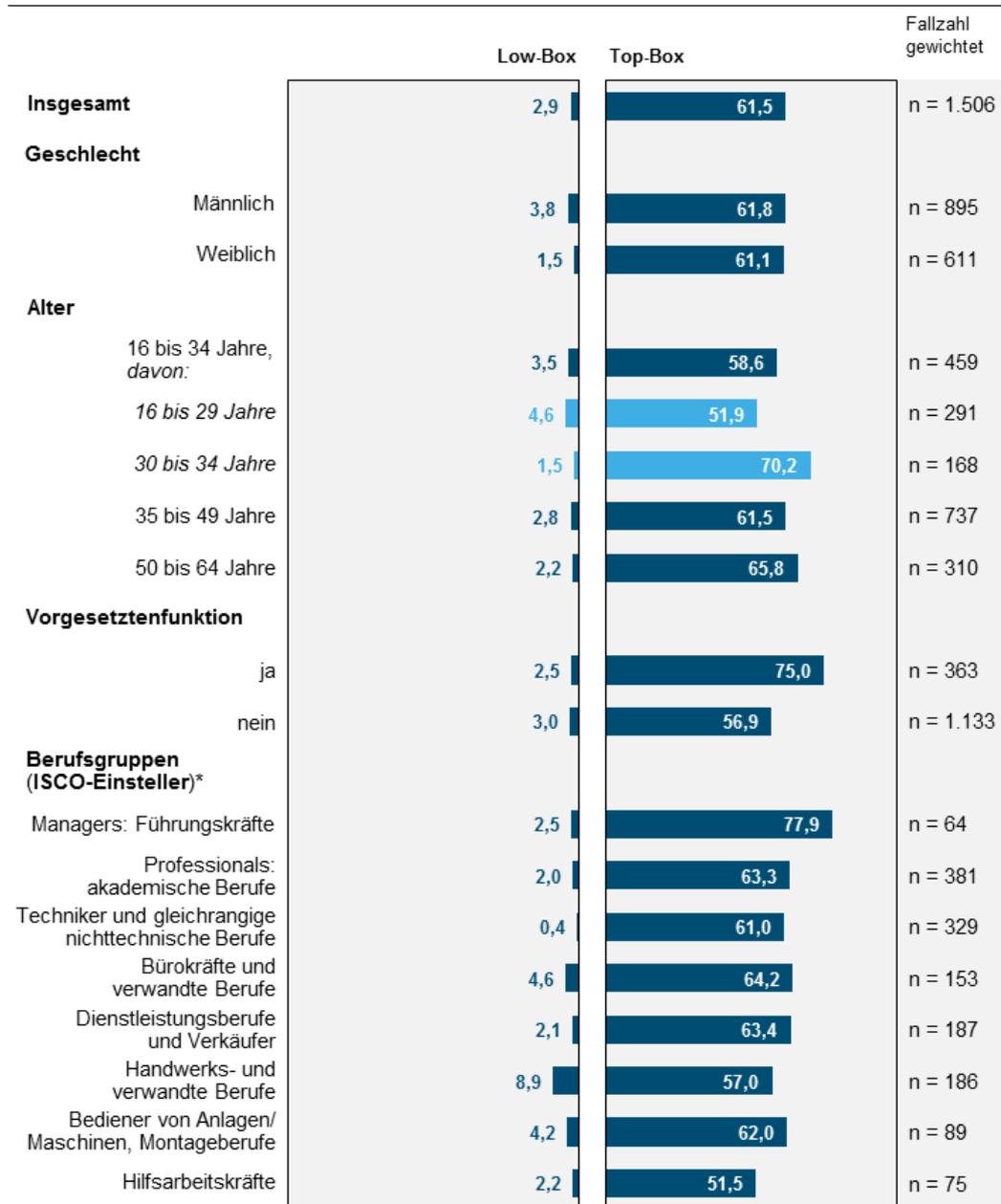
6.2.1 Zufriedenheit und Konkurrenz am Arbeitsplatz

Die erlebte Arbeitsqualität wird durch eine Vielzahl von Faktoren bestimmt, wie bereits in Teil I dieses Berichts facettenreich gezeigt wurde. Ein zentraler Bereich bildet sicher die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit, mit dem Gehalt, der beruflichen Sicherheit sowie die Zusammenarbeit und das soziale Klima im Kollegenkreis. In diesem Abschnitt wenden wir uns einigen dieser Aspekte nochmals unter der besonderen Perspektive altersspezifischer Unterschiede zu. Zudem wird im Folgenden auf verschiedene Items ein besonderes Augenmerk gerichtet, die in der Qow-Erhebung 2016 erstmalig erhoben wurden.

Hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit ist zunächst festzuhalten, dass die Jüngeren von 16 bis 34 Jahren mit über 68 Prozent am zufriedensten sind. Für die Kernerwerbsgruppe zwischen 35 und 49 Jahren liegt dieser Zufriedenheitswert 9 Punkte niedriger. In Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima, den Arbeitsbedingungen auf der Arbeit sowie – nicht ganz so ausgeprägt – hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Gehalt zeigt sich ein ähnliches Muster: Die Jüngeren sind zufriedener als die älteren Jahrgänge; das Arbeitsklima die Arbeitsbedingungen und das Gehaltsniveau wird dabei von der ältesten Gruppe ab 50 Jahren am kritischsten gesehen.

Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit in der Selbstbeurteilung und in der Fremdbeurteilung ist ein weiterer Aspekt, der mittelbar über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz informiert. Das Gefühl, etwas zu leisten und hierfür auch Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, ist ein wichtiger Baustein dafür, die eigene Arbeitstätigkeit als sinnvoll und sinnstiftend zu erleben. In der 2016-Befragung wurden daher zwei Fragen dazu neu eingefügt. Zunächst wurde erhoben, wie Beschäftigte ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen einschätzen (Übersicht 48). Bei dieser Selbsteinschätzungsfrage beurteilen insgesamt 61 Prozent aller Beschäftigten ihre Arbeitsleistung als höher (überdurchschnittlich), aber nur 3 Prozent ordnen insgesamt ihre Arbeitsleistung als schwächer (unterdurchschnittlich) im Vergleich zu dem Kollegenkreis ein. Nach Geschlechtern gibt es hier kaum Unterschiede, lediglich der Anteil der Männer, die sich eine unterdurchschnittliche Arbeitsleistung attestieren, ist doppelt so hoch wie bei den Frauen. Das Ergebnis zeigt also eine recht deutliche Mehrheit an Beschäftigten, die mit hohem Selbstvertrauen von ihrer Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit überzeugt sind.

Übersicht 48 Selbsteinschätzung eigener Arbeitsleistung im Vergleich zu Kollegen



Frage: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein?
 Top-Box-Anteile: „Überdurchschnittlich“ (Werte 4 und 5 auf einer Skala 1 bis 5); Low-Box-Anteile: „Unterdurchschnittlich“ (Werte 1 und 2 auf einer Skala 1 bis 5); Basis: Alle Befragten

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Dieses Selbstvertrauen in die eigene Arbeitsleistung ist am schwächsten bei Hilfsarbeitskräften sowie in Handwerks- und verwandten Berufen ausgeprägt. Am anderen Ende zeichnen sich Führungskräfte mit 78 Prozent am stärksten von ihrer Leistung überzeugt, mit deutlichem Abstand vor allen anderen Berufsgruppen, die sich alle um den Durchschnittswert plazieren.

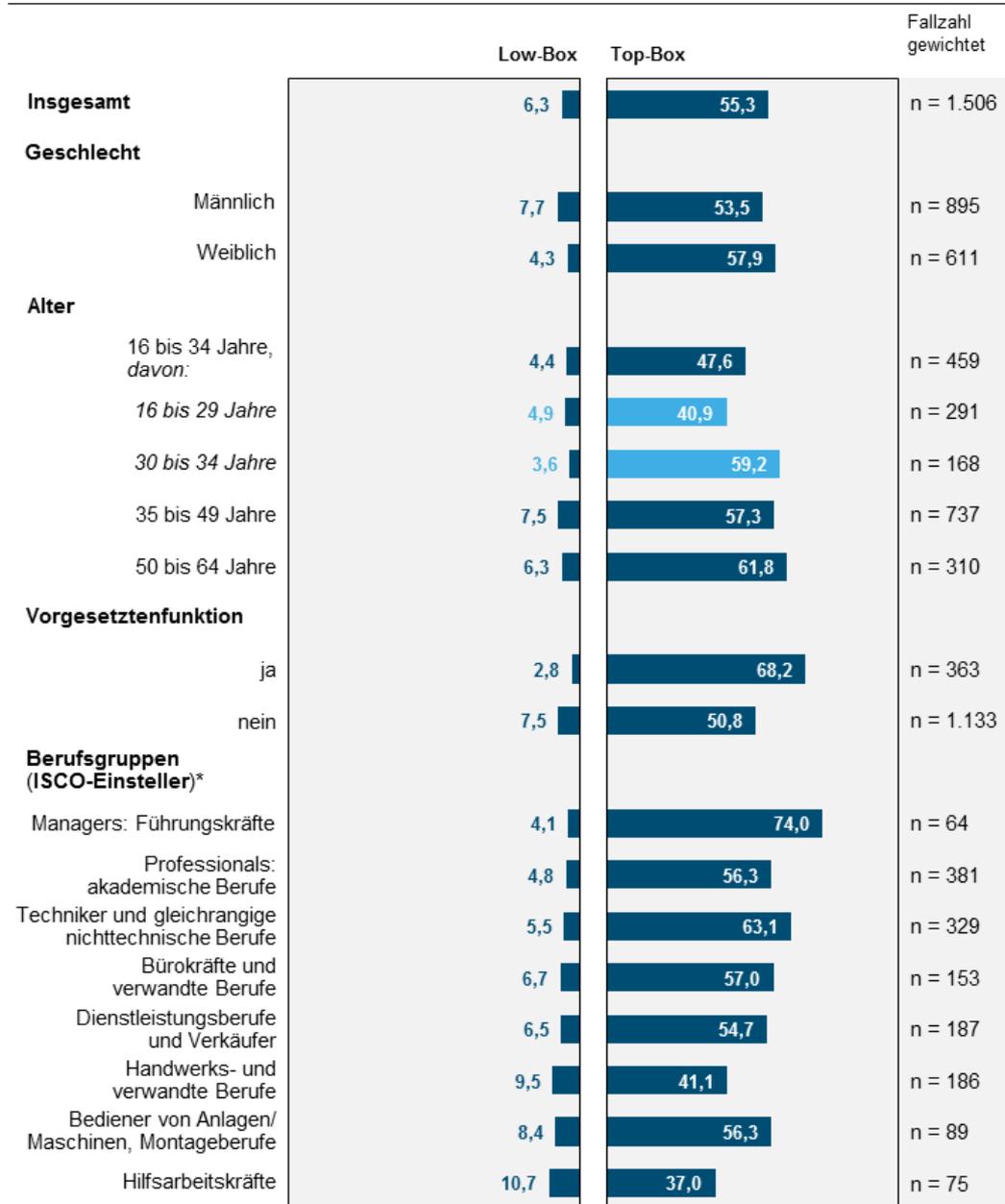
Nach den drei Kernaltersgruppen differenziert, steigt die Selbsteinschätzung der eigenen Arbeitsleistung mit steigendem Lebensalter. Bei den 50-64-Jährigen kommt hier wahrscheinlich die eigene Wertschätzung der langjährigen Arbeitserfahrung mit zum Ausdruck, zudem ist ein relativ höherer Anteil von Älteren in Vorgesetzten- und Führungsfunktionen. Innerhalb der Jüngeren zeigt sich darüber hinaus ein markanter Unterschied im Ergebnis bei Betrachtung der Subkohorten 16-29 und 30-34 Jahre. Die 30-34-Jährigen haben eine stark überdurchschnittliche Einschätzung ihrer Arbeitsleistungen, die selbst den Wert der älteren Jahrgangskohorten übersteigt. Die noch stärker im Erwerbseinstieg befindlichen Jüngeren 16-29 Jahre sind im Gegensatz dazu noch keineswegs so stark von ihren Leistungen überzeugt.

Bei der Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten ergibt sich ein etwas anderes Bild (Übersicht 49). Die Befragten bringen durchaus eine kritischere Beurteilung durch ihre Vorgesetzten zum Ausdruck. Der Durchschnittswert für überdurchschnittliche Leistungsbewertung durch den Vorgesetzten liegt mit 55 Prozent sechs Punkte niedriger als der Wert bei der Selbsteinschätzung. Nach Berufsgruppen sind die Selbsteinschätzungen und die zugeschriebene Einschätzung durch den Vorgesetzten bei Führungskräften sowie Technikern und verwandten Berufen relativ dicht beieinander, bei allen anderen Berufsgruppen zeigen sich diesbezüglich größere Differenzen in einer Spannbreite zwischen 6 und 16 Punkten. Das Vorgesetztenurteil ist demzufolge durchgängig strenger als die Selbstbeurteilung. Hilfskräfte und Handwerker sehen sich dabei in besonders hohem Maß durch Vorgesetzte schlechter beurteilt als sie dies in ihrer Selbsteinschätzung tun.

Nach Altersgruppen betrachtet zeigt sich auch bei dieser Frage zur überdurchschnittlichen Leistungsbewertung durch den Vorgesetzten ein Muster steigender Anteile in Abhängigkeit vom Lebensalter. Wie bei der Vorfrage der Selbsteinschätzung gibt es einen markanten Unterschied von 20 Prozentpunkten zwischen den Einschätzungen der Jüngsten 16-29 und der Gruppe von 30-34 Jahren. Die zurückhaltenden Einschätzungen der Jüngsten hängen sicher auch mit ihren noch geringeren Anteilen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse und Leitungsverantwortung zusammen, die erst in der Kohorte 30-34 Jahren das Niveau der älteren Jahrgänge erreichen (vgl. oben Übersicht 47).

Insgesamt verweisen die bisher referierten Ergebnisse gleichwohl auf eine höhere Zufriedenheit der Jüngeren mit ihrer Arbeit. Zugleich erleben die Jüngeren Konkurrenz mit und unterhalb der Kollegen als etwas stärker als dies die älteren Jahrgänge tun (Übersicht 50), was aber offenbar die Zufriedenheit der Jüngeren nicht stark tangiert. Darüber hinaus wird der erlebte Konkurrenzdruck im unmittelbaren Arbeitsbereich sowie Rivalitäten im Kollegenkreis von den älteren Jahrgängen etwas häufiger als ausgeprägt empfunden. Ungeachtet dieser differenzierten Einschätzungen bewegen sich die Einschätzungen zu einer starken Konkurrenzsituation insgesamt in einem Rahmen von 10 bis 20 Prozent. Mit anderen Worten sieht sich die große Mehrheit der Luxemburger Beschäftigten nicht unter besonderem Konkurrenzdruck am Arbeitsplatz.

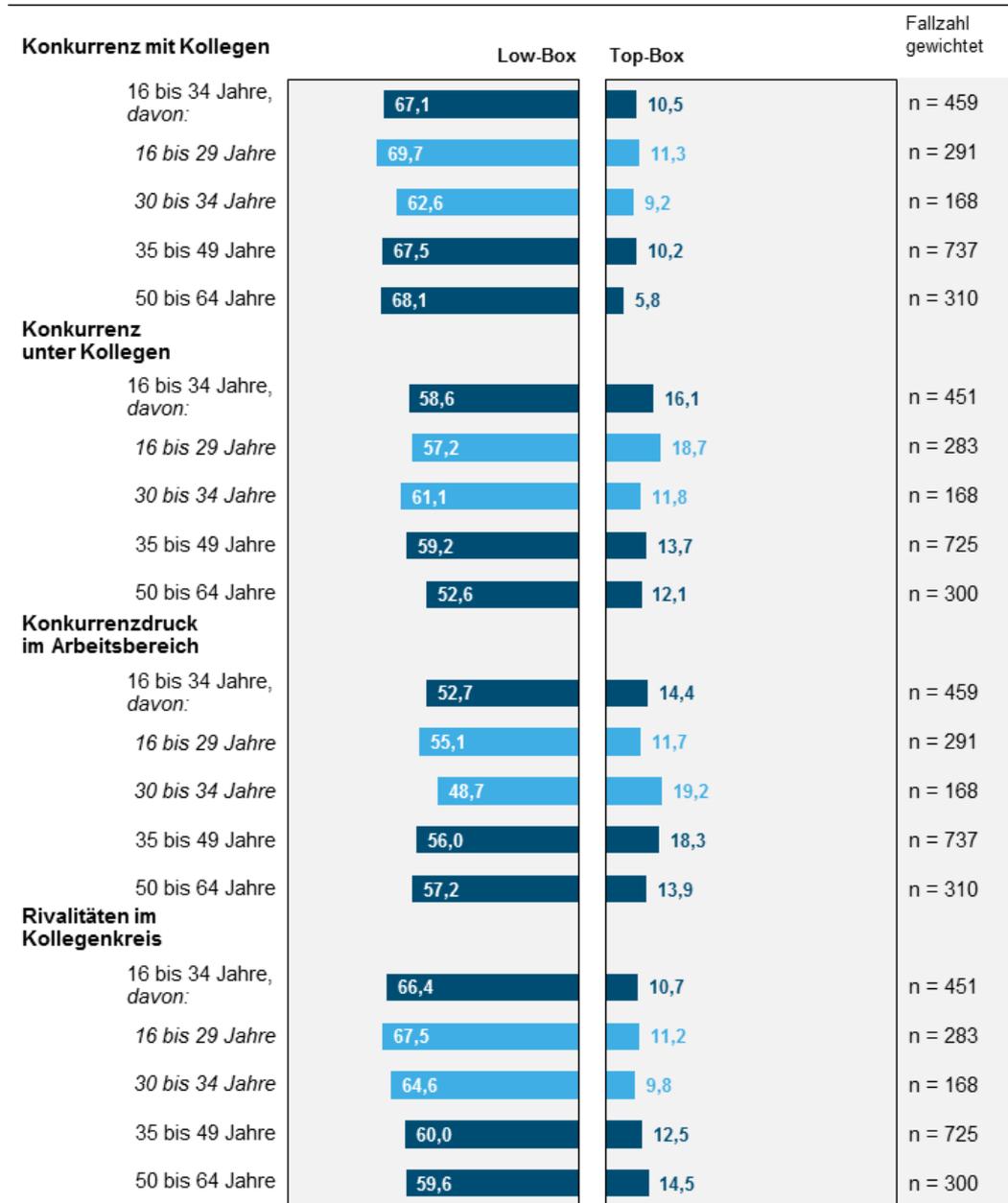
Übersicht 49 Einschätzung eigener Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten



Frage: Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Top-Box-Anteile: „Überdurchschnittlich“ (Werte 4 und 5 auf einer Skala 1 bis 5); Low-Box-Anteile: „Unterdurchschnittlich“ (Werte 1 und 2 auf einer Skala 1 bis 5); Basis: Alle Befragten

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 50 Konkurrenzsituation am Arbeitsplatz



Angaben in Prozent; Top Box: in (sehr) hohem Maß; Low Box: in (sehr) geringem Maß;
Basis: 1506 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

6.2.2 Problematische Arbeitssituationen und Mobbing

Die Befunde zur Konkurrenzsituation bedeuten zugleich nicht, dass die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz immer völlig konfliktfrei und ohne Belastungsmomente verlief. So berichteten immerhin 3,6 Prozent der Jüngeren zwischen 16-34 Jahren, dass sie oft oder fast immer von ihren Kollegen oder Vorgesetzten ignoriert würden, bei der Altersgruppe 35-49 beträgt dieser Wert 4,3 Prozent, bei den Beschäftigten über 50 sogar 6,4 Prozent. Von allen Beschäftigten, die sich mit diesem Problem zumindest gelegentlich konfrontiert sehen, empfinden gerade die Altersgruppen über 35 Jahren (jeweils ein Drittel) dies als hoch belastend, von den Jüngeren (16-35) ist dies ein Viertel.

Mit der Zuweisung sinnloser Aufgaben durch Vorgesetzten sieht es noch etwas schlimmer aus. Hier empfinden dies zwischen 35 und 41 Prozent der vom Problem Betroffenen eine starke Belastung, und zwar weitgehend unabhängig vom Alter. Die Betroffenheit ist mit 14 Prozent bei den Jüngeren von 16-34 allerdings mit Abstand am höchsten, die mittlere Altersgruppe erreicht 10 und die älteste Altersgruppe etwas über 8 Prozent.

Eine weitere, durchaus dramatische Problemsituation am Arbeitsplatz ist die Bloßstellung durch Vorgesetzte oder Kollegen. Danach befragt, sehen sich über 5 Prozent der Jüngeren (16-34), aber nur 2,3 Prozent der Mittleren (35-49) und 1,9 Prozent der Älteren (ab 50) von solchen Bloßstellungen betroffen. Der daraus erwachsene Belastungseffekt ist groß und beträgt ca. 46 Prozent bei den Jüngeren, 54 Prozent bei den Mittleren und 49 Prozent bei den Älteren.

Stellen die soeben referierten Sachverhalte Ignorierung durch Kollegen, Bloßstellung, Zuweisung sinnloser Aufgaben indirekte mögliche Indizien für Mobbing¹⁵ dar, so wurden in diesem Jahr in der Qow-Erhebung darüber hinaus erstmals drei direkte Fragen zu Mobbing gestellt. Diesen Fragen wurde folgende Definition zur einordnenden Erläuterung vorangestellt:

„Mobbing findet statt, wenn eine Person wiederholt über einen längeren Zeitraum von einer anderen oder mehreren anderen Personen schlecht behandelt oder schikaniert wird, mit der Absicht dieser zu schaden. Um ein Verhalten Mobbing zu nennen, muss es über einen längeren Zeitraum fortgesetzt werden, und die betroffene Person hat in der Regel Schwierigkeiten, sich dagegen zu behaupten. Einmalige Konflikte oder rein sachlich begründete Auseinandersetzungen sind hingegen kein Mobbing.“

Die erste Frage erfasst zunächst ganz allgemein, ob Beschäftigte zum Erhebungszeitraum den Sachverhalt des so definierten Mobbings auf ihrer Arbeit beobachten oder wahrnehmen (Übersicht 51). Knapp 16 Prozent der Befragten bejahen diese Frage, davon etwas mehr Männer als Frauen. Beschäftigte mit belgischer Nationalität beobachten Mobbing etwas häufiger, Italiener und andere Nationalitäten seltener. Nach Berufsgruppen wird Mobbing am häufigsten von Handwerkern und am seltensten von Führungskräften berichtet.

Die Anteile beobachteten Mobbing steigen überdies mit zunehmender Betriebsgröße und erreichen Werte zwischen 17-18 Prozent bei Betrieben zwischen 50-249 und ab 250

¹⁵ Unter Mobbing wird üblicherweise verstanden, dass über einen längeren Zeitraum hinweg gegenüber einer bestimmten Person wiederholt negative kommunikative Handlungen, Grenzüberschreitungen und Ausgrenzungen vorgenommen werden. In der Regel handelt es sich um ein Bündel unterschiedlicher Handlungen und Tatbestände. Tatsächlich gibt es unterschiedliche Definitionen, berücksichtigte Tatbestände und Abgrenzungskriterien, vgl. dazu z.B. Meschkutat et al. 2002.

Beschäftigten sowie 20 Prozente für Betriebe mit 15-49 Beschäftigten. Im gemischten Wirtschaftszweig aus öffentlicher Verwaltung, dem Sozial- und Gesundheitswesen, Bildung und Forschung tritt Mobbing mit 20 Prozent zudem am häufigsten, das ist doppelt so häufig wie in Industrie und Produktion.

Mit Blick auf die Altersdifferenzierung ist ein klarer Unterschied zwischen den Jüngeren und den älteren feststellbar. Die Gruppe von 35-49 Jahre beobachtet Mobbing mit Abstand am häufigsten, mit 8-11 Punkten Differenz zu den jüngeren Kohorten und mit 4,5 Punkten Abstand zu der Gruppe der Ältesten. Aber auch die älteste Gruppe 50-64 sieht Mobbing als häufiger gegeben an als die Jüngeren von 16-34.

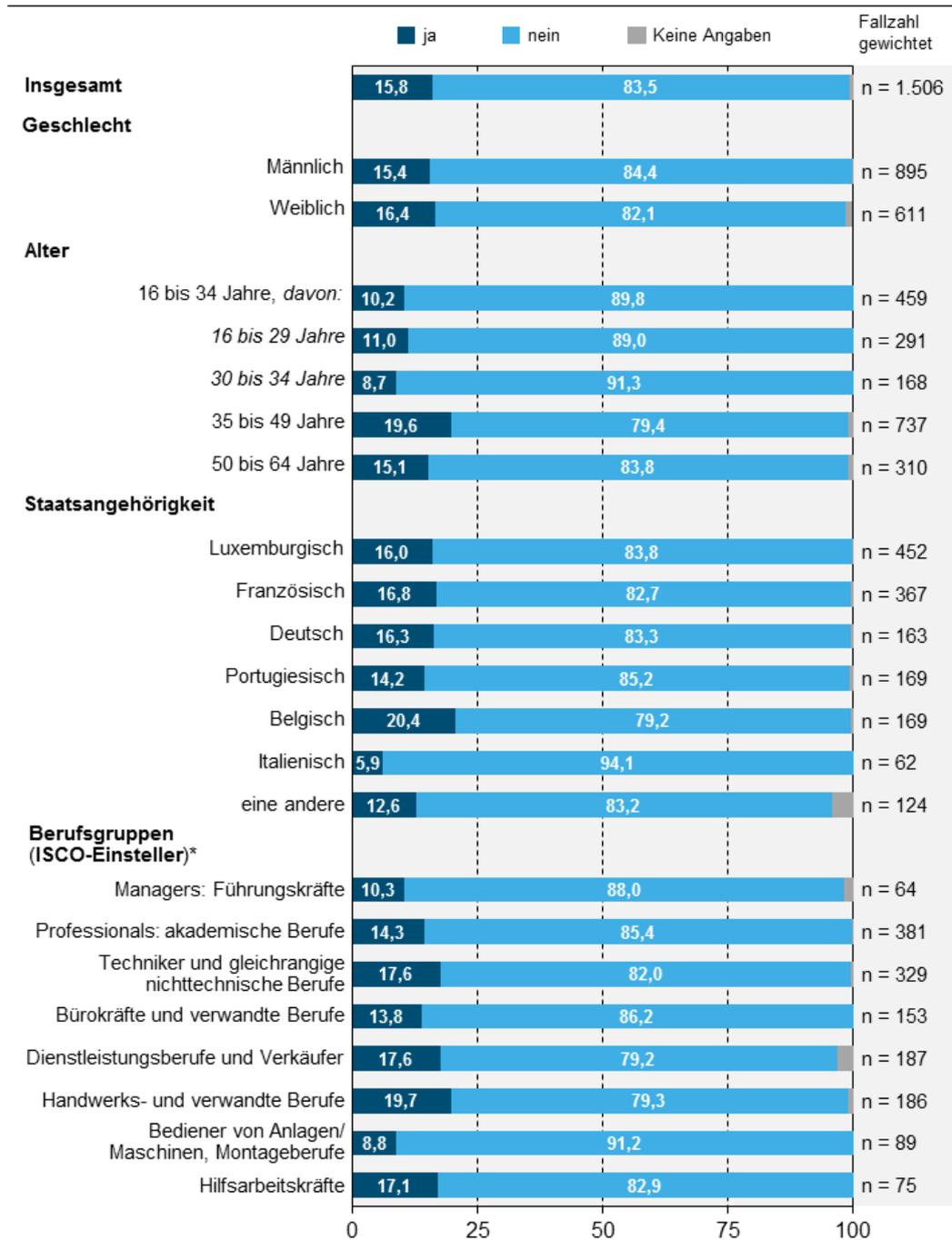
Über die angemessene Einordnung dieses Befunds kann spekuliert werden. Möglicherweise fällt das Erkennen oder die Einordnung von Mobbing Personen mit mehr Berufserfahrung leichter als den Jüngeren. Die Älteren könnten in diesem Sinn eine höhere Sensibilität gegenüber dem Sachverhalt besitzen. Sie könnten auch größere Einblicke über den Kollegenkreis und in Betriebsinterna aufgrund einer längeren Betriebszugehörigkeit besitzen. Tatsächlich berichten Beschäftigte höhere Mobbinganteile, je länger die Betriebszugehörigkeit ist. Es könnten aber auch unterschiedliche Maßstäbe bei der Beurteilung des komplexen Sachverhalts eine Rolle spielen.

Interessanter Weise ergibt sich ein etwas anderes Bild mit Blick auf die Frage, ob man sich aktuell selber Mobbing durch Kollegen ausgesetzt sieht (Übersicht 52). Persönlich betroffen sehen sich knapp 4 Prozent aller Befragten, das ist in der Größenordnung ungefähr jeder Vierte des Anteils von Personen, die Mobbing auf der Arbeit beobachten (knapp 16 Prozent aller Befragten). Nach Altersgruppen differenziert sind es nun die Jüngeren, die sich etwas häufiger als betroffen ansehen als die Älteren. Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen bewegen sich aber nur zwischen einem und zwei Prozentpunkten und sollten daher nicht überbewertet werden.

Etwas größere Unterschiede zeigen sich hingegen bei berufsfachlicher Differenzierung. Personen in Handwerksberufen, Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sowie Hilfsarbeitskräfte fühlen sich weitaus häufiger Mobbing ausgesetzt als andere Berufsgruppen; am wenigsten sind demnach Führungskräfte sowie Büroarbeitskräfte von Mobbing betroffen. Häufiger als aus anderen Branchen sehen sich hier Beschäftigte aus dem Wirtschaftszweig HOGA/Reinigung/Handwerk betroffen.

Ein ähnlicher Befund gilt für die dritte Frage, ob man sich aktuell Mobbing durch den Vorgesetzten ausgesetzt sieht. Diese Frage bejahen insgesamt etwas mehr Personen als bei der Frage „Mobbing durch Kollegen“. Berufsfachlich betrachtet sind beim Mobbing durch Vorgesetzte die gleichen Berufe am stärksten betroffen wie bei der Vorfrage, also Dienstleistungs- und Verkaufsberufe, Handwerksberufe und Hilfsarbeitskräfte. Auch hier korrespondiert der Befund mit dem Wirtschaftszweig HOGA/Reinigung/Handwerk. Führungskräfte fühlen sich indes durch ihre Vorgesetzten durch Mobbing etwas stärker betroffen als bei der Vorfrage durch Kollegen.

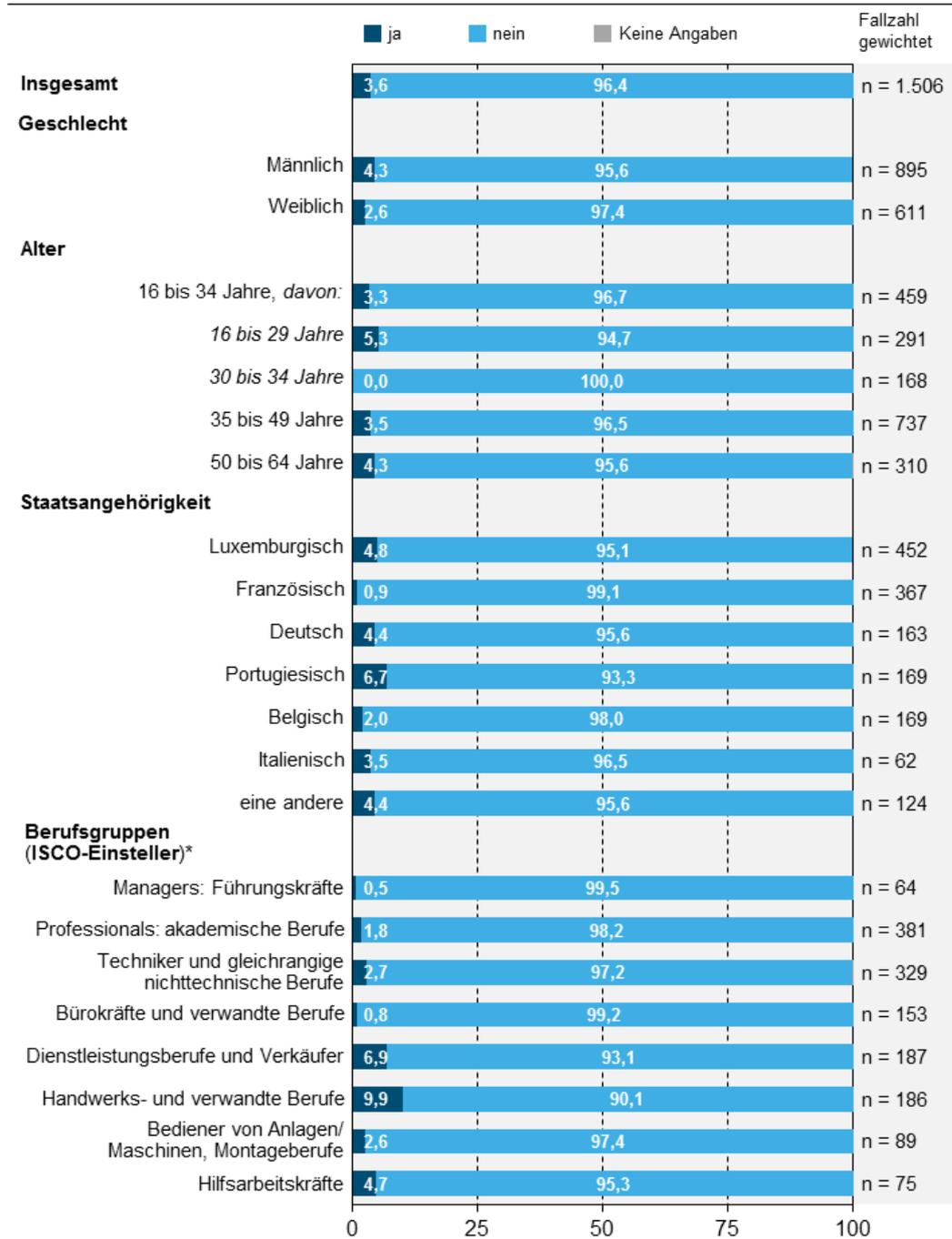
Übersicht 51 Mobbing auf der Arbeit I: Beobachtung von Personen auf der Arbeit, die Mobbing ausgesetzt sind



Frage: Beobachten Sie aktuell Personen auf Ihrer Arbeit, die Mobbing ausgesetzt sind?
Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 52 Mobbing auf der Arbeit II: selbst Mobbing durch Kollegen ausgesetzt



Frage: Sind Sie aktuell Mobbing durch Ihre Kollegen ausgesetzt?
Angaben in Prozent; * nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

6.2.3 Arbeitstätigkeit und mentale Belastungen

Die unmittelbaren und mittelbaren mentalen Belastungen der Arbeit sind vielfältig. Die Qow-Erhebung 2016 hat darum noch einige neue Fragenaspekte eingeführt, um weitere Facetten mentaler Belastungen der Arbeit differenziert erfassen zu können. Einer dieser Aspekte sind Erschöpfungssymptome aufgrund oder im Zusammenhang mit der Arbeit. Danach gefragt, wie häufig sie sich am Ende eines Arbeitstages verbraucht fühlen, bestätigt ein Drittel der Befragten, dass dies oft oder fast immer der Fall sei (Übersicht 53). Auftretende Erschöpfungsgefühle beim Gedanken an einen neuen Arbeitstag berichtet ungefähr jede/r sechste Befragte. Bei beiden Fragen ist die Betroffenheit bei Frauen höher, vor allem hinsichtlich der Erschöpfung *nach* dem Arbeitstag.

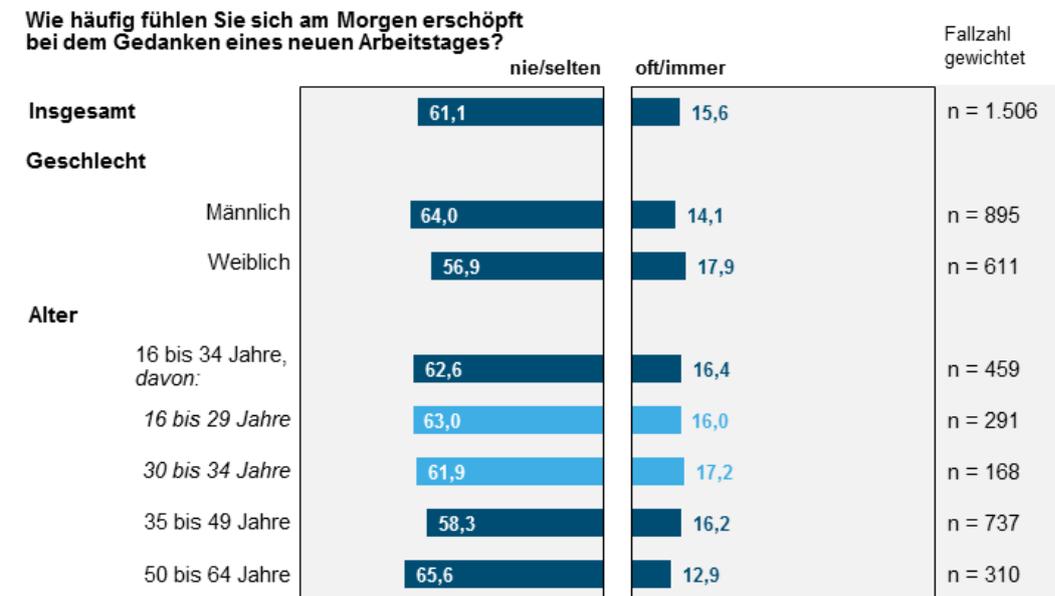
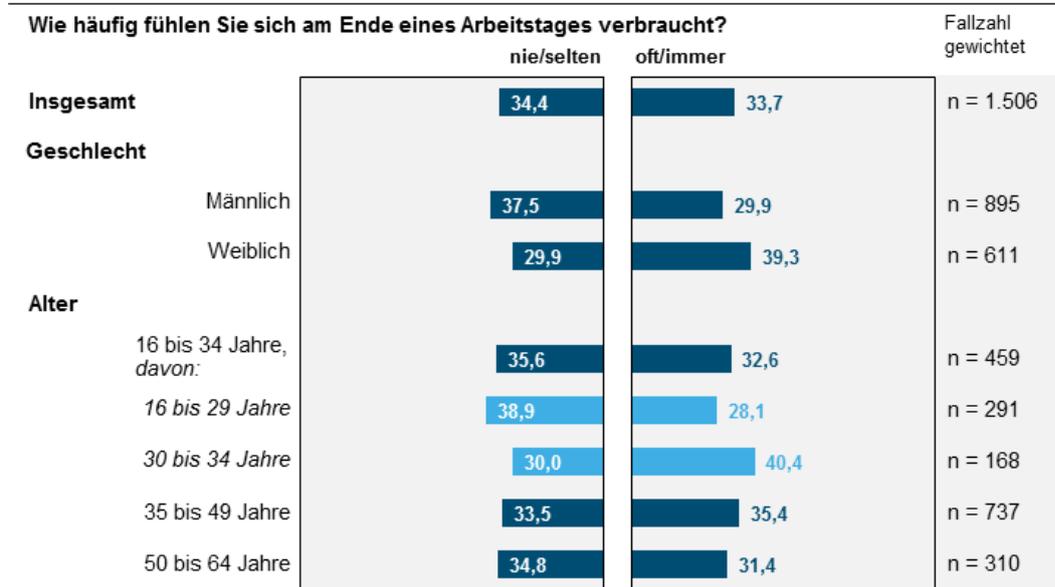
Bei altersdifferenzierter Betrachtung fallen höhere Belastungsgefühle bei den Jüngeren 30-34 auf. Verbrauchtheitsgefühle am Ende des Arbeitstages sind demzufolge bei der Subgruppe der 30-34 Jahre am häufigsten, zugleich hat diese Gruppe den niedrigsten Anteilswert bei denjenigen, die sich selten oder nie von solchen Erschöpfungszuständen betroffen zeigen. Die ganz Jungen 16-29 sind hingegen am robustesten, fast zwei Fünftel fühlen sich selten oder nie verbraucht am Ende des Arbeitstages. Die Gruppe der Älteren 50-64 zeigt sich von dem Symptom als weniger stark betroffen als die Gruppen 35-49 bzw. 16-34 insgesamt. Ein ganz ähnliches altersspezifisches Muster trifft für die Frage nach Erschöpfungsgefühlen beim Gedanken an einen neuen Arbeitstag zu: Die Allerjüngsten und die Ältesten zeigen sich am wenigsten von einer häufig oder stets auftretenden Symptomatik betroffen.

Das Ergebnis bei den Älteren hat wahrscheinlich zum Teil damit zu tun, dass die älteren Arbeitnehmer in Luxemburg insgesamt weniger stark von körperlichen Belastungen durch die Arbeit betroffen sind. Zudem ist nur noch ein kleinerer Teil der Beschäftigten aus dieser Altersgruppe mit Karriere und weiterem Aufstieg beschäftigt, was für die jüngeren Beschäftigten in der „*Rush Hour of Life*“ ein stärkeres Belastungsmoment darstellt. Außerdem arbeiten ältere Arbeitnehmer möglicherweise oftmals auch persönlich ressourcenschonender als Jüngere und in diesem Sinne gesundheitsbewusster, eine These, die leider mit den vorliegenden Daten nicht überprüft werden kann.

Das identifizierte Antwortmuster wiederholt sich jedoch nicht für die Frage, wie häufig jede Arbeitsstunde als anstrengend empfunden wird (Übersicht 54). Bei diesem 'Burn-Out'-Symptom ist die Betroffenheit mit 9 Prozent insgesamt geringer als bei den Vorfragen, aber auch hier sind Frauen stärker betroffen als Männer. Hier haben nun die Jüngsten und die Ältesten die größten Anteile bei denjenigen, die häufig oder immer jede Arbeitsstunde als anstrengend wahrnehmen. Für die mittleren Altersstufen zwischen 30 und 49 tritt dieser Sachverhalt hingegen viel seltener auf.

Frustration als Folge von nicht hinreichender Wertschätzung der eigenen Arbeit ist hingegen eher ein Problem der Jungen. 21-22 Prozent der Jungen zwischen 16-34 bestätigen solche Frusteffekte, aber nur 14-16 Prozent der älteren Jahrgänge. Die Betroffenheit der Frauen liegt in ähnlicher Größenordnung und ist größer als die der Männer.

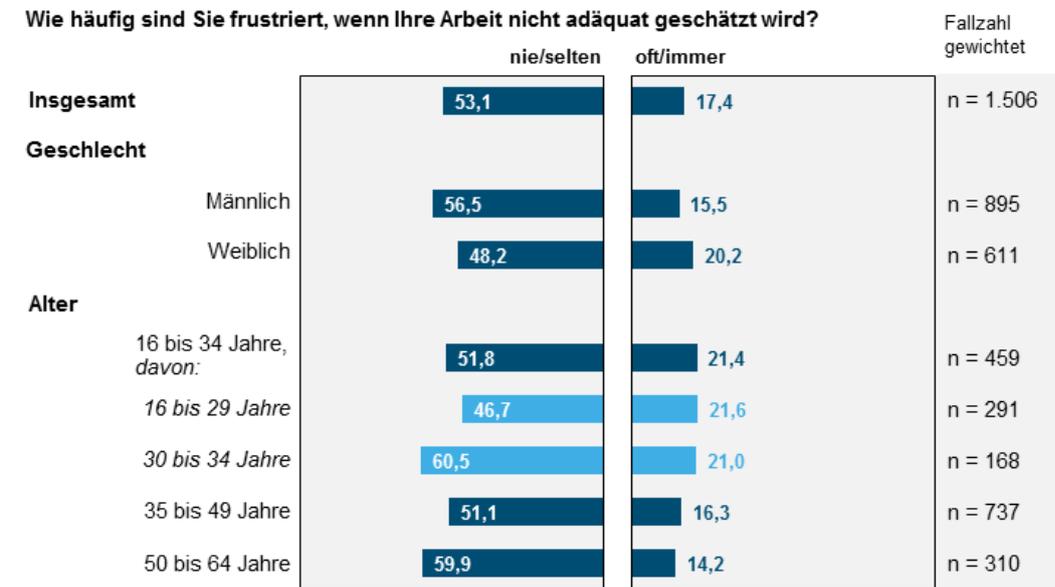
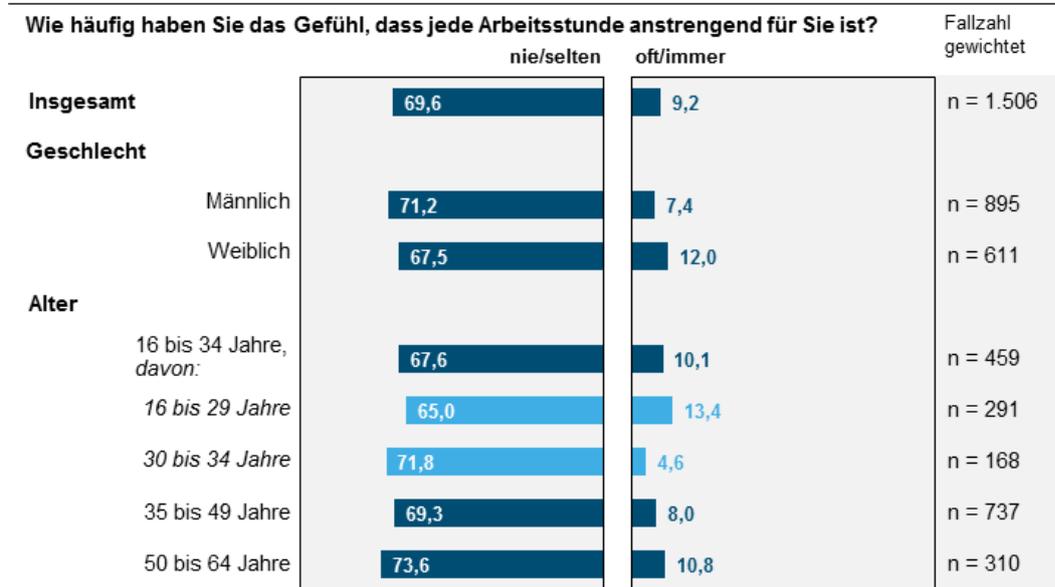
Übersicht 53 Häufigkeit mentaler Belastungen mit Bezug zur Arbeit I



Angaben in Prozent

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 54 Häufigkeit mentaler Belastungen mit Bezug zur Arbeit II



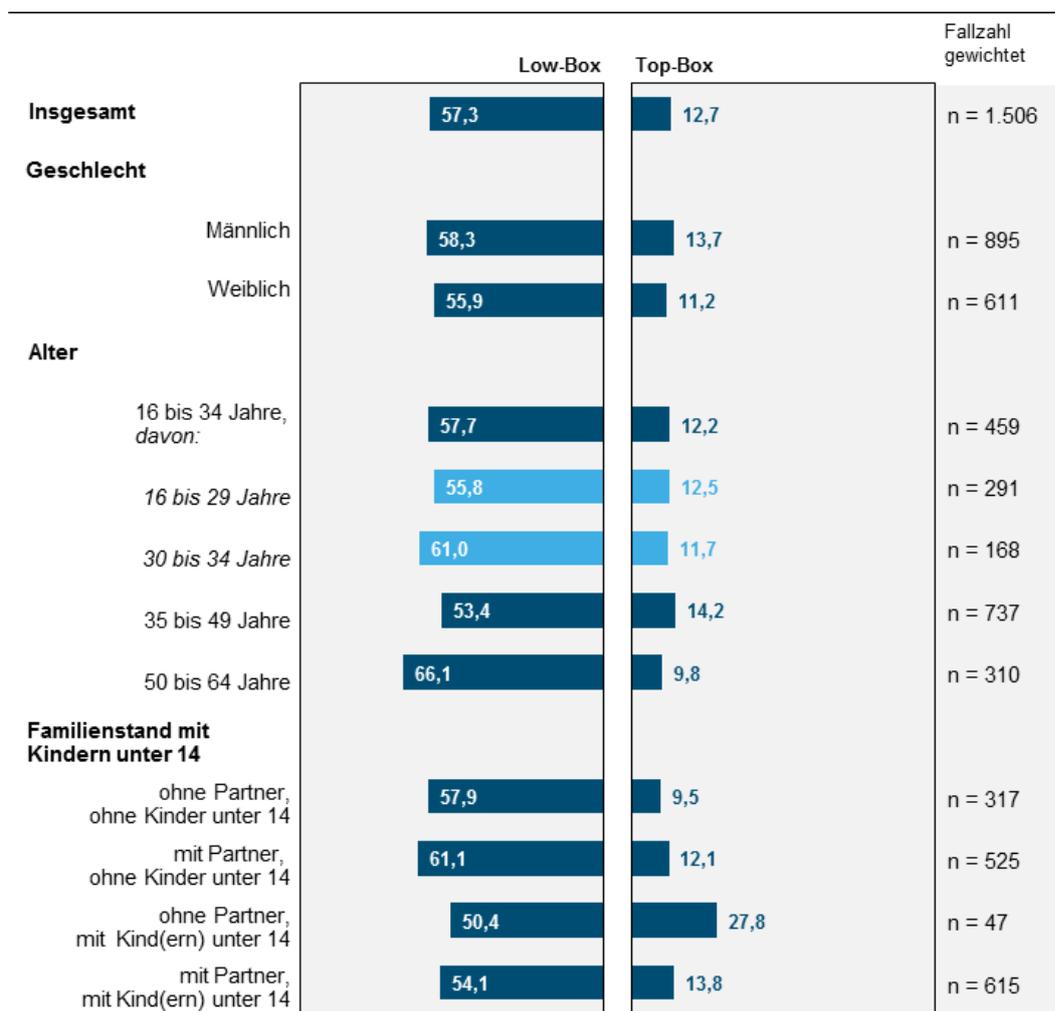
Angaben in Prozent

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Ein wichtiges Thema der Arbeitsqualität ist auch die Balancierung und Vereinbarkeit von Arbeit mit dem Privatleben (*Work-life-balance*). Hierzu wurden im Qow 2016 verschiedene Fragen gestellt. So konstatieren etwa 63 Prozent aller Befragten, dass es selten oder nie ein Problem sei, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu kriegen. Hingegen gelingt es 15 Prozent gelingt *nicht*, diese Balance regelmäßig (oft oder fast immer) herzustellen.

Zudem erachten es gut 13 Prozent aller Befragten als schwierig, Arbeit und Privatleben gleichermaßen angemessen, d.h. die nötige Aufmerksamkeit zu schenken (Übersicht 55). Den Beschäftigten im Alter von 35-49 fällt dies am schwersten, den Ältesten am leichtesten. Stärker als das Alter an sich fällt die Familiensituation ins Gewicht. Alleinerziehende mit Kindern unter 14 Jahren haben zu 28 Prozent hohe Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu widmen, bei Paaren mit Kindern sind es noch 14 Prozent. Bei Personen ohne Kinder fallen diese Vereinbarkeitsprobleme deutlich weniger ins Gewicht.

Übersicht 55 Schwierigkeitsgrad, Arbeit und Privatleben gleichermaßen Aufmerksamkeit zu schenken



Frage: Wie schwierig ist es für Sie, sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken? Angaben in Prozent; Top Box: sehr schwierig / schwierig; Low Box: überhaupt nicht schwierig/ nicht schwierig

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

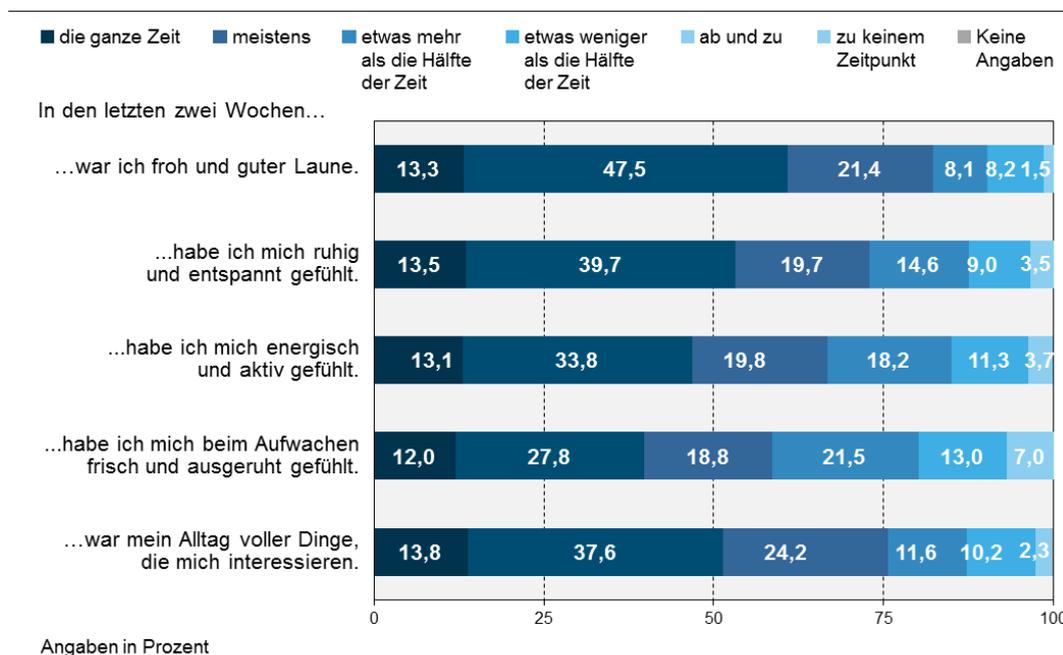
6.3 Gesundheit und Wohlbefinden

6.3.1 Wohlbefinden und berufliche Fehlzeiten

Gesundheit ist ein hohes Gut und Ausdruck der Arbeits- und Lebensqualität. Die allgemeinen Befunde zur Gesundheit der Luxemburger Beschäftigten in den letzten Jahren wurden bereits in Teil I dieses Berichts ausführlich dargestellt. Im Folgenden widmen wir uns einigen ausgesuchten Gesundheitsaspekten nochmals vor allem unter der Perspektive von Altersunterschieden.

Wie in Teil I bereits ausgeführt wurde, hatte 2015 und 16 ungefähr ein Viertel aller Befragten häufig oder gelegentlich gesundheitliche Beschwerden, die Gesundheit der großen Mehrheit der Beschäftigten ist hingegen stabil. Um diesen Befund mit konkreteren Informationen zur Gemütslage und dem persönlichen Wohlbefinden zu ergänzen, sei noch auf einige diesbezüglich neu aufgenommene Fragen im Qow 2016 hingewiesen. Rund 13 Prozent aller Befragten fühlen sich zum Befragungszeitraum rundum wohl, wie Übersicht 56 anschaulich zeigt. Weitere 48 Prozent zeigen sich zumeist froh gestimmt, 40 Prozent entspannt, 38 Prozent im Alltag interessiert und aufgeschlossen, ein Drittel energiegeladen, und 28 Prozent ausgeruht und frisch schon nach dem Aufwachen. Die Anteile der Personen, die diese Eigenschaften für sich zu keinem Zeitpunkt oder nur ab und zu im Referenzzeitraum eingelöst sehen, sind demgegenüber gering. Diese deskriptiven Befunde bestätigen das insgesamt eher positive Gesamtbild der Luxemburger Beschäftigten bei Gesundheit und Wohlbefinden. Nach Altersgruppen zeigen sich keine besonderen Unterschiede, auf deren Darstellung hier daher verzichtet wird.

Übersicht 56 Aussagen über das Wohlbefinden in den letzten zwei Wochen



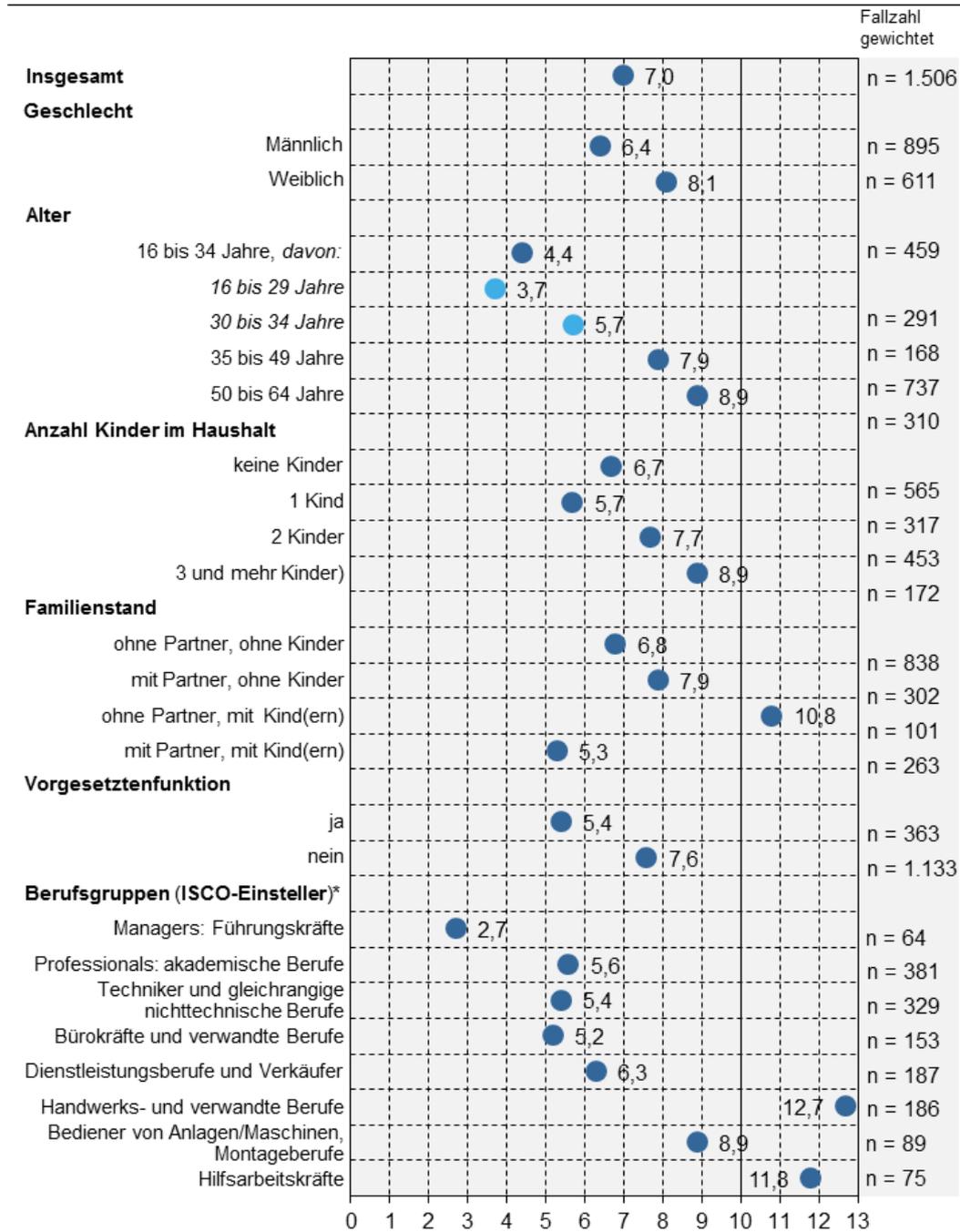
Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Ein wichtiges arbeitspolitisches Thema auf gesellschaftlicher, aber auch auf betrieblicher und individueller Ebene bilden die krankheitsbedingten Abwesenheitstage auf der Arbeit (Übersicht 57). Der Luxemburger Fehlzeitendurchschnitt beträgt 7 Tage pro Beschäftigten insgesamt, bezogen auf die letzten 12 Monate.¹⁶ Für Frauen liegt der Wert bei 8,1 Tagen, bei Männern bei 6,4 Tagen. Nach Altersgruppen betrachtet, zeigt sich ein eindeutiger Anstieg des Fehlzeitendurchschnitts in Abhängigkeit vom Lebensalter. Beschränken sich die krankheitsbedingten Abwesenheiten bei den jüngsten Beschäftigten auf unter 4 Tage, so liegen sie bei der ältesten Gruppe ab 50 Jahren bei gut 9 Tagen, die anderen Altersgruppen liegen dazwischen.

Die familiäre Situation spielt auch bei den Fehlzeiten eine wichtige Rolle. Interessanter Weise haben Beschäftigte ohne Kinder zwar sogar noch einen Fehlzeitentag mehr als Beschäftigte mit einem Kind. Für Beschäftigte mit zwei und mehr Kindern übersteigen die Fehlzeiten allerdings den Wert der Kinderlosen deutlich um drei Tage.

¹⁶ Dieser Wert auf der Basis der Qow-Befragungsdaten liegt dabei um fünf Tage niedriger als etwas die Daten der WHO, die in der European Health for All database (HFA-DB) für Luxemburg für 2012-2014 (letztes verfügbares Jahr) jeweils etwa 12 Tage ausweist. Die HFA-DB stützt sich dabei wiederum auf die Registerdaten der Luxemburger *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS). Vgl. http://portal.euro.who.int/en/indicators/hfa-indicators/hfa_411-2700-absenteeism-from-work-due-to-illness-days-per-employee-per-year/

Übersicht 57 Fehlzeiten bei der Arbeit in den letzten 12 Monaten



Frage: An wie vielen Tagen haben Sie in den letzten 12 Monaten ungefähr auf der Arbeit gefehlt?
 Mittelwerte in Tagen; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen.

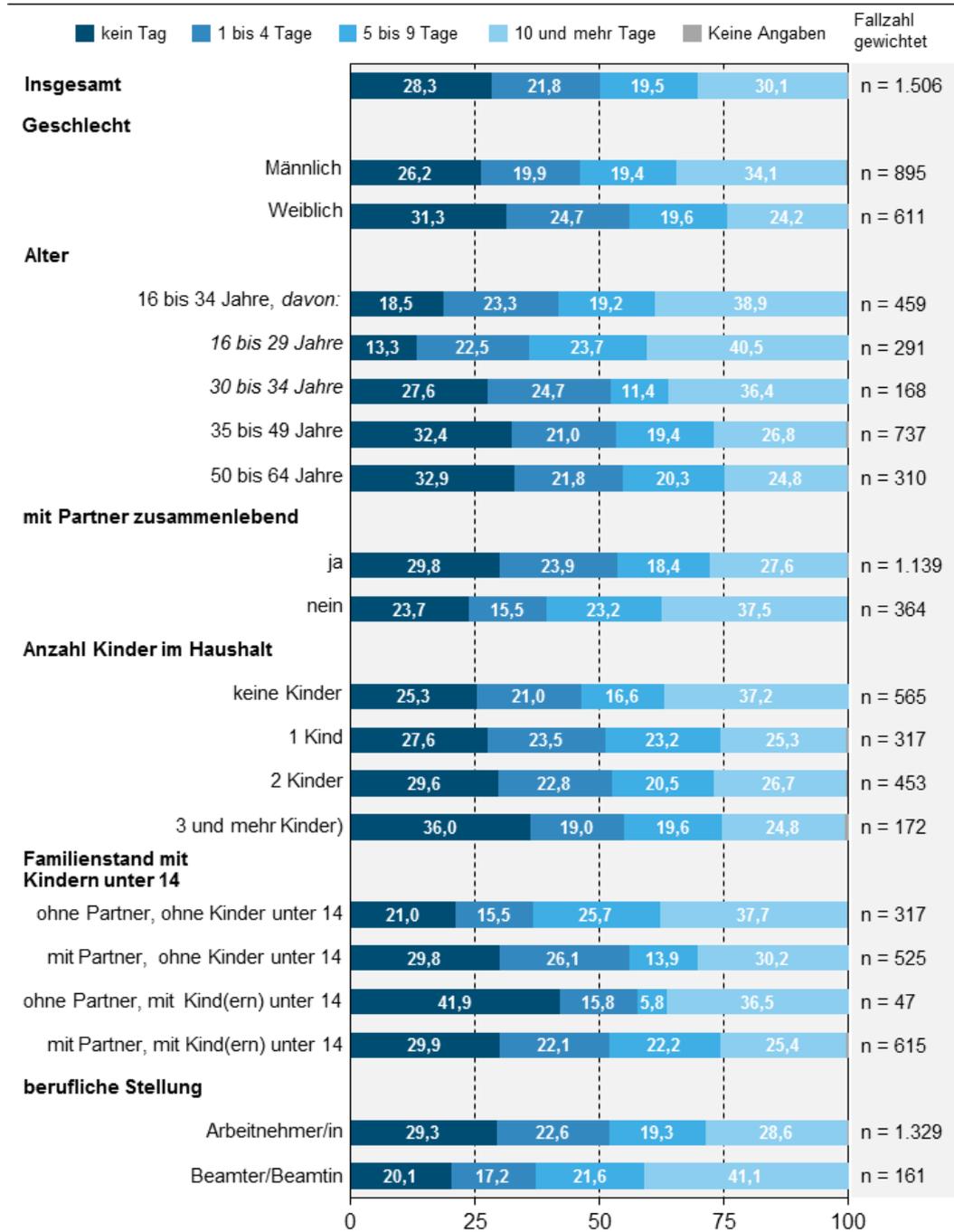
6.3.2 Sportliche Betätigung

Zur Prävention gesundheitlicher Probleme und zur Steigerung des allgemeinen Wohlbefindens spielt Sport eine immens wichtige Rolle. Die Luxemburger Beschäftigten wurden daher 2016 gefragt, an wie vielen Tagen sie Sport treiben (Übersicht 58). Im Durchschnitt sind dies sieben Tage. Allerdings treiben 28 Prozent aller Beschäftigten einerseits gar keinen Sport, andererseits 30 Prozent 10 und mehr Tage im Monat, der Rest liegt umfangstechnisch dazwischen. Die sportliche Betätigung streut also beträchtlich.

Bei Betrachtung einzelner Gruppen zeigt sich zum Beispiel, dass die Anzahl der Kinder im Haushalt die Anzahl der Sporttage senkt (Mittelwert 8,6 bzw. 8,7 Tage). Als auffällig sportlich aktiv erweisen sich auch die Beamten, die einen Monatsdurchschnitt von 8,9 Tagen erreichen. Alleinerziehende bilden zwar die größte Gruppe unter den Nichtsportlern, sind allerdings anteilmäßig stark bei der Gruppe mit 10 und mehr Tagen vertreten – bei allerdings insgesamt kleiner Fallzahl.

Altersmäßig sind die Jüngsten eindeutig die sportlich aktivste Gruppe. Der Anteil der Nichtsportler ist insgesamt mit 13 Prozent am kleinsten und der der Häufig-Sportler am größten (Mittelwert 9 Tage). Die Altersgruppen 35-49 und 50-64 Jahre unterscheiden sich kaum in den Anteilsmustern nach Anzahl der Sporttage (inkl. kein Sport), der Mittelwert liegt für diese Gruppen bei 6,3 bzw. 6,4 Tagen.

Übersicht 58 Anzahl der Tage mit Sport im Monat



Frage: An wie vielen Tagen im Monat treiben Sie Sport?
Angaben in Prozent

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

6.3.3 Gesundheitliche Gefährdungen: Körpergewicht, Alkoholkonsum, Rauchen

Über- und Untergewicht, teilweise bedingt durch falsche Ernährung, Alkoholkonsum und das Rauchen bilden bekannte Risikofaktoren für eine Vielzahl von Erkrankungen, insb. Herz-Kreislauferkrankungen. Im diesjährigen Qow wurden dazu einige neue Fragen hinzugefügt, um ein noch genaueres Bild zur Verbreitung dieser Risikofaktoren zu erhalten.

Body Mass Index (BMI)

Der *Body Mass Index* (BMI) ist ein weitverbreiteter, prominenter Proxyindikator, um Tendenzen zu Über- und Untergewicht abzubilden. Er beschreibt das Verhältnis von Körpergröße zu Körpergewicht und definiert Spannweiten für ein angemessenes Gewicht, in Abhängigkeit von Körpergröße, körperlicher Veranlagung, Geschlecht und Lebensalter. Der Indikator liefert zwar Anhaltspunkte für ein ungesund hohes oder niedriges Körpergewicht und bildet in dieser Hinsicht in der Medizin auch ein wichtiges Maß. Da aber z.B. die Anteile von Muskelzellen im Vergleich zu Fettzellen unberücksichtigt bleiben, ist der BMI kein objektives Maß und etwa für Leistungssportler nicht oder nur bedingt (unter Einbeziehung weiterer Indikatoren) geeignet. Dieser Einschränkungen bewusst, kann der BMI dennoch als Orientierungsmaß für ein gesundes Körpergewicht verwendet werden.

Die klassifizierende Einordnung von BMI-Werten für Erwachsene kann wie folgt zusammengefasst werden:¹⁷

Übersicht 59 BMI-Orientierungswerte („Soll“) nach Lebensalter

Alter	BMI
19-24 Jahre	19-24
25-34 Jahre	20-25
35-44 Jahre	21-26
45-54 Jahre	22-27
55-64 Jahre	23-28

Quelle: <https://www.uni-hohenheim.de/wwwin140/info/interaktives/bmi.htm>

Übersicht 60 BMI-Klassifikation nach Geschlecht

Klassifikation	männlich	weiblich
Untergewicht	<20	<19
Normalgewicht	20-25	19-24
Übergewicht	25-30	24-30
Adipositas	30-40	30-40
Massive Adipositas	>40	>40

Quelle: <https://www.uni-hohenheim.de/wwwin140/info/interaktives/bmi.htm>

¹⁷ Quelle: <https://www.uni-hohenheim.de/wwwin140/info/interaktives/bmi.htm>. Je nach Quelle finden sich in Literatur und Internet davon geringfügig abweichende Angaben (0,5 bis 1 Punkt Differenzen).

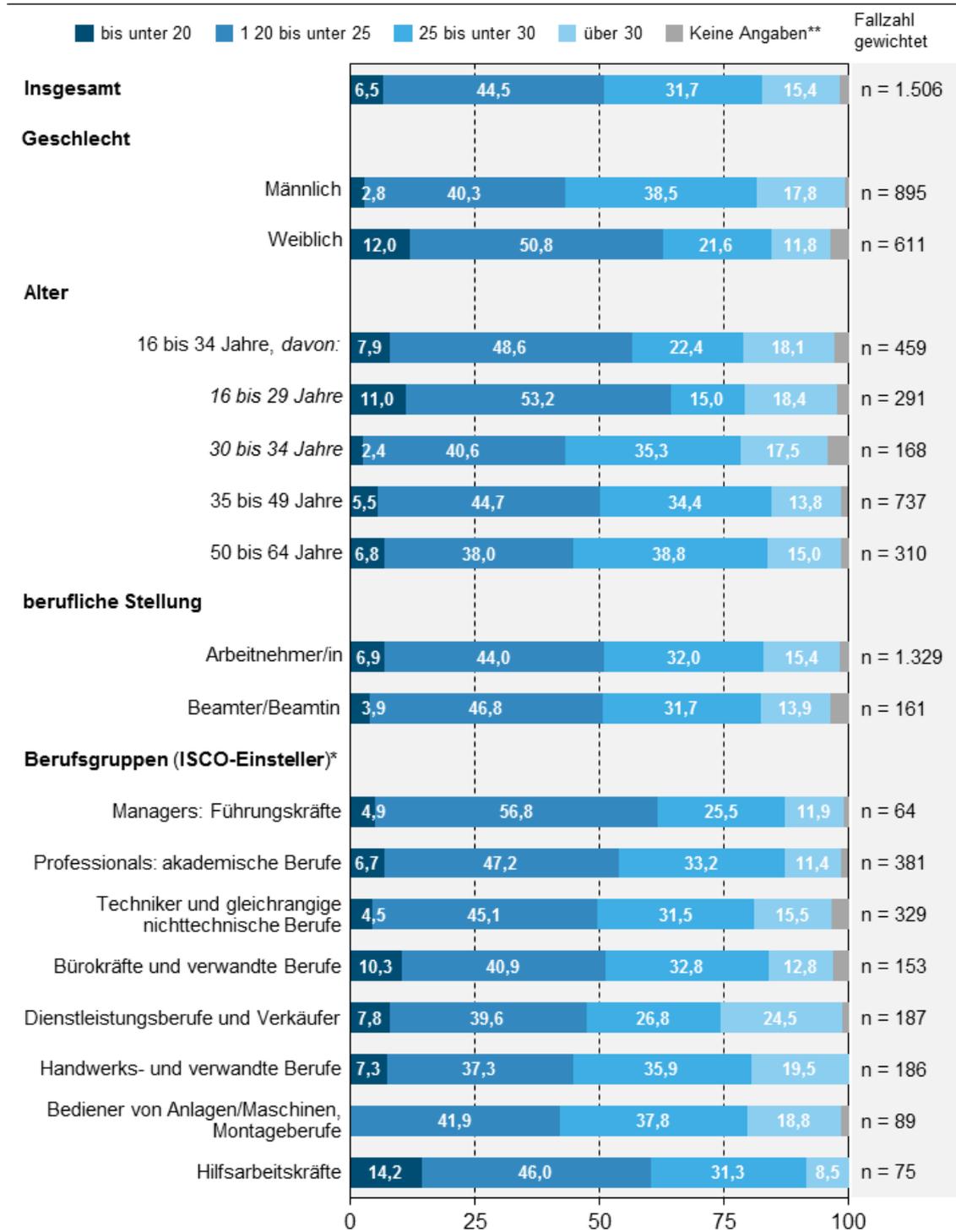
Bei den nachfolgend referierten Ergebnissen für die Luxemburger Beschäftigten handelt es sich um berechnete Daten auf Basis von Selbstauskünften zu Körpergröße und Gewicht im Rahmen der Qow-Erhebung 2016. Diese Messmethode für den BMI gilt als etwas ungenauer als kontrollierte Messungen im Rahmen von medizinisch-physikalischen Untersuchungen, da bei der Selbstauskunft eine gewisse Neigung dazu besteht, die Körpergröße zu über- und das Körpergewicht zu unterschätzen.

Für Luxemburg insgesamt, also ohne weitere Differenzierungen nach Alter oder Geschlecht liegt der BMI lediglich für eine knappe Hälfte (45 Prozent) im definierten Normalgewichtsbereich, aber ein etwa genauso großer Anteil (47 Prozent) liegt in den Klassen darüber. Davon ist ein Sechstel mit einem BMI über 30 eindeutig in der Übergewichtsklasse. Bei den Männern fällt dabei das Verhältnis der BMI-Klassen unvorteilhafter aus als insgesamt und im Vergleich zu den Frauen. Es gibt mehr übergewichtige Männer (BMI > 30) und der Anteil der Männer mit leicht erhöhtem Gewicht (BMI zwischen 25 und 30) umfasst fast zwei Fünftel im Vergleich zu einem Fünftel in dieser Klasse bei den Frauen. Im europäischen Vergleich liegt Luxemburg mit einem BMI-Durchschnitt von 25,7 im Mittelfeld (vgl. <http://ncdrisc.org/index.html>), was allerdings nichts daran ändert, dass die Verteilung nach BMI-Klassen und ein niedrigerer BMI-Durchschnitt nach Maßgabe der orientierenden Indikatormargen das gesundheitspolitische Ziel sein müssten.

Das Gesamtergebnis relativiert sich nur zum Teil, wenn das Alter berücksichtigt wird. Zwar ist zutreffend, dass in der BMI-Klasse 25-30 die Anteile der älteren Kohorten gegenüber der jüngsten Gruppe deutlich größer ausgeprägt sind (35 und mehr Prozent gegenüber 15 Prozent in der Gruppe 16-29), zudem entfällt der größte Anteil der BMI-Klasse 20-25 auf die Jüngsten von 16-29 Jahren. Zugleich aber ergibt sich als ein eher beunruhigender Befund ein Anteil von 18 Prozent bei den Jüngeren (16-34) bzw. Jüngsten (16-29) in der BMI-Klasse über 30. Mit anderen Worten findet sich innerhalb der Übergewichtigen ein großer Anteil an jüngeren Beschäftigten (von denen die meisten in Luxemburg leben).

Nach Berufsgruppen differenziert weisen die Berufe auf dem höchsten Qualifikationsniveau (Führungskräfte, Professionals und Techniker sowie gleichrangige nichttechnische Berufe) die besten BMI-Verteilungen auf. Die Anteile der Über- und Untergewichtigen sind jeweils gering und unterdurchschnittlich, und die Anteile der Normalgewichtigen sind im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen größer – mit Ausnahme der Hilfsarbeitskräfte. Die Hilfsarbeitskräfte stehen nicht nur in der Klasse der Normalgewichtigen gut da, sondern weisen auch den kleinsten Anteil der Übergewichtigen aus. Dies geht möglicherweise auf durch einen durch kleinere Nettoeinkommen verursachten sparsameren Lebensstil (vulgo: Sparen am Essen) zurück. Die Hilfsarbeitskräfte leben aber nicht unbedingt gesünder als andere Berufsgruppen, wie auch die nachfolgend vorgestellten Ergebnisse zum Rauchen unterlegen.

Übersicht 61 Body mass index (BMI)



Frage: BMI ist berechnete Variable aus den Angaben zum Körpergewicht und zur Körpergröße. Angaben in Prozent. **Angaben nicht berechenbar; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Alkoholkonsum

Ein sehr bedeutsamer gesundheitlicher Risikofaktor stellt auch der Alkoholkonsum dar. Dabei steigt das individuelle Risiko, alkoholbedingt zu erkranken, psychischen oder sozialen Schaden zu erleiden oder anderen zuzufügen, mit der Menge des konsumierten Alkohols. Im QoW 2016 wurden die Fragen dazu neu gefasst. Damit wird es nun erstmals möglich, die durchschnittliche Menge des Alkoholkonsums pro Woche auszuweisen (Übersicht 62).

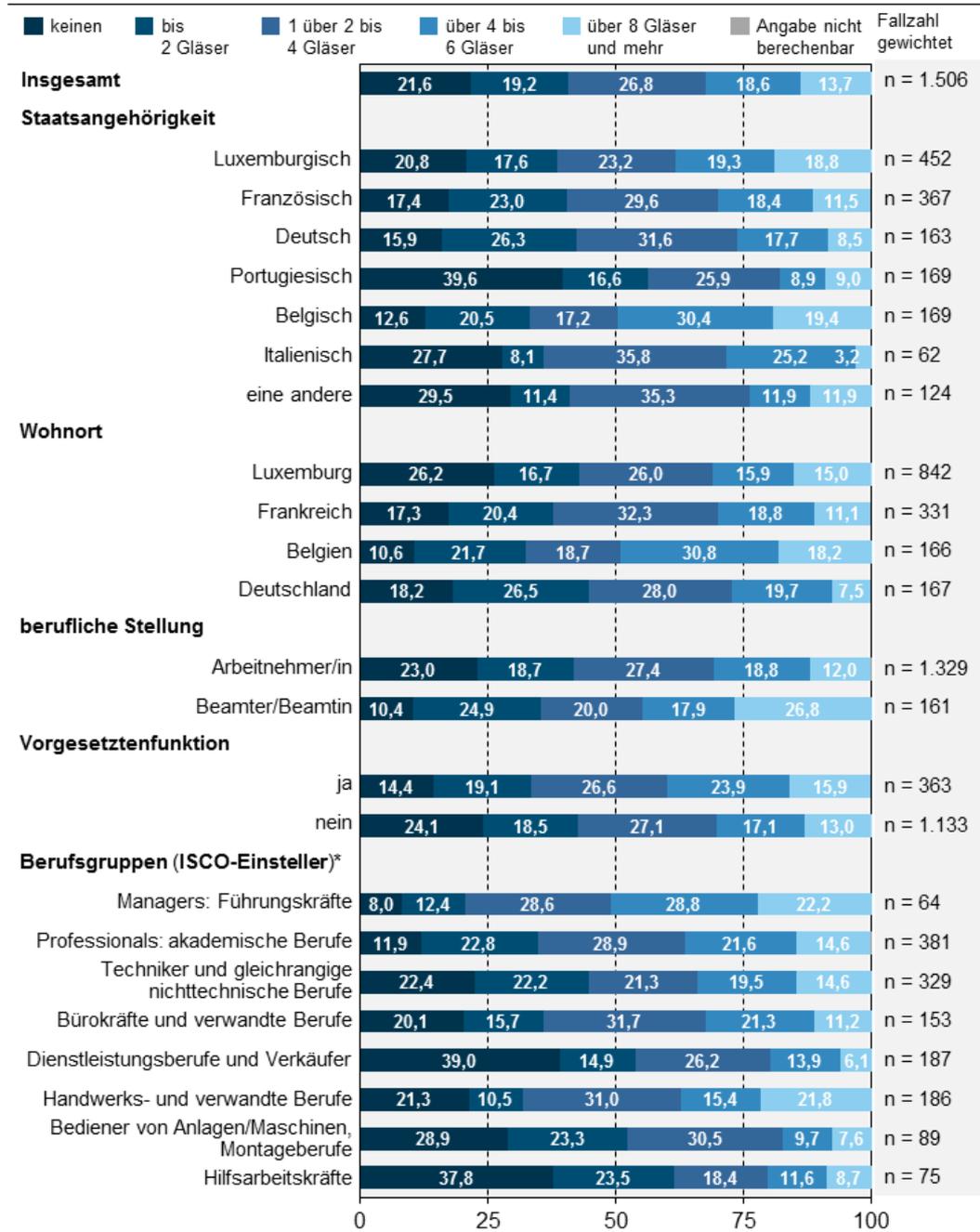
Ein Fünftel der Luxemburger Beschäftigten trinkt gar keinen Alkohol, ein weiteres Fünftel trinkt sehr mäßig bis zu zwei Gläsern pro Woche. Mehr als ein Viertel kommen auf 2 bis 4 Gläser Alkohol wöchentlich sowie nochmal ein knappes Fünftel zwischen 4 bis 6 Gläser. Ungefähr ein Siebtel aller Beschäftigten liegt mit 8 und mehr Gläsern wöchentlich in einem tendenziell hinterfragenswerten Bereich, der zumindest an der Schwelle zum riskanten Konsum einzustufen ist¹⁸. Die größte Untergruppe von diesen trinkt überwiegend täglich (58 Prozent), und von diesen 75 Prozent ein oder zwei Gläser, 21 Prozent 3 oder 4 Gläser, die restlichen mehr. Eine zweite Untergruppe trinkt 3 bis 4mal pro Woche, dafür aber mindestens 3 bis 4 Gläser; diese Gruppe umfasst 27 Prozent der „Vieltrinker“. Eine dritte Untergruppe trinkt zwar nur ein bis zweimal pro Woche, konsumiert aber minimal 5 bis 6 Gläser (14 Prozent der Gruppe mit mehr als 8 Gläsern Alkohol wöchentlich).

Es zeigen sich einige interessante Unterschiede in den Trinkmustern. Belgier und Luxemburger sind überdurchschnittlich stark in der Gruppe mit höherem Alkoholkonsum (≥ 8 Gläser) vertreten, mit Abstand gefolgt von den Franzosen und anderen. Die Portugiesen trinken am wenigsten Alkohol, mit 40 Prozent ist ihr Anteil unter den Alkoholabstinenten am größten.

Beamte haben einen vergleichsweise größeren Anteil an den stärkeren Konsumenten als die Arbeitnehmer, umgekehrt sind die Arbeitnehmer stärker unter den Nichttrinkern vertreten. Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion trinken insgesamt in größeren Anteilen als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion. Nach Berufsgruppen sind es vor allem Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichwertige Berufe am oberen Ende der Berufshierarchie, die überdurchschnittlich stark in der Gruppe mit höherem Alkoholkonsum (≥ 8 Gläser) anzutreffen sind. An zweiter Stelle nach den Führungskräften liegen allerdings die Handwerksberufe, von denen auch gut 22 Prozent in dieser Konsumentenklasse liegen. Die Führungskräfte und Akademiker sind auch diejenigen, von denen die wenigsten gar keinen Alkohol trinken. Es sind die Dienstleistungsberufe und die Hilfsarbeitskräfte, die mit 39 bzw. 38 Prozent besonders hohe Anteile an den Nichttrinkern und besonders niedrige Anteile (6 bzw. 9 Prozent) an den „Vieltrinkern“ haben.

¹⁸ In der Wissenschaft werden einer gängigen Klassifikation zufolge risikoarmer Konsum, riskanter Konsum, gefährlicher Konsum und Hochkonsum unterschieden, in Abhängigkeit der *täglich* konsumierten Menge an Reinalkohol pro Tag pro Mann / pro Frau; vgl. DHS (2013: 15). Wenn als Durchschnittsproxy für den Reinalkoholgehalt eines Standarddrinks (=1 Glas Alkohol) 10 g Äthanol angenommen wird (vgl. ebd: 16), liegen die *wöchentlich* definierten Konsumklassen im QoW mit Ausnahme der letzten Klasse vornehmlich im risikoarmen Bereich.

Übersicht 62 Durchschnittlicher Alkoholkonsum pro Woche (in Anzahl Gläsern Alkohol)



Frage: Berechnete Variable aus der Frage zur Häufigkeit des Alkoholkonsums pro Woche und der typischen Alkoholmenge wenn Alkoholkonsum an einem Tag vorliegt; Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Nach Altersgruppen betrachtet, entfallen auf die älteren Kohorten ab 35 Jahren jeweils zwei Drittel und mehr des Gesamtkonsums - in praktisch allen Trinkklassen. Die Jüngeren bis 35 haben mit fast 36 Prozent einen relativ größeren Anteil an den Nichttrinkern, sind aber auch mit 31 Prozent an den „Vieltrinkern“ (mehr als acht Gläser wöchentlich) vertreten.

Übersicht 63 Durchschnittlicher Alkoholkonsum pro Woche, nach Altersgruppen

Anzahl Gläser Alkohol pro Woche	Altersgruppen (in Jahren)				Fallzahl (gewichtet)	
	16 bis 34	davon:		35 bis 49		50 bis 64
		16 bis 29	30 bis 34			
keinen	35,7	23,5	12,2	47,0	17,3	326
bis 2 Gläser	27,5	15,8	11,7	56,9	15,6	289
über 2 bis 4 Gläser	26,5	15,5	11,0	52,2	21,2	404
über 4 bis 6 Gläser	32,5	21,2	11,3	45,9	21,7	281
8 Gläser und mehr	31,3	22,5	8,8	38,4	30,3	206
Gesamt	30,4	19,3	11,1	49,0	20,6	1506

Frage: Berechnete Variable aus der Frage zur Häufigkeit des Alkoholkonsums pro Woche und der typischen Alkoholmenge, wenn Alkoholkonsum an einem Tag vorliegt; Zeilenprozent; Basis: Alle Befragten;
Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Rauchen

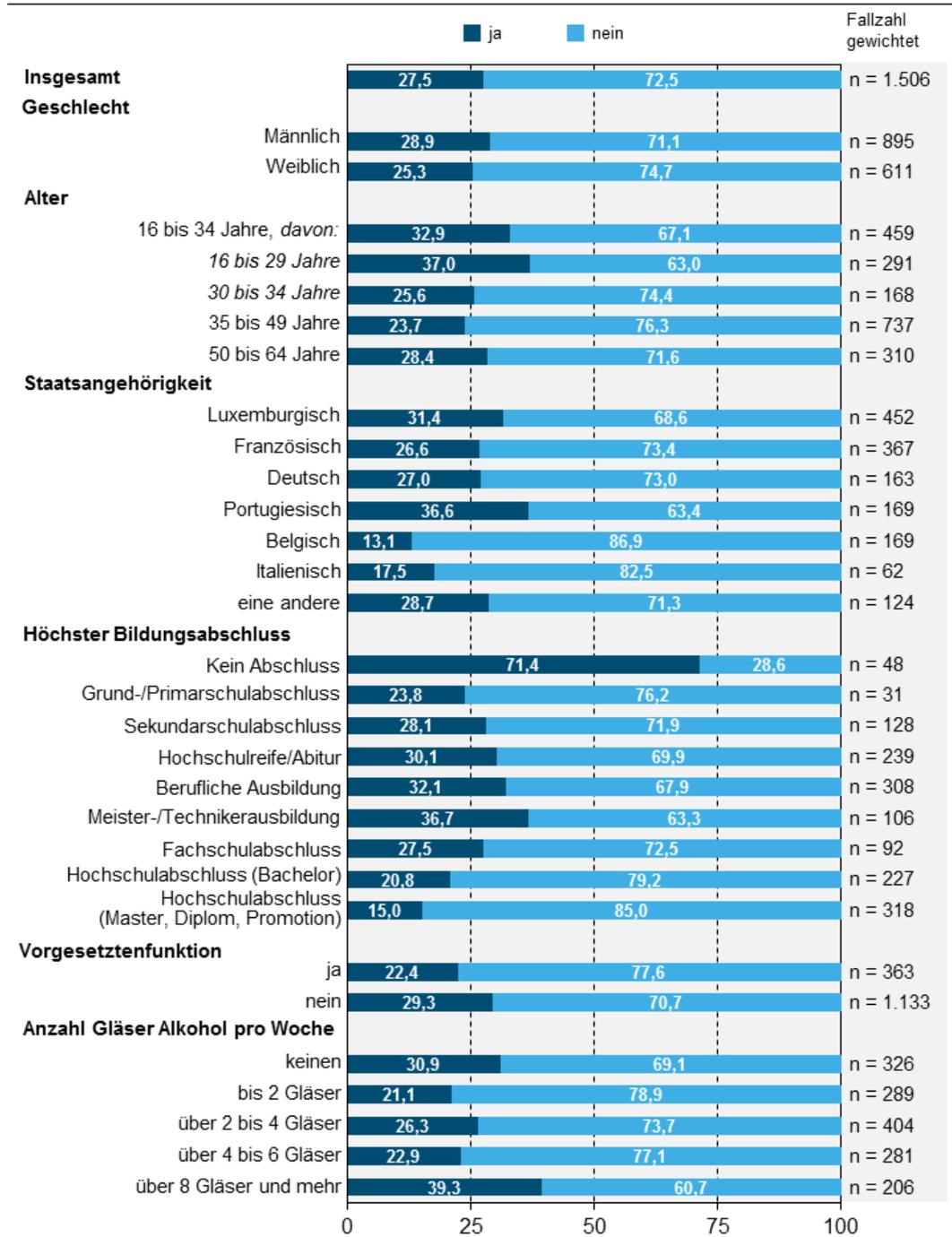
Ein weiteres prominentes Gesundheitsrisiko ist das Rauchen. In Luxemburg rauchen insgesamt knapp 28 Prozent aller Beschäftigten, Männer etwas häufiger als Frauen. Der Tabakkonsum ist unter den Jüngsten 16-29 mit 37 Prozent und mit Abstand am meisten verbreitet, gefolgt von den Ältesten 50-64 Jahre nahe am Durchschnittswert, die anderen Altersgruppen liegen dazwischen.

Nach staatlicher Herkunft betrachtet, sind die Raucher – in Kontrast zum Alkoholkonsum – besonders häufig unter den Portugiesen anzutreffen. Die Luxemburger haben mit 31 Prozent einen leicht überdurchschnittlichen Raucheranteil. Hingegen zeichnen sich die Belgier sowie die Italiener durch einen besonders hohen Nichtraucheranteil von 87 bzw. 83 Prozent aus.¹⁹ Der Tabakkonsum ist in allen Bildungsniveaus verbreitet, gleichwohl sind besonders hohe Raucherquoten am unteren Ende bzw. besonders niedrige Raucherquoten am oberen Ende der Bildungsskala unübersehbar. Dies bestätigt andere Forschungsbefunde, demzufolge das Risiko sinkt, Raucher zu sein, je höher der Bildungsstand ist (vgl. z.B. Schneider & Schneider 2012; Cavelaars et al. 2000). Bei Betrachtung nach Berufsgruppen ergibt sich praktisch dasselbe Bild.

Darüber hinaus sei darauf hingewiesen, dass der Anteil der Nichtraucher an den Nichttrinkern sowie der Anzahl der Raucher an den „Vieltrinkern“ (≥ 8 Gläser/wöchentlich) sich jeweils besonders ausgeprägt darstellt, im Vergleich zu den anderen Gruppen der Alkoholkonsumenten.

¹⁹ Diese Ergebnisse des Qow 2016 korrespondieren nicht mit den Raucherquoten etwa der OECD Health Statistics (vgl. RKI 2015: 469f.) oder des Special Eurobarometers 2010 (vgl. http://ec.europa.eu/health/tobacco/docs/ebs332_en.pdf), was vorrangig mit den unterschiedlichen Grundgesamtheiten (OECD und Eurobarometer: Wohnbevölkerung 15 Jahre und älter) sowie sonstigen Erhebungsparametern zu erklären sein dürfte.

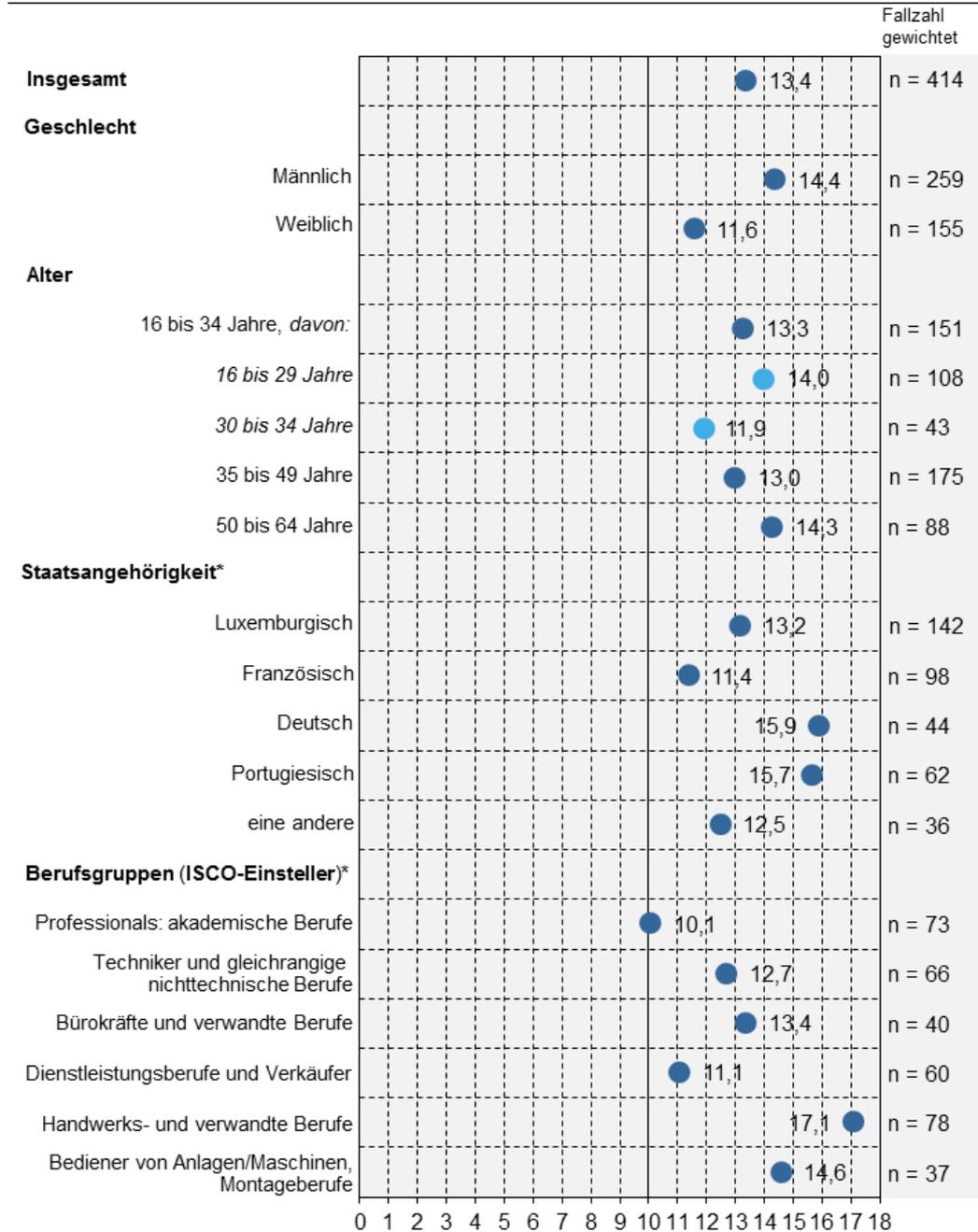
Übersicht 64 Anteile der Raucher



Frage: Rauchen Sie? Angaben in Prozent

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen

Übersicht 65 Anzahl der pro Tag gerauchten Zigaretten



Frage: Wie viele Zigaretten pro Tag rauchen Sie? Basis: 414 Raucher.
 Mittelwerte in Tagen *nur Berufsgruppen und Staatsangehörigkeit mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2016, eigene Berechnungen.

Betrachten wir abschließend die Anzahl der durchschnittlich gerauchten Zigaretten, der für die Luxemburger Beschäftigten bei 13 Zigaretten liegt. Für Männer beträgt der Wert zwischen 14 und 15, für Frauen zwischen 11 und 12 Zigaretten täglich. Die Jüngsten (16-29) und Ältesten (50-64) rauchen jeweils etwa eine Zigarette mehr als der Durchschnitt. Beschäftigte mit portugiesischen und deutschen Pässen rauchen jeweils etwa 16 Zigaretten täglich. Handwerker rauchen mit 17 Zigaretten täglich die meisten von allen Berufsgruppen, gefolgt von Bedienern von Anlagen/Monteuren mit ca.15 Zigaretten.

Literatur

- American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.
- Cavelaars, A. E. J. M., et al. (2000): Educational differences in smoking: international comparison, in: British Medical Journal, 320, 1102-1107.
- DHS (Hg.) (2013): Alkoholabhängigkeit. Suchtmedizinische Reihe Band 1, Hamm: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen.
- Eurofound (2013), Women, men and working conditions in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Gabler, S. & S. Häder (2009): Gewichtung für die CELLA-Studie, in: Häder, M & S. Häder (Hg.), Telefonbefragung über das Mobilfunknetz. Wiesbaden, VS Verlag, 51-55.
- Hasselhorn, H.-M., Peter R., Rauch A., Schröder H., Swart E., Bender S., du Prel J.-B., Ebener M., March S., Trappmann M., Steinwede J., Müller B.H. (2014): Cohort profile: The lidA Cohort Study – a German Cohort Study on Work, Age, Health and Work Participation, in: International Journal of Epidemiology, 2014, 1-14.
- Lothaller, H. (2009): Die "rush hour" des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung. In: Journal für Generationengerechtigkeit 9 (2009), 2, pp. 52-56. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-282266>
- Meschkatat, B. Stackelbeck, M., Langenhoff, G. (2002): Der Mobbing-Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. 2.Auflage, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Forschung, Forschungsbericht 951. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Nübling, M., Linke, J. Schröder, H., Knerr, P., Gerlach, I., Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 456 des BMAS. Freiburg, Bonn, Münster.
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005): Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.) (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin -Forschung Fb1058), Dortmund.
- OECD (2014): How's Life in Luxembourg? OECD Better Life Initiative, <http://www.oecd.org/statistics/BLI%202014%20Luxembourg%20country%20report.pdf> (abgerufen am: 26.10.2015 17:42)
- Robert Koch-Institut (Hrsg) (2015) Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin
- Schneider, B. S. and Schneider, U. (2012): Health Behaviour and Health Assessment: Evidence from German Microdata, in: Economics Research International, Volume 2012 (2012), Article ID 135630, DOI: 10.1155/2012/135630
- Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn
- Statistisches Bundesamt (2010): Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden
- Steffgen, G. / Kohl D. (2013): "Quality of work-Index". Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg. Chambre des Salariés du Luxembourg (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg.
- Van den Berg, T.I.J., Elders, L., Zwart, B. de & Burdorf, A. (2009): The effects of workrelated and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and environmental medicine, 66 (4), 211–220.
- WAI-Manual (2015). Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (abgerufen am: 09.10.2015 15:50)

Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

Die Erhebung 2016 wurde wie in den Vorjahren als telefonische Befragung (CATI) durchgeführt. Für die dritte Welle wurde eine Panelstichprobe mit 1.741 Personen eingesetzt, ergänzt um eine Auffrischungsstichprobe. Alle Telefonnummern in der Stichprobe wurden durch ein wissenschaftliches Zufallsverfahren generiert. Für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmer wurde die Auswahl aus sämtlichen in Luxemburg existierenden Telefonnummern erzeugt, wobei eine Stichprobe zum Einsatz kam, die sowohl Festnetz- als auch Mobilfunknummern enthielt (sog. Dual-Frame-Ansatz). Dabei wurde ein Mischungsverhältnis von 80 Prozent Festnetz und 20 Prozent Mobilfunk zugrunde gelegt, das so auch in der Interviewrealisierung erreicht wurde.

Für die Teilstichproben der Einpendler ging der Auswahl eine eingrenzende Gebietsauswahl voraus. Um die Suche nach in Luxemburg Erwerbstätigen aus Frankreich, Belgien und Deutschland auf ein ökonomisch sinnvolles und feldeffizientes Maß zu beschränken, wurden zunächst die regionalen Pendlereinzugsbereiche um Luxemburg definiert. Sodann wurden für Belgien, Frankreich und Deutschland jeweils separate Stichproben gezogen und eingesetzt. Die Basis bilden Festnetztelefonnummern, weil nur sie regional eindeutig zuordenbar sind.

Der Feldverlauf erwies die Eignung und Qualität der eingesetzten Stichprobe. Die Stichprobenkonzeption bewährte sich nicht zuletzt aufgrund der vom Statistischen Amt Luxemburg (STATEC) auf Anfrage zur Verfügung gestellten Auswertungsdaten (basierend auf luxemburgischen Sozialversicherungsdaten) der Wohnsitze von Pendlern aus Frankreich, Belgien und Deutschland. Auf dieser Grundlage führte infas für alle drei Länder eine optimierte Gemeindeauswahl durch, an die sich die eigentliche Stichprobenziehung anschloss. Für Frankreich und Deutschland wurden dabei einzelne größere Gemeinden als gesonderte Schichten disproportional höher in der Bruttostichprobe besetzt, da in diesen Gemeinden die Trefferchance für Berufspendler nach Luxemburg grundsätzlich kleiner ausfällt.

Als Zielgröße für die Qow-Studie 2016 waren wie im Vorjahr insgesamt 1.500 Interviews zu realisieren, davon sollten ungefähr 900 Interviews auf Erwerbstätige aus Luxemburg und ca. 600 auf Pendlerinterviews (300 in Frankreich, 150 in Belgien und 150 in Deutschland) entfallen.

Anhang A.2 Feldrealisierung

Um die Feldfähigkeit des angepassten Fragebogens zu überprüfen, wurde dieser im Mai 2016 einem Pretest mit 28 Interviews (davon: 10 Panelfälle, 18 Auffrischer) unterzogen. Die telefonischen Befragungen der Haupterhebung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begannen am 26.05.2016 und wurden am 30.08.2016 abgeschlossen. Insgesamt wurden 1.506 Interviews realisiert, davon 906 Beschäftigte aus Luxemburg, 305 mit Wohnort Frankreich, 142 aus Deutschland und 153 aus Belgien. Die Abarbeitung der Stichprobe erfolgte kontinuierlich während des gesamten Feldzeitraums von 14 Wochen.

Übersicht A.1 Realisierte Interviews nach Teilstichprobe und Befragungsland

Zeilen%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.506	100,0	802	53,3	704	46,7
Befragungsland						
Luxemburg	906	100,0	478	52,8	428	47,2
Frankreich	305	100,0	159	52,1	146	47,9
Deutschland	142	100,0	78	54,9	64	45,1
Belgien	153	100,0	87	56,9	66	43,1

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

In Luxemburg wurden fast 70 Prozent der Interviews auf Luxemburgisch und 25 Prozent auf Französisch geführt. Bis zum Ende der Feldzeit wurden dort auch sieben portugiesische Interviews realisiert. In Frankreich und Belgien wurden die Interviews hauptsächlich auf Französisch geführt; Interviews auf Deutsch wurden hauptsächlich in Deutschland erzielt.

Übersicht A.2 Realisierte Interviews nach Befragungsland und Sprache

Zeilen%	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Portugiesisch	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.506	100,0	632	42,0	675	44,8	192	12,7	7	0,5
Befragungsland										
Luxemburg	906	100,0	631	69,6	228	25,2	40	4,4	7	0,8
Frankreich	305	100,0	-	-	303	99,3	2	0,7	-	-
Deutschland	142	100,0	-	-	3	2,1	139	97,9	-	-
Belgien	153	100,0	1	0,7	141	92,1	11	7,2	-	-

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

Panelbereitschaft (Auffrischerstichprobe)

Die Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe stellt sich allen vier Befragungsländern als außerordentlich hoch dar. Insgesamt erklären sich 85,9 Prozent der Befragten dazu bereit, in einer Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden.

Übersicht A.3 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe

Zeilen%	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	704	100,0	605	85,9	99	14,1

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten; Basis: Auffrischerstichprobe

Interviewdauer

Im Folgenden wird die Interviewdauer nach Teilstichprobe, Interviewsprache und Befragungsland ausgewiesen. Die Dauer lag mit durchschnittlich 34,9 Minuten für die Auffrischerfälle und mit 30,6 Minuten für die Panelfälle im erwarteten Rahmen.

Übersicht A.4 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittel	Min.	Max.	Standard-abweichung
Gesamt	1.482	32,6	12,2	59,8	7,35
Teilstichprobe					
Panel	794	30,6	12,2	58,9	6,61
Auffrischer	688	34,9	13,1	59,8	7,47
Befragungsland					
Luxemburg	891	31,9	13,1	58,9	7,44
Frankreich	301	34,0	20,2	59,8	6,65
Deutschland	139	30,3	18,4	49,5	6,49
Belgien	151	35,9	12,2	56,2	7,42

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten; Basis: Gültig realisierte Interviews mit gültiger Zeitangabe

Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).²⁰ Danach wird der *Final Outcome* in folgende Kategorien ausdifferenziert:

- Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE – Unknown Eligibility)
- Nicht Zielgruppe (NE – Not Eligible)
- Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact)
- Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA – Nonresponse-Not able)
- Nonresponse – Sonstiges (NR-O – Nonresponse-Other)
- Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R – Nonresponse-Refusal)
- Vollständig realisiertes Interview (I – Complete Interview)
- Unvollständig realisiertes Interview (IP – Partial Interview)

Hinweise zur AAPOR-Gruppierung

In die AAPOR-Kategorie „Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt“ (UE) werden Nummern eingeordnet, in denen bei der Erstbefragung (hier: Auffrischer) trotz mehrfacher Kontaktversuche kein Sprachkontakt hergestellt werden konnte. In diesen Fällen konnte daher die Zugehörigkeit zur Zielgruppe nicht geklärt werden. Bei einer Panelstichprobe trifft diese Kategorie nicht zu und nicht Erreichte werden in der Regel in die Kategorie „Nonresponse – Nicht erreicht“ (NR-NC) einsortiert. Unter der Kategorie „Nicht Zielgruppe“ (NE) sind insbesondere Screeningausfälle verbucht, d.h. Personen, die die Mitwirkungskriterien für die aktuelle Befragung nicht erfüllten. Außerdem sind hier auch verstorbene oder ins Ausland verzogene Zielpersonen einsortiert.

Die Gruppe „Nonresponse“ (NR) umfasst mit Ausnahme der Fälle „Nonresponse – nicht erreicht“ (NR-NC) alle Ausfälle von Personen, bei denen die Zielgruppenzugehörigkeit definitiv festgestellt werden konnte. Die Nonresponse-Ausfälle werden insgesamt differenziert nach „nicht erreicht“, „sonstiges“, „nicht befragbar“ und „nicht teilnahmebereit“.

Unter den nicht erreichten Zielpersonen (NR-NC) sind alle Personen verbucht, mit denen unter der vorhandenen und geschalteten Nummer kein telefonischer Sprachkontakt hergestellt werden konnte. Unter „Nonresponse – Sonstiges“ (NR-O) befinden sich alle Personen, bei denen in einem Kontakt (mit der Zielperson oder einem anderen Haushaltsmitglied) festgestellt wurde, dass sie zur Zielgruppe der Studie gehören. Es wurde dann jedoch nicht unmittelbar ein Interview realisiert, sondern z.B. ein Wiederanruf zu einem günstigeren Zeitpunkt vereinbart. Die anschließenden weiteren Kontaktversuche blieben daraufhin jedoch erfolglos. Außerdem fallen in diese Kategorie alle Personen, die nach Auskunft einer Kontaktperson während der gesamten Feldzeit nicht erreichbar waren. Zudem sind Zielpersonen, die für ein Telefoninterview nicht ausreichende Sprachkenntnisse besaßen, in dieser Rubrik verbucht. In die Kategorie „nicht befragbar“ fallen Personen, die zur Zielgruppe gehören, aber aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, körperliche Einschränkung oder Behinderung) nicht an einem Interview teilnehmen

²⁰ Vgl. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

können. Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ Personen umfasst schließlich alle Personen, die trotz intensiver Bemühungen der Interviewer ein Interview verweigerten.

Übersicht A.5 Feldendstand (Final Outcome): gesamt und nach Teilstichprobe

	Panel		Auffrischer		Gesamt			
					I	II	III	IV
<i>Spalten%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Einsatzstichprobe	1.741	100,0	46.714	100,0	48.455	100,0		
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	-	-	4.347	9,3	4.347	9,0		
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/ außerhalb Grundgesamtheit	119	6,8	35.009	74,9	35.128	72,5		
Bereinigtes Brutto (I): Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	1.622	93,2	7.358	15,8	8.980	18,5	8.980	100,0
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	268	15,4	2.374	5,1	2.642	5,5	2.642	29,4
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	-	-	1	0,0	1	0,0	1	0,0
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	341	19,6	1.083	2,4	1.424	2,9	1.424	15,9
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	211	12,1	3.196	6,8	3.407	7,0	3.407	37,9
Realisierte Interviews	802	46,1	704	1,5	1.506	3,1	1.506	16,8

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

Rund 900 Interviews wurden mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geführt, die im Großherzogtum Luxemburg wohnen. 600 Interviews entstanden mit Arbeitnehmern, die im angrenzenden Frankreich, Deutschland oder Belgien beheimatet sind. Von den 1.506 realisierten Interviews wurden über die Hälfte mit Panelfällen geführt.

Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Das Anhangkapitel zur Gewichtung 2016 ist noch in der Bearbeitung und wird in KW 40/41 in den Bericht eingefügt.

Anhang A.5 Fragebogenanpassungen

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden folgende Fragen neu in die Erhebung aufgenommen:

- Mehrere Items: Klare Definition der Aufgaben im Betrieb (B01, Item 16), Klare Definition des Verantwortungsbereichs (B01, Item 17), Ungestörtes Arbeiten (B01, Item 18)
- Mehrere Items: Häufigkeit von Unterbrechungen des Arbeitsflusses (B02, Item 12), Kontrolle der Gefühle (B02, Item 13), Verbergen der wahren Gefühle (B02, Item 14)
- Mehrere Items: Anforderung der Konzentration bei der Arbeit (B02_2, Item 1), Geistiger Anspruch der Arbeit (B02_2, Item 2)
- Gegenseitige Hilfe von Kollegen bei Arbeitsproblemen (B03, Item 8), Möglichkeit der Frage nach Hilfe bei Arbeitsproblemen (B03, Item 9)
- Mehrere Items: Konkurrieren mit Kollegen, Konkurrenz unter den Kollegen, Konkurrenzdruck im Arbeitsbereich, Rivalitäten im Kollegenkreis (B09)
- Mehrere Items: Empfundene Belastung durch in der Frage B10 zutreffende belastende Arbeitsbedingungen (B10b)
- Mehrere Items zum Mobbing am Arbeitsplatz, Mobbing durch Arbeitskollegen, Mobbing durch den Vorgesetzten (B10_2)
- Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens (B11, Item 15)
- Körpergröße (B14_7)
- Körpergewicht (B14_8)
- Rauchen (B14_9a), Anzahl Zigaretten pro Tag (B14_9b)
- Häufigkeit Alkoholkonsum in der Woche (B14_10)
- Typische Menge an Alkohol bei Alkoholkonsum an einem Tag (B14_10a)
- Anzahl Tag Sport im Monat (B14_11)
- Mehrere Items zum Wohlbefinden in den letzten 2 Wochen: froh und guter Laune, ruhig und entspannt, energisch und aktiv, frisch und ausgeruht beim Aufwachen, Alltag voller interessanter Dinge (B14c)
- Mehrere Items: Gefühl von Verbrauchsein am Ende des Arbeitstages, Erschöpfung beim Gedanken eines neuen Arbeitstages, Gefühl, dass jede Arbeitsstunde anstrengend ist (B17, Items 11 bis 13)
- Arbeit ist emotional belastend, Arbeit frustriert, Ausgebrannt durch die Arbeit (B17a)
- Gefühl voll überschäumender Energie zu sein, Fit und tatkräftig bei der Arbeit, Auf die Arbeit freuen beim Aufstehen (B17b)
- Fehltag bei der Arbeit in den letzten 12 Monaten (B17c)
- Persönliche Einschätzung der Arbeitsleistung im Vergleich zu den Kollegen und durch den Vorgesetzten (B17d)
- Absicht eines Arbeitsplatzwechsels in naher Zukunft (C03_3)
- Monatlicher Nettoverdienst (C12), mehr oder weniger als 5000 Euro (C12_1), Einkommenskategorie (C12_2, C12_3)

In ähnlichem Maße wurden auch Fragen und Items gestrichen oder zusammengefasst:

- Zusammenfassung der Items: Regelmäßige Arbeit am Wochenende, am Abend ab 19 Uhr oder in der Nacht ab 22 Uhr (A09_A10_A11)
- Fahrtzeit von Zuhause bis zum Arbeitsplatz an einem gewöhnlichen Arbeitstag (A12)
- Anzahl Fahrten Arbeitsweg pro Woche (A12_1)
- Zugehörigkeit des Betriebs zu einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe (A15)
- Anzahl der Beschäftigten des gesamten Unternehmens (A16)
- Veränderung der Beschäftigtenzahl des gesamten Unternehmens (A16_1)
- Mehrere Items: Berücksichtigung der persönlichen Meinung durch Vorgesetzte bei betrieblichen Veränderungen (B01, Item 10), Teilnahme an betrieblichen Entscheidungsprozessen (B01, Item 12)
- Mehrere Items: Ermüdung durch die Arbeit (B02, Item 11), Fehlende Zeit für angemessene Arbeitsdurchführung (B02, Item 8)
- Überforderung /Unterforderung durch Arbeit (B02_2)
- Direkte Zusammenarbeit mit Kollegen (B03_1)
- Interesse des Betriebs an Weiterqualifizierung (B06_1, Item 3)
- Anzahl Weiterbildungstage im Vorjahr (B06_2)
- Kostenübernahme der Weiterbildungsmaßnahmen (B06_3)
- Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit von Arbeitgeber erwartet (B11, Item 14), Angemessene Erledigung der Arbeit nach eigenen Maßstäben (B11, Item 10), Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (B11, Item 11)
- Unterstützung durch Freunde und Verwandte bei Problemen auf der Arbeit (B12)
- Sport als Ausgleich zur Arbeit (B13)
- betriebliche Aktionen zu Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz (B15_1)
- Informationssitzung oder Schulung zu 10 Items (Feuersicherheit, Unfallprävention, chemische, biologische oder strahlungsbedingte Risiken, gesundheitsverträgliche Arbeitsplatzausstattung/Ergonomie, Mobbing, arbeitsbezogener Stress; geschlechtlicher Gleichstellung, Förderung von Migranten/Menschen mit Migrationshintergrund, Förderung von Menschen mit Behinderungen, Förderung von älteren Arbeitnehmern) (B15_2)
- Griff zu Alkohol, Medikamenten oder Drogen aufgrund von arbeitsbedingtem Stress (B16)
- Mehrere Items: Fehlen bei der Arbeit in den letzten 12 Monaten, Krankmeldung ohne ersichtlichen Grund, Fernbleiben obwohl arbeitsfähig, krankheitsbedingtes Fehlen (B17, Items 6 bis 9)
- Beschäftigungsfähigkeit: Nachfrage nach Arbeitskräften mit Qualifikationen der Zielperson, Nachfrage nach den beruflichen Fähigkeiten der Zielperson (C02_1)
- Einschätzung der persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt in den nächsten 5 Jahren (C03_1)
- Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs im Allgemeinen und des eigenen Betriebs in den nächsten 5 Jahren (C03_2)
- Verkehrsmittel zur Arbeit (C08)