

Bericht

Quality of work Luxembourg 2018

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele



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

Vorgelegt von

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

Kontakt

Dr. Holger Schütz
Senior-Projektleiter Sozialforschung

Tel. +49 (0)228/38 22-418
Fax +49 (0)228/310071
E-Mail h.schuetz@infas.de

Autoren

Dr. Holger Schütz, Nils Thiele

Projektkoordinator

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

Projekt

7003
Bonn, Dezember 2018
Su, Th

infas ist zertifiziert
nach ISO 20252 für die Markt-,
Meinungs- und Sozialforschung

ISO 20252

infas ist Mitglied im
Arbeitskreis Deutscher Markt- und
Sozialforschungsinstitute e.V.
(ADM) und ESOMAR

**ESOMAR**
member

Vorwort

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat die infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Sommer 2018 zum fünften Mal die Studie „Quality of work Luxembourg 2018“ (QoW) bei abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung erfolgte 2018 erstmalig im Mixed-Mode, d.h. als Kombination aus CATI- und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 1.689 Interviews, davon 1.042 Panelfälle und 647 Auffrischungsfälle. 1.011 der befragten Beschäftigten wohnen in Luxemburg, 311 in Frankreich, 194 in Belgien sowie 173 in Deutschland. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der diesjährigen Befragung in kompakter und themenorientierter Form zusammen. Alle Befragungsergebnisse sind zudem in 2 Tabellenbänden vollständig dokumentiert und liegen dem Bericht als Komplement bei.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	7
Teil I: Entwicklungen der Arbeitsqualität in Luxemburg	14
1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft	14
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	15
1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	17
2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	20
2.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz	20
2.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	28
3 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	31
3.1 Arbeit und Gesundheit	31
3.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren	34
4 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	35
4.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	35
4.2 Arbeitsmarktchancen	42
5 Arbeitszeit	46
Teil II: Schwerpunktthema QoW 2018: Leben in der Arbeit – Work-Life-Balance	55
6 Work-Life-Balance –Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf	55
6.1 Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit	56
6.2 Zentralität von Erwerbsarbeit	57
6.3 Balance von Arbeit und Privatleben	61
6.4 Entgrenzung von Arbeit	63
6.5 Ausgleich zur Arbeit: externe Aktivitäten und Familie	74
6.6 Betriebliche Regelungen zur Unterstützung der Work-Life-Balance und familienfreundliche Maßnahmen	79
Literatur	83
Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	84
Anhang A.2 Feldrealisierung	86
Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	89
Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung	91
Anhang A.5 Fragebogenanpassungen	96

Übersichten

Übersicht 1	Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land	14
Übersicht 2	Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs	16
Übersicht 3	Berufliche Stellung.....	17
Übersicht 4	Berufsstruktur von Männern und Frauen.....	19
Übersicht 5	Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit.....	21
Übersicht 6	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I.....	22
Übersicht 7	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz II.....	23
Übersicht 8	Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter.....	25
Übersicht 9	Bewertung von Handlungsfreiräumen und Teilhabe am Arbeitsplatz.....	26
Übersicht 10	Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2018	27
Übersicht 11	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I	29
Übersicht 12	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II	30
Übersicht 13	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten.....	32
Übersicht 14	Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden	33
Übersicht 15	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014-2018.....	34
Übersicht 16	Zufriedenheit mit der Arbeit	36
Übersicht 17	Zufriedenheit mit der Arbeit nach Berufsgruppen	37
Übersicht 18	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Geschlecht und Alter.....	38
Übersicht 19	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen	39
Übersicht 20	Selbsteinschätzung eigener Arbeitsleistung im Vergleich zur Einschätzung durch den Vorgesetzten.....	41
Übersicht 21	Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	43
Übersicht 22	Angst vor Arbeitsplatzverlust.....	44
Übersicht 23	Einschätzung der Arbeitnehmer: Wiederbeschäftigungschance....	45
Übersicht 24	Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit	46
Übersicht 25	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen	47
Übersicht 26	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Geschlecht, Alter und Familienstand	48
Übersicht 27	Faktische und vertragliche Arbeitszeit.....	49
Übersicht 28	Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppen	50
Übersicht 29	Überstunden nach Berufsgruppen	51
Übersicht 30	Unbezahlte Überstunden und Zeitdruck bei der Arbeit	52
Übersicht 31	Lage der Arbeitszeit.....	53
Übersicht 32	Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit.....	54
Übersicht 33	Gründe für eine Reduktion der Arbeitszeit nach Geschlecht	57
Übersicht 34	Größte Zufriedenheit im Leben durch Arbeit.....	58
Übersicht 35	Die wichtigsten Dinge passieren bei der Arbeit.....	59
Übersicht 36	Andere Beschäftigungen, die wichtiger sind als die Arbeit	60
Übersicht 37	Balance von Arbeit und Privatleben	61
Übersicht 38	Aufmerksamkeit für Privat- und Berufsleben.....	62
Übersicht 39	Work-Life-Balance: Situation im Betrieb.....	64
Übersicht 40	Work-Life-Balance-Dimensionen im Betrieb nach Wirtschaftszweigen.....	65
Übersicht 41	Soll-Ist-Vergleich: Zuhause abschalten wollen und abschalten können	66

Übersicht 42	Soll-Ist-Vergleich: Beschränkung des Arbeitslebens auf den Arbeitsplatz.....	67
Übersicht 43	Soll-Ist-Vergleich: Auf dem Weg nach Hause die Arbeit hinter sich lassen.....	67
Übersicht 44	Soll-Ist-Vergleich: Einschleichen beruflicher Probleme in das Privatleben.....	68
Übersicht 45	Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Vorgesetztenfunktion.....	69
Übersicht 46	Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Arbeitszeit.....	70
Übersicht 47	Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Berufsgruppen*.....	71
Übersicht 48	Erreichbarkeit und Arbeitstätigkeit in der Freizeit.....	72
Übersicht 49	Beantwortung dienstlicher E-Mails in der Freizeit.....	73
Übersicht 50	Instrumentelle und emotionale Unterstützung.....	75
Übersicht 51	Außerhäusliche Aktivitäten jenseits der Arbeit.....	78
Übersicht 52	Familienbezogene Aktivitäten außerhalb der Arbeit.....	79
Übersicht 53	Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb.....	82

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie *Quality of work Luxembourg 2018* legt infas der Arbeitnehmerkammer Luxemburg den fünften 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 Arbeitnehmer¹ in Luxemburg. Die jährliche Befragung *Quality of work* bildet die Datenbasis für den *Quality of work Index Luxembourg* (QoW-Index), mit dem die Entwicklung und die Qualität der Arbeitsbeziehungen im Zeitverlauf abgebildet werden. Der vorliegende Bericht konzentriert sich ausschließlich auf die Darstellung der Befragungsergebnisse 2018. 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* wurde 2018 erstmalig im Mixed-Mode aus telefonischer (CATI) und Online-Befragung (CAWI) auf Basis eines veränderten Stichprobenkonzepts durchgeführt. Die vorhandene Panelstichprobe (Wiederbefragungsfälle) umfasste 1.824 Personen, die zunächst telefonisch kontaktiert wurden. Überdies kam eine Auffrischungsstichprobe zum Einsatz (n=5.190 Fälle), die aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen wurde. Für die Personen aus der Auffrischungsstichprobe bot sich die Möglichkeit, die Befragung entweder am Telefon (CATI) oder online (CAWI) durchzuführen.

Insgesamt wurden in der diesjährigen Erhebung 1.689 gültige Interviews realisiert, davon entfallen 1.011 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 311 auf Berufspendler aus Frankreich, 194 aus Belgien sowie 173 auf Pendler aus Deutschland. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei rund 31 Minuten. Die Panelbereitschaft ist insgesamt mit 91 Prozent sehr hoch. Bei den Auffrischerfällen fällt die Panelbereitschaft gleichwohl geringer aus und liegt lediglich bei 77 Prozent.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist sehr 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, wie in den Vorjahren, unter den Pendlern aus Frankreich der Anteil der Arbeitnehmer mit einer Techniker Ausbildung überdurchschnittlich hoch. Mehr als die Hälfte der Einpendler aus Belgien haben eine Hochschulbildung und die deutschen Einpendler weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil beruflich ausgebildeter Fachkräfte auf.

¹ Im Folgenden wird aus Gründen der Texteffizienz und des Leseflusses in der Regel das generische Maskulinum für beide Geschlechter genutzt. Im Einzelfall sind davon Abweichungen möglich.

59 Prozent der Arbeitnehmerschaft sind Männer, 41 Prozent sind Frauen. Der Altersdurchschnitt liegt bei rund 40,5 Jahren.

Arbeitsverhältnis

88 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind als Arbeitnehmer angestellt, 12 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu 29 Prozent einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen unter 1 Prozent (Portugiesen) und 8 Prozent (Belgier).

Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer in Luxemburg ist zumeist unbefristet. Lediglich 2 Prozent haben einen befristeten Arbeitsvertrag und rund 1 Prozent ist 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 konkrete Bedingungen, wie z.B. Abwesenheitsvertretungen, geknüpft sein muss.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Die körperlichen Anforderungen durch die Arbeit werden in der Quality of work-Studie regelmäßig erhoben; die Ergebnisse erweisen sich über die Jahre als weithin stabil. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten gibt an, durch Arbeit körperlich oft oder (fast) immer beansprucht zu werden. Ein knappes Drittel fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft. Von hohen körperlichen Beanspruchungen sind insbesondere Schichtarbeiter und Personen mit Wochenend-, Abend oder Nachtarbeit betroffen.

Mentale Beanspruchungen sind über alle Arbeitnehmergruppen, Tätigkeiten und Qualifikationsgruppen hinweg zu beobachten und gehören für mehr als die Hälfte der Beschäftigten zur täglichen Arbeit. Die geistige Beanspruchung unterscheidet sich lediglich in Ausmaß und Abhängigkeit vom Arbeitsplatz. Spezifische Anforderungen erwachsen zudem oftmals aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit. So müssen über zwei Drittel der Beschäftigten zeitgleich mehrere Aufgaben bewältigen; Führungskräfte sowie Personen mit technischen oder intellektuellen Aufgaben sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen. Beständiger Zeitdruck prägt für 46 Prozent der Arbeitskräfte den Alltag. Insbesondere Vielarbeiter mit mehr als 40 Arbeitsstunden pro Woche stehen stärker unter Zeitdruck.

Das Belastungsprofil von Frauen und Männern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr und potenziell gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz. So betrifft Unfall- und Verletzungsgefahr bei der Arbeit 16 Prozent aller Arbeitnehmer, rund 21 Prozent der Männer, aber nur 8 Prozent der Frauen. Bezüglich körperlicher Belastungen sowie Zeitdruck am Arbeitsplatz zeigen sich nur geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede.

Arbeitszeit

Auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt stellt die Vollzeitbeschäftigung den Normalfall dar. Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmer ist Vollzeit beschäftigt (81 Prozent). Allerdings haben 95 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg eine Vollzeitzeitstelle, im Vergleich dazu nur 62 Prozent der Frauen. Teilzeitbeschäftigung (insgesamt rund 18 Prozent) betrifft weit über ein Drittel der Frauen, aber nur 6 Prozent der Männer. Im Durchschnitt aller Arbeitnehmer in Luxemburg beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf rund 40,5 Stunden pro Woche, wobei Männer bei durchschnittlich 43 und Frauen bei knapp 37 Stunden liegen. Dieser Unterschied beruht im

Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Diese Befunde sind in hohem Maße stabil über die bisherigen Erhebungswellen.

Handlungsspielräume und Weiterentwicklung

Vor allem Führungskräfte, Akademiker und Techniker verfügen über eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume, insbesondere in Bezug auf die Reihenfolge der Aufgabenerledigung und die Gestaltung der Arbeit. Die Handlungsspielräume sind dort begrenzt, wo dies den betrieblichen Kontext der Arbeit berührt. So sind Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten nur bei etwa einem Viertel der Befragten persönlich mitgestaltbar.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt werden von einem Drittel der Befragten als sehr gut eingeschätzt; ein weiteres Drittel bewertet die Weiterbildungsmöglichkeiten dagegen als eher gering. Die Voraussetzungen für die qualifikatorische Weiterentwicklung werden von Beschäftigten in staatlichen Behörden, europäischen bzw. internationalen Organisationen und NGO deutlich besser bewertet als in Privatunternehmen. Zudem haben Beschäftigte in sehr kleinen Betrieben geringere Möglichkeiten auf eine Weiterbildung als Arbeitnehmer in Großbetrieben. Diese Befunde sind im Zeitverlauf in hohem Maße stabil.

Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Die Qualität und Bewertung der Arbeitsbedingungen wird entscheidend durch das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität der Vorgesetzten beeinflusst. Ein hohes Maß an kollegialer Zusammenarbeit ist für einen Großteil (79 Prozent) der Befragten typisch. Rund zwei Drittel der Beschäftigten sehen sich bei der Arbeit durch das kollegiale Umfeld gut unterstützt, lediglich 12 Prozent der Befragten erleben die kollegiale Unterstützung als eher schwach.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Rückmeldungen zur Qualität der Arbeit durch Kollegen oder Vorgesetzte erhält jedoch weniger als die Hälfte der Befragten. Rückmeldungen der Vorgesetzten zu den beruflichen Kompetenzen erhält sogar nur weniger als ein Drittel der befragten Arbeitnehmer.

Gesundheit

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

Einige Beschwerden treten mit höherem Lebensalter häufiger auf. Auch nach Berufsgruppen zeigen sich beruflich ungleich verteilte Gesundheitsrisiken. Dazu gehören vor allem Rücken- und Gelenkprobleme sowie Kopfschmerzen, wovon Hilfsarbeitskräfte, Bürokräfte und Beschäftigte im Dienstleistungssektor stärker betroffen sind. Arbeitsbedingter Stress betrifft gut ein Drittel aller Beschäftigten. Ein geringeres Gesundheitsrisiko tragen generell Führungskräfte.

Zufriedenheit mit der Arbeit

Die Mehrheit der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer bewertet die Qualität ihrer Arbeit positiv. Für große Teile der Befragten ist für alle Erhebungsjahre eine insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit festzuhalten. 2018 sind lediglich rund 13 Prozent wenig bzw. nicht zufrieden. Mit dem Arbeitsklima zeigt sich rund die Hälfte aller Arbeitnehmer zufrieden. Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist deutlich zurückhaltender; sie unterscheidet sich zudem stark nach Berufsgruppen. Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Zufriedenheit bei Führungskräften und Akademikern. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Dienstleistungsberufe und Verkäufer, Bürokräfte, Montageberufe sowie, mit einem Anteil von nur 22 Prozent, die Handwerksberufe. Wie in den Vorjahren sind zudem Ältere deutlich zufriedener mit ihrem Gehalt als die Jüngeren.

Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität ab. Daher wurde das Thema „Work-Life-Balance“ in der QoW-Erhebung 2018 als Schwerpunkt gewählt. In der Gesamtschau zeigt sich dazu ein recht heterogenes Bild. Rund ein Drittel der Befragten gibt an, die größte Zufriedenheit im Leben durch Arbeit zu erlangen. Zugleich haben nur für 13 Prozent die wichtigsten Dinge in ihrem Leben mit der Arbeit zu tun. Überdies geht etwas mehr als die Hälfte der Befragten anderen Aktivitäten nach, die ihnen wichtiger sind als ihre Arbeit.

Rund 60 Prozent der Beschäftigten sehen sich nie oder nur selten mit Vereinbarkeitsproblemen oder –konflikten zwischen Arbeit und Privatleben konfrontiert, ähnlich zu den Befunden aus den Vorjahren. Dagegen erachten es 9 bis 15 Prozent der Befragten als schwierig, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen beziehungsweise sowohl dem Privatleben als auch der Arbeit die notwendige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Darüber hinaus wird unter dem Begriff „Entgrenzung der Arbeit“ eine zunehmende Durchdringung und mithin schleichende Auflösung des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit diskutiert. In diesem Zusammenhang gehen 40 Prozent der Beschäftigten davon aus, dass sie die Arbeit und berufliche Angelegenheiten hinter sich lassen können, wenn sie zu Hause sind. Die Arbeit nach Feierabend auch gedanklich hinter sich lassen zu können und erfolgreich berufliche Probleme aus dem Privatleben herauszuhalten, sieht indes nur jeder Dritte als gewährleistet an.

In der QoW-Erhebung 2018 wurde auch nach den persönlichen Wünschen der luxemburgischen Arbeitnehmer zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben gefragt. Diesbezüglich klaffen Wunschdenken und Arbeitsrealität noch auseinander. Von den Beschäftigten, die sich wünschen, am Feierabend nicht mehr über die Arbeit nachdenken zu müssen, finden lediglich etwa 44 Prozent diese Bedingung für ihren Betrieb realisiert. Von den Befragten, die das Einschleichen von beruflichen Problemen in das Privatleben vermeiden möchten, sehen sogar nur 35 Prozent die Voraussetzungen dafür im Betrieb als gegeben an.

Darüber hinaus berichten rund 41 Prozent der Beschäftigten für sich persönlich, dass ihnen die Loslösung von der Arbeit im Privatleben gelingt, etwas weniger als einem Drittel der Beschäftigten bleibt dies nach eigener Einschätzung indes versagt. Eine Trennung der beiden Lebensbereiche misslingt vor allem den Beschäftigten mit besonders langen Arbeitszeiten (46 und mehr Stunden).

Die Erreichbarkeit nach Feierabend kann als ein Indikator für die Entgrenzung der Arbeit gelten. Über ein Drittel der Beschäftigten in Luxemburg erhält oft oder (fast) immer dienstliche Anrufe in der Freizeit, und nur weniger als ein Viertel nie. Immerhin jeder Fünfte beantwortet dienstliche E-

Mails auch in der Freizeit. Am seltensten beantworten Führungskräfte (15 Prozent) und Personen mit einer hohen wöchentlichen Arbeitszeit (23 Prozent) E-Mails ausschließlich in der Arbeitszeit.

Durch familiäre Unterstützung können etwaige negative Effekte der Entgrenzung von Arbeit abgemildert werden. So erhält etwas mehr als die Hälfte der Befragten emotionale Unterstützung, in dem sie nach dem Arbeitstag gefragt werden und den Eindruck haben, im Bedarfsfall immer mit Familienangehörigen über die Arbeit sprechen zu können. Sogenannte instrumentelle Unterstützung betrifft etwa die Übernahme von Hausarbeit. Diesbezüglich geben 37 Prozent an, bei einer schweren Arbeitswoche durch die Familie von Hausarbeiten besonders entlastet zu werden.

Auch Aktivitäten außerhalb des Berufslebens stellen einen wichtigen Ausgleich zur Arbeit dar. Die Teilnahme an sportlichen oder kulturellen Freizeitaktivitäten gehört dabei mit 39 Prozent zu den häufigsten Aktivitäten. 9 Prozent der Beschäftigten sind zudem täglich oder mehrmals in der Woche ehrenamtlich tätig. Weitere 4 Prozent widmen sich politischen Aktivitäten. Individuelle Weiterbildung (Aus- und Fortbildungskurse) betrifft ebenfalls 4 Prozent. Ein weiteres Tätigkeitsfeld bildet die Familienarbeit. So betreuen rund 8 Prozent der Beschäftigten täglich oder mehrmals in der Woche behinderte Verwandte. Mehr als ein Drittel ist häufig in die Betreuung von Kindern oder Enkelkindern eingebunden und 81 Prozent sind täglich oder mehrmals in der Woche mit Kochen und Hausarbeiten befasst. Diese familiären Tätigkeiten, vor allem die Hausarbeit, werden dabei immer noch mehrheitlich von Frauen erledigt.

Um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern, können auch Betriebe wichtige Beiträge leisten. Arbeitsvertragliche Regelungen, Herstellung von (Arbeitszeit-) Flexibilität am Arbeitsplatz oder besondere familienfreundliche Angebote stellen hierfür einige wichtige Hebel dar. Mit Blick auf arbeitsvertragliche Regelungen haben 36 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit, 39 Prozent haben eine Option auf unbezahlten Urlaub, und 48 Prozent haben die Möglichkeit, von Teilzeit in eine Vollzeitstelle zurückzukehren. Homeoffice ist dagegen für 82 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten (noch) nicht möglich.

In Bezug auf die Arbeitszeit können zwei Fünftel der Beschäftigten Arbeitsbeginn und -ende variabel gestalten. Der Hälfte der Beschäftigten ist es gestattet, den Arbeitsplatz bei Bedarf zeitweise zu verlassen, und zwei Drittel haben die Möglichkeit, kurzfristig einen Tag freizunehmen. Nur gut jeder Zehnte kann dagegen die täglichen Wochenstunden auf weniger als die regulär vereinbarten Tage aufteilen.

Ausbaubedarf ist schließlich bei allgemeinen familienfreundlichen Angeboten in den Luxemburger Betrieben festzustellen. Lediglich 9 Prozent der Beschäftigten stehen betriebliche Kindertagesstätten und nur 16 Prozent ein Concierge-Service zur Verfügung.

Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung

Die Thematik der Arbeitsbedingungen und erlebten Arbeitsqualität steht in vielen europäischen Nationen gegenwärtig unter 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 2018*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen in diesem facettenreichen Themenbereich informiert. Zum nunmehr fünften 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 zur Erhebung der Studie *Quality of work Luxembourg 2018*.

Der Bericht *Quality of work Luxembourg 2018* bildet – wie die Vorjahresberichte – einen Teil 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 Arbeitnehmer in Luxemburg. Die Universität Luxemburg und die Arbeitnehmerkammer Luxemburg sind für das Erhebungsinstrument und die Konstruktion des Quality of work Indexes sowie die Berechnungen, Auswertungsarbeiten und Berichtslegung zum eigentlichen Index verantwortlich. Der Quality of work Index ist daher nicht Gegenstand dieses Berichts, sondern wird separat publiziert.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung *Quality of work Luxembourg* bilden alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind. Dies schließt auch 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 Folgerhebung 2018 daran festgehalten, das entwickelte Konzept und den Fragebogen der Studie grundsätzlich zu belassen (inklusive der verwendeten Skalen des Fragebogens²) und lediglich einen Teil der Fragen anzupassen. Diese Fragebogenanpassungen betreffen bestimmte Frageformulierungen, die Einführung von einigen neuen Fragen sowie auch den (diesjährigen) Verzicht auf bestimmte Fragen. Eine detaillierte Übersicht über die Änderungen von Frageformulierungen und die neu eingeführten Fragen ist in Anhang A.5 zu finden.

² 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. Im ersten Teil werden Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Zeitverlauf der Erhebungsjahre in den Blick genommen, da der Großteil des Fragenprogramms seit 5 Jahren (2014-2018) vorliegt. Leitend für alle Themenaspekte ist also die Frage, ob sich im Zeitverlauf der vorliegenden Befragungsjahre nennenswerte Veränderungen ergeben haben. Thematisch folgt dieser Teil weitgehend der Gliederungsstruktur der Vorjahre. Kapitel 1 beinhaltet einen Überblick zu den soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten und den Merkmalen der Unternehmen und Betriebe, in denen sie arbeiten. 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. Kapitel 5 thematisiert die realisierte Arbeitszeit und diskutiert die Unterschiede von Frauen und Männern bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Luxemburger Arbeitswelt.

Teil II des QoW-Berichts 2018 widmet sich dagegen dem diesjährigen Schwerpunktthema „Work-Life-Balance – Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf“. Dabei wird das Verhältnis von tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten untersucht (Kap. 6.1). Sodann wird der Frage nachgegangen, inwieweit Erwerbsarbeit (immer noch) von zentraler Bedeutung für Beschäftigung ist (Kap. 6.2) und ob und wie Arbeit und Privatleben als vereinbar erlebt werden oder auch nicht (Kap. 6.3). Nachfolgend wird auf die sogenannte Entgrenzung von Arbeit und Privatleben eingegangen (Kap. 6.4). Abschließend werden Freizeit und Familienaktivitäten als Ausgleich zur Arbeit in den Blick genommen (Kap. 6.5) sowie familienfreundliche und vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen auf betrieblicher Ebene beleuchtet (Kap. 6.6).

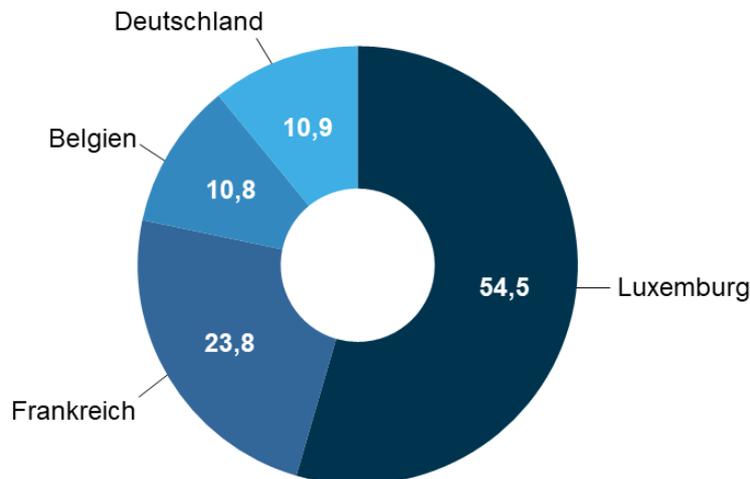
Teil I: Entwicklungen der Arbeitsqualität in Luxemburg

1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft

Einschätzungen von Arbeitnehmern zur Qualität ihrer Arbeit korrespondieren stark mit den jeweils herrschenden Arbeitsbedingungen. Diese unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit der Befragten. Daher ist es sinnvoll, zunächst einen Blick auf die Struktur der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs zu werfen.

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist in ganz besonderer Weise durch einen hohen Anteil an Arbeitnehmern gekennzeichnet, der aus den angrenzenden Nachbarstaaten zur Arbeit einpendelt. Von den 422.009 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern (Stand: 2. Quartal 2018) wohnen 229.888 vor Ort im Großherzogtum (54,5 Prozent) und 192.121 (45,5 Prozent) in den angrenzenden EU-Ländern. Die Hälfte der Einpendler kommt aus Frankreich und je ein Viertel aus Belgien und Deutschland (vgl. Übersicht 1). Die auswärtigen Arbeitskräfte pendeln schwerpunktmäßig aus Lothringen (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 europäischen Großregion verknüpft und in die Europaregion Saar-Lor-Lux eingebunden.

Übersicht 1 Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land



Angaben in Prozent;
Basis: 422.009 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer
zwischen 16 und 64 Jahren in Luxemburg (Stand 2. Quartal 2018)

Quelle: STATEC Sozialversicherungsstatistik

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Wie in den Querschnitterhebungen der Vorwellen 2014 bis 2017 besteht die Luxemburger Arbeitnehmerschaft 2018 zu 59 Prozent aus Männern und zu 41 Prozent aus Frauen (vgl. Übersicht 2). Ein Vergleich zwischen heimischer Bevölkerung und Grenzgängern (*Frontaliers*) weist auf einige deutliche Unterschiede hin. Die in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmer sind zu 56 Prozent männlich und zu 44 Prozent weiblich. Bei den Einpendlern liegt der Männeranteil wie in den vergangenen Jahren auffällig höher. So weisen die aus Belgien einpendelnden Arbeitnehmer mit rund 71 Prozent den höchsten Männeranteil auf.

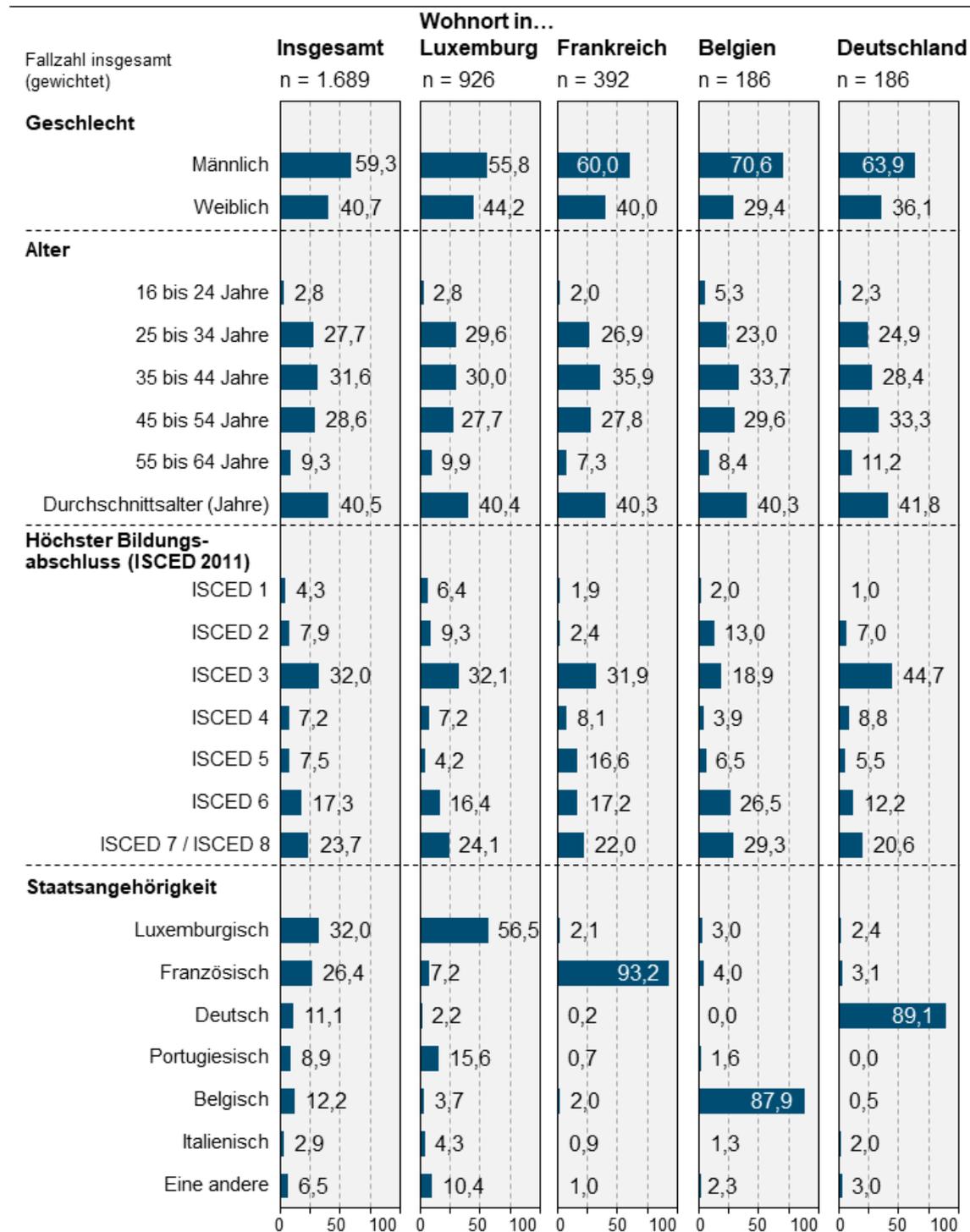
Befragt wurden Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren. Mit einem Altersschnitt von 40,5 Jahren liegt dieser auf einem ähnlichen Niveau wie in der Erhebung im Vorjahr (Altersschnitt 2017: 40,3 Jahre). Die aus Deutschland einpendelnden Personen sind durchschnittlich 42 Jahre alt, die in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmer sowie die „frontaliers“ aus Frankreich und Belgien hingegen 40 Jahre.

Das Bildungsniveau³ der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer zeichnet sich durch eine hohe Qualifikationsstruktur aus. Nur etwas mehr als 12 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb von ISCED-Bildungsniveau 3. Die Mehrheit der Luxemburger Beschäftigten hat dagegen mit 41 Prozent entweder einen Hochschulabschluss (ISCED 6, 7 bzw. 8) oder mit 32 Prozent eine Hochschulreife bzw. eine berufliche Ausbildung (ISCED 3) erlangt. Weitere 15 Prozent haben eine Ausbildung an einer Fachschule (ISCED 4) bzw. eine Meister- oder Techniker Ausbildung (ISCED 5) absolviert. Insgesamt hat sich das ohnehin schon hohe Bildungsniveau in Luxemburg im Vergleich zur Vorjahreserhebung noch einmal verbessert, was sich insbesondere im Rückgang des ISCED-3-Anteils (2017: 37 Prozent) und dem Anstieg der ISCED-Stufen 6, 7 und 8 erkennen lässt (2017: 36 Prozent).

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 (ISCED 5) aus dem französischen Umland mit 17 Prozent überdurchschnittlich hoch. Fast zur Hälfte (45 Prozent) gaben die Einpendler aus Deutschland als höchsten Bildungsabschluss Abitur bzw. Hochschulreife an. Aus Belgien hat dagegen mehr als die Hälfte der Einpendler eine Hochschulbildung (ISCED 6, 7 bzw. 8), in Luxemburg rund 40 Prozent, in Frankreich 39 und in Deutschland 33 Prozent. Der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte (ISCED 4) liegt bei Luxemburg, Frankreich und Deutschland auf einem ähnlichen Niveau um 8 Prozentpunkte. Belgien weist mit 4 Prozent einen deutlich geringeren Wert auf.

³ Hinweise zur Zuordnung des höchsten Bildungsabschlusses nach ISCED 2011: Der höchste Bildungsabschluss wird für die 5. Befragungswelle der Quality of work-Erhebung wieder auf Basis der International Standard Classification of Education (ISCED 2011) gebildet. ISCED 2011 wird als Grundlage für die internationale Vergleichbarkeit von Schulformen und Bildungsabschlüssen herangezogen. Für QoW 2018 werden analog zur Vorjahreserhebung die erhobenen Bildungsabschlüsse den internationalen Bildungsstufen nach folgendem Schema zugeordnet: ISCED 1 Primarbereich: kein Abschluss, ein Grundschul- oder Primarschulabschluss; ISCED 2 Sekundarbereich I: eine Sekundarschulabschluss (z.B. Hauptschulabschluss, Realschulabschluss o.ä.); ISCED 3 Sekundarbereich II: eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur oder ähnliches, eine berufliche Ausbildung; ISCED 4 Postsekundärer, nicht tertiärer Bereich: eine Fachschulausbildung; ISCED 5 Kurzes tertiäres Bildungsprogramm: eine Meister- oder Techniker Ausbildung; ISCED 6 Bachelor bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Bachelor); ISCED 7 Master bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Master, Diplom); ISCED 8 Promotion: eine Promotion.

Übersicht 2 Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs



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

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer zum Ausdruck. Lediglich 32 Prozent der Beschäftigten besitzen die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Ein wenig mehr als ein Viertel hat die französische, 9 Prozent haben die portugiesische und je etwas mehr als ein Zehntel hat die deutsche oder die belgische Staatsangehörigkeit. Rund 3 Prozent sind von italienischer Nationalität; die restlichen 6 Prozent gehören anderen Nationen an.

Die Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu rund 90 Prozent auch die Staatsangehörigkeit ihres Landes. Es gibt allerdings auch bei den Einpendlern bemerkenswerte Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Euregio. Im Großraum um Luxemburg sind Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen.

1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnisse

In ihrer Hauptbeschäftigung sind die Beschäftigten Luxemburgs zu 88 Prozent als Arbeitnehmer angestellt oder haben mit 12 Prozent Beamtenstatus (vgl. Übersicht 3). 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. Ähnlich wie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind auch die Beschäftigten mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit häufiger als Beamte angestellt als die Gruppen der Grenzgänger. Knapp 30 Prozent der Luxemburger stehen in einem Beamtenverhältnis. Bei ausländischen Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen rund 1 Prozent (Franzosen) und 8 Prozent (Belgier). Etwas höher ist der Beamtenanteil (16 Prozent) bei Angehörigen anderer Nationalitäten, die weder zu den „Frontaliers“ noch zu den häufigsten Bevölkerungsgruppen Luxemburgs zählen.

Übersicht 3 Berufliche Stellung

	Fallzahl (gewichtet)	Berufliche Stellung			
		Arbeitnehmer	Beamte	Freie Mitarbeiter	Mithelfende Familienangehörige
		<i>Anteile in Prozent der Fallzahl¹⁾</i>			
Insgesamt	1.689	87,8	12,0	0,2	0,0
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	541	70,4	29,3	0,2	0,1
Französisch	445	98,9	1,1	-	-
Deutsch	187	98,7	1,3	-	-
Portugiesisch	150	99,3	0,7	-	-
Belgisch	206	91,9	7,7	0,4	-
Italienisch	49	96,0	4,0	-	-
Eine andere	110	82,7	16,0	1,3	-

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

1) An 100 % Fehlende: „keine Angabe“

Der Arbeitsvertrag der meisten Arbeitnehmer in Luxemburg ist unbefristet (97 Prozent). Lediglich 2 Prozent geben an, in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Andere Vertragsformen wie Zeitarbeitsverhältnisse oder ähnliche Vertragskonstellationen sind in Luxemburg mit unter einem Prozent sehr selten aufzufinden. Hinsichtlich des Geschlechts der Befragten gibt es keine relevanten Unterschiede, dafür aber im Vergleich der Alterskohorten. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen der ersten Gruppe der 16- bis 24-Jährigen und den restlichen Alterskohorten. Lässt sich für die Befragten ab 25 Jahren nahezu vollständig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausweisen (97 bis 99 Prozent), sind nur 71 Prozent der 16- bis 24-Jährigen unbefristet angestellt. 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.⁴

Tätigkeitsgruppen

In welchen Berufen sind die Arbeitnehmer in Luxemburg tätig? Eine Antwort darauf geben die Berufsangaben der befragten Personen. Sie wurden nach *International Standard Code of Occupation* (ISCO)⁵ erhoben und verschlüsselt.

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. 31 Prozent der Beschäftigten, und damit noch mehr als 2017 (28 Prozent), sind in einem akademischen Beruf tätig. Über ein Fünftel der Arbeitnehmerschaft arbeitet auf dem Qualifikationsniveau Meister, Techniker und gleichrangige Berufe. 8 Prozent üben einen Dienstleistungsberuf im Verkauf, bei Banken, Versicherungen oder im Gastgewerbe aus. Jeder 10. Arbeitnehmer geht einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. 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 3 Prozent der befragten Arbeitnehmer beschäftigt.

Eine Differenzierung zwischen den in Luxemburg wohnhaften Arbeitskräften und den Einpendlern der Grenzregionen macht die Unterschiede in Bezug auf die Berufsstruktur zwischen den Gruppen deutlich. Im Bereich der akademisch gebildeten Professionals stechen vor allem die Einpendler aus Belgien heraus, die zu 38 Prozent dieser hoch gebildeten Gruppe angehören. Die anderen Wohnorte erreichen 6 bis 10 Prozentpunkte weniger. Im Vergleich zu den anderen Wohnorten liegen die Einpendler aus Deutschland dagegen mit dem höchsten Anteil an

⁴ Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit rund 14 Prozent um 5 Punkte deutlich höher als in Luxemburg. Siehe http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_etpga&lang=de (Stand 2. Quartal 2018). Die höheren Werte bei der Befristung in den Eurostat-Daten im Vergleich zum QoW erklären sich dabei aus der unterschiedlichen Grundgesamtheit. Im QoW werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 10 Stunden Arbeit pro Woche erfasst. Bei Eurostat werden dagegen auch Beschäftigte mit geringeren Arbeitszeiten mit einbezogen.

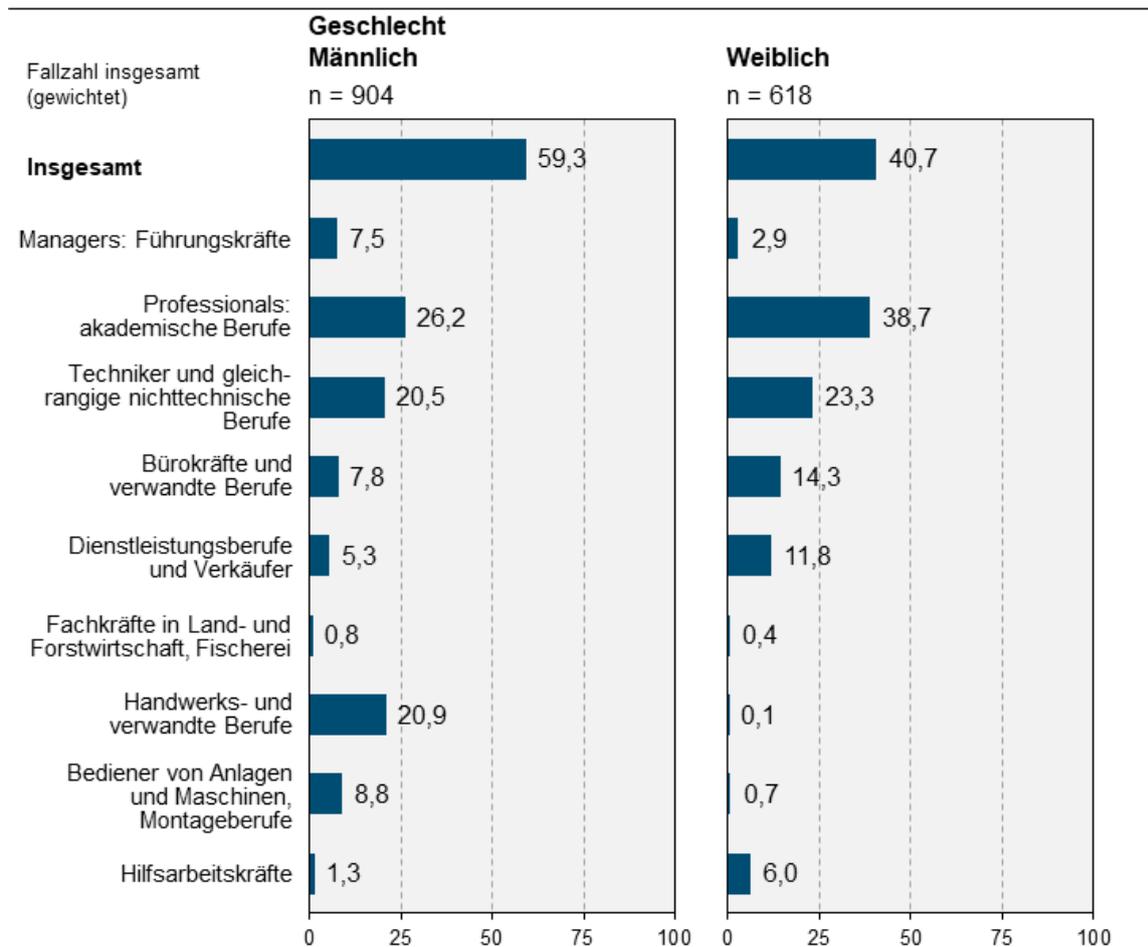
⁵ Hinweise zur ISCO-Codierung: Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinn generieren. ISCO-08 ist ein international einsetzbares Instrument, das für alle industriellen und postindustriellen 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. Der Prozess der Erstcodierung besteht aus zwei Teilschritten: einer maschinellen Vercodierung sowie einer manuellen Vercodung. In der Regel erfolgt für alle Nennungen eine blinde Zweitcodierung. Code-Abweichungen zwischen Erst- und Zweitcodierung werden in einem dritten Überarbeitungsschritt entschieden. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes sowie die Einhaltung der Codevergaberegeln geprüft.

Technikern und Arbeitnehmern aus gleichrangigen, nicht technischen Berufen vorn (28 Prozent) und sind in dieser Hinsicht ähnlich wie die Einpendler aus Belgien verteilt (24 Prozent).

Berufsstruktur von Frauen und Männern

Auch bei der Betrachtung der Berufsstruktur von Frauen und Männern fallen einige offensichtliche Unterschiede ins Auge. So ist in Luxemburg der Anteil an Führungskräften und Managern unter den erwerbstätigen Männern mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der erwerbstätigen Frauen (vgl. Übersicht 4). Dafür arbeiten sehr viel mehr Frauen in akademisch geprägten Berufen (39 Prozent) als Männer (26 Prozent). Mit einem Anteil von 12 Prozent üben Frauen doppelt so häufig wie Männer Berufe im Dienstleistungssektor aus, auch Bürotätigkeiten werden deutlich häufiger von Frauen ausgeführt. Handwerksberufe sowie Maschinenführung und Montageberufe werden hingegen von den Männern dominiert. Nur 0,1 Prozent der Arbeitnehmerinnen geht handwerklichen Berufen nach, dagegen jedoch 21 Prozent der männlichen Arbeitnehmer in Luxemburg.

Übersicht 4 Berufsstruktur von Männern und Frauen



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

Quelle: Quality of work Luxembourg 2017, eigene Berechnungen

2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Zu den bestimmenden Faktoren der Arbeit gehören die körperlichen und geistigen Anforderungen der Arbeit sowie die Handlungsspielräume, über die Arbeitnehmer verfügen. Dies korrespondiert mit Befunden der arbeitswissenschaftlichen Forschung, wonach die Arbeitsfähigkeit durch hohe mentale oder körperliche Arbeitsanforderungen, Mangel an Autonomie-Erleben und schlechte körperliche Arbeitsumgebungen ungünstig beeinflusst wird (siehe z.B. WAI-Manual 2015; Van den Berg et al. 2009). Daher widmet sich ein großer Teil der Fragen in der QoW-Erhebung den Arbeitsbedingungen und den persönlichen Einschätzungen der Arbeitnehmer zur Situation an ihrer Arbeitsstätte. Neben den aufgabenbezogenen Anforderungen bilden auch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz einen bestimmenden Faktor der Arbeitsqualität. Die Zusammenarbeit und der persönliche Umgang mit Kollegen und/oder 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).

Im Hinblick auf die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes thematisiert der Fragebogen insbesondere die Dimensionen mentale Anforderungen, physische Belastungen sowie Handlungsspielräume oder Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz. Zusammengefasst fallen die mentalen Belastungen der Arbeitstätigkeiten für eine größere Mehrheit der Arbeitnehmer in Luxemburg recht hoch aus, hingegen werden arbeitsbedingte körperliche Belastungen seltener genannt. Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz existieren, sind jedoch eher auf organisatorische Aspekte beschränkt. Die Betrachtung einiger Details eröffnet vielfältige interessante und differenzierende Befunde über das skizzierte Gesamtbild hinaus.

2.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an den körperlichen und mentalen Einsatz verbunden. Wichtige Beanspruchungs- und Belastungsmomente sind in Übersicht 5 für die Luxemburger Beschäftigten zusammengefasst.

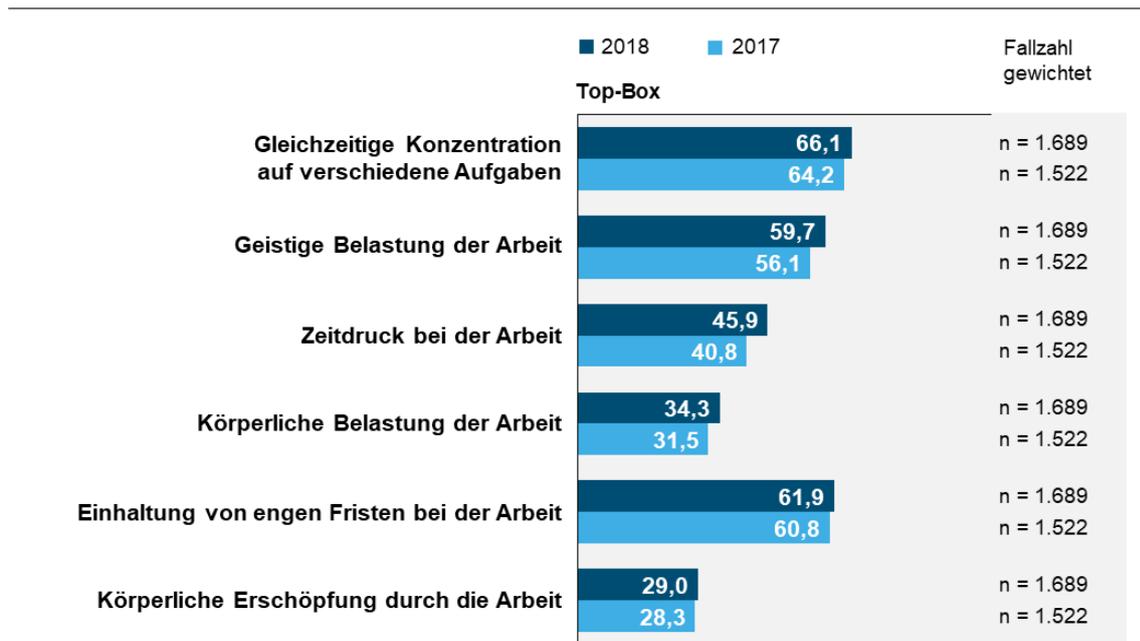
Körperliche Anforderungen

Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, zumindest manchmal durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. 18 Prozent gaben sogar an, dies sei fast immer der Fall. Besonders junge Menschen in Luxemburg sehen sich etwa zur Hälfte durch ihre Arbeit (fast) immer einer körperlichen Belastung ausgesetzt. In den älteren Gruppen fallen die Angaben dazu deutlich niedriger aus. Auch im Hinblick auf das Arbeitszeitmodell unterscheidet sich die körperliche Belastung der Arbeitnehmer in Luxemburg. Wie bereits im Vorjahr geben die im Schichtdienst Beschäftigten häufiger an, oft oder (fast) immer körperlich belastet zu sein (68 Prozent), wohingegen dies bei Modellen mit festen Arbeitszeiten deutlich weniger der Fall zu sein scheint (38 Prozent). Daran anschließend lässt sich auch zeigen, dass sich Personen mit Arbeitstagen bzw. -zeiten am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden häufiger körperlich belastet fühlen als Personen, die in dieser Zeit ihrer Tätigkeit nicht nachgehen müssen. Der Wert ist umso höher, je öfter im Monat zu diesen Zeiten gearbeitet wird. 2 von 3 Personen aus der Berufsgruppe des Handwerks geben an, regelmäßig körperlicher Belastung ausgesetzt zu sein, genauso wie Arbeitnehmer aus Dienstleistungsberufen und dem Verkaufswesen (62 Prozent).

In Bezug auf eine andere Frage gaben allerdings nur 9 Prozent der Arbeitnehmer Luxemburgs an, dass jede Arbeitsstunde, die sie leisten, anstrengend sei. Wenn, dann sind vor allem

Hilfskräfte (18 Prozent) und Angestellte in Dienstleistungsberufen (11 Prozent) betroffen, wobei zumindest in der ersten Gruppe auch ein mit den anderen Berufsgruppen vergleichbarer Teil angibt, nie oder sehr selten das genannte Gefühl zu haben (70 Prozent). Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen oder im Verkauf geben dies hingegen nur zu 57 Prozent zu Protokoll.

Übersicht 5 Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit



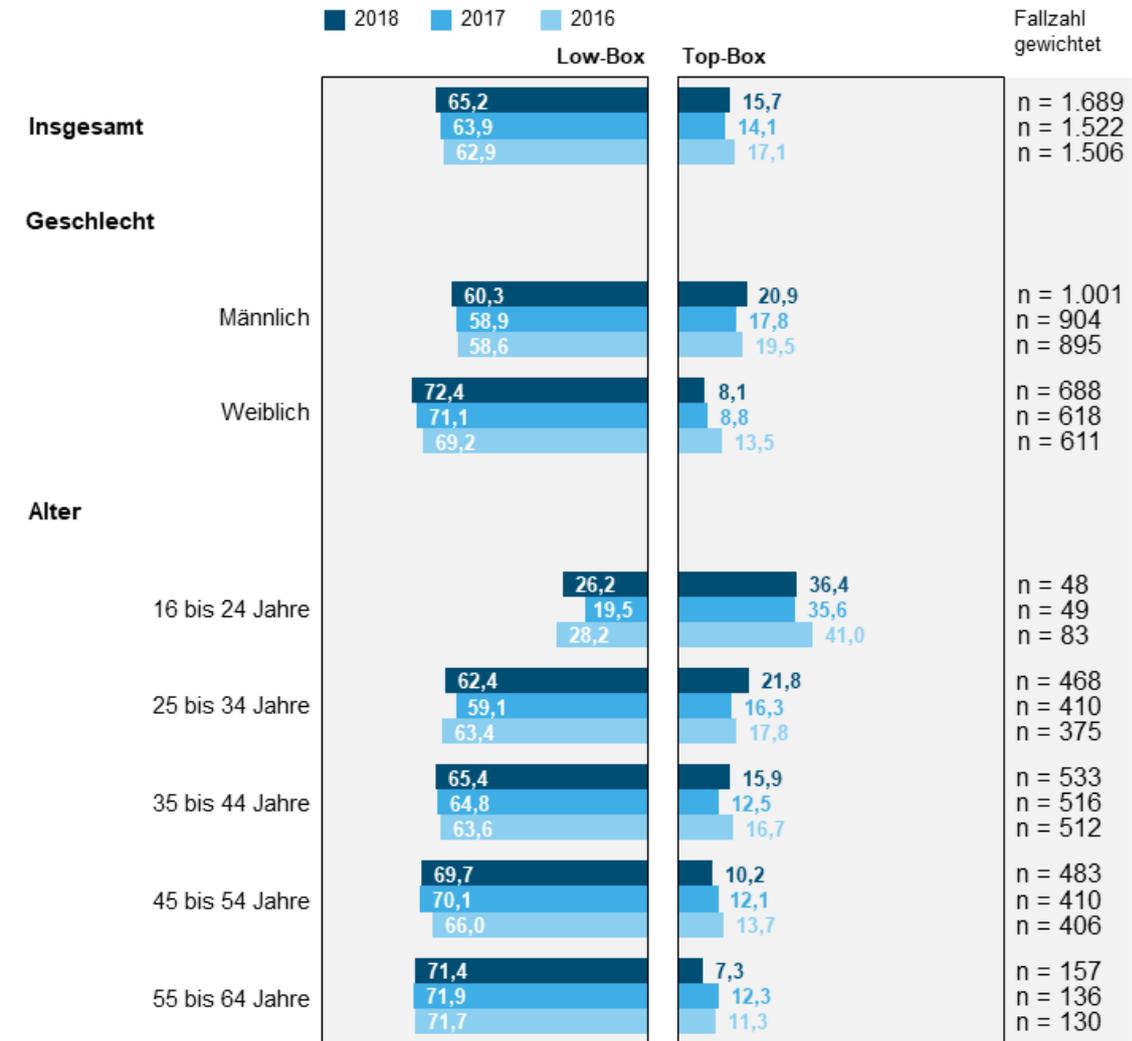
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „(Fast) immer“ und „Oft“; Basis: Fallzahl insgesamt

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Unfall- und Verletzungsgefahr

Von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz sind rund 16 Prozent aller Luxemburger Beschäftigten betroffen, und damit mehr als in der Vorjahresehebung (14 Prozent; vgl. Übersicht 6). Im Allgemeinen geben Männer mit 21 Prozent mehr als doppelt so häufig ein hohes oder sehr hohes Maß von Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz an als Frauen (8 Prozent). Schichtarbeiter (41 Prozent) und Beschäftigte mit 4 oder mehr Tagen Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit pro Monat (30 Prozent) sind ebenfalls überdurchschnittlich häufig davon betroffen. Gefährdungsmomente werden häufig von bestimmten Arbeitnehmergruppen berichtet, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Dies gilt über alle Jahre hinweg besonders für die jüngste Altersgruppe von 16 bis 24 Jahren. Das Unfallrisiko ist überproportional hoch bei Berufsgruppen mit ausgeprägten manuellen und körperlichen Tätigkeiten, insbesondere sind dies die Berufe im Handwerk sowie Maschinen- und Montageberufe (2018: 41 bzw. 55 Prozent, 2017: 35 bzw. 38 Prozent, 2016: 41 bzw. 43 Prozent; vgl. Übersicht 7). Dieses Ergebnis korrespondiert mit dem stabilen Befund der 5 Erhebungsjahre, dass ein Zehntel aller Befragten eine stark körperlich belastende Tätigkeit ausübt, die zugleich mit einem hohen Unfallrisiko verbunden ist. Fast zwei Drittel aller Befragten (65 Prozent) sind dagegen nach eigenen Angaben nur einem (sehr) geringen Unfall- oder Verletzungsrisiko an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt. Dies zeigt sich vor allem bei Personen mit einem sehr hohen Bildungsniveau (ISCED 6, 7, 8) bzw. bei Arbeitnehmern, die in einem akademisch geprägten Beruf tätig sind (87 Prozent).

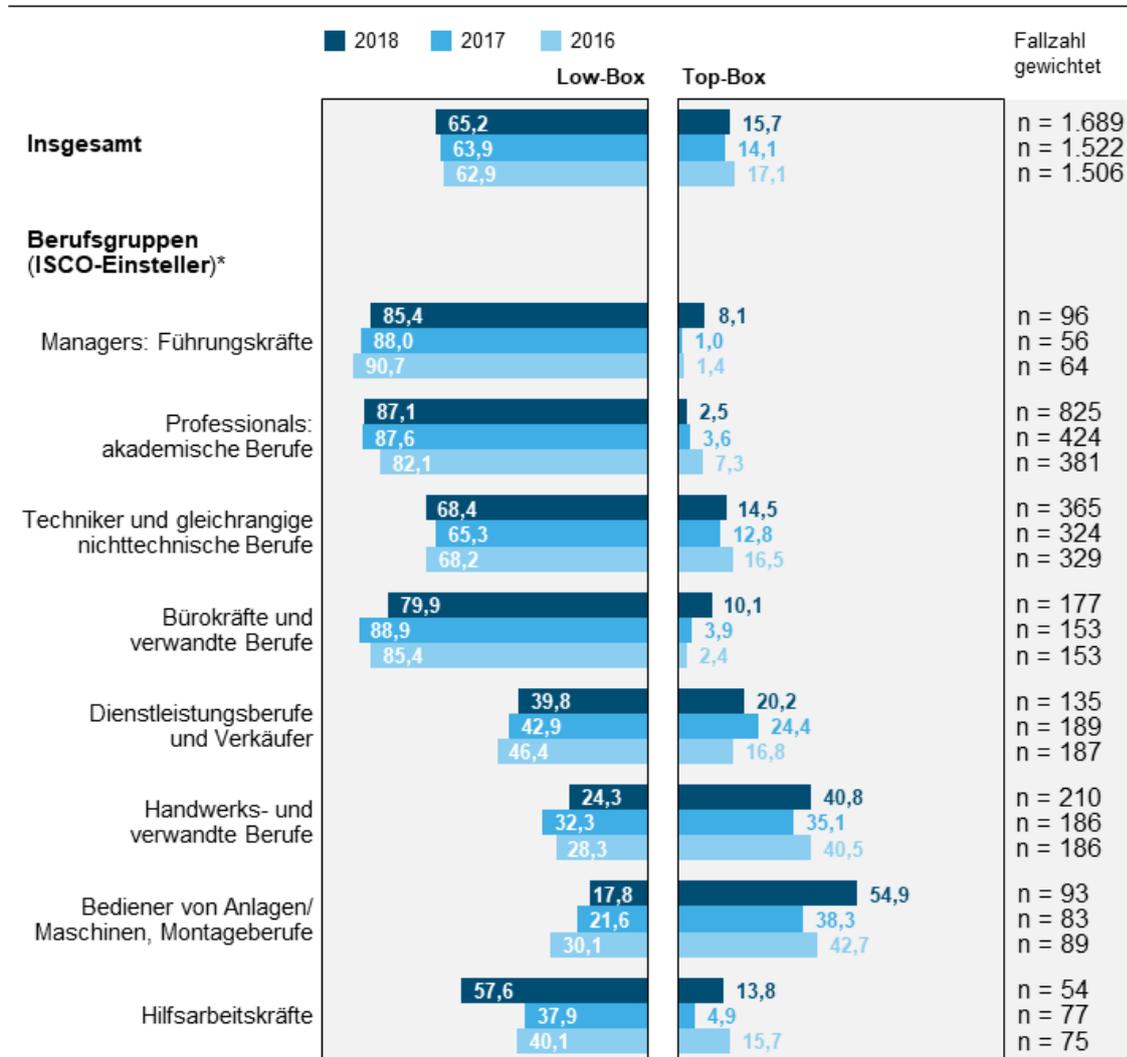
Übersicht 6 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I



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

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Übersicht 7 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz II



Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In (sehr) hohem Maße“;
 Low-Box-Anteile: „In (sehr) geringem Maße“; Basis: Fallzahl insgesamt; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

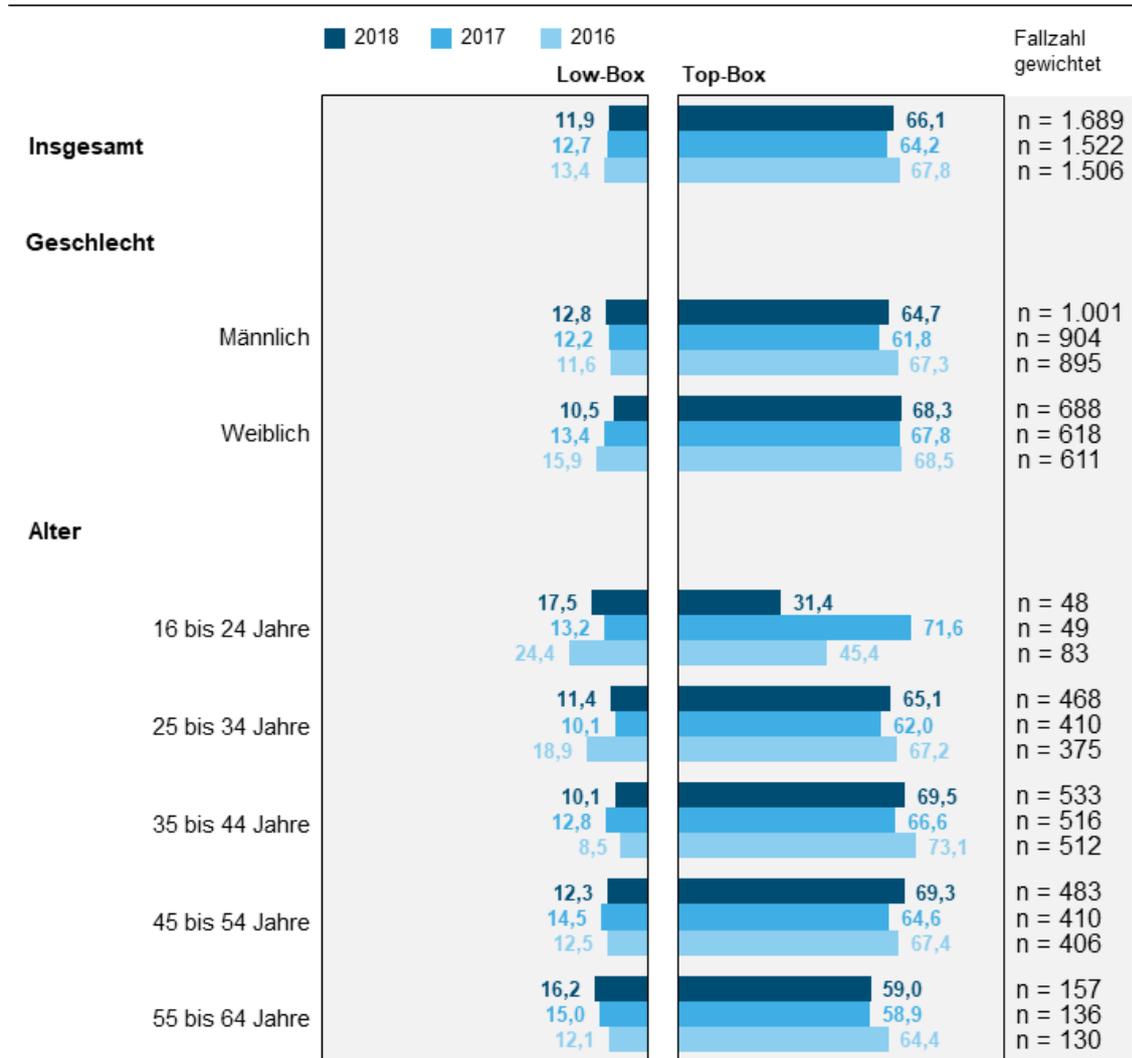
Mentale Anforderungen und Multitasking

Im Vergleich zur körperlichen Belastung fühlen sich 2018 rund 60 Prozent der befragten Arbeitnehmer Luxemburgs oft oder fast immer geistiger Belastung ausgesetzt.⁶ Im Gegensatz zur körperlichen Belastung (48 Prozent) gibt ein sehr viel geringerer Teil der Befragten an, nie oder nur selten geistige Belastung bei der Arbeit zu erleben (10 Prozent). Besonders belastet durch geistige Anforderungen sind Führungskräfte (71 Prozent), Professionals in akademischen Berufen (69 Prozent) sowie Techniker und Arbeitnehmer in gleichrangigen Berufen (65 Prozent). Dennoch sind auch andere Tätigkeitsfelder durch geistige Belastung geprägt, dazu gehören die Bedienung von Maschinen und Anlagen bzw. Montagberufe (61 Prozent) und auch, mit etwas Abstand, das Handwerk (45 Prozent).

Aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit erwachsen oftmals spezifische Belastungen oder Anforderungen. So geben 66 Prozent aller Befragten an, sich oft oder (fast) immer auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 12 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit nie oder nur selten zu (vgl. Übersicht 8). Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen. Dies erscheint als stabiler Befund der letzten 5 Jahre. Konstant ist auch das Ergebnis, dass der Anteil der von dieser Anforderung Betroffenen mit dem Umfang der faktischen Arbeitszeit wächst, in besonderem Maße dann, wenn die Wochenarbeitszeit die 40-Stunden-Grenze (76 Prozent) überschreitet. Allerdings müssen sich auch Arbeitnehmer mit einer geringeren täglichen Arbeitszeit größtenteils auf mehrere Aufgaben gleichzeitig konzentrieren. Lediglich bei den Hilfskräften ist der Anteil mit 25 Prozent sehr gering.

⁶ Die Tendenz zu fallenden Anteilswerten bei der mentalen Belastung (2014: 71 Prozent, 2015: 64 Prozent 2016: 61 Prozent 2017: 56 Prozent) setzt sich damit zunächst nicht fort.

Übersicht 8 Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter



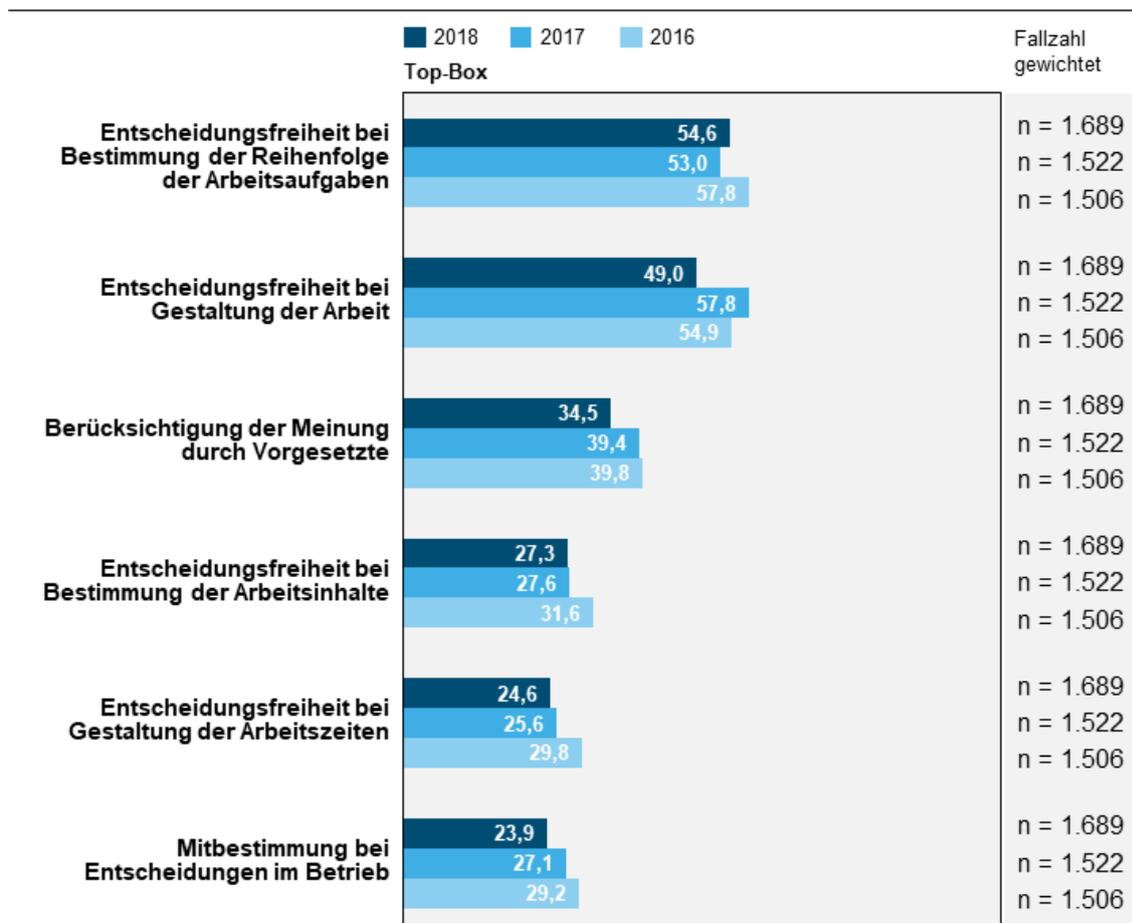
Frage: Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „(Fast) immer und oft“; Low-Box-Anteile: „Selten und nie“;
 Basis: Fallzahl insgesamt

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Handlungsspielräume

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen sowohl über die Reihenfolge der Aufgabenerledigung als auch die Gestaltung der Arbeit. Beide Aspekte wurden über die letzten Jahre hinweg von über der Hälfte aller Befragten positiv bewertet (Übersicht 9). Gruppenspezifisch finden sich 2018 wie in den Vorjahren deutlich ausgeprägte Unterschiede. So kann jeder zweite Mann (54 Prozent) größtenteils frei über die Gestaltung seiner Arbeit verfügen, aber nur 42 Prozent der Frauen. Bei der Berufsgruppenbetrachtung sind vor allem Führungskräfte auffällig, die die Gestaltung (71 Prozent) sowie die Reihenfolge ihrer Arbeit (80 Prozent) in hohem Maße selbst bestimmen können. Dagegen sind Angestellte im Dienstleistungsbereich (26 Prozent) und Bediener von Maschinen bzw. Monteure (25 Prozent) häufiger nicht oder nur selten in der Lage, selbst darüber zu entscheiden, wie sie ihre Arbeit machen.

Übersicht 9 Bewertung von Handlungsfreiräumen und Teilhabe am Arbeitsplatz



Angaben in Prozent; Top-Box-Anteil: „In (sehr) hohem Maße“; Basis: Fallzahl insgesamt

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Entscheidungs- und Handlungsfreiräume finden offensichtlich dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt sind. So sind auch die Arbeitszeiten nur bei rund einem Viertel der Befragten durch sie persönlich in hohem oder sehr hohem Maße mitgestaltbar. Von Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten nur 24 Prozent der Arbeitnehmer. Dabei können für fast alle Altersgruppen nur jeweils 1 bis 5 Prozent der Arbeitnehmer in hohem Maße bei Entscheidungen im Betrieb mitbestimmen. Lediglich bei den 55- bis 64-Jährigen sind mit mehr als 9 Prozent relativ viele Personen in der Lage, im Betrieb in sehr hohem Maße mitzuentcheiden.

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 10). Im Zeitvergleich der 5 Erhebungsjahre 2014 bis 2018 zeigt sich, dass fast vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen oder sehr hohen Maß mit ihren Kollegen kooperieren. Die direkte Zusammenarbeit ist damit praktisch der Normalfall, wenngleich sie im Vergleich zu den Vorjahren leicht zurückgegangen ist. Darüber hinaus gibt es in diesem Punkt Unterschiede in Bezug auf das Alter. Arbeiten noch 92 Prozent der 16- bis 24-Jährigen mindestens in hohem Maße mit ihren Kollegen zusammen, sind es bei den 35- bis 44-Jährigen nur 79 Prozent und bei den 55- bis 64-Jährigen sogar nur noch 69 Prozent.

Unterstützung bei der Arbeit durch die Kollegen erfahren rund 59 Prozent der befragten Arbeitnehmer. 12 Prozent sehen sich dagegen gering oder sehr gering durch ihre Kollegen unterstützt, wohingegen es 2017 nur 8 Prozent waren. Ein eindeutiger Trend lässt sich bei diesem Thema in Bezug auf die Alterskohorten nicht feststellen. Allenfalls ist anzumerken, dass die Gruppe der 16- bis 24-Jährigen überdurchschnittlich häufig in hohem oder sehr hohem Maße durch die Kollegen bei der Arbeit unterstützt wird (89 Prozent) als die anderen Altersgruppen.

Übersicht 10 Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2018

	2014 ¹⁾	2015 ¹⁾	2016 ¹⁾	2017 ¹⁾	2018 ¹⁾
Kooperation mit Kollegen bei der Arbeit	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7
Unterstützung von Kollegen bei der Arbeit	65,0	63,7	64,3	63,3	59,0
Feedback durch Vorgesetzte oder Kollegen	45,5	47,2	46,0	46,0	42,2
Rückmeldung durch Vorgesetzten zu den beruflichen Kompetenzen	n.v.	42,4	35,9	35,6	31,5

¹⁾ Skala „in hohem Maße“ und „sehr hohem Maße“ (Top-Box)

Quelle: Quality of work-Erhebungen Luxembourg 2014-2018; eigene Berechnungen

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und ggf. zu korrigieren. Die Wahrnehmungen und Rückmeldungen des sozialen Umfelds 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 noch zurückhaltender als in der letztjährigen Erhebung. Ein Feedback zu ihrer Arbeit erfährt weniger als die Hälfte der Befragten (42 Prozent). Weniger als ein Drittel der Befragten erhält darüber hinaus auch Rückmeldungen zu ihren beruflichen Kompetenzen von ihrem Vorgesetzten.

2.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

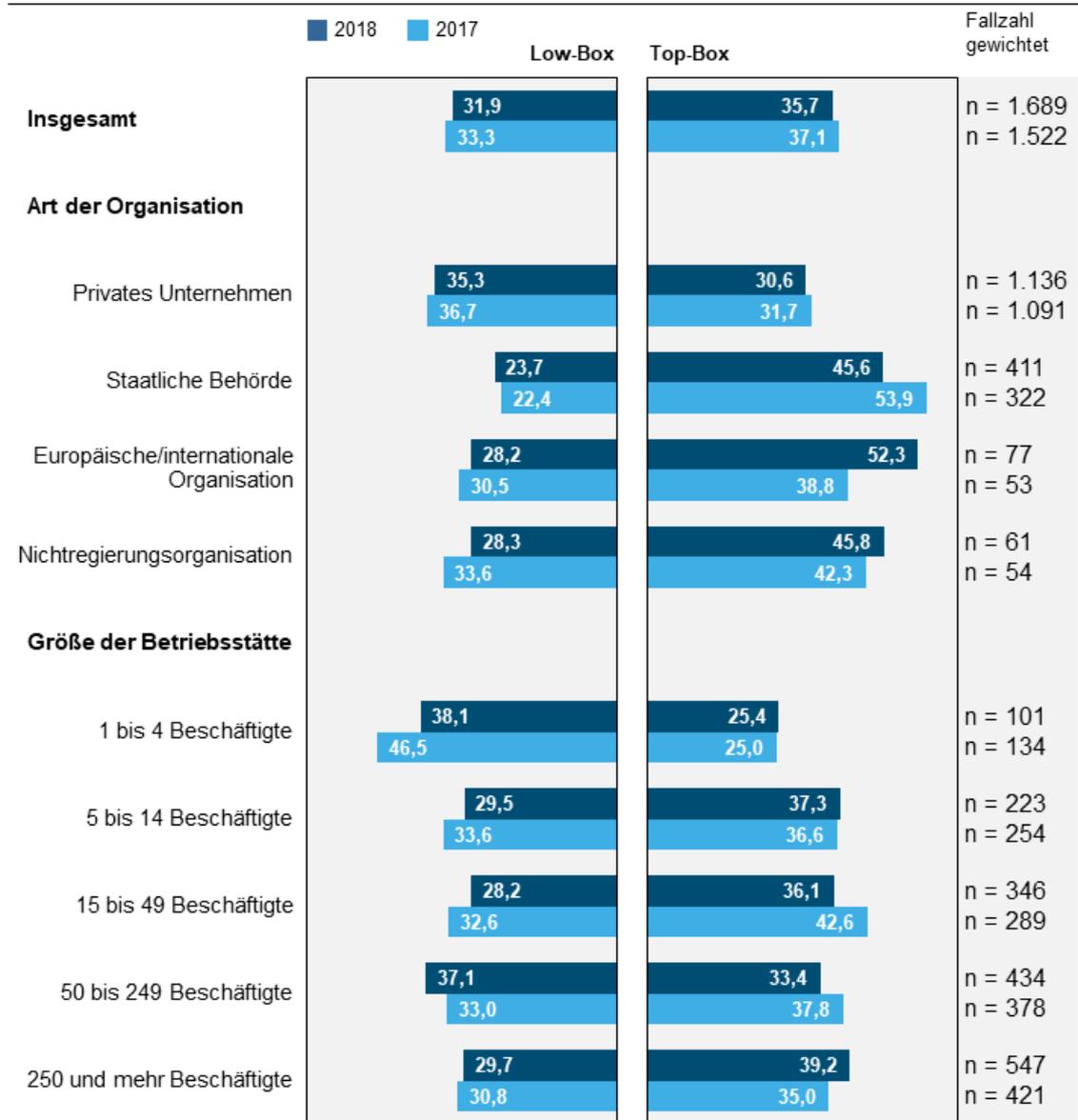
Eine Dimension der Arbeitsqualität ist eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven oder persönliche Weiterqualifizierung. In allen 5 Erhebungsjahren wurden die

Beschäftigten gefragt, in welchem Maße betriebliche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung vorhanden seien (vgl. Übersicht 11). Über ein Drittel der Befragten gibt 2018 an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Etwas weniger als ein Drittel der Befragten schätzt hingegen die Weiterbildungsmöglichkeiten als eher gering ein. Grundsätzlich werden Weiterbildungsmöglichkeiten anteilig von weniger Arbeitnehmern in privaten Unternehmen als sehr gut wahrgenommen (31 Prozent) als in staatlichen Einrichtungen oder Nichtregierungsorganisationen (46 Prozent). Besonders bemerkenswert ist diese Entwicklung in supranationalen Organisationen. Schätzten 2017 nur rund 39 Prozent der Arbeitnehmer in diesen Organisationen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten als gut ein, sind es 2018 sogar 52 Prozent. Dabei veränderte sich aber der Anteil derjenigen, die wenig bis keine Weiterbildungsmöglichkeiten in diesen Organisationen sehen, im Vergleich zum Vorjahr kaum (2018: 28 Prozent; 2017: 31 Prozent).

Geschlechtsspezifisch gibt es keine Auffälligkeiten, dafür schätzt aber fast jeder Zweite in den Altersgruppen der 16- bis 24-Jährigen und der 25- bis 44-Jährigen seine Weiterbildungschancen als gut ein (vgl. Übersicht 12). Im Vergleich dazu liegen die anderen Alterskohorten rund 17 bis 22 Prozentpunkte unter diesem Wert, nämlich bei 27 bis 32 Prozent.

Differenziert nach dem Bildungsabschluss zeigen sich vor allem die besonders hoch qualifizierten Beschäftigten Luxemburgs mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Betrieben zufrieden. 41 (ISCED 6) bzw. 43 Prozent (ISCED 7 und 8) der akademisch ausgebildeten Befragten sind mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb in (sehr) hohem Maße zufrieden. 29 bzw. 27 Prozent derselben Bildungsgruppen sehen dies allerdings gegenteilig. Bei den am niedrigsten gebildeten Beschäftigten ist auch gleichzeitig der Anteil derjenigen am niedrigsten, die mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden sind. Die Ergebnisse entsprechen in etwa den Messungen 2017, so dass hier keine großen Veränderungen protokolliert werden können.

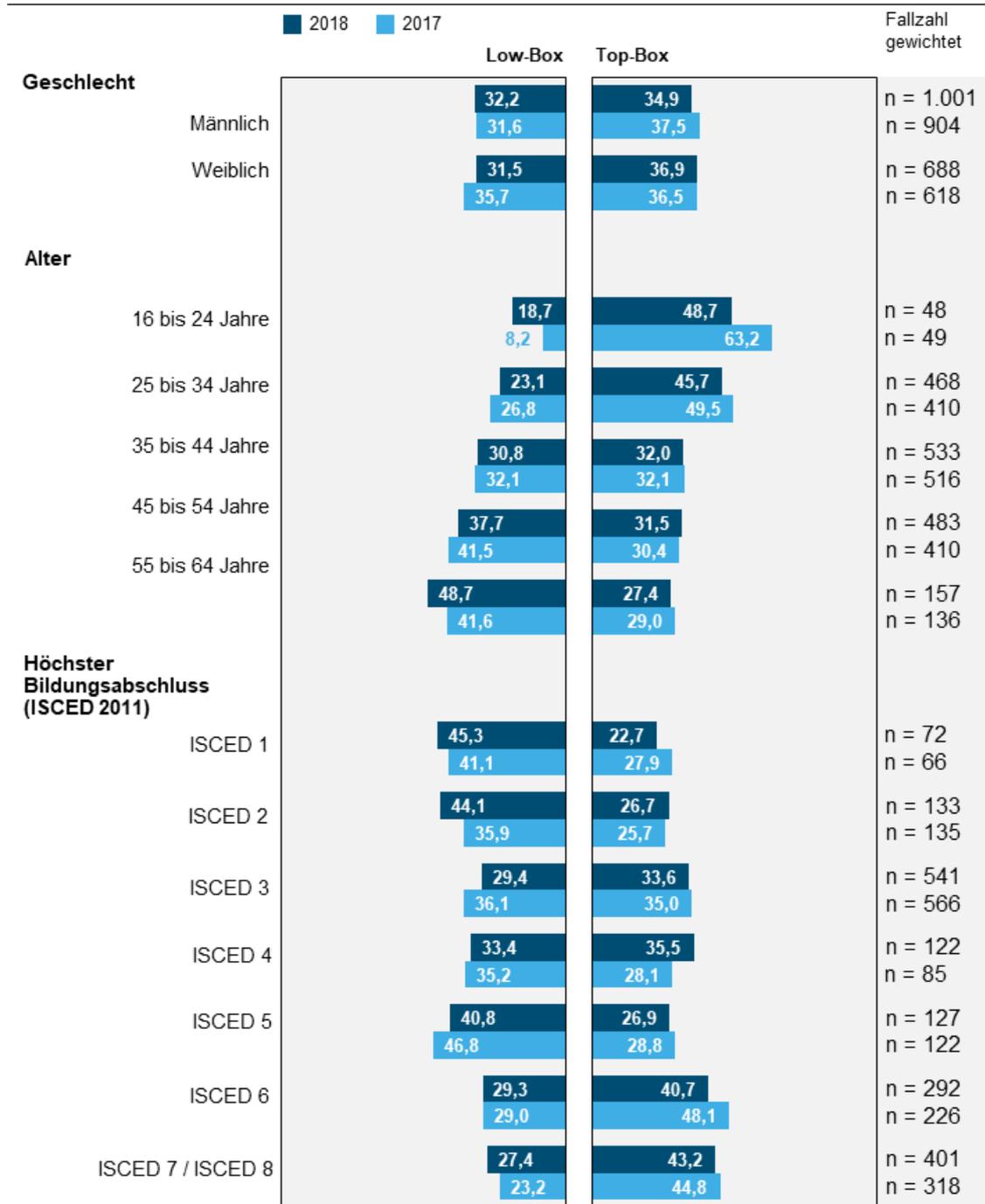
Übersicht 11 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I



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

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Übersicht 12 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II



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

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, 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

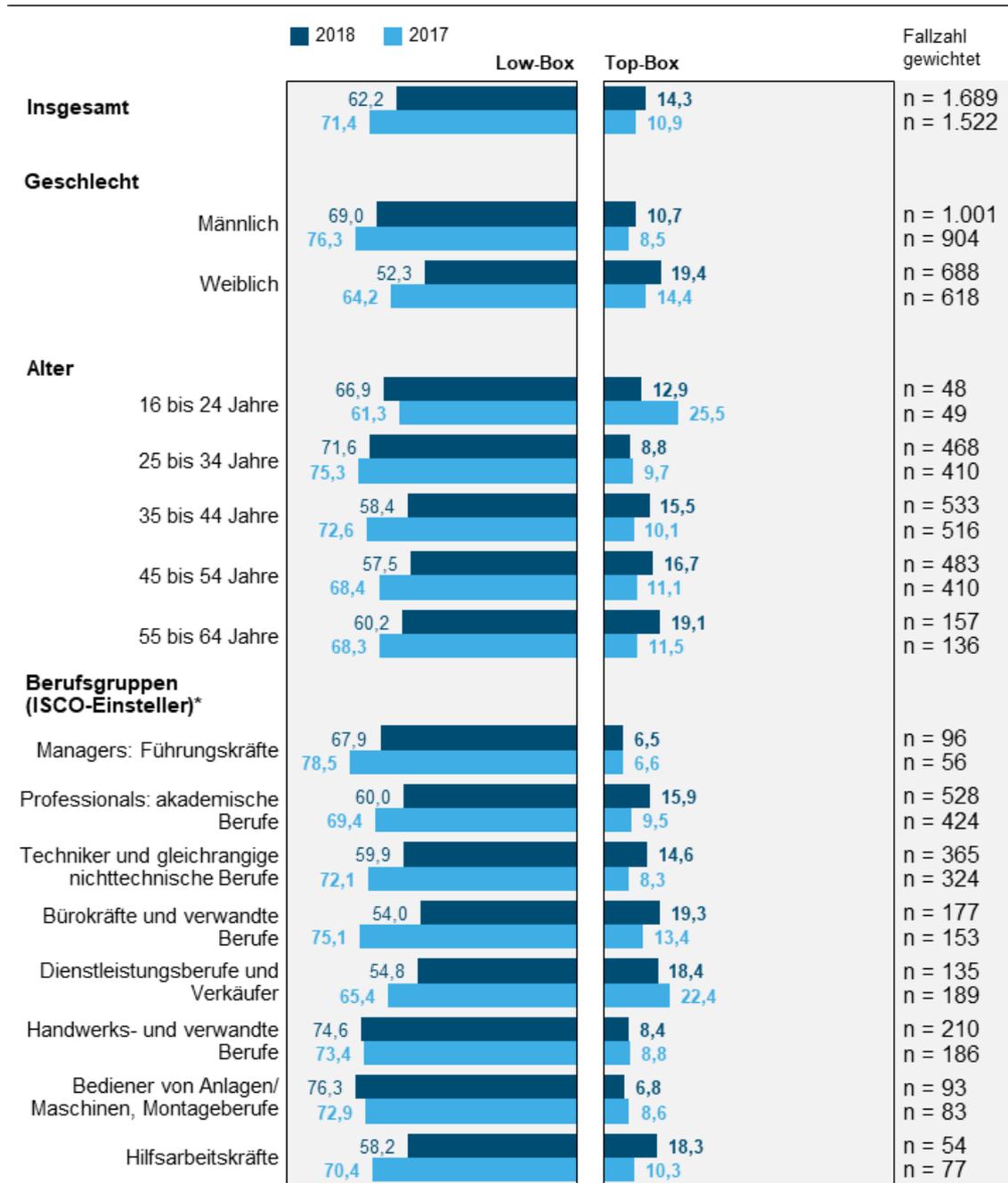
Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich nicht zuletzt im Gesundheitszustand. Die QoW-Befragung erhebt seit der ersten Erhebungswelle das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg abhängig Beschäftigten. Für die Erhebungsjahre ist festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist. Dagegen berichten weiterhin nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenkprobleme, Rückenschmerzen sowie Schlafprobleme.⁷ Im Folgenden werden vorrangig die Jahre 2016, 2017 und 2018 betrachtet.

Im Zwölfmonatszeitraum hatte in den Jahren 2016 und 2017 jeweils etwa ein Zehntel der Befragten häufig („oft oder fast immer“) und ein Sechstel „manchmal“ gesundheitliche Probleme. Im Jahr 2018 wurden an dieser Stelle leicht erhöhte Werte gemessen (vgl. Übersicht 13). Gesundheitliche Probleme gaben 14 Prozent der Befragten zu Protokoll, wohingegen 62 Prozent nie oder nur selten diese Probleme haben (2017 und 2016: 71 Prozent). Frauen sind dabei mit 19 Prozent (2017: 14 Prozent) aber nach wie vor etwas häufiger betroffen als Männer mit rund 11 Prozent (2017: 9 Prozent).

Führungskräfte und Bediener von Anlagen und Maschinen geben seltener gesundheitliche Beschwerden an (beide 7 Prozent) als alle anderen Berufsgruppen. Mit 18 bzw. 19 Prozent klagen sowohl Hilfsarbeitskräfte als auch Verkäufer und Angestellte in Dienstleistungsberufen am häufigsten über ihren Gesundheitszustand. Handwerker sind dagegen mit 8 Prozent fast so selten wie Führungskräfte und Maschinenführer von gesundheitlichen Problemen betroffen.

⁷ Um die Messung weiter zu präzisieren, wurde seit der Befragung 2015 eine neue Frage aufgenommen, wie häufig in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme aufgetreten sind. Auch die Fragen zu spezifischen gesundheitlichen Problemen werden seit 2015 ausschließlich auf die letzten 12 Monate bezogen, was in den Erhebungen 2014 und 2013 nicht der Fall war. Die Befragungsergebnisse sind daher nur eingeschränkt zwischen den Erhebungsjahren vergleichbar und werden nachfolgend für die Jahre 2016, 2017 und 2018 berichtet.

Übersicht 13 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „Oft und (fast) immer“; Low-Box-Anteile: „Selten und nie“;
 nicht dargestellt: „Manchmal“

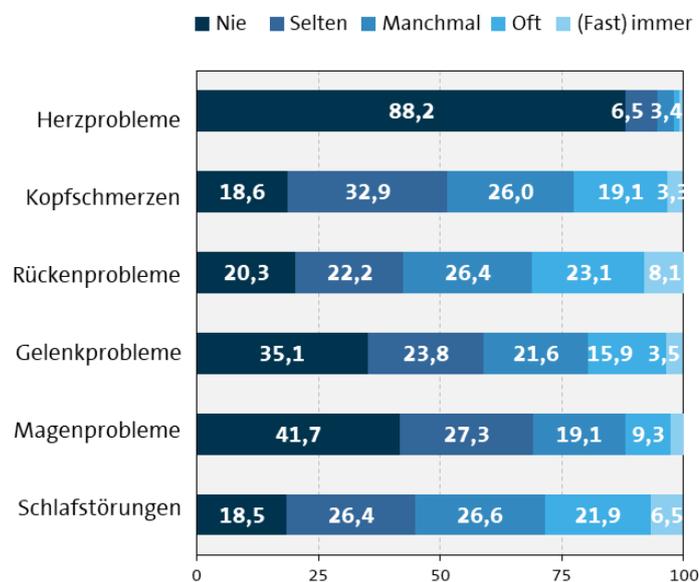
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Nur 2 Prozent der Befragten sind von Herzproblemen betroffen, aber 12 Prozent klagen über häufige oder (fast) immer auftretende Magenprobleme (vgl. Übersicht 14). Gelenkprobleme geben 19 Prozent der Befragten an. Ein Fünftel der Luxemburger Arbeitnehmer hat mit Kopfschmerzen zu kämpfen, 28 Prozent weisen Schlafstörungen auf. Rückenprobleme nennen 31 Prozent der Befragten. Einige dieser gesundheitlichen Beschwerden sind vermutlich teilweise altersbedingt; dies gilt z.B. für Herzprobleme, die mit dem Alter zunehmen. Die beiden 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.

Gesundheitliche Probleme sind auch bezogen auf die berufliche Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Kopfschmerzen sind überdurchschnittlich stark bei den Dienstleistungsberufen und Verkäufern sowie bei Hilfsarbeitskräften anzutreffen, ebenso wie die auch bei Bürokräften weitverbreiteten Rückenschmerzen. Probleme mit den Gelenken geben zudem insbesondere Beschäftigte aus Verkaufs-/Dienstleistungsberufen und Hilfsarbeitskräfte an.

Bei einigen Beschwerden sind zudem deutliche Genderunterschiede zu beobachten. Kopfschmerzen, Magenprobleme und Rückenprobleme sind in stärkerem Maße unter Frauen verbreitet. In der Gesamtschau hängen gesundheitliche Beschwerden der Luxemburger Beschäftigten also zumeist mit der ausgeübten Tätigkeit, damit mittelbar mit dem Geschlecht sowie dem Lebensalter zusammen. Dies entspricht auch der allgemeinen Befundlage der Arbeitswissenschaft.

Übersicht 14 Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten...?

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 1.689

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

3.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und -zufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Zur Veranschaulichung sind in Übersicht 15 die Antworten auf die verschiedenen Fragen nach Stresssymptomen der vergangenen Erhebungsjahre dargestellt. Bei der diesjährigen Erhebung gibt fast jeder Dritte an, hohen Stress durch seine Tätigkeit zu empfinden. Mehr als ein weiteres Drittel berichtet allerdings auch, Stress nur selten oder nie ausgesetzt zu sein. Mehr als ein Zehntel der Befragten gibt an, keine Freude mehr an der Arbeit zu empfinden. Dieser Anteil ist etwas höher als im vergangenen Jahr, aber geringer als 2016. In der Gesamtschau gibt es unter den abhängigen Erwerbstätigen einzelne Gruppen mit zum Teil erheblichen Belastungs- und Stresssymptomen.

Übersicht 15 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014-2018

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Low-Box	Top-Box								
Keine Freude mehr an der Arbeit	62,8	9,9	62,6	9,1	61,5	14,4	58,6	8,7	60,0	10,9
Stressempfindung durch die Arbeit	30,7	33,8	33,7	28,2	34,4	32,3	29,5	32,5	32,1	31,1

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

Quelle: Quality of work-Erhebungen Luxembourg 2014-2018; eigene Berechnungen

Mit Blick auf die Altersverteilung weicht lediglich die jüngste Altersgruppe zwischen 16 bis 24 stärker vom allgemeinen Stressempfinden ab. Nur 20 Prozent dieser Gruppe nehmen die Erwerbsarbeit als einen hohen Stressfaktor wahr, bei den anderen Altersgruppen sind es 29 bis 34 Prozent. Deutlich mehr Stress erfahren auch Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion. 41 Prozent der Arbeitnehmer mit Führungsverantwortung geben an, oft oder fast immer Stress durch die Arbeit zu empfinden. Von den Erwerbstätigen ohne Führungsverantwortung sind es dagegen fast 14 Prozent weniger. Auch Voll- oder Teilzeitbeschäftigung machen einen Unterschied in Bezug auf das Stressempfinden. So fühlt sich jeder dritte in Vollzeit Arbeitende oft oder fast immer gestresst, wohingegen es bei den Teilzeitkräften nur jeder Fünfte ist.

Die Ausprägung der betrachteten Stressfaktoren unterscheidet sich nach Berufsgruppen zum Teil deutlich. Arbeitsbedingte Belastungseffekte werden überdurchschnittlich häufig von Berufsgruppen berichtet, die auch häufiger mit verantwortlichen Tätigkeiten einhergehen. Beim Stressempfinden stechen Führungskräfte, Akademiker und Techniker, aber auch Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen heraus (37 bis 39 Prozent). Handwerker, Anlagenbediener und Hilfsarbeitskräfte unterschreiten den durchschnittlichen Stresswert (28 Prozent), da ihre Anteile nur 15 bis 19 Prozent erreichen.

4 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven

Welchen Einfluss haben Arbeitsbedingungen auf die subjektive Bewertung der Arbeit? Nachfolgend stehen Fragen der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und dem Gehalt sowie den eigenen Entwicklungsmöglichkeiten im Fokus.

4.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Für weit über die Hälfte der Befragten ist für alle 5 Erhebungsjahre⁸ zunächst eine überwiegend positive Bewertung festzuhalten. Mit rund 54 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, in sehr hohem oder hohem Maße mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein (vgl. Übersicht 16). Nur knapp 13 Prozent sind wenig oder gar nicht mit ihrer Arbeit zufrieden. Allerdings fallen die Bewertungen im Vergleich zu den Vorjahren ab, die Zufriedenheit scheint also insgesamt gesunken.

Bei der aktuellen Erhebung sind 51 Prozent der Frauen mit ihrer Arbeit (hoch) zufrieden, 5 Prozentpunkte weniger als bei den Männern. Mit Blick auf die Alterskohorten sind die mittleren Altersgruppen am wenigsten zufrieden (um 50 Prozent), die jüngeren Jahrgänge (16 bis 34 Jahre) sowie die älteste Beschäftigtengruppe (55 bis 64 Jahre) dagegen am zufriedensten mit ihrer Arbeit (64 und 56 Prozent).

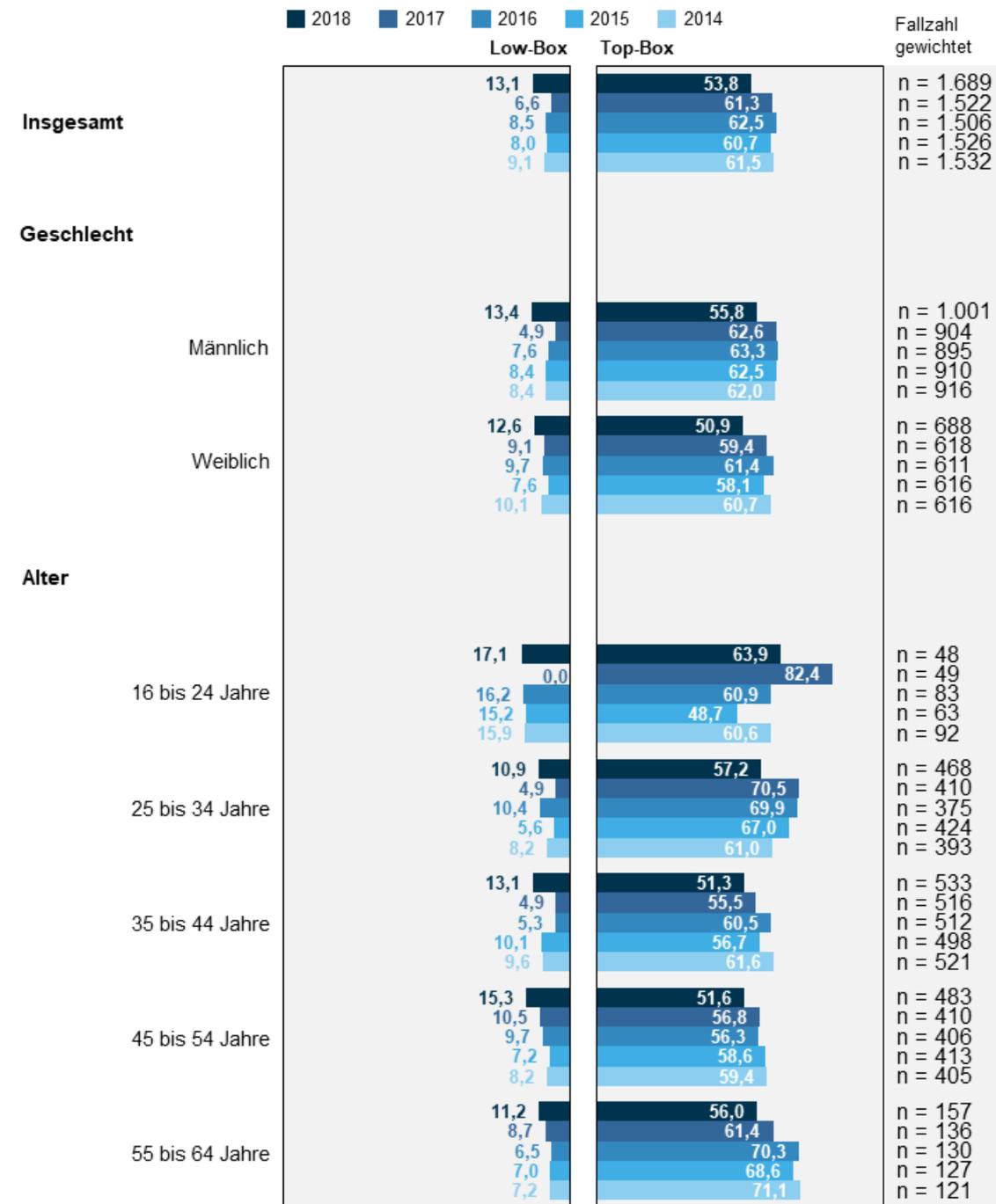
Entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeit sind die Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses und die Regelung der Arbeitszeit. Unbefristete Arbeitnehmer sind mit 54 Prozent deutlich zufriedener mit ihrer Arbeit als befristete Arbeitnehmer (41 Prozent). Einen ähnlichen Zufriedenheitswert erreichen auch Erwerbstätige, die keine festen Arbeitszeiten haben (59 Prozent). Im Gegensatz dazu sind die Schichtarbeiter um rund 10 Prozentpunkte seltener zufrieden.

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Berufsgruppen zeigen sich für 2018 zum Teil gesunkene Zufriedenheitswerte im Vergleich zu den Vorjahren (vgl. Übersicht 17). Bildeten die Manager in den letzten Befragungsjahren fast immer die zufriedenste Berufsgruppe (stets Werte zwischen 72 und 75 Prozent), zeigen sich 2018 nur 57 Prozent der Führungskräfte mit ihrer Arbeit in hohem oder sehr hohem Maße zufrieden. Auch bei den Arbeitnehmern in Dienstleistungsberufen oder mit Bürotätigkeiten sind 2018 nur 43 bzw. 49 Prozent zufrieden (2017: 64 bzw. 63 Prozent).

Analog zur Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit wurden Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit thematisiert. Mit dem Arbeitsklima auf der Arbeit zeigt sich rund die Hälfte der Befragten zufrieden, nur 14 Prozent sind unzufrieden. Bei den Berufsgruppen erscheinen die Manager am zufriedensten (62 Prozent). Von den Angestellten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen, den Anlagen- und Maschinenführern sowie Monteuren sind jeweils lediglich zwei Fünftel mit dem Arbeitsklima zufrieden. Wie in den Vorjahren sind überdies Personen mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit von bis zu 4 Jahren deutlich zufriedener als Beschäftigte mit langer Zugehörigkeit, und Beamte sind zufriedener als Arbeitnehmer. Diese Ergebnisse sind über alle 5 Erhebungswellen stabil.

⁸ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zum Arbeitsklima aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014 bis 2018 nicht direkt vergleichbar und wird hier daher nicht dargestellt.

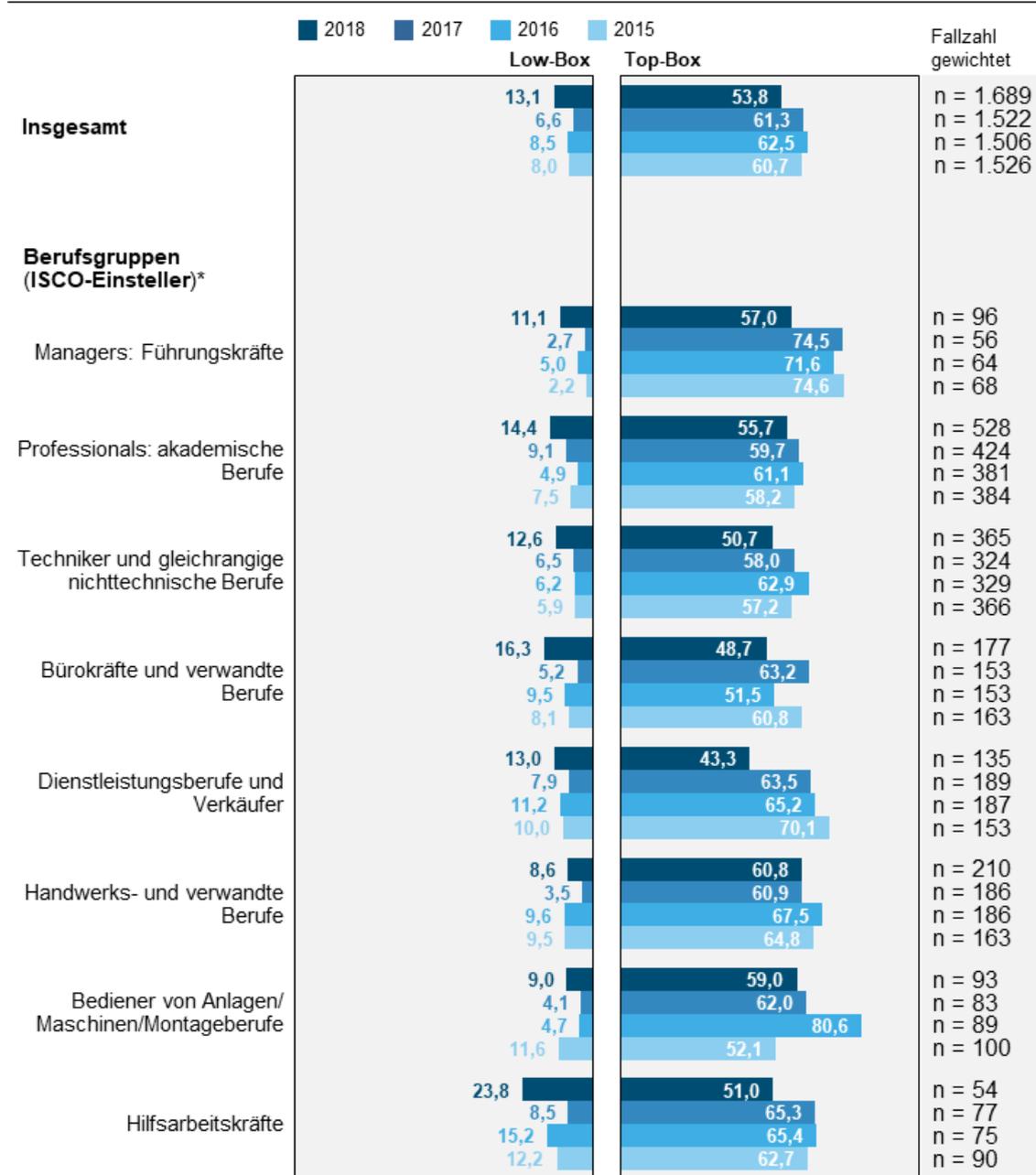
Übersicht 16 Zufriedenheit mit der Arbeit



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

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Übersicht 17 Zufriedenheit mit der Arbeit nach Berufsgruppen

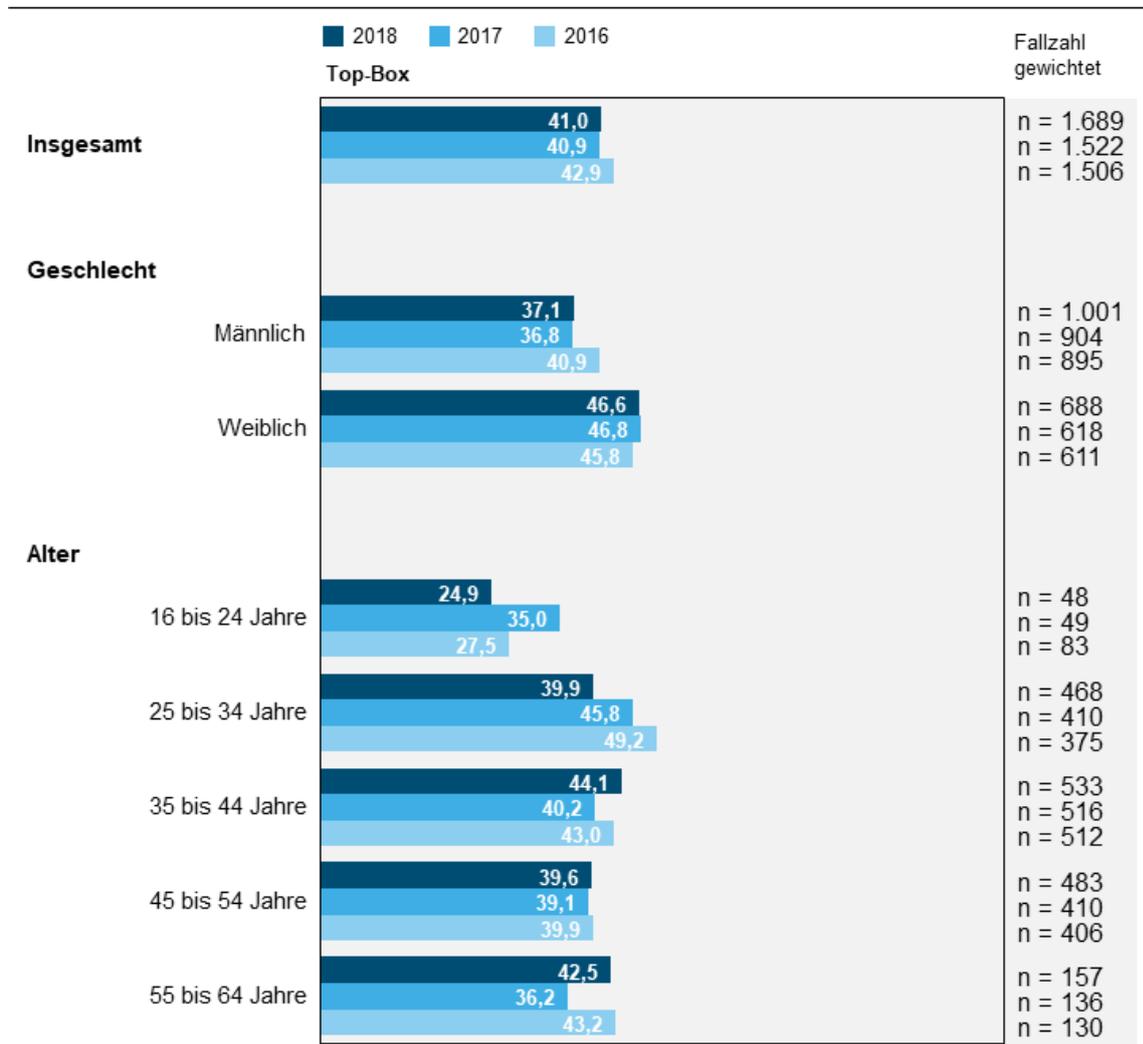


Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Angaben in Prozent;
 Top-Box-Anteile: „In (sehr) hohem Maße“; Low-Box-Anteile: „In (sehr) geringem Maße“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen). Mit diesem zeigen sich insgesamt weniger Arbeitnehmer zufrieden als bei den anderen beiden Fragen (41 Prozent; vgl. Übersicht 18). Darüber hinaus sind in dieser Dimension die Jahrgänge zwischen 35 und 44 Jahren etwas zufriedener als die übrigen Altersgruppen. Im Geschlechtervergleich zeigen sich in Bezug auf ihr Arbeitseinkommen Männer 2018 weiterhin deutlich unzufriedener als Frauen.

Übersicht 18 Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Geschlecht und Alter

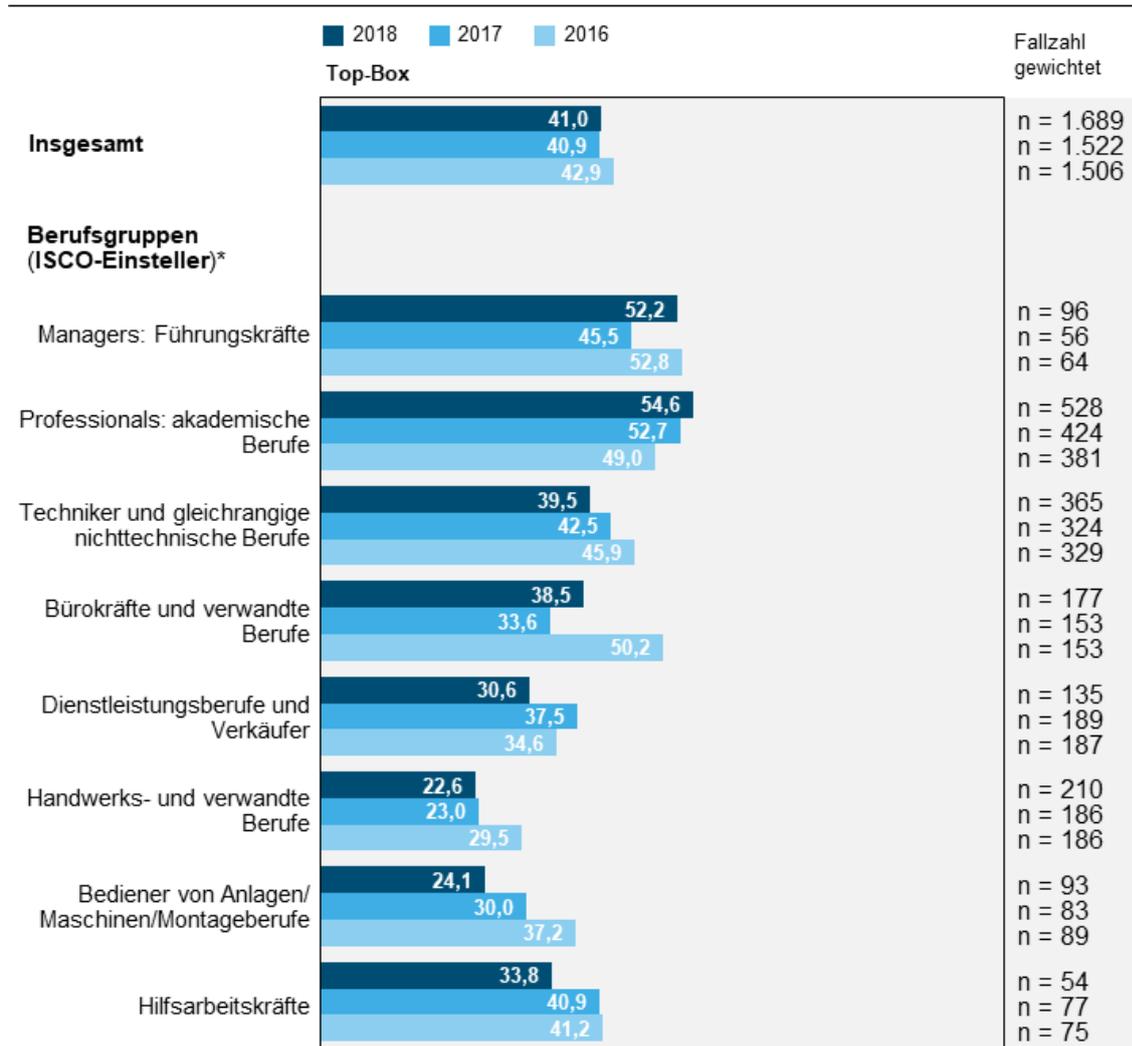


Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In (sehr) hohem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (Übersicht 19). Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Zufriedenheit bei Führungskräften und Akademikern. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Dienstleistungsberufe und Verkäufer, Bürokräfte, Montageberufe sowie mit einem Anteil von nur 23 Prozent insbesondere die Handwerksberufe.

Übersicht 19 Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt? Angaben in Prozent;
 Top-Box-Anteile: „In (sehr) hohem Maße“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30;
 Basis: Fallzahl insgesamt

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

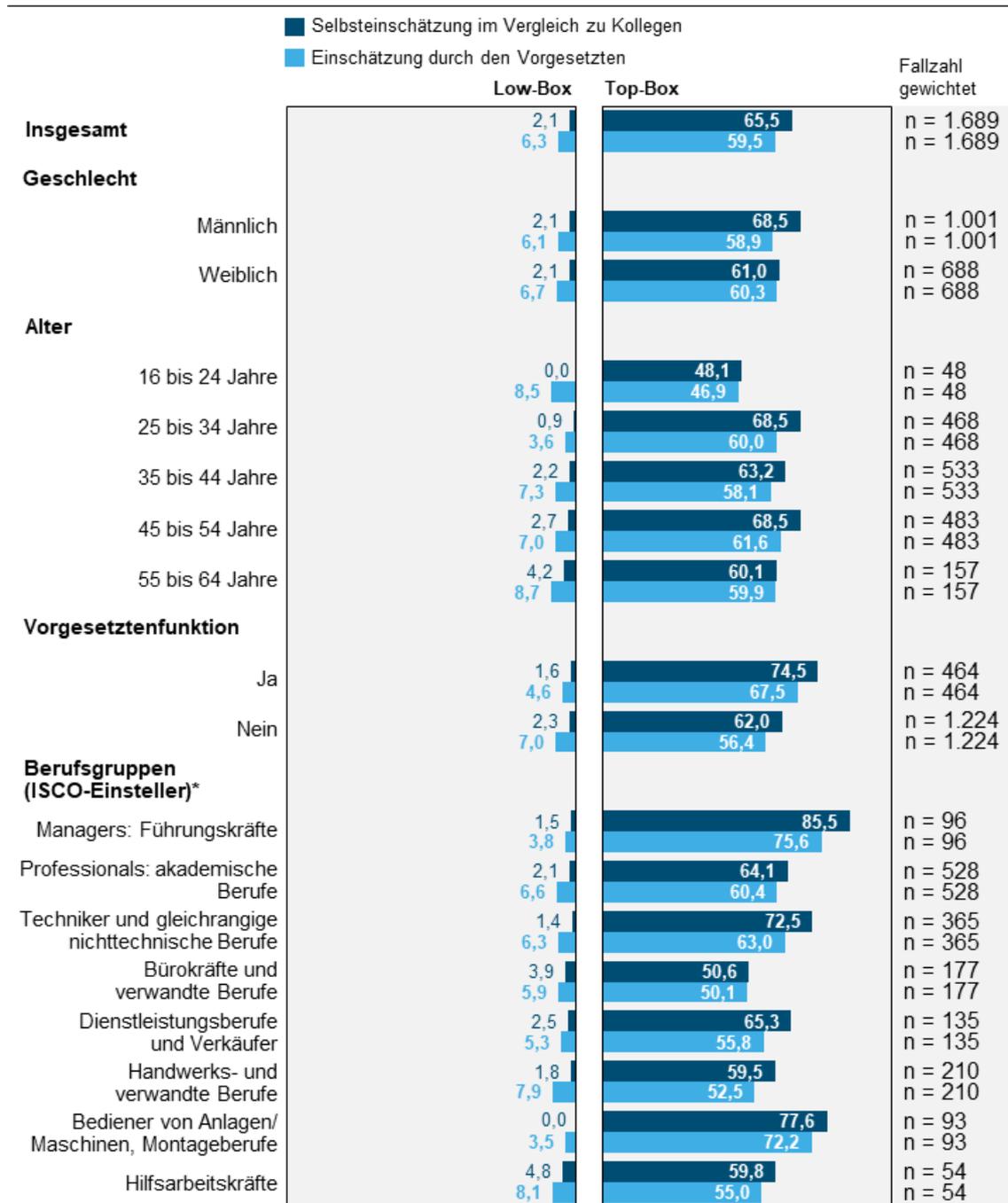
Auch die Zusammenarbeit und das soziale Klima im Kollegenkreis bilden für die erlebte Arbeitsqualität einen zentralen Bereich. Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit in Selbst- und Fremdbeurteilung ist ein weiterer Aspekt, der mittelbar über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz informiert. Das Gefühl, etwas zu leisten und hierfür auch Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, ist wichtig dafür, die eigene Arbeitstätigkeit als sinnvoll und sinnstiftend zu erleben.

Seit 2016 wird in der QoW-Befragung erhoben, wie Beschäftigte ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu ihren Kollegen einschätzen. Bei dieser Selbsteinschätzungsfrage beurteilen insgesamt 66 Prozent aller Beschäftigten ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich, aber insgesamt nur 2 Prozent ordnen ihre Arbeitsleistung im Vergleich zum Kollegenkreis als schwächer (unterdurchschnittlich) ein (vgl. Übersicht 20). Von den Männern schätzen rund 69 Prozent ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich ein, wohingegen es bei den Frauen nur 61 Prozent sind. Das Ergebnis zeigt insgesamt eine recht deutliche Mehrheit an Beschäftigten, die mit hohem Selbstvertrauen von ihrer Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit überzeugt sind. Am schwächsten ist das Selbstvertrauen in die eigene Arbeitsleistung 2018 bei den Bürokräften (51 Prozent). Führungskräfte sind mit 86 Prozent (2017: 80 Prozent) dagegen am stärksten von ihrer Leistung überzeugt, mit deutlichem Abstand vor allen anderen Berufsgruppen.

Bei der Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten fallen die Einschätzungen insgesamt um rund 6 Prozentpunkte niedriger aus als bei der Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung. Dabei sind es vor allem Manager, die ihre Arbeitsleistung – auch aus Sicht der Vorgesetzten – als überdurchschnittlich bewerten. Zugleich liegt die Einschätzung zur Beurteilung durch den Vorgesetzten 10 Punkte unter der Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung (76 Prozent). Dies ist die größte gemessene Differenz. Bei den anderen Berufsgruppen zeigen sich Differenzen zwischen 3,7 (Professionals) und 9,5 (Techniker) Prozentpunkten.

Bei den Einschätzungen der jüngsten Kohorte (16 bis 24 Jahre) zeigt sich ein markanter Unterschied von 12 bis 21 Prozentpunkten zu den anderen Altersgruppen. Die zurückhaltenden Einschätzungen der Jüngsten hängen sicher auch mit ihren noch geringeren Anteilen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse und Leitungsverantwortung zusammen, die erst in der Kohorte 25-34 (Entfristung) bzw. 35-44 Jahre (Vorgesetztenfunktion) das Niveau der älteren Jahrgänge erreichen.

Übersicht 20 Selbsteinschätzung eigener Arbeitsleistung im Vergleich zur Einschätzung durch den Vorgesetzten



Fragen: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein? Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Angaben in Prozent; 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); *Nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

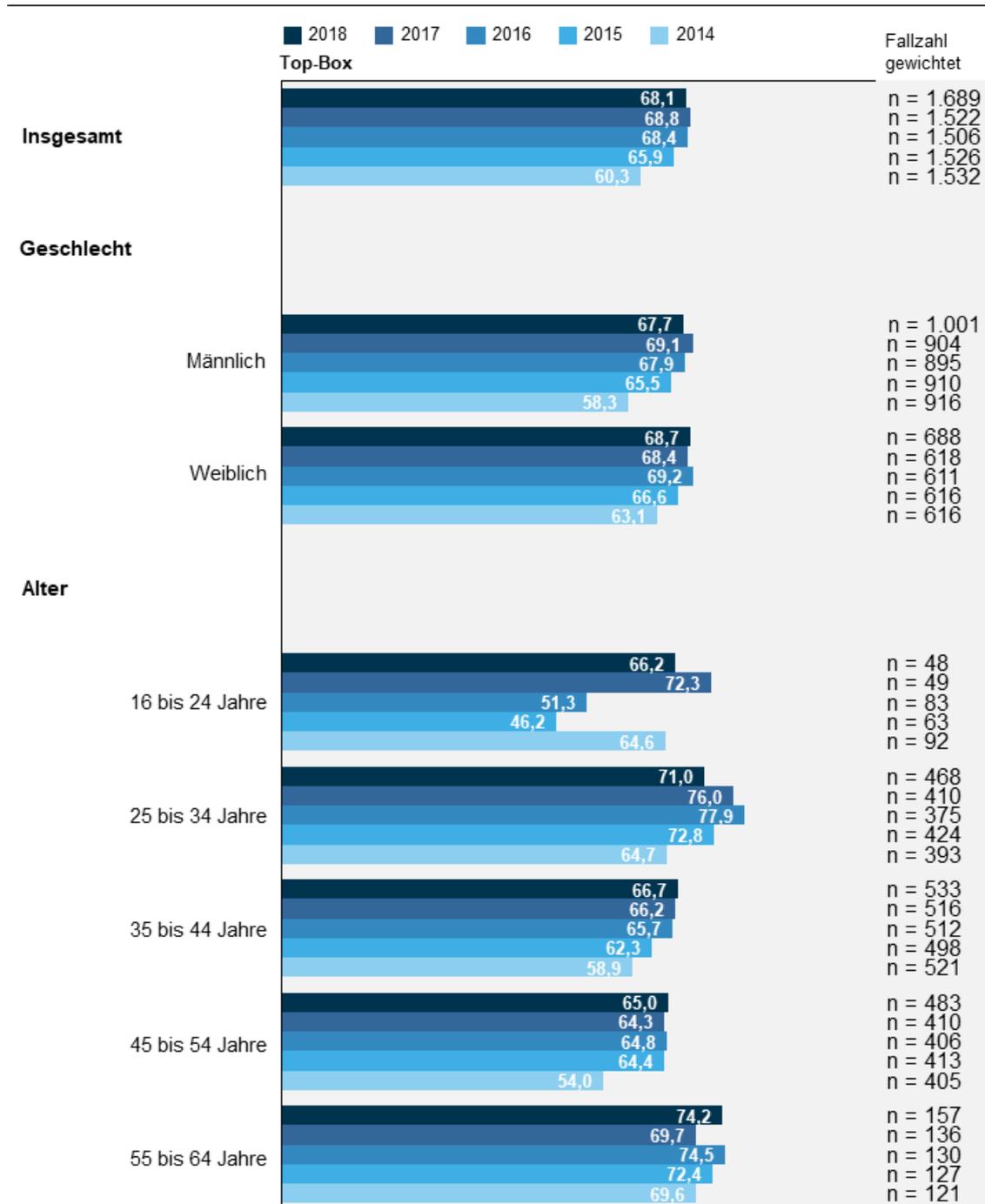
4.2 Arbeitsmarktchancen

Im Rahmen der Erhebung „Quality of work Luxembourg“ werden die Beschäftigten auch zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Dies schließt die Frage ein, wie stark sie die Nachfrage nach ihren beruflichen Qualifikationen einschätzen und wie sie ihre mittelfristigen Arbeitsmarktchancen bewerten.

Die Arbeitnehmer wurden gebeten, eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes abzugeben (vgl. Übersicht 21). Wie in den Vorjahren 2016 und 2017 sehen auch in diesem Jahr 68 Prozent der Befragten ihren Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an. Der Wert für diese Einschätzungsfrage erscheint also auf einem recht hohen Niveau stabilisiert. Die persönliche Arbeitsplatzsicherheit zeigt sich zudem bei den Altersgruppen der 55- bis 64-Jährigen sowie der 25- bis 34-Jährigen weiterhin am stärksten ausgeprägt.

Als Ergänzung zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit wurde auch die Frage nach der Angst vor einem Jobverlust gestellt (vgl. Übersicht 22). Einen generellen Jobverlust befürchten dabei rund 10 Prozent der Befragten; 70 Prozent fürchten sich generell sehr wenig davor. Zwischen den Geschlechtern lassen sich kaum Unterschiede feststellen, wohl aber in Bezug auf die Berufsgruppen. So fürchtet sich bei Führungskräften und Hilfsarbeitern nur gut jeder zwanzigste vor einem Jobverlust, bei Bürokräften und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen aber gut jeder sechste bis siebte.

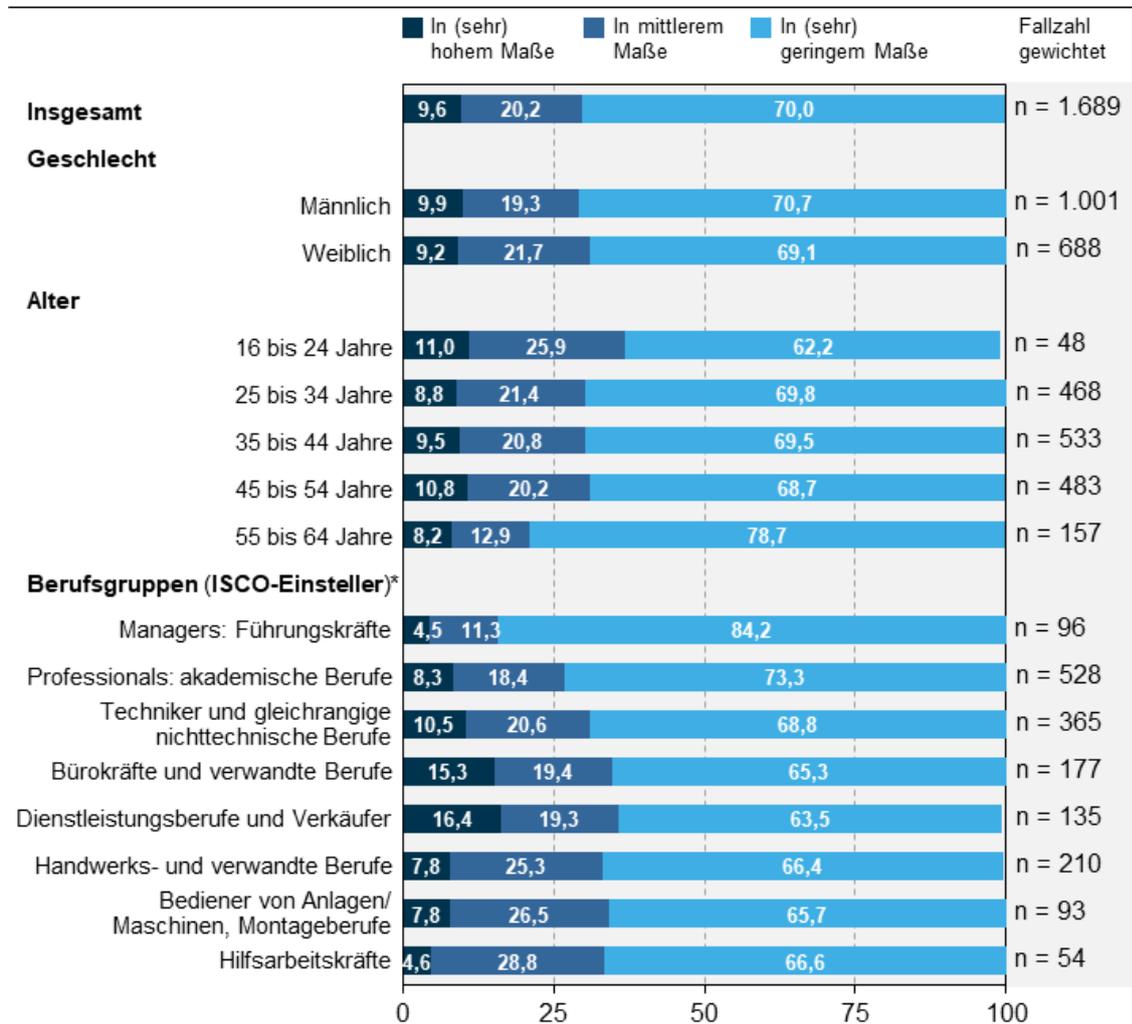
Übersicht 21 Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes



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

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Übersicht 22 Angst vor Arbeitsplatzverlust

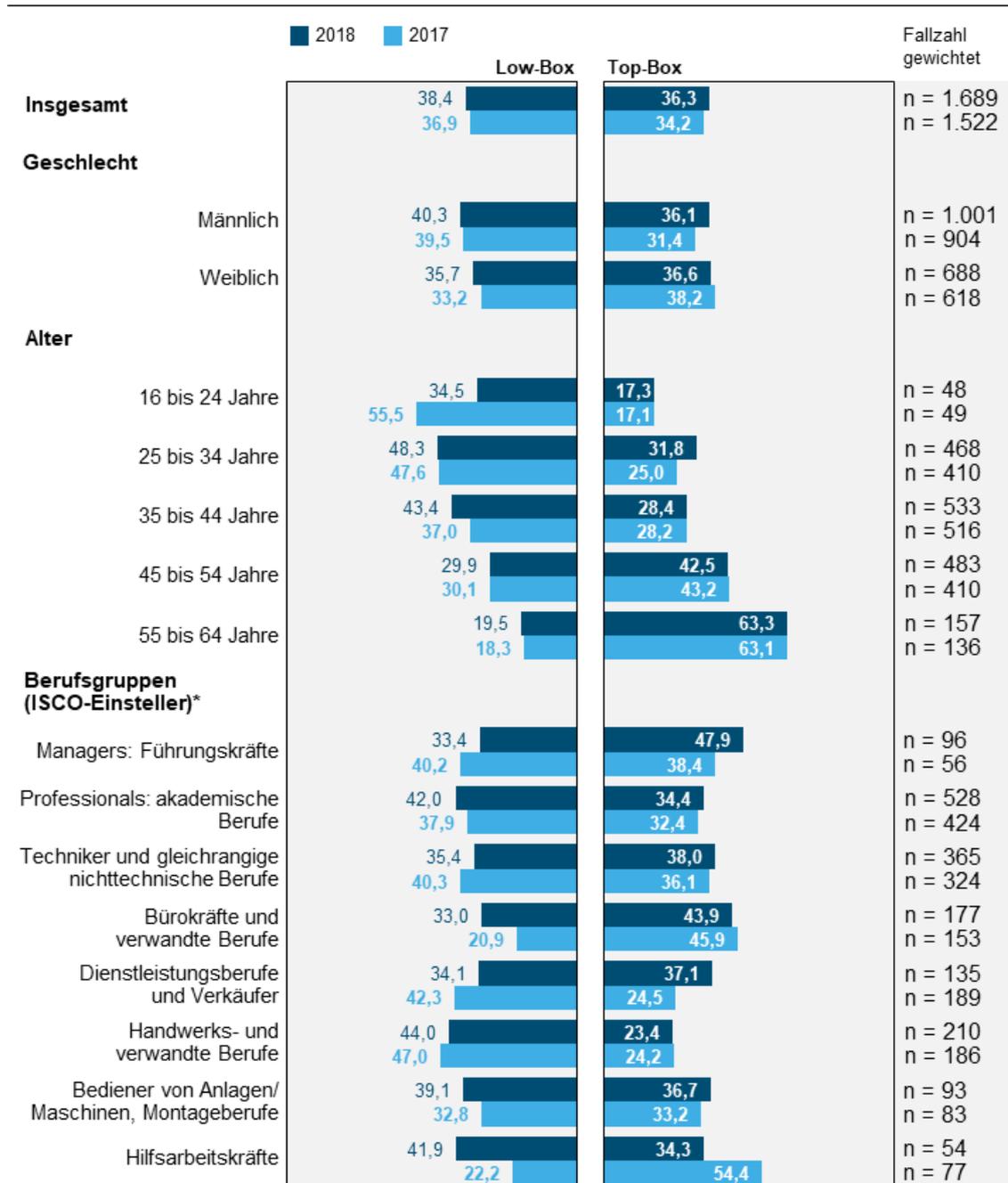


Frage: In welchem Maße haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?
 Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; Basis: 1.689 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Differenzierte Befunde zeigen sich zu der Frage der Wiederbeschäftigungschancen in einem ähnlichen Job, falls der derzeitige Arbeitsplatz gekündigt würde oder verloren ginge (vgl. Übersicht 23). Jeweils über ein Drittel der Befragten schätzt es 2018 als schwierig bzw. als leicht ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können; in den Vorjahren stellte sich das Gesamtergebnis sehr ähnlich dar. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich 2018 nicht. Darüber hinaus steigt in Abhängigkeit vom steigenden Lebensalter die Skepsis, wieder leicht eine ähnliche Stelle finden zu können, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. In Korrespondenz dazu sinkt die Überzeugung, bei einem Jobverlust eine neue Arbeitsstelle finden zu können, mit steigender Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter.

Übersicht 23 Einschätzung der Arbeitnehmer: Wiederbeschäftigungschance



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“ (Werte 1 und 2 auf einer Skala 1 bis 5); Low-Box-Anteile: „(Überhaupt) nicht schwierig“ (Werte 4 und 5 auf einer Skala 1 bis 5); *Nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; Basis: Fallzahl insgesamt

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

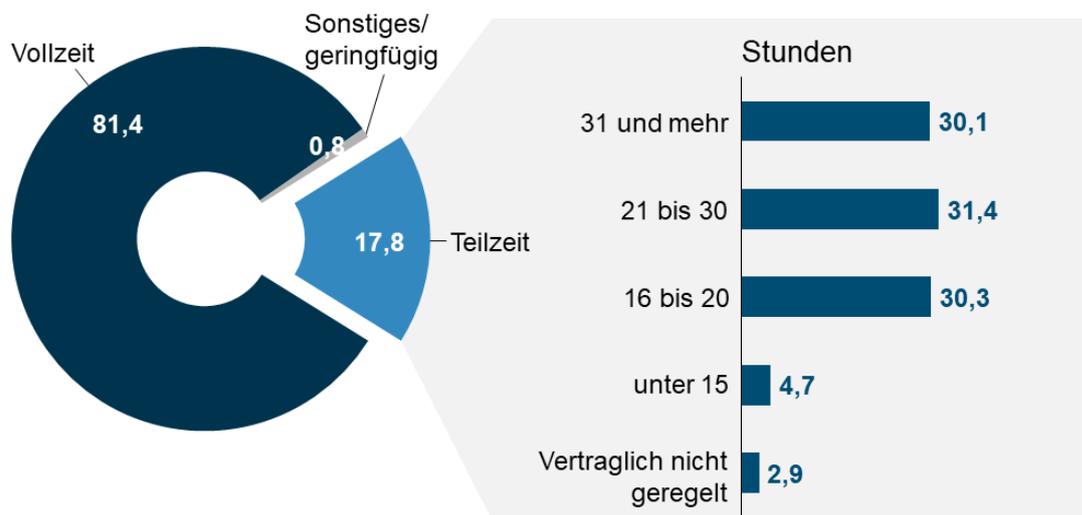
Zusammenfassend betrachtet, bewerten die befragten Arbeitnehmer die eigene berufliche Situation und Perspektive sehr differenziert. Die individuelle Arbeitsplatzsicherheit wird höher eingeschätzt als die Chancen, im Fall von Arbeitsplatzverlust eine vergleichbare Stelle finden zu können. In der Gesamtschau der individuellen Arbeitsmarktchancen sind die Einschätzungen der meisten Arbeitnehmer gleichwohl überwiegend positiv. In der Gesamtschau erweisen sich die Ergebnisse als weithin stabil über die bisherigen 5 Erhebungsjahre 2014 bis 2018.

5 Arbeitszeit

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmer in Luxemburg (81 Prozent) befindet sich in Vollzeitbeschäftigung. Lediglich rund 19 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmer arbeitet in Teilzeit oder in einer sonstigen Beschäftigung (vgl. Übersicht 24). International betrachtet, liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (22 Prozent).⁹

Von den 19 Prozent der Arbeitnehmer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, arbeiten 33 Prozent 31 oder mehr Wochenstunden, 31 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von 21 bis 30 Stunden und 30 Prozent arbeiten zwischen 16 und 20 Stunden. Lediglich rund 5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit.

Übersicht 24 Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit



Angaben in Prozent; Basis: 1.698 Befragte; an 100 % Fehlende: „Keine Angaben“

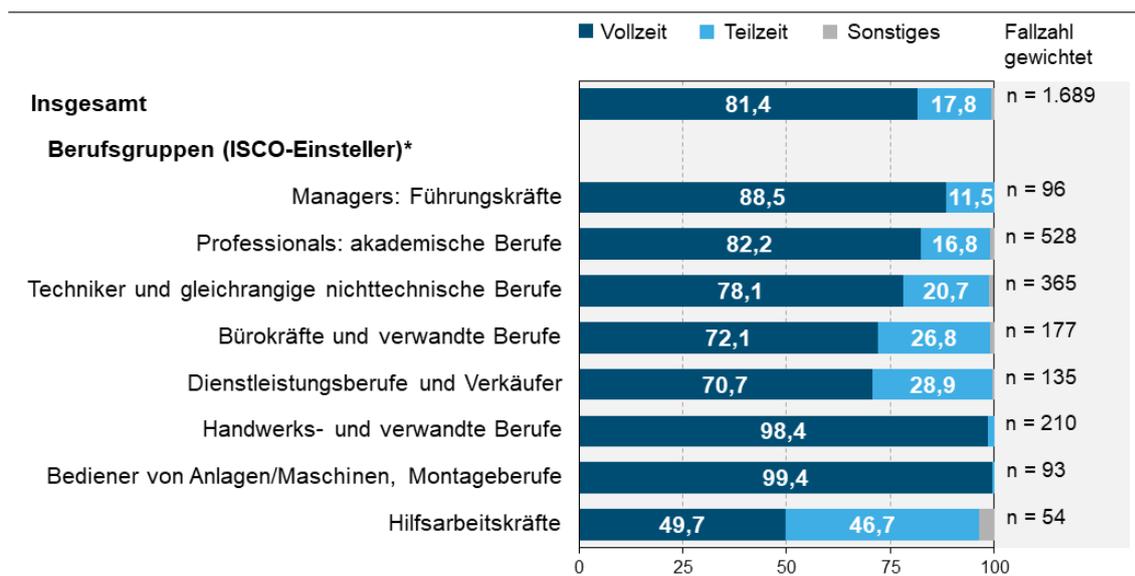
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Die Vollzeitbeschäftigung stellt damit den Normalfall in Luxemburg dar. Es gibt allerdings deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung nach einzelnen

⁹ Siehe <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0>

Berufsgruppen. Während bei Handwerkern, Anlagenführern und Monteuren sowie bei Führungskräften die Teilzeitstellen mit Anteilen zwischen 1 bis 12 Prozent eher eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Hilfsarbeitskräften, aber auch bei Büroarbeitskräften und in Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich stark vertreten (Übersicht 25). Diese Arbeitszeitstrukturen erweisen sich als im Zeitverlauf stabil; die Änderungen gegenüber dem Vorjahr sind marginal.

Übersicht 25 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen



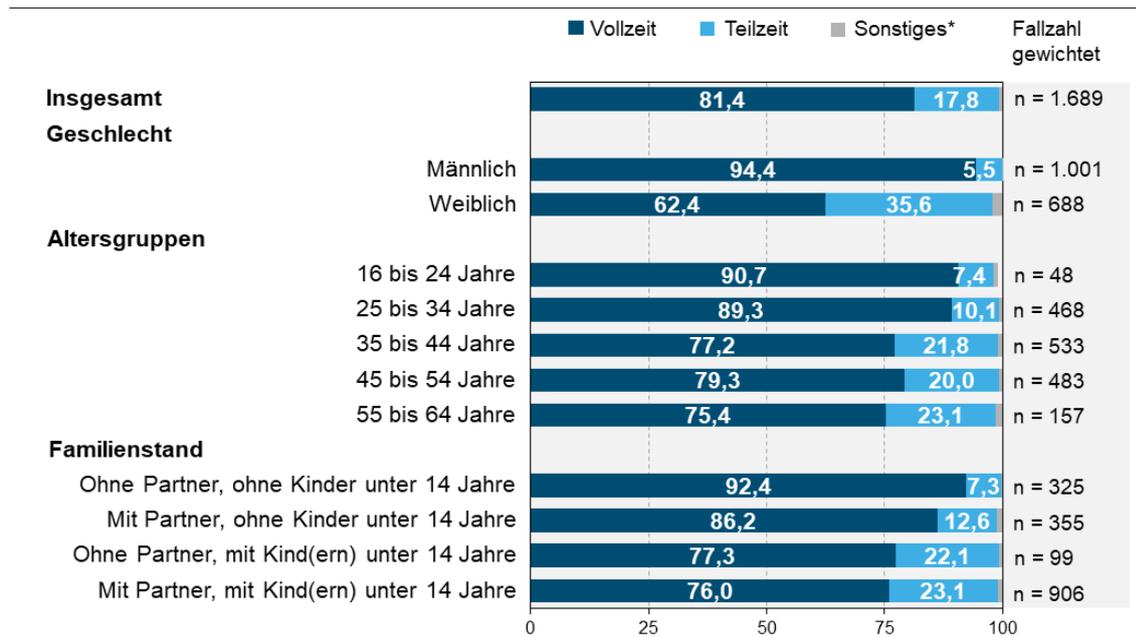
Frage: Arbeiten Sie derzeit auf einer Vollzeitstelle oder einer Teilzeitstelle? Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *Nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Berufstätige Frauen und Männer in Luxemburg verbringen unterschiedlich viel Zeit mit ihrer Erwerbstätigkeit. Fast 95 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg haben eine Vollzeitstelle, im Vergleich dazu nur 62 Prozent der Frauen (vgl. Übersicht 26). Über ein Drittel der Frauen arbeitet also in Teilzeit, wesentlich häufiger als Männer mit nur rund 6 Prozent. Teilzeitarbeit ist und bleibt in diesem Sinne „weiblich“.

Vollzeitbeschäftigung ist zudem besonders stark anzutreffen bei den zwei jüngsten Alterskohorten (91 bzw. 89 Prozent), im Vergleich zu 75 Prozent bei der ältesten Altersgruppe (55- bis 64 Jahre). Unterschiede zeigen sich auch dann, wenn Kinder unter 14 Jahre mit im Haushalt leben. Arbeitnehmer ohne Kinder sind mit rund 86 (mit Partner) bis 92 Prozent (ohne Partner) vollzeiterwerbstätig, wohingegen insbesondere Personen mit Kind(ern) und Partner zu 76 Prozent vollzeiterwerbstätig sind.

Übersicht 26 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Geschlecht, Alter und Familienstand



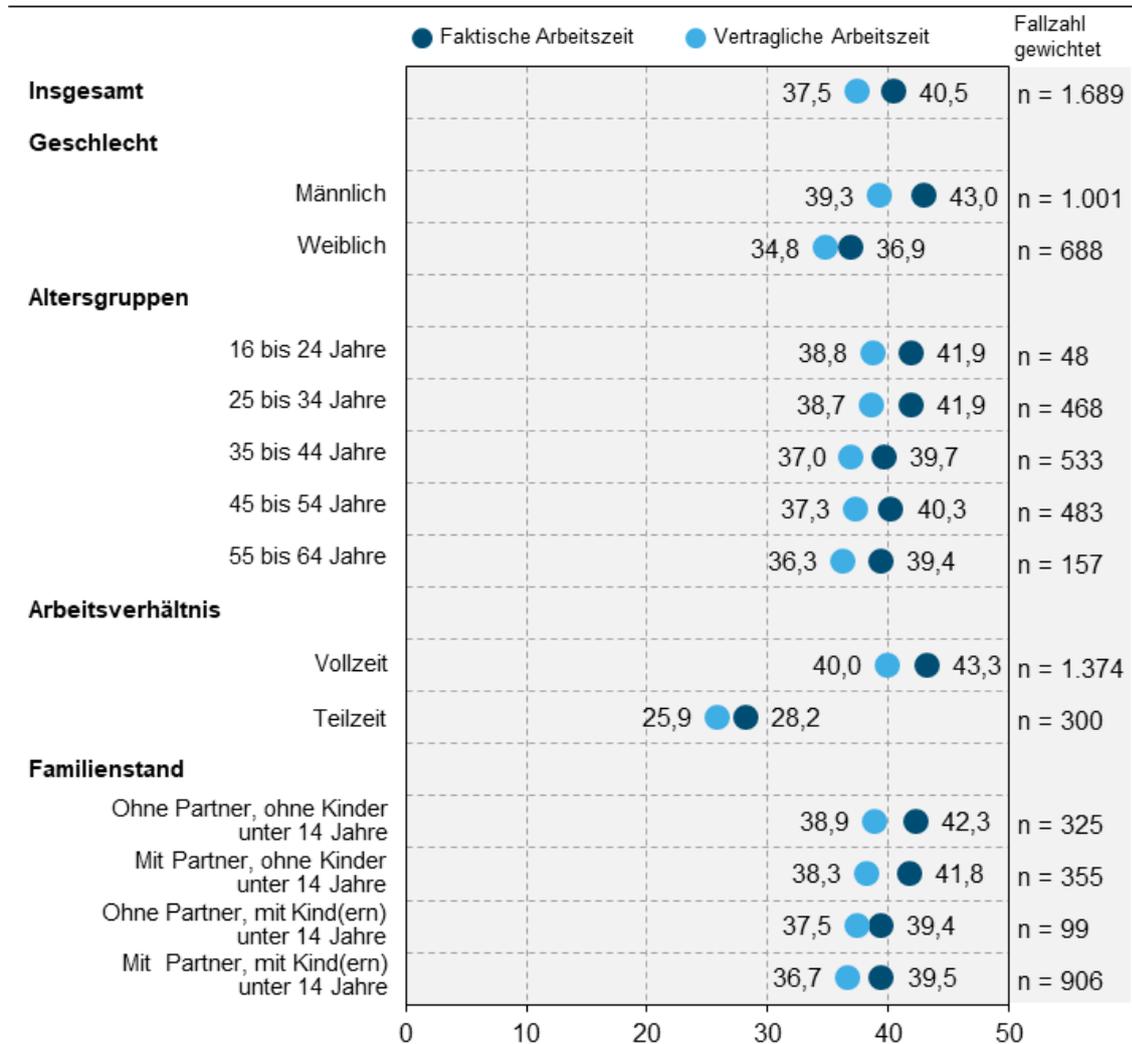
Frage: Arbeiten Sie derzeit auf einer Vollzeitstelle oder einer Teilzeitstelle? Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *Inklusive geringfügiger Beschäftigung; Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Die faktische Arbeitszeit weicht erwartungsgemäß von den vertraglich vereinbarten Zeiten ab. Während die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Befragten durchschnittlich bei 37,5 Stunden liegt, beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer im Durchschnitt auf 40,5 Stunden pro Woche (vgl. Übersicht 27) und liegt damit rund 3 Stunden höher als vereinbart. Männer leisten mit einem Durchschnittswert von 43 Stunden rund 6 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Mittelwerte der beiden Geschlechter damit um rund eine Stunde angenähert. Jeder zweite erwerbstätige Mann arbeitet in Luxemburg 41 oder mehr Stunden, bei den Frauen ist es etwas weniger als jede Dritte. Insgesamt haben rund 56 Prozent der Arbeitnehmer Luxemburgs ein Beschäftigungsverhältnis mit 40 oder weniger Wochenstunden. In Deutschland stellt sich dieses Verhältnis ähnlich dar (vgl. Seifert 2014). Die faktische Arbeitszeit wirkt sich zudem auf das Stressempfinden aus.¹⁰

¹⁰ Arbeitnehmer mit bis zu 40 Arbeitsstunden pro Woche fühlen sich zum größten Teil nicht häufig gestresst durch die Arbeit (23 Prozent). Bei Beschäftigten mit 41-45 Wochenstunden sind dies schon 32 Prozent und bei Beschäftigten mit 46 und mehr Stunden sogar deutlich mehr als die Hälfte (58 Prozent).

Übersicht 27 Faktische und vertragliche Arbeitszeit



Fragen: Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?
Mittelwerte in Stunden

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

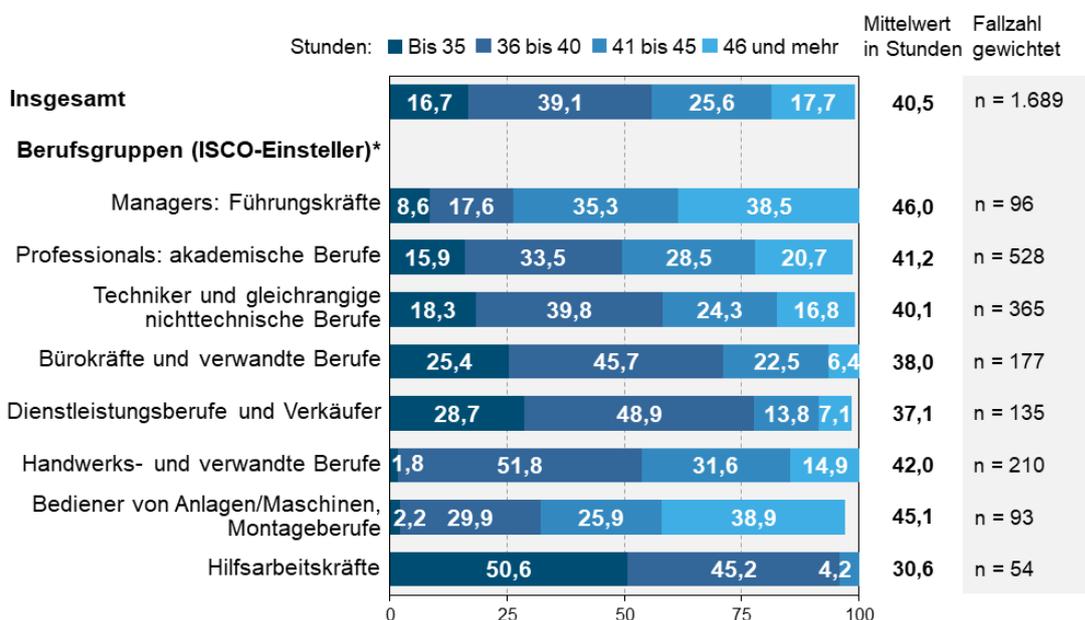
Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten (vgl. Übersicht 28). So zeichnen sich weiterhin insbesondere Manager und Führungskräfte mit durchschnittlich 46 Stunden als auch Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe (45 Std.) durch eine überdurchschnittlich lange Arbeitszeit aus. Unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmer bewegen sich dagegen wie im Jahr 2017 Bürokräfte und Beschäftigte in verwandten Berufen (38 Std.) sowie Hilfsarbeitskräfte (30 Std.), die 2018 im Vergleich zur Vorjahreserhebung 4 Stunden weniger arbeiten.

Die unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in einigen Berufsgruppen kommen in erster Linie durch den höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung zustande. Während Vollzeitbeschäftigte

im Durchschnitt 40 Wochenstunden als faktische Arbeitszeit angeben, liegt der Durchschnitt bei Teilzeitstellen bei 26 Stunden.

Die faktische Arbeitszeit variiert auch beträchtlich, wenn innerhalb der Berufsgruppen differenziert wird (vgl. ebenfalls Übersicht 28). 74 Prozent der Manager und 65 Prozent der Bediener von Anlagen und Monteure haben faktische Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, über ein Drittel dieser jeweiligen Gruppe gibt Arbeitszeiten über 46 Stunden wöchentlich an. Aber auch Akademiker (44 Prozent) sowie Handwerker (46 Prozent) arbeiten deutlich über 40 Stunden in der Woche.

Übersicht 28 Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppen



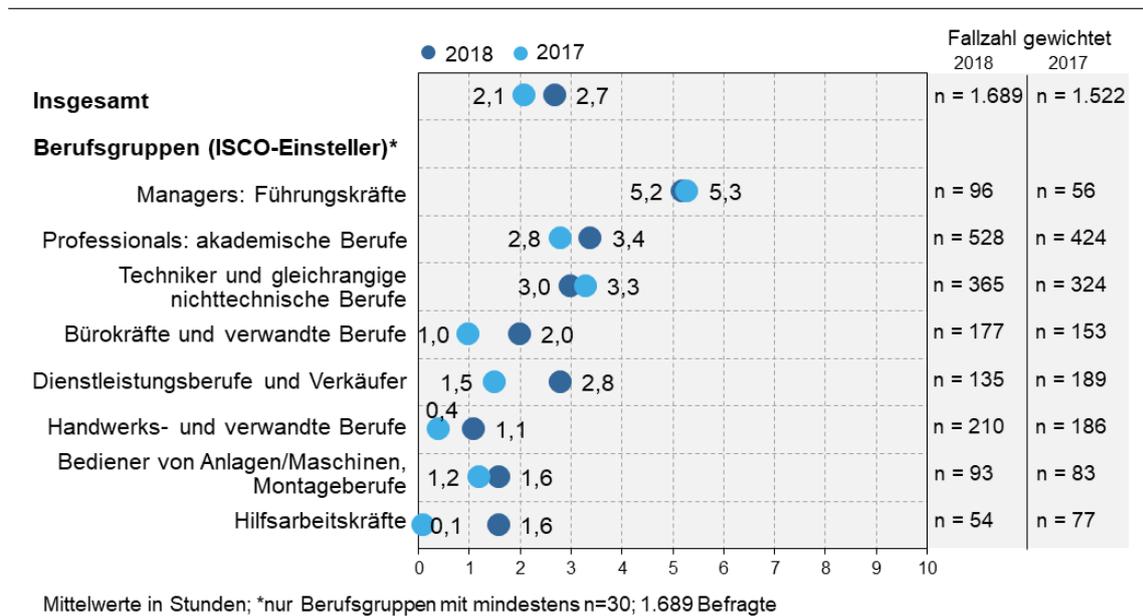
Frage: Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein. Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; Basis: 1.689 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Führungskräfte, Akademiker sowie Techniker und gleichwertige Berufe bilden diejenigen Berufsgruppen, bei denen nach eigenen Angaben besonders häufig unbezahlte Überstunden anfallen. Insgesamt 25 Prozent der Führungskräfte geben ein unbezahltes wöchentliches Überstundenvolumen von über 6 Stunden pro Woche an und liegen mit Abstand an der Spitze. Aber auch bei Akademikern und Arbeitnehmern in Dienstleistungs- und Büroberufen treten unbezahlte Überstunden in nennenswertem Umfang auf. So konstatiert jeder siebte Akademiker sowie 10 Prozent der Dienstleister, im Rahmen der letzten 12 Monate wöchentlich jeweils mehr als 6 unbezahlte Überstunden pro Woche geleistet zu haben. Für 19 Prozent der Techniker und gleichrangigen Berufe sowie 25 Prozent der Bürokräfte ergeben sich zwischen 2 und 5 unbezahlte Überstunden pro Woche. Nur rund jeder fünfte Hilfsarbeiter muss unbezahlte Überstunden leisten; bei den Handwerkern sind es sogar nur ca. 10 Prozent.

Unter Betrachtung der durchschnittlichen Anzahl an Überstunden pro Woche sind gerade Führungskräfte mit durchschnittlich 5,2 Überstunden besonders betroffen (vgl. Übersicht 29). Im Vergleich zu den Vorjahren stellt sich die Belastung durch Überstunden mit durchschnittlich 2,7 Stunden insgesamt etwas höher dar.

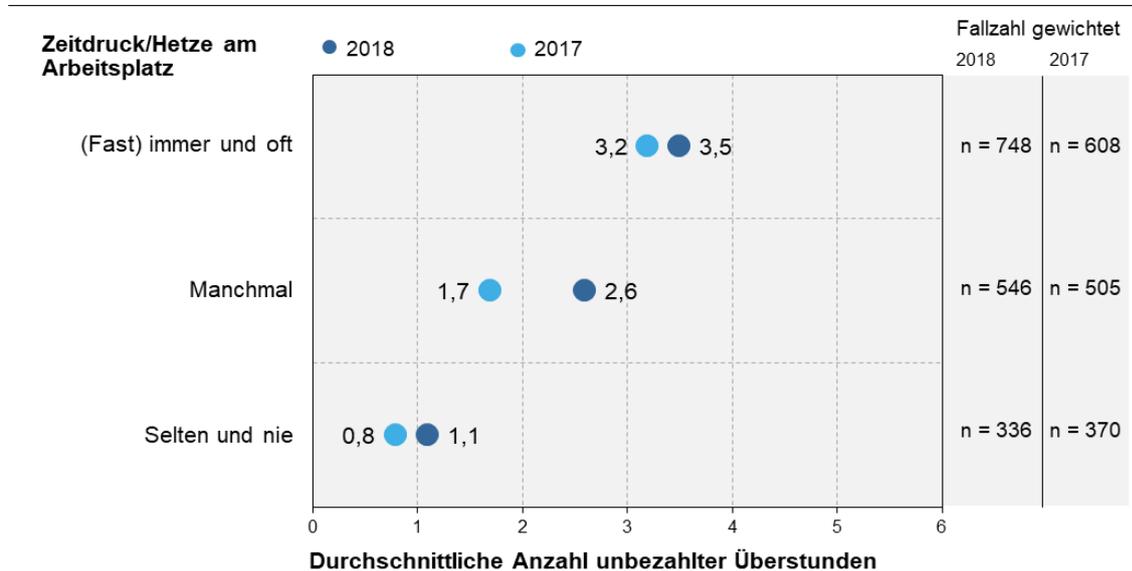
Übersicht 29 Überstunden nach Berufsgruppen



Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Unverändert empfinden die Arbeitnehmer allerdings in höherem Maße Zeitdruck und Hetze bei der Arbeit, wenn unbezahlte Überstunden geleistet werden (vgl. Übersicht 30). 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. Dieses Ergebnis zeigt sich konstant über die Erhebungswellen.

Übersicht 30 Unbezahlte Überstunden und Zeitdruck bei der Arbeit

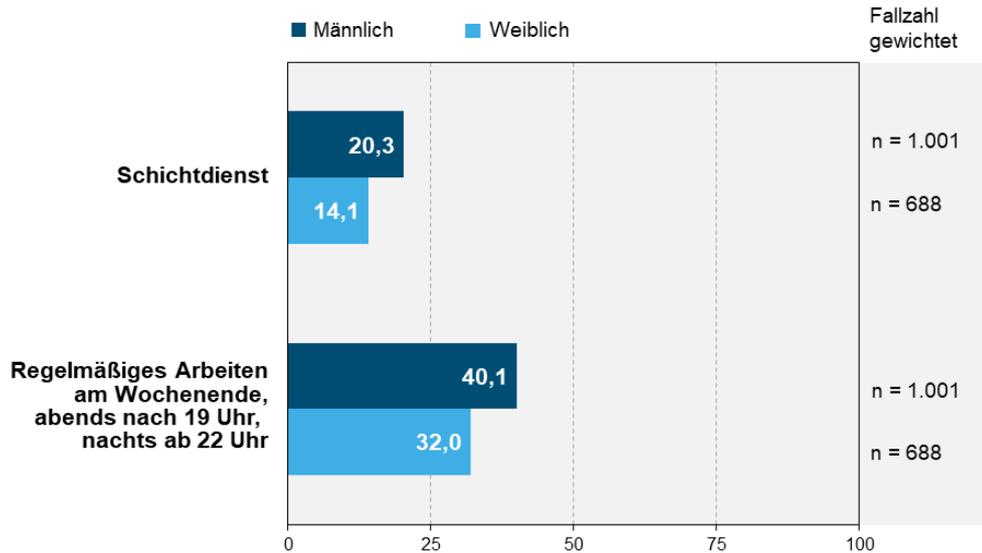


Frage: Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?
 Mittelwerte in Stunden

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, 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 sozialem Netzwerk aus. Etwas weniger als ein Fünftel der Befragten gibt an, im Schichtdienst zu arbeiten (vgl. Übersicht 31). Mehr als ein Drittel der Beschäftigten arbeitet regelmäßig mindestens einen Tag im Monat auch am Wochenende, abends nach 19 Uhr oder nachts nach 22 Uhr. Im Gegensatz zur Vorjahresehebung zeigen sich dieses Jahr wieder Unterschiede im Schichtdienst zwischen den Geschlechtern. Waren 2017 noch jeweils 18 Prozent Frauen und Männer im Schichtdienst tätig, sind es dieses Jahr 20 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen.

Übersicht 31 Lage der Arbeitszeit

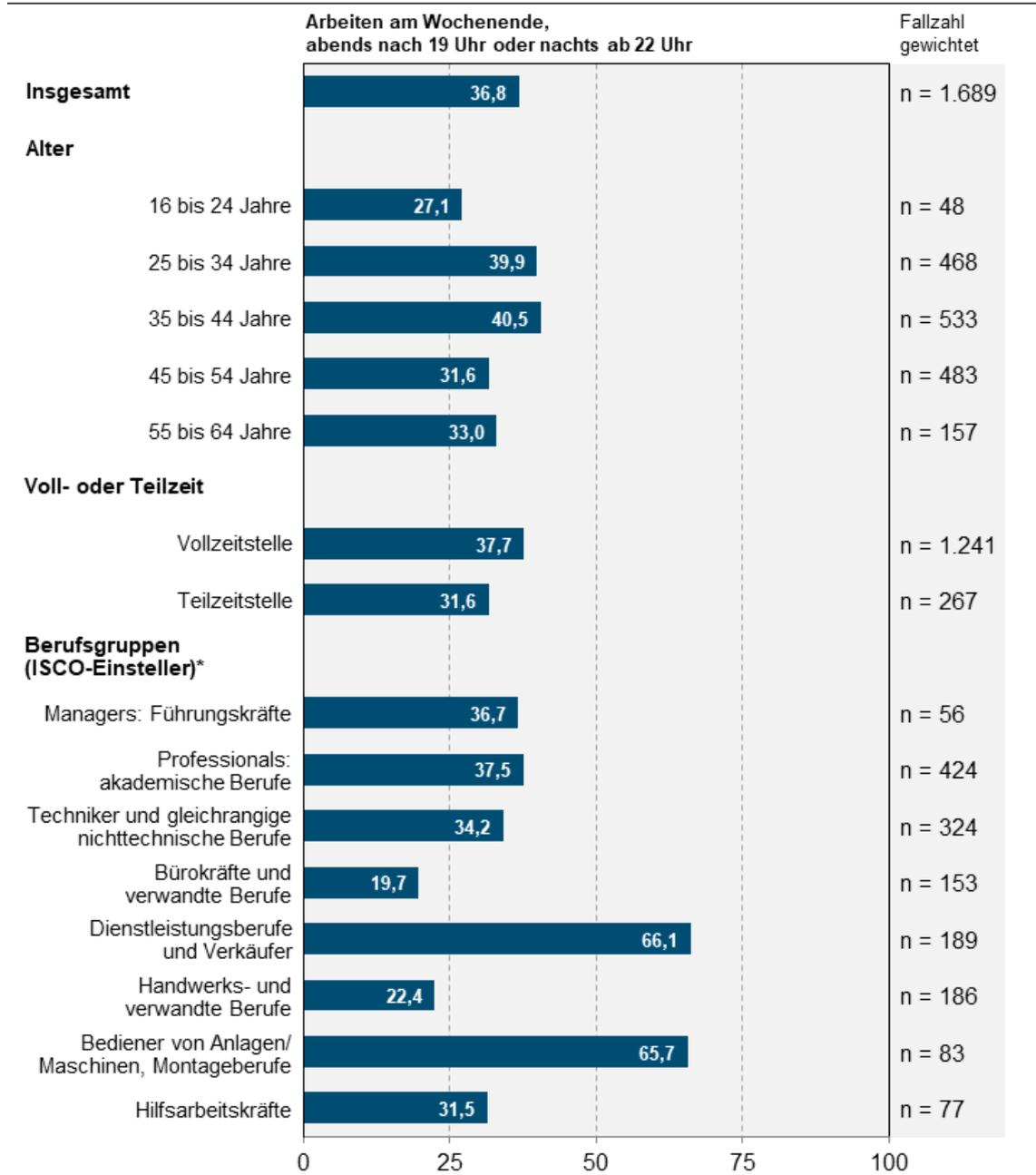


Angaben in Prozent; Basis: 1.689 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Zwischen den Arbeitnehmergruppen gibt es einige wenige Unterschiede hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit. Ähnlich zu den Ergebnissen des Vorjahres sind Frauen (32 Prozent) deutlich seltener entweder am Wochenende, abends nach 19 Uhr oder nachts ab 22 Uhr tätig als Männer (40 Prozent). Im Vergleich zur letztjährigen Erhebung arbeiten deutlich weniger junge Arbeitnehmer zu den genannten Zeiten (vgl. Übersicht 32). In nahezu allen Gruppen sind weniger oder gleich viele Personen am Wochenende oder zu Abend- und Nachtzeiten wie 2017 berufstätig. Nur unter den 55- bis 64-Jährigen ist der Anteil von 28 Prozent auf 33 Prozent leicht gestiegen. Nach Berufsgruppen differenziert, sind insbesondere Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und Verkäufer sowie Anlagenbediener und Monteure von Arbeitszeiten am Wochenende, am Abend oder in der Nacht betroffen. Jeweils rund zwei Drittel der Arbeitnehmer dieser Berufsgruppen haben Arbeitszeiten in den genannten Zeiträumen – im Durchschnitt entfallen darauf 8 bis 9 Stunden im Monat.

Übersicht 32 Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit



Frage: Wie viele Tage im Monat arbeiten Sie abends ab 19 Uhr, oder nachts ab 22 Uhr oder am Wochenende?

Angaben in Prozent; nur Personen mit Arbeitszeiten am Wochenende, abends nach 19 Uhr oder nachts ab 22 Uhr dargestellt; *Nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Teil II: Schwerpunktthema QoW 2018: Leben in der Arbeit – Work-Life-Balance

6 Work-Life-Balance – Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität und wird beispielsweise von der *International Labour Organization* als ein zentrales Merkmal in ihrem Konzept menschenwürdiger, anständiger Arbeit (*decent work*) definiert (ILO 2008). Eine Grundlage dafür, überhaupt Möglichkeiten für die Teilhabe an unterschiedlichen Lebensbereichen außerhalb der Erwerbsarbeit wahrnehmen zu können, bildet – neben einer ganzen Reihe anderer Ressourcen – ein faktisches Arbeitszeitvolumen, das Beschäftigte zeitlich und energetisch „nicht auffrisst“, sondern hinreichend Handlungsoptionen für lebensweltliche Tätigkeiten belässt und eröffnet. Wie Beschäftigte ihre Situation diesbezüglich erleben und wahrnehmen, lässt sich unter anderem mit vergleichendem Blick auf die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten beantworten (Abschnitt 6.1).

Mit dem Schlagwort der Work-Life-Balance ist soziologisch zunächst die Frage verbunden, welchen Stellenwert die Erwerbsarbeit heute (noch) genießt und welcher Stellenwert Familien- und Privatleben sowie gesellschaftlicher Teilhabe und Aktivitäten zugemessen wird. Die bis weit in die 1970er Jahre unbestrittene Zuschreibung, die Arbeit sei zentraler Lebensinhalt oder Lebensmittelpunkt, gilt in den letzten Jahrzehnten nicht mehr uneingeschränkt. In weiten Teilen der westlich geprägten Gesellschaften haben sich auch starke Trends individualisierter Konsummuster und –orientierung ebenso wie vielfältige postmaterielle Orientierungen (z.B. Zustimmung zu geschlechtlicher Gleichstellung und Arbeitsteilung; Umweltbewusstsein und Ökologie) herausgebildet. Zudem steckt die Erwerbsarbeit mit ihren Berufs- und Tätigkeitsprofilen durch die Megatrends der Globalisierung und Digitalisierung mehr denn je in einem tief greifenden Wandlungsprozess. In diesem Zusammenhang gewinnt auch die sogenannte Entgrenzung von Arbeit höheres Gewicht (siehe Abschnitt 6.4). All diese Aspekte spielen eine Rolle, wenn es um die (individuelle) Bewertung der angemessenen Balance von Arbeit und anderen Lebensbereichen geht. Im QoW 2018 wird der Stellenwert der Erwerbsarbeit mit mehreren Frage-Items thematisiert (Abschnitte 6.2 und 6.3).

Für alle Erwerbstätigen ist es eine Herausforderung, Beruf und Privatleben gut miteinander zu verbinden. Familien mit Kindern sind jedoch von Vereinbarkeitsproblemen besonders betroffen. Schlechte Passung oder Konflikte von beruflicher Arbeit und privatem Bereich können Stresssymptome (vgl. Semmer & Mohr 2001) und andere gesundheitliche Beschwerden (z.B. psychosomatische Beschwerden, Depressivität, Burn-out-Symptome) verursachen oder begünstigen (vgl. Nübling et al. 2015: 52). Auch vor diesem Hintergrund erscheint es nachvollziehbar, dass für Familien (Mütter und Väter) Arbeitgeber mit familienfreundlichen Regelungen daher heute oftmals nicht weniger wichtig sind als ein gutes Gehalt (vgl. BMSFJ 2010). Die betriebliche Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen wird in Abschnitt 6.6 untersucht.

Zugleich gibt es nicht nur negative Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und Familie, sondern auch positive. So kann sich die Einbindung in eine Familie positiv auf die Bewältigung beruflicher Aufgaben auswirken, und umgekehrt kann die Berufstätigkeit die Bewältigung familiärer Aufgaben begünstigen und stützen (Nübling et al. 2015: 52; Voydanoff 2004). Auf diese

Zusammenhänge wird in Abschnitt 6.5 des Berichts eingegangen und das Spektrum der Freizeit- und familienbezogenen Aktivitäten jenseits der Arbeit beleuchtet.

6.1 Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit

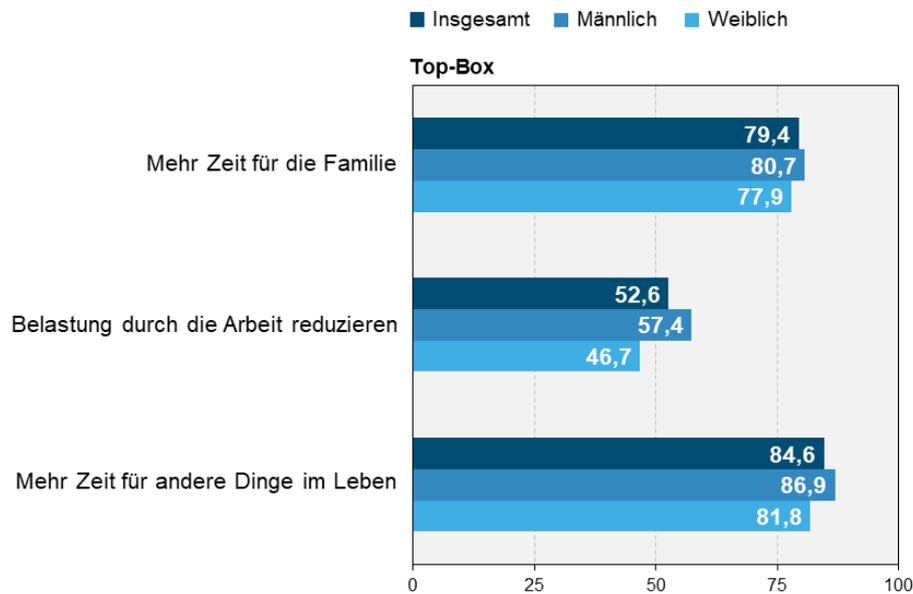
Das Verhältnis der faktischen und gewünschten Arbeitszeit der Beschäftigten steht zuerst im Fokus. Zunächst ist festzuhalten, dass für rund 82 Prozent der Befragten ihre Arbeitszeit den eigenen Wünschen entspricht. Allerdings gibt auch mehr als jeder sechste Erwerbstätige an, generell weniger Stunden arbeiten zu wollen. Für die Betrachtung der Gründe für gewünschte Arbeitszeitreduzierung beziehen sich die folgenden Ausführungen ausschließlich auf den Teil der Befragten, der sich grundsätzlich eine Reduktion der Arbeitszeit wünscht (n=249).

Zwei Motiven kommt ein besonderes Gewicht zu (vgl. Übersicht 33). Die große Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich zum einen, mehr Zeit für andere Dinge zu haben, und zum zweiten, mehr Zeit für die Familie zu haben. Rund 84 Prozent der Befragten wünschen sich generell mehr Zeit für andere Dinge im Leben. Nur 4 Prozent der Befragten messen diesem Motiv eine (sehr) geringe Bedeutung bei. Zwischen den Geschlechtern unterscheiden sich die Zustimmungswerte nur geringfügig, bei einem etwas höheren Anteil der Männer.

Der Anteil der Befragten, der sich mehr Zeit für die Familie wünscht und daher eine Arbeitszeitkürzung befürwortet, umfasst 79 Prozent. Hier unterscheiden sich Männer (81 Prozent) und Frauen (78 Prozent) ebenfalls nur geringfügig in ihrem Zustimmungsteil. Erwartungsgemäß variieren die Werte dagegen in Abhängigkeit von der familiären Situation (nicht in der Abbildung dargestellt). Bei Befragten mit einem oder mehr Kindern liegen die Zustimmungswerte zwischen 84 (bei 2 Kindern) und 97 Prozent (3 und mehr Kinder). Auch die Zustimmung der Beschäftigten, die mit einem festen Partner zusammenleben, ist hoch (84 Prozent). Umgekehrt ist mehr Zeit für die Familie nur für etwas mehr als die Hälfte der Befragten, die nicht mit einem festen Partner zusammenleben, ein Motiv für eine Arbeitszeitverkürzung. Ähnlich sieht es für Personen aus, die ohne Kinder im Haushalt leben. Nur rund zwei Drittel würden ihre Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben.

In Bezug auf alle Befragten (n=1.689) liegt die gewünschte Wochenarbeitszeit bei 36 Stunden – und damit weit unter den realisierten 40,5 gearbeiteten Wochenstunden. Arbeitnehmer mit einer Teilzeitstelle wünschen sich im Schnitt eine Arbeitszeit von rund 27, Vollzeitbeschäftigte von 38 Wochenstunden. Die tatsächlichen Arbeitszeiten liegen dagegen bei 28 bzw. 43 Wochenstunden.

Übersicht 33 Gründe für eine Reduktion der Arbeitszeit nach Geschlecht



Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“;
Basis: Befragte, die sich weniger Stunden wünschen (n=252)

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

infas

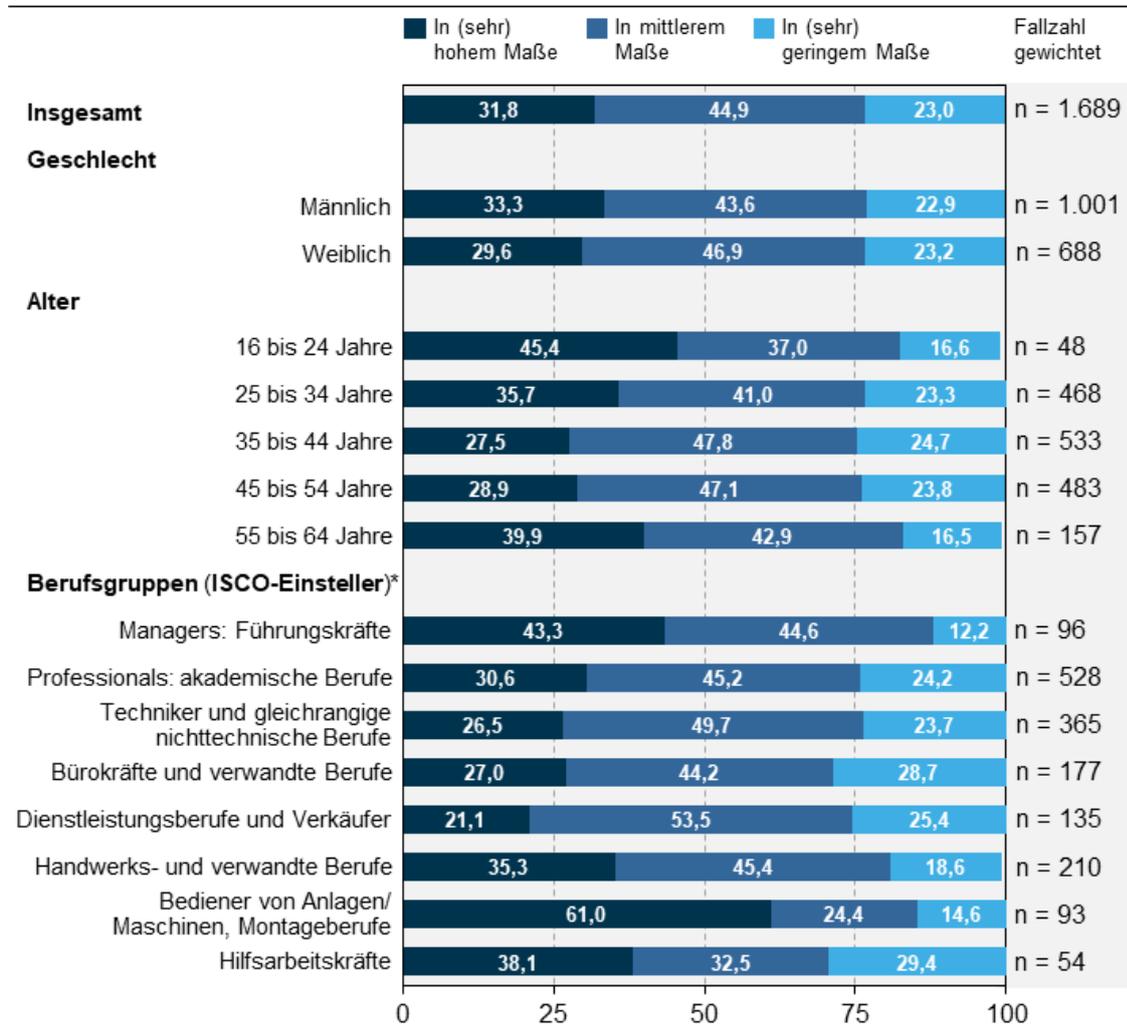


6.2 Zentralität von Erwerbsarbeit

Inwieweit die Erwerbsarbeit im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen von zentraler Bedeutung ist, wurde mit drei Frage-Items in der diesjährigen Quality of work-Erhebung erfasst. Die erste Frage dazu lautete, in welchem Maße die in Luxemburg Beschäftigten nach ihrer Einschätzung Zufriedenheit im Leben aus der Arbeit ziehen (vgl. Übersicht 34). Die größte Zufriedenheit im Leben erlangt demzufolge ein Drittel der Befragten vornehmlich aus der Arbeit. Eine knappe Hälfte (45 Prozent) erachtet die Arbeitstätigkeit zudem zumindest teilweise als Quelle der Lebenszufriedenheit (Zustimmung „im mittleren Maß“).

Der Einfluss der Arbeit auf die Lebenszufriedenheit hat dabei offenbar nur relativ wenig mit der Berufsgruppe zu tun. So fällt die Zustimmung etwa bei Führungskräften sehr hoch (43 Prozent), am höchsten aber bei Anlagen- und Maschinenbedienern aus (61 Prozent). Hilfsarbeitskräfte stimmen in höherem Maße zu als Akademiker (38 Prozent bzw. 31 Prozent). Umgekehrt zieht nur ein knappes Viertel der Beschäftigten insgesamt wenig Zufriedenheit aus der Erwerbsarbeit; nach Berufsgruppen differenziert liegen die Werte zwischen 12 (Führungskräfte) und 29 Prozent (Hilfsarbeitskräfte), die ihre Arbeit nicht als Quelle von Lebenszufriedenheit ansehen. In der Gesamtschau erscheint die Erwerbsarbeit dennoch als ein wichtiger und weiterhin auch zentraler Einflussfaktor auf die Lebenszufriedenheit, der in praktisch allen Berufsschichten in Luxemburg verankert ist.

Übersicht 34 Größte Zufriedenheit im Leben durch Arbeit



Frage: In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Die größte Zufriedenheit in meinem Leben ziehe ich aus meiner Arbeit.

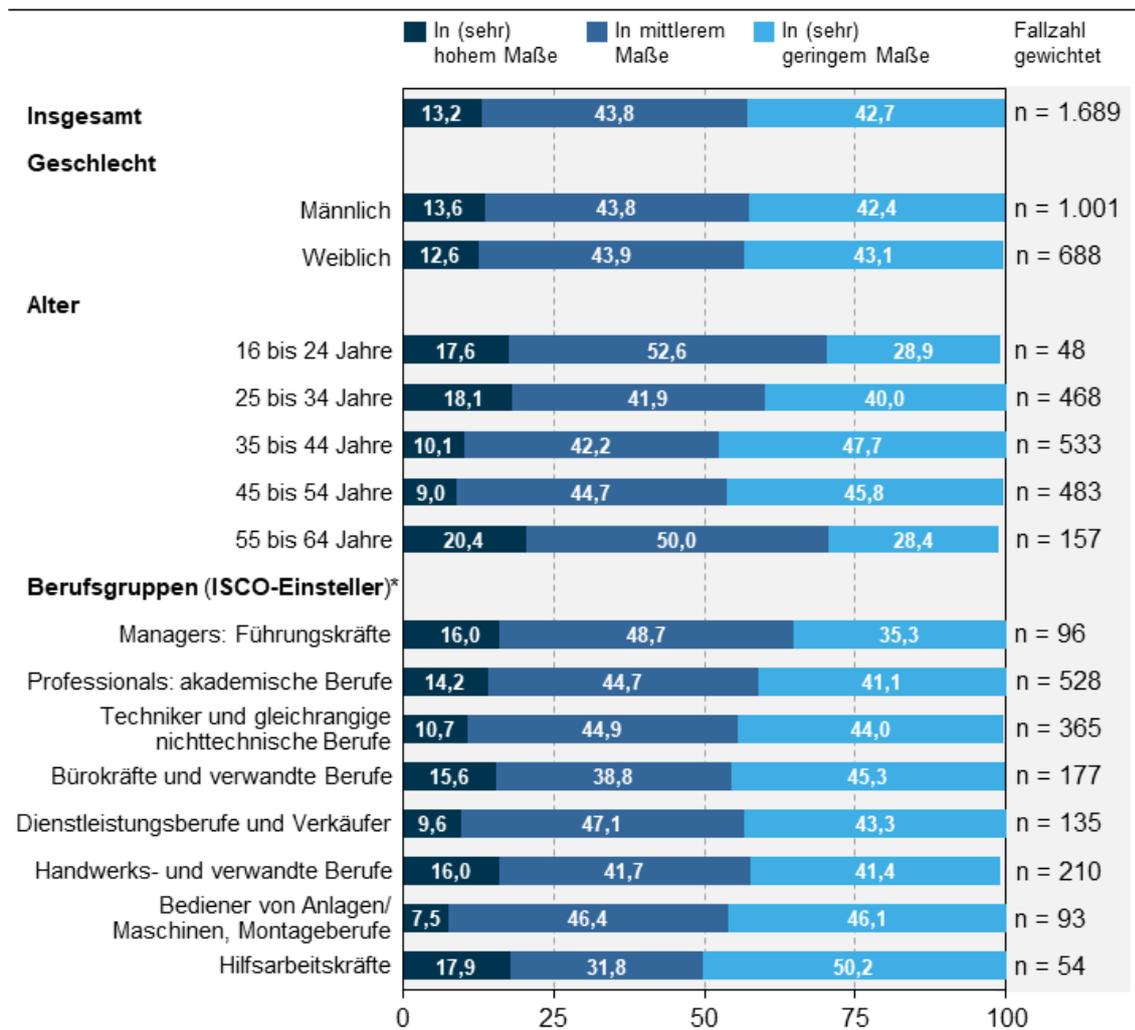
Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Die Zustimmung zu der Aussage „Die wichtigsten Dinge, die mir passieren, haben mit meiner Arbeit zu tun“ fällt im Vergleich dazu relativ gering aus (vgl. Übersicht 35). Nur 13 Prozent der Befragten stimmen dieser Aussage deutlich zu. Dagegen sind 43 Prozent der Meinung, dass sie nur in einem (sehr) geringen Maß auf sie selbst passt. Auffällig ist hier aber eine Aufschlüsselung in Bezug auf das Alter. Besonders die älteste Alterskohorte der 55- bis 64-Jährigen stimmt mit einem Anteil von 20 Prozent der Aussage am häufigsten zu. Zugleich zeigen sich 28 Prozent dieser Altersgruppe nur in (sehr) geringem Maße davon überzeugt. Auch in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit zeigt sich ein differenziertes Antwortverhalten. Je länger die Betriebszugehörigkeit, desto geringer die Zustimmung, dass die wichtigsten Dinge im Leben bei der Arbeit passieren (nur 8 Prozent Zustimmung bei Beschäftigten mit mehr als 10 Jahren Betriebszugehörigkeit, bei kürzerer Betriebszugehörigkeit rund 16 Prozent).

Bei einer Differenzierung nach Berufsgruppen zeigen sich besonders die Hilfsarbeiter gespalten bei der Frage, ob die wichtigsten Dinge, die in ihrem Leben passieren, mit der Arbeit zu tun haben. Auf der einen Seite stimmen 18 Prozent der Hilfsarbeiter – und damit so viele wie in keiner anderen Berufsgruppe – der Aussage zu. Auf der anderen Seite ist die Hälfte dieser Berufsgruppe der Meinung, dass die Aussage auf sie nicht zutrifft – wiederum der höchste Wert unter allen Berufsgruppen.

Übersicht 35 Die wichtigsten Dinge passieren bei der Arbeit



Frage: In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Die wichtigsten Dinge, die mir passieren, haben mit meiner Arbeit zu tun.

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

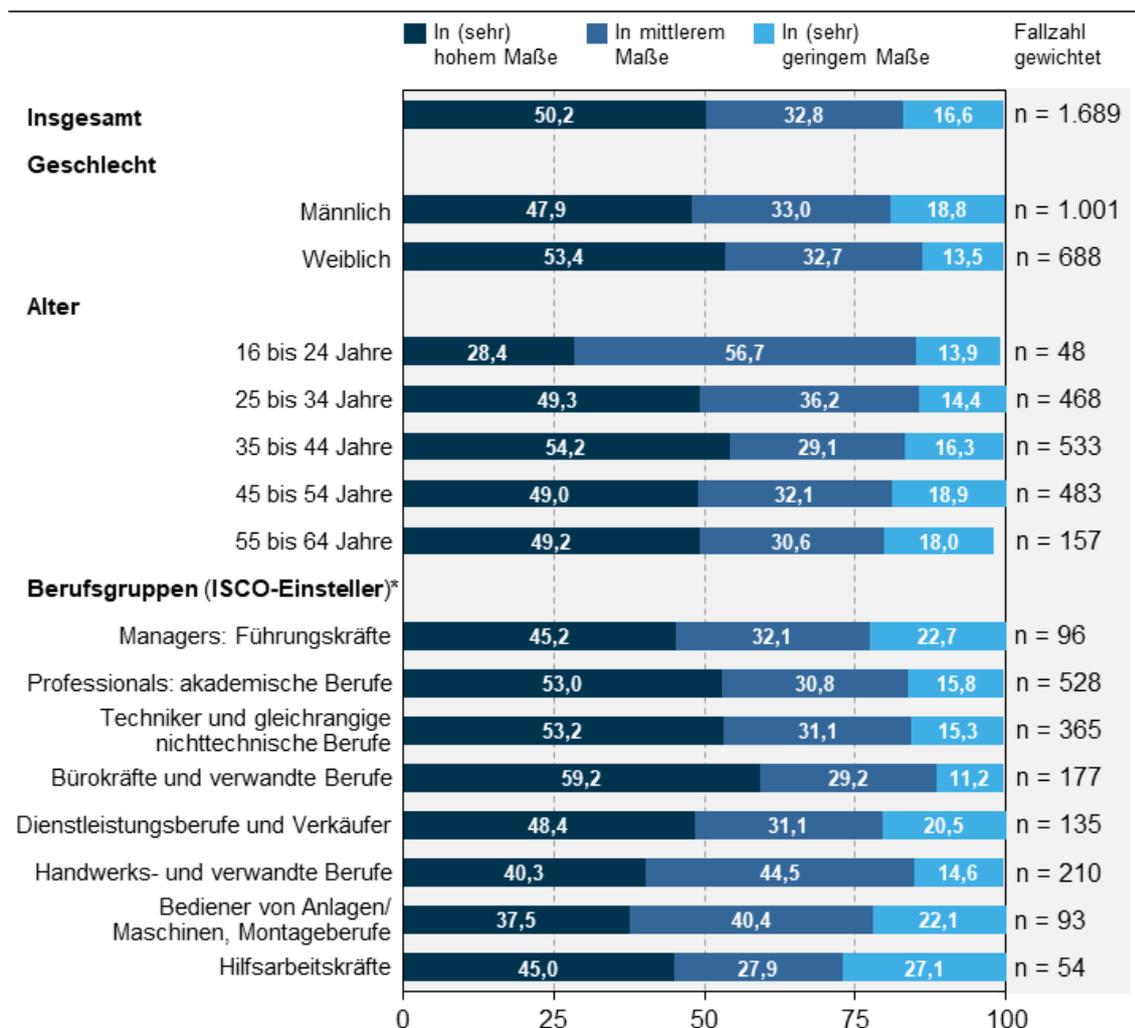
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Rund die Hälfte der Befragten hat darüber hinaus neben der Arbeit noch weitere Beschäftigungen, die als wichtiger als die eigene Arbeit angesehen werden (vgl. Übersicht 36). Dieser Auffassung sind relativ gesehen etwas mehr Frauen (53 Prozent) als Männer (48 Prozent). Unterdurchschnittlich fällt die Zustimmung der 16- bis 24-Jährigen dazu aus, wichtigere Beschäftigungen als die Arbeit zu haben (28 Prozent). In den anderen Alterskohorten liegen die

Werte zwischen 49 (45- bis 55-Jährige) und 54 Prozent, mit dem höchsten Wert in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen. Mit Blick auf die jüngste Alterskategorie ist überdies nicht nur der niedrigste Zustimmungswert, sondern auch der niedrigste Ablehnungswert (14 Prozent) im Gruppenvergleich zu finden.

Darüber hinaus messen vor allem Bürokräfte (59 Prozent), Techniker und Professionals (akademische Berufe) (jeweils 53 Prozent) in höheren Anteilen anderen Tätigkeiten eine höhere Wichtigkeit zu als der Arbeit. Dagegen geben nur 38 Prozent der Maschinenbediener/Monteure und 40 Prozent der Handwerker an, wichtigere Beschäftigungen als ihre Arbeit zu haben. Besonders häufig verneinen darüber hinaus Hilfskräfte (27 Prozent) diese Aussage.

Übersicht 36 Andere Beschäftigungen, die wichtiger sind als die Arbeit



Frage: In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Ich habe andere Beschäftigungen, die wichtiger sind als meine Arbeit.
 Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

In der Gesamtschau der vorgestellten Befunde erscheint die Erwerbsarbeit für einen größeren Teil der Luxemburger durchaus als ein wichtiger und zentraler Lebensbereich, die Arbeit bildet für viele zugleich aber nicht den alleinigen Lebensmittelpunkt. Andere Lebensbereiche und Aktivitäten gelten als nicht weniger wichtig, zum Teil auch als wichtiger. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, wie die Beschäftigten in Luxemburg das Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben wahrnehmen und beurteilen.

6.3 Balance von Arbeit und Privatleben

Schon in den vergangenen Jahren waren in der Quality of Work-Erhebung Fragen zur Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben enthalten (vgl. Übersicht 37). 2018 wurde „Work-Life-Balance“ als Schwerpunktthema gewählt, weshalb Vereinbarkeitsfragen in diesem Jahr vertiefend behandelt werden.

Zunächst geht es um die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche. 2018 geben rund 60 Prozent der Befragten an, selten oder nie Probleme dabei zu haben, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert wieder leicht angestiegen, liegt jedoch zugleich unter dem Stand des Jahres 2016 (63 Prozent). Umgekehrt sieht es für diejenigen aus, die sich mit dem Problem oft oder (fast) immer konfrontiert sehen. Gaben noch im Vorjahr 18 Prozent an, Probleme bei der Vereinbarkeit zu haben, sind es 2018 mit 14 Prozent etwas weniger.

Übersicht 37 Balance von Arbeit und Privatleben

	2016		2017		2018	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut	62,8	14,9	58,2	17,7	59,6	14,3
Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen im Privatleben	69,5	9,2	59,6	12,0	62,0	11,1

Fragen: „Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?“ „Wie häufig treten Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen in Ihrem Privatleben auf?“ Low-Box-Anteile: „nie“ und „selten“; Top-Box-Anteile: „(fast) immer“ und „oft“. Quelle: Quality of work Luxembourg 2016-2018; eigene Berechnungen.

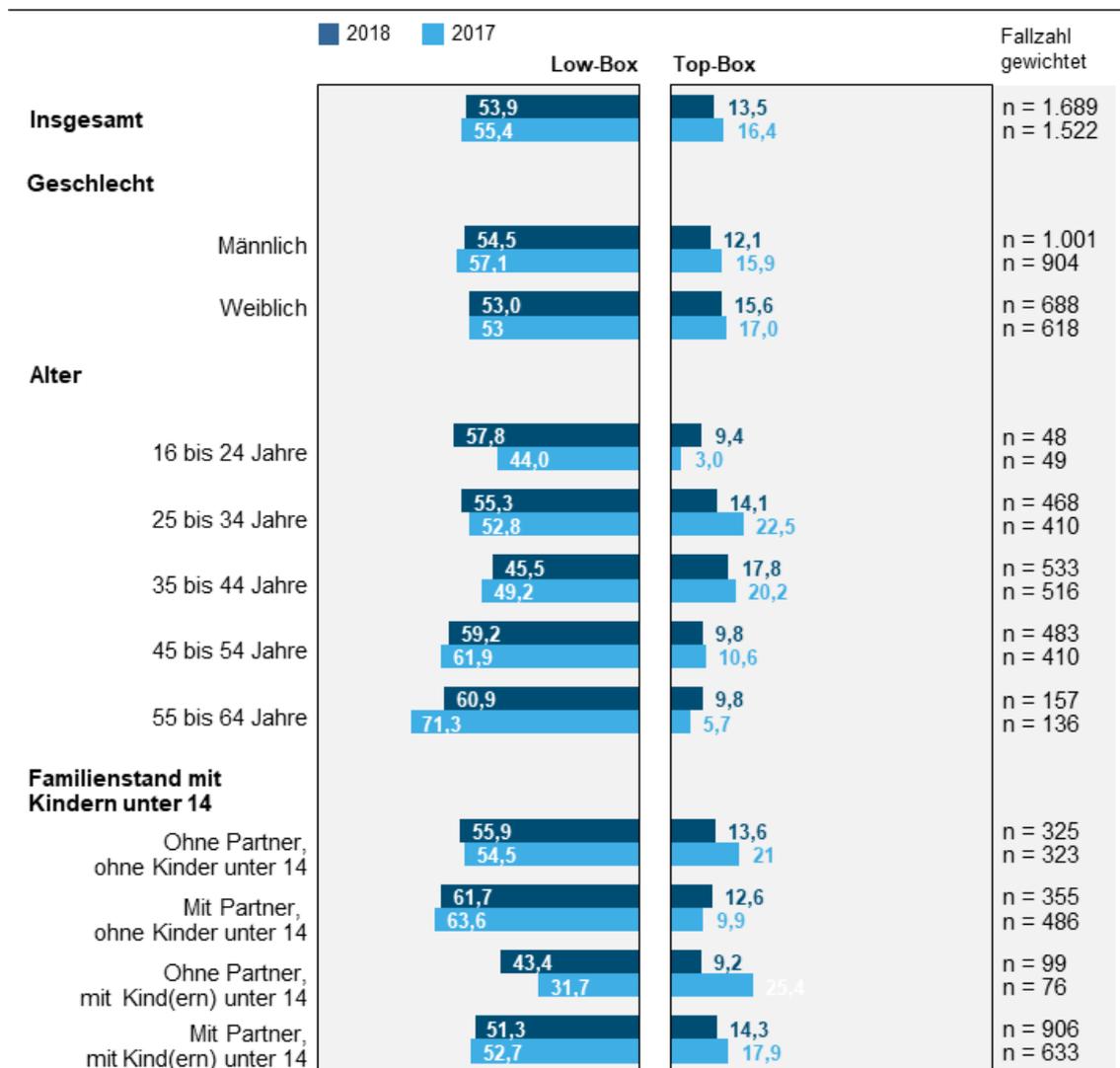
Bei der beruflich und familiär besonders beanspruchten Kohorte der 35- bis 44-Jährigen treten Vereinbarkeitsprobleme¹¹ mit 16 Prozent etwas häufiger auf als im Durchschnitt der anderen Altersgruppen. Probleme, Privatleben und Arbeit unter einen Hut zu bringen, haben vor allem Befragte aus größeren Unternehmen. Bei Betrieben mit 15-49 Beschäftigten haben 16 Prozent, bei den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten 17 Prozent der Befragten diese Probleme. Bei kleineren Unternehmen sind es dagegen nur 11 bis 13 Prozent.

Auch in Bezug auf die Frage nach Konflikten zwischen den Anforderungen von Berufs- und Privatleben sind die Ergebnisse im Zeitverlauf relativ konstant. 62 Prozent sehen sich 2018 mit solchen Konflikten selten oder nie konfrontiert. Dieser Wert hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur leicht verbessert und bleibt – wie auch bei der vorangegangenen Frage – einige Punkte hinter dem Ergebnis aus dem Jahr 2016 (70 Prozent) zurück. Der Anteil derjenigen, die diesen Problemen oft oder (fast) immer gegenüberstehen, ist jedoch leicht zurückgegangen.

¹¹ Item: „Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut.“

Darüber hinaus wurde auch danach gefragt, wie schwierig es für die Arbeitnehmer in Luxemburg sei, sowohl Privat- als auch Berufsleben die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken (vgl. Übersicht 38). 2018 sehen es insgesamt 14 Prozent der Erwerbstätigen als schwierig oder sehr schwierig an, den beiden Lebensbereichen die notwendige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Übersicht 38 Aufmerksamkeit für Privat- und Berufsleben



Frage: Wie schwierig ist es für Sie, sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken?
 Angaben in Prozent; : „(Sehr) schwierig“ (Werte 1 und 2 auf einer Skala 1 bis 5); Low-Box-Anteile: „(Überhaupt) nicht schwierig“ (Werte 4 und 5 auf einer Skala 1 bis 5)

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Dabei zeigen sich etwas mehr Frauen (16 Prozent) als Männer (12 Prozent) mit der Vereinbarkeit überfordert. Besonders den jüngeren bis mittelalten Befragten fällt es schwer, Berufs- und Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu widmen. In der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen sehen dies 14 Prozent so, bei den 35- bis 44-Jährigen sind es 18 Prozent. In den anderen Alterskohorten bewegen sich die Werte zwischen 9 bis 10 Prozent.

2018 hatten 9 Prozent der Alleinerziehenden Schwierigkeiten, sowohl dem Privatleben als auch der Arbeit die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Bei Personen mit anderen Familienkonstellationen (mit Partner ohne Kinder sowie mit Partner mit Kindern) lagen die Werte demgegenüber zwischen 13 und 14 Prozent und bleiben damit relativ konstant im Vergleich zur Vorjahresehebung.

Bis hierhin wurden Privat- und Berufsleben als (weithin) voneinander getrennte Lebensbereiche thematisiert, die Koordinationsprobleme oder Konflikte auslösen können. Die Ergebnisse verweisen dabei auf Schwierigkeiten eines nennenswerten Anteils der Luxemburger Beschäftigten, sowohl der Arbeit als auch dem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit widmen zu können. Im Folgenden wird unter dem Stichwort der „Entgrenzung der Arbeit“ dargestellt, inwieweit sich die Bereiche des Privatlebens und der Arbeit in der Praxis voneinander abgrenzen lassen bzw. inwieweit die Arbeit das Privatleben „überschattet“.

6.4 Entgrenzung von Arbeit

Ein wichtiger Aspekt der Arbeitsqualität liegt darin, ob die ausgeübte Tätigkeit eine klare Abgrenzung der Sphäre der Arbeit von der Sphäre des Privatlebens, wenn die tägliche Arbeit vorbei ist („Feierabend“), begünstigt oder eher verhindert, oder ob die Arbeit auch das Zuhause bzw. den Privatbereich gedanklich und/oder emotional beeinflusst. Ob man nach der Arbeit „abschalten“ kann, hat dabei nicht nur etwas mit individuellen Dispositionen und Ressourcen zu tun, sondern ist selbstredend auch in hohem Maße von der Art der Tätigkeit und der Organisation bzw. dem Betrieb abhängig. So sind z.B. viele berufliche Tätigkeiten im Gesundheitssektor und im Sozialbereich auch durch hohe emotionale Belastungen geprägt. In vielen Branchen ist Erwerbsarbeit generell auch mit kognitiver Über- und Unterforderung verbunden, was wiederum Einfluss auf die Möglichkeiten der Grenzziehungen zwischen Arbeit und Privatleben haben kann.

Ein weiterer, damit verbundener Aspekt bildet die individuelle Ausprägung des Wunsches, Arbeit und Freizeit klar voneinander abzugrenzen oder eben dieser Abgrenzung persönlich keine so hohe Bedeutung beizumessen. In einem Teil der arbeitspsychologischen Forschung wird dieser Zusammenhang als Segmentierung im Gegensatz zur Integrierung von Arbeit und Freizeit konzeptualisiert (siehe Kreiner 2006). In der Arbeits- und Industriesoziologie wird das Konzept der Segmentierung – oder besser der Auflösung der Segmentierung – mit dem Begriff der Entgrenzung der Arbeit umschrieben (vgl. bspw. Voß 1998).

Grundsätzlich geben 40 Prozent der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs an, dass die Beschäftigten in ihrem Betrieb die Arbeit hinter sich lassen können, wenn sie zuhause sind (vgl. Übersicht 39). Dies mag zunächst als ein relativ großer Anteil der Luxemburger Arbeitnehmerschaft erscheinen. Zugleich trifft jedoch auch auf ein Viertel der Befragten das Gegenteil zu: Das Abschalten zu Hause gelingt dieser Gruppe demzufolge nur in (sehr) geringem Ausmaß.

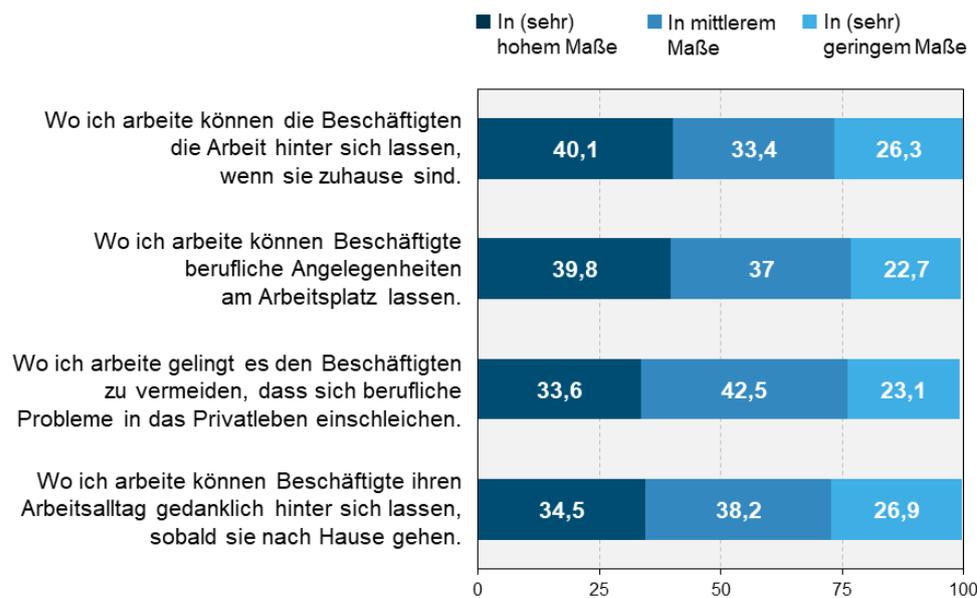
Mit ähnlicher Stoßrichtung wurden die Beschäftigten auch gefragt, ob sie ihre beruflichen Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen können. In Korrespondenz zur Vorfrage stimmen auch dieser Aussage 40 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße zu. Diesen Befunden zufolge

erscheint also in einem größeren Teil der Luxemburger Betriebe die Trennung zwischen Berufs- und Privatleben generell möglich.

Bei einer dritten Fragevariante zu diesem Thema fällt die Zustimmung gleichwohl geringer aus. Mit Bezug zur Arbeitsstätte der Befragten wurde auch danach gefragt, ob die Beschäftigten den Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen können, sobald sie nach Hause gehen. Dieser Aussage stimmt nur etwas mehr als jeder Dritte in hohem oder sehr hohem Maß zu, 27 Prozent ordnen ihren Betrieb hingegen am anderen Ende der Skala ein.

Den wenigsten Beschäftigten gelingt es darüber hinaus, berufliche Probleme aus ihrem Privatleben herauszuhalten. Nur rund 34 Prozent der luxemburgischen Arbeitnehmer geben an, dass es den Beschäftigten in ihrem Betrieb gelingt, das Einschleichen von beruflichen Problemen in das Privatleben zu vermeiden. 27 Prozent meinen dagegen, dass dies in ihrem Betrieb nur in geringem oder sehr geringem Maß gelingt.

Übersicht 39 Work-Life-Balance: Situation im Betrieb



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 1.689

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Differenziert nach Wirtschaftszweigen sind insbesondere Erwerbstätige in Betrieben der öffentlichen Verwaltung und des Gesundheits- und Sozialwesens mit einer Entgrenzung des Berufs- und Privatlebens konfrontiert (vgl. Übersicht 40). In diesen Wirtschaftszweigen gelingt es 29 bzw. 27 Prozent der Arbeitnehmer nicht, das Einschleichen von beruflichen Problemen in das Privatleben zu verhindern. Auch sind nur 37 bzw. 34 Prozent der Meinung, dass die Beschäftigten in ihrem Betrieb den Arbeitstag gedanklich hinter sich lassen können, wenn sie nach Hause gehen.

Ganz anders sieht es hingegen bei den Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes aus. Die Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig geben bei allen Fragen unterdurchschnittlich oft zu Protokoll, dass die Arbeit in ihrem Betrieb das Privatleben der Beschäftigten beeinflusst.

Beispielsweise meinen hier nur rund 16 Prozent der Arbeitnehmer, dass es den Beschäftigten in ihrem Betrieb nicht gelingt, das Einschleichen von beruflichen Problemen in das Privatleben zu verhindern. Dies markiert einen deutlichen Unterschied zu den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und im Sozial- und Gesundheitswesen. Zusammengefasst erscheint das Ausmaß der Entgrenzung der Arbeit (Segmentierung von Arbeit und Privatleben) also zu einem nicht unwesentlichen Teil von der eigenen Tätigkeit und der Betriebsbranche tangiert oder beeinflusst zu werden.

Übersicht 40 Work-Life-Balance-Dimensionen im Betrieb nach Wirtschaftszweigen

	Wo ich arbeite, können die Beschäftigten die Arbeit hinter sich lassen, wenn sie zuhause sind.		Wo ich arbeite, können Beschäftigte berufliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen.		Wo ich arbeite, gelingt es den Beschäftigten zu vermeiden, dass sich berufliche Probleme in das Privatleben einschleichen.		Wo ich arbeite, können Beschäftigte ihren Arbeits-alltag gedanklich hinter sich lassen, sobald sie nach Hause gehen.	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Sonstiges	24,2	42,5	17,3	51,7	16,3	42,7	18,7	42,1
Baugewerbe/Bau	15,8	47,6	18,9	42,9	22,4	43,7	21,5	45,8
Groß- u. Einzelhandel, Verkehr, Hotels und Restaurants	20,7	51,3	19,6	45,9	27,2	30,3	23,7	37,6
Information und Kommunikation	29,0	35,4	23,5	40,0	24,1	32,4	30,2	32,2
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26,8	40,7	23,8	36,1	20,3	29,4	26,6	29,6
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und Sonstiges	27,6	32,7	34,1	29,3	24,9	31,7	31,4	30,5
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht	36,8	30,8	31,2	35,8	30,1	28,8	37,9	30,4
Gesundheits- und Sozialwesen	34,2	29,9	23,5	27,4	24,4	26,7	29,5	23,3
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	20,3	39,3	12,8	41,3	14,6	37,4	23,4	33,6

Angaben in Prozent; Low-Box-Anteile: "In geringem Maß" und "In sehr geringem Maß"; Top-Box-Anteile: "In sehr hohem Maß" und "In hohem Maß"; nur Wirtschaftszweige mit mindestens n=30; Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

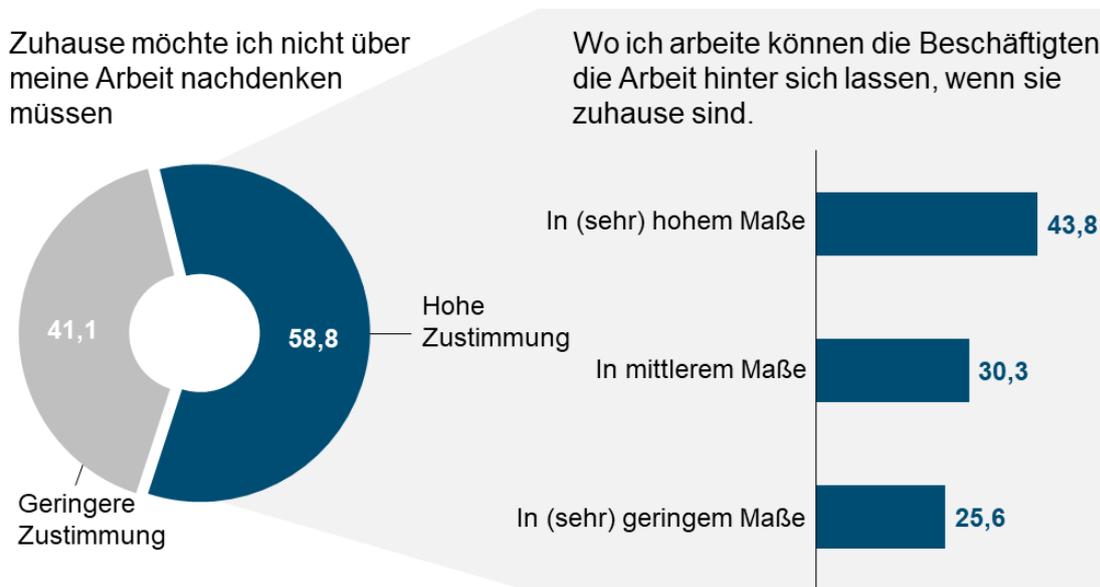
Über die Situation im Betrieb hinausgehend, wurde in der QoW-Erhebung 2018 auch nach den persönlichen Wünschen der luxemburgischen Arbeitnehmer in Bezug auf das Verhältnis von Berufs- und Privatleben gefragt. Neben der Einschätzung des Istzustands wurde also bei den Beschäftigten auch erhoben, wie dieses Verhältnis nach ihren Vorstellungen beschaffen sein sollte (normative Fragedimension). So wurde zum Beispiel die Zustimmung zur Aussage „Zuhause möchte ich nicht über meine Arbeit nachdenken müssen“ erfragt.¹² Rund 59 Prozent stimmten dieser Aussage in hohem oder sehr hohem Maß zu, hingegen stimmten nur 16 Prozent gar nicht zu.

¹² Spiegelbildlich zu den zuvor behandelten „Ist-Fragen“, inwieweit nach Feierabend ein Abschalten zuhause gelingt oder auch nicht.

Aufschlussreich ist nun der Vergleich zwischen dem Istzustand im Betrieb und dem Sollzustand, also den Wünschen der Befragten. Nur rund 44 Prozent der Beschäftigten, die zuhause nicht über ihre Arbeit nachdenken möchten, geben auch an, dass ihr Betrieb dies möglich mache (vgl. Übersicht 41). 25 Prozent dieser Teilgruppe befinden, diese Möglichkeit sei bei ihnen im Betrieb nicht gegeben. Auch die anderen Fragen zum Work-Life-Verhältnis zeigen ein ähnliches Bild. Fast 69 Prozent der Arbeitnehmer in Luxemburg wünschen sich, ihr Arbeitsleben auch am Arbeitsplatz zu lassen, aber nur 45 Prozent dieser Personen sehen dies auch in ihrem Betrieb gewährleistet (vgl. Übersicht 42). Analog dazu möchten 79 Prozent auch ihre Arbeit hinter sich lassen, wenn sie nach Hause gehen, aber nur bei 39 Prozent dieser Teilgruppe macht der Betrieb dies möglich (vgl. Übersicht 43).

Die größte Diskrepanz zeigt sich, wenn es um berufliche Probleme geht, die sich in das Privatleben einschleichen (vgl. Übersicht 44). 85 Prozent der in Luxemburg Erwerbstätigen wünschen sich, dass sich berufliche Probleme nicht in das Privatleben einschleichen, nur 6 Prozent sehen dies generell unkritisch. Für diejenigen, die ihre beruflichen Probleme gerne aus dem Privatleben heraushalten würden, ist dies nach den Befragungsergebnissen nur bei etwas mehr als einem Drittel in ihrem Betrieb auch möglich. 23 Prozent sprechen explizit davon, dass es in ihrem Betrieb nur in (sehr) geringem Maß umsetzbar sei.

Übersicht 41 Soll-Ist-Vergleich: Zuhause abschalten wollen und abschalten können

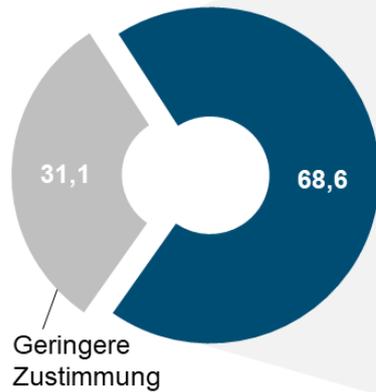


Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Basis: 1.688 Befragte

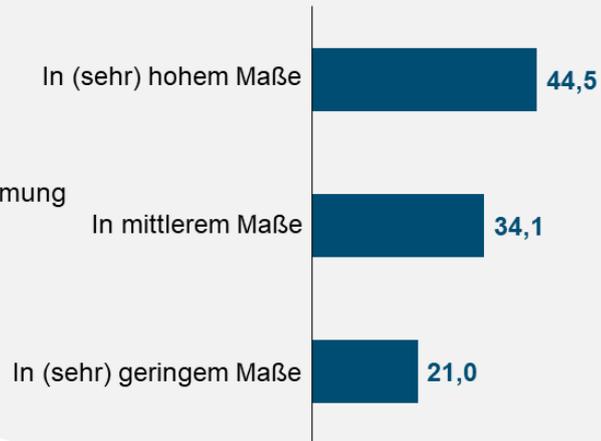
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Übersicht 42 Soll-Ist-Vergleich: Beschränkung des Arbeitslebens auf den Arbeitsplatz

Ich lasse mein Arbeitsleben lieber am Arbeitsplatz.



Wo ich arbeite können Beschäftigte berufliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen.

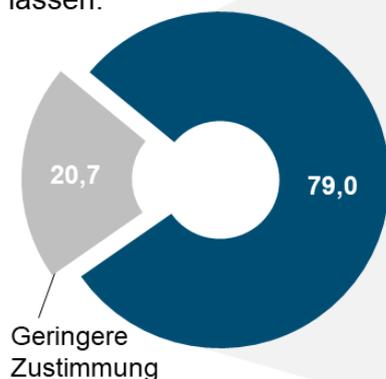


Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Basis: 1.686 Befragte

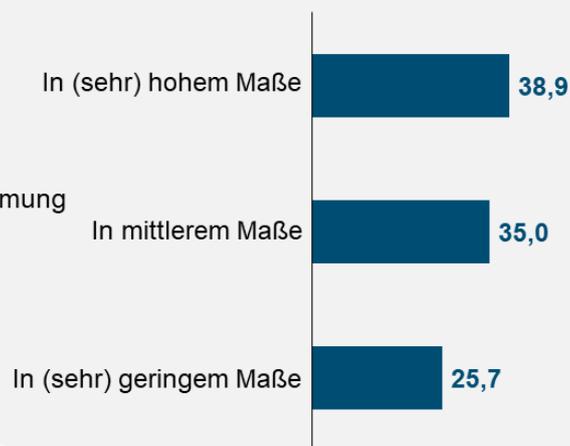
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Übersicht 43 Soll-Ist-Vergleich: Auf dem Weg nach Hause die Arbeit hinter sich lassen

Wenn ich nach Hause gehe, möchte ich meine Arbeit hinter mir lassen.



Wo ich arbeite können Beschäftigte ihren Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen, sobald sie nach Hause gehen.

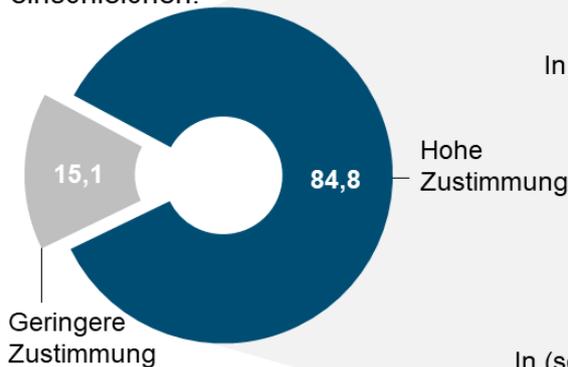


Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Basis: 1.689 Befragte

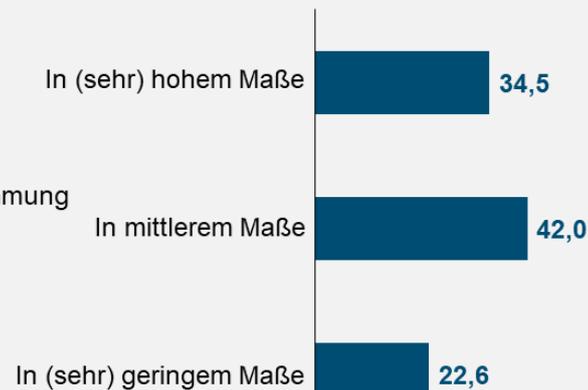
Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Übersicht 44 Soll-Ist-Vergleich: Einschleichen beruflicher Probleme in das Privatleben

Ich möchte nicht, dass sich meine beruflichen Probleme in mein Privatleben einschleichen.



Wo ich arbeite gelingt es den Beschäftigten zu vermeiden, dass sich berufliche Probleme in das Privatleben einschleichen.



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Basis: 1.684 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

inf

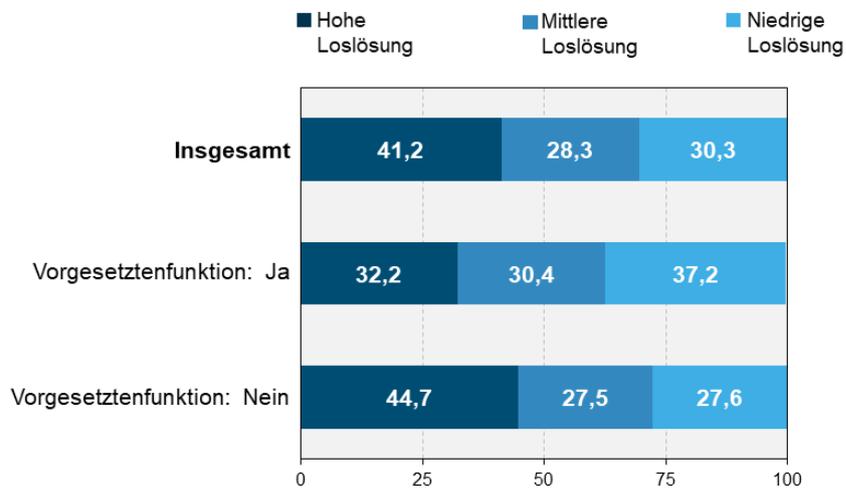


Über die dargestellten Wünsche und die betriebliche Situation zur Work-Life-Balance der luxemburgischen Arbeitnehmer hinaus wurde 2018 auch nach der persönlichen Bewertung der Möglichkeiten gefragt, am Feierabend von der Arbeit „abschalten“ zu können (persönliche psychologische Loslösung von der Arbeit in der Freizeit). In Zusammenfassung mehrerer Items ergibt sich demnach für rund 41 Prozent der Befragten eine positive Work-Life-Balance¹³, für 28 Prozent eine eher mittelmäßige sowie für 30 Prozent eine nicht zufriedenstellende Work-Life-Balance.

Besondere Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die hierarchische Stellung im Unternehmen (vgl. Übersicht 45). So geben rund 45 Prozent der Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion eine positive Work-Life-Balance an; unter Vorgesetzten sind es dagegen nur 32 Prozent. Personen mit Führungsverantwortung fällt es also offensichtlich deutlich schwerer als Angestellten ohne Führungsverantwortung, Arbeit und Privatleben voneinander abgrenzen zu können.

¹³ Einfache Durchschnittsbildung (arithmetisches Mittel) aus folgenden Aussagen: 1) Am Feierabend vergesse ich die Arbeit. 2) Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit. 3) Am Feierabend gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren. 4) Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen. Zugrunde liegende Antwortkategorien: hohe Loslösung „trifft völlig oder überwiegend zu“; mittlere Loslösung „trifft mittelmäßig zu“; niedrige Loslösung „trifft wenig oder gar nicht zu“.

Übersicht 45 Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Vorgesetztenfunktion

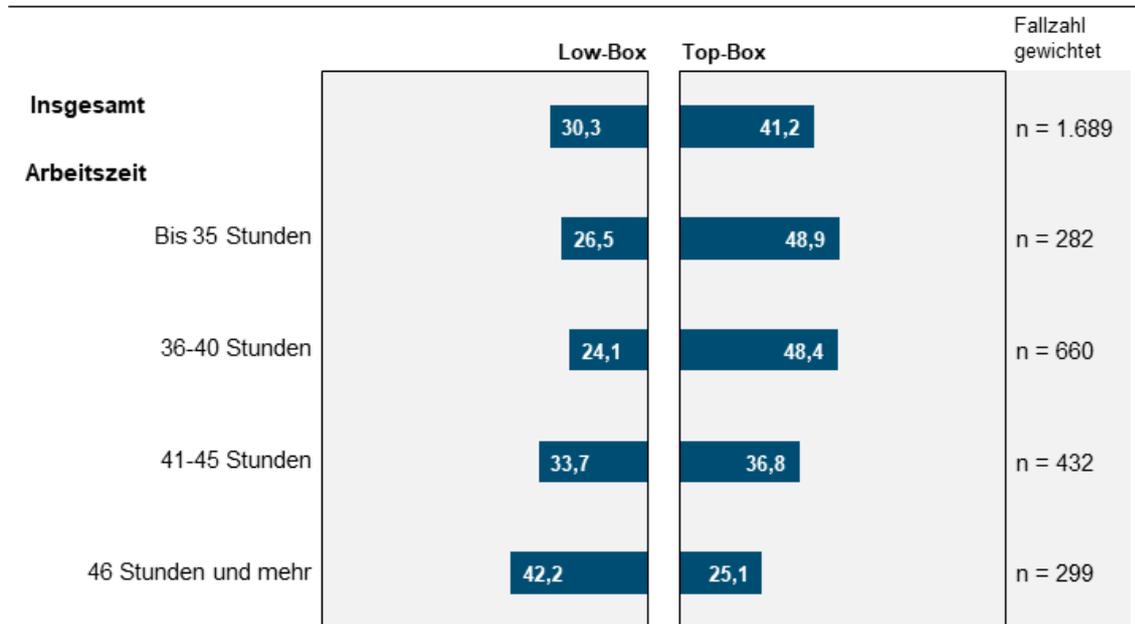


Angaben aus ungewichteter Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier Aussagen:
 Am Feierabend 1)... vergesse ich die Arbeit; 2)...denke ich überhaupt nicht an die Arbeit;
 3)...gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren; 4)...gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.
 Zugrunde liegende Antwortkategorien: Hohe Loslösung: „Trifft völlig“ oder „überwiegend zu“, Mittlere Loslösung: „Trifft mittelmäßig zu“, Niedrige Loslösung: „Trifft wenig“ oder „gar nicht zu“.
 Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 1.689;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Auch die tatsächliche Arbeitszeit ist wichtig, wenn es um die persönliche Bewertung der Möglichkeiten geht, am Feierabend von der Arbeit abzuschalten (vgl. Übersicht 46). Zwar gibt insgesamt ein relativ hoher Teil der Befragten an, Arbeit und Privatleben erfolgreich trennen zu können. Allerdings sinkt der Zustimmungswert erheblich mit Anstieg der wöchentlichen Arbeitsstunden. Berichten noch 48 bis 49 Prozent derjenigen, die 40 Stunden oder weniger pro Woche arbeiten, von einer gelungenen Trennung, sind es bei den Beschäftigten mit 41-45 Wochenstunden nur noch 37 Prozent. Unter denjenigen, die ihrer Tätigkeit besonders zeitintensiv nachgehen (46 und mehr Stunden), kann sogar nur jeder Vierte am Feierabend von der Arbeit abschalten.

Übersicht 46 Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Arbeitszeit



Angaben aus ungewichtetem Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier Aussagen:
 Am Feierabend 1)... vergesse ich die Arbeit; 2)... denke ich überhaupt nicht an die Arbeit;
 3)... gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren;
 4)... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.
 Angaben in Prozent; Top Box: „Trifft völlig zu“ und „Trifft überwiegend zu“;
 Low-Box: „Trifft wenig zu“ und „Trifft gar nicht zu“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Auch in Bezug auf die Berufsgruppe unterscheidet sich die Ausgestaltung der Beziehung zwischen Arbeitsleben und privatem Bereich (vgl. Übersicht 47). Besonders Führungskräfte und Akademiker (Professionals) haben Probleme, ihre Arbeit und das Privatleben zu trennen. Jeweils etwas mehr als ein Drittel gibt beispielsweise an, die Arbeit nach Feierabend nicht vergessen und sich ebenso wenig von ihr distanzieren zu können. Die Hälfte der Beschäftigten in akademischen Berufen (Professionals) denkt auch nach Feierabend immer noch an die Arbeit. In der Gruppe der Handwerker und auch bei den Hilfsarbeitern sind es dagegen nur rund 31 Prozent. Von den Bürokräften denkt sogar nur jeder Vierte nach Feierabend an die Arbeit.

Übersicht 47 Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Berufsgruppen*

	Am Feierabend vergesse ich die Arbeit.		Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.		Am Feierabend gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.		Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Gesamt	29,2	41,6	39,9	31,5	26,5	45,4	25,5	46,3
Managers: Führungskräfte	36,9	36,8	43,2	27,0	32,1	40,0	30,2	38,0
Professionals: akademische Berufe	34,8	35,3	50,0	22,3	33,8	39,1	34,4	35,4
Techniker und gleichrangige, nicht technische Berufe	28,4	40,7	37,2	30,8	24,0	45,1	24,8	45,8
Bürokräfte und verwandte Berufe	23,0	48,9	25,7	40,5	17,9	54,6	10,4	65,5
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	26,4	42,5	44,9	33,4	23,2	42,0	20,6	48,7
Handwerks- und verwandte Berufe	21,7	50,8	31,5	42,1	19,8	50,6	20,8	51,2
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	31,9	49,2	36,4	39,4	29,4	52,0	25,9	53,2
Hilfsarbeitskräfte	27,9	39,1	31,4	44,3	23,2	61,6	17,8	65,0

Angaben in Prozent; Low-Box-Anteile: „trifft wenig zu“ und „trifft gar nicht zu“; Top-Box-Anteile: „trifft völlig zu“ und „trifft überwiegend zu“
*Nur Berufsgruppen über n=30; Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

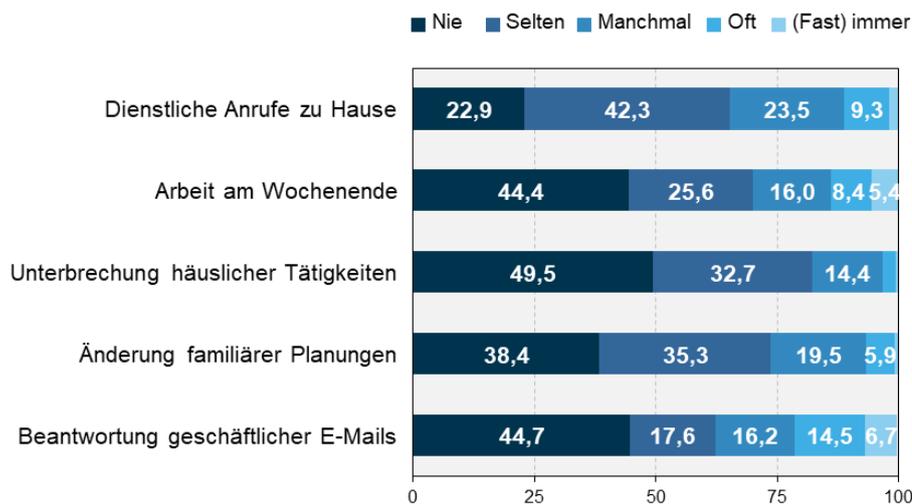
Im Zusammenhang mit der Frage, ob sich Tendenzen zu einer Auflösung zwischen Arbeitszeit und Freizeit unter den Luxemburger Arbeitnehmern erkennen lassen, wurden in der diesjährigen Quality of work-Erhebung auch Einsatzmuster von Kommunikationstechnik und individueller Erreichbarkeit außerhalb der regelhaften Arbeitszeit beleuchtet (vgl. Übersicht 48). Dafür wurde gefragt, inwieweit dienstliche Telefonanrufe und E-Mails außerhalb der Arbeitszeit auftreten oder bearbeitet werden, wie oft häusliche Tätigkeiten für Anrufe auf der Arbeit unterbrochen werden, wie häufig (zusätzliche) Wochenendarbeit am Arbeitsplatz geleistet wird und wie häufig familiäre Planungen aufgrund der Wahrnehmung beruflicher Aufgaben abgeändert werden.

Keine dienstlichen Anrufe zu Hause erhalten nur 23 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmer. Insgesamt werden gleichwohl nur sehr wenige Erwerbstätige regelmäßig und in starkem Maß aus beruflichen Gründen zuhause angerufen. Dies betrifft insgesamt 11 Prozent der Beschäftigten. 42 Prozent, also ein Großteil der Beschäftigten, wird dagegen nur selten telefonisch in der Freizeit angerufen, um berufliche Angelegenheiten zu klären.

Geschäftliche E-Mails beantworten 21 Prozent der Befragten auch außerhalb ihrer Arbeitszeit. Dafür geben hier aber auch – im Vergleich zu Telefonanrufen – deutlich mehr Personen an, dies nie zu tun (45 Prozent). Das hat wahrscheinlich zunächst schlicht mit einer höher verbreiteten Nutzung der Telefonie im Vergleich zur Nutzung von E-Mail als Kommunikationsmedium im Arbeitsleben zu tun – E-Mails spielen nicht in allen Unternehmen eine relevante Rolle (s.u. die Ausführungen zu Berufsgruppen). Darüber hinaus sind auch die individuellen Handlungsoptionen zum Umgang mit diesen beiden Kommunikationsformen unterschiedlich: Eine E-Mail kann zunächst gelesen und die enthaltenen Informationen auf ihre Wichtigkeit abgeschätzt werden. Auf dieser Basis kann der Beschäftigte selbstständig entscheiden, ob unmittelbar oder später geantwortet werden sollte. Ein Anruf hingegen zeichnet sich zunächst durch Unsicherheit über

den Inhalt aus – es kann vor Annahme des Telefonats nicht abgewogen werden, wie wichtig dieser sein wird.

Übersicht 48 Erreichbarkeit und Arbeitstätigkeit in der Freizeit



Fragen: Wie häufig... 1) erhalten Sie zu Hause Anrufe von Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten?; 2) ...gehen Sie am Wochenende zur Arbeit, um Ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen?; 3)...unterbrechen Sie Ihre häuslichen Tätigkeiten, um bei der Arbeit anzurufen?; 4)...ändern Sie Ihre familiären Planungen, um Ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen?; 5)...beantworten Sie geschäftliche E-Mails von zu Hause aus?

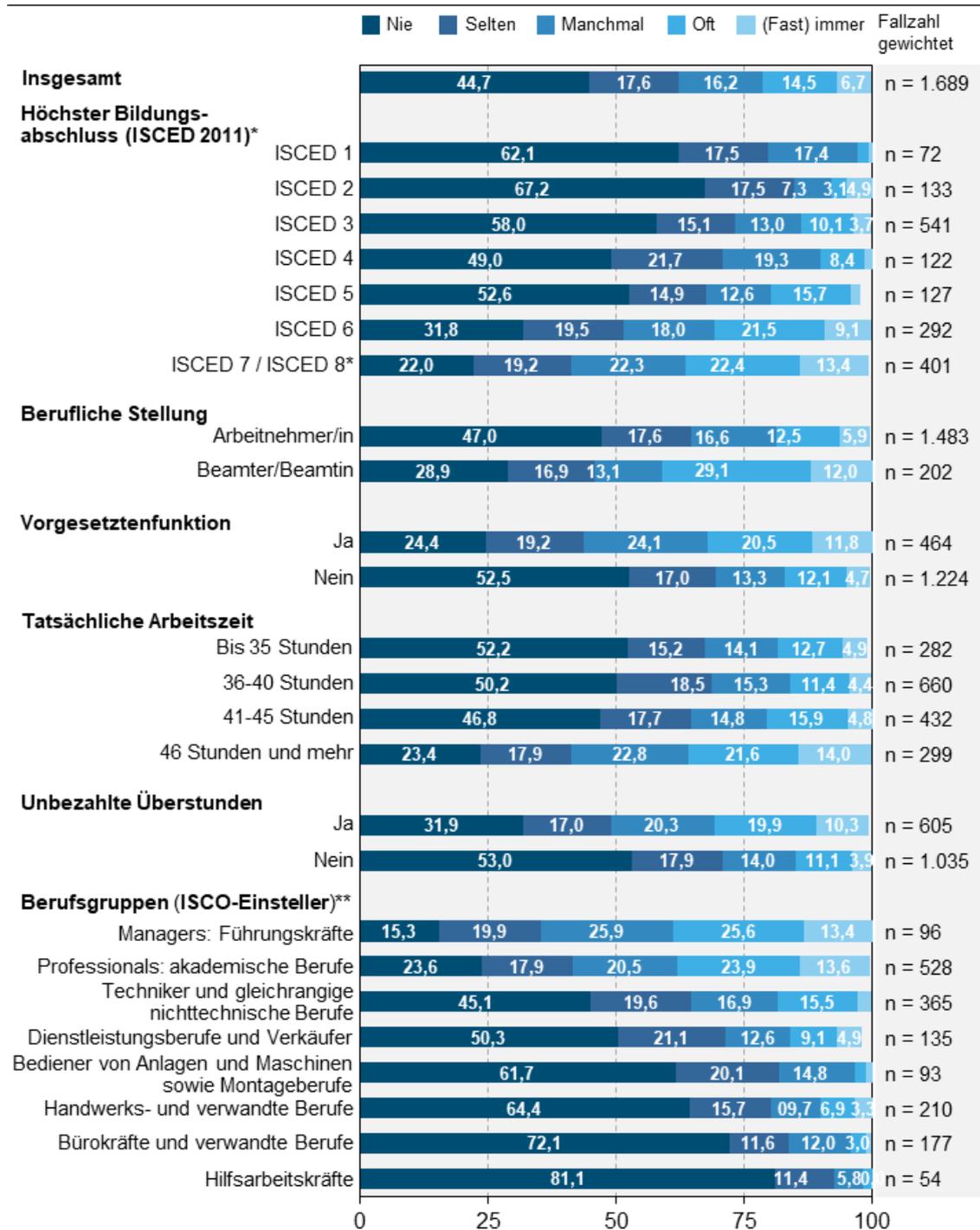
Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 1.689; Werte <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Wird nach Berufsgruppen differenziert, sind die Befunde wenig überraschend (vgl. Übersicht 49). Die Berufsgruppen der Manager (39 Prozent) und Akademiker (38 Prozent) beantworten häufig ihre elektronische Post außerhalb der Arbeitszeit, aber lediglich 15 bzw. 24 Prozent dieser Berufsgruppen sind niemals damit beschäftigt, berufliche E-Mails außerhalb der Arbeitszeit zu bearbeiten. Im Gegensatz dazu beantworten Arbeitskräfte in Berufen mit nur geringen Anteilen an elektronischen Kommunikationsaufgaben grundsätzlich seltener E-Mails außerhalb der Arbeitszeit, so z.B. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure. Bei den Handwerkern finden sich 64 Prozent und bei den Hilfsarbeitern sogar 81 Prozent, die niemals mit beruflichen E-Mails außerhalb der Arbeitszeit zu tun haben.

Mit Blick auf die berufliche Stellung zeigen sich ebenfalls klare Unterschiede in Luxemburg. 47 Prozent der angestellten Arbeitnehmer geben an, niemals berufliche E-Mails in der Freizeit zu beantworten, im Vergleich dazu jedoch nur 29 Prozent der Beamten. Umgekehrt trifft eine häufige Beantwortung von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit für 41 Prozent der Beamten zu. Bei den angestellten Arbeitnehmern trifft es nicht mal jeden Fünften (18 Prozent).

Übersicht 49 Beantwortung dienstlicher E-Mails in der Freizeit



Frage: Wie häufig beantworten Sie geschäftliche E-Mails von zu Hause aus?
 Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; *ISCED 8 wegen kleiner Fallzahl mit ISCED 7 zusammengefasst; **nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; Werte <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Verhaltensunterschiede im Umgang mit beruflichen E-Mails außerhalb der Arbeitszeit zeigen sich auch mit Bezug auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben. So beantwortet fast jeder dritte Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion auch nach Feierabend berufliche E-Mails. Bei Befragten ohne Führungsverantwortung geschieht dies nur in rund 17 Prozent der Fälle. Dabei gibt sogar jeder zweite Arbeitnehmer (53 Prozent) ohne Vorgesetztenfunktion an, nie berufliche E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit zu beantworten. Bei den Erwerbstätigen mit Vorgesetztenfunktion ist dieser Anteil dagegen nur halb so groß (25 Prozent).

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeit sind weitere Erkenntnisse bemerkenswert. Grundsätzlich gilt, je mehr Stunden die Arbeitnehmer in der Woche arbeiten, desto häufiger werden auch E-Mails außerhalb der Arbeitszeit beantwortet. Darüber hinaus gibt es Auffälligkeiten in Bezug auf unbezahlte Überstunden. Von denjenigen, die unbezahlte Überstunden leisten, geben 30 Prozent an, in ihrer Freizeit berufliche E-Mails oft oder (fast) immer zu beantworten. Bei Arbeitnehmern, auf die dies nicht zutrifft, sind es demgegenüber mit 15 Prozent nur halb so viele. Analog zu den anderen diskutierten Merkmalen zeigt sich dies auch am anderen Ende der Skala. Bei Arbeitnehmern mit unbezahlten Überstunden gibt lediglich fast jeder Dritte an, niemals dienstliche E-Mails in der Freizeit zu beantworten, bei den Arbeitnehmern ohne (unbezahlte) Überstunden ist es mehr als die Hälfte.

Abschließend zu einem weiteren Indikator für Entgrenzung der Arbeit, das Unterbrechen häuslicher Tätigkeiten, um selber (als Beschäftigter) bei der Arbeit anzurufen. Es handelt sich hierbei um eine Aktion, die der Beschäftigte selber initiieren und für die in der Regel auch ein Motiv, ein Anlass vorliegen muss. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, ihre häuslichen Tätigkeiten nie zu unterbrechen, um von sich aus bei der Arbeit anzurufen; umgekehrt ist es nur eine Minderheit von rund 3 Prozent, die häufig von sich aus bei der Arbeit anruft. Auch Änderungen der familiären Planungen aufgrund arbeitsbedingter Verpflichtungen spielen nur eine untergeordnete Rolle. So ändern lediglich 7 Prozent der Befragten häufig ihre familiären Pläne, um beruflichen Verpflichtungen nachkommen zu können. Dagegen geben 39 Prozent der Befragten an, niemals berufsbedingt familiäre Planungen abzuändern.

6.5 Ausgleich zur Arbeit: externe Aktivitäten und Familie

Erwerbsarbeit und familiäre Aktivitäten können sich gegenseitig befruchten und unterstützen (s.o. Einleitung zu Kap. 6). In der diesjährigen Quality of work-Erhebung wurde in diesem Kontext erhoben, inwieweit Familienmitglieder den Befragten aktiv dabei unterstützen, mit den Beanspruchungen der Erwerbssphäre gut zurechtzukommen. Zwei Frageitems widmeten sich dabei der Übernahme konkreter häuslicher Aufgaben durch die Familie und zwei weitere Items den Möglichkeiten, die erlebte Arbeit zuhause zu thematisieren und zu besprechen (vgl. Übersicht 50). Im ersten Fall geht es um die sogenannte instrumentelle Unterstützung, im zweiten Fall um die emotionale Unterstützung, die beide zu Entlastungseffekten bei dem oder der Beschäftigten mit Blick auf die Bewältigung des Arbeitsalltags führen können (vgl. Wayne 2006; King et al. 1995).

In Bezug auf die konkrete „handfeste“ Unterstützung durch Übernahme häuslicher Aufgaben und Pflichten ergibt sich zunächst der Befund, dass eine Mehrheit von 55 Prozent der Beschäftigten der Ansicht ist, ihre Familienmitglieder beteiligten sich insgesamt angemessen an der Hausarbeit. Zugleich ist nur etwas mehr als ein Drittel der Befragten davon überzeugt, dass ihre Familie Mehraufgaben im Haushalt übernimmt, wenn die Arbeitsbelastung in bestimmten Wochen überdurchschnittlich stark ausfällt. Dabei zeigen sich insbesondere bei der Bewertung der Unterstützung durch Familienmitglieder deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. So sind 62 Prozent der Männer der Meinung, dass sich ihre Familienangehörigen angemessen an den Hausarbeiten beteiligen. Frauen stimmen dieser Aussage dagegen nur zu 45 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß zu.

Übersicht 50 Instrumentelle und emotionale Unterstützung

	Instrumentelle Unterstützung		Emotionale Unterstützung	
	Item a)	Item b)	Item c)	Item d)
Insgesamt	36,5	54,8	50,1	57,2
Geschlecht				
Männlich	37,6	61,7	49,2	58,0
Weiblich	34,9	44,8	56,8	56,0
Mit Partner zusammenlebend				
Ja	40,7	61,9	53,3	59,5
Nein	24,1	34,0	40,7	50,5
Anzahl Kinder im Haushalt				
Keine Kinder	29,3	46,3	50,8	57,8
1 Kind	38,1	59,5	50,0	56,8
2 Kinder	38,4	59,4	47,1	54,8
3 und mehr Kinder	54,2	66,0	55,6	62,4
Familienstand				
Mit Partner, mit Kindern	42,0	61,5	50,2	56,6
Mit Partner, ohne Kinder	37,7	63,1	61,5	67,1
Ohne Partner, mit Kindern	37,0	54,3	46,2	60,3
Ohne Partner, ohne Kinder	20,1	27,9	39,1	47,6
Arbeitszeiten				
Schichtdienst	50,6	61,7	55,1	55,1
8 und mehr Tage Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit im Monat	50,0	63,4	60,3	60,3
Feste Arbeitszeiten	36,3	55,0	50,3	58,8

Instrumentelle Unterstützung:

a) Wenn ich eine schwere Arbeitswoche habe, versucht meine Familie, mehr Arbeit rund ums Haus zu übernehmen.

b) Meine Familienangehörigen beteiligen sich in angemessenem Maße an den Hausarbeiten.

Emotionale Unterstützung:

c) Einer meiner Familienangehörigen fragt mich regelmäßig nach meinem Arbeitstag.

d) Ich habe den Eindruck, dass meine Familienangehörigen immer Zeit für mich finden, wenn ich über meine Arbeit sprechen möchte.

Top-Box-Anteile „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“; Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnungen

Im Bereich der emotionalen Unterstützung wird rund die Hälfte aller Befragten regelmäßig von einem Familienangehörigen nach ihrem Arbeitstag gefragt. Dabei kommt – erwartungsgemäß – insbesondere die Familiensituation zum Tragen. 53 Prozent derjenigen, die mit ihrem Partner zusammenleben, werden auch regelmäßig von einem Familienangehörigen nach ihrem Arbeitstag gefragt. Von den Alleinstehenden – bzw. Personen, die nicht mit ihrem Partner zusammenleben – geben nur 41 Prozent an, dass sich bei ihnen regelmäßig nach dem Arbeitstag erkundigt wird. Dagegen gibt es aber in Bezug auf diese Frage kaum Unterschiede zwischen Arbeitnehmern, die Kinder haben und jenen, die kinderlos sind. In beiden Fällen stimmen rund 51 Prozent der Befragten der Aussage zu, wobei das Ergebnis nach der Kinderanzahl etwas variiert. Geschlechtsspezifisch gibt es keine Auffälligkeiten.

57 Prozent haben den Eindruck, bei Bedarf zu jeder Zeit mit einem Familienangehörigen über die Arbeit sprechen zu können. Dabei gestaltet sich die Differenzierung nach verschiedenen Teilgruppen im Verhältnis ähnlich wie bei der zuvor dargestellten Aussage. So gibt es zwischen Männern (58 Prozent) und Frauen (56 Prozent) nur geringfügige Unterschiede. Zwischen mit dem Partner zusammenlebenden Arbeitnehmern und Alleinstehenden zeigt sich dagegen eine größere Differenz von 9 Prozentpunkten. Allerdings haben Erwerbstätige sowohl mit als auch ohne Kinder zu einem großen Teil Familienangehörige, die bei Bedarf Zeit zum Reden über die Arbeit haben (in beiden Fällen 58 Prozent).

Neben der Unterstützung durch die Familie können eventuelle negative Effekte der Arbeit auf das Privatleben auch durch die Beschäftigung mit anderen Dingen abgemildert werden (vgl. Übersicht 51). Insgesamt zeigt sich, dass von den Luxemburger Arbeitnehmern besonders oft sportliche oder kulturelle Freizeitaktivitäten ausgeübt werden. Rund 39 Prozent der Beschäftigten geben an, täglich oder mehrmals in der Woche an solchen Veranstaltungen außerhalb ihrer eigenen vier Wände teilzunehmen. Frauen sind dabei relativ gesehen etwas häufiger (41 Prozent) als Männer (37 Prozent) vertreten. Gut ein weiteres Drittel – bei beiden Geschlechtern – übt diese Freizeitaktivitäten nach eigenen Angaben mehrmals im Monat aus. Allerdings betreibt auch jeder zehnte in Luxemburg Beschäftigte keine sportlichen oder kulturellen Freizeitaktivitäten. Zugleich sind rund 9 Prozent der Befragten häufig, d.h. täglich oder mehrmals in der Woche, ehrenamtlich oder gemeinnützig tätig. Für weitere 14 Prozent ist ehrenamtliches oder gemeinnütziges Engagement eine Aktivität, die mehrmals im Monat ausgeübt wird. Männer sind in diesem Bereich durchschnittlich etwas häufiger aktiv als Frauen.

Im Vergleich zum Ehrenamt nehmen deutlich weniger Arbeitnehmer an Weiterbildungsaktivitäten teil. Nur 4 Prozent der Beschäftigten bilden sich mehrmals wöchentlich in Aus- und Fortbildungskursen fort. Dabei fällt die Weiterbildungsteilnahme von Frauen doppelt so hoch aus wie die der Männer (6 vs. 3 Prozent). Mehr als die Hälfte der Befragten nimmt gar nicht an solchen Weiterbildungsangeboten teil.

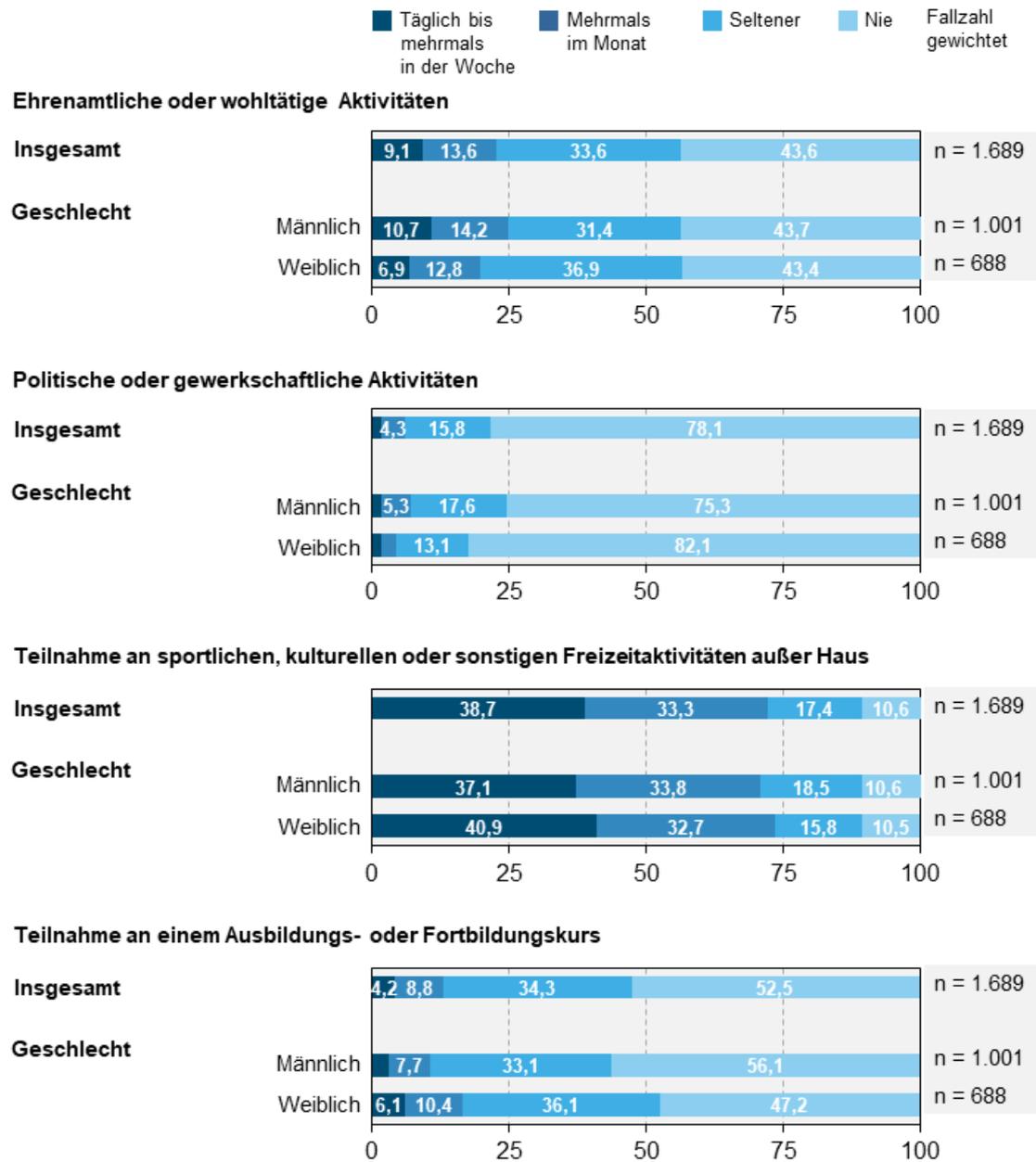
Die Beteiligung an politischen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten fällt im Vergleich zu den anderen hier betrachteten Aktivitäten am geringsten aus. 78 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind politisch oder gewerkschaftlich gar nicht aktiv, weitere 16 Prozent nur selten. Nur sehr wenige Befragte zeigen sich in diesem Feld tatsächlich aktiv (2 bzw. 4 Prozent mehrmals wöchentlich oder mehrmals im Monat). Geschlechtsspezifisch sind die Unterschiede gering, insgesamt geben aber mehr Frauen als Männer an, nie an politischen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen. Politisches Engagement ist den Befunden zufolge also nur für eine kleine Gruppe attraktiv.

Im Vergleich und Gegensatz zu sportlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Aktivitäten werden häusliche und familienbezogene Tätigkeiten von großen Mehrheiten der Befragten wahrgenommen (vgl. Übersicht 52). So stehen Kochen und Hausarbeit für 81 Prozent der Befragten täglich oder mehrmals wöchentlich an. Die tradierten Rollenmuster bei der Erledigung der Hausarbeit fallen dabei ins Auge: Bei den Luxemburger Beschäftigten übernehmen 91 Prozent der Frauen, aber nur 74 Prozent der Männer diese Aufgaben mehrmals wöchentlich.

Mit Blick auf Kinderbetreuung und -erziehung ergeben sich dagegen keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Sowohl Männer (39 Prozent) als auch Frauen (37 Prozent) nehmen zu ungefähr gleichen Anteilen für sich in Anspruch, täglich oder mehrmals wöchentlich mit Kinderbetreuung und -erziehung beschäftigt zu sein. Rund 42 Prozent aller Beschäftigten sehen sich zugleich zu keiner Zeit mit Aufgaben der Kinder- und Enkelbetreuung bzw. -erziehung konfrontiert, bei einem Anteil von 71 Prozent aller Befragten, die keine Kinder im eigenen Haushalt haben. Mit anderen Worten erfolgt Kinderbetreuung und -erziehung auch durch andere Bezugspersonen als den eigenen Eltern, z.B. den Großeltern.

Auch die Betreuung von älteren oder behinderten Verwandten erfolgt mehrheitlich von Frauen. 7,5 Prozent aller Beschäftigten nehmen solche familiären Betreuungsaufgaben insgesamt häufig (täglich oder mehrmals pro Woche) wahr, aber nur 6 Prozent der Männer und 9 Prozent der Frauen. Bezogen auf alle Personen, die häufig (täglich oder mehrmals pro Woche) bis mehrmals pro Monat die Betreuung älterer oder behinderter Verwandter übernehmen (16 Prozent insgesamt), tritt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Übernahme von „Familienarbeit“ noch deutlicher zu Tage: Der Unterschied zwischen Frauen und Männern beträgt 7 Prozentpunkte (Frauen 20, Männer 13 Prozent).

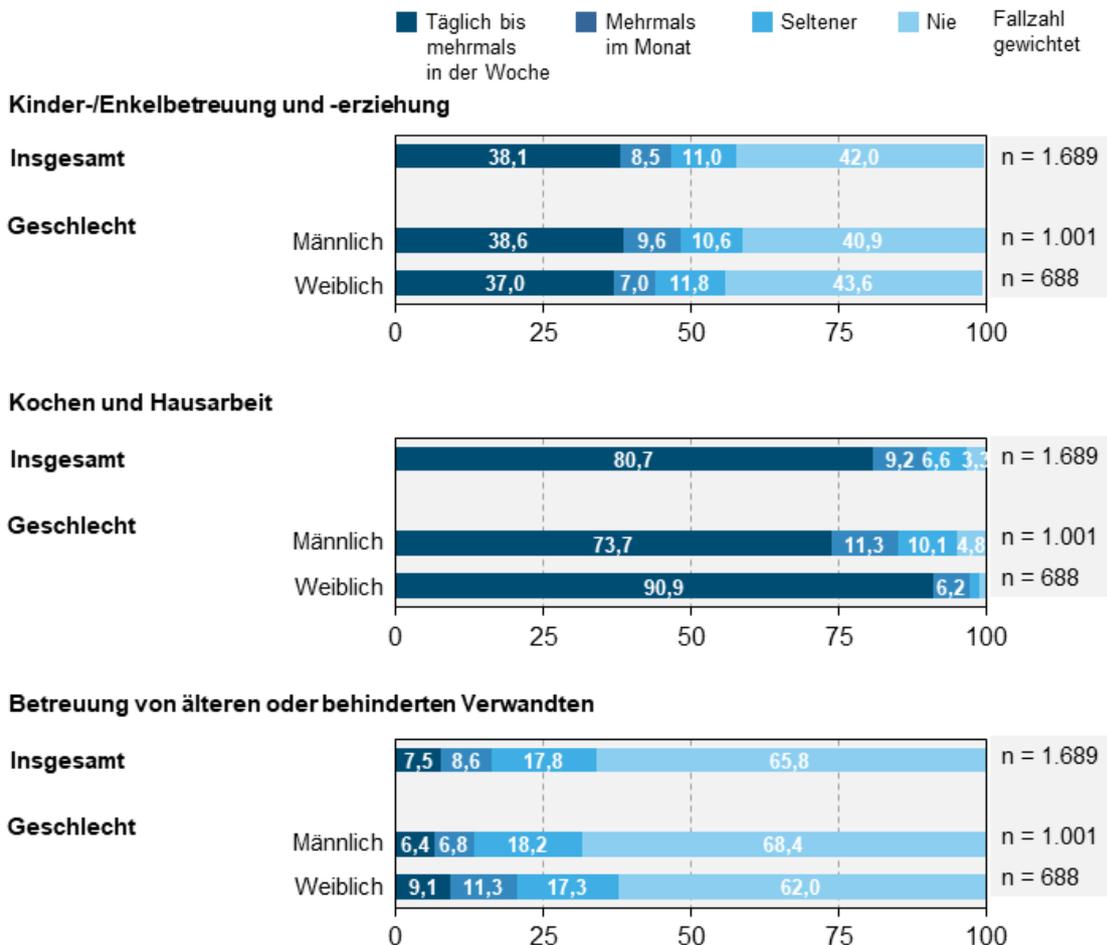
Übersicht 51 Außerhäusliche Aktivitäten jenseits der Arbeit



Frage: Wie häufig nehmen Sie im Allgemeinen an den folgenden Aktivitäten außerhalb Ihrer Arbeit teil?
 Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Übersicht 52 Familienbezogene Aktivitäten außerhalb der Arbeit



Frage: Wie häufig nehmen Sie im Allgemeinen an den folgenden Aktivitäten außerhalb Ihrer Arbeit teil?

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „Keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

6.6 Betriebliche Regelungen zur Unterstützung der Work-Life-Balance und familienfreundliche Maßnahmen

Zur Unterstützung der Work-Life-Balance können auch Betriebe wichtige Beiträge leisten. Arbeitsvertragliche Regelungen, Herstellung von (Arbeitszeit-) Flexibilität am Arbeitsplatz oder besondere familienfreundliche Angebote stellen zum Beispiel einige wichtige Hebel dar, um die Balance zwischen Arbeit und Privatleben positiv zu beeinflussen. Umgekehrt kann die Abwesenheit oder der Verzicht derartiger Gestaltungsoptionen die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit negativ tangieren. In der Studie QoW 2018 wurde für eine Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen erhoben, wie verbreitet diese in Luxemburger Betrieben sind (vgl. Übersicht 53).

Zunächst zu institutionellen Regelungen im Arbeitsvertrag, die sich familienfreundlich auswirken können, unter Umständen auch explizit darauf angelegt sind. Das sogenannte Homeoffice, also die Möglichkeit, (auch) von zu Hause aus zu arbeiten, stellt zum Beispiel eine derartige Regelung dar, welche die Wahrnehmung familiärer Pflichten erleichtern kann. Bislang besteht diese Option jedoch nur für rund 11 Prozent der Luxemburger Beschäftigten, der Großteil hat diese Handlungsoption bisher nicht. Dabei zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit (nicht in der Abbildung dargestellt). Während Anlagenbediener, Angestellte in Dienstleistungsberufen, Bürokräfte und Handwerker zum weit überwiegenden Teil explizit nicht die Möglichkeit zu Homeoffice haben (alle über 90 Prozent), können 18 Prozent der Beschäftigten in akademischen Berufen und 30 Prozent der Manager/Führungskräfte einen alternativen Arbeitsort nutzen. In diesen Befunden spiegelt sich selbstredend auch der Umstand, dass in bestimmten Berufsbildern die physische Anwesenheit am Arbeitsort weiterhin unumgänglich oder zumindest regelmäßig notwendig ist, während in anderen Berufen die Verlagerung an andere Arbeitsorte leichter umsetzbar ist und auch auf größere branchen- und betriebsspezifische Akzeptanz stößt.

36 Prozent der Arbeitnehmer haben zudem die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, auf 47 Prozent trifft dies indes gar nicht oder wenig zu. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit unterscheidet sich stark zwischen den verschiedenen Organisationsformen der Betriebe (nicht in der Abbildung dargestellt). So geben Befragte in privaten Unternehmen eher selten an, dass in ihrem Betrieb die Teilzeitarbeit möglich ist (28 Prozent). Bei Nichtregierungsorganisationen (47 Prozent), europäischen und internationalen Organisationen (48 Prozent) und staatlichen Behörden (53 Prozent) ist der Anteil dagegen sehr viel höher. Ein etwas größerer Teil der Erwerbstätigen (48 Prozent) gibt darüber hinaus an, dass ihr Betrieb die Möglichkeit vorhält, nach einer Phase der Teilzeitarbeit (wieder) in Vollzeit zurückkehren zu können. Nur etwas weniger als jeder dritte Befragte vermerkt, dass dies bei seinem Unternehmen nahezu ausgeschlossen sei.

Die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub (*congé sans solde*) zu nehmen, haben 39 Prozent der Angestellten in Luxemburg, ebenso viele haben diese Option zugleich nicht. Unbezahlter Urlaub ist dabei insbesondere bei staatlichen Behörden als Handlungsoption implementiert.

Über die im Arbeitsvertrag fixierten Regelungen hinaus können Betriebe auch in Bezug auf die Flexibilität der Arbeitszeit die Work-Life-Balance unterstützen. In Luxemburg haben beispielsweise 42 Prozent der Angestellten Spielräume, wenn es um die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit geht. Darüber hinaus können 42 Prozent der Befragten über ihre Pausenzeiten selbst bestimmen – genauso viele können dies allerdings auch nicht. Dabei scheint es aber einen Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit zu geben. So kann beispielsweise jeder zweite Akademiker und jede zweite Führungskraft über ihre Pausenzeiten selbst bestimmen. Dies trifft dagegen bei den Berufsgruppen der Handwerker oder Hilfsarbeitskräfte nur auf jeden Fünften zu.

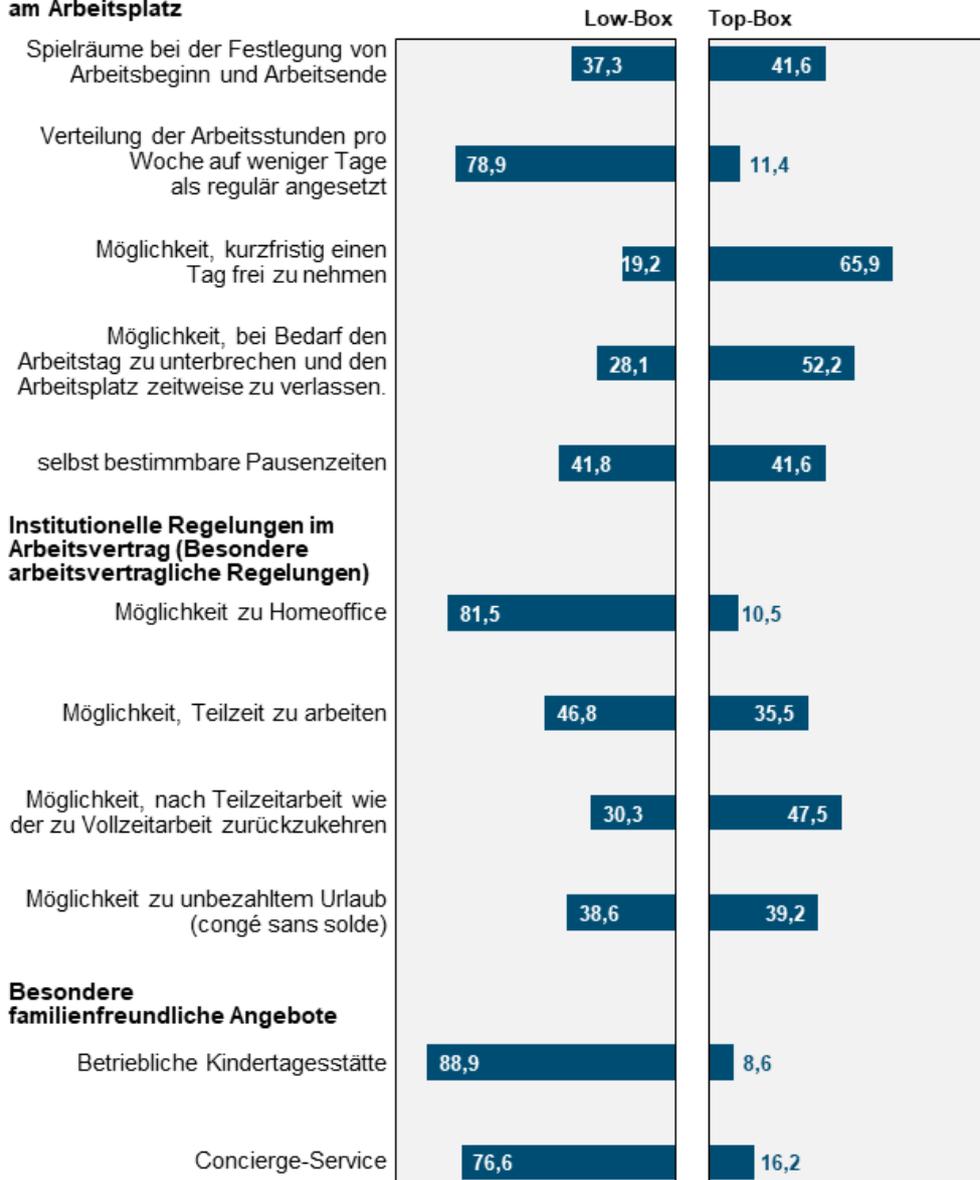
Überdies kann nur ein kleiner Teil von 11 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg seine Arbeitsstunden auf weniger Tage in der Woche verteilen, als vertraglich vereinbart sind. Bei rund 79 Prozent der Befragten ist dies größtenteils nicht möglich. Dafür können aber mehr als die Hälfte der luxemburgischen Arbeitnehmer zeitweise den Arbeitsplatz im Bedarfsfall verlassen und ihre Arbeit unterbrechen. 2 von 3 Arbeitnehmern können sich darüber hinaus kurzfristig einen Tag frei nehmen, nur jedem Fünften ist dies nicht gestattet.

Schließlich sei noch die betriebliche Ausstattung mit familienfreundlichen Angeboten beleuchtet. Solche Angebote können in Luxemburg bisher nur von den wenigsten Arbeitnehmern genutzt werden. Zum Beispiel können nur rund 16 Prozent der befragten Arbeitnehmer einen *Concierge-Service* in Anspruch nehmen, eine betriebliche Kindertagesstätte finden sogar nur 9 Prozent der Erwerbstätigen in ihrem Betrieb vor. Dabei spielt die Größe des Betriebs eine wichtige Rolle (nicht in der Abbildung dargestellt). Befragte aus größeren Unternehmen (ab 250 Mitarbeitern) können relativ häufig (15 Prozent) auf ein Angebot einer betrieblichen Kindertagesstätte zurückgreifen. Bei den Befragten aus sehr kleinen Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten besteht die Möglichkeit nur für 2 Prozent. Ähnliches gilt für einen *Concierge-Service*. Lediglich 10 Prozent der Befragten aus sehr kleinen Unternehmen führen einen *Concierge-Service* als vorhandenes Angebot ihres Betriebs an. Bei den Befragten aus den größten Unternehmen sind es dagegen 23 Prozent.

In der Gesamtschau ergeben die Befunde zu familienfreundlichen Regelungen, Maßnahmen und Angeboten in Luxemburger Betrieben ein recht heterogenes Bild. Teilweise sind zwar durchaus Möglichkeiten zur Unterstützung der Work-Life-Balance implementiert. Die entsprechenden Angebote und Nutzungsmöglichkeiten sind jedoch nach Tätigkeitsbereichen sehr ungleich verteilt. In bestimmten Berufsfeldern sind die Umsetzungschancen für familienfreundliche Regelungen kleiner als bei Berufsfeldern, in denen die Tätigkeit nicht an einem festen Arbeitsplatz bzw. „vor Ort“ erledigt werden muss oder relativ zeitunabhängig erledigt werden kann. Für familienfreundliche Angebote wie betriebliche Kindertagesstätten verweisen die Ergebnisse auf Ausbaubedarfe, bisher kann nur ein kleiner Teil der Luxemburger Erwerbstätigen solche Angebote nutzen.

Übersicht 53 Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb

(Arbeitszeit)Flexibilität am Arbeitsplatz



Frage: Welche der folgenden Maßnahmen werden von Ihrer Organisation angeboten?
 Angaben in Prozent; Top-Box: „Trifft völlig zu“ und „Trifft überwiegend zu“;
 Low-Box: „Trifft wenig zu“ und „Trifft gar nicht zu“; Basis: 1.689 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, eigene Berechnung

Literatur

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

BMFSFJ (2010): Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

ILO (2008): World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization. International Labour Office, International Institute for Labour Studies. Genf: ILO, 2008

King, L. A., et al. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, Issue 3, 235-258.

Kreiner, Glen. (2006): Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 485 - 507. 2006

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.

Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn

Semmer, N.; Mohr, G. (2001): Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Streßforschung. *Psychologische Rundschau*, 52, 150–158.

Statistisches Bundesamt (2010): Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden

Van den Berg, T.I.J., Elders, L., de Zwart, B., 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.

Voydanoff, Patricia (2004): Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 4, (275), 2004.

Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, *MittAB* 3/98

Wayne, J. H. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, Issue 3, 445-461.

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

In den Jahren 2014 bis 2017 wurde die Quality of work-Erhebung als reine Telefonerhebung aus Festnetz- und Mobilfunknummern (Dual-Frame-Ansatz) durchgeführt.¹⁴ Da insbesondere die Teilstichproben der Grenzängergebiete Belgien, Frankreich und Deutschland in diesen Jahren weithin ausgeschöpft wurden,¹⁵ wurde für 2018 eine Designänderung notwendig. Darum wurde das Stichprobenkonzept geändert und die Quality of work-Erhebung 2018 erstmalig mit einem Methodenmix aus Telefon- (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt.

Zunächst wurde für die QoW-Erhebung 2018 eine konzeptionelle Änderung des Stichprobenansatzes eingeleitet. Vor allem wegen der Untererfassung von jüngeren Arbeitnehmern und der zunehmenden Schwierigkeiten, Grenzgänger in den kleinen Gemeinden des Umlands zu erreichen, wurde ein Antrag bei der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) gestellt, um für die Aufstockungsstichprobe Adressdaten von Arbeitnehmern aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister zu ziehen. Die IGSS zog eine Auffrischungsstichprobe von n=5.190 Fällen aus den Sozialversicherungsdaten, die in zwei Tranchen eingesetzt werden sollte.

Die Panelstichprobe (in den Vorjahren befragte Personen mit erklärter Wiederbefragungsbereitschaft) umfasste 2018 n=1.824 Fälle. Die Befragung der Panelstichprobe wurde wie in den vorangegangenen Wellen initial als Telefoninterview (CATI) konzipiert. Die Panelpersonen wurden also zunächst im Anschreiben dazu eingeladen, das Interview telefonisch durchzuführen. Telefonisch im Feldverlauf zunächst nicht erreichten Panelfällen (n=483) wurde zu einem späteren Zeitpunkt durch ein zusätzliches Anschreiben zudem die Möglichkeit geboten, auf online an der Erhebung teilzunehmen.

Die Auffrischer (n=5.190) erhielten ein Anschreiben, das ihnen wahlweise die Option für ein Telefon- (CATI) oder Online-Interview eröffnete.¹⁶ Die Auffrischerstichprobe setzte sich aus einer zufälligen Auswahl aller in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmer zusammen, inklusive Beschäftigte aus den Grenzgebieten Belgien, Deutschland und Frankreich.

¹⁴ Im ursprünglichen Verfahren kam für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmer eine Stichprobe zum Einsatz, die sowohl Festnetz- als auch Mobilfunknummern enthielt (sog. Dual-Frame-Ansatz). Dafür wurde die Auswahl aus sämtlichen in Luxemburg existierenden Telefonnummern erzeugt. 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 feleffizientes 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 bildeten Festnetztelefonnummern, weil nur sie regional eindeutig zuordenbar sind.

¹⁵ In den Erhebungen der Vorjahre erwies sich das bisherige Stichprobenkonzept als sehr geeignet. Für die Teilstichproben der Einpendler war nach viermaligem Durchlauf des Verfahrens die Effizienz für eine 5. Erhebungsrunde jedoch gefährdet. Die Trefferwahrscheinlichkeit für erwerbstätige Einpendler, die noch kein Interview gegeben oder noch nicht bereits eine Interviewteilnahme verweigert haben, wäre für das 5. Jahr zu niedrig ausgefallen. Im bisherigen Verfahren (2014-2017) führte infas für alle 3 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. Der Abgleich der realisierten Stichprobe mit Verteilungen aus der Grundgesamtheit wies eine gute Übereinstimmung auf.

¹⁶ Dabei hatten die Kontaktierten die Möglichkeit, das Interview sofort über einen Link und einen individuellen Zugangscode online durchzuführen oder ihre Kontaktdaten – insbesondere die Telefonnummer – zu hinterlassen, um zu einem späteren Zeitpunkt durch einen infas-Mitarbeiter telefonisch befragt zu werden.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurde die postalische Kontaktierung der Auffrischerstichprobe durch das *Centre des technologies de l'information de l'Etat* (CTIE) durchgeführt – auf Grundlage der von infas und CSL inhaltlich abgestimmten Anschreiben. Die Anschreiben enthielten neben einer motivierenden Ansprache zur Mitwirkung an der Befragung detaillierte Hinweise zu den Erhebungsverfahren (CATI, CAWI) sowie ausführliche Informationen zum Datenschutz.

Als Zielgröße für die QoW-Studie 2018 waren – anlog zu den Vorjahren – insgesamt 1.500 Interviews zu realisieren, von denen rund 900 Interviews auf Erwerbstätige aus Luxemburg und ca. 600 auf Pendlerinterviews (300 in Frankreich, 150 in Belgien und 150 in Deutschland) entfallen sollten.

Anhang A.2 Feldrealisierung

Die telefonischen Befragungen der Haupterhebung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begannen am 01.06.2018 und wurden am 23.07.2018 abgeschlossen. Die Online-Variante startete am 24.07.2018 und endete am 27.09.2018. Insgesamt wurden 1.689 Interviews realisiert, von denen 1.042 Fälle auf Panelteilnehmer und 647 auf Auffrischer entfielen. Dabei konnten 1.011 Interviews mit Beschäftigten aus Luxemburg (59,9 Prozent), 311 aus Frankreich (18,4 Prozent), 173 aus Deutschland (10,24 Prozent) und 194 Interviews aus Belgien (11,5 Prozent) erfolgreich geführt werden. Das gewünschte Verhältnis von in Luxemburg wohnenden Beschäftigten und Einpendlern aus den Grenzgebieten konnte damit nahezu exakt abgebildet werden. Zusätzlich wurden 70 Kurzinterviews mit Personen geführt, die nicht mehr zur Zielgruppe gehörten, also entweder im Erhebungszeitraum gar nicht (mehr) erwerbstätig waren oder in einem anderen Land als Luxemburg arbeiteten. Mit Blick auf die Nutzung der Erhebungsmethoden lässt sich ein Übergewicht der Telefoninterviews gegenüber den Online-Interviews festhalten. Ein Großteil der Interviews (n=1.037; 61 Prozent) wurde telefonisch geführt und 39 Prozent (n=652) online ausgefüllt. Dies hat zunächst mit der Panelausschöpfung von 57 Prozent zu tun; für fast alle Panelteilnehmer wurde auch 2018 das Interview im CATI-Modus realisiert. Umgekehrt gilt für die Auffrischer die Dominanz der CAWI-Variante (siehe Übersicht A.2.1).

Übersicht A.2.1 Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode

Zeilen%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.689	100,0	1.042	61,7	647	38,3
Befragungsland						
Luxemburg	1.011	100,0	652	64,5	359	35,5
Frankreich	311	100,0	184	59,2	127	40,8
Deutschland	173	100,0	108	62,4	65	37,6
Belgien	194	100,0	98	61,7	96	38,3
Erhebungsmethode						
CATI	1.037	100,0	1.013	97,7	24	2,3
CAWI	652	100,0	29	4,4	623	95,6

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, Methodendaten

In Luxemburg wurden 48 Prozent der Interviews auf Luxemburgisch und 44 Prozent auf Französisch geführt. Bis zum Ende der Feldzeit wurden dort auch 9 Interviews auf Portugiesisch und 16 Interviews auf Englisch realisiert. In Frankreich und Belgien wurden die Interviews hauptsächlich auf Französisch geführt, in Deutschland dominierten deutschsprachige Interviews.

Übersicht A.2.2 Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode

Zeilen%	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Englisch		Portugiesisch	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1689	100,0	495	29,3	950	56,2	218	12,9	16	0,9	10	0,6
Befragungsland												
Luxemburg	1.011	100,0	489	48,4	446	44,1	51	5,0	16	1,6	9	0,9
Frankreich	311	100,0	3	1,0	306	98,4	2	0,6	0	0,0	0	0,0
Deutschland	173	100,0	2	1,2	14	8,1	157	90,8	0	0,0	0	0,0
Belgien	194	100,0	1	0,5	184	94,8	8	4,1	0	0,0	1	0,5
Erhebungsmethode												
CATI	1.037	100,0	452	43,6	427	41,2	145	14,0	7	0,7	6	0,6
CAWI	652	100,0	43	6,6	523	80,2	73	11,2	9	1,4	4	0,6

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, Methodendaten

Panelbereitschaft (Auffrischerstichprobe)

Bezogen auf alle realisierten Interviews (n=1.689) liegt die Panelbereitschaft auch 2018 mit 91 Prozent auf einem sehr hohen Niveau. Gleichwohl fällt die Panelbereitschaft der Auffrischerfälle mit 77 Prozent in allen 4 Befragungsländern um einiges niedriger aus als bei den CATI-Befragungen der Vorwellen, die ungefähr zwischen 85 und 90 Prozent lagen. Hier kommt wahrscheinlich ein Methodeneffekt durch die Online-Erhebung zum Tragen. Während die persönliche Ansprache und die Erläuterung der Panelfrage im CATI-Fall vertrauensbildend wirken und somit die Zustimmung steigern können, entfällt dieser Effekt in der CAWI-Variante. Auch kann im CAWI – im Gegensatz zu CATI – schneller geantwortet werden, und längere Fragetexte (wie bei der Erläuterung der Panelbereitschaft) werden unter Umständen nicht immer ganz gründlich gelesen und verarbeitet.

Übersicht A.2.3 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe

Zeilen%	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	647	100,0	497	76,8	150	23,2

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, Methodendaten; Basis: Auffrischerstichprobe

Interviewdauer

Die folgende Übersicht weist die Interviewdauer nach Teilstichprobe und Befragungsland aus. Die Dauer lag mit jeweils durchschnittlich 31 Minuten für die Auffrischerfälle und die Panelfälle im erwarteten Rahmen. Das längste CAWI-Interview (online) dauerte ca. 120, das längste Telefoninterview rund 70 Minuten.

Übersicht A.2.4 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standardabweichung
Gesamt	1.688	31,2	9,77	120,4	9,67
Teilstichprobe					
Panel	1.041	31,3	9,77	120,4	12,27
Auffrischer	647	31,1	15,3	72,0	7,63
Befragungsland					
Luxemburg	1.010	30,6	9,8	120,5	9,8
Frankreich	311	32,2	13,7	72,0	9,95
Deutschland	173	31,4	13,2	98,4	10,52
Belgien	194	32,4	11,1	66,7	9,1
Erhebungsmethode					
CATI	1.036	31,3	16,7	70,5	7,49
CAWI	652	31,0	9,8	120,5	12,38

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, 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)*.¹⁷ 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 erfüllen. 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 Nummern 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 können. Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ Personen umfasst schließlich alle Personen, die trotz intensiver Bemühungen der Interviewer ein Interview verweigert haben.

¹⁷ Vgl. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

Übersicht A.3.1 Feldendstand (Final Outcome), CATI-Erhebung

Spalten%	Gesamt CATI		
	Gesamt		Bereinigtes Brutto
	abs.	%	%
Einsatzstichprobe	1.824	100,0	
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	193	10,6	
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/außerhalb Grundgesamtheit	72	4,4	
Bereinigtes Brutto (I): Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	1.559	85,5	100,0
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	336	18,4	21,6
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	4	0,2	0,3
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	46	2,5	3,0
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	159	8,7	10,2
Realisierte Interviews (CATI)	1.014	55,6	65,0
Switch nach CAWI ¹	23	1,3	1,5
Realisierte Interviews gesamt	1.037	56,9	66,5

¹ Aufgrund der geringen Fallzahl werden diese Fälle in die Tabelle der CATI-Interviews einbezogen. In die Auswertung zur Methode CAWI (siehe Übersicht A.3.1.2) werden sie dagegen nicht mit einbezogen.

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, Methodendaten

Insgesamt konnten 1.014 Interview telefonisch realisiert werden. 23 weitere Interviews aus der Auffrischerstichprobe konnten darüber hinaus online realisiert werden. Bezogen auf das bereinigte Brutto beträgt die Ausschöpfungsquote 66,5 Prozent. Der größte Teil der nicht realisierten Interviews ist auf einen erst gar nicht entstandenen Kontakt zurückzuführen (n=336), nur ein Bruchteil der Personen war nicht befragbar (n=4).

Übersicht A.3.2 Feldendstand (Final Outcome), CAWI-Erhebung

Spalten%	abs.	%
Einsatzstichprobe	5.190	100,0
Screeningfilter/ nicht (mehr) Zielgruppe	91	1,8
Keine Beendigung bis zum Ende der Feldzeit	82	1,6
Realisierte Interviews	652	12,6

Quelle: Quality of work Luxembourg 2018, Methodendaten

Aufgrund von Designbesonderheiten kann die Final-Outcome-Verteilung für Online-Erhebungen nicht so detailliert differenziert werden wie bei telefonischen Erhebungen. Für die CAWI-Teilstudie im Rahmen des QoW 2018 wurden insgesamt 5.190 in Luxemburg Beschäftigte angeschrieben. Von diesen haben 828 Personen (16 Prozent) mit ihrem individuellen Zugangscode die Befragung online begonnen. Davon sind 652 Interviews vollständig realisiert worden, 91 Personen gehörten nach den Screeningfragen nicht zur Zielgruppe und 82 haben die Befragung zwar begonnen, diese aber nicht bis zum Ende der Feldzeit abgeschlossen.

Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Das mehrstufige Gewichtungsverfahren umfasste in der 5. Erhebungswelle folgende Schritte:

1. Designgewichtung der Auffrischungsfälle aus den Registerstichproben.
2. Berechnung von Realisierungswahrscheinlichkeiten über Ausfallmodelle für die Panelfälle zum Ausgleich der Panelmortalität, getrennt für Wiederholer und temporäre Ausfälle.
3. Die Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle in eine gemeinsame Stichprobe.
4. Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe an bekannte Randverteilungen der Grundgesamtheit.

Designgewichtung für die Auffrischungsstichproben

Die Designgewichte für die Auffrischungsstichproben wurden jeweils über die Berechnung der inversen Auswahlwahrscheinlichkeit ermittelt (Horvitz-Thompson-Schätzer) und von der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) erstellt. Bei infas erfolgte eine Nonresponse-Adjustierung der Designgewichte separat nach den verschiedenen Wohnorten (Ländern) und deren mittlerer Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Ausfallmodell für Panelfälle

Für die Panelfälle erfolgt zunächst eine Nonresponse-Adjustierung oder auch Ausfallmodellierung der Startgewichte aus vorangegangenen Wellen. Dabei können Panelfälle unterschieden werden in Wiederholer, also solche mit letzter Teilnahme in Welle 4, sowie temporäre Ausfälle mit letzter Teilnahme in Welle 3. Für Wiederholer und temporäre Ausfälle wurden getrennte Ausfallmodelle berechnet.

Für Wiederholer wurde die Wiederteilnahmebereitschaft ($p_{\text{Teilnahme}_W5}$) geschätzt, gegeben zuletzt in Welle 4 teilgenommen, und für die temporären Ausfälle, gegeben zuletzt in Welle 3 teilgenommen und in Welle 4 nicht teilgenommen ($p_{\text{Nichtteilnahme}_W4}$). Dabei war die jeweils abhängige dichotome Variable definiert mit $y=1$ „Teilnahme an der Wiederholungsbefragung“ und $y=0$ „Nichtteilnahme“ (Verweigerung bzw. nicht erreicht).

Die Ausgangsgewichte für die temporären Ausfälle sind die Gewichte der 3. Welle ($wt3$), die mit dem Produkt der vorhergesagten Wahrscheinlichkeitswerte aus dem logistischen Regressionsmodell für temporäre Ausfälle adjustiert werden. Die Ausgangsgewichte für die Wiederholer sind die Gewichte aus der 4. Welle ($wt4$), die mit dem Produkt der vorhergesagten Wahrscheinlichkeitswerte aus dem logistischen Regressionsmodell für Wiederholer adjustiert werden. Die erklärenden Variablen stammen aus der 2. bzw. 3. Erhebungswelle. Die aus den Ausfallmodellen abgeleitete Teilnahmewahrscheinlichkeit fließt in die Berechnung des vorläufigen Teilgewichts ($wt5_{\text{adjustiert_panel}}$) wie folgt ein:

- Für Wiederholer: $wt5_{\text{adjustiert_panel}} = wt4 * (1/p_{\text{Teilnahme}_W5})$
- Für temporäre Ausfälle: $wt5_{\text{adjustiert_panel}} = wt3 * (1/(p_{\text{Nichtteilnahme}_W4} * p_{\text{Teilnahme}_W5}))$

In den folgenden Tabellen sind alle Parameter und Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen für die Panelfälle dargestellt.

Übersicht A.4.1 Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,908	0,371
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,316	0,003
25-34 Jahre	0,496	0,000
35-44 Jahre	0,939	0,625
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,626	0,003
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	0,669	0,030
Deutschland	0,870	0,468
Frankreich	0,543	0,000
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,644	0,002
Basis Fallzahl		1.522
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,023

Quelle: infas, eigene Berechnung

Übersicht A.4.2 Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,187	0,403
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,590	0,473
25-34 Jahre	0,295	0,001
35-44 Jahre	0,462	0,001
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,353	0,004
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	0,419	0,039
Deutschland	0,710	0,349
Frankreich	0,625	0,096
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,567	0,035
Basis Fallzahl		460
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,052

Quelle: infas, eigene Berechnung

Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle

Da die Auffrischungsstichprobe aus derselben Grundgesamtheit wie die Panelstichprobe stammt, besitzen ausgewählte Personen theoretisch eine Auswahlwahrscheinlichkeit größer 0, in beide Stichproben zu gelangen. Diesem Umstand wird durch eine Konvexkombination beider Designgewichte Rechnung getragen. Die Konvexkombination der Designgewichte erfolgt über deren Multiplikation mit dem Anteil der Teilstichproben zum Gesamtstichprobenumfang, d.h. der Summe der Fälle aus Panel- und Auffrischungsstichprobe.

Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe

Nach der Integration der Designgewichte aus der Auffrischungs- und Panelstichprobe erfolgt eine Kalibrierung des nunmehr gemeinsamen Eingangsgewichts, bei der die Verteilungen der kombinierten Merkmale Alter und Geschlecht sowie des Wohnorts an bekannte Verteilungen in der Grundgesamtheit angepasst werden. Die dazu nötigen Verteilungen von abhängig Beschäftigten in Luxemburg einschließlich Berufspendler aus den angrenzenden Ländern Frankreich, Belgien und Deutschland hat das IGSS zur Verfügung gestellt. Das Gewicht wird so angepasst, dass die Verteilungen in der Stichprobe nach Gewichtung den o.g. Verteilungen der Grundgesamtheit entsprechen, ihre Berechnung erfolgte mithilfe des IPF-Algorithmus (Iterative Proportional Fitting). Ein Vergleich zwischen den ungewichteten Merkmalverteilungen, den Merkmalverteilungen der IGSS (Sollverteilung) sowie der mit den kalibrierten Gewichten berechneten Verteilungen ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Übersicht A.4.3 Soll-Ist-Vergleich

	Ungewichtet		Gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%		%	abs.
Gesamt	1.689	100,0	100,0	404.998	100,0
Geschlecht					
männlich	933	55,2	59,3	240.101	59,3
weiblich	756	44,8	40,7	164.897	40,7
Alter gruppiert					
bis 29	226	13,4	18,8	76.269	18,8
30-39	308	18,2	29,4	119.069	29,4
40-49	548	32,5	29,4	118.978	29,4
50-54	335	19,8	13,1	53.135	13,1
55+	272	16,1	9,3	37.547	9,3
Alter u. Geschlecht kombiniert (aktive Redressementvariable)					
Männlich 16-29	116	6,9	10,8	43.823	10,8
Männlich 30+	817	48,4	48,5	196.278	48,5
Weiblich 16-29	110	6,5	8,0	32.446	8,0
Weiblich 30+	646	38,3	32,7	132.451	32,7

Fortsetzung Übersicht A.4.3

	Ungewichtet		Gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%	%	abs.	%
Gesamt	1.689	100,0	100,0	404.998	100,0
Wohnort					
BE	194	11,5	11,0	44.523	11,0
DE	173	10,2	11,0	44.584	11,0
FR	311	18,4	23,2	93.968	23,2
LU	1.011	59,9	54,8	221.923	54,8
Wohnort u. Alter kombiniert (aktive Redressementvariable)					
BE: bis 29	29	1,7	2,1	8.549	2,1
BE: 30-39	34	2,0	3,2	12.809	3,2
BE: 40-49	71	4,2	3,4	13.863	3,4
BE: 50-54	34	2,0	1,4	5.579	1,4
BE: 55+	26	1,5	0,9	3.723	0,9
DE: bis 29	13	0,8	1,6	6.546	1,6
DE: 30-39	35	2,1	3,3	13.152	3,2
DE: 40-49	53	3,1	3,3	13.199	3,3
DE: 50-54	35	2,1	1,7	6.708	1,7
DE: 55+	37	2,2	1,2	4.979	1,2
FR: bis 29	36	2,1	4,4	17.695	4,4
FR: 30-39	49	2,9	7,2	29.236	7,2
FR: 40-49	105	6,2	7,2	28.979	7,2
FR: 50-54	69	4,1	2,8	11.195	2,8
FR: 55+	52	3,1	1,7	6.863	1,7
LU: bis 29	148	8,8	10,7	43.479	10,7
LU: 30-39	190	11,3	15,8	63.872	15,8
LU: 40-49	319	18,9	15,5	62.937	15,5
LU: 50-54	197	11,7	7,3	29.653	7,3
LU: 55+	157	9,3	5,4	21.982	5,4

Quelle: IGSS Luxemburg; infas, eigene Berechnung

Zur Beurteilung der Güte der Gewichtung wird im Folgenden neben dem Mittelwert und der Standardabweichung auch das Effektivitätsmaß ausgewiesen (E). Das Effektivitätsmaß basiert auf der Varianz des Gewichtungsfaktors. Das Effektivitätsmaß gibt in Prozent der realisierten Fallzahl an, wie groß bei Verwendung des Gewichts die effektive Fallzahl (n') bei einem passiven Merkmal ist, das mit den aktiven Merkmalen nicht korreliert. Die effektive Fallzahl entspricht der Anzahl Befragter, die bei einer uneingeschränkten Zufallsauswahl, gegeben die Varianz des Merkmals in der Stichprobe, den gleichen Stichprobenfehler produziert hätte. Das Effektivitätsmaß drückt das Verhältnis von n zu n' als Prozentwert aus und wird berechnet über:

$$E = (n' / n) * 100, \text{ wobei: } n' = ((\sum_i g_i)^2 / \sum_i g_i^2)$$

g = Gewichtungsfaktor

n' = effektive Fallzahl

Übersicht A.4.4 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht_w5
Fallzahl	1.689
Summe der Gewichte	1.689
Mittelwert	1
Standardabweichung	1,05
Min.	0,09
Max.	13,55
Effektive Fallzahl	804
Effektivitätsmaß	47,7%

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven Gewichtungsmerkmalen) die Berechnung der korrigierten Standardfehler, d.h. der Konfidenzintervalle, bei einer Schätzung der Populationsverteilungen mit den gewichteten Merkmalen beruht. Zu beachten ist dabei, dass in der Gewichtung hier unterschiedliche Aspekte der Stichprobe berücksichtigt sind. Zum einen das Design der Studie und die Zusammenführung unterschiedlicher Stichproben in eine gemeinsame Stichprobe und zum anderen Selektionseffekte im Längsschnitt (Ausfallmodell für Panelfälle) und im Querschnitt (Kalibrierung der integrierten Stichprobe). Angesichts dieses mehrstufigen, komplexen Gewichtungsverfahrens, das der Komplexität des Stichprobendesigns entspricht, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, ist ein Effektivitätsmaß von 47,7 Prozent und entsprechend eine effektive Fallzahl von 804 Fällen ein gutes Ergebnis. Dies spricht für insgesamt vergleichsweise geringe Selektivitätseffekte.

Anhang A.5 Fragebogenanpassungen

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden 2018 folgende Fragen neu aufgenommen:

- Dauer Arbeitsweg (A12)
- Anzahl Fahrten zur Arbeit (A12_1)
- Multilokales Wohnen (A12_2)
- Arbeitszeitwunsch (A13b)
- Mehrere Items (A13_1): mehr Zeit für die Familie (Item 1), Belastung durch Arbeit reduzieren (Item 2), mit Geld zurechtkommen bei Stundenreduktion (Item 3), mehr Zeit für andere Dinge (Item 3)
- Gewünschte Wochenarbeitszeit (A13_2)
- Mehrere Items (B04b): größte Zufriedenheit aus Arbeit (Item 1), wichtigsten Dinge haben mit Arbeit zu tun (Item 2), andere Beschäftigungen, die wichtiger als die Arbeit sind (Item 3)
- Mehrere Items (B11b): Spielräume bei Festlegung von Arbeitsbeginn und -ende (Item 1), Stunden auf weniger Tage verteilen (Item 2), Homeoffice (Item 3), Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (Item 4), Kindertagesstätte (Item 5), unbezahlter Urlaub (Item 6), Concierge-Service (Item 7), nach Teilzeit wieder in Vollzeit zurückkehren (Item 8), kurzfristig einen Tag frei nehmen (Item 9), Arbeitstag zeitweise unterbrechen (Item 10), Pausenzeiten selbst wählen (Item 11)
- Mehrere Items (B11c): Wunsch, zuhause nicht über die Arbeit nachdenken zu müssen (Item 1), Wunsch, Arbeitsleben am Arbeitsplatz zu lassen (Item 2), Wunsch, berufliche Probleme nicht ins Privatleben zu lassen (Item 3), Wunsch, die Arbeit hinter sich zu lassen, wenn man nach Hause geht (Item 4)
- Mehrere Items (B11d): Beschäftigte im Betrieb können...
 - die Arbeit hinter sich lassen (Item 1),
 - berufliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen (Item 2),
 - das Einschleichen von beruflichen Problemen vermeiden (Item 3),
 - den Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen (Item 4).
- Mehrere Items (B11e): dienstliche Anrufe in der Freizeit (Item 1), am Wochenende zur Arbeit (Item 2), Unterbrechen häuslicher Tätigkeiten (Item 3), Ändern familiärer Planung (Item 4), Beantwortung geschäftlicher E-Mails (Item 5)
- Mehrere Items (B11g): instrumentelle Unterstützung (Item 1 und 2), emotionale Unterstützung (Item 3 und 4)
- Mehrere Items (B11h): Vergessen der Arbeit (Item 1), nicht an die Arbeit denken (Item 2), Distanzierung von der Arbeit (Item 3), Abstand von beruflichen Anforderungen (Item 4)
- Mehrere Items (B11f): Aktivitäten...
 - ehrenamtlich (Item 1),
 - politisch (Item 2),
 - Kinderbetreuung (Item 3),
 - Kochen und Hausarbeit (Item 4),
 - Betreuung von älteren und behinderten Verwandten (Item 5),
 - Aus- und Fortbildungskurse (Item 6),
 - sportlich oder kulturell (Item 7).

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

- Ungestörtes Arbeiten (B01, Item 18)
- Unterbrechung des Arbeitsflusses (B02, Item 12)
- Mehrere Items (B10b): Belastung durch Kritik (Item 1), Belastung durch ignoriert werden (Item 2), Belastung durch Zuweisung sinnloser Aufgaben (Item 3), Belastung durch lächerlich gemacht werden (Item 4), Belastung durch Konflikte (Item 5)
- Mehrere Items (B10_2): Mobbing durch Arbeitskollegen (Item 1), Mobbing durch Vorgesetzte (Item 2)
- Beeinflussung Arbeit durch Digitalisierung (B12a)
- Mehrere Items (B12b): elektronische Kommunikation (Item 1), unterstützende elektronische Geräte (Item 2), softwaregesteuerte Arbeitsabläufe (Item 3), Arbeiten über das Internet (Item 4), Arbeiten mit computergesteuerten Maschinen (Item 5)
- Mehrere Items (B12c): Entscheidungsfreiheit bei Gestaltung der Arbeit (Item 1), Arbeit weniger körperlich belastend (Item 2), weniger Fähigkeiten und Kompetenzen abverlangt (Item 3), immer neue Aufgaben (Item 4), Fähigkeiten ständig weiterentwickeln (Item 5), Arbeitsleistung merklich erhöht (Item 6), weniger Kontakt mit Kollegen/Vorgesetzten bei der Arbeit (Item 7), weniger Kontakt mit Kunden etc. (Item 8), Arbeitszeit und Freizeit weniger planbar (Item 9), Anteil der Heimarbeit/Arbeit unterwegs größer geworden (Item 10), Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung größer geworden (Item 11)
- Arbeitsplatz außerhalb des Büros (B12d)
- Mehrere Items (B12e): Räumlichkeiten des Arbeitgebers (Item 1), Räumlichkeiten von Kunden (Item 2), im Auto oder einem anderen Verkehrsmittel (Item 3), im Freien (Item 4), im eigenen Zuhause (Item 5), an öffentliche Orten (Item 6)
- Mehrere Items (B12f): außerhalb der Arbeit erreichbar sein (Item 1), kurzfristig zum Arbeitsplatz begeben (Item 2), berufliche Dinge erledigen außerhalb der Arbeitszeit (Item 3), Arbeitsplatz kurz für familiäre Angelegenheiten verlassen (Item 4), familiäre oder persönliche Angelegenheiten während der Arbeitszeit (Item 5)
- Mehrere Items (B12g): Recht darauf, nach Feierabend nicht mehr beruflich erreichbar zu sein (Item 1), Recht auf Teilzeitarbeit (Item 2), Recht auf Rückkehr in vorherige Arbeitszeit (Item 3), Recht auf begrenzte Telearbeit oder Homeoffice (Item 4), Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohn einbußen (Item 5)
- Größe in cm (B14_7)
- Gewicht in kg (B14_8)
- Mehrere Items (B17): am Ende des Tages verbraucht fühlen (Item 11), am Morgen erschöpft fühlen (Item 12)
- Mehrere Items (B17a): frustriert durch die Arbeit (Item 15), durch die Arbeit ausgebrannt fühlen (Item 16)
- Verlust der Arbeit durch technologischen Fortschritt (C01, Item 3)