

infas



Bericht

Quality of Work Luxembourg 2019

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

Projekt

7119
Bonn, November 2019
Su, Th

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

© infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH
Der Inhalt dieses Berichts darf ganz oder teilweise
nur mit unserer schriftlichen Genehmigung veröffentlicht,
vervielfältigt, gedruckt oder in Informations- und
Dokumentationssystemen (information storage and
retrieval systems) gespeichert, verarbeitet oder ausgegeben
werden.

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

ADM**ESOMAR**
member

Vorwort

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat die infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Sommer 2019 zum sechsten Mal die Studie „Quality of Work Luxembourg“ (QoW) bei abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung 2019 erfolgte wie schon im Vorjahr im Mixed-Mode-Design, d.h. als Kombination aus CATI- und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 1.495 Interviews bestehend aus 935 Panelfällen und 560 Auffrischungsfällen. 846 der befragten Beschäftigten wohnen in Luxemburg, 280 in Frankreich, 180 in Belgien sowie 189 in Deutschland. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der diesjährigen Befragung in kompakter und themenorientierter Form zusammen.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	7
Teil I: Entwicklungen der Arbeitsqualität in Luxemburg	16
1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft	16
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	17
1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	19
2 Arbeitszeit	23
2.1 Arbeitszeitmodelle und -regelungen	23
2.2 Volumen der Arbeitszeit	26
2.3 Verteilung und Lage der Arbeitszeit	30
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	32
3.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz	32
3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	40
4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	43
4.1 Arbeit und Gesundheit	43
4.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren	45
4.3 Pausen- und Ruhezeiten	47
4.4 Urlaubstage	48
4.5 Balance von Arbeit und Privatleben	49
4.6 Entgrenzung der Arbeit	50
5 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	54
5.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	54
5.2 Arbeitsmarktchancen	62
Teil II: Schwerpunktthema QoW 2019: Vorgesetztenverhalten und Führungsstile	65
6 Vorgesetztenverhalten und Führungsstile	65
6.1 Wertschätzung und Unterstützung durch Vorgesetzte	65
6.2 Führungsverhalten	74
6.3 Rückmeldung der Vorgesetzten zur Arbeit	77
Literatur	80
Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	81
Anhang A.2 Feldrealisierung	83
Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	86
Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung	88
Anhang A.5 Fragebogenanpassungen	91

Übersichten

Übersicht 1	Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land	16
Übersicht 2	Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs	18
Übersicht 3	Berufliche Stellung	20
Übersicht 4	Berufsstruktur von Männern und Frauen	22
Übersicht 5	Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit	23
Übersicht 6	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen	24
Übersicht 7	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Geschlecht, Alter und Familienstand	25
Übersicht 8	Regelungen zur Arbeitszeit	26
Übersicht 9	Faktische und vertragliche Arbeitszeit	27
Übersicht 10	Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppen	28
Übersicht 11	Überstunden nach Berufsgruppen	29
Übersicht 12	Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit	31
Übersicht 13	Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit	32
Übersicht 14	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I	34
Übersicht 15	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz II	35
Übersicht 16	Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter	36
Übersicht 17	Bewertung von Handlungsfreiräumen und Teilhabe am Arbeitsplatz	38
Übersicht 18	Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2019	39
Übersicht 19	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I	41
Übersicht 20	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II	42
Übersicht 21	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten	44
Übersicht 22	Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden	45
Übersicht 23	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014-2019	46
Übersicht 24	Unbezahlte Überstunden und Zeitdruck bei der Arbeit	47
Übersicht 25	Balance von Arbeit und Privatleben 2016 bis 2019	49
Übersicht 26	Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Vorgesetztenfunktion	51
Übersicht 27	Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Arbeitszeit	52
Übersicht 28	Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Berufsgruppen*	53
Übersicht 29	Zufriedenheit mit der Arbeit	55
Übersicht 30	Zufriedenheit mit der Arbeit nach Berufsgruppen	56
Übersicht 31	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Geschlecht und Alter	57
Übersicht 32	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppen	58
Übersicht 33	Selbsteinschätzung eigener Arbeitsleistung im Vergleich zur Einschätzung durch den Vorgesetzten I	60
Übersicht 34	Selbsteinschätzung eigener Arbeitsleistung im Vergleich zur Einschätzung durch den Vorgesetzten II	61
Übersicht 35	Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	62
Übersicht 36	Angst vor Arbeitsplatzverlust	63
Übersicht 37	Einschätzung der Arbeitnehmer: Wiederbeschäftigungschance	64
Übersicht 38	Unterstützung durch Vorgesetzte I	66
Übersicht 39	Unterstützung durch Vorgesetzte II	67
Übersicht 40	Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse I	69
Übersicht 41	Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse II	70
Übersicht 42	Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten I	72

Übersicht 43	Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten II	73
Übersicht 44	Einschätzung des Führungsverhaltens der Vorgesetzten	74
Übersicht 45	Rückmeldung zu beruflichen Kompetenzen I	78
Übersicht 46	Rückmeldung zu beruflichen Kompetenzen II	79

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie *Quality of Work Luxembourg 2019* legt infas der Arbeitnehmerkammer Luxemburg den sechsten Bericht zur Arbeitsqualität in Luxemburg vor. Sie bildet eine Teilstudie des übergreifenden Projekts „*Quality of Work Index*“, das die Arbeitnehmerkammer Luxemburg seit 2013 gemeinsam mit der Université du Luxembourg durchführt. Der „*Quality of Work Index*“ ist ein Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg. Die jährliche Befragung *Quality of Work* bildet die Datenbasis für den *Quality of Work Index Luxembourg* (QoW-Index), mit dem die Entwicklung und die Qualität der Arbeitsbeziehungen im Zeitverlauf abgebildet werden. Der vorliegende Bericht konzentriert sich ausschließlich auf die Darstellung der Befragungsergebnisse 2019. Die Ergebnisse zum *Quality of Work Index* werden in einer gesonderten Publikation vorgestellt.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Die Erhebung *Quality of Work* wurde 2019 (wie schon im Vorjahr) im Mixed-Mode-Design aus telefonischer (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Die vorhandene Panelstichprobe (Wiederbefragungsfälle) umfasste 1.769 Personen, die zunächst telefonisch kontaktiert wurden. Überdies kam eine Auffrischungstichprobe zum Einsatz (n=6.000 Fälle), die aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen wurde. Für die Personen aus der Auffrischungstichprobe bot sich die Möglichkeit, die Befragung entweder am Telefon (CATI) oder online (CAWI) durchzuführen. Auch den nicht erreichten Panelfällen wurde später im Feldverlauf die Möglichkeit gegeben, das Interview online durchzuführen.

Insgesamt wurden in der diesjährigen Erhebung 1.495 gültige Interviews realisiert, davon entfallen 846 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 280 auf Berufspendler aus Frankreich, 180 aus Belgien sowie 189 auf Pendler aus Deutschland. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei 29 Minuten.

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

Arbeitsverhältnis

85 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer angestellt, 15 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu 35 Prozent einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Beschäftigten variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 2 Prozent (Franzosen) und 5 Prozent (Portugiesen).

Das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten in Luxemburg ist zumeist unbefristet. Im europäischen Vergleich ist in Luxemburg mit lediglich 3 Prozent der Anteil der befristet Beschäftigten niedrig, da die Befristung in der Regel an konkrete Bedingungen, wie z.B. Abwesenheitsvertretungen, geknüpft sein muss.

Arbeitszeit

Auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt stellt die Vollzeitbeschäftigung den Normalfall dar. Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt (82 Prozent), wobei dies zwar auf 94 Prozent der erwerbstätigen Männer, aber nur auf 65 Prozent der Frauen zutrifft. Teilzeitbeschäftigung (insgesamt rund 15 Prozent) wird dagegen überwiegend von Frauen ausgeübt (ein Drittel aller Frauen, aber nur 5 Prozent der Männer). Zudem arbeiten 43 Prozent der Befragten nach fest vorgegebenen Arbeitszeiten und weitere 43 Prozent in Arbeitszeitmodellen, die innerhalb eines gewissen Rahmens Flexibilität erlauben (bspw. Gleitzeit). Die restlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können entweder aus fest vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen (5 Prozent) oder ihre Arbeitszeit in vollem Umfang selbstständig bestimmen (9 Prozent).

Im Durchschnitt aller Befragten beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf gut 41 Stunden pro Woche, wobei Männer bei 43 und Frauen bei 37 Stunden liegen. Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Fast die Hälfte der Befragten arbeitet mehr als vertraglich vereinbart und dabei im Schnitt rund 3 Stunden mehr. Ein Hauptgrund dafür liegt nach Angaben der Beschäftigten darin, andernfalls die vorliegende Arbeit nicht schaffen zu können (45 Prozent). Besonders von Mehrarbeit betroffen sind Führungskräfte (5 Überstunden) und Bediener von Anlagen und Maschinen (5,5 Überstunden).

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Die körperlichen Anforderungen durch die Arbeit werden in der Quality of Work-Studie regelmäßig erhoben und die Ergebnisse erweisen sich über die Jahre als weithin stabil. Etwas weniger als ein Drittel der Befragten gibt 2019 an, durch Arbeit „oft“ oder „fast immer“ körperlich beansprucht zu werden. Ein knappes Viertel 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. Das Belastungsprofil von Frauen und Männern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr und potenziell gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz. So sind 15 Prozent der Arbeitnehmer, aber nur 8 Prozent der Arbeitnehmerinnen in dieser Hinsicht am Arbeitsplatz gefährdet.

Mentale Beanspruchung ist über alle Arbeitnehmergruppen, Tätigkeiten und Qualifikationsgruppen hinweg zu beobachten und gehört 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, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen.

Handlungsspielräume und Weiterentwicklung

Vor allem Führungskräfte und Akademiker 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 können nur 27 bis 29 Prozent der Befragten ihre Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten mitgestalten.

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 (80 Prozent) der Befragten typisch. Rund drei Fünftel der Beschäftigten sehen sich bei der Arbeit durch das kollegiale Umfeld gut unterstützt, lediglich ein Zehntel erlebt 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 (42 Prozent). Allerdings bekommen die jüngeren Beschäftigten deutlich häufiger Rückmeldung zu ihrer Arbeit (71 Prozent), als es im Durchschnitt der Fall ist. Eine besondere Form des Feedbacks ist (konstruktive) Kritik. 5 Prozent der Befragten werden häufig durch ihre Kollegen und Vorgesetzten kritisiert. Unabhängig davon berichten lediglich 3 Prozent von einem insgesamt konfliktgeprägten Verhältnis zu ihren Kollegen und Vorgesetzten.

Berufliche Entwicklung, Weiterbildung und Arbeitsmarktchancen

Die Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt werden von mehr als 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. Beinahe die Hälfte aus der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen schätzt ihre Weiterbildungschancen als gut ein (46 Prozent). Im Vergleich dazu liegen die anderen Alterskohorten rund 11 bis 17 Prozentpunkte unter diesem Wert.

Wie in den Vorjahren sieht ein Großteil der Beschäftigten auch in diesem Jahr den eigenen Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (73 Prozent) und nur 8 Prozent

fürchten sich vor einem Jobverlust. Zudem gehen zwei Fünftel der Befragten davon aus, bei einem Jobverlust ohne Probleme erneut eine ähnliche Beschäftigung zu finden – ein Drittel sieht das gegensätzlich, besonders Ältere über 55 Jahre sind dabei skeptisch (62 Prozent).

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, Gelenkprobleme, 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, wovon Hilfsarbeitskräfte und Beschäftigte im Dienstleistungssektor am stärksten betroffen sind.

Ein Drittel berichtet von häufigem Stress, wobei sich Frauen im Vergleich zu Männern sehr viel häufiger belastet fühlen (35 zu 28 Prozent). Zeitdruck ist für 43 Prozent der Befragten ein häufiger Stressfaktor. Personen in Vorgesetztenfunktionen (35 Prozent), viel Arbeitende mit 46 oder mehr Wochenarbeitsstunden (46 Prozent) und Beschäftigte, die unbezahlte Überstunden leisten (42 Prozent), empfinden häufiger Stress als der Durchschnitt.

Erholungszeiten

Die gesundheitlichen Folgen der Arbeit können teilweise durch eine ausreichende Pausen- und Ruhezeit reduziert werden. Allerdings gab 2019 rund ein Fünftel der Befragten an, ihre Pausenzeiten häufig zu unterbrechen, bei 23 Prozent fallen die Pausen sogar häufig ganz aus. Besonders betroffen sind Personen in Führungspositionen (33 Prozent) und Beschäftigte, die mehr als 46 Wochenarbeitsstunden leisten (35 Prozent).

Urlaub ist eine wichtige Institution, um sich von den Anforderungen der Arbeit zu erholen und die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dauerhaft zu schützen. Zugleich schafft Urlaub die Voraussetzungen für neue Leistungskraft im beruflichen und privaten Alltag. Im Durchschnitt haben in Luxemburg Beschäftigte 30 Urlaubstage zur Verfügung – Frauen dabei etwa einen Tag mehr als die Männer. 63 Prozent haben alle verfügbaren Urlaubstage auch genommen. Von den Beschäftigten mit Resturlaubstagen aus dem Vorjahr konnten 81 Prozent ihre Urlaubstage ins Folgejahr übertragen.

Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Rund 18 Prozent der Befragten empfinden es als schwierig, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen, 57 Prozent sehen darin keine Probleme. 12 Prozent berichten, dass es bei ihnen zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens häufig zu Konflikten kommt. Diese Konflikte treten insbesondere bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit geringerem Bildungsniveau auf, vermutlich im Zusammenhang mit dem geringeren Auftreten dieser Probleme bei Berufen mit komplexeren Tätigkeiten. Vereinbarkeitsprobleme betreffen zudem vor allem Beschäftigte, die 46 und mehr Stunden in der Woche arbeiten.

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 geben 43 Prozent der Beschäftigten an, berufliche Angelegenheiten zu Hause nach der Arbeit grundsätzlich hinter sich lassen zu können. Auch gedanklich von der Arbeit nach Feierabend abschalten zu können, sieht indes nur jeder Dritte als gewährleistet an.

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. 2019 sind lediglich rund 11 Prozent wenig bzw. nicht zufrieden. Mit dem Arbeitsklima zeigen sich mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (56 Prozent). Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist deutlich zurückhaltender (46 Prozent); sie unterscheidet sich zudem stark nach Berufsgruppen. Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Gehaltszufriedenheit bei Führungskräften und Akademikern. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Handwerker (28 Prozent), in Dienstleistungsberufen Beschäftigte (36 Prozent) und mit nur 17 Prozent die Hilfsarbeitskräfte. Wie in den Vorjahren sind zudem Ältere deutlich zufriedener mit ihrem Gehalt als die Jüngeren, was vermutlich mit der höheren beruflichen Position in späteren Lebensjahren zusammenhängt.

Vorgesetztenverhalten und Führungsstile

Neben den aufgabenbezogenen Anforderungen bilden auch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz einen bestimmenden Faktor der Arbeitsqualität. Die Zusammenarbeit und der persönliche Umgang mit Kolleginnen und Kollegen nehmen in vielen Tätigkeiten einen breiten Raum ein und bilden eine zentrale Komponente bei der individuellen Bewertung der Arbeitssituation. Eine besondere Rolle für das Erleben der Arbeitsqualität nimmt das Verhältnis zu Vorgesetzten ein. Das Thema „Vorgesetztenverhalten und Führungsstile“ ist Schwerpunktthema des QoW 2019.

Wertschätzung und Unterstützung durch Vorgesetzte

Hilfe und Unterstützung durch ihre Vorgesetzten erhalten bei Bedarf mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Befragten. Besonders Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (64 Prozent) bzw. Führungskräfte (68 Prozent) erhalten diese Unterstützung. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure und auch Hilfsarbeitskräfte werden dagegen unterdurchschnittlich durch die Vorgesetzten unterstützt (48 und 46 Prozent). Zwei Drittel der Befragten können ihren Vorgesetzten zudem ihre Arbeitsprobleme „oft“ oder „fast immer“ vortragen, wobei vor allem Beschäftigte im Alter zwischen 16 und 34 Jahren (ca. 70 Prozent) Gehör finden.

Indem Vorgesetzte die Belange und Perspektiven ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtig erachten, diese wahrnehmen und auf diese aktiv eingehen, drücken sie Wertschätzung gegenüber ihren Beschäftigten aus. Für 42 Prozent der Befragten berücksichtigen ihre Vorgesetzten die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten. Auch hier haben Jüngere (besonders 16 bis 24 Jahre: 51 Prozent) überdurchschnittlich häufig den Eindruck, dass ihre Bedürfnisse durch die Vorgesetzten wahrgenommen werden. Darüber hinaus geben dies Männer häufiger an als Frauen (45 gegenüber 38 Prozent) und Alleinerziehende häufiger als alleinstehende Beschäftigte ohne Kinder (49 gegenüber 41 Prozent).

Zur Verbesserung ihrer beruflichen Fähigkeiten werden rund zwei Fünftel (43 Prozent) der Beschäftigten in Luxemburg durch ihre Vorgesetzten ermutigt, zwei Fünftel erfahren dies eher selten bis nie. Generell gilt in diesem Themenbereich: Je höher der berufliche Status, desto stärker auch die Vorgesetztenunterstützung.

Führungsverhalten

In das Führungsverhalten von Vorgesetzten gehen unterschiedliche Aspekte ein, die von einer gerechten, angemessenen und arbeitseffizienten Arbeitsplanung, über Konfliktlösungskompetenz bis zur Motivierung und kreativen Mitarbeiterinbindung reicht. So unterschiedlich diese Aspekte sind, so unterschiedlich wurden sie auch bewertet. Aus Sicht der im QoW 2019 befragten Beschäftigten zeichnen sich die Vorgesetzten in Luxemburg vor allem durch ihre Arbeitsplanung und -verteilung aus. So bewerten 36 Prozent die Arbeitsplanung ihrer Vorgesetzten in (sehr) hohem Maß als gut und 43 Prozent die Verteilung der Arbeit durch die Vorgesetzten in (sehr) hohem Maß als gerecht. Allerdings bekommen 9 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig sinnlose Aufgaben zugewiesen. Insgesamt zeigen sich Führungskräfte sehr viel positiver von den Aspekten überzeugt, als es bei den restlichen Berufssegmenten der Fall ist.

Für zwei Viertel der Befragten schaffen es die Vorgesetzten, Konflikte auf gerechte Weise zu lösen. Allerdings sehen dies Männer deutlich positiver (44 Prozent) als Frauen (36 Prozent). Ähnlich sieht es bei der Berücksichtigung der eigenen Meinung durch die Vorgesetzten aus. Frauen geben zu 29 Prozent, Männer zu 37 Prozent an, dass ihre Meinung von Vorgesetzten berücksichtigt werde. Lediglich 24 Prozent der Befragten berichten überdies, aktiv in ihrem Betrieb an Entscheidungen beteiligt zu werden.

Rückmeldung der Vorgesetzten zur Arbeit

Auch das Feedback zur Arbeit bildet einen wichtigen Bestandteil der Führungsqualitäten von Vorgesetzten. Den Ergebnissen des QoW 2019 zufolge erhalten 31 Prozent der Befragten in hohem Maße Rückmeldung zu ihren beruflichen Kompetenzen durch ihre Vorgesetzten, aber ebenfalls 31 Prozent erhalten ein solches Feedback nur in geringem Maße. Häufige Rückmeldung zu ihren beruflichen Kompetenzen erhalten vor allem die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter zwischen 16 und 24 Jahren (46 Prozent) und kurzer Betriebszugehörigkeit (0 bis 4 Jahre: 35 Prozent). Damit richtet sich Feedback vor allem an die Beschäftigtengruppen mit dem vermutlich auch größten Bedarf. Der Feedbackanteil ist insgesamt allerdings nicht sehr groß. Wie im gesamten Schwerpunktkomplex bewerten auch in Fragen der Rückmeldung von Vorgesetzten Beschäftigte die Aspekte besser, wenn sie selbst eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder Führungskraft sind.

Der QoW 2019 fragte auch, ob die Vorgesetzten Verbesserungen der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkennen. 42 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg stimmten zu, dass dieses Vorgesetztenfeedback in einem „hohen“ oder „sehr hohen Maß“ vorhanden sei. Auch hier stimmen die Jüngsten (53 Prozent) und Manager (54 Prozent) deutlich häufiger zu als der Durchschnitt. Weniger trifft dies dagegen auf Hilfsarbeitskräfte (32 Prozent) und Anlagen- und Maschinenbediener (31 Prozent) zu, die im Allgemeinen die Vorgesetzten schlechter bewerten als andere Berufsgruppen.

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 2019 (QoW 2019)*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen in diesem facettenreichen Themenbereich informiert. Zum nunmehr sechsten 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 2019*.

Der Bericht *Quality of Work Luxembourg 2019* ist – wie die Vorjahresberichte – Bestandteil des übergreifenden Projekts „Quality of Work Index“. Der „Quality of Work Index“ ist ein 2013 in einem gemeinsamen Projekt der Arbeitnehmerkammer mit der Université 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind. Dies schließt auch Beschäftigte ein, die als Grenzgänger ihren Wohnsitz außerhalb Luxemburgs (in Frankreich, Belgien oder Deutschland) haben. Die jährliche Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht den Aufbau einer Zeitreihe, welche die Entwicklung und etwaige Änderungen der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf abbildet. Darum wurde auch in der Folgeerhebung 2019 daran festgehalten, das entwickelte Konzept und den Fragebogen der Studie grundsätzlich zu belassen (inklusive der verwendeten Skalen des Fragebogens¹) und lediglich einen Teil der Fragen anzupassen. Diese Fragebogenanpassungen betreffen bestimmte Frageformulierungen, die Einführung von einigen neuen Fragen sowie auch den (diesjährigen) Verzicht auf

¹ Für die Abfrage von Häufigkeiten wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: nie, selten, manchmal, oft, (fast) immer. Für die Abfrage von Ausprägungsausmaßen wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: in sehr hohem Maße, in hohem Maße, in mittlerem Maße, in geringem Maße, in sehr geringem Maße. In wenigen Ausnahmen (vgl. bspw. Kapitel 4.6) gab es die Abstufung: trifft völlig zu, trifft überwiegend zu, trifft wenig zu, trifft gar nicht zu.

bestimmte Fragen. Eine detaillierte Übersicht über die Änderungen von Frageformulierungen und die neu eingeführten Fragen ist in Anhang A.5 zu finden.

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 mehreren Jahren, teilweise für bis zu 6 Jahre (2014-2019), 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 Aspekte der Arbeitszeit und diskutiert die Unterschiede von Frauen und Männern bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Luxemburger Arbeitswelt. In Kapitel 3 werden Arbeitsbedingungen, kollegiale Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz sowie das Thema der beruflichen Weiterbildung adressiert. Kapitel 4 untersucht Zusammenhänge von Arbeitsleben und persönlichem Wohlbefinden. Kapitel 5 stellt Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ins Zentrum und beleuchtet die beruflichen Perspektiven unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.

Teil II des QoW-Berichts 2019 widmet sich dem diesjährigen Schwerpunktthema „Vorgesetztenverhalten und Führungsstile“. Dabei wird die Wertschätzung und Unterstützung durch Vorgesetzte untersucht (Kap. 6.1). Sodann wird der Frage nachgegangen, welches Führungsverhalten die Vorgesetzten der Beschäftigten in Luxemburg aufweisen (Kap. 6.2) und abschließend thematisiert, wie das Feedback der Vorgesetzten zu der Arbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestaltet ist (Kap. 6.3).

Teil I: Entwicklungen der Arbeitsqualität in Luxemburg

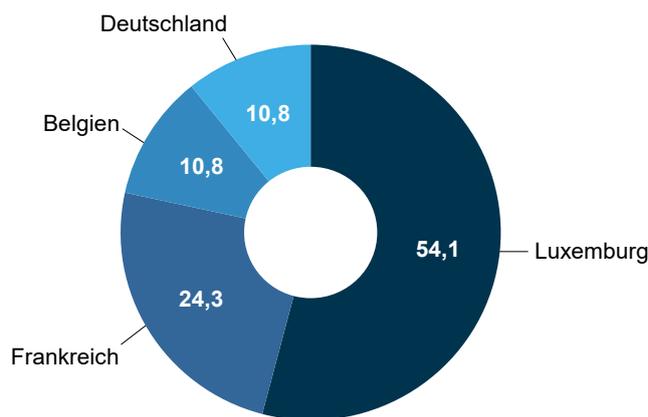
1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft

Einschätzungen von Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gekennzeichnet, die aus den angrenzenden Nachbarstaaten zur Arbeit einpendeln. Von den 437.587 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stand: 2. Quartal 2019) wohnen 236.606 vor Ort im Großherzogtum (54,1 Prozent) und 200.981 (45,9 Prozent) in anderen Ländern (vgl. Übersicht 1). Mehr als die Hälfte der Einpendler kommt aus Frankreich (52,8 Prozent) und je ein Viertel (je 23,6 Prozent) aus Belgien und Deutschland.

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: 437.587 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 16 und 64 Jahren in Luxemburg (Stand 2. Quartal 2019)

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Wie in den Querschnitterhebungen der Vorwellen 2014 bis 2018 besteht die Luxemburger Arbeitnehmerschaft 2019 zu 59 Prozent aus Männern und zu 41 Prozent aus Frauen (vgl. Übersicht 2). Ein Vergleich zwischen heimischer Bevölkerung und Grenzgängern (*frontaliers*) weist allerdings auf einige deutliche Unterschiede hin. Die in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zu 55 Prozent männlich und zu 45 Prozent weiblich. Bei den Einpendlern liegt der Männeranteil wie in den vergangenen Jahren auffällig höher. So weisen die aus Deutschland einpendelnden Beschäftigten mit rund 69 Prozent den höchsten Männeranteil auf.

Befragt wurden Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren. Mit einem Altersschnitt von 40,3 Jahren liegt dieser auf einem ähnlichen Niveau wie in der Erhebung im Vorjahr (Altersschnitt 2018: 40,5 Jahre) und auf demselben Niveau wie 2017. Die aus Deutschland einpendelnden Personen sind durchschnittlich 42 Jahre, die in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmer sowie die „frontaliers“ aus Frankreich und Belgien hingegen 40 Jahre alt.

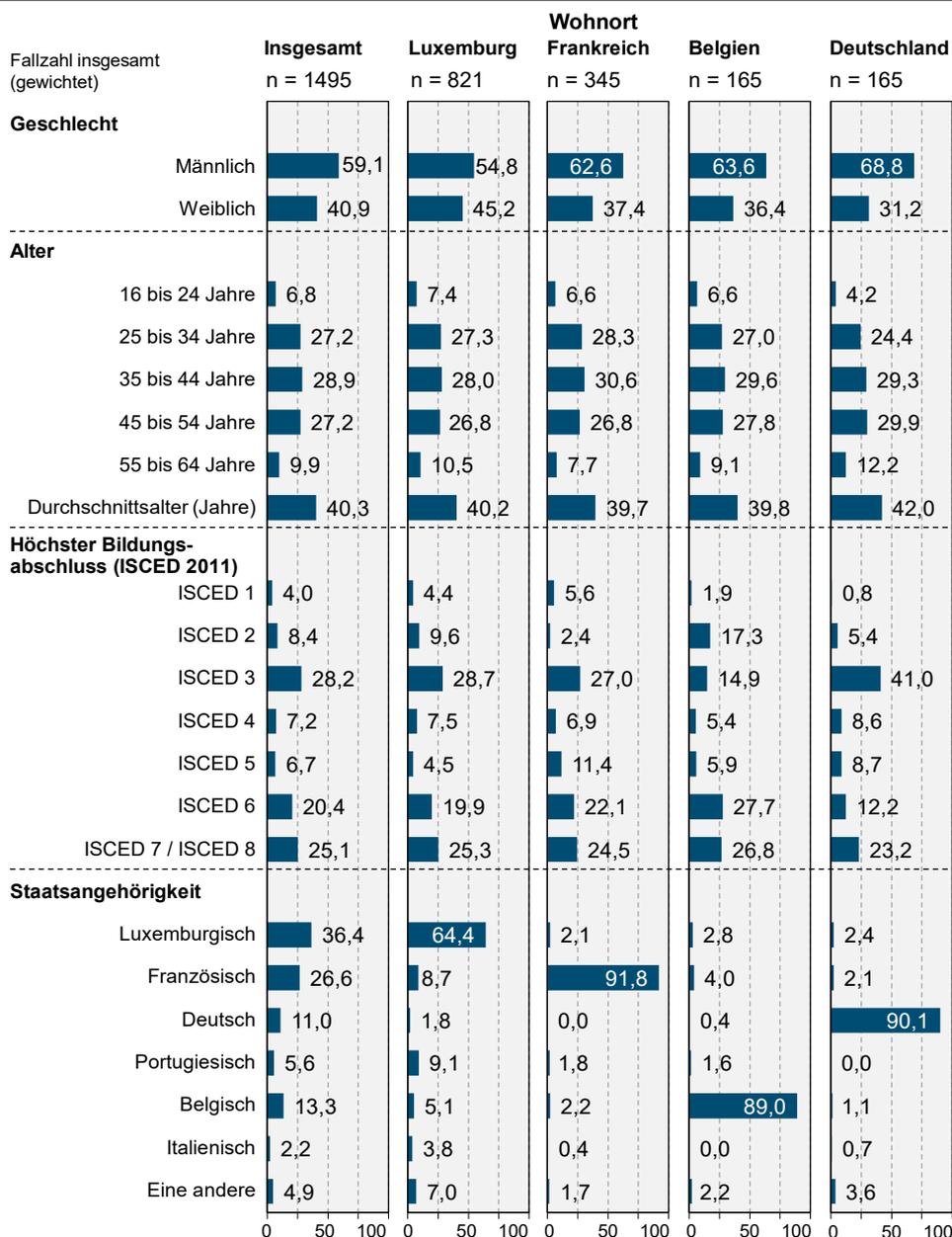
Das Bildungsniveau² der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer zeichnet sich durch eine hohe Qualifikationsstruktur aus. Nur etwas mehr als 12 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb des 3. ISCED-Bildungsniveaus. Die Mehrheit der Luxemburger Beschäftigten hat dagegen mit 46 Prozent entweder einen Hochschulabschluss (ISCED 6, 7 bzw. 8) oder mit 28 Prozent eine Hochschulreife bzw. eine berufliche Ausbildung (ISCED 3) erlangt. Weitere 14 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 zu den Vorjahresehebungen noch einmal verbessert, was sich insbesondere im Rückgang des ISCED-3-Anteils (2017: 37 Prozent, 2018: 32 Prozent) und dem Anstieg der ISCED-Stufen 6, 7 und 8 erkennen lässt (2017: 36 Prozent, 2018: 41 Prozent).

Das insgesamt gute Ausbildungsniveau der in Luxemburg heimischen Arbeitnehmerinnen und 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 Beschäftigten mit Techniker Ausbildung (ISCED 5) aus dem französischen Umland mit 11 Prozent überdurchschnittlich hoch. Zwei Fünftel (41 Prozent) der Einpendler aus Deutschland haben als höchsten Bildungsabschluss das Abitur bzw. die Hochschulreife. Aus Belgien hat dagegen mehr als die Hälfte der Einpendler eine

² Hinweise zur Zuordnung des höchsten Bildungsabschlusses nach ISCED 2011: Der höchste Bildungsabschluss wird für die 6. 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 2019 werden analog zur Vorjahresehebung die erhobenen Bildungsabschlüsse den internationalen Bildungsstufen nach folgendem Schema zugeordnet: ISCED 1 Primarbereich: kein Abschluss, ein Grundschul- oder Primarschulabschluss; ISCED 2 Sekundarbereich I: ein 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.

Hochschulausbildung (55 Prozent ISCED 6, 7 bzw. 8), in Frankreich 47 Prozent, in Luxemburg 45 Prozent, und in Deutschland 35 Prozent. Der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte (ISCED 4) liegt in einem Bereich von 5 (Belgien) bis 9 Prozent (Deutschland).

Übersicht 2 Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der

Arbeitskräfte zum Ausdruck. Lediglich 36 Prozent der Beschäftigten besitzen die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Etwas mehr als ein Viertel hat die französische (27 Prozent), 6 Prozent haben die portugiesische und je etwas mehr als ein Zehntel hat die deutsche (11 Prozent) oder die belgische (13 Prozent) Staatsangehörigkeit. Rund 2 Prozent sind von italienischer Nationalität; die restlichen 5 Prozent gehören anderen Nationen an.

Die Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu rund 90 Prozent auch die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem sie wohnen. Es gibt allerdings auch bei den Einpendlern Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Euregio. Ein Beispiel sind die 4 Prozent der Belgier, die in Frankreich wohnen und in Luxemburg arbeiten, oder auch die 2 bis 3 Prozent der Luxemburger, die in den Anrainerstaaten wohnen, zum Arbeiten aber nach Luxemburg pendeln. Im Großraum um Luxemburg sind demnach Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen.

1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnisse

In ihrer Hauptbeschäftigung sind die Beschäftigten Luxemburgs zu 85 Prozent als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer/Angestellte/Angestellter tätig oder haben Beamtenstatus (15 Prozent, vgl. Übersicht 3). Zwischen den Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich die berufliche Stellung nur geringfügig. Ein 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. Mehr als ein Drittel der Luxemburger steht in einem Beamtenverhältnis. Bei ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 1,6 Prozent (Franzosen) und 5 Prozent (Portugiesen).

Übersicht 3 Berufliche Stellung

	Fallzahl (gewichtet)	Berufliche Stellung			
		Arbeitnehmer/in Angestellte/r	Beamte	Freie Mitarbeiter/in	Mithelfende Familienangehörige
<i>Anteile in Prozent der Fallzahl¹⁾</i>					
Insgesamt	1.495	85,2	14,5	0,1	0,2
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	545	64,9	34,5	-	0,5
Französisch	398	98,4	1,6	-	-
Deutsch	164	96,1	2,9	1,1	-
Portugiesisch	83	95,0	5,0	-	-
Belgisch	198	95,8	4,2	-	-
Italienisch	34	96,4	3,6	-	-
Eine andere	73	95,8	4,2	-	-

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

1) An 100 % Fehlende: „keine Angabe“

Der Arbeitsvertrag der meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg ist unbefristet (96 Prozent). Lediglich 3 Prozent geben an, in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Andere Vertragsformen wie Zeitarbeitsverhältnisse oder ähnliche Vertragskonstellationen sind in Luxemburg mit weniger als 1 Prozent sehr selten aufzufinden. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen und den restlichen Kohorten. Lässt sich für die Befragten ab 25 Jahren nahezu vollständig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausweisen (95 bis 99 Prozent), sind nur 74 Prozent der 16- bis 24-Jährigen unbefristet angestellt. Im europäischen Vergleich ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Luxemburg vergleichsweise niedrig. Dies liegt vermutlich in erster Linie daran, dass die Befristung an ganz konkrete Bedingungen wie z.B. Abwesenheitsvertretungen geknüpft sein muss.³

³ 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=lfsq_etpga&lang=de (Stand 2. Quartal 2019). 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.

Tätigkeitsgruppen

In welchen Berufen sind die Beschäftigten in Luxemburg tätig? Eine Antwort darauf geben die Berufsangaben der befragten Personen. Sie wurden nach *International Standard Code of Occupation (ISCO)*⁴ erhoben und verschlüsselt.

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. Korrespondierend mit dem weiteren Anstieg des Qualifikationsniveaus sind 2019 35 Prozent der Beschäftigten, und damit noch mehr als 2017 (28 Prozent) und 2018 (31 Prozent), in einem akademischen Beruf tätig. 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. Beschäftigte geht einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. Neben dem dominierenden Dienstleistungssegment ist der produzierende Sektor relativ klein dimensioniert und nimmt weiter ab. Waren in den letzten 3 Jahren noch rund 12 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Handwerksberufen tätig, sind es in diesem Jahr nur noch weniger als 9 Prozent. Auch bei der Tätigkeit als Anlagen- oder Maschinenbediener bzw. Monteur sank der Anteil von 6 auf 4 Prozent. Als Hilfskräfte sind weiterhin nur 3 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

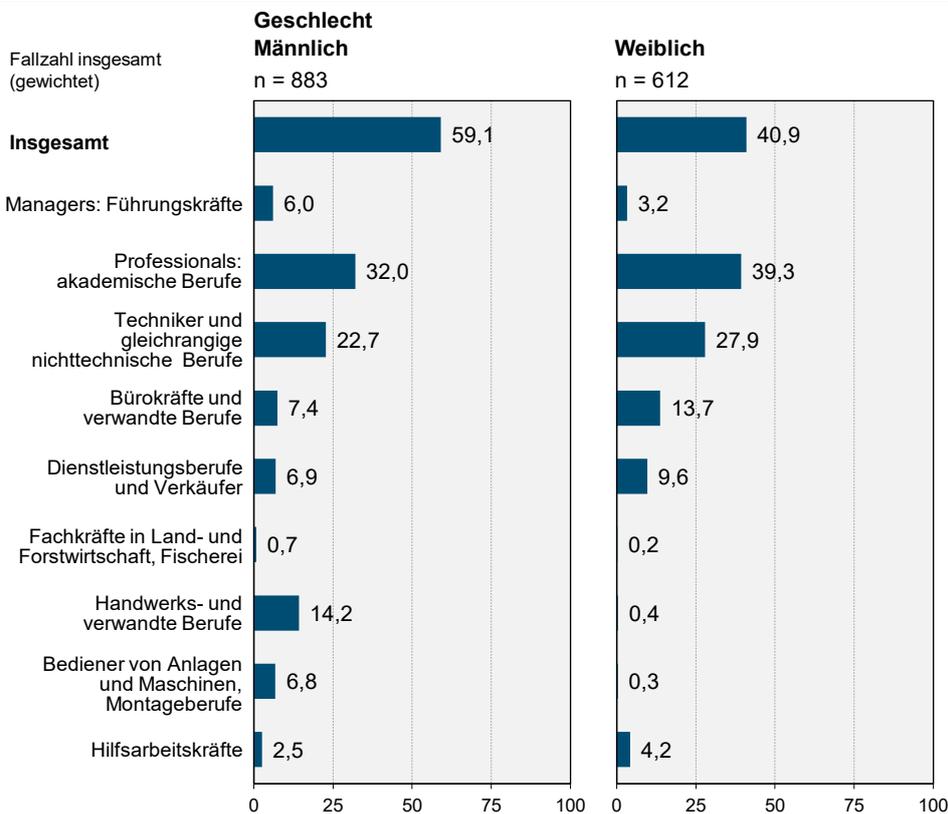
Eine Differenzierung zwischen den in Luxemburg wohnhaften Arbeitskräften und den Einpendlern der Grenzregionen macht die Unterschiede in Bezug auf die Berufsstruktur deutlich. Im Bereich der akademisch gebildeten Professionals stechen vor allem die Einpendler aus Belgien heraus. Zwei Fünftel dieser Pendlergruppe arbeiten in der genannten Berufsgruppe. Im Vergleich zu den anderen Wohnorten liegen die Einpendler aus Deutschland dagegen mit dem höchsten Anteil an Technikern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus gleichrangigen, nichttechnischen Berufen vorn (31 Prozent).

Berufsstruktur von Frauen und Männern

⁴ 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 Codiervorgehen 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 Vercodierung. In der Regel erfolgt für alle Nennungen eine blinde Zweitcodierung. Abweichungen zwischen Erst- und Zweitcodierung werden in einem dritten Überarbeitungsschritt entschieden. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes sowie die Einhaltung der Codevergaberegeln geprüft.

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 rund doppelt so hoch als der Anteil der erwerbstätigen Frauen (vgl. Übersicht 4). Dafür arbeiten sehr viel mehr Frauen in akademisch geprägten Berufen (39 Prozent) als Männer (32 Prozent). Die Anteile im Bereich der Dienstleistungsberufe bzw. Verkaufstätigkeiten gleichen sich in Bezug auf die Geschlechter an. 2019 sind rund 7 Prozent der Männer in diesem Berufssegment tätig (2018: 6 Prozent) und 10 Prozent der Frauen (2018: 12 Prozent). Bei den Bürotätigkeiten sowie Handwerks- und Industriebereufen gab es nahezu keine Veränderungen, so dass Letztere weiterhin klar männerdominiert sind, wenngleich der Anteil der Beschäftigten in diesen Berufen insgesamt zurückgegangen ist (siehe oben).

Übersicht 4 Berufsstruktur von Männern und Frauen



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: keine und nicht codierbare Angaben

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

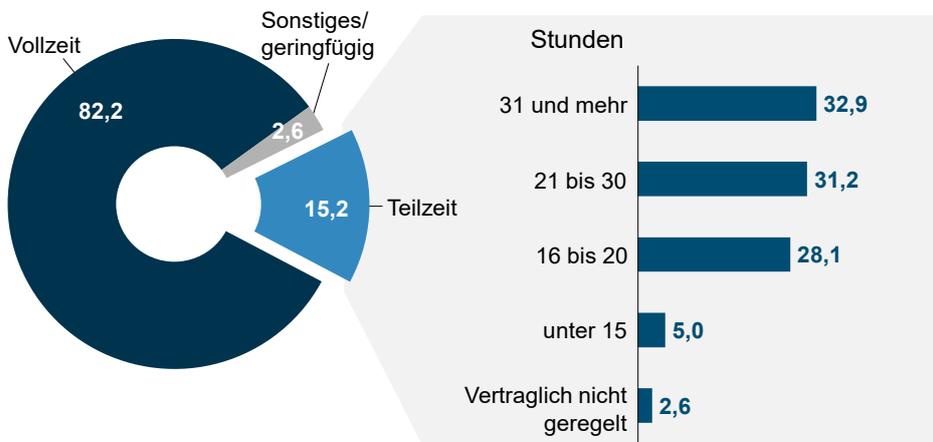
2 Arbeitszeit

2.1 Arbeitszeitmodelle und -regelungen

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (82 Prozent) befindet sich in Vollzeitbeschäftigung. Lediglich rund 18 Prozent der in Luxemburg Berufstätigen arbeitet in Teilzeit oder in einer sonstigen Beschäftigung (vgl. Übersicht 5). International betrachtet, liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne Einpendler/frontaliers) leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (19 Prozent).⁵

Von den 15 Prozent der Beschäftigten, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, arbeitet ein Drittel 31 oder mehr Wochenstunden, 31 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von 21 bis 30 Stunden und 28 Prozent arbeiten zwischen 16 und 20 Stunden. Lediglich rund 5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit. Damit bleiben die Werte im Vergleich zu 2018 nahezu identisch.

Übersicht 5 Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit



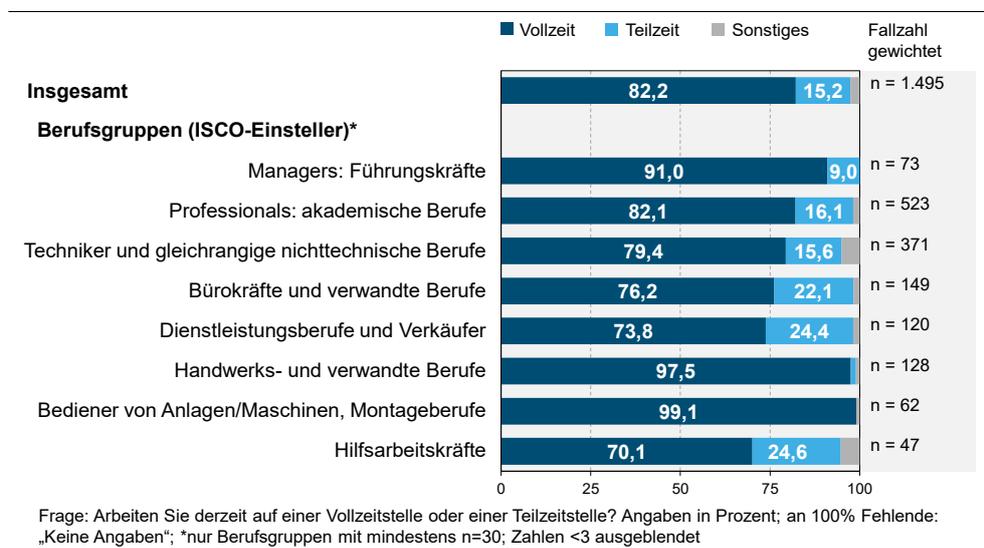
Angaben in Prozent; Basis: 1.495 Befragte; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

⁵ Siehe [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do? tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0) , Stand: 2018.

Die Vollzeitbeschäftigung stellt damit den Normalfall in Luxemburg dar. Es gibt allerdings deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung nach einzelnen Berufsgruppen (vgl. Übersicht 6). Während bei Handwerkern und Anlagenführern bzw. Monteuren die Teilzeitstellen mit Anteilen zwischen 1 und 2 Prozent eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Hilfsarbeitskräften, aber auch bei Büroarbeitskräften und in Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich stark vertreten. Diese Arbeitszeitstrukturen erweisen sich als im Zeitverlauf stabil; die Änderungen gegenüber dem Vorjahr sind marginal.⁶

Übersicht 6 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen



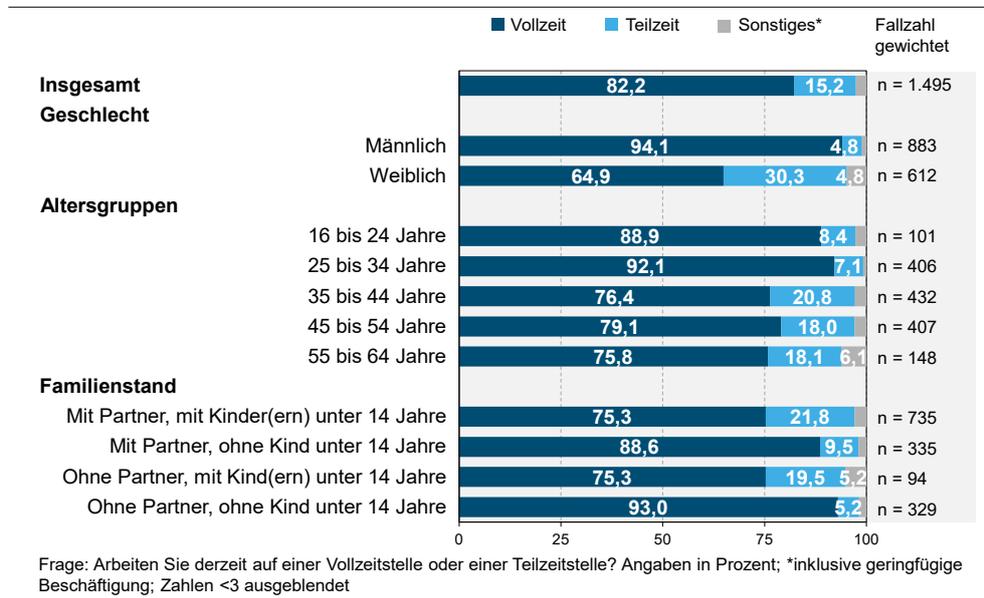
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Berufstätige Frauen und Männer in Luxemburg verbringen unterschiedlich viel Zeit mit ihrer Erwerbstätigkeit. 94 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg haben eine Vollzeitzeitstelle, aber nur 65 Prozent der Frauen (vgl. Übersicht 7). Fast ein Drittel der Frauen arbeitet also in Teilzeit, wesentlich häufiger als Männer mit nur rund 5 Prozent. Teilzeitarbeit ist und bleibt in diesem Sinne „weiblich“, hat sich aber 2019 zugunsten der Vollzeitbeschäftigung um rund 4 Prozentpunkte verschoben.

Vollzeitbeschäftigung ist zudem im Vergleich zu den anderen Altersgruppen, bei denen nur etwas mehr als drei Viertel in Vollzeit beschäftigt sind, besonders stark bei den zwei jüngsten Alterskohorten (89 bis 92 Prozent) anzutreffen. Unterschiede zeigen sich des Weiteren auch, wenn Kinder unter 14 Jahren mit im Haushalt leben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Kinder sind mit rund 89 (mit Partner) bis 93 Prozent (ohne Partner) Vollzeit erwerbstätig, wohingegen insbesondere Personen mit einem oder mehr Kindern zu 75 Prozent Vollzeit erwerbstätig sind – unabhängig vom Beziehungsstatus.

⁶ Lediglich bei Hilfsarbeitskräften ergibt sich eine nennenswerte (prozentuale) Zunahme der Vollzeitkräfte gegenüber den Teilzeitkräften, die allerdings auf relativ kleinen absoluten Fallzahlen beruht (2018: n=54, 2019: n=47).

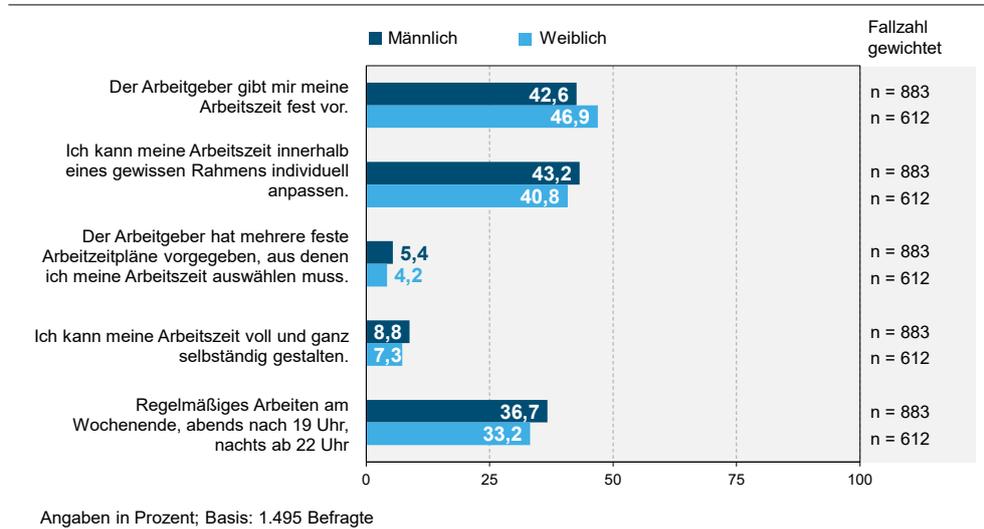
Übersicht 7 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Geschlecht, Alter und Familienstand



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Neben den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gibt es in Luxemburg auch unterschiedliche Regelungen zur Arbeitszeit, wobei die Beschäftigten praktisch zu gleichen Anteilen nach fest vorgegebenen Zeiten (44 Prozent) arbeiten oder ihre Arbeitszeit in gewissem Umfang individuell anpassen können (42 Prozent). Weitere 8 Prozent haben die Möglichkeit, über ihre Arbeitszeit vollständig frei zu entscheiden. Noch etwas weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (5 Prozent) können ein Modell aus mehreren vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen. Zwischen den Geschlechtern gibt es kaum Unterschiede (vgl. Übersicht 8). Die Entscheidungsfreiheiten nehmen aber mit steigendem Qualifikationsniveau, und damit auch mit höherem Berufsniveau, zu. So haben Beschäftigte, die nur über einen Schulabschluss auf ISCED-Niveau 1 bis 3 verfügen, zu 58 bis 74 Prozent feste Arbeitszeiten. Personen mit einem Abschluss, der sich bei ISCED 6, 7 oder 8 einordnen lässt, arbeiten dagegen nur zu 21 bis 35 Prozent in fixierten Arbeitszeitstrukturen. Analog dazu ist die wöchentliche Arbeitszeit nur für 16 Prozent der Führungskräfte und 31 Prozent der Professionals fest geregelt. Bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren sowie Hilfsarbeitskräften sind es dagegen fast neun Zehntel.

Übersicht 8 Regelungen zur Arbeitszeit



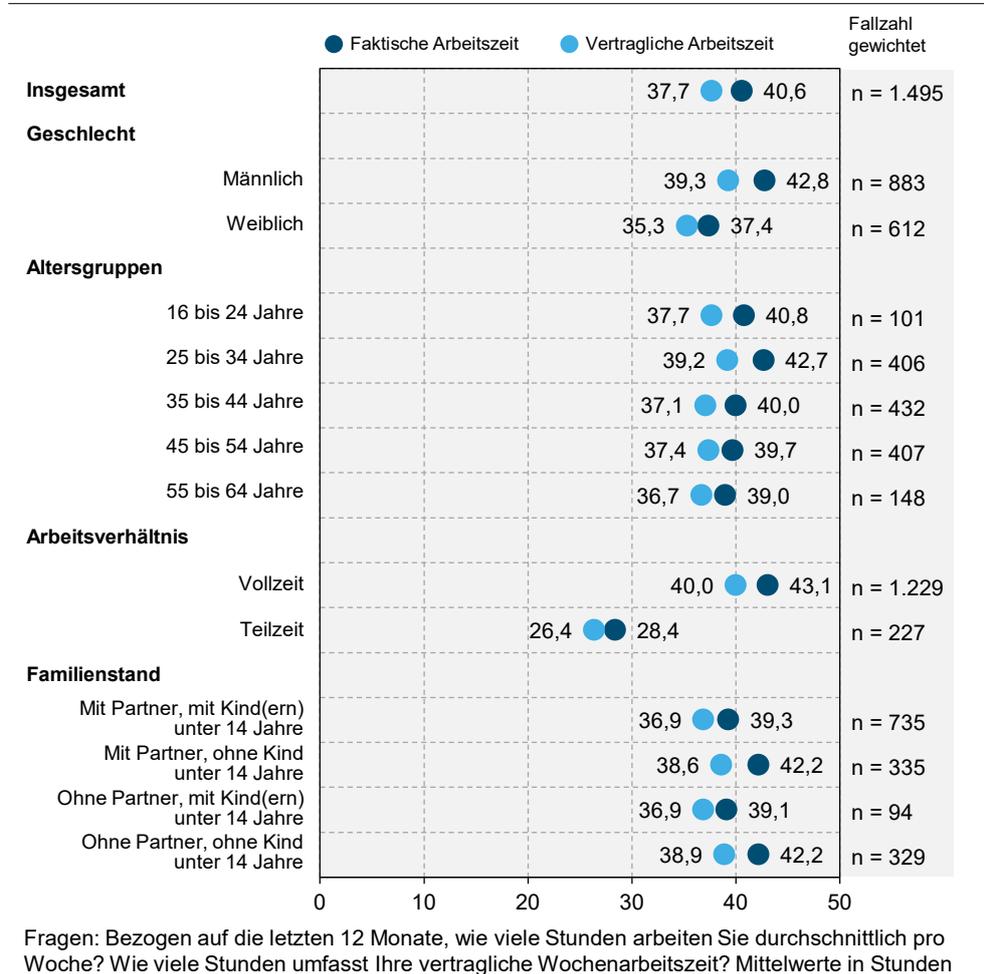
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

2.2 Volumen der Arbeitszeit

Insgesamt arbeiten rund 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs faktisch, d.h. unabhängig von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, 40 oder weniger Wochenstunden. In Deutschland stellt sich dieses Verhältnis ähnlich dar (vgl. Seifert 2014). Die faktische Arbeitszeit weicht erwartungsgemäß von den vertraglich vereinbarten Zeiten ab. Während die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Befragten durchschnittlich bei 37,7 Stunden liegt, beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt auf 40,6 Stunden pro Woche (vgl. Übersicht 9) und liegt damit rund 3 Stunden höher als vereinbart.⁷ In Luxemburg leisten Männer mit einem Durchschnittswert von 42,8 Stunden 5,4 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Mittelwerte für beide Geschlechter damit – genau wie der Gesamtdurchschnitt – nur marginal verändert.

⁷ Dieser Wert ist mit dem Arbeitszeitvolumen in Deutschland vergleichbar, obwohl dort die vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei 35 Stunden und die tatsächliche Arbeitszeit bei rund 39 Stunden liegt (vgl. BAuA 2018a).

Übersicht 9 Faktische und vertragliche Arbeitszeit

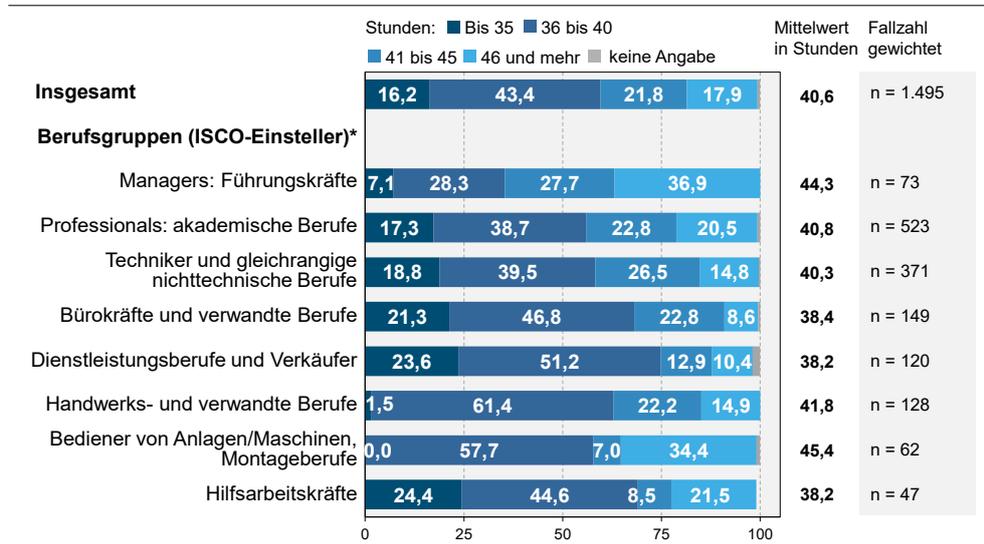


Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten (vgl. Übersicht 10). So zeichnen sich weiterhin insbesondere Manager und Führungskräfte sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Monteure durch eine vergleichsweise lange Arbeitszeit aus (durchschnittlich 44 bis 45 Stunden pro Woche). 64 Prozent der Manager haben faktische Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, über ein Drittel gibt wöchentliche Arbeitszeiten von über 46 Stunden an. Aber auch Akademiker (43 Prozent) sowie Techniker und Anlagenbediener (jeweils 41 Prozent) arbeiten über 40 Stunden in der Woche. Unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegen sich dagegen Bürokräfte und im Dienstleistungssegment Beschäftigte sowie Hilfsarbeitskräfte (jeweils 38 Stunden). Die unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in einigen Berufsgruppen kommen in erster Linie durch den höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung zustande. Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 43 Wochenstunden als faktische Arbeitszeit angeben, liegt der Durchschnitt bei Teilzeitstellen bei 28 Stunden. Die tatsächliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte unterscheidet sich damit kaum von den abhängig Beschäftigten in Deutschland. Dagegen ist die

Stundenanzahl von Teilzeitbeschäftigten in Luxemburg deutlich höher als bei deutschen Teilzeitkräften (24 Stunden, vgl. BAuA 2018a).

Übersicht 10 Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppen



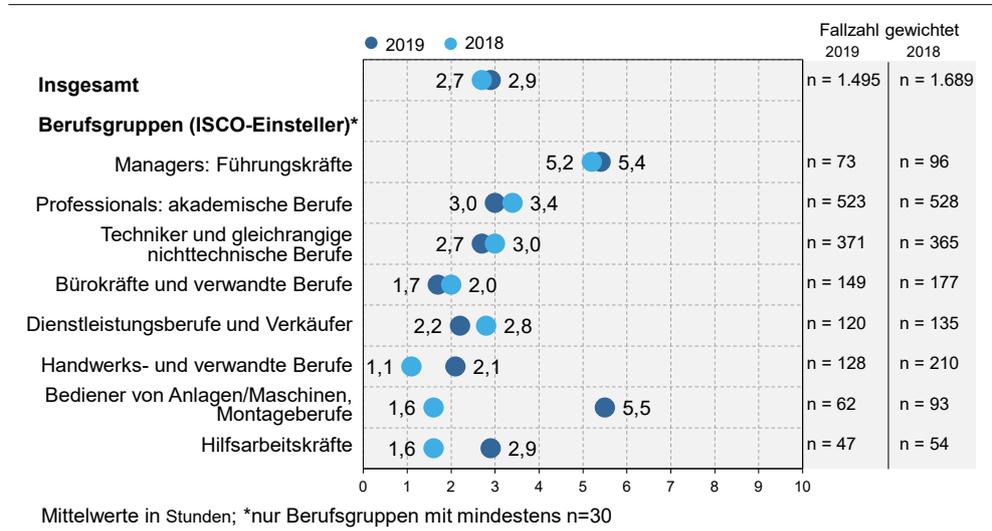
Frage: Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein. Angaben in Prozent; Zahlen <3 ausgeblendet; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Korrespondierend mit diesen Ergebnissen sind gerade Führungskräfte mit im Durchschnitt 5,4 Überstunden und Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure mit 5,5 Überstunden pro Woche von Mehrarbeit besonders betroffen (vgl. Übersicht 11). Bürokräfte (1,7 Überstunden) sowie Handwerker (2,1 Überstunden) und in Dienstleistungsberufen Tätige (2,2 Überstunden) müssen dagegen weniger Überstunden leisten. Analog zu den Ergebnissen der Berufsdifferenzierung geben vor allem Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten (4,9 Überstunden) Mehrarbeit an – im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in eine feste Arbeitszeit eingebunden sind (1,8 Überstunden). Im Vergleich zu den Vorjahren stellt sich die Gesamtzahl der Überstunden mit durchschnittlich 2,9 geringfügig höher dar (2018: 2,7 Stunden).⁸

⁸ Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden liegt demzufolge in Luxemburg etwa eine Stunde unter dem Überstundendurchschnitt in Deutschland (BAuA 2018a).

Übersicht 11 Überstunden nach Berufsgruppen



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen



Grundsätzlich arbeitet rund die Hälfte (46 Prozent) der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs mehr als vertraglich vereinbart. 2019 wurden diese Beschäftigten mit Mehrarbeit erstmals nach den hauptsächlichen Gründen für die Abweichung der tatsächlichen von der vertraglichen Arbeitszeit gefragt. Die meisten Befragten (45 Prozent) geben an, die Arbeit in der vertraglichen Arbeitszeit nicht zu schaffen bzw. nicht schaffen zu können. 24 Prozent machen „sonstige“ betriebliche Gründe für das Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit verantwortlich.⁹ Für 13 Prozent sind es aber auch betriebliche Vorgaben, die eine Mehrarbeit notwendig machen. Ein gleicher Anteil sieht aber auch den Spaß an der Arbeit als Hauptgrund für ihre Mehrarbeit. Dieses Muster lässt sich auch bei der Differenzierung nach verschiedenen Seitengruppen feststellen. Bemerkenswert ist aber, dass dies auch auf die Beschäftigten zutrifft, deren Überstunden nicht bezahlt werden. Dort ist der Anteil der Mehrarbeit aufgrund nicht zu schaffender Arbeit sogar noch etwas höher als im Durchschnitt (51 Prozent). Betriebliche Vorgaben spielen dagegen für Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten eine überdurchschnittliche Rolle (21 Prozent) und das Argument des Zuverdienstes ist besonders in der Gruppe der 16- bis 24-Jährigen zu finden (20 Prozent). Spaß an der Arbeit geben fast doppelt so viele Männer wie Frauen (16 gegenüber 9 Prozent) als Hauptgrund an. Sonstige betriebliche Gründe nennen insbesondere Gewerkschaftsmitglieder (29 Prozent). Differenziertere Auswertungen nach kleinteiligeren Kategorien verbieten sich aufgrund von zu geringen Fallzahlen.

⁹ Das verweist darauf, im Fragebogen der nächsten Erhebungswelle weitere Begründungen für das Überschreiten der vertraglichen Arbeitszeit aufzunehmen.

Ergänzend wurde gefragt, wie viele Stunden sie gerne arbeiten würden, wenn sie weiterhin ihren Lebensunterhalt mit dieser Arbeit verdienen müssen. Die durchschnittlich gewünschte Anzahl an Wochenstunden liegt bei 35,6 Stunden. Rund 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet den Ergebnissen zufolge mehr, als sie es eigentlich wollen. Deutlich weniger (5 Prozent) würden dagegen gerne mehr arbeiten wollen, und etwas mehr als ein Drittel (35 Prozent) ist mit der Arbeitszeit zufrieden.¹⁰

Rund die Hälfte der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einen Teil ihrer angesammelten Überstunden durch Freizeit ausgleichen bzw. abbauen. Für jeden Beschäftigten in Luxemburg ergeben sich durchschnittlich 4,4 Stunden, die pro Woche durch Freizeit ausgeglichen werden. Zudem werden Überstunden bei 27 Prozent teilweise ausbezahlt (4,1 Stunden pro Kopf im Durchschnitt), bei 71 Prozent ist dies nicht der Fall. Allerdings leistet etwas mehr als ein Drittel der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch Überstunden, *die nicht bezahlt werden*. Im Durchschnitt kommen auf jeden Beschäftigten 3 unbezahlte Überstunden – nur bezogen auf Personen, die unbezahlte Überstunden machen, ergibt sich ein Durchschnitt von 8 Stunden Mehrarbeit ohne Vergütung. Der Großteil der unbezahlten Überstunden liegt dabei zwischen 1 und 5 Überstunden (62 Prozent), es gibt aber auch einen bemerkenswerten Anteil von Beschäftigten (17 Prozent), der unbezahlte Überstunden im zweistelligen Bereich, also mehr als 10 Stunden, leistet.¹¹

2.3 Verteilung und Lage der Arbeitszeit

Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt auch die Verteilung bzw. Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten entscheidend. Für einen Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs schwankt die Arbeitszeit in der Woche in der Regel nicht. Vielmehr arbeiten 85 Prozent wöchentlich stets in etwa die gleiche Anzahl von Stunden. Korrespondierend mit dieser geringen Schwankung ist auch das Tagespensum pro Woche bei 88 Prozent der Beschäftigten Luxemburgs nicht von Schwankungen betroffen, nur etwas mehr als ein Zehntel (12 Prozent) arbeitet in der Woche regelmäßig unterschiedlich viele Tage. Auch die tägliche Arbeitszeit ist für vier Fünftel (81 Prozent) in der Regel fixiert, allerdings arbeiten auch 18 Prozent nicht die gleiche Anzahl Stunden pro Tag.

Unabhängig davon arbeitet etwas mehr als ein Drittel am Wochenende bzw. abends oder nachts ab 19.00 Uhr (vgl. Übersicht 12). Auf jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in Luxemburg entfallen dabei pro Monat 2,7 Stunden dieser atypischen Arbeitszeiten. Unter den Beschäftigten mit Arbeit am Wochenende oder

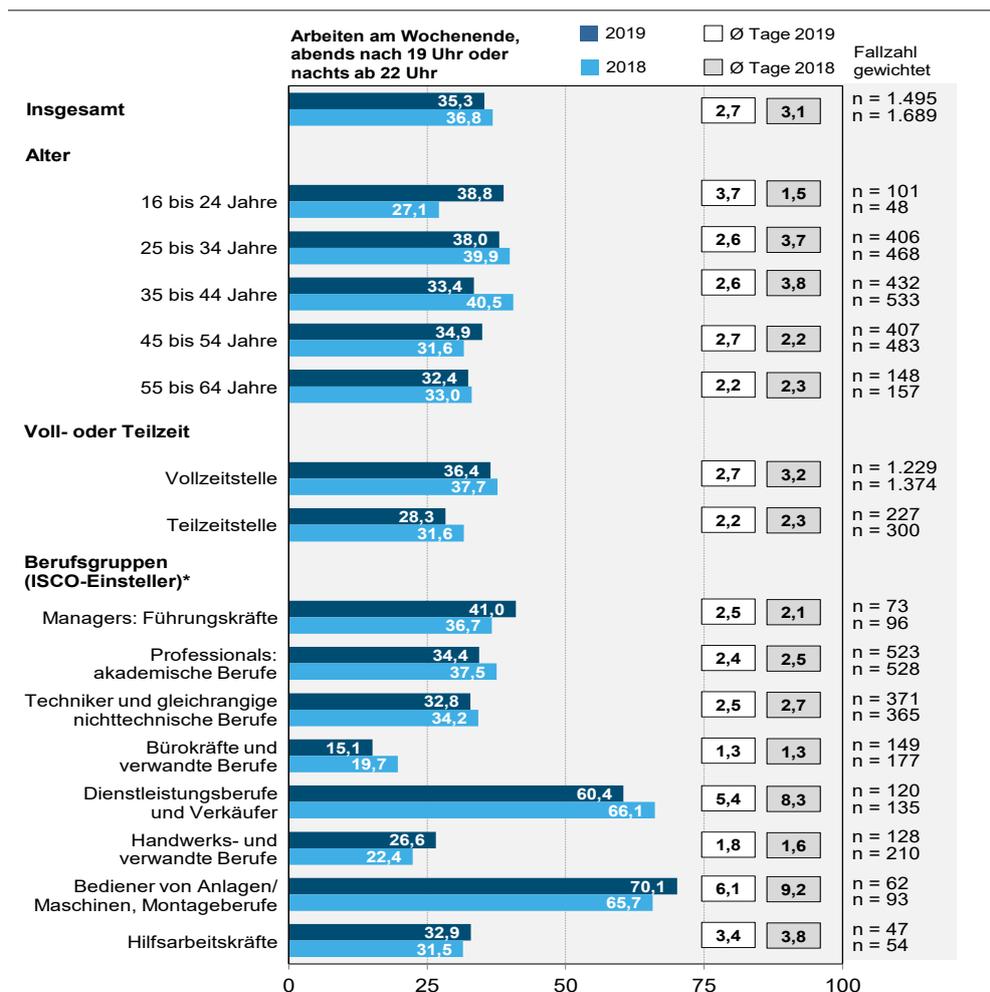
¹⁰ Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt für die Situation in Deutschland bei einem ähnlichen Fragestimulus tendenziell ähnliche Ergebnisse, ungeachtet der Unterschiede bei Werten im Einzelnen. So arbeiten laut BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA 2018b) 49 Prozent mehr, als sie eigentlich wollen, 12 Prozent arbeiten weniger, als gewünscht und 39 Prozent sind mit der aktuellen Arbeitszeit zufrieden. Die durchschnittlich gewünschte Wochenstundenzahl liegt dort bei 35 Stunden und damit 0,6 Stunden unter den Ergebnissen des QoW für Luxemburg.

¹¹ Die Prozentuierung bezieht sich auf die Basis der Personen mit unbezahlten Überstunden (n=539), nicht auf alle Befragten (n=1.495).

am Abend/ in der Nacht arbeiten sowohl 30 Prozent 1 bis 3 Tage in dieser Zeit als auch 30 Prozent 4 bis 7 Tage. Jeder Sechste arbeitet des Weiteren mehr als 15 Tage im Monat am Wochenende oder abends/nachts.

Für die Arbeit am Wochenende bzw. abends oder nachts sind Unterschiede nach Berufsgruppen erkennbar. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure (6,1 Tage) und Angestellte in Dienstleistungsberufen bzw. Verkäuferinnen und Verkäufer (5,4 Tage) arbeiten durchschnittlich deutlich mehr Stunden an atypischen Arbeitstagen bzw. -zeiten als Handwerker (1,8 Tage) oder Bürokräfte (1,3 Tage). Darüber hinaus arbeiten jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 16 und 24 Jahren mehr Tage am Wochenende bzw. abends oder nachts (3,7 Tage) als ältere Beschäftigte (2,2 bis 2,6 Tage). Dabei arbeiten 21 Prozent der 16- bis 24-Jährigen in Dienstleistungs- oder Verkaufsberufen – bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen nur jeweils 7 bis 10 Prozent.

Übersicht 12 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 2019, eigene Berechnungen

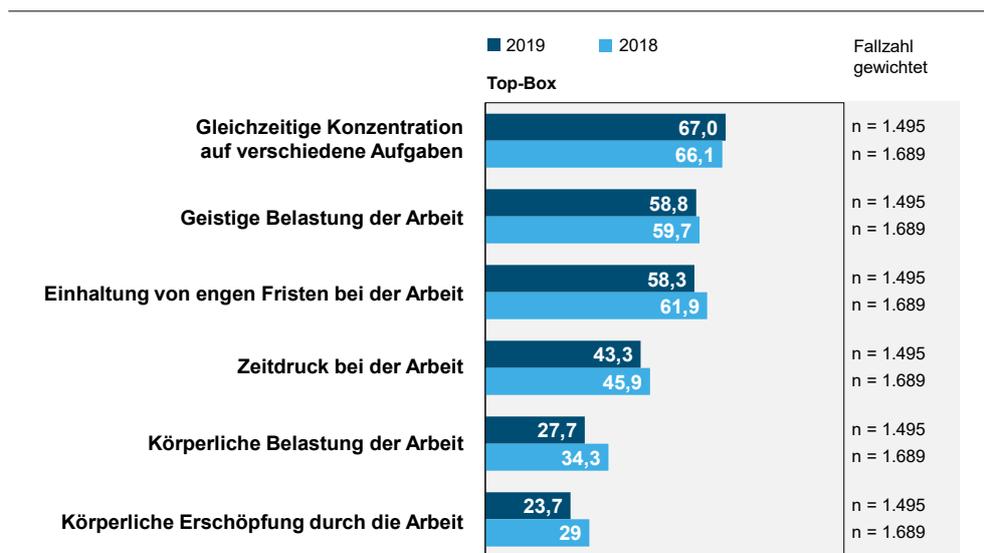
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

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 Teil der Fragen in der QoW-Erhebung den Arbeitsbedingungen und den persönlichen Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Situation an ihrer Arbeitsstätte. 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 Arbeitnehmerinnen und 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.

3.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an körperlichen und mentalen Einsatz verbunden. Wichtige Beanspruchungs- und Belastungsmomente der Luxemburger Beschäftigten sind in Übersicht 13 zusammengefasst.

Übersicht 13 Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit



Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „fast immer“ und „oft“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Körperliche Anforderungen

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten gab an, zumindest manchmal durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Allerdings ist hier ein Rückgang um rund 6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Nach wie vor berichten besonders jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einer häufigen Belastung (46 Prozent mindestens „oft“ belastet). Auch im Hinblick auf das Arbeitszeitmodell unterscheidet sich die körperliche Belastung der Beschäftigten in Luxemburg. Besonders Personen mit festen Arbeitszeiten sowie mit mehreren auswählbaren Arbeitszeitplänen fühlen sich häufig körperlich belastet (44 und 37 Prozent). Befragte mit flexiblen Arbeitszeiten oder mit Arbeitszeiten mit gewissen Spielräumen (beispielsweise Gleitzeit) fühlen sich dagegen sehr viel seltener körperlich belastet (jeweils 13 Prozent).

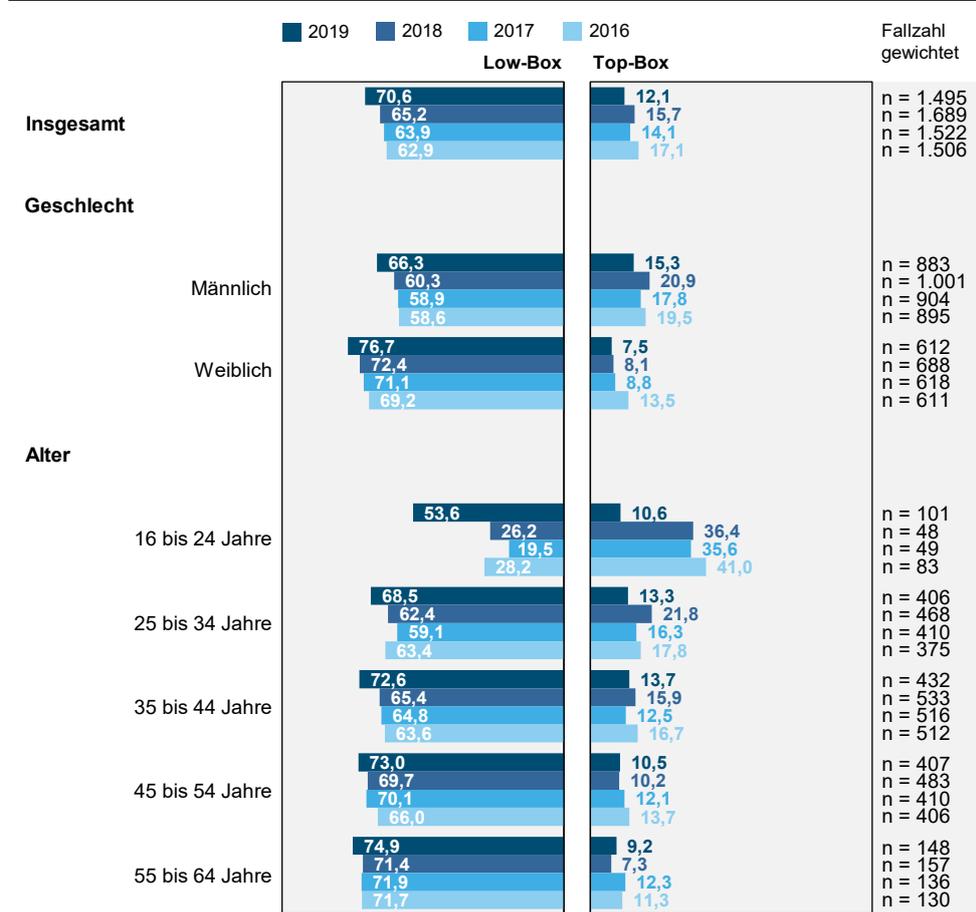
Wie bereits gezeigt (vgl. Kapitel 2.1), korrespondieren die Arbeitszeitmodelle mit bestimmten Berufsgruppen. Dementsprechend geben auch 2 von 3 Personen aus der Berufsgruppe Handwerk an, regelmäßig körperlicher Belastung ausgesetzt zu sein. Nur in der Gruppe der Hilfskräfte melden dies mit 77 Prozent noch mehr Befragte zurück. Bei diesen Berufsgruppen herrschen fest fixierte Arbeitszeitmodelle vor. Im Gegensatz dazu fühlen sich besonders Führungskräfte (11 Prozent) und Beschäftigte in akademisch geprägten Berufen (14 Prozent), die häufig mehr Freiheiten in der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeit haben, größtenteils nicht körperlich belastet.

Unfall- und Verletzungsgefahr

Im Allgemeinen sehen rund 12 Prozent der Befragten eine hohe oder sehr hohe Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz. Dieser Wert hat sich im Vergleich zu den letzten Jahren etwas verbessert (vgl. Übersicht 14). Im Speziellen geben Männer mit 15 Prozent fast doppelt so häufig ein hohes oder sehr hohes Maß von Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz an als Frauen (8 Prozent).

Mehr als zwei Drittel aller Befragten (71 Prozent) sind 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; insgesamt 84 Prozent) bzw. bei Beschäftigten, die in einem akademisch geprägten Beruf oder als Führungskraft tätig sind (89 und 88 Prozent, vgl. Übersicht 15). Aber auch von den Bürokräften, die größtenteils das Ausbildungsniveau ISCED 3 aufweisen, geben rund 86 Prozent eine geringe Unfallgefahr am Arbeitsplatz an. Gefährdungsmomente werden häufig von bestimmten Arbeitnehmergruppen berichtet, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Das Unfallrisiko ist überproportional hoch bei Berufsgruppen mit ausgeprägten manuellen und körperlichen Tätigkeiten, insbesondere sind dies die Berufe im Handwerk sowie Maschinen- und Montageberufe.

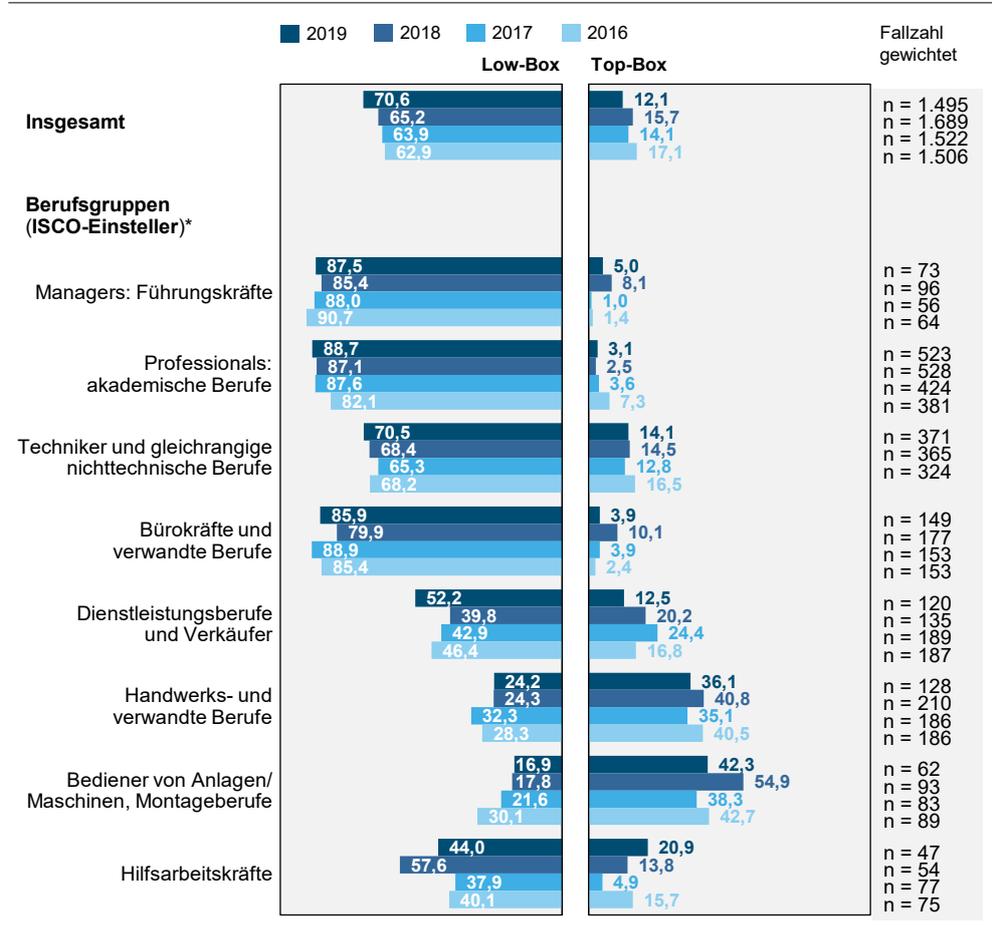
Übersicht 14 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I



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“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Übersicht 15 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“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

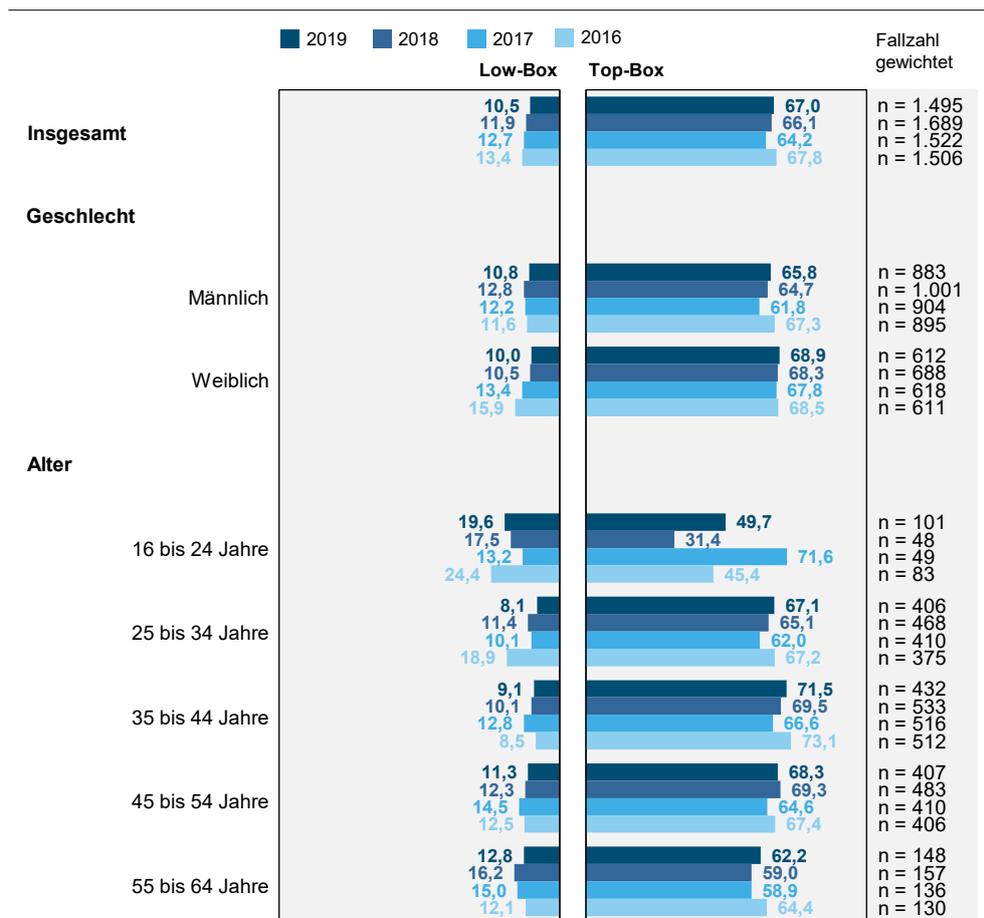
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Mentale Anforderungen und Multitasking

Im Vergleich zur körperlichen Belastung fühlen sich 2019 mehr als die Hälfte (59 Prozent) der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs oft oder fast immer geistiger Belastung ausgesetzt. Im Gegensatz zur körperlichen Belastung (53 Prozent) gibt ein sehr viel geringerer Teil der Befragten an, nie oder nur selten bei der Arbeit geistig belastet zu sein (10 Prozent). Besonders belastet durch geistige Anforderungen sind Techniker und Führungskräfte (jeweils 64 Prozent) sowie Professionals (67 Prozent). Dennoch ist auch in anderen Tätigkeitsfeldern eine geistige Belastung nicht unüblich, dazu gehören die Bedienung von Maschinen und Anlagen bzw. Montagberufe (59 Prozent), aber auch, am Ende der Belastungswerte, die Hilfsarbeitskräfte (32 Prozent) und Handwerker (39 Prozent).

Aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit erwachsen oftmals spezifische Belastungen oder Anforderungen. So geben 67 Prozent aller Befragten an, sich „oft“ oder „fast immer“ auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 11 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit nie oder nur selten zu (vgl. Übersicht 16). Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen. Dies erscheint als stabiler Befund der letzten 6 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 (73 Prozent) überschreitet. Allerdings müssen sich auch Arbeitnehmer mit einer geringeren täglichen Arbeitszeit größtenteils auf mehrere Aufgaben gleichzeitig konzentrieren (60 bis 66 Prozent). Lediglich bei den Hilfskräften ist der Anteil mit immerhin noch 40 Prozent relativ gering.

Übersicht 16 Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter



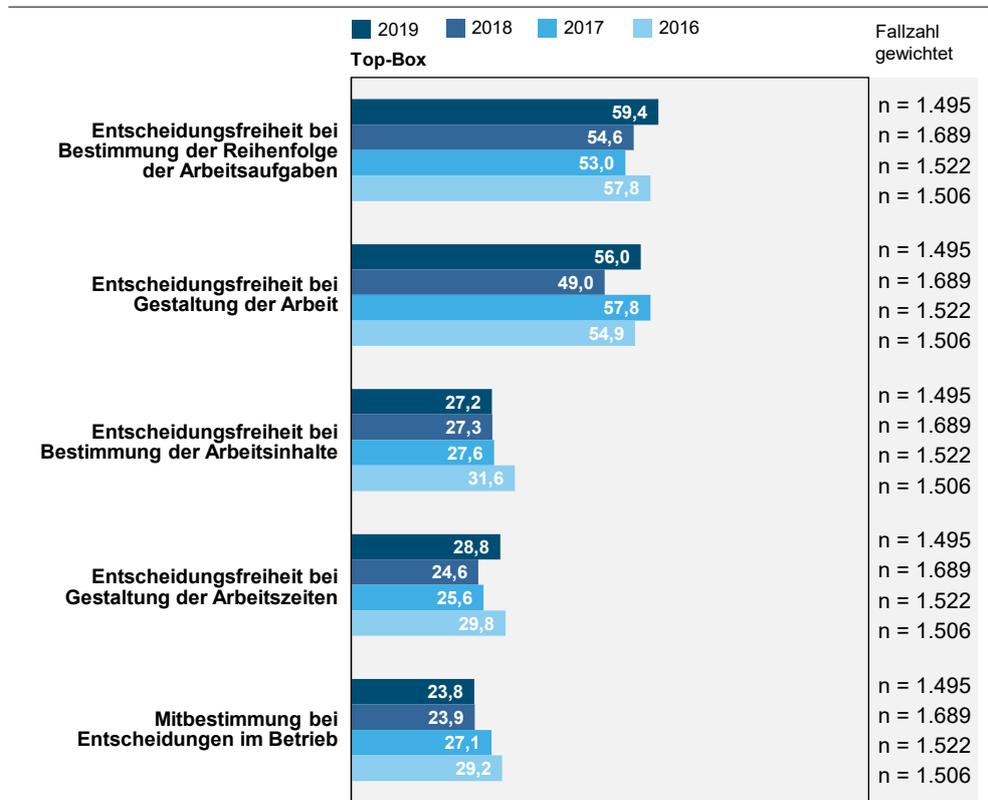
Frage: Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „fast immer“ und „oft“; Low-Box-Anteile: „selten“ und „nie“

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 als gegeben bewertet (vgl. Übersicht 17). Gruppenspezifisch finden sich 2019 wie in den Vorjahren deutlich ausgeprägte Unterschiede. Vermutlich im Zusammenhang mit der beruflichen Position geben die Jüngsten deutlich seltener einen hohen Grad an Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit an. Nur 37 Prozent der 16- bis 24-Jährigen sind davon überzeugt, wohingegen es bei den anderen Alterskohorten durchgängig mehr als die Hälfte ist (56 bis 61 Prozent). Bei der Berufsgruppenbetrachtung sind vor allem Führungskräfte und Professionals auffällig, die die Gestaltung (jeweils 64 Prozent) sowie die Reihenfolge ihrer Arbeit (81 und 64 Prozent) in hohem Maße selbst bestimmen können. Dagegen sind Bediener von Maschinen bzw. Monteure (36 Prozent) und Hilfsarbeitskräfte (31 Prozent) häufiger nicht oder nur selten in der Lage, selbst darüber zu entscheiden, wie sie ihre Arbeit machen.

Entscheidungs- und Handlungsfreiräume finden aber offensichtlich dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt sind. So können auch die Arbeitszeiten nur bei weniger als einem Drittel der Befragten (29 Prozent) durch sie persönlich in hohem oder sehr hohem Maße mitgestaltet werden. Von Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten nur 24 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei können für fast alle Altersgruppen nur jeweils 5 bis 6 Prozent der Beschäftigten in sehr hohem Maße bei Entscheidungen im Betrieb mitbestimmen. Selbst bei den 55- bis 64-Jährigen, bei denen im letzten Jahr noch mehr als 9 Prozent in der Lage waren, im Betrieb in sehr hohem Maße mitzuentcheiden, sind es 2019 nur 7 Prozent.

Übersicht 17 Bewertung von Handlungsfreiräumen und Teilhabe am Arbeitsplatz



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen



Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld (vgl. Übersicht 18). Im Zeitvergleich der 6 Erhebungsjahre 2014 bis 2019 zeigt sich, dass vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen oder sehr hohen Maß mit ihren Kollegen kooperieren. Die direkte Zusammenarbeit ist damit praktisch der Normalfall, dabei besonders ausgeprägt bei den 16- bis 24-Jährigen (88 Prozent; ältere Jahrgänge zwischen 77-79 Prozent).

Unterstützung bei der Arbeit durch die Kollegen erfahren rund 59 Prozent der befragten Arbeitnehmer. Ein Zehntel sieht sich dagegen gering oder sehr gering durch die Kollegen unterstützt. 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 häufiger in hohem oder sehr hohem Maße durch die Kollegen bei der Arbeit unterstützt wird (69 Prozent) als die anderen Altersgruppen (56 bis 59 Prozent).

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und 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 ähnlich zurückhaltend wie in der letztjährigen Erhebung. Ein Feedback zu ihrer Arbeit erfährt weniger als die Hälfte der Befragten (42 Prozent). Auffällig ist hier, dass besonders die Jüngsten häufig Feedback bekommen (71 Prozent) wohingegen dies bei den anderen Altersgruppen nur auf rund 40 Prozent zutrifft.

Übersicht 18 Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2019

	2014 ¹⁾	2015 ¹⁾	2016 ¹⁾	2017 ¹⁾	2018 ¹⁾	2019 ¹⁾
Kooperation mit Kollegen bei der Arbeit	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7	79,9
Unterstützung von Kollegen bei der Arbeit	65,0	63,7	64,3	63,3	59,0	58,7
Feedback durch Vorgesetzte oder Kollegen	45,5	47,2	46,0	46,0	42,2	41,9

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2019; eigene Berechnungen

Ein echtes Feedback zur Arbeit beinhaltet selbstverständlich auch Kritik. Sofern es sich um sachlich begründete, konstruktive Kritik handelt, kann diese dazu beitragen, Arbeitsweisen und Arbeitsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. In der QoW-Erhebung 2019 wurde dazu gefragt, wie häufig die eigene Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte kritisiert werde. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) geben dabei an, „selten“ oder „nie“ solche Kritik zu erfahren. Dagegen berichten 5 Prozent, „oft“ oder „fast immer“ kritisiert zu werden. Dieser Durchschnittswert zeigt sich so ähnlich auch in vielen differenzierten Auswertungskategorien. Geringqualifizierte (insb. ISCED 1) und Beschäftigte, die fast immer unter Zeitdruck arbeiten müssen, sehen sich mit je 13 Prozent jeweils überdurchschnittlich stark häufiger bis ständiger Kritik ausgesetzt. Für diese Beschäftigten kann die auf Dauer gestellte Kritik durchaus ein Risiko für Arbeitszufriedenheit und gesundheitliches Wohlbefinden darstellen, wohingegen seltene oder gelegentliche Kritik an der Arbeit einen durchaus normalen Bestandteil des Arbeitslebens darstellt. Unterschiede sind vor allem bei Betrachtung des Anteils der wenig Kritisierten zu erkennen. Ältere werden sehr viel seltener kritisiert (67 bis 72 Prozent der älteren Jahrgänge) als die Beschäftigten aus der jüngsten Alterskohorte (16 bis 24 Jahre: nur 48 Prozent, die selten oder nie kritisiert werden). Ähnliche Unterschiede finden sich auch nach Bildungsabschlüssen. Je höher der formale Bildungsabschluss, desto geringer die Anteile häufiger Kritik.

Ein kritischer Faktor des Arbeitslebens stellt ein von Konflikten geprägtes Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten dar. Häufige Konflikte („oft“ oder „fast immer“) im Kollegenkreis oder mit Vorgesetzten sind nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten (3 Prozent) der Regelfall. Dagegen berichten 81 Prozent, „selten“ oder „nie“ in Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten verwickelt zu sein.

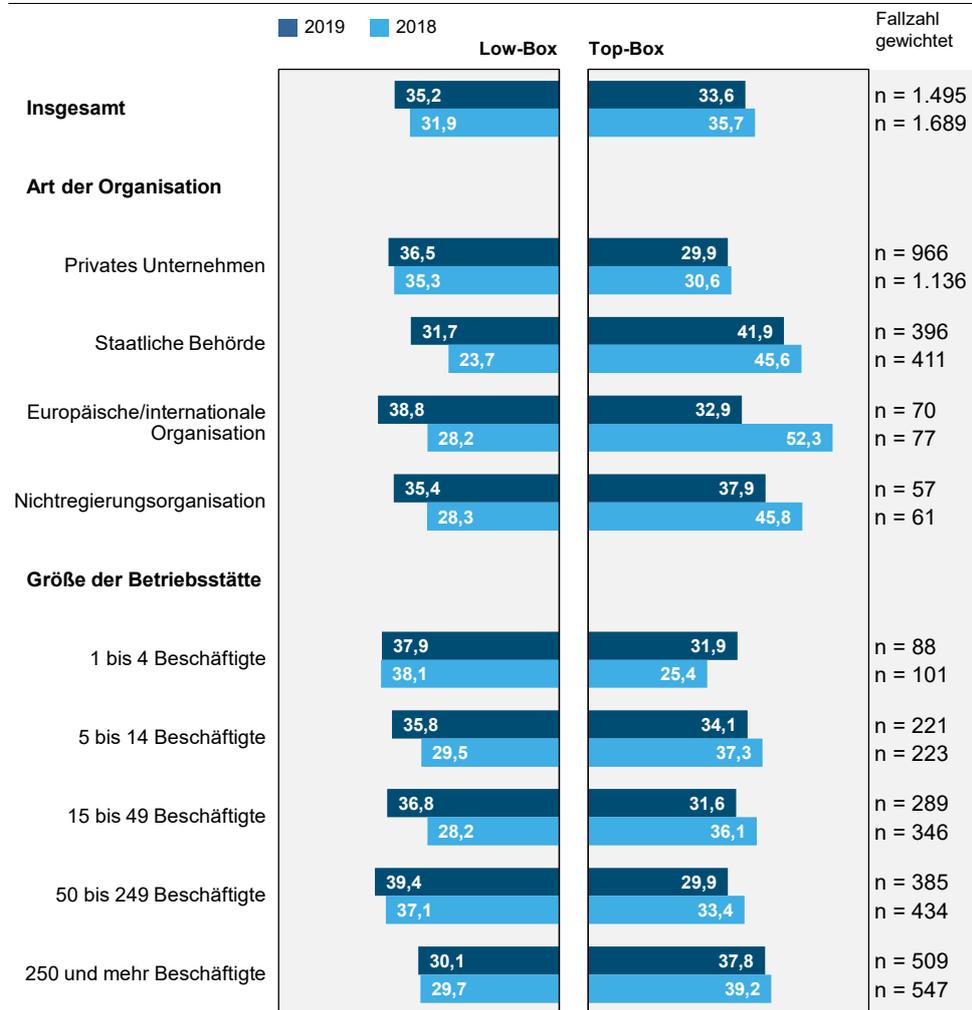
Die jüngsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden mit 94 Prozent die Gruppe, die zum größten Teil „selten“ oder „nie“ in Konflikt mit den Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten geraten. Bei den anderen Alterskohorten sind gelegentliche oder häufige Konflikte viel öfter auf der Tagesordnung als bei den Jüngsten. So prägen gelegentliche Konflikte (Antwortkategorie „manchmal“) den Alltag von 12 bis 19 Prozent der älteren Jahrgänge, aber nur von 6 Prozent der Jüngsten. Zugleich ist diese jüngste Altersgruppe, wie oben gesehen, besonders häufig von kritischen Rückmeldungen zu ihrer Arbeit betroffen. Dass diese Kritik nur selten in Konflikten mit Kollegen oder Vorgesetzten mündet, hat vermutlich mehrere Ursachen. Zum einen mag bei relativ unerfahrenen jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Kritik sachlich häufiger gerechtfertigt sein, als es bei erfahrenen Beschäftigten der Fall ist. Gleichzeitig ist bei Berufsanfängern von einer vergleichsweise großen Offenheit und Unvoreingenommenheit im Umgang mit Kritik auszugehen. Zum anderen dürften vorhandene Machtgefüge eine Rolle spielen. Daher dürften Berufseinsteiger mutmaßlich zurückhaltender und anpassungsfähiger auf Kritik reagieren als Beschäftigte mit längerer Berufserfahrung. Konflikte sind so eher unwahrscheinlich.

Das Spektrum problematischer Situationen am Arbeitsplatz in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten kann vielfältige Formen annehmen. So geben 5 Prozent der Befragten an, „oft“ oder „fast immer“ von ihren Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten ignoriert zu werden, die Jüngsten sind davon noch häufiger betroffen (8 Prozent). Immerhin 2 Prozent der Befragten berichten von häufigen Bloßstellungen durch Kolleginnen/Kollegen oder Vorgesetzten. Von Ignorieren und Bloßstellungen durch Kolleginnen/Kollegen oder Vorgesetzten sind insbesondere Geringqualifizierte (ISCED 1) betroffen (15 bzw. 7 Prozent).

3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

Eine Dimension der Arbeitsqualität ist eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven oder persönliche Weiterqualifizierung. In allen 6 Erhebungsjahren wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in ihrem Betrieb vorhanden seien. Über ein Drittel der Befragten gibt 2019 an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Ebenso schätzt ein Drittel der Befragten die Weiterbildungsmöglichkeiten als eher gering ein. Wie in Übersicht 19 dargestellt, werden die Weiterbildungsmöglichkeiten anteilig von weniger Beschäftigten in privaten Unternehmen als sehr gut wahrgenommen (30 Prozent) als in staatlichen Einrichtungen (42 Prozent) oder Nichtregierungsorganisationen (38 Prozent). Darüber hinaus geben Beschäftigte aus der öffentlichen Verwaltung deutlich häufiger die Möglichkeit zur betrieblichen Weiterbildung an (42 Prozent) als Beschäftigte aus anderen Wirtschaftszweigen, bei denen die Zustimmungswerte zwischen 17 Prozent (Handel und Autowerkstätten) und 36 Prozent (Banken, Versicherung, Information und Kommunikation sowie Postwesen) rangieren.

Übersicht 19 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I

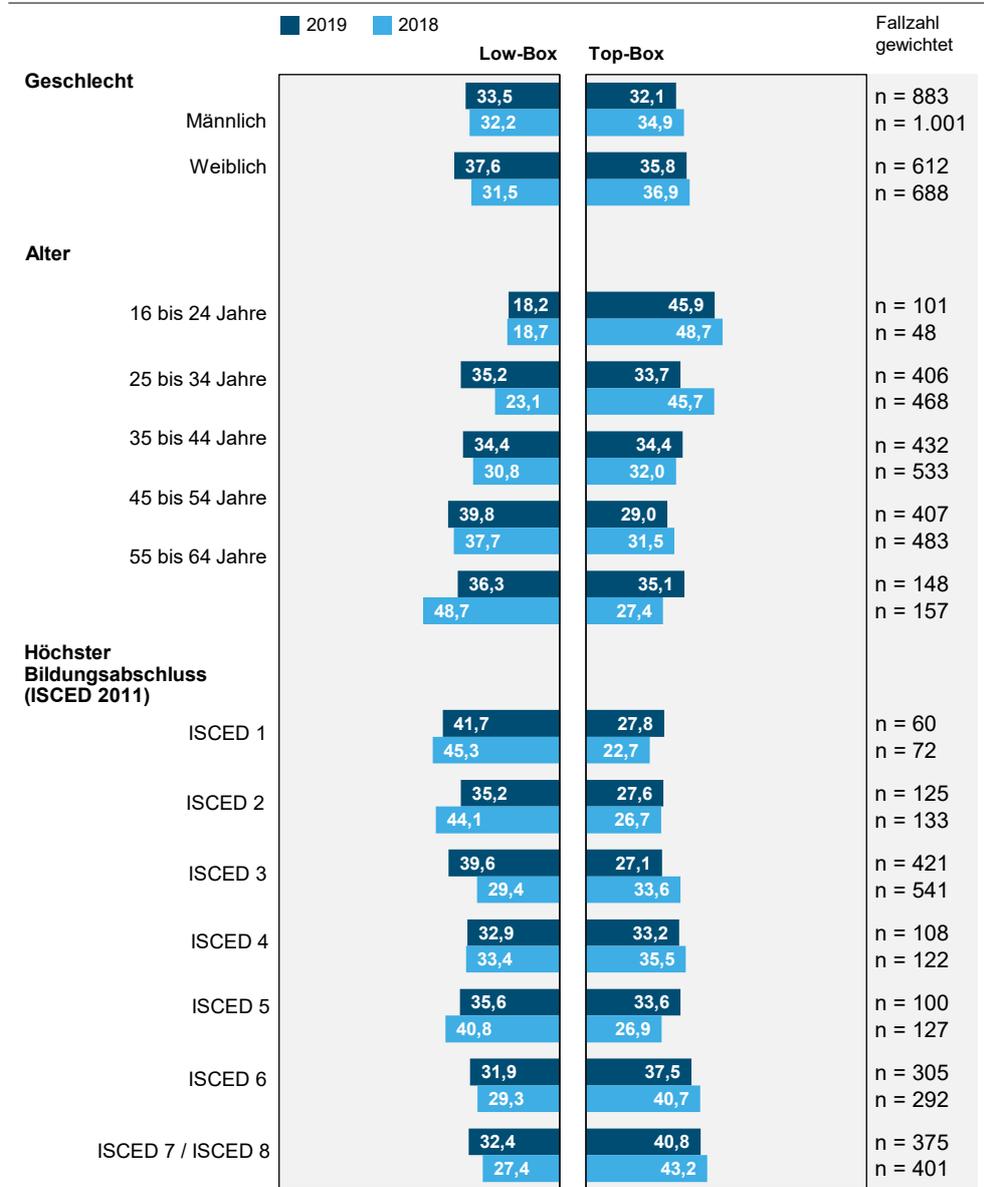


Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maße“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maße“; nicht dargestellt: „in mittlerem Maße“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Beinahe die Hälfte aus der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen schätzt ihre Weiterbildungschancen als gut ein (vgl. Übersicht 20). Im Vergleich dazu liegen die anderen Alterskohorten rund 11 bis 17 Prozentpunkte unter diesem Wert. Differenziert nach Bildungsabschluss zeigen sich vor allem die besonders hoch qualifizierten Beschäftigten Luxemburgs mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Betrieben zufrieden. 38 bis 41 Prozent (ISCED 6, 7 und 8) der akademisch ausgebildeten Befragten sind mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb „in (sehr) hohem Maße“ zufrieden, je 32 Prozent derselben Gruppe sehen dies allerdings anders. Bei den geringqualifizierten Beschäftigten (ISCED 1,2) ist der Anteil derjenigen am niedrigsten, die mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden sind (27 bis 28 Prozent).

Übersicht 20 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 2019, eigene Berechnungen

4 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.

4.1 Arbeit und 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 abhängig Beschäftigten.

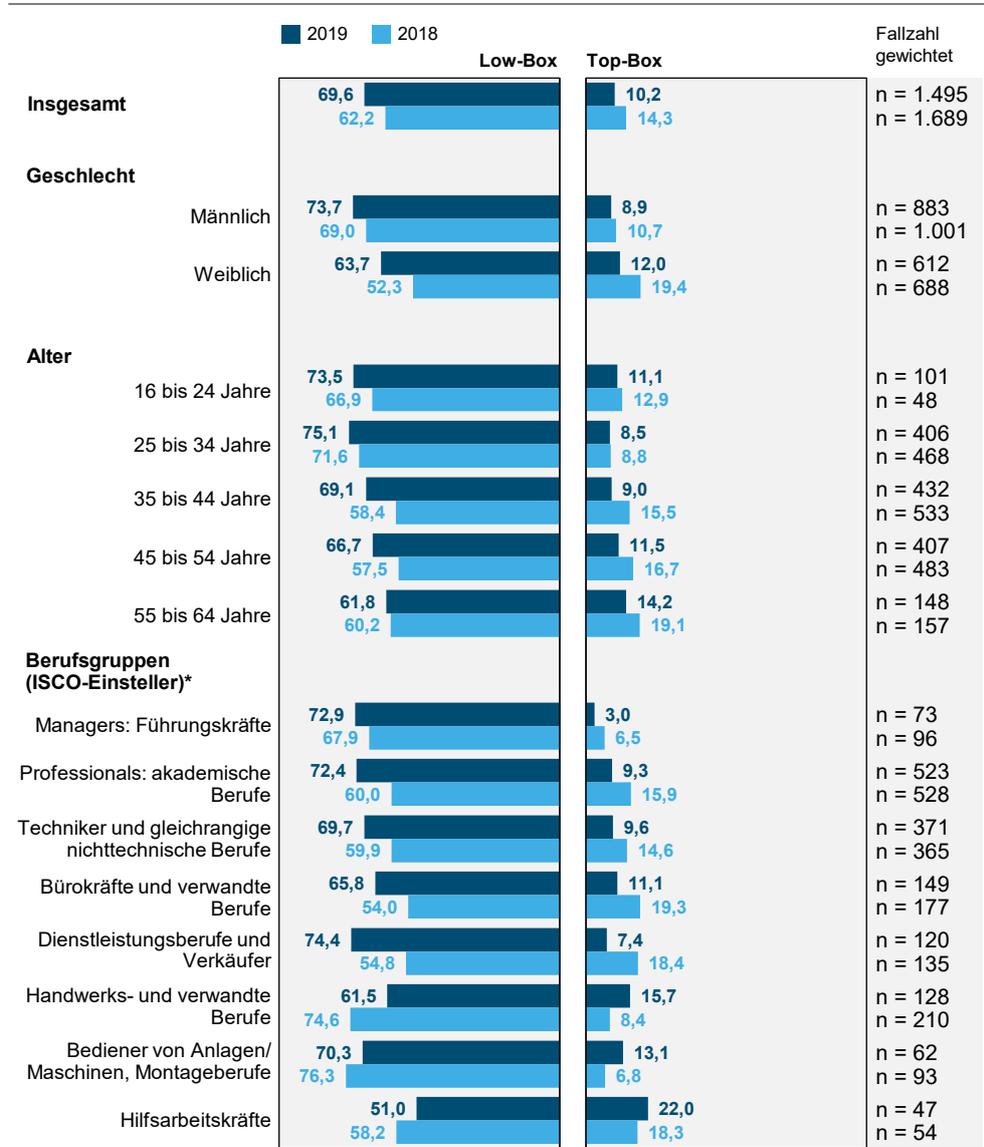
Im Zwölfmonatszeitraum hatte in den Jahren 2016 und 2017 jeweils etwa ein Zehntel der Befragten häufig („oft“ oder „fast immer“) und ein Sechstel „manchmal“ gesundheitliche Probleme. Im Jahr 2018 wurden an dieser Stelle leicht erhöhte Werte gemessen, die sich 2019 aber wieder auf das Ausgangsniveau der Vorjahre einstellten. Des Weiteren gaben in diesem Erhebungsjahr 70 Prozent der Befragten an, nie oder nur selten gesundheitliche Probleme zu haben (vgl. Übersicht 21). Geschlechtsspezifisch haben sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern verringert (Differenz 2018: 9 Prozent, Differenz 2019: 3 Prozent).

Vor allem Führungskräfte geben deutlich seltener gesundheitliche Beschwerden an (3 Prozent) als alle anderen Berufsgruppen. Mit 22 bzw. 16 Prozent klagen sowohl Hilfsarbeitskräfte als auch Handwerker am häufigsten über ihren Gesundheitszustand. Auch Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure berichten überdurchschnittlich oft von gesundheitlichen Problemen (13 Prozent).

Für alle Erhebungsjahre ist weiterhin festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist. Dagegen berichten nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Rückenschmerzen, Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenk- sowie Schlafprobleme.¹² Nur 2 Prozent der Befragten sind von Herzproblemen betroffen, aber 28 Prozent klagen über häufige oder (fast) immer auftretende Rückenprobleme (vgl. Übersicht 22). Magenprobleme geben 13 Prozent der Befragten an. Ein Fünftel der Luxemburger Arbeitnehmer hat mit Kopfschmerzen zu kämpfen, ein Viertel der Beschäftigten mit Schlafstörungen. Probleme mit den Gelenken nennen 18 Prozent der Befragten. Einige dieser gesundheitlichen Beschwerden sind vermutlich teilweise altersbedingt; dies gilt z.B. für Gelenke, deren Verschleiß mit dem Alter zunimmt. Die beiden jüngsten Kohorten sind hiervon relativ marginal betroffen (11 bis 14 Prozent), während Personen jenseits der 55 doppelt bzw. dreimal so häufig darüber klagen.

¹² 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 mit den weiter zurückliegenden Erhebungsjahren vergleichbar.

Übersicht 21 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten



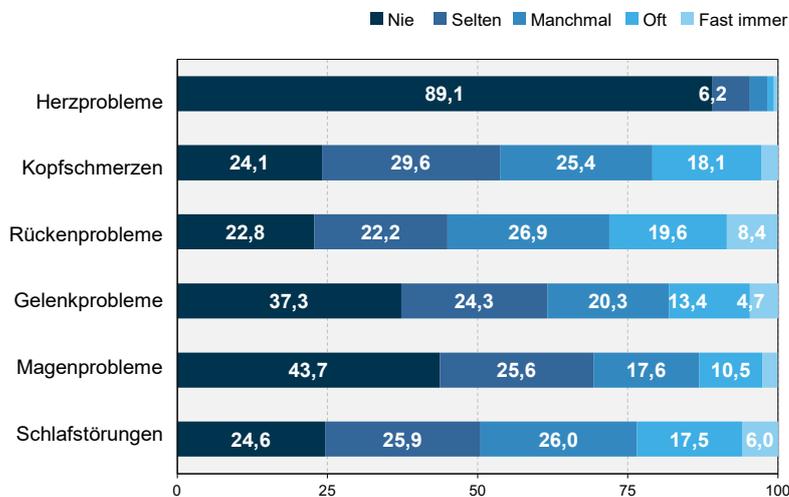
Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „oft“ und „fast immer“; Low-Box-Anteile: „selten“ und „nie“;
 nicht dargestellt: „manchmal“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Gesundheitliche Probleme sind auch bezogen auf die berufliche Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Rückenprobleme sind überdurchschnittlich stark bei Hilfsarbeitskräften anzutreffen (49 Prozent), ebenso wie Probleme mit den Gelenken (42 Prozent). Magenprobleme geben zudem insbesondere Beschäftigte aus Verkaufs-/Dienstleistungsberufen an (20 Prozent).

Sämtliche genannten Gesundheitsprobleme sind in stärkerem Maße unter Frauen verbreitet (obwohl die Beurteilung des Gesundheitszustands zwischen den Geschlechtern inzwischen ähnlich ausfällt, s.o.). Dabei sind Unterschiede insbesondere bei Kopfschmerzen (Frauen: 31 Prozent, Männer: 14 Prozent) und Rückenproblemen (Frauen: 35 Prozent, Männer: 24 Prozent) auffällig. In der Gesamtschau hängen gesundheitliche Beschwerden der Luxemburger Beschäftigten also meist mit der ausgeübten Tätigkeit, und damit mittelbar mit Geschlecht sowie Lebensalter, zusammen. Dies entspricht auch der allgemeinen Befundlage der Arbeitswissenschaft.

Übersicht 22 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: 1.495

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

4.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und -zufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Zur Veranschaulichung sind in Übersicht 23 die Antworten auf die verschiedenen Fragen nach Stresssymptomen der vergangenen Erhebungsjahre dargestellt. Bei der diesjährigen Erhebung gibt fast jeder Dritte (31 Prozent) an, hohen Stress durch seine Tätigkeit zu empfinden. Ein ähnlicher Anteil berichtet allerdings auch, Stress nur selten oder nie ausgesetzt zu sein (29 Prozent). Keine Freude an der Arbeit empfindet laut eigener Angabe etwas mehr als ein Zehntel der Befragten. In der Gesamtschau gibt es unter den abhängig Erwerbstätigen einzelne Gruppen mit zum Teil erheblichen Belastungs- und Stresssymptomen.

Übersicht 23 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014-2019

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Low-Box	Top-Box								
Keine Freude mehr an der Arbeit	62,6	9,1	61,5	14,4	58,6	8,7	60,0	10,9	56,9	11,2
Stressempfindung durch die Arbeit	33,7	28,2	34,4	32,3	29,5	32,5	32,1	31,1	28,9	30,8

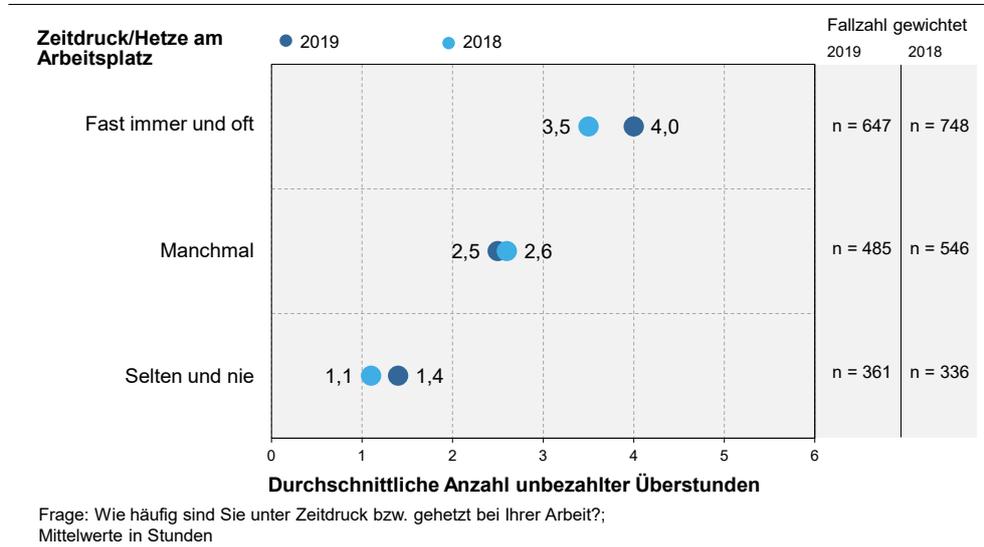
Low-Box-Anteile: „nie“ und „selten“; Top-Box-Anteile: „fast immer“ und „oft“
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2019; eigene Berechnungen

Dazu gehören insbesondere Frauen, die im Vergleich zu Männern deutlich häufiger Stress auf der Arbeit empfinden (35 zu 28 Prozent). Auch Personen mit Führungsaufgaben, das heißt in Vorgesetztenfunktion, nehmen Stress häufiger wahr (35 Prozent) als Personen ohne eine solche Verantwortung (29 Prozent). Nicht überraschend trifft starkes Stressempfinden häufig auf die Gruppe der Beschäftigten zu, die besonders viel – 46 oder mehr Stunden in der Woche – arbeitet. Hier bekundet fast die Hälfte (46 Prozent), „oft“ oder „fast immer“ auf der Arbeit Stress zu empfinden. Bei den Beschäftigten mit weniger Wochenarbeitszeit sind diese Werte deutlich geringer (25 bis 33 Prozent). Ähnlich verhält es sich für Personen, die unbezahlte Überstunden leisten (müssen) (42 Prozent), im Vergleich zu Beschäftigten, die entweder keine Überstunden leisten oder diese bezahlt bekommen (25 Prozent). Bei der Betrachtung der Berufsgruppen stechen insbesondere die Manager heraus, bei denen zwei Fünftel eine häufige Stressbelastung angeben und auch bei den akademisch Beschäftigten gilt dies für mehr als jeden Dritten (36 Prozent). Im Gegensatz dazu fühlen sich relativ wenige Büroangestellte sowie Handwerker und Maschinenbediener gestresst (Werte um 25 Prozent).

Ein weiterer Stressfaktor kann Zeitdruck auf der Arbeit darstellen. 43 Prozent der Befragten geben häufigen („oft“ oder „fast immer“) Zeitdruck bei der Arbeit an, etwas weniger als ein Viertel (24 Prozent) verspürt dagegen „nie“ oder „selten“ diese Belastung. Besonders Führungskräfte (55 Prozent) sehen sich häufig Zeitdruck ausgesetzt, aber auch Professionals und Beschäftigte im Dienstleistungssegment (jeweils 45 Prozent) sowie Techniker (43 Prozent) sind des Öfteren von diesem Stressfaktor betroffen. Selbst die Berufsgruppe der Bürokräfte, die insgesamt am seltensten damit konfrontiert ist, steht zu einem Drittel häufig unter Zeitdruck.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Überstunden empfinden in höherem Maße Zeitdruck und Hetze bei der Arbeit als Beschäftigte ohne oder mit weniger Überstunden. Dies trifft besonders auf Beschäftigte zu, die unbezahlte Überstunden leisten (vgl. Übersicht 24). So leisten Beschäftigte, die einen starken Zeitdruck verspüren („fast immer“ und „oft“), fast 3 Stunden unbezahlte Mehrarbeit mehr als Menschen, die wenig Zeitdruck verspüren („selten“ und „nie“). Mit steigendem Zeitdruck wächst demnach auch die Zahl der geleisteten (unbezahlten) Überstunden. Dieses Ergebnis zeigt sich konstant über die Erhebungswellen.

Übersicht 24 Unbezahlte Überstunden und Zeitdruck bei der Arbeit



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

4.3 Pausen- und Ruhezeiten

Die gesundheitlichen Folgen der Arbeit können teilweise durch eine ausreichende Pausen- und Ruhezeit reduziert werden. Nicht umsonst sind daher auch im Luxemburger Arbeitsschutzgesetz verpflichtende Regelungen zu Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten fixiert. Allerdings gibt in der Quality of Work-Befragung 2019 fast ein Fünftel (19 Prozent) der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, Pausen „oft“ oder „fast immer“ zu unterbrechen, wobei dies auf 59 Prozent hingegen nicht zutrifft. Bei Beschäftigten in Vorgesetztenfunktion (24 Prozent) bzw. Führungskräften (33 Prozent), viel Arbeitenden mit über 46 Wochenstunden (35 Prozent) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unbezahlt Überstunden leisten (26 Prozent), werden die Pausenzeiten deutlich häufiger nicht eingehalten als beim Durchschnitt. Die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft zeigt dagegen einen positiven Effekt auf die Einhaltung der Pausenzeiten (15 Prozent gegenüber 20 Prozent bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern).

Bei 23 Prozent der Beschäftigten fallen zudem Arbeitspausen häufig komplett aus. Dies betrifft die soeben genannten Gruppen wieder in stärkerem Maße, darüber hinaus ist hier auch ein Alterstrend festzustellen: Die beiden jüngsten Alterskohorten geben deutlich häufiger (27 und 24 Prozent) einen Ausfall von Arbeitspausen an als die 45- bis 54-Jährigen (21 Prozent) und 55- bis 64-Jährigen (17 Prozent). Auch sticht bei dieser Frage die Berufsgruppe der Anlagenbediener bzw. Monteure hervor, bei denen mit 38 Prozent noch häufiger Arbeitspausen vollständig ausfallen als bei den Führungskräften (32 Prozent).

Darüber hinaus sind in Luxemburg 11 Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn gesetzlich festgelegt. 7 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmerschaft gibt allerdings an, diese Ruhezeiten „oft“ oder „fast immer“ zu unterschreiten. Ähnlich wie bei den anderen Fragen trifft die Verkürzung der Ruhezeit besonders auf junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (16- bis 24-Jährige: 14 Prozent), viel Arbeitende mit 46 und mehr Stunden (18 Prozent) und Anlagenbediener (18 Prozent) sowie Führungskräfte (17 Prozent) zu. Im Gegensatz dazu kommt eine Unterschreitung der Ruhezeit von 11 Stunden bei Handwerkern (3 Prozent) und Bürokräften (5 Prozent) eher selten vor

4.4 Urlaubstage

Urlaub ist eine wichtige Institution, um sich von den Anforderungen der Arbeit zu erholen und die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dauerhaft zu schützen; zugleich schafft Urlaub die Voraussetzungen für neue Leistungskraft im beruflichen und privaten Alltag. Im Durchschnitt haben in Luxemburg Beschäftigte 30,3 Urlaubstage zur Verfügung – Frauen dabei 31,2 und Männer 29,8 Tage.

Seit 2019 stehen allen Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesetzlich 26 Tage Urlaub im Kalenderjahr zu (zuvor: 25 Tage). Allerdings geben 13,3 Prozent aller befragten Beschäftigten an, weniger als 26 Urlaubstage zu haben. Davon entfallen 10,5 Prozent genau auf 25 Urlaubstage, lediglich die verbleibenden 2,8 Prozent liegen unter dieser Marke. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass die neuen Regelungen bis zum Erhebungszeitraum noch nicht in allen Unternehmen Luxemburgs umgesetzt oder einem Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Befragung noch nicht präsent waren.

Die meisten Urlaubstage haben Beamtinnen und Beamte in Luxemburg zur Verfügung. Sie können im Durchschnitt 36 Tage pro Kalenderjahr nehmen, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind es dagegen 29,6. Bei der Differenzierung nach Berufsgruppen haben Handwerker (27,4 Tage) und Hilfsarbeitskräfte (27,9 Tage) nicht nur die geringste Zahl an Urlaubstagen unter den Berufsgruppen, sondern auch bei Betrachtung aller relevanten Seitengruppen. Professionals (31,6 Tage) und Bürokräfte (30,9 Tage) haben dagegen überdurchschnittlich viele Urlaubstage zur Verfügung, wenngleich sie sehr nah am Mittelwert liegen. 63 Prozent aller Befragten haben des Weiteren alle verfügbaren Urlaubstage im letzten Kalenderjahr auch genommen, mehr als ein Drittel (37 Prozent) dagegen nicht. Besonders selten haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von 46 und mehr Stunden (48 Prozent) alle Urlaubstage genommen. Darüber hinaus verfügen Beschäftigte, die alle Urlaubstage genommen haben, durchschnittlich über rund einen Urlaubstag mehr als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht alle Tage genommen haben (30,7 gegenüber 29,7 Tagen).

Gefragt nach den Gründen der Nichtinanspruchnahme aller verfügbaren Urlaubstage, gaben 32 Prozent derjenigen mit übrig gebliebenen Urlaubstagen an, keine Lust gehabt zu haben, alle Urlaubstage zu nehmen. Bei 20 Prozent war der terminliche Druck zu groß, um die anstehende Arbeit trotz eines Urlaubs zu erledigen. 44 Prozent gaben aber auch „sonstige Gründe“ als Hauptfaktor an.¹³

Ein Grund besteht aber vermutlich auch in der Möglichkeit, Urlaubstage ins Folgejahr zu übertragen. Diese Option nutzten mehr als vier Fünftel (81 Prozent) aller Befragten mit übrig gebliebenen Urlaubstagen. Bei weiteren 14 Prozent wurden einige Tage ins Folgejahr übertragen, bei 3 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verfielen diese Urlaubstage ersatzlos.

4.5 Balance von Arbeit und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Dementsprechend wurden auch – nachdem im letzten Jahr das Thema als Schwerpunkt gesetzt worden war – weiterhin einige Fragen im diesjährigen QoW dazu gestellt.

Zunächst geht es um die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche. 2019 geben rund 57 Prozent der Befragten an, „selten“ oder „nie“ Probleme dabei zu haben, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Der Wert ist damit im Vergleich zum Vorjahr gesunken, sodass hier der niedrigste Wert seit Einführung der Frage 2016 zu verzeichnen ist. Dafür findet sich der Anteil von Personen, deren Privat- und Arbeitsleben häufig nicht vereinbar erscheinen, mit knapp 18 Prozent auf dem Niveau von 2017, bezogen auf das erste Item in Übersicht 25.

Übersicht 25 Balance von Arbeit und Privatleben 2016 bis 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Low-Box	Top-Box	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	56,9	17,7
Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen im Privatleben	69,5	9,2	59,6	12,0	62,0	11,1	60,4	11,6

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 2016-2019; eigene Berechnungen

¹³ Das verweist darauf, im Fragebogen der nächsten Erhebungswelle weitere Begründungen für die Nichtinanspruchnahme aller Urlaubstage aufzunehmen.

Vereinbarkeitsprobleme¹⁴ treten bei den jüngeren Alterskohorten deutlich häufiger auf als bei den ältesten Gruppen. Vergleicht man die häufigen Vereinbarkeitsprobleme bei den 16- bis 24-Jährigen (21 Prozent) mit der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen (7 Prozent), so ergibt sich ein Unterschied von 14 Prozentpunkten. Auch zwischen den Geschlechtern zeigen sich Differenzen, da nur rund die Hälfte der Frauen (51 Prozent), aber 61 Prozent der Männer Arbeits- und Berufsleben ohne Probleme vereinen können; es haben also ungefähr jeder sechste Mann (15 Prozent) und jede fünfte Frau (22 Prozent) Schwierigkeiten.

Zu Konflikten zwischen den Anforderungen des Arbeits- und des Privatlebens kommt es bei rund 12 Prozent der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs. Dieser Wert liegt im Vergleich zu den Vorjahren auf einem ähnlichen Niveau. Diese Konflikte treten insbesondere bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit geringerem Bildungsniveau auf, vermutlich im Zusammenhang mit dem geringeren Auftreten dieser Probleme bei Berufen mit komplexeren Tätigkeiten: Sowohl bei den Führungskräften (44 Prozent) und akademisch Beschäftigten (51 Prozent) als auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit dem Qualifikationsniveau ISCED 6 (58 Prozent) oder ISCED 7/8 (47 Prozent) treten unterdurchschnittlich häufig Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens auf.

Fast von selbst versteht sich, dass Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von über 46 Stunden in der Woche deutlich häufiger sowohl über Vereinbarkeitsprobleme (31 Prozent gegenüber 13 bis 19 Prozent) als auch über Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (23 Prozent gegenüber 8 bis 11 Prozent) klagen. Dies betrifft insbesondere die genannte Gruppe der Vielarbeitenden, da es zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitkräften nur marginale bis keine Unterschiede in Bezug auf die beiden Fragestellungen gibt.

4.6 Entgrenzung der Arbeit

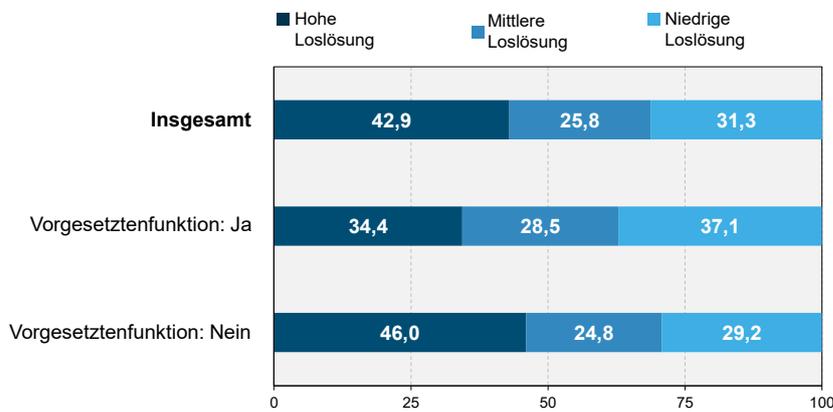
Neben der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wird in der modernen Arbeitsforschung auch die sogenannte Entgrenzung der Arbeit diskutiert. Dabei geht es um Tendenzen der Verschmelzung oder zunehmenden Diffusion zwischen Arbeits- und Privatleben, also sich auflösende Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, die mit der zunehmenden Verfügbarkeit und dem Einsatz digitaler Technologien zu tun haben (vgl. u.a. Busch-Heizmann/Entgelmeier/Rinke 2018). Auch 2019 wurde 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 43 Prozent der Befragten eine positive Work-Life-Balance¹⁵, für 26 Prozent eine eher mittelmäßige sowie für 31 Prozent eine nicht zufriedenstellende Work-Life-Balance.

¹⁴ Item: „Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut.“

¹⁵ 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“.

Dabei fällt es insbesondere jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (34 Prozent) deutlich schwerer als älteren Beschäftigten, sich von ihrem Arbeitsalltag zu distanzieren – sie weisen eine niedrige Loslösung von der Arbeit auf. Besondere Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die hierarchische Stellung im Unternehmen (vgl. Übersicht 26). So geben 46 Prozent der Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion eine positive Work-Life-Balance an; unter Vorgesetzten sind es dagegen nur 34 Prozent. Personen mit Führungsverantwortung fällt es also offensichtlich deutlich schwerer als Beschäftigten ohne Führungsverantwortung, Arbeit und Privatleben voneinander abgrenzen zu können – dies war bereits in der Erhebung 2018 zu erkennen.

Übersicht 26 Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Vorgesetztenfunktion



Angaben aus ungewichtetem Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier Aussagen:

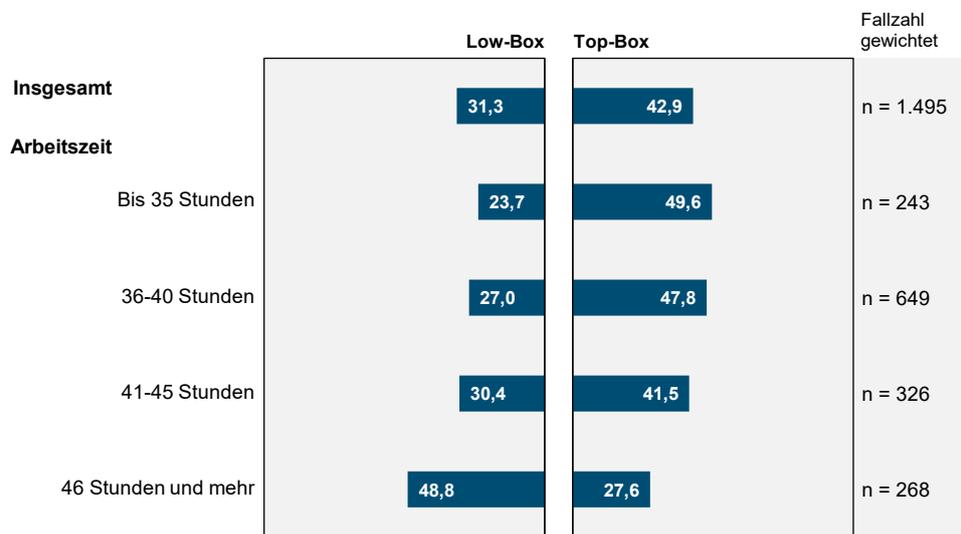
- 1) Am Feierabend vergesse ich die Arbeit.
- 2) Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.
- 3) Am Feierabend gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.
- 4) Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.

Zugrunde liegende Antwortkategorien: hohe Loslösung: „trifft völlig“ oder „überwiegend zu“, mittlere Loslösung: „trifft mitteln zu“, niedrige Loslösung: „trifft wenig“ oder „gar nicht zu“; Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 1.495

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, 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 27). Zwar gibt insgesamt ein relativ hoher Teil der Befragten an, Arbeit und Privatleben erfolgreich trennen zu können (43 Prozent). Allerdings sinkt der Zustimmungswert erheblich mit Anstieg der wöchentlichen Arbeitsstunden. Berichten noch 48 bis 50 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 42 Prozent. Unter denjenigen, die ihrer Tätigkeit besonders zeitintensiv nachgehen (46 und mehr Stunden), kann sich sogar nur etwas mehr als jeder Vierte von der Arbeit loslösen (28 Prozent).

Übersicht 27 Loslösung von der Arbeit in der Freizeit nach Arbeitszeit



Angaben aus ungewichtetem Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier 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.

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 2019, eigene Berechnung

Auch in Bezug auf die Berufsgruppe unterscheidet sich die Ausgestaltung der Beziehung zwischen Arbeitsleben und privatem Bereich (vgl. Übersicht 28). So können nur 21 bis 23 Prozent der Manager die Arbeit nach Feierabend vergessen bzw. nicht mehr an die Arbeit denken. Bei den anderen Berufsgruppen, besonders aber bei Bürokräften (58 Prozent und 48 Prozent), gibt es deutlich höhere Zustimmungswerte. Die höchsten Zustimmungswerte finden sich beim Item „Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen“, wiederum bei den Bürokräften. Zwei Drittel dieser Berufsgruppe können sich von den beruflichen Anforderungen distanzieren. Bei den Führungskräften gibt dies dagegen nur etwas mehr als jeder Vierte an. Auch Professionals schaffen es deutlich seltener, ihr Privatleben von ihrem Berufsleben zu trennen. Diesen Gruppen gelingt es also am wenigsten, sich mental von der Arbeit zu lösen.

Übersicht 28 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	32,3	42,0	41,5	33,1	24,9	48,7	26,5	47,9
Managers: Führungskräfte	46,7	21,4	55,3	22,7	38,3	38,6	38,8	25,6
Professionals: akademische Berufe	43,1	34,6	53,7	25,7	31,7	40,2	33,1	40,3
Techniker und gleichrangige, nichttechnische Berufe	27,6	44,8	36,9	36,5	20,0	54,2	21,5	52,2
Bürokräfte und verwandte Berufe	14,7	57,9	23,0	48,2	16,4	62,0	15,0	65,0
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	25,5	45,9	38,8	40,3	24,8	52,4	26,0	51,1
Handwerks- und verwandte Berufe	23,4	48,6	30,6	33,5	17,8	51,8	23,3	48,3
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	29,2	52,8	36,0	27,9	17,1	52,6	23,5	61,0
Hilfsarbeitskräfte	31,6	41,9	28,9	41,7	30,5	43,8	33,3	45,0

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 2019, eigene Berechnungen

5 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.

5.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

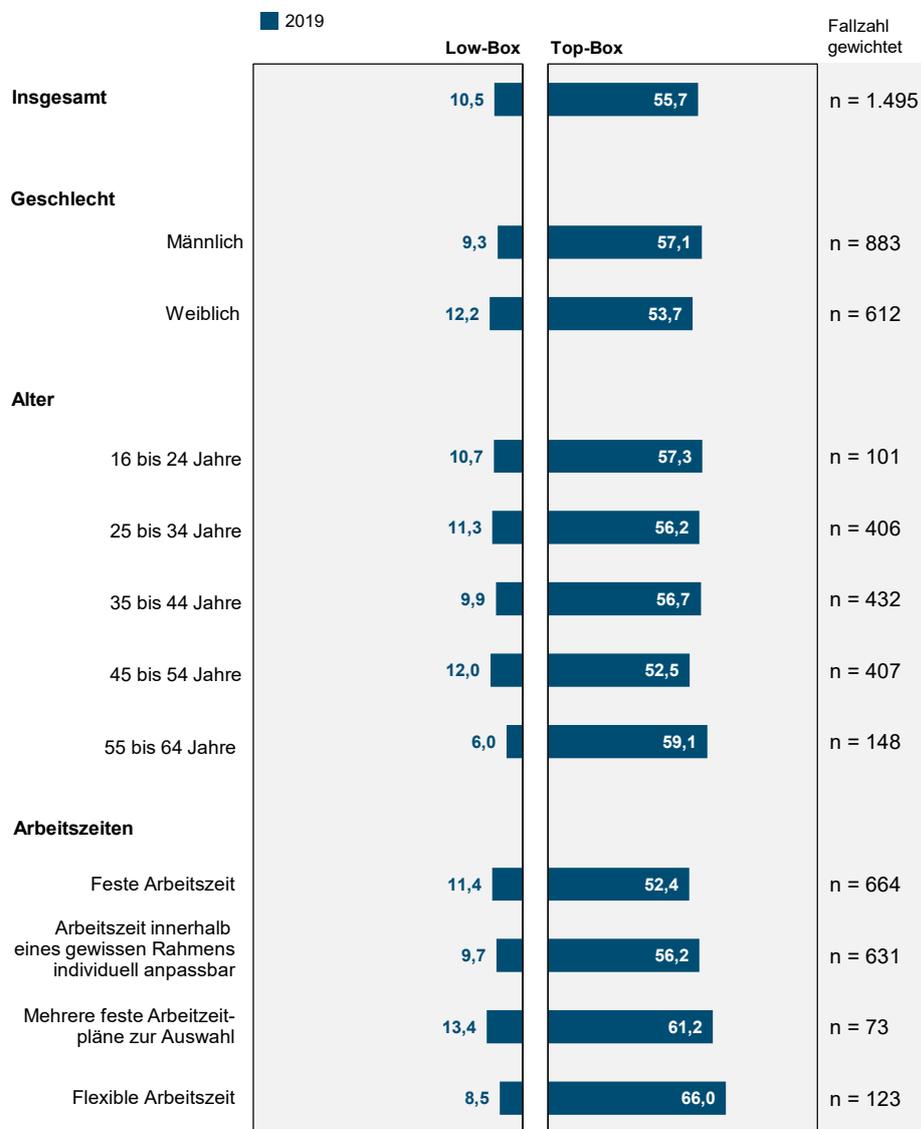
Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Für weit über die Hälfte der Befragten ist für alle 6 Erhebungsjahre¹⁶ zunächst eine überwiegend positive Bewertung festzuhalten. Mit rund 56 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, in sehr hohem oder hohem Maße mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein (vgl. Übersicht 29). Nur knapp 11 Prozent sind wenig oder gar nicht mit ihrer Arbeit zufrieden. Bei der aktuellen Erhebung sind 54 Prozent der Frauen mit ihrer Arbeit (hoch) zufrieden, 3 Prozentpunkte weniger als bei den Männern. Mit Blick auf die Alterskohorten sind die 45- bis 54-Jährigen mit ihrer Arbeit am wenigsten zufrieden (53 Prozent), die jüngeren Jahrgänge (16 bis 44 Jahre) sowie die älteste Beschäftigtengruppe (55 bis 64 Jahre) dagegen am zufriedensten (56 bis 59 Prozent).

Entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeit sind die Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses. So sind Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten (66 Prozent) oder die einen Arbeitsplan aus verschiedenen vorgegebenen Alternativen selbst auswählen können (61 Prozent), sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Im Gegensatz dazu sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer fixierten Arbeitszeit deutlich weniger zufrieden (52 Prozent). Darüber hinaus sind Beschäftigte, die in der Regel nicht am Wochenende oder abends und nachts arbeiten müssen, deutlich zufriedener (58 Prozent) als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit diesen atypischen Arbeitszeiten (43 bis 51 Prozent). Bei einer Betrachtung nach Berufsgruppen zeigen sich ebenfalls differenzierte Zufriedenheitswerte (vgl. zu beiden Aussagen Übersicht 30). Bildeten die Manager noch bis vor zwei Jahren fast immer die zufriedenste Berufsgruppe (stets Werte zwischen 72 und 75 Prozent), zeigen sich 2018 nur 57 Prozent und 2019 59 Prozent der Führungskräfte mit ihrer Arbeit in „hohem“ oder „sehr hohem Maße“ zufrieden. Den gleichen Wert erreichen in diesem Jahr auch Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure. In nahezu alle Berufsgruppen gibt des Weiteren mehr als die Hälfte der Befragten eine positive Rückmeldung zur Arbeitszufriedenheit. Nur die Hilfsarbeitskräfte liegen unter der 50-Prozent-Marke (46 Prozent).

¹⁶ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zum Arbeitsklima aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014 bis 2019 nicht direkt vergleichbar.

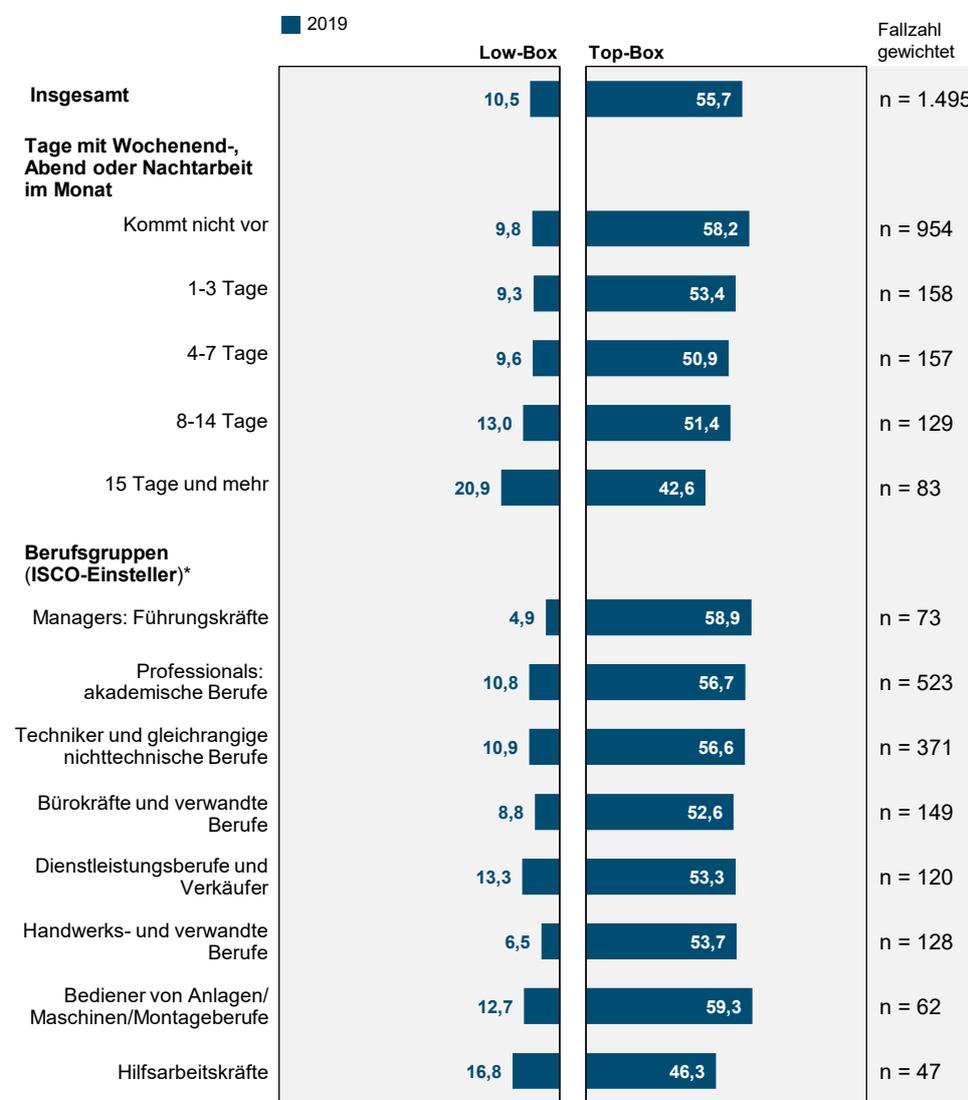
Analog zur Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit wurden auch Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit thematisiert. Mit dem Arbeitsklima auf der Arbeit zeigt sich mehr als die Hälfte der Befragten zufrieden (56 Prozent), nur 13 Prozent sind unzufrieden. Bei den Berufsgruppen erscheinen Manager und Professionals am zufriedensten (jeweils 58 Prozent). Von den Angestellten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sind dagegen lediglich zwei Fünftel von dem Arbeitsklima positiv überzeugt. Wie in den Vorjahren sind überdies Personen mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit von bis zu 4 Jahren deutlich zufriedener (63 Prozent) als Beschäftigte mit längerer Zugehörigkeit (49 bis 51 Prozent), und Beamte sind zufriedener als Angestellte (70 gegenüber 53 Prozent).

Übersicht 29 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“

Übersicht 30 Zufriedenheit mit der Arbeit nach Berufsgruppen

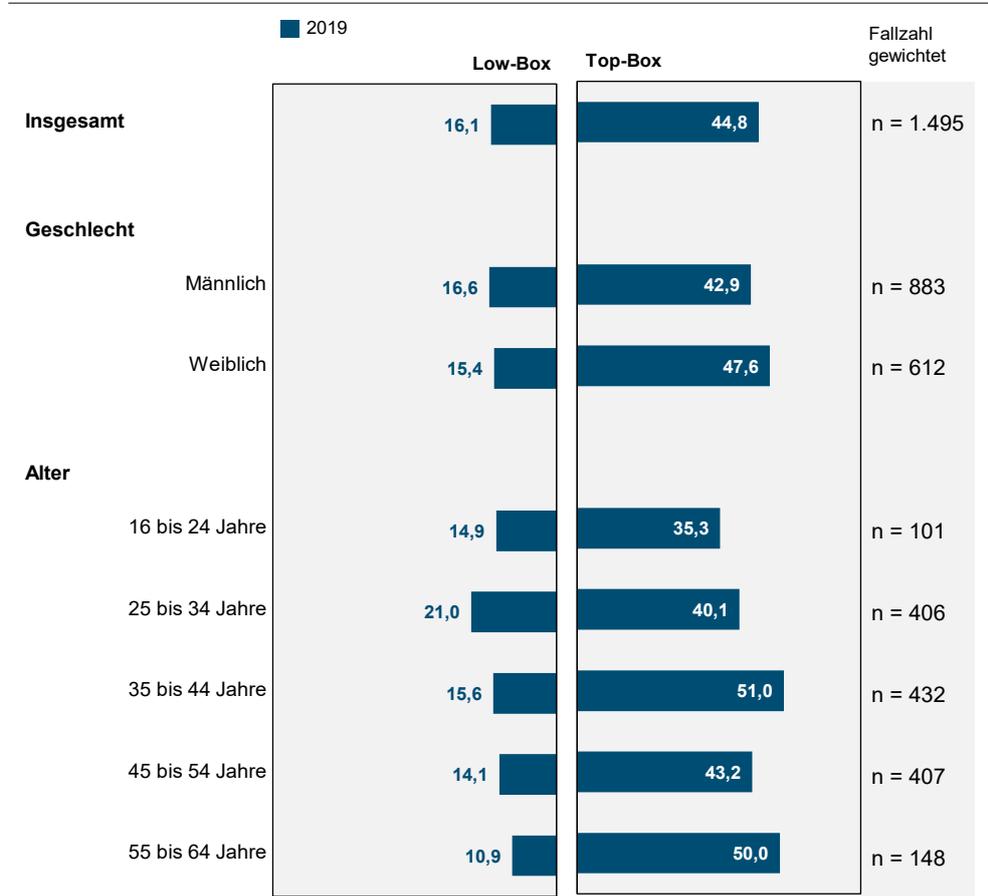


Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Angaben in Prozent;
 Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maße“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maße“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen). Mit diesem zeigen sich insgesamt weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden als bei den anderen beiden Fragen (45 Prozent; vgl. Übersicht 31). Im Jahresvergleich haben sich die Werte allerdings verbessert. 2016 wurde eine Zufriedenheit von 43 Prozent gemessen, 2017 und 2018 sogar nur 41 Prozent. Darüber hinaus sind in dieser Dimension die beiden jüngsten Jahrgänge zwischen 16 und 34 Jahren am wenigsten zufrieden mit ihrem Gehalt. Im Geschlechtervergleich zeigen sich in Bezug auf das Arbeitseinkommen Männer auch 2019 weiterhin unzufriedener als Frauen, wenngleich die Differenz von 10 Prozentpunkten auf 5 Prozentpunkte gesunken ist. Verantwortlich ist insbesondere die gestiegene Zufriedenheit der Männer (2018: 37 Prozent, 2019: 43 Prozent).

Übersicht 31 Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Geschlecht und Alter

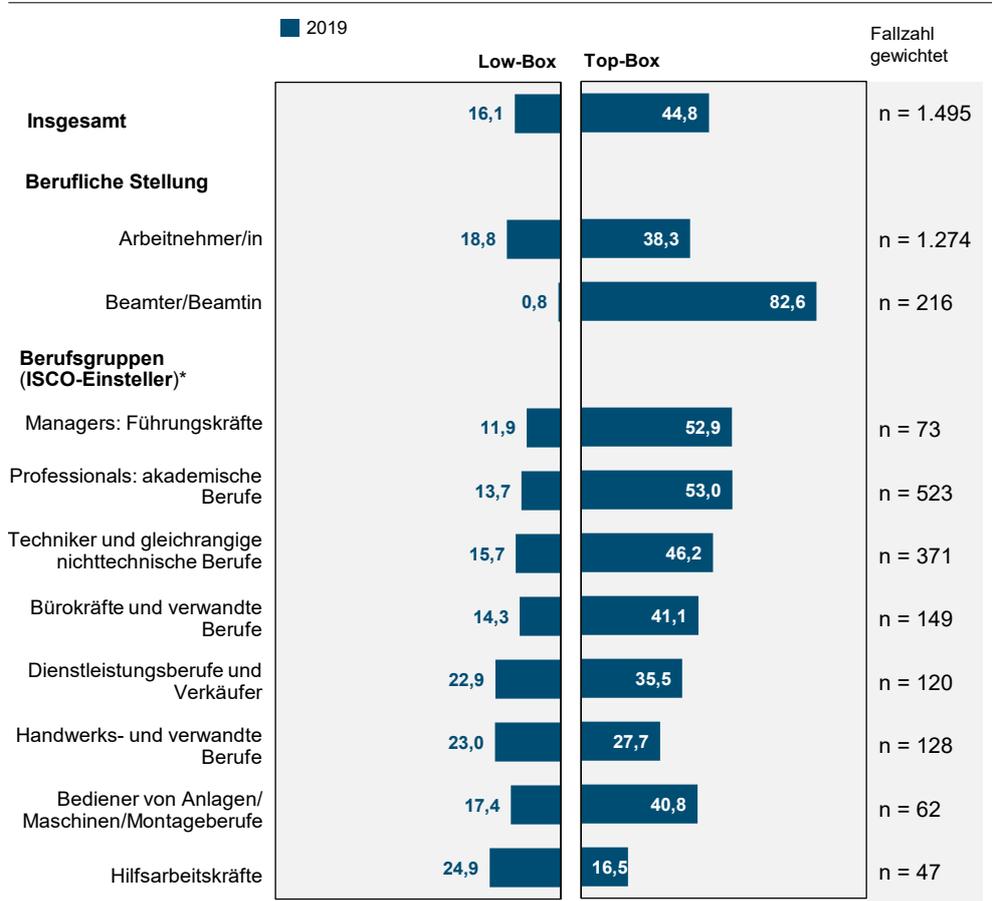


Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maße“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maße“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (vgl. Übersicht 32). Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Zufriedenheit bei Führungskräften und Professionals (jeweils 53 Prozent). Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und Verkäufer (36 Prozent), Bürokräfte (41 Prozent), Maschinenbedienungs- und Montageberufe (41 Prozent) sowie, mit einem Anteil von knapp 17 Prozent, insbesondere die Hilfsarbeitskräfte. Handwerksberufe finden sich mit einem deutlichen Abstand von rund 11 Prozentpunkten an zweitletzter Stelle.

Übersicht 32 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“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maße“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Neu aufgenommen wurde für die Erhebung 2019 die Frage nach der Zufriedenheit mit dem zeitlichen Umfang der Freizeit, mit dem mehr als zwei Fünftel (42 Prozent) zufrieden sind. Ein Fünftel (21 Prozent) ist dagegen damit nicht einverstanden. Deutlich weniger zufrieden als der Durchschnitt sind junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 16 und 24 Jahren. Aus dieser Gruppe bewertet nicht einmal ein Drittel (30 Prozent) den Umfang ihrer Freizeit positiv. Die älteste Kohorte zeigt sich dagegen immerhin genau zur Hälfte zufrieden. Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die Arbeitszeit. So sind anteilig mehr Teilzeitkräfte zufrieden mit dem zeitlichen Umfang ihrer Freizeit (57 Prozent) als Vollzeitkräfte (39 Prozent), und der Zufriedenheitsanteil sinkt ebenso, wenn die wöchentliche Arbeitszeit steigt. Bei den Beschäftigten mit 46 oder mehr Arbeitsstunden pro Woche zeigt sich dies am klarsten: Nur etwas mehr als ein Fünftel dieser Gruppe (21 Prozent) ist mit dem zeitlichen Umfang der Freizeit zufrieden.

Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit in Selbst- und Fremdbeurteilung ist ein weiterer Aspekt, der mittelbar über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz

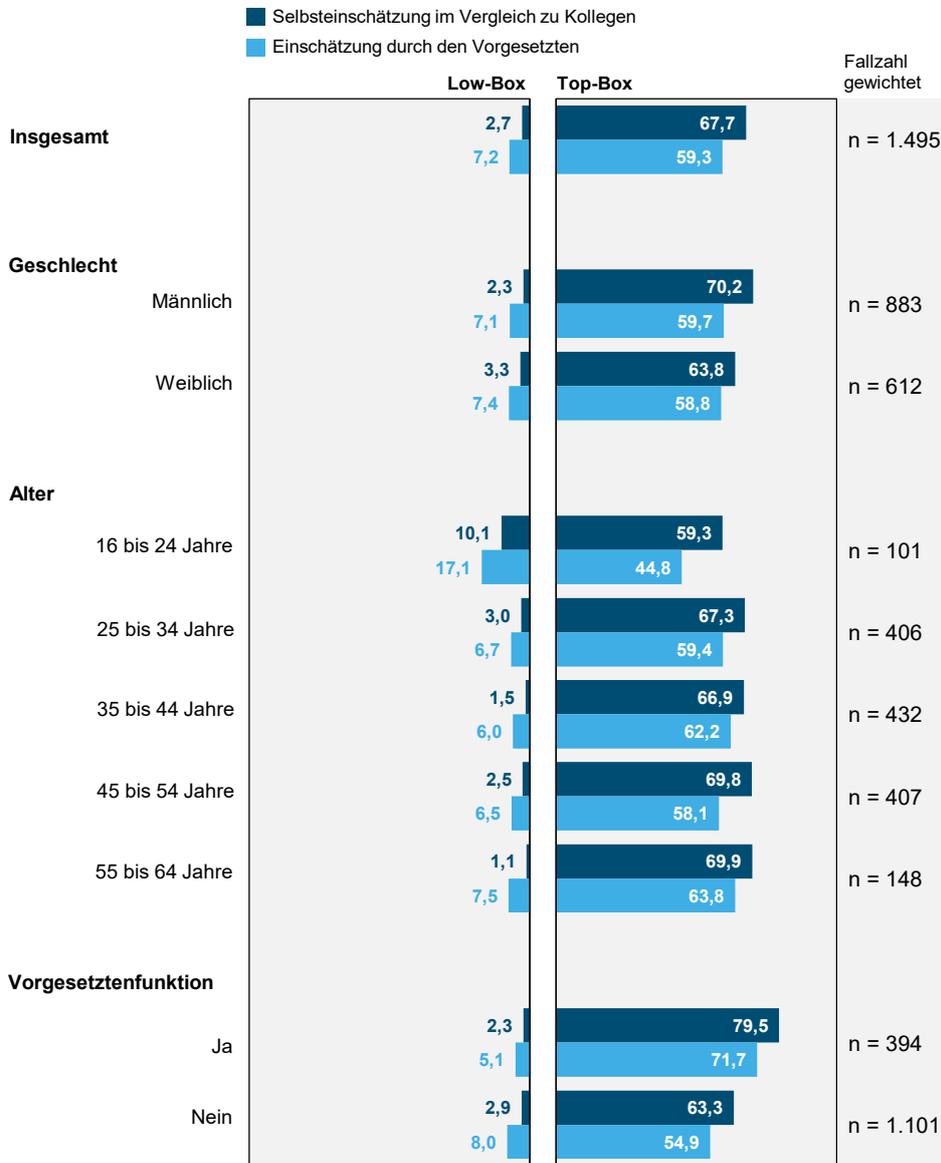
informiert. Das Gefühl, etwas zu leisten und hierfür auch Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, ist wichtig dafür, die eigene Arbeitstätigkeit als sinnvoll und sinnstiftend zu erleben.

Seit 2016 wird in der QoW-Befragung erhoben, wie Beschäftigte ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu ihren Kollegen einschätzen. Bei dieser Selbsteinschätzungsfrage beurteilen insgesamt 68 Prozent aller Beschäftigten ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich, aber insgesamt nur 3 Prozent ordnen ihre Arbeitsleistung im Vergleich zum Kollegenkreis als schwächer (unterdurchschnittlich) ein (vgl. Übersicht 33). Von den Männern schätzen rund 70 Prozent ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich ein, wohingegen es bei den Frauen nur 64 Prozent sind. Bei den Einschätzungen der jüngsten Kohorte (16 bis 24 Jahre) zeigt sich ein markanter Unterschied von 8 bis 11 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. Ebenfalls unterdurchschnittlich gering ist 2019 das Selbstvertrauen in die eigene Arbeitsleistung bei Beamten (63 Prozent), Teilzeitkräften (60 Prozent) und der Berufsgruppe der akademisch beschäftigten Professionals (66 Prozent).

Bei der Bewertung der eigenen Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten fallen die Einschätzungen insgesamt um rund 9 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 (69 Prozent, vgl. Übersicht 34). Bei Handwerksberufen und den Führern von Maschinen und Anlagen sowie Monteuren gibt es noch deutlich größere Unterschiede zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung. Bei beiden Berufsgruppen gehen 68 Prozent von einer überdurchschnittlichen Arbeitsleistung aus. Aus Sicht der Befragten schätzen die Vorgesetzten die Arbeitsleistung aber nur bei 51 Prozent (Handwerk) bzw. 56 Prozent (Anlagenbediener) überdurchschnittlich ein.

Insgesamt zeigt das Ergebnis eine recht deutliche Mehrheit an Beschäftigten, die mit hohem Selbstvertrauen von ihrer Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit überzeugt sind. Zugleich zeigt sich ein Teil der Befragten davon überzeugt, dass ihre Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung geringer einschätzen bzw. überdurchschnittliche Leistungen nicht als solche wahrnehmen.

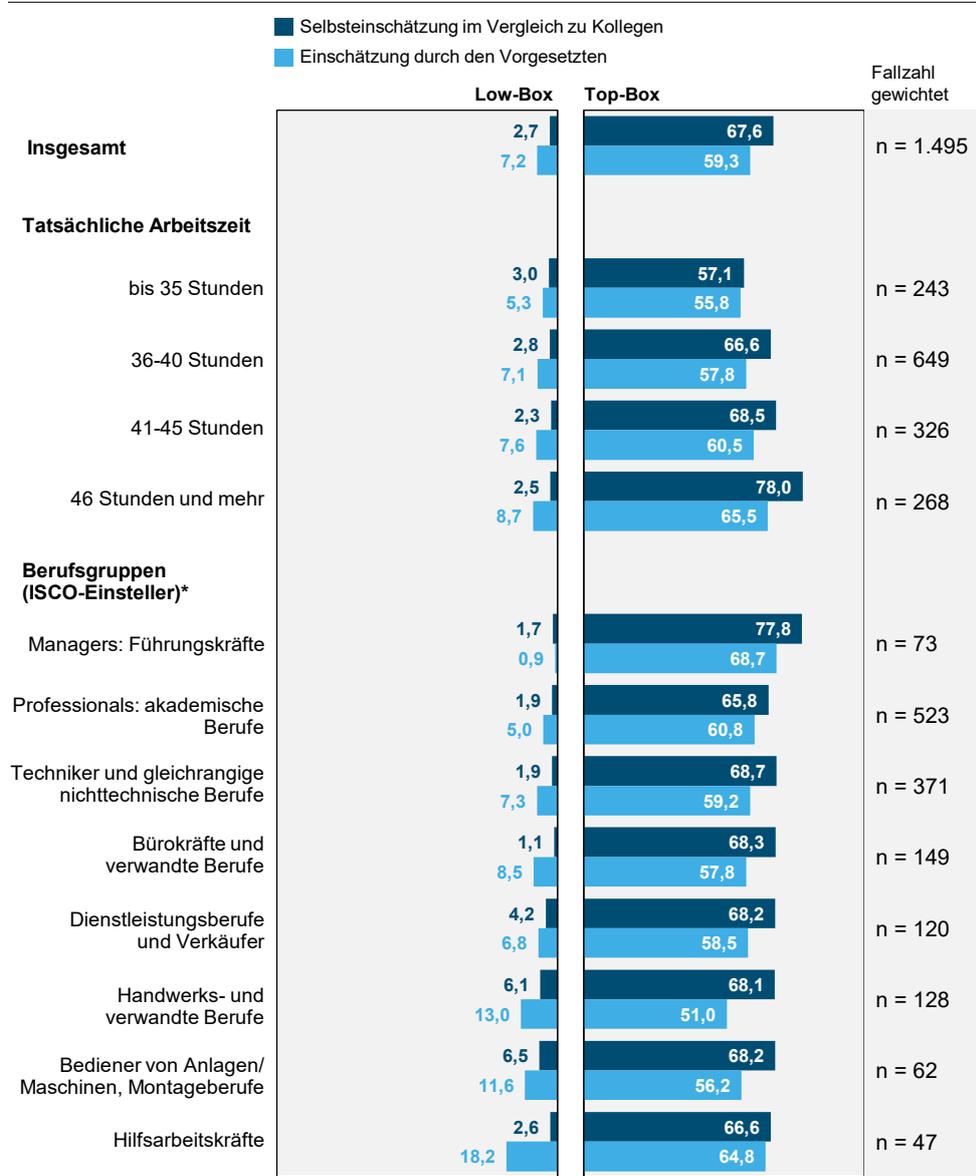
Übersicht 33 Selbsteinschätzung eigener Arbeitsleistung im Vergleich zur Einschätzung durch den Vorgesetzten I



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 2019, eigene Berechnungen

Übersicht 34 Selbsteinschätzung eigener Arbeitsleistung im Vergleich zur Einschätzung durch den Vorgesetzten II



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

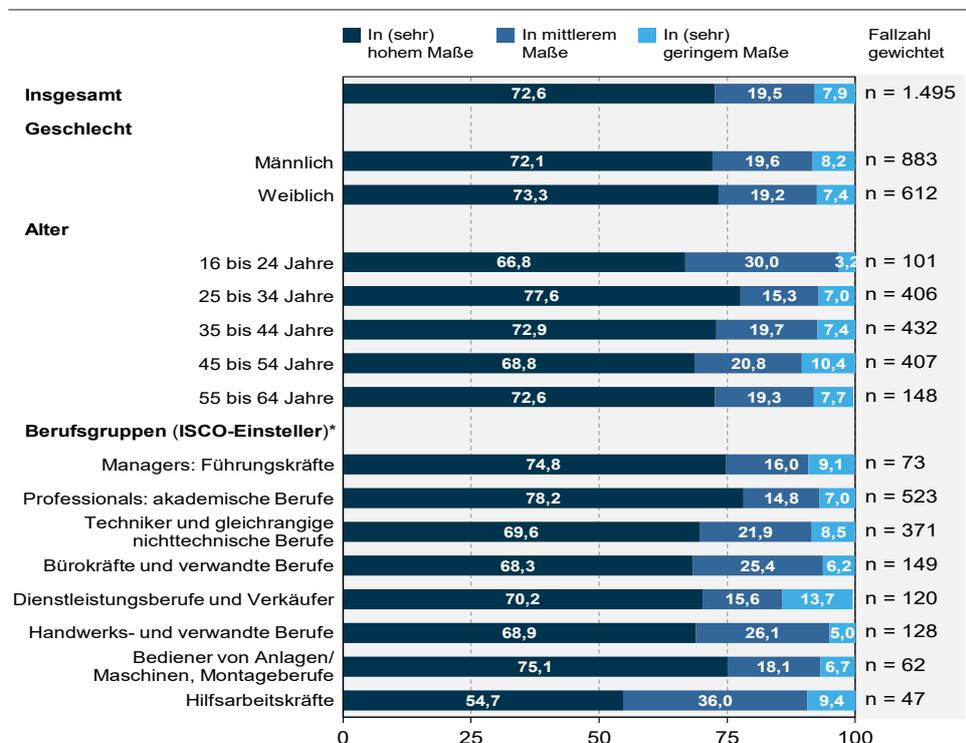
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

5.2 Arbeitsmarktchancen

Im Rahmen der Erhebung „Quality of Work Luxembourg“ werden die Beschäftigten auch zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Sie wurden unter anderem gebeten, eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes abzugeben (vgl. Übersicht 35). Wie in den Vorjahren sehen die meisten Beschäftigten auch in diesem Jahr ihren Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (73 Prozent). Der Wert für diese Einschätzungsfrage scheint auf einem recht hohen Niveau stabilisiert. Die persönliche Arbeitsplatzsicherheit zeigt sich zudem bei den Altersgruppen der 25- bis 34-Jährigen am stärksten ausgeprägt (78 Prozent), bei den jüngsten dagegen deutlich am schwächsten (67 Prozent).

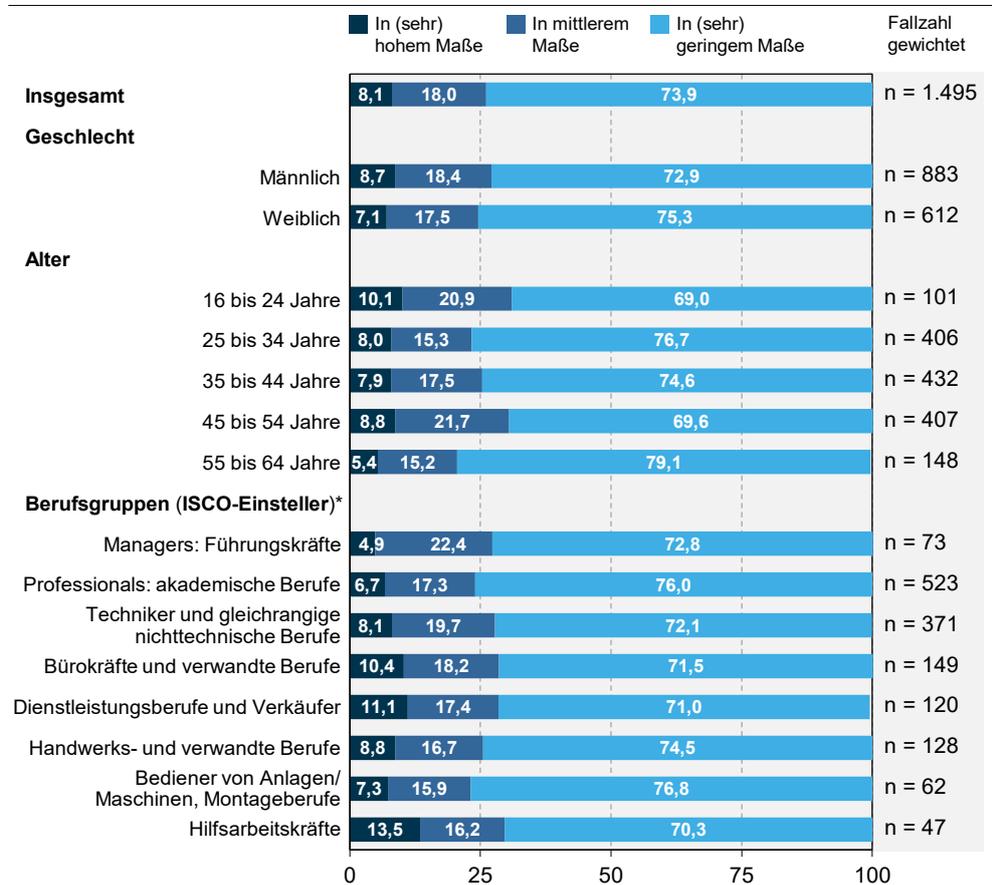
Als Ergänzung zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit wurde auch die Frage nach der Angst vor einem Jobverlust gestellt (vgl. Übersicht 36). Einen generellen Jobverlust befürchten dabei rund 8 Prozent der Befragten; 74 Prozent fürchten sich generell sehr wenig davor. Zwischen den Geschlechtern lassen sich kaum Unterschiede feststellen, wohl aber in Bezug auf die Berufsgruppen. So fürchtet sich bei Führungskräften nur gut jeder Zwanzigste vor einem Jobverlust, bei Hilfsarbeitskräften ist es dagegen jeder Siebte. Fast selbstverständlich ist darüber hinaus, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Sorgen über einen Jobverlust machen als verbeamtete Beschäftigte (9 gegenüber 2 Prozent).

**Übersicht 35 Einschätzung der Arbeitnehmer:
Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes**



Frage: In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?
Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Übersicht 36 Angst vor Arbeitsplatzverlust

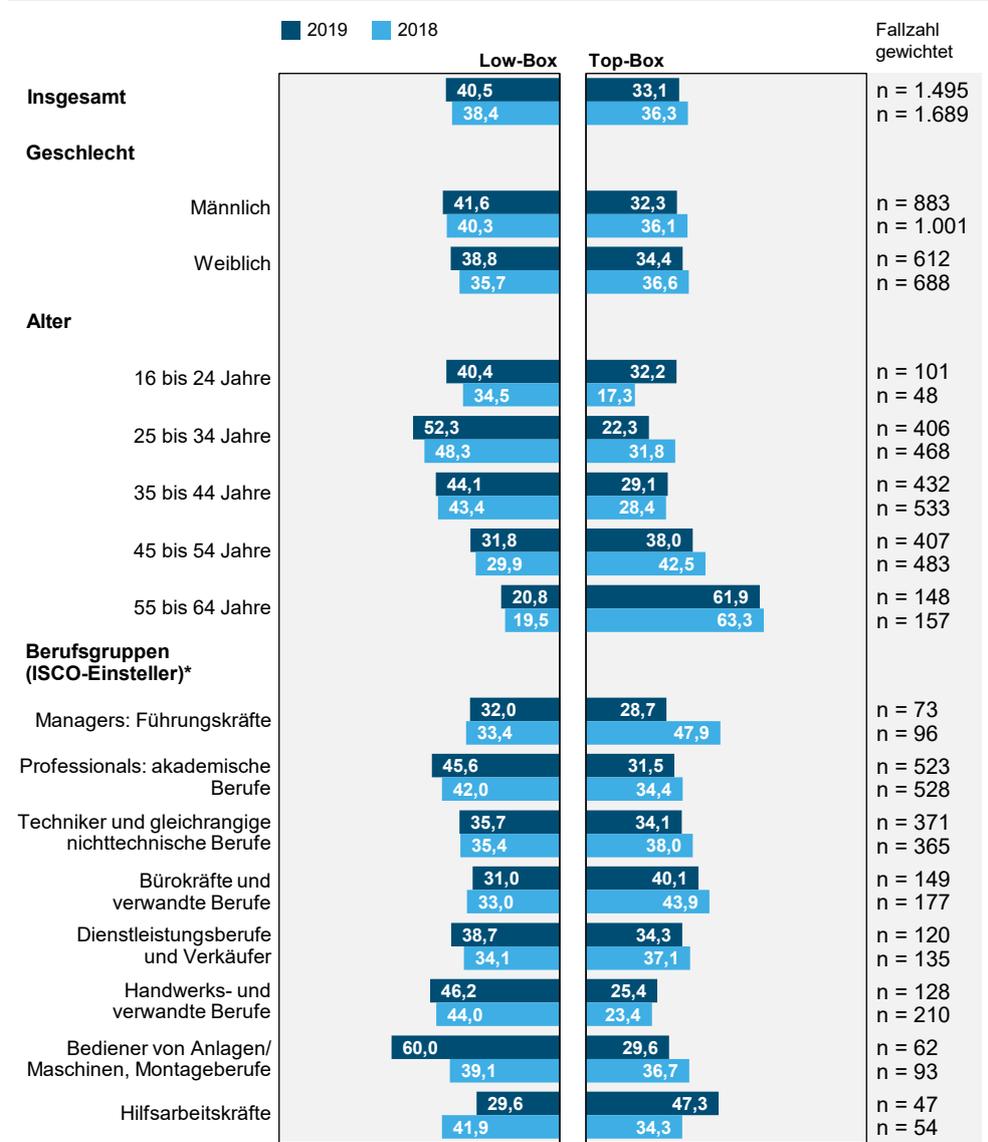


Frage: In welchem Maße haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?
 Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Differenzierte Befunde zeigen sich bei der Frage der Wiederbeschäftigungschancen in einem *ähnlichen* Job, falls der derzeitige Arbeitsplatz gekündigt würde oder verloren ginge (vgl. Übersicht 37). Ein Drittel der Befragten schätzt es 2019 als schwierig ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können. Zwei Fünftel sehen dagegen kein Problem. Mit höherem Lebensalter steigt die Skepsis, wieder eine ähnliche Stelle finden zu können, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Gleiches gilt auch – analog zum steigenden Lebensalter – für die Länge der Zugehörigkeit zum Betrieb. Die Beschäftigten wurden darüber hinaus auch gefragt, wie schwierig es für sie wäre, *überhaupt* einen Job nach Verlust des Arbeitsplatzes zu finden. Hier zeigt sich, dass ein Fünftel der Beschäftigten immer noch Schwierigkeiten sieht, auch wenn die Anforderung des neuen potentiellen Jobs undefiniert bleiben.

Übersicht 37 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“; Low-Box-Anteile: „(überhaupt) nicht schwierig“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30;

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Zusammenfassend betrachtet, bewerten die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die eigene berufliche Situation und Perspektive sehr differenziert. Die individuelle Arbeitsplatzsicherheit wird höher eingeschätzt als die Chancen, im Fall eines Arbeitsplatzverlusts eine vergleichbare Stelle finden zu können. In der Gesamtschau der individuellen Arbeitsmarktchancen sind die Einschätzungen der meisten Beschäftigten gleichwohl überwiegend positiv: Die Ergebnisse erweisen sich als weithin stabil über die bisherigen 6 Erhebungsjahre 2014 bis 2019.

Teil II: Schwerpunktthema QoW 2019: Vorgesetztenverhalten und Führungsstile

6 Vorgesetztenverhalten und Führungsstile

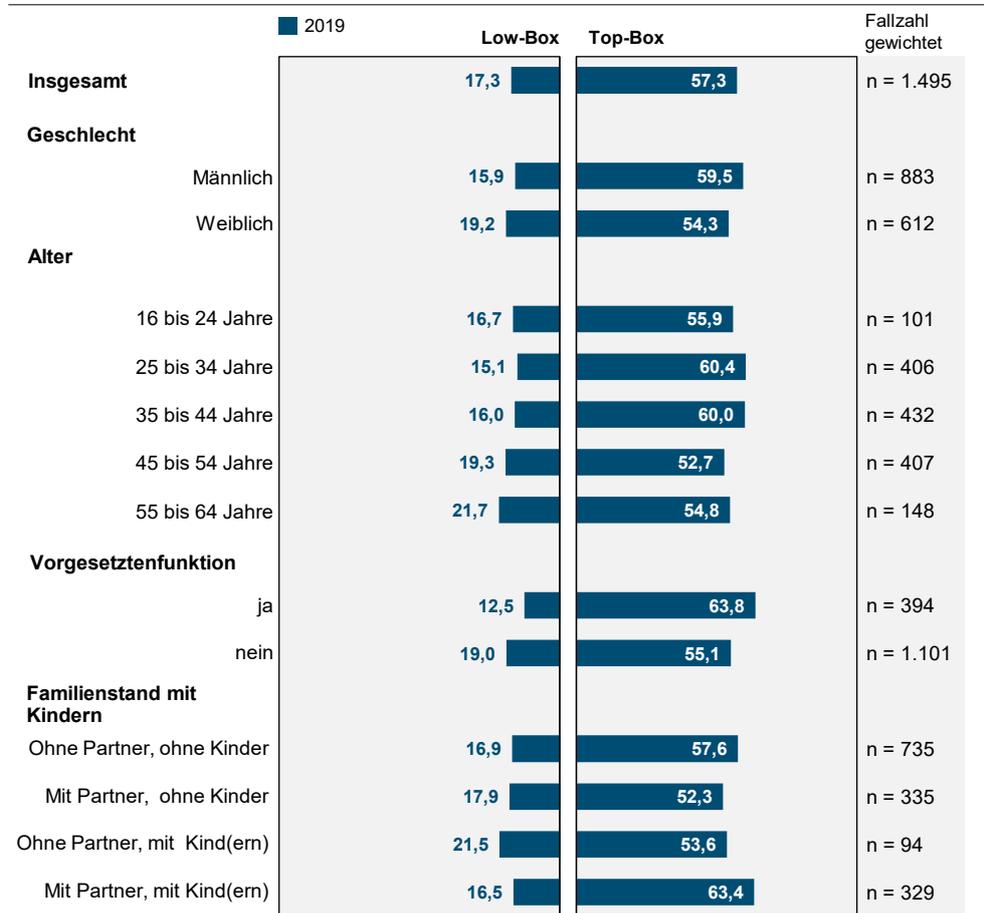
Neben den aufgabenbezogenen Anforderungen (siehe Kapitel 3) bilden auch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz einen bestimmenden Faktor der Arbeitsqualität. Die Zusammenarbeit und der persönliche Umgang mit Kolleginnen und Kollegen nehmen in vielen Tätigkeiten einen breiten Raum ein und bilden eine zentrale Komponente bei der individuellen Bewertung der Arbeitssituation. Eine besondere Rolle für das Erleben der Arbeitsqualität nimmt das Verhältnis zu Vorgesetzten ein. Arbeitswissenschaftliche Studien (vgl. Nübling et al. 2015; DGB-Index Gute Arbeit (2015); BAuA 2010; Buch 2007) belegen, dass das Verhalten von Vorgesetzten von großer Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit, die Belastung und im Extremfall für die mentale Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist.

Zu diesem Themenkomplex wurden beim diesjährigen Quality of Work mehrere Dimensionen erhoben. Thematisiert wurden Aspekte der Unterstützung und Wertschätzung durch Vorgesetzte (6.1), Merkmale und Einschätzungen des Führungsverhaltens (6.2), sowie zur Rückmeldungspraxis (Feedback) der Vorgesetzten zur Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (6.3).

6.1 Wertschätzung und Unterstützung durch Vorgesetzte

Die Unterstützung durch Vorgesetzte wurde im QoW 2019 mit mehreren Fragen angesprochen. Eine direkte Thematisierung dieses Aspekts erfolgte mit der Frage, wie oft Beschäftigte bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten erhalten. Darauf bezogen, erscheint eine bedarfsweise Unterstützung durch Vorgesetzte für die Mehrheit der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich gegeben. So erhält mehr als die Hälfte (57 Prozent) häufig bei Bedarf Hilfe oder Unterstützung. Keine oder seltene Unterstützung geben immerhin 17 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmerschaft an. Männer erhalten etwas häufiger Unterstützung als Frauen (60 Prozent gegenüber 54 Prozent). Nach Alter zeigen sich kaum Unterschiede zum Durchschnitt, so werden beispielsweise sowohl bei jungen Beschäftigten (16 bis 24 Jahre) als auch bei alten Beschäftigten (55 bis 64 Jahre) anteilig gleich viele durch die Vorgesetzten unterstützt (56 zu 55 Prozent). Auch nach weiteren Merkmalen wie Geschlecht, Arbeitszeitmodell (Vollzeit – Teilzeit), tatsächlicher Arbeitszeit oder beruflicher Stellung (Arbeitnehmer – Beamte) zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

Übersicht 38 Unterstützung durch Vorgesetzte I

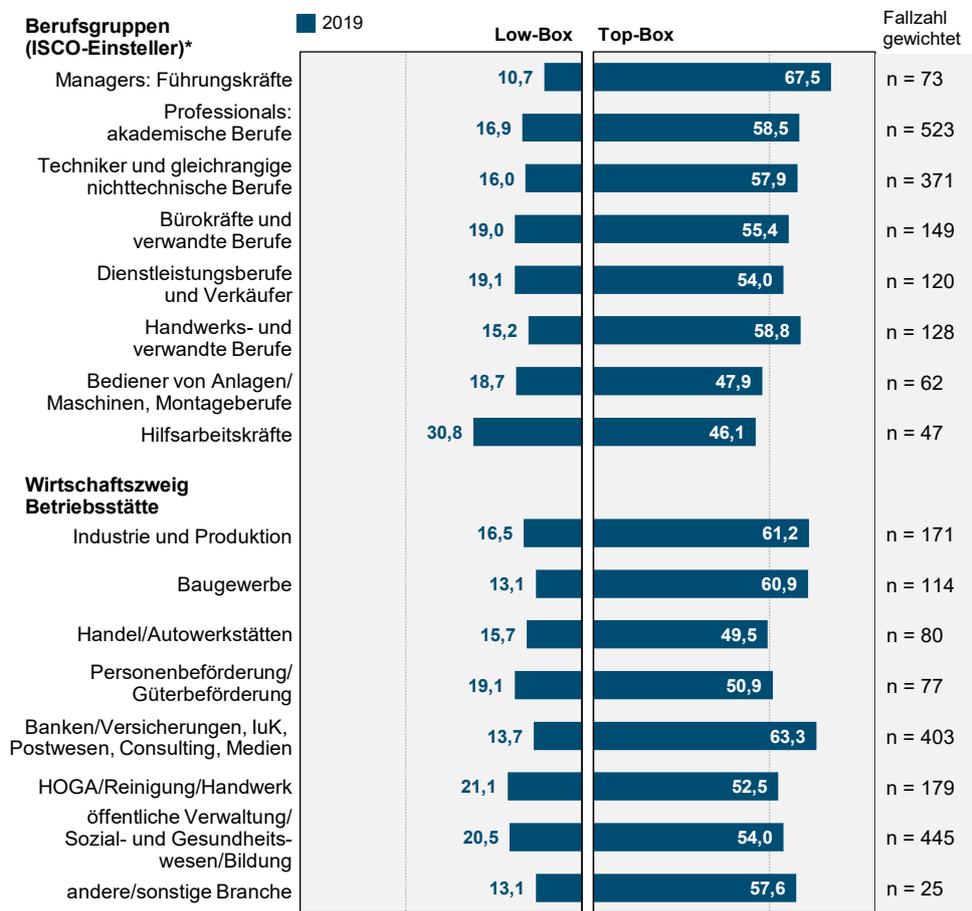


Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrem/Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „oft“ und „fast immer“; Low-Box-Anteile: „selten“ und „nie“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Differenziert nach Berufssegmenten ergeben sich indes erwähnenswerte Unterschiede. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure und auch Hilfsarbeitskräfte erhalten unterdurchschnittlich viel Unterstützung durch die Vorgesetzten (48 und 46 Prozent). Dagegen sind Handwerker und Professionals (jeweils 59 Prozent) und Techniker (58 Prozent) am oberen Ende der Unterstützung zu finden. Am häufigsten erachten aber Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (64 Prozent) oder Führungskräfte (68 Prozent) die Unterstützung durch ihre jeweiligen Vorgesetzten als häufig oder immer gegeben. Dies verweist wahrscheinlich auf die Formen regelmäßiger und direkter Zusammenarbeit unter Führungskräften, die mutmaßlich als ausgeprägter erfahren wird als die Vorgesetztenunterstützung aus Perspektive von Beschäftigten ohne Führungsaufgaben.

Übersicht 39 Unterstützung durch Vorgesetzte II



Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrem/Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „oft“ und „fast immer“; Low-Box-Anteile: „selten“ und „nie“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

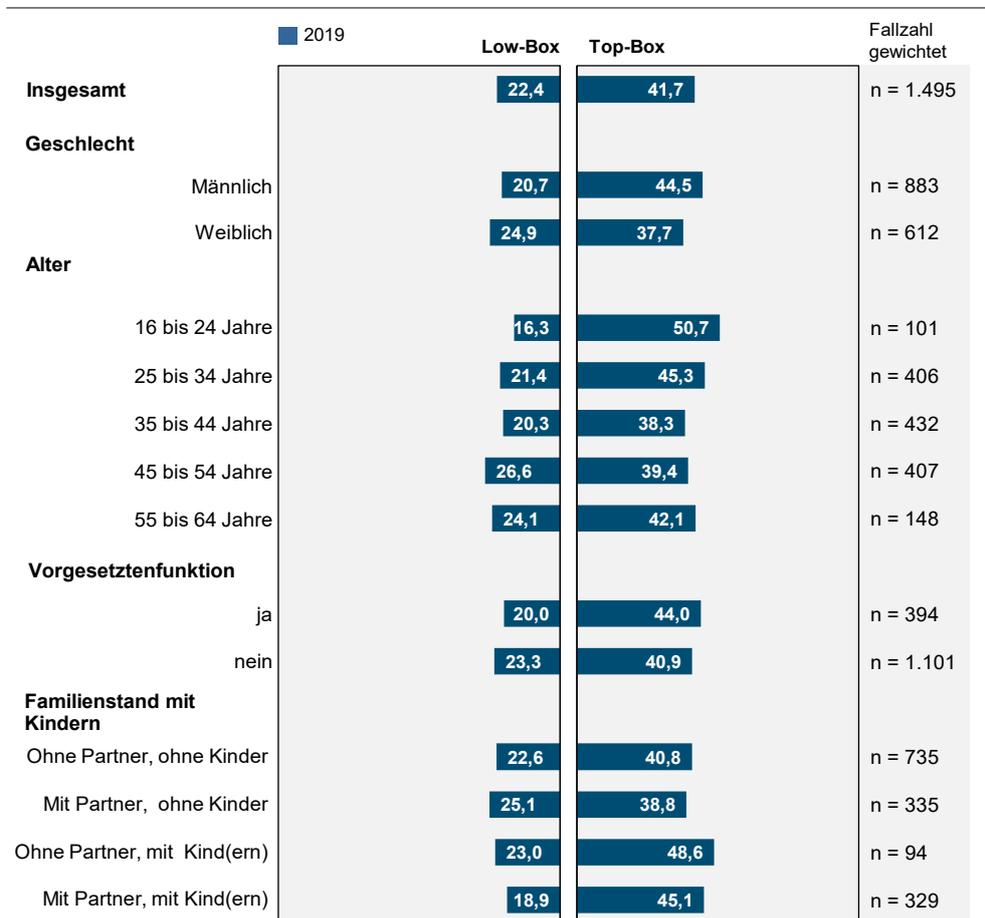
Ähnliche Antworttendenzen finden sich auch bei der Frage danach, wie häufig sich die Vorgesetzten bei Bedarf die Arbeitsprobleme der Beschäftigten anhören. Zwei Drittel der Befragten können ihren Vorgesetzten ihre Arbeitsprobleme „oft“ oder „fast immer“ vortragen, bei 14 Prozent ist dies nicht der Fall. Besonders selten haben die Vorgesetzten von Hilfsarbeitern (56 Prozent) und Anlagenbedienern (57 Prozent) „ein Ohr“ für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dagegen verweisen vor allem jüngere Beschäftigte (16 bis 34 Jahre: ca. 70 Prozent), Führungskräfte (75 Prozent) sowie Handwerker (69 Prozent) und Techniker (68 Prozent) auf Vorgesetzte, die ihnen bei Arbeitsproblemen in der Regel zuhören (Antwort „oft“ und „fast immer“).

Indem Vorgesetzte die Belange und Perspektiven ihrer Mitarbeiter als wichtig erachten, diese wahrnehmen und auf diese aktiv eingehen, drücken sie Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. Zugleich beinhaltet auch dies konkrete Elemente von Unterstützungsleistungen, wenn Vorgesetzte etwa persönliche Bedürfnisse der Angestellten berücksichtigen. Diese Bedürfnisse können natürlich recht unterschiedlich und auch nicht alle gleichermaßen wichtig sein. Die Gestaltung von Arbeitszeiten, der Umgang mit außerplanmäßigen oder kurzfristigen Ereignissen und Arbeitsbefreiungen, die Regelung von Urlaubszeiten wie auch Fragen der angemessenen Arbeitsplanung und

-organisation sind in diesem Zusammenhang wichtige Faktoren. Einerseits können diese Faktoren die Bedürfnisse im Beschäftigungsverhältnis und am Arbeitsplatz abbilden (oder diesen auch widersprechen), andererseits können und werden sie durch Vorgesetzte mitbestimmt. Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerbedürfnissen ist dabei nicht zuletzt auch in Bezug auf die Vermittlung von Arbeitsleben und Privatleben (Work-Life-Balance) im Kontext unterschiedlicher Haushalts- und Familienmodelle relevant (siehe dazu auch Kapitel 4.5).

In der Gesamtschau meinen etwas mehr als zwei Fünftel der Befragten (42 Prozent), dass ihre persönlichen Bedürfnisse „in (sehr) hohem Maße“ von ihren Vorgesetzten berücksichtigt würden. Interessanterweise bewerten Alleinerziehende die Rücksichtnahme der Vorgesetzten auf ihre Belange im Vergleich zum Durchschnitt und zur Bewertung von Alleinstehenden ohne Kinder besonders positiv (49 vs. 41 Prozent). Auch Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten zeigen sich überdurchschnittlich stark von dieser Form der Vorgesetztenunterstützung überzeugt (55 Prozent).

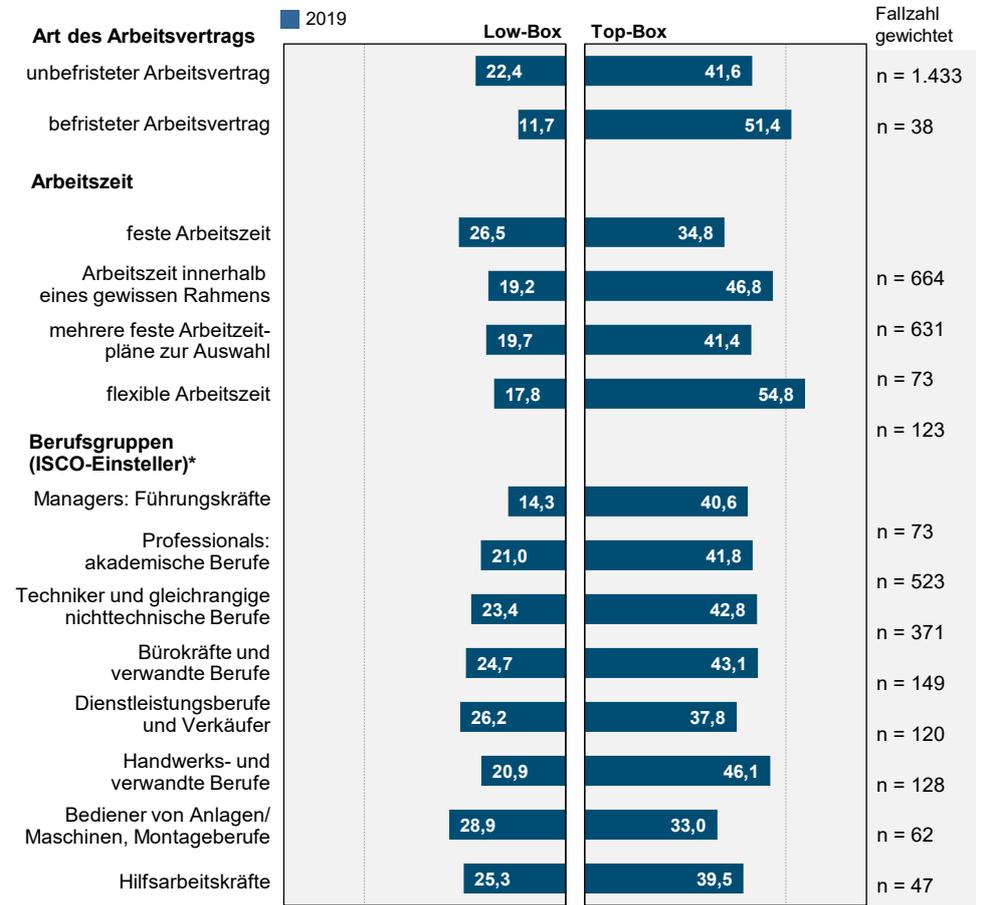
Übersicht 40 Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse I



Frage: In welchem Maß stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?
 Mein/e Vorgesetzte/r berücksichtigt die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter.
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maß“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Übersicht 41 Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse II



Frage: In welchem Maß stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?
 Mein/e Vorgesetzte/r berücksichtigt die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter.
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maß“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maß“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Ein ähnlicher Aspekt, wenn auch auf etwas allgemeinerer Ebene, betrifft die Frage, inwieweit Vorgesetzte der Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert beimessen. Aus der Mitarbeiterperspektive fällt das Urteil hierzu ähnlich aus wie bei dem Aspekt der persönlichen Unterstützung: Insgesamt bescheinigen mehr als zwei Fünftel der Befragten (45 Prozent) ihren Vorgesetzten, der Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert einzuräumen. Ein Fünftel findet, dass für ihre Vorgesetzten die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten nur einen geringen Stellenwert habe.

Vergleichsweise reserviert zeigen sich vor allem Beschäftigte mit einfachem Ausbildungsniveau (ISCED 1). Nur ein Drittel findet, dass ihre Vorgesetzten der

Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert beimessen. Allerdings unterscheiden sich die Einschätzungen nach Bildungsniveau am anderen Ende der Skala („in (sehr) geringem Maß) nicht. Sowohl Beschäftigte mit Ausbildungsniveau auf den ISECD-Stufen 1, 2 oder 3 als auch Beschäftigte mit höheren Bildungsabschlüssen (ISCED 6, 7 und 8) finden zu je etwa einem Fünftel (19-23 Prozent), dass ihre Vorgesetzten der Arbeitszufriedenheit nur einen geringen Stellenwert einräumen.

Nach Berufssegmenten stimmen vor allem Bürokräfte der Aussage zu, Arbeitszufriedenheit bzw. Mitarbeiterzufriedenheit genieße hohen Stellenwert bei ihren Vorgesetzten (52 Prozent). Im Vergleich der Berufsgruppen ist der niedrigste Zustimmungsanteil (34 Prozent) wie auch der größte Ablehnungsanteil (31 Prozent) bei den Hilfskräften zu finden. In den anderen Berufssegmenten liegen die Zustimmungswerte zu der Aussage zwischen 41 bis 49 Prozent.

Die Ergebnisse deuten dabei insgesamt auf einen Zusammenhang zwischen eigener Arbeitsunzufriedenheit und der negativen Einschätzung der Vorgesetztenhaltung zur Bedeutung der Mitarbeiterzufriedenheit hin. So sind 75 Prozent derjenigen, die ihren Vorgesetzten eine gleichgültige bzw. negative Haltung in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit attestieren, selbst unzufrieden mit der Arbeit. Und insgesamt 60 Prozent der mit ihrer Arbeitssituation unzufriedenen Beschäftigten gehen von einem geringen Stellenwert der Mitarbeiterzufriedenheit bei ihren Vorgesetzten aus. Zugleich sind aber nur 26 Prozent derjenigen mit ihrer Arbeit zufrieden, die ihren Vorgesetzten ein positives Verhältnis zur Arbeitszufriedenheit bescheinigen. Für eine hohe Arbeitszufriedenheit ist die Vorgesetztenhaltung dazu also allein kein hinreichendes Merkmal, hier gehen zahlreiche weitere Faktoren mit ein.

Darüber hinaus wurde ebenfalls gefragt, inwiefern Vorgesetzte zu einer Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten ermutigen. Dabei gaben 43 Prozent an, von ihren Vorgesetzten zu solch einer Verbesserung angeregt zu werden (vgl. Übersicht 42). 23 Prozent erfahren dies eher selten bis nie. Auch hier sind die Einschätzungen der Männer positiver als die der Frauen (45 vs. 40 Prozent). Gleiches gilt für 59 Prozent der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 16 und 24 Jahren – bei den anderen Gruppen schwanken die Werte zwischen 38 Prozent (45- bis 54-Jährige) und 47 Prozent (25- bis 34-Jährige).

Übersicht 42 Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten I



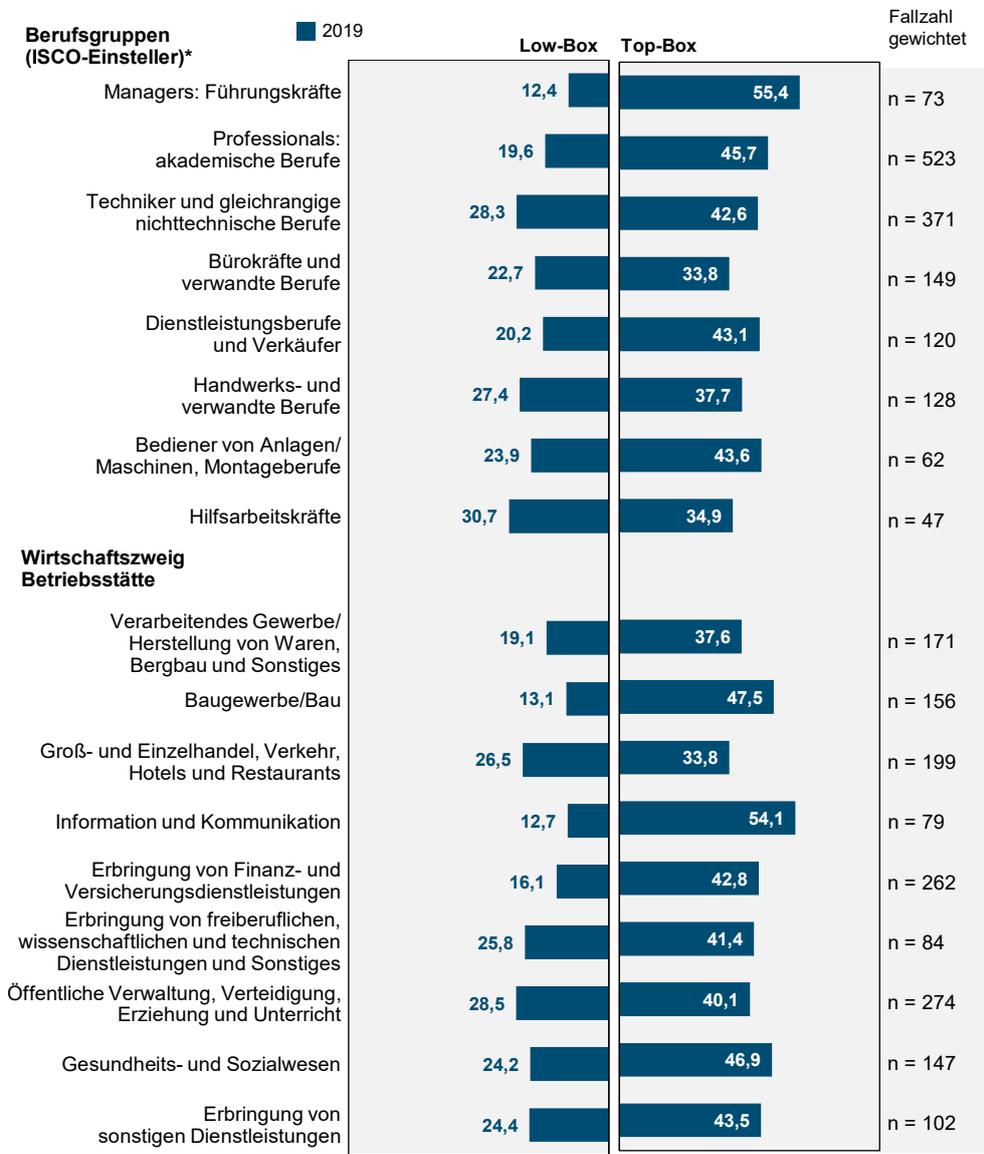
Frage: In welchem Maß stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Mein/e Vorgesetzte/r ermutigt zur Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten.
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maß“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Auch hier gilt zudem: Je höher der berufliche Status, desto stärker auch die Vorgesetztenunterstützung (vgl. Übersicht 43). So werden mehr als die Hälfte der Führungskräfte (55 Prozent) zur Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten ermutigt, genau wie 46 Prozent der akademisch Beschäftigten. Dagegen geben dies nur 34 Prozent der Bürokräfte und 35 Prozent der Hilfsarbeitskräfte an.

Nach Wirtschaftszweigen fallen zudem die Beschäftigten aus Unternehmen der Personen- und Güterbeförderung auf. Lediglich 28 Prozent sehen sich von den Vorgesetzten zur Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten „in (sehr) hohem Maße“, 32 Prozent dagegen nur „in (sehr) geringem Maße“ zur beruflichen Verbesserung ermutigt. In allen anderen Wirtschaftszweigen liegt der Zustimmungswert nahe am Durchschnitt (43 Prozent).

Übersicht 43 Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten II



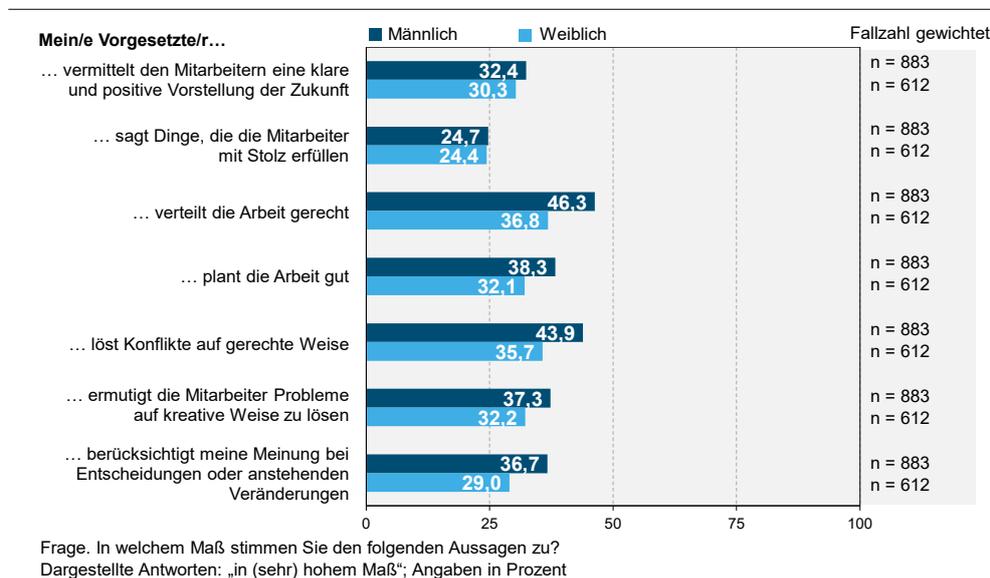
Frage: In welchem Maß stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?
 Mein/e Vorgesetzte/r ermutigt zur Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten.
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maß“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maß“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

6.2 Führungsverhalten

Im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung wie dem QoW basiert die Bewertung der komplexen Aufgaben von Führungskräften auf der subjektiven Wahrnehmung der einzelnen Beschäftigten. In das Führungsverhalten von Vorgesetzten gehen dabei unterschiedliche Aspekte ein, die von einer gerechten, angemessenen und arbeitseffizienten Arbeitsplanung, über Konfliktlösungskompetenz bis zur Motivierung und der kreativen Mitarbeitereinbindung reicht (vgl. Übersicht 44).

Übersicht 44 Einschätzung des Führungsverhaltens der Vorgesetzten



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Zunächst wurde gefragt, in welchem Maß die Beschäftigten der Aussage zustimmen, dass ihre Vorgesetzten die Arbeit gut planen. Insgesamt antwortet nur etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Luxemburg (36 Prozent) positiv auf diese Frage (Zustimmung „in (sehr) hohem Maß“). Ein Viertel hält die Planung der Arbeit durch die Vorgesetzten dagegen für eher schwach (Zustimmung „in (sehr) geringen Maß“). Besonders schwach wird dieser Aspekt des Führungsverhaltens von Frauen (28 Prozent), viel Arbeitenden (46 Stunden und mehr: 33 Prozent) und akademisch Beschäftigten (29 Prozent) beurteilt.

Beschäftigte ohne Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit sind viel weniger unzufrieden mit der Arbeitsplanung ihrer Vorgesetzten als Beschäftigte mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit (23 vs. 32 Prozent). Auch Anlagenbediener (19 Prozent) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Büro-, Verkaufs- und Dienstleistungsberufen (20-22 Prozent) zeigen sich mit der Arbeitsplanung weniger unzufrieden als Beschäftigte aus anderen Berufsgruppen (25-28 Prozent).

Korrespondierend mit der eher zurückhaltenden Bewertung der Arbeitsplanung sind lediglich 43 Prozent der Beschäftigten davon überzeugt, dass ihre Vorgesetzten die anstehende Arbeit gerecht verteilen. Ein Fünftel gibt sogar explizit an, die Verteilung als ungerecht zu empfinden. Dieses negative Empfinden trifft insbesondere auf

Frauen (24 Prozent), Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 46 oder mehr Stunden (25 Prozent) sowie Beschäftigte mit vielen unbezahlten Überstunden (25 Prozent) zu. Beschäftigte mit besonders hohen Anteilen an Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit (15 oder mehr Tage im Monat) sind sogar zu zwei Fünftel davon überzeugt, dass ihre Vorgesetzten die Arbeit nicht gerecht verteilen.

Ein weiterer Aspekt des Führungsverhaltens ist – neben der gerechten Verteilung der Arbeit und einer guten Arbeitsplanung – auch das Vermeiden von Aufgaben, die keinen Mehrwert haben bzw. als sinnlos angesehen werden. 72 Prozent der Befragten bekommen „selten“ oder „nie“ solche Aufgaben zugewiesen, 9 Prozent geben an, häufig („oft“ oder „fast immer“) sinnlose Aufgaben von ihren Vorgesetzten zu erhalten. Besonders hoch ist dieser Anteil bei den Beschäftigten im Alter von 16 bis 24 Jahren. 19 Prozent geben aus dieser Altersgruppe an, „oft“ oder „fast immer“ sinnlose Aufgaben durch ihre Vorgesetzten zugewiesen zu bekommen – bei den älteren Befragten sind es dagegen 8 bis 9 Prozent.

Sinnlose Aufgaben bekommen des Weiteren vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem geringen Bildungsgrad zugewiesen. Dies trifft auf knapp ein Fünftel (19 Prozent) der Beschäftigten mit Grundschulbildung und auf je ein Zehntel der etwas höher Gebildeten (ISCED 2 und 3) zu – bei den anderen Bildungsgraden bewegen sich die Anteile zwischen 6 und 8 Prozent. Analog zum Ausbildungsniveau bekommen Beschäftigte in komplexeren Berufsgruppen seltener sinnlose Aufgaben zugewiesen. Die zeigt sich am deutlichsten bei den Führungskräften, bei denen nur 4 Prozent angeben, oft oder fast immer sinnlose Aufgaben zugewiesen zu bekommen. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure (19 Prozent), Handwerker und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen (jeweils 14 Prozent) geben dies dagegen häufiger an. Zudem zeigt sich, dass ein Großteil derjenigen, die sinnlose Aufgaben durch ihre Vorgesetzten zugewiesen bekommen, häufig Zeitdruck (Antworten: „oft“ oder „fast immer“) ausgesetzt sind. So geben rund 63 Prozent der stark mit sinnlosen Aufgaben beladenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, „oft“ oder „fast immer“ Zeitdruck zu verspüren. Bei denjenigen mit wenig sinnlosen Aufgaben (Antworten: „selten“ oder „nie“) sind es dagegen 38 Prozent.

Des Weiteren wurde erfragt, ob die Vorgesetzten aus Sicht der Befragten Konflikte, die bei der Arbeit auftreten, gerecht lösen. Dabei sind zwei Fünftel von der gerechten Konfliktlösungskompetenz ihre Führungskraft überzeugt, etwas weniger als ein Viertel (24 Prozent) spricht sich dagegen aus. Wieder beurteilen Männer die Leistung ihrer Vorgesetzten besser als Frauen (44 Prozent gegenüber 36 Prozent). Zudem schreiben vor allem Beschäftigte aus Unternehmen der Wirtschaftszweige Hotel- und Gaststätten (53 Prozent), Baugewerbe (46 Prozent), Personen- und Güterbeförderung (42 Prozent) und unternehmensnahe Dienstleistungen (Banken/Versicherungen, IuK, Consulting etc.; 43 Prozent) ihren Vorgesetzten hohe Konfliktlösungskompetenz zu. In der öffentlichen Verwaltung geben dies nur 35 Prozent an.

Eine andere Führungsdimension betrifft die Einbindung und Berücksichtigung von Mitarbeiterstimmen im Rahmen der Aufgabenerledigung und betrieblichen Entwicklung. Insgesamt 24 Prozent der Beschäftigten meinen, sie könnten bei Entscheidungen im Betrieb mitreden. Beschäftigte in Vorgesetztenfunktion verfügen

dabei zu 41 Prozent in hohem Maße über solche Mitsprachemöglichkeiten, aber nur 18 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion.

Rund ein Drittel der Beschäftigten zeigen sich überdies überzeugt, dass bei Entscheidungen oder anstehenden Veränderungen ihre eigene Meinung durch die Vorgesetzten berücksichtigt wird. Männer stimmen dieser Einschätzung häufiger zu als Frauen (37 vs. 29 Prozent). Nach Alter stimmen vor allem die jüngste (41 Prozent) und die älteste Alterskohorte (37 Prozent) dieser Einschätzung zu. Zudem erachten Personen mit höheren Bildungsabschlüssen ihre Meinung häufiger als durch Vorgesetzte beachtet (ISCED 7 und 8: 40 Prozent; ISCED 6: 33 Prozent, ISCED 5: 37 Prozent). Im Vergleich dazu stechen neben den Führungskräften (54 Prozent) auch die akademisch Beschäftigten mit hohen Zustimmungswerten hervor (38 Prozent). Im Gegensatz dazu wird die Meinung von Anlagenbedienern (27 Prozent) und Beschäftigten in Verkaufs- und Dienstleistungsberufen (29 Prozent) eher selten beachtet.

Vorgesetzte besitzen in vielerlei Hinsicht Vorbildfunktionen. Sie verantworten nicht nur das Management des Alltagsgeschäfts und der praktischen Arbeitsorganisation, sondern sind auch sehr wichtig als innerbetriebliche Kommunikatoren und Multiplikatoren der unterliegenden Unternehmens- oder Organisationsgrundsätze und –ziele („Mission“) und für die Vermittlung einer kollegialen und funktionierenden Organisationsentwicklung. Kommunikationsinhalte, -formen und -stile von Vorgesetzten tragen in diesem Sinne zu Motivation, Engagement und „Commitment“ von Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern maßgeblich bei. Im diesjährigen QoW wurde diese Dimension des Vorgesetztenverhaltens mit zwei Items adressiert.

So wurden die Beschäftigten gefragt, inwieweit die (unmittelbaren) Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine klare und positive Vorstellung der Zukunft vermitteln. Ein knappes Drittel der in Luxemburg Beschäftigten (32 Prozent) meint, ihre Vorgesetzten kämen dem „in (sehr) hohem Maße“ nach, ein zweites knappes Drittel (30 Prozent) halten dagegen, die Vorgesetzten würden nur „in (sehr) geringem Maße“ eine klare, positive Vorstellung der Zukunft vermitteln. Jüngere Beschäftigte (16 bis 24 Jahre) urteilen hier insgesamt viel positiver (48 Prozent Zustimmung zur Vermittlung der Zukunftsaussichten) als ältere Jahrgänge (zwischen 27 und 35 Prozent). Nach Berufsgruppen zeigen sich keine starken Unterschiede, wohl aber mit Blick auf Zeitdruck bei der Arbeit. Je weniger Zeitdruck, desto höher die positive Zustimmung zur Vorgesetztenvermittlung der Zukunftsaussichten.

Eine zweite Frage zur Rolle von Vorgesetzten als positive Kommunikatoren adressierte, inwieweit Vorgesetzte Dinge sagen, die „Mitarbeiter mit Stolz erfüllen“. Ein Viertel der Beschäftigten gibt an, dass diese Aussage „in (sehr) hohem Maße“ auf ihren Vorgesetzten zuträfe, ein Drittel (35 Prozent) meint, dieses Merkmal werde nur „in (sehr) geringem Maße“ durch ihren Vorgesetzten erfüllt. Wiederum zeigt ausschließlich die jüngste Alterskohorte (16 bis 24 Jahre) überdurchschnittlich positive Wertungen in dieser Dimension (37 Prozent), ältere Beschäftigte sind zurückhaltender (zwischen 22 und 27 Prozent). Auch bei diesem Item trifft zudem zu: Je mehr Zeitdruck, umso schwächer die Zustimmung mit Blick auf die Aussage.

Als motivierend oder motivationssteigernd wird in der Arbeitswissenschaft und der Managementliteratur auch die Ermöglichung von Formen der aktiven Mitarbeiterbeteiligung mittels Verbesserungsvorschlägen der Arbeitspraktiken und –organisation erachtet. Im QoW 2019 wurden die Beschäftigten gefragt, inwieweit die Vorgesetzten die Mitarbeiterschaft zu kreativen Problemlösungsansätzen ermutigen. Demnach wird rund ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch ihre Vorgesetzten „in (sehr) hohem Maße“ ermutigt. Männer (37 Prozent) sehen dieses Merkmal als etwas stärker gegeben als Frauen (32 Prozent). Wiederum sehen Beschäftigte mit eigener Vorgesetztenfunktion dieses Kriterium für sich merklich häufiger verwirklicht als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion (43 vs. 33 Prozent).

6.3 Rückmeldung der Vorgesetzten zur Arbeit

Auch das Feedback zur Arbeit bildet einen wichtigen Bestandteil der Führungsqualität von Vorgesetzten. Den Ergebnissen des QoW 2019 zufolge erhalten 31 Prozent der Befragten in hohem Maße Rückmeldung zu ihren beruflichen Kompetenzen durch ihre Vorgesetzten, aber ebenfalls 31 Prozent erhalten in nur geringem Maße ein solches Feedback (vgl. Übersicht 45). Häufige Rückmeldung zu ihren beruflichen Kompetenzen erhalten vor allem die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter zwischen 16 und 24 Jahren (46 Prozent). Bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen 27 bis 31 Prozent. Auch Beschäftigte mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit (0 bis 4 Jahre) bekommen häufiger Rückmeldung zu ihren beruflichen Kompetenzen (35 Prozent gegenüber 28 Prozent bei längerer Zugehörigkeit). Damit erscheinen die Gruppen der Arbeitnehmerschaft besonders mit Feedback abgedeckt, die wohl auch den höchsten Bedarf haben. Der Feedbackanteil ist insgesamt allerdings nicht sehr groß.

Übersicht 45 Rückmeldung zu beruflichen Kompetenzen I

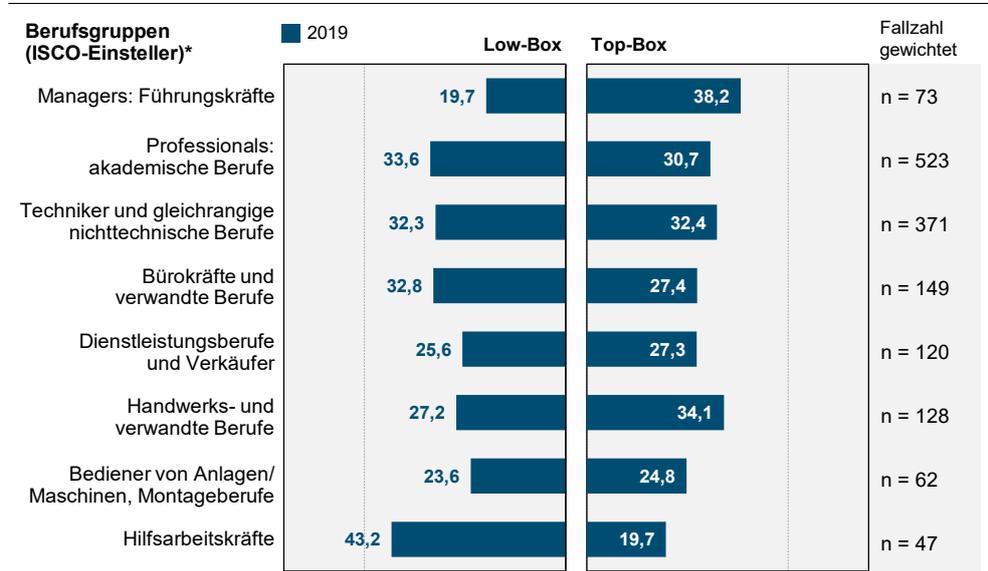


Frage: In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten Rückmeldung über Ihre beruflichen Kompetenzen? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maß“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen

Differenziert nach Berufsgruppen ergeben sich nennenswerte Unterschiede (vgl. Übersicht 46). Führungskräfte (38 Prozent) und Handwerker (34 Prozent) haben häufiger Feedbackgespräche über ihre beruflichen Kompetenzen, bei den Hilfsarbeitskräften (20 Prozent) und den Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren (25 Prozent) kommt dies seltener vor. Auch zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (32 Prozent) und Beamten (21 Prozent) zeigen sich größere Unterschiede.

Übersicht 46 Rückmeldung zu beruflichen Kompetenzen II



Frage: In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten Rückmeldung über Ihre beruflichen Kompetenzen? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „in (sehr) hohem Maß“; Low-Box-Anteile: „in (sehr) geringem Maß“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, eigene Berechnungen



Das Vorgesetztenfeedback sollte auch daraus bestehen, Änderungen in den Arbeitsleistungen anzuerkennen und angemessen gegenüber den Beschäftigten zu kommunizieren. Der QoW 2019 fragte dazu, ob die Vorgesetzten Verbesserungen der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkennen. 42 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg stimmten zu, dass dieses Vorgesetztenfeedback in einem „hohen“ oder „sehr hohen Maß“ vorhanden sei. Ein Fünftel (22 Prozent) sieht dies dagegen als kaum vorhanden an. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen beträgt 4 Prozentpunkte (44 vs. 40 Prozent). Analog zum Feedback zu den beruflichen Kompetenzen wird die Leistungssteigerung vor allem bei den Jüngsten (53 Prozent) und den Beschäftigten mit kurzer Betriebszugehörigkeit (47 Prozent) durch die unmittelbaren Vorgesetzten anerkannt. Neben der bereits angemerkten positiven Einschätzung der Manager gegenüber ihren Vorgesetzten (hier 54 Prozent Zustimmung), sind es insbesondere Techniker bzw. Beschäftigte aus gleichrangigen nichttechnischen Berufen, bei denen Leistungssteigerungen durch die Vorgesetzten anerkannt werden. Weniger trifft dies auf Hilfsarbeitskräfte (32 Prozent) und Anlagen- und Maschinenbediener (31 Prozent) zu, die im Allgemeinen die Vorgesetzten schlechter bewerten als andere Berufsgruppen.

Literatur

American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9th edition).

BAuA (2018a): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2018b): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Busch-Heizmann, A.; Entgelmeier, I.; Rinke, T. (2018): Welche personenbezogenen Merkmale beeinflussen die Gestaltung von Berufs- und Privatleben unter dem erwerbsbezogenen Einsatz in IuK-Technologien und wie lassen sich die Zusammenhänge überprüfen? Forschungsförderung Working Paper, Nr. 92, Düsseldorf, 2018.

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

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 work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and Environmental Medicine, 66 (4), 211–220.

WAI-Manual (2015): Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (abgerufen am: 09.10.2015 15:50)

Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

In den Jahren 2014 bis 2017 wurde die Quality of Work-Erhebung als reine Telefonerhebung aus Festnetz- und Mobilfunknummern (Dual-Frame-Ansatz) durchgeführt.¹⁷ Da insbesondere die Teilstichproben der Grenzängergebiete Belgien, Frankreich und Deutschland in diesen Jahren weithin ausgeschöpft wurden¹⁸, wurde schon für 2018 eine Designänderung notwendig. Das Stichprobenkonzept wurde geändert und für die Aufstockungstichprobe erstmalig Adressdaten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen, das von der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) verwaltet wird. Durchführungstechnisch wurde die Quality of Work-Erhebung 2018 zudem zum ersten Mal mit einem Methodenmix aus Telefon- (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Im Jahr 2019 wurde dieses neue Design in den Grundzügen beibehalten.¹⁹ Die Panelstichprobe (in den Vorjahren befragte Personen mit erklärter Wiederbefragungsbereitschaft) umfasste 2019 n=1.769 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=565) wurde zu einem späteren Zeitpunkt durch ein zusätzliches Anschreiben zudem die Möglichkeit geboten, online an der Erhebung teilzunehmen.

Die Auffrischer (n=6.000) erhielten ein Anschreiben, das ihnen wahlweise die Option für ein Telefon- (CATI) oder Online-Interview eröffnete.²⁰ Die Auffrischerstichprobe setzte sich aus einer zufälligen Auswahl aller in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmer zusammen, inklusive Beschäftigte aus den Grenzgebieten Belgien, Deutschland und Frankreich.

¹⁷ 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 feldeffizientes Maß zu beschränken, wurden zunächst die regionalen Pendlereinzugsbereiche um Luxemburg definiert. Sodann wurden für Belgien, Frankreich und Deutschland jeweils separate Stichproben gezogen und eingesetzt. Die Basis bildeten Festnetztelefonnummern, weil nur sie regional eindeutig zuordenbar sind.

¹⁸ 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.

¹⁹ Allerdings änderte sich 2019 die technische Umsetzung der Stichprobenziehung erheblich. Die Stichprobe 2018 wurde noch von der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) gezogen und an infas übermittelt. 2019 musste infas die Stichprobe dagegen über einen virtuellen Desktop der IGSS beantragen und praktisch selbst ziehen.

²⁰ Dabei hatten die Kontaktierten die Möglichkeit, das Interview sofort über einen Link und einen individuellen Zugangscod 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.

Für die QoW-Studie 2019 wurde wie in den Vorjahren die Realisierung von insgesamt 1.500 Interviews angezielt. Dabei sollte nach Möglichkeit der Anteil der Pendlerinterviews im Vergleich zu den Vorjahren etwas gesteigert und der Anteil der Beschäftigten mit Wohnsitz Luxemburg etwas gesenkt werden. Geplant war, rund 825 Interviews mit Erwerbstätigen aus Luxemburg und ca. 675 Pendlerinterviews zu führen.

Anhang A.2 Feldrealisierung

Die telefonischen Befragungen der Haupterhebung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begannen am 22.05.2019 und wurden am 19.09.2019 abgeschlossen. Die Online-Variante startete rund 3 Wochen später (13./14.06.2019), wurde aber zum selben Zeitpunkt abgeschlossen wie die CATI-Erhebung. Die Feldzeit betrug damit 4 Monate. Insgesamt wurden in dieser Zeit 1.495 Interviews realisiert, von denen 935 Fälle auf Panelteilnehmer und 560 auf Auffrischer entfielen. Dabei konnten 846 Interviews mit Beschäftigten aus Luxemburg (57 Prozent), 280 aus Frankreich (19 Prozent), 180 aus Deutschland (12 Prozent) und 189 Interviews aus Belgien (13 Prozent) erfolgreich geführt werden. Eine relative Steigerung von Interviews mit Einpendlern im Vergleich zu in Luxemburg wohnenden Beschäftigten wurde damit erreicht.

Zusätzlich wurden 68 Kurzinterviews mit Personen geführt, die nicht mehr zur Zielgruppe gehörten, also entweder im Erhebungszeitraum 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. Mit 58 Prozent (n=863) wurde die Mehrheit der Interviews telefonisch geführt, 42 Prozent (n=632) nahmen online teil. Dies hat zunächst mit der Panelausschöpfung von 53 Prozent zu tun, da für viele Panelteilnehmer auch 2019 das Interview im CATI-Modus realisiert wurde (n=819, 88 Prozent). Umgekehrt gilt für die Auffrischer die Dominanz der CAWI-Variante (n=516, 92 Prozent).

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

Zeilen%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.495	100,0	935	62,5	560	37,5
Befragungsland						
Luxemburg	846	100,0	569	60,9	277	49,5
Frankreich	280	100,0	162	17,3	118	21,1
Deutschland	180	100,0	104	11,1	76	13,6
Belgien	189	100,0	100	10,7	89	15,9
Erhebungsmethode						
CATI	863	100,0	819	87,6	44	7,9
CAWI	632	100,0	116	12,4	516	92,1

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, Methodendaten

In Luxemburg wurden 48 Prozent der Interviews auf Luxemburgisch und 44 Prozent auf Französisch geführt. Bis zum Ende der Feldzeit wurden dort auch 12 Interviews auf Portugiesisch und 20 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	1.495	100,0	415	27,8	842	56,3	199	13,3	27	1,8	12	0,8
Befragungsland												
Luxemburg	846	100,0	409	48,3	375	44,3	30	3,5	20	2,4	12	1,4
Frankreich	280	100,0	-	-	278	99,3	1	0,4	1	0,4	-	-
Deutschland	180	100,0	3	1,7	13	7,2	159	88,3	5	2,8	-	-
Belgien	189	100,0	3	1,6	176	93,1	9	4,8	1	0,5	0	-
Erhebungsmethode												
CATI	863	100,0	383	44,4	355	41,1	104	12,1	10	1,2	11	1,3
CAWI	632	100,0	32	5,1	487	77,1	95	15,0	17	2,7	1	0,2

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, Methodendaten

Panelbereitschaft (Auffrischerstichprobe)

Bezogen auf alle realisierten Interviews (n=1.495) liegt die Panelbereitschaft insgesamt auch 2019 mit 90 Prozent auf einem sehr hohen Niveau. Gleichwohl fällt die Panelbereitschaft der Auffrischerfälle in allen 4 Befragungsländern mit knapp drei Viertel (74 Prozent) ähnlich niedrig aus wie im Vorjahr (77 Prozent). Zum Vergleich: In den CATI-Befragungen der Vorwellen bis einschließlich 2017 lag die Panelbereitschaft jeweils etwa zwischen 85 und 90 Prozent. 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	560	100,0	413	73,8	146	26,1

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, Methodendaten
Basis: Auffrischerstichprobe

Interviewdauer

Die folgende Übersicht weist die Interviewdauer nach Teilstichprobe und Befragungsland aus. Die Dauer lag mit jeweils durchschnittlich 29 Minuten im erwarteten Rahmen. Die Interviews der Panelstichprobe waren dabei durchschnittlich etwas kürzer (28,4 Minuten) als jene der Auffrischerstichprobe (30,4). Das längste CAWI-Interview (online) dauerte ca. 101 Minuten, das längste Telefoninterview rund 61 Minuten. Im Durchschnitt liegen die beiden Erhebungsmethoden zeitlich sehr nahe beieinander (CATI rund 29 Minuten, CAWI rund 30 Minuten).

Übersicht A.2.4 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standardabweichung
Gesamt	1.494	29,1	11,4	101,6	9,0
Teilstichprobe					
Panel	935	28,4	11,4	68,3	28,4
Auffrischer	559	30,4	11,7	101,6	11,8
Befragungsland					
Luxemburg	846	29,5	11,4	101,6	9,4
Frankreich	279	28,4	12,8	69,2	8,3
Deutschland	180	30,2	12,4	72,4	9,5
Belgien	189	27,8	11,7	48,6	6,7
Erhebungsmethode					
CATI	863	28,8	16,7	61,0	6,1
CAWI	631	29,6	11,4	101,62	11,8

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, 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).²¹ Für den QoW 2019 werden folgende Kategorien des *Final Outcome* differenziert:

- nicht Zielgruppe (NE – Not Eligible),
- Nonresponse – nicht erreicht (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact),
- 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 „Nonresponse – nicht Erreicht“ (NR-NC) werden Fälle einsortiert, die entweder nicht auf die schriftliche Teilnahmeaufforderung reagiert haben (insbesondere Auffrischerfälle) oder die telefonisch nicht erreicht werden konnten (insbesondere Panelfälle). Dementsprechend ist kein Kontakt mit der Zielperson entstanden.

Fälle, die zwar erreicht wurden, dann aber aufgrund der Mitwirkungskriterien nicht (mehr) für die Befragung geeignet waren²², werden unter der Kategorie „nicht Zielgruppe“ (NE) verbucht. Außerdem sind hier auch verstorbene oder ins Ausland verzogene Zielpersonen einsortiert.

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 gehören Zielpersonen mit für ein Telefoninterview nicht ausreichenden Sprachkenntnissen in diese Rubrik.

Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ (NR-R) Personen umfasst schließlich alle Personen, die telefonisch erreicht wurden, dann aber trotz intensiver Bemühungen der Interviewerinnen und Interviewer ein Interview verweigert haben.

²¹ Vgl. American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9th edition).

²² Sog. Screeningausfälle, beispielsweise weil die Person nicht mehr in Luxemburg arbeitet oder älter ist als das Befragungshöchstalter von 64 Jahren.

Übersicht A.3.1 Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe

	Panelstichprobe		Auffrischerstichprobe	
	<i>absolut</i>	%	<i>absolut</i>	%
Einsatzstichprobe	1.769	100,0	6.000	100,0
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe/ außerhalb Grundgesamtheit (NE)	72	4,1	100	1,7
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	324	18,3	5.263	87,7
Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R)	251	14,2	63	1,1
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	187	10,6	14	0,2
Realisierte Interviews	935	52,9	560	9,3

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2019, Methodendaten

Insgesamt konnten 935 Interviews aus der Panelstichprobe realisiert werden und 560 aus der Auffrischerstichprobe. Die Bruttoausschöpfung liegt bei knapp 53 Prozent, Bei der Auffrischerstichprobe beträgt die Bruttorealisierung gut 9 Prozent.

Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Abweichend von den Vorwahlen umfasste das Gewichtungsverfahren der sechsten Erhebungswelle im Wesentlichen nur eine Kalibrierung der Gesamtstichprobe, die sich aus der Auffrischungs- und Panelstichprobe zusammensetzte.²³ Die Kalibrierung passte die Verteilungen der kombinierten Merkmale Alter und Geschlecht sowie des Wohnorts an bekannte Verteilungen in der Grundgesamtheit an.

Die dazu nötigen Verteilungen von abhängig Beschäftigten in Luxemburg einschließlich Berufspendler aus den angrenzenden Ländern Frankreich, Belgien und Deutschland konnten aus dem Sozialversicherungsregister des IGSS erstellt werden.

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 Sollverteilungen der Grundgesamtheit sowie den gewichteten Verteilungen der Nettostichprobe ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Übersicht A.4.1 Soll-Ist-Vergleich

	Ungewichtet		Gewichtet	Grundgesamtheit
	abs.	%	%	%
Gesamt	1.495	100,0	100,0	100,0
Geschlecht				
Männlich	830	55,5	59,1	59,1
Weiblich	665	44,5	40,9	40,9
Alter gruppiert				
16-24 Jahre	53	3,5	6,8	6,8
25-34 Jahre	367	24,5	27,2	27,2
35-44 Jahre	314	21,1	28,9	28,9
45-54 Jahre	499	33,4	27,2	27,2
55 Jahre und älter	262	17,5	9,9	9,9
Alter u. Geschlecht kombiniert (aktive Kalibrierungsvariable)				
Männlich 16-24 Jahre	22	1,5	4,0	4,0
Männlich 25-34 Jahre	181	12,1	15,6	15,6
Männlich 35-44 Jahre	182	12,2	16,9	16,9
Männlich 45-54 Jahre	290	19,4	16,5	16,5

Fortsetzung Übersicht A.4.1

²³ Durch die (verfahrens-) technischen Umstellungen bei IGSS hätte infas für die Durchführung der Designgewichtung in diesem Jahr die Erhebungsdaten auf den virtuellen Desktop der IGSS hochladen müssen, was für infas keinen gangbaren Weg darstellte. Vor diesem Hintergrund wurde zwischen infas und CSL einvernehmlich beschlossen, die Gewichtung auf die Kalibrierung zu beschränken.

	Ungewichtet		Gewichtet	Grundgesamtheit
	abs.	%	%	%
Gesamt	1.495	100,0	100,0	100,0
Geschlecht				
Männlich 55 Jahre und älter	155	10,4	6,1	6,1
Weiblich 16-24 Jahre	31	2,1	2,8	2,8
Weiblich 25-34 Jahre	186	12,4	11,6	11,6
Weiblich 35-44 Jahre	132	8,9	12,0	12,0
Weiblich 45-54 Jahre	209	14,0	10,7	10,7
Weiblich 55 Jahre und älter	107	7,2	3,8	3,8
Wohnort				
Luxemburg (LU)	846	56,6	54,9	54,9
Deutschland (DE)	180	12,0	11,0	11,0
Belgien (BE)	189	12,6	11,0	11,0
Frankreich (FR)	280	18,7	23,1	23,1
Wohnort u. Alter kombiniert (aktive Kalibrierungsvariable)				
LU: 16-24 Jahre	30	2,0	4,1	4,1
LU: 25-34 Jahre	193	12,9	15,0	15,0
LU: 35-44 Jahre	188	12,6	15,4	15,4
LU: 45-54 Jahre	286	19,1	14,7	14,7
LU: 55 Jahre und älter	149	10,0	5,8	5,8
DE: 16-24 Jahre	5	0,3	0,5	0,5
DE: 25-34 Jahre	53	3,5	2,7	2,7
DE: 35-44 Jahre	36	2,4	3,2	3,2
DE: 45-54 Jahre	51	3,4	3,3	3,3
DE: 55 Jahre und älter	35	2,3	1,3	1,3
BE: 16-24 Jahre	8	0,5	0,7	0,7
BE: 25-34 Jahre	46	3,1	3,0	3,0
BE: 35-44 Jahre	41	2,7	3,3	3,3
BE: 45-54 Jahre	69	4,6	3,1	3,1
BE: 55 Jahre und älter	25	1,7	1,0	1,0
FR: 16-24 Jahre	10	0,7	1,5	1,5
FR: 25-34 Jahre	75	5,0	6,5	6,5
FR: 35-44 Jahre	49	3,3	7,1	7,1
FR: 45-54 Jahre	93	6,2	6,2	6,2
FR: 55 Jahre und älter	53	3,5	1,8	1,8

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.4.2 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht_w6
Fallzahl	1.495
Summe der Gewichte	1.495
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,41
Min.	0,47
Max.	3,61
Effektive Fallzahl	1.276
Effektivitätsmaß	85,3%

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 die Kalibrierung der Gesamtstichprobe. Das Effektivitätsmaß von 85,3 Prozent und eine entsprechende effektive Fallzahl von 1.276 Fällen stellt ein gutes Ergebnis dar. Dies spricht für insgesamt vergleichsweise geringe Selektivitätseffekte.

Anhang A.5 Fragebogenanpassungen

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über neu hinzugekommene und gelöschte Fragen im Vergleich zur Befragung im Jahr 2018. Dabei gibt die Angabe in der Klammer die Fragennummer im jeweiligen Fragebogen an.

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden 2019 folgende Fragen neu aufgenommen:

- Wohnsitz (Wohnsitz)
- Hauptgrund tatsächliche Arbeitszeit über vertraglicher Arbeitszeit (A07a)
- Ausgleich durch Freizeit der Überstunden (A07b)
- Ausbezahlung Überstunden(A07c)
- Nichtvergeltung von Überstunden (A07d)
- Regelung der Arbeitszeit (A08b)
- Verteilung der Arbeitszeit (A08c)
- Selbstbestimmung über Arbeitszeit (A12a)
- Unterbrechung/Verkürzung der Arbeitspausen (A12b)
- Ausfall von Pausen (A12c)
- Nichteinhalten der Ruhezeit (A12d)
- Urlaubstage pro Jahr (A12e)
- Inanspruchnahme Urlaubstage (A12f)
- Grund Nichtinanspruchnahme Urlaubstage(A12g)
- Verwendung nicht genommene Urlaubstage(12h)
- Hauptgrund Arbeit trotz Wunsch nach weniger Stunden (A13_2a)
- Hauptgrund Arbeit trotz Wunsch nach mehr Stunden (A13_2b)
- Mehrere Items (B08): Zufriedenheit Umfang der Arbeit (Item 5), Zufriedenheit Flexibilisierungsmöglichkeiten (Item 6)
- Mehrere Items (B17d): Selbsteinschätzung Arbeitsleistung (Item 1), Einschätzung Vorgesetzter (Item 2)
- Mehrere Items (B09_2): Verpflichtungen (Item 1), widerstrebender Arbeitsaufgaben (Item 2), keine Entscheidungsfreiheit (Item 3), Zweifel an angemessener Bearbeitung von Aufgaben (Item 4), Unsicherheit Fähigkeiten (Item 5), Nichterreichen von Arbeitszielen (Item 6), Ausschluss durch Kollegen (Item 7), Nichtgemochtwerden durch Arbeitskollegen (Item 8), Ablehnung durch Arbeitskollegen (Item 9)
- Mehrere Items (B12a):Vorgesetzter... Vermittlung Vorstellung der Zukunft (Item 1), erfüllt mit Stolz (Item 2), ermutigt kreative Lösungen (Item 3), Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse (Item 4), Verbesserung der Leistung (Item 5), Verbesserung beruflicher Fähigkeiten (Item 6)

- Mehrere Items (B12c): Vorgesetzter... löst Konflikte fair (Item 1), verteilt Arbeit gerecht (Item 2)
- Mehrere Items (B12d): Hilfe vom Vorgesetzten (Item 1), Zuhören bei Arbeitsproblemen (Item 2)
- Mehrere Items (B12e): Vorgesetzter... misst Arbeitszufriedenheit hohen Stellenwert bei (Item 1), plant Arbeit gut (Item 2)
- Mehrere Items (B11i): Verlassen auf Fähigkeiten (Item 1), Arbeitsprobleme selbst lösen (Item 2), Lösung schwieriger Aufgaben (Item 3)

Gestrichen oder zusammengefasst wurden für die Befragung 2019 die folgenden Fragen:

- Art der Arbeitszeit (A08)
- Dauer Arbeitsweg (A12)
- Anzahl Arbeitsfahrten pro Woche (A12_1)
- Zweitwohnsitz (A12_2)
- Arbeitszeit entspricht Wünschen (A13b)
- Grund Wunsch nach weniger Stunden (A13_1)
- Alle Items B04b: größte Zufriedenheit durch Arbeit (Item 1), wichtigste Dinge haben mit der Arbeit zu tun (Item 2), andere Beschäftigungen wichtiger als Arbeit (Item 3)
- Mehrere Items B11d: Arbeit hinter sich lassen (Item 1), berufliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen (Item 2), Vermeidung beruflicher Probleme im Privaten (Item 3), Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen (Item 4)
- Mehrere Items (B10): Kritik durch andere (Item 1), Ignoriertwerden durch andere (Item 2), sinnlose Aufgaben (Item 3), lächerlich gemacht werden (Item 4), Konflikte mit Kollegen/Vorgesetzten (Item 5)
- Mehrere Item (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 (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 (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).
- Einschätzung Arbeitsleistung (B17d)