

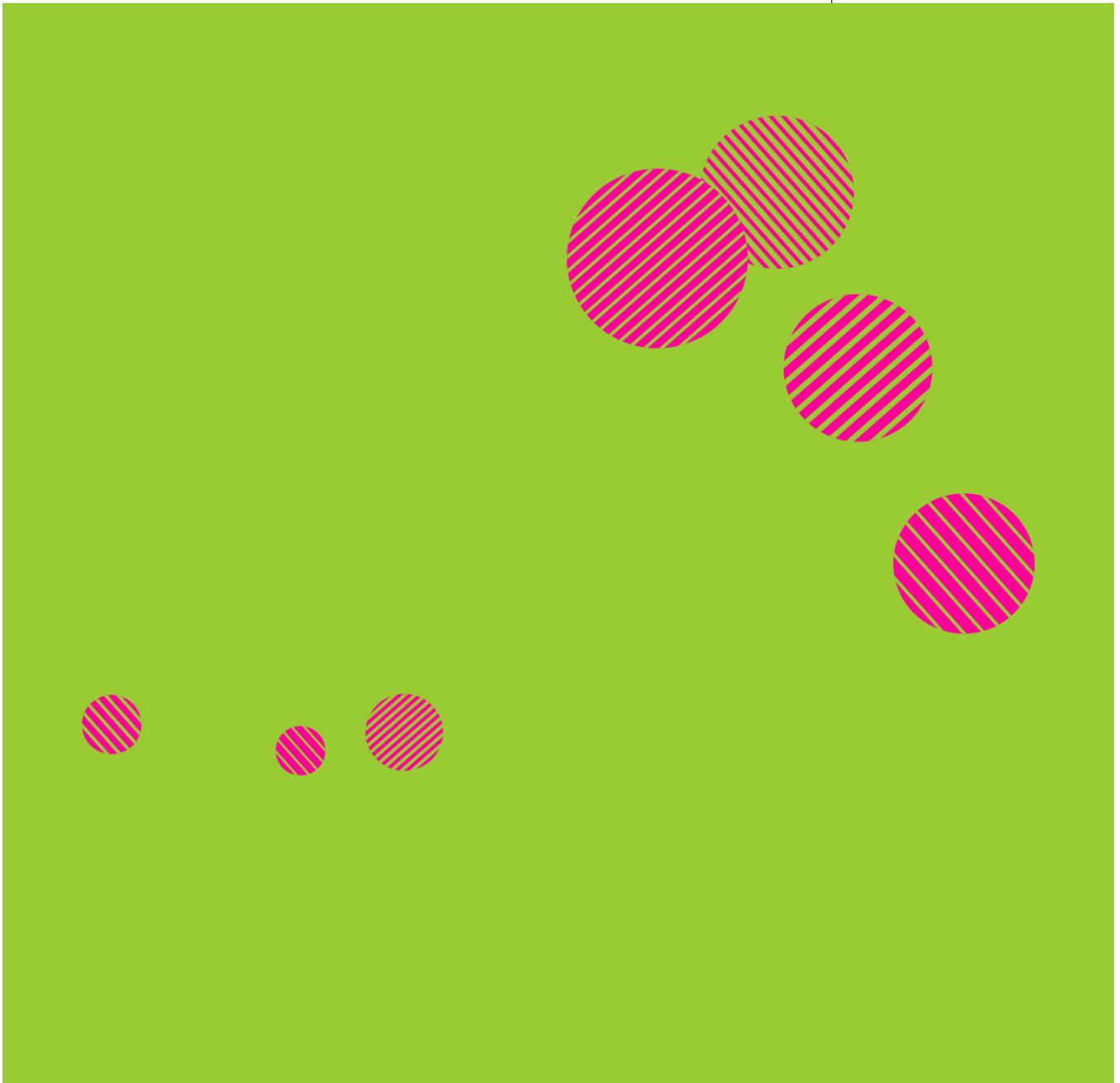
Bericht

Quality of Work Luxembourg 2024

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn
T +49 (0)228 38 22-0
F +49 (0)228 31 00 71
info@infas.de
www.infas.de



Bericht an

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

Vorgelegt von

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn

Kontakt

Dr. Holger Schütz
Fachbereichsleiter „Arbeit, Wirtschaft, Innovation“

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

Autoren

Holger Schütz, Nils Thiele

Projektkoordinator

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

Projekt

7969
Bonn, Dezember 2024
Su, Th

infas ist zertifiziert

nach ISO 20252 für die Markt-,
Meinungs- und Sozialforschung

ISO 20252



infas ist Mitglied im

Arbeitskreis Deutscher Markt- und
Sozialforschungsinstitute e.V. (ADM)
und ESOMAR

ADM

ESOMAR
member

© 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.

Vorbemerkung

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat die infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH von Frühjahr bis Herbst 2024 zum elften Mal die Studie „Quality of Work Luxembourg“ (QoW) bei abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung 2024 erfolgte im Mixed-Mode-Design, d.h. als Kombination aus CATI- und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 2.939 Interviews, von denen 1.339 Fälle auf Panelteilnehmerinnen und -teilnehmer und 1.600 auf Auffrischerfälle entfielen. 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
Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung	15
1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft	17
1.1 Wohnen, Pendeln, Arbeiten	17
1.2 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	18
1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	20
2 Arbeitszeit	24
2.1 Arbeitszeitmodelle und –regelungen	24
2.2 Volumen der Arbeitszeit	27
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	34
3.1 Umgebungsfaktoren und –risiken am Arbeitsplatz	34
3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	43
4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	46
4.1 Arbeit und Gesundheit	46
4.2 Gesundheitliche Gefährdungen: Alkoholkonsum, Rauchen, Drogenkonsum	51
4.3 Arbeitsfähigkeit (Work Ability)	56
4.4 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren	56
4.5 Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung	62
5 Balance von Arbeit und Privatleben	66
5.1 Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	66
5.2 Nutzung von Home-Office	67
6 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	73
6.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	73
6.2 Arbeitsmarktchancen	85
Literatur	91
Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	92
Anhang A.2 Feldrealisierung	94
Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	97
Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung	99
Anhang A.5 Fragebogenanpassungen	106

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Land des Wohnortes der in Luxemburg Beschäftigten	17
Abbildung 2	Struktur der Beschäftigten in Luxemburg	19
Abbildung 3	Berufsstruktur von Männern und Frauen	23
Abbildung 4	Arbeitszeitverhältnis und vertragliche Arbeitszeit bei Teilzeit	24
Abbildung 5	Arbeitszeitmodelle nach Berufsgruppe	25
Abbildung 6	Arbeitszeitmodelle nach weiteren Merkmalen	26
Abbildung 7	Regelungen zur Arbeitszeit nach Geschlecht	27
Abbildung 8	Faktische und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich	28
Abbildung 9	Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe	29
Abbildung 10	Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeit über die Erhebungsjahre	30
Abbildung 11	Mehrarbeit nach Berufsgruppen	31
Abbildung 12	Entwicklung der Wunscharbeitszeit seit 2018	32
Abbildung 13	Tage mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit	33
Abbildung 14	Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit	34
Abbildung 15	Körperliche Belastung und Erschöpfung durch die Arbeit – Jahresvergleich	36
Abbildung 16	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I	37
Abbildung 17	Unfall- und Verletzungsgefahr II	38
Abbildung 18	Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter	39
Abbildung 19	Handlungsspielräume bei der Arbeit (2024)	41
Abbildung 20	Betriebliche Weiterbildung I	44
Abbildung 21	Betriebliche Weiterbildung II	45
Abbildung 22	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten	47
Abbildung 23	Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden	49
Abbildung 24	Bewertung von Aussagen zum Thema Workaholism	51
Abbildung 25	Häufigkeit des Alkoholkonsums	53
Abbildung 26	Zutreffen von Aussagen zu mentalen Belastungen durch die Arbeit	58
Abbildung 27	Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung	62
Abbildung 28	Nutzung von Home-Office im Jahresvergleich	68
Abbildung 29	Arbeit von zu Hause I	69
Abbildung 30	Arbeit von zu Hause II	70
Abbildung 31	Arbeit von zu Hause III	71
Abbildung 32	Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten	72
Abbildung 33	Zufriedenheit mit der Arbeit I	74
Abbildung 34	Zufriedenheit mit der Arbeit II	75
Abbildung 35	Allgemeine Arbeitszufriedenheit im Jahresvergleich	76
Abbildung 36	Zufriedenheit mit dem Gehalt I	78
Abbildung 37	Zufriedenheit mit dem Gehalt II	79
Abbildung 38	Zufriedenheit mit dem Gehalt im Jahresvergleich	80
Abbildung 39	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung I	82
Abbildung 40	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II	84
Abbildung 41	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung im Jahresvergleich	85
Abbildung 42	Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	87
Abbildung 43	Angst vor Arbeitsplatzverlust	88
Abbildung 44	Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance	89
Abbildung 45	Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance im Jahresvergleich	90

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Berufliche Stellung nach Staatsangehörigkeit	21
Tabelle 2	Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2024	42
Tabelle 3	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014 bis 2024	57
Tabelle 4	Häufigkeit emotionaler Probleme (Distress)	60
Tabelle 5	Balance von Arbeit und Privatleben im Jahresüberblick	67
Tabelle 6	Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode	94
Tabelle 7	Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode	95
Tabelle 8	Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe	95
Tabelle 9	Interviewdauer in Minuten	96
Tabelle 10	Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe	98
Tabelle 11	Logistisches Regressionsmodell Auffrischungsstichprobe	100
Tabelle 12	Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer	101
Tabelle 13	Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle	102
Tabelle 14	Soll-Ist-Vergleich	103
Tabelle 15	Kennwerte der Gewichte	104

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie *Quality of Work Luxembourg 2024* legt infas der Arbeitnehmerkammer Luxemburg den elften 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 Universität 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. 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 mindestens 10 Stunden in der Woche erwerbstätig sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Die Erhebung *Quality of Work* wird seit 2018 im *Mixed-Mode-Design* aus telefonischer (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Die vorhandene Panelstichprobe (Wiederbefragungsfälle) umfasste 2.371 Personen, die zunächst telefonisch kontaktiert wurden, sofern eine Telefonnummer vorlag. Überdies kam eine Auffrischungsstichprobe zum Einsatz (n=14.000 Fälle), die aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen wurde. Für die Personen aus der Auffrischungsstichprobe und die Personen ohne (gültige) Telefonnummer aus der Panelstichprobe bot sich die Möglichkeit, die Befragung entweder am Telefon (CATI) oder online (CAWI) durchzuführen. Auch den telefonisch nicht erreichten Panelfällen wurde später im Feldverlauf die Möglichkeit gegeben, das Interview online durchzuführen.

Insgesamt wurden in der diesjährigen Erhebung 2.939 gültige Interviews realisiert, davon entfallen 1.504 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 576 auf Berufspendler aus Frankreich, 480 aus Deutschland sowie 370 auf Pendler aus Belgien. Nur wenige Befragte machten keine Angaben zu dem Land, in dem sie wohnen. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei knapp 28 Minuten, während die Telefoninterviews mit 32 Minuten im Durchschnitt deutlich länger als die selbstadministrierte CAWI-Befragung dauerte (CAWI: 27 Minuten).

Wohnen, Pendeln und Arbeiten

Die Arbeitnehmerschaft Luxemburgs setzt sich zu einer Hälfte (53 Prozent) aus vor Ort (im Land Luxemburg) wohnenden Beschäftigten und zur anderen Hälfte (47 Prozent) aus Pendlern aus den angrenzenden Staaten Frankreich, Deutschland und Belgien zusammen. In den letzten Jahren ist dabei der Anteil der Grenzgänger etwas gestiegen. Bei der ersten Erhebung im Jahr 2014 wohnten noch 56 Prozent

der Beschäftigten in Luxemburg und 44 Prozent pendelten aus dem näheren Ausland zur Arbeit ein.

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. Fast zwei Drittel der Einpendler aus Belgien haben eine Hochschulbildung und die deutschen Einpendler weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil beruflich ausgebildeter Fachkräfte auf. 58 Prozent der Arbeitnehmerschaft sind Männer, 42 Prozent sind Frauen. Der Altersdurchschnitt liegt bei rund 41 Jahren.

Arbeitsverhältnis

88 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer angestellt, 12 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu mehr als einem Drittel einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Beschäftigten variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 2 Prozent (Belgier) 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 (83 Prozent), wobei dies zwar auf 94 Prozent der erwerbstätigen Männer, aber nur auf 69 Prozent der Frauen zutrifft. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen liegt aber im Vergleich zur Erhebung 2014 (damals 61 Prozent) inzwischen deutlich höher. Teilzeitbeschäftigung (insgesamt 16 Prozent) wird dennoch weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübt (29 Prozent aller Frauen, aber nur 6 Prozent der Männer).

Zudem arbeiten 40 Prozent der Befragten nach fest vorgegebenen Arbeitszeiten und 48 Prozent in Arbeitszeitmodellen, die innerhalb eines gewissen Rahmens Flexibilität erlauben (bspw. Gleitzeit). Die restlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können entweder aus fest vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen (3 Prozent) oder ihre Arbeitszeit in vollem Umfang selbstständig bestimmen (9 Prozent). Zu atypischen Zeiten, bspw. abends, nachts oder am Wochenende arbeitet ein Drittel aller Befragten (35 Prozent).

Im Durchschnitt aller Befragten beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf gut 41 Stunden pro Woche und liegt damit 3 Stunden höher als vertraglich festgelegt. Bei Männern liegt die tatsächliche Arbeitszeit mit 43 Stunden höher als bei Frauen mit 38 Stunden. Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen.

Insgesamt wünschen sich 70 Prozent der Befragten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, 8 Prozent möchten sie gerne erhöhen. Bei einem Fünftel liegt sie dagegen im gewünschten Rahmen.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Die körperlichen Anforderungen durch die Arbeit werden seit Beginn der Quality of Work-Studie regelmäßig erhoben und die Ergebnisse zeigen eine Abnahme körperlicher Belastungsfaktoren. 29 Prozent der Befragten geben 2024 an, durch Arbeit „oft“ oder „fast immer“ körperlich beansprucht zu werden, 2014 waren es noch 39 Prozent. Ein Viertel (27 Prozent) fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft, hier waren es 2015 (als die Fragen zum ersten Mal gestellt wurde) 31 Prozent. Von hohen körperlichen Beanspruchungen sind aktuell insbesondere Hilfsarbeitskräfte, Handwerker und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen betroffen. Das Belastungsprofil von Frauen und Männern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr und potenziell gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz. So sind 16 Prozent der Arbeitnehmer, aber nur 11 Prozent der Arbeitnehmerinnen in dieser Hinsicht am Arbeitsplatz gefährdet.

Mentale Beanspruchung ist über alle Arbeitnehmergruppen, Tätigkeiten und Qualifikationsgruppen hinweg zu beobachten und gehört für zwei Drittel der Beschäftigten zur täglichen Arbeit – dies hat sich seit Beginn der QoW-Erhebung 2014 auch nur marginal verändert. 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 68 Prozent der Beschäftigten zeitgleich mehrere Aufgaben bewältigen. Führungskräfte und Akademiker sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen.

Handlungsspielräume und Weiterentwicklung

Vor allem Führungskräfte 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 23 bzw. 25 Prozent der Befragten ihre Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten mitgestalten. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit steht dabei offenbar nicht im Zusammenhang mit den Möglichkeiten zur Mitbestimmung bzw. scheinen die Mitbestimmungsmöglichkeiten alleine kein gewichtiger Punkt für die Beschäftigten zu sein. Denn sowohl bei den Beschäftigten mit relativ kurzer Zugehörigkeitsdauer (bis zu 4 Jahre) als auch bei jenen, die schon viele Jahre im Betrieb sind (19 Jahre und mehr), geben nur rund ein Viertel an, in (sehr) hohem Maß Möglichkeiten zur Mitbestimmung im Betrieb zu haben.

Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Die Qualität und Bewertung der Arbeitsbedingungen werden entscheidend durch das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität der Vorgesetzten beeinflusst. Ein hohes Maß an kollegialer Zusammenarbeit ist für einen Großteil (75 Prozent) der Befragten typisch. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sieht sich bei der Arbeit durch das kollegiale Umfeld gut unterstützt (56 Prozent), 15 Prozent erleben die kollegiale Unterstützung aber auch als eher schwach.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Rückmeldungen zur Qualität der Arbeit durch Kollegen oder Vorgesetzte erhält jedoch deutlich weniger als die Hälfte der Befragten (41 Prozent). Eine besondere Form des Feedbacks ist (konstruktive) Kritik. Zwei Drittel werden dabei selten durch ihre Kollegen oder Vorgesetzte kritisiert, nur 6 Prozent geben an, dass dies häufig geschieht. Unabhängig davon berichten lediglich 4 Prozent von einem insgesamt konfliktgeprägten Verhältnis zu ihren Kollegen und Vorgesetzten.

Berufliche Entwicklung und Weiterbildung

Die Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt werden von 30 Prozent der Befragten als sehr gut eingeschätzt; weitere 38 Prozent bewerten diese dagegen als eher gering. Jüngere Befragte beurteilen die Weiterbildungschancen besser als ältere Befragte. Die Voraussetzungen für die qualifikatorische Weiterentwicklung werden zudem von Beschäftigten in staatlichen Behörden deutlich besser bewertet als in Privatunternehmen.

Über die Erhebungsjahre hinweg haben sich die Möglichkeiten zur Weiterbildung in den Betrieben aus Sicht der Beschäftigten verringert. So gaben bei der ersten Erhebung 2014 noch 42 Prozent an, in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maß Weiterbildungsmöglichkeiten vorzufinden. Dieser Anteil verringerte sich über die verschiedenen Erhebungsjahre fast stetig.

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. In der aktuellen Erhebung 2024 wurde zudem ein Schwerpunkt der Befragung auf die mentale Gesundheit sowie die Prävalenz potenziell gesundheitsgefährdenden Suchtverhaltens der luxemburgischen Beschäftigten gelegt.

Allgemein bleibt wie in den Vorjahren festzuhalten, dass nennenswerte Anteile von Befragten häufiger über Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenkprobleme, Rückenschmerzen sowie Schlafprobleme klagen. 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 Handwerker am stärksten betroffen sind.

Die gesundheitlichen Beschwerden zeigen sich auch durch die Anzahl der Krankheitstage unter den Beschäftigten. Im Durchschnitt geben die Befragten 5 Krankheitstage an, an denen sich die Befragten zu krank zum Arbeiten fühlten und diese Arbeitstage entsprechend ausfielen. Daneben wurde aber auch nach der Anzahl der Tage gefragt, an denen die Beschäftigten trotz Krankheitssymptomen zur Arbeit gingen („Präsentismus“). Die Anzahl dieser Tage ist im Durchschnitt mit 12 Tagen mehr als doppelt so hoch als die krankheitsbedingten Arbeitsausfalltage. Von 17 potenziellen Krankheitstagen blieben die Beschäftigten demnach nur an 30 Prozent dieser Tage auch wirklich zu Hause.

Bei einigen Berufsgruppen tritt Präsentismus deutlich häufiger als bei anderen auf. In Relation besonders häufig gehen Beschäftigte in Dienstleistungsberufen und Hilfsarbeitskräfte krank zur Arbeit. Allerdings liegt selbst die niedrigste Präsentismusquote mit 65 Prozent – gemessen bei Führungskräften – auf einem ziemlich hohen Niveau.

In der diesjährigen QoW-Erhebung lag ein Schwerpunkt auf dem (potenziellen) Gebrauch von legalen und illegalen Drogen. Dafür wurden die Teilnehmer am QoW 2024 nach der Häufigkeit des Konsums von Alkohol und Tabak im Allgemeinen sowie der Konsum dieser Substanzen während der Arbeit bzw. in Pausenzeiten gefragt. Ein Fünftel der Luxemburger Beschäftigten trinkt gar keinen Alkohol, 23 Prozent geben einen sehr seltenen (einmal im Monat oder seltener) Alkoholkonsum an. Ein Drittel der Befragten konsumiert zwei- bis viermal im Monat Alkohol. Zwei- bis dreimal pro Woche trinken 19 Prozent der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Alkohol. Noch häufiger, das heißt 4 Mal oder öfter pro Woche, trinken 6 Prozent der Befragten alkoholische Getränke. Während der Arbeit haben in den letzten 12 Monaten immerhin noch 9 Prozent in den vergangenen 12 Monaten ein- bis zweimal pro Woche Alkohol konsumiert. Anteile von Personen mit einem noch häufigeren Konsum finden sich nur noch in einem sehr niedrigen Prozentbereich (2 Prozent).

17 Prozent aller Befragten rauchen (fast) jeden Tag. Der Tabakkonsum ist unter den jüngsten Befragten mit 22 Prozent und den 34 bis 44-Jährigen (19 Prozent) am meisten verbreitet, während in den anderen Altersgruppen 14 bis 16 Prozent den täglichen Tabakkonsum angeben. Dabei haben rund die Hälfte der Befragten in ihren Betrieben Räumlichkeiten bzw. Aufenthaltsorte, die explizit für Raucher angelegt bzw. eingerichtet wurden. Die Einrichtung solcher Orte ist eng mit dem Gesundheitsschutz anderer Beschäftigte sowie Kunden, Patienten und sonstiger Personengruppen am Arbeitsort verbunden. Allerdings geben immerhin noch 13 Prozent aller Befragten an, auf der Arbeit dem Rauch von anderen Personen ausgesetzt zu sein.

Ferner wurde auch der Konsum anderer, teilweise auch verbotener Substanzen während der Arbeitszeit erfragt. Dabei haben in den vergangenen 12 Monaten fast jeden Tag rund 6 Prozent aller Beschäftigten während der Arbeit Medikamente eingenommen, für deren Einnahme keine medizinische Notwendigkeit bestand. Weitere 5 Prozent bestätigen eine derartige Medikamenteneinnahme für sich an 3 bis 4 Tagen und ein Fünftel (22 Prozent) für ein- bis zweimal pro Woche. Der Konsum von Cannabis und anderen Drogen kommt dagegen laut Angaben der Befragten während der Arbeitszeit nahezu nie vor.

Bestimmte gesundheitliche Beschwerden können auch im Zusammenhang mit dem Phänomen der „Arbeitsucht“ (Workaholism) stehen. Ein Viertel (28 Prozent) der Beschäftigten gibt an, ein starkes Verlangen danach zu haben, die ganze Zeit zu arbeiten (trifft immer zu und trifft oft zu). Etwas weniger als die Hälfte (41 Prozent) meinen aber auch, dass dies für sie nur selten oder nie zutrifft. Vorgesetzte geben zudem häufiger ein solches Verlangen an als Beschäftigte, die keine Mitarbeiterverantwortung haben.

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und -zufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Etwas weniger als ein Drittel berichtet von häufigem Stress, wobei sich Frauen im Vergleich zu Männern sehr viel häufiger belastet fühlen. Personen in Vorgesetztenfunktionen und viel Arbeitende mit 46 oder mehr Wochenarbeitsstunden empfinden häufiger Stress als der Durchschnitt. Zeitdruck ist darüber hinaus für 45 Prozent der Befragten ein häufiger Stressfaktor.

Stress kann sich dabei auf verschiedene Arten äußern. Als Teil der diesjährigen Schwerpunktlegung wurde der Fokus auch auf entsprechende Auswirkungen arbeitsbedingten Stresses gerichtet. So haben fast ein Fünftel der Befragten häufig das Gefühl, dass sie Dinge, die sie normalerweise gerne machen, nicht genießen konnten, da ihre Arbeit in den vergangenen 2 Wochen so stressig war. Von beinahe täglichen Schlafproblemen aufgrund des Stresses auf der Arbeit berichteten 5 Prozent der Befragten, 12 Prozent sprechen von einem Auftreten an mehr als der Hälfte der Tage. Ein Zehntel fühlte sich an jedem oder fast jedem Tag durch die Arbeit erschöpft, für ein Fünftel war dies zumindest an mehr als der Hälfte der Tage der Fall. Einen negativen Einfluss auf ihren Appetit durch Stress auf der Arbeit haben rund ein Zehntel aller Befragten häufig erlebt und ebenfalls ein Zehntel fühlten sich aufgrund der Erlebnisse auf der Arbeit wie eine Versagerin bzw. ein Versager. Von häufigen Konzentrationschwierigkeiten wegen des Stresses auf der Arbeit berichteten 3 Prozent (an jedem/fast jedem Tag) bzw. 8 Prozent (an mehr als der Hälfte der Tage) der befragten Beschäftigten. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich für die Aussage „Als Folge des beruflichen Stresses fühlte ich mich ruhelos oder wie betäubt“. Die geringste Zustimmung erfährt die Aussage „Ich dachte, dass ich lieber tot wäre, als diesen Job weiterzumachen.“, die zuletzt abgefragt und von 92 Prozent aller Befragten als nicht zutreffend abgelehnt wurde (bezogen auf die letzten 14 Tage). 5 Prozent bestätigt die Geltung der Aussage für ein paar Tage und 2 Prozent für mehr als der Hälfte der Tage sowie immerhin 1 Prozent der Befragten für nahezu jeden Tag (des Bezugszeitraums).

Angebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können das körperliche und mentale Wohlbefinden der Beschäftigten fördern und so krankheitsbedingten Ausfällen vorbeugen, die Produktivität steigern und insgesamt auch die Attraktivität als Arbeitgeber verbessern. In der diesjährigen QoW-Erhebung wurde die betriebliche Gesundheitsförderung aus Sicht der Beschäftigten mittels der Abfrage bestimmter betrieblicher Angebote dazu genauer beleuchtet. Am häufigsten wurden dabei Angebote zur Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation (39 Prozent) und zur Bewegung, für Sport und Fitness (37 Prozent) genannt. Jeweils rund ein Drittel bejahen Angebote und Maßnahmen zur gesunden Ernährung, zur Anpassung der Arbeitsorganisation, um die Anforderungen und den Druck am Arbeitsplatz zu verringern und Angebote zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress. Seltener sind Angebote zur Entspannung oder

Stressbewältigung vorhanden (29 Prozent). Am wenigsten sind in den Betrieben der Beschäftigten Angebote zur Rücken- oder Wirbelsäulengymnastik (16 Prozent) und Angebote zur Suchtprävention (17 Prozent) vorhanden.

Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Mehr als die Hälfte der Befragten haben aber nie oder nur selten Probleme, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen. In den letzten Jahren wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben negativer beurteilt als zu Beginn der Messung im QoW.

Danach gefragt, wie schwierig es sei, sowohl der Arbeit als auch dem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken, finden dies aktuell weniger als die Hälfte (45 Prozent) kaum oder überhaupt nicht schwierig, und ein knappes Fünftel (18 Prozent) schwierig oder sehr schwierig. Im Detail klagten auch 2024 die Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von über 46 Stunden in der Woche deutlich häufiger sowohl über Vereinbarkeitsprobleme als auch über Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben.

Nutzung von Home-Office

Die Arbeit von zu Hause kann einen Weg darstellen, Arbeit und Privatleben zusammenzubringen. Rund ein Drittel der Befragten (32 Prozent) arbeitet mindestens mehrmals im Monat von zu Hause, auf mehr als zwei Drittel (68 Prozent) trifft dies dagegen nur selten oder nie zu. Der Anteil der Home-Office-Nutzung liegt damit deutlich unter dem Niveau von 2020, als 22 Prozent der Beschäftigten mehrmals in der Woche von zu Hause arbeiteten.

Unterschiede in der aktuellen Erhebung zeigen sich bei Betrachtung verschiedener Berufsgruppen. So geben Professionals (28 Prozent) im Vergleich recht häufig an, mehrmals in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Bei Handwerkern, Bedienern von Anlagen und Maschinen, Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und Hilfsarbeitskräften, ist eine Arbeit von zu Hause praktisch nie der Fall.

Zufriedenheit mit der Arbeit

2024 sind genau die Hälfte der Befragten mit ihrer Arbeit im Allgemeinen zufrieden, 14 Prozent der Beschäftigten Luxemburgs zeigen sich dagegen wenig bzw. gar nicht mit ihrer Arbeit zufrieden. Entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeit sind die Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses: Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten zeigen sich häufig (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit (65 Prozent), während dies auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer fixierten Arbeitszeit deutlich seltener zutrifft (43 Prozent).

Mit dem Arbeitsklima zeigten sich mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (54 Prozent). Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist deutlich zurückhaltender (40 Prozent); sie unterscheidet sich zudem stark nach Berufsgruppen. Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Gehaltszufriedenheit bei Führungskräften und Akademikern. Am anderen Ende der Zufrieden-

heitsskala finden sich Handwerker und Hilfsarbeitskräfte. Bei der Gesamtbetrachtung der Einschätzung zum Gehalt über die Erhebungsjahre lässt sich ein interessantes Phänomen beobachten: Auf der einen Seite nimmt der Anteil derjenigen, die mit ihrem Gehalt in (sehr) hohem Maß unzufrieden sind, über die Jahre nahezu stetig zu. Gleichzeitig erweisen sich die Anteile der zufriedenen Beschäftigten – abgesehen von drei Jahren mit etwas höheren Anteilen (2014, 2016, 2019) – als im Zeitverlauf äußerst stabil.

Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit 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 und wie aus Sicht der Beschäftigten ihre Vorgesetzten dies sehen. Insgesamt zeigt das Ergebnis eine recht deutliche Mehrheit an Beschäftigten, die mit hohem Selbstvertrauen von ihrer Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit überzeugt sind. Zugleich äußert ein Teil der Befragten, dass ihre Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung geringer einschätzen bzw. überdurchschnittliche Leistungen nicht als solche wahrnehmen.

Arbeitsmarktchancen

Im Rahmen der Erhebung „Quality of Work Luxembourg“ werden die Beschäftigten auch zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Sie wurden unter anderem gebeten anzugeben, ob sie in naher Zukunft die Absicht haben, den Arbeitsplatz zu wechseln. Aktuell denkt laut eigener Aussage ein Viertel der Beschäftigten in Luxemburg darüber nach (25 Prozent), mehr als zwei Drittel (72 Prozent) hingegen nicht.

Wie in den Vorjahren sieht ein Großteil der Beschäftigten auch in diesem Jahr den eigenen Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (70 Prozent) und nur weniger als ein Zehntel fürchtet sich vor einem Jobverlust. Zudem gehen fast die Hälfte der Befragten (45 Prozent) davon aus, bei einem Jobverlust ohne Probleme erneut eine ähnliche Beschäftigung zu finden, 31 Prozent erwarten dies dagegen nicht. Besonders Ältere über 55 Jahre zeigen sich skeptisch, wieder eine vergleichbare Arbeit nach einem Jobverlust finden zu können. Die generelle Einschätzung zu dieser Frage hat sich insgesamt betrachtet innerhalb der letzten 11 Jahre nicht groß verändert.

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 2024 (QoW 2024)*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen in diesem facettenreichen Themenbereich informiert. Zum nunmehr elften 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 2024*.

Der Bericht *Quality of Work Luxembourg 2024* 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 Universität du Luxembourg entwickeltes Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und 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 mindestens 10 Stunden in der Woche erwerbstätig 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 Erhebung 2024 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 Verzicht auf bestimmte Fragen aus den vorangegangenen Erhebungen.

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 Maß, in hohem Maß, in mittlerem Maß, in geringem Maß, in sehr geringem Maß. In wenigen Ausnahmen gab es die Abstufung: trifft völlig zu, trifft überwiegend zu, trifft wenig zu, trifft gar nicht zu.

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

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 diesbezüglichen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in der Luxemburger Arbeitswelt. In Kapitel 3 werden Arbeitsbedingungen, kollegiale Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz sowie das Thema der beruflichen Weiterbildung adressiert. Kapitel 4 thematisiert die Gesundheitslage der Beschäftigten, bei der im Rahmen des diesjährigen Schwerpunktthemas besonders die mentale Gesundheit der Beschäftigten, die Auswirkungen von arbeitsbedingtem Stress und der Konsum von Alkohol, Tabak und anderen Drogen außerhalb und während der Arbeit beleuchtet werden. In Kapitel 5 steht die Balance zwischen Arbeits- und Berufsleben sowie die Überlappung dieser beiden Lebensbereiche im Fokus. Kapitel 6 stellt Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ins Zentrum und beleuchtet die beruflichen Perspektiven unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.

1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft

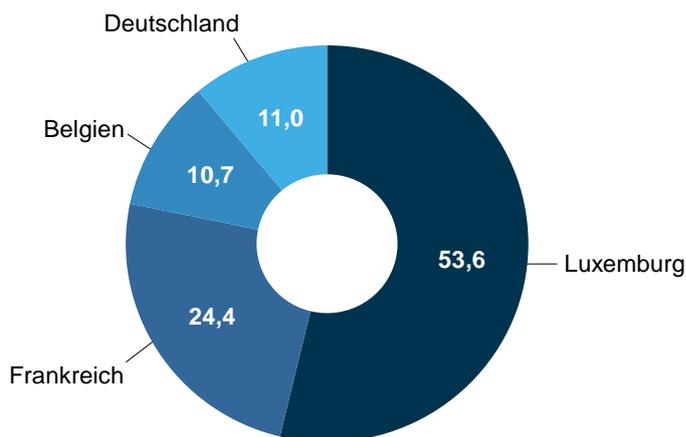
Einschätzungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Qualität ihrer Arbeit korrespondieren stark mit den jeweils herrschenden Arbeitsbedingungen. Diese unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit der Befragten. Daher ist es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

1.1 Wohnen, Pendeln, Arbeiten

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist in besonderer Weise durch einen hohen Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gekennzeichnet, die aus den angrenzenden Nachbarstaaten zur Arbeit einpendeln. 53 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten wohnen vor Ort im Großherzogtum und 47 Prozent in anderen Ländern (vgl. Abbildung 1). Insbesondere aus Frankreich, aber auch aus Deutschland und Belgien sind Grenzgänger auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt zu finden. Dieser ist also sehr eng mit den Märkten der europäischen Großregion verknüpft und in die Europaregion Saar-Lor-Lux eingebunden.

In den letzten Jahren ist dabei der Anteil der Grenzgänger etwas gestiegen. Bei der ersten Erhebung im Jahr 2014 wohnten noch 56 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg und 44 Prozent pendelten aus dem näheren Ausland zur Arbeit ein.

Abbildung 1 Land des Wohnortes der in Luxemburg Beschäftigten



Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „keine Angaben“, Basis: 2.939 Befragte.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

1.2 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Wie bereits bei der letztjährigen Erhebung machen Männer mit 58 Prozent einen größeren Teil der in Luxemburg Berufstätigen aus als Frauen mit 42 Prozent. Im Vergleich zwischen heimischer Bevölkerung und Grenzgängern (frontaliers) zeigen sich diesbezüglich aber einige deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 2).

Bei den in Luxemburg wohnenden Beschäftigten ist das Geschlechterverhältnis mit 54 Prozent Männern und 46 Prozent Frauen deutlich ausgeglichener als bei den Einpendlern. So liegt der Männeranteil bei diesen wie in den vergangenen Jahren auffällig höher. Die aus Deutschland einpendelnden Beschäftigten weisen mit 65 Prozent den höchsten Männeranteil auf. Bei in Frankreich (63 Prozent) oder Belgien wohnenden Personen (60 Prozent) liegt er nur geringfügig niedriger.

Befragt wurden Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren. Mit einem Altersschnitt von 40,9 Jahren liegt dieser etwa auf dem gleichen Niveau wie in den Erhebungen der Vorjahre (2023: 40,7; 2022: 40,5; 2021: 40,6 Jahre), aber etwas höher als zu Beginn der Erhebung im Jahr 2014 (39,7 Jahre). Die aus Deutschland einpendelnden Personen sind in der Erhebung 2024 durchschnittlich 42,5 Jahre, die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sowie die „frontaliers“ aus Frankreich und Belgien sind hingegen rund 41 Jahre alt.

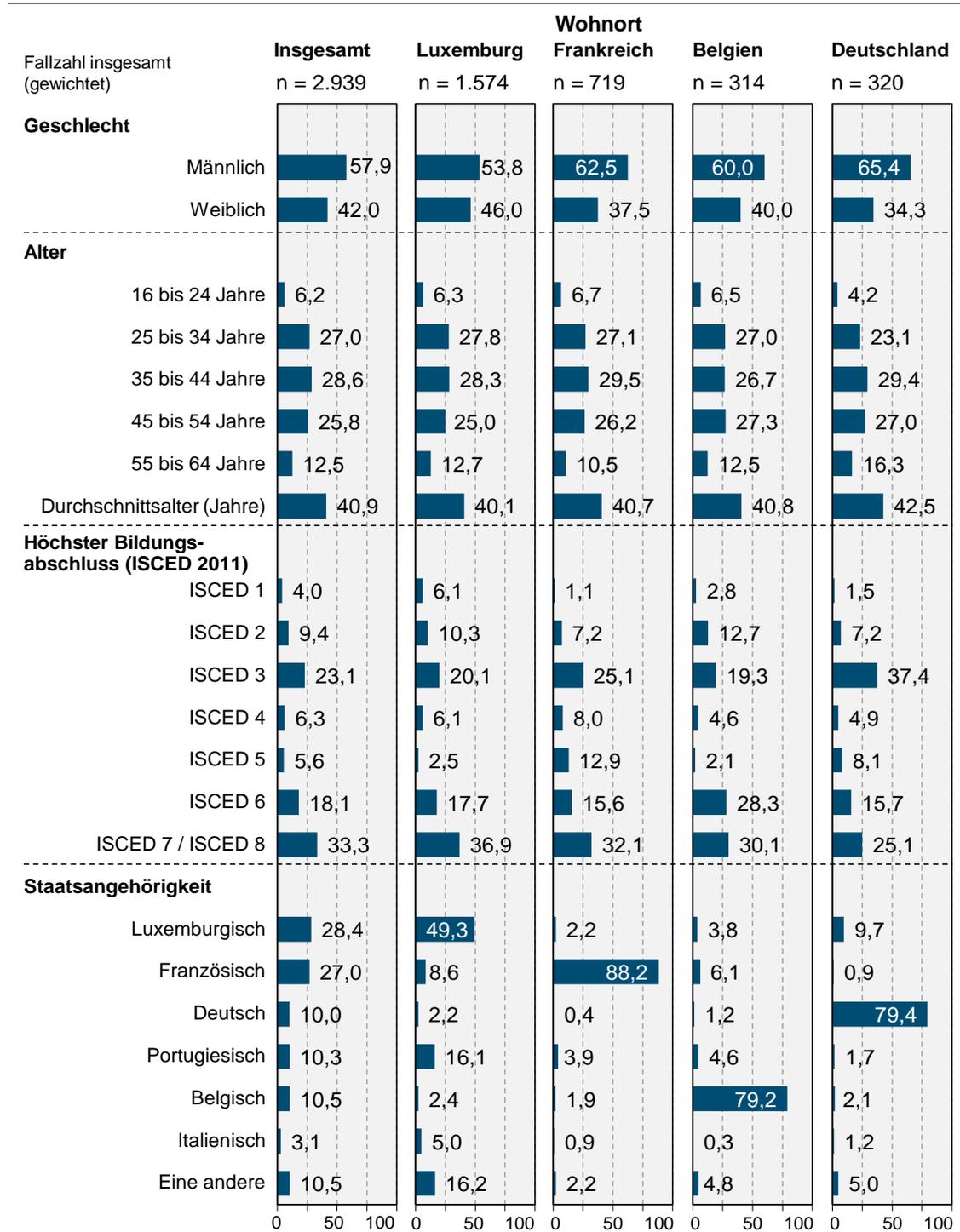
Das Bildungsniveau² der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeichnet sich nach wie vor durch eine hohe Qualifikationsstruktur aus. Nur 13 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb der ISCED-Bildungsstufe 3. Die Mehrheit der Luxemburger Beschäftigten hat dagegen mit 51 Prozent entweder einen Hochschulabschluss (ISCED 6, 7 oder 8) oder mit 23 Prozent eine Hochschulreife bzw. eine berufliche Ausbildung (ISCED 3) erlangt. Weitere 12 Prozent haben entweder eine Ausbildung an einer Fachschule (ISCED 4) oder eine Meister- oder Techniker Ausbildung (ISCED 5) absolviert.

Das insgesamt gute Ausbildungsniveau der in Luxemburg heimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird durch die gut ausgebildeten Arbeitskräfte aus den Anrainerstaaten zusätzlich gestärkt. In den Pendlerströmen spiegeln sich die Besonderheiten der Arbeitskräfte wie auch der Ausbildungssysteme wider. So ist der Anteil der Beschäftigten mit Meister- oder Techniker Ausbildung (ISCED 5) aus Frankreich mit 13 Prozent überdurchschnittlich hoch. Mehr als ein Drittel (37 Prozent) der Einpendler aus Deutschland hat zudem als höchsten Bildungsabschluss das Abitur bzw. die Hochschulreife (ISCED 3). Aus Belgien haben dagegen fast zwei Drittel der Einpendler eine Hochschulausbildung (58 Prozent ISCED 6, 7 bzw. 8), in Luxemburg 55 Prozent, in Frankreich 46 Prozent und in Deutschland 41 Prozent.

² Hinweise zur Zuordnung des höchsten Bildungsabschlusses nach ISCED 2011: Der höchste Bildungsabschluss wird für die 7. 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 2022 werden analog zur Vorjahreserhebung die erhobenen Bildungsabschlüsse den internationalen Bildungsstufen nach folgendem Schema zugeordnet: ISCED 1 Primarbereich: kein Abschluss, ein Grundschul- oder Primarschulabschluss; ISCED 2 Sekundarbereich I: 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.

Der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte (ISCED 4) liegt in einem Bereich von 5 (Belgien/Deutschland) bis 8 Prozent (Frankreich).

Abbildung 2 Struktur der Beschäftigten in Luxemburg



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitskräfte zum Ausdruck. Lediglich 28 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten besitzen auch die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Etwas mehr als ein Viertel hat die französische (27 Prozent), jeweils 10 Prozent die portugiesische oder deutsche und 11 Prozent die belgische Staatsangehörigkeit. Rund 3 Prozent sind von italienischer Nationalität; die restlichen 11 Prozent gehören anderen Nationen an. Diese Verteilungen haben sich seit Beginn der Messung 2014 nahezu nicht verändert.

Die Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu hohen Anteilen auch die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem sie wohnen. So besitzen 79 Prozent der Pendler aus Deutschland auch die deutsche Staatsangehörigkeit und ebenfalls 79 Prozent der aus Belgien einpendelnden Beschäftigten die belgische Nationalität. Bei den in Frankreich wohnenden Beschäftigten mit französischer Staatsangehörigkeit sind die Anteile mit 88 Prozent noch etwas höher. Dementsprechend gibt es aber auch bei den Einpendlern Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Euregio. So haben 5 Prozent der aus Belgien einpendelnden Beschäftigten die portugiesische Staatsangehörigkeit und 10 Prozent der in Deutschland wohnenden Personen sind Luxemburger, die zum Arbeiten ins Großherzogtum pendeln. Der Wohnort der Beschäftigten mit Luxemburger Staatsangehörigkeit hat sich dabei im Vergleich zur ersten Erhebung 2014 etwas in die angrenzenden Länder verschoben. 2014 wohnten noch 95 Prozent der Luxemburger auch in ihrem Land. 2 Prozent pendelten jeweils aus Frankreich und Deutschland zum Arbeiten ein und 1 Prozent wohnte in Belgien. Im Jahr 2024 wohnen hingegen lediglich 93 Prozent der Beschäftigten mit Luxemburger Nationalität in Luxemburg. Im Großraum um Luxemburg sind Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen.

1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnisse

In ihrer Hauptbeschäftigung sind die Beschäftigten Luxemburgs zu 88 Prozent als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beschäftigt und zu 12 Prozent in einem Beamtenverhältnis. Zwischen den Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich die berufliche Stellung nur geringfügig. Ein Unterschied besteht allerdings in Abhängigkeit vom Wohnort und der Staatsangehörigkeit (vgl. Tabelle 1). Ähnlich wie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind auch die Beschäftigten mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit häufiger als Beamte angestellt als ausländische Beschäftigte. Mehr als ein Drittel der Luxemburger steht in einem Beamtenverhältnis (37 Prozent). Bei ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 2 Prozent (französische/deutsche Staatsangehörigkeit) und 5 Prozent (portugiesische Staatsangehörigkeit). Damit machen Personen mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit nur rund ein Fünftel der Angestellten aus (20 Prozent), aber 88 Prozent der Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis.

Tabelle 1 Berufliche Stellung nach Staatsangehörigkeit

	Berufliche Stellung			
	Arbeitnehmer/in Angestellte/r	Beamte	Freie Mitarbeiter/in	Mithelfende Familienangehörige
<i>Anteile in Prozent</i>				
Insgesamt	87,8	11,9	0,2	0,1
Staatsangehörigkeit				
Luxemburgisch	62,7	36,9	0,4	-
Französisch	98,3	1,6	0,2	-
Deutsch	98,0	2,0	-	-
Portugiesisch	95,2	4,8	-	-
Belgisch	98,2	1,8	-	-
Italienisch	94,6	3,0	2,4	-
Eine andere	99,1	0,3	-	0,6

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen, Zeilenprozente, 2.939 Befragte

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 sehr selten aufzufinden. Der Anteil der Befristungen ist seit vielen Jahren ein wichtiger Unterschied zwischen der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen und den restlichen Kohorten. Denn lediglich 80 Prozent der 16- bis 24-Jährigen sind in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt, wohingegen für die Befragten ab 25 Jahren nahezu vollständig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt (96 bis 98 Prozent). Im europäischen Vergleich ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Luxemburg insgesamt 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 12 Prozent deutlich höher als in Luxemburg. Siehe <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00073/default/table?lang=de> (Stand 2023). 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 vercoded.

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. Korrespondierend mit dem hohen Qualifikationsniveau sind 2024 rund 39 Prozent der Beschäftigten in einem akademischen Beruf tätig. Damit liegt der Anteil auf einem im Zeitvergleich sehr hohen Niveau, seitdem in den Vorjahren ein deutlicher Anstieg zu erkennen war (2015: 25 Prozent, 2017: 28 Prozent, 2019: 35 Prozent, 2021: 42 Prozent, 2023: 40 Prozent). Ein Fünftel der Arbeitnehmerschaft im Jahr 2024 (21 Prozent) arbeitet auf dem Qualifikationsniveau Meister, Techniker und gleichrangige Berufe. 8 Prozent üben einen Dienstleistungsberuf im Verkauf, bei Banken, Versicherungen oder im Gastgewerbe aus. Ebenfalls 8 Prozent gehen einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. Neben dem dominierenden Dienstleistungssegment ist der produzierende Sektor relativ klein dimensioniert und nimmt in der Tendenz weiter ab: In Handwerksberufen sind aktuell rund 7 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg tätig – noch im Jahr 2019 betrug der Anteil 12 Prozent und war bereits im Jahr 2020 auf 8 Prozent gefallen. Auch bei der Tätigkeit als Anlagen- oder Maschinenbediener bzw. Monteur sank der Anteil über die Jahre auf 3 Prozent, und verbleibt nun seit einigen Jahren konstant auf diesem Niveau. Als Hilfskräfte sind nach wie vor 5 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

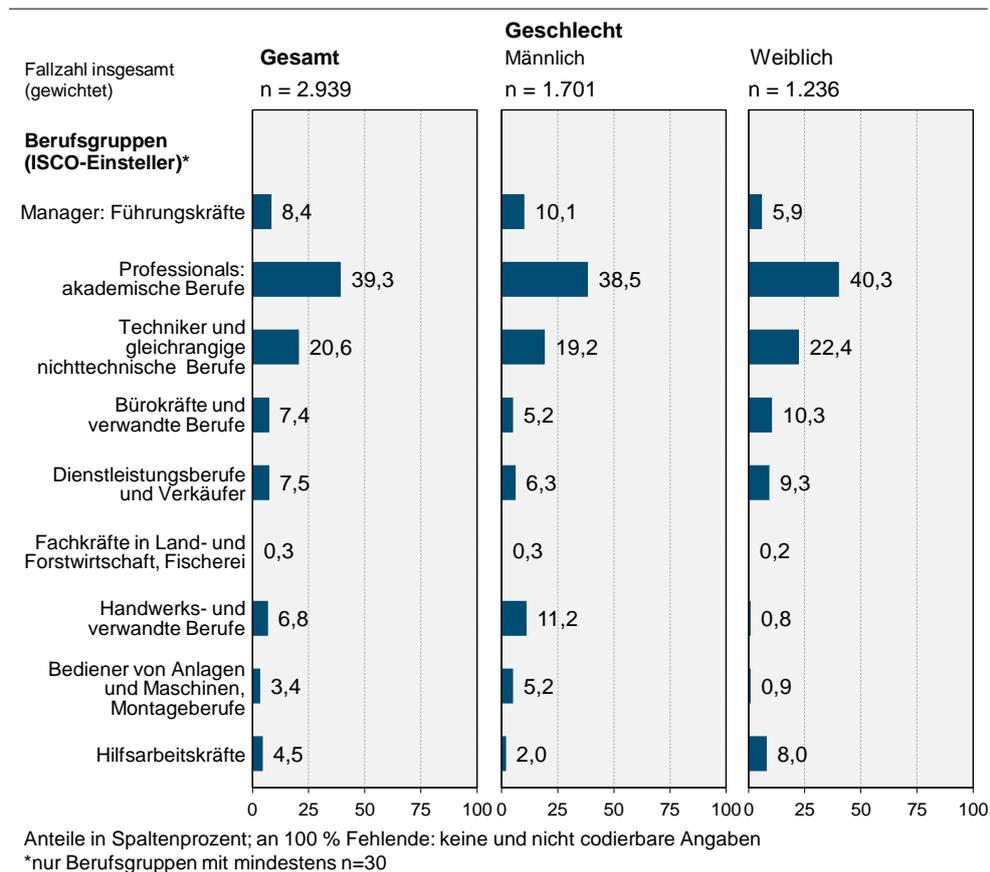
Eine Differenzierung zwischen den in Luxemburg wohnhaften Arbeitskräften und den Einpendlern der Grenzregionen macht die Unterschiede in Bezug auf die Berufsstruktur deutlich. Im Bereich der akademisch gebildeten Professionals stehen vor allem die Einpendler aus Belgien sowie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten heraus. Zwei Fünftel dieser beiden Gruppen arbeiten jeweils im genannten Berufssegment (Belgien: 39 Prozent; Luxemburg: 44 Prozent). Im Vergleich zu den anderen Wohnorten liegen die Einpendler aus Deutschland dagegen mit den höchsten Anteilen an Technikern (29 Prozent) vorn.

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 Vorcodierung sowie einer manuellen Vercodung. 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.

Berufsstruktur von Frauen und Männern

Auch bei der Betrachtung der Berufsstruktur von Frauen und Männern fallen einige Unterschiede ins Auge. So ist in Luxemburg der Anteil an Führungskräften und Managern unter den erwerbstätigen Männern mit 10 Prozent nach wie vor höher als unter den Frauen, bei denen der Anteil bei 6 Prozent liegt (vgl. Abbildung 3). In den akademisch geprägten Berufen sind Frauen und Männer dagegen gleich häufig beschäftigt (Männer: 39 Prozent, Frauen: 40 Prozent). Frauen sind darüber hinaus fast doppelt so häufig in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen vertreten wie Männer (9 Prozent vs. 6 Prozent). Handwerks- und Industrierberufe sind weiterhin klar männerdominiert, wenngleich der Anteil der Beschäftigten in diesen Berufen in den letzten Jahren insgesamt zurückgegangen ist (siehe oben).

Abbildung 3 Berufsstruktur von Männern und Frauen



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

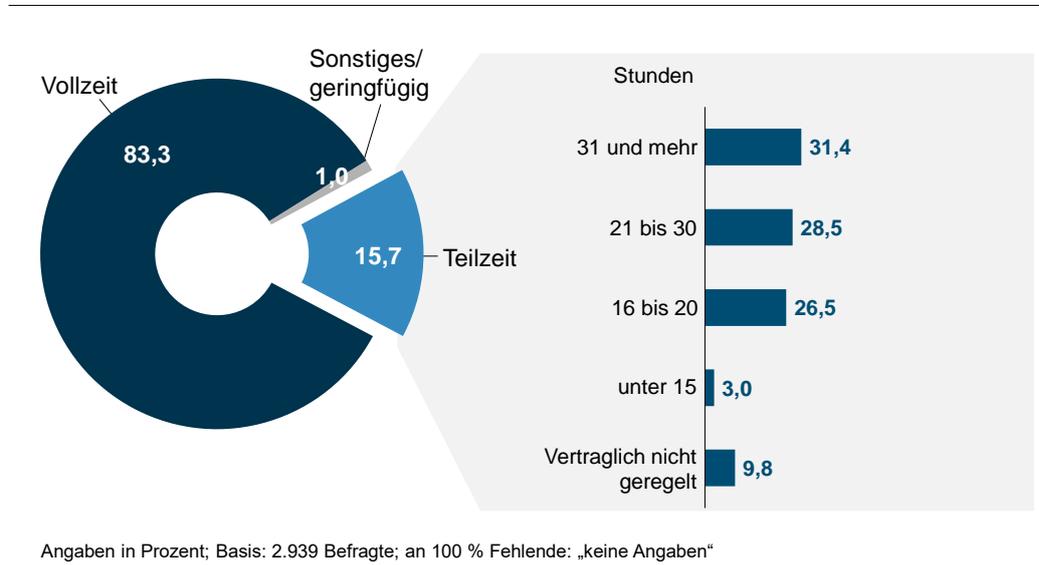
2 Arbeitszeit

2.1 Arbeitszeitmodelle und -regelungen

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (83 Prozent) befindet sich in Vollzeitbeschäftigung. International betrachtet liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 16 Prozent leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (18 Prozent).⁵ Die Vollzeitbeschäftigung stellt damit den Normalfall in Luxemburg dar, wobei die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit bei 40 Stunden für Vollzeitarbeitende und bei 27 Stunden für Teilzeitbeschäftigte liegt. Seit 2014 haben sich die Voll- und Teilzeitanteile damit nur unwesentlich verändert, damals gab es 81 Prozent Vollzeit- und 16 Prozent Teilzeitbeschäftigte.

Von den Teilzeitbeschäftigten arbeitet 2024 ein Drittel formal 31 oder mehr Wochenstunden, 29 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von 21 bis 30 Stunden und 27 Prozent geben eine vereinbarte Anzahl von 16 bis 20 Stunden an (vgl. Abbildung 4). Lediglich 3 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit; bei 10 Prozent ist die genaue Arbeitszeit nicht vertraglich geregelt.

Abbildung 4 Arbeitszeitverhältnis und vertragliche Arbeitszeit bei Teilzeit

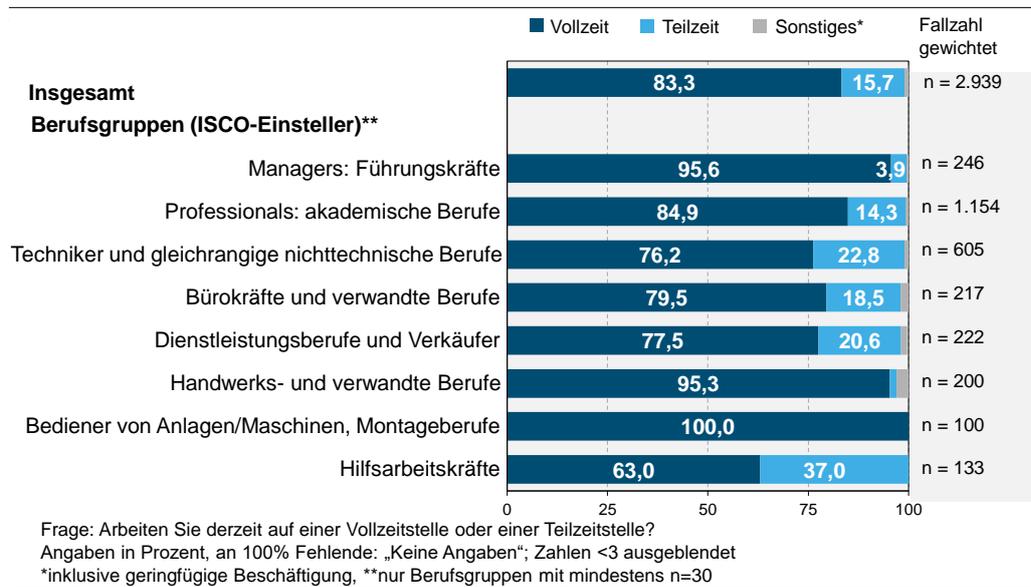


Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

⁵ Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_eggais/default/table?lang=de, Stand: 2. Quartal 2024.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung gibt es bei der Betrachtung nach einzelnen Berufsgruppen (vgl. Abbildung 5). Während bei Anlagenführern bzw. Monteuren und Handwerkern die Teilzeitstellen mit Anteilen zwischen 0 und 2 Prozent eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Hilfsarbeitskräften (37 Prozent), Technikern (23 Prozent), Büroarbeitskräften (19 Prozent), und in Dienstleistungsberufen (21 Prozent) überdurchschnittlich stark vertreten.

Abbildung 5 Arbeitszeitmodelle nach Berufsgruppe



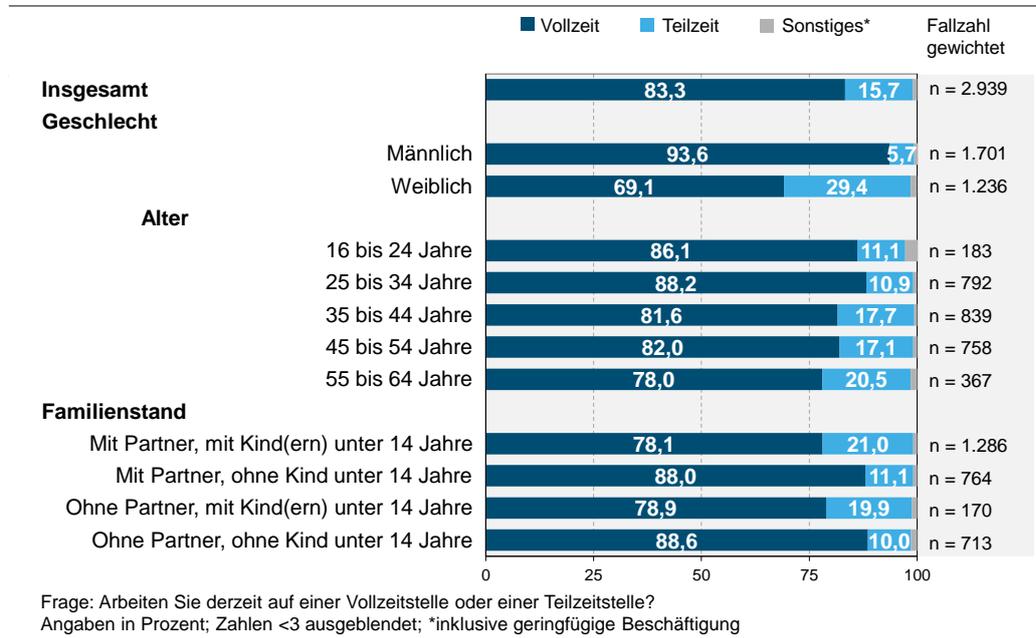
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



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 69 Prozent der Frauen (vgl. Abbildung 6). Der Anteil der vollzeittätigen Frauen liegt insgesamt fast 10 Prozentpunkte höher als bei der ersten Erhebung 2014 (61 Prozent), hat sich aber in den letzten Erhebungen kaum verändert, 2023 lag er mit 70 Prozent sogar minimal höher. Ein Drittel der Frauen arbeitet aktuell in Teilzeit (29 Prozent), wesentlich häufiger als Männer mit nur 6 Prozent. Teilzeitarbeit ist und bleibt in diesem Sinne „weiblich“, zumindest im Vergleich zum ersten QoW-Erhebungsjahr 2014 ist aber auch ein leichter Anstieg der Teilzeittätigkeit bei Männern zu erkennen (2014: 3 Prozent).

Vollzeitbeschäftigung ist zudem im Vergleich zu den anderen Altersgruppen besonders bei den Alterskohorten zwischen 16 und 34 Jahren (86 bzw. 88 Prozent) anzutreffen. Bei den anderen Altersgruppen liegt der Vollzeitanteil bei etwas mehr als drei Vierteln (78 bis 82 Prozent). Unterschiede zeigen sich des Weiteren auch, wenn Kinder unter 14 Jahren mit im Haushalt leben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Kinder sind mit rund 88 (mit Partner/in) bzw. 89 Prozent (ohne Partner/in) Vollzeit erwerbstätig, wohingegen insbesondere Personen mit einem oder mehr Kindern zu rund 79 Prozent (ohne Partner/in) bis 78 (mit Partner/in) Vollzeit erwerbstätig sind.

Abbildung 6 Arbeitszeitmodelle nach weiteren Merkmalen



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



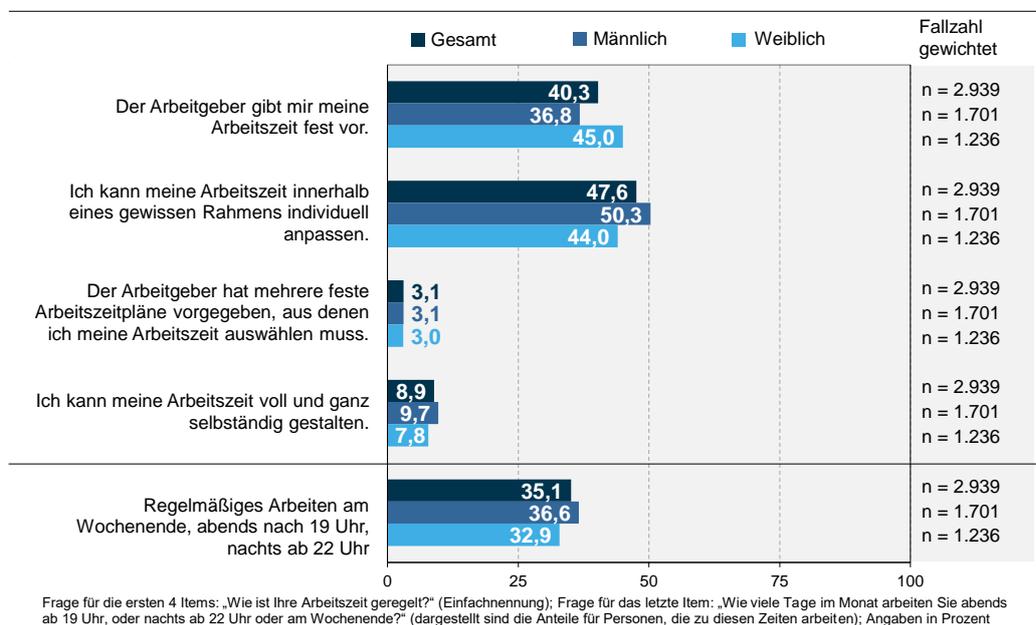
Neben den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gibt es in Luxemburg auch unterschiedliche Regelungen zur Arbeitszeit, wobei die Beschäftigten ihre Arbeitszeit am häufigsten in einem gewissen Umfang individuell anpassen können (48 Prozent). Ebenfalls wird die Arbeitszeit für einen größeren Teil der Befragten fest durch den Arbeitgeber vorgegeben (40 Prozent). Weitere 9 Prozent haben die Möglichkeit, über ihre Arbeitszeit vollständig frei zu entscheiden. Wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (3 Prozent) können ein Modell aus mehreren vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen. Frauen arbeiten mit 45 Prozent häufiger nach fest vorgegebener Arbeitszeit als Männer (37 Prozent, vgl. Abbildung 7). Letztere können dagegen häufiger ihre Arbeitszeit in einem gewissen Rahmen anpassen als Frauen (50 gegenüber 44 Prozent).

Die Entscheidungsfreiheiten nehmen des Weiteren mit steigendem Qualifikationsniveau, und damit auch mit höherem Berufsniveau, zu. So haben Beschäftigte, die über einen Schulabschluss auf ISCED-Stufe 1 verfügen, zu 75 Prozent feste Arbeitszeiten. Bei den höheren Stufen 2 bis 3 sind es 56 bzw. 58 Prozent und auf den ISCED-Stufen 4 und 5 etwas mehr (58 Prozent, ISCED 4) bzw. etwas weniger (46 Prozent, ISCED 5) als die Hälfte. Personen mit einem Abschluss auf ISCED-Stufe 6 arbeiten dagegen nur zu einem Drittel in fixierten Arbeitszeitstrukturen (34 Prozent). Überdies hat unter den Beschäftigten mit einem Bildungsniveau auf ISCED-Stufe 7 oder 8 nur rund jeder Fünfte feste Arbeitszeiten (18 Prozent).

Analog dazu ist die wöchentliche Arbeitszeit nur für ein Zehntel der Führungskräfte (11 Prozent) und 24 Prozent der Professionals (akademische Berufe) fest geregelt. Bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren und bei Hilfskräften sind es dagegen 87 bzw. 82 Prozent.

Zu atypischen Zeiten, bspw. abends, nachts oder am Wochenende arbeitet rund ein Drittel aller Befragten (35 Prozent). Auf Männer trifft dies mit 37 Prozent allerdings häufiger als auf Frauen zu (33 Prozent). Zwischen den Berufsgruppen gibt es noch deutlichere Unterschiede. So werden atypische Arbeitszeiten von Bürokräften mit 17 Prozent relativ selten angegeben, ähnlich wie bei Handwerkern oder Hilfsarbeitskräften mit 25 bzw. 26 Prozent. Deutlich häufiger finden sich solche Arbeitszeiten dagegen bei Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen (57 Prozent) und bei Anlagenbedienern und Monteuren (62 Prozent). Auch Führungskräfte arbeiten mit 48 Prozent häufig zu atypischen Zeiten.

Abbildung 7 Regelungen zur Arbeitszeit nach Geschlecht



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

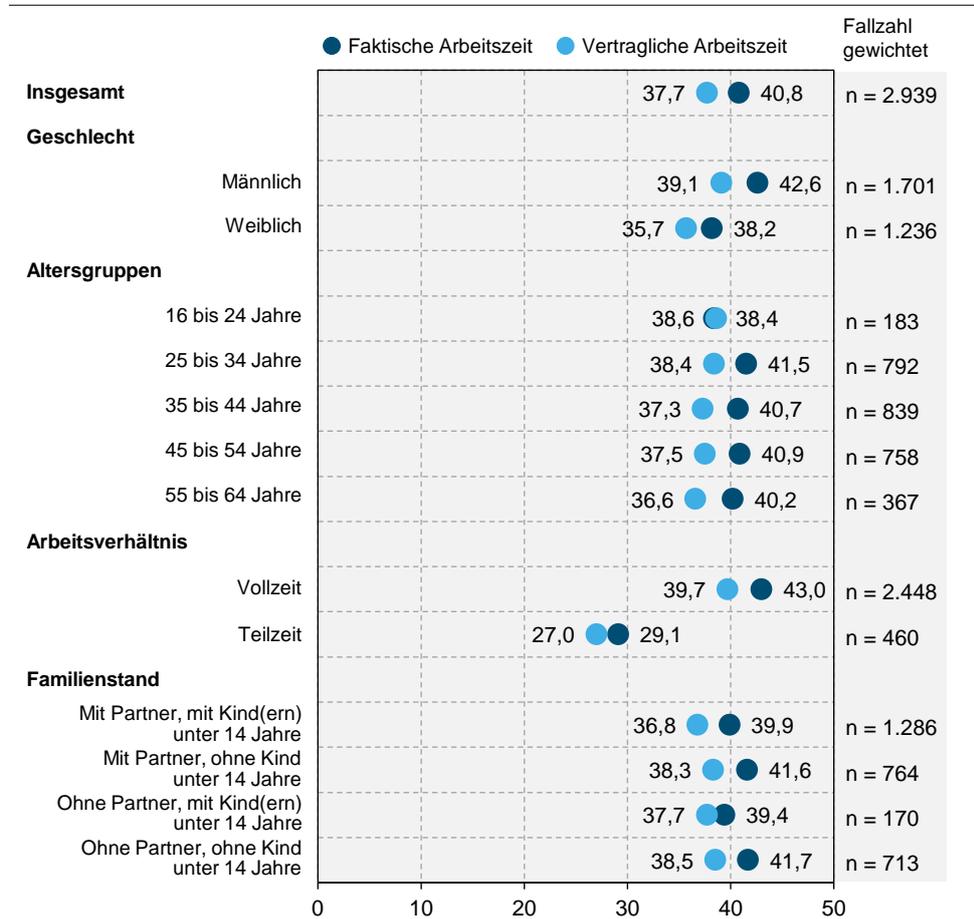


2.2 Volumen der Arbeitszeit

Im Unterschied zur vertraglich festgelegten Arbeitszeit weichen die tatsächlich geleisteten Stunden häufig von dieser Angabe ab, da damit auch regelmäßig geleistete Mehrarbeit erfasst wird. Während die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Befragten durchschnittlich bei 38 Stunden liegt, beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg im Durchschnitt auf 41 Stunden pro Woche (vgl. Abbildung 8) und liegt damit 3 Stunden höher als vereinbart.⁶ In Luxemburg leisten Männer mit einem Durchschnittswert von 43 Stunden rund 5 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen (38 Stunden), auch bedingt durch den höheren Teilzeitanteil unter weiblichen Beschäftigten (vgl. Abschnitt 2.1, Abbildung 6).

⁶ 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 38 Stunden liegt (vgl. BAuA 2022).

Abbildung 8 Faktische und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich



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

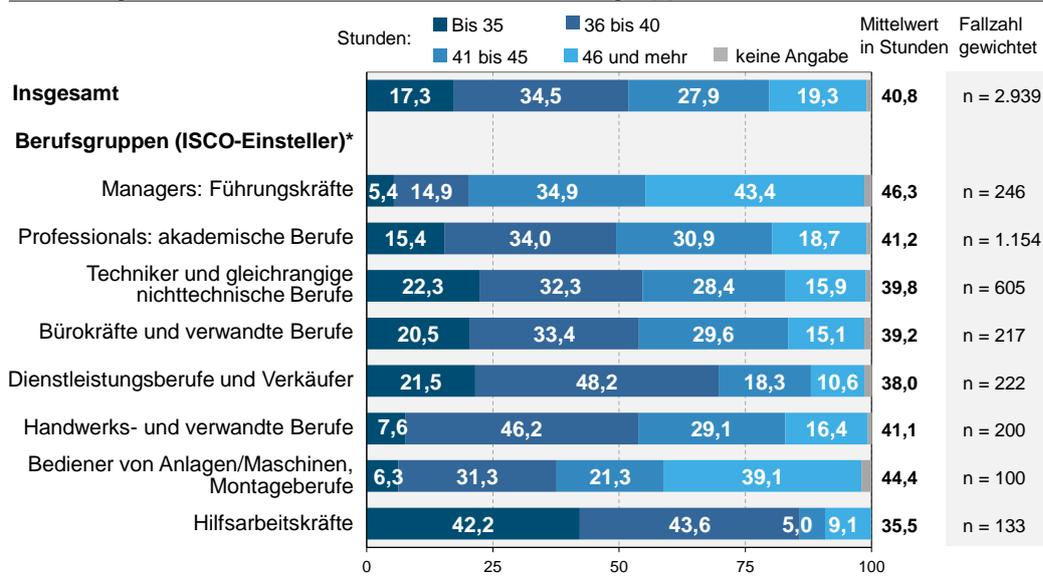
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten (vgl. Abbildung 9). So zeichnen sich weiterhin insbesondere Manager und Führungskräfte (46 Stunden) sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Monteure (44 Stunden) durch eine vergleichsweise lange Arbeitszeit aus. 78 Prozent der Manager haben faktische Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, etwas weniger als die Hälfte (43 Prozent) gibt wöchentliche Arbeitszeiten von über 46 Stunden an. Bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen sind es sogar 60 Prozent, die 41 oder mehr Stunden arbeiten. Auch Professionals in akademischen Berufen (50 Prozent) arbeiten zu nennenswerten Teilen 41 oder mehr Stunden in der Woche. Unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegen sich dagegen vor allem Beschäftigte im Dienstleistungssegment mit einem Anteil von 29 Prozent, die 41 Stunden und mehr arbeiten. 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 Teilzeitstel-

len bei 29 Stunden. Die tatsächliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte unterscheidet sich damit kaum von den abhängig Beschäftigten in Deutschland (43 Stunden). Dagegen ist die Stundenanzahl von Teilzeitbeschäftigten in Luxemburg deutlich höher als bei deutschen Teilzeitkräften (24 Stunden, vgl. BAuA 2022).

Abbildung 9 Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe



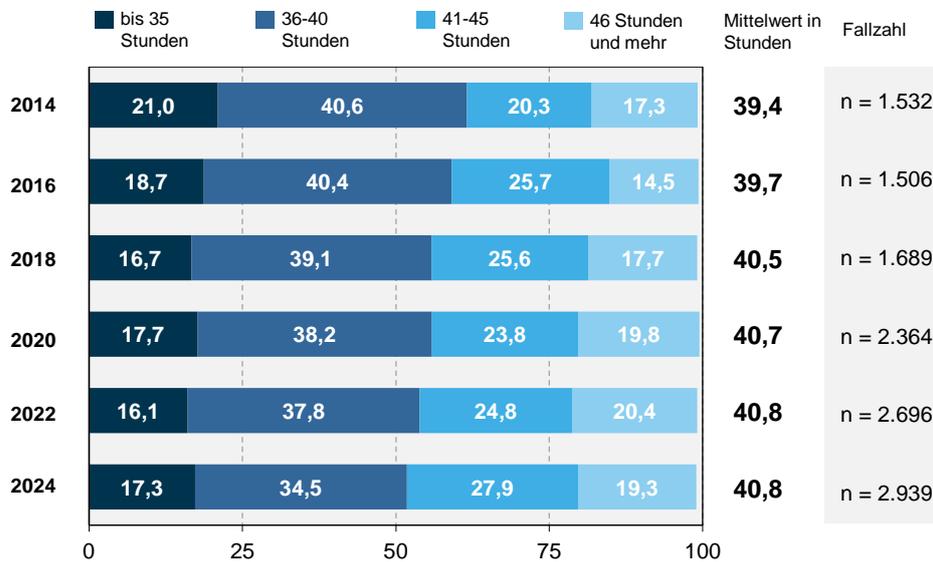
Frage: „Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.“ Angaben in Prozent; Zahlen <3 ausgeblendet; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Im Vergleich zu den Vorjahren unterliegt die tatsächliche Arbeitszeit – im Bereich gewisser jährlicher Schwankungen – nur wenig Veränderungen (vgl. Abbildung 10). 2014 wurde zwar mit 39 Stunden eine relativ geringe tatsächlich Arbeitszeit gemessen, seit 2018 liegen die Werte aber konstant über 40,5 Stunden (2024: 40,8 Stunden).

Abbildung 10 Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeit über die Erhebungsjahre



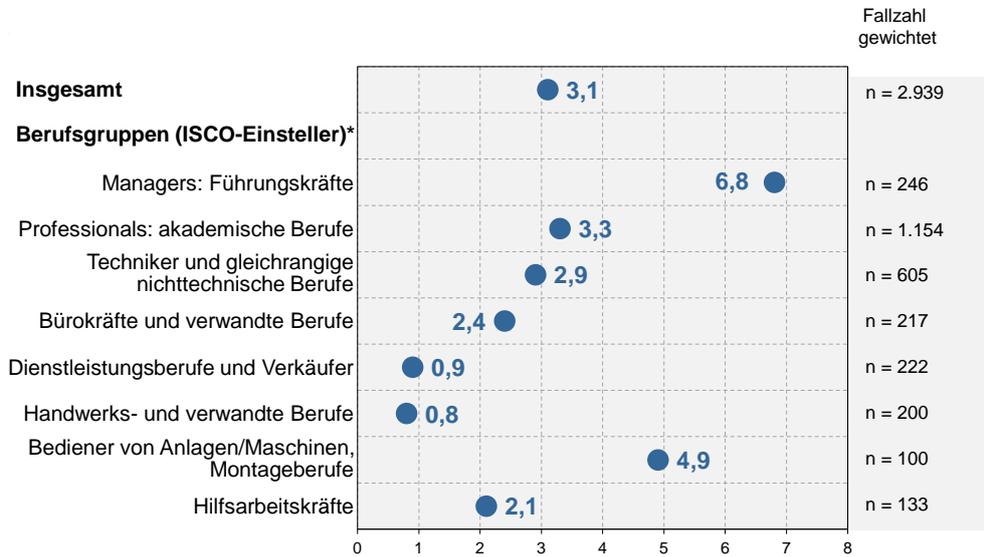
Frage: Jetzt geht es um Ihre tatsächliche Arbeitszeit. Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.
Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Grundsätzlich arbeitet etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs mehr als vertraglich vereinbart, im Gesamtdurchschnitt rund 3 Stunden pro Woche. Gerade Führungskräfte mit im Durchschnitt 7 Stunden Mehrarbeit und Bediener von Anlagen und Maschinen mit 5 Stunden Mehrarbeit pro Woche sind besonders betroffen (vgl. Abbildung 11). Beschäftigte aus anderen Berufen müssen dagegen weniger Mehrarbeit leisten (3 oder weniger Stunden). Analog zu den Ergebnissen der Berufsdifferenzierung geben vor allem Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten (6 Stunden) Mehrarbeit an – im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in eine feste Arbeitszeitstruktur eingebunden sind (2 Stunden). Zudem geben Beschäftigte, die täglich von zu Hause arbeiten, rund 6 Stunden Mehrarbeit in der Woche an. Bei Beschäftigten, die nie im Home-Office sind, sind es dagegen im Durchschnitt 2 Stunden.

Abbildung 11 Mehrarbeit nach Berufsgruppen



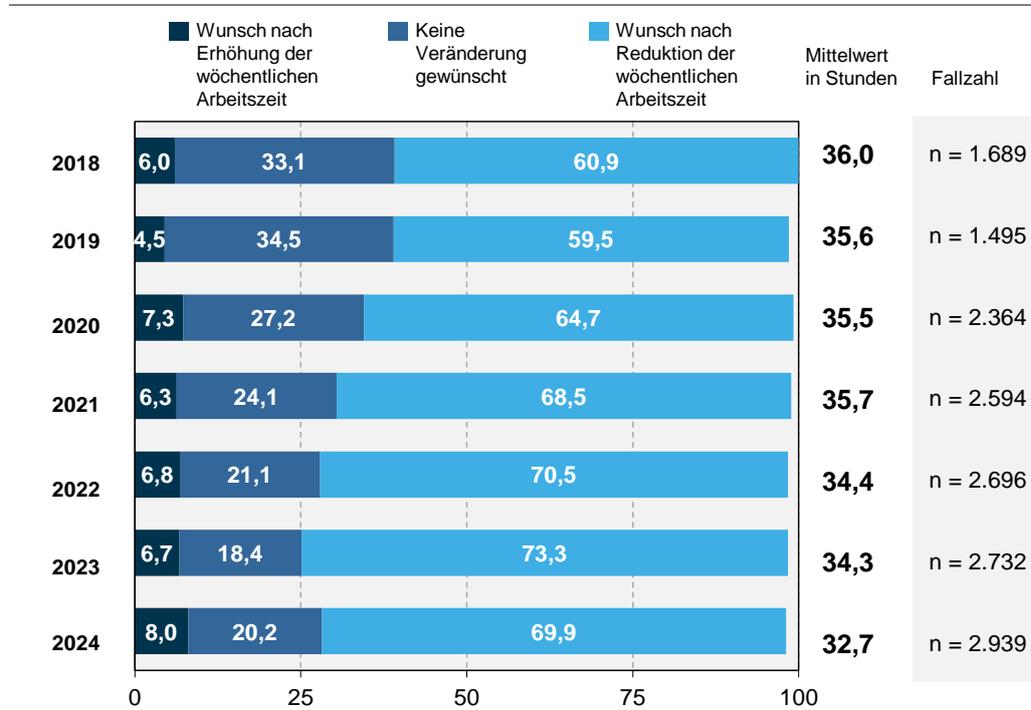
Mittelwerte in Stunden; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Seit 2018 werden die Beschäftigten ergänzend 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 aktuell bei 35 Stunden und damit weiterhin deutlich unter der tatsächlichen Durchschnittsarbeitszeit von 41 Stunden. Weitergehende Berechnungen ergeben, dass 70 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg mehr arbeiten, als sie es eigentlich wollen. Deutlich weniger (8 Prozent) würden dagegen gerne mehr arbeiten und ein Fünftel (20 Prozent) ist mit der Arbeitszeit zufrieden. Bei einem Blick auf die Ergebnisse der Vorjahre wird deutlich: Obwohl sich ein wachsender Teil der Befragten eine Reduktion der Arbeitszeit wünscht (2019: 60 Prozent, 2020: 65 Prozent, 2021: 69 Prozent, 2022: 71 Prozent, 2023: 73 Prozent), bleiben die tatsächliche Arbeitszeit und die Zahl der Stunden mit Mehrarbeit in den letzten Jahren konstant. Auch die Wunscharbeitszeit hat sich dabei zwischen den Erhebungsjahren reduziert. 2018 wurde im Durchschnitt noch eine Wunscharbeitszeit von 36 Stunden ermittelt, während sie in den Jahren 2022 und 2023 auf 34 Stunden gefallen ist und jetzt wieder leicht gestiegen ist (vgl. Abbildung 12). Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil derjenigen, die sich eine Reduktion der Stunden wünschen, von 61 Prozent im Jahr 2018 auf 73 Prozent in 2023. In der aktuellen Erhebungswelle liegt der Anteil wieder etwas niedriger. Der Anteil derjenigen mit einem Wunsch nach einer Erhöhung der Stundenzahl bleibt dagegen relativ konstant im einstelligen Bereich (5 bis 8 Prozent).

Abbildung 12 Entwicklung der Wunscharbeitszeit seit 2018



Frage: Wenn Sie frei entscheiden könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten wollen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten? Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.
Angaben in Prozent; Frage wurde ab 2018 gestellt.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

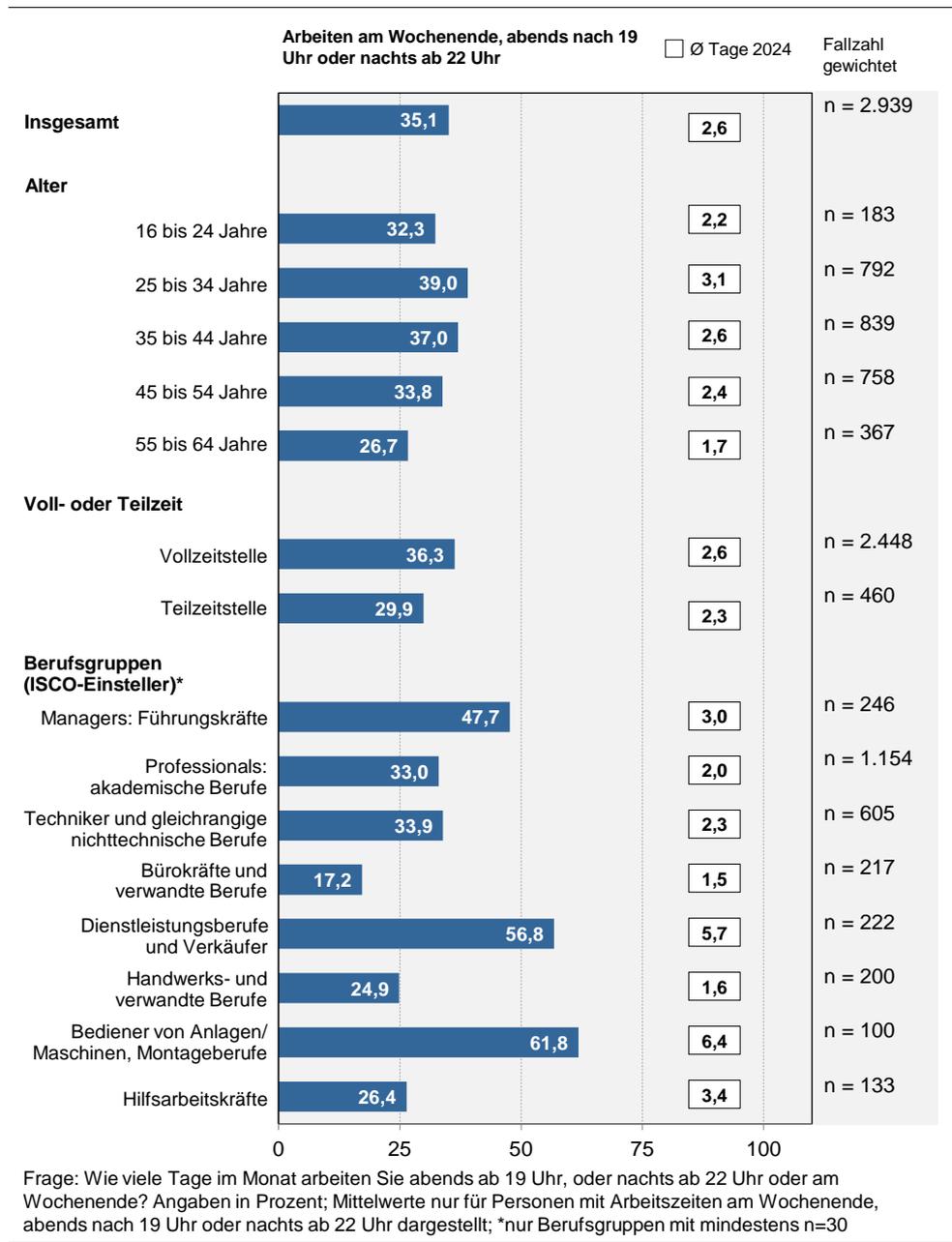


Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt auch die Verteilung bzw. Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten entscheidend. Etwas mehr als ein Drittel (34 Prozent) arbeitet am Wochenende bzw. abends oder nachts ab 19.00 Uhr (vgl. Abbildung 13). Auf jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in Luxemburg entfallen dabei pro Monat fast 3 Stunden dieser atypischen Arbeitszeiten. Unter den Beschäftigten mit Arbeit am Wochenende oder am Abend/in der Nacht arbeiten 34 Prozent 1 bis 3 Tage und 28 Prozent 4 bis 7 Tage zu diesen Arbeitszeiten. 21 Prozent geben 8 bis 14 Tage an und 15 Prozent arbeiten mehr als 15 Tage im Monat am Wochenende oder abends/nachts. Diese Anteile haben sich seit Beginn der Erhebung dieser Angabe (ab 2017) nur leicht verändert. So war und ist die Arbeit zu solchen Zeiten für etwas weniger als zwei Drittel (2024: 64 Prozent; 2021: 63 Prozent; 2019: 64 Prozent; 2017: 59 Prozent) kein Thema, während der Anteil derjenigen, die 15 Tage oder mehr zu atypischen Zeiten arbeiten, ebenso konstant bleibt (2024: 5 Prozent; 2017: 7 Prozent).

Für die Arbeit am Wochenende bzw. abends oder nachts sind auch Unterschiede nach Berufsgruppen erkennbar. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure und Angestellte in Dienstleistungsberufen bzw. Verkäuferinnen und Verkäufer (beide 6 Tage) arbeiten durchschnittlich deutlich mehr Stunden an atypischen Arbeitstagen bzw. -zeiten als Handwerker oder Bürokräfte (jeweils rund 1,5 Tage). Darüber hinaus gibt es Auffälligkeiten bei Beschäftigten, die Häufig im

Home-Office arbeiten. So geben Befragte mit täglicher Arbeit von zu Hause an, rund 6 Stunden pro Monat ab 19 Uhr oder am Wochenende zu arbeiten. Bei den anderen Befragten, die mehrmals in der Woche von zu Hause arbeiten sind es 2 Stunden. Bei Befragten mit weniger Home-Office Anteilen sind es noch weniger Stunden, die sie zu solchen Zeiten arbeiten (1,5). Allerdings geben Beschäftigte, die nie von zu Hause aus arbeiten auch an, rund 3 Stunden pro Monat nach 19 Uhr oder am Wochenende zu arbeiten.

Abbildung 13 Tage mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

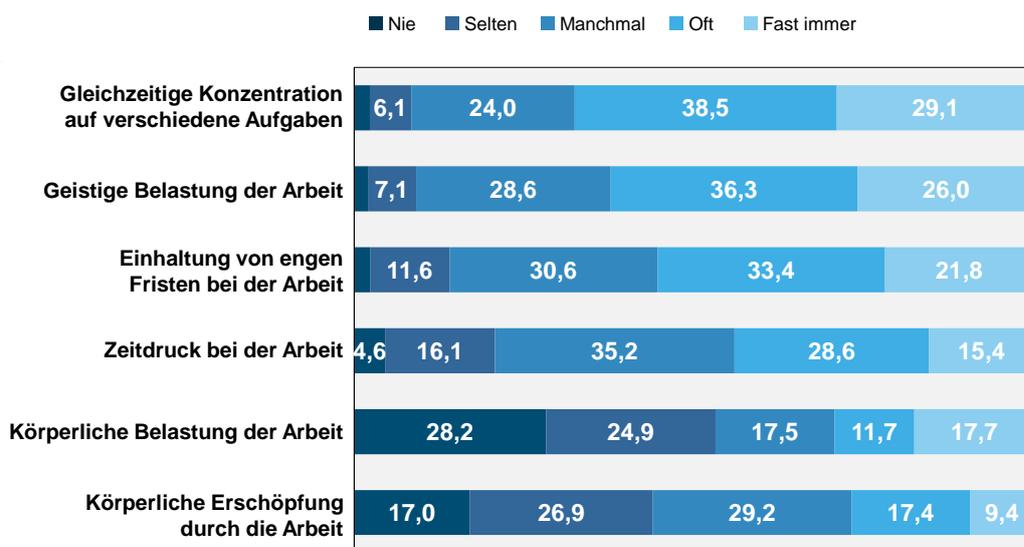
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Zu den bestimmenden Faktoren der Arbeit gehören die körperlichen und geistigen Anforderungen der Arbeit sowie die Handlungsspielräume, über die Beschäftigte 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 – auch im Zeitverlauf – 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 Abbildung 14 zusammengefasst.

Abbildung 14 Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit



Angaben in Prozent; Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 2024 n=2.939

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Körperliche Anforderungen

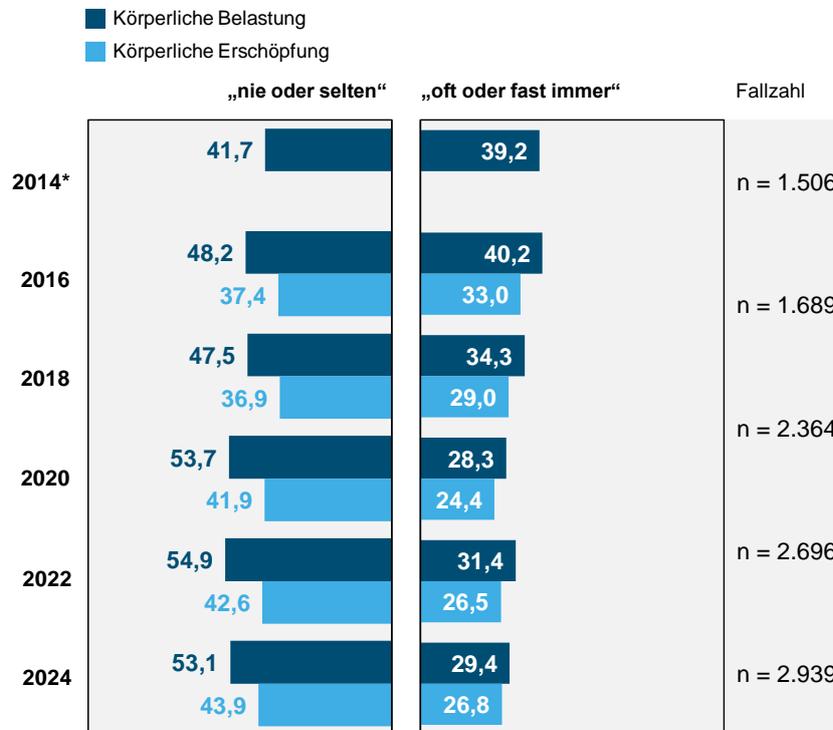
Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (29 Prozent) gibt 2024 an, „fast immer“ oder „oft“ durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Besonders jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 24 Jahre berichten von einer Belastung in diesem Ausmaß (43 Prozent). Auch im Hinblick auf das Arbeitszeitmodell unterscheidet sich die körperliche Belastung der Beschäftigten in Luxemburg. Besonders Personen mit festen Arbeitszeiten fühlen sich häufig körperlich belastet (51 Prozent). Befragte mit flexiblen Arbeitszeiten oder mit Arbeitszeiten mit gewissen Spielräumen (beispielsweise Gleitzeit) fühlen sich dagegen sehr viel seltener körperlich belastet (13 bis 16 Prozent).

Wie bereits gezeigt (vgl. Kapitel 2.1, insb. Abbildung 5), korrespondieren die Arbeitszeitmodelle mit bestimmten Berufsgruppen. Dementsprechend geben auch 83 Prozent der Hilfsarbeitskräfte an, regelmäßig körperlicher Belastung ausgesetzt zu sein. Etwas niedrigere Anteile gibt es auch bei Handwerkern (71 Prozent) und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (70 Prozent). Bei diesen Berufsgruppen herrschen fest fixierte Arbeitszeitmodelle vor. Im Gegensatz dazu fühlen sich besonders Führungskräfte (10 Prozent) und Beschäftigte in akademisch geprägten Berufen (13 Prozent), die häufig mehr Freiheiten in der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeit haben, größtenteils nicht körperlich belastet.

Die Anteile derjenigen, deren Tätigkeit keine oder nur wenig körperliche Belastung mit sich bringt, sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Auch körperliche Erschöpfung tritt seit einigen Jahren weniger häufig und mit abnehmender Tendenz auf (vgl. Abbildung 15). 2024 zeigt sich zwar ein Viertel (27 Prozent) der Beschäftigten häufig („oft“ oder „fast immer“) von der Arbeit körperlich erschöpft, zugleich verneinen 44 Prozent das Auftreten arbeitsbedingter körperlicher Erschöpfung (Angabe „nie“ oder „selten“). Nach Altersgruppen ergeben sich dabei kaum Unterschiede, abgesehen von der jüngsten Altersgruppe der 16 bis 24-Jährigen, von denen 37 Prozent angeben, häufig von der Arbeit körperlich erschöpft zu sein, was bei den anderen Altersgruppen nur 23 bis 30 Prozent ausmacht.

Das Ausmaß der festgestellten Erschöpfung unterscheidet sich des Weiteren nach Tätigkeiten. So geben 52 Prozent der Handwerker und 49 Prozent der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen an, durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Noch höher liegen die Anteile bei Hilfsarbeitskräften (66 Prozent), die häufiger als andere Berufsgruppen körperlichen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt sind.

Abbildung 15 Körperliche Belastung und Erschöpfung durch die Arbeit – Jahresvergleich



Fragen: Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend, z.B. lange stehen bleiben?
 Wie häufig sind Sie durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft? (* Diese Frage wurde erst ab 2015 gestellt)
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

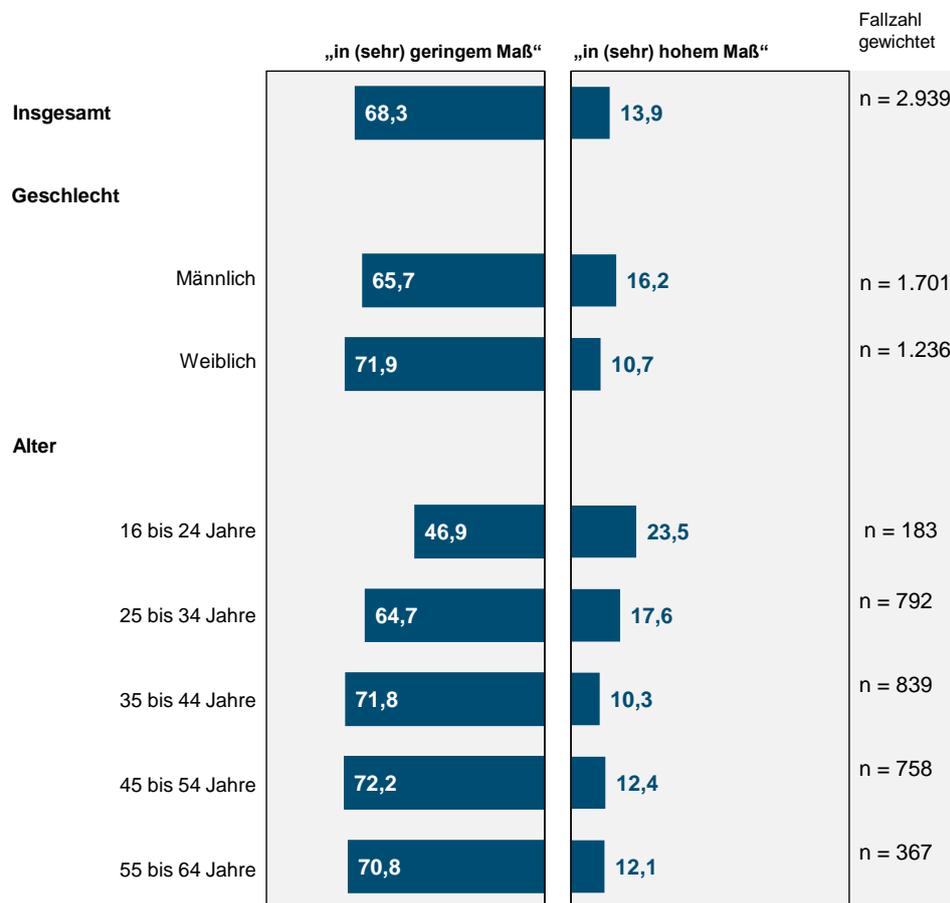
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Unfall- und Verletzungsgefahr

Rund 14 Prozent aller Befragten sehen für sich eine hohe oder sehr hohe Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 16. Dieser Wert ist im Vergleich zu den letzten Jahren konstant). Männer geben mit 16 Prozent häufiger ein hohes oder sehr hohes Maß von Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz an als Frauen (11 Prozent), wobei die Unterschiede im Vergleich zu den letzten Erhebungen geringer geworden sind. So trafen 2022 noch doppelt so viele Männer wie Frauen eine solche Einschätzung ihres Verletzungsrisikos bei er Arbeit an (2022: 17 vs. 8 Prozent).

Abbildung 16 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I



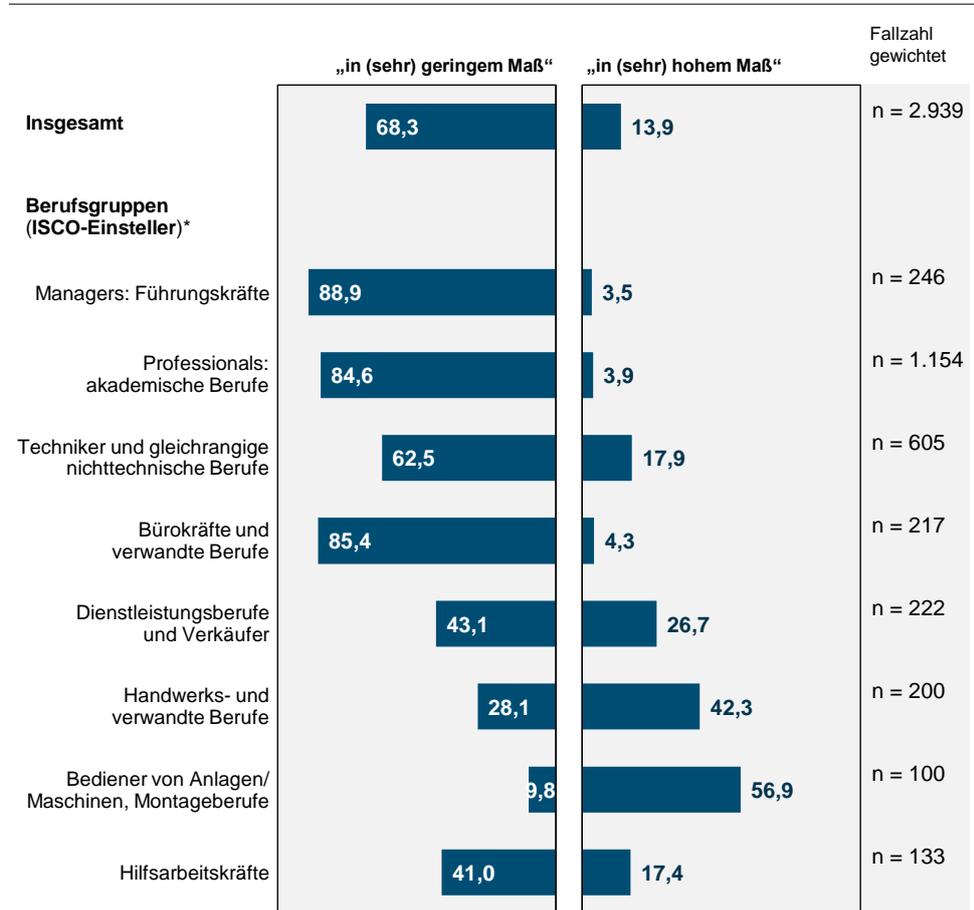
Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Mehr als zwei Drittel aller Befragten (68 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 7 und 8: 86 Prozent) bzw. bei Beschäftigten, die als Führungskraft oder in einem akademisch geprägten Beruf tätig sind (89 und 85 Prozent, vgl. Abbildung 17). Aber auch von den Bürokräften, die größtenteils das Ausbildungsniveau ISCED 3 aufweisen, geben 85 Prozent eine geringe Unfallgefahr am Arbeitsplatz an.

Gefährdungsmomente werden dagegen häufig von 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 – bei diesen beiden Berufsgruppen gehen nur 2 bis 4 Prozent von einem sehr geringem Maß einer Verletzungsgefahr aus.

Abbildung 17 Unfall- und Verletzungsgefahr II



Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Mentale Anforderungen und Multitasking

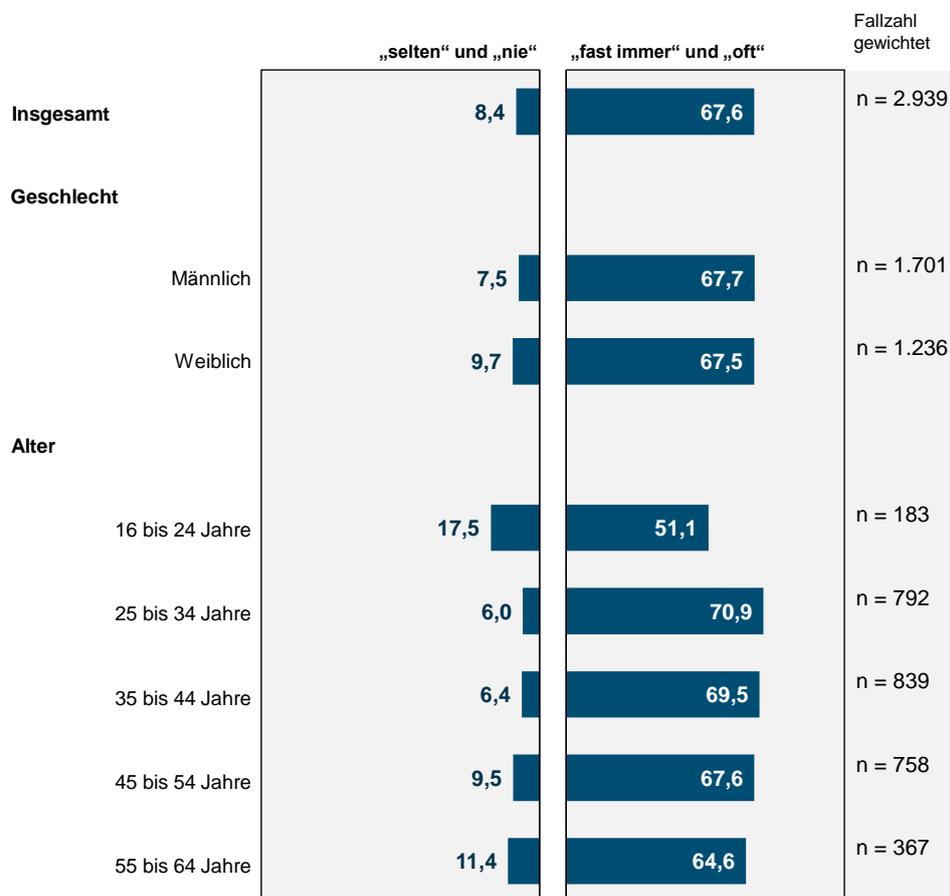
Im Vergleich zur körperlichen Belastung fühlen sich 2024 anteilig mehr befragte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs „oft“ oder „fast immer“ geistiger Belastung ausgesetzt – insgesamt rund 62 Prozent. Im Gegensatz zur körperlichen Belastung (53 Prozent) gibt ein sehr viel geringerer Teil der Befragten an, „nie“ oder nur „selten“ bei der Arbeit geistig belastet zu sein (9 Prozent). Besonders belastet durch geistige Anforderungen fühlen sich Führungskräfte sowie Professionals (75 bzw. 69 Prozent). Dennoch ist auch in anderen Tätigkeitsfeldern eine geistige Belastung nicht unüblich, zum Beispiel bei Technikern (65 Prozent) oder Bürokräften (57 Prozent). Aber auch Hilfsarbeitskräfte (35 Prozent) und Handwerker (45 Prozent) geben zu nennenswerten Anteilen starke geistige Belastungsmomente bei der Arbeit an.

Im Zeitvergleich sind die Ergebnisse zur Entwicklung der geistigen Belastung durch die Arbeit bei den Befragten nicht so eindeutig wie bei den körperlichen

Belastungsmomenten, sondern eher schwankend (hier nicht gezeigt). Im aktuellen Erhebungsjahr fühlen sich fast zwei Drittel (62 Prozent) häufig geistig durch die Arbeit belastet – der Höchstwert aus 2014 betrug 71 Prozent).

Aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit erwachsen oftmals spezifische Belastungen oder Anforderungen. So äußern 68 Prozent aller Befragten, sich „oft“ oder „fast immer“ auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 8 Prozent trifft dieses Merkmal bei der Arbeit „nie“ oder nur „selten“ zu (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18 Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter



Frage: Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich dieses Merkmals der Arbeit kaum. Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen. Dies erscheint als stabiler Befund der letzten 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

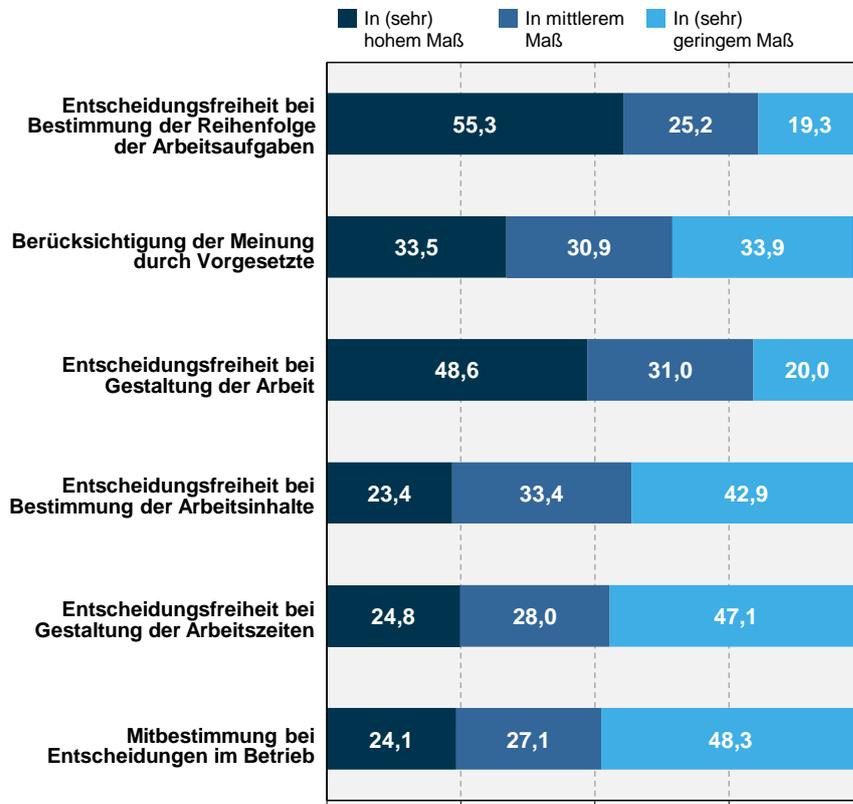
die Wochenarbeitszeit die 40-Stunden-Grenze (72 bis 85 Prozent) überschreitet. Allerdings müssen sich auch Beschäftigte mit einer geringeren täglichen Arbeitszeit größtenteils auf mehrere Aufgaben gleichzeitig konzentrieren (57 bis 59 Prozent).

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. So liegen die Anteile von Personen, die ihre Arbeit in (sehr) hohem Maß selbst gestalten können, bei der Hälfte (49 Prozent, vgl. Abbildung 19). Gruppenspezifisch finden sich 2024 wie in den Vorjahren deutlich ausgeprägte Unterschiede. Vermutlich im Zusammenhang mit der beruflichen Position geben die Jüngsten seltener einen hohen Grad an Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit an. Zwei Fünftel (38 Prozent) der 16- bis 24-Jährigen und 44 Prozent der 25- bis 34-Jährigen sind davon überzeugt, wohingegen es bei den Beschäftigten ab 35 Jahren 49 bis 56 Prozent sind. Bei der Berufsgruppenbetrachtung sind vor allem Führungskräfte auffällig, die die Gestaltung ihrer Arbeit „in (sehr) hohem Maß“ selbst bestimmen können (68 Prozent). Dagegen sind Bediener von Maschinen bzw. Monteure (30 Prozent) seltener in der Lage, selbst darüber zu entscheiden, wie sie ihre Arbeit gestalten.

Auch über die Reihenfolge der Erledigung der Arbeitsaufgaben können rund die Hälfte der Befragten (55 Prozent) in (sehr) hohem Maß bestimmen. Das gilt auch hier insbesondere für Führungskräfte (83 Prozent) und Professionals (61 Prozent). Auf der anderen Seite ist für die Mehrheit der Bediener von Anlagen und Maschinen die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben fest vorgegeben, nur 19 Prozent können in (sehr) hohem Maß selbst über die Abfolge bestimmen.

Abbildung 19 Handlungsspielräume bei der Arbeit (2024)



Frage: Im Folgenden haben wir einige Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, in welchem Maße diese Bedingungen zutreffen.
Angaben in Prozent, Fallzahl: n=2.939

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Entscheidungs- und Handlungsfreiräume fanden und finden aber offensichtlich nach wie vor dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt sind. Nur rund ein Viertel der Befragten (23 Prozent) kann die Arbeitsinhalte „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ selbst bestimmen. Ähnliches gilt für die Mitgestaltung der Arbeitszeiten (25 Prozent). Von Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten 24 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei können für alle Altersgruppen nur jeweils 5 bis 10 Prozent der Beschäftigten „in sehr hohem Maß“ bei Entscheidungen im Betrieb mitbestimmen, wobei dies auf ältere Befragte häufiger zutrifft. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit scheint aber kein ausschlaggebender Punkt für das Ausmaß der Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sein. Denn sowohl bei den Beschäftigten mit relativ kurzer Zugehörigkeitsdauer (bis zu 4 Jahre) als auch bei jenen, die schon viele Jahre im Betrieb sind (19 Jahre und mehr), geben nur rund ein Viertel an, in (sehr) hohem Maß Möglichkeiten zur Mitbestimmung im Betrieb zu haben.

Eine Vermittlungsfunktion zwischen der Bestimmung über die Umsetzung und Abarbeitung der eigenen Arbeitsaufgaben und der übergeordneten Mitbestimmung

mung im Betrieb können dabei die Vorgesetzten übernehmen, indem sie die Meinungen ihrer Mitarbeitenden für anstehende Veränderungen berücksichtigen und diese an die Führung kommunizieren. Allerdings gibt aber nur ein Drittel der Befragten an, dass ihre Vorgesetzten die Meinung der Beschäftigten ihre Meinung bei Entscheidungen oder anstehenden Veränderungen in (sehr) hohem Maß berücksichtigen (34 Prozent). Für ein weiteres Drittel (34 Prozent) ist dies dagegen nur in (sehr) geringem Maß der Fall – allein 16 Prozent geben explizit die Antwort „in sehr geringem Maß“.

Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld. Im Zeitvergleich der 10 Erhebungsjahre 2014 bis 2024 zeigt sich, dass mindestens vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen oder sehr hohen Maß mit ihren Kollegen kooperieren (vgl. Tabelle 2). Die direkte Zusammenarbeit ist auch 2024 praktisch der Normalfall, dabei besonders ausgeprägt bei den 16- bis 24-Jährigen (85 Prozent). Bei den Befragten ab 55 Jahren liegt der Anteil dagegen bei 66 Prozent.

Unterstützung bei der Arbeit durch die Kollegen erfahren 56 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 15 Prozent sehen sich aber auch gering oder sehr gering durch die Kollegen unterstützt. Die Gruppe der 16- bis 24-Jährigen wird dabei häufiger in hohem oder sehr hohem Maß durch die Kollegen bei der Arbeit unterstützt (84 Prozent) als die anderen Altersgruppen (47 bis 59 Prozent). Die Unterstützung nimmt dabei durchgehend mit steigendem Alter ab.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um die eigene Arbeit und Arbeitsweise zu reflektieren und ggf. zu korrigieren. Die Wahrnehmungen und Rückmeldungen des sozialen Umfelds können also helfen, Arbeitspraktiken und -verhalten bei Bedarf zu verbessern. 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 erfahren wie in den letzten Jahren relativ wenige Befragte (41 Prozent).

Tabelle 2 Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kooperation mit Kollegen bei der Arbeit	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7	79,9	75,4	76,1	75,5	77,9	74,6
Unterstützung von Kollegen bei der Arbeit	65,0	63,7	64,3	63,3	59,0	58,7	54,5	55,1	56,3	57,9	56,3
Feedback durch Vorgesetzte oder Kollegen	45,5	47,2	46,0	46,0	42,2	41,9	37,9	37,7	39,4	41,9	41,4

Nur Antworten „in hohem Maß“ und „sehr hohem Maß“ zusammengefasst dargestellt.
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2024; eigene Berechnungen

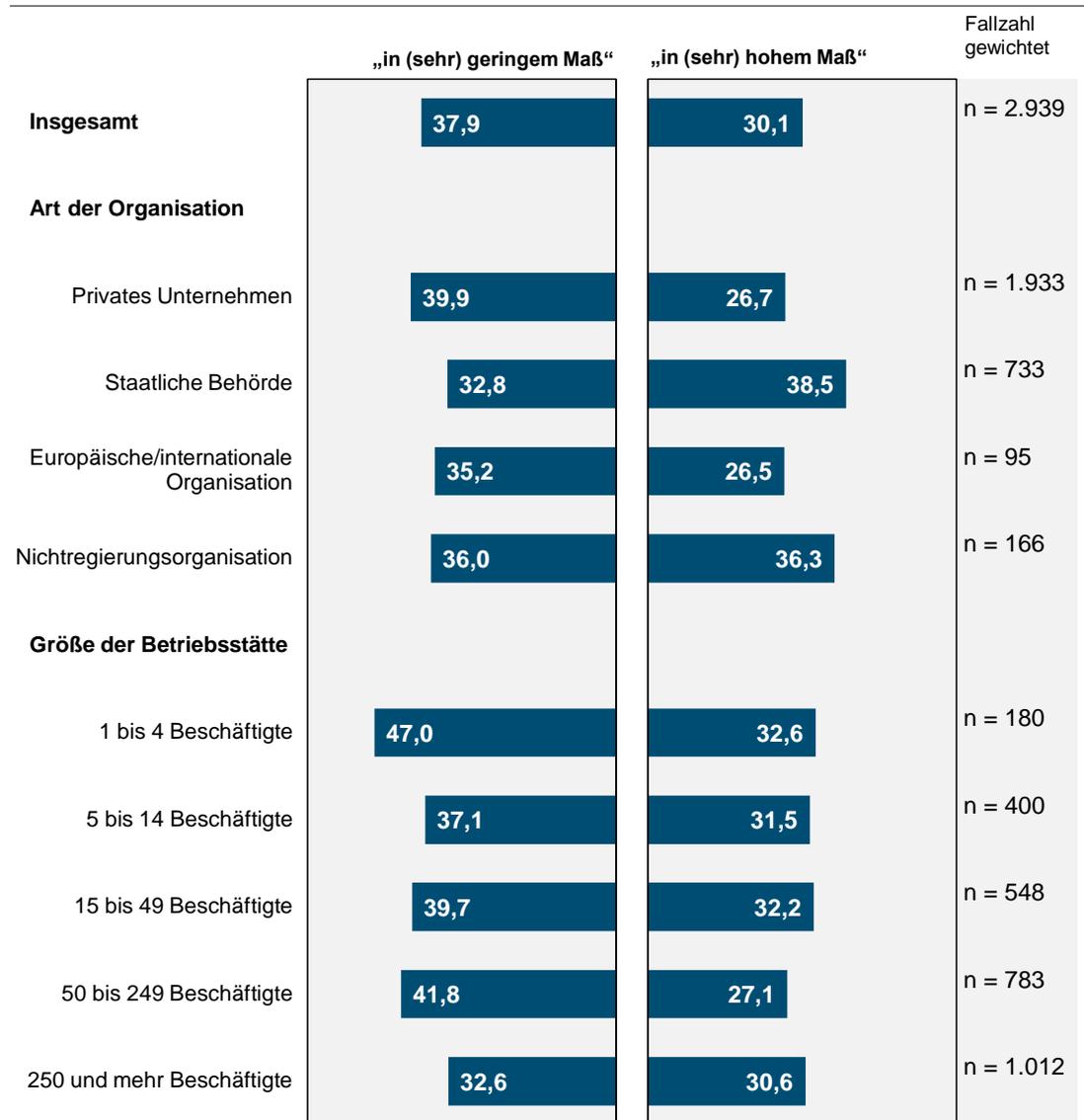
Feedback zur Arbeit beinhaltet selbstverständlich auch Kritik. Sofern es sich um sachlich begründete, konstruktive Kritik handelt, kann diese dazu beitragen, Arbeitsweisen und Arbeitsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. In der QoW-Erhebung 2024 wurde dazu gefragt, wie häufig die eigene Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte kritisiert werde. Rund zwei Drittel (67 Prozent) geben dabei an, selten oder nie solche Kritik zu erfahren. Dagegen berichten 6 Prozent, oft oder fast immer kritisiert zu werden. 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.

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 (4 Prozent) der Regelfall. Dagegen berichten 80 Prozent, selten oder nie in Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten verwickelt zu sein.

3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

Eine Dimension der Arbeitsqualität ist eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven oder persönliche Weiterqualifizierung. Jährlich werden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in ihrem Betrieb vorhanden seien. 30 Prozent der Befragten geben 2024 an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Weitere 38 Prozent schätzen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten allerdings auch als eher gering ein. Wie in Abbildung 20 dargestellt, werden die Weiterbildungsmöglichkeiten anteilig von weniger Beschäftigten in privaten Unternehmen als sehr gut wahrgenommen (27 Prozent) als in staatlichen Einrichtungen (39 Prozent). Damit korrespondierend gibt es am häufigsten im Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung (39 Prozent). Bei anderen Branchen, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe sind diese Möglichkeiten deutlich seltener gegeben (22 Prozent).

Abbildung 20 Betriebliche Weiterbildung I



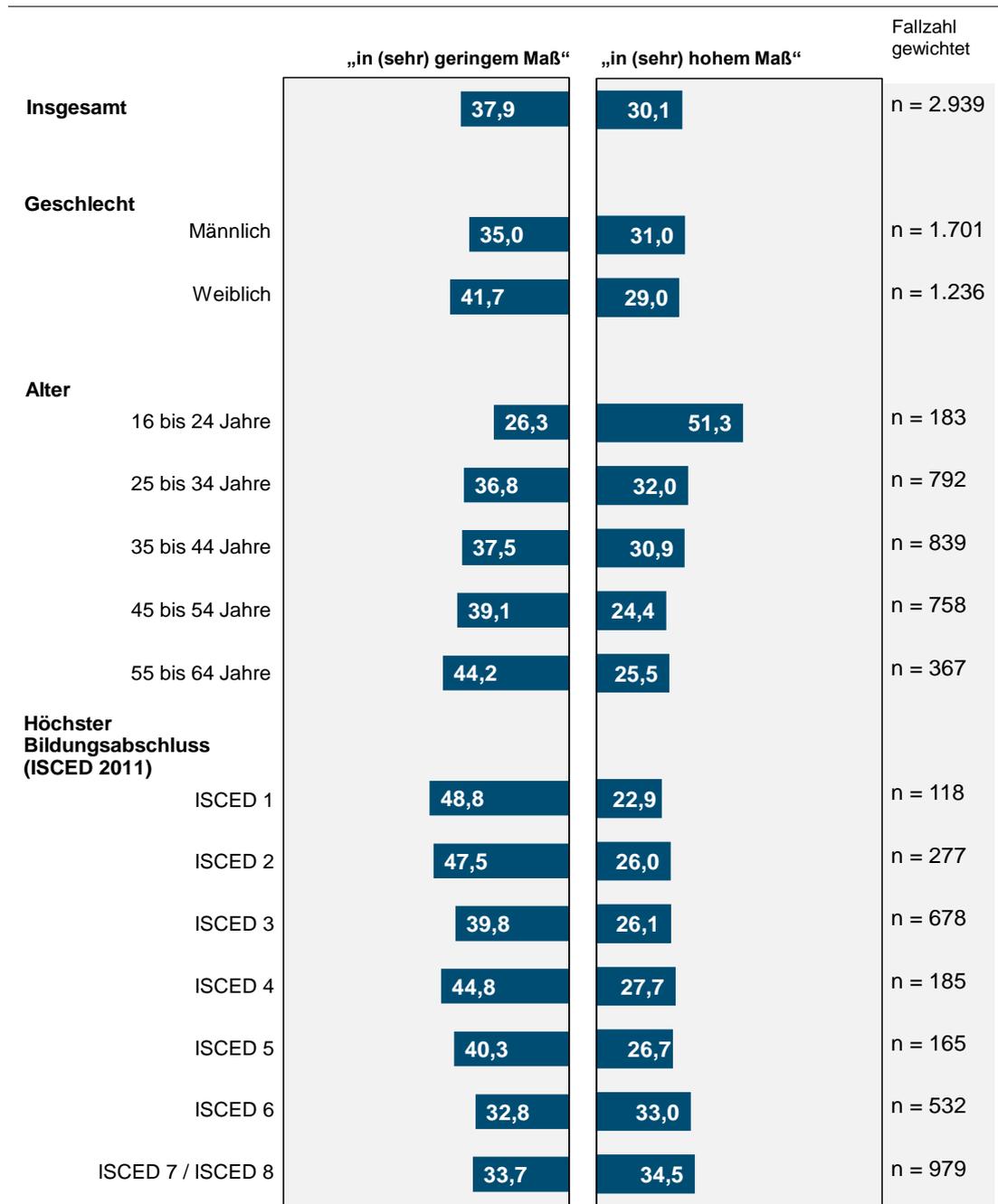
Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Die jüngste Altersgruppe (16- bis 24-Jährige) schätzt ihre Weiterbildungschancen darüber hinaus besser als ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein (vgl. Abbildung 21). 51 Prozent in dieser Altersgruppe berichtet von guten Weiterbildungsmöglichkeiten. In den anderen Altersgruppen sind es dagegen deutlich weniger mit 24 bis 32 Prozent. Differenziert nach Bildungsabschluss zeigen sich vor allem die besonders hoch qualifizierten Beschäftigten Luxemburgs mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Betrieben zufrieden. 33 bis 35 Prozent der aka-

demisch ausgebildeten Befragten (ISCED 6, 7 und 8) sind mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb „in (sehr) hohem Maße“ zufrieden, ein Drittel derselben Gruppe sehen dies allerdings anders.

Abbildung 21 Betriebliche Weiterbildung II



Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

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.

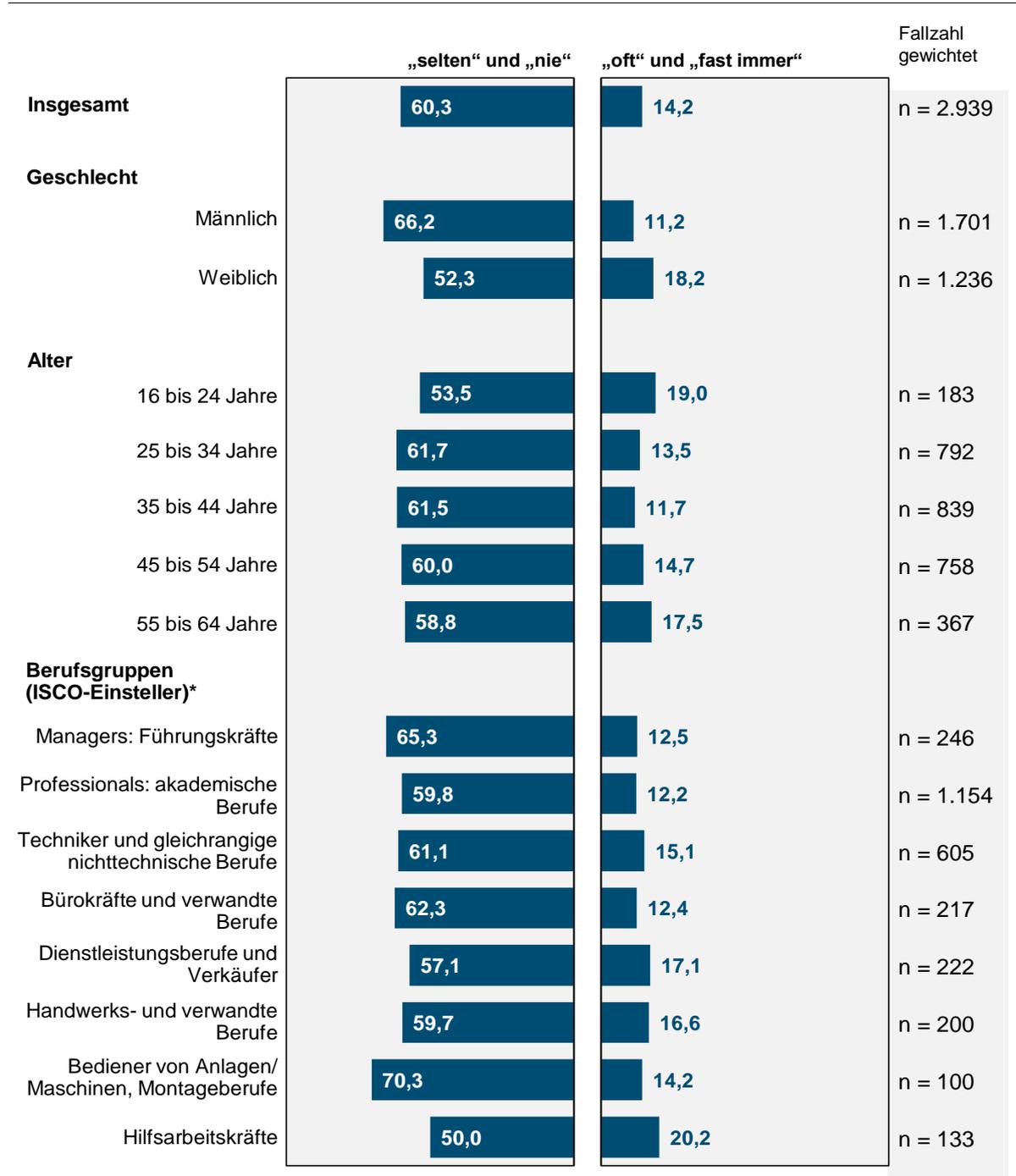
4.1 Arbeit und Gesundheit

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 Zeitverlauf erweisen sich die Ergebnisse dazu als weitgehend stabil.

2024 geben 14 Prozent der Befragten häufige⁷ gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten an; 60 Prozent berichten, „nie“ oder nur „selten“ gesundheitliche Probleme zu haben (vgl. Abbildung 22). Nach wie vor treten aber gesundheitliche Probleme oft auch gleichzeitig mit starker körperlicher Belastung bei der Arbeit auf. Rund ein Fünftel der Befragten, die bei der Arbeit häufig körperlich belastet werden, geben gleichzeitig auch häufige gesundheitliche Probleme an (18 Prozent). Bei den Befragten mit niedriger körperlicher Belastung sind es dagegen nur etwas mehr als ein Zehntel (11 Prozent). Analog dazu berichten Führungskräfte und Professionals mit 13 bzw. 12 Prozent am seltensten von häufigen gesundheitlichen Problemen, relativ häufig betroffen sind dagegen Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen sowie Hilfsarbeitskräfte (17 bzw. 20 Prozent).

⁷ Antworten „oft“ und „fast immer“

Abbildung 22 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten



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

Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

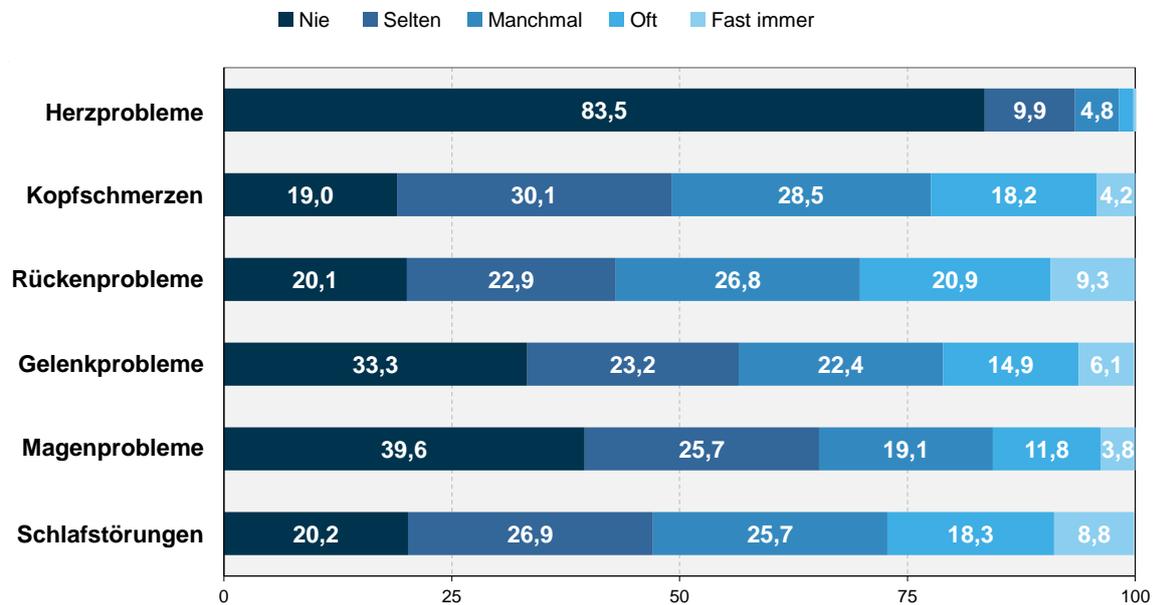
Im Detail wird in der jährlichen Erhebung auch die Häufigkeit bestimmter gesundheitlicher Probleme erfragt. Dabei ist die Prävalenz von Herzproblemen seit Beginn der Erhebung gering (2 Prozent der Befragten). Dagegen berichten immer wieder nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Rückenschmerzen, Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenk- sowie Schlafprobleme (vgl. Abbildung 23).⁸ 30 Prozent klagten in der aktuellen Befragungsrunde über „oft“ oder „fast immer“ auftretende Rückenprobleme, Magenprobleme geben 16 Prozent der Befragten an. Rund ein Fünftel (22 Prozent) der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat mit Kopfschmerzen zu kämpfen, mehr als ein Viertel mit Schlafstörungen (27 Prozent). Probleme mit den Gelenken nennen 21 Prozent der Befragten. Einige dieser gesundheitlichen Beschwerden sind teilweise altersbedingt; dies gilt z.B. für Gelenke, deren Verschleiß mit dem Alter zunimmt. Die drei jüngsten Kohorten sind hiervon relativ marginal betroffen (16 bis 18 Prozent), während Personen jenseits der 45 deutlich häufiger darüber klagen (29 Prozent). Zwischen den Geschlechtern gibt es ebenso eindeutige Unterschiede, sowohl in Bezug auf häufige allgemeine gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten (Männer: 11 Prozent; Frauen: 18 Prozent) als auch mit Blick auf bestimmte Gesundheitsprobleme. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Kopfschmerzen, an denen 32 Prozent der Frauen „oft“ oder „fast immer“ leiden, aber nur 15 Prozent der Männer. Ähnlich auffällig sind die Unterschiede bei der Angabe von Rückenproblemen (Frauen: 36 Prozent, Männer: 26 Prozent).

Gesundheitliche Probleme sind darüber hinaus auch bezogen auf die berufliche Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Rückenprobleme sind überdurchschnittlich stark bei Hilfsarbeitskräften anzutreffen (53 Prozent). Beschäftigte, die in Branchen mit weniger körperlicher Arbeit zu tun haben, leiden dagegen häufiger an Kopfschmerzen, so zum Beispiel Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen (29 Prozent).

In der Gesamtschau hängen gesundheitliche Beschwerden der Luxemburger Beschäftigten also meist mit der ausgeübten Tätigkeit, und damit mittelbar mit Geschlecht sowie zusätzlich dem Lebensalter zusammen. Dies entspricht auch der allgemeinen Befundlage der Arbeitswissenschaft.

⁸ 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 diesen weiter zurückliegenden Erhebungsjahren vergleichbar.

Abbildung 23 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: 2.939

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Neben der Prävalenz bestimmter gesundheitlicher Beschwerden wurde in diesem Erhebungsjahr wie zuletzt 2022 erfragt, wie oft die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit zur Arbeit gingen. Im Durchschnitt gingen die Befragten an 12 Tagen krank zur Arbeit, gleichzeitig geben sie im Durchschnitt aber nur 5 Tage an, an denen sie aufgrund von Krankheit nicht zur Arbeit gingen. In der Gesamtbetrachtung ergeben sich für die Luxemburger Beschäftigten also im Durchschnitt rund 17 potenzielle Krankheitstage während der Arbeitszeit, von denen aber nur 5 Tage (30 Prozent) auch als Krankheitstag zählen. An den anderen 12 Tagen (70 Prozent) sind die Beschäftigten trotz Krankheitssymptomen zur Arbeit gegangen. Dieser sogenannte „Präsentismus“, also die Anwesenheit auf der Arbeit trotz Krankheit, trifft dabei auf bestimmte Befragtengruppen deutlich häufiger bzw. seltener zu – im Folgenden jeweils dargestellt als Prozentanteil aller Arbeitstage, an denen die Befragten trotz Krankheit zur Arbeit gingen.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gingen im Verhältnis öfter krank zur Arbeit als die jüngeren Beschäftigten. Die 16 bis 24-Jährigen gingen in den letzten 12 Monaten an rund der Hälfte ihrer Arbeitstage, an denen sie sich krank fühlten, trotzdem zur Arbeit (5,6 von 10,7 Tagen). Mit steigendem Alter nimmt diese Quote zu. So liegt die Präsentismusquote bei den 25 bis 34-Jährigen bei 68 Prozent (11,3 von 16,7 Tagen) und bei den ältesten ab 55 Jahren bei 73 Prozent (14,6 von 20,0 Tagen). Dabei liegt die Anzahl der Tage, an denen die Befragten krank zu Hause blieben, bei allen Alterskohorten etwa gleich bei etwas über 5 Tagen – alle Befragten melden sich also im gleichen Umfang krank, während mit steigendem Alter die Zahl der Krankheitstage (unabhängig von einer Krankmeldung) steigt.

Bei Männern liegt die Quote mit 67 Prozent (9,5 von 14,1 Tagen) etwas niedriger als bei Frauen mit 72 Prozent (15,9 von 22,1 Tagen). Alleinerziehende (unabhängig vom Geschlecht) gehen des Weiteren im Verhältnis öfters krank zur Arbeit (73 Prozent, 13,9 von 19,0 Tagen) als Beschäftigte, die sich gemeinsam mit einer Partnerin oder einem Partner um die Kindererziehung kümmern (68 Prozent, 10,9 von 16,1 Tage). Präsentismus kommt zudem bei Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten über 45 Stunden überdurchschnittlich häufig vor (75 Prozent, 13,0 von 17,4 Tage).

Auch bei einigen Berufsgruppen tritt Präsentismus deutlich häufiger als bei anderen auf. In Relation besonders häufig gehen Beschäftigte in Dienstleistungsberufen (79 Prozent, 19,6 von 24,9 Tage) und Hilfsarbeitskräfte (78 Prozent, 28,0 von 35,7 Tage) krank zur Arbeit. Allerdings liegt selbst die niedrigste Präsentismusquote mit 65 Prozent (6,0 von 9,3 Tagen) – gemessen bei Führungskräften – auf einem ziemlich hohen Niveau.

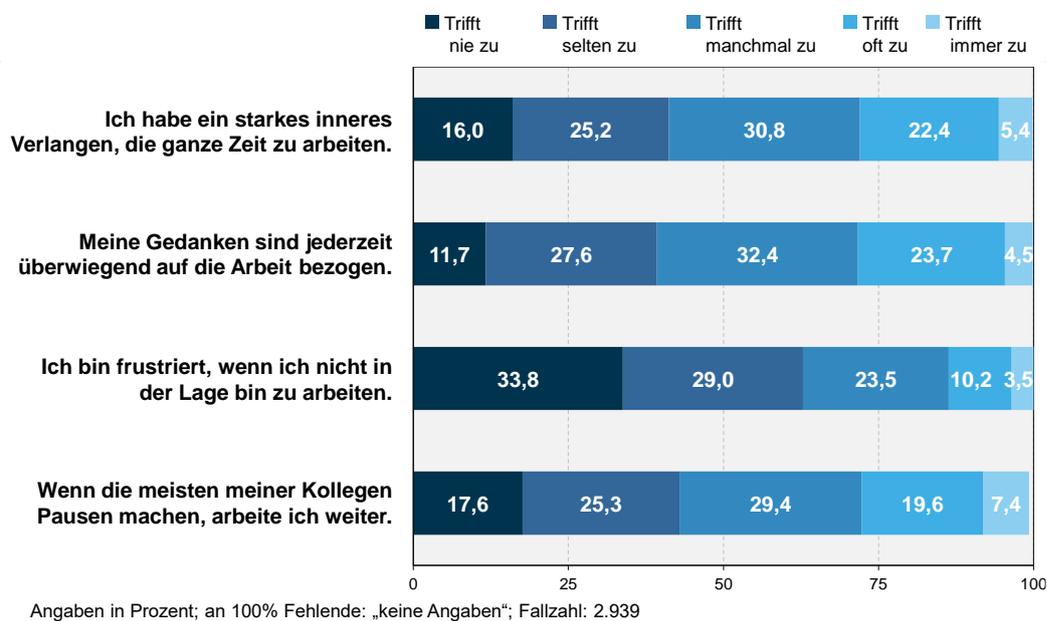
Verbunden mit dem Phänomen des Präsentismus ist auch das Phänomen der „Arbeitssucht“ (Workaholism). Hierbei handelt es sich im Kern um den unaufhörlichen Druck oder Zwang, ständig und übermäßig arbeiten zu wollen sowie an übersteigerten Leistungskriterien orientiert zu arbeiten. Arbeitssucht ist zwar noch nicht offiziell als Krankheit anerkannt, die Symptomatik verweist aber auf pathologische Züge und umfasst die Elemente Verfall an bzw. Fixierung auf die Arbeit, Kontrollverlust, Abstinenzunfähigkeit, Entzugerscheinungen bei Nicht-Arbeit, Toleranzentwicklung sowie Entwicklung psychosozialer Störungen (Stangl 2021; Poppelreuter 2009; vgl. van Berk et al. 2022). Aus der Arbeitssucht resultieren häufig ernstzunehmende gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen bei den Betroffenen (ebd.).

Wie schon im Vorjahr wurden den Befragten auch 2024 zu diesem Thema verschiedene Aussagen zur Selbsteinschätzung vorgelegt, die motivationale, kognitive, emotionale und verhaltensbezogene Merkmale der Arbeitssucht betreffen (in Anlehnung an Clark et al. 2020: 60). Nachfolgend werden die Einschätzungen der Befragten zu den einzelnen Aussagen dargestellt (vgl. Abbildung 24).⁹

So gibt etwas mehr als ein Viertel (28 Prozent) der Beschäftigten an, dass sie ein starkes Verlangen danach haben, die ganze Zeit zu arbeiten (trifft immer zu und trifft oft zu). 41 Prozent meinen aber auch, dass dies für sie nur selten oder nie zutrifft. Vorgesetzte geben zudem häufiger ein solches Verlangen an als Beschäftigte, die keine Mitarbeiterverantwortung haben (36 bzw. 25 Prozent). Gleiches trifft auch auf Beschäftigte zu, die 46 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten, denn aus dieser Gruppe äußern 38 Prozent, ein häufiges Verlangen danach zu haben, die ganze Zeit zu arbeiten. Bei den anderen Beschäftigten liegen die Anteile dagegen zwischen 22 Prozent (bis zu 35 Stunden) und 29 Prozent (41 bis 45 Stunden).

⁹ Eine Berechnung der Workaholism-Skala in Anlehnung an Clark et al. (2020) wird im Bericht der Uni Luxemburg zum QoW 2022 zu einem späteren Zeitpunkt vorgelegt.

Abbildung 24 Bewertung von Aussagen zum Thema Workaholismus



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



4.2 Gesundheitliche Gefährdungen: Alkoholkonsum, Rauchen, Drogenkonsum

Tabakkonsum

Ein prominentes Gesundheitsrisiko ist das Rauchen. In Luxemburg rauchen insgesamt 24 Prozent aller Beschäftigten, Männer etwas häufiger als Frauen (26 vs. 22 Prozent).¹⁰ 17 Prozent aller Befragten rauchen (fast) jeden Tag. Im Folgenden werden vor allem diese Personen im Kontrast zu Nichtrauchern (Antwort: „Nie“) betrachtet. Der Tabakkonsum ist unter den jüngsten Befragten mit 22 Prozent und den 34 bis 44-Jährigen (19 Prozent) am meisten verbreitet, während in den anderen Altersgruppen 14 bis 16 Prozent den täglichen Tabakkonsum angeben.

Der Tabakkonsum ist in allen Bildungsniveaus verbreitet, gleichwohl sind besonders hohe Raucherquoten am unteren Ende bzw. besonders niedrige Raucherquoten am oberen Ende der Bildungsskala unübersehbar. Dies bestätigt andere Forschungsbefunde; demzufolge sinkt das Risiko, Raucher zu sein, je höher der Bildungsstand ist (vgl. z.B. Schneider & Schneider 2012; Cavelaars et al. 2000).

Räumlichkeiten bzw. Aufenthaltsorte im Betrieb, die explizit für Raucher angelegt bzw. eingerichtet wurden, geben rund die Hälfte der Befragten (48 Prozent) an. Bei 52 Prozent gibt es dagegen keine entsprechenden Orte. Dass die Verfügbarkeit solcher Räumlichkeiten von der Art und Größe des Unternehmens bzw. der Betriebs-

¹⁰ „Wie häufig rauchen Sie Zigaretten oder Ersatzprodukte wie zum Beispiel E-Zigaretten oder Vapes?“

stätte abhängen, ist offensichtlich. So berichten weniger als ein Fünftel der Befragten aus kleinen Unternehmen mit bis zu 4 Mitarbeitenden von solchen explizit für Raucher eingerichteten Orten. Mit steigender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Befragten, die die Frage bejahen. Bei den Beschäftigten aus Unternehmen mit 15 bis 49 Mitarbeitenden geben dies bereits 37 Prozent an während Beschäftigte aus großen Unternehmen (250 oder mehr Beschäftigte) die Frage zu zwei Dritteln bejahen (67 Prozent).

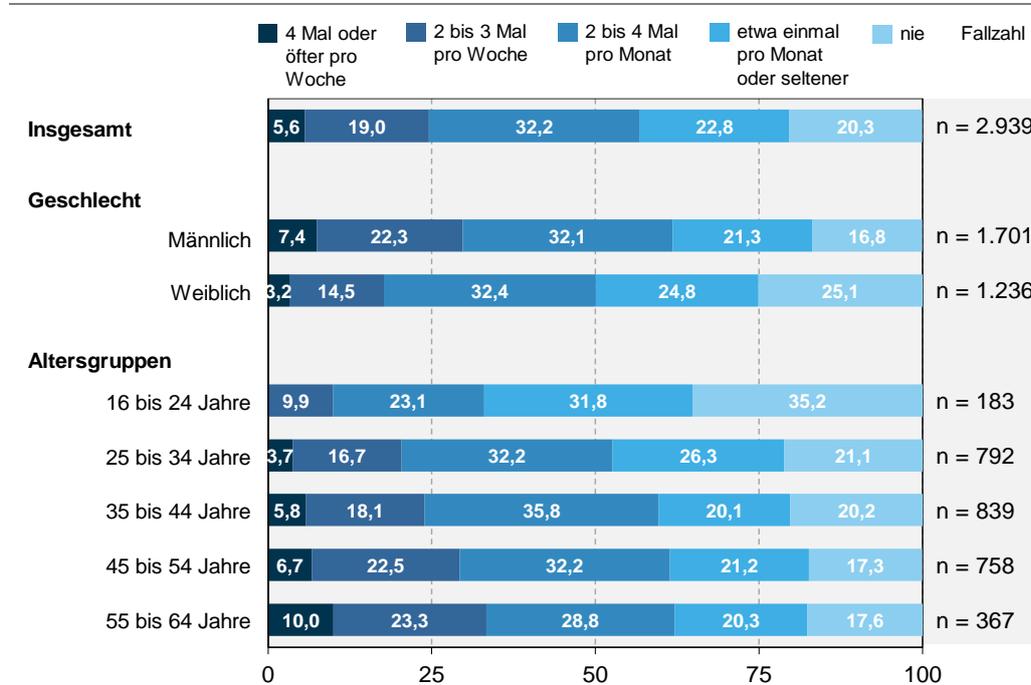
Die Einrichtung solcher Raucherörtlichkeiten ist eng mit dem Gesundheitsschutz anderer Beschäftigte sowie Kunden, Patienten und sonstiger Personengruppen am Arbeitsort verbunden. Das Ziel ist meist, durch die besondere Zuweisung bestimmter Raucherzonen die Belästigung und Gesundheitsgefährdung nichtrauchender Personen zu minimieren. In der diesjährigen QoW-Erhebung wurde auch erfragt, wie häufig die Beschäftigten dem Zigarettenrauch anderer Personen ausgesetzt sind (sogenanntes „Passivrauchen“). 13 Prozent aller Befragten bejahen diese Frage, 10 Prozent der Nichtraucher und 21 Prozent der Personen, die täglich rauchen. Interessanterweise finden sich Beschäftigte aus (nach eigener Angabe) Betrieben mit Raucherörtlichkeiten mit 13 Prozent nahezu genauso häufig dem Passivrauchen ausgesetzt wie Beschäftigte in Unternehmen ohne Raucherzonen (12 Prozent Passivraucher).

Alkoholkonsum

Einen sehr bedeutsamen gesundheitlichen Risikofaktor stellt auch der Alkoholkonsum dar. Dabei steigt das individuelle Risiko, alkoholbedingt zu erkranken, psychischen oder sozialen Schaden zu erleiden oder anderen zuzufügen, mit der Menge des konsumierten Alkohols. Im QoW wurde dieser Thematik letztmalig in der Erhebung 2016 nachgegangen (Schütz/Harand 2016), im Folgenden finden sich nun neue und aktualisierte Ergebnisse zu dieser Thematik.

Ein Fünftel der Luxemburger Beschäftigten (20 Prozent) trinkt gar keinen Alkohol, dies war bereits 2016 der Fall (2016: 21 Prozent). 23 Prozent geben einen sehr seltenen (einmal im Monat oder seltener) Alkoholkonsum an und ein Drittel der Befragten konsumiert zwei- bis viermal im Monat Alkohol. Zwei bis dreimal pro Woche trinken 19 Prozent der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Alkohol. Noch häufiger, das heißt viermal oder öfter pro Woche, trinken 6 Prozent der Befragten alkoholische Getränke.

Abbildung 25 Häufigkeit des Alkoholkonsums



Frage: Wie oft trinken Sie Alkohol? Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“
 Basis: Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zu Hause arbeiten

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Häufiger Alkoholkonsum in der Woche (mindestens zweimal pro Woche) ist bei Männern stärker verbreitet als bei Frauen. Unter ersteren trinken 22 Prozent zwei- bis dreimal pro Woche Alkohol und 7 Prozent viermal oder öfter. Bei Frauen trifft dies dagegen auf 15 Prozent (zwei- bis dreimal) bzw. 3 Prozent zu (4 Mal und öfter). Gleichzeitig sind die Anteile der Personen, die nie Alkohol trinken, bei den Frauen mit 25 Prozent deutlich höher als bei Männern (17 Prozent). Darüber hinaus nimmt die Häufigkeit unter den Befragten auch mit steigendem Alter zu. Während bei der 16 bis 24-Jährigen ein Zehntel zwei- bis dreimal pro Woche Alkohol konsumiert und 4 oder öfter von niemandem aus dieser Gruppe angegeben wird, sind es bei den 35 bis 44-Jährigen bereits 18 Prozent, die zwei bis dreimal in der Woche Alkohol konsumieren und 6 Prozent, bei denen dies öfter der Fall ist. Aus der Gruppe der 55 bis 64-Jährigen geben sogar 23 Prozent einen Konsum an 2 bis 3 Tagen in der Woche und ein Zehntel an 4 oder mehr Tagen an. Gleichzeitig sind bei den Jüngsten mit 35 Prozent auch die höchsten Anteile von Nichttrinkenden zu finden, in den anderen Altersgruppen bewegen sich die Anteilswerte dagegen zwischen 17 und 21 Prozent.

Neben der Häufigkeit des Alkoholkonsums wurden Personen, die mindestens selten Alkohol trinken, in der aktuellen Erhebung auch gefragt, wie viele alkoholische Getränke sie an einem Tag typischerweise trinken, wenn sie Alkohol trinken. Ein Großteil der Befragten gibt dabei eine Menge von 1 bis 2 Getränken (75 Prozent) oder 3 bis 4 Getränken (19 Prozent) an. Nennenswerte Anteile finden sich

dann noch für die Gruppe derjenigen, die 5 oder 6 alkoholische Getränke konsumieren. Darüber hinaus gibt es eine kleine Restgruppe (1 Prozent der Befragten), die bei der entsprechenden Gelegenheit noch mehr Getränke zu sich nehmen.

Im Kontrast zu den oben dargestellten Unterschieden bei der Häufigkeit des Alkoholkonsums nach Alter geben bei der getrunkenen Menge jüngere Befragte häufiger größere Mengen als ältere Befragte an. Zwar gibt es in jeder Alterskohorte nur 1 bis 2 Prozent von Befragten, die 7 oder mehr Getränke konsumieren, wenn sie Alkohol trinken. Bei der Angabe von 5 bis 6 Getränken finden sich aber 14 Prozent der 16 bis 24-Jährigen, während in den anderen Altersgruppen niedrige einstellige Anteilswerte erreicht werden (3 bis 4 Prozent). Gleichzeitig sind unter den Jüngsten deutlich weniger Befragte, die bei Gelegenheiten des Alkoholkonsums nur 1 bis 2 alkoholische Getränke trinken. In den anderen Altersgruppen sind es dagegen (wenn auch nicht proportional zum Alter abnehmend) 71 bis 80 Prozent.

Zwischen den Geschlechtern sind die Unterschiede bei den konsumierten Mengen nicht so stark ausgeprägt wie bei der Häufigkeit des Alkoholkonsums insgesamt. Dennoch konsumieren Männer etwas häufiger 5 oder mehr Getränke als Frauen (zusammengenommen 7 vs. 4 Prozent). Zudem finden sich deutlich mehr Frauen als Männer (81 vs. 71 Prozent), die an Tagen des Alkoholkonsums maximal 2 alkoholische Getränke trinken

Ergänzend wurde noch gefragt, wie häufig Beschäftigte mit zumindest seltenem Alkoholkonsum bei einer Gelegenheit 6 oder mehr Gläser Alkohol trinken. 42 Prozent geben an, dass dies nie der Fall ist. Für weitere 37 Prozent trifft dies seltener als einmal im Monat zu. Etwa einmal im Monat konsumieren 14 Prozent der Befragten Alkohol in einer Menge von 6 oder mehr Gläsern, bei 6 Prozent kommt dies mindestens einmal in der Woche vor. Bezogen auf das Alter und das Geschlecht der Befragten lassen sich ähnliche Ergebnisse wie bei der erfragten Menge des Alkoholkonsums berichten: Männer trinken häufiger im Monat 6 oder mehr Gläser Alkohol als Frauen und Jüngere häufiger als ältere Beschäftigte.

Nach dieser allgemeinen Erörterung zum Alkoholkonsum der Beschäftigten Luxemburgs wurde der Frage nachgegangen, wie präsent das Trinken von Alkohol im Arbeitskontext für diese Personen ist. Dazu wurde sich der Thematik in der Befragung mit einer dreistufigen Trichtertechnik genähert. Zunächst wurde um eine Einschätzung gebeten, ob die oder der Befragte jemanden persönlich kennt, der oder die im betrieblichen Umfeld bzw. im Kollegenkreis während der Arbeit Alkohol konsumiert. Anschließend wurde erfragt, ob die Person selbst schon jemals während der Arbeit oder in Pausenzeiten Alkohol getrunken habe. Für die Personen, die diese Frage mit ja beantworteten folgte dann eine Nachfrage zur Häufigkeit des Alkoholkonsums während der Arbeitszeit in den letzten 12 Monaten. Dieses Frageverfahren wurde auch für die Abfrage der Einnahme von Medikamenten ohne medizinische Notwendigkeit, dem Konsum von Cannabisprodukten und von anderen Drogen während der Arbeitszeit genutzt.

17 Prozent der luxemburgischen Beschäftigten kennen laut eigenen Angaben jemanden, der während der Arbeit oder in Pausenzeiten Alkohol trinkt. 83 Prozent verneinen diese Frage. Unter den Männern ist der Anteil mit 19 Prozent etwas höher als bei Frauen mit 13 Prozent. Jüngere Beschäftigte im Alter von bis zu 24 Jahren kennen darüber hinaus etwas seltener jemanden, auf den das Geschilderte

zutrifft (10 Prozent) als ältere Beschäftigte. Bei den Befragten ab 25 Jahren geben dies 16 bis 18 Prozent an. Selbst während der Arbeitszeit oder in Pausen haben 14 Prozent der Beschäftigten schon einmal konsumiert – 16 Prozent sind es unter den Befragten, die generell zumindest selten Alkohol trinken.

Unter den Personen, die überhaupt angaben, jemals Alkohol während der Arbeitszeit getrunken zu haben, führen 18 Prozent an, dies auch in den letzten 12 Monaten nie getan zu haben. Weitere 71 Prozent geben an, dass dies seltener als einmal pro Monat der Fall gewesen ist. Immerhin noch 9 Prozent haben in den vergangenen 12 Monaten ein- bis zweimal pro Woche während der Arbeitszeit oder in Pausenzeiten Alkohol konsumiert. Anteile von Personen mit einem noch häufigeren Konsum finden sich nur noch in einem sehr niedrigen Prozentbereich (2 Prozent). Bezogen auf alle Beschäftigten in Luxemburg heißt das: In den letzten 12 Monaten haben 89 Prozent nie Alkohol am Arbeitsplatz konsumiert und weitere 10 Prozent seltener als einmal im Monat.

Einnahme von Medikamenten ohne medizinische Notwendigkeit

Neben dem Rauchverhalten und dem Alkoholkonsum wurde auch nach der Einnahme anderer Mittel und Substanzen im Arbeitskontext gefragt. So sollten die Teilnehmenden auch angeben, ob sie persönlich jemanden kennen, der oder die während der Arbeit ohne medizinische Notwendigkeit Medikamente einnimmt. 8 Prozent aller befragten Beschäftigten bestätigen, davon Kenntnis zu haben. Wenn es um den diesbezüglichen eigenen Konsum geht, fallen die Antworten nur etwas geringer aus. So geben 5 Prozent an, schon einmal irgendwann während der Arbeit oder in Pausenzeiten Medikamente ohne medizinische Notwendigkeit eingenommen zu haben. Und unter diesen Personen haben dies wiederum nennenswerte Anteile von Befragten in den letzten 12 Monaten relativ häufig getan. Denn 6 Prozent der Befragten mit nicht medizinisch bedingter Medikamenteneinnahme taten dies in den letzten 12 Monaten fast jeden Tag. Für weitere 5 Prozent traf dies an 3 bis 4 Tagen und für ein gutes Fünftel (22 Prozent) an 1 bis 2 Tagen pro Woche zu. Dagegen haben 20 Prozent in den letzten 12 Monaten nie Medikamente ohne Notwendigkeit konsumiert, die das grundsätzlich schon einmal getan hatten.

Umgerechnet auf alle Befragten bedeutet dies: In den letzten 12 Monaten haben 96 Prozent der Befragten nie Medikamente ohne medizinische Notwendigkeit auf der Arbeit oder in Pausenzeiten eingenommen. Weitere 2 Prozent haben dies lediglich seltener als einmal im Monat getan.

Drogenkonsum und Substanzgebrauch

In diesem Erhebungsjahr wurde auch erhoben, wie stark der Konsum von Cannabis, der in Luxemburg im Jahr 2023 unter bestimmten Bedingungen legalisiert wurde, und anderen Drogen während der Arbeitszeit unter den Beschäftigten ausfällt. Dazu geben 5 Prozent an, persönlich jemanden zu kennen, der während der Arbeitszeit oder in Pausen Cannabis konsumiert. 2 Prozent ist jemand bekannt, der in diesen Zeiten andere Drogen zu sich nimmt. Deutlich weniger als 1 Prozent aller Befragten bestätigt, jemals selbst während der Arbeit Cannabis (0,5 Prozent) oder andere Drogen (0,3 Prozent) konsumiert zu haben. Aufgrund der daraus resultierenden geringen Fallzahlen sind weitere Auswertungen nach der Häufigkeit

in den letzten 12 Monaten nicht sinnvoll möglich – der Gebrauch von Substanzen wie Cannabis und anderen Drogen während der Arbeit ist zumindest laut Angaben der in dieser Studie befragten Personen in Luxemburg nahezu nicht existent.¹¹

4.3 Arbeitsfähigkeit (Work Ability)

Im Rahmen der diesjährigen Erhebung wurde auch wieder eine ausgewählte Frage aus dem Work Ability Index (Tuomi et al. 2001) zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Befragten eingesetzt, nachdem sie zuletzt in der Erhebung 2022 gestellt wurde. Arbeitsfähigkeit wurde in der Erhebung den Befragten erläutert als „...eine gegebene Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt ausüben und erledigen zu können“ (vgl. auch Hasselhorn/Freude 2007). Unter Maßgabe dieser Definition sollten die Befragten ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu ihrer besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit auf einer elfstufigen Skala (von 0 bis 10) bewerten (Erste Frage des WAI). Im Durchschnitt ergibt sich dabei ein Wert von 7,5 Punkten für alle Beschäftigten. Dabei ordnen 13 Prozent der Beschäftigten ihrer aktuellen Arbeitsfähigkeit den höchstmöglichen Wert zu (10=derzeit die beste Arbeitsfähigkeit), 13 Prozent vergeben eine 9 und etwas weniger als ein Drittel (28 Prozent) eine 8 für ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit. 7 Prozent bewerteten ihre Arbeitsfähigkeit mit dem Mittelwert 5 und insgesamt 6 Prozent aller Beschäftigten unterhalb eines Wertes von 5.

4.4 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und -zufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Zur Veranschaulichung sind in Tabelle 3 die Antworten auf die verschiedenen Fragen nach Stresssymptomen der vergangenen Erhebungsjahre dargestellt. Bei der diesjährigen Erhebung geben weniger Befragte als in den vorausgegangenen Jahren (seit 2020) an, „oft“ oder „fast immer“ Stress durch ihre Tätigkeit zu empfinden – aktuell trifft dies auf rund 29 Prozent zu. Mit Ausnahme der Messung im Jahr 2015 ist dies der niedrigste Wert seit Beginn der Erfassung dieser Angabe.

Auch der Anteil derjenigen, die keine Freude an der Arbeit mehr empfinden ist im Vergleich zu den Vorjahren zurückgegangen, wenn auch nur leicht auf 17 Prozent. Dies ist insofern bemerkenswert, da dieses negative Gefühl gegenüber der eigenen Erwerbsarbeit seit 2017 bis 2023 praktisch kontinuierlich gestiegen war.

¹¹ Auch ein Vergleich des Antwortverhaltens zwischen dem telefonischen Interview durch einen Interviewer oder eine Interviewerin (CATI) und der vermeintlich anonymen selbstadministrierten Online-Befragung (CAWI) ist aufgrund der niedrigen Fallzahlen für die Fragen nach dem Cannabis- und sonstigen Drogenkonsum nicht möglich. Bei den Fragen nach der Einnahme von Medikamenten und dem Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit zeigt sich dagegen sogar: Am Telefon wird der jeweilige Konsum häufiger oder genauso häufig bejaht wie in der Online-Befragung. Dies trifft auch für die gewichteten Daten zu.

Tabelle 3 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014 bis 2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Keine Freude mehr an der Arbeit	9,9	9,1	14,4	8,7	10,9	11,2	14,4	18,6	19,7	19,4	17,2
Stressempfindung durch die Arbeit	33,8	28,2	32,3	32,5	31,1	30,8	33,7	35,9	35,6	33,5	28,5

Nur Antworten „fast immer“ und „oft“ dargestellt

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2017-2024; eigene Berechnungen

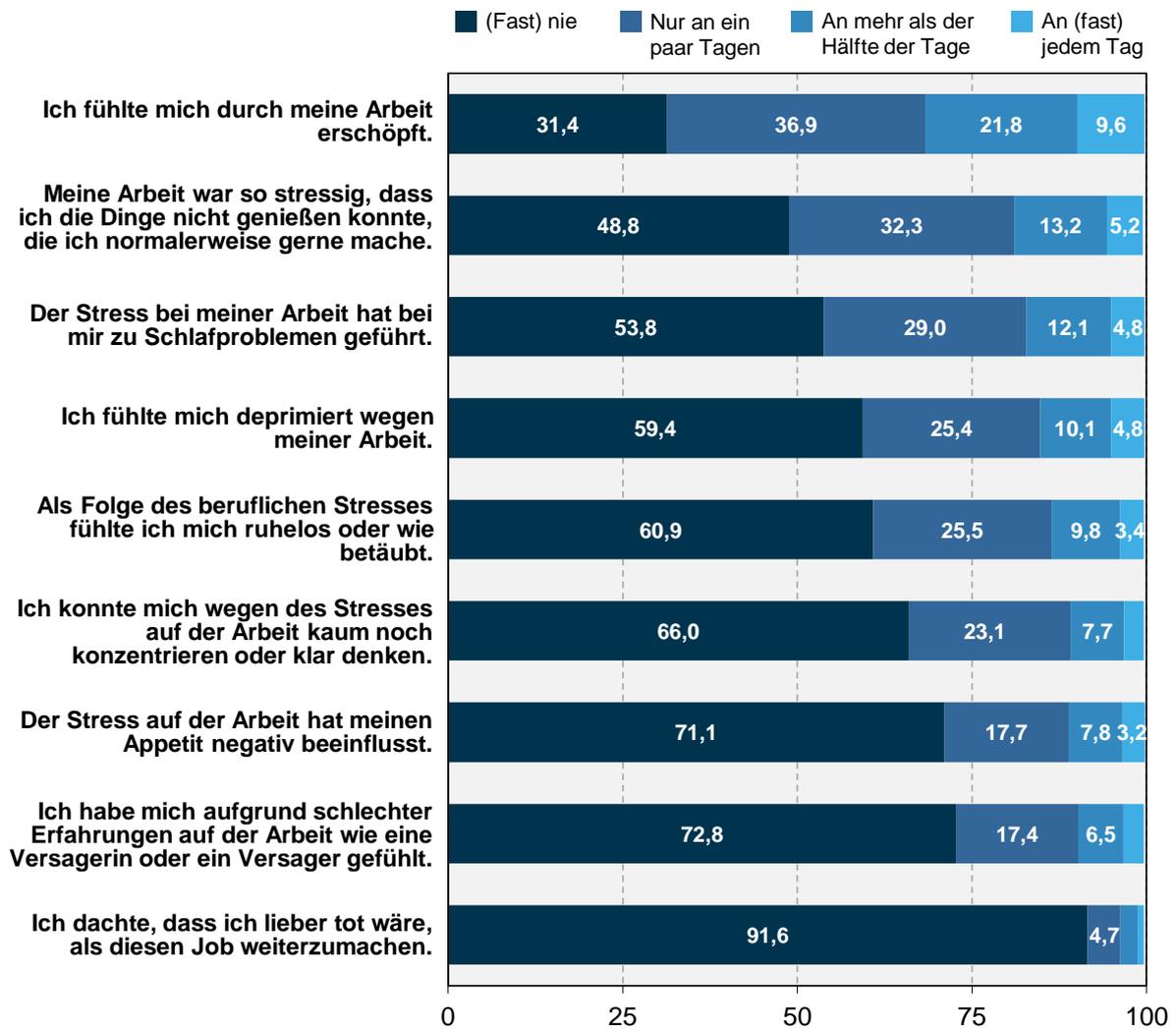
In der Gesamtschau gibt es unter den angestellten Erwerbstätigen einzelne Gruppen mit zum Teil erheblichen Belastungs- und Stresssymptomen. Dazu gehören insbesondere Frauen, die im Vergleich zu Männern deutlich häufiger Stress auf der Arbeit empfinden (33 gegenüber 25 Prozent). Auch Personen mit Vorgesetztenfunktionen nehmen Stress häufiger wahr (35 Prozent) als Personen ohne eine solche Verantwortung (26 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 bekunden 42 Prozent, „oft“ oder „fast immer“ auf der Arbeit Stress zu empfinden. Bei den Beschäftigten mit weniger Wochenarbeitszeit sind diese Werte deutlich geringer (22 bis 30 Prozent). Bei der Betrachtung der Berufsgruppen stechen analog zu den Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion insbesondere die Manager heraus, von denen 36 Prozent eine häufige Stressbelastung angeben. Im Gegensatz dazu zeigen sich Handwerker (22 Prozent) und Bediener von Anlagen und Maschinen (12 Prozent) deutlich seltener durch die Arbeit gestresst.

Ein weiterer Stressfaktor kann Zeitdruck auf der Arbeit darstellen. 2024 geben 44 Prozent der Befragten häufigen („oft“ oder „fast immer“) Zeitdruck bei der Arbeit an, ein Fünftel (21 Prozent) verspürt dagegen „nie“ oder „selten“ diese Belastung. Führungskräfte (58 Prozent) sehen sich am häufigsten Zeitdruck ausgesetzt, aber auch Bediener von Anlagen und Maschinen (49 Prozent) und Techniker (50 Prozent) sind des Öfteren betroffen. Ein ähnliches Muster lässt sich auch bei der Frage nach der Häufigkeit der Notwendigkeit zur Einhaltung enger Fristen ablesen. Eine solche Notwendigkeit bestätigen 55 Prozent, nur für 14 Prozent stellen enge Fristen während der Arbeit die Ausnahme dar.

Häufigkeit arbeitsbedingter Stressfaktoren und -effekte

In der diesjährigen QoW-Erhebung wurde ein Schwerpunkt auf die Auswirkungen und Folgen von arbeitsbedingtem Stress gelegt. Dazu sollten die Beschäftigten verschiedene Aussagen zum Thema bewerten und angeben, wie häufig dies jeweils in den letzten 2 Wochen aufgetreten ist. Eine Übersicht der abgefragten Aussagen bietet Eine Übersicht der abgefragten Aussagen bietet Abbildung 26.

Abbildung 26 Zutreffen von Aussagen zu mentalen Belastungen durch die Arbeit



Frage: Wie häufig war das in den letzten zwei Wochen der Fall?

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 2.939

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Zunächst sollten die Beschäftigten einschätzen, wie häufig ihre Arbeit so stressig war, dass sie Dinge, die sie normalerweise gerne machen, nicht genießen konnten. Rund die Hälfte aller Befragten (49 Prozent) meinen dazu, dass dies (fast) nie der Fall war. Ein weiteres Drittel (32 Prozent) bestätigt die Situationsbeschreibung für „ein paar Tage“. 13 Prozent geben an, eine solche Erfahrung an mehr als der Hälfte der 14 Tage gemacht zu haben und 5 Prozent, an (fast) jedem Tag damit konfrontiert gewesen zu sein.

Ein weiteres Item fragte danach, wie häufig sich die Beschäftigten in den letzten zwei Wochen wegen ihrer Arbeit deprimiert fühlten. Hier geben ebenfalls 5 Prozent an, dies an jedem oder fast jedem Tag so erlebt zu haben. Ein weiteres Zehntel gibt an, an mehr als der Hälfte der Tage wegen der Arbeit deprimiert gewesen zu

sein. Auf den Großteil der Befragten trifft dies aber nur selten (25 Prozent) oder (fast) gar nicht zu (59 Prozent).

Von beinahe täglichen Schlafproblemen aufgrund des Stresses auf der Arbeit berichten auch hier 5 Prozent der Befragten, 12 Prozent sprechen von einem Auftreten an mehr als der Hälfte der Tage. Auch für diese Aussage gilt aber für die meisten Befragten, dass Schlafprobleme nur an ein paar Tagen (29 Prozent) oder (fast) nie vorkommen (54 Prozent).

Erschöpfung durch die Arbeit empfinden etwas mehr Befragte im benannten Zeitraum als bei den bisherigen Items. So gibt ein Zehntel der Beschäftigten an, sich an jedem oder fast jedem Tag durch die Arbeit erschöpft gefühlt zu haben. Für ein Fünftel (22 Prozent) war dies zumindest an mehr als der Hälfte der Tage der Fall. Zugleich gibt ein knappes Drittel der Befragten (31 Prozent) an, (fast) nie von Erschöpfungszuständen betroffen gewesen zu sein. Die restlichen 37 Prozent fühlten sich an wenigen Tagen im abgefragten Zeitraum durch die Arbeit erschöpft.

Einen negativen Einfluss auf ihren Appetit durch Stress auf der Arbeit haben 3 Prozent aller Befragten an (fast) jedem Tag in den letzten 2 Wochen vor der Befragung erlebt. 8 Prozent meinen, dass dies für mehr als die Hälfte der Tage zutrifft. Bei weniger als einem Fünftel (18 Prozent) war dies dagegen nur selten der Fall und bei 71 Prozent traf das gar nicht zu.

Die Aussage „Ich habe mich aufgrund schlechter Erfahrungen auf der Arbeit wie eine Versagerin oder ein Versager gefühlt“ geben 3 Prozent der Befragten für (fast) jeden Tag in den letzten 2 Wochen als zutreffend an. 7 Prozent hatten dieses Gefühl an mehr als der Hälfte der Tage. Dagegen gibt auch hier ein Großteil an, dass Versagensgefühle bei ihnen in den letzten 2 Wochen (fast) nie (73 Prozent) oder allenfalls selten (17 Prozent) aufgetreten sind.

Von häufigen Konzentrationsschwierigkeiten wegen des Stresses auf der Arbeit berichten 3 Prozent (an jedem/fast jedem Tag) bzw. 8 Prozent (an mehr als der Hälfte der Tage) der befragten Beschäftigten. Zwei Drittel geben dagegen an, dass sie damit in den letzten 2 Wochen keine Probleme hatten und für ein knappes Viertel (23 Prozent) war dies nur an ein paar Tagen der Fall.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich für die Aussage „Als Folge des beruflichen Stresses fühlte ich mich ruhelos oder wie betäubt“. Dies traf für 61 Prozent nie und 26 Prozent nur selten zu. Ein Zehntel bestätigt das Erleben der Situationsbeschreibung dagegen für mehr als die Hälfte der 14 (Referenz-)Tage. 3 Prozent berichten von einem nahezu immer andauernden ruhelosen oder betäubten Gefühlszustand.

Die deutlichste Ablehnung erfährt die letzte abgefragte Aussage „Ich dachte, dass ich lieber tot wäre, als diesen Job weiterzumachen.“ Diese wurde von 92 Prozent aller Befragten als nicht zutreffend abgelehnt (bezogen auf die letzten 14 Tage). 5 Prozent bestätigen die Geltung der Aussage für ein paar Tage und 2 Prozent für mehr als der Hälfte der Tage sowie immerhin 1 Prozent der Befragten für nahezu jeden Tag (des Bezugszeitraums).

Für Befragte, für die mindestens eine dieser Aussagen an wenigen Tagen zutraf (insgesamt 78 Prozent aller Befragten), folgte eine Nachfrage zu den Auswirkungen dieser Empfindungen. So wurde eine Einschätzung erbeten, ob man aufgrund der benannten Probleme darüber nachdenke, den aktuellen Job bzw. die aktuelle Position zu verlassen. Dabei bejahen 28 Prozent der so befragten Luxemburger Beschäftigten dies, 71 Prozent haben dagegen keine solchen Gedanken. Diesbezüglich zeigen sich vor allem bei Beschäftigten mit hohem Stundenvolumen in der Woche entsprechende Antwortmuster. Denn bei den Befragten mit 46 oder mehr Arbeitsstunden in der Woche denken mehr als ein Drittel (36 Prozent) über das Verlassen ihres Jobs bzw. ihrer Position nach. Bei den Beschäftigten mit 41-45 Wochenstunden trifft das immerhin für 28 Prozent zu. Bei Personen mit einem niedrigeren Stundenvolumen liegen die Anteile mit 26 Prozent (36-40 Stunden) bzw. 23 Prozent (bis 35 Stunden) niedriger.

Häufigkeit von alltagsbedingten Stressfaktoren und -effekten

In Ergänzung der Befragungsteile zu arbeitsbezogenen Stressoren und deren physischen und mentalen Auswirkungen wurden im diesjährigen QoW auch einige allgemeinere Ausprägungen und Auswirkungen von negativem Stress (Distress) im Alltagserleben erhoben. Auch dazu sind die Ergebnisse in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Tabelle 4 Häufigkeit emotionaler Probleme (Distress)

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Fast immer	Keine Angabe
... haben mich meine Sorgen überwältigt.	22,8	27,6	30,6	13,1	5,7	0,1
... habe ich mich hoffnungslos gefühlt.	41,8	25,8	19,1	9,8	3,6	0,0
... fand ich soziale Situationen belastend.	31,5	27,6	25,8	11,7	3,2	0,1
... hatte ich Schwierigkeiten, mich auf Aufgaben zu konzentrieren.	21,4	33,7	30,5	11,9	2,4	0,0
... haben Angst oder Furcht mich dabei eingeschränkt, die notwendigen Dinge auf der Arbeit oder zu Hause zu erledigen.	44,9	27,9	16,9	7,9	2,4	0,0

Frage: In den letzten 30 Tagen...

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024; eigene Berechnungen, Basis: 2.939 Befragte

In diesem Kontext sollten die Befragten angeben, wie häufig bestimmte Situationsbeschreibungen auf sie persönlich bezogen auf den Zeitraum der letzten 30 Tage zuträfen. Zuerst wurde um eine Einschätzung zu der Aussage „In den letzten 30 Tagen haben mich meine Sorgen überwältigt“ gebeten. Für fast ein Fünftel der Befragten (19 Prozent) war dies oft oder sogar fast immer der Fall, auf ein gutes Drittel (31 Prozent) traf dies zumindest manchmal zu. Dagegen gibt aber auch die Hälfte der Befragten an, dass dies nie oder selten der Fall gewesen ist (50 Prozent). Frauen geben den fraglichen Sachverhalt dabei häufiger an als Männer (23 vs. 16 Prozent). Von den Personen mit besonders hohen wöchentlichen Arbeitszeiten (46 oder mehr Stunden) sehen sich ein Viertel (24 Prozent) oft oder fast immer von ihren Sorgen überwältigt, bei Personen mit kürzeren Arbeitszeiten sind es dagegen nur 17 bis 20 Prozent.

Ein häufiges¹² Gefühl der Hoffnungslosigkeit in den letzten 30 Tagen bestätigen 13 Prozent der luxemburgischen Beschäftigten, für zwei Drittel (68 Prozent) war dies dagegen nur selten oder nie der Fall. Auch hier trifft dies auf Frauen mit 17 Prozent häufiger als auf Männer zu (11 Prozent). Daneben findet auch ein Fünftel (21 Prozent) der jüngsten Befragten, dass sie sich in den letzten 30 Tagen oft oder fast immer hoffnungslos gefühlt haben. In den anderen Alterskategorien sind es mit 8 bis 15 Prozent deutlich weniger, wobei die niedrigsten Anteile bei den ältesten Befragten vorkommen. Weitere auffällige Unterschiede zeigen sich zu diesem Item mit Blick auf den Beziehungsstatus: Ein häufiges Gefühl der Hoffnungslosigkeit kommt bei Befragten, die einen Partner oder eine Partnerin haben, mit 11 Prozent seltener als bei Befragten ohne eine solche Beziehung vor. Am häufigsten wird dieses Gefühl zudem von Alleinerziehenden bestätigt (22 Prozent), während es bei Befragten mit Partner/in und Kindern am seltensten vorkommt (10 Prozent).

Belastende soziale Situationen haben 15 Prozent der Befragten oft oder fast immer in den letzten 30 Tagen erlebt, die Mehrheit der Befragten (59 Prozent) in letzter Zeit hingegen nicht. Das Erleben sozial belastender Situationen trifft wieder überdurchschnittlich häufig auf Frauen (18 Prozent), Befragte im Alter von bis zu 24 Jahren (21 Prozent) und ohne Partner/in (20 Prozent) zu.

Häufige Konzentrationsschwierigkeiten in den letzten 30 Tagen geben 14 Prozent aller befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg an. Das sind etwas mehr Personen als die, die nur bezogen auf die Arbeit Konzentrationschwierigkeiten angaben (11 Prozent).

Ein letztes Item fragte danach, wie häufig die Beschäftigten in den letzten 30 Tagen sich durch Angst oder Furcht dabei eingeschränkt fühlten, die notwendigen Dinge auf der Arbeit oder zu Hause zu erledigen. Für 45 Prozent der Befragten insgesamt trifft diese Situationsbeschreibung gar nicht, für 28 Prozent selten und für 17 Prozent manchmal zu. Immerhin 10 Prozent sehen sich hingegen häufig (oft oder fast immer) mit solchen angstbedingten Einschränkungen konfrontiert.

Nutzung therapeutischer Angebote zur Bewältigung mentaler Belastungen

Die vorstehenden Ausführungen belegen, wie vielfältig und unterschiedlich ausgeprägt stressbedingte Anforderungen und mentale Belastungen auf der Arbeit ausfallen können. Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass ein Teil der Beschäftigten auch professionelle Hilfe sucht, um mit ihren arbeitsbedingten mentalen Belastungen besser zurechtzukommen oder sie im günstigsten Fall abzustellen. Die Beschäftigten wurden in dieser Erhebungswelle erstmals danach gefragt, ob sie aufgrund arbeitsbedingter Belastungen professionelle Hilfen genutzt haben. Im Durchschnitt räumen 12 Prozent aller Befragten ein, in den letzten 12 Monaten therapeutische Angebote aufgrund von belastenden Situationen auf der Arbeit in Anspruch genommen zu haben, wobei Frauen hiervon stärker Gebrauch machen als Männer (15 vs. 10 Prozent).

¹² Antworten „oft“ oder „fast immer“

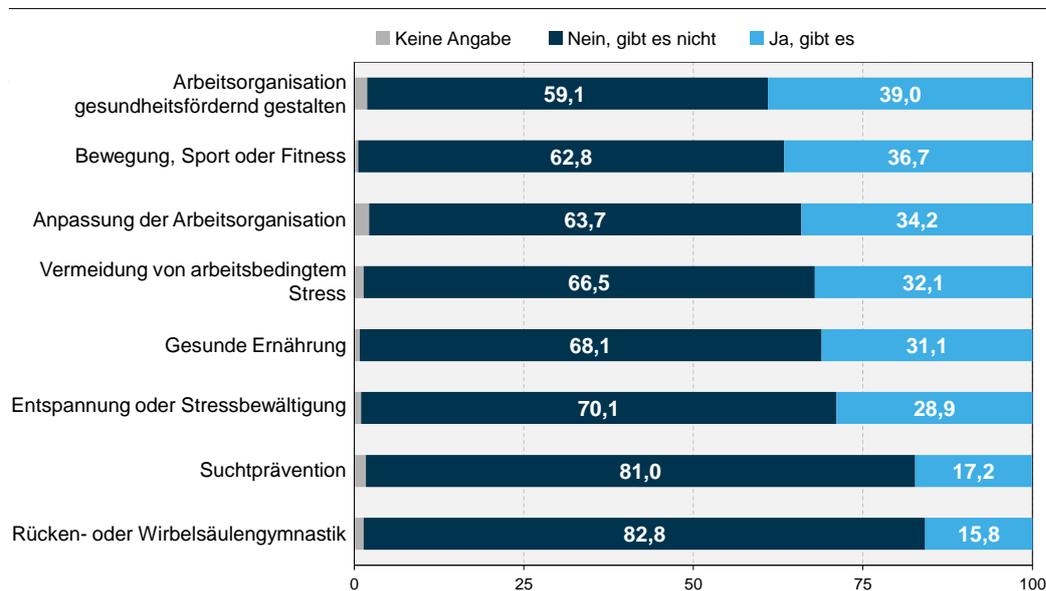
Die Nutzung therapeutischer Angebote fällt dabei bei Managern und Technikern, aber auch bei Maschinen- und Anlagenbedienern leicht überdurchschnittlich aus (>14 Prozent), bei Professionals und Hilfsarbeitskräften durchschnittlich (um 12 Prozent) sowie bei Bürokräften, Dienstleistungs- und Handwerksberufen unterdurchschnittlich (ca. 7,5-8,5 Prozent) aus. Die Inanspruchnahme streut auch quer über alle Bildungsabschlüsse (ISCED). Demzufolge erfolgt die Nutzung therapeutischer Angebote weitgehend unabhängig von Bildung und ausgeübten Berufen.

4.5 Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung

Angebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können das körperliche als auch mentale Wohlbefinden der Beschäftigten fördern und so krankheitsbedingten Ausfällen vorbeugen, die Produktivität steigern und insgesamt auch die Attraktivität als Arbeitgeber verbessern. In der diesjährigen QoW-Erhebung wurde die betriebliche Gesundheitsförderung aus Sicht der Beschäftigten genauer beleuchtet.

Dazu wurde bei den Beschäftigten abgefragt, welche Angebote und Maßnahmen ihre Arbeitgeber anbieten. Abbildung 27 fasst die Anteile zu 8 Maßnahmebündeln der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammen.

Abbildung 27 Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 2.939

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Mit Blick auf Maßnahmen zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress gibt ein Drittel aller Befragten (32 Prozent) entsprechende Angebote ihres Arbeitgebers an, bei den restlichen zwei Dritteln ist dies nicht der Fall. Eine differenzierte Analyse offenbart hierbei große Unterschiede zwischen verschiedenen Organisationen. So geben Beschäftigte, die in einem privaten Unternehmen arbeiten, mit 30 Prozent am seltensten das Vorhandensein solcher Angebote an. Befragte in staatlichen Be-

hörden und NGOs bejahen die Frage dagegen zu 35 bzw. 36 Prozent. Am häufigsten werden betriebliche Angebote und Maßnahmen zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress aber von Beschäftigten in europäischen und internationalen Organisationen angegeben – 45 Prozent der dort beschäftigten Personen berichten von solchen Angeboten. Darüber hinaus sind solche Angebote vor allem bei großen Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden vorhanden, hier bejaht die Hälfte der dort tätigen Beschäftigten solche Angebote. Bei anderen Unternehmensgrößen bewegen sich die Anteile dagegen zwischen 20 und 25 Prozent und zeigen keinen linearen Anstieg mit steigender Beschäftigtenzahl.

Zusätzlich lohnt sich bezüglich solcher Angebote auch eine Verschränkung mit den zuvor analysierten Faktoren mentaler Belastungen durch arbeitsbedingten Stress.¹³ Denn bei der differenzierten Analyse wird deutlich: Beschäftigte, deren Arbeitgeber entsprechende Angebote und Maßnahmen zur Stressvermeidung bieten, geben auch seltener arbeitsbedingte Stresssymptome an. Konkret bestätigen 21 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber Angebote zur Stressvermeidung vorhält, oft oder fast immer durch die Arbeit gestresst zu sein. Dieser Anteil ist bei Befragten, deren Betriebe keine entsprechenden Maßnahmen oder Angebote haben, mit 33 Prozent deutlich höher.

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch bei der Betrachtung einzelner stressbedingter Symptome wider. So ist es für 13 Prozent derjenigen, deren Betriebe Angebote und Maßnahmen zur Stressvermeidung haben, häufig (an mehr als der Hälfte der Referenztage) aufgrund der stressigen Arbeit nicht möglich, die Dinge genießen zu können, die sie normalerweise gerne machen. Bei Beschäftigten ohne betriebliche Angebote zur Stressvermeidung sind das dagegen 22 Prozent. Ähnlich sieht es bei dem Auftreten von Schlafproblemen aus, die aufgrund von Arbeitsstress verursacht werden. Befragte, die in Betrieben mit Angeboten zur Stressvermeidung arbeiten, sind nur zu 12 Prozent von Schlafproblemen betroffen. Bei Beschäftigten, die keinen Zugang zu solchen betrieblichen Programmen haben, sind es dagegen 20 Prozent, die an mehr als der Hälfte der (Referenz-)Tage stressbedingte Schlafprobleme haben.

Eine ähnliche Ausrichtung haben betriebliche Angebote und Maßnahmen, die der Entspannung und Stressbewältigung dienen. Das Vorhandensein derartiger Angebote bestätigen 29 Prozent der Befragten für ihren Betrieb. Wiederum verfügen Beschäftigte in europäischen und internationalen Organisationen sowie Beschäftigte aus sehr großen Unternehmen häufiger über solche Angebote. Zudem äußern Befragte aus Betrieben mit solchen Angeboten seltener Stresssymptome als Personen aus Betrieben ohne solche Angebote.

Weiter wurden auch Angebote und Maßnahmen erfasst, die sich eher auf die physische Gesundheit beziehen, so zum Beispiel Angebote zur Rücken- oder Wirbelsäulengymnastik oder Sport- und Fitnessangebote. Erstere sind für 16 Prozent der Befragten in ihren Betrieben verfügbar, auch hier sind insbesondere Unternehmen mit großer Mitarbeiterzahl besser ausgestattet. Sport- und Fitnessangebote

¹³ Die nachfolgenden zwar auffälligen, aber dennoch rein deskriptiven Befunde unterstellen dabei keine kausalen Zusammenhänge zwischen Maßnahmen der Gesundheitsförderung und dem Gesundheitszustand der Befragten, zu deren Klärung elaboriertere Verfahren (der multivariaten Statistik) erforderlich wären.

finden sogar 37 Prozent der luxemburgischen Beschäftigten in ihren Unternehmen vor, bei großen Betriebsstätten (250+ Beschäftigte) sind es sogar 59 Prozent. Hierzu lohnt es, einen Blick auf die Häufigkeitsangaben zu gesundheitlichen Problemen der Beschäftigten zu werfen. Denn bei den Beschäftigten, die Sport- und Fitnessangebote in ihrem Betrieb vorfinden, gibt ein Zehntel (11 Prozent) an, oft oder fast immer gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten gehabt zu haben. Bei den Beschäftigten ohne solche betrieblichen Angebote sind es dagegen 16 Prozent.

Weitere Maßnahmen und Angebote können auch den Arbeitsplatz und die unmittelbare Arbeitsumgebung sowie die Abläufe dort betreffen. Deshalb wurde auch gefragt, ob in den Betrieben der Beschäftigten Angebote oder Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsorganisation vorhanden sind, um die Anforderungen und den Druck am Arbeitsplatz zu verringern. Dies sehen 34 Prozent der Beschäftigten in ihren Betrieben als gegeben an. Des Weiteren werden solche Angebote vor allem von Beschäftigten bejaht, die in europäischen/internationalen Organisationen oder NGOs arbeiten (jeweils 41 Prozent). In privaten Unternehmen liegt der Anteil mit 32 Prozent leicht unter dem Durchschnitt, bei staatlichen Behörden leicht darüber (37 Prozent). Auch von solchen Angeboten können Beschäftigte in großen Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden häufiger profitieren (42 Prozent) als Beschäftigte aus Kleinunternehmen (27 Prozent bei 1-4 Beschäftigten bis 33 Prozent bei 5-14 Beschäftigten).

Thematisiert wurden auch Angebote und Maßnahmen, um die Arbeitsorganisation gesundheitsfördernd zu gestalten. Solche Angebote bestätigen 39 Prozent der Beschäftigten für ihre Betriebe. Beschäftigte in europäischen und internationalen Organisationen geben dies wiederum am häufigsten an – auf die Hälfte trifft dies zu (50 Prozent). Bei den anderen Organisationen sind es dagegen jeweils 39 Prozent. Zudem können 51 Prozent der Beschäftigten aus großen Betrieben auf Angebote und Maßnahmen zur gesundheitsfördernden Arbeitsorganisation zurückgreifen.

Hier lohnt sich auch wieder ein Blick auf das Vorhandensein solcher Angebote im Bezug zur Häufigkeit von gesundheitlichen Problemen in den letzten 12 Monaten. Denn unter Befragten, deren Betrieb entsprechende Angebote vorhalten, geben nur 11 Prozent an, oft oder fast immer in diesem Zeitraum gesundheitliche Probleme gehabt zu haben. Bei Befragten ohne Zugriff auf solche Angebote geben dies dagegen 17 Prozent an.

Ergänzend wurde auch nach betrieblichen Angeboten oder Maßnahmen zur gesunden Ernährung gefragt. Solche Angebote bejahen insgesamt 31 Prozent der Befragten, wie zuvor liegen die Anteile bei großen Unternehmen (45 Prozent), europäischen/internationalen Organisationen (37 Prozent) und NGOs (38 Prozent) dabei überdurchschnittlich hoch. Zudem trifft auch hier zu, dass Beschäftigte aus Unternehmen mit solchen Angeboten seltener gesundheitliche Probleme anführen als Beschäftigte ohne Maßnahmen zur gesunden Ernährung (11 vs. 16 Prozent).

Schließlich wurde auch erhoben, ob in den Betrieben der Beschäftigten Angebote und Maßnahmen zur Suchtprävention (zum Beispiel in Bezug auf Alkohol, Rau-

chen oder Medikamentenmissbrauch) vorhanden sind. Für 17 Prozent der Befragten gibt es solche Angebote, bei 81 Prozent ist dies nicht der Fall. Solche Angebote werden dabei mit leichtem Vorsprung von Beschäftigten in staatlichen Behörden bejaht (22 Prozent), wobei dies auch auf nennenswerte Anteile bei europäischen oder internationalen Organisationen (21 Prozent) und NGOs (20 Prozent) zutrifft. In privaten Unternehmen liegen die Möglichkeiten zur Wahrnehmung von betrieblichen Angeboten der Suchtprävention dagegen niedriger (15 Prozent). Auch in kleineren Unternehmen (bis zu 49 Beschäftigte) kommen Angebote zur Suchtprävention ebenfalls unterdurchschnittlich häufig vor (11 bis 12 Prozent), genau wie bei mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten (14 Prozent). Bei großen Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten gibt es dagegen bei 27 Prozent der Befragten entsprechende Angebote.

In der deskriptiven Auswertung zeigt sich überdies überraschenderweise, dass in Betrieben mit Angeboten zur Suchtprävention Alkoholkonsum weiter verbreitet zu sein scheint (21 Prozent der Beschäftigten) als in Betrieben ohne Angebote zur Suchtprävention (9 Prozent der Beschäftigten). Ob damit ein zufälliger oder ein systematischer Befund verbunden ist, muss an dieser Stelle offen bleiben.

5 Balance von Arbeit und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Das Verhältnis und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird in der QoW-Befragung regelmäßig mit einzelnen Fragen beleuchtet.

5.1 Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Die generelle Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche wird seit Beginn des QoW-Index regelmäßig erhoben.

2024 geben dazu 54 Prozent der Befragten an, „selten“ oder „nie“ Probleme dabei zu haben, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Der Wert ist damit wieder gestiegen, nachdem dieser in den vergangenen Jahren auf die bisher niedrigsten Stände seit Messung im QoW gesunken war (vgl. Tabelle 5). Zusammengefasst wird in den letzten Jahren die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben negativer beurteilt als zu Beginn der Messung im QoW.

Diese Ergebnisse werden durch eine weitere Frage zur Balancierung von Arbeit und Privatleben zusätzlich unterstützt, die ebenfalls seit Beginn von QoW gestellt wird. Danach gefragt, wie schwierig es sei, sowohl der Arbeit als auch dem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken, finden dies aktuell weniger als die Hälfte (45 Prozent) kaum oder überhaupt nicht schwierig, und ein knappes Fünftel (18 Prozent) schwierig oder sehr schwierig. Über ein Drittel (37 Prozent) wählt die mittlere Antwortkategorie, die mit „teilweise schwierig, teilweise nicht schwierig“ übersetzt werden kann. Zu Start der Messung im Jahr 2014 waren es dagegen fast zwei Drittel (65 Prozent), die keine Vereinbarkeitsprobleme angaben; ein Zehntel sprach damals dagegen von einer schwierigen Situation. Auch hier ergeben sich also über die Jahre für einen größeren Teil der Befragten Probleme.

Des Weiteren werden die Befragten seit 2016 auch jährlich um eine Einschätzung dazu gebeten, ob und wie häufig Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens auftreten. Auch hier ist im Zeitvergleich eine deutliche Abnahme des Anteils von Personen zu erkennen, bei denen ein entspanntes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben besteht. 2016 äußerten noch 70 Prozent der Beschäftigten, selten oder nie Konflikte zwischen den Lebensbereichen wahrzunehmen. In den Folgejahren sank der Anteil dieser Sichtweise auf zunächst 60 bis 62 Prozent (2017 bis 2019) und dann noch einmal stärker auf 54 Prozent (2020 und 2021). In der aktuellen QoW-Erhebung geben 58 Prozent ein konfliktarmes Verhältnis von Privat- und Arbeitsleben zu Protokoll.

Im Detail klagen auch 2024 die Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von über 46 Stunden in der Woche deutlich häufiger sowohl über Vereinbarkeitsprobleme (29 Prozent gegenüber 14 bis 16 Prozent) als auch über Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (22 Prozent gegenüber 9 bis 11 Prozent). Nach Berufsgruppen bestätigen Führungskräfte (25 Prozent) und Professionals (19 Prozent) überdurchschnittlich häufig Vereinbarkeitsprobleme sowie Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (jeweils 16 Prozent).

Tabelle 5 Balance von Arbeit und Privatleben im Jahresüberblick

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut	69,6	64,9	62,8	58,2	59,6	56,9	51,1	48,1	45,4	50,3	54,4
Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens	-	-	69,5	59,6	62,0	60,4	53,5	54,3	51,1	53,1	57,6

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?“

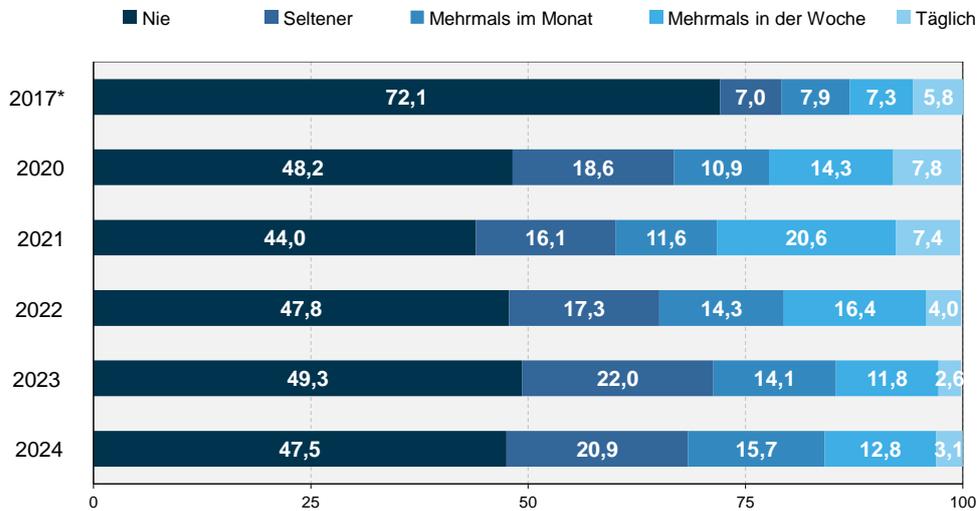
Nur Low-Box-Anteile: „nie“ und „selten“ dargestellt

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2024; eigene Berechnungen

5.2 Nutzung von Home-Office

In der Gesamtschau ist der Luxemburger Arbeitsmarkt hinsichtlich des Einsatzes von Home-Office gespalten. Rund ein Drittel (32 Prozent) der Befragten arbeitet zumindest mehrmals im Monat von zu Hause aus, auf 13 Prozent trifft dies sogar mehrmals in der Woche zu. Ein kleiner Teil (3 Prozent) gibt darüber hinaus die tägliche Arbeit aus den eigenen Räumlichkeiten zu Protokoll. Im Umkehrschluss arbeiten mehr als zwei Drittel (68 Prozent) fast nie von zu Hause aus. Der Anteil der Home-Office-Nutzung liegt damit deutlich unter dem Niveau von 2020, als 22 Prozent der Beschäftigten mehrmals in der Woche von zu Hause arbeiteten. Den höchsten Wert der Nutzung von Home-Office verzeichnete diese Studie darüber hinaus im Jahr 2021. Zu diesem Zeitpunkt arbeitete fast ein Drittel der Beschäftigten Luxemburgs von mehrmals in der Woche oder sogar täglich von zu Hause aus (28 Prozent). Seit diesem Höhepunkt sank der Anteil wieder deutlich (vgl. Abbildung 28). Der aktuelle Wert liegt auf einem ähnlichen Niveau wie bei der Messung im Jahr 2017, allerdings ist der Wert für 2017 aufgrund einer anderen Filterung in diesem Erhebungsjahr nur eingeschränkt mit den anderen Werten vergleichbar.¹⁴

¹⁴ In der Version im Jahr 2017 wurde die Frage nur an Personen gestellt, die vorher angaben, ihre Arbeit auch manchmal außerhalb der Arbeitsräume des Arbeitgebers bzw. der Geschäftsräume zu erledigen. Aller Personen, die diese Vorfrage verneinten, wurden für die Angabe zur Home-Office-Nutzung der Kategorie „Nie“ zugeteilt. Ab 2020 wurde die Frage an alle Personen gestellt.

Abbildung 28 Nutzung von Home-Office im Jahresvergleich

Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten: In Ihrem eigenen Zuhause (Home Office)?

Angaben in Prozent; Fallzahlen: 2017: n=1.522, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732, 2023: n=2.939, 2024: n=2.939
Hinweis: 2018 und 2019 wurde die Frage nicht gestellt.

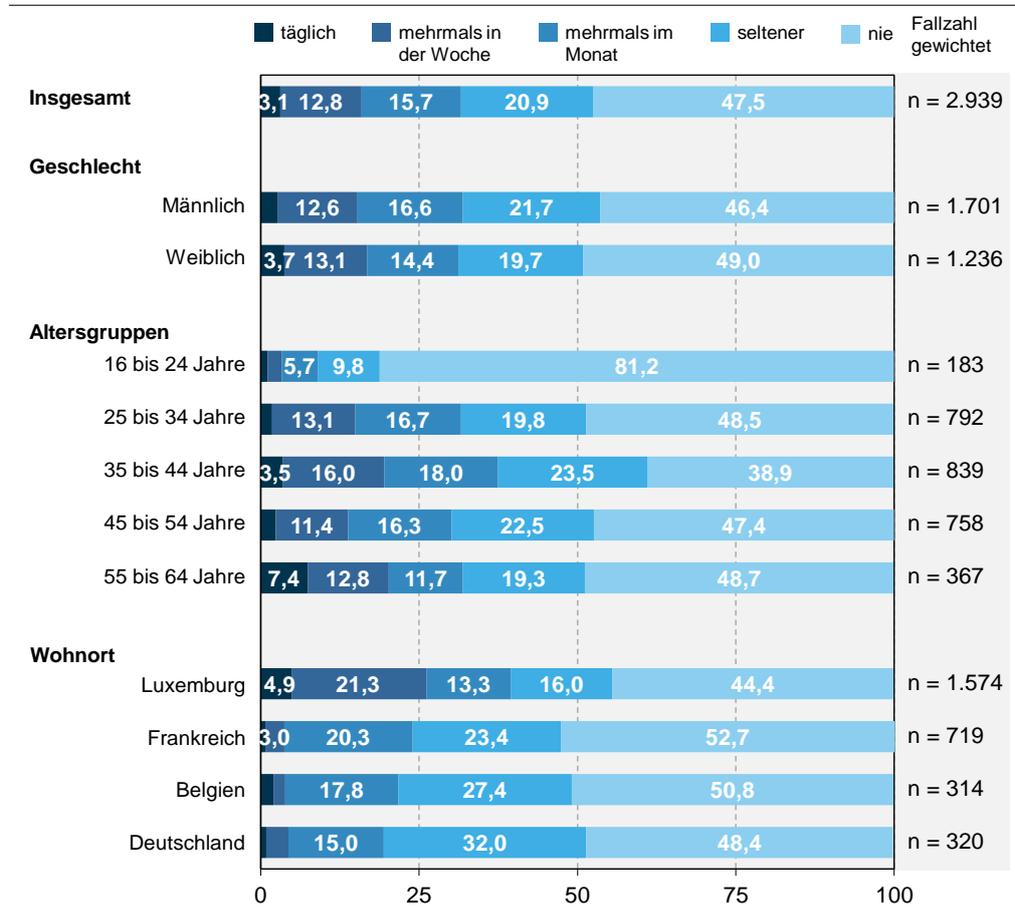
*Die Werte von 2017 sind nur bedingt vergleichbar, da damals eine anderer Filterung vorgenommen wurde.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



In der aktuellen Erhebung weisen die Anteile in einzelnen Unterkategorien – wie schon in den Vorjahresehebungen – bemerkenswerte Auffälligkeiten auf (vgl. Abbildung 29). Obwohl der Arbeitsweg für die meisten Pendler deutlich weiter und länger ist als für die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (vgl. Schütz/Thiele 2023), arbeiten Grenzgänger seltener im Home-Office. So gehen 26 Prozent der in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Tätigkeit mehrmals in der Woche von zu Hause aus nach. Bei den Grenzgängern liegen die Anteile dagegen für Deutschland, Frankreich und Belgien bei jeweils 4 Prozent. Dies dürfte unter anderem mit der beruflichen Stellung der Beschäftigten zusammenhängen, denn ein Drittel (35 Prozent) der Beamtinnen und Beamten – die zum Großteil in Luxemburg wohnen (90 Prozent) – arbeiten mehrmals pro Woche von zu Hause aus. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – bei denen nur rund die Hälfte in Luxemburg wohnt (49 Prozent) – sind es dagegen nur 13 Prozent. Es gibt auch Begrenzungen für grenzüberschreitende Aktivitäten von Grenzgängern (einschließlich Telearbeit), wenn sie ihre Sozialversicherungszugehörigkeit nicht wechseln oder in ihrem Herkunftsland nicht teilweise auf ihr Gehalt besteuert werden möchten, die eine geringere Nutzung von Telearbeit durch Grenzgänger erklären können.

Abbildung 29 Arbeit von zu Hause I



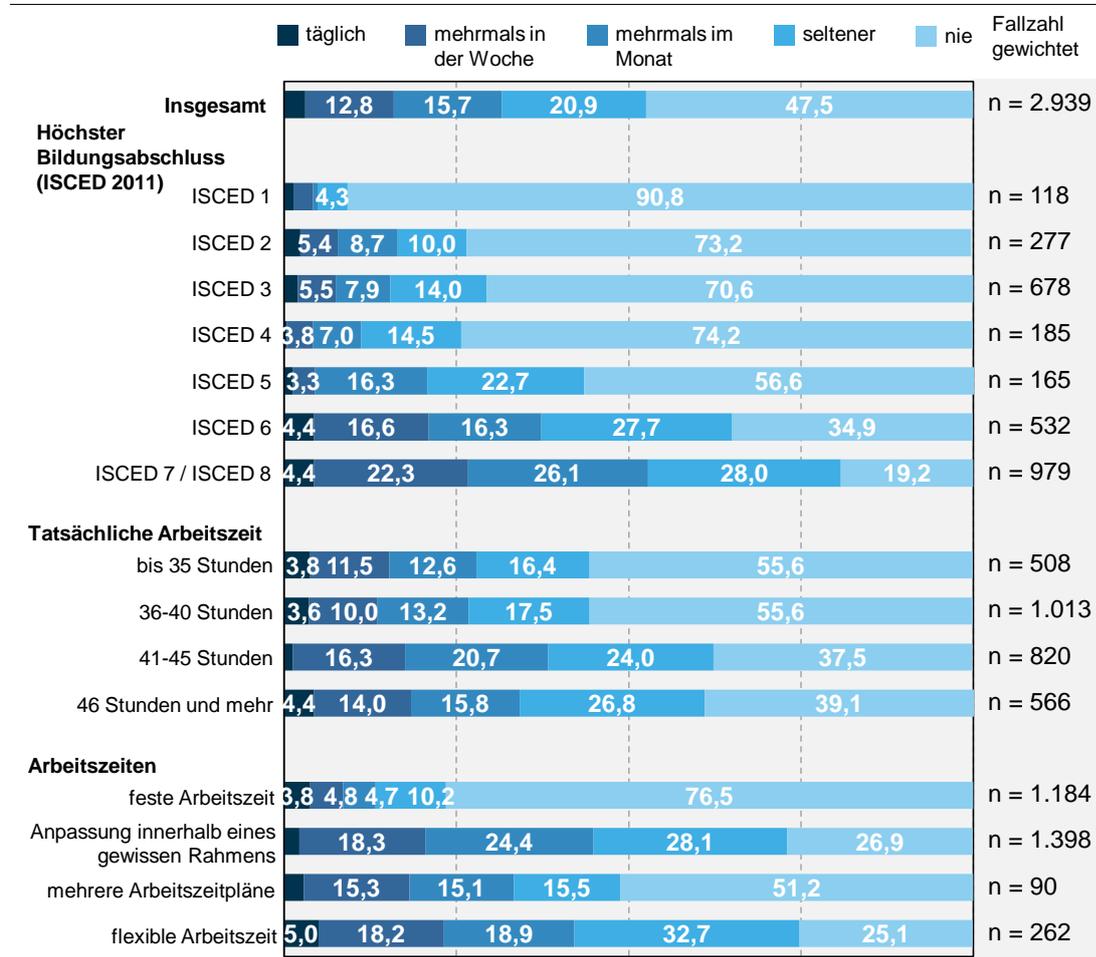
Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?
Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Home-Office steht auch eindeutig mit dem Bildungsniveau der Beschäftigten in Zusammenhang (vgl. Abbildung 30), das wiederum die Art der ausgeübten Tätigkeit in hohem Maß bestimmt (siehe unten). Mit steigendem Bildungsgrad erhöhen sich auch die Anteile derjenigen, die mehrmals in der Woche im Home-Office arbeiten. Exemplarisch sind es bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung (ISCED 1) gerade einmal 4 Prozent (in der Übersicht nicht erkennbar), bei den Beschäftigten mit einer allgemeinen Hochschulreife oder Ähnlichem (ISCED 3) 8 Prozent und Personen mit einer Techniker- oder Meisterausbildung (ISCED 5) 4 Prozent. Unter den hoch- bzw. höchstqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Luxemburgs arbeiten dagegen 21 (ISCED 6) bzw. 27 Prozent (ISCED 7 und 8) mehrmals in der Woche von zu Hause aus.

Abbildung 30 Arbeit von zu Hause II



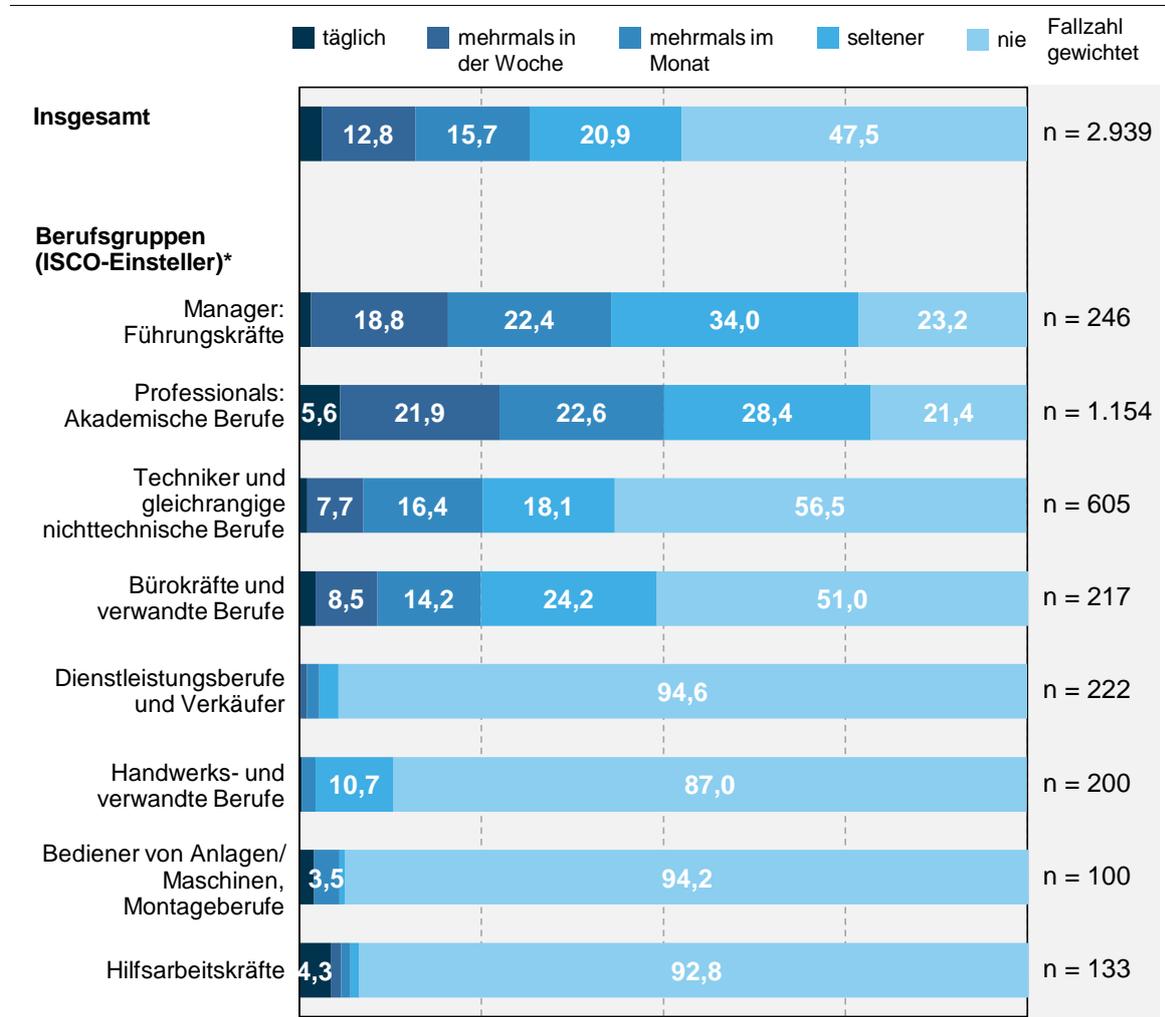
Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?
Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Mit dem Bildungsniveau einhergehend zeigen sich auch bei den unterschiedlichen Berufsgruppen deutliche Unterschiede zwischen den Anteilen von Beschäftigten, die (teilweise) von zu Hause arbeiten (vgl. Abbildung 31). So geben Professionals im Vergleich recht häufig an, mehrmals in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten (28 Prozent). Ähnliches gilt auch für Führungskräfte (20 Prozent). Bei Handwerkern, Bedienern von Anlagen und Maschinen, Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und Hilfsarbeitskräften, deren Tätigkeitsprofil häufig von körperlicher Belastung geprägt ist, ist eine Arbeit von zu Hause praktisch nie der Fall. Dort geben 0 bis maximal 6 Prozent an, mehrmals in der Woche von zu Hause zu arbeiten.

Abbildung 31 Arbeit von zu Hause III



Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?

Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

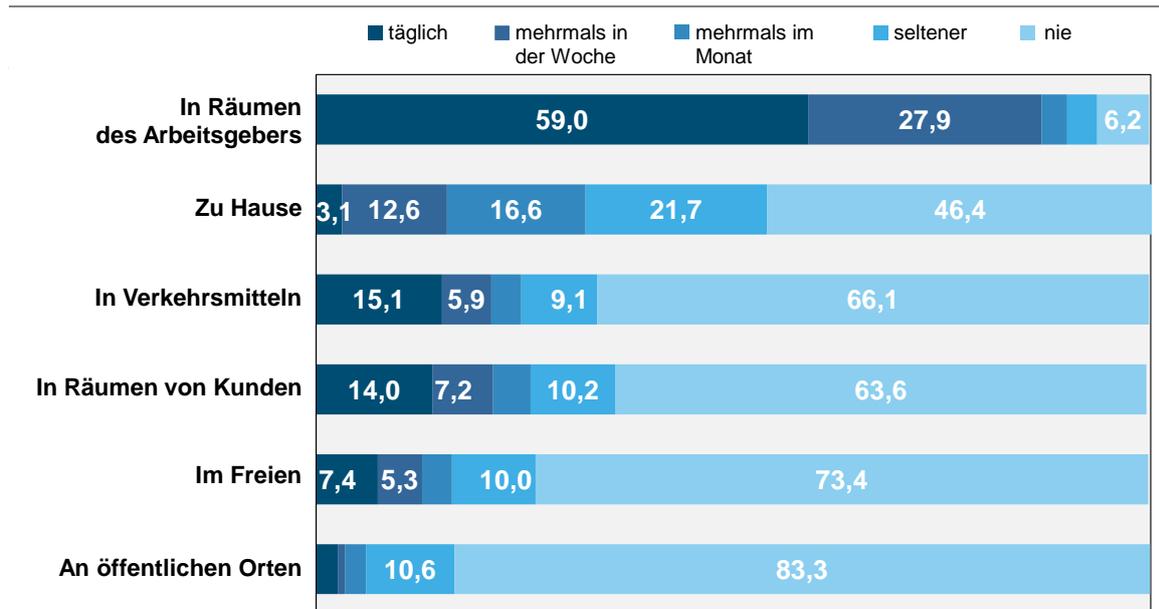


Trotz bestimmter Anteile von Befragten, die häufig zu Hause arbeiten, bleibt der Arbeitsplatz im Unternehmen insgesamt weiterhin am wichtigsten: 87 Prozent der Luxemburger Beschäftigten arbeiten täglich oder mehrmals in der Woche in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Darüber hinaus gibt es auch nennenswerte Anteile für Arbeitsorte, die nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (vgl. Abbildung 32).

So arbeitet rund ein Fünftel der Befragten (21 Prozent) mindestens mehrere Tage in der Woche in den Räumlichkeiten von Kunden und 13 Prozent verbringen ihre Arbeitszeit bzw. einen Teil davon im Freien. Auch unterwegs, beispielsweise in Bus

oder Bahn, ist ein Teil der Beschäftigten tätig (21 Prozent). Die Arbeit an öffentlichen Orten wie bspw. Cafés oder Flughäfen stellt dagegen nur für eine sehr kleine Gruppe der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Regel dar (4 Prozent).

Abbildung 32 Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten



Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten...?
 Angaben in Prozent; Fehlende: „keine Angaben“; Werte <5 ausgeblendet; Fallzahl: 2.939

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

6 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.

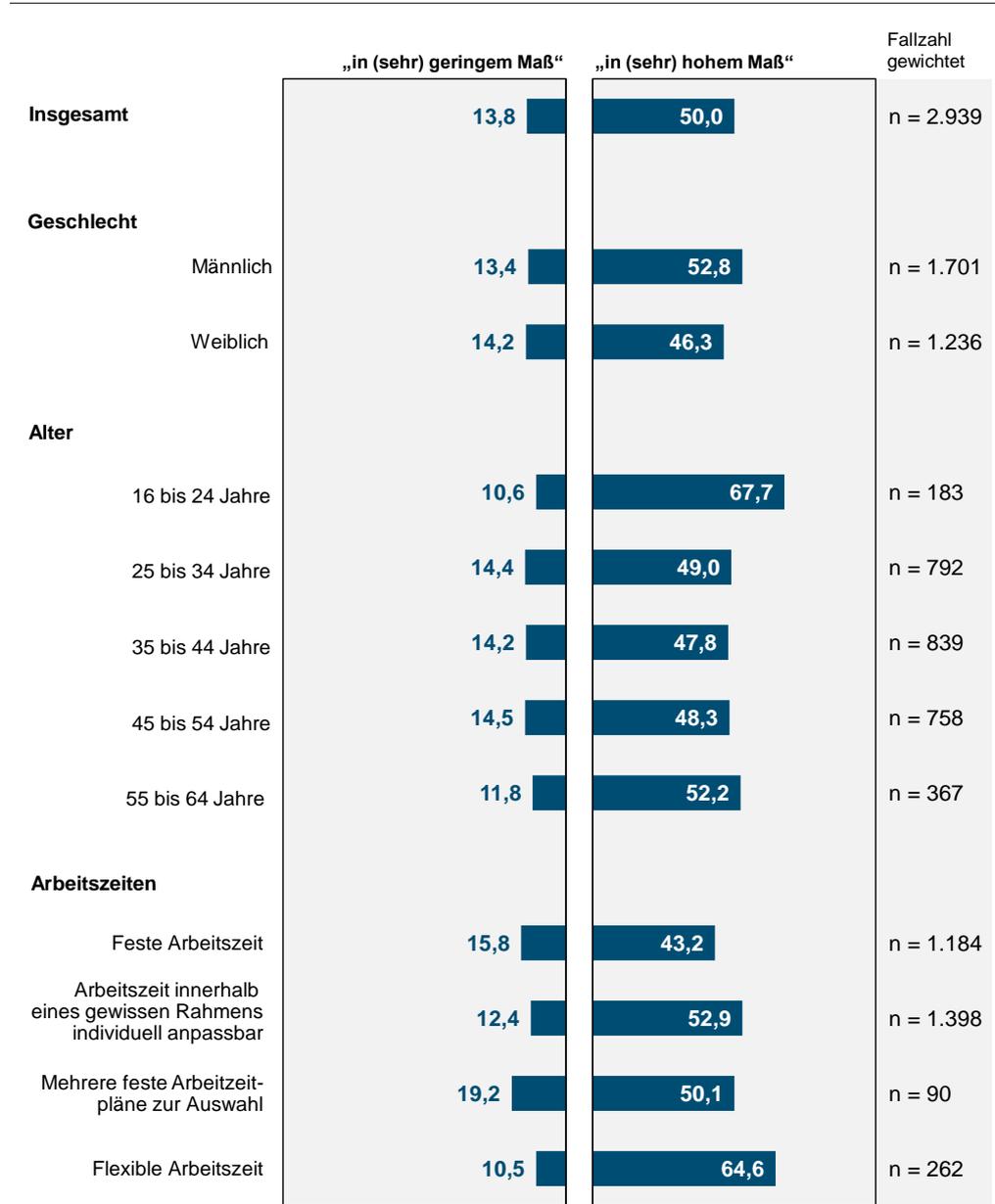
6.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Im aktuellen Erhebungsjahr zeigen sich genau die Hälfte aller Befragten mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden. Gleichzeitig äußern 14 Prozent, dass dies für sie nur in (sehr) geringem Maß zutrifft (vgl. Abbildung 33). Bei dieser Einschätzung ergeben Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Männer sind mit 53 Prozent etwas häufiger mit ihrer Arbeit zufrieden als Frauen (46 Prozent). Mit Blick auf die Alterskohorten sind die Beschäftigten im mittleren Alter (25 bis 54 Jahre) mit ihrer Arbeit am wenigsten zufrieden (48 bis 49 Prozent), bei den „äußeren“ Alterskohorten sind es dagegen mit 68 Prozent (16 bis 24 Jahre) bzw. 52 Prozent (55 Jahre und älter) teilweise deutlich mehr Beschäftigte, die eine positive Einschätzung über ihre Arbeitssituation abgeben.

Entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeit sind die Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses. So sind Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten häufig (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit (65 Prozent), während dies auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer fixierten Arbeitszeit deutlich seltener zutrifft (43 Prozent).

Differenzierte Zufriedenheitswerte zeigen sich überdies bei einer Betrachtung nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 34). Die Manager und Führungskräfte bilden zusammen mit Bürokräften die zufriedenste Berufsgruppe mit einem Anteil von 54 Prozent von Personen, die in (sehr) hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Auch Professionals und Techniker und Beschäftigte in gleichrangigen, nicht-technischen Berufen sind anteilig mit 51 Prozent häufiger zufrieden als der Durchschnitt. Eher wenig Zustimmung zu der Frage findet sich dagegen in den Berufsgruppen der Bediener von Anlagen und Maschinen und der Hilfsarbeitskräfte. Bei ersteren sind nur 38 Prozent mit ihrer Arbeit zufrieden, bei Letzteren sogar nur 33 Prozent.

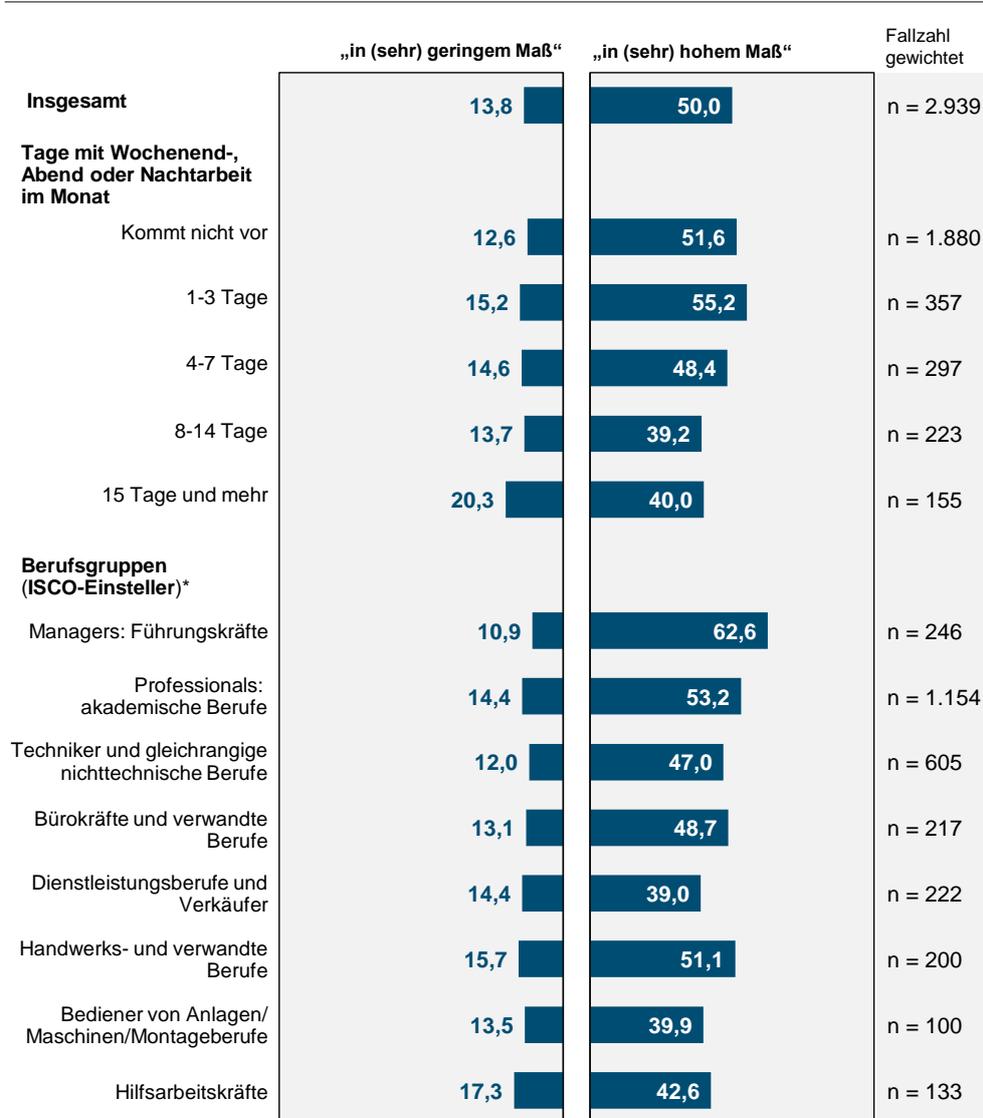
Abbildung 33 Zufriedenheit mit der Arbeit I



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Abbildung 34 Zufriedenheit mit der Arbeit II

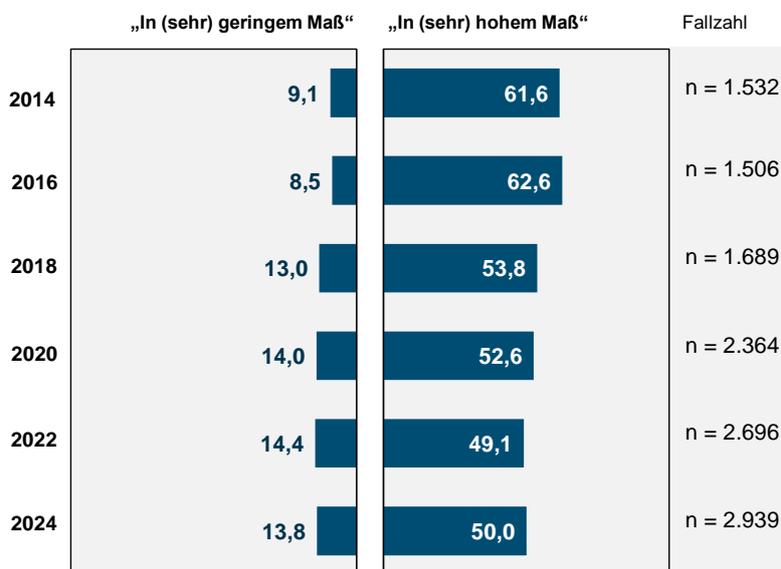


Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?; Angaben in Prozent
nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit der Arbeit hat überdies in Betrachtung der vergangenen Erhebungsjahre deutlich abgenommen. Zu Beginn der Erhebung im Jahr 2014 und den Folgejahren bis einschließlich 2017 waren immer rund 61 bis 63 Prozent der Befragten mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden, während die Anteile von Unzufriedenen („in (sehr) geringem Maß“) nur einstellig ausgeprägt waren (vgl. Abbildung 35). Ab 2018 sinkt der Anteil der Zufriedenen dann deutlich – mit einer kurzzeitigen Erholung im Jahr 2019, als sich 56 Prozent zufrieden zeigten. In den Folgejahren verringerte sich der Anteil dann nochmals und stagniert schließlich seit der Erhebung 2021 bei etwas weniger als der Hälfte aller Befragten (49 Prozent), die mit ihrer Arbeit zufrieden sind. In den letzten Jahren scheint sich das Zufriedenheitsniveau bei rund der Hälfte der Befragten zu stabilisieren.

Abbildung 35 Allgemeine Arbeitszufriedenheit im Jahresvergleich



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

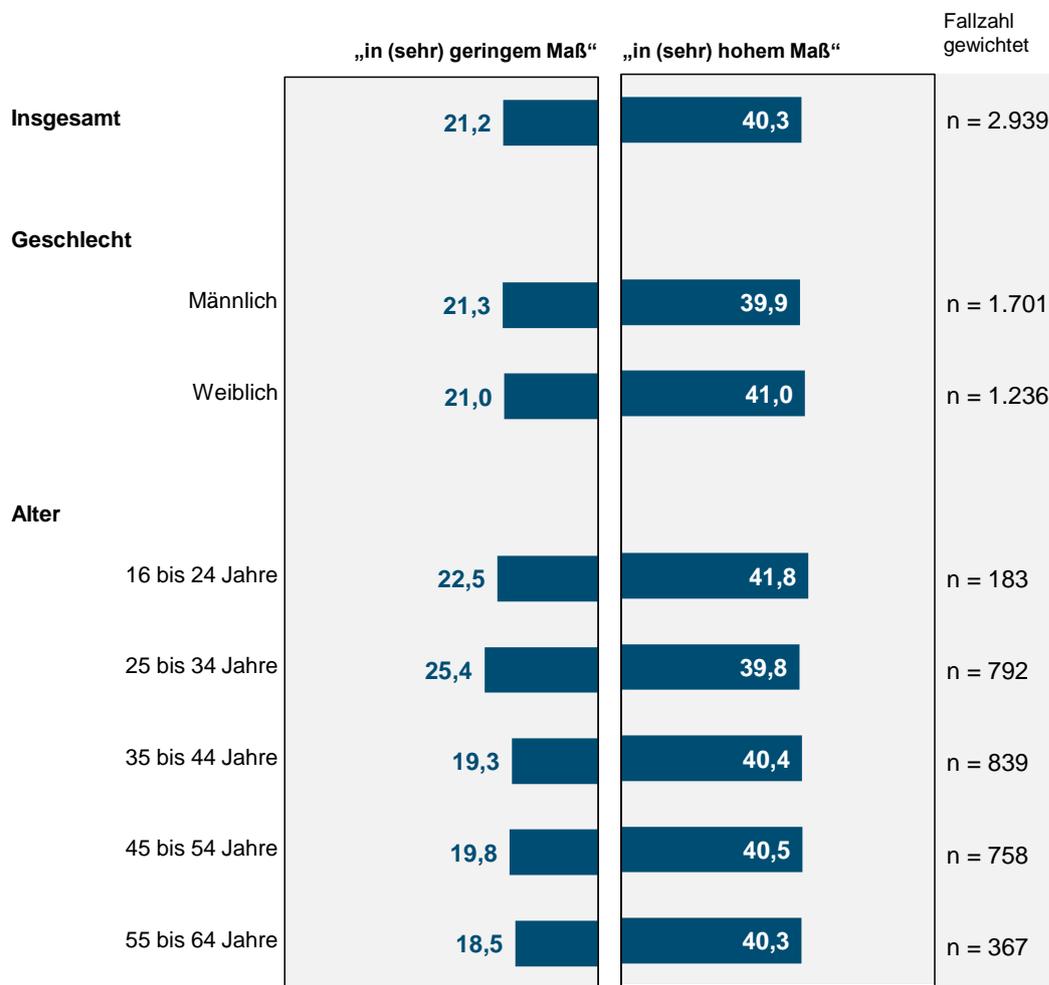


Analog zur Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit wurden auch Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit thematisiert. Mit dem Arbeitsklima auf der Arbeit zeigt sich mehr als die Hälfte der Befragten zufrieden (54 Prozent), nur 16 Prozent äußern sich negativ. Bei den Berufsgruppen erscheinen Professionals (58 Prozent) und Führungskräfte (57 Prozent) am zufriedensten. Von den Bedienern von Anlagen und Maschinen sind dagegen nur 44 Prozent von einem positiven Arbeitsklima überzeugt. Wie in den Vorjahren sind überdies Personen mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit von bis zu 4 Jahren zufriedener (58 Prozent) als Beschäftigte mit längerer Zugehörigkeit (49 bis 53 Prozent). Hinzu kommen höhere Zufriedenheitsanteile auch bei Beschäftigten, die in kleineren Unternehmen tätig sind. Bei Betriebsstätten, die bis zu 4 Mitarbeitende umfassen, sind rund zwei Drittel mit dem Arbeitsklima in (sehr) hohem Maß zufrieden (64 Prozent) während es bei Betrieben mit mehr Beschäftigten 50 bis 55 Prozent sind.

Ebenso gibt es Unterschiede nach der Art des Unternehmens. Bei privaten Unternehmen sehen etwas mehr als die Hälfte der dort Beschäftigten das Arbeitsklima positiv an (53 Prozent). In staatlichen Behörden (58 Prozent) und europäischen bzw. internationalen Organisationen (57 Prozent) sehen dies etwas mehr Befragte so. Dazu passt auch, dass Beamte in Luxemburg häufiger mit diesem Aspekt zufrieden sind als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer (59 vs. 53 Prozent). In NGOs sind darüber hinaus nur die Hälfte der Befragten (50 Prozent) mit dem Arbeitsklima zufrieden.

Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen). Mit diesem zeigen sich 2024 nach wie vor relativ wenige Beschäftigte zufrieden; zumindest im Vergleich zu den anderen erhobenen Zufriedenheitskategorien. Aktuell äußern 40 Prozent, dass sie mit ihrem aktuellen Gehalt in (sehr) hohem Maß zufrieden sind. Ein Fünftel (21 Prozent) gibt dagegen eine negative Einschätzung (vgl. Abbildung 36). Diese Unzufriedenheit äußern dabei sowohl Männer als auch Frauen zu gleichen Anteilen (21 Prozent). Stärkere Unterschiede gibt es dagegen bei Betrachtung des Alters, wobei hier auch die Berufserfahrung sicherlich eine große Rolle spielt. Bei den jüngeren Alterskohorten bis zu 34 Jahren sind ein Viertel der Befragten (23 bis 25 Prozent) mit ihrer Gehaltssituation unzufrieden. Erst bei den älteren Jahrgängen reduziert sich dieser Anteil mit abnehmender Tendenz bei steigendem Lebensalter auf rund ein Fünftel aller Befragten (19 bis 20 Prozent).

Abbildung 36 Zufriedenheit mit dem Gehalt I

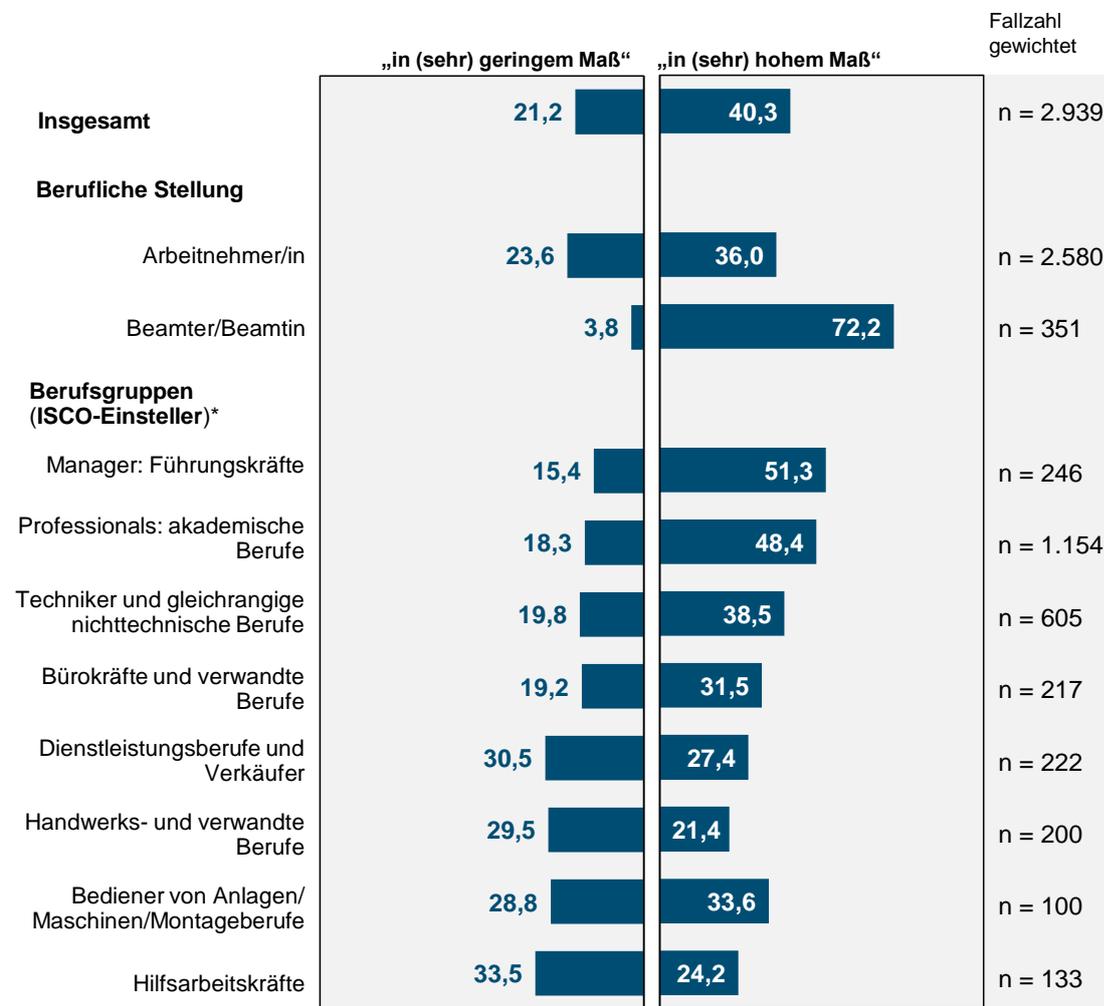


Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 37). Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Zufriedenheit bei Führungskräften und Professionals (51 und 48 Prozent). Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Beschäftigte in Handwerksberufen und Hilfsarbeitskräfte, dort sind nur 21 bzw. 24 Prozent mit dem Gehalt zufrieden.

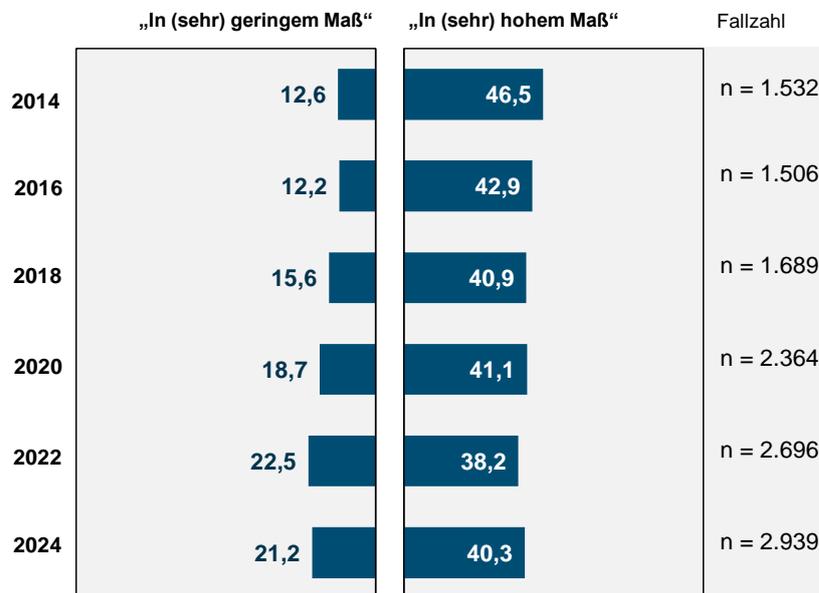
Abbildung 37 Zufriedenheit mit dem Gehalt II



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß zufrieden“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Bei der Gesamtbetrachtung der Einschätzung zum Gehalt über die Erhebungsjahre nimmt auf der einen Seite der Anteil derjenigen stetig zu, die mit ihrem Gehalt in (sehr) hohem Maß unzufrieden sind, über die Jahre nahezu stetig zu (vgl. Abbildung 38). Zugleich zeigen sich die Anteile der zufriedenen Beschäftigten als im Zeitverlauf zwischen 2016 und 2024 mit Werten um 40 Prozent als insgesamt stabil. Offenbar gibt es also einen recht stabilen Kern von Beschäftigten in Luxemburg, die grundsätzlich mit ihrem Gehalt zufrieden sind, während die Anteile der unzufriedenen Beschäftigten ansteigen und Befragte mit der Antwort „in mittlerem Maß“ abnehmen.

Abbildung 38 Zufriedenheit mit dem Gehalt im Jahresvergleich

Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit 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 aktuell insgesamt 73 Prozent aller Beschäftigten ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich, aber insgesamt nur 1 Prozent ordnen ihre Arbeitsleistung im Vergleich zum Kollegenkreis als schwächer (unterdurchschnittlich) ein (vgl. Abbildung 39).

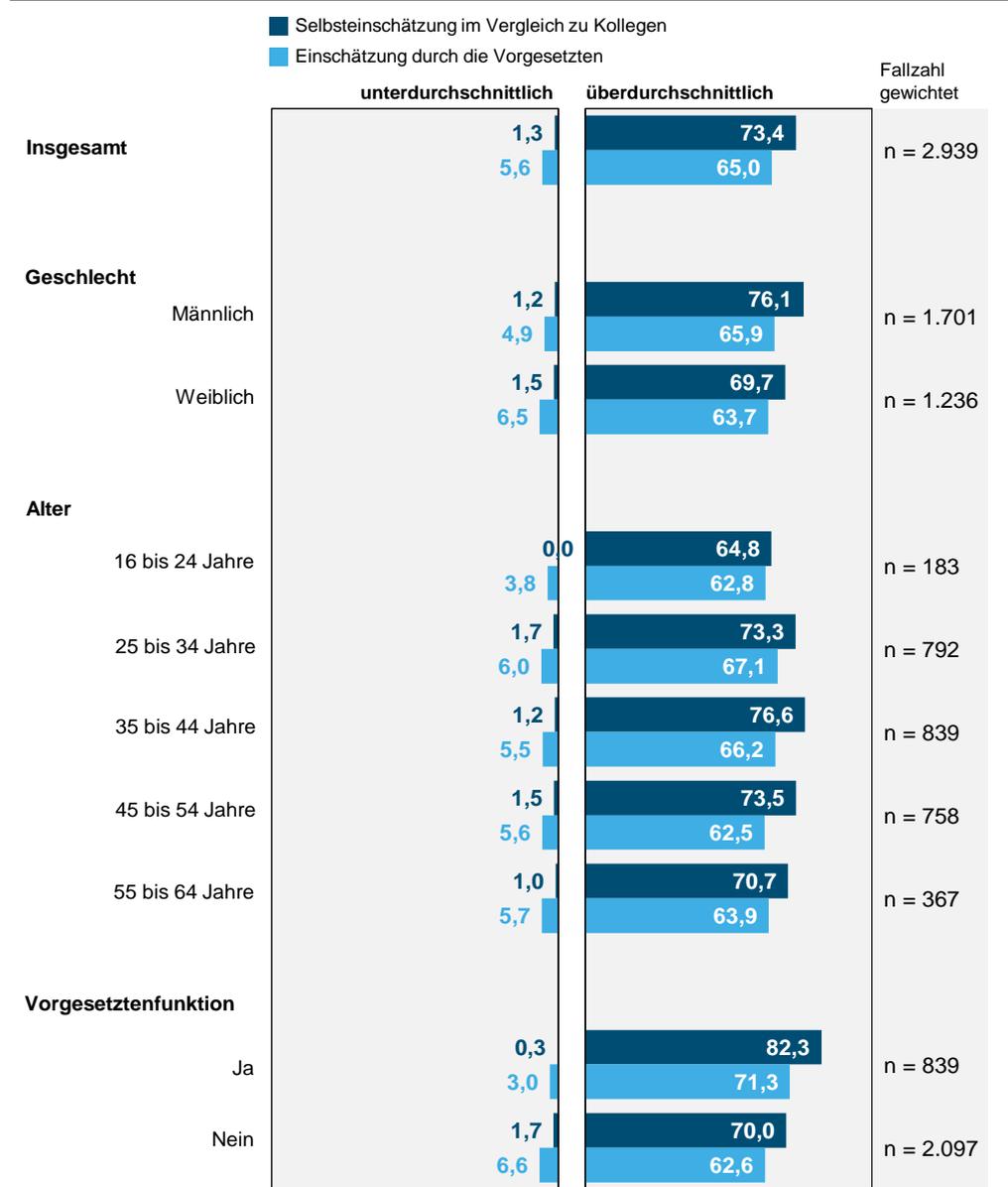
Männer schätzen ihre Leistung dabei etwas häufiger als überdurchschnittlich ein als Frauen (76 gegenüber 70 Prozent). Bei den Altersgruppen zeigt sich der größte Unterschied bei den jüngsten Beschäftigten: Unter den 16 bis 24-Jährigen schätzen 65 Prozent ihre eigene Arbeitsleistung als überdurchschnittlich ein, bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen 71 bis 77 Prozent. Die etwas 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. 45-54 Jahre (Vorgesetztenfunktion) das Niveau der älteren Jahrgänge erreichen.

Die Verantwortung für andere Mitarbeiter zeigt deutlichen Einfluss auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung. So geben 82 Prozent der Beschäftigten mit

einer Vorgesetztenfunktion, aber nur 70 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion eine überdurchschnittliche Einschätzung ihrer eigenen Arbeitsleistung an. Zudem schätzen Führungskräfte ihre Arbeitsleistung deutlich häufiger überdurchschnittlich ein (88 Prozent). Hohe Werte zeigen sich aber auch – mit etwas Abstand – bei Professionals (76 Prozent) und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (75 Prozent). Hilfsarbeitskräfte (54 Prozent) und Bediener von Anlagen und Maschinen (66 Prozent) sind dagegen seltener davon überzeugt, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Bei den restlichen Berufsgruppen bewegen sich die Anteile von Beschäftigten, die sich überdurchschnittlich einschätzen, zwischen 69 und 73 Prozent.

Mit 62 Prozent schätzen zudem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Teilzeitstelle ihre Arbeitsleistung deutlich seltener als überdurchschnittlich ein als dies mit 76 Prozent bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist. Noch deutlicher wird dies bei einem Blick auf die tatsächliche Arbeitszeit, denn Beschäftigte mit bis zu 35 Stunden schätzen die eigene Arbeitsleistung zu 62 Prozent als überdurchschnittlich ein. Bei Beschäftigten mit 36 bis 40 Stunden sind es schon 72 Prozent und bei Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von 41 oder mehr Stunden 78 bis 81 Prozent.

Abbildung 39 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung I



Fragen: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein?
 Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Skala von 1 bis 5
 Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5

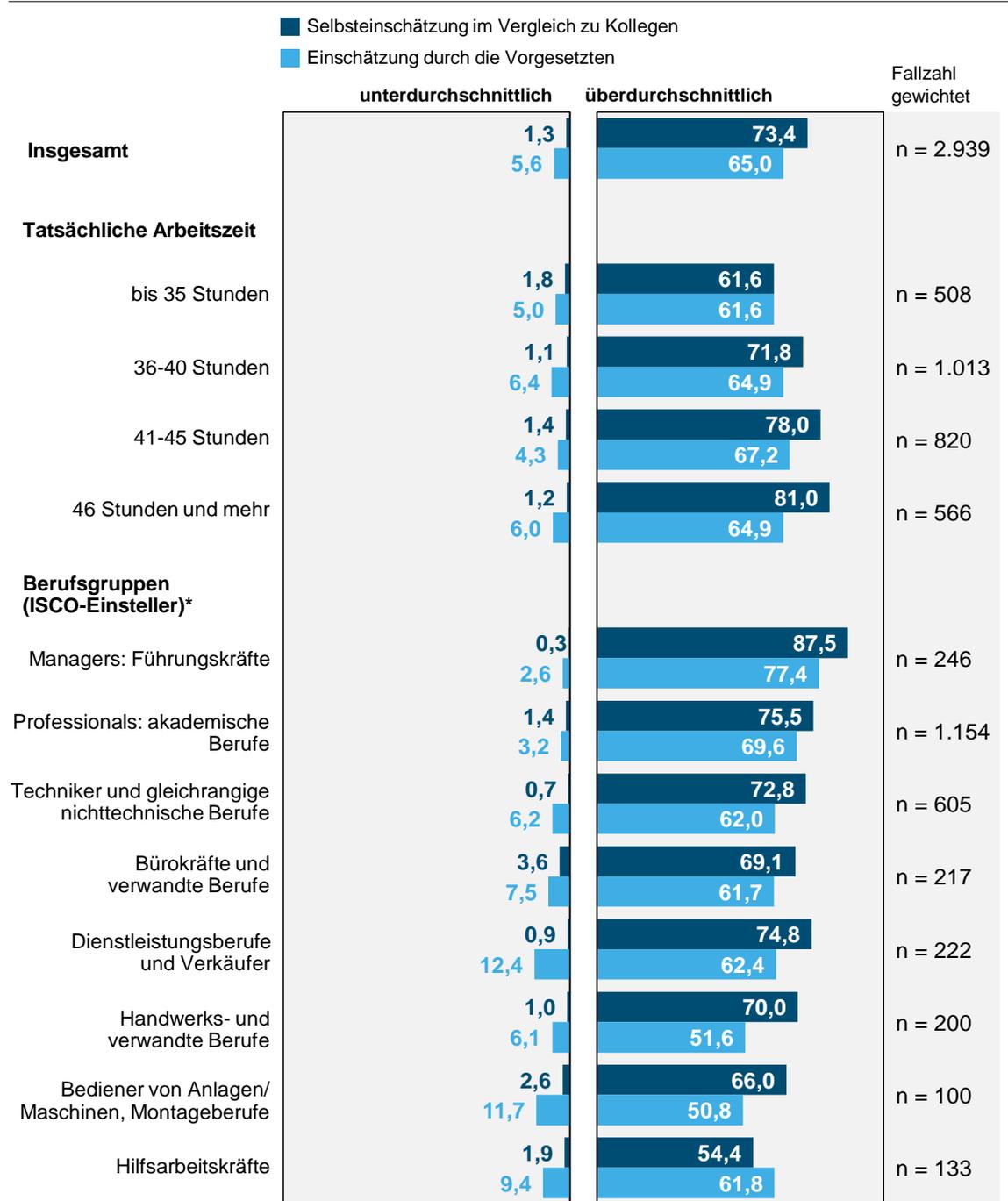
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Regelmäßig wird in dieser Studie auch erhoben, wie aus Sicht der Befragten die eigenen Vorgesetzten die Arbeitsleistung beurteilen. Bei dieser Bewertung fallen die Einschätzungen insgesamt um 8 Prozentpunkte niedriger aus als bei der Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung (65 vs. 73 Prozent). Dabei sind es vor allem Handwerker, bei denen eine große Diskrepanz zwischen der eigenen Bewertung der Arbeitsleistung und der wahrgenommenen Einschätzung der Arbeitsleistung aus Vorgesetztsicht zu erkennen ist. Denn in dieser Berufsgruppe gehen nur 52 Prozent davon aus, dass die Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich hoch einstufen – bei der Eigenbewertung schreiben sich dagegen 70 Prozent eine überdurchschnittliche Arbeitsperformance zu (vgl. Abbildung 40). Damit unterscheidet sich die Selbst- und Fremdeinschätzung bei dieser Berufsgruppe mit 18 Prozentpunkten so deutlich wie bei sonst keiner Berufsgruppe. Größere Abstände finden sich darüber hinaus auch bei Bedienern von Anlagen und Maschinen (15 Punkte Unterschied) und bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (12 Punkte Unterschied).

Insgesamt zeigt das Ergebnis eine recht deutliche Mehrheit an Beschäftigten, die mit hohem Selbstvertrauen von ihrer Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit überzeugt sind. Zugleich äußert ein Teil der Befragten, dass ihre Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung geringer einschätzen bzw. überdurchschnittliche Leistungen nicht als solche wahrnehmen. Letzteres bestätigt sich auch durchgängig für die vergangenen Erhebungsjahre, wobei sich die Differenz zwischen diesen Einschätzungsdimensionen allerdings über die Jahre deutlich vergrößert hat. Darüber hinaus fällt die Entwicklung der Anteile von Beschäftigten im Zeitverlauf ins Auge, die sowohl selbst von ihrer überdurchschnittlichen Arbeitsleistung überzeugt sind als auch davon ausgehen, dass ihre Vorgesetzten ihnen eine überdurchschnittliche Arbeitsleistung zuordnen (vgl. Abbildung 41).

In der Gesamtschau steigt über die Jahre der Anteil derjenigen deutlich an, die von einer gesteigerten Arbeitsleistung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen ausgehen – sowohl aus eigener Sicht als auch aus der (vermuteten) Vorgesetztsicht.

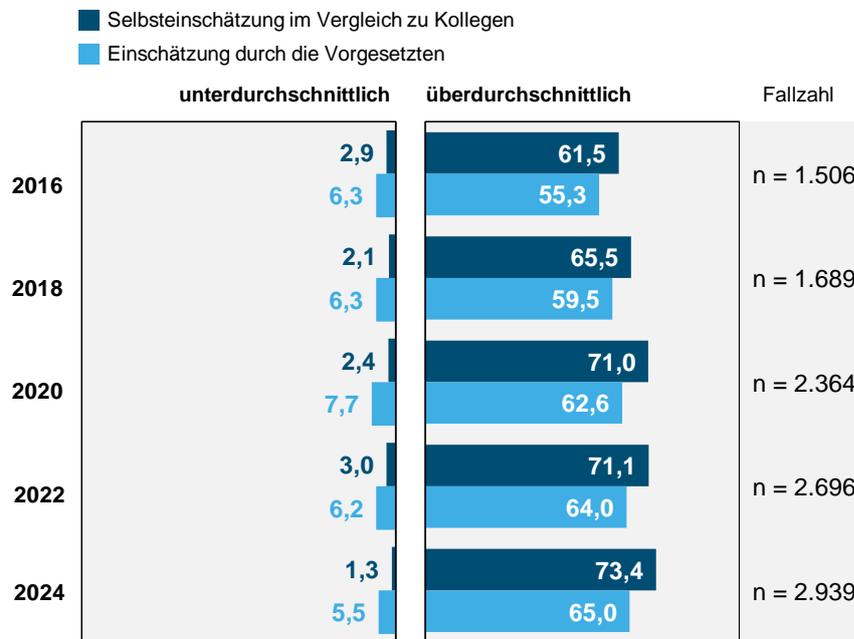
Abbildung 40 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II



Fragen: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein?
 Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Skala von 1 bis 5
 Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Abbildung 41 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung im Jahresvergleich



Fragen: Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein? Skala von 1 bis 5
 Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen



6.2 Arbeitsmarktchancen

Im Rahmen der Erhebung „Quality of Work Luxembourg“ werden die Beschäftigten auch zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Sie wurden unter anderem gebeten anzugeben, ob sie in naher Zukunft die Absicht haben, den Arbeitsplatz zu wechseln. Aktuell denkt laut eigener Aussage ein Viertel der Beschäftigten in Luxemburg darüber nach (25 Prozent), mehr als zwei Drittel (72 Prozent) hingegen nicht. Männer und Frauen unterscheiden sich bezüglich dieser Einschätzung relativ deutlich (22 vs. 29 Prozent), Beschäftigte verschiedener Altersklassen allerdings noch mehr. Bei den ältesten Beschäftigten geben nur 10 Prozent an, ihren Arbeitsplatz in naher Zukunft wechseln zu wollen. Bei den Befragten im Alter zwischen 45 und 54 Jahren sind es schon 19 Prozent, die sich so äußern. Die höchsten Anteile finden sich bei den 35 bis 44-Jährigen (28 Prozent) und 25 bis 34-Jährigen (36 Prozent). Bei den jüngsten Befragten bis zu einem Alter von 24 Jahren geben eine solche Absicht dagegen mit 23 Prozent wieder anteilig weniger Befragte an.

Darüber hinaus werden die Beschäftigten auch um eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes gebeten. Wie in den Vorjahren (s.u.) sehen die meisten Beschäftigten auch in diesem Jahr ihren Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (70 Prozent). Frauen schätzen ihren Arbeitsplatz dabei

etwas häufiger als Männer als sicher ein (72 vs. 68 Prozent, vgl. Abbildung 42). Zwischen den Altersgruppen gibt es zwar Unterschiede, diese spiegeln sich aber nicht in einem erkennbaren Muster wider. Denn bei den jüngsten Befragten halten 70 Prozent ihren Arbeitsplatz für sicher, bei den 34 bis 54-Jährigen sind es mit 68 Prozent nur etwas weniger. Bei den 25 bis 34-Jährigen sind es mit 74 Prozent dagegen etwas mehr, während bei den ältesten Befragten 71 Prozent eine solche Einschätzung geben.

Eindeutiger ist der Blick auf die verschiedenen Ausbildungsgrade der Befragten: Bei den Beschäftigten, deren Ausbildung auf dem Primarbereich einzuordnen ist (ISCED 1), sind nur etwas mehr als die Hälfte (58 Prozent) von der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes überzeugt. Auf ISCED-Stufe 2 sind es mit 63 Prozent nur etwas mehr. Bereits ab dem Sekundarbereich II (ISCED 3) halten hingegen mehr als zwei Drittel (ISCED 3: 71 Prozent, ISCED 4: 70 Prozent) ihren Arbeitsplatz für sicher. Auf dem Niveau ISCED 5 wird die Arbeitsplatzsicherheit mit 62 Prozent deutlich reservierter eingeschätzt deutlich auf, während auf den ISCED-Stufen 6, 7 und 8 jeweils über 70 Prozent ihren Arbeitsplatz für sicher halten.

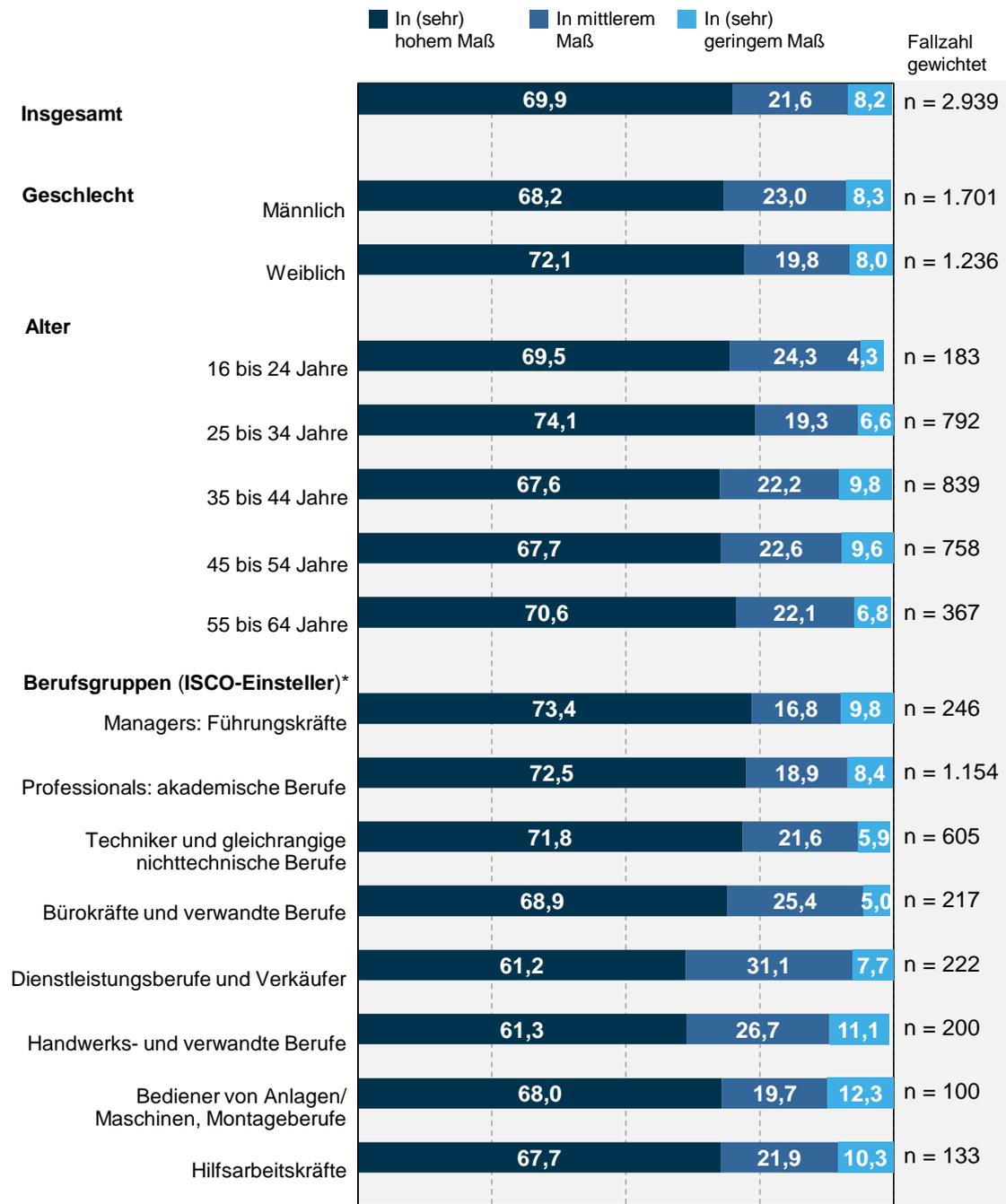
Größere Unterschiede gibt es dazu passend auch zwischen einzelnen Berufsgruppen. Am häufigsten sehen Beschäftigte in akademischen Berufen und Führungskräfte ihren Arbeitsplatz als sicher an (jeweils 73 Prozent). Ähnliche Anteile zeigen sich auch bei Technikern bzw. Beschäftigten in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (72 Prozent). Seltener teilen diese Einschätzung dagegen Handwerker und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen, bei denen nur etwas weniger als zwei Drittel den eigenen Arbeitsplatz als sicher ansehen (61 Prozent).

Ergänzend oder spiegelbildlich zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit wurde auch nach Befürchtungen vor einem Jobverlust gefragt (vgl. Abbildung 43). Einen generellen Jobverlust befürchtet dabei etwas mehr ein Zehntel der Befragten (12 Prozent); 69 Prozent machen sich dagegen nur in (sehr) geringem Maß diesbezüglich Sorgen.

Unter Technikern bzw. Beschäftigten in gleichrangigen nichttechnischen Berufen sind Sorgen vor einem Jobverlust kaum präsent (10 Prozent), bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (12 Prozent) und bei Hilfsarbeitskräften (17 Prozent) dagegen deutlich ausgeprägter.

Darüber hinaus sind bei Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag (und damit vor allem jüngere Beschäftigte) Sorgen vor einem Jobverlust mit gut einem Drittel ebenfalls besonders stark verbreitet (27 Prozent). Kaum erwähnt werden muss schließlich, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Sorgen über einen Jobverlust machen als verbeamtete Beschäftigte (11 gegenüber 4 Prozent).

Abbildung 42 Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes



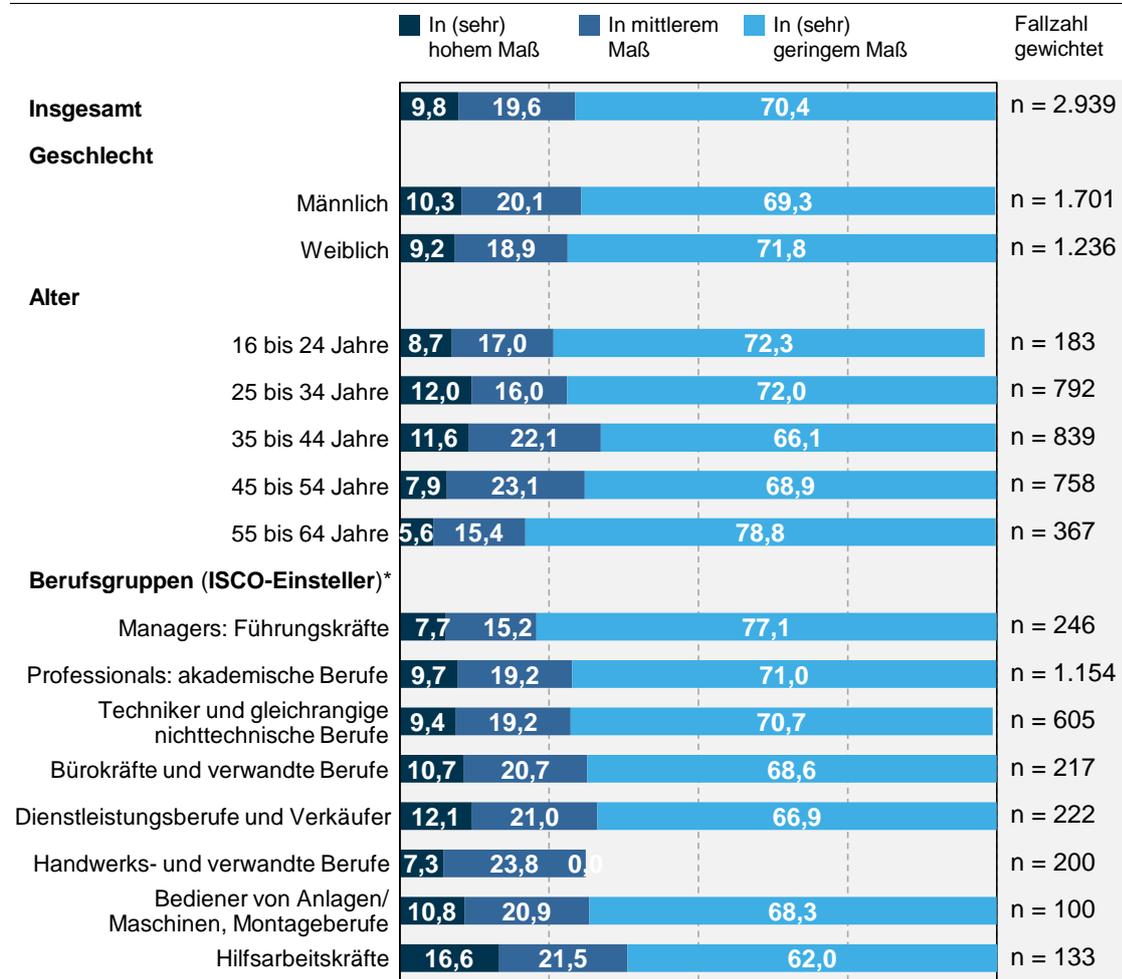
Frage: In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?

Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Abbildung 43 Angst vor Arbeitsplatzverlust



Frage: In welchem Maße haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?

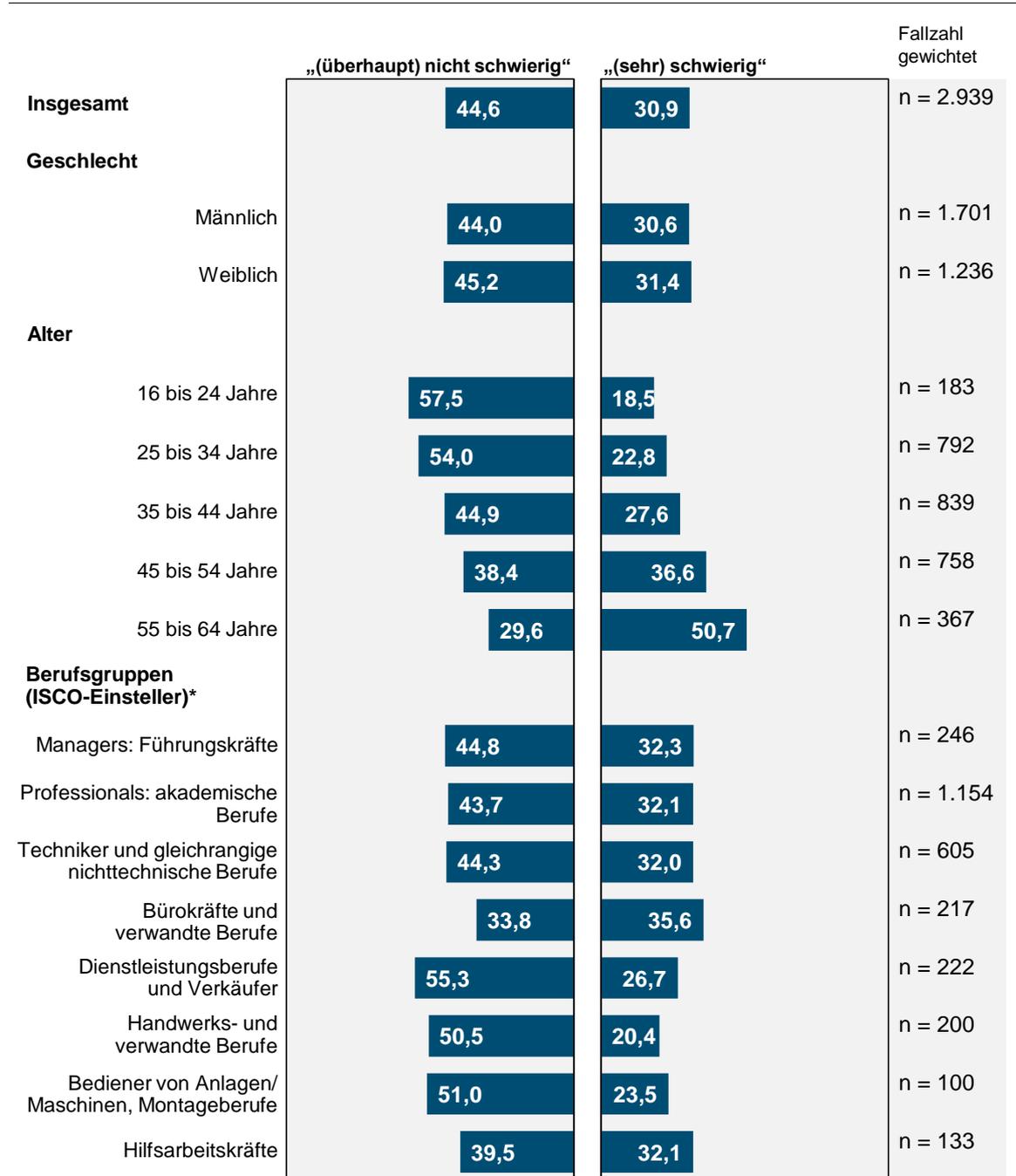
Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, 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. Abbildung 44). Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (31 Prozent) schätzt es 2024 als (sehr) schwierig ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können. Fast die Hälfte (45 Prozent) sieht dagegen kein Problem. Mit höherem Lebensalter steigt die Skepsis, wieder eine ähnliche Stelle finden zu können deutlich, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Bei der ältesten Kohorte sind es mehr als doppelt so viele Beschäftigte, die Schwierigkeiten erwarten als bei der jüngsten Kohorte (51 gegenüber 19 Prozent).

Abbildung 44 Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance



Frage: Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?; Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30;

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

Die generelle Einschätzung zu dieser Frage hat sich insgesamt betrachtet innerhalb der letzten 11 Jahre nicht groß verändert. Lediglich in den letzten drei Jahren (2022 bis 2024) ist der Anteil der zuversichtlichen Befragten etwas stärker gestiegen (Abbildung 45).

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 11 Erhebungsjahre 2014 bis 2024, mit positiven Entwicklungstendenzen vor allem in den jüngsten QoW-Erhebungen.

Abbildung 45 Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance im Jahresvergleich



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, eigene Berechnungen

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 (2022):** Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Berk, B. van; C. Ebner, D. Rohrbach-Schmidt (2022):** Wer hat nie richtig Feierabend? Eine Analyse zur Verbreitung von suchthafterm Arbeiten in Deutschland, in: Arbeit 2022, 31(3), 257-282
- Cavelaars, A. E. J. M., et al. (2000):** Educational differences in smoking: international comparison, in: British Medical Journal, 320, 1102-1107.
- Clark, M. A.; Smith, R. W.; Haynes, N. (2020):** The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism, Journal of Applied Psychology (Januar 2020).
- Hasselhorn, H. M. & G. Freude (2007):** Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Sonderschrift S 87. Dortmund/Berlin/Dresden 2007.
- Poppelreuter, S. (2009):** „Ich kann mir das nicht abgewöhnen“: Arbeitssucht und ihre Folgen, in: Forschung & Lehre 8, S. 596-597
- Schneider, B. S. and Schneider, U. (2012):** Health Behaviour and Health Assessment: Evidence from German Microdata, in: Economics Research International, Volume 2012 (2012), Article ID 135630, DOI: 10.1155/2012/135630
- Schütz, H.; Harand, J. (2016):** Quality of Work Luxembourg 2016. Bericht. infas, Bonn.
- Schütz, H.; Thiele, N. (2023):** Quality of Work Luxembourg 2023. Bericht. infas, Bonn.
- Stangl, W. (2021):** Arbeitssucht, in: Online-Lexikon für Psychologie und Pädagogik <https://lexikon.stangl.eu/9890/arbeitssucht>
- 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:17.12.2024)

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.¹⁵ Da insbesondere die Teilstichproben der Grenzängergebiete Belgien, Frankreich und Deutschland in diesen Jahren weithin ausgeschöpft wurden¹⁶, 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. 2019 änderte sich allerdings die technische Umsetzung der Stichprobenziehung erheblich. Die Stichprobe 2018 wurde noch von der IGSS gezogen und an infas übermittelt. Ab 2019 musste infas die Stichprobe dagegen über einen virtuellen Desktop der IGSS beantragen und praktisch selbst ziehen. Dieses inzwischen gut erprobte Vorgehen wurde auch bei der aktuellen Erhebung beibehalten.

Die Panelstichprobe (in den Vorjahren befragte Personen mit erklärter Wiederbefragungsbereitschaft) umfasste im Jahr 2024 insgesamt n=2.392 Fälle. Die Befragung der Panelstichprobe wurde wie in den vorangegangenen Wellen initial als Telefoninterview (CATI) konzipiert. Die Panelpersonen wurden also zunächst mit einem Anschreiben dazu eingeladen, das Interview telefonisch durchzuführen (n=2.041). Panelfälle, für die keine (gültige) Telefonnummer hinterlegt war (n=351), wurden zunächst mittels des Anschreibens darum gebeten, infas eine gültige Telefonnummer mitzuteilen oder direkt online teilzunehmen. Personen mit gültiger Telefonnummer, die im Feldverlauf zunächst aber nicht telefonisch erreicht werden konnten, wurde durch ein Erinnerungsschreiben ebenfalls die Möglichkeit eröffnet, online teilzunehmen.

¹⁵ Im ursprünglichen Verfahren kam für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmerinnen und 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.

¹⁶ In den Erhebungen der Jahre 2014-17 erwies sich das damalige 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 Altverfahren (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.

Die Auffrischer (n=14.000) erhielten ein Anschreiben, das ihnen ebenfalls die Option für ein Telefon- (CATI) oder Online-Interview eröffnete.¹⁷ Die Auffrischerstichprobe setzte sich aus einer zufälligen Auswahl aller in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammen, inklusive Beschäftigte aus den Grenzgebieten Belgien, Deutschland und Frankreich.

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.

¹⁷ Dabei hatten die Kontaktierten die Möglichkeit, das Interview sofort über einen Link und einen individuellen Zugangscode online durchzuführen oder ihre Kontaktdaten – insbesondere die Telefonnummer – zu hinterlassen, um zu einem späteren Zeitpunkt durch eine infas-Mitarbeiterin oder einen infas-Mitarbeiter telefonisch befragt zu werden.

Anhang A.2 Feldrealisierung

Für die QoW-Studie 2024 wurde wie im Vorjahr die Realisierung von 2.500 Interviews angezielt. Die Befragung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begann am 16.05.2024 und wurde am 12.08.2024 abgeschlossen. Die Feldzeit betrug damit rund 3 Monate. Insgesamt wurden in dieser Zeit 2.939 Interviews gültig realisiert, von denen 1.339 Fälle auf Panelteilnehmer und 1.600 auf Auffrischer entfielen. Dabei konnten 1.504 Interviews mit in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (51 Prozent) geführt werden. Von den restlichen Beschäftigten wohnten 576 in Frankreich (20 Prozent), 480 in Deutschland (16 Prozent) und 370 Befragte in Belgien (13 Prozent). Zusätzlich wurden 185 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.

Bei der Erhebung 2024 nahmen 22 Prozent aller realisierten Fälle auf dem telefonischen Weg teil (n=636), dafür nutzen 78 Prozent das Onlineinstrument (n=2.303). Die Gründe dafür liegen vor allem in dem hohen Anteil der Auffrischerfälle, bei denen zu Beginn der Erhebung keine Telefonnummer vorlag, an den insgesamt realisierten Fällen. Aber auch bei den Panelfällen zeigt sich mit 55 Prozent ein recht hoher Anteil der Online-Variante.

Tabelle 6 Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode

Zeilen%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	2.939	100,0	1.339	100,0	1.600	100,0
Befragungsland*						
Luxemburg	1.504	51,2	611	45,6	893	55,8
Frankreich	576	19,6	287	21,4	289	18,1
Deutschland	480	16,3	255	19,0	225	14,1
Belgien	370	12,6	185	13,8	185	11,6
Erhebungsmethode						
CATI (telefonisch)	636	21,6	606	45,3	30	1,9
CAWI (online)	2.303	78,4	733	54,7	1.570	98,1

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, Methodendaten, Spaltenprozent.

*9 Fälle gaben ein anderes Land als die vier Ausgangsländer an oder verweigerten jegliche Angabe.

Französisch ist nach wie vor die dominierende Interviewsprache mit einem Anteil von 46 Prozent. Etwas mehr als ein Viertel der Interviews (26 Prozent) wurde auf Deutsch geführt und 13 Prozent fanden auf Luxemburgisch statt. Vergleichbar hoch war auch der Anteil englischer Interviews mit 12 Prozent. Auf Portugiesisch wurde ein kleiner Teil der Interviews geführt (3 Prozent), die meisten davon im Rahmen der Online-Befragung (98 Prozent).

Interviews in Luxemburgischer Sprache fanden fast ausschließlich bei Beschäftigten statt, die auch in Luxemburg wohnen (93 Prozent). Französische Interviews wurden vor allem mit Befragten aus Luxemburg (35 Prozent) und Frankreich (41 Prozent) geführt und Interviews auf Deutsch fanden überwiegend mit in Deutschland wohnenden Beschäftigten statt (55 Prozent). Allerdings wurde auch 41 Prozent der deutschsprachigen Interviews mit Personen geführt, die in Luxemburg leben. Interviews auf Englisch und Portugiesisch wurden hauptsächlich mit Befragten in Luxemburg geführt (81 bzw. 88 Prozent).

Tabelle 7 Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode

Zeilen%	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Englisch		Portugiesisch	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	2.939	100,0	380	100,0	1.351	100,0	761	100,0	358	100,0	89	100,0
Befragungsland*												
Luxemburg	1.504	51,2	353	92,9	471	34,9	311	40,9	291	81,3	78	87,6
Frankreich	576	19,6	1	0,3	552	40,9	3	0,4	14	3,9	6	6,7
Deutschland	480	16,3	20	5,3	11	0,8	421	55,3	26	7,3	2	2,3
Belgien	370	12,6	6	1,6	314	23,2	26	3,4	22	6,2	2	2,3
Erhebungsmethode												
CATI (telefonisch)	636	21,6	224	59,0	273	20,2	103	13,5	34	9,5	2	2,3
CAWI (online)	2.303	78,4	156	41,1	1.078	79,8	658	86,5	324	90,5	87	97,8

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, Methodendaten, Spaltenprozentage.

*9 Fälle gaben ein anderes Land als die vier Ausgangsländer an oder verweigerten jegliche Angabe.

Panelbereitschaft (Auffrischerstichprobe)

Am Ende der QoW-Befragung wird die Frage gestellt, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch bei der nächsten QoW-Erhebung für ein Interview zur Verfügung stünden. Bezogen auf alle Interviews mit Auffrischerfällen (n=1.600) liegt die Panelbereitschaft 2024 insgesamt mit 75 Prozent unverändert auf einem hohen Niveau.

Tabelle 8 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe

Zeilen%	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.600	100,0	1.201	75,1	399	24,9

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, Methodendaten, Zeilenprozentage. Fehlende: Keine Angabe.

Basis: Auffrischerstichprobe

Interviewdauer

Die folgende Übersicht weist die Interviewdauer nach Teilstichprobe (Panel/Auffrischer) und Erhebungsmethode (CATI/CAWI) aus. Die Dauer lag mit durchschnittlich 27,9 Minuten etwas unter dem erwarteten Rahmen, dafür wurden deutlich mehr als die angezielten 2.500 Fälle realisiert. Die Interviews der Panel-

stichprobe waren dabei durchschnittlich etwas kürzer (27,5 Minuten) als die Interviews der Auffrischerstichprobe (28,4 Minuten). Das längste CAWI-Interview (online) dauerte 116 Minuten¹⁸, das längste Telefoninterview 67 Minuten. Insgesamt dauerte die telefonische Befragung wie in den Vorjahren im Durchschnitt länger als das Online-Pendant (31,6 gegenüber 27,0 Minuten).

Tabelle 9 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standardabweichung
Gesamt	2.939	27,9	10,4	115,6	10,8
Teilstichprobe					
Panel	1.339	27,5	10,4	69,5	8,7
Auffrischer	1.600	28,4	10,4	115,6	12,3
Erhebungsmethode					
CATI	636	31,6	18,2	67,0	6,3
CAWI	2.303	27,0	10,4	115,6	27,0

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, Methodendaten; Basis: gültig realisierte Interviews mit gültiger Zeitan-gabe.

¹⁸ Bei den Online-Interview ist zu beachten: Der Fragebogen kann eine gewisse Zeit offengelassen werden, ohne ihn zu bearbeiten bzw. zu interagieren. Erst nach einigen Minuten erfolgt ein sogenannter Screenout und damit auch der Stopp der Zeitmessung.

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)*.¹⁹ Für den QoW 2024 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 waren²⁰, 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 entweder telefonisch erreicht wurden, dann aber trotz intensiver Bemühungen der Interviewerinnen und Interviewer ein Interview verweigert haben oder auf die schriftliche Teilnahmeaufforderung wiederum eine Befragung explizit ablehnten.

¹⁹ 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).

²⁰ Sog. Screeningausfälle, beispielsweise weil die Person nicht mehr in Luxemburg arbeitet oder älter ist als das Befragungshöchstalter von 64 Jahren.

Tabelle 10 Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe

	Panelstichprobe		Auffrischerstichprobe	
	<i>absolut</i>	%	<i>absolut</i>	%
Einsatzstichprobe	2.371	100,0	14.000	100,0
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe/ außerhalb Grundgesamtheit (NE)	196	8,3	422	3,0
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	231	9,7	11.722	83,7
Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R)	159	6,7	252	1,8
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	446	18,8	4	0,0
Realisierte Interviews	1.339	56,5	1.600	11,4

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2024, Methodendaten, Spaltenprozent

Insgesamt konnten 1.339 Interviews aus der Panelstichprobe und 1.600 aus der Auffrischerstichprobe realisiert werden. Die Bruttoausschöpfung liegt für die Panelstichprobe mit rund 57 Prozent auf einem deutlich höheren Niveau als 2023 (50 Prozent). Mit 11,4 Prozent wurde auch ein relevanter Teil der Auffrischerfälle erreicht, während sich die Ausschöpfungsquote hier nahezu nicht verändert hat (2023: 11,5 Prozent).

Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Das mehrstufige Gewichtungsverfahren umfasste in der 11. Erhebungswelle folgende Schritte:

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

Design-Gewichtung für die Auffrischungstichproben

Die Designgewichte für die Auffrischungstichproben wurden jeweils über die Berechnung der inversen Auswahlwahrscheinlichkeit berechnet (Horvitz-Thompson-Schätzer). Anschließend erfolgte eine Non-Response-Adjustierung der Designgewichte mit einem logistischen Regressionsmodell. Die resultierende Teilnahmewahrscheinlichkeit aus dem Ausfallmodell wird dabei mit dem Designgewicht multipliziert. In der folgenden Tabelle sind alle Parameter und Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse für die Auffrischungstichprobe dargestellt.

Tabelle 11 Logistisches Regressionsmodell Auffrischungstichprobe

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,139	0,017
Alter gruppiert		
16-19 Jahre	0,215	0,000
20-24 Jahre	0,374	0,000
25-29 Jahre	0,534	0,000
30-34 Jahre	0,865	0,141
35-39 Jahre	Referenz	
40-44 Jahre	0,996	0,969
45-49 Jahre	1,034	0,745
50-54 Jahre	1,356	0,002
55-59 Jahre	1,085	0,457
60-64 Jahre	0,675	0,050
Land		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	0,796	0,119
Belgien	0,971	0,821
Frankreich	0,743	0,004
Staatsangehörigkeit		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	1,283	0,107
Belgien	0,750	0,043
Frankreich	1,034	0,747
Portugal	0,540	0,000
EU-28	0,769	0,017
Andere	0,480	0,000
Basis Fallzahl		14.000
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,030

Quelle: infas, eigene Berechnung

Ausfallmodelle für Panelfälle

Für die Panelfälle erfolgt zunächst auch eine Non-Response-Adjustierung bzw. Ausfallmodellierung der Startgewichte aus vorangegangenen Wellen. Dabei können Panelfälle unterschieden werden in Wiederholer, also solche mit letzter Teilnahme in der 10. Welle, sowie temporäre Ausfälle mit letzter Teilnahme in der 9. Welle. Für Wiederholer und temporäre Ausfälle wurden getrennte Ausfallmodelle berechnet.

Für Wiederholer wurde die Wiederteilnahmebereitschaft geschätzt, gegeben zuletzt in Welle 10 teilgenommen und für die temporären Ausfälle, gegeben zuletzt in Welle 9 teilgenommen und in Welle 10 nicht teilgenommen. Dabei war die jeweils abhängigen dichotomen Variable definiert mit $y=1$: Teilnahme an der Wiederholungsbefragung und $y=0$: Nichtteilnahme (Verweigerung bzw. nicht erreicht).

Die Ausgangsgewichte für die temporären Ausfälle sind die Gewichte der 9. Welle, sie werden mit dem Produkt der vorhergesagten Wahrscheinlichkeitswerte aus dem logistischen Regressionsmodell für temporäre Ausfälle adjustiert. Die Ausgangsgewichte für die Wiederholer sind die Gewichte aus der 10. Welle, sie werden mit dem Produkt der vorhergesagten Wahrscheinlichkeitswerte aus dem logistischen Regressionsmodell für Wiederholer adjustiert. Die erklärenden Variablen stammen aus der jeweiligen letzten Befragung entsprechender Erhebungswellen. In den folgenden Tabellen sind alle Parameter und Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen für die Panelfälle dargestellt.

Tabelle 12 Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,891	0,148
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,350	0,000
25-34 Jahre	0,648	0,000
35-44 Jahre	0,747	0,005
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,953	0,681
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	0,826	0,138
Frankreich	0,925	0,495
Deutschland	0,832	0,117
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,755	0,016
Basis Fallzahl		2.732
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,011

Quelle: infas, eigene Berechnung

Tabelle 13 Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,002	0,991
Alter gruppiert		
16-34 Jahre	0,689	0,114
35-44 Jahre	0,929	0,751
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,392	0,001
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	1,114	0,719
Frankreich	1,072	0,786
Deutschland	1,442	0,193
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,706	0,201
Basis Fallzahl		606
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,025

Quelle: infas, eigene Berechnung

Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle

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

Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe

Nach der Integration der Designgewichte aus der Auffrischungs- und Paneltichprobe erfolgt eine Kalibrierung des nunmehr gemeinsamen Eingangsgewichts, bei der die Verteilungen der kombinierten Merkmale Alter und Geschlecht sowie des Wohnorts an bekannte Verteilungen in der Grundgesamtheit angepasst werden. Die dazu nötigen Verteilungen von abhängig Beschäftigten in Luxemburg einschließlich der Berufspendler aus den angrenzenden Ländern Frankreich, Belgien und Deutschland stammen vom IGSS. Das Gewicht wird so angepasst, dass die Verteilungen in der Stichprobe nach Gewichtung den o.g. Verteilungen der Grundgesamtheit entsprechen, ihre Berechnung erfolgte mithilfe des IPF-Algorithmus (Iterative Proportional Fitting).

Ein Vergleich zwischen den ungewichteten Merkmalverteilungen, den Merkmalverteilungen vom IGSS (Soll-Verteilung) sowie der mit den kalibrierten Gewichten berechneten Verteilungen ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 14 Soll-Ist-Vergleich

	ungewichtet		gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%	%	abs.	%
Gesamt	2.939	100,0	100,0	476.101	100,0
Geschlecht					
männlich	1.632	55,5	58,0	275.923	58,0
weiblich	1.307	44,5	42,0	200.178	42,0
Alter gruppiert					
16-24 Jahre	85	2,9	6,2	29.653	6,2
25-34 Jahre	579	19,7	27,0	128.359	27,0
35-44 Jahre	892	30,4	28,6	135.944	28,6
45-54 Jahre	854	29,1	25,8	122.740	25,8
55 Jahre und älter	529	18,0	12,5	59.405	12,5
Alter u. Geschlecht kombiniert					
männlich 16-24 Jahre	38	1,3	3,7	17.694	3,7
männlich 25-34 Jahre	308	10,5	15,2	72.387	15,2
männlich 35-44 Jahre	481	16,4	16,4	78.127	16,4
männlich 45-54 Jahre	489	16,6	15,0	71.629	15,0
männlich 55 Jahre und älter	316	10,8	7,6	36.086	7,6
weiblich 16-24 Jahre	47	1,6	2,5	11.959	2,5
weiblich 25-34 Jahre	271	9,2	11,8	55.972	11,8
weiblich 35-44 Jahre	411	14,0	12,1	57.817	12,1
weiblich 45-54 Jahre	365	12,4	10,7	51.111	10,7
weiblich 55 Jahre und älter	213	7,3	4,9	23.319	4,9
Wohnort					
BE	370	12,6	10,7	50.933	10,7
FR	576	19,6	24,5	116.516	24,5
DE	476	16,2	10,9	51.808	10,9
LU	1.517	51,6	54,0	256.844	54,0
Wohnort u. Alter kombiniert					
BE: 16-24 Jahre	12	0,4	0,7	3.286	0,7
BE: 25-34 Jahre	67	2,3	2,9	13.768	2,9
BE: 35-44 Jahre	103	3,5	2,9	13.574	2,9
BE: 45-54 Jahre	119	4,1	2,9	13.916	2,9
BE: 55 Jahre und älter	69	2,4	1,3	6.389	1,3
FR: 16-24 Jahre	16	0,5	1,6	7.819	1,6
FR: 25-34 Jahre	104	3,5	6,6	31.539	6,6
FR: 35-44 Jahre	175	6,0	7,2	34.343	7,2
FR: 45-54 Jahre	172	5,9	6,4	30.547	6,4
FR: 55 Jahre und älter	109	3,7	2,6	12.268	2,6
DE: 16-24 Jahre	13	0,4	0,5	2.165	0,5

DE: 25-34 Jahre	74	2,5	2,5	11.958	2,5
DE: 35-44 Jahre	127	4,3	3,2	15.239	3,2
DE: 45-54 Jahre	148	5,0	2,9	14.014	2,9
DE: 55 Jahre und älter	114	3,9	1,8	8.432	1,8
LU: 16-24 Jahre	44	1,5	3,4	16.383	3,4
LU: 25-34 Jahre	334	11,4	14,9	71.094	14,9
LU: 35-44 Jahre	487	16,6	15,3	72.788	15,3
LU: 45-54 Jahre	415	14,1	13,5	64.263	13,5
LU: 55 Jahre und älter	237	8,1	6,8	32.316	6,8

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

Tabelle 15 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht_w11
Fallzahl	2.939
Summe der Gewichte	2.939
Mittelwert	1
Standardabweichung	,6513033
Min.	,0609507
Max.	5,805038
Effektive Fallzahl	2.064
Effektivitätsmaß	70,2%

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 Gewichtsmerkmalen) die Berechnung der korrigierten Standardfehler, d.h. der Konfidenzintervalle bei einer Schätzung der Populationsverteilungen mit den gewichteten Merkmalen beruht. Zu beachten ist dabei, dass in der Gewichtung hier unterschiedliche Aspekte der Stichprobe berücksichtigt sind. Zum einen das Design der Studie und die Zusammenführung unterschiedlicher Stichproben in eine

gemeinsame Stichprobe und zum anderen Selektionseffekte im Längsschnitt (Ausfallmodell für Panelfälle) und im Querschnitt (Kalibrierung der integrierten Stichprobe). Angesichts dieses mehrstufigen, komplexen Gewichtungsverfahrens, das der Komplexität des Stichprobendesigns entspricht, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, ist ein Effektivitätsmaß von 70,2% Prozent und entsprechend eine effektive Fallzahl von 2.064 Fällen ein sehr gutes Ergebnis. Dies spricht für insgesamt geringe Selektivitätseffekte.

Anhang A.5 Fragebogenanpassungen

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über neu hinzugekommene und gelöschte Fragen im Vergleich zur Befragung im Jahr 2023. Dabei gibt die Angabe in der Klammer die Fragennummer im jeweiligen Fragebogen an.

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden 2024 folgende Fragen neu aufgenommen:

- Maßnahmen/Angebote betrieblicher Gesundheitsförderung (A36)
- Distress Questionnaire-5 (B65)
- Schlafprobleme aufgrund Arbeitsstress (B59)
- Krankheitstage in den letzten 12 Monaten (B46)
- Krank zur Arbeit in den letzten 12 Monaten (B39)
- Nutzung therapeutischer Angebote (B67)
- Work Ability Index (B38)
- Tabakkonsum (B14_9c)
- Räumlichkeiten für Raucher im Betrieb (B14_9d)
- Passivrauchen (B14_9e)
- Alkoholkonsum – Menge pro Tag (B14_10c)
- Alkoholkonsum – Anzahl Getränke (B14_10a)
- Alkoholkonsum – Häufigkeit mehr als 6 Gläser (B14_10b)
- Substanzgebrauch während der Arbeit – Kenntnis Kollegenkreis (B66a)
- Substanzgebrauch während der Arbeit – selbst jemals (B66b)
- Substanzgebrauch während der Arbeit – Häufigkeit letzte 12 Monate (B66b)
- Mentale Belastungen durch die Arbeit IV – arbeitsbedingter Stress (9 Items; B17e; B17f)

Gestrichen wurden die Fragen:

- Anzahl der vertraglichen Arbeitstage (A29)
- Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage (A30)
- Häufigkeit Mehrarbeit (A31)
- Häufigkeit der Änderung der Arbeitszeit (A32)
- Dauer der Information zu Arbeitszeitänderungen (A33)
- Kontrolle über Arbeitszeit (A12a)
- Unterbrechung/ Verkürzung von Pausen (A12b)
- Anzahl Urlaubstage (A12e)
- Zufriedenheit mit der Anzahl der Urlaubstage (A12k)
- Ruhezeiten (A34)
- Arbeitsort (A26)
- Entfernung zum Arbeitsort (A27)
- Ausstattung im Home Office (B26)
- Konstante Tage im Home Office (B49)
- Grund für unterschiedliche Tage im Home Office (B50)
- Übernahme der Kosten für das Home Office (B51)
- IT-Ausstattung im Home Office durch Arbeitgeber (B52)
- Wunsch der Anteile im Home Office/Betrieb (B47)
- Kinderbetreuung im Home Office (B48)

- Einstellung zur gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung (B58a/B58b)
- Work – non-work conflict (B54/B55/B56/B57)
- Aktivitäten außerhalb der Arbeit (5 Items; B11f)
- Work centrality (B53)
- Möglichkeiten sich frei zu nehmen (B41)
- Angst vor Jobverlust – Verlust durch digitalen Wandel (C01, (Item 3)
- PLZ Wohnort (C16/C16a)
- Monatliches Nettoeinkommen (C12/C12_1/C12_2/C12_3)