

# Bericht

## Quality of Work Luxembourg 2025

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](mailto:info@infas.de)  
[www.infas.de](http://www.infas.de)

**Bericht an**

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

**Projekt**

8066  
Bonn, Dezember 2025  
Su, Th

**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](mailto:h.schuetz@infas.de)

**Autoren**

Holger Schütz, Nils Thiele

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

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

**ISO 20252**

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

**ADM****ESOMAR**  
member

## Vorbemerkung

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat die infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH von Frühjahr bis Herbst 2025 zum zwölften Mal die Studie „Quality of Work Luxembourg“ (QoW) bei abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung 2025 erfolgte im Mixed-Mode-Design, d.h. als Kombination aus CATI- und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 3.171 Interviews, von denen 1.262 Fälle auf Panelteilnehmerinnen und -teilnehmer und 1.909 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

<b>Zusammenfassung – Executive Summary</b>	<b>9</b>
<b>Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung</b>	<b>16</b>
<b>1 Strukturmerkmale der Beschäftigten in Luxemburg</b>	<b>18</b>
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	18
1.2 Beschäftigungsformen, Tätigkeitsstruktur und Betriebsmerkmale	21
<b>2 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation</b>	<b>26</b>
2.1 Arbeitszeitmodelle	26
2.2 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit, Mehrarbeit	30
2.3 Arbeitszeitwünsche	34
2.4 Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit	39
2.5 Sonntagsarbeit	43
<b>3 Arbeitsbedingungen und betrieblicher Kontext</b>	<b>49</b>
3.1 Physische und psychische Belastungen	49
3.2 Handlungsspielräume, Mitbestimmung und kollegiale Unterstützung	58
3.3 Personalmangel: Ausmaß, Dauer und Folgen für die Beschäftigten	61
3.4 Home-Office	65
<b>4 Berufliche Entwicklung und Weiterbildung</b>	<b>69</b>
4.1 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung	69
4.2 Informationswege über berufliche Weiterbildung	71
4.3 Teilnahme an unterschiedlichen Weiterbildungsformaten	72
4.4 Motivation und persönliche Bedeutung von Weiterbildung	83
4.5 Barrieren und Hindernisse	86
<b>5 Arbeit, Gesundheit und Wohlbefinden</b>	<b>89</b>
5.1 Gesundheitliche Belastungen und Erkrankungen	89
5.2 Präsentismus	93
5.3 Stressempfinden	94
5.4 Arbeit bis zum Rentenalter	97
<b>6 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit</b>	<b>98</b>
6.1 Dimensionen der Arbeitszufriedenheit	98
6.2 Arbeitsplatzsicherheit und Angst vor technologisch bedingtem Arbeitsplatzverlust	103
6.3 Wiederbeschäftigungschance	106
6.4 Wechselabsichten	108
<b>7 Fazit und Ausblick</b>	<b>110</b>
Literaturverzeichnis	112
<b>Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung</b>	<b>113</b>
<b>Anhang A.2 Feldrealisierung</b>	<b>114</b>
<b>Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)</b>	<b>116</b>

<b>Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung</b>	<b>118</b>
<b>Anhang A.5 Fragebogenanpassungen</b>	<b>125</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Wohnland der Beschäftigten	18
Abbildung 2	Merkmalsstruktur der Beschäftigten in Luxemburg	20
Abbildung 3	Berufsstruktur von Männern und Frauen	23
Abbildung 4	Geschlechteranteile nach Berufsgruppe	24
Abbildung 5	Arbeitszeitverhältnis und vertragliche Arbeitszeit bei Teilzeit	27
Abbildung 6	Aufteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach verschiedenen Merkmalen	28
Abbildung 7	Aufteilung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen	29
Abbildung 8	Arbeit zu atypischen Arbeitszeiten nach verschiedenen Merkmalen	41
Abbildung 9	Arbeit zu atypischen Arbeitszeiten nach Berufsgruppe	42
Abbildung 10	Anteile von Beschäftigten mit Sonntagsarbeit nach verschiedenen Merkmalen	44
Abbildung 11	Anteile von Beschäftigten mit Sonntagsarbeit nach Berufsgruppe	45
Abbildung 12	Bereitschaft zur Sonntagsarbeit nach verschiedenen Merkmalen	46
Abbildung 13	Bereitschaft zur Sonntagsarbeit nach Berufsgruppe	48
Abbildung 14	Körperliche Belastung bei der Arbeit nach verschiedenen Merkmalen	50
Abbildung 15	Körperliche Belastung bei der Arbeit nach Berufsgruppen	51
Abbildung 16	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz nach verschiedenen Merkmalen	53
Abbildung 17	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz nach Berufsgruppe	54
Abbildung 18	Entwicklung der geistigen Belastung durch die Arbeit	55
Abbildung 19	Geistige Belastung bei der Arbeit nach verschiedenen Merkmalen	56
Abbildung 20	Geistige Belastung bei der Arbeit nach Berufsgruppen	57
Abbildung 21	Handlungsspielräume bei der Arbeit	59
Abbildung 22	Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte	60
Abbildung 23	Betroffenheit durch Personalmangel nach verschiedenen Merkmalen	62
Abbildung 24	Betroffenheit durch Personalmangel nach Berufsgruppen	63
Abbildung 25	Nutzung von Home-Office im Jahresvergleich	65
Abbildung 26	Arbeit von zu Hause I	67
Abbildung 27	Arbeit von zu Hause II	68
Abbildung 28	Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb nach verschiedenen Merkmalen	70
Abbildung 29	Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb nach Berufsgruppe	71
Abbildung 30	Teilnahme an einer Einarbeitung oder Unterweisungen am Arbeitsplatz nach verschiedenen Merkmalen	74
Abbildung 31	Teilnahme an einer Einarbeitung oder Unterweisungen am Arbeitsplatz nach Berufsgruppe	75
Abbildung 32	Teilnahme einer Bildungsveranstaltung mit bis zu eintägiger Dauer nach verschiedenen Merkmalen	77
Abbildung 33	Teilnahme einer Bildungsveranstaltung mit bis zu eintägiger Dauer nach Berufsgruppe	78
Abbildung 34	Teilnahme einer Bildungsveranstaltung mit insgesamt mehrtägiger Dauer nach verschiedenen Merkmalen	79

Abbildung 35	Teilnahme einer Bildungsveranstaltung mit insgesamt mehrtägiger Dauer nach Berufsgruppe	80
Abbildung 36	Teilnahme einer längeren Bildungsveranstaltung mit einem Abschluss nach verschiedenen Merkmalen	82
Abbildung 37	Teilnahme einer längeren Bildungsveranstaltung mit einem Abschluss nach Berufsgruppe	83
Abbildung 38	Motivationsgründe, etwas Neues für die Arbeit zu lernen	85
Abbildung 39	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten nach verschiedenen Merkmalen	90
Abbildung 40	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten nach Berufsgruppe	91
Abbildung 41	Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden	93
Abbildung 42	Stressempfinden nach verschiedenen Merkmalen	95
Abbildung 43	Stressempfinden nach Berufsgruppe	96
Abbildung 44	Zufriedenheit mit der Arbeit nach verschiedenen Merkmalen	99
Abbildung 45	Zufriedenheit mit der Arbeit nach Berufsgruppe	100
Abbildung 46	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach verschiedenen Merkmalen	101
Abbildung 47	Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppe	102
Abbildung 48	Entwicklung der Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit	103
Abbildung 49	Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes nach verschiedenen Merkmalen	105
Abbildung 50	Erwartung eines technologisch bedingten Jobverlusts nach verschiedenen Merkmalen	106
Abbildung 51	Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance nach verschiedenen Merkmalen	107
Abbildung 52	Absicht zum Arbeitsplatzwechsel in naher Zukunft nach verschiedenen Merkmalen	109

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Berufliche Stellung nach Staatsangehörigkeit	21
Tabelle 2	Beschäftigtenverteilung nach weiteren Betriebsmerkmalen	25
Tabelle 3	Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit bei verschiedenen Beschäftigtengruppen (Vollzeitbeschäftigte)	31
Tabelle 4	Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit bei verschiedenen Beschäftigtengruppen (Teilzeitbeschäftigte)	33
Tabelle 5	Arbeitszeitwünsche (Vollzeitbeschäftigte)	36
Tabelle 6	Arbeitszeitwünsche (Teilzeitbeschäftigte)	38
Tabelle 7	Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode	114
Tabelle 8	Realisierte Interviews nach Sprache und Erhebungsmethode	115
Tabelle 9	Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe	115
Tabelle 10	Interviewdauer in Minuten	115
Tabelle 11	Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe	117
Tabelle 12	Logistisches Regressionsmodell Auffrischungsstichprobe	119
Tabelle 13	Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer	120
Tabelle 14	Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle	121
Tabelle 15	Soll-Ist-Vergleich	122
Tabelle 16	Kennwerte der Gewichte	123



## Zusammenfassung – Executive Summary

### **Soziodemografische Struktur der Beschäftigten in Luxemburg**

Ein besonderes Merkmal des Luxemburger Arbeitsmarktes ist die Zusammensetzung der dort tätigen Beschäftigten. Ein großer Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pendelt aus den umliegenden Ländern Frankreich, Deutschland und Belgien zum Arbeiten ein – diese Grenzgänger machen fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Luxemburg aus.

Darüber hinaus ist der Arbeitsmarkt durch einen leicht überwiegenden Männeranteil geprägt – 58 Prozent aller Beschäftigten Luxemburgs sind Männer, 42 Prozent sind Frauen. Das Bildungsniveau ist über die Geschlechter hinweg als insgesamt sehr hoch angesiedelt zu bezeichnen. Fast die Hälfte aller Beschäftigten haben einen Abschluss auf oder über dem ISCED-Niveau 6. Nur 15 Prozent aller Befragten haben einen formal niedrigen Abschluss auf ISCED-Stufe 1 oder 2 erreicht.

### **Beschäftigungsformen, Tätigkeitsstruktur und Betriebsmerkmale**

Entsprechend dem hohen Bildungsniveau gehen viele Beschäftigte in Luxemburg Tätigkeiten nach, deren Ausübung in der Regel eine höhere Ausbildung voraussetzt. 36 Prozent arbeiten in akademisch geprägten Berufen („Professionals“), 8 Prozent sind als Führungskräfte („Manager“) tätig. Weitere 22 Prozent gehen einer Tätigkeit in einem technischen oder einem gleichrangigen nicht-technischen Beruf nach. Des Weiteren setzt sich der Arbeitsmarkt in Luxemburg aus Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (9 Prozent), Bürokräften bzw. verwandten Berufen (8 Prozent), Beschäftigten im Handwerk (7 Prozent), Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren (5 Prozent), und Hilfsarbeitskräften (4 Prozent) zusammen.

Dabei sind 97 Prozent der Beschäftigten in Handwerksberufen und 90 Prozent der Personen, die Anlagen- und Maschinen bedienen, männlich. Auch Führungskräfte sind häufiger Männer (68 Prozent). Dagegen sind nur 27 Prozent der Hilfsarbeitskräfte Männer, 73 Prozent sind Frauen. Auch in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (59 Prozent) sowie bei Beschäftigten mit Bürokräften (58 Prozent) ist die Mehrheit weiblich. Bei Beschäftigten in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen sowie bei Professionals herrscht dagegen zahlenmäßig ein fast ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Die meisten Beschäftigten arbeiten in großen Privatunternehmen, 25 Prozent sind für staatliche Behörden tätig und kleinere Beschäftigtenanteile gibt es noch in europäischen oder internationalen Organisationen und Nichtregierungsorganisationen.

### **Arbeitszeitmodelle**

82 Prozent der Beschäftigten Luxemburgs sind in Vollzeit tätig, 16 Prozent in Teilzeit. Während mit Vollzeitarbeit meist ein vertraglicher Wochenstundenumfang von 40 Stunden verbunden ist, ist die Aufteilung bei Teilzeitbeschäftigten sehr heterogen. 32 Prozent der Teilzeitbeschäftigten geben eine Arbeitszeit von 31 oder

mehr Wochenstunden an. Bei 34 Prozent liegt sie zwischen 21 bis unter 31 Stunden. Ein Fünftel (20 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten hat eine vertragliche Arbeitszeit von 16 bis unter 21 Stunden, weitere 6 Prozent liegen noch darunter.

Unterschiede gibt es bei den Arbeitszeitmodellen nach Geschlecht; Bei männlichen Beschäftigten in Luxemburg ist die Arbeit in Vollzeit der Normalfall, bei weiblichen Beschäftigten sind dagegen fast ein Drittel in Teilzeit tätig.

### **Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit, Mehrarbeit**

In der Gesamtberechnung kommen alle in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Arbeitszeit auf eine Zahl von 37,4 vertraglich fixierten Wochenstunden. Die tatsächliche Arbeitszeit liegt dagegen bei 40,9 Stunden. Weiterführende Berechnungen ergeben für alle Beschäftigten im Durchschnitt 3,3 Stunden Mehrarbeit pro Woche.

Getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten unterscheiden sich die Arbeitszeiten stark: Vertraglich fixiert sind bei Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt 39,7 Stunden, während 43,3 Stunden tatsächliche Arbeit anfallen. Bei Teilzeitbeschäftigten liegt der vertragliche Wert bei 26,8 Stunden, während wöchentlich 29,8 Stunden Arbeit anfallen. Dementsprechend unterscheiden sich zwar die Ausgangswerte bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Im Durchschnitt arbeiten aber beide Gruppen fast gleich viele Stunden mehr als vertraglich vereinbart.

### **Arbeitszeitwünsche**

Im Gesamtdurchschnitt wünschen sich die Beschäftigten Luxemburgs eine Arbeitszeit von 35,4 Stunden pro Woche. Bei Vollzeitbeschäftigten liegt die wöchentliche Wunscharbeitszeit bei 36,9 Stunden und damit mit 6,4 Stunden deutlich unter der tatsächlichen Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte in Luxemburg wünschen sich im Durchschnitt eine Arbeitszeit von 28,4 Stunden pro Woche und damit nur 1,4 Stunden weniger als sie im Durchschnitt aktuell arbeiten.

Insgesamt überwiegt bei allen Beschäftigten (und über alle differenzierten Beschäftigtengruppen hinweg) der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren, wenngleich es bei Teilzeitbeschäftigten auch relevante Anteile von Befragten gibt, die gerne mehr arbeiten würden.

### **Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit; Bereitschaft zur Sonntagsarbeit**

Etwas mehr als ein Drittel aller Beschäftigten Luxemburgs arbeitet mindestens einmal im Monat am Abend, in der Nacht oder am Wochenende. Im Durchschnitt ergeben sich 2,8 Tage. Besonders in Dienstleistungsberufen und bei Berufen der Maschinen- und Anlagenbedienung kommt es regelmäßig zu solchen atypischen Arbeitszeiten.

„Gelegentlich“ an Sonntagen arbeiten 39 Prozent aller Beschäftigten. Bei den restlichen Befragten ist die Bereitschaft zur Sonntagsarbeit dagegen gering ausgeprägt. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die bisher nicht an Sonntagen arbeiten, schließen das für sich auch weiterhin kategorisch aus. Weitere 30 Prozent wären dazu nur bereit, wenn dafür – wie bisher – der gesetzliche

Verdienstzuschlag von 70 Prozent gezahlt würde. Weitere 15 Prozent können sich Sonntagsarbeit nur mit einem höheren Zuschlag vorstellen. Dagegen meinen nur 4 Prozent derjenigen, die sonntags nicht arbeiten, dazu auch ohne besondere Zuschlagszahlungen bereit zu sein.

### **Körperliche Anforderungen der Tätigkeit, Unfall- und Verletzungsgefahr**

Für etwas weniger als ein Drittel der Befragten (31 Prozent) ist die eigene Tätigkeit oft oder fast immer mit körperlicher Belastung verbunden. Dies trifft besonders auf Beschäftigte im Handwerk und auf Hilfsarbeitskräfte zu. Ähnliches gilt aber auch für Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen. Demgegenüber stehen Führungskräfte und Professionals, bei denen solche Tätigkeitsaspekte eher die Ausnahme bilden.

Zudem sehen 14 Prozent aller Befragten für sich eine hohe oder sehr hohe Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz. Dabei sind hohe Anteile besonders bei Befragten aus Berufen der Maschinen- und Anlagenbedienung sowie des Handwerks zu finden.

### **Mentale Anforderungen der Tätigkeit**

Im Vergleich zu den körperlichen Belastungsmomenten sind geistige Belastungsfaktoren bei deutlich mehr Beschäftigten (64 Prozent) oft oder fast immer gegeben. Zudem zeigen sich auch bei den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen oft dieselben Anteile von Befragten mit häufiger geistiger Belastung bei der Arbeit. Eine Ausnahme sind Beschäftigte mit dem Bildungsniveau ISCED 1, hier geben rund 30 Prozent an, nie oder nur selten mit geistiger Belastung bei der Arbeit konfrontiert zu sein. Gleiches gilt auch für Hilfsarbeitskräfte, während bei Professionals und Führungskräften geistige Belastung zum Arbeitsalltag gehört.

### **Handlungsspielräume und Mitbestimmung**

Besonders bezüglich der Reihenfolge der Erledigung der Arbeitsaufgaben und den grundsätzlichen Gestaltungsfreiräumen der Arbeit haben die befragten Beschäftigten in (sehr) hohem Maß Entscheidungsmöglichkeiten. Entscheidungs- und Handlungsfreiräume finden aber offensichtlich dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt werden. Nur rund ein Viertel der Befragten kann die Arbeitsinhalte in (sehr) hohem Maß selbst bestimmen. Ähnliches gilt für die Mitgestaltung der Arbeitszeiten. Von generellen Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten 22 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### **Kollegiale Unterstützung**

77 Prozent aller Beschäftigten kooperieren in einem (sehr) hohen Maß mit ihren Kolleginnen und Kollegen. Unterstützung bei der Arbeit von den Kolleginnen und Kollegen erfahren allerdings nur 54 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in (sehr) hohem Maß. Zwei Drittel bekommen aber bei Arbeitsproblemen Hilfe durch ihre Kolleginnen und Kollegen, und ebenfalls zwei Drittel können sich bei Problemen mit ihren Fragen an den Kollegenkreis wenden.

Die Wahrnehmungen und Rückmeldungen des sozialen Umfelds können helfen, Arbeitspraktiken und -verhalten bei Bedarf zu verbessern. Allerdings erhalten nur 38 Prozent ein regelmäßiges Feedback zu ihrer Arbeit.

### **Personalmangel**

Ein Zehntel der Befragten erleben in (sehr) hohem Maß Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich. Weitere 21 Prozent geben an, dass immerhin in mittlerem Maß ein Engpass bezüglich der Arbeitskräfte bei ihrem Tätigkeitsbereich herrscht. Unproblematisch sehen dies dagegen 39 Prozent aller Befragten, wonach bei ihnen kein Personalmangel vorliegt.

Entsprechende Probleme betreffen dabei alle analysierten Beschäftigtengruppen zu in etwa gleichen Teilen. Lediglich bei Professionals, Bürokräften und Hilfsarbeitskräften gibt es überdurchschnittliche Anteile von Befragten, die ihren eigenen Arbeitsbereich nicht durch Personalmangel betroffen sehen.

Am häufigsten müssen Beschäftigte, in deren Arbeitsbereich Personalmangel herrscht, die Arbeit in höherem Tempo als üblich erledigen. Ebenfalls viele Befragte bestätigen, aufgrund des Personalmangels Aufgaben übernehmen zu müssen, die eigentlich nicht zum eigenen Tätigkeitsbereich gehören sowie zusätzlich Überstunden leisten zu müssen. Etwas weniger als die Hälfte übernehmen aufgrund von Personalengpässen auch Aufgaben, für die sie eigentlich überqualifiziert sind.

### **Home-Office**

Mindestens mehrmals im Monat nutzt rund ein Drittel aller Befragten das Home-Office. Mehrmals pro Woche tun dies allerdings nur 16 Prozent und damit deutlich weniger als in den Jahren 2020 bis 2022.

Die Nutzungsanteile sind dabei sehr heterogen über die verschiedenen Beschäftigtengruppen verteilt. Arbeit von zu Hause wird dabei deutlich häufiger von Beschäftigten mit höherem Bildungsniveau und – damit einhergehend – spezifischen Berufen ausgeübt. Besonders Professionals und Führungskräfte arbeiten im Vergleich häufig von zu Hause aus, bei Beschäftigten im Handwerk sind die Anteile dagegen sehr gering ausgeprägt.

### **Berufliche Weiterentwicklung – Möglichkeiten und Teilnahme**

In diesem Jahr wurde ein thematischer Schwerpunkt auf die berufliche Weiterentwicklung bei Beschäftigten in Luxemburg gelegt, indem zu den regelmäßig erhobenen Fragen weitere Informationen zur realisierten Teilnahme an Weiterbildungen sowie den Motivationshintergründen erhoben wurden.

Nur 29 Prozent aller Befragten geben an, in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maß Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung vorzufinden. Bei der realisierten Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten bestätigt sich diese Einschätzung nur zum Teil. Denn 62 Prozent haben an mindestens einer Weiterbildung mit höchstens eintägiger Dauer teilgenommen, während nur 32 Prozent die Teilnahme an mindestens einer mehrtägigen Veranstaltung

bejahen. Nur 10 Prozent haben dagegen an einer Weiterbildungsveranstaltung mit einer langen Dauer teilgenommen, an deren Ende ein Abschluss steht.

Allerdings wird die Teilnahme bei allen Veranstaltungsarten häufiger von Männern als von Frauen angegeben. Ebenfalls ist die Weiterbildungsteilnahme bei Beschäftigten mit formal niedrigerer Bildung seltener als bei Beschäftigten mit höheren Bildungsabschlüssen. Die spiegelt sich auch in den Berufsgruppen wider, denn überdurchschnittlich sind die Teilnahmeraten vor allem bei Führungskräften und Professionals.

Positiv aus Beschäftigtensicht ist zu betonen, dass ein Großteil der Befragten die jeweilige Teilnahme als sehr nützlich für ihren Beruf wahrgenommen hat und die Kosten in der Regel durch den Arbeitsgeber getragen wurden.

### **Berufliche Weiterentwicklung – Motivations- und Hinderungsfaktoren**

Für einen Großteil der Beschäftigten in Luxemburg sind intrinsische Motivationsfaktoren ein wichtiger Punkt, warum sie für die Arbeit etwas Neues lernen wollen. Darüber hinaus gibt es auch relevante Anteile von Beschäftigten, deren Motivation darin besteht, die eigenen beruflichen Chancen zu verbessern.

Obwohl die Nützlichkeit bei den Teilnehmenden sehr positiv bewertet wurde und eine große Bereitschaft und Motivationen für Weiterbildung bei den Befragten vorhanden sind, gibt es hierzu auch hinderliche Faktoren, deren Beseitigung oder Abmilderung positive Effekte auf die Weiterbildungsteilnahmen erwarten lassen.

In erster Linie ist die Zeit ein Faktor, der für viele Beschäftigte (fast die Hälfte) gegen die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen spricht. Würde von den Arbeitgebern mehr Zeit dezidiert für berufliche Weiterbildung freigestellt, könnte sich dies sehr positiv auf die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken. Gleiches gilt auch für die Übernahme der Kosten. Die Erhebung zeigt, dass insgesamt nur bei etwas mehr als der Hälfte aller Beschäftigten die Kosten von Weiterbildungen von den Arbeitgebern übernommen werden – im Unterschied zu den Befragten, die in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen haben, bei denen die Kosten in der Regel übernommen wurden.

Darüber hinaus gibt aber auch fast ein Viertel der Beschäftigten an, für den eigenen Tätigkeitsbereich keine passenden Weiterbildungsangebote zu finden. Dies könnte ggf. durch ein breiteres Informationsangebot und einen einfacheren Zugang zu entsprechenden Angeboten behoben werden.

### **Gesundheitliche Belastungen und Erkrankungen**

13 Prozent aller Beschäftigten berichten davon, in den letzten 12 Monaten oft oder fast immer gesundheitliche Probleme gehabt zu haben. Dabei treffen diese gesundheitlichen Probleme häufiger auf weibliche als auf männliche Beschäftigte zu.

Zudem geben Beschäftigte mit formal niedrigeren Bildungsniveaus häufiger gesundheitliche Probleme an. Gleiches gilt auch für Hilfsarbeitskräfte sowie Beschäftigte aus Dienstleistungs- und Verkaufsberufen.

### **Präsentismus**

Neben der allgemeinen Abfrage der gesundheitlichen Probleme in den letzten 12 Monaten wurde in der Erhebung auch thematisiert, wie oft die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit zur Arbeit gingen. Im Durchschnitt ergeben sich rund 18 Krankheitstage während der Arbeitszeit, von denen aber nur 5 Tage (28 Prozent) auch als Krankheitstag zählen. An den anderen 13 Tagen (72 Prozent) sind die Beschäftigten trotz Krankheitssymptomen zur Arbeit gegangen („Präsentismus“).

### **Stressempfinden**

Bei der diesjährigen Erhebung geben mehr Befragte als jemals im Rahmen der QoW-Erhebung an, oft oder fast immer Stress zu empfinden (insgesamt 37 Prozent). Frauen fühlen sich sehr viel häufiger gestresst als Männer. Bei Beschäftigten mit formal niedriger Bildung ist hingegen der Anteil der Befragten besonders niedrig, die sich durch die Arbeit gestresst fühlen, bei höher gebildeten Beschäftigten fallen die Stressanteile deutlich höher aus. Entsprechend finden sich auch unter Führungskräften und Professionals viele Beschäftigte, die sich in ihrem Arbeitsalltag häufiger Stressbelastung ausgesetzt sehen.

### **Arbeit bis zum Rentenalter**

Nur etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten Luxemburgs geht davon aus, ihren aktuell ausgeübten Berufs unter den aktuellen Anforderungen auch bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Männer sind diesbezüglich häufiger optimistisch als Frauen (58 vs. 48 Prozent). Zudem fällt die Einschätzung umso optimistischer aus, je näher die Befragten bereits am Rentenalter sind. Beschäftigte aus Dienstleistungs- und Verkaufsberufen und Handwerksberufen beurteilen die Möglichkeit, unter den aktuell gegebenen Anforderungen in ihrer Tätigkeit bis zum Rentenalter arbeiten zu können, sehr viel zurückhaltender. Nur 38 bzw. 42 Prozent stimmen dem zu, dagegen gehen 61 Prozent nicht davon aus, den Beruf bis zum Rentenalter ausüben zu können. In diesen Beschäftigtengruppen finden sich zudem gleichzeitig auch die höchsten Anteile von Beschäftigten, die häufig körperlicher Belastung bei der Arbeit ausgesetzt sind.

### **Dimensionen der Arbeitszufriedenheit**

Rund die Hälfte aller Befragten sind mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden. Gleichzeitig meinen 16 Prozent, dass dies für sie nur in (sehr) geringem Maß zutrifft. Mit Blick auf die Alterskohorten sind unter den älteren Beschäftigten ab 45 Jahren die im Vergleich höchsten Anteile von Befragten zu finden, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Bei Führungskräften und Professionals sind im Vergleich mehr Beschäftigte mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden als in den anderen Berufsgruppen, bei denen die Anteile von (sehr) zufriedenen Beschäftigten bei 46 bis 49 Prozent liegen.

Mit dem Gehalt zeigen sich 41 Prozent der Beschäftigten in (sehr) hohem Maß zufrieden. Etwas mehr als ein Fünftel ist dagegen mit ihrem Gehalt unzufrieden. Stärkere Unterschiede gibt es bei Betrachtung des Alters, wobei hier auch die Berufserfahrung und das damit zunehmende Einkommen sicherlich eine große Rolle spielt. Eine hohe Zufriedenheit mit dem Gehalt ist zudem bei Beschäftigten mit hohen Bildungsabschlüssen (ISCED 6,7,8) gegeben.

### **Arbeitsplatzsicherheit und Angst vor technologisch bedingtem Arbeitsplatzverlust**

Insgesamt sind zwei Drittel aller Befragten davon überzeugt, dass ihr Arbeitsplatz in (sehr) hohem Maß sicher ist – ein Zehntel stimmt beurteilt die Situation dagegen negativ (in geringem/sehr geringem Maß). Eindeutige Unterschiede zeigen sich bei den verschiedenen Bildungsstufen: Nur 57 bzw. 58 Prozent der formal niedrig gebildeten Beschäftigten sehen den eigenen Arbeitsplatz in (sehr) hohem Maß als sicher an. Bei Befragten mit Abschlüssen auf den Stufen 5 bis 8 sind es dagegen zwischen 65 und 70 Prozent.

14 Prozent aller Beschäftigten geben an, in (sehr) hohem Maß einen Jobverlust zu befürchten, der aufgrund technologischen Fortschritts erfolgen könnte. Die Anteile sind dabei bei vielen Beschäftigtengruppen – auch zwischen den Berufsgruppen – recht gleichverteilt, es gibt keine differenzierten Gruppen, die sich besonders häufig oder selten vor einem technologisch bedingten Arbeitsplatzverlust fürchten

### **Wiederbeschäftigungschance**

Etwas weniger als ein Drittel der Befragten schätzt es als (sehr) schwierig ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können, sollte ihnen gekündigt werden. 40 Prozent sehen dies dagegen unproblematisch. Mit höherem Lebensalter steigt die Skepsis, wieder eine ähnliche Stelle finden zu können deutlich, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte.

### **Wechselabsichten**

In der aktuellen QoW-Erhebung gibt ein Viertel der Beschäftigten an, in naher Zukunft den Arbeitsplatz wechseln zu wollen. Dies trifft deutlich häufiger auf jüngere Beschäftigte und Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen zu. Am seltensten geben dies dagegen Führungskräfte an.

## Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung

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 2025 (QoW 2025)*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen in diesem facettenreichen Themenbereich informiert. Zum nunmehr zwölften 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 seit 2014 die jährliche Durchführung, Auswertung und Berichtslegung zur Erhebung der Studie *Quality of Work Luxembourg*.

Der Bericht *Quality of Work Luxembourg 2025* 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 2025 daran festgehalten, das entwickelte Konzept und den Fragebogen der Studie grundsätzlich zu belassen (inklusive der verwendeten Skalen des Fragebogens) 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. 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 zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in der Luxemburger Arbeitswelt. In Kapitel 3 werden Arbeitsbedingungen, kollegiale



Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz adressiert. Kapitel 4 beinhaltet das diesjährige Schwerpunktthema Berufliche Weiterbildung. Hier werden neben wiederkehrenden Fragen zu den allgemeinen Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung in diesem Jahr im Speziellen auch die Teilnahme an verschiedenen Weiterbildungsarten sowie die Motivation- und Hinderungsgründe für Weiterbildungsaktivitäten thematisiert. Kapitel 5 widmet sich der Gesundheitslage der Beschäftigten und den Auswirkungen von Arbeit auf die Gesundheit. Kapitel 6 stellt Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ins Zentrum und beleuchtet die beruflichen Perspektiven unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, bevor Kapitel 7 die Ergebnisse der diesjährigen QoW-Erhebung knapp zusammenfasst.

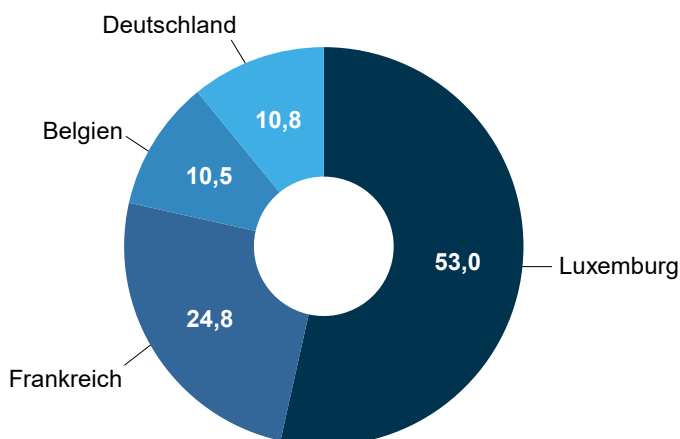
# 1 Strukturmerkmale der Beschäftigten in Luxemburg

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist durch eine vielfältige Beschäftigungsstruktur geprägt, sodass Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität unter den Beschäftigten zum Teil stark differieren. Strukturmerkmale wie Geschlecht, Alter und Tätigkeit der Erwerbstätigen, aber auch das erreichte Bildungs- und Qualifikationsniveau und der Wohnort (bzw. für den Luxemburger Arbeitsmarkt insbesondere das Land des Wohnsitzes) spielen eine zentrale Rolle beim Erleben der Arbeitsqualität und der Bewertung der Arbeitszufriedenheit. Im Folgenden werden daher zunächst die genannten Strukturmerkmale für die in Luxemburg abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beleuchtet.

## 1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist in erster Linie durch einen hohen Anteil von grenzübergreifenden Pendleraktivitäten geprägt und eng in die Europaregion Saar-Lor-Lux eingebunden. Fast die Hälfte der Beschäftigten (47 Prozent) pendelt zum Arbeiten aus einem der Nachbarstaaten Luxemburgs in das Großherzogtum (vgl. Abbildung 1). 53 Prozent wohnen hingegen vor Ort. Die meisten Grenzgänger pendeln – gemessen an ihrem Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Luxemburg – aus Frankreich ein (25 Prozent). Aber auch aus Deutschland und Belgien (jeweils 11 Prozent) kommen relevante Anteile von Beschäftigten zum Arbeiten nach Luxemburg.

**Abbildung 1 Wohnland der Beschäftigten**



Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „keine Angaben“, Basis: 3.171 Befragte.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Die Mehrheit der luxemburgischen Beschäftigten ist männlich (58 Prozent), 42 Prozent sind Frauen. Während das Geschlechterverhältnis bei den vor Ort

wohnenden Beschäftigten fast ausgeglichen ist (53 zu 47 Prozent), sind die überwiegenden Teile der Grenzgänger Männer (61 bis 66 Prozent Männeranteil, vgl. Abbildung 2).

Das Durchschnittsalter der Luxemburger Beschäftigten liegt bei 40,9 Jahren.<sup>1</sup> Damit liegt der Altersdurchschnitt auf demselben Niveau wie im Vorjahr (2024: 40,9; 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 2025 durchschnittlich 42,6 Jahre, die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sowie die „frontaliers“ (Grenzgänger) aus Frankreich und Belgien sind hingegen rund 41 Jahre alt.

Das Bildungsniveau<sup>2</sup> der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeichnet sich nach wie vor durch eine hohe Qualifikationsstruktur aus. 15 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb der ISCED-Bildungsstufe 3. Die Mehrheit hat dagegen mit 49 Prozent entweder einen Hochschulabschluss (ISCED 6, 7 oder 8) oder mit 24 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 Technikerausbildung (ISCED 5) aus Frankreich mit 12 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 (55 Prozent ISCED 6, 7 bzw. 8), in Luxemburg 54 Prozent, in Frankreich 42 Prozent und in Deutschland 37 Prozent. Der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte (ISCED 4) liegt in einem Bereich von 3 (Belgien) bis 11 Prozent (Frankreich).

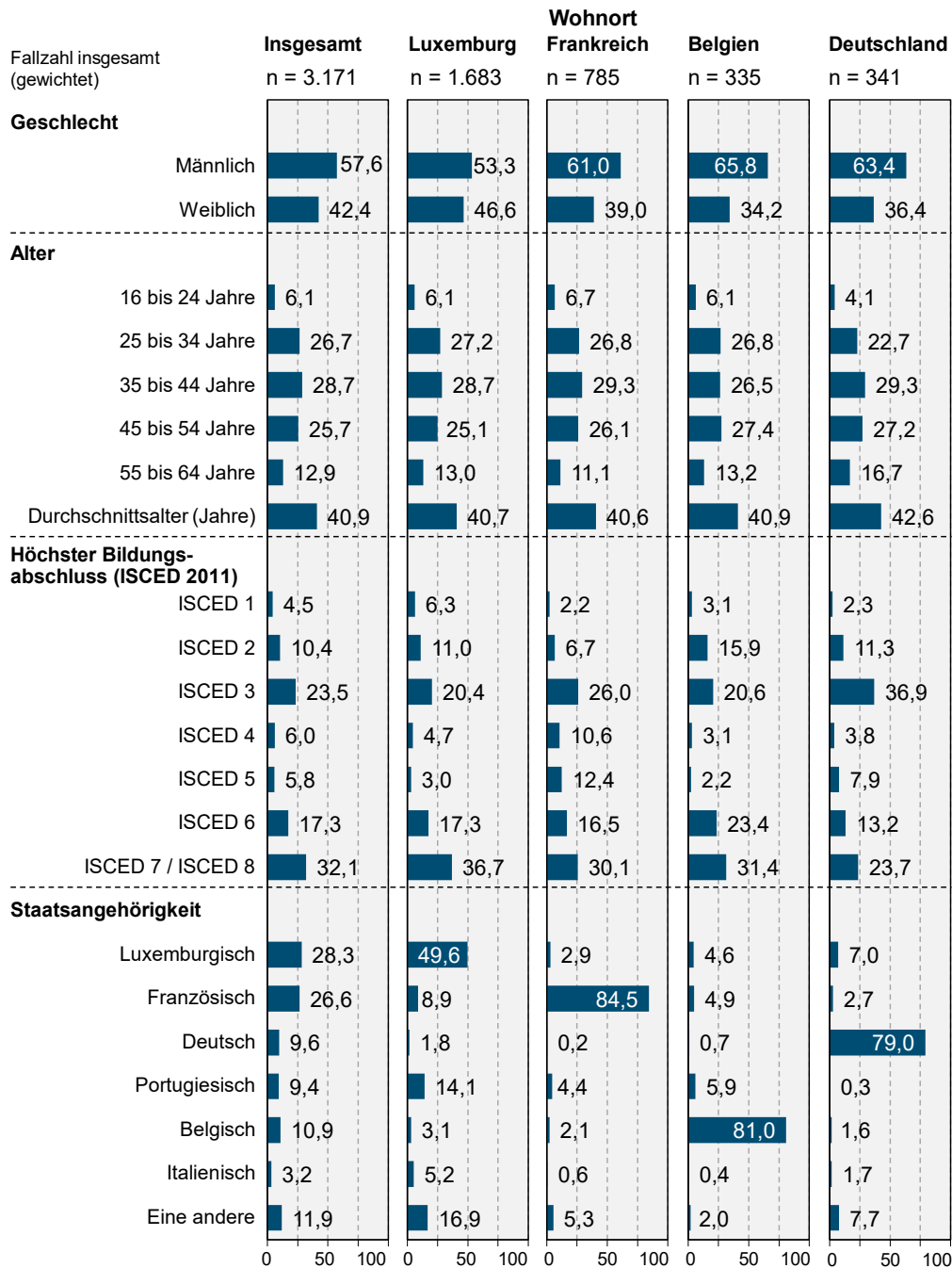
Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitskräfte zum Ausdruck. Lediglich 28 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten besitzen auch die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Etwas mehr als ein Viertel hat die französische (27 Prozent), 11 Prozent die belgische, ein Zehntel die deutsche und 9 Prozent die portugiesische Staatsangehörigkeit. Die Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu hohen Anteilen auch die

<sup>1</sup> Befragt wurden Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren, auf dieser Grundlage wird der Altersschnitt berechnet.

<sup>2</sup> Der höchste Bildungsabschluss wird für die Studie 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. Die erhobenen Bildungsabschlüsse werden 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 Technikerausbildung; ISCED 6 Bachelor bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Bachelor); ISCED 7 Master bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Master, Diplom); ISCED 8 Promotion: eine Promotion.

Staatsangehörigkeit des Landes, in dem sie wohnen (79 bis 85 Prozent). Allerdings zeigt sich bei in Luxemburg wohnenden Beschäftigten ein heterogenes Bild: Nur die Hälfte (50 Prozent) haben auch die luxemburgische Staatsangehörigkeit, 14 Prozent haben die portugiesische und 9 Prozent die französische Staatsangehörigkeit.

**Abbildung 2 Merkmalsstruktur der Beschäftigten in Luxemburg**



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

## 1.2 Beschäftigungsformen, Tätigkeitsstruktur und Betriebsmerkmale

88 Prozent der luxemburgischen Beschäftigten sind als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer angestellt, 11 Prozent befinden sich in einem Beamtenverhältnis. Allerdings ist ein deutlich größerer Teil der Befragten mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit verbeamtet (35 Prozent) als es bei den Beschäftigten mit anderen Staatsangehörigkeiten der Fall ist (1 bis 3 Prozent, vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1 Berufliche Stellung nach Staatsangehörigkeit**

	Berufliche Stellung			
	Arbeitnehmer/in	Beamte	Freie	Mithelfende
	Anteile in Prozent (Zeilenprozent)			
<b>Insgesamt</b>	88,2	11,4	0,3	0,1
<b>Staatsangehörigkeit</b>				
<b>Luxemburgisch</b>	64,0	35,2	0,8	-
<b>Französisch</b>	98,1	1,7	0,1	-
<b>Deutsch</b>	97,8	2,2	-	-
<b>Portugiesisch</b>	96,8	2,7	-	0,5
<b>Belgisch</b>	98,0	2,0	-	-
<b>Italienisch</b>	95,3	2,8	2,0	-
<b>Eine andere</b>	98,4	1,2	-	0,4

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen, nicht dargestellt: „keine Angabe“,

Von besonderem Interesse für die Analyse des Luxemburger Arbeitsmarkts ist ein differenzierter Blick auf die Art der ausgeübten Tätigkeit der Befragten. Sie wurden nach dem *International Standard Code of Occupation* (ISCO)<sup>3</sup> erhoben und ver-coded. Wie bereits seit Beginn der Messung im Jahr 2014 ist auch 11 Jahre nach dem Start der Studie „Quality of Work Luxembourg“ der Arbeitsmarkt im Großherzogtum durch hochqualifizierte Fachkräfte geprägt, die entsprechende Tätigkeiten ausüben. So gehen 36 Prozent der Beschäftigten einer Tätigkeit nach, die sich der 2. Hauptgruppe des ISCO zuordnen lassen: „Professionals“, also akademisch geprägte Berufe, für deren Ausübung in der Regel ein höheres Ausbildungsniveau notwendig ist. Dies zeigt sich auch in der aktuellen Erhebung: 93 Prozent der Professionals haben einen Bildungsabschluss der ISCED-Stufen 6,7 oder 8. Ähnlich sieht es auch bei Führungskräften („Managers“) aus, die mit 8 Prozent fast ein Zehntel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen.

<sup>3</sup> Die berufliche Tätigkeit wird für die Ver-codierung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinn generieren. ISCO-08 ist ein international einsetzbares Instrument, das für alle industriellen und postindustriellen Gesellschaften anwendbar ist und für diese Vergleichbarkeit bietet (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Bei infas verläuft der Codierprozess regelhaft als mehrstufiges Codierverfahren mit Gegenprüfung. Vor der Codierung wurden die fremdsprachigen Angaben zunächst übersetzt. Der Prozess der Erstcodierung erfolgt mit Hilfe einer automatischen Vorcodierungssoftware (supervised learning). Im Anschluss erfolgt immer eine kritische d.h. manuelle Prüfung durch einen Codierer/in auf inhaltliche Plausibilität. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes, die Einhaltung der wichtigsten Codevergaberegeln und die Eingabe der Codes (Zahlendreher) durch die hauptverantwortlichen Fachkräfte geprüft.

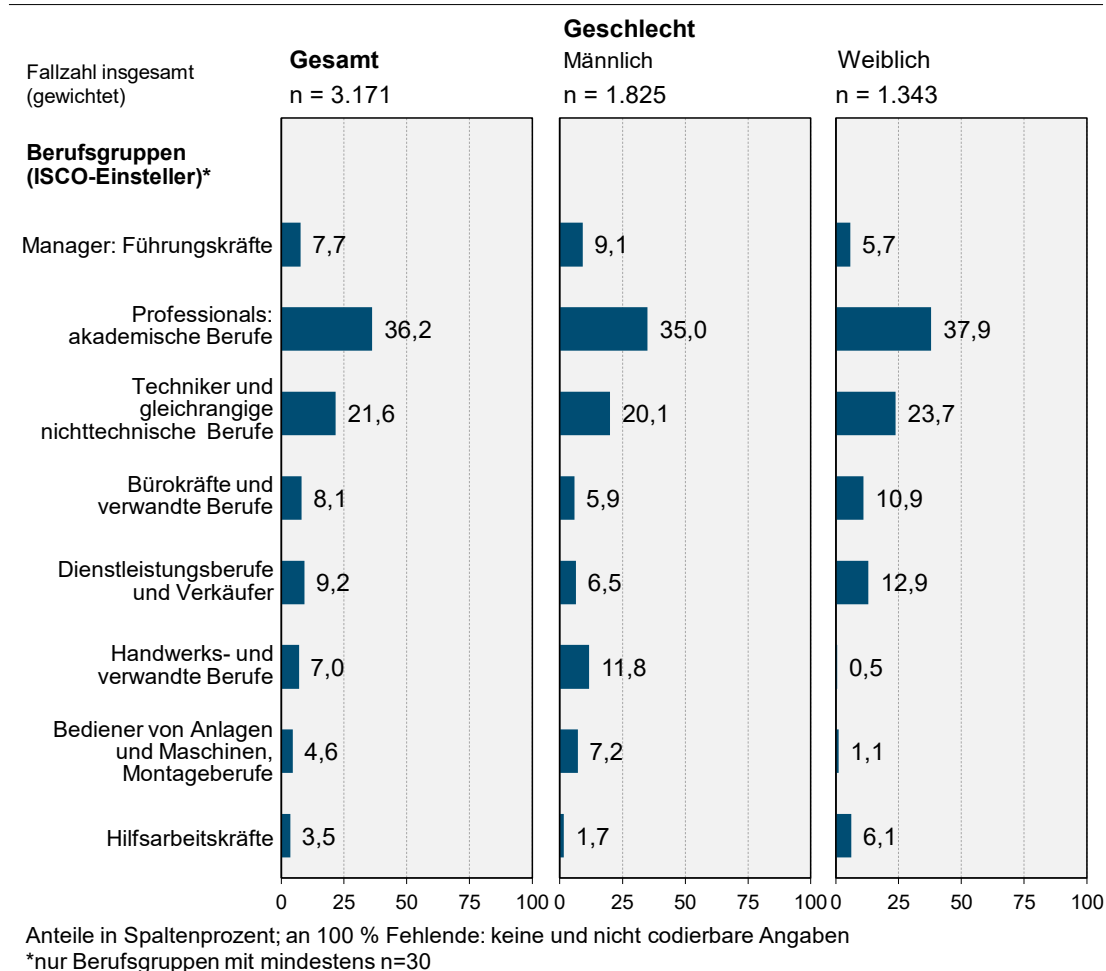
Eine weitere große Berufsgruppe findet sich mit Personen, die einer Tätigkeit als Techniker oder einem gleichrangigen nicht technischen Beruf nachgehen. Auf mehr als ein Viertel (22 Prozent) der in Luxemburg Beschäftigten trifft dies zu, wobei auch diese Beschäftigten zum Teil sehr gut ausgebildet sind. 12 Prozent haben eine Ausbildung auch ISCED-4-Niveau abgeschlossen, 41 Prozent geben einen Abschluss darüber an.

Des Weiteren setzt sich der Arbeitsmarkt in Luxemburg aus Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (9 Prozent), Bürokräften bzw. verwandten Berufen (8 Prozent), Handwerkern (7 Prozent), Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren (5 Prozent), und Hilfsarbeitskräften (4 Prozent) zusammen. Beschäftigte in Land- und Forstwirtschaftsberufen bzw. der Fischerei und Angehörige der Streitkräfte machen selbst zusammengenommen weniger als 1 Prozent der Beschäftigten Luxemburgs aus, weshalb sie im Folgenden bei den vertiefenden und differenzierten Analysen aufgrund sehr geringer Fallzahlen in der Stichprobe nicht mit dargestellt und ausgewertet werden.<sup>4</sup>

Für die davor genannten Berufsgruppen stellt sich das Ausbildungsniveau in der Gesamtschau niedriger als bei Technikern, Professionals und Managern dar. So sind vor allem Hilfsarbeitskräfte des Öfteren formal schlecht ausgebildet – nur 14 Prozent haben überhaupt einen Abschluss über ISCED 3 erreicht. 39 Prozent der Hilfsarbeitskräfte lassen sich sogar lediglich der niedrigsten Ausbildungsstufe (ISCED 1) zuordnen. Im Umkehrschluss zeigt sich aber auch ein bekanntes Bild: Bereits ab einem Ausbildungsabschluss nach ISCED 3 sind nur noch geringe Anteile der Befragten als Hilfsarbeitskräfte tätig, für die genannte Bildungsstufe beträgt der Anteil 8 Prozent. Bei den höheren Ausbildungsstufen liegen die Anteile mit maximal 4 Prozent (ISCED 4) noch darunter.

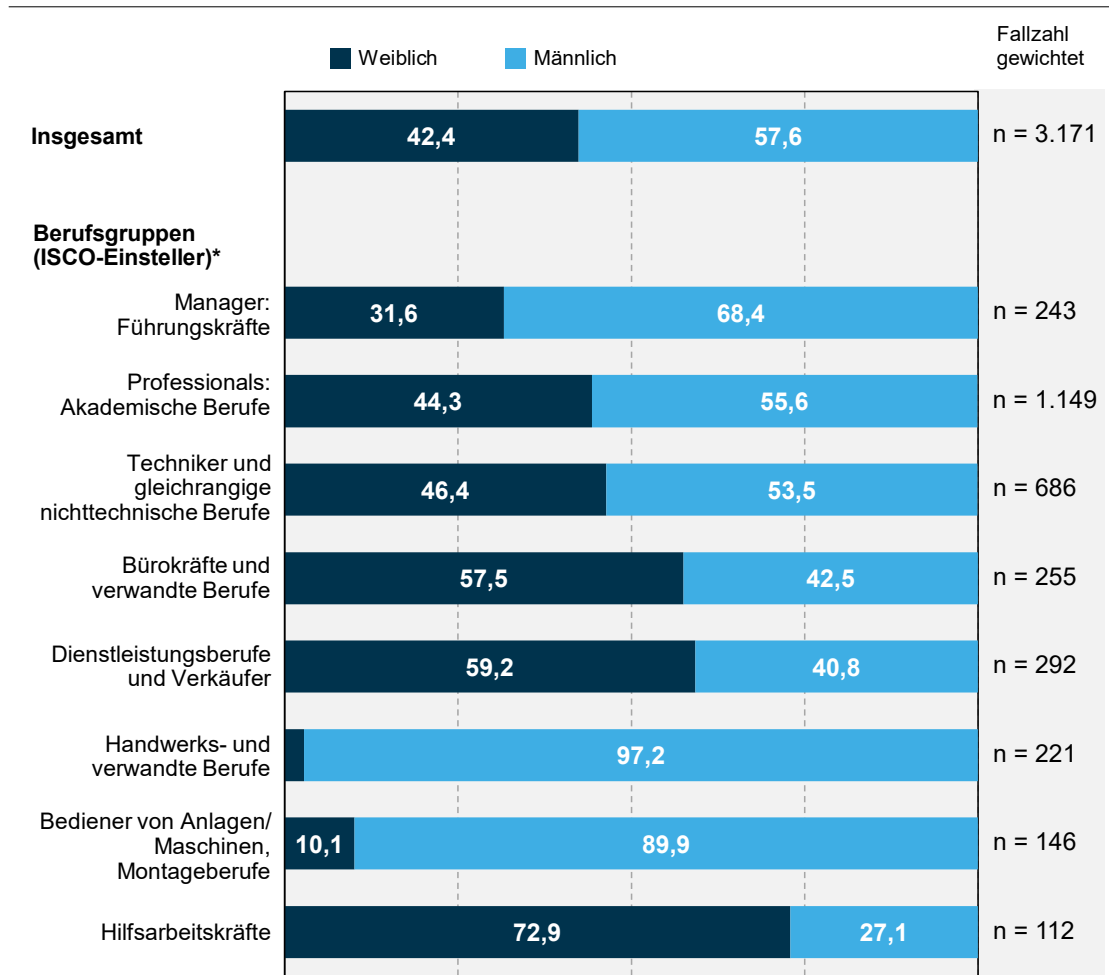
Bei der Betrachtung der Berufsstruktur von Frauen und Männern fallen ebenfalls einige Unterschiede ins Auge. So ist in Luxemburg der Anteil an Führungskräften und Managern unter den erwerbstätigen Männern mit 9 Prozent nach wie vor höher als unter den Frauen, bei denen der Anteil bei 6 Prozent liegt (vgl. Abbildung 3). In den akademisch geprägten Berufen sind dagegen Frauen etwas häufiger als Männer tätig (Frauen: 38 Prozent, Männer: 35 Prozent). Dies trifft auch auf andere Berufsgruppen zu: technische und gleichrangige nicht technische Berufe, Bürokräftaufgaben und Dienstleistungsberufe sind bei weiblichen Beschäftigten stärker als bei den Männern besetzt. Die „fehlenden“ Anteile bei den Männern finden sich dafür in Handwerksberufen (12 Prozent) und in Tätigkeitsbereichen als Maschinen- und Anlagenführer (7 Prozent) – Berufe, die von Frauen in Luxemburg nahezu nie ausgeübt werden (0,5 bzw. 1 Prozent aller weiblichen Beschäftigten sind in solchen Berufen tätig).

<sup>4</sup> Darüber hinaus waren 1,5 Prozent der gemachten Angaben nicht codierbar.

**Abbildung 3 Berufsstruktur von Männern und Frauen**

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Im Anschluss daran finden sich diverse Berufsgruppen, in denen jeweils männliche oder weibliche Beschäftigte dominieren (vgl. Abbildung 4). So sind 97 Prozent der Beschäftigten in Handwerksberufen und 90 Prozent der Personen, die Anlagen- und Maschinen bedienen, männlich. Auch Führungskräfte sind häufiger Männer (68 Prozent). Dagegen sind nur 27 Prozent der Hilfsarbeitskräfte Männer, 73 Prozent sind Frauen. Auch in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (59 Prozent) sowie bei Beschäftigten mit Bürokräften (58 Prozent) ist die Mehrheit weiblich. Bei Beschäftigten in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen sowie bei Professionals herrscht dagegen zahlenmäßig ein fast ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten.

**Abbildung 4 Geschlechteranteile nach Berufsgruppe**

Frage: Im Folgenden habe ich einige Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen im Betrieb.

Bitte sagen Sie mir jeweils, in welchem Maße diese Bedingungen zutreffen?

Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Ergänzend zu den spezifischen Personenmerkmalen der Befragten werden in der QoW-Studie auch Merkmale der Betriebe abgefragt, in denen die Beschäftigten arbeiten. Zum einen werden Informationen über die Art des Unternehmens erhoben. Zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten dabei in Unternehmen, die der Privatwirtschaft zugeordnet werden können, 25 Prozent sind für staatliche Behörden tätig (vgl. Tabelle 2). Kleinere Beschäftigtenanteile gibt es noch in europäischen oder internationalen Organisationen (4 Prozent) und Nichtregierungsorganisationen (NRO, 4 Prozent).

Zum anderen wird auch die Größe des Betriebs erfragt, in denen die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer beschäftigt sind. Dabei dominieren größere und große Betriebe: Mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten in Luxemburg arbeiten bei Betrieben, die 250 oder mehr Mitarbeitende haben (36 Prozent). 27 Prozent



sind bei Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden beschäftigt. Die restlichen Beschäftigten verteilen sich – mit absteigender Tendenz – auf mittelgroße bis kleine Betriebe.

Ein interessantes Detail bei diesen Auswertungen: Frauen arbeiten etwas häufiger als Männer in kleineren Betrieben, und gleichzeitig häufiger in staatlichen Behörden und NGOs (vgl. Tabelle 2). Männer sind dagegen häufiger in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten sowie in privaten Unternehmen zu finden.

**Tabelle 2 Beschäftigtenverteilung nach weiteren Betriebsmerkmalen**

	Gesamt	Geschlecht	
		Weiblich	Männlich
<b>Insgesamt</b>	100,0	100,0	100,0
<b>Art des Unternehmens</b>			
Privates Unternehmen	66,6	58,9	72,3
Staatliche Behörde	24,7	30,0	20,9
Europäische/internationale Organisation	3,5	3,7	3,3
Nichtregierungsorganisation	4,4	6,2	3,1
<b>Betriebsgröße</b>			
1-4 Beschäftigte	4,8	6,0	3,9
5-14 Beschäftigte	13,2	15,2	11,8
15-49 Beschäftigte	18,9	18,8	19,1
50-249 Beschäftigte	26,5	26,4	26,6
250 und mehr Beschäftigte	36,1	32,8	38,5

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen, nicht dargestellt: „keine Angabe“, Spaltenprozente, 3.171 Befragte

## 2 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Die Darstellung der arbeitszeitlichen Regelungen und der tatsächlichen Ausgestaltung dieser sind von großer Bedeutung für weiterführende Analysen des Luxemburger Arbeitsmarktes. Eine erste grobe, aber sehr hilfreiche Segmentierung der Beschäftigten liefert ein getrennter Blick auf Vollzeitbeschäftigte und Personen, die in Teilzeit tätig sind. Zunächst wird daher die Verteilung dieser Arbeitszeitmodelle insgesamt dargestellt. Darauf folgen spezifische Auswertung zur Ausgestaltung der Arbeitszeiten und der Arbeitszeitwünsche getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

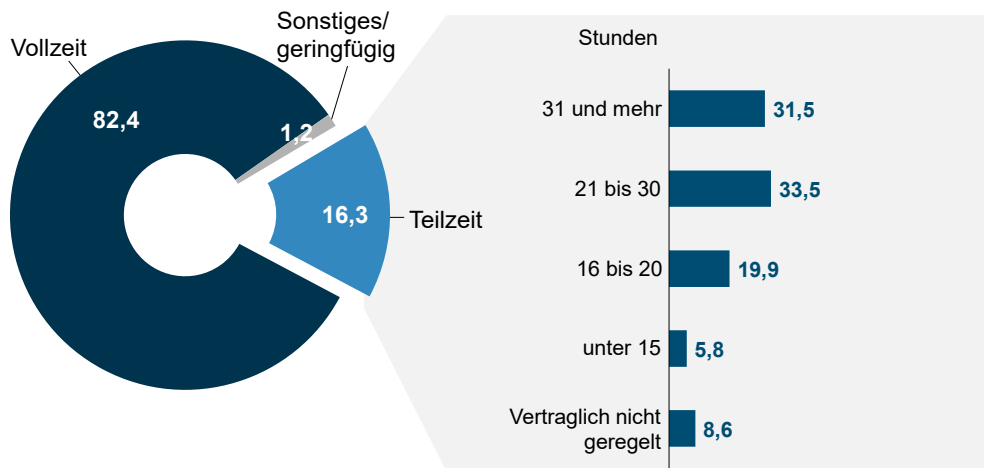
### 2.1 Arbeitszeitmodelle

Zunächst ist festzuhalten, dass 82 Prozent der Luxemburger Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle arbeiten, 16 Prozent sind dagegen in Teilzeit tätig. Ein kleiner Teil der Befragten (1 Prozent) gibt darüber hinaus ein weiteres, nicht näher spezifiziertes Arbeitszeitmodell an, bei dem es sich weder um Voll- noch um Teilzeit handelt.<sup>5</sup> Da im Folgenden die Unterteilung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten eine wesentliche Rolle bei der Analyse der weiteren Fragestellungen spielt, lohnt sich ein differenzierter Blick auf die beiden Kategorien.

Mit „Vollzeitarbeit“ ist für die befragten Beschäftigten in der Regel eine Tätigkeit mit einem vertraglichen Wochenstundenumfang von 40 Stunden verbunden. – 84 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten haben eine in diesem Rahmen vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Bei weiteren 8 Prozent gibt es für ihre Vollzeittätigkeit keine vertragliche Regelung zur Arbeitszeit. Bei 3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten liegt die vertragliche Arbeitszeit über 40 Stunden pro Woche, bei 5 Prozent liegt sie darunter. Im Durchschnitt ergibt sich für alle Vollzeitbeschäftigten eine vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit von 39,7 Stunden.

Bei den Teilzeitbeschäftigten liegt der Durchschnitt dagegen bei 26,8 Stunden. Hier zeigt sich ein heterogenes Bild bei der Zusammensetzung dessen, was als „Teilzeitarbeit“ klassifiziert ist (vgl. Abbildung 5). 32 Prozent der Teilzeitbeschäftigten geben eine Arbeitszeit von 31 oder mehr Wochenstunden an. Bei 34 Prozent liegt sie zwischen 21 bis unter 31 Stunden. Ein Fünftel (20 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten hat eine vertragliche Arbeitszeit von 16 bis unter 21 Stunden, weitere 6 Prozent liegen noch darunter. Zudem geben mit 9 Prozent noch etwas mehr Beschäftigte als bei den in Vollzeit Arbeitenden an, dass ihr Arbeitsvertrag keine spezifische Regelung zur vertraglichen Wochenarbeitszeit enthält.

<sup>5</sup> Den in Deutschland genutzten Rechtsbegriff der „geringfügigen Beschäftigung“ gibt es nach Luxemburgischem Recht nicht. In der Regel unterliegen alle abhängigen Arbeitsverhältnisse in Luxemburg der Sozialversicherungspflicht, daher verteilen sich auch die Angaben der Befragten in der vorliegenden Studie nahezu vollständig auf Voll- und Teilzeitarbeit.

**Abbildung 5    Arbeitszeitverhältnis und vertragliche Arbeitszeit bei Teilzeit**


Angaben in Prozent; Basis: 3.171 Befragte; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“

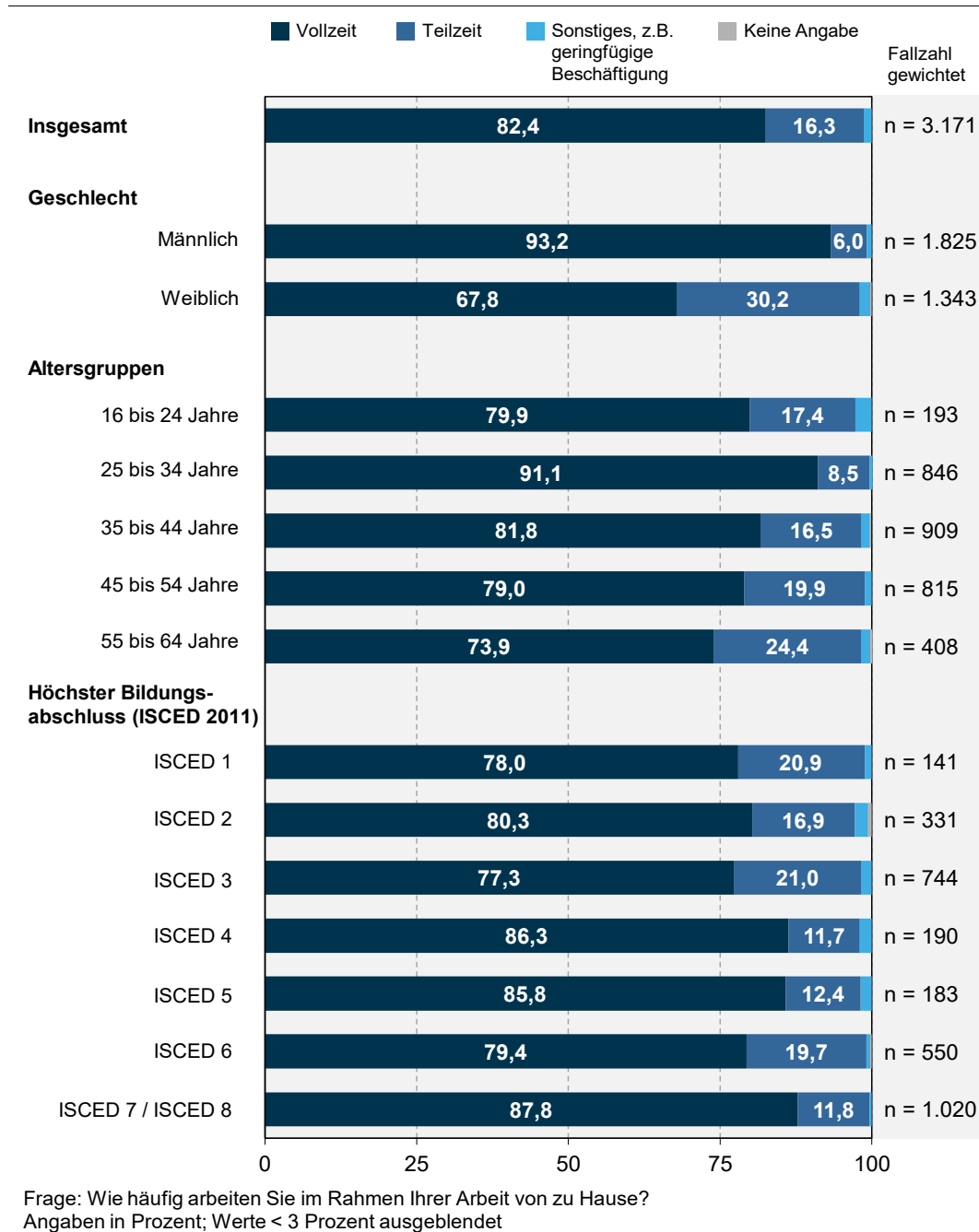
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Bei männlichen Beschäftigten in Luxemburg ist die Arbeit in Vollzeit der Normalfall. 93 Prozent geben dies an, während nur 6 Prozent der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (vgl. Abbildung 6). Bei den weiblichen Beschäftigten sind es dagegen fast ein Drittel (30 Prozent) aller Befragten, die eine Teilzeitstelle haben, 68 Prozent sind in Vollzeit tätig.

Bezüglich der Altersgruppen sind jüngere Beschäftigte eher in Vollzeit tätig, während bei den ältesten Beschäftigten (55 bis 64 Jahre) der Vollzeitanteil am niedrigsten im Vergleich der Altersgruppen liegt (74 Prozent arbeiten in Vollzeit). Die höchsten Vollzeitanteile finden sich bei den 25 bis 34-Jährigen mit 91 Prozent. Dieser Wert liegt deutlich höher als bei den anderen befragten Beschäftigten, bei denen die Anteile (abgesehen von den ältesten Beschäftigten) in einem Bereich von 79 bis 82 Prozent liegen.

Nach Bildungsniveau differenziert zeigt sich kein eindeutiges Bild. Die höchsten Vollzeitanteile finden sich bei Beschäftigten, die einen Abschluss auf den Niveaus ISCED 7 bzw. 8 (88 Prozent Vollzeit), ISCED 4 (86 Prozent Vollzeit) oder ISCED 5 (86 Prozent Vollzeit) haben. Im Vergleich geringe Anteile finden sich dagegen vor allem bei Beschäftigten mit niedrigerer formaler Bildung (ISCED 1 bis 3, 77 bis 80 Prozent Vollzeit) – eine Ausnahme sind Beschäftigte mit einem Abschluss auf ISCED-6-Niveau. Hier arbeiten mit 79 Prozent weniger Beschäftigte als im Durchschnitt in Vollzeit.

**Abbildung 6 Aufteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach verschiedenen Merkmalen**



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

infas

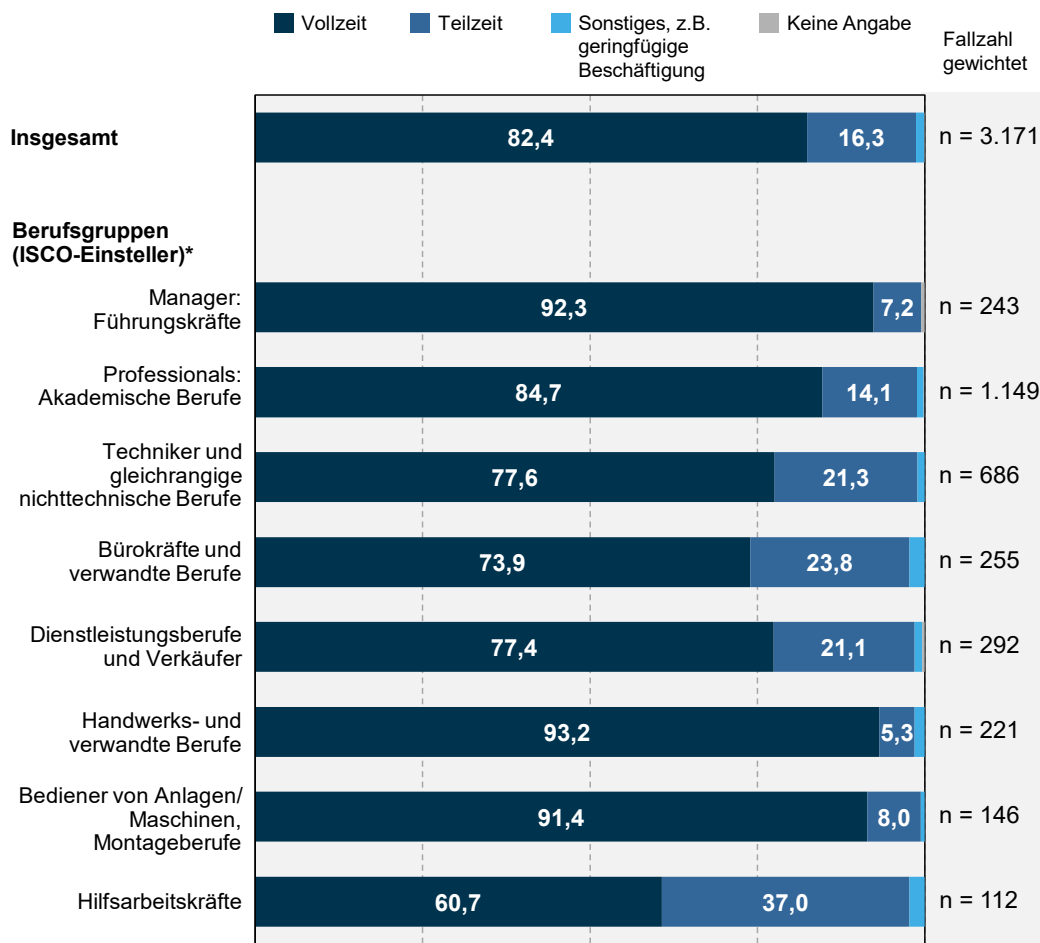


Des Weiteren unterscheiden sich die Voll- und Teilzeitanteile auch nach Berufsgruppe, wobei hier auch die unterschiedlichen Männer- und Frauenanteile in den jeweiligen Berufsgruppen (vgl. Abschnitt 1.2) eine Rolle spielen. So finden sich die höchsten Vollzeitanteile in den Berufsgruppen, die von Männern dominiert werden: In Handwerksberufen arbeiten 93 Prozent in Vollzeit, in Berufen der Maschinen- und Anlagenbedienung 91 Prozent (vgl. Abbildung 7). Weitere hohe

Vollzeitanteile gibt es auch unter Führungskräften (93 Prozent) und Professionals (85 Prozent), wenngleich das Geschlechterverhältnis in der letztgenannten Gruppe sehr nahe am Gesamtverhältnis zwischen Männern und Frauen liegt.

Umgekehrt gibt es überdurchschnittlich hohe Teilzeitanteile bei den Berufsgruppen, in denen Frauen – im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt – überproportional häufig vertreten sind: Bei Hilfsarbeitskräften finden sich mit 37 Prozent Teilzeit-tätigen die höchsten Anteile, gefolgt von 24 Prozent bei Bürokräften und 21 Prozent bei Beschäftigten in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen.

**Abbildung 7 Aufteilung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen**



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 2025, eigene Berechnungen

## 2.2 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit, Mehrarbeit

In der Gesamtberechnung kommen alle in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Arbeitszeit auf eine Zahl von 37,4 vertraglich fixierten Wochenstunden. Zusätzlich wird in der QoW-Erhebung aber auch der tatsächliche Umfang der Arbeitszeit, das heißt die im Durchschnitt faktisch geleisteten Arbeitsstunden pro Woche, erhoben. Zum Teil ergeben sich dabei deutliche Abweichungen zur vertraglichen Verpflichtung – in den meisten Fällen Abweichungen nach oben. So liegt die tatsächliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei allen Beschäftigten in Luxemburg bei 40,9 Stunden. Weiterführende Berechnungen zeigen dabei eine durchschnittliche Differenz von tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit von 3,3 Wochenstunden nach oben.<sup>6</sup>

Da sich aufgrund der weiter oben dargestellten unterschiedlichen und nicht gleichverteilten Teilzeitanteile in verschiedenen Beschäftigtengruppen systematische Unterschiede ergeben, die zu großen Teilen auf den Vollzeit- bzw. Teilzeitstatus zurückzuführen sind, ist es sinnvoll, die folgenden Auswertungen getrennt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte vorzunehmen.

### Vollzeitbeschäftigte

Vollzeitbeschäftigte haben im Durchschnitt eine vertragliche festgelegte Arbeitszeit von 39,7 Arbeitsstunden pro Woche, wobei bei den meisten Vollzeitbeschäftigten eine 40-Stunden-Woche vereinbart ist (siehe oben). Die tatsächliche Arbeitszeit liegt für Vollzeitbeschäftigte dagegen bei 43,3 Stunden pro Woche und damit mehr als 3 Stunden höher als vertraglich vereinbart. Diese Differenz zeigt sich bei beiden Geschlechtern (vgl. Tabelle 3), zumal auch die vertragliche Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen sehr ähnlich ausgeprägt ist (39,8 bzw. 39,4 Wochenstunden). Wenn ein Vollzeitarbeitsverhältnis vorliegt, gibt es also zwischen Männern und Frauen nahezu keine Unterschiede hinsichtlich der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche.

Auch zwischen den Altersgruppen ergeben sich hinsichtlich der Arbeitszeit wenig Unterschiede. Interessant ist aber ein Blick auf die berechneten Differenzen: Mit einer Abweichung von 4,1 Stunden leisten die ältesten Beschäftigten (55 bis 64 Jahre) im Durchschnitt mehr Mehrarbeit als andere Beschäftigte, während ihre vertraglich fixierte Arbeitszeit denen der jüngeren Beschäftigten entspricht. Die jüngste Beschäftigtengruppe (16 bis 24 Jahre) hat zudem sowohl die geringste vertragliche als auch tatsächliche Arbeitszeit (38,2 bzw. 40,4 Stunden) und leistet zudem in Summe die wenigste Mehrarbeit pro Woche (+2,2 Stunden).

Bei der Differenzierung nach Bildungsabschlüssen gibt es ebenfalls erwähnenswerte Unterschiede. Während auch hier die vertragliche Arbeitszeit aller Beschäftigten in etwa auf demselben Niveau liegt (zwischen 39,5 und 40,1

<sup>6</sup> Die berechnete Differenz ist keine einfache Subtraktion der beiden hier dargestellten Werte von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit. Vielmehr wird eine neue Variable erstellt, für deren Berechnung sowohl bei der vertraglichen als auch der tatsächlichen Arbeitszeit ein gültiger Wert vorliegen muss. Ist das nicht der Fall, wird für die entsprechende Beobachtung keine Differenz gebildet, sodass sie nicht in die Durchschnittsberechnung eingeht. Deshalb ergeben sich zum Teil leicht andere Werte als bei einer einfachen Subtraktion der hier dargestellten Werte für die tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit.

Wochenstunden), fällt die tatsächliche Arbeitszeit und die weitergehend berechnete Differenz der beiden Werte unterschiedlich aus. Besonders Beschäftigte mit einer formal sehr hohen Bildung (ISCED 7/8) leisten pro Woche mit 4,8 Stunden deutlich mehr Mehrarbeit als andere Beschäftigte. Auch bei Befragten, die einen Abschluss auf dem Niveau ISCED 6 haben, liegt der Wert mit 3,0 Stunden höher als im Durchschnitt. Deutlich weniger Mehrarbeit wird dagegen bei Beschäftigten mit formal niedriger Bildung geleistet (ISCED 1). Hier entsprechen sich vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeit nahezu vollständig (+0,5 Stunden pro Woche).

**Tabelle 3 Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit bei verschiedenen Beschäftigtengruppen (Vollzeitbeschäftigte)**

	Vertragliche Arbeitszeit	Tatsächliche Arbeitszeit	Differenz
Gesamt	39,7	43,3	3,4
<b>Geschlecht</b>			
Weiblich	39,4	42,7	3,3
Männlich	39,8	43,5	3,4
<b>Altersgruppe</b>			
16 bis 24 Jahre	38,2	40,4	2,2
25 bis 34 Jahre	39,7	43,2	3,4
35 bis 44 Jahre	39,7	43,5	3,5
45 bis 54 Jahre	39,9	43,4	3,0
55 bis 64 Jahre	39,6	43,8	4,1
<b>Höchster Ausbildungsabschluss</b>			
ISCED 1	39,5	40,4	0,5
ISCED 2	39,7	42,9	2,8
ISCED 3	39,6	42,4	2,5
ISCED 4	39,5	42,8	2,9
ISCED 5	40,1	43,0	2,4
ISCED 6	39,5	42,6	3,0
ISCED 7/8	39,7	44,7	4,8
<b>Berufsgruppe</b>			
Manager: Führungskräfte	40,0	47,2	6,8
Professionals: Akademische Berufe	39,6	43,7	4,0
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	39,5	42,0	2,4
Bürokräfte und verwandte Berufe	39,6	41,8	1,9
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	39,4	43,5	3,7
Handwerks- und verwandte Berufe	40,1	41,7	1,0
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	39,9	44,9	4,3
Hilfsarbeitskräfte	39,5	38,6	-0,6

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025; eigene Berechnungen

Zusätzlich ist auch ein Blick auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten bei verschiedenen Berufsgruppen relevant. Allerdings zeigen sich bei der Betrachtung der vertraglichen Arbeitszeit – wie bei den anderen bereits dargestellten Untergruppen auch – nur geringe Unterschiede. Dies ist auch hier insofern bemerkenswert, da sich die tatsächlichen Arbeitszeiten durchaus in größerem Maß unterscheiden.

Bei den vollzeittätigen Managern liegt die wöchentliche Mehrarbeit mit 6,8 Stunden am höchsten, während bei Professionals (+4,0 Stunden) und Beschäftigten bei der Anlagen- und Maschinenbedienung (+4,3 Stunden) im Vergleich ebenfalls hohe Stundenwerte berechnet wurden. Entsprechend liegen hier auch die Werte für die tatsächlich geleisteten Stunden pro Woche mit 47,2 (Manager), 43,7 (Professionals) und 44,9 (Bediener von Anlagen- und Maschinen) am höchsten. Dem entgegen stehen relativ niedrige tatsächliche Arbeitszeiten bei Beschäftigten in Handwerksberufen (41,7 Stunden), bei Bürokräften (41,8 Stunden) und Beschäftigten in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen (42,0 Stunden). In der weiterführenden Berechnung ergeben sich in diesen Berufsgruppen durchschnittlich geringe Mehrarbeitsstunden im Bereich von 1,0 bis 2,4 Stunden pro Woche.<sup>7</sup>

### Teilzeitbeschäftigte

Bei den Teilzeitkräften sieht das Bild etwas anders aus. Zunächst gibt es in einigen Beschäftigtengruppen so wenig Teilzeitkräfte, dass sie für eine differenzierte Analyse nicht herangezogen werden können. Dies betrifft jüngere Beschäftigte (16 bis 24 Jahre), Beschäftigte mit den Ausbildungsniveaus ISCED 1 oder 4, sowie Beschäftigte im Handwerk, in der Bedienung von Maschinen und Anlagen sowie Führungskräfte.<sup>8</sup>

In der Gesamtbetrachtung liegt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten bei 26,8 Stunden, wobei diese – wie in Abschnitt 2.1 dargestellt – im Detail sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Diese Unterschiede finden sich auch bei einigen Beschäftigtengruppen wieder, während bei anderen Merkmalen nahezu keine Differenzen erkennbar sind (vgl. Tabelle 4).

Letzteres zeigt sich zum Beispiel bei einem Blick auf die Ausprägung des Arbeitszeitvolumens bei Frauen und Männern. Ähnlich wie bei den Vollzeitbeschäftigten gibt es hier nahezu keine Unterschiede bei der Ausprägung der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit und den sich daraus ergebenden Stunden an Mehrarbeit pro Woche. Größere Unterschiede zeigen sich dagegen bei einer Differenzierung nach Alter. Denn hier liegen sowohl die vertragliche als auch die tatsächliche Arbeitszeit bei jüngeren Befragten (wie erwähnt ohne Berücksichtigung der jüngsten Beschäftigten) höher als bei älteren. Zudem liegt die Zahl der Stunden an Mehrarbeit bei den 25 bis 34-Jährigen mit 3,5 Stunden pro Woche deutlich höher als in den anderen Altersgruppen. Die jüngeren Teilzeitbeschäftigten haben demnach nicht nur eine höhere vertragliche Stundenzahl pro Woche, sondern arbeiten in der Summe auch mehr als die anderen Beschäftigten.

Etwas anders sieht es bei einer Betrachtung des Ausbildungsniveaus aus. Hier liegen die berechneten Werte für die Mehrarbeit bei fast allen Beschäftigten nahe beieinander – nur jene mit den höchstmöglichen Ausbildungsabschlüssen (ISCED 7/8) liegen mit 3,5 Stunden Mehrarbeit pro Woche deutlich über dem

<sup>7</sup> Bei vollzeitbeschäftigten Hilfsarbeitskräften ergibt sich ein negativer Durchschnittswert für die Mehrarbeit (-0,6). Allerdings ergibt sich dieser aufgrund von 2 extremen Ausreißern in der Differenz (-35,0 und -32,0), während für die Berechnung insgesamt 49 Beobachtungen vorliegen, deren Differenz zumeist bei 0 liegt.

<sup>8</sup> In diesen Gruppen gibt es in der realisierten Stichprobe jeweils weniger als 30 Beschäftigte in Teilzeit.



Durchschnitt. Darüber hinaus sind vertraglich bei den formal geringeren Ausbildungsabschlüssen etwas weniger Stunden pro Woche vereinbart als bei Beschäftigten mit einem höheren ISCED-Abschluss.

**Tabelle 4 Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit bei verschiedenen Beschäftigtengruppen (Teilzeitbeschäftigte)**

	Vertragliche	Tatsächliche	Differenz
Gesamt	26,8	29,8	2,8
<b>Geschlecht</b>			
Weiblich	26,7	29,9	2,8
Männlich	26,9	29,3	2,9
<b>Altersgruppe</b>			
16 bis 24 Jahre	*	*	*
25 bis 34 Jahre	30,2	33,7	3,5
35 bis 44 Jahre	27,4	29,9	2,5
45 bis 54 Jahre	27,2	29,5	2,6
55 bis 64 Jahre	24,6	28,2	2,7
<b>Höchster Ausbildungsabschluss</b>			
ISCED 1	*	*	*
ISCED 2	25,4	28,3	2,6
ISCED 3	25,6	28,9	2,6
ISCED 4	26,5	27,7	2,4
ISCED 5	*	*	*
ISCED 6	28,8	31,2	2,4
ISCED 7 /8	27,9	31,3	3,5
<b>Berufsgruppe</b>			
Manager: Führungskräfte	*	*	*
Professionals: Akademische Berufe	27,6	30,7	3,1
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	28,4	30,1	1,9
Bürokräfte und verwandte Berufe	25,2	27,9	2,6
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	24,1	28,1	2,5
Handwerks- und verwandte Berufe	*	*	*
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	*	*	*
Hilfsarbeitskräfte	24,2	29,3	4,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025; eigene Berechnungen, \*Fallzahlen für eine Berechnung zu klein (n<30)

Bei den Berufsgruppen wurde unter den Teilzeitbeschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen mit 24,1 Wochenstunden die niedrigste (unter den auswertbaren Berufsgruppen vergleichbare) vertragliche Arbeitszeit gemessen. Auf einem ähnlichen Niveau befinden sich auch in Teilzeit tätige Hilfsarbeitskräfte (24,2 Wochenstunden) und Bürokräfte (25,2 Wochenstunden). Höhere vertragliche Arbeitszeiten sind dagegen bei Teilzeitbeschäftigten in akademisch geprägten Berufen (27,6 Wochenstunden) und in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen (28,4 Wochenstunden) zu finden. Gleichzeitig liegen die tatsächlichen Arbeitszeiten der meisten Teilzeitbeschäftigten in diesen Gruppen zwischen 28 und 31 Stunden pro Woche. Daraus ergeben sich dann unterschiedliche Ergebnisse für die geleistete Mehrarbeit. Hilfsarbeitskräfte (+4,7 Stunden) und

Professionals (+3,1 Stunden) liegen bei der Berechnung der Mehrarbeit in der oberen Hälfte während bei den anderen Berufsgruppen etwas weniger (unterdurchschnittlich) Mehrarbeit pro Woche geleistet wird.

## 2.3 Arbeitszeitwünsche

Sowohl die vertragliche als auch die tatsächliche Arbeitszeit bilden den aktuellen Stand bei den abhängig Erwerbstätigen in Luxemburg ab. Ergänzend wurde aber auch erfragt, welche Arbeitszeiten sich die Befragten wünschen würden. Dabei sollten sie allerdings berücksichtigen, dass sie mit dem der Arbeitszeit entsprechenden Verdienst auch ihren Lebensunterhalt bestreiten müssten.

Die Berechnungen zu diesem Thema basieren auf der Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit (sofern für beide Angaben gültige Werte vorlagen). Im Ergebnis zeigen die Berechnungen ein deutliches Votum der Luxemburger Beschäftigten für eine Reduktion der Arbeitszeit. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) hätten lieber kürzere Arbeitszeiten – unter Berücksichtigung des ökonomischen Aspekts, dass sie weiterhin ihren Lebensunterhalten vom Verdienst bestreiten müssten. Auf der anderen Seite gibt es aber auch 8 Prozent, die gerne mehr als bisher arbeiten würden. Lediglich für ein Fünftel (22 Prozent) liegt die aktuelle Ausgestaltung der Arbeitszeit im optimalen Bereich.

Im Gesamtdurchschnitt wünschen sich die Beschäftigten Luxemburgs eine Arbeitszeit von 35,4 Stunden pro Woche, der Wert liegt also niedriger als die aktuelle tatsächliche Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten (43,3 Stunden) und höher als jene bei Teilzeitbeschäftigten (29,8 Stunden). Dementsprechend lohnt sich auch hier ein differenzierter Blick zwischen diesen beiden Beschäftigtengruppen.

### Vollzeitbeschäftigte

Bei Vollzeitbeschäftigten liegt die wöchentliche Wunscharbeitszeit bei 36,9 Stunden und damit mit 6,4 Stunden deutlich unter der tatsächlichen Arbeitszeit (43,3 Stunden). Rund 73 Prozent wünschen sich eine Reduktion ihrer tatsächlichen Wochenarbeitszeit, nur 5 Prozent sprechen sich für eine Aufstockung aus. Zudem ist nur ein Fünftel der Vollzeitbeschäftigten mit der tatsächlichen Arbeitszeit so zufrieden, wie sie gerade ist.

Dabei unterscheiden sich diese drei Gruppen von Beschäftigten aber zum Teil recht deutlich in ihren Vorstellungen, was die für sie optimale Arbeitszeit betrifft. Die Vollzeitbeschäftigten mit einem Aufstockungswunsch geben im Durchschnitt eine Wunscharbeitszeit von 44,2 Stunden pro Woche an, während ihre tatsächliche Arbeitszeit mit 30,6 Stunden weit darunter im Bereich einer Teilzeitbeschäftigung liegt.<sup>9</sup> Bei den Vollzeitbeschäftigten, für die dagegen ein Reduktionswunsch

<sup>9</sup> Die vertragliche Arbeitszeit dieser Beschäftigten liegt im Durchschnitt bei 41,4 Stunden und die Differenz aus tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit ergibt einen negativen Wert (-7,8 Stunden). Aktuell arbeiten diese Beschäftigten also deutlich weniger als vertraglich vereinbart. Ggf. ist dies auch mit einem aktuellen und akuten Verdienstausschlag verbunden. Dies könnte – z.B. aus einem Kompensationsgedanken heraus dazu führen, dass die Einschätzung der gewünschten Arbeitszeit so hoch wie hier berichtet ausfällt. Darüber hinaus liegt der Median für die gewünschte Arbeitszeit bei dieser Gruppe bei 44,5 Stunden und damit sehr dicht am berichteten arithmetischen Mittel (44,2). Bei der tatsächlichen Arbeitszeit ist die Abweichung mit 38,3 Stunden dagegen größer – Ausreißer verzerren hier also etwas das arithmetische Mittel.

der Arbeitszeit berechnet wurde, liegt die gewünschte Arbeitszeit bei 35,3 Stunden pro Woche, während ihre tatsächliche Arbeitszeit mit 45,0 Stunden deutlich höher ausfällt – im Durchschnitt wird also eine Reduktion um fast 10 Wochenstunden der tatsächlichen Arbeitszeit für optimal befunden. Die durchschnittliche tatsächliche wie gewünschte Arbeitszeit von Personen, für die die Berechnungen keinen Veränderungswunsch ergeben haben, liegt bei 40,4 Stunden.

Für Männer und Frauen fallen die Anteile von Erhöhung- und Reduktionswünschen sehr ähnlich aus. Allerdings ergeben sich im Detail Unterschiede: Während die gewünschte Arbeitszeit bei Männern bei 37,6 Stunden liegt, fällt sie bei Frauen mit 35,4 Stunden geringer aus (vgl. Tabelle 5). Damit wünschen sich in Vollzeit beschäftigte Männer im Durchschnitt eine Reduktion der tatsächlichen Arbeitszeit um rund 6 Stunden, Frauen wünschen sich im Schnitt eine noch etwas höhere Reduktion (rund 7 Stunden).

Auch bei den Altersgruppen fallen einige Unterschiede ins Auge. So wünschen sich befragte Vollzeitbeschäftigte im Alter zwischen 25 und 44 Jahren mit 35,7 Wochenstunden die geringste Arbeitszeit und gleichzeitig am häufigsten eine Reduktion (77 bis 79 Prozent). Ältere Beschäftigte (45 bis 64 Jahre) liegen mit einer Wunscharbeitszeit von 37,5 Stunden bereits deutlich darüber (68 Prozent wünschen sich eine Reduktion), während sich für die jüngsten Beschäftigten (16 bis 24 Jahre) mit 39,2 Stunden die mit Abstand höchste Wunscharbeitszeit unter den Vollzeitbeschäftigten ergibt. Entsprechend möchte von dieser Gruppe der jüngsten Beschäftigten auch nur die Hälfte ihre Arbeitszeit reduzieren.

Bei einem Blick auf das Bildungsniveau fallen zwischen den einzelnen ISCED-Stufen zunächst zwar Unterschiede auf, diese lassen sich aber nicht sinnvoll systematisieren – so finden sich die geringsten Wunscharbeitszeiten sowohl auf der niedrigsten als auch den höchsten Stufen (rund 36 bis 37 Stunden). Gleichzeitig unterscheiden sich die Anteile derjenigen, die in den einzelnen Beschäftigtengruppen ihre Arbeitszeit reduzieren möchten aber deutlich. Denn 79 (ISCED 6) bzw. 83 Prozent (ISCED 7/8) der Beschäftigten mit formal sehr hohen Bildungsabschlüssen wünschen sich eine Reduktion der Arbeitszeit. In den anderen Beschäftigtengruppen sind es dagegen 60 bis 67 Prozent, die einen solchen Wunsch vertreten – abgesehen von den Beschäftigten mit einem formal sehr niedrigen Ausbildungsabschluss (ISCED 1): Hier möchten nur 45 Prozent die Arbeitszeit reduzieren, während fast ein Drittel (31 Prozent) zufrieden mit der aktuellen Arbeitszeit ist.

Dieser Befund lässt sich mit einem Blick auf die Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit bei ausgewählten Bildungsstufen vertiefen. Denn während bei Beschäftigten mit einem Bildungsabschluss im Primarbereich (ISCED 1) die Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei rund 4 Stunden liegt und bei den Befragten der Bildungsniveaus ISCED 2 bis 5 bei rund 5 Stunden, fällt sie bei den höchsten Bildungsstufen deutlich stärker aus. So arbeiten Beschäftigte mit einem Bachelor oder gleichwertigen Abschluss (ISCED 6) aktuell rund 7 Stunden mehr, als sie eigentlich möchten. Bei Befragten mit einem Masterabschluss oder einer Promotion beträgt die Differenz sogar 8 Stunden. Dies ist insofern zusätzlich bemerkenswert, da sich die Bildungsstufen ISCED 2 bis 6 kaum in ihrer durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit unterscheiden (ca. 43 Stunden

pro Woche). Bei ISCED 7 und 8 liegt die Ausgangsarbeitszeit dagegen mit rund 45 Stunden etwas höher, bei ISCED 1 mit 40 Stunden etwas niedriger.

**Tabelle 5      Arbeitszeitwünsche (Vollzeitbeschäftigte)**

	Tatsächliche	Gewünschte	Differenz
Gesamt	43,3	36,9	-6,4
<b>Geschlecht</b>			
Weiblich	42,7	35,4	-7,3
Männlich	43,5	37,6	-5,9
<b>Altersgruppe</b>			
16 bis 24 Jahre	40,4	39,2	-1,2
25 bis 34 Jahre	43,2	36,2	-7,0
35 bis 44 Jahre	43,5	36,3	-7,2
45 bis 54 Jahre	43,4	37,5	-5,9
55 bis 64 Jahre	43,8	37,4	-6,4
<b>Höchster Ausbildungsabschluss</b>			
ISCED 1	40,4	36,3	-4,1
ISCED 2	42,9	37,5	-5,4
ISCED 3	42,4	37,5	-4,9
ISCED 4	42,8	37,9	-4,9
ISCED 5	43,0	38,1	-4,9
ISCED 6	42,6	35,8	-6,8
ISCED 7/8	44,7	36,5	-8,2
<b>Berufsgruppe</b>			
Manager: Führungskräfte	47,2	37,9	-9,3
Professionals: Akademische Berufe	43,7	35,7	-8,0
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	42,0	36,8	-5,2
Bürokräfte und verwandte Berufe	41,8	36,3	-5,5
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	43,5	38,0	-5,5
Handwerks- und verwandte Berufe	41,7	39,2	-2,5
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	44,9	38,4	-6,5
Hilfsarbeitskräfte	38,6	37,7	-0,9

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025; eigene Berechnungen

Auch zwischen den Berufsgruppen gibt es zum Teil sehr unterschiedliche Vorstellungen von der optimalen, das heißt gewünschten Arbeitszeit und den Anteilen derjenigen, die sich eine Reduktion, Erhöhung oder Beibehaltung der aktuellen Arbeitszeiten aussprechen. Denn unter den Vollzeitbeschäftigten wünschen sich besonders häufig Führungskräfte eine Reduktion ihrer Arbeitszeit – für rund 86 Prozent ergibt sich dieser Befund. Dies ist insofern keine Überraschung, da diese Personen im Durchschnitt mit 47,2 Stunden pro Woche die höchste aller tatsächlichen Arbeitszeiten haben. Aber auch bei Beschäftigten aus akademisch geprägten Berufen gibt es mit 82 Prozent einen großen Anteil von Personen, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten – während die tatsächliche Arbeitszeit hier mit 43,7 Stunden pro Woche nur leicht über dem Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten liegt. Entsprechend ergeben weitere Berechnungen bei diesen beiden Berufsgruppen auch die höchste Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter

Arbeitszeit. Bei Führungskräften wird im Durchschnitt eine Reduktion um rund 9 Stunden, bei Professionals um 8 Stunden pro Woche gewünscht.

Allerdings sei auch angemerkt, dass es bei allen betrachteten Berufsgruppen relevante Anteile von Befragten gibt, die sich eine Reduktion der Arbeitszeit wünschen – wenngleich es bei den Hilfsarbeitskräften mit 43 Prozent und bei den in Handwerksberufen beschäftigten Personen mit 50 Prozent verhältnismäßig wenige Personen so sehen. Stattdessen gibt es bei diesen Berufsgruppen zweistellige Beschäftigtenanteile, die eher eine Aufstockung der Stundenzahl favorisieren würden: Bei Hilfskräften fast ein Fünftel (19 Prozent) bei handwerklich tätigen rund ein Zentel (11 Prozent). Ähnlich sehen dies auch 10 Prozent der Beschäftigten in der Anlagen- und Maschinenbedienung, wobei sich hier immerhin 62 Prozent auch eine Reduktion der Arbeitszeit wünschen.

### **Teilzeitbeschäftigte**

Im Kontrast zu den Vollzeitbeschäftigten ist bei den in Teilzeit tätigen Personen wenig überraschend ein größerer Anteil von Befragten zu erkennen, die sich insbesondere eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit wünschen. Für etwas mehr als ein Fünftel (22 Prozent) ergibt die Berechnung aus gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit einen solchen Wunsch. Aber auch hier gibt es mit 45 Prozent einen großen Teil von Beschäftigten, die eher eine Reduktion der Arbeitszeit favorisieren. 31 Prozent – und damit rund 10 Prozent mehr als bei den Vollzeitbeschäftigten – sind aber auch mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zufrieden.

Insgesamt wünschen sich Teilzeitbeschäftigte in Luxemburg im Durchschnitt eine Arbeitszeit von 28,4 Stunden pro Woche und damit nur 1,4 Stunden weniger als sie im Durchschnitt aktuell arbeiten. Im Gegensatz zu den Vollzeitbeschäftigten fällt damit die Differenz deutlich geringer aus, allerdings lohnt auch hier eine separate Betrachtung der drei Personengruppen mit Aufstockungswunsch, Reduktionswunsch und ohne Änderungswunsch. So stellen sich teilzeitbeschäftigte Personen mit Aufstockungswunsch eine Arbeitszeit von im Durchschnitt 33,7 Stunden pro Woche vor, während sie tatsächlich im Schnitt aktuell 25,6 Stunden pro Woche arbeiten. Bei den Befragten mit Reduktionswunsch ist dieser Befund fast spiegelbildlich angelegt: Hier wünschen sich die Befragten eine Arbeitszeit von 26,4 Stunden pro Woche, gehen ihrer Tätigkeit aber in der Regel 33,6 Stunden nach. Für die teilzeitbeschäftigten Befragten ohne Veränderungswunsch liegt die tatsächliche wie gewünschte Arbeitszeit zwischen diesen Werten bei 27,6 Stunden pro Woche.

In Teilzeit beschäftigte Frauen wünschen sich den Berechnungen zufolge eine etwas längere Arbeitszeit als Männer, wenngleich die Unterschiede nicht groß ausfallen (29,9 zu 29,3 Stunden, vgl. Tabelle 6). Interessant ist dabei aber die Verteilung der Wünsche, denn während 42 Prozent der Männer mit ihrer aktuellen Arbeitszeit zufrieden sind, sind es bei den Frauen nur etwas mehr als ein Viertel (28 Prozent). Bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist dagegen der Anteil derjenigen deutlich größer, die sich eine Reduktion der Arbeitszeit wünschen – für 48 Prozent gilt dies. Bei den teilzeitbeschäftigten Männern sind es dagegen nur etwas mehr als ein Drittel (35 Prozent), bei denen eine Kürzung der Arbeitszeit favorisiert wird. Die Anteile von Befragten, die eine Erhöhung befürworteten, liegen dagegen bei Männern und Frauen ungefähr gleichauf (Männer: 19 Prozent;

Frauen: 23 Prozent). Des Weiteren wünschen sich teilzeitbeschäftigte Frauen im Durchschnitt eine Reduktion um 1,7 Stunden, während die Berechnung bei Männern nur ein Minus von 0,5 Stunden ergibt.

Bezüglich der Verteilung der Arbeitszeitwünsche bei unterschiedlichen Altersgruppen gibt es eine eindeutige Tendenz – ausgeklammert werden muss hier wieder die jüngste Beschäftigtengruppe der Teilzeitbeschäftigten (16 bis 24 Jahre), da hier zu wenig auswertbare Beobachtungen vorhanden sind ( $n < 30$ ). Für die anderen Altersgruppen ist eine stetig sinkende Wunscharbeitszeit mit zunehmendem Alter der Befragten zu beobachten – analog zu einer leicht sinkenden tatsächlichen Arbeitszeit über die Altersgruppen. Der Umfang der gewünschten Reduktion ist dabei aber uneinheitlich ausgeprägt und reicht von minus 1,6 bis minus 2,6 Stunden.

**Tabelle 6 Arbeitszeitwünsche (Teilzeitbeschäftigte)**

	Tatsächliche	Gewünschte	Differenz
Gesamt	29,8	28,4	-1,4
<b>Geschlecht</b>			
Weiblich	29,9	28,2	-1,7
Männlich	29,3	28,8	-0,5
<b>Altersgruppe</b>			
16 bis 24 Jahre	*	*	*
25 bis 34 Jahre	33,7	31,1	-2,6
35 bis 44 Jahre	29,9	28,3	-1,6
45 bis 54 Jahre	29,5	27,7	-1,8
55 bis 64 Jahre	28,2	26,1	-2,1
<b>Höchster Bildungsabschluss</b>			
ISCED 1	*	*	*
ISCED 2	28,3	28,1	-0,2
ISCED 3	28,9	28,5	-0,4
ISCED 4	27,7	24,8	-2,9
ISCED 5	*	*	*
ISCED 6	31,2	28,3	-2,9
ISCED 7 / 8	31,3	28,2	-3,1
<b>Berufsgruppe</b>			
Manager: Führungskräfte	*	*	*
Professionals: Akademische Berufe	30,7	27,9	-2,8
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	30,1	27,5	-2,6
Bürokräfte und verwandte Berufe	27,9	28,7	0,8
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	28,1	29,4	1,3
Handwerks- und verwandte Berufe	*	*	*
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	*	*	*
Hilfsarbeitskräfte	29,3	31,1	1,8

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025; eigene Berechnungen, \*Fallzahlen für eine Berechnung zu klein ( $n < 30$ )

Bei den Bildungsniveaus sind im Prinzip dieselben Befunde wie bei den Vollzeitbeschäftigten zu berichten: Befragte mit einem höheren Bildungsniveau

arbeiten häufig mehr als sie eigentlich möchten, während bei den unteren Bildungsniveaus die Passung zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit zum Teil deutlich besser aussieht. Allerdings stellt sich auch hier die methodische Problematik, dass für einzelne Bildungsniveaus nicht ausreichend viele Beobachtungen vorhanden sind, um ein ganzheitliches Bild über alle Bildungsniveaus zu zeichnen.

Ähnliche Einschränkungen gelten auch für die Berufsgruppen – bei den auswertbaren Gruppen gibt es aber berichtenswerte Unterschiede. So wollen mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Professionals – bei denen die tatsächliche Arbeitszeit im Schnitt bei 30,7 Stunden liegt – ihren Stundenumfang reduzieren. Gleichzeitig wünschen sich 16 Prozent eine Erhöhung und 24 Prozent gar keine Anpassung. Die Wunscharbeitszeit liegt im Durchschnitt für die Beschäftigten dieser Berufsgruppe bei 27,9 Stunden, also knapp drei Stunden niedriger als der aktuelle Wert. Eine ähnliche Differenz findet sich auch bei Teilzeitbeschäftigten aus technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen. Hier liegen Wunsch und Realität 2,6 Stunden auseinander. Anders ist es dagegen bei Befragten aus Dienstleistungsberufen oder Bürokräften. Hier ist die Wunscharbeitszeit jeweils über der aktuell geleisteten Arbeitszeit angesiedelt. Für Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen ergibt sich eine Wunscharbeitszeit von 29,4 Stunden (+1,3 Stunden im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit), bei Bürokräften 28,7 Stunden pro Woche (+0,8 Stunden im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit). In Summe wird hier also eher eine Aufstockung der Stundenzahl favorisiert. Dies zeigt sich auch bei den Anteilen derjenigen, die einen Aufstockungswunsch haben: Bei Dienstleistungsbeschäftigten sind es fast ein Drittel (32 Prozent), bei Bürokräften 26 Prozent.

## 2.4 Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit

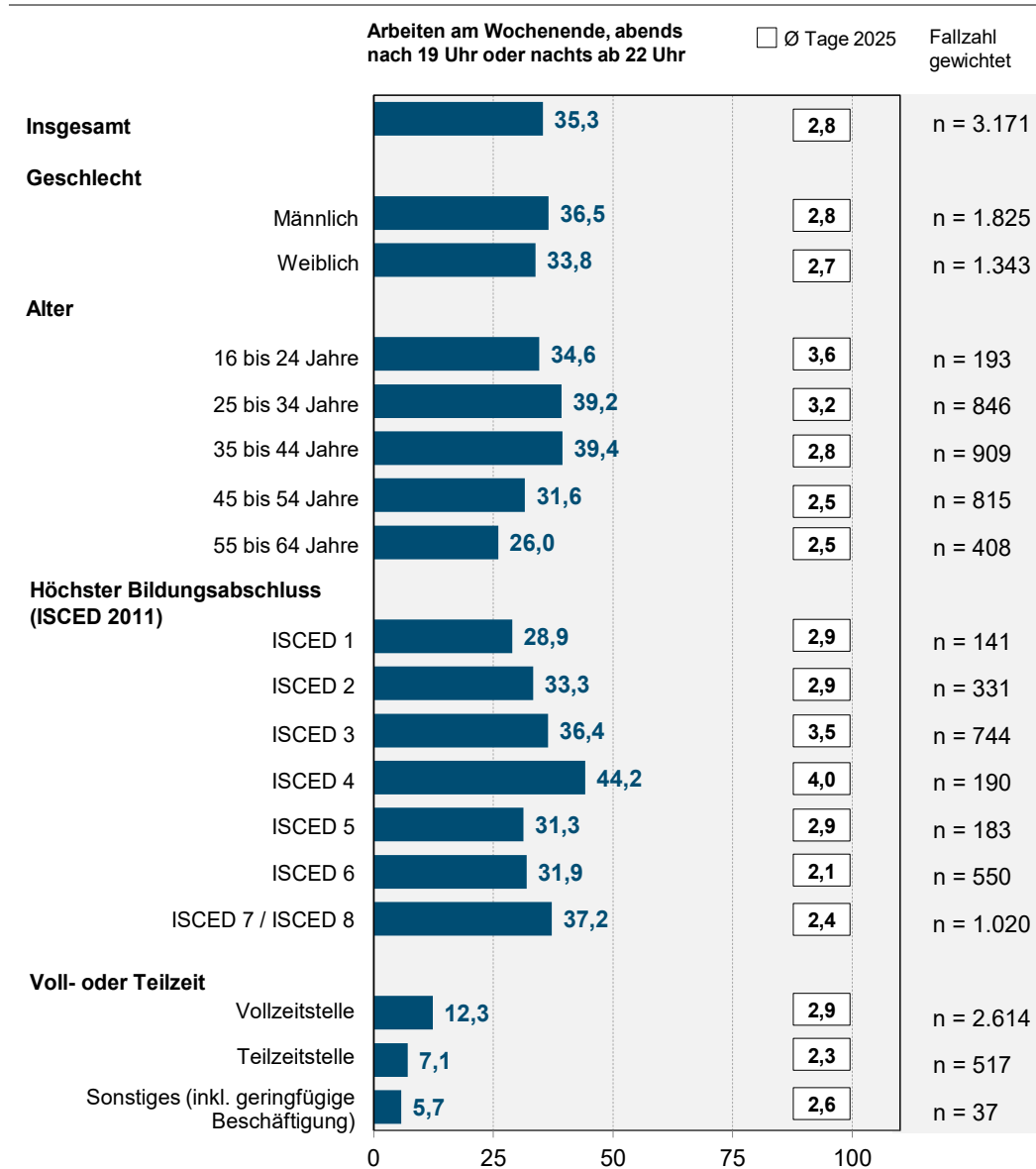
Neben dem Volumen der Arbeitszeit prägen die Qualität der Arbeit auch die Lage der Arbeitszeit sowie die Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten. Mit atypischen Arbeitszeiten sind hier Arbeitszeiten abends ab 19 Uhr, nachts ab 22 Uhr oder grundsätzlich Arbeit Wochenende gemeint. Etwas mehr als ein Drittel aller Beschäftigten Luxemburgs (35 Prozent) arbeitet mindestens einmal im Monat zu solchen Arbeitszeiten. Im Durchschnitt ergeben sich 2,8 Tage, an denen jeder und jede Beschäftigte am Abend, in der Nacht oder am Wochenende beruflich tätig ist. Nur auf Befragte gerechnet, die an mindestens einem Tag im Monat zu solchen Arbeitszeiten arbeiten, sind es im Durchschnitt 7,8 Tage.

Interessant hier ist, dass die Werte für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte nicht so stark wie bei den vorherigen Darstellungen differieren (vgl. Abbildung 8). Zum einen sind zwar mit 37 Prozent mehr Beschäftigte bei den Vollzeitarbeitenden zu atypischen Arbeitszeiten tätig als bei den Teilzeitbeschäftigten (28 Prozent). Allerdings liegen die berechneten Mittelwerte an Tagen, an denen die jeweiligen Beschäftigten zu atypischen Arbeitszeiten arbeiten mit 2,8 zu 2,1 recht nahe beieinander. Dementsprechend wird in den folgenden Auswertungen auf eine geteilte Darstellung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten verzichtet und stattdessen die Gesamtlage der Beschäftigten in den Blick genommen.

Die Verteilung dieser atypischen Arbeitszeiten ist über die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen hinweg sehr heterogen. So ist im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Wochenende bei jüngeren Beschäftigten etwas häufiger als bei älteren Beschäftigten der Fall. 35 bis 39 Prozent der 16 bis 44-Jährigen arbeiten mindestens einmal im Monat zu den genannten Zeiten, auf 60 bis 64 Prozent aus diesen Gruppen trifft das nicht zu. Zudem kommen die jüngsten Beschäftigten mit 3,6 Tagen pro Monat auf eine überdurchschnittlich hohe Zahl von atypischen Arbeitstagen. Auch bei den 25 bis 34-Jährigen ergibt sich mit 3,2 Tagen ein überdurchschnittlicher Wert. Demgegenüber stehen Beschäftigte, die älter als 44 Jahre sind. Bei diesen Beschäftigtengruppen leisten 68 Prozent (45 bis 54 Jahre) bzw. 74 Prozent (55 bis 64 Jahre) in der Regel keine Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Wochenende. Bei 32 bzw. 26 Prozent ist das dagegen der Fall. Dementsprechend fallen die berechneten Durchschnittswerte auch kleiner als bei den jüngeren Beschäftigten aus: Bei den 45 bis 54-Jährigen ergeben sich 2,5 Tage pro Monat, bei den 55 bis 64-Jährigen 2,2.

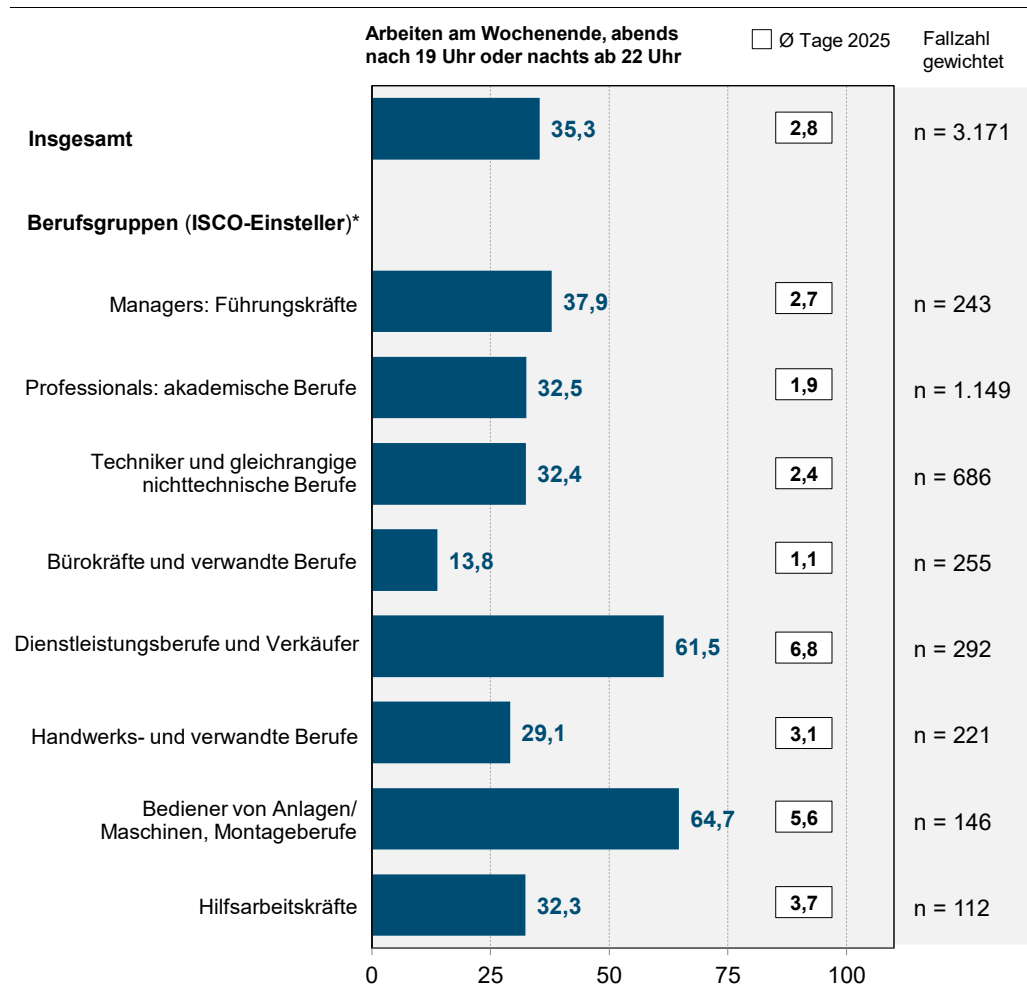
Die Arbeit zu den genannten atypischen Zeiten unterscheiden sich des Weiteren auch nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 9). Bei Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sind Arbeitstage mit entsprechenden Arbeitszeiten eher die Regel als die Ausnahme: Etwas weniger als zwei Drittel (62 Prozent) der in diesen Berufen beschäftigten Befragten arbeiten mindestens an einem Tag im Monat am Abend, in der Nacht oder am Wochenende. Gleichzeitig ergeben sich hier mit fast 7 Tagen die höchsten Durchschnittswerte pro Monat. Auf einem ähnlichen Niveau finden sich die Angaben der Beschäftigten, die beruflich Anlagen und Maschinen bedienen. Hier geben sogar 65 Prozent an, mindestens einmal im Monat zu den genannten Zeiten zu arbeiten – im Durchschnitt ergeben sich fast 6 Tage pro Monat. Bei Bürokräften arbeiten im Vergleich mit 14 Prozent die wenigsten Beschäftigten regelmäßig am Abend, in der Nacht oder am Wochenende. Im Durchschnitt kommen Befragte aus dieser Berufsgruppe nur auf 1,1 Tage mit solchen Arbeitszeiten.



**Abbildung 8 Arbeit zu atypischen Arbeitszeiten nach verschiedenen Merkmalen**

Frage: Wie viele Tage im Monat arbeiten Sie abends ab 19 Uhr, oder nachts ab 22 Uhr oder am Wochenende? Angaben in Prozent; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

**Abbildung 9 Arbeit zu atypischen Arbeitszeiten nach Berufsgruppe**

Frage: Wie viele Tage im Monat arbeiten Sie abends ab 19 Uhr, oder nachts ab 22 Uhr oder am Wochenende? Angaben in Prozent; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

inf



## 2.5 Sonntagsarbeit

Die diesjährige Quality of Work-Erhebung beschäftigt sich auch explizit mit der Thematik der Sonntagsarbeit. Zum einen wurde erfasst, ob die Befragten – zumindest gelegentlich – an Sonntagen arbeiten. Zum anderen wurden jene Beschäftigte, auf die dies nicht zutrifft, um eine Einschätzung gebeten, ob sie ohne Vorbehalte oder unter bestimmten Umständen (siehe unten) bereit wären, sonntags zu arbeiten.

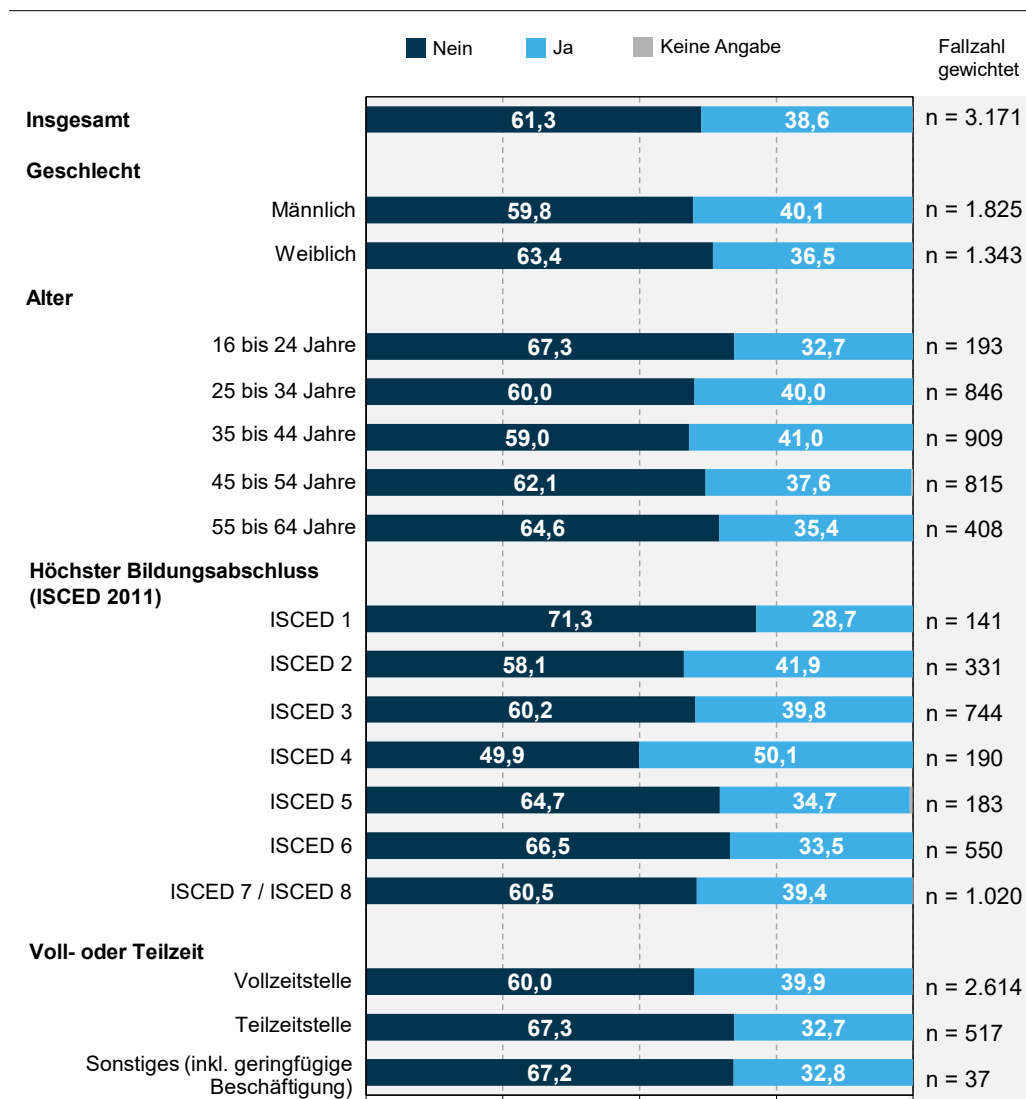
Zumindest gelegentlich an Sonntagen sind 39 Prozent der Luxemburger Beschäftigten tätig.<sup>10</sup> Die trifft auf Männer mit 40 Prozent etwas häufiger als auf Frauen zu, bei denen 37 Prozent an Sonntagen arbeiten (vgl. Abbildung 10). Sonntagsarbeit ist darüber hinaus bei den jüngsten Befragten (16 bis 24 Jahre) mit 33 Prozent am seltensten zu finden, während aber die ältesten Befragten (55 bis 64 Jahre) mit ähnlich kleinen Anteilen (35 Prozent) an zweiter Stelle folgen.

Beim Bildungsniveau gibt es größere Unterschiede, die allerdings nicht systematisch erscheinen. So arbeitet die Hälfte der Beschäftigten mit einem Ausbildungsabschluss auf ISCED-4-Niveau gelegentlich an Sonntagen, während dies sowohl bei den formal niedrigeren als auch den formal höheren Bildungstufen seltener der Fall ist. Bei Beschäftigten mit einem Ausbildungsabschluss auf der niedrigsten ISCED-Stufe (ISCED 1) arbeiten sogar nur 29 Prozent gelegentlich an Sonntagen, während es bei den folgenden Stufen (ISCED 2,3) bereits 40 bis 41 Prozent sind. Bei den formal höher gebildeten Beschäftigten liegen die Anteile von Befragten mit gelegentlicher Sonntagsarbeit bei 35 (ISCED 5) bis 39 Prozent (ISCED 7,8).

Differenziert nach Berufsgruppen finden sich die höchsten Anteile von Beschäftigten, die auch an Sonntagen arbeiten, bei Befragten in Dienstleistungsberufen (71 Prozent) und Anlagen- und Maschinenbedienungsberufen (62 Prozent, vgl. Abbildung 11). Vergleichsweise hohe Anteile gibt es darüber hinaus auch bei Führungskräften, bei denen 47 Prozent zumindest gelegentlich an Sonntagen arbeiten. Auf der anderen Seite ist Sonntagsarbeit nur für etwas mehr als ein Zehntel (12 Prozent) der Bürokräfte ein Thema, 88 Prozent dieser Beschäftigten arbeiten dagegen nie an Sonntagen. Bei den anderen Beschäftigtengruppen gibt es jeweils rund ein Drittel von Befragten, die gelegentlich an Sonntagen tätig sind.

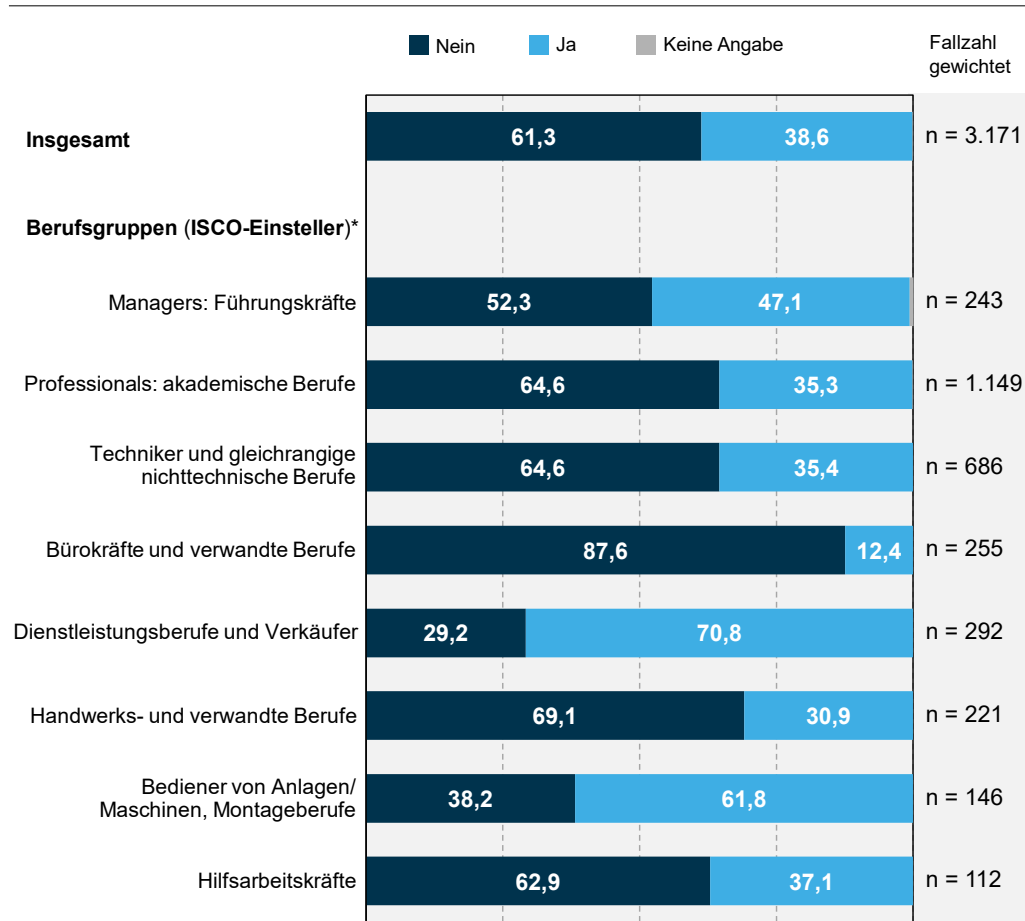
<sup>10</sup> Dies sind mehr Befragte, als zuvor bei der Frage nach einer konkreten Anzahl von Tagen mit Abend, Nacht oder Wochenendarbeit (die eigentlich auch Sonntage einschließt) eine Angabe >0 gemacht haben (siehe Abschnitt 0). Diese Abweichung kommt vermutlich durch die unterschiedlichen Fragestimuli zustande: Die Frage im Vorkapitel ermittelt die Anzahl an Tagen pro Monat; hier wird hingegen danach gefragt, ob dies „gelegentlich“ vorkommt.

**Abbildung 10 Anteile von Beschäftigten mit Sonntagsarbeit nach verschiedenen Merkmalen**



Frage: Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – an Sonntagen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

**Abbildung 11 Anteile von Beschäftigten mit Sonntagsarbeit nach Berufsgruppe**

Frage: Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – an Sonntagen?

Angaben in Prozent; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30, Zahlen &lt;3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

infas

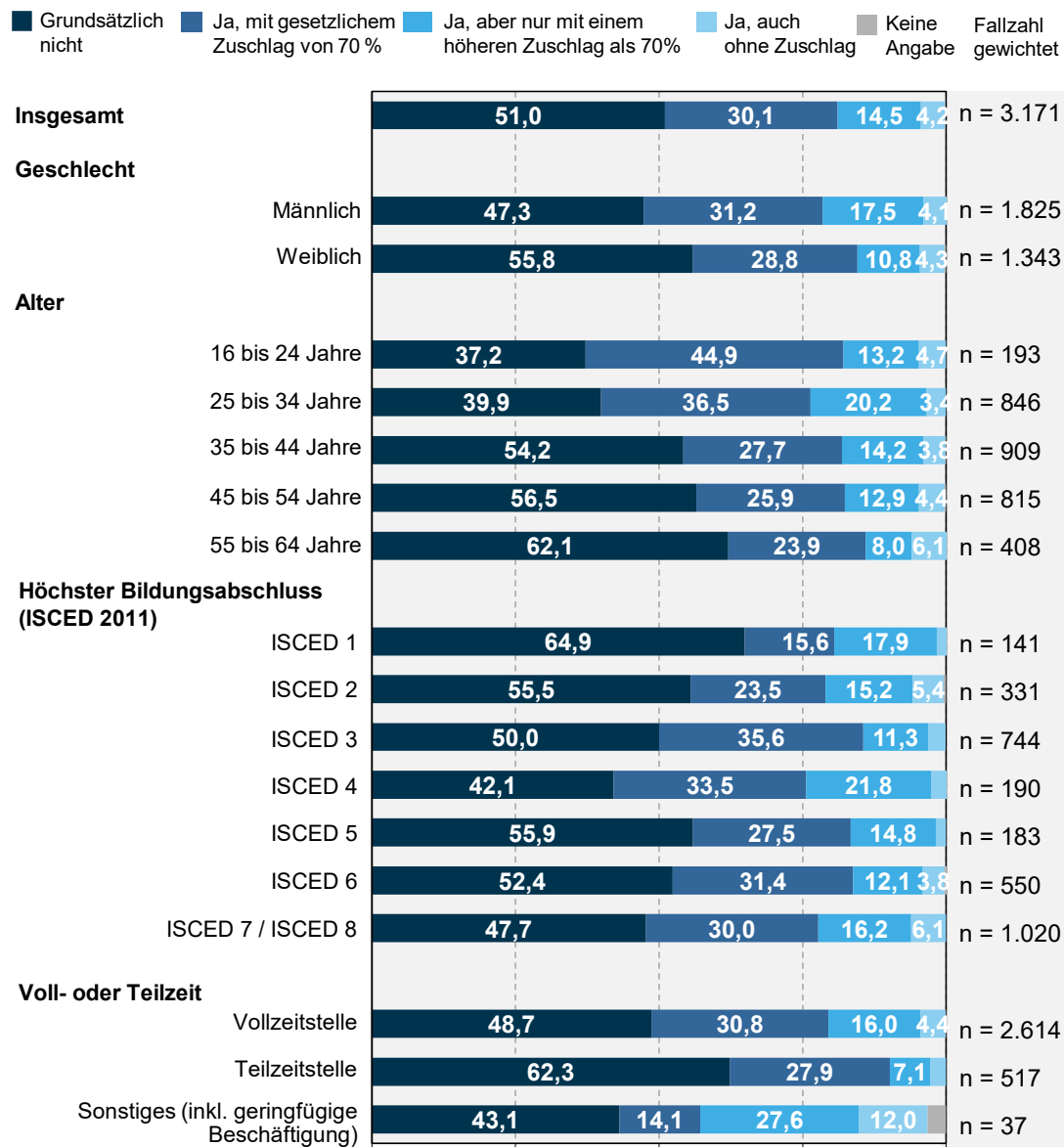


Von den Beschäftigten, die sonntags nicht arbeiten, wären 30 Prozent bereit, mit dem bestehenden gesetzlichen Zuschlag von 70 Prozent Sonntagsarbeit zu leisten. 4 Prozent wären auch ohne Zuschlag dazu bereit. Insgesamt wären also 34 Prozent bereit, ohne eine Änderung der bestehenden Regeln sonntags zu arbeiten. Dagegen sind 51 Prozent grundsätzlich nicht bereit, sonntags zu arbeiten, und 15 Prozent nur mit einem höheren Zuschlag als 70 Prozent. Dementsprechend sind zwei Drittel der Befragten (66 Prozent) unter den aktuellen Bedingungen nicht bereit, Sonntagsarbeit zu leisten.

Interessant sind bei dieser Frage Differenzierungen nach Geschlecht, Alter, formalem Bildungsniveau und Berufsgruppen (vgl. Abbildung 12). So herrscht die größte Ablehnung bei den ältesten Beschäftigten, bei denen etwas weniger als zwei Drittel (62 Prozent) die Arbeit an Sonntagen kategorisch ausschließen. Bei den etwas jüngeren Beschäftigten (45 bis 54 Jahre) sind es mit 57 Prozent etwas weniger. Diese Tendenz setzt sich auch in den anderen Altersklassen fort – bei den

16 bis 24-Jährigen schließen nur 37 Prozent eine Arbeit an Sonntagen grundsätzlich aus. Frauen sind zudem etwas häufiger als Männer nicht zur Sonntagsarbeit bereit (56 vs. 47 Prozent).

**Abbildung 12 Bereitschaft zur Sonntagsarbeit nach verschiedenen Merkmalen**



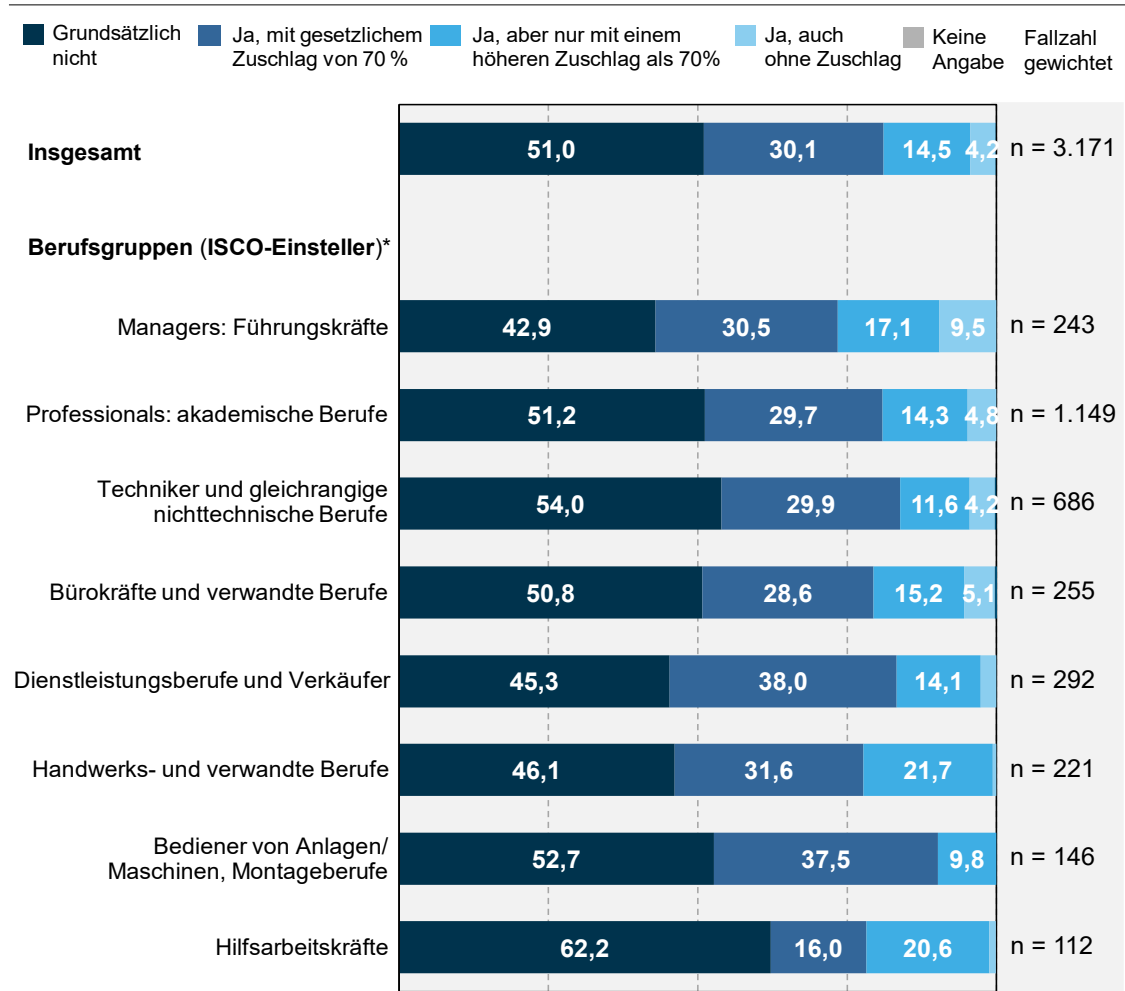
Frage: In Luxemburg beträgt der gesetzliche Zuschlag für Sonntagsarbeit 70 %. Wären Sie unter bestimmten Bedingungen bereit, an Sonntagen zu arbeiten?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Auch bei Beschäftigten mit formal sehr niedriger Bildung (ISCED 1) gibt es mit fast zwei Dritteln (65 Prozent) große Teile von Befragten, die Sonntagsarbeit grundsätzlich ablehnen. Bei den anderen Beschäftigten mit höheren Ausbildungsabschlüssen sind es jeweils rund 48 bis 56 Prozent der Befragten, für die Arbeit an Sonntagen nicht in Frage kommt. Eine Ausnahme bilden Beschäftigte mit einem Ausbildungsniveau auf ISCED-Stufe 4: Hier können sich nur 42 die Ausübung ihrer Tätigkeit an Sonntagen nicht vorstellen, während rund ein Drittel (34 Prozent) dazu unter der Bedingung eines Zuschlags von 70 Prozent bereit wären. Weitere 22 Prozent dieser Beschäftigtengruppe könnten sich Sonntagsarbeit zumindest bei einem noch höheren Zuschlag vorstellen.

Zuletzt lohnt sich bezüglich der dargestellten Frage noch ein Blick auf die unterschiedlichen Berufsgruppen. Auffällig ist hier, dass sich die Anteile derjenigen, die sich keinerlei Sonntagsarbeit vorstellen können, zwischen den verschiedenen Berufsgruppen nur in kleinem Maß unterscheiden (vgl. Abbildung 13). So sind bei den Führungskräften 43 Prozent nicht zur Sonntagsarbeit bereit – dies ist im Vergleich der geringste Anteil in allen Berufsgruppen. Nahezu alle anderen Berufsgruppen liegen mit 45 bis 53 Prozent relativ nahe an diesem Wert – nur bei Hilfsarbeitskräften sind mit 62 Prozent noch einmal deutlich mehr nicht zur Sonntagsarbeit bereit.

Hervorzuheben sind hier die Verteilungen bei Beschäftigten in Anlagen- und Maschinenberufen. Während bei ihnen mit 53 Prozent leicht überdurchschnittlich viele Befragte grundsätzlich nicht zur Sonntagsarbeit bereit sind, gibt es ebenfalls überdurchschnittlich viele Befragte, die unter den aktuellen gesetzlichen Bedingungen (70 Prozent Zuschlag) dazu bereit wären. Dafür gibt hier nur rund ein Zehntel an, sich nur für einen höheren Zuschlag die Arbeit an Sonntagen vorstellen zu können.

**Abbildung 13 Bereitschaft zur Sonntagsarbeit nach Berufsgruppe**

Frage: In Luxemburg beträgt der gesetzliche Zuschlag für Sonntagsarbeit 70 %. Wären Sie unter bestimmten Bedingungen bereit, an Sonntagen zu arbeiten?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen



### 3 Arbeitsbedingungen und betrieblicher Kontext

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.

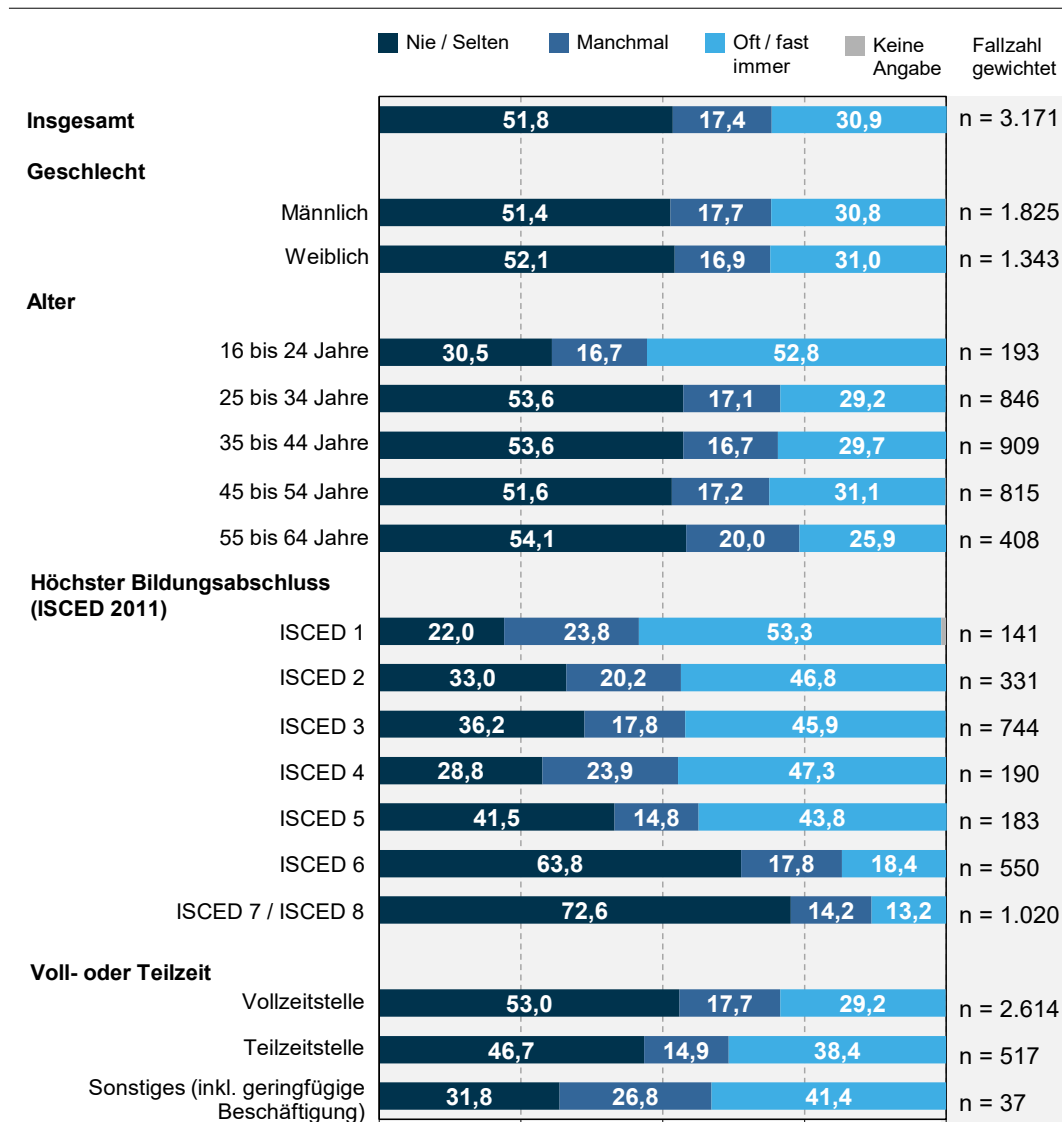
#### 3.1 Physische und psychische Belastungen

##### **Körperliche Anforderungen**

Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (31 Prozent) gibt 2025 an, oft oder fast immer durch die Arbeit körperlich belastet zu sein, wobei es zwischen Frauen und Männern diesbezüglich nahezu keine Unterschiede gibt (vgl. Abbildung 15). Darüber hinaus berichten besonders jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 24 Jahre von einer Belastung in diesem Ausmaß (53 Prozent). Bei den anderen Altersgruppen erleben dagegen 26 bis 31 Prozent häufiger entsprechende Belastungsmomente bei ihrer Tätigkeit.

Eindeutige Unterschiede gibt es zudem nach dem Bildungsniveau. Gerade bei den höchsten Ausbildungsniveaus (ISCED 6 bis 8) sind die Anteile von Beschäftigten mit häufiger körperlicher Belastung bei der Arbeit gering: Unter den Beschäftigten, die das Ausbildungsniveau ISCED 6 erreicht haben, sind 18 Prozent oft oder fast immer von körperlicher Belastung betroffen, bei den Beschäftigten auf ISCED 7- oder 8-Niveau sind es 13 Prozent. Zwischen den Beschäftigten mit einem Abschluss im Bereich ISCED 2 bis 5 fallen die Anteile dagegen mit 44 bis 47 Prozent bereits höher aus. Bei den Beschäftigten mit einem formal sehr niedrigen Bildungsniveau (ISCED 1) macht körperliche Belastung für mehr als die Hälfte (53 Prozent) oft oder fast immer einen Teil der Tätigkeit aus.

**Abbildung 14 Körperliche Belastung bei der Arbeit nach verschiedenen Merkmalen**



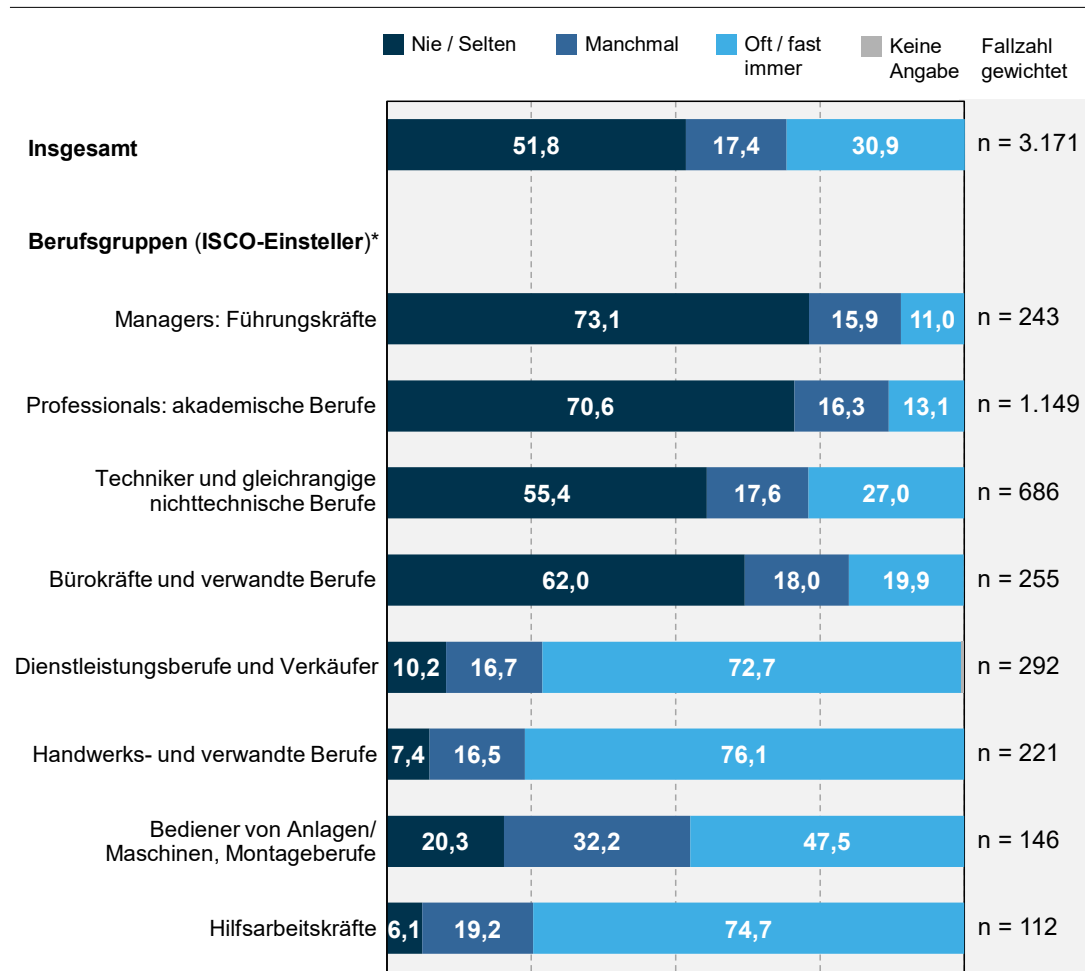
Frage: Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend, z.B. lange stehen bleiben?  
Angaben in Prozent, Werte <3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Deutliche Unterschiede sind analog zum Bildungsniveau auch hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit erkennbar (vgl. Abbildung 15). So ist der Arbeitsalltag von handwerklich tätigen Beschäftigten und Hilfsarbeitskräften oft oder fast immer durch körperliche Belastungen geprägt – dies geben 76 bzw. 75 Prozent der Befragten in der jeweiligen Berufsgruppe an. Ähnliches gilt aber auch für Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen, bei denen ebenfalls fast drei Viertel häufige Belastungen des Körpers durch die Tätigkeit erleben (73 Prozent). Demgegenüber stehen Führungskräfte und Professionals, bei denen mit 11 bzw. 13

Prozent solche Tätigkeitsaspekte eher die Ausnahme bilden. Bei den Beschäftigten anderer Berufsgruppen bewegen sich die Anteile derjenigen, deren Arbeit oft oder fast immer körperlich belastend ist, zwischen 20 Prozent (Bürokräfte) und 48 Prozent (Bediener von Anlagen und Maschinen).

**Abbildung 15 Körperliche Belastung bei der Arbeit nach Berufsgruppen**



Frage: Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend, z.B. lange stehen bleiben??

Angaben in Prozent; Werte <3 Prozent ausgeblendet; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

infas



## Unfall- und Verletzungsgefahr

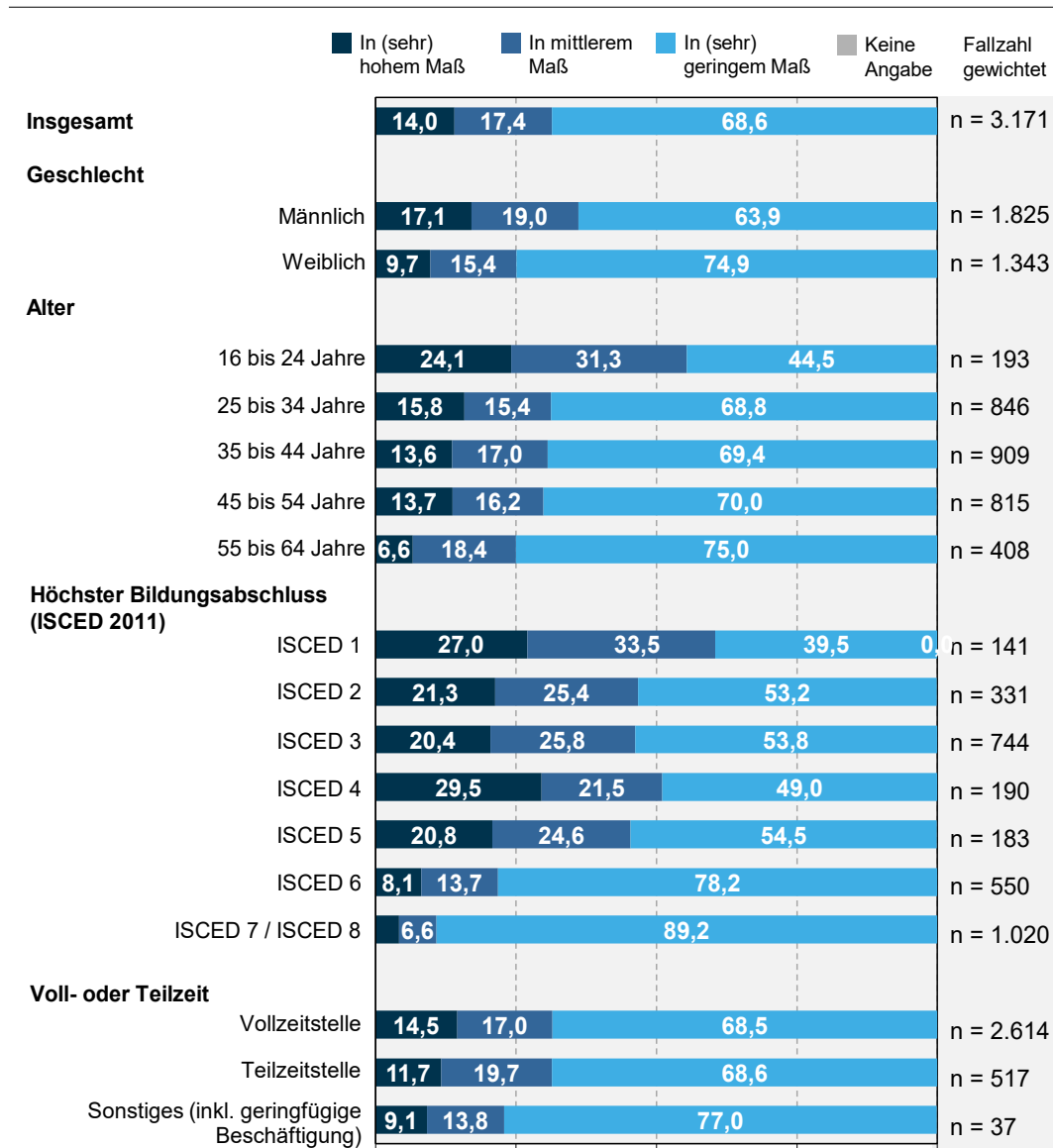
Neben der andauernden körperlichen Belastung durch die Tätigkeit sind auch Risikomomente und plötzlich auftretende Gesundheitsbeeinträchtigungen relevant, wenn es um die Betrachtung der Qualität der Arbeit geht. Dementsprechend wird im Rahmen der Quality of Work-Erhebung auch nach der Einschätzung der Beschäftigten bezüglich der Unfall- und Verletzungsgefahr bei ihrer Tätigkeit gefragt.

14 Prozent aller Befragten sehen für sich eine hohe oder sehr hohe Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 16). Männer geben mit 17 Prozent häufiger ein hohes oder sehr hohes Maß von Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz an als Frauen (10 Prozent). Auch unter den jüngsten Beschäftigten wird eine Unfall- und Verletzungsgefahr bei der Arbeit deutlich häufiger wahrgenommen als bei älteren Beschäftigten. Bei den 16 bis 24-Jährigen gibt ein knappes Viertel (24 Prozent) an, in (sehr) hohem Maß einer solchen Gefahr ausgesetzt zu sein. Bei den Altersgruppen zwischen 25 und 54 Jahren sind es mit 14 bis 16 Prozent deutlich weniger. Am seltensten treten entsprechende Risiken nach den Angaben der Befragten bei den ältesten Beschäftigten auf – nur 7 Prozent sehen für sich eine (sehr) hohe Unfall- und Verletzungsgefahr bei ihrer Tätigkeit.

Ähnlich gering sind die Anteile bei Beschäftigten, die einen Bildungsabschluss auf oder über dem ISCED 6-Niveau erreicht haben. In Korrespondenz von Ausbildungsabschluss und Berufsgruppen (vgl. Abschnitt 1.2 und die Ausführungen weiter unten in diesem Abschnitt), ist für mindestens ein Fünftel der Befragten auf den niedrigeren Bildungsniveaus unterhalb von ISCED 6 aus ihrer Sicht eine (sehr) hohe Unfall- und Verletzungsgefahr bei der Arbeit gegeben. Im Detail geben dies 20 bis 21 Prozent der Befragten an, die einen Abschluss auf den Niveaus 2,3 oder 5 erreicht haben. Höhere Anteile finden sich bei Beschäftigten mit dem niedrigsten ISCED Niveau 1 (27 Prozent) und bei Personen mit einem Abschluss auf der 4. Stufe (30 Prozent).

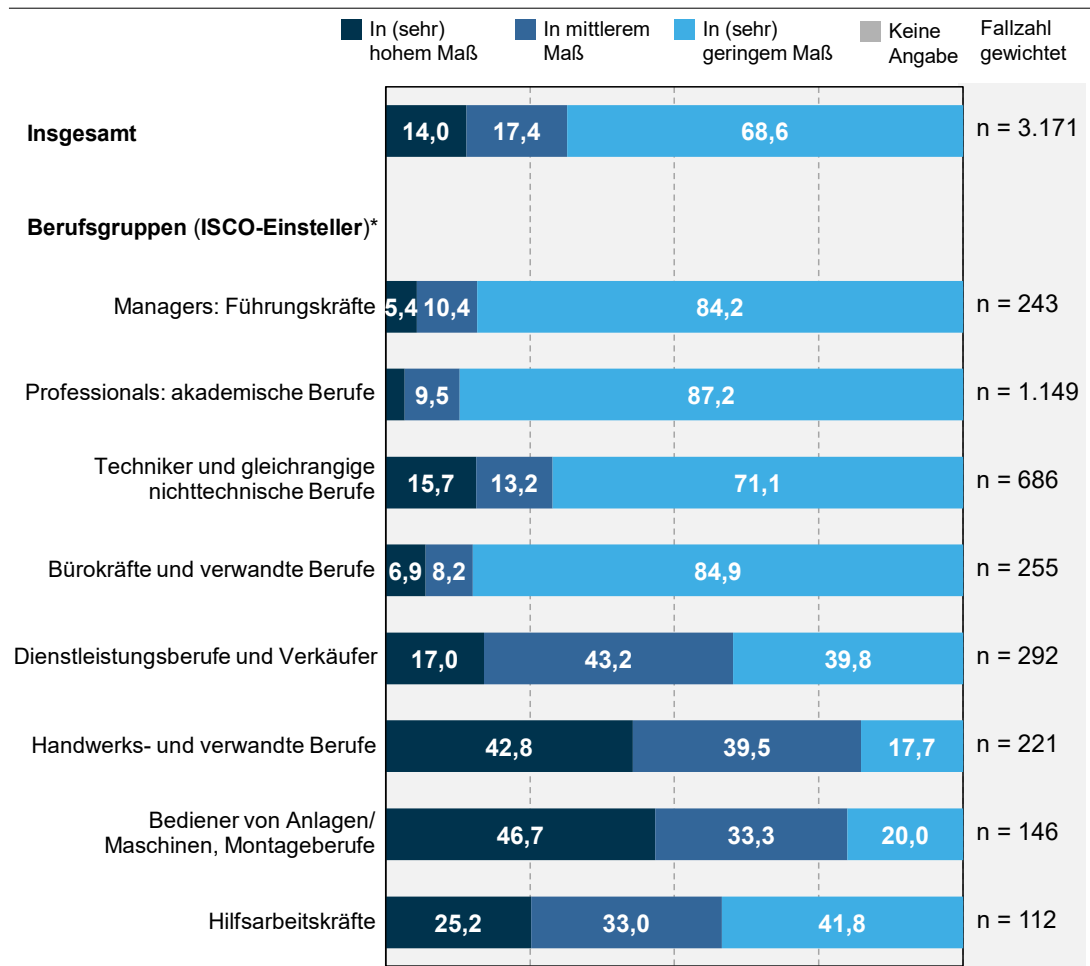
Bei den eben erwähnten korrespondierenden Berufsgruppen handelt es sich um Führungskräfte (5 Prozent) und Professionals (3 Prozent), bei denen analog zu den dort vorherrschenden hohen Bildungsniveaus bei der Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahren äußerst selten bestätigt werden (vgl. Abbildung 17). Dagegen sind hohe Anteile von Befragten aus Berufen der Maschinen- und Anlagenbedienung (47 Prozent) sowie des Handwerks (43 Prozent) nach eigenen Angaben in einem (sehr) hohen Maß an Unfall- und Verletzungsgefahr betroffen – in Übereinstimmung zu den hohen Anteilen körperlicher Belastungsaspekte in den dazugehörigen Berufen (siehe oben). Aber auch bei Hilfsarbeitskräften (25 Prozent), Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (17 Prozent) und in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen (16 Prozent) sind einige der Beschäftigten entsprechenden Risiken ausgesetzt.

**Abbildung 16 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz nach verschiedenen Merkmalen**



Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?  
Angaben in Prozent, Anteile <5 Prozent nicht dargestellt

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

**Abbildung 17 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz nach Berufsgruppe**

Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?

Angaben in Prozent; Anteile &lt;5 Prozent nicht dargestellt; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

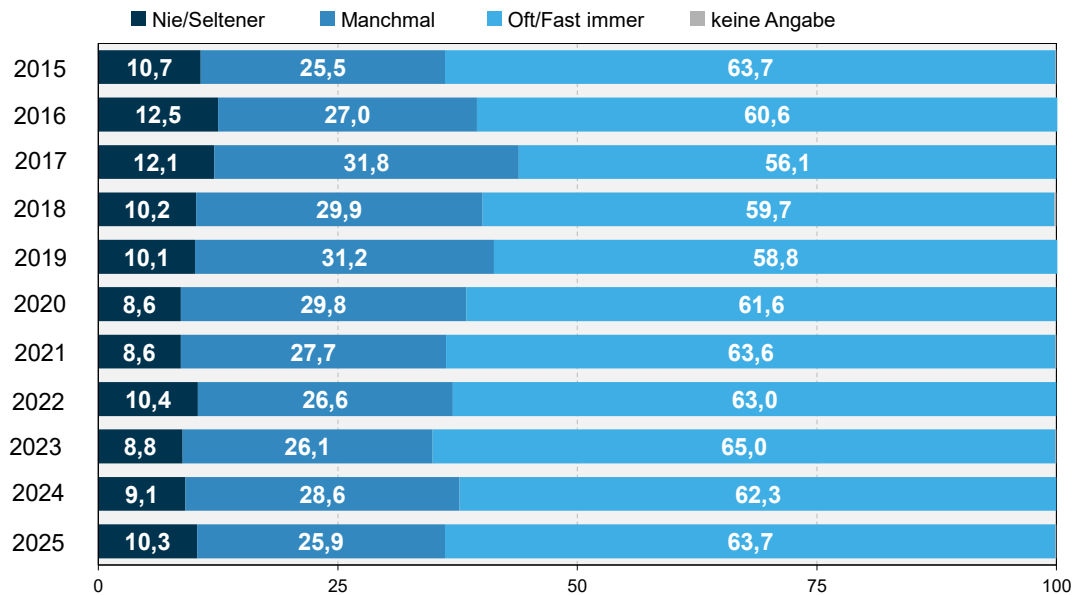
**Mentale Anforderungen**

64 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs fühlen sich oft oder fast immer geistiger Belastung ausgesetzt – im Vergleich zur körperlichen Belastung, die 30 Prozent häufig verspüren, sind mentale Anforderungen der Tätigkeit damit für deutlich mehr Befragte ein Thema.

Im Zeitverlauf zeigen die Ergebnisse vergangener QoW-Erhebungen, dass die mentalen Anforderungen an die Beschäftigten in der Tendenz gestiegen sind, wenngleich bereits 2015 mit 64 Prozent genauso viele Beschäftigte wie 2025 angaben, oft oder fast immer geistige Belastung bei der Arbeit zu erfahren (vgl. Abbildung 18). In den anderen Jahren lagen die Anteile allerdings teils deutlich unter diesem Wert. So gaben 2017 mit 56 Prozent nur vergleichsweise wenige Personen

mentale Belastungen bei der Arbeit an. In den letzten Jahren, insbesondere seit 2021, liegen die Anteile aber konstant zwischen 63 und 65 Prozent.

**Abbildung 18 Entwicklung der geistigen Belastung durch die Arbeit**



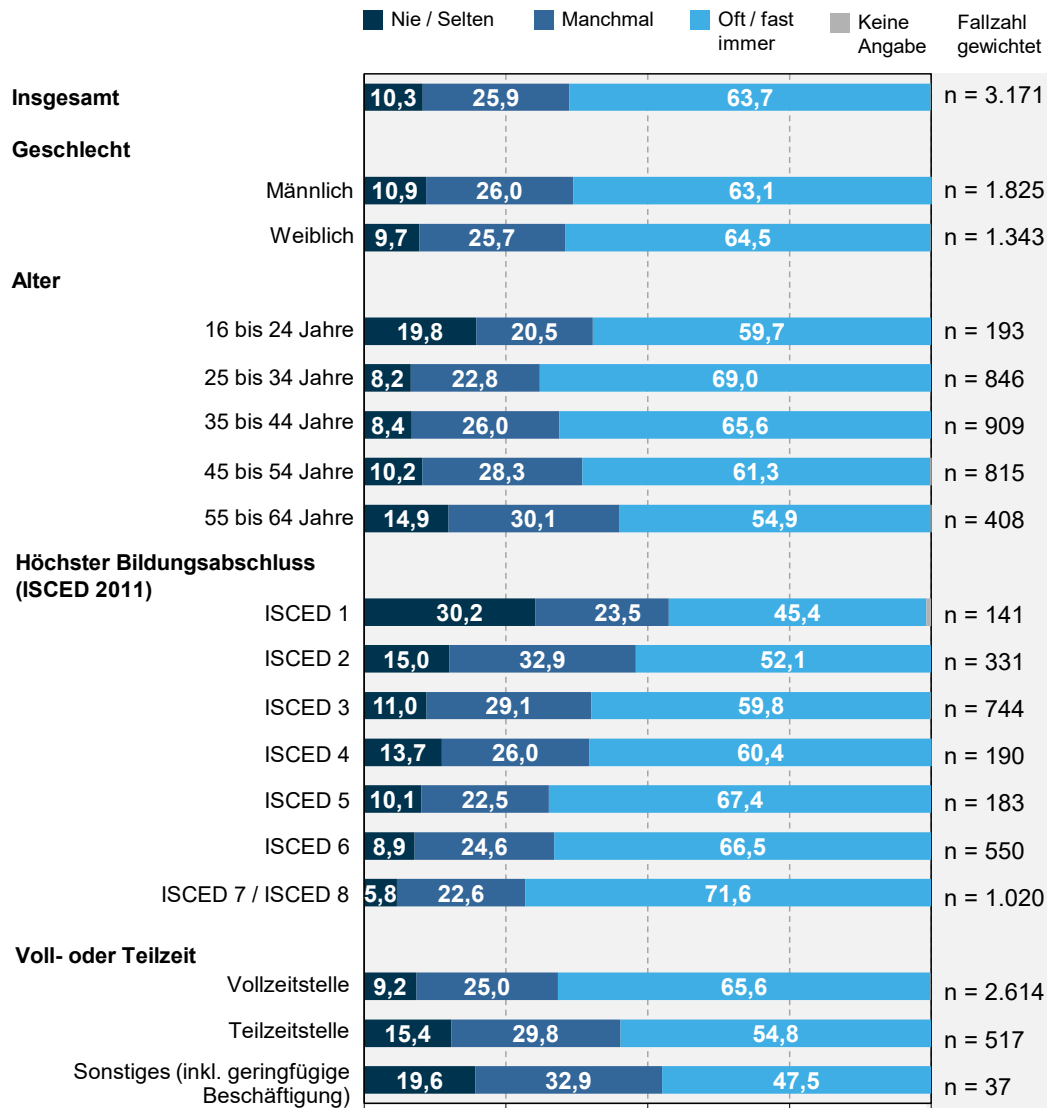
Frage: Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend, z.B. wenn Sie sich viel konzentrieren müssen?

Angaben in Prozent; Fallzahlen: 2015: n=1.526, 2016: n=1.506, 2017: n=1.522, 2018: n=1.689, 2019: n=1.495, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732, 2024: n=2.939, 2025: n=3.171

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Gleichzeitig treffen sie über viele Beschäftigtengruppen hinweg in einem ähnlichen Maß zu (vgl. Abbildung 19). So sind 63 Prozent der Männer und 65 Prozent der Frauen oft oder fast immer mit geistiger Belastung bei der Arbeit konfrontiert. Dies gilt auch bei Differenzierung der Altersgruppen, wobei die höchsten Anteile bei den 25 bis 34-Jährigen (69 Prozent) und die niedrigsten Anteile bei den 55 bis 64-Jährigen (55 Prozent) erfasst wurden.

Zudem zeigen sich Unterschiede nach Bildungsniveau. Bei Beschäftigten mit formal eher geringer Bildung (ISCED 1 und 2) geben 45 bzw. 52 eine häufige geistige Belastung bei der Arbeit an. Bei den mittleren Ausbildungsniveaus (hier: ISCED 3 und 4) sind die Anteile bereits mit 60 Prozent höher angesiedelt. Bei Beschäftigten, die einen höheren Abschluss erreicht haben, sind es dagegen 67 (ISCED 5 und 6) bzw. 72 Prozent (ISCED 7 und 8), die oft oder fast immer geistige Belastung bei der Arbeit erleben.

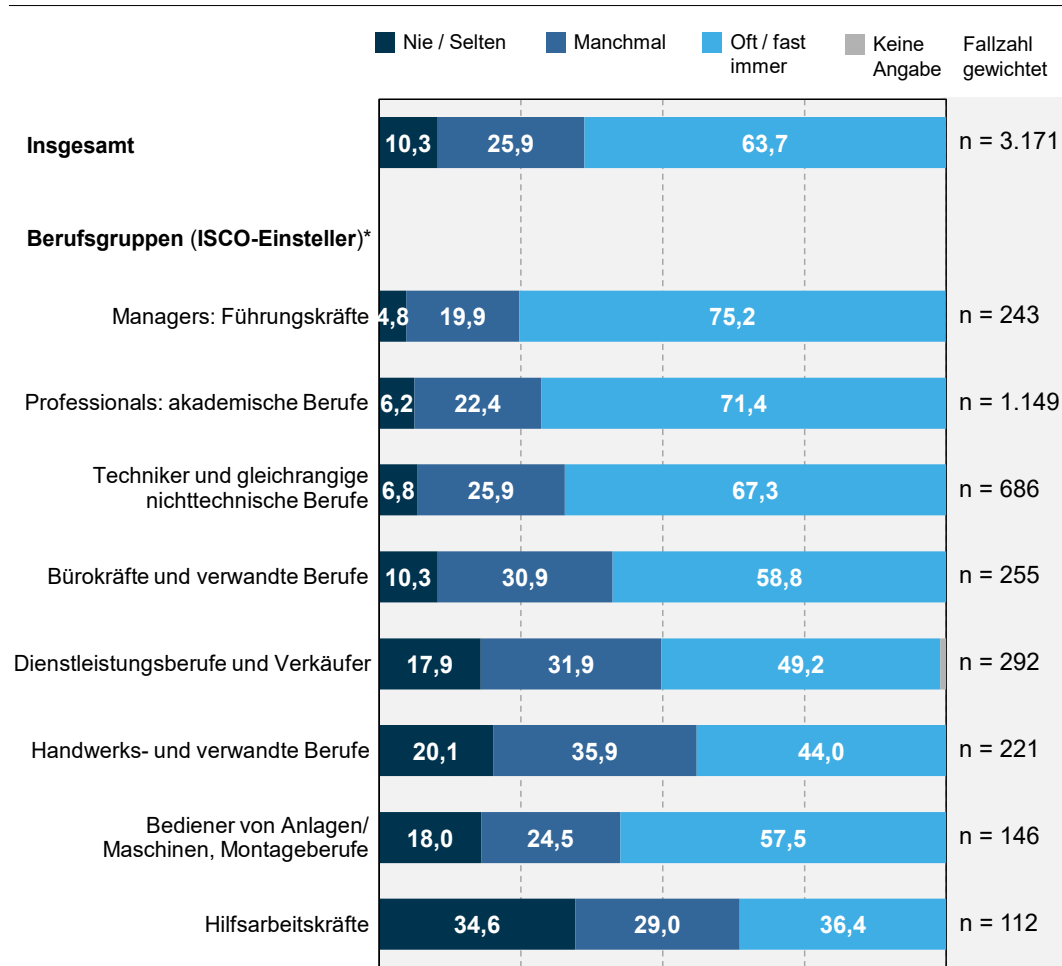
**Abbildung 19 Geistige Belastung bei der Arbeit nach verschiedenen Merkmalen**

Frage: Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend, z.B. wenn Sie sich viel konzentrieren müssen?  
Angaben in Prozent; Anteile <3 Prozent nicht dargestellt;

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Ähnlich viel Variation gibt es bei Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen (vgl. Abbildung 20). Allerdings berichten selbst Hilfsarbeitskräfte und Beschäftigte in Handwerksberufen, bei denen die geringsten Anteile aller Berufsgruppen gemessen wurden, zu 36 bzw. 44 Prozent von häufiger geistiger Belastung. In den anderen Berufsgruppen fallen die Anteile noch höher aus: Bei Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen sind es 49 Prozent, bei Bedienern von Anlagen und Maschinen 58 Prozent, bei Bürokräften 59 Prozent und bei Professionals und Führungskräften, bei denen die höchsten Anteile gemessen wurden, 71 bzw. 75 Prozent.



**Abbildung 20 Geistige Belastung bei der Arbeit nach Berufsgruppen**

Frage: Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend, z.B. wenn Sie sich viel konzentrieren müssen?  
 Angaben in Prozent; Anteile <3 Prozent nicht dargestellt; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

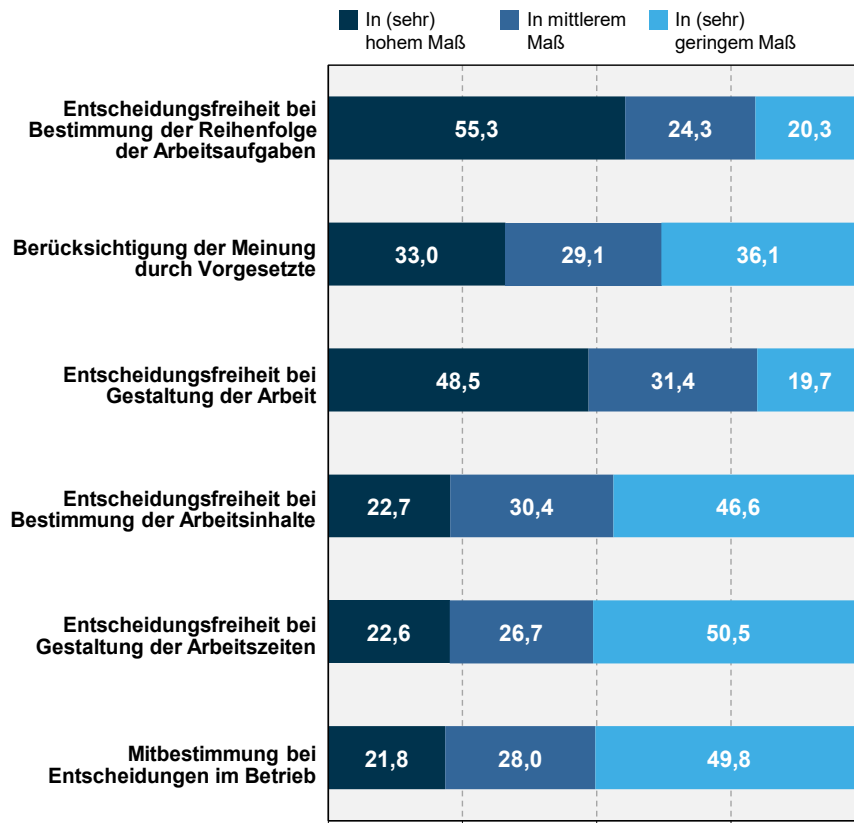
### 3.2 Handlungsspielräume, Mitbestimmung und kollegiale Unterstützung

#### **Gestaltungs- und Handlungsspielräume**

Auch die bei der Arbeit gegebenen Gestaltungs- und Handlungsspielräume sind entscheidend bei der Beurteilung der Qualität der Arbeit. Zentrale dazu abgefragte Merkmale sind in Abbildung 21 dargestellt. Besonders bezüglich der Reihenfolge der Erledigung der Arbeitsaufgaben und den grundsätzlichen Gestaltungsfreiräumen der Arbeit haben die befragten Beschäftigten in (sehr) hohem Maß Entscheidungsmöglichkeiten. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) können in (sehr) hohem Maß über die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben entscheiden. Etwas weniger als die Hälfte (49 Prozent) können in (sehr) hohem Maß entscheiden, wie sie ihre Arbeit machen (Gestaltung der Arbeit).

Entscheidungs- und Handlungsfreiräume finden aber offensichtlich dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt werden. Nur rund ein Viertel der Befragten (23 Prozent) kann die Arbeitsinhalte in (sehr) hohem Maß selbst bestimmen. Ähnliches gilt für die Mitgestaltung der Arbeitszeiten (23 Prozent). Von generellen Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten 22 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Eine Vermittlungsfunktion zwischen der Bestimmung über die Umsetzung und Abarbeitung der eigenen Arbeitsaufgaben und der übergeordneten Mitbestimmung 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 (33 Prozent). Diese Thematik wird im folgenden Abschnitt noch einmal aufgegriffen.

**Abbildung 21 Handlungsspielräume bei der Arbeit**

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=3.171

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

## Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

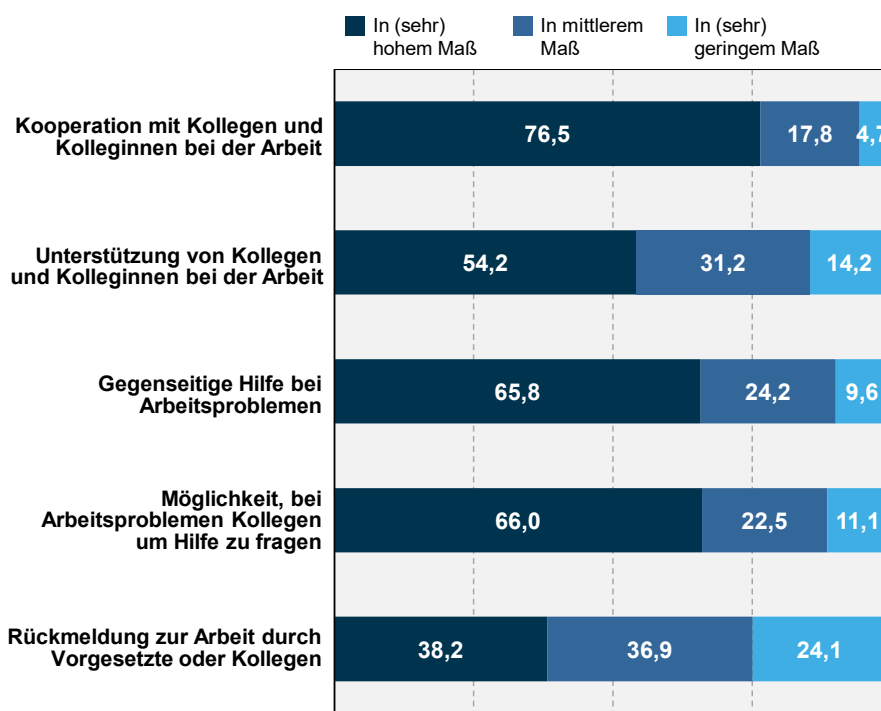
Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld. Zu dieser Thematik sind in Abbildung 22 wichtige Fragen aus der QoW-Erhebung dargestellt.

77 Prozent aller Beschäftigten kooperieren in einem (sehr) hohen Maß mit ihren Kolleginnen und Kollegen. Unterstützung bei der Arbeit von den Kolleginnen und Kollegen erfahren allerdings nur 54 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in (sehr) hohem Maß. Diese deutlich zurückhaltendere Bewertung hat allerdings nicht unbedingt einen kritischen oder problematischen Hintergrund. So kann etwa der Unterstützungsbedarf in vielen Fällen schlichtweg eher gering ausgeprägt sein und jede und jeder Befragte ist gut in der Lage, ihre Arbeitsaufgaben primär selbstständig zu bearbeiten. Für eine solche Auslegung sprechen zumindest mittelbar zwei weitere Fragen, die in diesem Zusammenhang thematisiert wurden. Zum einen wurde erfasst, in welchem Maß für die Beschäftigte gegenseitige Hilfe bei Arbeitsproblemen durch den Kollegenkreis geleistet wird. Dies trifft für zwei Drittel (66 Prozent) zu. Zum anderen urteilen

ebenfalls 66 Prozent, dass sie bei eigenen Arbeitsproblemen in (sehr) hohem Maß die Möglichkeit haben, ihre Kolleginnen und Kollegen um Hilfe zu fragen.

Neben der Unterstützung und der Hilfsbereitschaft in der Belegschaft ist Feedback durch Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte 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 allerdings zurückhaltend: Ein Feedback zu ihrer Arbeit erfahren mit 38 Prozent relativ wenige Befragte.

**Abbildung 22 Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte**



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=3.171

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Während also die Kollegialität unter den Beschäftigten in Luxemburg recht stark (und mit Blick auf vergangenen Erhebungen auch sehr konstant) ausgeprägt ist, gibt es im Bereich der konstruktiven Rückmeldung zur Arbeit größere Verbesserungsbedarfe. Diese bestehen insbesondere hinsichtlich regelmäßiger und auf Fakten basierender Bewertungs- und Gesprächsangebote durch die unmittelbaren Vorgesetzten der Beschäftigten.

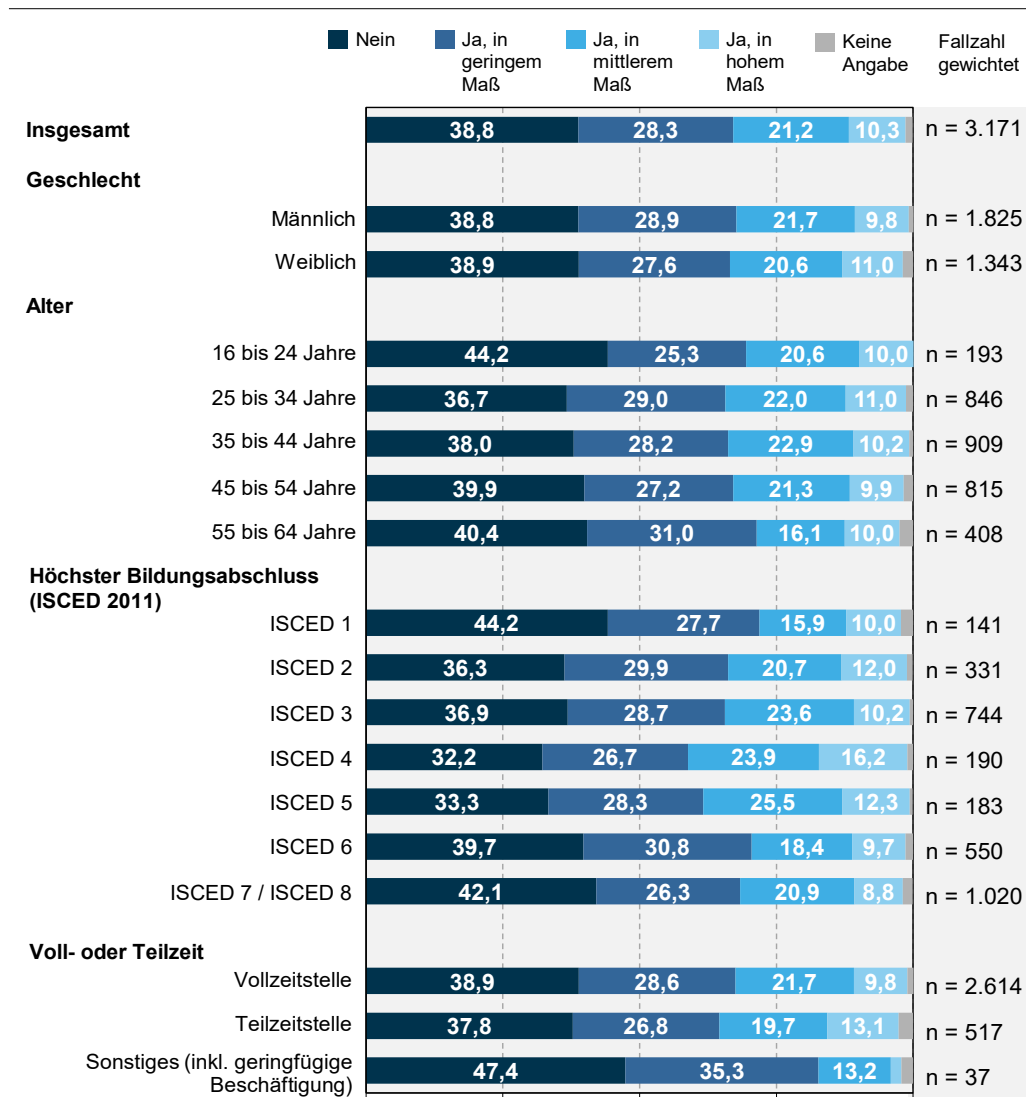
### 3.3 Personalmangel: Ausmaß, Dauer und Folgen für die Beschäftigten

In der diesjährigen Quality of Work Luxembourg Erhebung wurden erstmalig einige Fragen zu möglichen Personalengpässen im unmittelbaren Arbeitsumfeld der Befragten gestellt. Die Rückmeldungen dazu geben wichtige Hinweise auf die aktuelle Situation auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt und zur Perspektive derer, die im Zweifel durch Personalmangel verursachte Mehrarbeit ausgleichen und auffangen müssen.

#### **Personalmangel**

Zunächst kann allerdings festgehalten werden, dass mit einem Zehntel (10 Prozent) im Verhältnis nur relativ wenig Beschäftigte in hohem Maß von Personalmangel in ihrem Arbeitsbereich betroffen sind. Weitere 21 Prozent geben an, dass immerhin in mittlerem Maß ein Engpass bezüglich der Arbeitskräfte bei ihrem Tätigkeitsbereich herrscht. 39 Prozent aller Befragten, meinen hingegen, dass es bei ihnen keinen Personalmangel gibt. Die restlichen Befragten (28 Prozent) bestätigen dies dagegen nicht so explizit, sondern stellen einen in geringem Maß vorherrschenden Personalengpass fest. Im Überblick zu verschiedenen Beschäftigtenmerkmalen zeigt sich zudem, dass der Grad der Betroffenheit durch Personalmangel nur wenig mit den persönlichen Merkmalen der Befragten zusammenhängt (vgl. Abbildung 23) – bei den meisten Beschäftigtengruppen gibt es jeweils rund ein Zehntel der Befragten, die ihren Tätigkeitsbereich in (sehr) hohem Maß von Personalmangel betroffen sehen.

Dennoch lassen sich mehr oder weniger große Unterschiede feststellen, insbesondere bei Betrachtung nach verschiedenen Berufsgruppen (vgl. Abbildung 24). So geben 13 Prozent der in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen arbeitenden Beschäftigten an, dass ihr Arbeitsbereich in hohem Maß von Personalmangel betroffen ist, weitere 26 Prozent aus dieser Gruppe sehen sich von Personalmangel in mittlerem Maße betroffen. Zusammengenommen sind also 39 Prozent dieser Beschäftigten unmittelbar betroffen. Noch etwas höhere Anteile finden sich auch bei Bedienerinnen und Bedienern von Anlagen und Maschinen (42 Prozent), wenngleich hier 11 Prozent in hohem und 31 Prozent in mittlerem Maß betroffen sind.

**Abbildung 23 Betroffenheit durch Personalmangel nach verschiedenen Merkmalen**

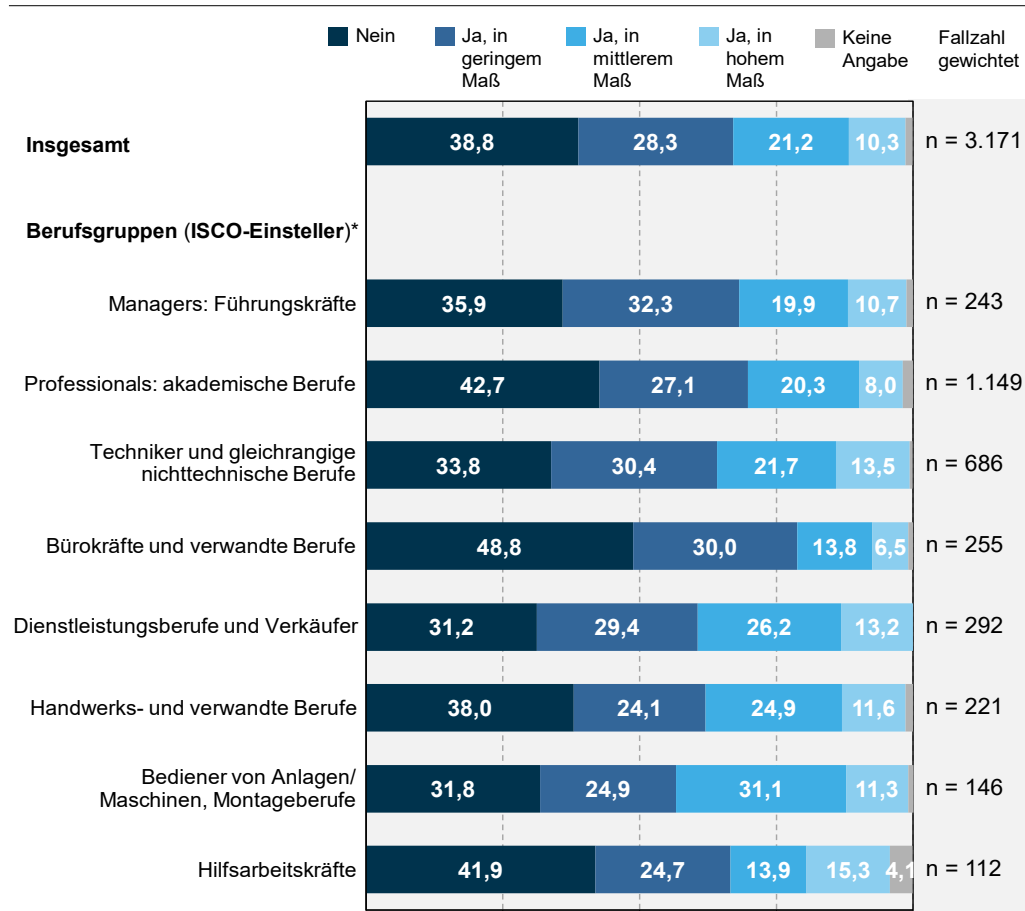
Frage: Ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

inf



Darüber hinaus geben auch jeweils mehr als ein Drittel der Beschäftigten aus Handwerksberufen (37 Prozent) und technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen (36 Prozent) in mittlerem oder hohem Maß an, durch Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich betroffen zu sein. Dagegen verneinen fast die Hälfte der Bürokräfte (49 Prozent) und 43 Prozent der Professionals eine solche Problemlage, während hier nur 20 bzw. 28 Prozent Personalprobleme sehen.

**Abbildung 24 Betroffenheit durch Personalmangel nach Berufsgruppen**

Frage: Ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

### Dauer des Personalmangels

Neben dem akuten Vorhandensein einer Problemlage bei der Personalausstattung des jeweiligen Arbeitsbereichs ist auch relevant, wie lange dieser Situation bereits andauert. Daher wurden Beschäftigte, deren Arbeitsbereich zumindest im geringen Maß aktuell durch Personalmangel betroffen ist, auch nach der bisherigen Dauer dieses Zustandes gefragt.

Diesbezüglich zeigt sich, dass ein großer Teil der Beschäftigten schon seit längerer Zeit mit einer angespannten Personalsituation zu tun haben. So dauert dieser Zustand bei 42 Prozent bereits länger als 18 Monate an. Bei weiteren 13 Prozent herrscht der Personalmangel bereits seit 13 bis 18 Monaten im Betriebsbereich. Ein knappes Fünftel (18 Prozent) gibt an, dass ihre Personalprobleme seit mehr als einem halben Jahr (und weniger als 12 Monaten) andauern. 24 Prozent bestätigen, dass die aktuelle Situation noch relativ neu und der Personalengpass erst seit höchstens 6 Monaten vorhanden ist.

Alarmierender wird die Thematik, wenn sich die Auswertung nur auf Personen beschränkt, die zuvor einen in hohem Maß vorherrschenden Personalmangel angaben, bezieht. Denn unter diesen Beschäftigten geben zwei Drittel (67 Prozent) an, dass der Engpass bereits seit über 18 Monaten andauert, für weitere 11 Prozent herrscht der Zustand seit 13 bis 18 Monaten. Fast vier Fünftel der Befragten, in deren Arbeitsbereich kritischer Personalmangel herrscht, sind also seit mehr als einem Jahr von dieser Situation betroffen und mit den daraus resultierenden Konsequenzen konfrontiert.

### **Folgen des Personalmangels**

Von großer Bedeutung sind die aus dem Personalmangel folgenden Probleme und Belastungen für die aktuelle Belegschaft. Daher wurden neben dem reinen Ausmaß der Problemlage auch spezifische Folgen des Engpasses auf die Arbeitsstruktur und -abläufe der Beschäftigten erfragt. Zu einigen Aussagen bezüglich der Folgen von Personalmangel wurden die Beschäftigten (in deren Arbeitsbereich mindestens in geringem Maß Personalmangel herrscht) daher um Einschätzung gebeten, ob der jeweilige Punkt für sie aktuell zutrifft oder nicht.

Am häufigsten müssen Beschäftigte, in deren Arbeitsbereich Personalmangel herrscht, die Arbeit in höherem Tempo als üblich erledigen – 60 Prozent stimmen dieser Aussage zu. Ebenfalls deutlich mehr als die Hälfte der Befragten bestätigen als Folge aus dem Personalmangel auch die Übernahme von Aufgaben, die eigentlich nicht zum eigenen Tätigkeitsbereich gehören (57 Prozent) sowie das (zusätzliche) Leisten von Überstunden (55 Prozent). Etwas weniger als die Hälfte übernehmen aufgrund von Personalengpässen auch Aufgaben, für die sie eigentlich überqualifiziert sind (49 Prozent), während 34 Prozent Tätigkeiten ausführen müssen, für die sie eigentlich nicht die ausreichende Qualifizierung haben. Darüber hinaus führt die Problemlage auch zur häufigeren Anpassung der eigenen Arbeitszeit (46 Prozent) oder zum Teil auch zu gesetzlich nicht erlaubten Handlungen wie dem Verkürzen oder sogar Ausfallenlassen von Pausenzeiten – für 43 Prozent trifft dies zu. Schließlich meinen auch 45 Prozent, dass ihnen aufgrund der angespannten Personalsituation in ihrem Arbeitsbereich die Zeit für die eigene berufliche Weiterbildung fehlt – ein Thema, das im folgenden Kapitel 4 noch einmal genauer betrachtet wird.

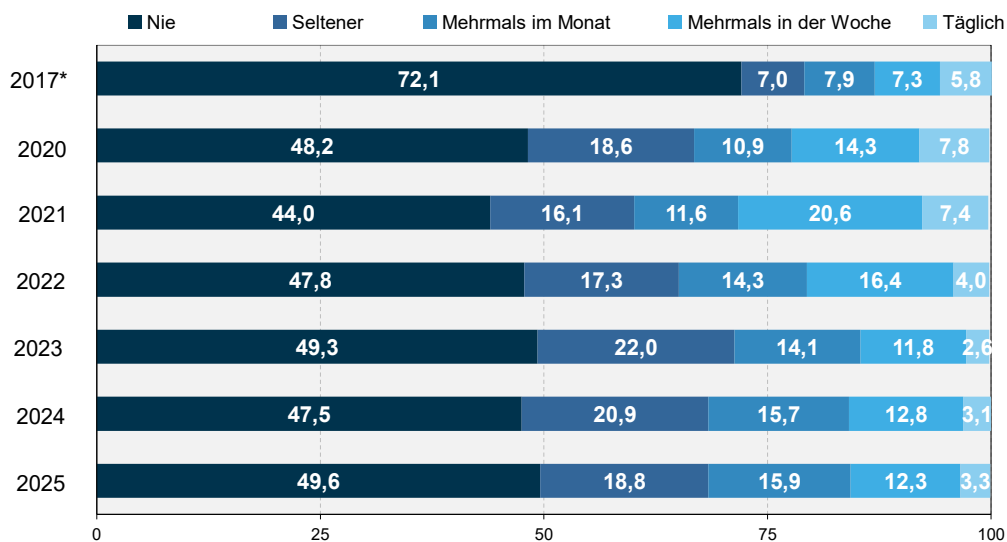
Zunächst an dieser Stelle noch eine kurze weiterführende Analyse der geschilderten Konsequenzen. Denn wird die Auswertung nur auf jene Beschäftigte beschränkt, die zuvor ein hohes Maß an Personalmangel im Arbeitsbereich zu erleben, fallen die Auswertungen noch einmal dramatischer aus. Denn 81 Prozent der so analysierten Befragten müssen aufgrund des Personalmangels ihre Arbeit in einem höheren Tempo erledigen. Zudem machen 72 Prozent deshalb mehr Überstunden. Arbeit aus anderen Tätigkeitsbereichen übernehmen aufgrund des Personalengpasses 68 Prozent der betrachteten Befragten. Darüber hinaus ergeben sich auch bei den anderen Items (abgesehen von der Übernahme von Tätigkeiten, für die die Personen nicht ausreichend qualifiziert sind, 41 Prozent) Anteile von jeweils 59 bis 61 Prozent, für die die entsprechenden Konsequenzen des Personalmangels zutreffen. Insgesamt sind 98 Prozent aller hier analysierten Beschäftigten von mindestens einer der abgefragten Konsequenzen betroffen.



### 3.4 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 zwei Drittel (68 Prozent) trifft dies wiederum nie oder nur selten zu. Auf 16 Prozent trifft dies mindestens mehrmals die Woche 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. Den höchsten Wert der Nutzung von Home-Office verzeichnete diese Studie darüber hinaus im Jahr 2021. In dieser Hochzeit der Pandemie arbeitete fast ein Drittel der Beschäftigten Luxemburgs mehrmals in der Woche oder sogar täglich von zu Hause aus (28 Prozent). Seit diesem Höhepunkt sank der Anteil wieder deutlich, zeigt sich in den letzten Jahren aber zugleich recht konstant (vgl. Abbildung 25).

**Abbildung 25 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, 2024: n=2.939, 2025: n=3.171; 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 2025, eigene Berechnungen

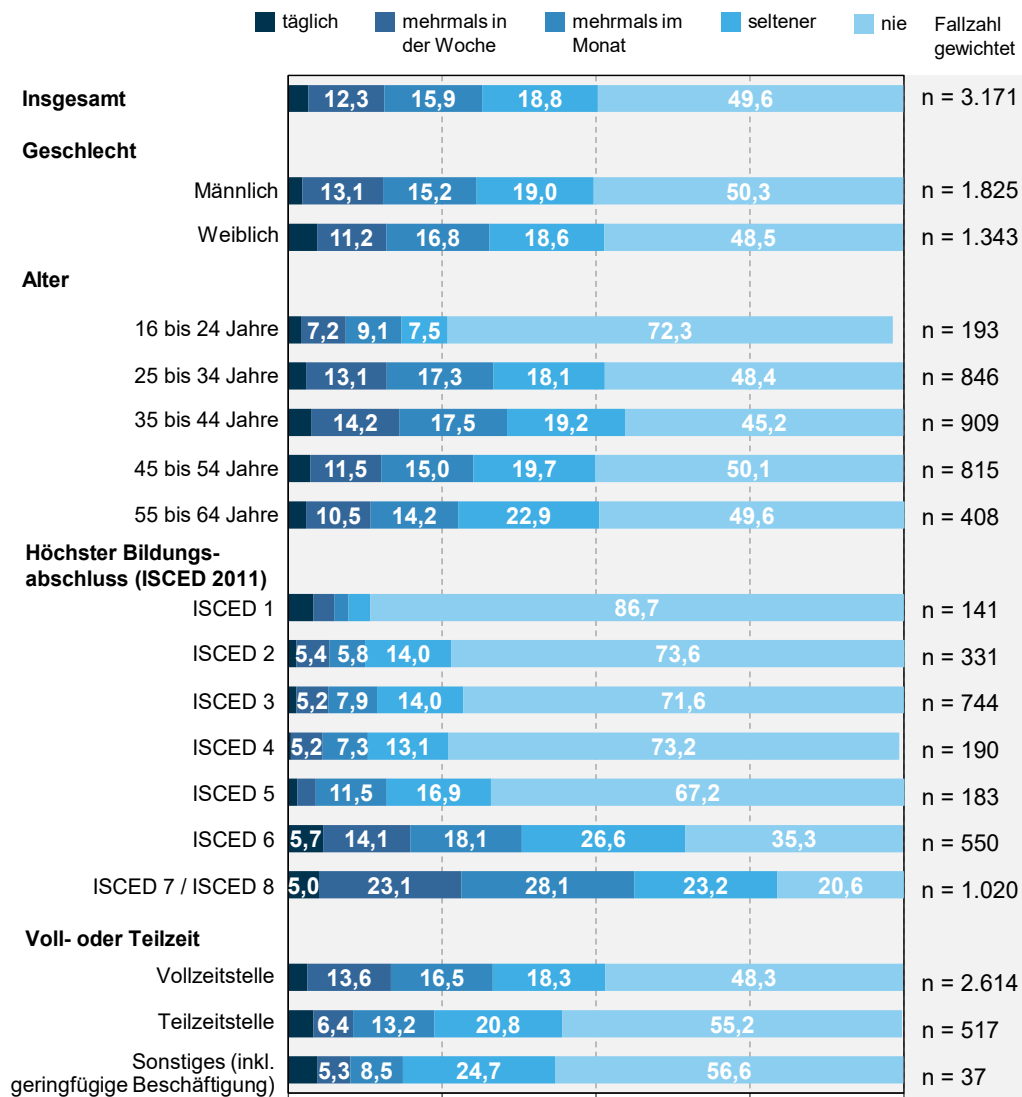
In der aktuellen Erhebung weisen die Anteile in einzelnen Unterkategorien – wie schon in den Vorjahreserhebungen – bemerkenswerte Auffälligkeiten auf (vgl. Abbildung 26). Obwohl der Arbeitsweg für die meisten Pendler deutlich weiter und länger ist als für die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (vgl. 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 4 bis 5 Prozent. Dies dürfte unter anderem mit der beruflichen Stellung der Beschäftigten zusammenhängen, denn mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Beamtinnen und Beamten – die zum Großteil in Luxemburg wohnen (91 Prozent) – arbeiten mehrmals pro Woche von zu Hause aus. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern –

bei denen nur rund die Hälfte in Luxemburg wohnt (48 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.

Home-Office steht auch mit dem Bildungsniveau der Beschäftigten in Zusammenhang, das wiederum die Art der ausgeübten Tätigkeit in hohem Maß bestimmt (siehe unten). Während die Anteile derjenigen, die mindestens mehrmals pro Woche von zu Hause aus arbeiten, bei den Beschäftigten mit einem Bildungsabschluss auf dem ISCED-Niveau 1 bis 5 sehr klein ausfallen (5 bis 8 Prozent), gehen Beschäftigte mit höheren Bildungsabschlüssen ihrer Tätigkeit relativ oft von zu Hause aus nach. Bei den Befragten mit einem Bachelorabschluss (ISCED 6) sind es 20 Prozent, bei denjenigen mit Masterabschluss oder Promotion sogar 28 Prozent.

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 27). So geben Professionals im Vergleich recht häufig an, mehrmals in der Woche von zu Hause 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 1 bis 5 Prozent an, mehrmals in der Woche von zu Hause zu arbeiten.

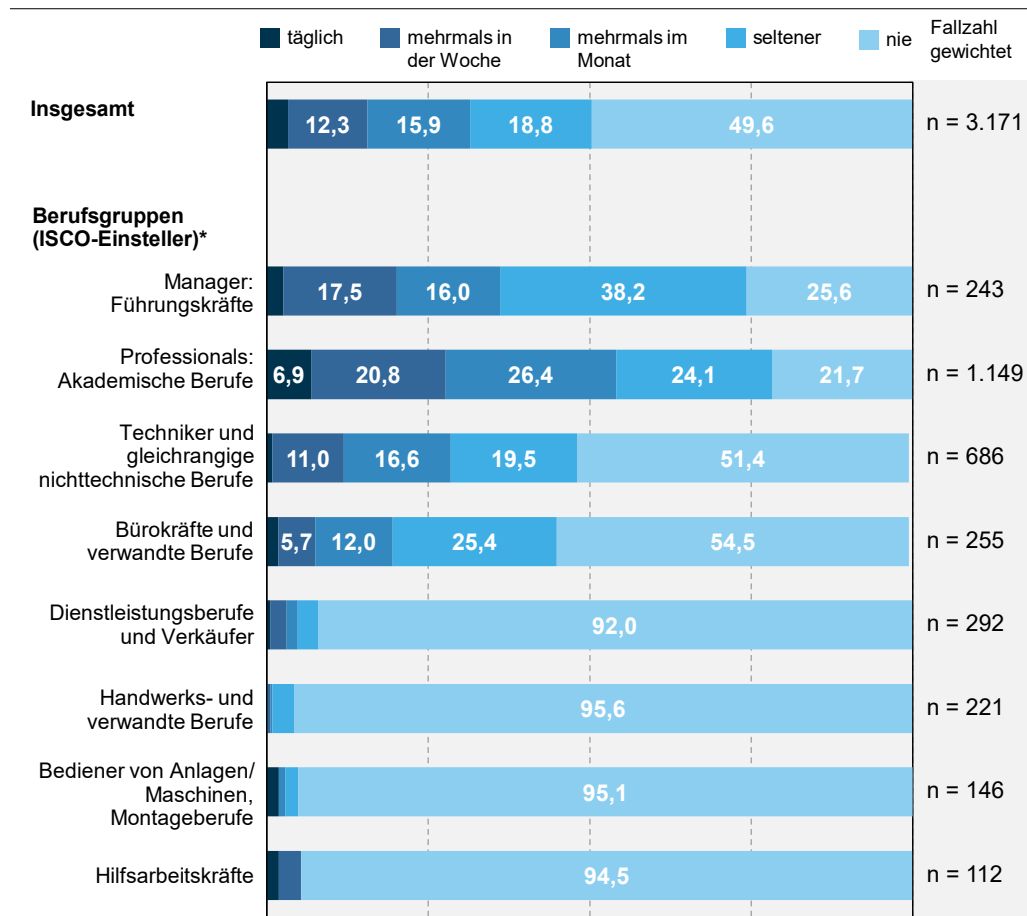
Abbildung 26 Arbeit von zu Hause I



Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?  
Angaben in Prozent; Werte < 5 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Abbildung 27 Arbeit von zu Hause II



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

Angaben in Prozent; Werte &lt; 5 Prozent ausgeblendet

\*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen




## 4 Berufliche Entwicklung und Weiterbildung

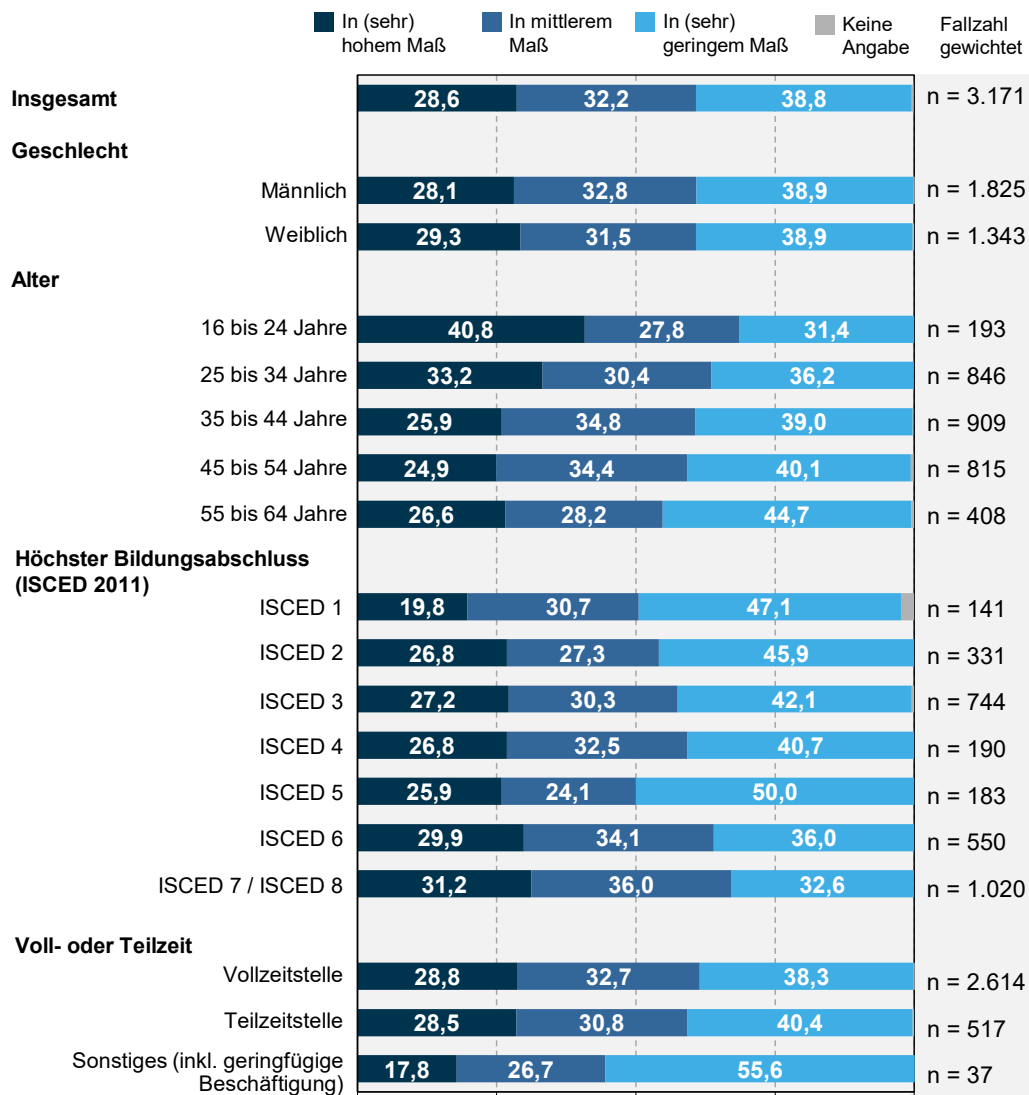
Besondere Aufmerksamkeit wurde in der diesjährigen QoW-Erhebung dem Thema berufliche Weiterbildung gewidmet. Neben den bereits seit Jahren in der Erhebung etablierten Frage zu den Möglichkeiten zur Weiterbildung, wurden in der aktuellen Befragung auch die Art und Anzahl von bestimmten Weiterbildungsveranstaltungen erfasst. Darüber hinaus wurden die Motivationen für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen, aber auch die möglichen Barrieren und Hindernisse genauer beleuchtet, die gegen die Teilnahme und Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten sprechen.

### 4.1 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung

29 Prozent aller Beschäftigten in Luxemburg geben an, in hohem oder sehr hohem Maß Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung im Betrieb zu haben. Dass die Weiterbildungsmöglichkeiten dabei unter verschiedenen Beschäftigtengruppen ungleich verteilt sind, zeigen Abbildung 28 und Abbildung 29. Während Frauen und Männer jeweils zu in etwa gleichen Teilen in (sehr) hohem Maß Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb vorfinden, sind vor allem ältere Beschäftigte häufiger von einem mangelnden Angebot betroffen. Insbesondere bei den ältesten Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren geben fast die Hälfte (45 Prozent) an, nur in (sehr) geringem Maß Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung zur Verfügung zu haben. Dabei sind es gerade diese Beschäftigten, die nach eigener Einschätzung öfters Probleme haben werden, im Falle einer Kündigung einen ähnlichen Job zu finden (siehe Kapitel 6.3).

Darüber hinaus zeichnet auch die Aufschlüsselung nach höchstem erreichtem Bildungsabschluss ein kritisches Bild. Denn gerade bei Beschäftigten, die ein eher geringes Ausbildungsniveau erreicht haben, sind im Vergleich Weiterbildungsmöglichkeiten seltener gegeben. Dabei ist der Bildungsabschluss nicht mit der beruflichen Eignung und den dort geforderten Kompetenzen gleichzusetzen, trotzdem bleibt die Diskrepanz bestehen, dass vor allem hochgebildete Beschäftigte häufiger Zugang zu beruflichen Weiterbildungsangeboten haben als andere Beschäftigte. Allerdings trifft das auch bei Beschäftigten mit einem Abschluss auf ISCED-Niveau 6,7 oder 8 nur auf 30 bzw. 31 Prozent in (sehr) hohem Maß zu.

**Abbildung 28 Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb nach verschiedenen Merkmalen**



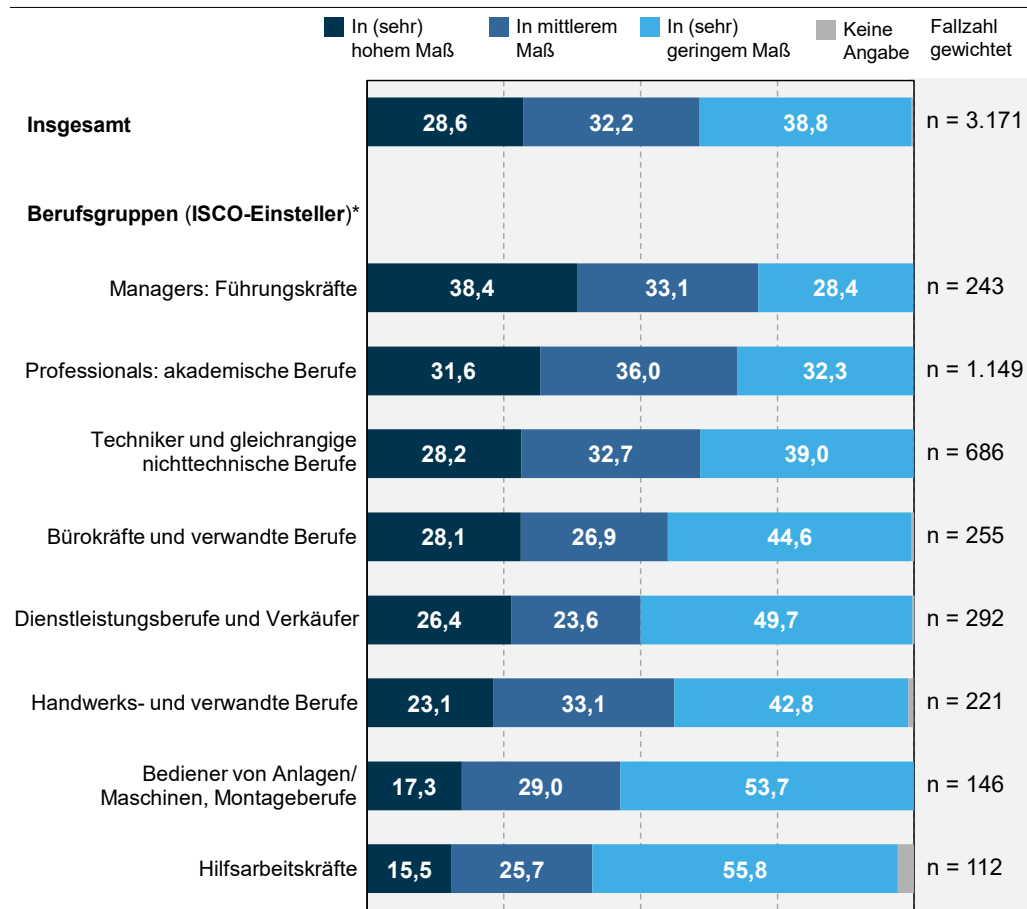
Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?  
Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Bezüglich der Berufsgruppen sind die Unterschiede zum Teil noch deutlicher ausgeprägt (vgl. Abbildung 29). Denn während bei Führungskräften 38 Prozent davon berichten, in hohem oder sehr hohem Maß Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb zu haben, sind es bei den restlichen Berufsgruppen zum Teil deutlich weniger. Bei Professionals gibt nur knapp jede und jeder Dritte (32 Prozent) entsprechende Möglichkeiten an. Bei Beschäftigten in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen sowie bei Bürokräften sind es jeweils 28 Prozent. Nur jeweils knapp ein Viertel der Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (26 Prozent) und in Handwerksberufen (23 Prozent) haben darüber hinaus

in (sehr) hohem Maß gegebenen Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb. Noch niedriger liegen die Anteile bei Beschäftigten der Maschinen- und Anlagenbedienung (17 Prozent) und bei Hilfsarbeitskräften (16 Prozent) – hier sind nicht einmal für ein Fünftel der dort beschäftigten Befragten entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten gegeben.

**Abbildung 29 Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb nach Berufsgruppe**



Frage: In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?  
Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

infas



## 4.2 Informationswege über berufliche Weiterbildung

Ergänzend wurde in diesem Jahr auch gefragt, über welche Wege die Beschäftigten sich selbst über Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung informieren bzw. über welche Wege sie informiert werden. Dazu wurden ihnen verschiedenste Informationswege präsentiert, zu denen sie jeweils einschätzen sollten, ob dies für sie in der Regel eine Informationsquelle über mögliche berufliche Weiterbildungen ist oder nicht.

Die primären Bezugsquellen – d.h. der Weg, der von den Beschäftigten am häufigsten benannt wurde – stellen zwischenmenschliche Kommunikationswege dar. Fast die Hälfte aller Befragten (49 Prozent) bejahte, entsprechende Informationen durch Kolleginnen und Kollegen zu erhalten. Knapp dahinter kommen Vorgesetzte – 42 Prozent der Beschäftigten geben an, über ihre Führungskräfte Informationen zur beruflichen Weiterbildung zu erhalten. Aber auch das persönliche Umfeld – abgesehen von Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten – ist für 29 Prozent der Befragten eine relevante Informationsquelle.

Darüber hinaus ist auch die unternehmensinterne Kommunikation über entsprechende Informationskanäle zumindest für einen Teil der Beschäftigten ein Weg, an Informationen zu beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten zu gelangen. Etwas mehr als ein Drittel (36 Prozent) geben diesen Weg als relevant an. 27 Prozent geben zudem an, entsprechende Informationen durch die Personalabteilung oder betriebseigene Weiterbildungsexpertinnen und -experten zu erhalten.

Eine wichtige Rolle spielen auch externe Bildungs- und Informationseinrichtungen. 28 Prozent bekommen Informationen zu beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten von externen Bildungseinrichtungen, 21 Prozent informieren sich über Berufsverbände oder Kammern.

Zuletzt hat auch das Internet einen gewissen Stellenwert bei der Informationssuche. 27 Prozent der Befragten erhalten Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten aus sozialen Netzwerken, 17 Prozent über einschlägige Onlineplattformen oder Jobportale.

### 4.3 Teilnahme an unterschiedlichen Weiterbildungsformaten

Die durch die befragten Beschäftigten selbst eingeschätzten Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb sind eine Seite, die andere Seite bilden die tatsächlichen Teilnahmen an beruflichen Weiterbildungsangeboten. Deshalb wurde in diesem Jahr explizit auch nach der Teilnahme an bestimmten Weiterbildungsarten in den letzten 12 Monaten gefragt. Die erfassten unterschiedlichen Schulungs- und Weiterbildungsarten wurden wie folgt kategorisiert und entsprechend einzeln abgefragt (in Klammern finden sich die in der Befragung zusätzlich gegebenen Beispiele zu den einzelnen Kategorien):

- **Einarbeitungen oder Unterweisungen am Arbeitsplatz** (z.B. durch Vorgesetzte, Kollegen, Trainer oder auch unter Einsatz von Lernprogrammen.)
- **Bildungsveranstaltungen mit höchstens eintägiger Dauer** (z.B. Vorträge, Schulungen, Tagesseminare)
- **Bildungsveranstaltungen mit mehrtägiger Dauer** (z.B. mehrtägige Kurse, Lehrgänge, Seminare)
- **Längere Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Abschluss** (z.B. Fachweiterbildungen wie Meister, Techniker, Betriebswirt, Fachwirt usw.; Vorbereitung auf die Externenprüfung; berufsbegleitendes Studium)



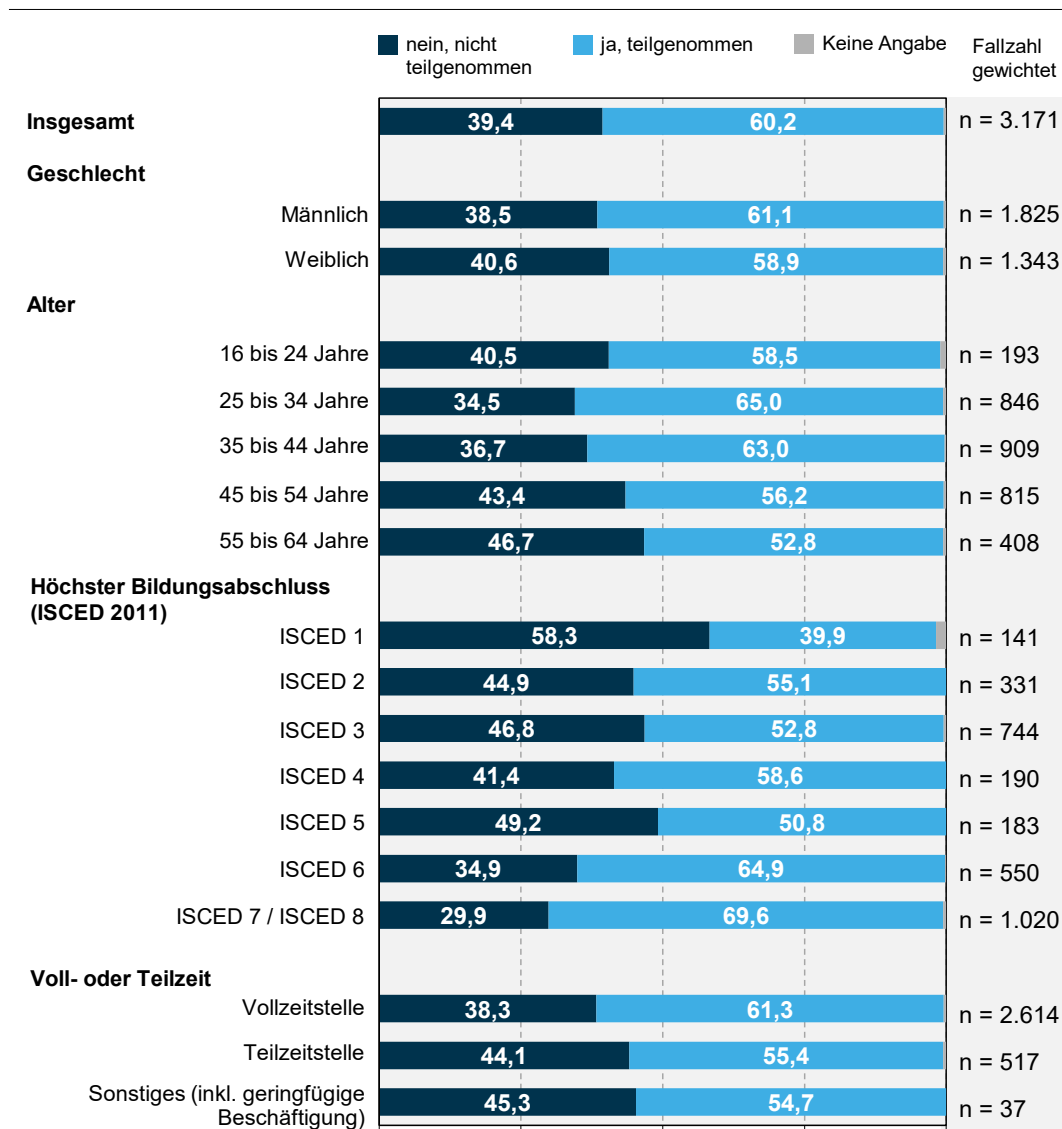
An einer **Einarbeitung oder Unterweisung am Arbeitsplatz** haben 60 Prozent aller luxemburgischen Beschäftigten in den letzten 12 Monaten (vom Befragungszeitpunkt ausgehen) teilgenommen. Dabei wurden bei 81 Prozent die Kosten dafür komplett vom Arbeitgeber übernommen (da die Einweisung während der Arbeitszeit stattfand) oder es sind erst gar keine zusätzlichen Kosten angefallen (12 Prozent). Zusätzlich wurde um eine Einschätzung gebeten, für wie nützlich die Befragten die (bei mehreren Teilnahmen: wichtigste) Einarbeitung bzw. Unterweisung empfanden. Dazu ergibt sich ein gespaltenes Bild. Auf der einen Seite geben zwei Drittel (64 Prozent) an, dass die Teilnahme für sie und ihre Arbeit ziemlich oder sehr nützlich war. Auf der anderen Seite meinen aber auch etwas mehr als ein Drittel (35 Prozent), dass die Unterweisung oder Einarbeitung nur etwas oder überhaupt nicht nützlich war – der Anteil derjenigen mit der geringsten Bewertung liegt allerdings nur bei 5 Prozent.

Interessant ist bezüglich der Teilnahme ein Blick auf ausgewählte Beschäftigtengruppen. Während es bei den Geschlechtern nur wenig Unterschiede gibt, fanden Einarbeitungen oder Unterweisungen seltener für Beschäftigte in höherem Alter statt: Bei den Befragten ab 45 Jahren waren es knapp mehr als die Hälfte (56 bzw. 53 Prozent), die in den letzten 12 Monaten an solch einer Veranstaltung teilgenommen haben. Bei den anderen Alterskohorten liegen die Anteile dagegen bei 59 bis 65 Prozent.

Auch besser ausgebildete Beschäftigte nahmen an der geschilderten Weiterbildungsart häufiger als andere Beschäftigte teil – insbesondere bei Befragten mit einem Abschluss ab dem ISCED-Niveau 6 waren es jeweils rund zwei Drittel, die eine Teilnahme bestätigen. Bei den anderen Bildungsgruppen schwanken die Anteile zwischen 59 Prozent (ISCED 4) und 40 Prozent (ISCED 1) – bei den formal niedrig gebildeten Beschäftigten hat also nicht mal die Hälfte eine Einweisung oder Einarbeitung in den letzten 12 Monaten erhalten.

Ebenfalls deutliche Unterschiede zeigen sich nach Berufsgruppe (vgl. Abbildung 31). Während bei Führungskräften und Professionals jeweils mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in den letzten 12 Monaten eine Unterweisung oder Einarbeitung am Arbeitsplatz erhalten haben, sind es bei anderen Berufsgruppen nur jeweils rund die Hälfte gewesen. Bei den Hilfsarbeitskräften gibt sogar nicht mal ein Drittel (29 Prozent) an, in den letzten 12 Monaten an einer entsprechenden Weiterbildung teilgenommen zu haben.

**Abbildung 30 Teilnahme an einer Einarbeitung oder Unterweisungen am Arbeitsplatz nach verschiedenen Merkmalen**



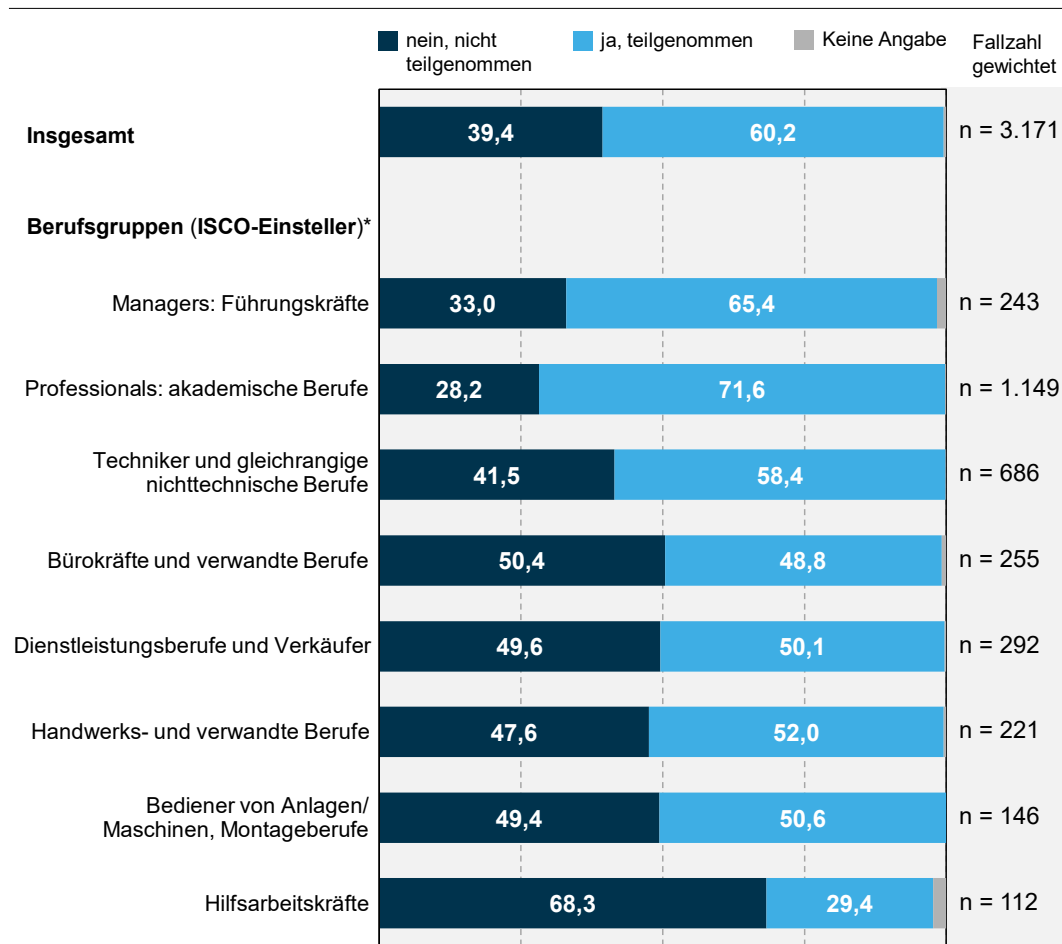
Frage: Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Zeitraum an den folgenden Einweisungen, Schulungen, Fort- oder Weiterbildungen teilgenommen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

inf



**Abbildung 31 Teilnahme an einer Einarbeitung oder Unterweisungen am Arbeitsplatz nach Berufsgruppe**



Frage: Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Zeitraum an einer Einarbeitung oder Unterweisung am Arbeitsplatz teilgenommen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

An einer **Weiterbildungsveranstaltung mit höchstens eintägiger Dauer** haben 62 Prozent aller Beschäftigten in den letzten 12 Monaten teilgenommen. Im Gegensatz zur vorher dargestellten Unterweisung bzw. Einarbeitung wurde bei der jetzt hier im Fokus stehenden (wichtigsten) Weiterbildungsveranstaltung mit höchstens eintägiger Dauer (wie auch bei den folgenden) um eine Einordnung gebeten, ob diese während der Arbeitszeit oder außerhalb davon stattfand. Bei einem Großteil (70 Prozent) fand die Weiterbildung ausschließlich während der Arbeitszeit statt, bei 18 Prozent war dies überwiegend der Fall. Demgegenüber fand die Veranstaltung bei 5 Prozent überwiegend außerhalb der Arbeitszeit statt und bei 7 Prozent ausschließlich außerhalb dieser. Dabei wurden die Kosten für die Weiterbildungsveranstaltung bei 84 Prozent vollständig und bei 4 Prozent zumindest teilweise übernommen. Bei einem Zehntel (10 Prozent) fielen keinerlei Kosten an, bei lediglich 2 Prozent der Befragten wurden die Kosten nicht durch den

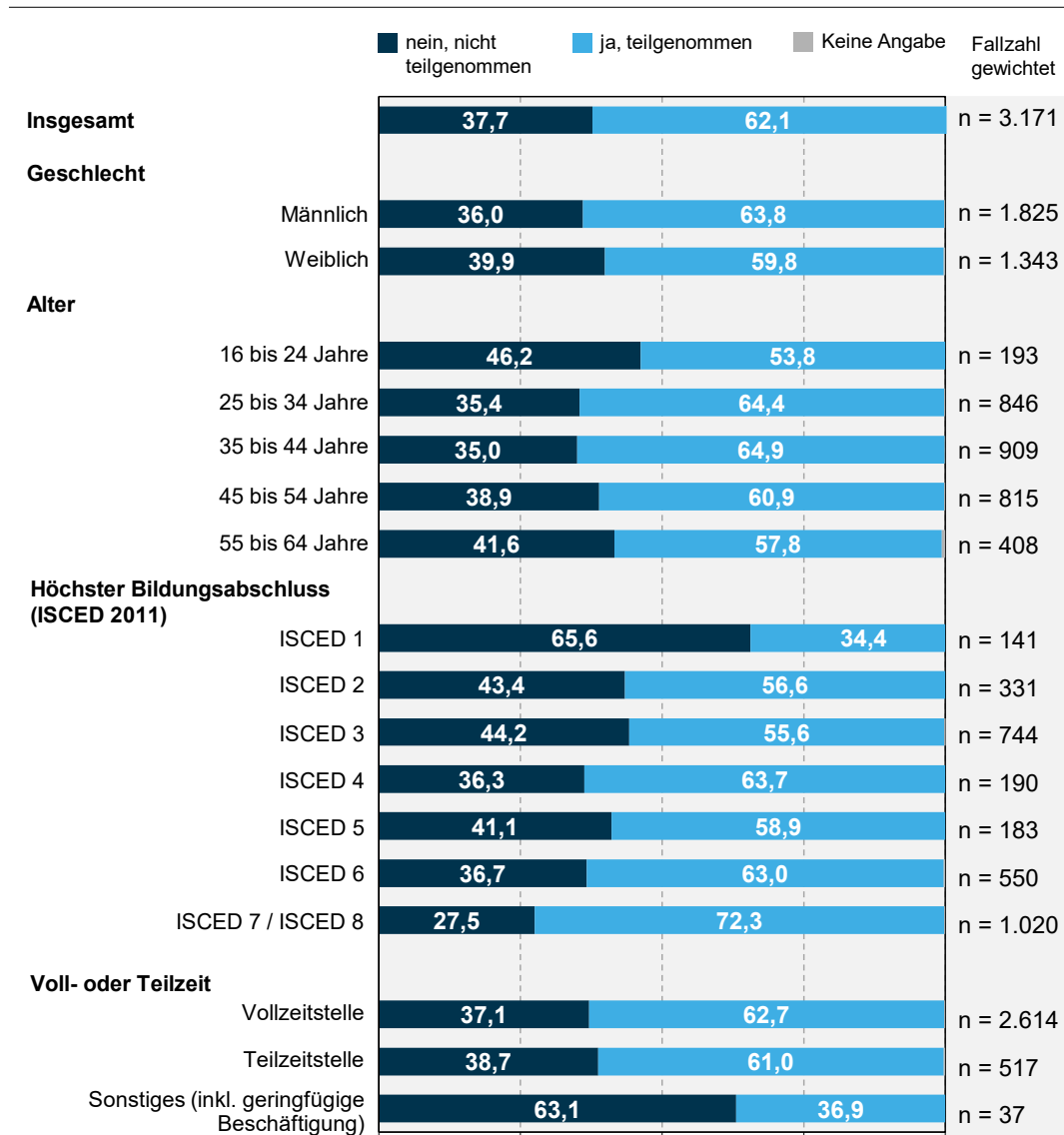
Arbeitgeber getragen. Zuletzt wurde auch hier nach der Nützlichkeit der besuchten (wichtigsten) Weiterbildung mit höchstens eintägiger Dauer gefragt. Zwei Drittel (66 Prozent) der Beschäftigten bewerten sie als ziemlich oder sehr nützlich.

Auch bei der Weiterbildungsteilnahme gibt es auffällige Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen (vgl. Abbildung 32). Männer haben mit 64 Prozent anteilig etwas häufiger an einer höchstens eintägigen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen als Frauen, bei denen das auf 60 Prozent zutrifft. Darüber hinaus geben auch vor allem Beschäftigte in einem Alter zwischen 25 und 44 Jahren die Teilnahme an einer entsprechenden Veranstaltung an (64 bis 65 Prozent), während bei den jüngsten Beschäftigten (16 bis 24 Jahre) die Teilnahme mit 54 Prozent am niedrigsten ausfällt.

Die Teilnahme an einer bis zu eintägigen Weiterbildungsveranstaltung ist bei Beschäftigten mit einem formal sehr niedrigen Bildungsniveau (ISCED 1) eher die Ausnahme. Nur ein gutes Drittel (34 Prozent) hat nach eigenen Angaben in den letzten 12 Monaten an einem entsprechenden Format teilgenommen. Bei den höher gebildeten Beschäftigten (ISCED 2 bis 5) waren es dagegen 56 bis 64 Prozent. Bei den Beschäftigten mit formal sehr hoher Bildung geben 63 Prozent (ISCED 6) bzw. 72 Prozent (ISCED 7/8) eine entsprechende Teilnahme an.

Bei den Berufsgruppen gibt es die höchsten Teilnahmeanteile bei Führungskräften (74 Prozent) und Professionals (73 Prozent) – fast drei Viertel aus diesen Berufsgruppen haben in den letzten 12 Monaten an einer höchstens eintägigen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen (vgl. Abbildung 33). Bei Beschäftigten aus technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen sowie Beschäftigten in der Anlagen- und Maschinenbedienung können ebenfalls überdurchschnittlich hohe Anteile von Weiterbildungsteilnahmen berichtet werden (jeweils 60 Prozent). Deutlich geringer fallen diese dagegen bei Bürokräften (45 Prozent) und Handwerkern (49 Prozent) aus – hier haben nicht mal die Hälfte der Befragten an einer entsprechenden Veranstaltung teilgenommen. Noch schlechter sieht es bei Hilfsarbeitskräften aus: Bei ihnen gibt nur rund ein Fünftel (21 Prozent) an, in den letzten 12 Monaten an einer höchstens eintägigen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen zu haben.

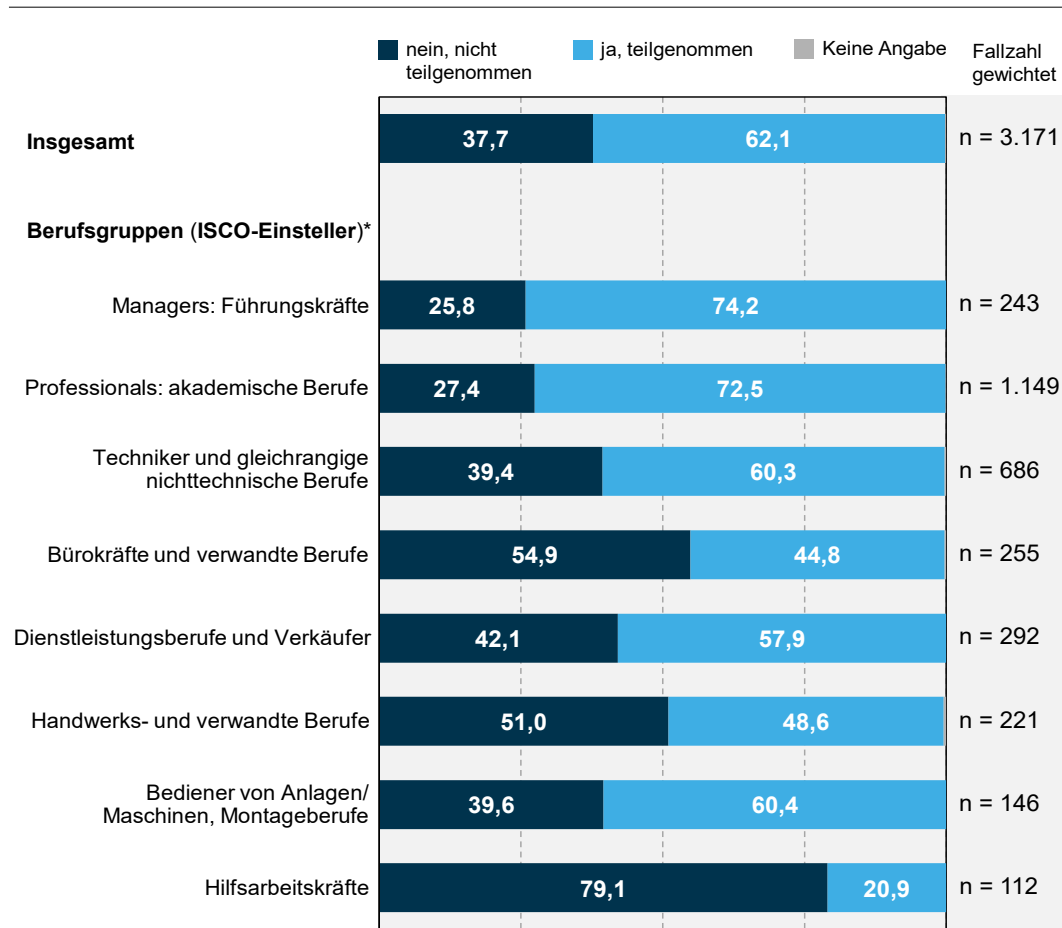
**Abbildung 32 Teilnahme einer Bildungsveranstaltung mit bis zu eintägiger Dauer nach verschiedenen Merkmalen**



Frage: Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Zeitraum an einer kurzzeitigen Bildungsveranstaltung mit höchstens eintägiger Dauer teilgenommen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

**Abbildung 33 Teilnahme einer Bildungsveranstaltung mit bis zu eintägiger Dauer nach Berufsgruppe**



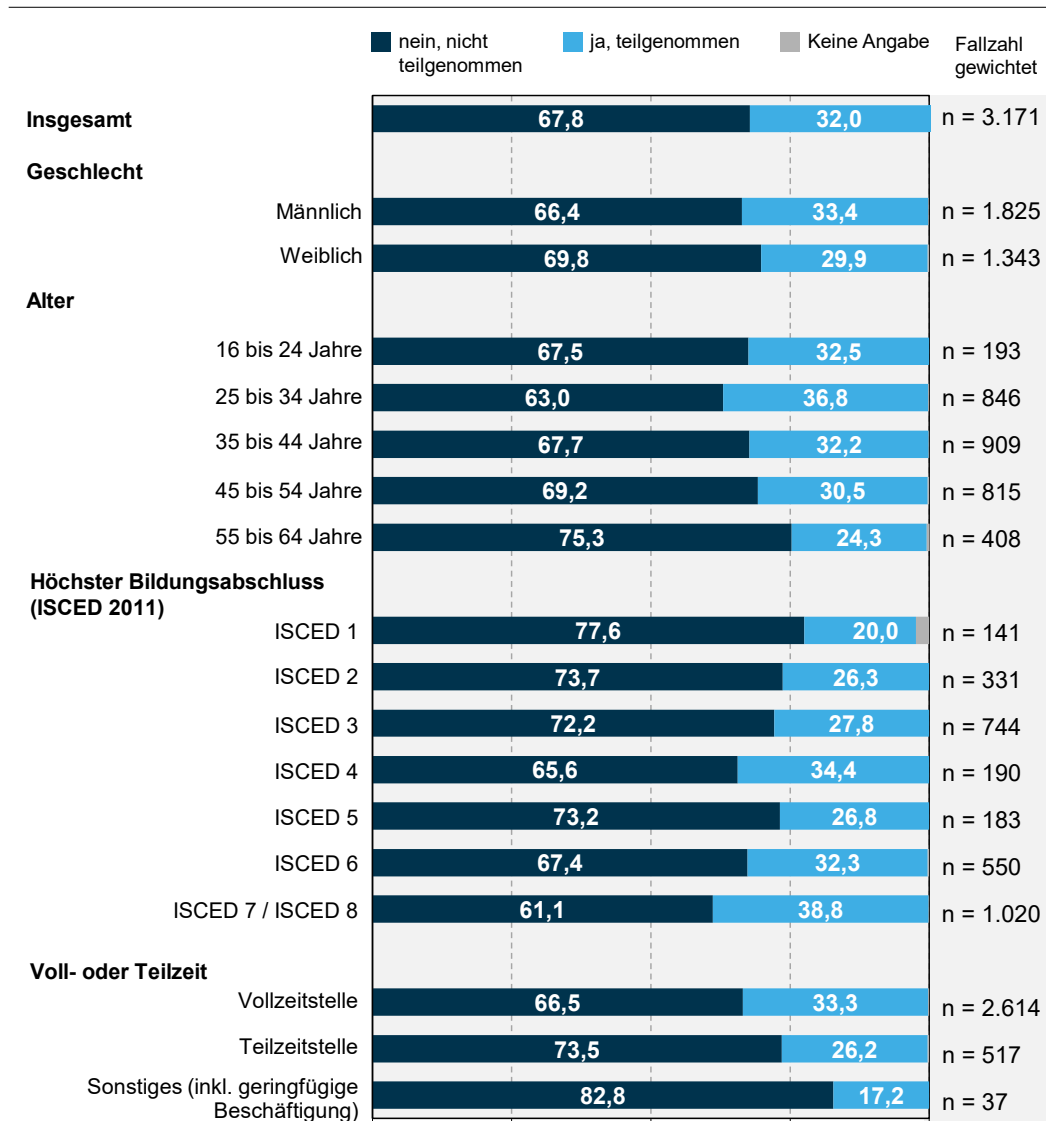
Frage: Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Zeitraum an einer kurzzeitigen Bildungsveranstaltung mit höchstens eintägiger Dauer teilgenommen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

An einer **Weiterbildungsveranstaltung mit mehrtägiger Dauer** haben 32 Prozent aller Beschäftigten in den letzten 12 Monaten teilgenommen – und damit nur rund halb so viele, wie bei den Weiterbildungen mit höchstens eintägiger Dauer (s.o.). Aber auch bei den hier thematisierten längeren Veranstaltungen fand für rund zwei Drittel (65 Prozent) die Weiterbildung ausschließlich während und bei 18 Prozent zumindest überwiegend in der Arbeitszeit statt. Außerhalb der Arbeitszeit nahmen 9 Prozent und 5 Prozent überwiegend außerhalb der Arbeitszeit an diesem Weiterbildungstyp teil. Ebenfalls ähnlich wie bei der zuvor vorgestellten eintägigen Weiterbildungsart wurden auch hier die Kosten für die mehrtägige Veranstaltung vollständig (83 Prozent) oder zumindest teilweise (6 Prozent) durch den Arbeitgeber übernommen. Bei 7 Prozent fielen keine zusätzlichen Kosten für die Weiterbildung an, nur bei 2 Prozent kam der Arbeitgeber nicht für die Kosten auf. Im Gegensatz zu den beiden zuvor dargestellten Weiterbildungsarten ist die Teilnahmerate zwar deutlich niedriger, allerdings bewerten deutlich mehr

Beschäftigte, die an mindestens einer dieser Veranstaltungen teilgenommen haben, ihre Teilnahme als ziemlich oder sehr nützlich – insgesamt sehen 75 Prozent dies so.

**Abbildung 34 Teilnahme einer Bildungsveranstaltung mit insgesamt mehrtägiger Dauer nach verschiedenen Merkmalen**



Frage: Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Zeitraum an einer Bildungsveranstaltung mit insgesamt mehrtägiger Dauer teilgenommen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

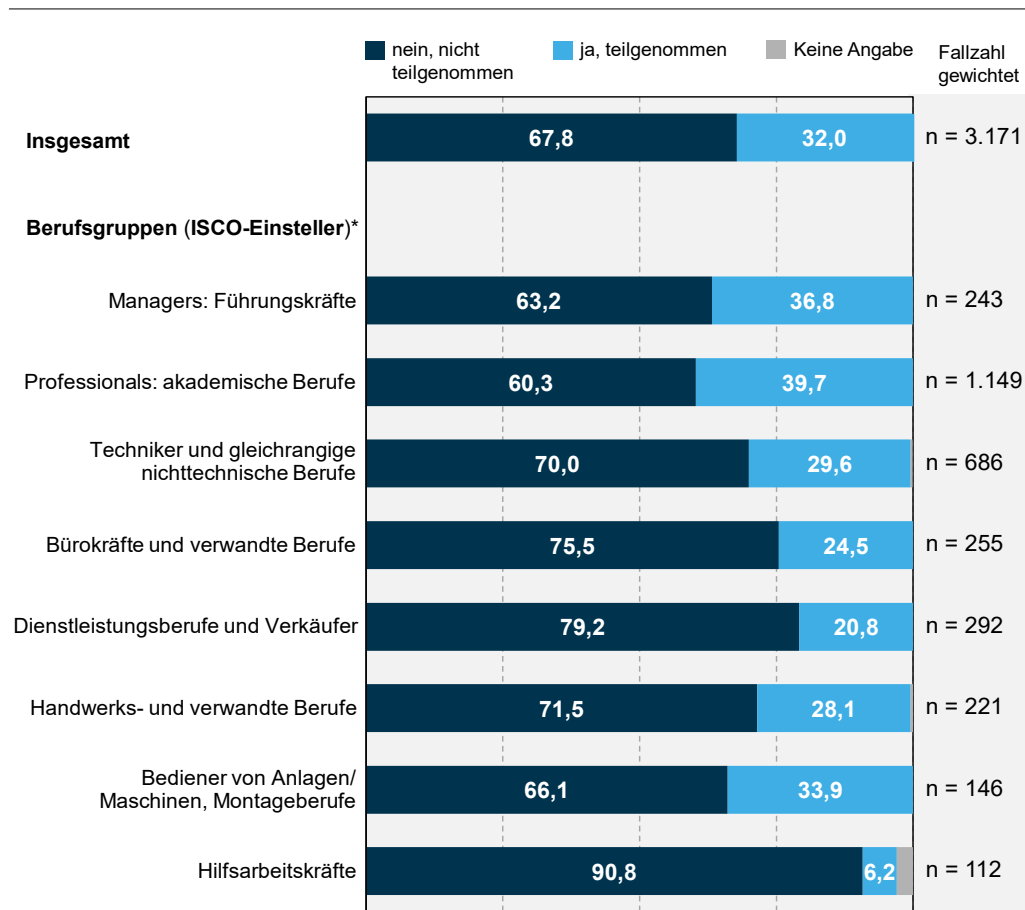



Differenziert nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen bestätigen sich zur Teilnahme bei den mehrtägigen Weiterbildungen im Prinzip die zuvor berichteten Befunde (vgl. Abbildung 34 und Abbildung 35). Allerdings liegt die Teilnahme

insgesamt auf einem niedrigeren Niveau als bei den bis zu eintägigen Bildungsveranstaltungen.

Vor allem Frauen, ältere Beschäftigte und Beschäftigte mit niedriger formaler Bildung haben im Vergleich zu anderen Gruppen seltener an einer mehrtägigen Bildungsveranstaltung in den letzten 12 Monaten teilgenommen. Besonders gering fällt die Teilnahme aber mit nur 6 Prozent bei Hilfsarbeitskräften aus. Bei anderen Berufsgruppen liegen die Anteile deutlich darüber, bleiben dennoch relativ überschaubar. So nahm von den Beschäftigten in Dienstleistungsberufen nur ein Fünftel (21 Prozent) und von den Bürokräften nur ein Viertel (25 Prozent) an einer entsprechenden Weiterbildungsveranstaltung teil. In anderen Berufsgruppen, vor allem bei Professionals (40 Prozent) und Führungskräften (37 Prozent), liegen die Teilnahmen an mehrtägigen Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten erheblich höher.

**Abbildung 35 Teilnahme einer Bildungsveranstaltung mit insgesamt mehrtägiger Dauer nach Berufsgruppe**



Frage: Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Zeitraum an einer Bildungsveranstaltung mit insgesamt mehrtägiger Dauer teilgenommen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

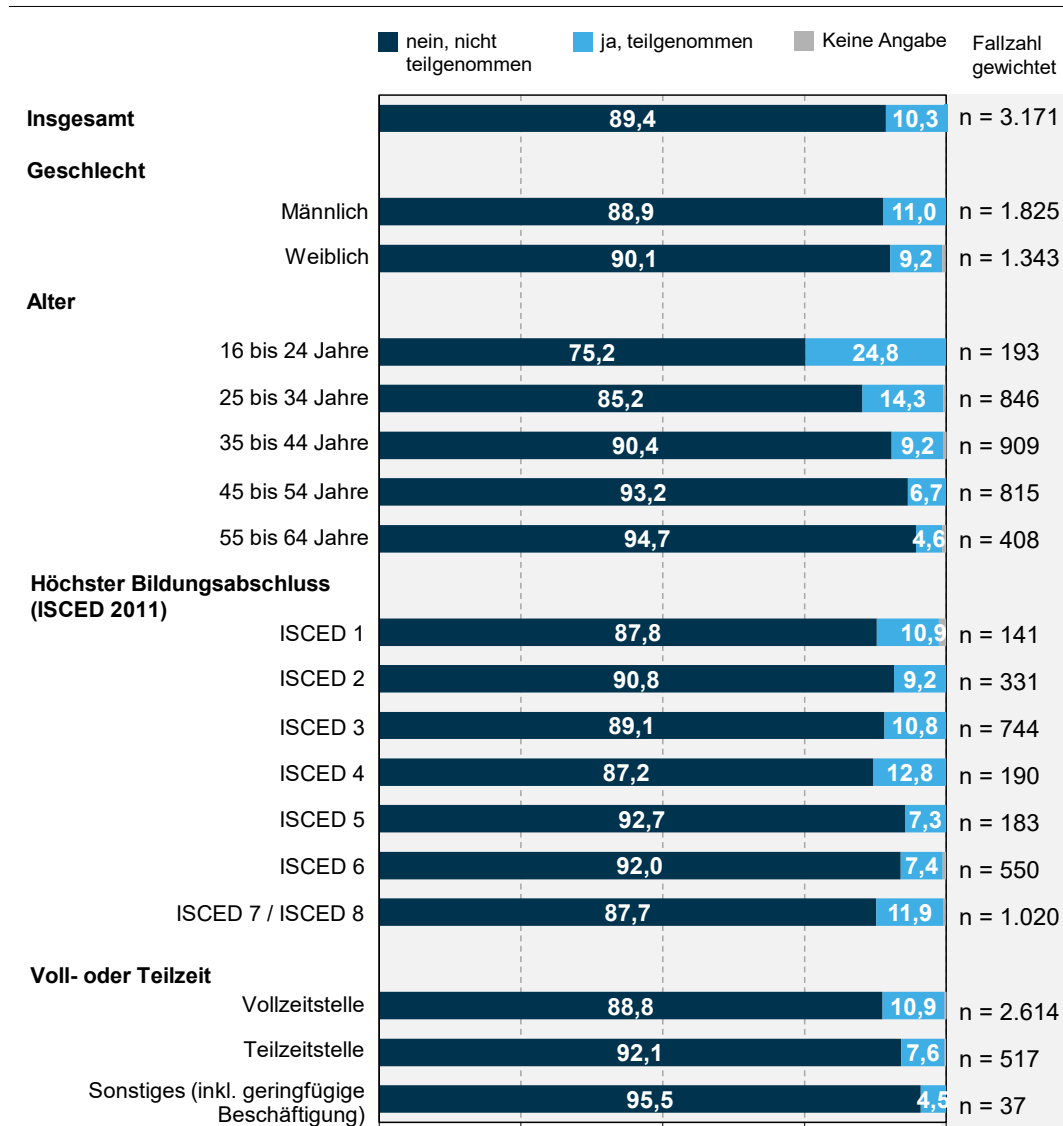


An einer **noch längeren Weiterbildungsveranstaltung mit einem Abschluss** haben nur 10 Prozent aller Beschäftigten in den letzten 12 Monaten teilgenommen. Im Unterschied zu den zuvor dargestellten Weiterbildungsarten fanden diese Veranstaltungen mit 42 Prozent bei deutlich weniger Beschäftigten ausschließlich während der Arbeitszeit statt. Dagegen lag der Veranstaltungszeitpunkt bei 14 Prozent überwiegend während und bei 11 Prozent überwiegend außerhalb der Arbeitszeit. Bei 27 Prozent lag der Zeitpunkt vollständig außerhalb der Arbeitszeit. Auch die Kostenübernahme ist hier anders als bei den zuvor thematisierten Weiterbildungsarten verteilt. Bei nur 57 Prozent wurden die Kosten vollständig und bei 10 Prozent teilweise durch den Arbeitgeber übernommen. Bei weiteren 17 Prozent finanzierte der Arbeitgeber diese nicht und bei einem Zehntel fielen keine Kosten für die Weiterbildung an. Unter den Teilnehmenden an einer solch langen Weiterbildung bewerten drei Viertel (75 Prozent) diese Weiterbildung als ziemlich oder sehr nützlich.

Bei einer Betrachtung der differenzierten Personenmerkmale (vgl. Abbildung 36) zeigen sich hier – anders als bei den zuvor beschriebenen Weiterbildungsarten – eher wenige Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen. Eine Ausnahme bildet ein Blick auf die Altersgruppen. Hier sind es vor allem jüngere Beschäftigte, die in den letzten 12 Monaten an einer längeren Weiterbildungsmaßnahme mit einem Abschluss teilgenommen haben: Bei den jüngsten Beschäftigten geben dies ein Viertel (25 Prozent) an, bei den 25 bis 34-Jährigen immerhin noch 14 Prozent. In den anderen Altersgruppen sinken die Anteile dabei weiter kontinuierlich – bei den 55 bis 64-Jährigen geben nur 5 Prozent eine entsprechende Teilnahme an.

Bei den Berufsgruppen sind es wieder die als Hilfsarbeitskräfte beschäftigten Personen, bei denen die Weiterbildungsteilnahme im Vergleich mit 5 Prozent am geringsten ausfällt (vgl. Abbildung 37). Auch bei Bürokräften und Führungskräften ist die Teilnahme an einer längeren Weiterbildungsmaßnahme mit einem Abschluss in den letzten 12 Monaten unterdurchschnittlich gewesen: 6 bzw. 8 Prozent bejahen eine entsprechende Teilnahme. Allerdings sind die Teilnahmeanteile bei den anderen Berufsgruppen auch nicht deutlich stärker ausgeprägt. Bei Professionals, bei denen im Vergleich mehr Beschäftigte als in den andern Berufsgruppen an der genannten Weiterbildung teilgenommen haben, liegt der Anteil auch nur bei 12 Prozent.

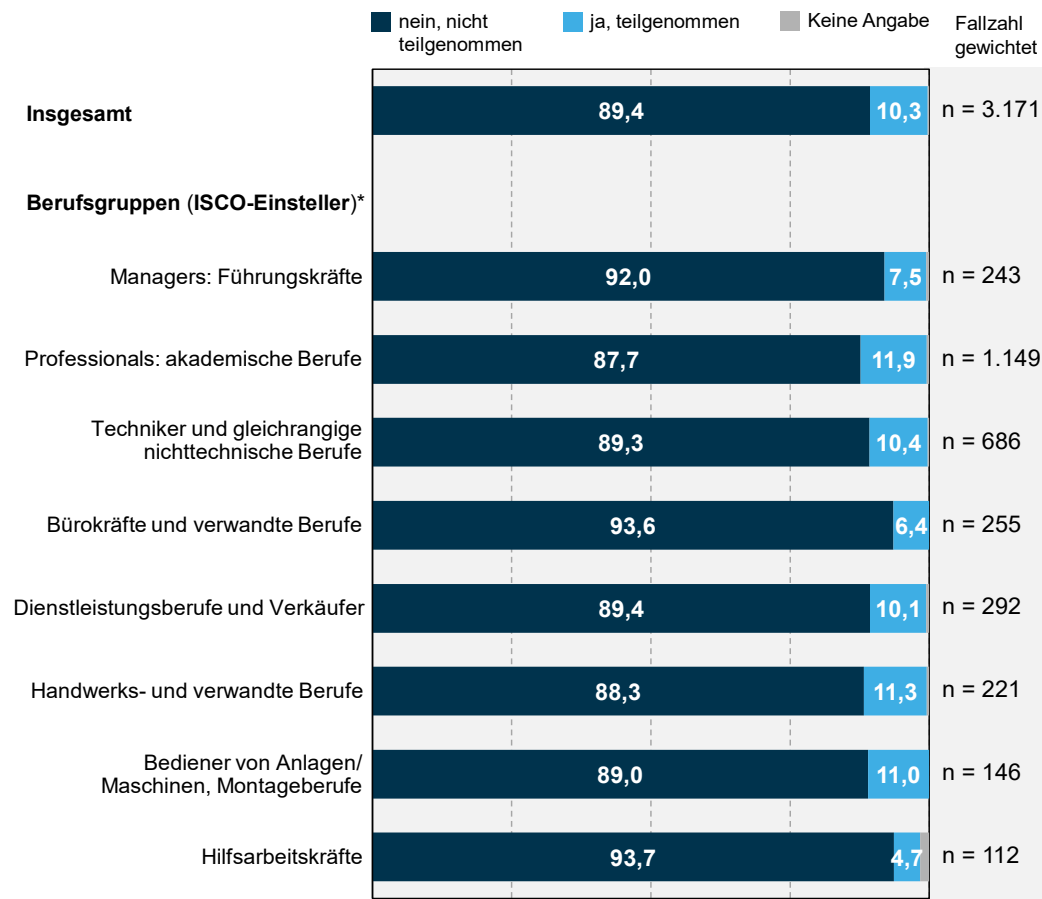
**Abbildung 36 Teilnahme einer längeren Bildungsveranstaltung mit einem Abschluss nach verschiedenen Merkmalen**



Frage: Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Zeitraum an einer längeren Weiterbildungsmaßnahme mit einem Abschluss teilgenommen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

**Abbildung 37 Teilnahme einer längeren Bildungsveranstaltung mit einem Abschluss nach Berufsgruppe**



Frage: Wenn Sie an die letzten 12 Monate denken: Haben Sie in diesem Zeitraum an einer längeren Weiterbildungsmaßnahme mit einem Abschluss teilgenommen?  
Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

inf



#### 4.4 Motivation und persönliche Bedeutung von Weiterbildung

Die Gründe und Motivationen für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen können sehr vielfältig aussehen und unterschiedlichsten Zwecken dienen. Daher wurden in der diesjährigen QoW-Erhebung den Befragten auch einige Aussagen dazu vorgelegt, aus welchen Gründen sie für die Arbeit etwas Neues lernen würden. Zu diesen Aussagen sollte jeweils angegeben werden, in welchem Maß diese auf die eigene Situation zutrifft (vgl. Abbildung 38).

Für einen Großteil der Beschäftigten in Luxemburg sind intrinsische Motivationsfaktoren ein wichtiger Punkt, warum sie für die Arbeit etwas Neues lernen wollen. So finden es 71 Prozent der Befragten in (sehr) hohem Maß persönlich wichtig, etwas Neues für die Arbeit zu lernen. Dies wird sowohl von Frauen als auch Männer ähnlich häufig so bestätigt. Dagegen ist der Punkt deutlich öfter für jüngere

Beschäftigte relevant. So stimmen 73 bis 74 Prozent der 16 bis 44-Jährigen in (sehr) hohem Maß zu, dass sie etwas Neues für die Arbeit lernen, weil sie es persönlich wichtig finden. Bei den Beschäftigten zwischen 45 bis 54 Jahren sind es dagegen 69 Prozent, bei den ältesten Befragten (55 bis 64 Jahre) nur 63 Prozent.

Auch bezüglich des Bildungsabschlusses gibt es dabei Unterschiede. Neues zu lernen als Motivationsfaktor für Weiterbildung wird von umso mehr Befragten in (sehr) hohem Maß zugestimmt, je höher das Bildungsniveau ist. Exemplarisch teilen bei Beschäftigten mit einer Ausbildung im Primarbereich (ISCED 1) 48 Prozent dieses Motiv, bei Beschäftigten mit einem ISCED 3-Abschluss sind es zwei Drittel (66 Prozent) und bei Beschäftigten mit formal sehr hoher Bildung (ISCED 6,7 oder 8) mehr als drei Viertel (76 bis 78 Prozent).

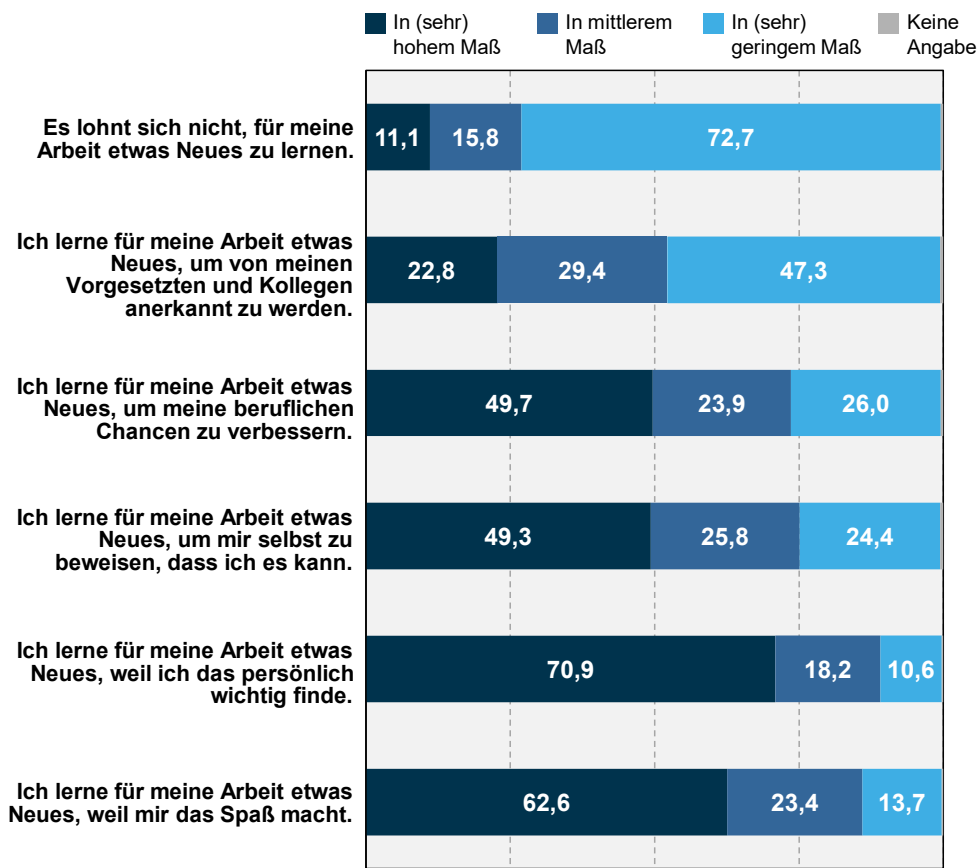
Bei den Berufsgruppen spiegeln sich diese Anteile der verschiedenen Bildungsniveaus zum Teil wider. So sehen 83 Prozent der Führungskräfte und 79 Prozent der Professionals das Lernen von etwas Neuem für die Arbeit als persönlich wichtig an. Dagegen teilen nur verhältnismäßig wenige Hilfsarbeitskräfte (38 Prozent) diese Meinung. Dazwischen liegen die Anteile bei den anderen Berufsgruppen, von denen 57 bis 69 Prozent es persönlich wichtig finden, über die Weiterbildung etwas Neues zu lernen. Darüber hinaus gibt es auch relevante Anteile von Beschäftigten, deren Motivation zur Weiterbildung vor allem darin besteht, die eigenen beruflichen Chancen zu verbessern. 50 Prozent der Befragten stimmen dieser Aussage in hohem oder sehr hohem Maß zu. Wie bei dem zuvor dargestellten persönlichen Motivationsfaktor sind auch hier Männer und Frauen ähnlich oft dieser Meinung. Unterschiede gibt es dagegen auch hier zwischen den Altersgruppen. Denn während 60 bis 62 Prozent der 16 bis 34-Jährigen die Verbesserung ihrer beruflichen Chancen mit einer Weiterbildung verbinden, sind es bei den älteren Beschäftigten deutlich weniger: Bei den 35 bis 44-Jährigen stimmen bereits nur noch 53 Prozent in (sehr) hohem Maß zu, bei den 45 bis 54 nur noch 40 Prozent. Die geringsten Anteile finden sich bei den ältesten Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren: Nur weniger als ein Drittel (31 Prozent) misst beruflicher Weiterbildung eine Relevanz zur Verbesserung ihrer beruflichen Chancen bei.

Auch bezüglich des Ausbildungsniveaus zeigen sich Unterschiede. So ist die Förderung beruflicher Chancen vor allem für Beschäftigte mit höheren Ausbildungsabschlüssen ein Faktor, warum sie etwas Neues für die Arbeit lernen. Bei Beschäftigten mit einem Masterabschluss bzw. Promotion (ISCED 7/8) geben dies 58 Prozent in (sehr) hohem Maß an, bei Beschäftigten mit Bachelorabschluss (ISCED 6) sind es allerdings mit 48 Prozent deutlich weniger. Dieser Wert findet sich so oder ähnlich auch bei den anderen Ausbildungsniveaus (ISCED 2 bis 5), wo die Werte zwischen 44 und 53 Prozent liegen. Bei Beschäftigten mit einer formal sehr niedrigen Bildung (ISCED 1) glaubt indes nur gut ein Drittel (32 Prozent), mit einer beruflichen Weiterbildung ihre beruflichen Chancen verbessern zu können.

Korrespondierend niedrig sind dazu die Anteile bei Hilfsarbeitskräften, wo nur 29 Prozent der Aussage in (sehr) hohem Maß zustimmen. Aber auch bei Bürokräften (44 Prozent), Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (46 Prozent), in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen (47 Prozent), in der Anlagen- und Maschinenbedienung (40 Prozent) und im Handwerk (48 Prozent) sieht weniger als die Hälfte der Befragten in einer Weiterbildung eine Chance, damit ihre

beruflichen Perspektiven zu steigern. Führungskräfte und Professionals schätzen diese Chance dagegen mit 55 bzw. 57 Prozent um einiges höher ein.

**Abbildung 38 Motivationsgründe, etwas Neues für die Arbeit zu lernen**



Frage: Es folgen einige Aussagen rund um das Thema berufliche Weiterbildung und dazu, wie Sie zu diesem Thema stehen. Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, in welchem Maß diese für Sie persönlich zutrifft.

Angaben in Prozent, Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: n=3.171

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

## 4.5 Barrieren und Hindernisse

Auch mögliche Barrieren und Hindernisse, die sich zum Teil bereits aus den vorherigen Analysen erkennen lassen, wurden in der diesjährigen Erhebung explizit thematisiert. Dies bietet die Möglichkeit, eventuelle Ansatzpunkte für eine Förderung beruflicher Weiterbildung zu identifizieren.

Im Fokus steht zunächst die Aussage: „In meinem Tätigkeitsbereich gibt es keine passenden Angebote für berufliche Weiterbildungen“, die mit den Antwortmöglichkeiten „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ beantwortet werden konnte. Für ein knappes Viertel aller Befragten gibt es nach eigener Aussage keine passenden Weiterbildungsangebote für ihren Tätigkeitsbereich (23 Prozent). Frauen stimmen dem etwas häufiger als Männer zu (25 vs. 22 Prozent). Auch ältere Beschäftigte im Alter von 35 bis 64 Jahren sehen dies etwas häufiger so als jüngere Beschäftigte zwischen 16 und 34 Jahren (24 bis 27 Prozent vs. 19 bis 20 Prozent).

Auffälliger sind die Unterschiede zwischen den Bildungsniveaus. Denn bei Beschäftigten mit einem Abschluss auf der ISCED-Stufe 6 oder höher sind nur 15 (ISCED 7/8) bzw. 21 Prozent (ISCED 6) der Meinung, dass in ihrem Tätigkeitsbereich keine passenden Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung gegeben sind. 84 bzw. 79 Prozent geben dagegen an, dass diese Aussage nicht zutrifft, für sie also durchaus Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen. Etwas anders sehen dies Beschäftigte mit einer formal niedrigeren Bildung, wenngleich es keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und der Zustimmung zu der Aussage zu geben scheint. Denn bereits bei Beschäftigten mit dem Bildungsniveau ISCED 5 geben 28 Prozent – und damit überdurchschnittlich viele Befragte – ihre Zustimmung zu der Aussage zu Protokoll. Nur bei Beschäftigten mit einem Ausbildungsabschluss im Primarbereich (ISCED 1, 45 Prozent) und Sekundarbereich II (ISCED 3, 31 Prozent) stimmen noch einmal deutlich mehr Befragte zu. Bei den übrigen Bildungsstufen (ISCED 2, 4) sind 25 bzw. 24 Prozent der Ansicht, dass es in ihrem Tätigkeitsbereich keine passenden beruflichen Weiterbildungsangebote gibt.

Auch bei den Berufsgruppen gibt es zum Teil deutlich unterschiedliche Anteile von Befragten, bei denen keine passenden Weiterbildungsangebote vorhanden sind. So geben besonders häufig Hilfsarbeitskräfte (48 Prozent) und Beschäftigte in Berufen der Maschinen- und Anlagenbedienung (39 Prozent) an, in ihrem Tätigkeitsbereich keine passenden Weiterbildungsangebote zu haben. Ähnlich hoch wie bei den Letztgenannten fällt mit 37 Prozent die Zustimmung auch bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen aus.

Im Gegensatz dazu sind Führungskräfte (12 Prozent), Professionals (16 Prozent), Beschäftigte im Handwerk (23 Prozent) oder in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen (23 Prozent) nur in eher begrenztem Umfang der Auffassung, in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen über keine oder kaum Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung zu verfügen. Im Umkehrschluss liegt für also für gut drei Viertel oder mehr Personen aus diesen Berufsgruppen ein Weiterbildungsangebot vor, das sie zumindest potentiell nutzen könnten.

Praktisch gibt es weitere Einschränkungen für die Inanspruchnahme oder Nutzung beruflicher Weiterbildung, die beachtet und thematisiert werden sollten. So

wurde in der Erhebung der Kostenaspekt von beruflichen Weiterbildungen noch einmal genauer beleuchtet. Nur 57 Prozent der Befragten stimmen dabei der Aussage in (sehr) hohem Maß zu, dass den Beschäftigten im eigenen Betrieb die Kosten für Weiterbildungen erstattet werden. Weitere 17 Prozent stimmen dem in mittlerem Maß zu. Demgegenüber stehen 23 Prozent der Befragten, bei denen der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten nur in (sehr) geringem Maß übernimmt.

Diese Ergebnisse müssen im Zusammenhang mit den in Abschnitt 4.3 dargelegten Erkenntnissen zu der Kostenübernahme bei in den letzten 12 Monaten durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen betrachtet werden. Demzufolge wurden bei 67 bis 89 Prozent der Beschäftigten mit einer Weiterbildungsteilnahme die Kosten dafür durch den Arbeitgeber zumindest teilweise übernommen – je nachdem, um welche Weiterbildungsart es sich handelte. Werden nun Beschäftigte ohne (34 Prozent) und mit Weiterbildungsteilnahme in den letzten 12 Monaten (66 Prozent) bezüglich der analysierten Aussagen zur Kostenübernahme gegenübergestellt, zeigen sich interessante Ergebnisse. Während bei Beschäftigten, die in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildungsveranstaltung (abgesehen von Einweisungen am Arbeitsplatz) teilgenommen haben, bei 68 Prozent die Kosten für Weiterbildungen im Allgemeinen erstattet werden (in hohem oder sehr hohem Maß trifft die Aussage zu), sind es bei Befragten, die nicht an einer solchen Weiterbildung teilgenommen haben, nur 34 Prozent. Dort, wo die Kosten für Weiterbildung in der Regel durch den Arbeitgeber übernommen werden, findet die Teilnahme an Weiterbildungen also deutlich häufiger statt.

Des Weiteren sind solche Kostenerstattungen nicht über alle Beschäftigtengruppen gleich verteilt. Bei männlichen Beschäftigten übernimmt bzw. erstattet der jeweilige Betrieb für 60 Prozent in der Regel die Kosten für Weiterbildungen (stimmen der Aussage in hohem oder sehr hohem Maß zu). Bei weiblichen Beschäftigten ist dies hingegen nur bei knapp mehr als der Hälfte der Fall (52 Prozent). Darüber hinaus gibt es auch Unterschiede nach Alter, wobei die jüngsten (16 bis 24 Jahre) deutlich seltener von der Kostenerstattung für berufliche Weiterbildung durch den Betrieb berichten (39 Prozent) als alle anderen Beschäftigten (54 bis 60 Prozent).

Wichtig ist hier auch ein Blick auf das Bildungsniveau. Denn während bei Beschäftigten, die einen Bildungsabschluss auf dem ISCED Niveau 5 oder höher erreicht haben, bei 59 bis 64 Prozent die Kosten für die berufliche Weiterbildung vom Betrieb in der Regel übernommen bzw. erstattet werden, sind es bei Beschäftigten mit einem formal sehr niedrigen Abschluss (ISCED 1) gerade einmal 28 Prozent, bei denen dies in (sehr) hohem Maß der Fall ist. Bei den zwischen diesen Punkten liegenden Bildungsniveaus (ISCED 2 bis 4) geben ein entsprechendes Urteil knapp mehr als die Hälfte der Befragten an (52 bis 55 Prozent).

Diese Einordnung spiegelt sich zum Teil auch bei den unterschiedlichen Berufsgruppen wider. Bei Führungskräften und Professionals stimmen große Teile der Befragten der Aussage zur Kostenübernahme in (sehr) hohem Maß zu (72 bzw. 64 Prozent). Bei Hilfsarbeitskräften sind es dagegen nur 19 Prozent, die dies so sehen. Aber auch bei Beschäftigten in Berufen, bei denen es um die Bedienung von Anlagen und Maschinen geht (42 Prozent), bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (40 Prozent) und bei Beschäftigten in Handwerksberufen (48 Prozent) sind die Zustimmungswerte weit unterdurchschnittlich (Durchschnitt: 57 Prozent).

Ein weiterer Aspekt, der für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hinderlich sein kann, ist die nicht ausreichend verfügbare Zeit (die mittelbar auch mit dem Kostenaspekt in Verbindung steht). Eine weitere zu beurteilende Aussage lautete deshalb: „In meiner Organisation wird den Beschäftigten genügend Zeit für Weiterbildungen eingeräumt“. Diesbezüglich stimmen aber nur 38 Prozent der Befragten zu, bei einem Drittel (34 Prozent) steht den Beschäftigten im Betrieb dagegen nur in (sehr) geringem Maß ausreichend Zeit für Weiterbildungen zur Verfügung.

Auch hier zeigen sich – nicht überraschend – deutliche Unterschiede zwischen Befragten mit und ohne Weiterbildungsteilnahme in den letzten 12 Monaten. So bestätigen 48 Prozent der Befragten mit Weiterbildungsteilnahme, dass ihr Arbeitgeber ihnen die notwendige Zeit für die berufliche Weiterbildung einräumt. Bei den Beschäftigten ohne Weiterbildung in den letzten 12 Monaten stimmen dieser Aussage dagegen nur 18 Prozent in (sehr) hohem Maß zu.

Zugleich steht bei mehr als der Hälfte der Beschäftigten ohne Teilnahme an einer Weiterbildung (56 Prozent) in der Regel nicht genügend vom Arbeitgeber bereitgestellte Zeit für Weiterbildung zur Verfügung. Bei den Befragten mit Weiterbildungsteilnahme urteilt dagegen nur ein knappes Viertel (23 Prozent), zu wenig Zeit für Weiterbildung vom Arbeitgeber gewährt zu bekommen. Nach Alter differenziert, zeigen sich keine eindeutigen Tendenzen. Die Anteile derjenigen, deren Betrieb nur in (sehr) geringem Maß genügend Zeit für Weiterbildungen einräumt, bewegen sich bei allen Altersgruppen zwischen 31 und 35 Prozent.

Etwas deutlicher fällt die Bewertung zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichen Bildungsniveaus aus. Hier steht für 31 bis 36 Prozent der Beschäftigten mit einem Abschluss, der mindestens auf ISCED 2-Niveau liegt, nur wenig vom Arbeitgeber bereitgestellte Zeit für Weiterbildung zur Verfügung. Bei Beschäftigten mit einem Abschluss im Primarbereich (ISCED 1) geben dies sogar 44 Prozent an.

Ähnliche Ergebnisse ergeben sich für bestimmte Berufsgruppen mit eher geringen Qualifikationsanforderungen. So urteilt mehr als die Hälfte der Hilfsarbeitskräfte (52 Prozent), dass ihnen nur in (sehr) geringem Maß die für die berufliche Weiterbildung notwendige Zeit durch ihren Arbeitgeber eingeräumt wird. Auch bei Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen geben dies mit 42 Prozent überdurchschnittlich viele Beschäftigte an.



## 5 Arbeit, Gesundheit und Wohlbefinden

### 5.1 Gesundheitliche Belastungen und Erkrankungen

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.

2025 geben 13 Prozent der Befragten häufige<sup>11</sup> gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten an; 60 Prozent berichten, nie oder nur selten gesundheitliche Probleme in diesem Zeitraum gehabt zu haben. Dabei treffen diese gesundheitlichen Probleme häufiger auf weibliche als auf männliche Beschäftigte zu (17 vs. 10 Prozent, vgl. vgl. Abbildung 39). Auf der anderen Seite geben auch zwei Drittel der Männer (66 Prozent), aber nur rund die Hälfte der Frauen (52 Prozent) an, in den letzten 12 Monaten nie oder nur selten gesundheitliche Probleme gehabt zu haben.

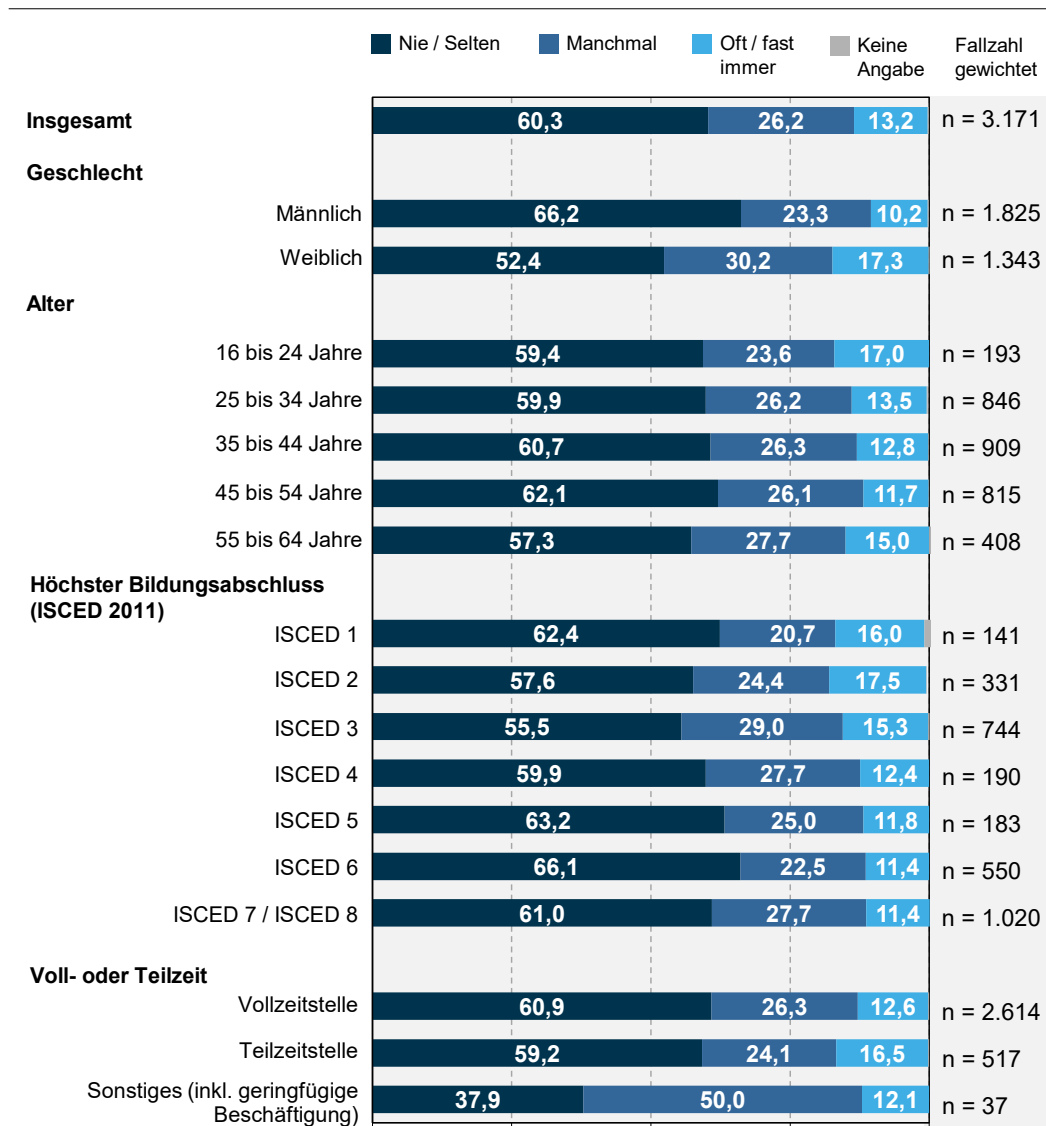
Bezüglich der Altersverteilung zeigen sich hierzu keine auffälligen Unterschiede. Zwar gibt es bei allen Alterskohorten größere Teile von Beschäftigten (mehr als ein Zehntel), die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten. Allerdings sind diese Anteile bei den jüngsten Beschäftigten (16 bis 24 Jahre) mit 17 Prozent und den ältesten Beschäftigten (55 bis 64 Jahre) mit 15 Prozent überdurchschnittlich stark ausgeprägt.

Die Aufschlüsselung nach Bildungsniveau zeigt weitere Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen auf. So werden von Beschäftigten mit formal niedrigeren Bildungsabschlüssen (ISCED 1 bis 3) häufiger gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten angegeben (15 bis 18 Prozent: oft oder fast immer), während es bei Beschäftigten mit höheren Bildungsabschlüssen 11 bis 12 Prozent sind. Dennoch hatten bei allen Ausbildungsniveaus mindestens die Hälfte bis zwei Drittel der Beschäftigten in den letzten 12 Monaten auch nie oder nur selten gesundheitliche Probleme.

Größere Unterschiede sind auch bei der Differenzierung nach Berufsgruppe erkennbar (vgl. Abbildung 40). So hatten bei Bürokräften in den letzten 12 Monaten rund ein Fünftel (21 Prozent) oft oder fast immer gesundheitliche Probleme. Gleiches gilt auch für die befragten Hilfsarbeitskräfte (20 Prozent) sowie Beschäftigte aus Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (19 Prozent). Deutlich geringer fallen die Anteile dagegen bei Beschäftigten in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen und bei Professionals aus, wo gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten von 10 bzw. 11 Prozent angegeben werden. Führungskräfte, im Handwerk beschäftigte Personen und Beschäftigte in der Anlagen- und Maschinenbedienung liegen bezüglich des Anteils häufig betroffener Personen mit 12 bis 15 Prozent zwischen den zuvor dargestellten Berufsgruppen.

<sup>11</sup> Antworten „oft“ und „fast immer“

**Abbildung 39 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten nach verschiedenen Merkmalen**



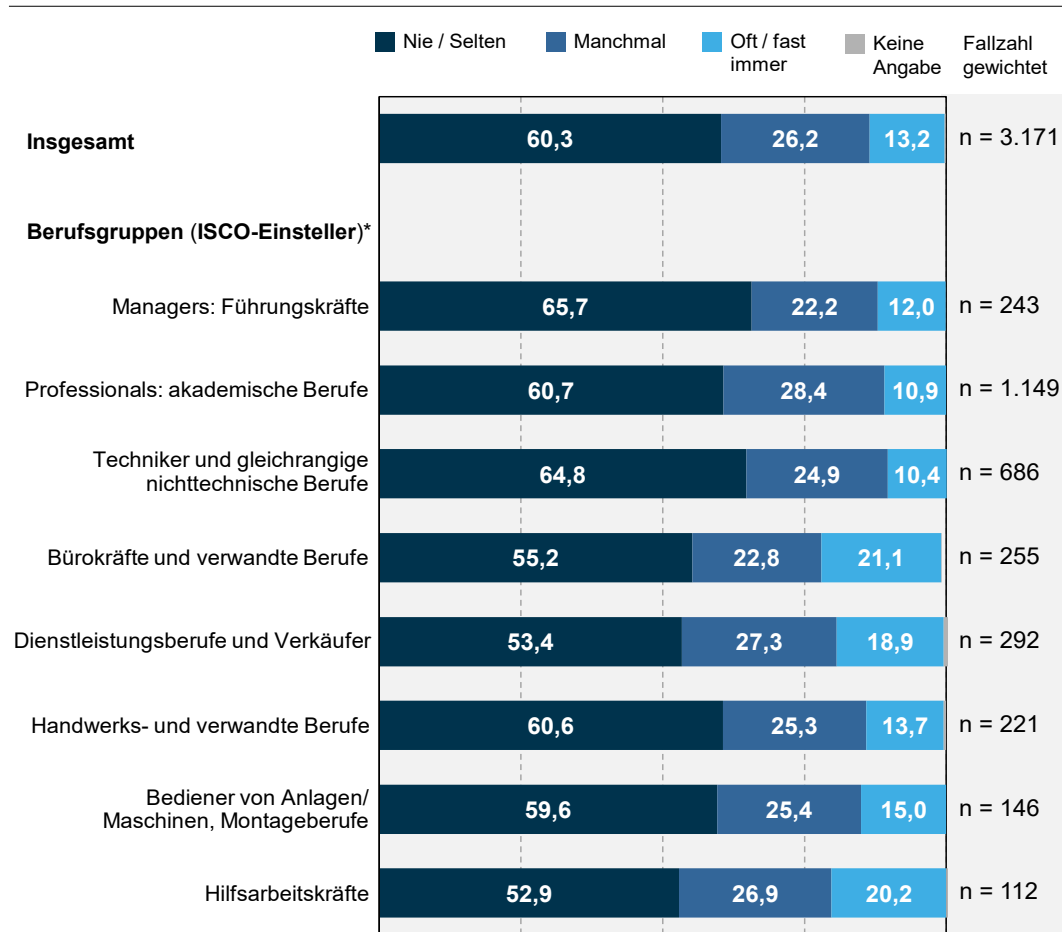
Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?  
Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

inf



**Abbildung 40 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten nach Berufsgruppe**



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?  
Angaben in Prozent; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Im Detail wird in der jährlichen Erhebung auch die Häufigkeit bestimmter gesundheitlicher Probleme erfragt. Dabei ist die Prävalenz von Herzproblemen gering (2 Prozent der Befragten). Dagegen berichten immer wieder nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Rückenschmerzen, Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenk- sowie Schlafprobleme (vgl. Abbildung 41). In der aktuellen Befragungsrunde klagten 24 Prozent über oft oder fast immer auftretende Kopfschmerzen, ein Drittel der Befragten gibt häufige Rückenprobleme an. Schlafprobleme sind für ein knappes Drittel (30 Prozent) ein Thema, während häufige Gelenkprobleme bei 23 Prozent der Beschäftigten vorgekommen sind. Häufige Magenprobleme werden dagegen von 15 Prozent der Befragten mit Rückblick auf die letzten 12 Monate angegeben.

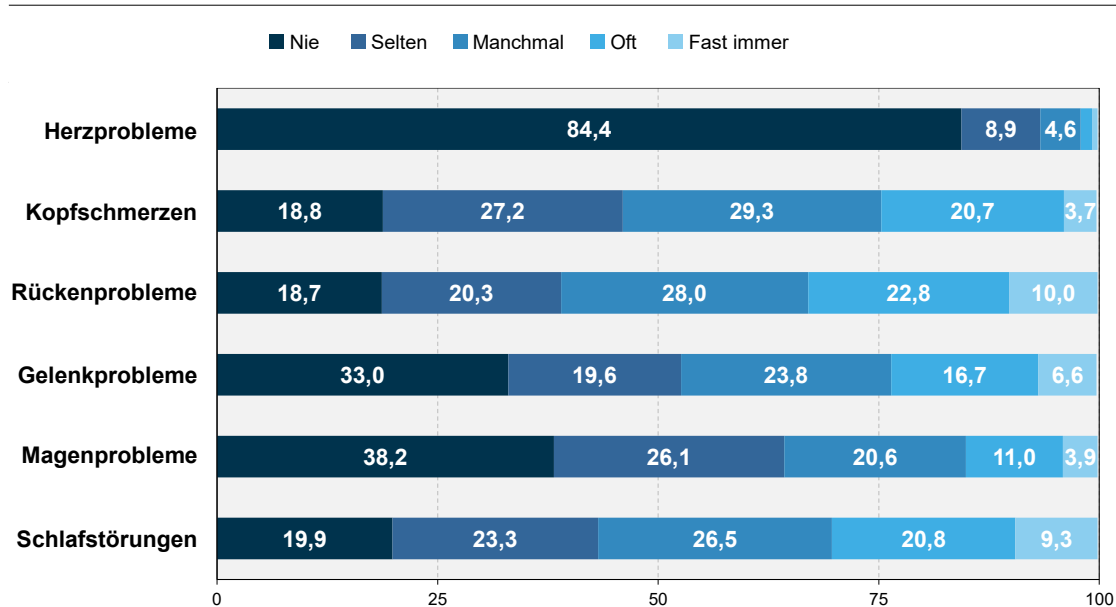
Einige der genannten Beschwerden kamen bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen unterschiedlich häufig vor. So traten Schlafschwierigkeiten bei mehr als

einem Drittel der Frauen (36 Prozent) in den letzten 12 Monaten oft oder fast immer auf, während dies bei 26 Prozent der Männer der Fall war. Ebenfalls deutlich häufiger traten Magenprobleme bei Frauen auf (20 Prozent, Männer: 11 Prozent). Noch deutlicher sind die Unterschiede bei Rückenproblemen und Kopfschmerzen. Hier geben 41 Prozent der Frauen an, dass sie in den letzten 12 Monaten oft oder fast immer Rückenprobleme hatten. Bei den Männern geben dies dagegen 27 Prozent an. Und von häufigen Kopfschmerzen waren mehr als ein Drittel der Frauen (35 Prozent) betroffen, während es bei Männern 17 Prozent waren. Herzprobleme kamen dagegen gleichhäufig bei Männern und Frauen vor (jeweils 2 Prozent), häufige Gelenkprobleme werden nur etwas häufiger von Frauen als von Männern berichtet (26 vs. 21 Prozent).

Die Häufigkeit von Gelenkproblemen unterscheidet sich dagegen deutlicher zwischen den Alterskohorten. So traten häufige Gelenkprobleme bei 31 Prozent der 45 bis 64-Jährigen auf, während die nur 17 bis 20 Prozent der jüngeren Beschäftigten berichten. Kopfschmerzen wurden dagegen häufiger von jüngeren Beschäftigten erlebt. Bei den 16 bis 24-Jährigen geben 32 Prozent an, in den letzten 12 Monaten oft oder fast immer Kopfschmerzen gehabt zu haben. Bei den älteren Beschäftigten geben dies dagegen mit steigendem Alter weniger Befragte an: Bei den 35 bis 44-Jährigen sind es 26 Prozent, bei den 55 bis 64-Jährigen 13 Prozent.

Gesundheitliche Probleme sind darüber hinaus auch bezogen auf die berufliche Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Kopfschmerzen werden in Bezug auf die letzten 12 Monate überdurchschnittlich häufig von Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen angegeben (31 Prozent). Rückenprobleme werden ebenfalls häufiger von Beschäftigten in dieser Berufsgruppe genannt (46 Prozent), allerdings werden diese Probleme von Hilfsarbeitskräften noch öfter angegeben (54 Prozent). Auch bei Gelenkproblemen berichten überdurchschnittlich häufig Hilfsarbeitskräfte davon, diese in den letzten 12 Monaten oft oder fast immer gehabt zu haben (50 Prozent). Von häufigen Schlafstörungen berichten 38 Prozent der Beschäftigten in Dienstleistung- und Verkaufsberufen, 36 Prozent der Hilfsarbeitskräfte und jeweils 32 Prozent der Bürokräfte und der Beschäftigten in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen. Magenprobleme werden dagegen in allen Berufsgruppen relativ gleichläufig angegeben.

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.

**Abbildung 41 Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden**

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

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte &lt;3 ausgeblendet; Fallzahl: 3.171

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

## 5.2 Präsentismus

Neben der allgemeinen Abfrage der gesundheitlichen Probleme in den letzten 12 Monaten wurde in der Erhebung auch thematisiert, wie oft die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit zur Arbeit gingen. Im Durchschnitt gingen demzufolge die Befragten an 13 Tagen krank zur Arbeit, aber nur an 5 Tagen gingen sie aufgrund von Krankheit nicht zur Arbeit. In der Gesamtbetrachtung ergeben sich für die Beschäftigten in Luxemburg also im Durchschnitt rund 18 potenzielle Krankheitstage während der Arbeitszeit, von denen aber lediglich (28 Prozent auch als Krankheitstage zählen. An den anderen Tagen 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 Tage) 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).

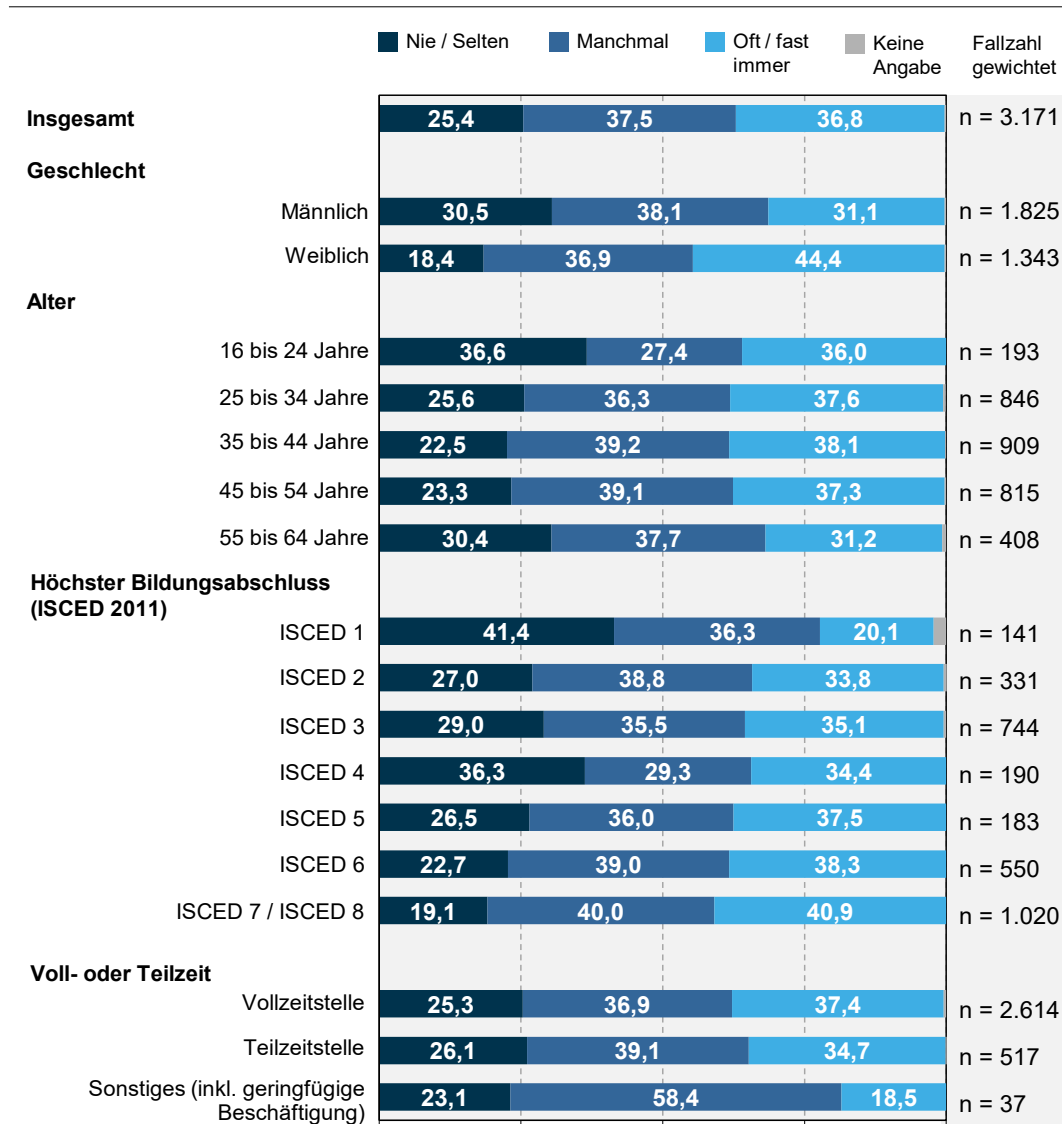
Auch bei einigen Berufsgruppen tritt Präsentismus deutlich häufiger als bei anderen auf. In Relation besonders häufig gehen Beschäftigte in Dienstleistungsbereufen (79 Prozent, 19,6 von 24,9 Tage) und Hilfsarbeitskräfte (78 Prozent, 28,0 von 35,7 Tage) krank zur Arbeit. Allerdings liegt selbst die niedrigste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

### 5.3 Stressempfinden

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und -zufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Bei der diesjährigen Erhebung geben mit insgesamt 37 Prozent mehr Befragte als jemals im Rahmen der QoW-Erhebung an, oft oder fast immer Stress zu empfinden. Dementsprechend wichtig ist eine Differenzierung zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen.

Frauen fühlen sich in der aktuellen Erhebung mit 44 Prozent sehr viel häufiger gestresst als Männer, bei denen 31 Prozent ein hohes Stressempfinden zu Protokoll geben (vgl. Abbildung 42). Bei den ältesten Beschäftigten im Alter zwischen 55 und 64 Jahren fühlen sich 31 Prozent oft oder fast immer durch die Arbeit gestresst. Im Vergleich zu den anderen Altersgruppen, bei denen die Werte zwischen 36 und 38 Prozent liegen, sehen sich die ältesten Beschäftigten demnach verhältnismäßig selten gestresst.

Noch geringer liegen die Werte bei Beschäftigten, die mit ISCED 1 ein formal sehr niedriges Bildungsniveau haben – bei ihnen gibt nur ein Fünftel (20 Prozent) an, bei der Arbeit oft oder fast immer Stress zu empfinden. Bei den etwas höher liegenden Bildungsniveaus (ISCED 2 bis 4) liegen die Anteile von stark durch Stress beanspruchten Personen bei rund einem Drittel (34 bis 35 Prozent). Bei den noch höher gebildeten Beschäftigten liegen auch die Anteile noch höher: 38 (ISCED 5/6) bis 41 Prozent (ISCED 7/8) der Befragten fühlen sich in diesen Gruppen oft oder fast immer durch die Arbeit gestresst.

**Abbildung 42 Stressempfinden nach verschiedenen Merkmalen**

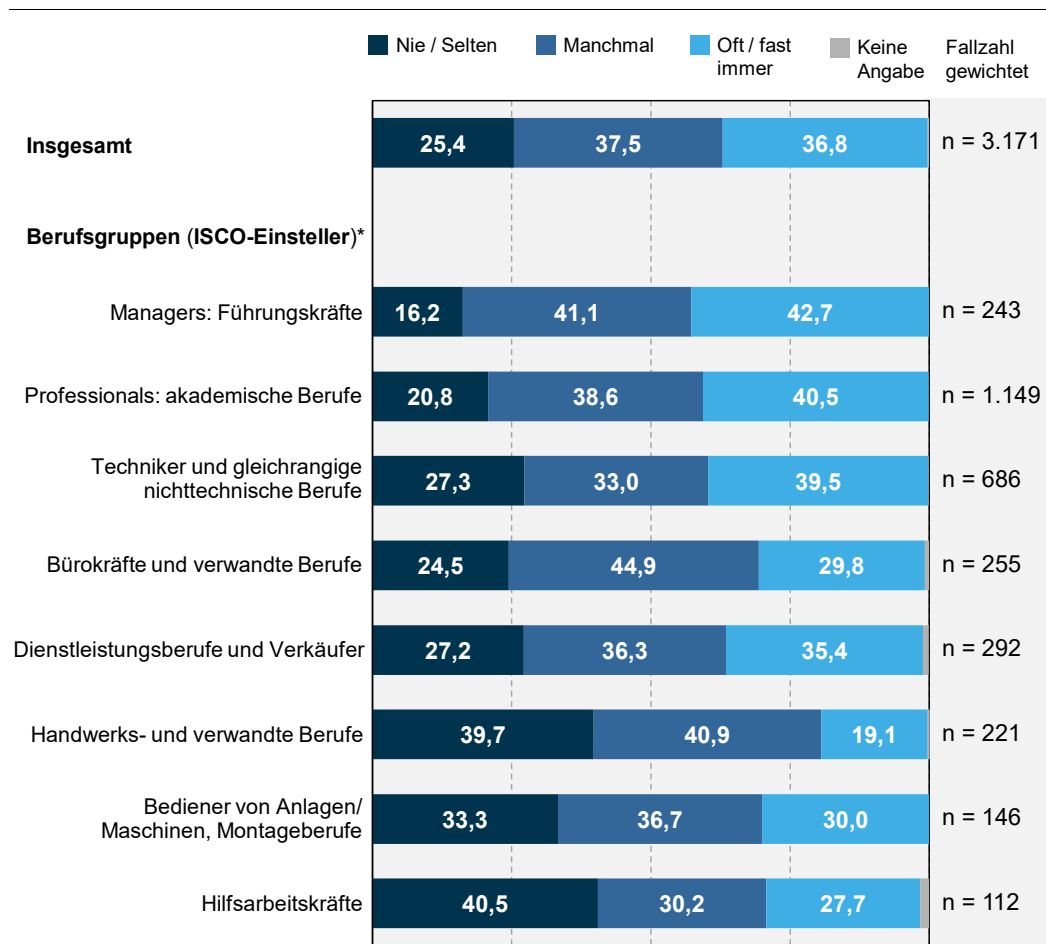
Frage: Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?  
Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Ähnlich deutliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen den einzelnen Berufsgruppen (vgl. Abbildung 43). Hier finden sich vor allem unter Führungskräften (43 Prozent) und Professionals (41 Prozent) viele Beschäftigte, die sich in ihrem Arbeitsalltag häufiger Stressbelastung ausgesetzt sehen. Ähnlich hoch sind die Anteile auch bei Beschäftigten in technischen und nicht-technischen Berufen (40 Prozent) und in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (35 Prozent). Im Verhältnis weniger Beschäftigte fühlen sich dagegen bei Bürokräften (30 Prozent), Anlagen- und Maschinenbedienern (30 Prozent) und Hilfsarbeitskräften (28 Prozent) häufigem Stress auf der Arbeit ausgesetzt. Die geringsten Anteile finden sich des

Weiteren bei Beschäftigten in Handwerksberufen – hier gibt nur ein knappes Fünftel an, sich oft oder fast immer durch die Arbeit gestresst zu fühlen (19 Prozent).

**Abbildung 43 Stressempfinden nach Berufsgruppe**



Frage: Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?

Angaben in Prozent; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen






## 5.4 Arbeit bis zum Rentenalter

Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis mindestens zum regulären Renteneintrittsalter ist nicht nur aus Sicht der Beschäftigten wünschenswert, sondern sollte auch durch die Betriebe aktiv gefördert werden, um die Arbeitskraft und das Wissen der Beschäftigten in Zeiten von Fachkräfte- und Personalmangel (siehe Abschnitt 3.3) im Betrieb zu halten.

Allerdings gehen nur etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten Luxemburgs davon aus, ihren aktuell ausgeübten Berufs unter den aktuellen Anforderungen auch bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Männer sind diesbezüglich häufiger optimistisch als Frauen (58 vs. 48 Prozent).

Offenbar ist die Aussicht, das reguläre Rentenalter in der aktuellen Tätigkeit zu erreichen, umso häufiger, je näher die Beschäftigten diesem Alter kommen. Denn bei den 16 bis 24-Jährigen geht nur rund ein Drittel (34 Prozent) davon aus, die Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Bei den etwas älteren Beschäftigten (25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre) gehen bereits 44 bzw. 48 Prozent davon aus. Deutlich häufiger zeigen sich noch die älteren Beschäftigten optimistisch – bei den 44 bis 54-Jährigen sind 62 Prozent davon überzeugt, bei den 55 bis 64-Jährigen sogar 80 Prozent. Allerdings darf bei dieser Auswertung nicht vergessen werden, dass gerade die jüngsten Beschäftigten häufig Tätigkeiten ausüben, die mit körperlicher Belastung verbunden sind (vgl. Abschnitt 3.1). Bezüglich der Bildungsunterschiede zwischen den Beschäftigten sind keine systematischen Unterschiede hinsichtlich der Erwartung zu erkennen, die aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

Die Einschätzungen zu den Möglichkeiten, bis zum Rentenalter im aktuellen Beruf arbeiten zu können, variieren auch zwischen den Berufsgruppen. Bei Führungskräften und Bürokräften sind mit 62 bzw. 60 Prozent die meisten Befragten davon überzeugt, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Aber auch bei anderen Berufsgruppen gibt es immerhin größere Anteile von Befragten, die aus ihrer Sicht in ihrer aktuellen Tätigkeit bis zum Rentenalter arbeiten könnten. Dies sind insbesondere Beschäftigte aus Handwerksberufen (58 Prozent), aus technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen (56 Prozent), aus Berufen der Anlagen- und Maschinenbedienung (54 Prozent) sowie Professionals (53 Prozent). Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen beurteilen die Möglichkeit, unter den aktuell gegebenen Anforderungen in ihrer Tätigkeit bis zum Rentenalter arbeiten zu können, dagegen sehr viel zurückhaltender. Nur 38 Prozent der Befragten aus dieser Berufsgruppe stimmen dem zu, dagegen gehen 61 Prozent nicht davon aus, den Beruf bis zum Rentenalter ausüben zu können.

## 6 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit

Welchen Einfluss haben Arbeitsbedingungen auf die subjektive Bewertung der Arbeit? Nachfolgend werden Fragen der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit dem Gehalt sowie der Arbeitsplatzsicherheit im Fokus.

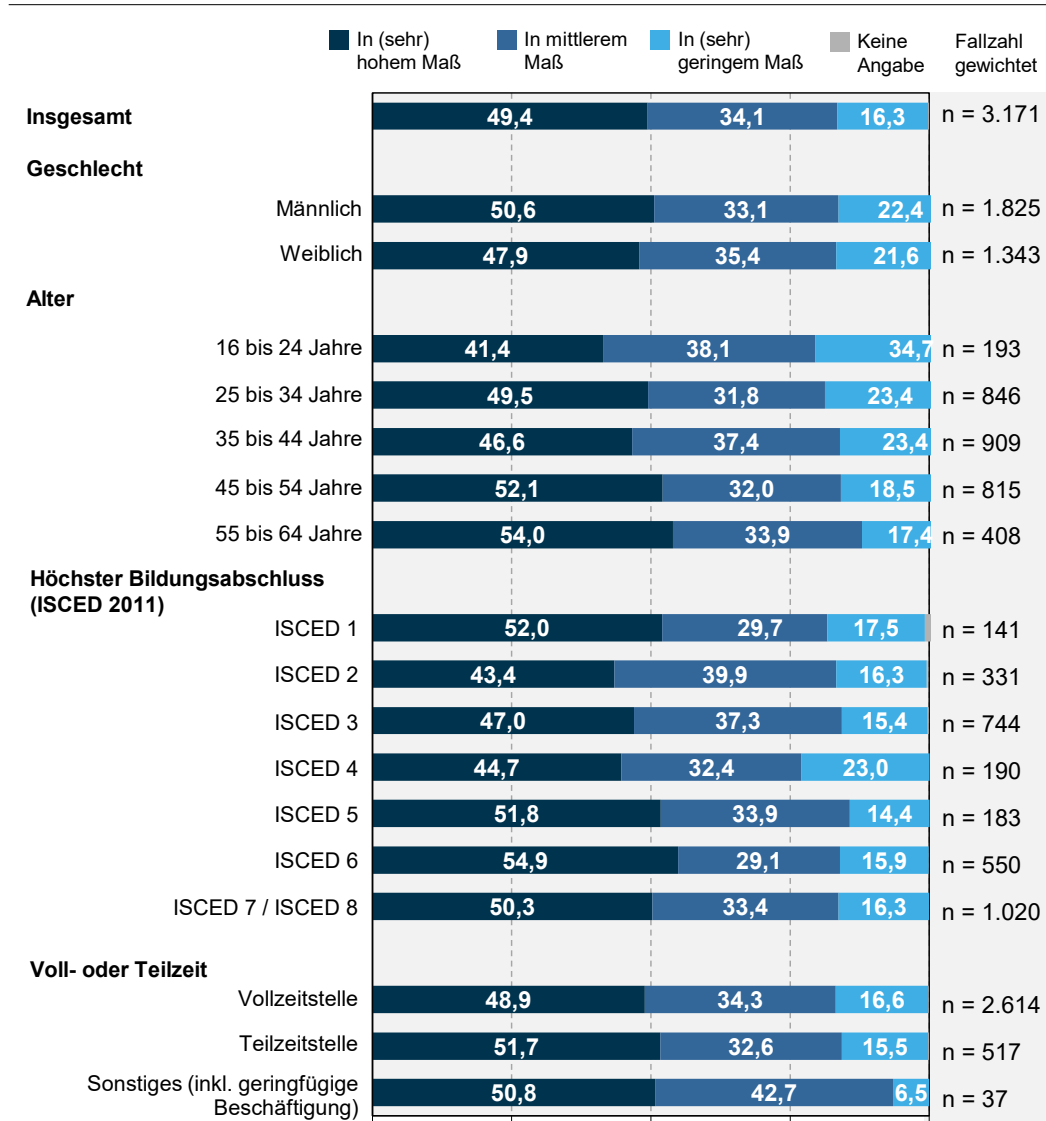
### 6.1 Dimensionen der Arbeitszufriedenheit

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Im aktuellen Erhebungsjahr zeigen sich rund die Hälfte aller Befragten mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden (49 Prozent). Gleichzeitig meinen 16 Prozent, dass dies für sie nur in (sehr) geringem Maß zutrifft (vgl. Abbildung 44). Bei dieser Einschätzung sind Männer mit 51 Prozent etwas häufiger mit ihrer Arbeit zufrieden als Frauen (48 Prozent), wobei die Unterschiede nicht besonders groß ausfallen. Zudem sind nahezu genauso viele Männer wie Frauen nur in (sehr) geringem Maß mit ihrer aktuellen Tätigkeit unzufrieden (16 vs. 17 Prozent).

Mit Blick auf die Alterskohorten sind unter den älteren Beschäftigten ab 45 Jahren die im Vergleich höchsten Anteile von Befragten zu finden, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind (52 bis 54 Prozent). Bei den anderen Beschäftigten, besonders aber den jüngsten (16 bis 24 Jahre: 41 Prozent) liegen die Zufriedenheitsanteile darunter. Dies zeigt sich auch bei den Beschäftigten, die nur in (sehr) geringem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden sind: Bei den 16 bis 24-Jährigen geben dies 21 Prozent an, bei den 35 bis 44-Jährigen 16 Prozent und bei den ältesten Beschäftigten (55-64 Jahre) nur 12 Prozent.

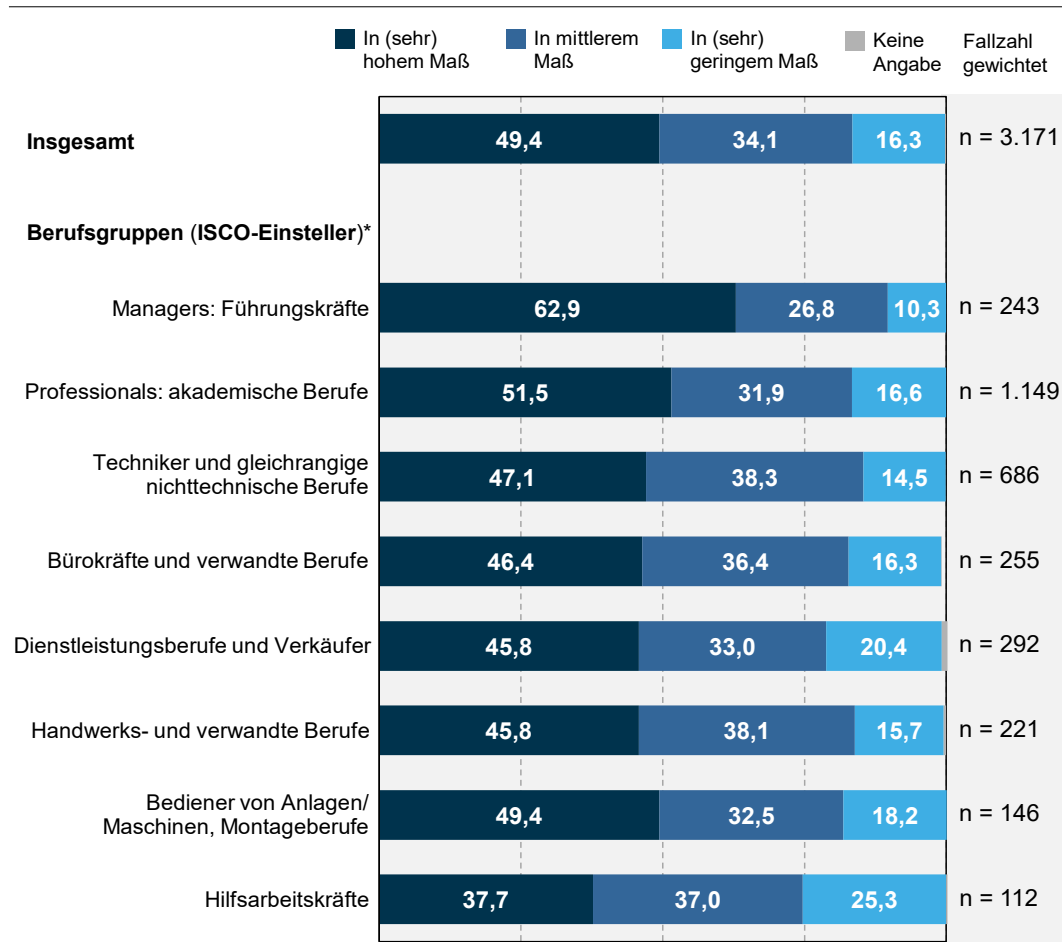
Differenzierte Zufriedenheitswerte zeigen sich überdies bei einer Betrachtung nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 45). Bei Führungskräften und Professionals sind im Vergleich mehr Beschäftigte mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden (63 und 52 Prozent) als in den anderen Berufsgruppen, bei denen die Anteile von (sehr) zufriedenen Beschäftigten bei 46 bis 49 Prozent liegen. Eine Ausnahme bilden Hilfsarbeitskräfte, von denen sich nur 38 Prozent eindeutig positiv mit ihrer Arbeit zufrieden zeigen.

Interessant ist bei den Berufsgruppen aber auch ein Blick auf die Beschäftigtenanteile, die nur in (sehr) geringem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Denn hier ergibt sich ein etwas anderes Bild. Neben überdurchschnittlich vielen unzufriedenen Hilfsarbeitskräften (25 Prozent), sind auch überdurchschnittlich viele Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen (20 Prozent), aus Berufen der Anlagen- und Maschinenbedienung (18 Prozent) und Professionals (17 Prozent) nicht mit ihrer Arbeit zufrieden.

**Abbildung 44 Zufriedenheit mit der Arbeit nach verschiedenen Merkmalen**

Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?  
Angaben in Prozent, Werte <5 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

**Abbildung 45 Zufriedenheit mit der Arbeit nach Berufsgruppe**

Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?; Angaben in Prozent  
 Werte <5 Prozent ausgeblendet; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

infas

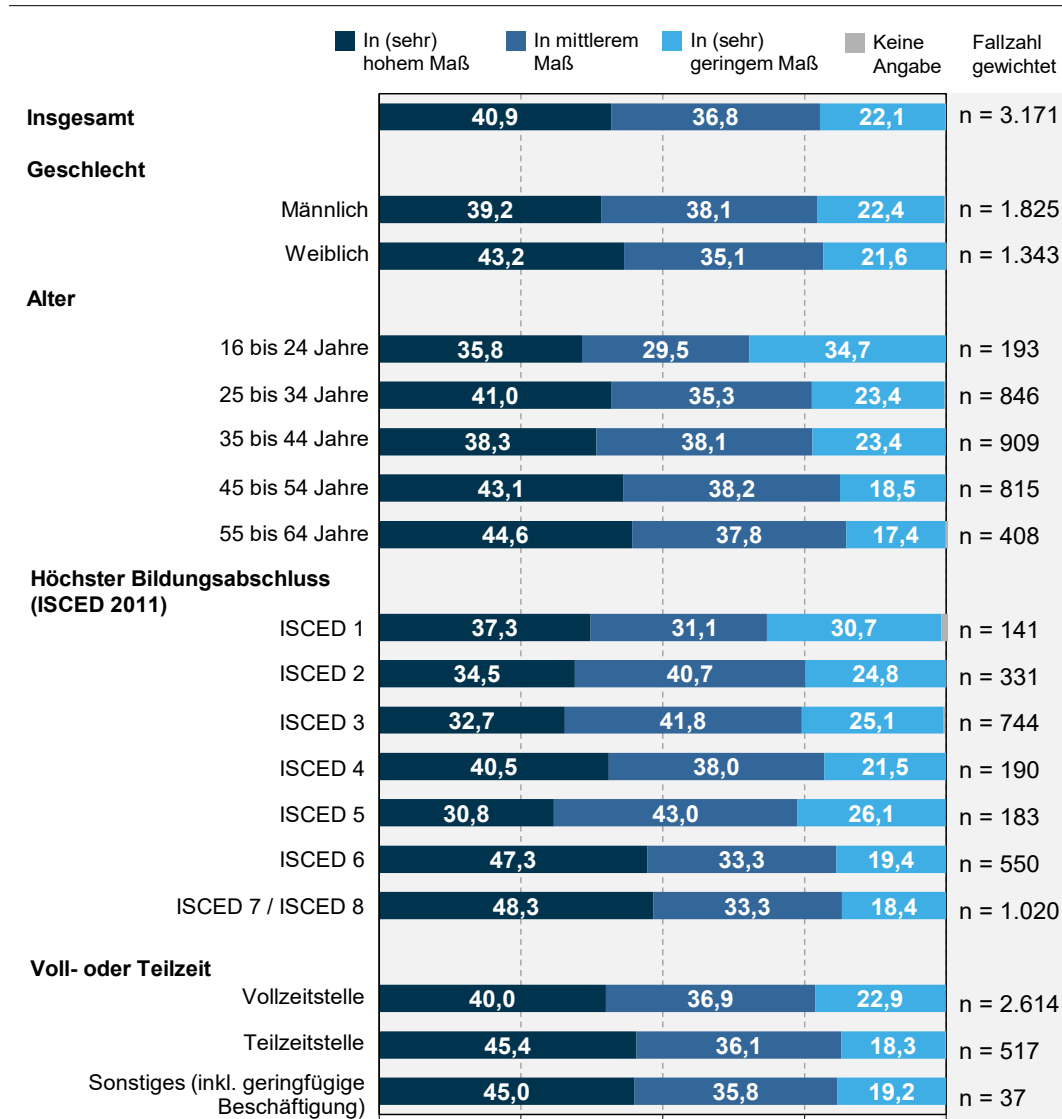


Analog zur Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit wurden auch Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit thematisiert. In diesem Bericht wird sich auf die Zufriedenheit mit dem erzielten Gehalt (Arbeitseinkommen) fokussiert.

Mit diesem Arbeitseinkommen zeigen sich 2025 41 Prozent der Beschäftigten in (sehr) hohem Maß zufrieden. Etwas mehr als ein Fünftel (22 Prozent) gibt dagegen an, explizit nur in (sehr) geringem Maß mit dem Gehalt zufrieden zu sein (vgl. Abbildung 47), was Männer und Frauen zu gleichen Anteilen zum Ausdruck bringen (21 Prozent). Stärkere Unterschiede gibt es dagegen bei Betrachtung des Alters. Bei den jüngsten Beschäftigten sind mehr als ein Drittel (35 Prozent) nur in einem (sehr) geringem Maß zufrieden, bei den 25 bis 44-Jährigen nur noch ein knappes Viertel (23 Prozent). Geringer sind die Anteile der Unzufriedenen bei den älteren Beschäftigten: Bei den 45 bis 54-Jährigen 19 Prozent, bei den 55 bis 64-Jährigen 17 Prozent. Gleichzeitig finden sich in diesen beiden Altersgruppen auch die meisten

Beschäftigten wieder, die in (sehr) hohem Maß mit ihrem Gehalt zufrieden sind (43 bis 45 Prozent).

**Abbildung 46 Zufriedenheit mit dem Gehalt nach verschiedenen Merkmalen**



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?  
Angaben in Prozent; Werte <5 Prozent ausgeblendet

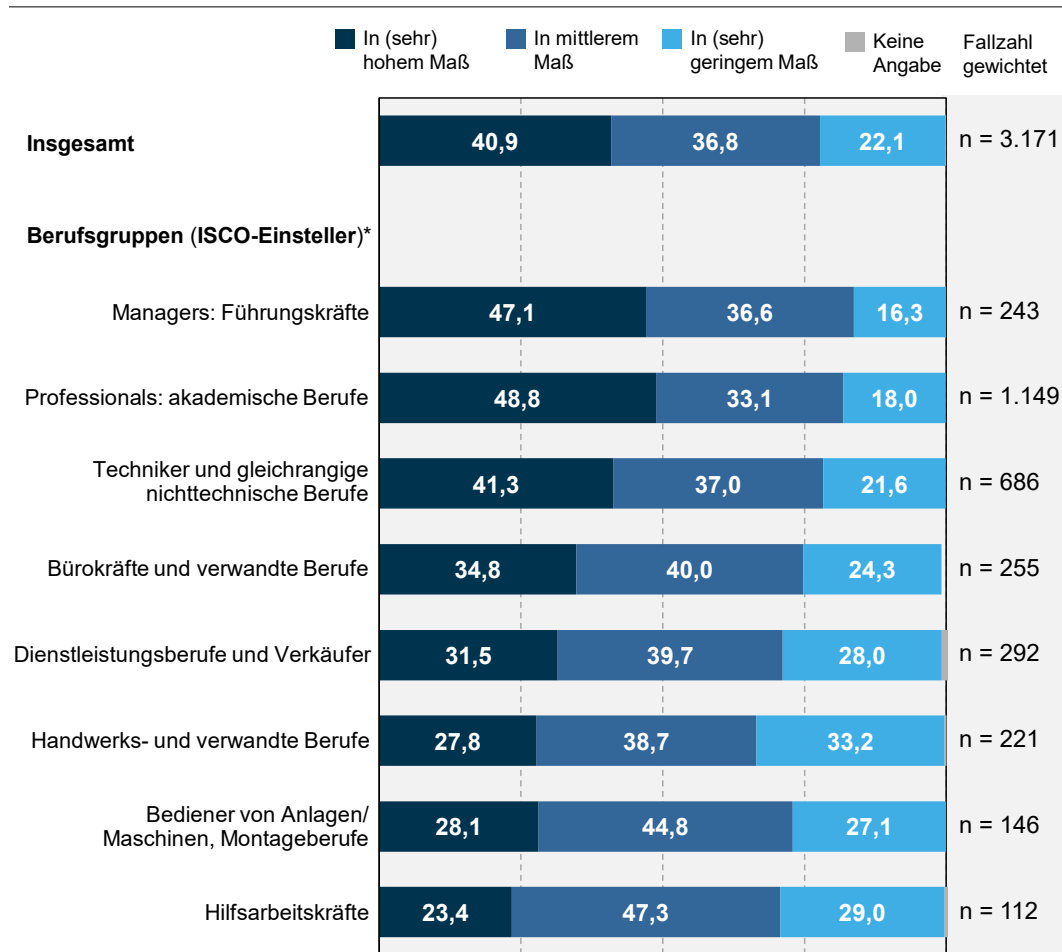
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Eine hohe Zufriedenheit mit dem Gehalt ist insbesondere bei Beschäftigten mit hohen Bildungsabschlüssen (ISCED 6,7,8) gegeben. Bei den Befragten mit diesen Abschlüssen sind jeweils knapp die Hälfte (47 bzw. 48 Prozent), während weniger als ein Fünftel (18 bzw. 19) bestätigt, nur in (sehr) geringem Maß mit dem Gehalt zufrieden zu sein. Unter den Beschäftigten mit niedrigeren Ausbildungsniveaus liegen die Anteile von zufriedenen Beschäftigten zum Teil deutlich darunter. Bei

Befragten mit einem Ausbildungsabschluss auf ISCED-Stufe 4 geben bereits nur noch 41 Prozent an, in (sehr) hohem Maß mit ihrem Gehalt zufrieden zu sein, bei ISCED 5 (31 Prozent) und ISCED 3 (33 Prozent) liegen die Anteile noch niedriger. Beschäftigte mit einem formal sehr niedrigen Abschluss (ISCED 1) liegen zwar bezüglich der zufriedenen Beschäftigten mit 37 Prozent im Mittelfeld, dafür sind hier mit fast einem Drittel (31 Prozent) aber auch die im Vergleich meisten Beschäftigten nur in (sehr) geringem Maß zufrieden mit dem Gehalt – gerade für diese Beschäftigtengruppe gehen die Einschätzungen also sehr stark auseinander.

Auch nach verschiedenen Berufsgruppenergebnissen geben sich zum Teil deutliche Unterschiede bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen (vgl. Abbildung 47).

**Abbildung 47 Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Berufsgruppe**



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?

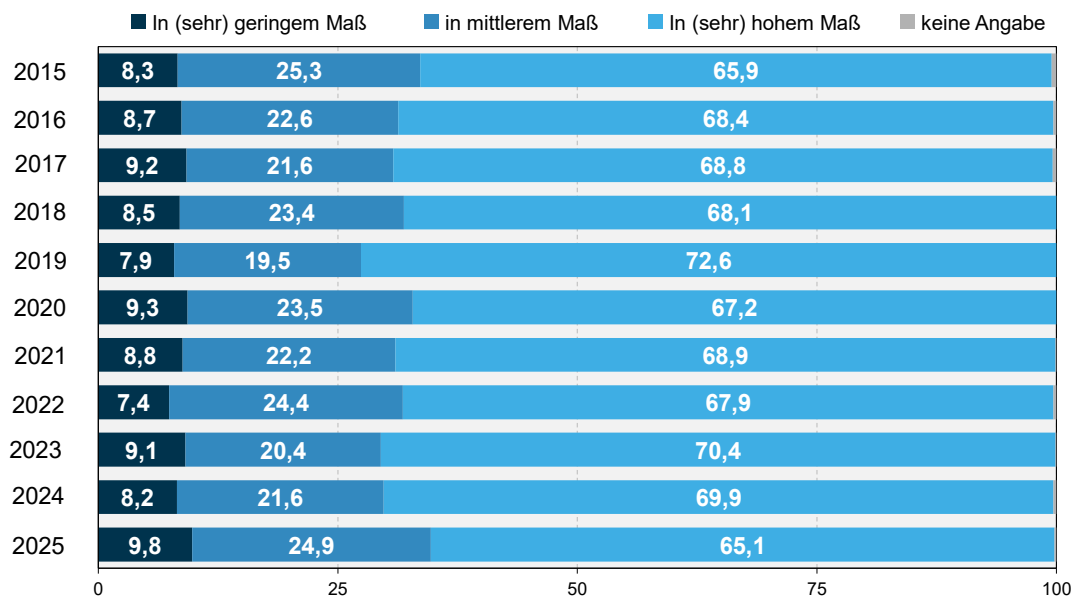
Angaben in Prozent; Werte <5 Prozent ausgeblendet\*; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

## 6.2 Arbeitsplatzsicherheit und Angst vor technologisch bedingtem Arbeitsplatzverlust

Die Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit ist ein weiterer Indikator zur Bewertung der Arbeitsmarktlage und Qualität der Arbeit in Luxemburg. Daher werden in der QoW-Erhebung die Beschäftigten auch gefragt, in welchem Maß sie ihren eigenen Job für sicher halten. Insgesamt sind zwei Drittel aller Befragten (65 Prozent) davon überzeugt, dass ihr Arbeitsplatz in (sehr) hohem Maß sicher ist – ein Zehntel beurteilt die Situation dagegen negativ (in geringem/sehr geringem Maß). Im Vergleich zu vorherigen QoW-Erhebungen ist damit die Überzeugung, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, zurückgegangen (vgl. Abbildung 48). Abgesehen von der Erhebung 2015, als mit 66 Prozent vergleichbar wenige Beschäftigten den Arbeitsplatz in (sehr) hohem Maß für sicher hielten, traf dies in den anderen Erhebungsjahren immer auf 68 (2018, 2022) bis 73 Prozent (2019) zu. Demgegenüber bilden diejenigen, die in der aktuellen Erhebung den Arbeitsplatz nur in (sehr) geringem Maß für sicher halten (10 Prozent) im Vergleich aller Erhebungsjahre die größte Gruppe, wenngleich nur mit einem geringen Anstieg von ein bis zwei Prozent zu den Vorjahren.

**Abbildung 48 Entwicklung der Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit**



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

Angaben in Prozent; Fallzahlen: 2015: n=1.526, 2016: n=1.506, 2017: n=1.522, 2018: n=1.689, 2019: n=1.495, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732, 2024: n=2.939, 2025: n=3.171

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

Allerdings zeigen sich nicht nur bezüglich der Erhebungsjahre Unterschiede. Bei der Betrachtung einzelner Beschäftigtengruppen in der diesjährigen Erhebung wird die Frage ebenfalls unterschiedlich beurteilt (vgl. Abbildung 49). So verbinden 68 Prozent der Frauen, aber nur 63 Prozent der Männer eine hohe Beschäftigungssicherheit mit ihrer aktuell ausgeübten Tätigkeit. Ausgeprägter fallen die Unterschiede nach verschiedenen Ausbildungsabschlüssen aus. Denn während

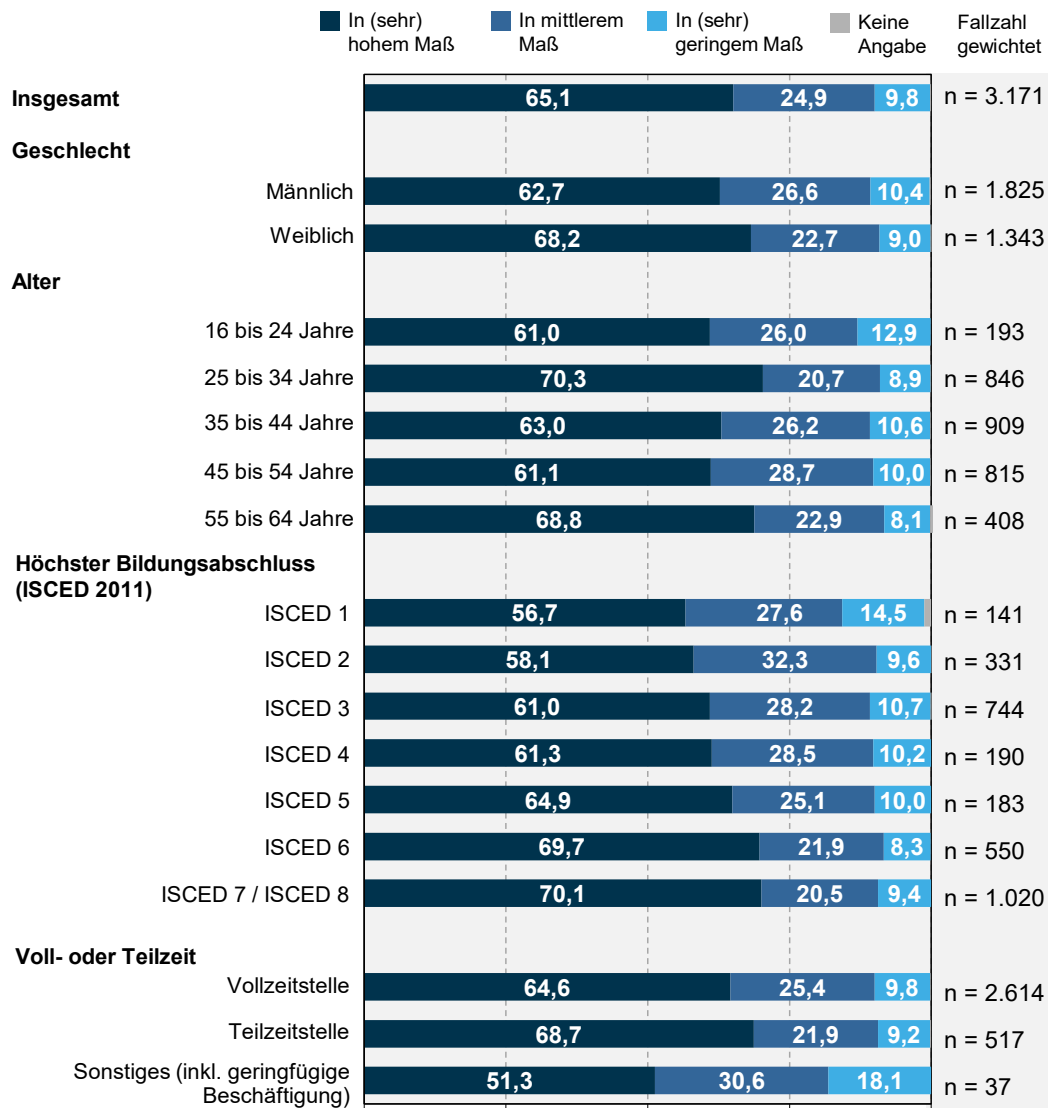
auf den unteren Bildungsstufen (ISCED 1/2) nur 57 bzw. 58 Prozent den eigenen Arbeitsplatz in (sehr) hohem Maß für sicher halten, sind es bei den Befragten mit den ISCED-Stufen 5 bis 8 zwischen 65 und 70 Prozent.

Neben der allgemeinen Abfrage nach der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes wird in der QoW-Erhebung auch regelmäßig nach der Angst gefragt, den eigenen aufgrund technologischen Fortschritts in den nächsten 10 Jahren zu verlieren. Hierzu geben insgesamt 14 Prozent aller Beschäftigten an, in (sehr) hohem Maß einen Jobverlust zu befürchten, der aufgrund technologischen Fortschritts erfolgen könnte. Diese Einschätzung ist allerdings nicht über alle Beschäftigtengruppen gleichverteilt (vgl. Abbildung 50), sondern vor allem bei den Beschäftigten im mittleren Befragtenalter (35 bis 44 Jahre) besonders stark verbreitet (17 Prozent dieser Gruppe). Bei den anderen Altersgruppen ist diese Sorge dagegen weniger verbreitet und liegt zwischen 11 bis 13 Prozent.

Darüber hinaus fürchten Beschäftigte mit höheren Ausbildungsabschlüssen (ISCED 5 bis 8) im Vergleich etwas mehr Befragte (16 bis 17 Prozent) als bei den anderen Bildungsniveaus, in den nächsten 10 Jahren den eigenen Arbeitsplatz aufgrund des technologischen Wandels zu verlieren. Mit Ausnahme von Beschäftigten auf ISCED-Stufe 2 – hier zeigen sich nur 9 Prozent entsprechend besorgt – gehen bei den restlichen Bildungsniveaus jeweils 13 Prozent davon aus, in sehr hohem Maß von einem Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund des technologischen Wandels bedroht zu sein. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich bei Betrachtung nach Berufsgruppen. Die größten Befürchtungen eines technologische bedingten Arbeitsplatzwegfalls finden sich bei Professionals, Bürokräften und Anlagen- und Maschinenbedienern (jeweils 15 Prozent), die geringsten Sorgen bei Hilfsarbeitskräften und bei Beschäftigten des Handwerks (10 bzw. 11 Prozent) zu finden.



**Abbildung 49 Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes nach verschiedenen Merkmalen**



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

Angaben in Prozent

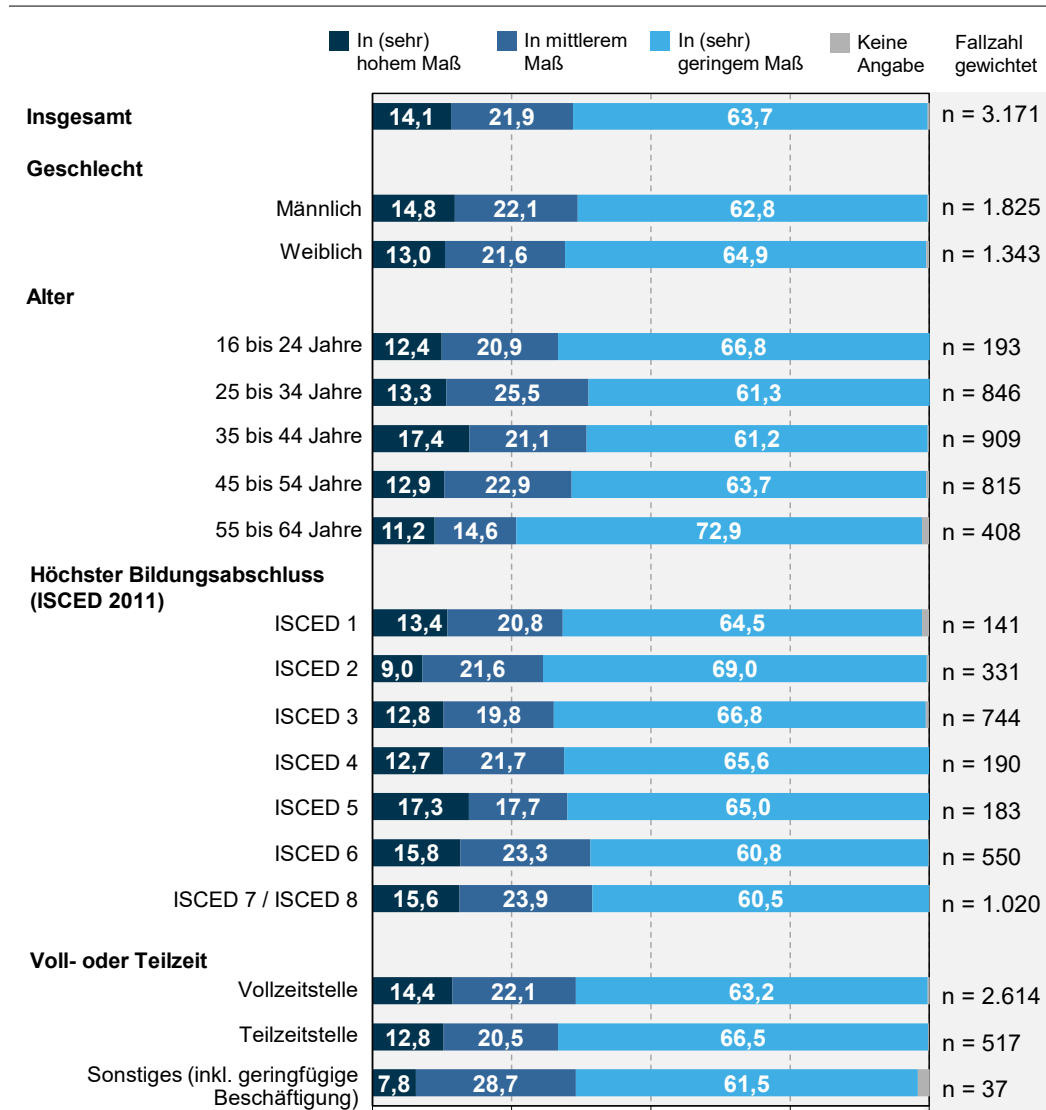
\*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

inf



**Abbildung 50 Erwartung eines technologisch bedingten Jobverlusts nach verschiedenen Merkmalen**



Frage: In welchem Maße denken Sie, dass Sie Ihre Arbeit in den nächsten zehn Jahren durch den technologischen Fortschritt verlieren?; Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

infas

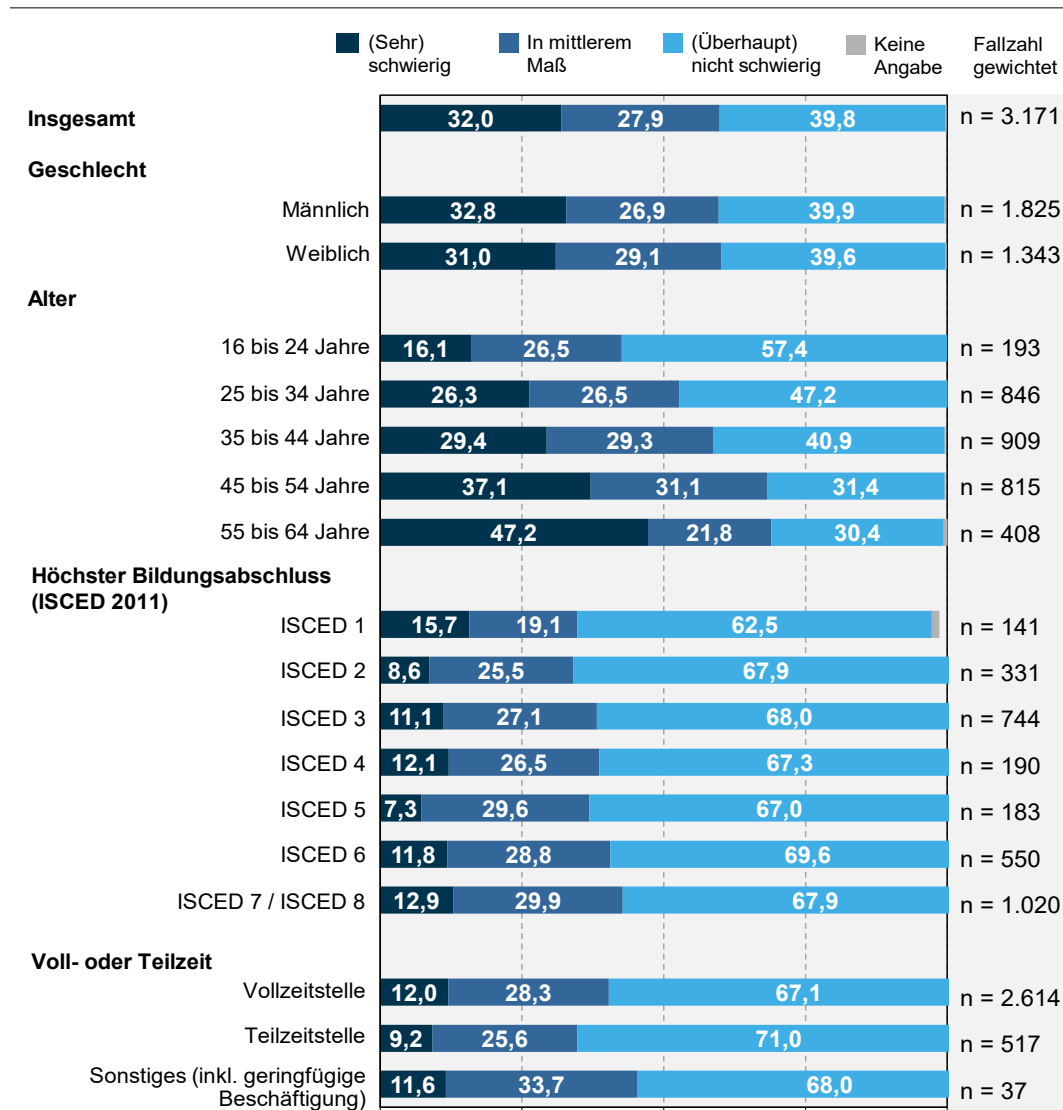


### 6.3 Wiederbeschäftigungschance

Erfragt wurde auch die erwartete Chance, eine neue Beschäftigung in einem ähnlichen Job zu finden, falls der derzeitige Arbeitsplatz gekündigt würde oder verloren ginge. Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (32 Prozent) schätzt es diesbezüglich als (sehr) schwierig ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können. 40 Prozent sehen dagegen kein Problem. Diese Beurteilung fällt bei Frauen wie Männern ähnlich aus.

Mit höherem Lebensalter – und ansteigend nach den hier befragten Alterskohorten – steigt die Skepsis, wieder eine ähnliche Stelle finden zu können deutlich, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Bei der ältesten Kohorte sind es etwa dreimal so viele Beschäftigte, die Schwierigkeiten erwarten als bei der jüngsten Kohorte (47 gegenüber 16 Prozent).

**Abbildung 51 Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance nach verschiedenen Merkmalen**



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 2025, eigene Berechnungen

infas



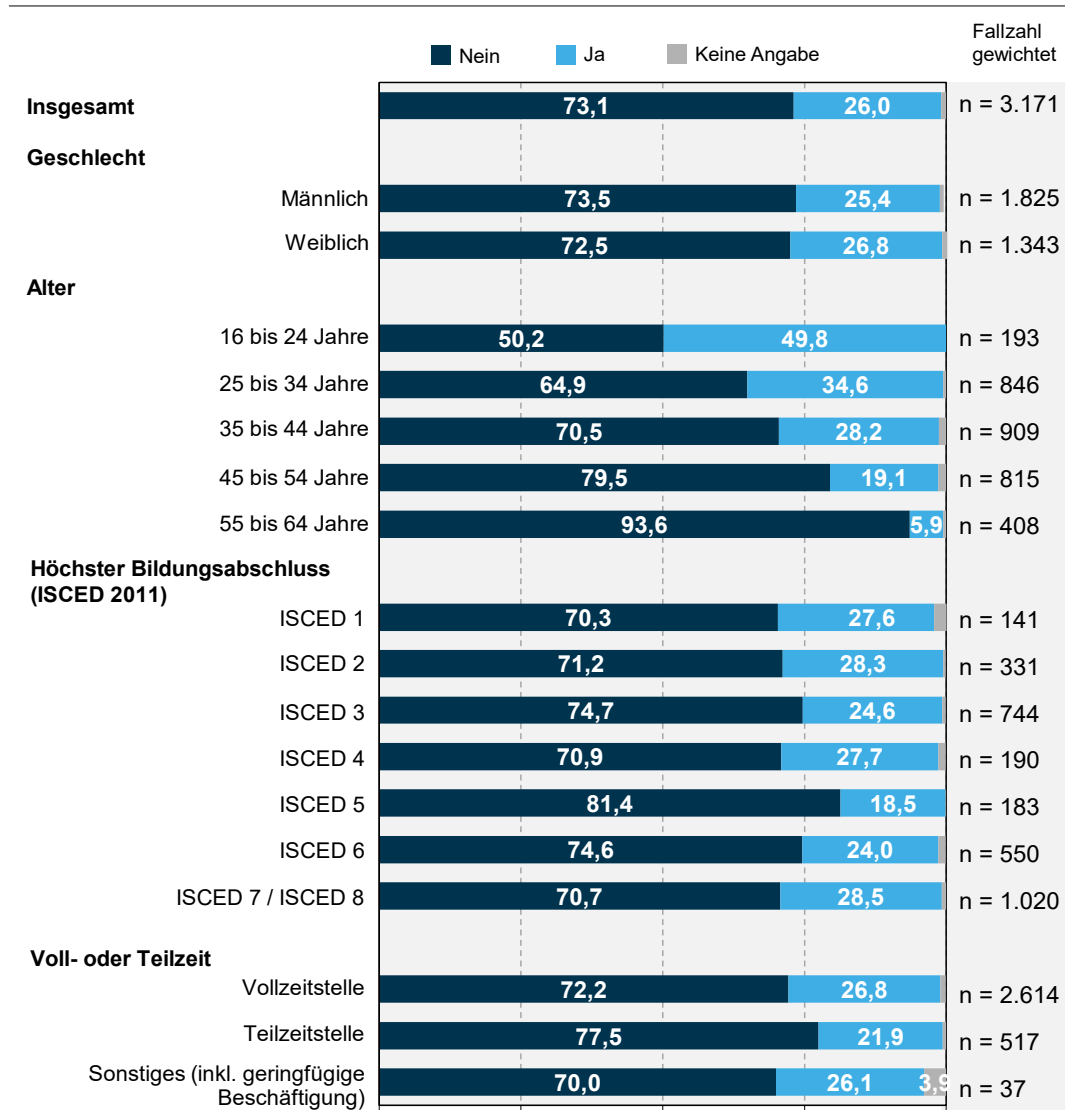
## 6.4 Wechselabsichten

Abschließend werden die potenziellen Jobwechselabsichten der befragten Beschäftigten betrachtet. Diese Wechselabsichten können Ausdruck von Unzufriedenheit mit einzelnen Aspekten und Merkmale der aktuellen Arbeitsbedingungen sein, und bilden insofern einen wichtigen Baustein zur Beurteilung der Qualität der Arbeit.

In der aktuellen QoW-Erhebung gibt ein Viertel (26 Prozent) der Beschäftigten in Luxemburg an, in naher Zukunft den Arbeitsplatz wechseln zu wollen, 73 Prozent verneinen dies (vgl. Abbildung 52). Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei dieser Frage marginal (27 vs. 25 Prozent), nach Altersgruppen hingegen eindeutig ausgeprägt. So denkt bei den jüngsten Beschäftigten die Hälfte (50 Prozent) der Befragten über einen Arbeitsplatzwechsel nach, bei den nachfolgenden Kohorten sinkt dieser Anteil immer weiter ab.

Nach Beruf betrachtet gibt es bestimmte Tätigkeitsgruppen von Beschäftigten, bei denen eine Wechselabsicht deutlich präsenter als bei anderen ist). So denken bei Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen 36 Prozent darüber nach, in naher Zukunft den Arbeitsplatz zu wechseln. Dies sind anteilig deutlich mehr Beschäftigte als in andere Berufsgruppen. Überdurchschnittliche Anteile finden sich aber auch bei Beschäftigten in der Anlagen- und Maschinenbedienung (30 Prozent) und bei Bürokräften (28 Prozent). Im Vergleich deutlich weniger Beschäftigte denken dagegen bei Führungskräften (17 Prozent) oder in Handwerksberufen (21 Prozent) über einen Wechsel des Jobs nach.

**Abbildung 52 Absicht zum Arbeitsplatzwechsel in naher Zukunft nach verschiedenen Merkmalen**



Frage: Haben Sie die Absicht, in naher Zukunft Ihren Arbeitsplatz zu wechseln?  
Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, eigene Berechnungen

## 7 Fazit und Ausblick

Mit der Studie Quality of Work Luxembourg werden jedes Jahr detaillierte Einblicke in die Luxemburger Arbeitswelt und die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten eröffnet. Dabei zeichnet sich der Luxemburger Arbeitsmarkt durch eine Reihe besonderer Merkmale aus. Neben dem insgesamt hohen Ausbildungsniveau der Beschäftigten und einem recht ausgewogenen Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten (mit einem aktuell noch größeren Männeranteil) ist die Zusammensetzung der Beschäftigten aus Luxemburgern und Grenzgängern charakteristisch. Rund die Hälfte aller Beschäftigten Luxemburgs pendelt zum Arbeiten in das Großherzogtum aus den umliegenden Ländern ein.

Mit Blick auf das Thema Arbeitszeit gibt es einen relevanten Teil von Befragten, die zum einen in der Woche mehr arbeiten als vertraglich vereinbart ist und zum anderen mehr als sie eigentlich möchten. Dieses an sich nicht neue Ergebnis wird seit Jahren in der QoW-Erhebung festgestellt und ist auch aus anderen Ländern bekannt. Daneben gibt es aber auch Beschäftigte – insbesondere Teilzeitkräfte – die ihre Arbeitszeit gerne aufstocken würden. Insofern liegt ein Mismatch zwischen realisierten und gewünschten Arbeitszeiten auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt vor, wenn auf der einen Seite viele Befragte ihre Arbeitszeit auch unter Berücksichtigung ökonomischer Einbußen reduzieren möchten, auf der anderen Seite aber andere Beschäftigte eigentlich mehr arbeiten wollen als es ihnen aktuell möglich ist. Hier sind vor allem die (privaten und öffentlichen) Arbeitgebern gefragt, zum Abbau dieser Ungleichgewichte Lösungen zu finden und beizutragen, zum Wohle der Beschäftigten als auch zum Wohle und der Effizienz der luxemburgischen Wirtschaft.

Betriebsinterne Erhöhungen der Arbeitszeit für diejenigen, die mehr arbeiten wollen und können, könnten unter Umständen auch dazu beitragen, den betrieblichen Personalmangel zu mildern oder zu beheben, der sich in den Tätigkeitsbereichen von Beschäftigten spürbar zeigt – wie in der diesjährigen Studie erstmals berichtet. So sind von Personalmangel rund zehn Prozent aller Beschäftigten Luxemburgs betroffen. Für diese Beschäftigten bestehen die Folgen des Personalmangels vor allem in einem höheren Arbeitstempo und verlängerten Arbeitszeiten, und nicht zuletzt auch in der Übernahme positions- und fachfremder Tätigkeiten. Diese Lasten und Belastungen Einzelner sollten betrieblich besser verteilt werden – wenn die Arbeits- und Fachkräftesituation nicht auch externe Rekrutierungen zulässt.

Einem weiteren Thema wurde in diesem Jahr besondere Aufmerksamkeit geschenkt: Berufliche Weiterbildung ermöglicht nicht nur für die Beschäftigten individuelle Aufstiegs- und Arbeitsmarktchancen, sondern hilft auch den Betrieben, das verfügbare Personal bestmöglich einzusetzen. Allerdings belegen die QoW-Ergebnisse nicht erst seit diesem Jahr, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten ungleich über die Beschäftigtengruppen verteilt sind. Die diesjährige Studie veranschaulicht dies insbesondere für Frauen, ältere Beschäftigte und Beschäftigte mit niedriger formaler Bildung, die jeweils seltener an einer mehrtägigen Bildungsveranstaltung in den letzten 12 Monaten teilgenommen haben als andere Beschäftigtengruppen. Dies gilt auch für Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sowie Bürokräften und ganz besonders ausgeprägt bei

Hilfsarbeitskräften. In anderen Berufsgruppen, vor allem bei Professionals und Führungskräften ist die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zum Teil erheblich höher.

Aus Beschäftigtensicht bietet berufliche Weiterbildung nicht nur Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Chancen, sondern schafft auch persönliche Zufriedenheit in und mit der eigenen Tätigkeit. Die QoW-Ergebnisse zeigen: An der Motivation der Beschäftigten liegt es nach deren Angaben nicht. Vielmehr stehen praktische bzw. betriebliche Gründe einer stärkeren Weiterbildungsteilnahme entgegen. Besonders der Zeitfaktor wird als Hinderungsgrund identifiziert. Dabei geht es zum einen um die teils fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber, hinreichend Zeit für Weiterbildung zu gewähren oder zu ermöglichen. Zum anderen geht es um die Einschätzung der persönlichen Kapazitäten und Ressourcen der Beschäftigten, um für sich neben den alltäglichen Arbeitsaufgaben noch Zeit für Weiterbildung zu finden.

Eine breitere Teilnahme an Weiterbildungen zu steigern wäre aber auch im Interesse der Arbeitgeber, um das fachliche Qualifikationsniveau ihrer Beschäftigten auf dem neusten Stand zu erhalten oder sogar zu erhöhen. Ein Teil der Unternehmen und Betriebe sollte sich daher verstärkt mit der Frage auseinandersetzen, mehr zeitliche Freiräume für ihre Beschäftigten zur Weiterbildung zu schaffen. Darüber hinaus könnte die (weitere oder höhere) Übernahme von Weiterbildungskosten durch den Betrieb die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen positiv beeinflussen – auch das zeigen die Ergebnisse des QoW 2025 deutlich.

Schließlich gibt auch ein relevanter Teil der Befragten an, im eigenen Tätigkeitsfeld keine Angebote oder Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung zu haben. Hier könnte ein Informationsdefizit vorliegen, dass sich insbesondere durch die Wege erklären lässt, wie Informationen über berufliche Weiterbildung weitergegeben werden. Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass viele Beschäftigte Informationen zu Weiterbildungsangeboten vor allem auf persönlichen Kommunikationswegen im Austausch mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten erhalten. Das ist einerseits ein positiver Befund, birgt andererseits auch das Risiko einer selektiven Weitergabe von Informationen, die den individuellen Weiterbildungsbedarfen und -wünschen nicht hinreichend gerecht wird. Insofern stellt sich auch die Frage, inwieweit sowohl betriebliche als auch öffentlich zugängliche Informationsangebote zu Weiterbildungsoptionen weiter optimiert verbreitet werden können.

## Literaturverzeichnis

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

**Schütz, H.; Thiele, N. (2023):** Quality of Work Luxembourg 2023. Bericht. infas, Bonn.

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

**Van den Berg, T.I.J., Elders, L., de Zwart, B., Burdorf, A. (2009):** The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and Environmental Medicine, 66 (4), 211–220.

**WAI-Manual (2015):** Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <https://www.arbeitundbalance.de/downloads/WAI-Manual.pdf>, (abgerufen am: 18.11.2025)



## Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

Die Aufstockungsstichprobe erstmalig Adressdaten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen, das von der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) verwaltet wird. Die Studie wurde als Methodenmix aus Telefon- (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt.

Die Panelstichprobe (in den Vorjahren befragte Personen mit erklärter Wiederbefragungsbereitschaft) umfasste im Jahr 2025 insgesamt n=2.439 Fälle. Die Befragung der Panelstichprobe wurde wie in den vorangegangenen Wellen initial als Telefoninterview konzipiert. Die Panelpersonen wurden also zunächst mit einem Anschreiben dazu eingeladen, das Interview telefonisch durchzuführen (n=2.095). Panelfälle, für die keine (gültige) Telefonnummer hinterlegt war (n=328), 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.

Die Auffrischer (n=16.000) erhielten ein Anschreiben, das ihnen ebenfalls die Option für ein Telefon- oder Online-Interview eröffnete.<sup>12</sup> 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.

<sup>12</sup> 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 2025 wurde die Realisierung von 3.000 Interviews angezielt. Die Befragung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begann am 20.05.2025 und wurde am 29.08.2025 abgeschlossen. Die Feldzeit betrug damit fast 3 ½ Monate. Insgesamt wurden in dieser Zeit 3.171 Interviews gültig realisiert, von denen 1.262 Fälle auf Panelteilnehmer und 1.909 auf Auffrischer entfielen.

Dabei konnten 1.615 Interviews mit in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (51 Prozent) geführt werden. Von den restlichen Beschäftigten wohnten 644 in Frankreich (20 Prozent), 527 in Deutschland (17 Prozent) und 366 Befragte in Belgien (12 Prozent). Zusätzlich wurden 149 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 2025 nahmen 20 Prozent aller realisierten Fälle auf dem telefonischen Weg teil (n=627), dafür nutzen 80 Prozent das Onlineinstrument (n=2.544). Die Gründe dafür liegen vor allem in dem hohen Anteil der Auffrischerfälle, bei denen zu Beginn der Erhebung keine Telefonnummer vorlag. Aber auch bei den Panelfällen zeigt sich mit 52 Prozent ein recht hoher Anteil der Online-Variante.

**Tabelle 7 Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode**

	Gesamt		Panel		Auffrischer	
Zeilen%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Interview gesamt</b>	3.171	100,0	1.262	100,0	1.909	100,0
<b>Befragungsland*</b>						
Luxemburg	1.615	50,9	624	49,5	991	51,8
Frankreich	644	20,3	223	17,7	421	22,0
Deutschland	527	16,6	242	19,2	285	14,9
Belgien	366	11,5	170	13,5	196	10,2
<b>Erhebungsmethode</b>						
CATI (telefonisch)	627	19,8	602	47,7	25	1,3
CAWI (online)	2.544	80,2	660	52,3	1.884	98,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, Methodendaten, Spaltenprozent.

\*24 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 45 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 13 Prozent. Auf Portugiesisch

wurde ein kleiner Teil der Interviews geführt (3 Prozent), die meisten davon im Rahmen der Online-Befragung.

**Tabelle 8 Realisierte Interviews nach Sprache und Erhebungsmethode**

	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Englisch		Portugiesisch	
Zeilen%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Interview gesamt</b>	3.171	100,0	405	12,8	1.439	45,4	835	26,3	400	12,6	92	2,9
<b>Erhebungsmethode</b>												
CATI (telefonisch)	627	100,0	232	37,0	256	40,8	92	14,7	39	6,2	8	1,3
CAWI (online)	2.544	100,0	173	6,8	1.183	46,5	743	29,2	361	14,2	84	3,3

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, Methodendaten, Zeilenprozente.

### 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=1.909) liegt die Panelbereitschaft 2025 insgesamt mit 74 Prozent nahezu unverändert zu den Vorjahren auf einem hohen Niveau.

**Tabelle 9 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe**

	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit	
Zeilen%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Interview gesamt</b>	1.909	100,0	1.420	74,4	489	25,6

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, Methodendaten, Zeilenprozente. Fehlende: Keine Angabe.  
Basis: Auffrischerstichprobe

### Interviewdauer

Die folgende Übersicht weist die Interviewdauer nach Teilstichprobe (Panel/Auffrischer) und Erhebungsmethode (CATI/CAWI) aus. Die Gesamtdauer lag mit durchschnittlich 28,9 Minuten etwas unter dem erwarteten Rahmen, die telefonischen Interviews fielen im Durchschnitt allerdings mit 32,1 Minuten deutlich länger als die Online-Interviews aus (28,1 Minuten).

**Tabelle 10 Interviewdauer in Minuten**

	Anzahl Fälle	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standardab-
<b>Gesamt</b>	3.171	28,9	10,2	119,2	10,2
<b>Teilstichprobe</b>					
Panel	1.262	28,2	10,2	88,0	8,5
Auffrischer	1.909	29,3	11,1	119,2	11,2
<b>Erhebungsmethode</b>					
CATI	627	32,1	11,8	72,6	5,9
CAWI	2.544	28,1	10,9	10,2	119,2

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, Methodendaten; Basis: gültig realisierte Interviews mit gültiger Zeitan-

## 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).<sup>13</sup> Für den QoW 2025 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).

#### 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 waren<sup>14</sup>, 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. Auch Personen, die den Fragebogen online nicht zu Ende ausfüllten bzw. das Interview am Telefon abbrachen, zählen in diese Gruppe.

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> Sog. Screeningausfälle, beispielsweise weil die Person nicht mehr in Luxemburg arbeitet oder älter ist als das Befragungshöchstalter von 64 Jahren.

**Tabelle 11 Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe**

	Panelstichprobe		Auffrischerstichprobe	
	<i>absolut</i>	<i>%</i>	<i>absolut</i>	<i>%</i>
<b>Einsatzstichprobe</b>	<b>2.439</b>	<b>100,0</b>	<b>16.000</b>	<b>100,0</b>
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe/ außerhalb Grundgesamtheit (NE)	157	6,4	566	3,5
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	245	10,1	13.087	81,8
Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R)	177	7,2	434	2,7
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	598	24,5	4	0,0
<b>Gültig realisierte Interviews</b>	<b>1.262</b>	<b>51,7</b>	<b>1.909</b>	<b>11,9</b>

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2025, Methodendaten, Spaltenprozente

Insgesamt konnten 1.262 Interviews aus der Panelstichprobe und 1.909 aus der Auffrischerstichprobe realisiert werden. Die Bruttoausschöpfung liegt für die Panelstichprobe mit rund 52 Prozent auf einem niedrigeren Niveau als 2024 (57 Prozent), ist aber mit vorherigen Erhebungswellen vergleichbar. Mit rund 12 Prozent wurde auch ein relevanter Teil der Auffrischerfälle erreicht, während sich die Ausschöpfungsquote hier nahezu nicht verändert hat (2024: 11,4 Prozent).

Bei den Panelfällen gibt es unter den NR-O-Fällen mit 506 der 598 Personen einen relevanten Teil von potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die zwar erreicht wurde, bei diesem Kontakt aber angaben, lieber online an der Studie teilnehmen zu wollen. Diese Personen erhielten dann per E-Mail oder Post (je nach Wunsch) die Zugangsdaten, füllten die Umfrage allerdings nicht (abschließend) aus. Für Folgewellen wäre hier zu überlegen, diese Fälle durch einen zusätzlichen Versand der Schreiben oder einen erneuten Anruf zu einem späteren Zeitpunkt zur Teilnahme zu bewegen.

Bei den Auffrischern bilden dagegen Personen die größte Gruppe, die gar nicht auf die postalischen Kontaktversuche reagiert haben (82 Prozent). Auch hier könnten weitere Erinnerungsaktionen die Ausschöpfung insgesamt steigern, müssten aber frühzeitig aufgrund der längeren Laufzeiten über den Weg mit CTIE veranlasst werden.

## Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Das mehrstufige Gewichtungsverfahren umfasste in der 12. 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 Auffrischungsstichproben**

Die Designgewichte für die Auffrischungsstichproben 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 Auffrischungsstichprobe dargestellt.

**Tabelle 12     Logistisches Regressionsmodell Auffrischungsstichprobe**

	Odds Ratio	p-Wert
<b>Geschlecht</b>		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,093	0,076
<b>Alter gruppiert</b>		
16-19 Jahre	0,214	0,000
20-24 Jahre	0,333	0,000
25-29 Jahre	0,559	0,000
30-34 Jahre	0,739	0,001
35-39 Jahre	Referenz	
40-44 Jahre	1,288	0,002
45-49 Jahre	1,227	0,026
50-54 Jahre	1,373	0,000
55-59 Jahre	1,280	0,013
60-64 Jahre	0,858	0,384
<b>Land</b>		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	0,996	0,975
Belgien	0,899	0,388
Frankreich	0,926	0,408
<b>Staatsangehörigkeit</b>		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	1,407	0,014
Belgien	0,985	0,909
Frankreich	0,971	0,764
Portugal	0,456	0,000
EU-28	0,768	0,011
Andere	0,757	0,009
<b>Basis Fallzahl</b>		16.000
<b>McFaddens Pseudo R-Quadrat</b>		0,037

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 11. Welle, sowie temporäre Ausfälle mit letzter Teilnahme in der 10. Welle. Für Wiederholer und temporäre Ausfälle wurden getrennte Ausfallmodelle berechnet.

Für Wiederholer wurde die Wiederteilnahmebereitschaft geschätzt, gegeben zuletzt in Welle 11 teilgenommen und für die temporären Ausfälle, gegeben zuletzt in Welle 10 teilgenommen und in Welle 11 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 10. 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 11. 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 13 Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer**

	Odds Ratio	p-Wert
<b>Geschlecht</b>		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,963	0,626
<b>Alter gruppiert</b>		
16-24 Jahre	0,309	0,000
25-34 Jahre	0,614	0,000
35-44 Jahre	0,765	0,006
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,871	0,219
<b>Länderkennung und Staatsangehörigkeit</b>		
Belgien	1,061	0,643
Frankreich	0,732	0,006
Deutschland	1,363	0,008
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,819	0,067
<b>Basis Fallzahl</b>		2.939
<b>McFaddens Pseudo R-Quadrat</b>		0,017

Quelle: infas, eigene Berechnung



**Tabelle 14 Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle**

	Odds Ratio	p-Wert
<b>Geschlecht</b>		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,366	0,169
<b>Alter gruppiert</b>		
16-24 Jahre	0,530	0,443
25-34 Jahre	0,775	0,396
35-44 Jahre	0,989	0,971
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	1,011	0,976
<b>Länderkennung und Staatsangehörigkeit</b>		
Belgien	0,604	0,154
Frankreich	0,499	0,030
Deutschland	0,490	0,077
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,576	0,110
<b>Basis Fallzahl</b>		392
<b>McFaddens Pseudo R-Quadrat</b>		0,020

Quelle: infas, eigene Berechnung

**Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle**

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

**Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe**

Nach der Integration der Designgewichte aus der Auffrischungs- und Panelfallstichprobe 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 15 Soll-Ist-Vergleich

	ungewichtet		gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%	%	abs.	%
Gesamt	3.171	100,0	100,0	480.411	100,0
<b>Geschlecht</b>					
männlich	1.767	55,7	57,6	276.873	57,6
weiblich	1.404	44,3	42,4	203.538	42,4
<b>Alter gruppiert</b>					
16-24 Jahre	74	2,3	6,1	29.203	6,1
25-34 Jahre	535	16,9	26,7	128.241	26,7
35-44 Jahre	1031	32,5	28,7	137.668	28,7
45-54 Jahre	957	30,2	25,7	123.412	25,7
55 Jahre und älter	574	18,1	12,9	61.887	12,9
<b>Alter u. Geschlecht kombiniert</b>					
männlich 16-24 Jahre	44	1,4	3,6	17.398	3,6
männlich 25-34 Jahre	264	8,3	15,0	72.128	15,0
männlich 35-44 Jahre	558	17,6	16,4	78.706	16,4
männlich 45-54 Jahre	550	17,3	14,9	71.505	14,9
männlich 55 Jahre und älter	351	11,1	7,7	37.136	7,7
weiblich 16-24 Jahre	30	1,0	2,5	11.805	2,5
weiblich 25-34 Jahre	271	8,6	11,7	56.113	11,7
weiblich 35-44 Jahre	473	14,9	12,3	58.962	12,3
weiblich 45-54 Jahre	407	12,8	10,8	51.907	10,8
weiblich 55 Jahre und älter	223	7,0	5,2	24.751	5,2
<b>Wohnort</b>					
BE	372	11,7	10,6	50.789	10,6
FR	642	20,3	24,8	119.003	24,8
DE	529	16,7	10,8	51.713	10,8
LU	1.628	51,3	53,9	258.906	53,9
<b>Wohnort u. Alter kombiniert</b>					
BE: 16-24 Jahre	9	0,3	0,7	3.123	0,7
BE: 25-34 Jahre	60	1,9	2,8	13.588	2,8
BE: 35-44 Jahre	112	3,5	2,8	13.473	2,8
BE: 45-54 Jahre	117	3,7	2,9	13.905	2,9
BE: 55 Jahre und älter	74	2,3	1,4	6.700	1,4
FR: 16-24 Jahre	17	0,5	1,7	7.968	1,7
FR: 25-34 Jahre	89	2,8	6,6	31.846	6,6
FR: 35-44 Jahre	203	6,4	7,3	34.913	7,3
FR: 45-54 Jahre	219	6,9	6,5	31.113	6,5
FR: 55 Jahre und älter	114	3,6	2,7	13.163	2,7
DE: 16-24 Jahre	9	0,3	0,4	2.126	0,4
DE: 25-34 Jahre	75	2,4	2,4	11.746	2,4
DE: 35-44 Jahre	155	4,9	3,2	15.134	3,2
DE: 45-54 Jahre	170	5,4	2,9	14.049	2,9
DE: 55 Jahre und älter	120	3,8	1,8	8.658	1,8

	ungewichtet		gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%	%	abs.	%
LU: 16-24 Jahre	39	1,2	3,3	15.986	3,3
LU: 25-34 Jahre	311	9,8	14,8	71.061	14,8
LU: 35-44 Jahre	561	17,7	15,4	74.148	15,4
LU: 45-54 Jahre	451	14,2	13,4	64.345	13,4
LU: 55 Jahre und älter	266	8,4	7,0	33.366	6,9

Quelle: IGSS Luxemburg; infas eigene Berechnung

Zur Beurteilung des Einflusses der Gewichtung auf den Stichprobenfehler 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 16 Kennwerte der Gewichte**

Variable	Gewicht_w12
Fallzahl	3.171
Summe der Gewichte	3.171
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,6397656
Min.	0,0668086
Max.	4,409192
Effektive Fallzahl	2.250
Effektivitätsmaß	71%

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt 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 71% Prozent und eine effektive Fallzahl von 2.250 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 2024. Dabei gibt die Angabe in der Klammer die Fragennummer im jeweiligen Fragebogen an.

### **Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden 2025 folgende Fragen neu aufgenommen:**

- Sonntagsarbeit (A36a)
- Bereitschaft zur Sonntagsarbeit (A36)
- Personalmangel (A37a)
- Dauer Personalmangel (A37b)
- Folgen des Personalmangels (A37c)
- Teilnahme an Schulungen (B68)
- Nachfragen zu Einarbeitungen oder Unterweisungen am Arbeitsplatz (B69a, B69b, B69c)
- Nachfragen zu Bildungsveranstaltungen mit höchstens eintägiger Dauer (B70a, B70b, B70c, B70d)
- Nachfragen zu Bildungsveranstaltungen mit mehrtägiger Dauer (B71a, B71b, B71c, B71d)
- Nachfragen zu Bildungsveranstaltungen mit längerer Dauer mit einem Abschluss (B72a, B72b, B72c, B72d)
- Aussagen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung (B73, B74, B75, B76)
- Zufriedenheit mit betrieblicher Fort- und Weiterbildung (B77)
- Wichtigkeit betrieblicher Fort- und Weiterbildung (B78)
- Interesse an Weiterbildungen (B79)
- Informationsquelle beruflicher Weiterbildung (B80)
- Gründe gegen berufliche Fort- und Weiterbildung (B81)
- Arbeit bis zum Rentenalter (Zufriedenheit mit betrieblicher Fort- und Weiterbildung (B81)

### **Gestrichen wurden die Fragen:**

- Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung (A36)
- Distress Questionnaire 5 (B65)
- Workaholism (B45)
- Schlafprobleme (B59)
- Nutzung therapeutischer Angebote (B67)
- Tabakkonsum (B14\_9c)
- Rauchen: Räumlichkeiten (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 (B66c)
- Mentale Belastungen durch die Arbeit IV (B17e, B17f)