



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

8 MÄRZ 2026
Internationaler Frauentag



BETTERWORK

N°2 MÄRZ 2026



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

ARBEITSQUALITÄT 2025: FRAUEN UND MÄNNER MIT UNTERSCHIEDLICHEN REALITÄTEN

Diese Ausgabe analysiert die Arbeitsbedingungen in Luxemburg mit einem besonderen Fokus auf die Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Sie zeigt auf, dass sich zwar einige Unterschiede verringern, Arbeitnehmerinnen jedoch weiterhin besonders stark vom Konflikt zwischen Berufs- und Privatleben, von emotionalen Belastungen, von gesundheitlichen Problemen sowie von einer höheren Wechselabsicht betroffen sind. Damit werden anhaltende Herausforderungen im Hinblick auf Arbeitsqualität und Mitarbeiterbindung deutlich.



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

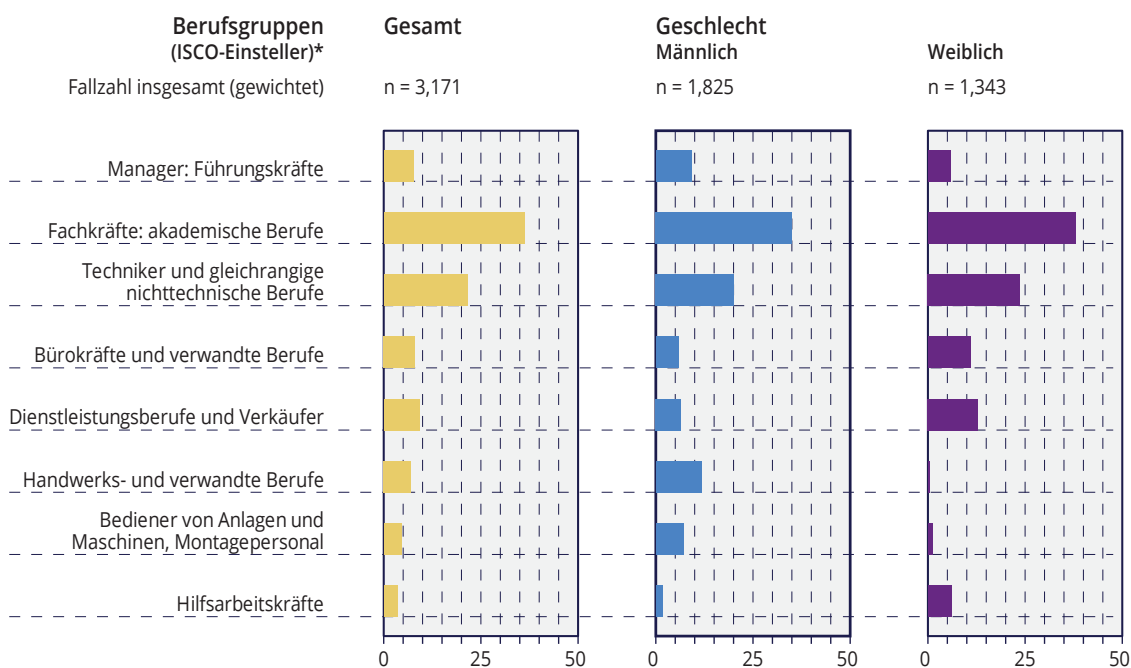
**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

1. Berufliche Struktur in Luxemburg nach Geschlecht: ausgeprägte Unterschiede

Die Beschäftigung in Luxemburg zeigt deutliche Geschlechtsunterschiede (**Abbildung 1**): Männer sind häufiger in Führungspositionen tätig (9 % gegenüber 6 % bei Frauen). Dagegen sind Frauen leicht häufiger in akademischen Berufen vertreten (38 % gegenüber 35 %) und deutlich häufiger in

administrativen Berufen, einfachen Tätigkeiten und Dienstleistungsberufen. Handwerks- und Industrierufe (12 %) sowie Maschinen- und Anlagenführer:innen und Montagetätigkeiten (7 %) bleiben nahezu ausschließlich männlich, mit einem verschwindend geringen Frauenanteil (unter 1 %).

Abbildung 1: Berufliche Struktur in Luxemburg der Frauen und Männer



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: « keine » oder « nicht codierbare » Angaben; *Nur Berufsgruppen mit n = min. 30.

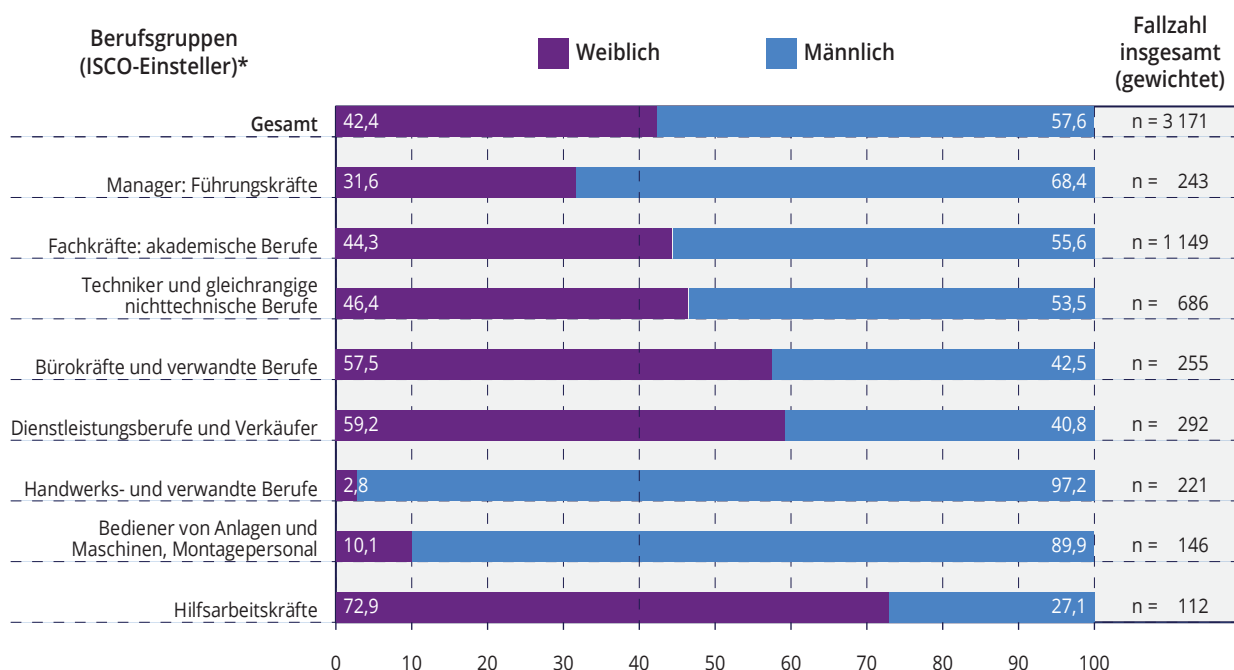
Hinweis: Daten aus dem QoW 2025; Angaben in Prozent

Die Analyse der Geschlechterverteilung nach Berufsgruppen in Luxemburg (**Abbildung 2**) zeigt deutlich ausgeprägte Unterschiede: Einige Sektoren bleiben stark männlich geprägt, wie das Handwerk (97 %), die Industrie (90 %) und Führungspositionen (68 %). Im Gegensatz dazu sind Frauen überwiegend in

gering qualifizierten Berufen (73 %), im Dienstleistungs- und Verkaufsbereich (59 %) sowie im Sekretariat (58 %) vertreten. Nur in technischen Berufen und akademischen/gehobenen Tätigkeiten zeigt sich heute ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen.

In dieser Publikation wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

Abbildung 2: Geschlechterverteilung nach Berufsgruppen



Hinweis: Daten aus dem QoW 2025; Angaben in Prozent.

2. Ungleich wahrgenommene Arbeitsqualität nach Geschlecht

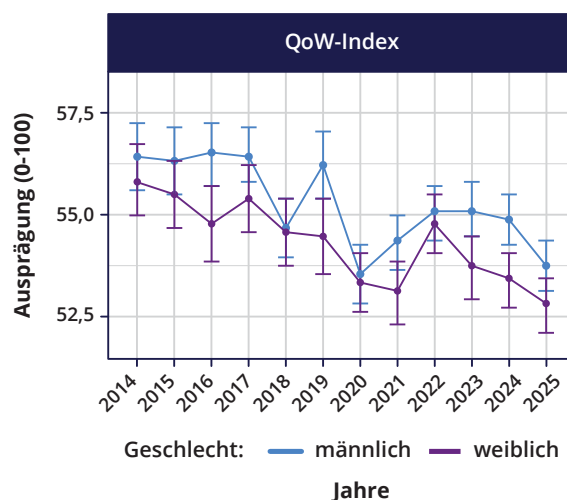
Der Arbeitsqualitätsindex (QoW), der auf einer Skala von 0 bis 100 erstellt wird, bewertet die Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Luxemburg. Er basiert sowohl auf den Ressourcen, über die die Arbeitnehmer verfügen – wie Autonomie, Zusammenarbeit, Entwicklungsperspektiven oder organisatorische Unterstützung – als auch auf den Belastungen oder Risiken, denen sie ausgesetzt sein können, wie Stress, körperliche Beanspruchung, Arbeitsintensität oder Mobbing-Situationen.

Über die zwölf Jahre der Erhebung zeigt sich eine insgesamt abnehmende Tendenz, was eine allmähliche Verschlechterung der Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten widerspiegelt. Im Jahr 2025 erreicht der globale Arbeitsqualitätsindex (*QoW-Index*) 53,4 Punkte – der niedrigste Wert seit 2014. Über den gesamten Beobachtungszeitraum bleibt der Trend negativ und scheint in den letzten Jahren sogar an Dynamik zuzunehmen.

Moderate, aber anhaltende Unterschiede zeigen sich je nach bestimmten Beschäftigtenprofilen, insbesondere nach Geschlecht (**Abbildung 3**). Männer erzielen über die Jahre hinweg konstant leicht höhere Werte als Frauen (etwa +1 Punkt).

Die Entwicklung des *QoW-Index* nach Geschlecht zeigt damit einen stabilen, wenn auch begrenzten Vorteil für männliche Beschäftigte.

Abbildung 3: Arbeitsqualitätsindex nach Geschlecht



Hinweis: Daten aus dem QoW 2014–2025; Wertebereich 0–100.

3. Qualität der Beschäftigung: anhaltende Unterschiede, insbesondere beim Verhältnis von Beruf und Privatleben

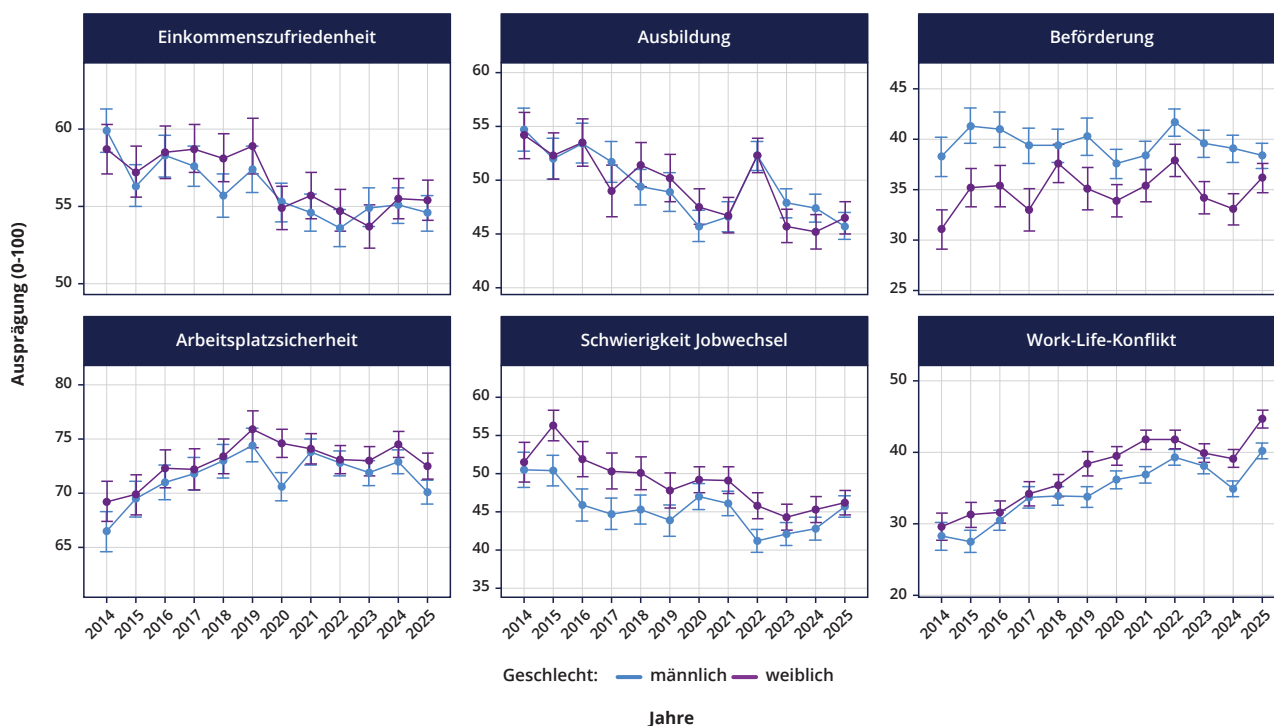
Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität nach Geschlecht. Insgesamt nehmen Männer die Aufstiegsmöglichkeiten als günstiger wahr und schätzen, dass sie weniger Schwierigkeiten beim Jobwechsel haben als Frauen. Allerdings hat sich 2025 der Unterschied zwischen den Geschlechtern in diesen beiden Dimensionen deutlich verringert, was auf eine Annäherung der Wahrnehmungen hinweist.

Im Gegensatz dazu sind Konflikte zwischen Beruf und Privatleben bei Frauen nach wie vor systematisch höher als bei ihren männlichen Kollegen. Diese Unterschiede spiegeln teil-

weise die berufliche Verteilung nach Geschlecht in Luxemburg wider, wo bestimmte stark weiblich dominierte Berufe – wie Gesundheit und soziale Dienste, Unterricht, Sekretariat oder Dienstleistungen (Verkauf, Gastronomie und Beherbergung, Reinigung, Kosmetik usw.) – häufig mit spezifischen organisatorischen Belastungen verbunden sind.

Damit zeigt die allgemeine Tendenz zwar eine allmähliche Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede, doch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bleibt ein dauerhaftes Differenzierungsmerkmal.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht



Hinweis: Daten aus dem QoW 2014–2025; Wertebereich 0–100.

4. Psychosoziale Arbeitsbedingungen: nach wie vor geschlechtsspezifische Wahrnehmungen

Abbildung 5 zeigt die anhaltenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen. Männer weisen über die Jahre hinweg konstant höhere Werte bei Partizipation und Autonomie auf und nehmen ein höheres Risiko für Arbeitsunfälle wahr. Frauen berichten hingegen systematisch von höheren emotionalen Anforderungen.

Diese Unterschiede spiegeln teilweise die berufliche Verteilung nach Geschlecht in Luxemburg wider: Einige Berufe bleiben stark männlich dominiert (Handwerk, Industrie, Führungspositionen), während Frauen in gering qualifizierten Berufen, im Dienstleistungs- und Sekretariatsbereich sowie in Branchen wie Gesundheit, soziale Dienste und Unterricht überwiegen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse keine nachhaltige Angleichung zwischen den Geschlechtern: Die Unterschiede blei-

ben in mehreren Dimensionen stabil und verstärken sich in Bezug auf die emotionalen Anforderungen sogar noch.

Abbildung 5: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht



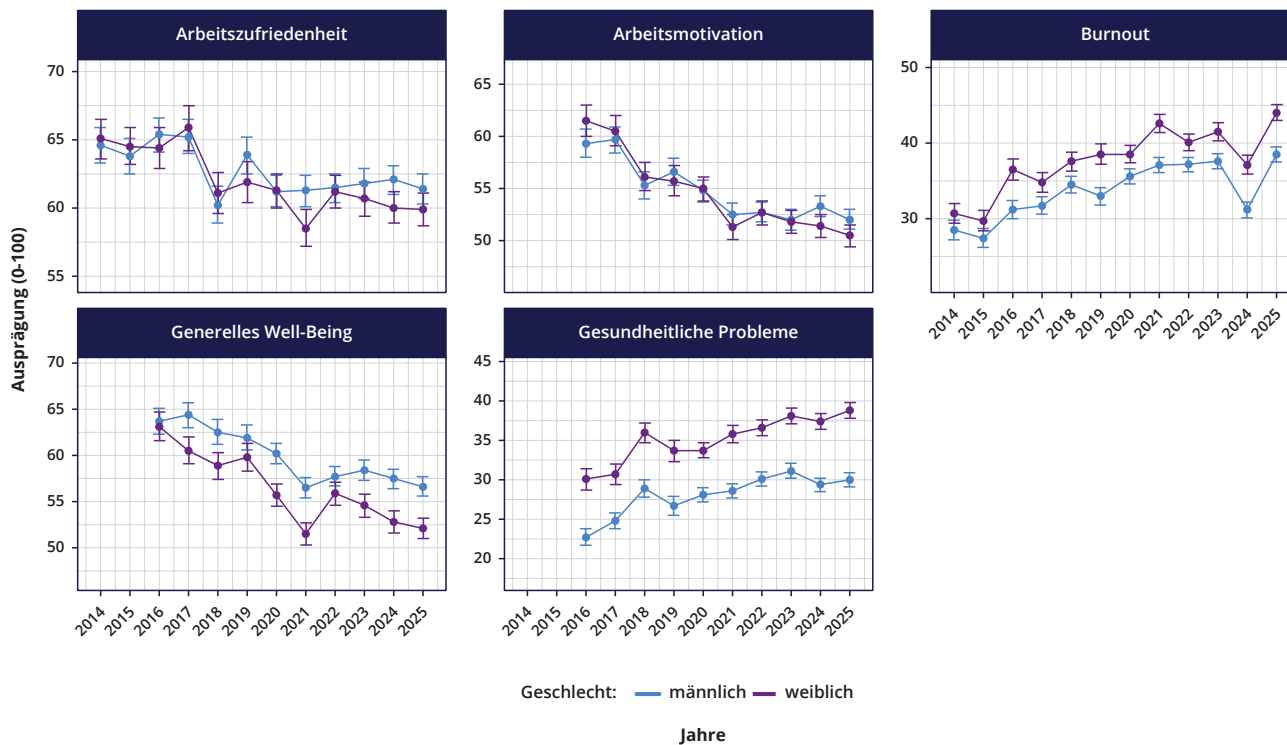
Hinweis: Daten aus dem QoW 2014–2025; Wertebereich 0–100.

5. Dimensionen des Wohlbefindens nach Geschlecht

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung des Wohlbefindens der Beschäftigten nach Geschlecht. Frauen berichten über die Jahre hinweg konstant von höheren Werten für berufliche

Erschöpfung und gesundheitliche Probleme und geben zugleich ein insgesamt geringeres Wohlbefinden an als Männer.

Abbildung 6: Entwicklung der Wohlbefindensdimensionen nach Geschlecht



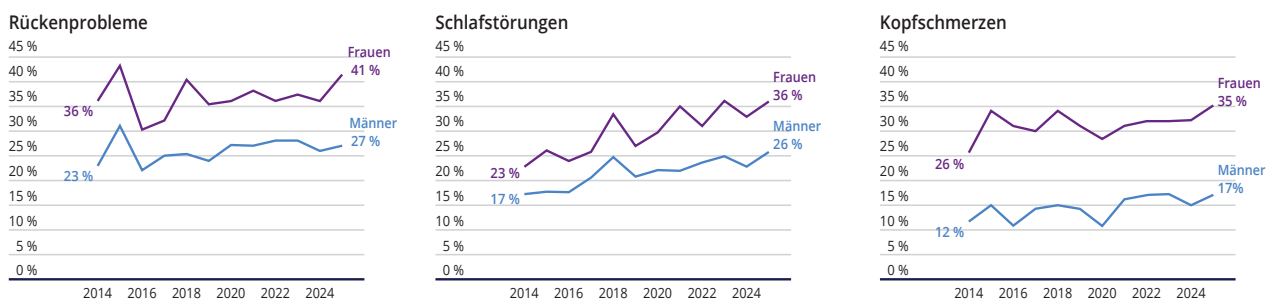
Hinweis: Daten aus dem QoW 2014–2025; Wertebereich 0–100.

6. Physische und psychische Gesundheit: anhaltende Unterschiede zwischen Frauen und Männern

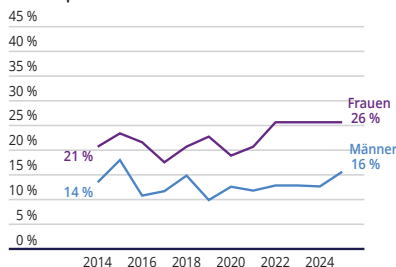
Die Analyse der verschiedenen Gesundheitsdimensionen zeigt deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede (Abbildung 7). Im Bereich der physischen Gesundheit sind Frauen systematisch stärker betroffen als Männer bei den meisten Problemen, mit Ausnahme von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die selten auftreten und schwer zu interpretieren sind.

Rückenschmerzen bleiben das Hauptproblem im Durchschnitt, während Schlafstörungen stark zunehmen. Kopfschmerzen treten besonders häufig auf und betreffen Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer. Darüber hinaus nehmen Schlafstörungen und Magenprobleme bei den weiblichen Beschäftigten offenbar zu, was auf unterschiedliche Entwicklungen je nach Art der gesundheitlichen Probleme hinweist.

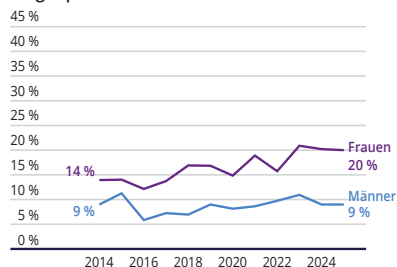
Abbildung 7: Entwicklung der verschiedenen Aspekte physischer Gesundheitsprobleme nach Geschlecht (% der Antworten „oft“ und „(fast) immer“)



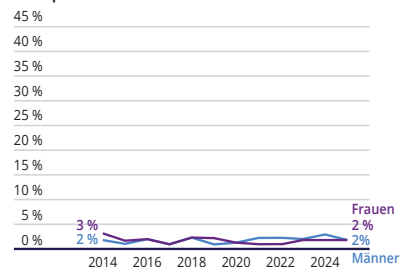
Gelenkprobleme



Magenprobleme



Herzprobleme



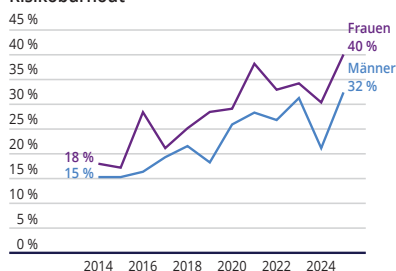
Hinweis: Daten aus dem QoW 2014–2025; Angaben in Prozent.

Bei der psychischen Gesundheit zeigen Frauen durchgehend höhere Werte für Burnout, Depressionen und eingeschränktes emotionales Wohlbefinden (**Abbildung 8**). Im Beobachtungszeitraum nehmen Burnout und Depressionen zu, wobei die Spitzenwerte bei Frauen bis zu 40 % für Burnout und 17 % für Depression erreichen.

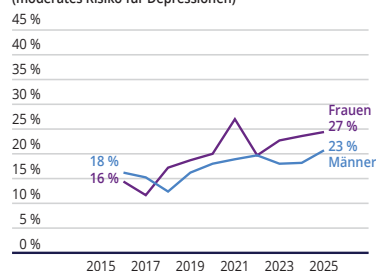
Auch Suizidgedanken haben zugenommen, von 1,6 % auf 2,7 %, und liegen 2022–2023 bei beiden Geschlechtern bei etwa 7 %. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass weibliche Beschäftigte besonders hohen Risiken für ihre physische und psychische Gesundheit ausgesetzt sind.

Abbildung 8: Entwicklung der verschiedenen Aspekte psychischer Gesundheitsprobleme nach Geschlecht (% der Antworten „oft“ und „(fast) immer“)

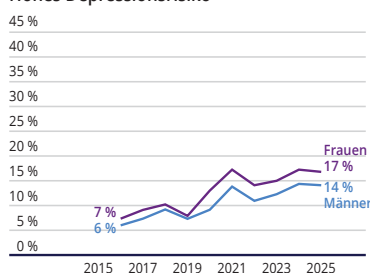
Risikoburnout



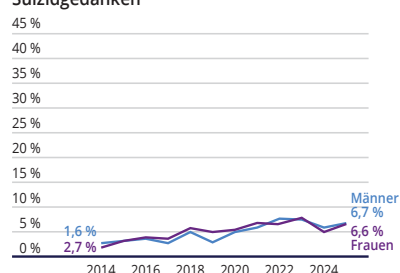
Verschlechtertes emotionales Wohlbefinden (moderates Risiko für Depressionen)



Hohes Depressionsrisiko



Suizidgedanken



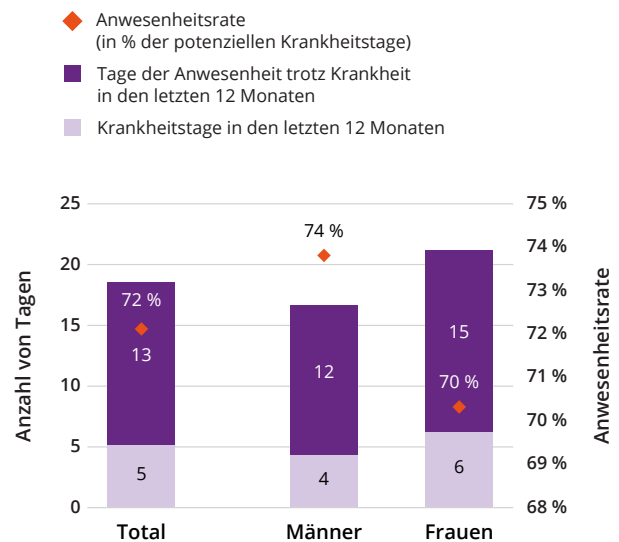
Hinweis: Daten aus dem QoW 2014–2025; Angaben in Prozent.

7. Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Präsentismus nach Geschlecht

Die Analyse von Fehlzeiten und Präsentismus zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede (**Abbildung 9**). In den letzten 12 Monaten hatten Frauen im Durchschnitt mehr Krankheitstage als Männer. Sie geben zudem häufiger an, zur Arbeit zu gehen, obwohl sie sich nicht voll leistungsfähig fühlen, was auf ein hohes Maß an Anwesenheit trotz Krankheit hinweist.

Der insgesamt gemessene Präsentismus ist jedoch leicht höher bei Männern. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Erfahrungen im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz nach Geschlecht unterschiedlich sind, und unterstreichen die Bedeutung geschlechtsspezifisch angepasster Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen.

Abbildung 9: Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Präsentismus nach Geschlecht



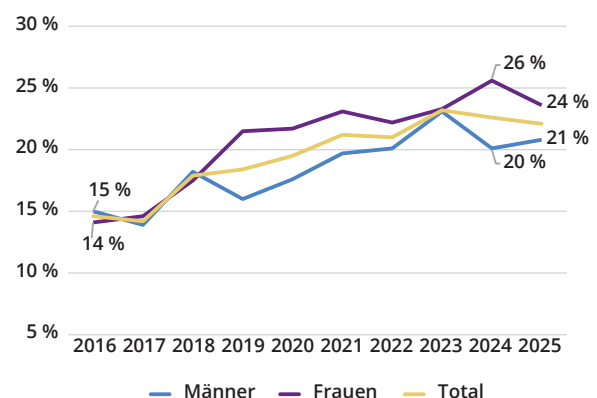
Hinweis: Daten aus dem QoW 2025; Angaben in Prozent.

8. Zunehmende berufliche Wechselabsicht, aber in unterschiedlichem Tempo

Seit 2016 zeigt die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, einen allgemeinen Aufwärtstrend, von etwa 15 % auf ein hohes und seit 2021 stabiles Niveau von 21–23 %. Über den gesamten Beobachtungszeitraum liegt der Durchschnitt bei rund 20 %, mit einem deutlichen Unterschied zwischen Frauen und Männern: 22 % der weiblichen Beschäftigten gegenüber 19 % der männlichen Beschäftigten.

Seit 2019 geben Frauen durchgehend höhere Wechselabsichten an, und der Anstieg verläuft bei ihnen schneller (14 % → 24 %) als bei den Männern (15 % → 21 %), wobei der maximale Unterschied 2024 bei 6 Punkten liegt (26 % vs. 20 %). Diese Zahlen zeigen, dass die Zunahme zwar alle Beschäftigten betrifft, sie jedoch bei Frauen besonders ausgeprägt ist und damit ein spezifisches Thema für die Mitarbeiterbindung dieses Personenkreises darstellt.

Abbildung 10: Berufliche Wechselabsicht nach Geschlecht



Hinweis: Daten aus dem QoW 2014–2025; percentages.

9. Zusammenfassung

Die Daten von 2025 bestätigen, dass trotz einiger Verbesserungen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede in vielen Bereichen des Berufslebens in Luxemburg bestehen. Die berufliche Segregation bleibt deutlich: Führungspositionen und handwerkliche Berufe sind überwiegend von Männern besetzt, während Dienstleistungsberufe, einfache Tätigkeiten und bestimmte stark weiblich dominierte Berufe (Gesundheit, soziale Dienste, Unterricht, Sekretariat) überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Bezüglich der allgemeinen Arbeitsqualität geben Männer leicht bessere Bedingungen an. Zwar haben sich die Unterschiede bei den Aufstiegsmöglichkeiten verringert, das Verhältnis von Beruf und Privatleben bleibt jedoch ein kritischer

Punkt, der für Frauen nachteilig ist. Auch die psychosozialen Arbeitsbedingungen zeigen Unterschiede: Männer profitieren von größerer Partizipation und höherer Autonomie, während Frauen stärker emotional belastet sind.

Die physische und psychische Gesundheit bleibt ein sensibler Bereich für Frauen, die häufiger von Burnout, Depressionen und verschiedenen körperlichen Beschwerden betroffen sind. Dies spiegelt sich auch in den Fehlzeiten wider: Frauen haben mehr Krankheitstage, arbeiten aber gleichzeitig häufiger, obwohl sie gesundheitlich eingeschränkt sind. Schließlich ist die Wechselabsicht bei Frauen höher und steigt schneller, was auf ein spezifisches Bindungsproblem hinweist.

10. Referenzen

- Chambre des salariés (2026). *Qualité de travail et formation continue en temps de pénurie de main d'œuvre au Luxembourg : principaux résultats de l'édition 2025. Résumé de la présentation de l'enquête du 4 février 2026. Luxembourg* : Chambre des salariés.
- Schütz, H.; Thiele, N. (2025): *Quality of Work Luxembourg 2025. Bericht*. infas, Bonn
- Sischka, P. (2025). "Quality of Work – Index": *Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg. Zwischenbericht zur Erhebung 2025. Luxembourg*: Universität Luxemburg.
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, die sich mit der Situation und der Arbeitsqualität der Beschäftigten in Luxemburg beschäftigt, werden seit 2013 jährlich etwa 1.500 bis 3.200 Interviews durchgeführt (CATI; CAWI). Die Datenerhebung erfolgt seit 2014 durch infas im Auftrag der Chambre des Salariés Luxemburg und der Universität Luxemburg (Tabelle 1). Die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die seit 2014 durchgeführten Erhebungen (Sischka, 2025).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des Salariés Luxemburg, seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES					
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache					
Stichprobengröße	2014: 1.532; 2015: 1.526; 2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594; 2022: 2.696; 2023: 2.732; 2024: 2939; 2025: 3171					
Skalen zu Arbeitsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,69-0,81	Mentale Anforderungen	4	0,73-0,78
	Feedback	2	0,71-0,82	Zeitdruck	2	0,68-0,80
	Autonomie	4	0,71-0,70	Emotionale Anforderungen	2	0,79-0,87
	Kooperation	4	0,80-0,85	Körperliche Belastungen	2	0,67-0,78
	Mobbing	5	0,69-0,78	Unfallgefahr	2	0,78-0,86
Skalen zu Beschäftigungsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,84-0,90	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,67-0,76
	Ausbildung	2	0,72-0,89	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,69-0,83
	Beförderung	2	0,82-0,91	Work-Life-Konflikt	3	0,70-0,82
QoW-Index	Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert aller Skalen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität gebildet. Die Skalen werden dabei ebenfalls durch den ungewichteten Mittelwert der dazugehörigen einzelnen Indikatoren berechnet, die Werte zwischen 1 (z.B. „nie“) und 5 (z.B. „Fast immer“) annehmen. Die Skalenwerte werden dann auf Werte zwischen 0 und 100 normiert [(ursprünglicher Skalenwert - 1) / 4) * 100].					
Skalen zu Wohlbefinden	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,74-0,86	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,82-0,91
	Arbeitsmotivation	3	0,65-0,75	Gesundheitsprobleme	7	0,65-0,80
	Burnout	6	0,80-0,89			

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200