

Bericht

Quality of Work Luxembourg 2021

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Friedrich-Wilhelm-Straße 18
D-53113 Bonn
Tel. +49 (0)228/38 22-0
Fax +49 (0)228/31 00 71
info@infas.de
www.infas.de

Bericht an

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

Projekt

7455
Bonn, Dezember 2021
Su, Th

Vorgelegt von

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

Kontakt

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

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

Autoren

Holger Schütz, Nils Thiele

Projektkoordinator

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

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

ISO 20252

© 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 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 2021 zum achten Mal die Studie „Quality of Work Luxembourg“ (QoW) bei abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung 2021 erfolgte im Mixed-Mode-Design, d.h. als Kombination aus CATI- und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 2.594 Interviews, von denen 995 Fälle auf Panelteilnehmerinnen und -teilnehmer und 1.599 auf Auffrischerfälle entfielen. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der diesjährigen Befragung in kompakter und themenorientierter Form zusammen.

infas - Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	7
Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung	12
1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft	15
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	15
1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	18
2 Arbeitszeit	22
2.1 Arbeitszeitmodelle und -regelungen	22
2.2 Volumen der Arbeitszeit	25
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	30
3.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz	30
3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	41
4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	44
4.1 Arbeit und Gesundheit	44
4.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren	47
4.3 Balance von Arbeit und Privatleben	48
4.4 Entgrenzung der Arbeit	49
5 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	54
5.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	54
5.2 Arbeitsmarktchancen	62
6 Home-Office	66
6.1 Nutzung von Home-Office	66
6.2 Ausstattung und Zeitdauer des Home-Office	69
6.3 Home-Office-Praxis aus Sicht der Beschäftigten	70
6.4 Beschäftigte ohne Home-Office-Arbeit	73
7 Digitalisierung	75
7.1 Nutzungshäufigkeit digitaler Technik	76
7.2 Herausforderungen bei der Nutzung digitaler Technik	78
7.3 Arbeitszeit und -dauer bei Digitalisierung	80
Literatur	80
Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	82
Anhang A.2 Feldrealisierung	84
Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	87
Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung	89
Anhang A.5 Fragebogenanpassungen	97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Beschäftigte in Luxemburg – Wohnort nach Land	15
Abbildung 2	Struktur der Beschäftigten Luxemburgs	17
Abbildung 3	Berufsstruktur von Männern und Frauen	21
Abbildung 4	Arbeitsverhältnis – vertragliche Arbeitszeit	22
Abbildung 5	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit I	23
Abbildung 6	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit II	24
Abbildung 7	Regelungen zur Arbeitszeit	25
Abbildung 8	Faktische und vertragliche Arbeitszeit	26
Abbildung 9	Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe	27
Abbildung 10	Mehrarbeit nach Berufsgruppen	28
Abbildung 11	Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit	29
Abbildung 12	Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit	30
Abbildung 13	Körperliche Erschöpfung durch die Arbeit	32
Abbildung 14	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I	33
Abbildung 15	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz II	34
Abbildung 16	Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter	35
Abbildung 17	Handlungsspielräume bei der Arbeit	37
Abbildung 18	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I	42
Abbildung 19	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II	43
Abbildung 20	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten	45
Abbildung 21	Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden	47
Abbildung 22	Loslösung von der Arbeit nach Vorgesetztenfunktion	50
Abbildung 23	Loslösung von der Arbeit nach Arbeitszeit	51
Abbildung 24	Loslösung von der Arbeit nach Berufsgruppen	52
Abbildung 25	Zufriedenheit mit der Arbeit I	55
Abbildung 26	Zufriedenheit mit der Arbeit II	56
Abbildung 27	Zufriedenheit mit dem Gehalt I	57
Abbildung 28	Zufriedenheit mit dem Gehalt II	58
Abbildung 29	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung I	59
Abbildung 30	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II	61
Abbildung 31	Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	63
Abbildung 32	Angst vor Arbeitsplatzverlust	64
Abbildung 33	Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance	65
Abbildung 34	Arbeit von zu Hause I	66
Abbildung 35	Arbeit von zu Hause II	68
Abbildung 36	Arbeit von zu Hause III	69
Abbildung 37	Aussagen zur Arbeit im Home-Office	71
Abbildung 38	Möglichkeit der Tätigkeit von zu Hause aus nachzugehen	74
Abbildung 39	Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten	75
Abbildung 40	Häufigkeit der Nutzung digitaler Arbeitsmittel I	76
Abbildung 41	Häufigkeit der Nutzung digitaler Arbeitsmittel II	77
Abbildung 42	Aussagen zur Nutzung digitaler Arbeitsmittel	78

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Berufliche Stellung	19
Tabelle 2	Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2021	38
Tabelle 3	Diskriminierungserfahrungen	40
Tabelle 4	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2017-2021	47
Tabelle 5	Balance von Arbeit und Privatleben 2016 bis 2021	49
Tabelle 6	Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode	84
Tabelle 7	Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode	85
Tabelle 8	Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe	85
Tabelle 9	Interviewdauer in Minuten	86
Tabelle 10	Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe	88
Tabelle 11	Logistisches Regressionsmodell Auffrischungsstichprobe	90
Tabelle 12	Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer	91
Tabelle 13	Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle	92
Tabelle 14	Soll-Ist-Vergleich	93
Tabelle 15	Kennwerte der Gewichte	95

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie Quality of Work Luxembourg 2021 legt infas der Arbeitnehmer-kammer Luxemburg den achten Bericht zur Arbeitsqualität in Luxemburg vor. Sie bildet eine Teilstudie des übergreifenden Projekts Quality of Work Index, das die Arbeitnehmerkammer Luxemburg seit 2013 gemeinsam mit der Université du Luxembourg durchführt. Der Quality of Work Index ist ein Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg. Die jährliche Befragung Quality of Work bildet die Datenbasis für den Quality of Work Index Luxembourg (QoW-Index), mit dem die Entwicklung und die Qualität der Arbeitsbeziehungen im Zeitverlauf abgebildet werden. Der vorliegende Bericht konzentriert sich ausschließlich auf die Darstellung der Befragungsergebnisse. Die Ergebnisse zum Quality of Work Index werden in einer gesonderten Publikation vorgestellt.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Die Erhebung Quality of Work wird seit 2018 im Mixed-Mode-Design aus telefonischer (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Die vorhandene Panelstichprobe (Wiederbefragungsfälle) umfasste 2.109 Personen, die zunächst telefonisch kontaktiert wurden, sofern eine Telefonnummer vorlag. Überdies kam eine Auffrischungsstichprobe zum Einsatz (n=16.000 Fälle), die aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen wurde. Für die Personen aus der Auffrischungsstichprobe und die Personen ohne (gültige) Telefonnummer aus der Panelstichprobe bot sich die Möglichkeit, die Befragung entweder am Telefon (CATI) oder online (CAWI) durchzuführen. Auch den telefonisch nicht erreichten Panelfällen wurde später im Feldverlauf die Möglichkeit gegeben, das Interview online durchzuführen.

Insgesamt wurden in der diesjährigen Erhebung 2.594 gültige Interviews realisiert, davon entfallen 1.095 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 534 auf Berufspendler aus Frankreich, 528 aus Deutschland sowie 432 auf Pendler aus Belgien. Wenige Befragte machten keine Angaben zu dem Land, in dem sie wohnen. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei 26 Minuten.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist sehr eng mit den angrenzenden Regionen der Anrainerstaaten verwachsen. Der Markt gibt den Bewohnern Luxemburgs wie auch der Euregio Arbeit und Einkommen. Im Gegenzug profitiert die luxemburgische Volkswirtschaft vom Fachkräfteangebot der Region. Die Einpendler ergänzen die insgesamt gute Qualifikationsstruktur der Luxemburger mit über-durchschnittlich hohen und zum Teil auch spezifischen Qualifikationen. So ist, wie in den Vorjahren, unter den Pendlern aus Frankreich der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Technikerausbildung überdurchschnittlich hoch. Mehr als die Hälfte der Einpendler aus Belgien haben eine Hochschulausbildung und die deutschen Einpendler weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil beruflich ausgebildeter Fachkräfte auf. 59 Prozent der Arbeitnehmerschaft sind Männer, 41 Prozent sind Frauen. Der Altersdurchschnitt liegt bei rund 41 Jahren.

Arbeitsverhältnis

88 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer angestellt, 12 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu 37 Prozent einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Beschäftigten variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 0 Prozent (Italiener) und 2 Prozent (Portugiesen).

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

Arbeitszeit

Auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt stellt die Vollzeitbeschäftigung den Normalfall dar. Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt (82 Prozent), wobei dies zwar auf 94 Prozent der erwerbstätigen Männer, aber nur auf 65 Prozent der Frauen zutrifft. Bei den Frauen hat sich der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent gesteigert. Teilzeitbeschäftigung (insgesamt rund 16 Prozent) wird weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübt (ein Drittel aller Frauen, aber nur 5 Prozent der Männer). Zudem arbeiten 41 Prozent der Befragten nach fest vorgegebenen Arbeitszeiten und 46 Prozent in Arbeitszeitmodellen, die innerhalb eines gewissen Rahmens Flexibilität erlauben (bspw. Gleitzeit). Die restlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können entweder aus fest vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen (2 Prozent) oder ihre Arbeitszeit in vollem Umfang selbstständig bestimmen (11 Prozent).

Im Durchschnitt aller Befragten beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf gut 41 Stunden pro Woche, wobei Männer bei 43 und Frauen bei 38 Stunden liegen. Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet mehr als vertraglich vereinbart und dabei im Schnitt 3,5 Stunden mehr. Besonders von Mehrarbeit betroffen sind Führungskräfte (7 Überstunden) und Bediener von Anlagen und Maschinen (6 Überstunden).

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Die körperlichen Anforderungen durch die Arbeit werden in der Quality of Work-Studie regelmäßig erhoben und die Ergebnisse erweisen sich über die Jahre als weithin stabil. 27 Prozent der Befragten geben 2021 an, durch Arbeit „oft“ oder „fast immer“ körperlich beansprucht zu werden. Ein knappes Viertel (23 Prozent) fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft. Von hohen körperlichen Beanspruchungen sind insbesondere Handwerker und Bediener von Anlagen und Maschinen betroffen. Das Belastungsprofil von Frauen und Männern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr und potenziell gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz. So sind 16 Prozent der Arbeitnehmer, aber nur 9 Prozent der Arbeitnehmerinnen in dieser Hinsicht am Arbeitsplatz gefährdet.

Mentale Beanspruchung ist über alle Arbeitnehmergruppen, Tätigkeiten und Qualifikationsgruppen hinweg zu beobachten und gehört für mehr als die Hälfte der Beschäftigten zur täglichen Arbeit. Die geistige Beanspruchung unterscheidet sich lediglich in Ausmaß und Abhängigkeit vom Arbeitsplatz. Spezifische Anforderungen erwachsen zudem oftmals aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit. So müssen über zwei Drittel der Beschäftigten zeitgleich mehrere Aufgaben bewältigen. Führungskräfte und Akademiker sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen.

Handlungsspielräume und Weiterentwicklung

Vor allem Führungskräfte und Akademiker verfügen über eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume, insbesondere in Bezug auf die Reihenfolge der Aufgabenerledigung und die Gestaltung der Arbeit. Die Handlungsspielräume sind dort begrenzt, wo dies den betrieblichen Kontext der Arbeit berührt. So können nur 21 bis 22 Prozent der Befragten ihre Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten mitgestalten.

Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Die Qualität und Bewertung der Arbeitsbedingungen wird entscheidend durch das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität der Vorgesetzten beeinflusst. Ein hohes Maß an kollegialer Zusammenarbeit ist für einen Großteil (76 Prozent) der Befragten typisch. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten sehen sich bei der Arbeit durch das kollegiale Umfeld gut unterstützt, lediglich 14 Prozent erlebt die kollegiale Unterstützung als eher schwach.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Rückmeldungen zur Qualität der Arbeit durch Kollegen oder Vorgesetzte erhält jedoch deutlich weniger als die Hälfte der Befragten (38 Prozent). Eine besondere Form des Feedbacks ist (konstruktive) Kritik. 65 Prozent werden dabei selten durch ihre Kollegen oder Vorgesetzte kritisiert, nur 7 Prozent geben an, dass dies häufig geschieht. Unabhängig davon berichten lediglich 4 Prozent von einem insgesamt konfliktgeprägten Verhältnis zu ihren Kollegen und Vorgesetzten.

In diesem Jahr wurden zudem die Themen Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz etwas genauer beleuchtet. Dabei erfahren rund 5 Prozent der Beschäftigten mindestens monatlich eine Benachteiligung aufgrund ihrer Nationalität. Des Weiteren geben jeweils 3 Prozent an, in den letzten 12 Monaten wegen ihres Geschlechts oder wegen ihres Alters am Arbeitsplatz benachteiligt worden zu sein. Frauen erfahren dabei deutlich häufiger eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts als Männer. Als Reaktion auf erfahrene Diskriminierung versuchte ein Viertel der Betroffenen öffentlich auf das Problem aufmerksam zu machen, 15 Prozent ließen sich dazu beraten und jeweils 6 Prozent suchten professionelle Hilfe oder beschwerten sich bei einer offiziellen Stelle. Diesen Teil der betroffenen Menschen veranlasste die Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz also zu eigenen Aktivitäten, um mit dieser Erfahrung umzugehen.

Berufliche Entwicklung und Weiterbildung

Die Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt werden von 30 Prozent der Befragten als sehr gut eingeschätzt; 38 Prozent bewerten die Weiterbildungsmöglichkeiten dagegen als eher gering. Die Voraussetzungen für die qualifikatorische Weiterentwicklung werden von Beschäftigten in staatlichen Behörden, europäischen bzw. internationalen Organisationen und NGO deutlich besser bewertet als in Privatunternehmen.

Gesundheit

Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich nicht zuletzt im Gesundheitszustand. Die QoW-Befragung erhebt seit der ersten Welle das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg Beschäftigten. Für alle Erhebungsjahre ist festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist. Dagegen berichten nennenswerte Anteile häufiger über Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenkprobleme, Rückenschmerzen sowie Schlafprobleme. Einige Beschwerden treten mit höherem Lebensalter häufiger auf. Auch nach Berufsgruppen zeigen sich beruflich ungleich verteilte Gesundheitsrisiken. Dazu gehören vor allem Rücken- und Gelenkprobleme, wovon Hilfsarbeitskräfte und Beschäftigte im Dienstleistungssektor am stärksten betroffen sind.

Mehr als ein Drittel berichtet von häufigem Stress, wobei sich Frauen im Vergleich zu Männern sehr viel häufiger belastet fühlen (42 zu 32 Prozent). Personen in Vorgesetztenfunktionen (41 Prozent) und viel Arbeitende mit 46 oder mehr Wochenarbeitsstunden (52 Prozent) empfinden häufiger Stress als der Durchschnitt. Zeitdruck ist darüber hinaus für 45 Prozent der Befragten ein häufiger Stressfaktor.

Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Rund 21 Prozent der Befragten empfinden es als schwierig, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen, 48 Prozent sehen darin – ggf. im Zusammenhang mit der vermehrten Arbeit von zu Hause – keine Probleme. 15 Prozent berichten, dass es bei ihnen zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens häufig zu Konflikten kommt. Vereinbarkeitsprobleme betreffen dabei vor allem Beschäftigte, die 46 und mehr Stunden in der Woche arbeiten.

Darüber hinaus wird unter dem Begriff „Entgrenzung der Arbeit“ eine zunehmende Durchdringung und mithin schleichende Auflösung des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit diskutiert. Dabei spielt auch der Einsatz digitaler Technologien eine Rolle. So wird von einem Fünftel der Befragten erwartet, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein – bspw. via E-Mail oder Mobiltelefon. Auf Führungskräfte (33 Prozent) und Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (26 Prozent) trifft dies überdurchschnittlich häufig zu. 43 Prozent der Beschäftigten geben zudem zwar an, berufliche Angelegenheiten zu Hause nach der Arbeit grundsätzlich hinter sich lassen zu können. Auch gedanklich von der Arbeit nach Feierabend abschalten zu können, sieht indes nur etwas weniger als ein Drittel als gewährleistet an.

Zufriedenheit mit der Arbeit

Die Mehrheit der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer bewertet die Qualität ihrer Arbeit positiv. Für große Teile der Befragten ist für alle Erhebungsjahre eine insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit festzuhalten. 2021 sind lediglich 17 Prozent wenig bzw. nicht zufrieden. Mit dem Arbeitsklima zeigen sich die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (50 Prozent). Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist deutlich zurückhaltender (41 Prozent); sie unterscheidet sich zudem stark nach Berufsgruppen. Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Gehaltszufriedenheit bei Führungskräften und Akademikern. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Handwerker (25 Prozent), Bediener von Anlagen und Maschinen (19 Prozent) sowie Hilfsarbeitskräfte (17 Prozent).

Arbeitsmarktchancen

Wie in den Vorjahren sieht ein Großteil der Beschäftigten auch in diesem Jahr den eigenen Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (69 Prozent) und nur 9 Prozent fürchten sich vor einem Jobverlust. Zudem gehen zwei Fünftel der Befragten davon aus, bei einem Jobverlust ohne Probleme erneut eine ähnliche Beschäftigung zu finden, 37 Prozent erwarten dies dagegen nicht. Besonders Ältere über 55 Jahre (59 Prozent) zeigen sich skeptisch, wieder eine vergleichbare Arbeit nach einem Jobverlust finden zu können.

Mobiles Arbeiten und Home-Office

Der Anteil der Personen, die mehrmals in der Woche von zu Hause aus arbeiten ist weiterhin hoch (28 Prozent). Der Ausbau der Arbeit von zu Hause stellt im Rahmen der Corona-Pandemie eine besondere Maßnahme von Arbeitgebern dar, die Beschäftigten vor einer Infektion zu schützen. Doch obwohl der Arbeitsweg für die meisten Pendler deutlich weiter und länger ist als für die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten, arbeiten Grenzgänger seltener im Home-Office. Die Anteile unterscheiden sich zudem zwischen der Art der Tätigkeit und damit mittelbar dem Bildungsgrad. Bestimmte Berufsgruppen in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sowie Handwerker und Anlagenbediener können ihre Arbeit nicht von zu Hause ausüben und sind dementsprechend äußerst selten im Home-Office zu finden (vgl. Schütz/Thiele 2020).

Für 60 Prozent derjenigen, die im Home-Office arbeiten, steht ein eigenes Büro zur Verfügung. Darüber hinaus sind zwei Drittel (64 Prozent) gut für die Arbeit von zu Hause ausgestattet, wobei sowohl dies als auch die Verfügbarkeit eines eigenen Büros für die Heimarbeit öfter bei Personen vorkommt, die auch häufiger von zu Hause arbeiten.

Ein Viertel der Befragten (25 Prozent) arbeitet seit weniger als einem Jahr aus dem Home-Office, bei 61 Prozent liegt der Zeitraum zwischen 1 bis 2 Jahren. Die restlichen Beschäftigten arbeiten schon länger als 3 Jahre zumindest teilweise von zu Hause aus und damit noch vor dem Beginn der Corona-Pandemie.

Von den Beschäftigten, die (teilweise) von zu Hause arbeiten, arbeiten 38 Prozent auf eigenen Wunsch im Home-Office, bei 37 Prozent ist das Gegenteil der Fall. Zudem ziehen es ähnlich dazu 37 Prozent vor, lieber von zu Hause als im Betrieb zu arbeiten – im Gegensatz zu 33 Prozent der Beschäftigten, die es lieber umgekehrt halten. Darüber hinaus kann insgesamt ein Drittel der Beschäftigten im Home-Office

selbstständig darüber entscheiden, wann sie dies tun, wobei Vorgesetzte und Personen mit Führungspositionen deutlich mehr Einfluss darauf haben.

Zuletzt wurde auch erhoben, in welchem Maß die Beschäftigten zu Hause in Ruhe arbeiten können. Dies trifft für 64 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Home-Office-Anteilen zu. Etwas mehr als ein Zehntel (13 Prozent) meint aber auch, zu Hause nicht ungestört ihrer Tätigkeit nachgehen zu können. Eine unruhige Arbeitsatmosphäre im Home-Office ist zudem besonders häufig dort vorzufinden, wo noch andere Personen (Partner oder Partnerin oder Kinder) im Haushalt leben. Umgekehrt fällt bei Beschäftigten, die weder Kinder noch einen Partner haben, der Anteil der Personen, die zu Hause nicht ungestört arbeiten können, mit 6 Prozent besonders niedrig aus.

Die Arbeit der Luxemburger Beschäftigten ist nicht nur auf den Arbeitsplatz im Unternehmen selbst beschränkt. 75 Prozent arbeiten zwar häufig aus den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, rund 15 bis 20 Prozent gehen ihrer Tätigkeit aber auch aus den Räumen von Kunden oder in Verkehrsmitteln nach (Mehrfachnennung möglich). Öffentliche Orte wie Cafés oder Flughäfen werden dagegen äußerst selten zur Arbeit genutzt.

Digitalisierung

Ein wichtiger inhaltlicher Schwerpunkt im Erhebungsjahr 2021 bildete der Einsatz digitaler Technologien bei der Arbeit. Dabei haben 84 Prozent der Beschäftigten „oft“ oder „fast immer“ mit solchen Technologien bei der Arbeit zu tun. Zugleich ergeben sich durch den Einsatz digitaler Arbeitsmittel für die Beschäftigten zum Teil auch erhebliche Herausforderungen und Probleme. Dazu zählen zum einen grundlegende Probleme mit den Arbeitsmitteln, Unterbrechungen der Arbeitsabläufe und Missverständnisse bei der digitalen Kommunikation. Zum anderen ergeben sich digitalisierungsbedingt teils längere Arbeitszeiten, Mehrarbeit und erschwerte Abwicklungen von Arbeitsaufträgen. Darüber hinaus beinhaltet digitales Arbeiten auch digitale Kontrolle durch den Arbeitgeber. So sieht sich etwa ein Sechstel der Beschäftigten (17 Prozent) in hohem Maße einer technischen Überwachung der eigenen Tätigkeit durch ihr Unternehmen ausgesetzt.

Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung

Die Thematik der Arbeitsbedingungen und erlebten Arbeitsqualität steht in vielen europäischen Nationen gegenwärtig unter Beobachtung. Arbeitsfähigkeit, Qualifikation, Arbeitsmotivation und gerechte Arbeitsbedingungen sind wichtige Eckpfeiler für die Weiterentwicklungsfähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen. Für die gesellschaftliche und politische Gestaltung der Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik sind empirische Daten und Trends zu diesen Handlungsfeldern unverzichtbar.

Die Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat sich daher dem Ziel verpflichtet, regelmäßige Erhebungen zur Qualität der Arbeit aus Sicht von Beschäftigten in Luxemburg durchzuführen und zu veröffentlichen. Sichtbares Zeichen dieser Aktivitäten ist der diesjährige Bericht *Quality of Work Luxembourg 2021 (QoW 2021)*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen in diesem facettenreichen

Themenbereich informiert. Zum nunmehr achten Mal in Folge wird dieser Bericht zur Erhebung der Arbeitsqualität in Luxemburg durch das Sozialforschungsinstitut infas im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg vorgelegt. infas verantwortet dabei die Durchführung, Auswertung und Berichtslegung zur Erhebung der Studie *Quality of Work Luxembourg 2021*.

Der Bericht *Quality of Work Luxembourg 2021* ist – wie die Vorjahresberichte – Bestandteil des übergreifenden Projekts *Quality of Work Index*. Der *Quality of Work Index* ist ein 2013 in einem gemeinsamen Projekt der Arbeitnehmerkammer mit der Université du Luxembourg entwickeltes Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der 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 beschäftigt sind. Dies schließt auch Beschäftigte ein, die als Grenzgänger ihren Wohnsitz außerhalb Luxemburgs (in Frankreich, Belgien oder Deutschland) haben. Die jährliche Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht den Aufbau einer Zeitreihe, welche die Entwicklung und etwaige Änderungen der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf abbildet. Darum wurde auch in der Folgeerhebung 2021 daran festgehalten, das entwickelte Konzept und den Fragebogen der Studie grundsätzlich zu belassen (inklusive der verwendeten Skalen des Fragebogens¹) und lediglich einen Teil der Fragen anzupassen. Diese Fragebogenanpassungen betreffen bestimmte Frageformulierungen, die Einführung von einigen neuen Fragen sowie auch den Verzicht auf bestimmte Fragen aus den vorangegangenen Erhebungen. Eine detaillierte Übersicht über die Änderungen von Frageformulierungen und die neu eingeführten bzw. gestrichenen Fragen ist in Anhang A.5 zu finden.

Der vorliegende Report gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil werden Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Zeitverlauf der Erhebungsjahre in den Blick genommen, da der Großteil des Fragenprogramms seit mehreren Jahren, teilweise für bis zu 8 Jahre (2014-2021), vorliegt. Leitend für alle Themenaspekte ist also die Frage, ob sich im Zeitverlauf der vorliegenden Befragungsjahre nennenswerte Veränderungen ergeben haben. Thematisch folgt dieser Teil weitgehend der Gliederungsstruktur der Vorjahre. Kapitel 1 beinhaltet einen Überblick zu den soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten und den Merkmalen der Unternehmen und Betriebe, in denen sie arbeiten. Kapitel 2 thematisiert Aspekte der Arbeitszeit und diskutiert die Unterschiede von Frauen und Männern bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Luxemburger Arbeitswelt. In Kapitel 3 werden Arbeitsbedingungen, kollegiale Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz sowie das Thema der beruflichen

¹ Für die Abfrage von Häufigkeiten wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: nie, selten, manchmal, oft, fast immer. Für die Abfrage von Ausprägungsausmaßen wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: in sehr hohem Maße, in hohem Maße, in mittlerem Maße, in geringem Maße, in sehr geringem Maße. In wenigen Ausnahmen (vgl. bspw. Kapitel 5.4) gab es die Abstufung: trifft völlig zu, trifft überwiegend zu, trifft wenig zu, trifft gar nicht zu.

Weiterbildung adressiert. Kapitel 4 thematisiert neben der Gesundheitslage der Beschäftigten auch die Balance zwischen Arbeits- und Berufsleben sowie die Überlappung dieser beiden Lebensbereiche. Kapitel 5 stellt Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ins Zentrum und beleuchtet die beruflichen Perspektiven unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.

Der zweite Teil des Reports beinhaltet die Auswertung der diesjährigen Schwerpunktthemen Home-Office (Kapitel 6) und Digitalisierung (Kapitel 7). Beim Thema Home-Office geht es zunächst um die Häufigkeit der Arbeit von zu Hause unter den Luxemburger Beschäftigten (Kapitel 6.1). Danach wird die Ausstattung der Beschäftigten für die Arbeit von zu Hause aus thematisiert (6.2). Die Befragten wurden zudem gebeten, zu bestimmten Aussagen zur Arbeit im Home-Office Stellung zu beziehen, die Ergebnisse dazu sind in Abschnitt 6.3 ausgeführt. Kapitel 6.4 beschäftigt sich dann mit Personen, die aktuell nicht im Home-Office arbeiten. Hier geht es insbesondere darum, ob die Tätigkeit potentiell von zu Hause ausgeführt werden könnte oder nicht. Abschließend klärt Kapitel 6.5 darüber auf, wie häufig die Beschäftigten neben betrieblicher und häuslicher Arbeitsstätte auch weitere, mobile Arbeitsorte nutzen.

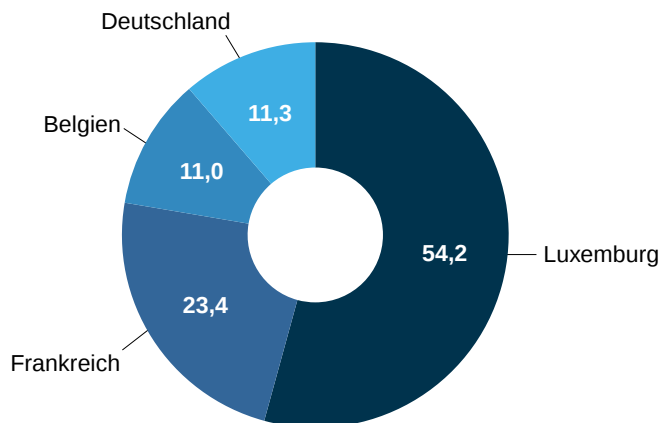
Im zweiten Schwerpunktkapitel 2021 geht es um die Nutzung digitaler Arbeitsmittel bei der Arbeit. Neben der Häufigkeit der Arbeit mit digitaler Technik (Kapitel 7.1) geht es vor allem um die Herausforderungen und Probleme, die bei der Nutzung dieser Arbeitsmittel entstehen können (Kapitel 7.2). Im letzten Abschnitt 7.3 werden zudem die Auswirkungen des Einsatzes digitaler Arbeitsmittel auf die Arbeitszeit und Arbeitsdauer in den Fokus gestellt.

1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft

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

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist in ganz besonderer Weise durch einen hohen Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gekennzeichnet, die aus den angrenzenden Nachbarstaaten zur Arbeit einpendeln. 54 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten wohnen vor Ort im Großherzogtum und 46 Prozent in anderen Ländern (vgl. Abbildung 1). Insbesondere aus Frankreich, aber auch aus Deutschland und Belgien sind Grenzgänger auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt zu finden. Dieser ist also sehr eng mit den Märkten der europäischen Großregion verknüpft und in die Europaregion Saar-Lor-Lux eingebunden.

Abbildung 1 Beschäftigte in Luxemburg – Wohnort nach Land



Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“.
Basis: 2.594 Befragte.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

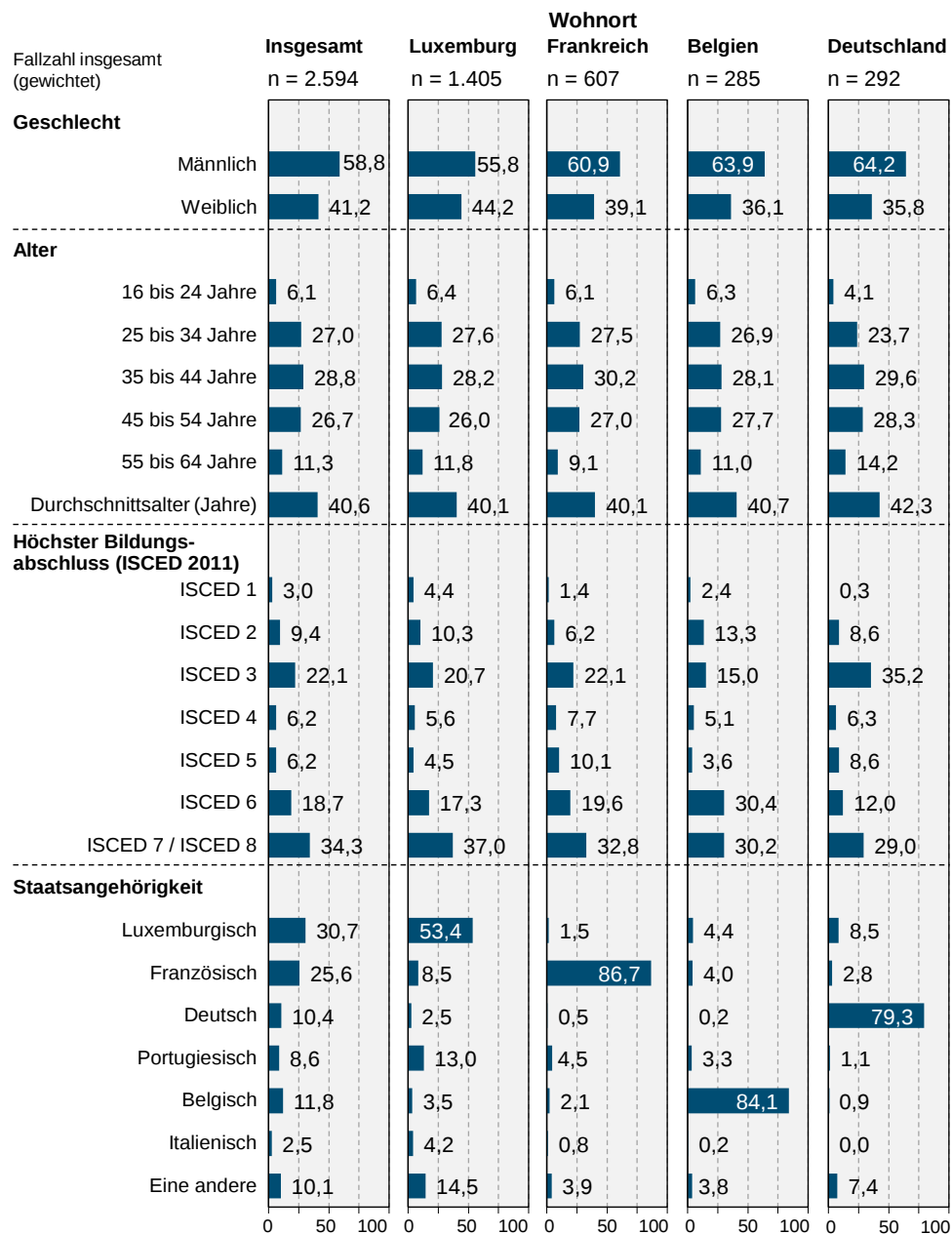
Wie in den Querschnitterhebungen der Vorwellen 2014 bis 2020 besteht die Luxemburger Arbeitnehmerschaft 2021 zu 59 Prozent aus Männern und zu 41 Prozent aus Frauen (vgl. Abbildung 2). Ein Vergleich zwischen heimischer Bevölkerung und Grenzgängern (frontaliers) weist allerdings auf einige deutliche Unterschiede hin. Die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind zu 56 Prozent männlich und zu 44 Prozent weiblich. Bei den Einpendlern liegt der Männeranteil wie in den vergangenen Jahren auffällig höher. So weisen die aus Deutschland und Belgien einpendelnden Beschäftigten mit jeweils rund 64 Prozent den höchsten Männeranteil auf. Bei in Frankreich wohnenden Personen liegt er bei 61 Prozent.

Befragt wurden Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren. Mit einem Altersschnitt von 40,6 Jahren liegt dieser auf einem ähnlichen Niveau wie in der Erhebung im Vorjahr. Die aus Deutschland einpendelnden Personen sind durchschnittlich 42 Jahre, die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sowie die „frontaliers“ aus Frankreich und Belgien sind hingegen zwischen 40 und 41 Jahre alt.

Das Bildungsniveau² der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeichnet sich durch eine hohe Qualifikationsstruktur aus. Nur etwa 12 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb der ISCED-Bildungsstufe 3. Die Mehrheit der Luxemburger Beschäftigten hat dagegen mit 53 Prozent entweder einen Hochschulabschluss (ISCED 6, 7 oder 8) oder mit 22 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 Technikerausbildung (ISCED 5) absolviert. Insgesamt hat sich das ohnehin schon hohe Bildungsniveau in Luxemburg im Vergleich zu den Vorjahresehebungen noch einmal etwas verbessert, was sich insbesondere im Rückgang des ISCED-3-Anteils (2017: 37 Prozent, 2018: 32 Prozent, 2019: 28 Prozent, 2020: 25 Prozent) und dem Anstieg der ISCED-Stufen 6, 7 und 8 erkennen lässt (2017: 36 Prozent, 2018: 41 Prozent, 2019: 46 Prozent, 2020: 49 Prozent).

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 10 Prozent überdurchschnittlich hoch. Mehr als ein Drittel (35 Prozent) der Einpendler aus Deutschland haben als höchsten Bildungsabschluss das Abitur bzw. die Hochschulreife. Aus Belgien haben dagegen mehr als die Hälfte der Einpendler eine Hochschulausbildung (61 Prozent ISCED 6, 7 bzw. 8), in Frankreich 52 Prozent, in Deutschland 41 Prozent und in Luxemburg 54 Prozent. Der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte (ISCED 4) liegt in einem Bereich von 5 (Belgien) bis 8 Prozent (Frankreich).

² Hinweise zur Zuordnung des höchsten Bildungsabschlusses nach ISCED 2011: Der höchste Bildungsabschluss wird für die 8. Befragungswelle der Quality of Work-Erhebung wieder auf Basis der International Standard Classification of Education (ISCED 2011) gebildet. ISCED 2011 wird als Grundlage für die internationale Vergleichbarkeit von Schulformen und Bildungsabschlüssen herangezogen. Für QoW 2021 werden analog zur Vorjahresehebung die erhobenen Bildungsabschlüsse den internationalen Bildungsstufen nach folgendem Schema zugeordnet: ISCED 1 Primarbereich: kein Abschluss, ein Grundschul- oder Primarschulabschluss; ISCED 2 Sekundarbereich I: ein Sekundarschulabschluss (z.B. Hauptschulabschluss, Realschulabschluss o.ä.); ISCED 3 Sekundarbereich II: eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur oder ähnliches, eine berufliche Ausbildung; ISCED 4 Postsekundärer, nicht tertiärer Bereich: eine Fachschulausbildung; ISCED 5 Kurzes tertiäres Bildungsprogramm: eine Meister- oder Technikerausbildung; ISCED 6 Bachelor bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Bachelor); ISCED 7 Master bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Master, Diplom); ISCED 8 Promotion: eine Promotion.

Abbildung 2 Struktur der Beschäftigten Luxemburgs

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitskräfte zum Ausdruck. Lediglich 31 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten besitzen auch die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Etwas mehr als ein Viertel hat die französische (26 Prozent), 9 Prozent haben die portugiesische und rund ein Zehntel haben die deutsche (10 Prozent) oder die belgische (12 Prozent) Staatsangehörigkeit. Rund 3 Prozent sind von italienischer Nationalität; die restlichen 10 Prozent gehören anderen Nationen an.

Die Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu hohen Anteilen auch die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem sie wohnen. So besitzen 79 Prozent der Pendler aus Deutschland auch die deutsche Staatsangehörigkeit und 84 Prozent der aus Belgien einpendelnden Beschäftigten die belgische Nationalität. Bei den in Frankreich wohnenden Beschäftigten mit französischer Staatsangehörigkeit sind die Anteile mit 87 Prozent noch etwas höher. Dementsprechend gibt es auch bei den Einpendlern Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Euregio. Ein Beispiel sind die 13 Prozent der Portugiesen, die in Luxemburg wohnen und arbeiten, oder auch die 9 Prozent der Luxemburger, die in Deutschland wohnen, zum Arbeiten aber nach Luxemburg pendeln. Im Großraum um Luxemburg sind demnach Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen.

1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnisse

In ihrer Hauptbeschäftigung sind die Beschäftigten Luxemburgs zu 88 Prozent als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beschäftigt und zu 12 Prozent in einem Beamtenverhältnis. Zwischen den Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich die berufliche Stellung nur geringfügig. Ein Unterschied besteht allerdings in Abhängigkeit vom Wohnort und der Staatsangehörigkeit (vgl. Tabelle 1 **Error! Reference source not found.**). Ähnlich wie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind auch die Beschäftigten mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit häufiger als Beamte angestellt als ausländische Beschäftigte. Mehr als ein Drittel der Luxemburger steht in einem Beamtenverhältnis (37 Prozent). Bei ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 0 Prozent (italienische Staatsangehörigkeit) und 2 Prozent (portugiesische Staatsangehörigkeit). Damit machen Personen mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit etwas weniger als die Hälfte der Angestellten aus (48 Prozent), aber 95 Prozent der Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis.

Tabelle 1 Berufliche Stellung

	Fallzahl (gewichtet)	Berufliche Stellung			
		Arbeitnehmer/in Angestellte/r	Beamte	Freie Mitarbeiter/in	Mithelfende Familienangehörige
		Anteile in Prozent der Fallzahl ⁽¹⁾			
Insgesamt	2.594	87,8	12,0	-	0,1
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	797	62,9	36,7	-	0,3
Französisch	665	99,0	0,9	-	-
Deutsch	271	98,7	1,1	-	0,1
Portugiesisch	223	98,4	1,6	-	-
Belgisch	305	98,6	1,4	-	-
Italienisch	65	97,0	-	-	3,0
Eine andere	263	99,0	0,6	-	0,4

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

1) An 100 % Fehlende: „keine Angabe“

Der Arbeitsvertrag der meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg ist unbefristet (96 Prozent). Lediglich 3 Prozent geben an, in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Andere Vertragsformen wie Zeitarbeitsverhältnisse oder ähnliche Vertragskonstellationen sind in Luxemburg sehr selten aufzufinden. Auffällig ist der Unterschied zwischen der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen und den restlichen Kohorten. Lässt sich für die Befragten ab 25 Jahren nahezu vollständig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausweisen (95 bis 98 Prozent), sind lediglich 89 Prozent der 16- bis 24-Jährigen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt. Allerdings ist dieser Anteil in dieser Alterskohorte im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2020: 74 Prozent unbefristet beschäftigt). Im europäischen Vergleich ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Luxemburg zudem vergleichsweise niedrig. Dies liegt vermutlich in erster Linie daran, dass die Befristung an ganz konkrete Bedingungen wie z.B. Abwesenheitsvertretungen geknüpft sein muss.³

³ Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit rund 14 Prozent deutlich höher als in Luxemburg. Siehe http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=de (Stand 2. Quartal 2021). Die höheren Werte bei der Befristung in den Eurostat-Daten im Vergleich zum QoW erklären sich dabei aus der unterschiedlichen Grundgesamtheit. Im QoW werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 10 Stunden Arbeit pro Woche erfasst. Bei Eurostat werden dagegen auch Beschäftigte mit geringeren Arbeitszeiten mit einbezogen.

Tätigkeitsgruppen

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

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. Korrespondierend mit dem weiteren Anstieg des Qualifikationsniveaus sind 2021 42 Prozent der Beschäftigten, und damit noch mehr als in den vergangenen Jahren (2017: 28 Prozent, 2018: 31 Prozent, 2019: 35 Prozent, 2020: 38 Prozent) in einem akademischen Beruf tätig. Ein Fünftel der Arbeitnehmerschaft (20 Prozent) arbeitet auf dem Qualifikationsniveau Meister, Techniker und gleichrangige Berufe. 7 Prozent üben einen Dienstleistungsberuf im Verkauf, bei Banken, Versicherungen oder im Gastgewerbe aus. 8 Prozent gehen einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. Neben dem dominierenden Dienstleistungssegment ist der produzierende Sektor relativ klein dimensioniert und nimmt weiter ab: In Handwerksberufen sind aktuell rund 7 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg tätig – noch im Jahr 2019 betrug der Anteil 12 Prozent und war bereits im Jahr 2020 auf 8 Prozent gefallen. Auch bei der Tätigkeit als Anlagen- oder Maschinenbediener bzw. Monteur sank der Anteil über die Jahre auf 3 Prozent. Als Hilfskräfte sind weiterhin nur 3 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

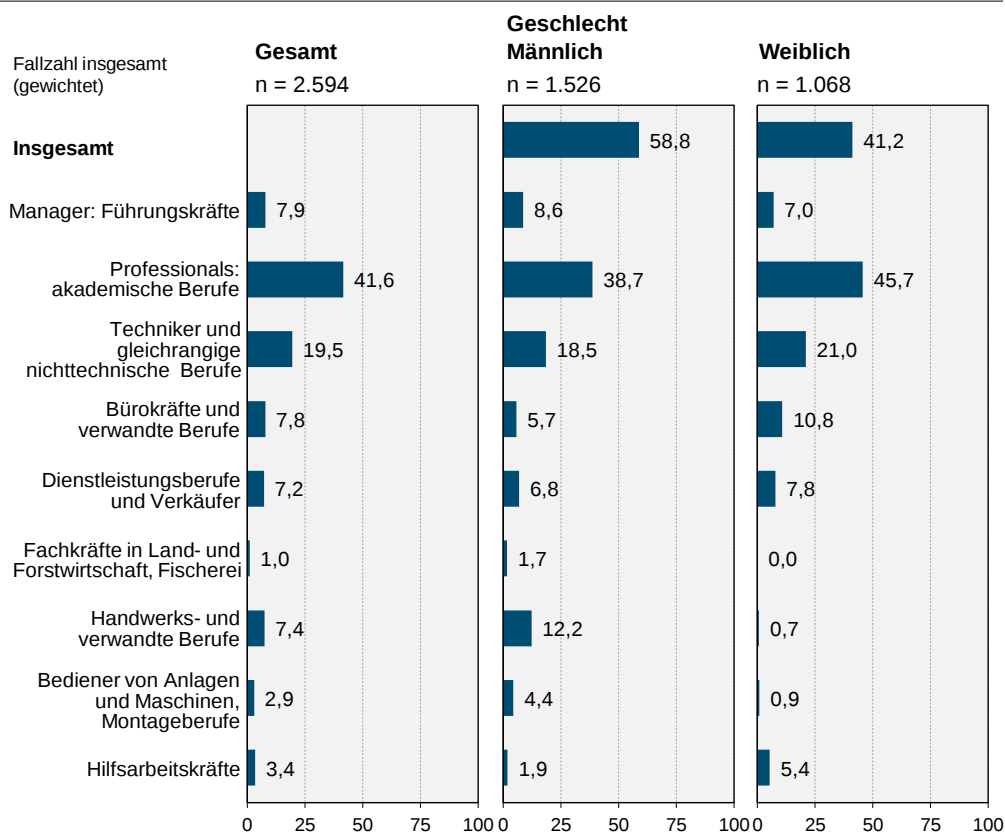
Eine Differenzierung zwischen den in Luxemburg wohnhaften Arbeitskräften und den Einpendlern der Grenzregionen macht die Unterschiede in Bezug auf die Berufsstruktur deutlich. Im Bereich der akademisch gebildeten Professionals stehen vor allem die Einpendler aus Belgien sowie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten heraus. Zwei Fünftel dieser beiden Gruppen arbeiten jeweils im genannten Berufssegment. Im Vergleich zu den anderen Wohnorten liegen die Einpendler aus Deutschland dagegen mit den höchsten Anteilen an Technikern (24 Prozent) und Handwerkern (12 Prozent) vorn.

⁴ Hinweise zur ISCO-Codierung: Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinn generieren. ISCO-08 ist ein international einsetzbares Instrument, das für alle industriellen und postindustriellen Gesellschaften anwendbar ist und für diese Vergleichbarkeit bietet (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Bei infas verläuft der Codierprozess regelhaft als mehrstufiges Codiervorgehen mit Gegenprüfung. Vor der Codierung wurden die fremdsprachigen Angaben zunächst übersetzt. Der Prozess der Erstcodierung besteht aus zwei Teilschritten: einer maschinellen Vorcodierung sowie einer manuellen Vercodung. In der Regel erfolgt für alle Nennungen eine blinde Zweitcodierung. Abweichungen zwischen Erst- und Zweitcodierung werden in einem dritten Überarbeitungsschritt entschieden. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes sowie die Einhaltung der Codevergaberegeln geprüft.

Berufsstruktur von Frauen und Männern

Auch bei der Betrachtung der Berufsstruktur von Frauen und Männern fallen einige offensichtliche 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 7 Prozent liegt (vgl. Abbildung 3). Allerdings ist hier ein deutlicher Anstieg im Vergleich zur letzten Erhebung zu verzeichnen: 2020 war der Anteil bei den Frauen mit 4 Prozent nur halb so hoch wie bei den Männern (9 Prozent). In den akademisch geprägten Berufen sind anteilig Frauen häufiger beschäftigt als Männer (46 gegenüber 39 Prozent). Die Anteile im Bereich der Dienstleistungsberufe bzw. Verkaufstätigkeiten haben sich in Bezug auf die Geschlechter wieder angeglichen. 2020 waren noch rund 5 Prozent der Männer in diesem Berufssegment tätig und 12 Prozent der Frauen. In diesem Jahr gehen dagegen 7 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen einem Beruf in dieser Gruppe nach. Bei den Handwerks- und Industriebberufen gab es nahezu keine Veränderungen, sodass diese weiterhin klar männerdominiert sind, wenngleich der Anteil der Beschäftigten in diesen Berufen in den letzten Jahren insgesamt zurückgegangen ist (siehe oben).

Abbildung 3 Berufsstruktur von Männern und Frauen



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

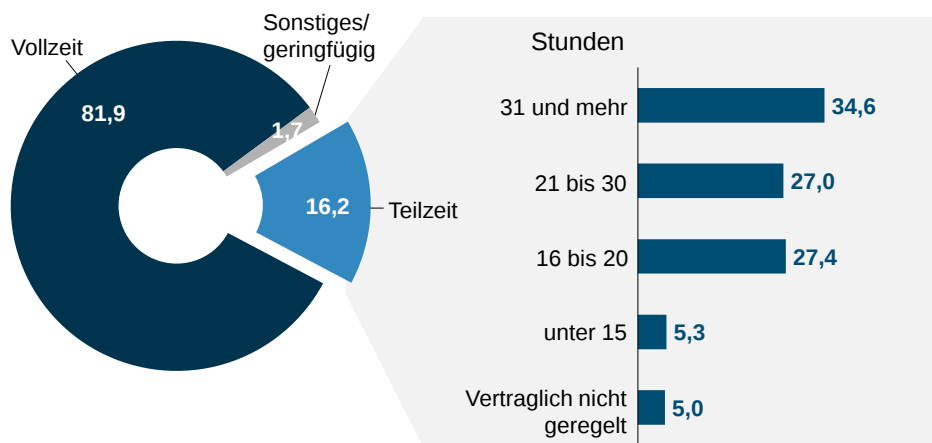
2 Arbeitszeit

2.1 Arbeitszeitmodelle und -regelungen

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (82 Prozent) befindet sich in Vollzeitbeschäftigung. International betrachtet liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 16 Prozent leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (18 Prozent).⁵ Die Vollzeitbeschäftigung stellt damit den Normalfall in Luxemburg dar, wobei die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit bei 40 Stunden für Vollzeitarbeitende und bei 26,5 Stunden für Teilzeitbeschäftigte liegt.

Von den Teilzeitbeschäftigten arbeiten 35 Prozent formal 31 oder mehr Wochenstunden, 27 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von 21 bis 30 Stunden und ebenfalls 27 Prozent geben eine vereinbarte Anzahl von 16 bis 20 Stunden an (vgl. Abbildung 4). Lediglich 5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit.

Abbildung 4 Arbeitsverhältnis – vertragliche Arbeitszeit

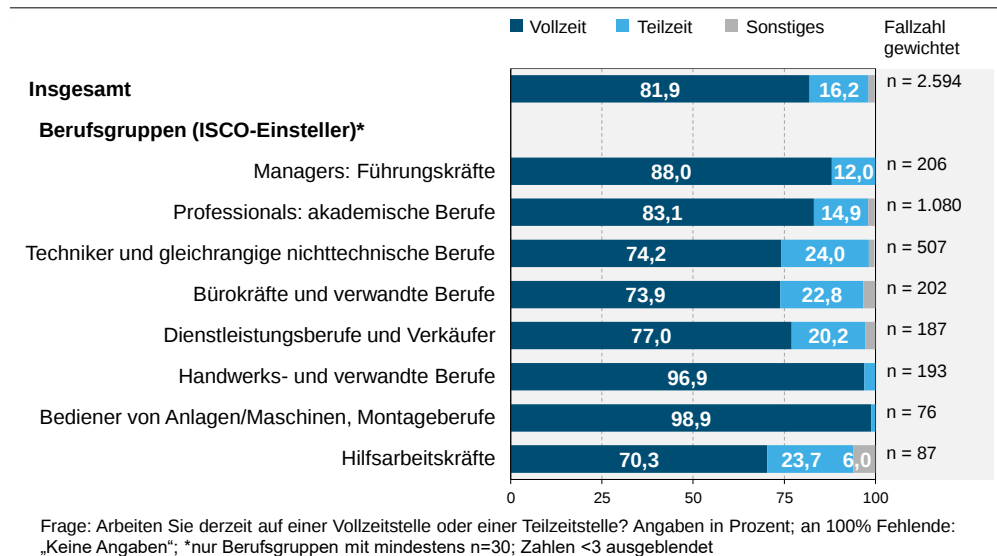


Angaben in Prozent; Basis: 2.594 Befragte; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Dabei gibt es deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung nach einzelnen Berufsgruppen (vgl. Abbildung 5). Während bei Handwerkern und Anlagenführern bzw. Monteuren die Teilzeitstellen mit Anteilen zwischen 1 und 3 Prozent eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Hilfsarbeitskräften (24 Prozent), Technikern (24 Prozent), Büroarbeitskräften (23 Prozent) und in Dienstleistungsberufen (20 Prozent) überdurchschnittlich stark vertreten. Diese Arbeitszeitstrukturen erweisen sich als im Zeitverlauf stabil; die Änderungen gegenüber dem Vorjahr sind marginal.

⁵ Siehe https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_eppga&lang=de, Stand: 2. Quartal 2021.

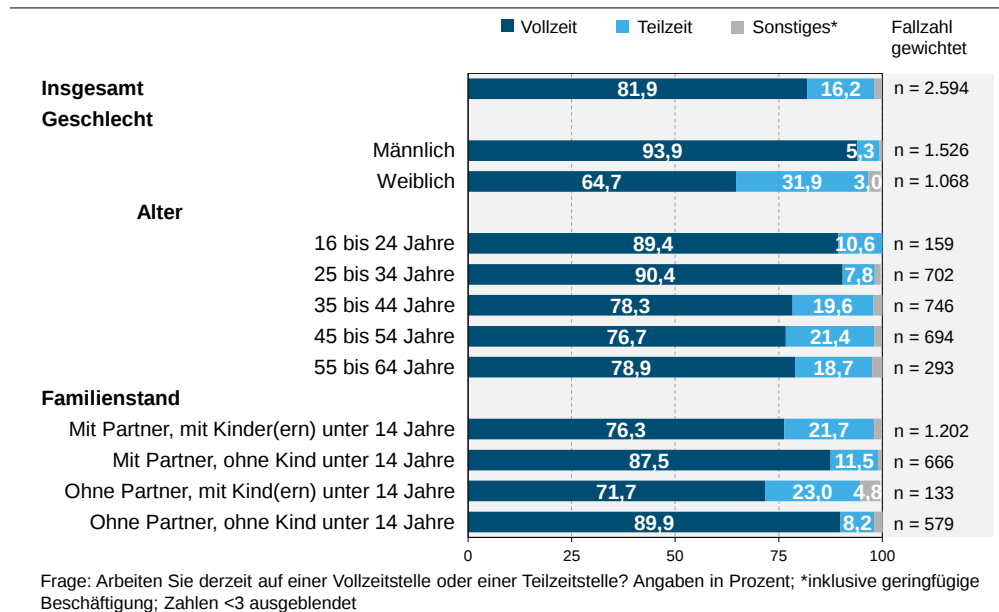
Abbildung 5 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit I

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen




Berufstätige Frauen und Männer in Luxemburg verbringen unterschiedlich viel Zeit mit ihrer Erwerbstätigkeit. 94 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg haben eine Vollzeitzeitstelle, aber nur 65 Prozent der Frauen (vgl. Abbildung 6). Der Anteil der vollzeittätigen Frauen ist damit aber im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent gestiegen. Ein Drittel der Frauen arbeitet in Teilzeit, wesentlich häufiger als Männer mit nur rund 5 Prozent. Teilzeitarbeit ist und bleibt in diesem Sinne „weiblich“ und hat sich im Vergleich zu den Vorjahren kaum verändert.

Vollzeitbeschäftigung ist zudem im Vergleich zu den anderen Altersgruppen besonders stark bei den zwei jüngsten Alterskohorten zwischen 16 und 34 Jahren (89 bis 91 Prozent) anzutreffen. Bei den anderen Altersgruppen liegt der Teilzeitanteil bei etwas mehr als drei Vierteln (77 bis 79 Prozent). Unterschiede zeigen sich des Weiteren auch, wenn Kinder unter 14 Jahren mit im Haushalt leben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Kinder sind mit rund 88 (mit Partner/in) bzw. 90 Prozent (ohne Partner) Vollzeit erwerbstätig, wohingegen insbesondere Personen mit einem oder mehr Kindern zu rund 72 (ohne Partner) bis 76 Prozent (mit Partner/in) Vollzeit erwerbstätig sind.

Abbildung 6 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit II

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

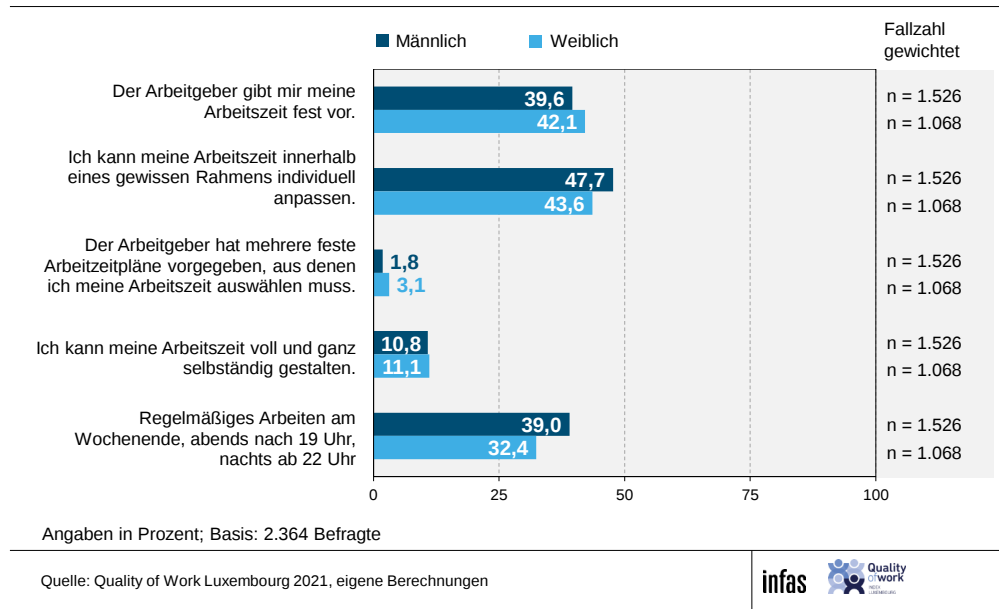
Neben den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gibt es in Luxemburg auch unterschiedliche Regelungen zur Arbeitszeit, wobei die Beschäftigten praktisch zu gleichen Anteilen nach fest vorgegebenen Zeiten (41 Prozent) arbeiten oder ihre Arbeitszeit in gewissem Umfang individuell anpassen können (46 Prozent). Weitere 11 Prozent haben die Möglichkeit, über ihre Arbeitszeit vollständig frei zu entscheiden. Noch weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2 Prozent) können ein Modell aus mehreren vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen.

Zwischen den Geschlechtern gibt es kaum Unterschiede bei den Arbeitszeitmodellen – wohl aber bei den Arbeitszeiten. Zu atypischen Zeiten, bspw. abends, nachts oder am Wochenende arbeiten anteilig mehr Männer als Frauen (vgl. Abbildung 7). Die Entscheidungsfreiheiten nehmen des Weiteren mit steigendem Qualifikationsniveau, und damit auch mit höherem Berufsniveau, zu. So haben Beschäftigte, die über einen Schulabschluss auf ISCED-Stufe 1 verfügen, zu 74 Prozent feste Arbeitszeiten. Bei den höheren Stufen 2 bis 4 sind es 59 Prozent und auf dem ISCED-Stufe 5 etwas weniger als die Hälfte (48 Prozent). Personen mit einem Abschluss auf ISCED-Stufe 6 arbeiten dagegen nur zu einem Drittel in fixierten Arbeitszeitstrukturen. Überdies hat unter den Beschäftigten mit einem Bildungsniveau auf ISCED-Stufe 7 oder 8 nur rund jeder Fünfte feste Arbeitszeiten.

Analog dazu ist die wöchentliche Arbeitszeit nur für ein Zehntel der Führungskräfte und 26 Prozent der Professionals (akademische Berufe) fest geregelt. Bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren und bei den Handwerkern sind es dagegen 83 bis 85 Prozent. Insgesamt sind die Anteile der Personen mit streng geregelten festen Arbeitszeiten leicht zurückgegangen, dagegen der Anteil der Beschäftigten mit gewissen, aber beschränkten Flexibilitätsspielräumen bei der Arbeitszeit etwas gestiegen. Diese Tendenz betrifft alle Berufsgruppen, speziell aber Techniker und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen. Bei dieser Gruppe sind die Anteile von Personen mit beschränkter Flexibilität im Vergleich zur letzten Erhebung

jeweils um rund 10 Prozentpunkte angestiegen; zugleich die Anteile von Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten in ähnlichem Maße gesunken.

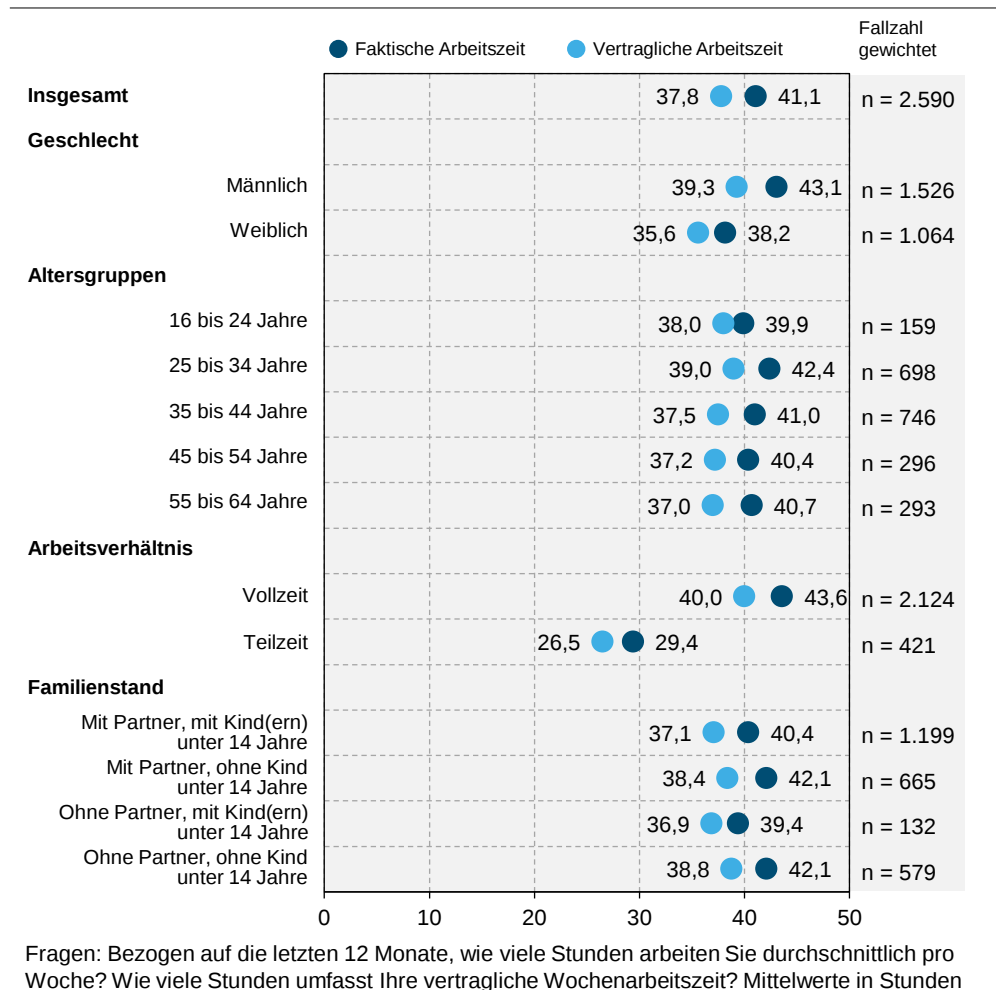
Abbildung 7 Regelungen zur Arbeitszeit



2.2 Volumen der Arbeitszeit

Insgesamt arbeiten 53 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs faktisch, d.h. unabhängig von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, 40 oder weniger Wochenstunden. In Deutschland stellt sich dieses Verhältnis ähnlich dar (vgl. Seifert 2014). Die faktische Arbeitszeit weicht erwartungsgemäß von den vertraglich vereinbarten Zeiten ab. Während die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Befragten durchschnittlich bei 38 Stunden liegt, beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt auf 41 Stunden pro Woche (vgl. Abbildung 8) und liegt damit 3 Stunden höher als vereinbart.⁶ In Luxemburg leisten Männer mit einem Durchschnittswert von 43 Stunden rund 5 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen. Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich die Mittelwerte für beide Geschlechter damit – genau wie der Gesamtdurchschnitt – nur marginal verändert.

⁶ Dieser Wert ist mit dem Arbeitszeitvolumen in Deutschland vergleichbar, obwohl dort die vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei 35 Stunden und die tatsächliche Arbeitszeit bei rund 39 Stunden liegt (vgl. BAuA 2020).

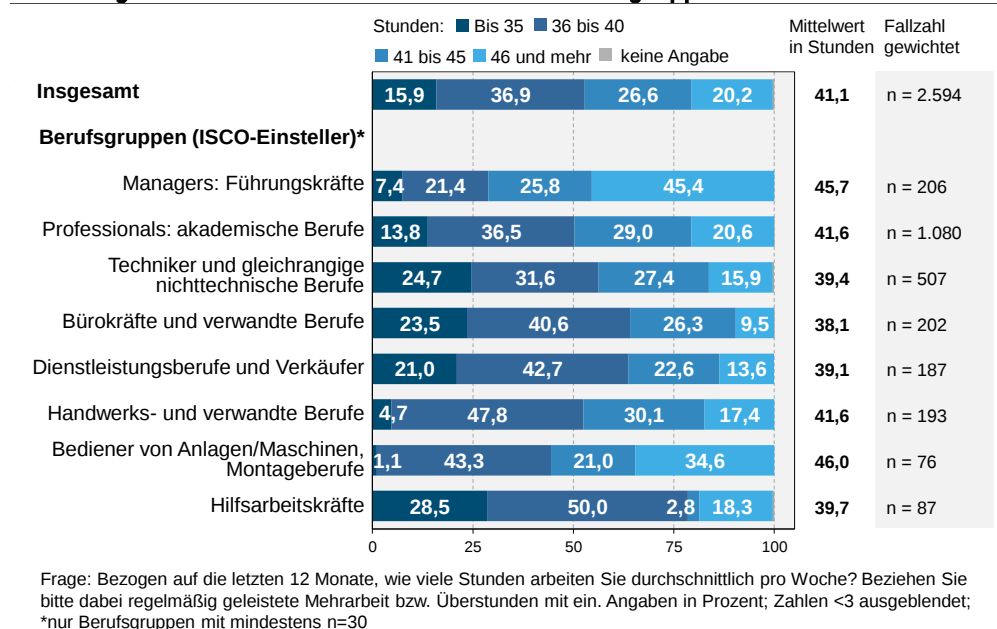
Abbildung 8 Faktische und vertragliche Arbeitszeit

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten (vgl. Abbildung 9). So zeichnen sich weiterhin insbesondere Manager und Führungskräfte sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Monteure durch eine vergleichsweise lange Arbeitszeit aus (durchschnittlich 46 Stunden pro Woche). 71 Prozent der Manager haben faktische Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, über zwei Fünftel (45 Prozent) geben wöchentliche Arbeitszeiten von über 46 Stunden an. Auch Anlagenbediener (56 Prozent) sowie Professionals in akademischen Berufen (50 Prozent) arbeiten zu nennenswerten Teilen 41 oder mehr Stunden in der Woche. Unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegen sich dagegen vor allem Bürokräfte und im Dienstleistungssegment Beschäftigte mit Anteilen von jeweils 36 Prozent, die 41 Stunden und mehr arbeiten. Die unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in einigen Berufsgruppen kommen in erster Linie durch den höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung zustande. Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 44 Wochenstunden als faktische Arbeitszeit angeben, liegt der Durchschnitt bei Teilzeitstellen bei 29 Stunden. Die tatsächliche

Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte unterscheidet sich damit kaum von den abhängig Beschäftigten in Deutschland. Dagegen ist die Stundenanzahl von Teilzeitbeschäftigten in Luxemburg deutlich höher als bei deutschen Teilzeitkräften (25 Stunden, vgl. BAuA 2020).

Abbildung 9 Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

infas 

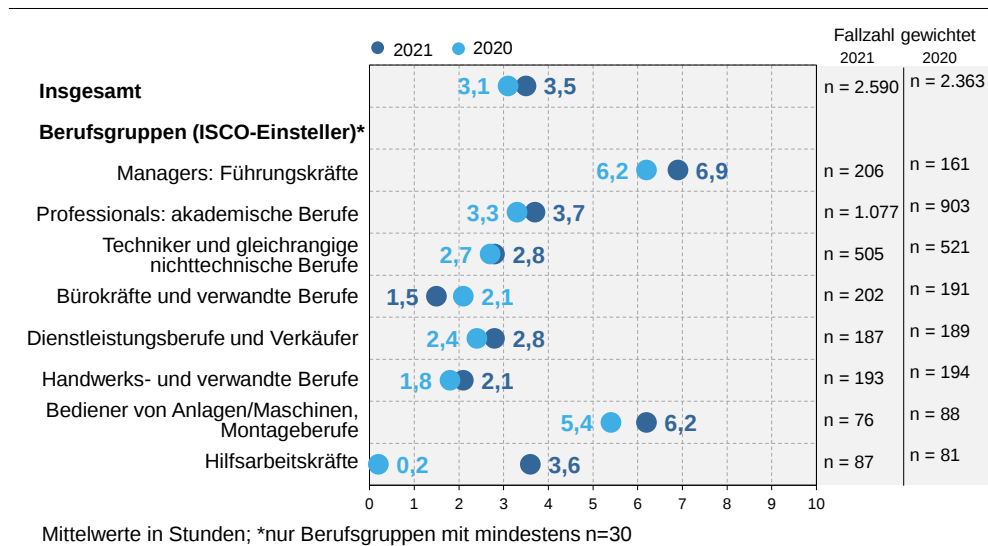
Grundsätzlich arbeitet etwas mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs mehr als vertraglich vereinbart. Gerade Führungskräfte mit im Durchschnitt 7 Überstunden und Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure mit 6 Überstunden pro Woche sind von Mehrarbeit besonders betroffen (vgl. Abbildung 10). Bürokräfte (1,5 Überstunden) sowie Handwerker (2 Überstunden) und in Dienstleistungsberufen Tätige (3 Überstunden) müssen dagegen weniger Überstunden leisten. Analog zu den Ergebnissen der Berufsdifferenzierung geben vor allem Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten (6 Überstunden) Mehrarbeit an – im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in eine feste Arbeitszeitstruktur eingebunden sind (2 Überstunden). Im Vergleich zu den Vorjahren stellt sich die Gesamtzahl der Überstunden mit durchschnittlich 3,5 geringfügig höher dar (2018: 2,7 Stunden, 2019: 2,9 Stunden, 2020: 3,1 Stunden).⁷

Ergänzend wurde gefragt, wie viele Stunden sie gerne arbeiten würden, wenn sie weiterhin ihren Lebensunterhalt mit dieser Arbeit verdienen müssen. Die durchschnittlich gewünschte Anzahl an Wochenstunden liegt bei 36 Stunden und damit deutlich unter der tatsächlichen Durchschnittsarbeitszeit von 41 Stunden. Weitergehende Berechnungen ergeben, dass rund 69 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg mehr arbeiten, als sie es eigentlich wollen. Deutlich weniger (6 Prozent) würden dagegen gerne mehr arbeiten und weniger als ein Viertel

⁷ Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden liegt demzufolge in Luxemburg etwa eine Stunde unter dem Überstundendurchschnitt in Deutschland (BAuA 2020).

(24 Prozent) ist mit der Arbeitszeit zufrieden. Bei einem Blick auf die Ergebnisse der Vorjahre wird deutlich: Obwohl sich ein wachsender Teil der Befragten eine Reduktion der Arbeitszeit wünscht (2019: 60 Prozent, 2020: 65 Prozent), bleiben die tatsächliche Arbeitszeit und die Zahl der Überstunden konstant.

Abbildung 10 Mehrarbeit nach Berufsgruppen

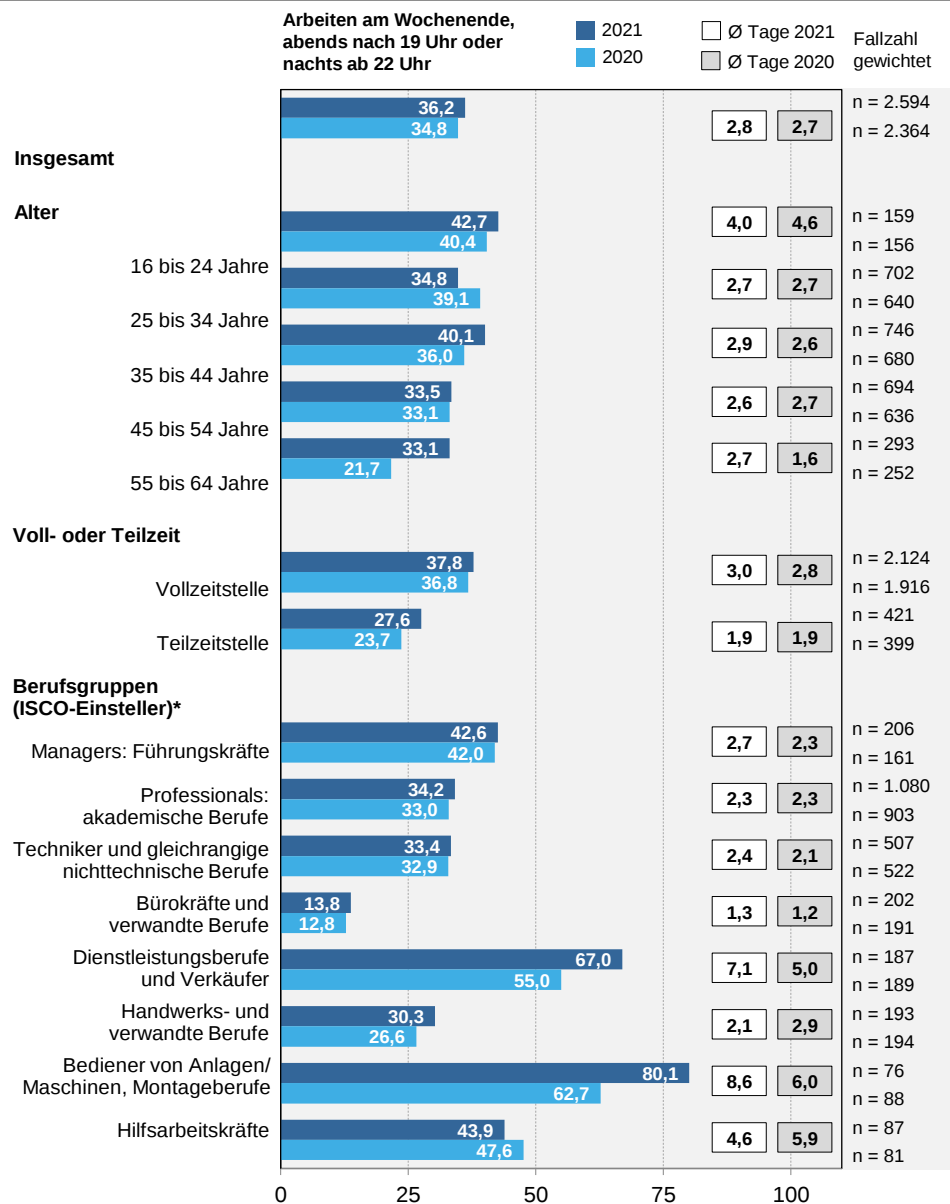


Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

infas 

Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt auch die Verteilung bzw. Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten entscheidend. Etwas mehr als ein Drittel (36 Prozent) arbeitet am Wochenende bzw. abends oder nachts ab 19.00 Uhr (vgl. **Abbildung 11** **Error! Reference source not found.**). Auf jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in Luxemburg entfallen dabei pro Monat 3 Stunden dieser atypischen Arbeitszeiten. Unter den Beschäftigten mit Arbeit am Wochenende oder am Abend/in der Nacht arbeiten 30 Prozent 1 bis 3 Tage und 29 Prozent 4 bis 7 Tage zu diesen Arbeitszeiten. 17 Prozent arbeiten des Weiteren mehr als 15 Tage im Monat am Wochenende oder abends/nachts.

Für die Arbeit am Wochenende bzw. abends oder nachts sind auch Unterschiede nach Berufsgruppen erkennbar. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure (8,6 Tage) und Angestellte in Dienstleistungsberufen bzw. Verkäuferinnen und Verkäufer (7 Tage) arbeiten durchschnittlich deutlich mehr Stunden an atypischen Arbeitstagen bzw. -zeiten als Handwerker (2 Tage) oder Bürokräfte (1,5 Tage). Darüber hinaus arbeiten jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 16 und 24 Jahren mehr Tage am Wochenende bzw. abends oder nachts (4 Tage) als ältere Beschäftigte (rund 3 Tage). Dabei arbeiten aber auch 20 Prozent der 16- bis 24-Jährigen in Dienstleistungs- oder Verkaufsberufen – bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen nur jeweils 6 bis 8 Prozent.

Abbildung 11 **Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit**

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

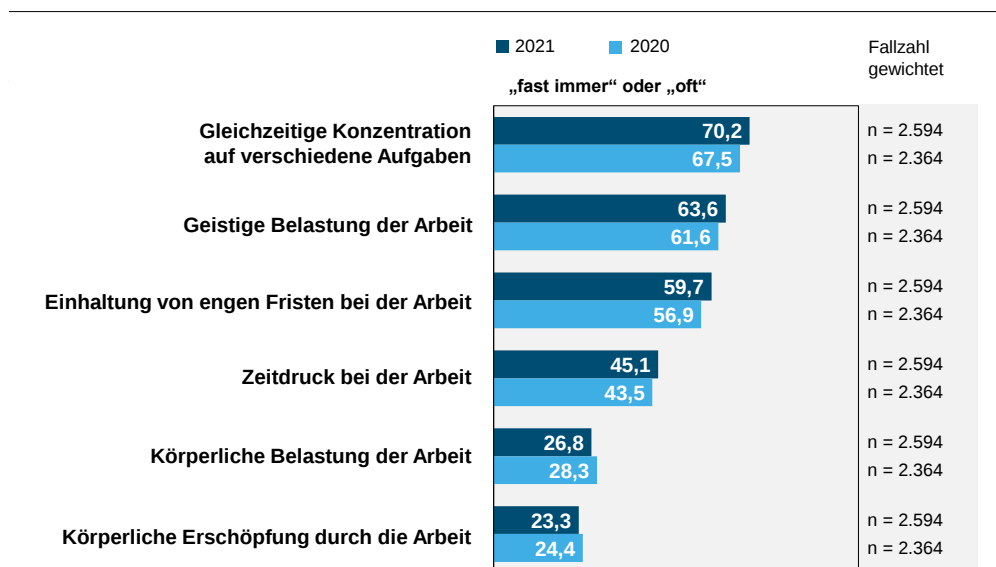
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Zu den bestimmenden Faktoren der Arbeit gehören die körperlichen und geistigen Anforderungen der Arbeit sowie die Handlungsspielräume, über die Beschäftigte verfügen. Dies korrespondiert mit Befunden der arbeitswissenschaftlichen Forschung, wonach die Arbeitsfähigkeit durch hohe mentale oder körperliche Arbeitsanforderungen, Mangel an Autonomie-Erleben und schlechte körperliche Arbeitsumgebungen ungünstig beeinflusst wird (siehe z.B. WAI-Manual 2015; Van den Berg et al. 2009). Daher widmet sich ein Teil der Fragen in der QoW-Erhebung den Arbeitsbedingungen und den persönlichen Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Situation an ihrer Arbeitsstätte. Im Hinblick auf die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes thematisiert der Fragebogen insbesondere die Dimensionen mentale Anforderungen, physische Belastungen sowie Handlungsspielräume oder Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz. Zusammengefasst fallen die mentalen Belastungen der Arbeitstätigkeiten für eine größere Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg recht hoch aus, hingegen werden arbeitsbedingte körperliche Belastungen seltener genannt. Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz existieren, sind jedoch eher auf organisatorische Aspekte beschränkt. Die Betrachtung einiger Details eröffnet vielfältige interessante und differenzierende Befunde über das skizzierte Gesamtbild hinaus.

3.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an körperlichen und mentalen Einsatz verbunden. Wichtige Beanspruchungs- und Belastungsmomente der Luxemburger Beschäftigten sind in Abbildung 12 zusammengefasst.

Abbildung 12 Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit



Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“, „selten“ und „nie“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

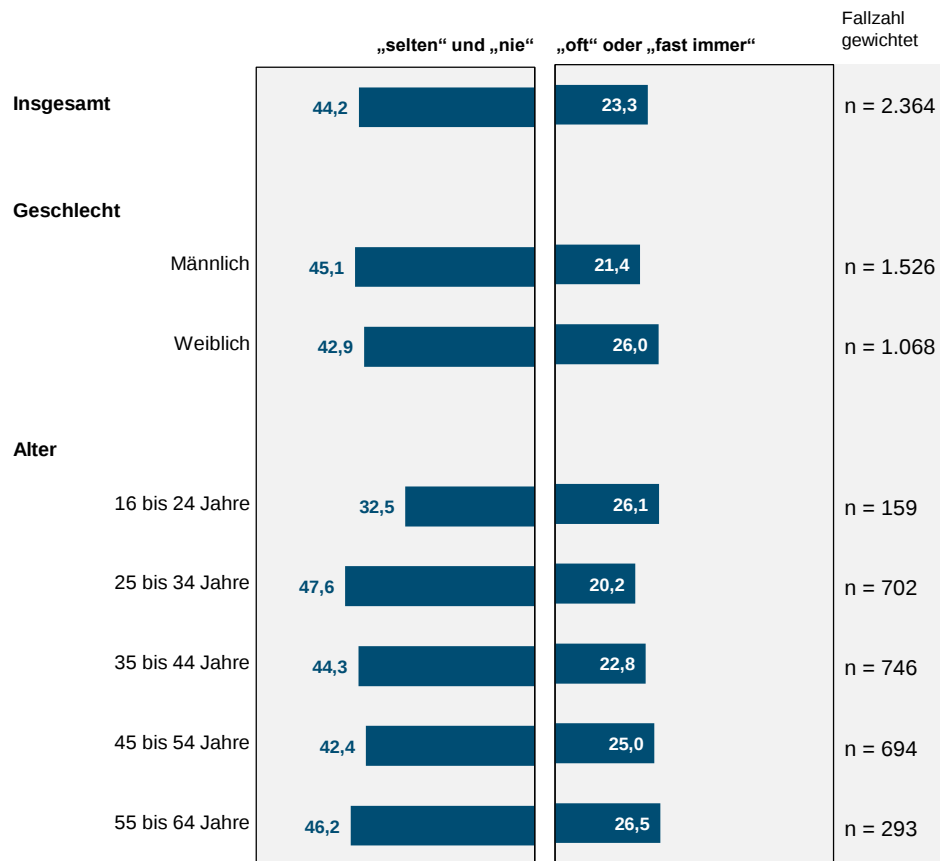
Körperliche Anforderungen

Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (27 Prozent) geben 2021 an, „fast immer“ oder „oft“ durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Nach wie vor berichten besonders jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 24 Jahre von einer Belastung in diesem Ausmaß (45 Prozent) – wobei sich dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr wieder auf ein niedrigeres Niveau gesenkt hat (2019: 46 Prozent; 2020: 65 Prozent). Auch im Hinblick auf das Arbeitszeitmodell unterscheidet sich die körperliche Belastung der Beschäftigten in Luxemburg. Besonders Personen mit festen Arbeitszeiten fühlen sich häufig körperlich belastet (49 Prozent). Befragte mit flexiblen Arbeitszeiten oder mit Arbeitszeiten mit gewissen Spielräumen (beispielsweise Gleitzeit) fühlen sich dagegen sehr viel seltener körperlich belastet (10 bis 15 Prozent).

Wie bereits gezeigt (vgl. Kapitel 2.1, insb. Abbildung 5), korrespondieren die Arbeitszeitmodelle mit bestimmten Berufsgruppen. Dementsprechend geben auch 73 Prozent aus der Berufsgruppe Handwerk an, regelmäßig körperlicher Belastung ausgesetzt zu sein. Vergleichbar hohe Anteile gibt es auch bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen (61 Prozent) und Hilfsarbeitskräften (76 Prozent). Bei diesen Berufsgruppen herrschen fest fixierte Arbeitszeitmodelle vor. Im Gegensatz dazu fühlen sich besonders Führungskräfte (7 Prozent) und Beschäftigte in akademisch geprägten Berufen (14 Prozent), die häufig mehr Freiheiten in der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeit haben, größtenteils nicht körperlich belastet.

Zudem zeigt sich gut ein Viertel (23 Prozent) der Beschäftigten häufig von der Arbeit körperlich erschöpft, wobei sich nach Altersgruppen kaum Unterschiede ergeben (vgl. Abbildung 13). 44 Prozent verneinen arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung. Frauen fühlen sich dabei durch die Arbeit etwas häufiger körperlich belastet als Männer (26 gegenüber 21 Prozent)

Einen deutlichen Einfluss auf die körperliche Erschöpfung hat die tatsächliche Arbeitszeit. So geben 20 bis 23 Prozent der Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von bis zu 45 Stunden an, durch die Arbeit körperlich erschöpft zu sein. Bei den Personen mit mehr Stunden pro Woche sind es dagegen 30 Prozent. Das Ausmaß der festgestellten Erschöpfung unterscheidet sich des Weiteren nach Tätigkeiten. So geben 40 Prozent der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und 41 Prozent der Bediener von Anlagen und Maschinen an, durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Noch höher liegen die Anteile bei Handwerkern (54 Prozent) und Hilfsarbeitskräften (68 Prozent), die häufiger als andere Berufsgruppen körperlichen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt sind.

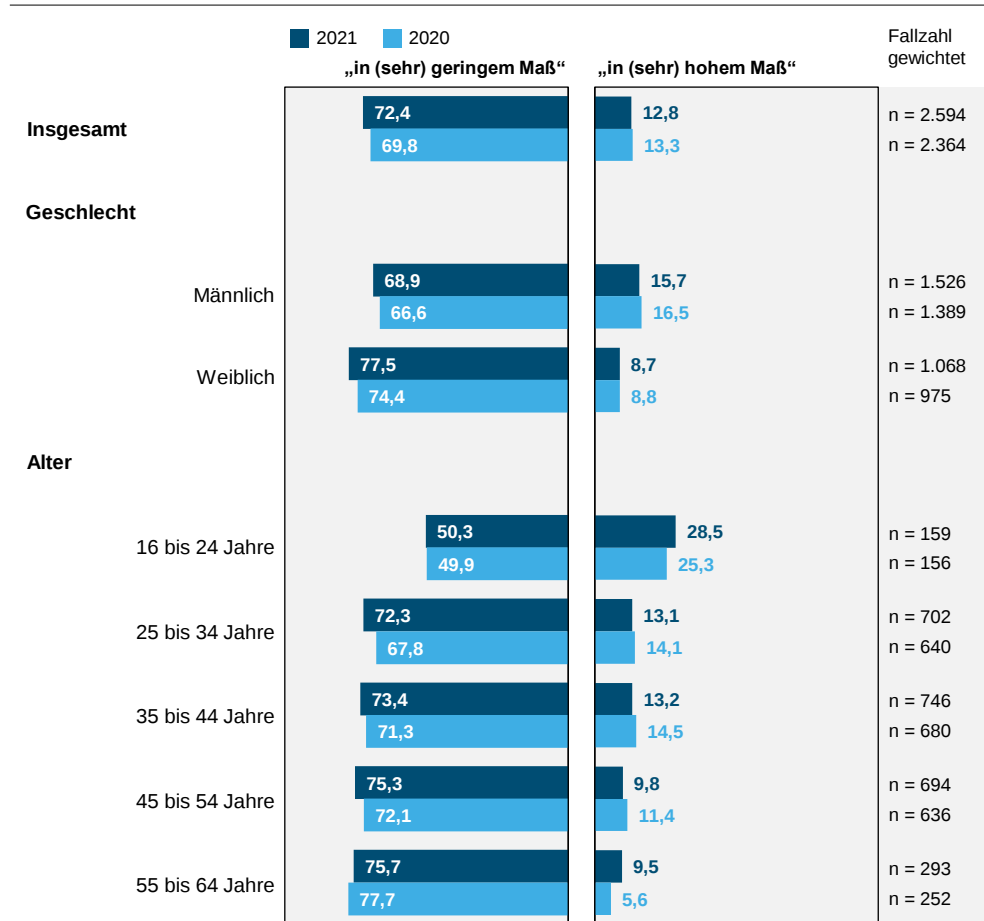
Abbildung 13 Körperliche Erschöpfung durch die Arbeit

Frage: Wie häufig sind Sie durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Unfall- und Verletzungsgefahr

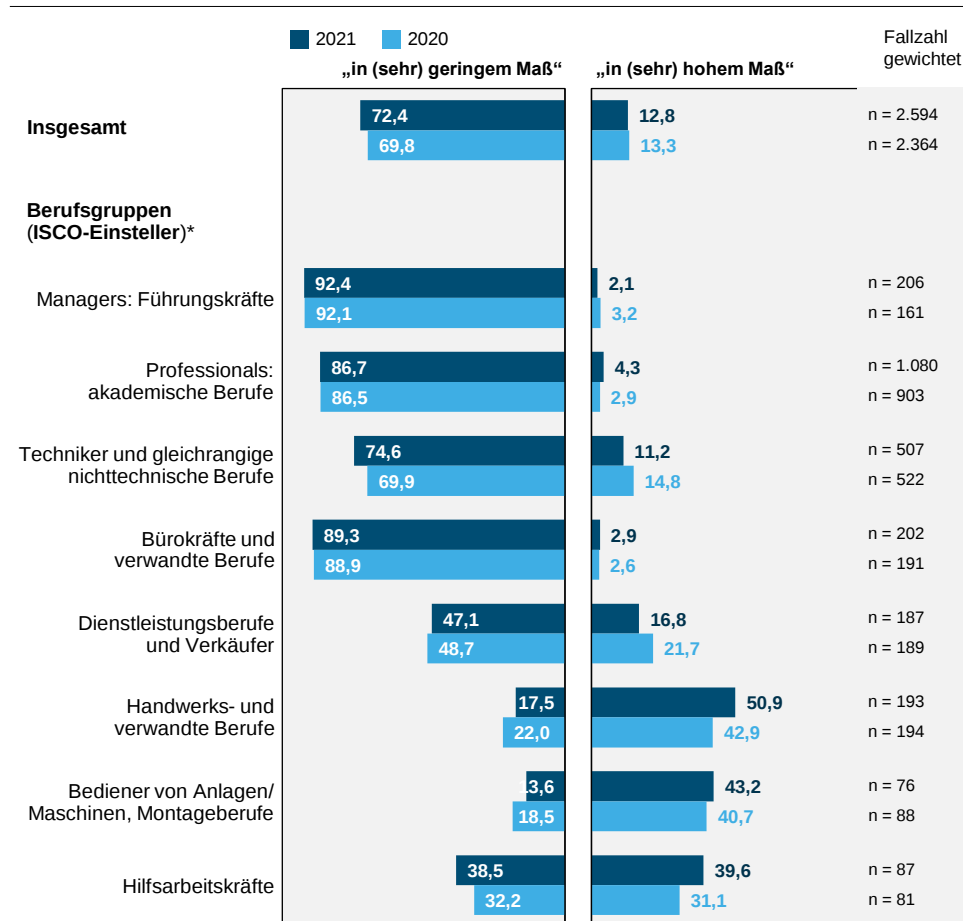
Rund 13 Prozent aller Befragten sehen für sich eine hohe oder sehr hohe Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz. Dieser Wert ist im Vergleich zum letzten Jahr konstant (vgl. Abbildung 14). Männer geben mit 16 Prozent fast doppelt so häufig ein hohes oder sehr hohes Maß von Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz an als Frauen (9 Prozent).

Abbildung 14 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021/1, eigene Berechnungen

Mehr als zwei Drittel aller Befragten (73 Prozent) sind nach eigenen Angaben nur einem (sehr) geringen Unfall- oder Verletzungsrisiko an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt. Dies zeigt sich vor allem bei Personen mit einem sehr hohen Bildungsniveau (ISCED 7 und 8: 91 Prozent) bzw. bei Beschäftigten, die in einem akademisch geprägten Beruf oder als Führungskraft tätig sind (87 und 92 Prozent, vgl. Abbildung 15). Aber auch von den Bürokräften, die größtenteils das Ausbildungsniveau ISCED 3 aufweisen, geben 89 Prozent eine geringe Unfallgefahr am Arbeitsplatz an. Gefährdungsmomente werden häufig von bestimmten Arbeitnehmergruppen berichtet, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Das Unfallrisiko ist überproportional hoch bei Berufsgruppen mit ausgeprägten manuellen und körperlichen Tätigkeiten, insbesondere sind dies die Berufe im Handwerk sowie Maschinen- und Montageberufe.

Abbildung 15 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz II

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

Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

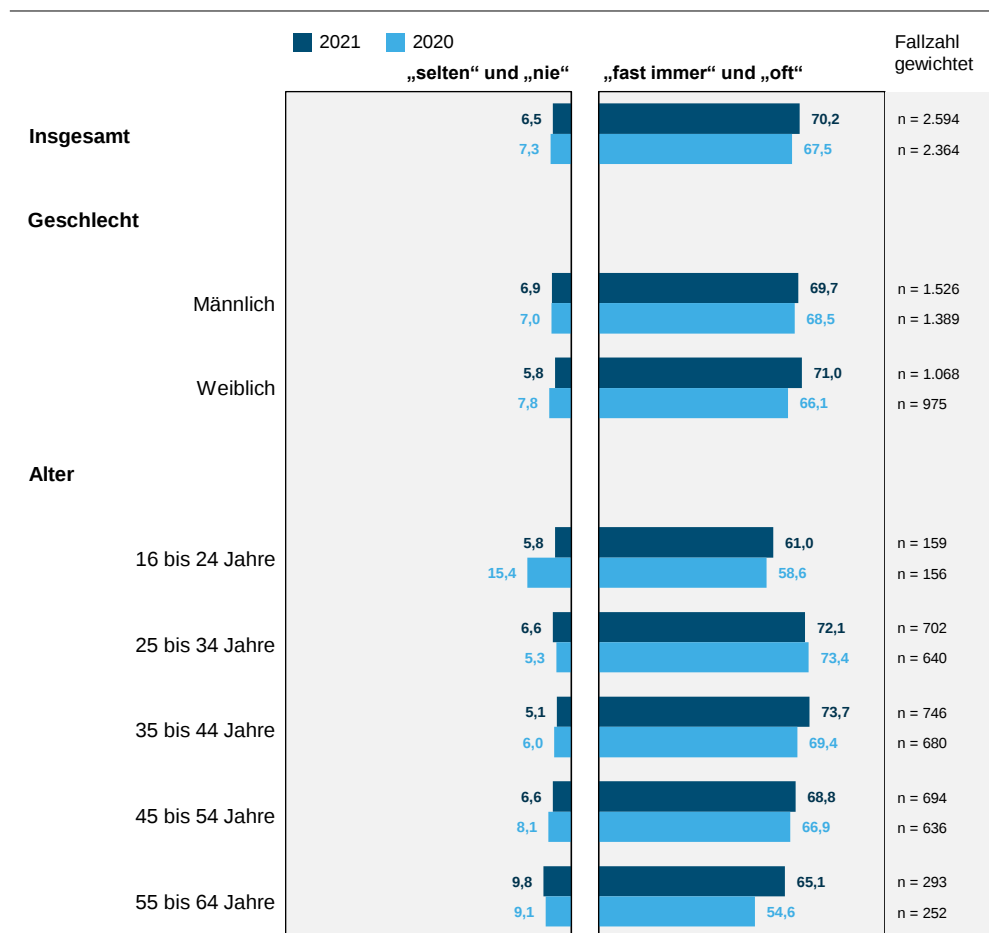
Mentale Anforderungen und Multitasking

Im Vergleich zur körperlichen Belastung fühlen sich 2021 mehr als die Hälfte (64 Prozent) der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs „oft“ oder „fast immer“ geistiger Belastung ausgesetzt. Im Gegensatz zur körperlichen Belastung (57 Prozent) gibt ein sehr viel geringerer Teil der Befragten an, „nie“ oder nur „selten“ bei der Arbeit geistig belastet zu sein (9 Prozent). Besonders belastet durch geistige Anforderungen sind Führungskräfte (73 Prozent) sowie Professionals (70 Prozent). Dennoch ist auch in anderen Tätigkeitsfeldern eine geistige Belastung nicht unüblich, dazu gehören die Bedienung von Maschinen und Anlagen bzw. Montagberufe (59 Prozent), aber auch, am Ende der Belastungswerte, die Hilfsarbeitskräfte (44 Prozent) und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen (49 Prozent).

Aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit erwachsen oftmals spezifische Belastungen oder Anforderungen. So geben 70 Prozent aller Befragten an,

sich „oft“ oder „fast immer“ auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 7 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit „nie“ oder nur „selten“ zu (vgl. Abbildung 16). Männer und Frauen geben fast gleichhäufig an, sich auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen (70 gegenüber 71 Prozent) und Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen. Dies erscheint als stabiler Befund der letzten 8 Jahre. Konstant ist auch das Ergebnis, dass der Anteil der von dieser Anforderung Betroffenen mit dem Umfang der faktischen Arbeitszeit wächst; in besonderem Maße dann, wenn die Wochenarbeitszeit die 40-Stunden-Grenze (76 Prozent) überschreitet. Allerdings müssen sich auch Beschäftigte mit einer geringeren täglichen Arbeitszeit größtenteils auf mehrere Aufgaben gleichzeitig konzentrieren (61 bis 63 Prozent).

Abbildung 16 Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter



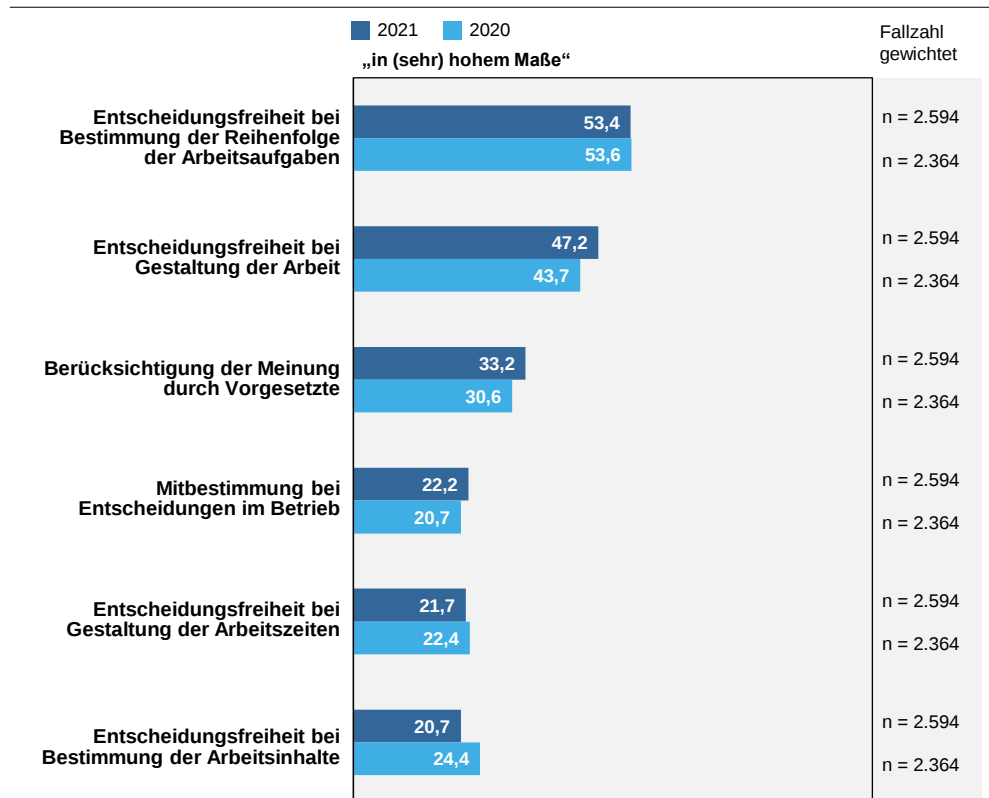
Frage: Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen sowohl über die Reihenfolge der Aufgabenerledigung als auch die Gestaltung der Arbeit. So liegen die Anteile bei den Entscheidungsfreiheiten in Bezug auf die Arbeitsgestaltung bei 47 Prozent (vgl. Abbildung 17). Gruppenspezifisch finden sich 2021 wie in den Vorjahren deutlich ausgeprägte Unterschiede. Vermutlich im Zusammenhang mit der beruflichen Position geben die Jüngsten seltener einen hohen Grad an Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit an. 44 Prozent der 16- bis 24-Jährigen und 41 Prozent der 25- bis 34-Jährigen sind davon überzeugt, wohingegen es bei den anderen Alterskohorten 49 bis 53 Prozent sind. Bei der Berufsgruppenbetrachtung sind vor allem Führungskräfte auffällig, die die Gestaltung (67 Prozent) sowie die Reihenfolge ihrer Arbeitsaufgaben (84 Prozent) „in (sehr) hohem Maß“ selbst bestimmen können. Dagegen sind Bediener von Maschinen bzw. Monteure (28 Prozent) und Hilfsarbeitskräfte (34 Prozent) häufiger nicht oder nur selten in der Lage, selbst darüber zu entscheiden, wie sie ihre Arbeit machen.

Entscheidungs- und Handlungsfreiräume finden aber offensichtlich dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt sind. Nur rund ein Fünftel der Befragten (21 Prozent) können ihre Arbeitsinhalte „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ selbst bestimmen. Ähnliches gilt für die Mitgestaltung der Arbeitszeiten (22 Prozent). Von Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten ebenfalls 22 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei können für alle Altersgruppen nur jeweils 5 bis 10 Prozent der Beschäftigten „in sehr hohem Maß“ bei Entscheidungen im Betrieb mitbestimmen.

In diesem Erhebungsjahr bilden digitale Arbeitsmittel einen Fokus der Befragung (vgl. auch das Schwerpunktkapitel 7). Im Zusammenhang mit den Handlungsspielräumen, die den Beschäftigten bei ihrer Arbeit zur Verfügung stehen, wurde daher auch der Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln thematisiert. Beschäftigte, die beruflich mindestens „manchmal“ digitale Technologien nutzen, wurden gefragt, in welchem Maß sie selbstständig über die Art der eingesetzten digitalen Arbeitsmittel entscheiden können. Darauf hat nur ein kleiner Teil der Beschäftigten (14 Prozent) in (sehr) hohem Maß Einfluss. 71 Prozent geben an, nur in (sehr) geringem Maß darüber entscheiden zu können, womit sie arbeiten. Ebenso wurde der Frage nachgegangen, in welchem Maß die Beschäftigten darüber entscheiden können, *wie* sie die digitalen Arbeitsmittel einsetzen. Dabei können nur rund ein Viertel der Befragten (24 Prozent) in (sehr) hohem Maß darüber selbstständig entscheiden, während ein Großteil (50 Prozent) wenig Einfluss darauf hat. Für beide Fragen zeigen sich – wie bei den anderen Aspekten der Handlungsspielräume – besonders Vorgesetzte und Führungskräfte in der Lage, auf die Art und Weise der eingesetzten digitalen Arbeitsmittel Einfluss zu nehmen.

Abbildung 17 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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld (vgl. Tabelle 2). Im Zeitvergleich der 8 Erhebungsjahre 2014 bis 2021 zeigt sich, dass mindestens vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen oder sehr hohen Maß mit ihren Kollegen kooperieren – wenngleich im letzten Jahr ein leichter Rückgang zu erkennen war. Die direkte Zusammenarbeit ist aber auch 2021 praktisch der Normalfall, dabei besonders ausgeprägt bei den 16- bis 24-Jährigen (88 Prozent; ältere Jahrgänge zwischen 66 und 79 Prozent).

Unterstützung bei der Arbeit durch die Kollegen erfahren rund 55 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 14 Prozent sehen sich aber auch gering oder sehr gering durch die Kollegen unterstützt. Die Gruppe der 16- bis 24-Jährigen wird dabei häufiger „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ durch die Kollegen bei der Arbeit unterstützt (62 Prozent) als die anderen Altersgruppen (43 bis 57 Prozent).

Tabelle 2 Bewertung des kollegialen Umfelds 2014–2021

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

Nur Top-Box-Angaben dargestellt: „in hohem Maß“ und „sehr hohem Maß“
 Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014–2021; eigene Berechnungen

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und ggf. zu korrigieren. Die Wahrnehmungen und Rückmeldungen des sozialen Umfelds helfen, das Selbst- und das Fremdbild zu überprüfen und ggf. Handlungsbedarf für eigene Korrekturen zu erkennen. Fehlende Rückmeldungen können zu Rollenunsicherheiten führen und begünstigen Konflikte. In der Erhebung wurde daher nach diesen Rückmeldungen durch Kollegen und Vorgesetzte gefragt. Die Beschäftigten beantworten die Frage ähnlich zurückhaltend wie in der letztjährigen Erhebung: Ein Feedback zu ihrer Arbeit erfahren wie im letzten Jahr deutlich weniger als die Hälfte der Befragten (38 Prozent).

Ein echtes Feedback zur Arbeit beinhaltet selbstverständlich auch Kritik. Sofern es sich um sachlich begründete, konstruktive Kritik handelt, kann diese dazu beitragen, Arbeitsweisen und Arbeitsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. In der QoW-Erhebung 2021 wurde dazu gefragt, wie häufig die eigene Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte kritisiert werde. Rund zwei Drittel (65 Prozent) geben dabei an, „selten“ oder „nie“ solche Kritik zu erfahren. Dagegen berichten 7 Prozent, „oft“ oder „fast immer“ kritisiert zu werden. Für diese Beschäftigten kann die auf Dauer gestellte Kritik durchaus ein Risiko für Arbeitszufriedenheit und gesundheitliches Wohlbefinden darstellen, wohingegen seltene oder gelegentliche Kritik an der Arbeit einen durchaus normalen Bestandteil des Arbeitslebens darstellt.

Ein kritischer Faktor des Arbeitslebens stellt ein von Konflikten geprägtes Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten dar. Häufige Konflikte („oft“ oder „fast immer“) im Kollegenkreis oder mit Vorgesetzten sind nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten (4 Prozent) der Regelfall. Dagegen berichten 79 Prozent, „selten“ oder „nie“ in Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten verwickelt zu sein. Das Spektrum problematischer Situationen am Arbeitsplatz in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten kann vielfältige Formen annehmen. So geben 6 Prozent der Befragten an, „oft“ oder „fast immer“ von ihren Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten ignoriert zu werden.

Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz

Im Kontext der diesjährigen Erhebung zur Qualität der Arbeit in Luxemburg wurde neben allgemeinen konflikthaften Verhältnissen zu den Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten (siehe oben) auch konkrete Erfahrungen mit Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz thematisiert. Dazu wurden die Beschäftigten zunächst gefragt, wie oft sie eigene Erfahrungen mit Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund bestimmter Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Herkunft in den letzten 12 Monaten gemacht haben (vgl. Tabelle 3).

In der Summe erleben 3 Prozent der Beschäftigten insgesamt am Arbeitsplatz monatlich oder häufiger eine Benachteiligung aufgrund des eigenen Geschlechts. Dabei liegt der Anteil geschlechtsbedingter Diskriminierung bei den Frauen mit über 5 Prozent deutlich höher als bei den Männern mit nur 2 Prozent. Zudem sehen sich 87 Prozent aller Befragten, also unabhängig vom Geschlecht, nie mit geschlechtsbedingten Benachteiligungen konfrontiert. Auch hier gehen die Einschätzungen und Erfahrungen von Frauen und Männern deutlich auseinander: 93 Prozent der Männer, aber nur 78 Prozent der Frauen geben an, nie wegen ihres Geschlechts benachteiligt zu werden.

Der Durchschnittswert für altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz mit mindestens monatlicher Frequenz beträgt ebenfalls rund 3 Prozent der Beschäftigten. 16 Prozent der Befragten geben an, „seltener“ solche Erfahrungen gemacht zu haben, während vier Fünftel der Beschäftigten (80 Prozent) noch nie wegen ihres Alters auf der Arbeit diskriminiert wurden. Dabei sind jüngere Beschäftigte deutlich häufiger von einer solchen Benachteiligung betroffen als ältere Beschäftigte. Fast ein Zehntel der 16- bis 24-Jährigen gibt an, zumindest monatlich wegen des Alters benachteiligt zu werden. Bei den älteren Beschäftigten kommt dies nur bei 1 bis 4 Prozent vor.

Die Beschäftigten wurden auch gefragt, ob ethnische Herkunft oder Nationalität schon einmal Grund oder Anlass für Benachteiligungen am Arbeitsplatz bildeten. Mit Bezug auf die ethnische Herkunft geben 2 Prozent an, dies mindestens monatlich zu erfahren. Aufgrund der Nationalität werden sogar 5 Prozent der Beschäftigten monatlich oder häufiger benachteiligt. Besonders häufig sehen sich portugiesische Staatsbürgerinnen und -bürger aufgrund ihrer Nationalität (13 Prozent) oder ihrer ethnischen Herkunft (6 Prozent) auf der Arbeit benachteiligt. Auch unter den Franzosen sind die Werte für diese Diskriminierungsgründe überdurchschnittlich hoch (8 Prozent wegen der Nationalität; 3 Prozent wegen der ethnischen Herkunft).

Des Weiteren wurden auch Weltanschauung bzw. Religion, sexuelle Orientierung sowie eventuelle Behinderung oder Beeinträchtigung als Gründe für Benachteiligungen auf der Arbeit abgefragt. Allerdings liegen bei allen drei Merkmalen die Anteile derjenigen, auf die dies mindestens monatlich zutrifft, unter der 1-Prozent-Marke, bezogen auf alle Befragten. Zudem wurde in der OoW-Erhebung keines dieser Merkmale in seinen unterschiedlichen Ausprägungen erfasst, sodass eine differenzierte Auswertung an dieser Stelle nicht möglich ist.⁸

⁸ So wurden beispielsweise die unterschiedlichen sexuellen Orientierungen wie Heterosexualität, Homosexualität, Bisexualität, Asexualität etc. nicht erfasst.

Tabelle 3 Diskriminierungserfahrungen

	täglich	wöchentlich	monatlich	seltener	nie
des Geschlechts	0,5	1,0	1,9	9,8	86,6
des Alters	0,2	0,5	2,0	15,9	81,3
der ethnischen Herkunft	0,4	0,5	1,1	8,7	89,2
der Religion / Weltanschauung	0,1	0,1	0,4	4,9	94,4
der Nationalität	0,8	0,9	2,8	14,9	80,4
einer Behinderung / Beeinträchtigung	0,2	0,2	0,5	3,2	95,8
der sexuellen Orientierung	0,0	0,3	0,2	1,6	97,9

Frage: Bezogen auf die letzten 12 Monate: Wie häufig sahen Sie sich da Benachteiligungen am Arbeitsplatz aufgrund der folgenden Merkmale ausgesetzt. Wie häufig wurden Sie benachteiligt aufgrund...?

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021; eigene Berechnungen

Auch wenn die Anteile für Diskriminierungserfahrungen (gerade in den letztgenannten Kategorien) quantitativ nicht dramatisch hoch erscheinen mögen, ist zu berücksichtigen, dass diese Werte stark durch die Befragungsgesamtheit, also mithin der „Mehrheitsgesellschaft“ geprägt sind. Würden nur spezifische Gruppen als Grundgesamtheit befragt werden (z.B. Menschen mit einer Behinderung oder Menschen mit Abweichungen von der (tradierten) heterosexuellen Norm), ergäben sich sicher deutlich höhere Werte für Diskriminierungserfahrungen. Und abgesehen von der rein quantitativen Betrachtung der Häufigkeiten, kann jede einzelne Diskriminierungserfahrung qualitativ sehr stark für die oder den Betroffenen persönlich ins Gewicht fallen. Diese qualitative Bedeutung von Diskriminierungserfahrungen lässt sich zumindest mittelbar durch die Folgefrage erschließen, in der danach gefragt wurde, wie die Betroffenen mit dieser Erfahrung umgegangen sind bzw. wie sie darauf reagiert haben.⁹

Rund ein Viertel der Befragten (24 Prozent) hat demnach versucht, öffentlich auf ihre Benachteiligung aufmerksam zu machen. 15 Prozent haben sich bezüglich des Themas beraten lassen und jeweils 6 Prozent haben professionelle Hilfe in Anspruch genommen oder sich bei einer offiziellen Stelle beschwert. Das bedeutet zusammengefasst, ein nennenswerter Teil der betroffenen Menschen erlebte die Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz als sehr stark und veranlasste eigene, relativ starke Aktivitäten und Folgeschritte, um mit dem Problem umzugehen und/oder zu verarbeiten. Zugleich geben 45 Prozent der befragten Betroffenen an, nicht unmittelbar auf die Benachteiligung reagiert zu haben.

⁹ Diese Frage richtete sich an alle Personen, die in den letzten 12 Monaten aufgrund eines oder mehrerer der betrachteten Gründe mindestens „selten“ eine Benachteiligung erfahren haben und war als Mehrfachnennung konzipiert.

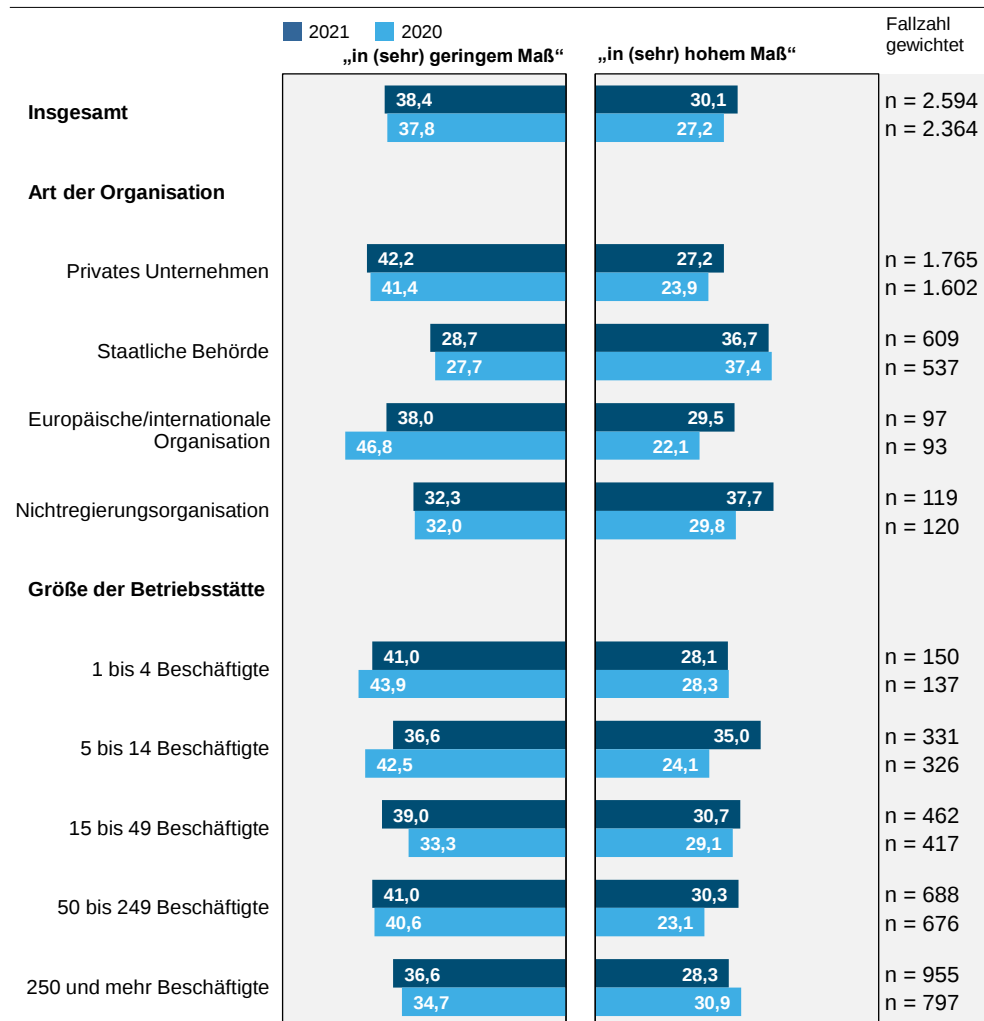
Des Weiteren wurden alle Beschäftigten auch gefragt, ob sie in den letzten 12 Monaten von Cybermobbing am Arbeitsplatz¹⁰ betroffen waren. Dabei geben rund 2 Prozent an, zumindest „ab und zu“ von dieser Art des Mobbings betroffen gewesen zu sein, 97 Prozent haben in den letzten 12 Monaten dagegen keine eigenen Erfahrungen damit gemacht.

3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

Eine Dimension der Arbeitsqualität ist eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven oder persönliche Weiterqualifizierung. In allen 8 Erhebungsjahren wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in ihrem Betrieb vorhanden seien. 30 Prozent der Befragten geben 2021 an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. 38 Prozent schätzen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten allerdings auch als eher gering ein. Wie in Abbildung 18 dargestellt, werden die Weiterbildungsmöglichkeiten anteilig von weniger Beschäftigten in privaten Unternehmen als sehr gut wahrgenommen (27 Prozent) als in staatlichen Einrichtungen (37 Prozent) oder Nichtregierungsorganisationen (38 Prozent). Damit korrespondierend gibt es am häufigsten im Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung (38 Prozent). Bei anderen Branchen, insbesondere der Branche „Groß- und Einzelhandel, Verkehr, Hotels und Restaurants“ sind diese Möglichkeiten deutlich seltener gegeben (22 Prozent).

Die jüngste Altersgruppe (16- bis 24-Jährige) schätzt ihre Weiterbildungschancen darüber hinaus besser als ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein (vgl. Abbildung 19). Fast die Hälfte der Personen in dieser Altersgruppe berichtet von guten Weiterbildungsmöglichkeiten (46 Prozent). In den anderen Altersgruppen sind es dagegen deutlich weniger mit 22 bis 34 Prozent Differenziert nach Bildungsabschluss zeigen sich vor allem die besonders hoch qualifizierten Beschäftigten Luxemburgs mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Betrieben zufrieden. 37 Prozent (ISCED 7 und 8) der akademisch ausgebildeten Befragten sind mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb „in (sehr) hohem Maße“ zufrieden, 32 Prozent derselben Gruppe sehen dies allerdings anders.

¹⁰ Den Befragten wurde dazu folgende Definition vorgelesen: „Cybermobbing am Arbeitsplatz bedeutet, wenn eine Person wiederholt über einen längeren Zeitraum unter Einsatz von digitalen Medien wie zum Beispiel E-Mails oder soziale Netzwerken bei der Arbeit schlecht behandelt oder schikaniert wird.“

Abbildung 18 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I

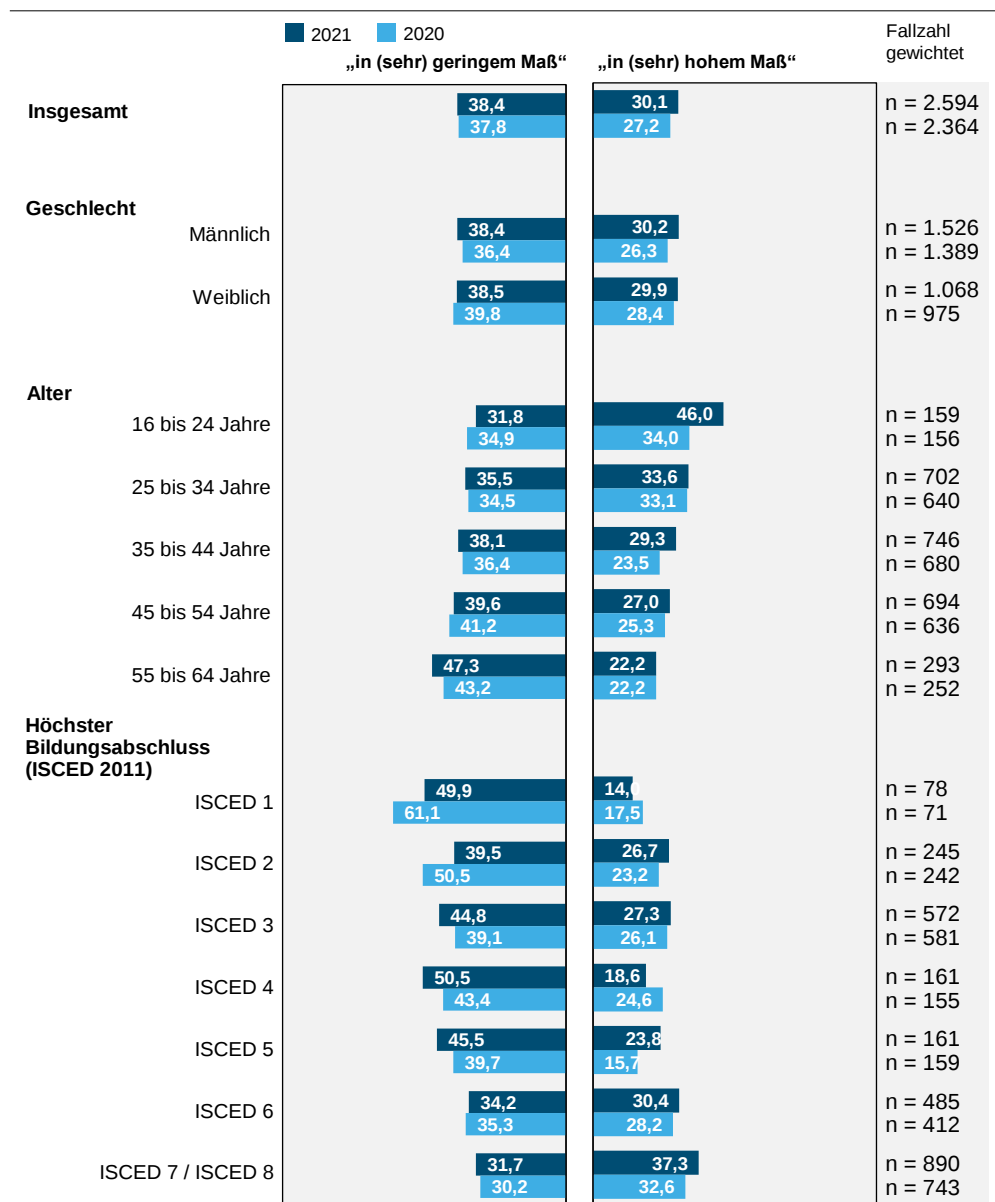
Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

In diesem Jahr wurde zusätzlich gefragt, in welchem Maß von den Beschäftigten zudem erwartet wird, bezüglich der technologischen Fortschritte bei digitalen Arbeitsmitteln auf dem Laufenden zu bleiben. Die kann durch eine betriebliche Weiterbildung, aber auch durch eigeninitiierte Weiterbildung erreicht werden. Von rund einem Drittel der Befragten (32 Prozent) wird dabei in (sehr) hohem Maß erwartet, bei den technologischen Fortschritten auf dem Laufenden zu bleiben. Dies trifft auf Männer deutlich häufiger zu als auf Frauen (36 gegenüber 27 Prozent). Auch von den jüngsten Beschäftigten im Alter zwischen 16 und 24 Jahren wird dies häufiger erwartet als von älteren Beschäftigten (39 Prozent gegenüber 31 bis 33 Prozent). Zudem unterscheiden sich die Erwartungshaltungen deutlich nach Berufsgruppe. Unter den Führungskräften geben mehr als zwei Fünftel (42 Prozent) an, dass von ihnen in (sehr) hohem Maß erwartet wird, sich über technologische Fortschritte bei den digitalen Arbeitsmitteln zu informieren. Ein ähnlicher Wert von 38 Prozent trifft für akademische Professionals zu. Dagegen sind für Beschäftigte in Dienstleistungsberufen (20 Prozent), für

Hilfsarbeitskräfte (9 Prozent) und Bediener von Anlagen und Maschinen (11 Prozent) die betrieblichen Erwartungen eher gering ausgeprägt, sich über Digitalisierungsfortschritte auf dem Laufenden zu halten.

Abbildung 19 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden

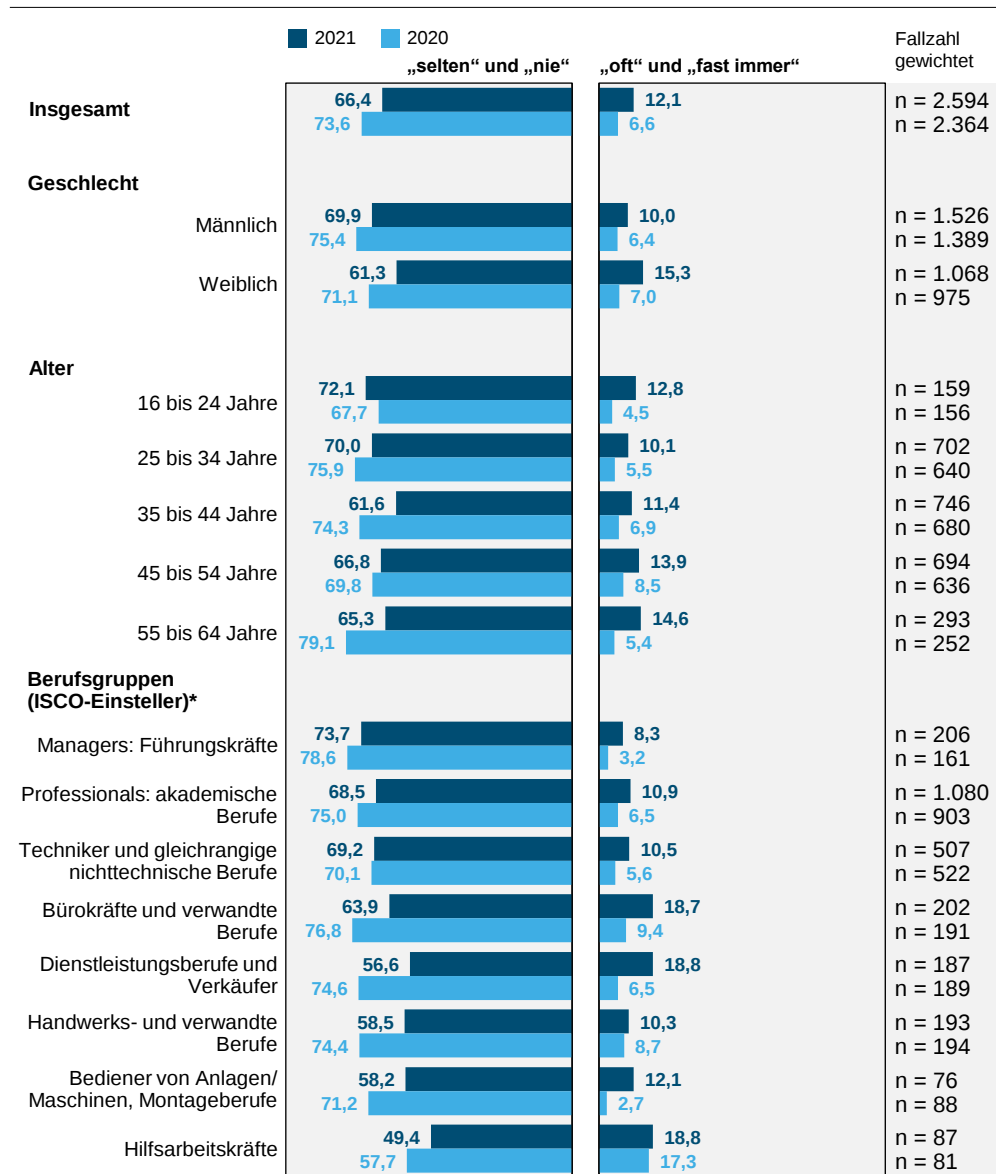
In den folgenden Abschnitten stehen Zusammenhänge von Arbeitsleben und persönlichem Wohlbefinden im Mittelpunkt. Hierzu gehören einige ausgewählte Gesundheitsaspekte sowie Ergebnisse zum emotionalen Erleben der Arbeit.

4.1 Arbeit und Gesundheit

Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich nicht zuletzt im Gesundheitszustand. Die QoW-Befragung erhebt seit der ersten Welle das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg abhängig Beschäftigten.

2021 geben 12 Prozent der Befragten häufige gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten an; 66 Prozent berichten, „nie“ oder nur „selten“ gesundheitliche Probleme zu haben (vgl. Abbildung 20). Damit hat sich die Prävalenz gesundheitlicher Beschwerden unter den Beschäftigten Luxemburgs im Vergleich zur Vorjahreserhebung wieder etwas verstärkt. 2020 berichteten noch 7 Prozent von gesundheitlichen Beschwerden in den letzten 12 Monaten.

In diesem Erhebungsjahr geben vor allem Führungskräfte seltener gesundheitliche Beschwerden an (8 Prozent) als alle anderen Berufsgruppen. Mit 18 bis 19 Prozent klagen sowohl Hilfsarbeitskräfte als auch Bürokräfte und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen am häufigsten über ihren Gesundheitszustand.

Abbildung 20 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten

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

Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

infas

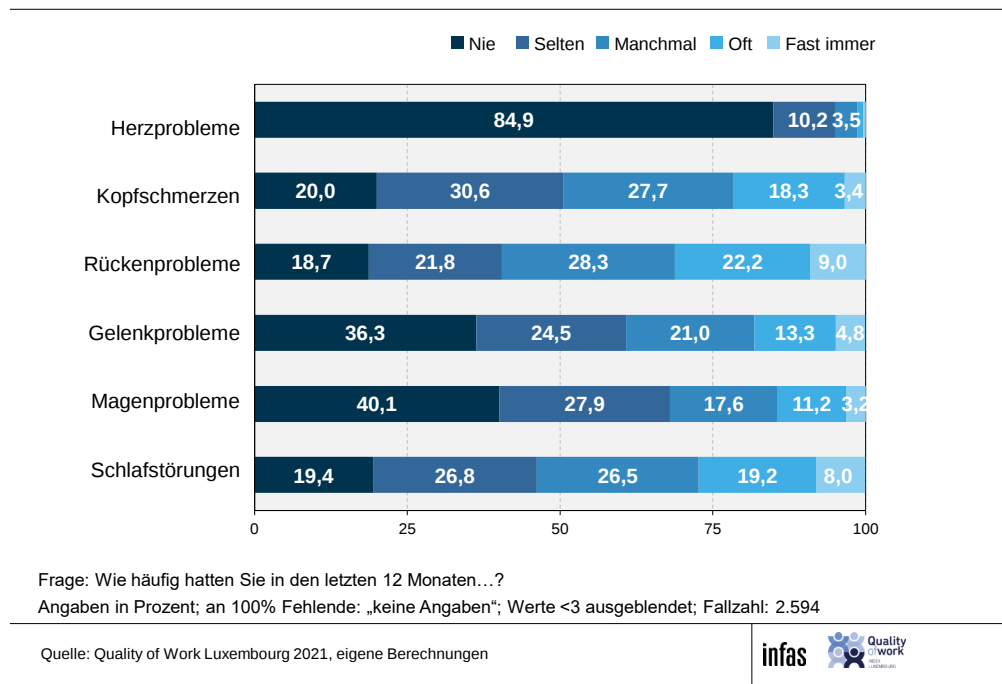

**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG

Für alle Erhebungsjahre ist weiterhin festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist (2021: 1 Prozent der Befragten). Dagegen berichten nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Rückenschmerzen, Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenk- sowie Schlafprobleme (vgl. Abbildung 21).¹¹ 31 Prozent klagen über „oft“ oder „fast immer“ auftretende Rückenprobleme, Magenprobleme geben 14 Prozent der Befragten an. Etwas mehr als ein Fünftel (22 Prozent) der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben mit Kopfschmerzen zu kämpfen, mehr als ein Viertel der Beschäftigten mit Schlafstörungen (27 Prozent). Probleme mit den Gelenken nennen 18 Prozent der Befragten. Einige dieser gesundheitlichen Beschwerden sind vermutlich teilweise altersbedingt; dies gilt z.B. für Gelenke, deren Verschleiß mit dem Alter zunimmt. Die drei jüngsten Kohorten sind hiervon relativ marginal betroffen (10 bis 12 Prozent), während Personen jenseits der 45 deutlich häufig darüber klagen (21 bis 29 Prozent).

Gesundheitliche Probleme sind auch bezogen auf die berufliche Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Rückenprobleme sind überdurchschnittlich stark bei Hilfsarbeitskräften und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen anzutreffen (58 und 48 Prozent). Beschäftigte in diesen beiden Berufsgruppen klagen darüber hinaus auch häufiger über Kopfschmerzen (35 bzw. 45 Prozent). Schlafstörungen werden vor allem von Bedienern von Anlagen und Maschinen (41 Prozent) sowie Verkäuferinnen und Verkäufer (42 Prozent). Zwischen den Geschlechtern gibt eindeutige Unterschiede, sowohl in Bezug auf häufige allgemeine gesundheitlichen Probleme in den letzten 12 Monaten (Männer: 10 Prozent; Frauen: 15 Prozent) als auch mit Blick auf bestimmte Gesundheitsprobleme. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Kopfschmerzen, an denen 31 Prozent der Frauen „oft“ oder „fast immer“ leiden, aber nur 16 Prozent der Männer. Ähnlich auffällig sind die Unterschiede bei der Angabe von Rückenproblemen (Frauen: 37 Prozent, Männer: 27 Prozent).

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

¹¹ Um die Messung weiter zu präzisieren, wurde seit der Befragung 2015 eine neue Frage aufgenommen, wie häufig in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme aufgetreten sind. Auch die Fragen zu spezifischen gesundheitlichen Problemen werden seit 2015 ausschließlich auf die letzten 12 Monate bezogen, was in den Erhebungen 2014 und 2013 nicht der Fall war. Die Befragungsergebnisse sind daher nur eingeschränkt mit den weiter zurückliegenden Erhebungsjahren vergleichbar.

Abbildung 21 Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden

4.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und -zufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Zur Veranschaulichung sind in Tabelle 4 die Antworten auf die verschiedenen Fragen nach Stresssymptomen der vergangenen Erhebungsjahre dargestellt. Bei der diesjährigen Erhebung gibt jeder Dritte (36 Prozent) an, „oft“ oder „fast immer“ Stress durch seine Tätigkeit zu empfinden. Etwas weniger (25 Prozent) berichten, Stress nur „selten“ oder „nie“ ausgesetzt zu sein. Keine Freude an der Arbeit empfindet laut eigener Angabe fast ein Fünftel der Befragten (19 Prozent). In der Gesamtschau gibt es unter den abhängig Erwerbstätigen einzelne Gruppen mit zum Teil erheblichen Belastungs- und Stresssymptomen.

Tabelle 4 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2017–2021

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Keine Freude mehr an der Arbeit	58,6	8,7	60,0	10,9	56,9	11,2	46,6	14,4	43,4	18,6
Stressempfindung durch die Arbeit	29,5	32,5	32,1	31,1	28,9	30,8	24,0	33,7	24,8	35,9

Low-Box-Anteile: „nie“ und „selten“; Top-Box-Anteile: „fast immer“ und „oft“; nicht dargestellt: „manchmal“
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2017–2021; eigene Berechnungen

Dazu gehören insbesondere Frauen, die im Vergleich zu Männern deutlich häufiger Stress auf der Arbeit empfinden (42 gegenüber 32 Prozent). Auch Personen mit

Führungsaufgaben, das heißt in Vorgesetztenfunktion, nehmen Stress häufiger wahr (41 Prozent) als Personen ohne eine solche Verantwortung (34 Prozent). Nicht überraschend trifft starkes Stressempfinden häufig auf die Gruppe der Beschäftigten zu, die besonders viel – 46 oder mehr Stunden in der Woche – arbeitet. Hier bekundet die Hälfte (52 Prozent), „oft“ oder „fast immer“ auf der Arbeit Stress zu empfinden. Bei den Beschäftigten mit weniger Wochenarbeitszeit sind diese Werte deutlich geringer (28 bis 36 Prozent). Bei der Betrachtung der Berufsgruppen stechen insbesondere die Manager heraus, bei denen mehr als die Hälfte (52 Prozent) eine häufige Stressbelastung angeben. Im Gegensatz dazu fühlen sich relativ wenige Handwerker gestresst (26 Prozent).

Ein weiterer Stressfaktor kann Zeitdruck auf der Arbeit darstellen. 45 Prozent der Befragten geben häufigen („oft“ oder „fast immer“) Zeitdruck bei der Arbeit an, ein Fünftel (19 Prozent) verspürt dagegen „nie“ oder „selten“ diese Belastung. Besonders Führungskräfte (57 Prozent) sehen sich häufig Zeitdruck ausgesetzt, aber auch Professionals und Techniker (45 bzw. 46 Prozent) sind des Öfteren von diesem Stressfaktor betroffen. Selbst die Berufsgruppe der Bürokräfte, die insgesamt am seltensten damit konfrontiert ist, steht zu mehr als einem Drittel (39 Prozent) häufig unter Zeitdruck.

4.3 Balance von Arbeit und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Dementsprechend wurden einige Fragen im diesjährigen QoW dazu gestellt.

Zunächst geht es um die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche. 2021 geben 48 Prozent der Befragten an, „selten“ oder „nie“ Probleme dabei zu haben, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Der Wert ist damit im Vergleich zum Vorjahr gesunken, sodass hier der niedrigste Wert seit Einführung der Frage im Jahr 2016 zu verzeichnen ist (vgl. Tabelle 5). Möglicherweise hat dies mit der weiter andauernden Corona-Krise zu tun, die viele Menschen über längere Zeit zum Arbeiten und Verbleib zu Hause zwang und zwingt, sowie der gleichzeitig stark reduzierten Freizeit- und Kulturangebote.

Vereinbarkeitsprobleme¹² treten bei der jüngsten Alterskohorte und der ältesten Kohorte deutlich seltener auf als bei den anderen Gruppen. Vergleicht man die häufigen Vereinbarkeitsprobleme bei den 16- bis 24-Jährigen (18 Prozent) mit der Gruppe der über 55-Jährigen (19 Prozent), zeigen sich wenig Unterschiede. Bei den dazwischen liegenden Altersgruppen äußern dagegen 22 bis 23 Prozent Schwierigkeiten. Auch zwischen den Geschlechtern zeigen sich Differenzen, da nur 44 Prozent der Frauen, aber 51 Prozent der Männer Arbeits- und Berufsleben ohne Probleme vereinen können; explizite Schwierigkeiten haben 19 Prozent der Männer und 24 Prozent der Frauen.

Fast von selbst versteht sich, dass Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von über 46 Stunden in der Woche deutlich häufiger sowohl über Vereinbarkeitsprobleme (38 Prozent gegenüber 13 bis 22 Prozent) als auch über Konflikte zwischen Arbeits- und

¹² Item: „Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut.“

Privatleben (29 Prozent gegenüber 9 bis 15 Prozent) klagen. Dies betrifft insbesondere die genannte Gruppe der Vielararbeitenden, da es zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitkräften nur marginale Unterschiede in Bezug auf die beiden Fragestellungen gibt.

Tabelle 5 Balance von Arbeit und Privatleben 2016 bis 2021

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut	62,8	14,9	58,2	17,7	59,6	14,3	56,9	17,7	51,1	18,6	48,1	21,3
Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens	69,5	9,2	59,6	12,0	62,0	11,1	60,4	11,6	53,5	13,6	54,3	15,0

Fragen: „Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?“

„Wie häufig treten Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen in Ihrem Privatleben auf?“

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2016–2021; eigene Berechnungen

In diesem Jahr wurden zusätzlich zur generellen Fähigkeit, Arbeits- und Privatleben zu trennen, auch erhoben, wie dies Beschäftigten gelingt, die von zu Hause aus arbeiten. Dementsprechend wurden Beschäftigte gefragt, in welchem Maß bei ihnen die Trennung von Arbeit und Privatleben im Home-Office funktioniert. Dabei gibt rund die Hälfte der Beschäftigten (51 Prozent) an, dass die Trennung in (sehr) hohem Maß gelingt. Ein Fünftel (20 Prozent) meint dagegen, nur in (sehr) geringem Maß Arbeits- und Privatleben auseinanderhalten zu können. Insgesamt zeigen sich dieselben Gruppen etwas weniger in der Lage, im Home-Office Berufs- und Privatleben zu trennen, die allgemein angeben, Arbeits- und Privatleben nicht unter einen Hut bringen zu können: Frauen, Personen mittleren Alters und Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten können auch im Home-Office Arbeit und Privatleben seltener auseinanderhalten als ihre jeweiligen Referenzgruppen (siehe oben).

Darüber hinaus gelingt die Trennung besser, wenn die Arbeit nicht nur aus dem Home-Office erledigt wird. So geben nur 43 Prozent der Beschäftigten, die täglich im Home-Office sind, an, in (sehr) hohem Maß Arbeit und Berufsleben im Home-Office trennen zu können. Dagegen geben dies Beschäftigte, die nicht durchgängig von zu Hause arbeiten (mehrmals in der Woche bis mehrmals im Monat), häufiger an (51 Prozent). Bei den Beschäftigten, die noch seltener von zu Hause arbeiten, sind es sogar 53 Prozent.

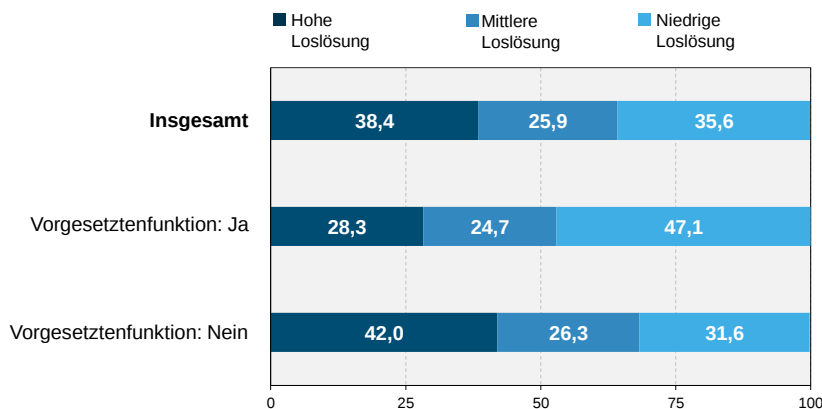
4.4 Entgrenzung der Arbeit

Neben der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wird in der modernen Arbeitsforschung auch die sogenannte Entgrenzung der Arbeit diskutiert. Dabei geht es um Tendenzen der Verschmelzung oder zunehmenden Diffusion zwischen Arbeits- und Privatleben, also sich auflösende Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, die

mit der zunehmenden Verfügbarkeit und dem Einsatz digitaler Technologien zu tun haben (vgl. u.a. Busch-Heizmann et al. 2018). Auch 2021 wurde nach der persönlichen Bewertung der Möglichkeiten gefragt, am Feierabend von der Arbeit „abschalten“ zu können (persönliche psychologische Loslösung von der Arbeit in der Freizeit). In Zusammenfassung mehrerer Items ergibt sich demnach für rund 38 Prozent der Befragten eine positive Work-Life-Balance¹³, für 26 Prozent eine eher mittelmäßige sowie für 36 Prozent eine nicht zufriedenstellende Work-Life-Balance.

Besondere Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die hierarchische Stellung im Unternehmen (vgl. Abbildung 22). So geben 42 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion eine positive Work-Life-Balance an; unter Vorgesetzten sind es dagegen nur 28 Prozent. Personen mit Führungsverantwortung fällt es also offensichtlich deutlich schwerer als Beschäftigten ohne Führungsverantwortung, Arbeit und Privatleben voneinander abzugrenzen – dies bestätigt die Ergebnisse aus 2019 und 2020.

Abbildung 22 Loslösung von der Arbeit nach Vorgesetztenfunktion



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

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

Zugrunde liegende Antwortkategorien: hohe Loslösung: „trifft völlig“ oder „überwiegend zu“, mittlere Loslösung: „trifft mittelmäßig zu“, niedrige Loslösung: „trifft wenig“ oder „gar nicht zu“; Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 2.594

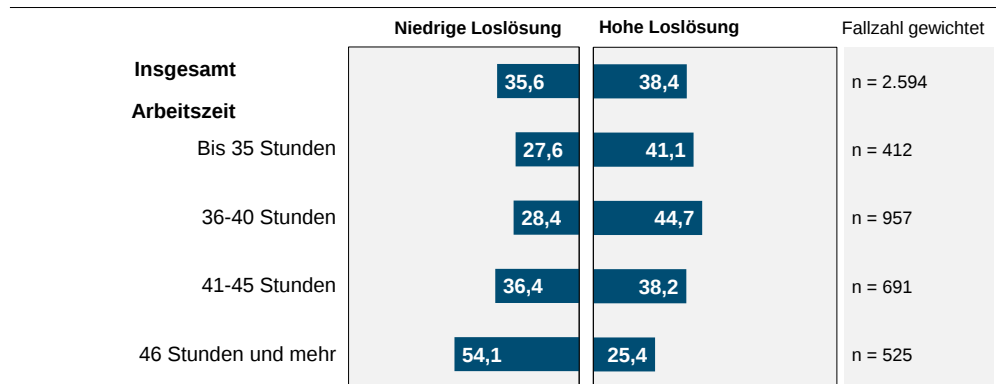
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Auch die tatsächliche Arbeitszeit ist wichtig, wenn es um die persönliche Bewertung der Möglichkeiten geht, am Feierabend von der Arbeit abzuschalten (vgl. Abbildung 23). Zwar gibt insgesamt ein relativ hoher Teil der Befragten an, Arbeit und Privatleben erfolgreich trennen zu können (38 Prozent). Allerdings sinkt der Zustimmungswert erheblich mit Anstieg der wöchentlichen Arbeitsstunden. Berichten noch 41 bis 45 Prozent derjenigen, die 40 Stunden oder weniger pro Woche arbeiten, von einer gelungenen Trennung, sind es bei den Beschäftigten mit 41-45 Wochenstunden nur noch 38 Prozent. Unter denjenigen, die ihrer Tätigkeit besonders zeitintensiv

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

nachgehen (46 und mehr Stunden), kann sich sogar nur jeder Vierte von der Arbeit loslösen (25 Prozent).

Abbildung 23 Loslösung von der Arbeit nach Arbeitszeit



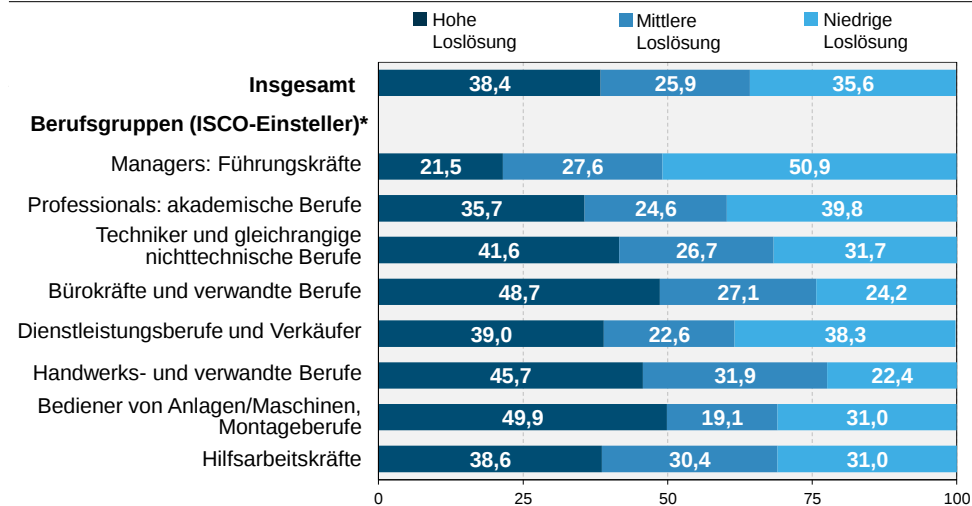
Angaben aus ungewichtetem Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier Aussagen:

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

Antwortkategorien: hohe Loslösung: „trifft völlig“ oder „überwiegend zu“, niedrige Loslösung: „trifft wenig“ oder „gar nicht zu“, nicht dargestellt: „trifft mittelmäßig zu“; Angaben in Prozent

Zudem geben Personen ohne Arbeit am Wochenende bzw. abends deutlich häufiger eine positive Work-Life-Balance an (42 Prozent) als Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten. Allerdings gibt es innerhalb des Personenkreises mit Arbeitszeiten am Wochenende oder am Abend wesentliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit diesen Arbeitszeiten. So geben 23 Prozent der Personen mit 15 oder mehr Tagen mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit im Monat eine positive Work-Life-Balance an. Bei den Personen mit 1 bis 7 Tagen dieser atypischen Arbeitszeiten sind es dagegen deutlich mehr (31 bis 33 Prozent).

Auch in Bezug auf die Berufsgruppe unterscheidet sich die Ausgestaltung der Beziehung zwischen Arbeitsleben und privatem Bereich (vgl. Abbildung 24). So können nur 22 Prozent der Manager sich gut von der Arbeit lösen. Auch Professionals schaffen es deutlich seltener, ihr Privatleben von ihrem Berufsleben zu trennen (36 Prozent). Diesen Gruppen gelingt es also am wenigsten, sich mental von der Arbeit zu lösen. Dagegen gibt die Hälfte der Bediener von Anlagen und Maschinen bzw. Monteure an, sich gut von der Arbeit distanzieren zu können. Aber auch unter Handwerkern (46 Prozent) und Bürokräften (49 Prozent) ist eine überdurchschnittlich hohe Trennung von Arbeit- und Berufsleben zu erkennen. Diese Gruppen schaffen es relativ einfach, sich von ihrer Arbeit zu lösen.

Abbildung 24 Loslösung von der Arbeit nach Berufsgruppen

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

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

Zugrunde liegende Antwortkategorien: hohe Loslösung: „trifft völlig“ oder „überwiegend zu“, mittlere Loslösung: „trifft mittelmäßig zu“, niedrige Loslösung: „trifft wenig“ oder „gar nicht zu“; Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 2.594

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen




Die unterschiedlichen Grade der Loslösung sind eng mit der zunehmenden Verfügbarkeit und dem Einsatz digitaler Technologien verbunden. Im QoW 2021 wurde unter anderem gefragt, in welchem Maß von den Beschäftigten, die digitale Technologien bei der Arbeit nutzen, erwartet wird, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein – zum Beispiel via Telefon oder E-Mail.¹⁴ Bei fast einem Fünftel (19 Prozent) der Befragten wird dies „in (sehr) hohem Maß“ erwartet, auf 62 Prozent trifft das nur „in (sehr) geringem Maß“ zu. Diese Werte unterscheiden sich allerdings nach Berufsgruppe. So wird von einem Drittel der Führungskräfte (33 Prozent) Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit verlangt, bei Bürokräften sind es dagegen nur 9 Prozent. Auch Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen und Hilfskräfte geben häufiger an, mindestens „in (sehr) hohem Maß“ erreichbar sein zu müssen (jeweils 26 Prozent).

Vermutlich in Verbindung mit der ausgeübten Tätigkeit müssen auch Beschäftigte, die häufig aus dem Home-Office arbeiten, häufiger außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit erreichbar sein. Bei Beschäftigten, die täglich aus dem Home-Office arbeiten, sind es 31 Prozent; bei Beschäftigten mit seltener oder gar keiner Arbeit von zu Hause sind es dagegen 17 bis 18 Prozent. Dies trifft allerdings in noch geringerem Maß auf Personen zu, die mehrmals in der Woche von zu Hause aus arbeiten: Hier geben nur 15 Prozent an, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen. Auch die geleisteten Arbeitsstunden weisen in Bezug auf das Thema eindeutige Tendenzen auf. So geben deutlich mehr Personen mit einer Arbeitszeit von 46 oder mehr Stunden pro Woche

¹⁴ Diese Frage ist nicht mit der Frage zur Erreichbarkeit aus dem QoW 2020 vergleichbar, da der Fragetext und die Antwortkategorien für das diesjährige Erhebungsjahr angepasst wurden. Die grundsätzlichen Aussagen zu diesem Thema zeigen aber deutliche Parallelen zu 2020.

an, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen, als es bei geringeren Arbeitszeiten der Fall ist (37 Prozent gegenüber 12 bis 16 Prozent).

Überdies wurde für die diesjährige QoW-Erhebung auch thematisiert, ob von den Beschäftigten erwartet wird, sofort auf eingehende Nachrichten, bspw. per Mail oder über Messengerdienste, zu antworten.¹⁵ Für etwas mehr als ein Drittel der Befragten (35 Prozent) trifft dies in (sehr) hohem Maß zu, von ihnen wird also meist erwartet, sofort auch Nachrichten zu antworten.

¹⁵ Diese Frage ging nur an Personen, die zumindest „manchmal“ mit solchen digitalen Technologien arbeiten (89 Prozent aller Befragten, vgl. auch Kapitel 7).

5 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven

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

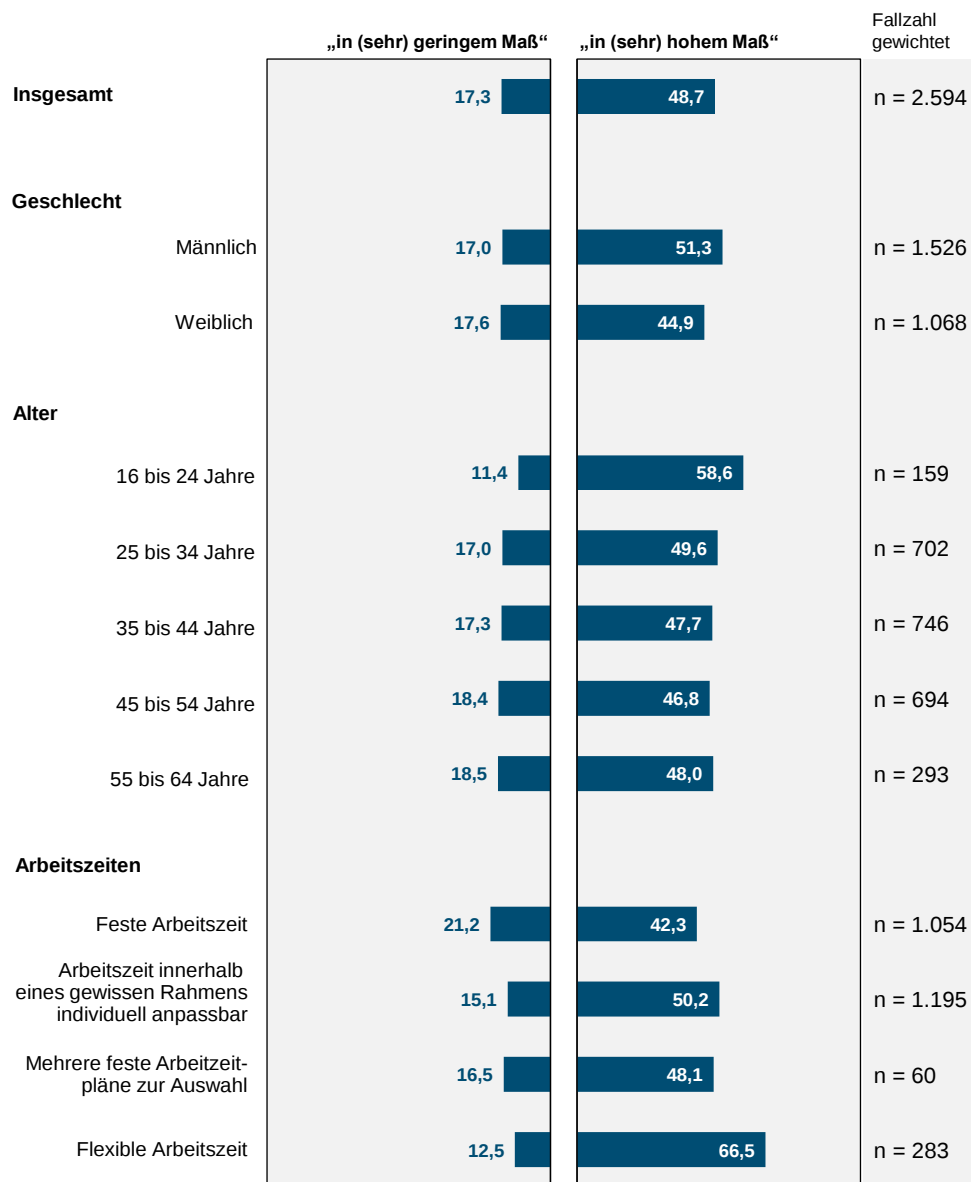
5.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Für weit über die Hälfte der Befragten ist für alle 8 Erhebungsjahre¹⁶ zunächst eine überwiegend positive Bewertung festzuhalten. Mit rund 49 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, „in sehr hohem“ oder „hohem Maß“ mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein (vgl. **Error! Reference source not found..** Abbildung 25). Nur 17 Prozent sind unzufrieden mit ihrer Arbeit. Bei der aktuellen Erhebung sind 51 Prozent der Männer mit ihrer Arbeit (hoch) zufrieden, 6 Prozentpunkte mehr als bei den Frauen. Mit Blick auf die Alterskohorten sind die 45- bis 54-Jährigen mit ihrer Arbeit am wenigsten zufrieden (47 Prozent), bei den anderen Alterskohorten zeigen sich die Anteile aber in einem ähnlichen Maß (48 bis 50 Prozent) – abgesehen von den jüngsten Beschäftigten zwischen 16 und 24 Jahren. In dieser Alterskohorte geben 59 Prozent an, mit ihrer Arbeit „in (sehr) hohem Maß“ zufrieden zu sein.

Entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeit sind die Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses. So sind Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten (67 Prozent) sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Im Gegensatz dazu sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer fixierten Arbeitszeit deutlich seltener zufrieden (42 Prozent).

Differenzierte Zufriedenheitswerte zeigen sich überdies bei einer Betrachtung nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 26). In diesem Jahr bilden wieder die Manager und Führungskräfte die zufriedenste Berufsgruppe mit einem Anteil von 59 Prozent von Personen, die „in (sehr) hohem Maß“ mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Dennoch sind diese Werte weit von jenen entfernt, die in den Erhebungen vor 2018 gemessen wurden (stets zwischen 72 und 75 Prozent Zufriedene in der Berufsgruppe). Im letzten Jahr lag der Wert bei 54 Prozent. Auch Techniker und Beschäftigte in gleichrangigen, nicht-technischen Berufen sind anteilig mit 54 Prozent häufiger zufrieden als der Durchschnitt. Eher wenig Zustimmung zu der Frage findet sich dagegen in den Berufsgruppen der Hilfsarbeitskräfte und der Bediener von Anlagen und Maschinen. Bei ersteren sind nur 22 Prozent mit ihrer Arbeit zufrieden, bei letzteren sind es rund ein Drittel (31 Prozent).

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

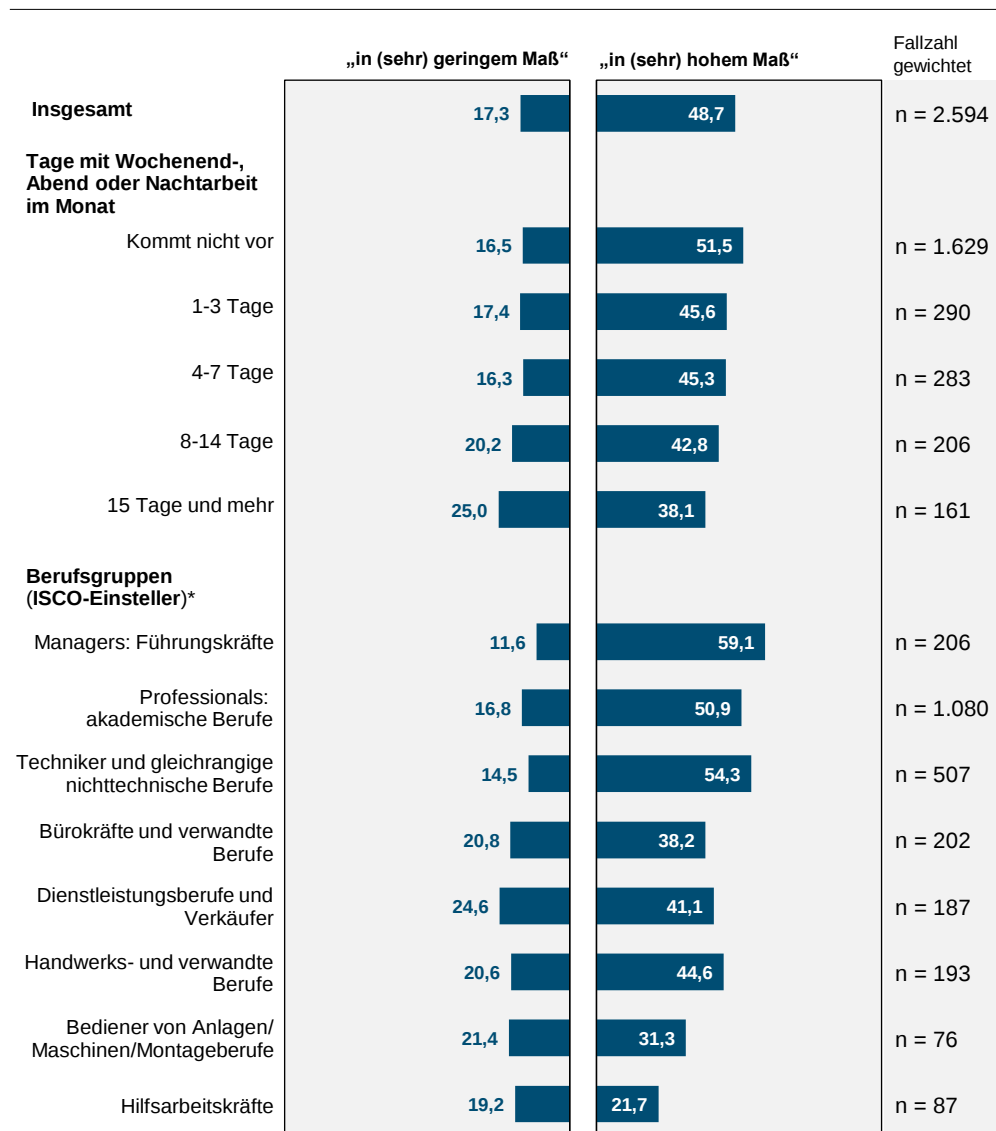
Abbildung 25 Zufriedenheit mit der Arbeit I

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

infas



Abbildung 26 Zufriedenheit mit der Arbeit II

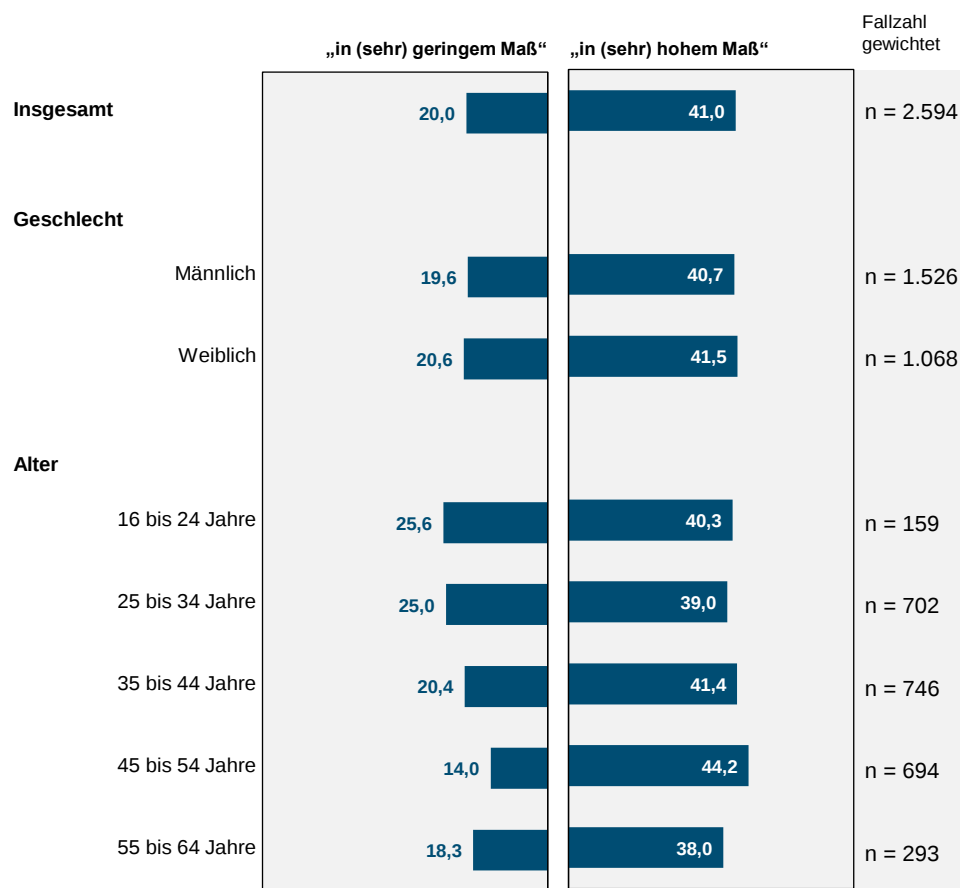
Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Angaben in Prozent;
nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Analog zur Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit wurden auch Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit thematisiert. Mit dem Arbeitsklima auf der Arbeit zeigt sich die Hälfte der Befragten zufrieden (50 Prozent), nur 18 Prozent sind unzufrieden. Bei den Berufsgruppen erscheinen die Führungskräfte und akademische Professionals am zufriedensten (jeweils 54 Prozent). Von den Bedienern von Anlagen und Maschinen sind dagegen nur etwas mehr als ein Viertel von einem positiven Arbeitsklima überzeugt (27 Prozent). Wie in den Vorjahren sind überdies Personen mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit von bis zu 4 Jahren deutlich zufriedener (56 Prozent) als Beschäftigte mit längerer Zugehörigkeit (44 bis 46 Prozent).

Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen). Mit diesem zeigen sich insgesamt weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (41 Prozent; vgl. Abbildung 27) als bei den anderen beiden Fragen. In dieser Dimension sind sowohl die beiden jüngsten Jahrgänge zwischen 16 und 34 Jahren am wenigsten zufrieden mit ihrem Gehalt (39 bis 40 Prozent) genauso wie die älteste Kohorte ab 55 Jahre (38 Prozent). Im Geschlechtervergleich zeigen sich in Bezug auf das Arbeitseinkommen nahezu keine Unterschiede in der Zufriedenheit.

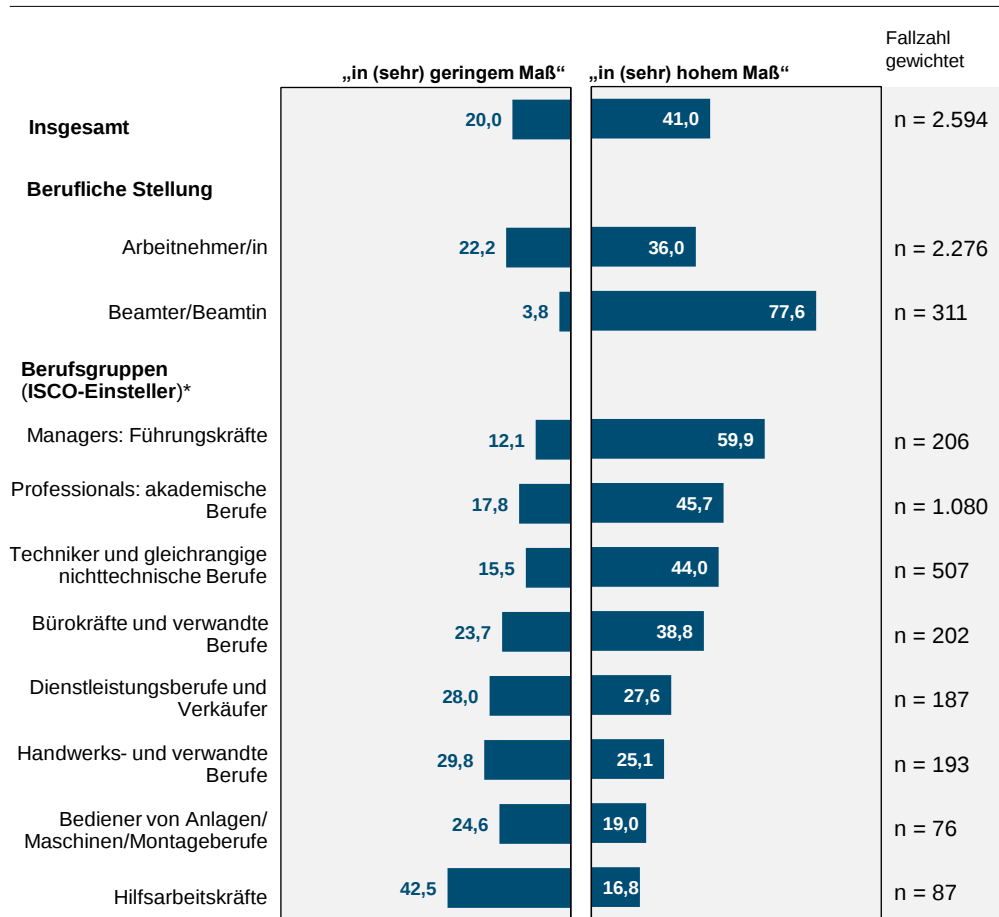
Abbildung 27 Zufriedenheit mit dem Gehalt I



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 28). Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Zufriedenheit bei Führungskräften und Professionals (60 und 46 Prozent). Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden Hilfsarbeitskräfte (17 Prozent), Bediener von Anlagen und Maschinen (19 Prozent) sowie Beschäftigte in Handwerksberufen (25 Prozent).

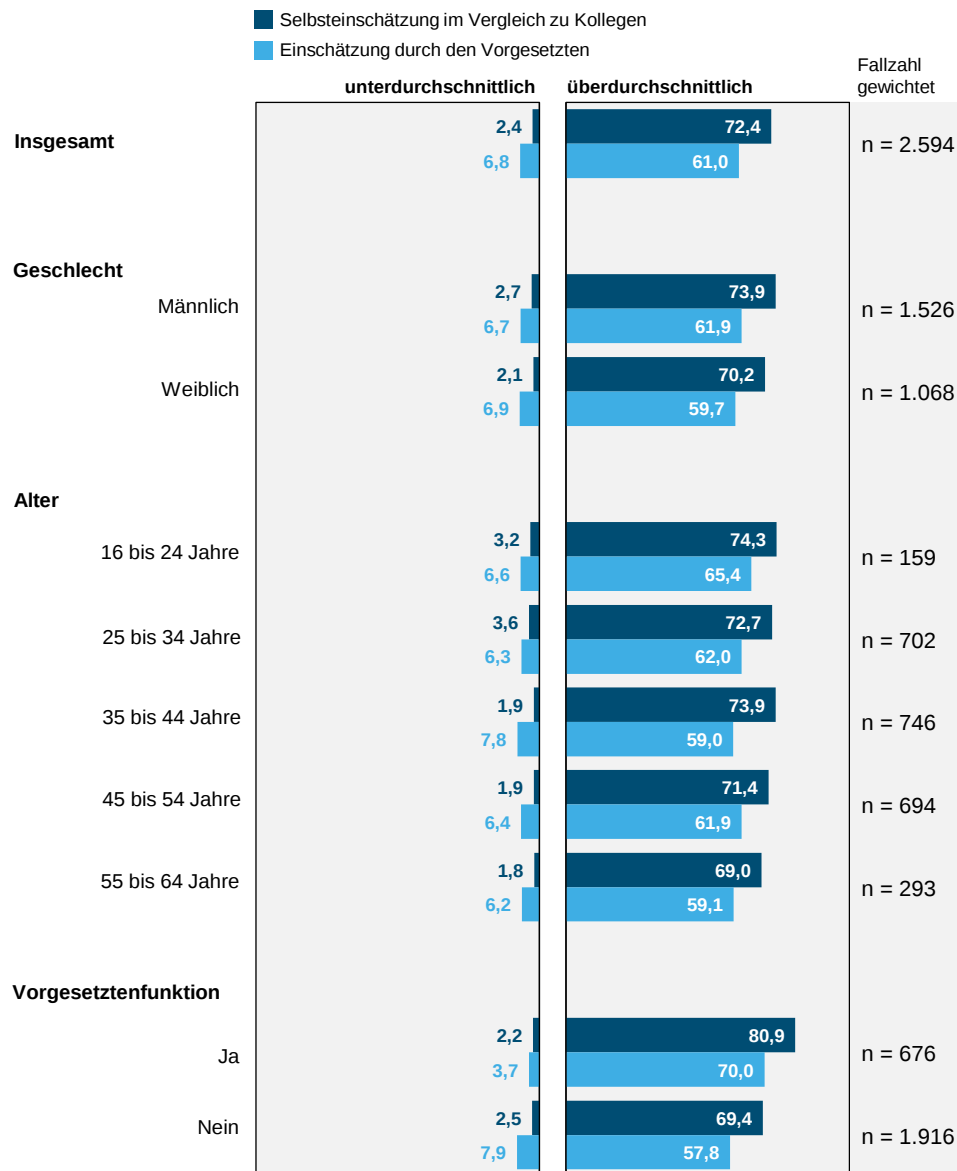
Abbildung 28 Zufriedenheit mit dem Gehalt II

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit in Selbst- und Fremdbeurteilung ist ein weiterer Aspekt, der mittelbar über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz informiert. Das Gefühl, etwas zu leisten und hierfür auch Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, ist wichtig dafür, die eigene Arbeitstätigkeit als sinnvoll und sinnstiftend zu erleben.

Seit 2016 wird in der QoW-Befragung erhoben, wie Beschäftigte ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu ihren Kollegen einschätzen. Bei dieser Selbsteinschätzungsfrage beurteilen insgesamt 72 Prozent aller Beschäftigten ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich, aber insgesamt nur 2 Prozent ordnen ihre Arbeitsleistung im Vergleich zum Kollegenkreis als schwächer (unterdurchschnittlich) ein (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung I

Fragen: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein?

Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Skala von 1 bis 5

Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

infas



Männer schätzen ihre Leistung dabei etwas häufiger als überdurchschnittlich ein als Frauen (74 gegenüber 70 Prozent). Bei den Altersgruppen zeigt sich der größte Unterschied zwischen den jüngsten Beschäftigten (16 bis 24 Jahre) und den ältesten Beschäftigten (55 bis 64 Jahre): In der ersten Gruppe schätzen 74 Prozent ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich ein, bei der anderen Gruppe sind es 69 Prozent. Die Werte der anderen Alterskohorten siedeln sich dazwischen an. Die etwas optimistischen Einschätzungen der Jüngsten hängen sicher auch mit ihren noch geringeren Anteilen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse und

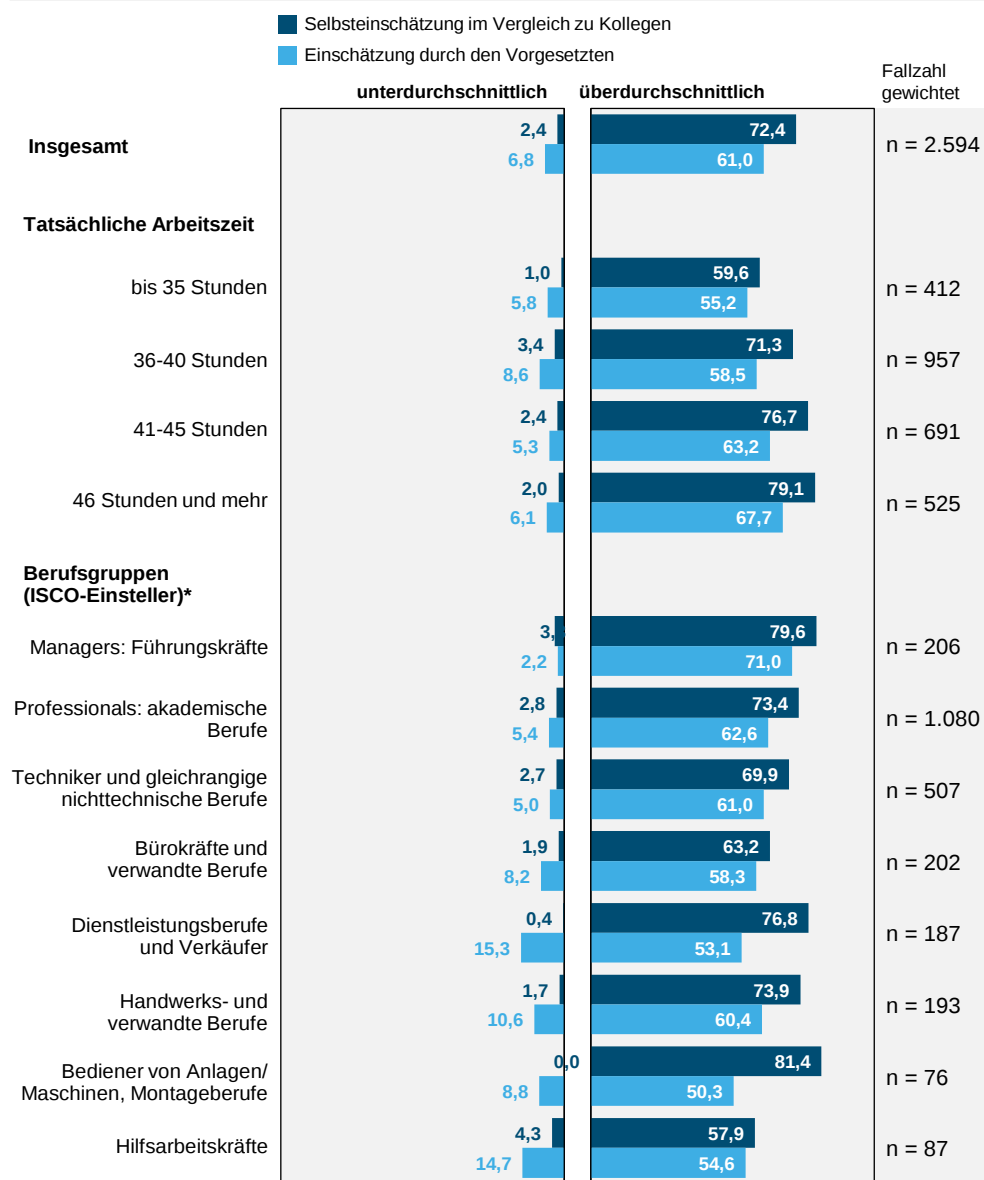
Leitungsverantwortung zusammen, die erst in der Kohorte 25-34 (Entfristung) bzw. 45-54 Jahre (Vorgesetztenfunktion) das Niveau der älteren Jahrgänge erreichen.

Die Verantwortung für andere Mitarbeiter zeigt deutlichen Einfluss auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung. So geben 81 Prozent der Beschäftigten mit einer Vorgesetztenfunktion, aber nur 69 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion eine überdurchschnittliche Einschätzung ihrer eigenen Arbeitsleistung an. Zudem schätzen Führungskräfte ihre Arbeitsleistung deutlich häufiger überdurchschnittlich ein (80 Prozent). Ähnlich hohe Werte zeigen sich aber auch bei Bedienern von Anlagen und Maschinen (81 Prozent) sowie Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen (77 Prozent), bei denen Vorgesetztenfunktionen relativ selten vorkommen.

Mit 61 Prozent schätzen zudem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Teilzeitstelle ihre Arbeitsleistung deutlich seltener als überdurchschnittlich ein als dies mit 75 Prozent bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist. Auch Hilfsarbeitskräfte (57 Prozent) und Bürokräfte (63 Prozent) sind seltener davon überzeugt, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen.

Bei der Bewertung der eigenen Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten fallen die Einschätzungen insgesamt um 11 Prozentpunkte niedriger aus als bei der Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung. Obwohl vor allem Beschäftigte in Dienstleistungsberufen sowie Bediener von Anlagen und Maschinen ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich bewerten (77 und 81 Prozent, vgl. Abbildung 30), so unterscheidet sich die Selbst- und Fremdeinschätzung bei diesen beiden Berufsgruppen um 31 (Bediener von Anlagen) bzw. 24 Prozentpunkte (Dienstleistungsberufe) so deutlich wie bei sonst keiner Berufsgruppe.

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

Abbildung 30 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II

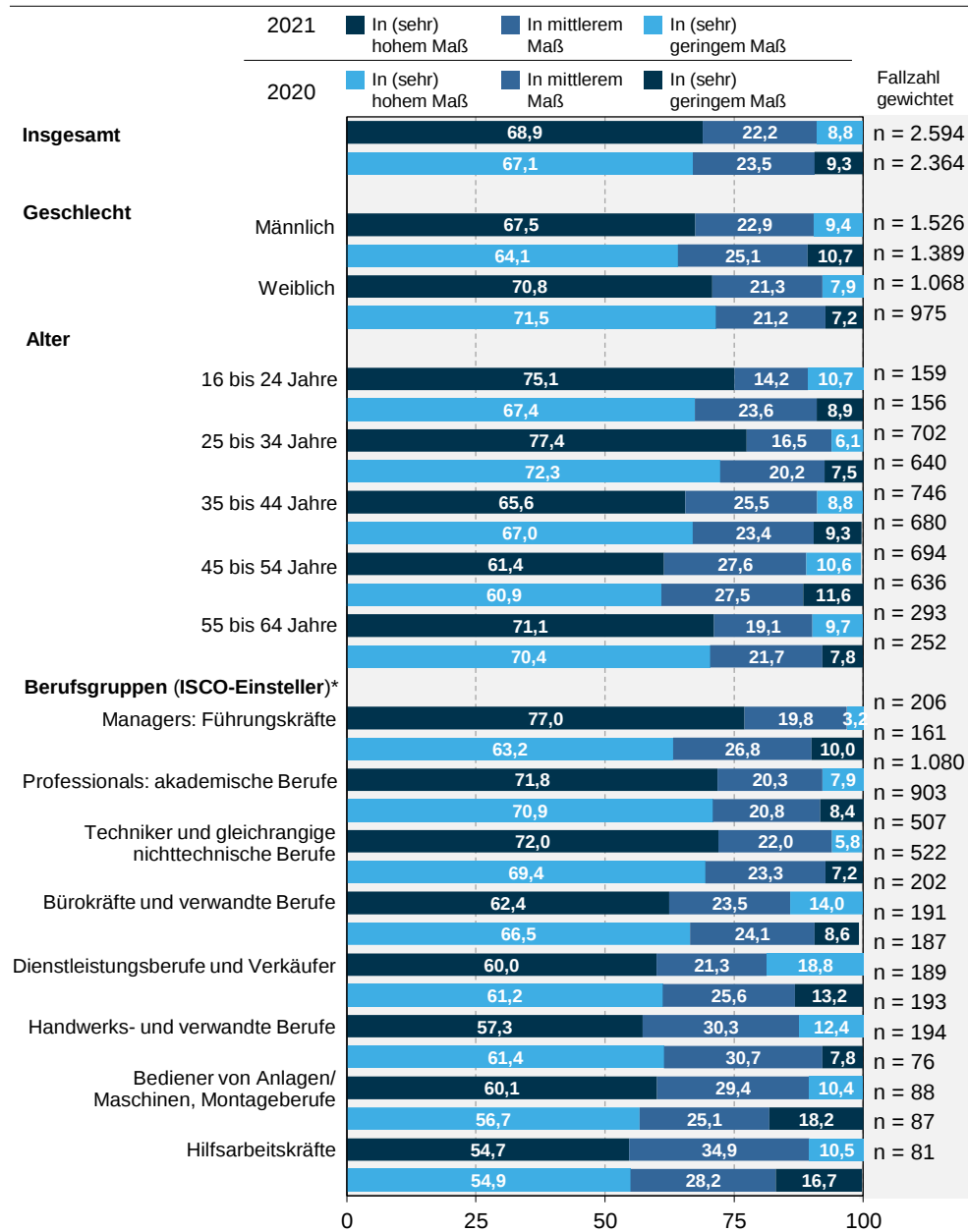
Fragen: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein?
 Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Skala von 1 bis 5
 Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5
 *nur Berufsgruppen mit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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

5.2 Arbeitsmarktchancen

Im Rahmen der Erhebung „Quality of Work Luxembourg“ werden die Beschäftigten auch zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Sie wurden unter anderem gebeten, eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes abzugeben (vgl. Abbildung 31). Wie in den Vorjahren sehen die meisten Beschäftigten auch in diesem Jahr ihren Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (69 Prozent), wobei der Wert im letzten Jahr noch etwas niedriger lag (2020: 67 Prozent). Als Ergänzung zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit wurde auch Befürchtungen vor einem Jobverlust gefragt (vgl. Abbildung 32). Einen generellen Jobverlust befürchtet dabei ein Zehntel der Befragten (9 Prozent); 72 Prozent machen sich dagegen nur „in (sehr) geringem Maß“ diesbezüglich Sorgen. Zwischen den Geschlechtern lassen sich kaum Unterschiede feststellen. Zwischen den Alterskohorten gibt es marginale Differenzen, dabei fürchten sich die älteren Beschäftigten ab 45 Jahre am häufigsten vor einem Jobverlust (10 Prozent).

Unter den Führungskräften sind Sorgen vor einem Jobverlust kaum präsent (7 Prozent), bei Hilfsarbeitskräften (15 Prozent) und bei Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen (17 Prozent) dagegen deutlich ausgeprägter. Bei den Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind dagegen Sorgen vor einem Jobverlust mit gut einem Drittel besonders stark verbreitet (29 Prozent). Kaum erwähnt werden muss schließlich, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Sorgen über einen Jobverlust machen als verbeamtete Beschäftigte (10 gegenüber 2 Prozent).

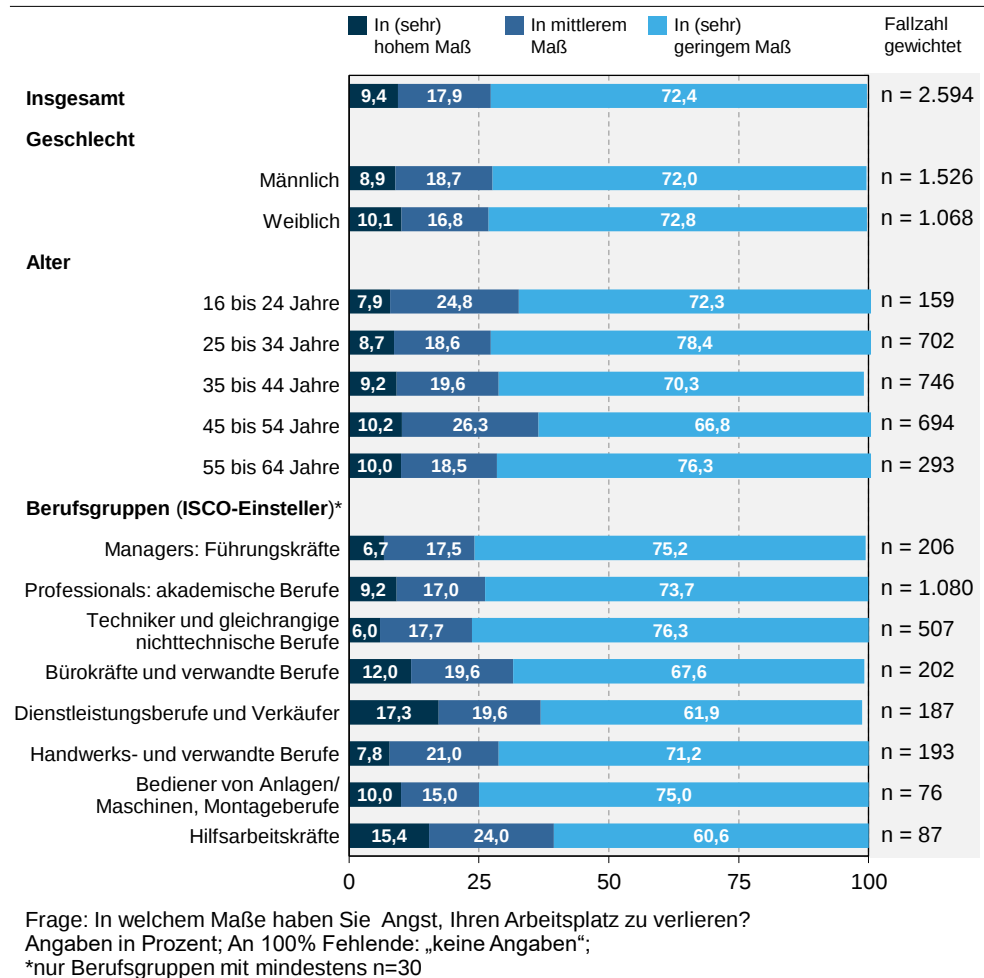
Abbildung 31 Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes

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

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

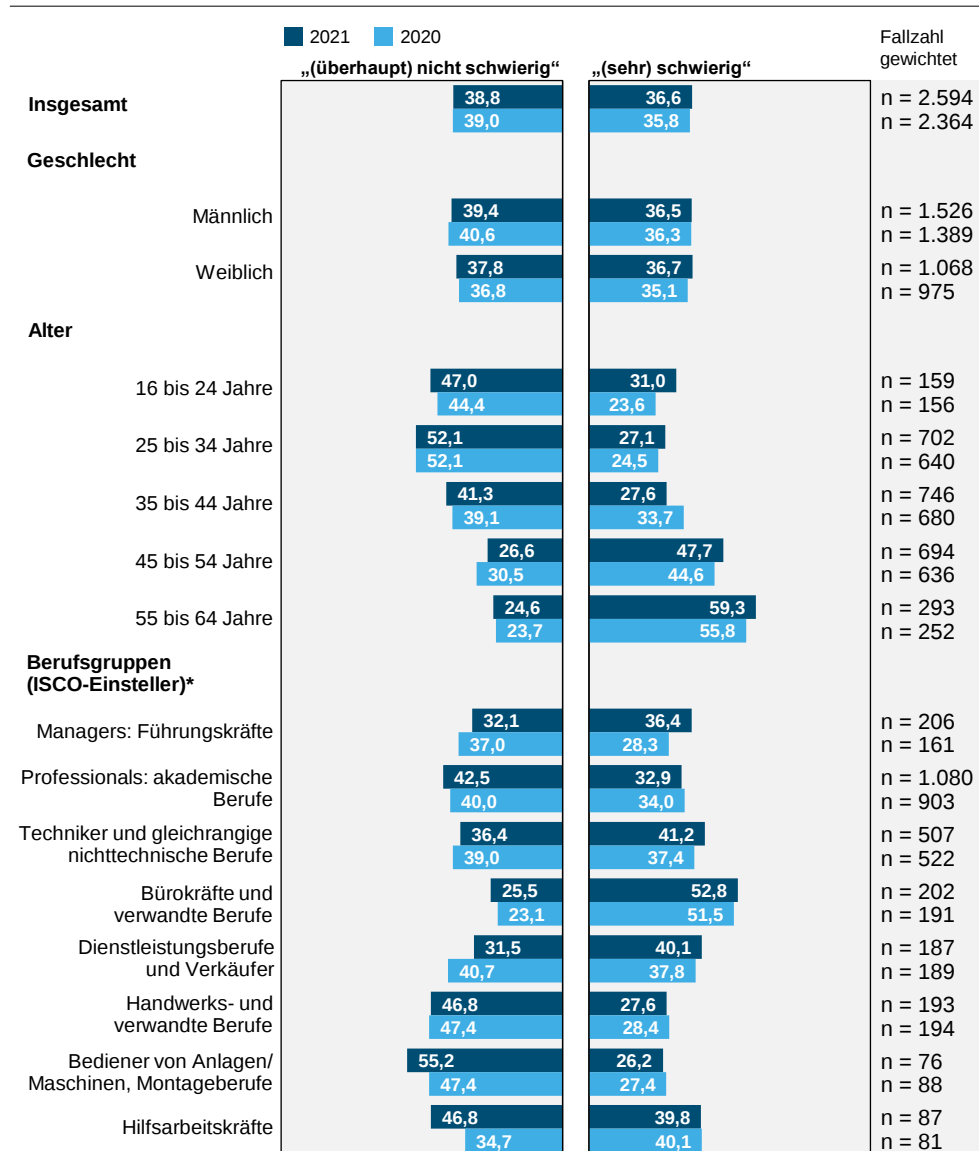
*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Abbildung 32 Angst vor Arbeitsplatzverlust

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Differenzierte Befunde zeigen sich bei der Frage der Wiederbeschäftigungschancen in einem *ähnlichen* Job, falls der derzeitige Arbeitsplatz gekündigt würde oder verloren ginge (vgl. Abbildung 33). Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (37 Prozent) schätzt es 2021 als „(sehr) schwierig“ ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können. Zwei Fünftel sehen dagegen kein Problem (39 Prozent). Mit höherem Lebensalter steigt die Skepsis, wieder eine ähnliche Stelle finden zu können, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Bei der ältesten Kohorte sind es doppelt so viele Beschäftigte, die Schwierigkeiten erwarten als bei der jüngsten Kohorte (59 gegenüber 31 Prozent). Gleiches gilt auch – analog zum steigenden Lebensalter – für die Länge der Zugehörigkeit zum Betrieb. Die Beschäftigten wurden darüber hinaus auch gefragt, wie schwierig es für sie wäre, überhaupt einen Job nach Verlust des Arbeitsplatzes zu finden. Hier zeigt sich, dass 30 Prozent immer noch Schwierigkeiten sehen, auch wenn die Anforderung des neuen potentiellen Jobs undefiniert bleiben.

Abbildung 33 Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Zusammenfassend betrachtet, bewerten die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die eigene berufliche Situation und Perspektive sehr differenziert. Die individuelle Arbeitsplatzsicherheit wird höher eingeschätzt als die Chancen, im Fall eines Arbeitsplatzverlusts eine vergleichbare Stelle finden zu können. In der Gesamtschau der individuellen Arbeitsmarktchancen sind die Einschätzungen der meisten Beschäftigten gleichwohl überwiegend positiv: Die Ergebnisse erweisen sich als weithin stabil über die bisherigen 8 Erhebungsjahre 2014 bis 2021. Nach wie vor hat die Corona-Krise offenbar kaum unmittelbaren Einfluss auf das Antwortverhalten zu dieser Frage.

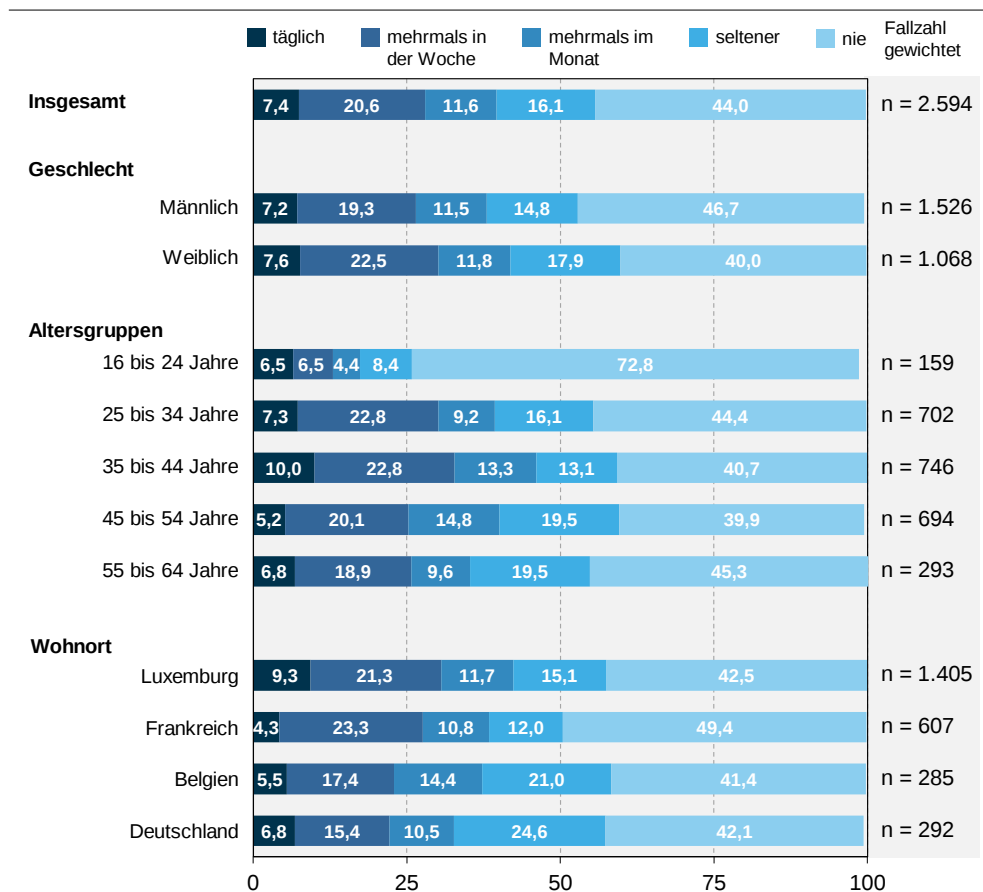
6 Home-Office

Ein großes Thema in diesem Jahr war und ist weiterhin, nicht zuletzt pandemiebedingt, die Arbeit im Home-Office. In den folgenden Abschnitten wird dieses Thema in verschiedenen Aspekten näher beleuchtet.

6.1 Nutzung von Home-Office

In der Gesamtschau ist der Luxemburger Arbeitsmarkt hinsichtlich des Einsatzes von Home-Office zweigeteilt: 40 Prozent arbeiten mindestens mehrmals im Monat von zu Hause, 28 Prozent sogar mindestens mehrmals in der Woche. Die anderen 60 Prozent arbeiten dagegen so gut wie gar nicht von zu Hause.

Abbildung 34 Arbeit von zu Hause I



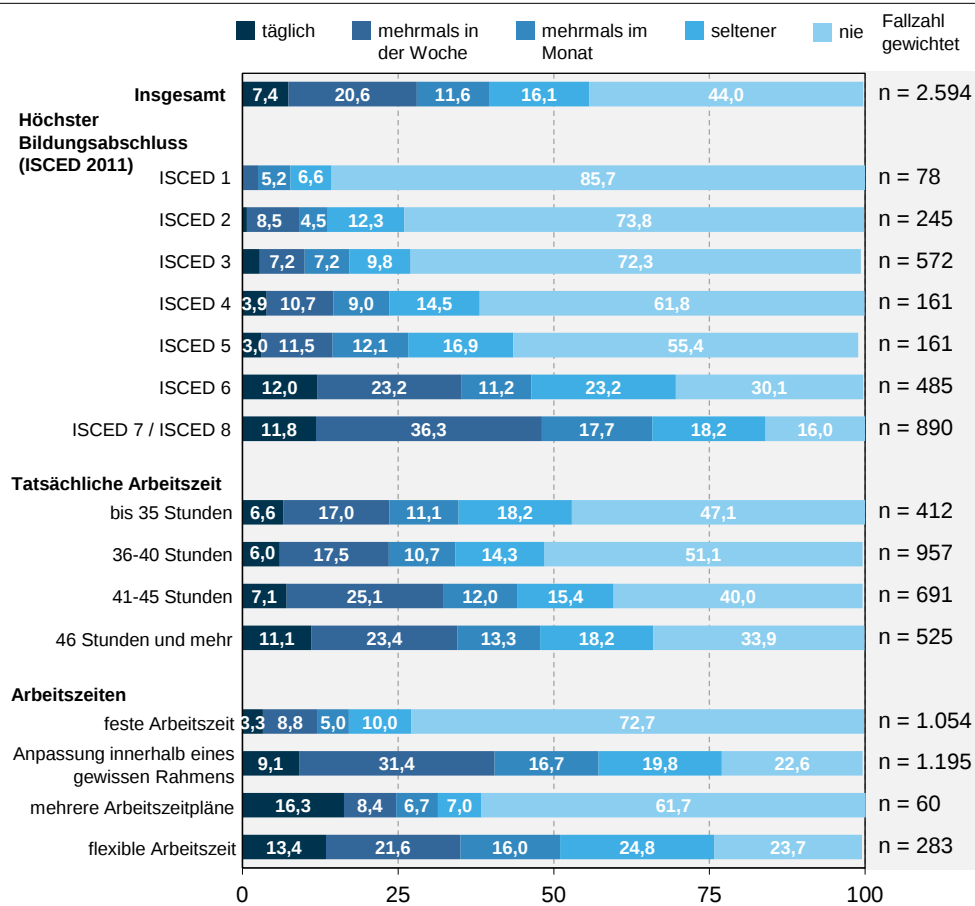
Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?
Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Der Anteil der Home-Office-Nutzung ist damit im Vergleich zum Vorjahr noch etwas angestiegen, als 22 Prozent der Beschäftigten mehrmals in der Woche von zu Hause arbeiteten. Darüber hinaus weisen die Anteile in einzelnen Unterkategorien bemerkenswerte Auffälligkeiten auf (vgl. Abbildung 34). Obwohl der Arbeitsweg für die meisten Pendler deutlich weiter und länger ist als für die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten, arbeiten Grenzgänger seltener im Home-Office. So gehen 31 Prozent der in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Tätigkeit mehrmals in der Woche von zu Hause aus nach. Bei den Grenzgängern bewegen sich die Anteile dagegen zwischen 28 Prozent (Frankreich) und 22 Prozent (Deutschland).

Eine eindeutige Tendenz weist des Weiteren das Bildungsniveau der Beschäftigten aus (vgl. Abbildung 35). Mit steigendem Bildungsgrad erhöhen sich auch die Anteile derjenigen, die mehrmals in der Woche im Home-Office arbeiten. Exemplarisch sind es bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung (ISCED 1) gerade einmal 3 Prozent (in der Übersicht nicht erkennbar), bei den Beschäftigten mit einer allgemeinen Hochschulreife oder Ähnlichem (ISCED 3) 10 Prozent und Personen mit einer Techniker- oder Meisterausbildung (ISCED 5) 15 Prozent. Unter den hoch- bzw. höchstqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Luxemburgs arbeiten sogar 35 (ISCED 6) bzw. 48 Prozent (ISCED 7 und 8) häufig von zu Hause aus.

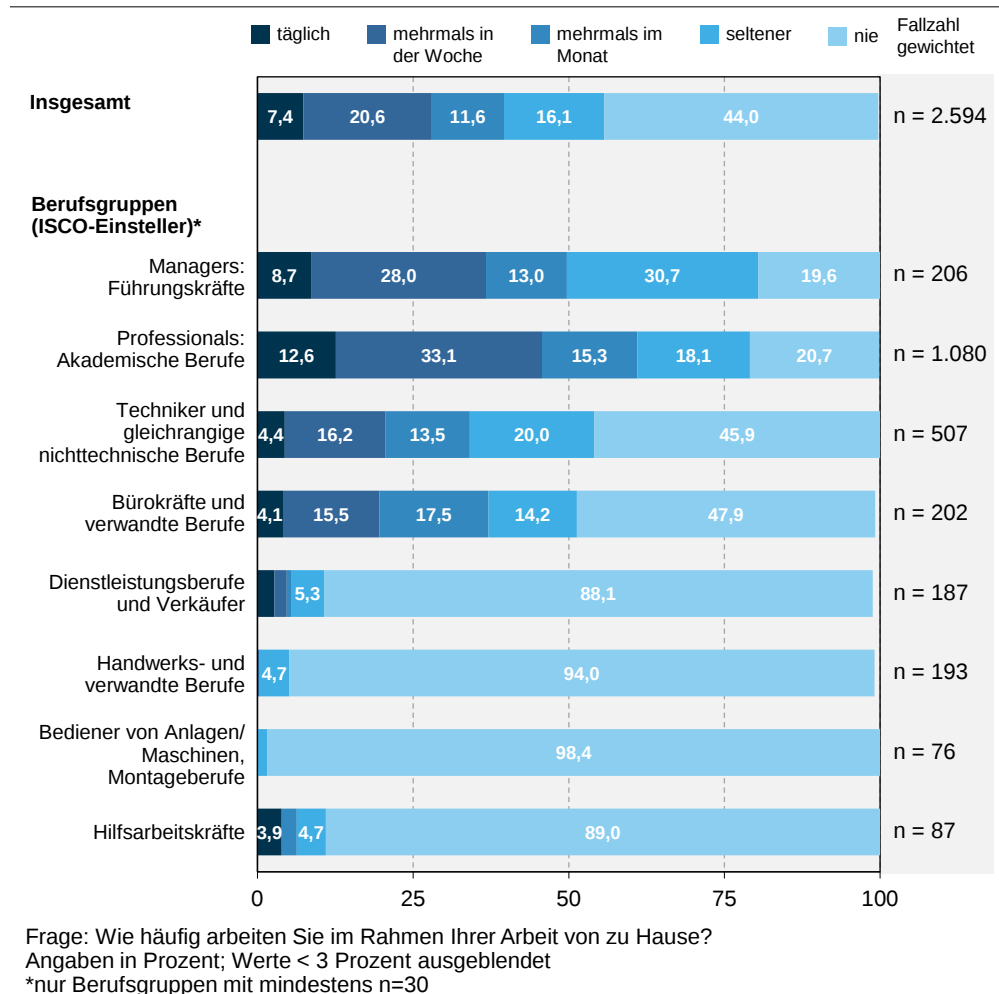
Auch die Arbeitsbedingungen weisen unterschiedliche Anteile an Arbeit von zu Hause auf. So geben 24 Prozent derjenigen, die bis zu 40 Stunden in der Woche arbeiten, häufige Arbeit im Home-Office an. Bei den Beschäftigten mit 41 bis 45 Wochenarbeitsstunden sind es ein Drittel (32 Prozent) und bei den Beschäftigten mit 46 oder mehr Arbeitsstunden in der Woche sogar 35 Prozent. Neben der reinen Arbeitszeit unterscheiden sich die Anteile auch nach den verschiedenen Arbeitszeitmodellen der Beschäftigten. Unter den Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten arbeitet jeder Zehnte (12 Prozent) mehrere Tage in der Woche im Home-Office – und damit so wenige wie bei keinem anderen Arbeitszeitmodell. Denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gewissen, aber begrenzten arbeitszeitlichen Gestaltungsspielräumen arbeiten zu 41 Prozent (teilweise) im Home-Office. Unter den Personen, die flexible Arbeitszeiten haben, sind es ein Drittel (35 Prozent).

Abbildung 35 Arbeit von zu Hause II

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Die Häufigkeit der Arbeit von zu Hause unterscheidet sich auch nach der ausgeübten Tätigkeit, da für bestimmte Arbeitsbereiche eine physische Präsenz unabdingbar ist. Zu dieser Gruppe gehören insbesondere Handwerksberufe und Berufssegmente für Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure, unter denen 94 bzw. 98 Prozent nie im Home-Office arbeiten (vgl. Abbildung 36). Gleiches gilt auch für Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen, hier liegt der Wert aber etwas niedriger (88 Prozent arbeiten „nie“ im Home-Office). Dagegen finden sich bei Führungskräften (37 Prozent) und Professionals in akademischen Berufen (46 Prozent) nennenswerte Anteile von Personen, die ihre Arbeitszeit an mehreren Tagen in der Woche im Home-Office verbringen.

Abbildung 36 Arbeit von zu Hause III

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

6.2 Ausstattung und Zeitdauer des Home-Office

Nicht unwichtig für die Arbeit von zu Hause ist die dort gegebene Ausstattung. Dies betrifft sowohl die für die Arbeit zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten als auch die Ausstattung mit der entsprechenden Technik.

Von den Befragten, die aus dem Home-Office arbeiten,¹⁷ steht für 60 Prozent ein eigenes Büro dafür zur Verfügung. Dabei ist der Anteil bei den männlichen Beschäftigten mit 62 Prozent etwas höher als bei den Arbeitnehmerinnen, bei denen für 57 Prozent ein eigenes Home-Office-Büro zur Verfügung steht. Ein separater Arbeitsraum steht darüber hinaus öfters Personen zur Verfügung, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben oder Kinder haben. In beiden Fällen liegt der Anteil von Personen mit einem eigenen Büro für die Heimarbeit bei 62 bis 64

¹⁷ Das sind alle Befragten, die mindestens „selten“ oder aber häufiger ihre Arbeit von zu Haus aus ausüben.

Prozent. Die jeweilige Referenzgruppe kommt auf etwas geringere Anteile von 52 Prozent (keine Partner/in) bzw. 57 Prozent (keine Kinder). Zudem gibt es einen Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit eines Büros zu Hause und der Anzahl der Tage, die im Home-Office verbracht werden. So steht 65 bis 67 Prozent der Beschäftigten, die mindestens mehrmals die Woche von zu Hause aus arbeiten, ein Büro zur Arbeit zu Hause zur Verfügung. Bei Beschäftigten, die weniger, also nur mehrmals im Monat im Home-Office sind, verfügen 61 Prozent über eine heimische Büroausstattung und bei Personen, die selten von zu Hause arbeiten, sind es 50 Prozent.

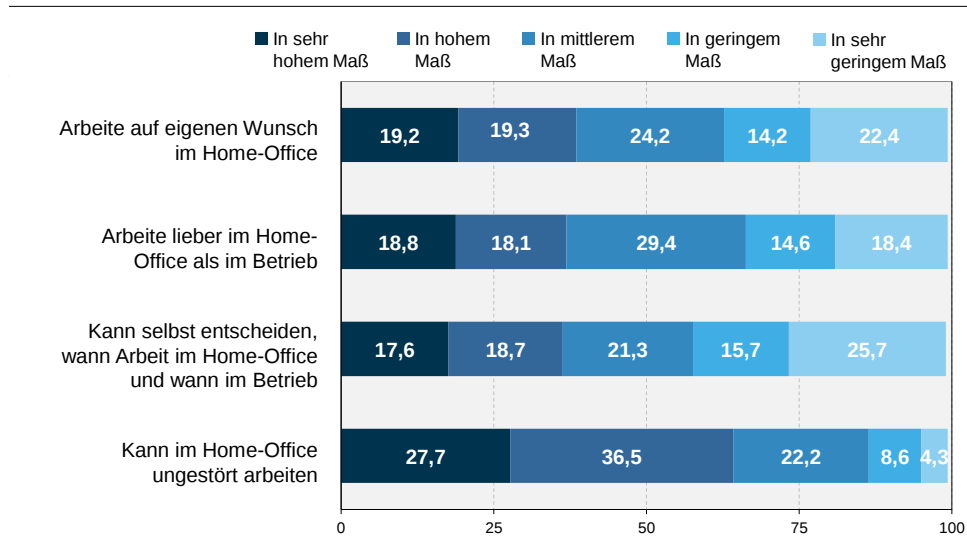
In Bezug auf die Ausstattung für die Arbeit von zu Hause geben zwei Drittel (64 Prozent) an, in „hohem“ oder „sehr hohem Maß“ gut ausgestattet zu sein. Die Ausstattung unterscheidet sich dabei nur etwas nach dem Alter. So sind unter den 16 bis 24-Jährigen 56 Prozent für die Arbeit im Home-Office gut ausgestattet und bei den 25- bis 34-Jährigen 58 Prozent. Bei den älteren Altersgruppen liegen die Werte bei 64 bis 68 Prozent. Etwas häufiger gut ausgestattet ist die Berufsgruppen der Führungskräfte (74 Prozent), auch im Vergleich zu akademischen Professionals (65 Prozent) und Bürokräften (69 Prozent). Auch Beschäftigte in technischen und nicht-technischen, gleichrangigen Berufen sind noch überdurchschnittlich häufig gut ausgestattet (56 Prozent). Für die anderen Berufsgruppen lassen sich keine Aussagen treffen, da hier die Anteile von Personen mit regelmäßiger Arbeit im Home-Office sehr gering ausfallen (siehe oben).

Alle Personen mit Home-Office-Anteilen wurden gefragt, wie lange sie dies schon tun. Ein Viertel der Befragten (25 Prozent) arbeitet seit weniger als einem Jahr aus dem Home-Office, bei 61 Prozent liegt der Zeitraum zwischen 1 bis 2 Jahren. Die restlichen Beschäftigten arbeiten schon länger als 3 Jahre zumindest teilweise von zu Hause aus und damit noch vor dem Beginn der Corona-Pandemie.

Insbesondere bei Beamten war dies bereits vor der Pandemie häufiger der Fall: 31 Prozent der Beamten geben an, schon mehr als 2 Jahre aus dem Home-Office zu arbeiten, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind dies dagegen nur 11 Prozent. Auch bei den Berufsgruppen gibt es Unterschiede bei dem Zeitraum, seit dem im Home-Office gearbeitet wird. So arbeitet ein Fünftel der Führungskräfte (21 Prozent) bereits seit mehr als 2 Jahren zumindest teilweise im Home-Office. Das gilt auch für 17 Prozent der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und 15 Prozent der Professionals. Bei den Beschäftigten in technischen Berufen (8 Prozent) und Bürokräften (3 Prozent) sind die Anteile für langjährige Home-Office-Arbeit dagegen gering ausgeprägt. Für die anderen Berufsgruppen sind die Anteile von Personen mit Arbeit von zu Hause zu gering, um sie sinnvoll auswerten zu können.

6.3 Home-Office-Praxis aus Sicht der Beschäftigten

Des Weiteren wurden die Home-Office-Beschäftigten in diesem Erhebungsjahr gebeten, verschiedene Aspekte der Arbeit von zu Hause zu bewerten (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37 Aussagen zur Arbeit im Home-Office

Frage: Bitte geben Sie an, in welchem Maß die Aussagen für Sie zutreffen.

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 2.594

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

infas 

Eine Frage war, ob die Befragten aus eigenem Wunsch von zu Hause arbeiten. Dabei sind die Beschäftigten in ihrer Meinung geteilt: Auf 38 Prozent trifft dies in (sehr) hohem Maß zu, bei 37 Prozent ist das Gegenteil der Fall. Dabei nimmt die Zustimmung zu der Aussage mit steigendem Alter deutlich ab. So arbeiten laut eigener Aussage mehr als die Hälfte (55 Prozent) der 16- bis 24-Jährigen auf eigenen Wunsch aus dem Home-Office; bei den 35- bis 44-Jährigen sind es dagegen nur noch 40 Prozent. Bei den älteren Jahrgängen gibt schließlich nur noch ein Drittel der Befragten (32 bis 34 Prozent) an, auf eigenen Wunsch aus dem Home-Office zu arbeiten.

Besondere Unterschiede in dieser Frage gibt es auch im Hinblick auf den Wohnort. So geben jeweils 38 Prozent der in Frankreich und Luxemburg wohnenden Beschäftigten an, auf eigenen Wunsch aus dem Home-Office zu arbeiten. Unter in Belgien wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind es nur 32 Prozent. Bemerkenswert erscheint der deutlich höhere Anteil der in Deutschland wohnenden Beschäftigten: Hier gibt rund die Hälfte an, dass die Arbeit von zu Hause auf ihren eigenen Wunsch geschieht.

Daran anschließend wurde auch erhoben, ob die Befragten lieber im Home-Office als im Betrieb arbeiten. Dieser Aussage stimmen 37 Prozent der Beschäftigten in (sehr) hohem Maß zu, ein Drittel (33 Prozent) arbeitet dagegen deutlich lieber im Betrieb als im Home-Office. Ein weiteres Drittel (29 Prozent) zeigt sich diesbezüglich unentschieden. Dabei sind es wiederum (ähnlich zur Vorfrage) vor allem die Jüngeren, die Home-Office der Arbeit im Betrieb vorziehen: 46 Prozent der unter 25-Jährigen, aber nur 28 bis 34 Prozent der älteren Beschäftigten über 44 Jahre geben an, lieber von zu Hause aus zu arbeiten.

Die Beliebtheit des favorisierten Arbeitsorts unterscheidet sich erneut auch nach Wohnort der Befragten. So gibt nur weniger als ein Drittel (29 Prozent) der in Luxemburg wohnenden Beschäftigten an, lieber im Home-Office als im Betrieb zu

arbeiten. Bei den Beschäftigten in Belgien und Deutschland sind dies dagegen 42 bzw. 43 Prozent. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aus Frankreich zum Arbeiten nach Luxemburg kommen, arbeiten sogar mehr als die Hälfte (53 Prozent) lieber von zu Hause aus.

Relevant ist darüber hinaus die Frage, ob die Beschäftigten, die von zu Hause aus arbeiten, grundsätzlich darüber entscheiden können, wann sie dies tun. Ein Drittel der Beschäftigten (36 Prozent) kann dabei darüber in (sehr) hohem Maß selbst entscheiden. Allerdings geben auch 41 Prozent an, keinen Einfluss darauf zu haben, wann sie im Home-Office arbeiten und wann nicht. Männer können diese Entscheidung etwas häufiger treffen als Frauen (39 gegenüber 33 Prozent). Auch die jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – insbesondere im Alter zwischen 16 und 24 Jahren – können darüber entscheiden, wann sie von zu Hause aus arbeiten: 47 Prozent dieser Gruppe stimmt der Aussage in (sehr) hohem Maß zu. Bei den anderen Alterskohorten liegen die Zustimmungssanteile mit 33 bis 38 Prozent deutlich darunter.

Fast selbstverständlich ist darüber hinaus, dass Beschäftigte in Vorgesetztenfunktionen öfter selbst darüber entscheiden können, wann sie von zu Hause aus arbeiten als es bei Personen ohne Mitarbeiterverantwortung der Fall ist (44 gegenüber 32 Prozent). Dies spiegelt sich auch bei der Betrachtung der Berufsgruppen wieder: Mehr als die Hälfte der Führungskräfte (53 Prozent) können in (sehr) hohem Maß bestimmen, zu wann sie aus dem Home-Office arbeiten. Bei den anderen (aufgrund ausreichend großer Fallzahlen auswertbaren) Berufsgruppen wie Professionals, Technikern oder Bürokräften sind es deutlich weniger (37, 32 und 25 Prozent).

Ein weiterer Aspekt lautete, ob die Beschäftigten im Home-Office ungestört arbeiten können. Dies trifft für 64 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Home-Office-Anteilen zu. Etwas mehr als ein Zehntel (13 Prozent) meint aber auch, zu Hause nicht ungestört ihrer Tätigkeit nachgehen zu können. Dabei geben Frauen etwas häufiger als Männer an, im Home-Office nicht in Ruhe arbeiten zu können (15 gegenüber 11 Prozent). Nicht überraschen kann darüber hinaus das Ergebnis, dass von einer unruhigen Arbeitsatmosphäre im Home-Office besonders Beschäftigte betroffen sind, bei denen noch andere Personen im Haushalt leben. Von den Personen, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, geben etwa 14 Prozent an, ungestört nur in (sehr) geringem Maß zu Hause arbeiten zu können. Bei den Beschäftigten ohne Partnerin oder Partner teilen diese Einschätzung nur 8 Prozent.

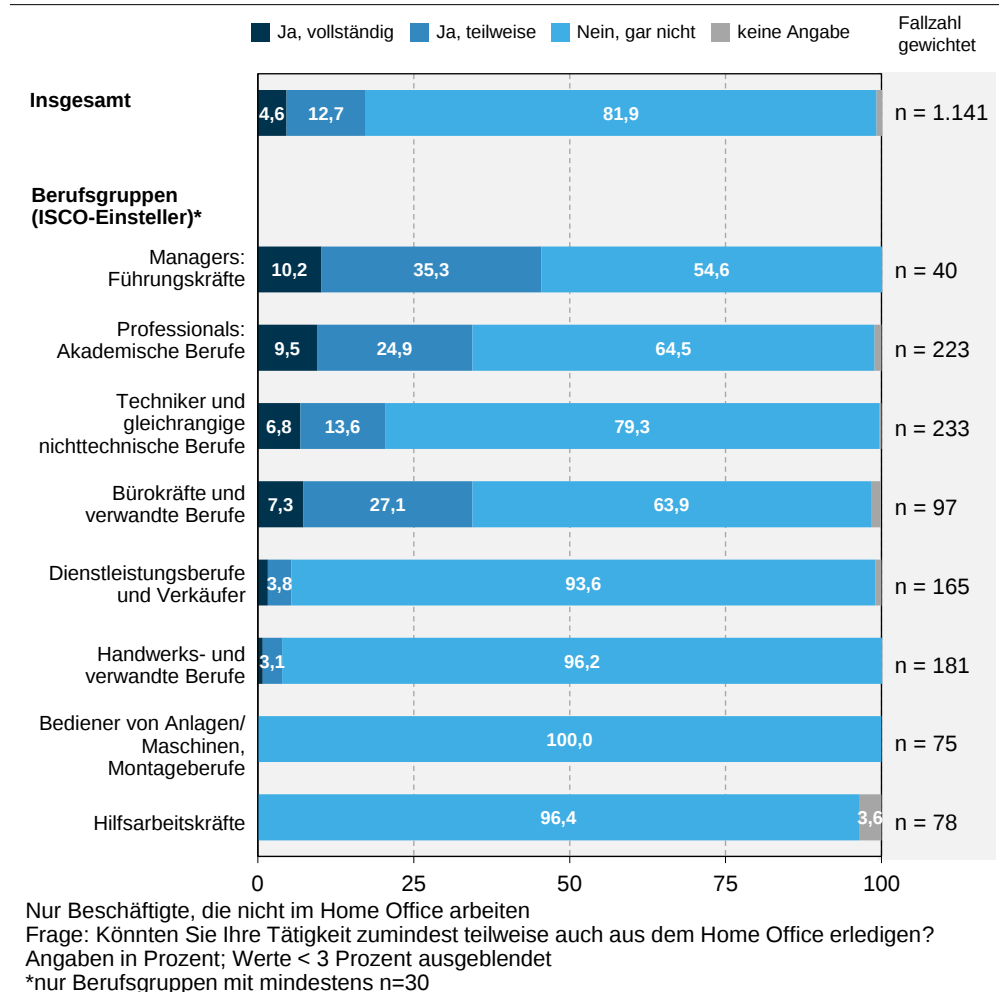
Auch wenn Kinder im Haushalt leben, ist ungestörte Arbeit von zu Hause aus weniger wahrscheinlich. Unter alleinerziehenden Beschäftigten ist der Anteil von Personen, die zu Hause nicht ungestört arbeiten können, mit 20 Prozent am höchsten. Es folgen 18 Prozent der Beschäftigten mit genau einem Kind im Haushalt, die Arbeiten im Home-Office nicht ohne Störungen erleben. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit zwei oder mehr Kindern im Haushalt sind das 13 Prozent. Personen ohne Kinder stimmen der Aussage noch weniger zu (10 Prozent). Bei Beschäftigten, die weder Kinder noch einen Partner haben, fällt der Anteil mit 6 Prozent schließlich besonders niedrig aus.

6.4 Beschäftigte ohne Home-Office-Arbeit

Wenige Fragen wurden speziell an Beschäftigte adressiert, die im Erhebungszeitraum nicht im Home-Office arbeiteten. Diese Beschäftigten wurden gefragt, ob sich ihre Tätigkeit grundsätzlich (zumindest teilweise) von zu Hause erledigen ließe. Nur 5 Prozent der Befragten erachten dies für vollständig möglich, weitere 13 Prozent halten zumindest eine teilweise Erledigung der Arbeitsaufgaben von zu Hause aus als machbar. Vier Fünftel (82 Prozent) meinen dagegen, dass ihre Tätigkeit nicht von zu Hause aus ausgeführt werden kann. Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus dem letztjährigen Bericht, in dem als häufigster Grund gegen die Arbeit im Home-Office angeführt wurde, dass sich die Tätigkeit nicht von zu Hause erledigen ließe (vgl. Schütz/Thiele 2020: 86).¹⁸

Besonders Handwerker und Bediener von Anlagen und Maschinen können ihre Tätigkeit nahezu nie aus dem eigenen Zuhause erledigen (vgl. Abbildung 38). Anders ist dies bei Führungskräften, Bürokräften und Professionals. In diesen Berufsgruppen könnte ein Teil der Beschäftigten die Arbeit zumindest teilweise aus dem Home-Office erledigen (46 Prozent der Führungskräfte und jeweils 34 Prozent der Professionals und Bürokräfte). Auch bei den Technikern könnte ein gewisser Teil der Beschäftigten (20 Prozent) der Tätigkeit zumindest teilweise von zu Hause nachgehen.

¹⁸ Dieses Ergebnis aus dem letzten Jahr ist mit den diesjährigen Ergebnissen aufgrund einer etwas anderen Frageformulierung nicht direkt vergleichbar, an der Stoßrichtung der Aussage ändert sich indes nichts

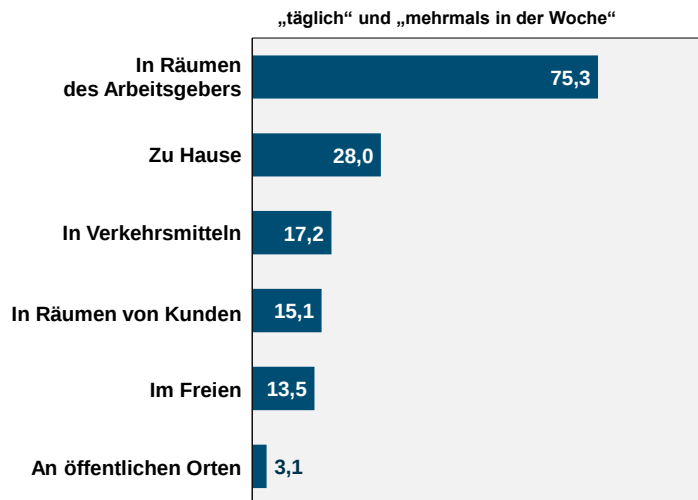
Abbildung 38 Möglichkeit der Tätigkeit von zu Hause aus nachzugehen

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

Darüber hinaus wurde der Teil der Beschäftigten, der die eigene Tätigkeit zumindest teilweise aus dem Home-Office erledigen könnte, zum Erhebungszeitraum aber nicht im Home-Office arbeitete (17 Prozent aller Befragten), danach gefragt, ob ihnen der Arbeitgeber die zeitweise Arbeit von zu Hause gestattet. Zwei Fünftel (41 Prozent) hat dafür die Erlaubnis des Arbeitgebers, für 59 Prozent liegt eine solche Erlaubnis nicht vor. Aufgrund der kleinen Fallzahlen bei dieser Frage ist eine weitere Differenzierung nach einzelnen Merkmalen der Befragten nicht möglich.

6.5 Fester Arbeitsort und mobiles Arbeiten

Trotz der Zunahme von Home-Office bleibt der Arbeitsplatz im Unternehmen insgesamt weiterhin am wichtigsten: 75 Prozent der Luxemburger Beschäftigten arbeiten täglich oder mehrmals in der Woche in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Darüber hinaus gibt es auch nennenswerte Anteile für Arbeitsorte, die nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39 Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten

Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten...?
Angaben in Prozent; Fallzahl (gewichtet): 2.594

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

So arbeiten 15 Prozent mindestens mehrere Tage in der Woche in den Räumlichkeiten von Kunden und 14 Prozent verbringen ihre Arbeitszeit bzw. einen Teil davon im Freien. Auch unterwegs, beispielsweise in Bus oder Bahn, ist ein Teil der Beschäftigten tätig (17 Prozent). Die Arbeit an öffentlichen Orten wie bspw. Cafés oder Flughäfen stellt dagegen nur für eine sehr kleine Gruppe der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Regel dar (3 Prozent).

Die Arbeitsorte unterscheiden sich insbesondere bei der Betrachtung der Berufsgruppen. Denn Führungskräfte, Professionals, Techniker und Bürokräfte arbeiten zu großen Teilen mehrmals in der Woche in den Räumlichkeiten des jeweiligen Arbeitgebers (78 bis 88 Prozent). Bei Handwerkern und Bedienern von Anlagen und Maschinen trifft dies dagegen nur auf etwa die Hälfte der Beschäftigten zu (57 und 44 Prozent). In den Räumlichkeiten von Kunden arbeiten dagegen überdurchschnittlich oft Handwerker (37 Prozent) und Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (36 Prozent). Führungskräfte und Büroangestellte haben ihren Arbeitsplatz dagegen nur sehr selten in diesen Räumlichkeiten (5 und 4 Prozent). In Verkehrsmitteln sind besonders häufig Bediener von Anlagen- und Maschinen tätig (57 Prozent), wohingegen Professionals und Bürokräfte ihre Arbeitszeit selten dort verbringen (11 bzw. 16 Prozent). Arbeit im Freien an mehreren Tagen in der Woche verrichten insbesondere Handwerker (46 Prozent) und Bediener von Anlagen und Maschinen (40 Prozent). Bei Führungskräften und Bürokräften ist das Arbeiten im Freien dagegen die Ausnahme.

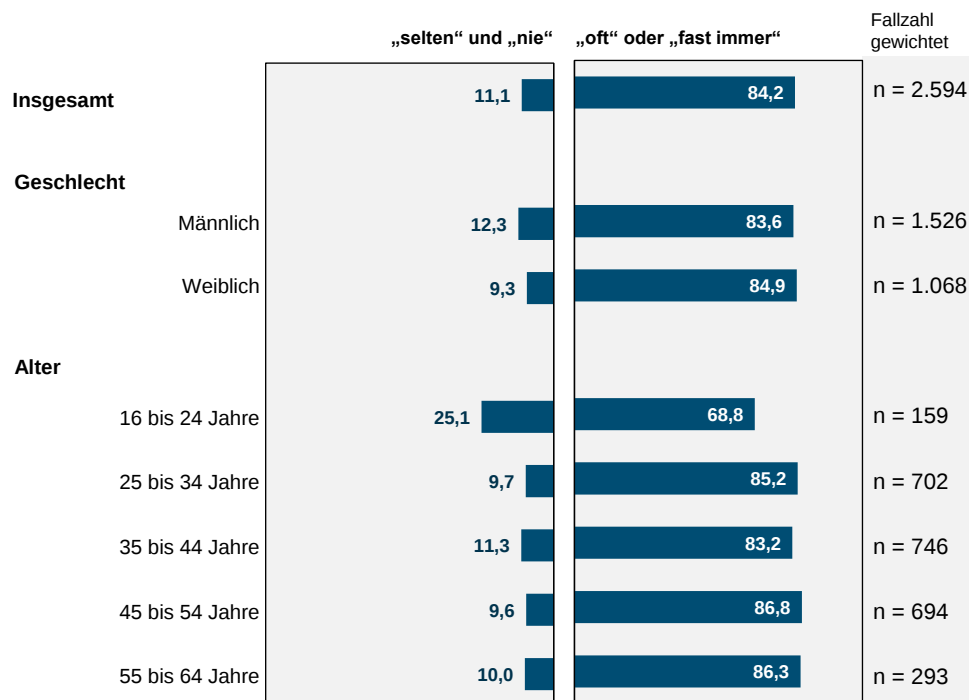
7 Digitalisierung

Ein wichtiger inhaltlicher Schwerpunkt im Erhebungsjahr 2021 bildete der Einsatz digitaler Technologien bei der Arbeit. Nachfolgend sind die wichtigsten Befunde zusammengefasst.

7.1 Nutzungshäufigkeit digitaler Technik

Als Grundlage wurden die Beschäftigten zunächst gefragt, wie häufig sie bei der Arbeit digitale Arbeitsmittel nutzen, die auf Computertechnik basieren oder mit dem Internet verknüpft sind (zum Beispiel Computer, Smartphones, Pager, Scanner, E-Mails, Voicemails, soziale Netzwerke). 84 Prozent der Befragten geben diesbezüglich an, solche digitalen Arbeitsmittel bei der Arbeit „oft“ oder „fast immer“ zu nutzen. Ein Zehntel der Befragten (11 Prozent) hat beruflich dagegen „selten“ oder „nie“ mit solchen Technologien zu tun. Zwischen Männern und Frauen gibt es bei der Häufigkeit der Nutzung nur marginale Unterschiede, ein Blick auf das Alter zeigt dagegen größere Differenzen (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40 Häufigkeit der Nutzung digitaler Arbeitsmittel I



Frage: Wie häufig nutzen Sie digitale Technologien bei der Arbeit?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

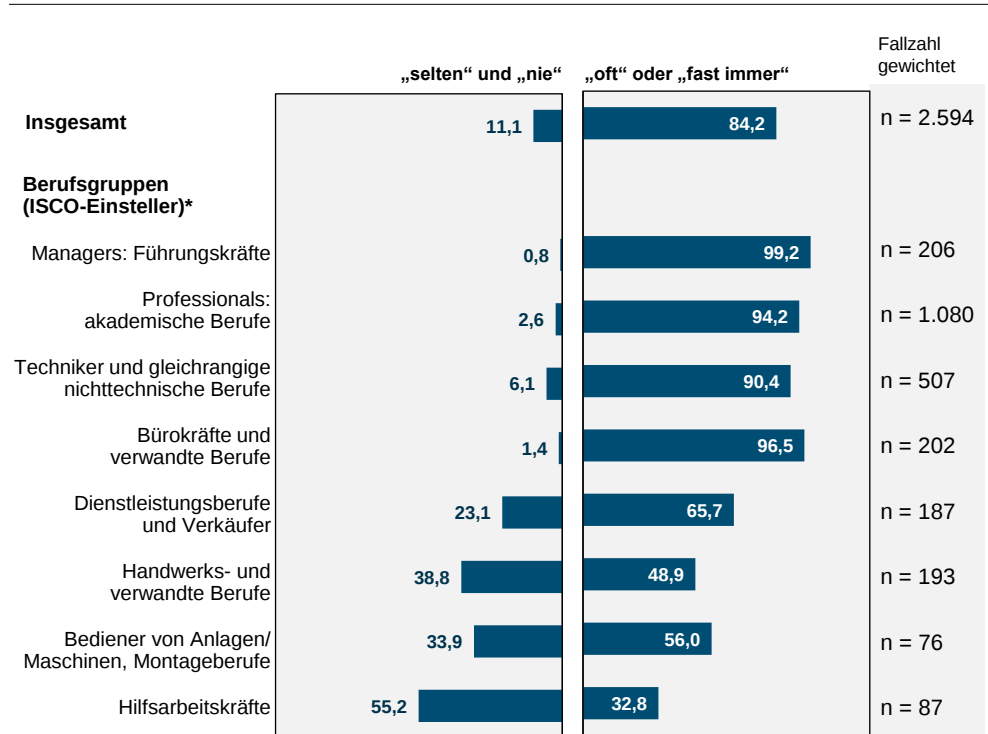
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

So geben von den 16- bis 24-Jährigen nur rund zwei Drittel (69 Prozent) an, bei ihrer Tätigkeit „oft“ oder „fast immer“ mit digitalen Technologien zu arbeiten. Bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen 83 bis 87 Prozent.

Größere Unterschiede in der Häufigkeit der Nutzung zeigen sich auch nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 41). So gehören digitale Technologien nahezu für alle Führungskräfte, akademischen Professionals und Bürokräfte zum Arbeitsalltag: Mehr als 94 Prozent der Beschäftigten in diesen Gruppen geben eine häufige Nutzung an. Dagegen sind es bei Beschäftigten aus dem Dienstleistungsgewerbe nur zwei Drittel

(66 Prozent), bei Bedienern von Maschinen und Anlagen 56 Prozent und bei Handwerkern weniger als die Hälfte (49 Prozent). Unter den Personen, die als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt sind, gibt sogar nur ein Drittel (33 Prozent) an, „oft“ oder „fast immer“ beruflich mit digitalen Technologien zu arbeiten.

Abbildung 41 Häufigkeit der Nutzung digitaler Arbeitsmittel II



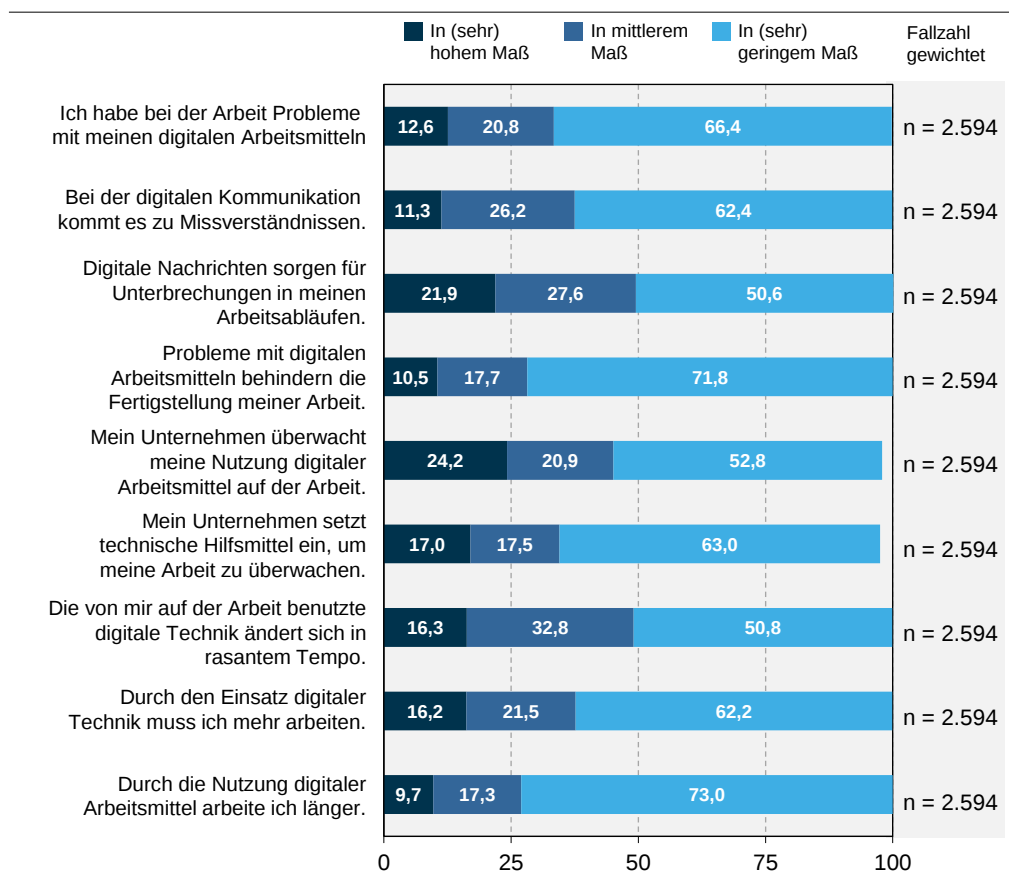
Frage: Wie häufig nutzen Sie digitale Technologien bei der Arbeit?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

7.2 Herausforderungen bei der Nutzung digitaler Technik

Aus der Häufigkeit der Nutzung bestimmter digitaler Technologien lässt sich noch nicht erkennen, welchen Einfluss dieser Einsatz auf die Qualität der Arbeit der Beschäftigten in Luxemburg hat. Dementsprechend wurden den Beschäftigten, die mindestens „manchmal“ mit digitalen Technologien arbeiten (89 Prozent aller in Luxemburg Beschäftigten), differenziertere Fragen zu diesem Thema gestellt (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42 Aussagen zur Nutzung digitaler Arbeitsmittel



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet;
Fallzahl: 2.304

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, eigene Berechnungen

infas



Zum ersten ging es dabei um das Ausmaß von Problemen, die bei der Nutzung digitaler Arbeitsmittel auftreten können, zum Beispiel Computer- oder Verbindungsprobleme. Dabei haben allerdings nur 13 Prozent Probleme in hohem oder sehr hohem Maß. Auf zwei Drittel (67 Prozent) trifft dies nicht zu. Frauen haben dabei etwas häufiger als Männer mit solchen Problemen zu tun (14 gegenüber 12 Prozent). Ähnliches gilt für die jüngste Befragtengruppe der Beschäftigten bis 24 Jahre: Hier geben 16 Prozent an, in (sehr) hohem Maß Probleme mit digitalen Arbeitsmitteln zu haben. Bei den anderen Altersgruppen sind es 12 bis 14 Prozent. Bei der Betrachtung der Berufsgruppen haben insbesondere Hilfsarbeitskräfte (27 Prozent), Bediener von Anlagen und Maschinen

(17 Prozent) und Bürokräfte (16 Prozent) in überdurchschnittlichen Maß Probleme mit den digitalen Arbeitsmitteln.

Ein spezielles Problem bei der Nutzung digitaler Arbeitsmittel können Missverständnisse bei der Kommunikation über digitale Kanäle sein, sei es per E-Mail oder bei Video- und Telefonanrufen. Für ein Zehntel der Befragten (11 Prozent) kommt es bei der digitalen Kommunikation in (sehr) hohem Maß zu Missverständnissen, für zwei Drittel (62 Prozent) ist dies nicht der Fall.

Ein weiteres Problem kann die (häufige) Unterbrechung der Arbeitsabläufe durch digitale Nachrichten sein. Für ein Fünftel der Beschäftigten (22 Prozent) ist dies in (sehr) hohem Maß der Fall. Dies trifft auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger zu als bei jüngeren Beschäftigten. Denn 23 bis 25 Prozent der über 34-Jährigen stimmen dieser Aussage zu. Bei den 25- bis 34-Jährigen sind es dagegen 19 Prozent und bei den jüngsten Beschäftigten im Alter von 16 bis 24 Jahren sind es nur 12 Prozent. Eine solche Unterbrechung der Arbeitsabläufe betrifft in (sehr) hohem Maß ebenfalls Beschäftigte mit Führungsaufgaben (30 Prozent) und akademische Professionals (24 Prozent). Dagegen stimmen der Aussage nur wenige Bediener von Anlagen und Maschinen (8 Prozent) und Handwerker (13 Prozent) zu.

Grundsätzlich behindern bei einem Zehntel der Beschäftigten (11 Prozent) Probleme mit digitalen Arbeitsmitteln in (sehr) hohem Maß die Fertigstellung der Arbeit. Dies betrifft – umgekehrt zu der generell auftretenden Häufigkeit von Problemen mit digitalen Arbeitsmitteln – jüngere Befragte häufiger als ältere Beschäftigte. Zudem werden vor allem Handwerker und Hilfsarbeitskräfte (jeweils 15 Prozent) durch solche Schwierigkeiten bei ihrer Arbeit behindert. Bei Bedienern von Anlagen und Maschinen kommt dies dagegen nicht vor.

Eine weitere Frage betraf in diesem Jahr die Kontrolle der Nutzung der digitalen Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber. Konkret wurde zum einen gefragt, in welchem Maß das Unternehmen die Nutzung digitaler Arbeitsmittel auf der Arbeit überwacht. Dies trifft nach Angaben der Befragten auf rund ein Viertel der Beschäftigten in (sehr) hohem Maß zu (24 Prozent). Bei weiteren 21 Prozent trifft dies in mittlerem Maß zu und rund die Hälfte der Beschäftigten (53 Prozent) betrifft dies nicht. Zum anderen wurde gefragt, in welchem Maß das Unternehmen technische Hilfsmittel einsetzt, um die (individuelle) Arbeit zu überwachen. 17 Prozent der Befragten sehen eine solche technische Überwachung der eigenen Tätigkeit durch ihr Unternehmen in (sehr) hohem Maße als gegeben an, 63 Prozent erachten technische Überwachung ihrer Arbeit als nicht relevant.

Die Nutzung digitaler Arbeitsmittel auf der Arbeit wird besonders häufig bei Bedienern von Anlagen und Maschinen (43 Prozent) sowie Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (38 Prozent) grundsätzlich überwacht. Von der technischen Überwachung der eigenen Tätigkeit sind diese Berufsgruppen ebenfalls am häufigsten betroffen (61 Prozent bei Bedienern von Anlagen und Maschinen, 25 Prozent bei Dienstleistungsberufen). Im Gegensatz dazu sind Führungskräfte (15 Prozent) bzw. Personen mit einer Vorgesetztenfunktion (21 Prozent) weder stark von einer Nutzungskontrolle der Digitaltechnik noch von der technischen Überwachung der eigenen Tätigkeit betroffen (10 bzw. 13 Prozent).

Ein anderer Aspekt betrifft Tempo und Druck der Digitalisierung. Danach gefragt, ändern sich für durchschnittlich 16 Prozent der Beschäftigten die genutzten digitalen Arbeitsmittel in rasantem Tempo, dabei liegt der Wert bei Professionals mit 19 Prozent am höchsten, bei Hilfsarbeitskräften mit 12 Prozent am niedrigsten. 51 Prozent aller Befragten stimmen dieser Aussage nicht zu. Zusammengefasst: die Digitalisierungsprozesse schreiten spürbar voran, aber aktuell nicht bei erhöhter Geschwindigkeit.

7.3 Arbeitszeit und –dauer bei Digitalisierung

Mit Blick auf das Arbeitsvolumen geben 16 Prozent an, dass sie durch den Einsatz digitaler Technologien mehr arbeiten müssen. Interessant ist bei dieser Frage ein Blick auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten. Von den Beschäftigten mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von 46 oder mehr Stunden pro Woche geht ein Viertel (26 Prozent) davon aus, durch den Einsatz digitaler Technologien mehr arbeiten zu müssen. Dagegen stimmen nur 11 bis 15 Prozent der Beschäftigten mit kürzeren Arbeitszeiten dieser Aussage zu.

Ähnliches gilt für Personen mit einer hohen Anzahl an Arbeitstagen mit atypischen Arbeitszeiten (Wochenendarbeit oder Arbeitszeiten nach 19 Uhr). So geben 31 Prozent der Beschäftigten mit 15 oder mehr solcher Arbeitstage an, in (sehr) hohem Maß aufgrund digitaler Arbeitsmittel mehr arbeiten zu müssen. Bei Beschäftigten mit einer geringeren Anzahl solcher Arbeitstage liegt der Anteil dagegen zwischen 21 und 25 Prozent. Bei Beschäftigten, die gar nicht zu solchen atypischen Zeiten arbeiten müssen, sind darüber hinaus nur rund ein Zehntel (12 Prozent) der Überzeugung, durch den Einsatz digitaler Arbeitsmittel mehr arbeiten zu müssen.

Zwischen einzelnen Berufsgruppen gibt es ebenfalls teils deutliche Unterschiede in der Einschätzung dieser Frage. So findet ein Viertel der Handwerker (23 Prozent), dass der Einsatz digitaler Arbeitsmittel bei ihnen zu einem Mehr an Arbeit geführt hat. Ähnlich sehen dies sowohl 18 Prozent der Führungskräfte als auch der Professionals. Bei Bürokräften (9 Prozent) und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (13 Prozent) sind die Anteile deutlich geringer. Mehrarbeit aufgrund der Digitalisierung wird nicht zuletzt auch von Beschäftigten im Home-Office geltend gemacht. So gibt ein Fünftel (18 bis 21 Prozent) der Beschäftigten mit mindestens mehrtägiger Arbeit von zu Hause in der Woche an, durch die Nutzung digitaler Arbeitsmittel in (sehr) hohem Maß mehr arbeiten zu müssen. Bei Beschäftigten mit wenigen beziehungsweise keinen Home-Office-Tagen sind es dagegen 13 bis 16 Prozent.

Eine ähnliche Frage beschäftigte sich damit, in welchem Maß die Befragten durch den Einsatz digitaler Technologien länger arbeiten müssen. Dem stimmen rund 10 Prozent der Befragten zu. Dabei trifft dies – wie auch bei der Vorfrage – insbesondere auf Beschäftigte mit überdurchschnittlicher Wochenarbeitszeit (21 Prozent; 46 und mehr Arbeitsstunden pro Woche), Beschäftigte mit besonders vielen atypischen Arbeitstagen (24 Prozent; 15 und mehr Tage pro Monat) sowie Führungskräfte (14 Prozent) zu.

Literatur

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

BAuA (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017-2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

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

Schütz, H.; Thiele, N. (2020): Quality of Work Luxembourg 2020. Bericht. infas, Bonn.

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

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

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

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

Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

In den Jahren 2014 bis 2017 wurde die Quality of Work-Erhebung als reine Telefonerhebung aus Festnetz- und Mobilfunknummern (Dual-Frame-Ansatz) durchgeführt.¹⁹ Da insbesondere die Teilstichproben der Grenzgängergebiete Belgien, Frankreich und Deutschland in diesen Jahren weithin ausgeschöpft wurden²⁰, wurde schon für 2018 eine Designänderung notwendig. Das Stichprobenkonzept wurde geändert und für 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. Durchführungstechnisch wurde die Quality of Work-Erhebung 2018 zudem zum ersten Mal mit einem Methodenmix aus Telefon- (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Auch im Jahr 2021 wurde dieses Design in den Grundzügen beibehalten. Allerdings änderte sich 2019 die technische Umsetzung der Stichprobenziehung erheblich. Die Stichprobe 2018 wurde noch von der IGSS gezogen und an infas übermittelt. Ab 2019 musste infas die Stichprobe dagegen über einen virtuellen Desktop der IGSS beantragen und praktisch selbst ziehen.

Die Panelstichprobe (in den Vorjahren befragte Personen mit erklärter Wiederbefragungsbereitschaft) umfasste im Jahr 2021 insgesamt $n=2.109$ Fälle. Die Befragung der Panelstichprobe wurde wie in den vorangegangenen Wellen initial als Telefoninterview (CATI) konzipiert. Die Panelpersonen wurden also zunächst mit einem Anschreiben dazu eingeladen, das Interview telefonisch durchzuführen ($n=1.431$). Panelfälle, für die keine (gültige) Telefonnummer hinterlegt war ($n=69$), 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. Ein Teil der Panelfälle hinterließ in der letzten Befragung leider keine bzw. nicht mehr gültige Kontaktinformationen, nachdem sie sich zuvor panelbereit erklärt hatten. Diese Fälle wurden mit Hilfe von IGSS und CTIE schriftlich um Teilnahme (wahlweise online oder telefonisch) gebeten ($n=609$).

¹⁹ Im ursprünglichen Verfahren kam für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Stichprobe zum Einsatz, die sowohl Festnetz- als auch Mobilfunknummern enthielt (sog. Dual-Frame-Ansatz). Dafür wurde die Auswahl aus sämtlichen in Luxemburg existierenden Telefonnummern erzeugt. Für die Teilstichproben der Einpendler ging der Auswahl eine eingrenzende Gebietsauswahl voraus. Um die Suche nach in Luxemburg Erwerbstätigen aus Frankreich, Belgien und Deutschland auf ein ökonomisch sinnvolles und feldeffizientes Maß zu beschränken, wurden zunächst die regionalen Pendlereinzugsbereiche um Luxemburg definiert. Sodann wurden für Belgien, Frankreich und Deutschland jeweils separate Stichproben gezogen und eingesetzt. Die Basis bildeten Festnetztelefonnummern, weil nur sie regional eindeutig zuordenbar sind.

²⁰ In den Erhebungen der Vorjahre erwies sich das bisherige Stichprobenkonzept als sehr geeignet. Für die Teilstichproben der Einpendler war nach viermaligem Durchlauf des Verfahrens die Effizienz für eine 5. Erhebungsrunde jedoch gefährdet. Die Trefferwahrscheinlichkeit für erwerbstätige Einpendler, die noch kein Interview gegeben oder noch nicht bereits eine Interviewteilnahme verweigert haben, wäre für das 5. Jahr zu niedrig ausgefallen. Im bisherigen Verfahren (2014–2017) führte infas für alle 3 Länder eine optimierte Gemeindeauswahl durch, an die sich die eigentliche Stichprobenziehung anschloss. Für Frankreich und Deutschland wurden dabei einzelne größere Gemeinden als gesonderte Schichten disproportional höher in der Bruttostichprobe besetzt, da in diesen Gemeinden die Trefferchance für Berufspendler nach Luxemburg grundsätzlich kleiner ausfällt. Der Abgleich der realisierten Stichprobe mit Verteilungen aus der Grundgesamtheit wies eine gute Übereinstimmung auf.

Die Auffrischer (n=16.000) erhielten ein Anschreiben, das ihnen ebenfalls die Option für ein Telefon- (CATI) oder Online-Interview eröffnete.²¹ 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.

Für die QoW-Studie 2021 wurde die Realisierung von 2.500 Interviews angezielt und damit 500 mehr als in den vergangenen Erhebungswellen. Dabei wurde vor allem von einer Zunahme der Online-Interviews ausgegangen.

²¹ 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

Die Befragung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begann am 11.05.2021 und wurden am 28.10.2021 abgeschlossen. Die Feldzeit betrug damit rund 6 Monate. Insgesamt wurden in dieser Zeit 2.594 Interviews gültig realisiert, von denen 995 Fälle auf Panelteilnehmer und 1.599 auf Auffrischer entfielen. Dabei konnten 1.095 Interviews mit Beschäftigten aus Luxemburg (42 Prozent), 534 aus Frankreich (21 Prozent), 528 aus Deutschland (20 Prozent) und 432 Interviews aus Belgien (17 Prozent) erfolgreich geführt werden. Zusätzlich wurden 57 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 2021 nahmen nur rund 23 Prozent aller realisierten Fälle auf dem telefonischen Weg teil (n=596), dafür nutzen aber 77 Prozent das Onlineinstrument (n=1.998). Die Gründe dafür liegen vor allem in dem hohen Anteil der Auffrischerfälle an den gesamt realisierten Fällen, bei denen zu Beginn der Erhebung in jedem Fall keine Telefonnummer vorlag. Aber auch bei den Panelfällen zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr mit einem Anteil von 41 Prozent ein höherer Anteil der Online-Variante (2020: 22 Prozent). Dies ist ebenfalls insbesondere durch jene Personen bedingt, für die keine (gültige) Telefonnummer vorlag.

Tabelle 6 Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode

	Gesamt		Panel		Auffrischer	
<i>Zeilen%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Interview gesamt	2.594	100,0	995	38,4	1.599	64,1
Befragungsland*						
Luxemburg	1.095	100,0	502	45,8	593	54,2
Frankreich	534	100,0	191	35,8	343	64,2
Deutschland	528	100,0	160	30,3	368	69,7
Belgien	432	100,0	140	32,4	292	67,6
Erhebungsmethode						
CATI (telefonisch)	596	100,0	590	99,0	6	0,0
CAWI (online)	1.998	100,0	405	20,3	1.593	79,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, Methodendaten, Spaltenprozent.

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

Die Verteilung der Sprachen, in der die Interviews geführt wurden, hat sich trotz der etwas höheren Fallzahl im Vergleich zum letzten Erhebungsjahr nahezu nicht verändert. Französisch ist nach wie vor die mit 55 Prozent die dominierende Interviewsprache. Ein Viertel der Interviews (24 Prozent) wurde auf Deutsch geführt und 14 Prozent fanden in Luxemburgisch statt. Englische (5 Prozent) und Portugiesische (2 Prozent) Interviews fanden ebenfalls statt, wurden aber hauptsächlich mit in Luxemburg wohnenden Personen geführt. Darüber hinaus fanden bei in Luxemburg wohnenden Personen 33 Prozent der Interviews auf Luxemburgisch und 46 Prozent auf Französisch statt. Mit Personen aus Frankreich und Belgien wurden

die Interviews hauptsächlich auf Französisch geführt, in Deutschland dominierten deutschsprachige Interviews.

Tabelle 7 Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode

	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Englisch		Portugiesisch	
<i>Zeilen%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Interview gesamt	2.594	100,0	373	14,4	1.436	55,4	619	23,9	128	4,9	38	1,5
Befragungsland*												
Luxemburg	1.095	100,0	362	33,1	499	45,6	105	9,6	98	9,0	31	2,8
Frankreich	534	100,0	-	-	524	98,1	6	1,1	1	0,2	3	0,6
Deutschland	528	100,0	8	1,5	28	5,3	470	89,0	21	4,0	1	0,2
Belgien	432	100,0	3	0,7	383	88,7	37	8,6	7	1,6	2	0,5
Erhebungsmethode												
CATI (telefonisch)	596	100,0	219	36,7	257	43,1	102	17,1	13	2,2	5	0,8
CAWI (online)	1.998	100,0	154	7,7	1.179	59,0	517	25,9	115	5,8	33	1,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, Methodendaten, Spaltenprozent.

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

Panelbereitschaft (Auffrischerstichprobe)

Am Ende der QoW-Befragung wird die Frage gestellt, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch bei der nächsten QoW-Erhebung für ein Interview zur Verfügung stünden. Bezogen auf alle Interviews mit Auffrischerfällen (n=1.599) liegt die Panelbereitschaft 2021 insgesamt mit 81 Prozent auf einem hohen Niveau. Im Vergleich zum Erhebungsjahr 2020 hat sie sich sogar etwas verbessert (2019: 74 Prozent).

Tabelle 8 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe

	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit	
<i>Zeilen%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Interview gesamt	1.599	100,0	1.295	80,9	305	19,1

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, Methodendaten

Basis: Auffrischerstichprobe

Interviewdauer

Die folgende Übersicht weist die Interviewdauer nach Teilstichprobe und Befragungsland aus. Die Dauer lag mit jeweils durchschnittlich 26 Minuten etwas kürzer als erwartet. Die Interviews der Panelstichprobe waren dabei durchschnittlich etwas kürzer (26 Minuten) als die Interviews der Auffrischerstichprobe (27 Minuten). Das längste CAWI-Interview (online) dauerte ca. 142 Minuten²², das längste

²² Bei den Online-Interview ist zu beachten: Der Fragebogen kann eine gewisse Zeit offen gelassen werden ohne ihn zu bearbeiten bzw. zu interagieren. Erst nach einigen Minuten erfolgt ein sog. Screenout und damit auch der Stopp der Zeitmessung.

Telefoninterview rund 80 Minuten. Insgesamt dauerte die telefonische Befragung etwas länger als das Online-Pendant (28 gegenüber 26 Minuten).

Tabelle 9 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standard- abweichung
Gesamt	2.592	26,3	9,3	142,2	9,1
Teilstichprobe					
Panel	994	25,8	9,3	80,2	7,8
Auffrischer	1.598	26,6	9,8	9,7	142,2
Erhebungsmethode					
CATI	596	28,2	16,0	55,2	6,4
CAWI	1.996	25,7	9,2	142,2	9,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, Methodendaten; Basis: gültig realisierte Interviews mit gültiger Zeitangabe.

Anhang A.3

Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).²³ Für den QoW 2021 werden folgende Kategorien des *Final Outcome* differenziert:

- nicht Zielgruppe (NE – Not Eligible),
- Nonresponse – nicht erreicht (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact),
- Nonresponse – Sonstiges (NR-O – Nonresponse-Other),
- Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R – Nonresponse-Refusal),
- vollständig realisiertes Interview (I – Complete Interview),
- unvollständig realisiertes Interview (IP – Partial Interview).

Hinweise zur AAPOR-Gruppierung

In die AAPOR-Kategorie „Nonresponse – nicht Erreicht“ (NR-NC) werden Fälle einsortiert, die entweder nicht auf die schriftliche Teilnahmeaufforderung reagiert haben (insbesondere Auffrischerfälle) oder die telefonisch nicht erreicht werden konnten (insbesondere Panelfälle). Dementsprechend ist kein Kontakt mit der Zielperson entstanden.

Fälle, die zwar erreicht wurden, dann aber aufgrund der Mitwirkungskriterien nicht (mehr) für die Befragung geeignet waren²⁴, 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.

²³ 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).

²⁴ Sog. Screeningausfälle, beispielsweise weil die Person nicht mehr in Luxemburg arbeitet oder älter ist als das Befragungshöchstalter von 64 Jahren.

Tabelle 10 Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe

	Panelstichprobe		Auffrischerstichprobe	
	<i>absolut</i>	<i>%</i>	<i>absolut</i>	<i>%</i>
Einsatzstichprobe	2.109	100,0	16.000	100,0
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe/ außerhalb Grundgesamtheit (NE)	83	3,9	271	1,7
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	779	36,9	13.986	87,4
Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R)	146	6,9	135	0,8
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	104	4,9	8	0,0
Realisierte Interviews	997	47,2	1.600	10,0

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2021, Methodendaten

Insgesamt konnten 997 Interviews aus der Panelstichprobe und 1.600 aus der Auffrischerstichprobe realisiert werden. Die Bruttoausschöpfung liegt für die Panelstichprobe mit rund 47 Prozent etwas höher als 2020 (45 Prozent). Dafür wurde mit 10 Prozent bei den Auffrischerfällen eine etwas niedrigere Bruttoausschöpfung als 2020 erreicht (12 Prozent). Dies ist maßgeblich auf die im Vergleich zum Vorjahr etwas verkürzte Feldzeit der Auffrischerfälle zurückzuführen (s.o.). Der auswertbare Datensatz bezieht sich auf 2.594 Fälle, da nach Prüfung der Daten zwei Panelinterviews und ein Auffrischerinterview technisch bedingt als ungültig gekennzeichnet werden mussten.

Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Das mehrstufige Gewichtungsverfahren umfasste in der achten 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 11 Logistisches Regressionsmodell Auffrischungsstichprobe

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,130	0,025
Alter gruppiert		
16-19 Jahre	0,127	0,000
20-24 Jahre	0,392	0,000
25-29 Jahre	0,536	0,000
30-34 Jahre	0,919	0,387
35-39 Jahre	Referenz	
40-44 Jahre	1,236	0,019
45-49 Jahre	1,126	0,240
50-54 Jahre	1,213	0,052
55-59 Jahre	1,209	0,078
60-64 Jahre	0,638	0,031
Land		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	1,197	0,162
Belgien	1,227	0,093
Frankreich	0,975	0,816
Staatsangehörigkeit		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	1,449	0,006
Belgien	1,043	0,750
Frankreich	1,012	0,915
Portugal	0,377	0,000
EU-28	0,722	0,009
Andere	0,525	0,000
Basis Fallzahl	16.000	
McFaddens Pseudo R-Quadrat	0,039	

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 Welle 7, sowie temporäre Ausfälle mit letzter Teilnahme in Welle 6. Für Wiederholer und temporäre Ausfälle wurden getrennte Ausfallmodelle berechnet.

Für Wiederholer wurde die Wiederteilnahmebereitschaft geschätzt, gegeben zuletzt in Welle 7 teilgenommen und für die temporären Ausfälle, gegeben zuletzt in Welle 6 teilgenommen und in Welle 7 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 6. 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 7. Welle, sie werden mit dem Produkt der vorhergesagten Wahrscheinlichkeitswerte aus dem logistischen Regressionsmodell für Wiederholer adjustiert. Die erklärenden Variablen stammen aus der jeweiligen letzten Befragung entsprechender Erhebungswellen. In den folgenden Tabellen sind alle Parameter und Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen für die Panelfälle dargestellt.

Tabelle 12 Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,984	0,858
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,216	0,000
25-34 Jahre	0,390	0,000
35-44 Jahre	0,609	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,797	0,113
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	0,567	0,000
Deutschland	0,523	0,000
Frankreich	0,752	0,034
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,770	0,047
Basis Fallzahl		2.364
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,047

Quelle: infas, eigene Berechnung

Tabelle 13 Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,276	0,324
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	1,350	0,572
25-34 Jahre	1,556	0,139
35-44 Jahre	0,771	0,466
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,282	0,008
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien/Frankreich/Deutschland	0,811	0,468
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	1,564	0,176
Basis Fallzahl		472
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,057

Quelle: infas, eigene Berechnung

Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle

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

Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe

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

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

Tabelle 14 Soll-Ist-Vergleich

	ungewichtet		gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%	%	abs.	%
Gesamt	2.594	100,0	100,0	435.835	100,0
Geschlecht					
männlich	1.477	56,9	58,8	256.446	58,8
weiblich	1.117	43,1	41,2	179.389	41,2
Alter gruppiert					
16-24 Jahre	92	3,6	6,2	26.797	6,2
25-34 Jahre	645	24,9	27,1	117.875	27,1
35-44 Jahre	710	27,4	28,8	125.368	28,8
45-54 Jahre	745	28,7	26,7	116.558	26,7
55 Jahre und älter	402	15,5	11,3	49.237	11,3
Alter u. Geschlecht kombiniert (aktive Redressmentvariable)					
männlich 16-24 Jahre	46	1,8	3,7	16.017	3,7
männlich 25-34 Jahre	332	12,8	15,4	67.289	15,4
männlich 35-44 Jahre	388	15,0	16,8	73.120	16,8
männlich 45-54 Jahre	446	17,2	16,0	69.613	16,0
männlich 55 Jahre und älter	265	10,2	7,0	30.407	7,0
weiblich 16-24 Jahre	46	1,8	2,5	10.780	2,5
weiblich 25-34 Jahre	313	12,1	11,6	50.586	11,6
weiblich 35-44 Jahre	322	12,4	12,0	52.248	12,0
weiblich 45-54 Jahre	299	11,5	10,8	46.945	10,8
weiblich 55 Jahre und älter	137	5,3	4,3	18.830	4,3
Wohnort					
BE	426	16,4	11,0	47.899	11,0
FR	531	20,5	23,4	102.003	23,4
DE	523	20,2	11,3	49.061	11,3
LU	1.114	43,0	54,4	236.872	54,4
Wohnort u. Alter kombiniert (aktive Redressmentvariable)					
BE: 16-24 Jahre	15	0,6	0,7	3.027	0,7
BE: 25-34 Jahre	101	3,9	3,0	12.887	3,0
BE: 35-44 Jahre	112	4,3	3,1	13.479	3,1
BE: 45-54 Jahre	131	5,1	3,0	13.261	3,0
BE: 55 Jahre und älter	67	2,6	1,2	5.245	1,2
FR: 16-24 Jahre	20	0,8	1,4	6.267	1,4
FR: 25-34 Jahre	148	5,7	6,4	28.077	6,4
FR: 35-44 Jahre	142	5,5	7,1	30.840	7,1
FR: 45-54 Jahre	149	5,7	6,3	27.559	6,3
FR: 55 Jahre und älter	72	2,8	2,1	9.260	2,1
DE: 16-24 Jahre	21	0,8	0,5	2.015	0,5
DE: 25-34 Jahre	111	4,3	2,7	11.650	2,7
DE: 35-44 Jahre	151	5,8	3,3	14.526	3,3

DE: 45-54 Jahre	150	5,8	3,2	13.892	3,2
DE: 55 Jahre und älter	90	3,5	1,6	6.978	1,6
LU: 16-24 Jahre	36	1,4	3,6	15.488	3,6
LU: 25-34 Jahre	285	11,0	15,0	65.261	15,0
LU: 35-44 Jahre	305	11,8	15,3	66.523	15,3
LU: 45-54 Jahre	315	12,1	14,2	61.846	14,2
LU: 55 Jahre und älter	173	6,7	6,4	27.754	6,4

Quelle: IGSS Luxemburg; infas eigene Berechnung

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

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

g = Gewichtungsfaktor

n' = effektive Fallzahl

Tabelle 15 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht_w8
Fallzahl	2.594
Summe der Gewichte	2.594
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,74
Min.	0,15
Max.	5,49
Effektive Fallzahl	1670
Effektivitätsmaß	64,4%

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven Gewichtungsmerkmalen) die Berechnung der korrigierten Standardfehler, d.h. der Konfidenzintervalle bei einer Schätzung der Populationsverteilungen mit den gewichteten Merkmalen beruht. Zu beachten ist dabei, dass in der Gewichtung hier unterschiedliche Aspekte der Stichprobe berücksichtigt sind. Zum einen das Design der Studie und die Zusammenführung unterschiedlicher Stichproben in eine gemeinsame Stichprobe und zum anderen Selektionseffekte im Längsschnitt (Ausfallmodell für Panelfälle) und im Querschnitt (Kalibrierung der integrierten

Stichprobe). Angesichts dieses mehrstufigen, komplexen Gewichtungsverfahrens, das der Komplexität des Stichprobendesigns entspricht, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, ist ein Effektivitätsmaß von 64,4 Prozent und entsprechend eine effektive Fallzahl von 1.670 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 2020. Dabei gibt die Angabe in der Klammer die Fragennummer im jeweiligen Fragebogen an.

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden 2021 folgende Fragen neu aufgenommen:

- Entscheidungsfreiraum über den Ort der Arbeit (B01_19)
- Mehrere Items (B35): Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund Geschlecht (Item 1), Alter (Item 2), Herkunft (Item 3), Religion (Item 4), Nationalität (Item 5), Behinderung (Item 6), sexuelle Orientierung (Item 7)
- Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen (B36)
- Erfahrung mit Cybermobbing (B37)
- Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz (B32)
- Mehrere Item (B33): Sofortige Reaktion auf digitale Nachrichten (Item 1), Nachricht sollen auch außerhalb des Büros abgerufen werden (Item 2), Probleme mit digitalen Arbeitsmitteln (Item 3), Entscheidungsfreiheit über digitale Arbeitsmittel (Item 4), Überwachung der Nutzung digitaler Arbeitsmittel (Item 5), Schnelle Änderung der Technik (Item 6), Mehrarbeit durch digitale Technologien (Item 7), Missverständnisse bei der digitalen Kommunikation (Item 8), Arbeitsunterbrechung durch digitale Nachrichten (Item 9), Erwartung einer sofortigen Antwort auf digitale Nachrichten (Item 10), Erwartung der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit (Item 11), Probleme digitaler Arbeitsmittel behindern Arbeit (Item 12), Entscheidung über Einsatz digitaler Arbeitsmittel (Item 13), Überwachung der Arbeit durch Technologie (Item 14), Informieren über technologische Fortschritte (Item 15), Längere Arbeitszeiten durch digitale Arbeitsmittel (Item 16), Nicht-Verstehen digitaler Nachrichten (Item 17)
- Ausführbarkeit der Tätigkeit aus dem Home-Office (B28)
- Erlaubnis zur Arbeit aus dem Home-Office (B29)
- Zeitraum der Arbeit im Home-Office (B30)
- Verfügbarkeit eines eigenen Büros für die Arbeit von zu Hause (B31)
- Mehrere Items (B26): auf eigenen Wunsch im Home-Office (Item 3), arbeite lieber im Home-Office (Item 4), eigene Entscheidung über Zeitpunkt der Arbeit im Home-Office (Item 5), selbstständige Bestimmung der Arbeitszeit im Home-Office (Item 6), Ausstattung für Arbeit im Home-Office (Item 7), Ungestörtes Arbeiten im Home-Office (Item 8), Trennung von Arbeits- und Privatleben im Home-Office (Item 9), gleiche Arbeitszeit im Home-Office (Item 10), zeitgleiche Erledigung von privaten und beruflichen Aufgaben im Home-Office (Item 11)
- Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer (B34)

Gestrichen oder zusammengefasst wurden die Fragen:

- Betroffenheit Corona (Corona1)
- Auswirkungen Corona(Corona2)
- Home-Office vor Corona(Corona2a)
- Angst vor Corona(Corona3)
- Arbeitsort (A26)
- Entfernung Arbeitsplatz (A27)
- Dauer Arbeitsweg (A12)
- Maximale Dauer Arbeitsweg (A28)
- Anzahl Fahrten zur Arbeit (A12_1)
- Mehrere Items (B25): Unterbrechung der Arbeit (B25_1); Störung bei der Arbeit (B25_2)
- Beeinflussung der Arbeit durch Digitalisierung (B21)
- Zukunft im Home-Office ohne Corona (B27)
- Mehrere Items – Gründe gegen Home-Office (B23): kein Interesse (Item 1), Arbeit nicht von zu Hause durchführbar (Item 2), Verbot Arbeitgeber (Item 3), Ausstattung fehlt (Item 4), Nachteile Karriere (Item 5), Nachteile Beziehungen (Item 6)
- Erreichbarkeit (B 24)
- Mehrere Items (Corona4) – Organisationale Schutzmaßnahmen: Information über COVID-19 (Item 1), Abstand (Item 2), regelmäßige Desinfektion (Item 3), Möglichkeit Hände zu waschen (Item 4), Belüftung Arbeitsbereiche (Item 5), Masken auf der Arbeit (Item 6), Schutzkleidung (Item 7), Krankschreibung (Item 8)
- Gang zur Arbeit trotz Krankheit (B17_10)
- Ort des Wohnsitzes (C16)
- Nachfrage Ort des Wohnsitzes (C16a)
- Wohnverhältnis (C13)
- Budget für Miete (C15)
- Budget für Miete Prozent (C15_1)