

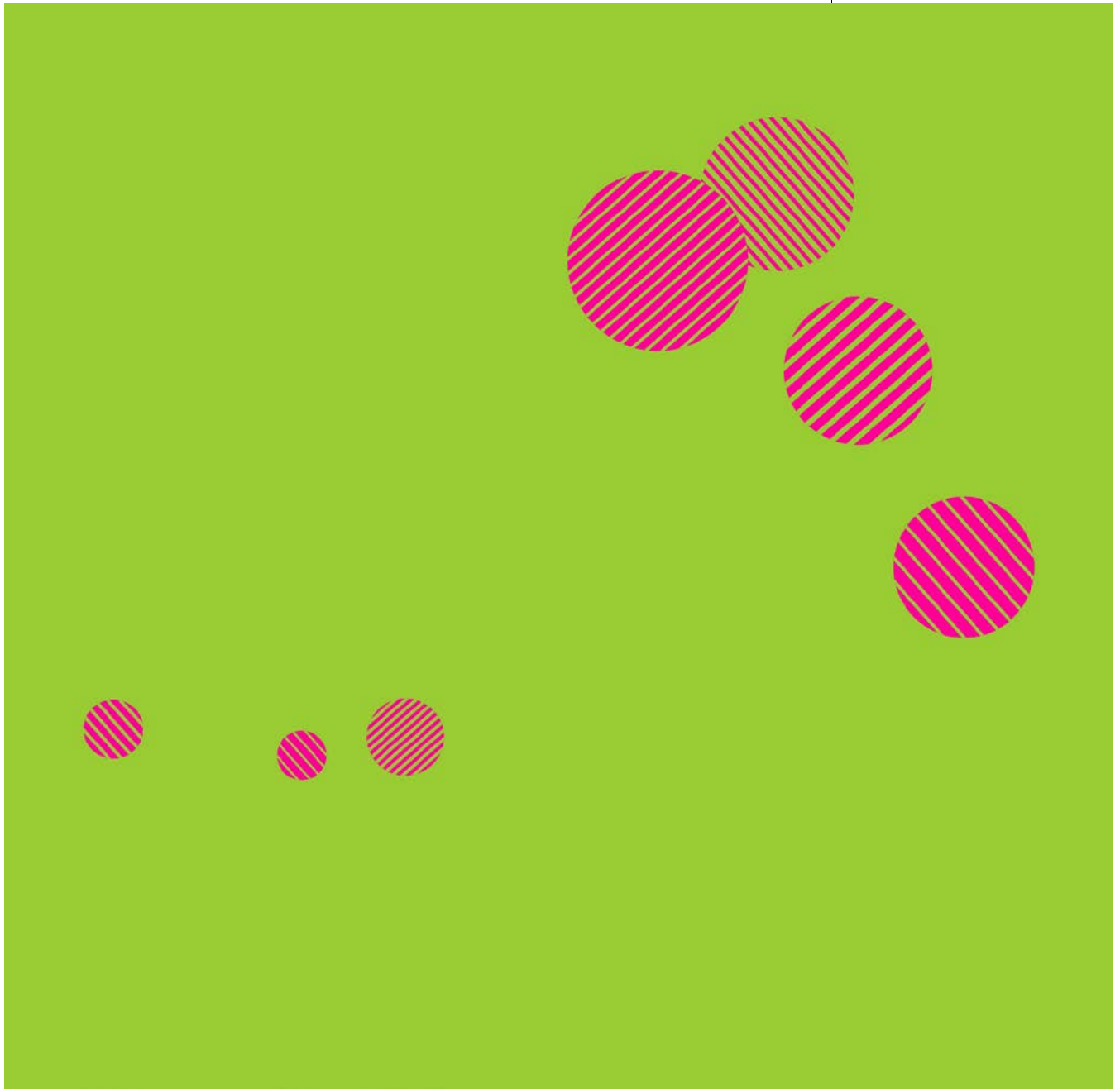
Bericht

Quality of Work Luxembourg 2023

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

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



Bericht an

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

Vorgelegt von

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

Kontakt

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

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

Autoren

Holger Schütz, Nils Thiele

Projektkoordinator

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

Projekt

7829
Bonn, Dezember 2023
Su, Th

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

ISO 20252

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

ADM**ESOMAR**
member

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

Vorbemerkung

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat die infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH von Frühjahr bis Herbst 2023 zum zehnten Mal die Studie „Quality of Work Luxembourg“ (QoW) bei abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung 2023 erfolgte im Mixed-Mode-Design, d.h. als Kombination aus CATI- und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 2.732 Interviews, von denen 897 Fälle auf Panelteilnehmerinnen und -teilnehmer und 1.835 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	8
Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung	16
1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft	18
1.1 Wohnen, Pendeln, Arbeiten	18
1.2 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	23
1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	26
2 Arbeitszeit	30
2.1 Arbeitszeitmodelle und –regelungen	30
2.2 Volumen der Arbeitszeit	34
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	42
3.1 Umgebungsfaktoren und –risiken am Arbeitsplatz	42
3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	55
4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	60
4.1 Arbeit und Gesundheit	60
4.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren	65
4.3 Ruhezeiten	67
5 Balance von Arbeit und Privatleben	69
5.1 Stellenwert von Arbeit und Privatleben	69
5.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	70
5.3 Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben	71
5.4 Nutzung von Home-Office	73
5.5 Aktivitäten außerhalb der Arbeit	78
6 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	80
6.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	80
6.2 Arbeitsmarktchancen	93
Literatur	99
Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	100
Anhang A.2 Feldrealisierung	102
Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	105
Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung	107
Anhang A.5 Fragebogenanpassungen	114

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Land des Wohnortes der in Luxemburg Beschäftigten	18
Abbildung 2	Verteilung der in Luxemburg wohnenden Beschäftigten	19
Abbildung 3	Verteilung der in Frankreich wohnenden Beschäftigten	20
Abbildung 4	Verteilung der in Belgien wohnenden Beschäftigten	20
Abbildung 5	Verteilung der in Deutschland wohnenden Beschäftigten	21
Abbildung 6	Dauer des Arbeitswegs in Minuten	22
Abbildung 7	Struktur der Beschäftigten in Luxemburg	24
Abbildung 8	Berufsstruktur von Männern und Frauen	29
Abbildung 9	Arbeitszeitverhältnis und vertragliche Arbeitszeit bei Teilzeit	30
Abbildung 10	Arbeitszeitmodelle nach Berufsgruppe	31
Abbildung 11	Arbeitszeitmodelle nach weiteren Merkmalen	32
Abbildung 12	Regelungen zur Arbeitszeit nach Geschlecht	33
Abbildung 13	Häufigkeit der Änderung der Arbeitszeiten nach Berufsgruppe	34
Abbildung 14	Faktische und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich	35
Abbildung 15	Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe	36
Abbildung 16	Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeit über die Erhebungsjahre	37
Abbildung 17	Mehrarbeit nach Berufsgruppen	38
Abbildung 18	Entwicklung der Wunscharbeitszeit seit 2018	39
Abbildung 19	Tage mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit	41
Abbildung 20	Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit	42
Abbildung 21	Körperliche Belastung und Erschöpfung durch die Arbeit – Jahresvergleich	44
Abbildung 22	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I	45
Abbildung 23	Unfall- und Verletzungsgefahr II	46
Abbildung 24	Häufigkeit geistiger Belastungsmomente bei der Arbeit – Jahresvergleich	48
Abbildung 25	Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter	49
Abbildung 26	Handlungsspielräume bei der Arbeit (2023)	50
Abbildung 27	Handlungsspielräume bei der Arbeit I (Jahresüberblick)	51
Abbildung 28	Handlungsspielräume bei der Arbeit II (Jahresüberblick)	53
Abbildung 29	Betriebliche Weiterbildung I	56
Abbildung 30	Betriebliche Weiterbildung II	57
Abbildung 31	Entwicklung der Weiterbildungsmöglichkeiten in Betrieben	58
Abbildung 32	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten	61
Abbildung 34	Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden	64
Abbildung 35	Bewertung von Aussagen zum Thema Workaholism	65
Abbildung 36	Arbeitsbedingter Zeitdruck im Jahresvergleich	67
Abbildung 37	Aussagen zum Stillewert von Arbeit und Privatleben	69
Abbildung 38	Nutzung von Home-Office im Jahresvergleich	73
Abbildung 39	Arbeit von zu Hause I	74
Abbildung 40	Arbeit von zu Hause II	75
Abbildung 42	Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten	78
Abbildung 43	Zufriedenheit mit der Arbeit I	81
Abbildung 44	Zufriedenheit mit der Arbeit II	82
Abbildung 45	Allgemeine Arbeitszufriedenheit im Jahresvergleich	83
Abbildung 46	Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima im Jahresvergleich	85
Abbildung 47	Zufriedenheit mit dem Gehalt I	86
Abbildung 48	Zufriedenheit mit dem Gehalt II	87

Abbildung 49	Zufriedenheit mit dem Gehalt im Jahresvergleich	88
Abbildung 50	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung I	90
Abbildung 51	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II	92
Abbildung 52	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung im Jahresvergleich	93
Abbildung 53	Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	95
Abbildung 54	Angst vor Arbeitsplatzverlust	96
Abbildung 55	Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance	97
Abbildung 56	Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance im Jahresvergleich	98

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Berufliche Stellung nach Staatsangehörigkeit	27
Tabelle 2	Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2023	54
Tabelle 3	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014 bis 2023	65
Tabelle 4	Balance von Arbeit und Privatleben im Jahresüberblick	71
Tabelle 5	Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode	102
Tabelle 6	Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode	103
Tabelle 7	Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe	103
Tabelle 8	Interviewdauer in Minuten	104
Tabelle 9	Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe	106
Tabelle 10	Logistisches Regressionsmodell Auffrischungsstichprobe	108
Tabelle 11	Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer	109
Tabelle 12	Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle	110
Tabelle 13	Soll-Ist-Vergleich	111
Tabelle 14	Kennwerte der Gewichte	112

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie Quality of Work Luxembourg 2023 legt infas der Arbeitnehmerkammer Luxemburg den zehnten 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 mindestens 10 Stunden in der Woche erwerbstätig sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Die Erhebung Quality of Work wird seit 2018 im Mixed-Mode-Design aus telefonischer (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Die vorhandene Panelstichprobe (Wiederbefragungsfälle) umfasste 1.803 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 2.732 gültige Interviews realisiert, davon entfallen 1.280 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 544 auf Berufspendler aus Frankreich, 509 aus Deutschland sowie 186 auf Pendler aus Belgien. Nur wenige Befragte machten keine Angaben zu dem Land, in dem sie wohnen. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei knapp 31 Minuten.

Wohnen, Pendeln und Arbeiten

Die Arbeitnehmerschaft Luxemburgs setzt sich zu einer Hälfte (53 Prozent) aus vor Ort (im Land Luxemburg) wohnenden Beschäftigten und zur anderen Hälfte (47 Prozent) aus Pendlern aus den angrenzenden Staaten Frankreich, Deutschland und Belgien zusammen. Mit Blick auf die Verteilungen auf die Verwaltungseinheiten, wohnen die meisten in Luxemburg arbeitenden Beschäftigten entweder im französischen Département Moselle (18 Prozent) oder im Kanton Luxemburg oder Esch (jeweils 15 Prozent).

Analog zur Entfernung, die die Beschäftigten für ihren Arbeitsweg zurücklegen, sind die Grenzgänger deutlich länger unterwegs (53 bis 61 Minuten) als die vor Ort in Luxemburg wohnenden Kolleginnen und Kollegen (32 Minuten). Zudem sind

Beschäftigte mit kurzen Arbeitswegen deutlich zufriedener mit ihrem Arbeitsweg als Beschäftigte, die lange Reisezeiten zu und von der Arbeit haben.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist sehr eng mit den angrenzenden Regionen der Anrainerstaaten verwachsen. Der Markt gibt den Bewohnern Luxemburgs wie auch der Euregio Arbeit und Einkommen. Im Gegenzug profitiert die luxemburgische Volkswirtschaft vom Fachkräfteangebot der Region. Die Einpendler ergänzen die insgesamt gute Qualifikationsstruktur der Luxemburger mit überdurchschnittlich hohen und zum Teil auch spezifischen Qualifikationen. So ist, wie in den Vorjahren, unter den Pendlern aus Frankreich der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Technikerausbildung überdurchschnittlich hoch. Fast zwei Drittel der Einpendler aus Belgien haben eine Hochschulausbildung und die deutschen Einpendler weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil beruflich ausgebildeter Fachkräfte auf. 58 Prozent der Arbeitnehmerschaft sind Männer, 42 Prozent sind Frauen. Der Altersdurchschnitt liegt bei rund 41 Jahren.

Arbeitsverhältnis

88 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer angestellt, 12 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu mehr als einem Drittel einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Beschäftigten variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 1 Prozent (Belgier) und 5 Prozent (Italiener).

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

Arbeitszeit

Auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt stellt die Vollzeitbeschäftigung den Normalfall dar. Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt (83 Prozent), wobei dies zwar auf 92 Prozent der erwerbstätigen Männer, aber nur auf 70 Prozent der Frauen zutrifft. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen liegt aber im Vergleich zur Erhebung 2014 (damals 61 Prozent) inzwischen deutlich höher. Teilzeitbeschäftigung (insgesamt 16 Prozent) wird dennoch weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübt (28 Prozent aller Frauen, aber nur 7 Prozent der Männer).

Zudem arbeiten 38 Prozent der Befragten nach fest vorgegebenen Arbeitszeiten und 47 Prozent in Arbeitszeitmodellen, die innerhalb eines gewissen Rahmens Flexibilität erlauben (bspw. Gleitzeit). Die restlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können entweder aus fest vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen (3 Prozent) oder ihre Arbeitszeit in vollem Umfang selbstständig bestimmen (11 Prozent). Zu atypischen Zeiten, bspw. abends, nachts oder am Wochenende arbeitet ein Drittel aller Befragten.

Änderungen der Arbeitszeit sind für 14 Prozent mindestens mehrmals in der Woche die Regel. Insgesamt erfährt rund ein Viertel der Befragten erst am Tag der Änderung davon, die restlichen Befragten haben etwas mehr Vorlaufzeit, um sich auf die Änderungen einzustellen.

Die vertraglich festgelegte Anzahl der Arbeitstage pro Woche liegt bei drei Viertel der Beschäftigten bei 5 Tagen. Nur wenige Beschäftigte sind auf weniger Arbeitstage (8 Prozent) oder mehr Arbeitstage (3 Prozent) festgelegt. Ein Zehntel hat allerdings auch keine feste Regelung zur Anzahl der Arbeitstage. Die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage weicht dazu nur bei wenigen Beschäftigten nach unten (2 Prozent) oder nach oben (6 Prozent) ab.

Dagegen gibt es zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit pro Tag einige Abweichungen. Im Durchschnitt aller Befragten beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf gut 41 Stunden pro Woche und liegt damit 3 Stunden höher als vertraglich festgelegt. Bei Männern liegt die tatsächliche Arbeitszeit mit 43 Stunden höher als bei Frauen mit 39 Stunden. Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Besonders von Mehrarbeit betroffen sind Führungskräfte (7 Stunden) und akademisch Beschäftigte (4 Stunden).

Darüber hinaus geben 14 Prozent aller Befragten an, mehrmals in der Woche oder sogar täglich 10 oder mehr Stunden zu arbeiten. Besonders häufig sind auch hier Bediener von Anlagen und Maschinen und Führungskräfte betroffen. Zudem geben dies auch deutlich häufiger Beschäftigte an, die täglich von zu Hause arbeiten.

Insgesamt wünschen sich 73 Prozent der Befragten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, 7 Prozent möchten sie gerne erhöhen. Bei 18 Prozent liegt sie dagegen im gewünschten Rahmen. Die aktuelle Wunscharbeitszeit fällt dabei im Vergleich zu den Vorjahren niedriger aus. 2018 wurde im Durchschnitt noch eine Wunscharbeitszeit von 36 Stunden ermittelt, während sie in den Jahren 2022 und 2023 auf 34 Stunden gefallen ist.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Die körperlichen Anforderungen durch die Arbeit werden seit Beginn der Quality of Work-Studie regelmäßig erhoben und die Ergebnisse zeigen eine Abnahme körperlicher Belastungsfaktoren. 29 Prozent der Befragten geben 2023 an, durch Arbeit „oft“ oder „fast immer“ körperlich beansprucht zu werden, 2014 waren es noch 39 Prozent. Ein Viertel (27 Prozent) fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft, hier waren es 2015 (als die Fragen zum ersten Mal gestellt wurde) 31 Prozent. Von hohen körperlichen Beanspruchungen sind aktuell insbesondere Hilfsarbeitskräfte, Handwerker, Bediener von Anlagen und Maschinen und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen betroffen. Das Belastungsprofil von Frauen und Männern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr und potenziell gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz. So sind 15 Prozent der Arbeitnehmer, aber nur 11 Prozent der Arbeitnehmerinnen in dieser Hinsicht am Arbeitsplatz gefährdet.

Mentale Beanspruchung ist über alle Arbeitnehmergruppen, Tätigkeiten und Qualifikationsgruppen hinweg zu beobachten und gehört für zwei Drittel der Beschäftigten zur täglichen Arbeit – dies hat sich seit Beginn der QoW-Erhebung 2014

auch nur marginal verändert. Die geistige Beanspruchung unterscheidet sich lediglich in Ausmaß und Abhängigkeit vom Arbeitsplatz. Spezifische Anforderungen erwachsen zudem oftmals aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit. So müssen 69 Prozent der Beschäftigten zeitgleich mehrere Aufgaben bewältigen. Führungskräfte und Akademiker sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen.

Handlungsspielräume und Weiterentwicklung

Vor allem Führungskräfte verfügen über eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume, insbesondere in Bezug auf die Reihenfolge der Aufgabenerledigung und die Gestaltung der Arbeit. Die Handlungsspielräume sind dort begrenzt, wo dies den betrieblichen Kontext der Arbeit berührt. So können nur 24 bis 27 Prozent der Befragten ihre Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten mitgestalten.

Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Die Qualität und Bewertung der Arbeitsbedingungen werden entscheidend durch das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität der Vorgesetzten beeinflusst. Ein hohes Maß an kollegialer Zusammenarbeit ist für einen Großteil (78 Prozent) der Befragten typisch. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sieht sich bei der Arbeit durch das kollegiale Umfeld gut unterstützt (58 Prozent), lediglich 13 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 (42 Prozent). Eine besondere Form des Feedbacks ist (konstruktive) Kritik. Zwei Drittel 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.

Berufliche Entwicklung und Weiterbildung

Die Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt werden von 29 Prozent der Befragten als sehr gut eingeschätzt; weitere 38 Prozent bewerten diese dagegen als eher gering. Jüngere Befragten beurteilen die Weiterbildungschancen besser als ältere Befragte. Die Voraussetzungen für die qualifikatorische Weiterentwicklung werden zudem von Beschäftigten in staatlichen Behörden deutlich besser bewertet als in Privatunternehmen.

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

Gesundheit

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

Bestimmte gesundheitliche Beschwerden können auch im Zusammenhang mit dem Phänomen der „Arbeitssucht“ (Workaholism) stehen. Ein Viertel (24 Prozent) der Beschäftigten gibt an, ein starkes Verlangen danach zu haben, die ganze Zeit zu arbeiten (trifft immer zu und trifft oft zu). Fast die Hälfte (47 Prozent) meint aber auch, dass dies für sie nur selten oder nie zutrifft. Vorgesetzte geben zudem häufiger ein solches Verlangen an als Beschäftigte, die keine Mitarbeiterverantwortung haben (31 bzw. 21 Prozent).

Mehr als ein Drittel berichtet von häufigem Stress, wobei sich Frauen im Vergleich zu Männern sehr viel häufiger belastet fühlen (37 zu 31 Prozent). Personen in Vorgesetztenfunktionen (41 Prozent) und viel Arbeitende mit 46 oder mehr Wochenarbeitsstunden (47 Prozent) empfinden häufiger Stress als der Durchschnitt. Zeitdruck ist darüber hinaus für 45 Prozent der Befragten ein häufiger Stressfaktor.

Gesundheitliche Folgen der Arbeit können teilweise durch eine ausreichende Pausen- und Ruhezeit reduziert werden. Allerdings geben 8 Prozent der Befragten an, täglich oder mehrmals in der Woche die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden nicht einzuhalten. Bei mehr als der Hälfte der Befragten gelingt dies dagegen immer.

Stellenwert von Arbeit und Privatleben

Nur eine kleine Minderheit der in Luxemburg Beschäftigten messen der Erwerbsarbeit die zentrale oder eine wichtigere Bedeutung zu als ihrem Privatleben. Für nur 4 Prozent ist die Arbeit wichtiger als das Privatleben und nur 7 Prozent ziehen die größte Befriedigung im Leben aus ihrer Erwerbstätigkeit. Der Aussage „Die wichtigsten Dinge passieren eher bei meiner Arbeit als in meinem Privatleben“ stimmen ebenso viele Befragte zu. Allerdings sind die Zustimmungswerte zu diesen Aussagen bei einzelnen Personengruppen überdurchschnittlich hoch. Dazu gehören vor allem Beschäftigte mit Führungsaufgaben und Beschäftigte mit flexiblen und sehr langen tatsächlichen Arbeitszeiten.

Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Rund ein Viertel der Befragten empfinden es als schwierig, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen, 50 Prozent sehen darin keine Probleme. Der Wert ist damit wieder etwa auf das Niveau von 2020 gestiegen, nachdem dieser in den vergangenen zwei Jahren auf die bisher niedrigsten Stände seit Messung im QoW gesunken war. In den neueren QoW-Erhebungen geben inzwischen zudem nur etwas mehr als die Hälfte aller Befragten (2023: 53 Prozent) ein konfliktarmes Verhältnis von Privat- und Arbeitsleben zu Protokoll. 2016 äußerten sich noch 70 Prozent so. Danach gefragt, wie schwierig es sei, sowohl der Arbeit als auch dem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken, finden dies aktuell weniger als die Hälfte (45 Prozent) kaum oder überhaupt nicht schwierig, und ein knappes Fünftel (19 Prozent) schwierig oder sehr schwierig. Im Detail klagen 2023 die Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von über 46 Stunden in der Woche deutlich häufiger sowohl über Vereinbarkeitsprobleme als auch über Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben.

Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben

Insgesamt konstatieren 23 Prozent der Befragten, dass ihr Privatleben aufgrund ihrer Arbeit leide, und 25 Prozent bestätigen, persönliche Bedürfnisse aufgrund ihrer Arbeitsanforderungen zu vernachlässigen. Ein Fünftel verzichtet wegen der Arbeit auf wichtige persönliche Aktivitäten. Umgekehrt räumt lediglich ein sehr kleiner Anteil der Befragten ein, dass ihre Arbeit unter den Aktivitäten oder Bedingungen ihres Privatlebens leide.

Während der Arbeitszeit hätten laut eigenen Angaben ein Viertel der Beschäftigten Probleme, sich kurzfristig eine Stunde frei zu nehmen, um sich um persönliche oder familiäre Dinge zu kümmern. Dies trifft besonders auf Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure und Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen zu; einfacher lässt sich dies dagegen bei Führungskräften und akademisch Beschäftigten umsetzen.

Nutzung von Home-Office

Die Arbeit von zu Hause kann einen Weg darstellen, Arbeit und Privatleben zusammenzubringen. Rund ein Drittel der Befragten (29 Prozent) arbeitet mindestens mehrmals im Monat von zu Hause, auf mehr als zwei Drittel (71 Prozent) trifft dies dagegen nur selten oder nie zu. Der Anteil der Home-Office-Nutzung liegt damit deutlich unter dem Niveau von 2020, als 22 Prozent der Beschäftigten mehrmals in der Woche von zu Hause arbeiteten.

Unterschiede in der aktuellen Erhebung zeigen sich bei Betrachtung verschiedener Berufsgruppen. So geben Professionals (26 Prozent) im Vergleich recht häufig an, mehrmals in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Bei Handwerkern, Bedienern von Anlagen und Maschinen, Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und Hilfsarbeitskräften, ist eine Arbeit von zu Hause praktisch nie der Fall.

Zudem sollten die Befragten angeben, ob sie lieber im Büro oder im Home-Office arbeiten wollen. Ein Drittel (31 Prozent) gab dazu pauschal an, dass die Tätigkeit nicht

von zu Hause aus durchführbar sei. Unter den Beschäftigten, deren Tätigkeit zumindest potentiell von zu Hause aus durchführbar wäre, geben nur 6 Prozent an, ausschließlich von zu Hause aus arbeiten zu wollen. Im Gegensatz dazu möchte immerhin ein Fünftel (18 Prozent) ausschließlich im Betrieb arbeiten. Die restlichen Befragten bevorzugen eine Mischform aus beidem.

Aktivitäten außerhalb der Arbeit

Zum Ausgleich von der Arbeit kann unterschiedlichen Freizeitaktivitäten nachgegangen werden. Rund 5 Prozent der Befragten sind häufig, d.h. täglich oder mehrmals in der Woche, ehrenamtlich oder gemeinnützig tätig. Für weitere 12 Prozent ist ehrenamtliches oder gemeinnütziges Engagement eine Aktivität, die mehrmals im Monat ausgeübt wird. Die Beteiligung an politischen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten fällt im Vergleich zu ehrenamtlichen Aktivitäten geringer aus. 82 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind politisch oder gewerkschaftlich gar nicht aktiv, weitere 13 Prozent nur selten.

Im Vergleich und Gegensatz zu gesellschaftlichen Aktivitäten werden häusliche und familienbezogene Tätigkeiten von großen Mehrheiten der Befragten wahrgenommen. Die gilt insbesondere für alltägliche Haushaltsaufgaben (86 Prozent der Frauen, aber nur 66 Prozent der Männer) und Aufgaben der Kindererziehung (30 vs. 32 Prozent). Auch die Betreuung von älteren oder behinderten Verwandten erfolgt mehrheitlich von Frauen: 7 Prozent aller Beschäftigten nehmen solche familiären Betreuungsaufgaben insgesamt häufig (täglich oder mehrmals pro Woche) wahr, aber nur 5 Prozent der Männer und fast ein Zehntel der Frauen (9 Prozent).

Zufriedenheit mit der Arbeit

2023 sind 15 Prozent der Beschäftigten Luxemburgs wenig bzw. gar nicht mit ihrer Arbeit zufrieden. Die Zufriedenheit hat überdies in Betrachtung der vergangenen Erhebungsjahre deutlich abgenommen. Zu Beginn der Erhebung im Jahr 2014 und den Folgejahren bis einschließlich 2017 waren immer rund 61 bis 63 Prozent der Befragten mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden. Ab 2018 sinkt der Anteil dann deutlich auf inzwischen nur noch 49 Prozent.

Mit dem Arbeitsklima zeigten sich noch mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (54 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, Bediener von Anlagen und Maschinen und Hilfsarbeitskräfte (24 bis 25 Prozent mit dem Gehalt zufrieden). Bei der Gesamtbetrachtung der Einschätzung zum Gehalt über die Erhebungsjahre lässt sich ein interessantes Phänomen beobachten: Auf der einen Seite nimmt der Anteil derjenigen, die mit ihrem Gehalt in (sehr) hohem Maß unzufrieden sind, über die Jahre nahezu stetig zu. Gleichzeitig erweisen sich die Anteile der zufriedenen Beschäftigten – abgesehen von drei Jahren mit etwas höheren Anteilen (2014, 2016, 2019) – als im Zeitverlauf äußerst stabil.

Arbeitsmarktchancen

Wie in den Vorjahren sieht ein Großteil der Beschäftigten auch in diesem Jahr den eigenen Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (71 Prozent) und nur ein Zehntel fürchtet sich vor einem Jobverlust. Zudem gehen fast die Hälfte der Befragten (45 Prozent) davon aus, bei einem Jobverlust ohne Probleme erneut eine ähnliche Beschäftigung zu finden, 28 Prozent erwarten dies dagegen nicht. Besonders Ältere über 55 Jahre (46 Prozent) zeigen sich skeptisch, wieder eine vergleichbare Arbeit nach einem Jobverlust finden zu können. Die generelle Einschätzung zu dieser Frage hat sich insgesamt betrachtet innerhalb der letzten 10 Jahre nicht groß verändert. Lediglich in den letzten 2 Jahren (2022 und 2023) ist der Anteil der zuversichtlichen Befragten etwas stärker gestiegen.

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 2023 (QoW 2023)*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen in diesem facettenreichen Themenbereich informiert. Zum nunmehr zehnten 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 2023*.

Der Bericht *Quality of Work Luxembourg 2023* 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 mindestens 10 Stunden in der Woche erwerbstätig sind. Dies schließt auch Beschäftigte ein, die als Grenzgänger ihren Wohnsitz außerhalb Luxemburgs (in Frankreich, Belgien oder Deutschland) haben. Die jährliche Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht den Aufbau einer Zeitreihe, welche die Entwicklung und etwaige Änderungen der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf abbildet. Darum wurde auch in der Erhebung 2023 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

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

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

Angesichts der nun vorliegenden zehnjährigen Datenreihe wurde sich für die diesjährige Berichtslegung entschieden, den Fokus etwas stärker auf den Vergleich mit den vorangegangenen Erhebungsjahren zu legen, um so längerfristige Befunde und Trends herauszuarbeiten. Dabei bleibt die Gliederungsstruktur der Vorjahre weitgehend erhalten. Kapitel 1 beinhaltet einen Überblick zu den soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten und den Merkmalen der Unternehmen und Betriebe, in denen sie arbeiten. Kapitel 2 thematisiert Aspekte der Arbeitszeit und diskutiert die diesbezüglichen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in der Luxemburger Arbeitswelt. In Kapitel 3 werden Arbeitsbedingungen, kollegiale Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz sowie das Thema der beruflichen Weiterbildung adressiert. Kapitel 4 thematisiert die Gesundheitslage der Beschäftigten und Kapitel 5 die Balance zwischen Arbeits- und Berufsleben sowie die Überlappung dieser beiden Lebensbereiche. Kapitel 6 stellt Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ins Zentrum und beleuchtet die beruflichen Perspektiven unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.

1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft

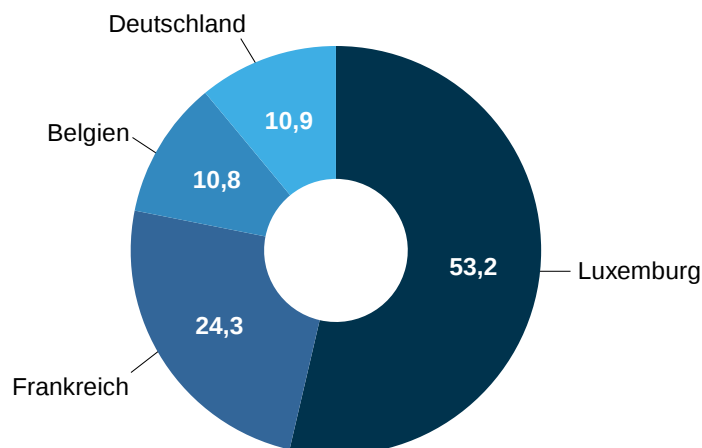
Einschätzungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Qualität ihrer Arbeit korrespondieren stark mit den jeweils herrschenden Arbeitsbedingungen. Diese unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit der Befragten. Daher ist es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

1.1 Wohnen, Pendeln, Arbeiten

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist in besonderer Weise durch einen hohen Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gekennzeichnet, die aus den angrenzenden Nachbarstaaten zur Arbeit einpendeln. 53 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten wohnen vor Ort im Großherzogtum und 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.

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

Abbildung 1 Land des Wohnortes der in Luxemburg Beschäftigten



Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „keine Angaben“, Basis: 2.732 Befragte.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

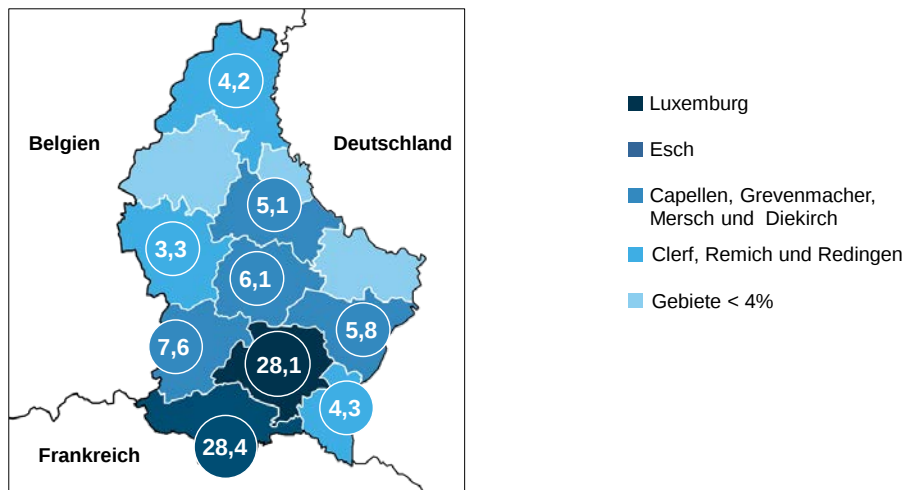
Da im QoW 2023 (wie zuletzt bei der Erhebung 2020) zusätzliche Details zu Wohnort oder -region erfragt wurden,² ermöglicht dies nun genauere Analysen dazu.

Wohnregionen und Orte

Zunächst fällt auf, dass die meisten im Kanton Luxemburg arbeitenden Beschäftigten nicht aus einem luxemburgischen Kanton stammen, sondern aus dem Département Moselle (18 Prozent) in Frankreich. Erst an zweiter und dritter Stelle folgen die Luxemburger Kantone Luxemburg und Esch (jeweils 15 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass die Verwaltungsgliederung der verschiedenen Länder nicht unmittelbar verglichen werden kann, da sich diese sowohl in Gebietsumfang als auch der Bevölkerungsgröße stark unterscheidet bzw. jeweils andere Maßstäbe zur Gebietsabgrenzung anlegt. Vertiefende Einsichten verspricht dagegen die getrennte Aufschlüsselung der einzelnen Länder nach Wohnorten.

So liegt der Wohnsitz der meisten im Land Luxemburg wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entweder im Kanton Luxemburg oder Esch (jeweils 28 Prozent), also in den Kantonen, die auch die höchste Bevölkerungszahl in Luxemburg aufweisen. Weitere der insgesamt 12 Kantone sind nicht im zweistelligen Prozentbereich vertreten (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2 Verteilung der in Luxemburg wohnenden Beschäftigten



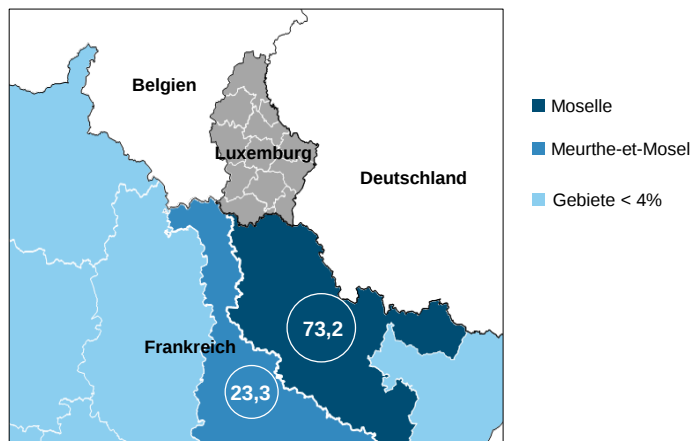
Basis: Befragte, die in Luxemburg wohnen; Fallzahl: 1.454; Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

² Im QoW 2023 wurde (wie schon 2020) nach der Postleitzahl des Wohnortes oder – falls diese nicht bekannt war oder genannt werden sollte – nach dem Namen der Region gefragt, in der der Wohnort liegt.

Die aus Frankreich einpendelnden Beschäftigten kommen – wie bei den anderen Grenzländern Luxemburgs auch – meist aus den Regionen, die nah an der luxemburgischen Grenze liegen und zugleich relativ bevölkerungsstark sind (vgl. Abbildung 3). In Frankreich wohnen die meisten in Luxemburg arbeitenden Personen im Département Moselle (73 Prozent). Weitere bemerkenswerte Anteile finden sich im zweiten an Luxemburg angrenzenden Département Meurthe-et-Moselle (23 Prozent). Die restlichen Anteile entfallen vor allem auf die Gebiete Bas-Rhin und Meuse (zusammen 2 Prozent).

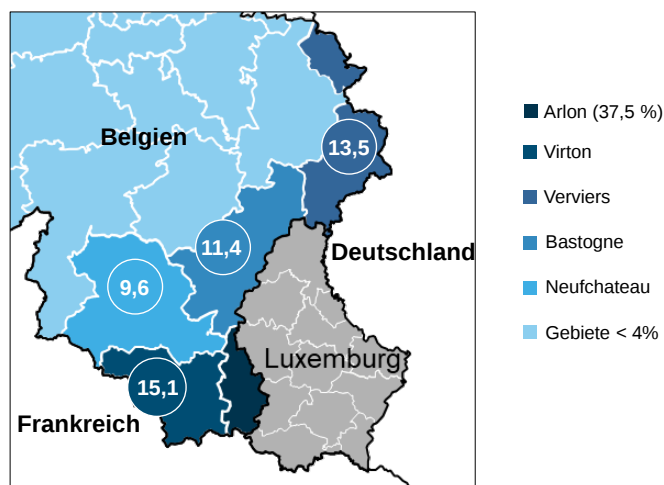
Abbildung 3 Verteilung der in Frankreich wohnenden Beschäftigten



Basis: Befragte, die in Frankreich wohnen; Fallzahl: 662; Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Abbildung 4 Verteilung der in Belgien wohnenden Beschäftigten



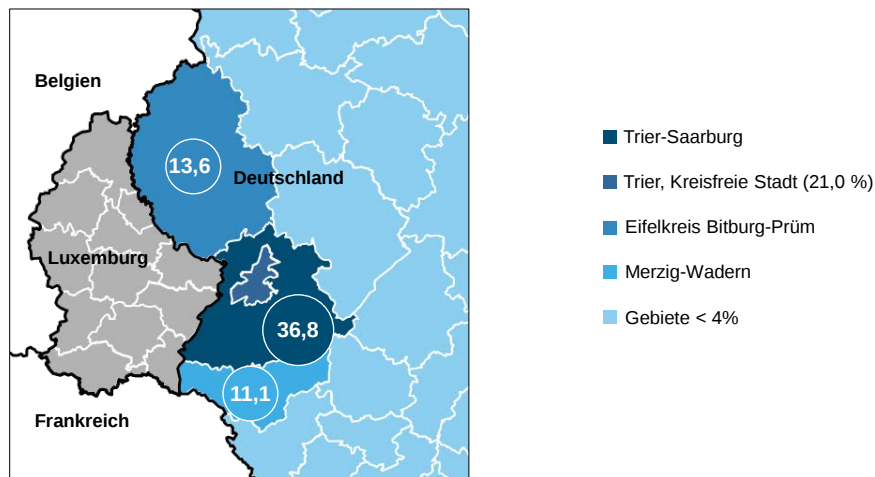
Basis: Befragte, die in Belgien wohnen; Fallzahl: 295; Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Die aus Belgien kommenden Pendler verteilen sich etwas differenzierter (vgl. Abbildung 4). Der größte Teil kommt dabei aus dem Bezirk Arlon (38 Prozent), gefolgt von Virton (15 Prozent) und Verviers (14 Prozent). Ebenfalls zweistellige Anteile von Beschäftigten pendeln aus dem Bezirk Bastogne ins Großherzogtum ein (11 Prozent).

Die deutschen Grenzgänger wohnen vor allem im Landkreis Trier-Saarburg (37 Prozent) oder in der Stadt Trier selbst (21 Prozent). Größere Anteile von Pendlern beherbergen auch der Eifelkreis Bitburg-Prüm (14 Prozent) und der Landkreis Merzig-Wadern (11 Prozent). Andere Landkreise als Wohnorte der Pendler sind nicht stark vertreten (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5 Verteilung der in Deutschland wohnenden Beschäftigten



Basis: Befragte, die in Deutschland wohnen; Fallzahl: 299; Angaben in Prozent

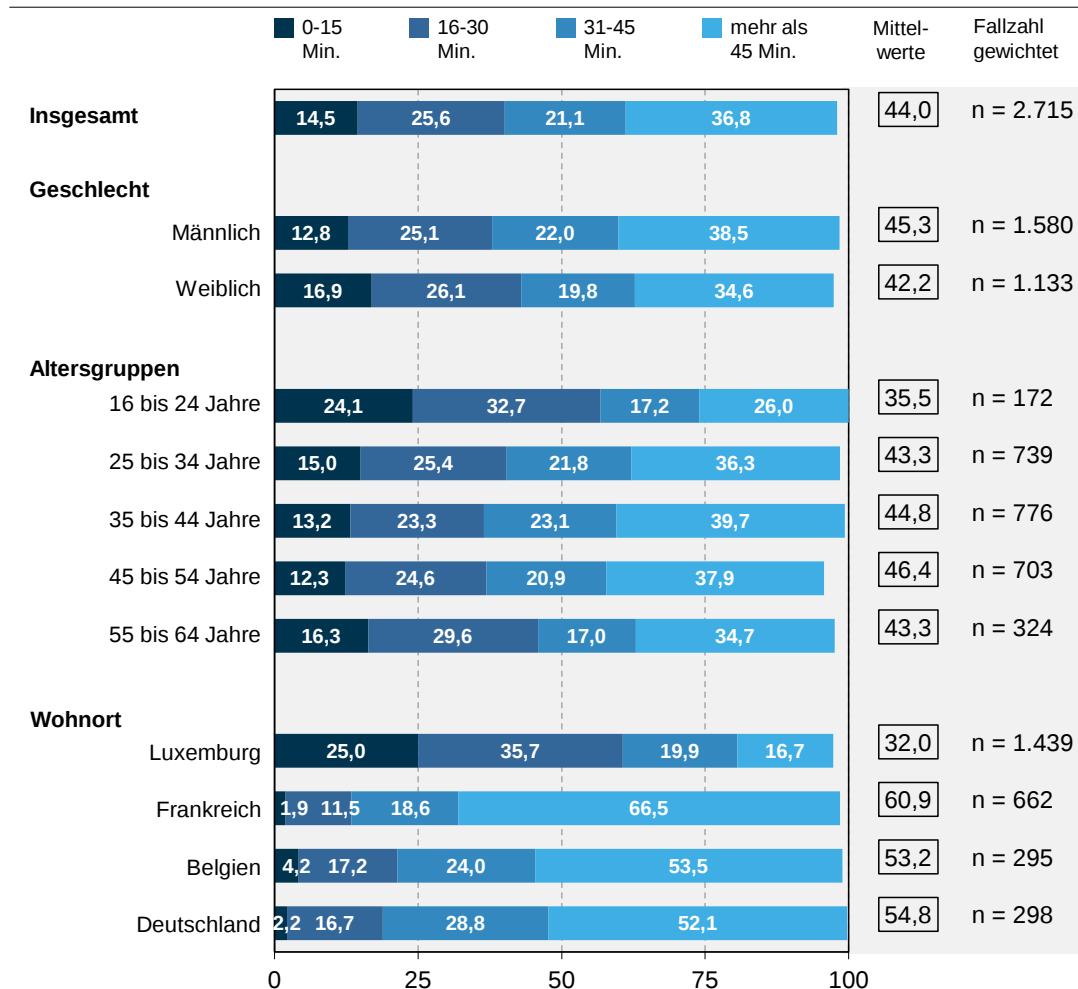
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Pendel- und Arbeitswegstrecken

12 Prozent der Beschäftigten leben rund 5 Kilometer und weitere 10 Prozent rund 5 bis 10 Kilometer von ihrer Arbeitsstelle entfernt. Über 50 Kilometer legen aber immerhin noch 14 Prozent der Befragten zurück, um zur Arbeit zu gelangen – nur für den Hinweg. Der Großteil der Beschäftigten muss zur Arbeit eine Strecke von über 20 bis 50 Kilometer zurücklegen. Erwartungsgemäß sind es vor allem in Luxemburg wohnende Beschäftigte, die eine geringe Strecke bis zur Arbeit (bis zu 10 Kilometer) zurücklegen müssen (38 Prozent). Bei den anderen Wohnländern gibt es nennenswerte Anteile erst ab einer Entfernung von 10 bis 20 Kilometern zum Arbeitsplatz. Die meisten Personen, die zum Arbeiten länderübergreifend nach Luxemburg pendeln, leben rund 20 bis 50 Kilometer von ihrem Arbeitsplatz entfernt (56 bis 65 Prozent). Fast ein Drittel (30 Prozent) der nicht in Luxemburg wohnenden Befragten legen sogar eine Strecke von mehr als 50 Kilometern zurück, um zur Arbeit zu kommen. Im Durchschnitt sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei insgesamt rund 44 Minuten bis zu ihrer Arbeitsstelle unterwegs (vgl. Abbildung 6). Auch hier unterscheiden sich die Reisezeiten deutlich zwischen in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (im Durchschnitt 32 Minuten) und den Grenzpendlern (53 bis 61 Minuten im Durchschnitt). Im Vergleich zu den 2018 und 2020 erhobenen

Angaben unterscheiden sich die Werte für 2023 nur marginal. Seit 2018 ist allerdings der Anteil derjenigen, die mehr als eine Stunde für den Weg zur Arbeit benötigen, gestiegen (von 15 Prozent im Jahr 2018 auf 19 Prozent im Jahr 2023; nicht in der Abbildung erkennbar). Aktuell benötigen 16 Prozent aller Befragten 61 bis 90 Minuten zur Arbeit und 3 Prozent sogar mehr als eineinhalb Stunden.

Abbildung 6 Dauer des Arbeitswegs in Minuten



Frage: Wie lange sind Sie an einem gewöhnlichen Arbeitstag unterwegs, um von Zuhause bis zu Ihrem Arbeitsplatz zu kommen? Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“
Basis: Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zu Hause arbeiten

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Zufriedenheit mit der Arbeitsweglänge

Erstmalig wurde bei allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich von zu Hause arbeiten (n=2.715) in diesem Jahr auch erhoben, wie zufrieden sie insgesamt mit der Zeit sind, die sie benötigen, um zur Arbeit zu gelangend. Dabei ist zunächst eine sehr heterogene Verteilung festzustellen: In jeder angebotenen Antwortkategorie³ findet sich rund ein Fünftel der Befragten (18 bis 19 Prozent), mit Ausnahme der mittleren Angabe „in mittlerem Maß zufrieden“, zu der sich 26 Prozent aller Beschäftigten einordnen.

Die zentralen Kategorien, die vermutlich einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Dauer des Arbeitswegs zeigen, wurden bereits vorgestellt: Die Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort und die damit zusammenhängende Reisezeit zu und von der Arbeit. So sind bei den Beschäftigten mit einer Reisezeit von bis zu 15 Minuten fast alle (95 Prozent) mit der benötigten Zeit zur Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden – allein 76 Prozent entfallen schon auf die höchste Zufriedenheitskategorie. Bei den Beschäftigten, die rund 15 bis 30 Minuten für ihren Arbeitsweg einplanen müssen, geben nur noch 63 Prozent eine positive Einschätzung ab (in hohem oder sehr hohem Maß zufrieden). : Bei einer Zeit von bis zu 45 Minuten äußern sich nur noch 22 Prozent zufrieden, bei Beschäftigten mit einer längeren Reisedauer trifft dies nicht einmal mehr auf ein Zehntel zu (6 Prozent).

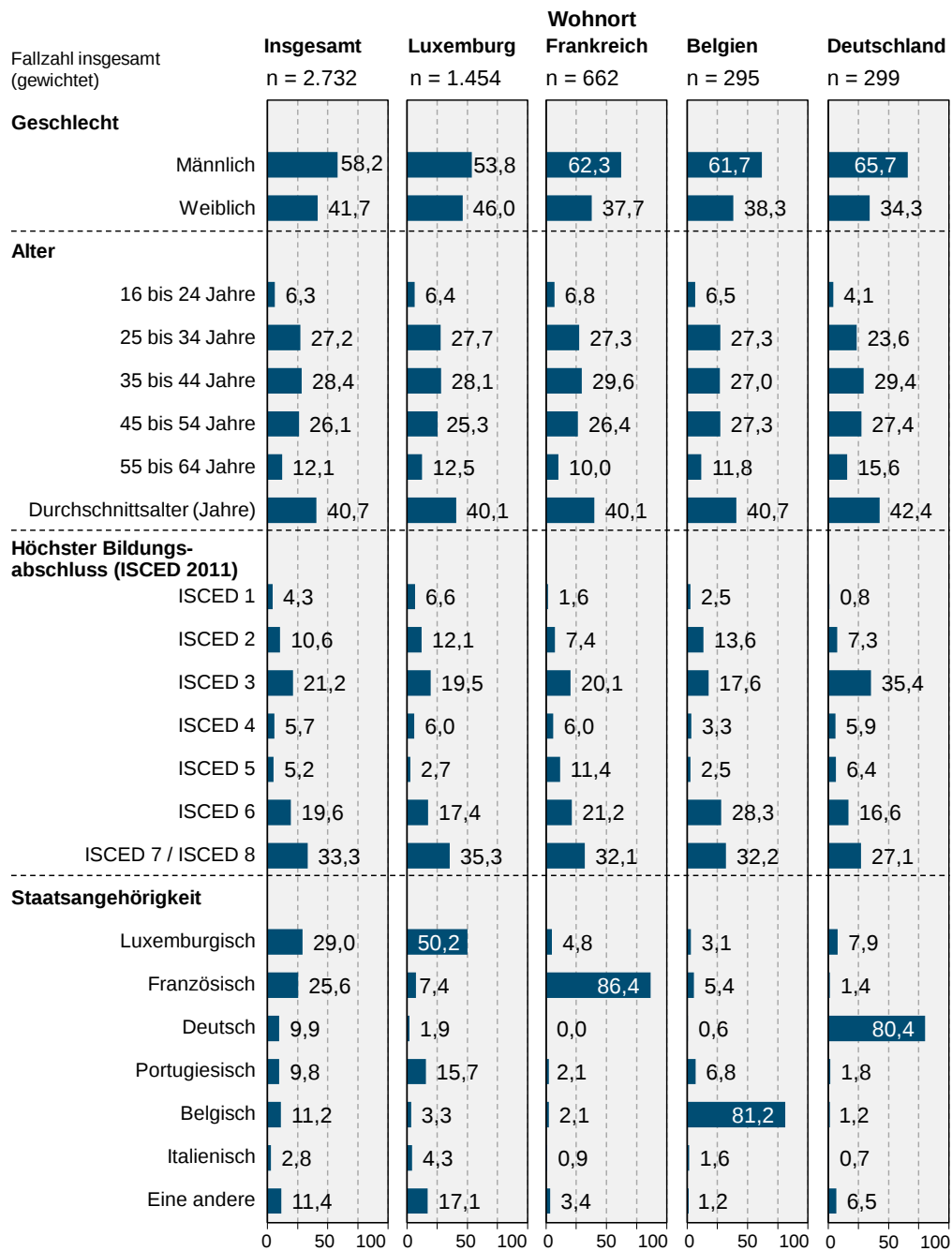
1.2 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Erstmals seit der Erhebung 2014 hat sich das Geschlechterverhältnis in Luxemburg leicht verändert. Waren in den Jahren 2014 bis 2022 immer 59 Prozent der Beschäftigten männlich und 41 Prozent weiblich, sind es nun mit 58 Prozent etwas weniger Männer. Nach wie vor weist ein Vergleich zwischen heimischer Bevölkerung und Grenzgängern (frontaliers) auf einige deutliche Unterschiede hin (vgl. Abbildung 7).

Die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind zu 54 Prozent männlich und zu 46 Prozent weiblich. Bei den Einpendlern liegt der Männeranteil wie in den vergangenen Jahren auffällig höher. So weisen die aus Deutschland einpendelnden Beschäftigten mit 66 Prozent den höchsten Männeranteil auf. Bei in Frankreich oder Belgien wohnenden Personen liegt er bei 62 Prozent.

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

³ in sehr hohem Maß zufrieden, in hohem Maß zufrieden, in mittlerem Maß zufrieden, in geringem Maß zufrieden, in sehr geringem Maß zufrieden

Abbildung 7 Struktur der Beschäftigten in Luxemburg

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Das Bildungsniveau⁴ der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeichnet sich nach wie vor durch eine hohe Qualifikationsstruktur aus. Nur etwa 15 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 21 Prozent eine Hochschulreife bzw. eine berufliche Ausbildung (ISCED 3) erlangt. Weitere 11 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. So lag der Anteil der Befragten mit einem Hochschulabschluss im Jahr 2014 noch bei 37 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 11 Prozent überdurchschnittlich hoch. Rund ein Drittel (35 Prozent) der Einpendler aus Deutschland haben zudem als höchsten Bildungsabschluss das Abitur bzw. die Hochschulreife (ISCED 3). Aus Belgien haben dagegen fast zwei Drittel der Einpendler eine Hochschulausbildung (61 Prozent ISCED 6, 7 bzw. 8), in Frankreich 53 Prozent, in Deutschland 44 Prozent und in Luxemburg 53 Prozent. Der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte (ISCED 4) liegt in einem Bereich von 3 (Belgien) bis 6 Prozent (Luxemburg, Frankreich, Deutschland).

Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitskräfte zum Ausdruck. Lediglich 29 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten besitzen auch die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Etwas mehr als ein Viertel hat die französische (26 Prozent), jeweils 10 Prozent die portugiesische oder deutsche und 11 Prozent die belgische Staatsangehörigkeit. Rund 3 Prozent sind von italienischer Nationalität; die restlichen 11 Prozent gehören anderen Nationen an. Diese Verteilungen haben sich seit Beginn der Messung 2014 nahezu nicht verändert.

Die Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu hohen Anteilen auch die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem sie wohnen. So besitzen 80 Prozent der Pendler aus Deutschland auch die deutsche Staatsangehörigkeit und 81 Prozent der aus Belgien einpendelnden Beschäftigten die belgische Nationalität. Bei den in Frankreich wohnenden Beschäftigten mit französischer Staatsangehörigkeit sind die Anteile mit 86 Prozent noch etwas höher. Dementsprechend gibt es aber auch bei den Einpendlern Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Eurozone. So haben 7

⁴ Hinweise zur Zuordnung des höchsten Bildungsabschlusses nach ISCED 2011: Der höchste Bildungsabschluss wird für die 7. Befragungswelle der Quality of Work-Erhebung wieder auf Basis der International Standard Classification of Education (ISCED 2011) gebildet. ISCED 2011 wird als Grundlage für die internationale Vergleichbarkeit von Schulformen und Bildungsabschlüssen herangezogen. Für QoW 2022 werden analog zur 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.

Prozent der aus Belgien einpendelnden Beschäftigten die portugiesische Staatsangehörigkeit und 8 Prozent der in Deutschland wohnenden Personen sind Luxemburger, die zum Arbeiten ins Großherzogtum pendeln. Der Wohnort der Beschäftigten mit Luxemburger Staatsangehörigkeit hat sich dabei im Vergleich zur ersten Erhebung 2014 etwas in die angrenzenden Länder verschoben. 2014 wohnten noch 95 Prozent der Luxemburger auch in ihrem Land. 2 Prozent pendelten jeweils aus Frankreich und Deutschland zum Arbeiten ein und 1 Prozent wohnte in Belgien. Im Jahr 2023 wohnen hingegen lediglich 92 Prozent der Beschäftigten mit Luxemburger Nationalität in Luxemburg. Die Anteile in Frankreich (4 Prozent) und Deutschland (3 Prozent) haben sich leicht erhöht, während in Belgien weiterhin 1 Prozent der Luxemburger wohnen. Dies ist ebenfalls Ausdruck davon, dass im Großraum um Luxemburg Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen sind.

1.3 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnisse

In ihrer Hauptbeschäftigung sind die Beschäftigten Luxemburgs zu 88 Prozent als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beschäftigt und zu 12 Prozent in einem Beamtenverhältnis. Zwischen den Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich die berufliche Stellung nur geringfügig. Ein Unterschied besteht allerdings in Abhängigkeit vom Wohnort und der Staatsangehörigkeit (vgl. Tabelle 1). Ähnlich wie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind auch die Beschäftigten mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit häufiger als Beamte angestellt als ausländische Beschäftigte. Mehr als ein Drittel der Luxemburger steht in einem Beamtenverhältnis (36 Prozent). Bei ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 1 Prozent (belgische Staatsangehörigkeit) und 5 Prozent (italienische Staatsangehörigkeit). Damit machen Personen mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit nur rund ein Fünftel der Angestellten aus (21 Prozent), aber 88 Prozent der Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis.

Tabelle 1 Berufliche Stellung nach Staatsangehörigkeit

	Berufliche Stellung			
	Arbeitnehmer/in Angestellte/r	Beamte	Freie Mitarbeiter/in	Mithelfende Familienangehörige
	Anteile in Prozent			
Insgesamt	87,7	11,8	0,4	0,1
Staatsangehörigkeit				
Luxemburgisch	63,5	35,6	0,7	0,2
Französisch	98,5	1,5	-	-
Deutsch	98,8	2,0	0,2	0,2
Portugiesisch	94,2	4,0	1,0	0,9
Belgisch	98,4	1,3	0,2	-
Italienisch	92,6	4,8	2,6	-
Eine andere	98,4	1,6	-	-

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen, Zeilenprozente, 2.732 Befragte

Der Arbeitsvertrag der meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg ist unbefristet (94 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. Dies entspricht ebenfalls bereits den ersten QoW-Ergebnissen: 2014 waren 91 Prozent in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und 6 Prozent in Befristung. Auffällig ist 2023 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 96 Prozent), sind lediglich 72 Prozent der 16- bis 24-Jährigen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt. Im europäischen Vergleich ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Luxemburg insgesamt vergleichsweise niedrig. Dies liegt vermutlich in erster Linie daran, dass die Befristung an ganz konkrete Bedingungen wie z.B. Abwesenheitsvertretungen geknüpft sein muss.⁵

⁵ Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit rund 12 Prozent deutlich höher als in Luxemburg. Siehe <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00073/default/table?lang=de> (Stand 2022). 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)⁶ erhoben und vercoded.

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. Korrespondierend mit dem hohen Qualifikationsniveaus sind 2023 rund 40 Prozent der Beschäftigten in einem akademischen Beruf tätig. Damit liegt der Anteil auf einem im Zeitvergleich sehr hohen Niveau, seitdem in den Vorjahren ein deutlicher Anstieg zu erkennen war (2015: 25 Prozent, 2017: 28 Prozent, 2019: 35 Prozent, 2021: 42 Prozent). Ein Fünftel der Arbeitnehmerschaft im Jahr 2023 (21 Prozent) arbeitet auf dem Qualifikationsniveau Meister, Techniker und gleichrangige Berufe. 8 Prozent üben einen Dienstleistungsberuf im Verkauf, bei Banken, Versicherungen oder im Gastgewerbe aus. Ebenfalls 8 Prozent gehen einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. Neben dem dominierenden Dienstleistungssegment ist der produzierende Sektor relativ klein dimensioniert und nimmt in der Tendenz weiter ab: In Handwerksberufen sind aktuell rund 7 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg tätig – noch im Jahr 2019 betrug der Anteil 12 Prozent und war bereits im Jahr 2020 auf 8 Prozent gefallen. Auch bei der Tätigkeit als Anlagen- oder Maschinenbediener bzw. Monteur sank der Anteil über die Jahre auf 4 Prozent, und verbleibt nun seit einigen Jahren konstant auf diesem Niveau. Als Hilfskräfte sind nach wie vor 5 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

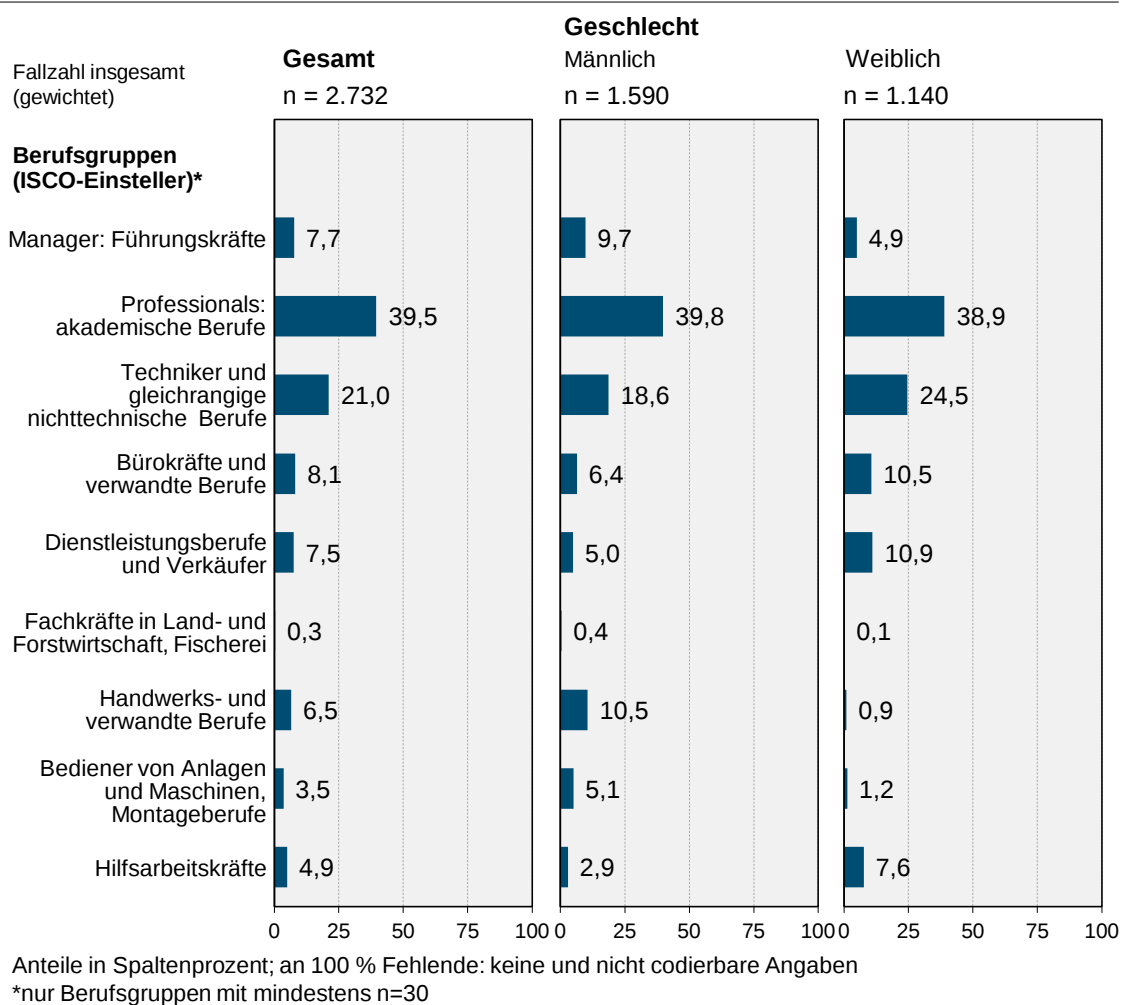
Eine Differenzierung zwischen den in Luxemburg wohnhaften Arbeitskräften und den Einpendlern der Grenzregionen macht die Unterschiede in Bezug auf die Berufsstruktur deutlich. Im Bereich der akademisch gebildeten Professionals stechen vor allem die Einpendler aus Belgien sowie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten heraus. Zwei Fünftel dieser beiden Gruppen arbeiten jeweils im genannten Berufssegment (Belgien: 41 Prozent; Luxemburg: 43 Prozent). Im Vergleich zu den anderen Wohnorten liegen die Einpendler aus Deutschland dagegen mit den höchsten Anteilen an Technikern (28 Prozent) vorn und die aus Frankreich einpendelnden Befragten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (9 Prozent).

⁶ Hinweise zur ISCO-Codierung: Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercoding auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinn generieren. ISCO-08 ist ein international einsetzbares Instrument, das für alle industriellen und postindustriellen Gesellschaften anwendbar ist und für diese Vergleichbarkeit bietet (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Bei infas verläuft der Codierprozess regelhaft als mehrstufiges Codierverfahren mit Gegenprüfung. Vor der Codierung wurden die fremdsprachigen Angaben zunächst übersetzt. Der Prozess der Erstcodierung besteht aus zwei Teilschritten: einer maschinellen Vorcodierung sowie einer manuellen Vercoding. In der Regel erfolgt für alle Nennungen eine blinde Zweitcodierung. Abweichungen zwischen Erst- und Zweitcodierung werden in einem dritten Überarbeitungsschritt entschieden. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes sowie die Einhaltung der Codevergaberegeln geprüft.

Berufsstruktur von Frauen und Männern

Auch bei der Betrachtung der Berufsstruktur von Frauen und Männern fallen einige Unterschiede ins Auge. So ist in Luxemburg der Anteil an Führungskräften und Managern unter den erwerbstätigen Männern mit 10 Prozent nach wie vor höher als unter den Frauen, bei denen der Anteil bei 5 Prozent liegt (vgl. Abbildung 8). In den akademisch geprägten Berufen sind Frauen und Männer dagegen gleich häufig beschäftigt (Männer: 40 Prozent, Frauen: 39 Prozent). Frauen sind darüber hinaus doppelt so häufig in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen vertreten wie Männer (11 Prozent vs. 5 Prozent). Handwerks- und Industrierufe sind weiterhin klar männerdominiert, wenngleich der Anteil der Beschäftigten in diesen Berufen in den letzten Jahren insgesamt zurückgegangen ist (siehe oben).

Abbildung 8 Berufsstruktur von Männern und Frauen



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

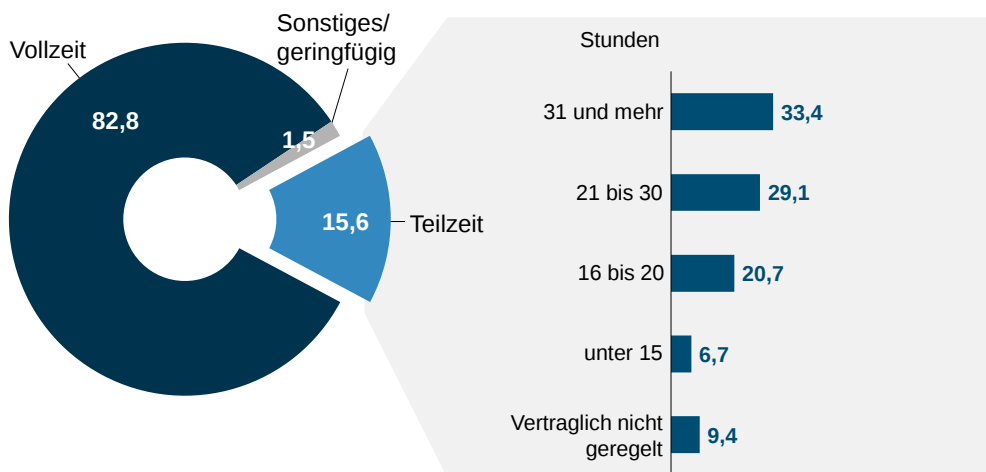
2 Arbeitszeit

2.1 Arbeitszeitmodelle und –regelungen

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (83 Prozent) befindet sich in Vollzeitbeschäftigung. International betrachtet liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 16 Prozent leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (18 Prozent).⁷ Die Vollzeitbeschäftigung stellt damit den Normalfall in Luxemburg dar, wobei die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit bei 40 Stunden für Vollzeitarbeitende und bei 27 Stunden für Teilzeitbeschäftigte liegt. Seit 2014 haben sich die Voll- und Teilzeitanteile damit nur unwesentlich verändert, damals gab es 81 Prozent Vollzeit- und 16 Prozent Teilzeitbeschäftigte.

Von den Teilzeitbeschäftigten arbeitet 2023 ein Drittel formal 31 oder mehr Wochenstunden, 29 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von 21 bis 30 Stunden und 21 Prozent geben eine vereinbarte Anzahl von 16 bis 20 Stunden an (vgl. Abbildung 9). Lediglich 7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit; bei 9 Prozent ist die genaue Arbeitszeit nicht vertraglich geregelt.

Abbildung 9 Arbeitszeitverhältnis und vertragliche Arbeitszeit bei Teilzeit



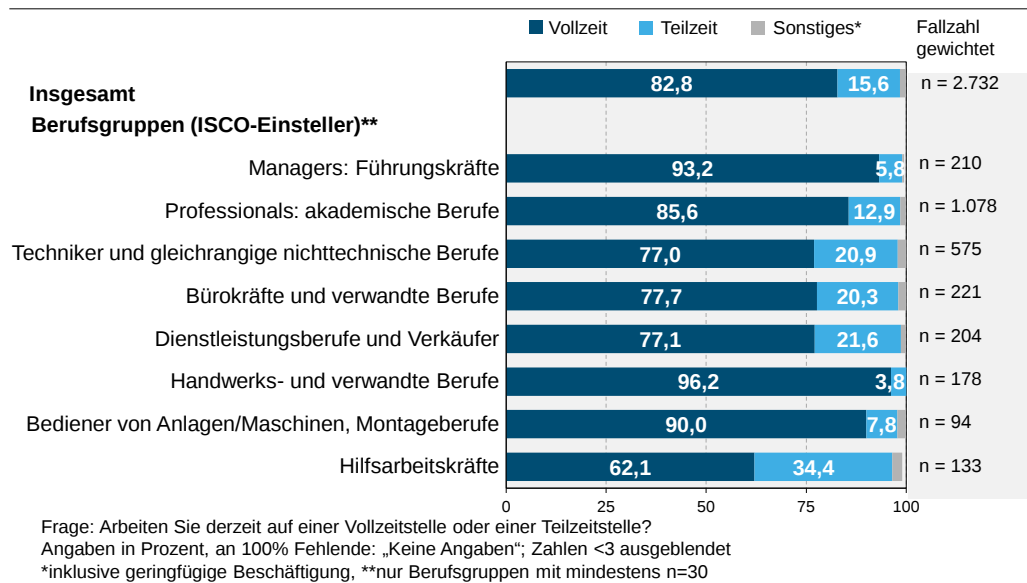
Angaben in Prozent; Basis: 2.732 Befragte; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

⁷ Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_eggais/default/table?lang=de, Stand: 2. Quartal 2023.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung gibt es bei der Betrachtung nach einzelnen Berufsgruppen (vgl. Abbildung 10). Während bei Anlagenführern bzw. Monteuren und Handwerkern die Teilzeitstellen mit Anteilen zwischen 4 und 8 Prozent eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Hilfsarbeitskräften (34 Prozent), Büroarbeitskräften (20 Prozent), Technikern (21 Prozent), und in Dienstleistungsberufen (22 Prozent) überdurchschnittlich stark vertreten.

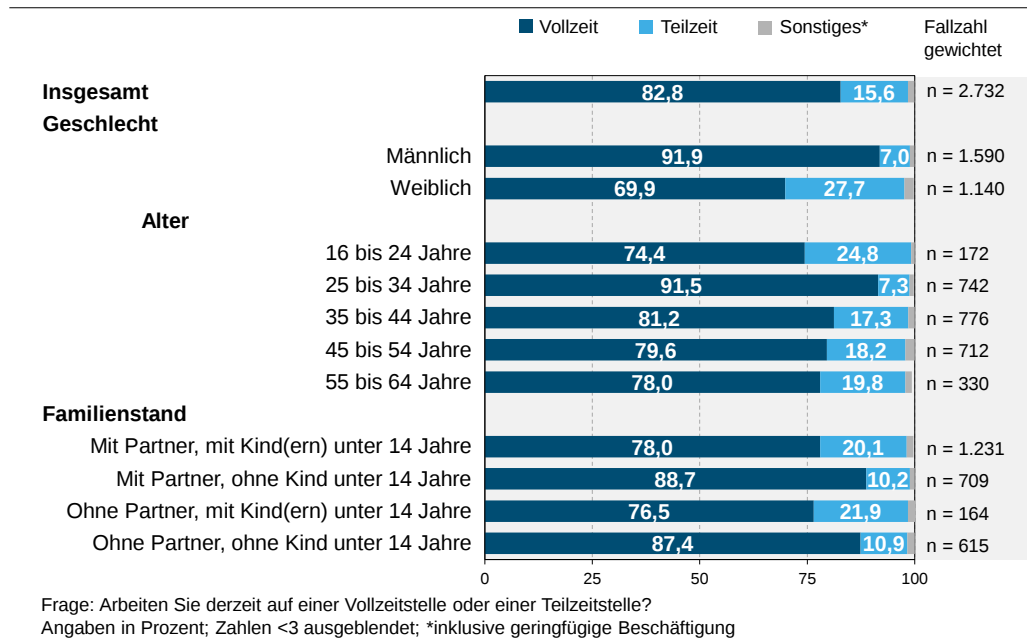
Abbildung 10 Arbeitszeitmodelle nach Berufsgruppe



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Berufstätige Frauen und Männer in Luxemburg verbringen unterschiedlich viel Zeit mit ihrer Erwerbstätigkeit. 92 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg haben eine Vollzeitzeitstelle, aber nur 70 Prozent der Frauen (vgl. Abbildung 11). Der Anteil der vollzeittätigen Frauen ist damit aber im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent gestiegen und liegt insgesamt fast 10 Prozentpunkte höher als bei der ersten Erhebung 2014 (61 Prozent). Ein Drittel der Frauen arbeitet aktuell in Teilzeit (28 Prozent), wesentlich häufiger als Männer mit nur rund 7 Prozent. Teilzeitarbeit ist und bleibt in diesem Sinne „weiblich“, zumindest im Vergleich zum ersten QoW-Erhebungsjahr 2014 ist aber auch ein leichter Anstieg der Teilzeittätigkeit bei Männern zu erkennen (2014: 3 Prozent).

Vollzeitbeschäftigung ist zudem im Vergleich zu den anderen Altersgruppen besonders stark bei der Alterskohorte zwischen 25 und 34 Jahren (92 Prozent) anzutreffen. Bei den anderen Altersgruppen liegt der Vollzeitanteil bei etwas mehr als drei Vierteln (74 bis 81 Prozent). Unterschiede zeigen sich des Weiteren auch, wenn Kinder unter 14 Jahren mit im Haushalt leben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Kinder sind mit rund 89 (mit Partner/in) bzw. 87 Prozent (ohne Partner/in) Vollzeit erwerbstätig, wohingegen insbesondere Personen mit einem oder mehr Kindern zu rund 77 Prozent (ohne Partner/in) bis 78 (mit Partner/in) Vollzeit erwerbstätig sind.

Abbildung 11 Arbeitszeitmodelle nach weiteren Merkmalen

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

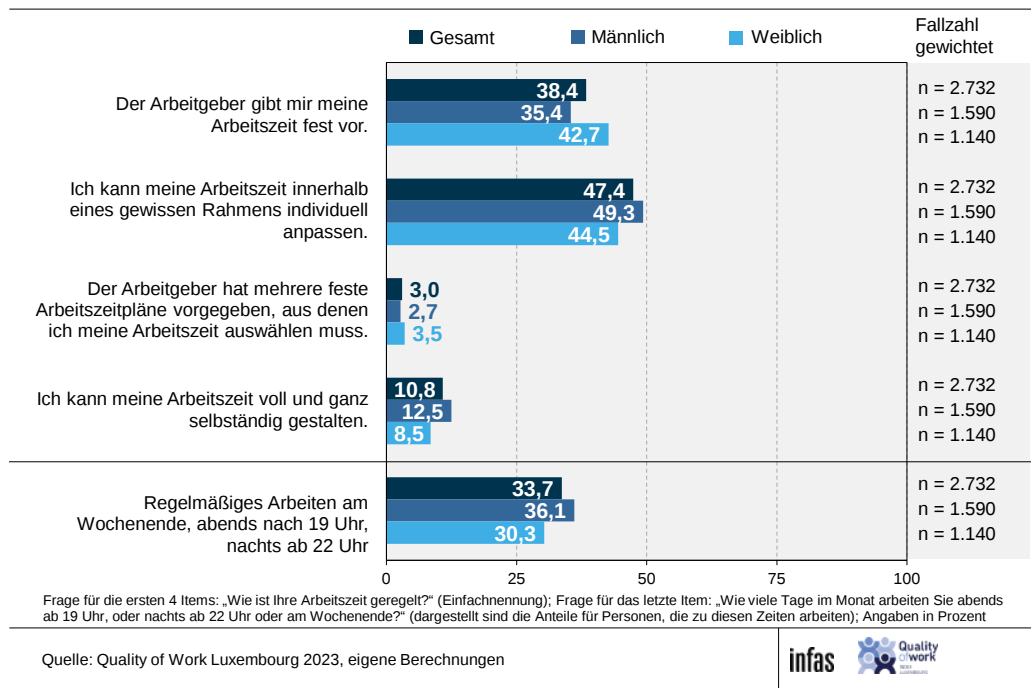
Neben den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gibt es in Luxemburg auch unterschiedliche Regelungen zur Arbeitszeit, wobei die Beschäftigten ihre Arbeitszeit am häufigsten in einem gewissen Umfang individuell anpassen können (47 Prozent). Ebenfalls wird die Arbeitszeit für einen größeren Teil der Befragten fest durch den Arbeitgeber vorgegeben (38 Prozent). Weitere 11 Prozent haben die Möglichkeit, über ihre Arbeitszeit vollständig frei zu entscheiden. Wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (3 Prozent) können ein Modell aus mehreren vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen. Frauen arbeiten mit 43 Prozent häufiger nach fest vorgegebener Arbeitszeit als Männer (35 Prozent, vgl. Abbildung 12). Letztere können dagegen häufiger ihre Arbeitszeit in einem gewissen Rahmen anpassen als Frauen (49 gegenüber 45 Prozent).

Die Entscheidungsfreiheiten nehmen des Weiteren mit steigendem Qualifikationsniveau, und damit auch mit höherem Berufsniveau, zu. So haben Beschäftigte, die über einen Schulabschluss auf ISCED-Stufe 1 verfügen, zu 77 Prozent feste Arbeitszeiten. Bei den höheren Stufen 2 bis 3 sind es 56 bzw. 54 Prozent und auf den ISCED-Stufen 4 und 5 etwas mehr (58 Prozent, ISCED 4) bzw. etwas weniger (42 Prozent, ISCED 5) als die Hälfte. Personen mit einem Abschluss auf ISCED-Stufe 6 arbeiten dagegen nur zu einem Drittel in fixierten Arbeitszeitstrukturen (34 Prozent). Überdies hat unter den Beschäftigten mit einem Bildungsniveau auf ISCED-Stufe 7 oder 8 nur rund jeder Fünfte feste Arbeitszeiten (17 Prozent).

Analog dazu ist die wöchentliche Arbeitszeit nur für ein Zehntel der Führungskräfte (10 Prozent) und 21 Prozent der Professionals (akademische Berufe) fest geregelt. Bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren und bei Hilfskräften sind es dagegen 86 bis 81 Prozent.

Zu atypischen Zeiten, bspw. abends, nachts oder am Wochenende arbeitet rund ein Drittel aller Befragten (34 Prozent). Auf Männer trifft dies mit 36 Prozent allerdings häufiger als auf Frauen zu (30 Prozent). Zwischen den Berufsgruppen gibt es noch deutlichere Unterschiede. So werden atypische Arbeitszeiten von Bürokräften mit 17 Prozent relativ selten angegeben, ähnlich wie bei Handwerkern mit 23 Prozent. Deutlich häufiger finden sich solche Arbeitszeiten dagegen bei Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen (48 Prozent) und bei Anlagenbedienern und Monteuren (54 Prozent). Auch Führungskräfte arbeiten mit 45 Prozent häufig zu atypischen Zeiten.

Abbildung 12 Regelungen zur Arbeitszeit nach Geschlecht

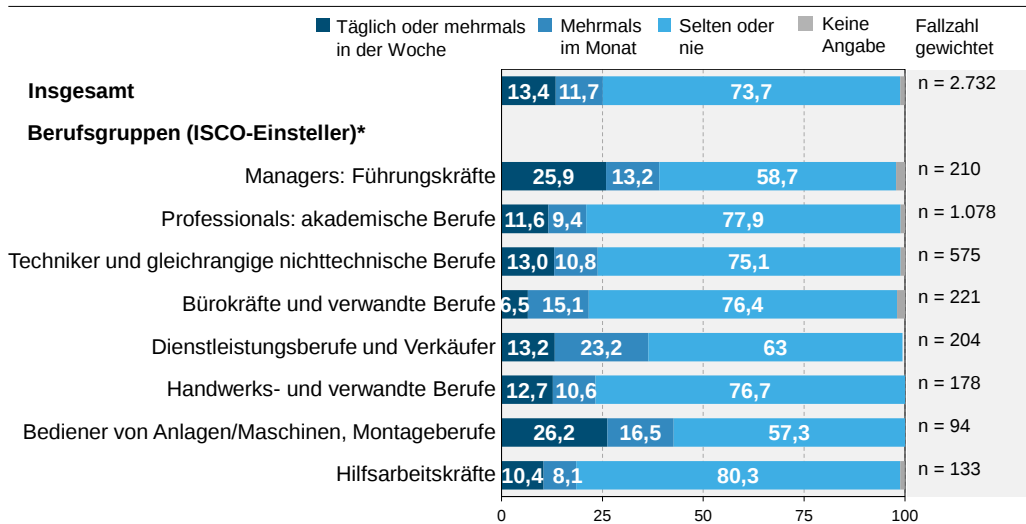


Die (vertragliche) Regelung der Arbeitszeit steht auf der einen Seite. Auf der anderen Seite können aber betriebs- und arbeitsbedingt auch kurzfristige Anpassungen der Arbeitszeit notwendig sein. Daher wurde erhoben, wie häufig und mit welcher Vorlaufzeit solche Änderungen der Arbeitszeit vorkommen. Hier kann allerdings nicht differenziert werden, ob die Änderung der Arbeitszeit in der Regel auf eine dienstliche Weisung durch die Vorgesetzten zurückgeht oder es sich die eigene Entscheidung der Befragten beispielsweise aufgrund der Arbeitsmenge handelt.

Insgesamt geben 6 Prozent der Befragten an, täglich mit einer Änderung ihrer Arbeitszeit konfrontiert zu sein, auf 8 Prozent trifft dies zumindest mehrmals in der Woche zu. Mehrmals im Monat kommt es bei 12 Prozent der Beschäftigten zu einer solchen Arbeitszeitanpassung, für die restlichen Befragten trifft dies dagegen seltener (33 Prozent) oder nie (41 Prozent) zu. Bei Männern kommt dies mit 15 Prozent (täglich oder mehrmals in der Woche) häufiger vor als bei Frauen (11 Prozent), wobei hier eher die ausgeübte Tätigkeit entscheidend sein dürfte. Denn bei der männerdominierten Berufsgruppe der Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren (vgl. Kapitel 1.3) geben 26 Prozent an, dass es täglich oder mehrmals in der Woche zur Änderung ihrer Arbeitszeit kommt (vgl. Abbildung 13). Überdurchschnittlich oft trifft dies zudem

auch auf Führungskräfte (26 Prozent) bzw. Befragte mit einer Vorgesetztenfunktion (21 Prozent) zu.

Abbildung 13 Häufigkeit der Änderung der Arbeitszeiten nach Berufsgruppe



Frage: Wie häufig kommt es zu Änderungen Ihrer Arbeitszeiten?

Angaben in Prozent, Zahlen <3 ausgeblendet, *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Aus der Beschäftigtenperspektive geht es nicht nur um die Häufigkeit von Arbeitszeitanpassungen, sondern auch, wie kurzfristig eine solche Änderung erfolgt bzw. mitgeteilt wird. Dabei erfährt ein Viertel der Befragten (24 Prozent) erst am Tag der Änderung davon. Wie oben bereits erwähnt kann aber hier nicht geklärt werden, ob diese Arbeitszeitanpassung in der Regel auf eine eigene Entscheidung der Befragten zurückgeht oder durch die Vorgesetzten angeordnet wird. 19 Prozent erfahren am Vortag von der Änderung der Arbeitszeit, der Großteil (41 Prozent) gibt dagegen an, bereits mehrere Tage im Voraus darüber Bescheid zu wissen. Für einen kleineren Teil sind diese Änderungen für gewöhnlich sogar bereits mehrere Wochen im Voraus klar (14 Prozent).

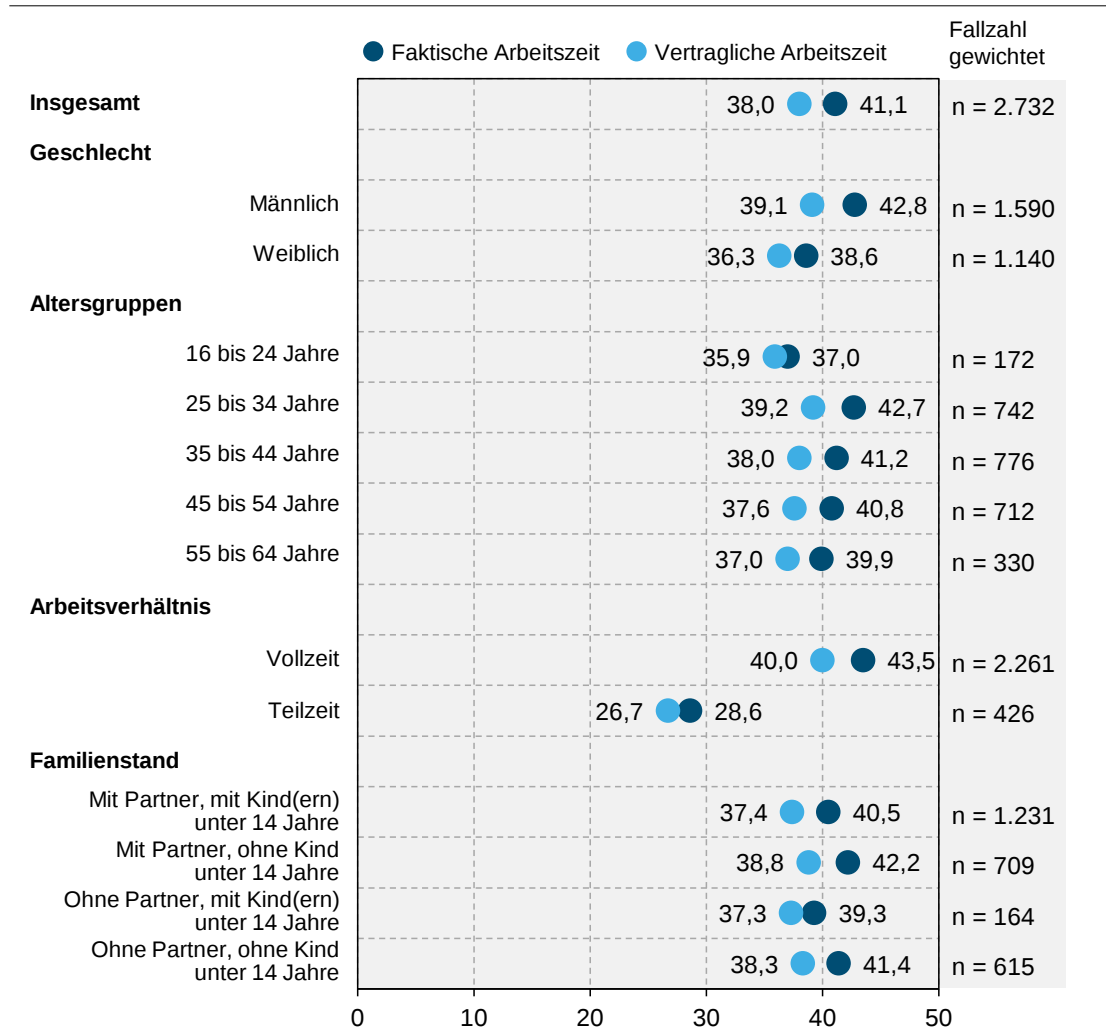
2.2 Volumen der Arbeitszeit

Bei einem Großteil der befragten Beschäftigten (78 Prozent) umfasst die vertraglich festgelegte Anzahl an Arbeitstagen in der Woche 5 Tage. Einige Beschäftigte sind zu 4 oder weniger Arbeitstagen verpflichtet (8 Prozent) und rund 3 Prozent geben eine Vereinbarung von 6 oder 7 Arbeitstagen pro Woche an. Zudem liegen bei einem Zehntel keine vertraglichen Regelungen der Anzahl der Arbeitstage vor. Für 85 Prozent der Personen, deren Anzahl der Arbeitstage vertraglich geregelt sind, gibt es dabei keine Abweichung zu der tatsächlichen Anzahl der Tage, die sie im Durchschnitt in der Woche arbeiten. 6 Prozent geben allerdings an, im Durchschnitt an mehr Tagen in der Woche zu arbeiten als eigentlich vertraglich vereinbart ist. Bei 2 Prozent trifft das Gegenteil zu, sie arbeiten an weniger Tagen als eigentlich vereinbart.

Etwas anders verhält sich dies bezüglich der Länge der Arbeitszeit an einzelnen Tagen. 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 14) und liegt damit 3 Stunden höher als vereinbart.⁸ In Luxemburg leisten Männer mit einem Durchschnittswert von 43 Stunden rund 4 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen (39 Stunden).

Abbildung 14 Faktische und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich



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

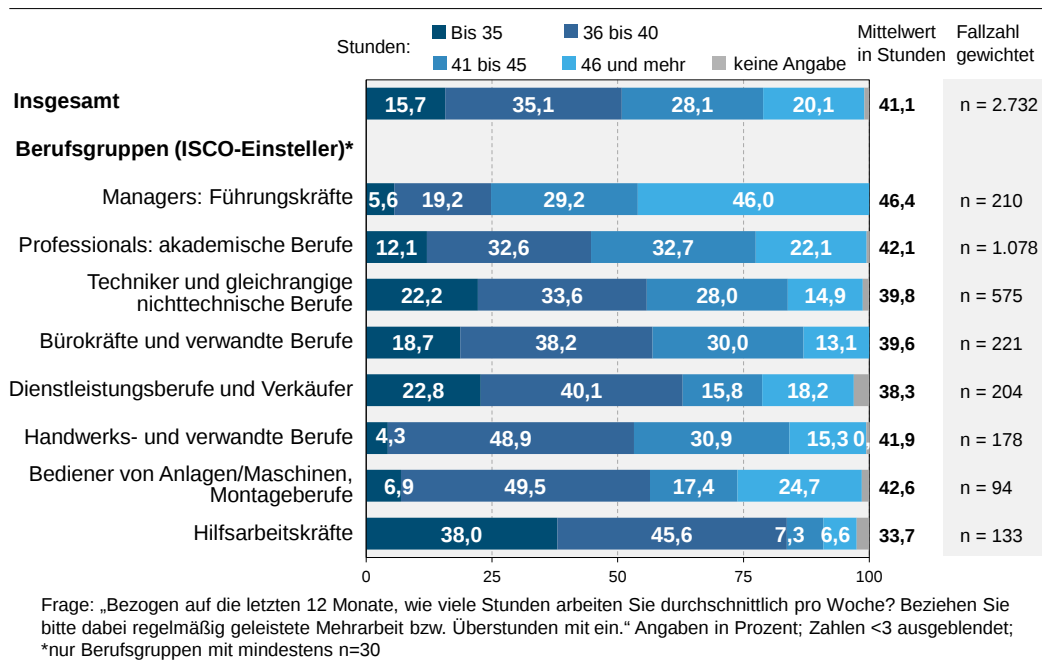
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten (vgl. Abbildung 15). So zeichnen sich weiterhin insbesondere Manager und Führungskräfte (46 Stunden) sowie Bediener von Anlagen

⁸ Dieser Wert ist mit dem Arbeitszeitvolumen in Deutschland vergleichbar, obwohl dort die vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei 35 Stunden und die tatsächliche Arbeitszeit bei rund 38 Stunden liegt (vgl. BAuA 2022).

und Maschinen und Monteure (43 Stunden) durch eine vergleichsweise lange Arbeitszeit aus. 75 Prozent der Manager haben faktische Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, fast die Hälfte (46 Prozent) gibt wöchentliche Arbeitszeiten von über 46 Stunden an. Auch Professionals in akademischen Berufen (55 Prozent) arbeiten zu nennenswerten Teilen 41 oder mehr Stunden in der Woche. Unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegen sich dagegen vor allem Beschäftigte im Dienstleistungssegment mit einem Anteil von 34 Prozent, die 41 Stunden und mehr arbeiten. Die unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in einigen Berufsgruppen kommen in erster Linie durch den höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung zustande. Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 43,5 Wochenstunden als faktische Arbeitszeit angeben, liegt der Durchschnitt bei Teilzeitstellen bei 28,6 Stunden. Die tatsächliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte unterscheidet sich damit kaum von den abhängig Beschäftigten in Deutschland (43 Stunden). Dagegen ist die Stundenanzahl von Teilzeitbeschäftigten in Luxemburg deutlich höher als bei deutschen Teilzeitkräften (24 Stunden, vgl. BAuA 2022).

Abbildung 15 Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe

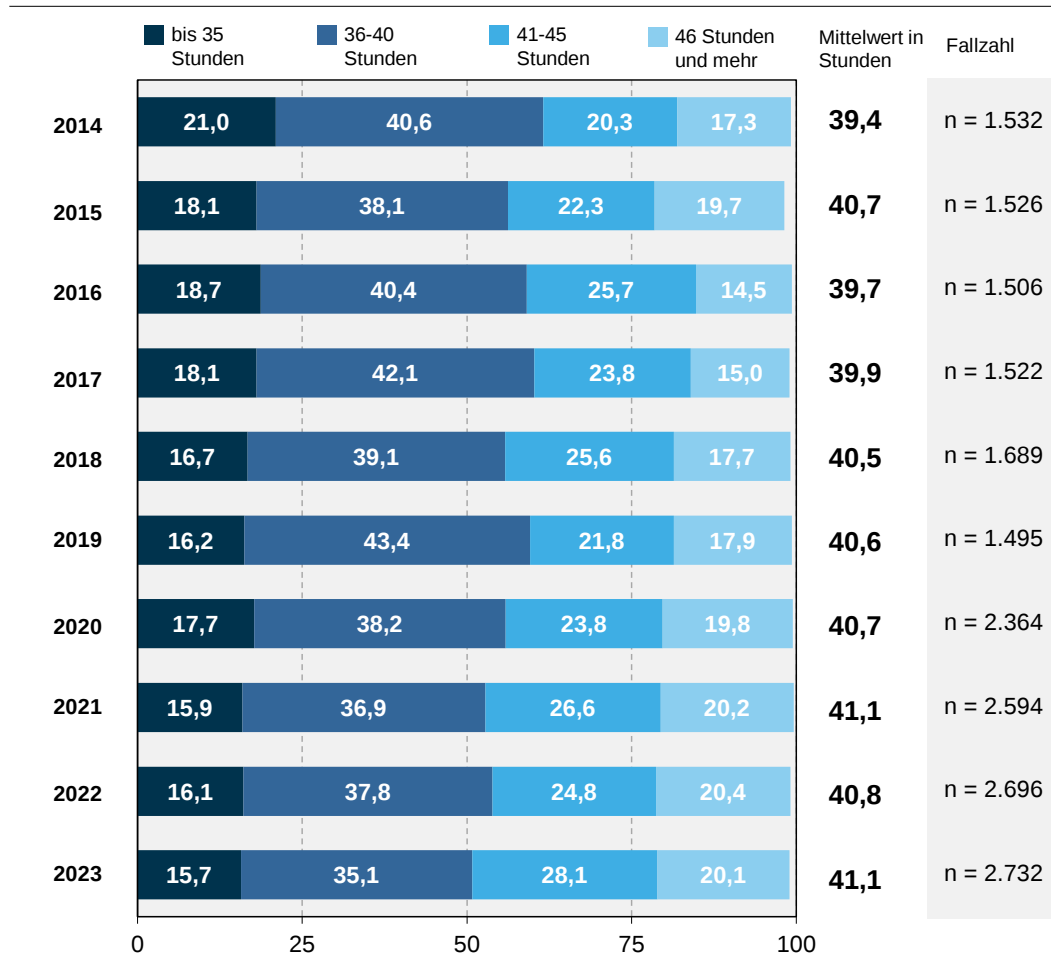


Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Im Vergleich zu den Vorjahren unterliegt die tatsächliche Arbeitszeit – im Bereich gewisser jährlicher Schwankungen – nur wenig Veränderungen (vgl. Abbildung 16). 2014 wurde zwar mit 39 Stunden eine relativ geringe tatsächlich Arbeitszeit gemessen, gleich im nächsten Jahr konnte aber mit 40,7 Stunden ein ähnlicher Wert wie in der aktuellen Erhebungswelle protokolliert werden (2023: 41,1 Stunden). Zusammen mit der Messung im Jahr 2021 ergeben sich also für die Jahre 2015 und 2023 jeweils die höchsten Werte für den Stand der tatsächlichen Arbeitszeit. Daher überrascht es nicht, dass sich der Gesamtmittelwert der 10 Erhebungsjahre für die tatsächliche Arbeitszeit

auf 40,5 Stunden bemisst und die einzelnen Jahreswerte nur geringfügig davon abweichen.⁹

Abbildung 16 Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeit über die Erhebungsjahre



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

inf

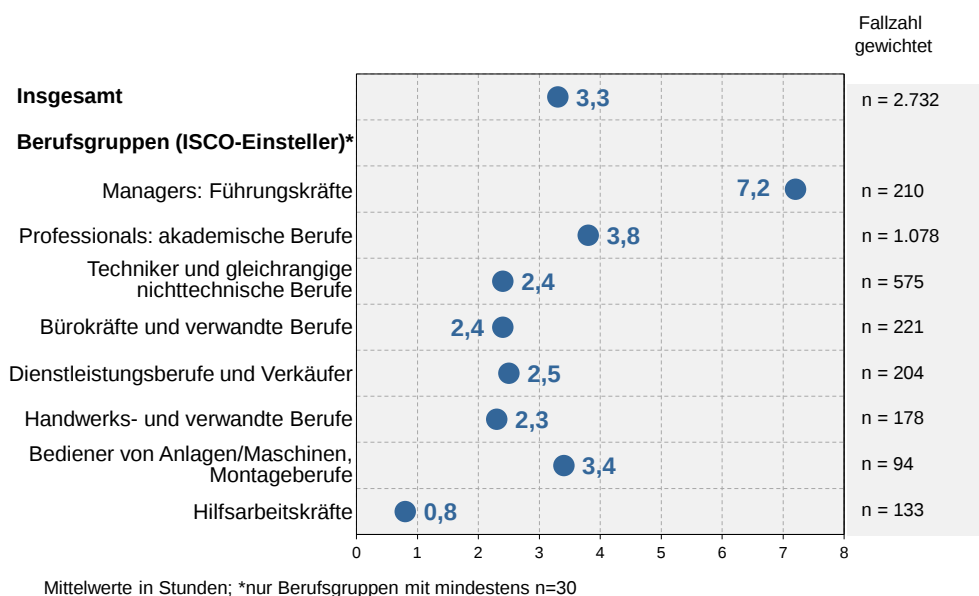


Grundsätzlich arbeitet etwas mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs mehr als vertraglich vereinbart, im Gesamtdurchschnitt rund 3 Stunden pro Woche. Gerade Führungskräfte mit im Durchschnitt 7 Stunden Mehrarbeit und Professionals mit 4 Stunden Mehrarbeit pro Woche sind besonders betroffen (vgl. Abbildung 17). Beschäftigte aus anderen Berufen müssen dagegen weniger Mehrarbeit leisten (3 oder weniger Stunden). Analog zu den Ergebnissen der

⁹ Ein Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeit kann in dieser Erhebung auch für die Hochphase der Corona-Pandemie nicht belegt werden. Dabei ist zu beachten, dass die Abfrage auf den Durchschnitt letzten 12 Monate abhebt und keine „tagesaktuelle“ Messung darstellt. Kurzfristige Auswirkungen, bspw. durch Kurzarbeit, werden dabei nur geringfügig mit betrachtet (vgl. auch Schütz/Thiele 2021: Kapitel 4).

Berufsdifferenzierung geben vor allem Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten (6 Stunden) Mehrarbeit an – im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in eine feste Arbeitszeitstruktur eingebunden sind (2 Stunden). Zudem geben Beschäftigte, die täglich von zu Hause arbeiten, rund 5 Stunden Mehrarbeit in der Woche an. Bei Beschäftigten, die nie im Home-Office sind, sind es dagegen im Durchschnitt 2 Stunden. Im Vergleich zu den Vorjahren stellt sich die Gesamtzahl der Mehrarbeitsstunden ähnlich dar (2018: 2,7 Stunden, 2019: 2,9 Stunden, 2020: 3,1 Stunden, 2021: 3,5, 2022: 3,0).¹⁰

Abbildung 17 Mehrarbeit nach Berufsgruppen



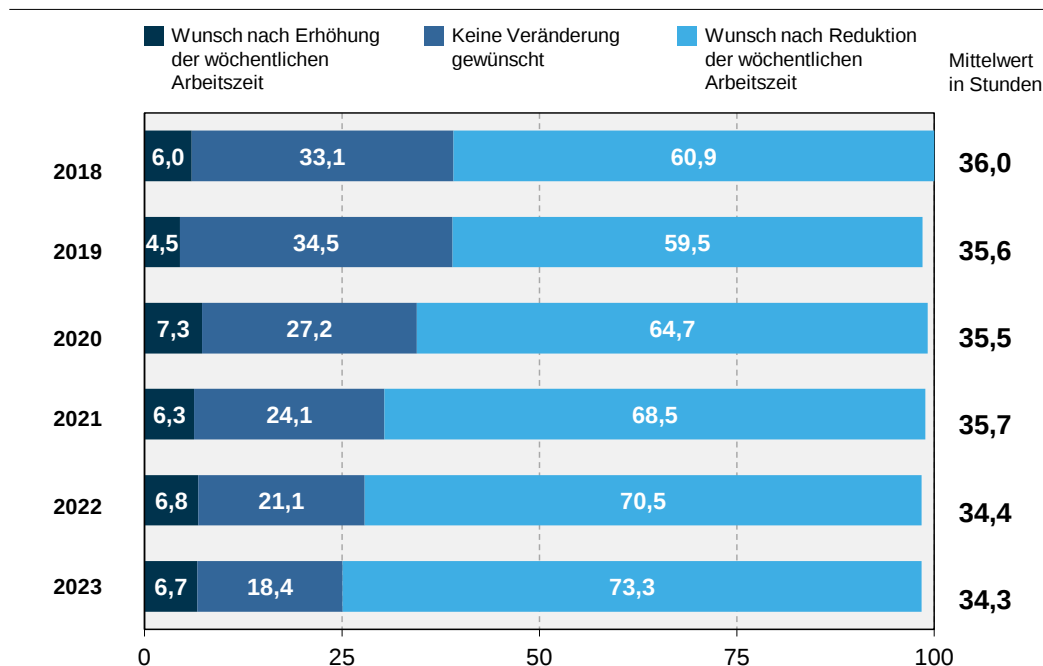
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

In diesem Erhebungsjahr wurde zudem wieder die Frage danach gestellt, wie häufig im Monat die Beschäftigten 10 oder mehr Stunden am Tag arbeiten. Dabei geben 4 Prozent an, täglich 10 oder mehr Stunden zu arbeiten und auf 10 Prozent trifft dies zumindest mehrmals in der Woche zu. Ein Fünftel (18 Prozent) arbeitet zumindest mehrmals im Monat so lange und auf jeweils ein Drittel trifft dies seltener (33 Prozent) oder nie (36 Prozent) zu. Die oben bereits festgestellten Ergebnisse gelten auch für diese Frage: Führungskräfte sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten arbeiten häufig im Monat 10 oder mehr Stunden. Zusätzlich lässt sich hier noch ein weiteres recht deutliches Ergebnis berichten: Beschäftigte, die täglich von zu Hause arbeiten, geben deutlich häufiger an, mehrmals in der Woche 10 oder mehr Stunden zu arbeiten (22 Prozent). Bei Personen mit weniger oder keiner Arbeitszeit im Home-Office sind es mit 11 Prozent (nie im Home-Office) bis 19 Prozent (mehrmals in der Woche im Home-Office) trifft dies seltener zu.

¹⁰ Die durchschnittliche Anzahl an Mehrarbeitsstunden liegt demzufolge in Luxemburg etwa eine Stunde unter dem Durchschnitt in Deutschland (BAuA 2020).

Seit 2018 werden die Beschäftigten ergänzend gefragt, wie viele Stunden sie gerne arbeiten würden, wenn sie weiterhin ihren Lebensunterhalt mit dieser Arbeit verdienen müssen. Die durchschnittlich gewünschte Anzahl an Wochenstunden liegt aktuell bei 34 Stunden und damit deutlich unter der tatsächlichen Durchschnittsarbeitszeit von 41 Stunden. Weitergehende Berechnungen ergeben, dass 73 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg mehr arbeiten, als sie es eigentlich wollen. Deutlich weniger (7 Prozent) würden dagegen gerne mehr arbeiten und etwa ein Fünftel (18 Prozent) ist mit der Arbeitszeit zufrieden. Bei einem Blick auf die Ergebnisse der Vorjahre wird deutlich: Obwohl sich ein wachsender Teil der Befragten eine Reduktion der Arbeitszeit wünscht (2019: 60 Prozent, 2020: 65 Prozent, 2021: 69 Prozent, 2022: 71 Prozent), bleiben die tatsächliche Arbeitszeit und die Zahl der Stunden mit Mehrarbeit in den letzten Jahren konstant. Auch die Wunscharbeitszeit hat sich dabei zwischen den Erhebungsjahren reduziert. 2018 wurde im Durchschnitt noch eine Wunscharbeitszeit von 36 Stunden ermittelt, während sie in den Jahren 2022 und 2023 auf 34 Stunden gefallen ist (vgl. Abbildung 18). Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil derjenigen, die sich eine Reduktion der Stunden wünschen von 61 Prozent im Jahr 2018 auf 73 Prozent in der aktuellen Erhebungswelle. Der Anteil derjenigen mit einem Wunsch nach einer Erhöhung der Stundenzahl bleibt dagegen relativ konstant im einstelligen Bereich (5 bis 7 Prozent).

Abbildung 18 Entwicklung der Wunscharbeitszeit seit 2018



Frage: Wenn Sie frei entscheiden könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten wollen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten? Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.

Angaben in Prozent; Frage wurde ab 2018 regelmäßig gestellt.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

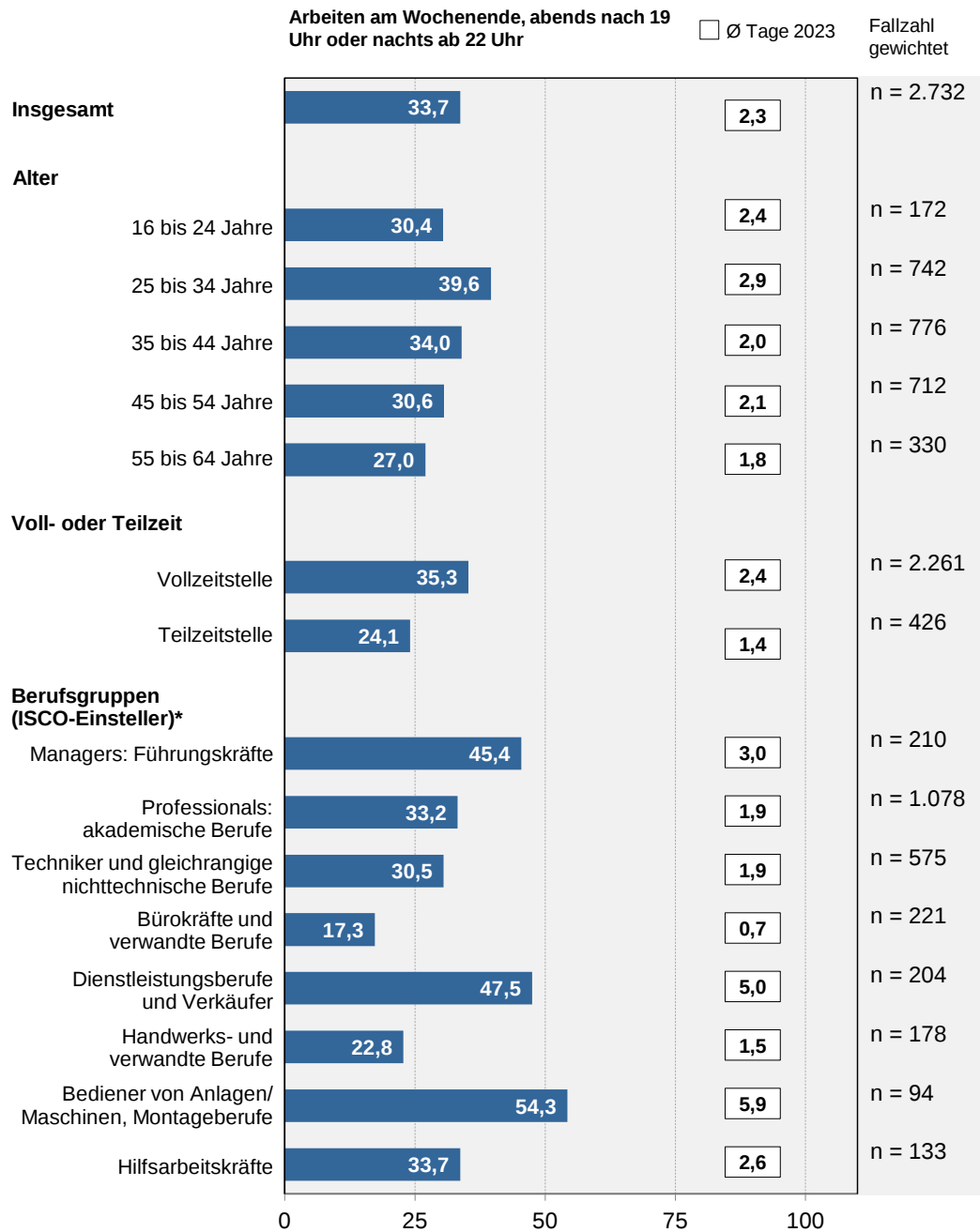
infas



Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt auch die Verteilung bzw. Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten entscheidend. Etwas mehr als ein Drittel (34 Prozent) arbeitet am Wochenende bzw. abends oder nachts ab 19.00 Uhr (vgl. Abbildung 19).

Auf jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in Luxemburg entfallen dabei pro Monat 2 Stunden dieser atypischen Arbeitszeiten. Unter den Beschäftigten mit Arbeit am Wochenende oder am Abend/in der Nacht arbeiten 40 Prozent 1 bis 3 Tage und 27 Prozent 4 bis 7 Tage zu diesen Arbeitszeiten. 20 Prozent geben 8 bis 14 Tage an und 14 Prozent arbeiten mehr als 15 Tage im Monat am Wochenende oder abends/nachts. Diese Anteile haben sich seit Beginn der Erhebung dieser Angabe (ab 2017) nur leicht verändert. So war und ist die Arbeit zu solchen Zeiten für etwas weniger als zwei Drittel (2023: 65 Prozent; 2021: 63 Prozent; 2019: 64 Prozent; 2017: 59 Prozent) kein Thema, während der Anteil derjenigen, die 15 Tage oder mehr zu atypischen Zeiten arbeiten, ebenso konstant bleibt (2023: 5 Prozent; 2017: 7 Prozent).

Für die Arbeit am Wochenende bzw. abends oder nachts sind auch Unterschiede nach Berufsgruppen erkennbar. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure und Angestellte in Dienstleistungsberufen bzw. Verkäuferinnen und Verkäufer (6 bzw. 5 Tage) arbeiten durchschnittlich deutlich mehr Stunden an atypischen Arbeitstagen bzw. -zeiten als Handwerker oder Bürokräfte (jeweils rund 1 Tag). Darüber hinaus gibt es Auffälligkeiten bei Beschäftigten, die häufig im Home-Office arbeiten. So geben Befragte mit täglicher Arbeit von zu Hause an, rund 6 Stunden pro Monat ab 19 Uhr oder am Wochenende zu arbeiten. Bei den anderen Befragten, die mehrmals in der Woche von zu Hause arbeiten sind es 2 Stunden. Bei Befragten mit weniger Home-Office Anteilen sind es noch weniger Stunden, die sie zu solchen Zeiten arbeiten (1,5). Allerdings geben Beschäftigte, die nie von zu Hause aus arbeiten auch an, rund 3 Stunden pro Monat nach 19 Uhr oder am Wochenende zu arbeiten.

Abbildung 19 Tage mit 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 2023, eigene Berechnungen

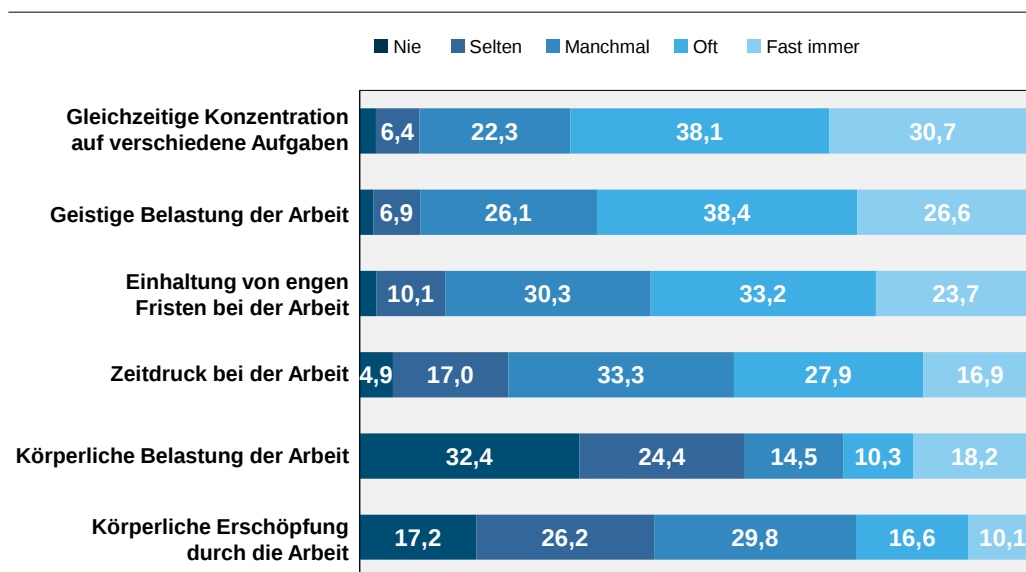
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

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

3.1 Umgebungsfaktoren und –risiken am Arbeitsplatz

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an körperlichen und mentalen Einsatz verbunden. Wichtige Beanspruchungs- und Belastungsmomente der Luxemburger Beschäftigten sind in Abbildung 20 zusammengefasst.

Abbildung 20 Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit



Angaben in Prozent; Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 2023 n=2.732

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Körperliche Anforderungen

Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (29 Prozent) gibt 2023 an, „fast immer“ oder „oft“ durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Besonders jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 24 Jahre berichten von einer Belastung in diesem Ausmaß (56 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 (53 Prozent). Befragte mit flexiblen Arbeitszeiten oder mit Arbeitszeiten mit gewissen Spielräumen (beispielsweise Gleitzeit) fühlen sich dagegen sehr viel seltener körperlich belastet (11 bis 15 Prozent).

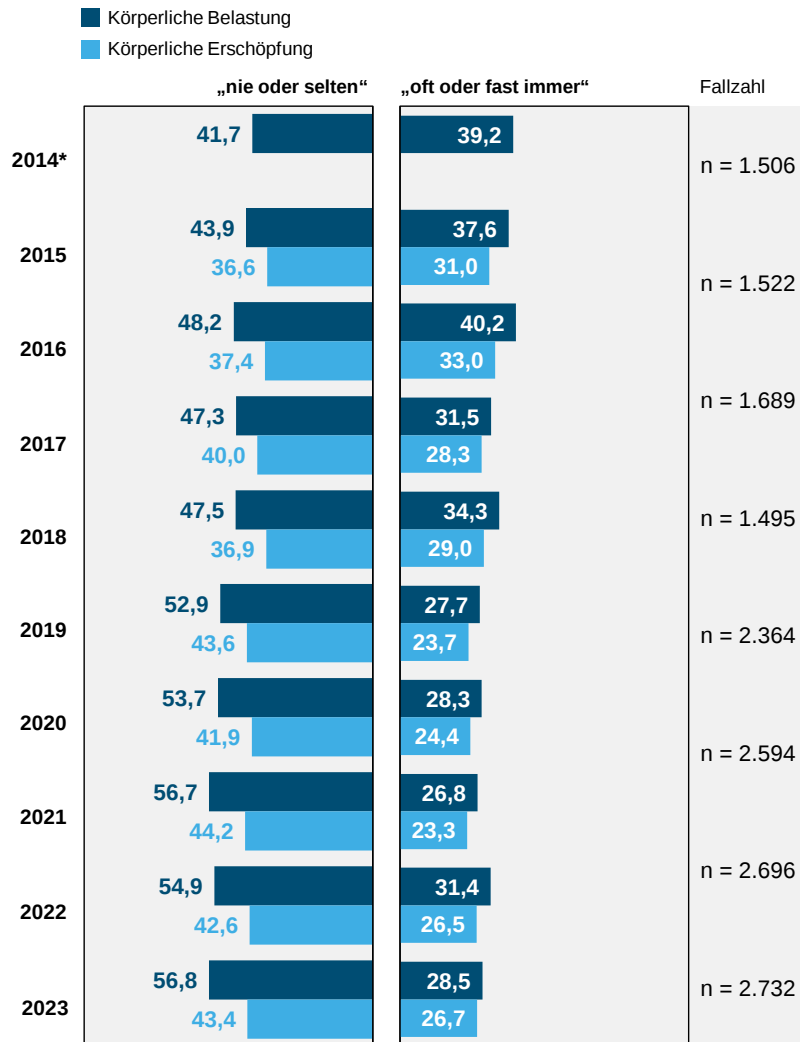
Wie bereits gezeigt (vgl. Kapitel 2.1, insb. Abbildung 10), korrespondieren die Arbeitszeitmodelle mit bestimmten Berufsgruppen. Dementsprechend geben auch 81 Prozent der Hilfsarbeitskräfte an, regelmäßig körperlicher Belastung ausgesetzt zu sein. Etwas niedrigere Anteile gibt es auch bei Handwerkern (73 Prozent), Bedienern von Anlagen und Maschinen (60 Prozent) und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (65 Prozent). Bei diesen Berufsgruppen herrschen fest fixierte Arbeitszeitmodelle vor. Im Gegensatz dazu fühlen sich besonders Führungskräfte (7 Prozent) und Beschäftigte in akademisch geprägten Berufen (13 Prozent), die häufig mehr Freiheiten in der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeit haben, größtenteils nicht körperlich belastet.

Die Anteile derjenigen, deren Tätigkeit keine oder nur wenig körperliche Belastung mit sich bringt, sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 21). 2014 gaben nur 42 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit nie oder selten körperlich belastend sei, auf weitere 40 Prozent traf dies dagegen oft oder fast immer zu. In den Jahren 2016 bis 2018 stieg der Anteil der wenig körperlich Belasteten auf 47 bis 48 Prozent an. Ab 2019 gaben dann konstant mehr als die Hälfte aller Befragten an, durch die Arbeit entsprechend selten solche Belastungsmomente zu erfahren, wobei die höchsten Anteile in den Jahren 2020 und 2023 gemessen wurden (jeweils 57 Prozent, die nie oder nur selten körperlich belastet waren). Entsprechend sank auch der Anteil derjenigen, die häufiger körperlicher Belastung durch die Tätigkeit ausgesetzt waren – allerdings nicht im gleichen Verhältnis zum Anstieg bei den Beschäftigten ohne solche Belastungsmomente. Oft oder fast immer körperlich belastet waren ab 2017 deutlich weniger Beschäftigte (32 Prozent) als in den Vorjahren (38 bis 40 Prozent). In den Folgejahren gaben dagegen dann immer etwas weniger als ein Drittel aller Befragten (27 bis 31 Prozent) an, dass ihre Arbeit häufig körperlich belastend ist.

Zudem zeigt sich 2023 ein Viertel (27 Prozent) der Beschäftigten häufig („oft“ oder „fast immer“) von der Arbeit körperlich erschöpft, wobei sich nach Altersgruppen kaum Unterschiede ergeben – abgesehen von der jüngsten Altersgruppe. Bei den 16 bis 24-Jährigen geben 41 Prozent an, häufig von der Arbeit körperlich erschöpft zu sein, bei den anderen Altersgruppen sind es 24 bis 30 Prozent. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich kaum Unterschiede. Insgesamt verneinen 43 Prozent arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung (Angabe „nie“ oder „selten“).

Das Ausmaß der festgestellten Erschöpfung unterscheidet sich des Weiteren nach Tätigkeiten. So geben 54 Prozent der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und 53 Prozent der Handwerker an, durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Noch höher liegen die Anteile bei Hilfsarbeitskräften (64 Prozent), die häufiger als andere Berufsgruppen körperlichen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt sind.

Abbildung 21 Körperliche Belastung und Erschöpfung durch die Arbeit – Jahresvergleich



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

Wie häufig sind Sie durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft? (* Diese Frage wurde erst ab 2015 gestellt)

Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

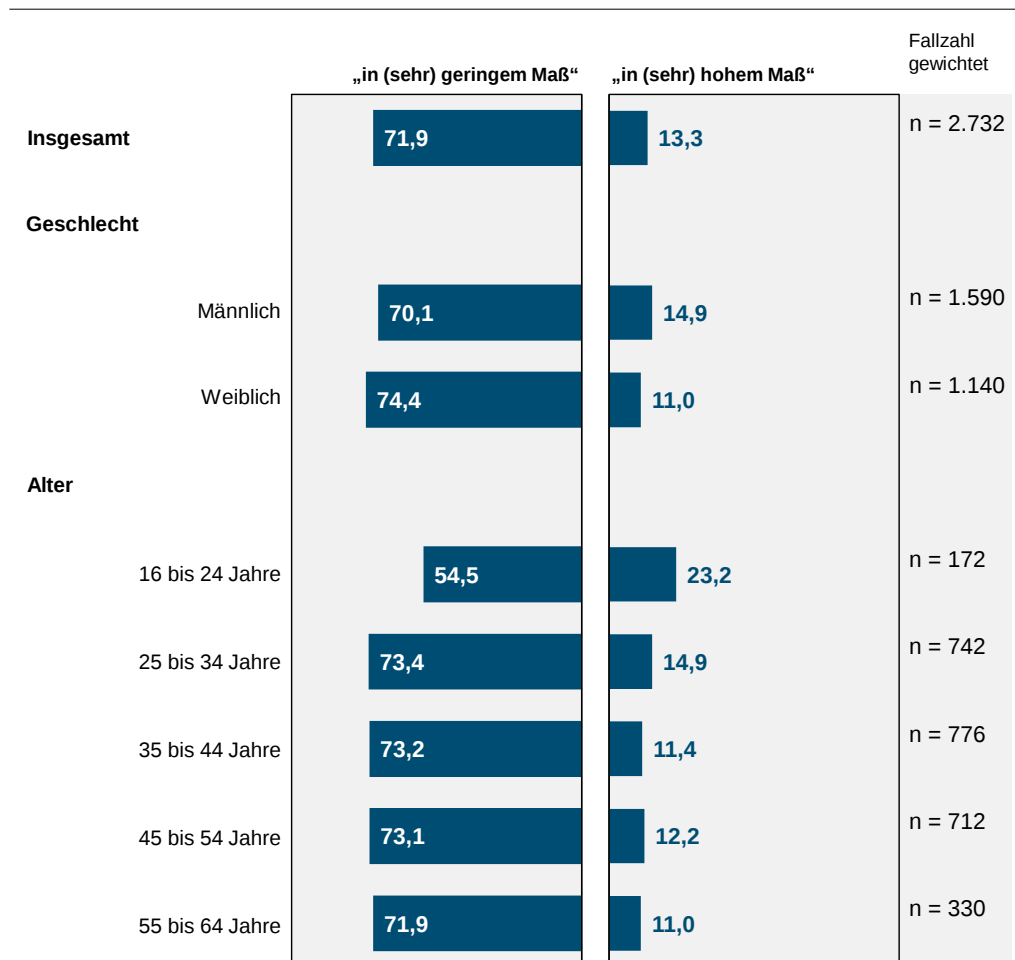
Auch hier zeigt sich über die Erhebungsjahre hinweg ein Rückgang der körperlichen Erschöpfung durch die Arbeit – wenngleich dieser nicht ganz so stark wie bei der Frage nach der Häufigkeit körperlicher Belastung ausfällt (vgl. ebenfalls Abbildung 21). 2015 – das Jahr, in dem diese Frage zum ersten Mal gestellt wurde – gaben noch etwa ein Drittel aller Befragten (31 Prozent) an, durch die eigene Tätigkeit oft oder fast immer körperliche Erschöpfungssymptome wahrzunehmen, 2016 waren es sogar 33 Prozent. In den Folgejahren sank der Anteil der sich so äußernden Befragten dann auf konstant unter 30 Prozent, mit den niedrigsten Werten in den Jahren 2019 und 2021 (24 bzw. 23 Prozent). In den letzten beiden Erhebungsjahren ist im Vergleich zu 2021 dann aber

wieder ein leichter Anstieg der häufig körperlich Erschöpften auf 27 Prozent zu verzeichnen.

Unfall- und Verletzungsgefahr

Rund 13 Prozent aller Befragten sehen für sich eine hohe oder sehr hohe Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 22. Dieser Wert ist im Vergleich zu den letzten Jahren konstant). Männer geben mit 15 Prozent häufiger ein hohes oder sehr hohes Maß von Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz an als Frauen (11 Prozent), wobei die Unterschiede im Vergleich zu den letzten Erhebungen geringer geworden sind. So trafen 2022 noch doppelt so viele Männer wie Frauen eine solche Einschätzung ihres Verletzungsrisikos bei er Arbeit an (2022: 17 vs. 8 Prozent).

Abbildung 22 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I



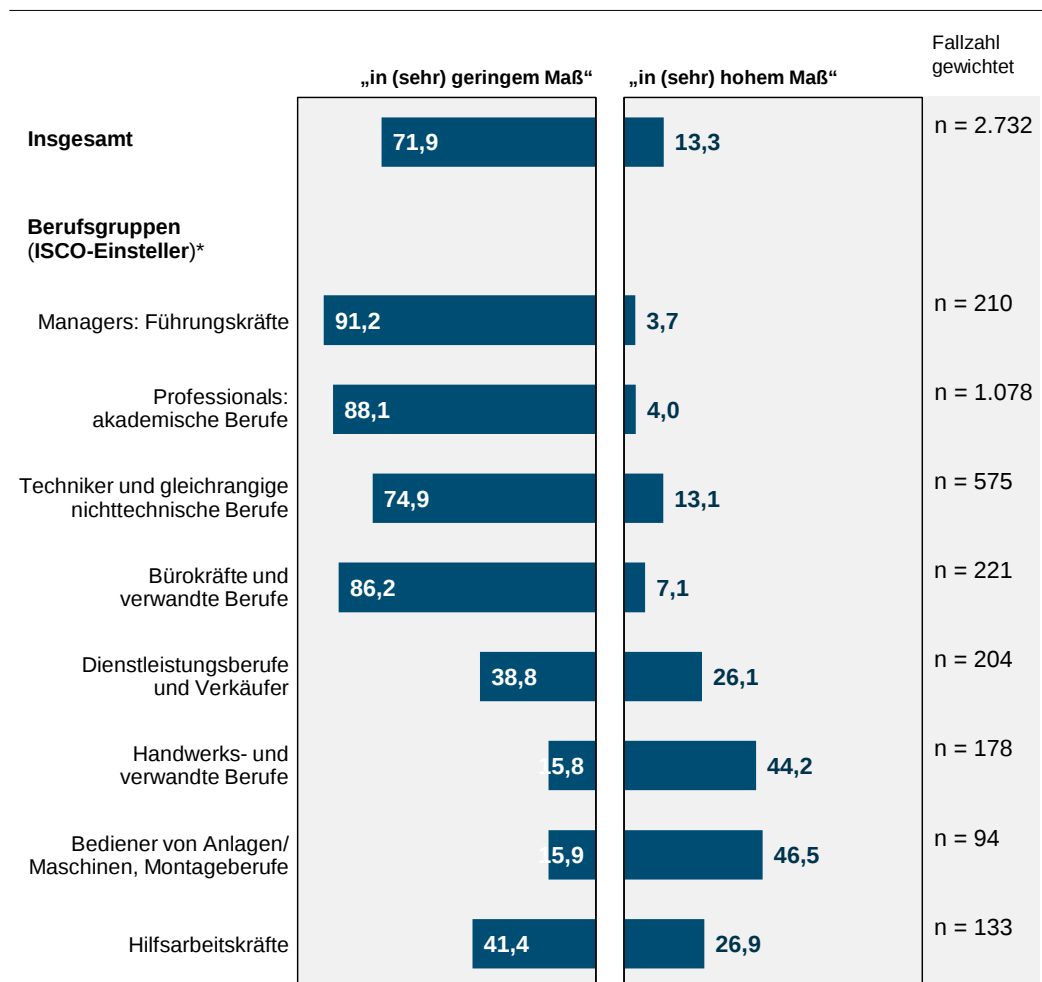
Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Mehr als zwei Drittel aller Befragten (72 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: 89 Prozent) bzw. bei Beschäftigten, die in einem akademisch geprägten Beruf oder als Führungskraft tätig sind (88 und 91 Prozent, vgl. Abbildung 23). Aber auch von den Bürokräften, die größtenteils das Ausbildungsniveau ISCED 3 aufweisen, geben 86 Prozent eine geringe Unfallgefahr am Arbeitsplatz an. Gefährdungsmomente werden häufig von bestimmten Arbeitnehmergruppen berichtet, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Das Unfallrisiko ist überproportional hoch bei Berufsgruppen mit ausgeprägten manuellen und körperlichen Tätigkeiten, insbesondere sind dies die Berufe im Handwerk sowie Maschinen- und Montageberufe – bei diesen beiden Berufsgruppen gehen nur jeweils 16 Prozent von einem (sehr) geringem Maß einer Verletzungsgefahr aus.

Abbildung 23 Unfall- und Verletzungsgefahr II



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

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

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen



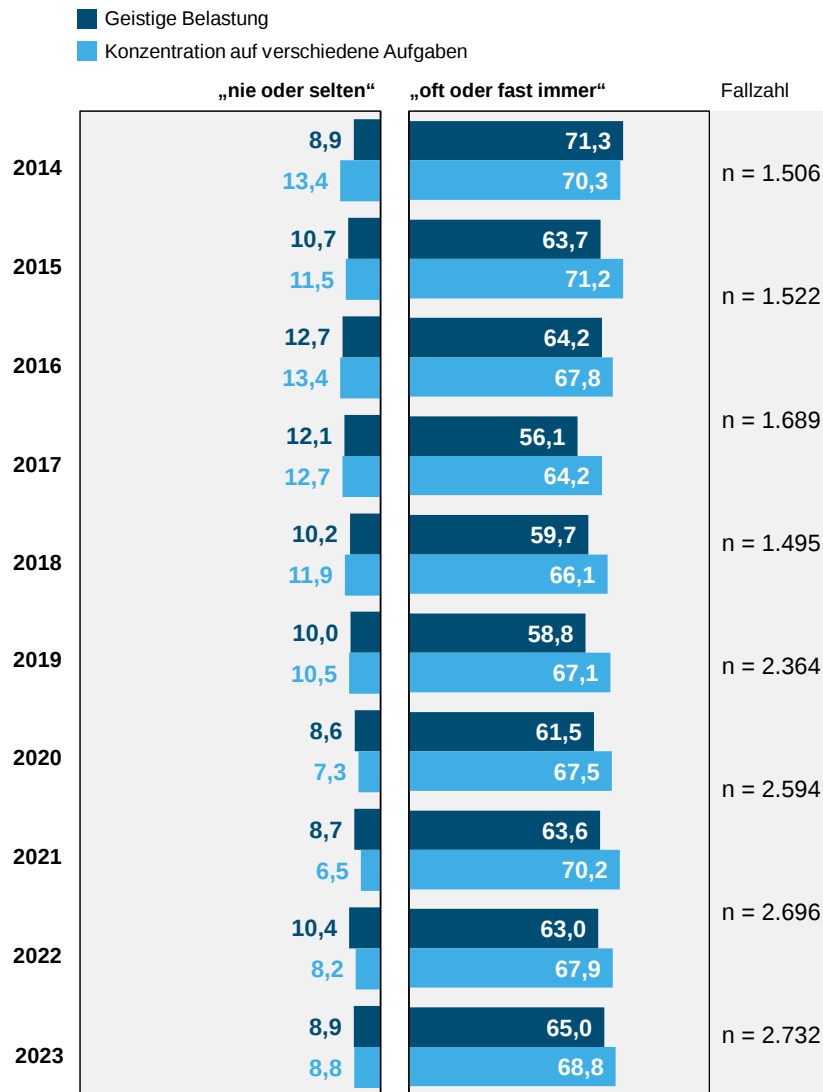

Im Vergleich zur körperlichen Belastung fühlen sich 2023 anteilig mehr befragte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs „oft“ oder „fast immer“ geistiger Belastung ausgesetzt – insgesamt rund 65 Prozent. Im Gegensatz zur körperlichen Belastung (57 Prozent) gibt ein sehr viel geringerer Teil der Befragten an, „nie“ oder nur „selten“ bei der Arbeit geistig belastet zu sein (9 Prozent). Besonders belastet durch geistige Anforderungen fühlen sich Führungskräfte) sowie Professionals (jeweils 74 Prozent). Dennoch ist auch in anderen Tätigkeitsfeldern eine geistige Belastung nicht unüblich, zum Beispiel bei Technikern (65 Prozent) oder Bürokräften (58 Prozent). Aber auch Hilfsarbeitskräfte (41 Prozent) und Handwerker (48 Prozent) geben zu nennenswerten Anteilen starke geistige Belastungsmomente bei der Arbeit an.

Im Zeitvergleich sind die Ergebnisse zur Entwicklung der geistigen Belastung durch die Arbeit bei den Befragten nicht so eindeutig wie bei den körperlichen Belastungsmomenten (vgl. Abbildung 24). Denn bereits 2014 gaben 71 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs an, oft oder fast immer geistiger Belastung durch die Arbeit ausgesetzt zu sein. Während sich der Anteil dieser Personen in den Folgejahren erst auf 64 Prozent (2015 und 2016) und dann auf 56 Prozent (2017) reduzierte, ist ab 2018 wieder ein Anstieg zu erkennen. In den letzten Erhebungen 2021 und 2022 wurde mit 63 bzw. 64 Prozent wieder derselbe Anteil wie 2015/2016 gemessen. Im aktuellen Erhebungsjahr fühlen sich sogar wieder fast zwei Drittel (65 Prozent) häufig geistig durch die Arbeit belastet – allerdings wurde der Höchstwert aus 2014 (71 Prozent) bisher nicht wieder erreicht.

Aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit erwachsen oftmals spezifische Belastungen oder Anforderungen. So äußern 69 Prozent aller Befragten, sich „oft“ oder „fast immer“ auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 9 Prozent trifft dieses Merkmal bei der Arbeit „nie“ oder nur „selten“ zu (vgl. Abbildung 25). Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich dieses Merkmals der Arbeit kaum. Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen. Dies erscheint als stabiler Befund der letzten Jahre. Konstant ist auch das Ergebnis, dass der Anteil der von dieser Anforderung Betroffenen mit dem Umfang der faktischen Arbeitszeit wächst; in besonderem Maße dann, wenn die Wochenarbeitszeit die 40-Stunden-Grenze (74 bis 84 Prozent) überschreitet. Allerdings müssen sich auch Beschäftigte mit einer geringeren täglichen Arbeitszeit größtenteils auf mehrere Aufgaben gleichzeitig konzentrieren (60 Prozent).

Im Zeitverlauf lassen sich hinsichtlich dieses Merkmals keine eindeutigen Aussagen treffen – sowohl zu Beginn der Erhebung 2014 als auch bei der aktuellen Befragung gehört die gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben für einen Großteil der Befragten zum Arbeitsalltag (2014: 70 Prozent, 2023: 69 Prozent, vgl. Abbildung 24). Im Jahr 2017 wurde mit einem Anteil von 64 Prozent ein etwas niedrigerer Anteil dieser Beschäftigten gemessen, wobei sich die Werte durch die Angaben aus dem Vorjahr (2016: 68 Prozent) und die nachfolgenden Jahre (2018-2022: 66 bis 70 Prozent) relativieren.

Abbildung 24 Häufigkeit geistiger Belastungsmomente bei der Arbeit – Jahresvergleich

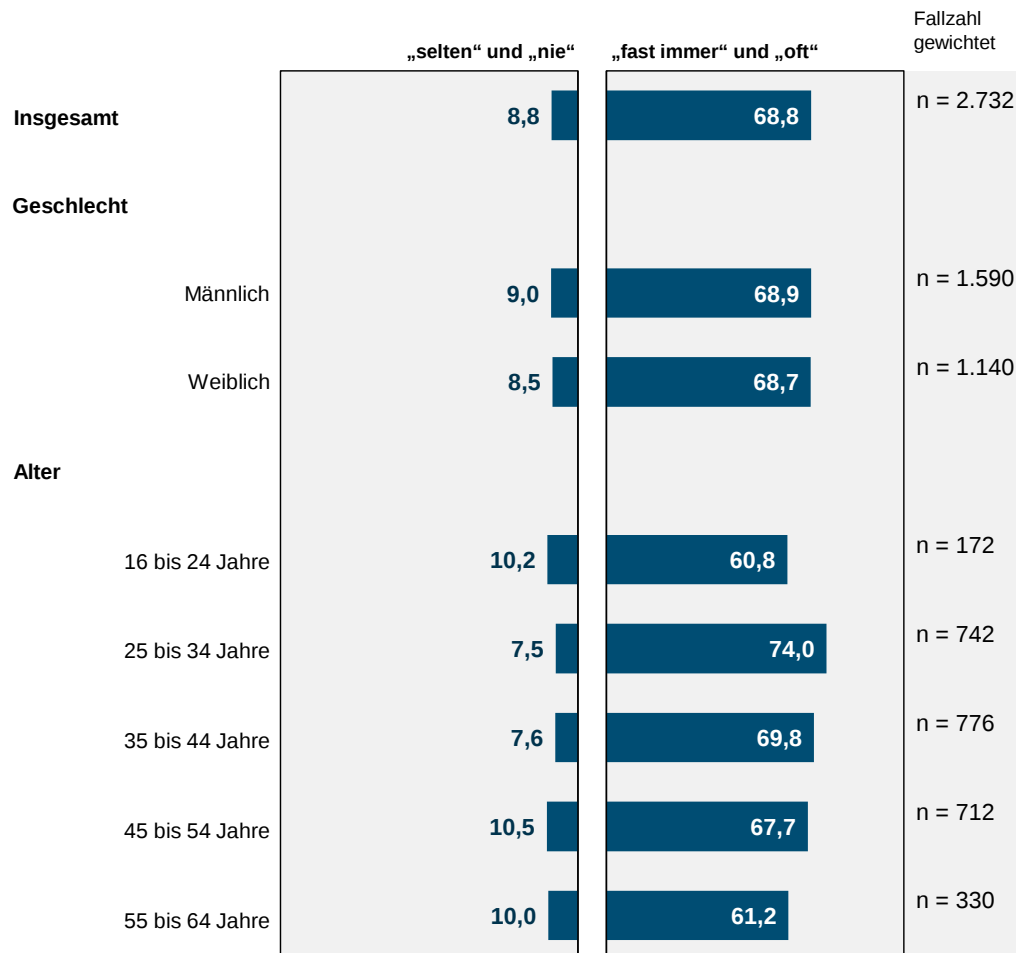


Fragen: Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend, z.B. wenn Sie sich viel konzentrieren müssen?
 Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

infas



Abbildung 25 Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter

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

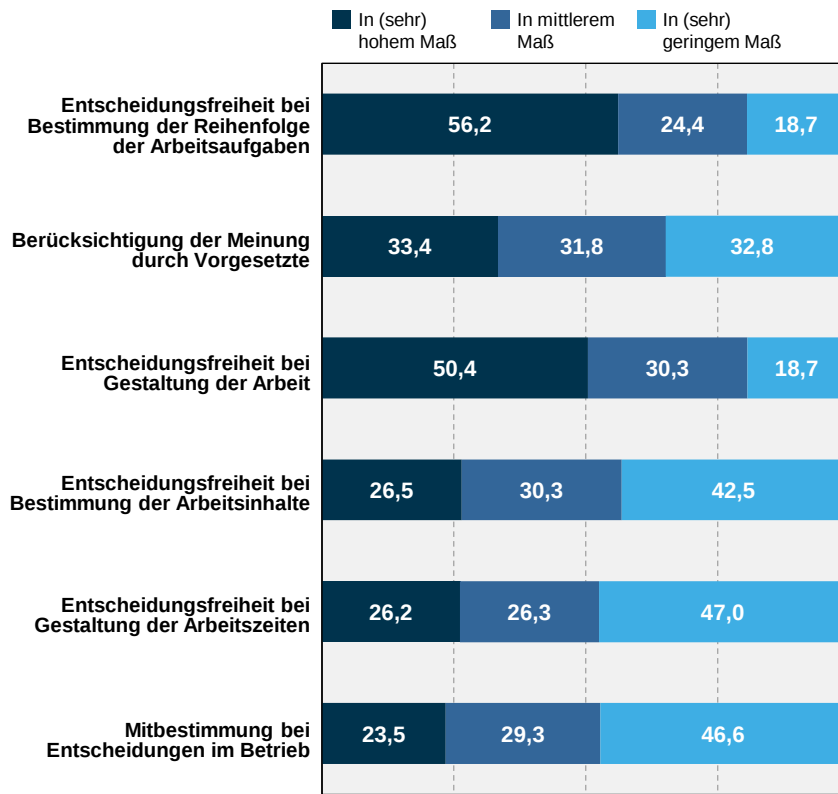
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Handlungsspielräume

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen sowohl über die Reihenfolge der Aufgabenerledigung als auch die Gestaltung der Arbeit. So liegen die Anteile von Personen, die ihre Arbeit in (sehr) hohem Maß selbst gestalten können, bei der Hälfte (50 Prozent, vgl. Abbildung 26). Gruppenspezifisch finden sich 2023 wie in den Vorjahren deutlich ausgeprägte Unterschiede. Vermutlich im Zusammenhang mit der beruflichen Position geben die Jüngsten seltener einen hohen Grad an Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit an. Zwei Fünftel (40 Prozent) der 16- bis 24-Jährigen und 47 Prozent der 25- bis 34-Jährigen sind davon überzeugt, wohingegen es bei den Beschäftigten ab 35 Jahren 50 bis 59 Prozent sind. Bei der Berufsgruppenbetrachtung sind vor allem Führungskräfte auffällig, die die Gestaltung

(69 Prozent) sowie die Reihenfolge ihrer Arbeitsaufgaben (75 Prozent) „in (sehr) hohem Maß“ selbst bestimmen können. Dagegen sind Bediener von Maschinen bzw. Monteure (35 Prozent) seltener in der Lage, selbst darüber zu entscheiden, wie sie ihre Arbeit gestalten.

Abbildung 26 Handlungsspielräume bei der Arbeit (2023)



Frage: Im Folgenden haben wir einige Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, in welchem Maße diese Bedingungen zutreffen.
Angaben in Prozent, Fallzahl: 2023 n=2.732

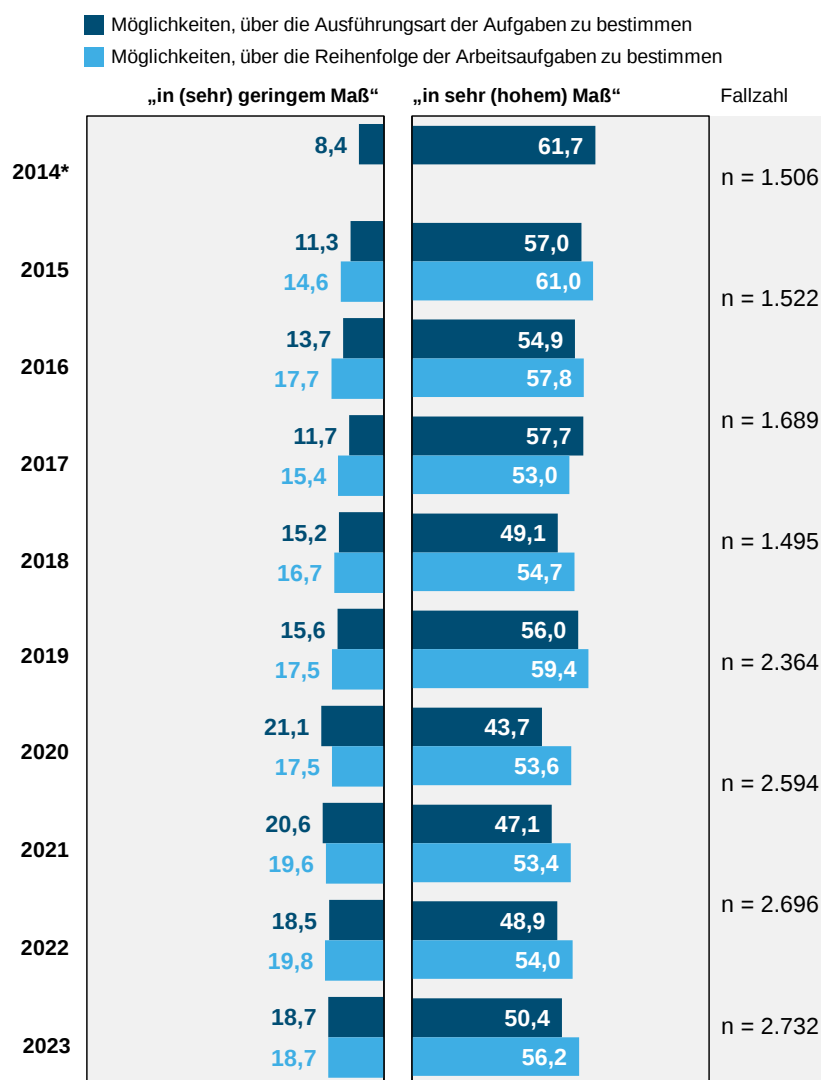
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Im Hinblick auf die vergangenen Erhebungswellen kann insgesamt eher ein Rückgang der Entscheidungsfreiheiten in Bezug auf die Gestaltung der Arbeit konstatiert werden. Im Hinblick darauf, in welchem Maß die Befragten bestimmen können, wie sie ihre Arbeit machen, gaben 2014 fast zwei Drittel (62 Prozent) eine positive Einschätzung (vgl. Abbildung 27, Angabe „in sehr hohem oder hohem Maß“). Der Anteil sank dann auf 55 bis 57 Prozent in den drei Folgejahren (2015 bis 2017). Im Jahr 2018 wurde ein nochmals niedrigerer Wert gemessen, damals waren nur etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten (49 Prozent) davon überzeugt, große Gestaltungsspielräume bei der Arbeit zu haben. Nach einem neuerlichen Anstieg 2019 (56 Prozent mit einer positiven Einschätzung) folgte mit 2020 der bisherige Tiefpunkt: Nur 44 Prozent äußerten, dass sie in (sehr) hohem Maß selbst entscheiden können, wie sie ihre Arbeit machen – bei dieser Bewertung spielten aber sicherlich auch die Besonderheiten der Einschränkungen in Arbeitsabläufen durch die Corona-Pandemie eine Rolle. In den Folgejahren bis hin zur aktuellen Erhebung stieg der Wert wieder auf rund die Hälfte

aller Befragten an (47 bis 50 Prozent), befindet sich damit aber im Vergleich zum Anfangsniveau von 2014 auf einem niedrigen Stand.

Bei der Bewertung der Möglichkeiten, die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben selbst zu bestimmen, ist ein derart schwankender Verlauf hingegen nicht zu erkennen. Auch hier liegt zwar ein relativ hoher Anfangswert in dem Jahr vor, als die Frage erstmalig gestellt wurde (2015, 61 Prozent), in den Folgejahren schwankte der Wert allerdings zwischen 53 Prozent (2017) und 59 Prozent (2019), ohne eine eindeutige Tendenz erkennen zu lassen.

Abbildung 27 Handlungsspielräume bei der Arbeit I (Jahresüberblick)



Fragen: In welchem Maß können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?

In welchem Maß können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen? (*Frage ab 2015 gestellt)

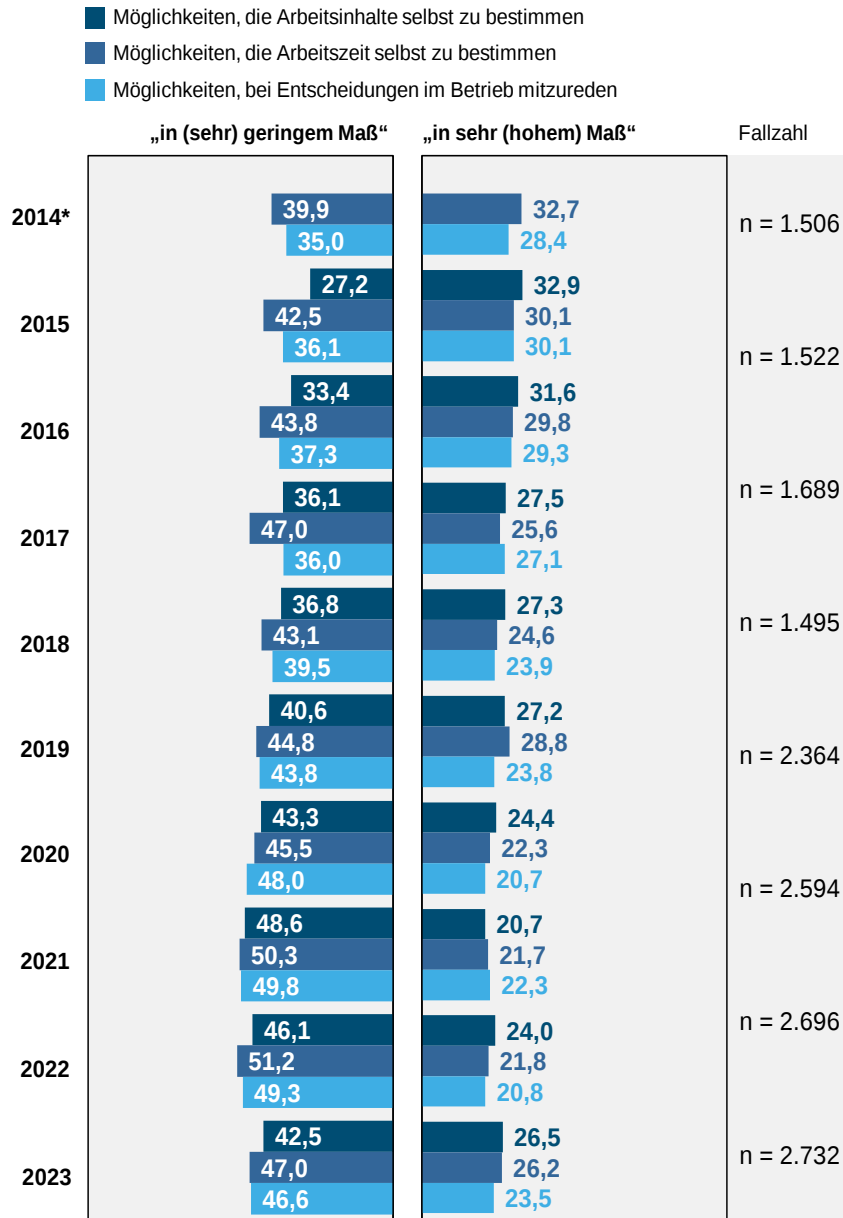
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Entscheidungs- und Handlungsfreiräume fanden und finden aber offensichtlich nach wie vor dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt sind. Nur rund ein Viertel der Befragten (27 Prozent) kann die Arbeitsinhalte „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ selbst bestimmen. Ähnliches gilt für die Mitgestaltung der Arbeitszeiten (26 Prozent). Von Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten 24 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei können für alle Altersgruppen nur jeweils 5 bis 12 Prozent der Beschäftigten „in sehr hohem Maß“ bei Entscheidungen im Betrieb mitbestimmen, wobei dies auf ältere Befragte häufiger zutrifft.

In zeitlicher Hinsicht lässt sich insgesamt auch bei diesen Aspekten ein Rückgang der Handlungsspielräume erkennen – mit gewissen jährlichen Ausnahmen (vgl. Abbildung 28). So konnten 2014 noch mehr als ein Viertel der Befragten (28 Prozent) bei Entscheidungen im Betrieb in (sehr) hohem Maß mitbestimmen, 2015 und 2016 waren es sogar 29 bzw. 30 Prozent. 2017 äußern nur noch 27 Prozent eine solche Einschätzung. Danach sinken diese Anteilswerte auf ein Niveau zwischen 21 und 24 Prozent.

Bei der Entscheidung über die eigene Arbeitszeit und die Inhalte der Tätigkeit sieht es ähnlich aus. In beiden Punkten hatten zu Beginn rund ein Drittel der Befragten hohe Entscheidungskompetenzen, welche dann bei der Arbeitszeit ab 2018 und bei den Arbeitsinhalten ab 2020 stärker rückläufig sind. In der aktuellen Erhebung liegen die Anteilswerte dann wieder auf einem höheren Niveau (Arbeitszeit: 26 Prozent; Arbeitsinhalte: 27 Prozent), das aber hinter den Werten der Anfangszeit klar zurückbleibt.

Abbildung 28 Handlungsspielräume bei der Arbeit II (Jahresüberblick)

Fragen: In welchem Maß können Sie die Inhalte Ihrer Arbeit selbst bestimmen? (*Frage ab 2015 gestellt)

In welchem Maß können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?

In welchem Maß können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

infas



Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld. Im Zeitvergleich der 10 Erhebungsjahre 2014 bis 2023 zeigt sich, dass mindestens vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen oder sehr hohen Maß mit ihren Kollegen kooperieren (vgl. Tabelle 2). Die direkte Zusammenarbeit ist auch 2023 praktisch der Normalfall, dabei besonders ausgeprägt bei den 16- bis 24-Jährigen (82 Prozent) und den 25 bis 34-Jährigen (81 Prozent). Bei den Befragten ab 55 Jahren liegt der Anteil dagegen bei 75 Prozent.

Unterstützung bei der Arbeit durch die Kollegen erfahren 58 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 13 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 (76 Prozent) als die anderen Altersgruppen (51 bis 60 Prozent). Die Unterstützung nimmt dabei durchgehend mit steigendem Alter ab.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um die eigene Arbeit und Arbeitsweise zu reflektieren und ggf. zu korrigieren. Die Wahrnehmungen und Rückmeldungen des sozialen Umfelds können also helfen, Arbeitspraktiken und -verhalten bei Bedarf zu verbessern. Fehlende Rückmeldungen können zu Rollenunsicherheiten führen und begünstigen Konflikte. In der Erhebung wurde daher nach diesen Rückmeldungen durch Kollegen und Vorgesetzte gefragt. Die Beschäftigten beantworten die Frage ähnlich zurückhaltend wie in der letztjährigen Erhebung: Ein Feedback zu ihrer Arbeit erfahren wie in den letzten Jahren relativ wenige Befragte (42 Prozent).

Tabelle 2 Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2023

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

Nur Antworten „in hohem Maß“ und „sehr hohem Maß“ zusammengefasst dargestellt.

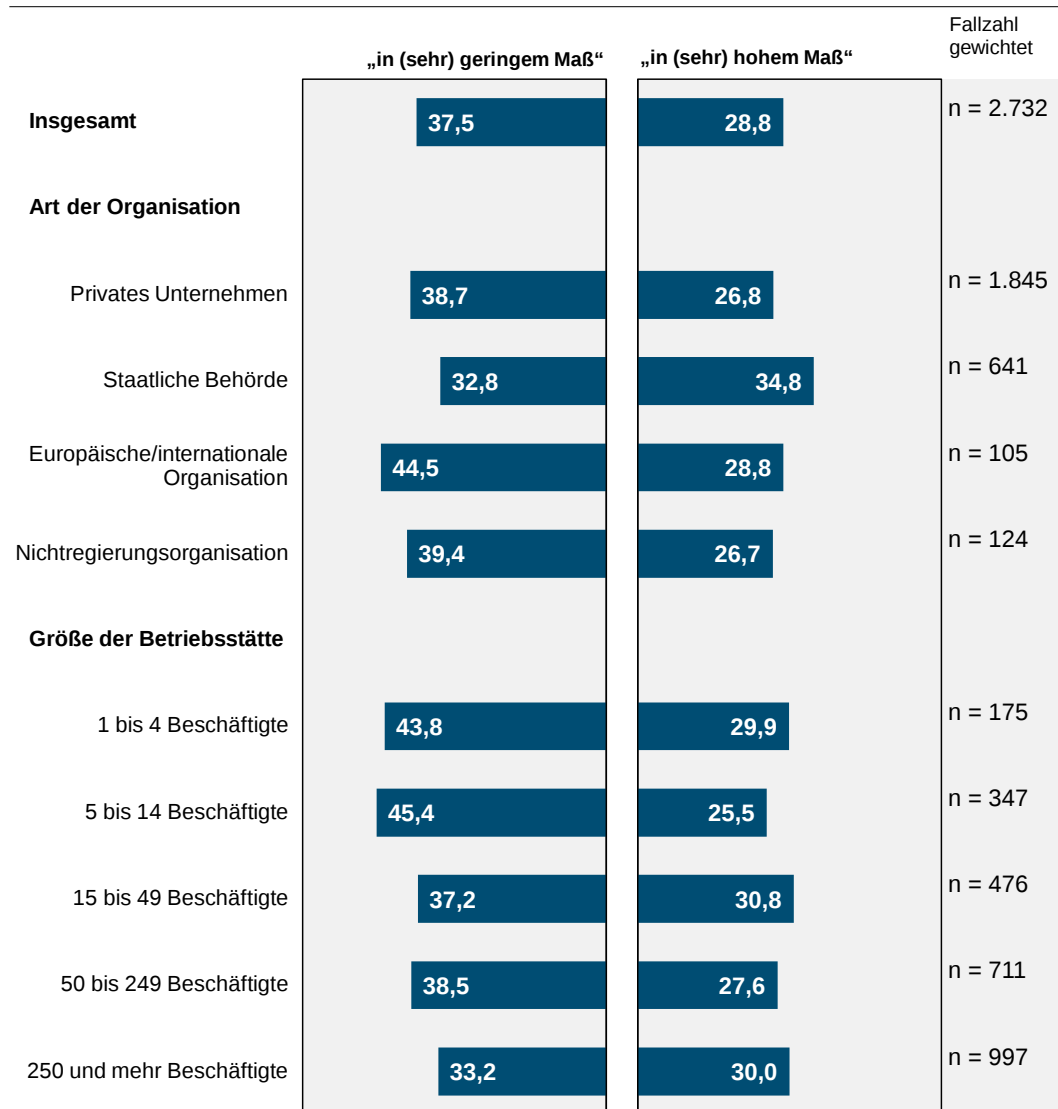
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2023; eigene Berechnungen

Feedback zur Arbeit beinhaltet selbstverständlich auch Kritik. Sofern es sich um sachlich begründete, konstruktive Kritik handelt, kann diese dazu beitragen, Arbeitsweisen und Arbeitsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. In der QoW-Erhebung 2023 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 81 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.

3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

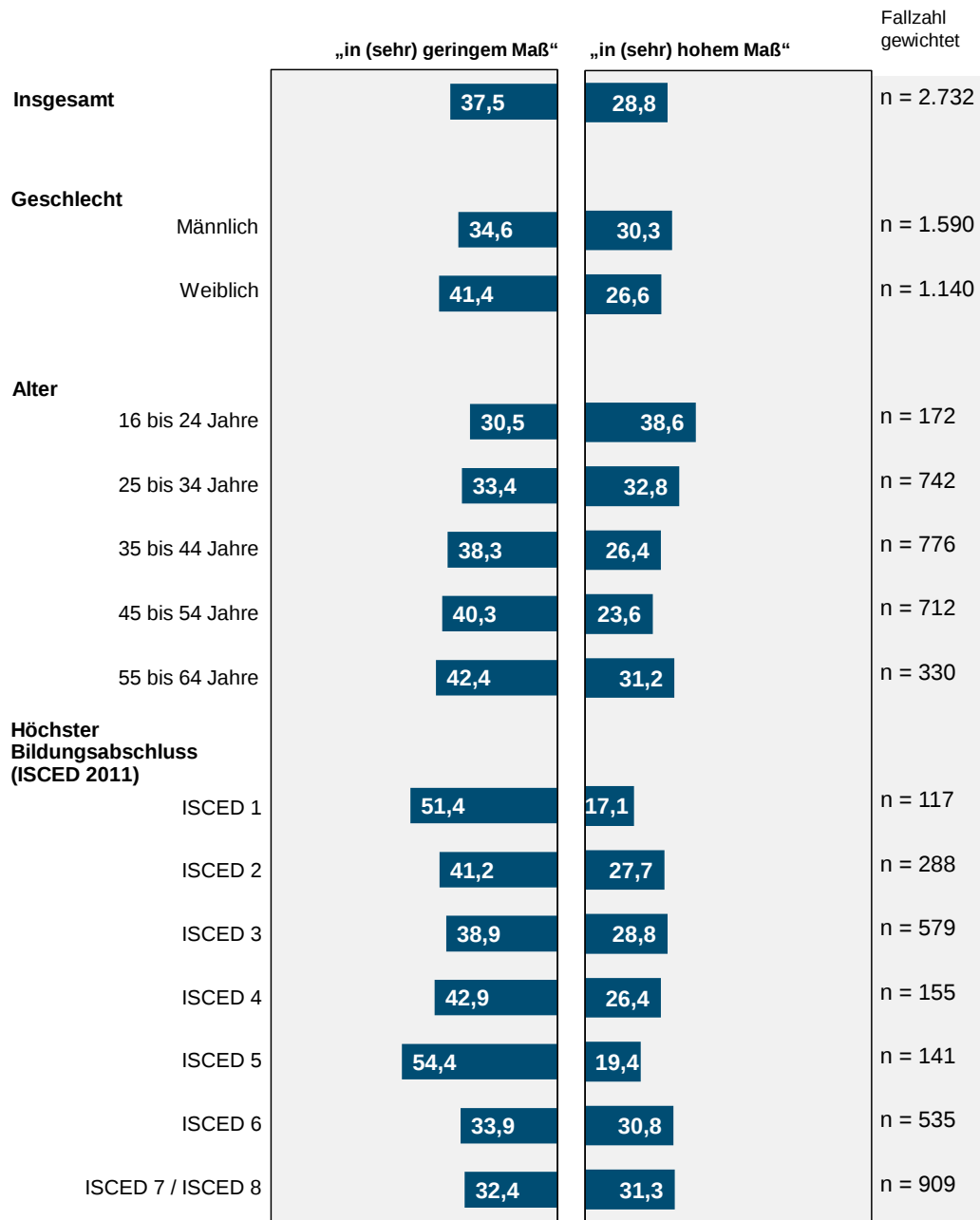
Eine Dimension der Arbeitsqualität ist eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven oder persönliche Weiterqualifizierung. In allen 10 Erhebungsjahren wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in ihrem Betrieb vorhanden seien. 29 Prozent der Befragten geben 2023 an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Weitere 38 Prozent schätzen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten allerdings auch als eher gering ein. Wie in Abbildung 29 dargestellt, werden die Weiterbildungsmöglichkeiten anteilig von weniger Beschäftigten in privaten Unternehmen als sehr gut wahrgenommen (27 Prozent) als in staatlichen Einrichtungen (35 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 im verarbeitenden Gewerbe sind diese Möglichkeiten deutlich seltener gegeben (20 Prozent).

Abbildung 29 Betriebliche Weiterbildung I

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Die jüngste Altersgruppe (16- bis 24-Jährige) schätzt ihre Weiterbildungschancen darüber hinaus besser als ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein (vgl. Abbildung 30). 39 Prozent in dieser Altersgruppe berichtet von guten Weiterbildungsmöglichkeiten. In den anderen Altersgruppen sind es dagegen deutlich weniger mit 24 bis 33 Prozent. Differenziert nach Bildungsabschluss zeigen sich vor allem die besonders hoch qualifizierten Beschäftigten Luxemburgs mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Betrieben zufrieden. 31 Prozent der akademisch ausgebildeten Befragten (ISCED 6, 7 und 8) sind mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb „in (sehr) hohem Maße“ zufrieden, ein Drittel derselben Gruppe sehen dies allerdings anders.

Abbildung 30 Betriebliche Weiterbildung II

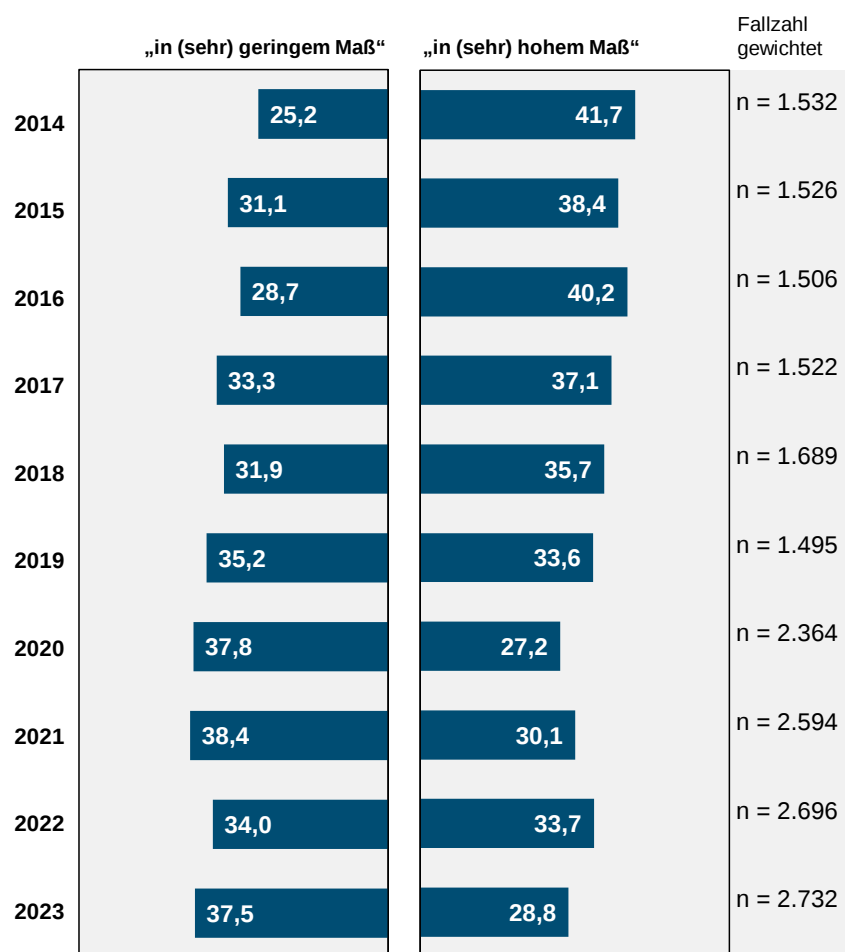
Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Über die Erhebungsjahre hinweg haben sich die Möglichkeiten zur Weiterbildung in den Betrieben aus Sicht der Beschäftigten verringert (vgl. Abbildung 31). So gaben bei der ersten Erhebung 2014 noch 42 Prozent an, in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maß Weiterbildungsmöglichkeiten vorzufinden. Dieser Anteil verringerte sich über die verschiedenen Erhebungsjahre fast stetig – auffällige Ausnahmen bilden die Jahre

2021 und 2022, bei denen die Weiterbildungsmöglichkeiten mit 30 und 34 Prozent von mehr Befragten als gegeben bewertet wurden als im Vorjahr (2020: 27 Prozent). Allerdings ist anzumerken, dass 2020 auch das Jahr mit den stärksten Einschränkungen des Alltagslebens auf Basis der Corona-Pandemie war, die sich auch auf die Möglichkeiten zur Weiterbildung im Betrieb niedergeschlagen haben könnten. Wie oben bereits erwähnt, liegt der Anteil in der diesjährigen Erhebung bei 29 Prozent. Dies ist – mit Ausnahme des Jahres 2020 – der niedrigste Wert seit Beginn der Erhebung, der zudem mehr als 10 Prozentpunkte unter dem Anfangswert im Jahr 2014 liegt.

Abbildung 31 Entwicklung der Weiterbildungsmöglichkeiten in Betrieben



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 2023, eigene Berechnungen

infas



Wie kann dieser starke Rückgang in der Wahrnehmung der Beschäftigten erklärt werden? Zum einen ist davon auszugehen, dass die Betriebe in Luxemburg die eigenen Angebote zur Weiterbildung in den letzten Jahren tatsächlich etwas zurückgefahren haben. Eine stärkere Zurückhaltung der Betriebe bei der Weiterbildungsförderung kann zum Beispiel mit einer schwierigen Personallage zu tun haben, bei der eine (längere) Freistellung der Beschäftigten für eine Weiterbildung mit Engpässen bei betriebsinternen Vertretungen verbunden wäre. Tatsächlich bestätigen Förderstatistiken, dass die Anzahl der betrieblichen Anträge auf staatliche Kofinanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen seit mehreren Jahren (seit etwa 2016) stagniert, die zuvor langjährige (absolute und relative) Steigerung der Weiterbildungsförderung ist zum Erliegen gekommen.¹¹

Möglicherweise agieren Betriebe dabei auch zunehmend stärker reaktiv und überlassen die Initiative ihren Beschäftigten, um Qualifizierungsmaßnahmen anzustoßen oder sogar auf eigene Kosten durchführen zu lassen. In diesem Kontext stellt sich dann auch die Frage, ob sich in den letzten Jahren das betriebliche Weiterbildungsangebot an sich verändernde Tätigkeitsanforderungen und wandelnde Bedarfe der Beschäftigten in hinreichendem Maße angepasst hat. Eventuell haben die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten nicht in allen Fällen schnell genug auf notwendige Änderungsbedarfe reagiert.

So wäre auch der starke Rückgang der positiven Bewertung im Jahr 2020 zu erklären: Die Corona-Pandemie stellte Herausforderungen insbesondere an die Ausstattung und den Umgang mit digitalen Kommunikationstechnologien, auf den viele Betriebe und Beschäftigte so nicht vorbereitet waren. Der daraus resultierende Schulungsbedarf und der damit verschobene Fokus auf diesen Bedarf könnten speziell in diesem Jahr zu einer deutlich schlechteren Bewertung bei der Frage beigetragen haben. Des Weiteren mussten im Zuge der starken Einschränkungen aufgrund der Pandemie auch bereits feststehende Präsenz-Qualifizierungsangebote ersatzlos abgesagt werden, was ebenfalls zu einer kritischeren Bewertung geführt haben dürfte.

¹¹ Vgl. <https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/pratiques-de-formation-novembre-2023.pdf>, S.8

4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden

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

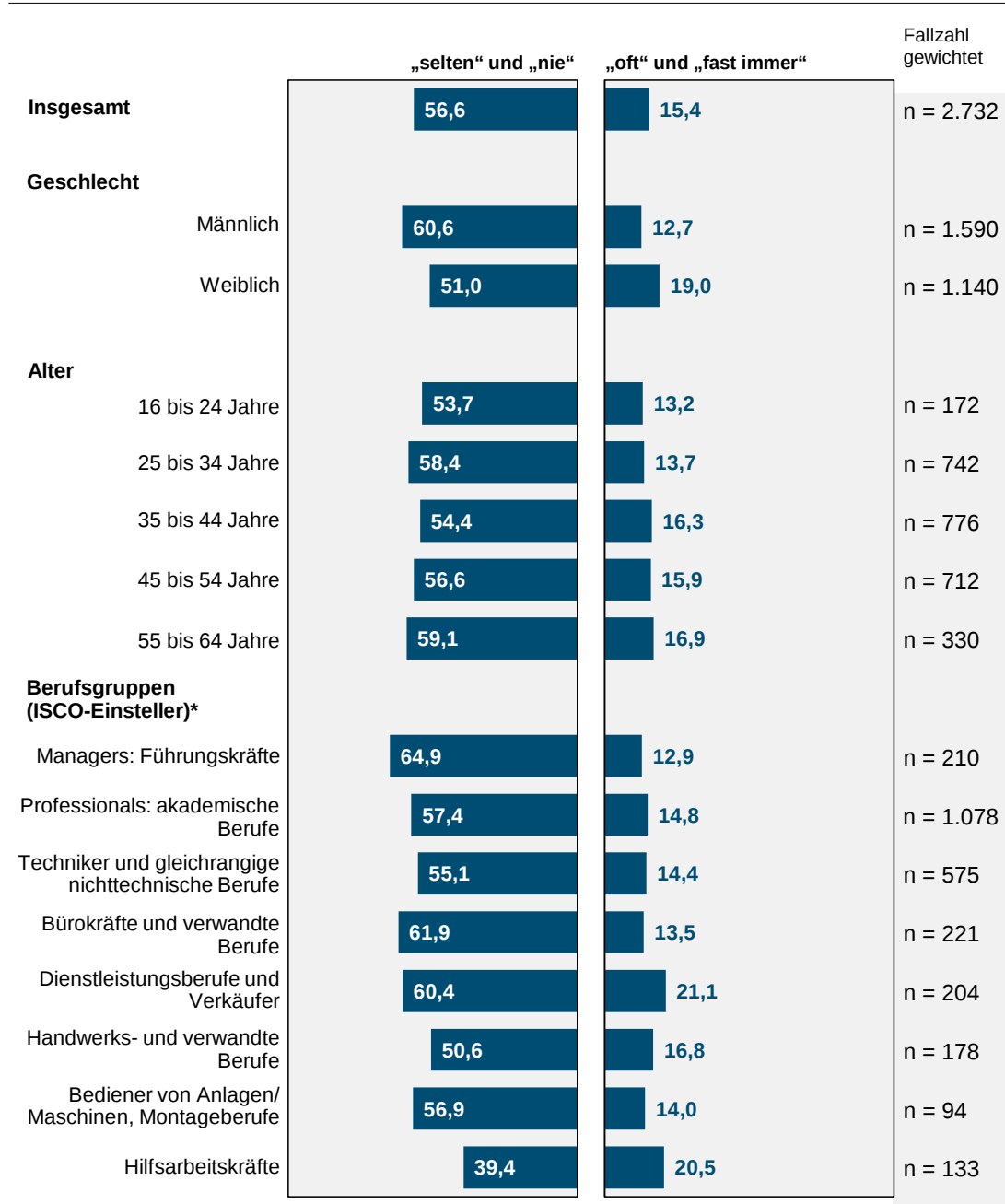
4.1 Arbeit und Gesundheit

Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich nicht zuletzt im Gesundheitszustand. Die QoW-Befragung erhebt seit der ersten Welle das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg abhängig Beschäftigten. Im Zeitverlauf erweisen sich die Ergebnisse dazu als weitgehend stabil.

2023 geben 15 Prozent der Befragten häufige¹² gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten an; 57 Prozent berichten, „nie“ oder nur „selten“ gesundheitliche Probleme zu haben (vgl. Abbildung 32). Nach wie vor treten aber gesundheitliche Probleme oft auch gleichzeitig mit starker körperlicher Belastung bei der Arbeit auf. Mehr als ein Fünftel der Befragten, die bei der Arbeit häufig körperlich belastet werden, geben gleichzeitig auch häufige gesundheitliche Probleme an (22 Prozent). Bei den Befragten mit niedriger körperlicher Belastung sind es dagegen nur etwas mehr als ein Zehntel (12 Prozent). Analog dazu berichten Führungskräfte mit 13 Prozent am seltensten von häufigen gesundheitlichen Problemen, relativ häufig betroffen sind dagegen Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen sowie Hilfsarbeitskräfte (jeweils 21 Prozent).

¹² Antworten „oft“ und „fast immer“

Abbildung 32 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten



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

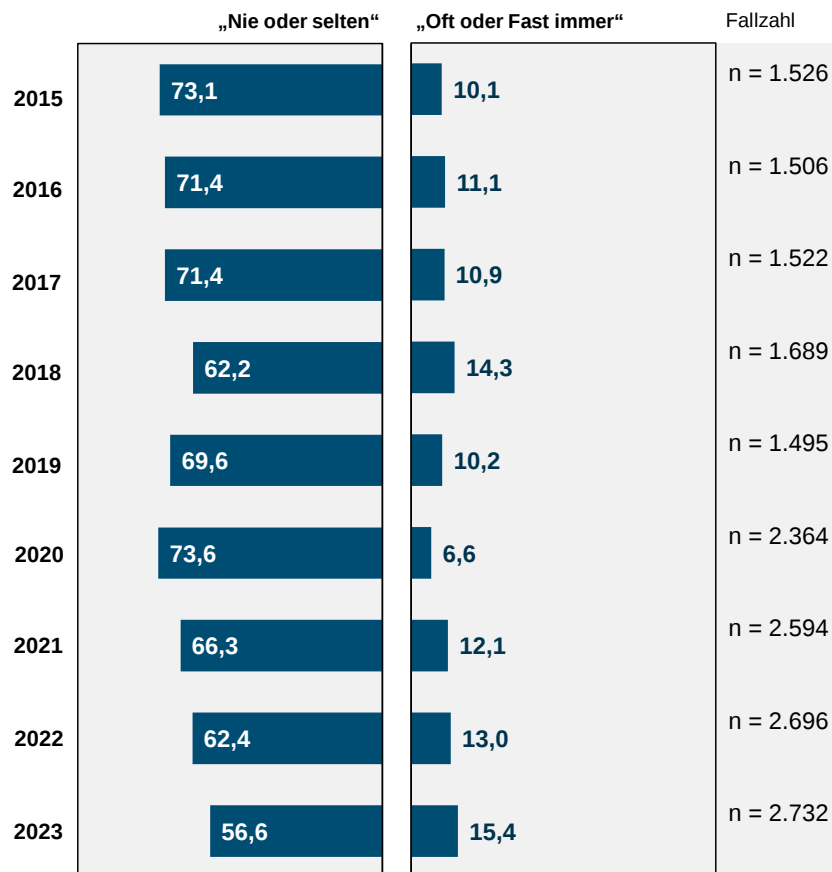
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Im Zeitverlauf sind interessante Entwicklungen zu beobachten (vgl. Abbildung 33). So hat sich der Anteil derjenigen, bei denen seit Beginn der Erhebung der Frage nach der Häufigkeit gesundheitlicher Probleme im Jahr 2015 die Antwort „oft“ oder „fast immer“ lautete, insgesamt gesehen erhöht. In den ersten Erhebungsjahren 2015 bis 2017 lag dieser Anteil immer bei rund einem Zehntel aller Befragten (10 bis 11 Prozent). 2018 konnte dann ein Anstieg auf 14 Prozent beobachtet werden, der im nächsten Jahr wieder auf das Ausgangsniveau zurückfiel. 2020 ging der Anteil der Beschäftigten mit häufigen gesundheitlichen Problemen dann auf den bisherigen Tiefststand von 7 Prozent zurück – wohl auch begünstigt durch die starken Kontakteinschränkungen und die verstärkten Hygieneauflagen im Zuge der Corona-Pandemie. Allerdings steigt der Anteil seitdem kontinuierlich, mit einem Höhepunkt von 15 Prozent im aktuellen Erhebungsjahr 2023. Seit 2014 werden neben der allgemeinen Abfrage gesundheitlicher Beschwerden (die selbst erst 2015 eingeführt wurde), auch spezifische Beschwerden bzw. Krankheitssymptome erhoben.

Abbildung 33 Gesundheitliche Beschwerden im Jahresvergleich



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

Die Frage wurde erstmalig im Jahr 2015 gestellt; Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

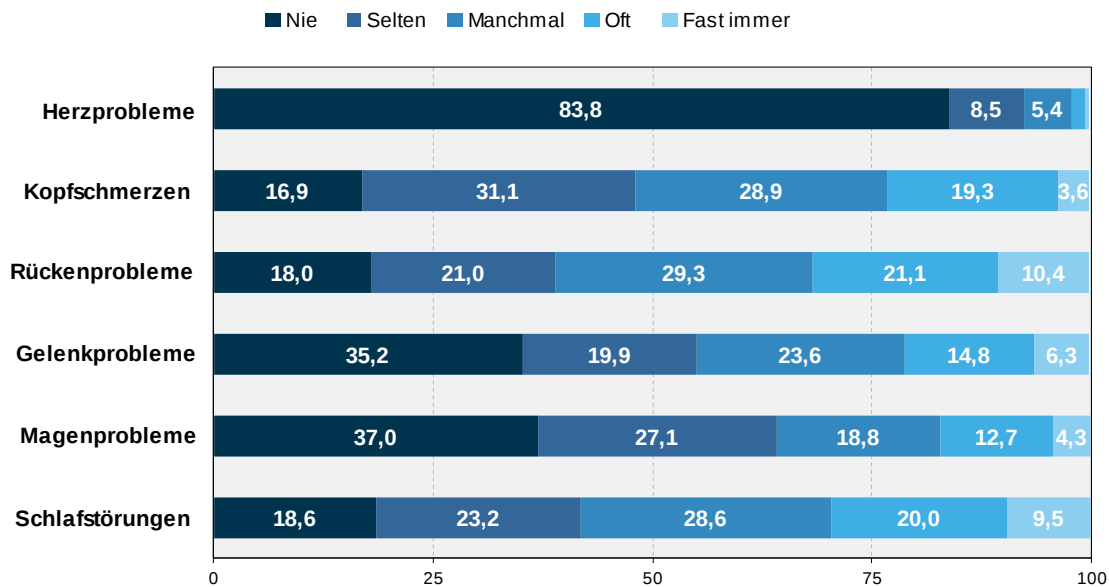
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Dabei ist weiterhin für alle Erhebungsjahre festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist (2 Prozent der Befragten). Dagegen berichten nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Rückenschmerzen, Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenk- sowie Schlafprobleme (vgl. Abbildung 34).¹³ 33 Prozent klagen über „oft“ oder „fast immer“ auftretende Rückenprobleme, Magenprobleme geben 17 Prozent der Befragten an. Rund ein Viertel (23 Prozent) der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat mit Kopfschmerzen zu kämpfen, fast ein Drittel mit Schlafstörungen (30 Prozent). Probleme mit den Gelenken nennen 21 Prozent der Befragten. Einige dieser gesundheitlichen Beschwerden sind teilweise altersbedingt; dies gilt z.B. für Gelenke, deren Verschleiß mit dem Alter zunimmt. Die drei jüngsten Kohorten sind hiervon relativ marginal betroffen (16 bis 19 Prozent), während Personen jenseits der 45 deutlich häufig darüber klagen (25 bis 28 Prozent). Zwischen den Geschlechtern gibt es eindeutige Unterschiede, sowohl in Bezug auf häufige allgemeine gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten (Männer: 13 Prozent; Frauen: 19 Prozent) als auch mit Blick auf bestimmte Gesundheitsprobleme. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Kopfschmerzen, an denen 32 Prozent der Frauen „oft“ oder „fast immer“ leiden, aber nur 17 Prozent der Männer. Ähnlich auffällig sind die Unterschiede bei der Angabe von Rückenproblemen (Frauen: 37 Prozent, Männer: 28 Prozent).

Gesundheitliche Probleme sind auch bezogen auf die berufliche Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Rückenprobleme sind überdurchschnittlich stark bei Handwerkern und Hilfsarbeitskräften anzutreffen (43 und 52 Prozent). Beschäftigte, die in Branchen mit weniger körperlicher Arbeit zu tun haben, leiden dagegen häufiger an Kopfschmerzen, so zum Beispiel Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen (30 Prozent). Schlafstörungen werden am häufigsten von Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen und von Bürokräften angegeben (jeweils 36 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.

¹³ Um die Messung weiter zu präzisieren, wurde seit der Befragung 2015 eine neue Frage aufgenommen, wie häufig in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme aufgetreten sind. Auch die Fragen zu spezifischen gesundheitlichen Problemen werden seit 2015 ausschließlich auf die letzten 12 Monate bezogen, was in den Erhebungen 2014 und 2013 nicht der Fall war. Die Befragungsergebnisse sind daher nur eingeschränkt mit diesen weiter zurückliegenden Erhebungsjahren vergleichbar.

Abbildung 34 Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden

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

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 2.732

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

infas



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

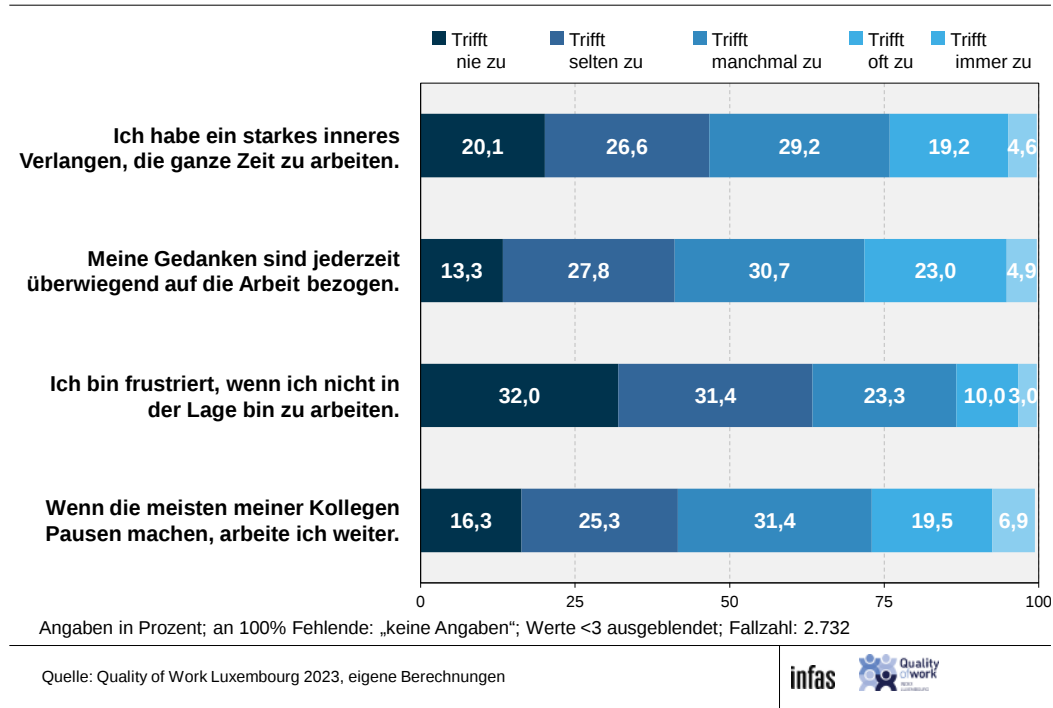
Wie schon im Vorjahr wurden den Befragten auch 2023 zu diesem Thema verschiedene Aussagen zur Selbsteinschätzung vorgelegt, die motivationale, kognitive, emotionale und verhaltensbezogene Merkmale der Arbeitssucht betreffen (in Anlehnung an Clark et al. 2020: 60). Nachfolgend werden die Einschätzungen der Befragten zu den einzelnen Aussagen dargestellt (vgl. Abbildung 35).¹⁴

So gibt etwa ein Viertel (24 Prozent) der Beschäftigten an, dass sie ein starkes Verlangen danach haben, die ganze Zeit zu arbeiten (trifft immer zu und trifft oft zu). Fast die Hälfte (47 Prozent) meint aber auch, dass dies für sie nur selten oder nie zutrifft. Vorgesetzte geben zudem häufiger ein solches Verlangen an als Beschäftigte, die keine Mitarbeiterverantwortung haben (31 bzw. 21 Prozent). Gleiches trifft auch

¹⁴ Eine Berechnung der Workaholism-Skala in Anlehnung an Clark et al. (2020) wird im Bericht der Uni Luxemburg zum QoW 2022 zu einem späteren Zeitpunkt vorgelegt.

auf Beschäftigte zu, die 46 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten, denn aus dieser Gruppe äußerten ein Drittel (32 Prozent), dass sie oft oder immer ein Verlangen danach haben, die ganze Zeit zu arbeiten. Bei den anderen Beschäftigten liegen die Anteile dagegen zwischen 18 Prozent (bis zu 35 Stunden) und 25 Prozent (41 bis 45 Stunden).

Abbildung 35 Bewertung von Aussagen zum Thema Workaholismus



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 3 die Antworten auf die verschiedenen Fragen nach Stresssymptomen der vergangenen Erhebungsjahre dargestellt. Bei der diesjährigen Erhebung gibt ähnlich wie in den vorausgegangenen Jahren (seit 2020) jeder Dritte (2023: 34 Prozent) an, „oft“ oder „fast immer“ Stress durch seine Tätigkeit zu empfinden; in den Jahren 2017 bis 2019 lag dieses Stressempfinden noch geringfügig niedriger, in den Jahren davor auf einem ähnlichen Niveau wie aktuell. Keine Freude an der Arbeit empfindet ein Fünftel der Befragten (19 Prozent), ein praktisch identischer Wert zum Vorjahr. Dieses negative Gefühl gegenüber der eigenen Erwerbsarbeit ist dabei seit 2017 praktisch kontinuierlich gestiegen. Dies korrespondiert mit dem in Abschnitt 6.1 (s.u.) referierten Ergebnis einer über die Jahre stetig gesunkenen Zufriedenheit mit der Arbeit.

Tabelle 3 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014 bis 2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Keine Freude mehr an der Arbeit	9,9	9,1	14,4	8,7	10,9	11,2	14,4	18,6	19,7	19,4
Stressempfindung durch die Arbeit	33,8	28,2	32,3	32,5	31,1	30,8	33,7	35,9	35,6	33,5

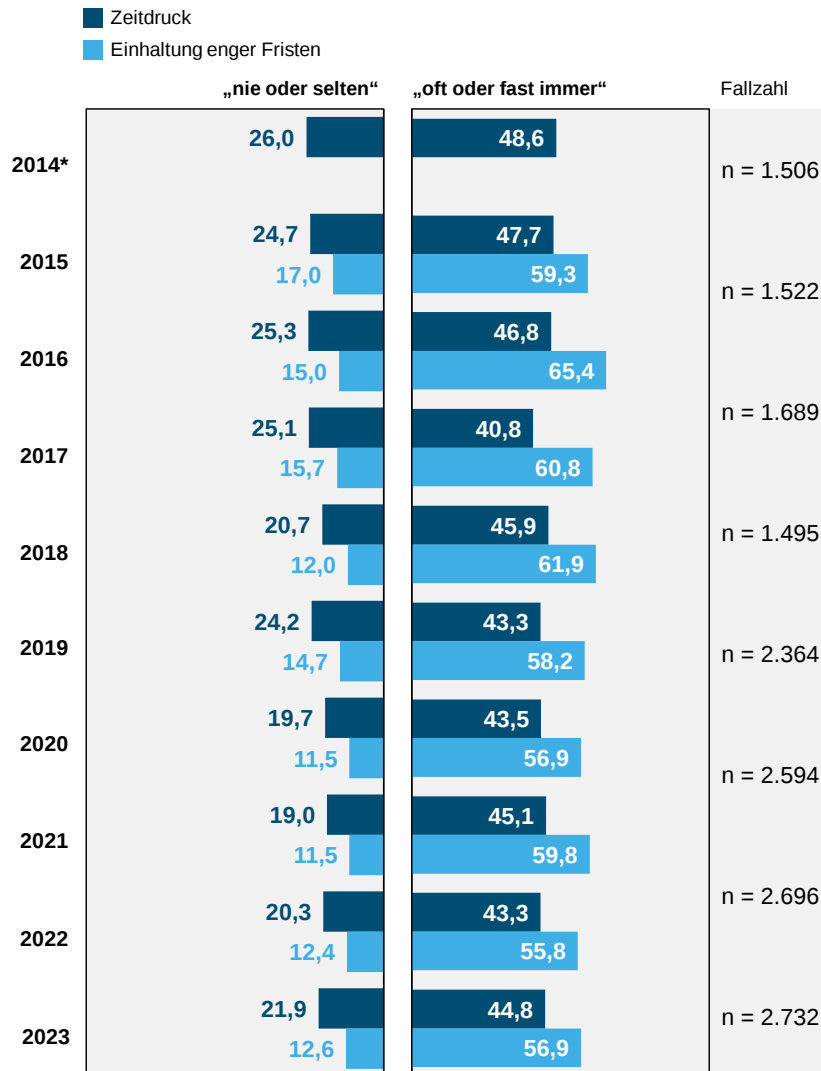
Nur Antworten „fast immer“ und „oft“ dargestellt

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2017-2023; eigene Berechnungen

In der Gesamtschau gibt es unter den angestellten Erwerbstätigen einzelne Gruppen mit zum Teil erheblichen Belastungs- und Stresssymptomen. Dazu gehören insbesondere Frauen, die im Vergleich zu Männern deutlich häufiger Stress auf der Arbeit empfinden (37 gegenüber 31 Prozent). Auch Personen mit Vorgesetztenfunktionen nehmen Stress häufiger wahr (41 Prozent) als Personen ohne eine solche Verantwortung (31 Prozent). Nicht überraschend trifft starkes Stressempfinden häufig auf die Gruppe der Beschäftigten zu, die besonders viel – 46 oder mehr Stunden in der Woche – arbeitet. Hier bekunden 47 Prozent „oft“ oder „fast immer“ auf der Arbeit Stress zu empfinden. Bei den Beschäftigten mit weniger Wochenarbeitszeit sind diese Werte deutlich geringer (28 bis 33 Prozent). Bei der Betrachtung der Berufsgruppen stechen analog zu den Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion insbesondere die Manager heraus, von denen 47 Prozent eine häufige Stressbelastung angeben. Im Gegensatz dazu zeigen sich Handwerker (26 Prozent) und Hilfsarbeitskräfte (30 Prozent) deutlich seltener durch die Arbeit gestresst.

Ein weiterer Stressfaktor kann Zeitdruck auf der Arbeit darstellen. Die Wahrnehmung dieses Stressors ist im QoW über 10 gemessene Jahre relativ stabil und liegt im Durchschnitt bei 45 Prozent – wenn auch sich die Werte in den Jahren 2014 und 2023 um 4 Punkte unterscheiden (vgl. Abbildung 36). Auch 2023 geben 45 Prozent der Befragten häufigen („oft“ oder „fast immer“) Zeitdruck bei der Arbeit an, ein Fünftel (22 Prozent) verspürt dagegen „nie“ oder „selten“ diese Belastung. Führungskräfte (65 Prozent) sehen sich am häufigsten Zeitdruck ausgesetzt, aber auch Bediener von Anlagen und Maschinen (47 Prozent), Professionals und Techniker (44 bzw. 45 Prozent) sind des Öfteren betroffen. Ein ähnliches Muster lässt sich auch bei der Frage nach der Häufigkeit der Notwendigkeit zur Einhaltung enger Fristen ablesen (vgl. ebenfalls Abbildung 36). Seit 2015, als die Frage erstmals gestellt wurde, geben sogar mehr als die Hälfte der Befragten eine solche Notwendigkeit an, wenngleich sich der Wert mit Blick auf die Jahre 2016 bis 2018 aktuell etwas reduziert hat.

Zwischen Stressempfinden und Zeitdruck bei der Arbeit besteht zudem offenbar ein Zusammenhang: Beschäftigte, die nur selten oder nie Zeitdruck bei der Arbeit haben, empfinden nur zu einem geringen Teil (9 Prozent) oft Stress bei der Arbeit. Bei Beschäftigten, die häufigen Zeitdruck bei der Arbeit angeben, äußern dagegen 57 Prozent, häufig Stress bei der Arbeit zu empfinden.

Abbildung 36 Arbeitsbedingter Zeitdruck im Jahresvergleich

Fragen: Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?

Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Arbeit enge Fristen einhalten? (* Diese Frage wurde erst ab 2015 gestellt); Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

4.3 Ruhezeiten

Die gesundheitlichen Folgen der Arbeit können teilweise durch eine ausreichende Pausen- und Ruhezeit reduziert werden. Nicht umsonst sind daher auch im luxemburger Arbeitsschutzgesetz verpflichtende Regelungen zu Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten fixiert. So sind in Luxemburg 11 Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn gesetzlich festgelegt. Allerdings geben in der diesjährigen Quality of Work-Befragung 8 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, täglich oder mehrmals in der Woche diese Ruhezeiten nicht einzuhalten. Mehr als die Hälfte (53 Prozent) äußert dagegen, dass immer mehr als 11 Stunden zwischen

Ende eines Arbeitstages und Beginn des nächsten Arbeitstages liegen. Weitere 32 Prozent geben an, dass von ihnen nur selten gegen die vorgeschriebene Ruhezeit verstoßen wird.

Besonders häufig (täglich oder mehrmals in der Woche) liegen bei Führungskräften (14 Prozent) weniger als 11 Stunden zwischen den beiden Arbeitstagen. Gleiches trifft auch auf Beschäftigte mit sehr langen Wochenarbeitszeiten zu (46 Stunden und mehr: 13 Prozent). Unterschiede zwischen Befragten, die einer Gewerkschaft angehören und Befragten, die dort nicht Mitglied sind, gibt es dagegen kaum (7 bzw. 8 Prozent).

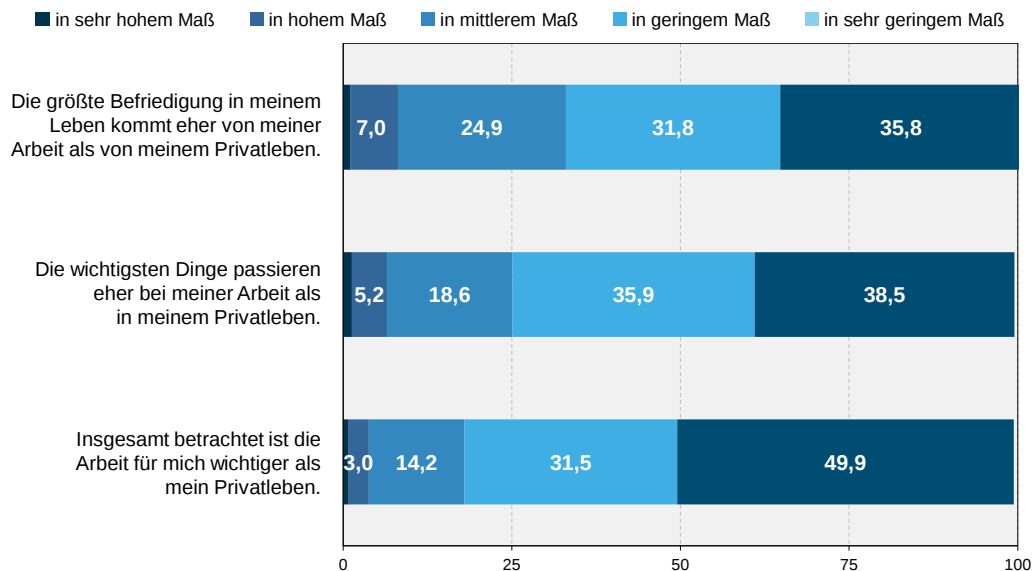
5 Balance von Arbeit und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Das Verhältnis und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird in der QoW-Befragung regelmäßig mit einzelnen Fragen beleuchtet, in diesem Jahr 2023 darüber hinaus vertiefend untersucht.

5.1 Stellenwert von Arbeit und Privatleben

Zunächst wurde mit einer gesonderten Fragebatterie mit drei Einzelitems adressiert, welchen Stellenwert die Erwerbsarbeit insgesamt im Leben und im Vergleich zum Privatleben eingeräumt wird oder einnimmt (vgl. Abbildung 37). Wie sich hierzu sehr deutlich zeigt, schreibt nur eine kleine Minderheit der in Luxemburg Beschäftigten der Erwerbsarbeit die zentrale oder eine wichtigere Bedeutung zu als ihrem Privatleben. So stimmt nur eine Minderheit von knapp 4 Prozent der Aussage „Insgesamt betrachtet ist die Arbeit für mich wichtiger als mein Privatleben“ in (sehr) hohem Maß zu. Der Aussage „Die größte Befriedigung in meinem Leben kommt eher von meiner Arbeit als von meinem Privatleben“ teilen 7 Prozent der Befragten uneingeschränkt, etwa ebenso viele wie bei der Aussage „Die wichtigsten Dinge passieren eher bei meiner Arbeit als in meinem Privatleben“. Dagegen stimmen zwischen zwei Dritteln und drei Viertel der Befragten diesen Aussagen zur Zentralität oder Priorität der Arbeit gegenüber dem Privatleben praktisch nicht zu.

Abbildung 37 Aussagen zum Stellenwert von Arbeit und Privatleben



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 2.732

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Dennoch sind zwei Personengruppen zu erwähnen, die eine Priorität der Arbeit vor dem Privatleben im Vergleich überproportional häufig bestätigen. Dies betrifft zum einen Manager und Führungskräfte, von denen 8 Prozent die Arbeit als wichtiger und 11 Prozent als befriedigender als das Privatleben einschätzen. Zudem geht 14 Prozent

dieser Gruppe davon aus, dass die wichtigsten Dinge in ihrem Leben bei der Arbeit ereignen. Zum anderen räumen Alleinstehende (ohne Partner) ohne Kinder der Arbeit häufiger als andere Personen den Vorrang vor dem Privatleben ein; für 8 Prozent ist Arbeit wichtiger und für 12 Prozent befriedigender als das Privatleben; außerdem meinen 13 Prozent dieser Gruppe, dass eher bei der Arbeit die wichtigsten Dinge passierten, weniger im Privatleben.

Außerdem fällt auch die Berufsgruppe der Maschinenbediener und Montageberufe ins Auge, die ebenfalls überdurchschnittlich häufig die Arbeit als wichtiger erleben und einschätzen als das Privatleben (6, 13 und 10 Prozent bei den drei oben eingeführten Items). Auch Beschäftigte mit flexiblen und sehr langen tatsächlichen Arbeitszeiten und/oder mit vielen Tagen der Wochenend-, Abend oder Nachtarbeit empfinden ihre Arbeit überdurchschnittlich häufig als relevanter als ihr Privatleben.

5.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Obwohl – wie gesehen – der Anteil derjenigen insgesamt klein ist, die der Erwerbsarbeit eine höhere Relevanz für ihr Leben zuschreiben als ihrem Privatleben, hat dennoch ein deutlich höherer Teil der Beschäftigten offenbar Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben auf zufriedenstellende Weise zu kombinieren oder unter einen Hut zu bringen. Die generelle Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche wird seit Beginn des QoW-Index regelmäßig erhoben.

2023 geben dazu 50 Prozent der Befragten an, „selten“ oder „nie“ Probleme dabei zu haben, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Der Wert ist damit wieder etwa auf das Niveau von 2020 gestiegen, nachdem dieser in den vergangenen zwei Jahren auf die bisher niedrigsten Stände seit Messung im QoW gesunken war (vgl. Tabelle 4). Zusammengefasst wird in den letzten Jahren die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben negativer beurteilt als zu Beginn der Messung im QoW.

Diese Ergebnisse werden durch eine weitere Frage zur Balancierung von Arbeit und Privatleben zusätzlich unterstützt, die ebenfalls seit Beginn von QoW gestellt wird. Danach gefragt, wie schwierig es sei, sowohl der Arbeit als auch dem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken, finden dies aktuell weniger als die Hälfte (45 Prozent) kaum oder überhaupt nicht schwierig, und ein knappes Fünftel (19 Prozent) schwierig oder sehr schwierig. Über ein Drittel (36 Prozent) wählt die mittlere Antwortkategorie, die mit „teilweise schwierig, teilweise nicht schwierig“ übersetzt werden kann. Zu Start der Messung im Jahr 2014 waren es dagegen fast zwei Drittel (65 Prozent), die keine Vereinbarkeitsprobleme angaben; ein Zehntel sprach damals dagegen von einer schwierigen Situation. Auch hier ergeben sich also über die Jahre für einen größeren Teil der Befragten Probleme.

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

QoW-Erhebungen geben inzwischen nur etwas mehr als die Hälfte aller Befragten (2023: 53 Prozent) ein konfliktarmes Verhältnis von Privat- und Arbeitsleben zu Protokoll.

Im Detail klagen auch 2023 die Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von über 46 Stunden in der Woche deutlich häufiger sowohl über Vereinbarkeitsprobleme (31 Prozent gegenüber 13 bis 17 Prozent) als auch über Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (24 Prozent gegenüber 8 bis 12 Prozent). Nach Berufsgruppen bestätigen Führungskräfte (26 Prozent) und Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (24 Prozent) überdurchschnittlich häufig Vereinbarkeitsprobleme sowie Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (23 bzw. 20 Prozent).

Tabelle 4 Balance von Arbeit und Privatleben im Jahresüberblick

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

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

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

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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2023; eigene Berechnungen

5.3 Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben

Insgesamt konstatieren 23 Prozent der Befragten, dass ihr Privatleben aufgrund ihrer Arbeit leide, und 25 Prozent bestätigen, persönliche Bedürfnisse aufgrund ihrer Arbeitsanforderungen zu vernachlässigen. 22 Prozent sind der Auffassung, sie verzichteten auf wichtige persönliche Aktivitäten, da sie zu viel Zeit auf der Arbeit verbringen. Wiederum sind es dabei die Führungskräfte (38, 38, 39 Prozent) oder Beschäftigte in Vorgesetztenfunktionen (35, 31, 30 Prozent), die überdurchschnittlich häufig diesen Einschätzungen zustimmen. Aber auch Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (32, 30, 38 Prozent) berichten häufiger von derartigen Schwierigkeiten. Außerdem verzichteten auch 30 Prozent der Beschäftigte in Maschinenbedienungs- und Montageberufen auf wichtige persönliche Aktivitäten, weil sie zu viel Zeit bei der Arbeit verbringen.

Umgekehrt räumt lediglich ein sehr kleiner Anteil der Befragten ein, dass ihre Arbeit unter den Aktivitäten oder Bedingungen ihres Privatlebens leide. Der Aussage, „Meine Arbeit leidet unter all dem, was in meinem Privatleben vor sich geht“ stimmen nur 4 Prozent in (sehr) hohem Maße zu, 80 Prozent halten die Aussage für ihr Leben als wenig oder kaum zutreffend. Noch weniger Beschäftigte (3 Prozent) bestätigen die Aussage, der Arbeit mehr Zeit zu widmen, wenn sie nicht so viel mit ihrem Privatleben zu tun hätten. Und noch weniger Beschäftigte (1,5 Prozent) halten es für zutreffend, Schwierigkeiten mit der Arbeitserledigung zu haben, weil sie mit persönlichen Dingen bei der Arbeit beschäftigt seien. In der Gesamtschau treten demzufolge für die große Mehrheit der Beschäftigten in Luxemburg keine Schwierigkeiten bei der Arbeitserledigung auf, die durch das Privatleben bedingt wären.

Zugleich bestätigen allerdings 11 Prozent der Befragten, die täglich zu Hause arbeiten, eine Beeinträchtigung der Arbeit durch den Einfluss des Privatlebens. Home-Office macht an dieser Stelle einen Unterschied. Auch Alleinerziehende (3 Prozent) und/oder Befragte mit drei oder mehr Kindern im Haushalt (2 Prozent) benennen tendenziell häufiger als im Durchschnitt (1,5 Prozent) Schwierigkeiten, ihre Arbeit erledigt zu bekommen, weil sie mit persönlichen Dingen bei der Arbeit beschäftigt sind.

Das Privatleben ist aber keineswegs nur ein potentielltes Erschwernis für das Arbeitsleben, sondern bewirkt oft genug auch positive Effekte. Bessere Laune auf der Arbeit, gerade weil es im Privatleben gut geht, konstatieren mehr als die Hälfte aller Befragten (53 Prozent), nur für knapp 17 Prozent spielt dieser Aspekt keine oder kaum eine Rolle. Noch mehr Befragte (60 Prozent) finden in (sehr) hohem Maße, dass ihr Privatleben ihnen die Energie gebe, um ihre Arbeit zu erledigen und die Hälfte aller Befragten (50 Prozent) meint, dass ihr Privatleben dafür Sorge, sich ausruhen und mental auf den nächsten Arbeitstag vorbereiten zu können.

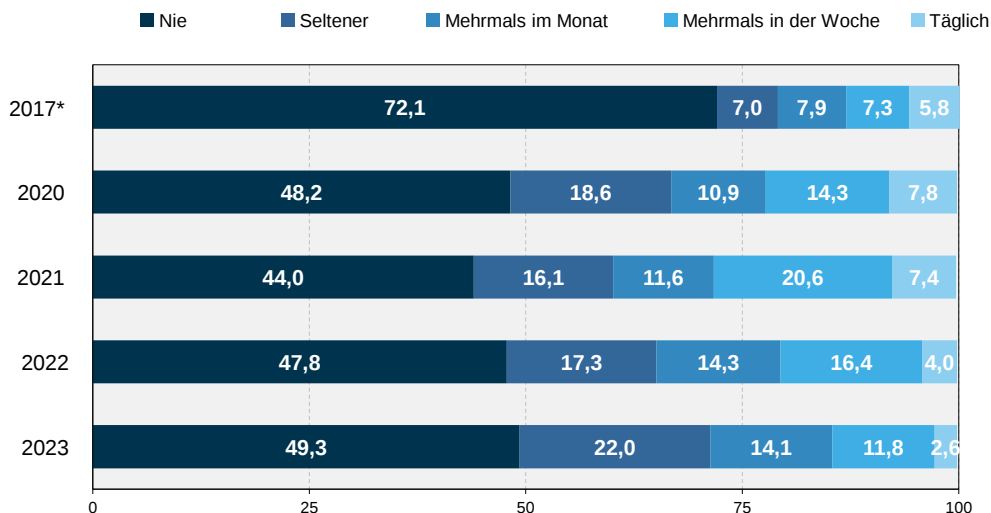
Manchmal kann es für eine erfolgreiche Verbindung (oder Trennung) von Arbeits- und Privatleben auch notwendig oder zumindest hilfreich sein, die Arbeitsabläufe unterbrechen zu können, um sich um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Auch 2023 (wie schon im Vorjahr) wurde daher die Frage gestellt, wie schwierig es für die Beschäftigten ist, sich für solche Anlässe während der Arbeitszeit eine Stunde frei nehmen zu können. Die Einschätzung der Befragten variiert dabei, denn für rund ein Drittel (26 Prozent) wäre dies schwierig, für mehr als die Hälfte (55 Prozent) stellt dies dagegen kein Problem dar. Ein Fünftel (19 Prozent) kann zudem keine eindeutige Aussage dazu treffen.

Frauen geben mit 31 Prozent deutlich häufiger als Männer mit 23 Prozent Schwierigkeiten an, sich eine Stunde für persönliche oder familiäre Dinge frei nehmen zu können. Außerdem spielt die ausgeübte Tätigkeit eine große Rolle, da in manchen Berufen der Arbeitsplatz nicht einfach zeitweise verlassen und die Arbeit unterbrochen werden kann. Dies trifft besonders für Beschäftigte aus Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (49 Prozent) sowie Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure zu (38 Prozent), die es jeweils besonders häufig als schwierig einschätzen, bei Bedarf einmal eine Stunde Auszeit nehmen zu können. Einfacher lässt sich dies dagegen von Führungskräften und akademisch Beschäftigten umsetzen, bei denen nur ein Fünftel bis ein Viertel (20 bzw. 22 Prozent) Schwierigkeiten äußert.

5.4 Nutzung von Home-Office

In der Gesamtschau ist der Luxemburger Arbeitsmarkt hinsichtlich des Einsatzes von Home-Office gespalten. Rund ein Drittel (29 Prozent) der Befragten arbeitet zumindest mehrmals im Monat von zu Hause aus, auf 14 Prozent trifft dies sogar mehrmals in der Woche zu. Ein kleiner Teil (3 Prozent) gibt darüber hinaus die tägliche Arbeit aus den eigenen Räumlichkeiten zu Protokoll. Im Umkehrschluss arbeiten mehr als zwei Drittel (71 Prozent) fast nie von zu Hause aus. Der Anteil der Home-Office-Nutzung liegt damit deutlich unter dem Niveau von 2020, als 22 Prozent der Beschäftigten mehrmals in der Woche von zu Hause arbeiteten. Den höchsten Wert der Nutzung von Home-Office verzeichnete diese Studie darüber hinaus im Jahr 2021. Zu diesem Zeitpunkt arbeitete fast ein Drittel der Beschäftigten Luxemburgs von mehrmals in der Woche oder sogar täglich von zu Hause aus (28 Prozent). Seit diesem Höhepunkt sinkt der Anteil wieder deutlich (vgl. Abbildung 38). Der aktuelle Wert liegt auf einem ähnlichen Niveau wie bei der Messung im Jahr 2017, allerdings ist der Wert für 2017 aufgrund einer anderen Filterung in diesem Erhebungsjahr nur eingeschränkt mit den anderen Werten vergleichbar.¹⁵

Abbildung 38 Nutzung von Home-Office im Jahresvergleich



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

Angaben in Prozent; Fallzahlen: 2017: n=1.522, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732

Hinweis: 2018 und 2019 wurde die Frage nicht gestellt.

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

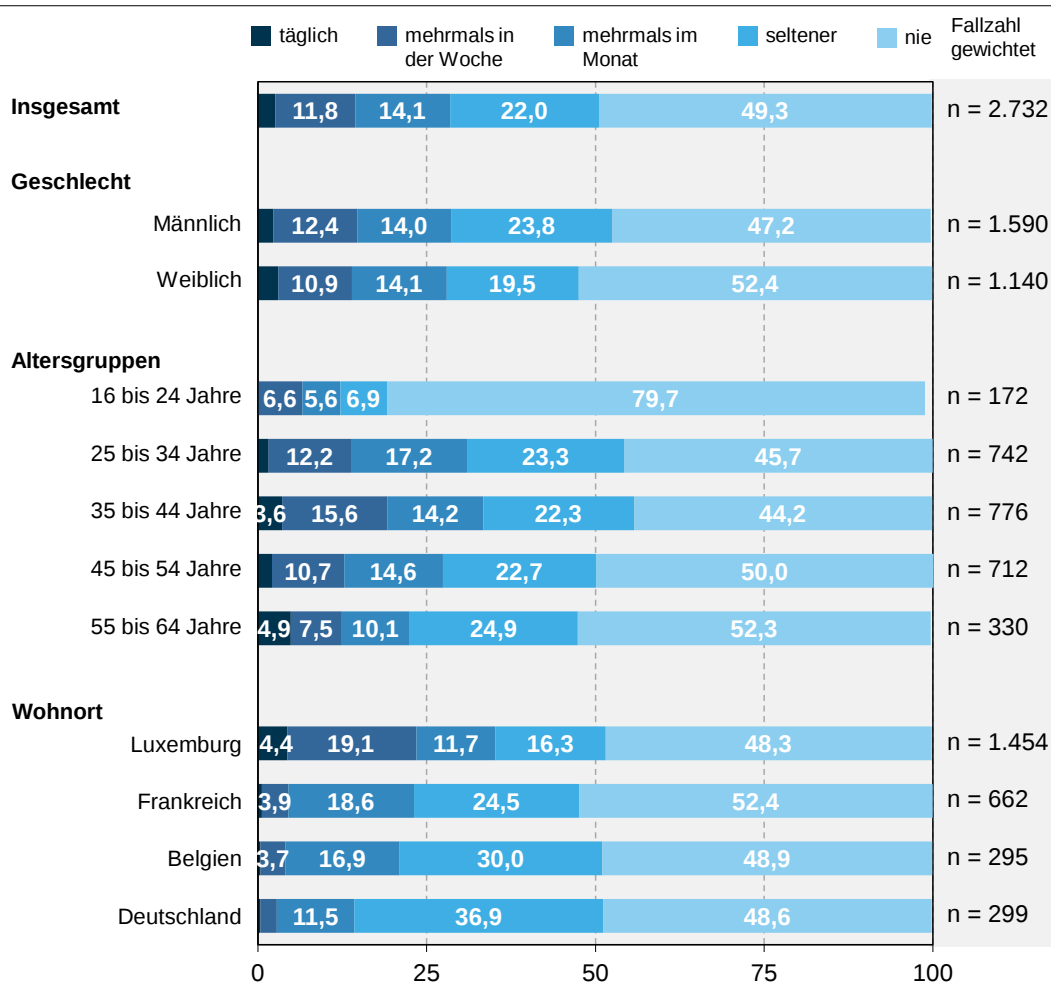
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

In der aktuellen Erhebung weisen die Anteile in einzelnen Unterkategorien – wie schon in den Vorjahreserhebungen – bemerkenswerte Auffälligkeiten auf (vgl. Abbildung 39). Obwohl der Arbeitsweg für die meisten Pendler deutlich weiter und länger ist als für die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (vgl. Kapitel 1.1), arbeiten Grenzgänger seltener im Home-Office. So gehen 24 Prozent der in Luxemburg

¹⁵ In der Version im Jahr 2017 wurde die Frage nur an Personen gestellt, die vorher angaben, ihre Arbeit auch manchmal außerhalb der Arbeitsräume des Arbeitgebers bzw. der Geschäftsräume zu erledigen. Aller Personen, die diese Vorfrage verneinten, wurden für die Angabe zur Home-Office-Nutzung der Kategorie „Nie“ zugeteilt. Ab 2020 wurde die Frage an alle Personen gestellt.

wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Tätigkeit mehrmals in der Woche von zu Hause aus nach. Bei den Grenzgängern bewegen sich die Anteile dagegen zwischen 3 Prozent (Deutschland) und 5 Prozent (Frankreich). Dies dürfte unter anderem mit der beruflichen Stellung der Beschäftigten zusammenhängen, denn rund 28 Prozent der Beamtinnen und Beamten – die zum Großteil in Luxemburg wohnen (92 Prozent) – arbeiten mehrmals pro Woche von zu Hause aus. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – bei denen nur rund die Hälfte in Luxemburg wohnt (48 Prozent) – sind es dagegen nur 13 Prozent.

Abbildung 39 Arbeit von zu Hause I



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

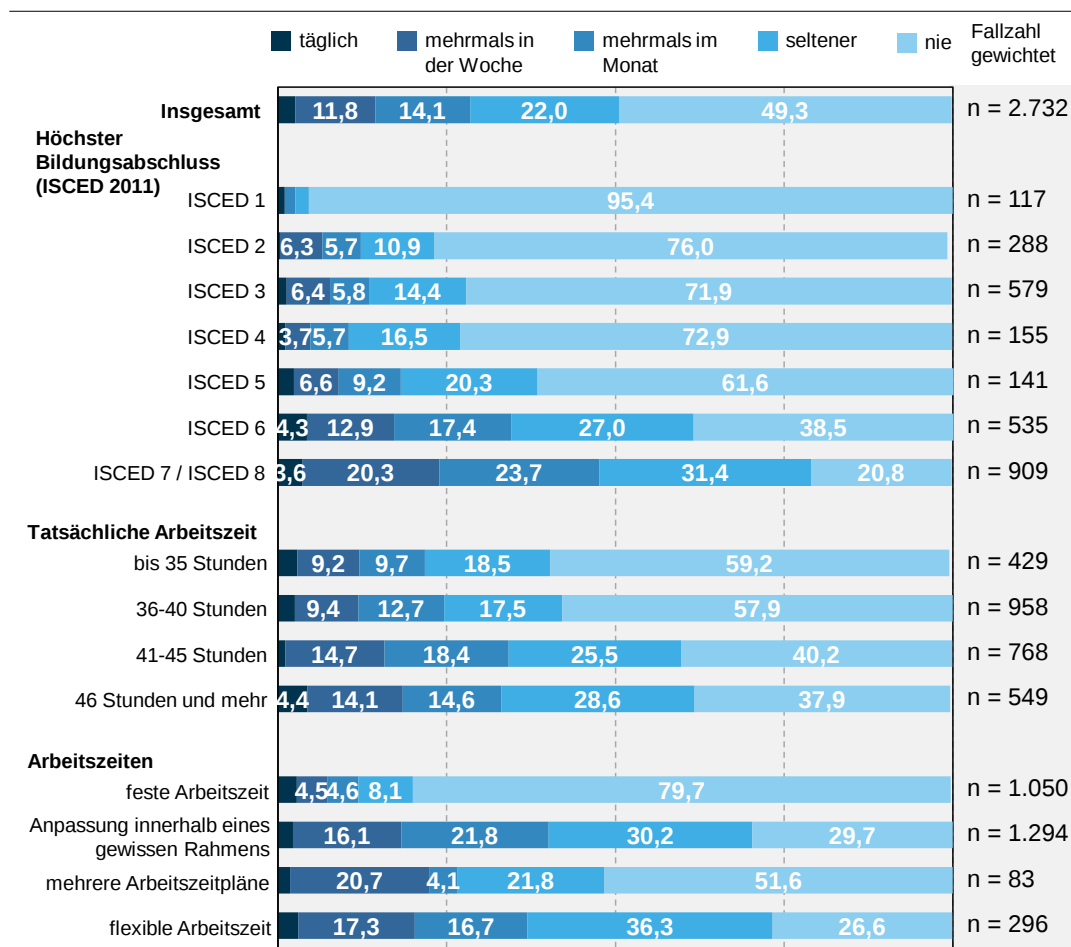
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

infas



Home-Office steht auch eindeutig mit dem Bildungsniveau der Beschäftigten in Zusammenhang (vgl. Abbildung 40), das wiederum die Art der ausgeübten Tätigkeit in hohem Maß bestimmt (siehe unten). Mit steigendem Bildungsgrad erhöhen sich auch die Anteile derjenigen, die mehrmals in der Woche im Home-Office arbeiten. Exemplarisch sind es bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung (ISCED 1) gerade einmal 1 Prozent (in der Übersicht nicht erkennbar), bei den Beschäftigten mit einer allgemeinen Hochschulreife oder Ähnlichem (ISCED 3) 8 Prozent und Personen mit einer Techniker- oder Meisterausbildung (ISCED 5) 9 Prozent. Unter den hoch- bzw. höchstqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Luxemburgs arbeiten sogar 17 (ISCED 6) bzw. 24 Prozent (ISCED 7 und 8) mehrmals in der Woche von zu Hause aus.

Abbildung 40 Arbeit von zu Hause II



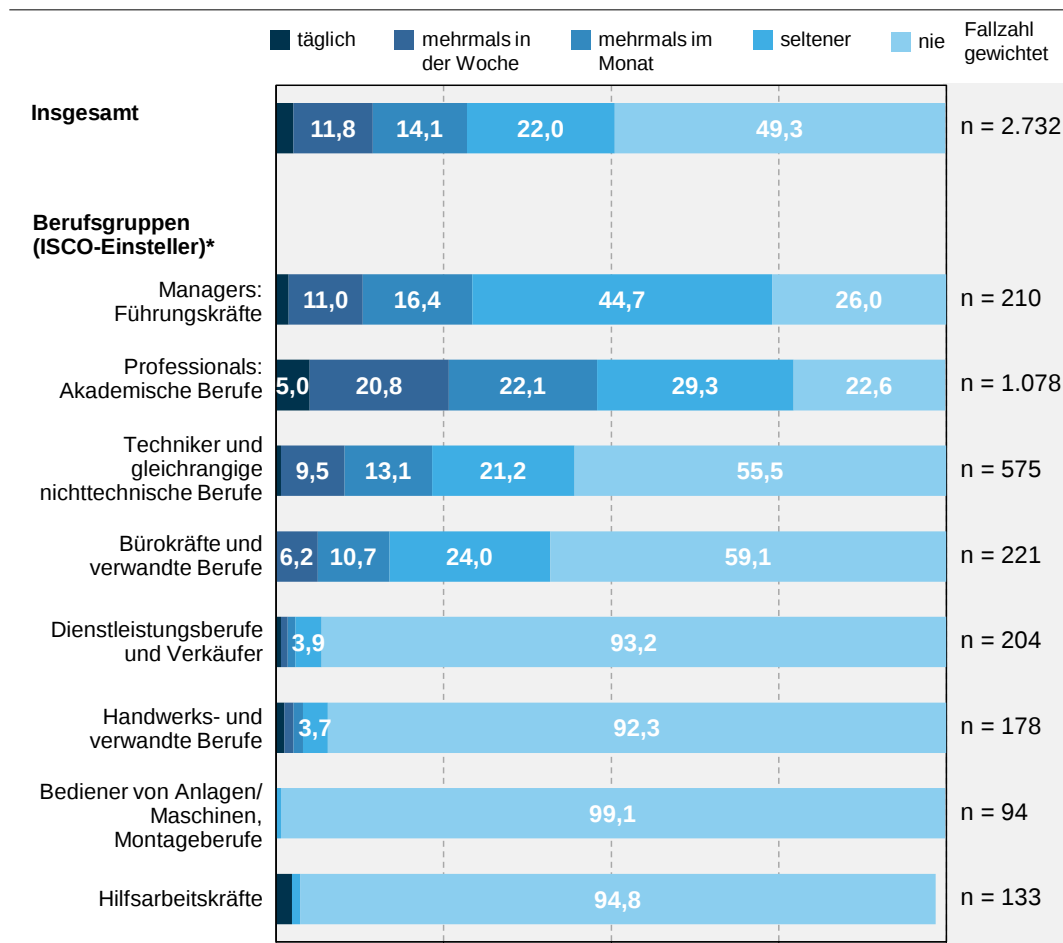
Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?
Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Mit dem Bildungsniveau einhergehend zeigen sich auch bei den unterschiedlichen Berufsgruppen deutliche Unterschiede zwischen den Anteilen von Beschäftigten, die

(teilweise) von zu Hause arbeiten (vgl. Abbildung 41). So geben Professionals im Vergleich recht häufig an, mehrmals in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten (26 Prozent). Bei Handwerkern, Bedienern von Anlagen und Maschinen, Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und Hilfsarbeitskräften, deren Tätigkeitsprofil häufig von körperlicher Belastung geprägt ist, ist eine Arbeit von zu Hause praktisch nie der Fall. Dort geben 1 bis maximal 3 Prozent an, mehrmals in der Woche von zu Hause zu arbeiten.

Abbildung 41 Arbeit von zu Hause III



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

Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

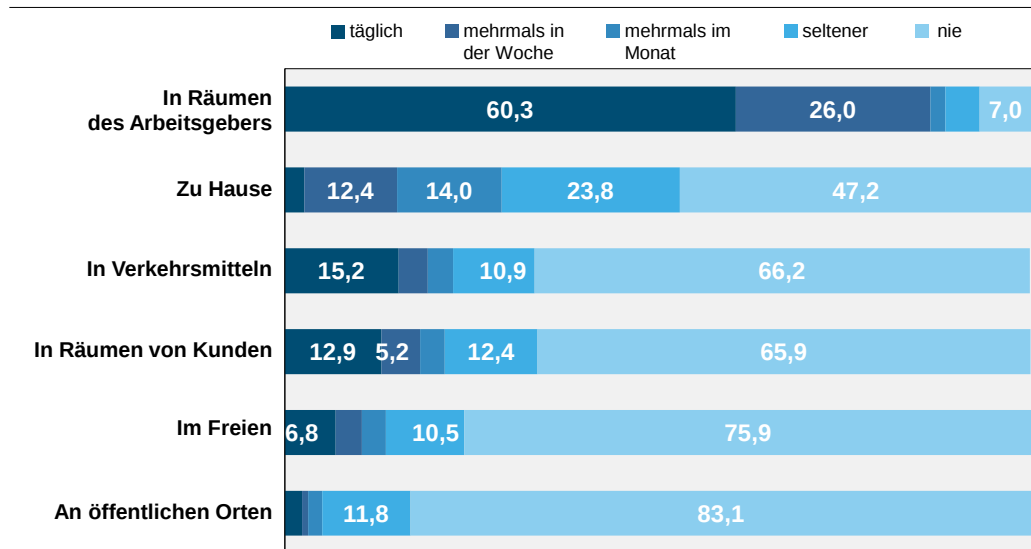
Auch die Arbeitsbedingungen weisen unterschiedliche Anteile an Arbeit von zu Hause auf. So geben 12 Prozent derjenigen, die bis zu 40 Stunden in der Woche arbeiten, häufige Arbeit im Home-Office an. Bei den Beschäftigten mit 41 bis 45 Wochenarbeitsstunden sind es 16 Prozent und bei den Beschäftigten mit 46 oder mehr Arbeitsstunden in der Woche fast ein Fünftel (19 Prozent).

Familiäre Faktoren spielen dagegen für die Tätigkeit von zu Hause aus nach Maßgabe der Befragungsdaten keine Rolle. So arbeiten nahezu genauso viele Befragte mit Partner/in (15 Prozent) wie ohne Partner/in (13 Prozent) mehrmals in der Woche von zu Hause aus. Ähnlich sieht es bei Befragten mit und ohne Kinder aus, bei denen jeweils 15 Prozent häufig von zu Hause arbeitet.

Ergänzend wurde auch die konkrete Frage danach gestellt, zu welchen Teilen die Befragten gerne im Betrieb und von zu Hause arbeiten würden. Ein Drittel (31 Prozent) gab dazu pauschal an, dass die Tätigkeit nicht von zu Hause aus durchführbar sei. Trotz einer anderen Frageformulierung und -gestaltung entspricht dies in etwa dem Anteil, der in den vergangenen Erhebungsjahren berechnet werden konnte (2020: 29 Prozent, 2021: 36 Prozent, 2022: 33 Prozent). Begrenzt man die Frage nun auf jene Beschäftigten, deren Tätigkeit zumindest potenziell oder teilweise von zu Hause aus erledigt werden kann, geben nur 6 Prozent an, ausschließlich von zu Hause arbeiten zu wollen. Im Gegensatz dazu möchte immerhin ein Fünftel (18 Prozent) ausschließlich im Betrieb arbeiten. Die meisten Befragten ziehen aber eine Mischform aus beidem vor. So würde ein Drittel (36 Prozent) gerne weniger als die Hälfte der Arbeitszeit im Home-Office verbringen und 40 Prozent wünschen sich, mindestens die Hälfte der Arbeitszeit von dort aus zu arbeiten.

Trotz bestimmter Anteile von Befragten, die häufig zu Hause arbeiten, bleibt der Arbeitsplatz im Unternehmen insgesamt weiterhin am wichtigsten: 86 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 42).

So arbeitet rund ein Fünftel der Befragten (18 Prozent) mindestens mehrere Tage in der Woche in den Räumlichkeiten von Kunden und 10 Prozent verbringen ihre Arbeitszeit bzw. einen Teil davon im Freien. Auch unterwegs, beispielsweise in Bus oder Bahn, ist ein Teil der Beschäftigten tätig (19 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).

Abbildung 42 Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten

Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten...?
 Angaben in Prozent; Fehlende: „keine Angaben“; Werte <5 ausgeblendet; Fallzahl: 2.732

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

5.5 Aktivitäten außerhalb der Arbeit

Zum Ausgleich von der Arbeit kann unterschiedlichen Freizeitaktivitäten nachgegangen werden. Rund 5 Prozent der Befragten sind häufig, d.h. täglich oder mehrmals in der Woche, ehrenamtlich oder gemeinnützig tätig. Für weitere 12 Prozent ist ehrenamtliches oder gemeinnütziges Engagement eine Aktivität, die mehrmals im Monat ausgeübt wird. Männer sind in diesem Bereich durchschnittlich etwas häufiger aktiv als Frauen, gemessen an dem Anteil der Personen, die sich nie, also zu keinem Zeitpunkt ehrenamtlich engagieren. Unter Bezug auf diese Antwortkategorie („Nie“) ist das ehrenamtliche Engagement insbesondere häufiger anzutreffen unter Haushalten ohne oder mit wenigen Kindern, unter Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen, Dienstleistungs-/Verkaufsberufen und Hilfsarbeitskräften.

Die Beteiligung an politischen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten fällt im Vergleich zu ehrenamtlichen Aktivitäten geringer aus. 82 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind politisch oder gewerkschaftlich gar nicht aktiv, weitere 13 Prozent nur selten. Nur sehr wenige Befragte engagieren sich in diesem Feld tatsächlich häufiger (ca. 3 Prozent mehrmals wöchentlich oder mehrmals im Monat). Geschlechtsspezifisch sind die Unterschiede gering, insgesamt geben aber wiederum mehr Frauen als Männer an, nie an politischen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen. Politisches Engagement ist den Befunden zufolge also nur für eine kleine Gruppe attraktiv.

Im Vergleich und Gegensatz zu gesellschaftlichen Aktivitäten werden häusliche und familienbezogene Tätigkeiten von großen Mehrheiten der Befragten wahrgenommen. So stehen Kochen und Hausarbeit für 75 Prozent der Befragten täglich oder mehrmals wöchentlich an. Die tradierten Rollenmuster bei der Erledigung der Hausarbeit fallen

dabei ins Auge: Bei den Luxemburger Beschäftigten übernehmen 86 Prozent der Frauen, aber nur 66 Prozent der Männer diese Aufgaben mehrmals wöchentlich.

Mit Blick auf Kinderbetreuung und -erziehung ergeben sich dagegen keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Sowohl Männer (30 Prozent) als auch Frauen (32 Prozent) nehmen zu ungefähr gleichen Anteilen für sich in Anspruch, täglich oder mehrmals wöchentlich mit Kinderbetreuung und -erziehung beschäftigt zu sein. Rund 48 Prozent aller Beschäftigten sehen sich zugleich zu keiner Zeit mit Aufgaben der Kinder- und Enkelbetreuung bzw. -erziehung konfrontiert. Die Anteile unterscheiden sich allerdings deutlich danach, ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben oder nicht. So übernehmen 58 Prozent der Befragten mit Kindern mehrmals in der Woche oder täglich entsprechende Aufgaben. Bei den Befragten ohne Kinder sind es dagegen nur 3 Prozent.

Auch die Betreuung von älteren oder behinderten Verwandten erfolgt mehrheitlich von Frauen: 7 Prozent aller Beschäftigten nehmen solche familiären Betreuungsaufgaben insgesamt häufig (täglich oder mehrmals pro Woche) wahr, aber nur 5 Prozent der Männer und über 9 Prozent der Frauen. Bezogen auf alle Personen, die häufig (täglich oder mehrmals pro Woche) bis mehrmals pro Monat die Betreuung älterer oder behinderter Verwandter übernehmen (14 Prozent insgesamt), tritt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Übernahme von „Familienarbeit“ noch deutlicher zu Tage: Der Unterschied zwischen Frauen und Männern beträgt 5 Prozentpunkte (Frauen 17, Männer 12 Prozent).

6 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven

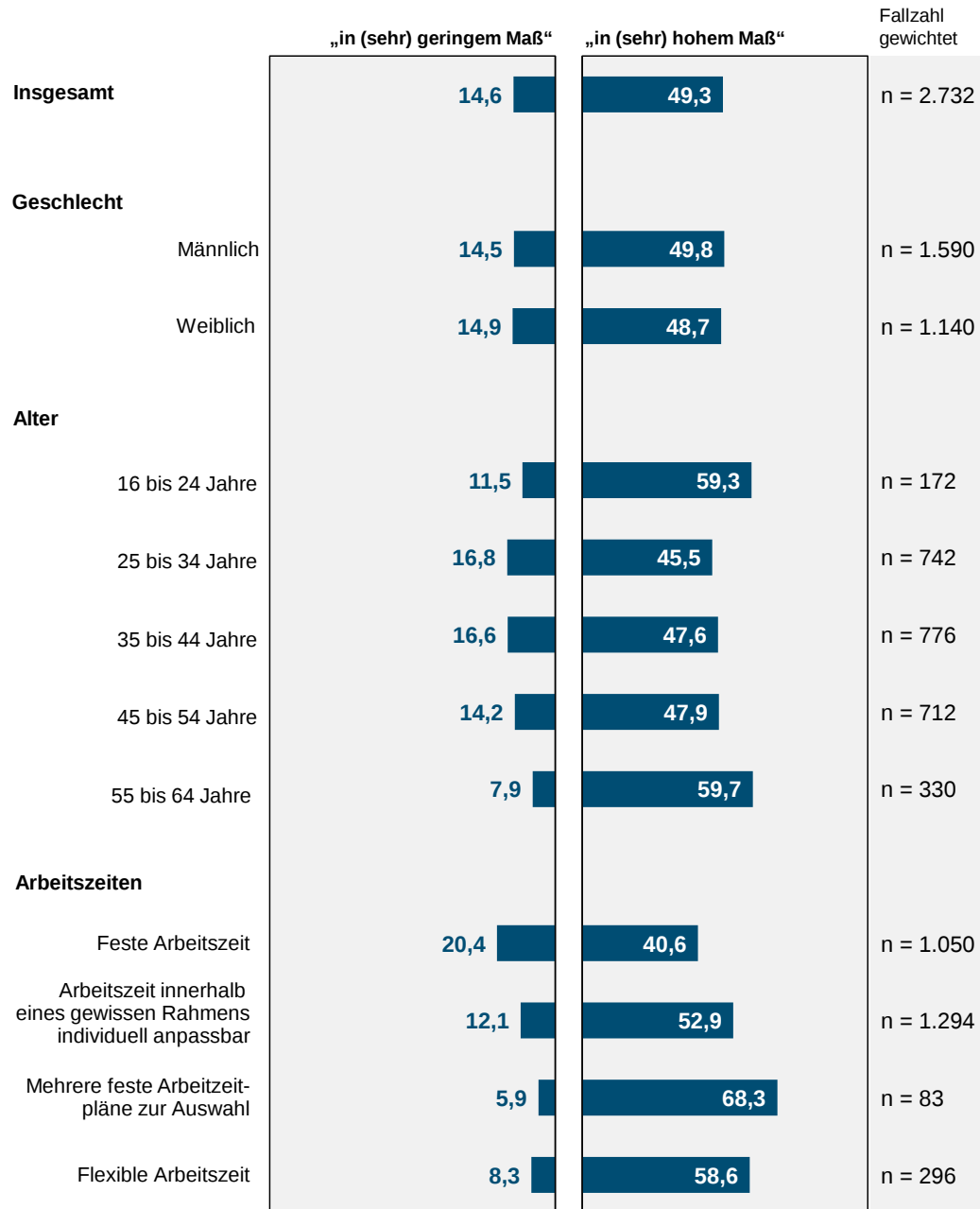
Welchen Einfluss haben Arbeitsbedingungen auf die subjektive Bewertung der Arbeit? Nachfolgend stehen Fragen der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und dem Gehalt sowie den eigenen Entwicklungsmöglichkeiten im Fokus.

6.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Im aktuellen Erhebungsjahr zeigen sich etwas weniger als die Hälfte aller Befragten mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden. Gleichzeitig äußern 15 Prozent, dass dies für sie nur in (sehr) geringem Maß zutrifft (vgl. Abbildung 43). Bei dieser Einschätzung ergeben sich nur wenige Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Mit Blick auf die Alterskohorten sind die Beschäftigten im mittleren Alter (25 bis 54 Jahre) mit ihrer Arbeit am wenigsten zufrieden (46 bis 48 Prozent), bei den „äußeren“ Alterskohorten sind es dagegen mit 59 Prozent (16 bis 24 Jahre) bzw. 60 Prozent (55 Jahre und älter) deutlich mehr Beschäftigte, die eine positive Einschätzung über ihre Arbeitssituation abgeben.

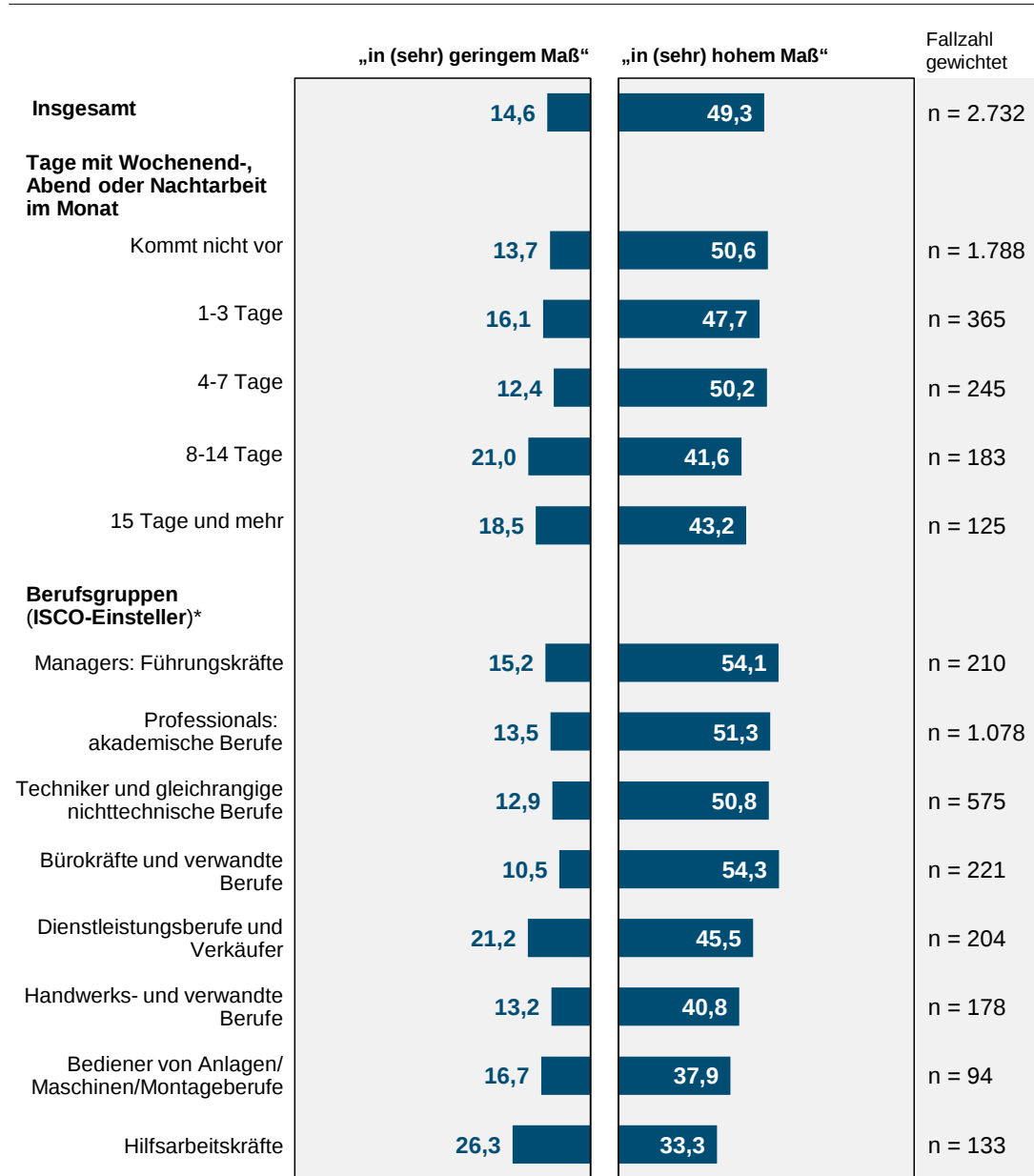
Entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeit sind die Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses. So sind Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten häufig (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit (59 Prozent), während dies auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer fixierten Arbeitszeit deutlich seltener zutrifft (41 Prozent).

Differenzierte Zufriedenheitswerte zeigen sich überdies bei einer Betrachtung nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 44). Die Manager und Führungskräfte bilden zusammen mit Bürokräften die zufriedenste Berufsgruppe mit einem Anteil von 54 Prozent von Personen, die in (sehr) hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Auch Professionals und Techniker und Beschäftigte in gleichrangigen, nicht-technischen Berufen sind anteilig mit 51 Prozent häufiger zufrieden als der Durchschnitt. Eher wenig Zustimmung zu der Frage findet sich dagegen in den Berufsgruppen der Bediener von Anlagen und Maschinen und der Hilfsarbeitskräfte. Bei ersteren sind nur 38 Prozent mit ihrer Arbeit zufrieden, bei Letzteren sogar nur 33 Prozent.

Abbildung 43 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 2023, eigene Berechnungen

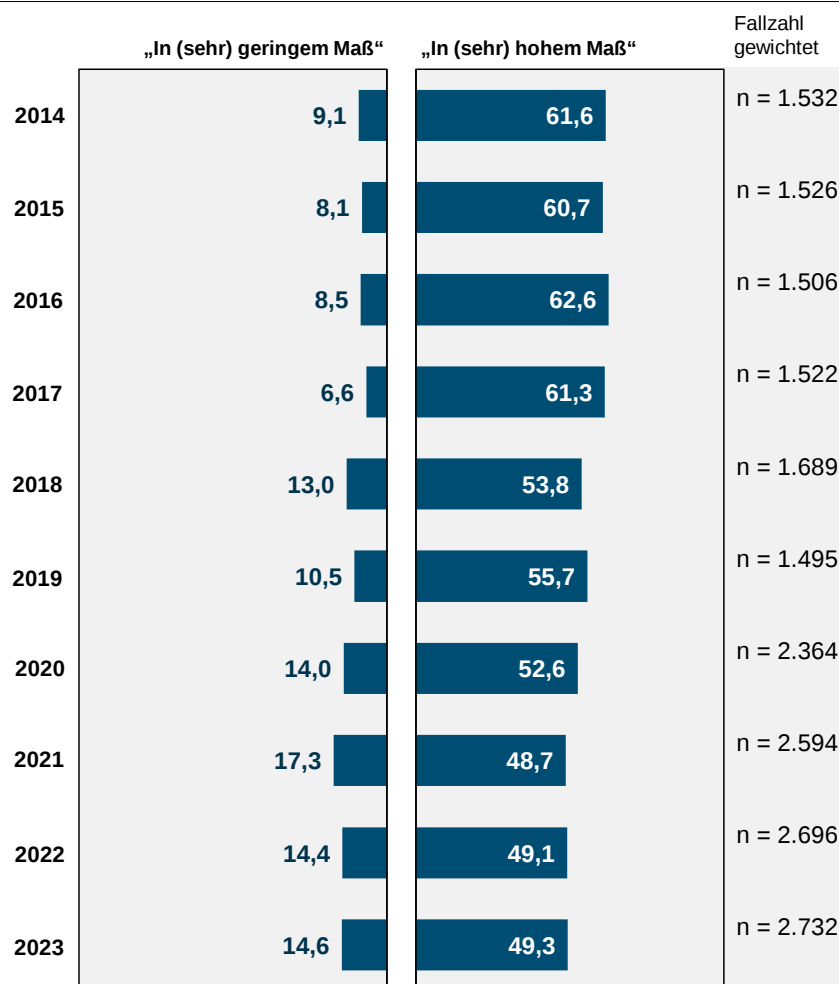
Abbildung 44 Zufriedenheit mit der Arbeit II

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 2023, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit der Arbeit hat überdies in Betrachtung der vergangenen Erhebungsjahre deutlich abgenommen. Zu Beginn der Erhebung im Jahr 2014 und den Folgejahren bis einschließlich 2017 waren immer rund 61 bis 63 Prozent der Befragten mit ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß zufrieden, während die Anteile von Unzufriedenen („in (sehr) geringem Maß“) nur einstellig ausgeprägt waren (vgl. Abbildung 45). Ab 2018 sinkt der Anteil der Zufriedenen dann deutlich – mit einer kurzzeitigen Erholung im Jahr 2019, als sich 56 Prozent zufrieden zeigten. In den Folgejahren verringerte sich der Anteil dann nochmals und stagniert schließlich seit der Erhebung 2021 bei etwas weniger als der Hälfte aller Befragten (49 Prozent), die mit ihrer Arbeit zufrieden sind.

Abbildung 45 Allgemeine Arbeitszufriedenheit im Jahresvergleich

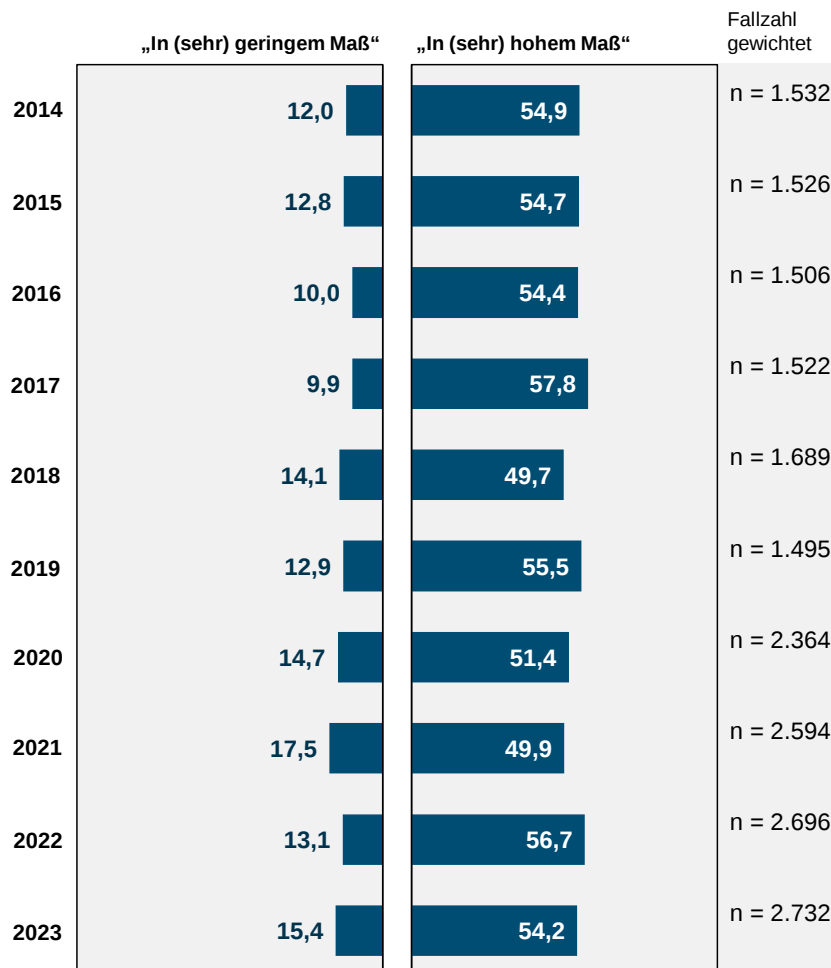


Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Analog zur Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit wurden auch Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit thematisiert. Mit dem Arbeitsklima auf der Arbeit zeigt sich mehr als die Hälfte der Befragten zufrieden (54 Prozent), nur 15 Prozent äußern sich negativ. Bei den Berufsgruppen erscheinen Professionals (58 Prozent) und Führungskräfte (57 Prozent) am zufriedensten. Von den Bedienern von Anlagen und Maschinen sind dagegen nur 43 Prozent von einem positiven Arbeitsklima überzeugt, gleiches gilt auch für Hilfsarbeitskräfte. Wie in den Vorjahren sind überdies Personen mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit von bis zu 4 Jahren zufriedener (59 Prozent) als Beschäftigte mit längerer Zugehörigkeit (49 bis 54 Prozent).

Im Gegensatz zum Rückgang der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit über die Erhebungsjahre hinweg, zeigt sich bei der Bewertung des Arbeitsklimas keine eindeutige Tendenz (vgl. Abbildung 46). So wurde bei der ersten Erhebung 2014 bezüglich der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima ein Anteil von 55 Prozent der Beschäftigten gemessen, die sich in (sehr) hohem Maß damit zufrieden zeigten. Die niedrigsten Werte ergaben sich dagegen in den Jahren 2018 und 2021, als jeweils genau die Hälfte aller Befragten (50 Prozent) diese Einschätzung gaben. Die höchste Zufriedenheit wurde darüber hinaus im letzten Jahr gemessen, 2022 zeigten sich 57 Prozent der Beschäftigten mit dem Arbeitsklima in (sehr) hohem Maß zufrieden. Dies deutet darauf hin, dass die Bewertung der Arbeitsatmosphäre insgesamt eher moderaten Schwankungen unterliegt, die eher in gesamtgesellschaftlichen Besonderheiten der einzelnen Erhebungsjahre zu verorten sind. Das Arbeitsklima scheint sich für die meisten Beschäftigten über die Jahre nur unwesentlich verändert zu haben. Zugleich geben aber auch in jedem Jahr 10 bis 18 Prozent der Beschäftigten eine negative Einschätzung zum Arbeitsklima, wobei sich der Anteil dieses Personenkreises in der Tendenz etwas erhöht hat.

Abbildung 46 Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima im Jahresvergleich

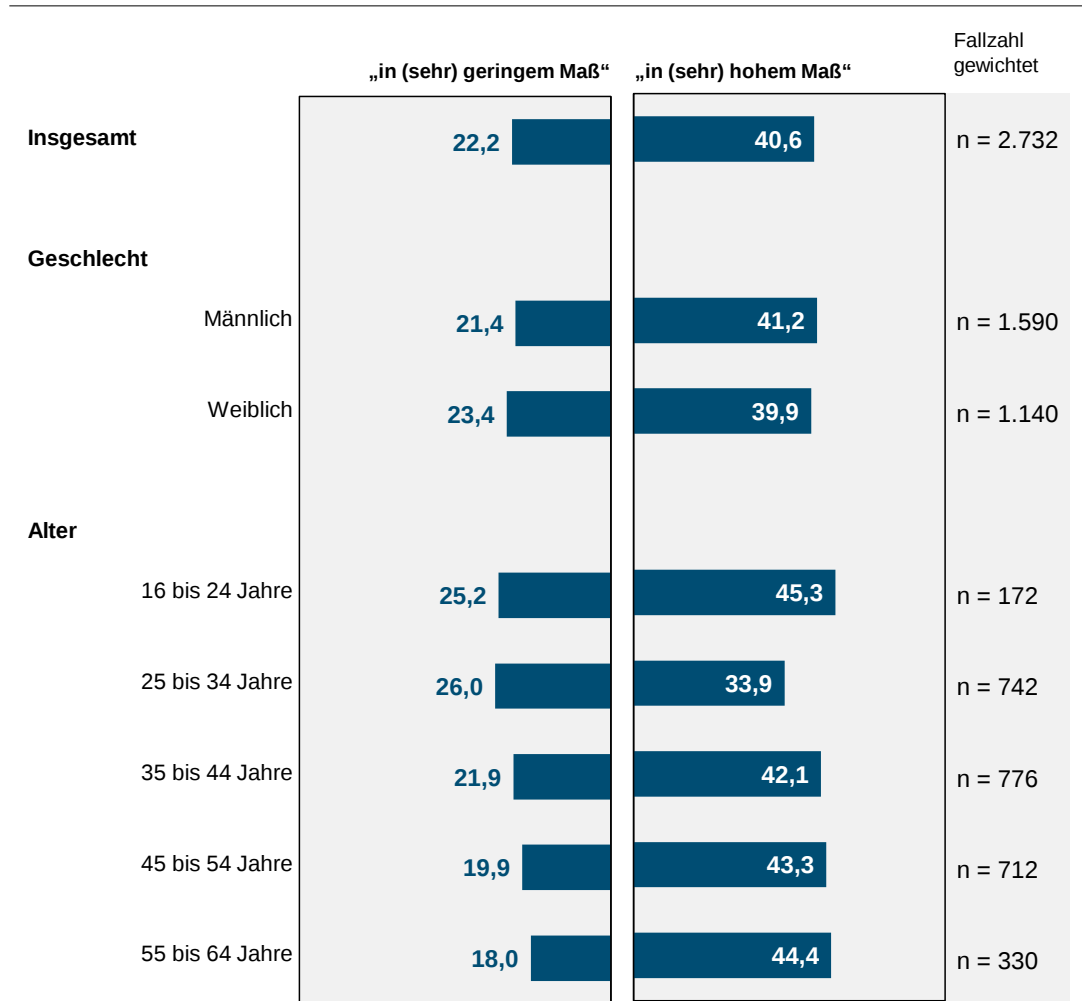
Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit dem Arbeitsklima auf Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen). Mit diesem zeigen sich 2023 nach wie vor relativ wenige Beschäftigte zufrieden; zumindest im Vergleich zu den anderen erhobenen Zufriedenheitskategorien. Aktuell äußern 41 Prozent, dass sie mit ihrem aktuellen Gehalt in (sehr) hohem Maß zufrieden sind. Ein Fünftel (22 Prozent) gibt dagegen eine negative Einschätzung (vgl. Abbildung 47). Diese Unzufriedenheit äußern dabei sowohl Männer als auch Frauen zu nahezu gleichen Anteilen (21 zu 23 Prozent). Stärkere Unterschiede gibt es dagegen bei Betrachtung des Alters, wobei hier auch die Berufserfahrung sicherlich eine große Rolle spielt. Bei den jüngeren Alterskohorten bis zu 34 Jahren sind ein Viertel der Befragten (25 bis 26 Prozent) mit ihrer Gehaltssituation unzufrieden. Erst bei den älteren Jahrgängen reduziert sich dieser Anteil mit abnehmender Tendenz bei steigendem Lebensalter auf rund ein Fünftel aller Befragten (18 bis 22 Prozent). Bei den zufriedenen Beschäftigten liegen die Dinge etwas anders. So sind in der jüngsten Alterskohorte sogar etwas mehr Befragte mit

ihrem Gehalt in (sehr) hohem Maß zufrieden als bei den Beschäftigten ab 55 Jahren (44 Prozent). Gleichzeitig liegen die Zufriedenheitswerte bei den 25 bis 34-Jährigen mit 34 Prozent weit unter dem Durchschnitt.

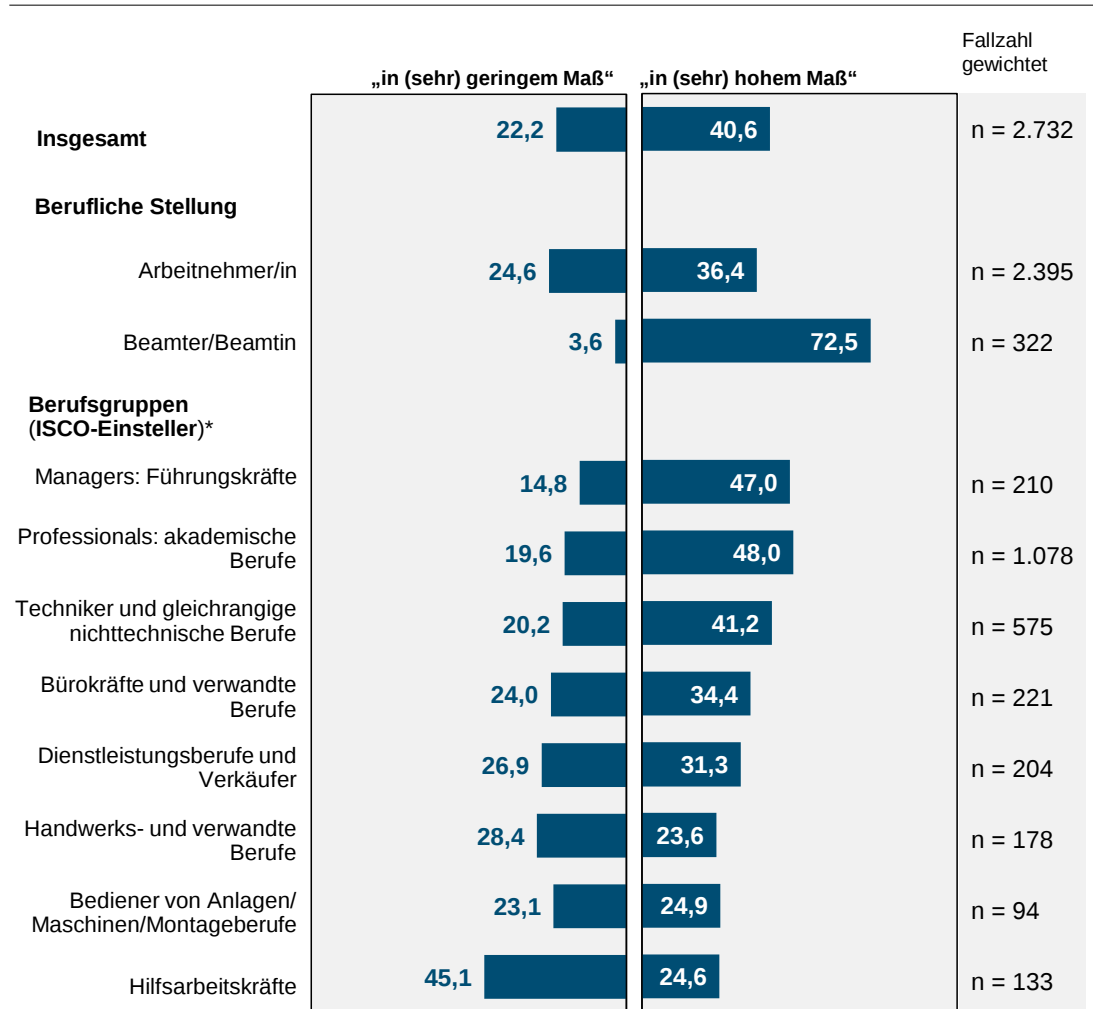
Abbildung 47 Zufriedenheit mit dem Gehalt I



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 48). Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Zufriedenheit bei Führungskräften und Professionals (47 und 48 Prozent). Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Bediener von Anlagen und Maschinen, Hilfsarbeitskräfte sowie Beschäftigte in Handwerksberufen (24 bis 25 Prozent mit dem Gehalt zufrieden).

Abbildung 48 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 2023, eigene Berechnungen

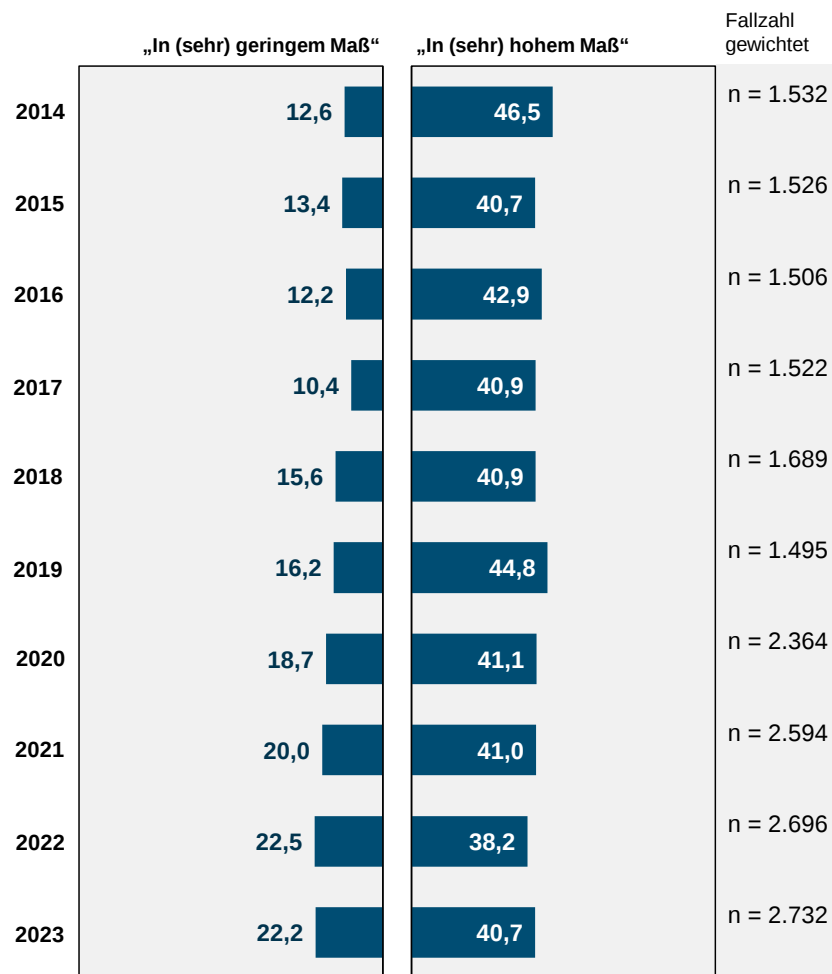
infas



Bei der Gesamtbetrachtung der Einschätzung zum Gehalt über die Erhebungsjahre lässt sich ein interessantes Phänomen beobachten: Auf der einen Seite nimmt der Anteil derjenigen, die mit ihrem Gehalt in (sehr) hohem Maß unzufrieden sind, über die Jahre nahezu stetig zu (vgl. Abbildung 49). Waren in den Anfangsjahren (2014/2015) noch nur etwas mehr als ein Zehntel aller Befragten explizit nicht mit ihrem Gehalt zufrieden (jeweils 13 Prozent), sind es in den Jahren 2018 bis 2020 schon 16 bis 19 Prozent. In den letzten Befragungsrunden stiegen die Anteile schließlich konstant auf (über) ein Fünftel aller Beschäftigten, die eine negative Bewertung abgaben. Gleichzeitig erweisen sich die Anteile der zufriedenen Beschäftigten – abgesehen von drei Jahren mit etwas höheren Anteilen (2014, 2016, 2019) – als im Zeitverlauf äußerst stabil. In allen anderen Jahren zeigen sich 38 bis 41 Prozent der Beschäftigten Luxemburgs mit ihrem Gehalt zufrieden. So scheint es also insgesamt einen recht stabilen Kern von Beschäftigten in Luxemburg zu geben, die

grundsätzlich mit ihrem Gehalt zufrieden sind, während die Anteile der unzufriedenen Beschäftigten ansteigen und Befragte mit der Antwort „in mittlerem Maß“ abnehmen.

Abbildung 49 Zufriedenheit mit dem Gehalt im Jahresvergleich



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

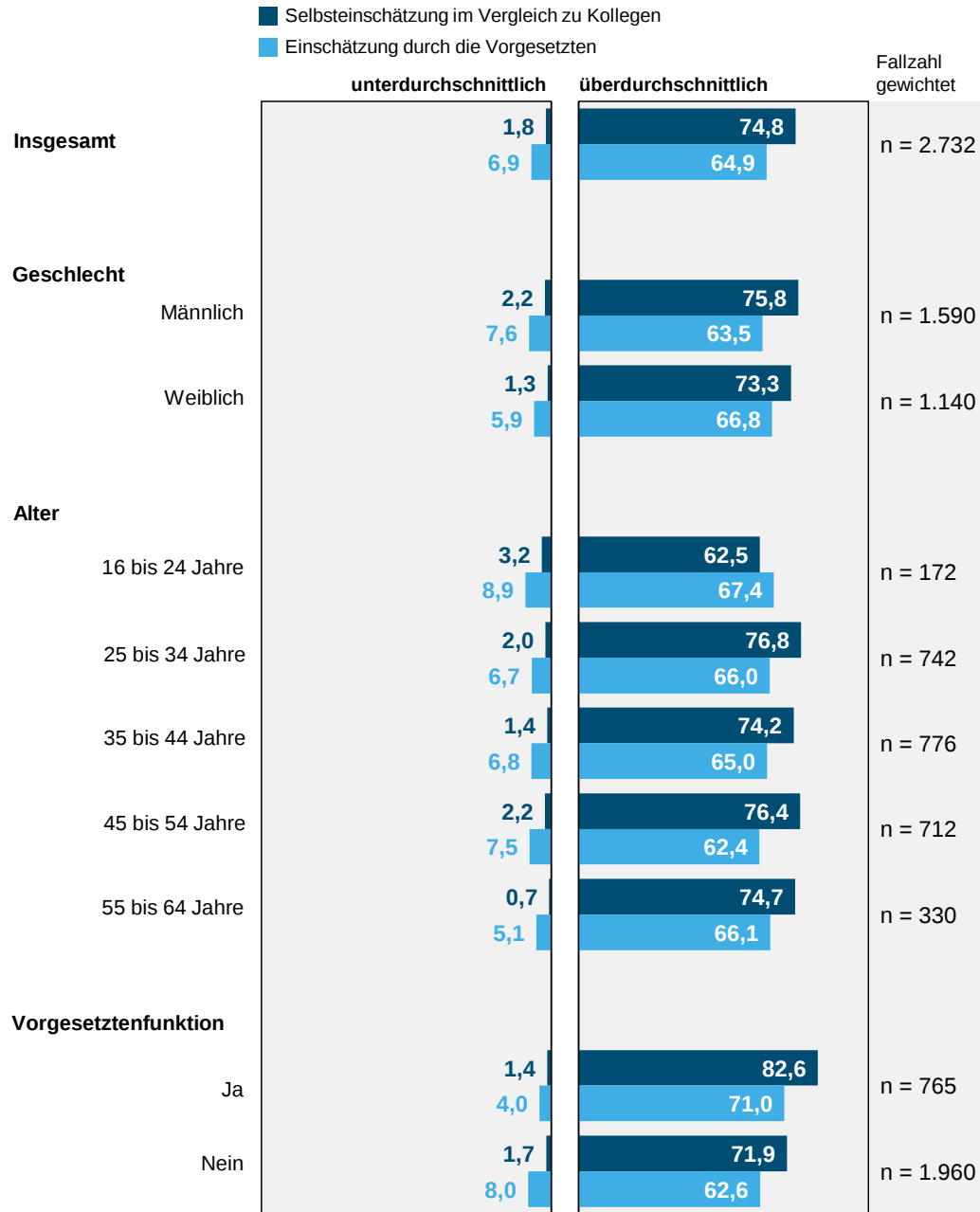
Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit ist ein weiterer Aspekt, der mittelbar über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz informiert. Das Gefühl, etwas zu leisten und hierfür auch Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, ist wichtig dafür, die eigene Arbeitstätigkeit als sinnvoll und sinnstiftend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

Seit 2016 wird in der QoW-Befragung erhoben, wie Beschäftigte ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu ihren Kollegen einschätzen. Bei dieser Selbsteinschätzungsfrage beurteilen aktuell insgesamt 75 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 50).

Männer schätzen ihre Leistung dabei etwas häufiger als überdurchschnittlich ein als Frauen (76 gegenüber 73 Prozent). Bei den Altersgruppen zeigt sich der größte Unterschied bei den jüngsten Beschäftigten: Unter den 16 bis 24-Jährigen schätzen 63 Prozent ihre eigene Arbeitsleistung als überdurchschnittlich ein, bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen 74 bis 77 Prozent. Die etwas zurückhaltenden Einschätzungen der Jüngsten hängen sicher auch mit ihren noch geringeren Anteilen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse und Leitungsverantwortung zusammen, die erst in der Kohorte 25-34 (Entfristung) bzw. 45-54 Jahre (Vorgesetztenfunktion) das Niveau der älteren Jahrgänge erreichen.

Die Verantwortung für andere Mitarbeiter zeigt deutlichen Einfluss auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung. So geben 83 Prozent der Beschäftigten mit einer Vorgesetztenfunktion, aber nur 72 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion eine überdurchschnittliche Einschätzung ihrer eigenen Arbeitsleistung an. Zudem schätzen Führungskräfte ihre Arbeitsleistung deutlich häufiger überdurchschnittlich ein (86 Prozent). Hohe Werte zeigen sich aber auch – mit etwas Abstand – bei Handwerkern (79 Prozent), Professionals (75 Prozent) und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (75 Prozent). Hilfsarbeitskräfte (55 Prozent) und Bürokräfte (64 Prozent) sind dagegen seltener davon überzeugt, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Bei den restlichen Berufsgruppen bewegen sich die Anteile von Beschäftigten, die sich überdurchschnittlich einschätzen, zwischen 68 und 69 Prozent.

Mit 66 Prozent schätzen zudem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Teilzeitstelle ihre Arbeitsleistung deutlich seltener als überdurchschnittlich ein als dies mit 76 Prozent bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist. Noch deutlicher wird dies bei einem Blick auf die tatsächliche Arbeitszeit, denn Beschäftigte mit bis zu 35 Stunden schätzen die eigene Arbeitsleistung zu 66 Prozent als überdurchschnittlich ein. Bei Beschäftigten mit 36 bis 40 Stunden sind es schon 73 Prozent und bei Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von 41 oder mehr Stunden 79 bis 80 Prozent.

Abbildung 50 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

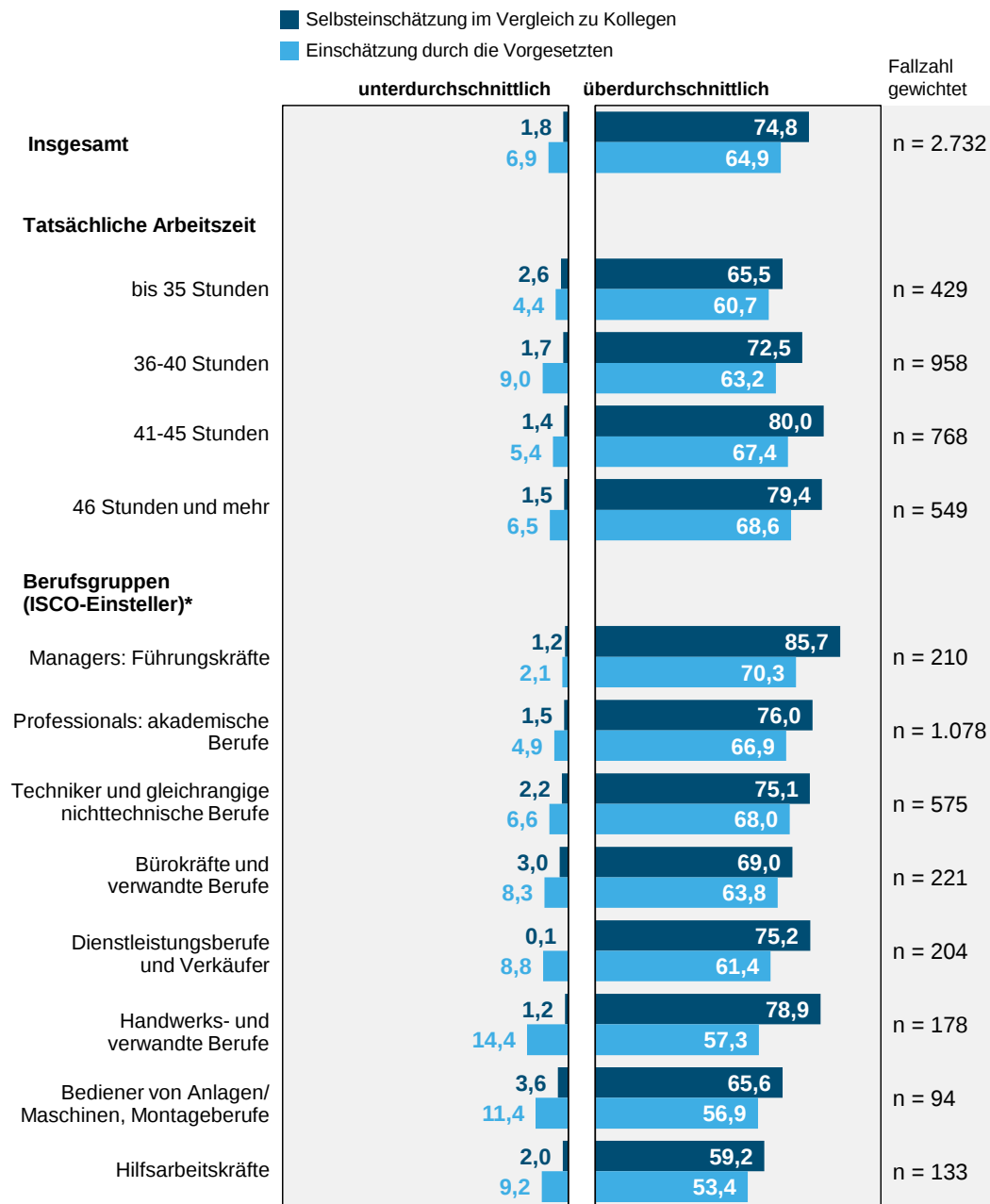
Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Regelmäßig wird in dieser Studie auch erhoben, wie aus Sicht der Befragten die eigenen Vorgesetzten die Arbeitsleistung beurteilen. Bei dieser Bewertung fallen die Einschätzungen insgesamt um 10 Prozentpunkte niedriger aus als bei der Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung (65 vs. 75 Prozent). Dabei sind es vor allem Handwerker, bei denen eine große Diskrepanz zwischen der eigenen Bewertung der Arbeitsleistung und der wahrgenommenen Einschätzung der Arbeitsleistung aus Vorgesetztsicht zu erkennen ist. Denn in dieser Berufsgruppe gehen nur 57 Prozent davon aus, dass die Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich hoch einstufen – bei der Eigenbewertung schreiben sich dagegen 79 Prozent eine überdurchschnittliche Arbeitsperformance zu (vgl. Abbildung 51). Damit unterscheidet sich die Selbst- und Fremdeinschätzung bei dieser Berufsgruppe mit 22 Prozentpunkten so deutlich wie bei sonst keiner Berufsgruppe. Größere Abstände finden sich darüber hinaus auch bei Führungskräften (15 Punkte Unterschied) und bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (14 Punkte Unterschied).

Insgesamt zeigt das Ergebnis eine recht deutliche Mehrheit an Beschäftigten, die mit hohem Selbstvertrauen von ihrer Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit überzeugt sind. Zugleich äußert ein Teil der Befragten, dass ihre Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung geringer einschätzen bzw. überdurchschnittliche Leistungen nicht als solche wahrnehmen. Letzteres bestätigt sich auch durchgängig für die vergangenen Erhebungsjahre, wobei sich die Differenz zwischen diesen Einschätzungsdimensionen allerdings über die Jahre deutlich vergrößert hat. Darüber hinaus fällt die Entwicklung der Anteile von Beschäftigten im Zeitverlauf ins Auge, die sowohl selbst von ihrer überdurchschnittlichen Arbeitsleistung überzeugt sind als auch davon ausgehen, dass ihre Vorgesetzten ihnen eine überdurchschnittliche Arbeitsleistung zuordnen (vgl. Abbildung 52). In den ersten Erhebungsjahren der Frage erfolgte die Selbsteinschätzung einer überdurchschnittlichen Arbeitsleistung bei rund 60 Prozent der Befragten; 55 Prozent gingen von einer entsprechenden Bewertung ihrer Vorgesetzten aus (2016/2017). Dann steigen die Anteile auf 66/68 Prozent (Selbsteinschätzung) bzw. 60/59 Prozent (Einschätzung Vorgesetzte) in den Jahren 2018 und 2019. In den jüngeren Erhebungsjahren liegen die Anteile bei der Selbsteinschätzung dann konstant über 70 Prozent, mit dem höchsten Anteil im aktuellen Jahr (2023: 75 Prozent). Bei der Einschätzung der Arbeitsleistung durch die Vorgesetzten liegen die Anteile jeweils mindestens über 60 Prozent, ebenfalls mit einem Höhepunkt in 2023 (65 Prozent).

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

Abbildung 51 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

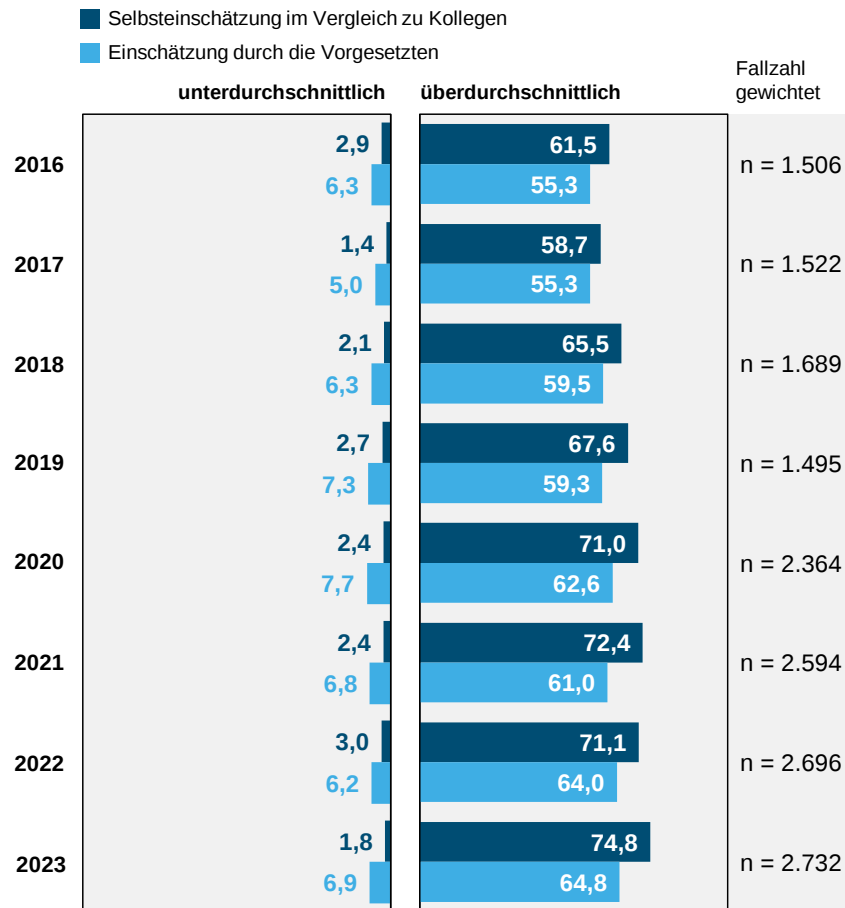
Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

infas



Abbildung 52 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung im Jahresvergleich

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 2023, eigene Berechnungen

6.2 Arbeitsmarktchancen

Im Rahmen der Erhebung „Quality of Work Luxembourg“ werden die Beschäftigten auch zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Sie wurden unter anderem gebeten anzugeben, ob sie in naher Zukunft die Absicht haben, den Arbeitsplatz zu wechseln. Aktuell denken laut eigener Aussage 27 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg darüber nach, mehr als zwei Drittel (72 Prozent) hingegen nicht. Männer und Frauen unterscheiden sich bezüglich dieser Einschätzung kaum (26 vs. 28 Prozent), Beschäftigte verschiedener Altersklassen dafür aber umso mehr. Bei den jüngeren Beschäftigten bewegen sich die Anteile derjenigen, die mit dem Gedanken an einen Arbeitsplatzwechsel spielen, zwischen 35 Prozent (16 bis 24 Jahre) und 38 Prozent (25 bis 34 Jahre). Bei älteren Beschäftigten sind diese Gedanken weniger (35 bis 44 Jahre: 30 Prozent; 45 bis 54 Jahre: 20 Prozent) oder nahezu gar nicht vorhanden (55 Jahre und älter: 6 Prozent).

Da die Frage seit 2016 gestellt wird, lässt sich eine Entwicklung nachzeichnen. So hat sich der Anteil derjenigen, die in naher Zukunft ihren Arbeitsplatz wechseln wollen, seit 2016 um rund ein Zentel erhöht. Damals äußerten sich noch 19 Prozent so, während ein erstmaliger Anstieg bei der Erhebung 2021 zu erkennen war: Zu diesem Erhebungszeitpunkt äußerten 24 Prozent eine solche Absicht (in den Vorjahren waren es immer 19 Prozent). Während der Wert 2022 auf diesem Niveau verharrte, stieg er zur aktuellen Befragung nochmal an auf 27 Prozent.

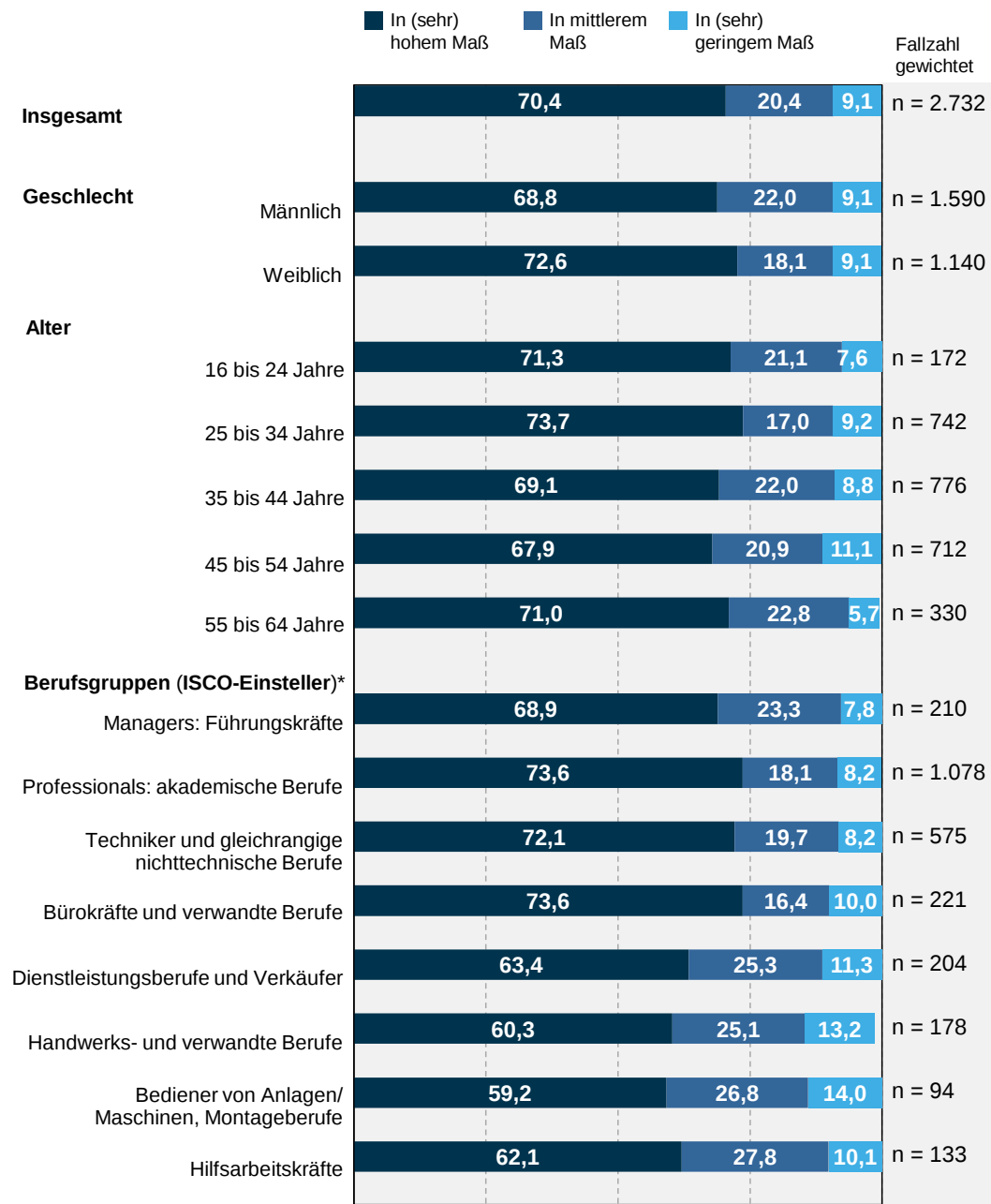
Darüber hinaus werden die Beschäftigten auch um eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes gebeten. Wie in den Vorjahren (s.u.) sehen die meisten Beschäftigten auch in diesem Jahr ihren Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (71 Prozent). In den letzten Jahren schätzten zudem jüngere Beschäftigte ihren eigenen Arbeitsplatz etwas häufiger als ältere Befragte als sicher ein, was für das Erhebungsjahr 2023 allerdings nicht mehr zutrifft. So geben zwar bei den 25 bis 34-Jährigen mit 74 Prozent die im Vergleich meisten Beschäftigten an, ihren eigenen Arbeitsplatz als sicher anzusehen, die Werte bei den 16 bis 24-Jährigen liegen aber auf demselben Niveau wie bei den ältesten Beschäftigten ab 55 Jahren (71 Prozent, vgl. Abbildung 53).

Größere Unterschiede gibt es zwischen einzelnen Berufsgruppen. Am häufigsten sehen Beschäftigte in akademischen Berufen und Bürokräfte ihren Arbeitsplatz als sicher an (jeweils 74 Prozent). Ähnliche Anteile zeigen sich auch bei Technikern bzw. Beschäftigten in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (72 Prozent). Seltener teilen diese Einschätzung dagegen Hilfsarbeitskräfte, Handwerker und Bediener von Anlagen und Maschinen, bei denen nur etwas mehr als die Hälfte den eigenen Arbeitsplatz als sicher ansieht (62, 60, 59 Prozent).

Ergänzend oder spiegelbildlich zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit wurde auch nach Befürchtungen vor einem Jobverlust gefragt (vgl. Abbildung 54). Einen generellen Jobverlust befürchtet dabei etwas mehr ein Zehntel der Befragten (12 Prozent); 69 Prozent machen sich dagegen nur in (sehr) geringem Maß diesbezüglich Sorgen.

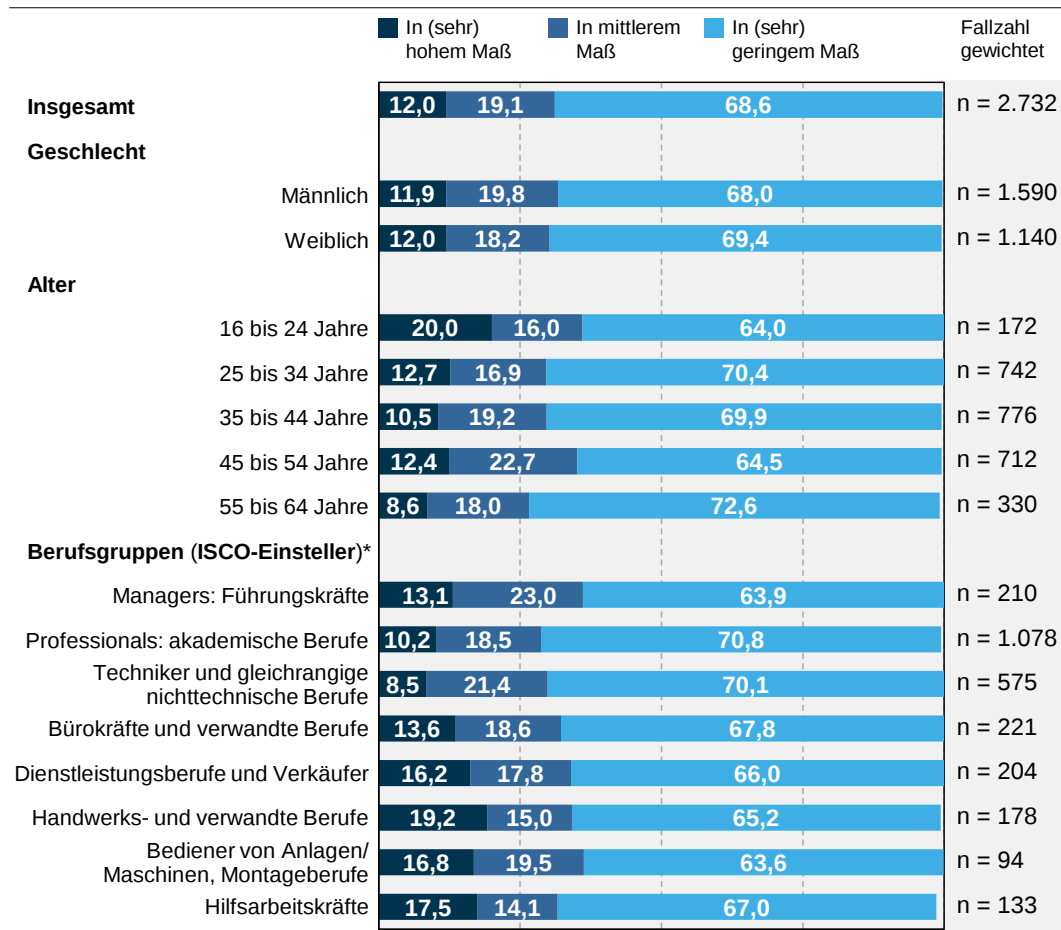
Unter Technikern bzw. Beschäftigten in gleichrangigen nichttechnischen Berufen sind Sorgen vor einem Jobverlust kaum präsent (9 Prozent), bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (16 Prozent) und bei Bedienern von Anlagen und Maschinen (17 Prozent) dagegen deutlich ausgeprägter. Bei Handwerkern und Hilfsarbeitskräften sorgen sich sogar 19 bzw. 18 Prozent vor einen Jobverlust.

Darüber hinaus sind bei Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag (und damit vor allem jüngere Beschäftigte) Sorgen vor einem Jobverlust mit gut einem Drittel ebenfalls besonders stark verbreitet (29 Prozent). Kaum erwähnt werden muss schließlich, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Sorgen über einen Jobverlust machen als verbeamtete Beschäftigte (13 gegenüber 2 Prozent).

Abbildung 53 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 2023, eigene Berechnungen

Abbildung 54 Angst vor Arbeitsplatzverlust

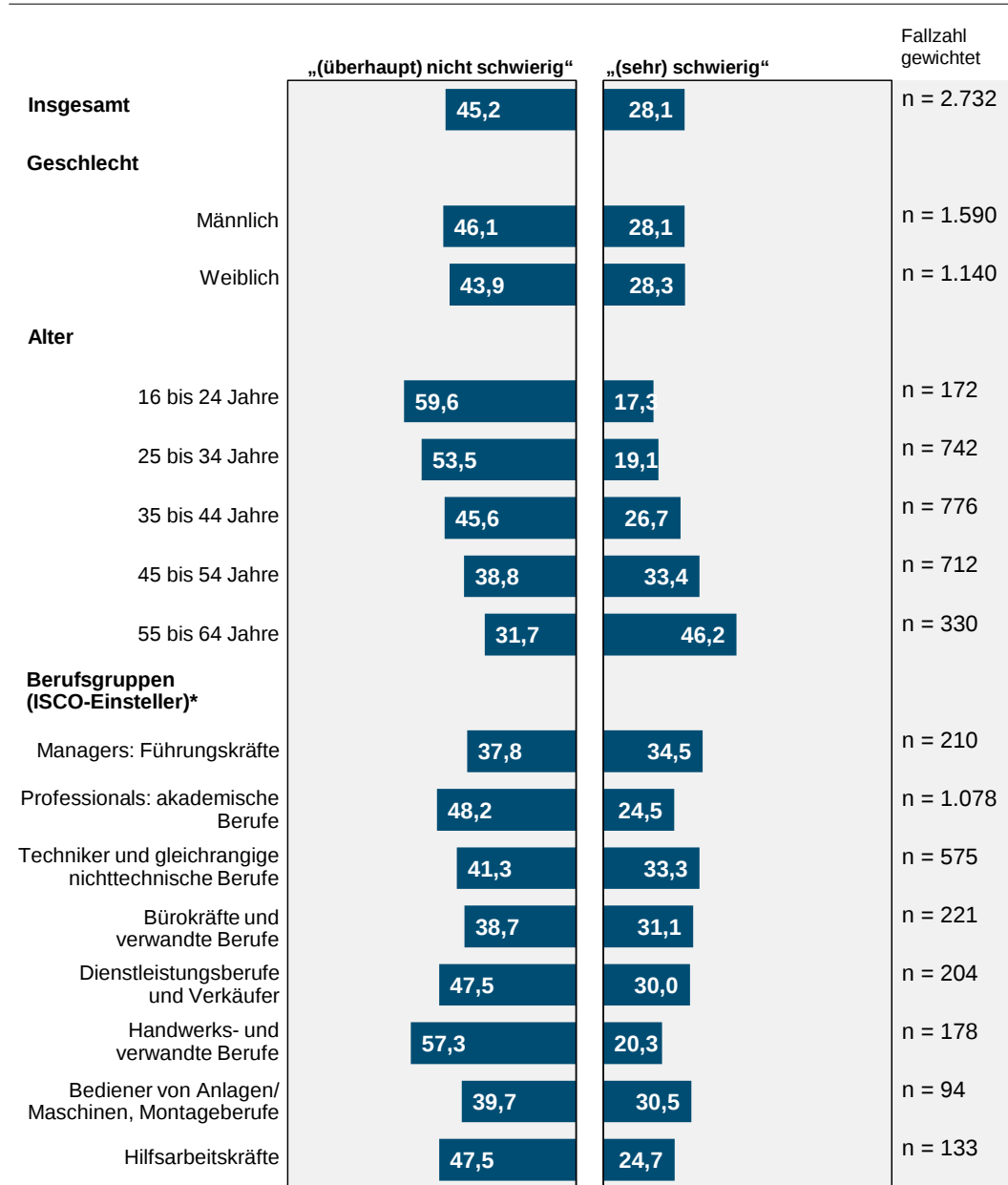
Frage: In welchem Maße haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?

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

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, 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 55). Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (28 Prozent) schätzt es 2023 als (sehr) schwierig ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können. Fast die Hälfte (45 Prozent) sieht dagegen kein Problem. Mit höherem Lebensalter steigt die Skepsis, wieder eine ähnliche Stelle finden zu können deutlich, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Bei der ältesten Kohorte sind es mehr als doppelt so viele Beschäftigte, die Schwierigkeiten erwarten als bei der jüngsten Kohorte (46 gegenüber 17 Prozent). Gleiches gilt auch – analog zum steigenden Lebensalter – für die Länge der Zugehörigkeit zum Betrieb.

Abbildung 55 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;

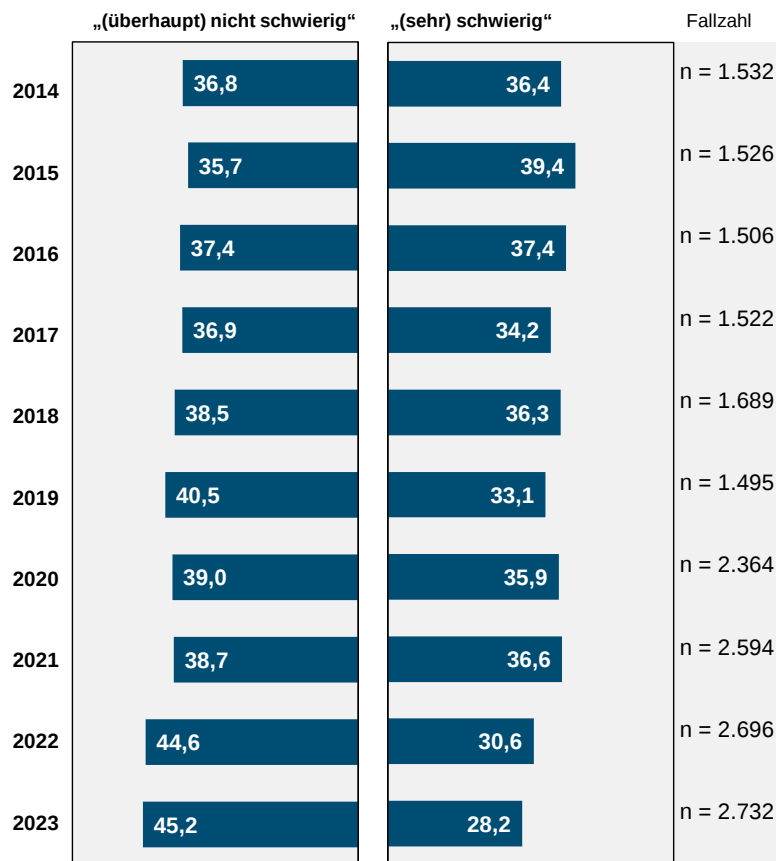
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

Die generelle Einschätzung zu dieser Frage hat sich insgesamt betrachtet innerhalb der letzten 10 Jahre nicht groß verändert. Lediglich in den letzten 2 Jahren (2022 und 2023) ist der Anteil der zuversichtlichen Befragten etwas stärker gestiegen. Zuvor gaben 36 Prozent (2015) bis 41 Prozent (2019) der Befragten an, wenig Schwierigkeiten bei einer notwendigen Jobsuche in einem ähnlichen Tätigkeitsfeld zu erwarten – gleichzeitig ist in der Betrachtung kein ganz einheitlicher Verlauf zu

erkennen (vgl. Abbildung 56). 2022 stieg der Anteil dann im Vergleich zu den Vorjahren deutlich auf 45 Prozent an. Dieser Wert wird auch 2023 bestätigt. Analog dazu zeigen sich in diesem Jahr die anteilig wenigsten Befragten besorgt, bei einem Jobverlust einen ähnlichen Job finden zu können (28 Prozent, siehe oben).

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 10 Erhebungsjahre 2014 bis 2023, mit positiven Entwicklungstendenzen vor allem in den jüngsten QoW-Erhebungen (2022/2023).

Abbildung 56 Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance im Jahresvergleich



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, eigene Berechnungen

infas



Literatur

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

BAuA (2022): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Berk, B. van; C. Ebner, D. Rohrbach-Schmidt (2022): Wer hat nie richtig Feierabend? Eine Analyse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland, in: Arbeit 2022, 31(3), 257-282

Clark, M. A.; Smith, R. W.; Haynes, N. (2020): The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism, Journal of Applied Psychology (Januar 2020).

Poppelreuter, S. (2009): „Ich kann mir das nicht abgewöhnen“: Arbeitssucht und ihre Folgen, in: Forschung & Lehre 8, S. 596-597

Schütz, H.; Thiele, N. (2021): Quality of Work Luxembourg 2021. Bericht. infas, Bonn.

Stangl, W. (2021): Arbeitssucht, in: Online-Lexikon für Psychologie und Pädagogik
<https://lexikon.stangl.eu/9890/arbeitssucht>

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

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

WAI-Manual (2015): Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (abgerufen am: 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.¹⁶ Da insbesondere die Teilstichproben der Grenzgängergebiete Belgien, Frankreich und Deutschland in diesen Jahren weithin ausgeschöpft wurden¹⁷, wurde schon für 2018 eine Designänderung notwendig. Das Stichprobenkonzept wurde geändert und für die Aufstockungstichprobe erstmalig Adressdaten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen, das von der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) verwaltet wird. Durchführungstechnisch wurde die Quality of Work-Erhebung 2018 zudem zum ersten Mal mit einem Methodenmix aus Telefon- (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. 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 2023 insgesamt n=1.803 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=1.677). Panelfälle, für die keine (gültige) Telefonnummer hinterlegt war (n=126), wurden zunächst mittels des Anschreibens darum gebeten, infas eine gültige Telefonnummer mitzuteilen oder direkt online teilzunehmen. Personen mit gültiger Telefonnummer, die im Feldverlauf zunächst aber nicht telefonisch erreicht werden konnten, wurde durch ein Erinnerungsschreiben ebenfalls die Möglichkeit eröffnet, online teilzunehmen.

Die Auffrischer (n=16.000) erhielten ein Anschreiben, das ihnen ebenfalls die Option für ein Telefon- (CATI) oder Online-Interview eröffnete.¹⁸ Die Auffrischerstichprobe setzte sich aus einer zufälligen Auswahl aller in Luxemburg beschäftigten

¹⁶ 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.

¹⁷ In den Erhebungen der Jahre 2014-17 erwies sich das damalige Stichprobenkonzept als sehr geeignet. Für die Teilstichproben der Einpendler war nach viermaligem Durchlauf des Verfahrens die Effizienz für eine 5. Erhebungsrunde jedoch gefährdet. Die Trefferwahrscheinlichkeit für erwerbstätige Einpendler, die noch kein Interview gegeben oder noch nicht bereits eine Interviewteilnahme verweigert haben, wäre für das 5. Jahr zu niedrig ausgefallen. Im Altverfahren (2014-2017) führte infas für alle 3 Länder eine optimierte Gemeindeauswahl durch, an die sich die eigentliche Stichprobenziehung anschloss. Für Frankreich und Deutschland wurden dabei einzelne größere Gemeinden als gesonderte Schichten disproportional höher in der Bruttostichprobe besetzt, da in diesen Gemeinden die Trefferchance für Berufspendler nach Luxemburg grundsätzlich kleiner ausfällt. Der Abgleich der realisierten Stichprobe mit Verteilungen aus der Grundgesamtheit wies eine gute Übereinstimmung auf.

¹⁸ 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.

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.

Anhang A.2 Feldrealisierung

Für die QoW-Studie 2023 wurde wie im Vorjahr die Realisierung von 2.500 Interviews angezielt. Die Befragung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begann am 10.05.2023 und wurde am 09.09.2023 abgeschlossen. Die Feldzeit betrug damit rund 4 Monate. Insgesamt wurden in dieser Zeit 2.732 Interviews gültig realisiert, von denen 897 Fälle auf Panelteilnehmer und 1.835 auf Auffrischer entfielen. Dabei konnten 1.280 Interviews mit in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (47 Prozent) geführt werden. Von den restlichen Beschäftigten wohnten 544 in Frankreich (20 Prozent), 509 in Deutschland (19 Prozent) und 386 Befragte in Belgien (14 Prozent). Zusätzlich wurden 92 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 2023 nahmen nur rund 20 Prozent aller realisierten Fälle auf dem telefonischen Weg teil (n=549), dafür nutzen aber 80 Prozent das Onlineinstrument (n=2.183). Die Gründe dafür liegen vor allem in dem hohen Anteil der Auffrischerfälle, bei denen zu Beginn der Erhebung keine Telefonnummer vorlag, an den insgesamt realisierten Fällen. Aber auch bei den Panelfällen zeigt sich mit 45 Prozent ein recht hoher Anteil der Online-Variante.

Tabelle 5 Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode

	Gesamt		Panel		Auffrischer	
Zeilen%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	2.732	100,0	897	100,0	1.835	100,0
Befragungsland*						
Luxemburg	1.280	46,9	447	49,8	833	45,4
Frankreich	544	19,9	175	19,5	369	20,1
Deutschland	509	18,6	144	16,1	365	19,9
Belgien	186	14,1	131	14,6	255	13,9
Erhebungsmethode						
CATI (telefonisch)	549	20,1	492	54,9	57	3,1
CAWI (online)	2.183	79,9	405	45,1	1.778	96,9

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, Methodendaten, Spaltenprozent.

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

Die Verteilung der Sprachen, in der 2023 die Interviews geführt wurden, hat sich im Vergleich zum letzten Erhebungsjahr verändert. Französisch ist zwar nach wie vor die dominierende Interviewsprache mit einem Anteil von 46 Prozent. Etwas mehr als ein Viertel der Interviews (28 Prozent) wurde auf Deutsch geführt und 12 Prozent fanden auf Luxemburgisch statt. Bei diesen beiden Sprachen gab es nahezu keine Veränderung zum Vorjahr. Das gilt auch für den Anteil der Interviews, die auf Englisch geführt wurden. Dort liegt der Anteil wie im Vorjahr bei 12 Prozent. Zudem wurde ein geringer Teil der Interviews auch auf Portugiesisch durchgeführt (3 Prozent). Darüber hinaus fanden Interviews in Luxemburgischer Sprache fast ausschließlich bei Beschäftigten statt, die auch in Luxemburg wohnen (94 Prozent). Französische Interviews wurden

vor allem mit Befragten aus Luxemburg (32 Prozent) und Frankreich (42 Prozent) geführt und Interviews auf Deutsch fanden überwiegend mit in Deutschland wohnenden Beschäftigten statt (58 Prozent). Allerdings wurde auch ein Drittel (36 Prozent) der deutschsprachigen Interviews mit Personen geführt, die in Luxemburg leben. Interviews auf Englisch und Portugiesisch wurden hauptsächlich mit Befragten in Luxemburg geführt (72 bzw. 86 Prozent).

Tabelle 6 Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode

	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Englisch		Portugiesisch	
Zeilen%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	2.732	100,0	327	100,0	1.245	100,0	766	100,0	317	100,0	77	100,0
Befragungsland*												
Luxemburg	1.280	46,9	306	93,6	402	32,3	278	36,3	228	71,9	66	85,7
Frankreich	544	19,9	1	0,3	516	41,5	3	0,4	19	6,0	5	6,5
Deutschland	509	18,6	14	4,3	14	1,1	443	57,8	36	11,4	2	2,6
Belgien	386	14,1	6	1,8	311	25,0	40	5,2	25	7,9	4	5,2
Erhebungsmethode												
CATI (telefonisch)	549	20,1	200	61,2	246	19,8	70	9,1	29	9,2	4	5,2
CAWI (online)	2.183	79,9	127	38,8	999	80,2	696	90,9	288	90,9	73	94,8

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, Methodendaten, Spaltenprozentage.

*13 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=1.835) liegt die Panelbereitschaft 2023 insgesamt mit 75 Prozent unverändert auf einem hohen Niveau.

Tabelle 7 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe

	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit	
Zeilen%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.835	100,0	1.376	75,0	459	15,0

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, Methodendaten, Zeilenprozentage. Fehlende: Keine Angabe.

Basis: Auffrischerstichprobe

Interviewdauer

Die folgende Übersicht weist die Interviewdauer nach Teilstichprobe (Panel/Auffrischer) und Erhebungsmethode (CATI/CAWI) aus. Die Dauer lag mit durchschnittlich 30,7 Minuten im erwarteten Rahmen. Die Interviews der Panelstichprobe waren dabei durchschnittlich etwas kürzer (30 Minuten) als die Interviews der Auffrischerstichprobe (31 Minuten). Das längste CAWI-Interview (online) dauerte 145 Minuten¹⁹, das längste Telefoninterview 69 Minuten. Insgesamt dauerte die telefonische Befragung wie in den Vorjahren im Durchschnitt etwas länger als das Online-Pendant (33 gegenüber 30 Minuten).

Tabelle 8 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standard-abweichung
Gesamt	2.730	30,7	9,8	145,2	11,8
Teilstichprobe					
Panel	896	29,7	10,1	74,1	9,0
Auffrischer	1.834	31,2	9,8	145,2	12,8
Erhebungsmethode					
CATI	548	33,2	13,3	69,2	7,8
CAWI	2.182	30,1	9,8	145,2	12,5

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, Methodendaten; Basis: gültig realisierte Interviews mit gültiger Zeitangabe.

¹⁹ Bei den Online-Interview ist zu beachten: Der Fragebogen kann eine gewisse Zeit offengelassen werden, ohne ihn zu bearbeiten bzw. zu interagieren. Erst nach einigen Minuten erfolgt ein sogenannter Screenout und damit auch der Stopp der Zeitmessung.

Anhang A.3

Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).²⁰ Für den QoW 2023 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 waren²¹, 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.

²⁰ 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).

²¹ Sog. Screeningausfälle, beispielsweise weil die Person nicht mehr in Luxemburg arbeitet oder älter ist als das Befragungshöchstalter von 64 Jahren.

Tabelle 9 Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe

	Panelstichprobe		Auffrischerstichprobe	
	<i>absolut</i>	<i>%</i>	<i>absolut</i>	<i>%</i>
Einsatzstichprobe	1.803	100,0	16.000	100,0
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe/ außerhalb Grundgesamtheit (NE)	96	5,3	306	1,9
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	235	13,0	13.708	85,7
Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R)	138	7,7	144	0,9
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	471	26,1	7	0,0
Realisierte Interviews	897	49,8	1.835	11,5

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2023, Methodendaten, Spaltenprozent

Insgesamt konnten 897 Interviews aus der Panelstichprobe und 1.835 aus der Auffrischerstichprobe realisiert werden. Die Bruttoausschöpfung liegt für die Panelstichprobe mit rund 50 Prozent auf einem etwas höheren Niveau als 2022 (47 Prozent). Mit 11,5 Prozent wurde auch ein relevanter Teil der Auffrischerfälle erreicht.

Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Das mehrstufige Gewichtungsverfahren umfasste in der zehnten 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 10 Logistisches Regressionsmodell Auffrischungsstichprobe

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,176	0,001
Alter gruppiert		
16-19 Jahre	0,182	0,000
20-24 Jahre	0,412	0,000
25-29 Jahre	0,723	0,002
30-34 Jahre	1,003	0,975
35-39 Jahre	Referenz	
40-44 Jahre	1,104	0,261
45-49 Jahre	1,288	0,008
50-54 Jahre	1,360	0,001
55-59 Jahre	1,343	0,004
60-64 Jahre	0,713	0,080
Land		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	0,895	0,367
Belgien	0,728	0,007
Frankreich	0,747	0,004
Staatsangehörigkeit		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	1,350	0,023
Belgien	1,080	0,544
Frankreich	0,990	0,920
Portugal	0,432	0,000
EU-28	0,736	0,006
Andere	0,689	0,002
Basis Fallzahl		16.000
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,031

Quelle: infas, eigene Berechnung

Ausfallmodelle für Panelfälle

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

Für Wiederholer wurde die Wiederteilnahmebereitschaft geschätzt, gegeben zuletzt in Welle 9 teilgenommen und für die temporären Ausfälle, gegeben zuletzt in Welle 8 teilgenommen und in Welle 9 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 8. 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 9. 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 11 Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,195	0,039
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,375	0,003
25-34 Jahre	0,741	0,013
35-44 Jahre	0,653	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,950	0,686
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	1,049	0,738
Frankreich	0,853	0,197
Deutschland	0,850	0,210
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,703	0,004
Basis Fallzahl		2.696
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,012

Quelle: infas, eigene Berechnung

Tabelle 12 Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,629	0,056
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	1,093	0,892
25-34 Jahre	0,832	0,528
35-44 Jahre	0,551	0,087
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,530	0,068
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien/Frankreich/Deutschland	0,915	0,779
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	1,100	0,810
Basis Fallzahl		389
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,021

Quelle: infas, eigene Berechnung

Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle

Da die Auffrischungsstichprobe aus derselben Grundgesamtheit wie 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 13 Soll-Ist-Vergleich

	ungewichtet		gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%	%	abs.	%
Gesamt	2.732	100,0	100,0	456.529	100,0
Geschlecht					
männlich	1518	55,6	58,3	265.961	58,3
weiblich	1214	44,4	41,7	190.568	41,7
Alter gruppiert					
16-24 Jahre	80	2,9	6,3	28.812	6,3
25-34 Jahre	609	22,3	27,2	123.953	27,2
35-44 Jahre	794	29,1	28,4	129.748	28,4
45-54 Jahre	773	28,3	26,1	118.947	26,1
55 Jahre und älter	476	17,4	12,1	55.069	12,1
Alter u. Geschlecht kombiniert					
männlich 16-24 Jahre	40	1,5	3,7	17.085	3,7
männlich 25-34 Jahre	327	12,0	15,4	70.237	15,4
männlich 35-44 Jahre	425	15,6	16,4	74.839	16,4
männlich 45-54 Jahre	430	15,7	15,4	70.168	15,4
männlich 55 Jahre und älter	296	10,8	7,4	33.632	7,4
weiblich 16-24 Jahre	40	1,5	2,6	11.727	2,6
weiblich 25-34 Jahre	282	10,3	11,8	53.716	11,8
weiblich 35-44 Jahre	369	13,5	12,0	54.909	12,0
weiblich 45-54 Jahre	343	12,6	10,7	48.779	10,7
weiblich 55 Jahre und älter	180	6,6	4,7	21.437	4,7
Wohnort					
BE	385	14,1	10,8	49.235	10,8
FR	543	19,9	24,2	110.680	24,2
DE	511	18,7	11,0	49.992	11,0
LU	1.293	47,3	54,0	246.622	54,0
Wohnort u. Alter kombiniert					
BE: 16-24 Jahre	13	0,5	0,7	3.202	0,7
BE: 25-34 Jahre	82	3,0	2,9	13.437	2,9
BE: 35-44 Jahre	109	4,0	2,9	13.317	2,9
BE: 45-54 Jahre	116	4,3	3,0	13.446	2,9
BE: 55 Jahre und älter	65	2,4	1,3	5.833	1,3
FR: 16-24 Jahre	21	0,8	1,6	7.498	1,6
FR: 25-34 Jahre	119	4,4	6,6	30.178	6,6
FR: 35-44 Jahre	151	5,5	7,2	32.762	7,2
FR: 45-54 Jahre	156	5,7	6,4	29.212	6,4
FR: 55 Jahre und älter	96	3,5	2,4	11.030	2,4
DE: 16-24 Jahre	5	0,2	0,5	2.039	0,4

DE: 25-34 Jahre	108	4,0	2,6	11.783	2,6
DE: 35-44 Jahre	140	5,1	3,2	14.681	3,2
DE: 45-54 Jahre	162	5,9	3,0	13.674	3,0
DE: 55 Jahre und älter	96	3,5	1,7	7.815	1,7
LU: 16-24 Jahre	41	1,5	3,5	16.073	3,5
LU: 25-34 Jahre	300	11,0	15,0	68.555	15,0
LU: 35-44 Jahre	394	14,4	15,1	68.988	15,1
LU: 45-54 Jahre	339	12,4	13,7	62.615	13,7
LU: 55 Jahre und älter	219	8,0	6,7	30.391	6,7

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 14 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht_w10
Fallzahl	2.732
Summe der Gewichte	2.732
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,6215
Min.	0,0603159
Max.	4,091629
Effektive Fallzahl	1.971
Effektivitätsmaß	72,1%

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven 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 72,1% Prozent und entsprechend eine effektive Fallzahl von 1.971 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 2022. Dabei gibt die Angabe in der Klammer die Fragennummer im jeweiligen Fragebogen an.

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden 2023 folgende Fragen neu aufgenommen:

- Kontrolle über die Arbeitszeit (A12a)
- Unterbrechung/ Verkürzung von Pausen (A12b)
- Anzahl Urlaubstage (A12e)
- Zufriedenheit mit der Anzahl der Urlaubstage (A12k)
- Arbeitsort (A26)
- Entfernung zum Arbeitsplatz (A27)
- Dauer Arbeitsweg (A12)
- Zufriedenheit Fahrzeit (A35)
- Aussagen zum Home-Office (2 Items: B26_7; B26_8)
- Konstante Tage im Home-Office (B49)
- Grund: Konstante Tage im Home-Office (B50)
- Übernahme der Kosten im Home-Office (B51)
- IT-Ausrüstung im Home-Office (B52)
- Einstellung zur Arbeitszeitverkürzung (B58a/B58b)
- Work – non-work conflict (B54/B55/B56/B57)
- Aktivitäten außerhalb der Arbeit (5 Items)
- Work centrality (B53)
- Anforderungen digitale Technologien (B33)
- Postleitzahl Wohnort (C16)

Gestrichen wurden die Fragen:

- Aussagen zur Arbeit im Home-Office (B26; 1 Item gestrichen)
- Work Orientation (B42, 8 Items)
- Bedeutung der Arbeit (B43; 13 Items)
- Sinn der Arbeit (B44, 7 Items)
- Erleben der Arbeit (B11, 4 von 8 Items gestrichen)
- Psychological detachment (B11h, 4 Items)
- Ausfall durch Krankheitstage letzte 12 Monate (B46)
- Präsentismus (B39)
- WAI (B38)