



# BETTERWORK



WOHLBEFINDEN  
UND GESUNDHEIT  
AM ARBEITSPLATZ

## WOHLBEFINDEN AM ARBEITS- PLATZ UND BEWERTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN: WIE UNTERSCHIEDEN SICH FRANZÖSISCHE, BELGISCHE UND DEUTSCHE GRENZGÄNGER UND IN LUXEMBURG ANSÄSSIGE ARBEITNEHMER?

Im Jahr 2021 arbeiteten durchschnittlich 212.000 Grenzgänger in Luxemburg. Abgesehen von den demografischen Unterschieden zwischen den in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern und denjenigen, die aus den Grenzländern zur Arbeit kommen, z. B. in Bezug auf Geschlecht oder Qualifikationen, wie sieht es mit der Bewertung der Arbeitsbedingungen und des arbeitsbezogenen Wohlbefindens aus? Für diese Analyse stützen wir uns auf die Daten der Jahre 2014 bis 2021 aus der *Quality of Work-Studie* - einer repräsentativen Umfrage unter luxemburgischen Arbeitnehmern.



## 1. Einige demografische Merkmale in Abhängigkeit vom Wohnsitzland

Nach Berechnungen von stavec (April 2022) pendelten im Jahr 2021 durchschnittlich 212.000 Arbeitnehmer aus dem Grenzgebiet nach Luxemburg ein, um dort zu arbeiten. Von diesen kamen etwa 112.500 aus Frankreich, 49.500 aus Belgien und 50.000 aus Deutschland. Von den 246.000 Einwohnern hatten 121.000 die luxemburgische Staatsangehörigkeit (49%).

Betrachtet man die IGSS-Arbeitsmarktdaten (2021-Q1), so stellt man fest, dass die in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmer zu 55% Männer und zu 45% Frauen sind. Bei den Grenzgängern ist der Männeranteil jedoch höher: 63% bei den in Frankreich ansässigen Arbeitnehmern und sogar 67% bei den Arbeitnehmern aus Belgien und Deutschland.

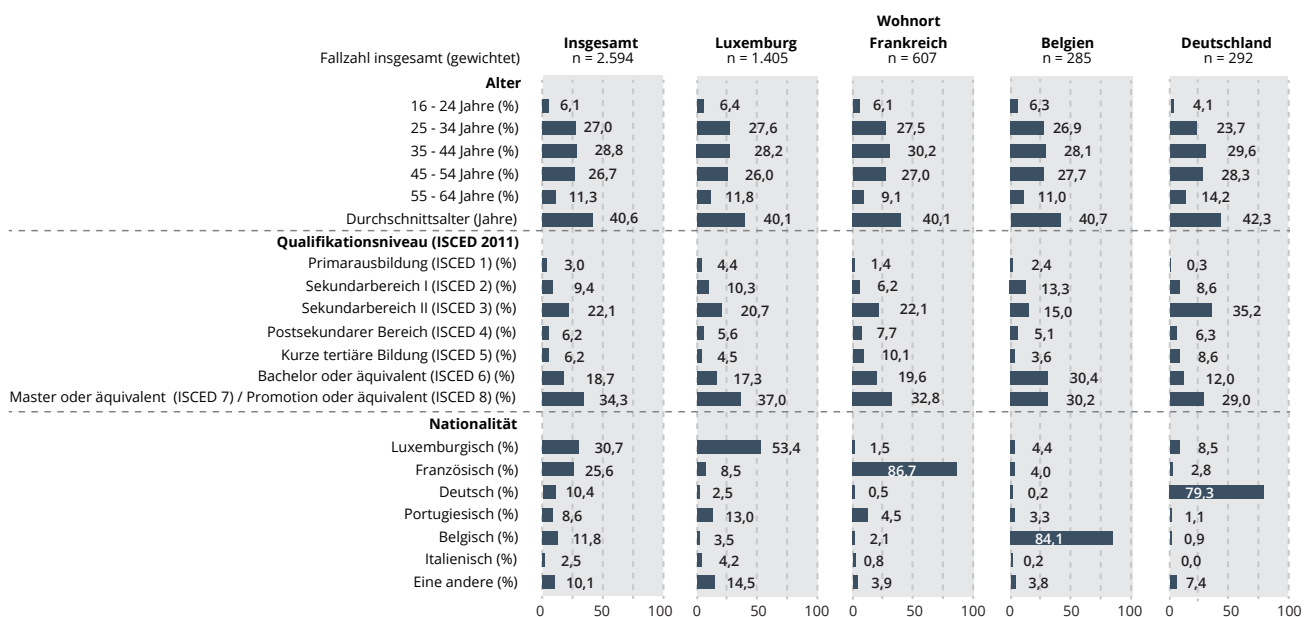
Die Umfrage *Quality of Work Index Luxembourg*, die auf einer repräsentativen Stichprobe basiert, zeigt die Altersverteilung nach Wohnsitzland (Abbildung 1). Das Durchschnittsalter liegt bei 40,6 Jahren. Personen, die aus Deutschland pendeln, sind im Durchschnitt 42 Jahre alt, während Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg sowie Grenzgänger aus Frankreich und Belgien zwischen 40 und 41 Jahren alt sind.

Den im Rahmen der Umfrage erhobenen Daten zufolge haben nur 31% der in Luxemburg arbeitenden Personen auch die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Etwas mehr als ein Viertel hat die französische Staatsangehörigkeit (26%), 9% haben die portugiesische Staatsangehörigkeit und etwa ein Zehntel hat die deutsche (10%) oder belgische (12%)

Staatsangehörigkeit. Etwa 3% haben die italienische Staatsangehörigkeit; die restlichen 10% gehören anderen Nationen an. Auch die französischen, belgischen und deutschen Pendler haben zu einem großen Teil die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem sie wohnen. Auffällig sind jedoch die etwa 9% Luxemburger, die in Deutschland wohnen, aber nach Luxemburg pendeln, um dort zu arbeiten.

In der gleichen Umfrage wurde das Bildungsniveau erfragt und nach ISCED-Bildungsstufe kategorisiert. Es zeigt sich, dass das Bildungsniveau der in Luxemburg arbeitenden Arbeitnehmer durch eine hohe Qualifikationsstruktur gekennzeichnet ist (Abbildung 1). Die Grenzgängerströme spiegeln die Besonderheiten der Arbeitskräfte und der Bildungssysteme der Herkunftsländer wider. So ist der Anteil der Beschäftigten mit einer Handwerker- oder Techniker Ausbildung (ISCED 5: Kurze tertiäre Bildung) mit 10% unter den französischen Grenzgängern überdurchschnittlich hoch. Mehr als ein Drittel (35%) der Grenzgänger aus Deutschland geben an, als höchsten Bildungsabschluss ein Abitur oder einen Abschluss der allgemeinen Sekundarstufe zu haben. Im Gegensatz dazu hat mehr als die Hälfte der Grenzgänger aus Belgien einen Abschluss im Tertiärbereich (61% haben die ISCED-Stufe 6, 7 oder 8), während dies nur für 52% der Franzosen, 41% der Deutschen und 54% der Luxemburger gilt. Der Anteil der Arbeitskräfte, die eine duale Ausbildung (ISCED 4: Postsekundärer Bereich) absolviert haben, schwankt zwischen 5% (Belgien) und 8% (Frankreich).

Abbildung 1: Demografische Struktur: Grenzgänger und in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer

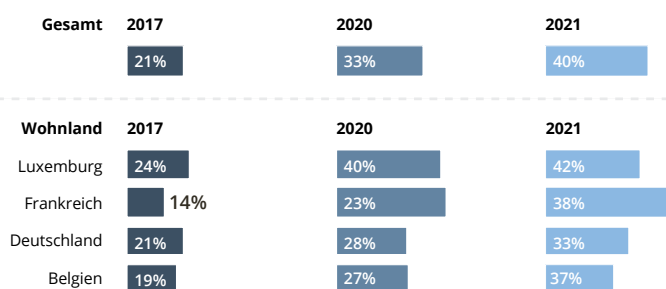


Grafik: infas; Daten: QoW 2021.

Eine Differenzierung zwischen den in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern und den Grenzgängern aus den angrenzenden Regionen verdeutlicht die Unterschiede in der Berufsstruktur. Zwei Fünftel der Grenzgänger aus Belgien und der Beschäftigten mit Wohnsitz in Luxemburg arbeiten im Bereich der akademisch ausgebildeten Fachkräfte. Im Vergleich zu den anderen Wohnorten liegen die Grenzgänger aus Deutschland hingegen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten, die mittlere Berufe ausüben (24%), und Handwerkern (12%) vorn.

Die Ausübung eines bestimmten Berufs hat ebenfalls Auswirkungen auf die Möglichkeiten zur Telearbeit. Abbildung 2 zeigt, dass im Jahr 2020 vor allem in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer in den Genuss von Telearbeit kommen. Im Jahr 2021 können wir beobachten, dass die Grenzgänger fast aufgeholt haben, mit einem Anstieg von 15% bei den französischen Grenzgängern (38%), 5% bei den deutschen Grenzgängern (33%) und 10% bei den belgischen Arbeitnehmern (37%). Die Nutzung von Telearbeit bei in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmern bleibt mit 42% stabil (40% im Jahr 2020).

**Abbildung 2: Die Nutzung von Heimarbeit nach dem Wohnsitzland der Beschäftigten (2017, 2020 und 2021)**



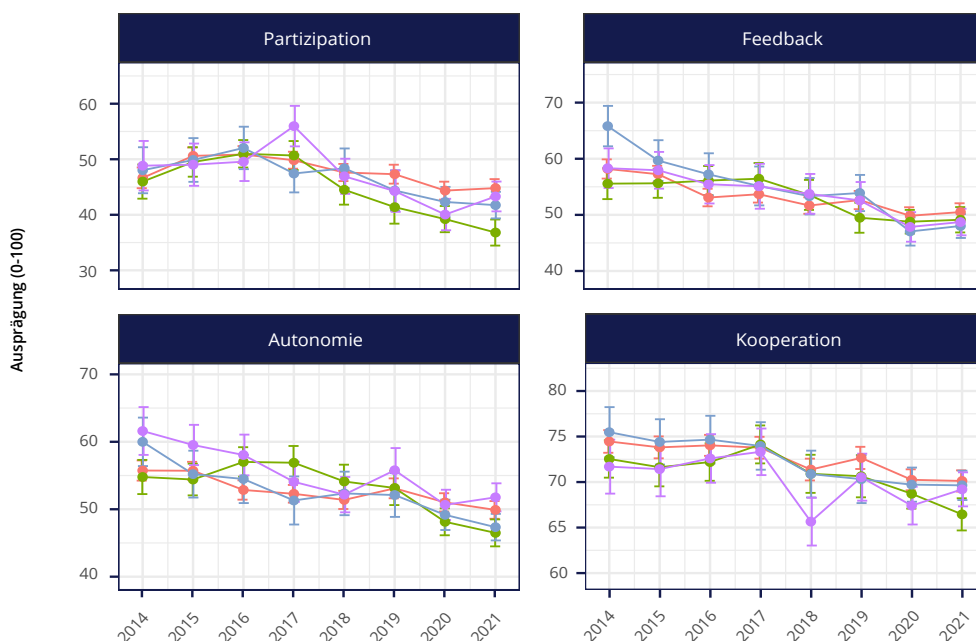
Grafik: CSL; Daten: QoW 2017, 2020, 2021.

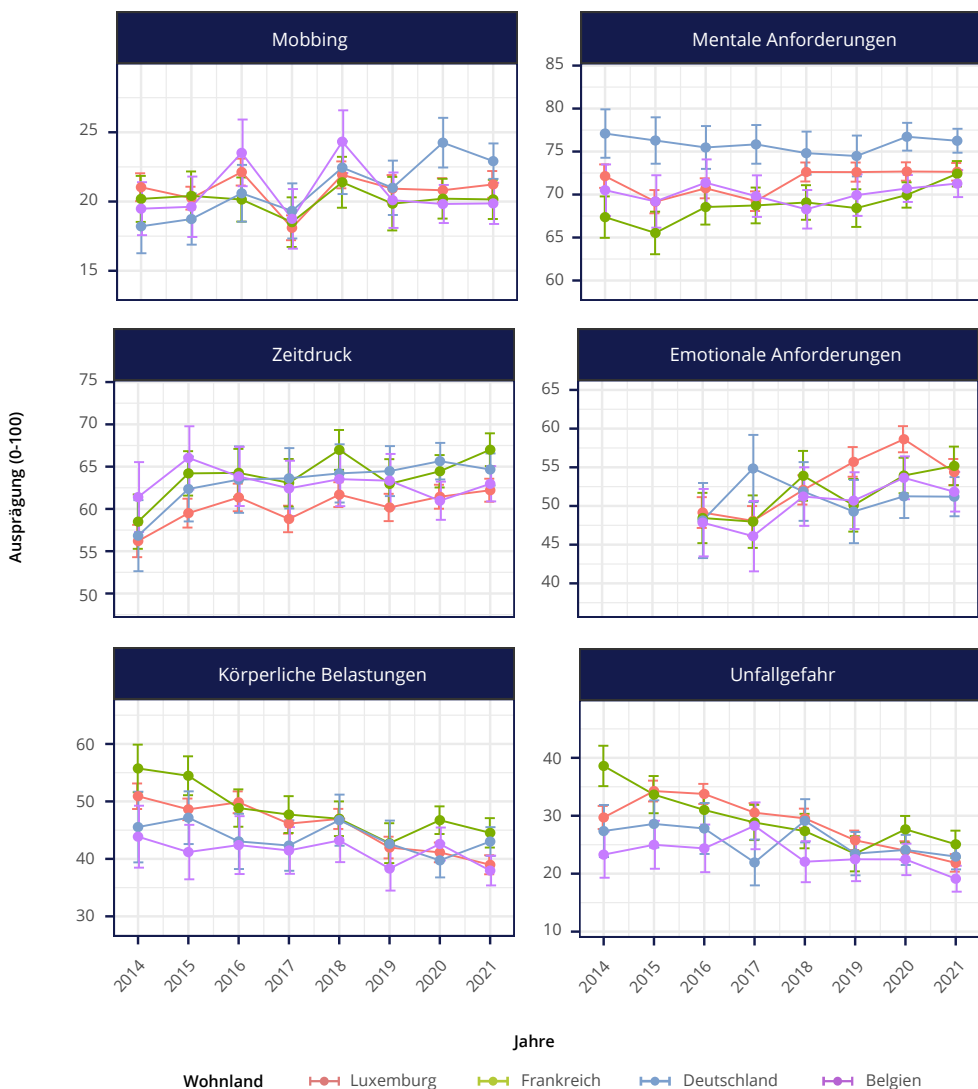
## 2. Die Bewertung der psychosozialen Bedingungen am Arbeitsplatz nach Wohnsitzland

Abbildung 3 ermöglicht einen Vergleich der Entwicklung der psychosozialen Bedingungen in Abhängigkeit vom Wohnland. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland berichten durchgehend von höheren mentalen Anforderungen. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich berichten von überdurch-

schnittlichen Werten in Bezug auf die körperliche Belastung und das Risiko von Unfällen oder Krankheiten am Arbeitsplatz. In Luxemburg lebende Arbeitnehmer berichten über ein unterdurchschnittliches Maß an Zeitdruck.

**Abbildung 3: Entwicklung der psychosozialen Bedingungen nach Wohnland**





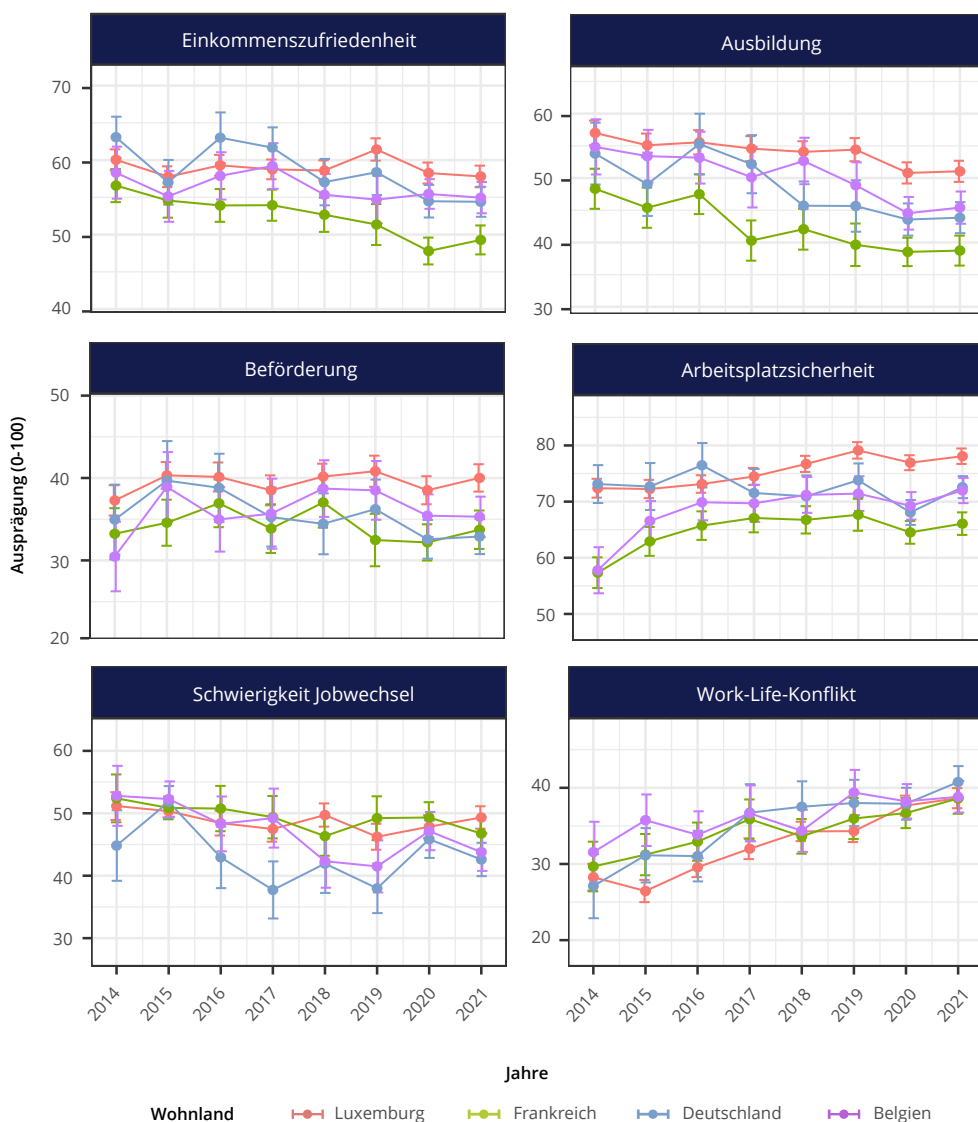
Grafiken: Universität Luxemburg; Daten: QoW 2014 - 2021.

### 3. Die Bewertung der Arbeitsplatzqualität nach dem Land des Wohnsitzes

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Arbeitsplatzqualität in Abhängigkeit vom Land, in dem die Arbeitnehmer wohnen. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg oder Deutschland weisen konstant überdurchschnittliche Werte in Bezug auf die Einkommenszufriedenheit auf. Dagegen weisen Arbeit-

nehmer mit Wohnsitz in Frankreich unterdurchschnittliche Werte bei der Einkommenszufriedenheit, der Arbeitsplatzsicherheit und der Wahrnehmung von Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten auf.

Abbildung 4: Entwicklung der Arbeitsplatzqualität in Abhängigkeit vom Wohnsitzland



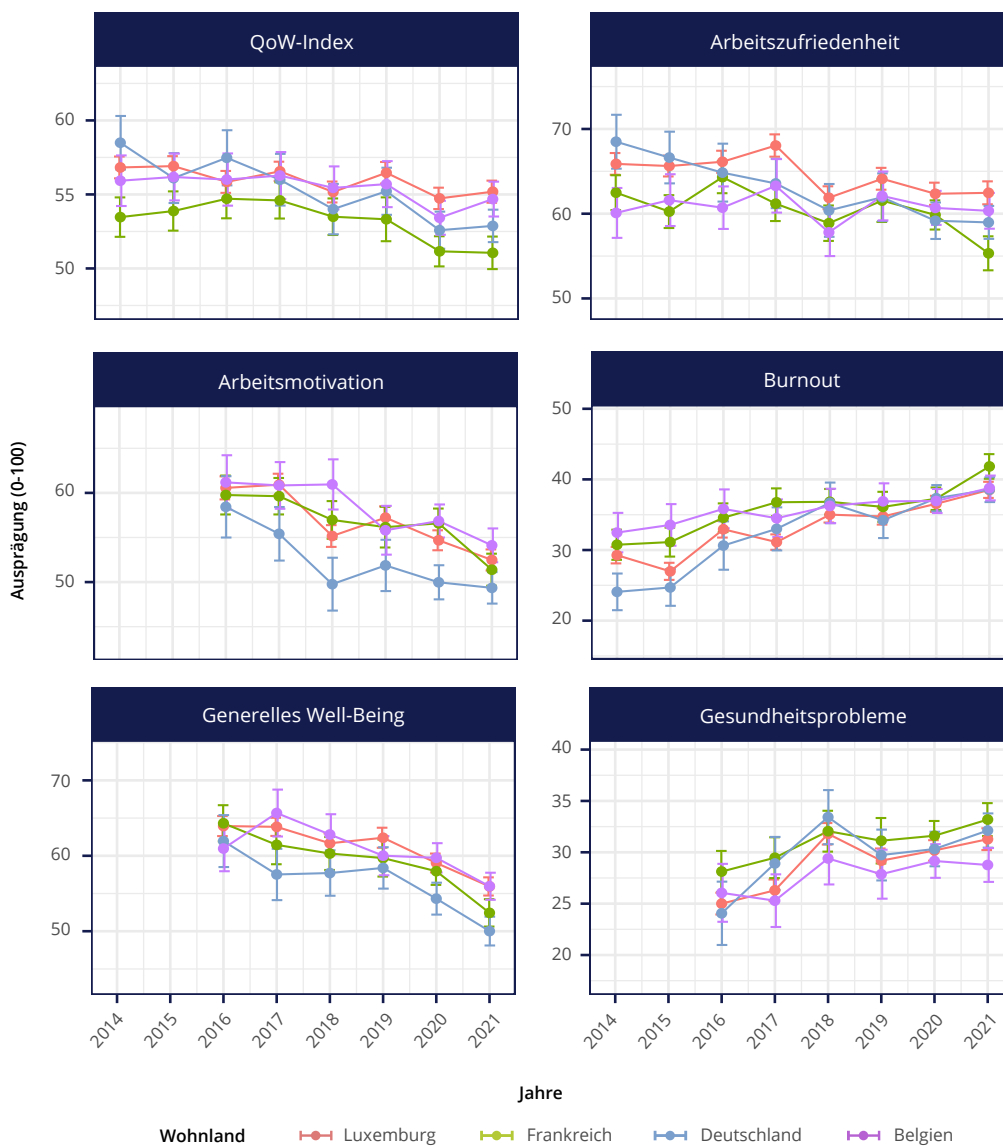
Grafiken: Universität Luxemburg; Daten: QoW 2014 – 2021.

## 4. Die Bewertung des Wohlbefindens und der Arbeitsqualität in Abhängigkeit vom Wohnsitzland

In Abbildung 5 kann man die Unterschiede in der Entwicklung des Wohlbefindens und der allgemeinen Qualität des Arbeitsplatzes in Abhängigkeit vom Wohnland sehen. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich weisen konstant unterdurchschnittliche Werte für den QoW-Index (zur Messung der Gesamtqualität des Arbeitsplatzes) und überdurchschnitt-

liche Werte für Burnout und Gesundheitsprobleme auf. In Luxemburg ansässige Arbeitnehmer weisen dagegen überdurchschnittliche Werte für den QoW-Index und die Arbeitszufriedenheit auf. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland weisen durchgehend unterdurchschnittliche Werte für Arbeitsmotivation und allgemeines Wohlbefinden auf.

Abbildung 5: Bewertung des Wohlbefindens und der allgemeinen Arbeitsqualität in Abhängigkeit vom Wohnsitzland



Grafiken: Universität Luxemburg; Daten: QoW 2014 – 2021.

## 5. Schlussfolgerungen

Wir haben gerade gesehen, dass es eine Reihe von Unterschieden gibt, zum einen zwischen den Grenzgängern aus den drei Nachbarländern, aber auch im Vergleich zu den ansässigen Arbeitnehmern, was die Bewertung der Arbeitsbedingungen und des Wohlbefindens angeht.

Die Erklärung für diese Unterschiede liegt jedoch nicht nur im Herkunftsland oder in der geografischen Entfernung der Arbeit, was eine zu einfache und unzureichende Interpretation wäre. Die Bewertungen der Arbeitssituation hängen in erster Linie von der Art der Arbeit selbst ab, und wir haben im ersten Teil der Analyse gesehen, dass die Verteilung der Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen unter den Arbeit-

nehmern in den vier Ländern ungleichmäßig ist. So sind Arbeitnehmer mit Hochschulbildung anderen Anforderungen am Arbeitsplatz ausgesetzt als Pflegekräfte im Gesundheitswesen oder Handwerker im Baugewerbe.

Auffällig ist auch, dass der Anteil der Männer unter den Grenzgängern viel höher ist, was darauf hindeutet, dass in vielen Familien der Mann nach wie vor das höchste Familieneinkommen erzielt und Frauen dazu tendieren, die Hauptlast der Kinderbetreuung und des Haushalts zu übernehmen, und somit der Nähe des Arbeitsplatzes zum Aufenthaltsort (Kindergarten oder Schule) der Kinder mehr Bedeutung beimessen.

## 6. Referenzen

CSL (Chambre des salariés du Luxembourg) (2021) : *Chambre des salariés du Luxembourg, 9e enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg : résumé de la présentation du 20 janvier 2022.* (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : [https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/resume\\_quality-of-work-index-2021\\_4.pdf](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/resume_quality-of-work-index-2021_4.pdf))

IGSS interaktive Tabelle: <https://adem.public.lu/dam-assets/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-interactifs-stock-emploi/Emploi-total-caraInd.xlsx>

Schütz, H.; Thiele, N. (2021): *Quality of Work Luxembourg 2021. Rapport. infas, Bonn.* (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : [https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/03/infas\\_bericht\\_qow\\_2021\\_fr.pdf](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/03/infas_bericht_qow_2021_fr.pdf))

Sischka, P., & Steffgen, G. (2022). *Zwischenbericht zur Erhebung 2021. Luxembourg: Université du Luxembourg.* (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : [https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/infas\\_bericht\\_qow2021a.pdf](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/infas_bericht_qow2021a.pdf))

Statec (avril 2022). *Panorama sur le monde du travail luxembourgeois à l'occasion du 1<sup>er</sup> Mai. Regards N° 3*

## Methode

Die Studie "Quality of work" über die Arbeitssituation und Arbeitsqualität der luxemburgischen Arbeitnehmer richtet sich sowohl an Arbeitnehmer, die in Luxemburg wohnen, als auch an Grenzgänger, die in Belgien, Frankreich oder Deutschland wohnen. Zwischen Juni und Oktober 2021 wurden 2.594 Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren, die regelmäßig 10 Stunden oder mehr pro Woche erwerbstätig sind, von infas im Auftrag der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer und der Universität Luxemburg befragt (CATI; CAWI) (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Methodologie der Umfrage**

<b>Ziel der Umfrage</b>	Überprüfung der Situation und der Arbeitsqualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
<b>Konzeption, Realisation, Analyse</b>	Université de Luxembourg: Abteilung für Verhaltens- und Kognitionswissenschaften Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut infas, davor TNS-ILRES					
<b>Verfahren der Untersuchung</b>	Telefonische (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in Luxemburgisch, Deutsch, Französisch, Portugiesisch oder Englisch					
<b>Stichprobenumfang</b>	2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594					
<b>Wohnort des Arbeitnehmers</b>	„In welchem Land ist Ihr Hauptwohnsitz?“. Antwortmöglichkeiten : „Luxemburg“, „Frankreich“, „Deutschland“, „Belgien“, „In einem anderen, nicht genannten Land“.					
<b>Klassifikation des höchsten Bildungsabschlusses nach ISCED 2011</b>	ISCED 2011 wird als Grundlage für die internationale Vergleichbarkeit von Schulformen und Bildungsabschlüssen herangezogen. Für QoW 2021 werden analog zur Vorjahreserhebung die erhobenen Bildungsabschlüsse den internationalen Bildungsstufen nach folgendem Schema zugeordnet: ISCED 1 Primarbereich: kein Abschluss, ein Grundschul- oder Primarschulabschluss; ISCED 2 Sekundarbereich I: ein Sekundarschulabschluss (z.B. Hauptschulabschluss, Realschulabschluss o.ä.); ISCED 3 Sekundarbereich II: eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/ Abitur oder ähnliches, eine berufliche Ausbildung; ISCED 4 Postsekundärer, nicht tertiärer Bereich: eine Fachschulausbildung; ISCED 5 Kurzes tertiäres Bildungsprogramm: eine Meister- oder Techniker Ausbildung; ISCED 6 Bachelor bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Bachelor); ISCED 7 Master bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Master, Diplom); ISCED 8 Promotion: eine Promotion.					
<b>ISCO-Kodierung</b>	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinn generieren. ISCO-08 ist ein international einsetzbares Instrument, das für alle industriellen und postindustriellen Gesellschaften anwendbar ist und für diese Vergleichbarkeit bietet (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Bei infas (die die Daten sammeln) 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 Vercodierung sowie einer manuellen Vercodung. In der Regel erfolgt für alle Nennungen eine blinde Zweitcodierung. Abweichungen zwischen Erst- und Zweitcodierung werden in einem dritten Überarbeitungsschritt entschieden. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes sowie die Einhaltung der Codevergaberegeln geprüft.					
<b>Skalen zu Beschäftigungsqualität</b>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0.87-0.89	Arbeitsplatzsicherheit	2	0.73-0.77
	Ausbildung	2	0.82-0.87	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0.81-0.84
	Beförderung	2	0.84-0.88	Work-Life-Konflikt	3	0.75-0.81
<b>Skalen zu Wohlbefinden</b>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0.79-0.83	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0.83-0.89
	Arbeitsmotivation	3	0.65-0.73	Gesundheitsprobleme	7	0.72-0.76
	Burnout	6	0.80-0.84			

## Chambre des salariés Luxembourg

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

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