



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°5 OKTOBER 2026

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 33 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



Quality
of work
INDEX
LUXEMBOURG

uni.lu
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN LUXEMBOURG: WEIT VERBREITET, ABER UNGLEICH VERTEILT

Autor: P. SISCHKA



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

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.

Im Rahmen dieses Newsletters wird dargestellt, wie verbreitet berufliche Weiterbildung unter den Beschäftigten in Luxemburg ist, wer daran teilnimmt, unter welchen Bedingungen sie stattfindet und was Beschäftigte von einer Teilnahme abhält. Die Einschätzung der eigenen Ausbildungsmöglichkeiten ist seit 2014 von 54,5 auf 46,1 Punkte (Skala von 0 bis 100) gesunken.

Im Jahr 2025 haben 73,3 % der Beschäftigten in den vorangegangenen zwölf Monaten an mindestens einer Form beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Bei gut der Hälfte von ihnen (53,3 %) beschränkte sich die Weiterbildung auf Unterweisungen am Arbeitsplatz oder Veranstaltungen von höchstens einem Tag. Die Teilnahme unterscheidet sich stark nach Berufsgruppe: In akademischen Berufen lag sie bei 84,0 %, bei Hilfsarbeitskräften bei 38,0 %.

Unterweisungen am Arbeitsplatz sowie ein- und mehrtägige Bildungsveranstaltungen werden meist vollständig vom Arbeitgeber bezahlt, ein- und mehrtägige Veranstaltungen finden zudem überwiegend während der Arbeitszeit statt.

Bei längeren Weiterbildungsmaßnahmen mit Abschluss ist das seltener der Fall. Hier beteiligte sich der Arbeitgeber in 18,0 % der Fälle überhaupt nicht an den Kosten, und vier von zehn dieser Maßnahmen lagen ganz oder überwiegend in der Freizeit. Gleichzeitig werden gerade sie am häufigsten als sehr nützlich bewertet. Die Angaben zu diesen Maßnahmen sind allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, weil einige Befragte möglicherweise auch kürzere Kurse mit Zertifikat mitgezählt haben.

Aus Sicht der Beschäftigten unterstützen die Betriebe Weiterbildung vor allem finanziell, seltener durch Zeit oder Anerkennung. Wer nicht teilgenommen hat, nennt als Grund am häufigsten fehlende Zeit (57,0 %), gefolgt von fehlender Unterstützung (47,8 %) und fehlender Kostenübernahme (44,7 %) durch den Arbeitgeber. Fehlendes Interesse gibt knapp ein Drittel von ihnen an (30,0 %).

1. Warum ist berufliche Weiterbildung wichtig?

Digitalisierung, künstliche Intelligenz und der demografische Wandel verändern, welche Kenntnisse und Fähigkeiten in vielen Berufen gebraucht werden. Gleichzeitig sind Betriebe angesichts des Fachkräftemangels darauf angewiesen, ihr vorhandenes Personal weiterzuqualifizieren. Berufliche Weiterbildung ist deshalb für beide Seiten wichtig.

Betriebe bleiben durch sie anpassungsfähig, und für Beschäftigte hängt von ihr ab, ob sie ihre Tätigkeit auch künftig gut ausüben können und welche beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sich ihnen eröffnen.

Die Wirksamkeit betrieblicher Trainings ist gut untersucht. Eine Meta-Analyse fand mittlere bis große Effekte auf das Gelernte, auf das Verhalten am Arbeitsplatz und auf betriebliche Ergebnisgrößen (Arthur et al., 2003). Ob das Gelernte tatsächlich in die tägliche Arbeit einfließt, hängt allerdings auch davon ab, ob das Arbeitsumfeld dies unterstützt (Blume et al., 2010).

Im „Quality of Work Index“ bilden Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten eigene Dimensionen der Beschäftigungsqualität. Diese hängt insgesamt mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Beschäftigten zusammen (Steffgen et al., 2020).

Luxemburg hat sich für 2030 das Ziel gesetzt, dass 62,5 % der Erwachsenen innerhalb eines Jahres an Aus- oder Weiterbildung teilnehmen. Nach dem zuletzt 2022 durchgeführten Adult Education Survey waren es 45,2 %, mehr als im EU-Durchschnitt (39,5 %), aber noch 17,3 Prozentpunkte weniger als angestrebt (Europäische Kommission, 2025). Da diese Quote die gesamte erwachsene Bevölkerung umfasst und Unterweisungen am Arbeitsplatz nicht mitzählt, lässt sie sich nicht mit den Anteilen unter Beschäftigten vergleichen, die dieser Newsletter berichtet. Durchschnittswerte sagen außerdem wenig darüber aus, wie Weiterbildung verteilt ist.

Ob jemand teilnimmt, hängt unter anderem vom bereits erreichten Bildungsniveau, von der Größe des Betriebs, von der Unterstützung durch Vorgesetzte und davon ab, ob der Betrieb überhaupt Lerngelegenheiten schafft (Kyndt & Baert, 2013). Eine vergleichende Auswertung von Studien aus 13 Ländern kommt zu dem Schluss, dass Erwachsenenbildung soziale Ungleichheiten bislang kaum verringert, sondern eher fortschreibt (Kilpi-Jakonen et al., 2015).

Weiterbildung kann dabei sehr unterschiedlich aussehen. Eine kurze Einweisung an einer neuen Maschine, ein eintägiger Fachvortrag, ein mehrtägiger Lehrgang und eine längere Qualifizierung mit anerkanntem Abschluss unterscheiden

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

sich im Zeitaufwand, in den Kosten und in dem, was sie den Beschäftigten am Ende bringen. Der „Quality of Work Survey“ hat diese vier Formen im Jahr 2025 getrennt erfasst. Dadurch lässt sich zeigen, wer welche Art von Weiterbildung erhält und unter welchen Bedingungen sie stattfindet.

Der vorliegende Newsletter zeigt zunächst, wie sich die Einschätzung der Ausbildungsmöglichkeiten seit 2014 entwickelt hat. Anschließend wird dargestellt, wie verbreitet die verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung im Jahr 2025 waren und wie stark sich die Teilnahme zwischen den Berufsgruppen unterscheidet. Danach geht es um die Bedingungen, unter denen Weiterbildung stattfindet: ob der Arbeitgeber die Kosten übernimmt, ob sie während der Arbeitszeit

oder in der Freizeit liegt, wie nützlich die Teilnehmenden sie finden und in welchem Maß die Betriebe ihre Beschäftigten dabei unterstützen. Abschließend wird betrachtet, was jene abhält, die nicht teilnehmen.

Die Analysen beruhen auf Daten des „Quality of Work Survey“ (QoW; Sischka, 2026), einer jährlich durchgeführten repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Luxemburg. Für die Entwicklung der Ausbildungsmöglichkeiten werden die Erhebungen von 2014 bis 2025 herangezogen, alle weiteren Auswertungen beziehen sich auf das Jahr 2025, in dem 3.171 Personen befragt wurden.

2. Entwicklung der wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten

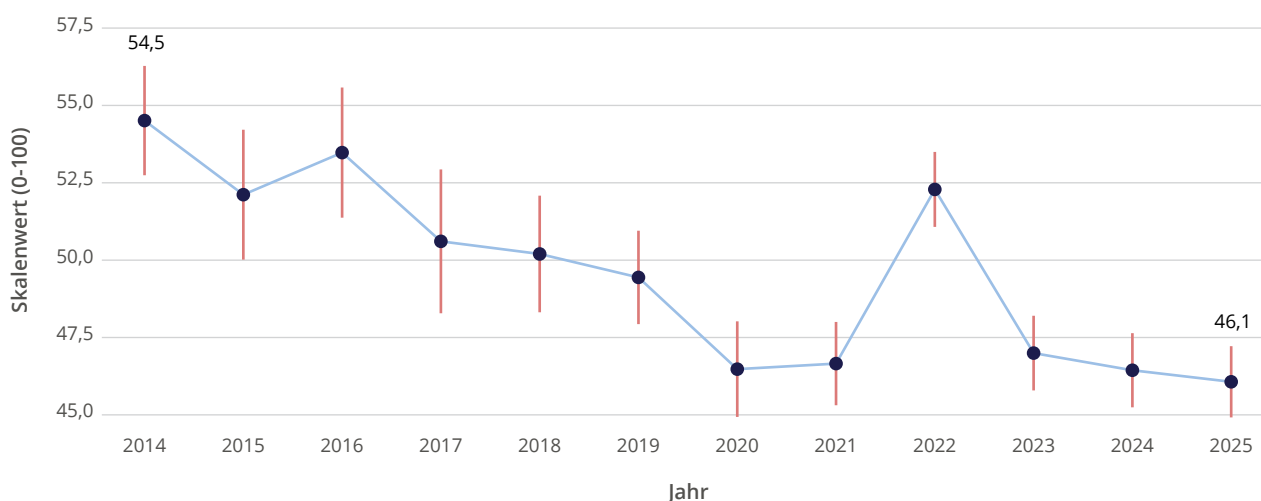
Abbildung 1 zeigt, wie die Beschäftigten ihre Ausbildungsmöglichkeiten einschätzen. Die Skala beruht auf zwei Fragen: in welchem Maß die Befragten die Möglichkeit haben, sich in ihrem Betrieb weiterzuqualifizieren, und in welchem Maß ihr Betrieb sie dabei unterstützt. Die Antworten werden auf eine Skala von 0 bis 100 umgerechnet.

Im Jahr 2014 lag der Mittelwert bei 54,5 Punkten. Bis 2020 ging er mit leichten Schwankungen auf 46,5 Punkte zurück und blieb 2021 auf diesem Niveau. Nach einem vorüber-

gehenden Anstieg im Jahr 2022 auf gut 52 Punkte sank der Wert wieder und lag 2025 bei 46,1 Punkten.

Die Beschäftigten schätzen ihre Ausbildungsmöglichkeiten damit heute gut acht Punkte schlechter ein als zu Beginn der Erhebung. Es handelt sich dabei um eine Einschätzung der Möglichkeiten und nicht um die tatsächliche Teilnahme an Weiterbildung, die in den folgenden Abschnitten betrachtet wird.

Abbildung 1: Entwicklung der wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten – Wie die Beschäftigten ihre Möglichkeiten einschätzen, sich im Betrieb weiterzuqualifizieren und dabei unterstützt zu werden



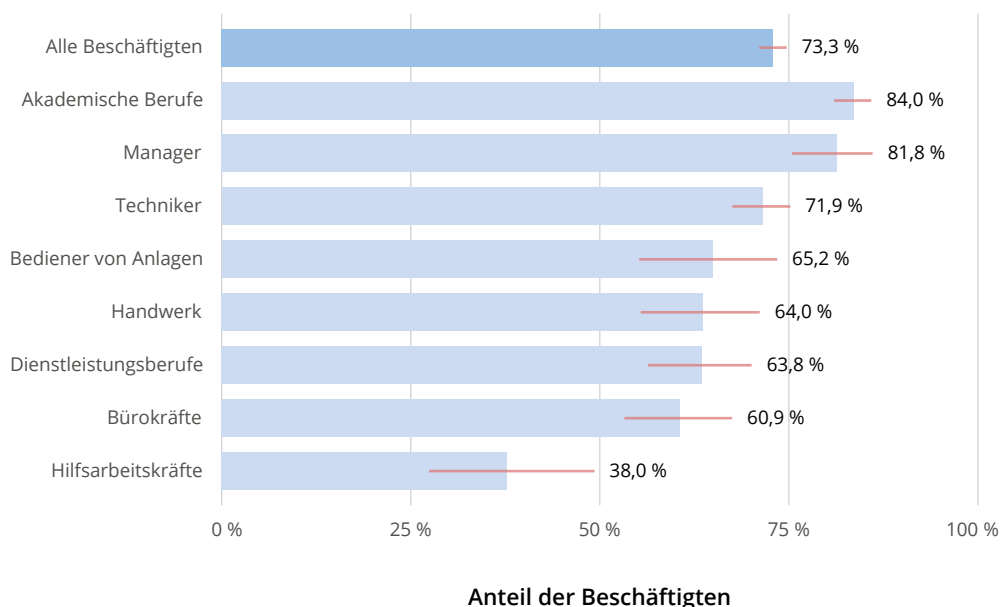
Anmerkung: Daten des QoW 2014 bis 2025. Gewichtete Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95 %-Konfidenzintervall. Für 2014 liegt nur eines der beiden Items vor.

3. Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Im Jahr 2025 haben 73,3 % der Beschäftigten in den vorangegangenen zwölf Monaten an mindestens einer der vier Weiterbildungsformen teilgenommen (**Abbildung 2**). Gut ein Viertel hat an keiner davon teilgenommen. Zwischen den Berufsgruppen unterscheiden sich die Anteile erheblich.

Am häufigsten nahmen Beschäftigte in akademischen Berufen (84,0 %) und Manager (81,8 %) an Weiterbildung teil, gefolgt von Techniker (71,9 %). In den übrigen Berufsgruppen lagen die Anteile zwischen 60,9 % bei den Bürokräften und 65,2 % bei den Bediener von Anlagen. Hilfsarbeitskräfte nahmen mit 38,0 % mit großem Abstand am seltensten an Weiterbildung teil.

Abbildung 2: Teilnahme an mindestens einer Weiterbildung – Anteil der Beschäftigten, die in den letzten 12 Monaten an mindestens einer der vier Weiterbildungsarten teilgenommen haben



Anmerkung: Daten des QoW 2025. Gewichtete Anteile mit 95 %-Konfidenzintervall.

Abbildung 3 schlüsselt die Teilnahme nach den vier Formen auf. Am weitesten verbreitet sind Unterweisungen am Arbeitsplatz (60,5 %) und eintägige Bildungsveranstaltungen (62,3 %). An mehrtägigen Veranstaltungen nahm knapp ein Drittel der Beschäftigten teil (32,0 %), an längeren Weiterbildungsmaßnahmen mit Abschluss etwa jede zehnte Person (10,3 %). Gut die Hälfte (53,3 %) der Beschäftigten, die sich weitergebildet haben, nahm ausschließlich an Unterweisungen am Arbeitsplatz oder eintägigen Veranstaltungen teil.

Die Angaben zu den Maßnahmen mit Abschluss sind allerdings mit Vorsicht zu interpretieren. Vier von zehn Befragten, die an einer solchen Maßnahme teilgenommen haben, gaben für die letzten zwölf Monate zwei oder mehr davon an.

Für anerkannte Abschlüsse wie Meister oder ein berufs begleitendes Studium wäre das ungewöhnlich. Möglicherweise haben einige Befragte auch kürzere Kurse mit Zertifikat oder einzelne Module einer längeren Maßnahme mitgezählt.

Die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen ziehen sich durch die ersten drei Formen. Beschäftigte in akademischen Berufen und Manager liegen jeweils über dem Durchschnitt, Hilfsarbeitskräfte weit darunter, und der relative Abstand wächst mit dem Umfang der Weiterbildung.

Beschäftigte in akademischen Berufen erhalten knapp zweieinhalbmal so häufig eine Unterweisung am Arbeitsplatz wie Hilfsarbeitskräfte (71,8 % gegenüber 30,1 %). Bei ein-

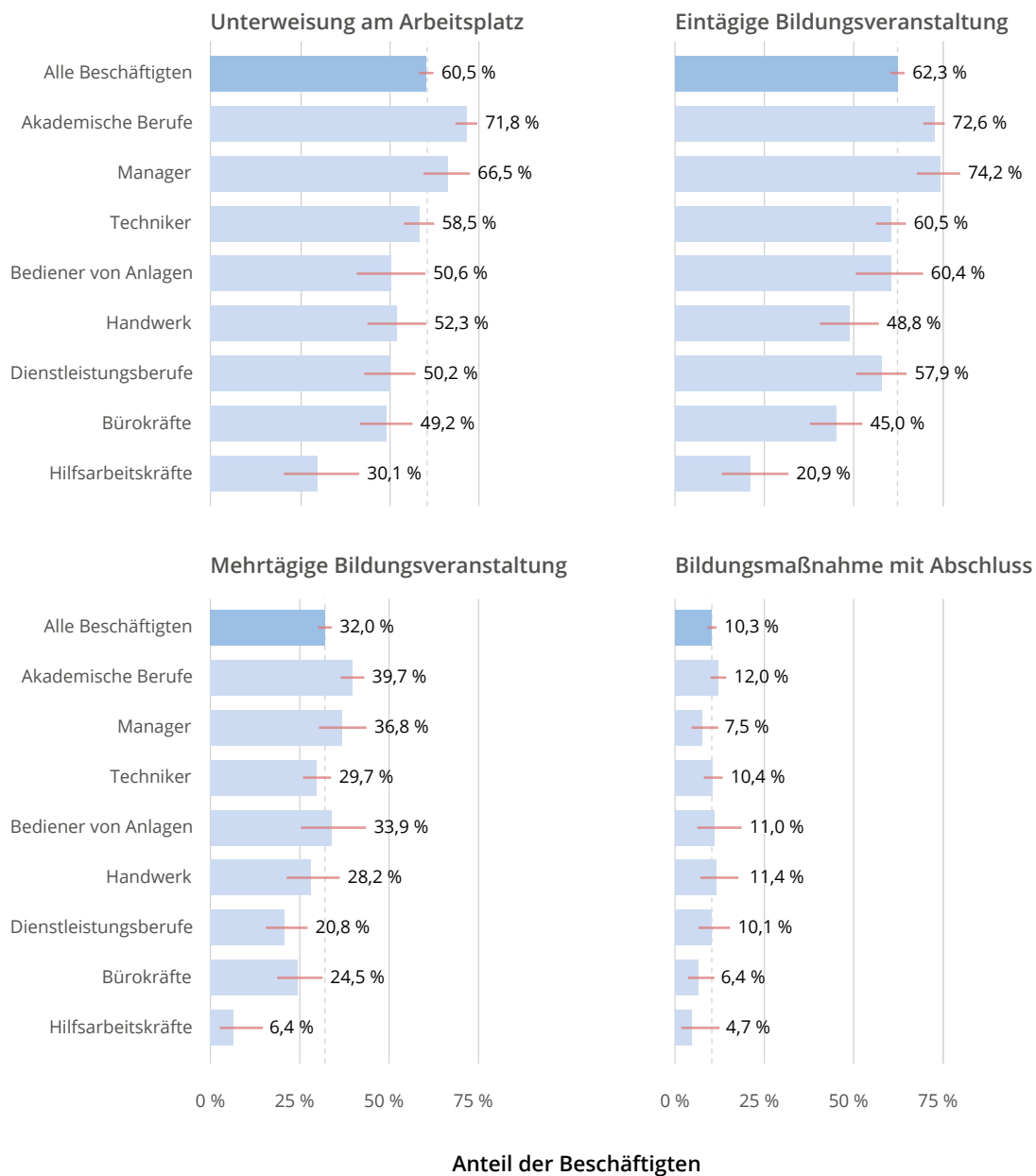
tägigen Veranstaltungen ist es knapp das Dreieinhalbfache (72,6 % gegenüber 20,9 %), bei mehrtägigen rund das Sechsfache (39,7 % gegenüber 6,4 %).

Auch Bürokräfte liegen bei allen Formen unter dem Durchschnitt, besonders bei eintägigen Veranstaltungen (45,0 %), an denen auch Beschäftigte im Handwerk selten teilnehmen

(48,8 %). Beschäftigte in Dienstleistungsberufen besuchen vergleichsweise selten mehrtägige Veranstaltungen (20,8 %).

Bei den Maßnahmen mit Abschluss liegen alle Berufsgruppen zwischen 4,7 % und 12,0 %. Diese Unterschiede sind jedoch so gering, dass sie sich angesichts der überlappenden Konfidenzintervalle nicht verlässlich interpretieren lassen.

Abbildung 3: Teilnahme nach Weiterbildungsart und Berufsgruppe – Gestrichelt: Wert aller Beschäftigten



Anmerkung: Daten des QoW 2025. Gewichtete Anteile mit 95 %-Konfidenzintervall.

4. Wer trägt Kosten und Zeitaufwand?

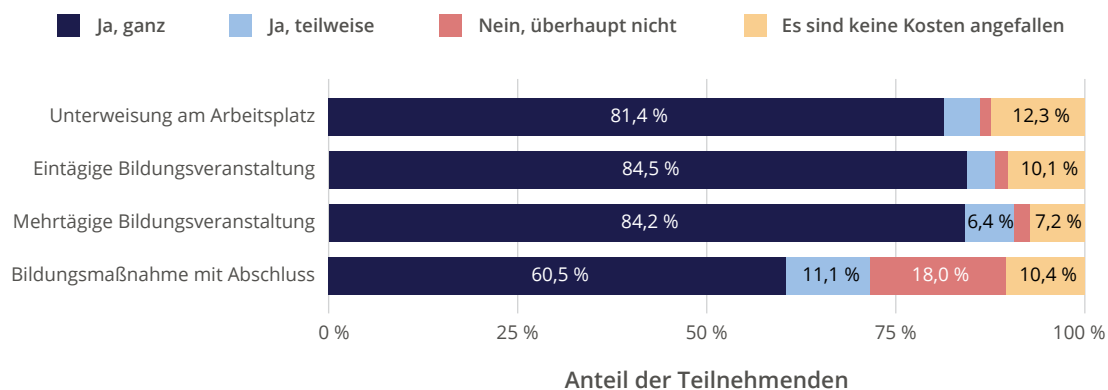
Abbildung 4 zeigt für die Teilnehmenden, ob der Arbeitgeber die Kosten der jeweils wichtigsten Weiterbildung übernommen hat. Bei Unterweisungen am Arbeitsplatz sowie bei ein- und mehrtägigen Veranstaltungen übernahm der Arbeitgeber die Kosten in mehr als vier von fünf Fällen vollständig (81,4 %, 84,5 % und 84,2 %). Dass er sich überhaupt nicht an den Kosten beteiligt hat, gaben hier nur 1,5 % bis 2,2 % an; bei 7,2 % bis 12,3 % der Maßnahmen fielen nach Angaben der Befragten keine Kosten an.

Bei längeren Weiterbildungsmaßnahmen mit Abschluss sieht das anders aus. Hier übernahm der Arbeitgeber die Kosten nur in 60,5 % der Fälle vollständig und in 11,1 % teilweise,

in 18,0 % beteiligte er sich überhaupt nicht. Gerade bei der zeitlich aufwendigsten Form der Weiterbildung sind die Teilnehmenden also häufiger auf eigene Mittel angewiesen.

Ähnlich sieht es bei der Frage aus, ob Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet. Ein- und mehrtägige Veranstaltungen lagen zu 88,3 % bzw. 85,4 % ganz oder überwiegend in der Arbeitszeit. Bei den Maßnahmen mit Abschluss traf das nur auf 59,9 % zu, 28,7 % lagen vollständig und weitere 11,3 % überwiegend außerhalb der Arbeitszeit. Vier von zehn dieser Maßnahmen wurden damit ganz oder größtenteils in der Freizeit absolviert.

Abbildung 4: Kostenübernahme durch den Arbeitgeber – Jeweils bezogen auf die wichtigste Weiterbildung der jeweiligen Art



Anmerkung: Daten des QoW 2025. Basis: Teilnehmende der jeweiligen Weiterbildungsart.

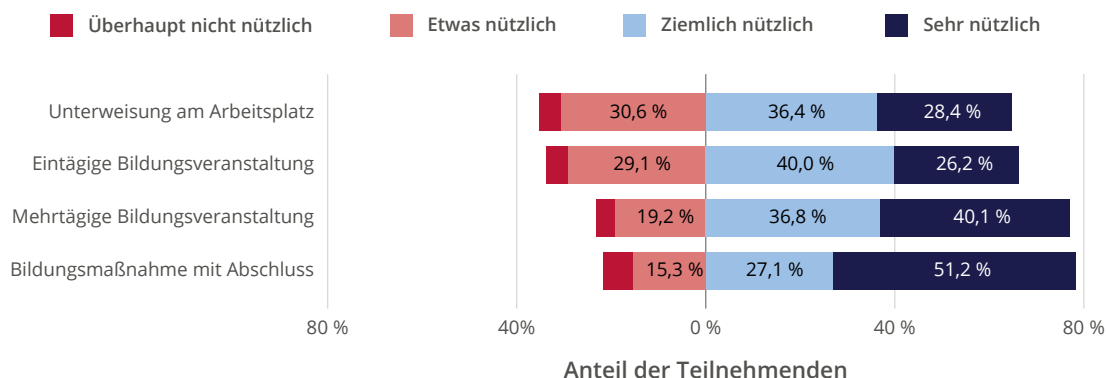
5. Nützlichkeit der Weiterbildung

Die Teilnehmenden bewerten ihre Weiterbildungen insgesamt positiv (**Abbildung 5**). Als überhaupt nicht nützlich für die eigene Tätigkeit schätzen je nach Form nur 3,9 % bis 6,4 % ihre Weiterbildung ein.

Deutliche Unterschiede gibt es beim Anteil derjenigen, die ihre Weiterbildung als sehr nützlich erlebt haben. Bei Unterweisungen am Arbeitsplatz (28,4 %) und eintägigen Veranstaltungen (26,2 %) ist es gut ein Viertel, bei mehrtägigen Veranstaltungen 40,1 % und bei Maßnahmen mit Abschluss 51,2 %.

Zusammen mit der Antwort „ziemlich nützlich“ bewerten 78,3 % der Teilnehmenden an Maßnahmen mit Abschluss diese positiv. Damit wird gerade die Form der Weiterbildung am häufigsten als sehr nützlich eingeschätzt, bei der der Arbeitgeber am seltensten die Kosten übernimmt und die am häufigsten in der Freizeit stattfindet.

Abbildung 5: Empfundene Nützlichkeit der Weiterbildung – Wie nützlich war die Weiterbildung für die eigene Tätigkeit?



Anmerkung: Daten des QoW 2025. Basis: Teilnehmende der jeweiligen Weiterbildungsart.

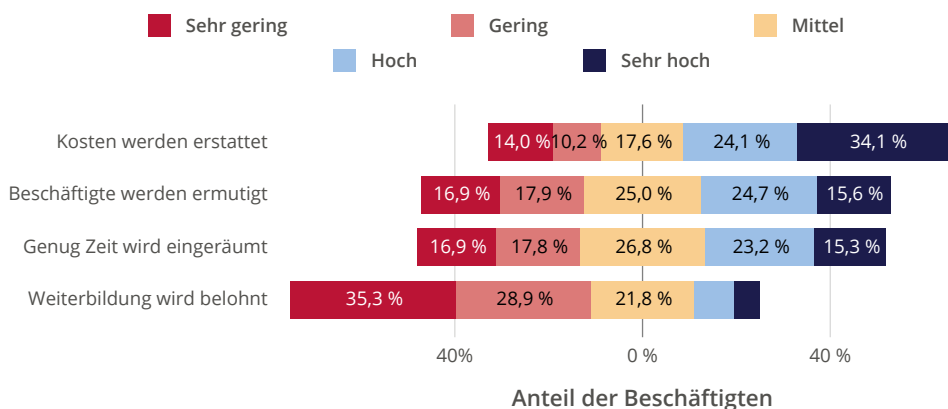
6. Unterstützung durch den Betrieb

Abbildung 6 zeigt, wie die Beschäftigten die Unterstützung von Weiterbildung in ihrem Betrieb einschätzen. Am stärksten ausgeprägt ist die finanzielle Unterstützung. Mehr als die Hälfte (58,2 %) gibt an, dass ihr Betrieb die Kosten für Weiterbildungen in hohem oder sehr hohem Maß erstattet.

Dass den Beschäftigten genügend Zeit für Weiterbildung eingeräumt wird (38,6 %) oder dass sie zur Weiterbildung ermutigt werden (40,3 %), sehen deutlich weniger in hohem oder sehr hohem Maß gegeben. Jeweils rund ein Drittel schätzt diese beiden Formen der Unterstützung als gering oder sehr gering ein (34,6 % bzw. 34,8 %).

Am schwächsten ausgeprägt ist die Anerkennung. Nur 14,0 % berichten, dass Beschäftigte, die sich weiterbilden, in hohem oder sehr hohem Maß belohnt werden, während 64,2 % dies nur in geringem oder sehr geringem Maß erleben. Aus der Forschung ist bekannt, dass Gelerntes eher in die tägliche Arbeit einfließt, wenn das Arbeitsumfeld die Anwendung unterstützt (Blume et al., 2010). Neben der Finanzierung kommt es deshalb auch darauf an, ob Beschäftigte Zeit für Weiterbildung erhalten und ob Weiterbildung im Betrieb anerkannt wird.

Abbildung 6: Unterstützung von Weiterbildung durch den Betrieb – Ausmaß der Unterstützung: links der Null: geringe Unterstützung



Anmerkung: Daten des QoW 2025. Basis: alle Beschäftigten.

7. Was hält jene ab, die nicht teilnehmen?

Allen Befragten wurden fünf Aussagen zu Gründen vorgelegt, die gegen eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sprechen können. **Abbildung 7** vergleicht die Antworten der Beschäftigten, die in den vorangegangenen zwölf Monaten an keiner der vier Formen teilgenommen haben, mit denen der Teilnehmenden.

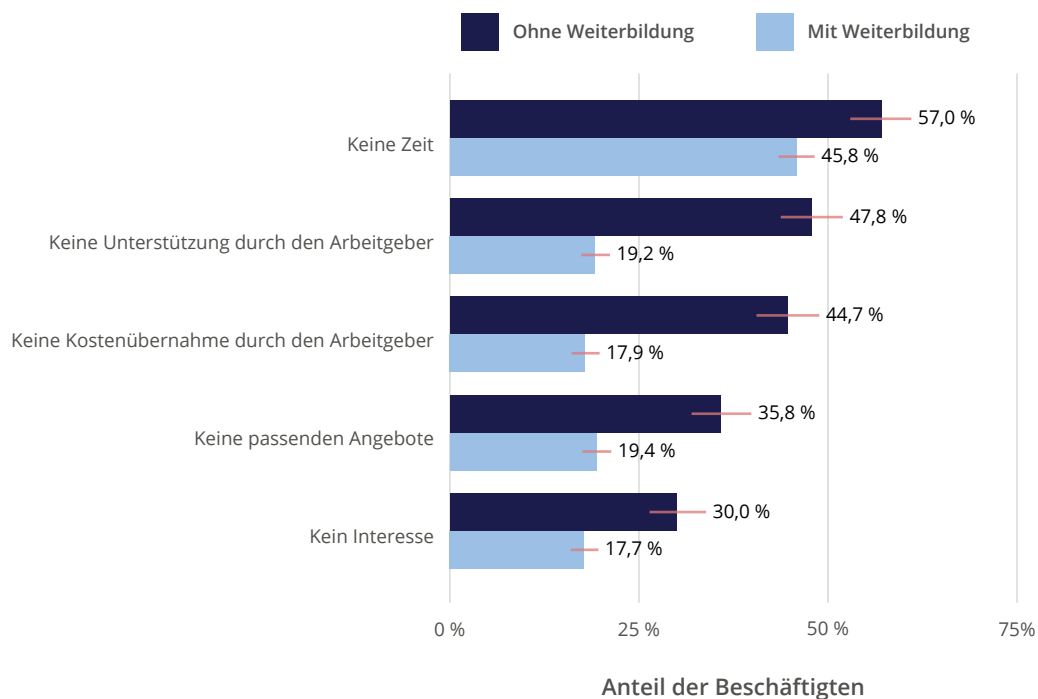
Am häufigsten nennen die Befragten fehlende Zeit, und zwar 57,0 % der Beschäftigten ohne Weiterbildung, aber auch 45,8 % derjenigen, die sich weitergebildet haben. Zeitmangel betrifft somit beide Gruppen, Beschäftigte ohne Weiterbildung aber häufiger.

Am stärksten unterscheiden sich die beiden Gruppen bei den Gründen, die den Arbeitgeber betreffen. Beschäftigte ohne Weiterbildung geben rund zweieinhalbmal so häufig an,

dass ihr Arbeitgeber berufliche Weiterbildung generell nicht unterstützt (47,8 % gegenüber 19,2 %) oder nicht bezahlt (44,7 % gegenüber 17,9 %). Dass es in ihrem Tätigkeitsbereich keine passenden Angebote gibt, sagen 35,8 % der Beschäftigten ohne und 19,4 % der Beschäftigten mit Weiterbildung.

Am seltensten nennen Beschäftigte ohne Weiterbildung fehlendes Interesse (30,0 % gegenüber 17,7 %). Die Angaben geben die Sicht der Befragten wieder. Ob die Betriebe der Beschäftigten ohne Weiterbildung tatsächlich weniger unterstützen oder ob diese Beschäftigten die bestehenden Möglichkeiten seltener kennen, lässt sich mit den Daten nicht unterscheiden.

Abbildung 7: Gründe, die gegen eine Weiterbildung sprechen – Anteil der Beschäftigten, auf die die Aussage zutrifft, nach Teilnahme an Weiterbildung in den letzten 12 Monaten.



Anmerkung: Daten des QoW 2025. Gewichtete Anteile mit 95 %-Konfidenzintervall. Ohne Weiterbildung: an keiner der vier Weiterbildungsarten teilgenommen.

8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Berufliche Weiterbildung ist unter den Beschäftigten in Luxemburg weit verbreitet. Knapp drei Viertel haben 2025 an mindestens einer Form teilgenommen, meist an Unterweisungen am Arbeitsplatz oder an eintägigen Veranstaltungen. Diese kürzeren Formate werden in der Regel vom Arbeitgeber bezahlt, und ein- wie mehrtägige Veranstaltungen finden überwiegend während der Arbeitszeit statt. Zugleich schätzen die Beschäftigten ihre Ausbildungsmöglichkeiten heute schlechter ein als zu Beginn der Erhebung. Mit 46,1 Punkten liegt der Wert 2025 gut acht Punkte unter dem von 2014.

Die Teilnahme ist allerdings sehr ungleich verteilt. Beschäftigte in akademischen Berufen und Manager bilden sich deutlich häufiger weiter als Hilfsarbeitskräfte, und der relative Abstand zwischen diesen Gruppen wächst mit dem Umfang der Weiterbildung. Auch Bürokräfte sowie Beschäftigte in Dienstleistungs- und handwerklichen Berufen liegen unter dem Durchschnitt. Die Befunde passen zu internationalen Studien, nach denen Erwachsenenbildung soziale Ungleichheiten eher fortschreibt als verringert (Kilpi-Jakonen et al., 2015).

Wer sich nicht weitergebildet hat, nennt dafür am häufigsten fehlende Zeit. Knapp die Hälfte der Beschäftigten ohne Weiterbildung gibt außerdem an, dass ihr Arbeitgeber Weiterbildung nicht unterstützt, gut vier von zehn, dass er sie nicht bezahlt. Bei diesen beiden Gründen unterscheiden sie sich am stärksten von den Teilnehmenden. Fehlendes Interesse nennen sie dagegen am seltensten. Aus Sicht der Betroffenen scheitert Weiterbildung demnach häufiger an fehlender Zeit und fehlender Unterstützung als am eigenen Interesse.

Die Unterstützung durch die Betriebe konzentriert sich aus Sicht der Beschäftigten auf die Übernahme der Kosten. Zeit für Weiterbildung und Ermutigung erleben jeweils nur rund vier von zehn Beschäftigten in hohem oder sehr hohem Maß, eine Belohnung für Weiterbildung nur 14,0 %. Für die Betriebe heißt das, dass neben der Finanzierung auch die

Zeit für Weiterbildung und deren Anerkennung zählen, etwa durch neue Aufgaben, Entwicklungsperspektiven oder eine bessere Bezahlung.

Auffällig sind die längeren Weiterbildungsmaßnahmen mit Abschluss. Sie werden am häufigsten als sehr nützlich bewertet, gleichzeitig übernimmt der Arbeitgeber hier seltener die Kosten, und vier von zehn dieser Maßnahmen liegen ganz oder überwiegend in der Freizeit. Wer eine solche Qualifizierung anstrebt, muss also häufiger eigene Zeit und unter Umständen auch eigenes Geld aufbringen.

Mit dem *Congé individuel de formation* gibt es in Luxemburg ein Instrument, das hier ansetzen kann. Beschäftigte der Privatwirtschaft können damit über ihr Berufsleben bis zu 80 Tage Bildungsurlaub nehmen, höchstens 20 Tage innerhalb von zwei Jahren. Die Entschädigung zahlt der Arbeitgeber, der sie vom Staat erstattet bekommt (Guichet.lu, o. J.). Der Bildungsurlaub setzt damit bei dem Grund an, der am häufigsten gegen eine Teilnahme genannt wird, der fehlenden Zeit. Die *Chambre des salariés du Luxembourg* (2025) hat hierzu Reformvorschläge vorgelegt, unter anderem zur Weiterentwicklung des *Congé individuel de formation*.

Luxemburg will die Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener bis 2030 auf 62,5 % erhöhen (Europäische Kommission, 2025). Dafür dürfte es auch darauf ankommen, die Beschäftigtengruppen zu erreichen, die bislang selten an Weiterbildung teilnehmen, allen voran Hilfsarbeitskräfte. Ebenso kommt es auf die Betriebe an, in denen Weiterbildung bislang wenig unterstützt wird.

Der vorliegende Newsletter unterscheidet dabei nur nach Berufsgruppen. Welche Rolle weitere Merkmale wie der Bildungsabschluss, die Betriebsgröße oder der Arbeitszeitumfang spielen, können weitere Auswertungen der QoW-Daten zeigen.

9. Referenzen

- Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). *Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features*. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). *Transfer of training: A meta-analytic review*. *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>
- Chambre des salariés du Luxembourg. (2025). *Mieux former et qualifier les salariés d'aujourd'hui et de demain* [Stellungnahme]. <https://www.csl.lu/app/uploads/2025/10/csl-llc-mieux-former-et-qualifier-les-salaries-daujourd'hui-et-de-demain.pdf>
- Europäische Kommission. (2025). *Education and Training Monitor 2025: Luxembourg*. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://doi.org/10.2766/1619842>

Guichet.lu. (o. J.). *Congé individuel de formation*. Abgerufen am 30. September 2026, von <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/conges/formation-prof/conge-individuel-formation.html>

Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D., & Blossfeld, H.-P. (2015). *Adult learning and social inequalities: Processes of equalisation or cumulative disadvantage?* International Review of Education, 61(4), 529–546. <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9498-5>

Kyndt, E., & Baert, H. (2013). *Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review*. Review of Educational Research, 83(2), 273–313. <https://doi.org/10.3102/0034654313478021>

Sischka, P. (2026). *“Quality of Work” Research report wave 2024 & 2025*. Research Report. University of Luxembourg.

Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Methode

Für die Studie „*Quality of Work Index*“, zur Arbeitssituation und –qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-3.200 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des Salariés Luxemburg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 1). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen seit 2014 (Sischka, 2026).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, luxemburgische Chambre des Salariés, seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache
Stichprobengröße	2014: 1 532; 2015: 1 526; 2016: 1 506; 2017: 1 522; 2018: 1 689; 2019: 1 495; 2020: 2 364; 2021: 2 594; 2022: 2 696; 2023: 2 732; 2024: 2 939; 2025: 3 171
Schwerpunkt Weiterbildung 2025	Teilnahme in den letzten zwölf Monaten an vier Formen beruflicher Weiterbildung: Unterweisung am Arbeitsplatz, Bildungsveranstaltung von höchstens eintägiger Dauer, mehrtägige Bildungsveranstaltung und längere Weiterbildungsmaßnahme mit Abschluss. Zur jeweils wichtigsten Maßnahme jeder Form: Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, Zeitpunkt (während oder außerhalb der Arbeitszeit; bei Unterweisungen nicht erhoben) und Nützlichkeit für die eigene Tätigkeit (vierstufig). Betriebliche Unterstützung: vier Aussagen zu Kostenerstattung, Zeit, Ermutigung und Belohnung (fünfstufig von „in sehr geringem Maß“ bis „in sehr hohem Maß“). Gründe gegen eine Teilnahme: fünf Aussagen (kein Interesse, keine Zeit, keine Unterstützung durch den Arbeitgeber, keine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, keine passenden Angebote), die alle Befragten als zutreffend oder nicht zutreffend einstufen.

Auswertung	Gewichtete Anteile bzw. Mittelwerte mit 95 %-Konfidenzintervallen. Die Berufsgruppen entsprechen der ersten Ebene der ISCO-08-Klassifikation. Streitkräfte sowie Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei werden wegen geringer Fallzahlen nicht gesondert ausgewiesen, sind im Wert für alle Beschäftigten aber enthalten. Als Beschäftigte ohne Weiterbildung gelten Befragte, die in den letzten zwölf Monaten an keiner der vier Formen teilgenommen haben.
Wahrgenommene Ausbildungsmöglichkeiten	2 Items: • In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren? • In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb Sie, sich weiterzubilden? Cronbach's Alpha zwischen 0,72 und 0,89. Die Skala wird durch den ungewichteten Mittelwert der beiden Indikatoren berechnet, die Werte zwischen 1 („in sehr geringem Maß“) und 5 („in sehr hohem Maß“) annehmen. Die Skalenwerte werden dann auf Werte zwischen 0 und 100 normiert $[(\text{ursprünglicher Skalenwert} - 1) / 4] * 100$.

Université du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

Philipp.Sischka@uni.lu
T +352 46 66 44 9782

Chambre des salariés

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

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