

Bericht

Quality of work Luxembourg, 2015

Autoren: Holger Schütz, Helmut Schröder, Julia Harand

infas



infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

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

Bericht an

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

Projekt

5390
Bonn, Oktober 2015
Su, Sc, Hu

Vorgelegt von

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

Kontakt

Dr. Helmut Schröder
Bereichsleitung Sozialforschung

Tel. +49 (0)228/38 22-406
Fax +49 (0)228/310071
E-Mail h.schroeder@infas.de

Autoren

Dr. Holger Schütz, Dr. Helmut Schröder, Julia Harand

Projektkoordinator

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

infas



Vorbemerkung

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxembourg hat das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH die Studie „Quality of work Luxembourg 2015“ als CATI-Befragung von abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Dafür wurde ein Panelansatz mit Auffrischungsfällen verwendet. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 1.526 Interviews, die auf 904 Beschäftigte mit dem Wohnort Luxemburg sowie 320 Berufspendler aus Frankreich, 151 Pendler aus Deutschland und 151 Pendler aus Belgien entfallen. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der diesjährigen Befragung in kompakter und themenorientierter Form zusammen. Alle Befragungsergebnisse sind zudem in zwei Tabellenbänden vollständig dokumentiert und liegen dem Bericht als Komplement bei.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	9
1 Hintergrund, Zielsetzung, Methodik	15
1.1 Einordnung	15
1.2 Forschungsdesign und -umsetzung 2015	16
1.2.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	16
1.2.2 Feldrealisierung und -ergebnis	17
1.2.3 Hinweise zur Gewichtung	22
2 Strukturmerkmale des Luxemburger Arbeitsmarkts	28
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	38
3.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz	38
3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	48
4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	61
4.1 Arbeit und Gesundheit	61
4.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren	72
5 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	76
5.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	76
5.2 Wirtschafts- und Arbeitsstandort Luxemburg aus der Sicht verschiedener Beschäftigtengruppen	81
6 Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern im Vergleich	92
6.1 Geschlechtsspezifische Betätigungsfelder	92
6.2 Arbeitszeit	94
6.3 Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern	106
6.4 Work-Life-Balance von Frauen und Männern	112
Literatur	116
Anhang: A.1 Fragebogenanpassungen	117
Anhang: A.2 Hinweise zur AAPOR-Gruppierung	119

Übersicht

Übersicht 1	Feldverlauf nach Befragungsland.....	18
Übersicht 2	Feldendstand (Final Outcome): gesamt und nach Teilstichprobe..	19
Übersicht 3	Realisierte Interviews nach Teilstichproben und Befragungsland..	20
Übersicht 4	Realisierte Interviews nach Befragungsland und Sprache.....	20
Übersicht 5	Realisierte Interviews nach Befragungsland und Panelbereitschaft.....	21
Übersicht 6	Interviewdauer in Minuten	21
Übersicht 7	Logistisches Regressionsmodell für Panelfälle	24
Übersicht 8	Kennwerte der Gewichte	25
Übersicht 9	Soll-Ist-Vergleich.....	26
Übersicht 10	Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land.....	28
Übersicht 11	Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs I	30
Übersicht 12	Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs II	32
Übersicht 13	Berufliche Stellung.....	33
Übersicht 14	Formen des Arbeitsvertrags – ohne Beamte.....	34
Übersicht 15	Geltung von Kollektivverträgen.....	35
Übersicht 16	Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.....	36
Übersicht 17	Tätigkeitsfelder der Arbeitnehmer	37
Übersicht 18	Bewertung der mentalen und körperlichen Belastung durch die Arbeit	39
Übersicht 19	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz	40
Übersicht 20	Anforderung „Multitasking“: gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben.....	42
Übersicht 21	Zeitdruck am Arbeitsplatz	43
Übersicht 22	Bewertung von Handlungsfreiräumen und Teilhabe am Arbeitsplatz	44
Übersicht 23	Entscheidungsfreiheit bei Gestaltung der Arbeit	45
Übersicht 24	Bewertung des kollegialen Umfeldes	46
Übersicht 25	Belastung auf der Arbeit durch Konflikte und problematische Arbeitssituationen	47
Übersicht 26	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I.....	48
Übersicht 27	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II.....	49
Übersicht 28	Weiterbildungstage	51
Übersicht 29	Teilnahme an themenspezifischen Schulungen I.....	53
Übersicht 30	Teilnahme an themenspezifischen Schulungen II	54
Übersicht 31	Teilnahme an themenspezifischen Schulungen III.....	55
Übersicht 32	Teilnahme an themenspezifischen Schulungen IV	56
Übersicht 33	Teilnahme an themenspezifischen Schulungen V	57
Übersicht 34	Mitsprache im Betrieb	59
Übersicht 35	Teilnahme an Entscheidungsprozessen	60
Übersicht 36	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten.....	63
Übersicht 37	Gesundheitliche Probleme: Herzprobleme.....	64
Übersicht 38	Gesundheitliche Probleme: Magenprobleme	65
Übersicht 39	Gesundheitliche Probleme: Kopfschmerzen	66
Übersicht 40	Gesundheitliche Probleme: Gelenkprobleme.....	67
Übersicht 41	Gesundheitliche Probleme: Schlafstörungen	68
Übersicht 42	Gesundheitliche Probleme: Rückenprobleme	69
Übersicht 43	Informationsveranstaltungen zur Gesundheitsaufklärung am	

	Arbeitsplatz	71
Übersicht 44	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung	72
Übersicht 45	Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit und unbezahlte Überstunden	73
Übersicht 46	Zeitdruck/Hetze am Arbeitsplatz und Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit	74
Übersicht 47	Zufriedenheit mit der Arbeit	77
Übersicht 48	Zufriedenheit mit dem Gehalt im Vergleich 2014 und 2015	78
Übersicht 49	Zufriedenheit mit dem Gehalt, nach Berufsgruppen.....	79
Übersicht 50	Weiterempfehlung des Arbeitgebers	80
Übersicht 51	Weiterempfehlung des Arbeitgebers, nach Berufsgruppe	81
Übersicht 52	Einschätzung zur wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg	82
Übersicht 53	Einschätzung zur wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg, 2014 und 2015 (Top-Box-Vergleich)	83
Übersicht 54	Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg, betriebliche Ebene, 2015.....	84
Übersicht 55	Einschätzung der Arbeitnehmer zur wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg, betriebliche Perspektive, Vergleich 2014/2015	86
Übersicht 56	Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	88
Übersicht 57	Einschätzung der Arbeitnehmer: Wiederbeschäftigungschance (Top-Box/Low-Box-Vergleich)	89
Übersicht 58	Einschätzung der Arbeitnehmer: Nachfrage der beruflichen Fähigkeiten	90
Übersicht 59	Einschätzung der Arbeitnehmer: Persönliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt.....	91
Übersicht 60	Berufsgruppen, nach Geschlecht I	92
Übersicht 61	Berufsgruppen, nach Geschlecht II	93
Übersicht 62	Art der Organisation nach Geschlecht.....	94
Übersicht 63	Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit.....	95
Übersicht 64	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen	95
Übersicht 65	Arbeitszeit: Unterschiede zwischen Frauen und Männern	96
Übersicht 66	Faktische Arbeitszeit, nach Geschlecht.....	97
Übersicht 67	Tatsächliche Arbeitszeit, nach Berufsgruppen	98
Übersicht 68	Überstunden nach Berufsgruppe.....	99
Übersicht 69	Überstunden nach Berufsgruppe.....	100
Übersicht 70	Gewünschte Arbeitszeit	101
Übersicht 71	Arbeitszeitwünsche.....	103
Übersicht 72	Lage der Arbeitszeit.....	104
Übersicht 73	Durchschnittlicher Zeitaufwand für den einfachen Weg zur Arbeit	105
Übersicht 74	Zeitaufwand für Einpendler.....	106
Übersicht 75	Bewertung Arbeitsplatz- und Tätigkeitsprofil	107
Übersicht 76	Belastungsprofil von Frauen und Männern	107
Übersicht 77	Mitbestimmung im Betrieb	108
Übersicht 78	Zufriedenheit mit der Arbeit	109
Übersicht 79	Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.....	110
Übersicht 80	Zufriedenheit mit dem Gehalt	111
Übersicht 81	Geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Belastung und Beanspruchung auf der Arbeit.....	112
Übersicht 82	Stressempfinden bei der Arbeit, differenziert	113
Übersicht 83	Arbeit und Privatleben nicht unter einen Hut kriegen, differenziert	114

Übersicht 84 Gefühl nicht genug Energie für den Alltag zu haben, differenziert 115

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie *Quality of work Luxembourg 2015* legt die Arbeitnehmerkammer Luxemburg zum dritten Mal einen Bericht zur Erhebung der Arbeitsqualität in Luxemburg vor. Dieser Bericht bildet eine Teilstudie des übergreifenden Projekts „Quality of work Index“. Der „Quality of work Index“ ist ein 2013 in einem gemeinsamen Projekt mit der Universität du Luxembourg entwickeltes Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg. Auf Basis einer jährlichen Befragung eröffnet der *Quality of work Index Luxembourg* (Qow-Index) die Möglichkeit, die Entwicklung und etwaige Änderungen der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf abzubilden. Der vorliegende Bericht konzentriert sich ausschließlich auf die Darstellung der Befragungsergebnisse 2015; die Ergebnisse zum *Quality of work Index* werden in einer gesonderten Publikation vorgestellt.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs.

Die Erhebung *Quality of work 2015* wurde wie im Vorjahr als telefonische Befragung durchgeführt. Für die zweite Welle wurde eine Panelstichprobe mit 1.426 Personen eingesetzt, ergänzt um eine Auffrischungsstichprobe. Alle Telefonnummern wurden durch ein wissenschaftliches Verfahren zufällig generiert. Für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmer kam in der aktuellen Erhebung erstmalig eine Stichprobe zum Einsatz, die sowohl Festnetz- als auch Mobilfunknummern enthielt (sog. Dual-Frame Ansatz).

Insgesamt wurden in der diesjährigen Erhebung 1.526 Interviews realisiert, davon entfallen 904 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 320 auf Berufspendler aus Frankreich sowie jeweils 151 auf Pendler aus Deutschland und aus Belgien. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei 33 Minuten. Die Panelbereitschaft ist wie auch schon in der Vorwelle 2014 außerordentlich hoch. Insgesamt erklären sich 91 Prozent der Befragten dazu bereit, in einer Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist 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 unter den Pendlern aus Frankreich der Anteil der Arbeitnehmer mit Techniker Ausbildung signifikant höher. Die Einpendler aus Belgien haben zu mehr als der Hälfte eine Hochschulausbildung und weisen einen überdurchschnittlichen Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte, Meister bzw. Techniker auf.

57 Prozent der Arbeitnehmerschaft sind männlich; 43 Prozent sind Frauen. Der Altersdurchschnitt liegt bei 40 Jahren. Die einheimischen Arbeitnehmer sind etwas jünger als der Durchschnitt, die Einpendler sind zwischen zwei und vier Jahren älter.

Betriebliche Strukturen

Der Arbeitsmarkt in Luxemburg ist durch den Dienstleistungs- und den öffentlichen Sektor geprägt. Rund ein Viertel der Arbeitnehmer ist in der öffentlichen Verwaltung, im Sozial- und Gesundheitswesen, in Bildung, Forschung oder einer supranationalen Einrichtung beschäftigt. Ähnlich groß ist der Anteil der Fachkräfte, die in Banken, Versicherungen und anderen Dienstleistungsbereichen tätig sind. Dagegen arbeitet lediglich ein Fünftel der befragten Arbeitnehmer im produzierenden Gewerbe oder im Baugewerbe.

Die Beschäftigung findet schwerpunktmäßig in kleinen und mittelgroßen Betrieben statt. 23 Prozent der Arbeitnehmer sind in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten tätig, 18 Prozent arbeiten in kleinen mittelständischen Betrieben bis 50 Beschäftigten und 27 Prozent bei größeren mittelständischen Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Lediglich knapp jeder Dritte hat ein Arbeitsverhältnis in einem größeren Betrieb mit mehr als 250 Arbeitnehmern.

Arbeitsverhältnis

Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern stehen die Arbeitnehmer in Luxemburg fast alle in einem einzigen Arbeitsverhältnis. Lediglich ein kleiner Anteil von 2,5 Prozent hat zwei und mehr Beschäftigungen.

87 Prozent sind als Arbeitnehmer angestellt; 13 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis und ein Prozent arbeitet als freier Mitarbeiter. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu 28 Prozent einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen zwei Prozent (Portugiesen) und knapp fünf Prozent (Belgier). Mit 17 Prozent ist der Beamtenanteil besonders hoch bei Angehörigen anderer Nationalitäten.

Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer in Luxemburg ist zumeist unbefristet. Lediglich vier Prozent haben eine Befristung und knapp zwei Prozent sind in einem Zeitarbeitsverhältnis tätig. Im europäischen Vergleich ist in Luxemburg der Anteil der befristet Beschäftigten niedrig. Dies liegt vermutlich in erster Linie daran, dass die Befristung an ganz konkreten Bedingungen wie z. B. Abwesenheitsvertretungen geknüpft sein muss. In der Erhebung 2015 geben 56 Prozent der Arbeitnehmer an, dass für ihren Betrieb ein Kollektivvertrag gilt.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Wie bereits im Vorjahr wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach körperlichen und mentalen Anforderungen durch die Arbeit gefragt. 38 Prozent der Befragten geben an, dass sie körperlich stark beansprucht werden. Ein Drittel der Beschäftigten fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft. Insbesondere Schichtarbeiter und Personen mit Wochenend-, Abend oder Nachtarbeit berichten in höherem Maße von körperlichen Beanspruchungen. Von Unfall- und Verletzungsrisiken sind nach der subjektiven Einschätzung 15 Prozent der Arbeitnehmer betroffen.

Für zwei Drittel der Beschäftigten gehört ein höheres Maß an mentalen Anforderungen zur täglichen Arbeit. Mentale Beanspruchungen sind über alle Arbeitnehmergruppen, Tätigkeiten und Qualifikationsgruppen hinweg zu beobachten. Lediglich im Ausmaß unterscheidet sich die geistige Beanspruchung in Abhängigkeit vom Arbeitsplatz. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Arbeitstätigkeit nur 11 Prozent der Arbeitnehmer überfordert; 12 Prozent fühlen sich unterfordert.

Spezifische Anforderungen erwachsen auch aus der Komplexität und der Vielfältigkeit der Tätigkeit. Sieben von zehn Beschäftigten müssen zeitgleich mehrere Aufgaben bewältigen. Führungskräfte, Personen mit technischen oder intellektuellen Aufgaben berichten in besonderem Maße von ‚Multitasking‘. Beständiger Zeitdruck prägt für die Hälfte der Arbeitskräfte den Alltag. Insbesondere Vielarbeiter mit mehr als 40 Arbeitsstunden pro Woche stehen stärker unter Zeitdruck.

Das Belastungsprofil von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr und den gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen, die am Arbeitsplatz auftreten können. Bezüglich körperlicher und geistiger Belastungen sowie Zeitdruck am Arbeitsplatz stellen sich nur geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede dar.

Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern im Vergleich

Die Vollzeitbeschäftigung stellt in Luxemburg den Normalfall dar. Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in Vollzeit beschäftigt (81 Prozent). Nur rund 19 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in einer Teilzeit- oder sonstigen Beschäftigung. Im Durchschnitt aller Arbeitnehmer in Luxemburg beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf 40,7 Stunden pro Woche, wobei Männer mit durchschnittlich 43 Stunden rund 6 Stunden mehr Arbeitszeit aufweisen als Frauen (durchschnittlich 37 Stunden). Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Unterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern zeigen sich insbesondere dann, wenn Kinder mit im Haushalt leben. Rund 84 Prozent der erwerbstätigen Frauen ohne Kinder sind vollzeiterwerbstätig, wohingegen 48 Prozent der Frauen mit Kindern teilzeiterwerbstätig sind.

Auch die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bzw. der Wunsch nach Veränderung ist deutlich abhängig davon, ob in einem Haushalt Kinder vorhanden sind oder nicht. Sowohl Frauen als auch Männer mit Kindern würden im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Kinder ihre bezahlte Arbeitszeit gerne reduzieren. Gegenläufig verhält es sich bei alleinstehenden Frauen mit Kindern, die nicht mit einem Partner zusammen leben. Knapp ein Drittel dieser alleinerziehenden Mütter würde ihre bezahlte Arbeitszeit gerne aufstocken.

Handlungsspielräume und Weiterentwicklung

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen über die Reihenfolge der Aufgabenerledigung wie auch für die Gestaltung der Arbeit. Beide Aspekte bewerten sechs von zehn Arbeitnehmern positiv. Die Handlungsspielräume sind dort begrenzt, wo dies den betrieblichen Kontext der Arbeit berührt. So sind Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten nur bei einem knappen Drittel der Befragten persönlich mitgestaltbar. Auch die Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb sehen nur drei von zehn Arbeitnehmern. Unmittelbar in Entscheidungsprozesse involviert sind nach eigenem Bekunden nur knapp 19 Prozent der Befragten.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten werden von zwei Fünftel der Befragten als sehr gut eingeschätzt. Knapp 30 Prozent bewerten die Weiterbildungsmöglichkeiten dagegen als eher gering. Die Voraussetzungen für die qualifikatorische Weiterentwicklung werden von Beschäftigten in staatlichen Behörden, europäischen bzw. internationalen Organisationen deutlich besser bewertet als in anderen Unternehmen. Die Weiterqualifizierungsmöglichkeiten wachsen offensichtlich mit der Betriebsgröße. Deutliche Effekte zeichnen sich auch hinsichtlich des Alters ab. Jüngere

Arbeitnehmer werden stärker durch die Betriebe gefördert, während ältere Arbeitnehmer stärker auf die eigenen Möglichkeiten angewiesen sind.

Im geschlechtsspezifischen Vergleich fühlen sich Männer (61 Prozent) freier und selbstbestimmter in ihren Entscheidungen bezüglich der Gestaltung ihrer Arbeit als Frauen (51 Prozent). Dabei geht es sowohl um die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben, die Gestaltung der Arbeitszeiten, als auch die Bestimmung der Arbeitsinhalte. Frauen schätzen ihre Entscheidungsfreiheit und Selbstbestimmtheit insgesamt etwas geringer ein als Männer.

Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Die Qualität und Bewertung der Arbeitsbedingungen wird entscheidend durch das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität der Vorgesetzten beeinflusst. Mehr als vier Fünftel aller Befragten berichten von einer engen Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Zwei Drittel finden Unterstützung bei der Arbeit durch das kollegiale Umfeld. Lediglich acht Prozent der Befragten sehen sich in nur geringem oder sehr geringem Maße von Kolleginnen/Kollegen unterstützt.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und ggf. nach zu justieren. In der Erhebung wurde deshalb nach diesen Rückmeldungen durch Kollegen und Vorgesetzte gefragt. Zwei Drittel der Arbeitnehmer erfahren zwar Respekt durch den Vorgesetzten und mehr als die Hälfte verspürt Anerkennung durch den Betrieb, differenzierte Rückmeldungen zur Qualität der Arbeit sind aber seltener. Ein angemessenes Feedback durch die Kollegen und Rückmeldungen der Vorgesetzten zu den beruflichen Kompetenzen erhalten weniger als die Hälfte der Arbeitnehmer.

Missachtung der eigenen Person durch Vorgesetzte und Kollegen und Konflikte mit dem betrieblichen Umfeld bilden eher die Ausnahme. Etwa vier Prozent der Arbeitnehmer berichten von einem solchen Verhalten ihres Umfeldes. Konflikte mit Kunden treten minimal häufiger auf.

Über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Entwicklungspläne im Betrieb fühlen sich zwei Fünftel der Arbeitnehmer informiert. Hohe Zustimmungsraten kommen insbesondere von Hochschulabsolventen, Beamtinnen und Beamten sowie von Führungskräften. 58 Prozent stimmen zu, dass der Betrieb ihre Rechte respektiert. Betriebliche Mitsprachemöglichkeiten und -rechte, die über die reine Informationspolitik hinausgehen, sehen gut 30 Prozent aller Befragten in hohem Maße gewährleistet. 36 Prozent der Arbeitnehmer sehen allerdings keine Mitwirkungs- und Mitsprachemöglichkeiten.

Gesundheit

Im Zwölfmonatszeitraum hatten 10 Prozent der Arbeitnehmer häufig und 16 Prozent manchmal gesundheitliche Probleme. Zu den meistgenannten Symptomen zählen Magenbeschwerden, Kopfschmerzen, Gelenkprobleme, Rückenschmerzen und Schlafstörungen. Herzprobleme, die bei einer kleinen Gruppe von Personen auftreten, sowie Beschwerden mit Gelenken und Rücken treten mit zunehmendem Alter häufiger auf. Einige Beschwerden und Gesundheitsprobleme sind sozial und beruflich ungleich verteilt. Dazu gehören vor allem Rücken- und Gelenkprobleme sowie Kopfschmerzen. Hilfsarbeitskräfte und Beschäftigte in manuellen Tätigkeitsbereichen und im Dienstleistungssektor sind davon stärker betroffen. Ein geringeres Gesundheitsrisiko tragen dagegen Führungskräfte. Allerdings berichten sie tendenziell häufiger von Herzproblemen.

Über arbeitsbedingten Stress klagen knapp 30 Prozent der Beschäftigten. Jeden sechsten Befragten belasten die Probleme der Erwerbsarbeit auch in der Freizeit. Jeder Siebte hat häufig Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben in Balance zu halten. Zwei Drittel der Befragten sehen allerdings keine derartigen Vereinbarkeitsprobleme. Zusätzliche Belastungsfaktoren erwachsen aus den technischen Möglichkeiten, durch Digitalisierung und Kommunikationsmittel ständig erreichbar zu sein. Knapp ein Drittel der Befragten gibt an, dass von ihnen auch Erreichbarkeit in der Freizeit erwartet wird. Alarmierend ist, dass ungefähr jeder Zehnte die Freude an der Arbeit verloren hat.

Drei von zehn Beschäftigten treiben häufig Sport als Ausgleich zur Arbeit; knapp 41 Prozent tun dies hingegen selten oder nie. Personen mit gesundheitlichen Beschwerden verhalten sich dabei sehr ähnlich wie die gesunden Arbeitskräfte.

Auf die Frage, ob der Betrieb in den letzten drei Jahren Informationsveranstaltungen, Workshops oder Weiterbildungen zur gesundheitlichen Prävention angeboten hat, berichten 60 Prozent der Befragten, dass dies mindestens einmal der Fall war. Das Angebot solcher Veranstaltungen variiert allerdings nach Art und Größe des Betriebs. In Großbetriebe werden entsprechende Veranstaltungen häufiger angeboten als in Kleinbetrieben. Ein großer Teil der Beschäftigten in Nichtregierungsorganisationen, internationalen Organisationen und staatlichen Behörden berichtet von einem solchen Angebot.

Zufriedenheit mit der Arbeit

Mehrheitlich bewerten die in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer die Qualität ihrer Arbeit positiv. Über 60 Prozent äußern eine hohe Arbeitszufriedenheit. Nur acht Prozent sind wenig bzw. nicht zufrieden. Dieses Ergebnis ist nahezu identisch zum Vorjahr. Männer sind etwas zufriedener als die Frauen.

Neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit wurde auch die Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeit erfragt. Mit dem Arbeitsklima zeigen sich 55 Prozent aller Arbeitnehmer zufrieden; das entspricht dem Vorjahreswert. Zwischen Männern und Frauen gibt es in dieser Hinsicht keine Unterschiede in der Bewertung. Über die konkreten Arbeitsbedingungen im Betrieb äußern sich rund 53 Prozent der Befragten zufrieden; das sind vier Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Die Einschätzung von Männern und Frauen zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit geht an dieser Stelle leicht auseinander; männliche Arbeitnehmer urteilen etwas positiver. Beschäftigte, die in Luxemburg wohnen, sind mit den Arbeitsbedingungen zufriedener als die Einpendler.

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist deutlich gedämpfter. Ältere Arbeitnehmer zeigen sich deutlich zufriedener als die Jüngeren. Erwartungsgemäß hängt die Gehaltszufriedenheit eng von der Höhe der beruflichen Position ab.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt kommt auch in der Bereitschaft zum Ausdruck, den eigenen Arbeitgeber weiterzuempfehlen. Fast zwei Drittel der Befragten würden ihren aktuellen Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern weiterempfehlen. Männer sind dazu etwas häufiger bereit als Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr sind diese Ergebnisse stabil.

Wirtschafts- und Arbeitsstandort Luxemburg

Zum Abschluss jeder Quality of Work-Erhebung werden die Beschäftigten um persönliche Einschätzungen zur wirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs und der Betriebe, in denen sie arbeiten, gebeten. In der aktuellen Erhebung sehen 48 Prozent der Befragten die wirtschaftliche Entwicklung Luxemburgs optimistisch. Dieser Wert ist geringfügig höher als 2014.

Optimistischer als die Einschätzung zur Gesamtwirtschaft sind die Einschätzungen der Beschäftigten zur wirtschaftlichen Entwicklung ihres Betriebs bzw. der Organisation, in der sie arbeiten. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten äußern sich eher optimistisch, ein Viertel ist eher unentschieden und lediglich 10 Prozent äußern sich eher pessimistisch über die Zukunft ihres Arbeitgebers. Das Ergebnis ist sehr stabil über die zwei Jahre 2015 und 2014.

Die befragten Arbeitnehmer sollten auch die Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes einschätzen. Auch bei dieser Frage schätzen die Beschäftigten ihre persönliche Situation wesentlich positiver ein als die nationale Lage. Zwei Drittel der Befragten sehen ihren Arbeitsplatz in hohem Maße gesichert, 26 Prozent sehen sich in mittlerem Maße abgesichert. Lediglich acht Prozent stufen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als gering ein. Insbesondere unter jungen Menschen ist die Unsicherheit ausgeprägter. In Bezug auf die mittelfristigen Arbeitschancen – hier gefragt im Rahmen einer Fünfjahresperspektive ist mehr als jeder Zweite insgesamt optimistisch hinsichtlich der eigenen Arbeitsmarktchancen, nur jeder Siebte pessimistisch. Die jüngeren Kohorten sind dabei optimistischer als die Älteren.

Zusammenfassend betrachtet, stellt sich die eigene berufliche Perspektive und die des Betriebs in der Einschätzung der meisten Arbeitnehmer weitgehend positiv dar. Es sollte dabei allerdings nicht aus dem Blick geraten, dass die nationale Entwicklung deutlich kritischer gesehen wird.

1 Hintergrund, Zielsetzung, Methodik

1.1 Einordnung

Mit der Studie *Quality of work Luxembourg 2015* legt die Arbeitnehmerkammer Luxemburg den diesjährigen Bericht zur Erhebung der Arbeitsqualität in Luxemburg vor. Dieser Bericht bildet eine Teilstudie des übergreifenden Projekts „Quality of work Index“. Der „Quality of work Index“ ist ein 2013 in einem gemeinsamen Projekt mit der Universität du Luxembourg entwickeltes Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg. Der Fragebogen wurde 2013 erstmals in einer Piloterhebung eingesetzt. Ein Bericht zu dieser ersten Erhebung liegt vor, in dem auch die Indexbildung skizziert und diskutiert wurde (vgl. Steffgen & Kohl 2013).

Die Studie *Quality of work Luxembourg 2015* führt das regelmäßige Vorhaben der Arbeitnehmerkammer Luxemburg, Erhebungen zur Qualität der Arbeit aus Sicht von Beschäftigten in Luxemburg durchzuführen, fort. Die jährliche Befragung von Arbeitnehmern ermöglicht den Aufbau einer Zeitreihe, welche die Entwicklung und etwaige Änderungen der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf abbildet. Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind. Dies schließt alle Arbeitnehmer ein, die als Grenzgänger ihren Wohnsitz außerhalb Luxemburgs (in Frankreich, Belgien und Deutschland) haben.

Die Thematik der Arbeitsbedingungen und erlebten Arbeitsqualität steht in vielen europäischen Nationen aktuell in der Beobachtung. Insbesondere technologische Veränderungen, die Globalisierung der Märkte und nicht zuletzt die unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen der EU-Nationen geben Anlass, die wertvollen Human Resources nicht aus dem Blick zu verlieren. Arbeitsfähigkeit, Qualifikation, Arbeitsmotivation und gerechte Arbeitsbedingungen sind wichtige Eckpfeiler für die Weiterentwicklungsfähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen. Das Projekt *Quality of work Index Luxembourg* leistet einen Beitrag zur Transparenz. Die Erhebung steuert empirische Befunde für die Bewertung und Steuerung von Handlungsfeldern der Arbeitsökonomik bei.

Für die diesjährige Studie *Quality of work Luxembourg 2015* hat die Arbeitnehmerkammer zum zweiten Mal das infas-Institut aus Bonn mit der Erhebungsdurchführung, Auswertung und Berichtslegung beauftragt. Für das Erhebungsinstrument und die Konstruktion des Quality of work Indexes zeichnen die Universität Luxemburg und die Arbeitnehmerkammer Luxemburg verantwortlich. Die Berechnungen, Auswertungsarbeiten und Berichtslegung zum eigentlichen Index verantworten ebenfalls die Universität Luxemburg und die Arbeitnehmerkammer Luxemburg; der Quality of work Index ist daher nicht Gegenstand dieses Berichts, der sich auf die Darstellung der Befragungsergebnisse 2015 konzentriert.

Mit dem Ziel, Entwicklungen im Zeitverlauf durch Wiederholungsbefragungen (sog. Panelansatz) abzubilden, wurde in der Folgerhebung 2015 daran festgehalten, das entwickelte Konzept der Studie grundsätzlich zu replizieren. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, das Erhebungsinstrument (den Fragebogen aus 2014) im Kern zu belassen (inklusive der verwand-

ten Skalen des Fragebogens¹), aber nach Maßgabe inhaltlicher Kriterien anzupassen und zu ergänzen. Diese Fragebogenanpassungen betreffen bestimmte Frageformulierungen sowie die Einführung von einigen neuen Fragen. Eine detaillierte Übersicht über die Änderungen von Frageformulierungen und die eingeführten neuen Fragen ist im Anhang (siehe Anhang A.1) zu finden.

Der vorliegende Report gliedert sich in sechs Kapitel. In Abschnitt 1.2 werden das Forschungsdesign und die Umsetzung der Befragung 2015 in den vier Erhebungsländern sowie die Anpassungen des Fragebogens skizziert. In den nachfolgenden Kapiteln 2 bis 6 werden einzelne Themenaspekte der Erhebung 2015 vertiefend ausgeleuchtet und dargestellt. Kapitel 2 beinhaltet einen Überblick zu den soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten und den Merkmalen der Unternehmen und Betriebe, in denen sie arbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Betrachtung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Luxemburg leben und arbeiten, und der Personen, die aus den Nachbarländern einpendeln und in Luxemburg einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Kapitel 3 thematisiert Arbeitsbedingungen sowie kollegiale Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz. Auch die berufliche Weiterbildung wird beleuchtet. In Kapitel 4 werden Zusammenhänge von Arbeitsleben und persönlichem Wohlbefinden näher untersucht. Kapitel 5 stellt Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ins Zentrum und untersucht, wie unterschiedliche Beschäftigtengruppen ihre eigenen beruflichen Perspektiven sowie die wirtschaftlichen Perspektiven ihres Betriebs und von Luxemburg allgemein einschätzen. Im sechsten Kapitel wird die Arbeitszeit thematisiert sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Luxemburger Arbeitswelt diskutiert. Eine durchgehende Perspektive in den Kapiteln 3 bis 5 bildet die Frage, ob und in welchen Dimensionen sich nennenswerte Veränderungen im Zeitverlauf der vorliegenden drei Befragungsjahre ergeben haben.

1.2 Forschungsdesign und -umsetzung 2015

1.2.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

Die Erhebung 2015 wurde wie im Vorjahr als telefonische Befragung (CATI) durchgeführt.² Für die zweite Welle wurde eine Panelstichprobe mit 1.426 Personen eingesetzt, ergänzt um eine Auffrischungstichprobe. Alle Telefonnummern in der Stichprobe wurden durch ein wissenschaftliches Zufallsverfahren generiert. Für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmer wurde die Auswahl aus sämtlichen in Luxemburg existierenden Telefonnummern erzeugt, wobei 2015 erstmalig eine Stichprobe zum Einsatz kam, die sowohl Festnetz- als auch Mobilfunknummern enthielt (sog. Dual-Frame-Ansatz). Dabei wurde ein Mischungsverhältnis von 80 Prozent Festnetz und 20 Prozent Mobilfunk zugrunde gelegt, das so auch in der Interviewrealisierung erreicht wurde.

¹ Für die Abfrage von Häufigkeiten wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: nie, selten, manchmal, oft, (fast) immer. Für die Abfrage von Ausprägungsausmaßen wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: in sehr hohem Maße, in hohem Maße, in mittlerem Maße, in geringem Maße, in sehr geringem Maße.

² In der Erhebung 2013 wurde eine Teilstichprobe online befragt.

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 bilden Festnetztelefonnummern, weil nur sie regional eindeutig zuordenbar sind.

Der Feldverlauf erwies die Eignung und Qualität der eingesetzten Stichprobe. Die Stichprobenkonzeption bewährte sich nicht zuletzt aufgrund der vom Statistischen Amt Luxemburg (STATEC) auf Anfrage zur Verfügung gestellten Auswertungsdaten (basierend auf luxemburgischen Sozialversicherungsdaten) der Wohnsitze von Pendlern aus Frankreich, Belgien und Deutschland. Auf dieser Grundlage führte infas für alle drei 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.

Als Zielgröße für die Studie 2015 waren wie im Vorjahr insgesamt 1.500 Interviews zu realisieren, davon sollten ungefähr 900 Interviews auf Erwerbstätige aus Luxemburg und ca. 600 auf Pendlerinterviews (300 in Frankreich, 150 in Belgien und 150 in Deutschland) entfallen.

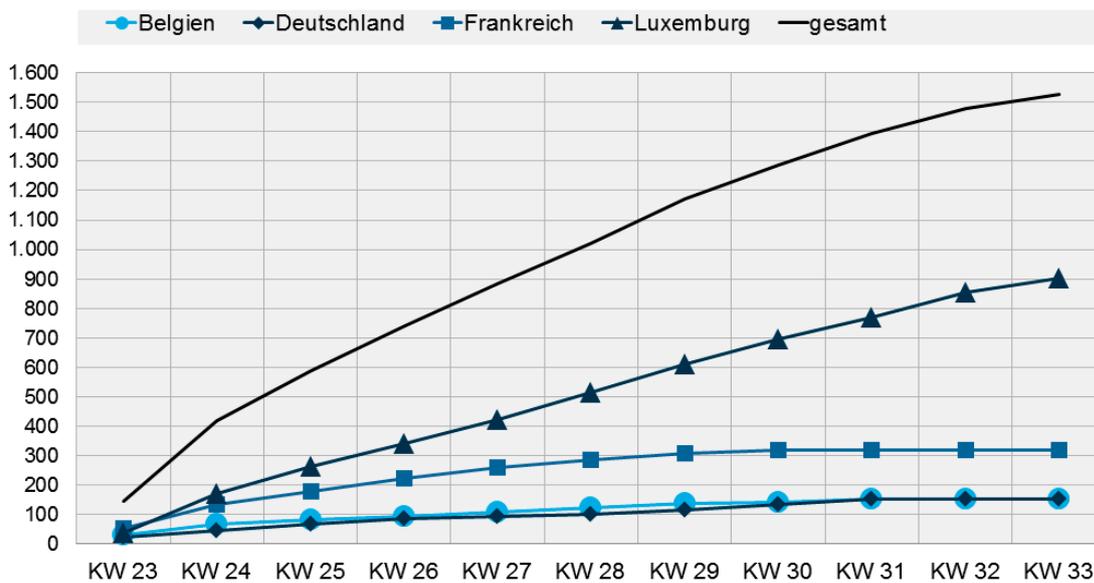
1.2.2 Feldrealisierung und -ergebnis

Um die Feldfähigkeit des angepassten Fragebogens zu überprüfen, wurde dieser im Mai 2015 einem Pretest mit 26 Interviews (davon: 8 Panelfälle, 18 Neufälle) unterzogen. Die telefonischen Befragungen der Haupterhebung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begannen am 01.06.2015 und wurden am 15.08.2015 abgeschlossen. Insgesamt wurden 1.526 Interviews realisiert, davon 904 Beschäftigte aus Luxemburg, 320 mit Wohnort Frankreich, 151 aus Deutschland und 151 aus Belgien.

1.2.2.1 Feldverlauf

Übersicht 1 zeigt die Realisierung der Interviews im Feldverlauf nach Kalenderwochen. Es ist dargestellt, wie sich die Gesamtzahl der Interviews über den Feldverlauf entwickelt hat. Über den gesamten Feldzeitraum zeigt sich ein kontinuierlicher Verlauf. Nach etwa 4 Feldwochen konnte bereits die Hälfte aller Fälle realisiert werden.

Übersicht 1 Feldverlauf nach Befragungsland



1.2.2.2 Final Outcome

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich bei infas an den Standards der *American Association for Public Opinion Research (AAPOR)*.³ Danach wird der *Final Outcome* in folgende Kategorien ausdifferenziert:

- Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE – Unknown Eligibility)
- Nicht Zielgruppe (NE – Not Eligible)
- Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact)
- Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA – Nonresponse-Not able)
- 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)

³ Vgl. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

Die Bearbeitungs-codes des *Final Outcome* bilden den endgültigen Bearbeitungsstatus einer Adresse ab. Hierzu wird zwischen den Feldcodes innerhalb eines Kontaktverlaufs eine Priorisierung vorgenommen. In der Regel gilt dabei der Status aus dem letzten Sprachkontakt zum Haushalt, auch wenn danach noch vergebliche Kontaktversuche unternommen worden sein sollten. So werden etwa mündliche Terminvereinbarungen oder persönlich erteilte Teilnahmeverweigerungen als Feldendstatus ausgewiesen, selbst wenn danach ein Interviewer noch vergeblich versucht haben sollte, die Zielperson zu erreichen.⁴

Übersicht 2 Feldendstand (Final Outcome): gesamt und nach Teilstichprobe

	Panel		Auffrischer		Gesamt			
					I	II	III	IV
<i>Spalten%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Einsatzstichprobe	1.426	100,0	39.965	100,0	41.391	100,0		
Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt (UE)	-	-	19.200	48,0	19.200	46,4		
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe (NE)/ außerhalb Grundgesamtheit	115	8,1	8.166	20,5	8.281	20,0		
Bereinigtes Brutto (I): Einsatzstichprobe abzüglich UE u. NE	1.311	91,9	12.599	31,5	13.910	33,6	13.910	100,0
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	237	16,7	7.311	18,3	7.548	18,2	7.548	54,3
Nonresponse – Nicht befragbar (NR-NA)	-	-	2	0,0	2	0,0	2	0,0
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	172	12,1	1.366	3,4	1.538	3,7	1.538	11,0
Nonresponse – Nicht teilnahmebereit (NR-R)	140	9,8	3.156	7,9	3.296	8,0	3.296	23,7
Realisierte Interviews	762	53,4	764	1,9	1.526	3,7	1.526	11,0

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

Insgesamt ist für rund 46 Prozent der Einsatzstichprobe die Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt, d.h. die Rufnummer war nicht vergeben oder es lag eine falsche Telefonnummer vor. Dieses Ergebnis basiert zwangsläufig auf den bei der Stichprobenziehung zufällig generierten Rufnummern, die sicherstellen, dass auch nicht gelistete Nummern in der Stichprobe enthalten sind. 20 Prozent der Bruttostichprobe gehören nicht zur Zielgruppe der Befragung. Bei den Panelfällen handelt es sich hier lediglich um 8 Prozent, die nicht mehr zur Zielgruppe zählen, weil sie mittlerweile nicht mehr mindestens 10 Stunden in Luxemburg arbeiten oder aus der Altersgruppe 16 bis 64 Jahre fallen. Ein großer Anteil der Panelfälle (knapp 17 Prozent) konnte in der Welle 2015 nicht erreicht werden, infolgedessen wurde kein Interview realisiert. Rund 10 Prozent der Befragten aus dem letzten Jahr haben ein erneutes Interview verweigert. Die Ausschöpfung und Mitwirkungsbereitschaft der für die Quality of work-Studie identifizierten Befragungspersonen, die in Luxemburg erwerbstätig sind, liegt bei 11 Prozent.

⁴ Detaillierte Hinweise zur AAPOR-Gruppierung sind in Anhang A.2 zu finden.

Wie geplant, wurden rund 900 Interviews mit Arbeitnehmern geführt, die im Großherzogtum wohnen. 320 Interviews entstanden mit Arbeitnehmern, die im angrenzenden Frankreich beheimatet sind. Je 151 Interviews geben Einpendler aus Belgien und Deutschland. Von den 1.526 realisierten Interviews wurde etwa die Hälfte mit Panelfällen geführt. Es wurden ausschließlich gültige Interviews realisiert.

Übersicht 3 Realisierte Interviews nach Teilstichproben und Befragungsland

Zeilen%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.526	100,0	762	49,9	764	50,1
Befragungsland						
Luxemburg	904	100,0	450	49,8	454	50,2
Frankreich	320	100,0	156	48,8	164	51,2
Deutschland	151	100,0	75	49,7	76	50,3
Belgien	151	100,0	81	53,6	70	46,4

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

In Luxemburg wurde über die Hälfte der Interviews auf Luxemburgisch und zu einem Drittel auf Französisch geführt. Bis Ende der Feldzeit wurden lediglich 2 portugiesische Interviews in Luxemburg realisiert. Französische Interviews wurden hauptsächlich in Frankreich und Belgien, deutsche Interviews hauptsächlich in Deutschland geführt.

Übersicht 4 Realisierte Interviews nach Befragungsland und Sprache

Zeilen%	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Portugiesisch	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.526	100,0	502	32,9	767	50,3	255	16,7	2	0,1
Befragungsland										
Luxemburg	904	100,0	502	55,5	302	33,4	98	10,8	2	0,2
Frankreich	320	100,0	-	-	318	99,4	2	0,6	-	-
Deutschland	151	100,0	-	-	5	3,3	146	96,7	-	-
Belgien	151	100,0	-	-	142	94,0	9	6,0	-	-

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

1.2.2.3 Panelbereitschaft

Die Panelbereitschaft ist, wie auch schon in der Vorwelle 2014, in allen vier Befragungsländern außerordentlich hoch. Insgesamt erklären sich 91 Prozent der Befragten dazu bereit, in einer Folgebefragung nochmals kontaktiert zu werden. In Luxemburg, Frankreich und Belgien liegt die Bereitschaft für ein weiteres Interview jeweils bei über 90 Prozent, in Deutschland bei 86 Prozent.

Übersicht 5 Realisierte Interviews nach Befragungsland und Panelbereitschaft

Zeilen%	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit		Verweigert	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.526	100,0	1.391	91,1	132	8,7	3	0,2
Befragungsland								
Luxemburg	904	100,0	819	90,6	83	9,2	2	0,3
Frankreich	320	100,0	299	93,4	21	6,6	-	-
Deutschland	151	100,0	130	86,1	21	13,9	-	-
Belgien	151	100,0	143	94,7	7	4,6	1	0,7

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten

1.2.2.4 Interviewdauer

Im Folgenden wird die Interviewdauer nach Teilstichprobe und Interviewsprache ausgewiesen. Die Dauer lag mit durchschnittlich 33 Minuten für das CATI-Interview im erwarteten Rahmen. Geplant war eine Interviewdauer von 32 Minuten.

Übersicht 6 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittel	Min.	Max.	Standardabweichung
Gesamt	1.508	33,0	7,3	59,8	6,83
Teilstichproben					
Panel	757	31,8	7,3	56,9	6,52
Auffrischer	751	34,3	11,2	59,8	6,89
Sprachen					
Luxemburgisch	496	33,2	7,3	59,8	7,23
Französisch	758	33,6	11,2	58,0	6,81
Deutsch	252	31,0	20,3	49,9	5,60
Portugiesisch	2	36,2	33,4	38,9	3,84
Befragungsland					
Luxemburg	892	33,6	7,3	59,8	7,10
Frankreich	318	33,0	22,1	56,9	6,52
Deutschland	148	30,5	20,4	49,9	5,62
Belgien	150	32,3	11,2	50,3	6,33

Quelle: CATI-Befragung, Methodendaten; Basis: Gültig realisierte Interviews mit gültiger Zeitangabe

1.2.3 Hinweise zur Gewichtung

Im Gegensatz zur letzten Erhebung gab es bei der diesjährigen Erhebung wesentliche Unterschiede, die insbesondere auch für die Gewichtung relevant waren und ein sehr viel komplexeres, mehrstufiges Gewichtungsverfahren erforderlich machten. Hier sind zum einen das Dual-Frame-Design (Festnetz- und Mobilfunkstichprobe) für die Auffrischungsfälle in Luxemburg und zum anderen die Befragung von Panelfällen der letzten Welle zu nennen.

Aus diesem Grund war es notwendig, eine mehrstufige Gewichtung einschließlich einer Integration der unterschiedlichen Stichproben in eine gemeinsame Stichprobe durchzuführen. Folgende Gewichtungsschritte wurden durchgeführt:

1. Dual-Frame-Gewichtung der Luxemburger Auffrischungsfälle inkl. Integration der beiden Stichproben (Festnetz- und Mobilfunkstichprobe) in eine gemeinsame Stichprobe.
2. Berechnung von Realisierungswahrscheinlichkeiten über Ausfallmodelle für die Panelfälle zum Ausgleich der Panelmortalität.
3. Die Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle in eine gemeinsame Stichprobe.
4. Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe an bekannte Randverteilungen der Grundgesamtheit.

1.2.3.1 Dual-Frame-Gewichtung für Luxemburg

Bei der Dual-Frame-Stichprobe war zu berücksichtigen, dass die gezogenen Festnetznummern sowie die Mobilfunknummern aus unterschiedlichen Auswahlrahmen (Frames) stammen, aus der „BIK-RSSE-Luxembourg-Auswahlgrundlage für Telefonstichproben“ (Festnetz) und der „BIK-RSSE-Luxembourg-Auswahlgrundlage für Mobilfunkstichproben“ (Mobilfunk).

Die beiden Stichproben lassen sich in Anlehnung an das von Gabler und Häder vorgeschlagene Verfahren (Gabler & Häder 2009) grundsätzlich so zusammenführen, dass die beiden Auswahlwahrscheinlichkeiten (Auswahlwahrscheinlichkeit in Festnetzstichprobe und Auswahlwahrscheinlichkeit in Mobilfunkstichprobe) addiert werden. Die gemeinsame Auswahlwahrscheinlichkeit (in beiden Stichproben zu sein) kann an dieser Stelle vernachlässigt werden, da diese extrem gering ist.

Bestimmender Faktor für die Auswahlwahrscheinlichkeit ist die Anzahl der Zielpersonen im Haushalt (reduzierte Haushaltsgröße), da bei mehreren Zielpersonen eine Zufallsauswahl (über das Last-Birthday-Verfahren) erfolgt und entsprechend die Auswahlwahrscheinlichkeit bestimmt werden muss. Zudem definiert auch die Anzahl der Festnetz- sowie der Mobilfunknummern die Auswahlwahrscheinlichkeit eines Haushalts bzw. einer Person: Über je mehr Nummern ein Haushalt bzw. eine Person erreichbar ist, desto größer ist auch die Chance, in die Stichprobe zu gelangen.

Die Auswahlwahrscheinlichkeit für Personen, in der Dual-Frame-Stichprobe repräsentiert zu sein, lässt sich bestimmen über:

$P(\text{Personen, Basis}) = ((k_F * (m_F / M_F) * (1 / z)) + (k_C * (m_C / M_C)))$, wobei:

- k_F = Anzahl Festnetznummern, über die der Haushalt erreichbar ist,
- m_F = realisierte Stichprobe im Festnetz,
- M_F = Anzahl Festnetznummern im Auswahlrahmen (bereinigt um ungültige Nummern),
- z = Anzahl Zielpersonen im Haushalt,
- k_C = Anzahl Mobilfunknummern, über die der Befragte persönlich erreichbar ist,
- m_C = realisierte Stichprobe im Mobilfunknetz,
- M_C = Anzahl Mobilfunknummern im Auswahlrahmen (bereinigt um ungültige Nummern).

1.2.3.2 Ausfallmodell für Panelfälle

Für die Panelfälle erfolgt zunächst eine Nonresponse-Adjustierung der Startgewichte der ersten Welle ($wt1$) mit dem Produkt der vorhergesagten Wahrscheinlichkeitswerte aus einem logistischen Regressionsmodell. Dabei wird auch berücksichtigt, dass inzwischen einige Befragte ihre Panelbereitschaft zurückgezogen haben oder aus anderen Gründen dem Panel nicht mehr zur Verfügung stehen.

Modelliert wurde die Teilnahmebereitschaft ($p_{\text{Teilnahme}_W2}$) mit der abhängigen dichotomen Variable $y=1$: Teilnahme an der Wiederholungsbefragung und $y=0$: Nichtteilnahme (Verweigerung bzw. nicht erreicht). Dazu konnte eine Vielzahl von erklärenden Variablen auf Basis der ersten Erhebungswelle herangezogen werden. Die Basis des Modells bilden alle 1.532 befragten Personen aus der ersten Welle.

Die aus dem Ausfallmodell abgeleitete Teilnahmewahrscheinlichkeit fließt in die Berechnung des vorläufigen Teilgewichts ($wt2_{\text{adjustiert_panel}}$) wie folgt ein:

$$wt2_{\text{adjustiert_panel}} = wt1 * (1/p_{\text{Teilnahme}_W2})$$

In der folgenden Übersicht 7 sind alle Parameter und Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen für die Panelfälle dargestellt.

Übersicht 7 Logistisches Regressionsmodell für Panelfälle

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,9352	0,526
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	Referenz	
25-34 Jahre	0,7282	0,412
35-44 Jahre	1,6537	0,176
45-54 Jahre	1,8687	0,092
55-64 Jahre	1,7630	0,143
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	0,9377	0,736
Deutschland	0,7026	0,055
Frankreich	0,8732	0,366
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,5681	0,000
Gewichtungsrelevante Indizes		
FCONDITION: Arbeitsbedingungen	1,2659	0,122
FORG_CHARGE: Arbeitsintensität und -komplexität	0,8334	0,089
FREVEN_FORMA: Einkommen und Ausbildung	0,9657	0,690
FRISQ_FLEX: physische Belastungen und Flexibilität	1,0524	0,452
FTRAIT_BURN: Suchtverhalten und Burn-out	1,1834	0,328
FCERTI_PERSP: Arbeitsplatzsicherheit	0,9870	0,877
Basis Fallzahl		1.532
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,0295

Quelle: infas, eigene Berechnung

1.2.3.3 Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle

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

1.2.3.4 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, des Wohnorts sowie der Staatsangehörigkeit 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 hat STATEC zur Verfügung gestellt. 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 von STATEC (Soll-Verteilung) sowie der mit den kalibrierten Gewichten berechneten Verteilungen ist in der Übersicht 9 dargestellt.

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

Übersicht 8 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht_w2
Fallzahl	1.526
Summe der Gewichte	1.526
Mittelwert	1
Standardabweichung	1,09
Min.	0,16
Max.	9,5
Effektive Fallzahl	700
Effektivitätsmaß	45,9

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven Gewichtsmerkmalen) 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 46% und entsprechend eine effektive Fallzahl von 700 Fällen ein sehr zufriedenstellendes Ergebnis. Dies spricht für insgesamt vergleichsweise geringe Selektivitätseffekte. Wie auch die folgende Tabelle verdeutlicht, erreichen die Abweichungen zwischen ungewichteter integrierter Stichprobe und der Grundgesamtheit nur bei der Altersverteilung deutliche Größenordnungen, deren Anpassung die Varianz der Gewichte nennenswert erhöht.

Übersicht 9 Soll-Ist-Vergleich

	Ungewichtet		Gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%	%	abs.	%
Gesamt	1.526	100,0	100,0	368.616	100,0
Geschlecht					
Männlich	850	55,7	59,6	219.317	59,5
Weiblich	676	44,3	40,4	149.299	40,5
Alter gruppiert					
15-24	29	1,9	4,2	25.081	6,8
25-29	81	5,3	15,4	46.874	12,7
30-34	102	6,7	12,5	55.645	15,1
35-39	184	12,1	17,7	55.047	14,9
40-44	272	17,8	15,0	57.787	15,7
45-49	337	22,1	15,7	55.500	15,1
50-54	289	18,9	11,4	42.147	11,4
55+	232	15,2	8,3	30.535	8,3
Alter u. Geschlecht kombiniert (aktive Kalibrierungsvariable)					
Männlich 15-29	60	3,9	11,0	40.457	11,0
Männlich 30-39	163	10,7	17,5	64.359	17,5
Männlich 40-49	337	22,1	18,7	68.886	18,7
Männlich 50-54	164	10,8	7,2	26.543	7,2
Männlich 55+	125	8,2	5,2	19.072	5,2
Weiblich 15-29	50	3,3	8,5	31.498	8,5
Weiblich 30-39	123	8,1	12,6	46.333	12,6
Weiblich 40-49	272	17,8	12,0	44.401	12,0
Weiblich 50-54	125	8,2	4,2	15.604	4,2
Weiblich 55+	107	7,0	3,1	11.463	3,1
Wohnort (aktive Kalibrierungsvariable)					
Belgien	151	9,9	11,1	40.971	11,1
Deutschland	151	9,9	11,1	40.896	11,1
Frankreich	320	21,0	21,8	80.314	21,8
Luxemburg	904	59,2	56,0	206.435	56,0

Fortsetzung Übersicht 9

Staatsangehörigkeit

(aktive Kalibrierungsvariable)

Luxemburg	599	39,3	30,2	111.488	30,2
Frankreich	400	26,2	24,3	89.602	24,3
Deutschland	162	10,6	10,9	40.197	10,9
Belgien	189	12,4	11,4	42.002	11,4
Andere	176	11,5	23,2	85.327	23,1

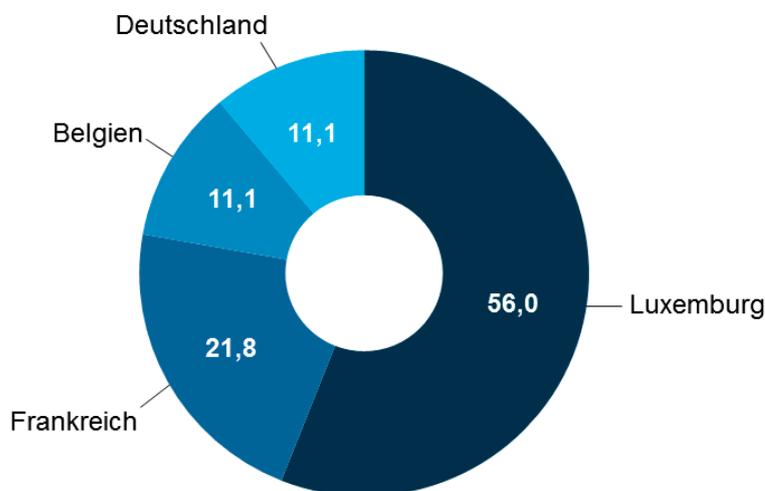
Quelle: STATEC Luxemburg; infas eigene Berechnung

2 Strukturmerkmale des Luxemburger Arbeitsmarkts

Arbeitsbedingungen und die damit korrespondierenden Einschätzungen der Arbeitnehmer zur Qualität ihrer Arbeit unterscheiden sich erfahrungsgemäß hinsichtlich der beruflichen Position und der sozialstrukturellen Zugehörigkeit der Antwortenden. Deshalb ist es sinnvoll, zunächst einen Blick auf die Struktur der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs zu werfen, bevor wir uns in den Folgekapiteln den Einschätzungen zur Arbeitsqualität, die im Zentrum der Erhebung stehen, zuwenden.

Eine Besonderheit, die den Luxemburger Arbeitsmarkt in ganz besonderer Weise kennzeichnet, ist der hohe Anteil der Arbeitnehmer, der aus den umliegenden Anrainerstaaten zur Arbeit einpendelt. Von den 386.616 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern (Stand: März 2014) wohnen 206.435 im Großherzogtum (56 Prozent) und 162.181 (44 Prozent) in den angrenzenden EU-Ländern. Die Hälfte der Einpendler kommt aus Frankreich und je ein Viertel aus Belgien und Deutschland (Übersicht 10). Schwerpunktmäßig pendeln die auswärtigen Arbeitskräfte aus dem Lorrain (Metz, Thionville), der Province de Luxembourg sowie den Regionen Trier/Bitburg und dem Saarland ein. Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist also sehr eng mit den Märkten der Euregio verknüpft.

Übersicht 10 Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land



Angaben in Prozent;

Basis: 388.616 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in Luxemburg (Stand März 2014)

Quelle: STATEC Sozialversicherungsstatistik

Soziodemografische Struktur

Die Arbeitnehmerschaft in Luxemburg besteht zu 60 Prozent aus Männern und zu 40 Prozent aus Frauen (vgl. dazu Übersicht 11). Ein Vergleich zwischen Einheimischen und Grenzgängern (*Frontaliers*) weist auf einige markante Unterschiede hin. Die heimischen Arbeitnehmer sind zu 57 Prozent männlich und zu 43 Prozent weiblich. Bei den Einpendlern aus Belgien und Deutschland liegt der Männeranteil leicht höher. Die aus Frankreich einpendelnden Arbeitnehmer weisen den höchsten Männeranteil auf; zwei Drittel dieser Arbeitnehmer sind männlich und ein Drittel weiblich.

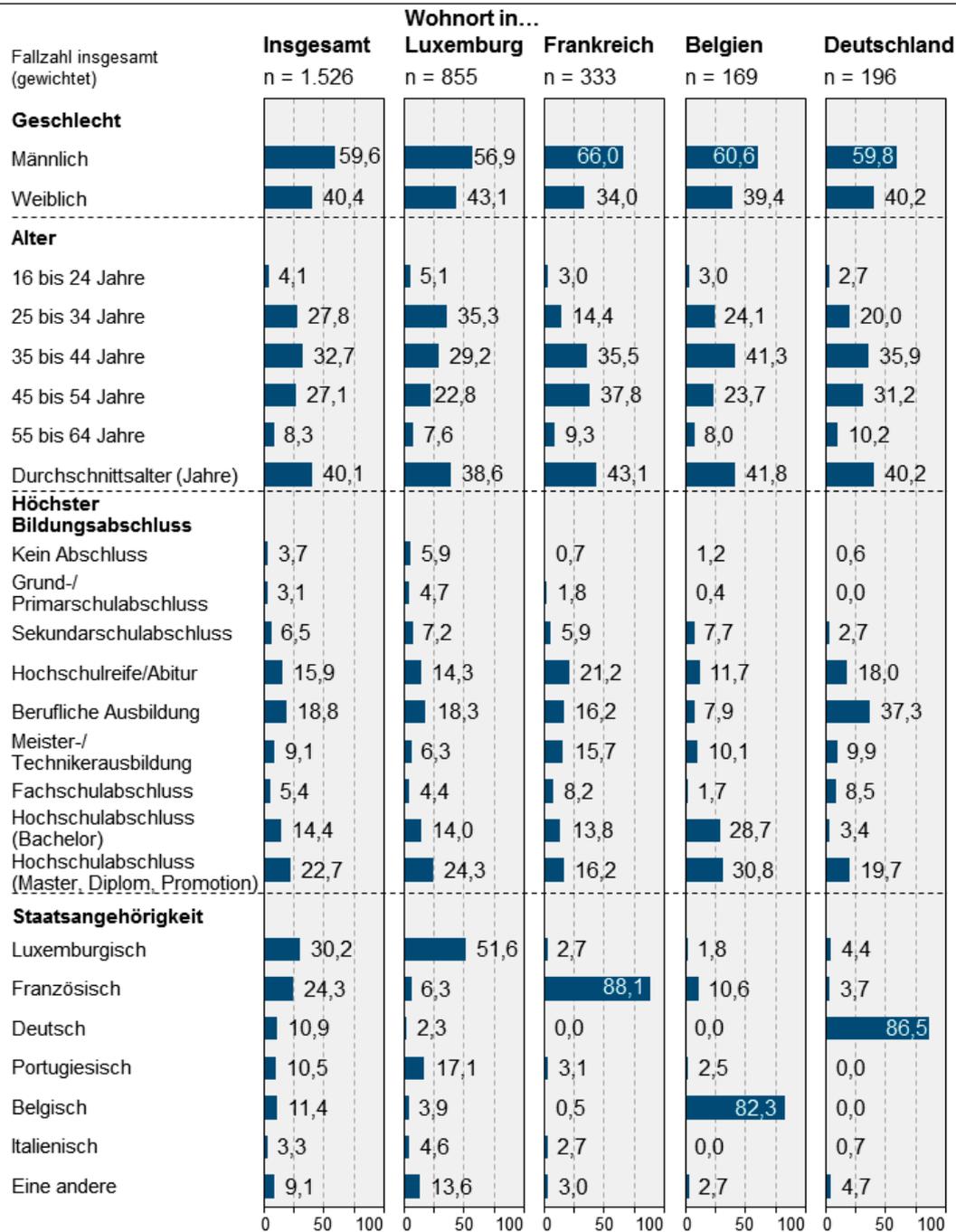
Der Altersdurchschnitt der Arbeitnehmerschaft in Luxemburg liegt bei 40 Jahren. Die Altersgruppen streuen in einer Normalverteilung um den Mittelwert. Die Hälfte der Arbeitnehmer ist jünger als 40 Jahre, die andere Hälfte ist über 40 Jahre alt. Grenzgänger sind im Durchschnitt 2 bis 4 Jahre älter als die einheimischen Beschäftigten.

Das Bildungsniveau der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer zeichnet sich durch eine gute Qualifikationsstruktur aus. Nur knapp 14 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb der Hochschulreife. 27 Prozent haben dagegen eine Hochschulausbildung und weitere 15 Prozent eine Fachschule bzw. eine Meister- oder Techniker Ausbildung absolviert. Das insgesamt gute Ausbildungsniveau der in Luxemburg heimischen Arbeitnehmer wird durch die gut ausgebildeten Arbeitskräfte aus den Anrainerstaaten noch gestärkt. In den Pendlerströmen spiegeln sich die Besonderheiten der Arbeitskräfte wie auch der Ausbildungssysteme wider. So ist der Anteil der Arbeitnehmer mit Techniker Ausbildung aus dem französischen Umland signifikant höher. Aus Belgien hat mehr als die Hälfte der Einpendler eine Hochschulausbildung, bei den deutschen Einpendlern ist dagegen der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte und Meister bzw. Techniker überdurchschnittlich hoch.

Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer zum Ausdruck. Lediglich 30 Prozent der Beschäftigten besitzen die luxemburgische Staatsangehörigkeit (Übersicht 11). Knapp ein Viertel hat die französische, je ein Zehntel die deutsche, belgische oder portugiesische Staatsangehörigkeit, 3 Prozent haben eine italienische Nationalität; die restlichen 9 Prozent gehören anderen Nationen an. Der Wohnsitz gibt zwar einen groben Anhaltspunkt hinsichtlich der Nationalität, interessant ist allerdings die breite Streuung der Arbeitsmigranten. So besitzt lediglich etwas mehr als die Hälfte der in Luxemburg wohnhaften Arbeitnehmer auch die luxemburgische Staatsbürgerschaft. 17 Prozent sind portugiesischer und 6 Prozent französischer Staatsbürgerschaft. Das restliche Viertel rekrutiert sich aus verschiedenen Nationen.

Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu über 80 Prozent auch die Staatsangehörigkeit ihres Landes. Es gibt allerdings auch bei den Arbeitsmigranten bemerkenswerte Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Euregio. Der Großraum um Luxemburg bildet ein Refugium, in dem Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen sind.

Übersicht 11 Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs I



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Betriebliche Struktur der Beschäftigung

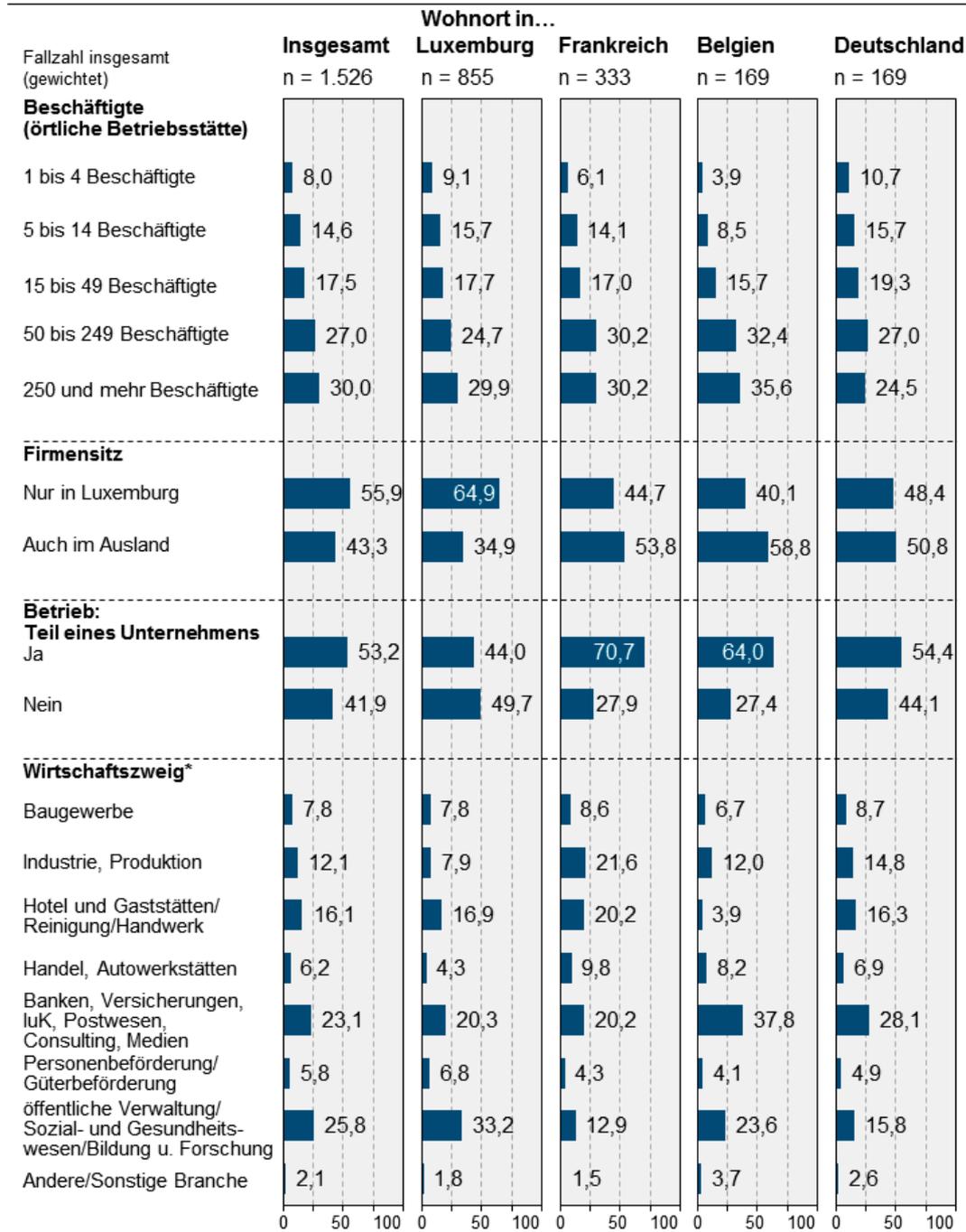
Zwei Drittel der Arbeitnehmer in Luxemburg sind in einem privaten Unternehmen beschäftigt. Daneben ist der öffentliche Sektor stark ausgeprägt. 20 Prozent der Beschäftigten sind bei einer staatlichen Behörde angestellt. Rund 7 Prozent stehen im Dienst einer europäischen oder internationalen Organisation und gut 4 Prozent arbeiten bei einer Nichtregierungsorganisation (NGO). Der Betrieb ist bei rund 56 Prozent der Beschäftigten ausschließlich in Luxemburg niedergelassen; bei 43 Prozent der Beschäftigten hat das Unternehmen noch einen Sitz im Ausland (Übersicht 12).

Der Luxemburger Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine starke Präsenz des Dienstleistungs- und des öffentlichen Sektors aus. Lediglich ein Fünftel der befragten Arbeitnehmer arbeitet im produzierenden Gewerbe oder Baugewerbe. Im privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich machen Banken und Versicherungen sowie Unternehmen der Informations- und Kommunikationsbranche, Beratungsunternehmen und der Medienbereich fast ein Viertel der Beschäftigung aus. Die öffentliche Verwaltung, das Sozial- und Gesundheitswesen sowie den Sektor Bildung und Forschung geben rund 26 Prozent der Befragten als Arbeitgeber an.

Zwischen den heimischen Arbeitskräften und den Einpendlern gibt es einige bemerkenswerte Unterschiede hinsichtlich der Wirtschaftszweigzugehörigkeit ihres Betriebs (Übersicht 12). In Luxemburg ansässige Kräfte sind zu einem Drittel in staatlichen Behörden beschäftigt. Die Fachkräfte, die aus Frankreich einpendeln, haben mit gut 30 Prozent einen besonderen Beschäftigungsschwerpunkt im Produktions- und Baubereich. Belgische Arbeitnehmer sind überproportional häufig im Sektor Banken, Versicherungen, IuK-Unternehmen bzw. im Consulting- und Medienbereich tätig. Einpendler aus Deutschland streuen breit über alle Wirtschaftszweige und sind stärker im Handwerk beschäftigt.

Die Beschäftigung findet schwerpunktmäßig in kleinen und mittelgroßen Betrieben statt. 23 Prozent der Arbeitnehmer sind in kleinen Betrieben mit bis zu 14 Beschäftigten tätig. 18 Prozent haben eine Anstellung in kleinen mittelständischen Betrieben bis 50 Beschäftigte und 27 Prozent bei größeren mittelständischen Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Lediglich 30 Prozent haben ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb mit mehr als 250 Arbeitnehmern (Übersicht 12).

Übersicht 12 Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs II



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“; *nur Branchen mit n = mind. 30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Beschäftigungsverhältnisse

Die im Rahmen der Erhebung befragten Arbeitnehmer haben überwiegend ein Beschäftigungsverhältnis. Lediglich 2,5 Prozent üben zwei oder mehr Tätigkeiten aus. Die Fallzahlen der Befragten mit mehr als einer Stelle sind entsprechend gering⁵, tiefergehende Analysen verbieten sich deshalb. Allerdings weisen die vorliegenden Zahlen auf eine Tendenz hin, die auch schon im Vorjahr beobachtet wurde. Der Anteil der Beschäftigten mit zwei und mehr Arbeitsstellen ist bei Arbeitnehmern mit niedrigem Bildungsabschluss, bei befristet Beschäftigten und bei Arbeitnehmern in Hilfstätigkeiten höher als bei anderen Arbeitnehmergruppen. Mehrfachbeschäftigung bildet eine seltene Ausnahme in Luxemburg und findet vor allem am „unteren Ende“ des Arbeitsmarkts statt.

Die Arbeitnehmer Luxemburgs sind in ihrer Hauptbeschäftigung zu rund 87 Prozent als Arbeitnehmer angestellt. 13 Prozent stehen im Beamtenstatus und 1 Prozent arbeitet als freier Mitarbeiter (Übersicht 13). Zwischen den Arbeitnehmergruppen unterscheidet sich die berufliche Stellung nur geringfügig. Bei den Frauen liegt der Anteil im Beamtenverhältnis um 4 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Ein deutlicherer Unterschied besteht allerdings in Abhängigkeit von der Staatsangehörigkeit. Luxemburger haben zu 28 Prozent einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 2 Prozent (Portugiesen) und knapp 5 Prozent (Belgier). Mit 17 Prozent ist der Beamtenanteil besonders hoch bei Angehörigen anderer Nationalitäten, die weder zu den „Frontaliers“ noch zu den häufigsten Bevölkerungsgruppen Luxemburgs zählen.

Übersicht 13 Berufliche Stellung

	Fallzahl (gewichtet)	Berufliche Stellung			
		Arbeitnehmer/in	Beamter/ Beamtin	Freie/r Mitarbeiter/in	Mithelfende Familien- angehörige
		<i>Anteile in Prozent der Fallzahl¹⁾</i>			
Insgesamt	1.526	86,8	12,1	1,1	0,0
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	461	70,7	28,2	1,0	0,1
Französisch	371	97,0	2,6	0,5	0,0
Deutsch	166	94,7	3,1	2,3	0,0
Portugiesisch	161	93,9	2,2	3,9	0,0
Belgisch	174	95,4	4,5	0,0	0,0
Italienisch	50	96,3	3,7	0,0	0,0
Eine andere	139	81,9	17,4	0,7	0,0

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

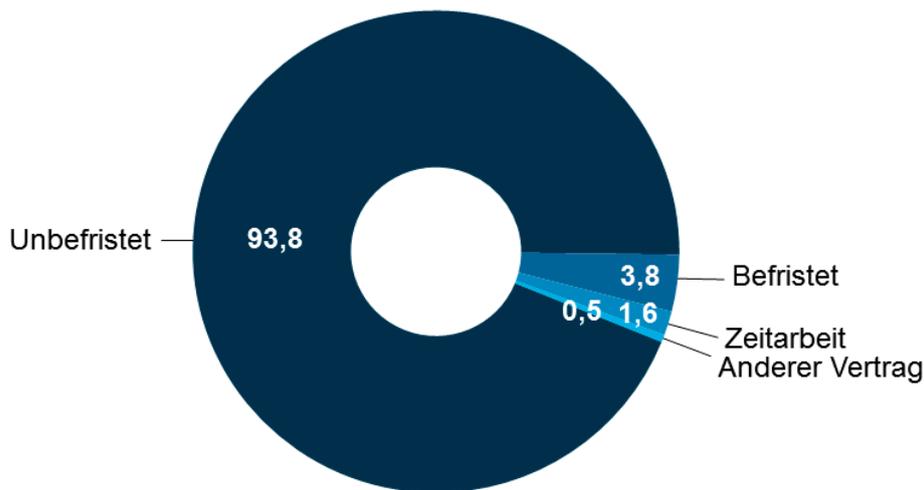
1) An 100 % Fehlende: „keine Angabe“

⁵ In der Erhebung 2015 wurden 38 Personen mit mehreren Tätigkeiten befragt.

Der Arbeitsvertrag von Arbeitnehmern, freien Mitarbeitern und mithelfenden Familienangehörigen in Luxemburg ist zumeist unbefristet (94 Prozent). Lediglich 4 Prozent der Befragten haben ein befristetes Arbeitsverhältnis. Knapp 2 Prozent sind in einem Zeitarbeitsverhältnis tätig. Leicht erhöhte Anteile von Befristungen berichten Arbeitnehmer der jüngeren Altersgruppen bis Mitte 30. In der Altersgruppe unter 25 Jahre ist auch der Anteil der Zeitarbeiter mit rund 6 Prozent vergleichsweise hoch. Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der prekär beschäftigten Kräfte deutlich und der Anteil der unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer steigt.

Im europäischen Vergleich ist in Luxemburg der Anteil der befristet Beschäftigten vergleichsweise niedrig. Dies liegt vermutlich in erster Linie daran, dass die Befristung an ganz konkrete Bedingungen wie z.B. Abwesenheitsvertretungen geknüpft sein muss. Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit rund 13 Prozent etwa dreimal so hoch wie in Luxemburg.⁶

Übersicht 14 Formen des Arbeitsvertrags – ohne Beamte



Angaben in Prozent; Basis ohne Beamte: 1.436 Befragte; an 100 % Fehlende: „Keine Antwort“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

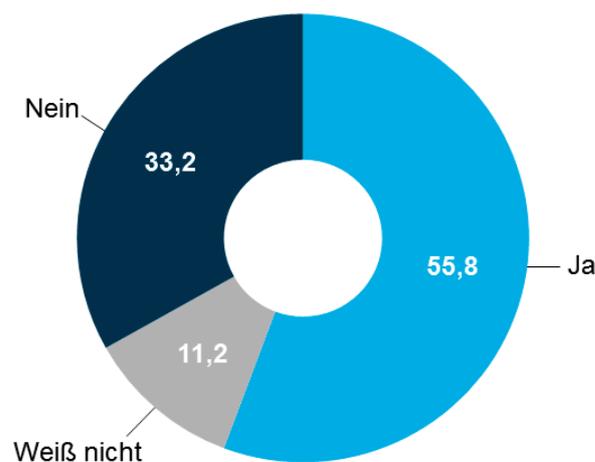
⁶ Siehe http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_etpga&lang=de

Kollektivverträge und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Kollektive Arbeitsverträge haben in Luxemburg eine wichtige regulierende Funktion auf dem Arbeitsmarkt. 56 Prozent der befragten Arbeitnehmer berichten, dass in ihrem Betrieb ein Kollektivvertrag gilt (Übersicht 15), ein Drittel verneint die Frage. Allerdings weiß jeder Zehnte nicht, ob für ihn ein Kollektivvertrag existiert.

Übersicht 15 Geltung von Kollektivverträgen

Der Betrieb hat einen Kollektivvertrag...



Angaben in Prozent; Basis: 1.526 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

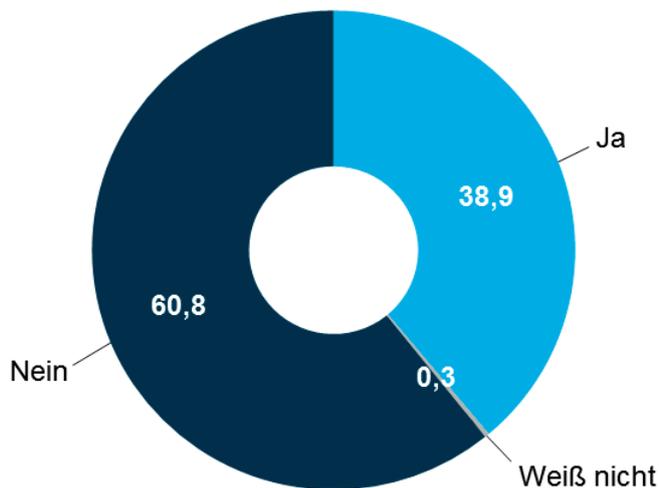
infas



Die befragten Arbeitnehmer Luxemburgs geben zu 39 Prozent an, Mitglied in einer gewerkschaftlichen Organisation zu sein (Übersicht 16). Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unterscheidet sich deutlich nach Staatsangehörigkeit. Während die Hälfte der Arbeitnehmer mit luxemburgischer und italienischer Staatsangehörigkeit Mitglieder einer Gewerkschaft sind, liegt der Anteil der gewerkschaftlich Organisierten bei französischen und portugiesischen Arbeitnehmern bei rund einem Drittel. Unter den belgischen Einpendlern sind 4 von 10 in einer Gewerkschaft. Mit einem Anteil von 29 Prozent haben die deutschen Einpendler den niedrigsten Organisationsgrad.

Der Anteil der gewerkschaftlich Organisierten ist bei älteren Arbeitnehmern höher als bei Jüngeren. Auch mit der Betriebszugehörigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer einer Gewerkschaft angehören.

Übersicht 16 Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft



Angaben in Prozent; Basis: 1.526 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen




Tätigkeitsgruppen

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

Hinweise zur ISCO-Codierung

Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren. Die ISCO-08 ist ein international einsetzbares Instrument, das für alle industriellen und post-industriellen Gesellschaften anwendbar ist und für diese Vergleichbarkeit bietet (vgl. Statistisches Bundesamt 2010).

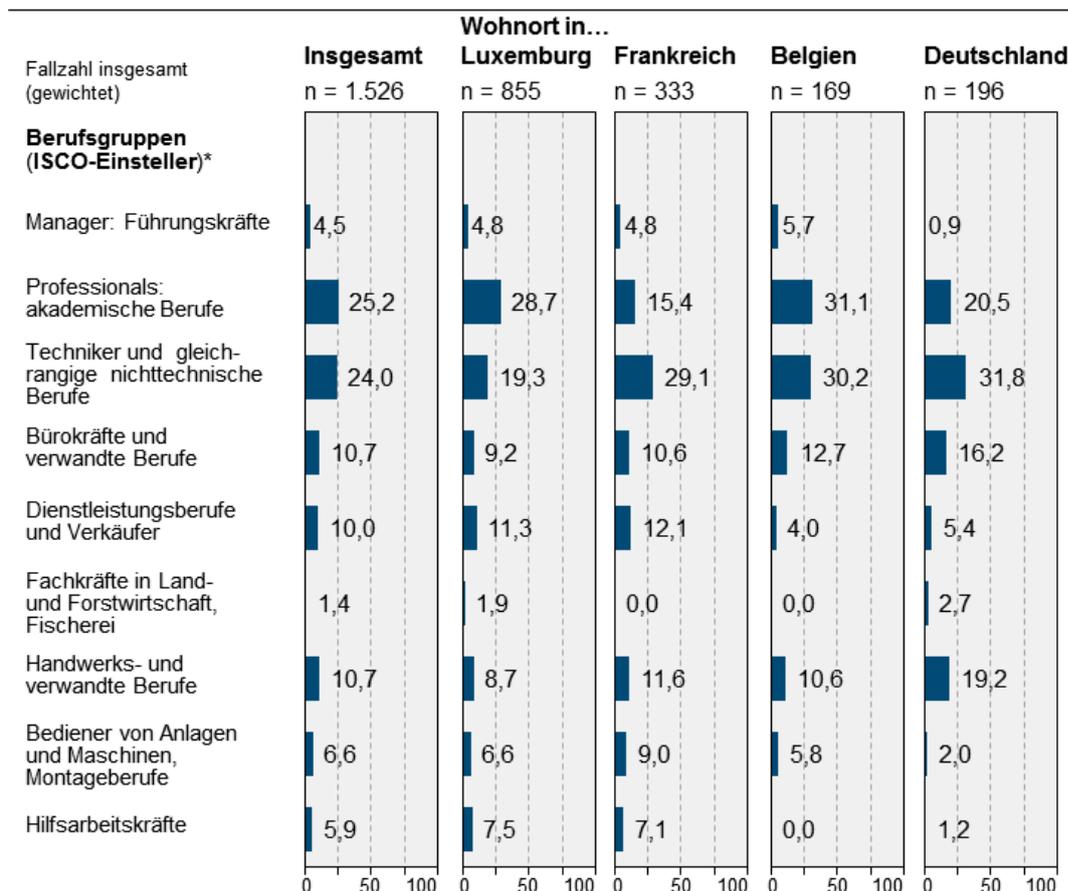
Bei infas verläuft der Codierprozess regelhaft als mehrstufiges Codiervorgehen mit Gegenprüfung. Vor der Codierung wurden die fremdsprachigen Angaben zunächst übersetzt. Die Erstcodierung ist ein Prozessschritt, der aus zwei Teilschritten besteht: einer maschinellen Vorcodierung sowie einer manuellen Vercodung. In der Regel erfolgt für alle Nennungen eine blinde Zweitcodierung. Codeabweichungen zwischen Erst- und Zweitcodierung werden in einem dritten Überarbeitungsschritt entschieden. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes sowie die Einhaltung der Codevergaberegeln geprüft.

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. Ein Viertel der Beschäftigten ist in einem akademischen Beruf tätig. Ein weiteres Viertel arbeitet auf dem Qualifikationsniveau Meister, Techniker und gleichrangige Berufe. Jeder zehnte Arbeitnehmer geht einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. Ebenfalls jeder

Zehnte übt einen Dienstleistungsberuf im Verkauf, bei Banken, Versicherungen oder im Gastgewerbe aus. Neben dem dominierenden Dienstleistungssegment ist der produzierende Sektor relativ klein dimensioniert. Lediglich 11 Prozent der Arbeitnehmer sind in Handwerksberufen tätig. Knapp 7 Prozent üben Tätigkeiten als Anlagen- und Maschinenbediener bzw. in der Montage aus. Als Hilfskräfte sind nur 6 Prozent der befragten Arbeitnehmer beschäftigt. Fachkräfte aus der Land- und Forstwirtschaft sind mit einem Anteil von 1 Prozent vertreten (Übersicht 17).

Zwischen den einheimischen Arbeitskräften und den Einpendlern gibt es einige markante Unterschiede. So weisen die in Luxemburg ansässigen Fachkräfte einen besonders hohen Anteil von akademisch gebildeten Professionals auf (29 Prozent). Lediglich bei Einpendlern aus Belgien ist dieser Anteil noch etwas höher (31 Prozent). Der Anteil der Techniker und gleichrangigen Berufe ist dafür bei Einpendlern aus allen drei Anrainerstaaten signifikant höher als bei den Arbeitskräften aus dem Großherzogtum. Aus Deutschland pendelt ein deutlich höherer Anteil an Handwerkern ein, während aus Frankreich deutlich mehr Arbeitnehmer in produzierenden und montierenden Berufen tätig sind.

Übersicht 17 Tätigkeitsfelder der Arbeitnehmer



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine“ und nicht kodierbare Angaben;
*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Ein großer Teil der Fragen in der Qow-Befragung widmet sich den Arbeitsbedingungen und den persönlichen Einschätzungen der Arbeitnehmer zur Situation an ihrer Arbeitsstätte. Zu den bestimmenden Faktoren der Arbeit gehören die körperlichen und mentalen Anforderungen der Arbeit sowie die Handlungsspielräume, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen. Dies korrespondiert mit Befunden der arbeitswissenschaftlichen Forschung, wonach die Arbeitsfähigkeit durch hohe mentale oder körperliche Arbeitsanforderungen, Mangel an Autonomieerleben und schlechte körperliche Arbeitsumgebungen ungünstig beeinflusst wird (siehe z.B. WAI-Manual 2015; Van den Berg et al 2009). Neben den aufgabenbezogenen Anforderungen bilden auch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz eine wesentliche Determinante der Arbeitsqualität. Die Zusammenarbeit und der persönliche Umgang mit Kolleginnen/Kollegen und/oder den Vorgesetzten nehmen in vielen Tätigkeiten einen breiten Raum ein und bilden entsprechend zentrale Komponenten bei der individuellen Bewertung der Arbeitssituation. Eine positiv erlebte Arbeitsqualität wird durch diese Faktoren wesentlich mitbestimmt, wie unlängst auch wieder durch eine deutsche Studie bestätigt wurde (Nübling et al. 2015).

Zunächst jedoch zu den Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes. Der Fragebogen thematisiert diesbezüglich insbesondere die Dimensionen mentale Anforderungen, physische Belastungen sowie Handlungsspielräume oder Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz. Zusammengefasst fallen bei Luxemburger Beschäftigten die mentalen Belastungen der Arbeitstätigkeiten für eine größere Mehrheit recht hoch aus, hingegen sind arbeitsbedingte körperliche Belastungen weniger häufig. Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz existieren, sind jedoch stark auf organisatorische Aspekte beschränkt. Die Betrachtung einiger Details eröffnet vielfältig interessante und differenzierende Befunde über das skizzierte Gesamtbild hinaus.

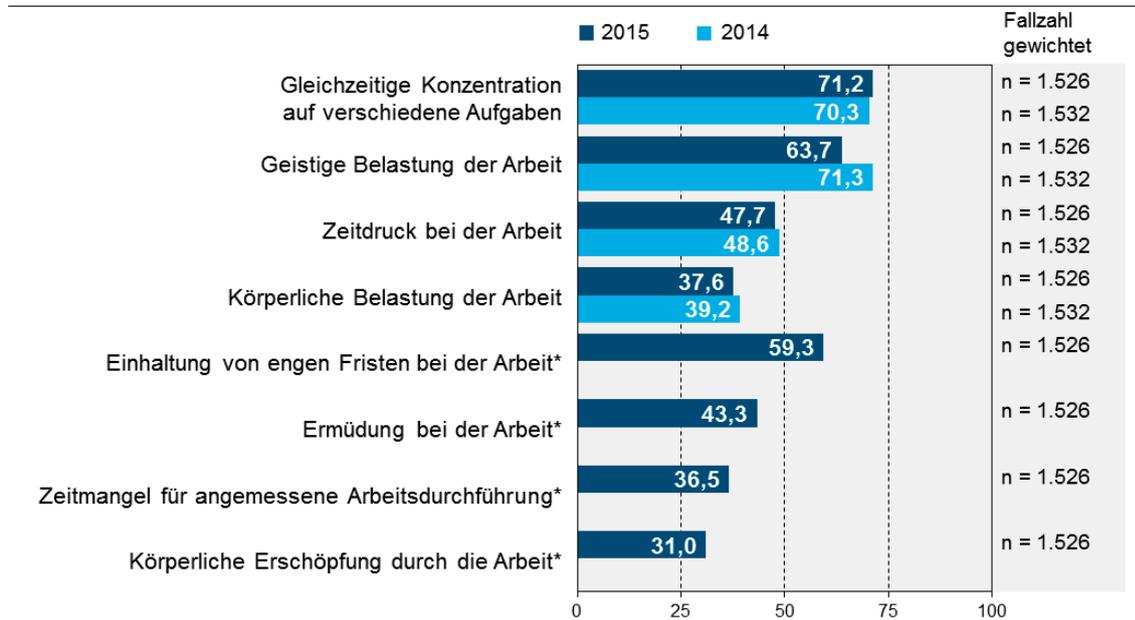
3.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an den mentalen und körperlichen Einsatz verbunden. Einen ersten Einblick in die Beanspruchungs- und Belastungsmomente bei Luxemburger Arbeitnehmern vermittelt eine Fragebatterie, die auch schon in der Vorjahreserhebung gestellt wurde.

Körperliche Anforderungen

Körperliche Beanspruchungen durch die Arbeit geben etwa 38 Prozent der Befragten zu Protokoll (Vorjahresbefragung 40 Prozent). Ein Drittel aller Beschäftigten fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft. Eine häufige oder fast immer auftretende körperliche Belastung durch die Arbeit konstatieren insbesondere die Schichtarbeiter (59 Prozent, Vorjahr 64 Prozent) bzw. Wochenend-, Abend oder Nachtarbeitende (51 Prozent, Vorjahr 54 Prozent) sowie die zwei jüngsten Alterskohorten der Befragung (16-24, 25-34) (50 bzw. 47 Prozent, Vorjahr 42 bzw. 47 Prozent). Über eine beständig auftretende körperliche Belastung durch Arbeit klagen außerdem befristet Beschäftigte (36 Prozent). Körperlich belastende Tätigkeiten werden zudem überdurchschnittlich häufig von Handwerkern, Anlagenführern/Monteuren sowie von Dienstleistungsberufen/Verkäufern berichtet. In diesen Arbeitnehmergruppen liegt der Anteil der häufig Belasteten jeweils über 60 Prozent.

Übersicht 18 Bewertung der mentalen und körperlichen Belastung durch die Arbeit



Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „(fast) immer“ und „oft“ bzw. „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“; Basis: Fallzahl insgesamt; *2014 nicht erhoben

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

infas



Unfall- und Verletzungsgefahr

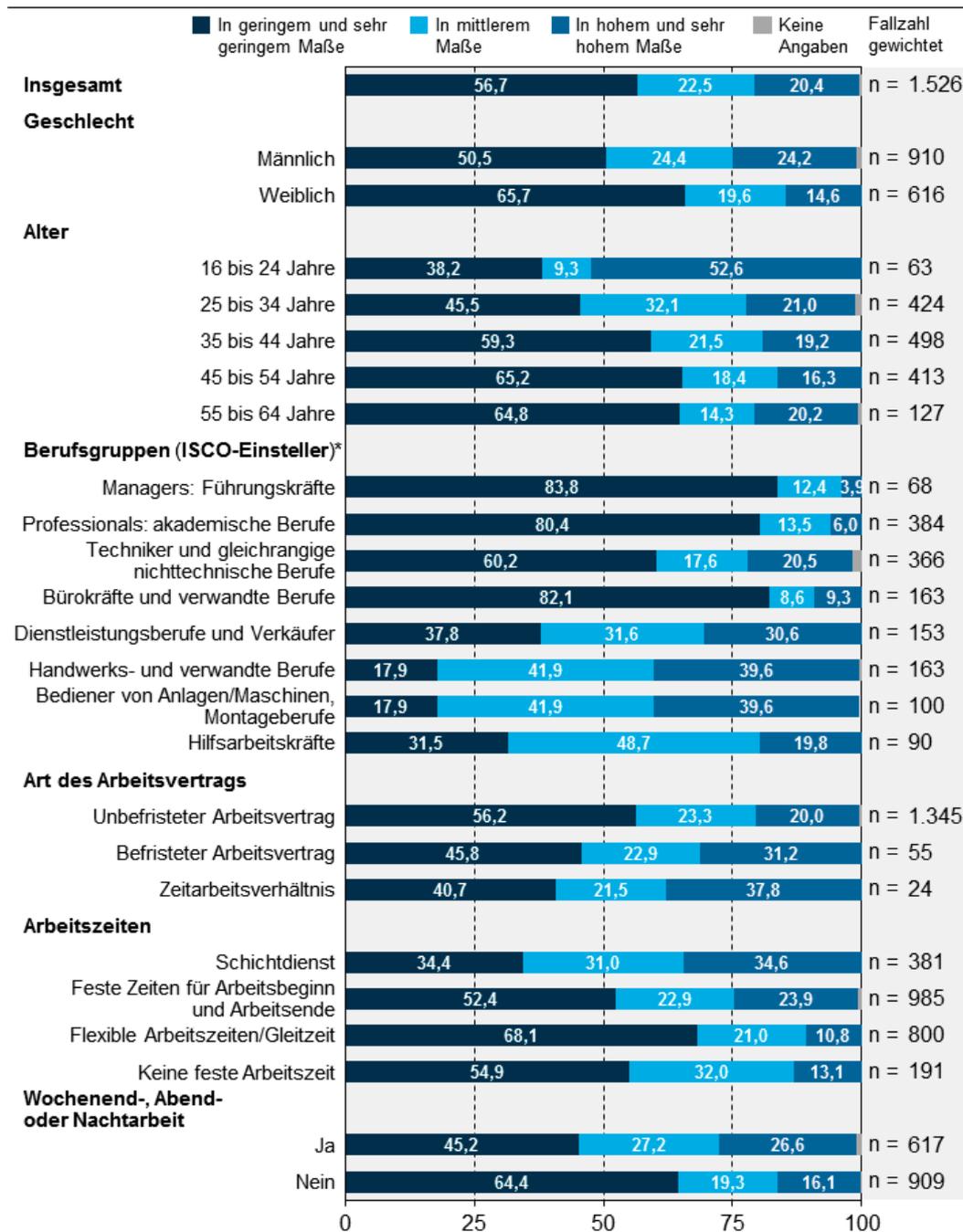
Mit Blick auf gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz sind nur 15 Prozent aller Beschäftigten betroffen, aber 24 Prozent aus der jüngsten Alterskohorte sowie 18 Prozent aller Männer und nur 10 Prozent der Frauen. Schichtarbeiter (29 Prozent), Beschäftigte mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit (23 Prozent) sind überdurchschnittlich betroffen. Mit Blick auf Ausbildung oder auch die Arbeitszeiten ergeben sich keine Hinweise auf systematische Zusammenhänge, außer dass Vollzeitbeschäftigte stärker betroffen sind als Teilzeitbeschäftigte. Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz sind hingegen für Führungskräfte und Akademiker gar nicht oder nur unterdurchschnittlich vorhanden, wohingegen manuell und technisch geprägte Tätigkeiten überdurchschnittliche Gefährdungspotenziale aufweisen.

Mit diesen Befunden korrespondieren partiell die Einschätzungen zur Unfallgefahr am Arbeitsplatz. Die gute Botschaft ist, dass fast zwei Drittel aller Befragten (63 Prozent) nach eigenen Angaben nur einem (sehr) geringen Unfall- oder Verletzungsrisiko an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Das Risiko einer häufigen Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz betrifft insgesamt eine Gruppe von 20 Prozent (Vorjahresbefragung drei Punkte weniger). Hohe Unfallgefahr ist bei Männern mit 24 Prozent beinahe um 10 Punkte höher als bei Frauen. Dieser Befund stimmt mit den Ergebnissen des Vorjahres überein.

Überdurchschnittlich häufig werden Gefährdungsmomente von bestimmten Arbeitnehmergruppen berichtet, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Dies gilt besonders für die jüngste Altersgruppe von 16-24 Jahre (53 Prozent, Vorjahr 37 Prozent), für Personen ohne Berufsausbildung und für Schichtarbeiter (35 Prozent, Vorjahr 31 Prozent). Das Unfallrisiko ist überproportional hoch bei Berufsgruppen mit ausgeprägten manuellen und körperlichen Tätigkeiten. Namentlich sind dies die Handwerks- und Maschinen-/Montageberufe (40-47 Prozent) sowie mit

Abstrichen auch Dienstleistungsberufe (31 Prozent). Dieses Ergebnis korrespondiert mit dem stabilen Befund beider Erhebungsjahre, dass ein Zehntel aller Befragten eine stark körperlich belastende Tätigkeit ausübt, die zugleich mit einem häufigen Unfallrisiko verbunden ist.

Übersicht 19 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz



Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
 Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Mentale Anforderungen

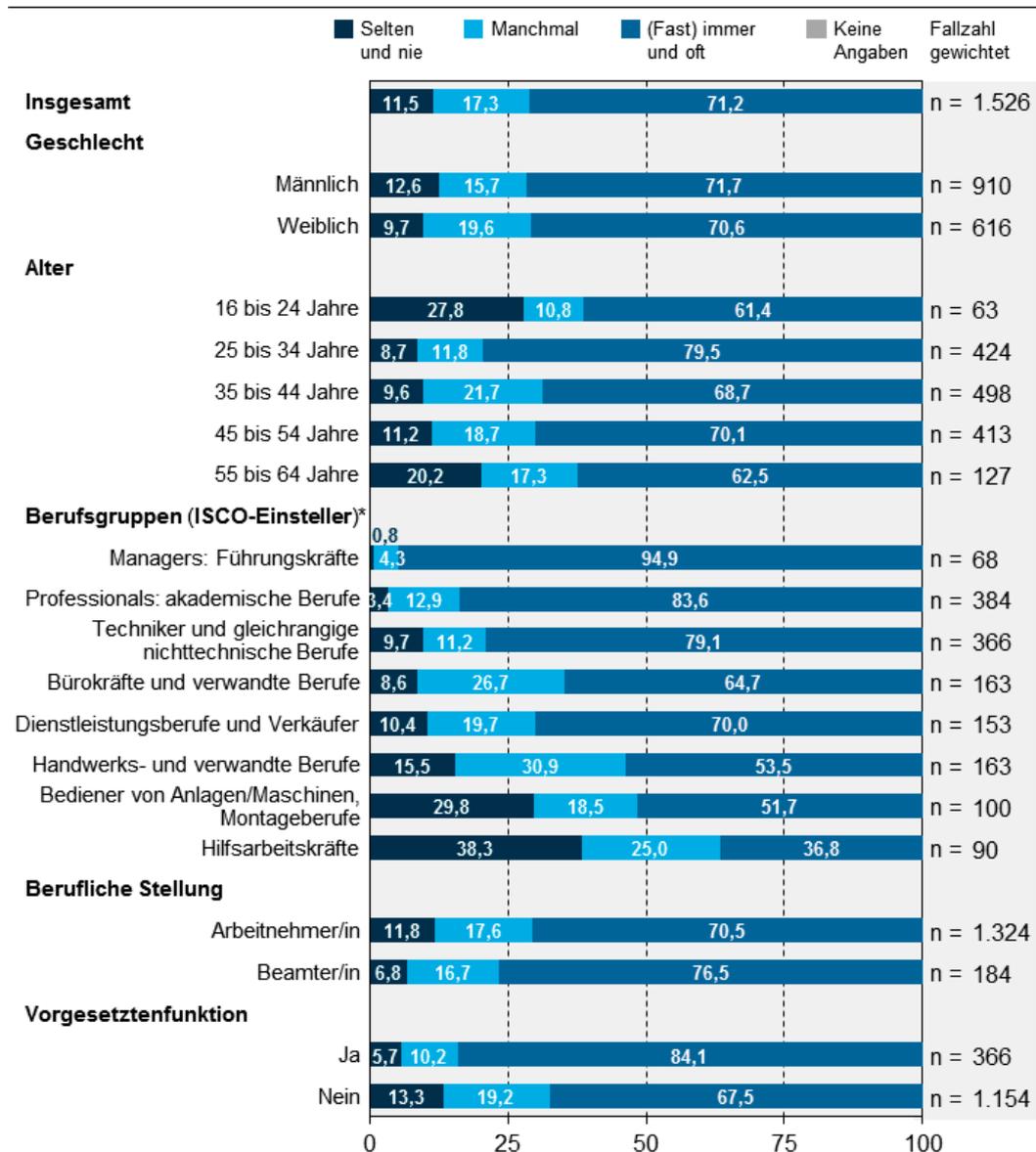
Im Kontrast zur Frage der körperlichen Belastung stehen die Antworten auf die Frage nach geistigen oder mentalen Anforderungen durch die Arbeitstätigkeit. Knapp 64 Prozent aller Befragten (2014 71 Prozent; 2013: 80 Prozent⁷) nehmen ihre Tätigkeit als häufig geistig beanspruchend wahr. Nur knapp 11 Prozent (Vorjahr 9) sehen mentale Anforderungen als irrelevant an. Arbeitstätigkeit ist also für die meisten Menschen mit mentalen Anforderungen verbunden. Dies gilt für einfache Tätigkeiten ebenso wie für hoch qualifizierte. So hält auch für knapp die Hälfte aller Personen ohne Bildungsabschluss die jeweils ausgeübte Tätigkeit häufig eine mentale Anforderung bereit. Lediglich ein Fünftel der Personen mit einfachem Bildungsabschluss gibt an, durch die Arbeitstätigkeit nie oder allenfalls selten geistig gefordert zu sein. Bei Personen mit hohen Bildungsabschlüssen verhält es sich umgekehrt: geistige Anforderungen sind vorherrschend (2015: zwischen 60 und 70 Prozent; 2014: 70 bis 80 Prozent). Tätigkeiten Hochqualifizierter ohne geistige Belastungen bilden die große Ausnahme (zwischen 5 und 8 Prozent der Hochschulabsolventen in beiden Erhebungsjahren).

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang auch, dass die Arbeitstätigkeit weder mit Überforderungs-, noch mit Unterforderungstendenzen einhergeht. Erfreulicherweise zeigen sich 2015 nur 11 Prozent von der Arbeit überfordert und nur 12 Prozent unterfordert, 58 bzw. 64 Prozent sehen diese Kriterien für sich praktisch kaum gegeben. Ältere ab 55 Jahren (65 Prozent), Beamte (64 Prozent) und Personen in Vorgesetztenfunktion äußern in besonders hohem Maße, nicht überfordert zu sein. Überforderungseffekte stehen nicht in einem eindeutigen Zusammenhang zum Umfang der tatsächlichen Arbeitszeit, aber offenbar zur Lage und Organisation der Arbeitszeit. So stellen höhere Anteile der Schichtarbeiter (17 Prozent), Personen ohne feste Arbeitszeit (19 Prozent) sowie Wochenend- und Nachtarbeiter (15 Prozent) gewisse Überforderungseffekte fest. Interessanterweise sind Personen mit Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit (weniger bezahlte Stunden) in überproportionalen Anteilen sowohl bei den Überforderten (17 Prozent) als auch den Unterforderten (24 Prozent) vertreten.

Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen u.a. aus der Komplexität und der Vielfältigkeit der Tätigkeit. So geben 70-71 Prozent aller Befragten in beiden Erhebungsjahren 2015 und 2014 an, sich oft oder (fast) immer auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 12-13 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit nie oder nur selten zu. Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind zudem besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen (vgl. Übersicht 20). Die Erhebung 2015 bestätigt zudem den Vorjahresbefund, dass der Anteil der von dieser Anforderung Betroffenen mit dem Umfang der faktischen Arbeitszeit wächst, in besonderem Maße wenn die Arbeitszeiten über der 40-Stunden-Grenze liegen.

⁷ Die verwendete Häufigkeitsskala 2013 unterscheidet sich in der oberen Antwortkategorie („Sehr oft“) von der oberen Kategorie 2014 und 2015 („(Fast) immer“). Daher sind die Ergebnisse 2013 mit 2014/2015 nicht in einem strengen Sinne vergleichbar, sondern hier vornehmlich zu Informationszwecken beigelegt. Da „(fast) immer“ semantisch eine etwas strengere Kategorie als „sehr häufig“ darstellt, könnte dies möglicherweise den erheblich höheren Wert der Befragung 2013 erklären.

Übersicht 20 Anforderung „Multitasking“: gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben



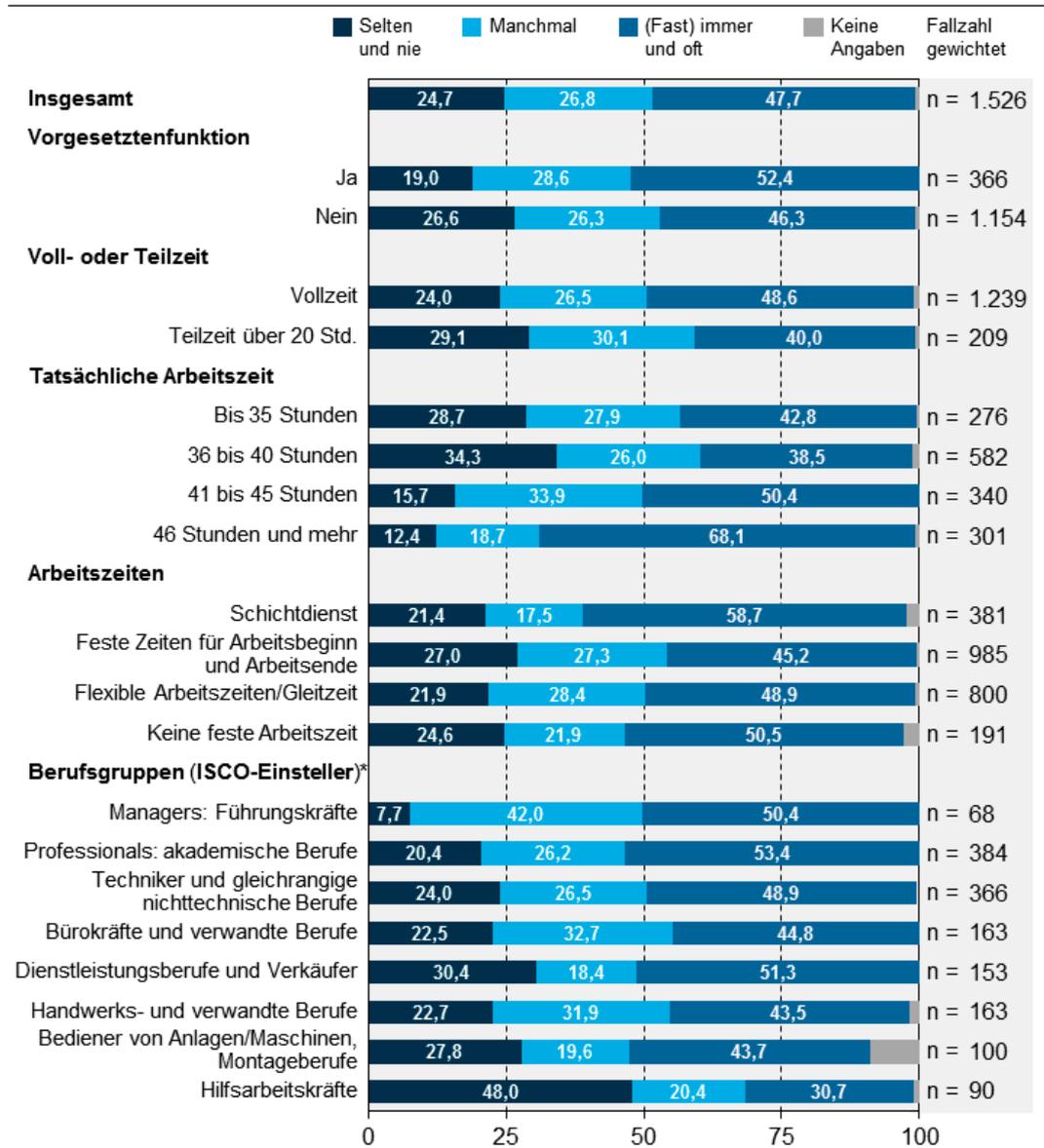
Frage: Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?
 Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Das Empfinden, unter Zeitdruck zu stehen oder sich gehetzt fühlen, tritt bei knapp der Hälfte aller Befragten häufig auf, bei 25 Prozent der Befragten jedoch nie bzw. selten. Dieses Ergebnis ist praktisch unverändert zum Vorjahr. Bei Personen mit Arbeitszeiten über 46 Stunden ist Zeitdruck und Hetze bei der Arbeit besonders stark (68 Prozent), ebenso bei Schichtarbeitern. Diese Ergebnisse decken sich stark mit denen des Vorjahres. Personen mit Vorgesetztenfunktion berichten in der Erhebung 2015 etwas seltener über ständigen Zeitdruck. Überdies sind die Unterschiede von Vollzeit und Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf diese Dimension 2015 deutlicher ausgeprägt als in der Vorjahreserhebung (Übersicht 21). Ob es sich bei diesen Verände-

rungen zum Vorjahr um reale Entwicklungen handelt oder ob sie erhebungsmethodisch bedingt sind, kann man erst nach der nächsten Erhebungswelle klarer beantworten.

Übersicht 21 Zeitdruck am Arbeitsplatz



Frage: Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

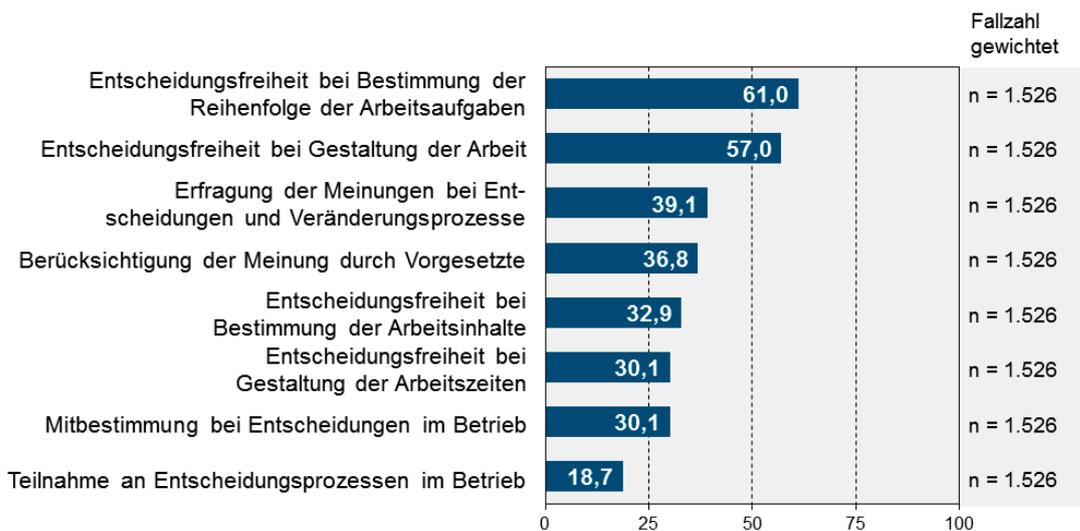
Handlungsspielräume

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen über die Reihenfolge der Aufgabenerledigung wie auch für die Gestaltung der Arbeit. Beide Aspekte bewerten sechs von zehn Arbeitnehmern positiv (Übersicht 22). Gruppenspezi-

fisch finden sich deutlich ausgeprägte Unterschiede (Übersicht 23). So konstatieren Führungskräfte (Manager) zu 88 Prozent, dass sie selbständig entscheiden können, wie sie ihre Arbeit ausüben. Gemessen an diesem Kriterium verfügen die Handwerksberufe (62 Prozent), die Akademiker (61 Prozent), die Techniker (56 Prozent) und die Dienstleistungsberufe (54 Prozent) ebenfalls über hohe Freiheitsgrade. Maschinenführer/Monteure und Hilfsarbeitskräfte sind demgegenüber deutlich eingeschränkter in ihrem Freiraum (42 bzw. 49 Prozent). Bei Personen mit Vorgesetztenfunktion (70 Prozent, Vorjahr 79) und bei Personen mit Arbeitszeiten über 46 Stunden sind die Freiheitsgrade ebenfalls sehr hoch (62 Prozent, Vorjahr 69). Beschäftigte aus Kleinst- und Kleinbetrieben (1-4 und 5-24 Beschäftigte) verfügen häufiger über (sehr) hohe Gestaltungsfreiräume als Beschäftigte aus größeren Betrieben.

Entscheidungs- und Handlungsfreiräume finden offensichtlich dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt sind. So sind Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten nur bei einem knappen Drittel der Befragten durch sie persönlich in hohem Maße mitgestaltbar. Auch die Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb sehen nur drei von zehn Arbeitnehmern. Unmittelbar in Entscheidungsprozesse involviert sind nach eigenem Bekunden nur knapp 19 Prozent der Befragten.

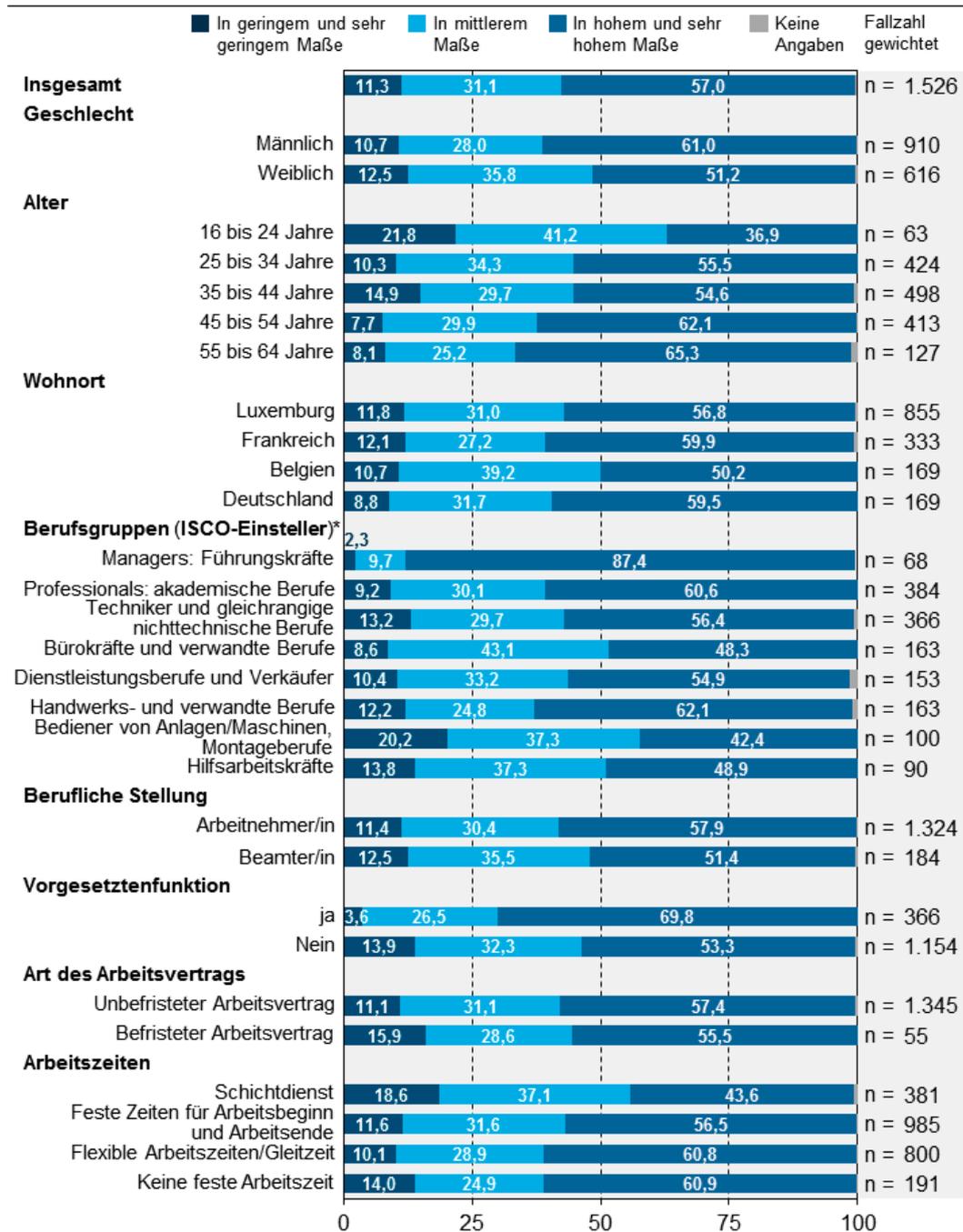
Übersicht 22 Bewertung von Handlungsfreiräumen und Teilhabe am Arbeitsplatz



Angaben in Prozent;
 Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 23 Entscheidungsfreiheit bei Gestaltung der Arbeit



Frage: In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?
 Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität des bzw. der unmittelbaren Vorgesetzten (siehe Übersicht 24). Im Zeitvergleich der Erhebungsjahre⁸ zeigt sich, dass mehr als vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen Maß mit Kolleginnen/Kollegen kooperieren. Direkte Zusammenarbeit ist praktisch der Normalfall. Unterstützung bei der Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen erfahren rund zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer. Lediglich acht (Vorjahr neun) Prozent der Befragten sehen sich in nur geringem oder sehr geringem Maße von Kolleginnen/Kollegen unterstützt.

Feedback durch Kollege und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und ggf. nach zu justieren. Die Wahrnehmungen und die Rückmeldungen des sozialen Umfeldes helfen das Selbst- und das Fremdbild zu überprüfen und ggf. Handlungsbedarf für eigene Korrekturen zu erkennen. Fehlende Rückmeldungen können zu Rollenunsicherheiten führen und begünstigen Konflikte. In der Erhebung wurde deshalb mit drei Items nach diesen Rückmeldungen durch Kollegen und Vorgesetzte gefragt. Die Beschäftigten beantworten die Frage eher zurückhaltend. Ein angemessenes Feedback erfährt demzufolge weniger als die Hälfte der Befragten. Allerdings verspüren 56 Prozent der Befragten eine persönliche Anerkennung durch den Betrieb. Ein hohes Maß an Respekt wird vor allem durch den Vorgesetzten vermittelt: 70 Prozent der Befragten erleben dies so. Die 2015 erstmalig gestellte Frage, in welchem Maße Vorgesetzte auch Rückmeldungen zu den beruflichen Kompetenzen geben, wird hingegen nur von etwas mehr als zwei Fünfteln positiv beantwortet.

Übersicht 24 Bewertung des kollegialen Umfeldes

	2013*	2014 ¹⁾	2015 ¹⁾
Häufigkeit direkte Zusammenarbeit mit Kollegen/Kolleginnen**	n.v.	n.v.	79,9
Kooperation mit Kollegen und Kolleginnen bei der Arbeit	75,0	84,0	81,9
Respekt durch unmittelbaren Vorgesetzten bei der Arbeit	57,7	71,2	69,8
Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen bei der Arbeit	60,0	65,0	63,7
Feedback durch Vorgesetzte oder Kollegen	38,6	45,5	47,2
Anerkennung der Arbeit durch den Betrieb	54,8	56,2	56,0
Rückmeldung durch Vorgesetzten zu den beruflichen Kompetenzen	n.v.	n.v.	42,4

¹⁾ Skala „in hohem Maße“ und „sehr hohem Maße“ (Top-Box) * 2013 generell aufgrund etwas anderer Frageformulierung und Skala nicht direkt vergleichbar: ** Häufigkeitsskala „oft“ und „(fast) immer“ (Top-Box)

Die grundlegende Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen empfinden 82 Prozent (Vorjahr 84 Prozent) aller Befragten als stark. Bei Männern ist dieser Anteil geringfügig (4 Punkte) höher als bei Frauen. Gering ausgeprägte Kooperation wird nur von drei Prozent (Vorjahr vier) der Befragten angegeben. Personen in Vorgesetztenfunktion fällen ein sehr positives Urteil über

⁸ 2013 ist zur Information mit in die Tabelle eingebunden, die Werte sind aber nicht streng mit 2014 und 2015 vergleichbar.

die Kooperationsbeziehungen (90 Prozent 2015, Vorjahr 92 Prozent). Im Unterschied dazu schätzen Anlagenbediener, Fachkräfte in Montageberufen und Hilfsarbeitskräfte die Zusammenarbeit mit nur 60-65 Prozent Zustimmung deutlich negativer ein als alle anderen Berufsgruppen.

Arbeitswissenschaftliche Studien belegen, dass das Verhalten von Vorgesetzten von großer Bedeutung für die Belastung von Arbeitnehmern, für ihre Arbeitszufriedenheit und im Extremfall für ihre mentale Gesundheit ist. Aus dieser Perspektive betrachtet ist also die Frage, in welchem Maße Beschäftigte sich durch den unmittelbaren Vorgesetzten bei der Arbeit respektiert fühlen, von besonderem Interesse. Diese Anerkennung durch den unmittelbaren Vorgesetzten erfahren rund 70 Prozent der Befragten für sich; lediglich sieben (Vorjahr acht) Prozent können solchen Respekt nur in (sehr) geringem Maße erkennen. Diese Befunde sind für 2014 und 2015 gleich. Bei Personen mit sehr langer Betriebszugehörigkeit und/oder sehr langer Stellenausübung fällt das Urteil etwas zurückhaltender aus als bei Personen, die noch nicht so lange im Betrieb oder auf ihrer jetzigen Stelle tätig sind (66 Prozent vs. bis zu 74 Prozent).

Schwerwiegender als gewisse Defizite bei der Unterstützung und Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte fallen Tatbestände des sogenannten Mobbing⁹ aus, weil damit negative Folgen oder Schädigungen der oder des Betroffenen explizit intendiert bzw. angelegt sind (vgl. Meschkutat et al. 2002). Die Quality of work-Erhebungen Luxemburg zeigen für drei ausgewählte problematische Verhaltensmuster durch die Kollegenschaft am Arbeitsplatz, dass zwar die große Mehrheit der Beschäftigten in Luxemburg praktisch davon nicht betroffen ist. Vier bis sechs von hundert abhängig Beschäftigten fühlt sich allerdings regelmäßig von den Kollegen oder Vorgesetzten ignoriert. Sieben bis acht von hundert Beschäftigten sehen sich regelmäßig mit der Zuweisung sinnloser Aufgaben konfrontiert und ein Anteil von ein bis zwei Prozent wird häufig durch Kollegen oder Vorgesetzten bloßgestellt.

Übersicht 25 Belastung auf der Arbeit durch Konflikte und problematische Arbeitssituationen

	2013		2014		2015	
	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾
von Kollegen oder Vorgesetzten ignoriert	87,4	4,8	82,2	5,7	83,7	4,0
Zuweisung sinnloser Aufgaben durch Vorgesetzten	76,5	6,7	76,0	7,8	75,5	8,0
Bloßstellung durch Vorgesetzten oder Kollegen	94,8	1,0	93,1	1,7	94,8	0,8
Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten	70,4	6,9	78,1	3,8	79,3	3,4
Konflikte mit Kunden, Klienten, Schülern oder Patienten	n.v.	n.v.	72,8	5,6	69,5	7,8

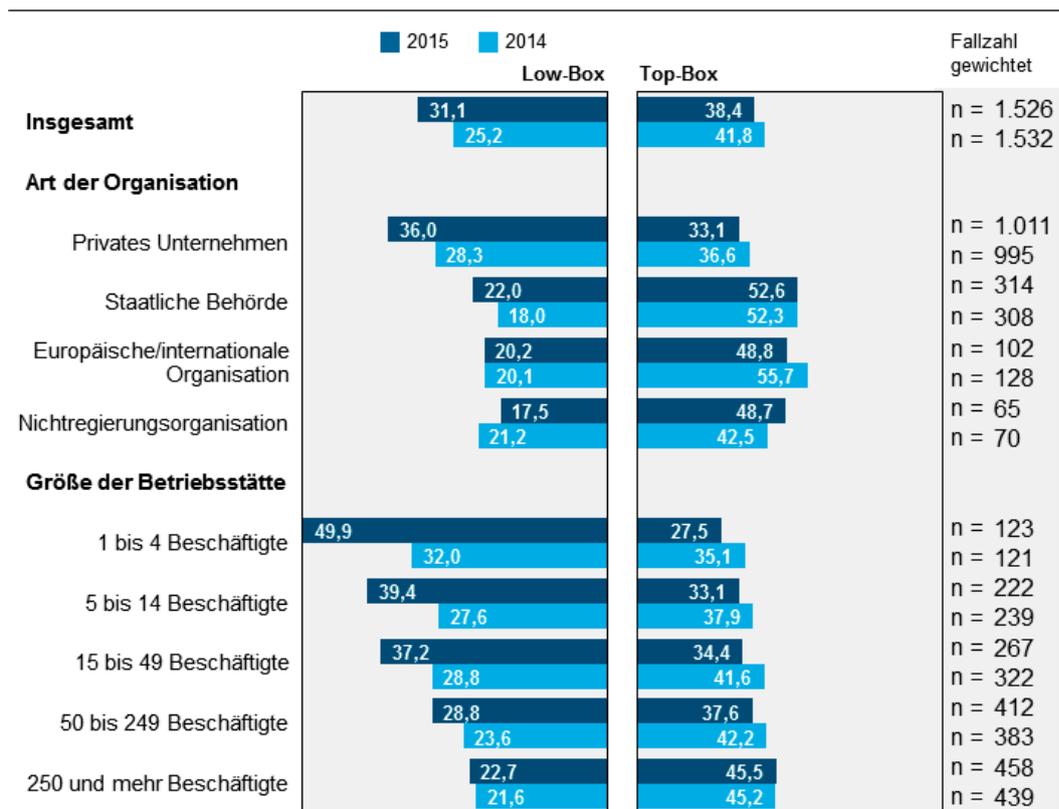
1) Antwortkategorien 2014/2015: "(fast) immer" und "oft" ; 2013: "sehr oft" und "oft"; darum eingeschränkte Vergleichbarkeit²⁾ Antwortkategorien: "nie" und "selten". Quelle: Quality of work Erhebungen Luxemburg 2015, 2014, 2013; eigene Berechnungen.

⁹ Unter Mobbing wird üblicherweise verstanden, dass über einen längeren Zeitraum hinweg gegenüber einer bestimmten Person wiederholt negative kommunikative Handlungen, Grenzüberschreitungen und Ausgrenzungen vorgenommen werden. In der Regel handelt es sich um ein Bündel unterschiedlicher Handlungen und Tatbestände. Tatsächlich gibt es unterschiedliche Definitionen, berücksichtigte Tatbestände und Abgrenzungskriterien, vgl. dazu z.B. die oben zitierte Studie.

3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

Eine Dimension der Arbeitsqualität bildet die Möglichkeit für eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven und die persönliche Weiterqualifizierung. Sowohl 2014 als auch 2015 wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße betriebliche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung vorhanden sind. Die Einschätzungen und Angaben zu diesem Bereich sind relativ stabil über diesen kurzen Zeitraum betrachtet (vgl. Übersichten 26 und 27) Gut zwei Fünftel der Befragten geben an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten [Top-Box] zu haben. Hingegen schätzen zwischen 25 (2014) und 30 Prozent (2015) die Weiterbildungsmöglichkeiten als eher gering [Low Box] ein. In staatlichen Behörden, europäischen/internationalen Organisationen werden die Möglichkeiten zur Weiterbildung von einem größeren Anteil ihrer Beschäftigten als gut bewertet als bei Beschäftigten von Privatunternehmen. NGOs schneiden 2015 in der Bewertung ihrer Arbeitnehmer um sechs Punkte besser ab als 2014 und erzielen damit ein ähnliches Ergebnis wie europäische/internationale Organisationen. Letztere schneiden ihrerseits 2015 um sieben Punkte schwächer ab als im Vorjahr, aber beinahe die Hälfte (49 Prozent) sind mit den Weiterbildungsoptionen dort sehr zufrieden.

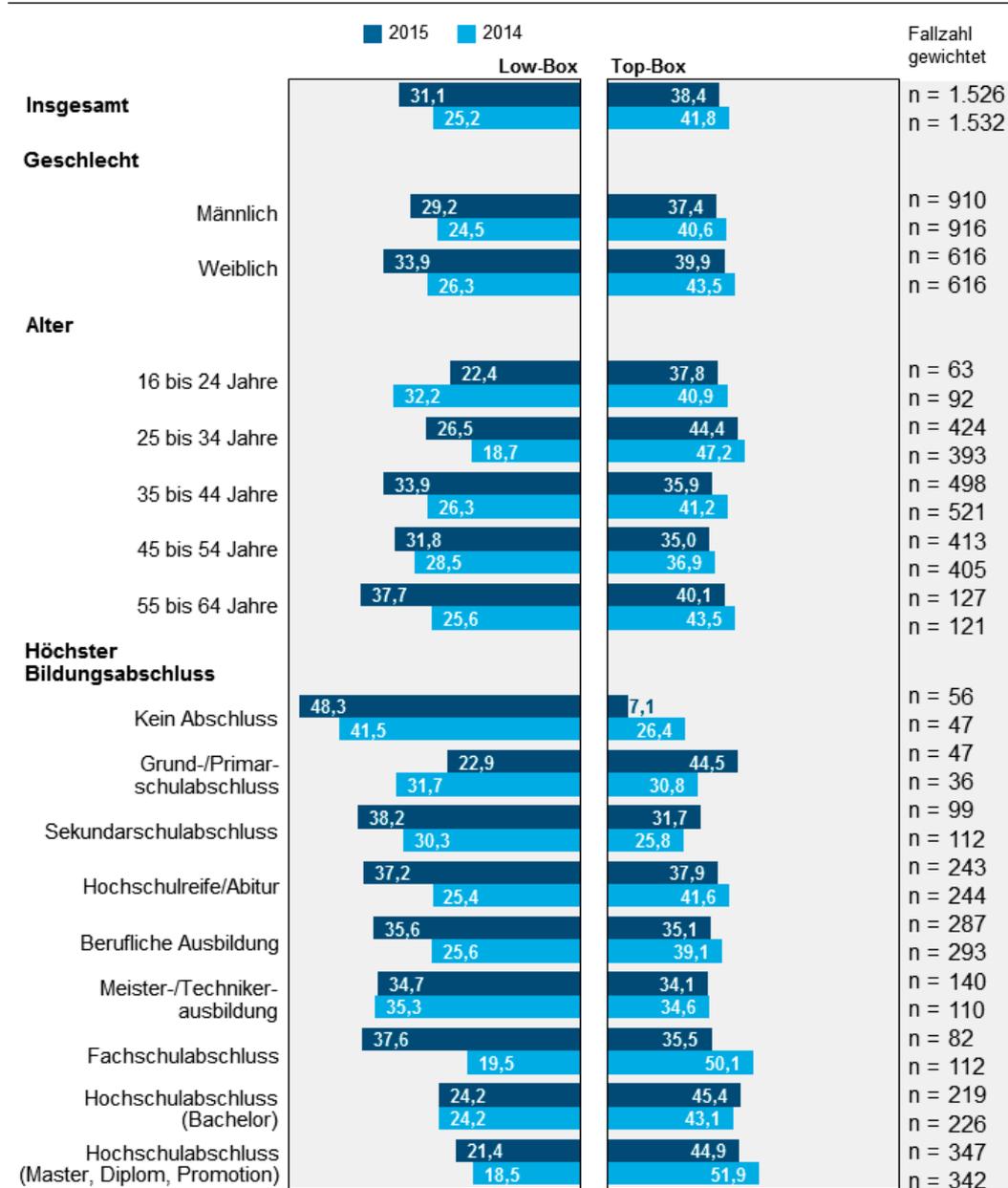
Übersicht 26 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I



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

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 27 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II



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

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Die Weiterbildungsmöglichkeiten steigen praktisch linear mit der Betriebsgröße. Beschäftigte in Kleinstbetriebe haben geringere Möglichkeiten auf eine Weiterbildung als die Arbeitnehmer in Großbetriebe. 2014 liegt der Anteil der positiven Einschätzungen bei Beschäftigten aus Kleinbetrieben um 10 Prozentpunkte niedriger; 2015 beträgt diese Differenz sogar 18 Punkte. Mit Ausnahme der Belegschaften von Großbetrieben fällt bei allen Betriebsgrößen der Anteil der positiven Bewertungen [Top Box] um einige Punkte niedriger aus als bei der Vorjahresbefragung.

Dieser Effekt zeigt sich auch bei der Betrachtung anderer Kategorien wie Altersgruppen oder Geschlecht. Wir gehen davon aus, dass diese Differenz in betrieblichen Veränderungen begründet liegt. Hinweise auf methodische Ursachen liegen nicht vor. Ausstrahlungseffekte der Vorfragen auf das Antwortverhalten bei dieser Frage können ausgeschlossen werden, da die unmittelbaren Vorfragen bzw. die Fragebogensukzession an dieser Stelle unverändert zum Vorjahr geblieben ist. Es bleibt der Befragungswelle 2016 vorbehalten zu prüfen, ob sich hier ein Trend zu sich verschlechternden Weiterbildungsmöglichkeiten abzeichnet oder sich die Ausschläge wieder etwas nivellieren.

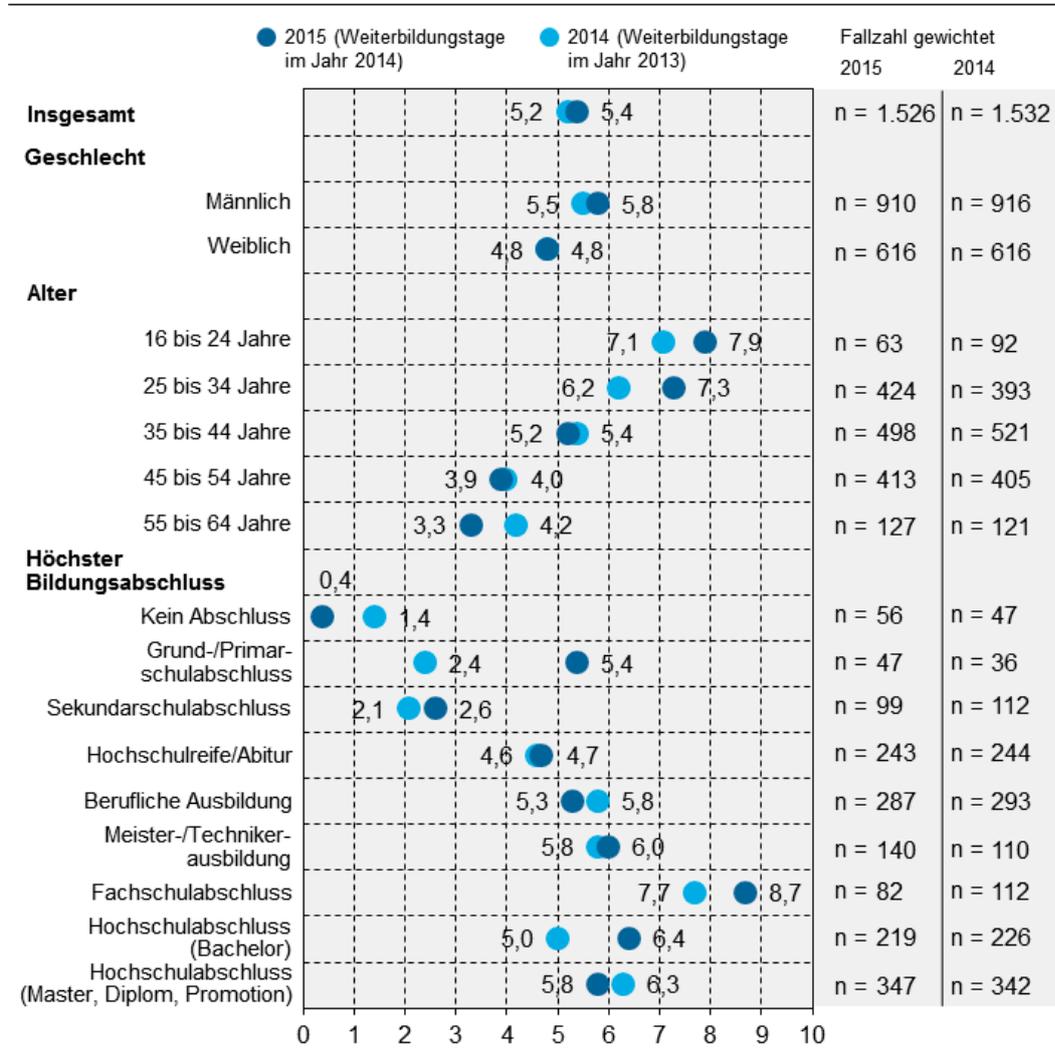
Die Weiterbildungsmöglichkeiten werden von Männern um drei Prozentpunkte positiver beurteilt als von Frauen. Personen mit einem niedrigen Bildungsabschluss sehen für sich weniger Weiterbildungsmöglichkeiten als Personen mit einer höheren Ausbildung. Hochschulabsolventen profitieren offenbar besonders stark von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten, wie die Antwortanteile aus beiden Befragungsjahren zeigen.

Bei der Einschätzung der Weiterqualifizierungsmöglichkeiten sind bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Altersgruppen zu beobachten. Aufmerksamkeit verdient der Befund, dass auch ältere Arbeitnehmer ihre Weiterentwicklungsmöglichkeiten positiv bewerten. Rund 40 Prozent der Älteren zwischen 55 und 64 Jahre sehen 2015 gute Möglichkeiten, sich im Betrieb weiter zu qualifizieren.¹⁰ Die Antworten der Personen zwischen 35 und 54 Jahre bewerten diese Möglichkeiten im Vergleich dazu sogar schlechter (zwischen 35 und 36 Prozent), die Gruppe zwischen 25 und 34 schätzt die Weiterbildungsoptionen am höchsten ein (44 Prozent). Diese Antwortstruktur entspricht vollkommen der Vorjahresbefragung, 2014 allerdings mit etwas besseren, also höher liegenden Werten als 2015.

Die ungleiche Verteilung der Weiterbildungschancen lässt sich noch besser an den tatsächlichen realisierten Weiterbildungen ablesen, die im Qow über die absolvierten Weiterbildungstage des Vorjahres gemessen wird (Übersicht 28). Personen mit Fachschulausbildung haben in beiden Erhebungsjahren die durchschnittlich höchste Anzahl an Weiterbildungstagen. Personen mit Meister- oder Techniker Ausbildung sowie Akademiker folgen mit etwas Abstand. Menschen ohne Berufsausbildung und Teilzeitbeschäftigte haben dagegen wesentlich weniger Zugang zu Weiterbildung als Höherqualifizierte und Vollzeitbeschäftigte. Personen in Vorgesetztenfunktion haben nur geringfügig höhere mittlere Weiterbildungsanteile als Personen ohne Vorgesetztenfunktion. Differenziert nach Berufsgruppen profitieren insbesondere Führungskräfte von einem hohen Weiterbildungsvolumen (Ø 7,5 Tage), Techniker und gleichwertige Berufe (Ø 6,6 Tage) sowie Monteure und Anlagenführer (Ø 6,8 Tage).

¹⁰ Es wäre interessant zu überprüfen, ob diese Befunde indirekt mit dem sogenannten „healthy worker effect“ in Zusammenhang stehen, also dem Umstand, dass gesunde Ältere eher im Arbeitsmarkt länger verbleiben und Beschäftigte in schlechterem gesundheitlichem Zustand den Arbeitsmarkt wahrscheinlich früher verlassen. Dafür bedürfte es aber einer Studie mit Längsschnittdesign, wie sie bspw. in Deutschland mit der lidA-Studie praktiziert wird (vgl. Hasselhorn et al. 2014).

Übersicht 28 Weiterbildungstage



Frage: Wie viele Weiterbildungstage hatten Sie im letzten Jahr?
Mittelwerte in Tagen

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen



Die Anzahl der Weiterbildungstage sinkt interessanterweise kontinuierlich mit steigendem Lebensalter, was den Prinzipien des „lebenslangen Lernens“ im Grunde zuwiderläuft. Möglicherweise treffen sich hier betriebliche Interessen mit persönlichen Interessen der Beschäftigten: Betriebe tendieren dazu, eher in jüngere Mitarbeiter zu investieren – mehr als 90 Prozent der Weiterbildung wird laut Qow-Ergebnissen über die Betriebe finanziert – um im Zeitverlauf davon stärker profitieren zu können als dies bei älteren Mitarbeitern erwartet wird. Etwas ältere Beschäftigte wiederum mögen hingegen nach der häufig besonders verdichteten Karriereaufstiegs- und Familienphase zwischen 25 bis 35 oder 40 Jahre (sogenannte „Rush Hour of Life“, vgl. Lothaller 2009) zu weiterer Weiterbildung evtl. weniger geneigt sein oder solche für notwendig erachten.

Diese These korrespondiert in jedem Fall mit den Ergebnissen zu Möglichkeiten und zur betrieblichen Unterstützung des Karriereaufstiegs. Lediglich 14 bzw. 13 Prozent der 35- bis 44-Jährigen und 55- bis 64-Jährigen erachten 2015 ihre Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten als hoch, aber 26 bis 28 Prozent der zwei jüngsten Jahrgänge.¹¹ Und 34 bis 35 Prozent der zwei jüngsten Altersgruppen (16-24, 25-34) sehen Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten vom Betrieb stark unterstützt, aber nur 17 bis 19 Prozent der älteren Jahrgänge.

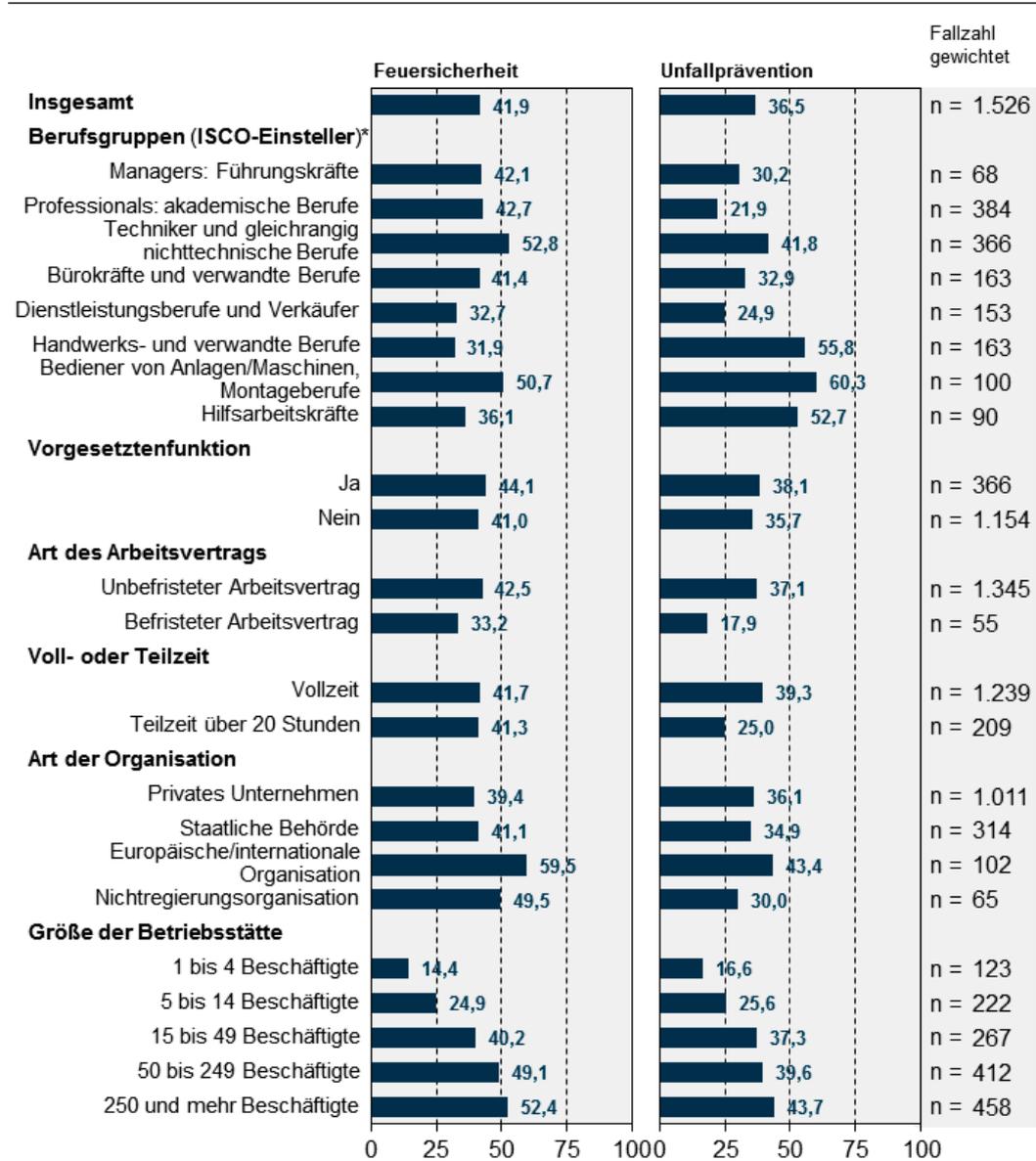
Zur Weiterbildung der Beschäftigten sind auch Informationsveranstaltungen und Schulungen zu spezifischen Themen aus dem Kontext des Arbeitslebens zu zählen. Dies umfasst (möglicherweise verpflichtende) Veranstaltungen zur Arbeitssicherheit und zum arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsschutz, es können aber auch Themen wie die arbeitsbezogene Förderung und der Abbau von eventuellen Benachteiligungen für spezifische Zielgruppen berührt sein. Die Qow-Erhebung hat die Teilnahme an solchen Schulungsveranstaltungen 2015 erstmalig erhoben (Übersichten 29 bis 33).

Veranstaltungen zum Arbeitsschutz zur Feuersicherheit und Unfallprävention sowie zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Ergonomie) sind mit Abstand (zwischen 32 und 42 Prozent) am häufigsten frequentiert. Veranstaltungen zu arbeitsbezogenem Stress besucht knapp jeder Fünfte. Über Mobbingfragen lässt sich ungefähr jeder Zehnte aufklären. Informationsveranstaltungen zur geschlechtlichen Gleichstellung haben insgesamt rund 12 Prozent in den letzten drei Jahren besucht. Teilnahme an Veranstaltungen zur Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen und von Älteren sind deutlich weniger frequentiert (und werden eventuell auch weniger häufig angeboten).

Bediener von Anlagen/Montageberufe sowie auch Hilfsarbeitskräfte nehmen in der Gesamtschau in größeren Anteilen an Arbeitsschutzveranstaltungen teil, aber auch an solchen zu Stress und der Förderung älterer Arbeitnehmer. Personen in Vorgesetztenfunktion besuchen weitaus häufiger Veranstaltungen zu Stress, Mobbing und Geschlechtergleichheit als Angestellte ohne Vorgesetztenfunktion. In europäischen und internationalen Organisationen, bei Zielgruppenveranstaltungen auch in Nichtregierungsorganisationen fällt die Teilnahme an arbeitsbezogenen Infoveranstaltungen höher aus als in staatlichen Behörden und Privatunternehmen. Arbeitsschutz-, Stress und Mobbingveranstaltungen werden zudem besonders stark von Beschäftigten in mittelgroßen und größeren Unternehmen wahrgenommen.

¹¹ Die Befragungsergebnisse 2014 waren von der Grundtendenz ähnlich, wenn auch mit anderen Anteilen: Mit rd. 20 Prozent erachteten die Personen zwischen Mitte 20 und Mitte 40 die betrieblichen Aufstiegs- und Beförderungsoptionen am höchsten, indes nur ca. 9-10 Prozent der jüngsten Kohorte und der älteren Kohorten ab 45 Jahre.

Übersicht 29 Teilnahme an themenspezifischen Schulungen I



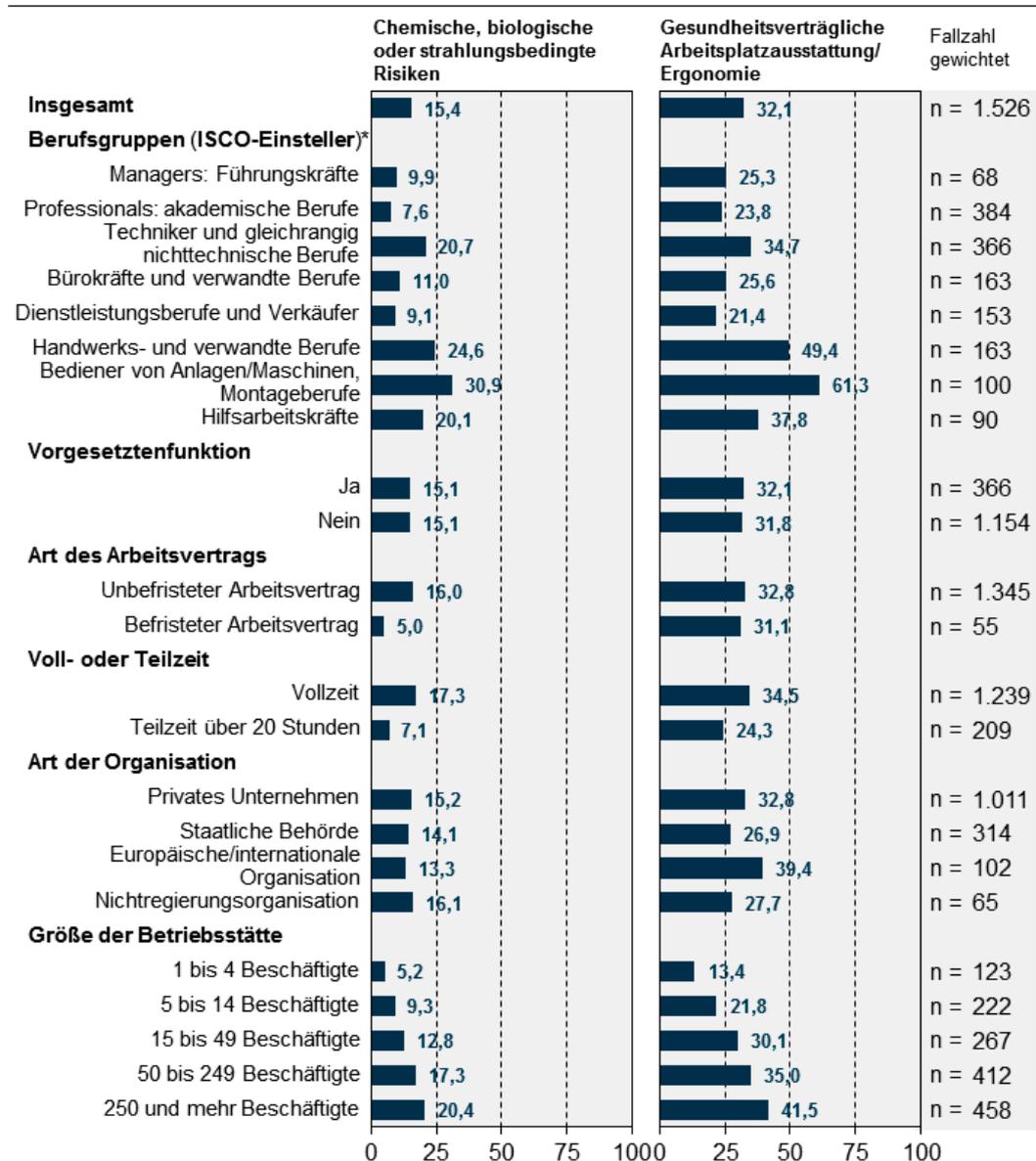
Frage: Haben Sie in den letzten drei Jahren an einer Informationssitzung oder Schulung Ihres Betriebs teilgenommen zum Thema...

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich;

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 30 Teilnahme an themenspezifischen Schulungen II



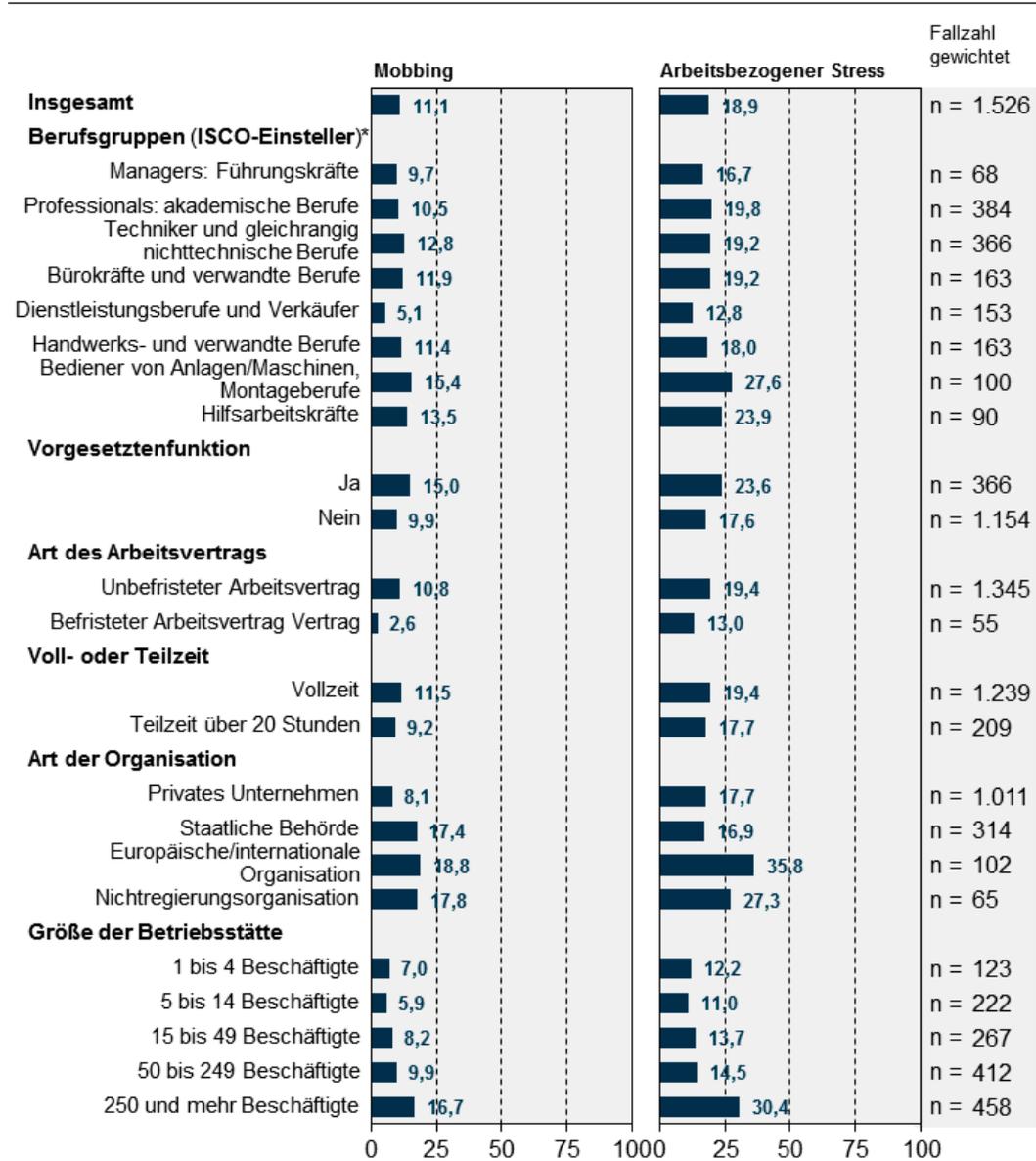
Frage: Haben Sie in den letzten drei Jahren an einer Informationssitzung oder Schulung Ihres Betriebs teilgenommen zum Thema...

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich;

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 31 Teilnahme an themenspezifischen Schulungen III



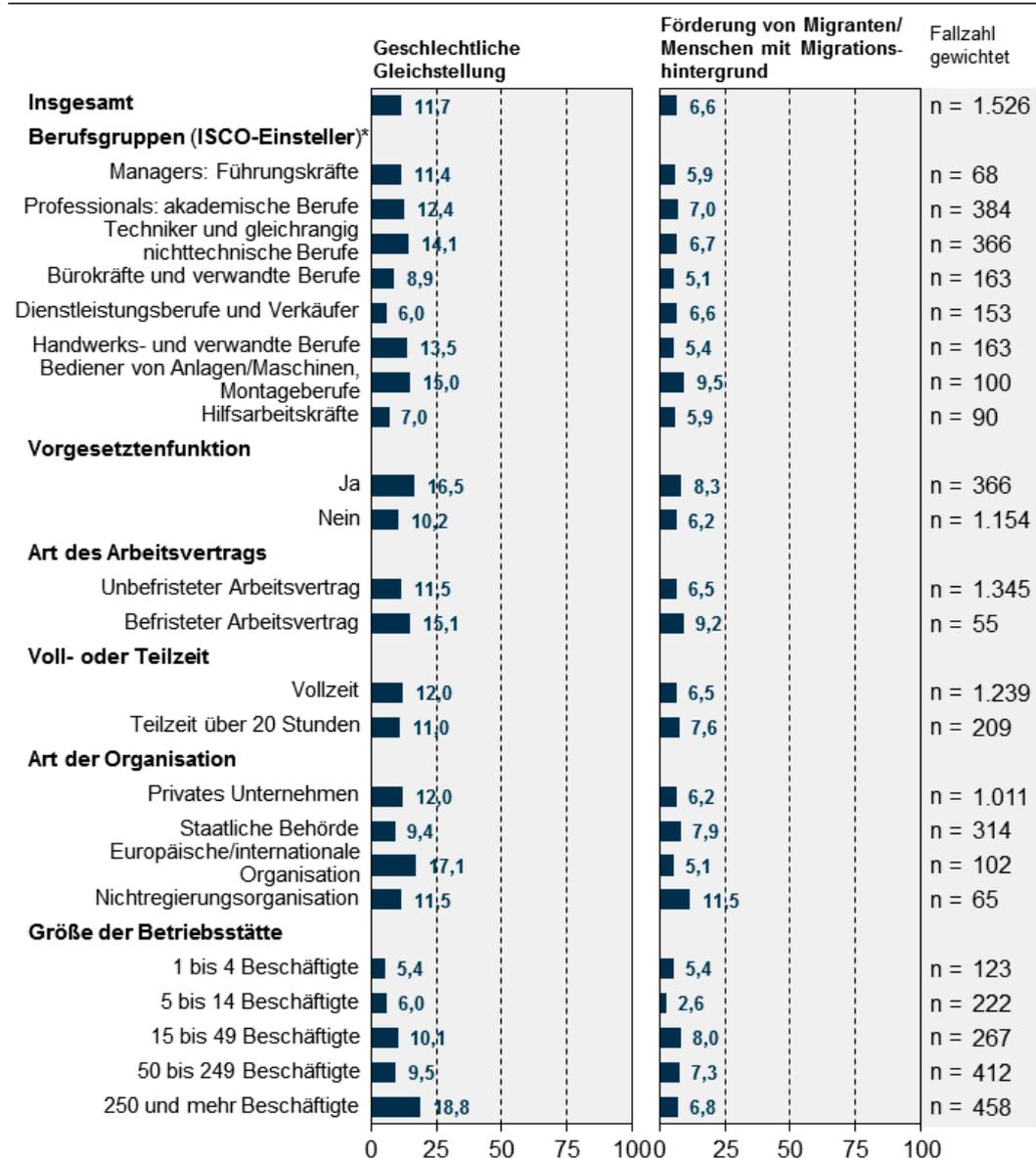
Frage: Haben Sie in den letzten drei Jahren an einer Informationssitzung oder Schulung Ihres Betriebs teilgenommen zum Thema...

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich;

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 32 Teilnahme an themenspezifischen Schulungen IV



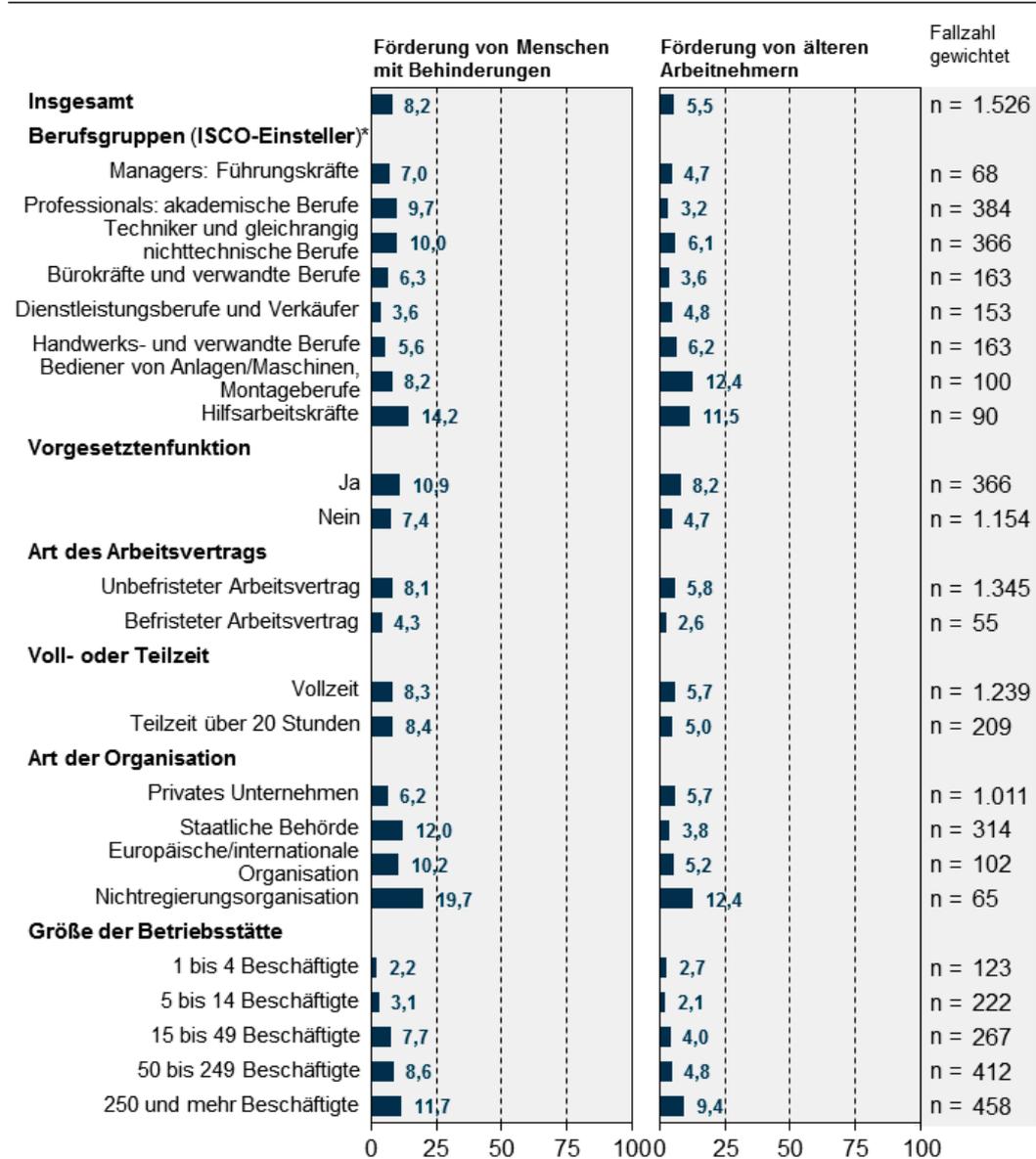
Frage: Haben Sie in den letzten drei Jahren an einer Informationssitzung oder Schulung Ihres Betriebs teilgenommen zum Thema...

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich;

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 33 Teilnahme an themenspezifischen Schulungen V



Frage: Haben Sie in den letzten drei Jahren an einer Informationssitzung oder Schulung Ihres Betriebs teilgenommen zum Thema...

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich;

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Informationspolitik – Mitarbeitereinbindung

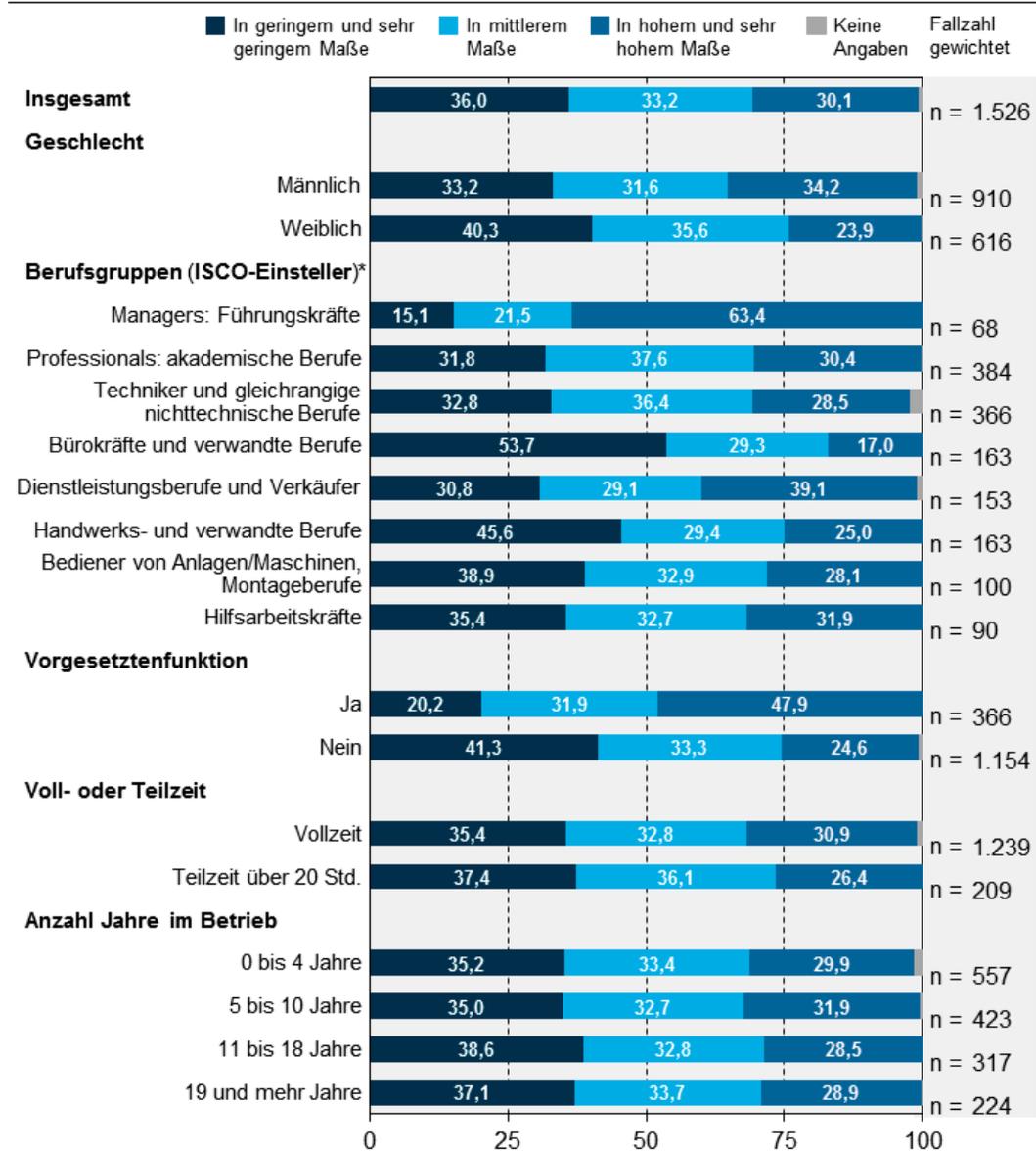
Neben dem Umgang und dem Verhältnis zu Kollegium und Vorgesetzten kann auch die betriebliche Einstellung oder Haltung des Unternehmens oder Betriebs gegenüber der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ein Bewertungsfaktor für die erlebte Arbeitsqualität sein. Bei der Qow-Befragung Luxemburg 2015 und 2014 wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße sie sich über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Entwicklungspläne im Betrieb informiert fühlten. Zwei Fünftel aller Befragten meinen in beiden Erhebungsjahren, dass dies in ihrem Betrieb in hohem oder sehr hohem Maße gegeben sei. Sehr hohe Zustimmungswerte zu der Informationspolitik ihres Betriebs weisen – an dem Befragungsergebnis insgesamt gemessen und ebenfalls in beiden Erhebungsjahren – Hochschulabsolventen aus (49-50 Prozent). Auch Beamtinnen und Beamte (51 Prozent) und Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (56 Prozent) sehen sich in (sehr) hohem Maße vom Betrieb über betriebliche Belange informiert.

Auf die Frage, in welchem Maße der Betrieb die Mitarbeiterrechte respektiere, antworten insgesamt 58 Prozent (Vorjahr 60 Prozent) zustimmend. Wiederum sind es die Beamtinnen und Beamten (73 Prozent, Vorjahr 67) und Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (73 Prozent, Vorjahr 71), die diese Frage mit deutlichem Abstand positiver beantworten. Latente oder manifeste Senioritätsrechte aufgrund längerer Betriebszugehörigkeit spielen hingegen keine Rolle; im Gegenteil fühlen sich 2015 und 2014 kurzzeitig Beschäftigte (0-4 Jahre) in ihren Rechten durch den Betrieb deutlich stärker berücksichtigt als Beschäftigte mit den längsten Beschäftigungsdauern (19 Jahre und länger).

Über die reine Informationspolitik hinausgehen betriebliche Mitsprachemöglichkeiten und -rechte sowie Einbindungen von Mitarbeitern in konkrete Entscheidungsprozesse. In der Quality of work-Befragung wurden die Beschäftigten deshalb auch gefragt, in welchem Maße sie bei betrieblichen Entscheidungen mitreden können (Übersicht 34). Gut 30 Prozent aller Befragten 2015 sehen dies in hohem Maße gewährleistet, aber auch 36 Prozent sehen dies allerdings nicht erfüllt; für 2014 sind diese Werte praktisch identisch.¹² Nach Berufsgruppen sind erneut die Führungskräfte sowie Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion in privilegierter Position bei der betrieblichen Mitsprache, ansonsten fallen berufliche Merkmale kaum ins Gewicht. Bei Frauen sind die Mitsprachemöglichkeiten deutlich geringer ausgeprägt als bei Männern. Ganz ähnlich sieht es bei der Einbindung in betriebliche Entscheidungsprozesse aus. Im Vergleich zur Mitsprache fällt der Anteil der Personen mit hoher Beteiligung an Entscheidungsprozessen insgesamt – und erwartungsgemäß – um mehr als 10 Punkte geringer aus und liegt bei knapp einem Fünftel. Überproportionale Teilhabemöglichkeiten haben wiederum die Personengruppen Führungskräfte und Vorgesetzte und Männer.

¹² Der Wert aus der Erhebung 2013 ist wegen anderer Frageformulierung und anderer Skala nicht vergleichbar.

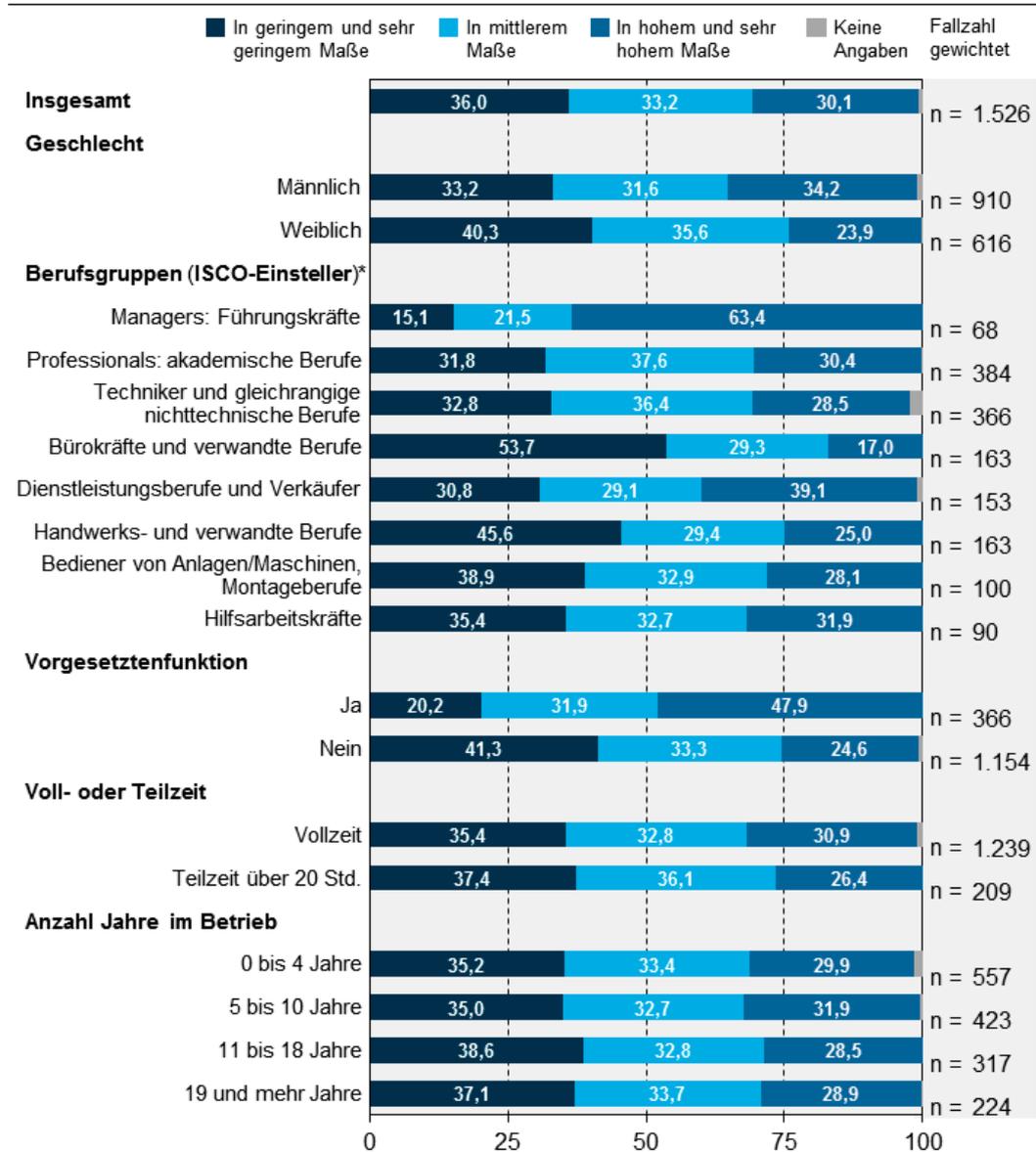
Übersicht 34 Mitsprache im Betrieb



Frage: In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?
 Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 35 Teilnahme an Entscheidungsprozessen



Frage: In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?
 Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden

In den folgenden Abschnitten stehen Zusammenhänge von Arbeitsleben und persönlichem Wohlbefinden im Mittelpunkt. Hierzu gehören einige ausgewählte Gesundheitsaspekte und Aspekte der gesundheitlichen Prävention. Der Themenbereich Prävention wurde 2015 erstmalig im Qow aufgenommen; Vergleichsdaten aus den Vorjahren liegen dementsprechend nicht vor. Anschließend werden Ergebnisse zum emotionalen Erleben der Arbeit dargelegt. Dieses wiederum steht in einem Zusammenhang zum Wohlbefinden und kann sich auf die Gesundheit auswirken bspw. durch Stress, Mobbing, oder Vereinbarkeitsprobleme von Berufs- und Privatleben.

4.1 Arbeit und Gesundheit

Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich nicht zuletzt im Gesundheitszustand. Die Qow-Befragung erhebt seit 2013 das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg abhängig Beschäftigten. Für alle drei Erhebungsjahrgänge ist festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist. Dagegen berichten nennenswerte Anteile von Personen über häufigere Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenkproblemen, Rückenschmerzen sowie Schlafprobleme. Um die Messung weiter zu präzisieren, wurde für die Befragung 2015 als neue Frage aufgenommen, wie häufig in den letzten zwölf Monaten gesundheitliche Probleme aufgetreten sind. Auch die Fragen zu spezifischen gesundheitlichen Problemen wurden nun ausschließlich auf die letzten zwölf Monate bezogen, was in den Erhebungen 2014 und 2013 nicht der Fall war. Die Befragungsergebnisse sind daher nur eingeschränkt zwischen den Erhebungsjahren vergleichbar.

Im Zwölfmonatszeitraum hatten 10 Prozent häufig („oft oder fast immer“) und 16 Prozent manchmal gesundheitliche Probleme. Diese Personengruppe mit gesundheitlichen Problemen im zurückliegenden Zwölfmonatszeitraum wurde nach den Symptomen gefragt, die diese Beschwerden ausmachen. Von der Gruppe der gesundheitlich Eingeschränkten geben 4,5 Prozent an, gelegentlich oder häufiger Herzprobleme zu haben (Übersicht 37). Wesentlich größer ist der Kreis, der über häufige oder (fast) immer auftretende Magenprobleme (13 Prozent) klagt (Übersicht 38). Kopfschmerzen geben 23 Prozent an (Übersicht 39), Gelenkprobleme ebenfalls knapp ein Viertel (23 Prozent) (Übersicht 40). Über Schlafstörungen klagen 22 Prozent (Übersicht 41) und Rückenprobleme haben 36 Prozent der Personen mit gesundheitlichen Beschwerden (Übersicht 42).

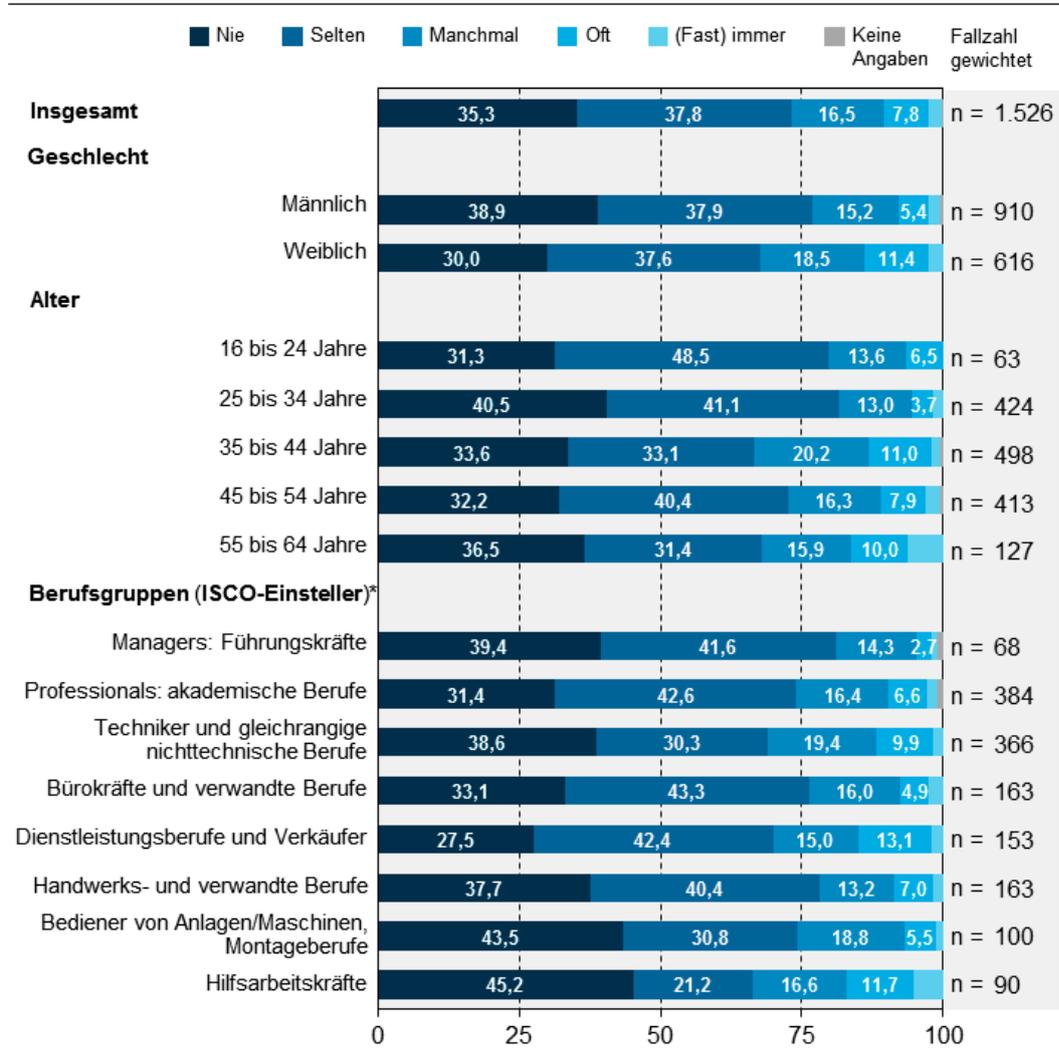
Einige dieser Beschwerden sind vermutlich zumindest teilweise altersbedingt. Dies gilt für Herzprobleme, die mit dem Alter zunehmen. Die zwei jüngsten Kohorten sind hiervon gar nicht betroffen, während Personen jenseits der 50 überdurchschnittlich häufig darüber klagen. Auch bei Gelenkproblemen nimmt die Prävalenz mit jeder Alterskohorte zu. Dies deutet auf einen kontinuierlichen Verschleiß im Lebensverlauf hin. Schlafstörungen werden ebenfalls mit zunehmendem Lebensalter relevant und überdurchschnittlich häufig von den Altersgruppen oberhalb von 45 Jahren berichtet.

Interessante Befunde ergeben sich mit Hinblick auf die 12-Monats-Prävalenz gesundheitlicher Probleme nach Berufsgruppen. Die Analysen weisen auf sozial und beruflich ungleich verteilte Gesundheitsrisiken hin. Hilfsarbeitskräfte äußern überdurchschnittlich häufig gesundheitliche Beschwerden (17 Prozent). Insbesondere beklagen sie signifikant häufiger spezifische Beschwerden vor allen mit Rücken und Gelenken sowie bei Kopfschmerzen. Kopfschmerzen treten auch bei Bürokräften, Dienstleistungsberufen und Verkäufern etwas häufiger als im Durchschnitt auf. Rückenprobleme sind ebenfalls weit verbreitet unter Dienstleistungsberufen und

Verkäufern. Am oberen Ende der sozialen Skala sind Führungskräfte dagegen insgesamt deutlich unterdurchschnittlich von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen. Sie leiden weniger über orthopädische Verschleißerkrankungen wie Rücken- und Gelenkproblemen. Allerdings sind Manager tendenziell stärker mit Herzproblemen konfrontiert. Wegen der geringeren Fallzahl sind die Ergebnisse allerdings mit der gebotenen Zurückhaltung zu interpretieren.

Neben den berufsspezifischen Auffälligkeiten gibt es einige Gesundheitseinschränkungen, die kaum berufsgruppenbedingte Muster erkennen lassen. Dazu gehören Magenprobleme und Schlafstörungen, die über alle Arbeitnehmergruppen hinweg auftreten. Bei einigen Beschwerden sind allerdings deutliche Genderunterschiede zu beobachten. Schlafstörungen, Kopfschmerzen und Rückenproblemen sind in stärkerem Maße unter Frauen verbreitet, Herzprobleme prozentual dagegen etwas stärker bei den Männern. In der Gesamtschau wird der arbeitswissenschaftlich gut fundierte Befund auch für den Luxemburger Arbeitsmarkt bestätigt, dass gesundheitliche Beschwerden in erster Linie eine Funktion des Lebensalters sowie der ausgeübten Tätigkeit darstellen. Von den Personen, die insgesamt oft oder fast immer von gesundheitlichen Problemen betroffen waren, sind zwischen 60 und 70 Prozent über 45 Jahre und älter. Einzige Ausnahme von diesem Altersmuster bilden Führungskräfte und Akademiker.

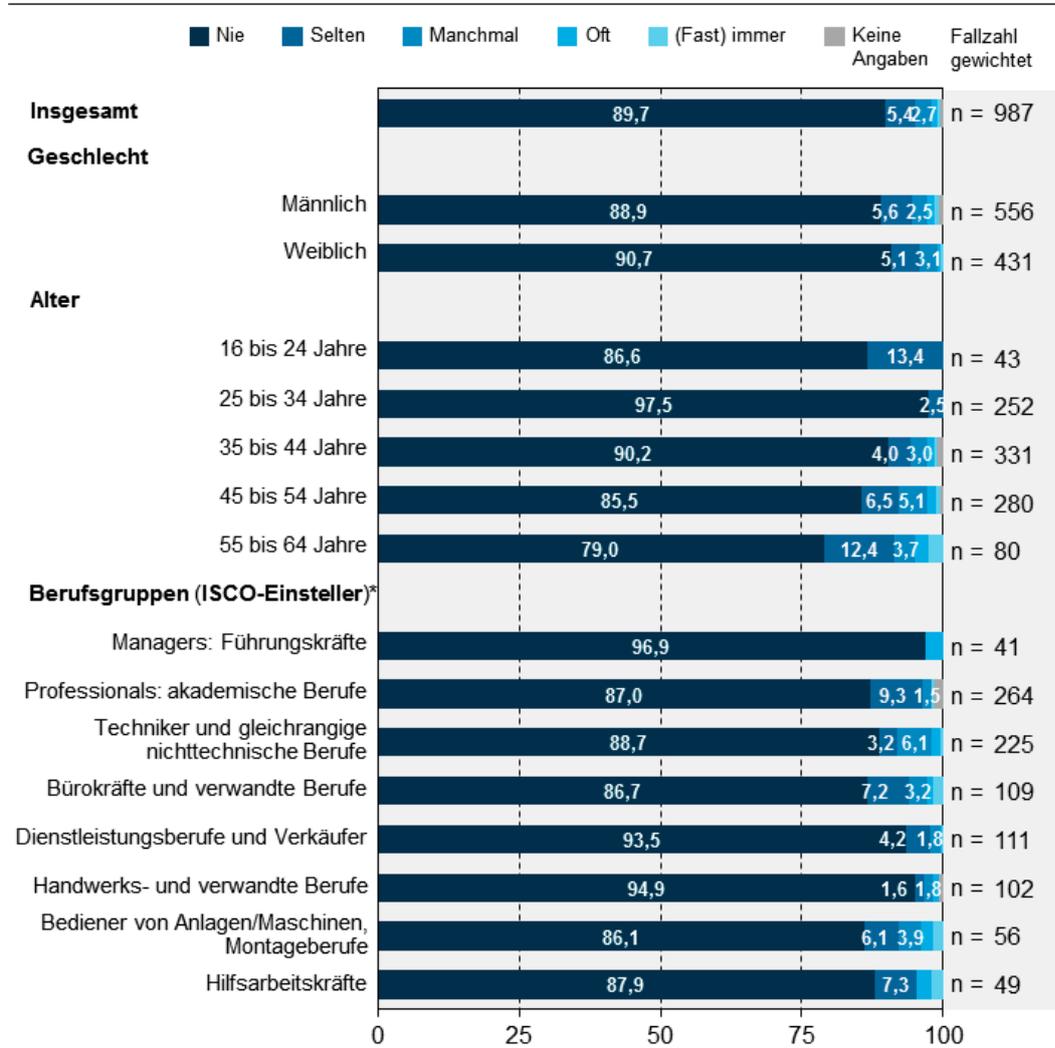
Übersicht 36 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?
Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

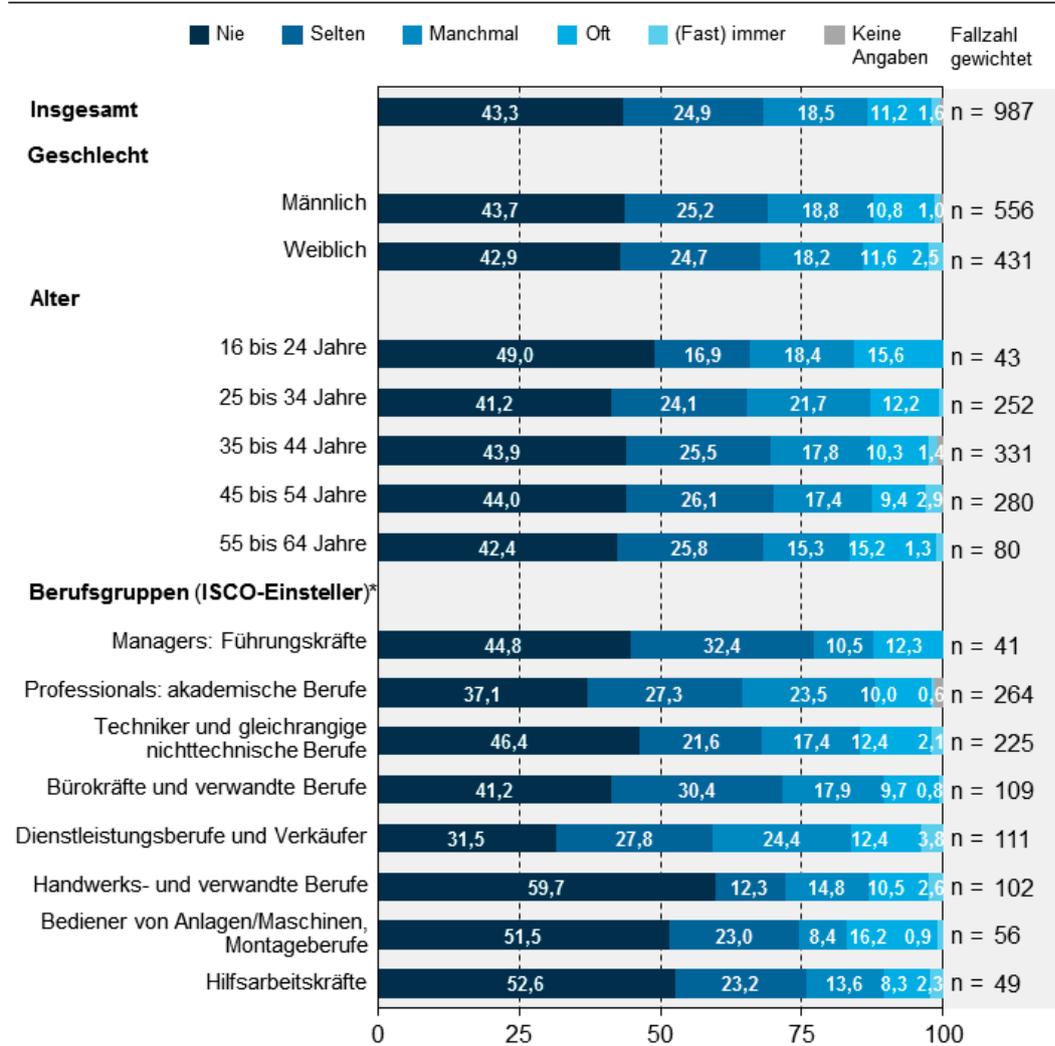
Übersicht 37 Gesundheitliche Probleme: Herzprobleme



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Herzprobleme?
 Basis: Befragte, die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten.
 Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

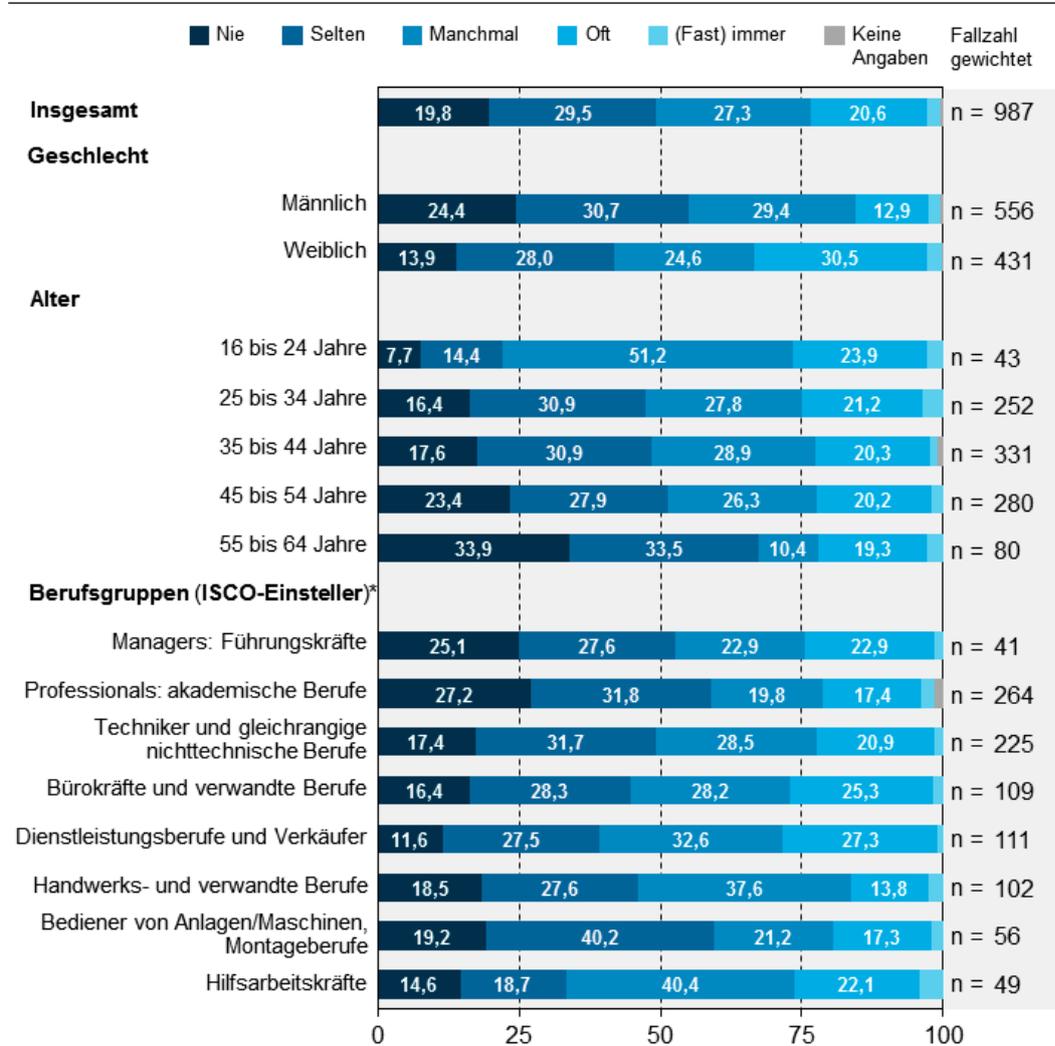
Übersicht 38 Gesundheitliche Probleme: Magenprobleme



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Magenprobleme?
 Basis: Befragte, die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten.
 Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

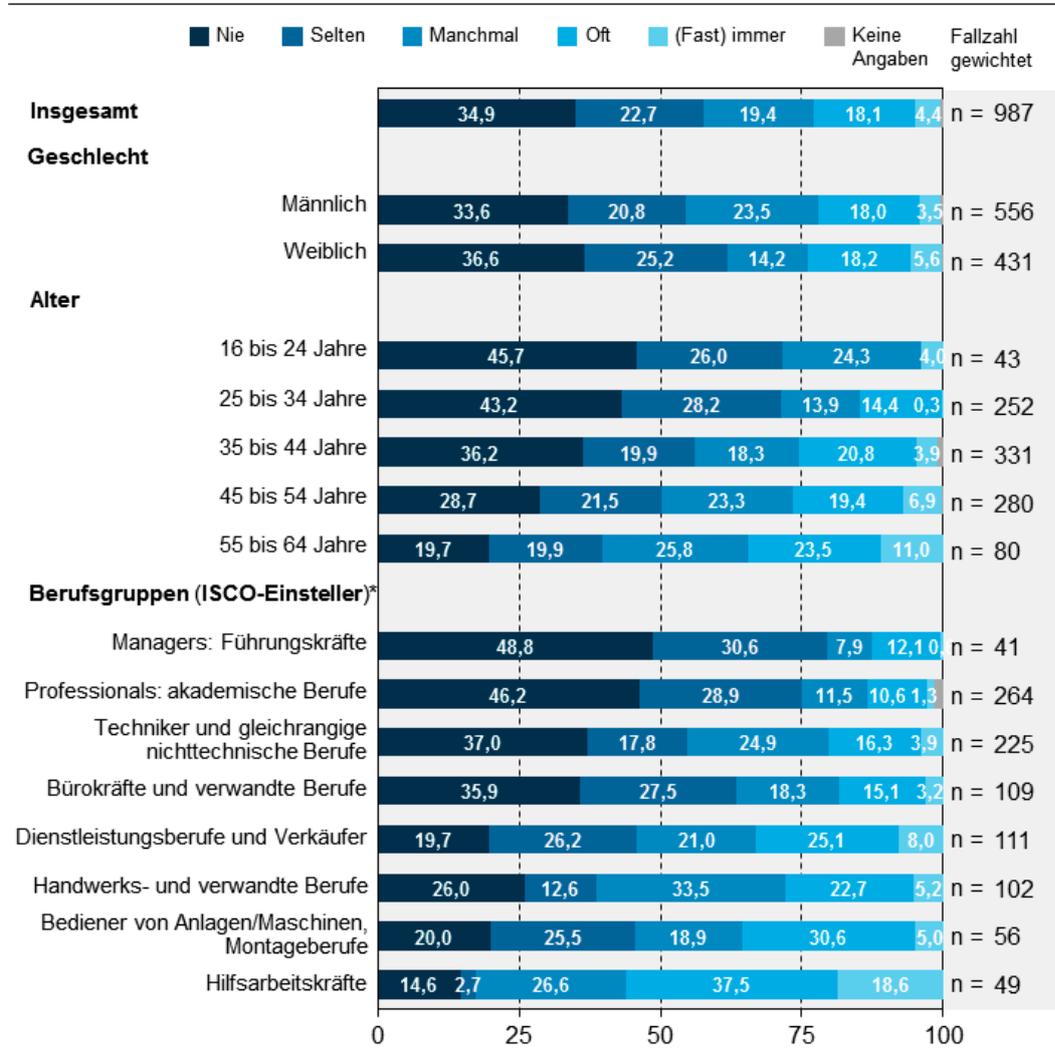
Übersicht 39 Gesundheitliche Probleme: Kopfschmerzen



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Kopfschmerzen?
 Basis: Befragte, die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten.
 Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

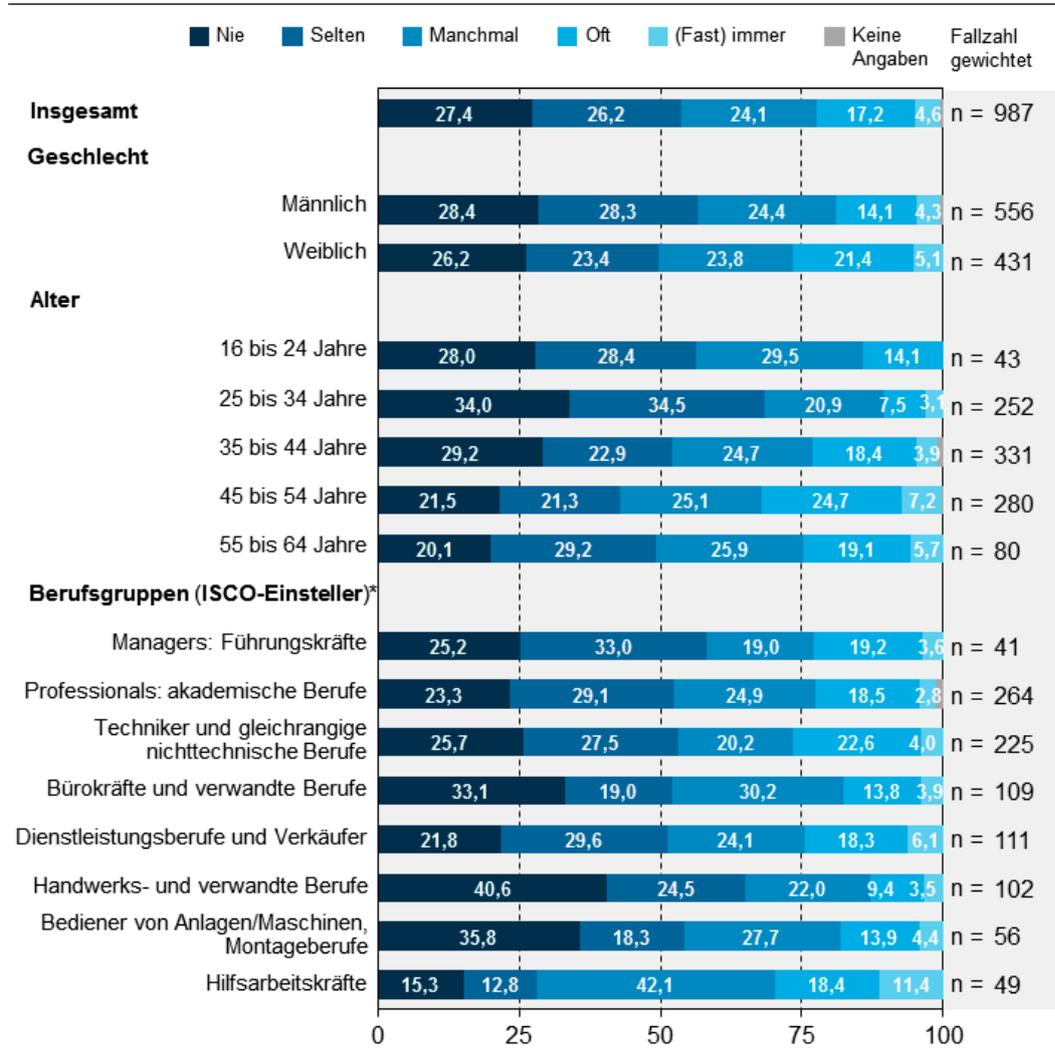
Übersicht 40 Gesundheitliche Probleme: Gelenkprobleme



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Probleme mit Ihren Gelenken?
 Basis: Befragte, die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten.
 Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

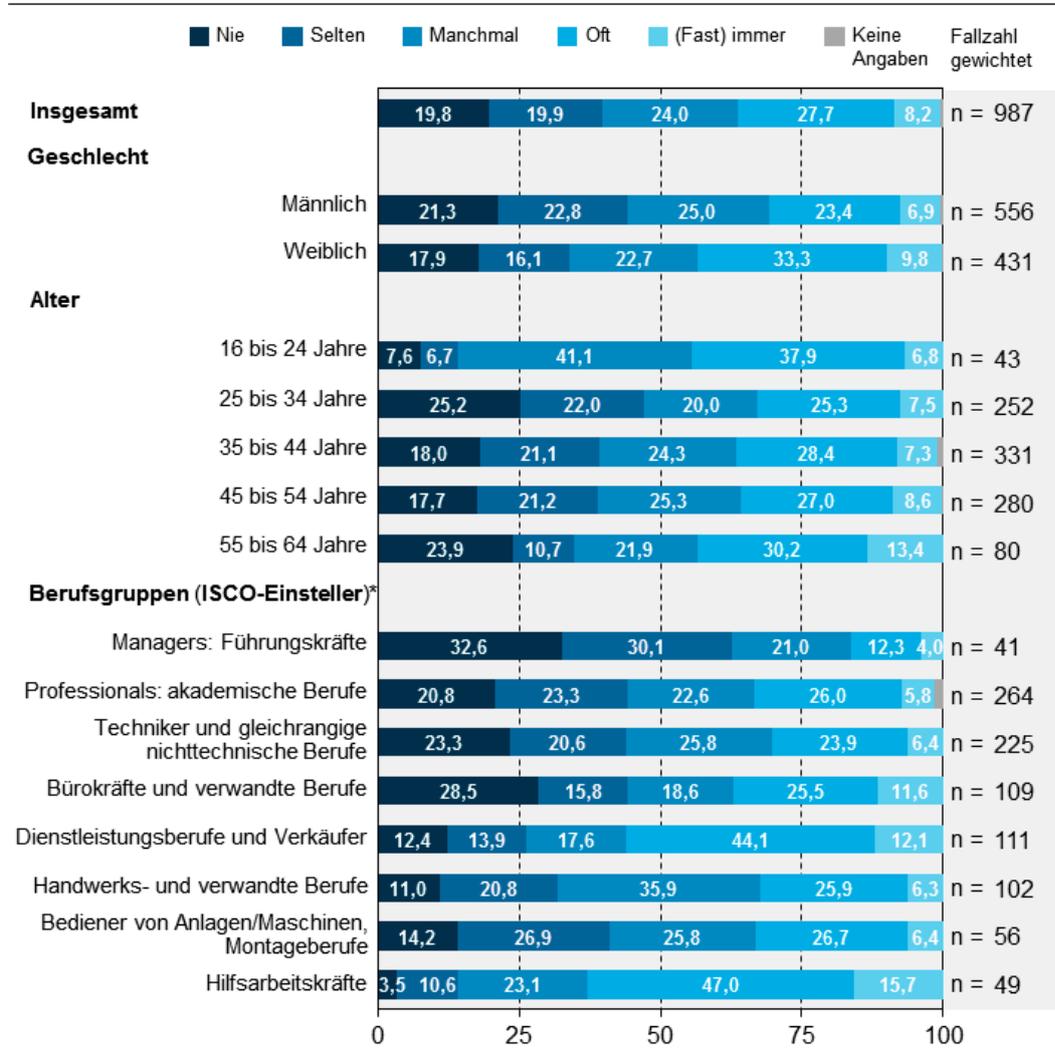
Übersicht 41 Gesundheitliche Probleme: Schlafstörungen



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten nachts zu schlafen?
 Basis: Befragte, die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten.
 Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 42 Gesundheitliche Probleme: Rückenprobleme



Frage: Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Rückenprobleme?
 Basis: Befragte, die in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme hatten.
 Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Gesundheitliche Prävention

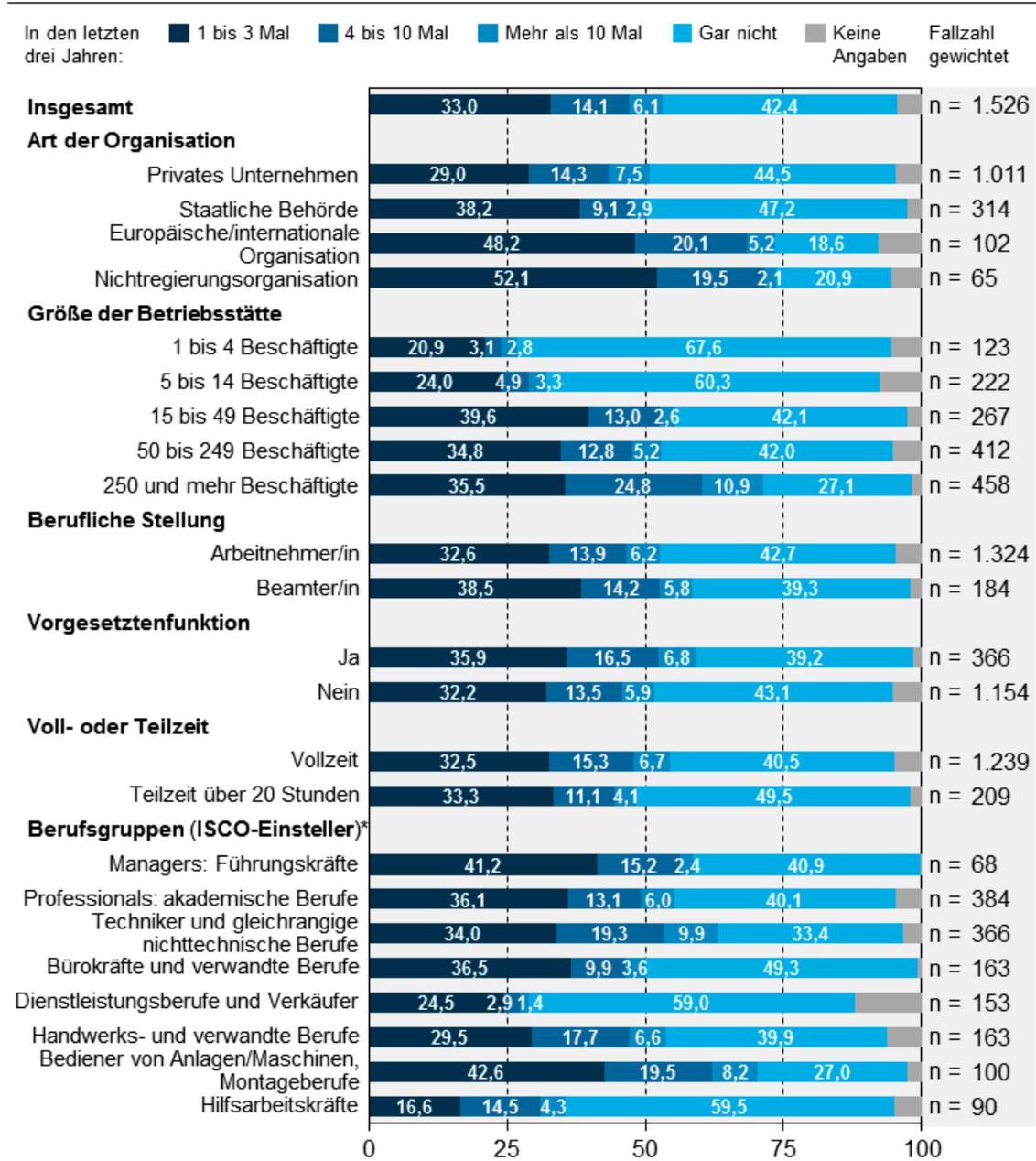
Vor dem skizzierten Hintergrund der unterschiedlichen Betroffenheit von gesundheitlichen Belastungen erhalten Maßnahmen der gesundheitlichen Prävention eine besondere Bedeutung. Hierzu ist auch Sport in der Freizeit zu zählen, ob dieser nun bewusst zum Ausgleich zur Arbeit, zu gesundheitlichen Zwecken oder ausschließlich „zum Spaß“ betrieben wird. Zunächst ist festzuhalten, dass in der aktuellen Erhebung 30 Prozent aller Beschäftigten angeben, häufig (oft oder fast immer) Sport als Ausgleich zur Arbeit zu treiben; knapp 41 Prozent tun dies hingegen selten oder nie.¹³ Personen mit gesundheitlichen Beschwerden verhalten sich sehr ähnlich wie die gesunden Arbeitskräfte. Sie treiben nur etwas weniger Sport als diejenigen, die nicht oder selten von gesundheitlichen Beschwerden betroffen waren (4 bis 5 Punkte Unterschied bei den Kategorien Nie/Selten bzw. Manchmal).

Neben der individuellen aktiven Gesundheitsförderung durch Sport können auch betriebliche Maßnahmen inner- oder außerhalb der Arbeitszeiten zur Gesundheitsprävention beitragen. In der Qow-Erhebung 2015 wurden die Beschäftigten daher erstmalig gefragt, ob der Betrieb in den letzten drei Jahren entsprechende Aktionen durchgeführt hat, z.B. durch Informationsveranstaltungen, Workshops oder Weiterbildungen. Die Häufigkeit der Teilnahme an solchen Veranstaltungen variiert vor allem nach Art und Größe der Organisation, bei der Beschäftigte tätig sind. Kleinst- und Kleinbetriebe stehen mit Abstand an der Spitze derjenigen, die in den letzten drei Jahren keine derartigen Maßnahmen angeboten haben (Übersicht 43). Im Gegensatz dazu bieten größere Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten besonders häufig solche Veranstaltungen an. Ein großer Teil der Beschäftigten in Nichtregierungsorganisationen, internationalen Organisationen und staatlichen Behörden berichtet, das in den letzten Jahren solche Infoveranstaltungen mindestens einmal und im Idealfall sogar mehrfach stattgefunden haben. Bei den privaten Unternehmen gibt es ein Segment, in dem dieser Veranstaltungstyp besonders häufig angeboten wird.

Wie weiter oben schon ausgeführt (S.49ff.), führen Unternehmen auch unterschiedliche Schulungs- und Informationsveranstaltungen durch, von denen ein Teil unmittelbar dem Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (Feuerschutz, Unfallprävention, stoffliche Risiken) sowie auch der gesundheitlichen Prävention (ergonomische Arbeitsplatzausstattung, Vorbeugung/Abhilfe Stress, Mobbing) zuzurechnen sind. Bei den Themen ergonomische Arbeitsplatzausstattung, Unfall- und Feuersicherheit haben immerhin zwischen 32 und 42 Prozent aller Befragten an einer entsprechenden Veranstaltung teilgenommen, Themen wie Mobbing (11 Prozent) und arbeitsplatzbezogener Stress (19 Prozent) werden hingegen viel seltener frequentiert (und mutmaßlich auch seltener von Unternehmen angeboten).

¹³ 2014 lag der Anteil der Personen mit häufigen Sportaktivitäten um fünf Punkte höher als 2015, dafür gibt es 2015 einen größeren Anteil von Personen, die manchmal Sport treiben.

Übersicht 43 Informationsveranstaltungen zur Gesundheitsaufklärung am Arbeitsplatz



Frage: Wie oft hat Ihr Betrieb in den letzten drei Jahren Aktionen durchgeführt, um die Belegschaft über Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz aufzuklären? Denken Sie z.B. an Informationsveranstaltungen, Workshops oder gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

4.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Bezogen auf alle Arbeitnehmer beklagt 2014 gut ein Drittel Stresssymptome. 2015 liegt dieser Anteil knapp unter 30 Prozent (Übersicht 44). Jeder sechste Befragte meint, die Probleme der Erwerbsarbeit belasteten ihn auch außerhalb der Arbeitstätigkeit. Dazu passt, dass etwa jeder Siebte Arbeit und Privatleben häufig nicht unter einen Hut bringen kann. Zwei Drittel der Befragten sehen allerdings keine derartigen Vereinbarkeitsprobleme.

Alarmierend ist der Befund, dass ungefähr jeder Zehnte die Freude an der Arbeit verloren hat. Diese Größenordnung ist stabil für beide Erhebungsjahre 2015 und 2014. Frustrationseffekte aufgrund des Empfindens, die Arbeit werde (durch Dritte) oft nicht hinreichend geschätzt, werden 2015 weniger häufig angegeben. In der Gesamtschau gibt es unter den abhängigen Erwerbstätigen starke Minderheiten, die zum Teil erhebliche Belastungs- und Stresssymptome aufweisen. Zusätzliche, neue Belastungsfaktoren erwachsen zudem durch die Digitalisierung beförderten Trend, auch außerhalb des Arbeitsplatzes oder der offiziellen Arbeitszeiten erreichbar sein zu müssen. Knapp ein Drittel der Befragten 2015 gibt an, dass diese Form der Erreichbarkeit von ihnen erwartet wird.

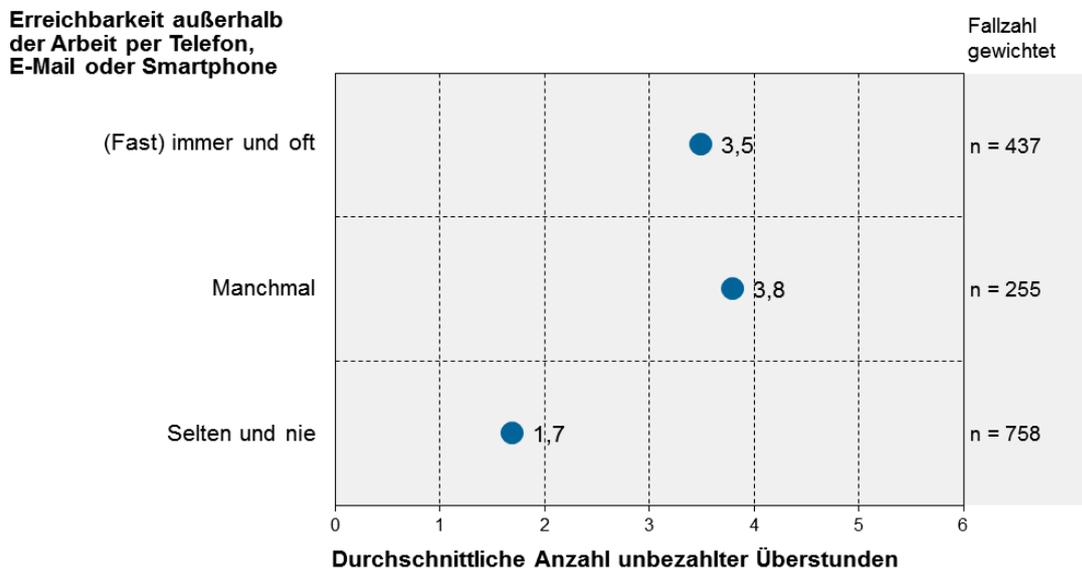
Übersicht 44 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung

	2014		2015	
	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾
Frustration, wenn die Arbeit nicht adäquat geschätzt wird	46,4	23,2	52,0	14,3
keine Freude mehr an der Arbeit	62,8	9,9	62,6	9,1
Probleme auf der Arbeit belasten auch außerhalb der Arbeit	58,3	16,3	60,3	15,7
Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut	69,6	13,3	64,9	13,7
Stressempfindung durch die Arbeit	30,7	33,8	33,7	28,2
Unmöglich, Arbeit nach eig. Maßstäben angemessen zu erledigen	n.v.	n.v.	55,6	15,6
Arbeitsaufgaben widersprechen eigenen Wertvorstellungen	70,6	8,0	n.v.	n.v.
Arbeit löst Ärger aus	n.v.	n.v.	60,0	10,6
Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten erwartet	n.v.	n.v.	50,9	30,2

¹⁾ Antwortkategorien 2014/2015: "(fast) immer" und "oft" (Top Box) ²⁾ Antwortkategorien: "nie" und "selten" (Low Box).

Quelle: Quality of work Erhebungen Luxembourg 2015, 2014; eigene Berechnungen.

Übersicht 45 Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit und unbezahlte Überstunden



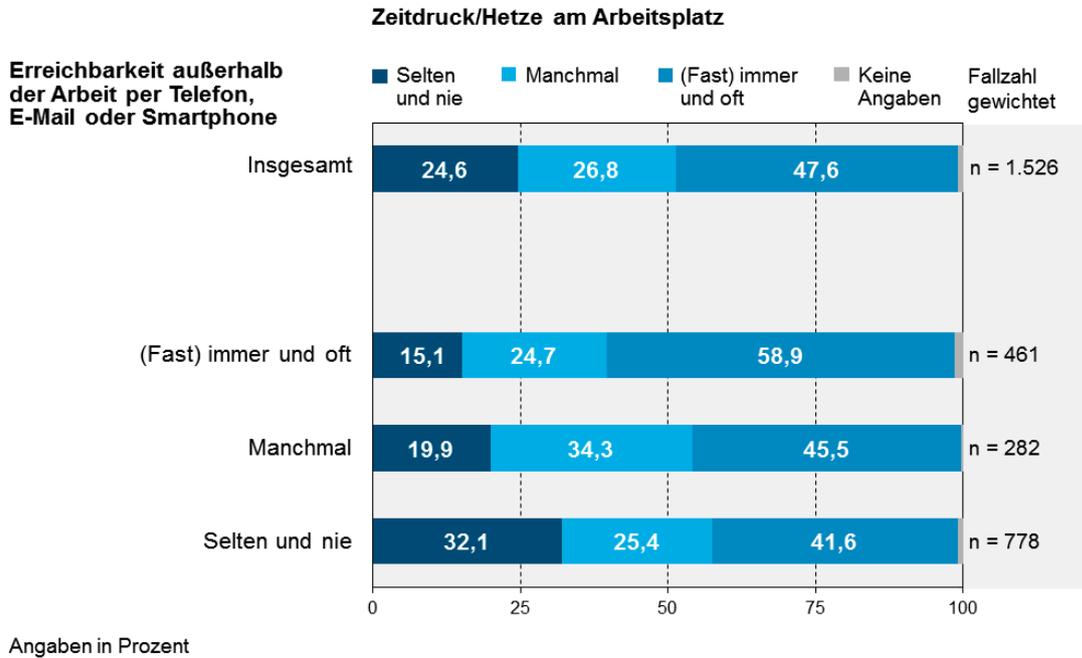
Frage: Wie häufig wird von Ihnen erwartet auch außerhalb der Arbeit z.B. per Telefon, E-Mail oder Smartphone erreichbar zu sein? Mittelwerte in Stunden

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Überdies zeigt sich ein interessanter Zusammenhang zwischen Erreichbarkeitsanforderung und der unbezahlten Mehrarbeit. Die Personen, die nie oder selten außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen, leisten deutlich weniger unbezahlte Mehrarbeit als die Personen, die manchmal, häufig oder (fast) immer außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar sein müssen (Übersicht 45). Im Durchschnitt leisten Arbeitnehmer/innen mit Erreichbarkeitsanforderung außerhalb der regulären Zeiten zwei unbezahlte Arbeitsstunden mehr als die Arbeitnehmer/innen, die nicht oder selten außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen.

Zudem arbeiten fast 60 Prozent aller Befragten, die oft / (fast) immer außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen, sehr häufig oder oft gehetzt und unter Zeitdruck. Unter den Befragten, die nur selten oder nie erreichbar sein müssen, sind dies im Vergleich deutlich weniger, allerdings immer noch mehr als zwei Fünftel aller Befragten (Übersicht 46).

Übersicht 46 Zeitdruck/Hetze am Arbeitsplatz und Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit



Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Zusammengefasst ist die häufige Erreichbarkeit über Mobiltelefon oder E-Mails bei den betroffenen Beschäftigten also in deutlich höherem Maße mit unbezahlter Mehrarbeit und Arbeitsbelastung durch Zeitdruck verbunden als bei Beschäftigten, deren regulärer Feierabend nicht oder nur ausnahmsweise durch Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber gestört oder unterbrochen wird. Zu diesem Tatbestand passt der Befund, dass die Arbeitnehmer, die oft oder (fast) immer außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein haben doppelt so häufig angeben, die Arbeit und das Privatleben nicht unter einen Hut zu kriegen (23 Prozent oft / (fast) immer) als die Arbeitnehmer die nie oder selten außerhalb der Arbeit erreichbar sein müssen (11 Prozent oft / (fast) immer).

Bei einem Blick auf die Altersverteilung weichen die Befunde zur Stressempfindung 2015 von den Ergebnissen des Vorjahres teilweise ab. So zeigt sich 2015 im Gegensatz zu 2014 die jüngste Kohorte als besonders ausgeprägt gestresst (beinahe 40 Prozent), was aber angesichts der kleinen Fallzahl (n=63) nicht überbewertet werden sollte. Zudem erweist sich die älteste Kohorte ab 55 Jahren 2015 genauso gestresst wie die Alterskohorten zwischen 35-54. Die Befragung 2015 bestätigt allerdings den Vorjahresbefund zu der Frage, inwieweit arbeitsbedingte Probleme auch außerhalb der Arbeit eine Belastung darstellen. Es sind die Kohorten von Mitte 30 bis Mitte 50, die diese Frage weitaus häufiger bejahen als die Kohorten unter 24 und über 55 Jahre. Hohe Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz kann auch zu Vereinbarkeitsproblemen von Arbeit und Privatleben führen. Dieses Problem tritt zwar insgesamt nur bei ca. 13 Prozent aller Befragten regelmäßig auf. Bei der beruflich und familiär besonders beanspruchten Kohorte der 35- bis 44-Jährigen treten Work-Life-Balance-Probleme allerdings häufiger auf als im Durchschnitt (3-4 Punkte höher) und bei den anderen Altersgruppen.

Die Ausprägung der betrachteten Stressfaktoren unterscheidet sich zum Teil merklich nach Berufsgruppen. Von einem Verlust der Freude an der Arbeit berichten insbesondere Anlagen-

führer, Arbeitnehmer in Montageberufen und Hilfsarbeitskräfte (16 bzw. 11 Prozent). Arbeitsbedingte Belastungseffekte außerhalb der Arbeit werden hingegen überdurchschnittlich häufig von Berufsgruppen berichtet, die auch häufiger mit verantwortlichen Tätigkeiten einhergehen. Im Mittelpunkt stehen hier Manager, Akademiker, Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe (22, 19 und 17 Prozent). Vereinbarkeitsprobleme werden häufiger von Dienstleistungsberufen und Verkäufern sowie von akademischen Berufen genannt, also Berufsgruppen, in denen der Frauenanteil höher ausfällt als in anderen Berufen. Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten ist bei Führungskräften mit Abstand am stärksten ausgeprägt (60 Prozent); auch Dienstleistungsberufe/Verkäufer zeigen sich hiervon stärker betroffen (42 Prozent) als die anderen Berufsgruppen, die um den oder unterhalb des Durchschnittswerts von 30 Prozent abschneiden. Beim Stressempfinden fallen berufsbedingte Unterschiede wenig ins Gewicht; lediglich Handwerker und Hilfsarbeitskräfte unterschreiten den durchschnittlichen Stresswert (28 Prozent) mit 15 bzw. 13 Prozent erheblich.

Aus der Stressforschung ist hinreichend belegt, dass soziale Unterstützung durch die Familie und durch soziale Netzwerke bei der Bewältigung von hohen Beanspruchungen hilft. Für zwei Drittel der Befragten in beiden Befragungsjahren 2014 und 2015 ist eine solche Unterstützung des sozialen Umfelds in hohem Maße gegeben, was eine positive Nachricht darstellt. Allerdings finden sich in den Daten auch Hinweise auf eine mit zunehmendem Alter abnehmende Unterstützung durch Freunde und Bekannte. Insbesondere die Kohorten ab 45 Jahre geben im Vergleich zum Durchschnitt der Befragten und zu den jüngeren Kohorten deutlich häufiger an, bei Problemen auf der Arbeit nur in geringem oder sogar nur sehr geringem Maße Unterstützung durch ihr soziales Umfeld zu erhalten. Auch dieser Befund wird durch die Erhebung 2015 bestätigt.

5 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven

Inwieweit schlagen sich die skizzierten Arbeitsbedingungen in der subjektiven Bewertung der Arbeit und den Entwicklungsmöglichkeiten nieder? Dieser Frage gehen die folgenden Analysen nach. Dabei stehen Fragen der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und den eigenen Entwicklungsmöglichkeiten im Fokus.

5.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Für große Teile der Befragten ist zunächst eine überwiegend positive Bewertung festzuhalten (siehe Übersicht 47). Mit rund 61 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, in sehr hohem oder hohem Maße mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein. Nur acht Prozent sind wenig bzw. nicht zufrieden mit ihrer Arbeit. Dieses Ergebnis ist nahezu identisch zum Vorjahr, allerdings unterscheidet sich die Zufriedenheit 2015 um vier Punkte zwischen den Geschlechtern, Männer sind etwas zufriedener als die Frauen.

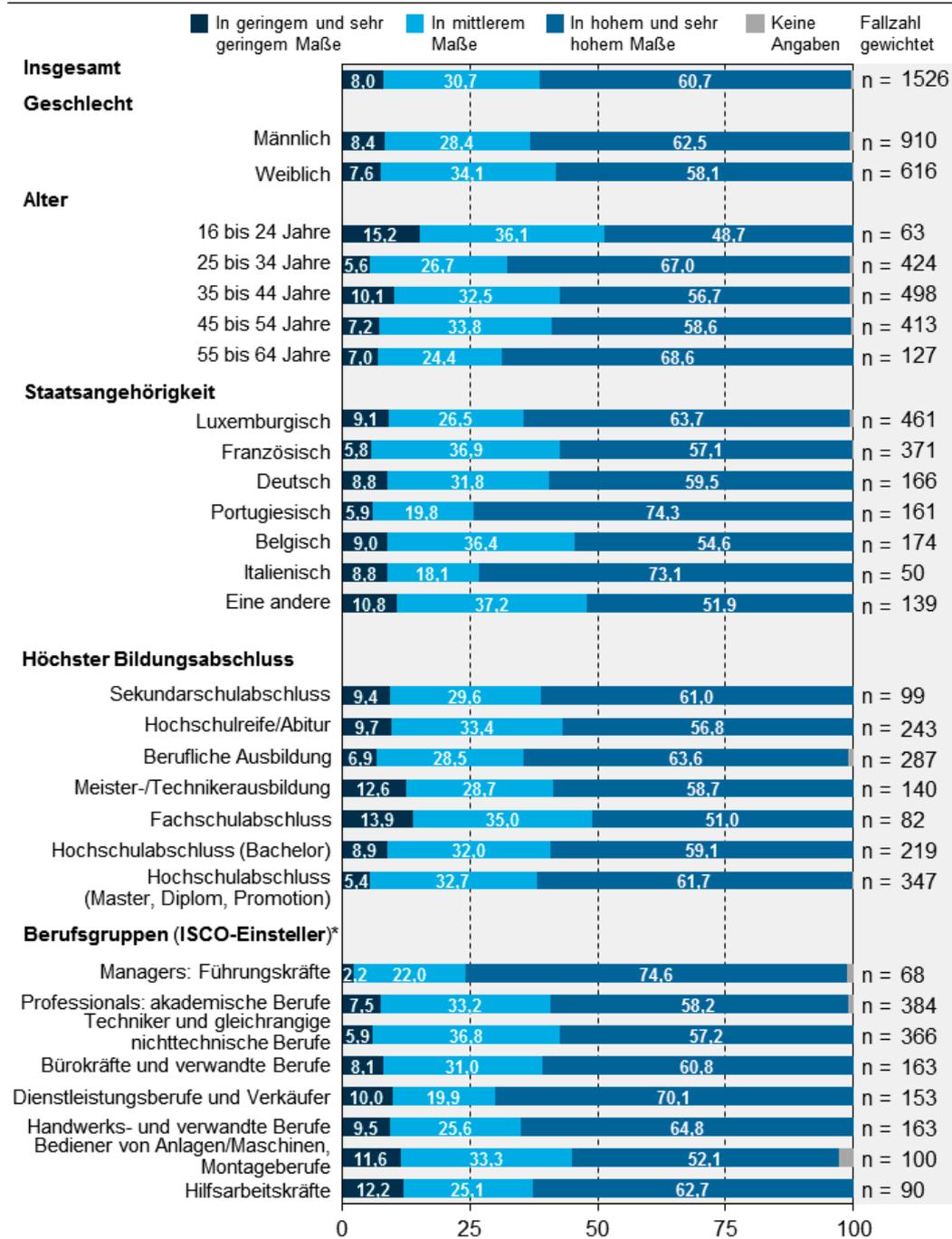
Auch altersspezifisch betrachtet zeigen sich 2015 stärkere Unterschiede als im Vorjahr. So sind die Befragten aus der jüngsten Altersgruppe weniger sehr zufrieden als die älteren Kohorten. Mehr Befragte dieser Gruppe haben sich für die Mittelkategorie der Antwortmöglichkeiten (in mittlerem Maße zufrieden) entschieden. Zugleich zeigt sich die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen fast genauso zufrieden wie die älteste Gruppe der 55- bis 64-Jährigen.

Wird die Zufriedenheit mit der Arbeit nach Berufsgruppen betrachtet (nur für 2015 möglich), sind mit drei Vierteln der Befragten die Führungskräfte am zufriedensten, interessanterweise gefolgt von Dienstleistungsberufen und Verkäufern mit 70 Prozent. Das untere Ende der Skala (in (sehr) geringem Maße zufrieden) erscheint allerdings als insgesamt aussagekräftiger als das obere Ende (in (sehr) hohem Maße zufrieden). Hilfsarbeitskräfte und Anlagenführer/Monteure zeigen sich bei Betrachtung des unteren Skalenendes insgesamt am unzufriedensten, mehr als ein Zehntel dieser Berufsgruppen gibt an, mit der Arbeit wenig zufrieden zu sein. Demgegenüber weisen Akademiker, Techniker und Bürokräfte jeweils die kleinsten Anteile an Unzufriedenheit aus.

Neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit wurde auch die Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeit abgefragt. Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima zeichnen die Antworten ein mehrheitlich positives Bild. Insgesamt 55 Prozent aller Befragten sind 2015 mit dem Arbeitsklima zufrieden, das entspricht dem Vorjahreswert.¹⁴ Männer und Frauen bewerten das Arbeitsklima übereinstimmend. In beiden Erhebungsjahren 2014 und 2015 gibt es in dieser Frage keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Personen mit noch kurzer Betriebszugehörigkeit (0-4 Jahre) sind zufriedener als Beschäftigte mit langer Zugehörigkeit, Beamte mehr als Angestellte, und Personen ohne oder mit einem Kind stärker als Menschen mit zwei und mehr Kindern sowie Menschen ohne Wochenend- und Nachtarbeit stärker als Wochenend- und Nachtarbeiter.

¹⁴ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zum Arbeitsklima aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014 und 2015 nicht direkt vergleichbar und wird hier daher nicht dargestellt.

Übersicht 47 Zufriedenheit mit der Arbeit



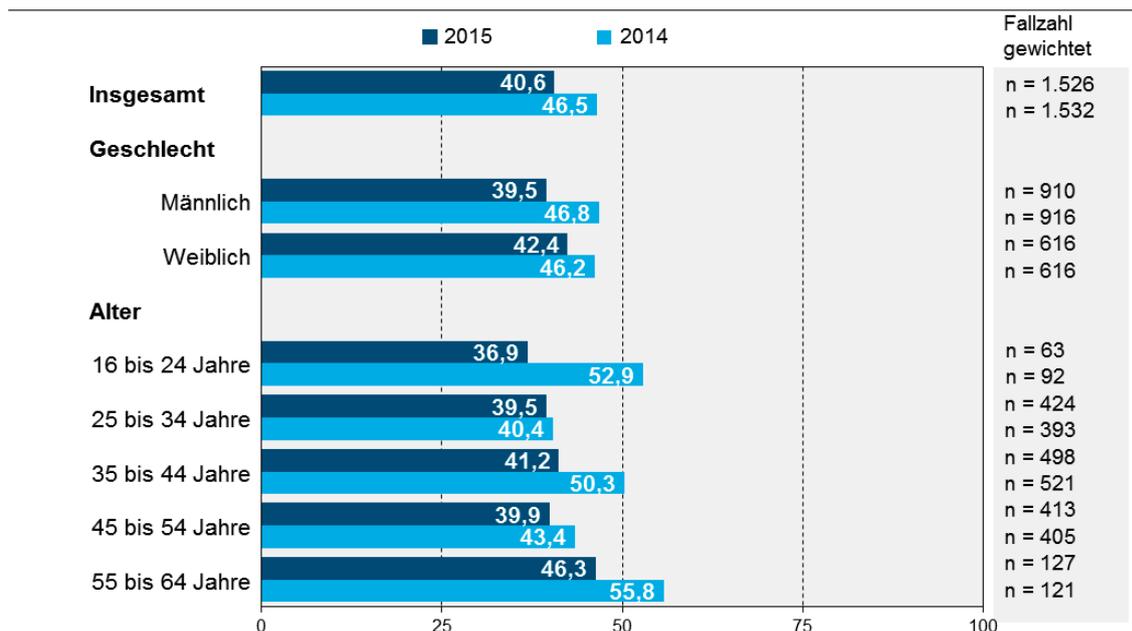
Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Angaben in Prozent; Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Eine weitere Frage der Erhebung adressiert die Zufriedenheit mit den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im Betrieb.¹⁵ Rund 53 Prozent der Befragten 2015 zeigen sich diesbezüglich insgesamt zufrieden, das sind vier Punkte weniger als im Vorjahr. Auch in der neuen Erhebung werden bei dieser Bewertung Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich. Beschäftigte, die in Luxemburg wohnen, sind zufriedener als die Einpendler. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen unterscheidet sich auch nach Altersgruppen. Am wenigsten zufrieden erscheinen die Alterskohorten 45-54 und 16-24 Jahre. Die größten Anteile an zufriedenen Personen finden sich im Alter zwischen 55-64 Jahre, gefolgt von den Altersgruppen von Mitte 20 bis Mitte 40. Die Ergebnisse korrespondieren mit den Befunden des Vorjahres.

Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen).¹⁶ Auch in dieser Dimension zeigt sich die älteste Kohorte ab Mitte 50 deutlich zufriedener als die jüngeren Jahrgänge: 46 Prozent (Vorjahr 56 Prozent) dieser Gruppe sind in dieser Hinsicht hoch zufrieden, aber nur rund 40 Prozent (Vorjahr 40 bis 50 Prozent) der Personen zwischen Mitte 20 und Mitte 50. Während das Strukturmuster der Antworten für die beiden Erhebungsjahre praktisch gleich geblieben ist, unterscheidet sich das Zufriedenheitsniveau insgesamt um sechs Punkte.

Übersicht 48 Zufriedenheit mit dem Gehalt im Vergleich 2014 und 2015



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

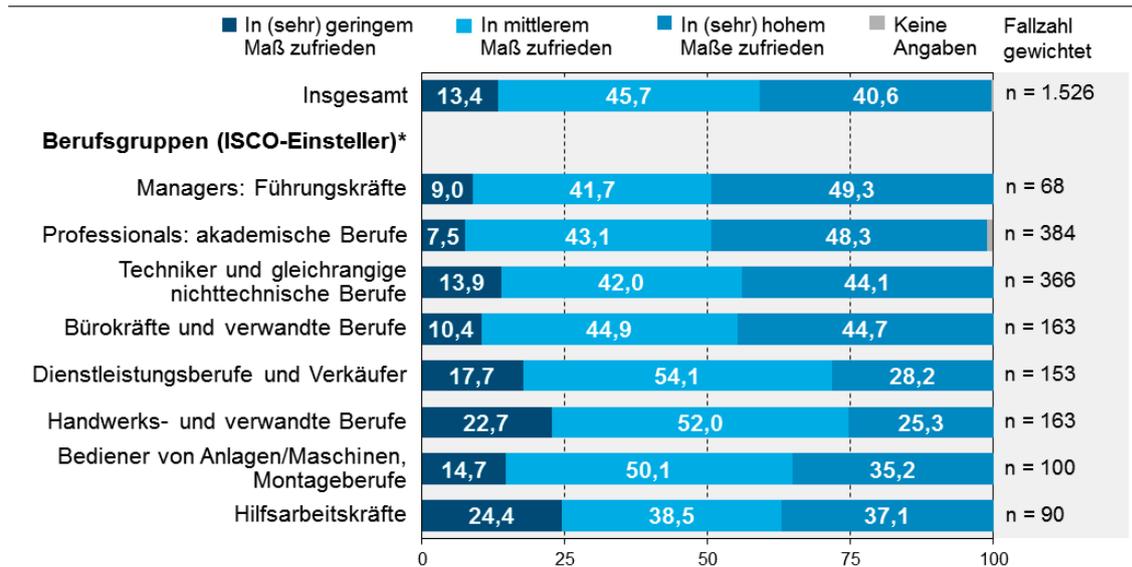
Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

¹⁵ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zu den Arbeitsbedingungen aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014 und 2015 nicht direkt vergleichbar und wird hier daher nicht dargestellt.

¹⁶ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zur Zufriedenheit mit dem Gehalt aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014 und 2015 nicht direkt vergleichbar und wird hier daher nicht dargestellt.

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (Übersicht 49). Höchste Zufriedenheit und geringste Unzufriedenheit herrschen bei Führungskräften und Akademikern. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Dienstleistungsberufe und Verkäufer, Handwerksberufe, Montageberufe sowie Hilfsarbeitskräfte.

Übersicht 49 Zufriedenheit mit dem Gehalt, nach Berufsgruppen



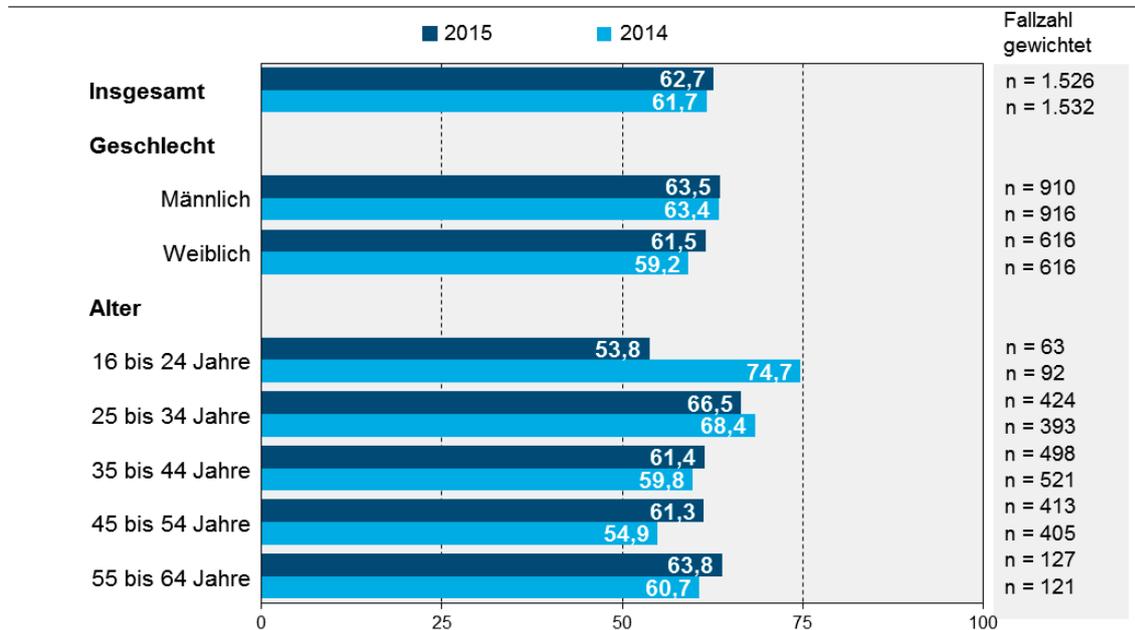
Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Zufriedenheit mit der Arbeit kommt auch in der potenziellen Bereitschaft zum Ausdruck, den eigenen Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiterzuempfehlen. Hiernach befragt, würde der größere Teil der Befragten (ca. 63 Prozent) 2015 ihren aktuellen Arbeitgeber weiterempfehlen, was mit den anderen Befunden zur Arbeitszufriedenheit korrespondiert (Übersicht 50). Männer sind dazu etwas häufiger bereit als Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr sind die erzielten Werte stabil.¹⁷ Lediglich bei Betrachtung nach Altersgruppen ergeben sich gewisse Verschiebungen. Waren 2014 vor allem die jüngeren Alterskohorten bis Mitte 30 geneigt, ihren Arbeitgeber weiter zu empfehlen (zwischen 68 und 74 Prozent), ist die jüngste Altersgruppe 16-24 im Erhebungsjahr mit 54 Prozent deutlich zurückhaltender. Im Gegensatz dazu ist 2015 ein höherer Anteil der älteren Arbeitnehmerkohorten ab 45 Jahren zur Weiterempfehlung des eigenen Arbeitgebers bereit.

¹⁷ In der Piloterhebung wurde die Frage gestellt „Würden Sie, wenn Sie die Wahl hätten, noch einmal in Ihrem Betrieb/Ihrer Institution arbeiten?“ Eine uneingeschränkte Zustimmung zu dieser Frage wurde für 61 % aller Befragten erzielt, was mit den Ergebnissen von 2014 und 2015 zur Weiterempfehlung des Arbeitgebers korrespondiert; eine direkte Vergleichbarkeit der Fragen ist wegen Unterschiede der Frageformulierung und der Skala jedoch nicht möglich.

Übersicht 50 Weiterempfehlung des Arbeitgebers

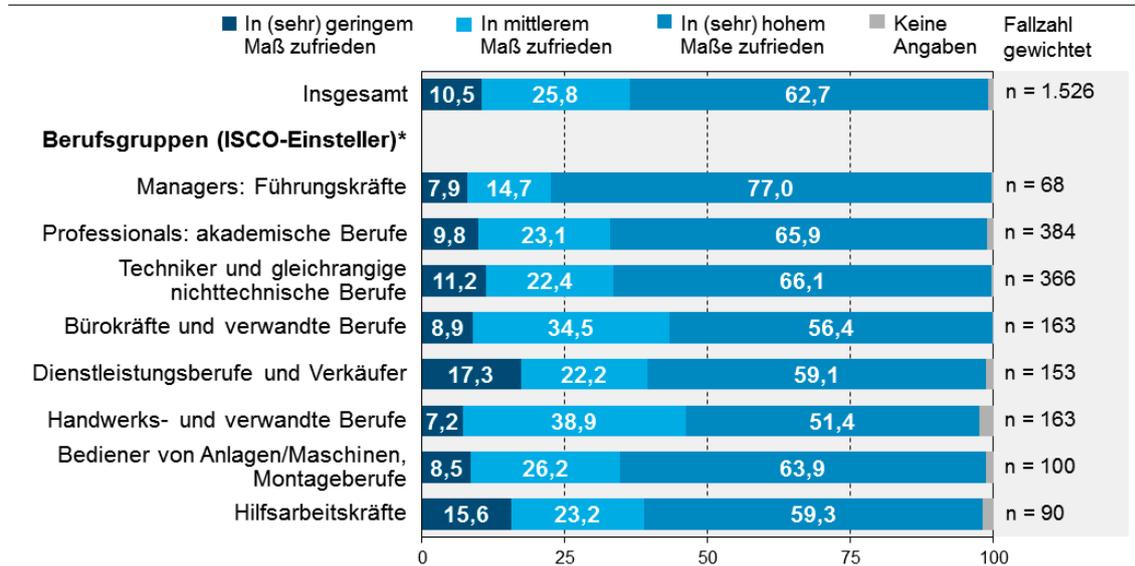


Frage: In welchem Maße würden Sie Ihren Betrieb als Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiterempfehlen?
 Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Wiederum ergeben sich klare Unterschiede bei einer berufsdifferenzierten Betrachtung (Übersicht 51). Besonders hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber herrscht unter Führungskräften, Akademikern und Technikern und gleichrangigen Berufen. Am wenigsten zufrieden erscheinen angestellte Handwerker, wenn nur das obere Ende der Skala (Top-Box; (sehr) hohe Zustimmung) betrachtet wird, allerdings bilden die Handwerker zugleich die kleinste Gruppe am unteren Ende der Skala ((sehr) geringe Zustimmung). Bei Betrachtung der Gesamtprofile sind es die Dienstleistungsberufe/Verkäufer und die Hilfsarbeitskräfte, die am wenigsten mit ihrem Arbeitgeber zufrieden erscheinen.

Übersicht 51 Weiterempfehlung des Arbeitgebers, nach Berufsgruppe



Frage: In welchem Maße würden Sie Ihren Betrieb als Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiterempfehlen?
Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

5.2 Wirtschafts- und Arbeitsstandort Luxemburg aus der Sicht verschiedener Beschäftigtengruppen

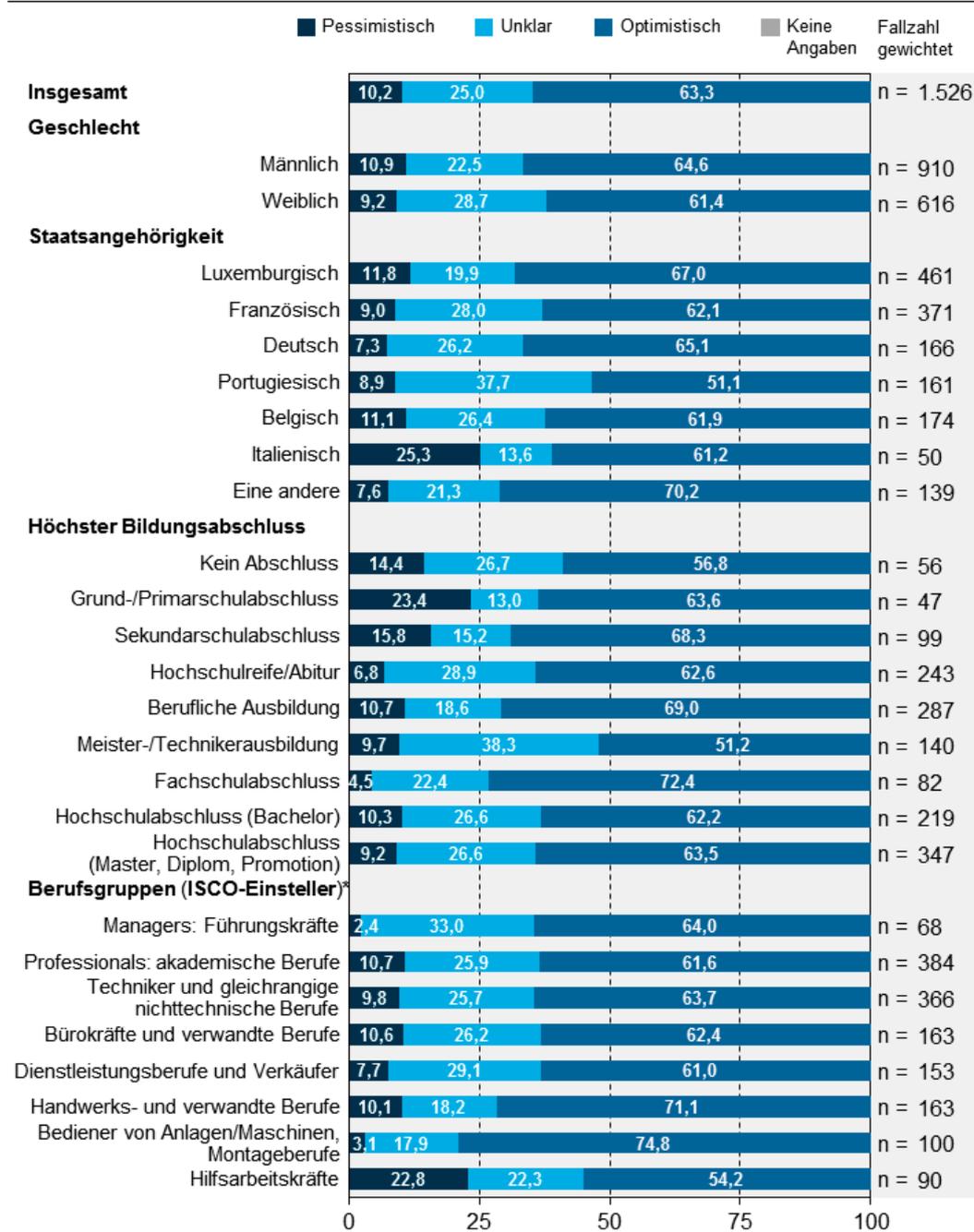
Im Rahmen der Erhebung Quality of work Luxembourg werden die Beschäftigten zum Abschluss der jährlichen Befragung gebeten, einen Blick in die Zukunft zu werfen. Dabei geht es zunächst um Einschätzungen, wie sich aus ihrer persönlichen Sicht die Wirtschaft Luxemburgs und der Betrieb, in dem sie arbeiten, entwickeln werden.¹⁸ Darüber hinaus werden die Beschäftigten zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Dies schließt die Frage ein für wie sicher sie ihren Arbeitsplatz halten, wie stark sie die Nachfrage nach ihren beruflichen Qualifikationen einschätzen und wie sie ihre mittelfristigen Arbeitsmarktchancen bewerten.

Gesamtwirtschaftliche und betriebliche Entwicklung

Der wirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs sehen in der aktuellen Erhebung 48 Prozent mit Optimismus entgegen; der Wert ist geringfügig höher als 2014. In beiden Erhebungsjahren legt sich ein knappes Drittel bei dieser Frage nicht fest und ein Fünftel der Beschäftigten betrachtet die Entwicklung eher mit Pessimismus. Aufmerksamkeit verdienen die unterschiedlichen Einschätzungen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen. Männliche Arbeitnehmer äußern sich entschieden optimistischer als Frauen. Die jüngste Alterskohorte ist insgesamt optimistischer als die älteren Kohorten.

¹⁸ In der Piloterhebung 2013 hielten sich die optimistischen und pessimistischen Einschätzungen bezogen auf die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt die Waage, in Bezug auf die Entwicklung des eigenen Betriebs waren beinahe drei Viertel der Befragten eher optimistisch. Da die 2013 verwendete Skala von einer Viererskala im Erhebungsjahr 2014 auf eine Fünferskala mit veränderten Antwortkategorien umgestellt wurde, sind die Ergebnisse 2013 mit 2014 und 2015 nicht direkt vergleichbar.

Übersicht 52 Einschätzung zur wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg

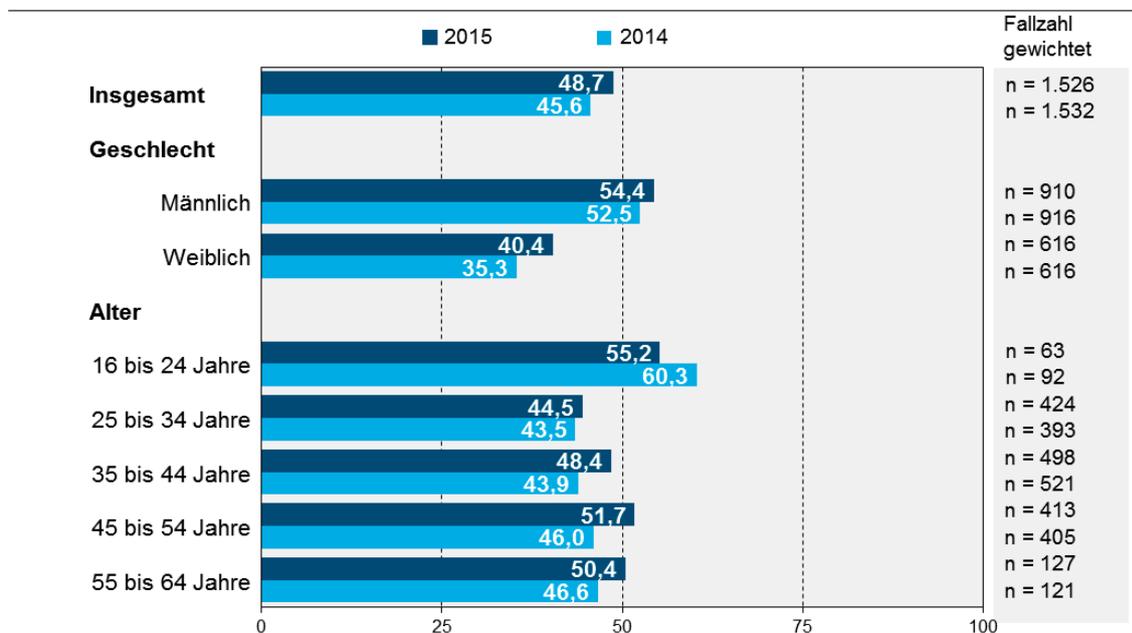


Frage: Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Ihrem Betrieb/Ihrer Organisation? Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Interessant sind die unterschiedlichen Perspektiven der Beschäftigten nach Berufsgruppen. Handwerks- und verwandte Berufe bilden die mit Abstand optimistischste Berufsgruppe, gefolgt von Führungskräften und Büroberufen, die sich mit 54-53 Prozent Optimisten kaum unterscheiden. Auch bei Monteuren/Anlagenführern ist der Anteil der Optimisten größer als etwa bei Akademikern und Technikern. Ausgeübte Tätigkeit und Ausbildungsniveau sind für sich allein nicht hinreichend, um diese unterschiedlichen Einschätzungen zu begründen. Die Erhebung 2015 scheint eher den Vorjahresbefund zu bestätigen, dass die Optimisten in bestimmten Branchen und Organisationstypen häufiger vertreten sind als in anderen. So bekunden insbesondere Beschäftigte aus der Baubranche (60 Prozent, Vorjahr 59 Prozent) und aus Industrie und Produktion (55 Prozent, Vorjahr 56) sowie Beschäftigte aus europäischen/internationalen Organisationen (59 Prozent, Vorjahr 64 Prozent) ein überdurchschnittliches Maß an Optimismus.

Übersicht 53 Einschätzung zur wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg, 2014 und 2015 (Top-Box-Vergleich)

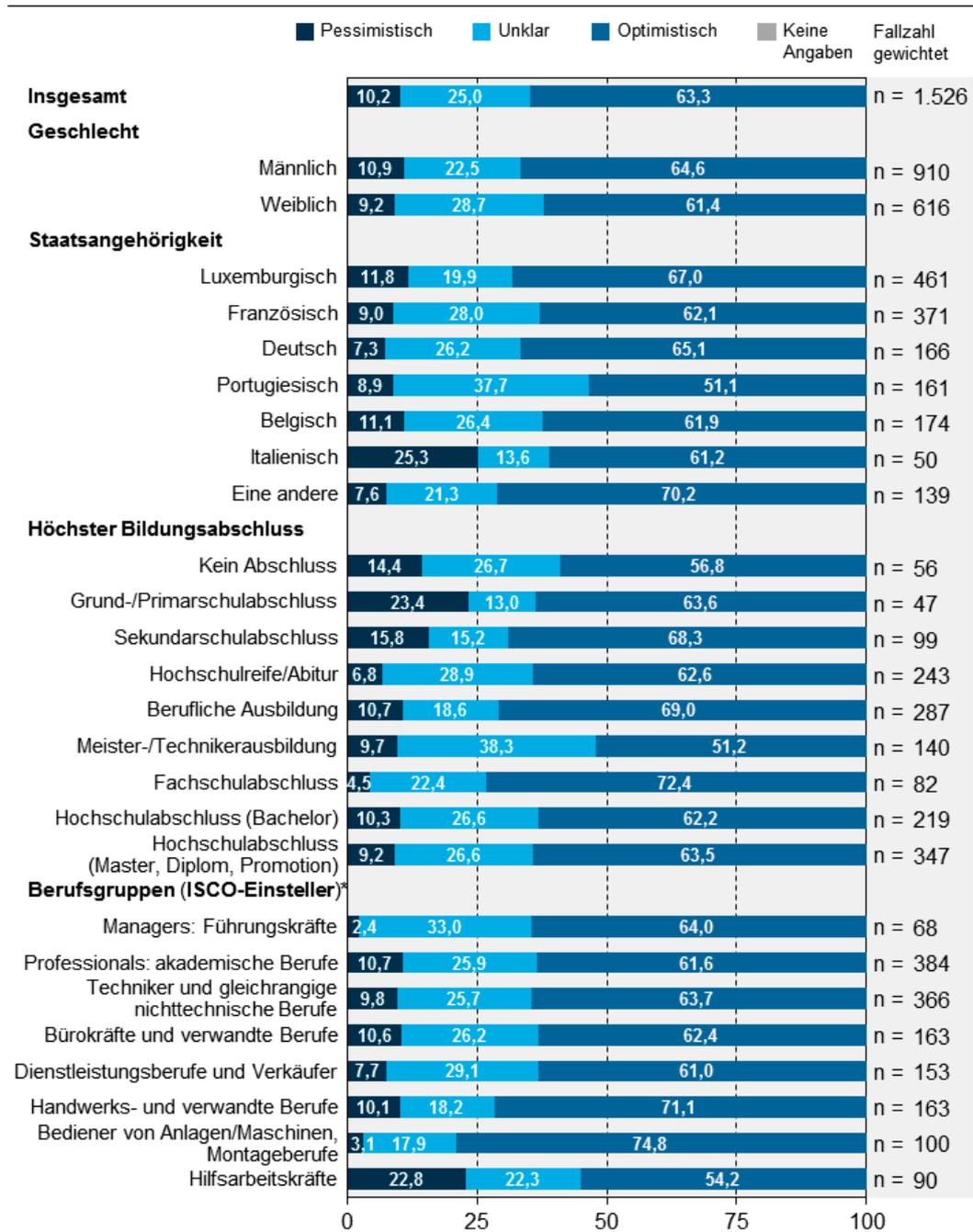


Frage: Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie die wirtschaftliche Zukunft von Luxemburg allgemein? Angaben in Prozent; Top-Box-Anteile: „In sehr hohem Maße“ und „In hohem Maße“

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Offensichtlich wird das Meinungsbild wesentlich geprägt durch die Erfahrungen, Informationen und Bewertungen, die im Arbeitsumfeld gewonnen werden. Optimistischer als die Einschätzung der Gesamtwirtschaft sind im Vergleich die Einschätzungen der Beschäftigten zur wirtschaftlichen Entwicklung ihres Betriebs bzw. der Organisation, in der sie arbeiten. Das Gesamtergebnis ist sehr stabil betrachtet über die zwei Jahre 2015 und 2014. Knapp zwei Drittel der Befragten (63 Prozent) äußern sich eher optimistisch, ein Viertel ist eher unentschieden und kann sich weder für die eine noch für die andere Perspektive festlegen. Lediglich 10 Prozent (Vorjahr 12 Prozent) äußern sich eher pessimistisch über die Zukunft ihres Arbeitgebers (Übersicht 54).

Übersicht 54 Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg, betriebliche Ebene, 2015



Frage: Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Ihrem Betrieb/Ihrer Organisation? Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

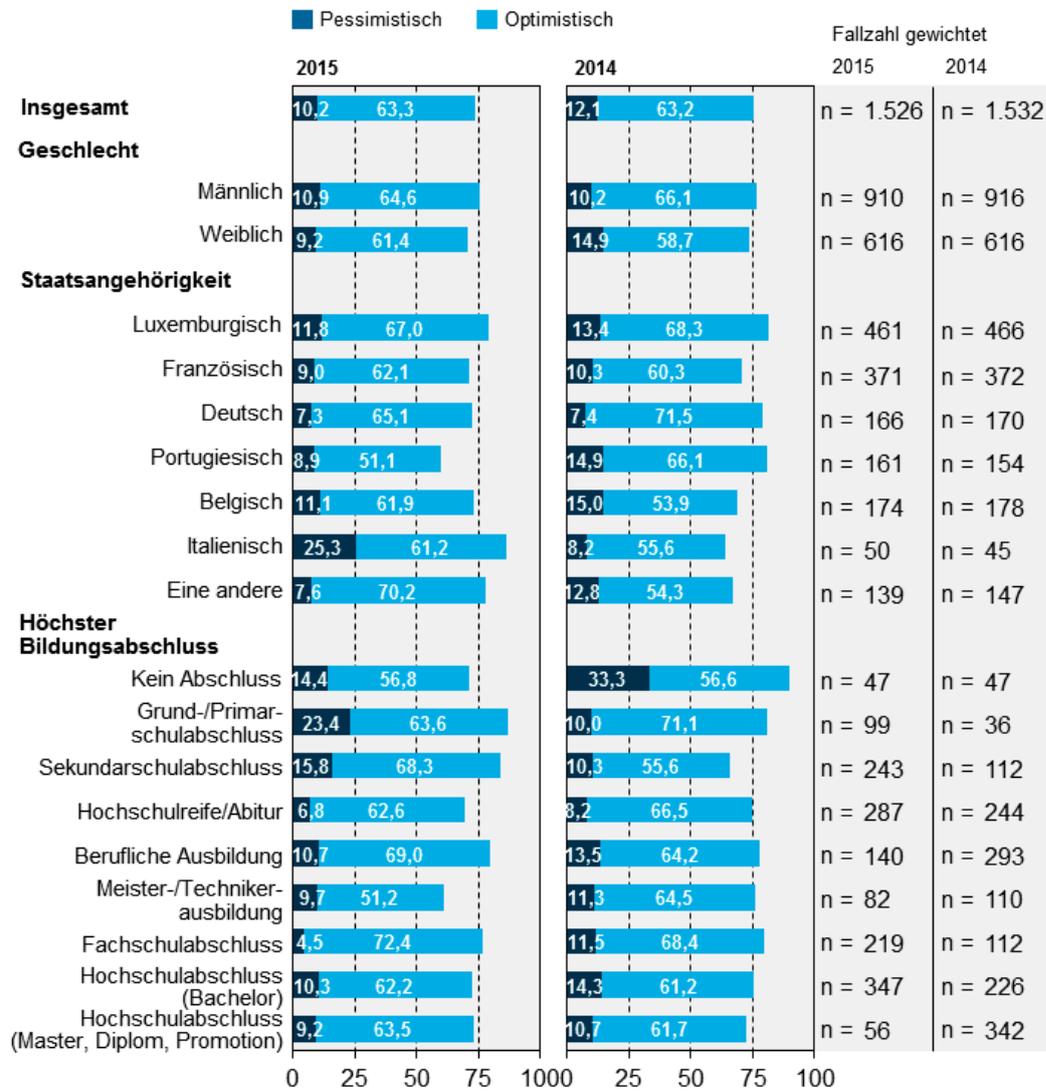
Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Zwar bestehen auch bei dieser Einschätzung gewisse Unterschiede zwischen den verschiedenen sozialen Gruppen, allerdings fallen sie wesentlich moderater aus als bei der Einschätzung der Gesamtlage. Nach Bildungsniveau gibt es in beiden Jahren zwar leichte Unterschiede, aber keine einheitliche Tendenz. Darüber hinaus gibt es für bestimmte Bildungsgruppen merkliche Niveau-Änderungen zwischen den Jahren, so vor allem bei Personen mit niedrigem Bildungsabschluss (Primar- oder Sekundarschulabschluss) sowie bei Meistern/Technikern. Diese Schwankungen sind wahrscheinlich zumindest teilweise fallzahlbedingt.

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit sind lediglich für die Luxemburger stabil hohe optimistische Einschätzungen zu verzeichnen, sowohl bei den Deutschen als auch den Portugiesen fallen 2015 die betrieblichen Zukunftsbewertungen deutlich weniger optimistisch aus als 2014, hingegen steigen die positiven Wertungen bei den Belgiern merklich an.

Stabiler sind die Einschätzungen in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit des Betriebs. Schon 2014 waren Beschäftigte des Baugewerbes (68 Prozent), des Hotel- und Gaststättengewerbes (67 Prozent), der Personenbeförderung (68 Prozent), des IT-Gewerbes (67 Prozent), aus Erziehung und Unterricht (70 Prozent) sowie der öffentlichen Verwaltung (78 Prozent) besonders optimistisch. 2015 sind es wiederum Beschäftigte aus der Baugewerbe (66 Prozent), Transport/Verkehr (71 Prozent), öffentlicher Verwaltung/ Sozial- und Gesundheitswesen/ Bildung/ Forschung (66 Prozent) und höherwertiger Dienstleistungen (Banken/Versicherungen, IuK, Postwesen, Consulting, Medien), die die wirtschaftliche Zukunft ihres Betriebs besonders positiv bewerten.

Übersicht 55 Einschätzung der Arbeitnehmer zur wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg, betriebliche Perspektive, Vergleich 2014/2015



Frage: Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Ihrem Betrieb/ Ihrer Organisation? Angaben in Prozent, Top-Box-Anteile:
 Antwortkategorien: "in sehr hohem Maße" und "in hohem Maße"

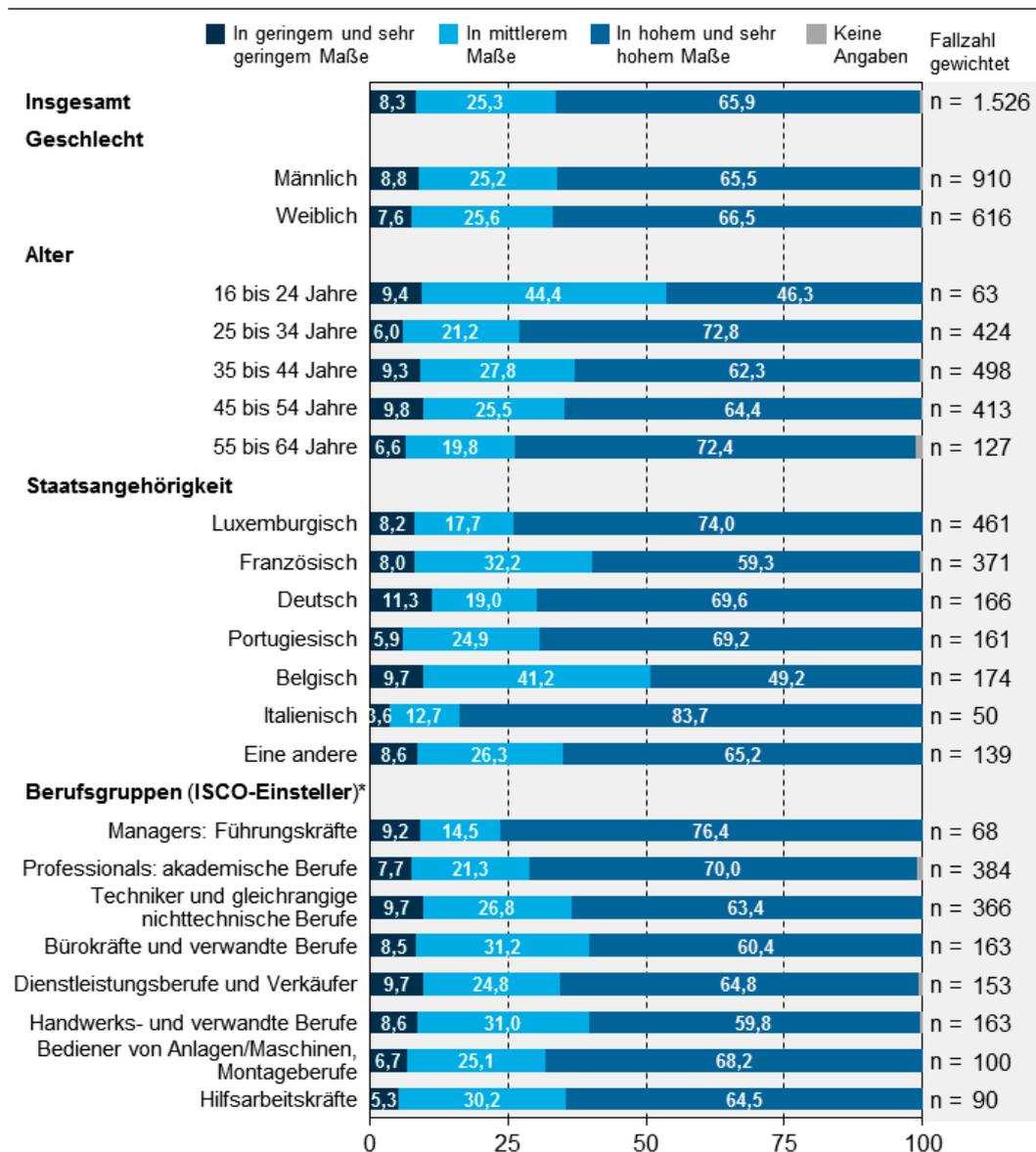
Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2014 und 2015, eigene Berechnungen

Persönliche Arbeitsmarktchancen

Die Arbeitnehmer wurden auch gebeten, eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes abzugeben (siehe Übersicht 56). Auch bei dieser sehr konkreten Einschätzung bestätigt sich, dass die Beschäftigten ihre persönliche Situation wesentlich besser einschätzen als die nationale. 66 Prozent der Befragten 2015 sehen ihren Arbeitsplatz in hohem Maße gesichert (Vorjahr 60 Prozent). 26 Prozent sehen sich in mittlerem Maße abgesichert. Lediglich acht Prozent stufen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als gering ein. Dabei fällt die jüngste Altersgruppe ins Auge, für die eine Arbeitsplatzsicherheit noch nicht gegeben ist.

Die Einschätzungen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen decken sich weitgehend mit den Einschätzungen zur Zukunft des Betriebs. Die Personen mit luxemburgischer, deutscher und portugiesischer Nationalität sehen die Arbeitsplatzperspektive signifikant positiver als ihre französischen und belgischen Kollegen, dies entspricht dem Vorjahresmuster. In Berufsgruppendifferenzierung sind es wiederum die Gruppen der Führungskräfte und Akademiker, deren subjektive Arbeitsplatzsicherheit am größten ausfällt. Aber auch hier scheint es weniger die berufliche Tätigkeit an sich zu sein, die die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit bestimmt, sondern eher die Ausübung der Tätigkeit in bestimmten Branchen. So äußern sich Beschäftigte des Handels sowie aus Industrie und Produktion sehr zurückhaltend, was die Erwartungen hinsichtlich der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes angeht.

Übersicht 56 Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes



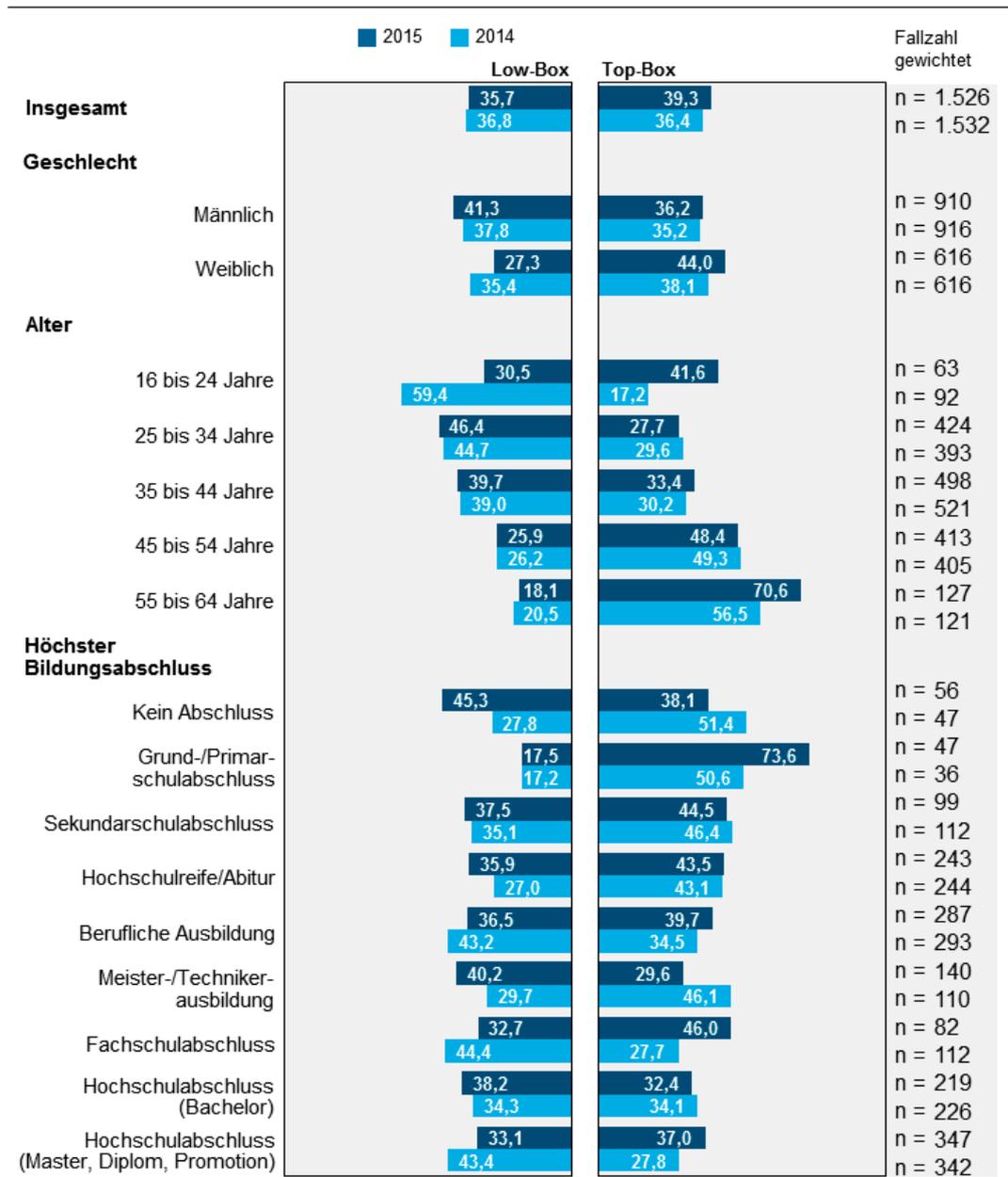
Frage: In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?; Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Differenzierte Befunde zeigen sich zu der Frage der Wiederbeschäftigungschancen in einem ähnlichen Job, falls der derzeitige Arbeitsplatz gekündigt oder verloren würde. Jeweils rund 36 Prozent der Befragten schätzten es 2014 als schwierig bzw. als leicht ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können. 2015 ist das Gesamtergebnis ähnlich, lediglich bei den pessimistischen Einschätzungen um 3 Punkte höher als im Vorjahr. Frauen sind bezogen auf diese Frage etwas pessimistischer als die Männer. In Abhängigkeit vom Ausbildungsniveau sowie mit steigendem Lebensalter steigt auch die Skepsis, wieder leicht eine ähnliche Stelle finden zu können.

nen, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Lediglich die jüngste Alterskohorte zeigt ein stark schwankendes Meinungsbild im Vergleich der Jahre 2014 und 2015.

Übersicht 57 Einschätzung der Arbeitnehmer: Wiederbeschäftigungschance (Top-Box/Low-Box-Vergleich)

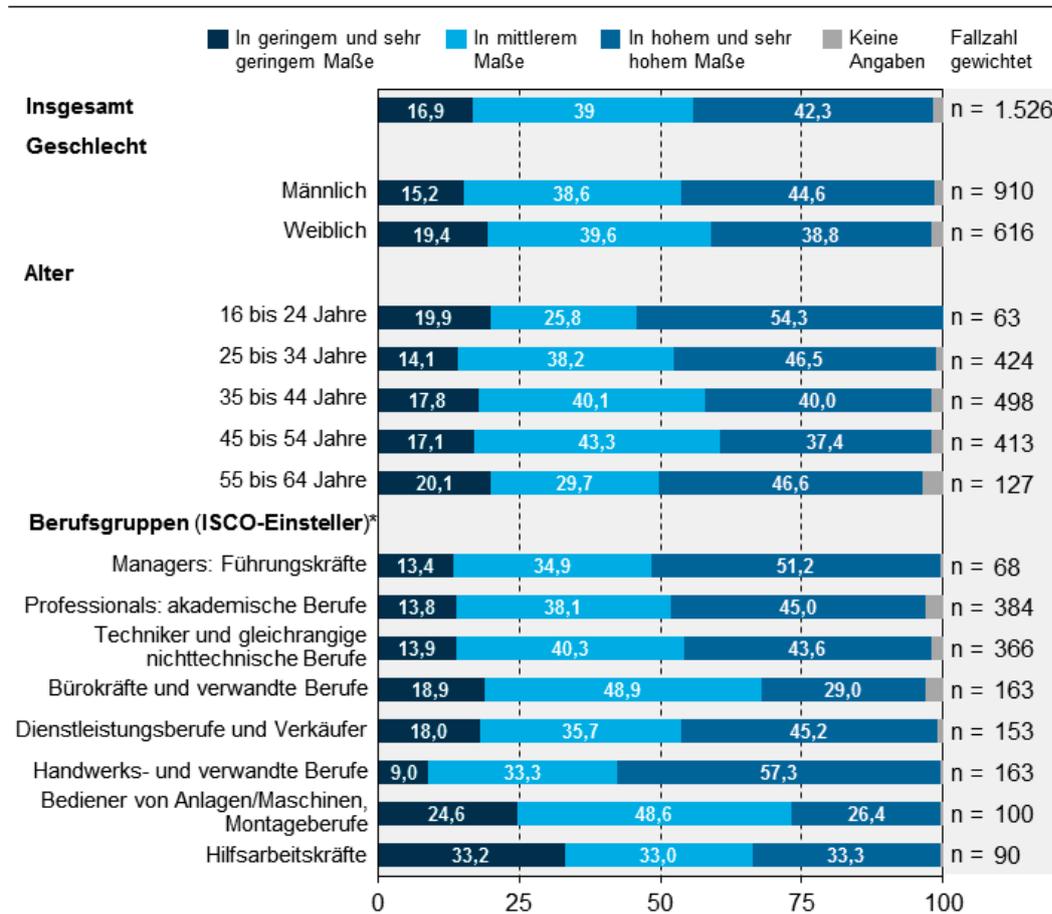


Frage: Und wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden? Angaben in Prozent; Top-Box: (Sehr) schwierig (1, 2); Low-Box: (Überhaupt) nicht schwierig (4, 5) ; nicht dargestellt: Mittelkategorie (3)

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

rückhaltend; aber immerhin zwei Fünftel aller Befragten sehen doch eine hohe Nachfrage als gegeben an. Nach Berufsgruppen differenziert zeigen sich klare Unterschiede in den Einschätzungen. Die Handwerker vertreten eine sehr selbstbewusste Einschätzung und gehen zu 57 Prozent von einer hohen Nachfrage nach ihren Fähigkeiten aus, noch vor den Managern, die zu 51 Prozent hiervon überzeugt ist. Nicht nur Hilfsarbeitskräfte und Maschinenbediener/Monteure, sondern auch Büroarbeitskräfte schätzen hingegen die Nachfrage nach ihren beruflichen Qualifikationen deutlich geringer ein; nur zwischen 26 und 33 Prozent dieser Berufsgruppen gehen von einer hohen Nachfrage aus.

Übersicht 58 Einschätzung der Arbeitnehmer: Nachfrage der beruflichen Fähigkeiten



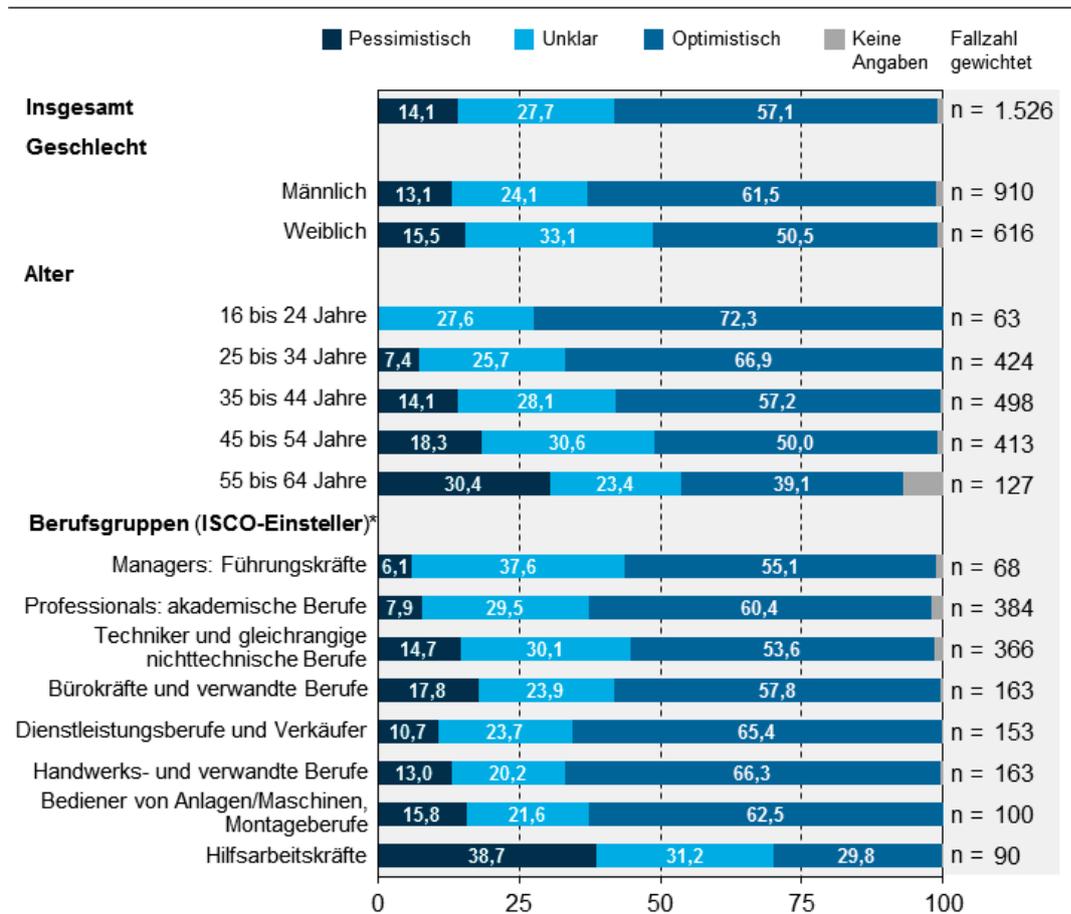
Frage: Wie schätzen Sie momentan Ihre beruflichen Chancen ein? Was denken Sie, in welchem Maße werden aktuell Ihre beruflichen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt?
Angaben in Prozent

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

In Bezug auf die mittelfristigen Arbeitschancen – hier gefragt im Rahmen einer Fünfjahresperspektive – ergibt sich ein etwas anderes Bild. Mehr als jeder Zweite ist insgesamt optimistisch hinsichtlich der eigenen Arbeitsmarktchancen, nur jeder Siebte pessimistisch. Der Optimismus ist bei den Jüngeren am höchsten (jeweils mehr als zwei Drittel in den jüngsten Kohorten) und sinkt mit steigendem Lebensalter deutlich ab. Bezogen auf Berufsgruppen sind lediglich die Hilfsarbeitskräfte in stärkerem Ausmaß pessimistisch bzw. kaum optimistisch. Bei den anderen

Berufsgruppen überwiegt klar der mittelfristige Optimismus und ist besonders stark wiederum bei Handwerksberufen, aber auch bei Dienstleistungs- und Verkäuferberufen ausgeprägt.

Übersicht 59 Einschätzung der Arbeitnehmer: Persönliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt



Frage: Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann Ihre persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mind. n=30

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Zusammenfassung

Zusammenfassend betrachtet, bewerten die befragten Arbeitnehmer die eigene berufliche Situation und Perspektive sehr differenziert. Die individuelle Arbeitsplatzsicherheit wird höher eingeschätzt als die Nachfrage nach den eigenen beruflichen Fähigkeiten sowie die Chancen darauf, im Fall eines Arbeitsplatzverlustes eine vergleichbare Stelle finden zu können. In der Gesamtschau zu den wirtschaftlichen Entwicklungschancen des Betriebs wie auch der individuellen Arbeitsmarktchancen sind die Einschätzungen der meisten Arbeitnehmer 2015 überwiegend positiv. Die Einschätzung zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs fällt wie schon im Vorjahr im Vergleich dazu etwas schwächer aus. In der Gesamtschau der Luxemburger Beschäftigten überwiegt jedoch ein optimistischer Blick in die Zukunft.

6 Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern im Vergleich

6.1 Geschlechtsspezifische Betätigungsfelder

Im europäischen Vergleich herrschen trotz jahrelanger entsprechender Gesetzgebungen in Bezug auf zahlreiche Aspekte des Arbeitsmarktes wie beispielsweise Berufsgruppen und Branchen, Arbeitszeiten, sowie -verträge und Arbeitsbedingungen immer noch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede (vgl. Eurofound 2013). Im Folgenden wird der Luxemburgische Arbeitsmarkt bezüglich der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen insbesondere von Frauen und Männern im Vergleich betrachtet.

Übersicht 60 Berufsgruppen, nach Geschlecht I

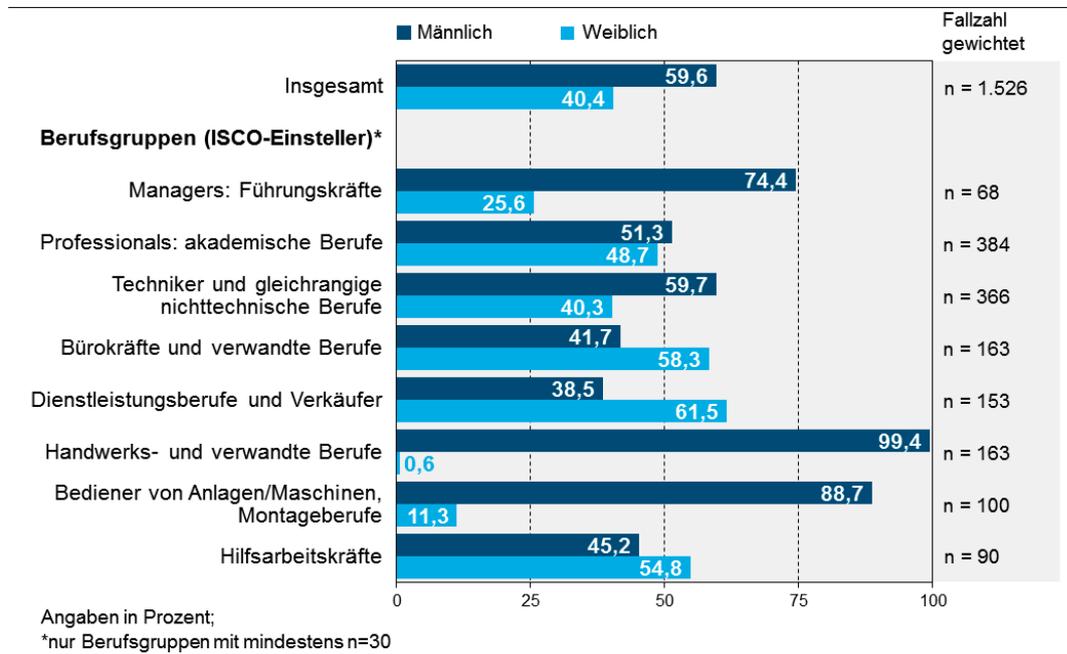
Spalten%	Gesamt	Geschlecht	
		Männlich	Weiblich
Fallzahl (gewichtet)	1.511	907	604
Berufsgruppen (ISCO-Einsteller)			
Managers: Führungskräfte	4,5	5,6	2,9
Professionals: Akademische Berufe	25,5	21,7	31,1
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	24,3	24,2	24,5
Bürokräfte und verwandte Berufe	10,8	7,5	15,7
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	10,1	6,5	15,6
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	1,4	2,3	0,0
Handwerks- und verwandte Berufe	10,8	17,9	0,2
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	6,6	9,8	1,8
Hilfsarbeitskräfte	6,0	4,5	8,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen; Basis: 1.511 Befragte

Auch in Luxemburg gehen Frauen und Männer wie im restlichen Europa (Eurofound 2013) unterschiedlichen Beschäftigungen in verschiedenen Berufsgruppen nach. Der Anteil an Führungskräften und Managern unter den erwerbstätigen Männern ist in Luxemburg doppelt so hoch wie der Anteil bei den erwerbstätigen Frauen (vgl. Übersicht 60). Wird die Gruppe der Führungskräfte im Speziellen betrachtet, sind Dreiviertel der Führungskräfte in Luxemburg männlich und nur ein Viertel sind Frauen (vgl. Übersicht 61). Mit einem Anteil von rund 16 Prozent üben Frauen hingegen doppelt so häufig wie Männer Bürotätigkeiten aus oder sind im Dienstleistungssektor tätig. Der Frauenanteil innerhalb dieser Branchen liegt bei rund 60 Prozent.

Sowohl Handwerksberufe als auch das Bedienen von Maschinen und Montageberufe gelten weiterhin als die von Männern dominierten Berufe. Nur 0,2 Prozent der Frauen in Luxemburg gehen handwerklichen Berufen nach; die erwerbstätigen Luxemburger Männer sind dort mit einem Anteil von rund 18 Prozent vertreten. Der Männeranteil innerhalb des Handwerks liegt bei 99 Prozent und stellt damit die Berufsgruppe mit dem größten Männeranteil dar.

Übersicht 61 Berufsgruppen, nach Geschlecht II



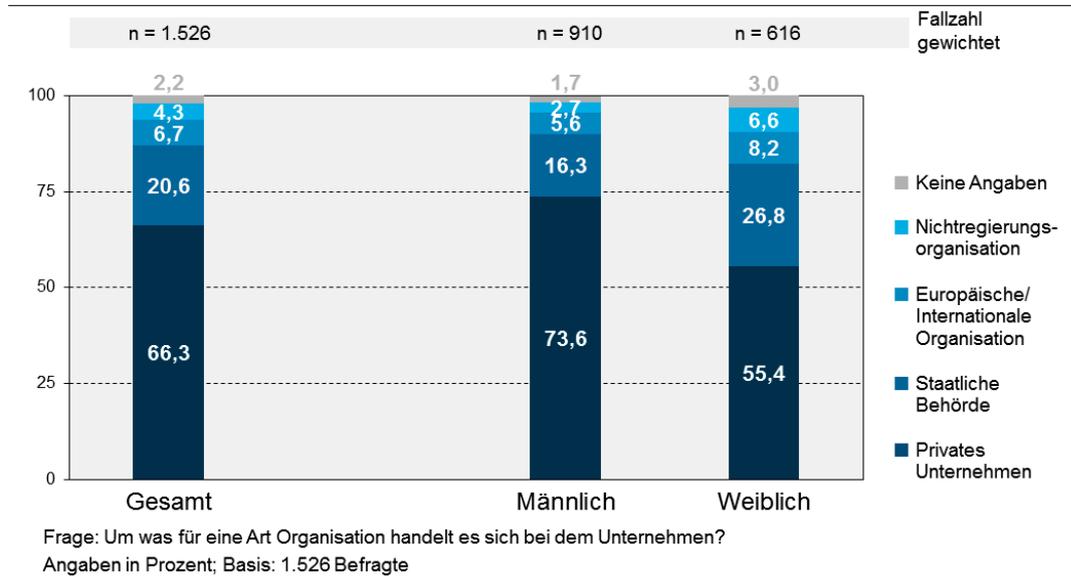
Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Technische und gleichrangige nicht technische Berufe werden von knapp einem Viertel der erwerbstätigen Männer und Frauen ausgeführt. Innerhalb dieser Berufsgruppe sind etwa 20 Prozent mehr Männer als Frauen tätig. In akademischen Berufen ist ein deutlich höherer Anteil an Frauen vertreten als in den anderen Berufsgruppen, in denen Frauen jeweils viel kleinere Anteile halten. Auch der relative Anteil der Männer (bezogen auf alle männlichen Beschäftigten) in Akademikerberufen fällt kleiner aus als der der Frauen. Innerhalb der Akademiker ist das Geschlechterverhältnis mit einer Relation von 51:49 ausgeglichen. Das ist die einzige Berufsgruppe, in der dies zutrifft.

Über ein Viertel der erwerbstätigen Frauen in Luxemburg sind in staatlichen Behörden angestellt (Übersicht 62). Der Anteil der Männer im Staatsdienst ist hingegen um 10 Prozentpunkte geringer (vgl. auch Eurofound 2013). Die Mehrheit der Männer (rund 74 Prozent) ist dagegen in privatwirtschaftlichen Unternehmen tätig, wo nur knapp über die Hälfte der Frauen angestellt ist.

Befristete Beschäftigung ist in Luxemburg insgesamt als Erwerbsform in nur einem beschränkten Umfang vertreten. Fast alle erwerbstätigen Luxemburger (rund 94 Prozent) sind in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig (vgl. Kapitel 2). Zwischen Männern und Frauen lassen sich bezüglich der Art des Arbeitsvertrags keine wesentlichen Unterschiede feststellen.

Übersicht 62 Art der Organisation nach Geschlecht



Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

6.2 Arbeitszeit

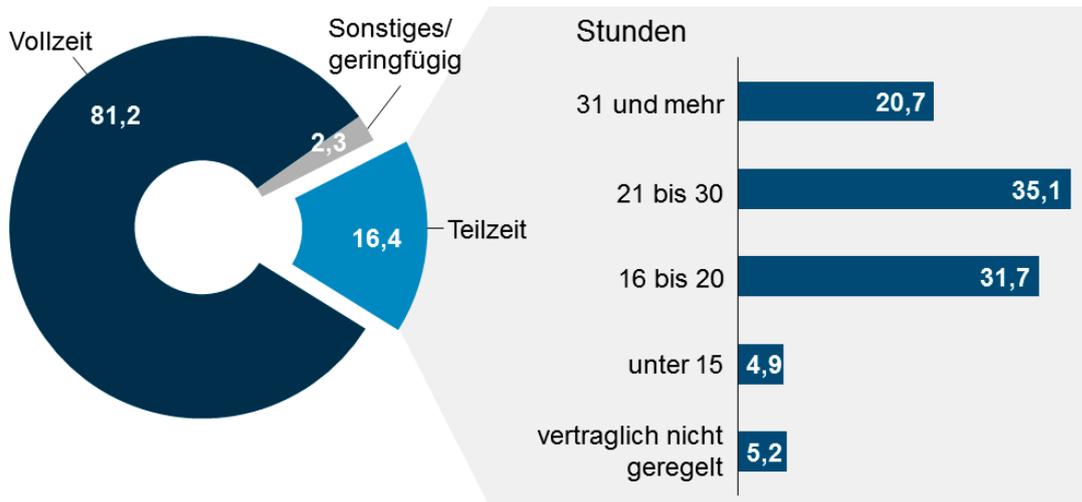
Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (81 Prozent) befindet sich in einer Vollzeitbeschäftigung. Nur rund 19 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmer arbeitet in Teilzeit oder in einer sonstigen Beschäftigung (vgl. Übersicht 63). International betrachtet, liegt dieser Anteil leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union. In den Anrainerstaaten Belgien (24 Prozent) und Deutschland (28 Prozent) liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten jeweils leicht höher, in Frankreich (19 Prozent) ungefähr gleich auf.¹⁹

Von den knapp 16 Prozent der Arbeitnehmer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, arbeiten 22 Prozent 31 oder mehr Wochenstunden, 35 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von von 21-30 Stunden und fast 32 Prozent arbeiten zwischen 16 und 20 Stunden. Lediglich rund 5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit.

Die Vollzeitbeschäftigung stellt den Normalfall in Luxemburg dar. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung nach einzelnen Berufsgruppen. Während bei Führungskräften, Handwerkern und Anlagenführern/Monteuren die Teilzeitstellen mit Anteilen um 6 Prozent eher eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten bei Büroarbeitern und bei Hilfsarbeitern überdurchschnittlich stark vertreten (Übersicht 64).

¹⁹ Siehe [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do? tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0)

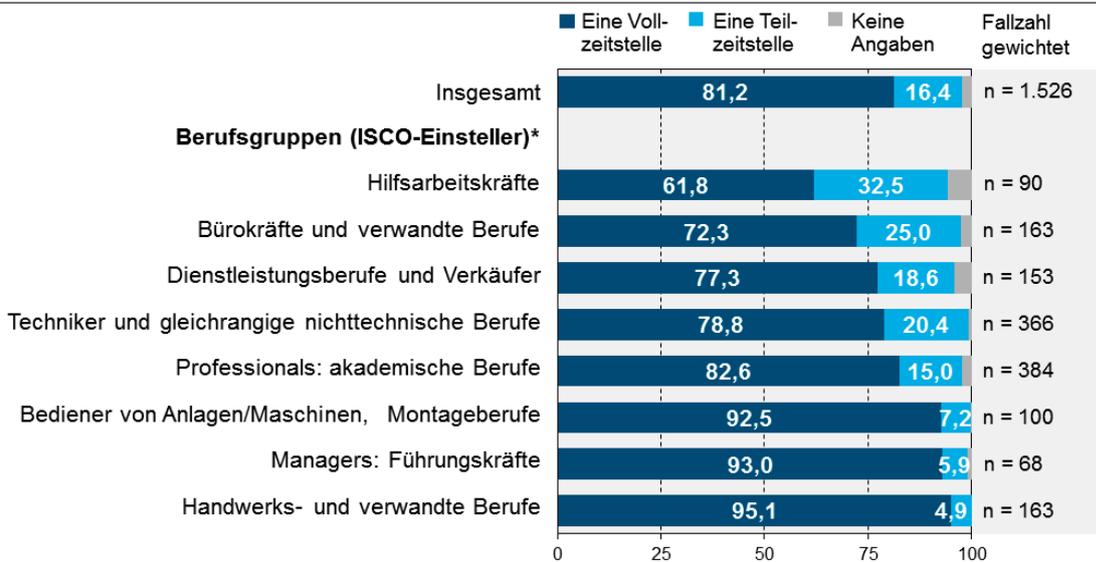
Übersicht 63 Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit



Angaben in Prozent; Basis: 1.526 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 64 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen



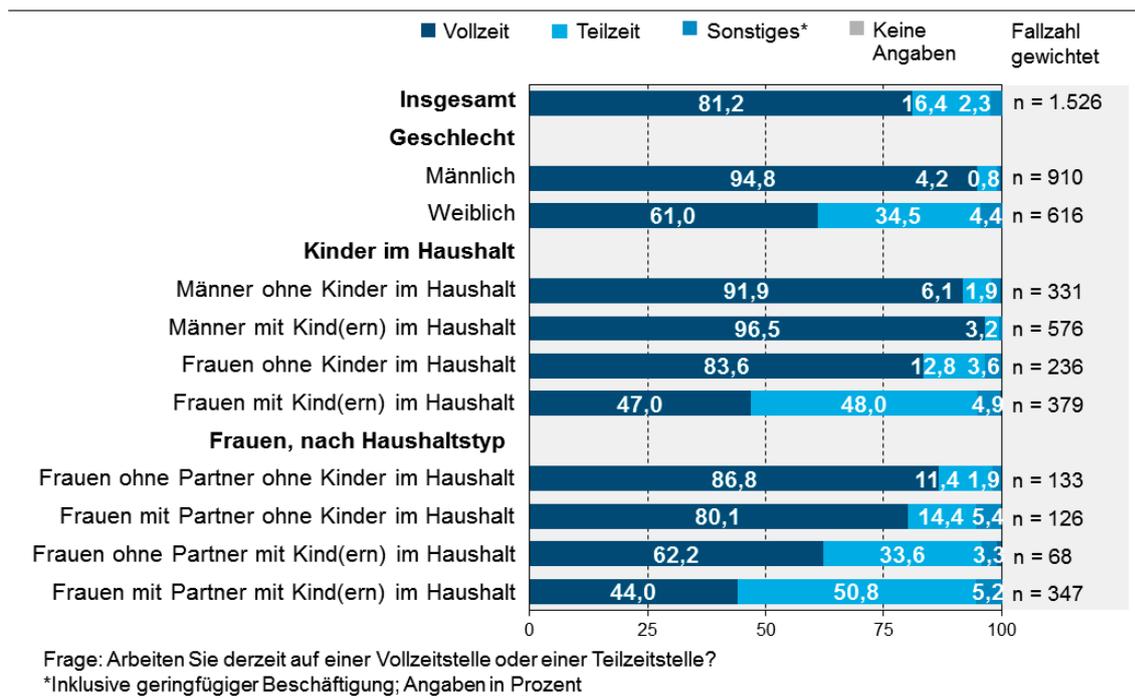
Frage: Arbeiten Sie derzeit auf einer Vollzeitstelle oder einer Teilzeitstelle?; Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „Sonstiges“ oder „Keine Angabe“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Berufstätige Frauen und Männer in Luxemburg verbringen unterschiedlich viel Zeit mit Erwerbsarbeit. Frauen arbeiten mit über einem Drittel wesentlich häufiger in Teilzeit als Männer mit nur rund 4 Prozent. Fast 95 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg haben eine Vollzeitstelle; im Vergleich dazu nur 61 Prozent der Frauen (Übersicht 65).

Unterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern zeigen sich insbesondere dann, wenn Kinder mit im Haushalt leben. Rund 84 Prozent der erwerbstätigen Frauen ohne Kinder im Haushalt sind vollzeiterwerbstätig, wohingegen 48 Prozent der Frauen mit Kindern teilzeiterwerbstätig sind. Der Anteil von Frauen mit Kindern im Haushalt in Teilzeit ist somit um 35 Prozentpunkte größer als in Teilzeit erwerbstätige Frauen ohne Kinder. Bei Männern scheint es hingegen keinen großen Einfluss zu haben, ob Kinder im Haushalt vorhanden sind oder nicht. Das weist darauf hin, dass Frauen immer noch häufiger als Männer für die Kindererziehung zuständig sind sowie die damit verbundenen Tätigkeiten und Aufgaben außerhalb der Erwerbsarbeit.

Übersicht 65 Arbeitszeit: Unterschiede zwischen Frauen und Männern

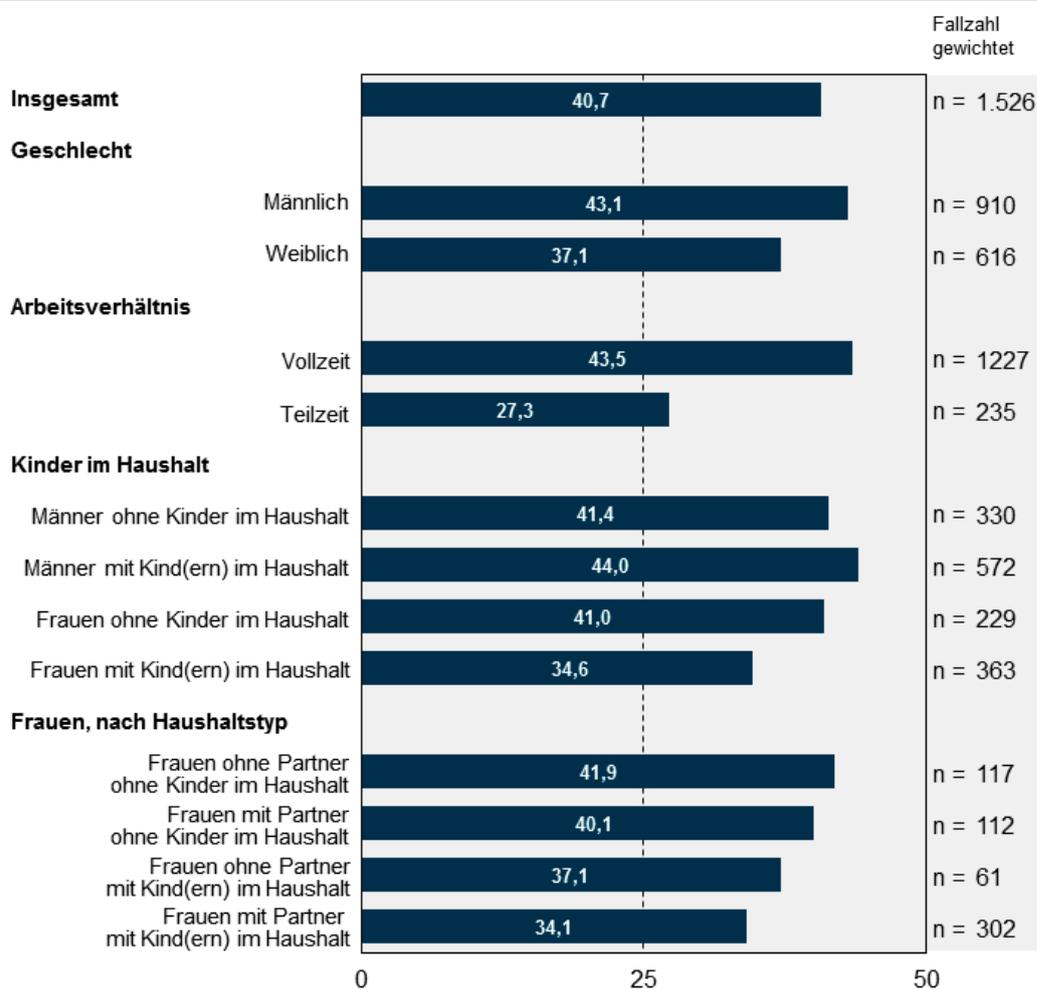


Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Wird zusätzlich einbezogen, ob Frauen mit Kindern mit ihrem Lebenspartner in einem Haushalt zusammen leben oder alleinerziehend sind, spiegeln sich weitere Unterschiede wider. Ob Frauen mit einem Partner/einer Partnerin zusammen Kinder groß ziehen, beeinflusst die Form und das Volumen der Erwerbstätigkeit. 62 Prozent der Frauen mit Kindern, die nicht gemeinsam mit einem Lebenspartner zusammen leben, sind vollzeiterwerbstätig, wohingegen Frauen mit Partner und Kindern nur in 44 Prozent der Fälle in Vollzeit arbeiten, aber rund 51 Prozent teilzeiterwerbstätig sind. Alleinerziehende Frauen ohne Partner sind somit auch häufiger auf eine Vollzeittätigkeit angewiesen als Frauen mit Partner. Bei Frauen ohne Kinder zeigen sich keine hohen Unterschiede in der Arbeitszeit: 86 Prozent der Frauen ohne Kinder mit Partner und 80 Prozent der alleinstehenden Frauen ohne Kinder sind in Vollzeit tätig.

Die faktische Arbeitszeit weicht erwartungsgemäß von den vertraglich vereinbarten Zeiten ab. Im Durchschnitt aller Arbeitnehmer in Luxemburg beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit auf 40,7 Stunden pro Woche (Übersicht 66) und liegt damit bei rund einer Stunde höher als im letzten Jahr. Männer leisten mit einem Durchschnittswert von 43,1 Stunden rund 6 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen (durchschnittlich 37,1 Stunden). Bei Frauen hat die faktische Arbeitszeit damit im Vergleich zum letzten Jahr im Durchschnitt um mehr als 2 Stunden zugenommen (2014: 34,8 Stunden). Etwa die Hälfte der Männer und etwas mehr als ein Viertel der Frauen arbeitet in Luxemburg im Durchschnitt mehr als 40 Stunden in der Woche. In Deutschland stellt sich dieses Verhältnis ähnlich dar (vgl. Seifert 2014).

Übersicht 66 Faktische Arbeitszeit, nach Geschlecht



Frage: 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. Mittelwerte in Stunden

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

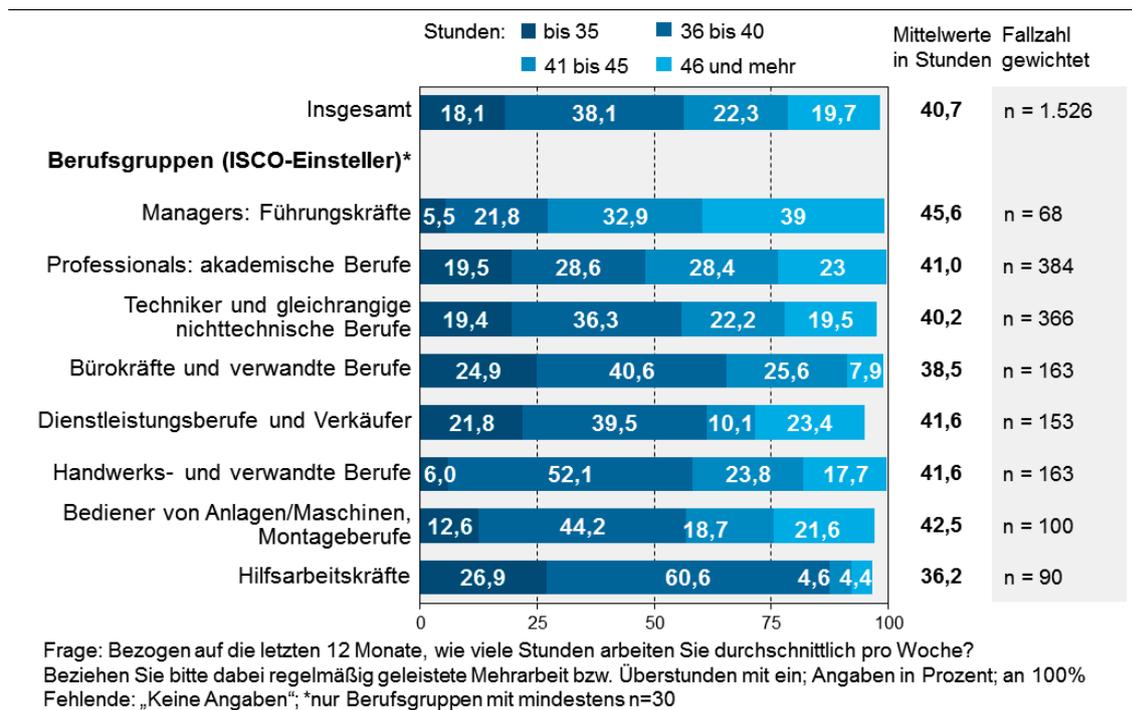
In allen Altersgruppen zeigen sich im Durchschnitt gleichlange Wochenarbeitszeiten. Die älteste Altersgruppe (55 bis 64 Jahre) arbeitet durchschnittlich nur eine Stunde weniger in der Woche als die restlichen jüngeren Altersgruppen.

Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten. So zeichnen sich insbesondere Manager und Führungskräfte mit durchschnittlich 45 Stunden als auch geringer qualifizierte Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (42 Std.) sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe (42 Std.) durch eine überdurchschnittlich lange Arbeitszeit aus. Geringfügig unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmer bewegen sich dagegen Bürokräfte und Beschäftigte in verwandten Berufen (38,5 Std.) sowie Hilfsarbeitskräfte (36 Std.).

Die unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in einigen Berufsgruppen kommen in erster Linie durch den höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung dort zustande. Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 43,5 Wochenstunden als faktische Arbeitszeit angeben, liegt der Durchschnitt bei Teilzeitstellen bei 27,3 Stunden.

Die faktische Arbeitszeit variiert beträchtlich wenn nach unterschiedlichen Berufsgruppen differenziert wird. Je höher das Ausbildungsniveau, desto häufiger ist die faktische Arbeitszeit bei über 40 Stunden wöchentlich ausgeprägt. Über zwei Drittel der Manager und über die Hälfte der Akademiker haben Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, zwei Fünftel der Manager geben Arbeitszeiten über 46 Stunden wöchentlich an.

Übersicht 67 Tatsächliche Arbeitszeit, nach Berufsgruppen

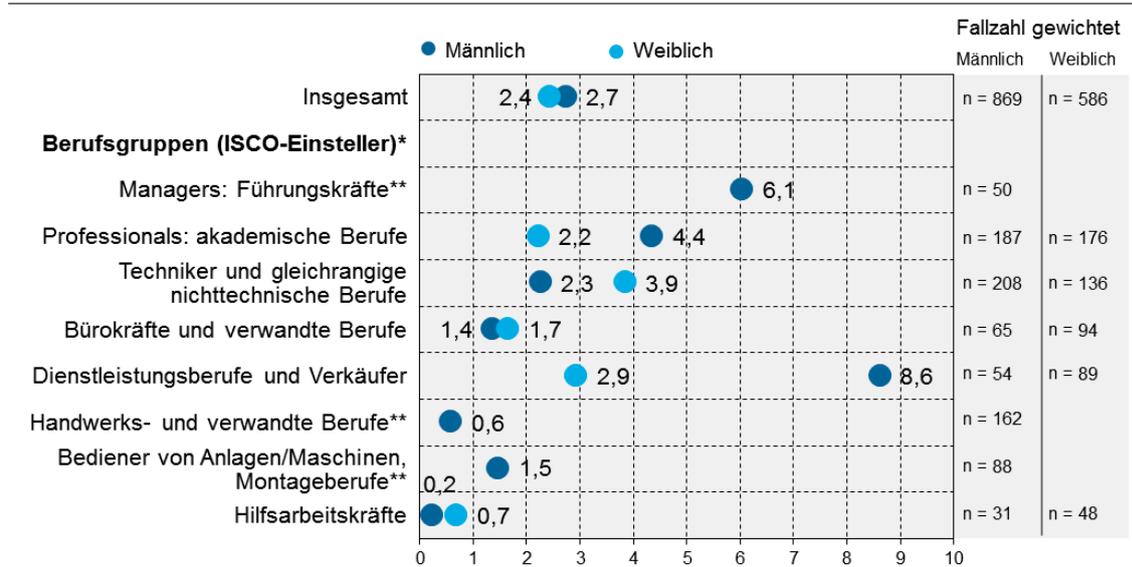


Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Führungskräfte, Akademiker sowie Techniker und gleichwertige Berufe bilden auch die diejenigen Berufsgruppen, bei denen nach eigenen Angaben besonders häufig unbezahlte Überstunden anfallen. Die Führungskräfte stechen dabei als Berufsgruppe heraus, insgesamt 15 Prozent geben ein unbezahltes wöchentliches Überstundenvolumen zwischen 11 und 20 Stunden an. Aber auch in Büro- und (mit Abstrichen) Dienstleistungsberufen treten unbezahlte Überstunden in nennenswertem Umfang auf, so gibt gut ein Viertel der Bürokräfte (bei denen zugleich Teil-

zeitverträge besonders häufig sind) an, im Rahmen der letzten zwölf Monate wöchentlich jeweils zwischen zwei und fünf unbezahlte Überstunden geleistet zu haben.

Übersicht 68 Überstunden nach Berufsgruppe

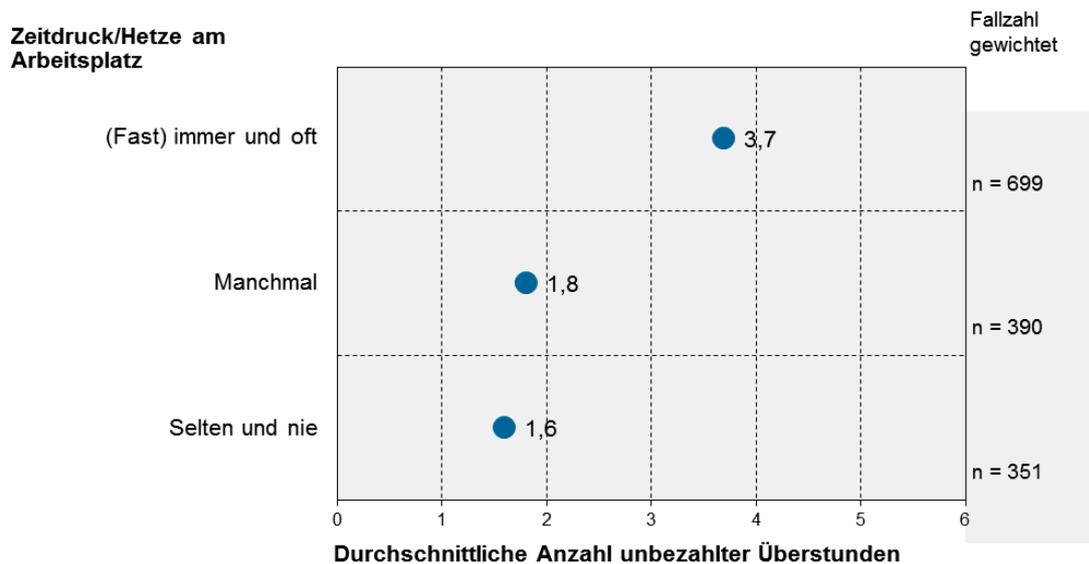


Mittelwerte in Stunden; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; **Fehlend: Frauen mit n<30

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Insbesondere erwerbstätige Männer sind von Überstunden besonders betroffen (vgl. Übersicht 68). Überdurchschnittlich viele Überstunden leisten mit 6 Stunden mehr als ihre Kolleginnen männliche Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und Verkauf (8,6 Std.). Auch männliche Führungskräfte (6,1 Std.) und Professionals (4,4 Std.) sowie Arbeitnehmerinnen in technischen und gleichrangigen Berufen (3,9 Std.) arbeiten überdurchschnittlich viel. Dieselben Berufsgruppen empfinden zugleich in höherem Maße Zeitdruck und Hetze bei der Arbeit als die anderen Berufsgruppen (Bürokräfte, Handwerker, Monteure/Anlagenführer und Hilfsarbeitskräfte). Mit anderen Worten führen Überstunden keineswegs zu einer Entlastung des zeitlichen Arbeitsdrucks. Je mehr unbezahlte Überstunden geleistet werden, umso stärker ist das Gefühl der Arbeitshetze ausgeprägt.

Übersicht 69 Überstunden nach Berufsgruppe



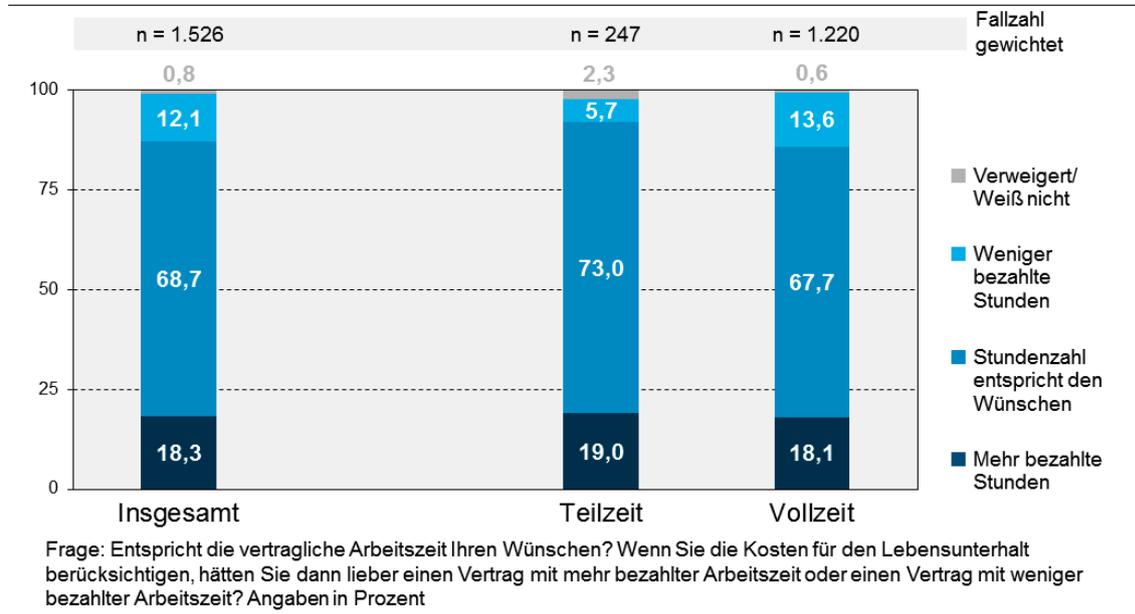
Frage: Wie oft sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei der Arbeit?
Mittelwerte in Stunden

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Arbeitszeitwünsche

Die Mehrheit der Arbeitnehmer in Luxemburg (69 Prozent) ist mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden (Übersicht 70). Im Vergleich zum letzten Jahr 2014 ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit in Luxemburg um ganze 14 Prozentpunkte gesunken. Ganze 18 Prozent der Befragten würden ihre bezahlten Arbeitsstunden gerne aufstocken (2014: rund 11 Prozent) und 12 Prozent würden lieber weniger bezahlte Stunden arbeiten (2014: rund 7 Prozent). Insbesondere diejenigen Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten (rund 73 Prozent) sind mit ihrer Arbeitszeit jedoch zufrieden. Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, wird sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten geäußert. Mit einem Anteil von fast 14 Prozent kommt dieser Wunsch größtenteils jedoch bei den Vollzeitbeschäftigten vor. Etwa 18 Prozent der Arbeitnehmer würden ihre Arbeitszeit gerne aufstocken. Hierbei handelt es sich gleichwohl um Arbeitnehmer in Teilzeit als auch in Vollzeit. Die vorliegende Studie hebt also eine deutliche Unterbeschäftigung bei einigen Teilgruppen hervor.

Übersicht 70 Gewünschte Arbeitszeit



Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Der Wunsch einer Aufstockung ist bei einigen Zielgruppen stärker ausgeprägt, bei anderen schwächer (Übersicht 71). Vor allem junge Menschen zwischen 16 und 34 Jahre würden eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit begrüßen.

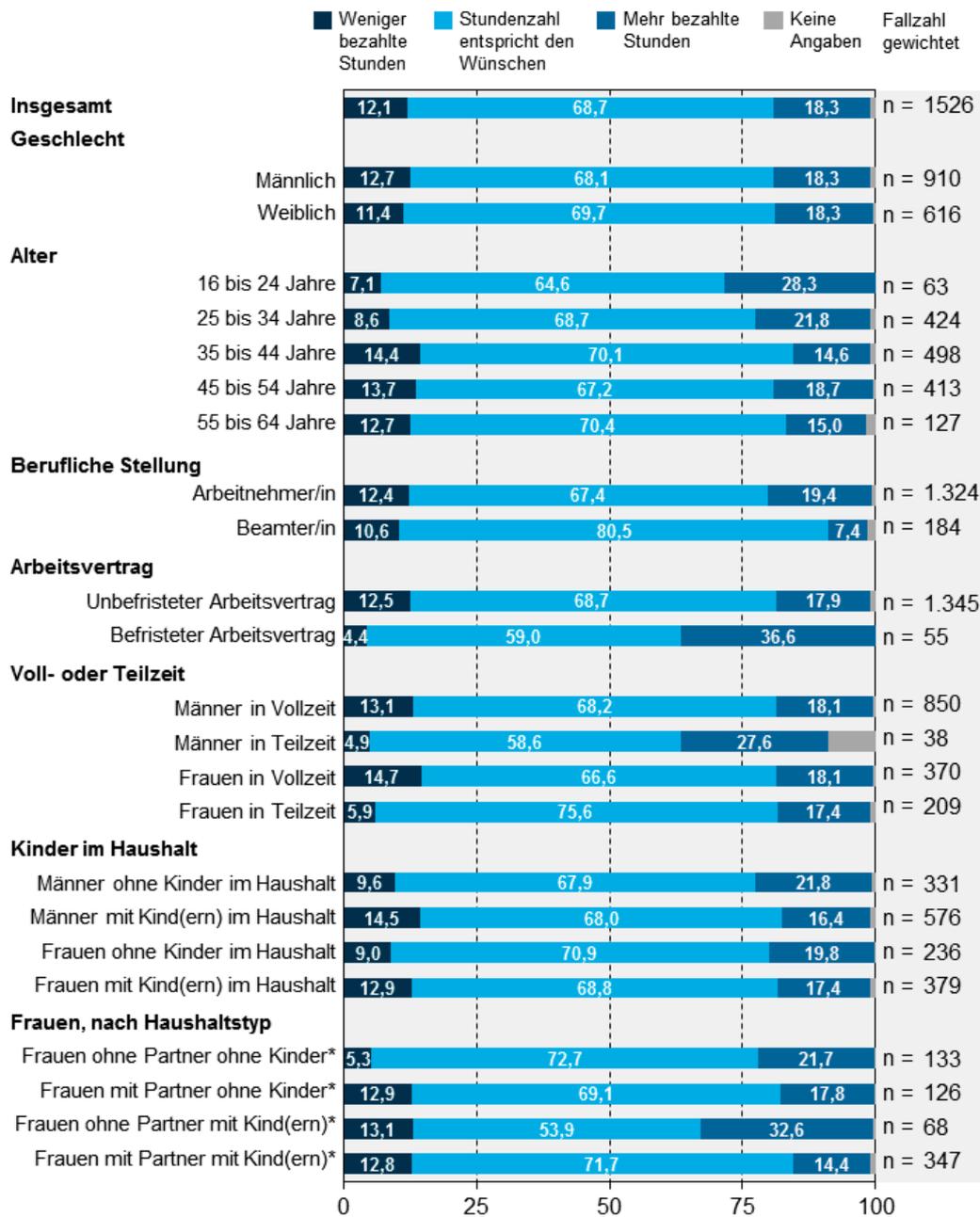
Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bzw. der Wunsch nach Veränderung ist wie in der letzten Erhebungswelle stark abhängig von der Sicherheit des Arbeitsverhältnisses. Während unbefristet Beschäftigte zu 69 Prozent mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, erhoffen vor allem die befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit. Über ein Drittel der befristet beschäftigten Arbeitnehmer zielen eine Aufstockung an. Hier kommt offensichtlich der Wunsch nach einer Stabilisierung der eigenen Erwerbssituation zum Ausdruck.

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bzw. der Wunsch nach Veränderung ist zudem stark abhängig vom Zufriedenheitsgrad mit dem Gehalt. Von den Beschäftigten, die in sehr hohem Maße mit ihrem Gehalt zufrieden sind, sind zugleich auch zu 81 Prozent mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Umgekehrt steigt der Wunsch nach einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit, je mehr die Zufriedenheit mit dem Gehalt abnimmt. So wünschen sich knapp 36 Prozent der Befragten, die in sehr geringem Maß mit ihrem Gehalt zufrieden sind, eine Aufstockung ihrer Arbeitsstunden. Gleichzeitig wünscht sich innerhalb dieser Gruppe (die mit dem Gehalt gar nicht zufrieden sind) ein deutlich höherer Anteil an Personen, die gerne einen Vertrag mit weniger bezahlten Stunden hätten (doppelt so hoch wie bei den anderen Kategorien zur Gehaltsbewertung).

Bei den Voll- und Teilzeittätigen stellen sich zunächst keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen dar. Sowohl rund 15 Prozent der in Vollzeit arbeitenden Frauen als auch 13 Prozent der in Vollzeit tätigen Männer würden ihre bezahlte Arbeitszeit gerne reduzieren. Mit rund zwei Dritteln sind insbesondere die in Teilzeit arbeitenden Frauen mit ihrer bezahlten Arbeitszeit zufrieden. Männer in Teilzeit, die grundsätzlich nur eine kleine Gruppe der Luxemburger Arbeitnehmer darstellen, würden lieber mehr bezahlte Arbeitsstunden leisten.

Sowohl Frauen (knapp 13 Prozent) als auch Männer (rund 15 Prozent) mit Kindern würden im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Kinder (jeweils nur rund 9 Prozent) gerne ihre bezahlte Arbeitszeit reduzieren. Gegenläufig verhält es sich bei alleinstehenden Frauen mit Kindern, die nicht mit einem Partner zusammen leben. Knapp ein Drittel dieser alleinerziehenden Mütter würden ihre bezahlte Arbeitszeit gerne aufstocken. Die Hälfte der alleinerziehenden Mütter und Väter, die mit einer erhöhten bezahlten Stundenzahl am Erwerbsleben teilhaben möchten, sind mit ihrem Gehalt unzufrieden (rund 52 Prozent). Arbeitnehmer in partnerschaftlich organisierten Familien, die sich eine Erhöhung ihrer bezahlten Arbeitszeit wünschen, sind zum Vergleich nur zu rund 19 Prozent mit ihrem Gehalt unzufrieden. Hier kommt offenbar zum Ausdruck, dass partnerbasierte Familien in der Regel größere finanzielle Spielräume haben dürften als Alleinerziehende.

Übersicht 71 Arbeitszeitwünsche

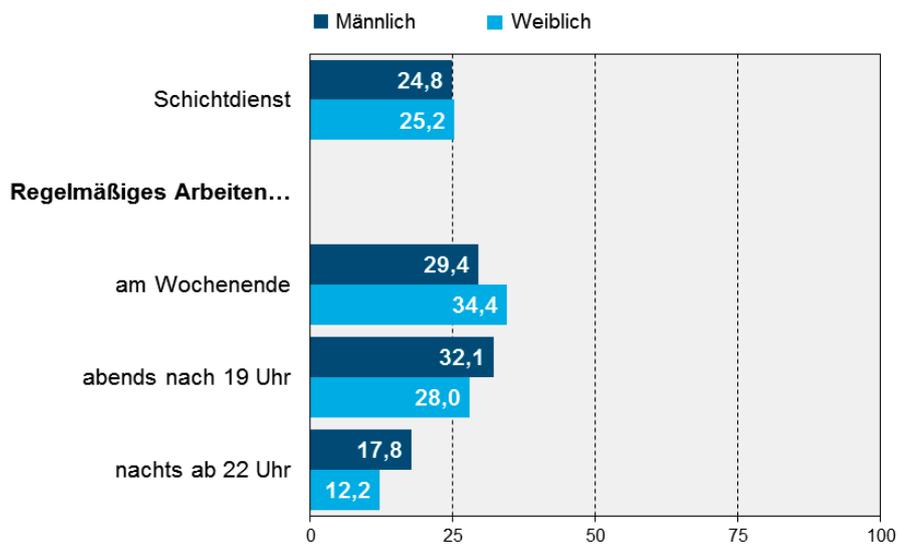


Frage: Entspricht die vertragliche Arbeitszeit Ihren Wünschen? Wenn Sie die Kosten für den Lebensunterhalt berücksichtigen, hätten Sie dann lieber einen Vertrag mit mehr bezahlter Arbeitszeit oder einen Vertrag mit weniger bezahlter Arbeitszeit?
Angaben in Prozent; *im Haushalt

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Für diese Familien steht also weniger das Gehalt und die Sorge hinreichender Geldmittel für die Familie im Vordergrund, vor allem bei den 77 Prozent in Vollzeitätigkeit. Stattdessen sind die Bedürfnisse eher daran orientiert, das besonders knappe Gut Zeit für die Familie zu optimieren. Für Alleinerziehende spielt hingegen zunächst die Finanzierung des Lebensunterhalts die größere Rolle und gilt für alleinerziehende Teilzeitbeschäftigte (48 Prozent aller Alleinerziehenden) in besonderem Maße. Die Alleinerziehenden, die mit ihrer bezahlten Arbeitszeit zufrieden sind, arbeiten hingegen überwiegend in Vollzeit (rund 82 Prozent).

Übersicht 72 Lage der Arbeitszeit



Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; Basis: 1.526 Befragte

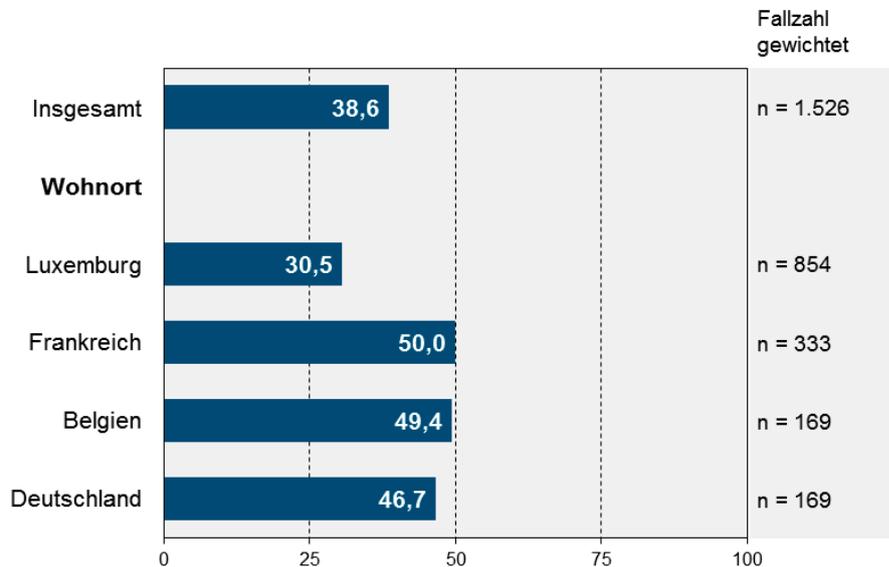
Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt ganz entscheidend auch die Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten. Insbesondere Schichtdienste oder ungünstige Arbeitszeiten abends, nachts oder am Wochenende wirken sich auf die Ausbalancierung von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) und nicht zuletzt auch auf die Beziehungen in der Familie und dem sozialen Netzwerk aus. Im Rahmen einer Mehrfachnennung konnten die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeben, welche Merkmale auf ihre Beschäftigung zutreffen. Jeder Vierte gibt an, im Schichtdienst zu arbeiten. Fast ein Drittel der Beschäftigten arbeiten regelmäßig auch am Wochenende. Etwa gleich groß ist der Anteil der Erwerbspersonen, die abends nach 19 Uhr arbeiten. Rund 15 Prozent der Arbeitnehmer arbeiten auch nachts nach 22 Uhr.

Zwischen den Arbeitnehmergruppen gibt es einige wenige Unterschiede hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit. Frauen sind etwas häufiger am Wochenende erwerbstätig. Männer arbeiten eher abends nach 19 Uhr oder nachts ab 22 Uhr. Dies hängt in erster Linie mit genderspezifischen Berufen in bestimmten Branchen zusammen.

Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten wesentlich häufiger im Schichtdienst, am Wochenende und nachts. Es gibt auch einzelne Indizien dafür, dass es sich bei diesen ungünstig liegenden Arbeitszeiten zum Teil um Einstiegsbeschäftigungen oder prekäre Erwerbstätigkeit handeln könnte. So ist der Anteil der Schichtarbeiter bei Personen in einem Zeitarbeitsverhältnis extrem hoch; über 66 Prozent der Zeitarbeiter nimmt Schichtdienstaufgaben wahr.

Übersicht 73 Durchschnittlicher Zeitaufwand für den einfachen Weg zur Arbeit



Frage: Wie lange sind Sie an einem gewöhnlichen Arbeitstag unterwegs, um von Zuhause bis zu Ihrem Arbeitsplatz zu kommen? Mittelwerte in Minuten

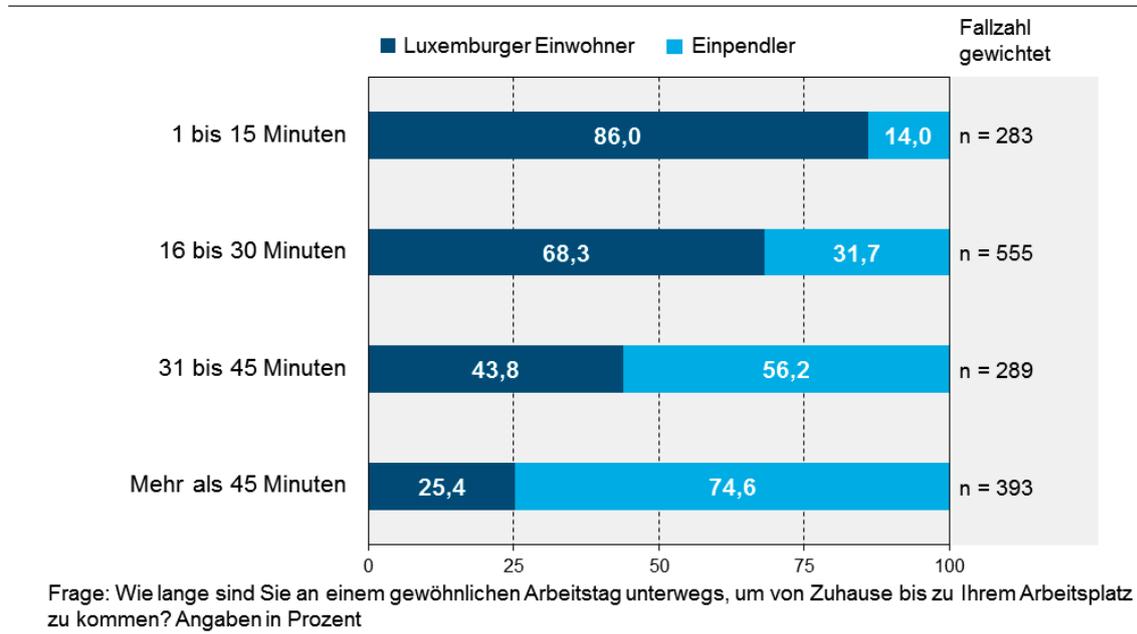
Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Fahrtzeiten

Ein weiterer Faktor, der die *Work-Life-Balance* der Arbeitnehmer stark beeinflusst, ist die Zeit, die die Arbeitnehmer in Verkehrsmitteln verbringen, um zu ihrem Arbeitsplatz zu kommen und nach dem Arbeitstag wieder nach Hause zurückzukehren. Die Einwohner Luxemburgs benötigen im Durchschnitt eine halbe Stunde für den einfachen Arbeitsweg. Einpendler aus Deutschland und aus Frankreich sind jeweils durchschnittlich eine dreiviertel Stunde unterwegs. Die Einpendler aus Belgien benötigen durchschnittlich fünf Minuten länger als die deutschen und französischen Einpendler für die einfache Wegstrecke.

Übersicht 74 zeigt, dass die Einwohner Luxemburgs sich in dem Vorteil befinden, deutlich kürzere Zeitaufwendungen für die Wege zum Arbeitsplatz haben als die Grenzgänger. Drei Viertel der Grenzgänger sind für die einfache Wegstrecke mindestens 45 Minuten unterwegs, dagegen benötigen acht von zehn Luxemburger Einwohnern höchstens eine Viertelstunde zu ihrem Arbeitsort.

Übersicht 74 Zeitaufwand für Einpendler



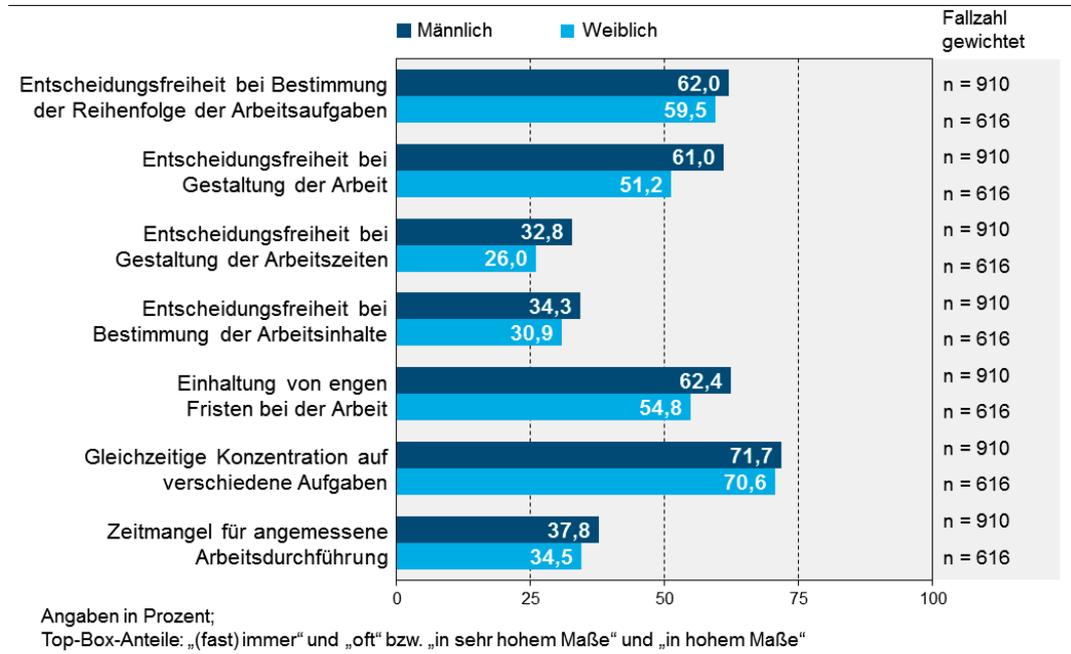
Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

6.3 Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern

In Kapitel 3 wurde bereits grundsätzlich auf körperliche und mentale Anforderungen der Arbeit sowie arbeitsplatzbezogene Handlungsspielräume von Arbeitnehmern als zentrale Komponenten bei der individuellen Bewertung der Arbeitssituation und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz eingegangen. In diesem Abschnitt werden diese Aspekte nochmals aufgegriffen und in Bezug auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern näher beleuchtet.

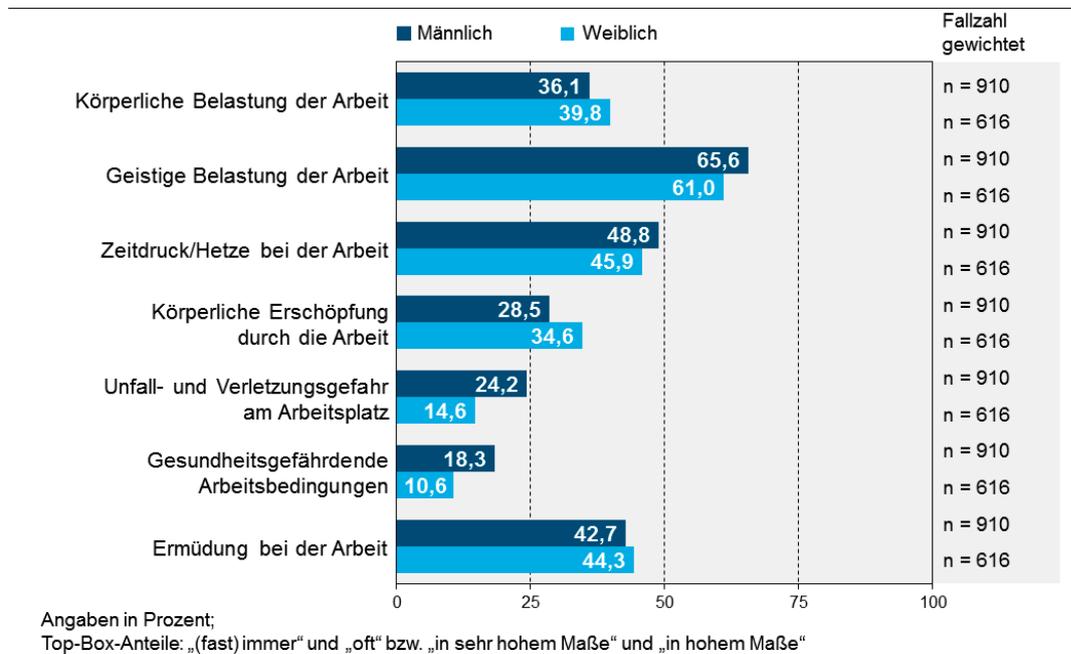
Zunächst wollen wir das Arbeitsplatz- und Tätigkeitsprofil von in Luxemburg erwerbstätigen Frauen und Männern betrachten. Im geschlechtsspezifischen Vergleich fühlen sich die männlichen Arbeitnehmer freier und selbstbestimmter in ihren Entscheidungen bezüglich der Gestaltung ihrer Arbeit (Frauen: 51 Prozent; Männer 61 Prozent). Dabei geht es sowohl um die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben, die Gestaltung der Arbeitszeiten, als auch die Bestimmung der Arbeitsinhalte. Frauen schätzen ihre Entscheidungsfreiheit und Selbstbestimmtheit insgesamt etwas geringer ein als Männer. Arbeitsbedingungen wie Zeitmangel bei der Arbeitsausführung und die Konzentration auf verschiedene Arbeitsaufgaben zur selben Zeit werden von Frauen und Männern wiederum eher ähnlich bewertet (vgl. Übersicht 75).

Übersicht 75 Bewertung Arbeitsplatz- und Tätigkeitsprofil



Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

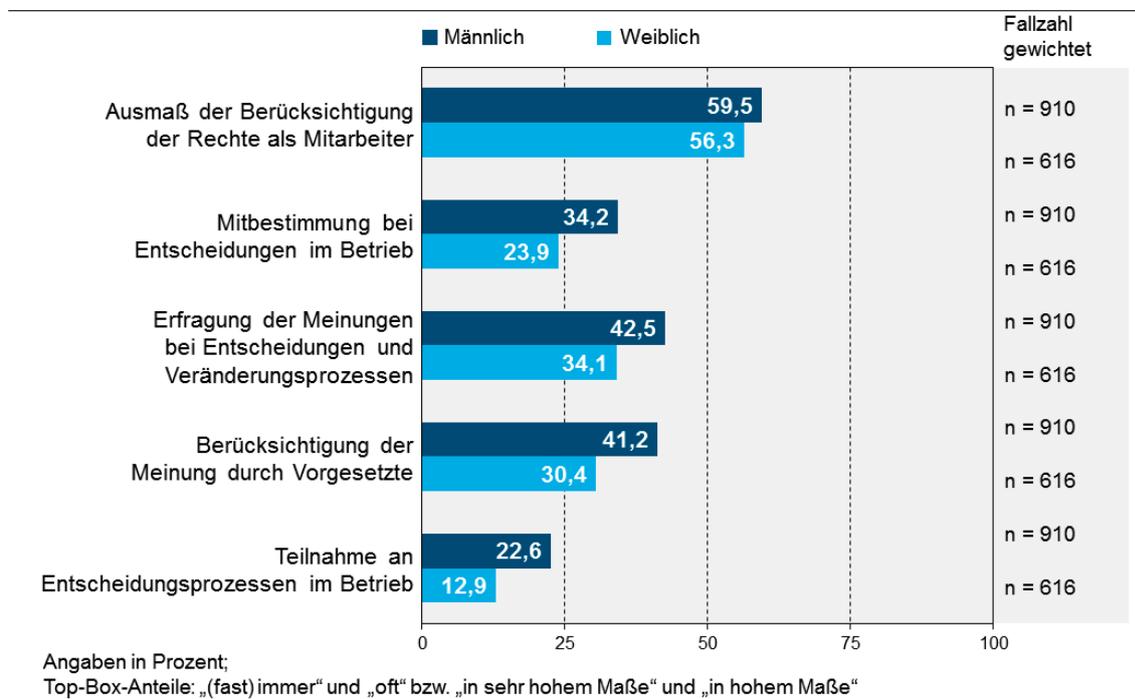
Übersicht 76 Belastungsprofil von Frauen und Männern



Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Das Belastungsprofil von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr (Frauen: rund 15 Prozent; Männer: rund 24 Prozent) und den gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen (Frauen: rund 11 Prozent; Männer: rund 18 Prozent), die am Arbeitsplatz auftreten können. Hier sind die erwerbstätigen Männer wesentlich häufiger betroffen, da sie öfter Berufsgruppen in Handwerk und Industrie angehören. Bezüglich körperlicher und geistiger Belastungen sowie Zeitdruck am Arbeitsplatz stellen sich nur geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede dar. Frauen fühlen sich mit etwa einem Drittel zudem etwas häufiger durch die Arbeit körperlich erschöpft als ihre männlichen Kollegen (rund 29 Prozent).

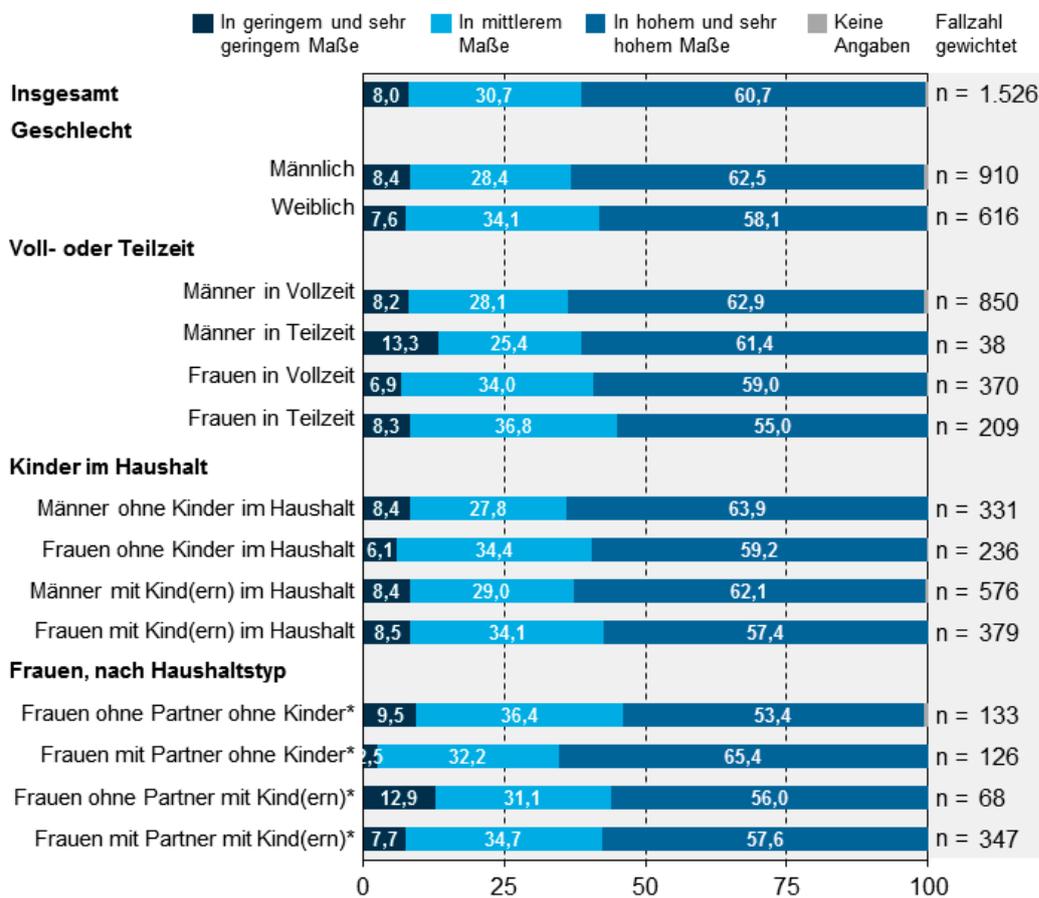
Übersicht 77 Mitbestimmung im Betrieb



Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Ihre Rechte als Mitarbeiter im Betrieb sehen die Mehrheit der Arbeitnehmer (fast 60 Prozent) und Arbeitnehmerinnen (56 Prozent) in sehr hohem bzw. hohem Maße berücksichtigt. In Sachen Mitbestimmung bei Entscheidungen (Frauen: rund 24 Prozent; Männer: rund 34 Prozent) und der Teilnahme an Entscheidungsprozessen in ihrem Betrieb (Frauen: 34 Prozent; Männer: fast 43 Prozent) fühlen sich jedoch männliche Arbeitnehmer deutlich mehr beteiligt. Frauen sehen zudem ihre Meinung durch Vorgesetzte mit einem Unterschied von 11 Prozentpunkten wesentlich weniger berücksichtigt als Männer. Der Betrieb scheint noch immer eher männlich dominiert, was durch den hohen Anteil an männlichen Führungskräften unterstrichen wird.

Übersicht 78 Zufriedenheit mit der Arbeit



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; *im Haushalt

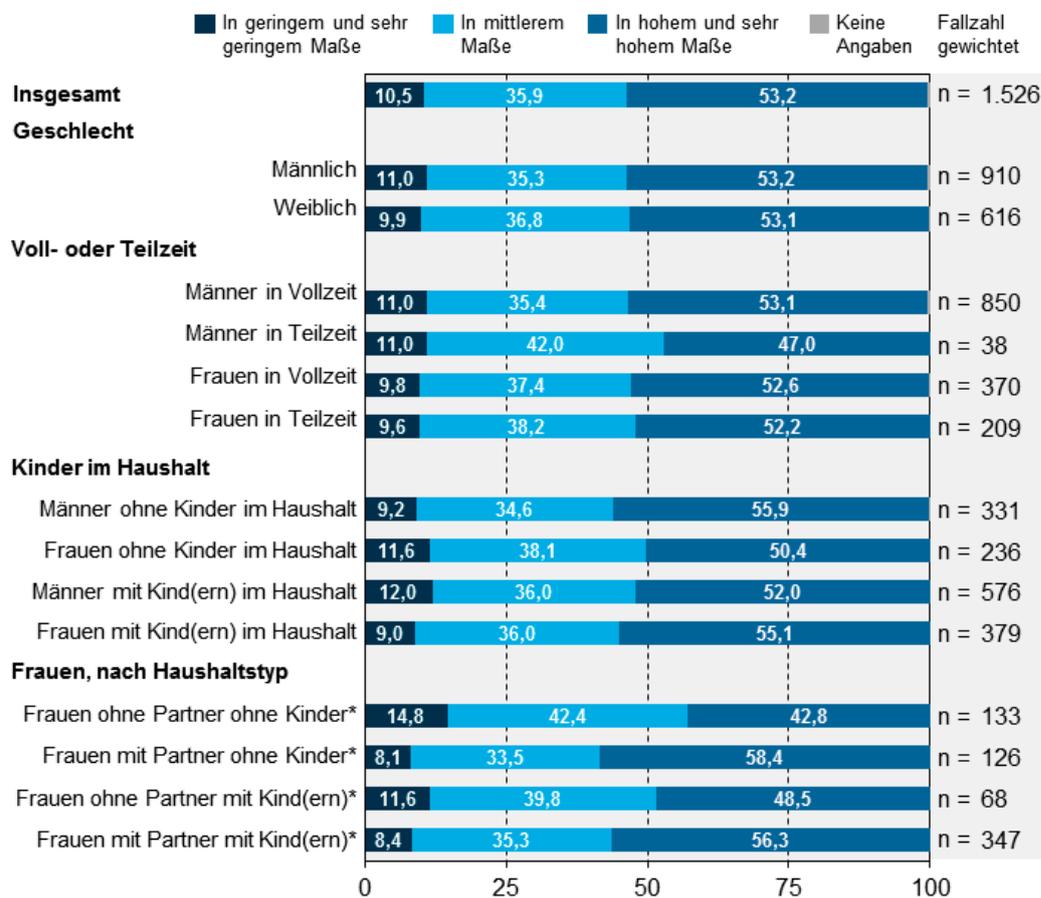
Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen



Insgesamt ist die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen und Männer sowohl mit ihrer Arbeit im Allgemeinen (Übersicht 78) als auch mit ihren Arbeitsbedingungen (Übersicht 79) in hohem und sehr hohem Maße zufrieden. Männliche Arbeitnehmer sind um 4 Prozentpunkte zufriedener mit ihrer Arbeit als ihre weiblichen Kolleginnen. In Punkto Arbeitsbedingungen sind sich Frauen und Männer jedoch einig: Rund 53 Prozent bewerten ihre Arbeitsbedingungen mit einer hohen und sehr hohen Zufriedenheit. Vergleichsweise unzufrieden mit ihrer Arbeit und auch den Bedingungen auf der Arbeit sind in Teilzeit tätige Männer.

Am zufriedensten mit ihrer Arbeit als auch mit ihren Arbeitsbedingungen sind die männlichen Erwerbstätigen in Luxemburg. Ob Kinder im Haushalt vorhanden sind oder nicht, stellt für Männer dabei keinen großen Unterschied dar. Bei den Frauen sieht dies hingegen anders aus: Insbesondere alleinerziehende Frauen sind im Vergleich weniger zufrieden mit ihrer Arbeit (Low-Box fast 13 Prozent) und ihren Arbeitsbedingungen (Low-Box fast 12 Prozent). Dies zeigt, dass Frauen mit Kindern im Haushalt heutzutage immer noch deutlich eingeschränkter im Erwerbsleben sind als Männer. Aber: Auch alleinstehende Frauen sind mit einem deutlichen Unterschied nicht so häufig mit ihrer Arbeit und den Bedingungen auf der Arbeit zufrieden.

Übersicht 79 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den Arbeitsbedingungen auf Ihrer Arbeit?
 Angaben in Prozent; *im Haushalt

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

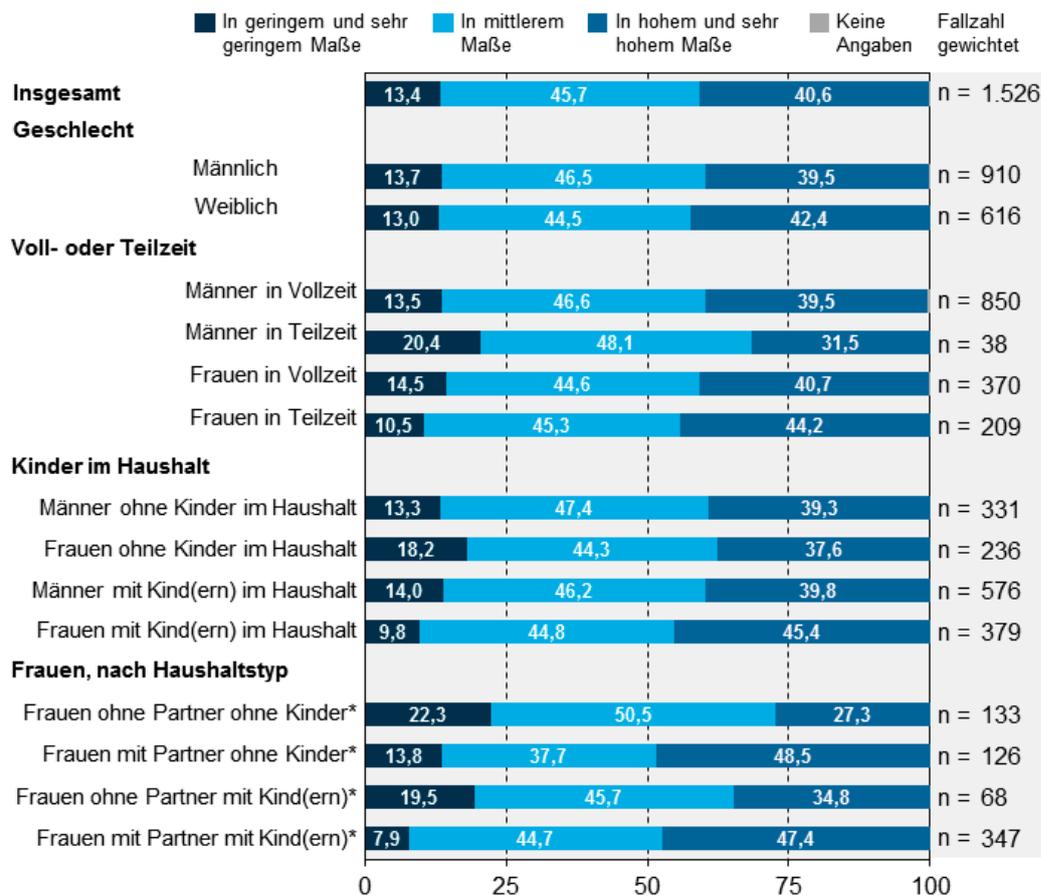


Bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt zeigt sich ein anderes Bild. Frauen sind im Durchschnitt um etwa 3 Prozentpunkte zufriedener mit ihrem Gehalt als Männer (Übersicht 80). Insbesondere bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Teilzeit arbeiten, zeigen sich große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. In Teilzeit arbeitende Frauen sind mit 44 Prozent in hohem und sehr hohem Maße zufrieden. Am unzufriedensten mit dem Gehalt sind dagegen Männer in Teilzeit. Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg ist mit ihrem Gehalt im mittleren Maße zufrieden (rund 46 Prozent).

Frauen mit Kindern im Haushalt äußern sich zu 45 Prozent als überdurchschnittlich zufrieden mit ihrem Gehalt. Bei diesen Frauen handelt es sich zur Hälfte (rund 51 Prozent) um Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Frauen ohne Kinder sowie Männer sind mit einer Differenz von bis zu 7 Prozentpunkten deutlich unzufriedener mit ihrem Gehalt.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich auch noch einmal unter den Frauen: Frauen ohne Kinder, die mit Partner in einem Haushalt zusammenleben (rund 49 Prozent) sowie Frauen, die in einer Familie gemeinsam mit Kindern und einem Partner ihr Leben teilen (47 Prozent) sind am zufriedensten. Alleinstehende und alleinerziehende Frauen, die mit ihrem Gehalt in einem hohen bis sehr hohen Maße zufrieden sind, stehen mit einer Differenz von bis zu 21 Prozentpunkten stark im hinteren Feld.

Übersicht 80 Zufriedenheit mit dem Gehalt



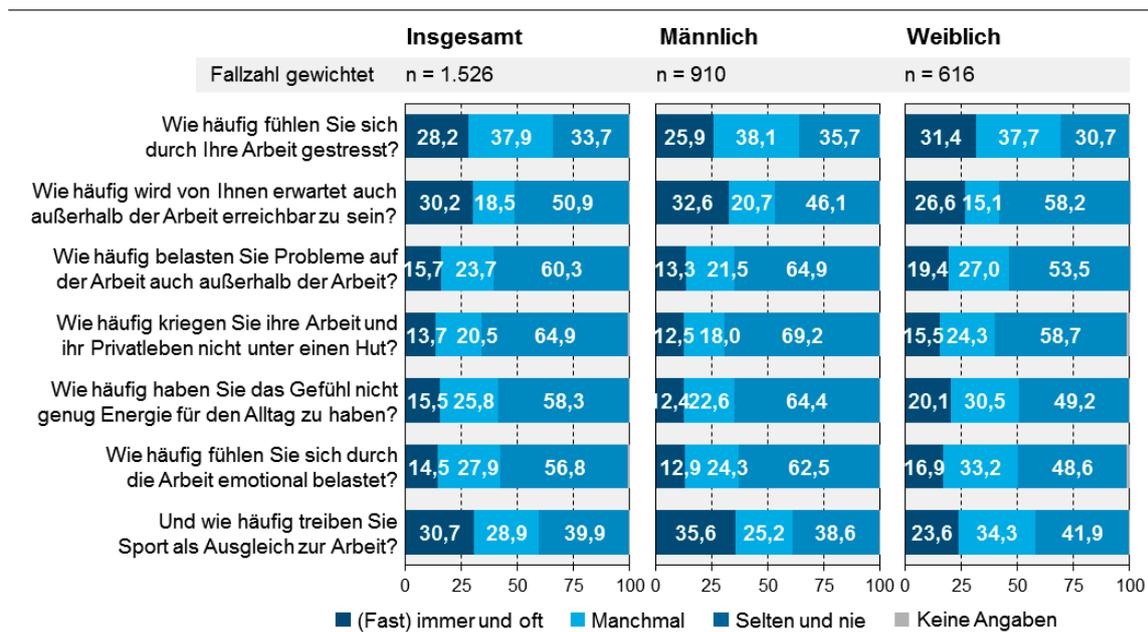
Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
 Angaben in Prozent; *im Haushalt

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

6.4 Work-Life-Balance von Frauen und Männern

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg verbringen einen Großteil ihres Lebens und ihres Alltags an ihrem Arbeitsplatz. Dabei spielt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine große Rolle bei der Lebenszufriedenheit (vgl. OECD 2014).

Übersicht 81 Geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Belastung und Beanspruchung auf der Arbeit



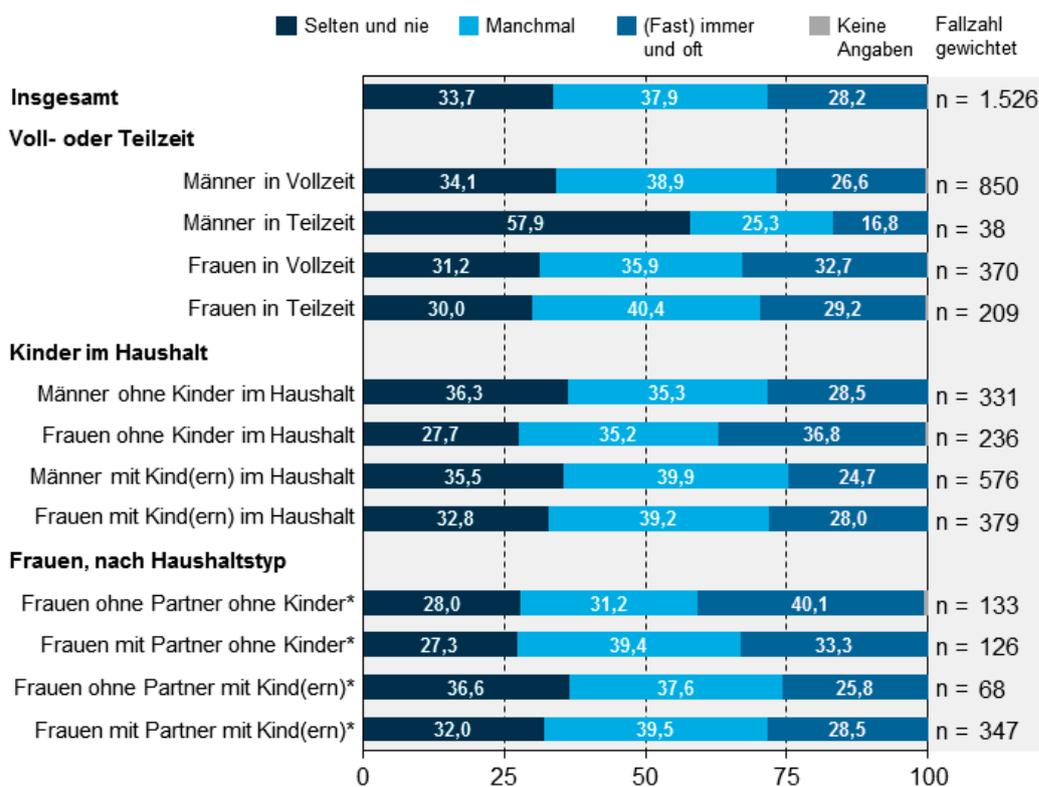
Angaben in Prozent

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Insgesamt lässt sich im geschlechtsspezifischen Vergleich feststellen, dass sich Frauen durch ihre Arbeitstätigkeit deutlich mehr belastet fühlen als Männer (Übersicht 81). Das Stressempfinden durch die Arbeit ist bei fast einem Drittel der Frauen ausgeprägt; im Vergleich dazu nur bei einem Viertel der erwerbstätigen Männer. Insbesondere Frauen in Vollzeit sind durch ein häufiges Empfinden von Stress bei der Arbeit überdurchschnittlich belastet. Mit 40 Prozent weisen alleinstehende Frauen ohne Kinder das häufigste und Männer in Teilzeit das geringste Stressempfinden auf (Übersicht 82).

Zudem fühlt sich fast jede fünfte Frau von Problemen auf der Arbeit auch außerhalb der Arbeit beansprucht, wohingegen fast zwei Drittel der Männer sich nie oder nur selten durch Arbeitsprobleme auch Zuhause belastet fühlen. Überdurchschnittlich häufig haben Frauen das Gefühl, ihre Arbeit und das Privatleben manchmal, oft oder sogar fast immer nicht unter einen Hut zu bekommen. Die Mehrheit der Männer (69 Prozent) empfindet dieses Gefühl nie oder nur selten. Insbesondere Frauen in Vollzeit und Frauen mit Kindern im Haushalt – auch wenn sie mit ihrem Partner zusammen leben – haben häufiger das Gefühl, ihren Beruf und ihr Privatleben nicht miteinander vereinbaren zu können (Übersicht 83). Jede fünfte Frau kennt häufig das Gefühl, nicht mehr genug Energie für den Alltag zu haben, jedoch nur etwa jeder zehnte Mann. Überdurchschnittlich belastet fühlen sich auch hier wieder insbesondere die alleinstehenden Frauen (Übersicht 84). Auch die emotionale Belastung durch die Arbeit trifft erwerbstätige Frauen etwas häufiger als ihre männlichen Kollegen (Übersicht 81).

Übersicht 82 Stressempfinden bei der Arbeit, differenziert

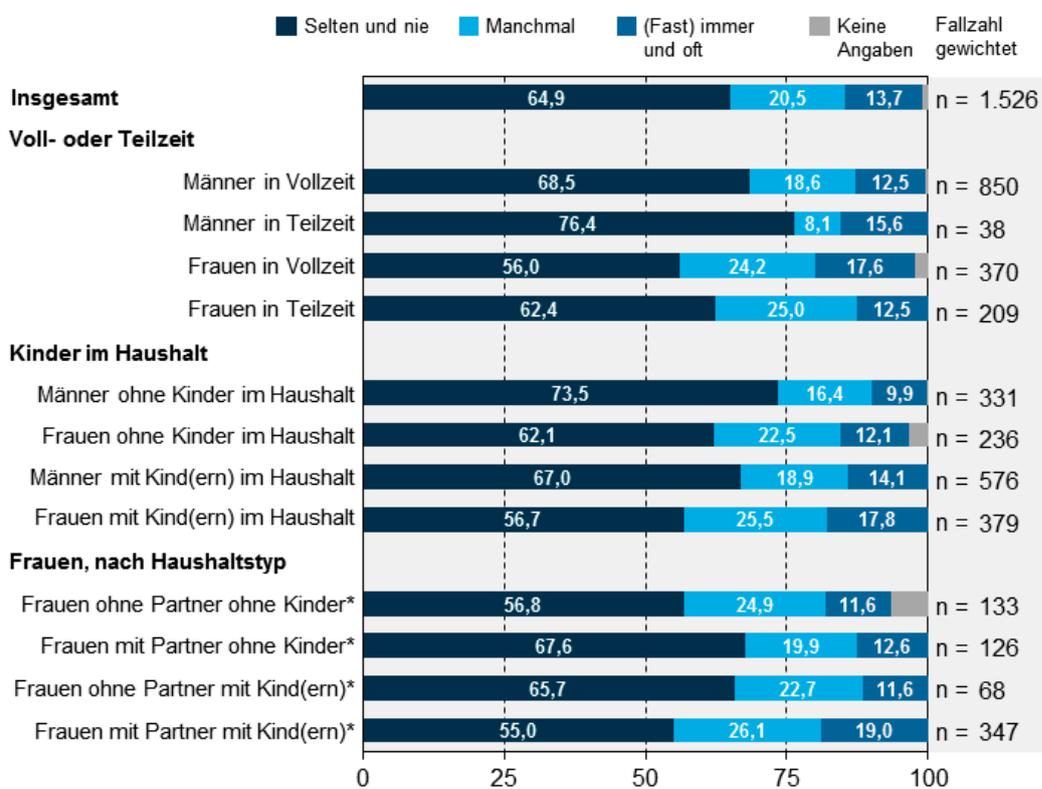


Frage: Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?
 Angaben in Prozent; *im Haushalt

Quelle:
 Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Außerhalb der Arbeitszeit per Mail oder Smartphone für die Arbeit erreichbar zu sein, ist oft oder fast immer für ein Drittel der erwerbstätigen Männer relevant. Frauen liegen hier unter dem Durchschnitt, was sicherlich auch damit zusammen hängt, dass Männer wesentlich häufiger als Frauen in Führungspositionen tätig sind. Trotz einer größeren Arbeitsbelastung mit höherem Stundendeputat und der verbreiteten Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeit, haben Männer im Vergleich zu Frauen mit einer Differenz von fast 15 Prozentpunkten nie oder nur selten das Gefühl nicht mehr genügend Energie für den Alltag zu haben oder sich durch die Arbeit emotional belastet zu fühlen (Übersicht 81).

Übersicht 83 Arbeit und Privatleben nicht unter einen Hut kriegen, differenziert

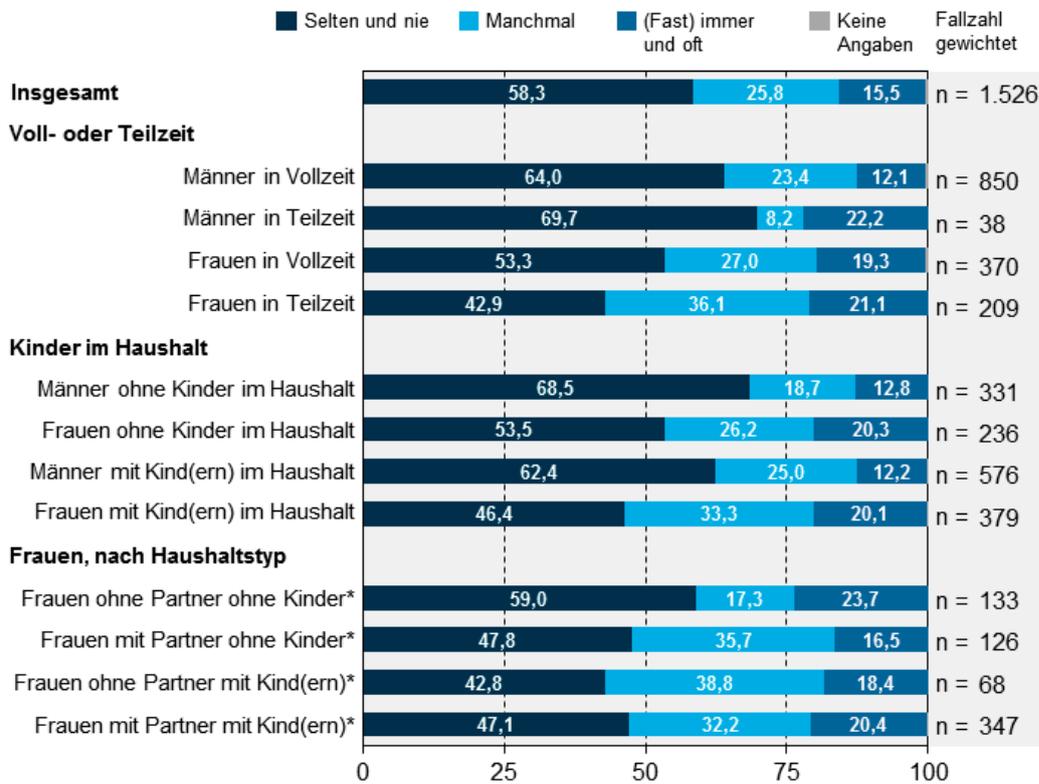


Frage: Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?
Angaben in Prozent; *im Haushalt

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Ein Ausgleich zum Arbeitsleben erfolgt bei über einem Drittel der erwerbstätigen Männer häufig durch Sport. Die Mehrheit der Frauen (rund 70 Prozent) greift bei Problemen und Belastungen auf der Arbeit eher auf die Unterstützung und den Rückhalt durch Freunde und Familie zurück.

Übersicht 84 Gefühl nicht genug Energie für den Alltag zu haben, differenziert



Frage: Wie häufig haben Sie das Gefühl, nicht genug Energie für Ihren Alltag zu haben?
Angaben in Prozent; *im Haushalt

Quelle:
Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Für Frauen stellt der Alltag neben der Arbeit offenbar immer noch wesentlich mehr Aufgaben bereit als für Männer. Die Lebenswelt von Frauen ist viel häufiger durch die Mehrfachbelastung von Kindererziehung, Haushalt und Berufsleben geprägt als bei Männern. Die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben ist für Frauen also wesentlich schwerer, weil sie praktisch mehr leisten müssen. Um hier Veränderungen herbeizuführen, müssen sich sicherlich auch gelebte Rollenmodelle und Familienleitbilder noch weiter verändern. Es liegt aber auch an der politischen und betrieblichen Gestaltung, die geschlechtliche Gleichstellung weiter zu befördern. Dies betrifft zum Beispiel die Arbeitszeitpolitik. Die Qow-Erhebung 2015 verweist beispielsweise auf erhöhte Bedarfe qualifizierter Teilzeitstellen, sowohl was den zeitlichen Umfang als auch die Entlohnung betrifft. Hiervon könnten sowohl vollzeitbeschäftigte Frauen profitieren, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, als auch Alleinerziehende mit Kindern, die Bedarf an besser bezahlten, familienökonomisch tragfähigen Teilzeitstellen haben.

Literatur

- American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.
- Eurofound (2013), Women, men and working conditions in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Gabler, S. & S. Häder (2009): Gewichtung für die CELLA-Studie, in: Häder, M & S. Häder (Hg.), Telefonbefragung über das Mobilfunknetz. Wiesbaden, VS Verlag, 51-55.
- Hasselhorn, H.-M., Peter R., Rauch A., Schröder H., Swart E., Bender S., du Prel J.-B., Ebener M., March S., Trappmann M., Steinwede J., Müller B.H. (2014): Cohort profile: The lidA Cohort Study – a German Cohort Study on Work, Age, Health and Work Participation, in: International Journal of Epidemiology, 2014, 1-14.
- Lothaller, H. (2009): Die "rush hour" des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung. In: Journal für Generationengerechtigkeit 9 (2009), 2, pp. 52-56. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-282266>
- Meschkatat, B. Stackelbeck, M., Langenhoff, G. (2002): Der Mobbing-Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. 2.Auflage, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Forschung, Forschungsbericht 951. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Nübling, M., Linke, J. Schröder, H., Knerr, P., Gerlach, I., Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 456 des BMAS. Freiburg, Bonn, Münster.
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005): Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.) (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin -Forschung Fb1058), Dortmund.
- OECD (2014): How's Life in Luxembourg? OECD Better Life Initiative, <http://www.oecd.org/statistics/BLI%202014%20Luxembourg%20country%20report.pdf> (abgerufen am: 26.10.2015 17:42)
- Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn
- Statistisches Bundesamt (2010): Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden
- Steffgen, G. / Kohl D. (2013): "Quality of work-Index". Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg. Chambre des Salariés du Luxembourg (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg.
- Van den Berg, T.I.J., Elders, L., Zwart, B. de & Burdorf, A. (2009): The effects of workrelated 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 Fragebogenanpassungen

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden folgende Fragen neu in die Erhebung aufgenommen:

- Vertragliche Arbeitswoche (A06_1)
- unbezahlte Überstunden (A07_1)
- Anzahl Fahrten Arbeitsweg pro Woche (A12_1)
- Veränderung Unternehmensgröße in Anzahl Beschäftigte (A16_1)
- Veränderung Betriebsgröße (A20_1)
- Ergänzungen Items (gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen; Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben; Inhalte Ihrer Arbeit selbst bestimmen; persönliche Einbeziehung bei Entscheidungen, wenn persönlich betroffen; persönliche Berücksichtigung der eig. Meinung durch Vorgesetzten bei Veränderungen; Teilnahme an betrieblichen Entscheidungsprozessen) (B01)
- Ergänzungen Items (körperliche Erschöpfung durch Arbeit; Ermüdung durch Arbeit, Zeitmangel zur angemessenen Arbeitsdurchführung; enge Fristen) (B02)
- Überforderung /Unterforderung durch Arbeit (B02_2)
- Rückmeldung durch Vorgesetzten zu den beruflichen Kompetenzen (B03 Item 7)
- Direkte Zusammenarbeit mit Kollegen (B03_1)
- Item Einschätzung, ob eigene Arbeit bedeutsam B04)
- Zwei weitere Items (Unterstützung Betrieb bei Weiterbildung; Interesse Betrieb an Weiterqualifizierung) (B06_1)
- Ergänzung Item Betrieb unterstützt Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten (B07)
- Ergänzungen der Items Erreichbarkeit außerhalb Arbeit von Arbeitgeber erwartet; Arbeit als Auslöser von Ärger; emotionale Belastung durch Arbeit) (B11)
- nötige Aufmerksamkeit für Arbeit und Privatleben (B11a)
- Anzahl Stunden Schlaf (B14b)
- betriebliche Aktionen zu Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz (B15_1)
- Informationssitzung oder Schulung zu 10 Items (Feuersicherheit, Unfallprävention, chemische, biologische oder strahlungsbedingte Risiken, gesundheitsverträgliche Arbeitsplatzausstattung/Ergonomie, Mobbing, arbeitsbezogener Stress; geschlechtlicher Gleichstellung, Förderung von Migranten/Menschen mit Migrationshintergrund, Förderung von Menschen mit Behinderungen, Förderung von älteren Arbeitnehmern) (B15_2)
- Ergänzung Items (Fernbleiben obwohl arbeitsfähig, krankheitsbedingtes Fehlen; Anwesenheit auf Arbeit obwohl eigentlich krank) (B17)
- Änderung und Ergänzung der Fragen zu Suizidgefährdung (Gedanke an Suizid, konkrete Ideen zur Durchführung Suizid, Suizidversuche in letzten 12 Monaten) (B 18-20)
- Beschäftigungsfähigkeit 2 Items (Nachfrage nach Arbeitskräften mit Qualifikationen der Zielperson; Nachfrage nach den beruflichen Fähigkeiten der Zielperson) (C02_1)
- Wiederbeschäftigungsfähigkeit weitere Frage (C02_2)

- Erwerbstätigkeit Partner; C05_2: Partner Vollzeit/Teilzeittätigkeit (C05_1)
- Panelfrage neu: Bei Bereitschaft Aufnahme des Namens und der Adresse der Befragungsperson sowie einer optionalen zweiten Telefonnummer

In einem kleineren Maße wurden auch Fragen und Items gestrichen:

- Mehrere Items: Angemessenheit der Umgebungskonditionen auf der Arbeit, Abwechslungsreichtum der Arbeit, Abhängigkeit der Arbeit von Leistungs- oder Produktionsvorgaben, Abhängigkeit der Arbeit von Externen, Entsprechung von Kompetenzen und Anforderungen bei der Arbeit (B01)
- Mehrere Items: Unklare Anweisungen auf der Arbeit, Erforderliche Informationen / Materialien stehen nicht zur Verfügung (B02)
- Mehrere Items: Kenntnis der Erwartungen auf der Arbeit, Auswirkung von Fehlern auf die Arbeit von Kollegen (B03)
- Einkommen entspricht Bedürfnissen (B09)
- Kontrolle von Gefühlen bei der Arbeit; Zu Herzen nehmen kleiner Probleme auf der Arbeit, Perfektionismus bei der Arbeit (B11)
- Wahrnehmung der Arbeit als das wichtigste der Welt, Konzentration auf die positiven Aspekte der Arbeit (B13)
- Sorgen um Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit (B15)
- Häufigkeit von Zukunftsängsten, Häufigkeit des Gefühls, die Arbeit nicht mehr adäquat meistern zu können (B17)

Anhang: A.2 Hinweise zur AAPOR-Gruppierung

In die AAPOR-Kategorie „Zielgruppenzugehörigkeit unbekannt“ (UE) werden Nummern eingeordnet, in denen bei der Erstbefragung (hier: Auffrischer) trotz mehrfacher Kontaktversuche kein Sprachkontakt hergestellt werden konnte. In diesen Fällen konnte daher die Zugehörigkeit zur Zielgruppe nicht geklärt werden. Bei einer Panelstichprobe trifft diese Kategorie nicht zu und nicht Erreichte werden in der Regel in die Kategorie „Nonresponse – Nicht erreicht“ (NR-NC) einsortiert. Unter der Kategorie „Nicht Zielgruppe“ (NE) sind insbesondere Screeningausfälle verbucht, d.h. Personen, die die Mitwirkungskriterien für die aktuelle Befragung nicht erfüllten. Außerdem sind hier auch verstorbene oder ins Ausland verzogene Zielpersonen einsortiert.

Die Gruppe „Nonresponse“ (NR) umfasst mit Ausnahme der Fälle „Nonresponse – nicht erreicht“ (NR-NC) alle Ausfälle von Personen, bei denen die Zielgruppenzugehörigkeit definitiv festgestellt werden konnte. Die Nonresponse-Ausfälle werden insgesamt differenziert nach „nicht erreicht“, „sonstiges“, „nicht befragbar“ und „nicht teilnahmebereit“.

Unter den nicht erreichten Zielpersonen (NR-NC) sind alle Personen verbucht, mit denen unter der vorhandenen und geschalteten Nummer kein telefonischer Sprachkontakt hergestellt werden konnte. 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 sind Zielpersonen, die für ein Telefoninterview nicht ausreichende Sprachkenntnisse besaßen, in dieser Rubrik verbucht. In die Kategorie „nicht befragbar“ fallen Personen, die zur Zielgruppe gehören, aber aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, körperliche Einschränkung oder Behinderung) nicht an einem Interview teilnehmen können. Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ Personen umfasst schließlich alle Personen, die trotz intensiver Bemühungen der Interviewer ein Interview verweigerten.