Bericht

Quality of Work-Index Luxembourg, 2014

Autoren: Holger Schütz, Helmut Schröder, Julia Harand, Armando Häring

infas

Quality of work INDEX LUXEMBOURG

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

infas

Bericht an

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

Projekt

5216
Bonn, November 2014
Su, Sc

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

Holger Schütz, Helmut Schröder, Julia Harand, Armando Häring

Vorbemerkung

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxembourg hat das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH die Studie „Quality of Work-Index Luxembourg 2014“ als CATI-Befragung von abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Erhebung stützt sich auf 1.532 Interviews, die auf 921 Beschäftigte mit dem Wohnort Luxemburg sowie 303 Berufspendler aus Frankreich, 157 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 **7**

1 Hintergrund, Zielsetzung, Methodik **12**
1.1 Einordnung 12
1.2 Der Quality of Work-Index 13
1.2.1 Die Einordnung des QoW-Indexes 13
1.2.2 Die Struktur des QoW-Indexes 15
1.3 Forschungsdesign und -umsetzung 2014 15
1.3.1 Stichprobenkonzept und -ziehung 15
1.3.2 Feldrealisierung und -ergebnis 16

2 Arbeitnehmer in Luxemburg: Strukturmerkmale **16**

3 QoW-Befragung 2014: Arbeitsvertrag und Arbeitszeit **22**

4 QoW-Befragung 2014: Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext **33**

5 QoW-Befragung 2014: Lebensalter, Wohlbefinden und Zufriedenheit mit der Arbeit **51**

6 QoW-Befragung 2014: Wirtschafts- und Arbeitsstandort Luxemburg aus der Sicht verschiedener Beschäftigtengruppen **66**

7 Quality of Work-Index 2014 **72**
7.1 Konstruktion und Struktur des Quality of Work-Indexes 2014 72
7.1.1 Die Konstruktion des QoW-Indexes 72
7.2 Der Quality of Work-Index 2014 74
7.3 Ausgewählte Einzelergebnisse 75
7.3.1 Der Index „Mobbing“ 75
7.3.2 Der Index „Burnout“ 76

Literatur **78**

Anhang **79**
A.1 Die Zusammensetzung des Quality of Work-Indexes 2014 79

Übersicht

Übersicht 1	„Klassisches“ arbeitswissenschaftliches Konzept	14
Übersicht 2	Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land	17
Übersicht 3	Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs I	19
Übersicht 4	Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs II	20
Übersicht 5	Geltung von Kollektivverträgen	21
Übersicht 6	Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft	22
Übersicht 7	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse	24
Übersicht 8	Berufliche Stellung	25
Übersicht 9	Formen des Arbeitsvertrags	26
Übersicht 10	Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit	27
Übersicht 11	Faktische Arbeitszeit	28
Übersicht 12	Gewünschte Arbeitszeit	29
Übersicht 13	Arbeitszeitwünsche	30
Übersicht 14	Lage der Arbeitszeit	31
Übersicht 15	Zeitaufwand für den Weg zur Arbeit	32
Übersicht 16	Bewertung Arbeitsplatz- und Tätigkeitsprofil	33
Übersicht 17	Bewertung des Tätigkeitsprofils	34
Übersicht 18	Umgebungskonditionen am Arbeitsplatz	35
Übersicht 19	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz	37
Übersicht 20	Belastungsprofil Schichtarbeiter	38
Übersicht 21	Zeitdruck am Arbeitsplatz	40
Übersicht 22	Anforderung „Multitasking“: gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben	41
Übersicht 23	Abhängigkeit der Arbeit von Leistungs- oder Produktionsvorgaben	43
Übersicht 24	Bewertung der Handlungsspielräume bei der Arbeitstätigkeit	45
Übersicht 25	Zusammenarbeit und Unterstützung	46
Übersicht 26	Informationspolitik im Betrieb	49
Übersicht 27	Respekt der Mitarbeiterrechte durch Betrieb (ausgewählte Gruppen)	50
Übersicht 28	Altersspezifische Wahrnehmung von Belastung und Beanspruchung auf der Arbeit	52
Übersicht 29	Gesundheitliche Probleme: Herzprobleme	55
Übersicht 30	Gesundheitliche Probleme: Magenprobleme	56
Übersicht 31	Gesundheitliche Probleme: Kopfschmerzen	57
Übersicht 32	Gesundheitliche Probleme: Gelenkprobleme	58
Übersicht 33	Gesundheitliche Probleme: Schlafstörungen	59
Übersicht 34	Gesundheitliche Probleme: Rückenprobleme	60
Übersicht 35	Gesundheitliche Probleme: Sorge über die Gesundheit	61
Übersicht 36	Zufriedenheit mit der Arbeit	62
Übersicht 37	Altersspezifische Bewertung des Arbeitsklimas	63
Übersicht 38	Weiterempfehlung des Arbeitgebers getrennt nach Bildungsabschluss	65
Übersicht 39	Einschätzung der Arbeitnehmer: wirtschaftliche Entwicklung in Luxemburg	67
Übersicht 40	Einschätzung der Arbeitnehmer: wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs/der Organisation	68

Übersicht 41	Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	70
Übersicht 42	Komposition des Quality of Work-Indexes 2014 und Cronbachs Alpha	73
Übersicht 43	Anteil der Subindizes am Gesamtindex	74
Übersicht 44	Quality of Work-Index 2014	75
Übersicht 45	Der Einzelindex „Mobbing“	76
Übersicht 46	Der Einzelindex „Burnout“	77

Zusammenfassung – Executive Summary

Die Arbeitnehmerkammer Luxemburg legt mit dieser Studie zum zweiten Mal den *Quality of Work-Index Luxembourg* vor, ein 2013 in Zusammenarbeit mit der *Université du Luxembourg* entwickeltes Erhebungs- und Messinstrument zur Bestimmung der Arbeitsqualität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Mit 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. Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Für die Studie 2014 wurden zwischen Mai und Juli insgesamt 1.532 telefonische Interviews mit Arbeitnehmerinnen (40 Prozent) und Arbeitnehmern (60 Prozent) in Luxemburg realisiert. Davon sind 921 Beschäftigte in Luxemburg ansässig, 303 haben einen Wohnsitz in Frankreich, 157 pendeln aus Deutschland ein und 151 aus Belgien.

Der hohe Anteil von Einpendlern aus den angrenzenden Ländern (44 Prozent) ist eine Besonderheit des Luxemburger Arbeitsmarkts. Die Erwerbstätigen zeichnen sich durch ein hohes Bildungsniveau aus. Der Arbeitsmarkt ist stark durch den Dienstleistungs- und den öffentlichen Sektor geprägt. 40 Prozent der Erwerbstätigen sind im privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich beschäftigt. Der öffentliche Sektor mit Erziehung, Gesundheit, nationalen und supranationalen Behörden macht rund 25 Prozent der Arbeitnehmer aus. Nur gut ein Viertel der Beschäftigten ist in produzierenden Wirtschaftszweigen tätig. Bemerkenswert sind einige Unterschiede hinsichtlich der nationalen Herkunft der Arbeitnehmer. Luxemburger sind deutlich häufiger bei öffentlichen Stellen beschäftigt, Arbeitnehmer aus Frankreich dagegen stärker in Industrie und Handel. Einpendler aus Belgien weisen einen Schwerpunkt bei Tätigkeiten in Banken und Versicherungen auf. Deutsche Einpendler sind stärker im Handwerk, bei Banken und Versicherungen sowie im Sozial- und Gesundheitswesen beschäftigt.

In der Gesamtschau der Befragungsergebnisse bewertet die Mehrheit der in Luxemburg abhängig Beschäftigten die Qualität ihrer Arbeit positiv und ist mit den Arbeitsbedingungen (hoch) zufrieden. Die detailliertere Betrachtung verschiedener Merkmalsdimensionen der Arbeitsqualität ergibt über diese erfreuliche Botschaft hinaus eine Reihe differenzierter Ergebnisse, u.a. in Bezug auf Branchenspezifika und unterschiedliche Beschäftigtengruppen.

Arbeitsvertrag und Arbeitszeit

Mit nur 3 Prozent ist der Anteil an Personen mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis im europäischen Vergleich bemerkenswert niedrig. Die Arbeitnehmer Luxemburgs sind zu rund 86 Prozent als Angestellte beschäftigt und 13 Prozent sind Beamte (der Rest freie Mitarbeiter). Die berufliche Stellung unterscheidet sich allerdings stark in Abhängigkeit von der Staatsangehörigkeit. Während luxemburgische Staatangehörige zu rund 30 Prozent einen Beamtenstatus haben und zwei Drittel als abhängig Beschäftigte arbeiten, sind ausländische Arbeitnehmer dagegen mit Anteilen zwischen 92 und 97 Prozent als Angestellte beschäftigt.

Mit 5,5 Prozent ist der Anteil befristeter Beschäftigung im europäischen Maßstab in Luxemburg relativ niedrig. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten liegt bei 79 Prozent. Im Durchschnitt aller Arbeitnehmer in Luxemburg beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf 39,4 Stunden pro Woche, wobei Männer mit durchschnittlich 42,5 Stunden rund 8 Stunden mehr Arbeitszeit aufweisen als Frauen (durchschnittlich 34,8 Stunden). Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Besonders lange faktische Arbeitszeiten kennzeichnen die Branchen Industrie und Produktion (42 Std.), Baugewerbe (42 Std.), Güterbeförderung (44 Std.), IT-Gewerbe (43 Std.) sowie internationale Einrichtungen (43 Std.).

Für die Ausbalancierung von Beruf und Privatem (*Work Life Balance*) ist neben dem Arbeitszeitvolumen auch die Lage der Arbeitszeit ein wichtiger Faktor. Ein Fünftel der Befragten arbeitet im Schichtdienst und 28 Prozent der Beschäftigten regelmäßig auch am Wochenende. Etwa gleich groß ist der Anteil der Erwerbspersonen, die abends nach 19 Uhr erwerbstätig sind; jeder achte Arbeitnehmer arbeitet auch nachts nach 22 Uhr. Von ungünstig liegenden Arbeitszeiten sind jüngere Arbeitnehmer wesentlich häufiger betroffen, zum Teil handelt es sich wohl um Einstiegsbeschäftigungen oder prekäre Erwerbstätigkeit.

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bzw. der Wunsch nach Veränderung ist stark abhängig von der Sicherheit des Arbeitsverhältnisses. Während unbefristet Beschäftigte zu 81 Prozent mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, erhoffen vor allem die befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit. Auch Beschäftigte, die regelmäßig zu ungünstigen Arbeitszeiten am Wochenende, abends und/oder nachts arbeiten, zielen sehr häufig eine Ausweitung der bezahlten Arbeitszeit an. Eine Reduzierung der Arbeitszeiten wird von einem Teil der Befragten jedoch ebenfalls befürwortet. Dies betrifft insbesondere Frauen zwischen Mitte 20 und Mitte 30 sowie ab Mitte 40 bis Mitte 50. Bei den Männern findet sich in der Altersgruppe von Mitte 30 bis Mitte 40 häufiger der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Die Erhebung thematisiert die Arbeitsbedingungen im engeren Sinne u.a. durch Fragen zu den mentalen Anforderungen, den physischen Belastungen, den Handlungsspielräumen und der Komplexität der Tätigkeit. Zusammengefasst ergibt sich für die Mehrheit der Befragten dazu ein recht positives Gesamtbild. Die Arbeitstätigkeit wird mehrheitlich als gestaltbar und interessant sowie die Arbeitsplatzumgebung als angemessen qualifiziert. Von arbeitsbedingter körperlicher Beanspruchung berichten etwa 40 Prozent der Befragten, das Risiko einer häufigen Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz betrifft nur eine Minderheit von unter 20 Prozent. Mentale Anforderungen im Allgemeinen und speziell durch multiple, gleichzeitig auftretende Aufgaben berichten mehr als zwei Drittel der Befragten.

Branchen- und gruppenspezifisch gibt es wiederum Unterschiede. Eine häufige oder fast immer auftretende körperliche Belastung durch die Arbeit konstatieren insbesondere die beiden jüngsten Alterskohorten bis Mitte 30 (42 bzw. 47 Prozent). Unfallgefahren betreffen vor allem Männer (21,6 Prozent); bei ihnen ist das Risiko um mehr als 10 Punkte höher als bei Frauen. Eine Kumulierung von Belastungen ist vor allem bei Schichtarbeitern auffällig. Im Kontrast zur körperlichen Belastung, die nur für zwei Fünftel insgesamt regelmäßig relevant sind, berichten 71 Prozent aller Befragten von stetigen mentalen Anforderungen, die mit ihrer Tätigkeit verbunden sind.

Dieser Befund gilt dabei weitgehend unabhängig von der Branche, in der eine Person arbeitet, ebenso vom erzielten Bildungsabschluss.

Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen auch aus der Komplexität und der Vielfältigkeit der Tätigkeit. So geben 70 Prozent aller Befragten an (bei Beamten sogar 77 Prozent), sich oft oder (fast) immer auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 13 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit nie oder nur selten zu. Personen mit Vorgesetztenfunktion sind mit 85 Prozent dabei besonders stark von ‚Multitasking' betroffen.

Die Beschäftigten wurden auch danach befragt, in welchem Maße sie (selber) entscheiden können, wie sie ihre Arbeit machen. 62 Prozent der Befragten stellten für sich dazu ein hohes bzw. sehr hohes Ausmaß an Gestaltungsspielräumen am Arbeitsplatz fest. Je höher das Ausbildungsniveau, desto höher fallen auch die Freiheitsgrade bei der Gestaltung der Arbeitstätigkeit aus; am höchsten ausgeprägt bei Meistern und Technikern sowie bei Hochschulabsolventen. Bei Personen mit Vorgesetztenfunktion sind die Freiheitsgrade ebenfalls sehr hoch.

Soziale Beziehungen und Mitarbeitereinbindung

Ein weiterer zentraler Aspekt bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen betrifft das kollegiale Umfeld inklusive der Vorgesetzten. Die grundlegende Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wird von 84 Prozent aller Befragten als stark ausgeprägt empfunden. Ein hohes Maß an Unterstützung bei der Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen stellen zwei Drittel der Befragten fest. Die Rückmeldungsschleifen (Feedback) durch Vorgesetzte und Kollegenschaft werden allerdings durch die Beschäftigten eher zurückhaltend beurteilt. Weniger als die Hälfte (45 Prozent) der Befragten erlebt die Rückmeldungen als gut entwickelt.

Darüber hinaus werden bestimmte Arbeitsumstände und -situationen, die einzeln oder kombiniert auf Tatbestände des sogenannten Mobbings hinweisen könnten, insgesamt eher selten berichtet. So geben unter 6 Prozent aller Befragten an, von Kollegen oder Vorgesetzten (sehr) häufig ignoriert zu werden, in mittelständischen Betrieben zwischen 50 und 249 Beschäftigten liegt dieser Wert bei 7 Prozent. Insgesamt geben zudem 7,8 Prozent der Befragten an, von sinnlosen Aufgabenzuweisungen betroffen zu sein. Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten sind seltener und treten nur für 3,8 Prozent aller Befragten oft und regelmäßig auf.

Bei der QoW-Befragung Luxemburg 2014 wurden die Beschäftigten auch gefragt, in welchem Maß sie sich über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Entwicklungspläne im Betrieb informiert fühlten. Zwei Fünftel aller Befragten erachten dies als in ihrem Betrieb in hohem oder sehr hohem Maße gegeben. Überdurchschnittlich häufig sind Nennungen durch Hochschulabsolventen (55 Prozent), Beamtinnen und Beamte (53 Prozent) und Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (57 Prozent).

Auf die Frage, in welchem Maße der Betrieb die Mitarbeiterrechte respektiere, antworten insgesamt 60 Prozent zustimmend. In Abhängigkeit von der Arbeitsvertragsform wird die Frage unterschiedlich beantwortet: 59 Prozent der Personen mit festen Verträgen sehen die Mitarbeiterrechte in (sehr) hohem Maße respektiert, aber nur zwischen 45 bis 52 Prozent der befragten Zeitarbeitnehmer, befristet Beschäftigten

und Personen mit anderen Verträgen. Ebenso sehen sich Vollzeitbeschäftigte besser respektiert in ihren Rechten als Teilzeitbeschäftigte.

Zufriedenheit mit der Arbeit

Eine zentrale Bewertungskategorie für die erlebte Arbeitsqualität bildet die persönliche Zufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit. Mit rund 61 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, in sehr hohem oder hohem Maße mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein. Männer und Frauen unterscheiden sich dabei in ihren Angaben nur unwesentlich. Nach Altersgruppen betrachtet, sind die Befragten jeweils ebenfalls mehrheitlich mit ihrer Arbeit zufrieden. Zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima ergibt sich mit insgesamt 55 Prozent ebenfalls ein mehrheitlich positives Meinungsbild.

Unzufriedener insgesamt als der Durchschnitt sind vor allem die Beschäftigten aus Industrie und Produktion (11 Prozent) und Banken und Versicherungen (13 Prozent), besonders zufrieden dagegen vor allem Beschäftigte aus der Personenbeförderung (73 Prozent), dem Handwerk, IT-Gewerbe und Postwesen (65 Prozent), Sozial- und Gesundheitswesen (67 Prozent) sowie Beschäftigte der EU und bei internationalen Organisationen (62 Prozent).

Unterschiede ergeben sich auch in der altersspezifischen Bewertung des Arbeitsklimas. Besonders die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen ist seltener mit dem Arbeitsklima auf ihrer Arbeit zufrieden als die jüngeren Kohorten. Die Kohorte zwischen 25 und 34 Jahre bewertet unter den verschiedenen Altersgruppen das Arbeitsklima am positivsten, gefolgt von den 55- bis 64-Jährigen.

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. 62 Prozent) ihren aktuellen Arbeitgeber weiterempfehlen, bei einer dazu etwas höheren Bereitschaft von Männern als von Frauen. Dabei würden in besonders hohem Maße die jüngeren Alterskohorten zwischen 16-24 und 25-34 Jahre ihren Arbeitgeber weiterempfehlen, die 45- bis 54-Jährigen dagegen deutlich weniger.

Die altersspezifischen Unterschiede bei der Zufriedenheit mit der Arbeit verweisen auf altersbedingt unterschiedliche berufliche Positionen und Tätigkeiten und damit einhergehende unterschiedliche Beanspruchungsmuster und Lebenssituationen. Zum Beispiel sind insgesamt 34 Prozent aller Befragten häufig von arbeitsbedingtem Stress betroffen, wobei sich Personen im Alter zwischen 35 und 54 Jahre überdurchschnittlich stark gestresst fühlen, Jüngere und die Älteren ab 55 Jahre sehr viel weniger. Auch die Frage, inwieweit arbeitsbedingte Probleme außerhalb der Arbeit eine Belastung darstellen, wird durch die Kohorten von Mitte 30 bis Mitte 50 weitaus häufiger bejaht als durch die Kohorten unter 24 und über 55 Jahre. Mit diesen Befunden korrespondiert, dass Erwerbstätige der Kohorten von 45-54 Jahre für sich häufiger in Anspruch nehmen, sich auf der Arbeit mehr als erforderlich zu engagieren. In dieselbe Richtung geht eine weitere Selbsteinschätzung der Kohorten zwischen 35 und 54 Jahre. Diese Arbeitnehmer äußerten tendenziell häufiger das Gefühl, nicht mehr genug Energie für den Alltag zu haben.

Wirtschafts- und Arbeitsstandort Luxemburg

Zum Abschluss der Befragung wurden die Beschäftigten um persönliche Einschätzungen zur wirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs und der Betriebe, in denen sie arbeiten, gebeten. Der wirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs sehen 46 Prozent mit Optimismus entgegen, ein Fünftel der Beschäftigten betrachtet die Entwicklung eher mit Pessimismus. Männliche Arbeitnehmer äußern sich entschieden optimistischer als Frauen. Der Optimismus ist bei Arbeitnehmern mit französischer, deutscher und portugiesischer Staatsangehörigkeit signifikant stärker ausgeprägt als bei anderen Gruppierungen. Vor allem die Luxemburger erweisen sich selber als skeptisch.

Ein überdurchschnittliches Maß an Optimismus bekunden Beschäftigte der Baubranche (59 Prozent), aus Industrie und Produktion (56 Prozent), Handwerk (69 Prozent), Gaststätten und Beherbergung (57 Prozent) sowie aus Einrichtungen der EU und internationalen Organisationen. Eher pessimistisch zeigen sich die Beschäftigten im Reinigungsgewerbe (49 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung, dem Staat (32 Prozent) sowie im Sozial- und Gesundheitswesen (27 Prozent).

Zur wirtschaftlichen Entwicklung ihres Betriebs bzw. der Organisation, in der sie arbeiten, sind die Einschätzungen der Beschäftigten deutlich optimistischer als die Einschätzungen der Gesamtwirtschaft. Knapp zwei Drittel der Befragten (63 Prozent) sind eher optimistisch, lediglich 12 Prozent äußern sich eher pessimistisch über die Zukunft ihres Arbeitgebers. Interessant ist die Einschätzung in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit des Betriebs. Signifikant größeren Optimismus zeigen 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).

Gefragt wurde abschließend auch nach der persönlichen Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit. Ihren eigenen Arbeitsplatz sehen 60 Prozent der Befragten als in hohem Maße gesichert an, nur 11 Prozent als wenig gesichert. Branchendifferenziert ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den Fragen zur wirtschaftlichen Entwicklung. Die Personen mit luxemburgischer und deutscher Nationalität sehen die Arbeitsplatzperspektive erheblich positiver als ihre französischen und belgischen Kollegen.

Zusammenfassend betrachtet, stellt sich die eigene berufliche Perspektive und die des Betriebs in der Einschätzung der meisten Arbeitnehmer weitgehend positiv dar. Aus Branchen wie dem Reinigungsgewerbe sowie Industrie und Produktion gibt es auch kritische Einschätzungen. In diesen Feldern sind vermehrt Frauen, junge Leute und/oder geringer Qualifizierte beschäftigt. Zudem sollte nicht aus dem Blick geraten, dass zum Teil auch Arbeitnehmer mit einem sicheren Arbeitsplatz hinsichtlich der nationalen Entwicklung die Zukunftsaussichten nicht völlig sorgenfrei und ohne Skepsis beurteilen. Hier kommt wohl die Erwartung zum Ausdruck, dass die schwierige Wirtschaftslage vieler EU-Länder auch an Luxemburg voraussichtlich nicht völlig spurlos vorüberziehen wird.

Der Quality of Work-Index 2014 fasst die Meinungen und Bewertungen der Beschäftigten in Luxemburg abschließend in einem aggregierten Punktwert zusammen. Die Grundlage hierfür bildete die methodische Replikation des „Quality of Work-Index Luxembourg“, der Pilotstudie 2013. Für das Jahr 2014 hat sich der Gesamtindex im

Vergleich zum Basisjahr 2013 insgesamt nicht verändert. Zusammenfassend betrachtet, liegt der Indexwert 2013 und 2014 stabil auf einem guten mittleren Niveau. Moderate Unterschiede ergeben sich bei den Subindizes und den Einzelindizes.

1 Hintergrund, Zielsetzung, Methodik

1.1 Einordnung

Die Arbeitnehmerkammer Luxemburg und die Universität Luxembourg haben in einem gemeinsamen Projekt ein Instrument zur Messung der „Qualität der Arbeit" konzipiert. 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 (Steffgen & Kohl 2013).

Der Quality of Work-Index Luxembourg (2013) bildet die Grundlage für das Vorhaben der Arbeitnehmerkammer Luxemburg, Erhebungen zur Qualität der Arbeit aus Sicht von Beschäftigten in Luxemburg fortan regelmäßig durchzuführen. Eine 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 auch alle Arbeitnehmer ein, die ihren Wohnsitz außerhalb Luxemburgs (in Frankreich, Belgien, Deutschland) haben (Grenzgänger).

Die Thematik der Arbeitsbedingungen und erlebten Arbeitsqualität ist insgesamt nicht neu, aber gegenwärtig aktueller denn je. In Politik, Gesellschaft und Wissenschaft laufen vielfältige Aktivitäten und Projekte, um die Arbeitslandschaften und Arbeitswelten von heute und morgen zu erschließen und positiv zu gestalten. Das Projekt „Quality of Work-Index Luxembourg" reiht sich hier ein und möchte sachlich fundiert dazu beitragen, die (weitere) Verbesserung der Qualität der Arbeit in Luxemburg voranzutreiben und zu unterstützen.

Für die diesjährige Studie „Quality of Work-Index Luxembourg 2014" hat die Arbeitnehmerkammer erstmalig das infas-Institut aus Bonn mit Durchführung, Auswertung und Berichtslegung beauftragt. Für das Erhebungsinstrument und die Konstruktion des Quality of Work-Indexes zeichnen die Universität Luxemburg und die Arbeitnehmerkammer Luxemburg verantwortlich.

Gemäß dem Wunsch der Arbeitnehmerkammer bildete eine explizite Zielsetzung der Folgeerhebung 2014, das entwickelte Konzept der Studie und des Indexes grundsätzlich zu replizieren. Vor diesem Hintergrund wurde zunächst entschieden, das Erhebungsinstrument (den Fragebogen aus 2013) im Kern zu belassen und nur maßvoll anzupassen und zu optimieren. Diese Fragebogenanpassungen betreffen bestimmte Frageformulierungen, eine Vereinheitlichung der verwendeten Skalen des Fragebogens[1] sowie die Einführung von – sehr wenigen – neuen Fragen. Eine detail-

[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.

lierte Übersicht über die Zusammensetzung des Indexes im Detail und die Änderungen der Frageformulierungen sind im Anhang (siehe Anhang A.1) zu finden.

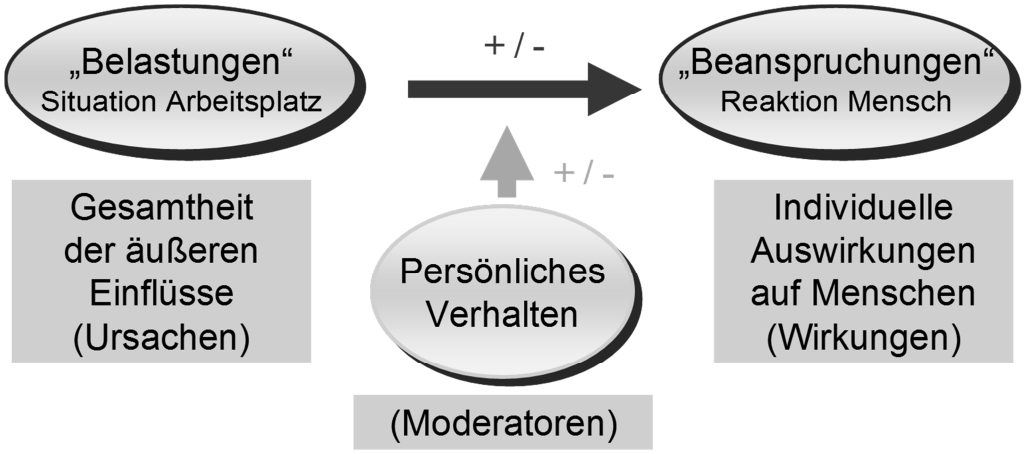
Der vorliegende Report gliedert sich in sieben Kapitel. In Abschnitt 1.2 wird der Hintergrund des Quality of Work-Indexes Luxemburg kurz nachgezeichnet. Eine Skizze des Forschungsansatzes und der Umsetzung der Befragung 2014 in den vier Erhebungsländern folgt in Abschnitt 1.3. In den nachfolgenden Kapiteln 2 bis 6 werden einzelne Themenaspekte der Erhebung 2014 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. In Kapitel 3 werden Aspekte von Arbeitsvertrag und Arbeitszeit näher untersucht. Kapitel 4 thematisiert Arbeitsbedingungen und kollegiale Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz. In Kapitel 5 stehen Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit im Zentrum. Im sechsten Kapitel wird diskutiert, wie unterschiedliche Beschäftigtengruppen die wirtschaftlichen Perspektiven ihres Betriebs und von Luxembourg allgemein einschätzen. Das letzte Kapitel dieses Berichts (Kapitel 7) widmet sich schließlich dem Quality of Work-Index Luxemburg 2014. Darin werden die Replikation des Indexes nachgezeichnet und die Ergebnisse der Neuberechnungen vorgestellt. Die Darstellung des Gesamtindexes und der Teilindizes für das Erhebungsjahr 2014 erfolgt zudem in vergleichender Perspektive zum Jahr 2013.

1.2 Der Quality of Work-Index

1.2.1 Die Einordnung des QoW-Indexes

Die arbeitswissenschaftliche Forschung zu psychosozialen Belastungen, Beanspruchungen und Gesundheit am Arbeitsplatz wird von dem allgemeinen Belastungs-Beanspruchungs-Modell beherrscht, das Arbeitsplatzfaktoren (Belastungen) zu Reaktionen des Menschen (Beanspruchungen) in Beziehung setzt. Zu beachten ist hier, dass im Gegensatz zum alltäglichen Sprachgebrauch die Termini „Belastungen“ und „Beanspruchungen“ als neutrale Begriffe verstanden werden und somit die Gesamtheit der positiven wie negativen Faktoren der Arbeitsbedingungen wie auch der positiven und negativen Reaktionen der Erwerbstätigen darauf bezeichnen.

Übersicht 1 „Klassisches“ arbeitswissenschaftliches Konzept



Darüber hinaus entspricht es zunehmend dem wissenschaftlichen *state of the art*, die von Beschäftigten erlebte Arbeitsqualität an Konzepte wie Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit anzubinden (vgl. u.a. Ilmarinen & Tempel 2002; Prümper & Richenhagen 2011; Blancke/Roth/Schmid 2000). Diesen Arbeiten ist gemein, dass sie sich konzeptionell vom Defizitmodell der individuellen Arbeitsunfähigkeit lösen und stattdessen die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in den (psychosozialen) Kontext von Arbeitsorganisation und -disposition sowie von Qualifikationen, Einstellungen, Motiven und der Gesundheit der Erwerbstätigen einordnen.

Für die verschiedenen Teilaspekte im Themenbereich Arbeitsqualität liegen eine Reihe unterschiedlicher und etablierter Messinstrumente vor. Diese reichen von klassischen arbeitswissenschaftlichen Messinstrumenten, etwa auf Basis des *Demand-Control-Support-Models* (DCSM) (nach Karasek & Theorell 1990) oder des *Effort-Reward-Imbalance-Models* (ERI) (nach Siegrist 1996), bis zu inhaltlich breiter aufgestellten Ansätzen wie dem COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*). Im Rahmen von Erwerbstätigenbefragungen mithilfe standardisierter Fragebögen liegen ebenfalls diverse erprobte und nützliche Quellen vor, wie z.B. der *Work-Ability-Index* (WAI) aus den „Europäischen Erhebungen zu Arbeitsbedingungen“ (*European Working Conditions Survey*, EWCS) oder gesundheitsbezogene Skalen wie der SF12 (Short-Form 12) oder das *General Health Questionnaire* (GHQ).

Der erste „*Quality of Work-Index Luxembourg*“ hat diese Quellen in vielfältiger Weise für die Operationalisierung und Entwicklung des Indexes heranzogen, ohne konzeptionell einem der etablierten Messinstrumente vollständig zu folgen (vgl. Tabelle 2 in Steffgen & Kohl 2013). Der Fragebogen stellt in diesem Sinne eine Eigenentwicklung der Uni Luxemburg und der CSL dar. Dieser Fragebogen wurde in einer Arbeitnehmerbefragung von Erwerbstätigen in Luxemburg eingesetzt und bildet die konzeptionelle Basis für den Quality of Work-Index Luxembourg.

1.2.2 Die Struktur des QoW-Indexes

Der Quality of Work-Index Luxembourg setzt sich aus den folgenden sechs inhaltlichen Dimensionen (Subindizes) zusammen:

- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsintensität und -komplexität
- Suchtverhalten und Burnout
- Einkommen und Ausbildung
- Physische Belastungen und Flexibilität
- Arbeitsplatzsicherheit.

Diese sechs Subindizes werden aus weiteren 16 Einzelindizes gebildet. Der Quality of Work-Index misst die Qualität der Arbeit in Luxemburg anhand dieser mithilfe einer Faktorenanalyse extrahierten Dimensionen. Diese sind:

- Partizipation und Feedback
- Respekt und Konflikt
- Kooperation
- Mobbing
- Zufriedenheit
- Organisation
- Mentale Anforderungen der Arbeit
- Burnout
- Stress
- Suchtverhalten
- Einkommen
- Aus- und Weiterbildung
- Unfall- und Verletzungsrisiko am Arbeitsplatz
- Autonomie
- Beschäftigungssicherheit
- Perspektiven

1.3 Forschungsdesign und -umsetzung 2014

1.3.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

Die Erhebung 2014 wurde als telefonische Befragung (CATI) durchgeführt.[2] Alle Telefonnummern in der Stichprobe wurden durch ein wissenschaftliches Zufallsverfahren generiert. Während für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmer die Auswahl aus sämtlichen in Luxemburg existierenden Telefonnummern generiert wurde, ging der Auswahl der Einpendler 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

[2] In der Erhebung 2013 wurde eine Teilstichprobe online befragt.

Belgien, Frankreich und Deutschland jeweils separate Stichproben gezogen und eingesetzt.

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 freundlicherweise 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 2014 waren 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.

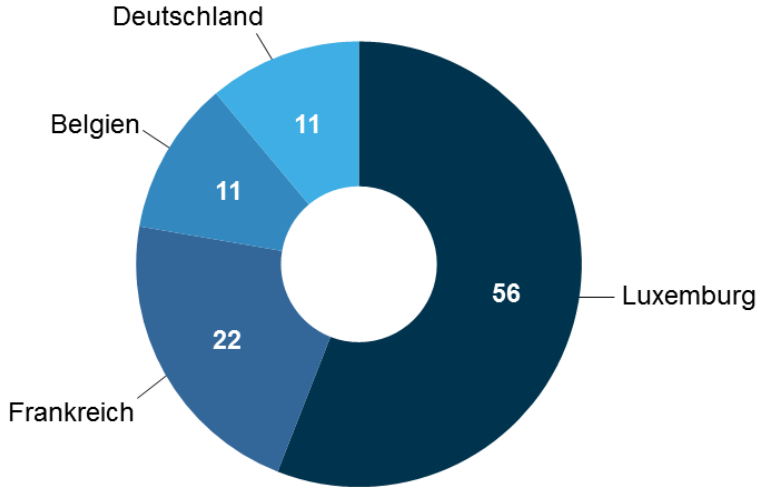
1.3.2 Feldrealisierung und -ergebnis

Die telefonischen Befragungen der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begannen am 05.05.2014 und wurden am 23.07.2014 abgeschlossen. Insgesamt wurden 1.532 Interviews realisiert, davon 921 Beschäftigte aus Luxemburg, 303 mit Wohnort Frankreich, 157 aus Deutschland und 151 aus Belgien.

2 Arbeitnehmer in Luxemburg: Strukturmerkmale

Der Luxemburger Arbeitsmarkt zeichnet sich im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften durch eine Besonderheit aus. Von den 360.100 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern (Stand: März 2013) wohnen 201.500 im Land Luxemburg und 158.600 pendeln aus den angrenzenden Ländern ein. In Anteilen ausgedrückt sind nur 56 Prozent der Arbeitnehmer in Luxemburg selber ansässig. Von den Einpendlern wohnt die Hälfte in Frankreich und je ein Viertel in Belgien und Deutschland (Übersicht 2). Der luxemburgische Arbeitsmarkt ist auf diese Weise eng mit den angrenzenden Regionen Metz/Nancy, Province de Luxembourg sowie Trier/Saarbrücken verbunden. Er bietet den Arbeitnehmern der Anrainerregionen Arbeit und Verdienst. Auf der anderen Seite ist die Volkswirtschaft Luxemburgs auf die Zuströme aus den Nachbarregionen angewiesen.

Übersicht 2 Arbeitnehmer in Luxemburg: Wohnort nach Land



Angaben in Prozent;
Basis: 360.100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in Luxemburg (Stand März 2013)

Quelle: STATEC Sozialversicherungsstatistik

Struktur der Arbeitslandschaft

Die Struktur der Arbeitnehmerschaft in Luxemburg ist geprägt durch die leicht differierenden Profile von einheimischen und einpendelnden Arbeitnehmern. Die heimischen Arbeitnehmer setzen sich zu 56 Prozent aus Männern und zu 44 Prozent aus Frauen zusammen (Übersicht 3). Im Vergleich dazu liegt bei den Arbeitnehmerpendlern – je nach Herkunft – der Männeranteil um 7-11 Prozent höher. Das Durchschnittsalter der in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmer beträgt knapp 39 Jahre. Bei den Pendlern ist der Altersdurchschnitt mit 41 Jahren (Frankreich, Belgien) bzw. 42 Jahren (Deutschland) signifikant höher.

Die luxemburgischen Arbeitnehmer zeichnen sich durch ein hohes Bildungsniveau aus (Übersicht 3). Diese Qualifikationsstruktur wird durch die einpendelnden Arbeitnehmer gestärkt. Aus allen Anrainerstaaten kommen gut ausgebildete Arbeitskräfte nach Luxemburg. Das Qualifikationsprofil der französischen und belgischen Pendler ist relativ identisch mit den Luxemburgern. Bei den deutschen Einpendlern zeichnet sich eine Besonderheit des deutschen Berufsbildungssystems ab: Der Anteil der dual (betrieblich und schulisch) Ausgebildeten hebt sich mit 38 Prozent signifikant von den anderen Pendlern ab.

Bemerkenswert ist die Struktur der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Staatsangehörigkeit (Übersicht 3). 3 von 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben die luxemburgische Staatsangehörigkeit, knapp ein Viertel sind französische Staatsbürger. Deutsche, Portugiesen und Belgier sind jeweils mit Anteilen von 10 bis knapp 12 Prozent vertreten. Italiener machen rd. 3 Prozent der Arbeitnehmerschaft aus; 10 Prozent haben eine andere Nationalität. Während Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland jeweils zu über 80 Prozent auch die dortige Staatsangehö-

rigkeit haben, streut diese bei den in Luxemburg lebenden Arbeitnehmern breiter. Rund 52 Prozent haben die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Knapp 16 Prozent sind Portugiesen, knapp 8 Prozent Franzosen und jeder Siebte hat eine andere Nationalität.

Rund zwei Drittel der Arbeitnehmer in Luxemburg sind in einem privaten Unternehmen tätig, jeder Fünfte bei einer staatlichen Behörde, 8 Prozent bei einer Europäischen oder internationalen Organisation und knapp 5 Prozent bei einer Nichtregierungsorganisation (NGO). Bei rd. 58 Prozent der Beschäftigten ist der Arbeit gebende Betrieb ausschließlich in Luxemburg niedergelassen; gut 41 Prozent der Unternehmen haben auch einen Sitz im Ausland (Übersicht 4).

Der Luxemburger Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine starke Präsenz des Dienstleistungs- und des öffentlichen Sektors aus. Während nur gut ein Viertel der Beschäftigten in produzierenden Wirtschaftszweigen wie dem Baugewerbe, der Industrie oder dem Handwerk tätig ist, liegt der Anteil der Beschäftigten im privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich bei knapp 40 Prozent (Übersicht 4). Allein Banken und Versicherungen bieten 16 Prozent der Beschäftigten Arbeit. Der öffentliche Sektor mit Erziehung, Gesundheit, nationalen und supranationalen Behörden macht etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigung aus.

Einige signifikante Unterschiede sind zwischen den Arbeitnehmern in Abhängigkeit von ihrer regionalen Herkunft zu beobachten. In Luxemburg Lebende sind signifikant häufiger bei öffentlichen Stellen beschäftigt. Arbeitnehmer aus Frankreich sind dagegen stärker in der Industrie und im Handel beschäftigt. Einpendler aus Belgien weisen einen Schwerpunkt bei Tätigkeiten in Banken und Versicherungen auf. Deutsche Einpendler sind stärker im Handwerk, bei Banken und Versicherungen sowie im Sozial- und Gesundheitswesen beschäftigt.

Knapp ein Viertel der Arbeitnehmer ist in kleinen Betrieben bis 14 Beschäftigten tätig. Ein Fünftel der Beschäftigte arbeitet in kleinen mittelständischen Betrieben bis 50 Beschäftigten und ein Viertel bei größeren Mittelständlern bis 250 Beschäftigten. Lediglich 29 Prozent sind in einem Betrieb tätig, der mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt (Übersicht 4).

Übersicht 3 Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs I

Fallzahl insgesamt (gewichtet)	Insgesamt n = 1.532	Wohnort in… Luxemburg n = 857	Frankreich n = 333	Belgien n = 171	Deutschland n = 171
Geschlecht					
Männlich	59,8	56,1	63,1	67,5	64,4
Weiblich	40,2	43,9	36,9	32,5	35,6
Alter					
16 bis 24 Jahre	6,0	7,5	6,5	1,7	1,9
25 bis 34 Jahre	25,6	30,9	17,5	20,4	20,0
35 bis 44 Jahre	34,0	30,7	37,0	43,0	35,9
45 bis 54 Jahre	26,4	22,8	32,7	28,9	30,1
55 bis 64 Jahre	7,9	8,1	6,3	6,0	12,1
Durchschnittsalter (Jahre)	39,7	38,5	41,0	41,1	41,9
Höchster Bildungsabschluss					
Kein Abschluss	3,1	2,7	5,5	2,3	0,8
Grund-/ Primarschulabschluss	2,4	3,7	0,6	0,5	0,8
Sekundarschulabschluss	7,3	9,4	4,4	7,4	2,2
Hochschulreife/Abitur	15,9	15,3	20,6	15,3	10,3
Berufliche Ausbildung	19,1	18,2	16,0	10,7	38,0
Meister-/ Technikerausbildung	7,2	4,8	11,2	7,4	10,9
Fachschulabschluss	7,3	7,6	8,7	4,0	6,3
Hochschulabschluss (Bachelor)	14,8	14,1	13,3	28,8	7,1
Hochschulabschluss (Master, Diplom, Promotion)	22,3	23,5	18,8	23,2	22,2
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	30,4	51,6	3,0	2,8	5,0
Französisch	24,3	7,5	87,6	6,8	2,5
Deutsch	11,1	2,9	0,2		84,8
Portugiesisch	10,0	15,8	3,4	3,1	0,8
Belgisch	11,6	3,6	1,4	83,4	
Italienisch	2,9	4,1	2,3	1,4	
Eine andere	9,6	14,5	2,1	2,5	6,8

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

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 4 Struktur der Arbeitnehmer Luxemburgs II

	Insgesamt	Wohnort in… Luxemburg	Frankreich	Belgien	Deutschland
Fallzahl insgesamt (gewichtet)	n = 1.532	n = 857	n = 333	n = 171	n = 171
Beschäftigte (örtliche Betriebsstätte)					
1 bis 4 Beschäftigte	7,9	8,7	6,8	3,3	10,7
5 bis 14 Beschäftigte	15,6	17,4	13,6	12,5	13,9
15 bis 49 Beschäftigte	21,0	22,8	18,4	19,8	18,3
50 bis 249 Beschäftigte	25,0	23,3	29,0	22,4	28,8
250 und mehr Beschäftigte	28,7	25,8	30,7	40,9	27,0
Firmensitz					
Nur in Luxemburg	57,6	67,8	45,8	41,3	45,7
Auch im Ausland	41,2	31,0	52,5	58,7	53,0
Weiß nicht	1,1	1,0	1,7		1,3
Betrieb: Teil eines Unternehmens					
Ja	52,7	45,0	68,6	60,0	53,1
Nein	42,9	49,9	27,4	36,6	44,3
Weiß nicht	4,3	5,0	4,0	3,4	2,6
Wirtschaftszweig*					
Baugewerbe	9,1	7,1	12,9	10,3	10,1
Industrie, Produktion	10,9	6,6	20,7	14,5	9,4
Reinigung	2,1	1,6	4,5	1,0	0,8
Handwerk	3,3	3,1	1,3	0,6	10,9
Beherbergung, Gaststätten	3,4	3,3	6,3	1,1	0,5
Handel, Autowerkstätten	7,2	6,0	10,4	6,5	7,4
Banken, Versicherungen	16,4	14,1	14,2	27,2	21,6
Personenbeförderung	2,7	3,6	2,2		1,4
Güterbeförderung	3,0	2,8	2,7	3,6	4,4
IT-Gewerbe	2,0	1,4	1,6	4,8	2,3
Erziehung, Unterricht	6,8	10,8	0,8	3,0	1,6
Krankenhäuser	2,8	3,4	1,3	3,7	1,9
Sozial-, Gesundheitswesen	7,2	7,1	6,6	5,4	10,8
Europäische Gemeinschaft, intern. Org.	2,4	2,8	1,1	2,6	2,2
Öffentliche Verwaltung, Staat	6,7	10,4	2,5	0,9	2,3

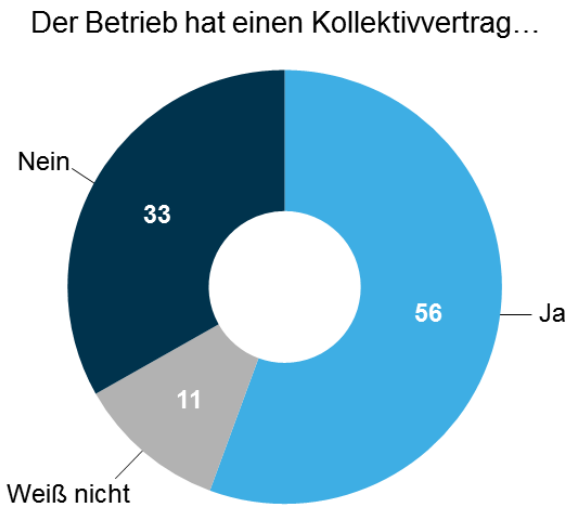
Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe"; *nur Branchen mit n = mind. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Kollektivverträge

Eine wichtige regulierende Funktion auf dem Arbeitsmarkt kommt den kollektiven Arbeitsverträgen zu. Nach Aussage von 56 Prozent der Befragten gilt in ihrem Betrieb ein solcher Kollektivvertrag (siehe Übersicht 5). Ein Drittel verneint eine entsprechende Frage. Allerdings wissen 11 Prozent nicht, ob für sie ein Kollektivvertrag gilt.

Übersicht 5 Geltung von Kollektivverträgen



Angaben in Prozent; Basis: 1.532 Befragte

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

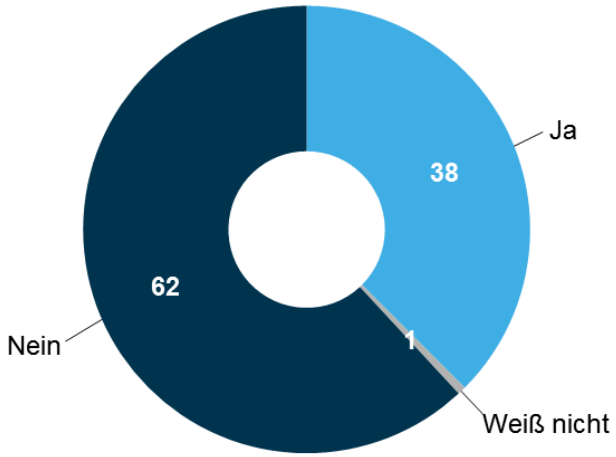
In Abhängigkeit von der Wirtschaftszweigzugehörigkeit ihres Betriebs stellt sich die Lage für die Beschäftigten sehr unterschiedlich dar. So berichten Arbeitnehmer der Branchen Industrie und Produktion (80 Prozent), Sozial- und Gesundheitswesen (79 Prozent), Personenbeförderung (74 Prozent) sowie Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistungen (68 Prozent) überdurchschnittlich häufig von einem Kollektivvertrag. Signifikant unter dem Durchschnitt liegen dagegen die Anteile bei Beschäftigten im Handel einschließlich Autowerkstätten (39 Prozent), im Reinigungsgewerbe (39 Prozent), im IT-Gewerbe (19 Prozent), im Baugewerbe (45 Prozent) und im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe (44 Prozent).

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Innerhalb der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs gibt es einen bemerkenswerten Grad an gewerkschaftlicher Organisation. Rd. 38 Prozent der befragten Arbeitnehmer geben an, dass sie Mitglied einer Gewerkschaft sind (Übersicht 6). Unter den Arbeitnehmern mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder sogar bei 54 Prozent, während die Grenzgänger zu rund einem Drittel organisiert sind. Der Anteil der gewerkschaftlich Organisierten ist bei älteren Arbeitnehmern höher als bei jüngeren. Mit diesem Ergebnis korrespondiert, dass

Beschäftigte mit längerer Betriebszughörigkeit auch in höherem Maße in einer Gewerkschaft sind.

Übersicht 6 Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft



Angaben in Prozent; Basis: 1.532 Befragte

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

3 QoW-Befragung 2014: Arbeitsvertrag und Arbeitszeit

Beschäftigungsverhältnisse

International ist ein steigender Anteil an Erwerbspersonen zu beobachten, die ihre Lebenshaltung nicht mit einer einzigen Beschäftigung finanzieren können und deshalb eine zweite Tätigkeit ausüben. Im Durchschnitt der Europäischen Union sind dieses 3,9 Prozent der Erwerbstätigen, die zwei und mehr Jobs haben. In einigen europäischen Nationen liegt dieser Anteil allerdings wesentlich höher. So hatten 2013 beispielsweise in Schweden 8,9 Prozent und in Dänemark 7,7 Prozent eine zweite Beschäftigung. In den Niederlanden lag der Anteil bei 8,3 Prozent, in Finnland bei 5,2 Prozent, in Deutschland bei 4,8 Prozent und in Österreich bei 4,5 Prozent.[3] Für Luxemburg weist die Eurostat-Statistik 3,2 Prozent aus. Der Anteil liegt damit deutlich unter dem europäischen Durchschnitt.

[3] Quelle: Eurostat; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics, letzter Zugriff: August 2014). Die Eurostat-Statistik bezieht sich nur auf die Einwohner Luxemburgs; Einpendler aus anderen Ländern sind darin nicht erfasst.

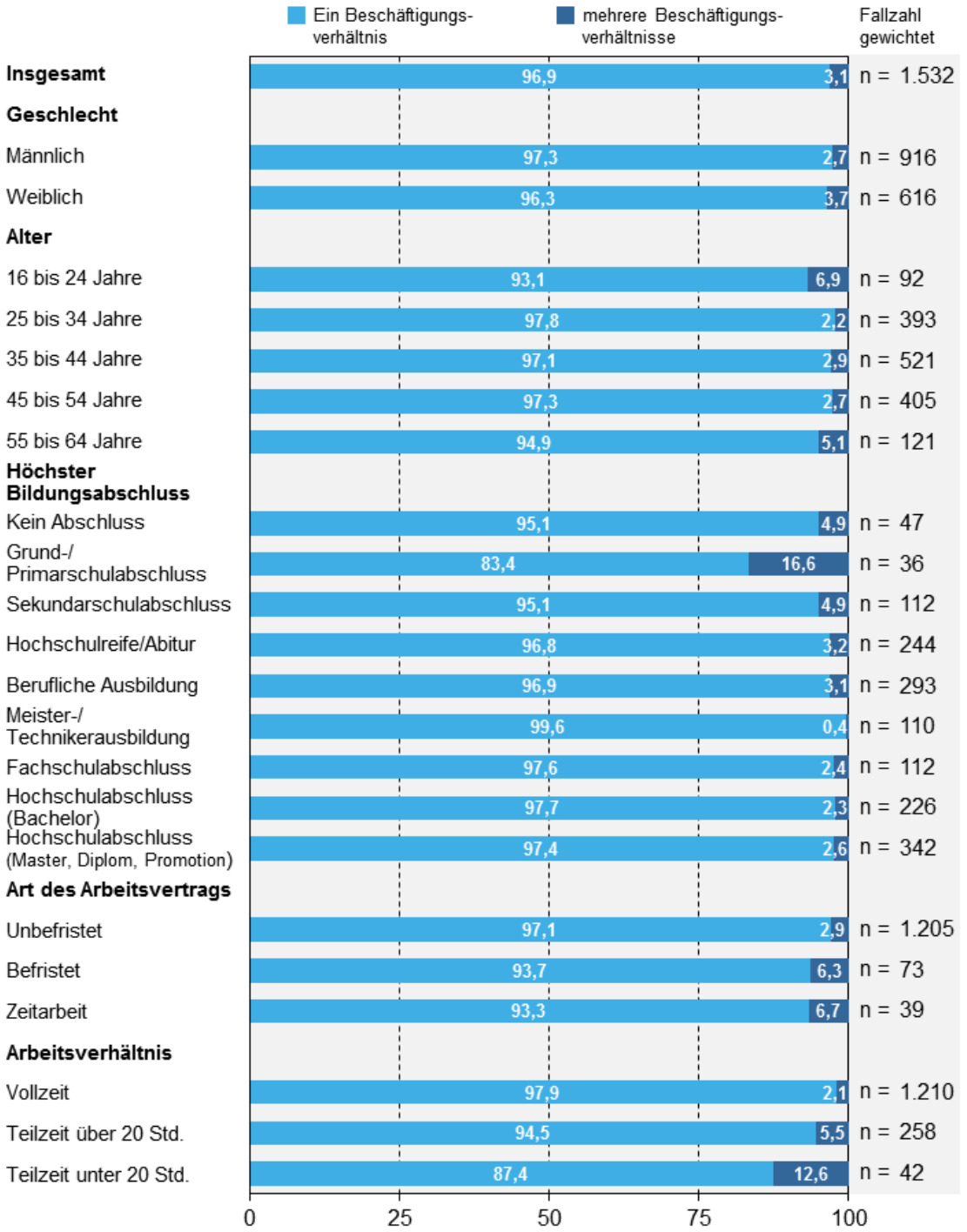
Auch in der Befragung zum „Quality of Work-Index Luxembourg 2014“ wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefragt, ob sie einer oder mehreren Beschäftigungen nachgehen. Im Frühsommer 2014 wurde ein Anteil von 3,1 Prozent ermittelt, auf den dies zutrifft (vgl. Übersicht 7). Zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen differiert dieser Wert allerdings. Männer, beruflich gut Ausgebildete sowie die Altersgruppe zwischen Mitte 20 und Mitte 50 haben signifikant seltener zwei Erwerbsstellen. Dagegen sind überdurchschnittlich hohe Anteile bei ganz jungen Arbeitnehmern bis Mitte 20 (4,4 Prozent), bei Personen ohne Bildungsabschluss (4,9 Prozent) bzw. mit niedrigem Bildungsabschluss (16,6 Prozent), bei befristet Beschäftigten (6,3 Prozent), bei Zeitarbeitnehmern (6,7 Prozent) und bei Teilzeitbeschäftigen (5,5-12,6 Prozent) zu beobachten. Arbeitnehmer mit mehreren Jobs finden sich überdurchschnittlich häufig im Reinigungsgewerbe (16,8 Prozent), im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe (5,7 Prozent), bei der Güterbeförderung (5,8 Prozent) und im Handwerk (4,2 Prozent).

Berufliche Stellung

In ihrer Hauptbeschäftigung sind die Arbeitnehmer Luxemburgs zu rd. 86 Prozent als Arbeitnehmer angestellt. 13 Prozent sind Beamte und ein Prozent ist als freier Mitarbeiter tätig. Mithelfende Familienangehörige wurden nur vereinzelt erfasst (Übersicht 8). Zwischen den Arbeitnehmergruppen sind meist eher geringfügige Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Stellung zu beobachten. So ist unter den Frauen der Anteil im Beamtenverhältnis (rd. 15 Prozent) um 4 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Beamten von knapp 12 Prozent Mitte 20 auf 20 Prozent im Alter von Mitte 50 bis zum Rentenalter.

Ein Unterschied zwischen den Arbeitnehmergruppen fällt allerdings besonders ins Auge. Die berufliche Stellung unterscheidet sich hoch signifikant in Abhängigkeit von der Staatsangehörigkeit (Übersicht 8). Luxemburgische Staatangehörige haben zu rund 30 Prozent einen Beamtenstatus. Lediglich rd. 68 Prozent sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ein Prozent arbeitet als freier Mitarbeiter. Ausländische Arbeitnehmer sind dagegen mit Anteilen zwischen 92 und 97 Prozent als Arbeitnehmer beschäftigt. Der Beamtenanteil variiert zwischen 2 bzw. 3 Prozent (Portugiesen, Franzosen) und 6 Prozent (Belgier).

Übersicht 7 Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: Haben Sie derzeit ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnisse in Luxemburg?

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Arbeitnehmer/innen, freie Mitarbeiter/innen und mithelfende Familienangehörige wurden nach der Art ihres Arbeitsvertrags gefragt (Übersicht 9). Knapp 91 Prozent haben einen unbefristeten Vertrag, knapp 6 Prozent arbeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis und 3 Prozent haben ein Zeitarbeitsverhältnis. Insbesondere die jüngeren Altersgruppen bis Mitte 30 weisen einen höheren Anteil an befristet Beschäftigten auf (10-12 Prozent). In der Altersgruppe unter 25 Jahre ist der Anteil der Zeitarbeiter mit rd. 11 Prozent vergleichsweise hoch. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer. 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 konkreten Bedingungen wie z.B. Abwesenheitsvertretungen festgemacht sein muss. Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit rd. 13 Prozent etwa doppelt so hoch wie in Luxemburg.[4]

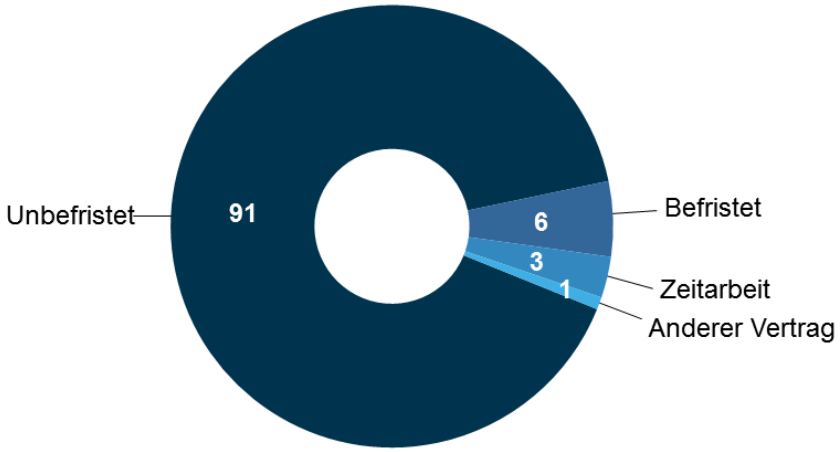
Übersicht 8 Berufliche Stellung

	Fallzahl (gewichtet)	Berufliche Stellung			
		Arbeitnehmer/in	Beamter/ Beamtin	Freie/r Mitarbeiter/in	Mithelfende Familienangehörige
		Anteile in Prozent der Fallzahl[1)]			
Insgesamt	**1.532**	**85,5**	**13,2**	**1,1**	**0,2**
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	466	67,8	30,3	1,1	0,8
Französisch	372	96,7	3,0	0,3	0,0
Deutsch	170	95,3	3,7	0,9	0,0
Portugiesisch	154	96,6	1,9	1,5	0,0
Belgisch	178	92,0	6,0	2,0	0,0
Italienisch	45	92,3	4,3	3,5	0,0
Eine andere	147	80,6	18,7	0,7	0,0

1) An 100 % Fehlende: „Keine Angabe“
Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

[4] Siehe http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/ nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=de

Übersicht 9 Formen des Arbeitsvertrags



Angaben in Prozent; Basis: 1.532 Befragte

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

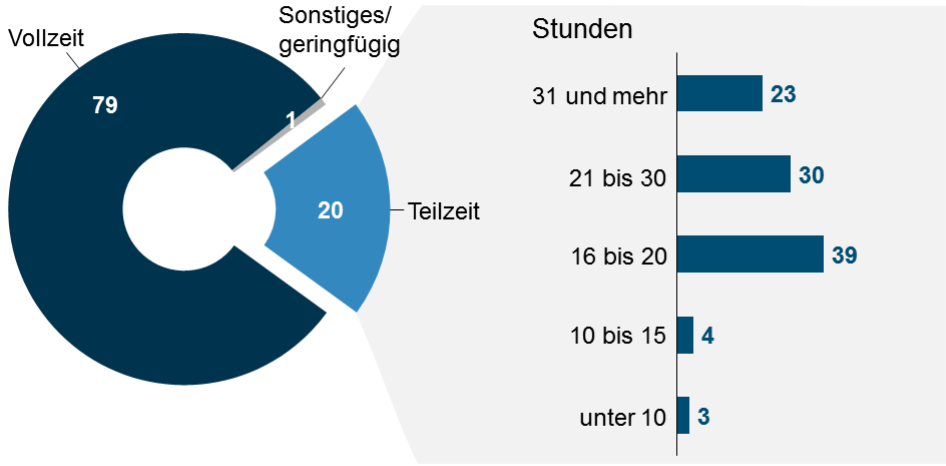
Arbeitszeit

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmer Luxemburgs (79 Prozent) befindet sich in einer Vollzeitbeschäftigung. Nur jeder Fünfte arbeitet in Teilzeit (vgl. Übersicht 10). International betrachtet, entspricht dieser Anteil dem Durchschnitt der Europäischen Union. In den Anrainerstaaten Belgien (24,7 Prozent) und Deutschland (27,3 Prozent) liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten jeweils leicht höher, in Frankreich (18,4 Prozent) leicht darunter.[5]

Die Vollzeitbeschäftigung stellt den Normalfall in Luxemburg dar. Von den 20 Prozent der Arbeitnehmer, die eine Teilzeitbeschäftigung haben, arbeiten 23 Prozent 31 oder mehr Wochenstunden, 30 Prozent haben ein Stundendeputat von 21-30 Stunden und 39 Prozent arbeiten zwischen 16 und 20 Stunden. Lediglich 8 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit.

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

Übersicht 10 Arbeitsverhältnis: vertragliche Arbeitszeit



Angaben in Prozent; Basis: 1.532 Befragte

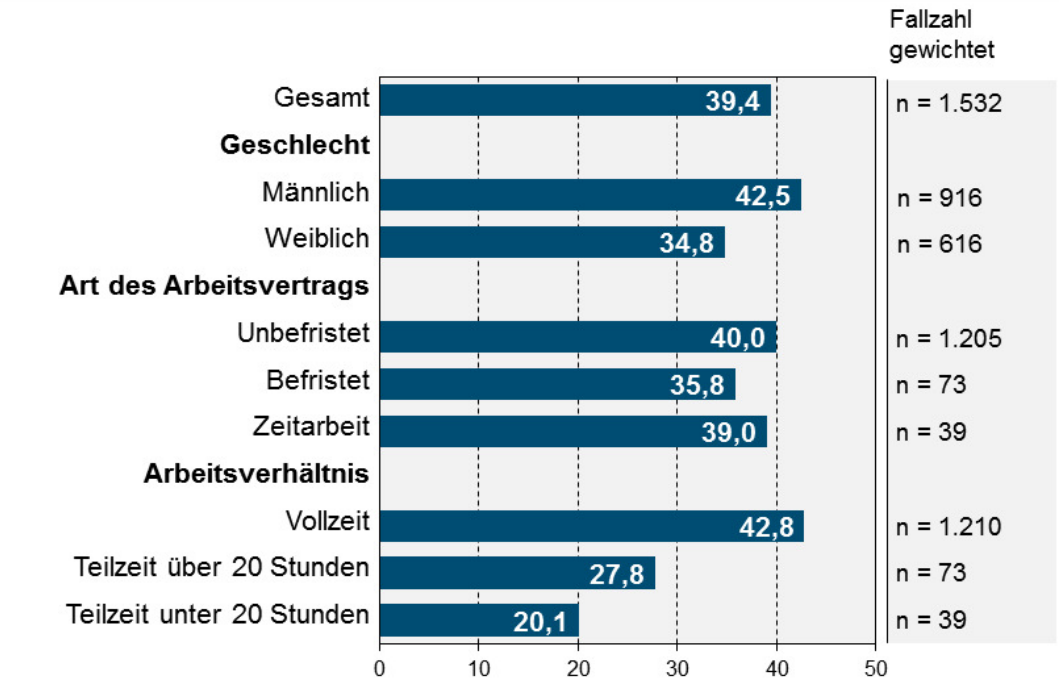
Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Die faktische Arbeitszeit weicht erwartungsgemäß von den vertraglich vereinbarten Zeiten ab. Im Durchschnitt aller Arbeitnehmer in Luxemburg beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf 39,4 Stunden pro Woche (Übersicht 11). Männer haben mit einem Durchschnittswert von 42,5 Stunden rund 8 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen (durchschnittlich 34,8 Stunden). Außer der jüngsten und der ältesten Altersgruppe, die jeweils 4 bzw. 3 Stunden unterhalb der durchschnittlichen Arbeitszeit liegen, haben alle Altersgruppe gleichlange Wochenarbeitszeiten. Hinsichtlich der Qualifikationsebenen zeichnen sich tendenziell durchschnittlich geringere Arbeitszeiten (32-35 Stunden) für geringer Qualifizierte ab als für Hochqualifizierte mit Hochschulabschluss (39-43 Stunden).

Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Wirtschaftszweige zu beobachten. So zeichnen sich die Arbeitnehmer in den Branchen Industrie und Produktion (42 Std.), Baugewerbe (42 Std.), Güterbeförderung (44 Std.), IT-Gewerbe (43 Std.) sowie internationalen Einrichtungen (43 Std.) durch eine überdurchschnittlich lange Arbeitszeit aus. Geringfügig unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmer bewegen sich dagegen die Beschäftigten im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (37 Std.), im Reinigungsgewerbe (30 Std.), in Krankenhäusern (37 Std.), im übrigen Sozial- und Gesundheitswesen (35 Std.) sowie in Erziehung und Unterricht (33 Std.).

Die unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in einigen Branchen kommen in erster Linie durch den höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung dort zustande. Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 42,8 Wochenstunden als faktische Arbeitszeit angeben, liegt der Durchschnitt bei Teilzeitstellen mit mehr als 20 Stunden Zeitkontingent bei 27,8 Stunden und bei Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Stunden vertraglicher Arbeitszeit bei 20,1 Stunden.

Übersicht 11 Faktische Arbeitszeit

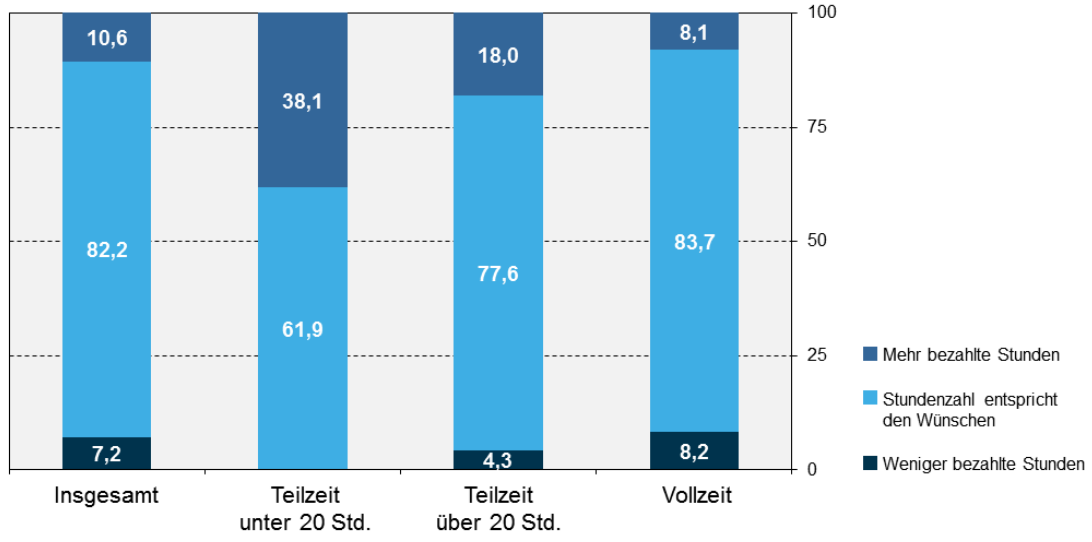


Mittelwerte in Stunden; Basis: 1.532 Befragte

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Mehr als 82 Prozent der Arbeitnehmer in Luxemburg sind mit ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden (Übersicht 12). Dies gilt insbesondere für diejenigen Arbeitnehmer, die in Vollzeit arbeiten (84 Prozent). Der Wunsch, die Stundenanzahl zu reduzieren, wird sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten geäußert. Mit einem Anteil von 8 Prozent kommt dieser Wunsch größtenteils jedoch bei den Vollzeitbeschäftigten vor. Etwa 10 Prozent der Arbeitnehmer würden ihre Arbeitszeit gerne aufstocken. Hierbei handelt es sich vor allem um die Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten. 38 Prozent der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag unter 20 Stunden und 18 Prozent der Arbeitnehmer mit einem Stundedeputat von 21-39 Stunden wünschen sich einen Arbeitsvertrag mit mehr bezahlten Stunden. Die vorliegende Studie hebt also eine deutliche Unterbeschäftigung bei einigen Teilgruppen hervor.

Übersicht 12 Gewünschte Arbeitszeit



Angaben in Prozent; Basis: 1.532 Befragte

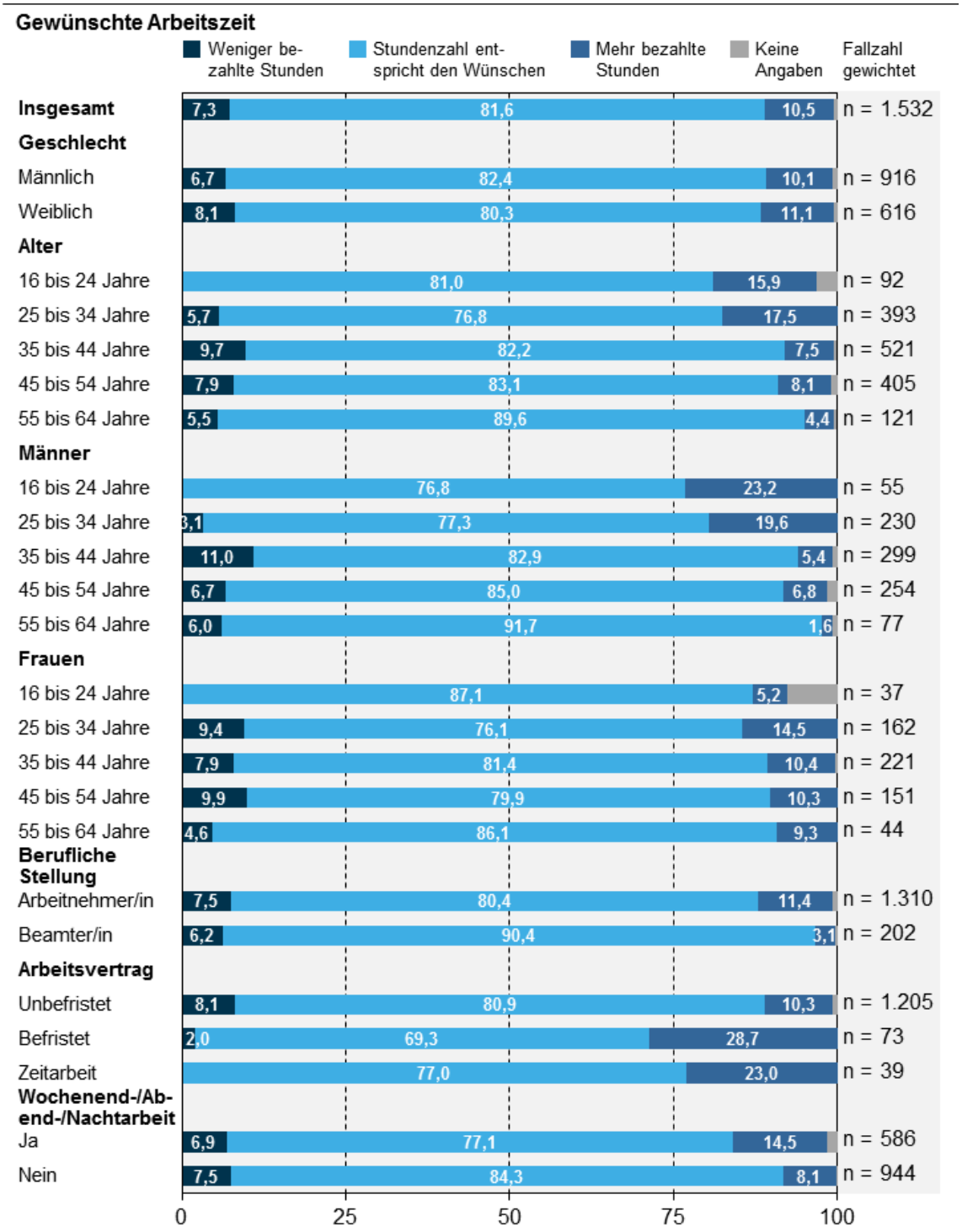
Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Der Wunsch einer Aufstockung ist bei einigen Zielgruppen stärker ausgeprägt, bei anderen schwächer (Übersicht 13). Vor allem junge Menschen würden eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit begrüßen. Im Besonderen sind es Frauen bis Mitte 30, die den Wunsch nach stärkerer Beteiligung am Erwerbsleben anzielen.

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bzw. der Wunsch nach Veränderung ist stark abhängig von der Sicherheit des Arbeitsverhältnisses. Während unbefristet Beschäftigte zu 81 Prozent mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, erhoffen vor allem die befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit. Knapp 29 Prozent der befristet beschäftigten Arbeitnehmer zielen eine Aufstockung an. Hier kommt offensichtlich der Wunsch nach einer Stabilisierung der eigenen Erwerbssituation zum Ausdruck. In dieselbe Richtung weist auch ein zweiter Indikator. Beschäftigte, die regelmäßig zu ungünstigen Arbeitszeiten am Wochenende, abends und/oder nachts arbeiten, zielen fast doppelt so häufig eine Ausweitung der bezahlten Arbeitszeit an als Personen in Normalarbeitsverhältnissen.

Daneben besteht aber durchaus auch bei einem Teil der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeiten. Frauen zwischen Mitte 20 und Mitte 30 sowie ab Mitte 40 bis Mitte 50 wünschen etwas häufiger eine Verringerung der Arbeitszeit. Bei den Männern ist es speziell die Altersgruppe von Mitte 30 bis Mitte 40, die den Wunsch nach einer Verringerung der Arbeit erkennen lässt.

Übersicht 13 Arbeitszeitwünsche

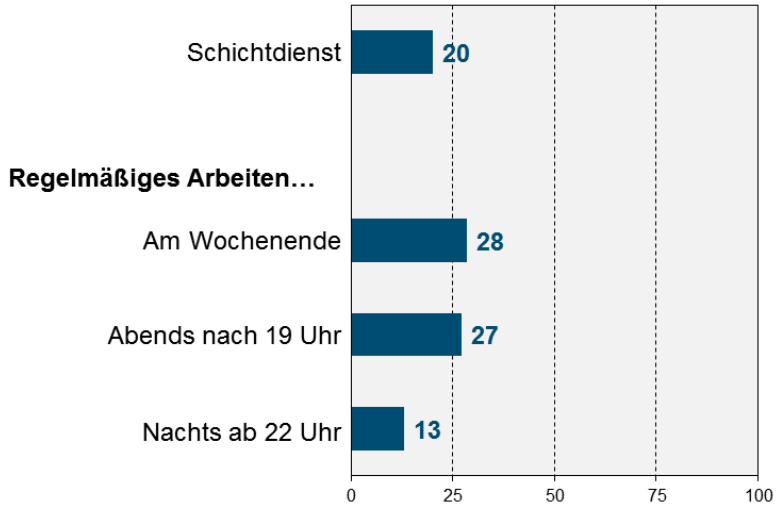


Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: Entspricht die vertragliche Arbeitszeit Ihren Wünschen oder hätten Sie lieber einen Vertrag mit mehr oder weniger bezahlter Arbeitszeit?

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, 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 Privatem (*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 Fünfte gibt an, im Schichtdienst zu arbeiten. 28 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmäßig auch am Wochenende. Etwa gleich groß ist der Anteil der Erwerbspersonen, die abends nach 19 Uhr arbeiten. Jeder achte Arbeitnehmer arbeitet auch nachts nach 22 Uhr (Übersicht 14).

Übersicht 14 Lage der Arbeitszeit



Angaben in Prozent; Mehrfachnennung möglich; Basis: 1.532 Befragte

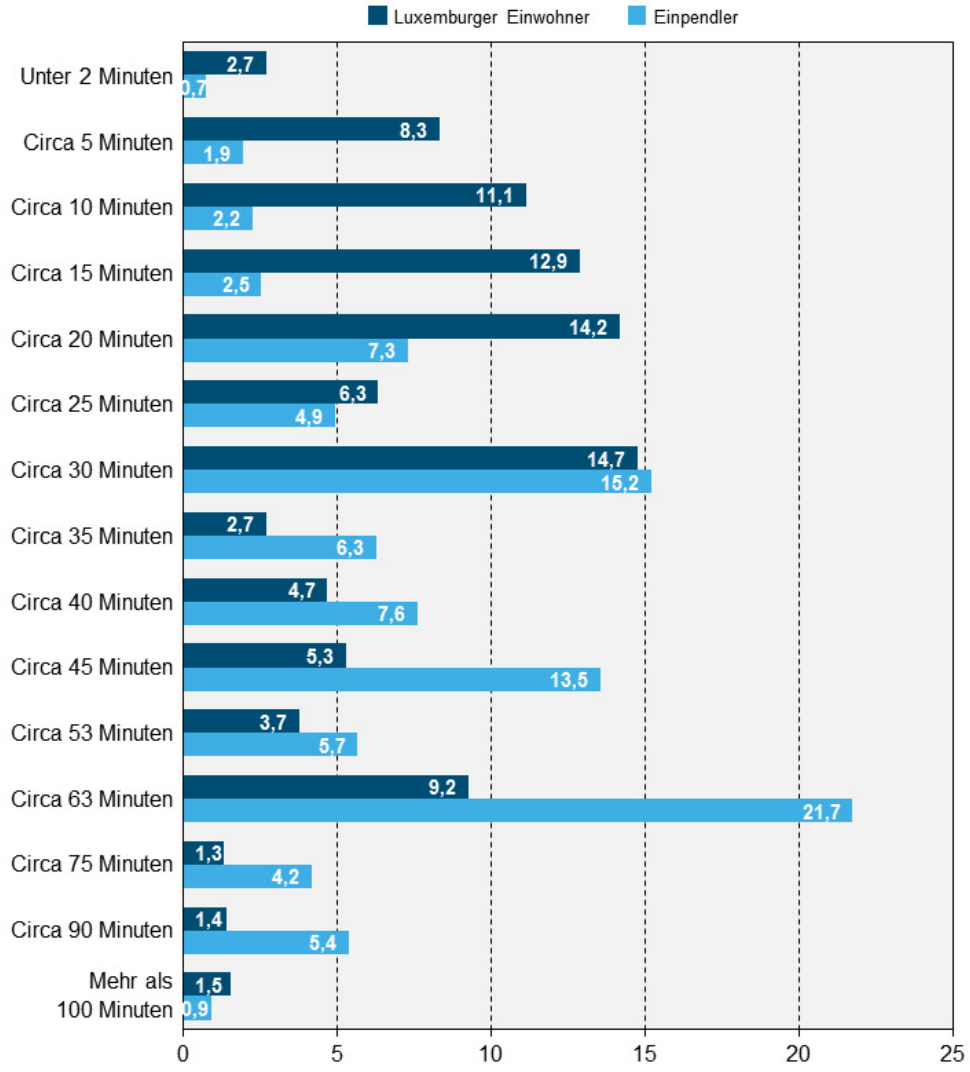
Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Zwischen den Arbeitnehmergruppen gibt es einige wenige Unterschiede hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit. So ist der Anteil der Schichtarbeiterinnen unter den weiblichen Arbeitnehmern um 3 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Frauen sind auch etwas häufiger am Wochenende erwerbstätig. Beides hängt in erster Linie mit genderspezifischen Berufen in bestimmten Wirtschaftszweigen zusammen.

Hoch signifikant sind allerdings altersspezifische Unterschiede. 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 die Hälfte der Zeitarbeiter nimmt Schichtdienstaufgaben wahr. Auch Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsverhältnis sind mit 38 Prozent signifikant häufiger mit Wochenendarbeit befasst.

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 29,1 Minuten für den einfachen Arbeitsweg. Einpendler aus Deutschland sind durchschnittlich 41,8 Minuten und Einpendler aus Frankreich 44,4 Minuten unterwegs. Die Einpendler aus Belgien benötigen mit 46,3 Minuten im Durchschnitt die längste Zeit für ihren Arbeitsweg.

Übersicht 15 Zeitaufwand für den Weg zur Arbeit



Anteile in Prozent; Basis: 1.532 Befragte

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 15 zeigt, dass die Einpendler aus dem Ausland mehr Zeit auf ihrem Arbeitsweg zwischen ihrem Wohnort und ihrem Arbeitsort verbringen als die Einwohner Luxemburgs.

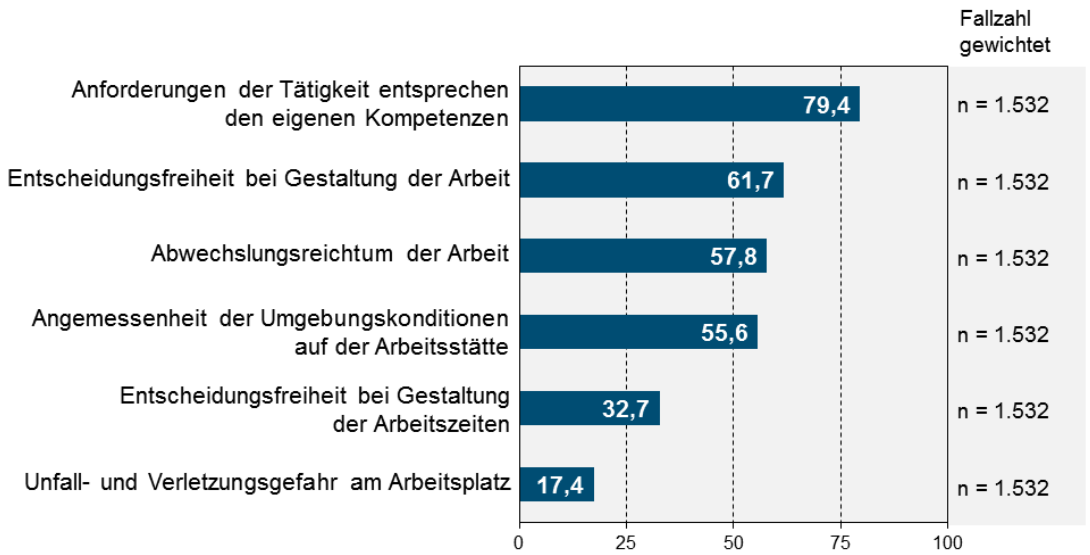
4 QoW-Befragung 2014: Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Der größte Teil der Fragen in dieser Erhebung widmet sich der Situation und den vorhandenen Bedingungen an der persönlichen Arbeitsstätte. Zu den bestimmenden Faktoren der Arbeit gehören die körperlichen und mentalen Anforderungen der Arbeit sowie die Handlungsspielräume, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen. 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 sowie oder den Vorgesetzten nehmen in vielen Tätigkeiten einen breiten Raum ein und bilden entsprechend zentrale Komponenten bei der individuellen Bewertung der Arbeitssituation.

Arbeitsanforderungen im Überblick

Zunächst jedoch zu den Rahmenbedingungen oder dem Setting des Arbeitsplatzes. Der Fragebogen thematisiert diesbezüglich insbesondere die Dimensionen mentale Anforderungen, physische Belastungen, Handlungsspielräume am Arbeitsplatz und Komplexität der Tätigkeit. Werden die Befunde zu diesen Fragedimensionen zunächst schlaglichtartig zusammengefasst, ergibt sich für die Mehrheit der Befragten zunächst ein relativ positives Gesamtbild der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (siehe Übersicht 16 und Übersicht 17).

Übersicht 16 Bewertung Arbeitsplatz- und Tätigkeitsprofil

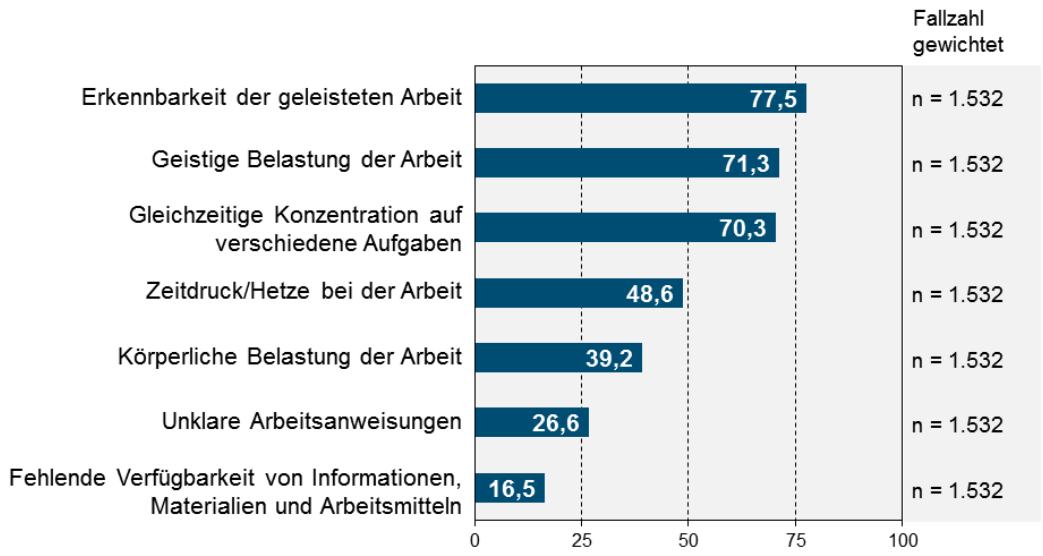


Anteile Top-Box in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt;
Top-Box: „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Die Arbeitstätigkeit wird demzufolge mehrheitlich als gestaltbar und interessant sowie die Arbeitsplatzumgebung als angemessen qualifiziert. Das Merkmal arbeitsbedingter körperlicher Beanspruchung betrifft etwa 40 Prozent der Befragten, das Risiko einer häufigen Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz betrifft nur eine Minderheit von unter 20 Prozent. Mentale Anforderungen im Allgemeinen und speziell durch multiple, gleichzeitig auftretende Aufgaben berichten mehr als zwei Drittel der Befragten. Zugleich berichten gut vier Fünftel der Befragten, dass ihre Tätigkeit häufig die eigene Leistung klar erkennbar abbildet und die Arbeitsanforderungen mit den eigenen Kompetenzen korrespondieren.

Übersicht 17 Bewertung des Tätigkeitsprofils



Anteile Top-Box in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt; Top-Box: „(fast) immer“ und „oft“

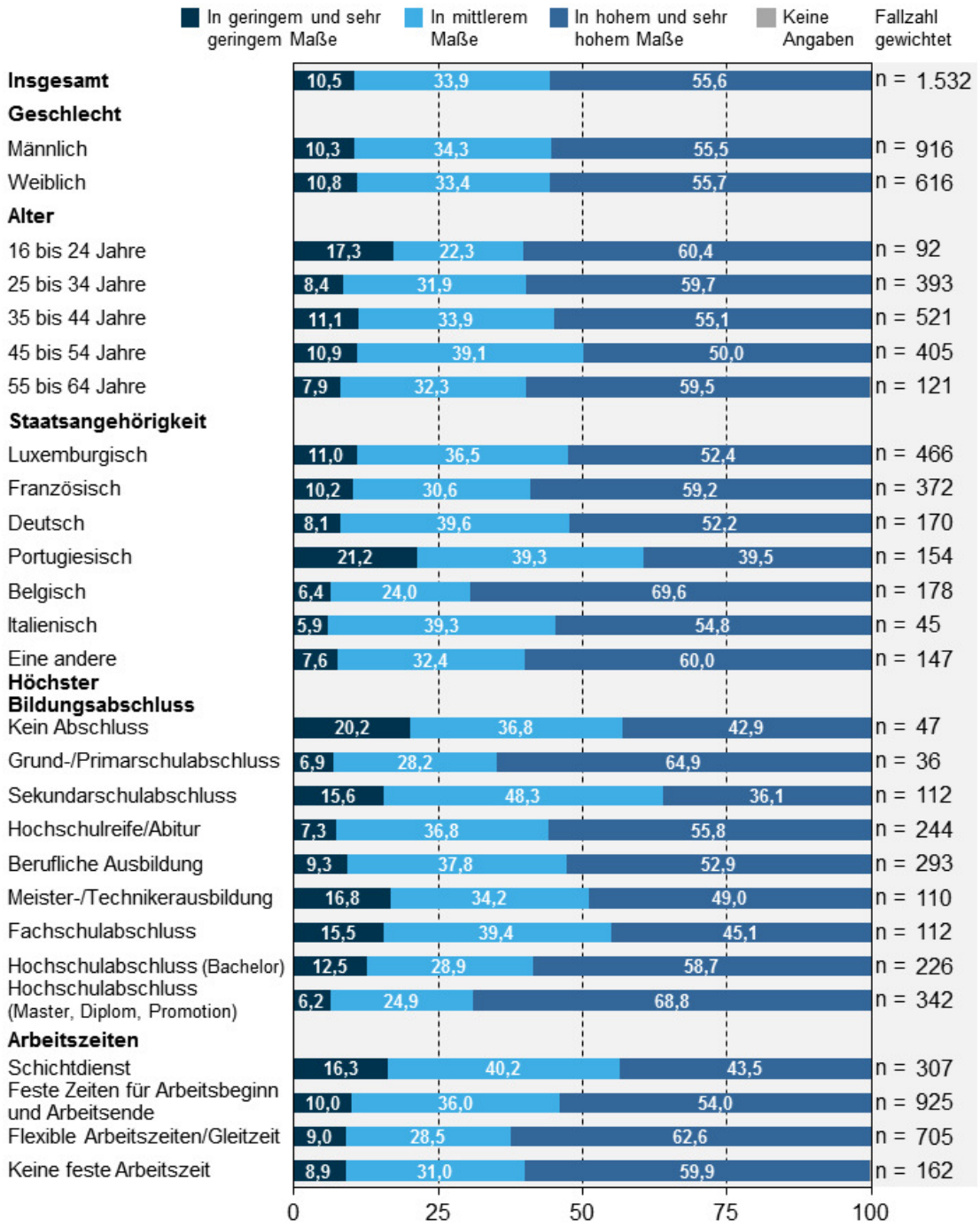
Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz

Körperliche Anforderungen

Die Betrachtung einiger Details eröffnet vielfältig interessante und differenzierende Befunde über das skizzierte Gesamtbild hinaus. So bewerten etwas mehr als die Hälfte aller Befragten (56 Prozent) die Umgebungskonditionen auf der Arbeitsstätte als (sehr) angemessen, negativ äußern sich hierzu nur 10 Prozent (Übersicht 18). Etwas kritischer am unteren Ende der Bewertungsskala lesen sich die Werte bei der jüngsten Altersgruppe von 16-24 Jahre (17 Prozent), bei Personen ohne schulischen oder beruflichen Abschluss (20 Prozent) sowie bei Menschen mit portugiesischer Staatsangehörigkeit (21 Prozent). Auch 17 Prozent der Schichtarbeiter werten die Umgebungskonditionen als wenig angemessen.

Übersicht 18 Umgebungskonditionen am Arbeitsplatz



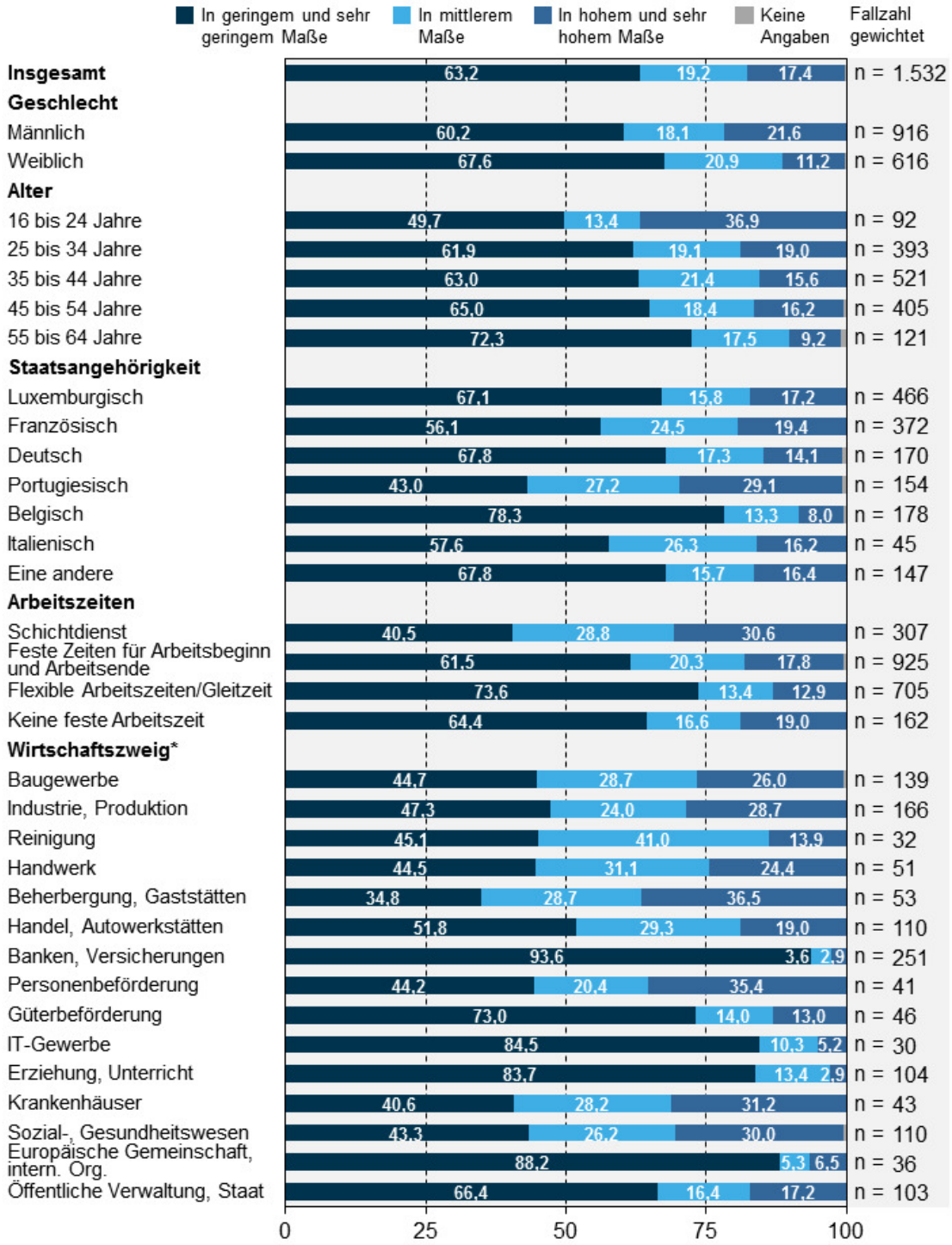
Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: In welchem Maße sind die Umgebungskonditionen, also die Räumlichkeiten, Temperatur, Lärm, usw. auf Ihrer Arbeit angemessen?

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Mit diesen Befunden korrespondieren partiell die Einschätzungen zur Unfallgefahr am Arbeitsplatz (Übersicht 19). Insgesamt fast zwei Drittel aller Befragten (63 Prozent) erkennen ein nur (sehr) geringes Unfall- oder Verletzungsrisiko an ihrem Arbeitsplatz. Nur 17 Prozent sehen eine sehr hohe oder hohe Unfall- bzw. Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz. Bei der jüngsten Altersgruppe von 16-24 Jahre (37 Prozent), Portugiesen (29 Prozent) und Schichtarbeitern (31 Prozent) ist dieser Wert jedoch deutlich höher. Außerdem ist hohe Unfallgefahr „männlich“, nämlich mit 21,6 Prozent mehr als 10 Punkte höher als der entsprechende Wert bei Frauen. Bezogen auf Wirtschaftszweige ergeben die Bewertungen ein höheres Unfallrisiko zwischen 26 und 37 Prozent bei Bau, Industrie und Produktion, Hotel- und Gaststättengewerbe (höchster Wert), Personenbeförderung, Krankenhäusern und Sozial-/Gesundheitswesen.

In der Gesamtschau verneinen 46 Prozent aller Befragten eine signifikante, regelmäßige körperliche Belastung (Antwort „nie“ und „selten“), 39 Prozent bejahen hingegen eine solche körperliche Beanspruchung (Antwort „oft“ und „(fast) immer“). Eine signifikante körperliche Belastung gepaart mit einem häufigen Unfallrisiko durch die Arbeitstätigkeit trifft für ein Zehntel aller Befragten zu und tritt vor allem häufiger in Industrie und Produktion, im Sozial- und Gesundheitswesen, in Krankenhäusern, dem Baugewerbe sowie bei öffentlichen Bediensteten auf. Eine häufige oder fast immer auftretende körperliche Belastung durch die Arbeit konstatieren insbesondere die Schichtarbeiter (64 Prozent) sowie die zwei jüngsten Alterskohorten der Befragung (16-24, 25-34) (42 bzw. 47 Prozent). Körperlich anstrengende Tätigkeiten finden sich zudem häufiger bei Befragten mit niedrigen, mittleren bis höheren Bildungsabschlüssen (inkl. Personen mit beruflicher Ausbildung und Fachschulausbildung), wohingegen sich Hochschulabsolventen mit körperlicher Belastung durch Arbeit eindeutig nur selten konfrontiert sehen. Über eine (fast) immer auftretende körperliche Belastung durch Arbeit klagen außerdem befristet Beschäftigte (36 Prozent), Zeitarbeitnehmer (50 Prozent; Achtung, nur 36 Befragte!) sowie Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeiter (53 Prozent) – letzte Gruppe wieder besonders häufig bei Beschäftigten aus Industrie und Produktion, dem Sozial- und Gesundheitswesen, aber auch Handel und Autowerkstätten.

Übersicht 19 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz

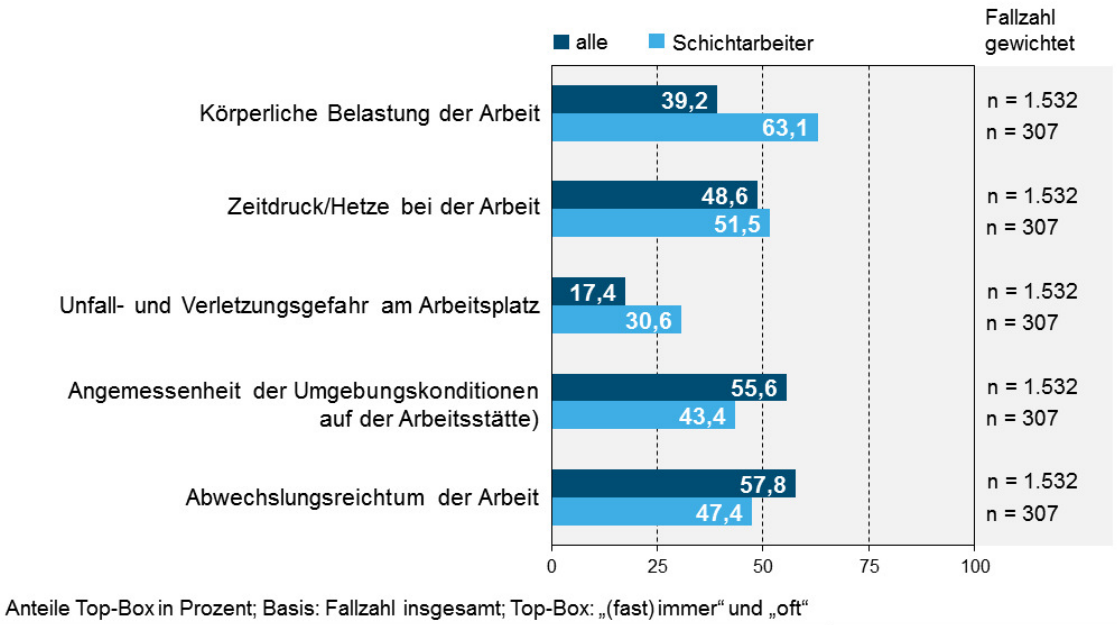


Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr? *nur Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Die vorstehenden Ausführungen weisen bereits darauf hin, dass bei bestimmten Personengruppen spezifische Belastungsmerkmale kumuliert bzw. in einem verstärkten Maße auftreten. Dies lässt sich gut am Beispiel der Schichtarbeiter demonstrieren, die durchweg ein ungünstigeres Bild ihrer Arbeitssituation zeichnen als die Gesamtheit aller Befragten (Übersicht 20). Zwar sind die Unterschiede zwischen allen Befragten und Schichtarbeitern in Bezug auf Zeitdruck und Hetze relativ klein, bei der körperlichen Beanspruchung der Arbeit dafür mit 24 Prozentpunkten Unterschied sehr stark ausgeprägt. Auch bei den Dimensionen Angemessenheit der Umgebungskonditionen, Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz und Abwechslungsreichtum der Arbeit bestehen jeweils mindestens 10 Punkte Differenz zwischen der Einschätzung der Befragungsgesamtheit und den Schichtarbeitern.

Übersicht 20 Belastungsprofil Schichtarbeiter



Anteile Top-Box in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt; Top-Box: „(fast) immer“ und „oft“

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Mentale Anforderungen

Im Kontrast zur Frage der körperlichen Belastung steht das Antwortverhalten zur Frage der geistigen oder mentalen Anforderung durch die Arbeitstätigkeit. Insgesamt 71 Prozent aller Befragten nehmen ihre Tätigkeit als häufig geistig beanspruchend wahr, nur 9 Prozent sehen mentale Anforderungen als irrelevant an. Das bedeutet unter anderem, dass Arbeitstätigkeit für die meisten Menschen mit mentalen Anforderungen verbunden ist, und zwar vergleichsweise unabhängig vom erzielten Bildungsabschluss oder von der Branche, in der eine Person arbeitet. Anders formuliert: In nur wenigen Branchen wie insbesondere Reinigung, Handel und Autowerkstätten, Tätigkeiten bei Privathaushalten (Achtung sehr kleine Fallzahl) wird der Benchmarkwert von 71 Prozent (für alle Befragten) um deutlich mehr als 10 Prozentpunkte unterschritten. Zudem lassen sich für Hochschulabsolventen und Personen mit Fachschulausbildung insgesamt zwar höhere Werte der geistigen Anforderung feststellen, zugleich stellt für ca. die Hälfte aller Personen ohne oder mit einfachem

Bildungsabschluss die jeweils ausgeübte Tätigkeit ebenfalls häufig eine mentale Anforderung dar.

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang auch, dass die Arbeitstätigkeit weder mit Überforderungs- noch mit Unterforderungstendenzen einhergeht. Auf die Frage, ob die Anforderungen der Tätigkeit den eigenen Kompetenzen entsprechen, antworten vier Fünftel eindeutig zustimmend. Bei Männern ist diese Zustimmung noch um einige Punkte ausgeprägter als bei Frauen (82 vs. 76 Prozent). Umgekehrt sieht nur eine sehr kleine Minderheit von 3 Prozent aller Befragten geringe oder sehr geringe Übereinstimmungen zwischen Eigenkompetenzen und den Arbeitsanforderungen. Die besondere Situation von Auszubildenden und Berufsanfängern spiegelt sich im Antwortverhalten der 16- bis 24-Jährigen. Nur knapp zwei Drittel stellen für sich persönlich eine hohe Entsprechung zwischen Tätigkeit und Eigenkompetenzen fest, ein Zehntel erkennt für sich eine niedrige Übereinstimmung. Zurückhaltend beantworten zudem befristet Beschäftigte diese Frage. Darüber hinaus gibt es hierzu keine gruppenspezifischen Auffälligkeiten.

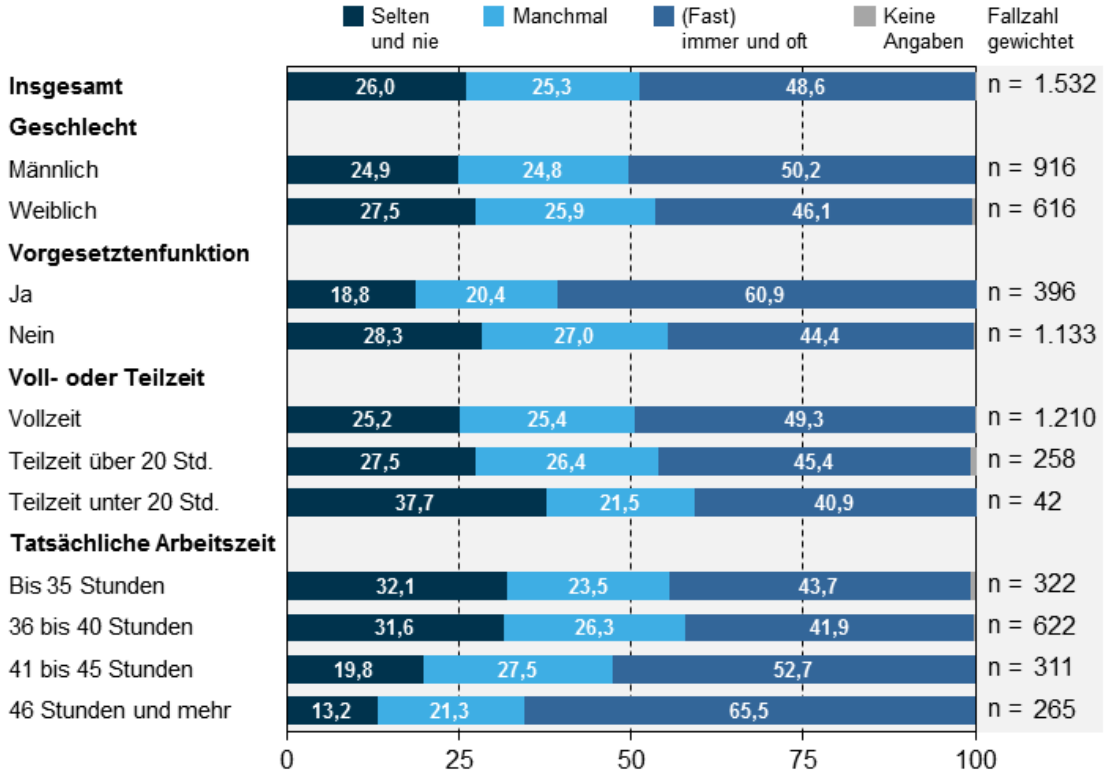
Spezifische Belastungen oder Anforderungen erwachsen u.a. aus der Komplexität und der Vielfältigkeit der Tätigkeit. So geben 70 Prozent aller Befragten an (bei Beamten sogar 77 Prozent), sich oft oder (fast) immer auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 13 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit nie oder nur selten zu. Personen mit Vorgesetztenfunktion sind zudem mit 85 Prozent besonders stark von ‚Multitasking' betroffen. Der Anteil der von dieser Anforderung Betroffenen wächst den Befragungsergebnissen zufolge mit dem Umfang der faktischen Arbeitszeit (vgl. Übersicht 22).

Als abwechslungsreich schätzen 58 Prozent der Befragten ihre Arbeit ein, wohingegen 12 Prozent kaum Abwechslung in ihrer Tätigkeit sehen. Dabei fällt die Einschätzung der Männer positiver aus als die der Frauen (61 vs. 54 Prozent). Branchenspezifisch sticht schließlich der Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht, da hier 84 Prozent der Befragten den Abwechslungsreichtum ihrer Arbeit loben.

Das Empfinden, unter Zeitdruck zu stehen oder sich gehetzt fühlen, tritt bei knapp der Hälfte aller Befragten häufig auf, bei 26 Prozent der Befragten jedoch nie bzw. selten. Männer fühlen sich etwas stärker gehetzt als Frauen. Bei Personen mit Vorgesetztenfunktion und bei Personen mit Arbeitszeiten über 46 Stunden ist Zeitdruck/ Hetze bei der Arbeit sehr stark (61 Prozent).[6] Interessanterweise sind die Unterschiede von Vollzeit und Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf diese Dimension nicht so stark ausgeprägt (Übersicht 21).

[6] Hinweis: Nur ca ein Drittel der Personen mit Vorgesetztenfunktion haben zugleich Arbeitszeiten über 46 Stunden.

Übersicht 21 Zeitdruck am Arbeitsplatz

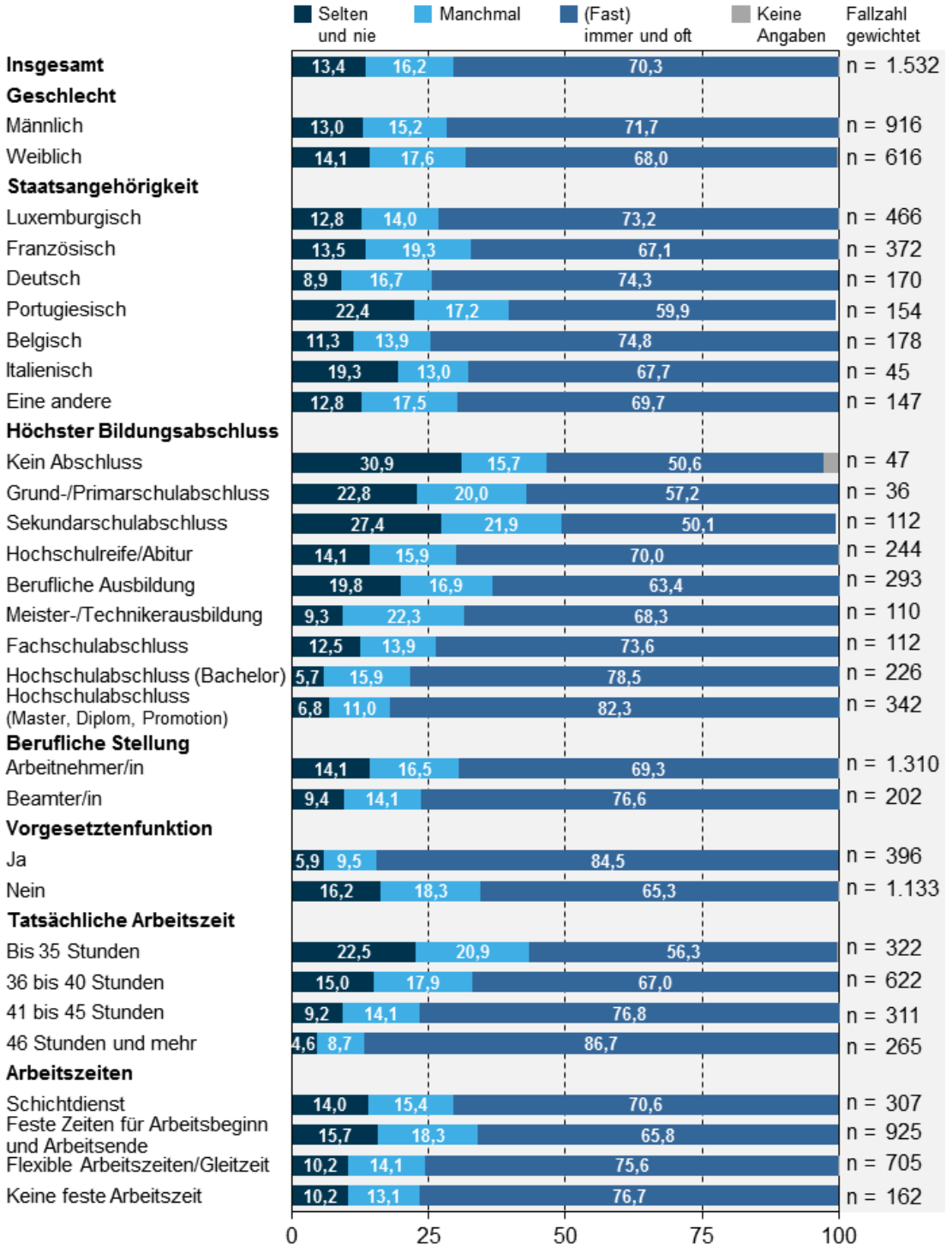


Anteile in Prozent der Fallzahlen;
Frage: Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Von den Personen, bei denen Zeitdruck grundsätzlich auftritt, können nach ihren Angaben mehr als die Hälfte (54 Prozent) auch unter Zeitdruck noch strukturiert und planvoll arbeiten, nur 9 Prozent verneinen dies. Die jüngste Alterskohorte schätzt ihre diesbezüglichen Kompetenzen etwas vorsichtiger ein als Ältere, ansonsten sind die Unterschiede bei den Alterskohorten nicht stark ausgeprägt. Nach Bildungsabschluss differenziert, ergeben sich nur uneinheitliche Befunde, was darauf hinweisen dürfte, dass die ausgeübte Tätigkeit und ihre Rahmenbedingungen wichtigere Faktoren für Wahrnehmung von und Umgang mit Zeitdruck darstellen. Ein interessantes Ergebnis zeigt sich in Bezug auf die Unternehmensgröße: Die Befragten aus Großbetrieben (ab 250 Beschäftigte), mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte) und größeren Kleinbetrieben (15-49 Beschäftigte) bewerten die Chancen auf planvolles Arbeiten unter Zeitdruck insgesamt zurückhaltender als die Beschäftigten aus Kleinbetrieben. Möglicherweise erfahren Beschäftigte aus Kleinbetrieben ihr betriebliches Umfeld als responsiver oder flexibler (kürzere Wege in Kommunikation und Kooperation), wenn Zeitdruck und/oder andere externe Stressfaktoren auftreten.

Übersicht 22 Anforderung „Multitasking“: gleichzeitige Konzentration auf verschiedene Aufgaben



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: Wie häufig müssen Sie sich bei Ihrer Arbeit gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

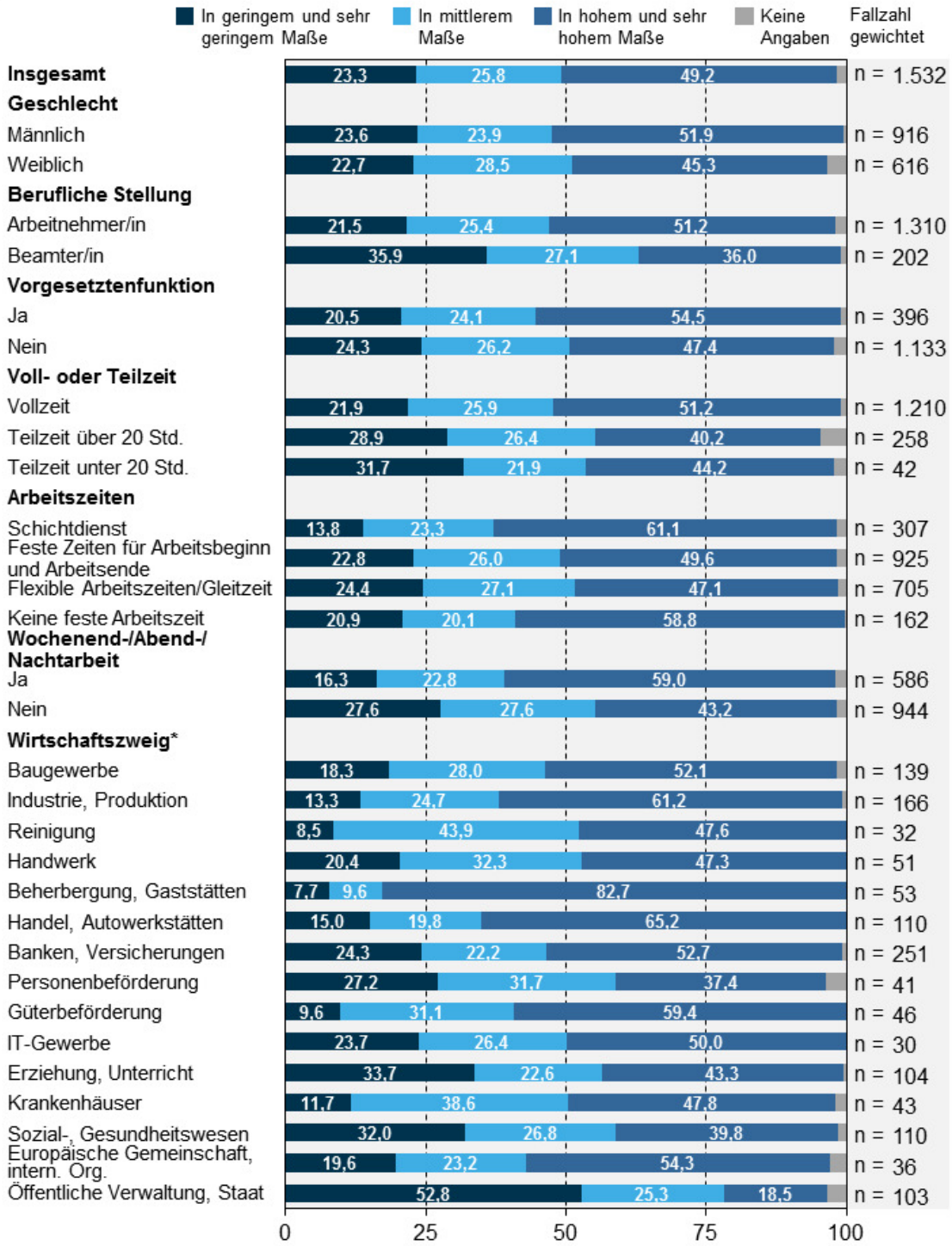
Führung

Die Erhebung thematisiert auch verschiedene Kontextfaktoren, die für das Gelingen einer Arbeitstätigkeit eine wichtige Rolle spielen, z.B. Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln, Arbeitsvorgaben und -anweisungen. Erfreulicherweise sind fehlende Ressourcen jedoch für zwei Drittel aller Befragten (68 Prozent) nicht oder kaum relevant. Immerhin 16 Prozent der Befragten geben an, dass für die Arbeit erforderliche Informationen, Materialien und Arbeitsmittel oft oder (fast) immer nicht zur Verfügung stünden. Von den Schichtarbeitern und Wochenend-, Abend- bzw. Nachtarbeitern äußern sich sogar 19 Prozent bzw. 20 Prozent entsprechend.

Unklare Arbeitsanweisungen scheinen im Vergleich dazu etwas weiter verbreitet. Über ein Viertel aller Befragten meint, dies trete oft bzw. (fast) immer auf, bei einem weiteren Viertel ist dies manchmal und bei der Resthälfte selten oder nie der Fall (Übersicht 23). Zugleich gibt eine Hälfte der Befragten an, in (sehr) hohem Maße von Leistungs- (Ziel-) oder Produktionsvorgaben betroffen zu sein, ein knappes Viertel verneint dies. Bei Beamten sind solche Vorgaben deutlich weniger relevant (Top- und Low-Box jeweils nur 36 Prozent). Für Personen mit Vorgesetztenfunktion sind Leistungs- oder Produktionsvorgaben etwas wichtiger (5 Punkte mehr im Schnitt aller Befragten), für Schichtarbeiter, Wochenend-, Abend- bzw. Nachtarbeiter hingegen ist die Abhängigkeit von solchen Vorgaben besonders ausgeprägt (61 und 59 Prozent).

Bei Unternehmensgruppen wird die Abhängigkeit von Leistungsvorgaben als stärker bewertet als in Einzelunternehmen. In staatlichen Behörden sowie in Nichtregierungsorganisationen spielen Leistungsvorgaben eine kleinere Rolle als in privaten Unternehmen und europäischen bzw. internationalen Organisationen. Bei Unternehmen und Betrieben von kleinerer Größe mit 15-49 Beschäftigten prägen Leistungsvorgaben offenbar ebenfalls die Arbeit etwas stärker als in anderen Größenklassen von Unternehmen und Betrieben.

Übersicht 23 Abhängigkeit der Arbeit von Leistungs- oder Produktionsvorgaben



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: In welchem Maße ist Ihre Arbeit abhängig von Leistungs- oder Produktionsvorgaben? *nur Branchen mit n=min. 30

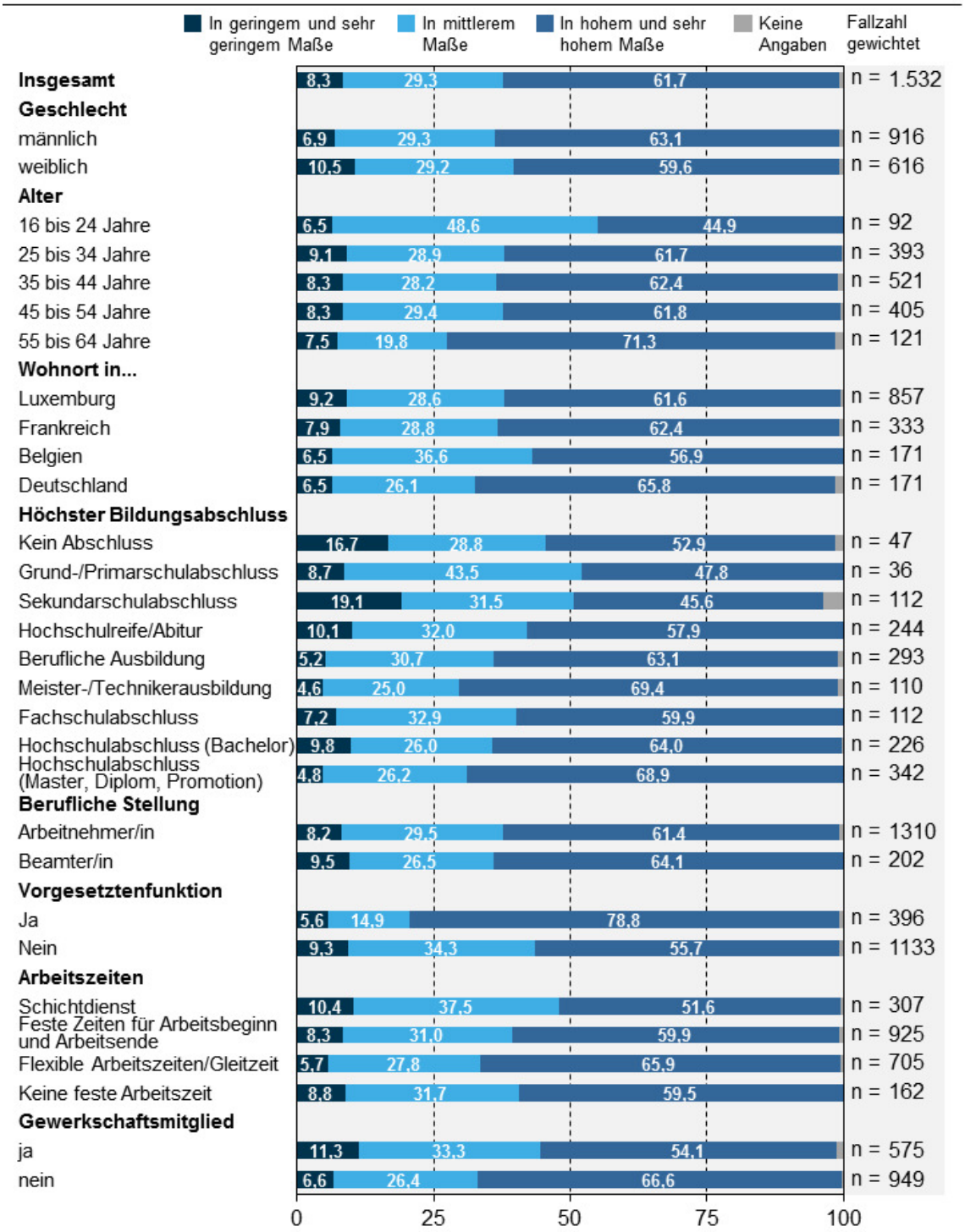
Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Handlungsspielräume

Die Arbeit abhängig Beschäftigter wird jedoch nicht nur durch spezifische Vorgaben, gesetzte Rahmenbedingungen und Anweisungen bestimmt, sondern beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. So wurden die Beschäftigten danach befragt, in welchem Maße sie (selber) entscheiden können, wie sie ihre Arbeit machen (siehe Übersicht 24). 62 Prozent der Befragten stellten für sich diesbezüglich ein hohes bzw. sehr hohes Ausmaß der Gestaltungsspielräume am Arbeitsplatz fest, nur 8 Prozent sehen solche Spielräume lediglich in (sehr) geringem Umfang gegeben. Frauen und Männer unterscheiden sich nur um 3 Prozentpunkte in ihrer Bewertung. Darüber hinaus finden sich gruppenspezifisch sehr deutlich ausgeprägte Unterschiede zu dieser Frage (Übersicht 24). Je höher das Ausbildungsniveau, desto höher sind auch die Freiheitsgrade bei der Gestaltung der Arbeitstätigkeit; am höchsten bei Meistern und Technikern sowie bei Hochschulabsolventen mit Diplom, Master, Promotion (jeweils 69 Prozent). Bei Personen mit Vorgesetztenfunktion bzw. mit Arbeitszeiten über 46 Stunden sind die Freiheitsgrade ebenfalls sehr hoch (79 und 69 Prozent). Beschäftigte aus Kleinst- und Kleinbetrieben (1-4 und 5-24 Beschäftigte) verbuchen für sich ebenfalls häufiger (sehr) hohe Gestaltungsfreiräume als Beschäftigte aus größeren Betrieben.

In Bezug auf die Arbeitszeiten fällt die Bewertung der Gestaltungsfreiräume im Vergleich schwächer aus. Nur ein Drittel der Befragten sieht hier hohe oder sehr hohe Freiräume, zwei Fünftel erachten diese als gering oder sehr gering. Lediglich auf die Frage, in welchem Maße die/der Befragte bei Entscheidungen im Betrieb mitreden könne, fallen die Bewertungen noch schwächer aus. Nur 28 Prozent sehen für sich entsprechende Mitsprachemöglichkeiten, über ein Drittel sieht dies für sich nicht (35 Prozent). Arbeitnehmer/innen in Vorgesetztenfunktion schätzen erwartungsgemäß ihre Mitsprachemöglichkeiten höher ein (46 Prozent).

Übersicht 24 Bewertung der Handlungsspielräume bei der Arbeitstätigkeit



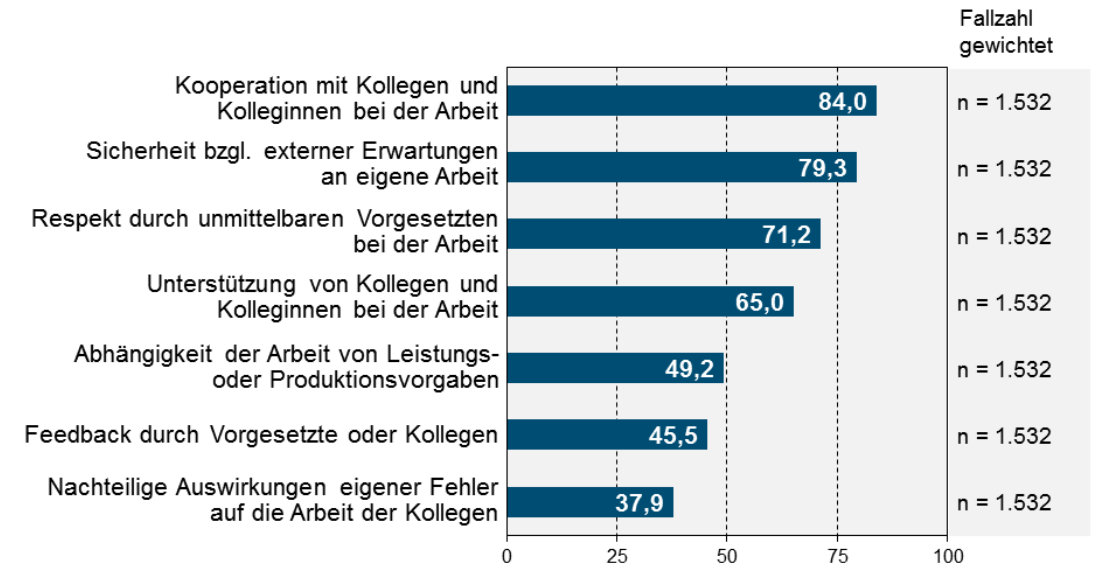
Anteile in Prozent der Fallzahlen;
Frage: In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein weiterer zentraler Aspekt bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen betrifft das kollegiale Umfeld inklusive des oder der Vorgesetzten (siehe Übersicht 25). Hierzu geben zunächst vier Fünftel aller Befragten an, in (sehr) hohem Maße zu wissen, was von ihr oder ihm auf der Arbeit erwartet werde; nur ein sehr kleiner Bruchteil (3 Prozent) verneint diese Frage. Eine besonders hohe Sicherheit in Bezug auf diese Dimension weisen die Kohorte der Älteren (55 bis 64) sowie Menschen mit sehr langen Betriebszugehörigkeiten (über 19 Jahre) auf. Personen mit einem beruflichen oder akademischen Bildungsabschluss sind signifikant besser orientiert als Personen, die maximal über einen Sekundarschulabschluss verfügen. Beamte und Vorgesetzte sehen sich wiederum besser über die an sie gestellten Erwartungen informiert als andere abhängige Arbeitnehmer (85 und 86 Prozent).

Übersicht 25 Zusammenarbeit und Unterstützung



Anteile Top-Box in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt;
Top-Box: „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Um Erwartungssicherheit auf der Arbeit erlangen zu können, erscheinen Rückmeldungsschleifen durch Vorgesetzte und Kollegenschaft gleichzeitig unerlässlich. Hierzu befragt, urteilen die Beschäftigten eher zurückhaltend. Ein angemessenes Feedback erfährt demzufolge weniger als die Hälfte (45 Prozent) der Befragten. Ein knappes Fünftel (18 Prozent) meint, Rückmeldung werde nur in (sehr) geringem Maße geleistet. Männer bewerten die Frage etwas positiver als Frauen (48 vs. 42 Prozent). Von der jüngsten Alterskohorte erachten nur 30 Prozent das gegebene Feedback auf der Arbeit als angemessen. In Klein(st)unternehmen (68 Prozent) und Kleinstbetrieben (63 Prozent) wird zudem das Rückmeldeverhalten von Vorgesetzten und Kollegen ebenfalls besser bewertet als von Beschäftigten in größeren Unternehmen und Betriebsstätten.

Im selben Kontext ist auch die Frage interessant, inwieweit sich eigene Arbeitsfehler nachteilig auf die Arbeit von Kolleginnen und Kollegen auswirken können. 38 Prozent aller Befragten sieht diese Bedingung in (sehr) hohem Maße erfüllt, 34 Prozent hingegen nur in (sehr) geringem Maße. Männer bewerten diese Frage um einiges kritischer als Frauen (Top-Box 42 vs. 31 Prozent, Low-Box 32 vs. 36 Prozent). Auch mehr als die Hälfte aller Personen mit Vorgesetztenfunktion und Personen mit Arbeitszeiten über 46 Stunden (53 bzw. 52 Prozent) sehen starke nachteilige Auswirkungen auf ihre Kollegen (oder Mitarbeiter), falls sie Fehler verursachen. Auch Schichtarbeiter (53 Prozent), Wochenend-/Abend-/Nachtarbeiter (46 Prozent) haben hier – durchaus nachvollziehbar – ein erhöhtes Problembewusstsein.

Die grundlegende Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wird von 84 Prozent aller Befragten als stark ausgeprägt empfunden, geringfügig höher bei Männern als bei Frauen. Gering ausgeprägte Kooperation wird nur von 4 Prozent der Befragten angegeben. Die Kooperation mit Kollegen wird zudem umso besser eingeschätzt, je länger die Arbeitszeit ist. Auch die Personen in Vorgesetztenfunktion fällen ein sehr positives Urteil über die Kooperationsbeziehungen (92 Prozent). Nicht unerwähnt soll bleiben, dass befristet Beschäftigte und Zeitarbeitnehmer die Kooperation mit der Kollegenschaft mit 93 und 96 Prozent sogar besonders positiv einschätzen. Die erhobenen Fallzahlen dieser Teilgruppen sind allerdings mit 73 und 39 Befragten nicht hoch, so dass dieser Befund statistisch nicht genügend gesichert ist und deshalb nicht überbewertet und verallgemeinert werden sollte.

Ein mit der Kooperation eng verwandter Aspekt betrifft die Unterstützung bei der Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen. Zwei Drittel der Befragten äußern sich dazu ebenfalls sehr positiv. Lediglich 9 Prozent der Befragten sehen sich in nur geringem oder sehr geringem Maße von Kolleginnen/Kollegen unterstützt. Beamte fühlen sich stärker durch Kollegen unterstützt als nicht staatlich Beschäftigte (72 vs. 64 Prozent).

Einen weiteren Aspekt bildet die Frage, in welchem Maße Beschäftigte sich durch den unmittelbaren Vorgesetzten bei der Arbeit respektiert fühlen. Diese Anerkennung durch den unmittelbaren Vorgesetzten sehen 71 Prozent der Befragten für sich gegeben, lediglich 8 Prozent können solchen Respekt nur in (sehr) geringem Maße erkennen. 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).

Darüber hinaus sind bestimmte Arbeitsumstände und -situationen, die einzeln oder kombiniert auf Tatbestände des sogenannten Mobbings hinweisen könnten, nach den Auskünften der Befragten insgesamt eher selten. So geben unter 6 Prozent aller Befragten an, von Kollegen oder Vorgesetzten (sehr) häufig ignoriert zu werden, in mittelständischen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten liegt dieser Wert bei 7 Prozent. In der Branche Handel und Autowerkstätten sowie in der Branche Personenbeförderung sind die Werte mit 12 Prozent mit Abstand am höchsten und stellen Ausreißer im Vergleich zu den anderen Branchen dar. Die Zuweisung sinnloser Aufgaben durch den Vorgesetzten, wonach ebenfalls gefragt wurde, wird in denselben Branchen überdurchschnittlich häufig als Merkmal der Arbeit genannt. Hohe Werte gibt es hierzu auch im Bau sowie dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Insgesamt geben 7,8 Prozent der Befragten an, von sinnlosen Aufgabenzuweisungen betroffen

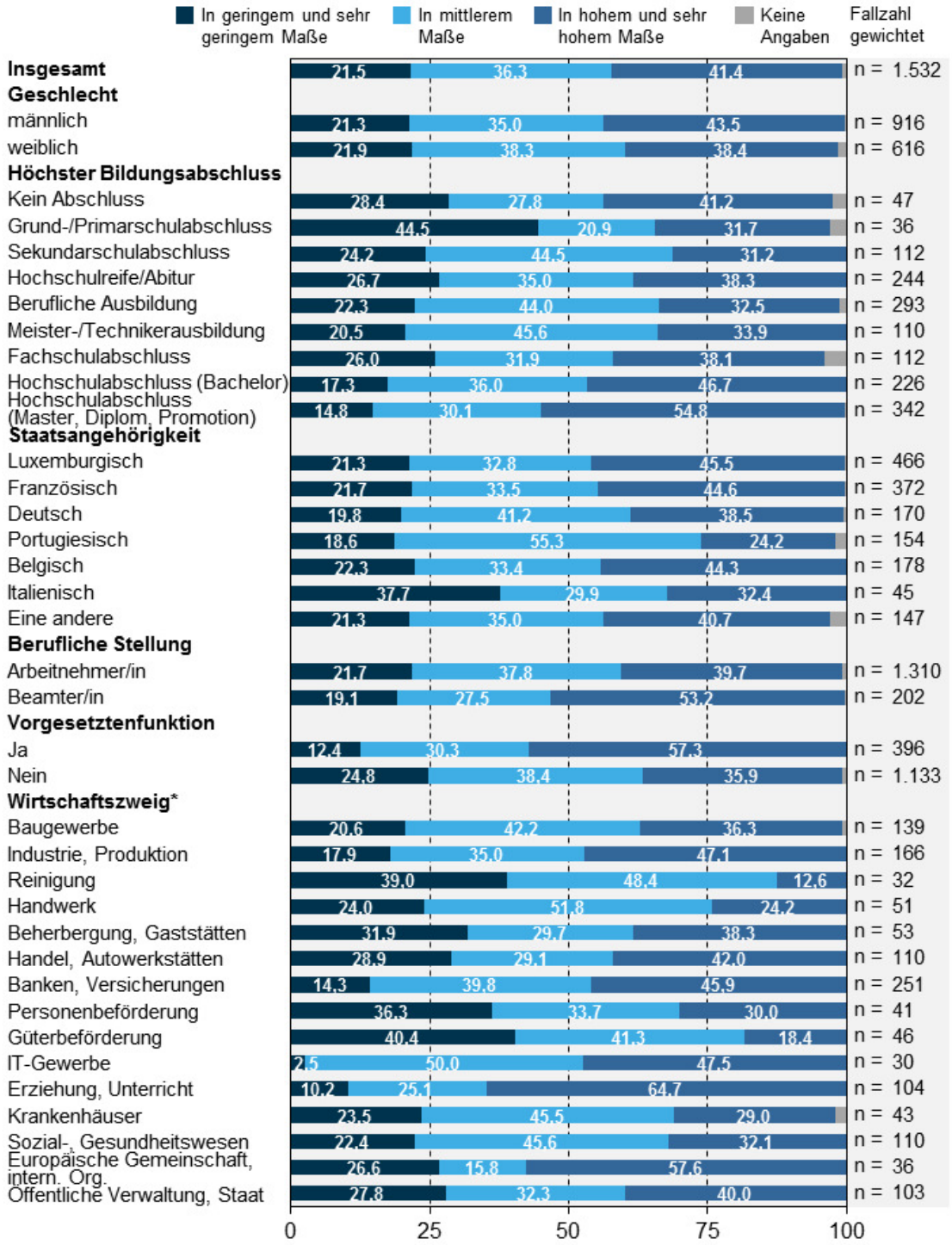
zu sein. Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten sind seltener und treten nur für 3,8 Prozent aller Befragten oft und regelmäßig auf.

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 2014 wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße sie sich über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Entwicklungspläne im Betrieb informiert fühlten (Übersicht 26). Zwei Fünftel aller Befragten meinen, 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 – Hochschulabsolventen aus (47 Prozent Bachelor- bzw. 55 Prozent höhere Abschlüsse). Auch Beamtinnen und Beamte (53 Prozent) und Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (57 Prozent) sehen sich in (sehr) hohem Maße vom Betrieb über betriebliche Belange informiert. Bezogen auf Wirtschaftszweige schneidet die Bewertung der betrieblichen Informationspraxis vor allem in öffentlichen Einrichtungen (nicht: öffentliche Verwaltung), im Bereich Erziehung und Unterricht und – mit Abstrichen – in EU-Einrichtungen/internationalen Organisationen besonders gut ab (67, 65, 58 Prozent). Die Befragungspersonen mit luxemburgischer, französischer und belgischer Staatsangehörigkeit fühlen sich mit Werten zwischen 44 und 45 Prozent deutlich besser durch ihre Betriebe informiert als Deutsche (38 Prozent), Portugiesen (nur 24 Prozent) und Italiener (32 Prozent).

Auf die Frage, in welchem Maße der Betrieb die Mitarbeiterrechte respektiere (siehe Übersicht 27), antworten insgesamt 60 Prozent zustimmend. Wiederum sind es die Beamtinnen und Beamten (67 Prozent) und Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (71 Prozent), die diese Frage mit deutlichem Abstand positiver beantworten. Der Erwartung entsprechend wird die Frage in Abhängigkeit von der Arbeitsvertragsform unterschiedlich beantwortet: 59 Prozent der Personen mit festen Verträgen sehen die Mitarbeiterrechte in (sehr) hohem Maße respektiert, aber nur zwischen 45 und 52 Prozent der befragten Zeitarbeitnehmer, befristet Beschäftigten und Personen mit anderen Verträgen (in Tabelle nicht gezeigt). Ebenso sehen sich Vollzeitbeschäftigte besser respektiert in ihren Rechten als Teilzeitbeschäftigte. Latente oder manifeste Senioritätsrechte aufgrund längerer Betriebszugehörigkeit spielen offenbar keine Rolle für die Beantwortung dieser Frage; im Gegenteil fühlen sich kurzzeitig Beschäftigte (0-4 Jahre) in ihren Rechten durch den Betrieb deutlich stärker berücksichtigt als Beschäftigte mit den längsten Beschäftigungsdauern (19 Jahre und länger).

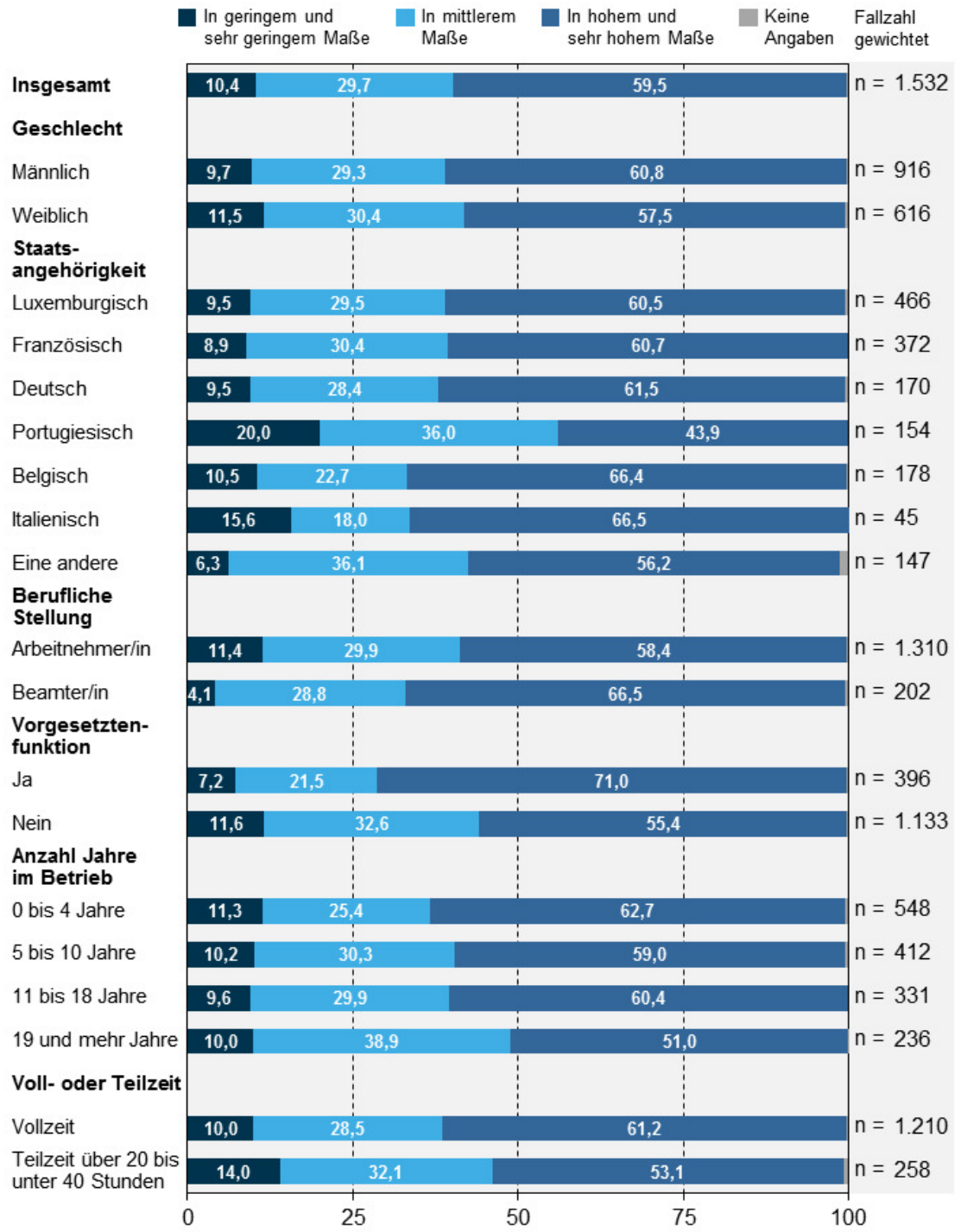
Übersicht 26 Informationspolitik im Betrieb



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: In welchem Maß sind Sie über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Entwicklungspläne in Ihrem Betrieb informiert? *Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 27 Respekt der Mitarbeiterrechte durch Betrieb (ausgewählte Gruppen)



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: Was würden Sie sagen, in welchem Maß werden in Ihrem Betrieb Ihre Rechte als Mitarbeiter respektiert?

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

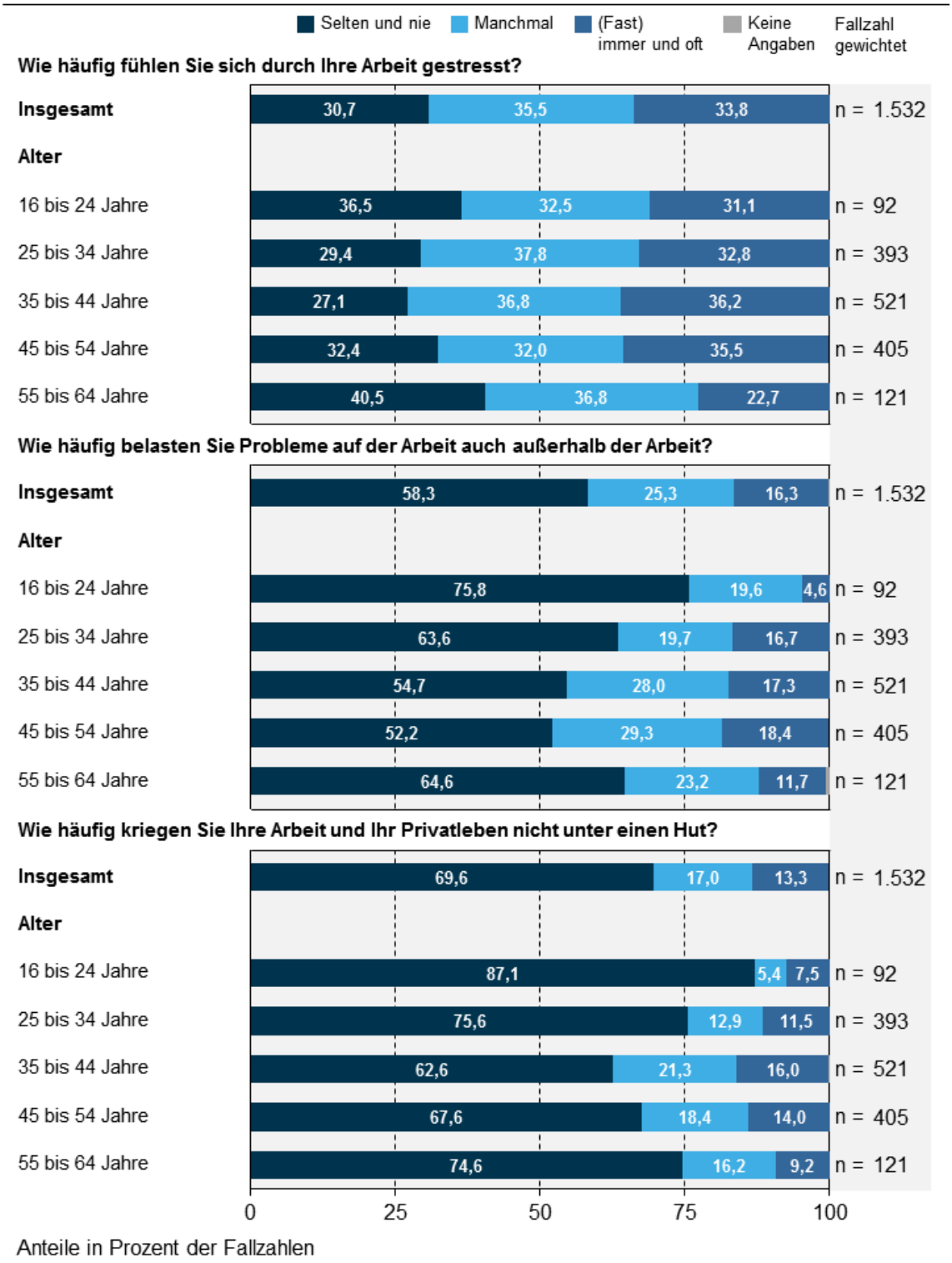
5 QoW-Befragung 2014: Lebensalter, Wohlbefinden und Zufriedenheit mit der Arbeit

Die vorangegangenen Kapitel haben eine breit angelegte Betrachtung von Aspekten der Arbeitswelt bei Arbeitnehmern in Luxemburg angestellt. Im Folgenden wollen wir der Frage nachgehen, wie sich die erlebte Arbeitsqualität insbesondere nach Altersgruppen unterscheidet und wie sich diese auf die persönliche Zufriedenheit mit der Arbeit, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten und die Perspektiven der Arbeitnehmer auswirkt. Der besondere Fokus liegt dabei auf der Frage, ob und wie sich die Zufriedenheit mit der Arbeit nach Altersgruppen unterscheidet.

Wohlbefinden bei der Arbeit betrachtet nach Alter

In den vorangegangenen Abschnitten wurden verschiedentlich Unterschiede zwischen den befragten Arbeitnehmern deutlich, die auf altersspezifische Wahrnehmungen und Einschätzungen hindeuten. So gibt es verschiedene Indikatoren, die mutmaßlich auf altersbedingt unterschiedliche berufliche Positionen und Tätigkeiten und damit einhergehende unterschiedliche Beanspruchungs- und Belastungsmuster zurückführen sind. Zugleich unterscheiden sich private bzw. lebensweltliche Ansprüche/Präferenzen einerseits, gelebte Erfahrung oder Lebenssituation insgesamt andererseits in unterschiedlichen Altersabschnitten ebenfalls signifikant. Die Daten der Erhebung 2014 enthalten einige Hinweise zu diesen Zusammenhängen. Eine in diesem Zusammenhang relevante Dimension ist die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Bezogen auf alle Arbeitnehmer beklagen 34 Prozent aller Befragten Stresssymptome (Übersicht 28). Personen im Alter zwischen Mitte 30 und Mitte 50 fühlen sich überdurchschnittlich stark gestresst, Jüngere dagegen signifikant weniger, vor allem die Älteren ab 55 Jahre jedoch sehr viel weniger (vgl. Übersicht 28).

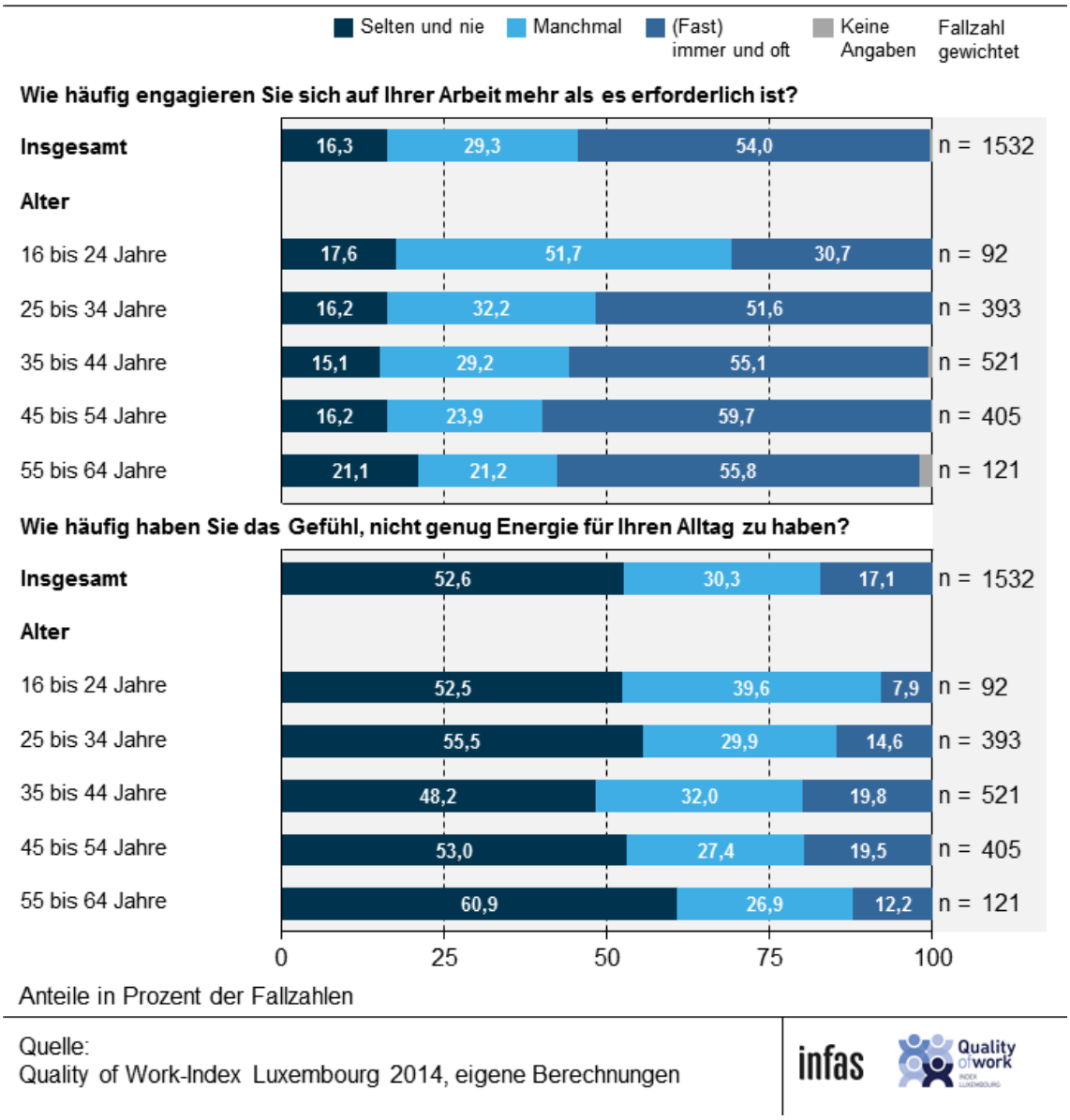
Übersicht 28 Altersspezifische Wahrnehmung von Belastung und Beanspruchung auf der Arbeit



Anteile in Prozent der Fallzahlen

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Fortsetzung Übersicht 28: Altersspezifische Wahrnehmung von Belastung und Beanspruchung auf der Arbeit



Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Ein ähnliches Muster zeigt sich in Bezug auf die Frage, inwieweit arbeitsbedingte Probleme auch außerhalb der Arbeit eine Belastung darstellen. Wiederum sind es 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 auf der Arbeit kann auch zu Vereinbarkeitsproblemen von Arbeit und Privatleben führen. Dieses Problem tritt zwar nur bei einer relativ kleinen Minderheit regelmäßig auf (siehe Übersicht 28), aber die beruflich und familiär besonders beanspruchte Kohorte der 35- bis 44-Jährigen gibt in einem signifikant höheren Maße an, die Arbeit und das Privatleben häufig nicht unter einen Hut zu bekommen.

Zudem kommt ein im Vergleich zu den anderen Altersgruppen größerer Anteil der Kohorte im Alter von 45-54 Jahre zu dem Schluss, sich häufig auf der Arbeit mehr als erforderlich zu engagieren. Offensichtlich sehen sich die Befragten dieser Altersgruppe in höherem Maße unter Leistungsdruck als jüngere Arbeitnehmer. Korrespondierend dazu bejahen die Kohorten zwischen 35 und 54 Jahre tendenziell häufiger das Gefühl, nicht mehr genug Energie für den Alltag zu haben. Bei den Kohorten unter 35 und über 55 Jahre wird dieser Punkt dagegen wiederum eher seltener genannt.

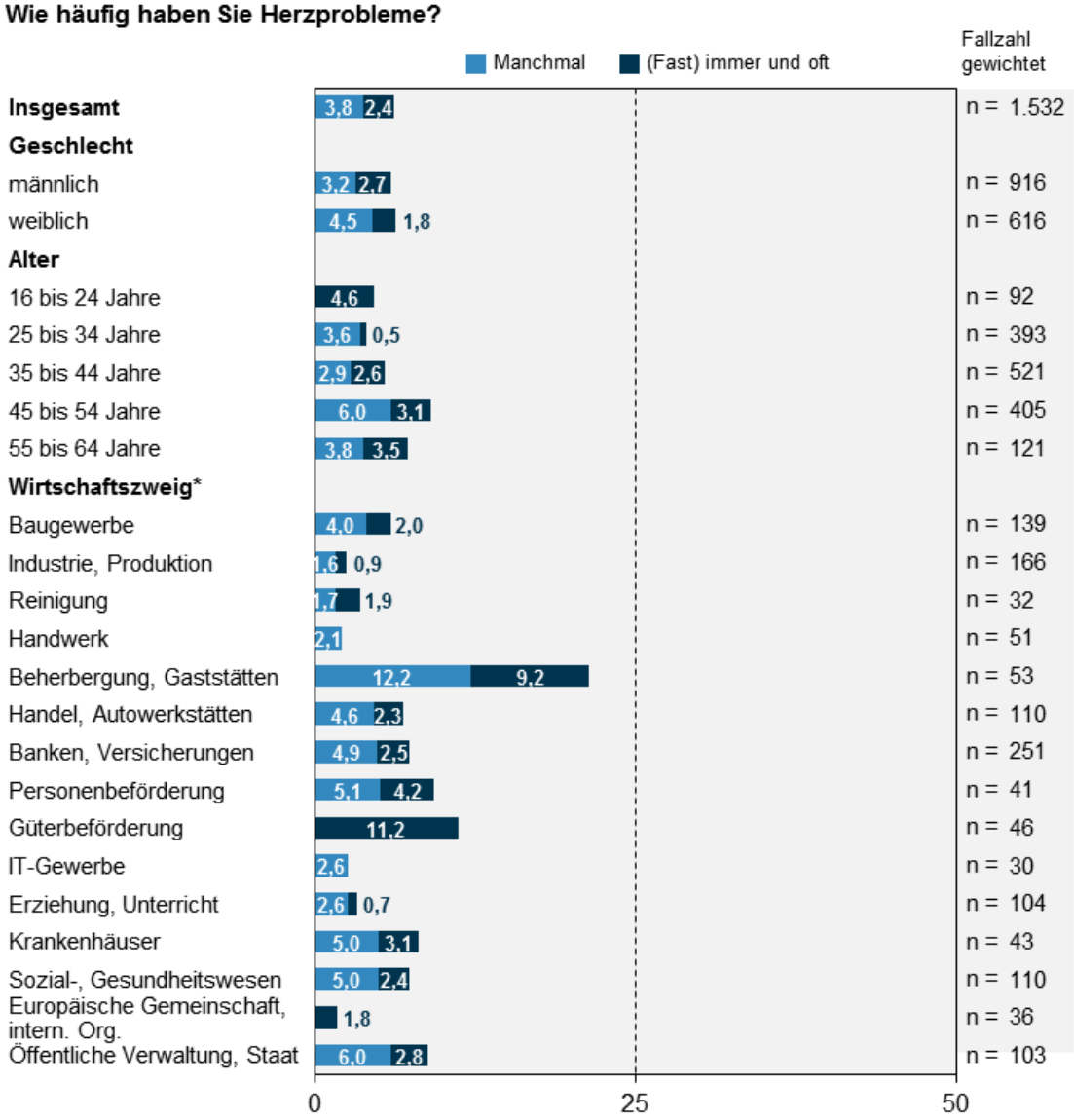
Aus der Stressforschung ist hinreichend belegt, dass soziale Unterstützung durch die Familie und durch soziale Netzwerke bei der Bewältigung von hohen Beanspruchungen hilft. Für zwei Drittel der Befragten ist eine solche Unterstützung des sozialen Umfelds in hohem Maße gegeben, was eine positive Nachricht 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. Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch für die Frage nach der Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit ab: Während durchschnittlich ca. 65 Prozent aller Befragten angeben, dass sie von ihren Kollegen in hohem bis sehr hohem Maße unterstützt werden, ist dieser Anteil in der Kohorte 45-54 mit ca. 59 Prozent um einiges niedriger, in den Kohorten unter 34 hingegen deutlich höher.

Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich auch im Gesundheitszustand. Die QoW-Befragung hat das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg abhängig Beschäftigten überprüft. Bezogen auf alle Befragten, betreffen gelegentlich oder öfter auftretende Herzprobleme glücklicherweise nur eine Minderheit von 6 Prozent (Übersicht 29). Wesentlich größere Personenkreise beklagen hingegen häufiger oder (fast) immer auftretende Magenprobleme (12 Prozent) (Übersicht 30), Kopfschmerzen (17 Prozent) (Übersicht 31), Gelenkprobleme (18 Prozent) (Übersicht 32), Schlafstörungen (19 Prozent) (Übersicht 33) und Rückenprobleme (28 Prozent) (Übersicht 34). Zugleich treten bei 20 Prozent Rückenprobleme niemals auf, rund 30 Prozent klagen nie über Kopfschmerzen und Schlafstörungen, 37 Prozent haben keinerlei Gelenkprobleme und 45 Prozent niemals Magenstörungen.

Signifikante altersspezifische Muster sind dabei kaum feststellbar mit Ausnahme der Gelenkprobleme, die jenseits der 45 deutlich häufiger auftreten als bei Jüngeren. In der Branchenbetrachtung sind es vor allem das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Reinigungsbranche und Beschäftigte aus dem Sozial- und Gesundheitswesen (insb. Krankenhausbeschäftigte), die signifikant häufiger als andere Branchen von Gelenk- und Rückenproblemen sowie Kopfschmerzen berichten. In denselben Branchen sind auch die Sorgen über negative Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit im Vergleich besonders hoch (Übersicht 35).

Übersicht 29 Gesundheitliche Probleme: Herzprobleme

Wie häufig haben Sie Herzprobleme?

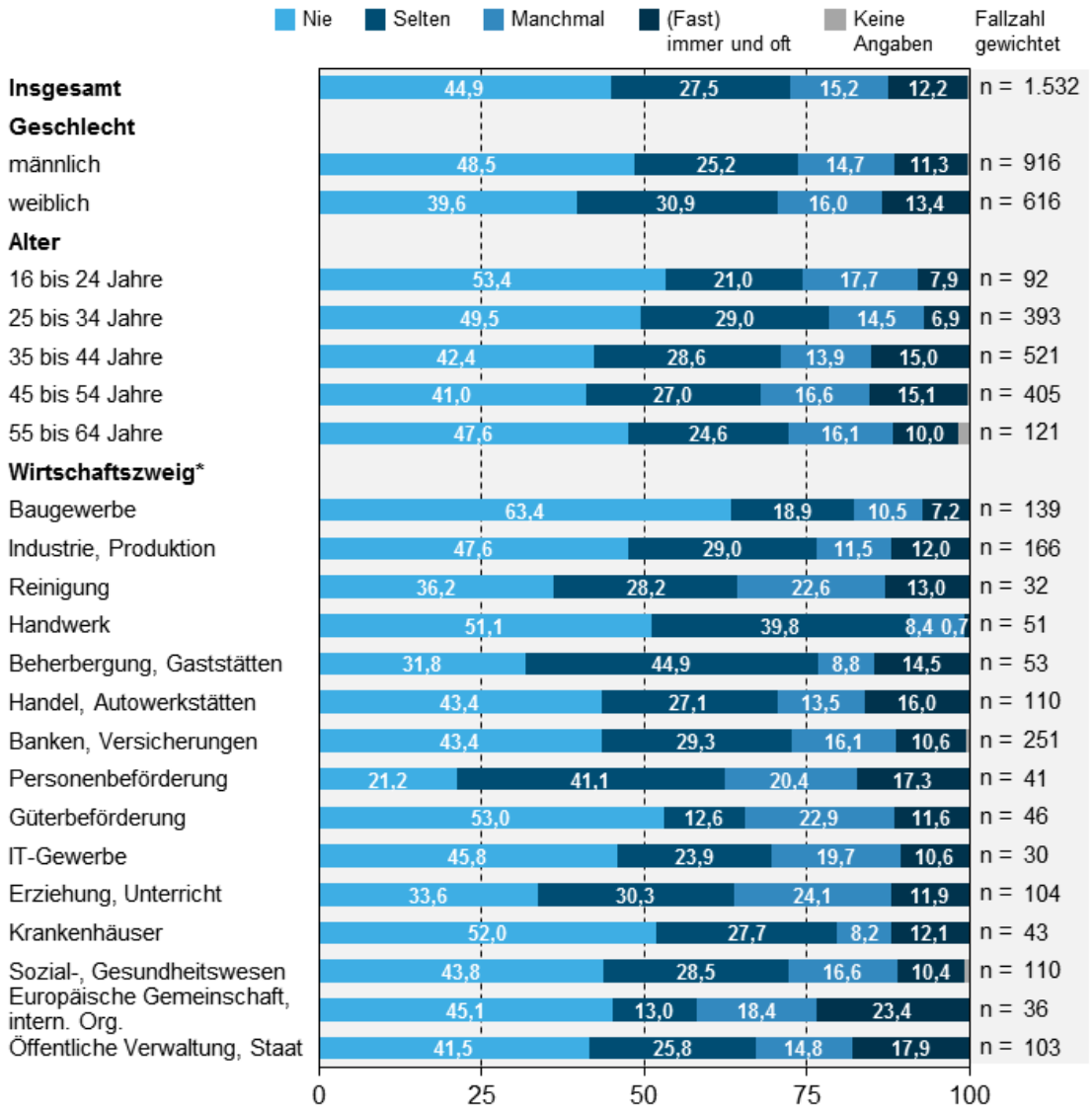


Anteile in Prozent der Fallzahlen; *nur Branchen mit n=min. 30; nicht dargestellt: „Nie", „Selten" und „Keine Angaben"

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 30 Gesundheitliche Probleme: Magenprobleme

Wie häufig haben Sie Magenprobleme?

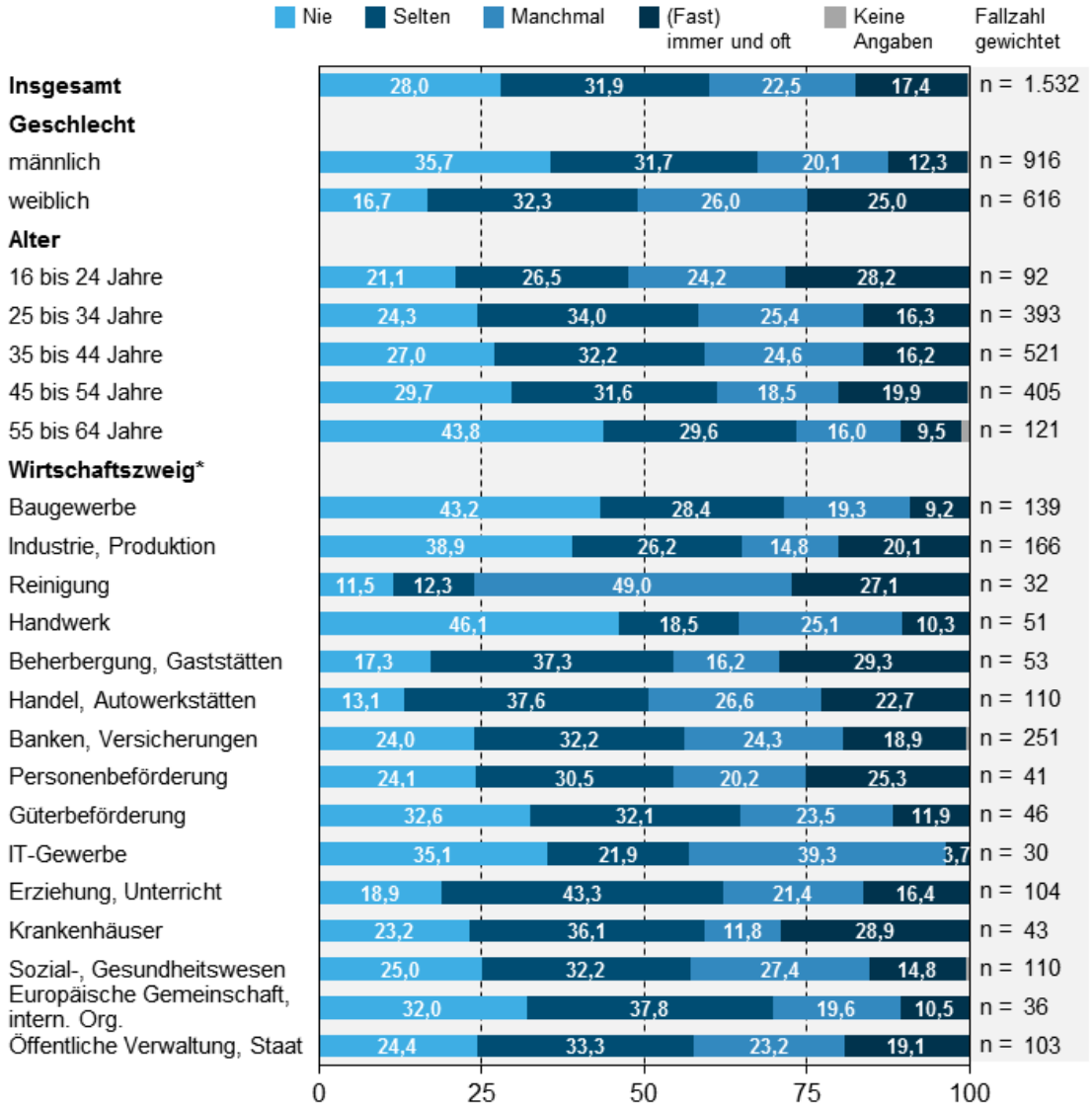


Anteile in Prozent der Fallzahlen; *nur Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 31 Gesundheitliche Probleme: Kopfschmerzen

Wie häufig haben Sie Kopfschmerzen?

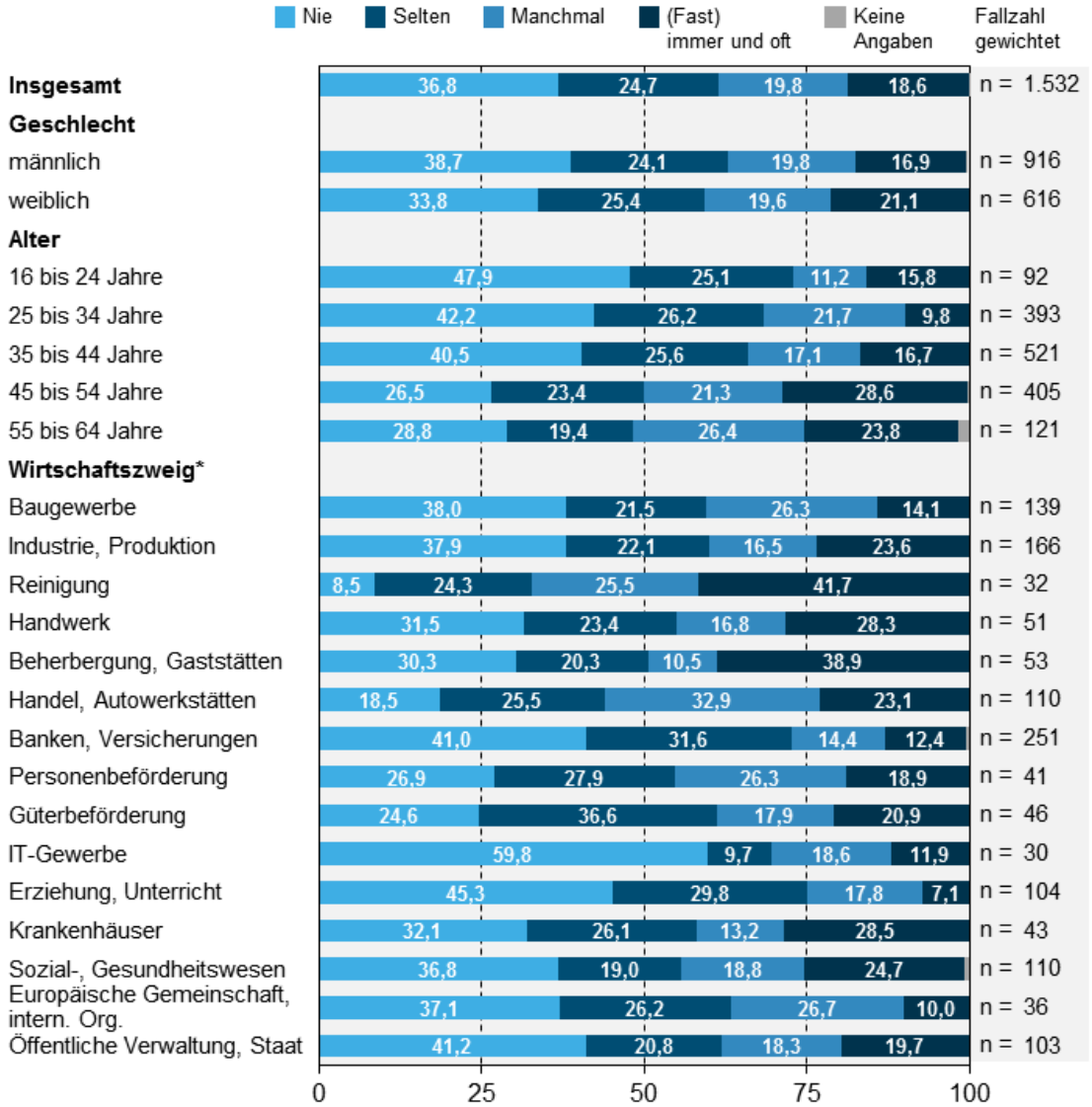


Anteile in Prozent der Fallzahlen; *nur Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 32 Gesundheitliche Probleme: Gelenkprobleme

Wie häufig haben Sie Probleme mit Ihren Gelenken?

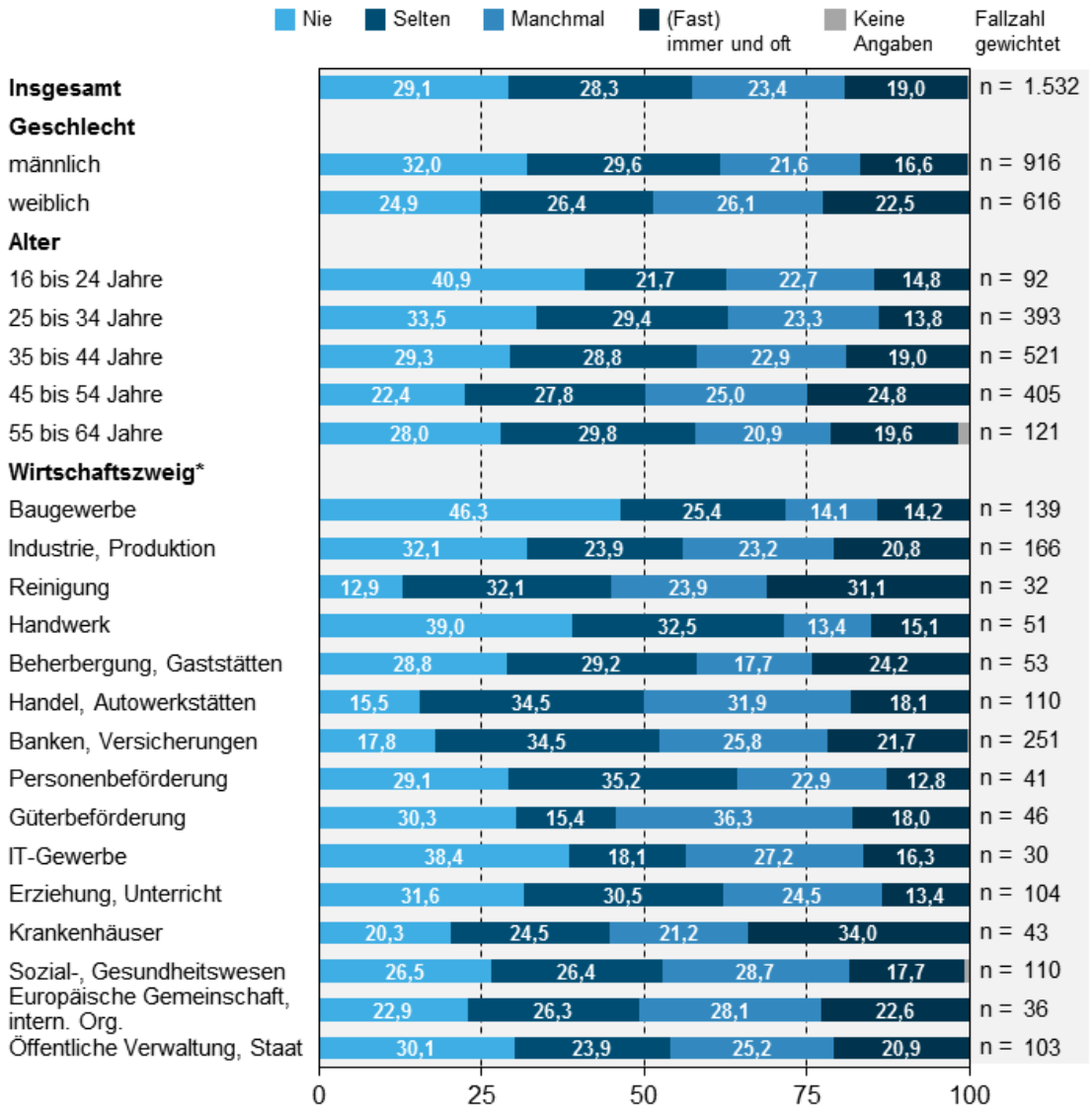


Anteile in Prozent der Fallzahlen; *nur Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 33 Gesundheitliche Probleme: Schlafstörungen

Wie häufig haben Sie Schwierigkeiten nachts zu schlafen?

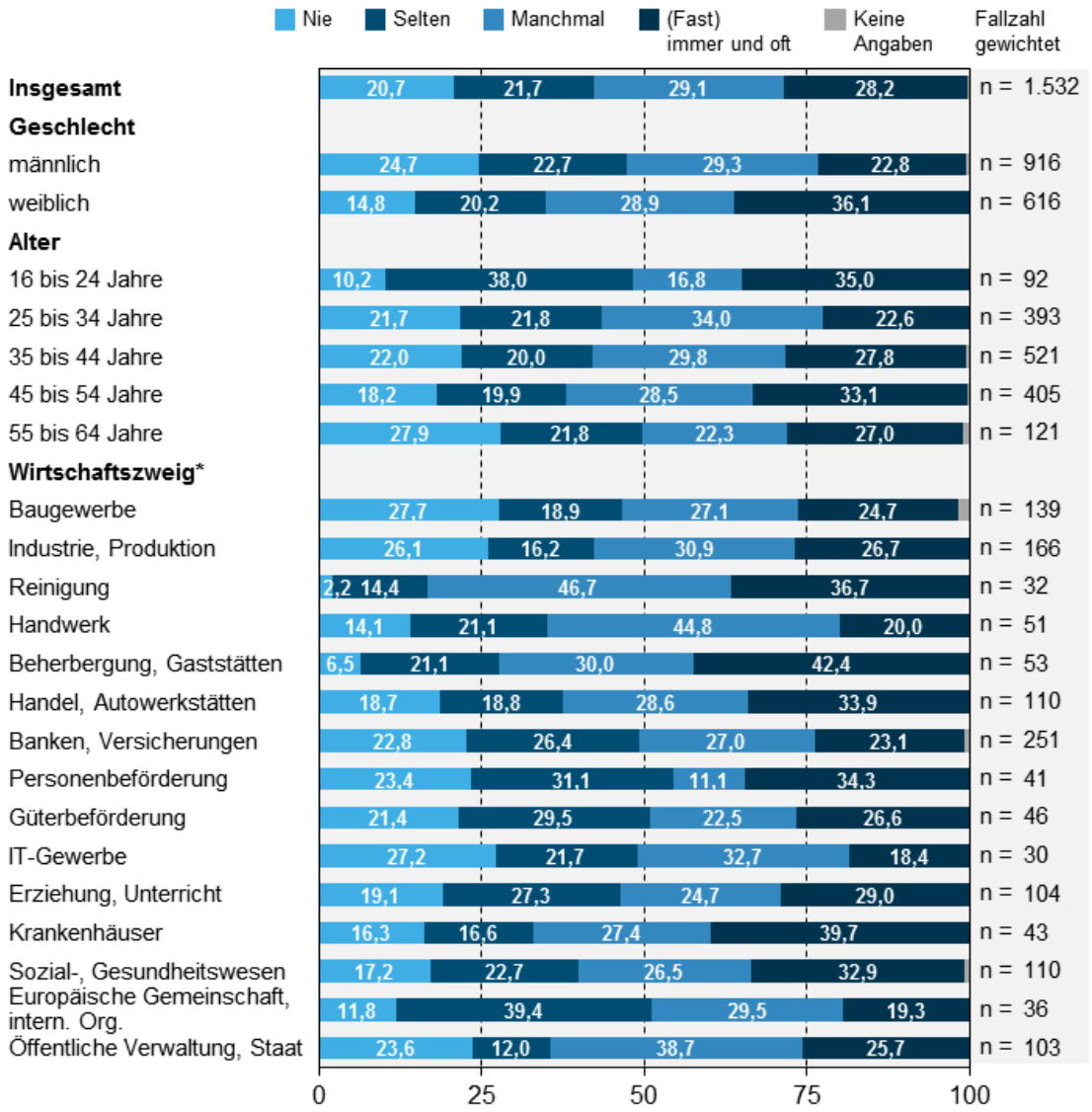


Anteile in Prozent der Fallzahlen; *nur Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 34 Gesundheitliche Probleme: Rückenprobleme

Wie häufig haben Sie Rückenprobleme?

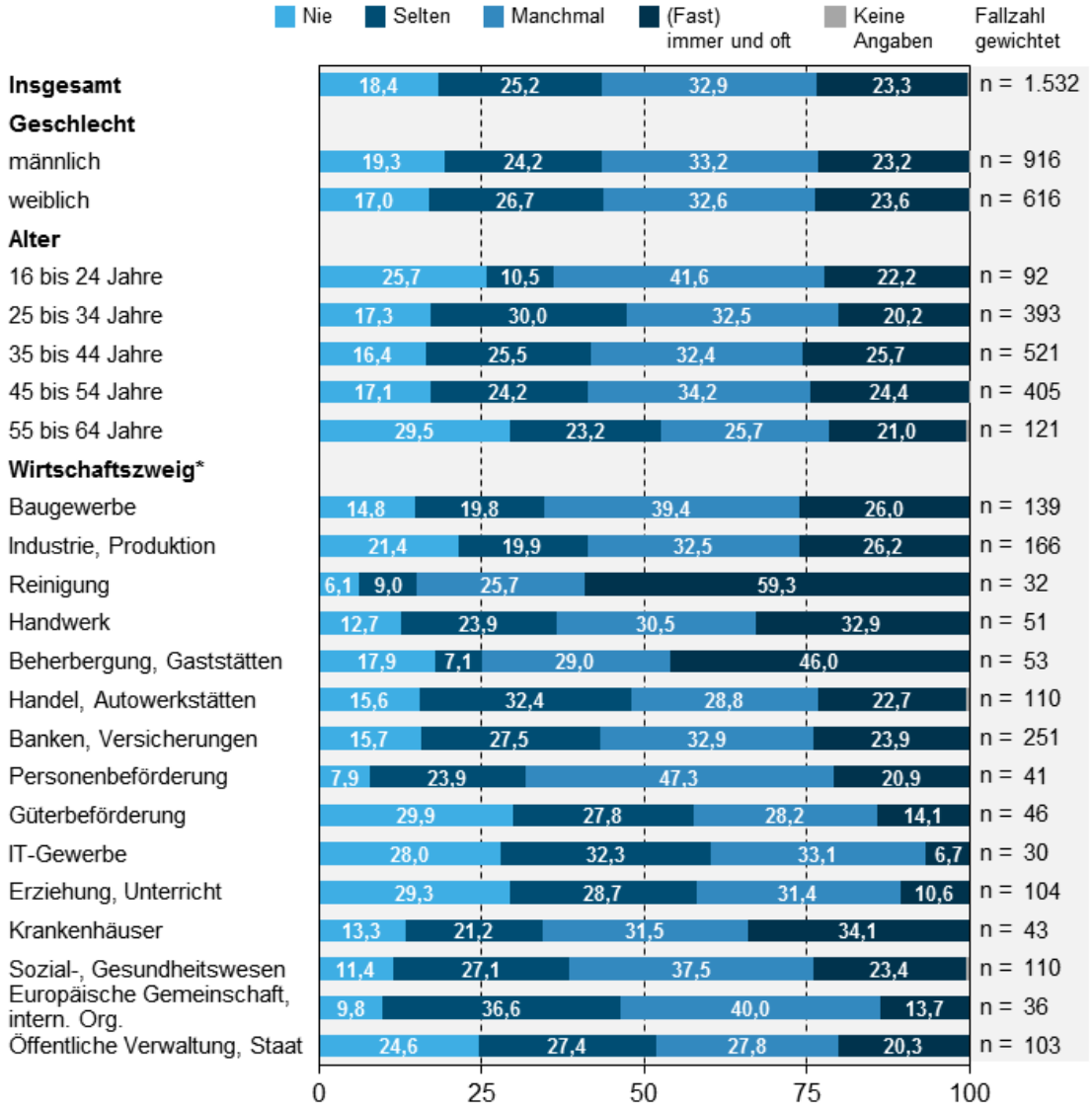


Anteile in Prozent der Fallzahlen; *nur Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 35 Gesundheitliche Probleme: Sorge über die Gesundheit

Und wie häufig machen Sie sich Sorgen, dass Ihre Arbeit Auswirkungen auf Ihre Gesundheit hat oder haben könnte?



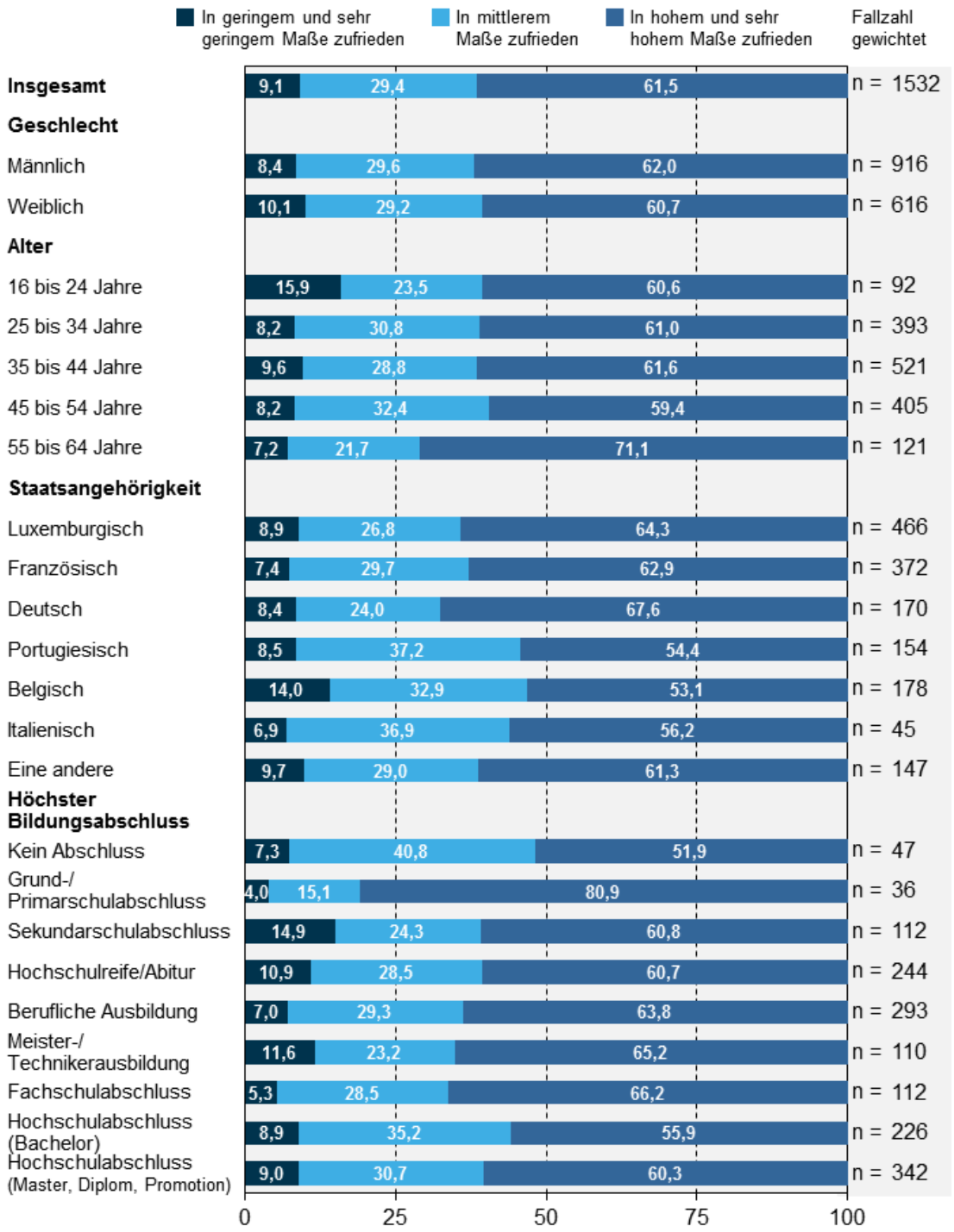
Anteile in Prozent der Fallzahlen; *nur Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Arbeitszufriedenheit

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.

Übersicht 36 Zufriedenheit mit der Arbeit



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?

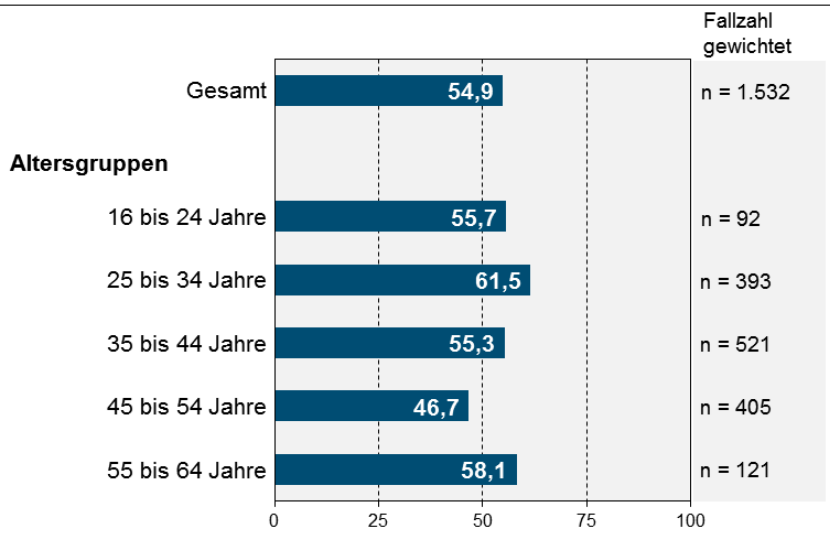
Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Für große Teile der Befragten ist zunächst eine überwiegend positive Bewertung festzuhalten (siehe Übersicht 36). Mit rund 61 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, in sehr hohem oder hohem Maße mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein. Männer und Frauen unterscheiden sich dabei in ihren Angaben nur unwesentlich. Branchenspezifisch (in Tabelle nicht gezeigt) sind dagegen die Unterschiede bei der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit nicht stark ausgeprägt. Unzufriedener insgesamt als der Durchschnitt sind vor allem die Beschäftigten aus Industrie und Produktion (11 Prozent) und Banken und Versicherungen (13 Prozent); Letzteres eine Branche mit einem hohen Anteil an französischen und belgischen Arbeitskräften. Unterschieden nach dem Schulabschluss des Befragten erscheinen Personen mit Meister- oder Technikerausbildung am zufriedensten.

Nach Altersgruppen betrachtet, fällt insbesondere die Zufriedenheit der ältesten Altersgruppe ab Mitte 50 ins Auge. Die Zufriedenheit fällt mit 71 Prozent um 10 Punkte höher aus als die Zufriedenheit der jüngeren Altersgruppen und der Befragten insgesamt.

Neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit wurden auch spezielle Aspekte abgefragt. Auf die spezifischere Frage nach der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima ergibt sich ebenfalls ein mehrheitlich positives Meinungsbild. Insgesamt 55 Prozent aller Befragten sind gegenwärtig mit dem Arbeitsklima zufrieden. Allerdings wird das Arbeitsklima insgesamt etwas schwächer eingestuft als die allgemeine Arbeitszufriedenheit. Auch bei dieser Frage fallen geschlechtsspezifische Unterschiede nicht ins Gewicht.

Übersicht 37 Altersspezifische Bewertung des Arbeitsklimas



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit dem Arbeitsklima auf Ihrer Arbeit?
Anteile Top-Box in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt;
Top-Box: „in sehr hohem Maße zufrieden“ und „in hohem Maße zufrieden“

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Klare Unterschiede ergeben sich dagegen in der altersspezifischen Bewertung des Arbeitsklimas (vgl. Übersicht 37). Besonders die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen ist seltener mit dem Arbeitsklima auf ihrer Arbeit zufrieden als die jüngeren Kohorten. Die Kohorte zwischen 25 und 34 Jahre bewertet unter den verschiedenen Altersgruppen das Arbeitsklima am positivsten, gefolgt von den 55- bis 64-Jährigen.

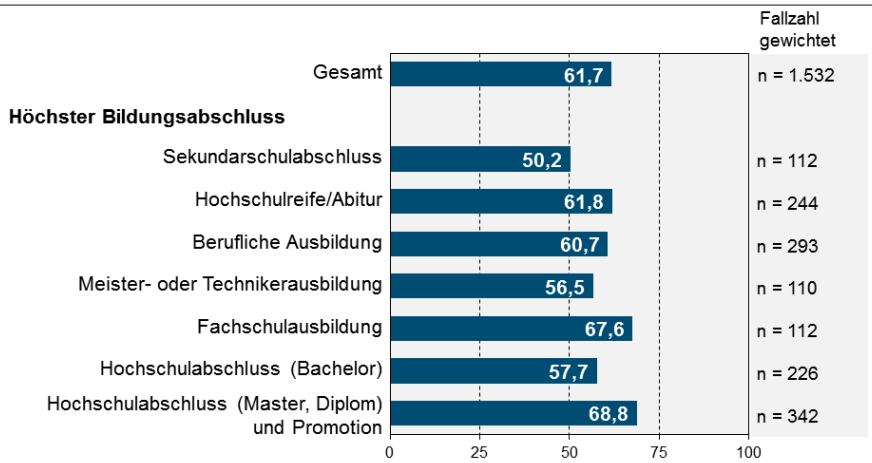
Eine weitere Frage der Erhebung 2014 adressiert die Zufriedenheit mit den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im Betrieb. Rund 57 Prozent der Befragten zeigen sich wiederum insgesamt zufrieden; signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern treten dabei nicht auf. Dieser Zufriedenheitswert mit den Arbeitsbedingungen insgesamt liegt zwar niedriger als viele der Einzelbewertungen spezifischer Arbeitskonditionen und -dimensionen (vgl. dazu Kapitel 4), erscheint mit seiner positiven Bewertungstendenz in der Gesamtschau aber durchaus stimmig. Besonders zufrieden mit den Arbeitsbedingungen (71 Prozent) sind Beschäftigte in europäischen und internationalen Organisationen, IT-Gewerbe und Postwesen (74 Prozent) sowie in Erziehung und Unterricht (67 Prozent).

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen unterscheidet sich zudem erneut 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 älteste Kohorte ab Mitte 50 zeigt sich auch mit dem erzielten Gehalt (Arbeitseinkommen) deutlich zufriedener als die jüngeren Jahrgänge: 56 Prozent dieser Gruppe sind in dieser Hinsicht hoch zufrieden, aber nur zwischen 40 und 50 Prozent der Personen zwischen Mitte 20 und Mitte 50. Ähnlich fallen die Antworten aus in Bezug auf die Frage, ob das erzielte Einkommen auch den persönlichen Bedürfnissen entspricht. Die Jüngsten (16-24) sind diesbezüglich am zufriedensten (61 Prozent), gefolgt von den Beschäftigten ab 55 Jahre (54 Prozent). Die Altersgruppen dazwischen sehen eine geringere Entsprechung von Bedürfnissen und Einkommen (zwischen 43 und 52 Prozent). Eine Bedingung, auch zukünftig ein adäquates Einkommen zu erzielen, ist der Erhalt bzw. die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen. 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 44 Prozent der Älteren zwischen 55 und 64 Jahre sehen gute Möglichkeiten, sich im Betrieb weiterzuqualifizieren.[7] Die Antworten der Personen zwischen 35 und 54 Jahre bewerten diese Möglichkeiten im Vergleich dazu sogar schlechter (zwischen 37 und 41 Prozent), die Gruppe zwischen 25 und 34 schätzt die Weiterbildungsoptionen am höchsten ein (47 Prozent). Ein weiterer Indikator für die berufliche Weiterentwicklung sind die Aufstiegs- bzw. Beförderungsmöglichkeiten. Hier schätzen die Arbeitnehmer ihre Chancen recht unterschiedlich ein. Mit rd. 20 Prozent erachten die Personen zwischen Mitte 20 und Mitte 40 die betrieblichen Aufstiegs- und Beförderungsoptionen am höchsten, während dies nur ca. 9-10 Pro-

[7] 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).

zent der jüngsten Kohorte und der älteren Kohorten ab 45 Jahre tun. Über das tatsächliche Weiterbildungsverhalten und die realisierten Beförderungen liegen leider keine Daten vor. Es könnte sich lohnen, diese Themenaspekte im Rahmen einer QoW-Folgebefragung mit aufzunehmen.

Übersicht 38 Weiterempfehlung des Arbeitgebers getrennt nach Bildungsabschluss



Frage: In welchem Maße würden Sie Ihren Betrieb als Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiter empfehlen?
Anteile Top-Box in Prozent; Basis: Fallzahl insgesamt;
Top-Box: „in sehr hohem Maße" und „in hohem Maße"

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, 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. 62 Prozent) ihren aktuellen Arbeitgeber weiterempfehlen, was mit den anderen Befunden zur Arbeitszufriedenheit korrespondiert. Männer sind dazu etwas häufiger bereit als Frauen. Wiederum werden signifikante Altersunterschiede deutlich. In besonders hohem Maße würden die jüngeren Alterskohorten bis Mitte 30 ihren Arbeitgeber weiterempfehlen (zwischen 68 und 74 Prozent), die älteren Kohorten ab 35 Jahre sind dazu dagegen deutlich weniger bereit (zwischen 55 und 60 Prozent). Auch Hochschulabsolventen (Diplom, Master, Promotion, nicht: Bachelor) sowie Personen mit Fachschulausbildung zeigen eine höhere Bereitschaft zur Weiterempfehlung ihres Arbeitgebers (vgl. Übersicht 38).

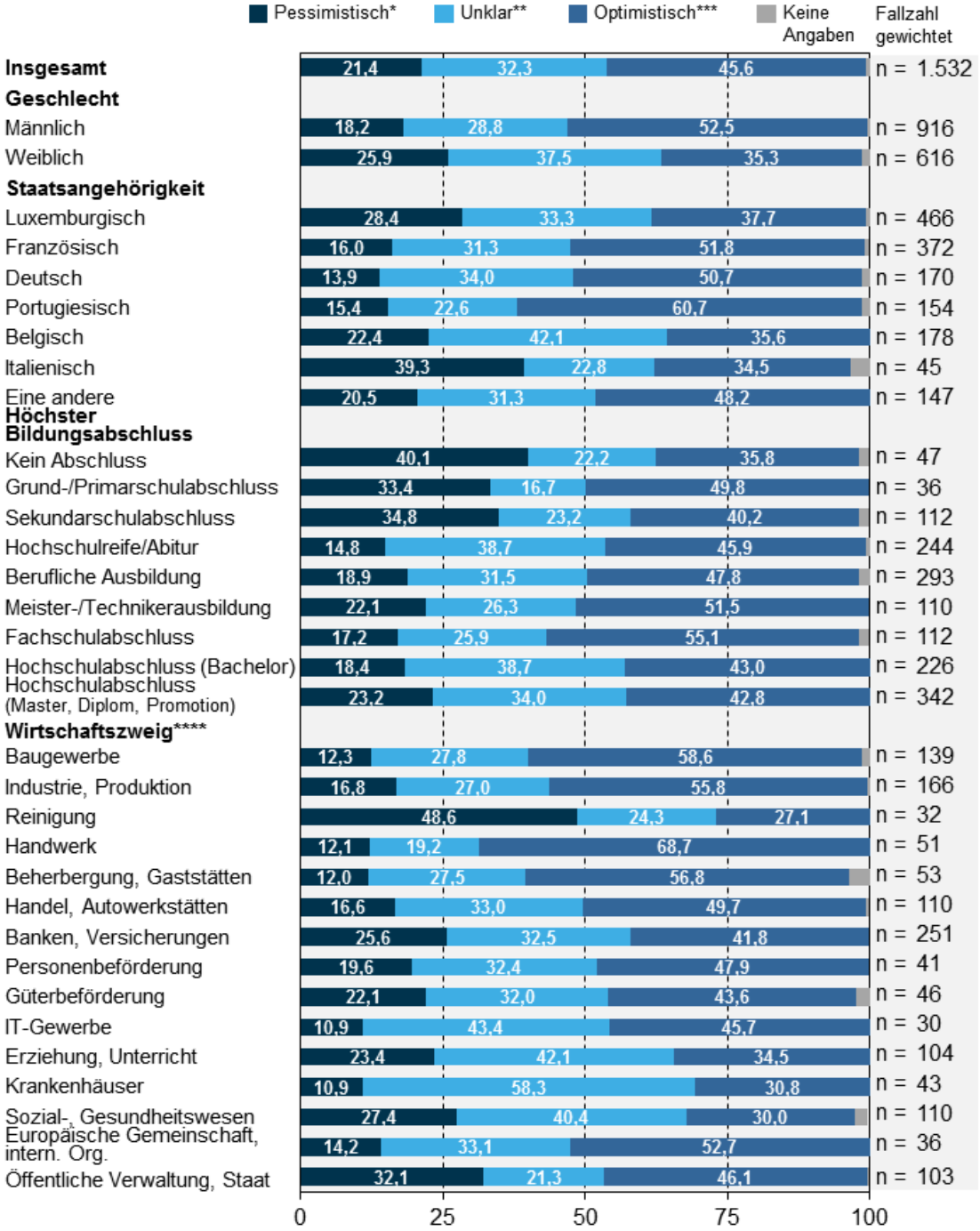
6 QoW-Befragung 2014: Wirtschafts- und Arbeitsstandort Luxemburg aus der Sicht verschiedener Beschäftigtengruppen

Zum Abschluss der Befragung wurden die Beschäftigten gebeten, einen Blick in die Zukunft zu werfen. Sie sollten eine Einschätzung abgeben, wie sich aus ihrer persönlichen Sicht die Wirtschaft Luxemburgs und der Betrieb, in dem sie arbeiten, entwickeln werden. Darüber hinaus sollten sie angeben, für wie sicher sie ihren Arbeitsplatz halten.

Der wirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs sehen 46 Prozent mit Optimismus entgegen. Ein knappes Drittel legt sich bei dieser Frage nicht fest und ein Fünftel der Beschäftigten betrachtet die Entwicklung eher mit Pessimismus (Übersicht 39). Aufmerksamkeit verdienen die unterschiedlichen Einschätzungen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen. Männliche Arbeitnehmer äußern sich entschieden optimistischer als Frauen. Der Optimismus ist bei Arbeitnehmern mit französischer, deutscher und portugiesischer Staatsangehörigkeit signifikant stärker ausgeprägt als bei anderen Gruppierungen. Interessanterweise erweisen sich vor allem die Luxemburger selbst als skeptisch. 28 Prozent bringen im Interview ihren Pessimismus zum Ausdruck. Lediglich die zahlenmäßig wenigen italienischen Arbeitnehmer sind noch wesentlich pessimistischer (39 Prozent).

Bemerkenswert sind auch die unterschiedlichen Perspektiven der Beschäftigten in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Ein überdurchschnittliches Maß an Optimismus bekunden Beschäftigte der Baubranche (59 Prozent), aus Industrie und Produktion (56 Prozent), Handwerk (69 Prozent), Gaststätten und Beherbergung (57 Prozent) sowie aus Einrichtungen der EU und internationalen Organisationen. Ausgesprochen skeptisch zeigen sich dagegen die Beschäftigten im Reinigungsgewerbe (49 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung, dem Staat (32 Prozent) sowie im Sozial- und Gesundheitswesen (27 Prozent).

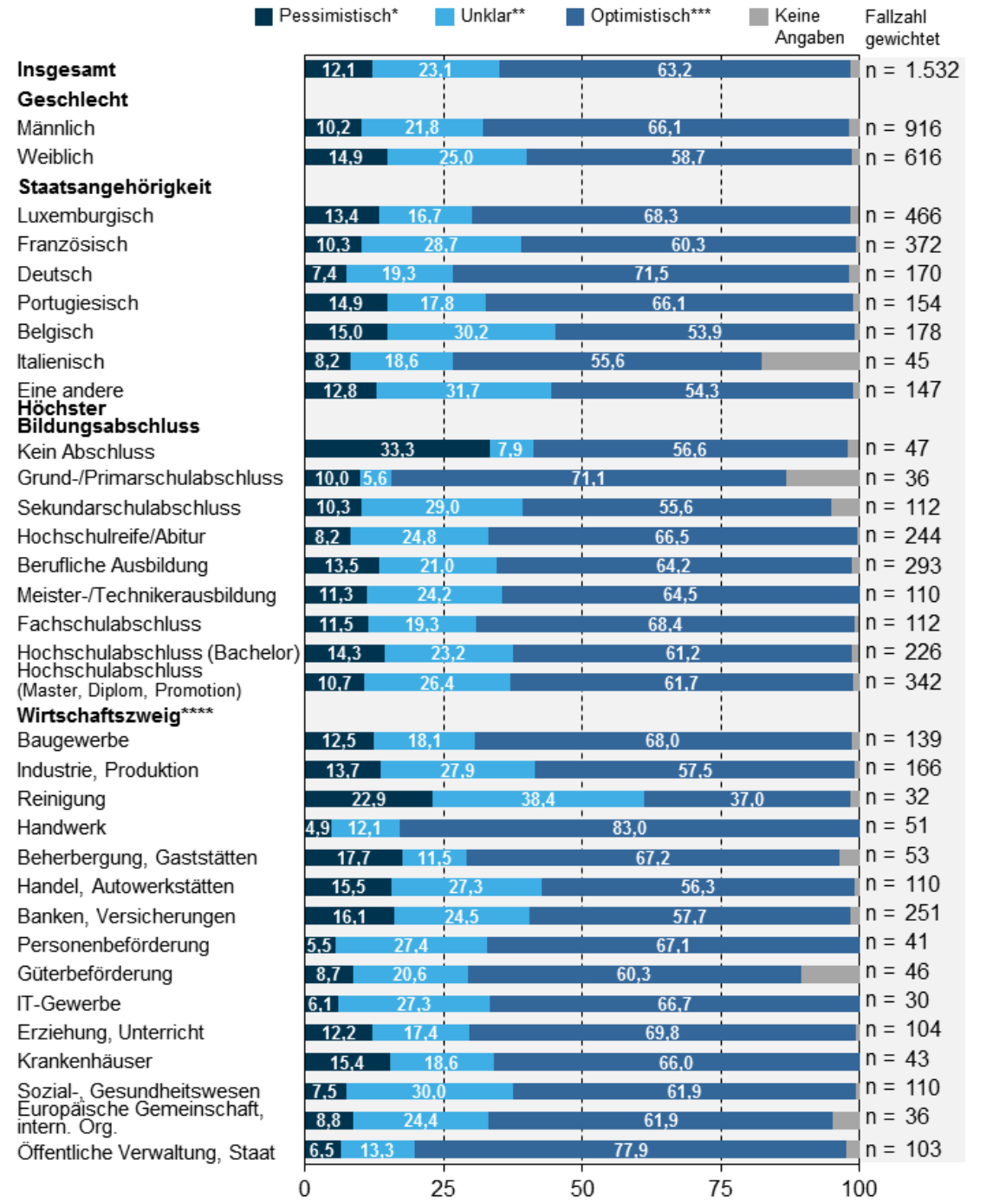
Übersicht 39 Einschätzung der Arbeitnehmer: wirtschaftliche Entwicklung in Luxemburg



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Luxemburg im Allgemeinen? *Antwortkategorien: „eher pessimistisch" und „ganz pessimistisch"; **Antwortkategorie: „weder optimistisch, noch pessimistisch"; ***Antwortkategorien: „eher optimistisch" und „ganz optimistisch"; ****nur Branchen n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 40 Einschätzung der Arbeitnehmer: wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs/der Organisation



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie die wirtschaftliche Zukunft von Ihrem Betrieb/Ihrer Organisation? Antwortkategorien: „eher pessimistisch" und „ganz pessimistisch"; **Antwortkategorie: „weder optimistisch, noch pessimistisch"; ***Antwortkategorien: „eher optimistisch" und „ganz optimistisch"; ****nur Branchen n=min. 30

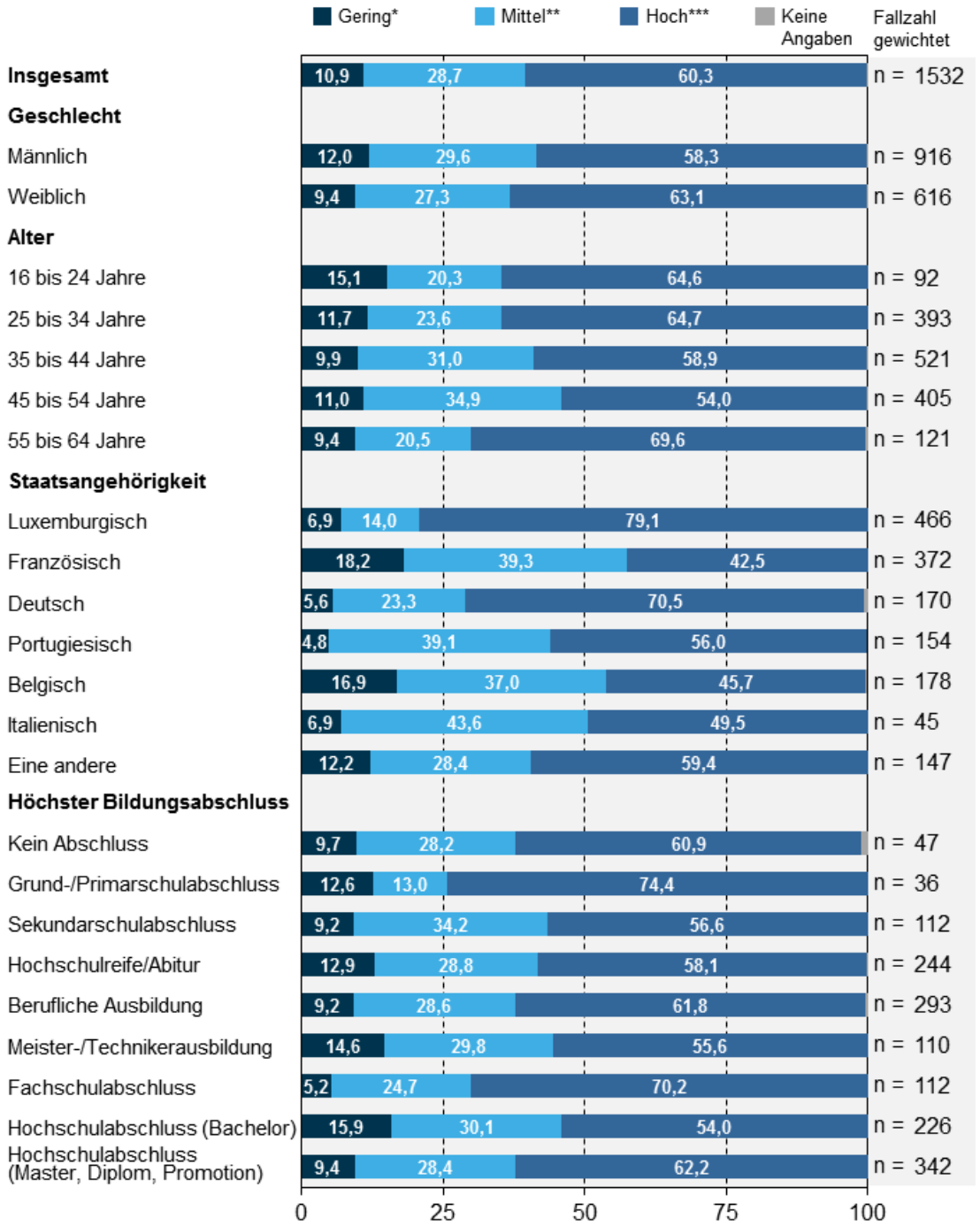
Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

In den Befunden kommt ein segmentiertes Meinungsbild der Arbeitnehmer zum Ausdruck. Offensichtlich wird dieses wesentlich geprägt durch die Erfahrungen, Informationen und Bewertungen, die im Arbeitsumfeld gewonnen werden. Wesentlich einheitlicher sind im Vergleich dazu die Einschätzungen der Beschäftigten zur wirtschaftlichen Entwicklung ihres Betriebs bzw. der Organisation, in der sie arbeiten. Diese Perspektive ist deutlich optimistischer als die Einschätzung der Gesamtwirtschaft. Knapp zwei Drittel der Befragten (63 Prozent) äußern sich eher optimistisch, ein knappes Viertel ist eher unentschieden und kann sich weder für die eine noch für die andere Perspektive festlegen. Lediglich 12 Prozent äußern sich eher pessimistisch über die Zukunft ihres Arbeitgebers (vgl. Übersicht 40).

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. Frauen zeigen sich auch bei der Einschätzung ihres Betriebs etwas pessimistischer als die Männer, der Unterschied ist aber nicht so tief greifend wie bei der Einschätzung zur Volkswirtschaft. Nach Bildungsniveau gibt es zwar leichte Unterschiede, aber keine einheitliche Tendenz. Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeichnen sich Luxemburger und Deutsche stärker durch optimistische Einschätzungen aus. Interessant ist allerdings die Einschätzung in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit des Betriebs. Signifikant größeren Optimismus zeigen 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). Unter den Pessimisten fallen erneut die Beschäftigten des Reinigungsgewerbes ins Auge.

Mit einer dritten Frage schließlich wurden die Arbeitnehmer gebeten, eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes abzugeben (siehe Übersicht 41). Auch bei dieser sehr konkreten Einschätzung bestätigt sich, dass die Beschäftigten ihre persönliche Situation wesentlich besser einschätzen als die nationale. 60 Prozent der Befragten sehen ihren Arbeitsplatz in hohem Maße gesichert. 29 Prozent sehen sich in mittlerem Maße abgesichert. Lediglich 11 Prozent stufen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als gering ein. Die Einschätzungen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen decken sich weitgehend mit den Einschätzungen zur Zukunft des Betriebs. Die Personen mit luxemburgischer und deutscher Nationalität sehen die Arbeitsplatzperspektive signifikant positiver als ihre französischen und belgischen Kollegen. Auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit des Betriebs zeichnet sich ein ähnliches Muster ab, wie dies schon zuvor berichtet wurde. Vor allem Beschäftigte im Handwerk (69 Prozent), im Gewerbe der Personenbeförderung (74 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (84 Prozent), in Krankenhäusern (80 Prozent), im übrigen Sozial- und Gesundheitswesen (72 Prozent), in Einrichtungen der EU (76 Prozent) und in staatlichen Stellen (89 Prozent) sehen ihre Stellen als gesichert an. Von einer signifikant höheren Gefährdung gehen dagegen Beschäftigte in Industrie und Produktion (22 Prozent) sowie im Reinigungsgewerbe (24 Prozent) aus.

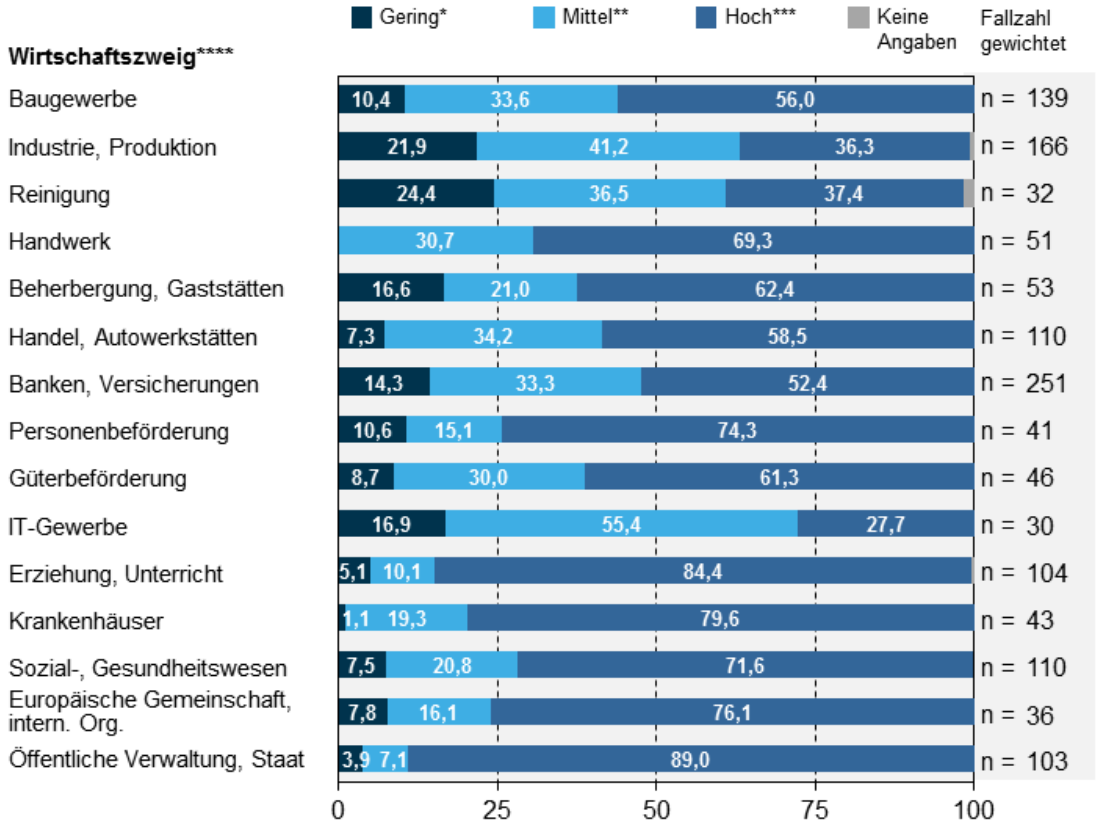
Übersicht 41 Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher? *Antwortkategorien: „in geringem Maße“ und „in sehr geringem Maße“, **Antwortkategorie: „in mittlerem Maße“, *** Antwortkategorien: „in sehr hohem Maße“ und „in hohem Maße“

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Fortsetzung Übersicht 41: Einschätzung der Arbeitnehmer: Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes



Anteile in Prozent der Fallzahlen; Frage: In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher? *Antwortkategorien: „in geringem Maße" und „in sehr geringem Maße", **Antwortkategorie: „in mittlerem Maße", *** Antwortkategorien: „in sehr hohem Maße" und „in hohem Maße", ****nur Branchen mit n=min. 30

Quelle:
Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Zusammenfassend betrachtet, stellt sich die eigene berufliche Perspektive und die des Betriebs in der Einschätzung der meisten Arbeitnehmer weitgehend positiv dar. Aufmerksamkeit ist dort erforderlich, wo übereinstimmend kritische Einschätzungen laut werden. Dies betrifft insbesondere einige Branchen, in denen auch gehäuft instabile, vielleicht auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten sind (vgl. Kapitel 3). Da in diesen Feldern vermehrt Frauen, junge Leute und/oder geringer Qualifizierte beschäftigt sind, verdient die kritische Einschätzung der Beschäftigten besondere Aufmerksamkeit. Selbst wenn die kritischere Einschätzung zur gesamtwirtschaftlichen Lage Luxemburgs durch die deutlich positivere Einschätzung des Betriebs und des eigenen Arbeitsplatzes abgeschwächt wird, behält die Zukunftserwartung einen eigenständigen Wert als Indikator. Zudem sollte nicht aus dem Blick geraten, dass zum Teil auch Arbeitnehmer mit einem sicheren Arbeitsplatz hinsichtlich der nationalen Entwicklung die Zukunftsaussichten nicht völlig sorgenfrei und ohne Skepsis beurteilen. Hier kommt wohl die Erwartung zum Ausdruck, dass die schwierige Wirtschaftslage vieler EU-Länder auch an Luxemburg voraussichtlich nicht völlig spurlos vorüberziehen wird.

7 Quality of Work-Index 2014

Die vorangegangenen Kapitel haben die Arbeitswelt der Beschäftigten differenziert für verschiedene Aspekte dargelegt. Mithilfe von Indizes werden nun die Meinungen und Bewertungen zu einem aggregierten Punktwert zusammengefasst. Der Blick richtet sich dabei insbesondere auf Veränderungen gegenüber dem Basisjahr 2013. Die Grundlage für diese Betrachtung bildet der „Quality of Work-Index Luxembourg“ (QoW), den die Arbeitnehmerkammer Luxemburg (CSL) und die Universität Luxemburg konzipiert und in einer Pilotstudie im Jahr 2013 erstmals angewendet haben. Für das Jahr 2014 erfolgt eine Replikation und Fortschreibung des Quality of Work-Indexes auf der methodischen Grundlage aus dem Jahr 2013 (vgl. Steffgen & Kohl 2013).

Im Folgenden wird zunächst die Konstruktion des Indexes 2014 erläutert. Anschließend folgen Ergebnisse für das Jahr 2014 im Vergleich zum Basisjahr 2013.

7.1 Konstruktion und Struktur des Quality of Work-Indexes 2014

7.1.1 Die Konstruktion des QoW-Indexes

Der „Quality of Work-Index Luxembourg“ des Basisjahres 2013 wurde auf der Grundlage einer explorativen Faktorenanalyse konstruiert. In einem ersten Schritt wurden aus einer Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation 16 Einzelindizes extrahiert. Diese wurden in einem zweiten Schritt mittels einer weiteren Faktorenanalyse zu den sechs Subindizes zusammengefasst. Gewichtet mit der Summe der quadrierten Faktorladungen bilden diese sechs Subindizes die Summanden für den additiven Index „Quality of Work“ (im Folgenden: QoW-Index) (Steffgen & Kohl 2013: 28 ff.). Im Basisjahr 2013 ist er auf 100 Punkte normiert. Für das Erhebungsjahr 2014 wurde der Index analog nachgebildet. Die Veränderungen spiegeln sich als relative Abweichungen des Gesamtindexes bzw. seiner Subindizes gegenüber 2013 wider.

Übersicht 42 Komposition des Quality of Work-Indexes 2014 und Cronbachs Alpha

Subindex	Einzelindizes	Cronbachs Alpha QoW-Index 2013	Cronbachs Alpha QoW-Index 2014
Arbeitsbedingungen	Respekt und Konflikt	0,77	0,80
	Zufriedenheit		
	Kooperation		
	Partizipation und Feedback		
	Mobbing		
Arbeitsintensität und -komplexität*	Mentale Anforderungen	0,52	0,70
	Organisation		
	Psychischer Stress		
Suchtverhalten und Burnout*	Suchtverhalten	0,67	0,61
	Burnout		
Einkommen und Ausbildung	Einkommen	0,44	0,47
	Ausbildung		
Physische Belastungen und Flexibilität	Unfall- und Verletzungs-risiko am Arbeitsplatz	0,43	0,48
	Autonomie		
Arbeitsplatz-sicherheit	Beschäftigungssicherheit	0,34	0,49
	Perspektiven		

*Aufgrund einer neuen Indexoperationalisierung in der Erhebung 2014 sind die Subindizes „Arbeitsintensität und -komplexität“ und „Suchtverhalten und Burnout“ der zwei Erhebungsjahre nicht streng miteinander vergleichbar.

Reliabilität der Skalen

Übersicht 42 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung des QoW-Indexes (vgl. auch Anhang A.1). Als Maß für die Zuverlässigkeit (Reliabilität) der Skalen ist Cronbachs Alpha[8] in der Tabelle ausgewiesen. Die Reliabilität der Skalen des Quality of Work-Indexes konnte mit den Befragungsdaten 2014 grundsätzlich repliziert werden. Durch die bereits erwähnten Fragebogenanpassungen ließen sich die sechs Subindizes geringfügig verbessern (vgl. Übersicht 42). Insbesondere die Skala „Arbeitsbedingungen“ liegt mit einem Cronbachs Alpha von 0,80 in einem guten Bereich. Auch die Skala „Arbeitsintensität und -komplexität“ ist reliabel. Für die übrigen Subindizes wären hingegen höhere Reliabilitätswerte wünschenswert. Gemessen an Cronbachs Alpha ist die Reliabilität der meisten Skalen jedoch insgesamt schwach.

Auswertungen zur Reliabilität der 16 Einzelindizes des QoW-Indexes 2014 im Vergleich zum Basisjahr 2013 finden sich im Anhang A.1.

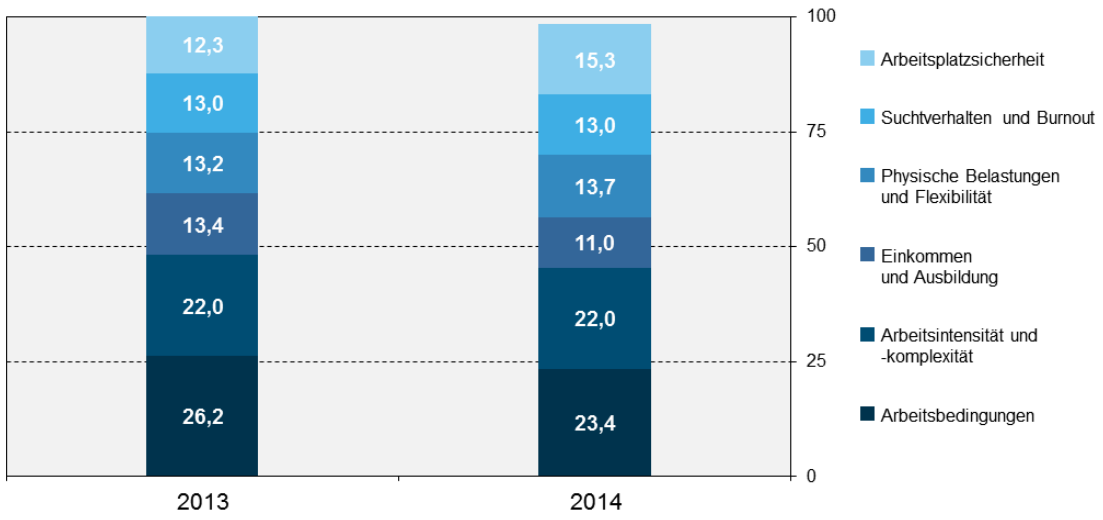
[8] Cronbachs Alpha ist ein Maß zur Berechnung der internen Konsistenz von Skalen und gibt die durchschnittliche Korrelation zwischen den Items einer Skala an. Als übliche Faustregel gelten Werte von Cronbachs Alpha von 0,7 als akzeptabel; als gut gelten Werte ab 0,8 (vgl. Schmitt 1996).

7.2 Der Quality of Work-Index 2014

Gegenüber dem Basisjahr 2013 hat sich der Gesamtindex nur geringfügig verändert: Der Indexwert liegt 2014 bei 98,4 Punkten. Die Abweichung ist statistisch nicht signifikant und liegt innerhalb des statistischen Zufallsfehlers.

Leichte Verschiebungen sind allerdings in der Struktur des Indexes zu verzeichnen. Bei drei der sechs Subindizes hat sich der Anteil am Gesamtindex im Vergleich zum Vorjahr verändert. Die Bedeutung der Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“ ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, während die relative Bedeutung der Subindizes „Einkommen und Ausbildung“ sowie „Arbeitsbedingungen“ in Relation zu den übrigen Dimensionen etwas an Gewicht verloren hat.

Übersicht 43 Anteil der Subindizes am Gesamtindex

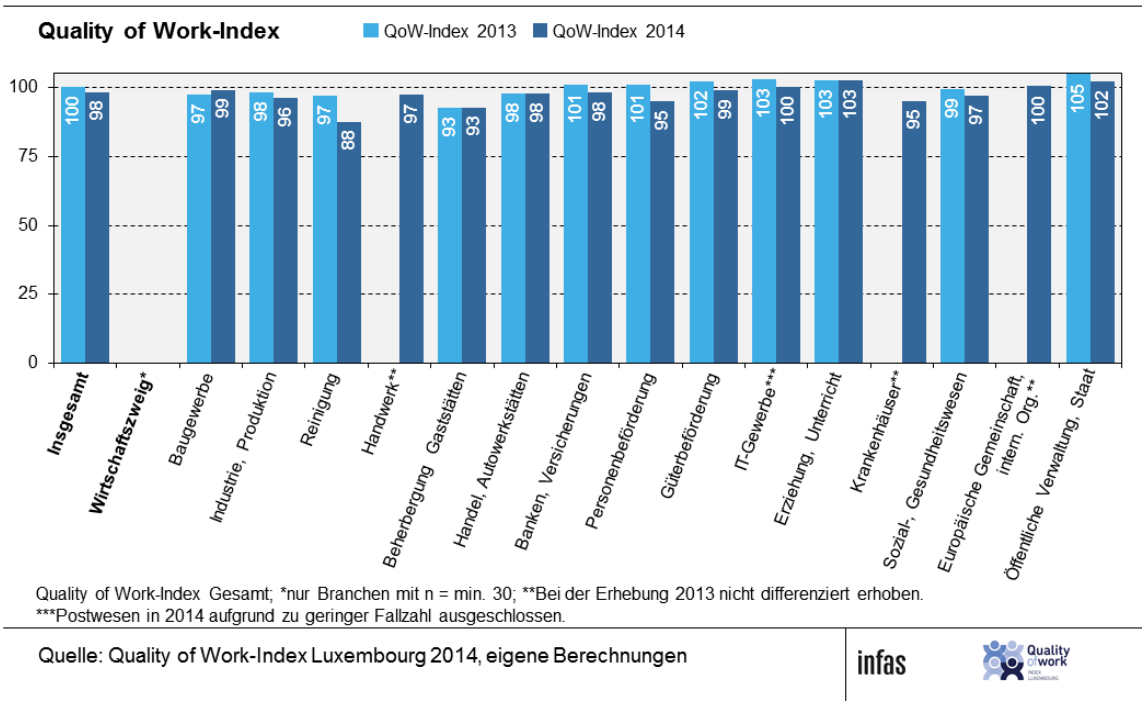


Relative Anteile der Subindizes am Gesamtindex QoW

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Statistisch signifikant sind nur wenige Veränderungen bei Beschäftigten einzelner Wirtschaftszweige. Bereits im Basisjahr 2013 bewerteten die Arbeitnehmer des Reinigungsgewerbes die Qualität ihrer Arbeit unterdurchschnittlich. Im Jahr 2014 ist dieser Wert noch einmal um 9 Punkte gesunken. Diese Entwicklung ist stimmig mit einzelnen Aspekten, die bereits in den vorangegangenen Abschnitten ausgeführt wurden. Im Reinigungsgewerbe kumulieren offensichtlich Probleme von prekär Beschäftigten.

Übersicht 44 Quality of Work-Index 2014



Quality of Work-Index Gesamt; *nur Branchen mit n = min. 30; **Bei der Erhebung 2013 nicht differenziert erhoben.
***Postwesen in 2014 aufgrund zu geringer Fallzahl ausgeschlossen.

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Weiterhin kritisch, wie im Basisjahr, ist die Einschätzung von Arbeitnehmern im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe. Der Indexwert ist zwar stabil, liegt aber mit nur 93 Punkten auf einem niedrigen Niveau. Bemerkenswert ist auch ein Einbruch von 6 Punkten bei Beschäftigten des Wirtschaftszweigs „Personenbeförderung“. Auch für diese Branche deuten sich in den vorangegangenen Betrachtungen einzelner Indikatoren besondere Problemlagen für einen Teil der Arbeitnehmer an.

In allen übrigen Wirtschaftszweigen gibt es leichte Veränderungen in beide Richtungen. Die Arbeitnehmer bewerten dort ihre Arbeitsqualität ähnlich wie im Vorjahr. Ob die wenigen Abweichungen gegenüber dem Basisjahr Vorzeichen für mittelfristige Veränderungen sind, werden die Messungen in den Folgejahren zeigen müssen.

7.3 Ausgewählte Einzelergebnisse

Der Quality of Work-Index variierte bereits im Basisjahr 2013 zwischen den Wirtschaftszweigen. Die aktuelle Erhebung zeigt, dass die Unterschiede zwischen den Branchen noch etwas zugenommen haben. Dieses Ergebnis ist Anlass für eine vertiefende Betrachtung anhand ausgewählter Einzelergebnisse. In diesem Berichtsjahr stehen die Indizes „Mobbing“ und „Burnout“ – jeweils differenziert nach Wirtschaftszweigen – im Mittelpunkt der Betrachtung.

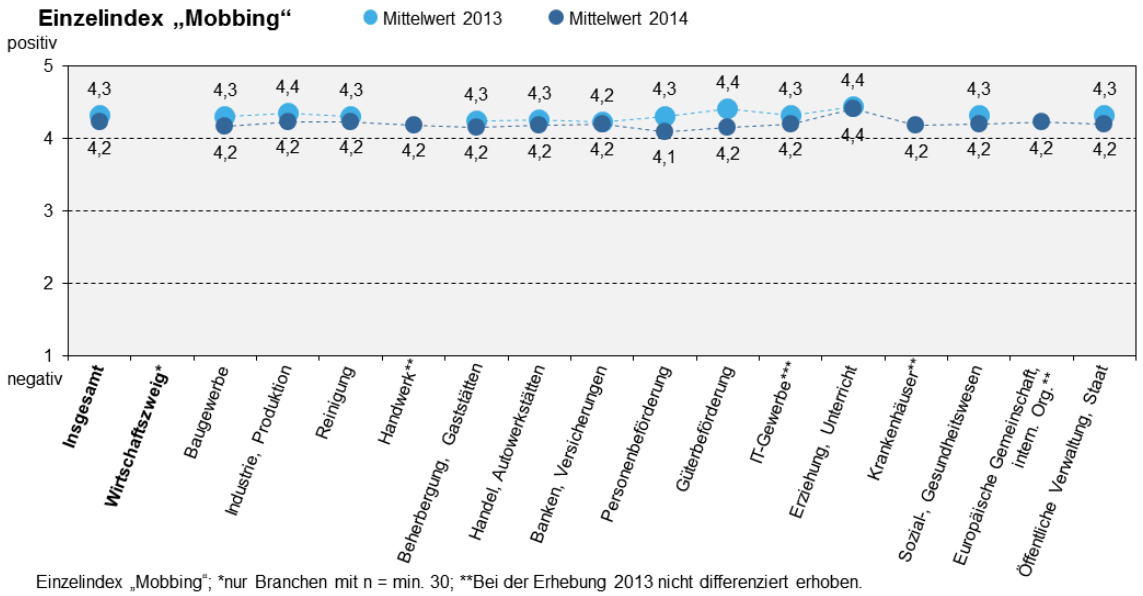
7.3.1 Der Index „Mobbing“

Der Index „Mobbing“ ist Bestandteil der Subdimension „Arbeitsbedingungen“. In diesem Subindex sind die größten Veränderungen gegenüber dem Vorjahr zu beobachten. Neben dem Faktor „Mobbing“ gehören noch vier weitere Einzelindizes zu dieser Dimension: „Respekt und Konflikt“, „Zufriedenheit“, „Kooperation“ sowie „Partizipation und Feedback“.

Der Indexwert für „Mobbing“ ist auf einer Skala von 1 bis 5 abgetragen. Im Sinne des Quality of Work-Indexes ist der Skalenwert von „1“ negativ zu bewerten. In diesem Fall beklagen die Arbeitnehmer den Aspekt Mobbing als nachteilig für die Arbeitsqualität. Bei einem Wert von „5“ liegen dagegen positiv zu bewertende Einschätzungen vor, die im Sinne der Studie die Qualität der Arbeit befördern.

Die durchschnittlichen Skalenwerte von 4,3 für das Bezugsjahr 2013 und von 4,2 für das Jahr 2014 signalisieren gute bis sehr gute Arbeitsbeziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten. Mobbing belastet nur in wenigen Fällen die Qualität der Arbeit. Die Einschätzungen variieren auch nur geringfügig zwischen den Arbeitnehmern unterschiedlicher Wirtschaftszweige. Zwischen den Branchen streut der unstandardisierte Wert um maximal 0,2 Punkte. Auch zwischen den beiden Untersuchungsjahren sind keine nennenswerten Veränderungen zu beobachten. Über alle Branchen und Analysegruppen hinweg sind die Werte im Vergleich zu 2013 fast unverändert (Übersicht 45). Die größten Abweichungen von 0,2 Punkten sind in den Bereichen „Industrie und Produktion“ sowie im Transportgewerbe „Personen- und Güterbeförderung“ zu vermerken.

Übersicht 45 Der Einzelindex „Mobbing“



Einzelindex „Mobbing“; *nur Branchen mit n = min. 30; **Bei der Erhebung 2013 nicht differenziert erhoben.
***Postwesen in 2014 aufgrund zu geringer Fallzahl ausgeschlossen.

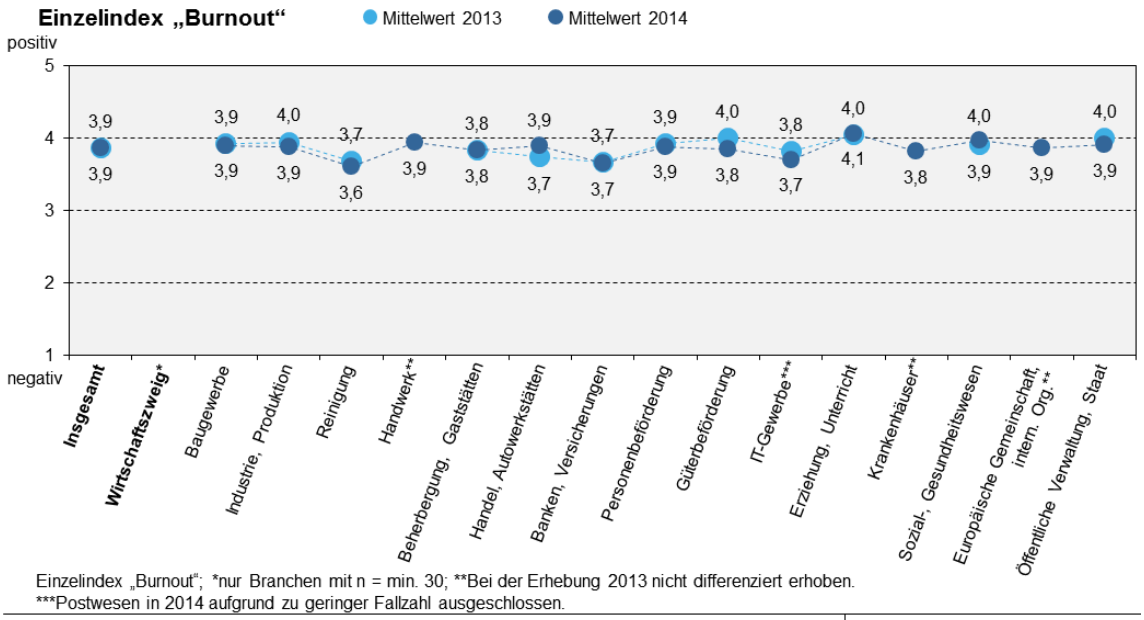
Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

7.3.2 Der Index „Burnout“

Der Index „Burnout“ ist neben den Faktoren „Stress“ und „Suchtverhalten“ Bestandteil des Subindexes „Suchtverhalten und Burnout“. Auch der Indexwert für Burnout bewegt sich auf einer Skala von „1“ bis „5“. Im Sinne des Quality of Work-Indexes indiziert ein hoher Punktwert eine positive Einschätzung, während ein niedriger Wert für einen negativ zu interpretierenden Beitrag zur Arbeitsqualität steht.

Sowohl der Subindex als auch der hier betrachtete Einzelindex „Burnout“ bewegen sich 2014 praktisch unverändert auf dem Niveau des Vorjahrs (Übersicht 46). Der Indexwert variiert allerdings zwischen Arbeitnehmern unterschiedlicher Wirtschaftszweige. Insbesondere die Arbeitnehmer der Branchen „Reinigung“, „Banken- und Versicherungen“ und das IT-Gewerbe bewerten die Arbeitsbedingungen im Durchschnitt als belastender als die Beschäftigten anderer Wirtschaftszweige.

Übersicht 46 Der Einzelindex „Burnout“



Einzelindex „Burnout“; *nur Branchen mit n = min. 30; **Bei der Erhebung 2013 nicht differenziert erhoben.
***Postwesen in 2014 aufgrund zu geringer Fallzahl ausgeschlossen.

Quelle: Quality of Work-Index Luxembourg 2014, eigene Berechnungen

Die branchenspezifischen Ausprägungen des Indexes sind gegenüber 2013 weitgehend stabil. Etwas stärker gestiegene Burnout-Symptome im Vergleich zum Basisjahr lassen sich für Beschäftigte der Branchen „Güterbeförderung“ und „IT-Gewerbe“ konstatieren. Leichte Verbesserungen werden dagegen von Beschäftigten in „Handel und Autowerkstätten“ angezeigt.

Literatur

Blancke S, Roth C Schmid J (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft - Eine Konzept- und Literaturstudie. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Arbeitsbericht 157. (Online http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1716/pdf/AB157.pdf.)

Hasselhorn, H.-M., R. Peter, A. Rauch, H. Schröder, E. Swart, S. Bender, J.-B. du Prel, M. Ebener, S. March, M. Trappmann, J. Steinwede. B.H. Müller (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.

Ilmarinen, J. & Tempel, J. (2002): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B./Vetter, C./ Schnellschmidt, H. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002, Berlin, 85-99.

Karasek R.A, Theorell T. (1990): Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Prümper, J. / Richtenhagen, G. (2011): Von der Arbeitsunfähigkeit zum Haus der Arbeitsfähigkeit: Der Work Ability Index und seien Anwendung. In: Seyfried, B. (Hrsg.): Ältere Beschäftigte. Zu jung, um alt zu sein. Konzepte - Forschungsergebnisse – Instrumente. Bielefeld (Bertelsmann), 135-146.

Schmitt, N. (1996): Uses and Abuses of Coefficient Alpha, Psychological Assessment, 8(4), 350-353.

Siegrist J. (1996): Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work. Journal of Occupational Health Psychology 1, 27-43.

Steffgen, G./D. Kohl (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.

Anhang

A.1 Die Zusammensetzung des Quality of Work-Indexes 2014

		Quality of Work-Index 2013			Quality of Work-Index 2014		
Subindex	**Einzelindizes**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**
Arbeits-bedingungen	**Respekt und Konflikt**	Q34	Wie sehr werden Sie von Ihrem Vorgesetzten auf Ihrer Arbeit respektiert?	0,68	B03_5	In welchem Maße werden Sie von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bei Ihrer Arbeit respektiert?	0,66
		Q35	Erleben Sie Ihre Arbeit als eine wichtige Arbeit?		B04_1	In welchem Maße haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	
					B04_2	In welchem Maße sind Sie stolz auf Ihre Arbeit?	
		Q36	Wie sehr wird Ihre Arbeit von Ihrem Betrieb/ Ihrer Institution anerkannt?		B05_1	In welchem Maße wird Ihre Arbeit von Ihrem Betrieb anerkannt?	
		Q44	Wie stark respektiert Ihr Betrieb/Ihre Institution die Rechte der Mitarbeiter?		A24	Was würden Sie sagen, in welchem Maß werden in Ihrem Betrieb Ihre Rechte als Mitarbeiter respektiert?	
		Q59	Wie häufig drücken Sie Ihre Emotionen auf Ihrer Arbeit anders aus als Sie sie spüren?		B11_6	Wie häufig verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle kontrollieren?	
		Q60	Wie häufig haben Sie Konflikte mit Leuten, mit denen Sie zusammen arbeiten oder mit denen Sie auf der Arbeit zu tun haben?		B10_5	Wie häufig haben Sie Konflikte mit Ihren Kollegen oder Vorgesetzten?	
					B10_6	Wie häufig treten Konflikte mit Kunden, Klienten, Schülern oder Patienten Ihres Betriebs bzw. Ihrer Einrichtung auf?	
	Zufrieden-heit	Q45	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?	0,80	B08_1	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?	0,83
		Q46	Wie zufrieden sind Sie mit dem Arbeitsklima auf Ihrer Arbeit?		B08_2	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit dem Arbeitsklima auf Ihrer Arbeit?	
		Q48	Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen auf Ihrer Arbeit?		B08_3	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den Arbeitsbedingungen auf Ihrer Arbeit?	
		Q94	Würden Sie, wenn Sie die Wahl hätten, noch einmal in Ihrem Betrieb/Ihrer Institution arbeiten?		A25	In welchem Maße würden Sie Ihren Betrieb als Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiter empfehlen?	

		Quality of Work-Index 2013			Quality of Work-Index 2014		
Subindex	**Einzelindizes**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**
Arbeits-bedingungen	**Kooperation**	Q32	Wie stark / intensiv kooperieren Sie mit Ihren Kollegen(innen) auf Ihrer Arbeit?	0,66	B03_2	In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	0,64
		Q33	Wie sehr werden Sie von Ihren Kollegen(innen) auf Ihrer Arbeit unterstützt?		B03_4	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?	
	Partizipation und Feed-back	Q28	Wie sehr können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	0,59	B01_5	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	0,57
		Q38	Wie sehr (deutlich / oft) erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen(innen) Rückmeldung über Ihre Arbeit?		B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?	
		Q42	Sind Sie über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Entwicklungspläne in Ihrem Betrieb/Ihrer Institution informiert?		A23	In welchem Maß sind Sie über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Entwicklungspläne in Ihrem Betrieb informiert?	
		Q57	Wie häufig sehen Sie an Ihrer Arbeit, was Sie geleistet haben?		B02_5	Wie häufig sehen Sie an Ihrer Arbeit, was Sie geleistet haben?	
	Mobbing	Q63	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?	0,70	B10_1	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?	0,68
		Q64	Wie häufig werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert?		B10_2	Wie häufig werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert?	
		Q65	Wie häufig kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen?		B10_3	Wie häufig kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen?	
		Q66	Wie häufig werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich gemacht?		B10_4	Wie häufig werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich gemacht?	

		Quality of Work-Index 2013			Quality of Work-Index 2014		
Subindex	**Einzelindizes**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**
Arbeits-intensität und -komplexität	**Mentale Anforderun-gen**	Q53	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend (z. B. sich viel konzentrieren müssen….)?	0,65	B02_2	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend (z.B. wenn Sie sich viel konzentrieren müssen)?	0,64
		Q55	Wir häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?		B02_4	Wir häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?	
		Q56	Wir häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt auf Ihrer Arbeit?		B02_7	Wir häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?	
	Organisation	Q54	Wie häufig bekommen Sie unklare Anweisun-gen auf Ihrer Arbeit?	0,44	B02_3	Wie häufig bekommen Sie unklare Anweisun-gen auf Ihrer Arbeit?	0,44
		Q58	Wie häufig stehen Ihnen Informationen, Materi-alien und Arbeitsmittel, die Sie für Ihre Arbeiten brauchen (z.B. Computer), nicht zur Verfü-gung?		B02_6	Wie häufig stehen Ihnen die erforderlichen Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung, die Sie für Ihre Arbeiten brauchen (z.B. Computer)?	
		Q61	Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Pri-vatleben nicht unter einen Hut?		B11_7	Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Pri-vatleben nicht unter einen Hut?	
	Psychischer Stress	Q85	Wie häufig nehmen Sie sich kleine Probleme auf der Arbeit zu sehr zu Herzen?	0,75	B11_1	Wie häufig nehmen Sie sich kleine Probleme auf der Arbeit zu sehr zu Herzen?	0,79
		Q86	Wie häufig sind Sie frustriert, wenn Ihre Arbeit nicht adäquat geschätzt wird?		B11_2	Wie häufig sind Sie frustriert, wenn Ihre Arbeit nicht adäquat geschätzt wird?	
		Q88	Wie häufig belasten Sie Probleme auf der Arbeit auch außerhalb der Arbeit?		B11_4	Wie häufig belasten Sie Probleme auf der Arbeit auch außerhalb der Arbeit?	
		Q89	Wie häufig ist es schwer für Sie eine Aufgabe abzuschließen, wenn Sie diese Aufgabe nicht perfekt machen können?		B11_5	Wie häufig ist es schwer für Sie eine Aufgabe abzuschließen, wenn Sie diese Aufgabe nicht perfekt machen können?	
		Q91	Machen Sie sich Sorgen, dass Ihre Arbeit Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat?		B15	Und wie häufig machen Sie sich Sorgen, dass Ihre Arbeit Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat [oder haben könnte]?	
		Q93	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?		B11_9	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?	

		Quality of Work-Index 2013			Quality of Work-Index 2014		
Subindex	**Einzelindizes**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**
Suchtverhal-ten und Burnout	**Sucht-verhalten**	Q80	Wie häufig melden Sie sich krank, weil Sie nicht arbeiten gehen wollen?	0,80	B17_6	Wie häufig melden Sie sich krank, ohne direkt ersichtlichen gesundheitlichen Grund?	0,52
		Q82	Wie häufig greifen Sie zu Alkohol, um Ihre Probleme auf der Arbeit meistern zu können?		B16_1	Wie häufig greifen Sie zu Alkohol, um Ihre Probleme auf der Arbeit meistern zu können?	
		Q83	Wie häufig greifen Sie zu Drogen oder anderen illegalen Substanzen, um Ihre Probleme auf der Arbeit meistern zu können?		B16_2	Wie häufig greifen Sie zu Drogen oder anderen illegalen Substanzen, um Ihre Probleme auf der Arbeit meistern zu können?	
		Q84	Wie häufig greifen Sie zu verschreibungspflich-tigen Medikamenten, um Ihre Probleme auf der Arbeit meistern zu können?		B16_3	Wie häufig greifen Sie zu verschreibungspflich-tigen Medikamenten, um Ihre Probleme auf der Arbeit meistern zu können?	
	Burnout	Q73	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?	0,79	B17_1	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?	0,78
		Q74	Wie häufig haben Sie Zukunftsängste?		B17_2	Wie häufig haben Sie Zukunftsängste?	
		Q75	Wie häufig haben Sie das Gefühl nicht genug Energie für Ihren Alltag zu haben?		B17_3	Wie häufig haben Sie das Gefühl nicht genug Energie für Ihren Alltag zu haben?	
		Q76	Wie häufig haben Sie Schwierigkeiten, sich während der Arbeit zu konzentrieren?		B17_4	Wie häufig haben Sie Schwierigkeiten, sich während der Arbeit zu konzentrieren?	
		Q77	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr adäquat meistern zu können?		B17_5	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr adäquat meistern zu können?	
		Q78	Wie häufig konzentrieren Sie sich auf die positi-ven Aspekte Ihrer Arbeit?		B13_1	Wie häufig konzentrieren Sie sich auf die positi-ven Aspekte Ihrer Arbeit?	
		Q87	Wie häufig empfinden Sie keine Freude mehr an Ihrer Arbeit?		B11_3	Wie häufig empfinden Sie keine Freude mehr an Ihrer Arbeit?	

		Quality of Work-Index 2013			Quality of Work-Index 2014		
Subindex	**Einzelindizes**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**	**Frage-Nr.**	**Item**	**Cron-bachs Alpha**
Einkommen und Ausbildung	**Einkommen**	Q40	Wie sehr entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	0,88	B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	0,89
		Q47	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Gehalt?		B08_4	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?	
	Ausbildung	Q43	Bietet Ihr Betrieb Ihnen die Möglichkeit sich weiterzubilden?	0,42	B06	Nun möchte ich die betriebliche Fort- und Weiterbildung ansprechen. In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?	0,58
		Q51	Haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten auf Ihrer Arbeit?		B07	In welchem Maße haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?	
Physische Belastungen und Flexibilität	**Unfall- und Verletzungsrisiko am Arbeitsplatz**	Q52	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z. B. lange stehen bleiben ….)?	0,57	B02_1	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z. B. lange stehen bleiben...)?	0,67
		Q25	Wie groß ist das Unfallrisiko auf Ihrer Arbeitsstelle / bei Ihrer Arbeit?		B01_2	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?	
	Autonomie	Q26	Wie sehr können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?	0,47	B01_3	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?	0,53
		Q27	Wie sehr können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		B01_4	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?	
Arbeitsplatzsicherheit	**Beschäftigungssicherheit**	Q39	Wie sehr haben Sie Angst Ihren Job zu verlieren, sei es durch die Finanzkrise oder wegen einer anderen Ursache?	0,31	C01	Zunächst zwei persönliche Fragen zu Ihrer Arbeit in Ihrem Betrieb. In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?	0,30
		Q41	Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?		C02	Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?	
	Perspektiven	Q96	Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Luxemburg im Allgemeinen?	0,53	C03_1	Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Luxemburg im Allgemeinen?	0,58
		Q97	Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Ihrem Betrieb/Ihrer Institution?		C03_2	Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Ihrem Betrieb/Ihrer Organisation?	