

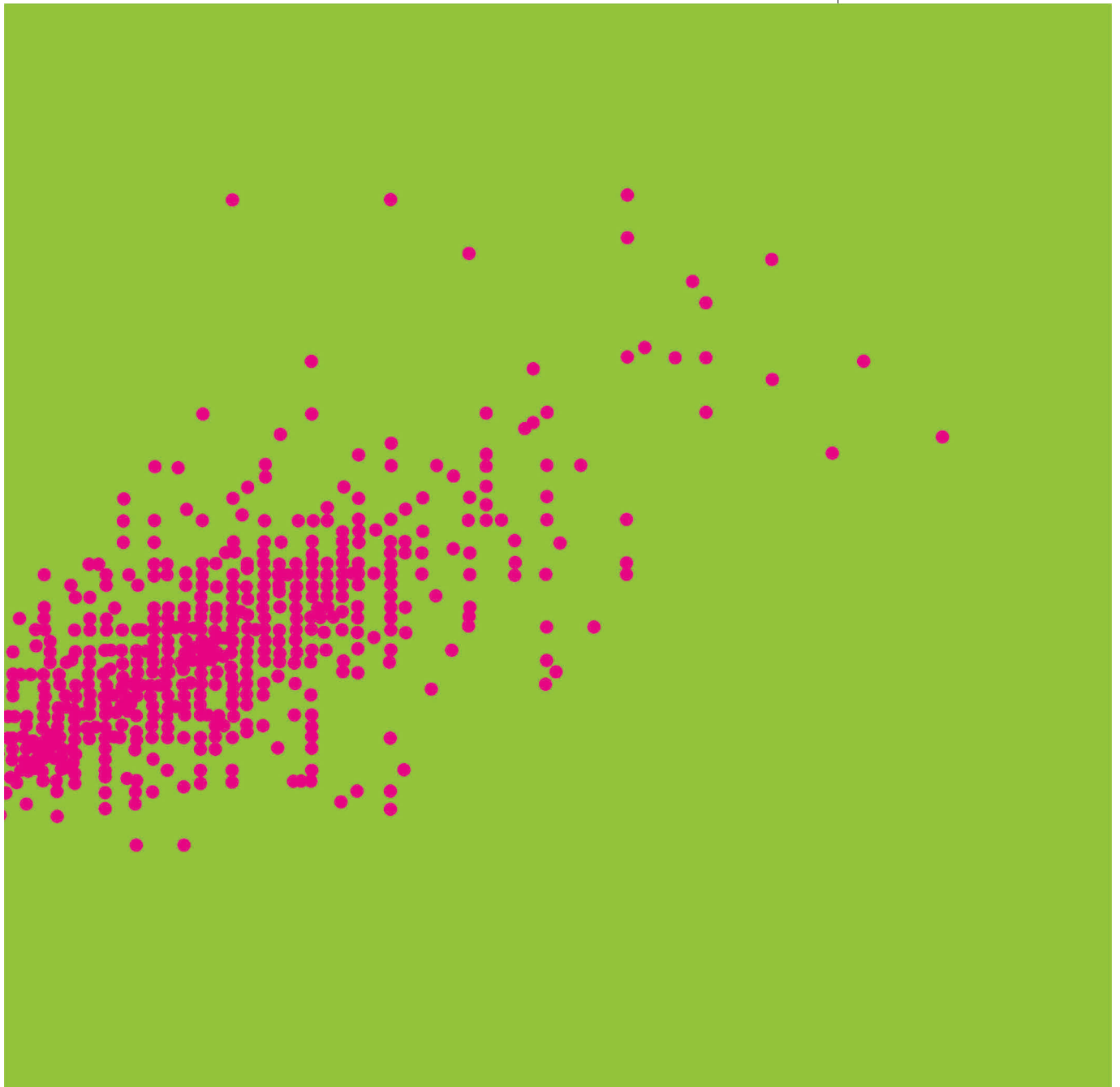
Bericht

Quality of Work Luxembourg 2020

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

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



Bericht an

Chambre des salariés
18, rue Auguste Lumière

L-1050 Luxembourg

Vorgelegt von

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

Kontakt

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

Tel. +49 (0)228/38 22-418

Fax +49 (0)228/310071

E-Mail h.schuetz@infas.de

Autoren

Dr. Holger Schütz, Nils Thiele

Projektkoordinator

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

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

Projekt

7310
Bonn, Dezember 2020

Su, Th

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

ISO 20252



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

ADM

ESOMAR
member

Vorbemerkung

Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat die infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Frühjahr und Sommer 2020 zum siebten Mal die Studie „Quality of Work Luxembourg“ (QoW) bei abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung 2020 erfolgte im Mixed-Mode-Design, d.h. als Kombination aus CATI- und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 2.364 Interviews bestehend aus 758 Panelfällen und 1.606 Auffrischungsfällen. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der diesjährigen Befragung in kompakter und themenorientierter Form zusammen.

infas - Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Executive Summary	7
Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung	14
1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft	16
1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten	17
1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	19
2 Arbeitszeit	23
2.1 Arbeitszeitmodelle und -regelungen	23
2.2 Volumen der Arbeitszeit	26
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	31
3.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz	31
3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	40
4 COVID-19-Pandemie in Luxemburg	43
4.1 Auswirkungen der Corona-Pandemie 2020 auf die berufliche Situation	43
4.2 Maßnahmen des Arbeitgebers gegen Corona	46
5 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	50
5.1 Arbeit und Gesundheit	50
5.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren	53
5.3 Balance von Arbeit und Privatleben	54
6 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	60
6.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	60
6.2 Arbeitsmarktchancen	68
7 Mobilität und mobiles Arbeiten	73
7.1 Wohnen, Pendeln und Arbeiten	73
7.2 Fester Arbeitsort und mobiles Arbeiten	79
7.3 Home-Office	80
7.3.1 Nutzung von Home-Office	80
7.3.2 Arbeitsproduktivität im Home-Office aus Sicht der Beschäftigten	84
7.3.3 Zustimmung zum Home-Office	85
7.3.4 Gründe gegen die Arbeit im Home-Office	86
7.3.5 Zusammenfassung	88
Literatur	89
Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	90
Anhang A.2 Feldrealisierung	92
Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	95
Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung	97
Anhang A.5 Fragebogenanpassungen	104

Übersichten

Übersicht 1	Beschäftigte in Luxemburg – Wohnort nach Land	16
Übersicht 2	Struktur der Beschäftigten Luxemburgs	18
Übersicht 3	Berufliche Stellung	20
Übersicht 4	Berufsstruktur von Männern und Frauen	22
Übersicht 5	Arbeitsverhältnis – vertragliche Arbeitszeit	23
Übersicht 6	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit I	24
Übersicht 7	Vollzeit-/Teilzeittätigkeit II	25
Übersicht 8	Regelungen zur Arbeitszeit	26
Übersicht 9	Faktische und vertragliche Arbeitszeit	27
Übersicht 10	Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe	28
Übersicht 11	Mehrarbeit nach Berufsgruppen	29
Übersicht 12	Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit	30
Übersicht 13	Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit	31
Übersicht 14	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I	33
Übersicht 15	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz II	35
Übersicht 16	Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter	37
Übersicht 17	Handlungsspielräume bei der Arbeit	38
Übersicht 18	Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2020	39
Übersicht 19	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I	41
Übersicht 20	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II	42
Übersicht 21	Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufliche Situation	44
Übersicht 22	Konkrete berufliche Auswirkungen der Corona-Krise	45
Übersicht 23	Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber	47
Übersicht 24	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten	51
Übersicht 25	Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden	53
Übersicht 26	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014-2020	53
Übersicht 27	Balance von Arbeit und Privatleben 2016 bis 2020	55
Übersicht 28	Loslösung von der Arbeit nach Vorgesetztenfunktion	56
Übersicht 29	Loslösung von der Arbeit nach Arbeitszeit	57
Übersicht 30	Loslösung von der Arbeit nach Berufsgruppen	58
Übersicht 31	Zufriedenheit mit der Arbeit I	62
Übersicht 32	Zufriedenheit mit der Arbeit II	63
Übersicht 33	Zufriedenheit mit dem Gehalt I	64
Übersicht 34	Zufriedenheit mit dem Gehalt II	65
Übersicht 35	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung I	67
Übersicht 36	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II	68
Übersicht 37	Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	70
Übersicht 38	Angst vor Arbeitsplatzverlust	71
Übersicht 39	Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance	72
Übersicht 40	Verteilung der in Luxemburg wohnenden Beschäftigten	74
Übersicht 41	Verteilung der in Frankreich wohnenden Beschäftigten	75
Übersicht 42	Verteilung der in Belgien wohnenden Beschäftigten	75
Übersicht 43	Verteilung der in Deutschland wohnenden Beschäftigten	76
Übersicht 44	Dauer des Arbeitswegs in Minuten	77
Übersicht 45	Maximal akzeptierte Dauer des Arbeitswegs in Minuten	78
Übersicht 46	Faktische und maximal akzeptierte Dauer des Arbeitswegs	79

Übersicht 47	Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten	79
Übersicht 48	Arbeit von zu Hause I	81
Übersicht 49	Arbeit von zu Hause II	82
Übersicht 50	Arbeit von zu Hause III	83
Übersicht 51	Arbeit von zu Hause – Aktuell und nach der Krise	85
Übersicht 52	Gründe gegen die Arbeit von zu Hause	86

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie *Quality of Work Luxembourg 2020* legt infas der Arbeitnehmerkammer Luxemburg den siebten Bericht zur Arbeitsqualität in Luxemburg vor. Sie bildet eine Teilstudie des übergreifenden Projekts *Quality of Work Index*, das die Arbeitnehmerkammer Luxemburg seit 2013 gemeinsam mit der Université du Luxembourg durchführt. Der *Quality of Work Index* ist ein Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg. Die jährliche Befragung *Quality of Work* bildet die Datenbasis für den *Quality of Work Index Luxembourg* (QoW-Index), mit dem die Entwicklung und die Qualität der Arbeitsbeziehungen im Zeitverlauf abgebildet werden. Der vorliegende Bericht konzentriert sich ausschließlich auf die Darstellung der Befragungsergebnisse. Die Ergebnisse zum *Quality of Work Index* werden in einer gesonderten Publikation vorgestellt.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Die Erhebung *Quality of Work* wird seit 2018 im Mixed-Mode-Design aus telefonischer (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Die vorhandene Panelstichprobe (Wiederbefragungsfälle) umfasste 1.702 Personen, die zunächst telefonisch kontaktiert wurden, sofern eine Telefonnummer vorlag. Überdies kam eine Auffrischungsstichprobe zum Einsatz (n=13.000 Fälle), die aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen wurde. Für die Personen aus der Auffrischungsstichprobe und die Personen ohne (gültige) Telefonnummer aus der Panelstichprobe bot sich die Möglichkeit, die Befragung entweder am Telefon (CATI) oder online (CAWI) durchzuführen. Auch den telefonisch nicht erreichten Panelfällen wurde später im Feldverlauf die Möglichkeit gegeben, das Interview online durchzuführen.

Insgesamt wurden in der diesjährigen Erhebung 2.364 gültige Interviews realisiert, davon entfallen 1.293 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 550 auf Berufspendler aus Frankreich, 258 aus Belgien sowie 261 auf Pendler aus Deutschland.¹ Die durchschnittliche Interviewdauer lag wie im Vorjahr bei 29 Minuten.

¹ Für die Befragungswellen 1 bis 5 konnten diese Angaben zum Wohnsitz der realisierten Interviews aus den Stichprobeninformationen abgeleitet werden. Da seit der 6. Welle diese Informationen bei neuen Fällen nicht mehr zur Verfügung stehen, wurden sie in der Erhebung abgefragt. Dabei 2020 gaben 2 Fälle an, in einem anderen als den 4 genannten Ländern zu wohnen.

Struktur der Arbeitnehmerschaft

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist sehr eng mit den angrenzenden Regionen der Anrainerstaaten verwachsen. Der Markt gibt den Bewohnern Luxemburgs wie auch der Euregio Arbeit und Einkommen. Im Gegenzug profitiert die luxemburgische Volkswirtschaft vom Fachkräfteangebot der Region. Die Einpendler ergänzen die insgesamt gute Qualifikationsstruktur der Luxemburger mit überdurchschnittlich hohen und zum Teil auch spezifischen Qualifikationen. So ist, wie in den Vorjahren, unter den Pendlern aus Frankreich der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Techniker Ausbildung überdurchschnittlich hoch. Mehr als die Hälfte der Einpendler aus Belgien haben eine Hochschulausbildung und die deutschen Einpendler weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil beruflich ausgebildeter Fachkräfte auf. 59 Prozent der Arbeitnehmerschaft sind Männer, 41 Prozent sind Frauen. Der Altersdurchschnitt liegt bei 40 Jahren.

Arbeitsverhältnis

88 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer angestellt, 11 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu 33 Prozent einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Beschäftigten variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 0 Prozent (Portugiesen) und 4 Prozent (Italiener).

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

Arbeitszeit

Auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt stellt die Vollzeitbeschäftigung den Normalfall dar. Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt (81 Prozent), wobei dies zwar auf 94 Prozent der erwerbstätigen Männer, aber nur auf 62 Prozent der Frauen zutrifft. Teilzeitbeschäftigung (insgesamt rund 17 Prozent) wird dagegen überwiegend von Frauen ausgeübt (ein Drittel aller Frauen, aber nur 5 Prozent der Männer). Zudem arbeiten 47 Prozent der Befragten nach fest vorgegebenen Arbeitszeiten und weitere 41 Prozent in Arbeitszeitmodellen, die innerhalb eines gewissen Rahmens Flexibilität erlauben (bspw. Gleitzeit). Die restlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können entweder aus fest vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen (3 Prozent) oder ihre Arbeitszeit in vollem Umfang selbstständig bestimmen (10 Prozent).

Im Durchschnitt aller Befragten beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf gut 41 Stunden pro Woche, wobei Männer bei 43 und Frauen bei 38 Stunden liegen. Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Fast die Hälfte der Befragten arbeitet mehr als vertraglich vereinbart und dabei im Schnitt rund 3 Stunden mehr. Besonders von

Mehrarbeit betroffen sind Führungskräfte (6 Überstunden) und Bediener von Anlagen und Maschinen (5 Überstunden).

Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

Die körperlichen Anforderungen durch die Arbeit werden in der Quality of Work-Studie regelmäßig erhoben und die Ergebnisse erweisen sich über die Jahre als weithin stabil. 28 Prozent der Befragten geben 2020 an, durch Arbeit „oft“ oder „fast immer“ körperlich beansprucht zu werden. Ein knappes Viertel fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft. Von hohen körperlichen Beanspruchungen sind insbesondere Handwerker und Bediener von Anlagen und Maschinen betroffen. Das Belastungsprofil von Frauen und Männern unterscheidet sich hauptsächlich in der Unfall- und Verletzungsgefahr und potenziell gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz. So sind 17 Prozent der Arbeitnehmer, aber nur 9 Prozent der Arbeitnehmerinnen in dieser Hinsicht am Arbeitsplatz gefährdet.

Mentale Beanspruchung ist über alle Arbeitnehmergruppen, Tätigkeiten und Qualifikationsgruppen hinweg zu beobachten und gehört für mehr als die Hälfte der Beschäftigten zur täglichen Arbeit. Die geistige Beanspruchung unterscheidet sich lediglich in Ausmaß und Abhängigkeit vom Arbeitsplatz. Spezifische Anforderungen erwachsen zudem oftmals aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit. So müssen über zwei Drittel der Beschäftigten zeitgleich mehrere Aufgaben bewältigen. Führungskräfte und Akademiker sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen.

Handlungsspielräume und Weiterentwicklung

Vor allem Führungskräfte und Akademiker verfügen über eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume, insbesondere in Bezug auf die Reihenfolge der Aufgabenerledigung und die Gestaltung der Arbeit. Die Handlungsspielräume sind dort begrenzt, wo dies den betrieblichen Kontext der Arbeit berührt. So können nur 22 bis 24 Prozent der Befragten ihre Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten mitgestalten.

Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Die Qualität und Bewertung der Arbeitsbedingungen wird entscheidend durch das kollegiale Umfeld und die Führungsqualität der Vorgesetzten beeinflusst. Ein hohes Maß an kollegialer Zusammenarbeit ist für einen Großteil (75 Prozent) der Befragten typisch. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten sehen sich bei der Arbeit durch das kollegiale Umfeld gut unterstützt, lediglich 14 Prozent erlebt die kollegiale Unterstützung als eher schwach.

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Rückmeldungen zur Qualität der Arbeit durch Kollegen oder Vorgesetzte erhält jedoch deutlich weniger als die Hälfte der Befragten (40 Prozent). Eine besondere Form des Feedbacks ist (konstruktive) Kritik. 65 Prozent der Befragten werden häufig durch ihre Kollegen und Vorgesetzten kriti-

siert. Unabhängig davon berichten lediglich 4 Prozent von einem insgesamt konfliktgeprägten Verhältnis zu ihren Kollegen und Vorgesetzten.

Berufliche Entwicklung und Weiterbildung

Die Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt werden von 27 Prozent der Befragten als sehr gut eingeschätzt; 38 Prozent bewerten die Weiterbildungsmöglichkeiten dagegen als eher gering. Die Voraussetzungen für die qualifikatorische Weiterentwicklung werden von Beschäftigten in staatlichen Behörden, europäischen bzw. internationalen Organisationen und NGO deutlich besser bewertet als in Privatunternehmen.

COVID-19-Pandemie in Luxemburg

Wie alle Länder in Europa war und ist Luxemburg seit Anfang des Jahres 2020 von der COVID-19-Pandemie direkt betroffen. Starke Auswirkungen auf die berufliche Situation gibt es dadurch für rund die Hälfte der befragten Beschäftigten. Zu diesen Auswirkungen zählen insbesondere die Verlegung des Arbeitsplatzes ins Home-Office, die Anmeldung von Kurzarbeit und die damit zusammenhängende Anpassung der Arbeitszeiten – wobei sich das Ausmaß dieser Anpassungen besonders nach Tätigkeitsfeldern stark unterscheidet.

Zudem sorgt sich ein Viertel der Befragten davor, sich mit dem Virus am Arbeitsplatz zu infizieren. Dies trifft insbesondere auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu, die häufig Kundenkontakt haben und ihre Arbeit nicht aus dem Home-Office erledigen können – also vor allem auf Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen.

Zum Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion können Arbeitgeber verschiedene Maßnahmen ergreifen und das Arbeitsumfeld in einem gewissen Rahmen anpassen. Grundlegende Hygiene- und Informationsmaßnahmen (Desinfektionsmöglichkeiten, Gesichtsmasken, Belüftung der Arbeitsräume) werden nach den QoW-Ergebnissen für rund zwei Drittel der Beschäftigten bereitgestellt. Speziellere Maßnahmen wie die Bereitstellung von Schutzkleidung sind dagegen eher bei besonderen Berufsgruppen (vor allem im Gesundheitswesen) vorzufinden. Zwei Drittel der Betriebe zeichnen sich insgesamt nach den Angaben ihrer Beschäftigten durch ein hohes Maß an Schutzaktivitäten aus, aber ein Viertel mit nur geringen Schutzaktivitäten.

Gesundheit

Arbeits- und Lebensqualität manifestieren sich nicht zuletzt im Gesundheitszustand. Die QoW-Befragung erhebt seit der ersten Welle das Auftreten verschiedener gesundheitlicher Beschwerden bei den in Luxemburg Beschäftigten. Für alle Erhebungsjahre ist festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist. Dagegen berichten nennenswerte Anteile häufiger über Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenkprobleme, Rückenschmerzen sowie Schlafprobleme. Einige Beschwerden treten mit höherem Lebensalter häufiger auf. Auch nach Berufsgruppen zeigen sich beruflich ungleich verteilte Gesundheitsrisiken. Dazu gehören vor allem Rücken- und Gelenkprobleme, wovon Hilfsarbeitskräfte und Beschäftigte im Dienstleistungssektor am stärksten betroffen sind.

Ein Drittel berichtet von häufigem Stress, wobei sich Frauen im Vergleich zu Männern sehr viel häufiger belastet fühlen (38 zu 31 Prozent). Personen in Vorgesetztenfunktionen (40 Prozent) und viel Arbeitende mit 46 oder mehr Wochenarbeitsstunden (50 Prozent) empfinden häufiger Stress als der Durchschnitt. Zeitdruck ist darüber hinaus für 43 Prozent der Befragten ein häufiger Stressfaktor.

Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Rund 19 Prozent der Befragten empfinden es als schwierig, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen, 51 Prozent sehen darin – ggf. im Zusammenhang mit der vermehrten Arbeit von zu Hause – keine Probleme. 14 Prozent berichten, dass es bei ihnen zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens häufig zu Konflikten kommt. Vereinbarkeitsprobleme betreffen dabei vor allem Beschäftigte, die 46 und mehr Stunden in der Woche arbeiten.

Darüber hinaus wird unter dem Begriff „Entgrenzung der Arbeit“ eine zunehmende Durchdringung und mithin schleichende Auflösung des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit diskutiert. Dabei spielt auch der Einsatz digitaler Technologien eine Rolle. So wird von einem Drittel der Befragten erwartet, auch außerhalb der Arbeitszeit oft oder fast immer erreichbar zu sein – bspw. via E-Mail oder Mobiltelefon. Auf Führungskräfte (52 Prozent) und Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (45) trifft dies überdurchschnittlich häufig zu. 45 Prozent der Beschäftigten geben zudem zwar an, berufliche Angelegenheiten zu Hause nach der Arbeit grundsätzlich hinter sich lassen zu können. Auch gedanklich von der Arbeit nach Feierabend abschalten zu können, sieht indes nur etwas mehr als ein Viertel als gewährleistet an.

Zufriedenheit mit der Arbeit

Die Mehrheit der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer bewertet die Qualität ihrer Arbeit positiv. Für große Teile der Befragten ist für alle Erhebungsjahre eine insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit festzuhalten. 2020 sind lediglich 14 Prozent wenig bzw. nicht zufrieden. Mit dem Arbeitsklima zeigen sich mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (52 Prozent). Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist deutlich zurückhaltender (41 Prozent); sie unterscheidet sich zudem stark nach Berufsgruppen. Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Gehaltszufriedenheit bei Führungskräften und Akademikern. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Handwerker (25 Prozent), Bediener von Anlagen und Maschinen (22 Prozent) sowie Hilfsarbeitskräfte (20 Prozent).

Arbeitsmarktchancen

Wie in den Vorjahren sieht ein Großteil der Beschäftigten auch in diesem Jahr den eigenen Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (67 Prozent) und nur 10 Prozent fürchten sich vor einem Jobverlust. Zudem gehen zwei Fünftel der Befragten davon aus, bei einem Jobverlust ohne Probleme erneut eine ähnliche

Beschäftigung zu finden – etwas mehr als ein Drittel sieht das gegensätzlich, besonders Ältere über 55 Jahre sind dabei skeptisch (56 Prozent).

Mobilität und mobiles Arbeiten

Das diesjährige Schwerpunktkapitel des *Quality of Work Luxembourg* beschäftigt sich mit den Themenblöcken Wohnen, Pendeln und mobiles Arbeiten. Bedingt durch den Einbruch der Corona-Pandemie gewann die Arbeit aus dem eigenen Zuhause zügig an Bedeutung, was sich im Bericht widerspiegelt.

Wohnen, Pendeln und Arbeiten

Die Arbeitnehmerschaft Luxemburgs setzt sich zur einen Hälfte (54 Prozent) aus vor Ort (im Land Luxemburg) wohnenden Beschäftigten und zur anderen Hälfte (46 Prozent) aus Pendlern aus den angrenzenden Staaten Frankreich, Deutschland und Belgien zusammen. Mit Blick auf die Verteilungen in den einzelnen Ländern wohnen die meisten in Luxemburg ansässigen Beschäftigten entweder im Kanton Luxemburg (28) oder Esch (24 Prozent). Für die aus Frankreich einpendelnden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt das Département Moselle dagegen als Hauptherkunftsregion. 73 Prozent der in Frankreich wohnenden Beschäftigten pendeln aus diesem Gebiet zum Arbeiten nach Luxemburg. In Deutschland und Belgien sind die Wohnorte breiter verteilt, wobei jeweils die grenznahen Regionen auch die meisten Beschäftigten beherbergen. Analog zur Entfernung, die die Beschäftigten für ihren Arbeitsweg zurücklegen, sind die Grenzgänger deutlich länger unterwegs (54 bis 64 Minuten) als die vor Ort in Luxemburg wohnenden Kolleginnen und Kollegen (32 Minuten).

Mobiles Arbeiten und Home-Office

Die Arbeit der Luxemburger Beschäftigten ist nicht nur auf den Arbeitsplatz im Unternehmen selbst beschränkt. 79 Prozent arbeiten zwar aus den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, jeweils rund 20 Prozent gehen ihrer Tätigkeit aber auch von zu Hause, aus den Räumen von Kunden oder in Verkehrsmitteln nach (Mehrfachnennung möglich). Öffentliche Orte wie Cafés oder Flughäfen werden dagegen äußerst selten zur Arbeit genutzt.

Die Arbeit von zu Hause stellt im Rahmen der Corona-Pandemie eine besondere Maßnahme von Arbeitgebern dar, die Beschäftigten vor einer Infektion zu schützen. Doch obwohl der Arbeitsweg für die meisten Pendler deutlich weiter und länger ist als für die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten, arbeiten Grenzgänger seltener im Home-Office. Die Anteile unterscheiden sich zudem zwischen der Art der Tätigkeit und damit mittelbar dem Bildungsgrad. Bestimmte Berufsgruppen in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sowie Handwerker und Anlagenbediener können ihre Arbeit nicht von zu Hause ausüben und sind dementsprechend äußerst selten im Home-Office zu finden. Weitere Gründe gegen die Arbeit im Home-Office sind die fehlende Zustimmung der Arbeitgeber zu dieser Arbeitsform und eine fehlende Ausstattung. Produktivitätseinbußen sehen dagegen nur 10 Prozent der Personen, die aktuell zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten.

In der Konsequenz könnten sich 52 Prozent der Befragten, die mindestens mehrmals im Monat aus dem Home-Office arbeiten, eine weitere Nutzung dieser Arbeitsform auch nach der Corona-Krise vorstellen. Dagegen geben rund ein Viertel der Befragten ohne Arbeit im Home-Office an, auch kein Interesse an dieser Arbeitsform zu haben.

Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung

Die Thematik der Arbeitsbedingungen und erlebten Arbeitsqualität steht in vielen europäischen Nationen gegenwärtig unter Beobachtung. Arbeitsfähigkeit, Qualifikation, Arbeitsmotivation und gerechte Arbeitsbedingungen sind wichtige Eckpfeiler für die Weiterentwicklungsfähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen. Für die gesellschaftliche und politische Gestaltung der Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik sind empirische Daten und Trends zu diesen Handlungsfeldern unverzichtbar.

Die Arbeitnehmerkammer Luxemburg hat sich daher dem Ziel verpflichtet, regelmäßige Erhebungen zur Qualität der Arbeit aus Sicht von Beschäftigten in Luxemburg durchzuführen und zu veröffentlichen. Sichtbares Zeichen dieser Aktivitäten ist der diesjährige Bericht *Quality of Work Luxembourg 2020 (QoW 2020)*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen in diesem facettenreichen Themenbereich informiert. Zum nunmehr siebten Mal in Folge wird dieser Bericht zur Erhebung der Arbeitsqualität in Luxemburg durch das Sozialforschungsinstitut infas im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg vorgelegt. infas verantwortet dabei die Durchführung, Auswertung und Berichtslegung zur Erhebung der Studie *Quality of Work Luxembourg 2020*.

Der Bericht *Quality of Work Luxembourg 2020* ist – wie die Vorjahresberichte – Bestandteil des übergreifenden Projekts *Quality of Work Index*. Der *Quality of Work Index* ist ein 2013 in einem gemeinsamen Projekt der Arbeitnehmerkammer mit der Universität du Luxembourg entwickeltes Instrument zur Messung der Qualität der Arbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg. Die Universität Luxemburg und die Arbeitnehmerkammer Luxemburg sind für das Erhebungsinstrument und die Konstruktion des *Quality of Work Indexes* sowie die Berechnungen, Auswertungsarbeiten und Berichtslegung zum eigentlichen Index verantwortlich. Der *Quality of Work Index* ist daher nicht Gegenstand dieses Berichts, sondern wird separat publiziert.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung *Quality of Work Luxembourg* bilden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind. Dies schließt auch Beschäftigte ein, die als Grenzgänger ihren Wohnsitz außerhalb Luxemburgs (in Frankreich, Belgien oder Deutschland) haben. Die jährliche Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht den Aufbau einer Zeitreihe, welche die Entwicklung und etwaige Änderungen der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf abbildet. Darum wurde auch in der Folgerhebung 2020 daran festgehalten, das entwickelte Konzept und den Fragebogen der Studie grundsätzlich zu belassen (inklusive der verwendeten Skalen des Fragebogens²) und lediglich einen Teil der Fragen anzupassen. Diese Fragebogenanpassungen betreffen bestimmte Frageformulierun-

² 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. In wenigen Ausnahmen (vgl. bspw. Kapitel 5.4) gab es die Abstufung: trifft völlig zu, trifft überwiegend zu, trifft wenig zu, trifft gar nicht zu.

gen, die Einführung von einigen neuen Fragen sowie auch den Verzicht auf bestimmte Fragen aus den vorangegangenen Erhebungen. Eine detaillierte Übersicht über die Änderungen von Frageformulierungen und die neu eingeführten bzw. gestrichenen Fragen ist in Anhang A.5 zu finden.

Der vorliegende Report gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil werden Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Zeitverlauf der Erhebungsjahre in den Blick genommen, da der Großteil des Fragenprogramms seit mehreren Jahren, teilweise für bis zu 7 Jahre (2014-2020), vorliegt. Leitend für alle Themenaspekte ist also die Frage, ob sich im Zeitverlauf der vorliegenden Befragungsjahre nennenswerte Veränderungen ergeben haben. Thematisch folgt dieser Teil weitgehend der Gliederungsstruktur der Vorjahre. Kapitel 1 beinhaltet einen Überblick zu den soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten und den Merkmalen der Unternehmen und Betriebe, in denen sie arbeiten. Kapitel 2 thematisiert Aspekte der Arbeitszeit und diskutiert die Unterschiede von Frauen und Männern bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Luxemburger Arbeitswelt. In Kapitel 3 werden Arbeitsbedingungen, kollegiale Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz sowie das Thema der beruflichen Weiterbildung adressiert. In Kapitel 4 stehen in diesem Jahr die Corona-Pandemie und ihre beruflichen Auswirkungen im Vordergrund. Kapitel 5 thematisiert neben der Gesundheitslage der Beschäftigten auch die Balance zwischen Arbeits- und Berufsleben sowie die Überlappung dieser beiden Lebensbereiche. Kapitel 6 stellt Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ins Zentrum und beleuchtet die beruflichen Perspektiven unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.

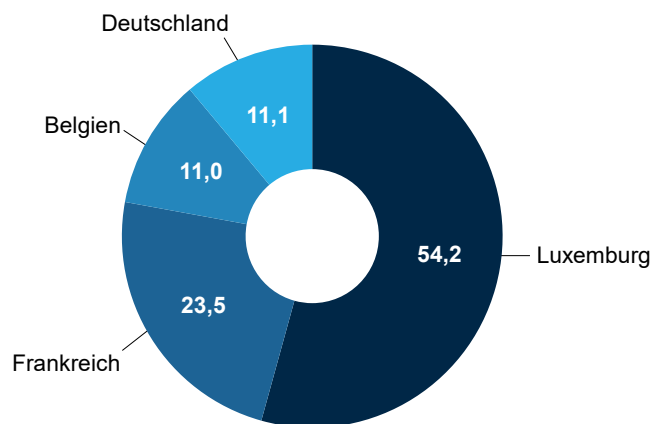
Kapitel 7 des diesjährigen Berichts widmet sich den Themenblöcken Wohnen, Pendeln und mobiles Arbeiten. Dabei werden zunächst die Wohnorte der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Ländergrenzen hinweg genauer analysiert (Kapitel 7.1). Im folgenden Kapitel 7.2 geht es dann um die unterschiedlichen Orte, an denen die Beschäftigten ihrer Tätigkeit nachgehen. Schließlich greift Kapitel 7.3 die Arbeit von zu Hause (Home-Office) differenzierter auf und resümiert die Einstellungen und Einschätzungen der Befragten zu dieser Arbeitsform.

1 Strukturmerkmale der Luxemburger Arbeitnehmerschaft

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

Der Luxemburger Arbeitsmarkt ist in ganz besonderer Weise durch einen hohen Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gekennzeichnet, die aus den angrenzenden Nachbarstaaten zur Arbeit einpendeln. 54 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten wohnen vor Ort im Großherzogtum und 46 Prozent in anderen Ländern (vgl. Übersicht 1). Insbesondere aus Frankreich, aber auch aus Deutschland und Belgien sind Grenzgänger auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt zu finden. Dieser ist also sehr eng mit den Märkten der europäischen Großregion verknüpft und in die Europaregion Saar-Lor-Lux eingebunden. Weitere Auswertungen zu diesem Thema finden sich auch im diesjährigen Schwerpunktkapitel 7 „Mobilität und mobiles Arbeiten“.

Übersicht 1 Beschäftigte in Luxemburg – Wohnort nach Land



Angaben in Prozent; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“.
Basis: 2.364 Befragte.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Wie in den Querschnitterhebungen der Vorwellen 2014 bis 2019 besteht die Luxemburger Arbeitnehmerschaft 2020 zu 59 Prozent aus Männern und zu 41 Prozent aus Frauen (vgl. Übersicht 2). Ein Vergleich zwischen heimischer Bevölkerung und Grenzgängern (frontaliers) weist allerdings auf einige deutliche Unterschiede hin. Die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind zu 54 Prozent männlich und zu 46 Prozent weiblich. Bei den Einpendlern liegt der Männeranteil wie in den vergangenen Jahren auffällig höher. So weisen die aus Deutschland einpendelnden Beschäftigten mit rund 69 Prozent den höchsten Männeranteil auf.

Befragt wurden Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren. Mit einem Altersschnitt von 40,3 Jahren liegt dieser auf demselben Niveau wie in der Erhebung im Vorjahr. Die aus Deutschland einpendelnden Personen sind durchschnittlich 42 Jahre, die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sowie die „frontaliers“ aus Frankreich und Belgien hingegen 40 Jahre alt.

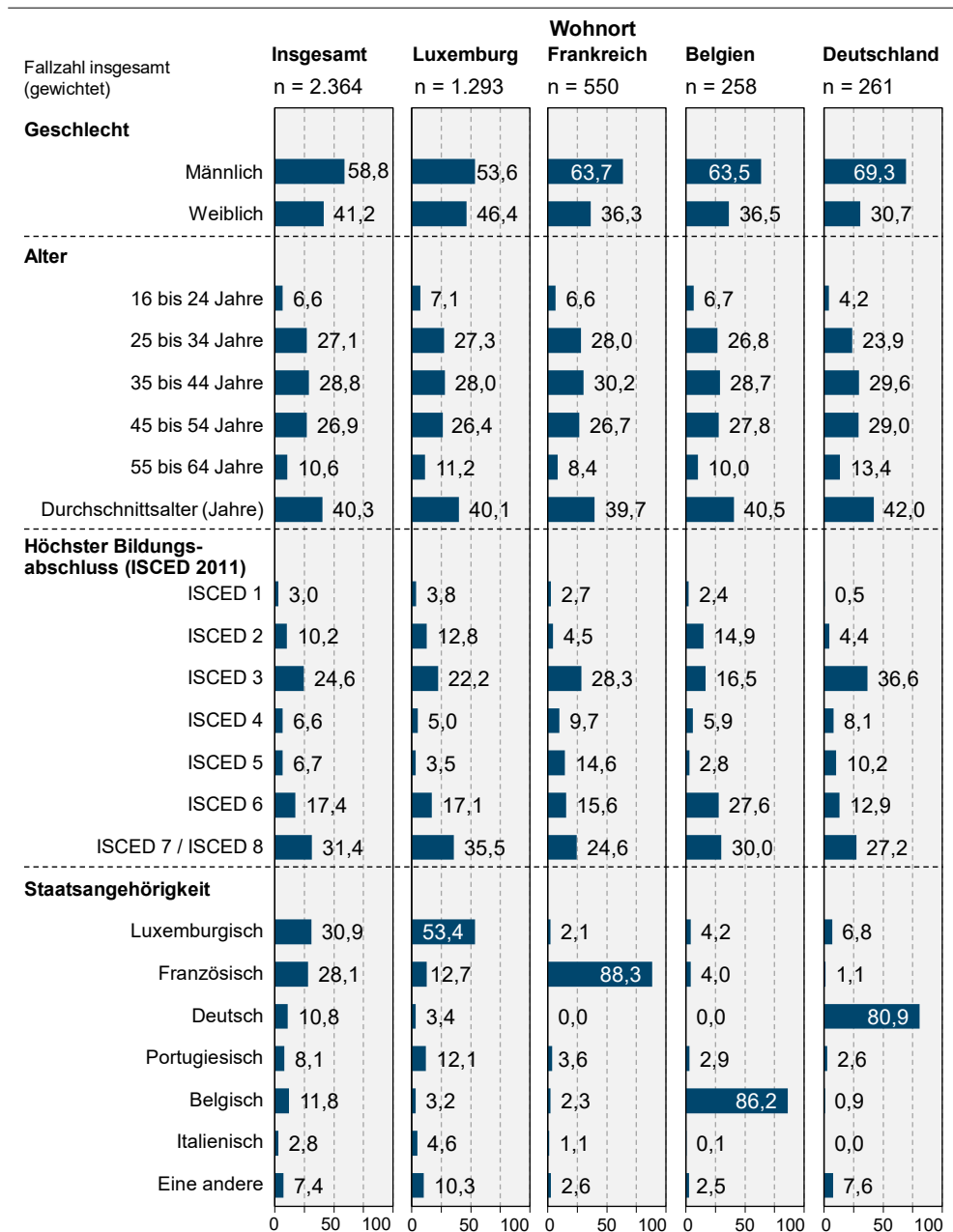
Das Bildungsniveau³ der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeichnet sich durch eine hohe Qualifikationsstruktur aus. Nur etwa 13 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb des 3. ISCED-Bildungsniveaus. Die Mehrheit der Luxemburger Beschäftigten hat dagegen mit 49 Prozent entweder einen Hochschulabschluss (ISCED 6, 7 oder 8) oder mit 25 Prozent eine Hochschulreife bzw. eine berufliche Ausbildung (ISCED3) erlangt. Weitere 13 Prozent haben entweder eine Ausbildung an einer Fachschule (ISCED 4) oder eine Meister- oder Techniker Ausbildung (ISCED 5) absolviert. Insgesamt hat sich das ohnehin schon hohe Bildungsniveau in Luxemburg im Vergleich zu den Vorjahresehebungen noch einmal etwas verbessert, was sich insbesondere im Rückgang des ISCED-3-Anteils (2017: 37 Prozent, 2018: 32 Prozent, 2019: 28 Prozent) und dem Anstieg der ISCED-Stufen 6, 7 und 8 erkennen lässt (2017: 36 Prozent, 2018: 41 Prozent, 2019: 46 Prozent).

Das insgesamt gute Ausbildungsniveau der in Luxemburg heimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird durch die gut ausgebildeten Arbeitskräfte aus den Anrainerstaaten zusätzlich gestärkt. In den Pendlerströmen spiegeln sich die Besonderheiten der Arbeitskräfte wie auch der Ausbildungssysteme wider. So ist der Anteil der Beschäftigten mit Meister- oder Techniker Ausbildung (ISCED 5) aus Frankreich mit 15 Prozent überdurchschnittlich hoch und hat sich zudem gegenüber 2019 noch gesteigert (2019: 11 Prozent). Mehr als ein Drittel

³ Hinweise zur Zuordnung des höchsten Bildungsabschlusses nach ISCED 2011: Der höchste Bildungsabschluss wird für die 7. Befragungswelle der Quality of Work-Erhebung wieder auf Basis der International Standard Classification of Education (ISCED 2011) gebildet. ISCED 2011 wird als Grundlage für die internationale Vergleichbarkeit von Schulformen und Bildungsabschlüssen herangezogen. Für QoW 2020 werden analog zur Vorjahresehebung die erhobenen Bildungsabschlüsse den internationalen Bildungsstufen nach folgendem Schema zugeordnet: ISCED 1 Primarbereich: kein Abschluss, ein Grundschul- oder Primarschulabschluss; ISCED 2 Sekundarbereich I: ein Sekundarschulabschluss (z.B. Hauptschulabschluss, Realschulabschluss o.ä.); ISCED 3 Sekundarbereich II: eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur oder ähnliches, eine berufliche Ausbildung; ISCED 4 Postsekundärer, nicht tertiärer Bereich: eine Fachschulausbildung; ISCED 5 Kurzes tertiäres Bildungsprogramm: eine Meister- oder Techniker Ausbildung; ISCED 6 Bachelor bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Bachelor); ISCED 7 Master bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Master, Diplom); ISCED 8 Promotion: eine Promotion.

(37 Prozent) der Einpendler aus Deutschland haben als höchsten Bildungsabschluss das Abitur bzw. die Hochschulreife. Aus Belgien haben dagegen mehr als die Hälfte der Einpendler eine Hochschulausbildung (58 Prozent ISCED 6, 7 bzw. 8), in Frankreich und Deutschland 40 Prozent und in Luxemburg 53 Prozent. Der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte (ISCED 4) liegt in einem Bereich von 5 (Luxemburg) bis 10 Prozent (Frankreich).

Übersicht 2 Struktur der Beschäftigten Luxemburgs



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitskräfte zum Ausdruck. Lediglich 31 Prozent der Beschäftigten besitzen die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Etwas mehr als ein Viertel hat die französische (28 Prozent), 8 Prozent haben die portugiesische und je etwas mehr als ein Zehntel haben die deutsche (11 Prozent) oder die belgische (12 Prozent) Staatsangehörigkeit. Rund 3 Prozent sind von italienischer Nationalität; die restlichen 7 Prozent gehören anderen Nationen an.

Die Pendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland haben jeweils zu hohen Anteilen auch die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem sie wohnen. So besitzen 81 Prozent der Pendler aus Deutschland auch die deutsche Staatsangehörigkeit und 86 Prozent der aus Belgien einpendelnden Beschäftigten die belgische Nationalität. Bei den in Frankreich wohnenden Beschäftigten mit französischer Staatsangehörigkeit sind die Anteile mit 88 Prozent noch etwas höher. Dementsprechend gibt es auch bei den Einpendlern Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Euregio. Ein Beispiel sind die 12 Prozent der Portugiesen, die in Luxemburg wohnen und arbeiten, oder auch die 7 Prozent der Luxemburger, die in Deutschland wohnen, zum Arbeiten aber nach Luxemburg pendeln. Im Großraum um Luxemburg sind demnach Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen (weiteres dazu in Kap. 7.1).

1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnisse

In ihrer Hauptbeschäftigung sind die Beschäftigten Luxemburgs zu 88 Prozent als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beschäftigt und zu 11 Prozent in einem Beamtenverhältnis. Zwischen den Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich die berufliche Stellung nur geringfügig. Ein Unterschied besteht allerdings in Abhängigkeit von der Staatsangehörigkeit (vgl. Übersicht 3). Ähnlich wie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind auch die Beschäftigten mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit häufiger als Beamte angestellt als ausländische Beschäftigte. Ein Drittel der Luxemburger steht in einem Beamtenverhältnis. Bei ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 0 Prozent (Portugiesen) und 4 Prozent (Italiener).

Übersicht 3 Berufliche Stellung

	Fallzahl (gewichtet)	Berufliche Stellung			
		Arbeitnehmer/in Angestellte/r	Beamte	Freie Mitarbeiter/in	Mithelfende Familienangehörige
<i>Anteile in Prozent der Fallzahl¹⁾</i>					
Insgesamt	2.364	88,4	11,4	0,1	0,0
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	691	66,8	33,0	-	0,1
Französisch	634	97,6	2,4	-	-
Deutsch	362	99,0	0,7	0,3	-
Portugiesisch	112	98,9	0,0	1,1	-
Belgisch	375	98,1	1,9	-	-
Italienisch	40	95,6	4,4	-	-
Eine andere	148	98,4	1,6	-	-

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

1) An 100 % Fehlende: „keine Angabe“

Der Arbeitsvertrag der meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg ist unbefristet (95 Prozent). Lediglich 3 Prozent geben an, in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Andere Vertragsformen wie Zeitarbeitsverhältnisse oder ähnliche Vertragskonstellationen sind in Luxemburg sehr selten aufzufinden. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen und den restlichen Kohorten. Lässt sich für die Befragten ab 25 Jahren nahezu vollständig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausweisen (94 bis 98 Prozent), sind nur 74 Prozent der 16- bis 24-Jährigen unbefristet angestellt. Im europäischen Vergleich ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Luxemburg vergleichsweise niedrig. Dies liegt vermutlich in erster Linie daran, dass die Befristung an ganz konkrete Bedingungen wie z.B. Abwesenheitsvertretungen geknüpft sein muss.⁴

⁴ Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit rund 13 Prozent deutlich höher als in Luxemburg. Siehe http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=de (Stand 2. Quartal 2020). Die höheren Werte bei der Befristung in den Eurostat-Daten im Vergleich zum QoW erklären sich dabei aus der unterschiedlichen Grundgesamtheit. Im QoW werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 10 Stunden Arbeit pro Woche erfasst. Bei Eurostat werden dagegen auch Beschäftigte mit geringeren Arbeitszeiten mit einbezogen.

Tätigkeitsgruppen

In welchen Berufen sind die Beschäftigten in Luxemburg tätig? Eine Antwort darauf geben die Berufsangaben der befragten Personen. Sie wurden nach *International Standard Code of Occupation (ISCO)*⁵ erhoben und verschlüsselt.

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. Korrespondierend mit dem weiteren Anstieg des Qualifikationsniveaus sind 2020 38 Prozent der Beschäftigten, und damit noch mehr als in den vergangenen Jahren (2017: 28 Prozent, 2018: 31 Prozent, 2019: 35 Prozent) in einem akademischen Beruf tätig. Etwas mehr als ein Fünftel der Arbeitnehmerschaft (22 Prozent) arbeitet auf dem Qualifikationsniveau Meister, Techniker und gleichrangige Berufe. 8 Prozent üben einen Dienstleistungsberuf im Verkauf, bei Banken, Versicherungen oder im Gastgewerbe aus. Ebenfalls 8 Prozent gehen einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. Neben dem dominierenden Dienstleistungssegment ist der produzierende Sektor relativ klein dimensioniert und nimmt weiter ab. Waren in den letzten 3 Jahren noch rund 12 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Handwerksberufen tätig, sind es in diesem Jahr nur noch 8 Prozent. Auch bei der Tätigkeit als Anlagen- oder Maschinenbediener bzw. Monteur sank der Anteil über die Jahre auf 4 Prozent. Als Hilfskräfte sind weiterhin nur 3 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

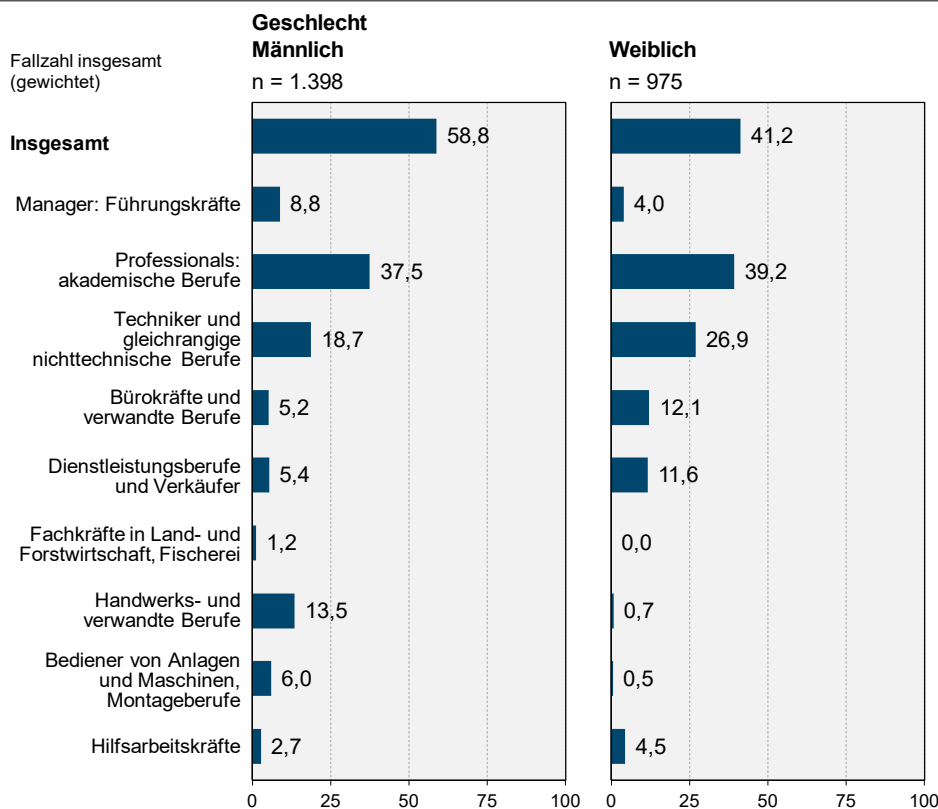
Eine Differenzierung zwischen den in Luxemburg wohnhaften Arbeitskräften und den Einpendlern der Grenzregionen macht die Unterschiede in Bezug auf die Berufsstruktur deutlich. Im Bereich der akademisch gebildeten Professionals stechen vor allem die Einpendler aus Belgien sowie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten heraus. Zwei Fünftel dieser beiden Gruppen arbeiten jeweils im genannten Berufssegment. Im Vergleich zu den anderen Wohnorten liegen die Einpendler aus Deutschland dagegen mit dem höchsten Anteil an Bürokräften vorn (13 Prozent).

⁵ Hinweise zur ISCO-Codierung: Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinn generieren. ISCO-08 ist ein international einsetzbares Instrument, das für alle industriellen und postindustriellen Gesellschaften anwendbar ist und für diese Vergleichbarkeit bietet (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Bei infas verläuft der Codierprozess regelhaft als mehrstufiges Codierverfahren mit Gegenprüfung. Vor der Codierung wurden die fremdsprachigen Angaben zunächst übersetzt. Der Prozess der Erstcodierung besteht aus zwei Teilschritten: einer maschinellen Vorcodierung sowie einer manuellen Vercodung. In der Regel erfolgt für alle Nennungen eine blinde Zweitcodierung. Abweichungen zwischen Erst- und Zweitcodierung werden in einem dritten Überarbeitungsschritt entschieden. Abschließend werden die Richtigkeit der Codes sowie die Einhaltung der Codevergaberegeln geprüft.

Berufsstruktur von Frauen und Männern

Auch bei der Betrachtung der Berufsstruktur von Frauen und Männern fallen einige offensichtliche Unterschiede ins Auge. So ist in Luxemburg der Anteil an Führungskräften und Managern unter den erwerbstätigen Männern rund doppelt so hoch wie der Anteil der erwerbstätigen Frauen (vgl. Übersicht 4). Die Anteile im Bereich der Dienstleistungsberufe bzw. Verkaufstätigkeiten sind in Bezug auf die Geschlechter wieder auseinandergeschieden. 2019 waren noch rund 7 Prozent der Männer in diesem Berufssegment tätig und 10 Prozent der Frauen. In diesem Jahr gehen dagegen nur 5 Prozent der Männer, aber 12 Prozent der Frauen einem Beruf in dieser Gruppe nach. Bei den Handwerks- und Industrieberufen gab es nahezu keine Veränderungen, sodass diese weiterhin klar männerdominiert sind, wenngleich der Anteil der Beschäftigten in diesen Berufen in den letzten Jahren insgesamt zurückgegangen ist (siehe oben).

Übersicht 4 Berufsstruktur von Männern und Frauen



Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: keine und nicht codierbare Angaben

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

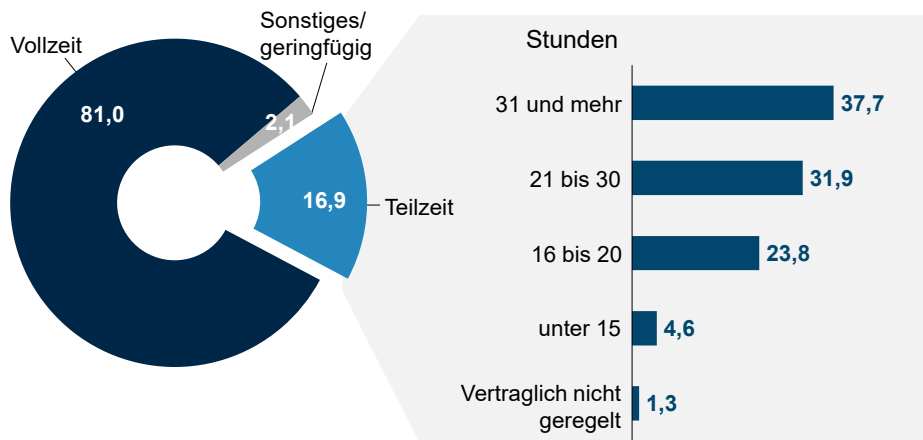
2 Arbeitszeit

2.1 Arbeitszeitmodelle und -regelungen

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (81 Prozent) befindet sich in Vollzeitbeschäftigung. Lediglich 19 Prozent der in Luxemburg Berufstätigen arbeiten in Teilzeit oder in einer sonstigen Beschäftigung (vgl. Übersicht 5). International betrachtet, liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne Einpendler/frontaliers) leicht über dem Durchschnitt der Europäischen Union (18 Prozent).⁶

Von den 17 Prozent der Beschäftigten, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, arbeiten 38 Prozent formal 31 oder mehr Wochenstunden, 32 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von 21 bis 30 Stunden und 24 Prozent geben eine vereinbarte Anzahl von 16 bis 20 Stunden an. Lediglich rund 5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit.

Übersicht 5 Arbeitsverhältnis – vertragliche Arbeitszeit



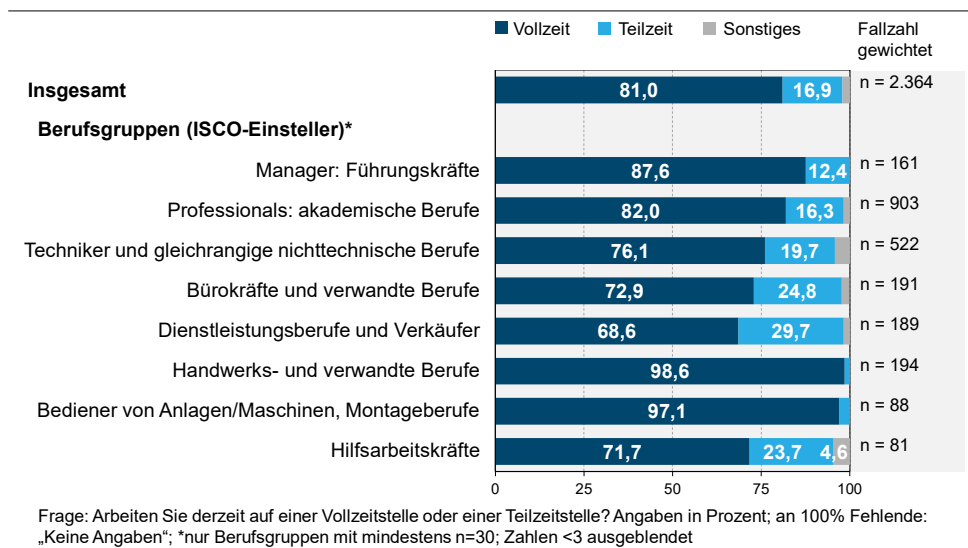
Angaben in Prozent; Basis: 2.364 Befragte; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

⁶ Siehe <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0>, Stand: 2020, inklusive GB.

Die Vollzeitbeschäftigung stellt damit den Normalfall in Luxemburg dar. Es gibt allerdings deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung nach einzelnen Berufsgruppen (vgl. Übersicht 6). Während bei Handwerkern und Anlagenführern bzw. Monteuren die Teilzeitstellen mit Anteilen zwischen 1 und 3 Prozent eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Hilfsarbeitskräften, Büroarbeitskräften und in Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich stark vertreten. Diese Arbeitszeitstrukturen erweisen sich als im Zeitverlauf stabil; die Änderungen gegenüber dem Vorjahr sind marginal.

Übersicht 6 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit I



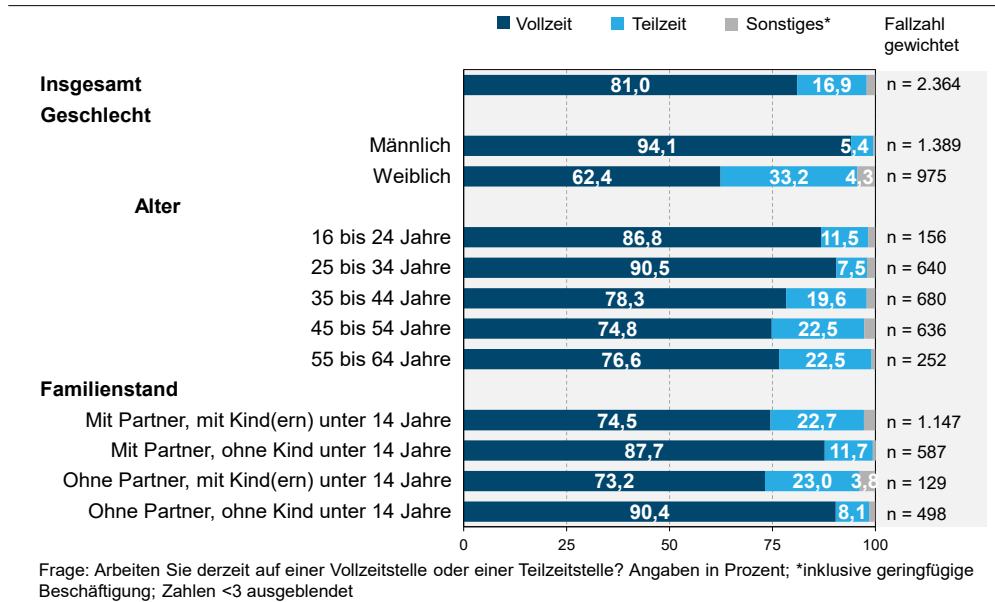
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Berufstätige Frauen und Männer in Luxemburg verbringen unterschiedlich viel Zeit mit ihrer Erwerbstätigkeit. 94 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg haben eine Vollzeitzeitstelle, aber nur 62 Prozent der Frauen (vgl. Übersicht 7). Ein Drittel der Frauen arbeitet also in Teilzeit, wesentlich häufiger als Männer mit nur rund 5 Prozent. Teilzeitarbeit ist und bleibt in diesem Sinne „weiblich“ und hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert.

Vollzeitbeschäftigung ist zudem im Vergleich zu den anderen Altersgruppen, bei denen nur etwas mehr als drei Viertel in Vollzeit beschäftigt sind, besonders stark bei den zwei jüngsten Alterskohorten (87 bis 91 Prozent) anzutreffen. Unterschiede zeigen sich des Weiteren auch, wenn Kinder unter 14 Jahren mit im Haushalt leben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Kinder sind mit rund 88 (mit Partner) bis 90 Prozent (ohne Partner) Vollzeit erwerbstätig, wohingegen insbesondere Personen mit einem oder mehr Kindern zu rund 73 bis 75 Prozent Vollzeit erwerbstätig sind.

Übersicht 7 Vollzeit-/Teilzeittätigkeit II

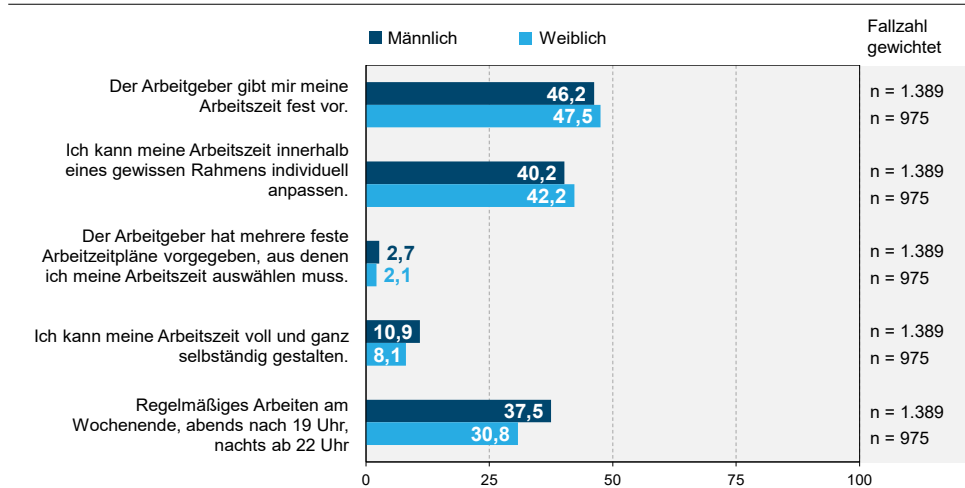


Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Neben den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gibt es in Luxemburg auch unterschiedliche Regelungen zur Arbeitszeit, wobei die Beschäftigten praktisch zu gleichen Anteilen nach fest vorgegebenen Zeiten (47 Prozent) arbeiten oder ihre Arbeitszeit in gewissem Umfang individuell anpassen können (41 Prozent). Weitere 10 Prozent haben die Möglichkeit, über ihre Arbeitszeit vollständig frei zu entscheiden. Noch weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (3 Prozent) können ein Modell aus mehreren vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen. Zwischen den Geschlechtern gibt es kaum Unterschiede – abgesehen von der Arbeit zu atypischen Zeiten, bspw. abends, nachts oder am Wochenende. Zu diesen Zeiten arbeiten anteilig mehr Männer als Frauen (vgl. Übersicht 8). Die Entscheidungsfreiheiten nehmen des Weiteren mit steigendem Qualifikationsniveau, und damit auch mit höherem Berufsniveau, zu. So haben Beschäftigte, die nur über einen Schulabschluss auf ISCED-Niveau 1 bis 4 verfügen, zu 66 bis 80 Prozent feste Arbeitszeiten. Personen mit einem Abschluss, der sich bei ISCED 6 einordnen lässt, arbeiten dagegen nur zu 40 Prozent in fixierten Arbeitszeitstrukturen und unter den Beschäftigten mit einem Bildungsniveau über ISCED 6 hat nur rund jeder Fünfte (22 Prozent) feste Arbeitszeiten. Analog dazu ist die wöchentliche Arbeitszeit nur für 15 Prozent der Führungskräfte und 31 Prozent der Professionals (akademische Berufe) fest geregelt. Bei den Bedienten von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren und bei den Handwerkern sind es dagegen fast neun Zehntel.

Übersicht 8 Regelungen zur Arbeitszeit



Angaben in Prozent; Basis: 2.364 Befragte

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

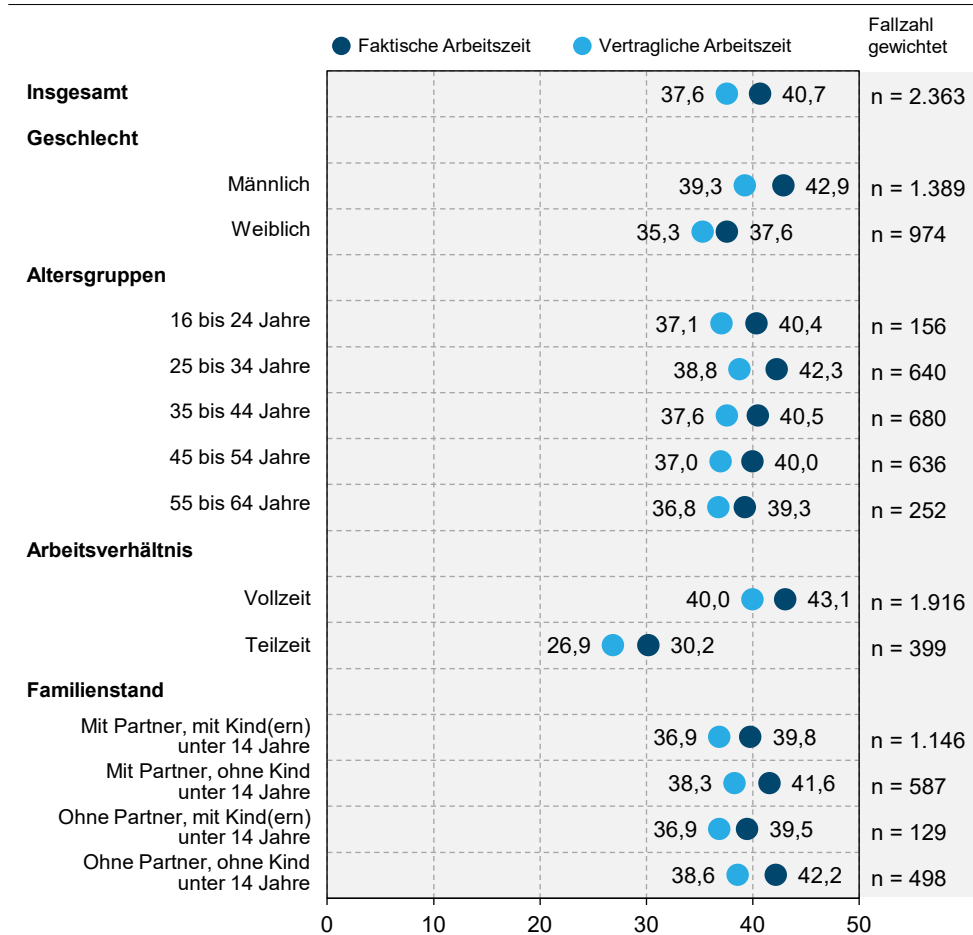


2.2 Volumen der Arbeitszeit

Insgesamt arbeiten 56 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs faktisch, d.h. unabhängig von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, 40 oder weniger Wochenstunden. In Deutschland stellt sich dieses Verhältnis ähnlich dar (vgl. Seifert 2014). Die faktische Arbeitszeit weicht erwartungsgemäß von den vertraglich vereinbarten Zeiten ab. Während die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Befragten durchschnittlich bei 37,6 Stunden liegt, beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt auf 40,7 Stunden pro Woche (vgl. Übersicht 9) und liegt damit rund 3 Stunden höher als vereinbart.⁷ In Luxemburg leisten Männer mit einem Durchschnittswert von 42,9 Stunden rund 5 Stunden mehr Arbeitszeit als Frauen. Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich die Mittelwerte für beide Geschlechter damit – genau wie der Gesamtdurchschnitt – nur marginal verändert.

⁷ Dieser Wert ist mit dem Arbeitszeitvolumen in Deutschland vergleichbar, obwohl dort die vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei 35 Stunden und die tatsächliche Arbeitszeit bei rund 39 Stunden liegt (vgl. BAuA 2018a).

Übersicht 9 Faktische und vertragliche Arbeitszeit



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

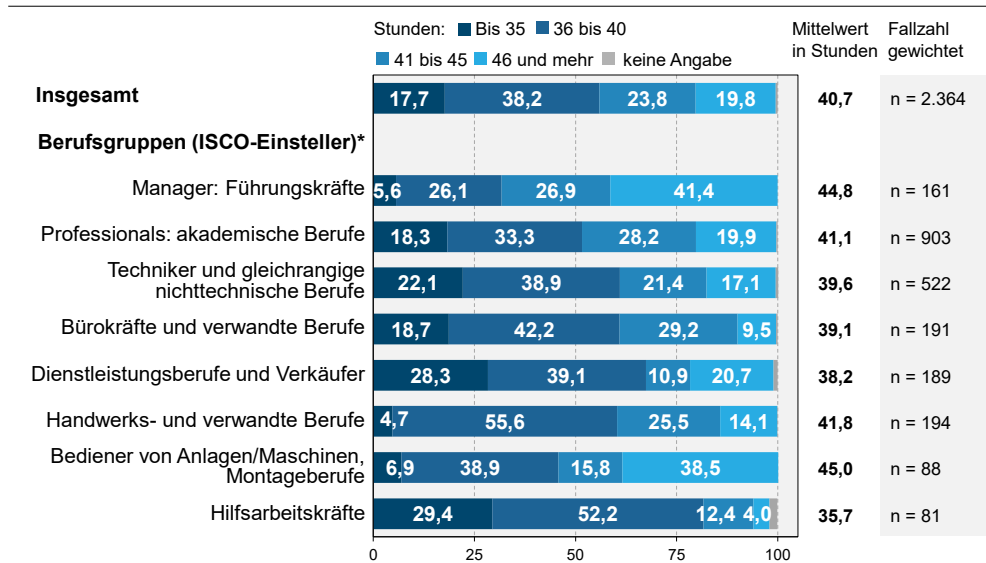
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten (vgl. Übersicht 10). So zeichnen sich weiterhin insbesondere Manager und Führungskräfte sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Monteure durch eine vergleichsweise lange Arbeitszeit aus (durchschnittlich 45 Stunden pro Woche). 68 Prozent der Manager haben faktische Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, über zwei Fünftel (41 Prozent) geben wöchentliche Arbeitszeiten von über 46 Stunden an. Aber auch Anlagenbediener (54 Prozent) sowie Professionals in akademischen Berufen (48 Prozent) arbeiten zu nennenswerten Teilen 41 oder mehr Stunden in der Woche. Unterhalb des Durchschnitts aller luxemburgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegen sich dagegen vor allem Bürokräfte und im Dienstleistungssegment Beschäftigte mit Anteilen von 32 bis 39 Prozent, die 41 Stunden und mehr arbeiten. Die unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in einigen Berufsgruppen kommen in erster Linie durch den höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung zustande. Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 43 Wochenstunden als faktische Arbeitszeit angeben, liegt der Durchschnitt bei Teilzeitstellen bei 30 Stunden. Die

tatsächliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte unterscheidet sich damit kaum von den abhängig Beschäftigten in Deutschland. Dagegen ist die Stundenanzahl von Teilzeitbeschäftigten in Luxemburg deutlich höher als bei deutschen Teilzeitkräften (24 Stunden, vgl. BAuA 2018a).

Übersicht 10 Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe



Frage: Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein. Angaben in Prozent; Zahlen <3 ausgeblendet; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



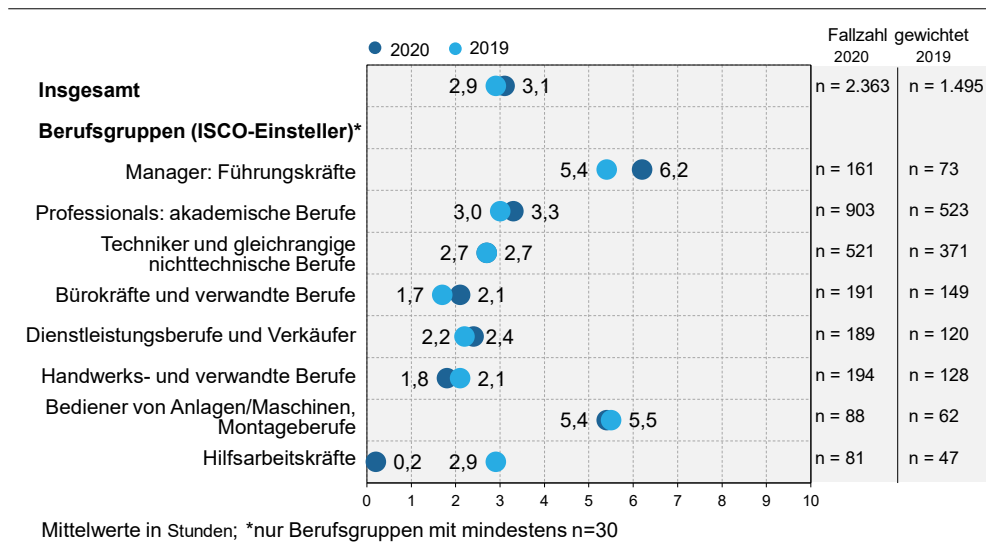
Grundsätzlich arbeitet etwas mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Arbeitnehmer-schaft Luxemburgs mehr als vertraglich vereinbart. Gerade Führungskräfte mit im Durchschnitt 6,2 Überstunden und Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure mit 5,4 Überstunden pro Woche sind von Mehrarbeit besonders betroffen (vgl. Übersicht 11). Bürokräfte (2,1 Überstunden) sowie Handwerker (1,8 Überstunden) und in Dienstleistungsberufen Tätige (2,4 Überstunden) müs-sen dagegen weniger Überstunden leisten. Analog zu den Ergebnissen der Berufsdifferenzierung geben vor allem Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten (5,3 Überstunden) Mehrarbeit an – im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in eine feste Arbeitszeitstruktur eingebunden sind (2,3 Über-stunden). Im Vergleich zu den Vorjahren stellt sich die Gesamtzahl der Über-stunden mit durchschnittlich 3,1 geringfügig höher dar (2018: 2,7 Stunden, 2019: 2,9).⁸

Ergänzend wurde gefragt, wie viele Stunden sie gerne arbeiten würden, wenn sie weiterhin ihren Lebensunterhalt mit dieser Arbeit verdienen müssen. Die

⁸ Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden liegt demzufolge in Luxemburg etwa eine Stunde unter dem Überstun-dendurchschnitt in Deutschland (BAuA 2018a).

durchschnittlich gewünschte Anzahl an Wochenstunden liegt bei 35,5 Stunden. Rund 65 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet den Ergebnissen zufolge mehr, als sie es eigentlich wollen. Deutlich weniger (7 Prozent) würden dagegen gerne mehr arbeiten und weniger als ein Drittel (27 Prozent) ist mit der Arbeitszeit zufrieden.

Übersicht 11 Mehrarbeit nach Berufsgruppen



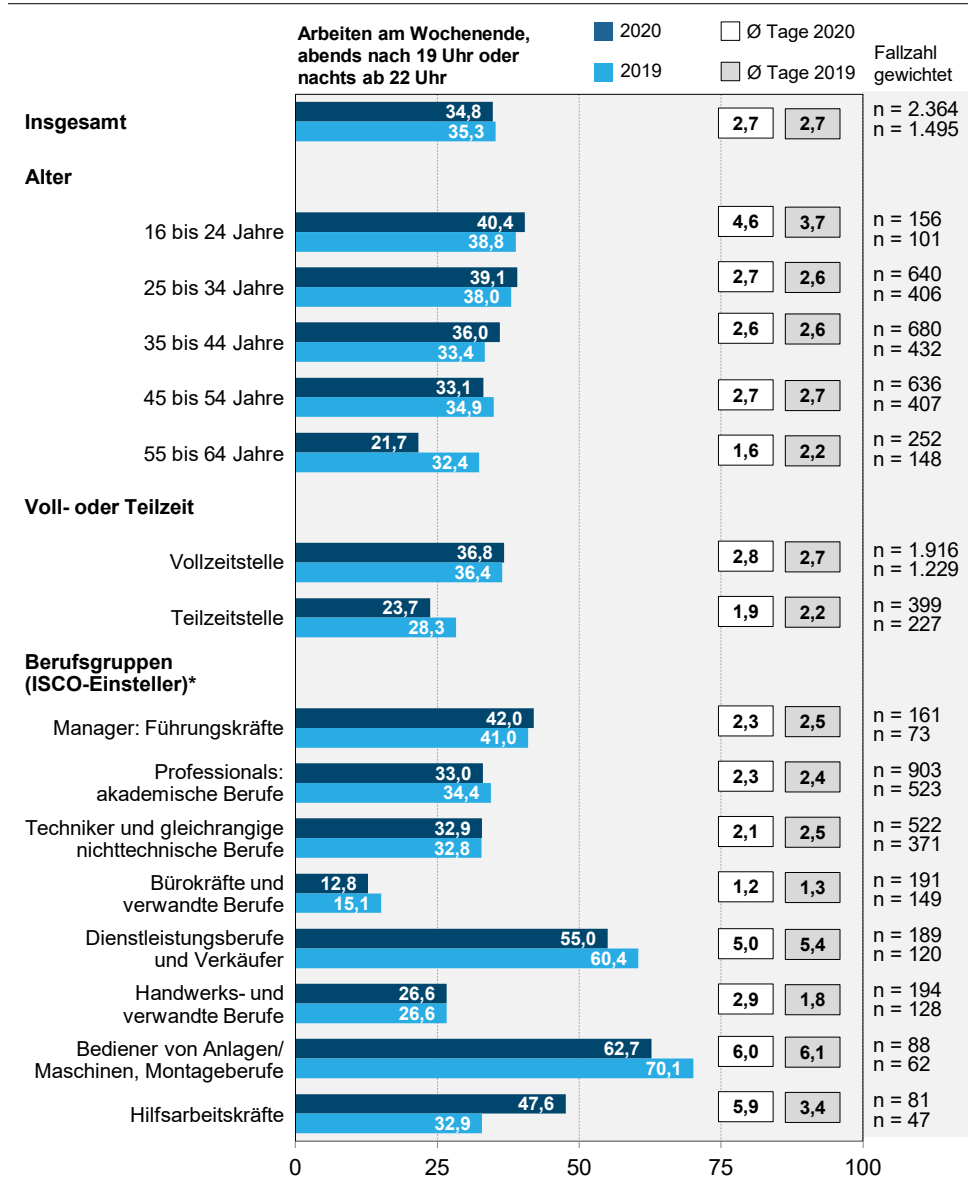
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Neben dem Arbeitszeitvolumen prägt auch die Verteilung bzw. Lage der Arbeitszeit den Alltag der Beschäftigten entscheidend. Etwas mehr als ein Drittel (35 Prozent) arbeitet am Wochenende bzw. abends oder nachts ab 19.00 Uhr (vgl. Übersicht 12). Auf jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in Luxemburg entfallen dabei pro Monat 2,7 Stunden dieser atypischen Arbeitszeiten. Unter den Beschäftigten mit Arbeit am Wochenende oder am Abend/in der Nacht arbeiten jeweils 30 Prozent 1 bis 3 Tage und 4 bis 7 Tage zu diesen Arbeitszeiten. 17 Prozent arbeiten des Weiteren mehr als 15 Tage im Monat am Wochenende oder abends/nachts.

Für die Arbeit am Wochenende bzw. abends oder nachts sind auch Unterschiede nach Berufsgruppen erkennbar. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure (6,0 Tage) und Angestellte in Dienstleistungsberufen bzw. Verkäuferinnen und Verkäufer (5,0 Tage) arbeiten durchschnittlich deutlich mehr Stunden an atypischen Arbeitstagen bzw. -zeiten als Handwerker (2,9 Tage) oder Bürokräfte (1,2 Tage). Darüber hinaus arbeiten jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 16 und 24 Jahren mehr Tage am Wochenende bzw. abends oder nachts (4,6Tage) als ältere Beschäftigte (1,6 bis 2,7 Tage). Dabei arbeiten aber auch 18 Prozent der 16- bis 24-Jährigen in Dienstleistungs- oder Verkaufsberufen – bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen nur jeweils 5 bis 9 Prozent.

Übersicht 12 Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit



Frage: Wie viele Tage im Monat arbeiten Sie abends ab 19 Uhr, oder nachts ab 22 Uhr oder am Wochenende? Angaben in Prozent; Mittelwerte nur für Personen mit Arbeitszeiten am Wochenende, abends nach 19 Uhr oder nachts ab 22 Uhr dargestellt; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

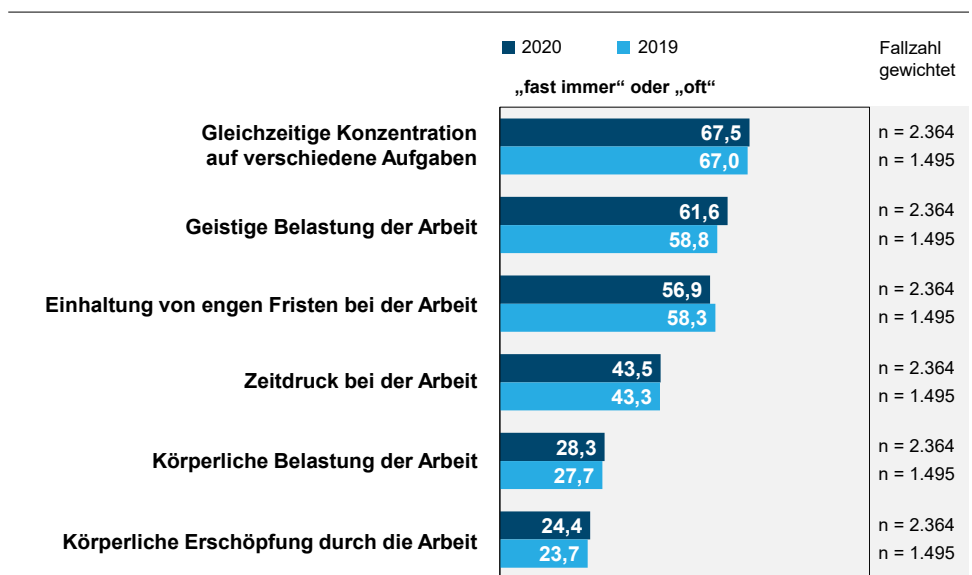
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

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

3.1 Umgebungsfaktoren und -risiken am Arbeitsplatz

Arbeit ist mit unterschiedlichen Anforderungen an körperlichen und mentalen Einsatz verbunden. Wichtige Beanspruchungs- und Belastungsmomente der Luxemburger Beschäftigten sind in Übersicht 13 zusammengefasst.

Übersicht 13 Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit



Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“, „selten“ und „nie“

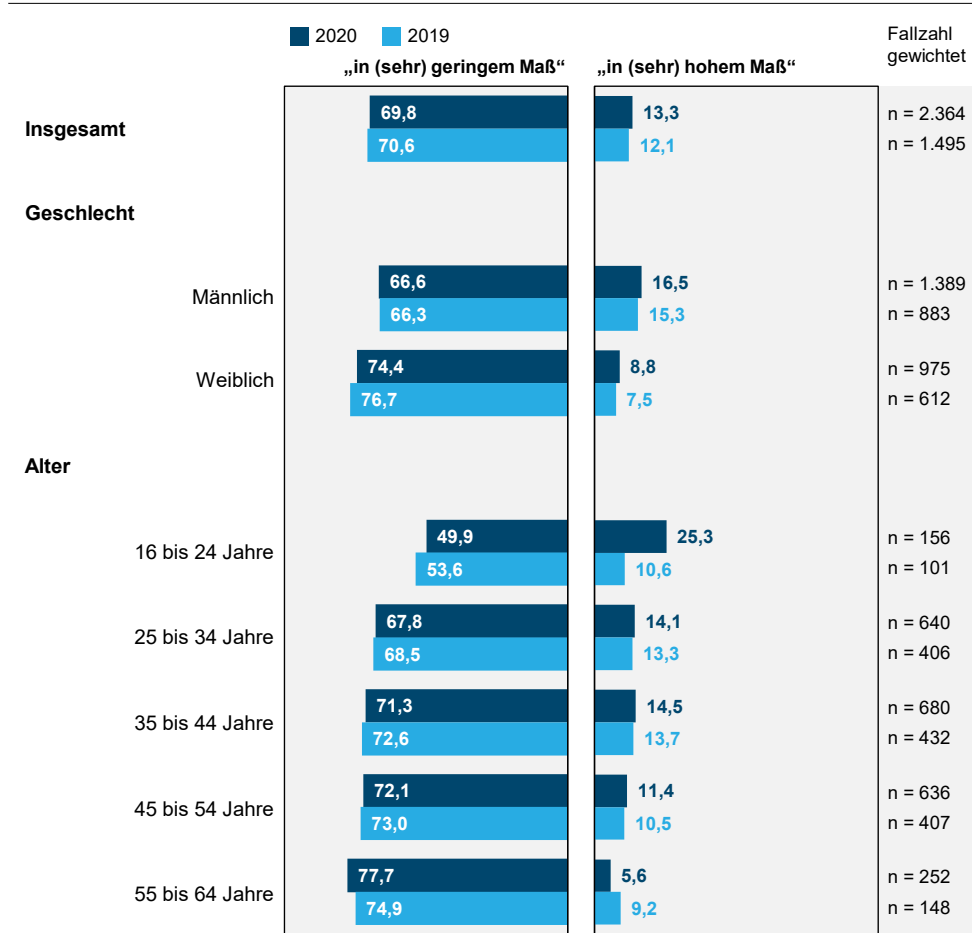
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Körperliche Anforderungen

Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (28 Prozent) geben 2020 an, „fast immer“ oder „oft“ durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Nach wie vor berichten besonders jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einer Belastung in diesem Ausmaß (60 Prozent) – wobei sich dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesteigert hat (2019: 46 Prozent). Auch im Hinblick auf das Arbeitszeitmodell unterscheidet sich die körperliche Belastung der Beschäftigten in Luxemburg. Besonders Personen mit festen Arbeitszeiten sowie mit mehreren auswählbaren Arbeitszeitplänen fühlen sich häufig körperlich belastet (48 und 45 Prozent). Befragte mit flexiblen Arbeitszeiten oder mit Arbeitszeiten mit gewissen Spielräumen (beispielsweise Gleitzeit) fühlen sich dagegen sehr viel seltener körperlich belastet (9 bis 11 Prozent).

Wie bereits gezeigt (vgl. Kapitel 2.1, insb. Übersicht 6), korrespondieren die Arbeitszeitmodelle mit bestimmten Berufsgruppen. Dementsprechend geben auch 74 Prozent aus der Berufsgruppe Handwerk an, regelmäßig körperlicher Belastung ausgesetzt zu sein. Vergleichbar hohe Anteile gibt es auch bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen (64 Prozent) und Hilfsarbeitskräften (68 Prozent). Bei diesen Berufsgruppen herrschen fest fixierte Arbeitszeitmodelle vor. Im Gegensatz dazu fühlen sich besonders Führungskräfte (6 Prozent) und Beschäftigte in akademisch geprägten Berufen (9 Prozent), die häufig mehr Freiheiten in der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeit haben, größtenteils nicht körperlich belastet.

Übersicht 14 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Unfall- und Verletzungsgefahr

Im Allgemeinen sehen rund 13 Prozent der Befragten eine hohe oder sehr hohe Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz. Dieser Wert ist im Vergleich zum letzten Jahr konstant (vgl. Übersicht 14).

Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (28 Prozent) geben 2020 an, „fast immer“ oder „oft“ durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Nach wie vor berichten besonders jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einer Belastung in diesem Ausmaß (60 Prozent) – wobei sich dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesteigert hat (2019: 46 Prozent). Auch im Hinblick auf das Arbeitszeitmodell unterscheidet sich die körperliche Belastung der Beschäftigten in Luxemburg. Besonders Personen mit festen Arbeitszeiten sowie mit mehreren auswählbaren Arbeitszeitplänen fühlen sich häufig körperlich belastet (48 und 45 Prozent). Befragte mit flexiblen Arbeitszeiten oder mit Ar-

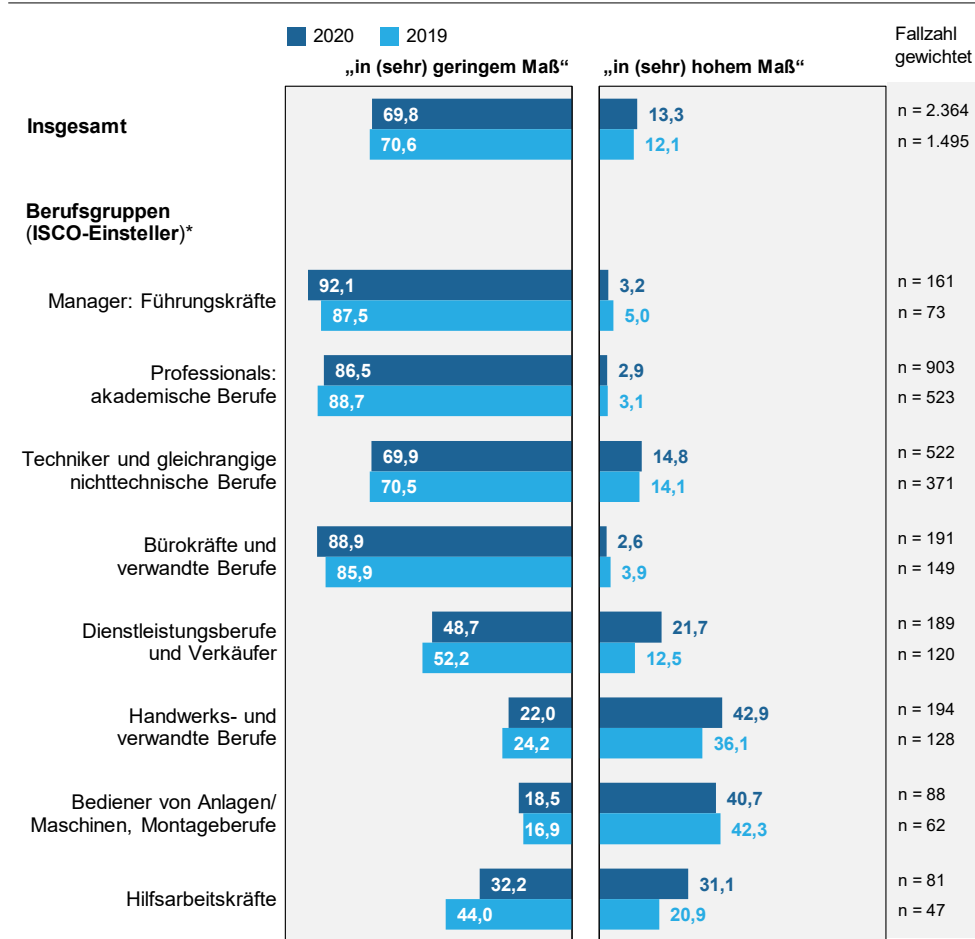
beitszeiten mit gewissen Spielräumen (beispielsweise Gleitzeit) fühlen sich dagegen sehr viel seltener körperlich belastet (9 bis 11 Prozent).

Wie bereits gezeigt (vgl. Kapitel 2.1, insb. Übersicht 6), korrespondieren die Arbeitszeitmodelle mit bestimmten Berufsgruppen. Dementsprechend geben auch 74 Prozent aus der Berufsgruppe Handwerk an, regelmäßig körperlicher Belastung ausgesetzt zu sein. Vergleichbar hohe Anteile gibt es auch bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen (64 Prozent) und Hilfsarbeitskräften (68 Prozent). Bei diesen Berufsgruppen herrschen fest fixierte Arbeitszeitmodelle vor. Im Gegensatz dazu fühlen sich besonders Führungskräfte (6 Prozent) und Beschäftigte in akademisch geprägten Berufen (9 Prozent), die häufig mehr Freiheiten in der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeit haben, größtenteils nicht körperlich belastet.

Übersicht 14). Im Speziellen geben Männer mit 17 Prozent fast doppelt so häufig ein hohes oder sehr hohes Maß von Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz an als Frauen (9 Prozent).

Mehr als zwei Drittel aller Befragten (70 Prozent) sind nach eigenen Angaben nur einem (sehr) geringen Unfall- oder Verletzungsrisiko an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt. Dies zeigt sich vor allem bei Personen mit einem sehr hohen Bildungsniveau (ISCED 7 und 8: 91 Prozent) bzw. bei Beschäftigten, die in einem akademisch geprägten Beruf oder als Führungskraft tätig sind (92 und 87 Prozent, vgl. Übersicht 15). Aber auch von den Bürokräften, die größtenteils das Ausbildungsniveau ISCED 3 aufweisen, geben rund 89 Prozent eine geringe Unfallgefahr am Arbeitsplatz an. Gefährdungsmomente werden häufig von bestimmten Arbeitnehmergruppen berichtet, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Das Unfallrisiko ist überproportional hoch bei Berufsgruppen mit ausgeprägten manuellen und körperlichen Tätigkeiten, insbesondere sind dies die Berufe im Handwerk sowie Maschinen- und Montageberufe.

Übersicht 15 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz II



Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

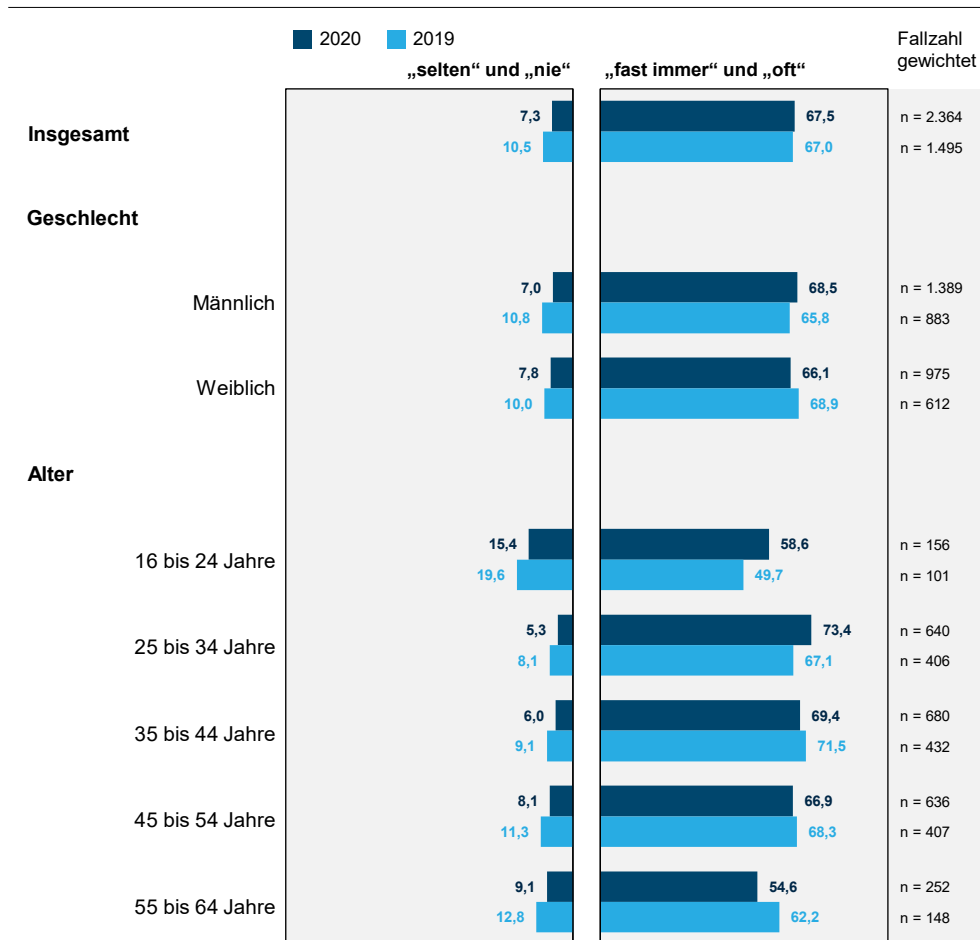
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Mentale Anforderungen und Multitasking

Im Vergleich zur körperlichen Belastung fühlen sich 2020 mehr als die Hälfte (62 Prozent) der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs „oft“ oder „fast immer“ geistiger Belastung ausgesetzt. Im Gegensatz zur körperlichen Belastung (54 Prozent) gibt ein sehr viel geringerer Teil der Befragten an, „nie“ oder nur „selten“ bei der Arbeit geistig belastet zu sein (9 Prozent). Besonders belastet durch geistige Anforderungen sind Führungskräfte (78 Prozent) sowie Professionals (67 Prozent). Dennoch ist auch in anderen Tätigkeitsfeldern eine geistige Belastung nicht unüblich, dazu gehören die Bedienung von Maschinen und Anlagen bzw. Montagberufe (62 Prozent), aber auch, am Ende der Belastungswerte, die Hilfsarbeitskräfte (43 Prozent) und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen (41 Prozent).

Aus der Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitstätigkeit erwachsen oftmals spezifische Belastungen oder Anforderungen. So geben 68 Prozent aller Befragten an, sich „oft“ oder „fast immer“ auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen, nur bei 7 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit „nie“ oder nur „selten“ zu (vgl. Übersicht 16). Männer geben etwas häufiger als Frauen an, sich auf verschiedene Aufgaben gleichzeitig konzentrieren zu müssen (69 gegenüber 66 Prozent) und Führungskräfte, Akademiker, Techniker und gleichrangige Berufe sowie generell Personen mit Vorgesetztenfunktion sind besonders stark von ‚Multitasking‘ betroffen. Dies erscheint als stabiler Befund der letzten 7 Jahre. Konstant ist auch das Ergebnis, dass der Anteil der von dieser Anforderung Betroffenen mit dem Umfang der faktischen Arbeitszeit wächst; in besonderem Maße dann, wenn die Wochenarbeitszeit die 40-Stunden-Grenze (74 Prozent) überschreitet. Allerdings müssen sich auch Beschäftigte mit einer geringeren täglichen Arbeitszeit größtenteils auf mehrere Aufgaben gleichzeitig konzentrieren (60 bis 61 Prozent).

Übersicht 16 Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



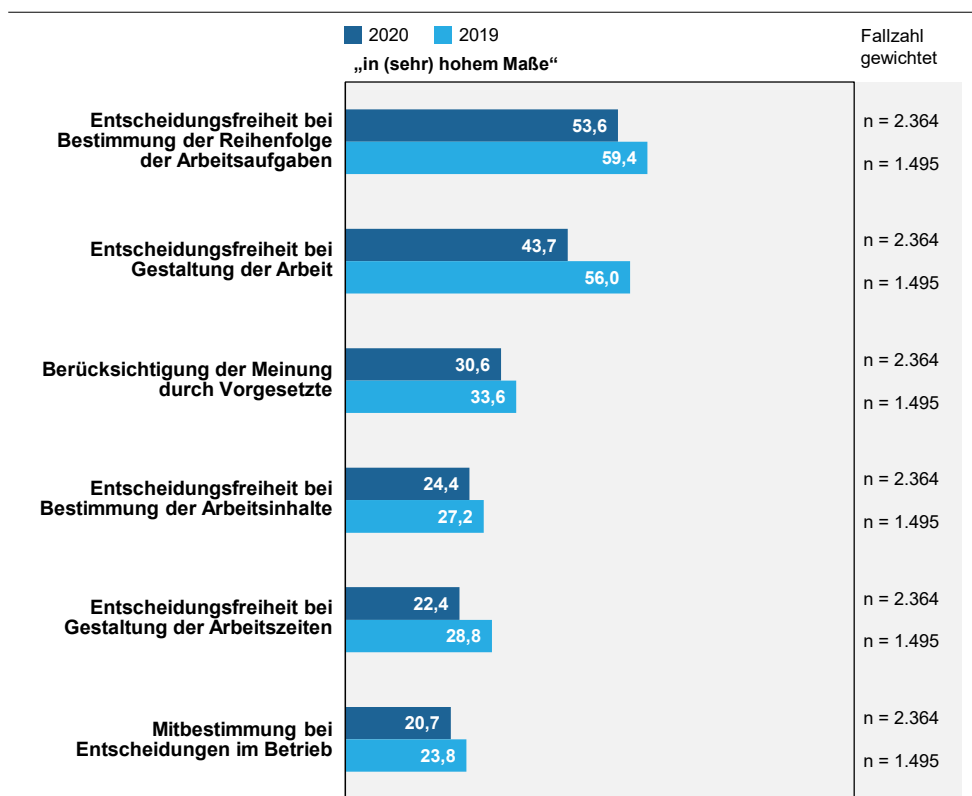
Handlungsspielräume

Die Arbeit abhängig Beschäftigter beinhaltet regelmäßig auch – in größerem oder kleinerem Umfang – eigene Gestaltungs- und Handlungsspielräume. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen sowohl über die Reihenfolge der Aufgabenerledigung als auch die Gestaltung der Arbeit. Beide Aspekte wurden im letzten Jahr von über der Hälfte aller Befragten als gegeben bewertet. In diesem Jahr sind aber die Anteile bei den Entscheidungsfreiheiten in Bezug auf die Arbeitsgestaltung auf 44 Prozent zurückgegangen (vgl. Übersicht 17). Gruppenspezifisch finden sich 2020 wie in den Vorjahren deutlich ausgeprägte Unterschiede. Vermutlich im Zusammenhang mit der beruflichen Position geben die Jüngsten deutlich seltener einen hohen Grad an Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit an. Nur 24 Prozent der 16- bis 24-Jährigen sind davon überzeugt, wohingegen es bei den anderen Alterskohorten durchgängig mehr als 40 Prozent

sind. Bei der Berufsgruppenbetrachtung sind vor allem Führungskräfte auffällig, die die Gestaltung (66 Prozent) sowie die Reihenfolge ihrer Arbeitsaufgaben (75 Prozent) „in (sehr) hohem Maß“ selbst bestimmen können. Dagegen sind Bediener von Maschinen bzw. Monteure (29 Prozent) und Hilfsarbeitskräfte (19 Prozent) häufiger nicht oder nur selten in der Lage, selbst darüber zu entscheiden, wie sie ihre Arbeit machen.

Entscheidungs- und Handlungsfreiräume finden aber offensichtlich dort ihre Grenzen, wo betriebliche Abläufe und Entscheidungsprozesse berührt sind. Nur rund ein Viertel der Befragten (24 Prozent) können ihre Arbeitsinhalte „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ selbst bestimmen. Die Arbeitszeiten können sogar nur von 22 Prozent aktiv mitgestaltet werden. Von Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten nur 21 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei können für alle Altersgruppen nur jeweils 5 bis 9 Prozent der Beschäftigten „in sehr hohem Maß“ bei Entscheidungen im Betrieb mitbestimmen.

Übersicht 17 Handlungsspielräume bei der Arbeit



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Soziale Beziehungen und Rückmeldungen zur Arbeit

Ein zentraler Aspekt, der die Qualität und die Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend beeinflusst, ist das kollegiale Umfeld (vgl. Übersicht 18). Im Zeitvergleich der 7 Erhebungsjahre 2014 bis 2020 zeigt sich, dass mindestens vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen oder sehr hohen Maß mit ihren Kollegen kooperieren – wenngleich ein leichter Rückgang in den letzten Jahren zu erkennen ist. Die direkte Zusammenarbeit ist aber auch 2020 praktisch der Normalfall, dabei besonders ausgeprägt bei den 16- bis 24-Jährigen (83 Prozent; ältere Jahrgänge zwischen 68-76 Prozent).

Unterstützung bei der Arbeit durch die Kollegen erfahren rund 55 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 14 Prozent sehen sich aber auch gering oder sehr gering durch die Kollegen unterstützt. Die Gruppe der 16- bis 24-Jährigen wird dabei häufiger „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ durch die Kollegen bei der Arbeit unterstützt (66 Prozent) als die anderen Altersgruppen (48 bis 60 Prozent).

Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Mittel, um das eigene Handeln zu überprüfen und ggf. zu korrigieren. Die Wahrnehmungen und Rückmeldungen des sozialen Umfelds helfen, das Selbst- und das Fremdbild zu überprüfen und ggf. Handlungsbedarf für eigene Korrekturen zu erkennen. Fehlende Rückmeldungen können zu Rollenunsicherheiten führen und begünstigen Konflikte. In der Erhebung wurde daher nach diesen Rückmeldungen durch Kollegen und Vorgesetzte gefragt. Die Beschäftigten beantworten die Frage ähnlich zurückhaltend wie in der letztjährigen Erhebung, wobei die Werte im Jahr 2020 noch etwas niedriger ausfallen: Ein Feedback zu ihrer Arbeit erfahren deutlich weniger als die Hälfte der Befragten (38 Prozent).

Übersicht 18 Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2020

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

Nur Top-Box-Angaben dargestellt: „in hohem Maß“ und „sehr hohem Maß“
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2020; eigene Berechnungen

Ein echtes Feedback zur Arbeit beinhaltet selbstverständlich auch Kritik. Sofern es sich um sachlich begründete, konstruktive Kritik handelt, kann diese dazu beitragen, Arbeitsweisen und Arbeitsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. In der QoW-Erhebung 2020 wurde dazu gefragt, wie häufig die eigene Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte kritisiert werde. Rund zwei Drittel (65 Prozent) geben dabei an, „selten“ oder „nie“ solche Kritik zu erfahren. Dagegen berichten 6 Prozent, „oft“ oder „fast immer“ kritisiert zu werden. Für diese Beschäftigten kann die auf Dauer gestellte Kritik durchaus ein Risiko für Arbeitszufriedenheit und gesundheitliches Wohlbefinden darstellen, wohingegen seltene oder gelegentliche Kritik an der Arbeit einen durchaus normalen Bestandteil des Arbeitslebens darstellt.

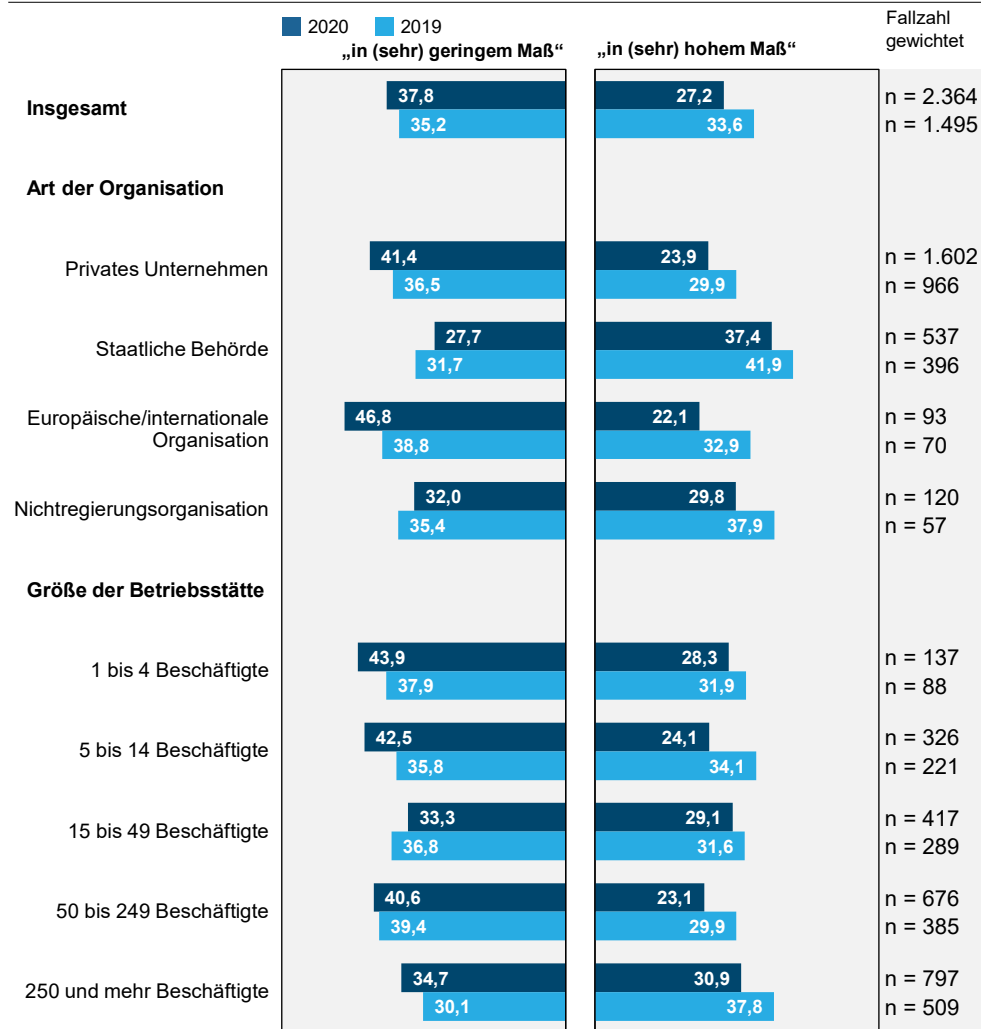
Ein kritischer Faktor des Arbeitslebens stellt ein von Konflikten geprägtes Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten dar. Häufige Konflikte („oft“ oder „fast immer“) im Kollegenkreis oder mit Vorgesetzten sind nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten (4 Prozent) der Regelfall. Dagegen berichten 79 Prozent, „selten“ oder „nie“ in Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten verwickelt zu sein. Das Spektrum problematischer Situationen am Arbeitsplatz in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten kann vielfältige Formen annehmen. So geben 5 Prozent der Befragten an, „oft“ oder „fast immer“ von ihren Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten ignoriert zu werden, die Jüngsten sind davon noch häufiger betroffen (9 Prozent).

3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

Eine Dimension der Arbeitsqualität ist eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven oder persönliche Weiterqualifizierung. In allen 7 Erhebungsjahren wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in ihrem Betrieb vorhanden seien. 27 Prozent der Befragten geben 2020 an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. 38 Prozent schätzen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten allerdings auch als eher gering ein. Wie in Übersicht 19 dargestellt, werden die Weiterbildungsmöglichkeiten anteilig von weniger Beschäftigten in privaten Unternehmen als sehr gut wahrgenommen (24 Prozent) als in staatlichen Einrichtungen (37 Prozent) oder Nichtregierungsorganisationen (30 Prozent). Damit korrespondierend gibt es am häufigsten im Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung (40 Prozent). Bei anderen Branchen, insbesondere der Branche „Groß- und Einzelhandel, Verkehr, Hotels und Restaurants“ sind diese Möglichkeiten deutlich seltener gegeben (22 Prozent).

Die jüngeren Altersgruppen (16- bis 24-Jährige; 25- bis 34-Jährige) schätzen ihre Weiterbildungschancen darüber hinaus etwas besser als ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein, die der Aussage zu rund 10 Prozent weniger zustimmen (vgl. Übersicht 20). Differenziert nach Bildungsabschluss zeigen sich vor allem die besonders hoch qualifizierten Beschäftigten Luxemburgs mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Betrieben zufrieden. 33 Prozent (ISCED 7 und 8) der akademisch ausgebildeten Befragten sind mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb „in (sehr) hohem Maße“ zufrieden, 30 Prozent derselben Gruppe sehen dies allerdings anders.

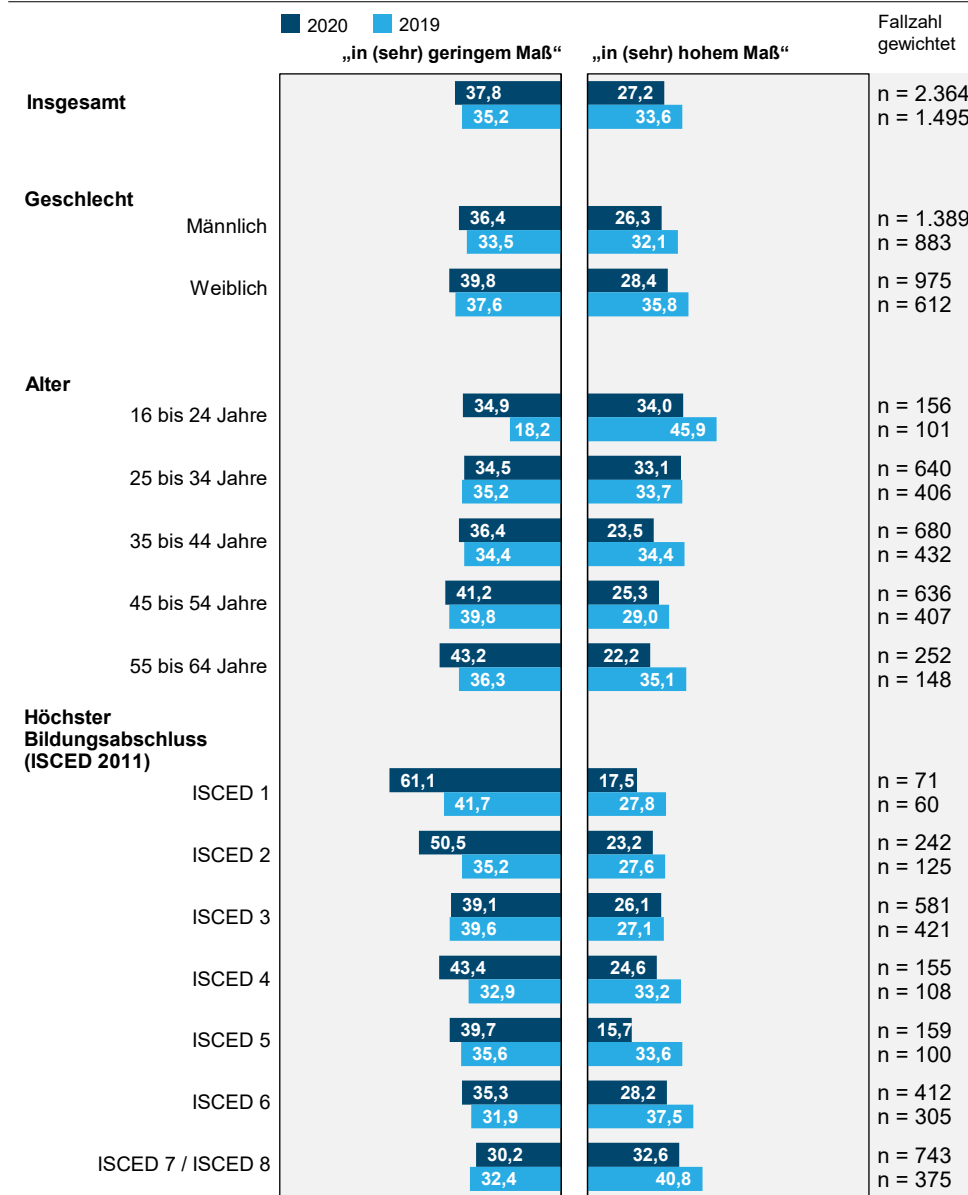
Übersicht 19 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Übersicht 20 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

4 COVID-19-Pandemie in Luxemburg

Wie praktisch alle Länder in Europa war und ist Luxemburg seit Anfang des Jahres 2020 von der COVID-19-Pandemie direkt betroffen. Im März 2020 rief der Premierminister des Großherzogtums, Xavier Bettel, den Notstand aus – dies geschah zuletzt 2008 im Rahmen der Weltwirtschaftskrise. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung (Dezember 2020) sind die meisten Freizeiteinrichtungen in Luxemburg (Restaurants, Gaststätten, Sport- und Kulturinstitute etc.) geschlossen. Gleiches gilt für öffentliche Institutionen wie Bürgerbüros oder Polizei- und Verwaltungsbehörden. Zudem besteht eine Maskenpflicht in geschlossenen öffentlichen Räumen sowie in Verkehrsmitteln und eine allgemeine Ausgangsperre zwischen 23 und 6 Uhr⁹, die nur in Ausnahmefällen (Pendler, Berufstätige, Notfälle) nicht eingehalten werden muss. Wie in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens hatte und hat die Corona-Pandemie damit auch Auswirkungen auf die berufliche Situation der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für die QoW-Erhebung 2020 war es ein wichtiges Ziel, diese Corona-Effekte auf die Luxemburger Beschäftigten zu erfassen und zu beleuchten.

4.1 Auswirkungen der Corona-Pandemie 2020 auf die berufliche Situation

Gleich zu Beginn der Befragung 2020 wurden die Luxemburger Beschäftigten gefragt, wie stark sich die Corona-Krise auf ihre berufliche Situation ausgewirkt hat. Eine Hälfte der Beschäftigten (49 Prozent) gibt diesbezüglich „(sehr) starke“ Auswirkungen auf ihre berufliche Situation an, für die andere Hälfte gibt es dagegen wenige bzw. keine spürbaren Veränderungen. Von den Befragten stellen 16 Prozent „sehr starke“ Auswirkungen und 14 Prozent „gar keine“ Auswirkungen fest. Die folgenden Auswertungen konzentrieren sich auf diese zwei Endpunkte der Skala, die auch aus Übersicht 21 hervorgehen.

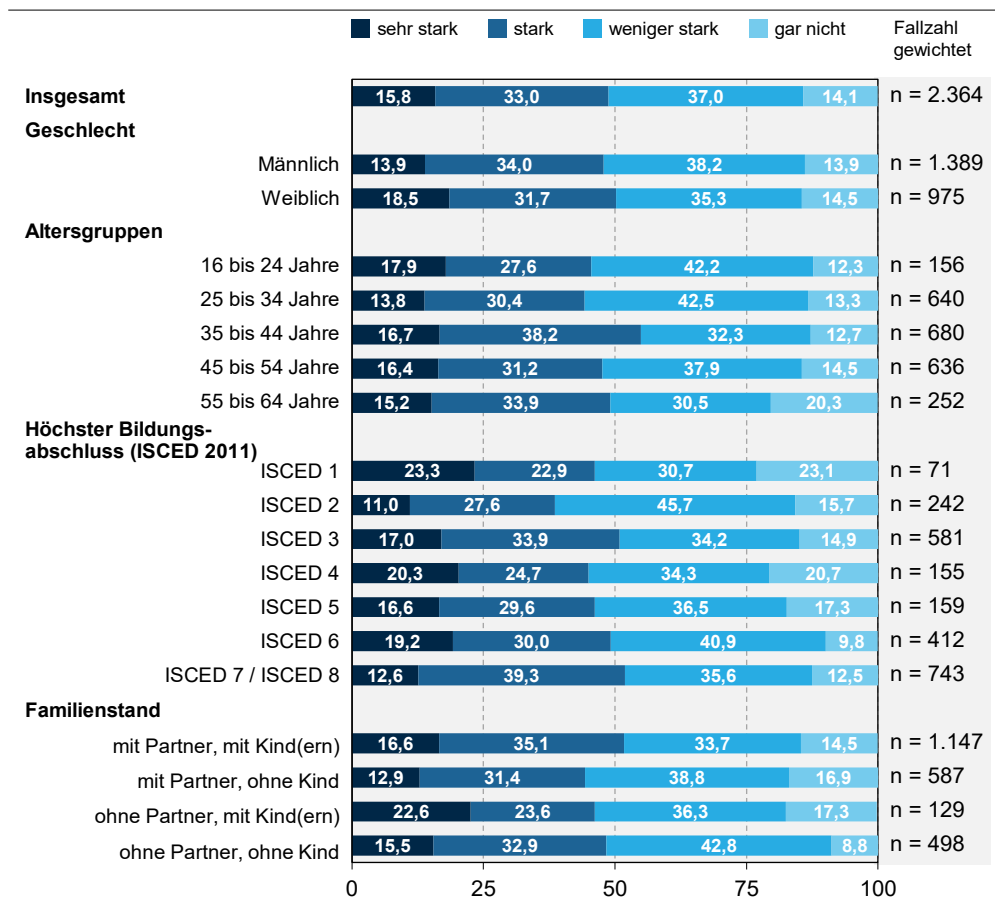
Mit Blick auf die Altersgruppen zeigen sich die ältesten Beschäftigten am wenigsten durch die Corona-Pandemie in ihrem Berufsleben betroffen. Ein Fünftel der 55 bis 64-Jährigen (20 Prozent) gibt an, „gar keine“ Auswirkungen zu spüren. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis zu einem Alter von 44 Jahren sind es im Durchschnitt dagegen nur 13 Prozent. Ein Blick auf das Geschlecht zeigt zudem, dass zwar Männer und Frauen zu nahezu gleichen Anteilen angeben, „gar keine“ Auswirkungen durch die Pandemie auf ihre berufliche Situation wahrzunehmen (Männer: 14 Prozent; Frauen: 15 Prozent). Am anderen Ende der Skala gibt es aber einen Unterschied von 5 Prozentpunkten, Frauen geben häufiger „sehr starke“ Auswirkungen an als Männer (19 gegenüber 14 Prozent).

Für die Corona-Betroffenheit im Berufsleben machen auch familiäre Konstellationen einen Unterschied. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern kämpfen tendenziell häufiger mit den beruflichen Auswirkungen der Corona-

⁹ Bezieht sich auf den Zeitraum vom 30. Oktober bis zum 25. Dezember 2020. Seit dem 26. Dezember gilt die Ausgangsperre zwischen 21 und 6 Uhr.

Pandemie als dies bei kinderlosen Beschäftigten der Fall ist. Alleinstehende Eltern sind mit Blick auf ihr Berufsleben von der Pandemie besonders betroffen. Fast ein Viertel (23 Prozent) der Beschäftigten, die keinen Partner, aber Kinder haben, geben „sehr starke“ Corona-Auswirkungen auf ihre Arbeitssituation an. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihre Kinder in Partnerschaft erziehen, sind dies dagegen nur 17 Prozent. Die Corona-Betroffenheit von Beschäftigten ohne Kinder fällt noch geringer aus (13 bis 16 Prozent).

Übersicht 21 Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufliche Situation



Frage: Wie stark hat sich die Corona-Krise auf ihre berufliche Situation ausgewirkt?
Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



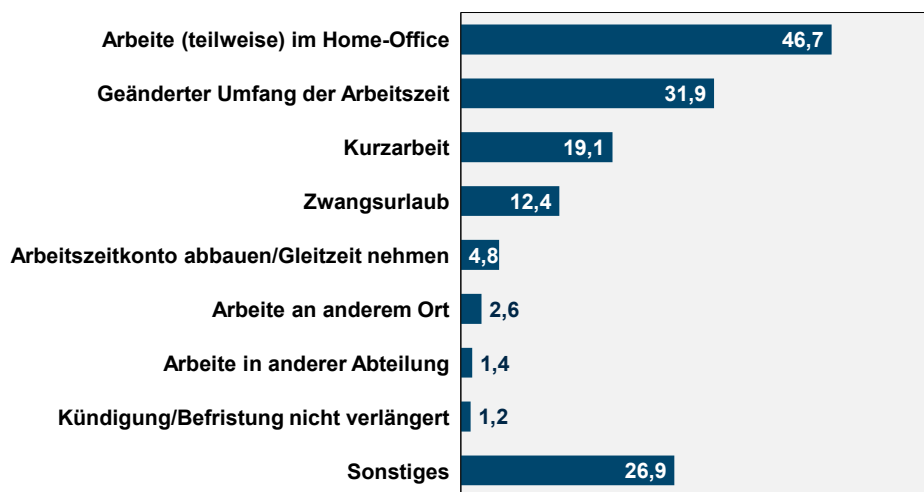
Unter den Berufsgruppen sehen besonders Person in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (19 Prozent) und Techniker (21 Prozent) für sich „sehr starke“ berufliche Auswirkungen der Krise. Handwerker erachten sich dagegen mit einem Anteil von nur 6 Prozent mit großem Abstand am seltensten betroffen. Analog zu den ausgeübten Tätigkeiten gibt es bestimmte Wirtschaftszweige, die stärker durch die Pandemie betroffen sind als andere. Bei Beschäftigten im Baugewerbe geben nur 7 Prozent an, „sehr starke“ berufliche Auswirkungen durch die

Corona-Krise zu spüren. Stärker betroffen sind vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen (30 Prozent), die öffentliche Verwaltung (22 Prozent) und die Wirtschaftszweige mit häufigem Kundenkontakt wie zum Beispiel Groß- und Einzelhandel, Verkehr, Hotels und Restaurants (17 Prozent).

In der Folgefrage ging es sodann um die verschiedenen Auswirkungen der Pandemie im Detail.¹⁰

Dabei war die mit Abstand häufigste Auswirkung der Pandemie 2020 auf die berufliche Situation der Wechsel des Arbeitsplatzes ins Home-Office (vgl. Übersicht 22). Fast die Hälfte der Befragten (47 Prozent) gibt an, aufgrund der Corona-Krise zumindest teilweise im Home-Office zu arbeiten bzw. gearbeitet zu haben (vertiefend dazu Schwerpunktkapitel 7.3). Zudem hat sich für gut ein Drittel (32 Prozent) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs der Umfang der Arbeitszeit geändert¹¹. 20 Prozent berichteten explizit davon, in Kurzarbeit geschickt worden zu sein, 12 Prozent mussten Urlaub nehmen und 5 Prozent mussten ihr Arbeitszeitkonto belasten bzw. Gleitzeit nehmen.

Übersicht 22 Konkrete berufliche Auswirkungen der Corona-Krise



Angaben in Prozent; Fallzahl (gewichtet): 2.029

Basis: Befragte, bei denen die Corona-Krise mindestens „weniger starke“ Auswirkungen auf die berufliche Situation hatte; Mehrfachnennung möglich

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

¹⁰ Die folgenden Auswertungen beziehen sich nur auf Personen, auf deren berufliche Situation die Corona-Krise mindestens „weniger starke“ Auswirkungen hatte.

¹¹ Dabei handelt es sich möglicherweise um Angaben zu einem temporären Corona-Effekt, da zugleich die erhobene tatsächliche Arbeitszeit kaum von den Vorjahreswerten abweicht (vgl. Kapitel 2.2)

Die von den Befragten genannten Auswirkungen unterscheiden sich vor allem zwischen den einzelnen Berufssegmenten. Führungskräfte und Professionals in akademischen Berufen (62 und 72 Prozent), aber auch Bürokräfte (52 Prozent) wurden sehr häufig ins Home-Office geschickt. Dagegen kommt Home-Office bei Handwerkern (3 Prozent), Anlagenbedienern (0 Prozent) und Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (1 Prozent) aufgrund ihrer Tätigkeitsprofile nur in Ausnahmefällen vor. Dafür waren gerade diese drei Berufsgruppen überdurchschnittlich oft von Kurzarbeit betroffen (44 Prozent bei Handwerkern, 36 Prozent bei Anlagenbedienern, 29 Prozent bei Beschäftigten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen). Ergänzend zu den Tätigkeitsprofilen unterscheiden sich die Auswirkungen der Krise auch zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Kurzarbeit dominiert insbesondere in den Branchen des verarbeitenden Gewerbes (53 Prozent), dem Baugewerbe (40 Prozent) und dem Groß- und Einzelhandel sowie Verkehr-, Hotel- und Gastronomiewesen (31 Prozent). Home-Office findet sich dagegen vor allem bei Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationsbranche (77 Prozent) und im Finanz- und Versicherungssektor (90 Prozent).

Darüber hinaus wurden die Beschäftigten dazu befragt, inwieweit sie eine Ansteckung mit der Corona-Krankheit am Arbeitsplatz befürchten. Diese Frage ist einerseits ein Indikator für objektive Gefährdungslagen etwa aufgrund unvermeidlich hoher Personenkontakte bei der ausgeübten Tätigkeit, mag andererseits aber auch erste indirekte Hinweise für das Ausmaß des präventiven Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz geben.

Insgesamt geben ein Viertel der Befragten (24 Prozent) an, Angst vor einer Ansteckung mit COVID-19 „in der aktuellen Arbeitssituation“ zu haben (Angabe von „in hohem Maß“ und „in sehr hohem Maß“). Dabei fürchten sich Arbeitnehmerinnen (29 Prozent) häufiger als Arbeitnehmer (20 Prozent) vor einer Infektion. Das Ausmaß der Ansteckungsängste variiert insbesondere nach Branchen und Berufsgruppen erheblich, was stark mit dem Umfang der Personenkontakte bzw. den Möglichkeiten der Kontaktvermeidung (u.a. Home-Office) bei der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängt. So bejahen Beschäftigte aus Dienstleistungs- und Verkaufsberufen hier überdurchschnittlich oft Befürchtungen vor einer COVID-19-Infektion (45 Prozent), wohingegen dies auf Manager (17 Prozent) und Professionals (20 Prozent) nur rund halb so oft zutrifft.

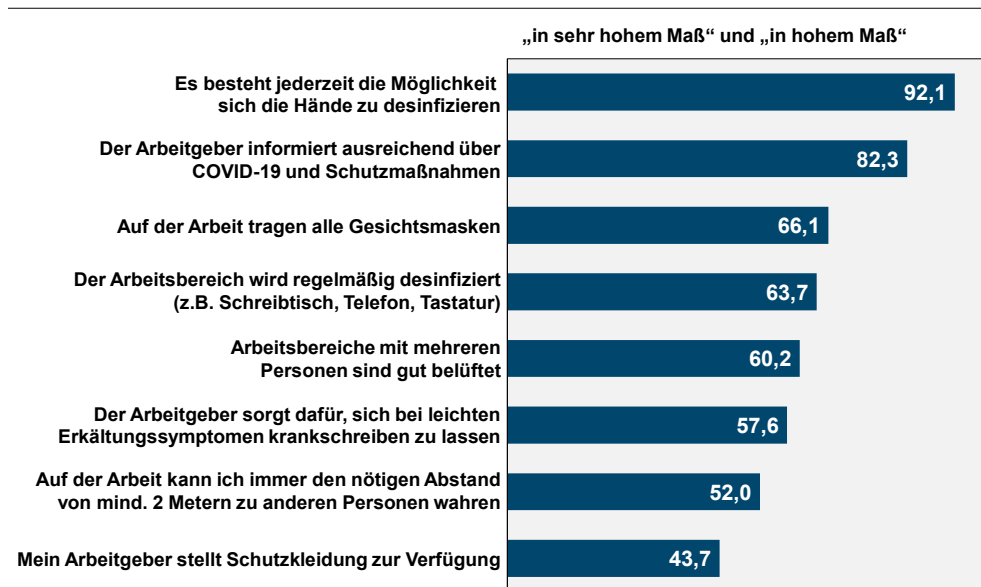
Auffällig ist zudem, dass die älteren Beschäftigten (die eher zur Risikogruppe gehören) nicht häufiger als jüngere Beschäftigte Angst vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus haben – vielmehr geben mit 30 Prozent die relativ meisten Personen in der jüngsten Alterskohorte (16 bis 24-Jährige) eine solche Befürchtung an. Ein grundsätzlicher „Alterstrend“ ist aber nicht festzustellen.

4.2 Maßnahmen des Arbeitgebers gegen Corona

Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, für den Gesundheits- und Arbeitsschutz ihrer Beschäftigten zu sorgen und Krankheits- und Unfallgefährdungen am Arbeitsplatz zu vermeiden bzw. zu minimieren. Diese Verantwortung betrifft auch die Eindämmung außergewöhnlicher Risiken im Arbeitsumfeld wie die Ansteckungsgefahr durch das weltweit verbreitete neue Corona-Virus.

Um das Infektionsrisiko im Betrieb und unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reduzieren – und die Beschäftigten so zu schützen –, stehen Arbeitgebern verschiedene Maßnahmen zur Verfügung. Zu ausgewählten Maßnahmen wurden die Luxemburger Beschäftigten im QoW 2020 gefragt, in welchem Maß ihr Arbeitgeber diese umsetzt bzw. dafür Sorge trägt (vgl. Übersicht 23).¹²

Übersicht 23 Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber



Angaben in Prozent; Fallzahl (gewichtet): 2.364

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Grundsätzlich fühlen sich zunächst vier Fünftel (82 Prozent) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend von ihrem Arbeitgeber über COVID-19 und die getroffenen Schutzmaßnahmen informiert – ältere Beschäftigte dabei deutlich häufiger (55 bis 64 Jahre: 87 Prozent Zustimmung) als Jüngere (16 bis 24 Jahre: 75 Prozent Zustimmung). In den Wirtschaftszweigen, die am stärksten von der Pandemie betroffen sind (vgl. vorheriger Abschnitt), fühlen sich gleichzeitig auch die meisten Beschäftigten gut von ihrem Arbeitgeber informiert. Dies trifft insbesondere auf die Branche des Gesundheits- und Sozialwesens zu, in denen sich 9 von 10 Beschäftigten gut informiert fühlen. Im Baugewerbe, also der Branche, in der die Beschäftigten am seltensten berufliche Auswirkungen durch die Pandemie spüren, fühlen sich dagegen nur 73 Prozent gut über COVID-19 und die vom Arbeitgeber getroffenen Schutzmaßnahmen informiert.

¹² Alle hier vorgestellten Aussagen sollten mit der bekannten Skala bewertet werden: „in sehr hohem Maß“, „in hohem Maß“, „in mittlerem Maß“, „in geringem Maß“ und „in sehr geringem Maß“; als eindeutige Zustimmung werden die ersten beiden Items gewertet (Top-Box), als eindeutige Ablehnung die letzten beiden (Low-Box).

Zu den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden im Umgang mit dem Coronavirus zählt das regelmäßige Desinfizieren der Hände.¹³ Im Betrieb haben 92 Prozent der Befragten laut eigenen Angaben die Möglichkeit dazu.¹⁴ Auch das Tragen von Gesichtsmasken gehört zu den prominentesten Empfehlungen der Gesundheitsbehörden. Dies ist im Arbeitsumfeld von zwei Dritteln (66 Prozent) der Beschäftigten der Regelfall. Gleiches gilt für die Desinfektion des Arbeitsbereichs – 64 Prozent berichten, dass dies regelmäßig vorkommt.

Bei etwas mehr als der Hälfte der Befragten (52 Prozent) ist es zudem auf der Arbeit möglich, einen Abstand von mindestens 2 Metern zu anderen Personen zu wahren. Hier kommt es aber darauf an, in welchem Tätigkeitsfeld man sich bewegt. Denn Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen berichten unterdurchschnittlich oft, diesen Abstand auf der Arbeit einhalten zu können (24 Prozent). Dagegen geben 78 Prozent der Führungskräfte an, diese Maßnahme umsetzen zu können.

Des Weiteren geben 60 Prozent aller Befragten an, dass Arbeitsbereiche mit mehreren Personen gut belüftet sind, 16 Prozent berichten vom Gegenteil. Schutzkleidung wird für weniger als die Hälfte aller Beschäftigten bereitgestellt (44 Prozent), für einen ebenso hohen Anteil (43 Prozent) indes nicht. Zudem geben Beschäftigte im Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen deutlich häufiger an, Schutzkleidung zu erhalten (72 Prozent) als es im Durchschnitt der Fall ist – dies könnte ein Indiz dafür sein, dass nicht in allen Berufen eine solche Schutzkleidung überhaupt möglich oder sinnvoll ist.

Zuletzt wurde auch gefragt, ob der Arbeitgeber auch bei leichten Erkältungssymptomen präventiv dafür sorgt, dass sich die Beschäftigten krankschreiben lassen. Dies ist laut den Ergebnissen des QoW 2020 bei 58 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fall. Besonders häufig kommt dies bei Beschäftigten aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (72 Prozent) und der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (61 Prozent) vor. Am seltensten trägt der Arbeitgeber bei Beschäftigten aus der Informations- und Kommunikationsbranche dafür Sorge (46 Prozent).

In der Gesamtschau zeichnen sich zwei Drittel der Betriebe nach den Angaben ihrer Beschäftigten durch ein hohes Maß an Schutzaktivitäten aus (66,7 Prozent der Arbeitgeber mit fünf und mehr der abgefragten acht Maßnahmen), aber über ein Viertel (26,1 Prozent) mit nur geringen Schutzaktivitäten (maximal 3 Maßnahmen im „mittlerem Maß“, ansonsten nur im (sehr) geringen Maß“). Dabei tritt ein hohes Maß an Schutzaktivitäten vor allem in Industrie- und Produktionsbetrieben (73,5 Prozent), Personen- und Güterförderung, im Hotel- und Gaststättengewerbe, der Reinigungsbranche im Handwerk und im Handel, aber auch in der öffentlichen Verwaltung auf (jeweils über 66-70 Prozent).

¹³ <https://sante.public.lu/fr/espace-professionnel/recommandations/direction-sante/000-covid-19/recommandations-sanitaires-temporaires/index.html>

¹⁴ Im Rahmen des QoW 2020 wurde erhoben, welche Maßnahmen der Arbeitgeber getroffen bzw. beschlossen hat. Nicht abgedeckt ist die Frage, wie häufig diese Maßnahmen auch befolgt werden.

Korrespondierend wurde auch gefragt, wie oft die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gingen, obwohl sie krank waren. 13 Prozent arbeiteten demnach „oft“ oder „fast immer“ obwohl sie zu Hause hätten bleiben sollen. Für 37 Prozent war der Sachverhalt „nie“ und für 27 Prozent „selten“ der Fall.¹⁵ Unter den Personen, die in den letzten 12 Monaten „nie“ oder nur „selten“ krank zur Arbeit gingen, finden sich zwei Drittel (64 Prozent), deren Arbeitgeber auch bei leichten Erkältungssymptomen dazu anrät, sich krankschreiben zu lassen (s.o., Angabe: „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“). Bei den Personen, die sehr häufig krank zur Arbeit gingen („oft“ oder „fast immer“) geben dagegen nur etwas weniger als die Hälfte (46 Prozent) eine solche Maßnahme des Arbeitgebers an.

¹⁵ Personen, die im Referenzzeitraum überhaupt nicht krank waren, könnten ebenfalls „nie“ geantwortet haben, da gar keine Gelegenheit bestand, krank zur Arbeit zu gehen. Insofern sollte die Antwortkategorie „nie“ vorsichtig interpretiert werden.

5 Arbeit und persönliches Wohlbefinden

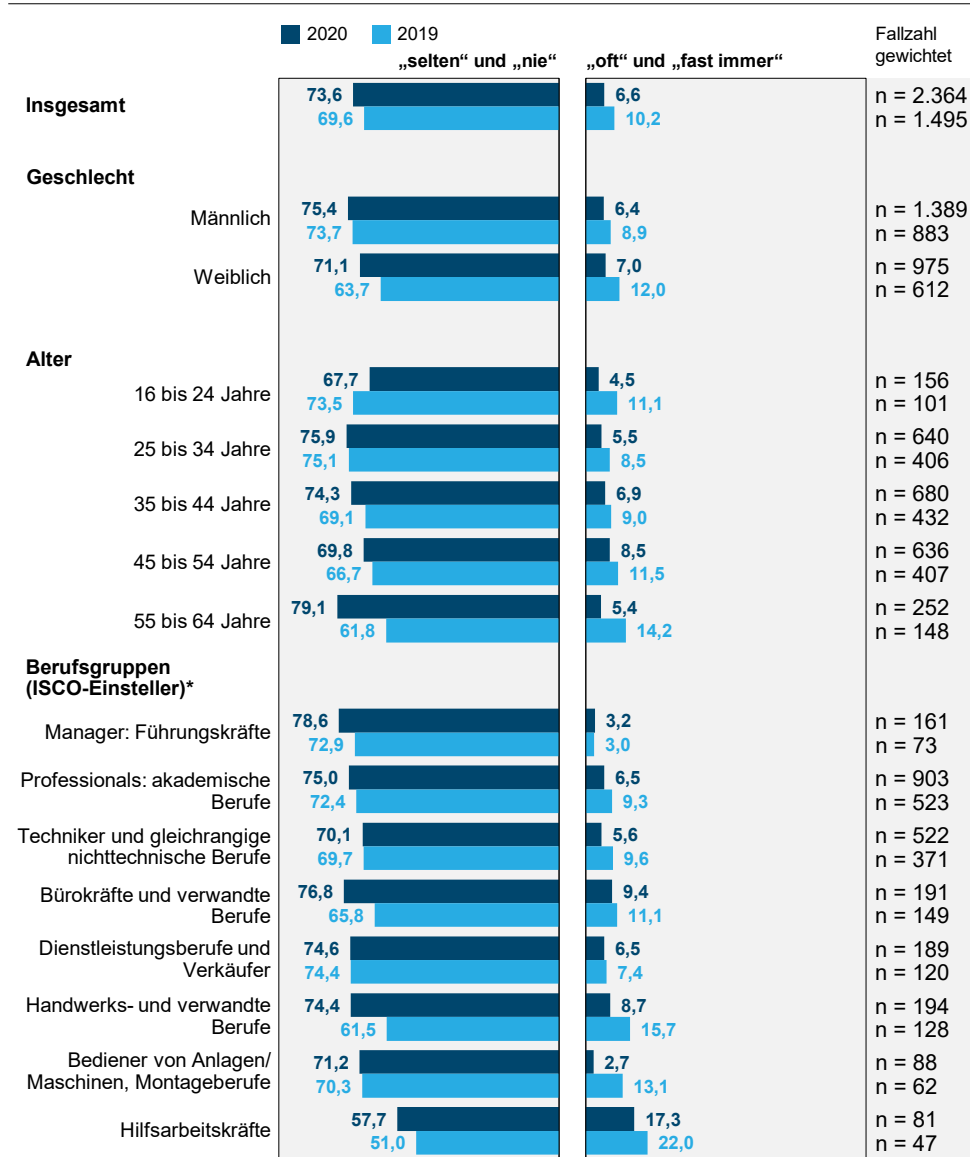
In den folgenden Abschnitten stehen Zusammenhänge von Arbeitsleben und persönlichem Wohlbefinden im Mittelpunkt. Hierzu gehören einige ausgewählte Gesundheitsaspekte sowie Ergebnisse zum emotionalen Erleben der Arbeit.

5.1 Arbeit und Gesundheit

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

Im Zwölfmonatszeitraum hatte in den Jahren 2016 und 2017 jeweils etwa ein Zehntel der Befragten häufig („oft“ oder „fast immer“) und ein Sechstel „manchmal“ gesundheitliche Probleme. Im Jahr 2018 wurden an dieser Stelle leicht erhöhte Werte gemessen, die sich 2019 aber wieder auf das Ausgangsniveau der Vorjahre einstellten. 2020 geben nur 7 Prozent der Befragten häufige gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten an; 74 Prozent berichten, „nie“ oder nur „selten“ gesundheitliche Probleme zu haben (vgl. Übersicht 24). Vor allem Führungskräfte und Bediener von Anlagen und Maschinen geben deutlich seltener gesundheitliche Beschwerden an (3 Prozent) als alle anderen Berufsgruppen. Mit 17 bzw. 9 Prozent klagen sowohl Hilfsarbeitskräfte als auch Bürokräfte und Handwerker am häufigsten über ihren Gesundheitszustand.

Übersicht 24 Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Für alle Erhebungsjahre ist weiterhin festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist. Dagegen berichten nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Rückenschmerzen, Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenk- sowie Schlafprobleme (vgl. Übersicht 25).¹⁶ Nur 1 Prozent der Befragten sind von Herzproblemen betroffen, aber 31 Prozent klagen über „oft“ oder „fast immer“ auftretende Rückenprobleme. Magenprobleme geben 12 Prozent der Befragten an. Etwas weniger als ein Fünftel (18 Prozent) der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben mit Kopfschmerzen zu kämpfen, genau ein Viertel der Beschäftigten mit Schlafstörungen. Probleme mit den Gelenken nennen 18 Prozent der Befragten. Einige dieser gesundheitlichen Beschwerden sind vermutlich teilweise altersbedingt; dies gilt z.B. für Gelenke, deren Verschleiß mit dem Alter zunimmt. Die drei jüngsten Kohorten sind hiervon relativ marginal betroffen (jeweils 14 Prozent), während Personen jenseits der 45 deutlich häufiger darüber klagen (22 bis 27 Prozent).

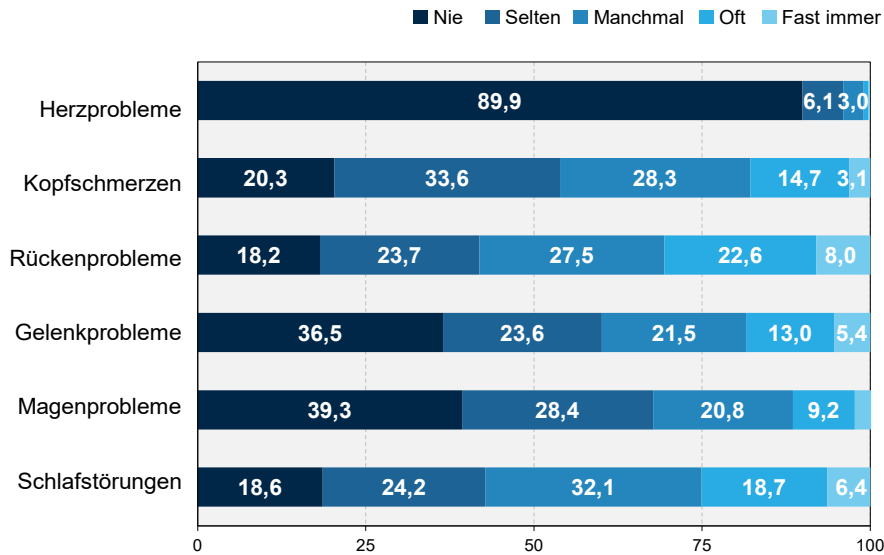
Gesundheitliche Probleme sind auch bezogen auf die berufliche Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Rückenprobleme sind überdurchschnittlich stark bei Hilfsarbeitskräften und Anlagenbedienern anzutreffen (58 und 66 Prozent). Über häufige Kopfschmerzen klagen vor allem Beschäftigte in Dienstleistungsberufen (24 Prozent) und Techniker bzw. Beschäftigte in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (23 Prozent). Magenprobleme sind dagegen in fast allen Berufsgruppen zu rund 10 oder mehr Prozent vorzufinden. Lediglich Bediener von Anlagen und Maschinen (4 Prozent) geben diese deutlich seltener an.

Zwischen den Geschlechtern gibt es in Bezug auf bestimmte Gesundheitsprobleme eindeutige Unterschiede, obwohl Männer (6 Prozent) und Frauen (7 Prozent) zu fast gleichen Anteilen über häufige Gesundheitsprobleme im Allgemeinen berichten. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Kopfschmerzen, an denen 28 Prozent der Frauen „oft“ oder „fast immer“ leiden, aber nur 11 Prozent der Männer. Ähnlich auffällig sind die Unterschiede bei der Angabe von Rückenproblemen (Frauen: 36 Prozent, Männer: 27 Prozent).

In der Gesamtschau hängen gesundheitliche Beschwerden der Luxemburger Beschäftigten also meist mit der ausgeübten Tätigkeit, und damit mittelbar mit Geschlecht sowie Lebensalter, zusammen. Dies entspricht auch der allgemeinen Befundlage der Arbeitswissenschaft.

¹⁶ Um die Messung weiter zu präzisieren, wurde seit der Befragung 2015 eine neue Frage aufgenommen, wie häufig in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme aufgetreten sind. Auch die Fragen zu spezifischen gesundheitlichen Problemen werden seit 2015 ausschließlich auf die letzten 12 Monate bezogen, was in den Erhebungen 2014 und 2013 nicht der Fall war. Die Befragungsergebnisse sind daher nur eingeschränkt mit den weiter zurückliegenden Erhebungsjahren vergleichbar.

Übersicht 25 Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden



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

Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte <3 ausgeblendet; Fallzahl: 2.364

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



5.2 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und -zufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Zur Veranschaulichung sind in Übersicht 26 die Antworten auf die verschiedenen Fragen nach Stresssymptomen der vergangenen Erhebungsjahre dargestellt. Bei der diesjährigen Erhebung gibt jeder Dritte (34 Prozent) an, „oft“ oder „fast immer“ Stress durch seine Tätigkeit zu empfinden. Etwas weniger (24 Prozent) berichten, Stress nur „selten“ oder „nie“ ausgesetzt zu sein. Keine Freude an der Arbeit empfindet laut eigener Angabe etwas mehr als ein Zehntel der Befragten (14 Prozent). In der Gesamtschau gibt es unter den abhängig Erwerbstätigen einzelne Gruppen mit zum Teil erheblichen Belastungs- und Stresssymptomen.

Übersicht 26 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2014-2020

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Keine Freude mehr an der Arbeit	62,6	9,1	61,5	14,4	58,6	8,7	60,0	10,9	56,9	11,2	46,6	14,4
Stressempfindung durch die Arbeit	33,7	28,2	34,4	32,3	29,5	32,5	32,1	31,1	28,9	30,8	24,0	33,7

Low-Box-Anteile: „nie“ und „selten“; Top-Box-Anteile: „fast immer“ und „oft“; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2020; eigene Berechnungen

Dazu gehören insbesondere Frauen, die im Vergleich zu Männern deutlich häufiger Stress auf der Arbeit empfinden (38 gegenüber 31 Prozent). Auch Personen mit Führungsaufgaben, das heißt in Vorgesetztenfunktion, nehmen Stress häufiger wahr (40 Prozent) als Personen ohne eine solche Verantwortung (32 Prozent). Nicht überraschend trifft starkes Stressempfinden häufig auf die Gruppe der Beschäftigten zu, die besonders viel – 46 oder mehr Stunden in der Woche – arbeitet. Hier bekundet die Hälfte, „oft“ oder „fast immer“ auf der Arbeit Stress zu empfinden. Bei den Beschäftigten mit weniger Wochenarbeitszeit sind diese Werte deutlich geringer (22 bis 39 Prozent). Bei der Betrachtung der Berufsgruppen stechen insbesondere die Manager heraus, bei denen fast die Hälfte (48 Prozent) eine häufige Stressbelastung angeben. Im Gegensatz dazu fühlen sich relativ wenige Handwerker gestresst (21 Prozent).

Ein weiterer Stressfaktor kann Zeitdruck auf der Arbeit darstellen. 43 Prozent der Befragten geben häufigen („oft“ oder „fast immer“) Zeitdruck bei der Arbeit an, ein Fünftel verspürt dagegen „nie“ oder „selten“ diese Belastung. Besonders Führungskräfte (60 Prozent) sehen sich häufig Zeitdruck ausgesetzt, aber auch Professionals und Techniker (jeweils 44 Prozent) sind des Öfteren von diesem Stressfaktor betroffen. Selbst die Berufsgruppe der Bürokräfte, die insgesamt am seltensten damit konfrontiert ist, steht zu mehr als einem Drittel (38 Prozent) häufig unter Zeitdruck.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Überstunden empfinden in höherem Maße Zeitdruck und Hetze bei der Arbeit als Beschäftigte ohne oder mit weniger Überstunden. So leisten Beschäftigte, die einen starken Zeitdruck verspüren („fast immer“ und „oft“), im Durchschnitt 2,5 Überstunden mehr als Menschen, die wenig Zeitdruck verspüren („selten“ und „nie“: 2,0 Überstunden). Mit steigendem Zeitdruck wächst demnach auch die Zahl der geleisteten Überstunden.

5.3 Balance von Arbeit und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Dementsprechend wurden einige Fragen im diesjährigen QoW dazu gestellt.

Zunächst geht es um die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche. 2020 geben 51 Prozent der Befragten an, „selten“ oder „nie“ Probleme dabei zu haben, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Der Wert ist damit im Vergleich zum Vorjahr gesunken, sodass hier der niedrigste Wert seit Einführung der Frage im Jahr 2016 zu verzeichnen ist (vgl. Übersicht 27). Möglicherweise hat dies mit der Corona-Krise zu tun, die viele Menschen über längere Zeit zum Arbeiten und Verbleib zu Hause zwang, sowie der gleichzeitig stark reduzierten Freizeit- und Kulturangebote.

Vereinbarkeitsprobleme¹⁷ treten bei der jüngsten Alterskohorte deutlich seltener auf als bei den anderen Gruppen. Vergleicht man die häufigen Vereinbarkeitsprobleme bei den 16- bis 24-Jährigen (12 Prozent) mit der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen (21 Prozent), so ergibt sich ein Unterschied von 9 Prozentpunkten. Auch zwischen den Geschlechtern zeigen sich Differenzen, da nur 46 Prozent der Frauen, aber 55 Prozent der Männer Arbeits- und Berufsleben ohne Probleme vereinigen können; explizite Schwierigkeiten haben aber sowohl 19 Prozent der Männer als auch der Frauen.

Fast von selbst versteht sich, dass Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von über 46 Stunden in der Woche deutlich häufiger sowohl über Vereinbarkeitsprobleme (36 Prozent gegenüber 12 bis 17 Prozent) als auch über Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (29 Prozent gegenüber 5 bis 14 Prozent) klagen. Dies betrifft insbesondere die genannte Gruppe der Vielarbeitenden, da es zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitkräften nur marginale bis keine Unterschiede in Bezug auf die beiden Fragestellungen gibt.

Übersicht 27 Balance von Arbeit und Privatleben 2016 bis 2020

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut	62,8	14,9	58,2	17,7	59,6	14,3	56,9	17,7	51,1	18,6
Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen im Privatleben	69,5	9,2	59,6	12,0	62,0	11,1	60,4	11,6	53,5	13,6

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

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

Low-Box-Anteile: „nie“ und „selten“; Top-Box-Anteile: „fast immer“ und „oft“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2016-2020; eigene Berechnungen

5.4 Entgrenzung der Arbeit

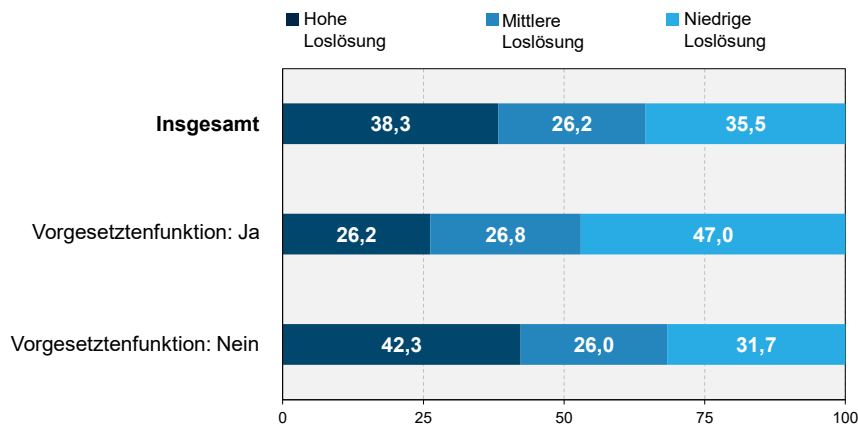
Neben der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wird in der modernen Arbeitsforschung auch die sogenannte Entgrenzung der Arbeit diskutiert. Dabei geht es um Tendenzen der Verschmelzung oder zunehmenden Diffusion zwischen Arbeits- und Privatleben, also sich auflösende Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, die mit der zunehmenden Verfügbarkeit und dem Einsatz digitaler Technologien zu tun haben (vgl. u.a. Busch-Heizmann et al. 2018). Auch 2020 wurde nach der persönlichen Bewertung der Möglichkeiten gefragt, am Feierabend von der Arbeit „abschalten“ zu können (persönliche psychologische Loslösung von der Arbeit in der Freizeit). In Zusammenfassung mehrerer Items ergibt sich demnach für rund 38 Prozent der Befragten eine positive Work-Life-

¹⁷ Item: „Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut.“

Balance¹⁸, für 26 Prozent eine eher mittelmäßige sowie für 36 Prozent eine nicht zufriedenstellende Work-Life-Balance.

Besondere Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die hierarchische Stellung im Unternehmen (vgl. Übersicht 28). So geben 42 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion eine positive Work-Life-Balance an; unter Vorgesetzten sind es dagegen nur 26 Prozent. Personen mit Führungsverantwortung fällt es also offensichtlich deutlich schwerer als Beschäftigten ohne Führungsverantwortung, Arbeit und Privatleben voneinander abzugrenzen – dies war bereits in der Erhebung 2019 zu erkennen.

Übersicht 28 Loslösung von der Arbeit nach Vorgesetztenfunktion



Angaben aus ungewichtetem Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier Aussagen:
 1) Am Feierabend vergesse ich die Arbeit.
 2) Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.
 3) Am Feierabend gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.
 4) Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.
 Zugrunde liegende Antwortkategorien: hohe Loslösung: „trifft völlig“ oder „überwiegend zu“, mittlere Loslösung: „trifft mittelmäßig zu“, niedrige Loslösung: „trifft wenig“ oder „gar nicht zu“; Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Fallzahl (gewichtet): 2.364

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



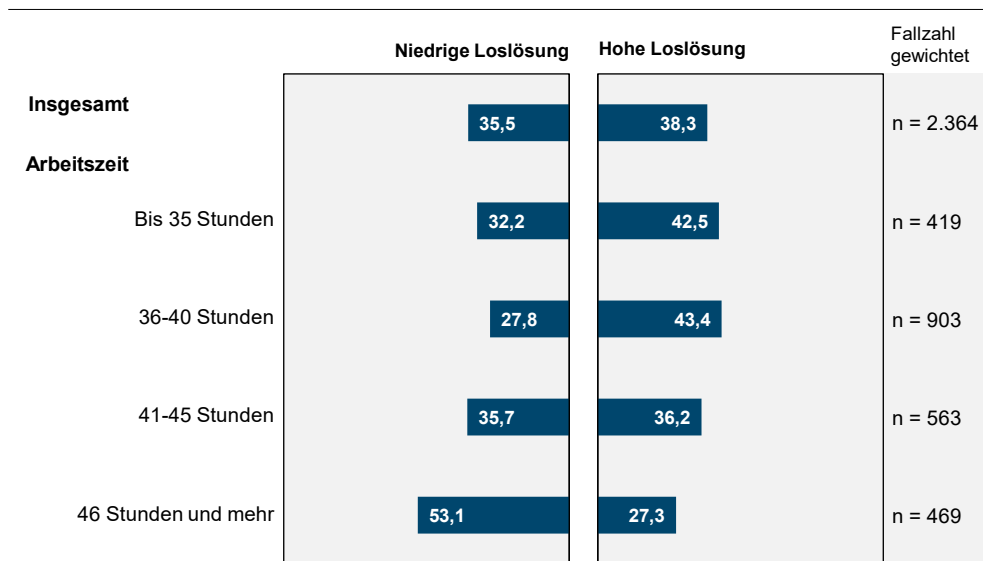
Auch die tatsächliche Arbeitszeit ist wichtig, wenn es um die persönliche Bewertung der Möglichkeiten geht, am Feierabend von der Arbeit abzuschalten (vgl. Übersicht 29). Zwar gibt insgesamt ein relativ hoher Teil der Befragten an, Arbeit und Privatleben erfolgreich trennen zu können (38 Prozent). Allerdings sinkt der Zustimmungswert erheblich mit Anstieg der wöchentlichen Arbeitsstunden. Berichten noch 43 Prozent derjenigen, die 40 Stunden oder weniger pro Woche arbeiten, von einer gelungenen Trennung, sind es bei den Beschäftigten mit 41-45 Wochenstunden nur noch 36 Prozent. Unter denjenigen, die ihrer Tätigkeit

¹⁸ Einfache Durchschnittsbildung (arithmetisches Mittel) aus folgenden Aussagen: 1) Am Feierabend vergesse ich die Arbeit. 2) Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit. 3) Am Feierabend gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren. 4) Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen. Zugrunde liegende Antwortkategorien: hohe Loslösung „trifft völlig oder überwiegend zu“; mittlere Loslösung „trifft mittelmäßig zu“; niedrige Loslösung „trifft wenig oder gar nicht zu“.

besonders zeitintensiv nachgehen (46 und mehr Stunden), kann sich sogar nur etwas mehr als jeder Vierte von der Arbeit loslösen (27 Prozent).

Zudem geben Personen ohne Arbeit am Wochenende bzw. abends deutlich häufiger eine positive Work-Life-Balance an (41 Prozent) als Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten (33 Prozent). Allerdings gibt es innerhalb des Personenkreises mit Arbeitszeiten am Wochenende oder am Abend keine wesentlichen Unterschiede in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit diesen Arbeitszeiten. So geben 35 Prozent der Personen mit 15 oder mehr Tagen mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit im Monat eine positive Work-Life-Balance an. Bei den Personen mit 1 bis 3 Tagen dieser atypischen Arbeitszeiten ist der Wert praktisch gleich (34 Prozent). Allerdings fällt bei dieser Gruppe der Anteil derjenigen, die für sich eine nicht ausreichende Trennung von Arbeits- und Berufsleben feststellen, mit 35 Prozent deutlich kleiner als bei Personen mit mehr Arbeitstagen mit Wochenend- oder Abend- und Nachtarbeit (43 bis 45 Prozent).

Übersicht 29 Loslösung von der Arbeit nach Arbeitszeit



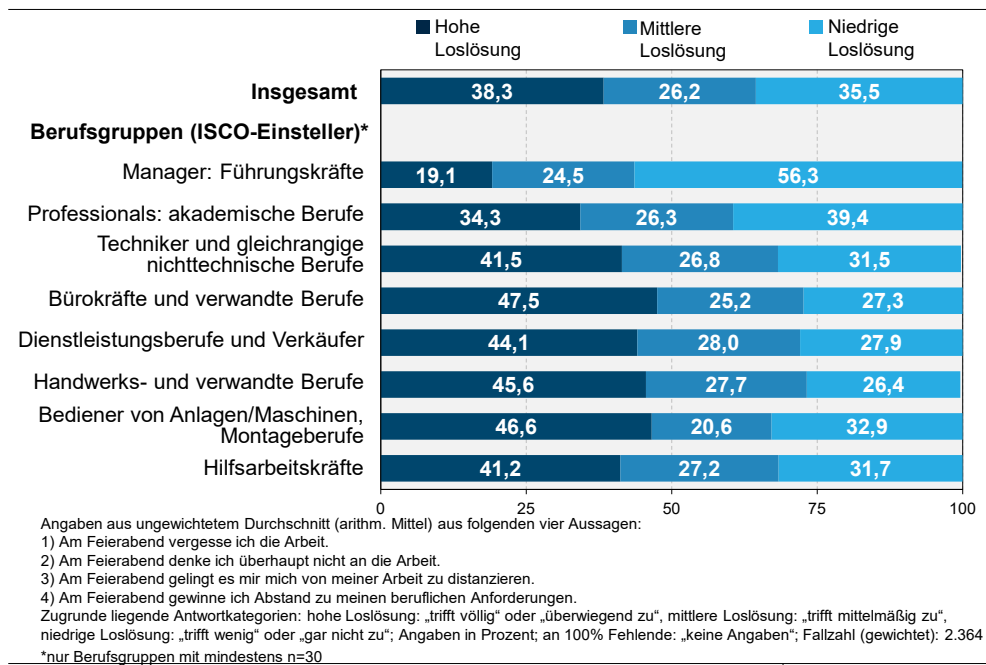
Angaben aus ungewichtetem Durchschnitt (arithm. Mittel) aus folgenden vier Aussagen:
 1) Am Feierabend vergesse ich die Arbeit.
 2) Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.
 3) Am Feierabend gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.
 4) Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.

Antwortkategorien: hohe Loslösung: „trifft völlig“ oder „überwiegend zu“,
 niedrige Loslösung: „trifft wenig“ oder „gar nicht zu“,
 nicht dargestellt: „trifft mittelmäßig zu“ ; Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnung

Auch in Bezug auf die Berufsgruppe unterscheidet sich die Ausgestaltung der Beziehung zwischen Arbeitsleben und privatem Bereich (vgl. Übersicht 30).¹⁹ So können nur 19 Prozent der Manager sich gut von der Arbeit lösen. Auch Professionals schaffen es deutlich seltener, ihr Privatleben von ihrem Berufsleben zu trennen. Diesen Gruppen gelingt es also am wenigsten, sich mental von der Arbeit zu lösen. Dagegen gibt fast die Hälfte der Bediener von Anlagen und Maschinen bzw. Monteure an, sich gut von der Arbeit distanzieren zu können. Aber auch unter Handwerkern und Bürokräften ist eine überdurchschnittlich hohe Trennung von Arbeit- und Berufsleben zu erkennen. Diese Gruppen schaffen es relativ einfach, sich von ihrer Arbeit zu lösen.

Übersicht 30 Loslösung von der Arbeit nach Berufsgruppen



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Die unterschiedlichen Grade der Loslösung sind eng mit der zunehmenden Verfügbarkeit und dem Einsatz digitaler Technologien verbunden. Im QoW 2020 wurde unter anderem gefragt, wie häufig von den Beschäftigten erwartet wird, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein – zum Beispiel via Telefon oder E-Mail. Von fast einem Drittel (32 Prozent) der Befragten wird dies „oft“ oder „fast immer“ erwartet, auf 45 Prozent trifft das nur „selten“ oder „nie“ zu. Diese durchschnittlichen Werte weichen allerdings je nach Berufsgruppe stark ab. So wird von der Hälfte der Führungskräfte (52 Prozent) häufige Erreichbarkeit verlangt, bei Bürokräften sind es dagegen nur 15 Prozent. Auch Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen geben zu bemerkenswerten Teilen an, mindestens „oft“ erreichbar sein zu müssen (45 Prozent). Auch die geleisteten

¹⁹ Im Folgenden werden die vier Items, aus denen der Index gebildet wurde, einzeln thematisiert.

Arbeitsstunden weisen in Bezug auf das Thema eindeutige Tendenzen auf. So geben deutlich mehr Personen mit einer Arbeitszeit von 46 oder mehr Stunden pro Woche an, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen, als es bei geringeren Arbeitszeiten der Fall ist (50 Prozent gegenüber 26 bis 33 Prozent).

6 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven

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

6.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Für weit über die Hälfte der Befragten ist für alle 7 Erhebungsjahre²⁰ zunächst eine überwiegend positive Bewertung festzuhalten. Mit rund 53 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, „in sehr hohem“ oder „hohem Maß“ mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein (vgl. Übersicht 31). Nur 14 Prozent sind unzufrieden mit ihrer Arbeit. Bei der aktuellen Erhebung sind 55 Prozent der Männer mit ihrer Arbeit (hoch) zufrieden, 5 Prozentpunkte mehr als bei den Frauen. Mit Blick auf die Alterskohorten sind die 45- bis 54-Jährigen mit ihrer Arbeit am wenigsten zufrieden (48 Prozent), die jüngeren Jahrgänge (16 bis 44 Jahre) sowie die älteste Beschäftigtengruppe (55 bis 64 Jahre) dagegen deutlich zufriedener (53 bis 59 Prozent).

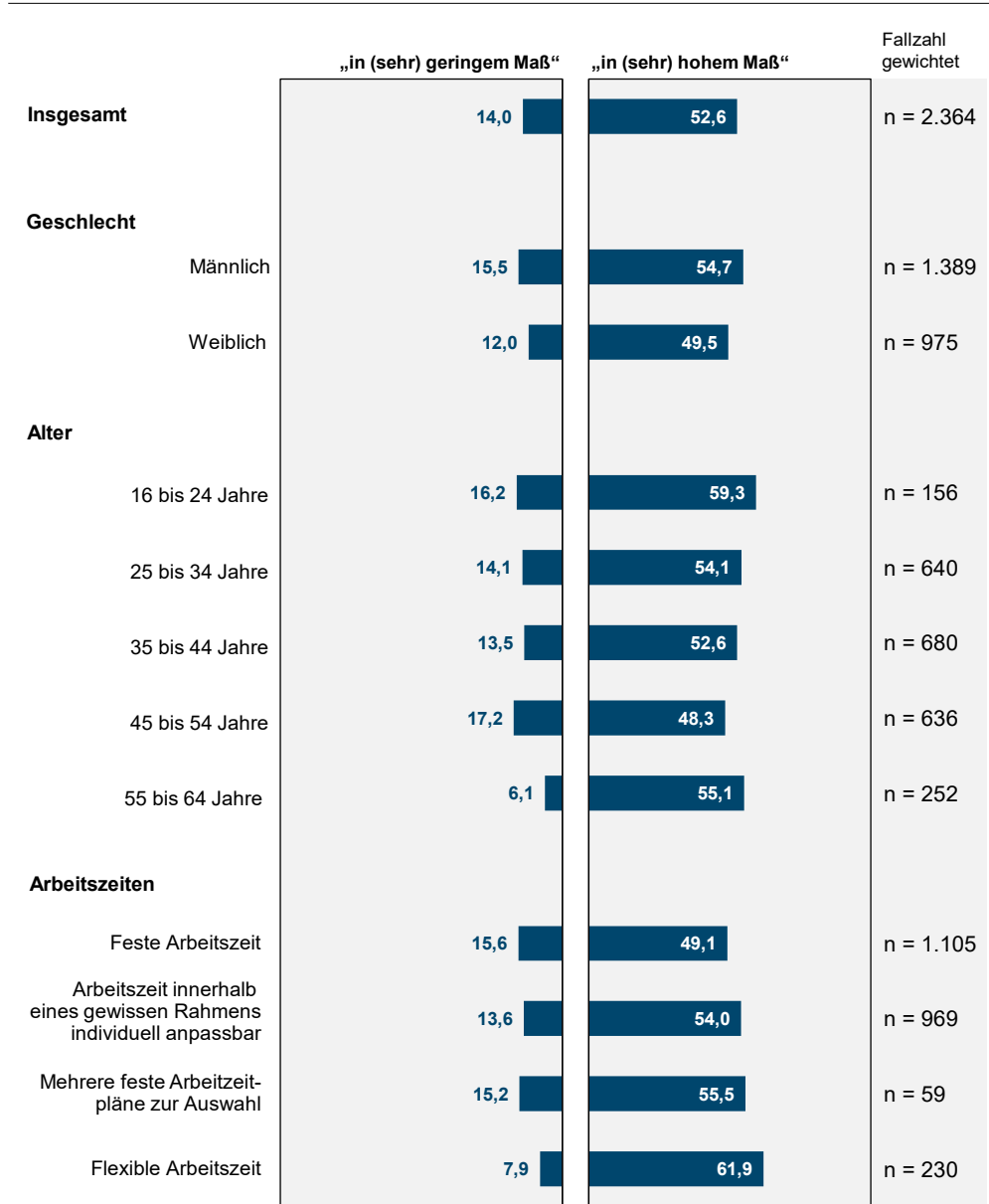
Entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeit sind die Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses. So sind Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten (62 Prozent) oder die einen Arbeitsplan aus verschiedenen vorgegebenen Alternativen selbst auswählen können (56 Prozent), sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Im Gegensatz dazu sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer fixierten Arbeitszeit deutlich weniger zufrieden (49 Prozent).

Auffällig ist darüber hinaus der Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Mehr als die Hälfte der in Vollzeit arbeitenden Personen (54 Prozent) geben an, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein, aber nur 45 Prozent der Teilzeitbeschäftigten. Differenzierte Zufriedenheitswerte zeigen sich überdies bei einer Betrachtung nach Berufsgruppen (vgl. Übersicht 32). Bildeten die Manager noch bis vor drei Jahren fast immer die zufriedenste Berufsgruppe (stets Werte zwischen 72 und 75 Prozent), zeigten sich 2018 nur 57 Prozent und 2019 59 Prozent der Führungskräfte mit ihrer Arbeit in „hohem“ oder „sehr hohem Maße“ zufrieden. In diesem Jahr ist der Wert für diese Berufsgruppe sogar auf 54 Prozent gesunken, sodass nun die Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure im Durchschnitt die zufriedenste Berufsgruppe darstellen (62 Prozent). In vielen Berufsgruppen gibt des Weiteren rund die Hälfte der Befragten eine positive Rückmeldung zur Arbeitszufriedenheit. Nur die Hilfsarbeitskräfte liegt der Wert deutlich unter der 50-Prozent-Marke (35 Prozent).

²⁰ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zum Arbeitsklima aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014 bis 2019 nicht direkt vergleichbar.

Analog zur Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit wurden auch Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit thematisiert. Mit dem Arbeitsklima auf der Arbeit zeigt sich mehr als die Hälfte der Befragten zufrieden (52 Prozent), nur 15 Prozent sind unzufrieden. Bei den Berufsgruppen erscheinen die Professionals am zufriedensten (56 Prozent). Von den Angestellten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen und bei den Hilfsarbeitskräften sind dagegen lediglich zwei Fünftel von dem Arbeitsklima positiv überzeugt (42 und 39 Prozent). Wie in den Vorjahren sind überdies Personen mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit von bis zu 4 Jahren deutlich zufriedener (56 Prozent) als Beschäftigte mit längerer Zugehörigkeit (45 bis 50 Prozent).

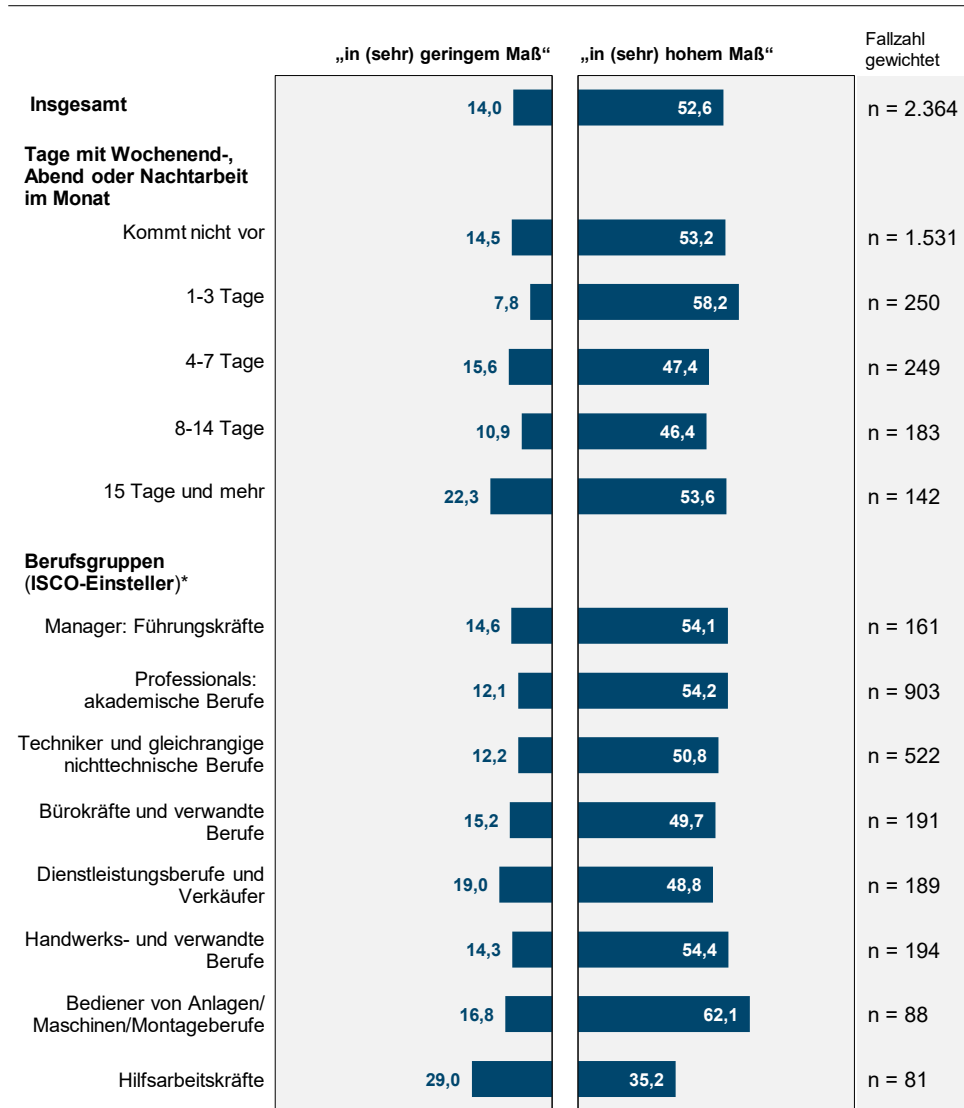
Übersicht 31 Zufriedenheit mit der Arbeit I



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Übersicht 32 Zufriedenheit mit der Arbeit II



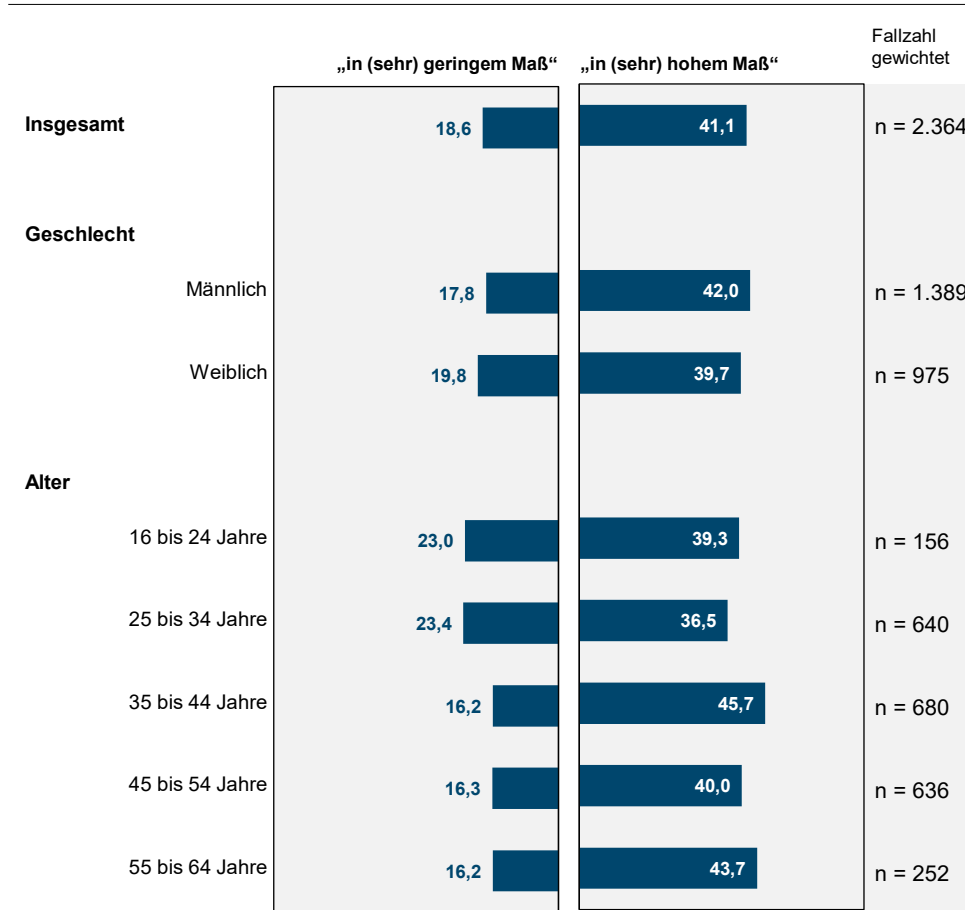
Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen). Mit diesem zeigen sich insgesamt weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (41 Prozent; vgl. Übersicht 33) als bei den anderen beiden Fragen. In dieser Dimension sind die beiden jüngsten Jahrgänge zwischen 16 und 34 Jahren am wenigsten zufrieden mit ihrem Gehalt (37 bis 39 Prozent). Im Geschlechtervergleich zeigen sich in Bezug auf das Arbeitseinkommen Männer 2020 erstmals zufriedener als Frauen, wenngleich die Differenz nur gering ausfällt (42 gegenüber 40 Prozent).

Übersicht 33 Zufriedenheit mit dem Gehalt I



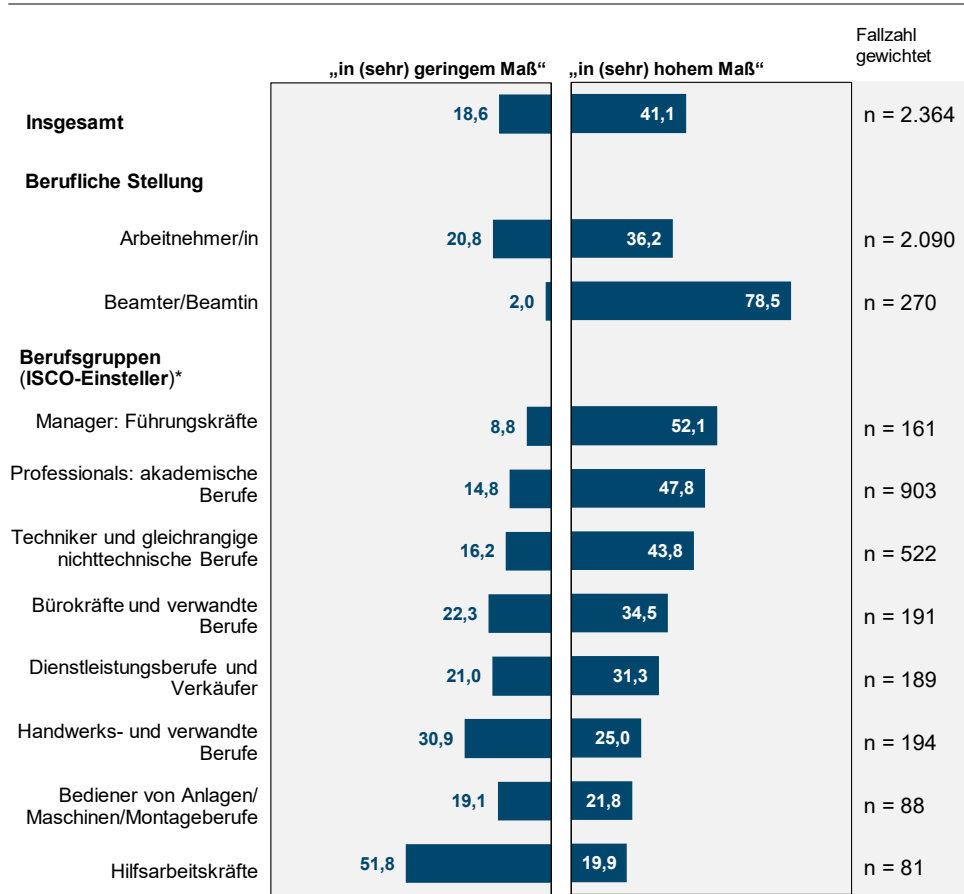
Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (vgl. Übersicht 34). Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Zufriedenheit bei Führungskräften und Professionals (52 und 48 Prozent). Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und Verkäufer (31 Prozent), Bürokräfte (35 Prozent), sowie die Bediener von Anlagen mit Zustimmungsteilen von knapp 22 Prozent. Am wenigsten zufrieden zeigen sich die Hilfsarbeiterkräfte, bei denen mehr als die Hälfte (52 Prozent) angeben, in „geringem“ oder „sehr geringem“ Maß mit ihrem Gehalt zufrieden zu sein. Die Handwerker, bei denen das rund ein Drittel so sieht, belegen mit einigem Abstand Platz 2 bei der Unzufriedenheit mit dem Gehalt.

Übersicht 34 Zufriedenheit mit dem Gehalt II



Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß zufrieden“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



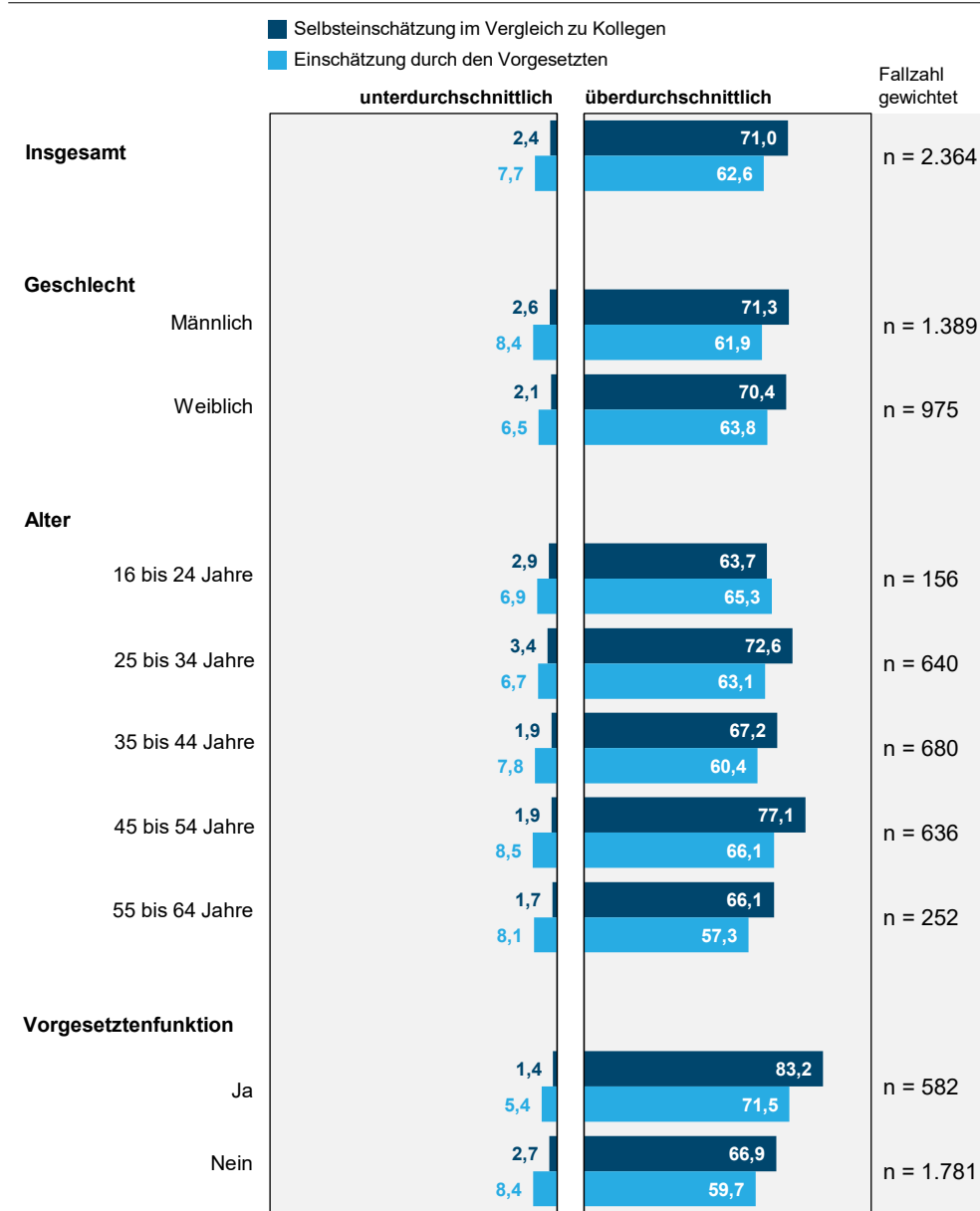
Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit in Selbst- und Fremdbeurteilung ist ein weiterer Aspekt, der mittelbar über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz informiert. Das Gefühl, etwas zu leisten und hierfür auch Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, ist wichtig dafür, die eigene Arbeitstätigkeit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

Seit 2016 wird in der QoW-Befragung erhoben, wie Beschäftigte ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu ihren Kollegen einschätzen. Bei dieser Selbsteinschätzungsfrage beurteilen insgesamt 71 Prozent aller Beschäftigten ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich, aber insgesamt nur 2 Prozent ordnen ihre Arbeitsleistung im Vergleich zum Kollegenkreis als schwächer (unterdurchschnittlich) ein (vgl. Übersicht 35). Bei den Einschätzungen der jüngsten Kohorte (16 bis 24 Jahre) zeigt sich ein markanter Unterschied von bis zu 14 Prozentpunkten zu den anderen Altersgruppen (45 bis 54 Jahre: 77 Prozent). Die zurückhaltenden Einschätzungen der Jüngsten hängen sicher auch mit ihren noch geringeren Anteilen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse und Leitungsverant-

wortung zusammen, die erst in der Kohorte 25-34 (Entfristung) bzw. 45-54 Jahre (Vorgesetztenfunktion) das Niveau der älteren Jahrgänge erreichen. Ebenfalls unterdurchschnittlich gering ist 2020 das Selbstvertrauen in die eigene Arbeitsleistung bei Beamten (66 Prozent), Teilzeitkräften (67 Prozent) und der Berufsgruppe der Bediener von Anlagen und Maschinen (67 Prozent).

Bei der Bewertung der eigenen Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten fallen die Einschätzungen insgesamt um rund 8 Prozentpunkte niedriger aus als bei der Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung. Dabei sind es vor allem Beschäftigte in Dienstleistungsberufen und Verkäufer, die ihre Arbeitsleistung – auch aus Sicht der Vorgesetzten – als überdurchschnittlich bewerten (71 Prozent, vgl. Übersicht 36). Bei Handwerksberufen und Hilfsarbeitskräften gibt es große Unterschiede zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung. Dort gehen 70 Prozent (Handwerker) bzw. 84 Prozent (Hilfsarbeitskräfte) von einer überdurchschnittlichen Arbeitsleistung aus. Aus Sicht der Befragten schätzen die Vorgesetzten die Arbeitsleistung aber nur bei 56 Prozent (Handwerker) bzw. 59 Prozent (Hilfsarbeitskräfte) überdurchschnittlich ein. Ähnlich große Abweichungen finden sich auch bei den Managern (11 Prozent Abweichung) und den Bürokräften (12 Prozent Abweichung). Insgesamt zeigt das Ergebnis eine recht deutliche Mehrheit an Beschäftigten, die mit hohem Selbstvertrauen von ihrer Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit überzeugt sind. Zugleich zeigt sich ein Teil der Befragten davon überzeugt, dass ihre Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung geringer einschätzen bzw. überdurchschnittliche Leistungen nicht als solche wahrnehmen.

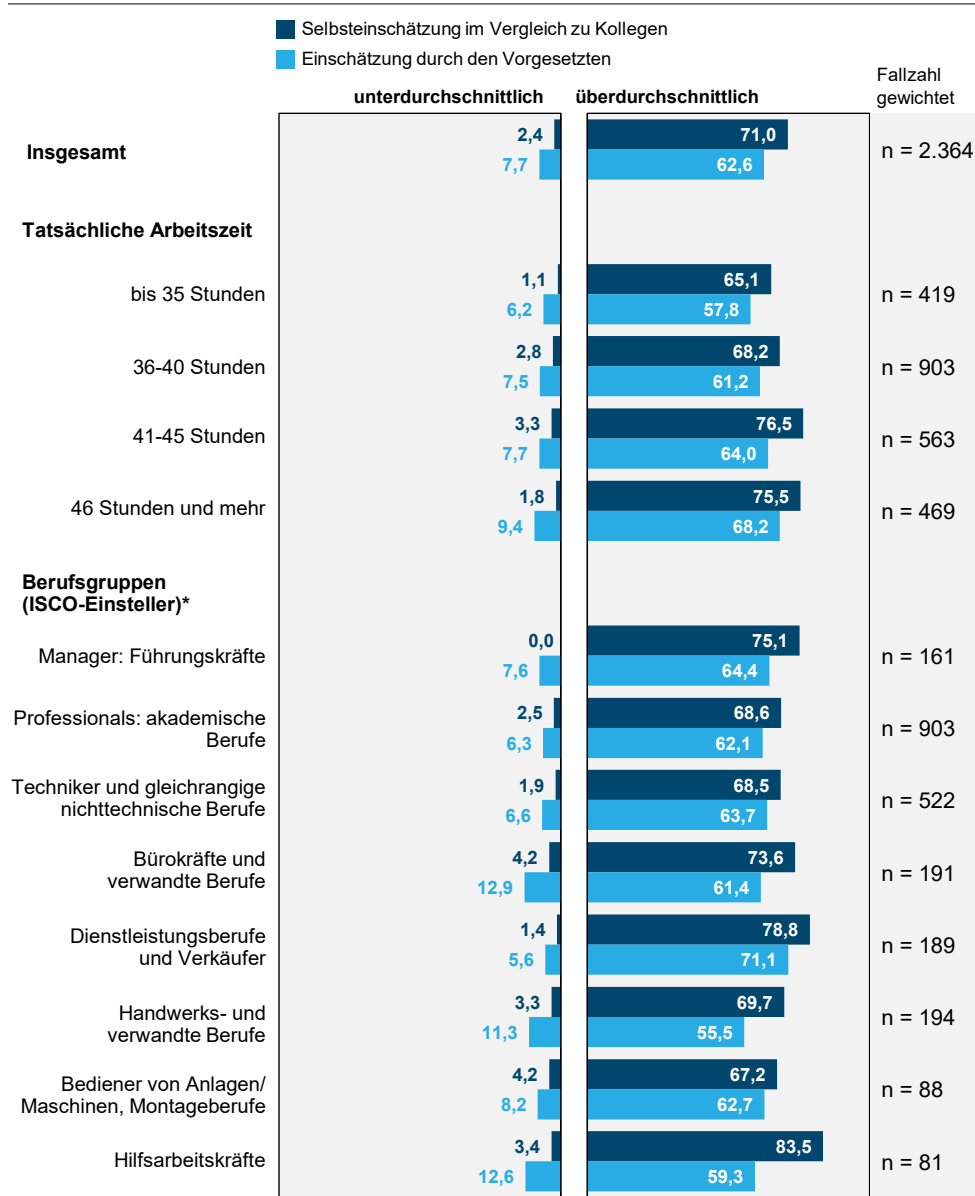
Übersicht 35 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung I



Fragen: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein?
 Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Skala von 1 bis 5
 Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Übersicht 36 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II



Fragen: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein?
 Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Skala von 1 bis 5
 Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



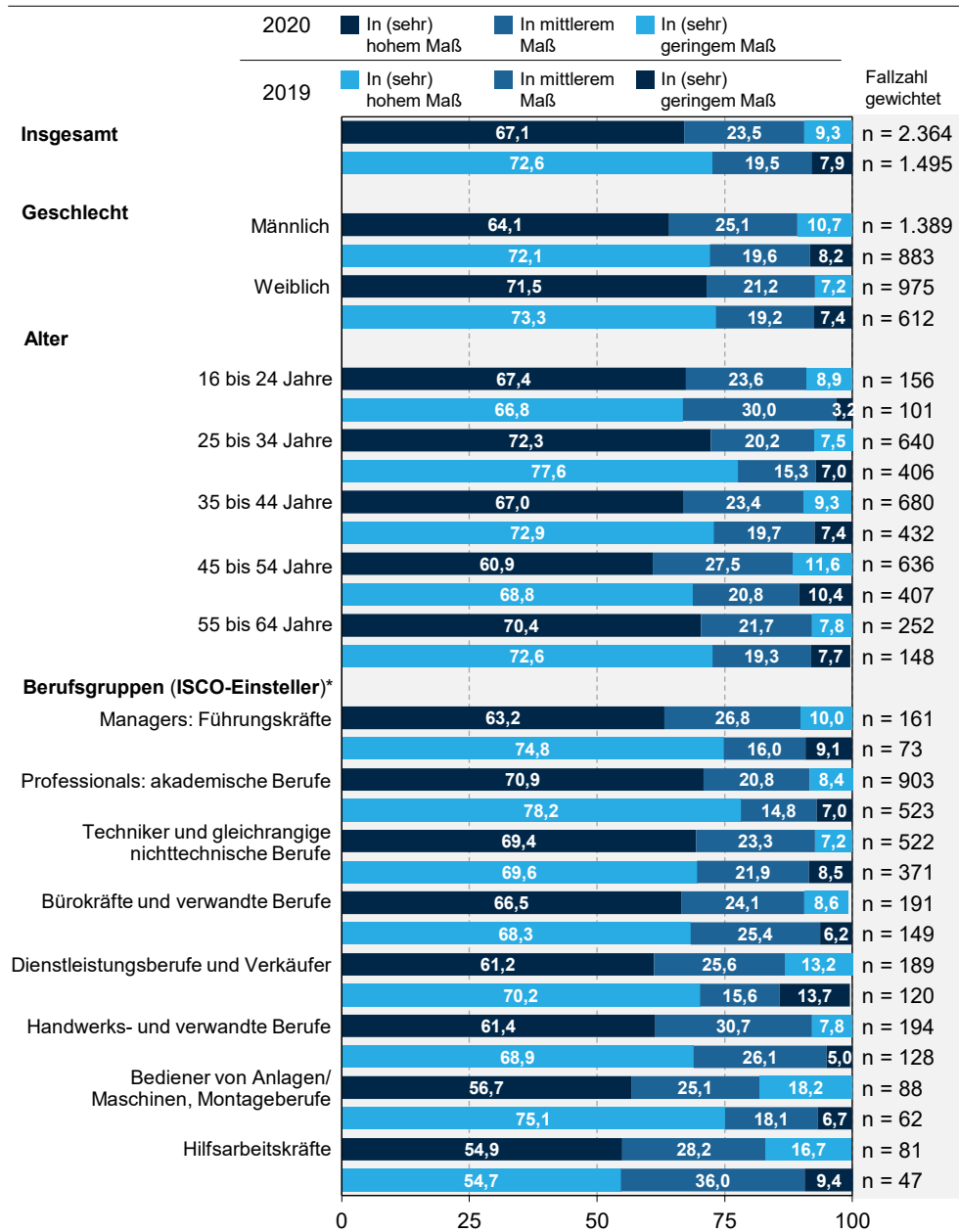
6.2 Arbeitsmarktchancen

Im Rahmen der Erhebung „Quality of Work Luxembourg“ werden die Beschäftigten auch zu ihren persönlichen Arbeitsmarktchancen befragt. Sie wurden unter anderem gebeten, eine Einschätzung hinsichtlich der Sicherheit ihres eigenen

Arbeitsplatzes abzugeben (vgl. Übersicht 37). Wie in den Vorjahren sehen die meisten Beschäftigten auch in diesem Jahr ihren Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (67 Prozent), wobei der Wert im letzten Jahr noch höher lag (2019: 73 Prozent).

Als Ergänzung zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit wurde auch die Frage nach der Angst vor einem Jobverlust gestellt (vgl. Übersicht 38). Einen generellen Jobverlust befürchtet dabei ein Zehntel der Befragten; 69 Prozent haben dagegen nur „in (sehr) geringem Maß“ Angst davor. Zwischen den Geschlechtern lassen sich marginale Unterschiede feststellen, da sich bei den Männern rund 3 Prozent mehr vor einen Jobverlust fürchten als bei den Frauen, von denen rund 8 Prozent der Aussage zustimmen. Unter den Führungskräften ist die Angst vor einem Jobverlust kaum präsent (6 Prozent), bei Hilfsarbeitskräften (17 Prozent) fürchtet sich dagegen etwas weniger als jeder Fünfte davor. Fast selbstverständlich ist darüber hinaus, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Sorgen über einen Jobverlust machen als verbeamtete Beschäftigte (9 gegenüber 2 Prozent).

Übersicht 37 Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes



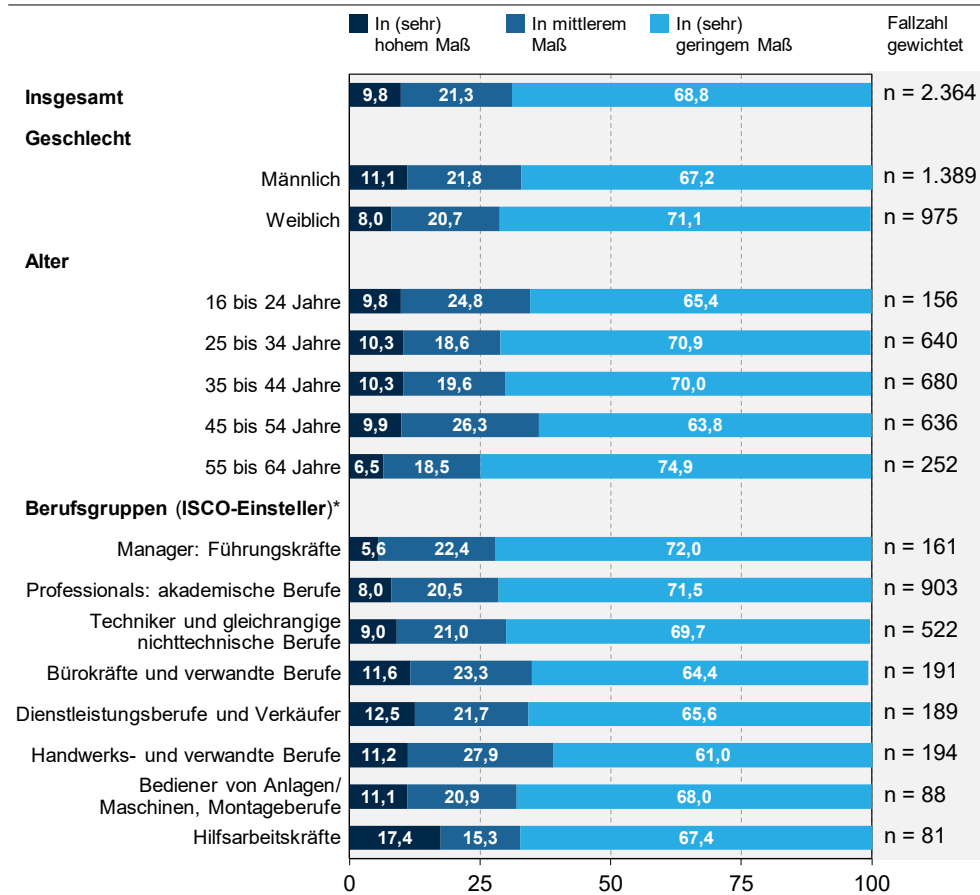
Frage: In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?

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

*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Übersicht 38 Angst vor Arbeitsplatzverlust



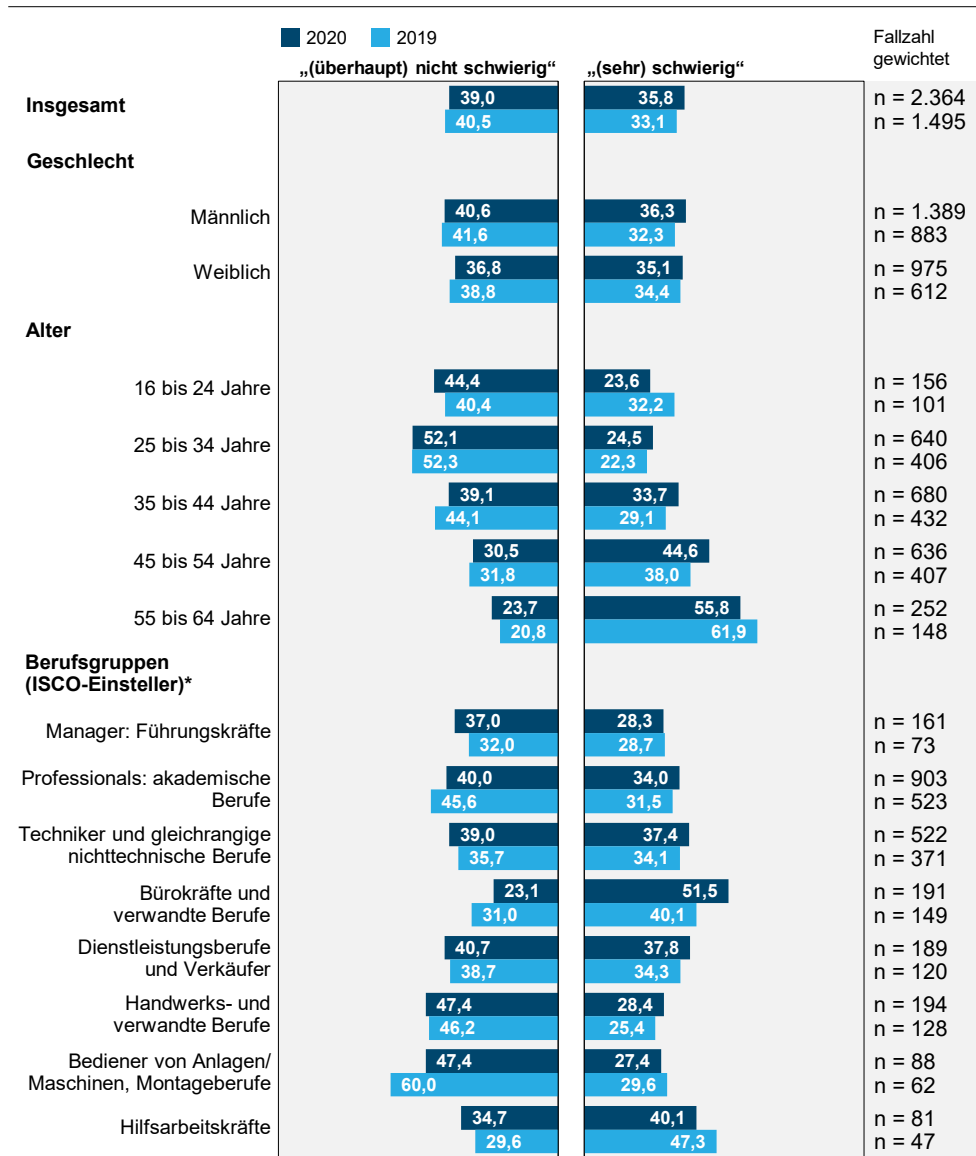
Frage: In welchem Maße haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?
 Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“;
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Differenzierte Befunde zeigen sich bei der Frage der Wiederbeschäftigungschancen in einem *ähnlichen* Job, falls der derzeitige Arbeitsplatz gekündigt würde oder verloren ginge (vgl. Übersicht 39). Ein Drittel der Befragten (36 Prozent) schätzt es 2020 als „(sehr) schwierig“ ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können. Zwei Fünftel sehen dagegen kein Problem (39 Prozent). Mit höherem Lebensalter steigt die Skepsis, wieder eine ähnliche Stelle finden zu können, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Gleiches gilt auch – analog zum steigenden Lebensalter – für die Länge der Zugehörigkeit zum Betrieb. Die Beschäftigten wurden darüber hinaus auch gefragt, wie schwierig es für sie wäre, überhaupt einen Job nach Verlust des Arbeitsplatzes zu finden. Hier zeigt sich, dass 30 Prozent immer noch Schwierigkeiten sehen, auch wenn die Anforderung des neuen potentiellen Jobs undefiniert bleiben.

Übersicht 39 Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance



Frage: Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?; Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30;

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Zusammenfassend betrachtet, bewerten die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die eigene berufliche Situation und Perspektive sehr differenziert. Die individuelle Arbeitsplatzsicherheit wird höher eingeschätzt als die Chancen, im Fall eines Arbeitsplatzverlusts eine vergleichbare Stelle finden zu können. In der Gesamtschau der individuellen Arbeitsmarktchancen sind die Einschätzungen der meisten Beschäftigten gleichwohl überwiegend positiv: Die Ergebnisse erweisen sich als weithin stabil über die bisherigen 7 Erhebungsjahre 2014 bis

2020. Die Corona-Krise hat demzufolge offenbar keinen unmittelbaren Einfluss auf das Antwortverhalten zu dieser Frage.

7 Mobilität und mobiles Arbeiten

In dem diesjährigen Schwerpunktkapitel führen wir drei unterschiedliche, aber dennoch miteinander verbundene Themenaspekte zusammen, nämlich Wohnen, Pendeln und (mobiles) Arbeiten.

Im Arbeitsleben bedarf es räumlicher Mobilität, um zum Arbeitsort zu gelangen; viele Menschen müssen als Berufspendler täglich größere Strecken auf ihrem Arbeitsweg zurücklegen. In Luxemburg ist in diesem Zusammenhang die hohe Anzahl und Dynamik der Grenzgängerströme aus mehreren Ländern besonders auffällig. Diesen Aspekt beleuchten wir im QoW 2020 erstmalig etwas ausführlicher (Abschnitt 7.1).

Räumliche Stabilität in Gestalt eines festen Arbeitsplatzes an einem festen Arbeitsort war und ist noch stets der Normalfall für die meisten Beschäftigten, aber gerade in den letzten Jahren scheinen alte und neue Formen des „mobilen Arbeitens“ an Bedeutung zu gewinnen, nicht zuletzt aufgrund der Digitalisierung. In Abschnitt 7.2 wird schlaglichtartig beleuchtet, welche Arbeitsorte für Luxemburger Beschäftigte außer dem „regulären Arbeitsplatz an der Betriebsstätte“ eine Rolle spielen.

Eine dieser alternativen Arbeitsorte stellt das sogenannte Home-Office dar, das nicht erst seit der Pandemie im Jahr 2020 ein vieldiskutiertes Arbeitsmodell mit Zukunftspotentialen darstellt. Die Erfahrungen und Sicht der Luxemburger Beschäftigten auf das Arbeiten von zu Hause sind Gegenstand von Abschnitt 7.3.

7.1 Wohnen, Pendeln und Arbeiten

In diesem Abschnitt stehen Details zu den Wohnorten, Pendlerströmen und Arbeitswegen der Luxemburger Beschäftigten im Zentrum. Die grundsätzliche Verteilung der Wohnorte der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ländern wurde am Anfang dieses Berichts (vgl. Kapitel 1.1) schon einmal skizziert: 54 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten wohnen auch im Großherzogtum, 24 Prozent pendeln zum Arbeiten aus Frankreich ein und jeweils 11 Prozent sind Grenzgänger aus Belgien und Deutschland. Da im QoW 2020 zusätzliche Details zu Wohnort oder -region erfragt wurden,²¹ ermöglicht dies nun genauere Analysen dazu.

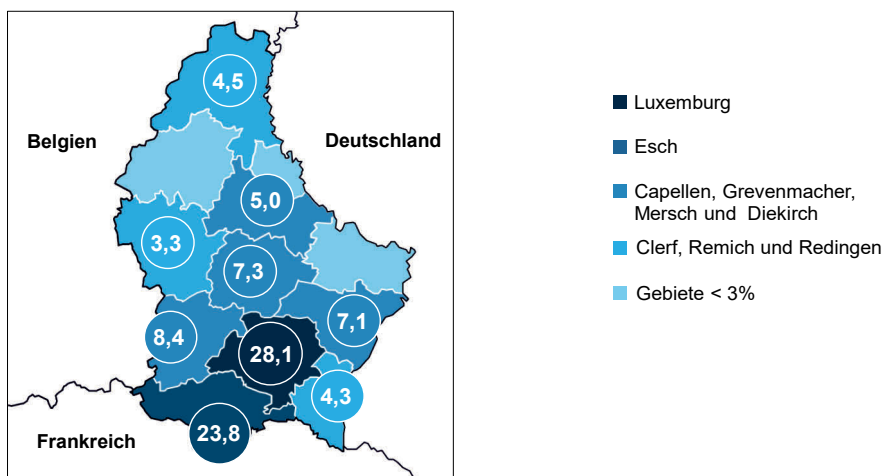
²¹ Im QoW 2020 wurde nach der Postleitzahl des Wohnortes oder – falls diese nicht bekannt war oder genannt werden sollte – nach dem Namen der Region erfragt, in der der Wohnort liegt.

Wohnregionen und Orte

Zunächst fällt auf, dass die meisten im Kanton Luxemburg arbeitenden Beschäftigten nicht aus einem luxemburgischen Kanton stammen, sondern aus dem Département Moselle (17 Prozent) in Frankreich. Erst an zweiter und dritter Stelle folgen die Luxemburger Kantone Luxemburg (15 Prozent) und Esch (13 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass die Verwaltungsgliederung der verschiedenen Länder nicht unmittelbar verglichen werden kann, da sich diese sowohl in Gebietsumfang als auch Bevölkerungsgröße stark unterscheidet bzw. jeweils andere Maßstäbe zur Gebietsabgrenzung anlegt. Vertiefende Einsichten verspricht dagegen die getrennte Aufschlüsselung der einzelnen Länder nach Wohnorten.

So liegt der Wohnsitz der meisten im Land Luxemburg wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entweder im Kanton Luxemburg (28 Prozent) oder Esch (24 Prozent), also in den Kantonen, die auch die höchste Bevölkerungszahl in Luxemburg aufweisen. Weitere der insgesamt 12 Kantone sind nicht im zweistelligen Prozentbereich vertreten (vgl. Übersicht 40).

Übersicht 40 Verteilung der in Luxemburg wohnenden Beschäftigten

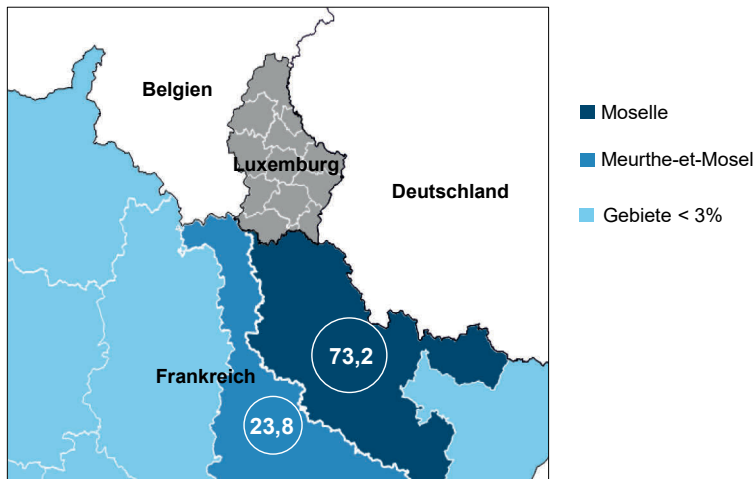


Basis: Befragte, die in Luxemburg wohnen; Fallzahl (gewichtet): 1.293; Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Die aus Frankreich einpendelnden Beschäftigten kommen – wie bei den anderen Grenzländern Luxemburgs auch – meist aus den Regionen, die nah an der luxemburgischen Grenze liegen und zugleich relativ bevölkerungsstark sind (vgl. Übersicht 41). In Frankreich wohnen die meisten in Luxemburg arbeitenden Personen im Département Moselle (73 Prozent). Weitere bemerkenswerte Anteile finden sich im zweiten an Luxemburg angrenzenden Département Meurthe-et-Moselle (24 Prozent). Die restlichen Anteile entfallen vor allem auf die Gebiete Bas-Rhin und Meuse (jeweils 1 Prozent).

Übersicht 41 Verteilung der in Frankreich wohnenden Beschäftigten

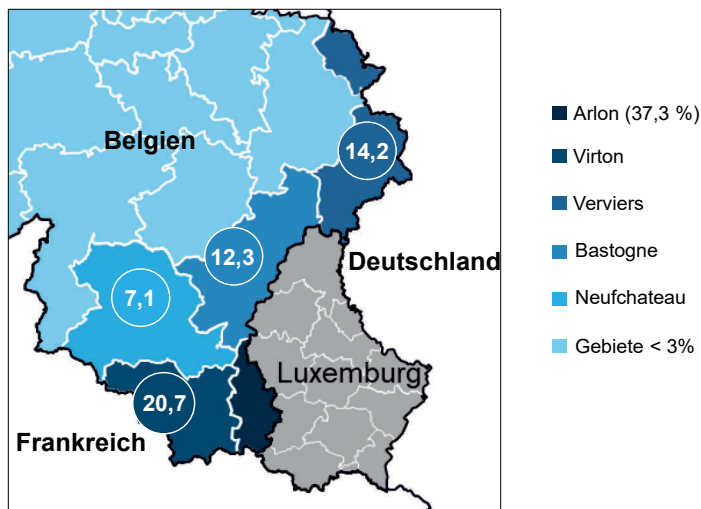


Basis: Befragte, die in Frankreich wohnen; Fallzahl (gewichtet): 550; Angaben in Prozent

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Übersicht 42 Verteilung der in Belgien wohnenden Beschäftigten



Basis: Befragte, die in Belgien wohnen; Fallzahl (gewichtet): 258; Angaben in Prozent

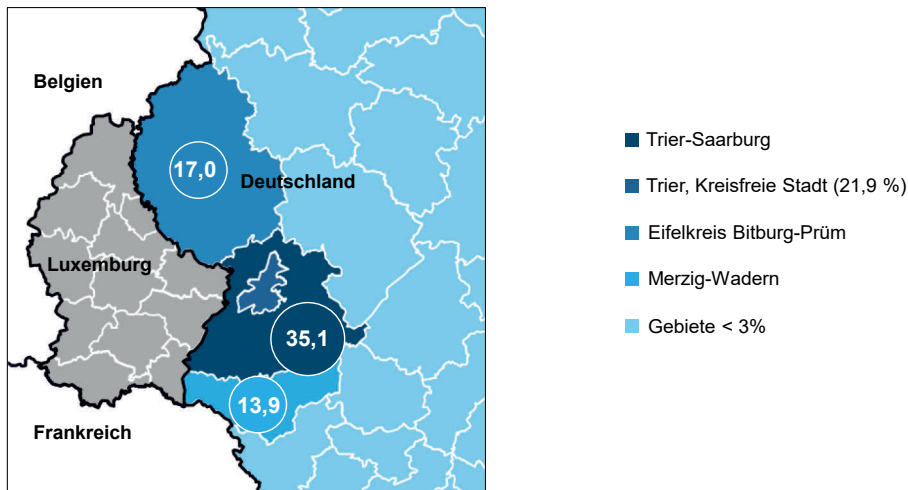
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Die aus Belgien kommenden Pendler verteilen sich etwas differenzierter (vgl. Übersicht 42). Der größte Teil kommt dabei aus dem Bezirk Arlon (37 Prozent), gefolgt von Virton (21 Prozent) und Verviers (14 Prozent). Ebenfalls zweistellige Anteile von Beschäftigten pendeln aus dem Bezirk Bastogne ins Großherzogtum ein (12 Prozent).

Die deutschen Grenzgänger wohnen vor allem im Landkreis Trier-Saarburg (35 Prozent) oder in der Stadt Trier selbst (22 Prozent). Größere Anteile von Pendlern beherbergen auch der Eifelkreis Bitburg-Prüm (17 Prozent) und der Landkreis Merzig-Wadern (14 Prozent). Andere Landkreise als Wohnorte der Pendler sind nicht in hohem Maß vertreten (vgl. Übersicht 43).

Übersicht 43 Verteilung der in Deutschland wohnenden Beschäftigten



Basis: Befragte, die in Deutschland wohnen; Fallzahl (gewichtet): 261; Angaben in Prozent

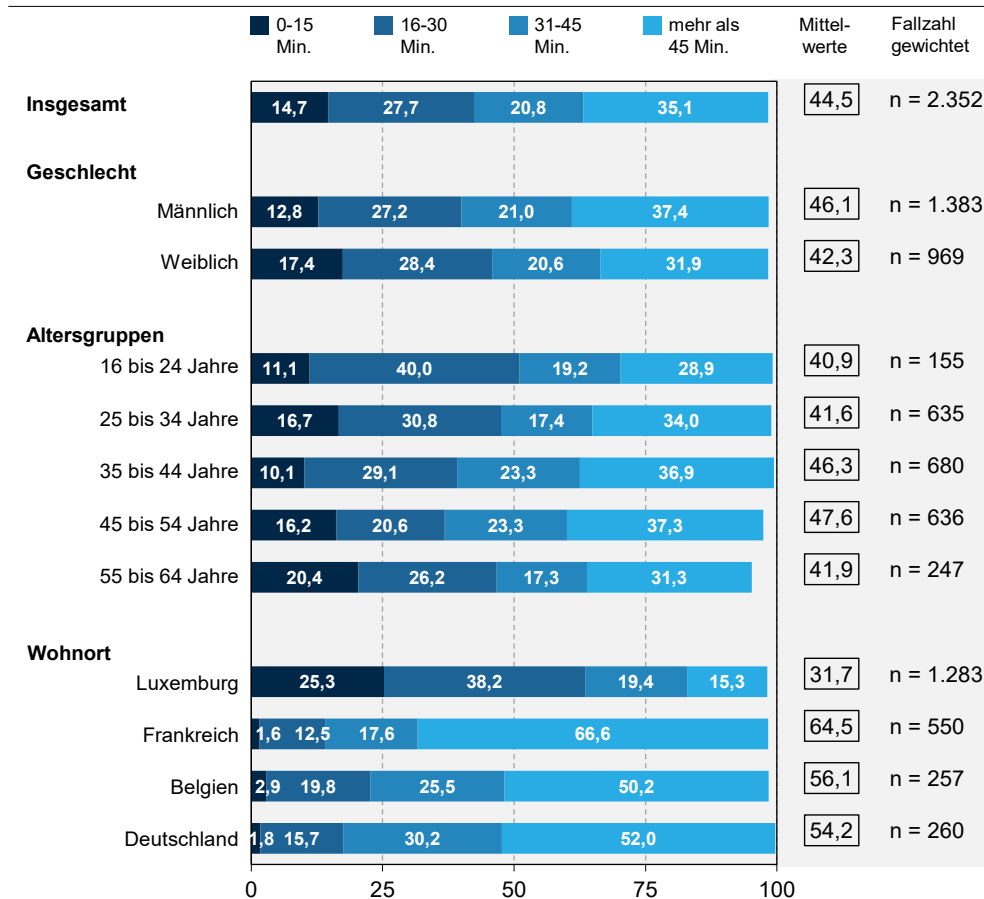
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Pendel- und Arbeitswegstrecken

Jeweils 11 Prozent der Beschäftigten leben rund 5 Kilometer oder 5 bis 10 Kilometer von ihrer Arbeitsstelle entfernt. Über 50 Kilometer legen aber immerhin noch 15 Prozent der Befragten zurück, um zur Arbeit zu gelangen. Erwartungsgemäß sind es vor allem in Luxemburg wohnende Beschäftigte, die eine geringe Strecke bis zur Arbeit (bis zu 10 Kilometer) zurücklegen müssen (38 Prozent). Bei den anderen Wohnländern gibt es nennenswerte Anteile erst ab einer Entfernung von 10 bis 20 Kilometern zum Arbeitsplatz. Die meisten Personen, die zum Arbeiten länderübergreifend nach Luxemburg pendeln, leben rund 20 bis 50 Kilometer von ihrem Arbeitsplatz entfernt (56 bis 62 Prozent). Fast ein Drittel (30 Prozent) der nicht in Luxemburg wohnenden Befragten legen sogar eine Strecke von mehr als 50 Kilometern zurück, um zur Arbeit zu kommen. Im Durchschnitt sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei insgesamt rund 45 Minuten bis zu ihrer Arbeitsstelle unterwegs (vgl. Übersicht 44). Auch hier unterscheiden sich die Reisezeiten deutlich zwischen in Luxemburg wohnenden Be-

schäftigten (im Durchschnitt 32 Minuten) und den Grenzpendlern (54 bis 65 Minuten im Durchschnitt).

Übersicht 44 Dauer des Arbeitswegs in Minuten



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

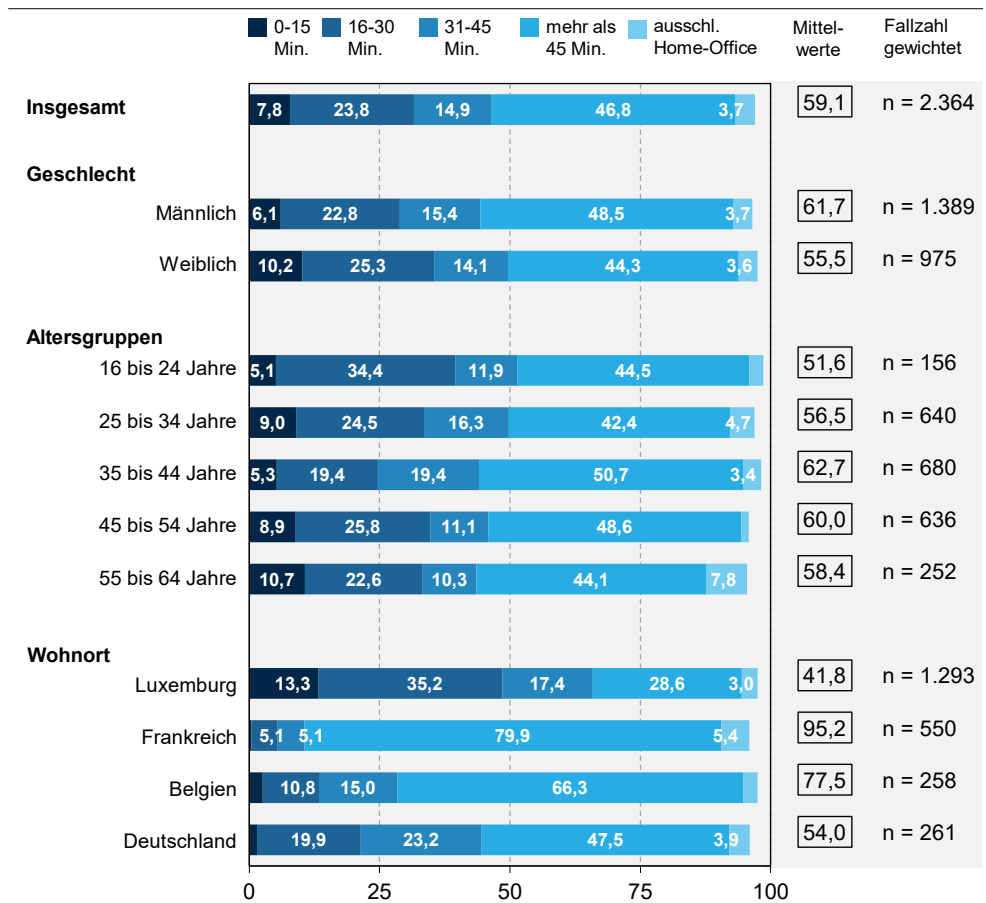
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Im QoW 2020 wurde auch gefragt, wie viel Zeit die Beschäftigten für eine einfache Strecke zur Arbeit maximal auf sich nehmen würden – unabhängig davon, wie lange sie aktuell unterwegs sind. Im Durchschnitt ergibt sich aus den Angaben eine tolerierte Reisezeit von gut einer Stunde (59 Minuten), wenngleich 8 Prozent der Befragten maximal eine Dauer von 15 Minuten akzeptieren würden und rund ein Viertel (24 Prozent) höchstens 16 bis 30 Minuten akzeptabel finden (vgl. Übersicht 45). Im Mittel haben Männer eine etwas höhere Toleranzgrenze als Frauen (62 Minuten gegenüber 56 Minuten). Nach Wohnland geben in Luxemburg wohnende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine deutlich geringere Maximaldauer als die Pendler an. 42 Minuten würden die Beschäftigten mit einem Wohnsitz in Luxemburg höchstens auf sich nehmen, um zur Arbeit zu

gelangen. Schon deutlich höhere Zeiten akzeptieren aus Deutschland (54 Minuten) und Belgien (78 Minuten) einpendelnde Beschäftigte. Am höchsten liegt der Durchschnittswert bei den aus Frankreich kommenden Beschäftigten: Über einhalb Stunden (95 Minuten) würden sie für eine einfache Wegstrecke zur Arbeit hinnehmen.

Übersicht 45 Maximal akzeptierte Dauer des Arbeitswegs in Minuten



Frage: Wie lange dürfte Ihr Weg zur Arbeit maximal dauern?
 Angaben in Prozent; An 100% Fehlende: „keine Angaben“, Werte <3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



Es ist davon auszugehen, dass die aktuelle Dauer des Arbeitswegs auch Einfluss auf die maximal tolerierte Dauer hat. So geben Personen, die aktuell maximal 15 Minuten für ihren Arbeitsweg brauchen, im Durchschnitt eine tolerierte Dauer von 22 Minuten an. Für die Gruppen, deren Arbeitsweg länger dauert, steigen die tolerierten Zeiten entsprechend an (vgl. Übersicht 46).

Übersicht 46 Faktische und maximal akzeptierte Dauer des Arbeitswegs

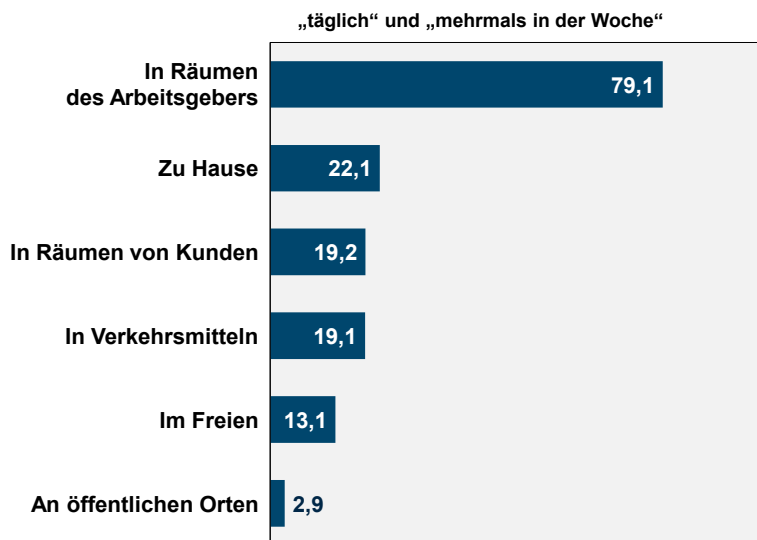
Faktische Dauer in Minuten	Maximal akzeptierte Dauer in Minuten			
	0-15	16-30	31-45	> 45
Gesamt	7,9%	23,9%	14,9%	46,9%
0-15	40,2%	47,7%	8,4%	3,1%
16-30	3,9%	41,8%	28,7%	21,8%
31-45	1,2%	15,6%	19,6%	60,2%
mehr als 45	1,0%	5,9%	4,8%	79,1%

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eig. Berechnungen

7.2 Fester Arbeitsort und mobiles Arbeiten

Die Arbeit der Luxemburger Beschäftigten ist nicht nur auf den Arbeitsplatz im Unternehmen selbst beschränkt. Obwohl 79 Prozent täglich oder mehrmals in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten, gibt es auch bemerkenswerte Anteile für Orte, die nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (vgl. Übersicht 47).

Übersicht 47 Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten



Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten...?
 Angaben in Prozent; Fallzahl (gewichtet): 2.364

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

So arbeitet ein Fünftel (19 Prozent) mindestens mehrere Tage in der Woche in den Räumlichkeiten von Kunden und 13 Prozent verbringen ihre Arbeitszeit bzw. einen Teil davon im Freien. Auch unterwegs, beispielsweise in Bus oder Bahn, ist ein Teil der Beschäftigten tätig (19 Prozent). Die Arbeit an öffentlichen Orten wie bspw. Cafés oder Flughäfen stellt dagegen nur für eine sehr kleine Gruppe der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Regel dar (3 Prozent).

Die Arbeitsorte unterscheiden sich insbesondere bei der Betrachtung der Berufsgruppen. Denn Führungskräfte, Professionals, Techniker und Bürokräfte arbeiten zu großen Teilen mehrmals in der Woche in den Räumlichkeiten des jeweiligen Arbeitgebers (84 bis 91 Prozent). Bei Handwerkern und Bedienern von Anlagen und Maschinen trifft dies dagegen nur auf etwa die Hälfte der Beschäftigten zu (46 und 52 Prozent). In den Räumlichkeiten von Kunden arbeiten dagegen überdurchschnittlich oft Handwerker (41 Prozent) und Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (39 Prozent). Führungskräfte und Büroangestellte haben ihren Arbeitsplatz dagegen nur sehr selten in diesen Räumlichkeiten (jeweils 6 Prozent). In Verkehrsmitteln sind besonders häufig Bediener von Anlagen- und Maschinen tätig (53 Prozent), wohingegen Professionals und Bürokräfte ihre Arbeitszeit selten dort verbringen (11 bzw. 12 Prozent). Arbeit im Freien an mehreren Tagen in der Woche verrichten insbesondere Handwerker (38 Prozent) und Bediener von Anlagen und Maschinen (48 Prozent). Bei Führungskräften und Professionals ist das Arbeiten im Freien dagegen die Ausnahme.

7.3 Home-Office

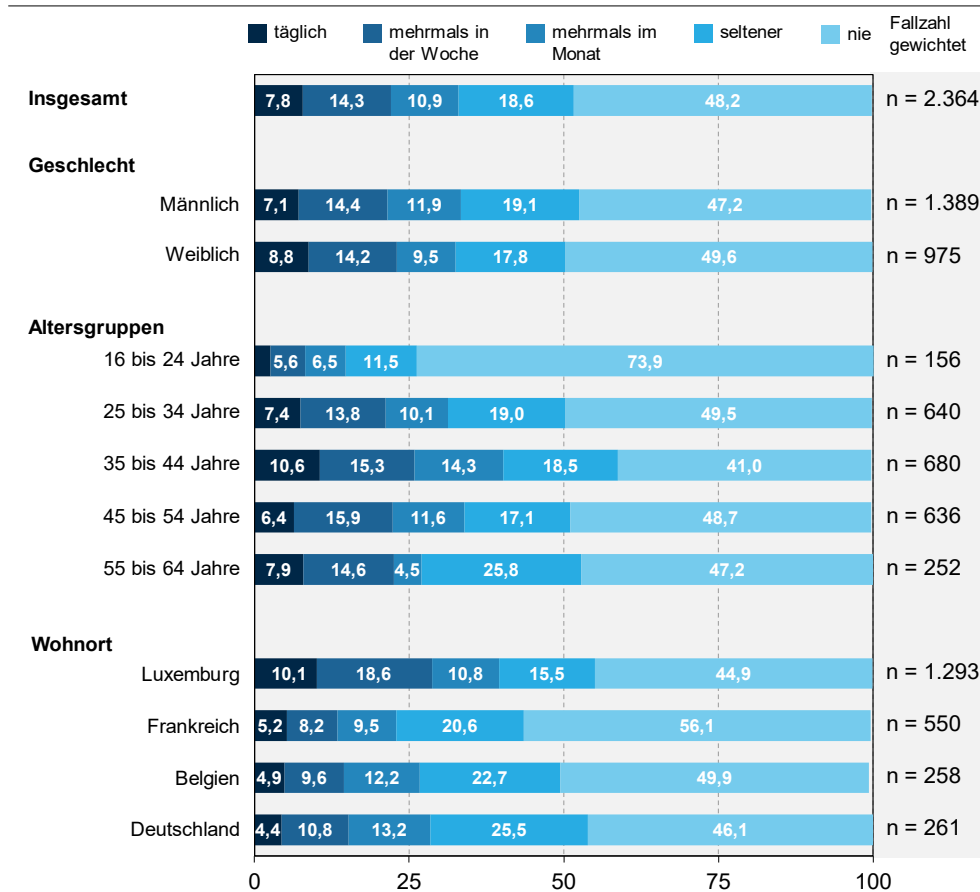
Ein großes Thema in diesem Jahr war und ist pandemiebedingt die Arbeit im Home-Office. In den folgenden Abschnitten wird dieses Thema in verschiedenen Aspekten näher beleuchtet.

7.3.1 Nutzung von Home-Office

In der Gesamtschau ist der Luxemburger Arbeitsmarkt hinsichtlich des Einsatzes von Home-Office zweigeteilt: Eine Hälfte der Beschäftigten arbeitet gelegentlich bis häufig von zu Hause, die andere Hälfte nutzt Home-Office gar nicht. Bei den Home-Office-Nutzern geben 22 Prozent der Luxemburger Beschäftigten an, an mehreren Tagen in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten – fast jeder Zehnte (8 Prozent) macht dies sogar täglich.²² Darüber hinaus weisen die Anteile in einzelne Unterkategorien bemerkenswerte Auffälligkeiten auf (vgl. Übersicht 48).

²² Wie zuvor erwähnt (Kapitel 4.1) arbeitete pandemiebedingt knapp die Hälfte der Beschäftigten im Home-Office, was bereits abgeschlossene Phasen des Arbeitsjahrs mit einschließt. Hier geht es dagegen darum, wie häufig die Personen aktuell, also zum Befragungszeitpunkt im Home-Office arbeiten.

Übersicht 48 Arbeit von zu Hause I



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

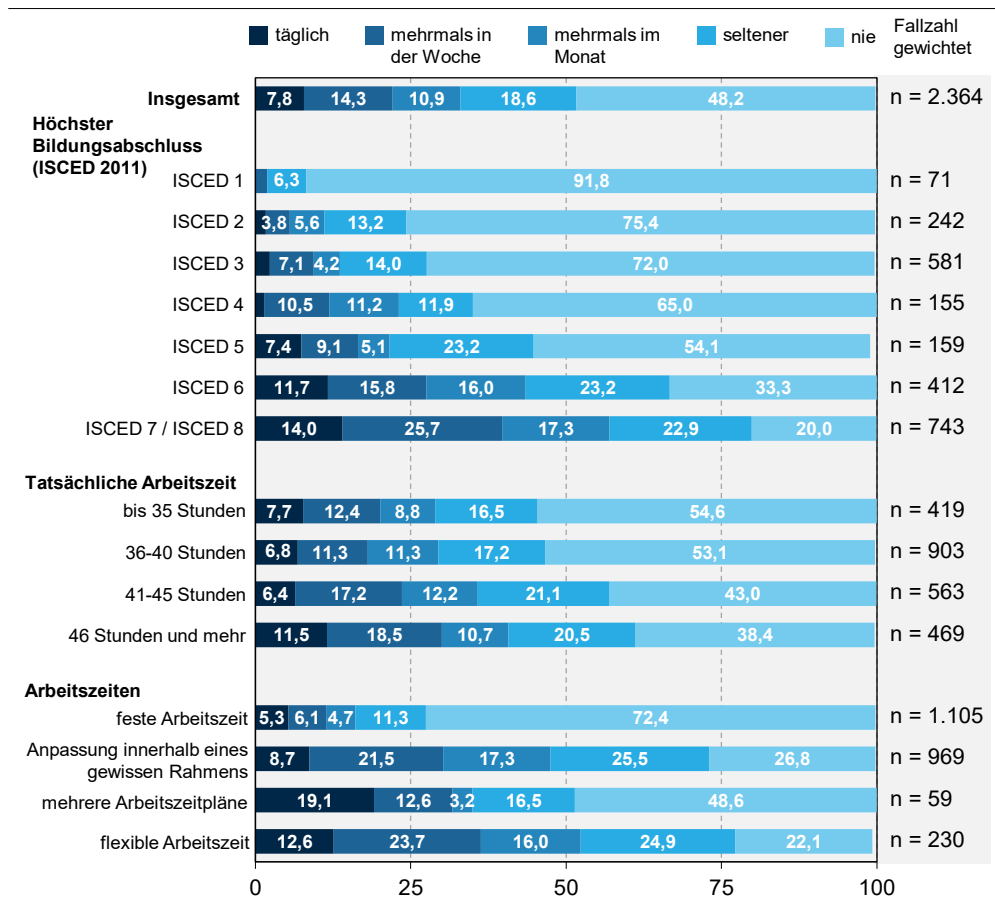


Obwohl der Arbeitsweg – wie oben beschrieben – für die meisten Pendler deutlich weiter und länger ist als für die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten, arbeiten Grenzgänger seltener im Home-Office. So gehen 29 Prozent der in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Tätigkeit mehrmals in der Woche von zu Hause aus nach. Bei den Grenzgängern bewegen sich die Anteile dagegen zwischen 13 Prozent (Frankreich) und 15 Prozent (Deutschland) und liegen damit nur halb so hoch wie bei den vor Ort wohnenden Kolleginnen und Kollegen.

Eine eindeutige Tendenz weist des Weiteren das Bildungsniveau der Beschäftigten aus (vgl. Übersicht 49). Mit steigendem Bildungsgrad erhöhen sich auch die Anteile derjenigen, die mehrmals in der Woche im Home-Office arbeiten. Exemplarisch sind es bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung (ISCED 1) gerade einmal 2 Prozent (in der Übersicht nicht erkennbar), bei den Beschäftig-

ten mit einer allgemeinen Hochschulreife oder Ähnlichem (ISCED 3) 9 Prozent und Personen mit einer Techniker- oder Meisterausbildung (ISCED 5) 17 Prozent. Unter den hoch- bzw. höchstqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Luxemburgs arbeiten sogar 28 (ISCED 6) bzw. 40 Prozent (ISCED 7 und 8) häufig von zu Hause aus.

Übersicht 49 Arbeit von zu Hause II



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

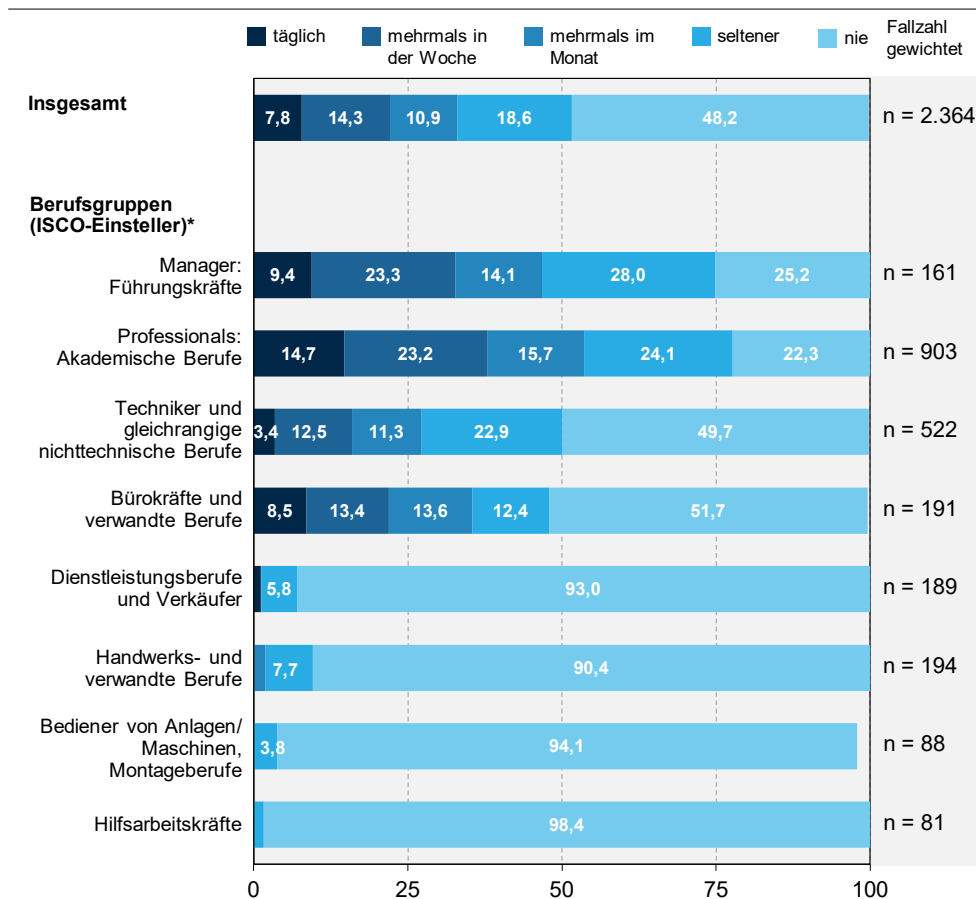


Auch die Arbeitsbedingungen weisen unterschiedliche Anteile an Arbeit von zu Hause auf. So geben 18 bis 20 Prozent derjenigen, die bis zu 40 Stunden in der Woche arbeiten, häufige Arbeit im Home-Office an. Bei den Beschäftigten mit 41 bis 45 Wochenarbeitsstunden sind es ein Viertel (24 Prozent) und bei den Beschäftigten mit 46 oder mehr Arbeitsstunden in der Woche sogar 30 Prozent. Neben der reinen Arbeitszeit unterscheiden sich die Anteile auch nach den verschiedenen Arbeitszeitmodellen der Beschäftigten. Unter den Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten arbeitet jeder Zehnte (11 Prozent) mehrere Tage in der Woche im Home-Office – und damit so wenige wie bei keinem anderen Arbeitszeitmodell. Denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gewissen, aber

begrenzten arbeitszeitlichen Gestaltungsspielräumen arbeiten bereits zu 30 Prozent (teilweise) im Home-Office. Unter den Personen, die flexible Arbeitszeiten haben, sind es sogar mehr als ein Drittel (36 Prozent).

Die Häufigkeit der Arbeit von zu Hause unterscheidet sich auch nach der ausgeübten Tätigkeit, da für bestimmte Arbeitsbereiche eine physische Präsenz unabdingbar ist (vgl. auch Kapitel 4.1). Zu dieser Gruppe gehören insbesondere Handwerksberufe und Berufssegmente für Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure, unter denen 98 Prozent nie oder höchstens selten im Home-Office arbeiten (vgl. Übersicht 50). Gleiches gilt auch für Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen, hier liegt der Wert noch um einen Prozentpunkt höher (99 Prozent arbeiten „seltener“ oder „nie“ im Home-Office). Dagegen finden sich bei Führungskräften (33 Prozent) und Professionals in akademischen Berufen (38 Prozent) nennenswerte Anteile von Personen, die ihre Arbeitszeit an mehreren Tagen in der Woche im Home-Office verbringen.

Übersicht 50 Arbeit von zu Hause III



Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?
 Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Nicht unwichtig für die Arbeit von zu Hause ist die dort gegebene Ausstattung. Von den Befragten, die mindestens mehrmals im Monat aus dem Home-Office arbeiten, geben zwei Drittel (68 Prozent) an, in „hohem“ oder „sehr hohem Maß“ gut ausgestattet zu sein. Die Ausstattung unterscheidet sich dabei nur marginal und nicht systematisch nach dem Alter. So sind sowohl unter den 16 bis 24-Jährigen als auch den 55 bis 64-Jährigen 65 Prozent für die Arbeit im Home-Office gut ausgestattet. Bei den anderen Altersgruppen liegen die vergleichbaren Werte bei 66 bis 69 Prozent. Lediglich noch etwas häufiger gut ausgestattet sind die Berufsgruppen der Führungskräfte und der Professionals, auch im Vergleich (73 bzw. 72 Prozent) zu Technikern (61 Prozent) und Bürokräften (64 Prozent). Für die anderen Berufsgruppen lassen sich keine Aussagen treffen, da hier die Anteile von Personen mit regelmäßiger Arbeit im Home-Office sehr gering ausfallen (siehe oben).

7.3.2 Arbeitsproduktivität im Home-Office aus Sicht der Beschäftigten

Eine der kontroversen Fragen in den aktuellen Debatten um die Vor- und Nachteile des Home-Office betrifft die Arbeitsproduktivität. In Deutschland sehen viele Betriebe mit Home-Office höhere Produktivität ihrer Beschäftigten verbunden (Grunau et al. 2019), aber es gibt auch Umfragen mit skeptischeren Einschätzungen.²³ Wie sehen es die Luxemburger Beschäftigten?

Die Beschäftigten, die mindestens mehrmals im Monat von zu Hause aus arbeiten, wurden dazu gefragt, ob ihre Produktivität durch diese Arbeitsform beeinträchtigt würde. Dieser Aussage²⁴ stimmt nur jeder Zehnte zu. 71 Prozent gehen dagegen davon aus, dass ihre Arbeitsleistung im Home-Office allenfalls geringfügig abnimmt. Männer gehen etwas häufiger als Frauen davon aus, im Home-Office nicht so effektiv wie am Arbeitsplatz arbeiten zu können (12 gegenüber 8 Prozent) und in Luxemburg wohnende Beschäftigte empfinden ihre Produktivität zu etwas größeren Anteilen als beeinträchtigt (13 Prozent) als es bei Grenzgängern aus Deutschland (9 Prozent), Frankreich (5 Prozent) und Belgien (4 Prozent) der Fall ist.

Zur Produktivitätseinschätzung unter den Berufsgruppen geben jeweils 9 Prozent der Führungskräfte, der Professionals und der Bürokräfte eine Beeinträchtigung ihrer Arbeitsleistung im Home-Office an. Etwas überdurchschnittlich sind die Anteile bei den Technikern, da dort 14 Prozent eine Minderung ihrer Arbeitsleistung bei der Arbeit von zu Hause sehen. Für die anderen Berufsgruppen verbieten sich aufgrund zu kleiner Fallzahlen differenzierte Auswertungen.

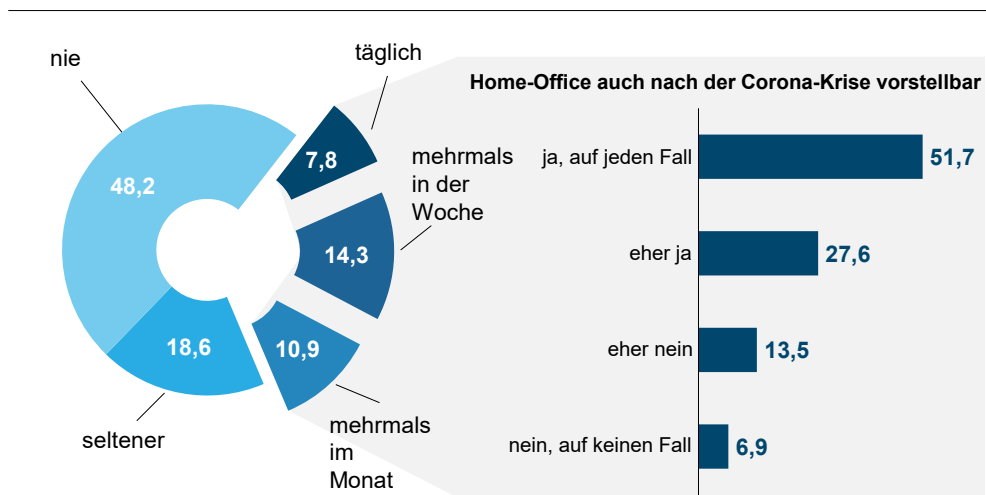
²³ Siehe <https://www.familienunternehmen.de/de/pressebereich/meldungen/2020/2020-11-16/repraesentative-umfrage-homeoffice>

²⁴ Die Aussage lautete „Das Arbeiten von Zuhause beeinträchtigt meine Produktivität.“

7.3.3 Zustimmung zum Home-Office

Für die Hälfte der Befragten (52 Prozent), die mindestens mehrmals im Monat aus dem Home-Office arbeiten, wäre es laut ihren Angaben in der diesjährigen QoW-Erhebung vorstellbar, auch nach der Corona-Krise zumindest teilweise von zu Hause aus zu arbeiten (vgl. Übersicht 51). Tendenziell ablehnend stehen dagegen 14 Prozent der im Home-Office arbeitenden Beschäftigten einer Fortsetzung dieser Arbeitsform gegenüber – und 7 Prozent können sich dies nach der Krise „auf keinen Fall“ vorstellen.

Übersicht 51 Arbeit von zu Hause – Aktuell und nach der Krise



Angaben in Prozent; Fallzahl (gewichtet): 2.364; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen



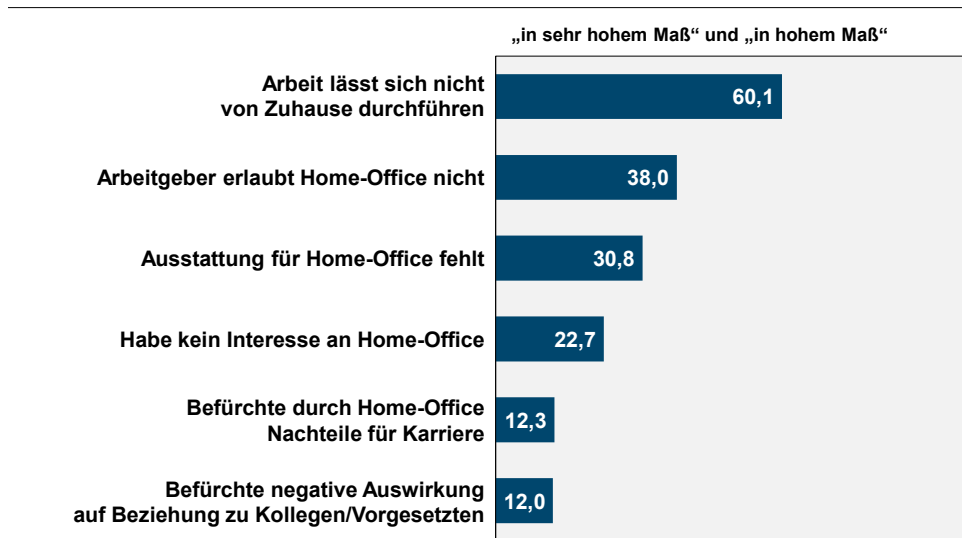
Auffällig sind die Zustimmungswerte differenziert nach Alter. Während 48 Prozent der Jüngsten (16 bis 24 Jahre) und 51 bis 55 Prozent der Beschäftigten bis zu einem Alter von 54 Jahren sich eine Arbeit im Home-Office auch nach der Krise „auf jeden Fall“ vorstellen können, sind es bei den Ältesten zwischen 55 und 64 Jahren nur 38 Prozent. Analog zu der etwas häufiger wahrgenommenen Beeinträchtigung der Produktivität im Home-Office bei in Luxemburg wohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (siehe oben), können sich Beschäftigte mit diesem Wohnort etwas seltener eine Fortsetzung der Arbeit von zu Hause nach der Pandemie vorstellen (47 Prozent). Bei den Grenzgängern – abgesehen von in Belgien wohnenden Beschäftigten (52 Prozent) – liegen die Anteile deutlich über dem Durchschnitt (60 bis 61 Prozent).

Darüber hinaus stehen Beamtinnen und Beamte der Arbeit im Home-Office reservierter gegenüber als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So können sich von den Beamteten nur 38 Prozent eine weitere (teilweise) Arbeit von zu Hause für die Zeit nach der Krise „auf jeden Fall“ vorstellen (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer: 54 Prozent). Gleichzeitig lehnen 27 Prozent der Beamtinnen und Beamten eine spätere Fortführung von Home-Office tendenziell („eher nein“) und 10 Prozent eindeutig ab („auf keinen Fall“).

7.3.4 Gründe gegen die Arbeit im Home-Office

Wie eingangs bereits erwähnt, arbeitet nur eine Hälfte der Luxemburger Beschäftigten zeitweise oder häufig im Home-Office, die zweite Hälfte der Beschäftigten nutzt dagegen diese Arbeitsform gar nicht (48 Prozent). Diese Gruppe wurde zu den Gründen befragt, warum bei ihnen die Arbeit von zu Hause nicht stattfindet (vgl. Übersicht 52).

Übersicht 52 Gründe gegen die Arbeit von zu Hause



Frage: Sie arbeiten selber nicht im Home-Office. Einige mögliche Gründe dafür werden im Folgenden genannt. Bitte geben Sie für jeden Grund an, inwieweit dieser für Sie persönlich zutrifft.

Angaben in Prozent; Basis: Befragte, die nicht im Home-Office arbeiten; Fallzahl (gewichtet): 1.139

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, eigene Berechnungen

Nicht überraschend bildet die ausgeübte Tätigkeit den häufigsten Grund gegen die Nutzung von Home-Office.²⁵ Für 60 Prozent der Beschäftigten, die „nie“ im Home-Office arbeiten, ist ihre Arbeit schlichtweg nicht von zu Hause aus durchführbar. Insbesondere trifft dies auf Beschäftigte zu, die im Handwerk (69 Prozent), als Hilfsarbeitskräfte (68 Prozent), als Bediener von Anlagen und Maschinen (70 Prozent) oder in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (72 Prozent) tätig sind. Ein weiterer, wenn auch deutlich seltener genannter Grund, ist die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers zum Home-Office. Für 38 Prozent der befragten Teilgruppe ist dieser Grund ursächlich dafür, warum sie nicht zumindest teilweise im Home-Office arbeiten. Insbesondere bei der Gruppe der hochgebildeten Beschäftigten (ISCED 7 und 8) gesteht der Arbeitgeber mehr als der Hälfte (53 Prozent) das Arbeiten von zu Hause nicht zu. Bei den anderen Bildungsgruppen liegen die Anteile zwischen 31 Prozent (ISCED 2) und 39 Prozent (ISCED 3). Dies

²⁵ Die Gründe wurden im Rahmen einer Mehrfachnennung abgefragt, es können also auch mehrere Gründe gleichzeitig zutreffen.

deckt sich auch mit einem Blick auf die Berufsgruppen. Dort geben überdurchschnittlich häufig Beschäftigte in akademischen Berufen (43 Prozent), aber auch Techniker bzw. Beschäftigte in gleichrangigen nicht technischen Berufen (42 Prozent) diesen Grund an.

Wie oben erwähnt, sehen sich 68 Prozent der Beschäftigten, die mehrmals in der Woche im Home-Office arbeiten, gut für diese Arbeitsform ausgestattet. Im Gegensatz dazu bildet unter den Nichtnutzern von Home-Office für ein Drittel (31 Prozent) die mangelnde bzw. fehlende Ausstattung für diese Arbeitsform einen Grund, warum sie nicht im Home-Office arbeiten. Ausstattungsmängel sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger als in der Beamtenschaft (32 vs. 21 Prozent). Dies korrespondiert mit Unterschieden zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Bei privaten Unternehmen führen 31 Prozent Ausstattungsdefizite an, bei Beschäftigten in staatlichen Behörden dagegen 5 Prozent weniger (26 Prozent).

Auch bei Beschäftigten, die in Kleinbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) arbeiten, ist die fehlende Ausstattung für das Arbeiten im Home-Office ein größeres Hindernis (44 Prozent). In kleineren und mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) ist dieses Problem etwas weniger stark ausgeprägt (34 Prozent). Aber selbst in Großunternehmen (ab 250 Beschäftigten) geben noch 27 Prozent der Beschäftigten fehlende Ausstattung als Grund an, warum sie nicht im Home-Office arbeiten.

Interessanterweise geben 23 Prozent der Befragten ohne Arbeit im Home-Office an, auch kein Interesse an dieser Arbeitsform zu haben. Zugleich zeigen sich tendenziell zwei Drittel der befragten Teilgruppe grundsätzlich an einer Arbeit im Home-Office interessiert.²⁶ Dabei scheint das Interesse weder durch das Geschlecht und noch durch das Alter stark beeinflusst zu werden. Sowohl unter den jüngsten (16 bis 24 Jahre) als auch den ältesten Beschäftigten (45 bis 64 Jahre) stimmen der Aussage 27 Prozent zu – sie haben generell kein Interesse an Home-Office. Dagegen liegen die Anteile für die Altersgruppen dazwischen bei 18 bzw. 19 Prozent. Besonders augenfällig ist zudem das hohe Desinteresse an Home-Office unter Beamtinnen und Beamten, das im Vergleich zu nicht staatlich Beschäftigten deutlich stärker ausgeprägt ist (36 Prozent zu 22 Prozent).

Etwas mehr als jeder Zehnte (12 Prozent) arbeitet darüber hinaus aus Angst vor negativen Auswirkungen auf die Karriere oder die Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzten nicht im Home-Office. Dabei befürchten insbesondere in Deutschland wohnende Beschäftigte negative Auswirkungen durch dieses Arbeitsmodell: 17 Prozent dieser Gruppe fürchten Auswirkungen auf die Karriere (11 bis 13 Prozent bei den anderen Wohnorten), und 22 Prozent eine Verschlechterung der Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten (9 bis 12 Prozent bei den anderen Wohnorten). Die Unterschiede bei anderen

²⁶ Auf die Aussage, „Ich habe kein Interesse an Home-Office.“, antworteten 50 Prozent, dass die Aussage nur „in sehr geringem Maß“ zutrifft, weitere 15 Prozent antworteten „in geringem Maß“.

Auswertungsgruppen in Bezug auf die beiden Aussagen sind dagegen marginal oder können aufgrund der Zellgröße nicht verallgemeinert werden.

7.3.5 Zusammenfassung

Home-Office ist eine Arbeitsform mit Vor- und Nachteilen, wie die Erfahrungen des Jahres 2020 nochmals deutlich unterstreichen. Für manche stellt Home-Office eine willkommene Alternative zum täglichen Pendeln dar, für andere sind damit zusätzliche Belastungen des Privatlebens durch die Arbeit verbunden. Die Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Home-Office stellt dabei eindeutig die häufigste berufliche Auswirkung der Corona-Pandemie auf die in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar – sofern das jeweilige Tätigkeitsfeld das Arbeiten von zu Hause zulässt. Der QoW 2020 zeigt, dass ein beträchtlicher Teil der Luxemburger Beschäftigten sich dauerhaftere Möglichkeiten zum Arbeiten zu Hause wünscht, zugleich ein Viertel der Beschäftigten ohne Home-Office-Arbeit grundsätzlich aber kein Interesse an dieser Arbeitsform hat.

Mit Blick auf die Corona-Pandemie hat diese im Jahr 2020 viele Bereiche des alltäglichen Lebens verändert. Die Pandemie scheint dabei zunächst insgesamt weniger negative Auswirkungen auf die Arbeitsqualität aus Sicht der Luxemburger Beschäftigten gehabt zu haben als erwartet. Ob dies so bleiben kann, werden nicht zuletzt die weiteren Entwicklungen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt mitbestimmen.

Literatur

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

BAuA (2018a): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2018b): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Busch-Heizmann, A.; Entgelmeier, I.; Rinke, T. (2018): Welche personenbezogenen Merkmale beeinflussen die Gestaltung von Berufs- und Privatleben unter dem erwerbsbezogenen Einsatz in IuK-Technologien und wie lassen sich die Zusammenhänge überprüfen? Forschungsförderung Working Paper, Nr. 92, Düsseldorf, 2018.

Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., Wolter, S. (2019). Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht 11/2019, Nürnberg

Nübling, M.; Linke, J.; Schröder, H.; Knerr, P.; Gerlach, I.; Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 456 des BMAS. Freiburg, Bonn, Münster.

Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn

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

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

WAI-Manual (2015): Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (abgerufen am: 09.10.2015 15:50)

Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung

In den Jahren 2014 bis 2017 wurde die Quality of Work-Erhebung als reine Telefonerhebung aus Festnetz- und Mobilfunknummern (Dual-Frame-Ansatz) durchgeführt.²⁷ Da insbesondere die Teilstichproben der Grenzängergebiete Belgien, Frankreich und Deutschland in diesen Jahren weithin ausgeschöpft wurden²⁸, wurde schon für 2018 eine Designänderung notwendig. Das Stichprobenkonzept wurde geändert und für die Aufstockungstichprobe erstmalig Adressdaten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen, das von der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) verwaltet wird. Durchführungstechnisch wurde die Quality of Work-Erhebung 2018 zudem zum ersten Mal mit einem Methodenmix aus Telefon- (CATI) und Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Auch im Jahr 2020 wurde dieses neue Design in den Grundzügen beibehalten. Allerdings änderte sich 2019 die technische Umsetzung der Stichprobenziehung erheblich. Die Stichprobe 2018 wurde noch von der IGSS gezogen und an infas übermittelt. 2019 und 2020 musste infas die Stichprobe dagegen über einen virtuellen Desktop der IGSS beantragen und praktisch selbst ziehen.

Die Panelstichprobe (in den Vorjahren befragte Personen mit erklärter Wiederbefragungsbereitschaft) umfasste im Jahr 2020 n=1.702 Fälle. Die Befragung der Panelstichprobe wurde wie in den vorangegangenen Wellen initial als Telefoninterview (CATI) konzipiert. Die Panelpersonen wurden also zunächst mit einem Anschreiben dazu eingeladen, das Interview telefonisch durchzuführen. Panelfälle, für die keine (gültige) Telefonnummer hinterlegt war oder die im Feldverlauf zunächst nicht telefonisch erreicht werden konnten (n=689), wurden durch ein Erinnerungsschreiben darum gebeten, online an der Erhebung teilzunehmen.

Die Auffrischer (n=13.000) erhielten ein Anschreiben, das ihnen wahlweise die Option für ein Telefon- (CATI) oder Online-Interview eröffnete.²⁹ Die Auffrischer-

²⁷ Im ursprünglichen Verfahren kam für die in Luxemburg lebenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Stichprobe zum Einsatz, die sowohl Festnetz- als auch Mobilfunknummern enthielt (sog. Dual-Frame-Ansatz). Dafür wurde die Auswahl aus sämtlichen in Luxemburg existierenden Telefonnummern erzeugt. Für die Teilstichproben der Einpendler ging der Auswahl eine eingrenzende Gebietsauswahl voraus. Um die Suche nach in Luxemburg Erwerbstätigen aus Frankreich, Belgien und Deutschland auf ein ökonomisch sinnvolles und feldeffizientes Maß zu beschränken, wurden zunächst die regionalen Pendlereinzugsbereiche um Luxemburg definiert. Sodann wurden für Belgien, Frankreich und Deutschland jeweils separate Stichproben gezogen und eingesetzt. Die Basis bildeten Festnetztelefonnummern, weil nur sie regional eindeutig zuordenbar sind.

²⁸ In den Erhebungen der Vorjahre erwies sich das bisherige Stichprobenkonzept als sehr geeignet. Für die Teilstichproben der Einpendler war nach viermaligem Durchlauf des Verfahrens die Effizienz für eine 5. Erhebungsrunde jedoch gefährdet. Die Trefferwahrscheinlichkeit für erwerbstätige Einpendler, die noch kein Interview gegeben oder noch nicht bereits eine Interviewteilnahme verweigert haben, wäre für das 5. Jahr zu niedrig ausgefallen. Im bisherigen Verfahren (2014-2017) führte infas für alle 3 Länder eine optimierte Gemeindeauswahl durch, an die sich die eigentliche Stichprobenziehung anschloss. Für Frankreich und Deutschland wurden dabei einzelne größere Gemeinden als gesonderte Schichten disproportional höher in der Bruttostichprobe besetzt, da in diesen Gemeinden die Trefferchance für Berufspendler nach Luxemburg grundsätzlich kleiner ausfällt. Der Abgleich der realisierten Stichprobe mit Verteilungen aus der Grundgesamtheit wies eine gute Übereinstimmung auf.

²⁹ Dabei hatten die Kontaktierten die Möglichkeit, das Interview sofort über einen Link und einen individuellen Zugangscode online durchzuführen oder ihre Kontaktdaten – insbesondere die Telefonnummer – zu hinterlassen, um zu einem späteren Zeitpunkt durch eine infas-Mitarbeiterin oder einen infas-Mitarbeiter telefonisch befragt zu werden.

stichprobe setzte sich aus einer zufälligen Auswahl aller in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammen, inklusive Beschäftigte aus den Grenzgebieten Belgien, Deutschland und Frankreich.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurde die postalische Kontaktierung der Auffrischerstichprobe durch das *Centre des technologies de l'information de l'Etat* (CTIE) durchgeführt – auf Grundlage der von infas und CSL inhaltlich abgestimmten Anschreiben. Die Anschreiben enthielten neben einer motivierenden Ansprache zur Mitwirkung an der Befragung detaillierte Hinweise zu den Erhebungsverfahren (CATI, CAWI) sowie ausführliche Informationen zum Datenschutz.

Für die QoW-Studie 2020 wurde die Realisierung von 2.000 Interviews angezielt und damit 500 mehr als in den vergangenen Erhebungswellen. Dabei sollte nach Möglichkeit der Anteil der Pendlerinterviews im Vergleich zu den Vorjahren etwas gesteigert und der Anteil der Beschäftigten mit Wohnsitz Luxemburg etwas gesenkt werden. Geplant war, rund 825 Interviews mit Erwerbstätigen aus Luxemburg und ca. 675 Pendlerinterviews zu führen.

Anhang A.2 Feldrealisierung

Die Befragung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begann am 10.06.2020 und wurden am 05.10.2020 abgeschlossen. Die Feldzeit betrug damit rund 4 Monate. Insgesamt wurden in dieser Zeit 2.364 Interviews realisiert, von denen 758 Fälle auf Panelteilnehmer und 1606 auf Auffrischer entfielen. Dabei konnten 1.029 Interviews mit Beschäftigten aus Luxemburg (44 Prozent), 558 aus Frankreich (24 Prozent), 396 aus Deutschland (17 Prozent) und 377 Interviews aus Belgien (16 Prozent) erfolgreich geführt werden.

Zusätzlich wurden 57 Kurzinterviews mit Personen geführt, die nicht mehr zur Zielgruppe gehörten, also entweder im Erhebungszeitraum nicht (mehr) erwerbstätig waren oder in einem anderen Land als Luxemburg arbeiteten. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Erhebungsjahren lässt sich in diesem Jahr eine Trendumkehr der Erhebungsmethode erkennen. Wurden 2018 und 2019 noch vor allem Telefoninterviews geführt, nahmen bei der Erhebung 2020 nur rund 27 Prozent aller realisierten Fälle über diesen Weg teil (n=638), dafür nutzen aber 73 Prozent das Onlineinstrument (n=1.726). Die Gründe dafür liegen vor allem in dem stark erhöhten Anteil der Auffrischerfälle an den gesamt realisierten Fällen. Schließlich lag für diesen Personenkreis – anders als bei den Panelfällen – zu Beginn der Erhebungsphase keine Telefonnummer vor, unter der infas diese Fälle hätte erreichen können.³⁰

Übersicht A.2.1 Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode

Zeilen%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	2.364	100,0	758	32,1	1.606	67,9
Befragungsland*						
Luxemburg	1.029	100,0	446	43,3	583	56,7
Frankreich	558	100,0	132	23,7	426	76,3
Deutschland	396	100,0	96	24,2	300	75,8
Belgien	377	100,0	82	21,8	295	78,3
Erhebungsmethode						
CATI (telefonisch)	638	100,0	591	92,6	47	7,4
CAWI (online)	1.726	100,0	167	9,7	1.559	90,3

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, Methodendaten

*4 Fälle gaben ein anderes Land als die vier Ausgangsländer an.

³⁰ Den Auffrischerfällen wurden im Anschreiben die Möglichkeiten offeriert, entweder direkt online teilzunehmen oder infas ihre Telefonnummer für einen Rückruf zu hinterlassen, um dann ein telefonisches Interview zu führen. Für die meisten Panelfälle lag dagegen eine gültige Telefonnummer vor; diese Fälle wurden zunächst durch infas angerufen und erhielten erst zu einem späteren Zeitpunkt die Möglichkeit, online teilzunehmen. 78 Prozent der Panelfälle nahmen telefonisch teil, bei den Auffrischerfällen waren es dagegen nur rund 3 Prozent.

In Luxemburg wurden 36 Prozent der Interviews auf Luxemburgisch und 47 Prozent auf Französisch geführt. Bis zum Ende der Feldzeit wurden dort auch 27 Interviews auf Portugiesisch und 52 Interviews auf Englisch realisiert. In Frankreich und Belgien wurden die Interviews hauptsächlich auf Französisch geführt, in Deutschland dominierten deutschsprachige Interviews.

Übersicht A.2.2 Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode

Zeilen%	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Englisch		Portugiesisch	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	2.364	100,0	386	16,3	1.391	58,8	477	20,2	73	3,1	37	1,6
Befragungsland*												
Luxemburg	1.029	100,0	369	35,9	479	46,6	102	9,9	52	5,1	27	2,6
Frankreich	558	100,0	-	-	551	98,8	2	0,4	2	0,4	3	0,5
Deutschland	396	100,0	12	3,0	23	5,8	343	86,6	15	3,8	3	0,8
Belgien	377	100,0	5	1,3	337	89,4	30	8,0	3	0,8	2	0,5
Erhebungsmethode												
CATI	638	100,0	266	41,7	275	43,1	83	13,0	7	1,1	7	1,1
CAWI	1.726	100,0	120	7,0	1.116	64,7	394	22,8	66	3,8	30	1,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, Methodendaten

*4 Fälle gaben ein anderes Land als die vier Ausgangsländer an.

Panelbereitschaft (Auffrischerstichprobe)

Am Ende der QoW-Befragung wird die Frage gestellt, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch bei der nächsten QoW-Erhebung für ein Interview zur Verfügung stünden. Bezogen auf alle Interviews mit Auffrischerfällen (n=1.606) liegt die Panelbereitschaft insgesamt auch 2020 mit 74,3 Prozent auf dem gleichen Niveau wie 2019. In den CATI-Befragungen der Vorwellen bis einschließlich 2017 lag die Panelbereitschaft jeweils etwa zwischen 85 und 90 Prozent. Hier kommt wahrscheinlich ein Methodeneffekt durch die Online-Erhebung zum Tragen. Während die persönliche Ansprache und die Erläuterung der Panelfrage im CATI-Fall vertrauensbildend wirken und somit die Zustimmung steigern können, entfällt dieser Effekt in der CAWI-Variante. Auch kann im CAWI – im Gegensatz zu CATI – schneller geantwortet werden, und längere Fragetexte (wie bei der Erläuterung der Panelbereitschaft) werden unter Umständen nicht immer ganz gründlich gelesen und verarbeitet.

Übersicht A.2.3 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe

Zeilen%	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.606	100,0	1.193	74,3	413	25,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, Methodendaten

Basis: Auffrischerstichprobe

Interviewdauer

Die folgende Übersicht weist die Interviewdauer nach Teilstichprobe und Befragungsland aus. Die Dauer lag mit jeweils durchschnittlich 28,7 Minuten im erwarteten Rahmen. Die Interviews der Panelstichprobe waren dabei durchschnittlich etwas kürzer (27,7 Minuten) als jene der Auffrischerstichprobe (29,1). Das längste CAWI-Interview (online) dauerte ca. 172 Minuten³¹, das längste Telefoninterview rund 67 Minuten. Im Durchschnitt liegen die beiden Erhebungsmethoden zeitlich sehr nahe beieinander (CATI 28,6 Minuten, CAWI 28,7 Minuten).

Übersicht A.2.4 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standardabweichung
Gesamt	2.364	28,6	9,3	171,6	10,4
Teilstichprobe					
Panel	758	27,7	11,1	57,3	6,1
Auffrischer	1.606	29,1	9,3	171,6	11,9
Befragungsland*					
Luxemburg	1.029	29,0	11,1	86,3	10,0
Frankreich	558	28,2	9,3	95,8	9,3
Deutschland	396	27,7	11,1	171,6	11,9
Belgien	377	29,2	11,5	118,5	11,5
Erhebungsmethode					
CATI	638	28,6	17,7	67,1	5,8
CAWI	1.726	28,7	9,3	171,6	11,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, Methodendaten; Basis: gültig realisierte Interviews mit gültiger Zeitangabe
*4 Fälle gaben ein anderes Land als die vier Ausgangsländer an.

³¹ Bei den Online-Interview ist zu beachten: Der Fragebogen kann eine gewisse Zeit offen gelassen werden ohne ihn zu bearbeiten bzw. zu interagieren. Erst nach einigen Minuten erfolgt ein sog. Screenout und damit auch der Stopp der Zeitmessung.

Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)

Differenzierte Berechnungen des Feldergebnisses und der Stichprobenausschöpfung orientieren sich an den Standards der *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).³² Für den QoW 2020 werden folgende Kategorien des *Final Outcome* differenziert:

- nicht Zielgruppe (NE – Not Eligible),
- Nonresponse – nicht erreicht (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact),
- Nonresponse – Sonstiges (NR-O – Nonresponse-Other),
- Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R – Nonresponse-Refusal),
- vollständig realisiertes Interview (I – Complete Interview),
- unvollständig realisiertes Interview (IP – Partial Interview).

Hinweise zur AAPOR-Gruppierung

In die AAPOR-Kategorie „Nonresponse – nicht Erreicht“ (NR-NC) werden Fälle einsortiert, die entweder nicht auf die schriftliche Teilnahmeaufforderung reagiert haben (insbesondere Auffrischerfälle) oder die telefonisch nicht erreicht werden konnten (insbesondere Panelfälle). Dementsprechend ist kein Kontakt mit der Zielperson entstanden.

Fälle, die zwar erreicht wurden, dann aber aufgrund der Mitwirkungskriterien nicht (mehr) für die Befragung geeignet waren³³, werden unter der Kategorie „nicht Zielgruppe“ (NE) verbucht. Außerdem sind hier auch verstorbene oder ins Ausland verzogene Zielpersonen einsortiert.

Unter „Nonresponse – Sonstiges“ (NR-O) befinden sich alle Personen, bei denen in einem Kontakt (mit der Zielperson oder einem anderen Haushaltsmitglied) festgestellt wurde, dass sie zur Zielgruppe der Studie gehören. Es wurde dann jedoch nicht unmittelbar ein Interview realisiert, sondern z.B. ein Wiederanruf zu einem günstigeren Zeitpunkt vereinbart. Die anschließenden weiteren Kontaktversuche blieben daraufhin jedoch erfolglos. Außerdem fallen in diese Kategorie alle Personen, die nach Auskunft einer Kontaktperson während der gesamten Feldzeit nicht erreichbar waren. Zudem gehören Zielpersonen mit für ein Telefoninterview nicht ausreichenden Sprachkenntnissen in diese Rubrik.

Die Gruppe der „nicht teilnahmebereiten“ (NR-R) Personen umfasst schließlich alle Personen, die telefonisch erreicht wurden, dann aber trotz intensiver Bemühungen der Interviewerinnen und Interviewer ein Interview verweigert haben.

³² Vgl. American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9th edition).

³³ Sog. Screeningausfälle, beispielsweise weil die Person nicht mehr in Luxemburg arbeitet oder älter ist als das Befragungshöchstalter von 64 Jahren.

Übersicht A.3.1 Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe

	Panelstichprobe		Auffrischerstichprobe	
	<i>absolut</i>	%	<i>absolut</i>	%
Einsatzstichprobe	1.702	100,0	13.000	100,0
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe/ außerhalb Grundgesamtheit (NE)	70	4,1	158	1,2
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	506	29,7	11.098	85,4
Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R)	225	13,2	136	1,0
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	142	8,3	2	0,0
Realisierte Interviews	758	44,5	1.606	12,4

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2020, Methodendaten

Insgesamt konnten 758 Interviews aus der Panelstichprobe realisiert werden und 1.606 aus der Auffrischerstichprobe. Die Bruttoausschöpfung liegt für die Panelstichprobe mit rund 45 Prozent etwas niedriger als 2019 (53 Prozent). Dafür konnten in diesem Jahr sowohl absolut (1.606) als auch relativ (12 Prozent) mehr Interviews mit Auffrischerfällen geführt werden. 2019 lag die Bruttoausschöpfung in dieser Stichprobe bei 9 Prozent.

Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Das mehrstufige Gewichtungsverfahren umfasste in der siebten Erhebungswelle folgende Schritte:

1. Design-Gewichtung der Auffrischungsfälle aus den Registerstichproben sowie Berechnung der Realisierungswahrscheinlichkeit über ein Ausfallmodell.
2. Berechnung von Realisierungswahrscheinlichkeiten über Ausfallmodelle für die Panelfälle zum Ausgleich der Panelmortalität, getrennt für Wiederholer und temporäre Ausfälle.
3. Die Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle in eine gemeinsame Stichprobe.
4. Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe an bekannte Randverteilungen der Grundgesamtheit.

Design-Gewichtung für die Auffrischungstichproben

Die Designgewichte für die Auffrischungstichproben wurden jeweils über die Berechnung der inversen Auswahlwahrscheinlichkeit berechnet (Horvitz-Thompson-Schätzer). Anschließend erfolgte eine Non-Response-Adjustierung der Designgewichte mit einem logistischen Regressionsmodell. Die resultierende Teilnahmewahrscheinlichkeit aus dem Ausfallmodell wird dabei mit dem Designgewicht multipliziert. In der folgenden Tabelle sind alle Parameter und Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse für die Auffrischungstichprobe dargestellt.

Tabelle 1 Logistisches Regressionsmodell Auffrischungstichprobe

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,391	0,000
Alter gruppiert		
16-19 Jahre	0,201	0,000
20-24 Jahre	0,557	0,000
25-29 Jahre	Referenz	
30-34 Jahre	1,137	0,285
35-39 Jahre	1,325	0,011
40-44 Jahre	1,437	0,001
45-49 Jahre	1,936	0,000
50-54 Jahre	1,634	0,000
55-59 Jahre	1,742	0,000
60-64 Jahre	1,047	0,875
Land		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	1,018	0,899
Belgien	1,084	0,529
Frankreich	0,992	0,941
Staatsangehörigkeit		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	1,073	0,647
Belgien	0,962	0,780
Frankreich	0,985	0,894
Portugal	0,426	0,000
EU-28	0,553	0,000
Andere	0,716	0,026
Basis Fallzahl		13.000
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,033

Quelle: infas, eigene Berechnung

Ausfallmodelle für Panelfälle

Für die Panelfälle erfolgt zunächst auch eine Non-Response-Adjustierung bzw. Ausfallmodellierung der Startgewichte aus vorangegangenen Wellen. Dabei können Panelfälle unterschieden werden in Wiederholer, also solche mit letzter Teilnahme in Welle 6, sowie temporäre Ausfälle mit letzter Teilnahme in Welle 5. Für Wiederholer und temporäre Ausfälle wurden getrennte Ausfallmodelle berechnet.

Für Wiederholer wurde die Wiederteilnahmebereitschaft geschätzt, gegeben zuletzt in Welle 6 teilgenommen und für die temporären Ausfälle, gegeben zuletzt in Welle 5 teilgenommen und in Welle 6 nicht teilgenommen. Dabei war die jeweils abhängigen dichotomen Variable definiert mit $y=1$: Teilnahme an der Wiederholungsbefragung und $y=0$: Nichtteilnahme (Verweigerung bzw. nicht erreicht).

Die Ausgangsgewichte für die temporären Ausfälle sind die Gewichte der fünften Welle, sie werden mit dem Produkt der vorhergesagten Wahrscheinlichkeitswerte aus dem logistischen Regressionsmodell für temporäre Ausfälle adjustiert. Die Ausgangsgewichte für die Wiederholer sind die Gewichte aus der sechsten Welle, sie werden mit dem Produkt der vorhergesagten Wahrscheinlichkeitswerte aus dem logistischen Regressionsmodell für Wiederholer adjustiert. Die erklärenden Variablen stammen aus der jeweiligen letzten Befragung entsprechender Erhebungswellen. In den folgenden Tabellen sind alle Parameter und Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen für die Panelfälle dargestellt.

Tabelle 2 Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,077	0,508
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,095	0,000
25-34 Jahre	0,211	0,000
35-44 Jahre	0,662	0,005
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,802	0,154
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	0,523	0,000
Deutschland	0,928	0,681
Frankreich	0,552	0,000
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,752	0,063
Basis Fallzahl		1.495
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,082

Quelle: ifas, eigene Berechnung

Tabelle 3 Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle

	Odds Ratios	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,053	0,841
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,779	0,756
25-34 Jahre	0,578	0,174
35-44 Jahre	1,989	0,023
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	1,549	0,326
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	0,782	0,575
Deutschland	0,376	0,063
Frankreich	0,503	0,052
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,881	0,710
Basis Fallzahl		414
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,044

Quelle: infas, eigene Berechnung

Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle

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

Kalibrierung der integrierten Gesamtstichprobe

Nach der Integration der Designgewichte aus der Auffrischungs- und Panelstichprobe erfolgt eine Kalibrierung des nunmehr gemeinsamen Eingangsgewichts, bei der die Verteilungen der kombinierten Merkmale Alter und Geschlecht sowie des Wohnorts an bekannte Verteilungen in der Grundgesamtheit angepasst werden. Die dazu nötigen Verteilungen von abhängig Beschäftigten in Luxemburg einschließlich der Berufspendler aus den angrenzenden Ländern Frankreich, Belgien und Deutschland stammen vom IGSS. Das Gewicht wird so angepasst, dass die Verteilungen in der Stichprobe nach Gewichtung den o.g. Verteilungen der Grundgesamtheit entsprechen, ihre Berechnung erfolgte mithilfe des IPF-Algorithmus (Iterative Proportional Fitting).

Ein Vergleich zwischen den ungewichteten Merkmalverteilungen, den Merkmalverteilungen vom IGSS (Soll-Verteilung) sowie der mit den kalibrierten Gewichten berechneten Verteilungen ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 4 Soll-Ist-Vergleich

	ungewichtet		gewichtet	Grundgesamtheit	
	<i>abs.</i>	%	%	<i>abs.</i>	%
Gesamt	2.364	100,0	100,0	435.626	100,0
Geschlecht					
männlich	1266	53,6	58,8	255.979	58,8
weiblich	1098	46,5	41,2	179.647	41,2
Alter gruppiert					
16-24 Jahre	137	5,8	6,6	28.816	6,6
25-34 Jahre	979	41,4	27,1	118.007	27,1
35-44 Jahre	371	15,7	28,8	125.259	28,8
45-54 Jahre	573	24,2	26,9	117.157	26,9
55 Jahre und älter	304	12,9	10,7	46.387	10,6
Alter u. Geschlecht kombiniert (aktive Redressmentvariable)					
männlich 16-24 Jahre	61	2,6	3,9	17.007	3,9
männlich 25-34 Jahre	480	20,3	15,4	67.233	15,4
männlich 35-44 Jahre	197	8,3	16,7	72.873	16,7
männlich 45-54 Jahre	335	14,2	16,1	70.208	16,1
männlich 55 Jahre und älter	193	8,2	6,6	28.658	6,6
weiblich 16-24 Jahre	76	3,2	2,7	11.809	2,7
weiblich 25-34 Jahre	499	21,1	11,7	50.774	11,7
weiblich 35-44 Jahre	174	7,4	12,0	52.386	12,0
weiblich 45-54 Jahre	238	10,1	10,8	46.949	10,8
weiblich 55 Jahre und älter	111	4,7	4,1	17.729	4,1
Wohnort					
BE	371	15,7	10,9	47.547	10,9
FR	548	23,2	23,3	101.443	23,3
DE	389	16,5	11,0	48.030	11,0
LU	1.056	44,7	54,8	238.606	54,8

Fortsetzung Tabelle 4

Wohnort u. Alter kombiniert (aktive Redressmentvariable)					
BE: 16-24 Jahre	26	1,1	0,7	3.173	0,7
BE: 25-34 Jahre	168	7,1	2,9	12.725	2,9
BE: 35-44 Jahre	54	2,3	3,1	13.659	3,1
BE: 45-54 Jahre	85	3,6	3,0	13.228	3,0
BE: 55 Jahre und älter	38	1,6	1,1	4.762	1,1
FR: 16-24 Jahre	40	1,7	1,6	6.736	1,5
FR: 25-34 Jahre	254	10,7	6,5	28.370	6,5
FR: 35-44 Jahre	79	3,3	7,0	30.643	7,0
FR: 45-54 Jahre	119	5,0	6,2	27.131	6,2
FR: 55 Jahre und älter	56	2,4	2,0	8.563	2,0
DE: 16-24 Jahre	15	0,6	0,5	2.012	0,5
DE: 25-34 Jahre	159	6,7	2,6	11.491	2,6
DE: 35-44 Jahre	62	2,6	3,3	14.197	3,3
DE: 45-54 Jahre	96	4,1	3,2	13.911	3,2
DE: 55 Jahre und älter	57	2,4	1,5	6.419	1,5
LU: 16-24 Jahre	56	2,4	3,9	16.895	3,9
LU: 25-34 Jahre	398	16,8	15,0	65.421	15,0
LU: 35-44 Jahre	176	7,5	15,3	66.760	15,3
LU: 45-54 Jahre	273	11,6	14,4	62.887	14,4
LU: 55 Jahre und älter	153	6,5	6,1	26.643	6,1

Quelle: IGSS Luxemburg; infas eigene Berechnung

Zur Beurteilung der Güte der Gewichtung wird im Folgenden neben dem Mittelwert und der Standardabweichung auch das Effektivitätsmaß ausgewiesen (E). Das Effektivitätsmaß basiert auf der Varianz des Gewichtungsfaktors. Das Effektivitätsmaß gibt in Prozent der realisierten Fallzahl an, wie groß bei Verwendung des Gewichts die effektive Fallzahl (n') bei einem passiven Merkmal ist, das mit den aktiven Merkmalen nicht korreliert. Die effektive Fallzahl entspricht der Anzahl Befragter, die bei einer uneingeschränkten Zufallsauswahl gegeben die Varianz des Merkmals in der Stichprobe den gleichen Stichprobenfehler produziert hätte. Das Effektivitätsmaß drückt das Verhältnis von n zu n' als Prozentwert aus und wird berechnet über:

$$E = (n' / n) * 100, \text{ wobei: } n' = ((\sum_i g_i)^2 / \sum_i g_i^2)$$

g = Gewichtungsfaktor

n' = effektive Fallzahl

Tabelle 5 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht_w7
Fallzahl	2.364
Summe der Gewichte	2.364
Mittelwert	1
Standardabweichung	1,007082
Min.	,1106056
Max.	6,243232
Effektive Fallzahl	1173
Effektivitätsmaß	49,7%

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven Gewichtsmerkmalen) die Berechnung der korrigierten Standardfehler, d.h. der Konfidenzintervalle bei einer Schätzung der Populationsverteilungen mit den gewichteten Merkmalen beruht. Zu beachten ist dabei, dass in der Gewichtung hier unterschiedliche Aspekte der Stichprobe berücksichtigt sind. Zum einen das Design der Studie und die Zusammenführung unterschiedlicher Stichproben in eine gemeinsame Stichprobe und zum anderen Selektionseffekte im Längsschnitt (Ausfallmodell für Panelfälle) und im Querschnitt (Kalibrierung der integrierten Stichprobe). Angesichts dieses mehrstufigen, komplexen Gewichtungsverfahrens, das der Komplexität des Stichprobendesigns entspricht, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, ist ein Effektivitätsmaß von 49,7 Prozent und entsprechend eine effektive Fallzahl von 1.173 Fällen ein gutes Ergebnis. Dies spricht für insgesamt vergleichsweise geringe Selektivitätseffekte.

Anhang A.5 Fragebogenanpassungen

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über neu hinzugekommene und gelöschte Fragen im Vergleich zur Befragung im Jahr 2019. Dabei gibt die Angabe in der Klammer die Fragennummer im jeweiligen Fragebogen an.

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden 2020 folgende Fragen neu aufgenommen:

- Betroffenheit Corona (Corona1)
- Auswirkungen Corona(Corona2)
- Home-Office vor Corona(Corona2a)
- Angst vor Corona(Corona3)
- Arbeitsort (A26)
- Entfernung Arbeitsplatz (A27)
- Dauer Arbeitsweg (A12)
- Maximale Dauer Arbeitsweg (A28)
- Anzahl Fahrten zur Arbeit (A12_1)
- Mehrere Items (B25): Unterbrechung der Arbeit (B25_1); Störung bei der Arbeit (B25_2)
- Beeinflussung Arbeit durch Digitalisierung (B21)
- Arbeit an verschiedenen Orten – Mehrere Items (B22): Räumlichkeiten des Arbeitgebers (Item 1), Räumlichkeiten von Kunden (Item 2), in Verkehrsmitteln (Item 3), im Freien (Item 4), im Home-Office (Item 5), an öffentlichen Orten (Item 6)
- Mehrere Items (B 26): Ausstattung für Home-Office (Item 1), Beeinträchtigung Produktivität durch Home-Office (Item 2)
- Zukunft im Home-Office ohne Corona (B27)
- Mehrere Items – Gründe gegen Home-Office (B23): kein Interesse (Item 1), Arbeit nicht von zu Hause durchführbar (Item 2), Verbot Arbeitgeber (Item 3), Ausstattung fehlt (Item 4), Nachteile Karriere (Item 5), Nachteile Beziehungen (Item 6)
- Erreichbarkeit (B 24)
- Mehrere Items – Organisationale Schutzmaßnahmen: Information über COVID-19 (Item 1), Abstand (Item 2), regelmäßige Desinfektion (Item 3), Möglichkeit Hände zu waschen (Item 4), Belüftung Arbeitsbereiche (Item 5), Masken auf der Arbeit (Item 6), Schutzkleidung (Item 7), Krankschreibung (Item 8)
- Krank zur Arbeit (B17_10)
- Ort des Wohnsitzes (C16)
- Nachfrage Ort des Wohnsitzes (C16a)
- Wohnverhältnis (C13)
- Residential satisfaction (C14)
- Monatliches Nettoeinkommen (C12)
- Monatliches Nettoeinkommen II (C12_1)
- Kategorie Nettoeinkommen unter/über 5000 Euro (C12_2; C12_3)
- Budget für Miete (C15)
- Budget für Miete Prozent (C15_1)

Gestrichen oder zusammengefasst wurden die Fragen:

- Hauptgrund tatsächliche Arbeitszeit über vertraglicher Arbeitszeit (A07a)
- Ausgleich durch Freizeit der Überstunden (A07b)
- Ausbezahlung Überstunden(A07c)
- Nicht-Abgeltung von Überstunden (A07d)
- Überstunden (A07_1)
- Verteilung der Arbeitszeit (A08c)
- Hauptgrund Arbeit trotz Wunsch nach weniger Stunden (A13_2a)
- Hauptgrund Arbeit trotz Wunsch nach mehr Stunden (A13_2b)
- Mehrere Items (B08): Zufriedenheit zeitlicher Umfang der Arbeit (Item 5), Zufriedenheit flexible Arbeitszeiten (Item 6)
- Mehrere Items - Konkurrenz (B09): Konkurrenz mit Kollegen (Item 1), Konkurrenz unter Kollegen (Item 2), Konkurrenzdruck Arbeitsbereich (Item 3), Rivalität im Kollegenkreis (Item 4)
- Mehrere Items - Basic Need Frustration (B09_2): Verpflichtungen (Item 1), widerstrebender Arbeitsaufgaben (Item 2), keine Entscheidungsfreiheit (Item 3), Zweifel an angemessener Bearbeitung von Aufgaben (Item 4), Unsicherheit Fähigkeiten (Item 5), Nichterreichen von Arbeitszielen (Item 6), Ausschluss durch Kollegen (Item 7), Nichtgemochtwerden durch Arbeitskollegen (Item 8), Ablehnung durch Arbeitskollegen (Item 9)
- Mehrere Items - Transformational leadership style (B12a): Vermittlung Vorstellung der Zukunft (Item 1), erfüllt mit Stolz (Item 2), ermutigt kreative Lösungen (Item 3), Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse (Item 4), Verbesserung der Leistung (Item 5), Verbesserung beruflicher Fähigkeiten (Item 6)
- Mehrere Items (B12c): Vorgesetzter... löst Konflikte fair (Item 1), verteilt Arbeit gerecht (Item 2)
- Mehrere Items (B12d): Hilfe vom Vorgesetzten (Item 1), Zuhören bei Arbeitsproblemen (Item 2)
- Mehrere Items (B12e): Vorgesetzter... misst Arbeitszufriedenheit hohen Stellenwert bei (Item 1), plant Arbeit gut (Item 2)
- Mehrere Items (B11i): Verlassen auf Fähigkeiten (Item 1), Arbeitsprobleme selbst lösen (Item 2), Lösung schwieriger Aufgaben (Item 3)