

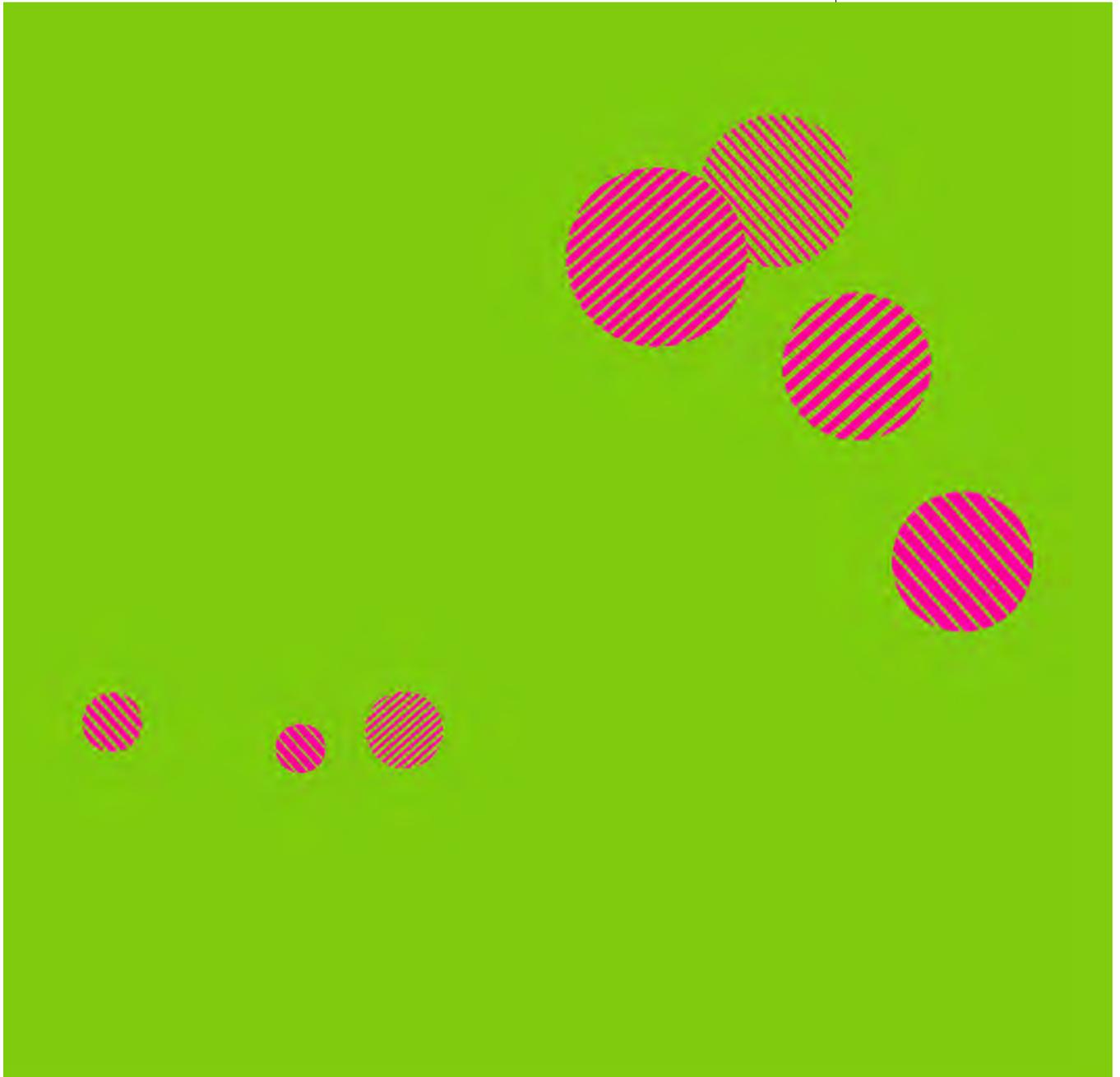
Bericht

Quality of Work Luxembourg 2022

Autoren: Holger Schütz, Nils Thiele

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn
T +49 (0)228 38 22-0
F +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
Kurt-Schumacher-Straße 24
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

Holger Schütz, Nils Thiele

Projektkoordinator

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

Projekt

7593
Bonn, Dezember 2022
Su, Th

© 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.

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 von Frühjahr bis Herbst 2022 zum neunten Mal die Studie „Quality of Work Luxembourg“ (QoW) bei abhängig Beschäftigten in Luxemburg durchgeführt. Die Befragung 2022 erfolgte im Mixed-Mode-Design, d.h. als Kombination aus CATI- und Online-Befragung. Die Erhebung dieser Befragungswelle stützt sich auf 2.696 Interviews, von denen 863 Fälle auf Panelteilnehmerinnen und -teilnehmer und 1.833 auf Auffrischerfälle entfielen. 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	16
1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten	19
2 Arbeitszeit	23
2.1 Arbeitszeitmodelle und –regelungen	23
2.2 Volumen der Arbeitszeit	27
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext	34
3.1 Umgebungsfaktoren und –risiken am Arbeitsplatz	34
3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung	44
4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden	47
4.1 Arbeit und Gesundheit	47
4.2 Arbeitsfähigkeit (Work Ability)	52
4.3 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren	53
4.4 Ruhezeiten	54
5 Balance von Arbeit und Privatleben	55
5.1 Nutzung von Home-Office	56
5.2 Entgrenzung der Arbeit	61
6 Arbeitszufriedenheit und Perspektiven	65
6.1 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	65
6.2 Arbeitsmarktchancen	73
7 Arbeit und Sinngebung	78
Literatur	83
Anhang A.1 Stichprobenkonzept und -ziehung	84
Anhang A.2 Feldrealisierung	86
Anhang A.3 Stichprobenausschöpfung (Feldergebnis)	89
Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung	91
Anhang A.5 Fragebogenanpassungen	98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Land des Wohnortes der in Luxemburg Beschäftigten	16
Abbildung 2	Struktur der Beschäftigten in Luxemburg	18
Abbildung 3	Berufsstruktur von Männern und Frauen	22
Abbildung 4	Arbeitszeitverhältnis und vertragliche Arbeitszeit bei Teilzeit	23
Abbildung 5	Arbeitszeitmodelle nach Berufsgruppe	24
Abbildung 6	Arbeitszeitmodelle nach weiteren Merkmalen	25
Abbildung 7	Regelungen zur Arbeitszeit nach Geschlecht	26
Abbildung 8	Häufigkeit der Änderung der Arbeitszeiten nach Berufsgruppe	27
Abbildung 9	Faktische und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich	29
Abbildung 10	Tatsächliche Arbeitszeit nach Berufsgruppe	30
Abbildung 11	Mehrarbeit nach Berufsgruppen	31
Abbildung 12	Tage mit Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit	32
Abbildung 13	Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit	34
Abbildung 14	Körperliche Erschöpfung durch die Arbeit	36
Abbildung 15	Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I	37
Abbildung 16	Unfall- und Verletzungsgefahr II	38
Abbildung 17	Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter	39
Abbildung 18	Handlungsspielräume bei der Arbeit	41
Abbildung 19	Soziale Einbindung auf der Arbeit	44
Abbildung 20	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I	45
Abbildung 21	Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich II	46
Abbildung 22	Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten	48
Abbildung 23	Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden	50
Abbildung 24	Bewertung von Aussagen zum Thema Workaholism	52
Abbildung 25	Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten nach Berufsgruppe	54
Abbildung 26	Nutzung von Home-Office im Jahresvergleich (2017 bis 2022)	56
Abbildung 27	Arbeit von zu Hause I	57
Abbildung 28	Arbeit von zu Hause II	58
Abbildung 30	Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten	61
Abbildung 31	Loslösung von der Arbeit nach Vorgesetztenfunktion	62
Abbildung 32	Loslösung von der Arbeit nach Arbeitszeit	63
Abbildung 33	Loslösung von der Arbeit nach Berufsgruppen	64
Abbildung 34	Zufriedenheit mit der Arbeit I	66
Abbildung 35	Zufriedenheit mit der Arbeit II	67
Abbildung 36	Zufriedenheit mit dem Gehalt I	68
Abbildung 37	Zufriedenheit mit dem Gehalt II	69
Abbildung 38	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung I	70
Abbildung 39	Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II	72
Abbildung 40	Einschätzung zur Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes	74
Abbildung 41	Angst vor Arbeitsplatzverlust	75
Abbildung 42	Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance	77
Abbildung 43	Übersicht zu Aussagen zur Arbeit	78
Abbildung 44	Aussage: Arbeit dient nur zur Finanzierung des Lebens	79
Abbildung 45	Aussage: Arbeitsstelle als berufliches Sprungbrett	80
Abbildung 46	Aussage: Erkennen eines Sinns in der eigenen Arbeit	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Berufliche Stellung nach Staatsangehörigkeit	20
Tabelle 2	Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2022	42
Tabelle 3	Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2017 bis 2022	53
Tabelle 4	Balance von Arbeit und Privatleben 2016 bis 2022	55
Tabelle 5	Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode	86
Tabelle 6	Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode	87
Tabelle 7	Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe	87
Tabelle 8	Interviewdauer in Minuten	88
Tabelle 9	Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe	90
Tabelle 10	Logistisches Regressionsmodell Auffrischungsstichprobe	92
Tabelle 11	Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer	93
Tabelle 12	Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle	93
Tabelle 13	Soll-Ist-Vergleich	95
Tabelle 14	Kennwerte der Gewichte	96

Zusammenfassung – Executive Summary

Einordnung und Methode

Mit der Studie Quality of Work Luxembourg 2022 legt infas der Arbeitnehmerkammer Luxemburg den neunten 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 1.847 Personen, die zunächst telefonisch kontaktiert wurden, sofern eine Telefonnummer vorlag. Überdies kam eine Auffrischungstichprobe zum Einsatz (n=13.000 Fälle), die aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister gezogen wurde. Für die Personen aus der Auffrischungstichprobe 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 2.696 gültige Interviews realisiert, davon entfallen 1.412 Interviews auf Erwerbstätige mit Wohnsitz in Luxemburg, 520 auf Berufspendler aus Frankreich, 442 aus Deutschland sowie 314 auf Pendler aus Belgien. Nur wenige Befragte machten keine Angaben zu dem Land, in dem sie wohnen. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei 30 Minuten.

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 Hochschulbildung 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 rund 41 Jahren.

Arbeitsverhältnis

88 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten sind als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer angestellt, 12 Prozent stehen in einem Beamtenverhältnis. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis bestehen große Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Luxemburger haben zu einem Drittel einen Beamtenstatus. Bei ausländischen Beschäftigten variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 0 Prozent (Italiener) und 2 Prozent (Portugiesen).

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 (83 Prozent), wobei dies zwar auf 95 Prozent der erwerbstätigen Männer, aber nur auf 67 Prozent der Frauen zutrifft. Bei den Frauen hat sich der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozent gesteigert. Teilzeitbeschäftigung (insgesamt rund 15 Prozent) wird weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübt (ein Drittel aller Frauen, aber nur 5 Prozent der Männer). Zudem arbeiten 41 Prozent der Befragten nach fest vorgegebenen Arbeitszeiten und 45 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 (11 Prozent). Zu atypischen Zeiten, bspw. abends, nachts oder am Wochenende arbeitet rund ein Drittel aller Befragten.

Änderungen der Arbeitszeit sind für 14 Prozent mindestens mehrmals in der Woche die Regel. Insgesamt erfährt rund ein Viertel der Befragten erst am Tag der Änderung davon, die restlichen Befragten haben etwas mehr Vorlaufzeit, um sich auch die Änderungen einzustellen.

Die vertraglich festgelegte Anzahl der Arbeitstage pro Woche liegt bei drei Viertel der Beschäftigten bei 5 Tagen. Nur wenige Beschäftigte sind auf weniger Arbeitstage (7 Prozent) oder mehr Arbeitstage (3 Prozent) festgelegt. Etwas mehr als ein Zehntel hat allerdings auch keine feste Regelung zur Anzahl der Arbeitstage. Die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage weicht dazu nur bei wenigen Beschäftigten nach unten (3 Prozent) oder nach oben (9 Prozent) ab.

Dagegen gibt es zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit pro Tag einige Abweichungen. Im Durchschnitt aller Befragten beläuft sich die faktische Arbeitszeit auf gut 41 Stunden pro Woche und liegt damit 3 Stunden höher als vertraglich festgelegt. Bei Männern liegt die tatsächliche Arbeitszeit mit 43 Stunden höher als bei Frauen mit 38 Stunden. Dieser Unterschied beruht im Wesentlichen

auf dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Besonders von Mehrarbeit betroffen sind Führungskräfte (7 Stunden), Bediener von Anlagen und Maschinen und akademisch Beschäftigte (jeweils 4 Stunden).

Darüber hinaus geben 16 Prozent aller Befragten an, mehrmals in der Woche oder sogar täglich 10 oder mehr Stunden zu arbeiten. Besonders häufig sind auch hier Bediener von Anlagen und Maschinen und Führungskräfte betroffen. Zudem geben dies auch deutlich häufiger Beschäftigte an, die täglich von zu Hause arbeiten.

Insgesamt wünschen sich 71 Prozent der Befragten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, 7 Prozent möchten sie gerne erhöhen. Bei einem Fünftel liegt sie dagegen im gewünschten Rahmen.

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. 31 Prozent der Befragten geben 2022 an, durch Arbeit „oft“ oder „fast immer“ körperlich beansprucht zu werden. Ein Viertel (27 Prozent) fühlt sich regelmäßig und häufig von der Arbeit körperlich erschöpft. Von hohen körperlichen Beanspruchungen sind insbesondere Hilfsarbeitskräfte, 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 8 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 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 (76 Prozent) der Befragten typisch. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten sehen sich bei der

Arbeit durch das kollegiale Umfeld gut unterstützt, lediglich 13 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 (39 Prozent). Eine besondere Form des Feedbacks ist (konstruktive) Kritik. 68 Prozent werden dabei selten durch ihre Kollegen oder Vorgesetzte kritisiert, nur 6 Prozent geben an, dass dies häufig geschieht. Unabhängig davon berichten lediglich 3 Prozent von einem insgesamt konfliktgeprägten Verhältnis zu ihren Kollegen und Vorgesetzten.

In diesem Erhebungsjahr wurden zusätzlich noch einige Fragen zur sozialen Einbindung der Befragten auf der Arbeit gestellt. Dabei gaben nur maximal ein Zehntel der Befragten eine negative Einschätzung ihrer Einbindung ab. Die restlichen Befragten fühlen sich nur selten auf der Arbeit von anderen isoliert oder allein.

Berufliche Entwicklung und Weiterbildung

Die Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt werden von 34 Prozent der Befragten als sehr gut eingeschätzt; weitere 34 Prozent bewerten die Weiterbildungsmöglichkeiten dagegen als eher gering. Jüngere Befragten bewerten die Weiterbildungschancen besser als ältere Befragte. Die Voraussetzungen für die qualifikatorische Weiterentwicklung werden zudem von Beschäftigten in staatlichen Behörden deutlich besser bewertet als in Privatunternehmen.

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 Handwerker am stärksten betroffen sind.

Im Rahmen der diesjährigen Erhebung wurde auch eine Frage aus dem Work Ability Index zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Befragten eingesetzt. Auf einer elfstufigen Skala bewerten die Befragten ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu ihrer besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit mit 7,4 Punkten. Nur insgesamt 8 Prozent aller Beschäftigten vergaben eine Bewertung die schlechter als 5 war. Führungskräfte geben insgesamt eine bessere Einschätzung als Befragte aus anderen Berufsgruppen ab, große Unterschiede zeigen sich aber auch bei anderen analysierten Untergruppen nur in geringem Maß.

Mehr als ein Drittel berichtet von häufigem Stress, wobei sich Frauen im Vergleich zu Männern sehr viel häufiger belastet fühlen (38 zu 34 Prozent). Personen in Vorgesetztenfunktionen (43 Prozent) und viel Arbeitende mit 46 oder mehr Wochenarbeitsstunden (53 Prozent) empfinden häufiger Stress als der Durchschnitt. Zeitdruck ist darüber hinaus für 43 Prozent der Befragten ein häufiger Stressfaktor.

Gesundheitliche Folgen der Arbeit können teilweise durch eine ausreichende Pausen- und Ruhezeit reduziert werden. Allerdings geben 6 Prozent der Befragten an, täglich oder mehrmals in der Woche die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden nicht einzuhalten. Bei mehr als der Hälfte der Befragten gelingt dies dagegen immer.

Vereinbarkeit von Lebenswelt und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bildet eine heute weithin akzeptierte Dimension von Arbeitsqualität. Rund ein Viertel der Befragten empfinden es als schwierig, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen, 45 Prozent sehen darin – ggf. im Zusammenhang mit der vermehrten Arbeit von zu Hause – keine Probleme. 17 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.

Während der Arbeitszeit hätten laut eigenen Angaben rund ein Drittel der Beschäftigten Probleme, sich kurzfristig eine Stunde frei zu nehmen, um sich um persönliche oder familiäre Dinge zu kümmern. Dies trifft besonders auf Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure zu; einfacher lässt sich dies dagegen bei Führungskräften und akademisch Beschäftigten umsetzen.

Die Arbeit von zu Hause kann einen Weg darstellen, Arbeit und Privatleben zusammenzubringen. Rund ein Drittel der Befragten arbeitet mindestens mehrmals im Monat von zu Hause, auf zwei Drittel trifft dies dagegen nur selten oder nie zu. Unterschiede zeigen sich bei Betrachtung verschiedener Berufsgruppen. So geben Führungskräfte (22 Prozent) und Professionals (35 Prozent) im Vergleich recht häufig an, mehrmals in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Bei Handwerkern, Bedienern von Anlagen und Maschinen, Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und Hilfsarbeitskräften, ist eine Arbeit von zu Hause praktisch nie der Fall.

Zudem sollten die Befragten angeben, ob sie lieber im Büro oder im Home-Office arbeiten wollen. Unter den Beschäftigten, deren Tätigkeit zumindest potentiell von zu Hause durchführbar wäre, geben nur 7 Prozent an, ausschließlich von zu Hause aus arbeiten zu wollen. Im Gegensatz dazu möchte immerhin ein Fünftel (19 Prozent) ausschließlich im Betrieb arbeiten. Die restlichen Befragten bevorzugen eine Mischform aus beidem.

Unter dem Begriff der „Entgrenzung der Arbeit“ wird eine zunehmende Durchdringung und mithin schleichende Auflösung des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit diskutiert. In Zusammenfassung mehrerer Items zeigt sich für 37 Prozent der Befragten, dass sie sich nach Feierabend gut gedanklich von ihrer Arbeit lösen können. Einem Drittel gelingt dies dagegen eher selten. Besonders Beschäftigte in

Führungspositionen, aber auch Hilfsarbeitskräfte haben dabei Probleme. Gleiches gilt auch für Befragte mit hohen Arbeitszeiten von 46 oder mehr Stunden.

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. 2022 sind lediglich 14 Prozent wenig bzw. nicht zufrieden. Mit dem Arbeitsklima zeigten sich mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (57 Prozent). Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist deutlich zurückhaltender (38 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 und Bediener von Anlagen und Maschinen (jeweils 21 Prozent mit dem Gehalt zufrieden).

Arbeitsmarktchancen

Wie in den Vorjahren sieht ein Großteil der Beschäftigten auch in diesem Jahr den eigenen Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (68 Prozent) und nur ein Zehntel fürchtet sich vor einem Jobverlust. Zudem gehen zwei Fünftel der Befragten davon aus, bei einem Jobverlust ohne Probleme erneut eine ähnliche Beschäftigung zu finden, 31 Prozent erwarten dies dagegen nicht. Besonders Ältere über 55 Jahre (53 Prozent) zeigen sich skeptisch, wieder eine vergleichbare Arbeit nach einem Jobverlust finden zu können.

Arbeit und Sinnggebung

In der diesjährigen QoW-Erhebung lag der Schwerpunkt auf dem Stellenwert und der Bedeutung der Arbeit für die Befragten. Anhand einer Reihe von Fragen wurden die Werthaltungen zur Arbeitstätigkeit der Beschäftigten in Luxemburg analysiert. Dabei äußert ein Drittel der Befragten, dass die Arbeit für sie vor allem materielle Gründe hat und vorrangig nur dazu dient, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Mit steigendem Bildungsniveau nimmt die Zustimmung dazu allerdings ab. Darüber hinaus äußern fast zwei Drittel der Befragten eine karriereorientierte Sichtweise auf die Arbeit – 62 Prozent geben an, dass sie versuchen beruflich weiterzukommen. Bei dieser Aussage und auch der Sichtweise, die aktuelle Stelle als berufliches Sprungbrett zu verstehen ist häufiger bei jüngeren Beschäftigten zu finden, die noch einen Großteil ihres Berufslebens vor sich haben.

Zudem wurde auch erhoben, inwiefern die Arbeit aus Sicht der Befragten auch zur Sinnggebung im Leben beiträgt. Dabei äußern zwei Drittel, dass sie ihre Tätigkeit durchaus als sinnvoll ansehen. Führungskräfte, Handwerker und Hilfsarbeitskräfte stimmen dem am häufigsten zu. Gleichzeitig gibt aber nur ein Drittel aller Befragten an, dass die Arbeit dem eigenen Leben einen Sinn verleiht. Offenbar bietet die eigene berufliche Tätigkeit den meisten Befragten eine sinnvolle Betätigungsmöglichkeit in ihrem Leben ohne zugleich der einzige sinnvolle Lebensinhalt zu sein.

Schließlich sollten die Befragten noch einschätzen, inwiefern ihre eigene Tätigkeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leistet. Dem stimmen über alle

Befragten hinweg 44 Prozent in sehr hohem Maß zu, etwas mehr als ein Fünftel schätz den Beitrag allerdings auch als eher gering ein. Besonders häufig nehmen Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen einen wichtigen Beitrag ihrer Tätigkeit war (77 Prozent). Selten ist diese Einschätzung dagegen bei Befragten aus dem Finanz- und Versicherungssektor zu finden, bei denen sich nur rund ein Fünftel so äußert.

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 2022 (QoW 2022)*, der transparent über die jüngsten Entwicklungen in diesem facettenreichen Themenbereich informiert. Zum nunmehr neunten 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 2022*.

Der Bericht *Quality of Work Luxembourg 2022* 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 2022 daran festgehalten, das entwickelte Konzept und den Fragebogen der Studie grundsätzlich zu belassen (inklusive der verwendeten Skalen des Fragebogens¹) und lediglich einen Teil der Fragen anzupassen. Diese Fragebogenanpassungen betreffen bestimmte Frageformulierungen, die Einführung von einigen neuen Fragen sowie auch den Verzicht auf bestimmte Fragen aus den vorangegangenen Erhebungen. Eine detaillierte Übersicht über

¹ Für die Abfrage von Häufigkeiten wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: nie, selten, manchmal, oft, fast immer. Für die Abfrage von Ausprägungsausmaßen wurde durchgängig diese Skalierung verwendet: in sehr hohem Maß, in hohem Maß, in mittlerem Maß, in geringem Maß, in sehr geringem Maß. In wenigen Ausnahmen gab es die Abstufung: trifft völlig zu, trifft überwiegend zu, trifft wenig zu, trifft gar nicht zu.

die Änderungen von Frageformulierungen und die neu eingeführten bzw. gestrichenen Fragen ist in Anhang A.5 zu finden.

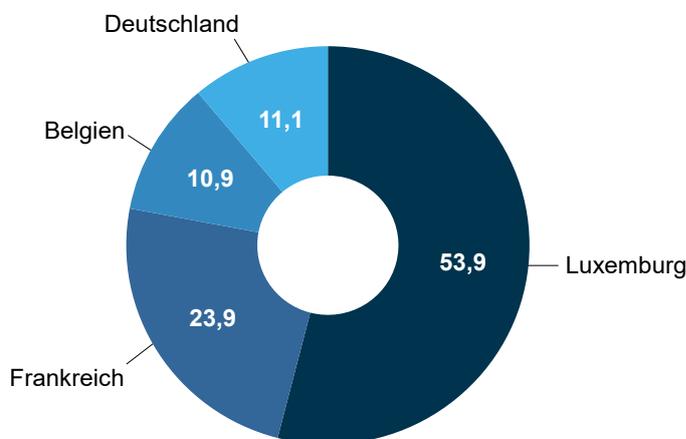
Der vorliegende Report gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil werden Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Zeitverlauf der Erhebungsjahre in den Blick genommen, da der Großteil des Fragenprogramms seit mehreren Jahren, teilweise für bis zu 9 Jahre (2014-2022), vorliegt. Leitend für alle Themenaspekte 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. Kapitel 4 thematisiert die Gesundheitslage der Beschäftigten und Kapitel 5 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. Der zweite Teil des Reports beinhaltet die Auswertung des diesjährigen Schwerpunktthemas Arbeit und Sinngebung (Kapitel 7). Dort wird der Stellenwert und die Bedeutung der Arbeit im Leben der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untersucht und in Bezug auf mehrere Untergruppen ausgewertet.

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. Abbildung 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.

Abbildung 1 Land des Wohnortes der in Luxemburg Beschäftigten



Angaben in Prozent, an 100 % Fehlende: „keine Angaben“, Basis: 2.696 Befragte.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

1.1 Soziodemografische Struktur der Beschäftigten

Wie in den Querschnitterhebungen der Vorwellen 2014 bis 2021 besteht die Luxemburger Arbeitnehmerschaft 2022 zu 59 Prozent aus Männern und zu 41 Prozent aus Frauen (vgl. Abbildung 2). Ein Vergleich zwischen heimischer Bevölkerung und Grenzgängern (frontaliers) weist allerdings auf einige deutliche Unterschiede hin.

Die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind zu 57 Prozent männlich und zu 44 Prozent weiblich. Bei den Einpendlern liegt der Männeranteil wie in den vergangenen Jahren auffällig höher. So weisen die aus Deutschland einpendelnden Beschäftigten mit 62 Prozent den höchsten Männeranteil auf. Bei in Frankreich oder Belgien wohnenden Personen liegt er bei 61 Prozent.

Befragt wurden Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren. Mit einem Altersschnitt von 40,5 Jahren liegt dieser fast auf dem gleichen Niveau wie in der Erhebung im Vorjahr (2021: 40,6 Jahre). Die aus Deutschland einpendelnden Personen sind durchschnittlich 42 Jahre, die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sowie die „frontaliers“ aus Frankreich und Belgien sind hingegen zwischen 40 und 40,5 Jahre alt.

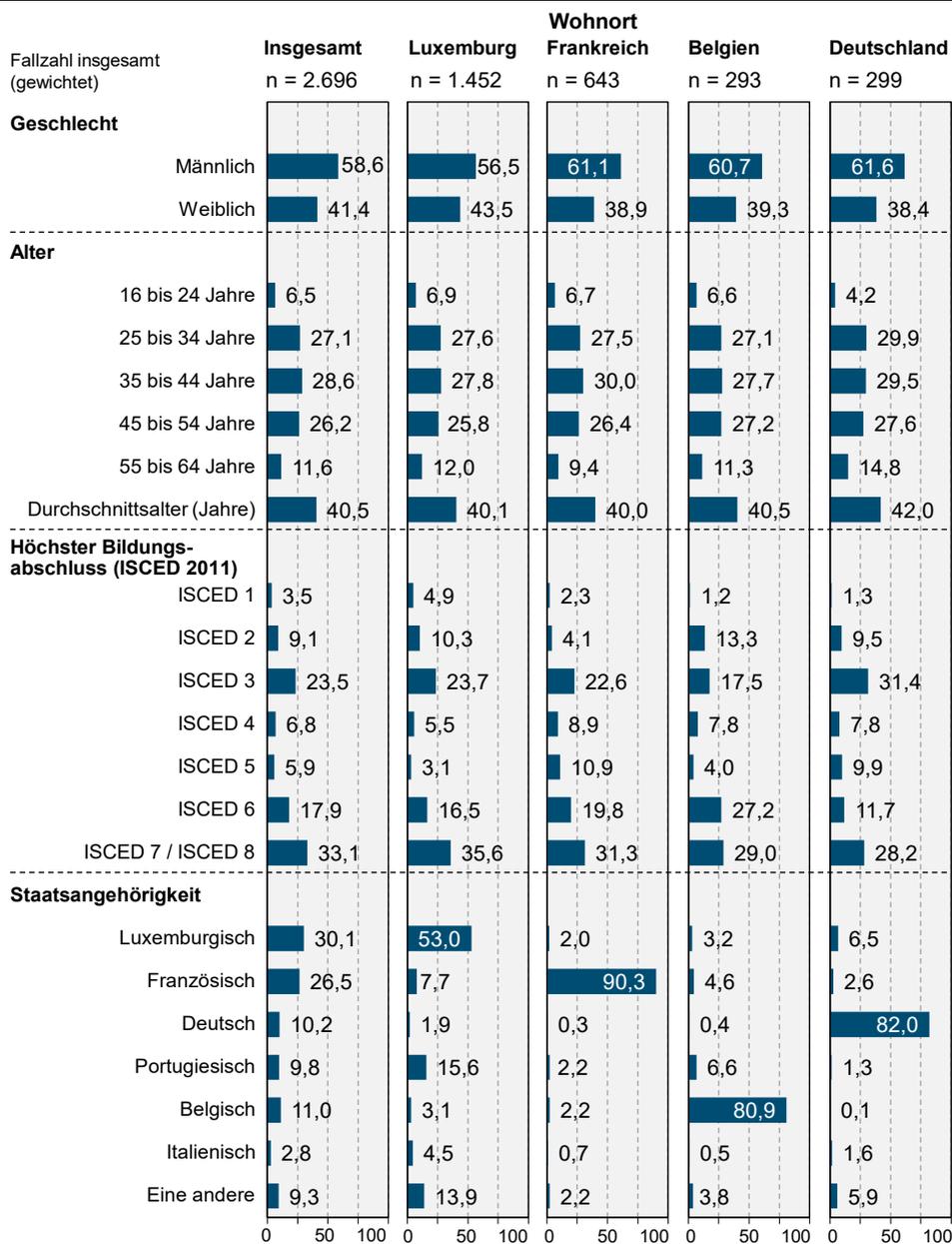
Das Bildungsniveau² der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeichnet sich durch eine hohe Qualifikationsstruktur aus. Nur etwa 13 Prozent der Beschäftigten haben einen Bildungsabschluss unterhalb der ISCED-Bildungsstufe 3. Die Mehrheit der Luxemburger Beschäftigten hat dagegen mit 51 Prozent entweder einen Hochschulabschluss (ISCED 6, 7 oder 8) oder mit 24 Prozent eine Hochschulreife bzw. eine berufliche Ausbildung (ISCED 3) 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 Vorjahreserhebungen noch einmal etwas verbessert, was sich insbesondere im Rückgang des ISCED-3-Anteils (2017: 37 Prozent, 2018: 32 Prozent, 2019: 28 Prozent, 2020: 25 Prozent, 2021: 22 Prozent) und dem Anstieg der ISCED-Stufen 6, 7 und 8 erkennen lässt (2017: 36 Prozent, 2018: 41 Prozent, 2019: 46 Prozent, 2020: 49 Prozent, 2021: 53 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 11 Prozent überdurchschnittlich hoch, wenngleich auch unter den aus Deutschland einpendelnden Befragten ein Zehntel diesen Abschluss angibt. Rund ein Drittel (31 Prozent) der Einpendler aus Deutschland haben zudem als höchsten Bildungsabschluss das Abitur bzw. die Hochschulreife (ISCED 3). Aus Belgien haben dagegen mehr als die Hälfte der Einpendler eine Hochschulausbildung (56 Prozent ISCED 6, 7 bzw. 8), in Frankreich 51 Prozent, in Deutschland 40 Prozent

² 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 2022 werden analog zur Vorjahreserhebung die erhobenen Bildungsabschlüsse den internationalen Bildungsstufen nach folgendem Schema zugeordnet: ISCED 1 Primarbereich: kein Abschluss, ein Grundschul- oder Primarschulabschluss; ISCED 2 Sekundarbereich I: ein Sekundarschulabschluss (z.B. Hauptschulabschluss, Realschulabschluss o.ä.); ISCED 3 Sekundarbereich II: eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur oder ähnliches, eine berufliche Ausbildung; ISCED 4 Postsekundärer, nicht tertiärer Bereich: eine Fachschulausbildung; ISCED 5 Kurzes tertiäres Bildungsprogramm: eine Meister- oder Techniker Ausbildung; ISCED 6 Bachelor bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Bachelor); ISCED 7 Master bzw. gleichwertig: ein Hochschulabschluss (Master, Diplom); ISCED 8 Promotion: eine Promotion.

und in Luxemburg 52 Prozent. Der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte (ISCED 4) liegt in einem Bereich von 6 (Luxemburg) bis 9 Prozent (Frankreich).

Abbildung 2 Struktur der Beschäftigten in Luxemburg



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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Die breite regionale Streuung des Einzugsbereichs für den Luxemburger Arbeitsmarkt kommt erwartungsgemäß auch bei der Staatsangehörigkeit der Arbeitskräfte zum Ausdruck. Lediglich 30 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten besitzen auch die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Etwas mehr als ein Viertel hat die französische (27 Prozent), 10 Prozent haben die portugiesische und rund ein

Zehntel haben die deutsche (10 Prozent) oder die belgische (11 Prozent) Staatsangehörigkeit. Rund 3 Prozent sind von italienischer Nationalität; die restlichen 9 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 82 Prozent der Pendler aus Deutschland auch die deutsche Staatsangehörigkeit und 81 Prozent der aus Belgien einpendelnden Beschäftigten die belgische Nationalität. Bei den in Frankreich wohnenden Beschäftigten mit französischer Staatsangehörigkeit sind die Anteile mit 90 Prozent noch etwas höher. Dementsprechend gibt es auch bei den Einpendlern Anteile von Staatsangehörigen aus der gesamten Euregio. So haben 7 Prozent der aus Belgien einpendelnden Beschäftigten die portugiesische Staatsangehörigkeit und ebenfalls 7 Prozent der in Deutschland wohnenden Personen sind Luxemburger, die zum Arbeiten ins Großherzogtum pendeln. Im Großraum um Luxemburg sind demnach Arbeiten, Wohnen und Leben regional eng zusammengewachsen.

1.2 Tätigkeitsbezogene Struktur der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnisse

In ihrer Hauptbeschäftigung sind die Beschäftigten Luxemburgs zu 88 Prozent als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beschäftigt und zu 12 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 vom Wohnort und der Staatsangehörigkeit (vgl. Tabelle 1). Ähnlich wie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten sind auch die Beschäftigten mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit häufiger als Beamte angestellt als ausländische Beschäftigte. Mehr als ein Drittel der Luxemburger steht in einem Beamtenverhältnis (35 Prozent). Bei ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern variiert der Beamtenanteil dagegen zwischen 0 Prozent (italienische Staatsangehörigkeit) und 2 Prozent (portugiesische Staatsangehörigkeit). Damit machen Personen mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit nur rund ein Fünftel der Angestellten aus (22 Prozent), aber 91 Prozent der Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis.

Tabelle 1 Berufliche Stellung nach Staatsangehörigkeit

	Fallzahl (gewichtet)	Berufliche Stellung			
		Arbeitnehmer/in Angestellte/r	Beamte	Freie Mitarbeiter/in	Mithelfende Familienangehörige
		Anteile in Prozent der Fallzahl			
Insgesamt	2.696	87,9	11,8	0,3	0,1
Staatsangehörigkeit					
Luxemburgisch	900	64,4	35,3	0,3	-
Französisch	625	97,8	2,2	-	-
Deutsch	425	99,0	0,7	-	0,2
Portugiesisch	143	97,6	2,4	-	-
Belgisch	321	98,7	1,3	-	-
Italienisch	64	97,6	0,0	2,4	-
Eine andere	215	97,6	0,9	1,1	0,4

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen, Zeilenprozente.

Der Arbeitsvertrag der meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg ist unbefristet (94 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. 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 (95 bis 97 Prozent), sind lediglich 75 Prozent der 16- bis 24-Jährigen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt. Der Anteil liegt damit wieder auf einem ähnlichen Niveau wie vor 2 Jahren (2020: 74 Prozent unbefristet beschäftigt), während bei der letzten Erhebung 2021 89 Prozent der 16- bis 24-Jährigen einen unbefristeten Arbeitsvertrag angaben. 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.³

³ Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit rund 12 Prozent deutlich höher als in Luxemburg. Siehe <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00073/default/table?lang=de> (Stand 2021). 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)*⁴ erhoben und vercoded.

Die Berufsstruktur ist geprägt durch einen bemerkenswerten Anteil hoch qualifizierter Tätigkeitsgruppen. Korrespondierend mit dem weiteren Anstieg des Qualifikationsniveaus sind 2022 38 Prozent der Beschäftigten in einem akademischen Beruf tätig. Der Anstieg dieses Niveaus aus den letzten Jahren setzt sich demnach nicht fort, sondern gleicht jetzt wieder dem Niveau von 2020 (2017: 28 Prozent, 2018: 31 Prozent, 2019: 35 Prozent, 2020: 38 Prozent, 2021: 42). 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. 8 Prozent gehen einer Tätigkeit in Büro- und Verwaltungsberufen nach. Neben dem dominierenden Dienstleistungssegment ist der produzierende Sektor relativ klein dimensioniert und nimmt in der Tendenz weiter ab: In Handwerksberufen sind aktuell rund 8 Prozent der Beschäftigten in Luxemburg tätig – noch im Jahr 2019 betrug der Anteil 12 Prozent und war bereits im Jahr 2020 auf 8 Prozent gefallen. Auch bei der Tätigkeit als Anlagen- oder Maschinenbediener bzw. Monteur sank der Anteil über die Jahre auf 3 Prozent, und verbleibt nun seit einigen Jahren konstant auf diesem Niveau. Als Hilfskräfte sind 5 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

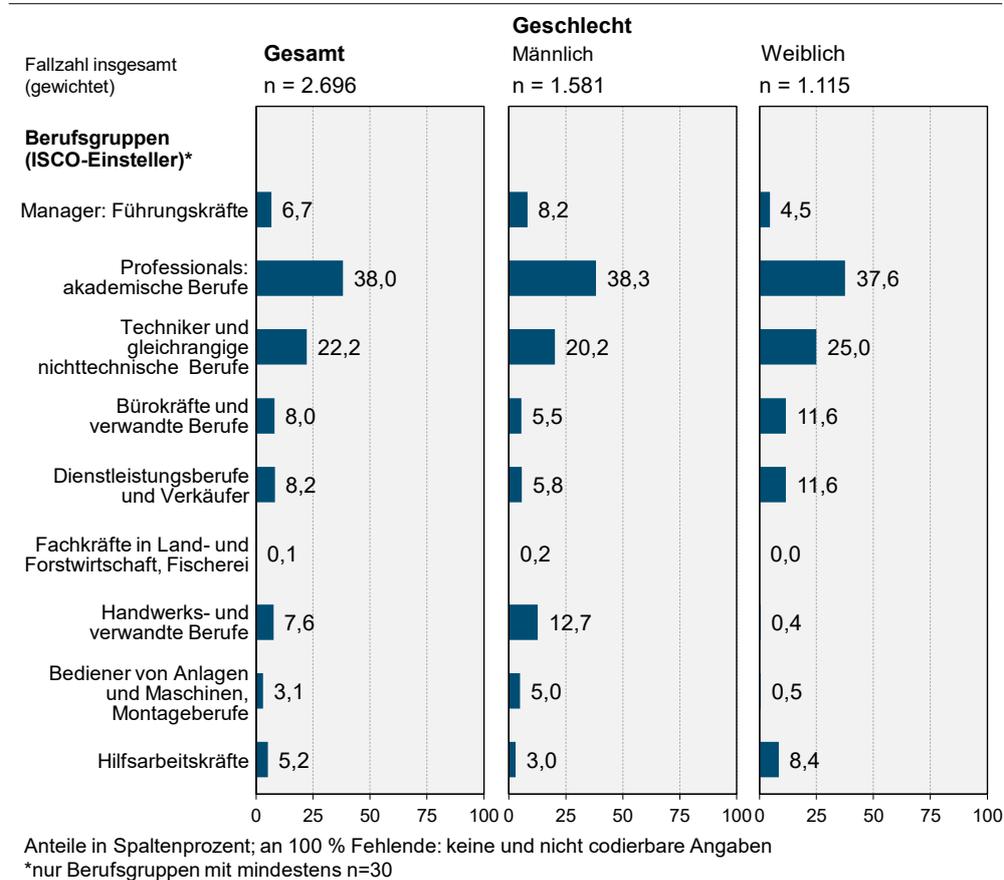
Eine Differenzierung zwischen den in Luxemburg wohnhaften Arbeitskräften und den Einpendlern der Grenzregionen macht die Unterschiede in Bezug auf die Berufsstruktur deutlich. Im Bereich der akademisch gebildeten Professionals stehen vor allem die Einpendler aus Belgien sowie die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten heraus. Zwei Fünftel dieser beiden Gruppen arbeiten jeweils im genannten Berufssegment (Belgien: 39 Prozent; Luxemburg: 41 Prozent). Im Vergleich zu den anderen Wohnorten liegen die Einpendler aus Deutschland dagegen mit den höchsten Anteilen an Technikern (32 Prozent) vorn und die aus Frankreich einpendelnden Befragten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (11 Prozent).

⁴ 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 Codiervorgehen 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 mit 8 Prozent nach wie vor höher als unter den Frauen, bei denen der Anteil bei 5 Prozent liegt (vgl. Abbildung 3). Der im letzten Jahr beobachtete Anstieg bei den Frauen (von 4 Prozent im Jahr 2020 auf 7 Prozent im Jahr 2021) zeigt sich im Jahr 2022 also nicht mehr. In den akademisch geprägten Berufen sind Frauen und Männer dagegen gleichhäufig beschäftigt (jeweils 38 Prozent), womit bei den Frauen ein recht deutlicher Rückgang zum letzten Erhebungsjahr zu erkennen ist (2021: 46 Prozent; Männer damals: 29 Prozent). Die Anteile im Bereich der Dienstleistungsberufe bzw. Verkaufstätigkeiten hatten sich in Bezug auf die Geschlechter 2021 angeglichen. Damals gingen 7 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen einem Beruf in dieser Gruppe nach. Inzwischen zeigen sich allerdings mit 6 Prozent bei den Männern und 12 Prozent bei den Frauen wieder die bereits im Jahr 2020 festgestellten Verteilungen. Bei den Handwerks- und Industrierberufen 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).

Abbildung 3 Berufsstruktur von Männern und Frauen



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

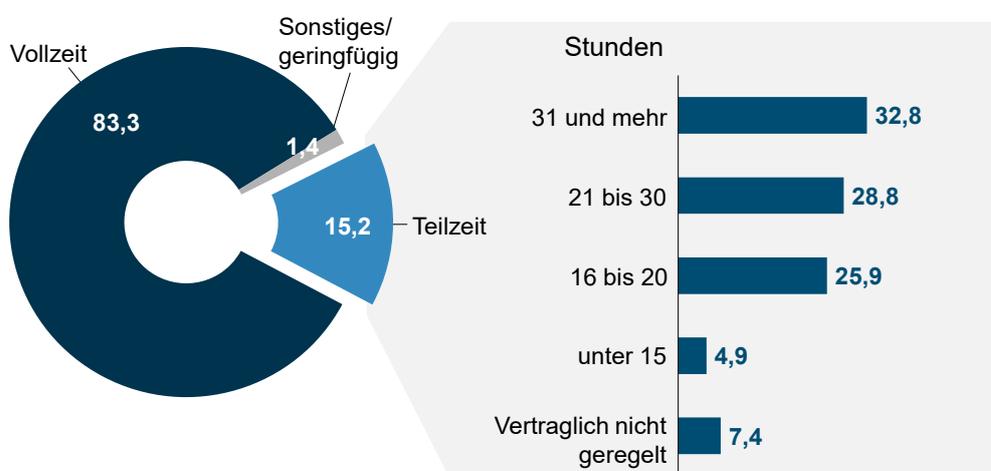
2 Arbeitszeit

2.1 Arbeitszeitmodelle und -regelungen

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg (83 Prozent) befindet sich in Vollzeitbeschäftigung. International betrachtet liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 15 Prozent leicht unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (17 Prozent).⁵ Die Vollzeitbeschäftigung stellt damit den Normalfall in Luxemburg dar, wobei die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit bei 40 Stunden für Vollzeitarbeitende und bei 26 Stunden für Teilzeitbeschäftigte liegt.

Von den Teilzeitbeschäftigten arbeitet ein Drittel (33 Prozent) formal 31 oder mehr Wochenstunden, 29 Prozent haben einen vertraglichen Umfang von 21 bis 30 Stunden und 26 Prozent geben eine vereinbarte Anzahl von 16 bis 20 Stunden an (vgl. Abbildung 4). Lediglich 5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben eine geringere vertragliche Arbeitszeit.

Abbildung 4 Arbeitszeitverhältnis und vertragliche Arbeitszeit bei Teilzeit



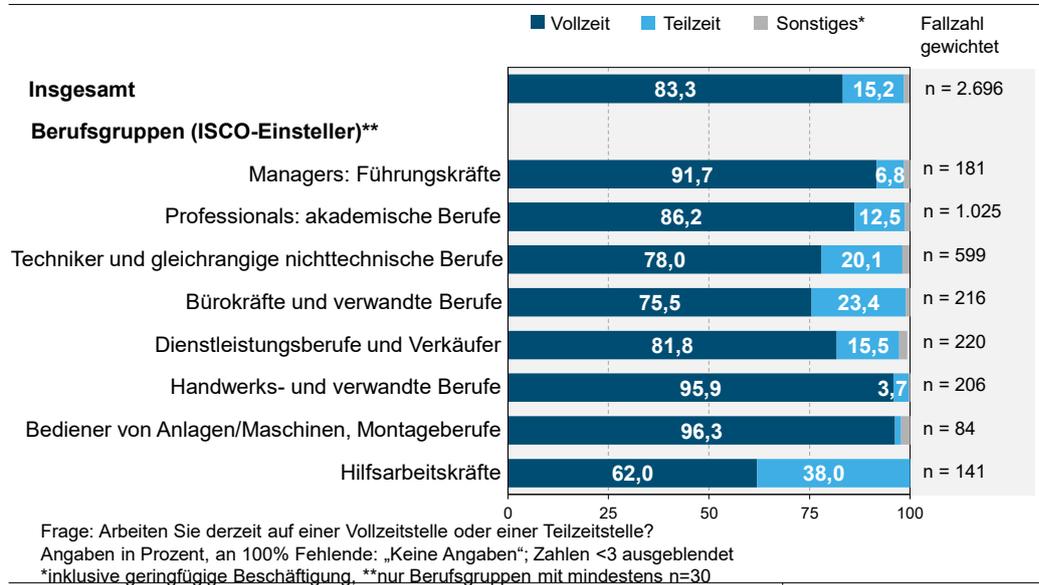
Angaben in Prozent; Basis: 2.696 Befragte; an 100 % Fehlende: „keine Angaben“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

Dabei gibt es deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Teilzeitbeschäftigung nach einzelnen Berufsgruppen (vgl. Abbildung 5). Während bei Anlagenführern bzw. Monteuren und Handwerkern die Teilzeitstellen mit Anteilen zwischen 2 und 4 Prozent eine Ausnahme darstellen, sind Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Hilfsarbeitskräften (38 Prozent), Büroarbeitskräften (23 Prozent), Technikern (20 Prozent), und in Dienstleistungsberufen (16 Prozent) überdurchschnittlich stark vertreten.

⁵ Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_epgais/default/table?lang=de, Stand: 3. Quartal 2022.

Abbildung 5 Arbeitszeitmodelle nach Berufsgruppe



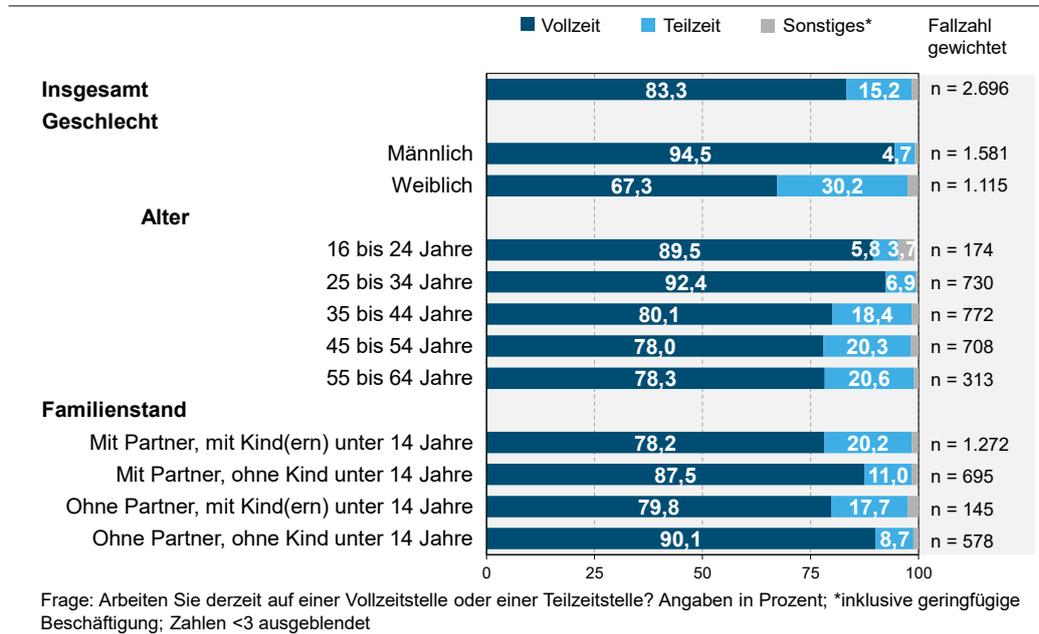
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Berufstätige Frauen und Männer in Luxemburg verbringen unterschiedlich viel Zeit mit ihrer Erwerbstätigkeit. 95 Prozent der erwerbstätigen Männer in Luxemburg haben eine Vollzeitzeitstelle, aber nur 67 Prozent der Frauen (vgl. Abbildung 6). Der Anteil der vollzeittätigen Frauen ist damit aber im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozent gestiegen. Ein Drittel der Frauen arbeitet in Teilzeit (30 Prozent), wesentlich häufiger als Männer mit nur rund 5 Prozent. Teilzeitarbeit ist und bleibt in diesem Sinne „weiblich“ und hat sich im Vergleich zu den Vorjahren kaum verändert.

Vollzeitbeschäftigung ist zudem im Vergleich zu den anderen Altersgruppen besonders stark bei den zwei jüngsten Alterskohorten zwischen 16 und 34 Jahren (90 bis 92 Prozent) anzutreffen. Bei den anderen Altersgruppen liegt der Teilzeitanteil bei etwas mehr als drei Vierteln (78 bis 80 Prozent). 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/in) bzw. 90 Prozent (ohne Partner/in) Vollzeit erwerbstätig, wohingegen insbesondere Personen mit einem oder mehr Kindern zu rund 78 Prozent (mit Partner/in) bis 80 (ohne Partner/in) Vollzeit erwerbstätig sind.

Abbildung 6 Arbeitszeitmodelle nach weiteren Merkmalen



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, 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 (41 Prozent) arbeiten oder ihre Arbeitszeit in gewissem Umfang individuell anpassen können (45 Prozent). Weitere 11 Prozent haben die Möglichkeit, über ihre Arbeitszeit vollständig frei zu entscheiden. Wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (3 Prozent) können ein Modell aus mehreren vorgegebenen Arbeitszeitplänen auswählen. Frauen arbeiten mit 46 Prozent häufiger nach fest vorgegebenen Arbeitszeit als Männer (37 Prozent, vgl. Abbildung 7). Letztere können dagegen häufiger ihre Arbeitszeit in einem gewissen Rahmen anpassen als Frauen (48 gegenüber 40 Prozent).

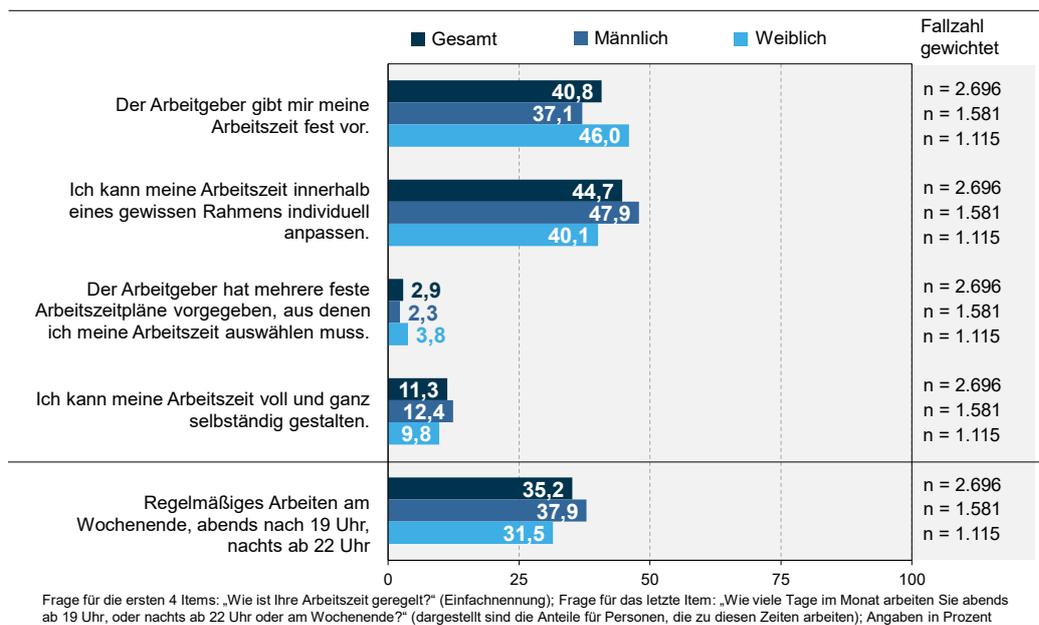
Die Entscheidungsfreiheiten nehmen des Weiteren mit steigendem Qualifikationsniveau, und damit auch mit höherem Berufsniveau, zu. So haben Beschäftigte, die über einen Schulabschluss auf ISCED-Stufe 1 verfügen, zu 72 Prozent feste Arbeitszeiten. Bei den höheren Stufen 2 bis 3 sind es 61 Prozent und auf den ISCED-Stufen 4 und 5 etwas mehr (55 Prozent, ISCED 4) bzw. etwas weniger (47 Prozent, ISCED 5) als die Hälfte. Personen mit einem Abschluss auf ISCED-Stufe 6 arbeiten dagegen nur zu einem Drittel in fixierten Arbeitszeitstrukturen (32 Prozent). Überdies hat unter den Beschäftigten mit einem Bildungsniveau auf ISCED-Stufe 7 oder 8 nur rund jeder Fünfte feste Arbeitszeiten (19 Prozent).

Analog dazu ist die wöchentliche Arbeitszeit nur für weniger als ein Zehntel der Führungskräfte (8 Prozent) und 24 Prozent der Professionals (akademische Berufe) fest geregelt. Bei den Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren und bei Hilfskräften sind es dagegen 82 bis 83 Prozent. In einigen Berufsgruppen sind die Anteile von Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten im Vergleich zum Vorjahr etwas zurückgegangen, bei anderen Berufen etwas gestiegen. So geben bei den Handwerkern 10 Prozent weniger an, nun feste Arbeitszeiten zu haben als

2021 (damals 83 Prozent, jetzt 73 Prozent). Ähnlich äußern sich Bürokräfte, bei denen 2021 38 Prozent nach festen Zeitvorgaben arbeiteten und jetzt 35 Prozent. Auf der anderen Seite geben nun mit 80 Prozent wieder etwas mehr Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen fest vorgegebene Arbeitszeiten als 2021 an (damals 74 Prozent). Für die anderen Berufsgruppen zeigen sich relativ konstante Werte über die Zeit.

Zu atypischen Zeiten, bspw. abends, nachts oder am Wochenende arbeitet rund ein Drittel aller Befragten (35 Prozent). Auf Männer trifft dies mit 38 Prozent allerdings häufiger als auf Frauen zu (32 Prozent). Zwischen den Berufsgruppen gibt es noch deutlichere Unterschiede. So werden atypische Arbeitszeiten von Bürokräften mit 14 Prozent relativ selten angegeben, ähnlich wie bei Handwerkern mit 22 Prozent. Deutlich häufiger finden sich solche Arbeitszeiten dagegen bei Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen (57 Prozent) und bei Anlagenbedienern und Monteuren (61 Prozent). Auch Führungskräfte arbeiten mit 43 Prozent relativ häufig zu atypischen Zeiten.

Abbildung 7 Regelungen zur Arbeitszeit nach Geschlecht



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

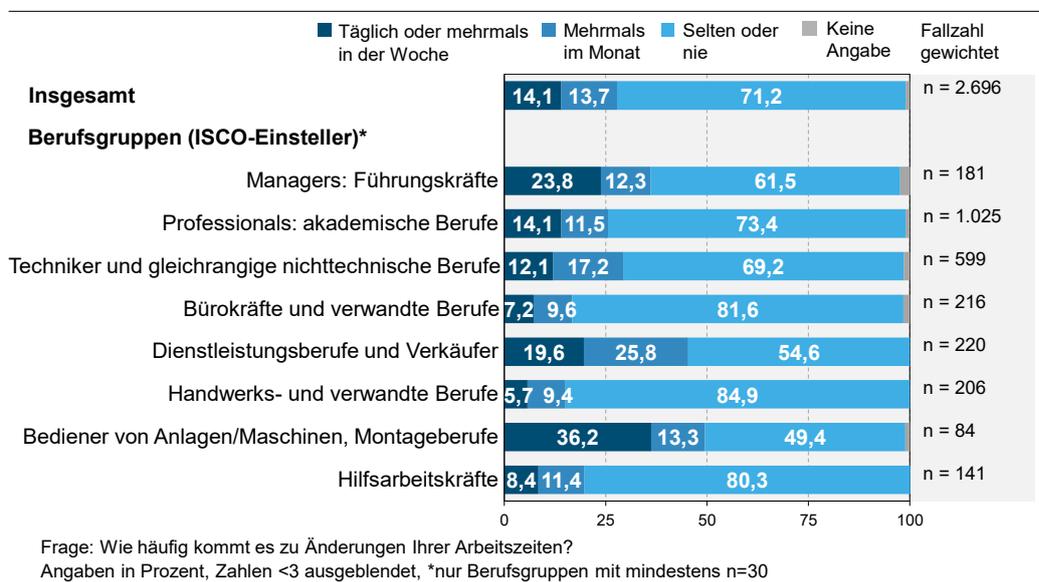


Die (vertragliche) Regelung der Arbeitszeit steht auf der einen Seite. Auf der anderen Seite können aber betriebs- und arbeitsbedingt auch kurzfristige Anpassungen der Arbeitszeit notwendig sein. In der neunten Welle der Studie QoW Luxembourg wurde daher erhoben, wie häufig und mit welcher Vorlaufzeit solche Änderungen der Arbeitszeit vorkommen. Hier kann allerdings nicht differenziert werden, ob die Änderung der Arbeitszeit in der Regel auf eine dienstliche Weisung durch die Vorgesetzten zurückgeht oder es sich die eigene Entscheidung der Befragten beispielsweise aufgrund der Arbeitsmenge handelt.

Insgesamt geben 6 Prozent der Befragten an, täglich mit einer Änderung ihrer Arbeitszeit konfrontiert zu sein, auf 8 Prozent trifft dies zumindest mehrmals in der

Woche zu. Mehrmals im Monat kommt es bei 14 Prozent der Beschäftigten zu einer solchen Arbeitszeitanpassung, für die restlichen Befragten trifft dies dagegen seltener (33 Prozent) oder nie (38 Prozent) zu. Bei Männern kommt dies mit 16 Prozent (täglich oder mehrmals in der Woche) häufiger vor als bei Frauen (11 Prozent), wobei hier eher die ausgeübte Tätigkeit entscheidend sein dürfte. Denn bei der männerdominierten Berufsgruppe der Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren (vgl. Kapitel 1.2) geben 36 Prozent an, dass es täglich oder mehrmals in der Woche zur Änderung ihrer Arbeitszeit kommt (vgl. Abbildung 8). Überdurchschnittlich oft trifft dies zudem auch auf Führungskräfte (24 Prozent) bzw. Befragte mit einer Vorgesetztenfunktion (22 Prozent) zu.

Abbildung 8 Häufigkeit der Änderung der Arbeitszeiten nach Berufsgruppe



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Aus Beschäftigtenperspektive geht es nicht nur um die Häufigkeit von Arbeitszeitanpassungen, sondern auch, wie kurzfristig eine solche Änderung erfolgt bzw. mitgeteilt wird. Dabei erfährt ein Viertel der Befragten (25 Prozent) erst am Tag der Änderung davon. Wie oben bereits erwähnt kann aber hier nicht geklärt werden, ob diese Arbeitszeitanpassung in der Regel auf eine eigene Entscheidung der Befragten zurückgeht oder durch die Vorgesetzten angeordnet wird. 18 Prozent erfahren am Vortag von der Änderung der Arbeitszeit, der Großteil (42 Prozent) gibt dagegen an, bereits mehrere Tage im Voraus darüber Bescheid zu wissen. Für einen kleineren Teil sind diese Änderungen für gewöhnlich sogar bereits mehrere Wochen im Voraus klar (13 Prozent).

2.2 Volumen der Arbeitszeit

Bei einem Großteil der befragten Beschäftigten (77 Prozent) umfasst die vertraglich festgelegte Anzahl an Arbeitstagen in der Woche 5 Tage. Einige Beschäftigte sind zu 4 oder weniger Arbeitstagen verpflichtet (7 Prozent) und rund 3 Prozent geben eine Vereinbarung von 6 oder 7 Arbeitstagen pro Woche an. Zudem liegen

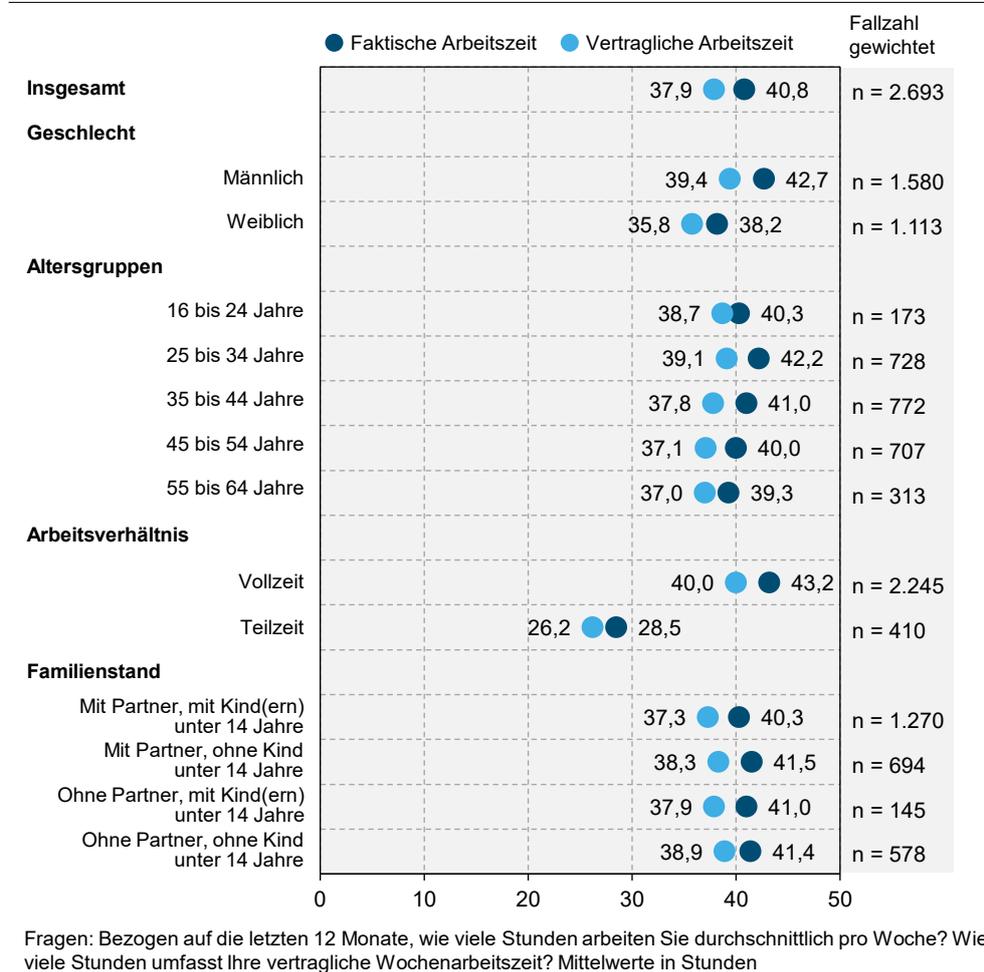
bei mehr als einem Zehntel (12 Prozent) keine vertraglichen Regelungen der Anzahl der Arbeitstage vor. Für 88 Prozent der Personen, deren Anzahl der Arbeitstage vertraglich geregelt sind, gibt es dabei keine Abweichung zu der tatsächlichen Anzahl der Tage, die sie im Durchschnitt in der Woche arbeiten. Ein Zehntel (9 Prozent) gibt allerdings an, im Durchschnitt an mehr Tagen in der Woche zu arbeiten als eigentlich vertraglich vereinbart ist. Bei 3 Prozent trifft das Gegenteil zu, sie arbeiten an weniger Tagen als eigentlich vereinbart. Dabei geben Befragte, die öfter⁶ im Home-Office arbeiten, mit 12 Prozent etwas häufiger eine erhöhte Abweichung von den vereinbarten Arbeitstagen an als Personen, die selten oder nie von zu Hause aus arbeiten (8 Prozent arbeiten an mehr Tagen als vereinbart). Insgesamt entspricht aber bei den meisten Beschäftigten die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage den vertraglich vereinbarten.

Etwas anders verhält sich dies bezüglich der Länge der Arbeitszeit an einzelnen Tagen. Während die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Befragten durchschnittlich bei 38 Stunden liegt, beläuft sich die tatsächliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt auf 41 Stunden pro Woche (vgl. Abbildung 9) und liegt damit 3 Stunden höher als vereinbart.⁷ In Luxemburg leisten Männer mit einem Durchschnittswert von 43 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 – nicht verändert.

⁶ Antworten „täglich“, „mehrmals in der Woche“ und „mehrmals im Monat“

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 2020).

Abbildung 9 Faktische und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich



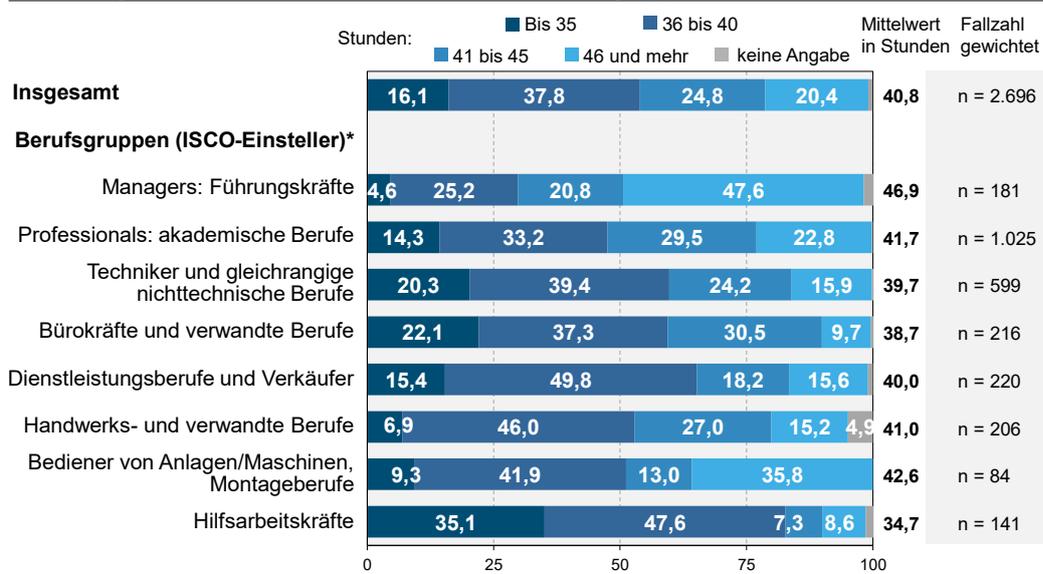
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Eine größere Streuung ist zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Berufsgruppen zu beobachten (vgl. Abbildung 10). So zeichnen sich weiterhin insbesondere Manager und Führungskräfte (47 Stunden) sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Monteure (43 Stunden) durch eine vergleichsweise lange Arbeitszeit aus. 68 Prozent der Manager haben faktische Arbeitszeiten von 41 Stunden aufwärts, fast die Hälfte (48 Prozent) gibt wöchentliche Arbeitszeiten von über 46 Stunden an. Auch Anlagenbediener (49 Prozent) sowie Professionals in akademischen Berufen (52 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 Beschäftigte im Dienstleistungssegment mit einem Anteil von 34 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 29 Stunden. Die tatsächliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte unter-

scheidet sich damit kaum von den abhängig Beschäftigten in Deutschland. Dagegen ist die Stundenanzahl von Teilzeitbeschäftigten in Luxemburg deutlich höher als bei deutschen Teilzeitkräften (25 Stunden, vgl. BAuA 2020).

Abbildung 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 2022, eigene Berechnungen



Grundsätzlich arbeitet etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) der Arbeitnehmerschaft Luxemburgs mehr als vertraglich vereinbart. Gerade Führungskräfte mit im Durchschnitt 7 Stunden Mehrarbeit sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Professionals mit jeweils 4 Stunden Mehrarbeit pro Woche sind besonders betroffen (vgl. Abbildung 11). Handwerker, Bürokräfte, Techniker und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen müssen dagegen weniger Mehrarbeit leisten (jeweils 2 Stunden). Analog zu den Ergebnissen der Berufsdifferenzierung geben vor allem Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten (6 Stunden) Mehrarbeit an – im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in eine feste Arbeitszeitstruktur eingebunden sind (2 Stunden). Zudem geben Beschäftigte, die täglich von zu Hause aus arbeiten, rund 5 Stunden Mehrarbeit in der Woche an. Bei Beschäftigten, die nie im Home-Office sind, sind es dagegen im Durchschnitt 2 Stunden. Im Vergleich zu den Vorjahren stellt sich die Gesamtzahl der Mehrarbeitsstunden mit durchschnittlich 3 ähnlich dar (2018: 2,7 Stunden, 2019: 2,9 Stunden, 2020: 3,1 Stunden, 2021: 3,5).⁸

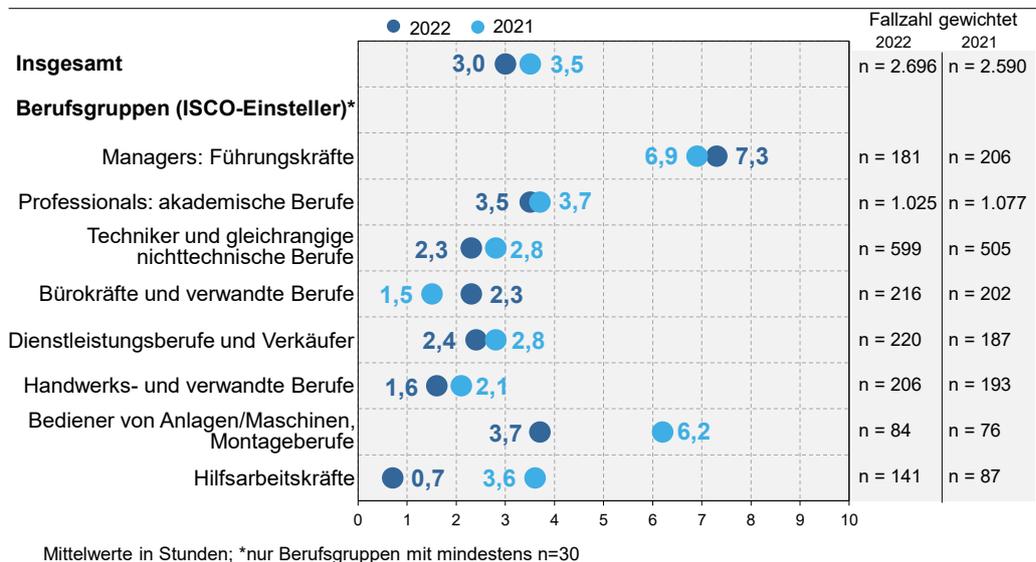
In diesem Erhebungsjahr wurde zudem die Frage danach gestellt, wie häufig im Monat die Beschäftigten 10 oder mehr Stunden am Tag arbeiten. Dabei geben 4 Prozent an, täglich 10 oder mehr Stunden zu arbeiten und auf 12 Prozent trifft dies zumindest mehrmals in der Woche zu. Ein Fünftel (20 Prozent) arbeitet zumindest

⁸ Die durchschnittliche Anzahl an Mehrarbeitsstunden liegt demzufolge in Luxemburg etwa eine Stunde unter dem Durchschnitt in Deutschland (BAuA 2020).

mehrmals im Monat so lange und auf jeweils ein Drittel trifft dies seltener (30 Prozent) oder nie (33 Prozent) zu. Die oben bereits festgestellten Ergebnisse gelten auch für diese Frage: Führungskräfte sowie Bediener von Anlagen und Maschinen und Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten arbeiten häufig im Monat 10 oder mehr Stunden. Zusätzlich lässt sich hier noch ein weiteres recht deutliches Ergebnis berichten: Beschäftigte, die täglich von zu Hause arbeiten, geben deutlich häufiger an, mehrmals in der Woche 10 oder mehr Stunden zu arbeiten (27 Prozent). Bei Personen mit weniger oder keiner Arbeitszeit im Home-Office sind es mit 13 Prozent (nie im Home-Office) bis 19 Prozent (mehrmals in der Woche im Home-Office) trifft dies seltener zu.

Ergänzend wurde gefragt, wie viele Stunden sie gerne arbeiten würden, wenn sie weiterhin ihren Lebensunterhalt mit dieser Arbeit verdienen müssen. Die durchschnittlich gewünschte Anzahl an Wochenstunden liegt bei 34 Stunden und damit deutlich unter der tatsächlichen Durchschnittsarbeitszeit von 41 Stunden. Weitergehende Berechnungen ergeben, dass 71 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg mehr arbeiten, als sie es eigentlich wollen. Deutlich weniger (7 Prozent) würden dagegen gerne mehr arbeiten und etwas ein Fünftel (21 Prozent) ist mit der Arbeitszeit zufrieden. Bei einem Blick auf die Ergebnisse der Vorjahre wird deutlich: Obwohl sich ein wachsender Teil der Befragten eine Reduktion der Arbeitszeit wünscht (2019: 60 Prozent, 2020: 65 Prozent, 2021: 69 Prozent), bleiben die tatsächliche Arbeitszeit und die Zahl der Stunden mit Mehrarbeit konstant.

Abbildung 11 Mehrarbeit nach Berufsgruppen



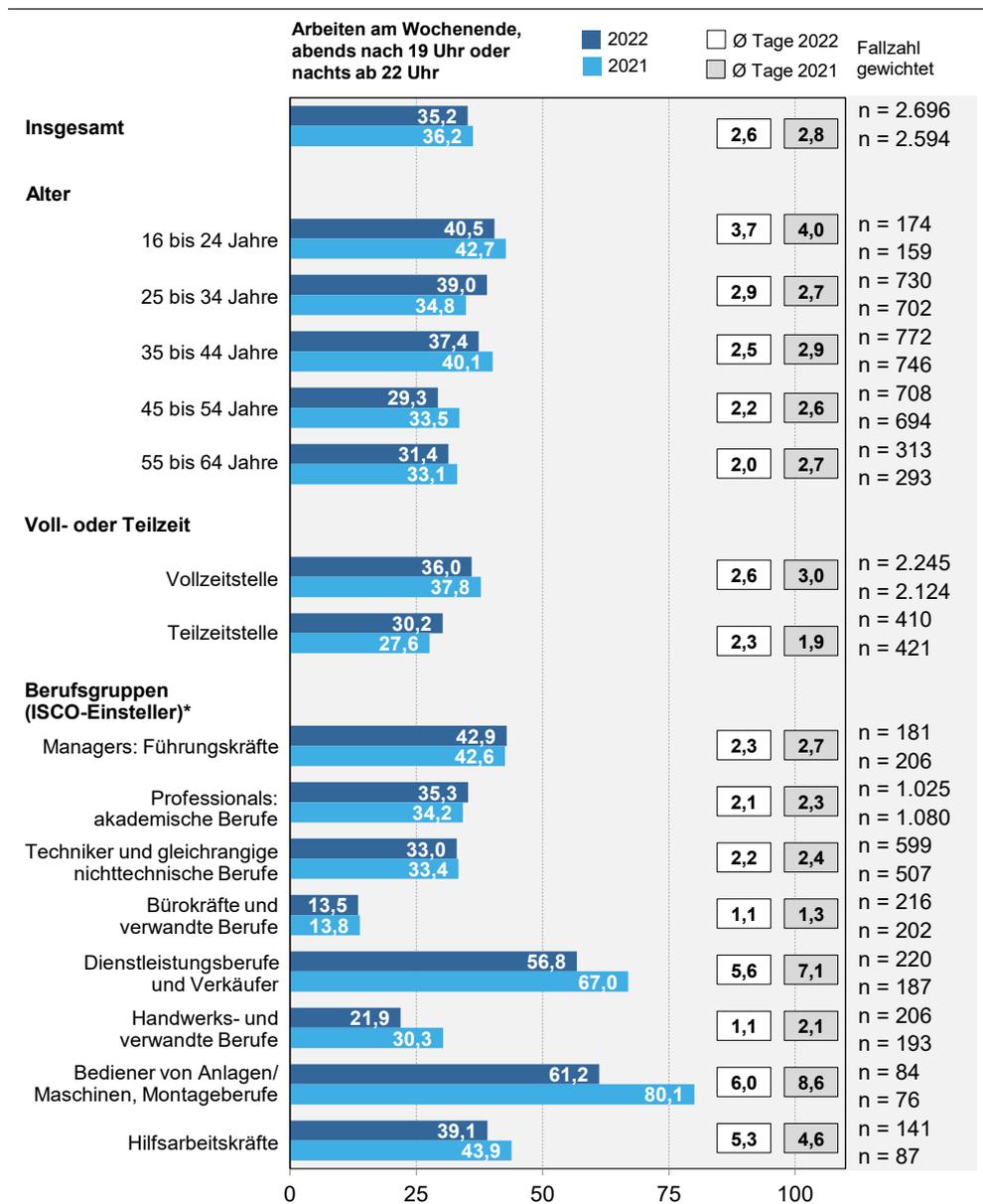
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



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. Abbildung 12). Auf jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in Luxemburg entfallen dabei pro Monat 3 Stunden dieser atypischen Arbeitszeiten. Unter den Beschäftigten mit Arbeit am Wochenende oder am Abend/in der Nacht arbeiten 33

Prozent 1 bis 3 Tage und 29 Prozent 4 bis 7 Tage zu diesen Arbeitszeiten. 23 Prozent geben 8 bis 14 Tage an und 14 Prozent arbeiten mehr als 15 Tage im Monat am Wochenende oder abends/nachts.

Abbildung 12 Tage mit 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 2022, eigene Berechnungen



Für die Arbeit am Wochenende bzw. abends oder nachts sind auch Unterschiede nach Berufsgruppen erkennbar. Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure und Angestellte in Dienstleistungsberufen bzw. Verkäuferinnen und Verkäufer (jeweils 6 Tage) arbeiten durchschnittlich deutlich mehr Stunden an

atypischen Arbeitstagen bzw. -zeiten als Handwerker oder Bürokräfte (jeweils 1 Tag). Darüber hinaus arbeiten jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 16 und 24 Jahren mehr Tage am Wochenende bzw. abends oder nachts (4 Tage) als ältere Beschäftigte (2 bis 3 Tage). Dabei arbeiten aber auch 25 Prozent der 16- bis 24-Jährigen in Dienstleistungs- oder Verkaufsberufen – bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen nur jeweils 6 bis 9 Prozent.

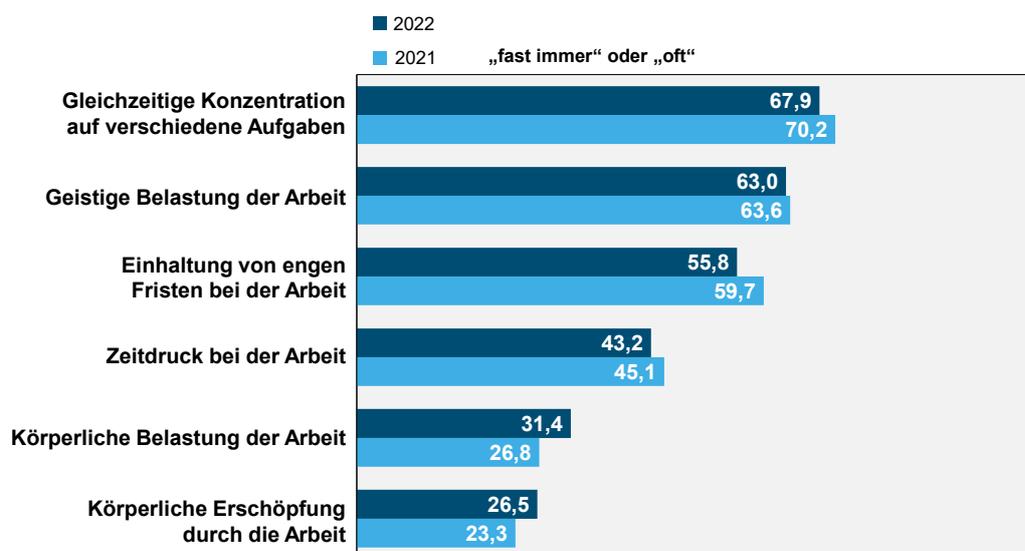
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzkontext

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 Abbildung 13 zusammengefasst.

Abbildung 13 Mentale und körperliche Belastung durch die Arbeit



Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“, „selten“ und „nie“; Fallzahl: 2022 n=2.696, 2021 n= 2.594

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

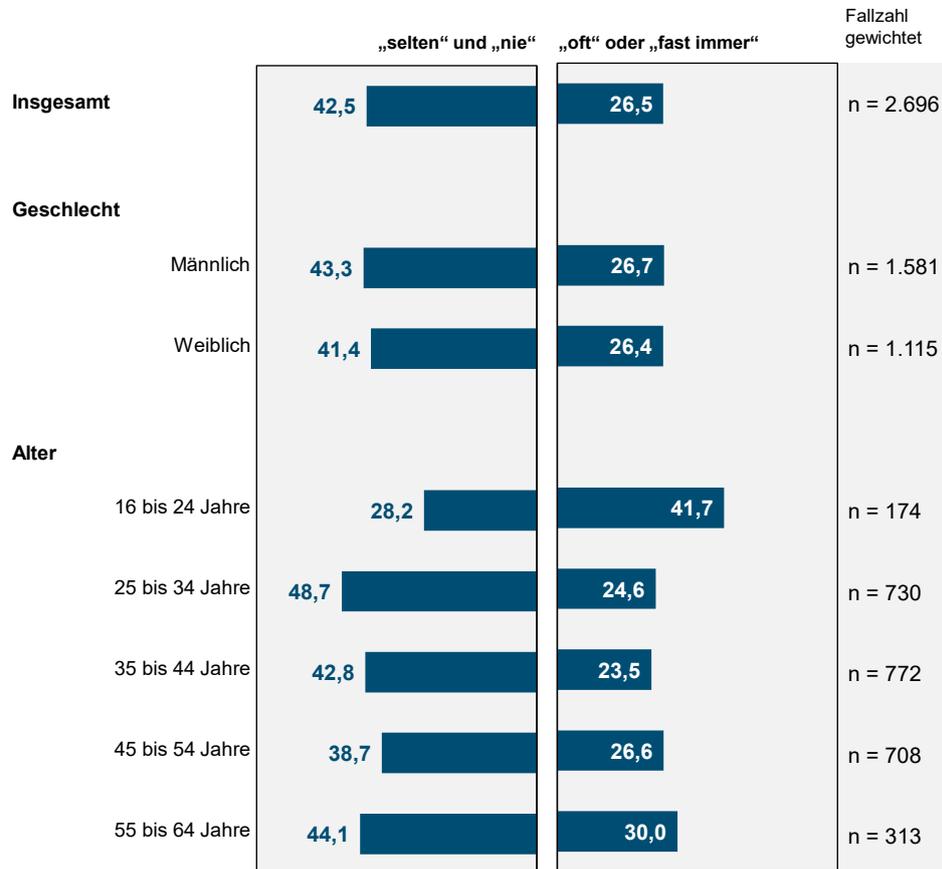
Körperliche Anforderungen

Ein Drittel der Befragten (32 Prozent) gibt 2022 an, „fast immer“ oder „oft“ durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Nach wie vor berichten besonders jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 24 Jahre von einer Belastung in diesem Ausmaß (59 Prozent) – wobei sich dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr wieder erhöht hat (2019: 46 Prozent; 2020: 65 Prozent, 2021: 45 Prozent). Auch im Hinblick auf das Arbeitszeitmodell unterscheidet sich die körperliche Belastung der Beschäftigten in Luxemburg. Besonders Personen mit festen Arbeitszeiten fühlen sich häufig körperlich belastet (54 Prozent). Befragte mit flexiblen Arbeitszeiten oder mit Arbeitszeiten mit gewissen Spielräumen (beispielsweise Gleitzeit) fühlen sich dagegen sehr viel seltener körperlich belastet (14 bis 17 Prozent).

Wie bereits gezeigt (vgl. Kapitel 2.1, insb. Abbildung 5), korrespondieren die Arbeitszeitmodelle mit bestimmten Berufsgruppen. Dementsprechend geben auch 87 Prozent der Hilfsarbeitskräfte an, regelmäßig körperlicher Belastung ausgesetzt zu sein. Etwas niedrigere Anteile gibt es auch bei Handwerkern (73 Prozent), Bedienern von Anlagen und Maschinen (64 Prozent) und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (67 Prozent). Bei diesen Berufsgruppen herrschen fest fixierte Arbeitszeitmodelle vor. Im Gegensatz dazu fühlen sich besonders Führungskräfte (10 Prozent) und Beschäftigte in akademisch geprägten Berufen (13 Prozent), die häufig mehr Freiheiten in der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeit haben, größtenteils nicht körperlich belastet.

Zudem zeigt sich ein Viertel (27 Prozent) der Beschäftigten häufig („oft“ oder „fast immer“) von der Arbeit körperlich erschöpft, wobei sich nach Altersgruppen kaum Unterschiede ergeben, abgesehen von der jüngsten Altersgruppe (vgl. Abbildung 14). Bei den 16 bis 24-Jährigen geben 42 Prozent an, häufig von der Arbeit körperlich erschöpft zu sein, bei den anderen Altersgruppen sind es 24 bis 30 Prozent. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich kaum Unterschiede. Insgesamt verneinen 43 Prozent arbeitsbedingte körperliche Erschöpfung (Angabe „nie“ oder „selten“).

Auch bei der tatsächlichen Arbeitszeit zeigen sich Unterschiede in Bezug auf den Grad der körperlichen Erschöpfung durch die Arbeit. So geben 23 bis 26 Prozent der Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von bis zu 45 Stunden an, durch die Arbeit körperlich erschöpft zu sein. Bei den Personen mit mehr Stunden pro Woche sind es dagegen 34 Prozent. Das Ausmaß der festgestellten Erschöpfung unterscheidet sich des Weiteren nach Tätigkeiten. So geben 46 Prozent der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und 48 Prozent der Handwerker an, durch die Arbeit körperlich belastet zu sein. Noch höher liegen die Anteile bei Bedienern von Anlagen und Maschinen (51 Prozent) und Hilfsarbeitskräften (64 Prozent), die häufiger als andere Berufsgruppen körperlichen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt sind.

Abbildung 14 Körperliche Erschöpfung durch die Arbeit

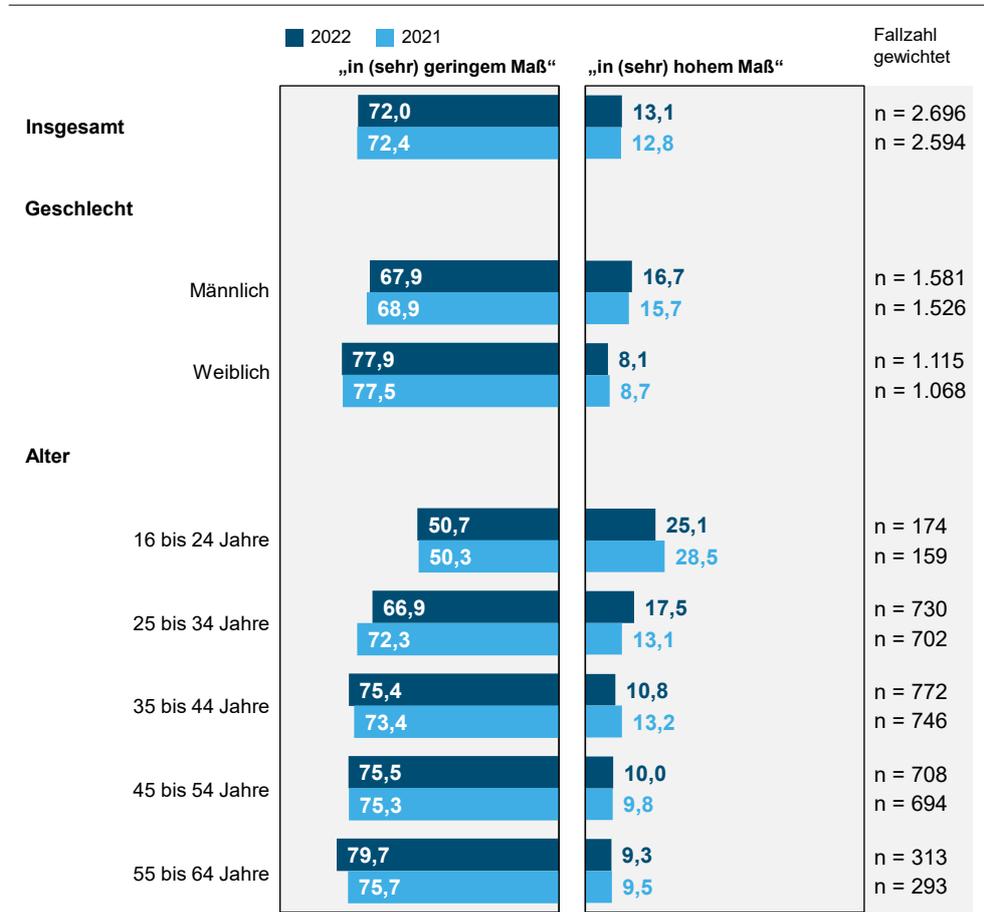
Frage: Wie häufig sind Sie durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „manchmal“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

Unfall- und Verletzungsgefahr

Rund 13 Prozent aller Befragten sehen für sich eine hohe oder sehr hohe Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz. Dieser Wert ist im Vergleich zum letzten Jahr konstant (vgl. Abbildung 15). Männer geben mit 17 Prozent doppelt so häufig ein hohes oder sehr hohes Maß von Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz an als Frauen (8 Prozent).

Abbildung 15 Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz I



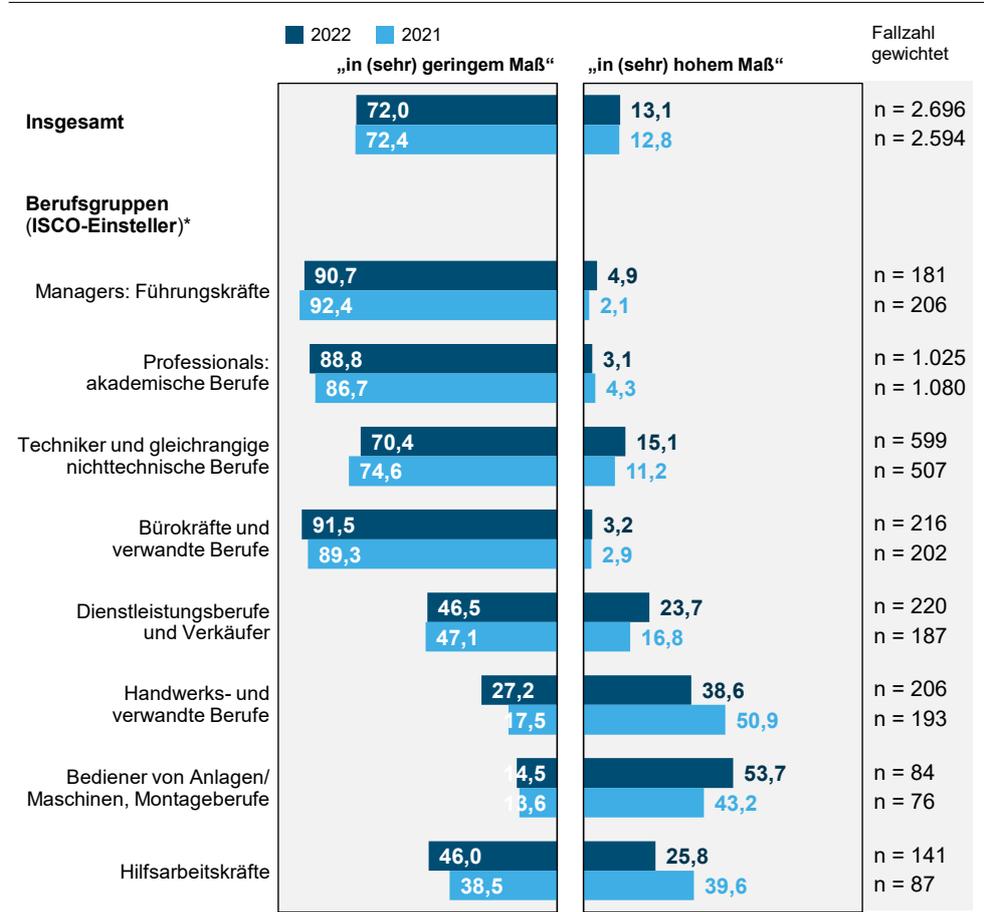
Frage: In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
 Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Mehr als zwei Drittel aller Befragten (72 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 (89 und 91 Prozent, vgl. Abbildung 16). Aber auch von den Bürokräften, die größtenteils das Ausbildungsniveau ISCED 3 aufweisen, geben 92 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.

Abbildung 16 Unfall- und Verletzungsgefahr 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 2022, eigene Berechnungen



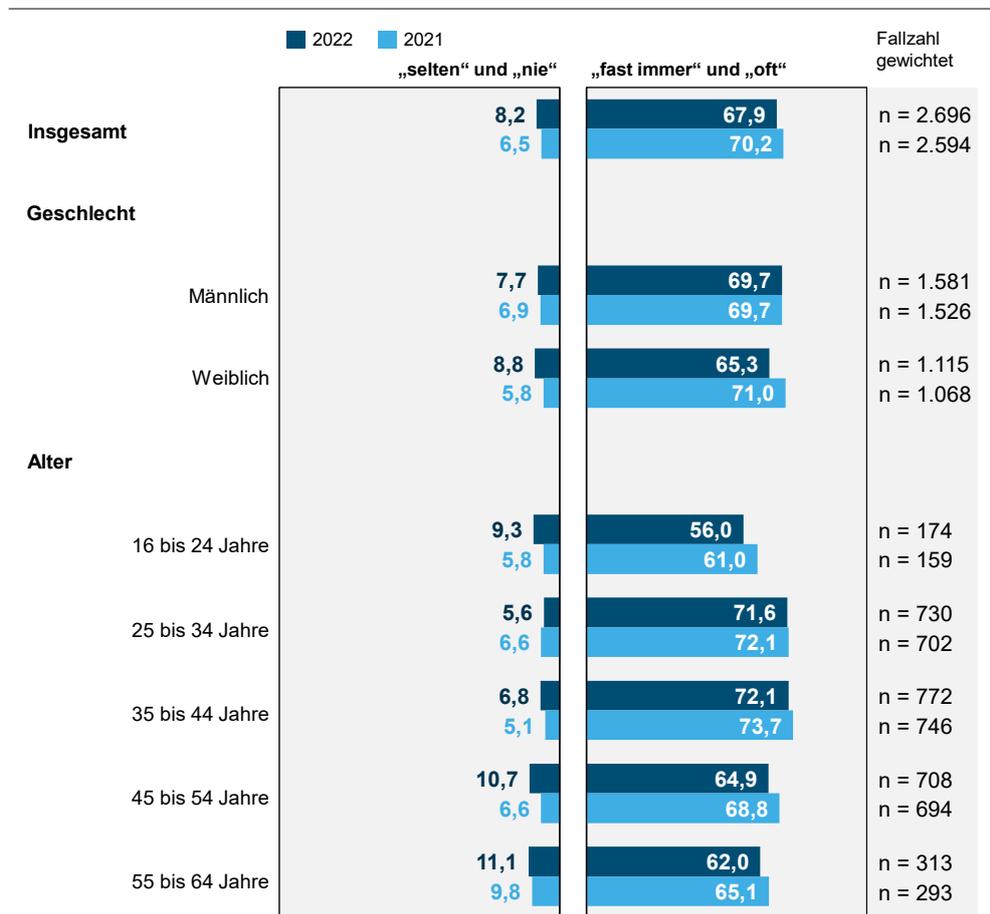
Mentale Anforderungen und Multitasking

Im Vergleich zur körperlichen Belastung fühlen sich 2022 mehr als die Hälfte (63 Prozent) der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Luxemburgs „oft“ oder „fast immer“ geistiger Belastung ausgesetzt. Im Gegensatz zur körperlichen Belastung (57 Prozent) gibt ein sehr viel geringerer Teil der Befragten an, „nie“ oder nur „selten“ bei der Arbeit geistig belastet zu sein (10 Prozent). Besonders belastet durch geistige Anforderungen sind Führungskräfte (73 Prozent) sowie Professionals (70 Prozent). Dennoch ist auch in anderen Tätigkeitsfeldern eine geistige Belastung nicht unüblich, zum Beispiel bei Technikern (68 Prozent) oder Bürokräften (59 Prozent). Aber auch Hilfsarbeitskräfte (33 Prozent) und Handwerker (47 Prozent) geben zu nennenswerten Anteilen starke geistige Belastungsmomente bei der Arbeit an.

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 8 Prozent der Befragten trifft dieses Merkmal bei der Arbeit „nie“ oder nur „selten“ zu (vgl. Abbildung 17). Männer geben dies etwas häufiger als Frauen an (70 gegenüber 65 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 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 (69 bis 75 Prozent) überschreitet. Allerdings müssen sich auch Beschäftigte mit einer geringeren täglichen Arbeitszeit größtenteils auf mehrere Aufgaben gleichzeitig konzentrieren (54 bis 57 Prozent).

Abbildung 17 Anforderung „Multitasking“ nach Geschlecht und Alter



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

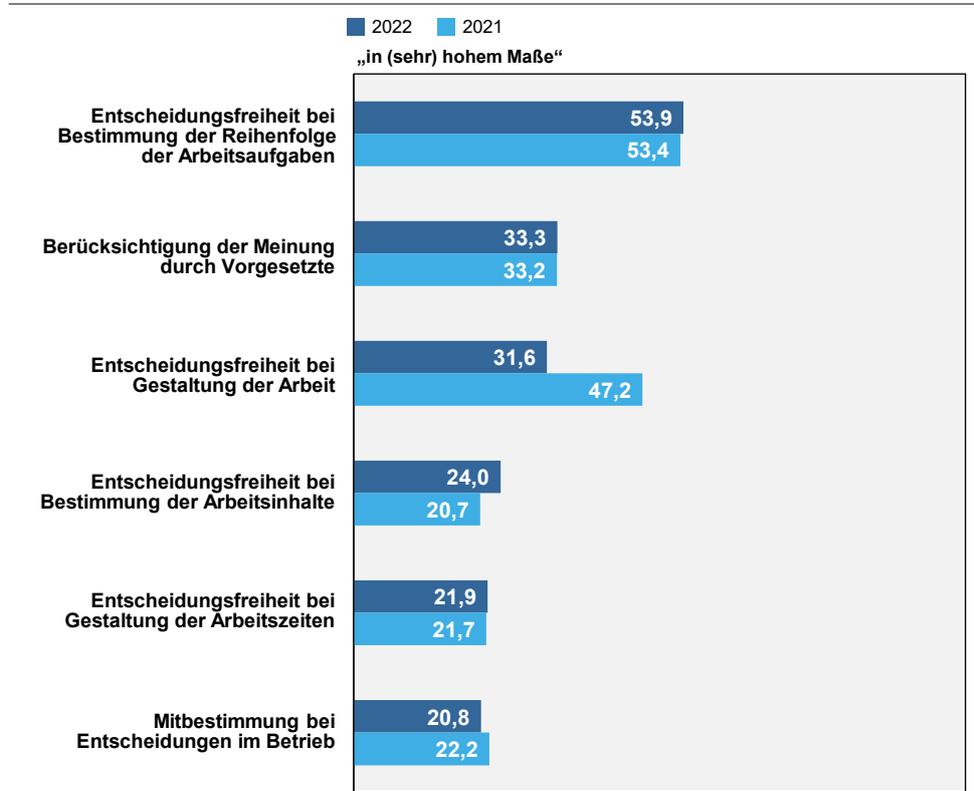
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

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. So liegen die Anteile von Personen, die ihre Arbeit in (sehr) hohem Maß selbst gestalten können, bei knapp der Hälfte (49 Prozent, vgl. Abbildung 18). Gruppenspezifisch finden sich 2022 wie in den Vorjahren deutlich ausgeprägte Unterschiede. Vermutlich im Zusammenhang mit der beruflichen Position geben die Jüngsten seltener einen hohen Grad an Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit an. Ein Drittel (32 Prozent) der 16- bis 24-Jährigen und 48 Prozent der 25- bis 34-Jährigen sind davon überzeugt, wohingegen es bei den Beschäftigten ab 45 Jahren 53 bis 56 Prozent sind. Bei der Berufsgruppenbetrachtung sind vor allem Führungskräfte auffällig, die die Gestaltung (75 Prozent) sowie die Reihenfolge ihrer Arbeitsaufgaben (83 Prozent) „in (sehr) hohem Maß“ selbst bestimmen können. Dagegen sind Bediener von Maschinen bzw. Monteure und Hilfsarbeitskräfte (jeweils 22 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) kann die Arbeitsinhalte „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ selbst bestimmen. Ähnliches gilt für die Mitgestaltung der Arbeitszeiten (22 Prozent). Von Möglichkeiten zur Mitentscheidung im Betrieb berichten 21 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei können für alle Altersgruppen nur jeweils 4 bis 10 Prozent der Beschäftigten „in sehr hohem Maß“ bei Entscheidungen im Betrieb mitbestimmen, wobei dies auf ältere Befragte häufiger zutrifft.

Abbildung 18 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, Fallzahl: 2022 n=2.696, 2021 n=2.594

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, 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. Dabei gibt mit 75 Prozent aller Befragten der Großteil an, gut in die kollegiale Gemeinschaft eingebunden zu sein. Nur 6 Prozent der Beschäftigten äußern, dass dies nur in (sehr) geringem Maß der Fall ist. Insgesamt zeigen sich allerdings Unterschiede nach Staatsangehörigkeit. So fühlen sich Franzosen, Belgier und Luxemburger häufig in (sehr) hohem Maß eingebunden (84, 81 und 76 Prozent). Bei deutschen Beschäftigten liegen die Zustimmungswerte mit 69 Prozent deutlich niedriger.

Im Zeitvergleich der 9 Erhebungsjahre 2014 bis 2022 zeigt sich darüber hinaus, dass mindestens vier Fünftel aller Befragten in einem qualitativ hohen oder sehr hohen Maß mit ihren Kollegen kooperieren – wengleich der Wert seit 2020 etwas zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 2). Die direkte Zusammenarbeit ist aber auch 2022 praktisch der Normalfall, dabei besonders ausgeprägt bei den 16- bis 24-Jährigen (75 Prozent) und den 35 bis 44-Jährigen (82 Prozent). Bei den Befragten ab 45 Jahren liegt der Anteil dagegen bei 68 bis 71 Prozent.

Unterstützung bei der Arbeit durch die Kollegen erfahren 56 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 13 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 (69 Prozent) als die anderen Altersgruppen (50 bis 62 Prozent). Die Unterstützung nimmt dabei durchgehend mit steigendem Alter ab.

Tabelle 2 Bewertung des kollegialen Umfelds 2014-2022

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kooperation mit Kollegen bei der Arbeit	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7	79,9	75,4	76,1	75,5
Unterstützung von Kollegen bei der Arbeit	65,0	63,7	64,3	63,3	59,0	58,7	54,5	55,1	56,3
Feedback durch Vorgesetzte oder Kollegen	45,5	47,2	46,0	46,0	42,2	41,9	37,9	37,7	39,4

Nur Antworten „in hohem Maß“ und „sehr hohem Maß“ zusammengefasst dargestellt.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2014-2022; eigene Berechnungen

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: Ein Feedback zu ihrer Arbeit erfahren wie im letzten Jahr relativ wenige Befragte (39 Prozent).

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 2022 wurde dazu gefragt, wie häufig die eigene Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte kritisiert werde. Rund zwei Drittel (68 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 (3 Prozent) der Regelfall. Dagegen berichten 83 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.

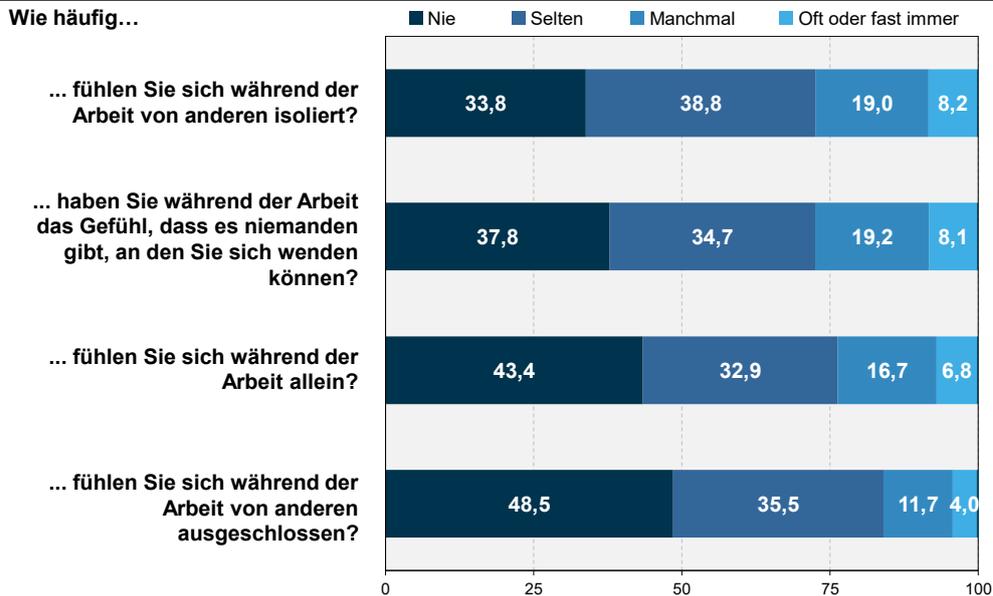
Zusätzlich zu den gerade dargestellten jährlich abgefragten Faktoren im Zusammenhang mit dem kollegialen Umfeld wurden für die Erhebung 2022 noch einige

weitere Aussagen mit Bezug auf die soziale Einbindung bei der Arbeit mit aufgenommen (vgl. Abbildung 19). So sollten die Befragten unter anderen einschätzen, wie häufig sie sich während der Arbeit von anderen isoliert fühlen. Dabei gibt fast ein Zehntel (8 Prozent) an, dass dies oft oder fast immer der Fall ist. Auf der anderen Seite fühlt sich der Großteil der Beschäftigten (73 Prozent) selten oder nie isoliert. Zudem wurde erfragt, wie häufig die Beschäftigten bei der Arbeit das Gefühl haben, dass sie sich an niemanden wenden können. Auch hier geben 8 Prozent der Befragten an, dass dies oft oder fast immer der Fall sei, wiederum bei 73 Prozent trifft das nahezu nie zu. Noch etwas weniger Beschäftigte in Luxemburg geben zudem an, sich oft oder fast immer während der Arbeit allein zu fühlen – 7 Prozent äußern sich so, 76 Prozent vermelden das Gegenteil. Auf noch weniger Befragte trifft die Aussage zu, sich häufig während der Arbeit ausgeschlossen zu fühlen (4 Prozent). Fast die Hälfte hat dagegen nie solche Gefühle und mehr als ein Drittel (36 Prozent) nur selten.

Unter den Berufsgruppen gibt es bei der Beurteilung der sozialen Einbindung wenige Unterschiede. Allenfalls Bediener von Anlagen und Maschinen geben mit 14 Prozent überdurchschnittlich häufig an, sich oft oder fast immer auf der Arbeit isoliert zu fühlen. Hilfsarbeitskräfte liegen mit 10 Prozent noch leicht über dem Durchschnitt während dies bei Handwerkern leicht unterdurchschnittlich vorkommt. Auch bei den anderen Items zeigt sich dieses Muster. Bei der Frage nach dem Gefühl von Ausgeschlossenheit während der Arbeit geben mit 11 Prozent sogar deutlich mehr Bediener von Anlagen und Maschinen an, dass dies oft oder fast immer zutrifft als im Durchschnitt insgesamt (4 Prozent).

Die Arbeit von zu Hause scheint nur wenig Einfluss auf die soziale Einbindung während der Arbeit zu haben. So geben nur 3 Prozent derjenigen, die täglich von zu Hause arbeiten an, sich oft oder fast immer während der Arbeit isoliert zu fühlen. Unter den Beschäftigten, die mehrmals in der Woche aus dem Home-Office arbeiten, sind es dagegen mit 8 Prozent deutlich mehr. Gleichzeitig fühlt sich aber auch ein Zehntel (10 Prozent) der Beschäftigten, die nie von zu Hause arbeiten, oft oder fast immer während der Arbeit isoliert. Dieses recht uneinheitliche Muster zeigt sich auch bei den anderen abgefragten Items zur sozialen Einbindung.

Abbildung 19 Soziale Einbindung auf der Arbeit



Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Fallzahl: 2.696

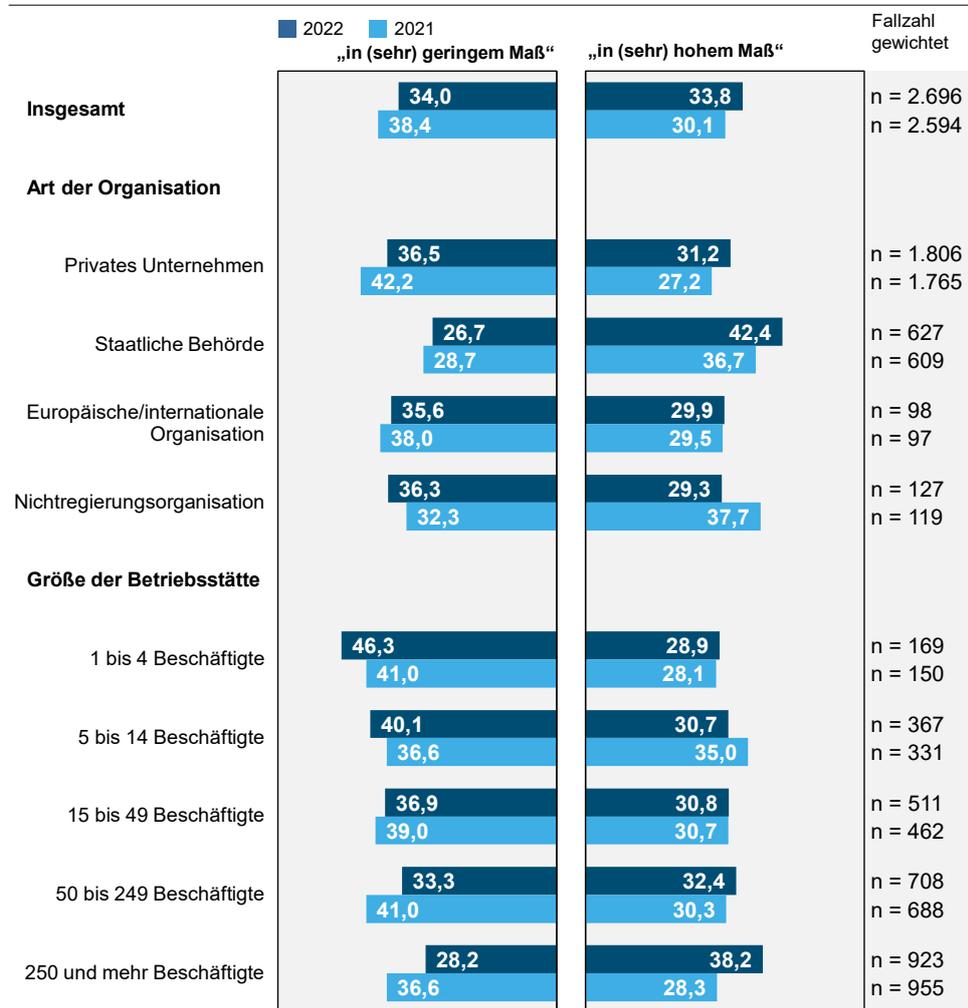
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



3.2 Perspektiven der beruflichen Entwicklung

Eine Dimension der Arbeitsqualität ist eine berufliche Weiterentwicklung durch Aufstiegsperspektiven oder persönliche Weiterqualifizierung. In allen 9 Erhebungsjahren wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Maße Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in ihrem Betrieb vorhanden seien. 34 Prozent der Befragten geben 2022 an, insgesamt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Weitere 34 Prozent schätzen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten allerdings auch als eher gering ein. Wie in Abbildung 20 dargestellt, werden die Weiterbildungsmöglichkeiten anteilig von weniger Beschäftigten in privaten Unternehmen als sehr gut wahrgenommen (31 Prozent) als in staatlichen Einrichtungen (42 Prozent). Damit korrespondierend gibt es am häufigsten im Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung und Unterricht“ Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung (42 Prozent). Bei anderen Branchen, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe sind diese Möglichkeiten deutlich seltener gegeben (21 Prozent).

Abbildung 20 Betriebliche Weiterbildung im Jahresvergleich I



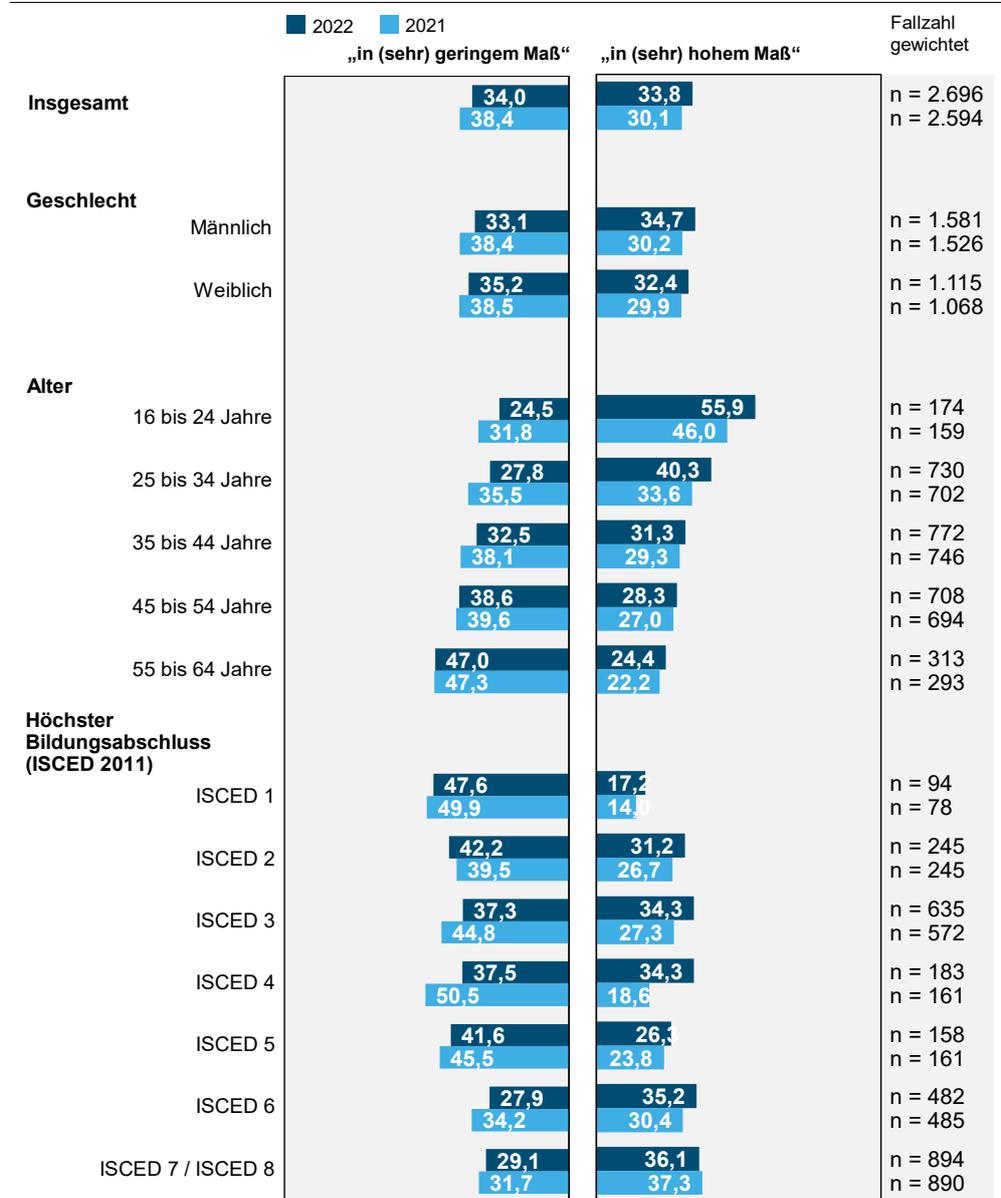
Frage: In welchem Maße haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Die jüngste Altersgruppe (16- bis 24-Jährige) schätzt ihre Weiterbildungschancen darüber hinaus besser als ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein (vgl. Abbildung 21). Mehr als die Hälfte der Personen in dieser Altersgruppe berichtet von guten Weiterbildungsmöglichkeiten (56 Prozent). In den anderen Altersgruppen sind es dagegen deutlich weniger mit 24 bis 40 Prozent. Differenziert nach Bildungsabschluss zeigen sich vor allem die besonders hoch qualifizierten Beschäftigten Luxemburgs mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Betrieben zufrieden. 36 Prozent (ISCED 7 und 8) der akademisch ausgebildeten Befragten sind mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb „in (sehr) hohem Maße“ zufrieden, 29 Prozent derselben Gruppe sehen dies allerdings anders.

Abbildung 21 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 2022, eigene Berechnungen

4 Arbeit und persönliches Wohlbefinden

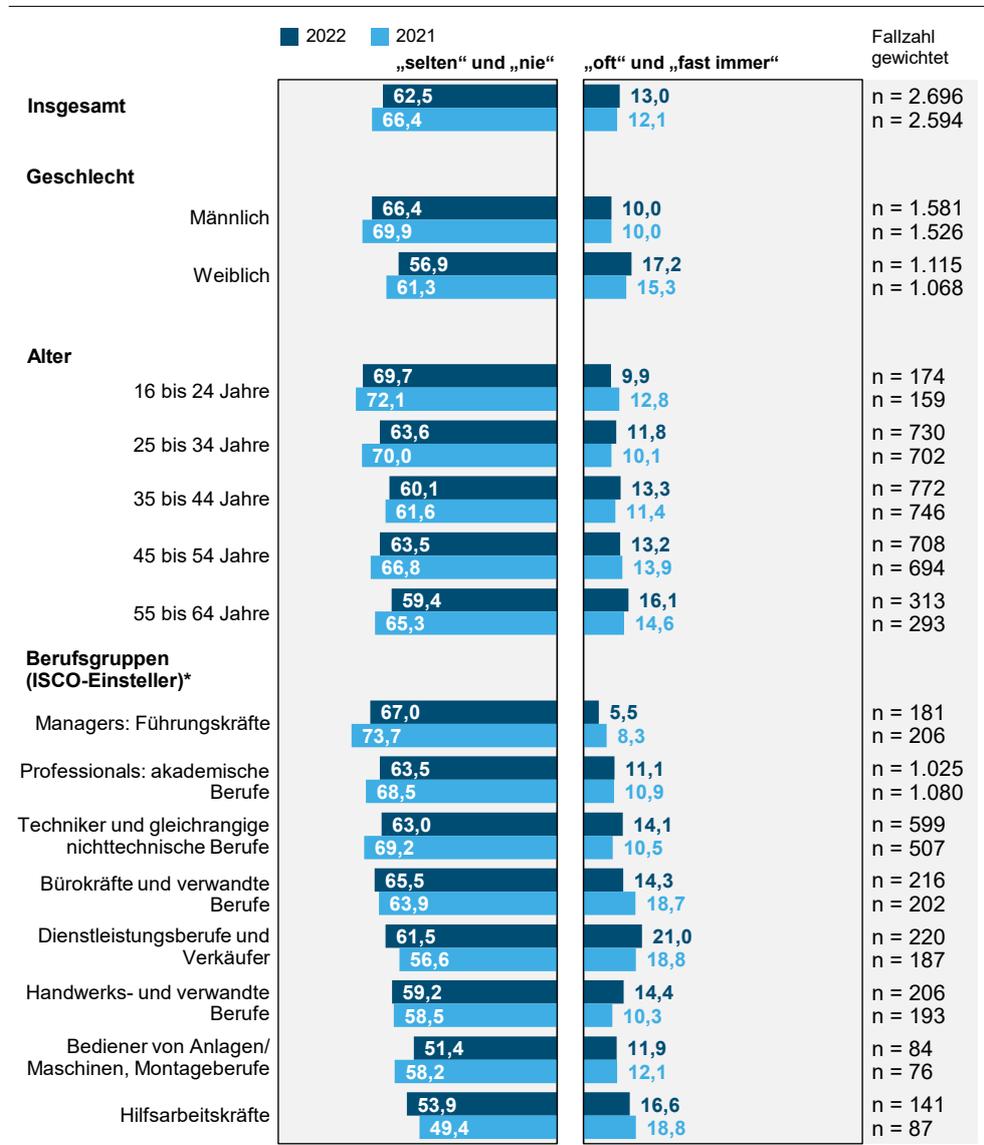
In den folgenden Abschnitten stehen Zusammenhänge von Arbeitsleben und persönlichem Wohlbefinden im Mittelpunkt. Hierzu gehören einige ausgewählte Gesundheitsaspekte sowie Ergebnisse zum emotionalen Erleben der Arbeit.

4.1 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 Zeitverlauf erweisen sich die Ergebnisse dazu als weitgehend stabil.

2022 geben 13 Prozent der Befragten häufige gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten an; 62 Prozent berichten, „nie“ oder nur „selten“ gesundheitliche Probleme zu haben (vgl. Abbildung 22). Damit hat sich die Prävalenz gesundheitlicher Beschwerden unter den Beschäftigten Luxemburgs im Vergleich zur Vorjahreserhebung kaum verändert. Zudem treten gesundheitliche Probleme oft auch gleichzeitig mit starker körperlicher Belastung bei der Arbeit auf. Fast ein Fünftel der Befragten, die bei der Arbeit in (sehr) hohem Maß belastet sind, geben gleichzeitig auch häufige gesundheitliche Probleme an (19 Prozent). Bei den Befragten mit niedriger körperlicher Belastung sind es dagegen nur ein Zehntel (10 Prozent). Analog dazu berichten Führungskräfte mit 5 Prozent mit Abstand am seltensten von häufigen gesundheitlichen Problemen, relativ häufig betroffen sind dagegen Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen (21 Prozent) sowie Hilfsarbeitskräfte (17 Prozent).

Abbildung 22 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 2022, eigene Berechnungen

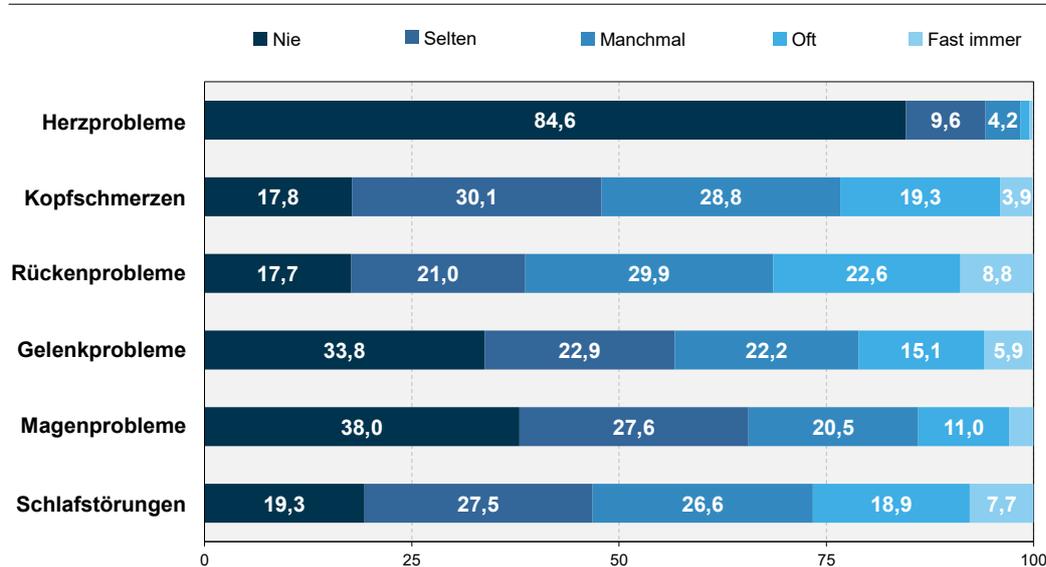
Für alle Erhebungsjahre ist weiterhin festzuhalten, dass die Prävalenz von Herzproblemen gering ist (1 Prozent der Befragten). Dagegen berichten nennenswerte Anteile von Personen häufiger über Rückenschmerzen, Magenprobleme, Kopfschmerzen, Gelenk- sowie Schlafprobleme (vgl. Abbildung 23).⁹ 31 Prozent klagen über „oft“ oder „fast immer“ auftretende Rückenprobleme, Magenprobleme geben 14 Prozent der Befragten an. Rund ein Viertel (23 Prozent) der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben mit Kopfschmerzen zu kämpfen, mehr als ein Viertel mit Schlafstörungen (27 Prozent). Probleme mit den Gelenken nennen 21 Prozent der Befragten. Einige dieser gesundheitlichen Beschwerden sind teilweise altersbedingt; dies gilt z.B. für Gelenke, deren Verschleiß mit dem Alter zunimmt. Die drei jüngsten Kohorten sind hiervon relativ marginal betroffen (16 bis 19 Prozent), während Personen jenseits der 45 deutlich häufiger darüber klagen (25 bis 32 Prozent). Zwischen den Geschlechtern gibt es eindeutige Unterschiede, sowohl in Bezug auf häufige allgemeine gesundheitlichen Probleme in den letzten 12 Monaten (Männer: 10 Prozent; Frauen: 17 Prozent) als auch mit Blick auf bestimmte Gesundheitsprobleme. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Kopfschmerzen, an denen 32 Prozent der Frauen „oft“ oder „fast immer“ leiden, aber nur 17 Prozent der Männer. Ähnlich auffällig sind die Unterschiede bei der Angabe von Rückenproblemen (Frauen: 36 Prozent, Männer: 28 Prozent).

Gesundheitliche Probleme sind auch bezogen auf die berufliche Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Rückenprobleme sind überdurchschnittlich stark bei Handwerkern und Hilfsarbeitskräften anzutreffen (49 und 48 Prozent). Beschäftigte, die in Branchen mit weniger körperlicher Arbeit zu tun haben, leiden dagegen häufiger an Kopfschmerzen, so zum Beispiel Bürokräfte (29 Prozent). Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen sind darüber hinaus noch etwas häufiger von regelmäßigen Kopfschmerzen betroffen (32 Prozent), Ebenfalls werden Schlafstörungen am häufigsten von Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen angegeben (35 Prozent).

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

⁹ 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 diesen weiter zurückliegenden Erhebungsjahren vergleichbar.

Abbildung 23 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: 2.696

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Neben der Prävalenz bestimmter gesundheitlicher Beschwerden wurde in diesem Erhebungsjahr auch erfragt, wie oft die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit zur Arbeit gingen. Im Durchschnitt gingen die Befragten an 12 Tagen krank zur Arbeit, gleichzeitig geben sie im Durchschnitt aber nur 7 Tage an, an denen sie aufgrund von Krankheit nicht zur Arbeit gingen. In der Gesamtbetrachtung ergeben sich für die Luxemburger Beschäftigten also im Durchschnitt rund 19 potentielle Krankheitstage, von denen aber nur 7 Tage (37 Prozent) auch als Krankheitstag zählen. An den anderen 12 Tagen (63 Prozent) sind die Beschäftigten trotz Krankheitssymptome zur Arbeit gegangen. Dieser sogenannte „Präsentismus“, also die Anwesenheit auf der Arbeit trotz Krankheit, trifft dabei auf bestimmte Befragtenengruppen deutlich häufiger bzw. seltener zu – im Folgenden jeweils dargestellt als Prozentanteil aller Arbeitstage, an denen die Befragten trotz Krankheit zur Arbeit gingen.

Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen im Verhältnis öfter krank zur Arbeit als die älteren Beschäftigten. Die 16 bis 24-Jährigen gingen in den letzten 12 Monaten an 72 Prozent der Arbeitstage, an denen sie sich krank fühlten, trotzdem zur Arbeit (14,6 von 20,2 Tagen). Mit steigendem Alter nimmt diese Quote ab. So liegt sie bei den 35 bis 44-Jährigen bei 61 Prozent (11,3 von 18,6 Tagen) und bei den ältesten ab 55 Jahren bei 56 Prozent (11,5 von 20,5 Tagen). Bei Männern liegt die Quote mit 64 Prozent (10,3 von 16,2 Tage) etwas höher als bei Frauen mit 60 Prozent (13,4 von 22,2 Tagen). Alleinerziehende (unabhängig vom Geschlecht) gehen des Weiteren im Verhältnis öfters krank zur Arbeit (68 Prozent, 13,0 von 19,2 Tagen) als Beschäftigte, die sich gemeinsam mit einer Partnerin oder einem Partner um die Kindererziehung kümmern (63 Prozent, 12,1 von 19,3 Tage). Präsentismus kommt zudem bei Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion (70 Pro-

zent, 12,4 von 17,7 Tagen) ähnlich überdurchschnittlich häufig vor wie bei Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten über 45 Stunden (74 Prozent, 15,0 von 20,2 Tagen).

Zudem tritt Präsentismus bei einigen Berufsgruppen deutlich häufiger als bei anderen auf. In Relation besonders häufig gehen Führungskräfte (77 Prozent, 8,9 von 11,6 Tagen), Beschäftigte in Dienstleistungsberufen (75 Prozent, 20,5 von 27,3 Tagen) und Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure (74 Prozent, 25,5 von 34,4 Tagen) krank zur Arbeit. Allerdings liegt selbst die niedrigste Präsentismusquote mit 54 Prozent (12,2 von 22,6 Tagen) – gemessen bei Beschäftigten im Handwerk – auf einem ziemlich hohen Niveau.

Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft oder die Arbeit von zu Hause hat im Übrigen keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Anzahl der Tage, an denen die Beschäftigten trotz Krankheit arbeiten. Die Werte bei diesen Untergruppen liegen alle im Bereich der Durchschnittsquote von 62 Prozent.

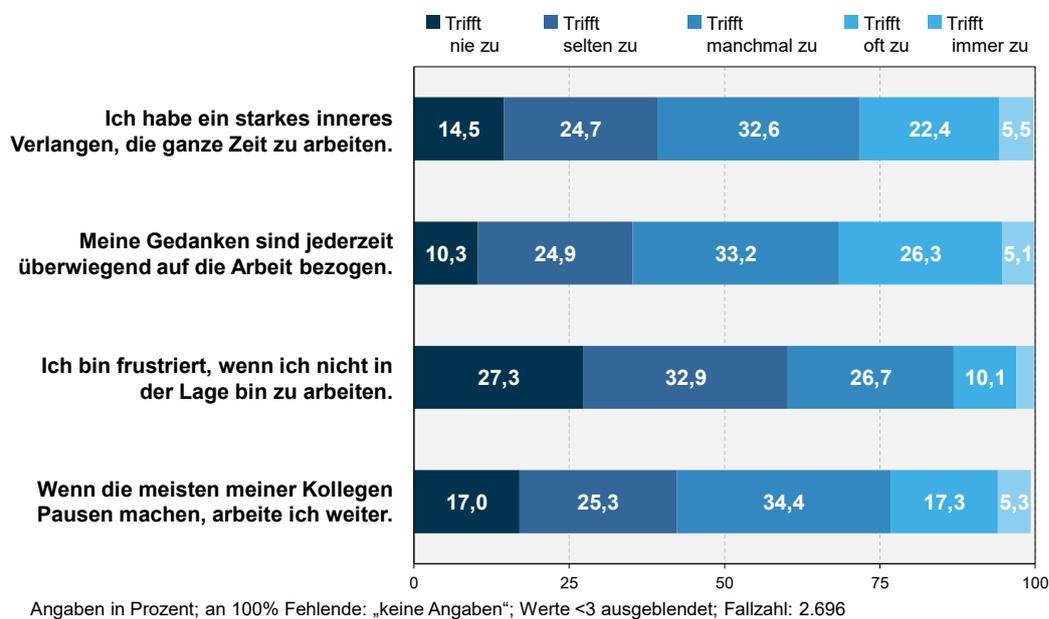
Verbunden mit dem Phänomen des Präsentismus ist auch das Phänomen der „Arbeitssucht“ (Workaholism). Hierbei handelt es sich im Kern um den unaufhörlichen Druck oder Zwang ständig und übermäßig arbeiten zu wollen sowie an übersteigerten Leistungskriterien orientiert zu arbeiten. Arbeitssucht ist zwar noch nicht offiziell als Krankheit anerkannt, die Symptomatik verweist aber auf pathologische Züge und umfasst die Elemente Verfall an bzw. Fixierung auf die Arbeit, Kontrollverlust, Abstinenzunfähigkeit, Entzugserscheinungen bei Nicht-Arbeit, Toleranzentwicklung sowie Entwicklung psychosozialer Störungen (Stangl 2021; Poppelreuter 2009; vgl. van Berk et al. 2022). Aus der Arbeitssucht resultieren häufig ernstzunehmende gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen bei den Betroffenen (ebd.).

Bei der diesjährigen QoW-Befragung wurden zu diesem Thema verschiedene Aussagen zur Selbsteinschätzung vorgelegt, die motivationale, kognitive, emotionale und verhaltensbezogene Merkmale der Arbeitssucht betreffen (in Anlehnung an Clark et al. 2020: 60). Nachfolgend werden die Einschätzungen der Befragten zu den einzelnen Aussagen dargestellt (vgl. Abbildung 24).¹⁰

So gibt etwas mehr als ein Viertel (28 Prozent) der Beschäftigten an, dass sie ein starkes Verlangen danach haben, die ganze Zeit zu arbeiten (trifft immer zu und trifft oft zu). Zwei Fünftel (39 Prozent) meinen aber auch, dass dies für sie nur selten oder nie zutrifft. Vorgesetzte geben zudem häufiger ein solches Verlangen an als Beschäftigte, die keine Mitarbeiterverantwortung haben (34 bzw. 26 Prozent). Gleiches trifft auch auf Beschäftigte zu, die 46 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten, denn aus dieser Gruppe äußern zwei Fünftel (41 Prozent), dass sie oft oder immer ein Verlangen danach haben, die ganze Zeit zu arbeiten. Bei den anderen Beschäftigten liegen die Anteile dagegen zwischen 23 Prozent (bis zu 35 Stunden) und 28 Prozent (41 bis 45 Stunden).

¹⁰ Eine Berechnung der Workaholism-Skala in Anlehnung an Clark et al. (2020) wird im Bericht der Uni Luxemburg zum QoW 2022 zu einem späteren Zeitpunkt vorgelegt.

Abbildung 24 Bewertung von Aussagen zum Thema Workaholismus



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

4.2 Arbeitsfähigkeit (Work Ability)

Im Rahmen der diesjährigen Erhebung wurde auch eine ausgewählte Frage aus dem Work Ability Index (Tuomi et al. 2001) zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Befragten eingesetzt. Arbeitsfähigkeit wurde in der Erhebung den Befragten erläutert als „...eine gegebene Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt ausüben und erledigen zu können“ (vgl. auch Hasselhorn/Freude 2007). Unter Maßgabe dieser Definition sollten die Befragten ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu ihrer besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit auf einer elfstufigen Skala (von 0 bis 10) bewerten (Erste Frage des WAI). Im Durchschnitt ergibt sich dabei ein Wert von 7,4 Punkten für alle Beschäftigten. Dabei ordneten 11 Prozent der Beschäftigten ihrer aktuellen Arbeitsfähigkeit die höchstmöglichen Wert zu (10=derzeit die beste Arbeitsfähigkeit), 14 Prozent vergaben eine 9 und etwas weniger als ein Drittel (29 Prozent) eine 8 für ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit zu. Nur insgesamt 8 Prozent aller Beschäftigten vergaben eine Bewertung die schlechter als 5 war. Bei der Betrachtung einzelner differenzierter Untergruppen fallen nur wenige Unterschiede ins Auge; die Arbeitsfähigkeit wird im Durchschnitt mit minimal 6,7 bis maximal 7,8 Punkten bewertet. Mit Blick auf die Berufsgruppen zeigen sich Unterschiede zwischen Beschäftigten, die eher geistige Arbeit verrichten und Beschäftigten, die häufiger körperlich bei der Arbeit beansprucht werden. So vergeben Führungskräfte im Durchschnitt 7,7 Punkte auf der Skala und akademisch Beschäftigte 7,4 Punkte. Im Gegensatz dazu bewerten Bediener von Anlagen und Maschinen, Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen und Hilfsarbeitskräfte ihre Arbeitsfähigkeit durchschnittlich dagegen etwas schlechter (jeweils 6,9). Diese vereinfachte Unterteilung nach geistiger und körperlicher Arbeit lässt sich aber nicht durchgängig bestätigen. So vergeben zum Beispiel

Handwerker im Durchschnitt 7,5 Punkte und liegen damit nah an den Werten von Führungskräften.

4.3 Arbeitsbedingte Wohlbefindens- und Stressfaktoren

Eine wichtige Dimension der Arbeitsqualität und -zufriedenheit bildet die subjektive Einschätzung zum arbeitsbedingten Stress. Zur Veranschaulichung sind in Tabelle 3 die Antworten auf die verschiedenen Fragen nach Stresssymptomen der vergangenen Erhebungsjahre dargestellt. Bei der diesjährigen Erhebung gibt wie im letzten Jahr jeder Dritte (36 Prozent) an, „oft“ oder „fast immer“ Stress durch seine Tätigkeit zu empfinden. Keine Freude an der Arbeit empfindet ein Fünftel der Befragten (20 Prozent). In der Gesamtschau gibt es unter den angestellten Erwerbstätigen einzelne Gruppen mit zum Teil erheblichen Belastungs- und Stresssymptomen.

Tabelle 3 Arbeitsbedingter Stress und Arbeitsbelastung 2017 bis 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Keine Freude mehr an der Arbeit	8,7	10,9	11,2	14,4	18,6	19,7
Stressempfindung durch die Arbeit	32,5	31,1	30,8	33,7	35,9	35,6

Nur Antworten „fast immer“ und „oft“ dargestellt
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2017-2022; eigene Berechnungen

Dazu gehören insbesondere Frauen, die im Vergleich zu Männern deutlich häufiger Stress auf der Arbeit empfinden (38 gegenüber 34 Prozent). Auch Personen mit Vorgesetztenfunktionen nehmen Stress häufiger wahr (43 Prozent) als Personen ohne eine solche Verantwortung (33 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 (53 Prozent), „oft“ oder „fast immer“ auf der Arbeit Stress zu empfinden. Bei den Beschäftigten mit weniger Wochenarbeitszeit sind diese Werte deutlich geringer (28 bis 37 Prozent). Bei der Betrachtung der Berufsgruppen stechen analog zu den Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion insbesondere die Manager heraus, von denen 44 Prozent eine häufige Stressbelastung angeben. Im Gegensatz dazu fühlen sich Handwerker (23 Prozent) und Hilfsarbeitskräfte (25 Prozent) relativ selten durch die Arbeit gestresst.

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 (20 Prozent) verspürt dagegen „nie“ oder „selten“ diese Belastung. Besonders Führungskräfte (55 Prozent) und Bediener von Anlagen und Maschinen (57 Prozent) sehen sich häufig Zeitdruck ausgesetzt, aber auch Professionals und Techniker (44 bzw. 47 Prozent) sind des Öfteren betroffen.

Bei Betrachtung der beiden Faktoren – Stressempfinden und Zeitdruck bei der Arbeit – deutet sich ein Zusammenhang an: Beschäftigte, die nur selten oder nie

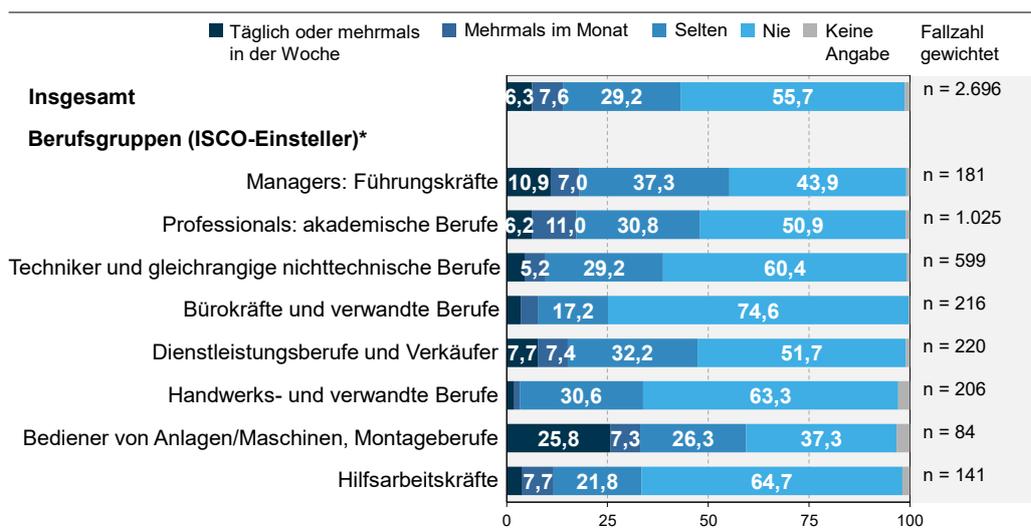
Zeitdruck bei der Arbeit haben, empfinden nur zu einem geringen Teil (9 Prozent) oft Stress bei der Arbeit. Bei Beschäftigten, die häufigen Zeitdruck bei der Arbeit angeben, äußern dagegen 62 Prozent, häufig Stress bei der Arbeit zu empfinden.

4.4 Ruhezeiten

Die gesundheitlichen Folgen der Arbeit können teilweise durch eine ausreichende Pausen- und Ruhezeit reduziert werden. Nicht umsonst sind daher auch im Luxemburger Arbeitsschutzgesetz verpflichtende Regelungen zu Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten fixiert. So sind in Luxemburg 11 Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn gesetzlich festgelegt. Allerdings geben in der Quality of Work-Befragung 2022 6 Prozent der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, täglich oder mehrmals in der Woche diese Ruhezeiten nicht einzuhalten. Mehr als die Hälfte (56 Prozent) äußert dagegen, dass immer mehr als 11 Stunden zwischen Ende eines Arbeitstages und Beginn des nächsten Arbeitstages liegen. Weitere 29 Prozent geben an, dass von ihnen nur selten gegen die vorgeschriebene Ruhezeit verstoßen wird.

Besonders häufig (täglich oder mehrmals in der Woche) liegen bei Führungskräften (11 Prozent) und Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Monteuren (26 Prozent) weniger als 11 Stunden zwischen den beiden Arbeitstagen (vgl. Abbildung 25). Gleiches trifft auch auf Beschäftigte mit sehr langen Wochenarbeitszeiten zu (46 Stunden und mehr: 16 Prozent). Unterschiede zwischen Befragten, die einer Gewerkschaft angehören und Befragten, die dort nicht Mitglied sind, gibt es dagegen kaum (6 bzw. 7 Prozent). Ähnliche Ergebnisse wurden schon im Erhebungsjahr 2019 berichtet, als diese Frage zuletzt im Rahmen von QoW gestellt wurde (vgl. Schütz/Thiele 2019).

Abbildung 25 Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten nach Berufsgruppe



Frage: „Wie häufig kommt es vor, dass weniger als 11 Stunden zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages liegen?“ Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; Zahlen <5 ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

5 Balance von Arbeit und Privatleben

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

Zunächst geht es um die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche. 2022 geben 45 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. Tabelle 4).

Fast von selbst versteht sich, dass Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von über 46 Stunden in der Woche deutlich häufiger sowohl über Vereinbarkeitsprobleme (35 Prozent gegenüber 19 bis 25 Prozent) als auch über Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben (29 Prozent gegenüber 12 bis 18 Prozent) klagen. Dies betrifft insbesondere die genannte Gruppe der Vielarbeitenden, da es zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitkräften nur marginale Unterschiede in Bezug auf die beiden Fragestellungen gibt.

Tabelle 4 Balance von Arbeit und Privatleben 2016 bis 2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbeit und Privatleben passen nicht unter einen Hut	62,8	58,2	59,6	56,9	51,1	48,1	45,4
Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und des Privatlebens	69,5	59,6	62,0	60,4	53,5	54,3	51,1

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?“

Nur Low-Box-Anteile: „nie“ und „selten“ dargestellt

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2016-2022; eigene Berechnungen

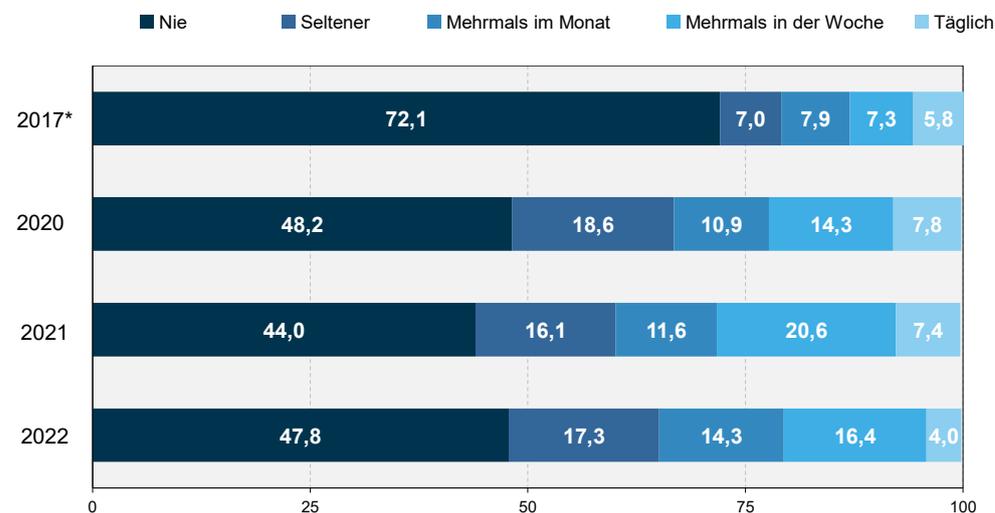
Manchmal kann es für eine erfolgreiche Verbindung (oder Trennung) von Arbeits- und Privatleben auch notwendig oder zumindest hilfreich sein, die Arbeitsabläufe unterbrechen zu können, um sich um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. In diesem Erhebungsjahr wurde daher auch die Frage gestellt, wie schwierig es für die Beschäftigten ist, sich für solche Anlässe während der Arbeitszeit eine Stunde frei nehmen zu können. Die Einschätzung der Befragten variiert dabei, denn für rund ein Drittel (29 Prozent) wäre dies schwierig, für die Hälfte (51 Prozent) stellt dies dagegen kein Problem dar. Ein Fünftel (20 Prozent) kann zudem keine eindeutige Aussage dazu treffen.

Frauen geben mit 35 Prozent deutlich häufiger als Männer mit 25 Prozent Schwierigkeiten an, sich eine Stunde für persönliche oder familiäre Dinge frei nehmen zu können. Außerdem spielt die ausgeübte Tätigkeit eine große Rolle, da in manchen Berufen der Arbeitsplatz nicht einfach zeitweise verlassen und die Arbeit unterbrochen werden kann. Dies trifft besonders auf Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Monteure zu, bei denen es mehr als die Hälfte (56 Prozent) als schwierig einschätzen, bei Bedarf einmal eine Stunde Auszeit nehmen zu können. Auch für Beschäftigte aus Dienstleistungs- und Verkaufsberufen fallen diese Schwierigkeiten überdurchschnittlich hoch aus (44 Prozent). Einfacher lässt sich dies dagegen bei Führungskräften und akademisch Beschäftigten umsetzen, bei denen nur ein Fünftel bis ein Viertel (22 bzw. 25 Prozent) Schwierigkeiten äußert.

5.1 Nutzung von Home-Office

In der Gesamtschau ist der Luxemburger Arbeitsmarkt hinsichtlich des Einsatzes von Home-Office gespalten. Rund ein Drittel (35 Prozent) der Befragten arbeitet zumindest mehrmals im Monat von zu Hause aus, auf ein Fünftel (20 Prozent) trifft dies sogar mehrmals in der Woche zu. Ein kleiner Teil (4 Prozent) gibt darüber hinaus die tägliche Arbeit aus den eigenen Räumlichkeiten zu Protokoll. Im Umkehrschluss arbeiten zwei Drittel (65 Prozent) fast nie von zu Hause aus. Der Anteil der Home-Office-Nutzung ist damit wieder auf das Niveau von 2020 zurückgekehrt, als 22 Prozent der Beschäftigten mehrmals in der Woche von zu Hause arbeiteten. Bei der letzten Erhebung im Jahr 2021 stieg der Anteil dagegen zwischenzeitlich auf 28 Prozent (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26 Nutzung von Home-Office im Jahresvergleich (2017 bis 2022)



Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten: In Ihrem eigenen Zuhause (Home Office)?

Angaben in Prozent; Fallzahlen: 2017: n=1.522, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696

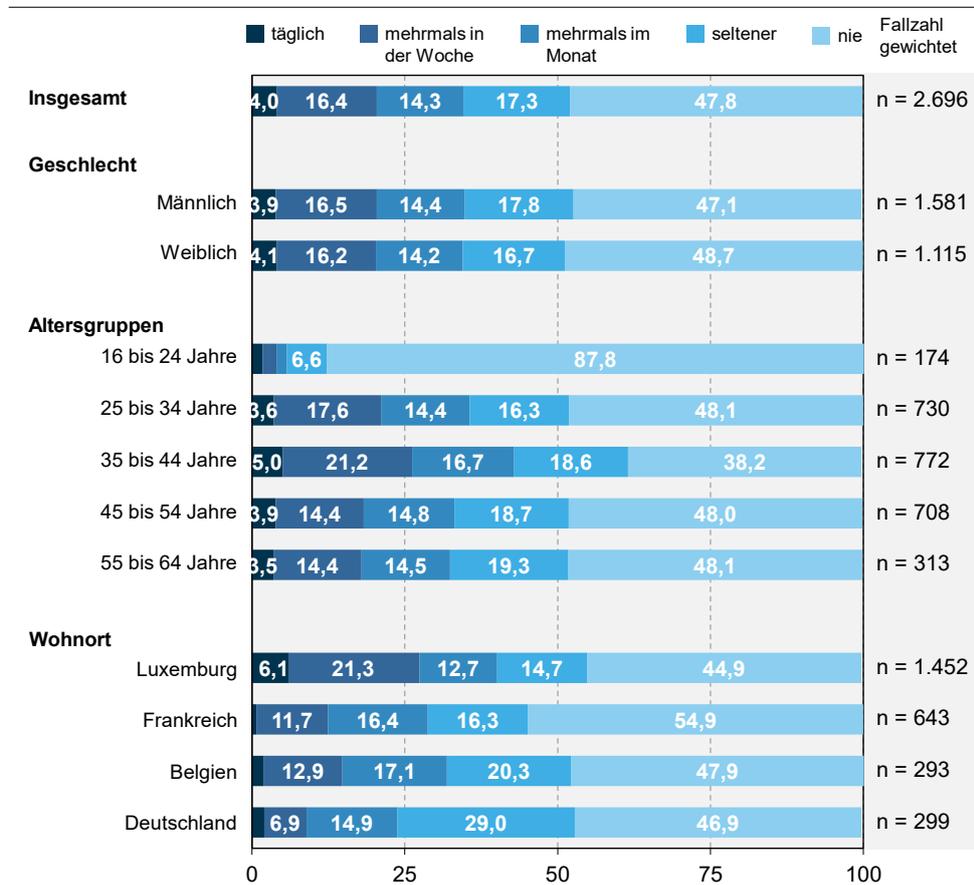
Hinweis: 2018 und 2019 wurde die Frage nicht gestellt.

*Die Werte von 2017 sind nur bedingt vergleichbar, da damals eine anderer Filterung vorgenommen wurde.

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

In der aktuellen Erhebung weisen die Anteile in einzelnen Unterkategorien – wie schon in den Vorjahresehebungen – bemerkenswerte Auffälligkeiten auf (vgl. Abbildung 27). Obwohl der Arbeitsweg für die meisten Pendler deutlich weiter und länger ist als für die in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (vgl. Schütz/Thiele 2020: 76ff.), arbeiten Grenzgänger seltener im Home-Office. So gehen 27 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 9 Prozent (Deutschland) und 15 Prozent (Belgien). Dies dürfte unter anderem mit der beruflichen Stellung der Beschäftigten zusammenhängen, denn rund 35 Prozent der Beamtinnen und Beamten – die zum Großteil in Luxemburg wohnen (93 Prozent) – arbeiten mehrmals pro Woche von zu Hause aus. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – bei denen nur rund die Hälfte in Luxemburg wohnt (48 Prozent) – sind es dagegen nur 18 Prozent.

Abbildung 27 Arbeit von zu Hause I



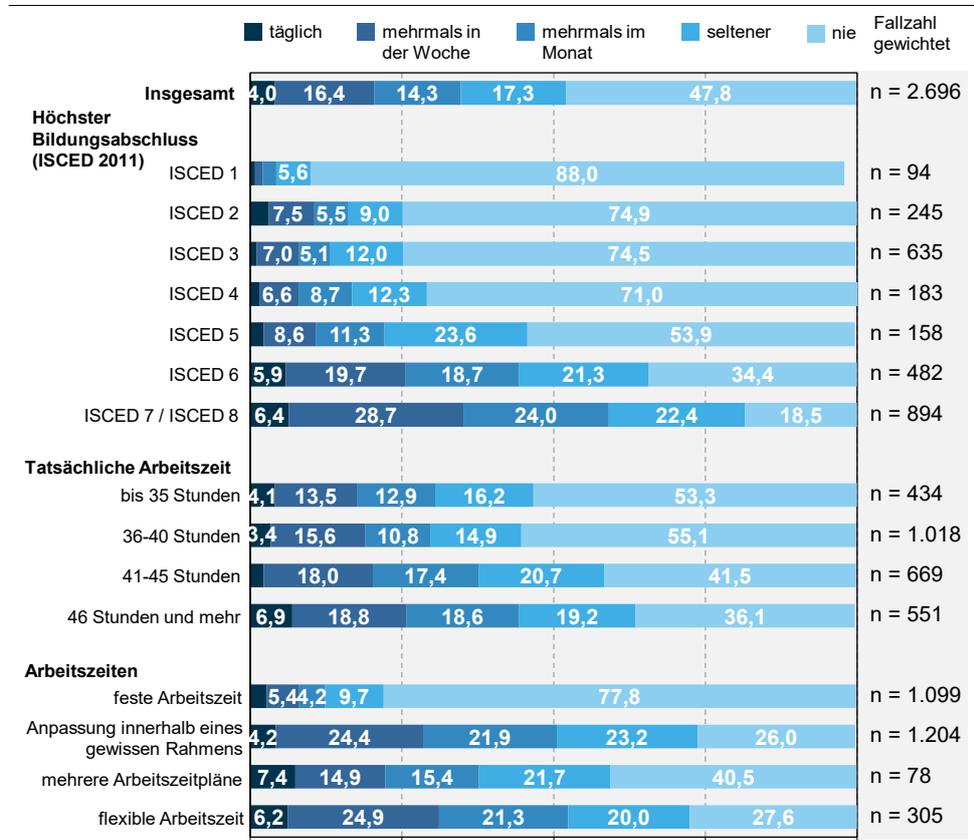
Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?
Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Home-Office steht auch eindeutig mit dem Bildungsniveau der Beschäftigten in Zusammenhang (vgl. Abbildung 28), das wiederum die Art der ausgeübten Tätigkeit in hohem Maß bestimmt (siehe unten). 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 Beschäftigten mit einer allgemeinen Hochschulreife oder Ähnlichem (ISCED 3) 8 Prozent und Personen mit einer Techniker- oder Meistersausbildung (ISCED 5) 11 Prozent. Unter den hoch- bzw. höchstqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Luxemburgs arbeiten sogar 26 (ISCED 6) bzw. 35 Prozent (ISCED 7 und 8) mehrmals in der Woche von zu Hause aus.

Abbildung 28 Arbeit von zu Hause II



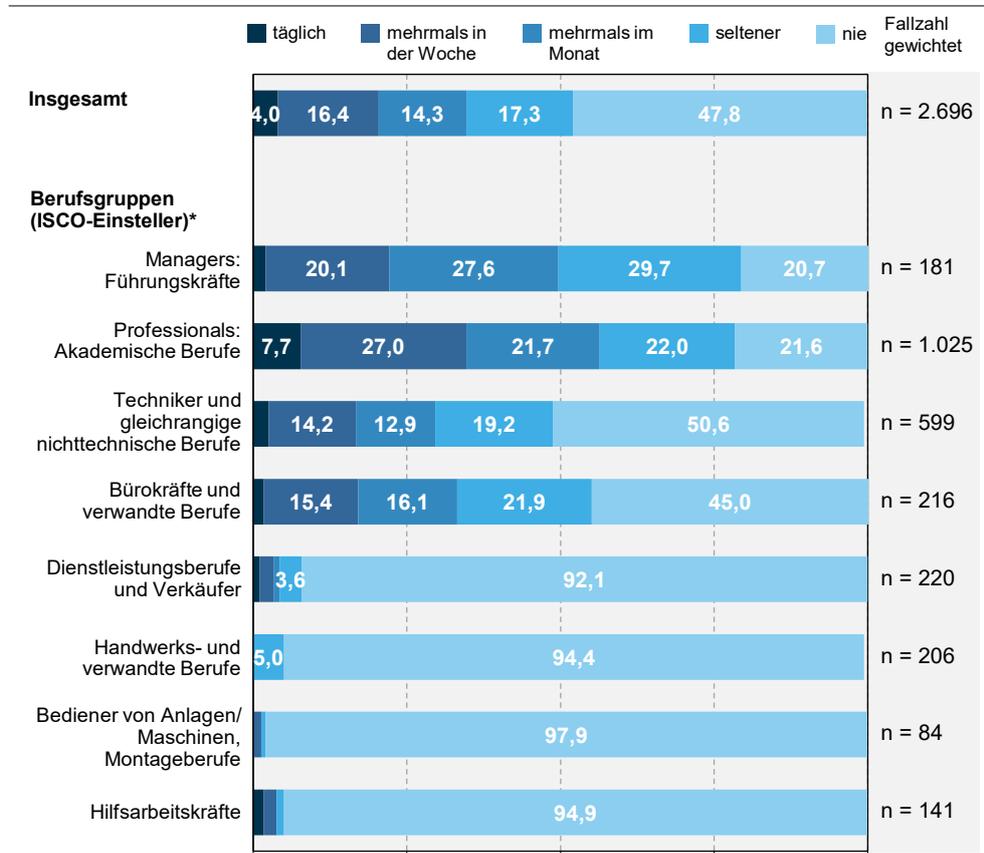
Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit von zu Hause?
Angaben in Prozent; Werte < 3 Prozent ausgeblendet

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Mit dem Bildungsniveau einhergehend zeigen sich auch bei den unterschiedlichen Berufsgruppen deutliche Unterschiede zwischen den Anteilen von Beschäftigten, die (teilweise) von zu Hause aus arbeiten (vgl. Abbildung 29). So geben Führungskräfte (22 Prozent) und Professionals (35 Prozent) im Vergleich recht häufig an, mehrmals in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Bei Handwerkern, Bedienern von Anlagen und Maschinen, Beschäftigten in Dienstleistungsberufen und Hilfsarbeitskräften, deren Tätigkeitsprofil häufig von körperlicher Belastung geprägt ist, ist eine Arbeit von zu Hause praktisch nie der Fall. Dort geben 1 bis maximal 4 Prozent an, mehrmals in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten.

Abbildung 29 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 2022, eigene Berechnungen



Auch die Arbeitsbedingungen weisen unterschiedliche Anteile an Arbeit von zu Hause auf. So geben 18 bis 19 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 Fünftel (20 Prozent) und bei den Beschäftigten mit 46 oder mehr Arbeitsstunden in der Woche sogar 26 Prozent.

Familiäre Faktoren spielen dagegen für die Tätigkeit von zu Hause aus nach Maßgabe der Befragungsdaten keine Rolle. So arbeiten nahezu genauso viele Befragte mit Partner/in (21 Prozent) wie ohne Partner/in (19 Prozent) mehrmals in der Woche von zu Hause aus. Ähnlich sieht es bei Befragten mit und ohne Kindern aus, bei denen jeweils ein Fünftel (20 bzw. 21 Prozent) häufig von zu Hause arbeitet.

Neben der reinen Faktenabfrage nach der Häufigkeit der Arbeit von zu Hause, wurden die Beschäftigten auch um eine Einschätzung bezüglich ihres präferierten Arbeitsorts gebeten. Dabei sollten sie beurteilen, in welchem Maß die Aussage „Ich arbeite lieber im Home-Office als im Betrieb“ für sie persönlich zutrifft. Ins-

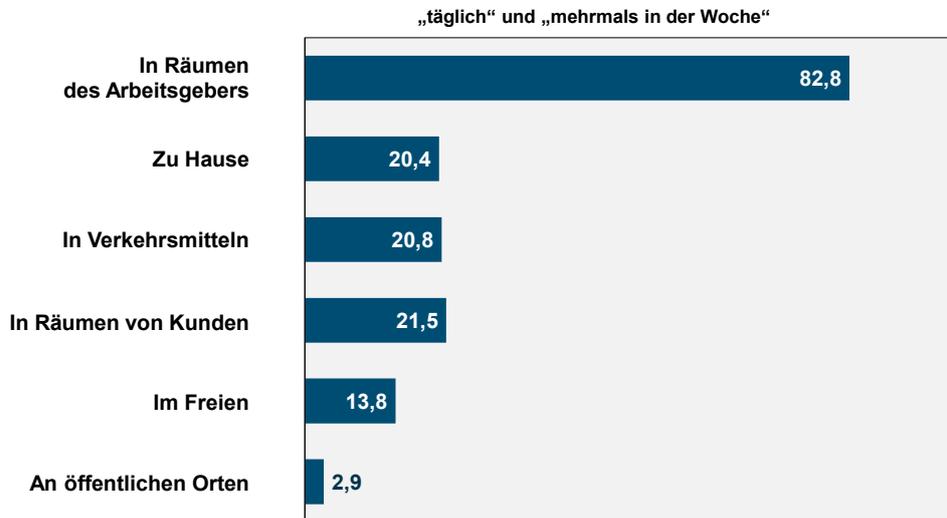
gesamt zwei Fünftel der Befragten (41 Prozent), die im abgelaufenen Jahr mindestens selten im Homeoffice gearbeitet haben, stimmten dieser Aussage in hohem bzw. sehr hohem Maß zu. 29 Prozent der Befragten äußerten das Gegenteil, indem sie nur in einem (sehr) geringen Maß zustimmten, und ein Drittel (30 Prozent) zeigte sich unentschlossen. In der Tendenz arbeiten jüngere Befragte lieber von zu Hause aus als ältere. Unter den 25 bis 34-Jährigen präferieren 44 Prozent die Arbeit von zu Hause, unter den 45 bis 54-Jährigen sind es 39 Prozent und bei den Beschäftigten ab 55 Jahren 34 Prozent.¹¹

Interessant ist darüber hinaus auch ein differenzierter Blick auf den präferierten Arbeitsort in Verbindung mit der Häufigkeit der Arbeit von zu Hause. 42 Prozent derjenigen, die täglich von zu Hause arbeiten, wollen dies auch so in der Form der Häufigkeit. Ein Drittel (32 Prozent) aus dieser Gruppe äußert dagegen, nur in (sehr) geringem Maß lieber im Home-Office als im Betrieb zu arbeiten. Diese Personen bevorzugen also die Arbeit im Betrieb, obwohl sie aktuell fast ausschließlich von zu Hause arbeiten (müssen). Bei den Beschäftigten, die mehrmals in der Woche zu Hause arbeiten, möchten 51 Prozent lieber in dieser Arbeitsform arbeiten. Bei den Befragten mit Home-Office-Arbeit, die sich auf mehrere Tage im Monat beschränkt, sind es 43 Prozent. Etwas weniger als ein Drittel (29 Prozent) derjenigen, die noch seltener von zu Hause arbeiten, präferiert das Home-Office. Hier ist der Anteil von Befragten, die lieber im Betrieb arbeiten möchten, mit 47 Prozent am höchsten.

Ergänzend wurde auch ganz konkret die Frage danach gestellt, zu welchen Teilen die Befragten gerne im Betrieb und von zu Hause arbeiten würden. Ein Drittel (33 Prozent) gab dazu pauschal an, dass die Tätigkeit nicht von zu Hause aus durchführbar sei. Trotz einer anderen Frageformulierung und -gestaltung entspricht dies in etwas dem Anteil, der in den vergangenen Erhebungsjahren berechnet werden konnte (2020: 29 Prozent, 2021: 36 Prozent). Begrenzt man die Frage nun auf jene Beschäftigten, deren Tätigkeit zumindest potentiell oder teilweise von zu Hause aus erledigt werden kann, geben nur 7 Prozent an, ausschließlich von zu Hause arbeiten zu wollen. Im Gegensatz dazu möchte immerhin ein Fünftel (19 Prozent) ausschließlich im Betrieb arbeiten. Die meisten Befragten ziehen aber eine Mischform aus beidem vor. So würde ein Drittel (31 Prozent) gerne weniger als die Hälfte der Arbeitszeit im Home-Office verbringen und 43 Prozent wünschen sich, mindestens die Hälfte der Arbeitszeit von dort aus zu arbeiten.

Trotz bestimmter Anteile von Befragten, die häufig zu Hause arbeiten, bleibt der Arbeitsplatz im Unternehmen insgesamt weiterhin am wichtigsten: 83 Prozent der Luxemburger Beschäftigten arbeiten täglich oder mehrmals in der Woche in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Darüber hinaus gibt es auch nennenswerte Anteile für Arbeitsorte, die nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (vgl. Abbildung 30).

¹¹ Bei den jüngsten Befragten zwischen 16 und 24 Jahren stimmten nur 21 Prozent zu. Allerdings wurde die Frage auch nur an n=21 Personen aus dieser Gruppe gestellt, sodass der Wert vorsichtig zu interpretieren ist.

Abbildung 30 Häufigkeit der Arbeit an verschiedenen Orten

Frage: Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten...?
Angaben in Prozent; Fallzahl: 2.696

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



So arbeiten 22 Prozent mindestens mehrere Tage in der Woche in den Räumlichkeiten von Kunden und 14 Prozent verbringen ihre Arbeitszeit bzw. einen Teil davon im Freien. Auch unterwegs, beispielsweise in Bus oder Bahn, ist ein Teil der Beschäftigten tätig (21 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 (86 bis 96 Prozent). Bei Handwerkern und Bedienern von Anlagen und Maschinen trifft dies dagegen nur auf etwa die Hälfte der Beschäftigten zu (50 und 54 Prozent). In den Räumlichkeiten von Kunden arbeiten dagegen überdurchschnittlich oft Handwerker (53 Prozent) und Beschäftigte in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (42 Prozent). In Verkehrsmitteln sind besonders häufig Bediener von Anlagen- und Maschinen tätig (62 Prozent), wohingegen Professionals und Bürokräfte ihre Arbeitszeit selten dort verbringen (11 bzw. 14 Prozent). Arbeit im Freien an mehreren Tagen in der Woche verrichten insbesondere Handwerker (50 Prozent) und Bediener von Anlagen und Maschinen (56 Prozent). Bei akademisch Beschäftigten und Bürokräften ist das Arbeiten im Freien dagegen die Ausnahme.

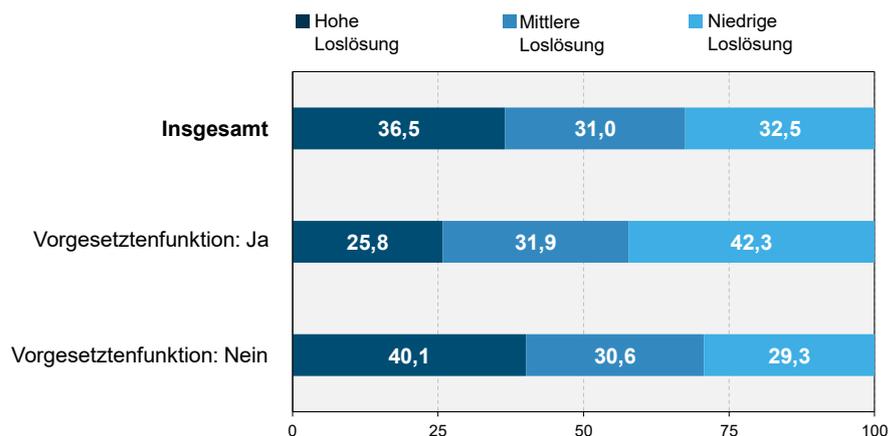
5.2 Entgrenzung der Arbeit

Neben der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, zu der die Arbeit von zu Hause einen Betrag leisten kann, 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 2022 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 37 Prozent der Befragten eine positive Work-Life-Balance¹², für 31 Prozent eine eher mittelmäßige sowie für 33 Prozent eine nicht zufriedenstellende Work-Life-Balance.

Besondere Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die hierarchische Stellung im Unternehmen (vgl. Abbildung 31). So geben 40 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 bestätigt die Ergebnisse aus den vergangenen Jahren.

Abbildung 31 Loslösung von der Arbeit nach Vorgesetztenfunktion



Angaben aus ungewichteter 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): 2.696

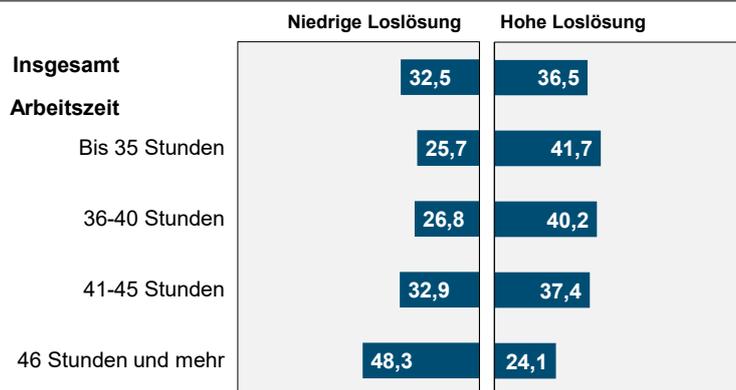
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

Auch die tatsächliche Arbeitszeit ist wichtig, wenn es um die persönliche Bewertung der Möglichkeiten geht, sich von der Arbeit zu lösen (vgl. Abbildung 32). Zwar gibt wie oben berichtet insgesamt ein relativ hoher Teil der Befragten an, Arbeit und Privatleben erfolgreich trennen zu können (37 Prozent). Allerdings

¹² Einfache additive Indexbildung 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“.

sinkt der Zustimmungswert erheblich mit Anstieg der wöchentlichen Arbeitsstunden. Berichten noch 40 bis 42 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 37 Prozent. Unter denjenigen, die ihrer Tätigkeit besonders zeitintensiv nachgehen (46 und mehr Stunden), kann sich sogar nur jeder Vierte gut von der Arbeit loslösen (24 Prozent).

Abbildung 32 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.

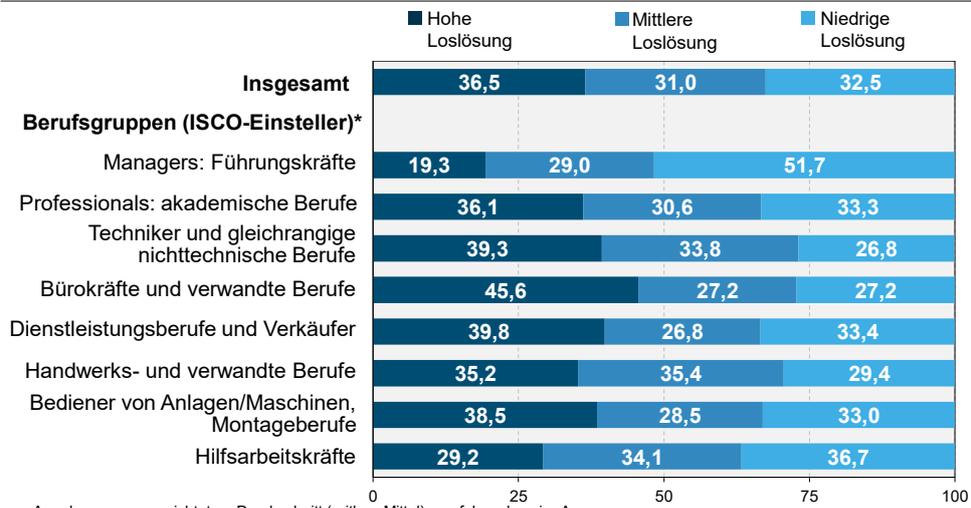
Antwortkategorien: hohe Loslösung: „trifft völlig“ oder „überwiegend zu“, niedrige Loslösung: „trifft wenig“ oder „gar nicht zu“, nicht dargestellt: „trifft mittelmäßig zu“; Angaben in Prozent, Fallzahl (gewichtet): 2.696

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

Zudem geben Personen ohne Arbeit am Wochenende bzw. abends deutlich häufiger eine positive Work-Life-Balance an (40 Prozent) als Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten. Allerdings gibt es innerhalb des Personenkreises mit Arbeitszeiten am Wochenende oder am Abend wesentliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit diesen Arbeitszeiten. So geben nur 18 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 14 Tagen dieser atypischen Arbeitszeiten sind es dagegen deutlich mehr (31 bis 33 Prozent).

Auch in Bezug auf die Berufsgruppe unterscheidet sich die Ausgestaltung der Beziehung zwischen Arbeitsleben und privatem Bereich (vgl. Abbildung 33). So können nur 19 Prozent der Manager sich gut von der Arbeit lösen. Auch Hilfsarbeitskräfte (29 Prozent) 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 geben 46 Prozent der Bürokräfte an, sich gut von der Arbeit distanzieren zu können. Aber auch unter Technikern und Bedienern von Anlagen von Maschinen (jeweils 39 Prozent) sowie Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (40 Prozent) ist eine überdurchschnittlich hohe Trennung von Arbeit- und Berufsleben zu erkennen. Diese Gruppen schaffen es relativ einfach, sich von ihrer Arbeit zu lösen.

Abbildung 33 Loslösung von der Arbeit nach Berufsgruppen



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): 2.696
 *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Beschäftigte, die mindestens selten im Home-Office arbeiten, wurden in diesem Erhebungsjahr zudem gefragt, wie häufig sie sich während der Arbeit zu Hause auch um Aufgaben der Kinderbetreuung kümmern müssen. Bezogen auf Beschäftigte mit eigenen Kindern, müssen sich 18 Prozent oft oder fast immer während der Arbeit zu Hause um Aufgaben der Kinderbetreuung kümmern.¹³ Noch häufiger ist dies bei Alleinerziehenden notwendig, von denen sich ein Viertel oft oder fast immer neben der Arbeit von zu Hause aus auch um die Kinderbetreuung kümmern müssen. Bei Beschäftigten, denen ein Partner oder eine Partnerin zur Seite steht, trifft dies dagegen nur auf 17 Prozent zu.

¹³ Beschäftigte ohne eigene Kinder sind selten mit solchen Aufgaben konfrontiert. Trotzdem geben immerhin 4 Prozent der Beschäftigten ohne Kinder an, Aufgaben der Kinderbetreuung „selten“ während der Arbeit im Home-Office erledigen zu müssen und 3 Prozent kümmern sich sogar „manchmal“ oder „oft“ um solche Aufgaben.

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

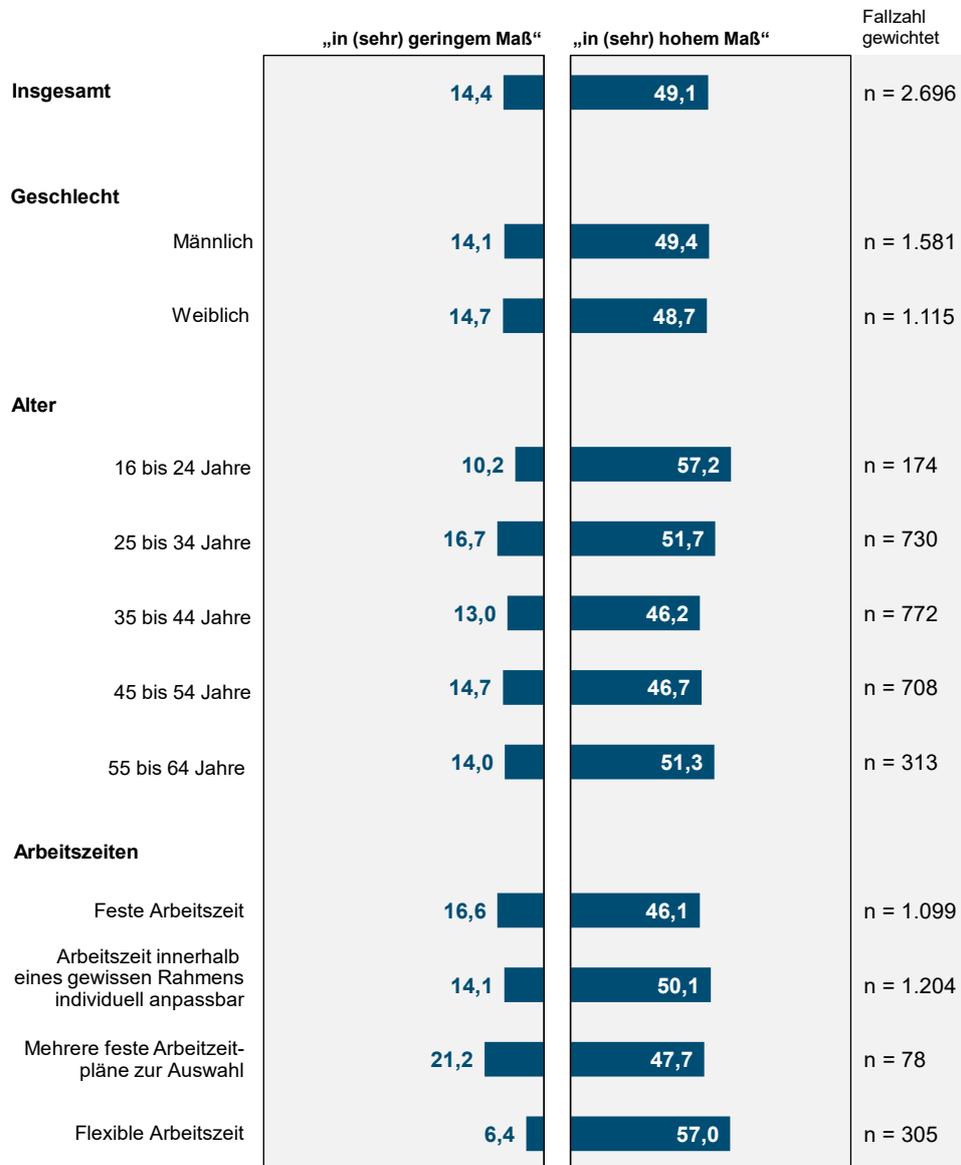
Den Ausgangspunkt bildet die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit. Für weit über die Hälfte der Befragten ist für alle 9 Erhebungsjahre¹⁴ zunächst eine überwiegend positive Bewertung festzuhalten. Mit rund 49 Prozent gibt die Mehrheit der Befragten an, „in sehr hohem“ oder „hohem Maß“ mit ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden zu sein (vgl. Abbildung 34). Nur 14 Prozent sind unzufrieden mit ihrer Arbeit. Bei der aktuellen Erhebung gibt es bei dieser Einschätzung wenige Unterschiede zwischen den Geschlechtern (im letzten Jahr waren etwas mehr Männer zufrieden als Frauen). Mit Blick auf die Alterskohorten sind die 35- bis 44-Jährigen und die 45- bis 54-Jährigen mit ihrer Arbeit am wenigsten zufrieden (46 bzw. 47 Prozent), bei den anderen Alterskohorten zeigen sich die Anteile aber in einem ähnlichen Maß (51 bis 52 Prozent) – abgesehen von den jüngsten Beschäftigten zwischen 16 und 24 Jahren. In dieser Alterskohorte geben 57 Prozent an, mit ihrer Arbeit „in (sehr) hohem Maß“ zufrieden zu sein.

Entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit mit der Arbeit sind die Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses. So sind Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten häufig (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit (57 Prozent). Im Gegensatz dazu sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer fixierten Arbeitszeit deutlich seltener zufrieden (46 Prozent).

Differenzierte Zufriedenheitswerte zeigen sich überdies bei einer Betrachtung nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 35). Die Manager und Führungskräfte bilden die zufriedenste Berufsgruppe mit einem Anteil von 58 Prozent von Personen, die „in (sehr) hohem Maß“ mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Auch Techniker und Beschäftigte in gleichrangigen, nicht-technischen Berufen sind anteilig mit 51 Prozent häufiger zufrieden als der Durchschnitt. Dies gilt ebenso für Professionals (auch 51 Prozent) und Bürokräfte (52 Prozent). Eher wenig Zustimmung zu der Frage findet sich dagegen in den Berufsgruppen der Hilfsarbeitskräfte und der Bediener von Anlagen und Maschinen. Bei ersteren sind nur 39 Prozent mit ihrer Arbeit zufrieden, bei Letzteren sogar nur 37 Prozent.

¹⁴ Aufgrund einer anderen Frageformulierung und Skala ist die Frage zum Arbeitsklima aus der Piloterhebung 2013 mit den Erhebungen 2014 bis 2019 nicht direkt vergleichbar.

Abbildung 34 Zufriedenheit mit der Arbeit I



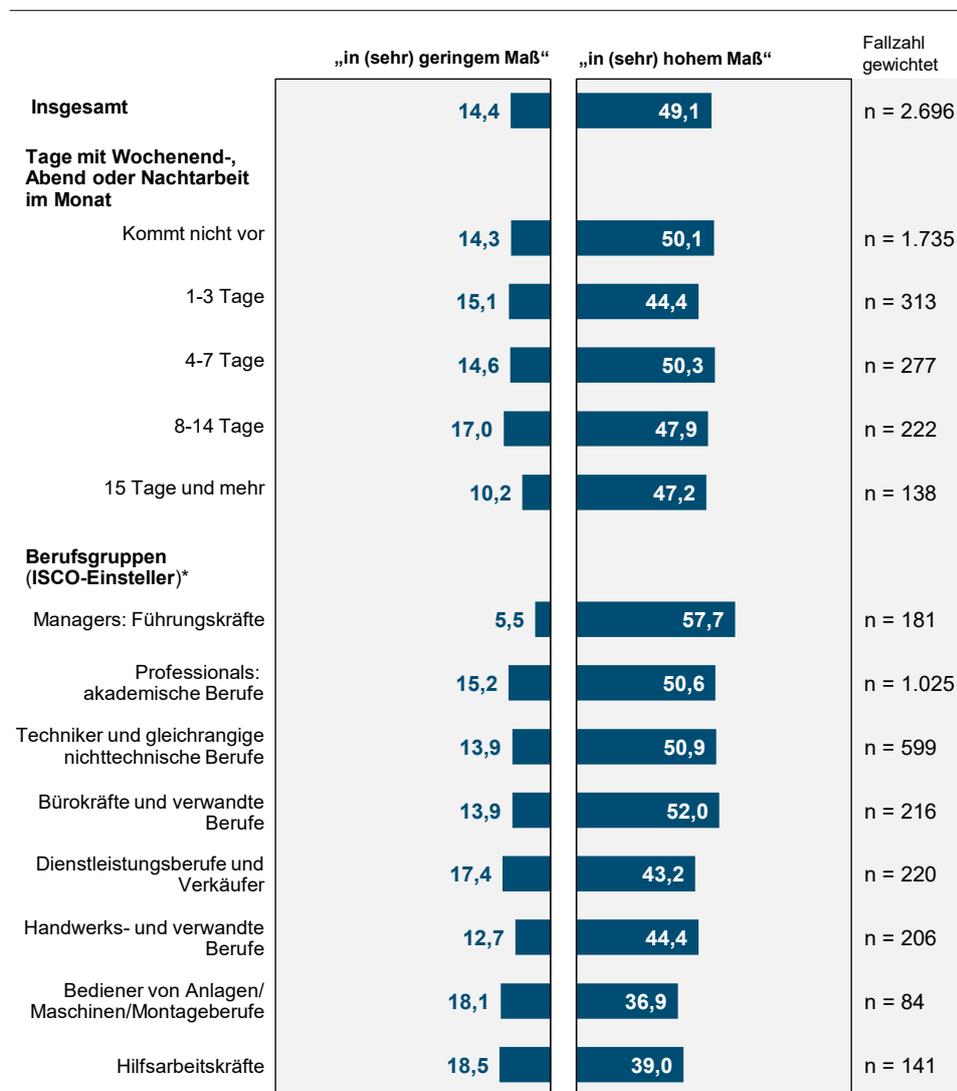
Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
Angaben in Prozent; nicht dargestellt: „in mittlerem Maß“

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

Insgesamt äußert die Hälfte aller Befragten (51 Prozent), dass ihre Tätigkeit auch den eigenen Interessen entspricht. Allerdings äußern sich vor allem luxemburgische und deutsche Beschäftigte so, denn bei ihnen stimmen 62 bzw. 64 Prozent der Aussage zu. Beschäftigte mit französischer oder belgischer Staatsangehörigkeit finden dagegen jeweils nur zu knapp zwei Fünfteln (39 bzw. 44 Prozent), dass ihre Tätigkeit den eigenen Interessen entspricht.

Darüber hinaus zeigt sich auch: Wenn die Beschäftigten einer Tätigkeit nachgehen, die ihren eigenen Interessen in (sehr) hohem Maß entspricht, sind sie grundsätzlich mit ihrer Arbeit zufriedener. So geben 71 Prozent derjenigen, deren Tätigkeit ihren eigenen Interessen in (sehr) hohem Maß entspricht, an, dass sie auch in (sehr) hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Dagegen äußern sich nur 14 Prozent der Beschäftigten, die nur eine geringe Entsprechung zwischen ihrer Tätigkeit und den Interessen sehen, dass sie zufrieden mit der Arbeit sind. Der weit größere Teil dieser Beschäftigten (39 Prozent) äußert dagegen nur eine geringe Arbeitszufriedenheit.

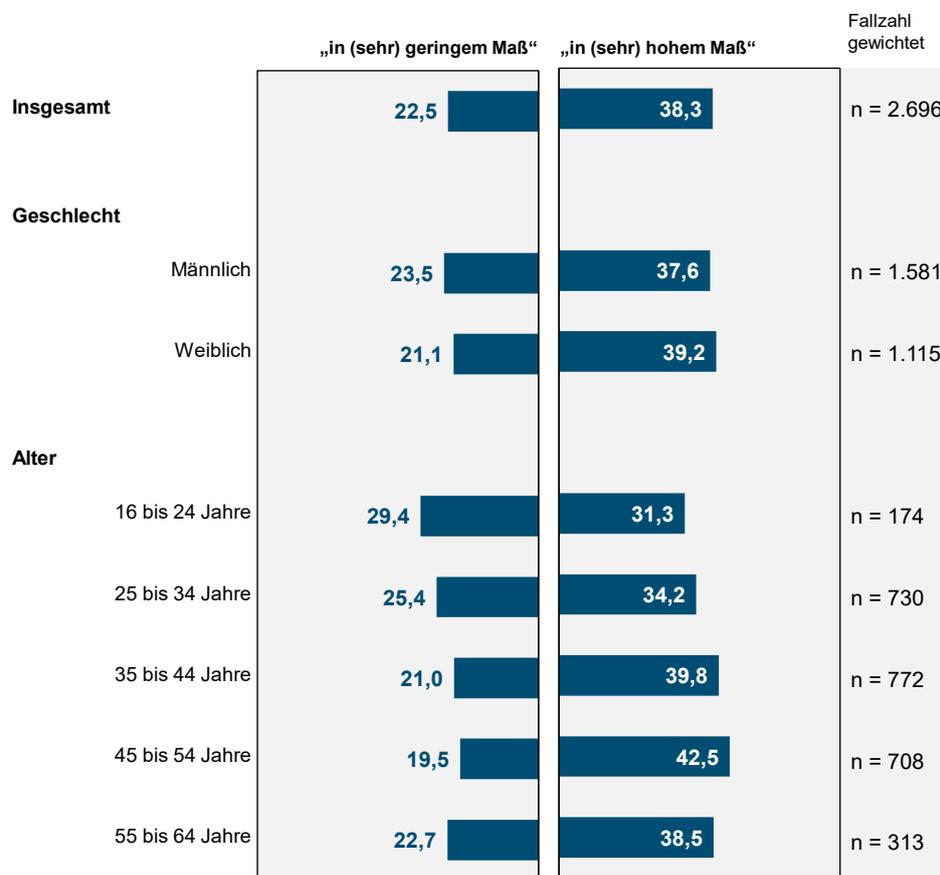
Abbildung 35 Zufriedenheit mit der Arbeit II



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

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 (57 Prozent), nur 13 Prozent sind unzufrieden. Bei den Berufsgruppen erscheinen die Führungskräfte u am zufriedensten (65 Prozent). Von den Bedienern von Anlagen und Maschinen sind dagegen nur 41 Prozent von einem positiven Arbeitsklima überzeugt. Wie in den Vorjahren sind überdies Personen mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit von bis zu 4 Jahren zufriedener (61 Prozent) als Beschäftigte mit längerer Zugehörigkeit (50 bis 56 Prozent).

Abbildung 36 Zufriedenheit mit dem Gehalt I



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

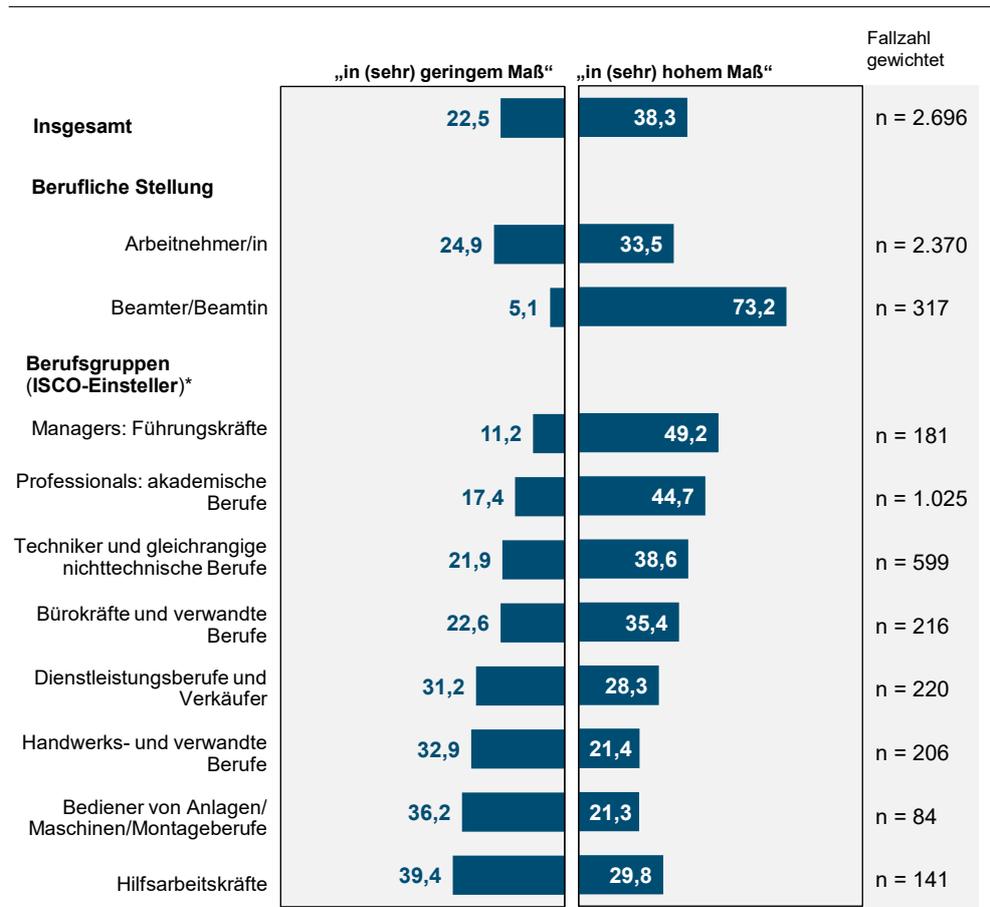
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Eine weitere Zufriedenheitskategorie bezieht sich auf das erzielte Gehalt (Arbeitseinkommen). Mit diesem zeigen sich insgesamt weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden (38 Prozent; vgl. Abbildung 36) als bei den anderen beiden Fragen. In dieser Dimension sind sowohl die beiden jüngsten Jahrgänge zwischen 16 und 34 Jahren am wenigsten zufrieden mit ihrem Gehalt (31 bis 34 Prozent). Im Geschlechtervergleich zeigen sich in Bezug auf das Arbeitseinkommen nahezu keine Unterschiede in der Zufriedenheit.

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt unterscheidet sich erwartungsgemäß stark nach Berufsgruppen (vgl. Abbildung 37). Analog zu den Vorjahren herrscht die höchste Zufriedenheit bei Führungskräften und Professionals (49 und 45 Prozent). Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Beschäftigte in Handwerksberufen (jeweils 21 Prozent mit dem Gehalt zufrieden).

Abbildung 37 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 2022, eigene Berechnungen

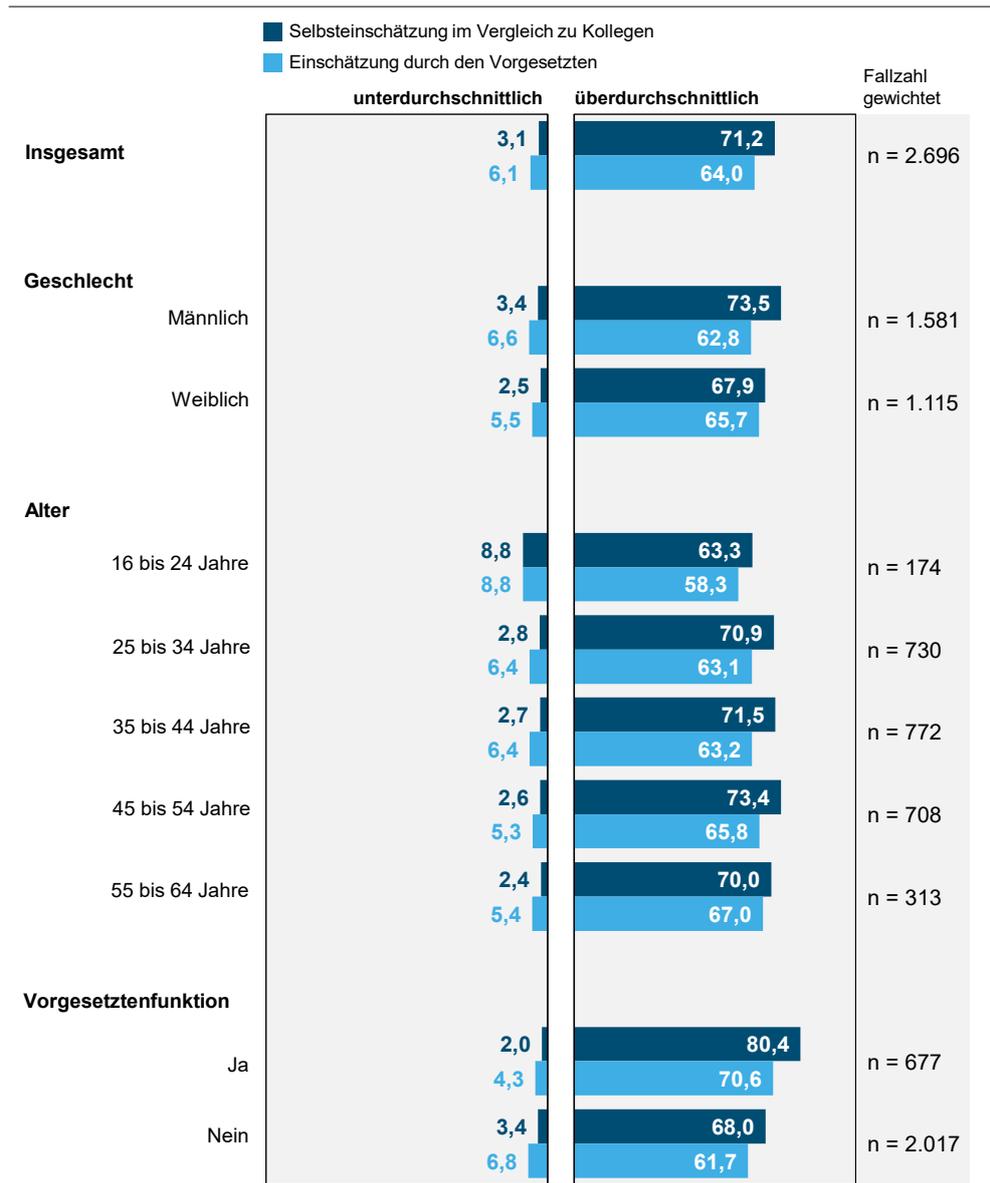


Die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit in Selbst- und Fremdbeurteilung ist ein weiterer Aspekt, der mittelbar über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz informiert. Das Gefühl, etwas zu leisten und hierfür auch Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, ist wichtig dafür, die eigene Arbeitstätigkeit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

schätzungsfrage beurteilen insgesamt 71 Prozent aller Beschäftigten ihre Arbeitsleistung als überdurchschnittlich, aber insgesamt nur 3 Prozent ordnen ihre Arbeitsleistung im Vergleich zum Kollegenkreis als schwächer (unterdurchschnittlich) ein (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38 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 2022, eigene Berechnungen



Männer schätzen ihre Leistung dabei etwas häufiger als überdurchschnittlich ein als Frauen (73 gegenüber 68 Prozent). Bei den Altersgruppen zeigt sich der größte

Unterschied bei den jüngsten Beschäftigten: Unter den 16 bis 24-Jährigen schätzen 63 Prozent ihre eigene Arbeitsleistung als überdurchschnittlich ein, bei den anderen Altersgruppen sind es dagegen 70 bis 73 Prozent. Die etwas zurückhaltenden Einschätzungen der Jüngsten hängen sicher auch mit ihren noch geringeren Anteilen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse und Leitungsverantwortung zusammen, die erst in der Kohorte 25-34 (Entfristung) bzw. 45-54 Jahre (Vorgesetztenfunktion) das Niveau der älteren Jahrgänge erreichen.

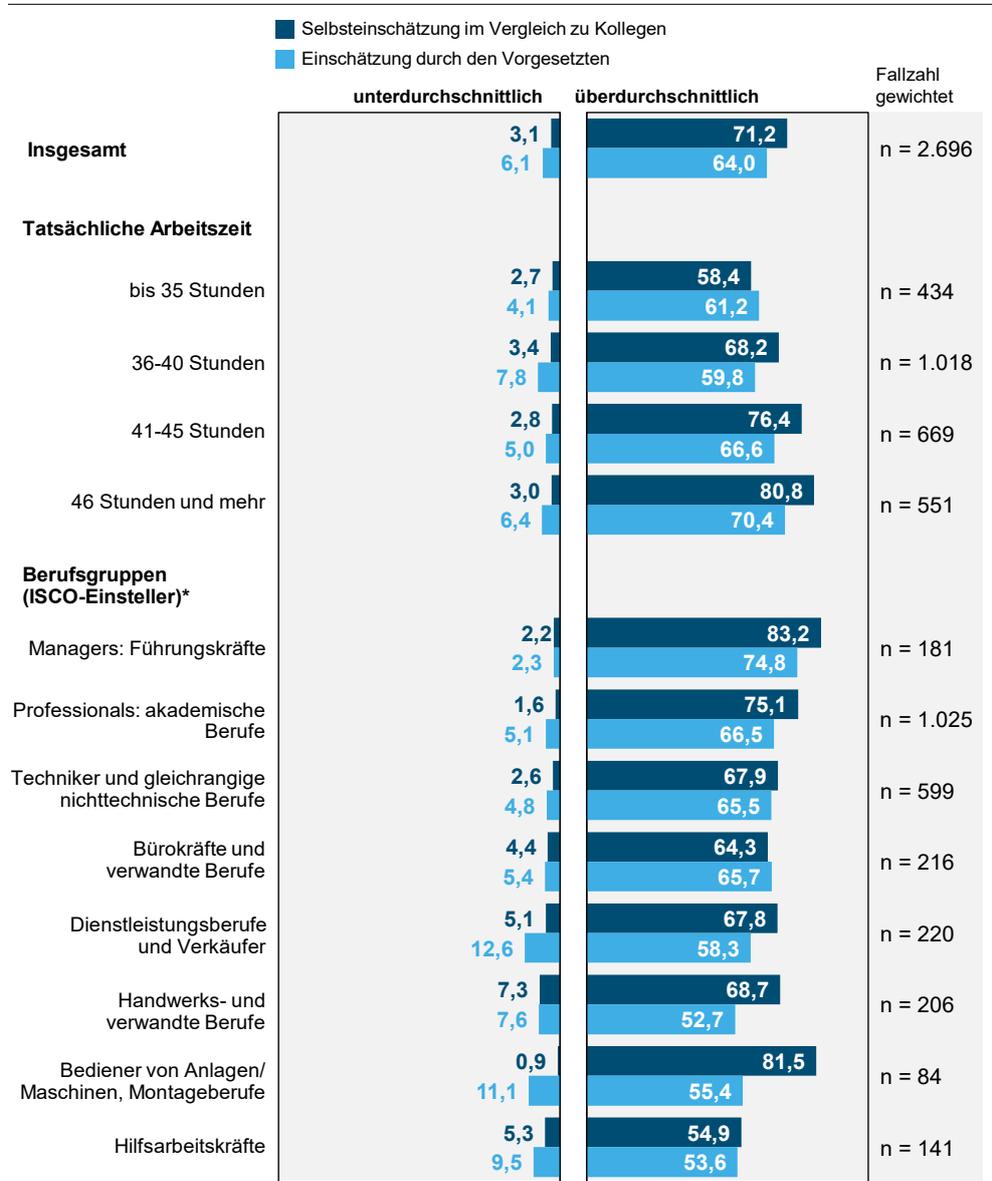
Die Verantwortung für andere Mitarbeiter zeigt deutlichen Einfluss auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung. So geben 80 Prozent der Beschäftigten mit einer Vorgesetztenfunktion, aber nur 68 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion eine überdurchschnittliche Einschätzung ihrer eigenen Arbeitsleistung an. Zudem schätzen Führungskräfte ihre Arbeitsleistung deutlich häufiger überdurchschnittlich ein (83 Prozent). Ähnlich hohe Werte zeigen sich aber auch bei Bedienern von Anlagen und Maschinen (82 Prozent) sowie – mit etwas Abstand – bei Professionals (75 Prozent). Hilfsarbeitskräfte (55 Prozent) und Bürokräfte (64 Prozent) sind dagegen seltener davon überzeugt, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Bei den restlichen Berufsgruppen bewegen sich die Anteile von Beschäftigten, die sich überdurchschnittlich einschätzen, zwischen 68 und 69 Prozent.

Mit 60 Prozent schätzen zudem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Teilzeitstelle ihre Arbeitsleistung deutlich seltener als überdurchschnittlich ein als dies mit 73 Prozent bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist. Noch deutlicher wird dies bei einem Blick auf die tatsächliche Arbeitszeit, denn Beschäftigte mit bis zu 35 Stunden schätzen die eigene Arbeitsleistung zu 58 Prozent als überdurchschnittlich ein. Bei Beschäftigten mit 36 bis 40 Stunden sind es schon 68 Prozent und bei Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von 41 bis 45 Stunden 76 Prozent. Die Befragten mit einer Arbeitszeit von 46 oder mehr Stunden schätzen ihre eigene Arbeitsleistung im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen sogar zu 81 Prozent als überdurchschnittlich ein.

Regelmäßig wird in dieser Studie auch erhoben, wie aus Sicht der Befragten die eigenen Vorgesetzten die Arbeitsleistung beurteilen. Bei dieser Bewertung fallen die Einschätzungen insgesamt um 7 Prozentpunkte niedriger aus als bei der Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung. Dabei sind es vor allem Bediener von Anlagen und Maschinen, bei denen eine große Diskrepanz zwischen der eigenen Bewertung der Arbeitsleistung und der wahrgenommenen Einschätzung aus Sicht der Vorgesetzten zu erkennen ist. Denn in dieser Berufsgruppe geben nur 55 Prozent eine überdurchschnittliche Arbeitsleistung aus Sicht der Vorgesetzten an – bei der Eigenbewertung waren es 82 Prozent (vgl. Abbildung 39). Damit unterscheidet sich die Selbst- und Fremdeinschätzung bei dieser Berufsgruppe mit 27 Prozentpunkten so deutlich wie bei sonst keiner Berufsgruppe. Größere Abstände finden sich darüber hinaus auch bei Beschäftigten im Handwerk (16 Prozentpunkte Unterschied) und in Dienstleistungsberufen (10 Prozentpunkte Unterschied).

Insgesamt zeigt das Ergebnis eine recht deutliche Mehrheit an Beschäftigten, die mit hohem Selbstvertrauen von ihrer Arbeitsleistung und Leistungsfähigkeit überzeugt sind. Zugleich äußert ein Teil der Befragten, dass ihre Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung geringer einschätzen bzw. überdurchschnittliche Leistungen nicht als solche wahrnehmen.

Abbildung 39 Subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung II



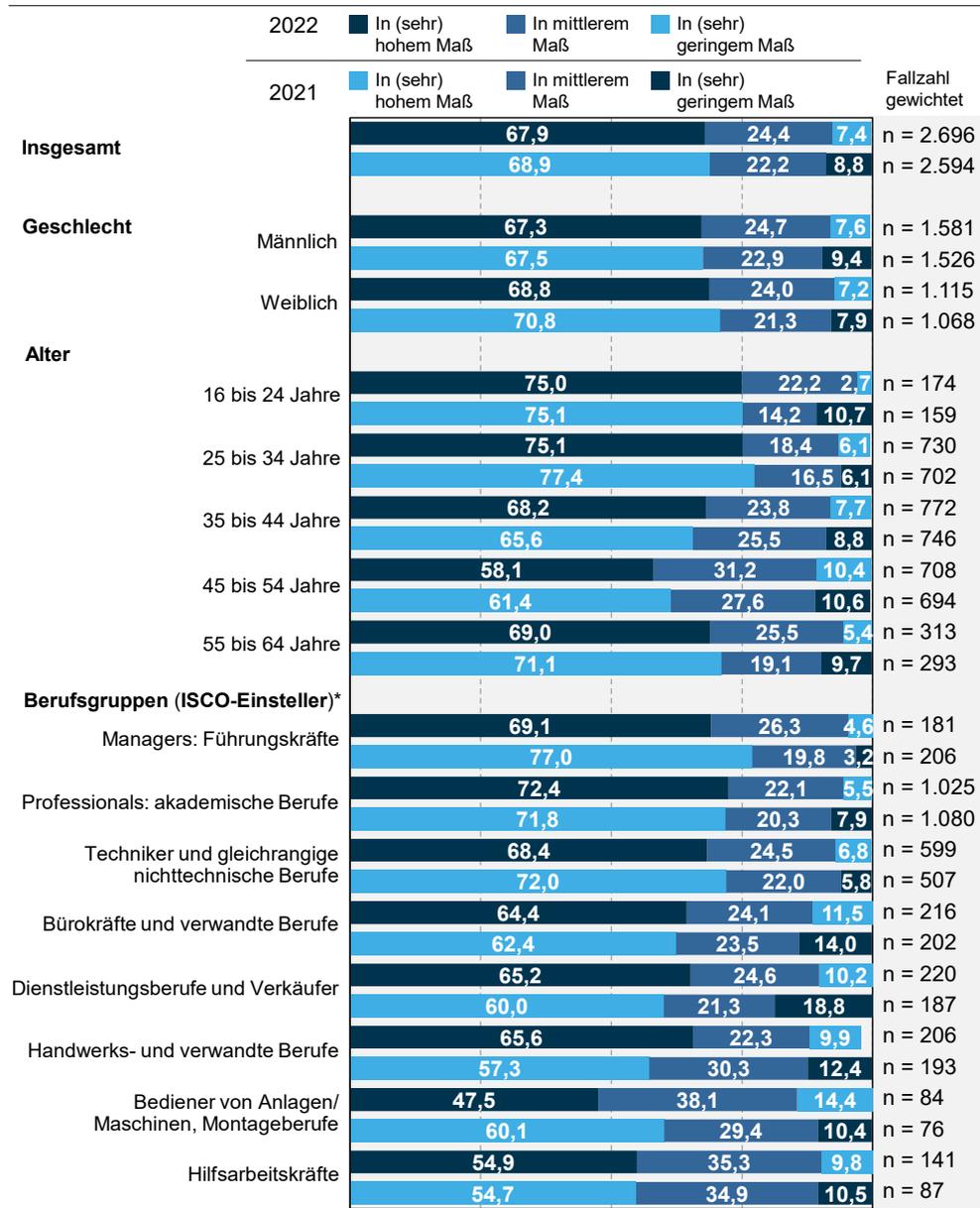
Fragen: Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Arbeitsleistung im Vergleich zu Ihren Kollegen ein?
 Wie schätzt Ihr Vorgesetzter Ihre allgemeine Arbeitsleistung ein? Skala von 1 bis 5
 Angaben in Prozent; „unterdurchschnittlich“: Werte 1 und 2; „überdurchschnittlich“: Werte 4 und 5
 *nur Berufsgruppen mit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

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, 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. Wie in den Vorjahren sehen die meisten Beschäftigten auch in diesem Jahr ihren Arbeitsplatz als in hohem Maße sicher an (68 Prozent), im letzten Erhebungsjahr waren es 69 Prozent (vgl. Abbildung 40). Jüngere Beschäftigte sehen ihren eigenen Arbeitsplatz mit 75 Prozent etwas häufiger als sicher an, als dies bei älteren Befragten ab 35 Jahren der Fall ist. Insbesondere Beschäftigte im Alter zwischen 45 und 54 Jahren teilen mit 58 Prozent verhältnismäßig selten diese Einschätzung. Zudem gibt es auch Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen. Am häufigsten sehen Beschäftigte in akademischen Berufen ihren Arbeitsplatz als sicher an (72 Prozent). Ähnliche Anteile zeigen sich auch bei Führungskräften (69 Prozent) und Technikern (68 Prozent). Seltener teilen diese Einschätzung dagegen Hilfsarbeitskräfte und Bediener von Anlagen und Maschinen, bei denen nur etwas mehr bzw. etwas weniger als die Hälfte den eigenen Arbeitsplatz als sicher ansieht (55 bzw. 48 Prozent).

Abbildung 40 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 2022, eigene Berechnungen

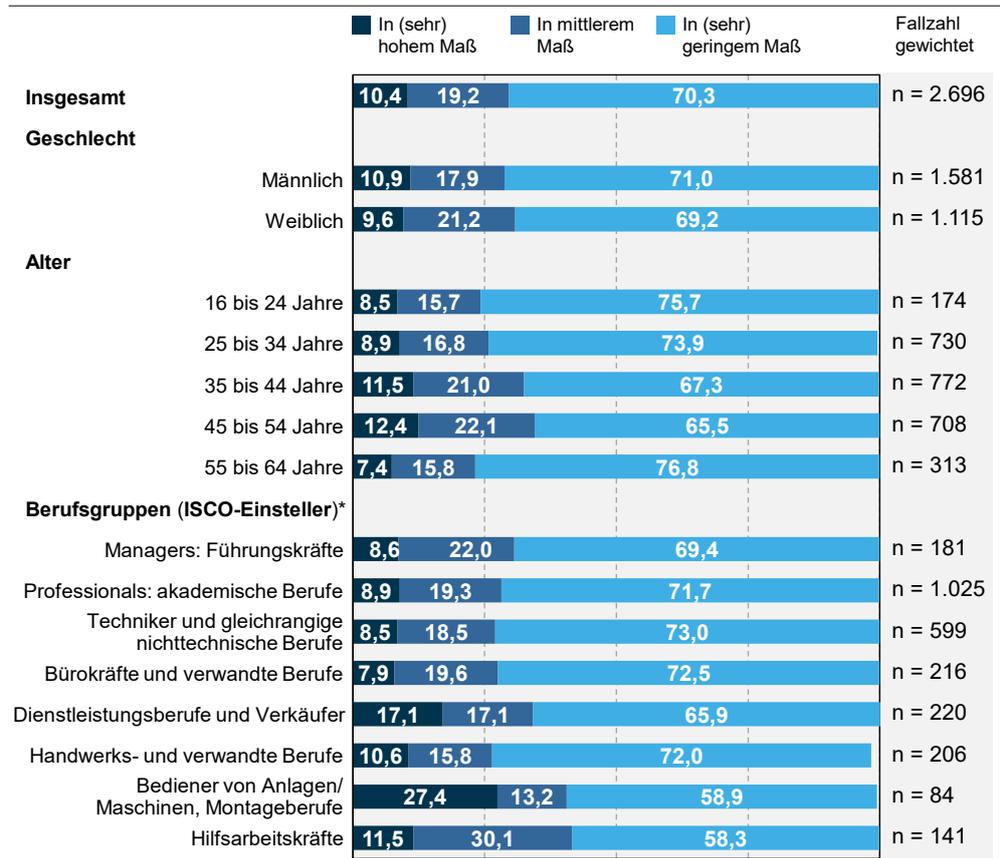


Ergänzend oder spiegelbildlich zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit wurde auch nach Befürchtungen vor einem Jobverlust gefragt (vgl. Abbildung 41). Einen generellen Jobverlust befürchtet dabei ein Zehntel der Befragten (10 Prozent); 70 Prozent machen sich dagegen nur „in (sehr) geringem Maß“ diesbezüglich Sorgen.

Unter den Führungskräften sind Sorgen vor einem Jobverlust kaum präsent (9 Prozent), bei Hilfsarbeitskräften (12 Prozent) und bei Beschäftigten aus Dienstleistungsberufen (17 Prozent) dagegen deutlich ausgeprägter. Bei Bedienern von Anlagen und Maschinen sorgen sich sogar 27 Prozent vor einen Jobverlust. Dies ist insofern bemerkenswert, da der Anteil in dieser Berufsgruppe im letzten Jahr bei 10 Prozent lag und in der Erhebung im Jahr 2020 bei 18 Prozent. So volatil zeigte sich keine andere Berufsgruppe.

Darüber hinaus sind bei Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag Sorgen vor einem Jobverlust mit gut einem Drittel ebenfalls besonders stark verbreitet (28 Prozent). Kaum erwähnt werden muss schließlich, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Sorgen über einen Jobverlust machen als verbeamtete Beschäftigte (11 gegenüber 3 Prozent).

Abbildung 41 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

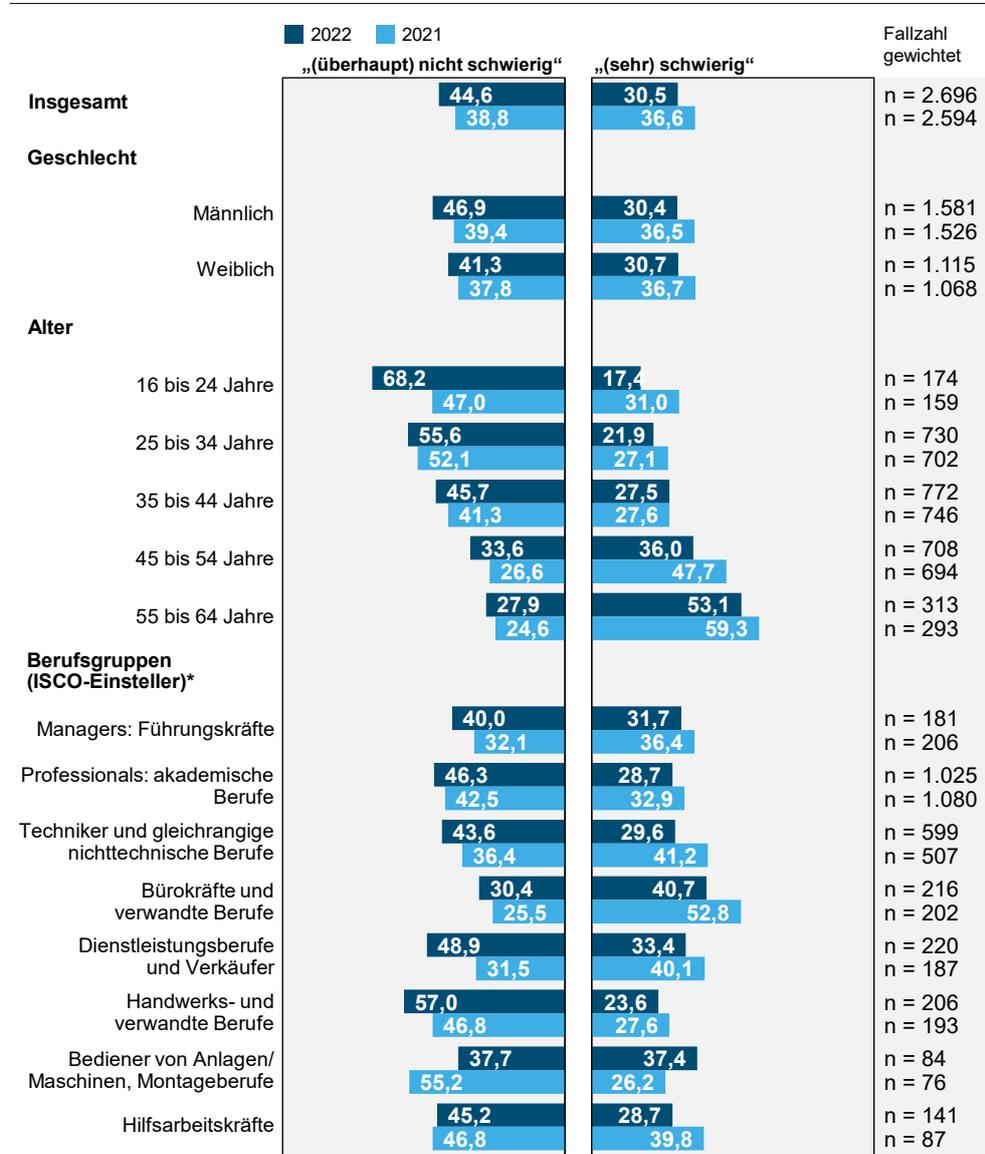
Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

Differenzierte Befunde zeigen sich bei der Frage der Wiederbeschäftigungschancen in einem *ähnlichen* Job, falls der derzeitige Arbeitsplatz gekündigt würde oder verloren ginge (vgl. Abbildung 42). Rund ein Drittel der Befragten (31 Prozent) schätzt es 2022 als „(sehr) schwierig“ ein, eine vergleichbare Stelle finden zu können. Fast die Hälfte (45 Prozent) sieht dagegen kein Problem. Im letzten Jahr äußerten sich noch mit 37 Prozent etwas mehr Befragte kritisch, 39 Prozent gingen dagegen nur von wenig Schwierigkeiten aus. In der Gesamtschau sehen die Befragten also die Möglichkeiten etwas entspannter, bei Bedarf eine ähnliche Stelle zu finden. Diese Bewertung unterscheidet sich allerdings in einzelnen Teilgruppen. Mit höherem Lebensalter steigt die Skepsis, wieder eine ähnliche Stelle finden zu können, falls ein Arbeitsplatzverlust eintreten sollte. Bei der ältesten Kohorte sind es mehr als doppelt so viele Beschäftigte, die Schwierigkeiten erwarten als bei der jüngsten Kohorte (53 gegenüber 17 Prozent). 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 24 Prozent immer noch Schwierigkeiten sehen, auch wenn die Anforderung des neuen potentiellen Jobs undefiniert bleiben.

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 9 Erhebungsjahre 2014 bis 2022, wenngleich in diesem Jahr zumindest im Falle eines Arbeitsplatzverlustes die Befragten noch etwas häufiger gute Chancen sehen, einen neuen Job zu finden.

Abbildung 42 Einschätzung der Wiederbeschäftigungschance



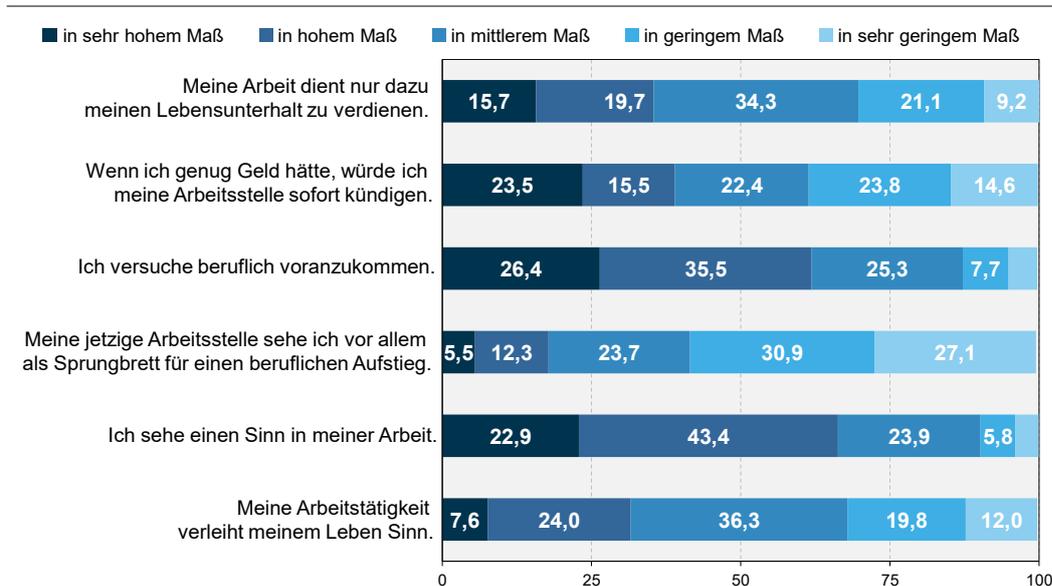
Frage: Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?; Angaben in Prozent; *nur Berufsgruppen mit mindestens n=30;

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

7 Arbeit und Sinnggebung

Der Schwerpunkt der Befragung lag in diesem Jahr auf dem Stellenwert und der Bedeutung der Arbeit für die Befragten. Eine Grundlage der verschiedenen Items war die „Job-Karriere-Berufung-Skala“ (JCC-Skala) nach Wrzesniewski et al. (1997) sowie die „Sinnvolle Arbeit-Skala“ (ME-Work-Skala) nach Schnell & Hoffmann (2020). In der JCC-Skala wird die individuelle Zuschreibung des Werts von Arbeit für das eigene Leben unterschieden in eine rein instrumentelle Haltung (Arbeit als nicht mehr als Gelderwerb zum Leben und zu anderen Zwecken, kein Eigenwert der Arbeit), eine beruflich-professionelle Werthaltung (Verwirklichung beruflicher Karriereziele ist eine wichtige Säule für Zufriedenheit und Sinnggebung im Leben) sowie eine Werthaltung zur Arbeit, die durch Selbstverwirklichung geprägt ist (Sinnggebung im Leben erfolgt primär über die Arbeit als Ausleben einer Berufung) (vgl. auch Hirschi & Herrmann 2012). Die ME-Work-Skala setzt ebenfalls bei der Bedeutung von Arbeit für das eigene Leben an, dabei kategorial unterscheidend zwischen erlebter Sinnhaftigkeit und Sinnlosigkeit der eigenen Arbeitstätigkeit, Sinnggebung durch die Arbeitstätigkeit sowie unterschiedlichen Merkmalsausprägungen der Sinnggebung von Arbeit (Schnell & Hofmann 2020: 4).

Abbildung 43 Übersicht zu Aussagen zur Arbeit



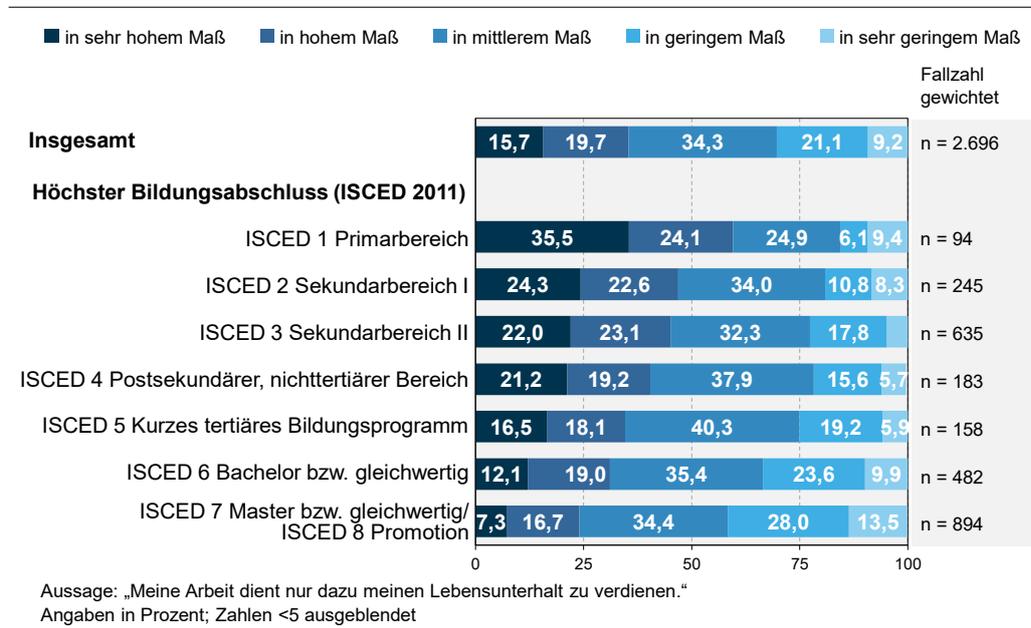
Angaben in Prozent; an 100% Fehlende: „keine Angaben“; Werte <5 ausgeblendet; Fallzahl: 2.696

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

In der QoW-Befragung 2022 wurden auf dieser Basis eine Reihe von Fragen eingestellt, um mehr darüber zu erfahren, welche Werthaltungen zur Arbeitstätigkeit für die Beschäftigten in Luxemburg typisch sind. Im Folgenden werden einige dieser Fragen genauer betrachtet und vorgestellt.¹⁵ Eine Zusammenfassung der Aussagen findet sich in Abbildung 43.

So wurden den Befragten zum Beispiel unterschiedliche Aussagen dazu vorgelegt, was sie zur Arbeit antreibt. Hierzu gibt ein Drittel der Befragten zunächst an, dass ihre Arbeit in (sehr) hohem Maß nur dazu dient, den Lebensunterhalt zu verdienen, ein weiteres Drittel verneint hingegen diese Aussage. Auffällig ist hier das Bildungsniveau. Denn je niedriger dieses ist, desto eher stimmen die Befragten der Aussage zu. So stimmen nur 24 Prozent der Beschäftigten mit einem Bildungsabschluss auf ISCED-7 oder -8 Niveau zu. Bei den Beschäftigten mit ISCED 5 sind es hingegen 35 Prozent, mit ISCED 3 45 Prozent und mit dem niedrigsten Abschluss (ISCED 1) sogar deutlich mehr als die Hälfte (60 Prozent), die ihre Arbeit vor allem als Sicherung des Lebensunterhalts begreifen. Analog dazu stimmen 39 Prozent aller Befragten in (sehr) hohem Maße der Aussage zu, ihre Arbeitsstelle sofort zu kündigen, wenn sie genug Geld hätten. Auch hier zeigt sich – wenn auch nicht so deutlich – eine ähnliche Tendenz nach Bildungsniveau: Beschäftigte mit einem niedrigeren Bildungsabschluss stimmen der Aussage eher zu als Beschäftigte mit höheren Abschlüssen.

Abbildung 44 Aussage: Arbeit dient nur zur Finanzierung des Lebens



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

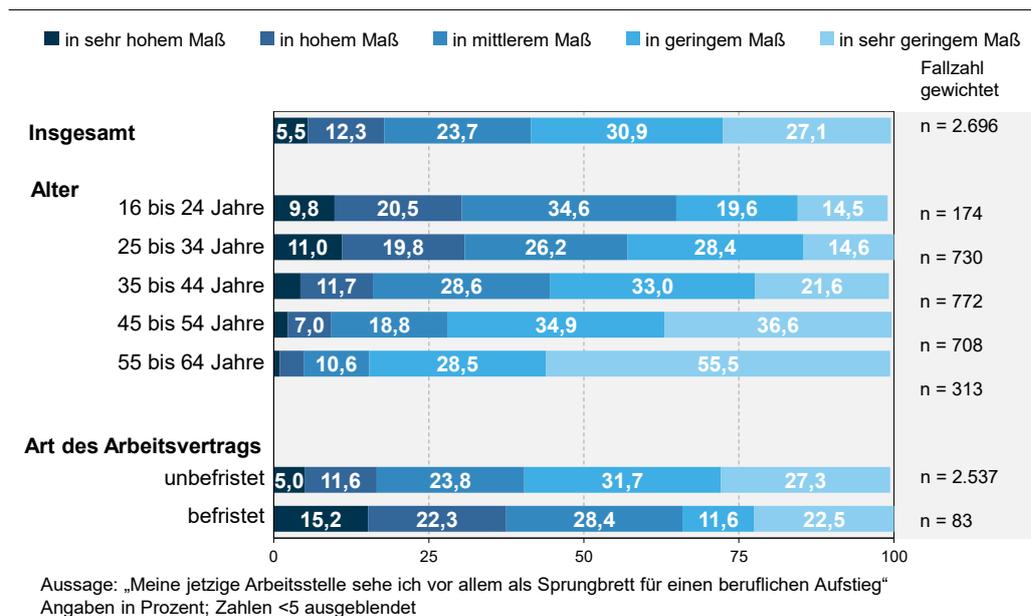


¹⁵ Berechnungen und Ergebnisse zur JCC-Skala und ME-Work-Skala werden zu einem späteren Zeitpunkt im Bericht der Uni Luxemburg zum QoW 2022 vorgelegt.

Neben der instrumentellen Haltung zur Arbeit waren auch Items enthalten, die die karriereorientierte Werthaltung zur Arbeitstätigkeit thematisierten. Der Aussage „Ich versuche beruflich voranzukommen“, stimmten etwas weniger als zwei Drittel der Befragten (62 Prozent) in (sehr) hohem Maße, 13 Prozent dagegen nur in einem (sehr) geringen Maße zu. Auch hier zeigt sich ein eindeutiges Altersmuster: Junge Befragte äußern noch zu großen Teilen, beruflich vorankommen zu wollen (16 bis 34 Jahre: 75 Prozent), bei den älteren Beschäftigten sind es mit steigendem Alter immer weniger Befragte, die der Aussage zustimmen. So sind es bei den 35 bis 44-Jährigen nur noch 65 Prozent, die beruflich vorankommen wollen, und bei den 45 bis 54-Jährigen 52 Prozent. Bei den ältesten Befragten ab 55 Jahren geben dies sogar nur noch 40 Prozent an.

Eine weitere vorgelegte Aussage lautete: „Meine jetzige Arbeitsstelle sehe ich vor allem als Sprungbrett für einen beruflichen Aufstieg“. Dieser Aussage stimmen nur rund ein Fünftel der Befragten (18 Prozent) insgesamt, aber überdurchschnittlich viele der jüngeren Beschäftigten zu (vgl. Abbildung 45). Sowohl bei den 16 bis 24-Jährigen als auch den 25 bis 34-Jährigen begreift rund ein Drittel (30 bzw. 31 Prozent) die aktuelle Stelle als Möglichkeit, beruflich weiterzukommen. Bei den älteren Beschäftigten, die relativ kurz vor Beendigung des Arbeitslebens stehen (55 Jahre und älter), ist diese Ansicht dagegen kaum noch präsent (5 Prozent stimmen zu). Die Position ist zudem überdurchschnittlich häufig bei Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag anzutreffen. 38 Prozent dieser Beschäftigten planen offenbar nicht, auf ihrer aktuellen Arbeitsstelle zu bleiben und denken eventuell schon an einen Wechsel des Arbeitgebers. Ein Festvertrag dämpft diese Ansicht offenbar stark, denn nur 19 Prozent der Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag sehen die aktuelle Stelle als berufliches Sprungbrett.

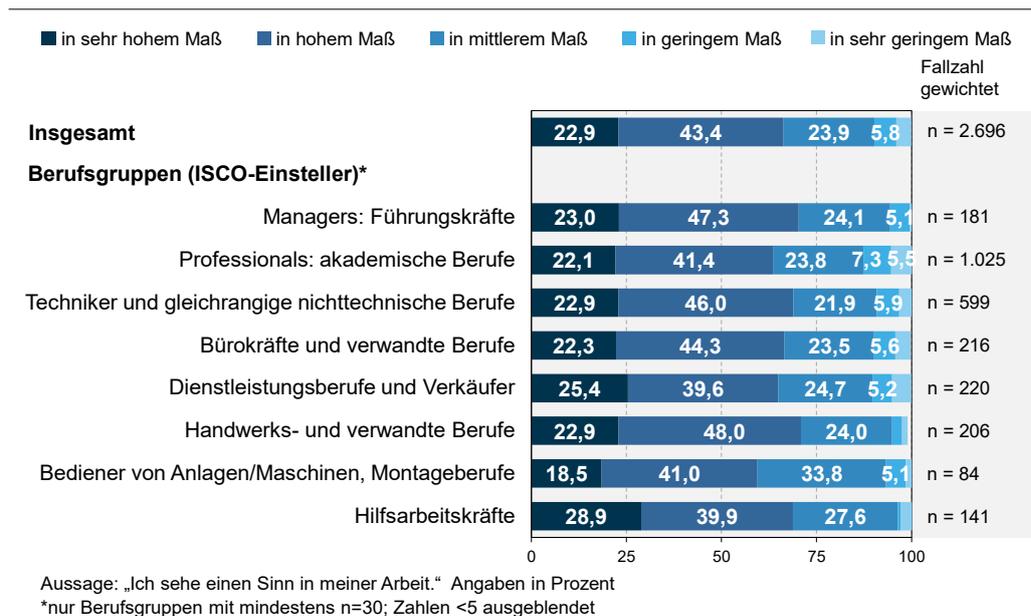
Abbildung 45 Aussage: Arbeitsstelle als berufliches Sprungbrett



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen

Mit einigen Items wurde auch erfragt, in welchem Maße die Arbeitstätigkeit zur Sinngebung im Leben beiträgt (oder auch nicht) und das Kriterium der Selbstverwirklichung durch die Arbeit erfüllt. So sehen zwei Drittel der Befragten (66 Prozent) in (sehr) hohem Maß einen Sinn in ihrer Arbeit, auf ein Zehntel (10 Prozent) trifft dies dagegen nicht zu (vgl. Abbildung 46). Besonders häufig stimmen der Aussage Führungskräfte (70 Prozent) und Handwerker (71 Prozent), aber auch Hilfsarbeitskräfte (69 Prozent), Techniker (69 Prozent) und Bürobeschäftigte (67 Prozent) zu. Verhältnismäßig selten sehen dagegen mit nur 60 Prozent Bediener von Anlagen und Maschinen einen Sinn in ihrer Tätigkeit. Zudem geben Beschäftigte, die sich eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit wünschen, mit 62 Prozent ebenfalls verhältnismäßig selten an, in (sehr) hohem Maß einen Sinn in der eigenen Tätigkeit zu sehen. Demgegenüber geben sowohl Personen, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, als auch Beschäftigte, die gerne mehr Stunden arbeiten wollen, häufiger an, in (sehr) hohem Maß einen Sinn in der eigenen Arbeit zu sehen (79 bzw. 74 Prozent).

Abbildung 46 Aussage: Erkennen eines Sinns in der eigenen Arbeit



Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, eigene Berechnungen



Zudem wurde auch um eine Einschätzung der im Vergleich zu den anderen Items stärker formulierten Aussage „Meine Arbeitstätigkeit verleiht meinem Leben Sinn“ gebeten. Dieser Aussage stimmen nur noch rund ein Drittel (32 Prozent) der Beschäftigten in (sehr) hohem Maß zu – wohingegen (wie bereits festgestellt) praktisch doppelt so viele der Befragten einen Sinn in ihrer Arbeit sehen (66 Prozent). Offenbar bietet die eigene berufliche Tätigkeit den meisten Befragten eine sinnvolle Betätigungsmöglichkeit in ihrem Leben ohne zugleich der einzige sinnvolle Lebensinhalt zu sein. Auffällig ist, dass besonders bei jungen Beschäftigten im Alter bis zu 24 Jahren die berufliche Tätigkeit nach eigener Aussage dem Leben einen Sinn verleiht. In dieser Altersgruppe stimmen dem 43 Prozent in (sehr) hohem Maß zu; bei den älteren Beschäftigten sind es dagegen mit 30 bis 33 Prozent

deutlich weniger. Darüber hinaus stimmen der Aussage mehr Beschäftigte zu, die in Vollzeit arbeiten (33 Prozent) als Teilzeitbeschäftigte (25 Prozent) – allerdings gibt es ab einer Arbeitszeit von 35 Stunden aufwärts nahezu keine systematischen Unterschiede mehr.

Unterteilt nach Berufsgruppen verleiht die eigene Tätigkeit in (sehr) hohem Maß besonders häufig Führungskräften (40 Prozent) und akademisch Beschäftigten (35 Prozent) dem Leben einen Sinn. Seltener stimmen dem dagegen Handwerker (23 Prozent), Hilfsarbeitskräfte (25 Prozent) und Bediener von Anlagen und Maschinen (26 Prozent) zu.

Schließlich sollten alle Beschäftigten noch eine Einschätzung dazu geben, inwiefern aus ihrer Sicht die eigene Tätigkeit einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leistet. 44 Prozent aller Befragten stimmen dieser Aussage in (sehr) hohem Maß zu, etwas mehr als ein Viertel (28 Prozent) ist davon nur in einem (sehr) geringen Maß überzeugt. Vor allem stimmen der Aussage Beschäftigte zu, die in einer staatlichen Behörde oder Nichtregierungsorganisation arbeiten (es stimmen dort jeweils 63 Prozent zu). Bei Beschäftigten aus privaten Unternehmen und europäischen Organisationen sehen dies dagegen mit 36 bzw. 32 Prozent deutlich weniger Beschäftigte so. Differenziert nach Wirtschaftszweig gehen vor allem Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen davon aus, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (77 Prozent). Aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung stimmen mit 67 Prozent bereits deutlich weniger Befragte zu. Im Gegensatz dazu misst nur ein sehr kleiner Teil der Beschäftigten aus dem Finanz- und Versicherungssektor von rund einem Fünftel (19 Prozent) der eigenen Tätigkeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft bei.

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 (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017-2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Berk, B. van; C. Ebner, D. Rohrbach-Schmidt (2022): Wer hat nie richtig Feierabend? Eine Analyse zur Verbreitung von suchthafterm Arbeiten in Deutschland, in: Arbeit 2022, 31(3), 257-282

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.

Clark, M. A.; Smith, R. W.; Haynes, N. (2020): The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism, Journal of Applied Psychology (Januar 2020).

Hasselhorn, H. M. & G. Freude (2007): Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Sonderschrift S 87. Dortmund/Berlin/Dresden 2007.

Hirschi, A. & A. Herrmann (2012). Beruf aus Berufung? – Ein Überblick über die Forschung, in: Wirtschaftspsychologie aktuell, 3, 40-43

Poppelreuter, S. (2009): „Ich kann mir das nicht abgewöhnen“: Arbeitssucht und ihre Folgen, in: Forschung & Lehre 8, S. 596-597

Schnell T. & C. Hofmann (2020):ME-Work: Development and Validation of a Modular Meaning in Work Inventory. Front. Psychol. 11:599913.

Schütz, H.; Thiele, N. (2019): Quality of Work Luxembourg 2019. Bericht. infas, Bonn.

Schütz, H.; Thiele, N. (2020): Quality of Work Luxembourg 2020. Bericht. infas, Bonn.

Stangl, W.(2021): Arbeitssucht, in: Online-Lexikon für Psychologie und Pädagogik <https://lexikon.stangl.eu/9890/arbeitssucht>

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

Tuomi, J. Ilmarinen; Jahkola, A.; Katajarinne, L.; Tulkki, A. (2001): Arbeitsbewältigungsindex - Work Ability Index. 1. Auflage. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH.

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)

Wrzesniewski A.; McCauley C.; Rozin, P.; Schwartz, B. (1997): Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. Journal of research in personality 31: 21-33, Academic Press.

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.¹⁶ Da insbesondere die Teilstichproben der Grenzängergebiete Belgien, Frankreich und Deutschland in diesen Jahren weithin ausgeschöpft wurden¹⁷, 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 2021 wurde dieses 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. Ab 2019 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 2022 insgesamt n=1.847 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 (n=1.733). Panelfälle, für die keine (gültige) Telefonnummer hinterlegt war (n=114), wurden zunächst mittels des Anschreibens darum gebeten, infas eine gültige Telefonnummer mitzuteilen oder direkt online teilzunehmen. Personen mit gültiger Telefonnummer, die im Feldverlauf zunächst aber nicht telefonisch erreicht werden konnten, wurde durch ein Erinnerungsschreiben ebenfalls die Möglichkeit eröffnet, online teilzunehmen.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

Die Auffrischer (n=13.000) erhielten ein Anschreiben, das ihnen ebenfalls die Option für ein Telefon- (CATI) oder Online-Interview eröffnete.¹⁸ Die Auffrischerstichprobe 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.

¹⁸ 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.

Anhang A.2 Feldrealisierung

Für die QoW-Studie 2022 wurde wie im Vorjahr die Realisierung von 2.500 Interviews angezielt. Die Befragung der in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in Luxemburg, Belgien, Deutschland und Frankreich begann am 06.05.2022 und wurde am 12.09.2022 abgeschlossen. Die Feldzeit betrug damit rund 4 Monate. Insgesamt wurden in dieser Zeit 2.696 Interviews gültig realisiert, von denen 863 Fälle auf Panelteilnehmer und 1.833 auf Auffrischer entfielen. Dabei konnten 1.412 Interviews mit in Luxemburg wohnenden Beschäftigten (52 Prozent) geführt werden. Von den restlichen Beschäftigten wohnten 520 in Frankreich (19 Prozent), 442 in Deutschland (16 Prozent) und 314 Befragte in Belgien (12 Prozent). Zusätzlich wurden 82 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.

Bei der Erhebung 2022 nahmen nur rund 15 Prozent aller realisierten Fälle auf dem telefonischen Weg teil (n=409), dafür nutzen aber 85 Prozent das Onlineinstrument (n=2.287). Die Gründe dafür liegen vor allem in dem hohen Anteil der Auffrischerfälle, bei denen zu Beginn der Erhebung keine Telefonnummer vorlag, an den insgesamt realisierten Fällen. Aber auch bei den Panelfällen zeigt sich mit 43 Prozent ein recht hoher Anteil der Online-Variante.

Tabelle 5 Realisierte Interviews nach Teilstichprobe, Befragungsland und Erhebungsmethode

Zeilen%	Gesamt		Panel		Auffrischer	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	2.696	100,0	863	100,0	1.833	100,0
Befragungsland*						
Luxemburg	1.412	52,4	439	50,9	973	53,1
Frankreich	520	19,3	150	17,4	370	20,2
Deutschland	442	16,4	152	17,6	290	15,8
Belgien	314	11,7	121	14,0	193	10,5
Erhebungsmethode						
CATI (telefonisch)	409	15,2	371	43,0	38	2,1
CAWI (online)	2.287	84,8	492	57,0	1.795	97,9

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, Methodendaten, Spaltenprozent.

*5 Fälle gaben ein anderes Land als die vier Ausgangsländer an oder verweigerten jegliche Angabe.

Die Verteilung der Sprachen, in der 2022 die Interviews geführt wurden, hat sich im Vergleich zum letzten Erhebungsjahr verändert. Französisch ist zwar nach wie vor die dominierende Interviewsprache. Allerdings ist der Anteil der französischen Interviews um 10 Punkte von 55 auf 45 Prozent gesunken. Etwas mehr als ein Viertel der Interviews (28 Prozent) wurde auf Deutsch geführt und 13 Prozent fanden auf Luxemburgisch statt. Bei diesen beiden Sprachen gab es kaum Veränderung zum Vorjahr. Im Gegensatz dazu hat sich der Anteil von englischsprachigen Interviews mehr als verdoppelt. 2021 wurden 5 Prozent aller Interviews auf Englisch geführt, in diesem Erhebungsjahr sind es dagegen 12 Prozent. Wie im

Vorjahr wurde ein geringer Teil der Interviews auch auf Portugiesisch durchgeführt (3 Prozent). Darüber hinaus fanden Interviews in Luxemburgischer Sprache fast ausschließlich bei Beschäftigten statt, die auch in Luxemburg wohnen (97 Prozent). Französische Interviews wurden vor allem mit Befragten aus Luxemburg (37 Prozent) und Frankreich (41 Prozent) geführt und Interviews auf Deutsch fanden überwiegend mit in Deutschland wohnenden Beschäftigten statt (53 Prozent). Allerdings wurden auch 42 Prozent der deutschsprachigen Interviews mit Personen geführt, die in Luxemburg leben. Interviews auf Englisch und Portugiesisch wurden hauptsächlich mit Befragten in Luxemburg geführt (81 bzw. 85 Prozent).

Tabelle 6 Realisierte Interviews nach Befragungsland, Sprache und Erhebungsmethode

Zeilen%	Gesamt		Luxemburgisch		Französisch		Deutsch		Englisch		Portugiesisch	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	2.696	100,0	339	100,0	1.210	100,0	746	100,0	333	100,0	68	100,0
Befragungsland*												
Luxemburg	1.412	52,4	328	96,8	444	36,7	312	41,8	270	81,1	58	85,3
Frankreich	520	19,3	1	0,3	495	40,9	4	0,5	16	4,8	4	5,9
Deutschland	442	16,4	10	3,0	13	1,1	394	52,8	24	7,2	1	1,5
Belgien	314	11,7	0	0,0	256	21,2	35	4,7	19	5,7	4	5,9
Erhebungsmethode												
CATI (telefonisch)	409	15,2	193	56,9	144	11,9	55	7,4	10	3,0	7	10,3
CAWI (online)	2.287	84,8	146	43,1	1.066	88,1	691	92,6	323	97,0	61	89,7

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, Methodendaten, Spaltenprozent.

*8 Fälle gaben ein anderes Land als die vier Ausgangsländer an oder verweigerten jegliche Angabe.

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=1.833) liegt die Panelbereitschaft 2022 insgesamt mit 75 Prozent auf einem hohen Niveau.

Tabelle 7 Panelbereitschaft der Auffrischerstichprobe

Zeilen%	Gesamt		Panelbereit		Nicht panelbereit	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Interview gesamt	1.833	100,0	1.375	75,0	454	24,8

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, Methodendaten, Zeilenprozent. Fehlende: Keine Angabe.

Basis: Auffrischerstichprobe

Interviewdauer

Die folgende Übersicht weist die Interviewdauer nach Teilstichprobe und Befragungsland aus. Die Dauer lag mit jeweils durchschnittlich 30 Minuten im erwarteten Rahmen. Die Interviews der Panelstichprobe waren dabei durchschnittlich etwas kürzer (28 Minuten) als die Interviews der Auffrischerstichprobe (32 Minu-

ten). Das längste CAWI-Interview (online) dauerte 159 Minuten¹⁹, das längste Telefoninterview 62 Minuten. Insgesamt dauerte die telefonische Befragung etwas länger als das Online-Pendant (31 gegenüber 30 Minuten).

Tabelle 8 Interviewdauer in Minuten

	Anzahl Fälle	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standardabweichung
Gesamt	2.696	30,4	10,5	158,6	12,3
Teilstichprobe					
Panel	863	27,7	10,5	73,7	8,3
Auffrischer	1.833	31,6	11,7	158,6	13,6
Erhebungsmethode					
CATI	409	31,2	15,7	61,8	7,1
CAWI	2.287	30,2	10,5	158,6	13,0

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, Methodendaten; Basis: gültig realisierte Interviews mit gültiger Zeitan-gabe.

¹⁹ 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).²⁰ Für den QoW 2021 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 waren²¹, 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 entweder telefonisch erreicht wurden, dann aber trotz intensiver Bemühungen der Interviewerinnen und Interviewer ein Interview verweigert haben oder auf die schriftliche Teilnahmeaufforderung wiederum eine Befragung explizit ablehnten.

²⁰ 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).

²¹ Sog. Screeningausfälle, beispielsweise weil die Person nicht mehr in Luxemburg arbeitet oder älter ist als das Befragungshöchstalter von 64 Jahren.

Tabelle 9 Feldendstand (Final Outcome) nach Stichprobe

	Panelstichprobe		Auffrischerstichprobe	
	<i>absolut</i>	%	<i>absolut</i>	%
Einsatzstichprobe	1.847	100,0	13.000	100,0
ZP nicht (mehr) in Zielgruppe/ außerhalb Grundgesamtheit (NE)	94	5,1	305	2,3
Nonresponse – Nicht erreicht (NR-NC)	254	13,8	10.685	82,2
Nonresponse – nicht teilnahmebereit (NR-R)	143	7,7	173	1,3
Nonresponse – Sonstiges (NR-O)	493	26,7	4	0,0
Realisierte Interviews	863	46,7	1.833	14,1

Quelle: Quality of Work Luxembourg 2022, Methodendaten, Spaltenprozent

Insgesamt konnten 863 Interviews aus der Panelstichprobe und 1.833 aus der Auffrischerstichprobe realisiert werden. Die Bruttoausschöpfung liegt für die Panelstichprobe mit rund 47 Prozent auf demselben Niveau wie 2021. Mit 14 Prozent wurde bei den Auffrischerfällen eine etwas bessere Bruttoausschöpfung als 2021 erreicht, als sie bei 10 Prozent lag.

Anhang A.4 Hinweise zur Gewichtung

Das mehrstufige Gewichtungsverfahren umfasste in der neunten 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 10 Logistisches Regressionsmodell Auffrischungstichprobe

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,049	0,353
Alter gruppiert		
16-19 Jahre	0,114	0,000
20-24 Jahre	0,319	0,000
25-29 Jahre	0,522	0,000
30-34 Jahre	0,938	0,468
35-39 Jahre	Referenz	
40-44 Jahre	1,048	0,580
45-49 Jahre	1,019	0,842
50-54 Jahre	1,162	0,111
55-59 Jahre	1,241	0,030
60-64 Jahre	0,780	0,173
Land		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	0,990	0,937
Belgien	1,023	0,854
Frankreich	0,786	0,012
Staatsangehörigkeit		
Luxemburg	Referenz	
Deutschland	1,461	0,006
Belgien	0,806	0,109
Frankreich	1,000	0,999
Portugal	0,405	0,000
EU-28	0,765	0,012
Andere	0,855	0,170
Basis Fallzahl		16.000
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,036

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 8, sowie temporäre Ausfälle mit letzter Teilnahme in Welle 7. Für Wiederholer und temporäre Ausfälle wurden getrennte Ausfallmodelle berechnet.

Tabelle 11 Logistisches Regressionsmodell für Wiederholer

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	1,139	0,146
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,282	0,000
25-34 Jahre	0,724	0,006
35-44 Jahre	0,496	0,000
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,852	0,228
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien	0,548	0,000
Frankreich	0,532	0,000
Deutschland	0,547	0,000
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,609	0,000
Basis Fallzahl		2.594
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,029

Quelle: infas, eigene Berechnung

Tabelle 12 Logistisches Regressionsmodell für temporäre Ausfälle

	Odds Ratio	p-Wert
Geschlecht		
Männlich	Referenz	
Weiblich	0,736	0,176
Alter gruppiert		
16-24 Jahre	0,386	0,151
25-34 Jahre	0,575	0,051
35-44 Jahre	1,054	0,864
45-54 Jahre	Referenz	
55-64 Jahre	0,340	0,005
Länderkennung und Staatsangehörigkeit		
Belgien/Frankreich/Deutschland	0,429	0,001
Luxemburg – Luxemburger	Referenz	
Luxemburg – Ausländer	0,766	0,398
Basis Fallzahl		502
McFaddens Pseudo R-Quadrat		0,048

Quelle: infas, eigene Berechnung

Für Wiederholer wurde die Wiederteilnahmebereitschaft geschätzt, gegeben zuletzt in Welle 8 teilgenommen und für die temporären Ausfälle, gegeben zuletzt

in Welle 7 teilgenommen und in Welle 8 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 7. 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 8. 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.

Integration der Panelfälle und der Auffrischungsfälle

Da die Auffrischungstichprobe 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 Auffrischungstichprobe.

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 13 Soll-Ist-Vergleich

	ungewichtet		gewichtet	Grundgesamtheit	
	abs.	%	%	abs.	%
Gesamt	2.696	100,0	100,0	457.976	100,0
Geschlecht					
männlich	1535	56,9	58,6	268.557	58,6
weiblich	1161	43,1	41,4	189.419	41,4
Alter gruppiert					
16-24 Jahre	71	2,6	6,5	29.641	6,5
25-34 Jahre	599	22,2	27,1	123.945	27,1
35-44 Jahre	805	29,9	28,6	131.064	28,6
45-54 Jahre	755	28,0	26,2	120.189	26,2
55 Jahre und älter	466	17,3	11,6	53.137	11,6
Alter u. Geschlecht kombiniert					
männlich 16-24 Jahre	37	1,4	3,9	17.801	3,9
männlich 25-34 Jahre	303	11,2	15,4	70.565	15,4
männlich 35-44 Jahre	452	16,8	16,6	76.066	16,6
männlich 45-54 Jahre	438	16,3	15,6	71.431	15,6
männlich 55 Jahre und älter	305	11,3	7,1	32.694	7,1
weiblich 16-24 Jahre	34	1,3	2,6	11.840	2,6
weiblich 25-34 Jahre	296	11,0	11,7	53.380	11,7
weiblich 35-44 Jahre	353	13,1	12,0	54.998	12,0
weiblich 45-54 Jahre	317	11,8	10,7	48.758	10,6
weiblich 55 Jahre und älter	161	6,0	4,5	20.443	4,5
Wohnort					
BE	314	11,7	10,9	49.790	10,9
FR	519	19,3	23,9	109.304	23,9
DE	437	16,2	11,1	50.745	11,1
LU	1.426	52,9	54,2	248.137	54,2
Wohnort u. Alter kombiniert					
BE: 16-24 Jahre	12	0,5	0,7	3.298	0,7
BE: 25-34 Jahre	67	2,5	2,9	13.475	2,9
BE: 35-44 Jahre	81	3,0	3,0	13.812	3,0
BE: 45-54 Jahre	98	3,6	3,0	13.558	3,0
BE: 55 Jahre und älter	56	2,1	1,2	5.647	1,2
FR: 16-24 Jahre	10	0,4	1,6	7.298	1,6
FR: 25-34 Jahre	114	4,2	6,6	30.083	6,6
FR: 35-44 Jahre	165	6,1	7,2	32.782	7,2
FR: 45-54 Jahre	134	5,0	6,3	28.851	6,3
FR: 55 Jahre und älter	96	3,6	2,3	10.290	2,2
DE: 16-24 Jahre	7	0,3	0,5	2.146	0,5
DE: 25-34 Jahre	87	3,2	2,6	12.109	2,6
DE: 35-44 Jahre	115	4,3	3,3	14.945	3,3
DE: 45-54 Jahre	152	5,6	3,1	14.025	3,1

	ungewichtet		gewichtet	Grundgesamtheit	
DE: 55 Jahre und älter	76	2,8	1,6	7.520	1,6
LU: 16-24 Jahre	42	1,6	3,7	16.899	3,7
LU: 25-34 Jahre	331	12,3	14,9	68.278	14,9
LU: 35-44 Jahre	444	16,5	15,2	69.525	15,2
LU: 45-54 Jahre	371	13,8	13,9	63.755	13,9
LU: 55 Jahre und älter	238	8,8	6,5	29.680	6,5

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 14 Kennwerte der Gewichte

Variable	Gewicht_w8
Fallzahl	2.696
Summe der Gewichte	2.696
Mittelwert	1
Standardabweichung	0,64
Min.	0,07
Max.	4,77
Effektive Fallzahl	1.910
Effektivitätsmaß	70,9%

Quelle: infas, eigene Berechnung

Die effektive Fallzahl gibt letztlich die minimale Anzahl der Fälle an, auf denen im ungünstigsten Fall (keine Korrelation eines Merkmals mit den aktiven Gewichtsmerkmalen) die Berechnung der korrigierten Standardfehler, d.h. der Konfidenzintervalle bei einer Schätzung der Populationsverteilungen mit den gewichteten Merkmalen beruht. Zu beachten ist dabei, dass in der Gewichtung hier unterschiedliche Aspekte der Stichprobe berücksichtigt sind. Zum einen das Design der Studie und die Zusammenführung unterschiedlicher Stichproben in eine gemeinsame Stichprobe und zum anderen Selektionseffekte im Längsschnitt

(Ausfallmodell für Panelfälle) und im Querschnitt (Kalibrierung der integrierten Stichprobe). Angesichts dieses mehrstufigen, komplexen Gewichtungsverfahrens, das der Komplexität des Stichprobendesigns entspricht, bei dem jeder Gewichtungsschritt die Varianz der Gewichte erhöht, ist ein Effektivitätsmaß von 70,9% Prozent und entsprechend eine effektive Fallzahl von 1.910 Fällen ein sehr gutes Ergebnis. Dies spricht für insgesamt geringe Selektivitätseffekte.

Anhang A.5 Fragebogenanpassungen

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über neu hinzugekommene und gelöschte Fragen im Vergleich zur Befragung im Jahr 2021. Dabei gibt die Angabe in der Klammer die Fragennummer im jeweiligen Fragebogen an.

Auf Wunsch der Arbeitnehmerkammer wurden 2022 folgende Fragen neu aufgenommen:

- Anzahl Tage der vertraglichen Wochenarbeitszeit (A29)
- Tatsächliche Anzahl der Wochenarbeitstage (A30)
- Häufigkeit von der Arbeit von 10 Stunden oder mehr (A31)
- Häufigkeit der Änderung der Arbeitszeit (A32)
- Dauer bis zur Information zu Arbeitszeitänderungen (A33)
- Ruhezeiten (A34)
- Wunscharbeitsort (Betrieb oder Home-Office) (B47)
- Häufigkeit der Kinderbetreuung neben beruflicher Arbeit (B48)
- Work Orientation (B42, 8 Items)
- Bedeutung der Arbeit (B43; 13 Items)
- Sinn der Arbeit (B44, 7 Items)
- Erleben der Arbeit (B11; 4 Items neu aufgenommen)
- Möglichkeit sich kurzfristig frei zu nehmen (B41)
- Workaholism (B45; 4 Items)
- Ausfall durch Krankheitstage letzte 12 Monate (B46)
- Präsentismus (B39)
- WAI (B38)

Gestrichen wurden die Fragen:

- Aussagen zur Arbeit im Home-Office (B26; 9 von 10 Items gestrichen)
- Diskriminierungserfahrungen (B35, 7 Items)
- Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen (B36)
- Häufigkeit von Cyber Bullying (B37)
- Einsatz digitaler Technologien (B32)
- Anforderungen durch digitale Technologien (B33, 17 Items)
- Durchführbarkeit von Home-Office (B28)
- Ausführbarkeit der Tätigkeit aus dem Home-Office (B28)
- Erlaubnis zur Arbeit aus dem Home-Office (B29)
- Zeitraum der Arbeit im Home-Office (B30)
- Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer (B34)