



Enquête concernant la qualité de vie et la motivation au travail

Ergebnisse der Umfrage

Observatoire de la Fonction publique
observatoire@mfp.etat.lu

Mai 2018



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique

Impressum

Diese Studie wurde von Dr. Astrid Spreitzer am Observatoire de la Fonction publique (OFP) verfasst. Daniëlle Bossaert, Leiterin des OFP, hat mit Kommentaren und Hinweisen zur Studie beigetragen. Diese Publikation wurde unter der Direktion von Paulette Lenert, Generalkoordinatorin am Ministère de la Fonction publique et Réforme administrative (MFPRA), erstellt.

Ministère de la Fonction publique et Réforme administrative, 63, avenue de la Liberté
L-1931 Luxembourg, Tél. : (+352) 247-83100, www.fonction-publique.lu

Bei Fragen zu dieser Publikation wenden Sie sich bitte an observatoire@mfp.etat.lu.

Vorwort

Im Frühjahr 2017 wurde unter der Federführung des Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative unter den damals 26.693 Luxemburger Staatsbediensteten die erste generelle MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. Die Erhebung wurde durch TNS Ilres durchgeführt. Auf Basis der anhand einer Onlinebefragung gewonnenen und anonymisierten Daten, werden in diesem Bericht die globalen Umfrageergebnisse zusammengefasst, die sich auf 6.874 Interviews stützen.

Ziel dieses Berichts ist eine umfassende und detaillierte Darstellung der Ergebnisse auf alle Fragen. Er soll als Nachschlagewerk dienen und einfachen Zugriff auf die Ergebnisse der Umfrage pro Thema erlauben. Auf dieser Basis wird ein Benchmarking durch zukünftige Umfragen sowie Ergebnisse aus Umfragen anderer Verwaltungen bzw. dem Privatsektor möglich.

Der Bericht gliedert sich in zwei Teile: Im ersten Teil werden die Hauptergebnisse präsentiert, die unterschiedliche Fragemodule über das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Motivation der Staatsbediensteten umfassen. Im zweiten Teil geht es um die Strukturmerkmale der Befragten, wobei eine Bewertung der Repräsentativität der Umfrage durchgeführt wird.

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis	5
1. Hauptergebnisse der ersten Mitarbeiterbefragung in der Luxemburger Zentralverwaltung	7
1.1. Methodische Anmerkungen	7
1.2. Zufriedenheit	7
1.3. Arbeitgeberattraktivität.....	11
1.4. Motivation	12
1.5. Engagement	16
1.6. Gesundheit.....	18
1.6.1. Körperliche und psychische Gesundheit.....	18
1.6.2. Absentismus und Präsentismus.....	20
1.7. Sicherheit.....	23
1.8. Gewalt.....	24
1.9. Arbeitsbedingungen.....	26
1.10. Wohlbefinden	29
1.11. Zusammenarbeit.....	31
1.11.1. Zusammenarbeit mit KollegInnen	31
1.11.2. Zusammenarbeit mit Vorgesetzten.....	32
1.12. Management	35
1.12.1. Faktoren, die die Arbeit erleichtern	35
1.12.2. Ausbildung.....	39
1.13. Loyalität	40
1.14. Flexibilität	41
1.14.1. Arbeitszeit.....	41
1.14.2. Telearbeit	42
2. Strukturmerkmale der UmfrageteilnehmerInnen	43
2.1. Statut und Entlohnungsgruppe.....	43
2.1.1. Entlohnungsgruppe.....	44
2.2. Alter	44
2.3. Geschlecht	45
2.4. Ausbildung	45
2.5. Vorgesetzte	46
2.6. Dienstalter und Arbeitserfahrung.....	46
2.7. Arbeitszeit	47
2.8. Arbeitsort und Anfahrtszeit	48
2.9. Nationalität	50
2.10. Repräsentativität	51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 : Allgemeine Zufriedenheit mit der Stelle (n)	8
Abbildung 2 : Allgemeine Zufriedenheit mit der Stelle (%)	8
Abbildung 3 : Entwicklung der Zufriedenheit mit der Arbeit (n)	8
Abbildung 4 : Entwicklung der Zufriedenheit mit der Arbeit (%).....	8
Abbildung 5 : Zufriedenheitsfaktoren (%).....	9
Abbildung 6 : Zufriedenheitsfaktoren (n)	10
Abbildung 7 : Empfehlung, nochmals bewerben (%).....	11
Abbildung 8 : Empfehlung, nochmals bewerben (n)	11
Abbildung 9 : Motivation der Befragten (n).....	12
Abbildung 10 : Motivation der Befragten (%).....	12
Abbildung 11 : Motivation der KollegInnen (n)	13
Abbildung 12 : Motivation der KollegInnen (%).....	13
Abbildung 13 : Motivationsfaktoren (%).....	13
Abbildung 14 : Motivationsfaktoren (n)	14
Abbildung 15 : Engagement (%).....	16
Abbildung 16 : Engagement (n)	17
Abbildung 17 : Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit (%).....	18
Abbildung 18 : Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit (n).....	19
Abbildung 19 : Verschlechterung der Gesundheit (%).....	19
Abbildung 20 : Verschlechterung der Gesundheit (n)	19
Abbildung 21 : Absentismus (n)	20
Abbildung 22 : Absentismus (%)	20
Abbildung 23 : Gründe für Fehltage (% , n=2.398 bzw. 2.379)	21
Abbildung 24 : Gründe für Fehltage (n)	21
Abbildung 25 : Fehltage aufgrund von Krankheit und Arbeitstage trotz Krankheit (∅)	21
Abbildung 26 : Präsentismus (n)	22
Abbildung 27 : Präsentismus (%)	22
Abbildung 28 : Gründe für Präsentismus (n)	22
Abbildung 29 : Sicherheit auf der Arbeit gewährleistet (n)	23
Abbildung 30 : Sicherheit auf der Arbeit gewährleistet (%)	23
Abbildung 31 : Verschlechterung der Sicherheit auf der Arbeit (n)	23
Abbildung 32 : Verschlechterung der Sicherheit auf der Arbeit (%).....	23
Abbildung 33 : Gewalterfahrung auf der Arbeit während der letzten 12 Monate (%).....	24
Abbildung 34 : Gewalterfahrung auf der Arbeit während der letzten 12 Monate (n)	25
Abbildung 35 : Arbeitsbedingungen (%)	26
Abbildung 36 : Arbeitsbedingungen (n)	27
Abbildung 37 : Wohlbefinden (%).....	29
Abbildung 38 : Wohlbefinden (n).....	30
Abbildung 39 : Zusammenarbeit mit KollegInnen (%)	31
Abbildung 40 : Zusammenarbeit mit KollegInnen (n).....	32
Abbildung 41 : Zusammenarbeit mit Vorgesetzten (%).....	33
Abbildung 42 : Zusammenarbeit mit Vorgesetzten (n).....	34
Abbildung 43 : Management (%)	36

Abbildung 44 : Faktoren, die die Arbeit erleichtern (n).....	37
Abbildung 45 : Entsprechung der Ausbildung (%).....	39
Abbildung 46 : Entsprechung der Ausbildung (n).....	39
Abbildung 47 : Wunsch nach Wechsel (%).....	40
Abbildung 48 : Wunsch nach Wechsel (n).....	40
Abbildung 49 : Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten (n).....	41
Abbildung 50 : Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten(%).....	41
Abbildung 51 : Wunsch nach Teilzeitarbeit (n).....	41
Abbildung 52 : Wunsch nach Teilzeitarbeit (n).....	42
Abbildung 53 : Wunsch nach Telearbeit (n).....	42
Abbildung 54 : Wunsch nach Telearbeit(%).....	42
Abbildung 55 : Statut (n).....	43
Abbildung 56 : Statut (%).....	43
Abbildung 57 : Entlohnungsgruppe (n).....	44
Abbildung 58 : Entlohnungsgruppe (%).....	44
Abbildung 59 : Alter (n).....	45
Abbildung 60 : Alter (%).....	45
Abbildung 61 : Geschlecht (n).....	45
Abbildung 62 : Geschlecht (%).....	45
Abbildung 63 : Ausbildung (n).....	46
Abbildung 64 : Ausbildung (%).....	46
Abbildung 65 : Vorgesetzte (n).....	46
Abbildung 66 : Vorgesetzte (%).....	46
Abbildung 67 : Dienstalter (n).....	47
Abbildung 68 : Dienstalter (%).....	47
Abbildung 69 : Arbeitserfahrung im Privatsektor (n).....	47
Abbildung 70 : Arbeitserfahrung im Privatsektor (%).....	47
Abbildung 71 : Arbeitspensum (n).....	47
Abbildung 72 : Arbeitspensum (%).....	47
Abbildung 73 : Arbeitsort (%).....	48
Abbildung 74 : Arbeitsort (n).....	49
Abbildung 75 : Dauer des Anfahrtsweges (n).....	49
Abbildung 76 : Dauer des Anfahrtsweges (%).....	49
Abbildung 77 : Nationalität (n).....	50
Abbildung 78 : Nationalität (%).....	50
Abbildung 79 : Nationalität - andere (%).....	50
Abbildung 80: Repräsentativität der Umfrage.....	51

1. Hauptergebnisse der ersten Mitarbeiterbefragung in der Luxemburger Zentralverwaltung

Die erste MitarbeiterInnenbefragung in der Luxemburger Zentralverwaltung wurde im Zeitraum April-Mai 2017 vom privaten Markt- und Meinungsforschungsinstitut TNS Ilres als Online-Befragung durchgeführt. Insgesamt wurden 26.693 Staatsbedienstete angeschrieben, die Rücklaufquote liegt bei 26%.

Auf Basis der anonymisierten Daten, werden in diesem Bericht die globalen Umfrageergebnisse zusammengefasst, die sich auf 6.874 Interviews stützen und das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Motivation der Staatsbediensteten betreffen. Insgesamt wurden 98 Einzelfragen gestellt, die hier in 14 Dimensionen eingeteilt werden.

Ziel dieses Berichts ist eine umfassende und detaillierte Darstellung der Ergebnisse auf alle Fragen. Er soll als Nachschlagewerk dienen und einfachen Zugriff auf die Ergebnisse der Umfrage pro Thema erlauben. Auf dieser Basis wird ein Benchmarking durch zukünftige Umfragen sowie Ergebnisse aus Umfragen anderer Verwaltungen bzw. dem Privatsektor möglich.

1.1. Methodische Anmerkungen

Die Verteilungen der Antworten werden in absoluten Zahlen und Prozentsätzen (kumulierter Prozentsatz der gültigen Antworten) ausgewiesen. Die Prozentsätze fassen oft mehrere Antwortkategorien zusammen. Die Angabe der Anzahl der Fälle pro Antwortkategorie erlauben der/dem LeserIn allerdings auch eine beliebig andere Zusammenfassung der Antwortkategorien. Durch die Rundung der Prozentsätze kann es in Summe zu einer leichten Über- bzw. Unterschreitung der 100% kommen.

Wenn bei einer Frage eine Antwortkategorie wie „nicht betroffen“, „keine Antwort“ oder dergleichen gegeben war, wird dies in den Graphiken über die Anzahl der Fälle (n) ausgewiesen. Die Kategorie „Fehlwerte“ scheint auf, wenn auf eine Frage gar nicht geantwortet wurde.

1.2. Zufriedenheit

Die Dimension Zufriedenheit wird durch neun Fragen beschrieben: Zwei Fragen beziehen sich auf die allgemeine Zufriedenheit und die Entwicklung derselben in den letzten 12 Monaten. Weitere sieben Fragen gehen auf bestimmte Zufriedenheitsfaktoren ein.

1. Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer Stelle?
2. Inwieweit sind Sie gegenwärtig zufrieden ...
 - a. mit der Ihnen übertragenen Arbeit?
 - b. mit der Arbeitsatmosphäre?

- c. mit den Arbeitsbedingungen?
- d. mit Ihrer Vergütung?
- e. mit Ihrer Stelle?
- f. mit Ihren beruflichen Beförderungs- und Karriereaussichten?
- g. mit der internen Kommunikation innerhalb Ihrer Einrichtung?

87% der Befragten geben an „äußerst zufrieden“, „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ zu sein. 13% der Befragten sind unzufrieden. Die Zufriedenheit mit der Arbeit ist in den letzten 12 Monaten bei 15% der Befragten gestiegen, bei 46% gleichgeblieben und bei 39% gesunken.

Abbildung 1 : Allgemeine Zufriedenheit mit der Stelle (n)

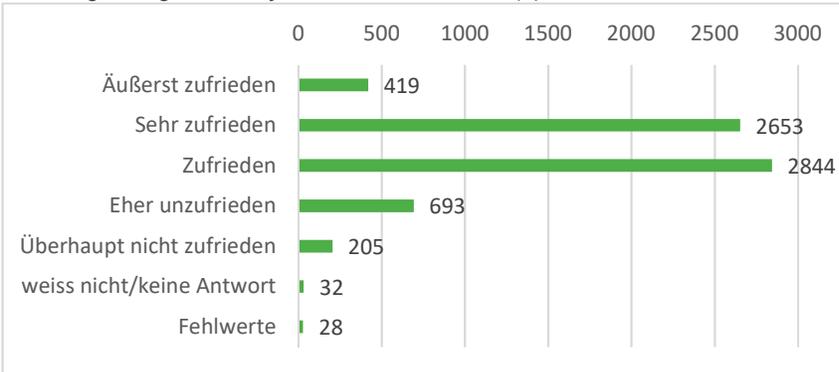


Abbildung 2 : Allgemeine Zufriedenheit mit der Stelle (%)

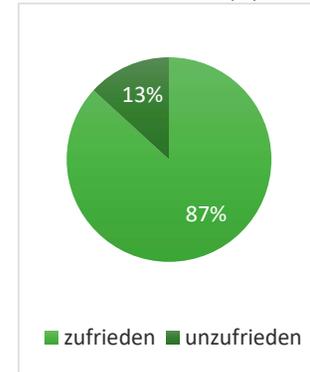


Abbildung 3 : Entwicklung der Zufriedenheit mit der Arbeit (n)

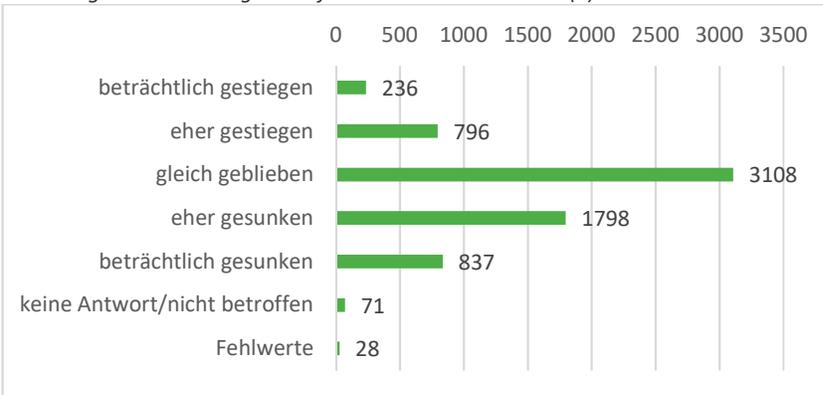
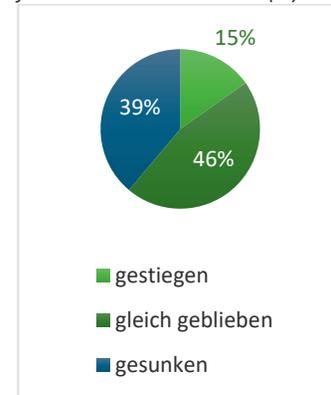


Abbildung 4 : Entwicklung der Zufriedenheit mit der Arbeit (%)



Am zufriedensten sind die Staatsbediensteten mit der Vergütung und der ihnen übertragenen Arbeit: 88% bzw. 87% von ihnen geben an, sie seien damit „äußerst zufrieden“, „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Zwischen 72% und 76% liegt das Zufriedenheitsniveau der Staatsbediensteten mit der Arbeitsatmosphäre, den Arbeitsbedingungen und den Karriereaussichten. Mit der internen Kommunikation sind lediglich 61% der Befragten zufrieden.

Abbildung 5 : Zufriedenheitsfaktoren (%)

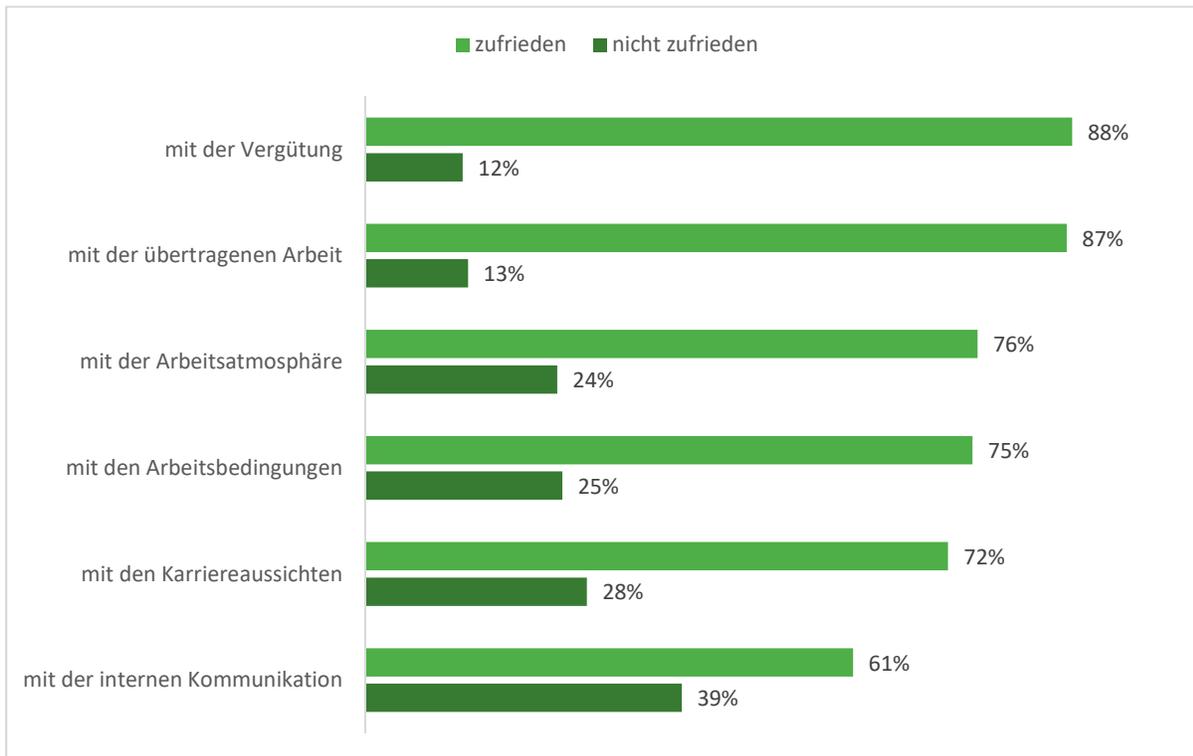
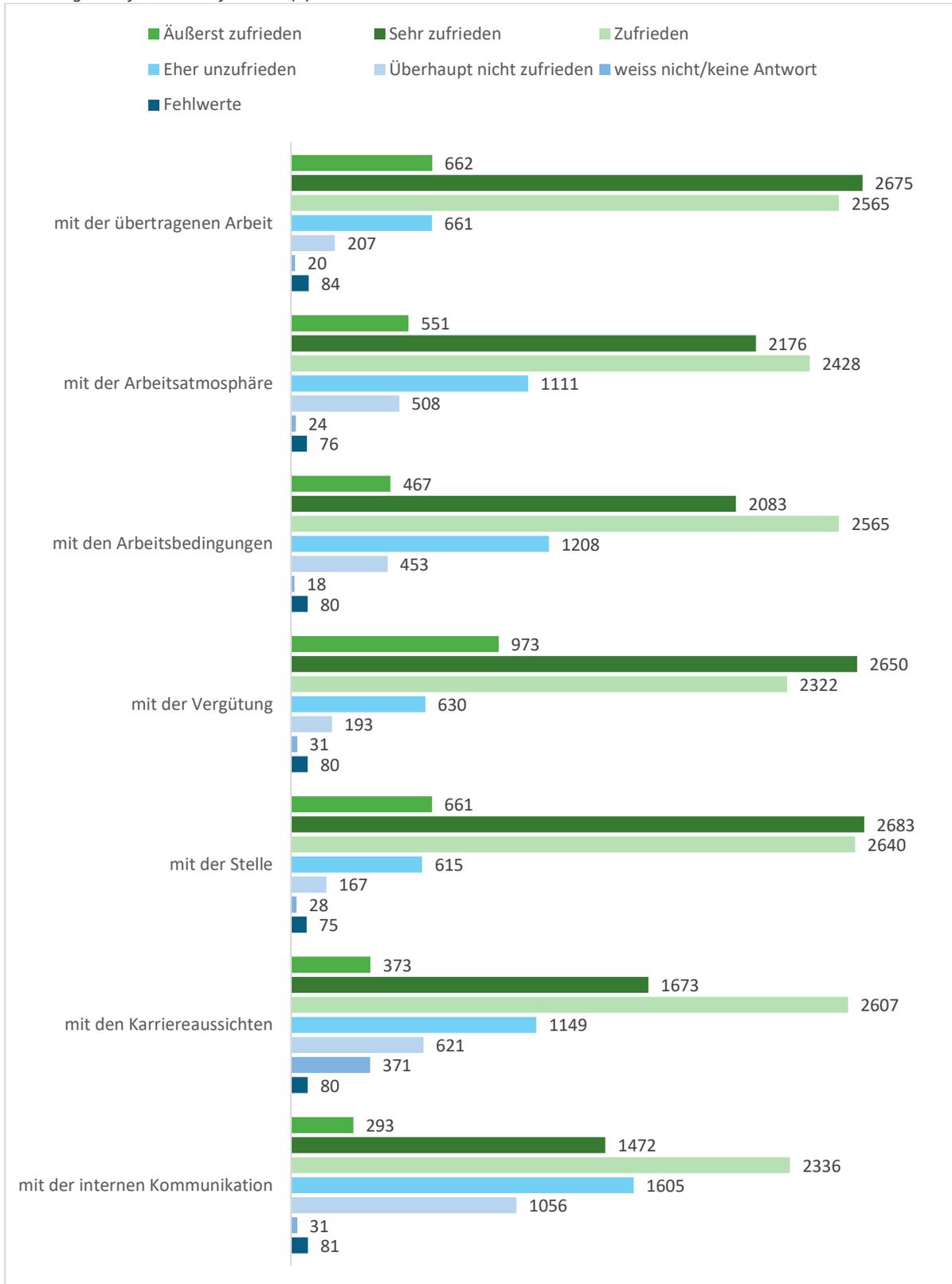


Abbildung 6 : Zufriedenheitsfaktoren (n)



1.3. Arbeitgeberattraktivität

Zwei Fragen wurden zur Arbeitgeberattraktivität gestellt:

1. Würden Sie Ihre Stelle auf Grundlage Ihrer Erfahrungen Ihren Freunden und Bekannten empfehlen?
2. Wenn Sie erneut vor der Wahl stünden, würden Sie sich wieder für Ihre Stelle bewerben?

Auf die erste, wie auch auf die zweite Frage haben um die 70% der Befragten mit ja geantwortet (ja sicher, zweifelsohne/ja, sehr wahrscheinlich/ja, wahrscheinlich). 26% würden ihre Stelle nicht empfehlen, 21% sich nicht noch einmal bewerben.

Abbildung 7 : Empfehlung, nochmals bewerben (%)

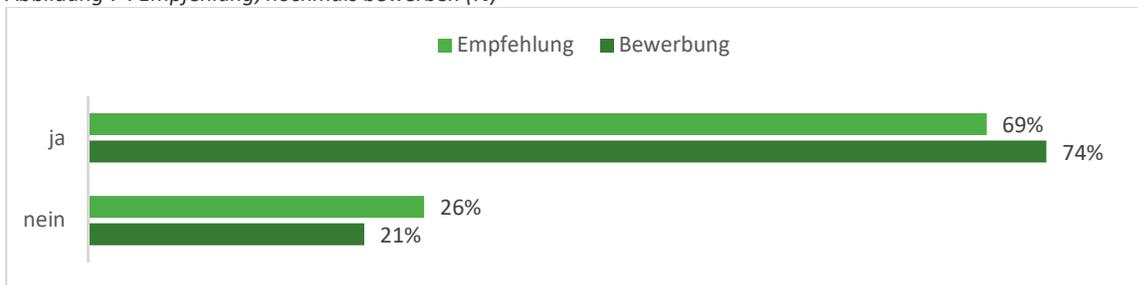
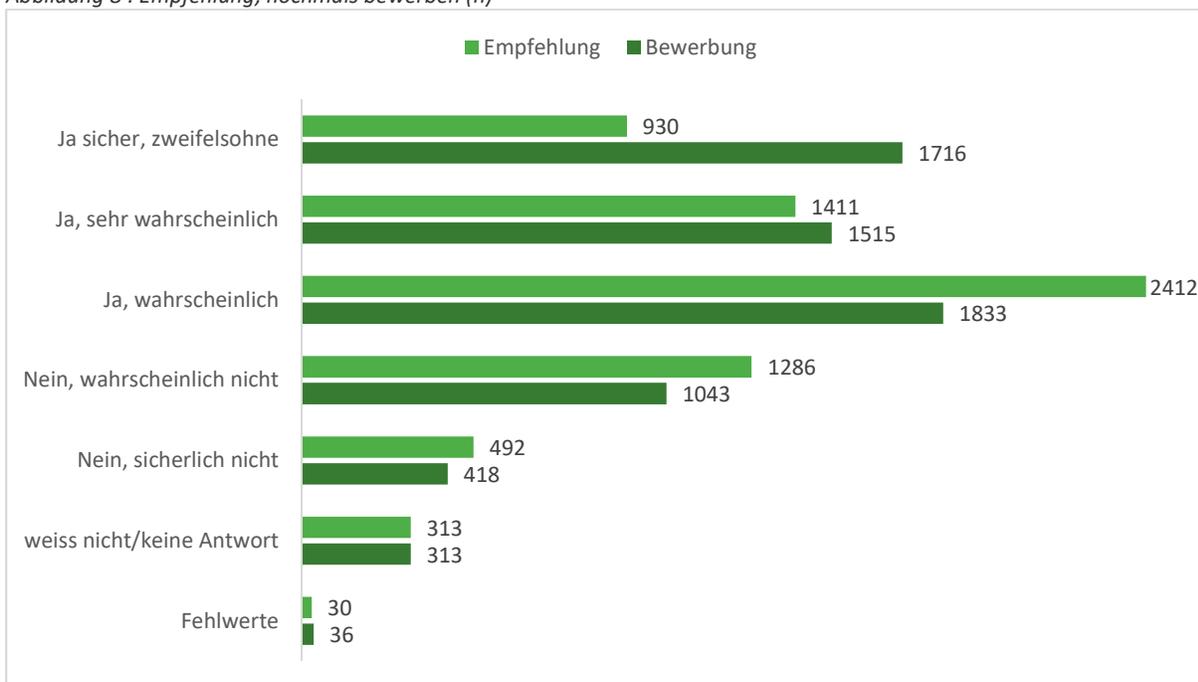


Abbildung 8 : Empfehlung, nochmals bewerben (n)



1.4. Motivation

Die allgemeine Motivation der Staatsbediensteten wurde durch eine Frage über die eigene Motivation sowie eine Einschätzung der Motivation der KollegInnen erhoben. Weiters sollten insgesamt zehn Faktoren von den Befragten auf ihre Relevanz für ihre Motivation bewertet werden, bzw. fehlende Faktoren bei einer offenen Frage hinzugefügt werden.

1. Sind Sie bei Ihrer Arbeit motiviert?
2. Wie würden Sie die Motivation Ihrer Arbeitskollegen ganz allgemein bewerten?
3. Bei Ihrer Arbeit motiviert Sie...
 - a. die Ausübung einer Aufgabe des öffentlichen Dienstes?
 - b. die Zufriedenheit der Benutzer, Kunden?
 - c. der Inhalt Ihrer Arbeit?
 - d. die Ausgewogenheit zwischen Ihrem Berufs- und Ihrem Privatleben?
 - e. der Erwerb neuer Fähigkeiten?
 - f. das Arbeitsumfeld (räumliche Arbeitsumgebung, Standort des Arbeitsplatzes)?
 - g. die Selbstständigkeit bei Ihrer Arbeit?
 - h. die gute Stimmung in Ihrem Arbeitsteam?
 - i. die guten Beziehungen zu Ihren Vorgesetzten?
 - j. die Anerkennung Ihrer Arbeit durch Ihre direkten Vorgesetzten?

80% der Befragten gaben an, absolut oder eher motiviert zu sein. 12% sind weder motiviert, noch unmotiviert und 8% sind eher unmotiviert bzw. überhaupt nicht motiviert. Die KollegInnen schätzen 77% der Befragten als motiviert ein, 23% befinden hingegen, die KollegInnen seien eher unmotiviert oder überhaupt nicht motiviert.

Die Faktoren, die am meisten der Befragten motivieren sind Autonomie (81%), der Inhalt der Arbeit (77%), die Arbeitsatmosphäre (67%), die Zufriedenheit der Benutzer (66%) und die Vergütung (65%).

Abbildung 9 : Motivation der Befragten (n)

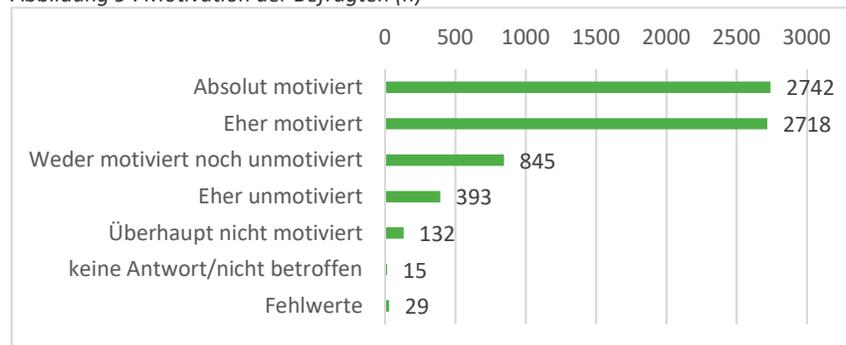


Abbildung 10 : Motivation der Befragten (%)

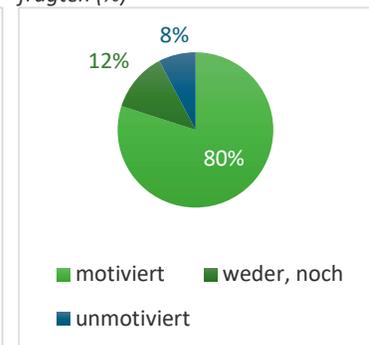


Abbildung 11 : Motivation der KollegInnen (n)

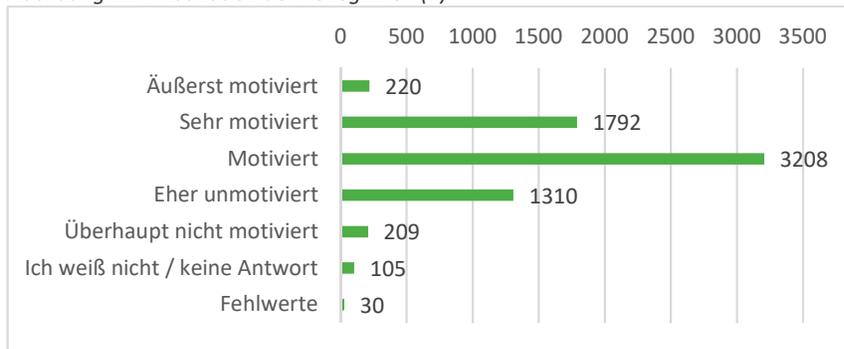


Abbildung 12 : Motivation der KollegInnen (%)

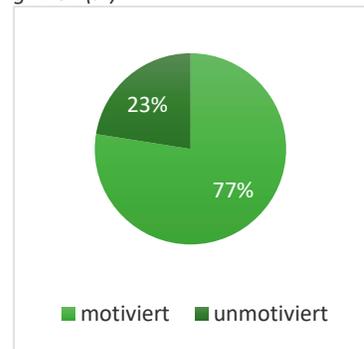


Abbildung 13 : Motivationsfaktoren (%)

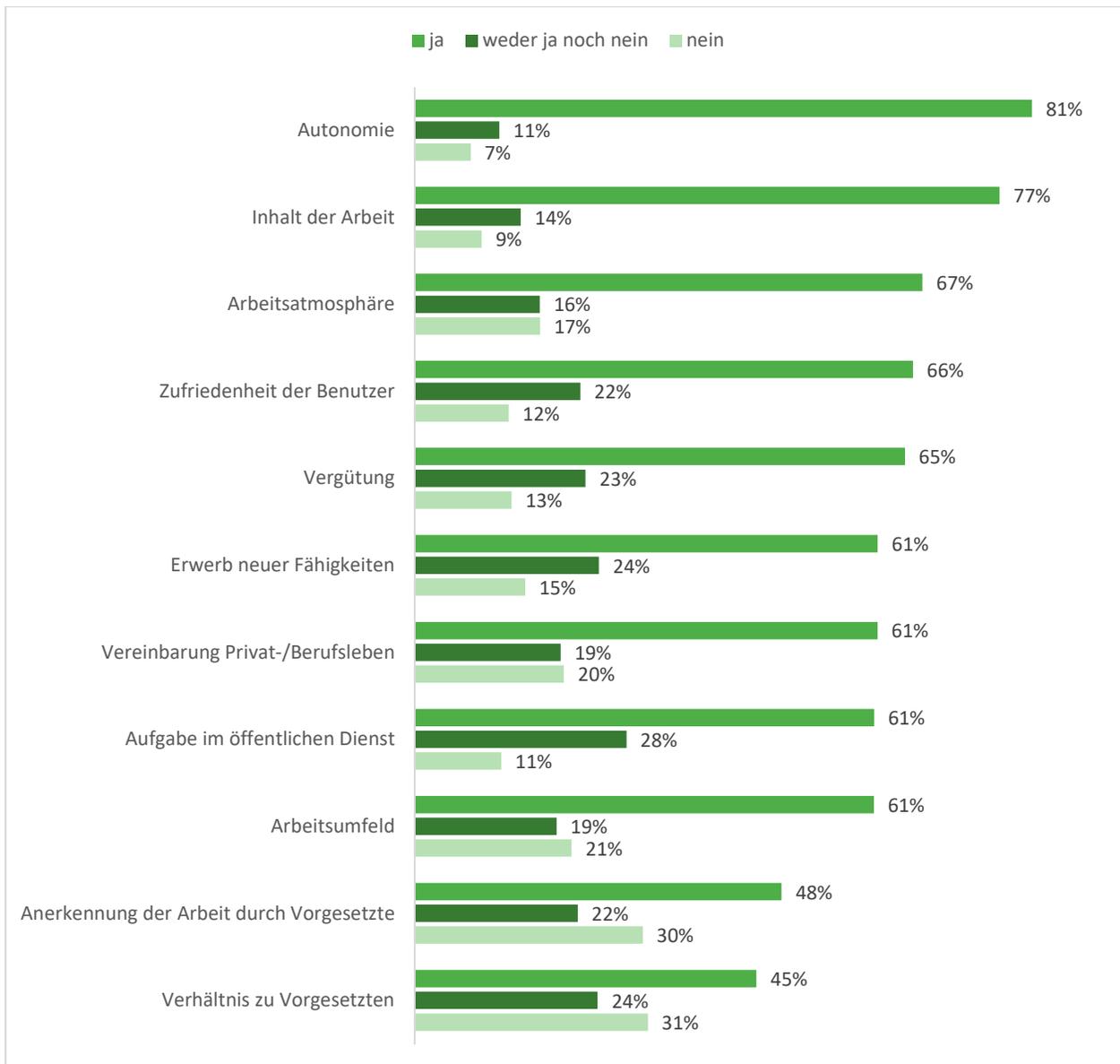
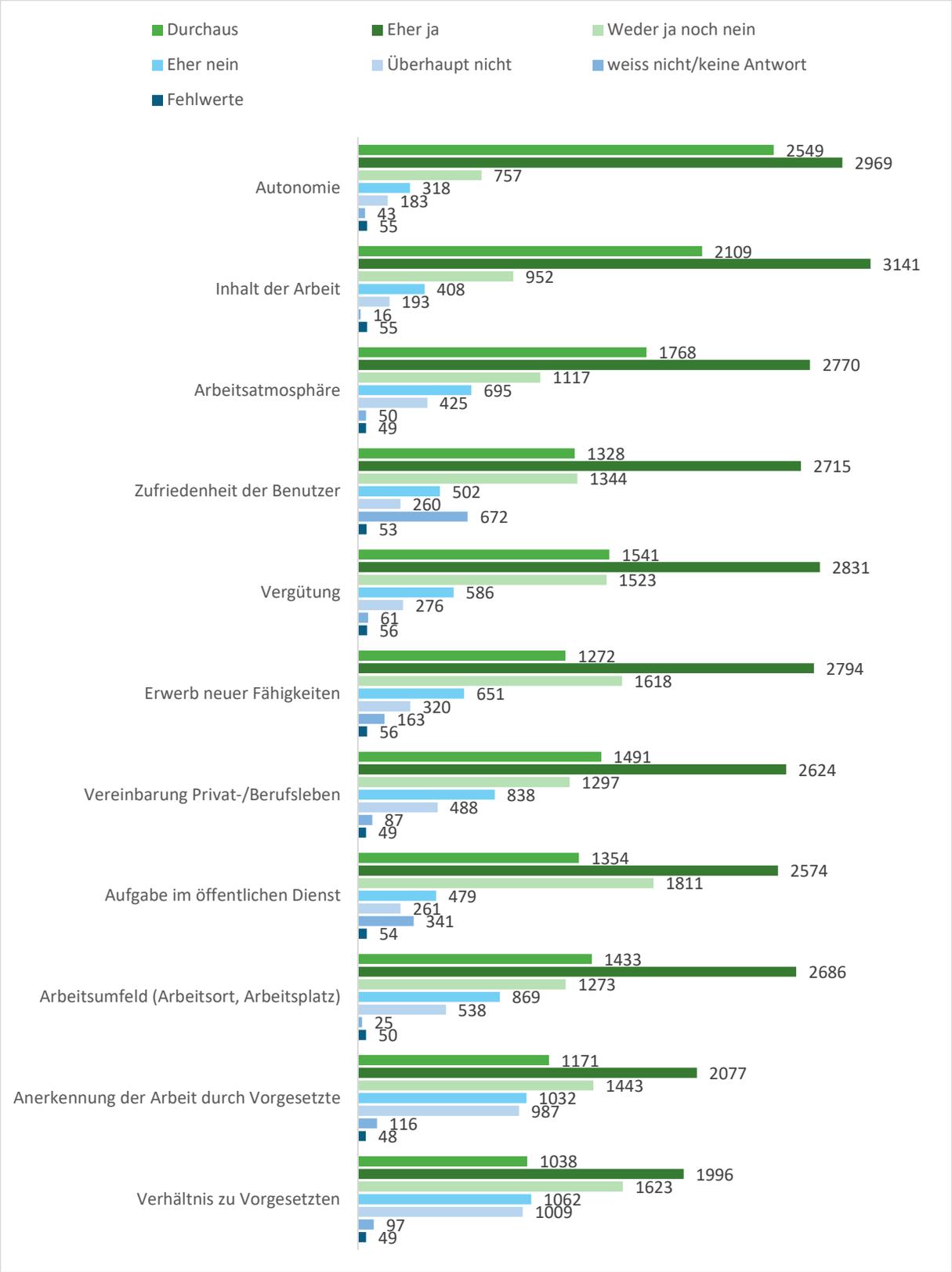


Abbildung 14 : Motivationsfaktoren (n)



1.5. Engagement

Unter der Dimension Engagement ist eine Fragebatterie mit sieben Punkten zusammengefasst:

1. Ich strotze vor Energie für meine Arbeit.
2. Ich fühle mich stark und kräftig für die Ausübung meiner Arbeit.
3. Ich bin von meiner Arbeit begeistert.
4. Die Ausübung dieser Arbeit spornt mich an.
5. Sobald ich morgens aufstehe, habe ich Lust auf meine Arbeit.
6. Ich bin stolz auf meine Arbeit.
7. Ich gehe vollständig in meiner Arbeit auf.

Mit „oft“ (jeden Tag bis einmal pro Woche) beantworten 80% der Befragten einerseits, dass sie sich „stark und kräftig“ für die Arbeit fühlen, andererseits, dass sie stolz auf ihre Arbeit sind. Dahinter rangieren die Lust auf die Arbeit (75%), die Begeisterung für die Arbeit (73%), das Strotzen vor Energie für die Arbeit (72%) und der Ansporn durch die Arbeit (71%). Am wenigsten Zustimmung (68%) findet die Aussage „Ich gehe vollständig in meiner Arbeit auf“.

Abbildung 15 : Engagement (%)

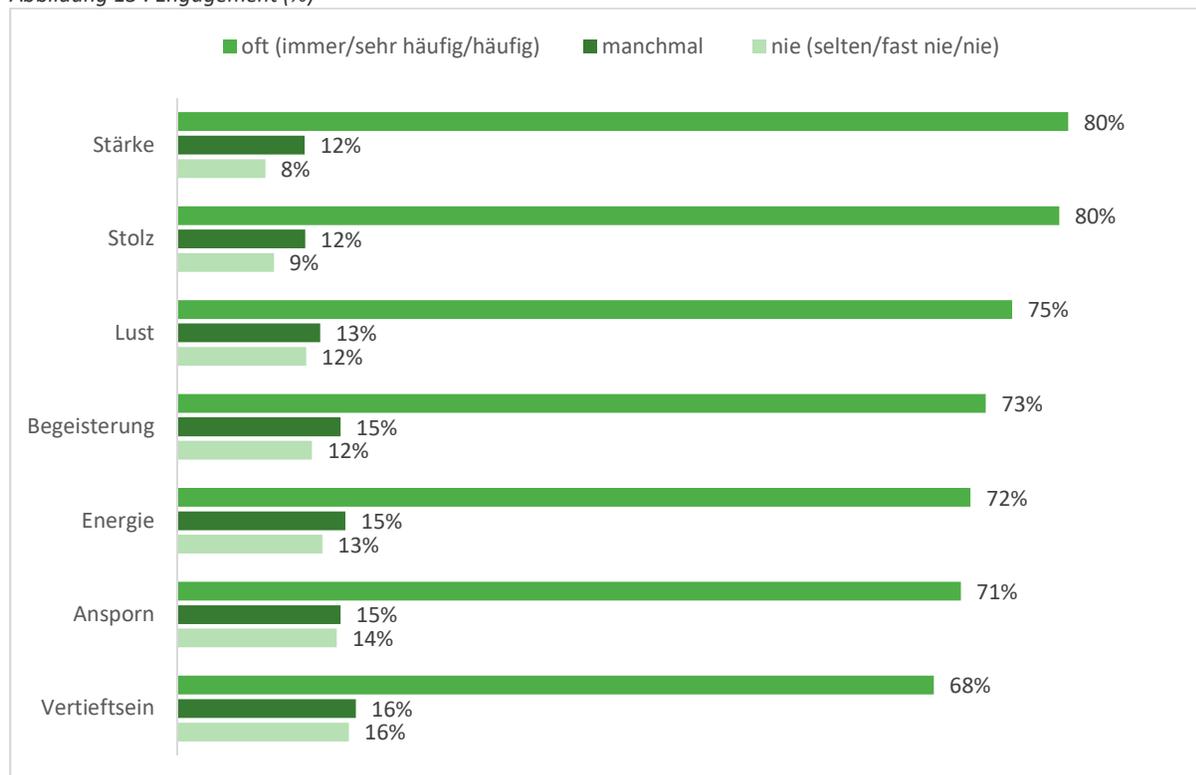
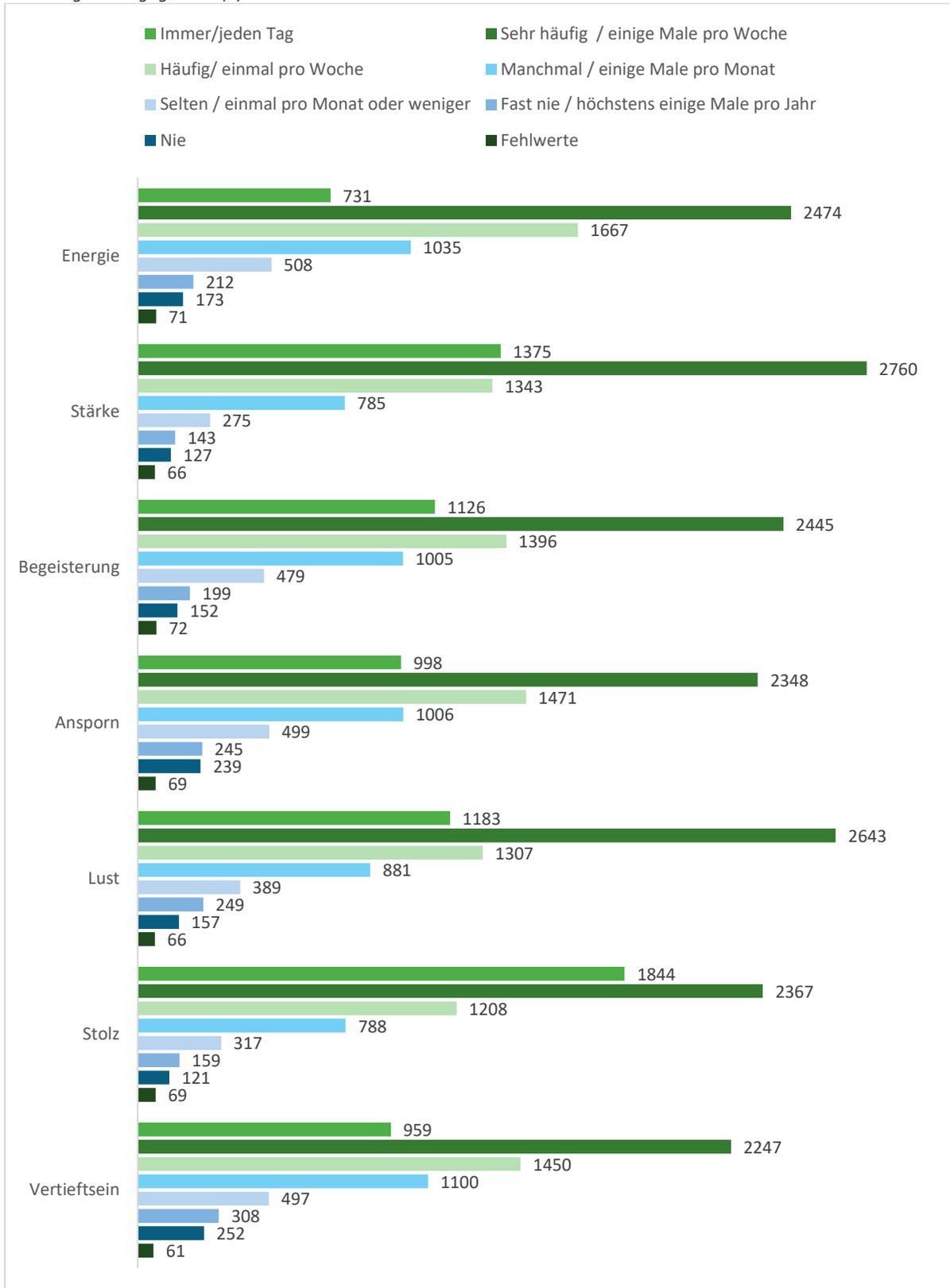


Abbildung 16 : Engagement (n)



1.6. Gesundheit

Insgesamt behandeln 9 Fragen gesundheitliche Aspekte im engeren Sinn: Fragen nach der körperlichen und psychischen Gesundheit, sowie Fragen über Absentismus und Präsentismus auf der Arbeit.

1.6.1. Körperliche und psychische Gesundheit

Gesundheit wurde mittels vier Fragen gemessen, wobei eine jeweils den Einfluss der Arbeit auf die körperliche und psychische Gesundheit und eine jeweils die Entwicklung betrifft:

1. Welche Auswirkung hat Ihre Arbeit auf Ihre körperliche Gesundheit?
2. Welche Auswirkung hat Ihre Arbeit auf Ihre psychische Gesundheit?
3. Verschlechtert sich Ihr körperlicher Gesundheitszustand am Arbeitsplatz?
4. Verschlechtert sich Ihr psychischer Gesundheitszustand am Arbeitsplatz?

29% der Befragten erkennen einen positiven Effekt ihrer Arbeit auf ihre körperliche Gesundheit, 35% stellen einen solchen Effekt auf die geistige Gesundheit fest. Die Arbeit hat einen negativen Effekt auf die körperliche Gesundheit von 26% Befragten, auf die geistige Gesundheit von 30% der Befragten.

47% bzw. 43% der Befragten geben an, dass sich ihr körperlicher bzw. geistiger Gesundheitszustand am Arbeitsplatz nicht verschlechtere, 22% bzw. 28% meinen, dass dies sehr wohl der Fall sei.

Abbildung 17 : Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit (%)

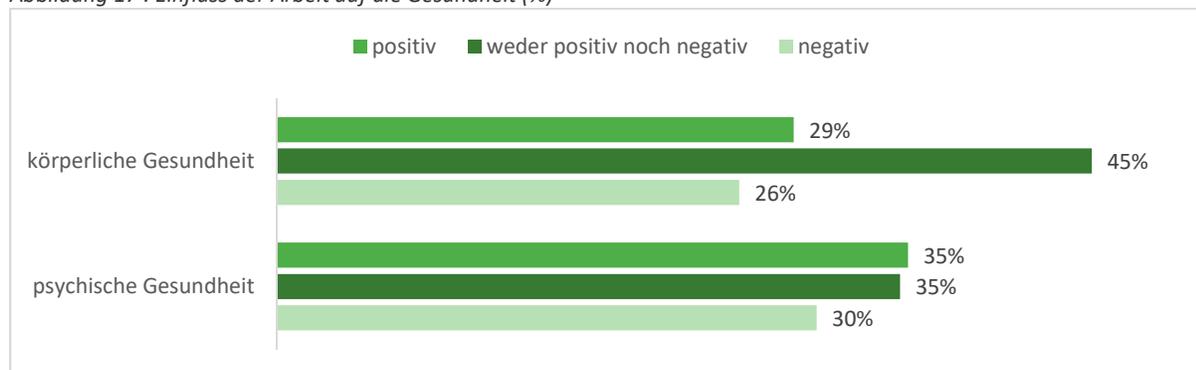


Abbildung 18 : Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit (n)

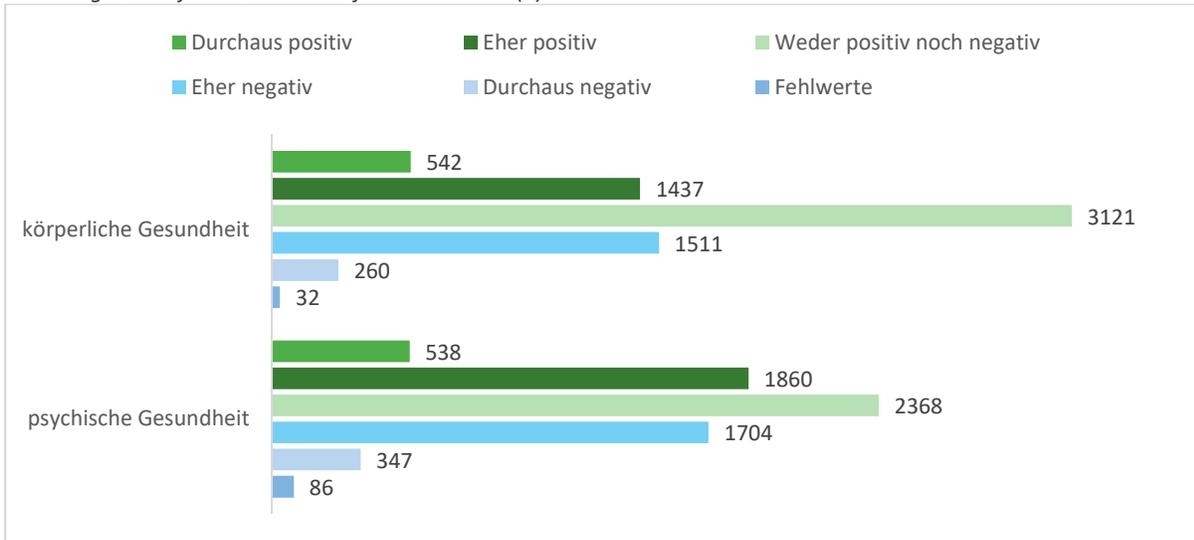


Abbildung 19 : Verschlechterung der Gesundheit (%)

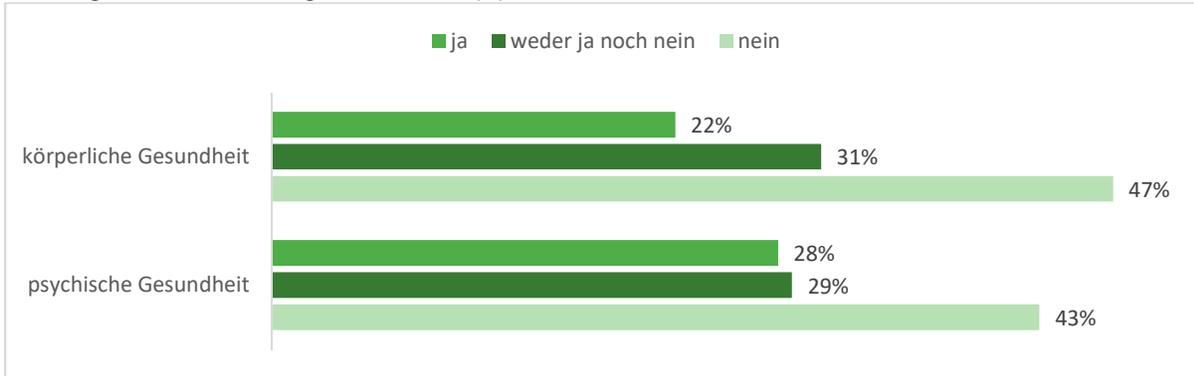
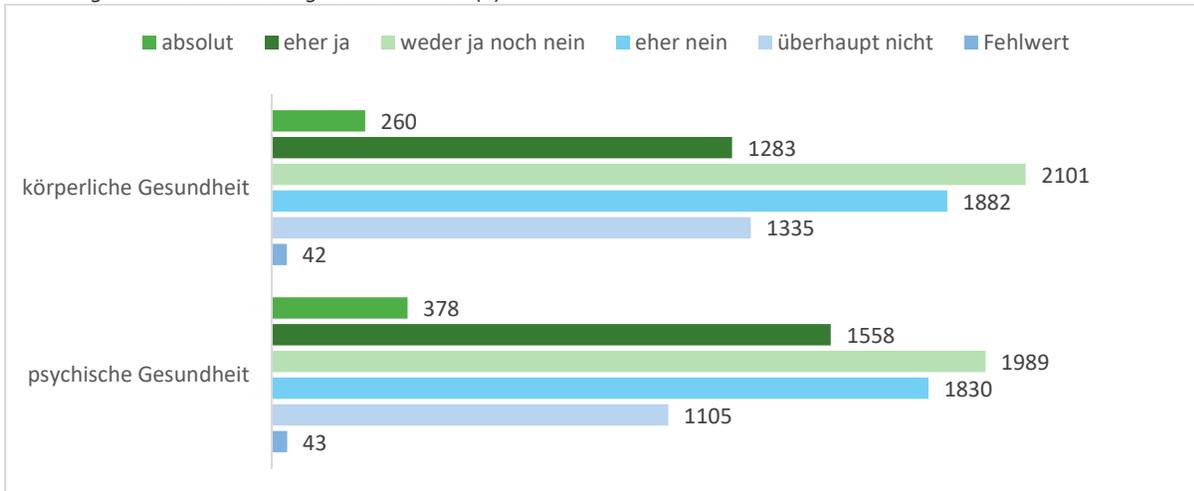


Abbildung 20 : Verschlechterung der Gesundheit (n)



1.6.2. Absentismus und Präsentismus

Absentismus und Präsentismus auf der Arbeit wurden über fünf (vier geschlossene, eine offene) Fragen erhoben.

1. Wie viele Tage sind Sie im Laufe der vergangenen 12 Monate aus gesundheitlichen Gründen Ihrer Arbeit ferngeblieben (mit oder ohne ärztliches Attest)?
2. Geben Sie bitte an, wie viele der vorstehend angeführten Fehltag auf arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme zurückzuführen waren.
3. Geben Sie bitte an, wie viele der vorstehend angeführten Fehltag auf einen oder mehrere Arbeitsunfälle (ausgenommen der Wegeunfälle) zurückzuführen waren.
4. Haben Sie im Laufe der vergangenen 12 Monate gearbeitet, obgleich Sie sich krank gefühlt (ohne ärztliches Attest) oder krankgeschrieben (mit ärztlichem Attest) waren?
5. Geben Sie bitte kurz die Gründe dafür an, weshalb Sie gearbeitet haben, obgleich Sie krank waren.

28% der Befragten sind in den letzten 12 Monaten vor der Umfrage nie aus gesundheitlichen Gründen ihrer Arbeit ferngeblieben, bei 72% (4.666 Befragte) war dies mindestens einen Tag lang der Fall. Die durchschnittliche Anzahl der Fehltag in der Arbeit lag laut Auskunft der Befragten bei 10,4 Tagen.

Von den Befragten, die auf die Fragen nach dem Grund der Fehltag geantwortet haben, geben 32% an, dass mindestens einer davon auf arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme zurückzuführen sei. Sie sind der Arbeit deswegen im Durchschnitt an etwas über 13 Tage ferngeblieben. 4% von ihnen waren von Arbeitsunfällen betroffen, und waren an durchschnittlich 16 Tagen abwesend.

Andererseits sind die Befragten an durchschnittlich etwas über 9 Tagen in die Arbeit gekommen, obwohl sie krank gewesen waren. 63% der Befragten gaben an, innerhalb der letzten 12 Monate gearbeitet zu haben, obwohl sie krank waren (mit oder ohne Krankenschein). Die drei häufigsten Gründe für den Präsentismus waren: Es handelte sich nur um eine leichte Erkrankung, der Verantwortungssinn und die Notwendigkeit der Einhaltung von Fristen.

Abbildung 21 : Absentismus (n)

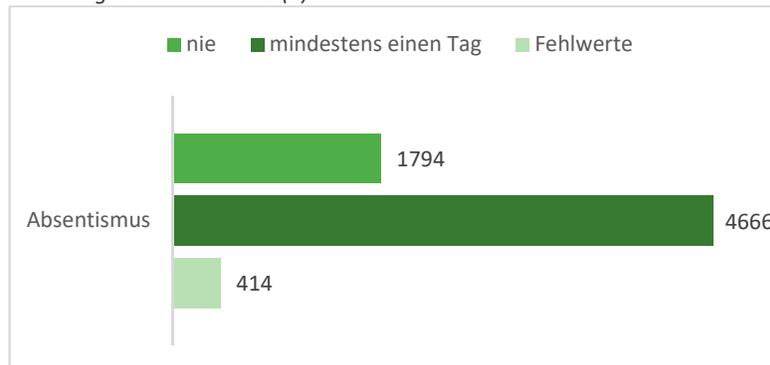


Abbildung 22 : Absentismus (%)

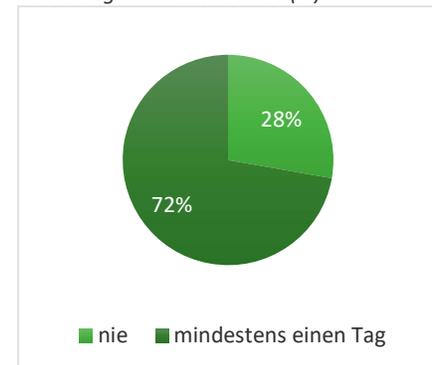


Abbildung 23 : Gründe für Fehltage (% , n=2.398 bzw. 2.379)

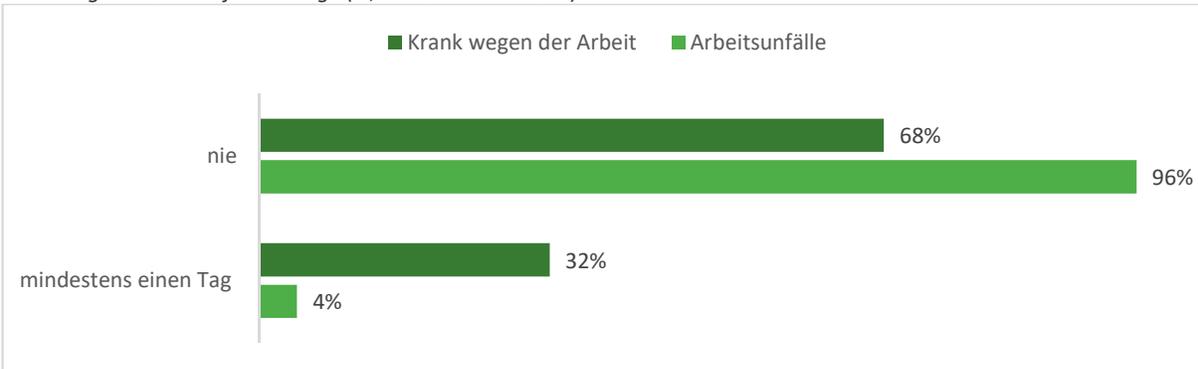


Abbildung 24 : Gründe für Fehltage (n)

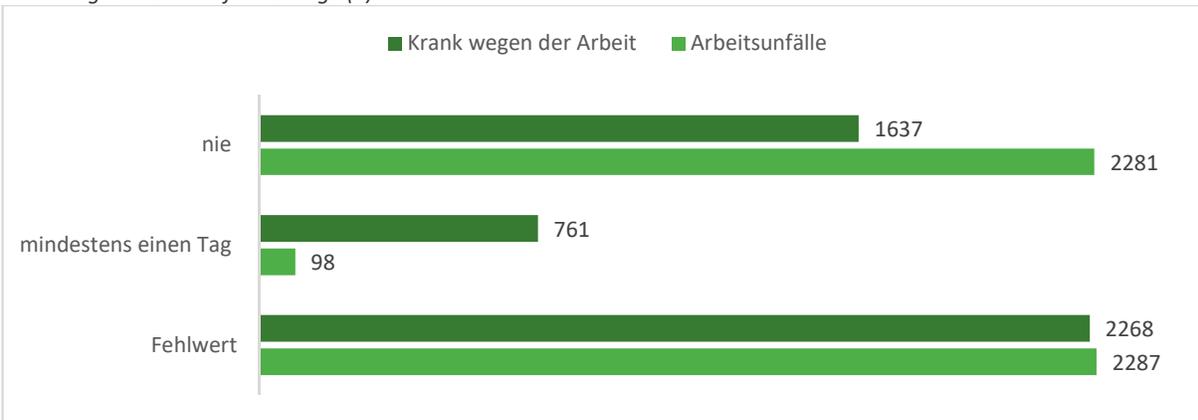


Abbildung 25 : Fehltage aufgrund von Krankheit und Arbeitstage trotz Krankheit (∅)

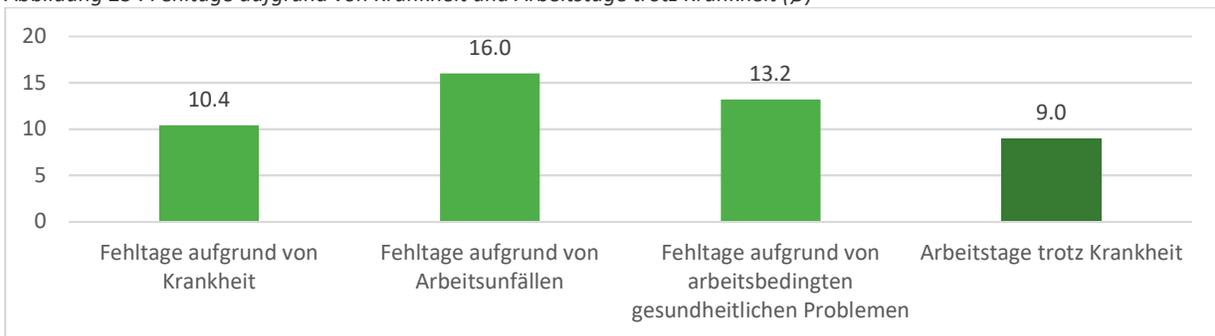


Abbildung 26 : Präsentismus (n)

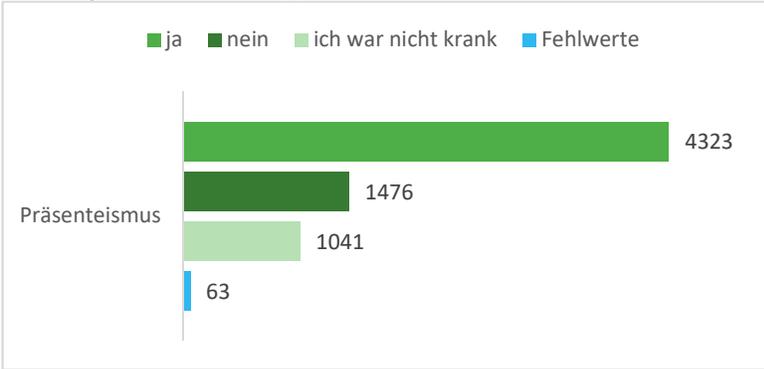
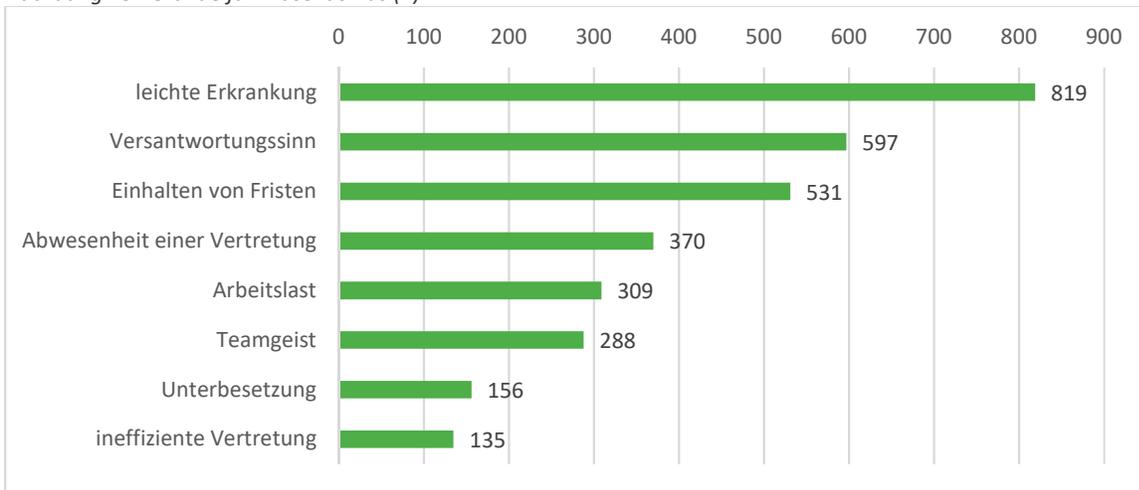


Abbildung 27 : Präsentismus (%)



Abbildung 28 : Gründe für Präsentismus (n)



1.7. Sicherheit

Drei Fragen betrafen die Sicherheit auf der Arbeit:

1. Sind Sie der Ansicht, dass Ihre Sicherheit an Ihrem Arbeitsplatz gewährleistet ist?
2. Verschlechtert sich Ihre Sicherheit am Arbeitsplatz?

75% der Befragten gaben an, ihre Sicherheit auf der Arbeit sei gewährleistet, 10% meinten, dies sei nicht der Fall. Auf die Frage hin, ob sich die Sicherheit auf der Arbeit verschlechtere, meinten zwei Drittel, dies sei nicht der Fall. 9% gaben an, dass sich ihre Sicherheit auf der Arbeit verschlechtere.

Abbildung 29 : Sicherheit auf der Arbeit gewährleistet (n)

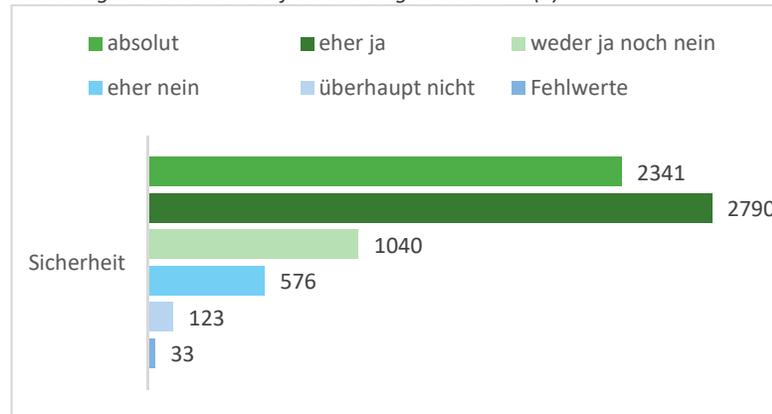


Abbildung 30 : Sicherheit auf der Arbeit gewährleistet (%)

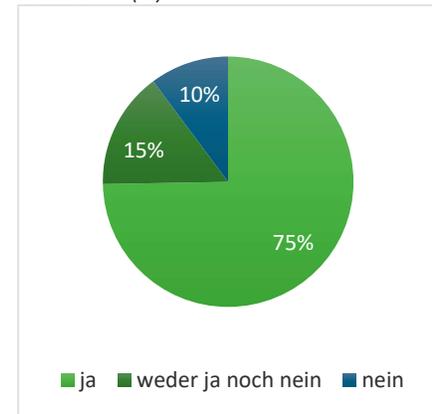


Abbildung 31 : Verschlechterung der Sicherheit auf der Arbeit (n)

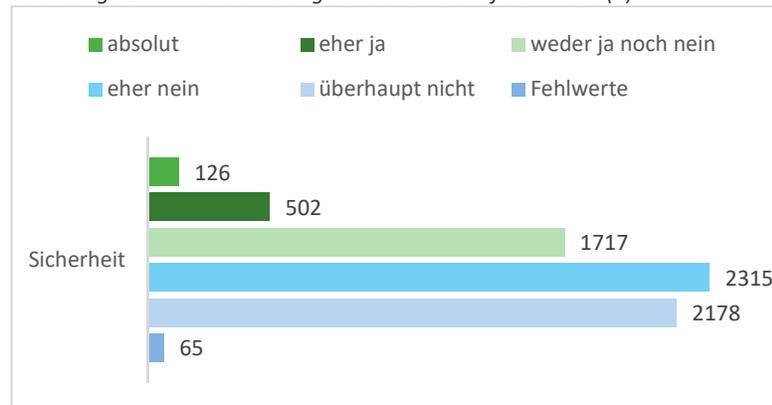
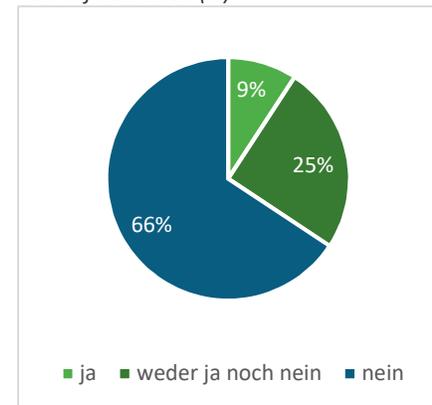


Abbildung 32 : Verschlechterung der Sicherheit auf der Arbeit (%)



1.8. Gewalt

Sieben Fragen, die sich jeweils auf die letzten 12 Monate bezogen, wurden zur Erfahrung von Gewalt in der Arbeit gestellt:

Waren Sie im Laufe der vergangenen 12 Monate an Ihrem Arbeitsplatz Opfer...

1. ...von verbalen Angriffen?
2. ...von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen?
3. ...von Bedrohungen?
4. ...von demütigenden Verhaltensweisen?
5. ...von körperlicher Gewalt?
6. ...von sexueller Belästigung?
7. ...von moralischer Belästigung (Mobbing)?

Erfahrungen der sexuellen Belästigung, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und körperliche Gewalt kamen dabei am wenigsten häufig vor: Über 90% der Befragten gaben an, in den letzten 12 Monaten nie eine derartige Erfahrung gemacht zu haben. Häufiger kamen Bedrohungen und Mobbing vor, wo nur mehr 76% bzw. 70% der Befragten angaben, in den letzten 12 Monaten nie davon betroffen gewesen zu sein. Am häufigsten erfahren wurden demütigende Verhaltensweisen und verbale Angriffe. Lediglich 58% der Befragten gaben an, in den letzten 12 Monaten nie gedemütigt worden zu sein. Bereits weniger als die Hälfte der Befragten (49%) unterlag in den letzten 12 Monaten nie verbalen Angriffen.

Abbildung 33 : Gewalterfahrung auf der Arbeit während der letzten 12 Monate (%)

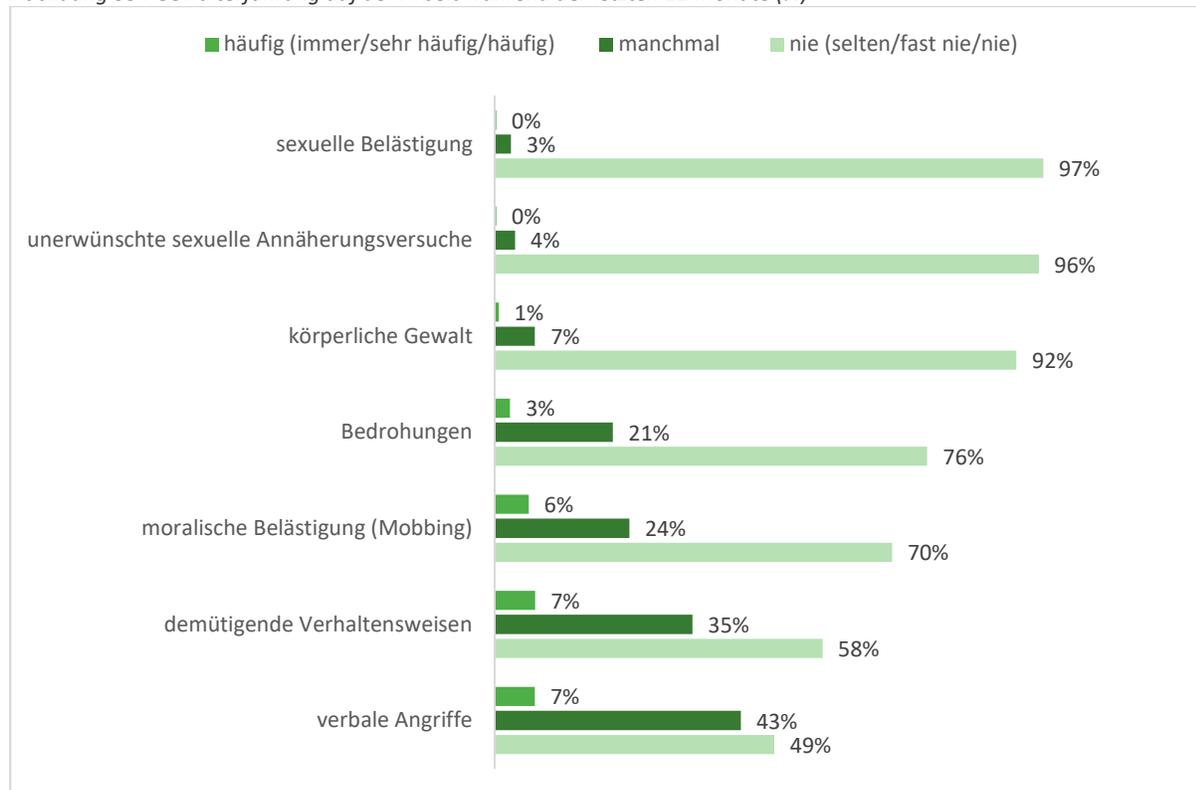
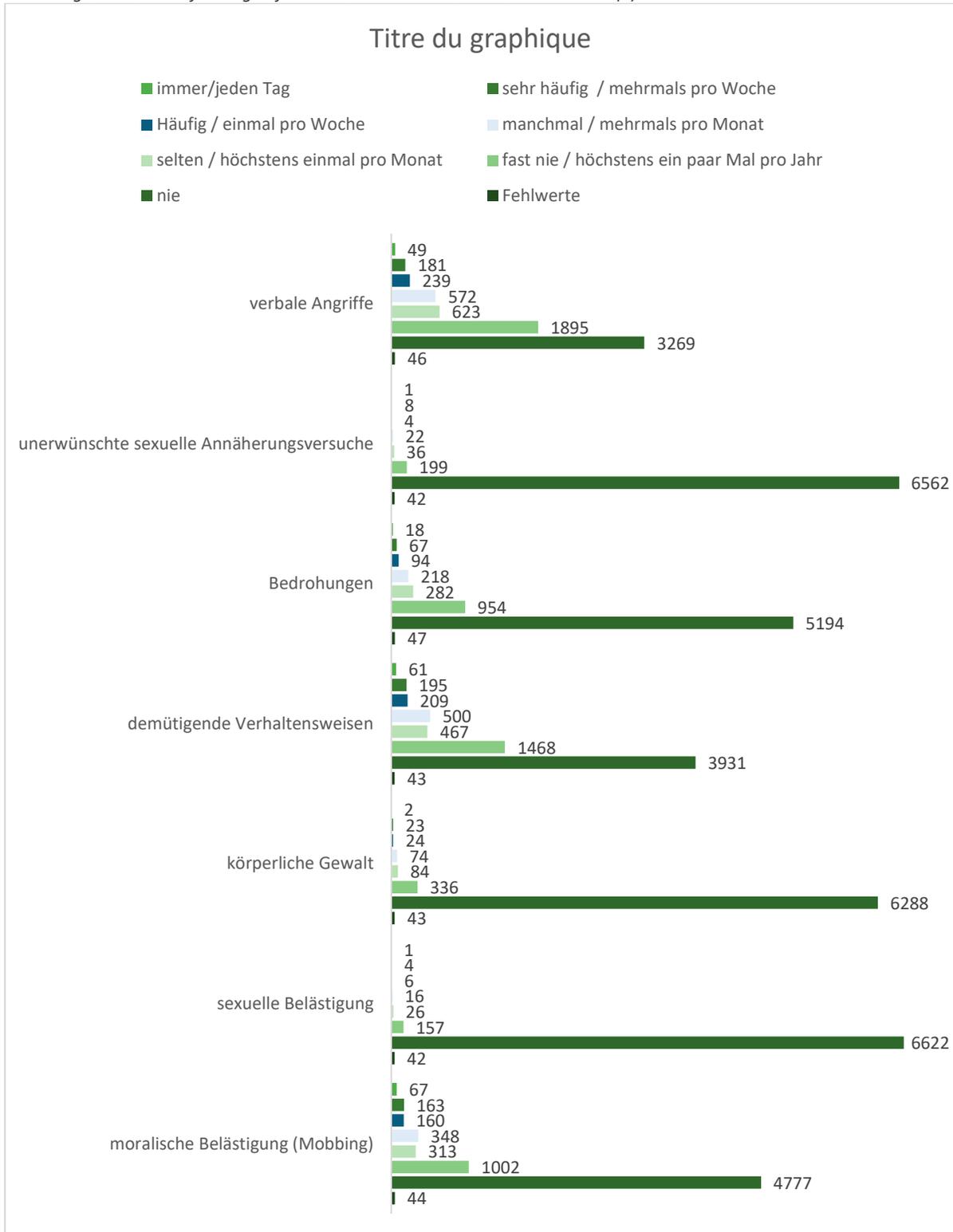


Abbildung 34 : Gewalterfahrung auf der Arbeit während der letzten 12 Monate (n)



1.9. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen wurden durch neun Fragen gemessen, wobei acht davon positive Feststellungen darstellen, die neunte dagegen negativ formuliert ist:

Inwieweit entsprechen die nachstehenden Behauptungen Ihren Erfahrungen?

1. Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie.
2. Vor der Festsetzung der Zielsetzungen Ihrer Arbeit werden Sie zu Rate gezogen.
3. Sie werden in die Verbesserung der Arbeitsgestaltung oder der Arbeitsprozesse Ihrer Abteilung einbezogen.
4. Sie können nach Belieben eine Pause einlegen.
5. Sie haben genügend Zeit für die Durchführung Ihrer Arbeit.
6. Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu leisten.
7. Sie wissen, was bei der Arbeit von Ihnen erwartet wird.
8. Sie fühlen sich bei der Arbeit korrekt behandelt.
9. Ihre Fähigkeiten werden bei der Arbeit nicht vollständig ausgeschöpft.

Am meisten Zustimmung fand dabei die Frage, ob bekannt sei, was bei der Arbeit erwartet wird. 89% der Befragten gaben hier an, dass dies der Fall sei. Für über 70% der Befragten macht die Arbeit Sinn, sie fühlen sich in der Arbeit korrekt behandelt und werden von den KollegInnen unterstützt. 62% der Befragten gaben an, dass sie über genug Zeit für die Durchführung ihrer Arbeit verfügten. Bei der Arbeitsgestaltung und der Bestimmung der Zielsetzungen werden lediglich um die 40% einbezogen. Schließlich gaben 36% an, dass ihre Fähigkeiten bei der Arbeit völlig ausgeschöpft würden.

Abbildung 35 : Arbeitsbedingungen (%)

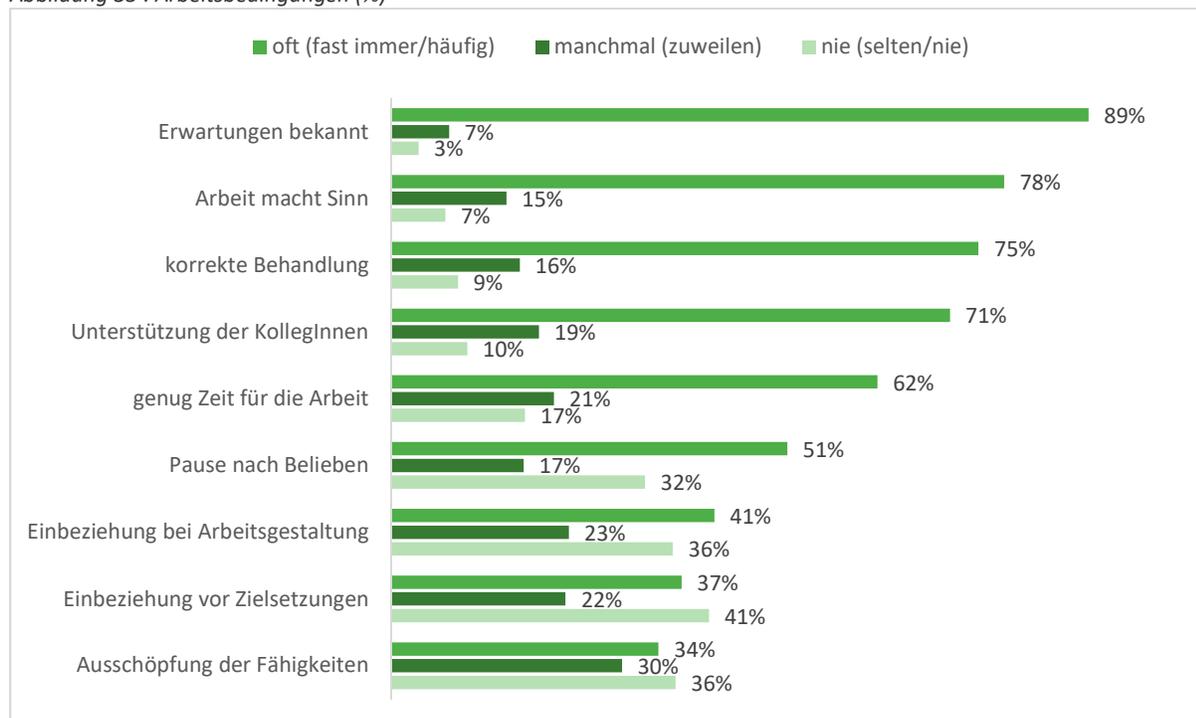
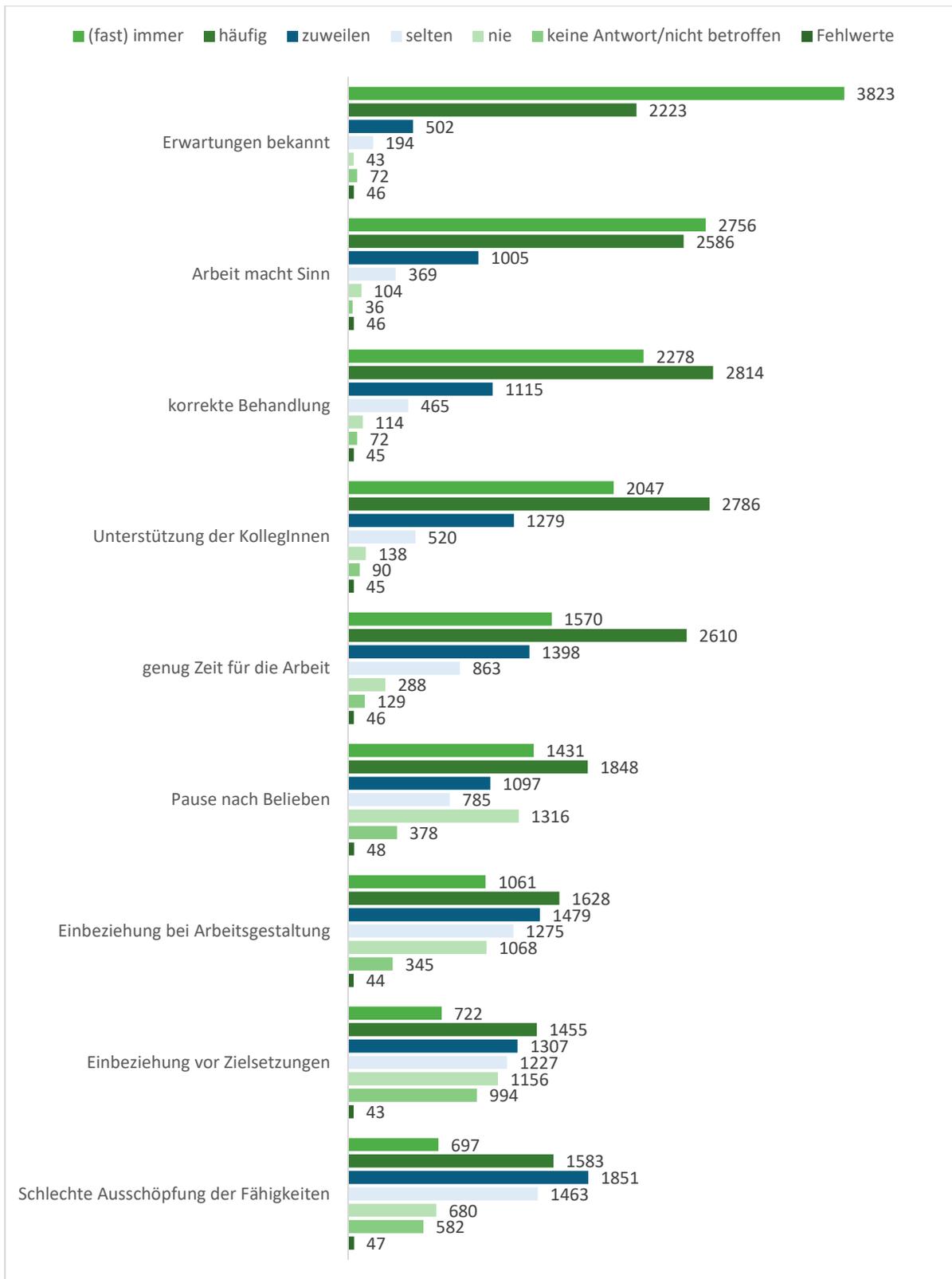


Abbildung 36 : Arbeitsbedingungen (n)



1.10. Wohlbefinden

Das Wohlbefinden der Staatsbediensteten beschreiben fünf Fragen nach der Häufigkeit von im beruflichen Kontext vorkommenden negativen Empfindungen:

Wie häufig...

1. ...sind Sie von Ihrer Arbeit frustriert?
2. ...belasten Sie berufliche Probleme auch außerhalb der Arbeit?
3. ...fühlen Sie sich von Ihrer Arbeit gestresst?
4. ...löst Ihre Arbeit Wut bei Ihnen aus?
5. ...belastet Sie Ihre Arbeit emotional?

37% der Befragten geben an, dass ihre Arbeit oft (d.h. „(fast) immer“ bzw. „häufig“) Wut bei Ihnen auslöse. 32% fühlen sich oft gestresst, 29% geben an, oft berufliche Probleme zu haben. Nur 17 bzw. 18% der Befragten sind oft frustriert oder empfinden berufliche Probleme auch außerhalb der Arbeit als belastend.

Umgekehrt fühlen sich 46% nie (d.h. „nie“ bzw. „selten“) frustriert, 40% empfinden die Arbeit nie als emotionale Last und dementsprechend haben auch 37% nie berufliche Probleme.

Abbildung 37 : Wohlbefinden (%)

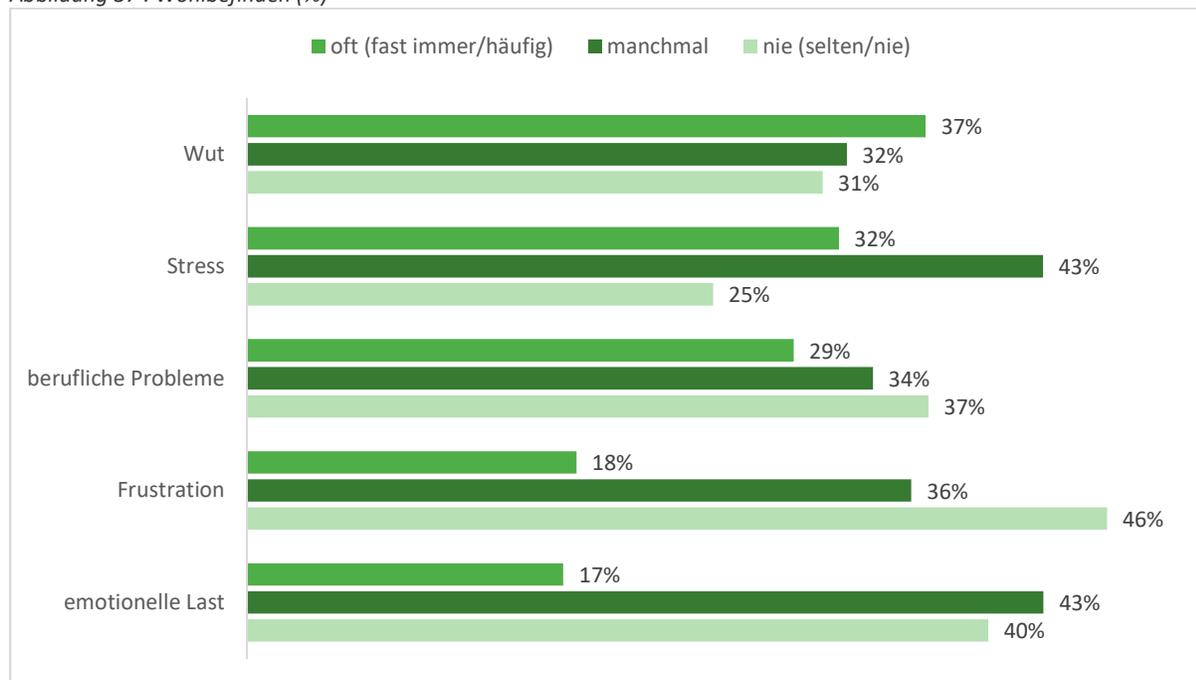
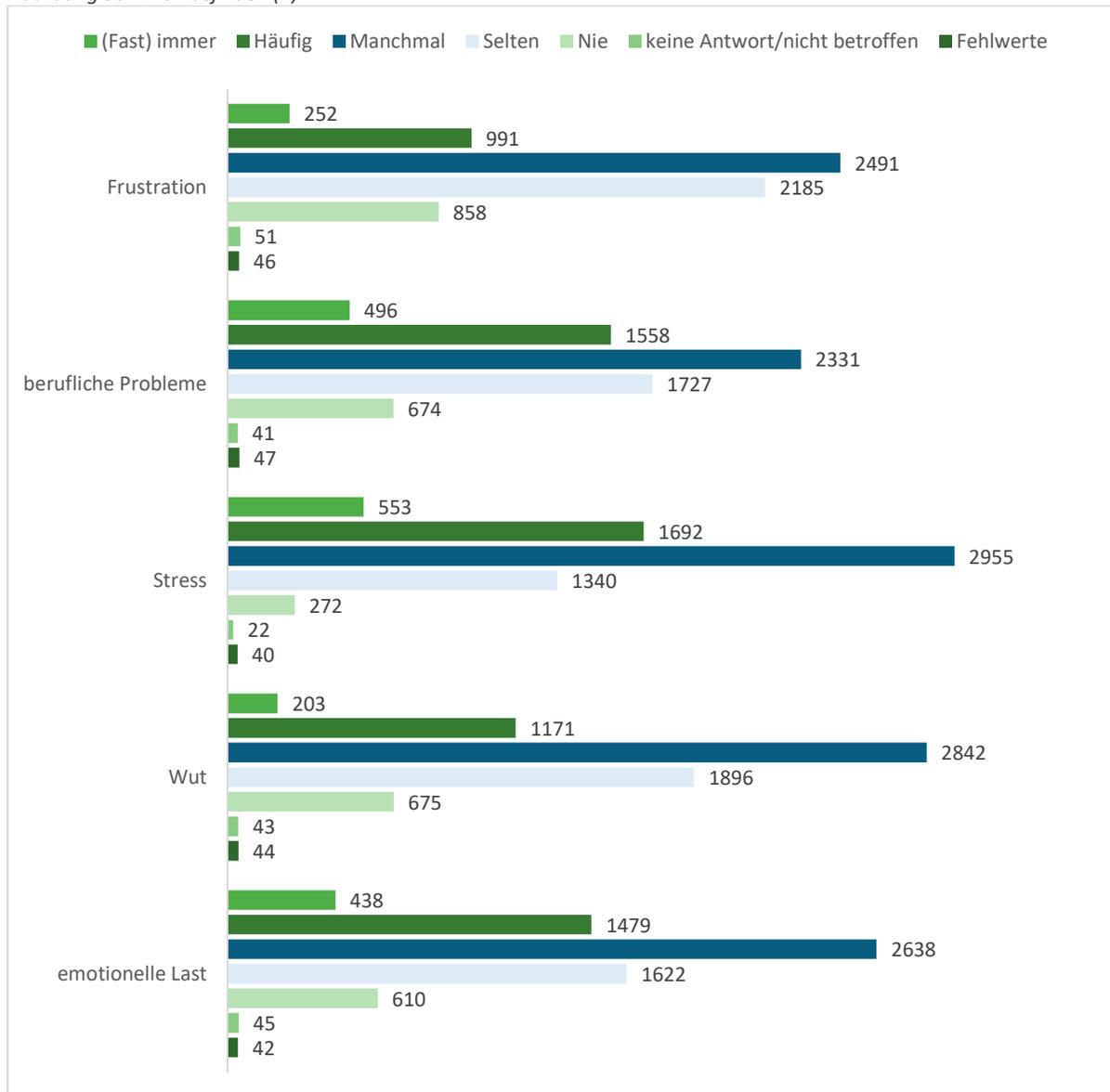


Abbildung 38 : Wohlbefinden (n)



1.11. Zusammenarbeit

Sowohl die Zusammenarbeit mit KollegInnen, als auch die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten, sowie weitere Faktoren betreffend die Zusammenarbeit wurden in der Umfrage abgedeckt. Insgesamt geht es dabei um zwölf Fragen, darunter eine offene Frage.

1.11.1. Zusammenarbeit mit KollegInnen

Die Staatsbediensteten wurden mittels fünf Fragen auf die Zusammenarbeit mit den KollegInnen befragt. Dieselben fünf Fragen werden über die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten gestellt:

Inwieweit entsprechen die nachstehenden Behauptungen in Bezug auf schwierige Situationen mit Arbeitskollegen oder Ihrem direkten Vorgesetzten Ihren Empfindungen?

In Bezug auf Ihre Kollegen

1. Meine Kollegen üben negative Kritik an meiner Arbeit.
2. Meine Kollegen ignorieren mich bei der Arbeit.
3. Meine Kollegen machen mich vor anderen Personen lächerlich.
4. Ich bin mit meinen Kollegen zerstritten.
5. Meine Kollegen tendierten dazu, meine Arbeit zu sabotieren.

92 bzw. 93% der Befragten gaben an, nie von den KollegInnen lächerlich gemacht oder sabotiert zu werden. Jeweils 88% erfuhren nie negative Kritik oder Ignoranz, 86% gaben an, nie in Konflikt mit den KollegInnen zu stehen. Für 11% trifft letzteres jedoch manchmal zu, für 3% sogar oft. Negative Kritik erfuhren 9% manchmal, 3% oft von ihren KollegInnen, ignoriert werden 9% manchmal und 3% oft. 6% haben den Eindruck, ihre Arbeit werde manchmal von den KollegInnen sabotiert, 2% meinten, dies geschehe sogar oft. 5% werden manchmal und 2% oft von den KollegInnen vor anderen Personen lächerlich gemacht.

Abbildung 39 : Zusammenarbeit mit KollegInnen (%)

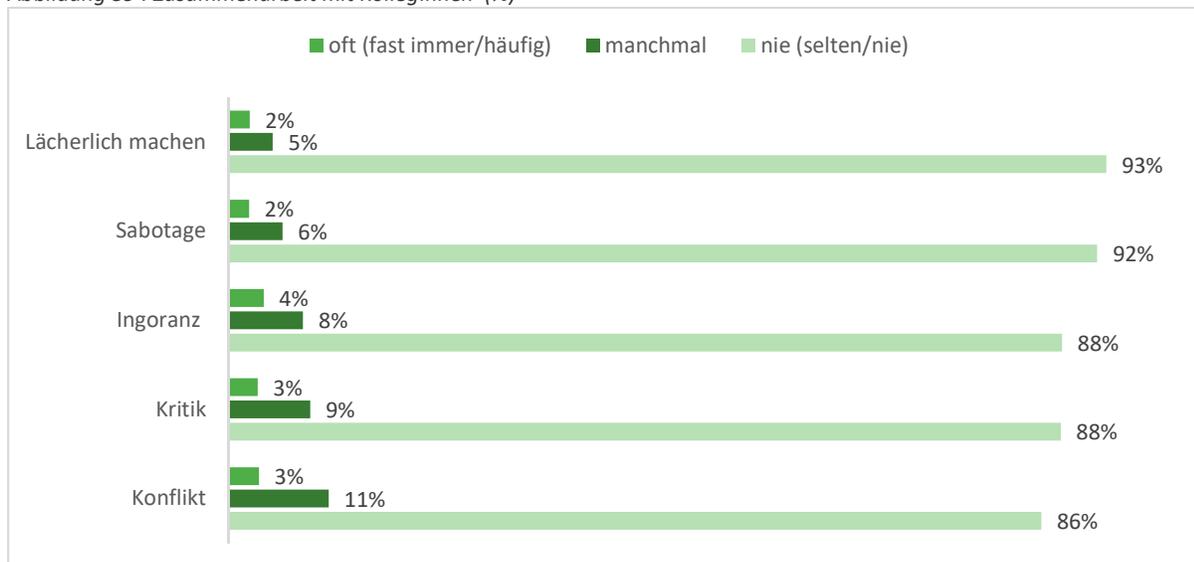
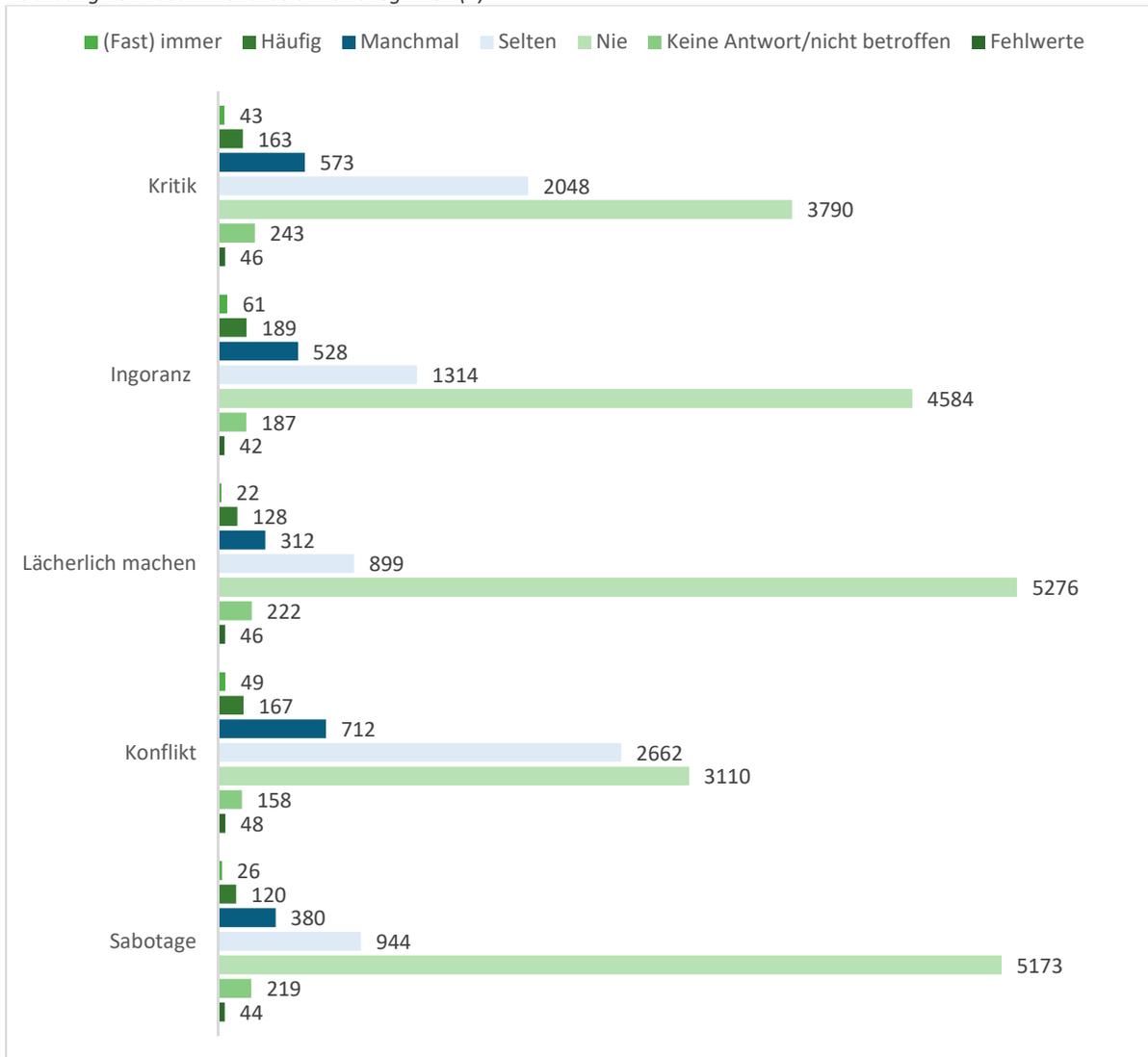


Abbildung 40 : Zusammenarbeit mit KollegInnen (n)



1.11.2. Zusammenarbeit mit Vorgesetzten

Die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten wurde mittels der selben fünf Fragen erhoben, wie die Zusammenarbeit mit den KollegInnen, wobei eine sechste Frage über die Zuweisung von Arbeit hinzukam. Daneben gab es die Möglichkeit, weitere Faktoren bei einer offenen Frage hinzuzufügen.

Inwieweit entsprechen die nachstehenden Behauptungen in Bezug auf schwierige Situationen mit Arbeitskollegen oder Ihrem direkten Vorgesetzten Ihren Empfindungen?

In Bezug auf Ihren direkten Vorgesetzten (+1)

1. Mein Vorgesetzter übt negative Kritik an meiner Arbeit.
2. Mein Vorgesetzter ignoriert mich bei der Arbeit.

3. Mein Vorgesetzter weist mir sinnlose Aufgaben zu.
4. Mein Vorgesetzter macht mich vor anderen Personen lächerlich.
5. Ich bin mit meinem Vorgesetzten zerstritten.
6. Mein Vorgesetzter tendiert dazu, meine Arbeit zu sabotieren.

93% der Befragten werden von ihren Vorgesetzten nie lächerlich gemacht bzw. sabotiert. 89% werden nie negativ kritisiert und 86% haben nie Konflikte mit ihren Vorgesetzten. 83% werden nie ignoriert und 82% erhalten nie unsinnige Missionen.

12% der Befragten geben an, manchmal unsinnige Missionen aufgetragen zu bekommen, 7% sogar oft. 9 bzw. 8% werden manchmal bzw. oft von ihren Vorgesetzten ignoriert. 10% stehen manchmal in Konflikt mit der/dem Vorgesetzten, 5% sogar oft. 8 bzw. 3% werden manchmal bzw. oft negativ kritisiert, 5 bzw. 3% werden manchmal bzw. oft sabotiert. 5% der Befragten werden manchmal von ihrem/r Vorgesetzten vor anderen Personen lächerlich gemacht, 2% oft.

Abbildung 41 : Zusammenarbeit mit Vorgesetzten (%)

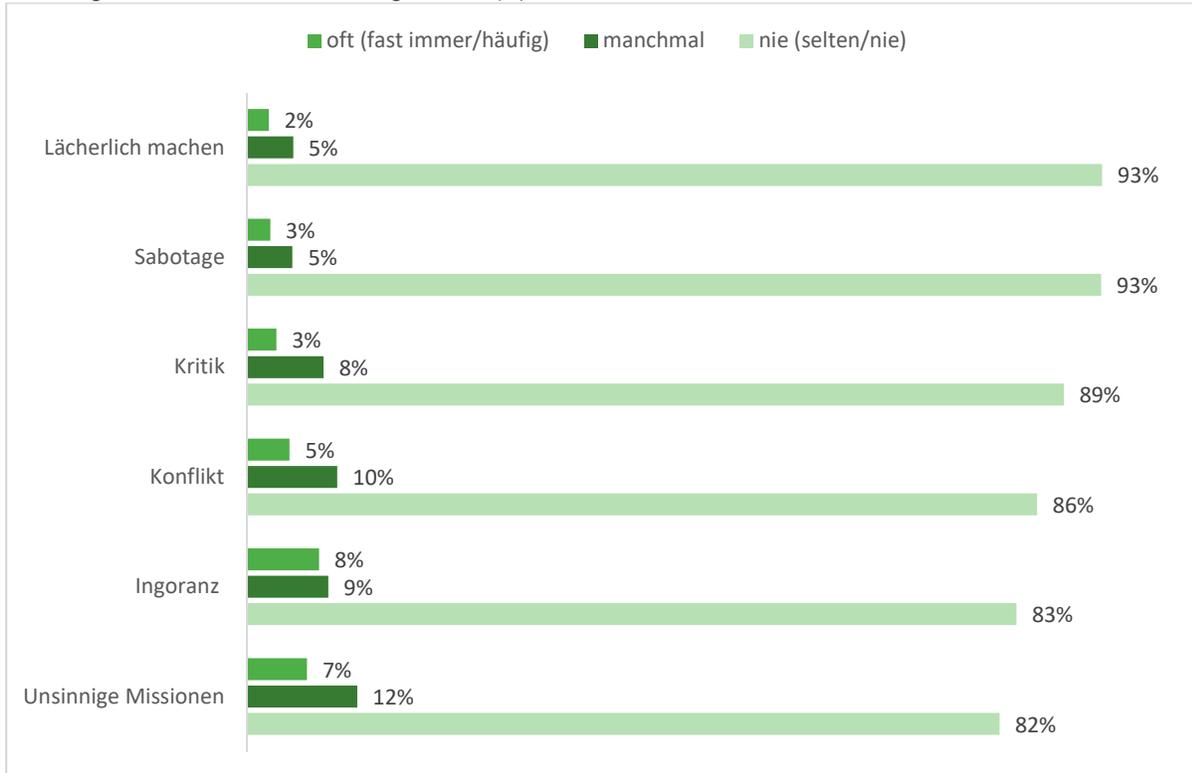
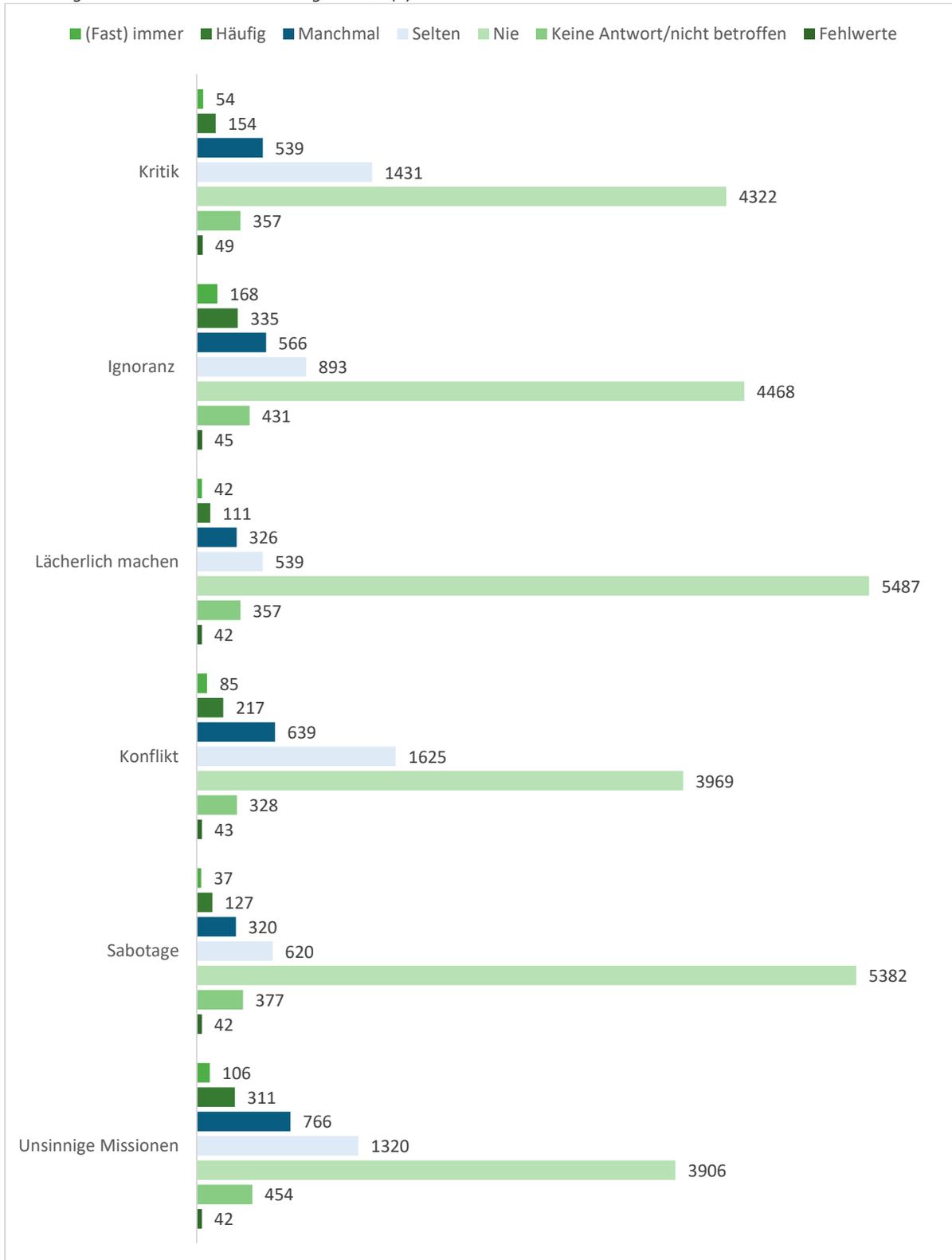


Abbildung 42 : Zusammenarbeit mit Vorgesetzten (n)



1.12. Management

Unter „Management“ wurden Fragen nach der internen Organisation der Verwaltung zusammengefasst. Diese betreffen, einerseits arbeitserleichternden Faktoren, andererseits den der Ausbildung entsprechenden Einsatz der MitarbeiterInnen.

1.12.1. Faktoren, die die Arbeit erleichtern

Zwölf Fragen betreffen die Arbeit erleichternde Faktoren. Eine offene Frage erlaubte es, die Liste der Faktoren zu komplettieren:

1. Inwieweit wird Ihre Arbeit gegenwärtig erleichtert durch ...
 - a. ...die Unterstützung Ihrer Kollegen?
 - b. ...das Vertrauen Ihrer Vorgesetzten?
 - c. ...den effizienten Einsatz der Fähigkeiten jedes Einzelnen?
 - d. ...die Dynamik der internen Organisation?
 - e. ...Ihre Eigenständigkeit bei der Organisation Ihrer Arbeit?
 - f. ...die Möglichkeit, Entscheidungen treffen zu können?
 - g. ...die Verständlichkeit der Betriebsvorschriften und -verfahren?
 - h. ...die Übereinstimmung des Handelns mit dem politischen Projekt?
 - i. ...die Verständlichkeit der politischen Zielsetzungen?
 - j. ...die Qualität der Vorgesetzten?
 - k. ...die Personalpolitik?
 - l. ...das Beurteilungssystem?
2. Gibt es sonstige Faktoren, die Ihre Arbeit gegenwärtig erleichtern?

Als Faktoren, die die Arbeit erleichtern, werden v.a. Autonomie (73%), die Unterstützung der KollegInnen (62%), das Vertrauen der Vorgesetzten (50%), die Möglichkeiten Entscheidungen treffen zu können (46%) und die Qualität der Vorgesetzten (43%) genannt. Faktoren, die die Arbeit nicht erleichtern sind das Beurteilungssystem (75%), die Verständlichkeit der politischen Zielsetzungen (67%), die Übereinstimmung des Handelns mit dem politischen Projekt (64%), die Personalpolitik (62%) sowie die Verständlichkeit der Betriebsvorschriften (45%). Bei den Faktoren effizienter Einsatz der Fähigkeiten und Dynamik der internen Organisation ergibt sich ein gemischtes Bild.

Abbildung 43 : Management (%)

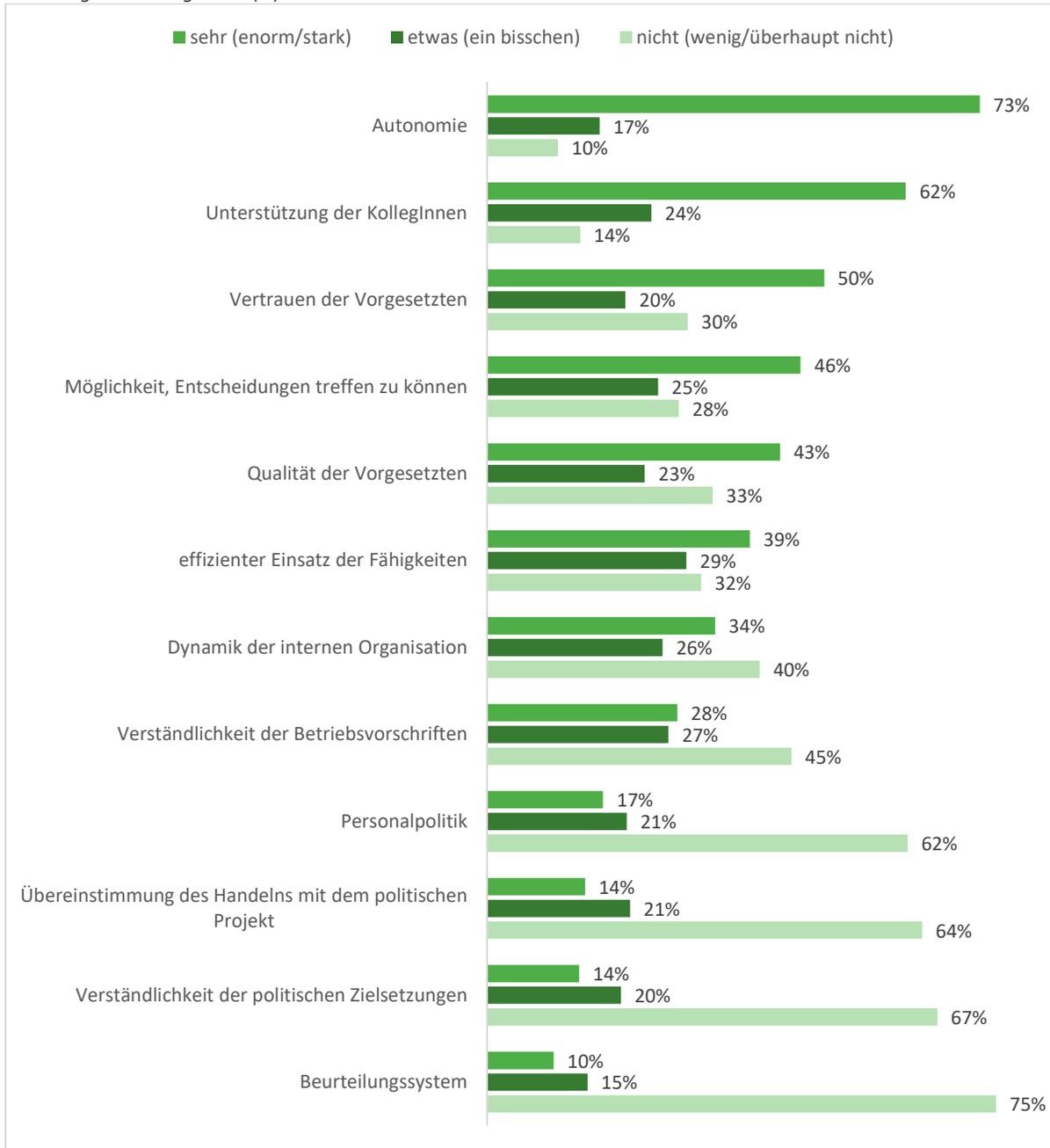
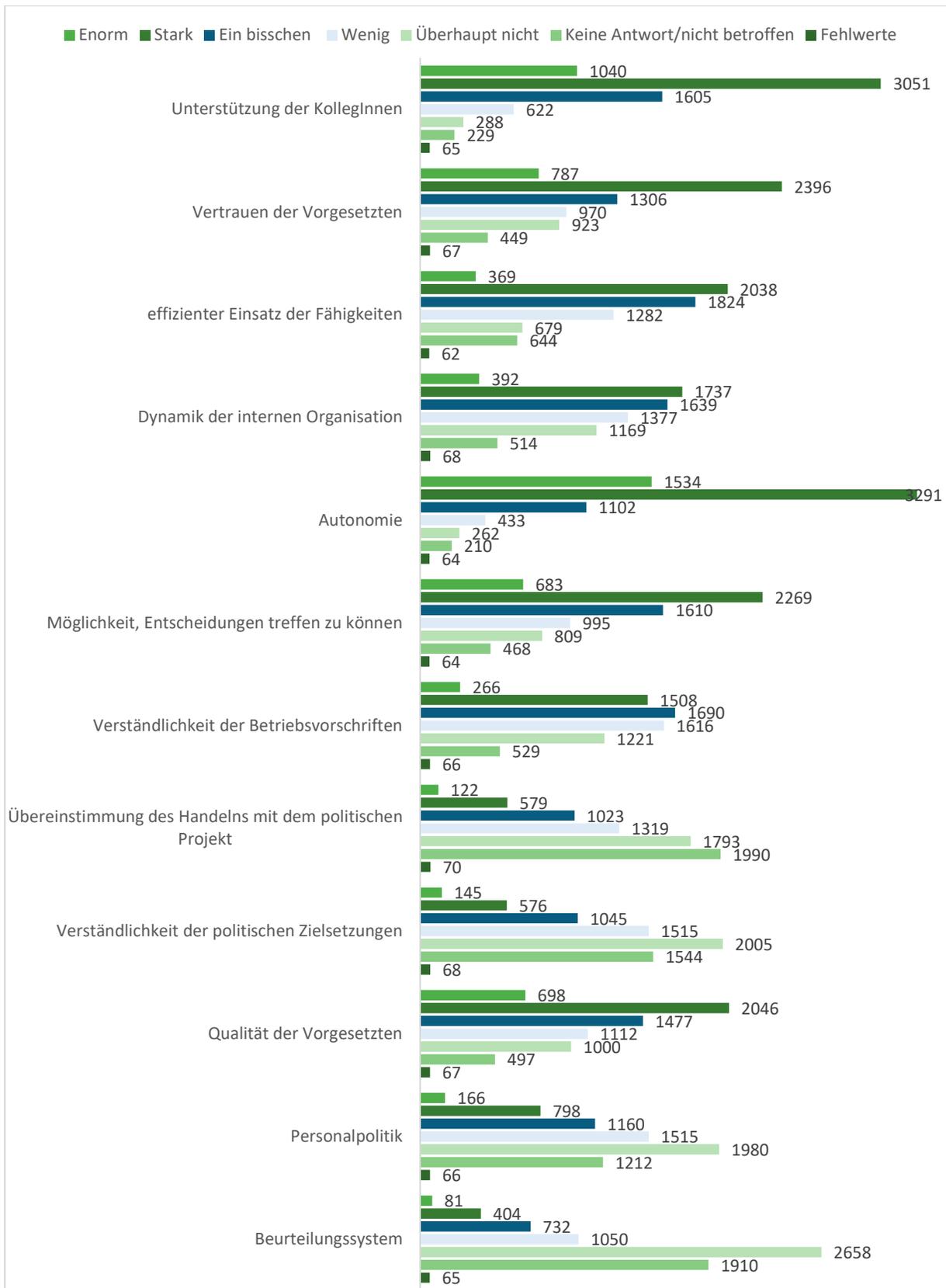


Abbildung 44 : Faktoren, die die Arbeit erleichtern (n)



1.12.2. Ausbildung

Drei Fragen wurden zum subjektiv adäquaten Einsatz der Staatsbediensteten gestellt:

Entspricht Ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit Ihrer Ausbildung?

1. in Bezug auf Ihre hierarchische Stellung?
2. in Bezug auf den Inhalt Ihrer Tätigkeit?
3. in Bezug auf Ihre Vergütung?

Zwischen 65 und 68 % der Befragten gaben an, dass ihre hierarchische Stellung, der Inhalt ihrer Arbeit und die Vergütung ihrer Ausbildung entsprechen. 16 bis 18% der Befragten meinten, dass dies nicht der Fall sei.

Abbildung 45 : Entsprechung der Ausbildung (%)

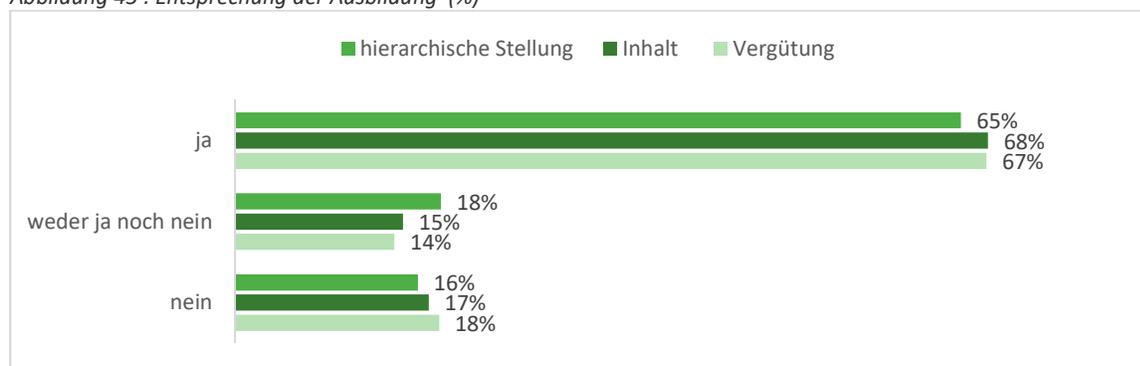
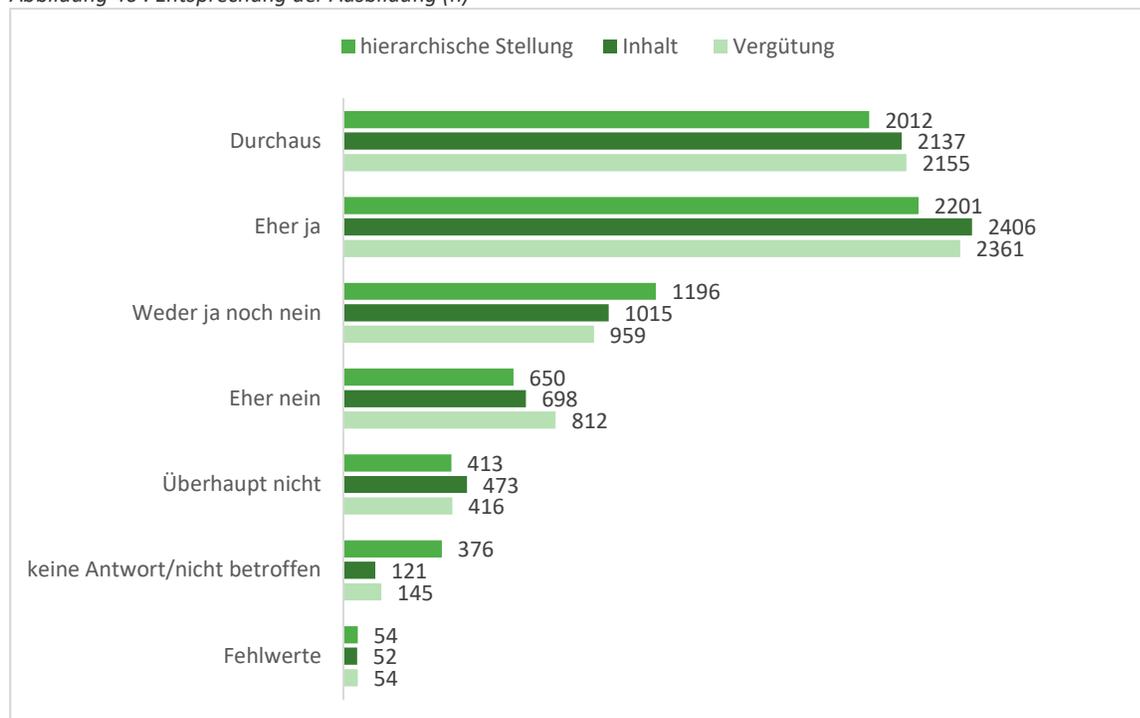


Abbildung 46 : Entsprechung der Ausbildung (n)



1.13. Loyalität

Die Dimension Loyalität basiert auf drei Fragen: Nach dem Wunsch eines Wechsels der Einrichtung, der Stelle und des öffentlichen Dienstes:

Würden Sie gerne ...

1. ...die Einrichtung wechseln?
2. ...die Stelle wechseln?
3. ...den öffentlichen Dienst für eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft verlassen?

65% bzw. 64% antworten auf den Wunsch eines Wechsels der Einrichtung bzw. der Stelle mit nein. Auf die Frage nach dem Wunsch eines Wechsels in den Privatsektor antworten 83% mit nein. Die Einrichtung wechseln möchten 15% der Befragten, die Stelle 18% und den Sektor 5%.

Abbildung 47 : Wunsch nach Wechsel (%)

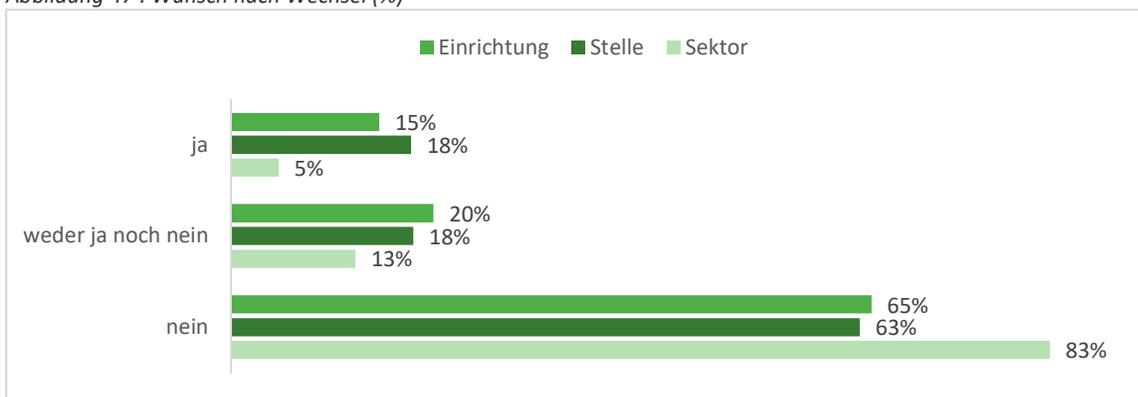
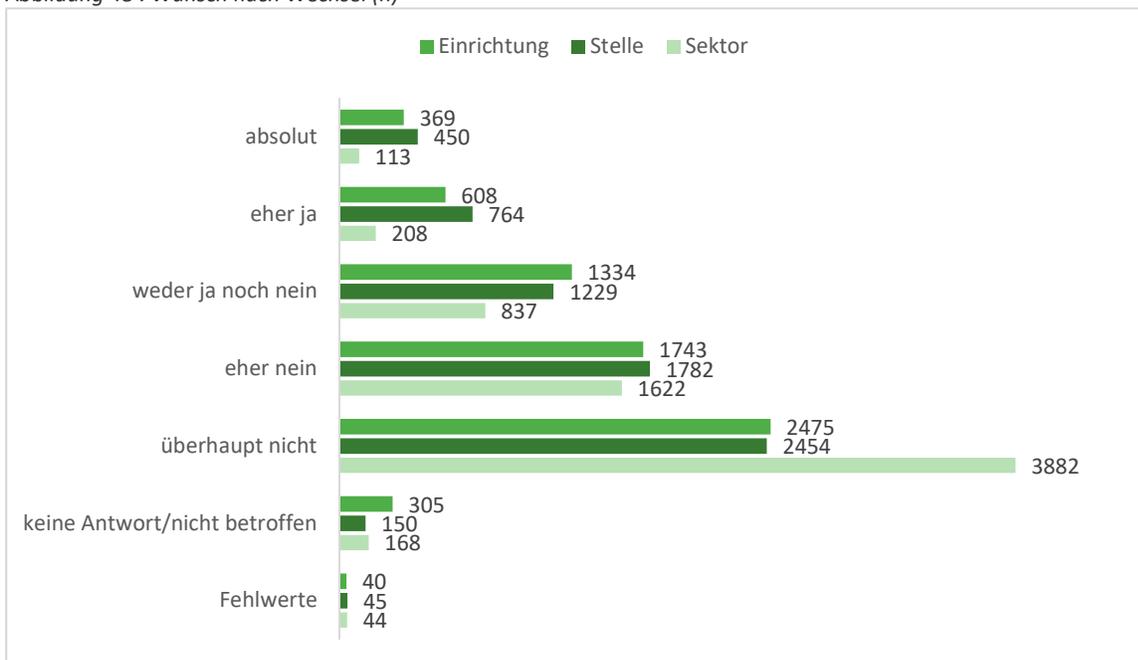


Abbildung 48 : Wunsch nach Wechsel (n)



1.14. Flexibilität

Weitere zwei Fragen zielten auf den Wunsch nach mehr Flexibilität bezüglich Arbeitsort und –zeit:

1.14.1. Arbeitszeit

Zwei Fragen betrafen Wünsche bezüglich den Arbeitszeiten:

1. Würden Sie gerne flexibler arbeiten (mit Arbeitszeiten, die besser an Ihre persönlichen Bedürfnisse angepasst sind)?
2. Würden Sie gerne in Teilzeit arbeiten?

50% der Befragten wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten, 31 % sehen dafür keine Notwendigkeit.

Eine Vollzeittätigkeit bevorzugen 53%, 22% der Staatsbediensteten geben an, eine Teilzeittätigkeit aus privaten Gründen nicht ausüben zu können, 7% meinten, ihre berufliche Position erlaube dies nicht. 18% der Befragten gaben an, bereits Teilzeit zu arbeiten (vgl. Punkt 2.7 Arbeitszeit, S. 47).

Abbildung 49 : Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten (n)

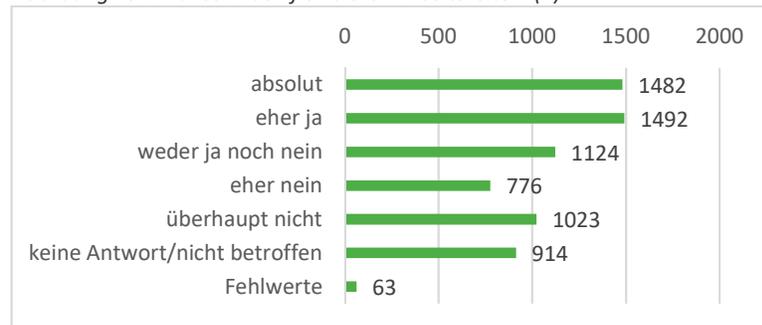


Abbildung 50 : Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten(%)

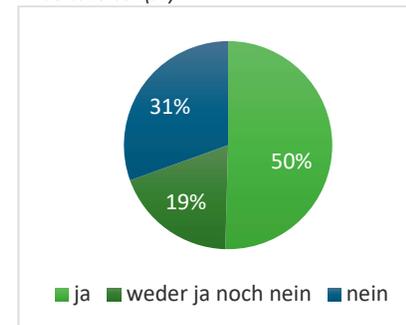


Abbildung 51 : Wunsch nach Teilzeitarbeit (n)

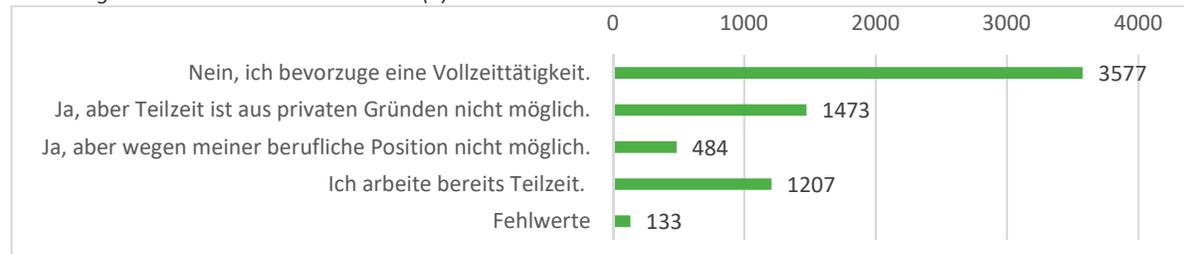
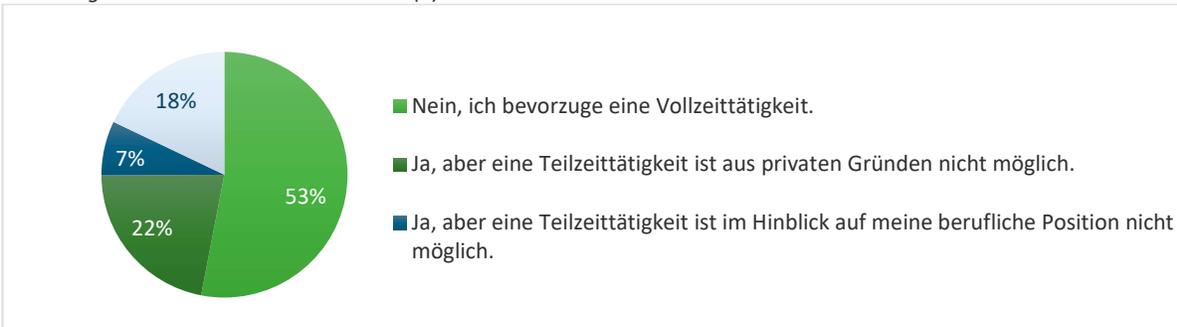


Abbildung 52 : Wunsch nach Teilzeitarbeit (n)



1.14.2. Telearbeit

Auch der Wunsch nach Telearbeit wurde erhoben:

- Würden Sie gerne Ihre Tätigkeit in Form von Telearbeit ausführen (außerbetrieblicher Arbeitsplatz, z.B. von zuhause aus)?

53% der Befragten möchten nicht telearbeiten, 15% sind unentschlossen und 32% können sich dies gut vorstellen.

Abbildung 53 : Wunsch nach Telearbeit (n)

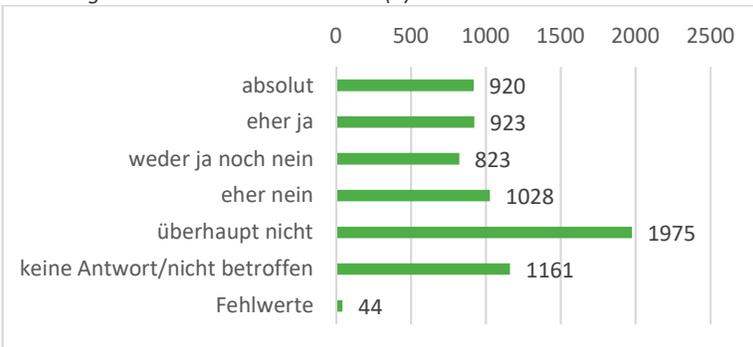
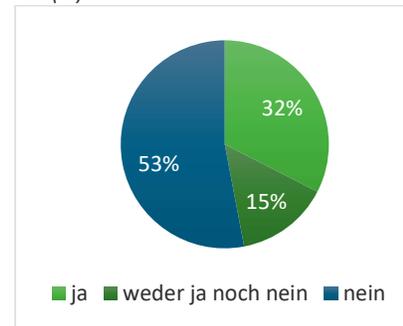


Abbildung 54 : Wunsch nach Telearbeit(%)



2. Strukturmerkmale der UmfrageteilnehmerInnen

Die Befragung beinhaltet elf demographische Variablen, die durch 16 Fragen erhoben wurden. Die Frage nach der Verwaltung wurde im globalen Datensatz gestrichen, um die Anonymität der Befragten zu wahren.

2.1. Statut und Entlohnungsgruppe

Der überwiegende Teil der Befragten stellt sich aus Beamten zusammen: Die 4.596 Beamten und 260 PraktikantInnen im Beamtenstatut machen fast 71% der Befragten aus (1.585 davon unter festem Vertrag, 109 unter Zeitvertrag). Danach kommen die Angestellten, die beinahe ein Viertel der Befragten darstellen. Insgesamt 248 ArbeitnehmerInnen (salaríé(e)s) (239 fix angestellt und 9 auf Zeitvertrag) antworteten auf die Umfrage. Bei den Freiwilligen der Armee und der Polizei sind es überhaupt nur 49 TeilnehmerInnen.

Abbildung 55 : Statut (n)

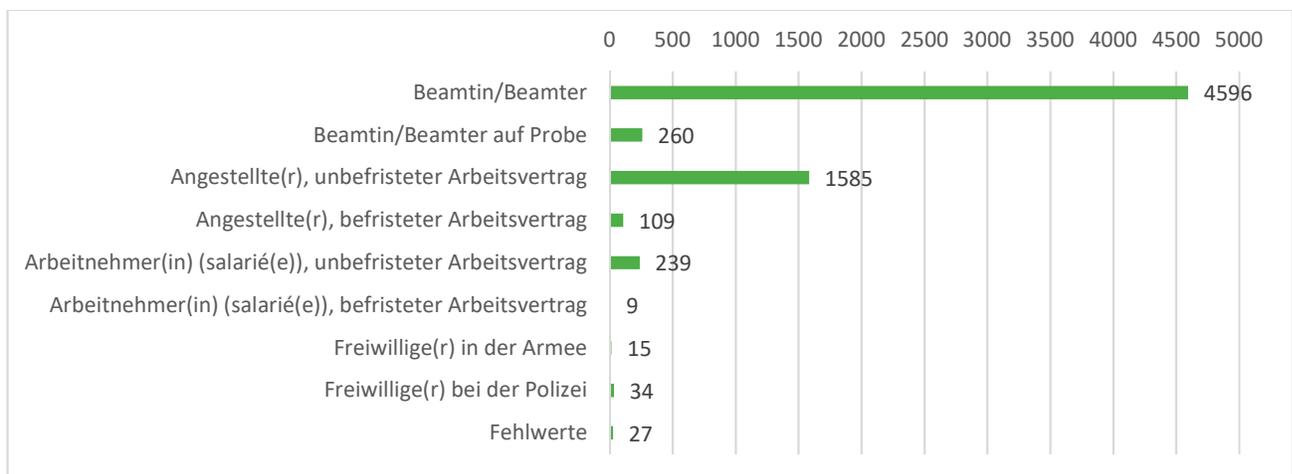
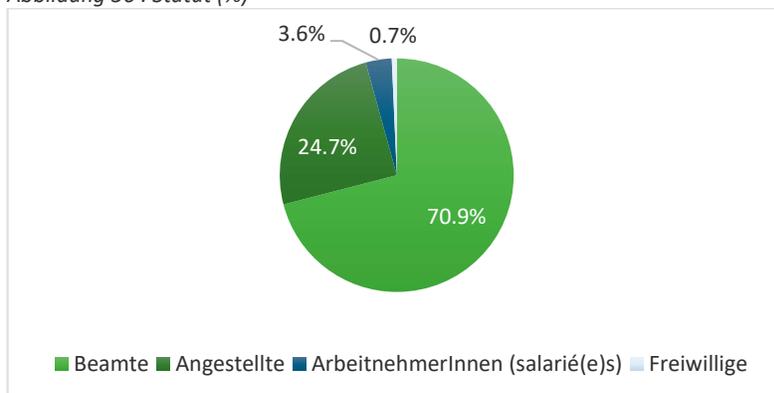


Abbildung 56 : Statut (%)



2.1.1. Entlohnungsgruppe

73% der TeilnehmerInnen (3.917 Befragte) fallen unter das Beamtenstatut, 27% (1.473) unter das Angestelltenstatut. Insgesamt sind fast Dreiviertel der Befragten der Entlohnungsgruppe A (44% bzw. 2.393) bzw. B (31% bzw. 1.656) zuzurechnen, ein Viertel der Entlohnungsgruppe C (14% bzw. 751) und D (11% bzw. 590 Befragte). Die Freiwilligen der Armee und Polizei waren bei dieser Frage ausgenommen.

Abbildung 57 : Entlohnungsgruppe (n)

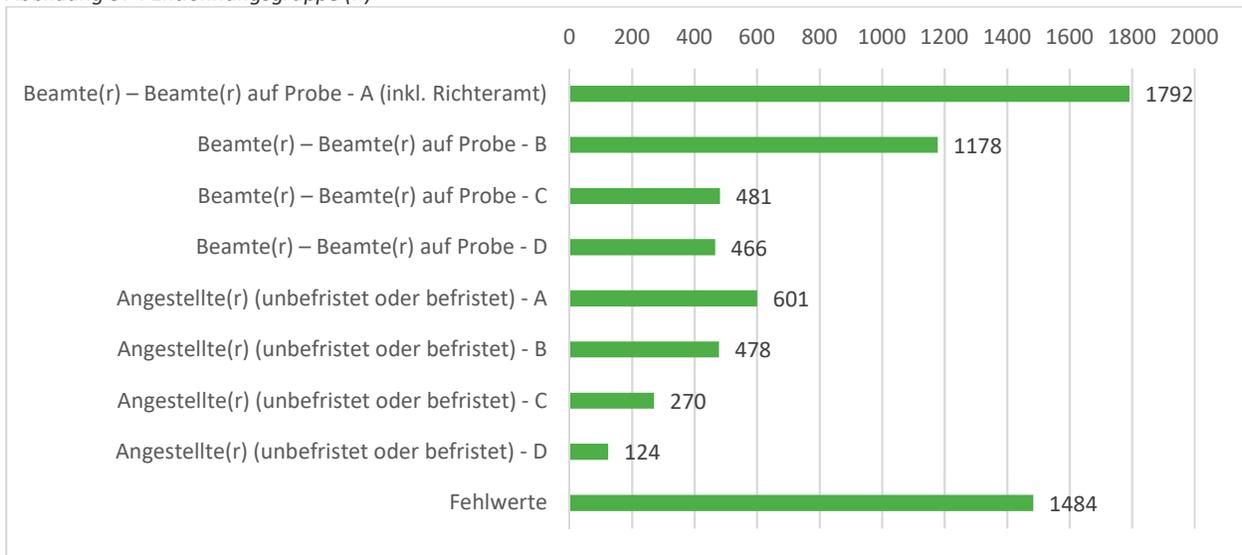
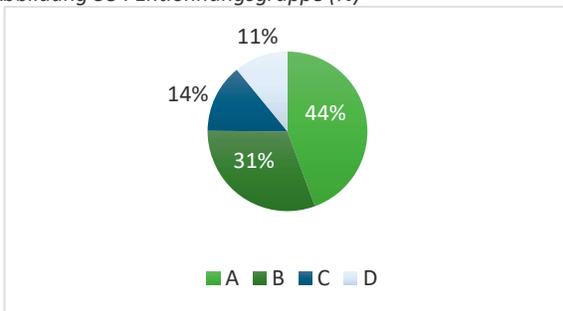


Abbildung 58 : Entlohnungsgruppe (%)



2.2. Alter

In den fünf mittleren Alterskategorien (zwischen 30 und 54 Jahren) haben grob um die 1.000 Befragte geantwortet. In den Alterskategorien von 25 bis 29 und von 55 bis 59 Jahren sind es jeweils um die 600 Befragte. Lediglich etwas über 100 Befragte weisen die Alterskategorien bis 25 und 60-64 Jahre auf.

Prozentuell zeichnet sich die Altersstruktur der Befragten dadurch aus, dass jeweils über 30% der Befragten zum Befragungszeitpunkt zwischen 30 bis 39 und 40 bis 49 Jahren waren. Über 20% waren zwischen 50 und 59 Jahren und 11% unter 29 Jahren. 1,5% der Befragten sind über 60 Jahre alt.

Abbildung 59 : Alter (n)

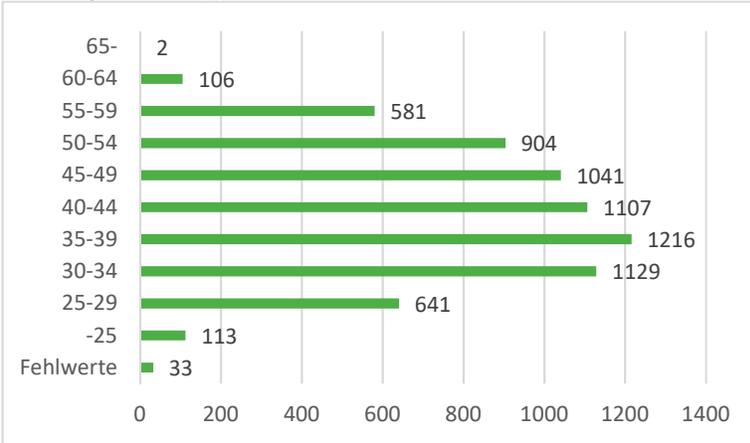
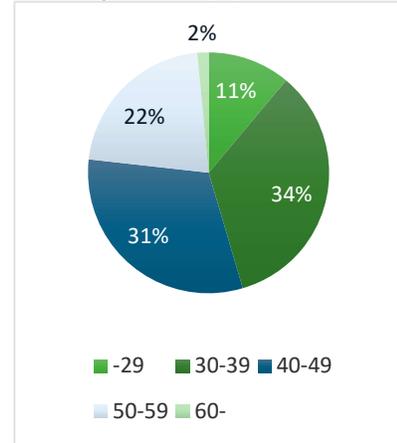


Abbildung 60 : Alter (%)



2.3. Geschlecht

Knapp über die Hälfte der Befragten sind Männer (51%): 3.481 Männer und 3.316 Frauen haben auf die Umfrage geantwortet.

Abbildung 61 : Geschlecht (n)

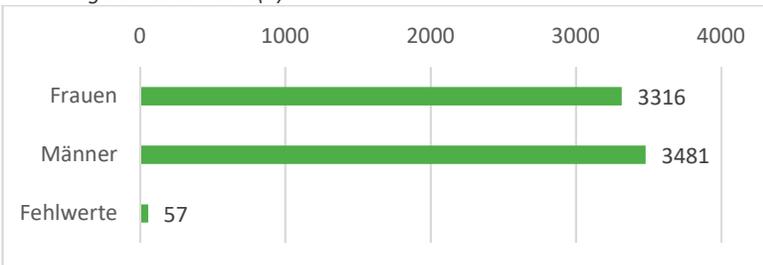
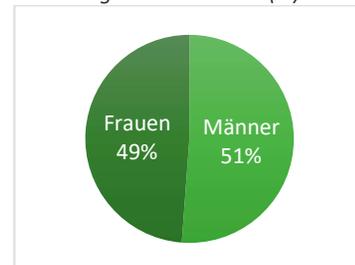


Abbildung 62 : Geschlecht (%)



2.4. Ausbildung

2% Befragte gaben an, einen Primärschulabschluss zu haben, 39% einen Sekundärschulabschluss, 22% einen Bachelor-Abschluss, 34% einen Master und 2% haben ein Doktorat vorzuweisen.

Abbildung 63 : Ausbildung (n)

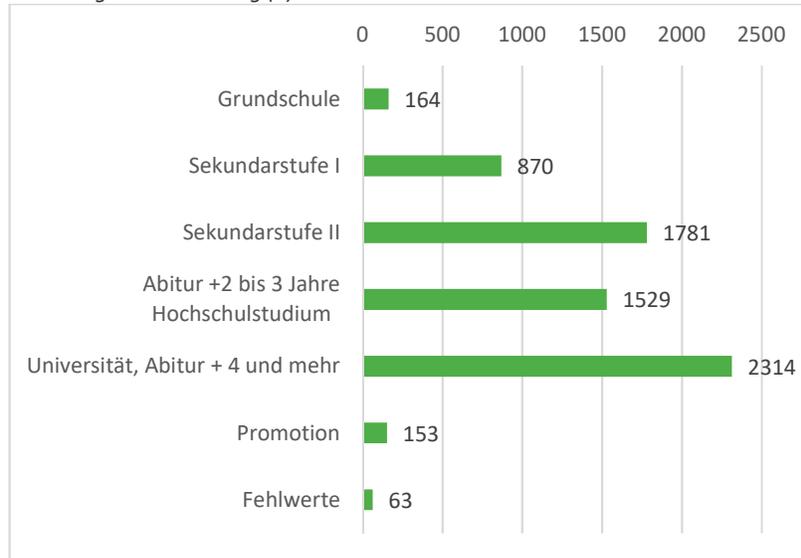
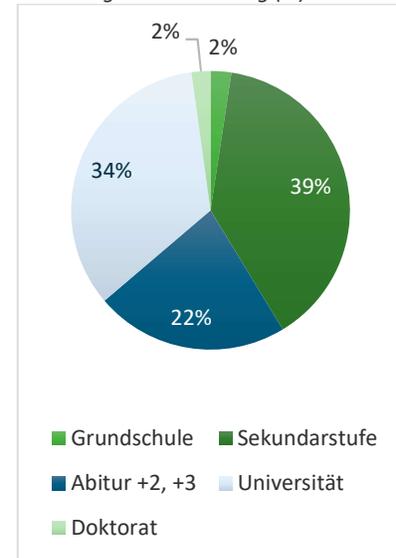


Abbildung 64 : Ausbildung (%)



2.5. Vorgesetzte

4.485 bzw. 66% der Befragten haben keine Untergebenen. Unter den Führungskräften verfügt etwa ein Viertel über weniger als 10 Untergebene, 7% über 10 bis 50 Untergebene und 3% über mehr als 50 Untergebene.

Abbildung 65 : Vorgesetzte (n)

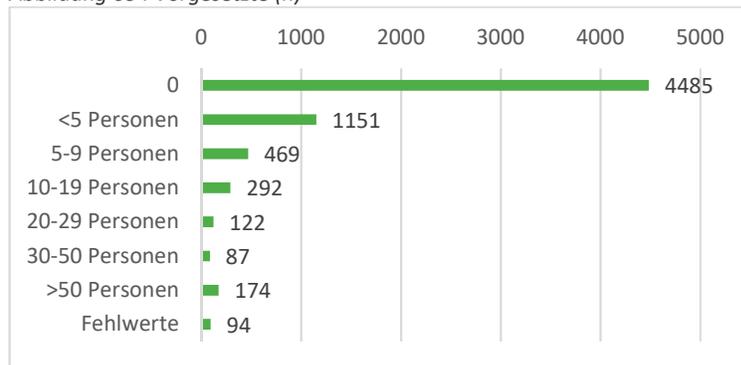
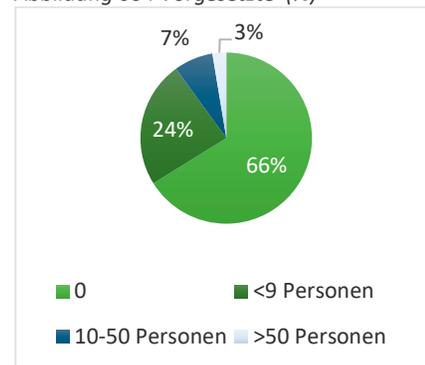


Abbildung 66 : Vorgesetzte (%)



2.6. Dienstalter und Arbeitserfahrung

Jeweils etwa ein Drittel der Befragten haben ein Dienstalter von 3-10 (2.023 Befragte, 30%) und 11-20 Jahren (2.264 Befragte, 33%). 781 (12%) Befragte gaben an, über ein Dienstalter unter 3 Jahren zu verfügen, 1.120 (16%) über ein Dienstalter von 21-30 Jahren. 637 (9%) Befragten verfügen über ein Dienstalter von über 30 Jahren.

Abbildung 67 : Dienstalster (n)

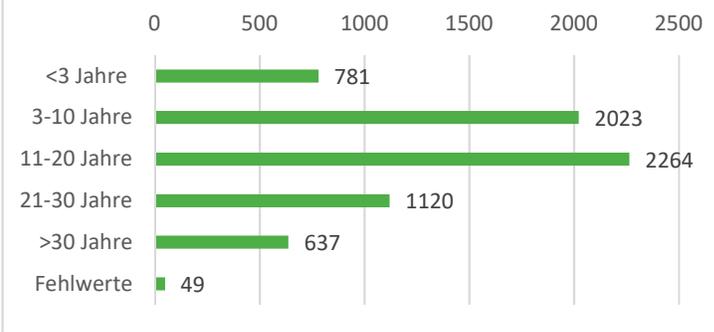
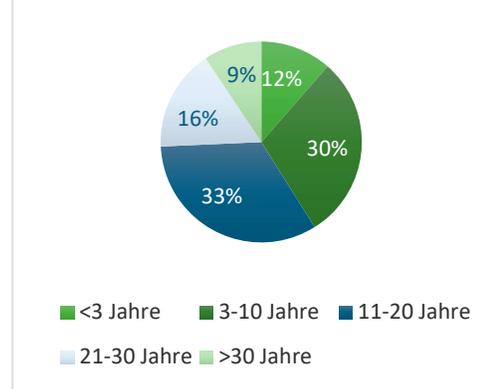


Abbildung 68 : Dienstalster (%)



Fast die Hälfte der Befragten (3.660 bzw. 46%) verfügt über Arbeitserfahrung im Privatsektor.

Abbildung 69 : Arbeitserfahrung im Privatsektor (n)

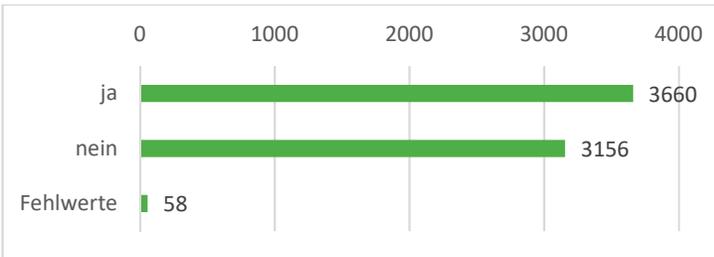
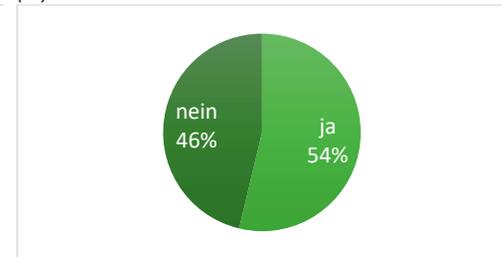


Abbildung 70 : Arbeitserfahrung im Privatsektor (%)



2.7. Arbeitszeit

5.460 (80%) Befragte arbeiten Vollzeit, 1.011 (15%) Teilzeit, der Rest ist beurlaubt (247 Befragte, 3.6%) bzw. befindet sich in einer anderen Situation (85 Befragte, 1.2%).

Abbildung 71 : Arbeitspensum (n)

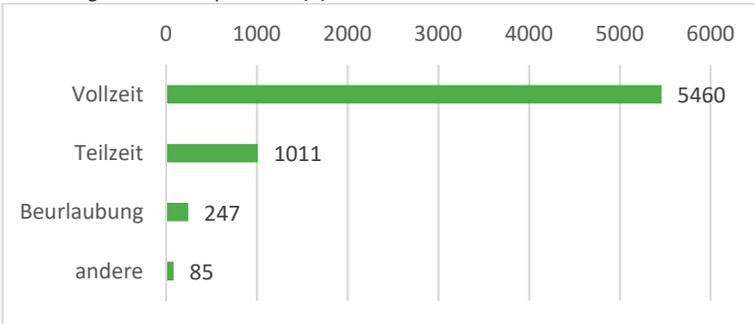
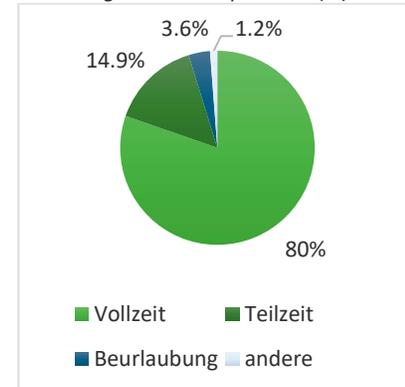


Abbildung 72 : Arbeitspensum (%)



2.8. Arbeitsort und Anfahrtszeit

64% der Befragten geben an, immer bzw. fast immer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu arbeiten, 4% der Befragten nie bzw. fast nie. Etwa 9% der Befragten betreiben an bis zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit von zuhause aus Telearbeit, 12% telearbeiten fast nie und 79% nie. 32% der Befragten üben an bis zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit Heimarbeit aus, 15% taten dies fast nie und 51% nie.

In Bezug auf ihre Anfahrtszeit gaben fast ein Viertel der Befragten an, dass diese unter 15 Minuten liege. Bei 38% liegt diese zwischen 15 und 30 Minuten, bei 22% bei 31 bis 45 Minuten und bei 11% zwischen 46 und 60 Minuten. Mehr als eine Stunde Anfahrtszeit in die Arbeit benötigen etwa 5% der Befragten.

Abbildung 73 : Arbeitsort (%)

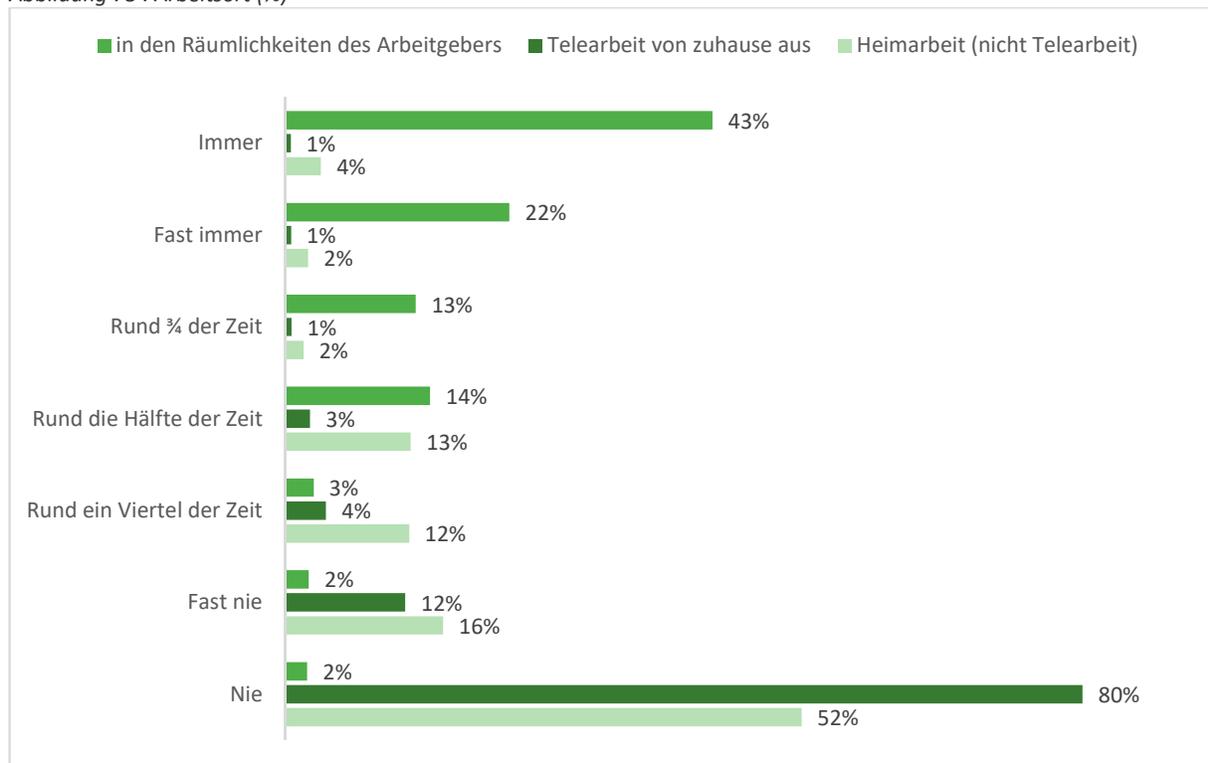


Abbildung 74 : Arbeitsort (n)

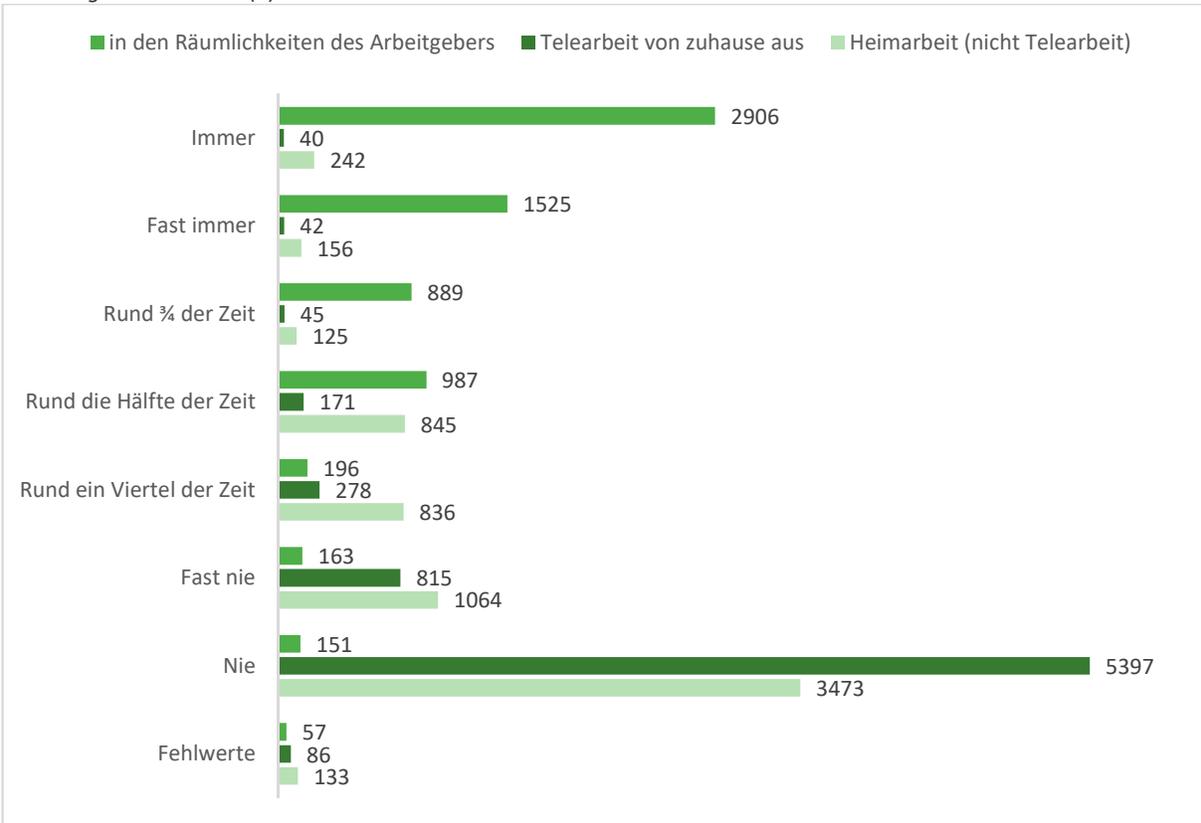


Abbildung 75 : Dauer des Anfahrtsweges (n)

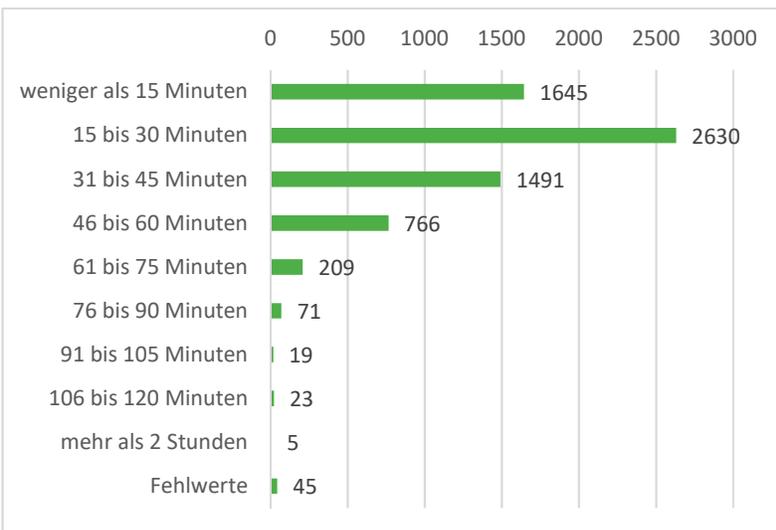
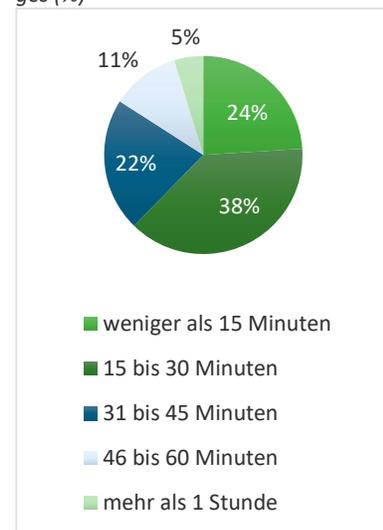


Abbildung 76 : Dauer des Anfahrtsweges (%)



2.9. Nationalität

Die große Mehrzahl der Befragten (6.427 bzw. 94%) besitzen die Luxemburger Nationalität. Unter den anderen Nationalitäten überwiegen die der traditionellen Einwanderländer (Portugiesisch: 129, Italienisch: 17) und der angrenzenden Länder (Französisch: 106, Deutsch: 81, Belgisch: 49). Aus anderen EU-Ländern stammen 24, aus anderen Nicht-EU-Ländern 10 der Befragten.

Etwa 6% der Befragten geben an, mehrere Staatsbürgerschaften zu besitzen. Fast ein Drittel der Zweitstaatsbürgerschaften ist Französisch, jeweils 22% sind Deutsch und Portugiesisch. 13% sind Belgisch, 7% aus anderen EU-Ländern, 4% Italienisch und 2% aus anderen Nicht-EU-Ländern.

Abbildung 77 : Nationalität (n)

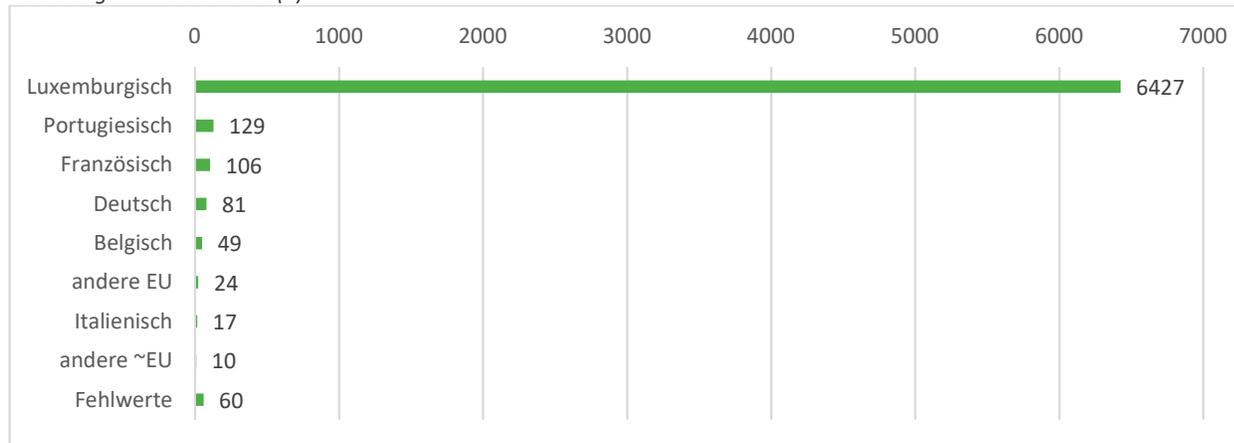


Abbildung 78 : Nationalität (%)

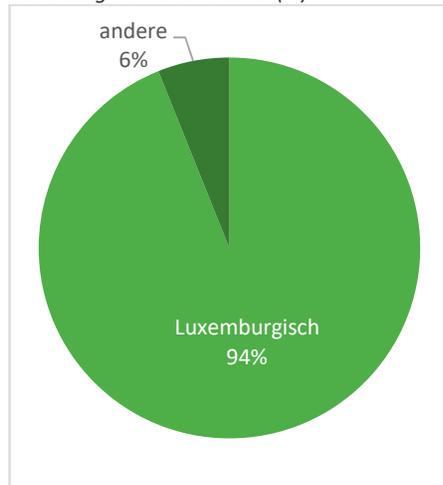
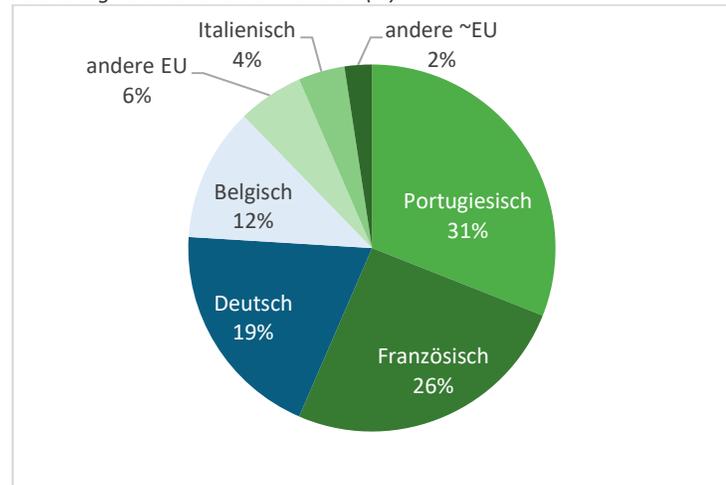


Abbildung 79 : Nationalität - andere (%)



2.10. Repräsentativität

Global ist die Anzahl der Befragten hoch genug, um über die unterschiedlichen Gruppierungen an Staatsbediensteten Aussagen treffen zu können. Die Ergebnisse der Umfrage sind allerdings in Bezug auf die folgenden demographischen Vergleichsvariablen verzerrt:

1. **Alter:**
Die unter 30-Jährigen sind der Aufforderung, bei der Umfrage mitzumachen, unterdurchschnittlich oft nachgekommen: 11% der Befragten sind unter 30, in der Gesamtpopulation sind es 15%.
2. **Statut:**
Beim Statut sind es die ArbeitnehmerInnen (salaríe(s)), die unterrepräsentiert sind. Statt einem Anteil von 11,4%, wie in der Grundgesamtheit, gehören unter den Befragten nur 3,6% diesem Statut an. Die Beamten hingegen sind etwas zu stark vertreten: Ihr Anteil macht 71% unter den Befragten aus, in der Gesamtpopulation liegt dieser bei 63%.
3. **Gehaltsgruppen:**
Interessanterweise ist zugleich auch die Gehaltsgruppe A mit 44% weniger stark vertreten, wie in der Gesamtpopulation, wo ihr Anteil auf 54% kommt. Die Gehaltsgruppe B ist mit 31% überrepräsentiert, sie ist in der Grundgesamtheit mit 22% vertreten.

Frauen wie Männer sind gut repräsentiert, ebenso wie die Alterskategorien 30-44 und über 44, das Statut der Angestellten und die Gehaltsgruppen C+D.

Abbildung 80: Repräsentativität der Umfrage

