



BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

Autoren: E. SENEZ; M. KOCH; D. BÜCHEL

SUIZIDGEDANKEN UND LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ IN LUXEMBURG: WAS ZEIGEN DIE DATEN DES *QUALITY OF WORK INDEX* 2025?

Im Jahr 2025 gibt fast jeder fünfzehnte Arbeitnehmer im privaten Sektor bzw. jede fünfzehnte beschäftigte Person im öffentlichen Dienst an, in den vergangenen zwölf Monaten Suizidgedanken gehabt zu haben – das entspricht einem dreifachen Anstieg im Vergleich zu 2014. Auch wenn diese Entwicklung nicht bedeutet, dass Suizidhandlungen im gleichen Ausmaß zugenommen haben, weist sie doch auf eine besorgniserregende Zunahme psychischer Belastungen am Arbeitsplatz hin. Suizidgedanken werden damit zu einem deutlichen Warnsignal für eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit und der Lebensqualität am Arbeitsplatz.

Auf Grundlage der Daten des *Quality of Work Index* 2025 zeigt die Analyse, dass diese Gedanken alle Gruppen betreffen – Arbeitnehmer im privaten Sektor ebenso wie Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Männer wie Frauen, Inländer wie Grenzgänger –, wobei jungen Erwachsenen besondere Aufmerksamkeit gilt. Befragte, die Suizidgedanken berichten, sind häufiger erheblichen psychosozialen Belastungen ausgesetzt (Druck, emotionale Anforderungen, mentale Belastung, Mobbing usw.), verfügen über weniger berufliche Ressourcen und weisen eine stärker beeinträchtigte psychische Gesundheit auf, die sich insbesondere durch ein erhöhtes Burn-out-Risiko, ein geringeres emotionales Wohlbefinden, mehr Schlafstörungen sowie vermehrte gesundheitliche Probleme äußert.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Suizid ein multifaktorielles Phänomen ist, bei dem die Arbeitsbedingungen weder die einzige Ursache noch die alleinige Erklärung darstellen. Dennoch können sie dazu beitragen, die Anfälligkeit bestimmter Personen zu erhöhen oder – im Gegenteil – eine schützende Rolle spielen, wenn sie ein unterstützendes Umfeld, ausreichende Ressourcen und qualitativ hochwertige zwischenmenschliche Beziehungen bieten. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass Organisationen über konkrete Handlungsspielräume verfügen, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern. Die Stärkung beruflicher Ressourcen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Förderung eines Arbeitsklimas, in dem psychische Schwierigkeiten ohne Angst vor Stigmatisierung geäußert und berücksichtigt werden können, sowie die frühzeitige Erkennung psychischer Belastungen stellen zentrale Ansatzpunkte für eine umfassende Suizidpräventionsstrategie dar.



1. Einleitung

Seit mehreren Jahren rückt die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz als zentrales Thema der öffentlichen Gesundheit in den Fokus. Die Veränderungen in der Arbeitswelt, die Intensivierung der Arbeit, die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie wirtschaftliche und gesellschaftliche Unsicherheiten beeinflussen die Arbeitserfahrung tiefgreifend.

Vor diesem Hintergrund stellt die Entwicklung von Suizidgedanken im Verlauf des letzten Jahrzehnts ein besonders besorgniserregendes Signal dar, das auf eine erhebliche psychische Belastung hinweist und besondere Aufmerksamkeit verdient.

Suizid ist ein multifaktorielles Phänomen, das aus dem Zusammenspiel individueller, zwischenmenschlicher, sozialer, wirtschaftlicher und umweltbezogener Faktoren entsteht. Auch wenn die Arbeitsbedingungen in der Regel keine alleinige Ursache darstellen, können sie dazu beitragen, bestimmte Personen zu schwächen, eine bereits bestehende Belastung zu verstärken oder – im Gegenteil – eine schützende Rolle spielen, wenn sie ein unterstützendes Umfeld und ausreichende Ressourcen bieten. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hebt hervor, dass bestimmte Arbeitssituationen mit psychosozialen Risi-

ken erheblichen Stress verursachen können und die Entwicklung psychischer Gesundheitsprobleme wie Burnout, Angststörungen, Depressionen oder auch Suizidgedanken begünstigen können¹.

Auf der Grundlage der Daten des *Quality of Work Index* 2025 untersucht diese Analyse die Zusammenhänge zwischen dem Auftreten von Suizidgedanken in den vergangenen zwölf Monaten, den soziodemografischen Merkmalen der Befragten, ihren Arbeitsbedingungen, den beruflichen Ressourcen sowie verschiedenen Gesundheits- und Wohlbefindensindikatoren.

SUIZID IN LUXEMBURG IN ZAHLEN

Im Jahr 2023 wurden in Luxemburg **48 Todesfälle durch Suizid** registriert.

Dies entspricht einer Sterblichkeitsrate von **6,3 Todesfällen pro 100.000 Einwohner** und liegt damit unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (**10,2 pro 100.000 Einwohner**).

75 % der Todesfälle durch Suizid betrafen Männer (36 Männer und 12 Frauen)².

2. Ein besorgniserregender Anstieg der Suizidgedanken seit 2014

Die Daten des *Quality of Work Index* zeigen einen deutlichen Anstieg des Anteils der Arbeitnehmer im privaten Sektor sowie der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die angeben, in den vergangenen zwölf Monaten Suizidgedanken gehabt zu haben.

Während im Jahr 2014 noch 2,2% der Befragten von solchen Gedanken berichteten, liegt dieser Anteil im Jahr 2025 bei 6,6%. Den höchsten Wert verzeichnete das Jahr 2023, in dem 7,4% der Arbeitnehmer im privaten Sektor und Beschäftigten im öffentlichen Dienst betroffen waren. Mit anderen Worten: Fast jeder fünfzehnte Teilnehmer der Befragung berichtet, im Laufe des vergangenen Jahres solche Gedanken gehabt zu haben.

Diese Entwicklung bedeutet nicht zwangsläufig, dass das Suizidrisiko innerhalb der Erwerbsbevölkerung im gleichen Ausmaß zugenommen hat. Sie legt jedoch nahe, dass eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern im privaten Sektor und Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine psychische

Belastung erlebt, die so stark ist, dass im Verlauf des vergangenen Jahres Suizidgedanken aufgetreten sind.

Mehrere Faktoren können zu dieser Entwicklung beitragen. Internationale Forschung hebt insbesondere die Auswirkungen wirtschaftlicher Schwierigkeiten, der Veränderungen in der Arbeitswelt, des Anstiegs psychosozialer Risiken sowie der insgesamt verschlechterten psychischen Gesundheit hervor, die seit mehreren Jahren in zahlreichen europäischen Ländern beobachtet wird (WHO, 2024, 2025).

Auch wenn die hier präsentierten Daten keine Aussage über die Ursachen dieses Anstiegs erlauben, legen sie nahe, Suizidgedanken als einen wichtigen Indikator für die psychische Gesundheit von Erwerbstätigen und ihre Lebensqualität am Arbeitsplatz zu betrachten.

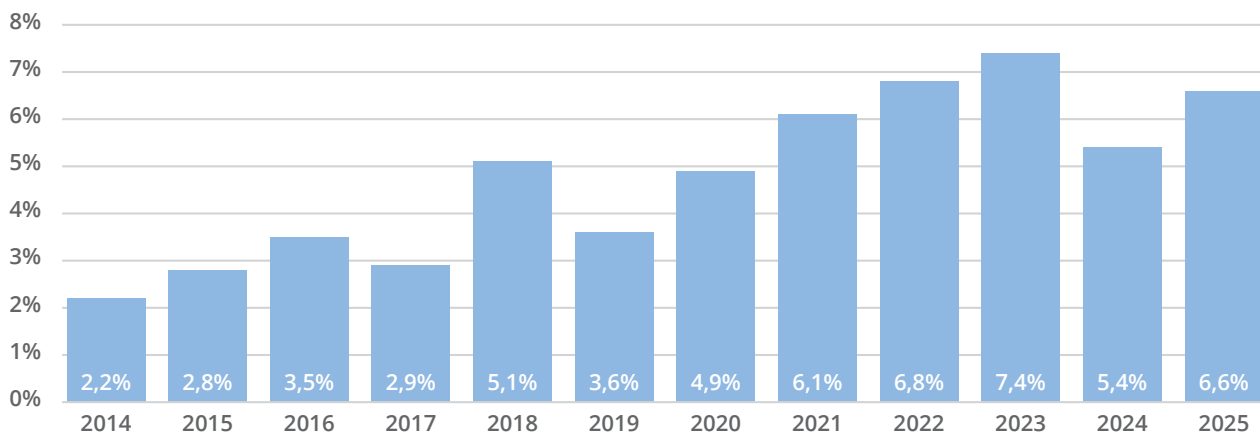
Der Anteil der Arbeitnehmer und Beamten, die von Suizidgedanken berichten, hat sich innerhalb eines Jahrzehnts verdreifacht.

¹ Psychosoziale Risiken und psychische Gesundheit bei der Arbeit EU-OSHA

² Ministère de la Santé : 48 personnes se sont suicidées en 2023 au Luxembourg - RTL Infos

In dieser Publikation wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

Abbildung 1: Vorkommen von Suizidgedanken in den letzten 12 Monaten nach Jahr



Um die betroffenen Personengruppen und die mit dem Auftreten von Suizidgedanken verbundenen Kontexte besser zu verstehen, werden in den folgenden Analysen die Unterschiede untersucht, die sich hinsichtlich soziodemografischer Merkmale, Arbeitsbedingungen, beruflicher Ressourcen und verschiedener Gesundheitsindikatoren zeigen.

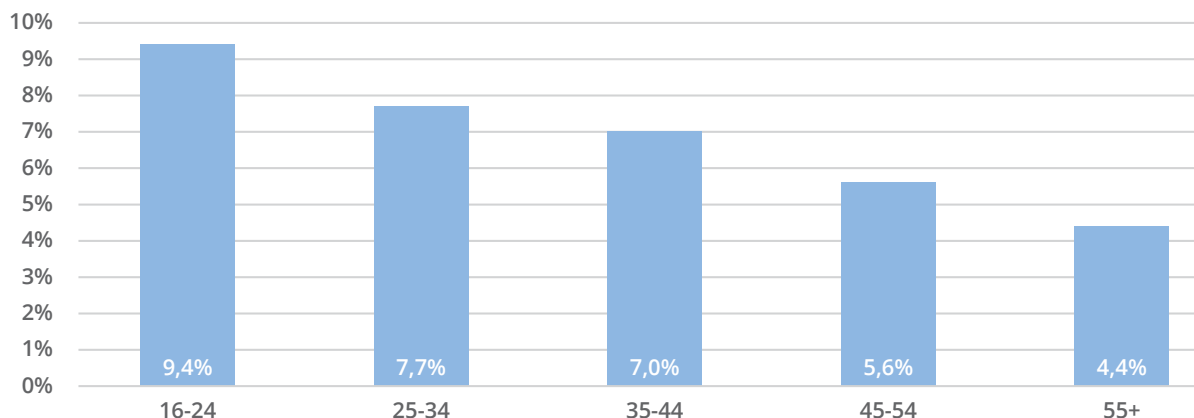
mografischer Merkmale, Arbeitsbedingungen, beruflicher Ressourcen und verschiedener Gesundheitsindikatoren zeigen.

3. Suizidgedanken wurden in allen Befragtengruppen festgestellt

Entgegen manchen Vorstellungen werden Suizidgedanken in allen Befragtengruppen der Erhebung beobachtet. Es zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Geschlecht oder Wohnstatus. Einige Unterschiede werden jedoch in Bezug auf Alter und Tätigkeitssektor sichtbar. Diese sollten mit Vorsicht interpretiert werden und reichen für sich genommen nicht aus, um das Auftreten von Suizidgedanken zu erklären.

Junge Arbeitnehmer im privaten Sektor und Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Alter von 16 bis 24 Jahren weisen den höchsten Anteil an Suizidgedanken auf, während mit zunehmendem Alter eine tendenzielle Abnahme zu beobachten ist. Auch wenn dieser Unterschied in unserer Stichprobe statistisch nicht signifikant ist, entspricht er den Ergebnissen zahlreicher internationaler Studien.

Abbildung 2: Vorkommen von Suizidgedanken in den letzten 12 Monaten nach Altersgruppen



Mehrere Faktoren können dazu beitragen, dass junge Erwachsene in besonderer Weise gefährdet sind. Der Einstieg ins Berufsleben ist häufig mit zahlreichen Übergängen verbunden: Zugang zur Erwerbstätigkeit, finanzielle Unabhängigkeit, Suche nach Stabilität, Aufbau einer beruflichen Identität und Entwicklung des sozialen Netzwerks (Kim et al., 2020; Madhavan et al., 2021). Diese verschiedenen Etappen können wichtige Stressquellen darstellen, insbesondere wenn persönliche, soziale oder wirtschaftliche Ressourcen begrenzt sind.

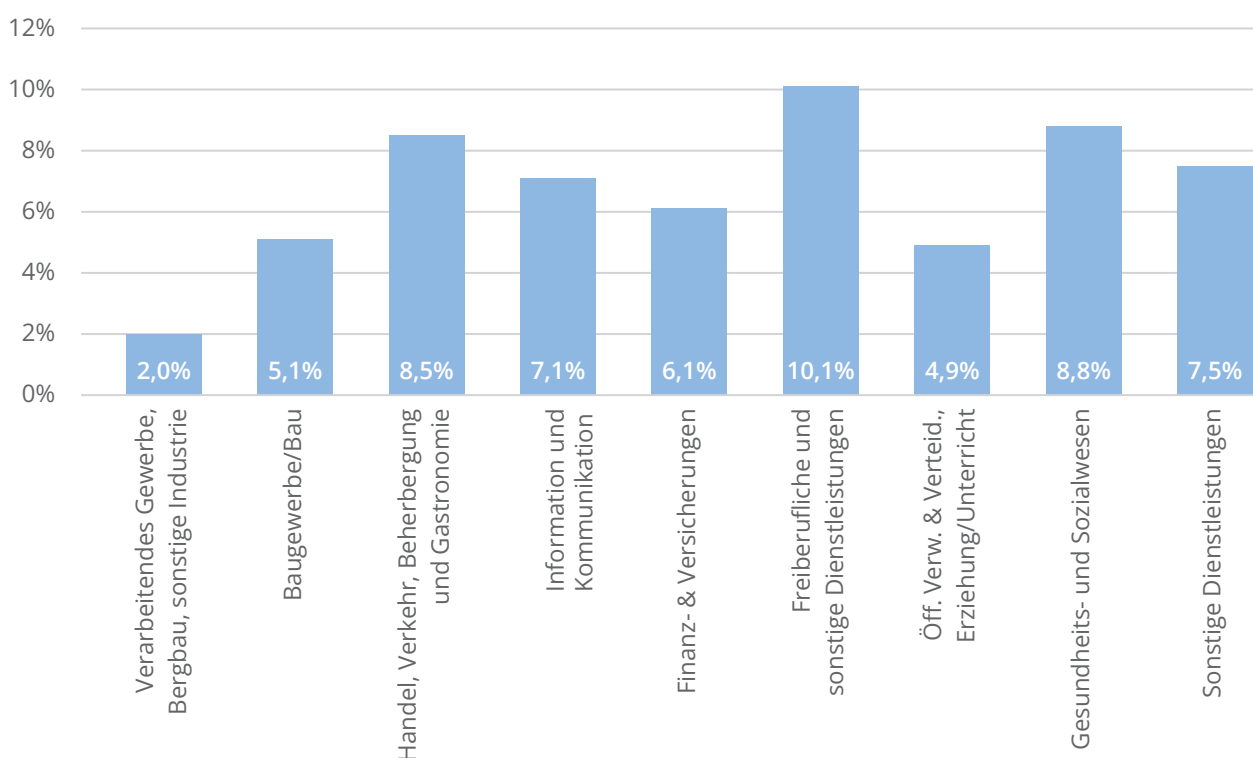
lichen Identität und Entwicklung des sozialen Netzwerks (Kim et al., 2020; Madhavan et al., 2021). Diese verschiedenen Etappen können wichtige Stressquellen darstellen, insbesondere wenn persönliche, soziale oder wirtschaftliche Ressourcen begrenzt sind.

Die beobachteten Ergebnisse mahnen jedoch zur Vorsicht. Suizidgedanken entstehen in der Regel aus dem Zusammenspiel mehrerer Faktoren, die über den rein beruflichen Kontext hinausgehen. Schwierigkeiten im persönlichen, familiären, sozialen oder finanziellen Bereich können ebenfalls eine wichtige Rolle bei ihrem Auftreten spielen.

Diese Daten unterstreichen dennoch die Bedeutung einer besonderen Aufmerksamkeit für die psychische Gesundheit junger Beschäftigter, die offenbar eine Gruppe darstellen, die stärker psychischer Belastung ausgesetzt sein kann.

Die Analyse nach Tätigkeitssektor macht zudem bestimmte Unterschiede zwischen Befragten deutlich – je nachdem, ob sie von Suizidgedanken berichten oder nicht.

Abbildung 3: Aufschlüsselung nach Tätigkeitsbereichen hinsichtlich des Auftretens von Suizidgedanken in den letzten 12 Monaten.



Die höchsten Prävalenzen werden in den Bereichen freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, im Sektor Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Handel, im Transportwesen, im Hotel- und Gaststättengewerbe beobachtet.

Diese Sektoren weisen häufig gemeinsame Merkmale auf, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen können: hohe Arbeitsintensität, ausgeprägte emotionale Anforderungen, starke organisatorische Zwänge sowie eine erhöhte Exposition gegenüber schwierigen Interaktionen mit der Öffentlichkeit.

Dem Sektor Gesundheits- und Sozialwesen gilt besondere Aufmerksamkeit, da die dort Beschäftigten regelmäßig mit Leid, Krankheit oder Tod konfrontiert sind – Faktoren, die ein besonderes Risiko für die psychische Gesundheit darstellen können (Health Workforce and Service Delivery, 2025).

Allerdings fassen die sektoralen Kategorien sehr unterschiedliche berufliche Realitäten zusammen und erlauben für sich genommen keine abschließende Erklärung der beobachteten Unterschiede. Die Fachliteratur hebt zahlreiche psychosoziale Faktoren hervor, die mit Suizidgedanken in Zusammenhang stehen: hohe Arbeitsbelastung, starke kognitive Anforderungen, geringe Autonomie, Arbeitsplatzunsicherheit, mangelnde Anerkennung sowie Formen organisationaler Gewalt (Milner et al., 2018; World Health Organization, 2022).

Die Arbeiten von Niedhammer et al. (2020) betonen zudem ein wesentliches Phänomen: Diese Faktoren wirken häufig kumulativ. Mit anderen Worten: Je stärker eine Person gleichzeitig mehreren psychosozialen Belastungen ausgesetzt ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie von Suizidgedanken berichtet.

Daneben können auch außerberufliche Faktoren zu dieser erhöhten Gefährdung beitragen, etwa sozioökonomische Prekarität, familiäre oder zwischenmenschliche Schwierigkeiten, bereits bestehende psychische Gesundheitsprobleme oder das wahrgenommene Missverhältnis zwischen den erbrachten Anstrengungen und den erhaltenen Gegenleistungen.

Die vorangegangenen Analysen zeigen, dass Suizidgedanken in allen Gruppen von Erwerbstätigen beobachtet wer-

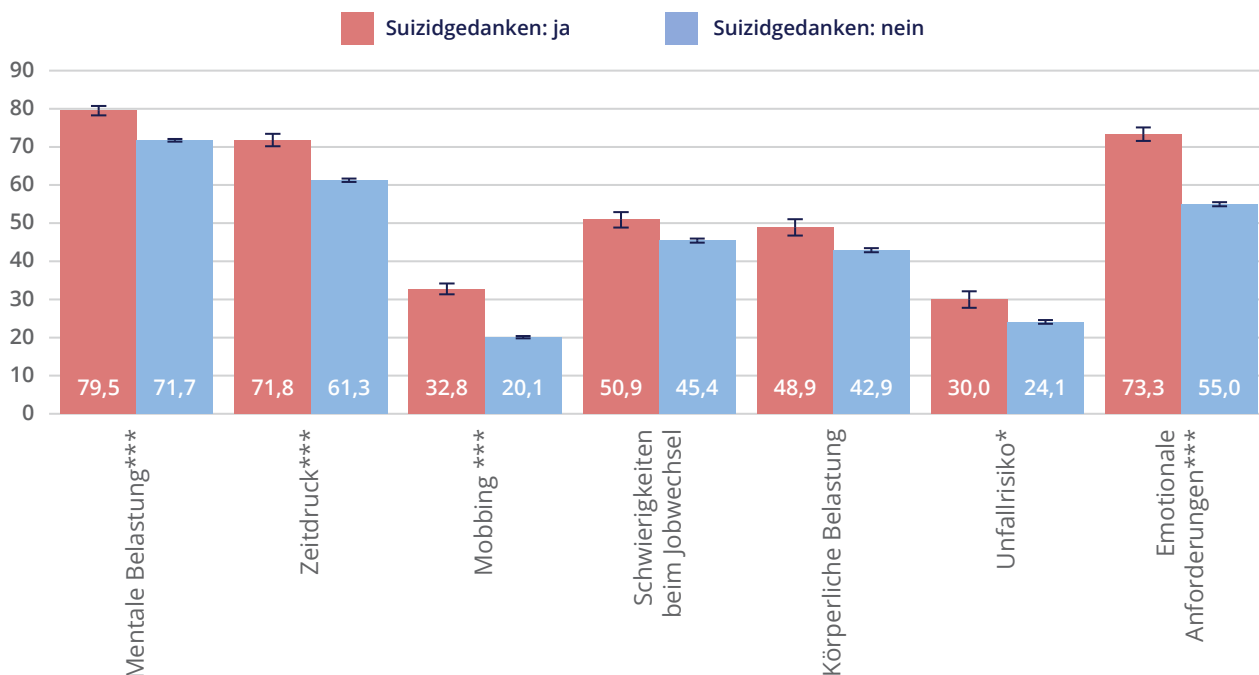
den, mit bestimmten Unterschieden nach Alter oder Tätigkeitssektor. Diese soziodemografischen Merkmale reichen jedoch nicht aus, um die beobachteten Unterschiede zu erklären oder zu verstehen, welche Aspekte des beruflichen Umfelds besonders eng mit dieser psychischen Belastung verknüpft sind. Um dieser Frage nachzugehen, ist es erforderlich, die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Ressourcen, über die Arbeitnehmer im privaten Sektor und Beschäftigte im öffentlichen Dienst in ihrem Arbeitsalltag verfügen, genauer zu untersuchen

4. Die Arbeitsbedingungen: ein anspruchsvolleres und weniger unterstützendes Umfeld

Der *Quality of Work Index* ermöglicht es, noch einen Schritt weiter zu gehen, indem er mehrere Dimensionen der Arbeitsbedingungen untersucht, die die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer im privaten Sektor und der Beschäftigten im öffentlichen Dienst beeinflussen können. Er bewertet nicht nur die Belastungen, denen sie ausgesetzt sind (Zeitdruck, emotionale Anforderungen, Gesundheitsrisiken), sondern auch die Ressourcen, über die sie verfügen, um damit umzugehen (Autonomie, Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, Entwicklungsmöglichkeiten sowie Arbeitsplatzsicherheit).

Die folgenden Analysen zeigen, dass Arbeitnehmer im privaten Sektor und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die von Suizidgedanken berichten, mit zwei Arten von Schwierigkeiten konfrontiert sind: einer stärkeren Belastung durch berufliche Anforderungen und einem eingeschränkteren Zugang zu Ressourcen, die ihre psychische Gesundheit schützen könnten.

Abbildung 4: Anforderungen und Arbeitsbelastung in Abhängigkeit davon, ob in den letzten 12 Monaten Suizidgedanken aufgetreten sind oder nicht



Die beobachteten Unterschiede betreffen die meisten Dimensionen der Arbeitsbedingungen, die im *Quality of Work Index* erfasst werden. Sie deuten auf ein insgesamt

anspruchsvolleres berufliches Umfeld für Arbeitnehmer im privaten Sektor sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst

hin, die von Suizidgedanken berichten, statt lediglich auf das Vorhandensein einer einzelnen isolierten Belastung.

Arbeitnehmer im privaten Sektor und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die Suizidgedanken angeben, berichten höhere Werte bei Zeitdruck, emotionalen Anforderungen, mentaler Belastung, Mobbing am Arbeitsplatz und Unfallrisiko.

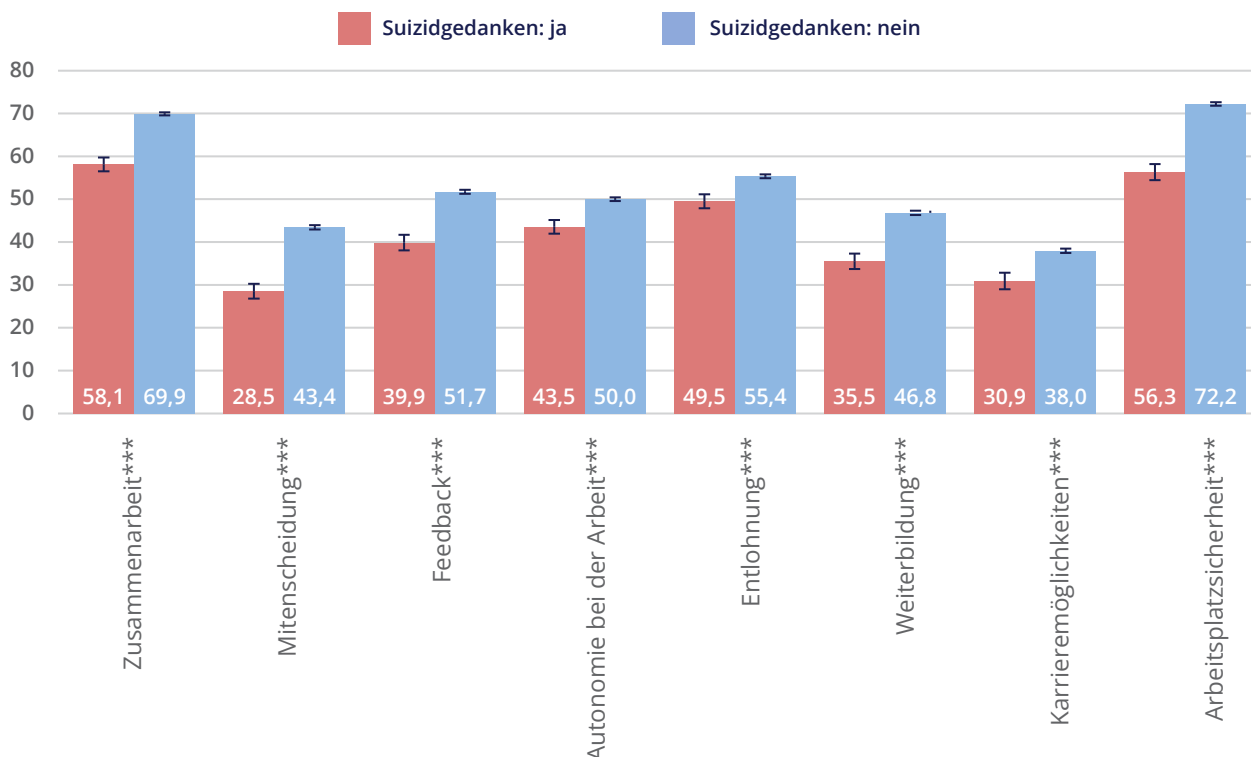
Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede beim Mobbing am Arbeitsplatz und bei den emotionalen Anforderungen, im Einklang mit der Fachliteratur, die Gewalt am Arbeitsplatz, Beziehungskonflikte und die wiederholte Konfrontation mit der Not anderer als Faktoren nennt, die

mit einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit verbunden sind (Niedhammer et al., 2020).

Insgesamt bleiben die im Jahr 2025 beobachteten Ergebnisse nahe an denen aus dem Jahr 2018, was auf eine gewisse Stabilität der Unterschiede hindeutet.

Die Lebensqualität bei der Arbeit hängt jedoch nicht nur von den Belastungen ab, denen Beschäftigte ausgesetzt sind, sondern ebenso von den verfügbaren Ressourcen, die einen wesentlichen Schutzfaktor darstellen und erklären, warum ähnliche Arbeitssituationen sehr unterschiedlich erlebt werden können. Die Erhebung erlaubt es auch, diese Ressourcen zu untersuchen.

Abbildung 5: Ressourcen am Arbeitsplatz in Abhängigkeit davon, ob in den letzten 12 Monaten Suizidgedanken aufgetreten sind oder nicht.



5. Geringere berufliche Ressourcen bei den betroffenen Arbeitnehmern und Beamten

Zu der stärkeren Belastung durch berufliche Anforderungen kommt ein eingeschränkter Zugang zu beruflichen Ressourcen hinzu. Diese Kombination ist besonders bedeutsam, da die Fachliteratur zeigt, dass das Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen ein zentraler Bestimmungsfaktor für die psychische Gesundheit bei der Arbeit ist. Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, Autonomie, Anerkennung der geleisteten Arbeit sowie Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung stehen in Zusammenhang mit besserer psychischer Gesundheit und höherer Arbeitszufriedenheit (WHO, 2022).

Die Ergebnisse zeigen insbesondere: weniger Kooperation, einen eingeschränkten Zugang zu Feedback, weniger Autonomie und Beteiligung an Entscheidungen bei der Ausführung der Arbeit, eine geringere Zufriedenheit mit der Entlohnung sowie schwächere Perspektiven in Bezug auf Weiterbildung, berufliche Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit.

Im Vergleich zu 2018 scheinen einige Ressourcen abgenommen zu haben, insbesondere Kooperation, Feedback und das Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit. Dies verdient besondere Aufmerksamkeit in einem Kontext, in dem Fragen der psychi-

schen Gesundheit bei der Arbeit in den Organisationen einen wachsenden Stellenwert einnehmen.

6. Eine noch stärker gefährdete psychische Gesundheit und ein noch stärker gefährdetes Wohlbefinden

Die beobachteten Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen werfen naturgemäß eine Frage auf: spiegeln sie sich auch in Unterschieden bei psychischer Gesundheit und Wohlbefinden wider?

Die Daten des *Quality of Work Index* erlauben es, diese Frage anhand mehrerer Indikatoren zu untersuchen, darunter Arbeitszufriedenheit, Motivation, allgemeines Wohlbefinden, Burnout-Risiko, Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben sowie verschiedene Indikatoren der körperlichen Gesundheit. Die Ergebnisse zeigen, dass sämtliche erfassten Wohlbefindensindikatoren betroffen sind. Sie legen nahe, dass Suizidgedanken in einen breiteren Kontext psychischer Verletzbarkeit eingebettet sind.

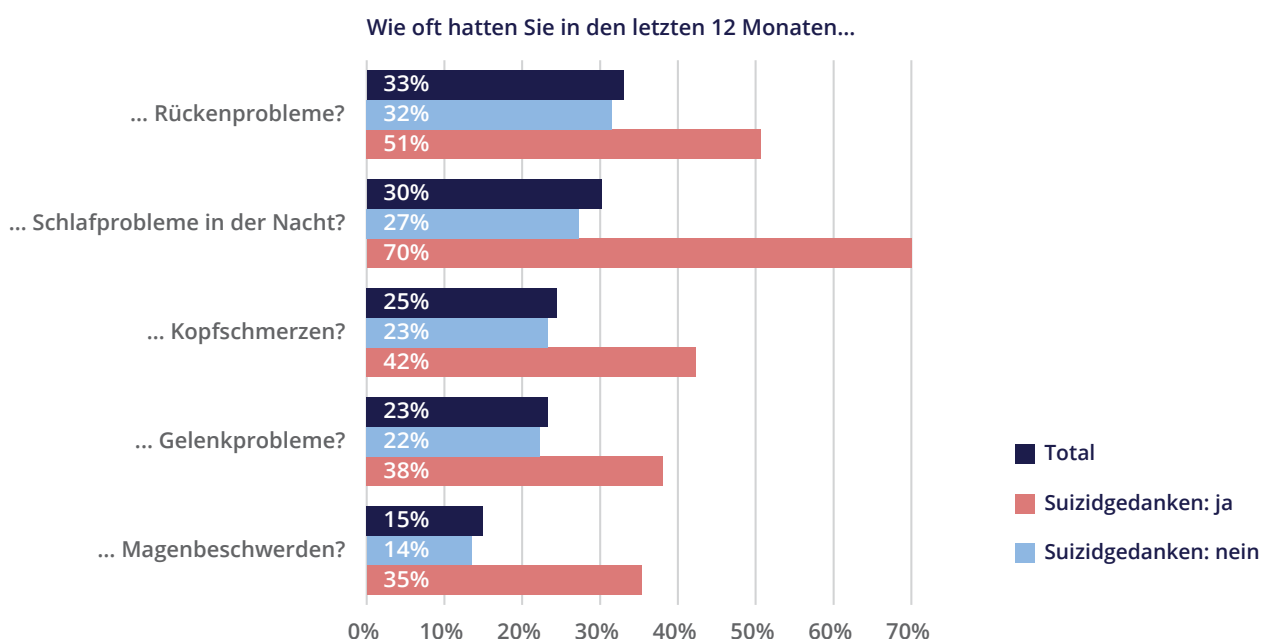
Im Vergleich zu den 2018 erhobenen Daten scheinen sich die Unterschiede bei der Arbeitszufriedenheit und beim Burnout-Risiko verstärkt zu haben, was auf eine schrittweise Verschlechterung bestimmter Determinanten des Wohlbefindens bei der Arbeit hindeuten könnte. Besonders besorgniserregend ist das allgemeine Wohlbefinden: Der durchschnittliche WHO-5-Score der Arbeitnehmer im privaten Sektor und der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die von Suizidgedanken berichten, liegt unterhalb der Schwelle von 50 Punkten, die üblicherweise mit einem beeinträchtigten emotionalen Wohlbefinden in Verbindung gebracht wird und eine besondere Aufmerksamkeit rechtfertigt.

7. Eine stärker beeinträchtigte körperliche Gesundheit

Psychische Belastungen zeigen sich nicht nur auf der emotionalen Ebene. Sie gehen häufig mit körperlichen Beschwerden einher, die die Lebensqualität der betroffenen Personen dauerhaft beeinträchtigen können. Die Erhebung *Quality of Work Index* hat daher mehrere

Gesundheitsindikatoren untersucht, die häufig mit psychischer Belastung in Verbindung gebracht werden, darunter Schlafstörungen, Muskel-Skelett-Schmerzen, Kopfschmerzen sowie Verdauungsprobleme.

Abbildung 6: Gesundheitsprobleme der Arbeitnehmer je nachdem, ob in den letzten 12 Monaten Suizidgedanken aufgetreten sind oder nicht



Die beobachteten Unterschiede beschränken sich nicht auf das berufliche Erleben oder das psychische Wohlbefinden. Sie betreffen auch mehrere Dimensionen der körperlichen Gesundheit und verdeutlichen die engen Zusammenhänge zwischen psychischer und somatischer Gesundheit. Befragte, die von Suizidgedanken berichten, geben alle im Rahmen der Erhebung erfassten Gesundheitsprobleme deutlich häufiger an.

Am deutlichsten zeigen sich die Unterschiede bei Schlafstörungen: Fast drei Viertel der Personen mit Suizidgedanken berichten von Schlafproblemen, gegenüber weniger als einem Drittel der übrigen Arbeitnehmer im privaten Sektor sowie den Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Rücken- und Gelenkschmerzen, Kopfschmerzen sowie

Magen-Darm-Beschwerden treten bei den betreffenden Befragten ebenfalls häufiger auf.

Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit den aktuellen Erkenntnissen zu den engen Wechselwirkungen zwischen psychischer und körperlicher Gesundheit. Chronischer Stress, Angst, depressive Symptome oder psychische Erschöpfung können zahlreiche physiologische Mechanismen beeinflussen und zur Entstehung oder Verschlimmerung somatischer Beschwerden beitragen (International Labour Organization & World Health Organization, 2022).

Im Vergleich zu 2018 scheinen Schlafstörungen deutlich zugenommen zu haben, während die anderen Indikatoren insgesamt einen etwas weniger ausgeprägten Anstieg verzeichneten.

8. Der Schlaf: ein besonders aufschlussreiches Signal

Schlaf spielt eine zentrale Rolle für die Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit. Einschlafschwierigkeiten, häufige nächtliche Erwachungen oder eine insgesamt zu kurze Schlafdauer zählen zu den am häufigsten beobachteten Erscheinungsformen im Zusammenhang mit psychischer Belastung.

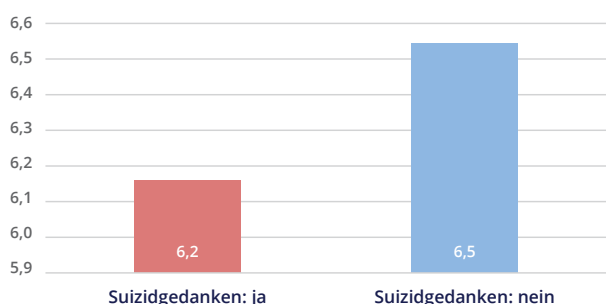
Die Daten des *Quality of Work Index* zeigen, dass Arbeitnehmer im privaten Sektor und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die von Suizidgedanken berichten, im Durchschnitt kürzer schlafen als die übrigen Befragten. Im Jahr 2025 beträgt der Unterschied rund 24 Minuten pro Nacht. Auf individueller Ebene mag dieser Abstand gering erschei-

nen, doch über die Zeit hinweg bedeutet er eine chronische Schlafverkürzung, die die körperliche und psychische Erholungsfähigkeit schrittweise beeinträchtigen kann.

Forschungen belegen, dass chronischer Schlafmangel die emotionale Regulierung stören, die Anfälligkeit für Stress erhöhen und das Auftreten von Angst- oder Depressionssymptomen begünstigen kann.

Im Vergleich zu 2018 scheint sich der Abstand zwischen beiden Gruppen verringert zu haben, was sich teilweise durch eine allgemein rückläufige Schlafdauer in der Erwerbsbevölkerung erklären lässt.

Abbildung 7: Durchschnittliche Schlafdauer in Abhängigkeit davon, ob in den letzten 12 Monaten Suizidgedanken aufgetreten sind oder nicht



AUF EINEN BLICK:

6,6% der Arbeitnehmer im privaten Sektor und der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geben an, in den letzten 12 Monaten Suizidgedanken gehabt zu haben.

Im Jahr 2014 lag dieser Anteil bei 2,2%.

Suizidgedanken betreffen Männer ebenso wie Frauen.

Die betroffenen Arbeitnehmer und Beschäftigten berichten von höheren beruflichen Belastungen und weniger Ressourcen.

Sie weisen zudem ein erhöhtes Burnout-Risiko, eine stärker beeinträchtigte psychische Gesundheit und mehr gesundheitliche Probleme auf.

9. Zusammenfassung

Die Daten des *Quality of Work Index* 2025 zeigen, dass etwa jeder fünfzehnte Arbeitnehmer im privaten Sektor bzw. jede fünfzehnte beschäftigte Person im öffentlichen Dienst angibt, in den letzten zwölf Monaten Suizidgedanken gehabt zu haben. Dieser Anteil ist mehr als dreimal so hoch wie der im Jahr 2014 beobachtete und verweist auf eine besorgniserregende Entwicklung dieses Indikators innerhalb der Arbeitnehmerschaft in Luxemburg.

Die betroffenen Arbeitnehmer und Beschäftigten sind gleichzeitig stärkeren psychosozialen Belastungen ausgesetzt, verfügen über weniger berufliche Ressourcen und berichten von einer beeinträchtigten psychischen Gesundheit, Schlafstörungen sowie körperlichen Gesundheitsproblemen.

Diese Ergebnisse erlauben es nicht, einen unmittelbaren Kausalzusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Suizidgedanken herzustellen. Suizid bleibt ein komplexes, multifaktorielles Phänomen, in dem individuelle, zwischenmenschliche, soziale, wirtschaftliche und berufliche Dimensionen zusammenwirken. Die Arbeitsbedingungen sind in der Regel weder die einzige Ursache noch die alleinige Erklärung für psychische Belastungen.

Sie erinnern jedoch daran, dass Arbeit sowohl eine schützende als auch eine belastende Rolle spielen kann. Ein berufliches Umfeld, das Unterstützung, Autonomie, Anerkennung und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, kann zur Erhaltung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten beitragen. Umgekehrt kann die Kumulation psychosozialer Belastungen Personen zusätzlich schwächen, die bereits mit Schwierigkeiten konfrontiert sind.

Diese Befunde unterstreichen die Bedeutung eines umfassenden Präventionsansatzes, der die Förderung der psychischen Gesundheit, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, den Ausbau beruflicher Ressourcen und das frühzeitige Erkennen psychischer Belastungen miteinander verbindet. Suizidprävention ist nicht allein Aufgabe des Gesundheitssystems, sondern stellt auch eine kollektive Verantwortung dar, zu der Organisationen beitragen können, indem sie unterstützende Arbeitsumgebungen schaffen, die dem Wohlbefinden der Beschäftigten besondere Aufmerksamkeit schenken.

Auch wenn sich Suizid niemals allein durch die Arbeit erklären lässt, kann die Arbeitswelt dennoch Teil der Lösung sein. Indem sie unterstützendere Arbeitsumgebungen schaffen, tragen Organisationen nicht nur dazu bei, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten, sondern fördern auch eine frühere Wahrnehmung psychischer Belastungen und einen schnelleren Zugang zu Hilfe, wenn diese erforderlich wird.

BRAUCHEN SIE HILFE?

Suizidgedanken sind häufig ein Zeichen großer Belastung, doch sie müssen nicht alleine bewältigt werden. Mit einer vertrauten Person, einer Fachkraft aus dem Gesundheitsbereich oder einer spezialisierten Beratungsstelle zu sprechen, ist ein wichtiger erster Schritt.

Bei unmittelbarer Suizidgefahr oder akuter Bedrohungslage sollten umgehend die Notdienste unter der Nummer 112 kontaktiert werden.

10. Nützliche Ressourcen

- **SOS Détresse Hotline 45 45 45**
- **Ligue Santé Mentale**

Telefon: (+352) 49 30 29

E-Mail: prevention@lisame.lu

Webseite: <https://www.prevention-suicide.lu/de/>

- **Stressberodung – CSL**

Begleitangebot für Arbeitnehmer in Situationen von Stress oder psychischer Belastung am Arbeitsplatz.

Bis zu fünf kostenlose Einzelberatungen werden für Arbeitnehmer angeboten.

Telefon: (+352) 27 494 222

E-Mail: stressberodung@csl.lu

- **Verzeichnis der Hilfsdienste in Luxemburg**

<https://www.pssm.lu/de/hilfsangebote-in-luxemburg/>

11. Referenzen

- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. (s. d.). *Risques psychosociaux et santé mentale*. Consulté le 3 juillet 2026, sur <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>.
- Chambre des salariés. (2025). *Quality of Work Index Luxembourg 2025*. Luxembourg: Chambre des salariés https://www.csl.lu/app/uploads/2026/03/infas_csl_bericht_qow_2025_fr.pdf.
- Grotz, R. (2025, 4 mars). *48 personnes se sont suicidées en 2023 au Luxembourg*. RTL Infos. <https://infos.rtl.lu/news/luxembourg/48-personnes-se-sont-suicidees-en-2023-au-luxembourg-2282132>.
- Health Workforce and Service Delivery (HWD). (2025, October 10). *Mental Health of Nurses and Doctors survey in the European Union, Iceland and Norway*. <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2025-12709-52483-81031>.
- International Labour Organization & World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>.
- Kim, S. Y., Shin, Y. C., Oh, K. S., Shin, D. W., Lim, W. J., Cho, S. J., & Jeon, S. W. (2020). *Association between work stress and risk of suicidal ideation: A cohort study among Korean employees examining gender and age differences*. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 46(2), 198–208. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3852>.
- Madhavan, S., Olino, T. M., Klein, D. N., & Seeley, J. R. (2021). *Longitudinal predictors of suicidal ideation: Emerging to early adulthood*. *Journal of psychiatric research*, 142, 210–217. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2021.08.002>.
- Milner, A., Witt, K., LaMontagne, A. D., & Niedhammer, I. (2018). *Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review*. *Occupational and environmental medicine*, 75(4), 245–253. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104531>.
- Niedhammer, I., Bègue, M., Chastang, JF. et al. *Psychosocial work exposures and suicide ideation: a study of multiple exposures using the French national working conditions survey*. *BMC Public Health* 20, 895 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09019-3>.
- Sischka, P. (2025). *“Quality of Work – Index”: Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg. Zwischenbericht zur Erhebung 2025*. Luxembourg: Universität Luxemburg <https://www.csl.lu/app/uploads/2026/02/zwischenbericht-zur-erhebung-2025-2025-11-06.pdf>.
- World Health Organization: WHO. (2022, September 28). *Guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>.
- World Health Organization: WHO. (2024, September 2). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
- World Health Organization: WHO. (2025, March 25). *Suicide*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/suicide>.

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmer in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-3.200 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des Salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 1). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen seit 2014 (Sischka, 2025).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des Salariés Luxembourg, seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache
Stichprobengröße	2014: 1.532; 2015: 1.526; 2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594; 2022: 2.696; 2023: 2.732; 2024: 2939; 2025: 3.171

Suizidgedanken	«Wenn Sie an die vergangenen 12 Monate denken: Haben Sie sich da manchmal so schlecht gefühlt, dass Sie daran gedacht haben, sich das Leben zu nehmen?» (Ja/Nein)					
Skalen zu Arbeitsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,69-0,81	Mentale Anforderungen	4	0,73-0,78
	Feedback	2	0,71-0,82	Zeitdruck	2	0,68-0,80
	Autonomie	4	0,71-0,70	Emotionale Anforderungen	2	0,79-0,87
	Kooperation	4	0,80-0,85	Körperliche Belastungen	2	0,67-0,78
	Mobbing	5	0,69-0,78	Unfallgefahr	2	0,78-0,86
Skalen zu Beschäftigungsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,84-0,90	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,67-0,76
	Ausbildung	2	0,72-0,89	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,69-0,83
	Beförderung	2	0,82-0,91	Work-Life-Konflikt	3	0,70-0,82
QoW-Index	Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert aller Skalen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität gebildet. Die Skalen werden dabei ebenfalls durch den ungewichteten Mittelwert der dazugehörigen einzelnen Indikatoren berechnet, die Werte zwischen 1 (z.B. „nie“) und 5 (z.B. „Fast immer“) annehmen. Die Skalenwerte werden dann auf Werte zwischen 0 und 100 normiert $(((\text{ursprünglicher Skalenwert} - 1) / 4) * 100)$.					
Skalen zu Wohlbefinden	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,74-0,86	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,82-0,91
	Arbeitsmotivation	3	0,65-0,75	Gesundheitsprobleme	7	0,65-0,80
	Burnout	6	0,80-0,89			
Schlafstunden	«Wie viele Stunden schlafen Sie durchschnittlich pro Nacht?»					

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200