



“Quality of Work – Index”

Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg



Zwischenbericht zur Erhebung 2024

Philipp Sischka

**Universität Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences**

06. Januar 2025

Zusammenfassung

Der von der Universität Luxemburg und der luxemburgischen Chambre des Salariés Luxembourg (CSL) entwickelte „Quality of Work Index Luxembourg“ (QoW-Index), wurde 2024 bereits zum zwölften Mal mittels telefonischer Befragung (CATI) sowie Online-Survey (CAWI) erhoben. Ziel der Befragung ist es, die Entwicklung der Arbeitsqualität und -bedingungen der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer*innen zu ermitteln und zu dokumentieren. Der vorliegende Zwischenbericht zur Erhebung 2024 stellt die Entwicklung der Arbeitsqualität bzw. -bedingungen sowie einiger Befindlichkeitsaspekte in Luxemburg über die vergangenen elf Jahre für unterschiedliche Arbeitnehmer*innengruppen – differenziert u.a. nach Geschlecht, Alter, Wohnland – vor.

Während die globale subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität zwischen 2014 und 2019 nur geringe Schwankungen aufweist, fiel diese jedoch relativ stark zwischen 2019 und 2021 ab und zeigte ab 2022 eine leichte Erholung. Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen über die Jahre einen fast kontinuierlichen Abwärtstrend auf, wobei diese Dimensionen ab 2022 stabil geblieben sind. Unfallgefahr und körperliche Belastung sind zwischen 2014 und 2019 kontinuierlich gesunken; allerdings gab es die letzten Jahre keine größeren Veränderungen mehr. Mentale und emotionale Anforderungen sind dagegen zwischen 2017 und 2020 relativ stark angestiegen, zeigten seitdem aber ebenfalls keine größeren Veränderungen mehr. Bezüglich der Beschäftigungsqualität zeigt sich auch bei der Einkommenszufriedenheit und den wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten – bei gewissen Schwankungen – ein kontinuierlicher Rückgang. Die Work-Life-Konflikte hingegen haben zwischen 2014 und 2022 stetig zugenommen – wobei dieser Trend 2023 unterbrochen wurde. Die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation sind zwischen 2017 und 2018 deutlich gesunken und blieben seitdem auf einem niedrigeren Niveau. Das Burnout-Level ist zwischen 2014 und 2023 – bei geringen Schwankungen – gestiegen, fiel 2024 jedoch wieder ungewöhnlich stark. Das generelle Well-Being ist zwischen 2016 und 2021 stetig gesunken, stabilisierte sich seitdem jedoch. Gesundheitliche Probleme haben seit 2016 nahezu stetig zugenommen.

Arbeitnehmerinnen berichten im Vergleich zu Arbeitnehmern konstant von geringerer Partizipation, Autonomie und Beförderungsmöglichkeiten, jedoch von höheren emotionalen Anforderungen. Differenziert nach Alter zeigen die ältesten Arbeitnehmer*innen (55+ Jahre) die niedrigsten Werte bei Feedback und Kooperation, während die jüngsten Arbeitnehmer*innen (16–34 Jahre) die geringsten Werte bei Autonomie und Arbeitnehmer*innen zwischen 35 und 44 Jahren die höchsten Werte bei Work-Life-Konflikten aufweisen. Arbeitnehmer*innen mit Partner und/oder Kindern berichten konstant überdurchschnittliche Work-Life-Konflikte im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Partner und ohne Kinder. Differenziert nach Wohnland weisen vor allem Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Frankreich konstant niedrigere Werte bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität auf als Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg, Deutschland oder Belgien. Manager*innen und Arbeitnehmer*innen in akademischen Berufen erzielen konstant überdurchschnittliche QoW-Index-Werte, während Bediener*innen von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte durchgehend unterdurchschnittliche Werte aufweisen. Arbeitnehmer*innen mit einer längeren Betriebszugehörigkeit (11+ Jahre) berichten von den geringsten Beförderungsmöglichkeiten und schätzen die Schwierigkeiten beim Jobwechsel höher ein als Arbeitnehmer*innen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen berichten über die höchste Einkommenszufriedenheit, mehr Ausbildungsmöglichkeiten sowie die höchste wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis.....	III
Abbildungsverzeichnis	V
1. Einleitung.....	1
2. Methodische Anmerkungen	5
3. Korrelation des QoW-Index mit Well-Being Dimensionen	7
4. Arbeitsqualität in Luxemburg	9
5. Arbeitsqualität nach Demographiemerkmalen	13
5.1. Geschlecht.....	13
5.2. Altersgruppen.....	17
5.3. Lebenspartner.....	21
5.4. Kinder.....	25
5.5. Wohnland.....	29
6. Arbeitsqualität nach Berufsmerkmalen	33
6.1. Berufsgruppen	33
6.2. Befristung.....	39
6.3. Beschäftigungsumfang.....	43
6.4. Vorgesetztenstatus	47
6.5. Betriebsjahre	51
6.6. Atypische Arbeitszeit.....	55
6.7. Homeoffice.....	59
7. Arbeitsqualität nach Organisationsmerkmalen	63
7.1. Organisationsart	63
7.2. Betriebsgröße	67
7.3. Wirtschaftszweig.....	71
8. Zusammenfassung	77
Literatur	79
Anhang	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Korrelationen des QoW-Index mit Well-Being Dimensionen (2024).	7
Tabelle 2:	QoW-Arbeitsbedingungen	81
Tabelle 3:	Well-Being	82

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Quality of Work (Anzahl der Items der Skalen)	3
Abbildung 2:	Die COVID-19 Pandemie in Luxemburg während der Befragungen 2020 bis 2022.	6
Abbildung 3:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen.	9
Abbildung 4:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität.	10
Abbildung 5:	Entwicklung des QoW-Index.	11
Abbildung 6:	Entwicklung der Well-Being Dimensionen.	12
Abbildung 7:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht.	13
Abbildung 8:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht.	14
Abbildung 9:	Entwicklung des QoW-Index nach Geschlecht.	15
Abbildung 10:	Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Geschlecht.	16
Abbildung 11:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Alter.	17
Abbildung 12:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter.	18
Abbildung 13:	Entwicklung des QoW-Index nach Alter.	19
Abbildung 14:	Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Alter.	20
Abbildung 15:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Lebenspartner.	21
Abbildung 16:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Lebenspartner.	22
Abbildung 17:	Entwicklung des QoW-Index nach Lebenspartner.	23
Abbildung 18:	Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Lebenspartner.	24
Abbildung 19:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Kinder.	25
Abbildung 20:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Kinder.	26
Abbildung 21:	Entwicklung des QoW-Index nach Kinder.	27
Abbildung 22:	Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Kinder.	28
Abbildung 23:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnland.	29
Abbildung 24:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland.	30
Abbildung 25:	Entwicklung des QoW-Index nach Wohnland.	31
Abbildung 26:	Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Wohnland.	32
Abbildung 27:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Berufsgruppen.	34
Abbildung 28:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Berufsgruppen.	36
Abbildung 29:	Entwicklung des QoW-Index nach Berufsgruppen.	37
Abbildung 30:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Berufsgruppen.	38

Abbildung 31:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Befristung.....	39
Abbildung 32:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Befristung.	40
Abbildung 33:	Entwicklung des QoW-Index nach Befristung.	41
Abbildung 34:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Befristung.	42
Abbildung 35:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang.....	43
Abbildung 36:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Beschäftigungsumfang.....	44
Abbildung 37:	Entwicklung des QoW-Index nach Beschäftigungsumfang.	45
Abbildung 38:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Beschäftigungsumfang.....	46
Abbildung 39:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus.	47
Abbildung 40:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus.....	48
Abbildung 41:	Entwicklung des QoW-Index nach Vorgesetztenstatus.	49
Abbildung 42:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Vorgesetztenstatus.	50
Abbildung 43:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsjahre.	51
Abbildung 44:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsjahre.....	52
Abbildung 45:	Entwicklung des QoW-Index nach Betriebsjahre.	53
Abbildung 46:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsjahre.	54
Abbildung 47:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach atypischer Arbeitszeit.	55
Abbildung 48:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach atypischer Arbeitszeit.	56
Abbildung 49:	Entwicklung des QoW-Index nach atypischer Arbeitszeit.	57
Abbildung 50:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach atypischer Arbeitszeit.	58
Abbildung 51:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Homeoffice.....	59
Abbildung 52:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Homeoffice.....	60
Abbildung 53:	Entwicklung des QoW-Index nach Homeoffice.	61
Abbildung 54:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Homeoffice.	62
Abbildung 55:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart.	63
Abbildung 56:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationsart.	64
Abbildung 57:	Entwicklung des QoW-Index nach Organisationsart.....	65
Abbildung 58:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Organisationsart.....	66

Abbildung 59:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße.	67
Abbildung 60:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsgröße.	68
Abbildung 61:	Entwicklung der QoW-Index nach Betriebsgröße.	69
Abbildung 62:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsgröße.	70
Abbildung 63:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftszweig.	72
Abbildung 64:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wirtschaftszweig.	74
Abbildung 65:	Entwicklung des QoW-Index nach Wirtschaftszweig.	75
Abbildung 66:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Wirtschaftszweig.	76

1. Einleitung

Der von der Universität Luxemburg und der luxemburgischen Chambre des Salariés Luxembourg entwickelte „Quality of Work Index Luxembourg“ (QoW-Index; Sischka, 2025), wurde 2024 bereits zum zwölften Mal mittels telefonischer Befragung (CATI) sowie mittels Online-Survey (CAWI) erhoben. Ziel der Befragung ist es, die Arbeitsqualität und -bedingungen der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer*innen zu ermitteln. Der QoW-Fragebogen umfasst die folgenden Bereiche:

- Job Design
 - Partizipation (z.B.: Sind die Arbeitnehmer*innen an Entscheidungsprozessen beteiligt?)
 - Feedback (z.B.: Bekommen die Arbeitnehmer*innen hinreichend Rückmeldung über ihre Arbeit von Vorgesetzten und Kollegen?)
 - Autonomie (z.B.: Können die Arbeitnehmer*innen Bereiche ihrer Arbeit (z.B. Arbeitszeit, Inhalte der Arbeit) selbst bestimmen?)
- Soziale Bedingungen
 - Kooperation (z.B.: Inwiefern erfolgt eine soziale Unterstützung unter den Arbeitskollegen?)
 - Mobbing (z.B.: In welchem Maße sind die Arbeitnehmer*innen Mobbing durch ihre Kollegen oder durch ihre Vorgesetzte ausgesetzt?) (siehe Steffgen et al., 2019; Sischka, Schmidt, et al., 2020)
- Arbeitsintensität
 - Mentale Anforderungen (z.B.: In welchem Maße ist die zu verrichtende Arbeit mental und geistig anspruchsvoll?)
 - Zeitdruck (z.B.: In welchem Maße müssen die Arbeitnehmer*innen unter Zeitdruck arbeiten?)
 - Emotionale Anforderungen (z.B.: In welchem Maße ist die Arbeit emotional anspruchsvoll (z.B. Gefühle verbergen?)
- Physische Bedingungen
 - Körperliche Belastung (z.B.: In welchem Maße ist die Arbeit körperlich belastend?)
 - Unfallgefahr (z.B.: In welchem Maße besteht bei der Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?)
- Beschäftigungsqualität
 - Einkommenszufriedenheit
 - Ausbildungsmöglichkeiten
 - Beförderungsmöglichkeiten
 - Arbeitsplatzsicherheit
 - Schwierigkeit Jobwechsel
 - Work-Life-Konflikt

Abbildung 1 stellt den QoW-Index, dessen Dimensionen sowie den vermuteten Einfluss auf verschiedene Well-Being-Dimensionen dar. Für die im Folgenden aufgeführten Vergleiche über die vergangenen Jahre ist zu beachten, dass sich die Berechnungsgrundlage der Skalen ab

2016 geändert hat (siehe hierzu den Anhang). Das bedeutet, dass für die Jahre 2014 und 2015 verkürzte Skalen zum Einsatz kamen.¹

Entsprechend den theoretischen Darlegungen (siehe Steffgen et al., 2015, 2020; Fernandez de Henestrosa et al., 2023) ist davon auszugehen, dass die erfassten Arbeitsbedingungen der fünf verschiedenen Bereiche sich auf unterschiedliche Gesundheits-/Befindlichkeitsdimensionen (Outcomes) auswirken (siehe Abbildung 1). Dies unterstreicht u.a. die Bedeutsamkeit der Erfassung des QoW-Index als Instrument der Gesundheitsförderung.

Merke: Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert folgender Skalen gebildet:² Partizipation, Feedback, Autonomie, Kooperation, Mobbing, Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Emotionale Anforderungen, Körperliche Belastung, Unfallgefahr, Einkommenszufriedenheit, Ausbildungsmöglichkeiten, Beförderungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Schwierigkeit Jobwechsel, Work-Life-Konflikt.

Dabei wurden die Skalen Mobbing, Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Emotionale Anforderungen, Körperliche Belastung, Unfallgefahr, Schwierigkeit Jobwechsel und Work-Life-Konflikt vorher transformiert, sodass hohe Werte bessere Arbeitsbedingungen (also z.B. ein geringes Maß an Mobbing) darstellen.

Ergänzend wurden in der Erhebung 2024 noch folgende Gesundheits-/Befindlichkeitsdimensionen berücksichtigt, die jedoch nicht in die Berechnung des QoW-Index einfließen:

- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsmotivation (Schaufeli et al., 2006)
- Well-Being (WHO-5-Well-Being-Index; Topp et al., 2015; Sischka, Costa, et al., 2020)
- Burnout
- physische Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenprobleme, Kopfschmerzen)

Neben den QoW-Dimensionen und den Gesundheits-/Befindlichkeitsdimensionen erfasst der Fragebogen auch noch folgende Informationen zur Differenzierung der Befragten:

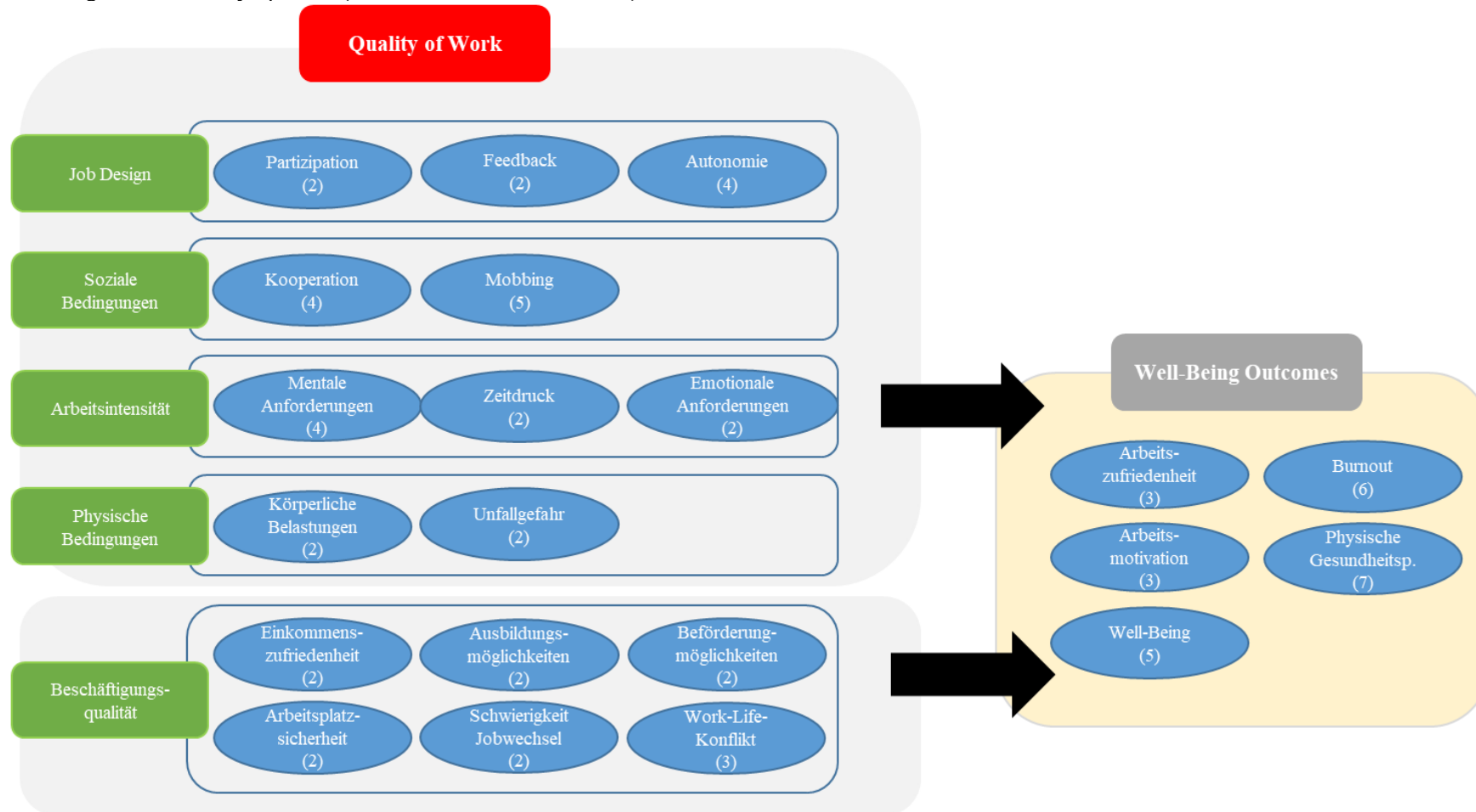
- Demographie (Geschlecht, Alter, Lebenspartner, Kinder, Wohnland)
- Merkmale des Berufs (Berufsgruppe, Wirtschaftszweig, Befristung, Beschäftigungsumfang, Vorgesetztenstatus, Betriebsjahre, atypische Arbeitszeit, Homeoffice)
- Merkmale der Organisation (Organisationsart, Betriebsgröße, Wirtschaftszweig)

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut. In Kapitel 3 werden die Korrelationen des QoW-Index mit den Well-Being-Skalen vorgestellt. In dem folgenden Kapitel 4 werden dann die Entwicklungen der einzelnen QoW-Dimensionen sowie des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen für die gesamte Stichprobe präsentiert. Die Skalen sind dabei auf Werte zwischen 0 und 100 normiert, wobei der jeweilige Wert für die Ausprägung der jeweiligen Dimension steht. Die folgenden Kapitel beschreiben die Entwicklungen der einzelnen QoW-Dimensionen sowie des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen differenziert nach Demographie- (Kapitel 5), Berufs- (Kapitel 6) sowie Organisationsmerkmalen (Kapitel 7). Im abschließenden Kapitel 8 werden einige wesentliche Befunde der hier vorgestellten Auswertungen kurz zusammengefasst.

¹ In den Zwischenberichten bis 2020 wurde auch für die Jahre nach 2015 auf verkürzte Skalen zurückgegriffen. Seit 2021 erfolgte jedoch die Umstellung auf die vollständigen Skalen.

² Ob Subskalen gewichtet oder ungewichtet zu einem Gesamtindex aggregiert werden, ist Gegenstand aktueller wissenschaftlicher Debatten (z.B. Holman & McClelland, 2011; Muñoz de Bustillo et al., 2011). Da mögliche Gewichtungen weitreichend methodische Probleme bedingen, wurde hier auf eine Gewichtung verzichtet.

Abbildung 1: Quality of Work (Anzahl der Items der Skalen)



Anmerkung: Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert aller Skalen berechnet. Für die Berechnung des QoW-Index wurden die Skalen Mobbing, Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Emotionale Anforderungen, Körperliche Belastung, Unfallgefahr, Schwierigkeit Jobwechsel und Work-Life-Konflikt vorher transformiert, sodass hohe Werte bessere Arbeitsbedingungen darstellen.

2. Methodische Anmerkungen

In den Jahren 2014 bis 2017 wurde der Quality of Work-Survey ausschließlich als Telefonerhebung mit Festnetz- und Mobilfunknummern im Rahmen eines Dual-Frame-Ansatzes durchgeführt (Schütz et al., 2017). Ab 2018 war jedoch eine Anpassung der Erhebungsmethode erforderlich, da insbesondere die Teilstichproben aus den Grenzängergebieten in Frankreich, Deutschland und Belgien in diesen Jahren weitgehend ausgeschöpft waren.³

Aus diesem Grund wurde ab 2018 das Erhebungsdesign angepasst. Zum einen wurde der Stichprobenansatz geändert: Aufgrund der zunehmenden Schwierigkeit, jüngere Arbeitnehmer*innen und Pendler in kleinen Gemeinden des Umlands zu erreichen, wurde ein Antrag bei der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) gestellt, um für die Aufstockung der Stichprobe Adressdaten von Arbeitnehmer*innen aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister zu nutzen. Zum anderen wurde die Erhebungsform angepasst, indem ein Methodenmix aus Telefonbefragung (CATI) und Online-Befragung (CAWI) eingeführt wurde. Panelbefragte wurden im ersten Kontaktschreiben zunächst zu einem Telefoninterview eingeladen und erst bei Nichterreichbarkeit in einem zusätzlichen Anschreiben auf die Möglichkeit der Online-Befragung hingewiesen. Erstbefragte erhielten hingegen ein Anschreiben, das ihnen bei Interviewbereitschaft wahlweise die Teilnahme an einem Telefoninterview oder an der Online-Befragung eröffnete.

Diese Änderungen in der Stichprobenziehung und der Erhebungsform waren notwendig und sinnvoll, um die Datenqualität der Quality of Work-Erhebung weiterhin zu gewährleisten. Es ist jedoch wichtig darauf hinzuweisen, dass Änderungen des Erhebungsdesigns immer auch die Vergleichbarkeit mit vorherigen Erhebungen einschränken können.

Stichprobenziehungen sind stets (in unterschiedlichem Ausmaß) von Selektionseffekten beeinflusst, etwa durch die Erreichbarkeit über eine bestimmte Form der Kontaktaufnahme oder die Bereitschaft, an einer spezifischen Erhebungsform teilzunehmen. Eine Veränderung des Stichprobenansatzes führt daher zwangsläufig zu einer (mehr oder weniger) veränderten Zusammensetzung der Stichprobe. Darüber hinaus ist aus der Survey-Forschung hinlänglich bekannt, dass der Erhebungsmodus (z. B. CATI vs. CAWI) das Antwortverhalten beeinflussen kann (z. B. Chang & Krosnick, 2009; Fricker et al., 2005; Holbrook et al., 2003). Der Vergleich der Werte von 2014 bis 2017 mit den Werten ab 2018 sollte daher mit einer gewissen Vorsicht interpretiert werden.⁴

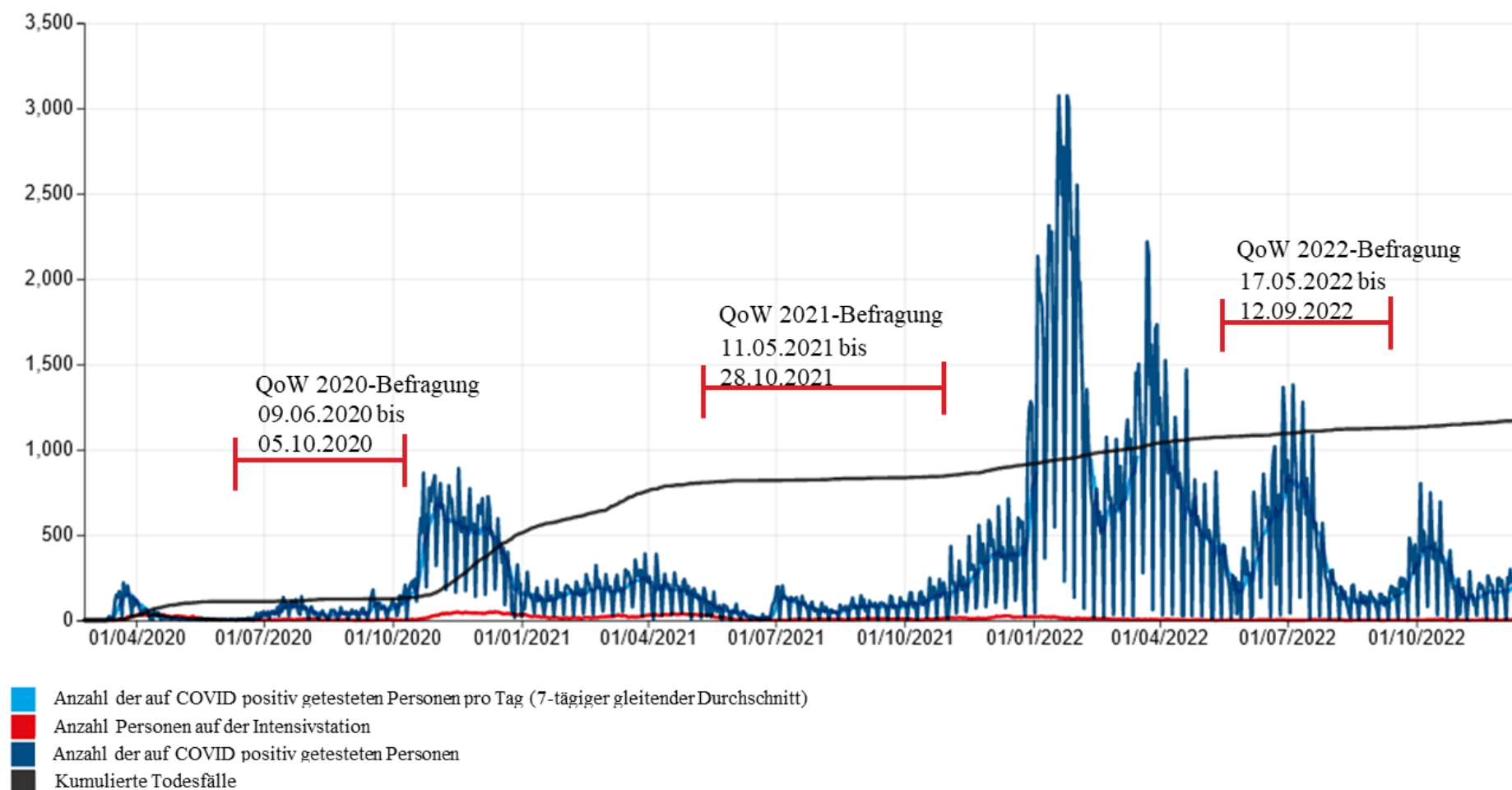
Es ist zudem wichtig darauf hinzuweisen, dass die Corona-Pandemie Anfang 2020 das Arbeitsleben erheblich verändert hat. Unter anderem nahm die Telearbeit zeitweise stark zu (Sischka & Steffgen, 2021). Die Werte der Befragungen von 2020 bis 2022 sollten daher vor dem Hintergrund dieser Pandemie interpretiert werden (siehe außerdem Abbildung 2).⁵

³ Die Trefferwahrscheinlichkeit für erwerbstätige Pendler, die noch kein Interview gegeben oder nicht bereits eine Interviewteilnahme verweigert haben, wäre ab 2018 zu niedrig gewesen.

⁴ Zu methodischen Detail der QoW-Befragung siehe Schütz und Thiele (2024) sowie Sischka (2025).

⁵ Die Seite <https://covid19.public.lu/fr/graph.html> wird seit dem 30.03.2023 – aufgrund der endemischen Phase der Corona-Pandemie – nicht mehr aktualisiert.

Abbildung 2: Die COVID-19 Pandemie in Luxemburg während der Befragungen 2020 bis 2022.



Anmerkung: <https://covid19.public.lu/fr/graph.html>; zuletzt abgerufen: 10.01.2022.

3. Korrelation des QoW-Index mit Well-Being Dimensionen

Tabelle 1 zeigt den engen Zusammenhang zwischen den aufgeführten Dimensionen. Die starken Korrelationen des QoW-Index mit den verschiedenen Well-Being-Dimensionen bestätigen den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und dem subjektiven Gesundheitserleben, der Arbeitsmotivation sowie der Arbeitszufriedenheit.

Konkret zeigen die theoretisch erwarteten, ausgeprägten Korrelationen, dass ein hoher QoW-Index mit einer höheren Arbeitszufriedenheit, gesteigerter Arbeitsmotivation, einem höheren generellen Well-Being sowie mit einem geringeren Burnouterleben und weniger gesundheitlichen Problemen einhergeht.

Insgesamt weist Tabelle 1 den QoW-Index als einen konstruktvaliden Indikator für die Arbeitsqualität und die Arbeitsbedingungen aus.

Tabelle 1: Korrelationen des QoW-Index mit Well-Being Dimensionen (2024).

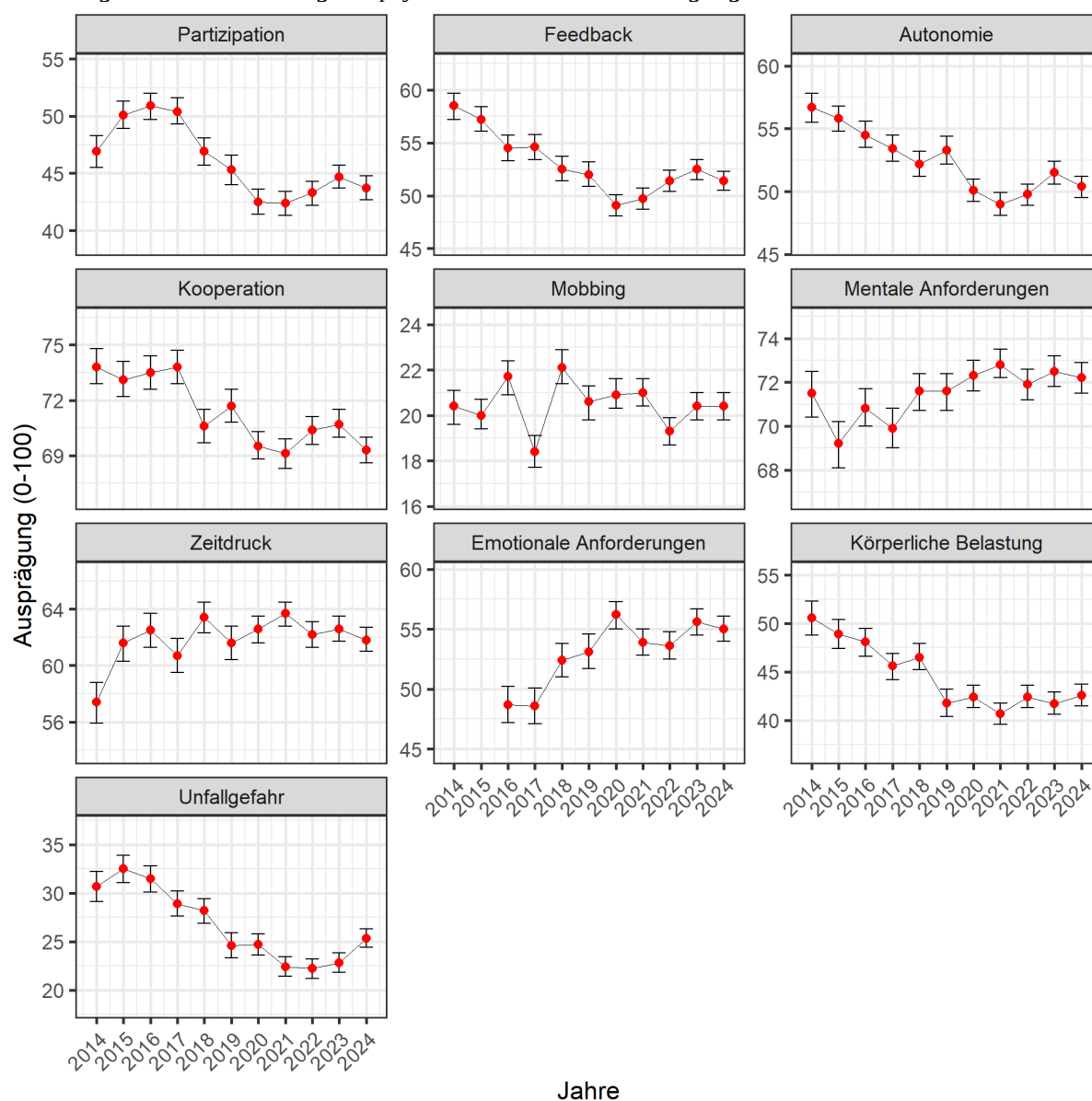
	1)	2)	3)	4)	5)
1) QoW-Index					
2) Arbeitszufriedenheit	.71*** [.68; .73]				
3) Arbeitsmotivation	.45*** [.42; .49]	.53*** [.49; .56]			
4) Burnout	-.64*** [-.67; -.61]	-.68*** [-.71; -.65]	-.61*** [-.64; -.58]		
5) WHO-5	.53*** [.50; .56]	.53*** [.49; .56]	.61*** [.58; .64]	-.70*** [-.73; -.68]	
6) Gesundheitliche Probleme	-.52*** [-.55; -.49]	-.40*** [-.43; -.37]	-.36*** [-.40; -.33]	.58*** [.55; .61]	-.54*** [-.57; -.51]

Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .001$ signifikant; 95% Konfidenzintervalle in eckigen Klammern.

4. Arbeitsqualität in Luxemburg

Abbildung 3 zeigt die Entwicklungen der psychosozialen Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmer*innen. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen zwischen 2014 (bzw. 2016) und 2021 einen nahezu kontinuierlichen Abwärtstrend auf. Seitdem sind die Werte vergleichsweise stabil geblieben. Mobbing blieb zwischen 2014 und 2024 – abgesehen von größeren Schwankungen zwischen 2016 und 2018 – relativ konstant. Auch die Dimensionen Unfallgefahr und körperliche Belastungen gingen zwischen 2014 und 2021 zurück und haben sich seitdem auf einem relativ stabilen Niveau eingependelt, wobei Unfallgefahr zwischen 2023 und 2024 erneut gestiegen ist. Die mentalen Anforderungen blieben zwischen 2014 und 2024 – mit etwas stärkeren Schwankungen zwischen 2014 und 2018 – ebenfalls relativ stabil. Der Zeitdruck stieg insbesondere 2014 deutlich an, blieb jedoch ab 2015 – mit kleineren Schwankungen – weitgehend konstant. Die emotionalen Anforderungen nahmen zwischen 2017 und 2020 zu und verbleiben seither auf einem höheren Niveau.

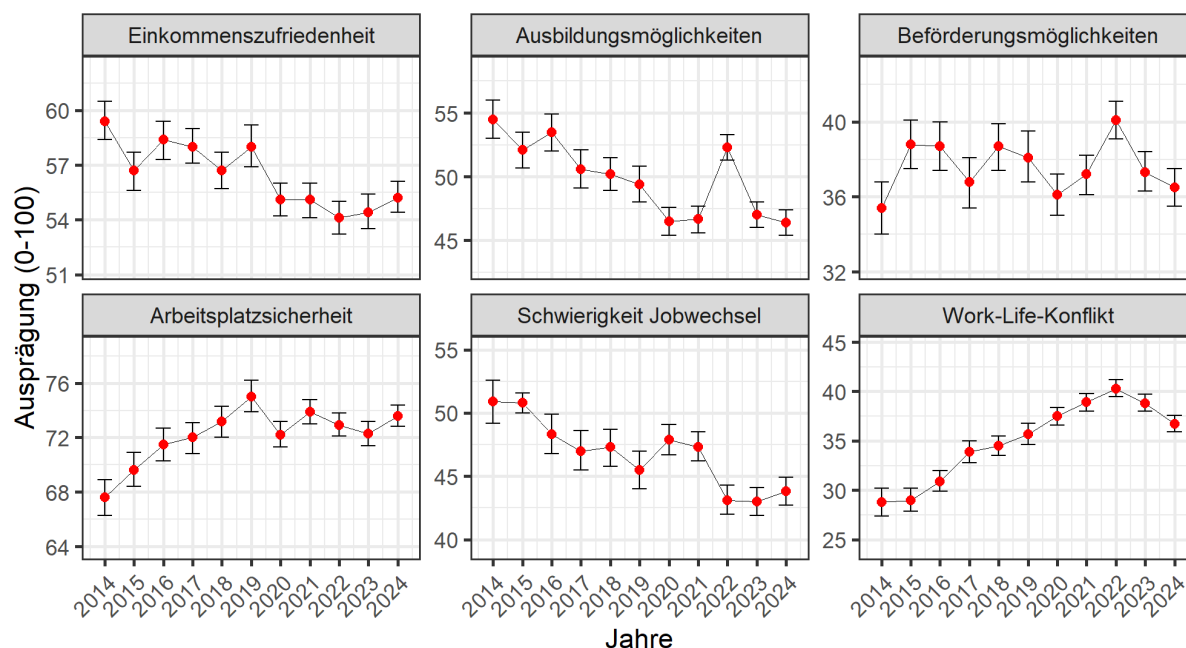
Abbildung 3: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 4 dokumentiert die Entwicklung der erlebten Beschäftigungsqualität der Arbeitnehmer*innen. Die Einkommenszufriedenheit nahm insbesondere zwischen 2019 und 2020 ab, blieb jedoch seit 2020 nahezu unverändert. Die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten zeigen zwischen 2014 und 2020 einen Abwärtstrend, während sie zwischen 2021 und 2024 – mit Ausnahme von 2022 – vergleichsweise stabil blieben. Hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten zeigen sich über die Zeit gewisse Schwankungen, mit dem höchsten Wert im Jahr 2022. Zwischen dem ersten (2014) und dem letzten Beobachtungsjahr (2024) ergeben sich jedoch nur geringfügige Unterschiede. Die Arbeitsplatzsicherheit nahm zwischen 2014 und 2019 kontinuierlich zu, zeigt jedoch ab 2020 eine Stagnation und verläuft seither stabil. Die Work-Life-Konflikte hingegen stiegen zwischen 2014 und 2022 nahezu kontinuierlich an, zeigen aber seit 2023 wieder einen Rückgang.

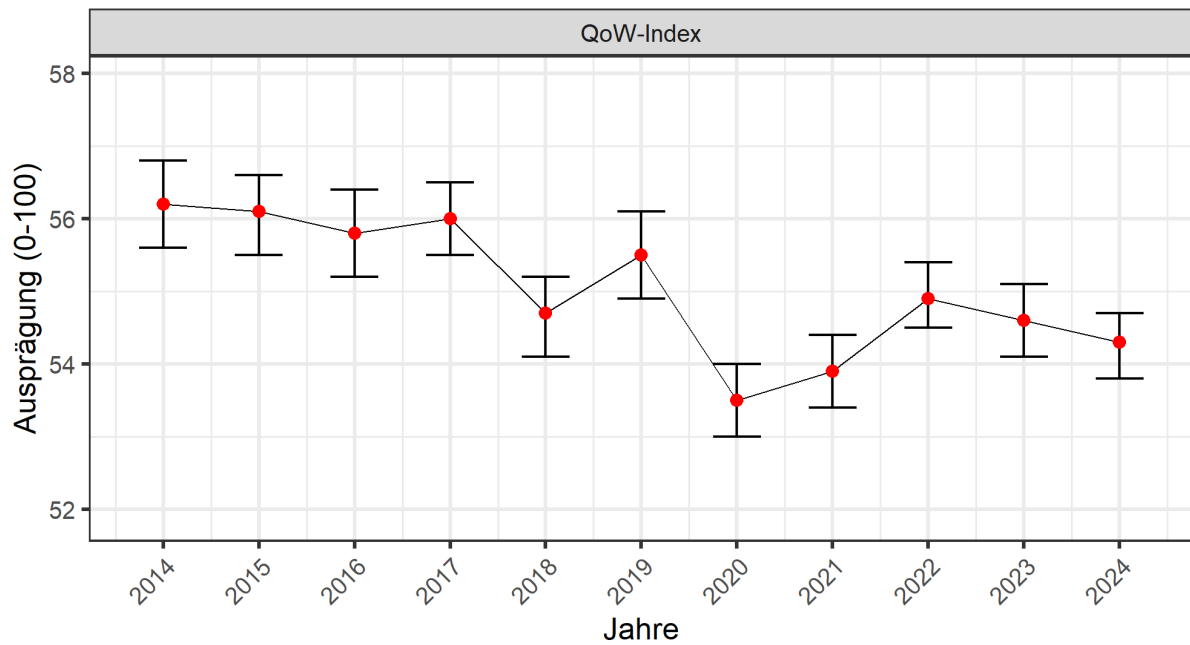
Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigungsqualität.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

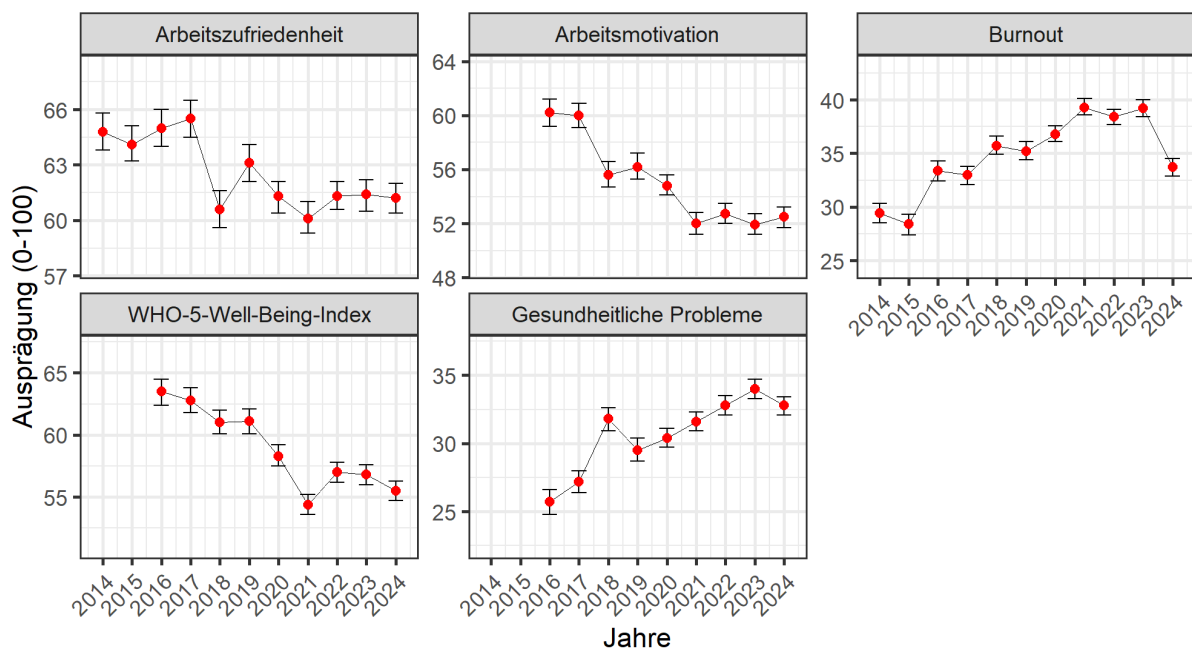
Abbildung 6 zeigt die Entwicklung des QoW-Index für Arbeitnehmer*innen in Luxemburg. Zwischen 2014 und 2019 sind nur geringfügige Änderungen im QoW-Index zu beobachten. Zwischen 2019 und 2020 fiel der Index jedoch deutlich. Im Jahr 2022 stieg der Index wieder leicht an, zeigte in den darauffolgenden Jahren jedoch erneut einen leichten Abwärtstrend.

Abbildung 5: Entwicklung des QoW-Index.



Die Arbeitszufriedenheit blieb zwischen 2014 und 2017 relativ konstant, zeigte jedoch zwischen 2017 und 2018 einen deutlichen Rückgang. Zwar stieg die Arbeitszufriedenheit 2019 wieder leicht an, sank jedoch im darauffolgenden Jahr erneut und verharrte seitdem auf einem – im Vergleich zu 2014 – deutlich niedrigeren Niveau. Auch die Arbeitsmotivation nahm zwischen 2017 und 2018 merklich ab und verzeichnete bis 2021 einen weiteren deutlichen Rückgang. Seitdem bleibt die Arbeitsmotivation auf diesem niedrigen Niveau. Das Burnout-niveau ist zwischen 2014 und 2021 insgesamt deutlich gestiegen und blieb zwischen 2021 und 2023 relativ konstant. Zwischen 2023 und 2024 war jedoch ein deutlicher Rückgang zu beobachten.⁶ Das generelle Well-Being sank zwischen 2016 und 2021 nahezu kontinuierlich, zeigte ab 2022 aber eine geringfügige Verbesserung, gefolgt von einem erneutem Rückgang zwischen 2023 und 2024. Gesundheitsprobleme nahmen zwischen 2016 und 2024 insgesamt deutlich zu, wobei sich 2018 eine auffällige Schwankung nach oben zeigte.

Abbildung 6: Entwicklung der Well-Being Dimensionen.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

⁶ Dieser starke Rückgang ist insbesondere deswegen bemerkenswert, da sich die anderen Well-Being Dimensionen zwischen 2023 und 2024 kaum verändert haben. Dieser Befund sollte deswegen mit Vorsicht interpretiert werden. Ein möglicher Erklärungsansatz hierfür könnte der sogenannte Item-Order-Effekt (z.B. Bandalos, 2021) sein: Im Rahmen der letzten Befragung (2024) wurden die Items der Burnout-Skala im Anschluss an eine neu hinzugefügte Skala – den Occupational Depression Inventory (ODI; Bianchi & Schonfeld, 2020) – abgefragt. Die vorherige Bearbeitung der ODI-Items könnte die Wahrnehmung oder Bewertung von Burnout-bezogenen Items beeinflusst haben. Die inhaltliche Nähe der beiden Skalen könnte dazu geführt haben, dass die Befragten ihre Antworten auf der Burnout-Skala im Kontext der zuvor beantworteten arbeitsbezogenen Depression-Items weniger ausgeprägt angaben.

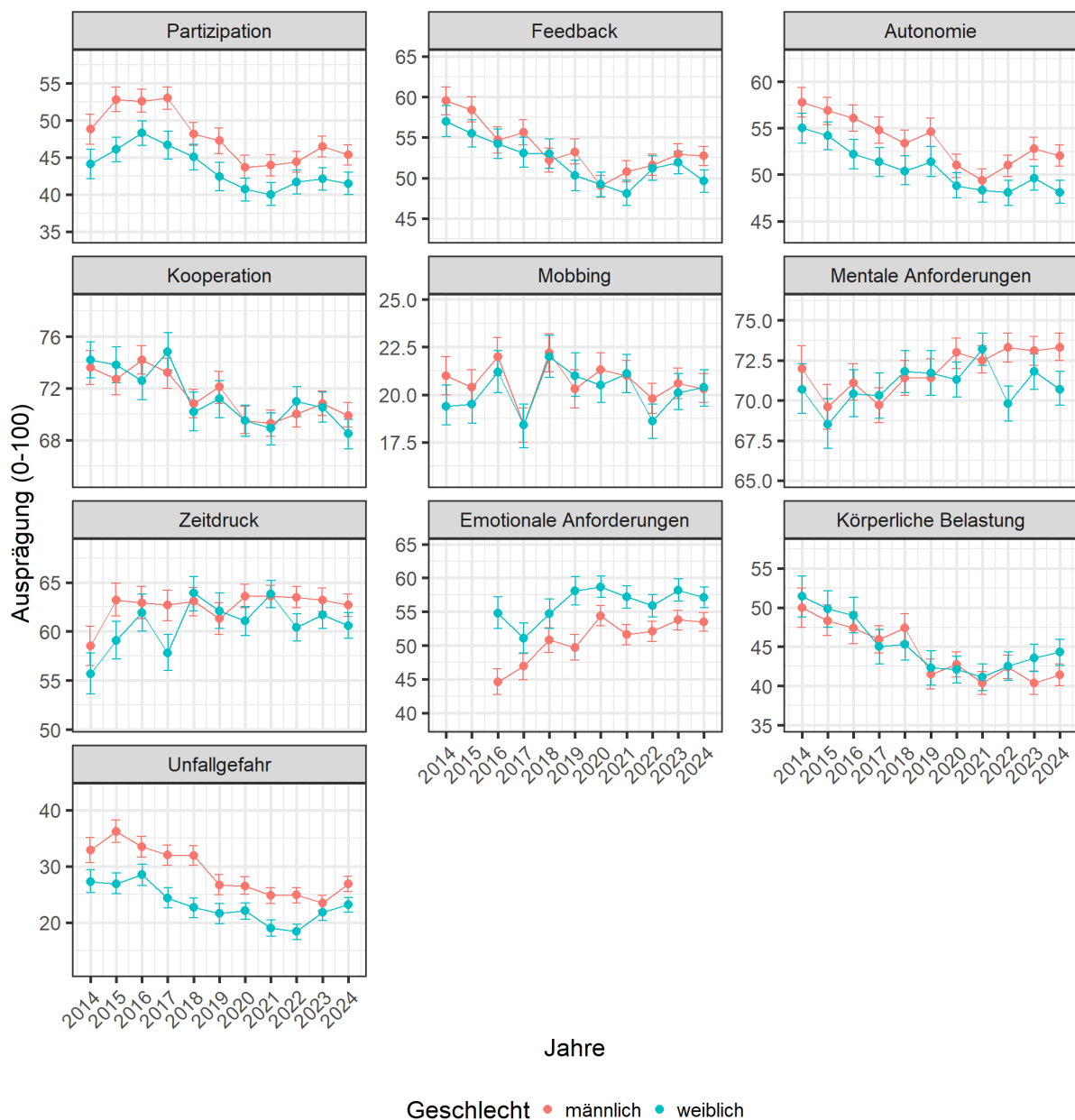
5. Arbeitsqualität nach Demographiemerkmalen

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert nach einigen demographischen Merkmalen dargestellt. Dies sind: Geschlecht, Altersgruppen, Lebenspartner (ja/nein), Kinder (ja/nein) und Wohnland der befragten Arbeitnehmer*innen.

5.1. Geschlecht

Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Geschlecht. Arbeitnehmer weisen über die Jahre konstant höhere Werte bei Partizipation, Autonomie sowie Unfallgefahr auf. Arbeitnehmerinnen berichten dagegen durchgehend über höhere emotionale Anforderungen, wobei sich der Geschlechtsgradient in dieser Dimension zwischen 2016 und 2024 deutlich verringert hat.

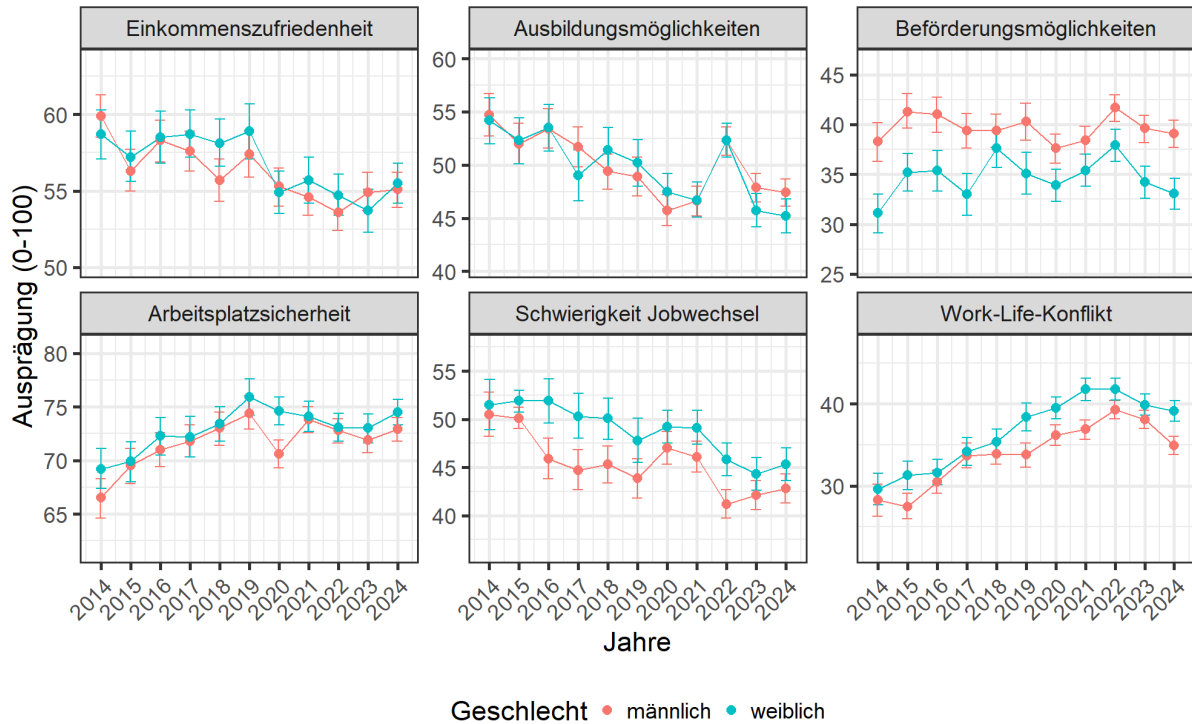
Abbildung 7: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität, differenziert nach Geschlecht. Im Durchschnitt nehmen Arbeitnehmer ihre Beförderungsmöglichkeiten über die Jahre hinweg höher wahr und empfinden ihre Schwierigkeiten beim Jobwechsel als geringer im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen. Arbeitnehmerinnen hingegen berichten durchgehend von einem höheren Maß an Work-Life-Konflikten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen.

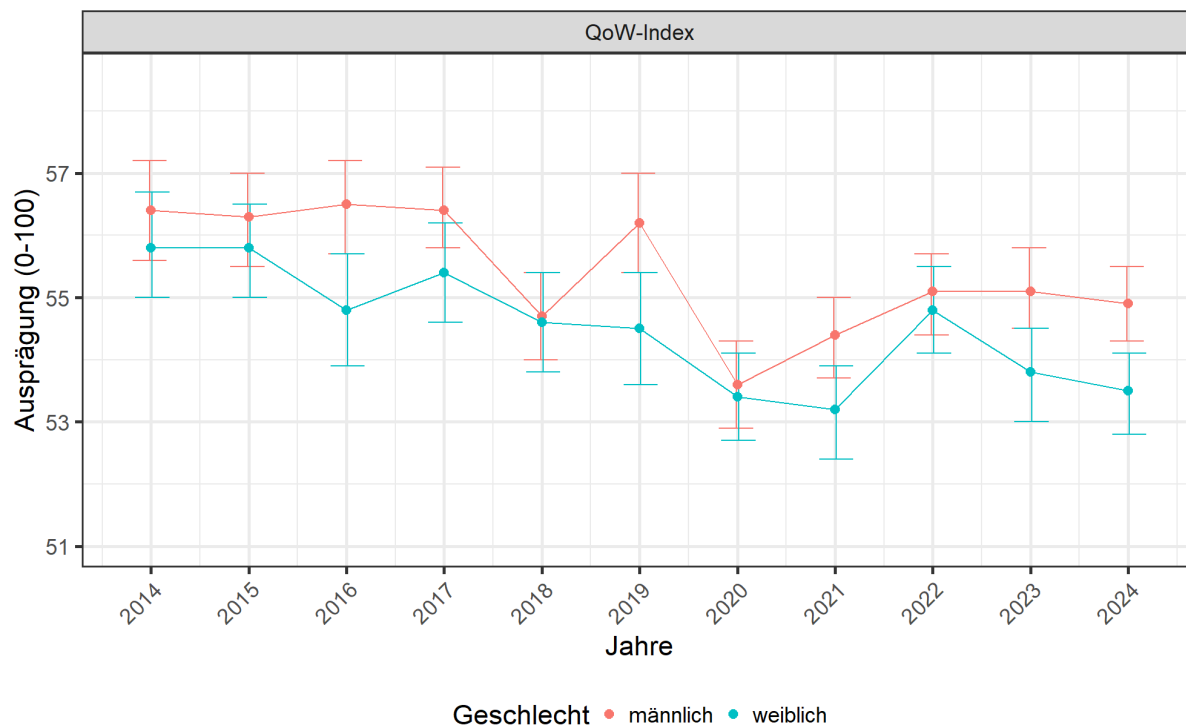
Abbildung 8: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung des QoW-Index differenziert nach Geschlecht. Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen über die Jahre hinweg durchgehend einen geringfügig höheren QoW-Index auf.

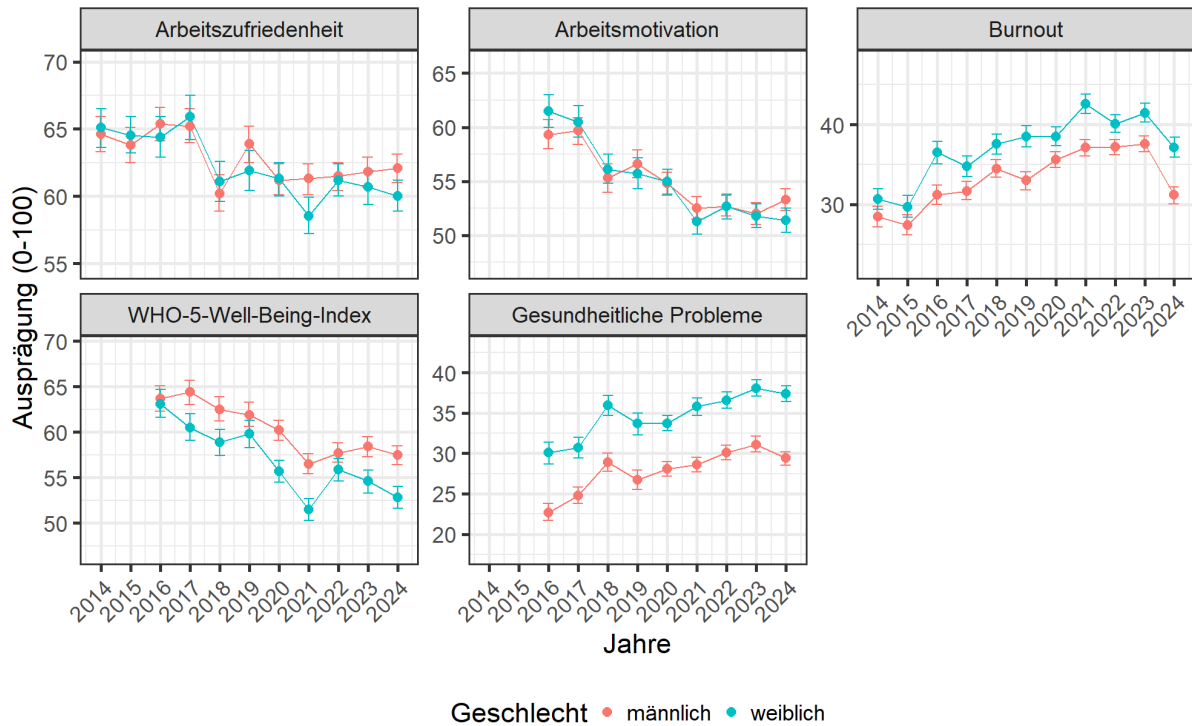
Abbildung 9: Entwicklung des QoW-Index nach Geschlecht.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 10 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Well-Being Dimensionen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Arbeitnehmerinnen weisen über die Jahre hinweg durchgehend höhere Werte bei Burnout und Gesundheitsproblemen auf, während sie ein geringeres generelles Well-Being berichten. Hinsichtlich Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation zeigen sich dagegen über die Zeit nur geringfügige Geschlechtsunterschiede.

Abbildung 10: Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Geschlecht.

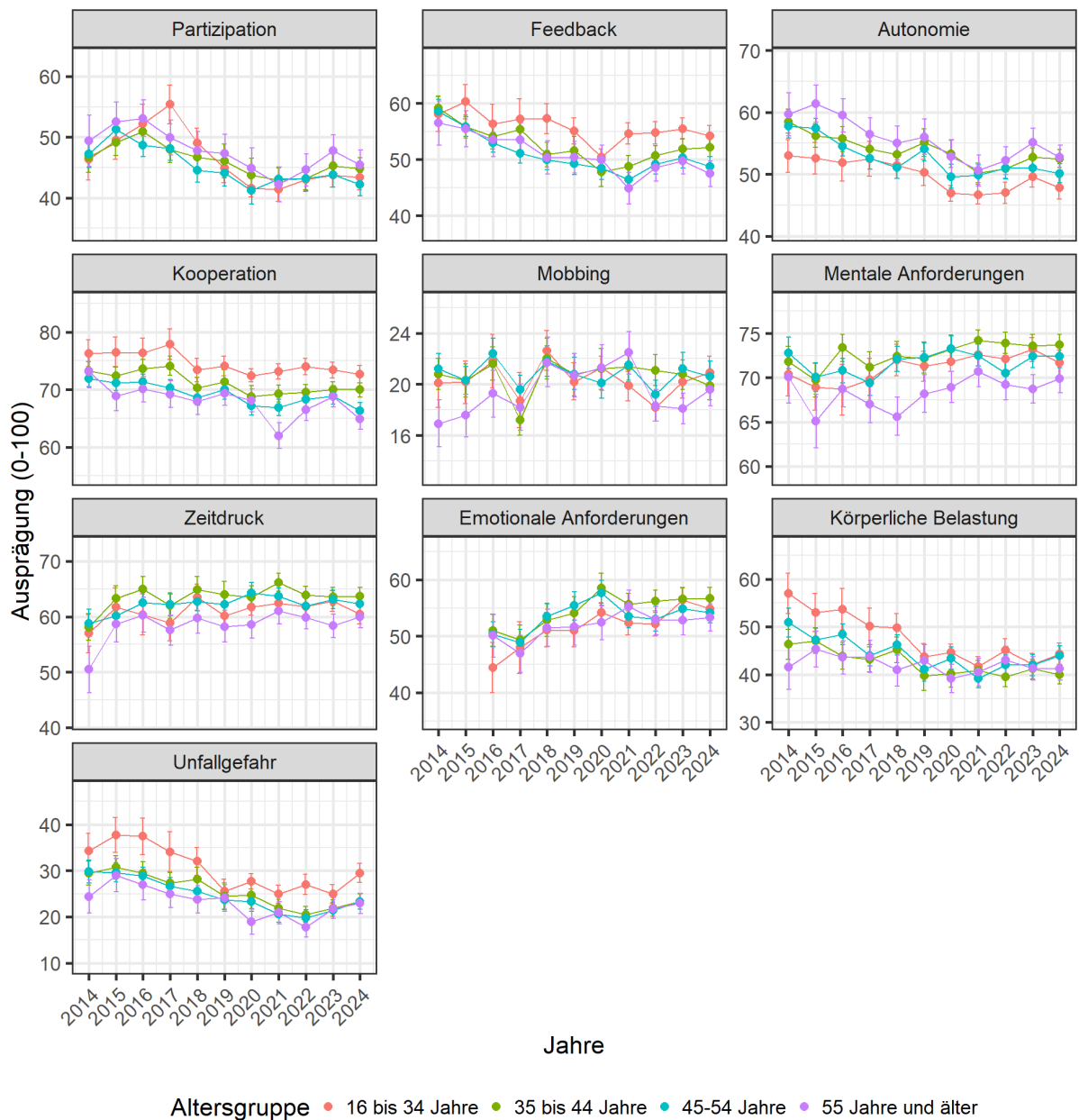


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

5.2. Altersgruppen

Abbildung 11 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach verschiedenen Altersgruppen. Arbeitnehmer*innen ab 55 Jahren berichten über die Jahre hinweg tendenziell von der höchsten Autonomie sowie dem geringsten Niveau an mentalen Anforderungen und Zeitdruck. Allerdings weist diese Gruppe über die Zeit auch konstant die niedrigsten Werte bei Kooperation auf. Arbeitnehmer*innen zwischen 16 und 34 Jahren berichten dagegen durchgehend von den höchsten Werten bei Feedback und Kooperation, aber auch bei körperlicher Belastung und Unfallgefahr. Gleichzeitig zeigt diese jüngste Altersgruppe konstant die geringsten Werte bei Autonomie.

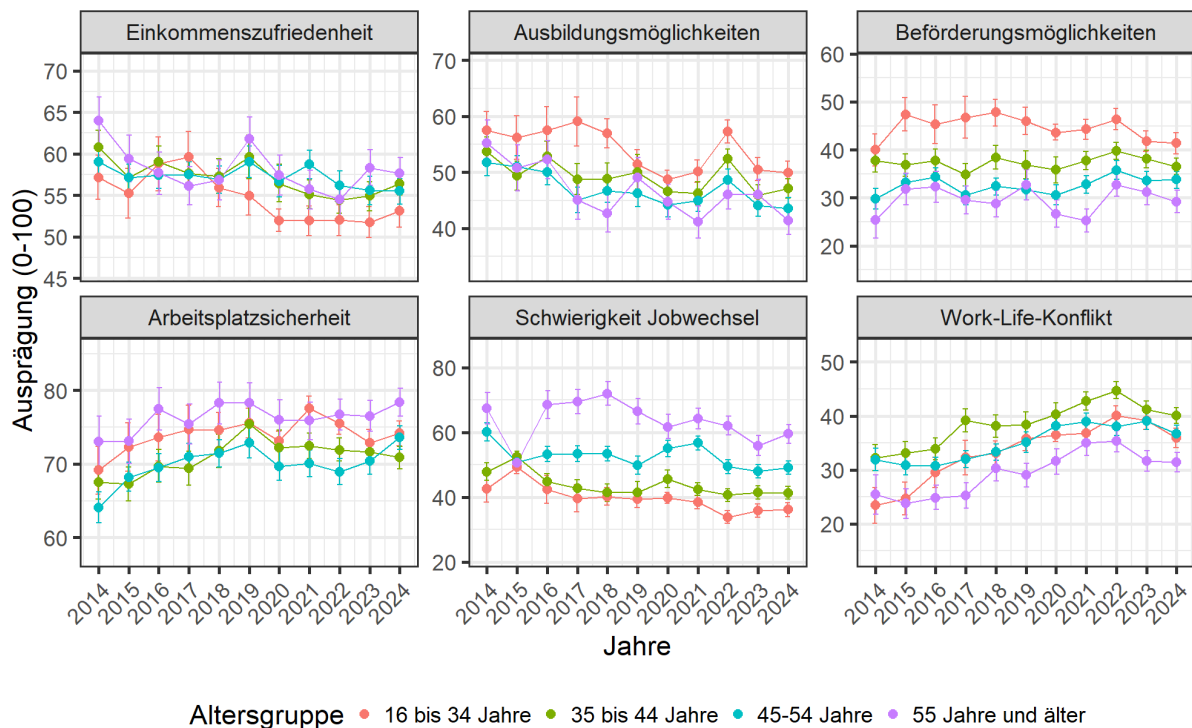
Abbildung 11: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Alter.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Hinsichtlich der Beschäftigungsqualität zeigt sich ein differenziertes Bild (Abbildung 12). In manchen Jahren unterscheiden sich die Altersgruppen deutlich, während in anderen Jahren kaum Altersunterschiede festzustellen sind. Bezüglich der Einkommenszufriedenheit verändern sich die Altersunterschiede im Zeitverlauf: Arbeitnehmer*innen zwischen 16 und 34 Jahren berichten in den Jahren 2014 und 2015 von der geringsten Einkommenszufriedenheit. Zwischen 2016 und 2018 weist diese Altersgruppe jedoch kurzfristig die höchste Einkommenszufriedenheit auf. Ab 2019 zeigt sich erneut, dass diese Altersgruppe die geringste Zufriedenheit mit ihrem Einkommen hat. Arbeitnehmer*innen in der Altersgruppe 55 Jahre und älter berichten hingegen über die Zeit hinweg von vergleichsweise geringen Ausbildungsmöglichkeiten. Hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten ergibt sich eine klare Tendenz: Je älter die Arbeitnehmer*innen, desto geringer werden die wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten. Umgekehrt nimmt die wahrgenommene Schwierigkeit, den Job zu wechseln, mit steigendem Alter zu. Bei der Arbeitsplatzsicherheit fallen vor allem die jüngste und die älteste Altersgruppe auf, die im Durchschnitt über die Zeit die höchsten Werte aufweisen. Arbeitnehmer*innen in der Altersgruppe 35 bis 44 Jahre berichten hingegen konstant von den höchsten Work-Life-Konflikten. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass diese Lebensphase häufig durch die Doppelbelastung von Karriereentwicklung und familiären Verpflichtungen geprägt ist (z.B. Allen & Finkelstein, 2014).

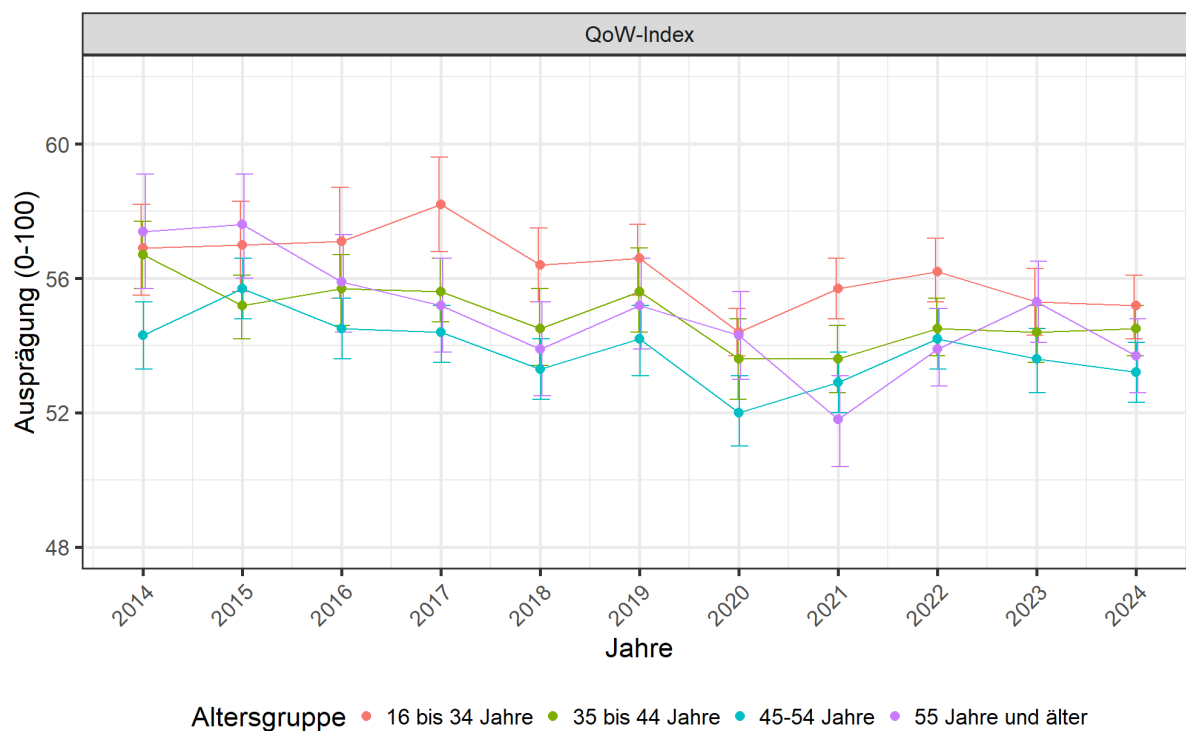
Abbildung 12: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 13 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach Altersgruppen. Arbeitnehmer*innen im Alter von 45 bis 54 Jahren weisen über die Zeit hinweg meist unterdurchschnittliche Werte auf, während Arbeitnehmerinnen im Alter von 16 bis 34 Jahren tendenziell überdurchschnittliche Werte zeigen..

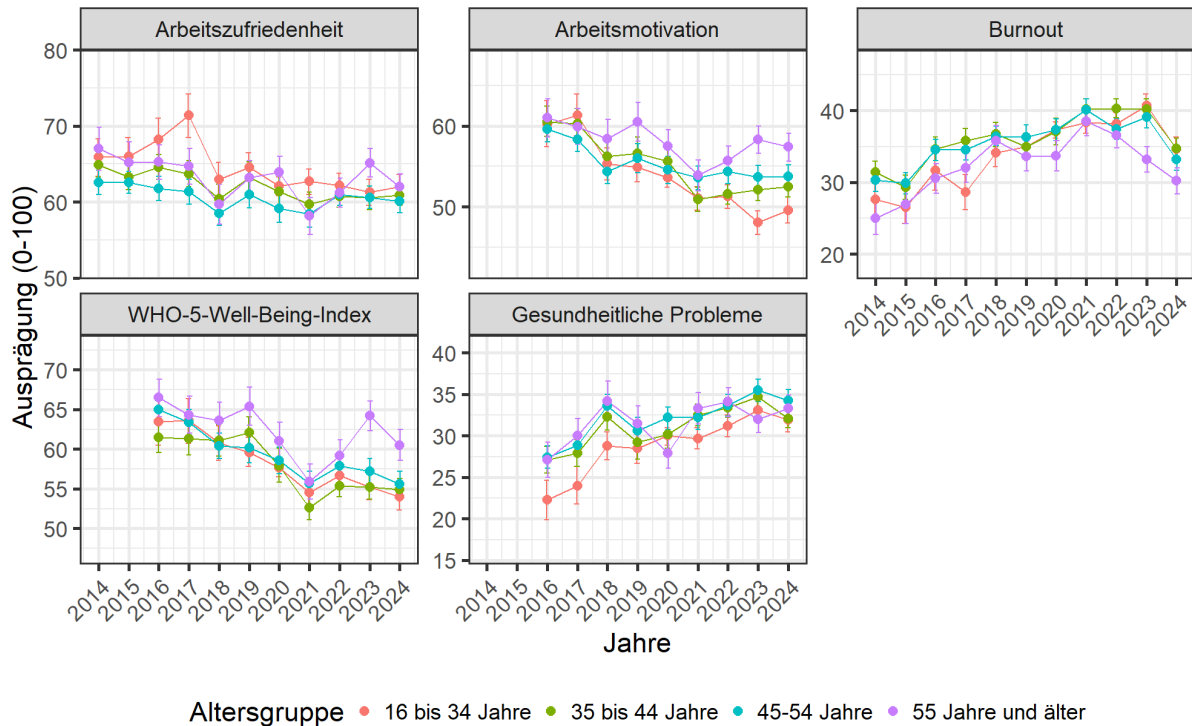
Abbildung 13: Entwicklung des QoW-Index nach Alter.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 14 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Well-Being-Dimensionen, differenziert nach Altersgruppen. Arbeitnehmer*innen im Alter von 45 bis 54 Jahren berichten über die Zeit hinweg konstant von der geringsten Arbeitszufriedenheit. Die im Durchschnitt rückläufige Arbeitsmotivation ist insbesondere bei den 16- bis 34-Jährigen deutlich ausgeprägt. Arbeitnehmer*innen in der Altersgruppe ab 55 Jahren weisen hingegen durchgehend höhere Werte beim generellen Well-Being auf und zeigen zuletzt auch einen deutlichen Rückgang im Burnouterleben.

Abbildung 14: Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Alter.

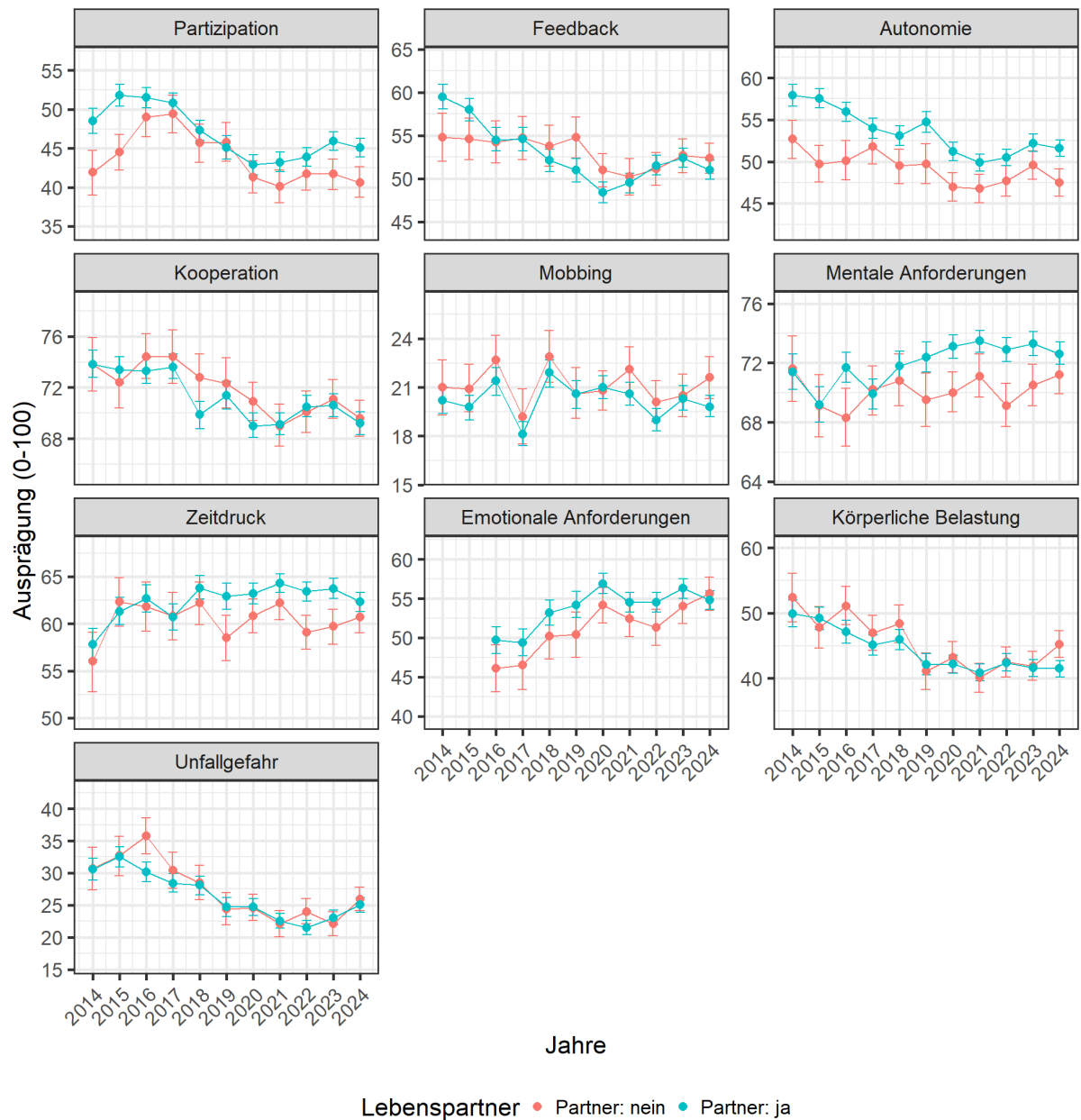


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

5.3. Lebenspartner

Abbildung 15 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach Arbeitnehmer*innen mit und ohne Lebenspartner. Arbeitnehmer*innen mit Partner weisen über die Zeit tendenziell höhere Werte bei Partizipation und Autonomie auf, aber auch bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen – wobei der Unterschied bei letzterer Dimension im Jahr 2024 verschwand.

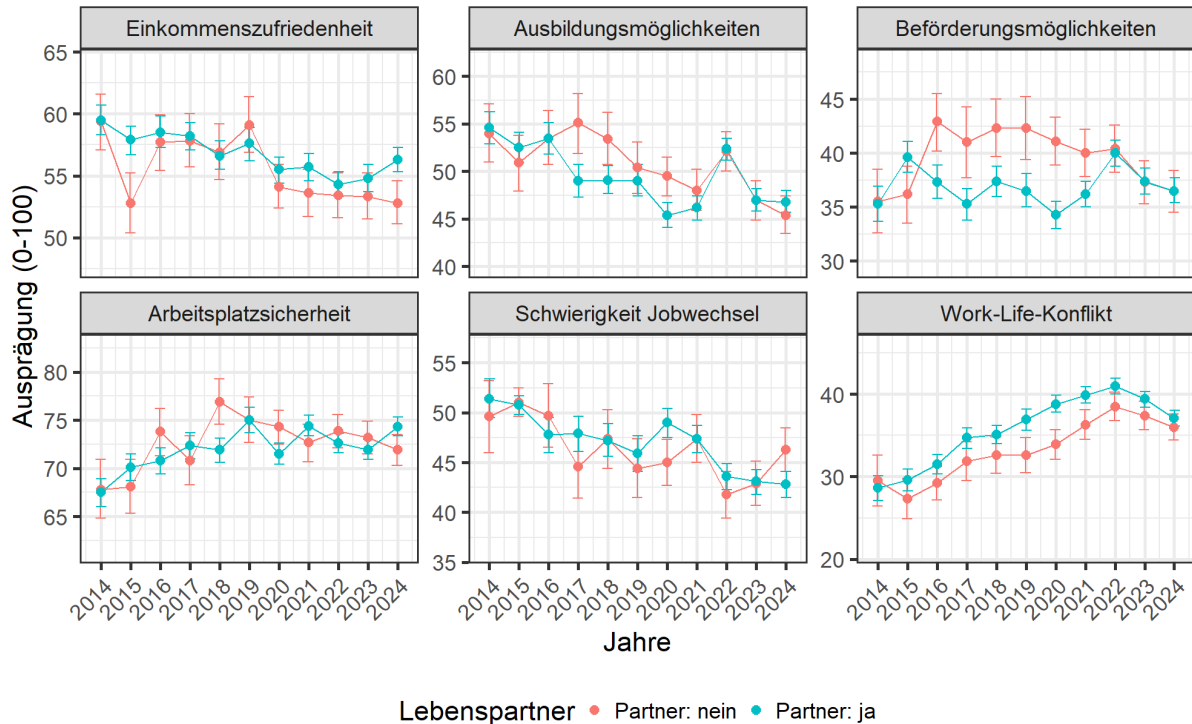
Abbildung 15: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Lebenspartner.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 16 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität, differenziert nach Arbeitnehmer*innen mit und ohne Lebenspartner. In manchen Jahren unterscheiden sich die beiden Gruppen deutlich, während in anderen Jahren kaum Unterschiede festzustellen sind. Zwischen 2017 und 2021 berichten Arbeitnehmerinnen ohne Lebenspartner beispielsweise von höheren Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen mit Lebenspartner. Seit 2022 besteht diesbezüglich jedoch kein Unterschied mehr zwischen den Gruppen. Allerdings berichten Arbeitnehmerinnen ohne Lebenspartner seit 2015 konstant von einem geringeren Niveau an Work-Life-Konflikten.

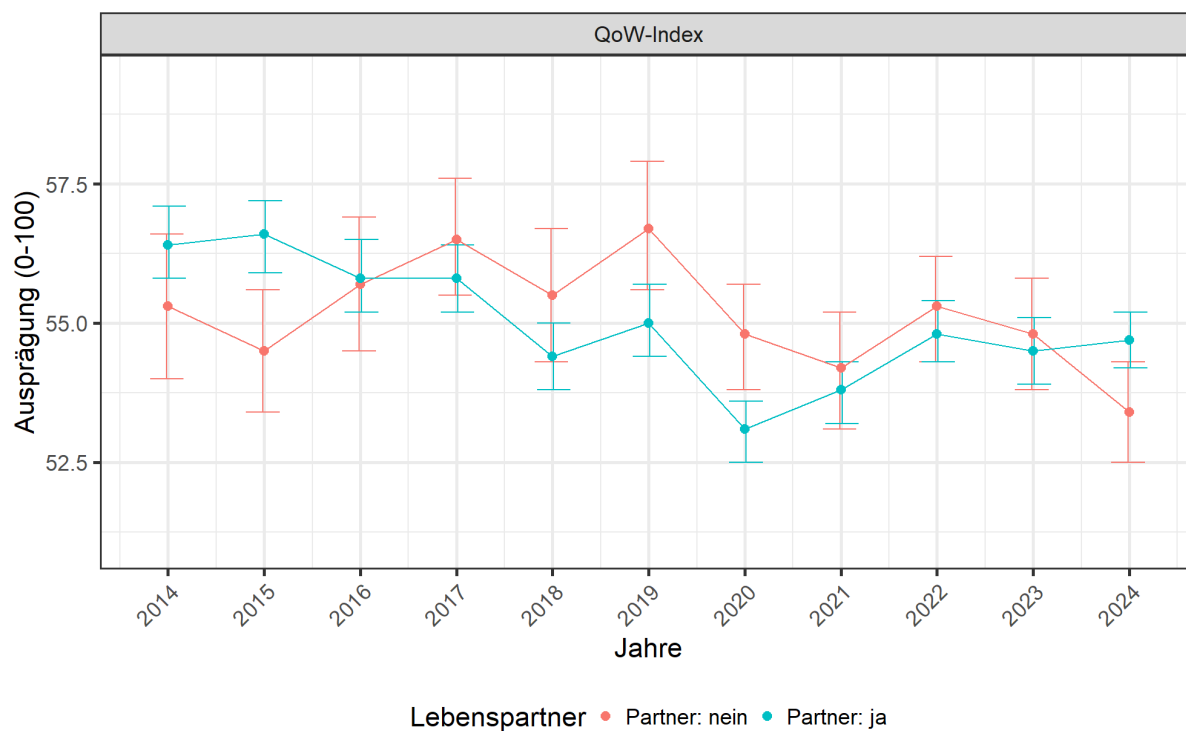
Abbildung 16: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Lebenspartner.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Bezüglich des QoW-Index zeigt sich – differenziert nach dem Vorhandensein eines Partners – über die Zeit kein klares Muster (Abbildung 17). Während Arbeitnehmer*innen ohne Lebenspartner im Jahr 2015 einen geringeren QoW-Index im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen mit Lebenspartner aufwiesen, kehrte sich dieser Befund in den Jahren 2019 und 2020 um.

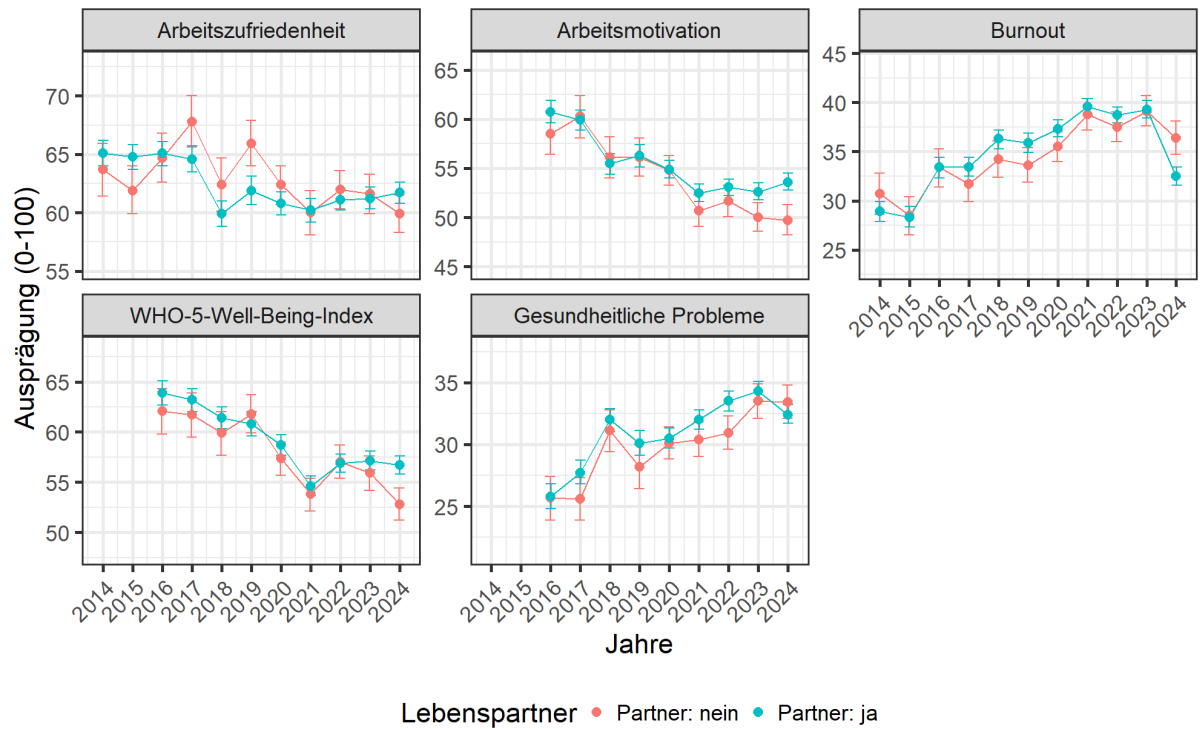
Abbildung 17: Entwicklung des QoW-Index nach Lebenspartner.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Auch hinsichtlich der Well-Being Dimension ist über die Zeit kein klares Muster zu erkennen (Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Lebenspartner.

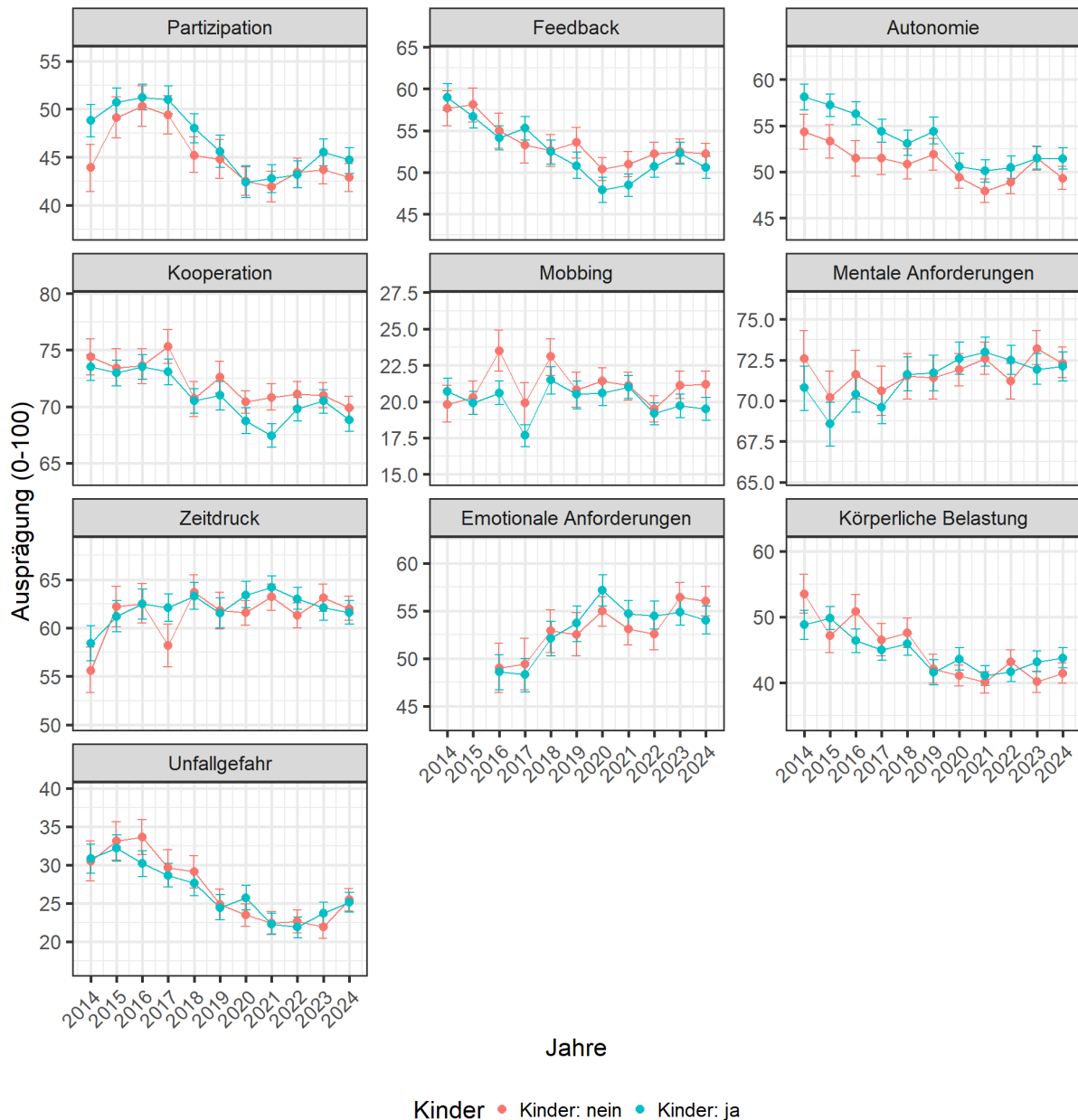


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

5.4. Kinder

Abbildung 19 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Arbeitnehmer*innen mit Kindern berichten im Durchschnitt durchgehend von einem höheren Maß an Autonomie – mit Ausnahme des Jahres 2023. Bei den anderen Dimensionen zeigt sich hingegen über die Zeit kein klarer Unterschied zwischen den Gruppen. Je nach Jahr weist mal die eine, mal die andere Gruppe höhere Werte auf.

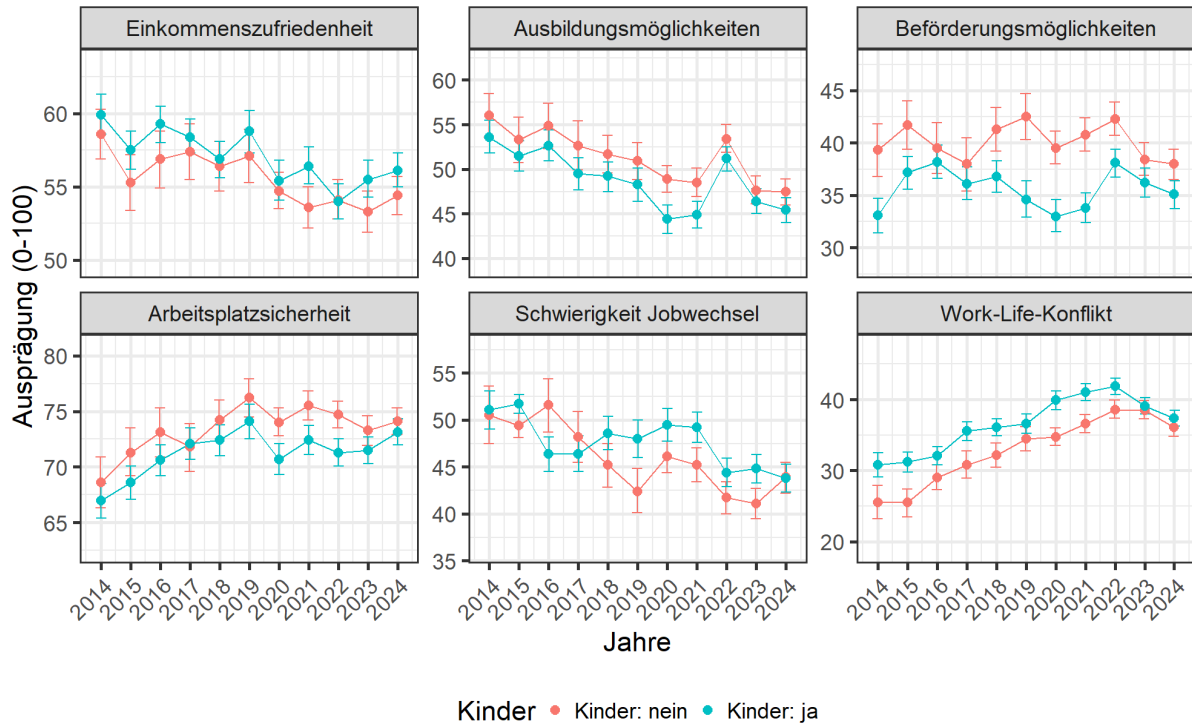
Abbildung 19: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Kinder.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitnehmer*innen mit Kindern sind tendenziell zufriedener mit ihrem Einkommen als Arbeitnehmer*innen ohne Kinder (Abbildung 20). Zudem berichten sie über die Zeit hinweg durchgehend von einem höheren Maß an Work-Life-Konflikten. Auf der anderen Seite geben Arbeitnehmer*innen ohne Kinder konstant an, mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie tendenziell ein höheres Maß an Arbeitsplatzsicherheit zu haben. Hinsichtlich der Schwierigkeit, den Job zu wechseln, zeigt sich hingegen über die Zeit kein klarer Unterschied zwischen den Gruppen. Je nach Jahr weist mal die eine, mal die andere Gruppe höhere Werte auf.

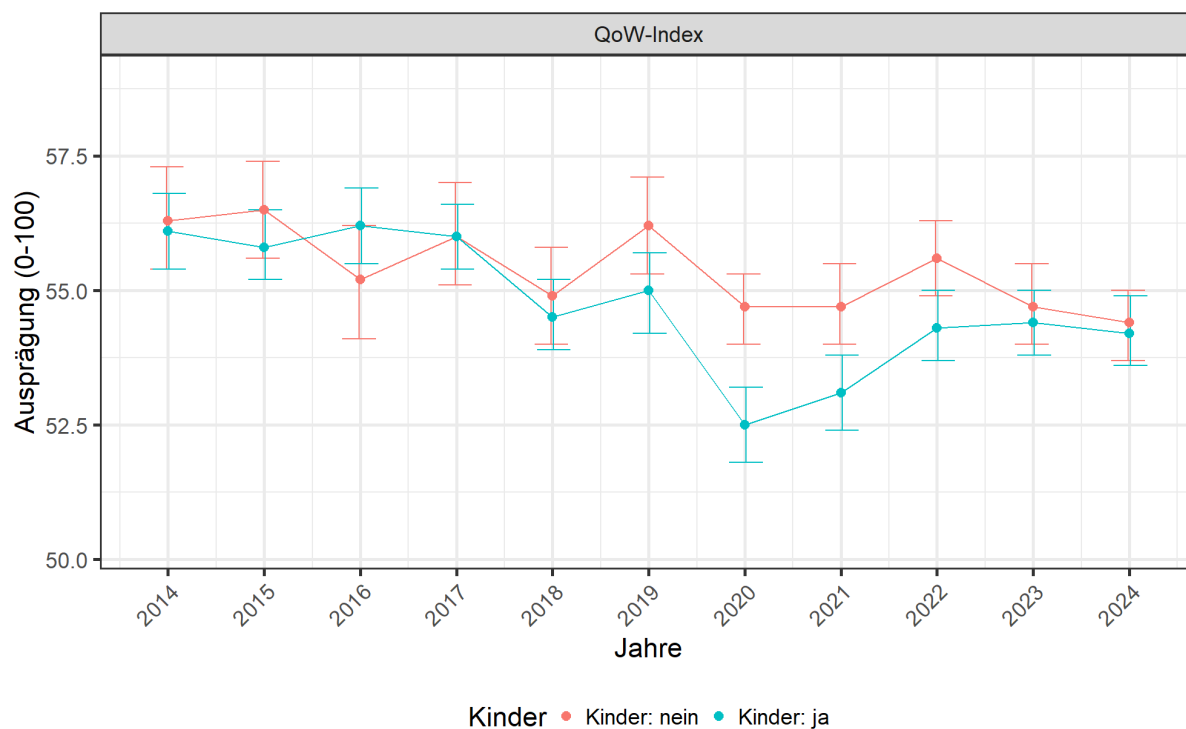
Abbildung 20: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Kinder.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 21 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Arbeitnehmer*innen mit Kindern verzeichneten zwischen 2019 und 2020 einen etwas stärkeren Rückgang, der jedoch seitdem in einen leichten Aufwärtstrend übergegangen ist.

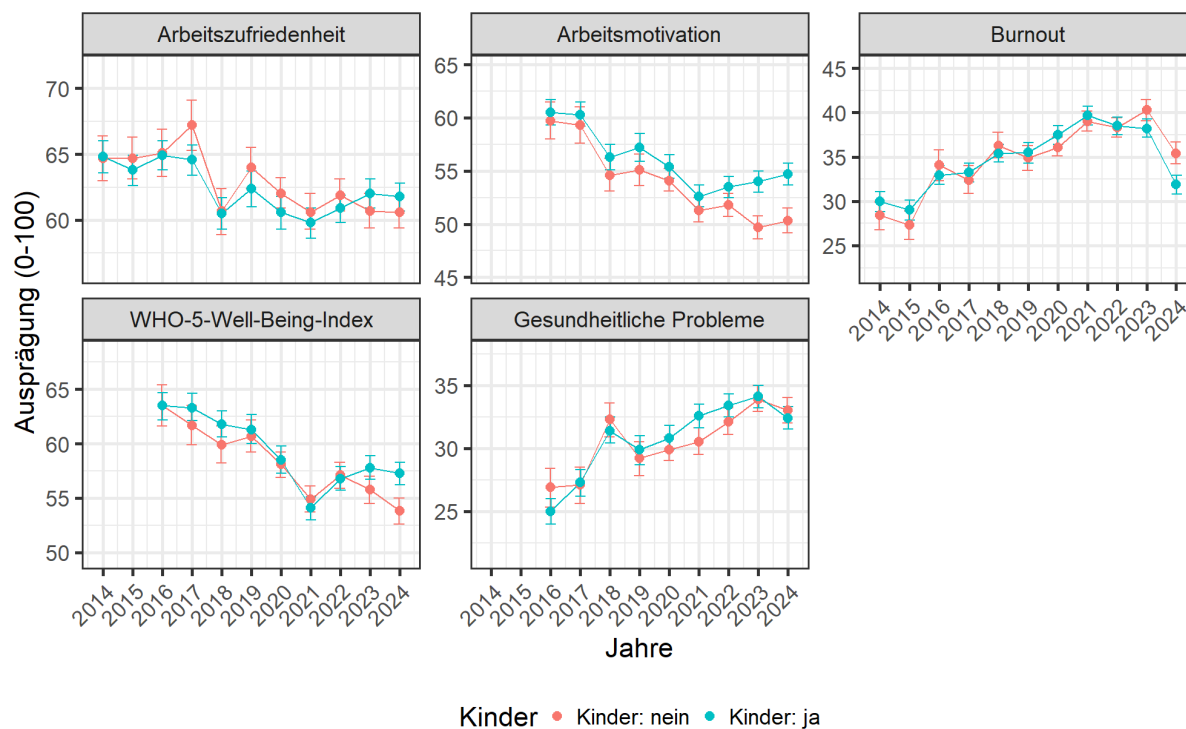
Abbildung 21: Entwicklung des QoW-Index nach Kinder.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 22 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen, differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Bei den meisten Dimensionen sind keine großen Unterschiede zwischen den Gruppen festzustellen. Lediglich der Rückgang der Arbeitsmotivation seit 2018 ist bei Arbeitnehmer*innen ohne Kinder etwas ausgeprägter.

Abbildung 22: Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Kinder.

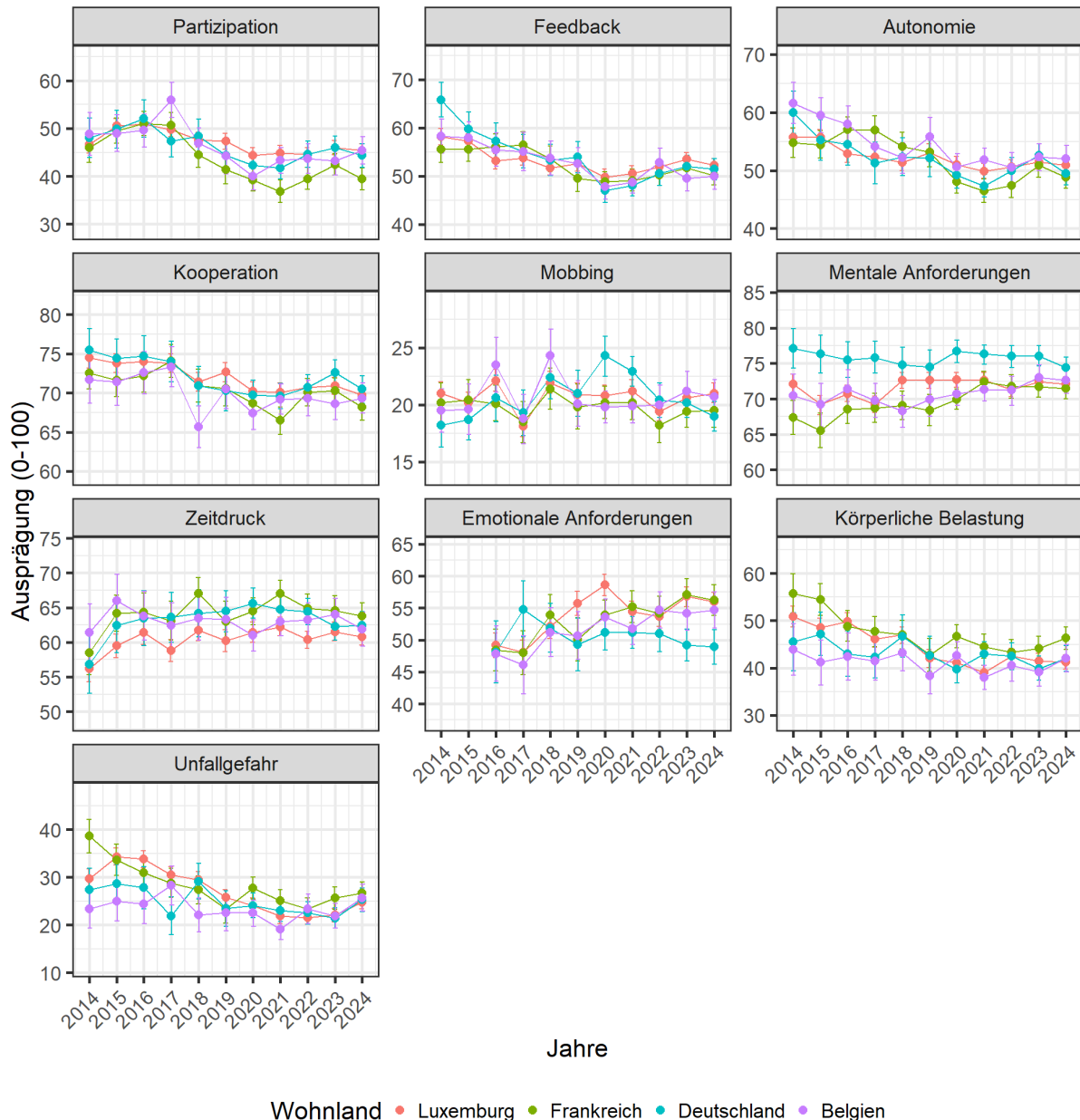


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

5.5. Wohnland

Abbildung 23 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach Wohnland der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Deutschland berichten durchgehend von höheren mentalen Anforderungen im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen mit anderem Wohnsitz. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Frankreich weisen konstant überdurchschnittliche Werte bei Zeitdruck, körperlicher Belastung und Unfallgefahr auf. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg berichten hingegen von einem unterdurchschnittlichen Ausmaß an Zeitdruck.

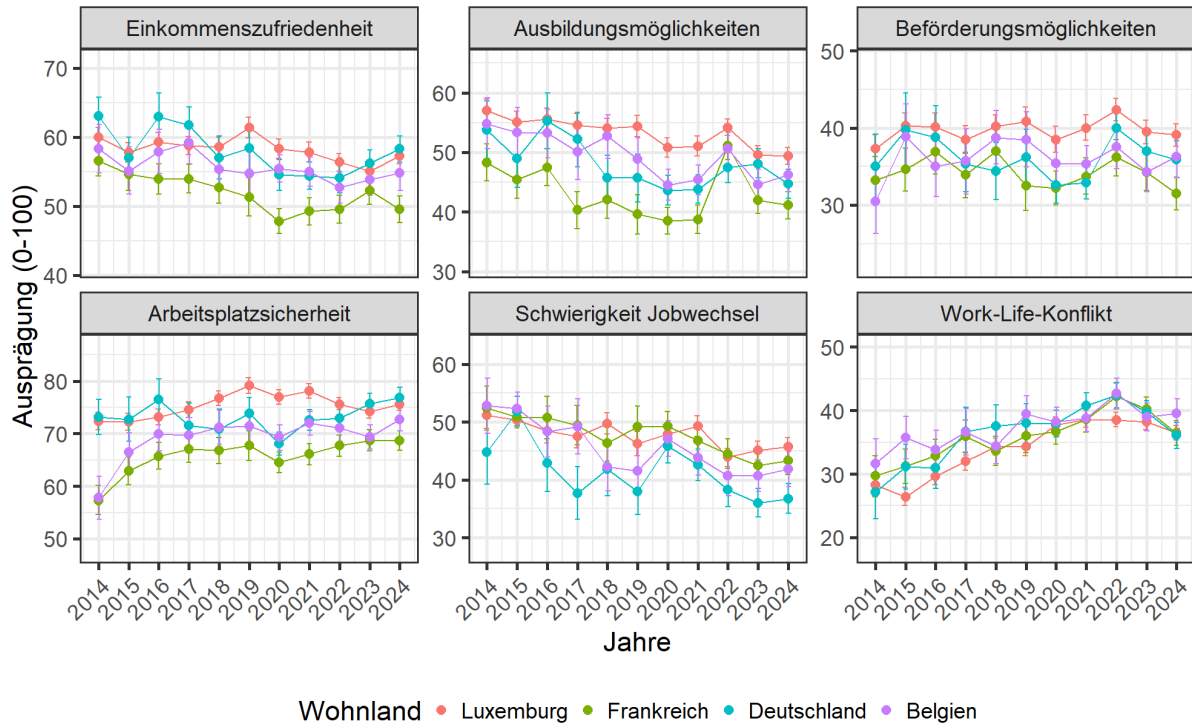
Abbildung 23: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnland.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 24 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität, differenziert nach Wohnland. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg oder Deutschland weisen konstant überdurchschnittliche Werte bei der Einkommenszufriedenheit und der Arbeitsplatzsicherheit auf. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Frankreich berichten hingegen von unterdurchschnittlichen Werten bei der Einkommenszufriedenheit, den wahrgenommenen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie der Arbeitsplatzsicherheit. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg zeigen außerdem unterdurchschnittliche Werte bei Work-Life-Konflikten.

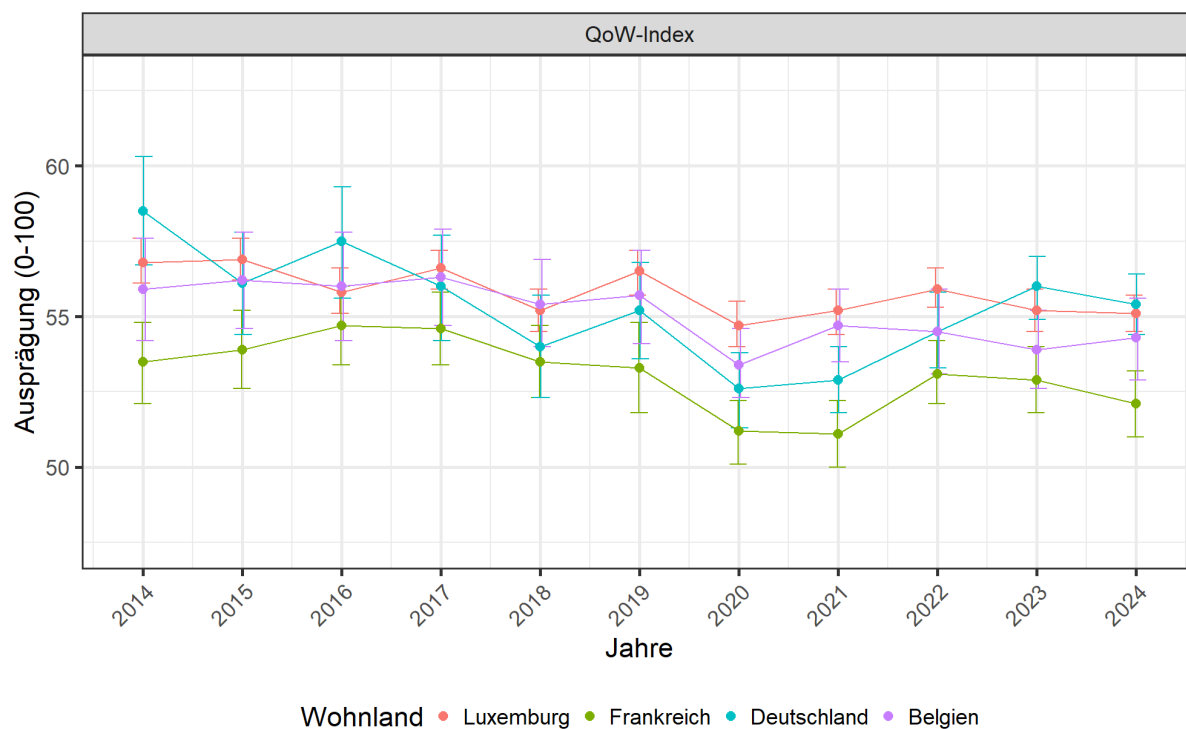
Abbildung 24: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 25 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach dem Wohnland der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen aus Frankreich weisen durchgehend die geringsten Werte beim QoW-Index auf, während Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg konstant überdurchschnittliche Werte zeigen.

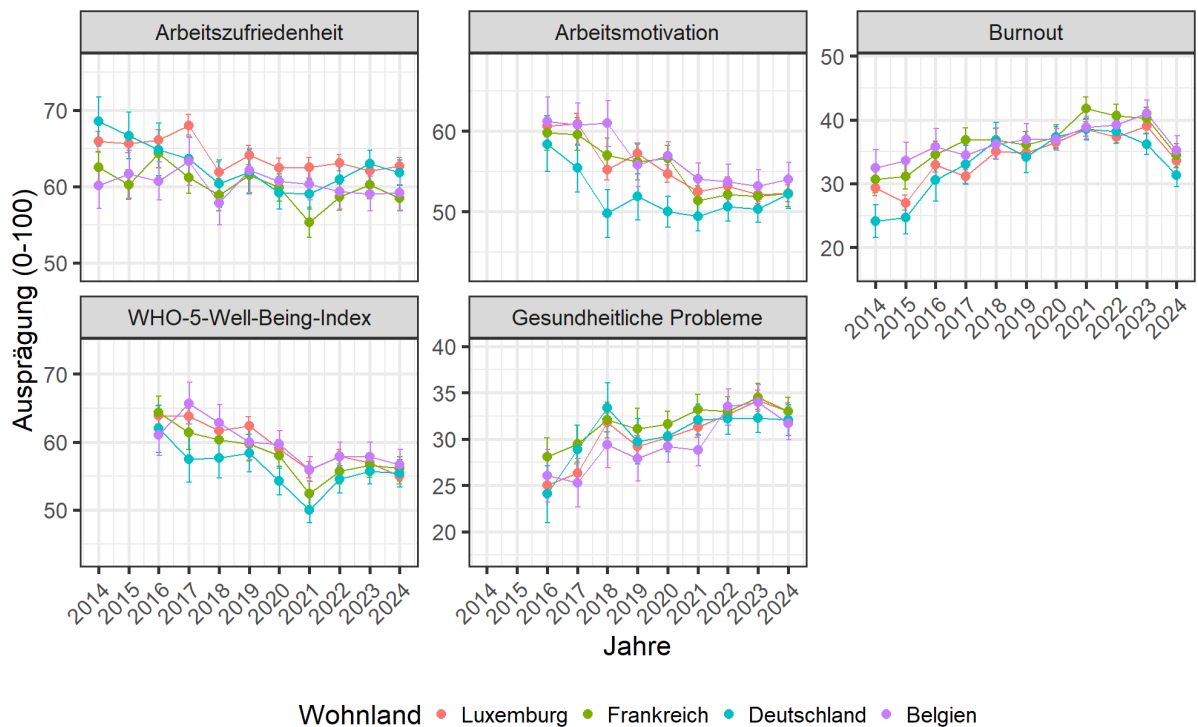
Abbildung 25: Entwicklung des QoW-Index nach Wohnland.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 26 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Well-Being Dimensionen, differenziert nach dem Wohnland der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen aus Frankreich berichten durchgehend von überdurchschnittlichen Werten bei Burnout und Gesundheitsproblemen. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg zeigen über die Zeit hinweg überdurchschnittliche Werte bei der Arbeitszufriedenheit. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Deutschland weisen konstant die geringsten Werte bei der Arbeitsmotivation auf, während Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Belgien durchgehend die höchsten Werte zeigen. Zudem berichten Arbeitnehmer*innen in Deutschland konstant von unterdurchschnittlichen Werten beim generellen Well-Being.

Abbildung 26: Entwicklung der Well-Being Dimensionen nach Wohnland.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6. Arbeitsqualität nach Berufsmerkmalen

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für Berufsmerkmale dargestellt. Dies sind: Berufsgruppen, Befristung, Beschäftigungsumfang, Vorgesetztenstatus, Betriebsjahre, atypische Arbeitszeit und Homeoffice der befragten Arbeitnehmer*innen.

6.1. Berufsgruppen

Abbildung 27 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach den Berufsgruppen der Arbeitnehmer*innen.

Manager*innen berichten über die Zeit hinweg konstant von hohen Werten bei Partizipation, Feedback und Autonomie. Gleichzeitig weisen sie konstant höhere Werte bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen auf, während sie durchgehend unterdurchschnittliche Werte bei körperlichen Belastungen und Unfallgefahr aufzeigen.

Arbeitnehmer*innen in akademischen Berufen berichten ebenfalls durchgehend über überdurchschnittliche Werte bei Partizipation und Autonomie sowie unterdurchschnittliche Werte bei körperlichen Belastungen und Unfallgefahr.

Techniker*innen zeigen bei den meisten Dimensionen Werte, die dem Durchschnitt der gesamten Stichprobe entsprechen.

Bürokräfte berichten konstant von unterdurchschnittlichen Werten bei körperlichen Belastungen und Unfallgefahr.

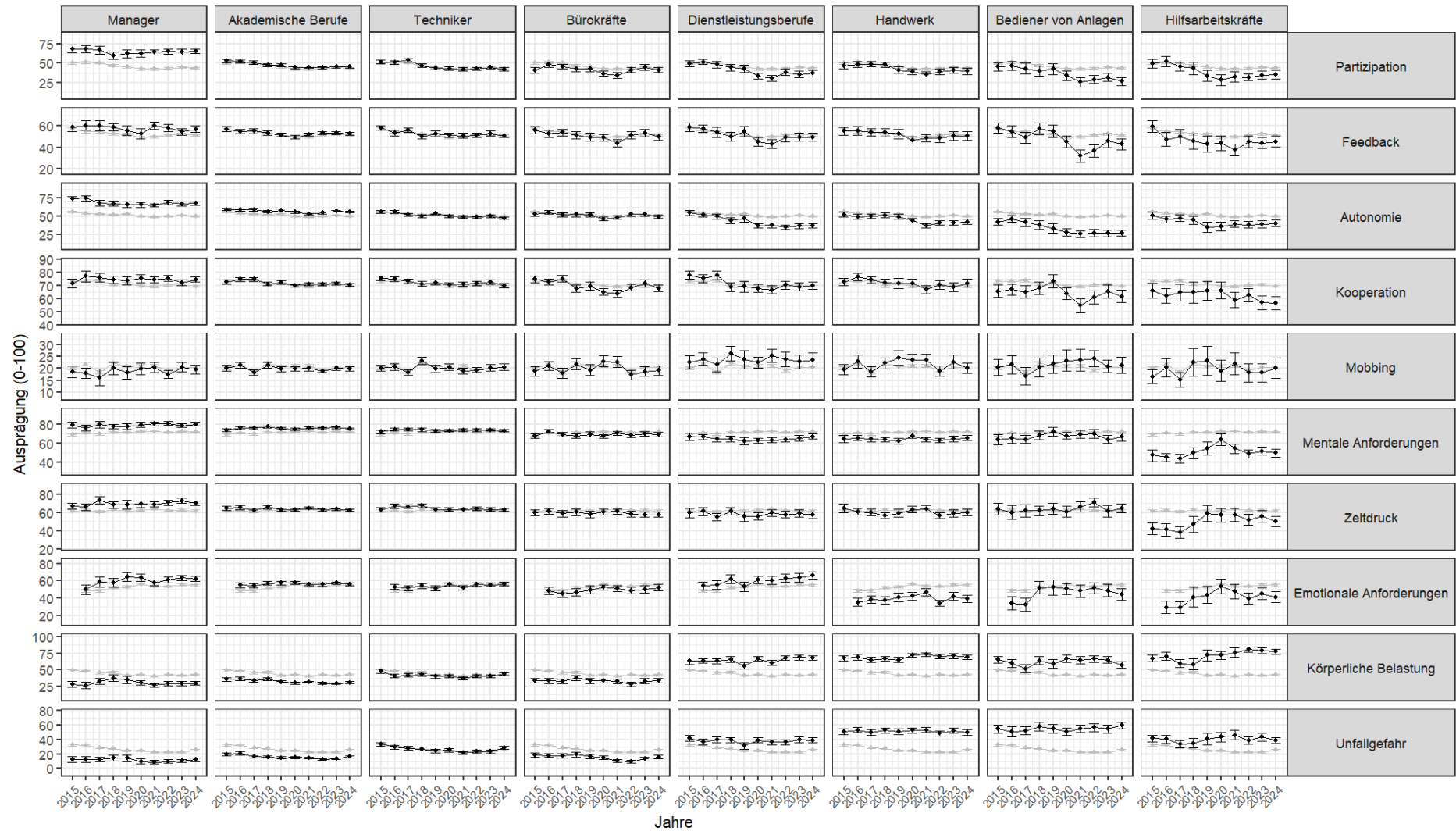
Arbeitnehmer*innen in Dienstleistungsberufen geben seit 2017 unterdurchschnittliche Werte bei Autonomie an. Gleichzeitig berichten sie konstant von überdurchschnittlichen Werten bei körperlichen Belastungen, Unfallgefahr und Mobbing.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Arbeitnehmer*innen in handwerklichen Berufen: Auch sie berichten seit 2017 von unterdurchschnittlichen Werten bei Autonomie sowie konstant überdurchschnittlichen Werten bei körperlichen Belastungen und Unfallgefahr. Darüber hinaus berichten sie konstant von geringeren Werten bei emotionalen Anforderungen.

Bediener*innen von Anlagen zeigen über den gesamten Beobachtungszeitraum einen deutlichen Rückgang bei Partizipation, Feedback und Autonomie. Gleichzeitig berichten sie konstant von überdurchschnittlichen Werten bei körperlichen Belastungen und Unfallgefahr.

Ein ähnliches Profil weisen Hilfsarbeitskräfte auf: Sie berichten ebenfalls über einen Rückgang bei Partizipation, Feedback und Autonomie sowie konstant überdurchschnittliche Werte bei körperlichen Belastungen und Unfallgefahr. Zusätzlich berichten sie konstant von unterdurchschnittlichen Werten bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen.

Abbildung 27: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Berufsgruppen.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 28 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität, differenziert nach den Berufsgruppen der Arbeitnehmer*innen.

Manager*innen berichten über die Zeit hinweg konstant von einer höheren Einkommenszufriedenheit und nehmen ihre Beförderungsmöglichkeiten überdurchschnittlich hoch wahr. Gleichzeitig weisen sie konstant höhere Werte bei Work-Life-Konflikten auf.

Arbeitnehmer*innen in akademischen Berufen zeigen ebenfalls durchgehend eine überdurchschnittliche Einkommenszufriedenheit und schätzen ihre Ausbildungsmöglichkeiten als überdurchschnittlich hoch ein. Auch sie berichten konstant von höheren Work-Life-Konflikten.

Techniker*innen weichen im Durchschnitt bei keiner Dimension substantiell vom Durchschnitt der gesamten Stichprobe ab.

Bürokräfte berichten von überdurchschnittlichen Schwierigkeiten, den Job zu wechseln, sowie von unterdurchschnittlichen Work-Life-Konflikten.

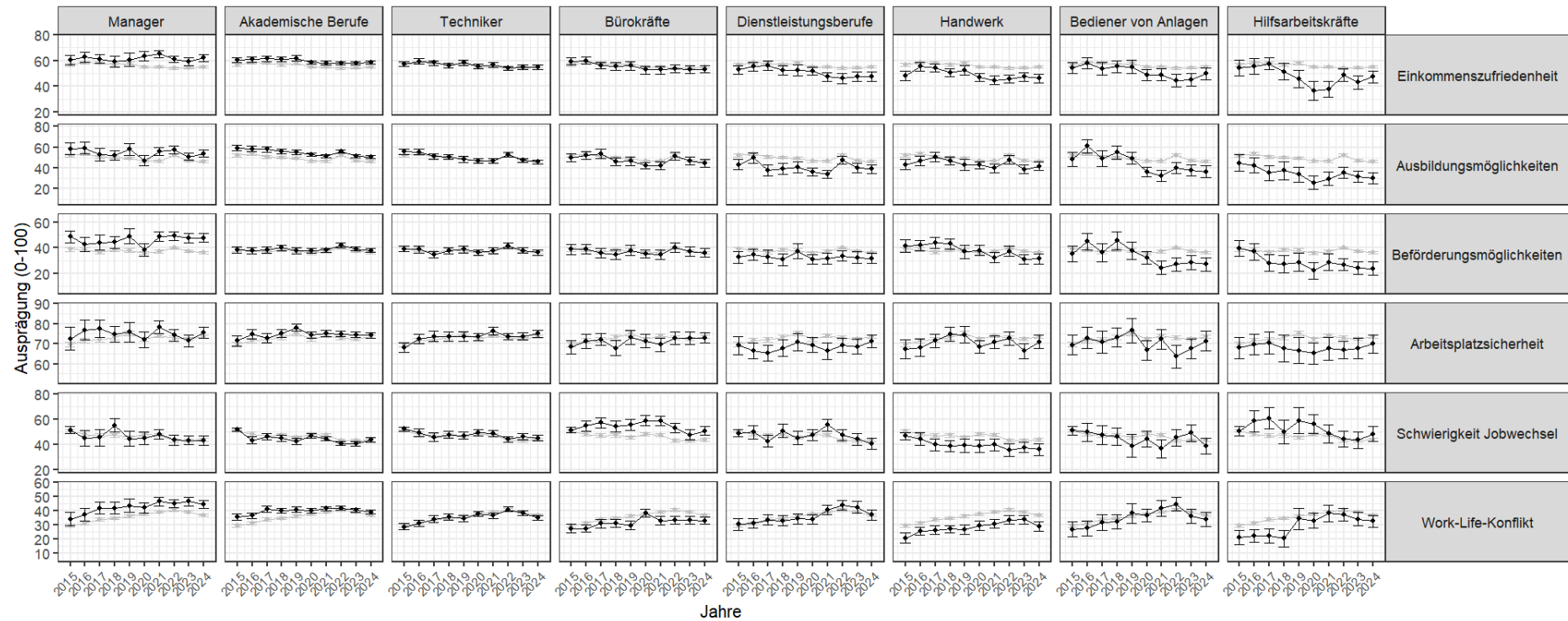
Arbeitnehmer*innen in Dienstleistungsberufen weisen eine unterdurchschnittliche Einkommenszufriedenheit auf und schätzen ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zur gesamten Stichprobe als geringer ein.

Arbeitnehmer*innen in handwerklichen Berufen berichten ebenfalls von einer unterdurchschnittlichen Einkommenszufriedenheit und schätzen ihre Ausbildungsmöglichkeiten als unterdurchschnittlich ein. Gleichzeitig berichten sie von geringeren Schwierigkeiten, den Job zu wechseln, sowie von unterdurchschnittlichen Work-Life-Konflikten.

Bediener*innen von Anlagen zeigen über den gesamten Beobachtungszeitraum einen deutlichen Rückgang bei der Einkommenszufriedenheit sowie bei den Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Hilfsarbeitskräften: Auch sie berichten von einem deutlichen Rückgang der Einkommenszufriedenheit sowie der Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten. Zudem zeigen sie über die Zeit hinweg zunehmende Work-Life-Konflikte.

Abbildung 28: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Berufsgruppen.



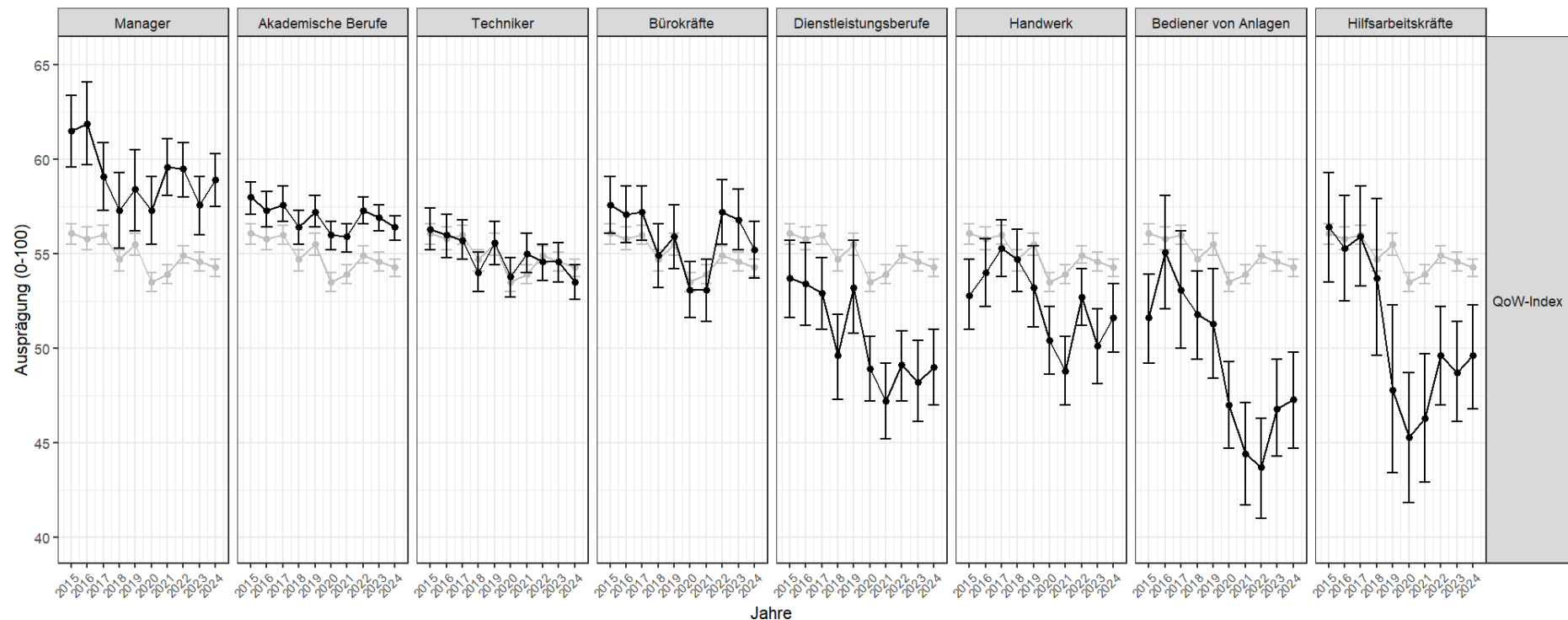
Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 29 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach den Berufsgruppen der Arbeitnehmer*innen. Manager*innen sowie Arbeitnehmer*innen in akademischen Berufen weisen über die Zeit hinweg konstant einen überdurchschnittlichen QoW-Index auf.

Techniker*innen und Bürokräfte zeigen einen sehr ähnlichen Verlauf des QoW-Index wie die gesamte Stichprobe.

Arbeitnehmer*innen in Dienstleistungsberufen, handwerklichen Berufen, sowie Bediener*innen von Anlagen weisen hingegen über die Zeit hinweg nahezu konstant einen unterdurchschnittlichen QoW-Index auf. Insbesondere für Bediener*innen von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte hat sich der QoW-Index über die Zeit deutlich reduziert. Bei allen vier Gruppen fällt außerdem auf, dass sich der Abstand zwischen ihnen und dem durchschnittlichen QoW-Index seit 2020 deutlich vergrößert hat.

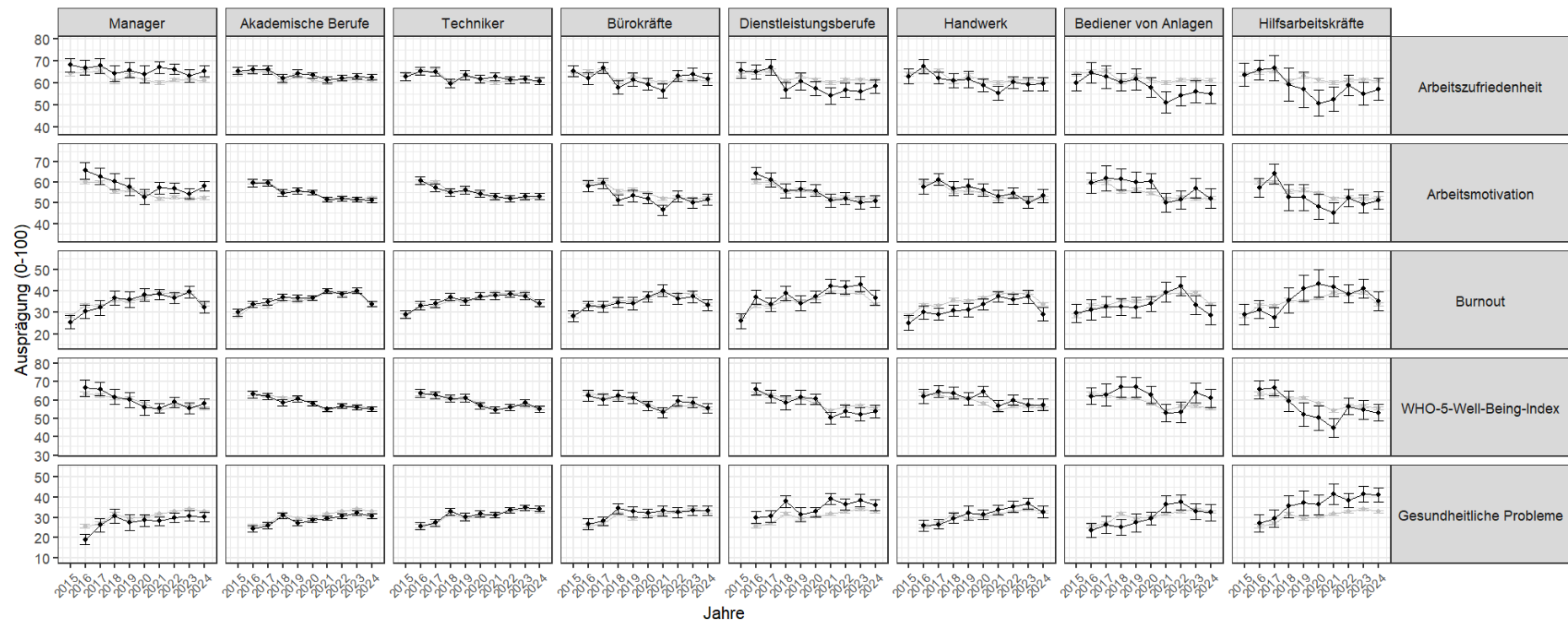
Abbildung 29: Entwicklung des QoW-Index nach Berufsgruppen.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 30 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Well-Being-Dimensionen differenziert nach den Berufsgruppen der Arbeitnehmer*innen. Manager*innen weisen dabei konstant überdurchschnittliche Werte bei Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation und unterdurchschnittliche Werte bei Gesundheitsproblemen auf. Arbeitnehmer*innen in akademischen Berufen weisen ebenfalls konstant überdurchschnittliche Werte bei Arbeitszufriedenheit auf. Arbeitnehmer*innen in Dienstleistungsberufen weisen hingegen konstant überdurchschnittliche Werte bei Gesundheitsproblemen. Arbeitnehmer*innen in handwerklichen Berufen berichten über den betrachteten Zeitraum von einem konstant unterdurchschnittlichen Burnouterleben. Für Hilfsarbeitskräfte hat sich über die Zeit die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation verringert, dafür haben Gesundheitsprobleme zugenommen.

Abbildung 30: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Berufsgruppen.

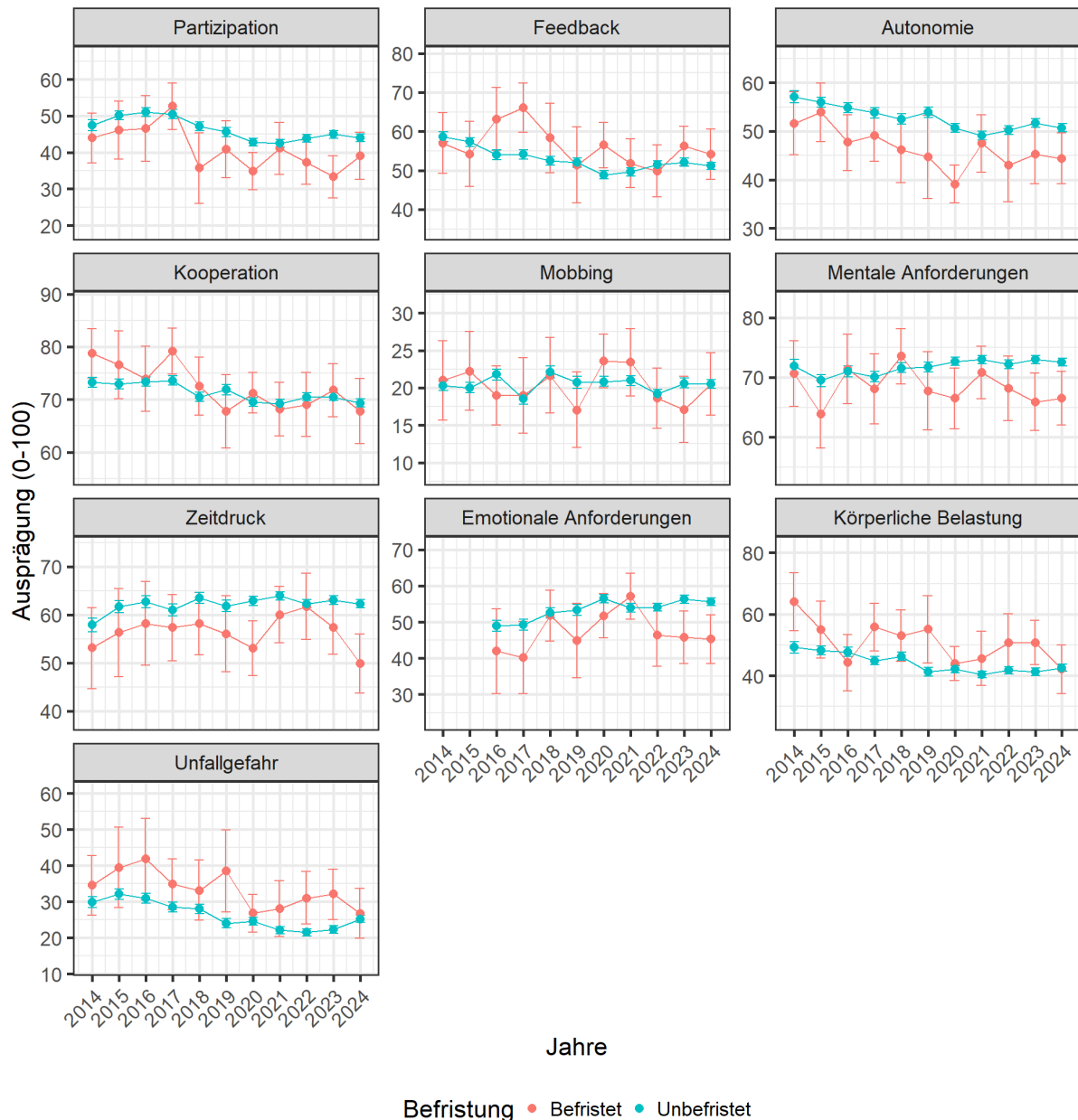


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

6.2. Befristung

Abbildung 31 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert danach, ob Arbeitnehmer*innen befristet oder unbefristet beschäftigt sind. Arbeitnehmer*innen mit befristeter Stelle berichten nahezu konstant über die Zeit hinweg von geringerer Partizipation, geringerer Autonomie, geringerem Zeitdruck und geringeren emotionalen Anforderungen. Gleichzeitig berichten sie von höherer körperlicher Belastung sowie einer höheren Unfallgefahr.

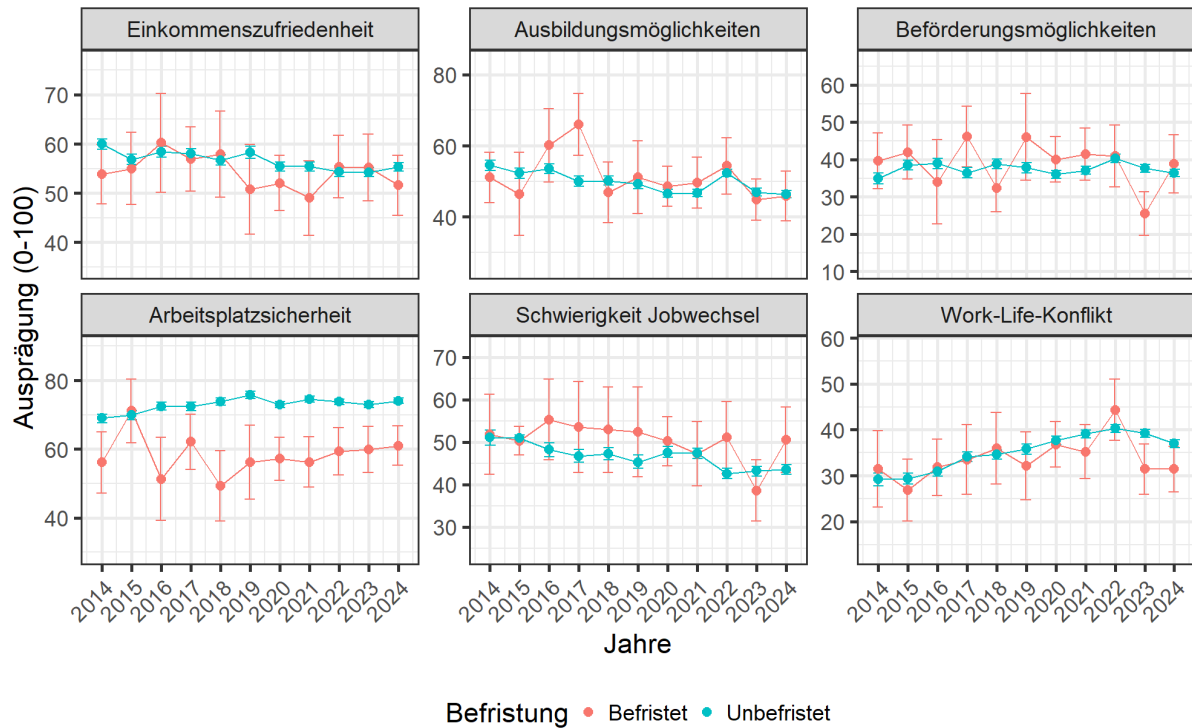
Abbildung 31: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Befristung.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 32 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität, differenziert danach, ob Arbeitnehmer*innen befristet oder unbefristet beschäftigt sind. Arbeitnehmer*innen mit befristeter Stelle berichten erwartungsgemäß konstant von einer geringeren Arbeitsplatzsicherheit. Hinsichtlich der anderen Dimensionen ist kein klarer konstanter Unterschied zwischen Arbeitnehmer*innen mit befristeter und unbefristeter Stelle erkennbar.

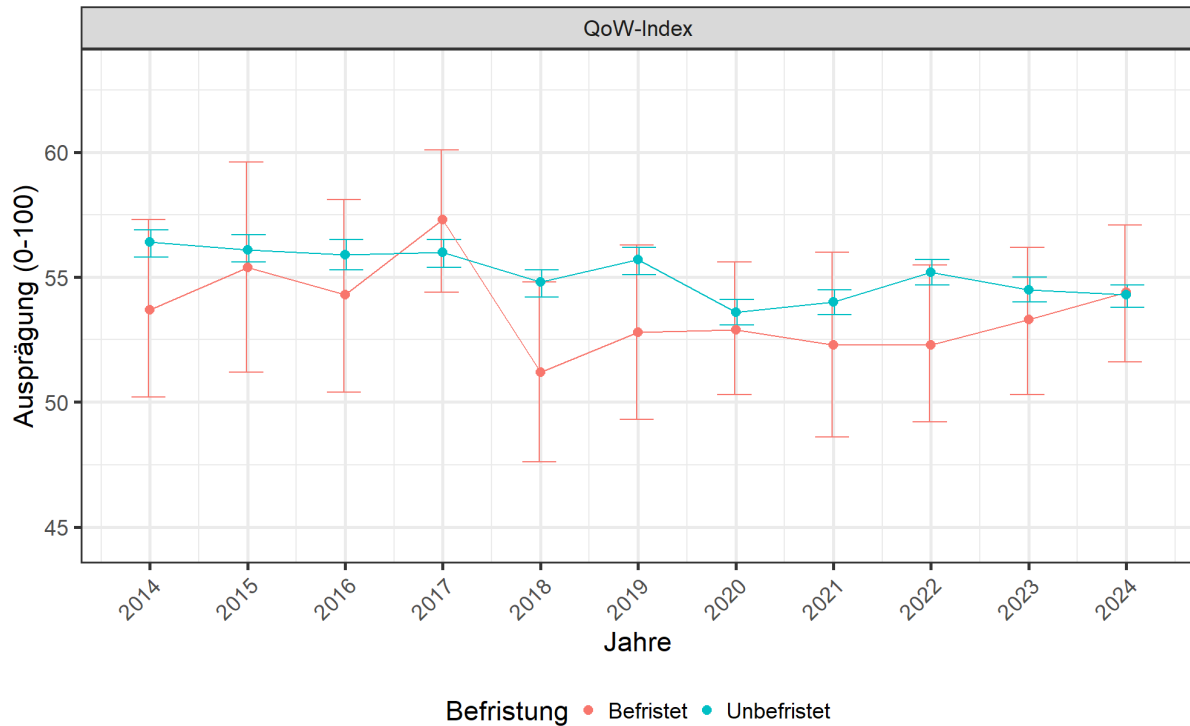
Abbildung 32: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Befristung.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 33 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert danach, ob Arbeitnehmer*innen befristet oder unbefristet beschäftigt sind. Tendenziell liegt der durchschnittliche QoW-Index von Arbeitnehmer*innen mit befristeter Stelle etwas unter dem von Arbeitnehmer*innen mit unbefristeter Stelle. Allerdings ist die Gruppe der Arbeitnehmer*innen mit befristeter Stelle zu klein, sodass der Stichprobenfehler zu hoch ist, um diesen Unterschied mit größerer Sicherheit feststellen zu können.

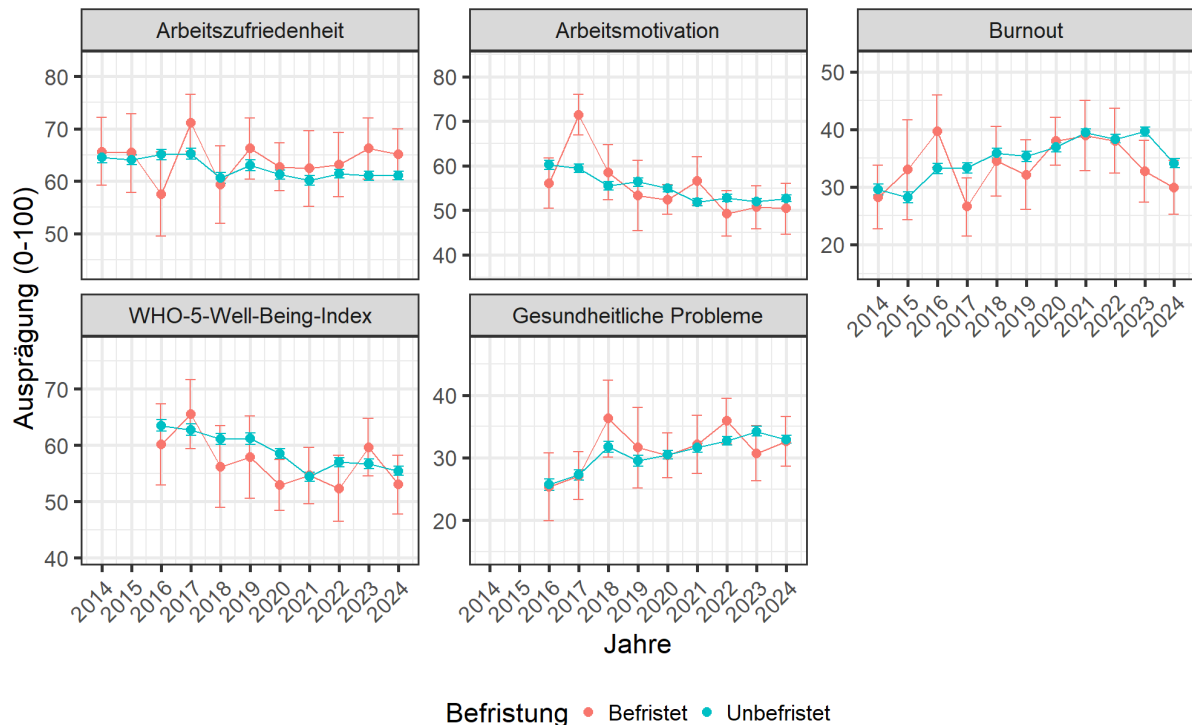
Abbildung 33: Entwicklung des QoW-Index nach Befristung.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 34 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert danach, ob Arbeitnehmer*innen befristet oder unbefristet beschäftigt sind. Hier lassen sich (mit Ausnahme einiger Jahre) keine klaren Unterschiede erkennen.

Abbildung 34: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Befristung.

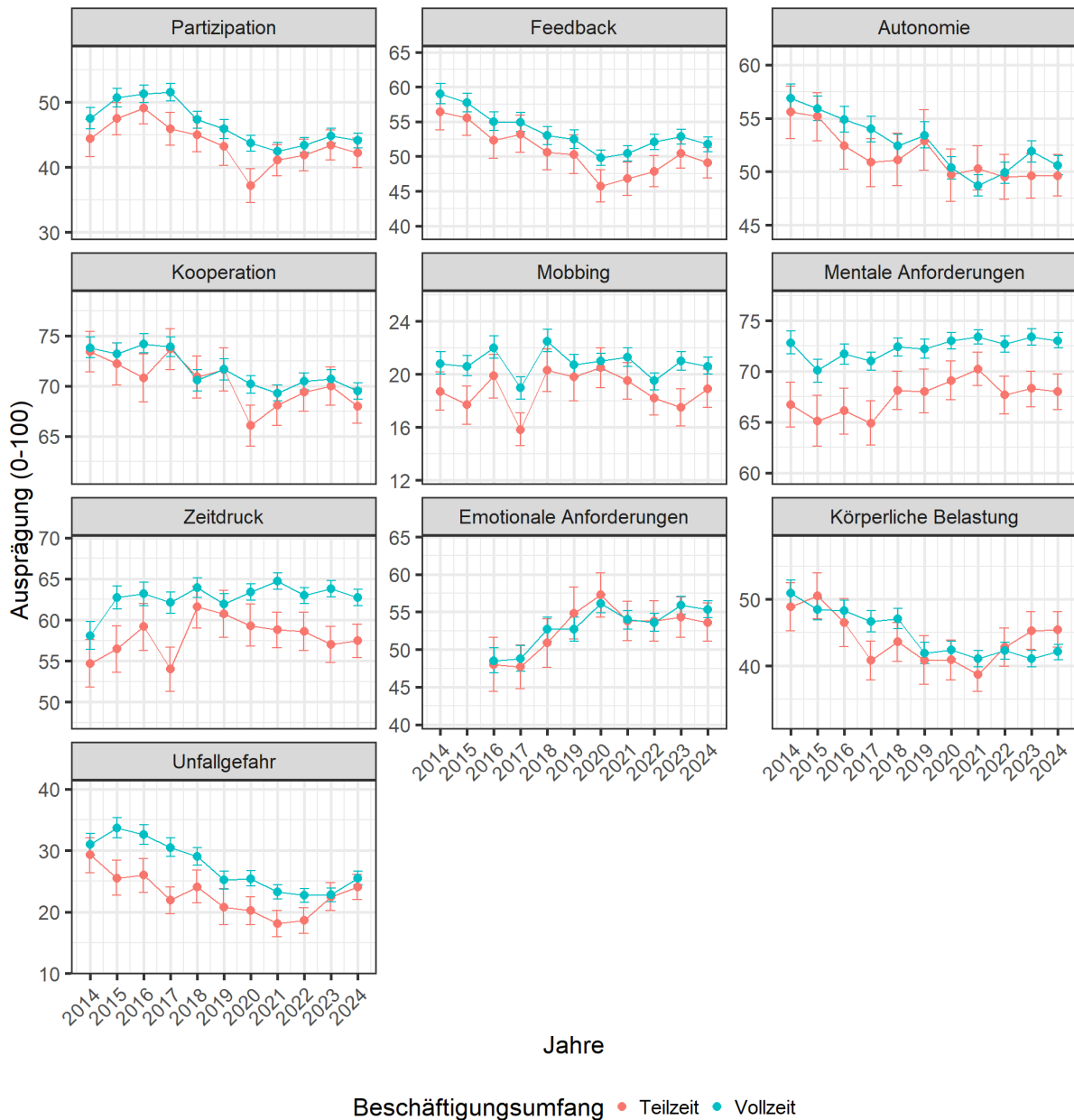


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6.3. Beschäftigungsumfang

Abbildung 35 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach dem Beschäftigungsumfang der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen in Vollzeit berichten (nahezu) konstant von höherer Partizipation, mehr Feedback, größerer Autonomie und besserer Kooperation im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in Teilzeit. Gleichzeitig berichten Vollzeitbeschäftigte von stärkeren mentalen Anforderungen, höherem Zeitdruck und einer größeren Unfallgefahr – wobei sich dieser Unterschied ab 2023 deutlich verringert hat.

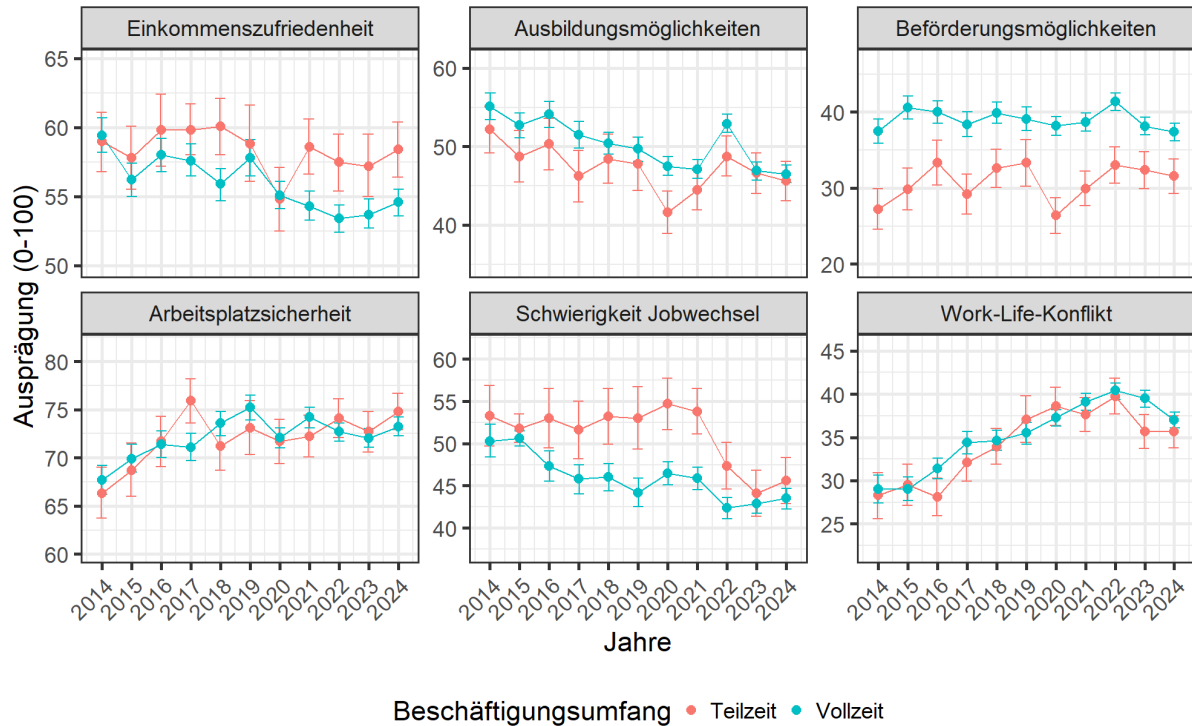
Abbildung 35: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 36 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität, differenziert nach dem Beschäftigungsumfang der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen in Vollzeit berichten nahezu konstant von mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie von geringeren Schwierigkeiten, die Arbeitsstelle zu wechseln, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in Teilzeit. Gleichzeitig sind Arbeitnehmer*innen in Teilzeit über die meisten Jahre hinweg etwas zufriedener mit ihrem Einkommen als Arbeitnehmer*innen in Vollzeit.

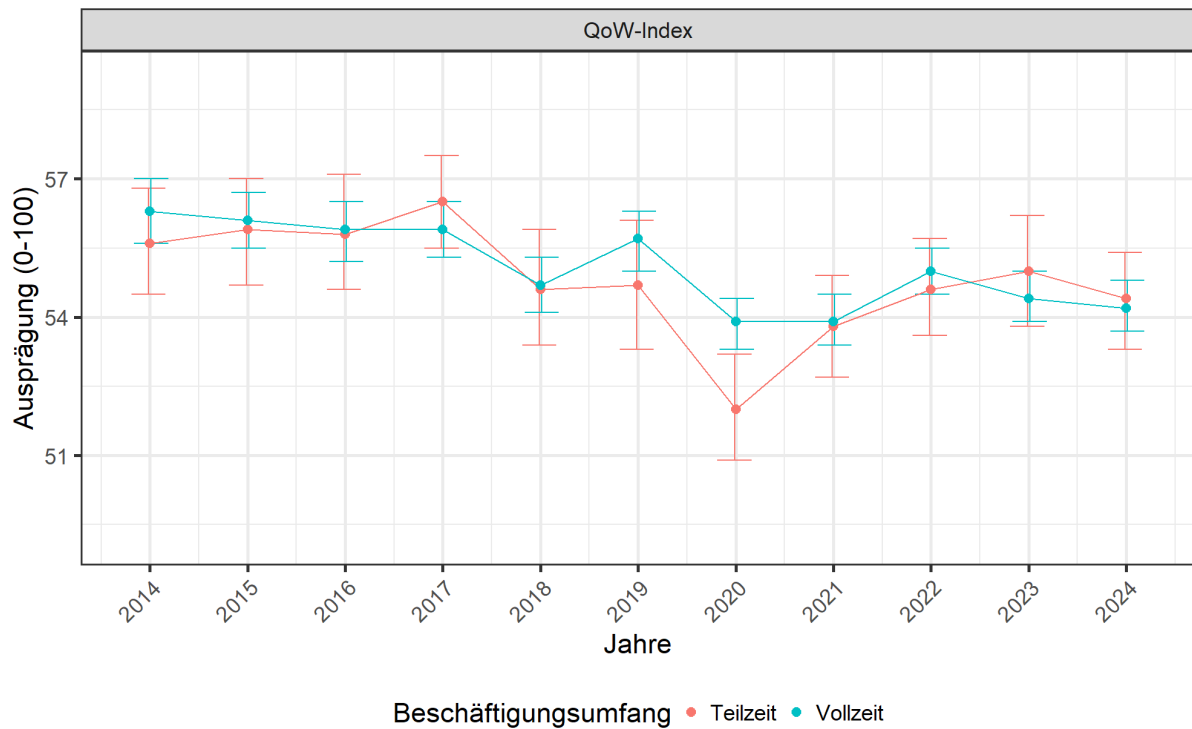
Abbildung 36: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Beschäftigungsumfang.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 37 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach dem Beschäftigungsumfang der Arbeitnehmer*innen. Insgesamt zeigen sich dabei nur geringfügige Unterschiede.

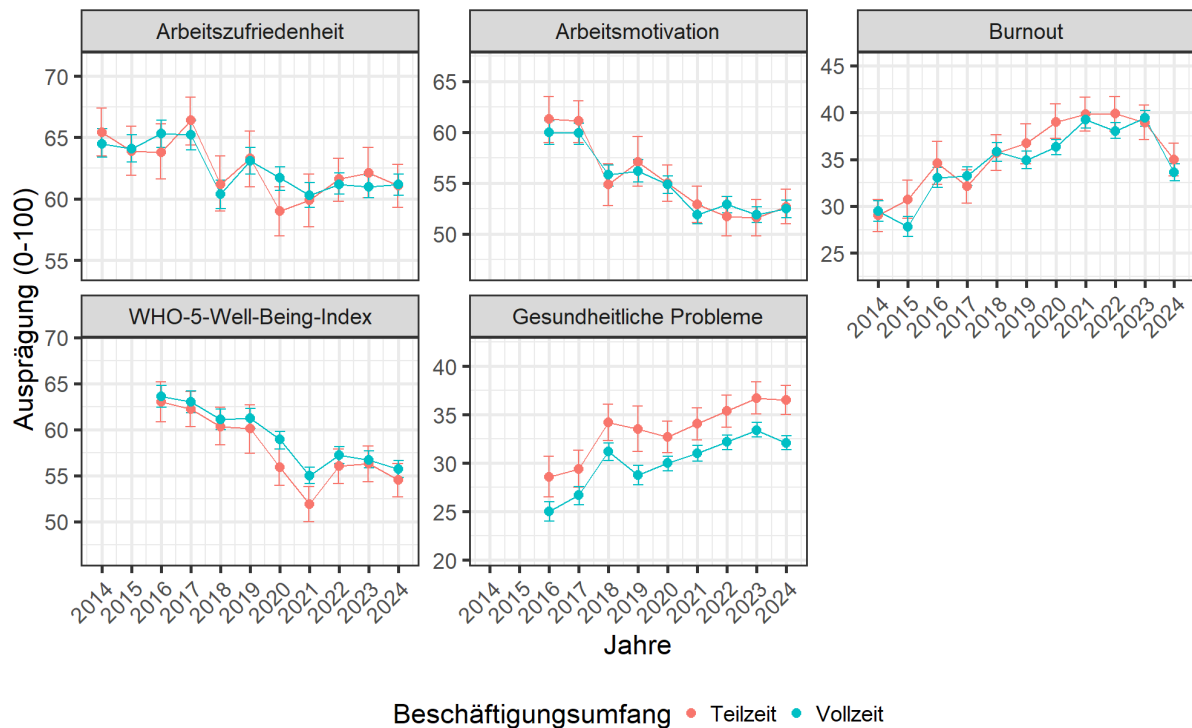
Abbildung 37: Entwicklung des QoW-Index nach Beschäftigungsumfang.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 38 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Beschäftigungsumfang der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen in Vollzeit berichten im Durchschnitt tendenziell über ein höheres generelles Well-Being und weniger gesundheitliche Probleme im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in Teilzeit.

Abbildung 38: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Beschäftigungsumfang.

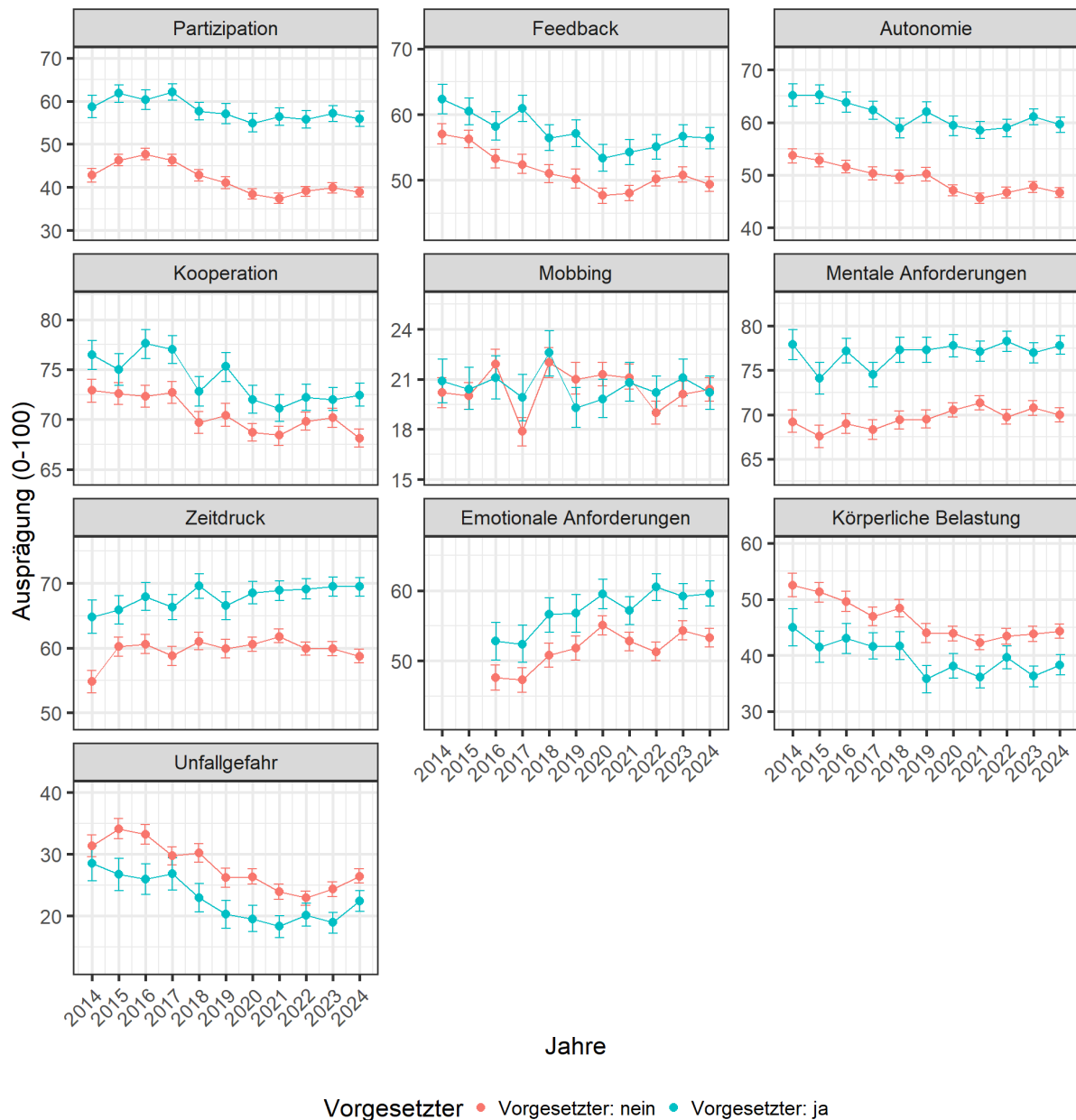


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6.4. Vorgesetztenstatus

Abbildung 39 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach dem Vorgesetztenstatus der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition berichten konstant von einem höheren Level an Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation. Gleichzeitig weisen sie höhere Werte bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen auf. Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenposition berichten hingegen von einer stärkeren körperlichen Belastung und einer erhöhten Unfallgefahr.

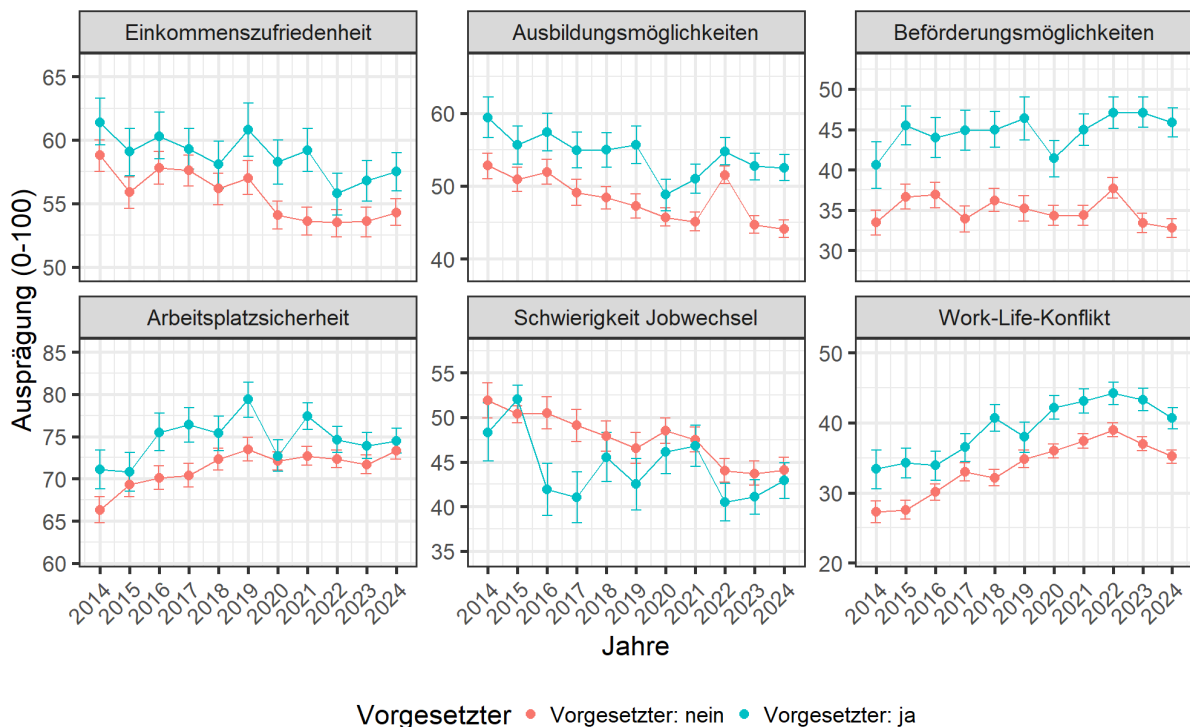
Abbildung 39: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Auch hinsichtlich Beschäftigungsqualität zeigen sich klare Unterschiede zwischen Arbeitnehmer*innen mit und ohne Vorgesetztenposition (Abbildung 40). Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition sind über die Zeit hinweg im Durchschnitt zufriedener mit ihrem Einkommen, berichten von mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie einer höheren Arbeitsplatzsicherheit (mit Ausnahme von 2020). Sie geben auch weniger Schwierigkeiten beim Jobwechsel an (mit Ausnahme von 2015). Gleichzeitig berichten sie jedoch von einem größeren Maß an Work-Life-Konflikten.

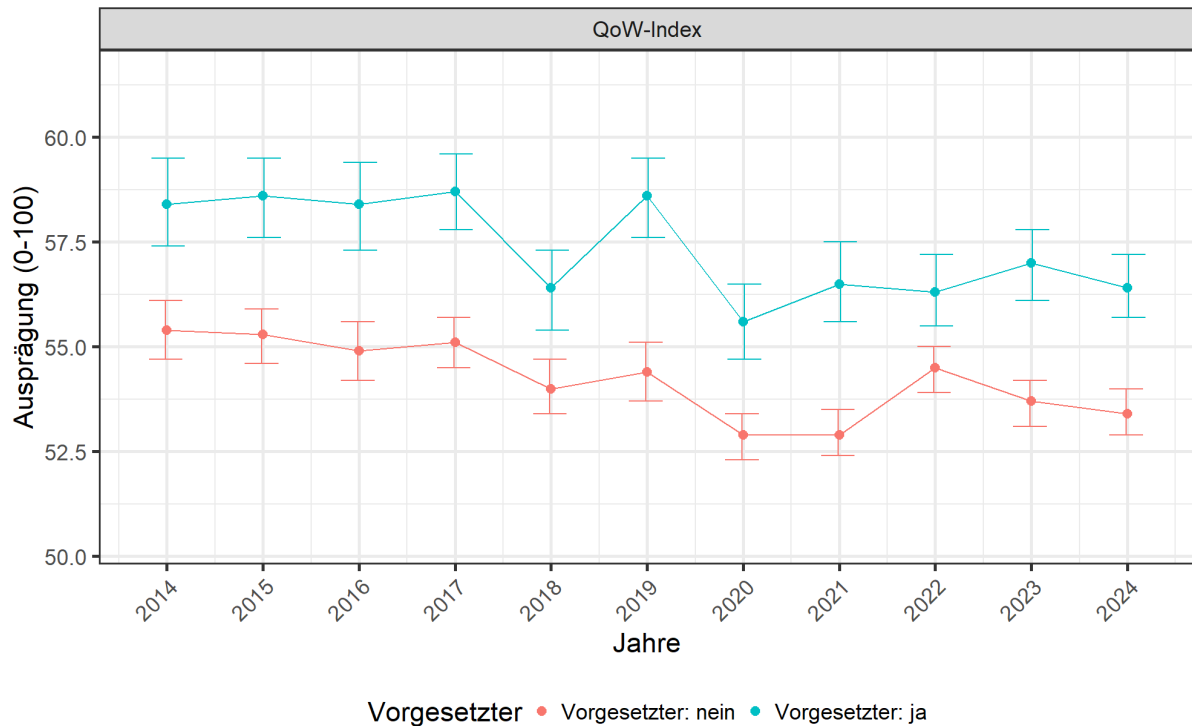
Abbildung 40: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 41 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach dem Vorgesetztenstatus der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition weisen im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenposition durchgehend einen höheren QoW-Index auf.

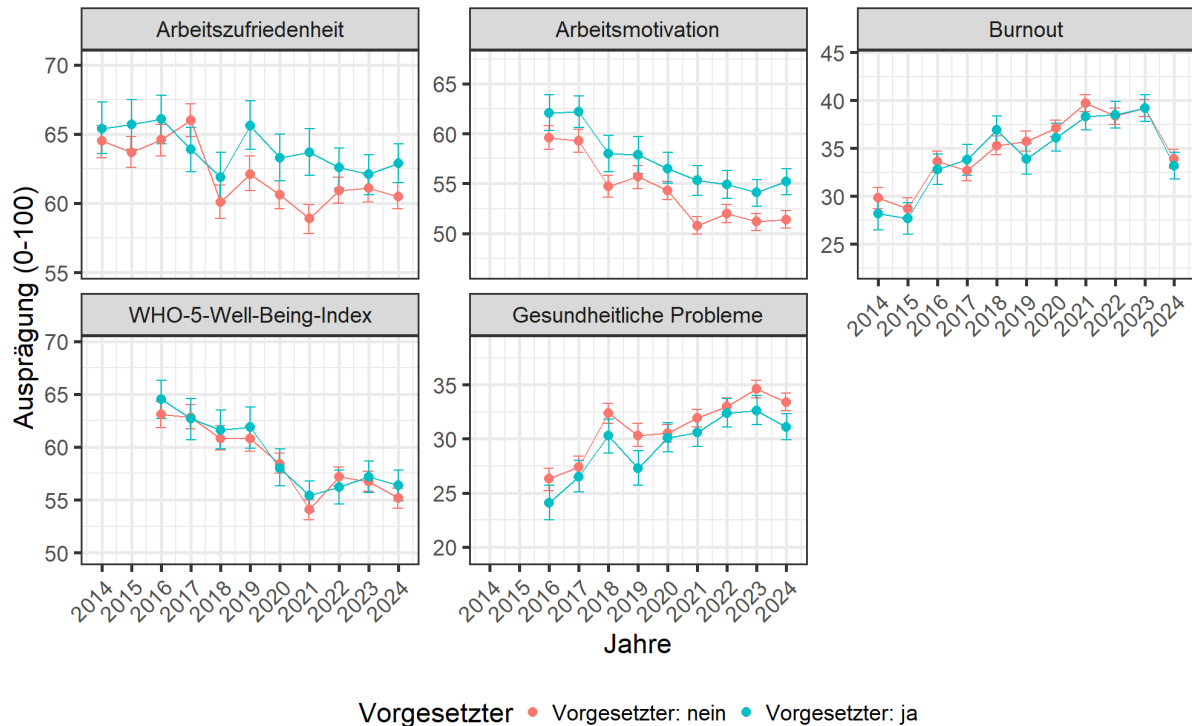
Abbildung 41: Entwicklung des QoW-Index nach Vorgesetztenstatus.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 42 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen, differenziert nach dem Vorgesetztenstatus der Arbeitnehmer*innen. Mit Ausnahme des Jahres 2017 berichten Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition durchgehend von höherer Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenposition berichten hingegen konstant von mehr Gesundheitsproblemen über die Zeit hinweg.

Abbildung 42: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Vorgesetztenstatus.

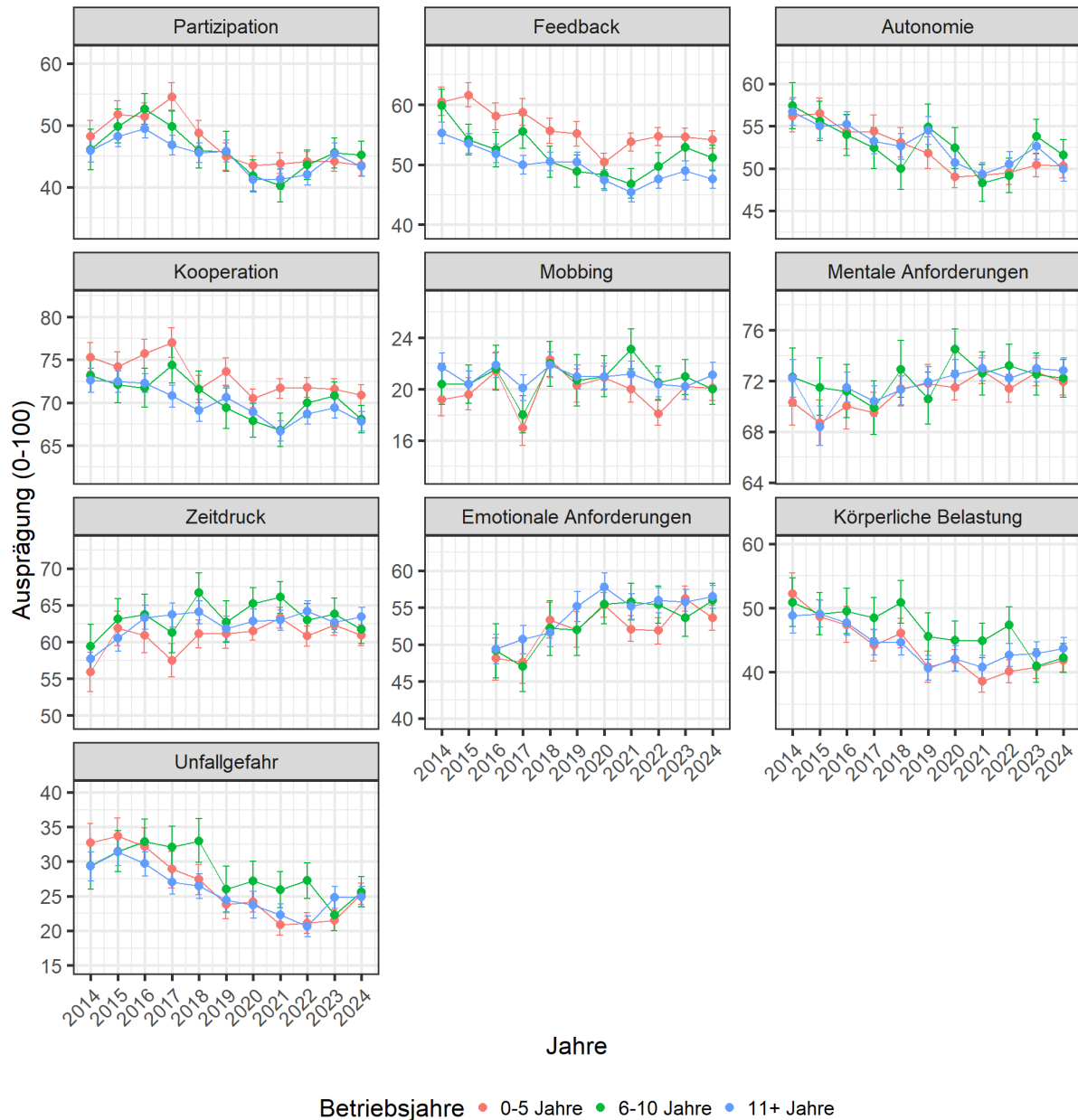


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6.5. Betriebsjahre

Abbildung 43 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 0 bis 5 Jahren berichten im Durchschnitt von einem höheren Level an Feedback und Kooperation. Gleichzeitig weisen sie geringere Werte bei mentalen Anforderungen und Zeitdruck auf. Arbeitnehmer*innen, die seit 6 bis 10 Jahren im gleichen Betrieb tätig sind, geben zwischen 2017 und 2022 im Durchschnitt höhere körperliche Belastungen und eine größere Unfallgefahr im Vergleich zu den anderen Gruppen an.

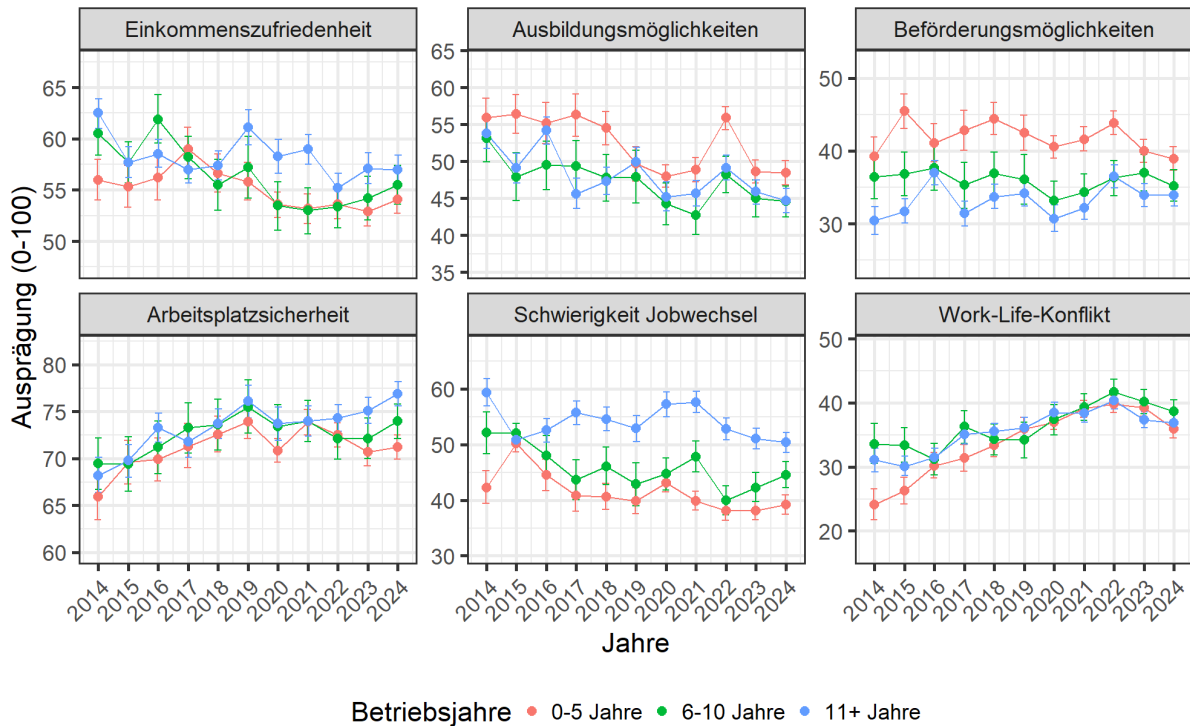
Abbildung 43: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsjahre.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 44 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität, differenziert nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 0 bis 5 Jahren berichten über die Zeit hinweg von den höchsten wahrgenommenen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie von den geringsten Schwierigkeiten beim Jobwechsel. Arbeitnehmer*innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 11 Jahren oder mehr berichten hingegen durchgehend von der größten Arbeitsplatzsicherheit, jedoch auch von den größten Schwierigkeiten beim Jobwechsel.

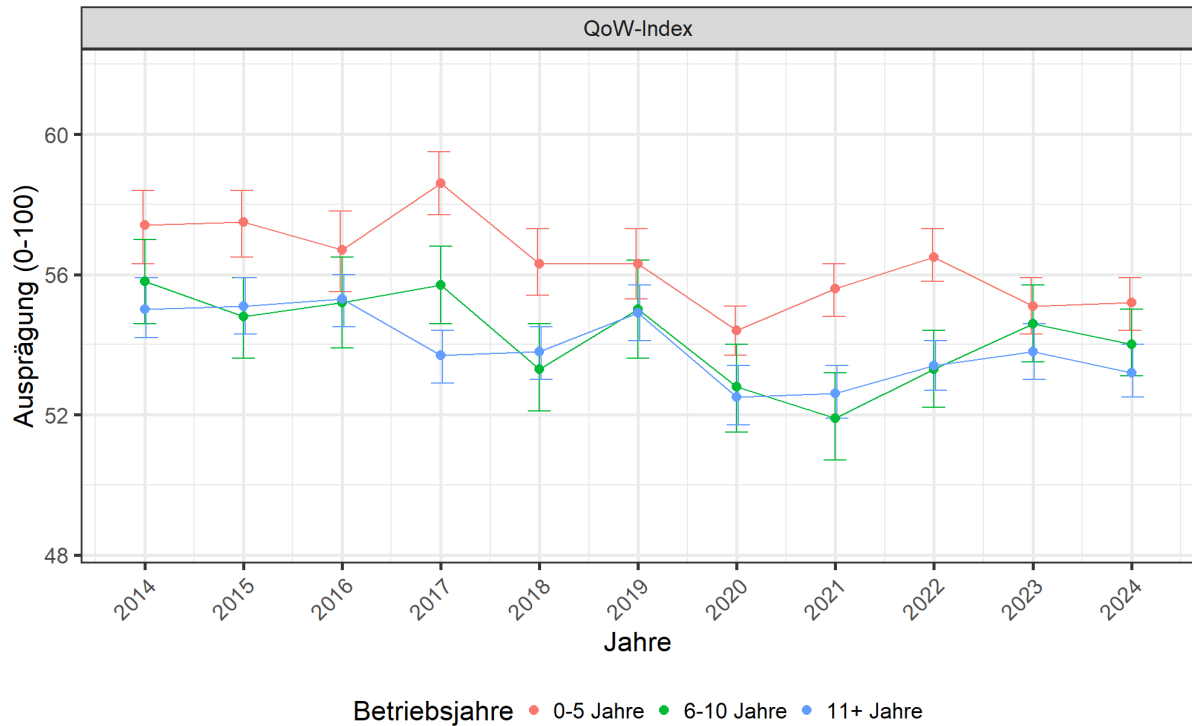
Abbildung 44: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsjahren.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 45 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 0 bis 5 Jahren weisen im Durchschnitt konstant die höchsten Werte beim QoW-Index auf.

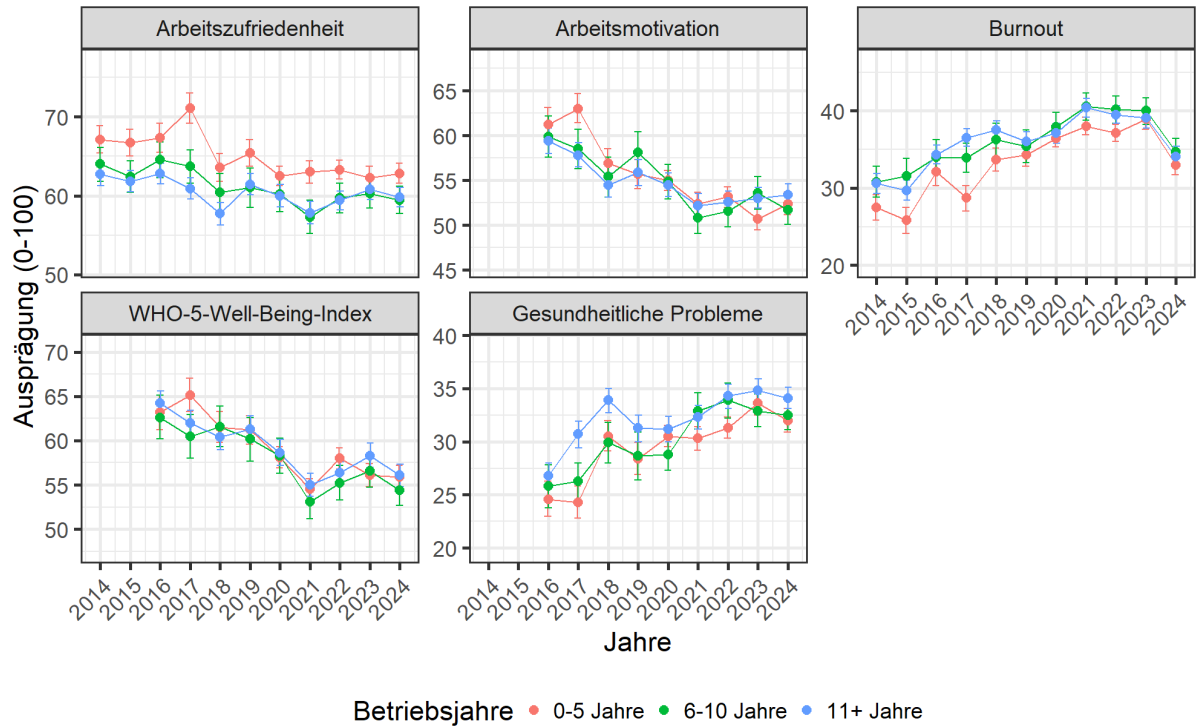
Abbildung 45: Entwicklung des QoW-Index nach Betriebsjahre.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 46 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen, differenziert nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 0 bis 5 Jahren weisen im Durchschnitt konstant die höchsten Werte bei der Arbeitszufriedenheit und die geringsten Werte beim Burnouterleben auf. Arbeitnehmer*innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 11 Jahren oder mehr berichten hingegen durchgehend von überdurchschnittlichen Werten bei gesundheitlichen Problemen.

Abbildung 46: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsjahre.

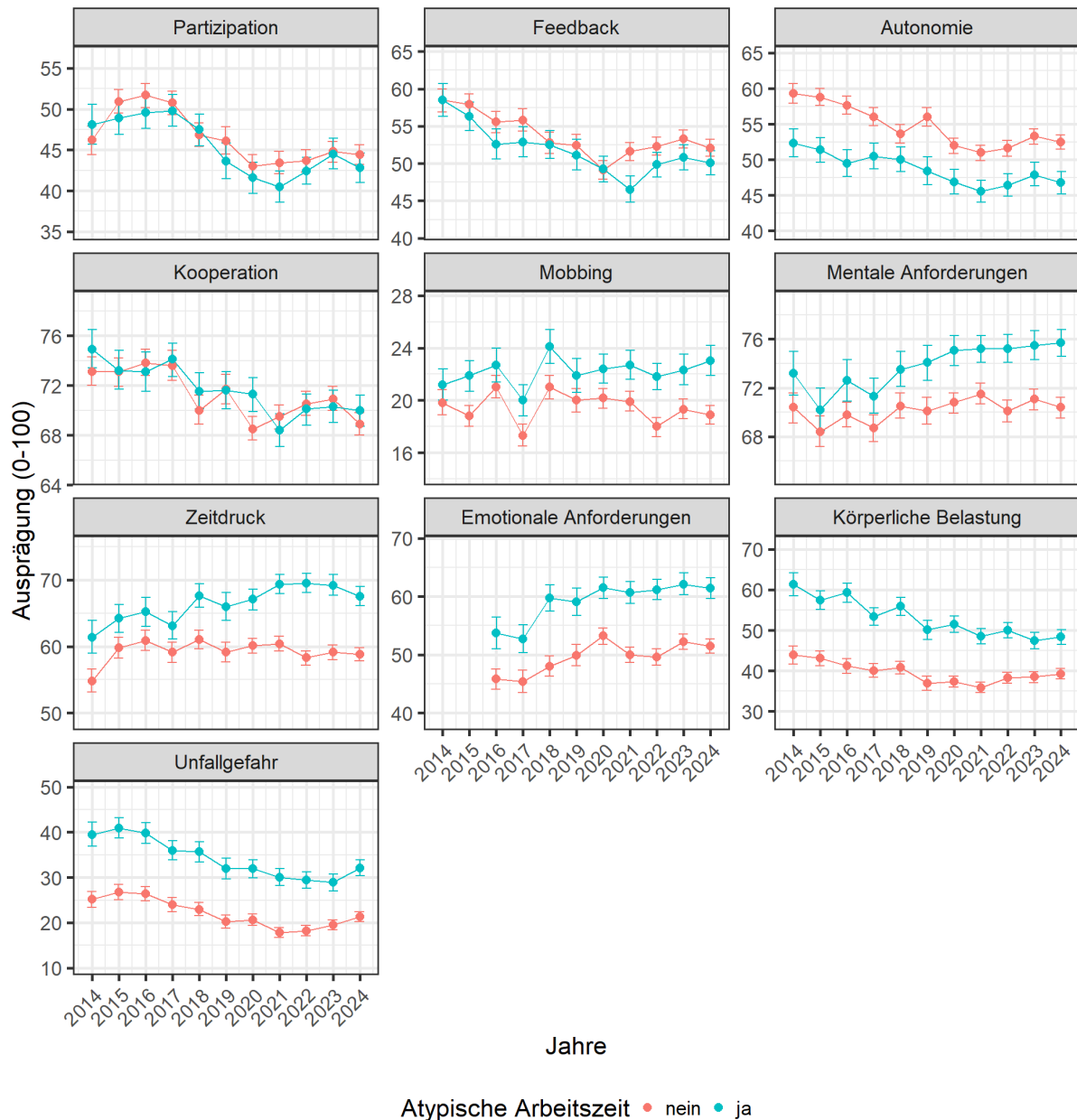


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6.6. Atypische Arbeitszeit

Abbildung 47 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert danach, ob Arbeitnehmer*innen atypische Arbeitszeiten haben. Arbeitnehmer*innen mit atypischen Arbeitszeiten berichten durchgehend von einem geringeren Level an Feedback und Autonomie im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne atypische Arbeitszeiten. Gleichzeitig weisen sie über die Zeit konstant höhere Werte bei Mobbing, mentalen Anforderungen, Zeitdruck, emotionalen Anforderungen, körperlichen Belastungen und Unfallgefahr auf.

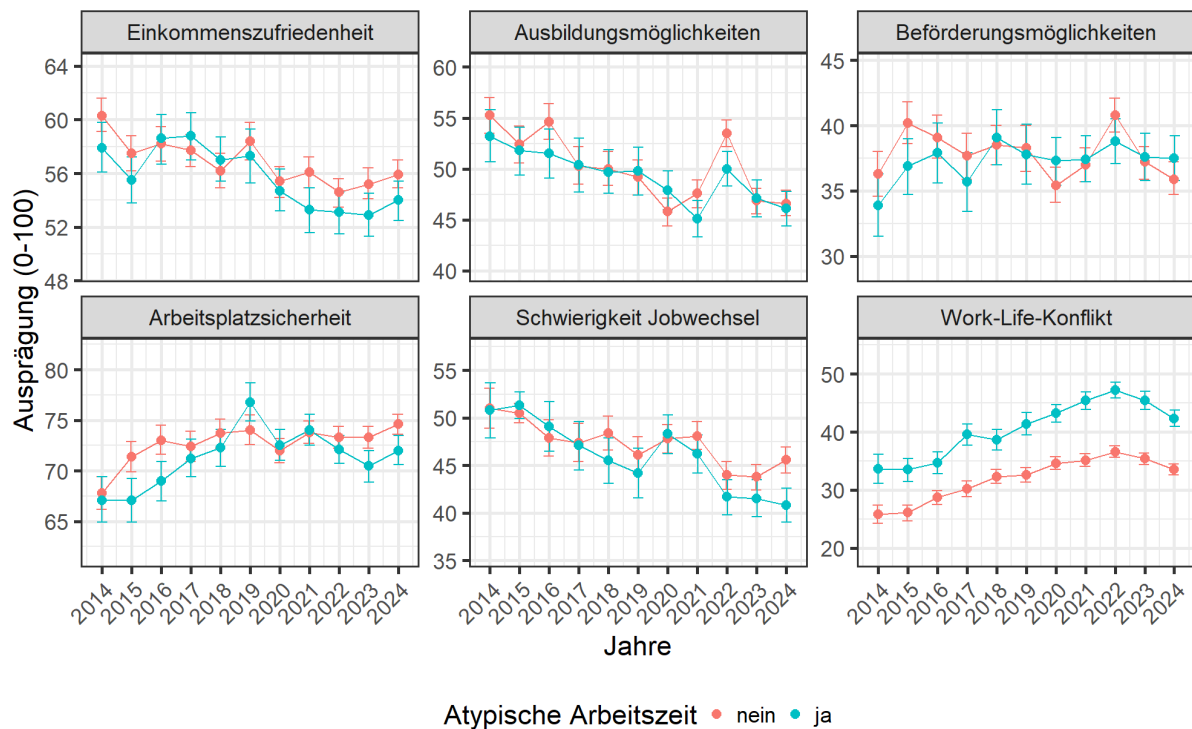
Abbildung 47: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach atypischer Arbeitszeit.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 48 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität, differenziert danach, ob Arbeitnehmer*innen atypische Arbeitszeiten haben. Arbeitnehmer*innen mit atypischen Arbeitszeiten verzeichnen insbesondere in den letzten Jahren einen Rückgang bei der Einkommenszufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit und berichten von größeren Schwierigkeiten beim Jobwechsel. Im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne atypische Arbeitszeiten weisen Arbeitnehmer*innen mit atypischen Arbeitszeiten zudem durchgehend mehr Work-Life-Konflikte auf.

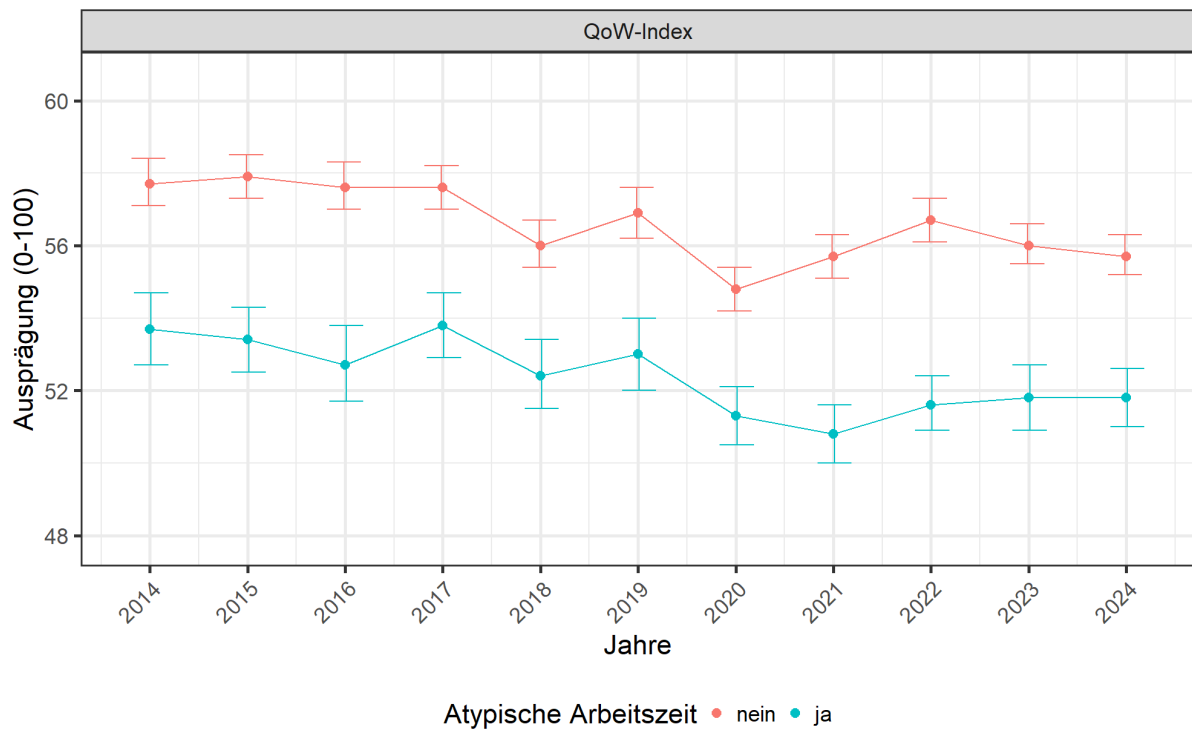
Abbildung 48: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach atypischer Arbeitszeit.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 49 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert danach, ob Arbeitnehmer*innen atypische Arbeitszeiten haben. Arbeitnehmer*innen mit atypischen Arbeitszeiten weisen im Vergleich zu denen ohne atypische Arbeitszeiten durchgehend einen geringeren QoW-Index auf.

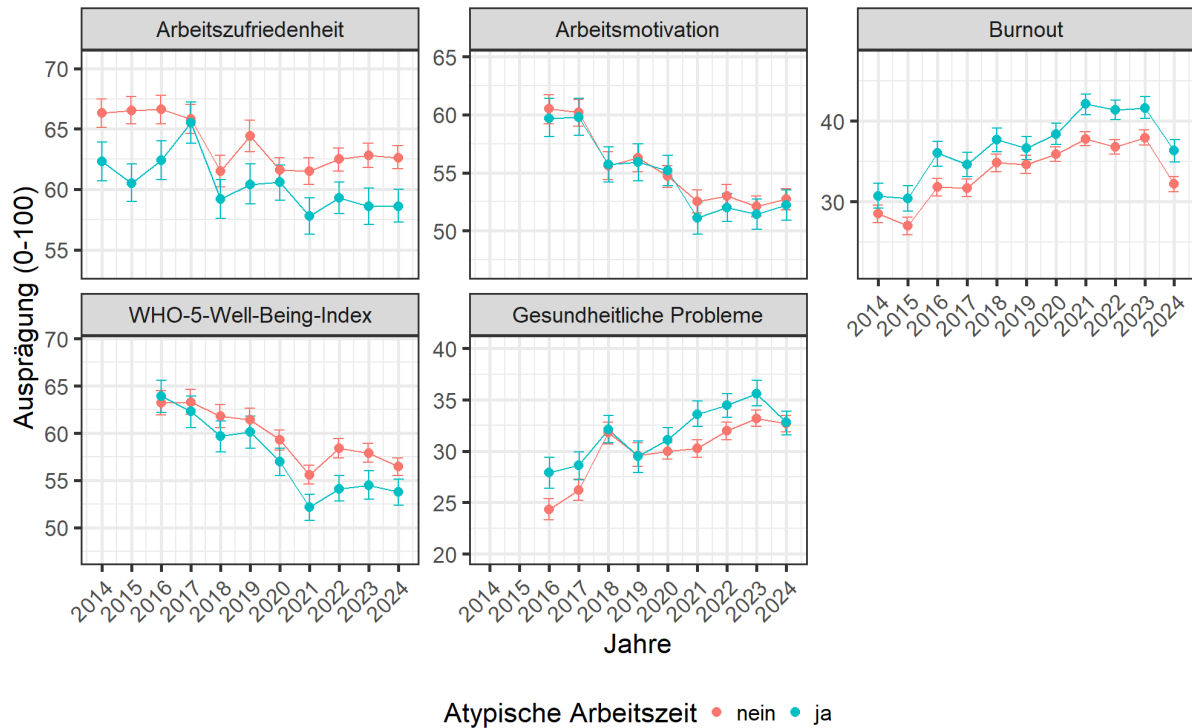
Abbildung 49: Entwicklung des QoW-Index nach atypischer Arbeitszeit.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 50 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen, differenziert danach, ob Arbeitnehmer*innen atypische Arbeitszeiten haben. Arbeitnehmer*innen mit atypischen Arbeitszeiten weisen im Vergleich zu denen ohne atypische Arbeitszeiten nahezu durchgehend eine geringere Arbeitszufriedenheit, ein geringeres allgemeines Wohlbefinden und ein höheres Burnouterleben auf.

Abbildung 50: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach atypischer Arbeitszeit.

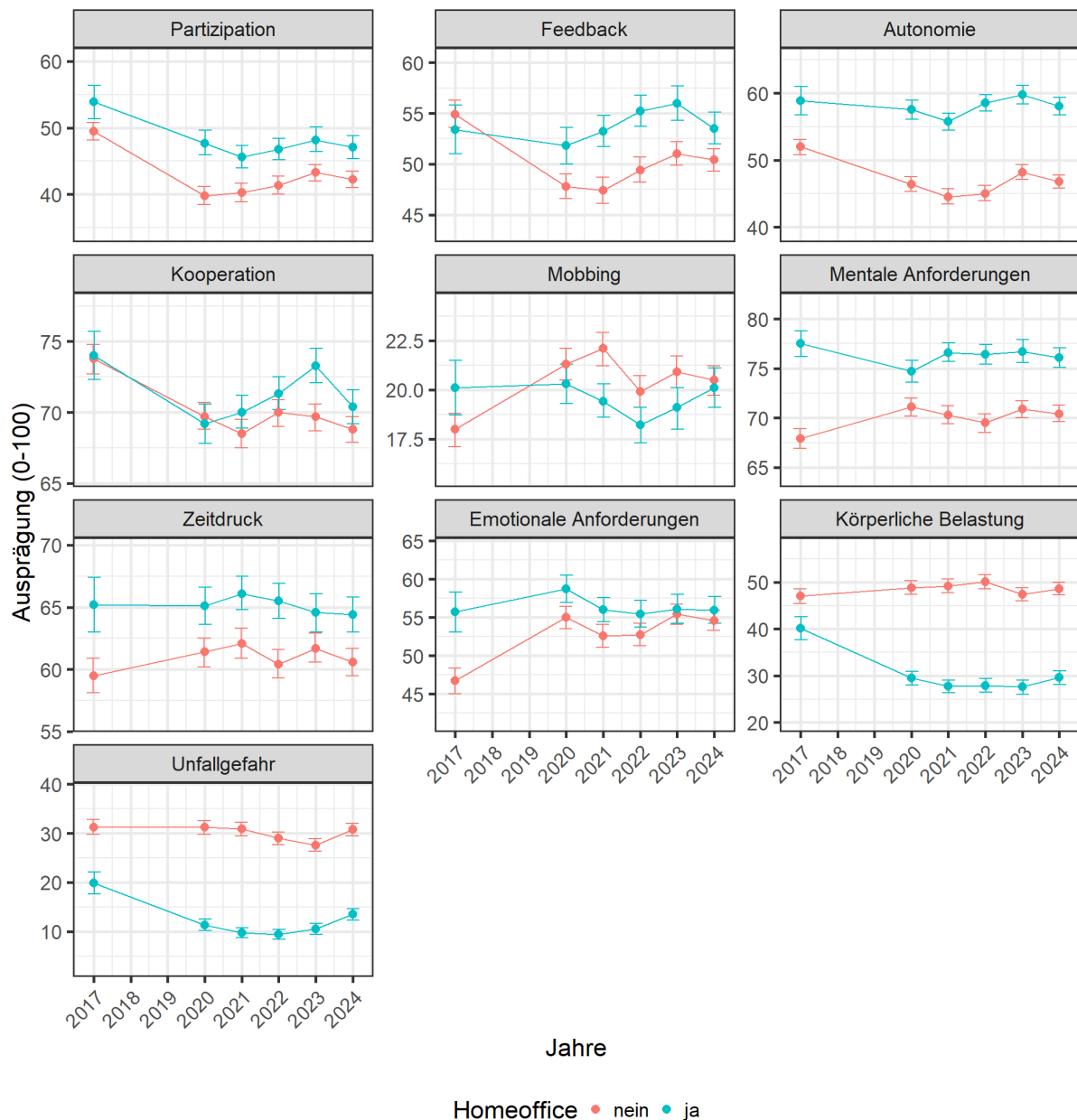


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6.7. Homeoffice

Abbildung 51 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert danach, ob die Arbeitnehmer*innen regelmäßig (*mindestens mehrmals im Monat*) im Homeoffice arbeiten. Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, berichten im Durchschnitt von einem höheren Level an Partizipation, Feedback und Autonomie im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen, die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten. Gleichzeitig weisen sie konstant höhere Werte bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen auf. Arbeitnehmer*innen, die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten, berichten hingegen von stärkerer körperlicher Belastung und einer erhöhten Unfallgefahr.

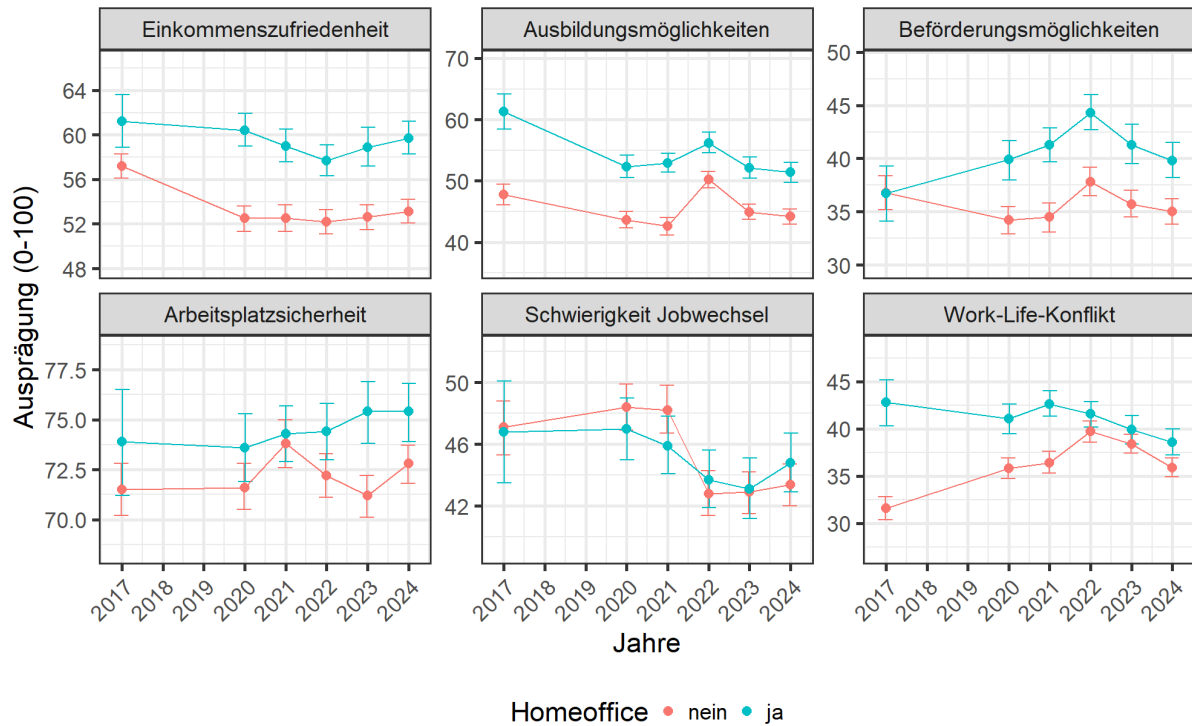
Abbildung 51: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Homeoffice.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 52 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität, differenziert danach, ob die Arbeitnehmer*innen regelmäßig (*mindestens mehrmals im Monat*) im Homeoffice arbeiten. Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, sind im Durchschnitt zufriedener mit ihrem Einkommen und berichten von mehr wahrgenommenen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen, die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten. Gleichzeitig weisen sie über die Zeit hinweg konstant höhere Werte bei Work-Life-Konflikten auf.

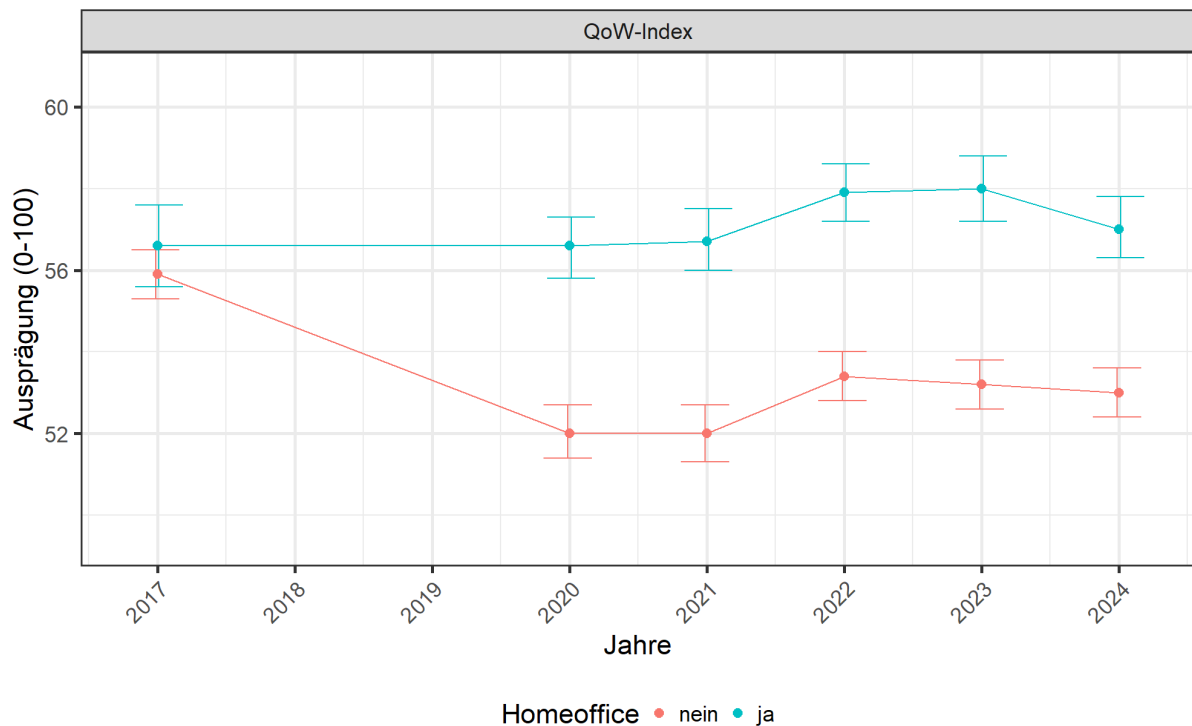
Abbildung 52: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Homeoffice.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 53 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert danach, ob die Arbeitnehmer*innen regelmäßig (*mindestens mehrmals im Monat*) im Homeoffice arbeiten. Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, weisen im Vergleich zu denen, die dies nicht tun, durchgehend einen höheren QoW-Index auf.

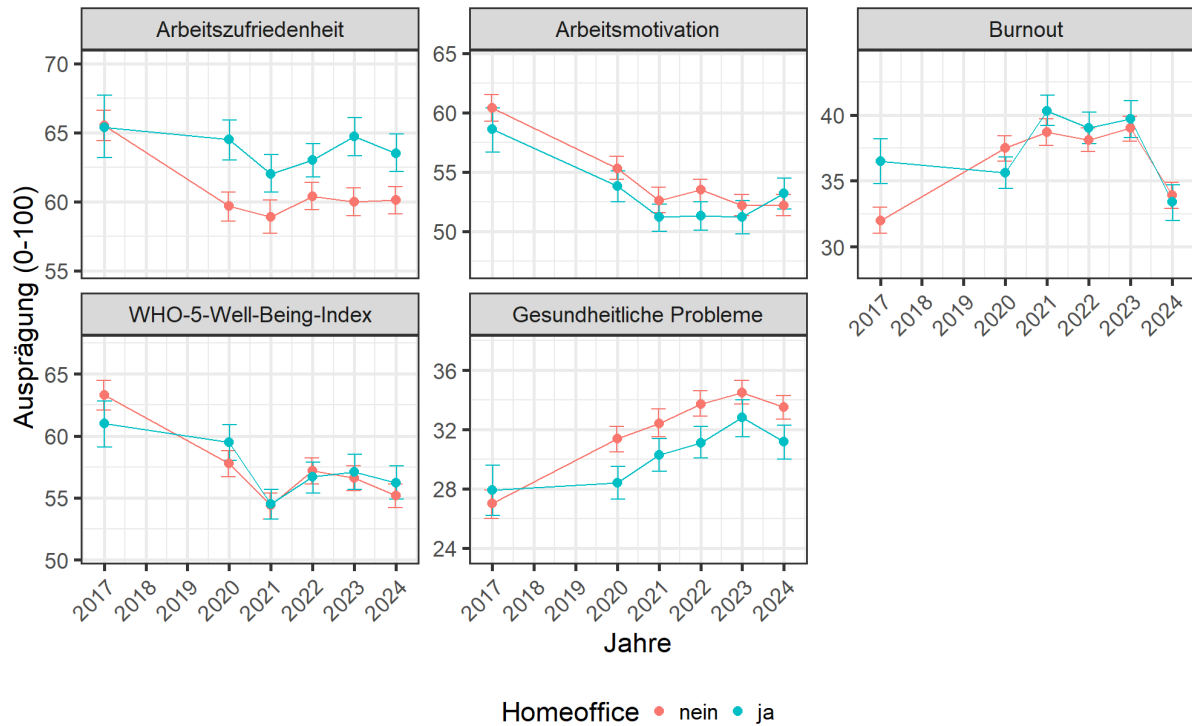
Abbildung 53: Entwicklung des QoW-Index nach Homeoffice.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 54 zeigt die Entwicklung der Well-Being-Dimensionen, differenziert danach, ob die Arbeitnehmer*innen regelmäßig (*mindestens mehrmals im Monat*) im Homeoffice arbeiten. Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, weisen durchgehend höhere Werte bei der Arbeitszufriedenheit auf. Dagegen berichten Arbeitnehmer*innen, die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten, nahezu konstant von einer geringfügig höheren Arbeitsmotivation – mit Ausnahme des Jahres 2024 – sowie von mehr Gesundheitsproblemen – mit Ausnahme des Jahres 2017.

Abbildung 54: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Homeoffice.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

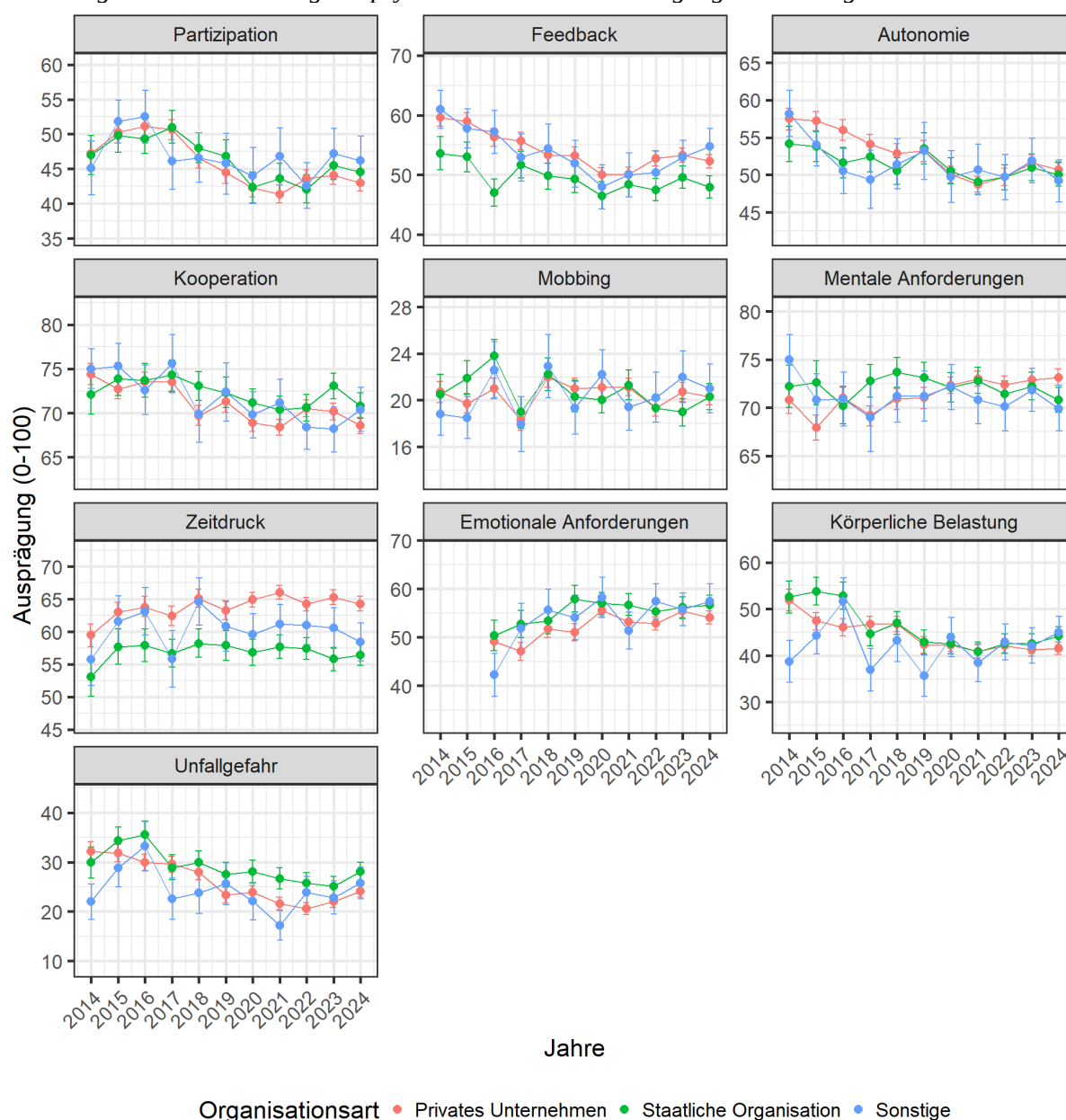
7. Arbeitsqualität nach Organisationsmerkmalen

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für verschiedene Organisationscharakteristiken dargestellt. Dies sind: Organisationsart, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig.

7.1. Organisationsart

Abbildung 55 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen berichten tendenziell von einem höheren Maß an Zeitdruck im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in staatlichen oder sonstigen Organisationen. Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen berichten hingegen durchgehend von dem geringsten Feedback und der höchsten Unfallgefahr.

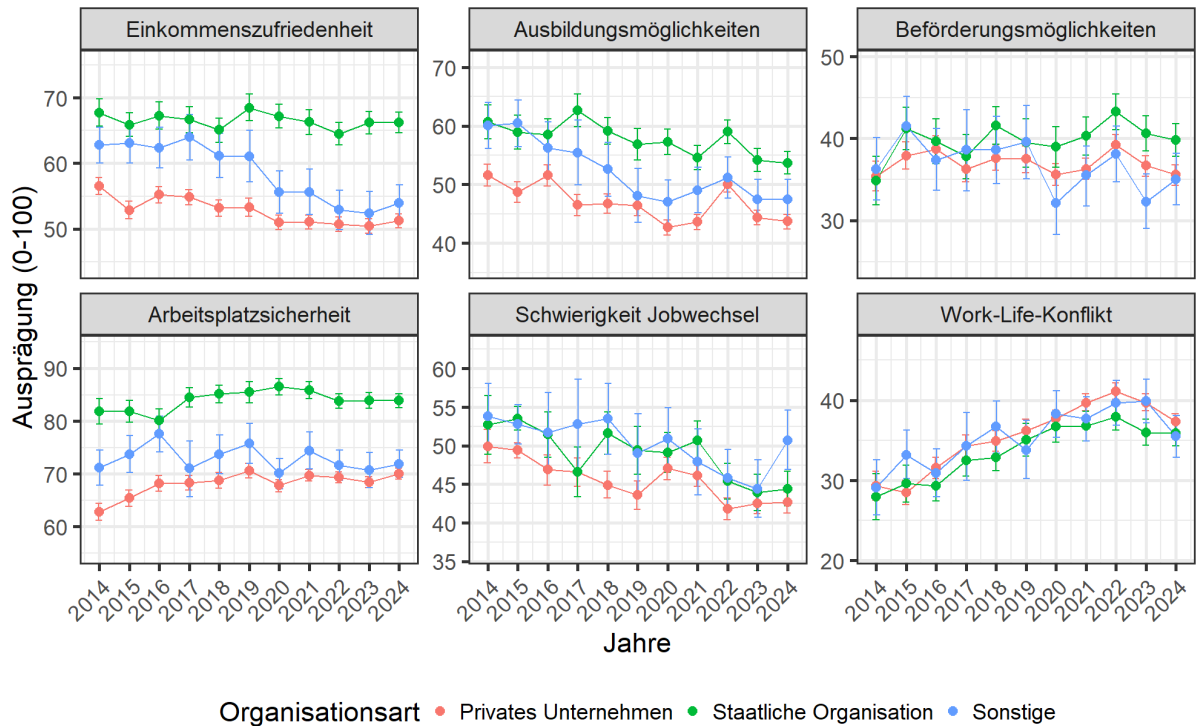
Abbildung 55: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 56 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität, differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen weisen über die Zeit hinweg konstant die höchste Einkommenszufriedenheit sowie die höchste wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit auf. Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen berichten hingegen von der geringsten Einkommenszufriedenheit und den geringsten wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten. Zudem schätzen sie ihre Arbeitsplatzsicherheit als unterdurchschnittlich ein, während sie die Schwierigkeit, den Job zu wechseln, als gering bewerten.

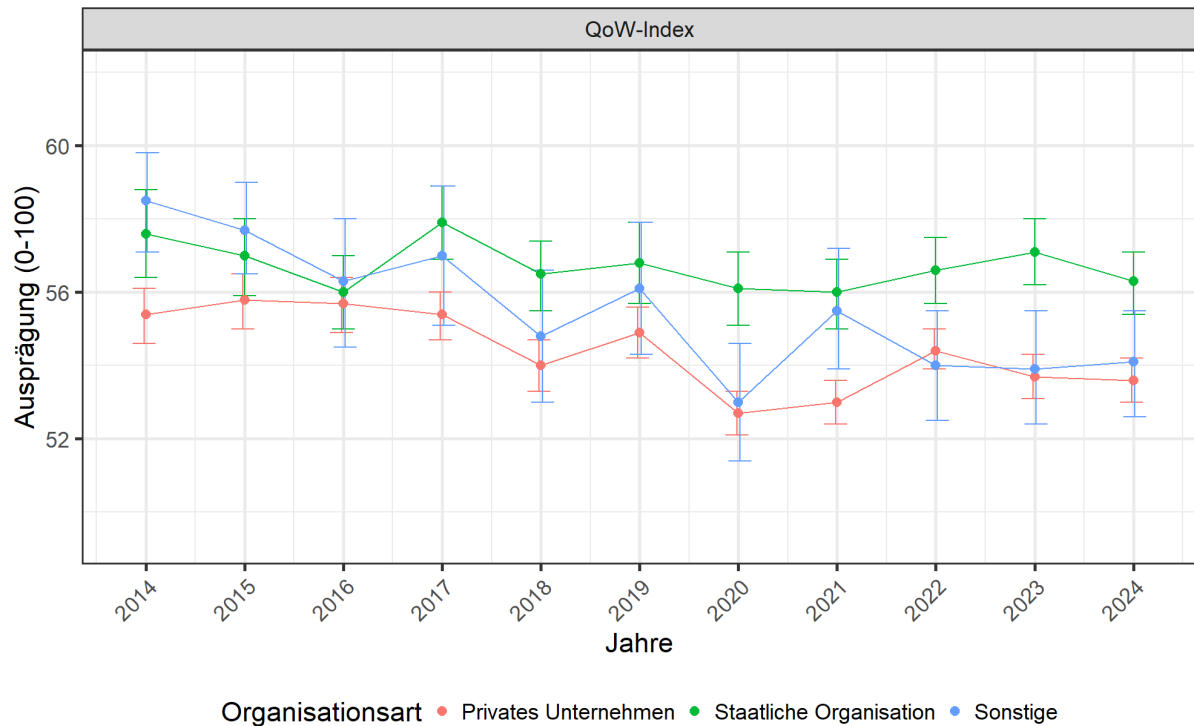
Abbildung 56: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationsart.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 57 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen weisen im Durchschnitt über die Zeit hinweg die geringsten QoW-Index-Werte auf, während Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen überwiegend die höchsten Werte verzeichnen.

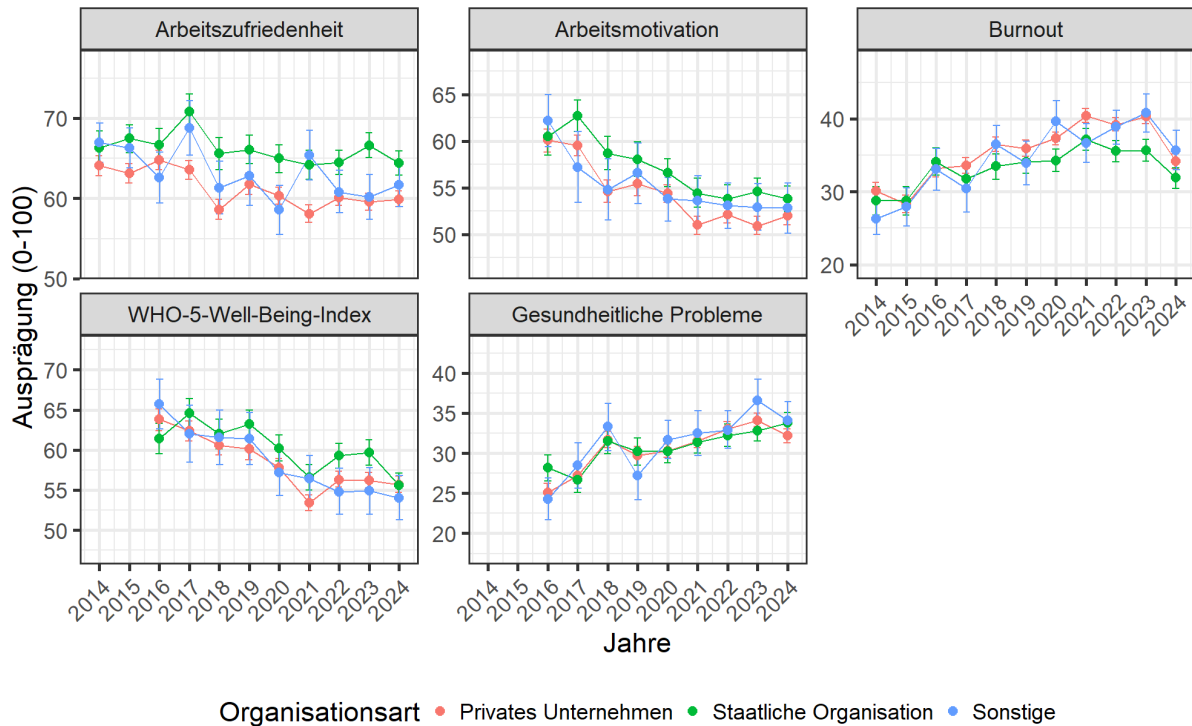
Abbildung 57: Entwicklung des QoW-Index nach Organisationsart.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 58 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen, differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen verzeichnen dabei nahezu konstant die höchste Arbeitszufriedenheit, die höchste Arbeitsmotivation sowie das höchste allgemeine Well-Being.

Abbildung 58: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Organisationsart.

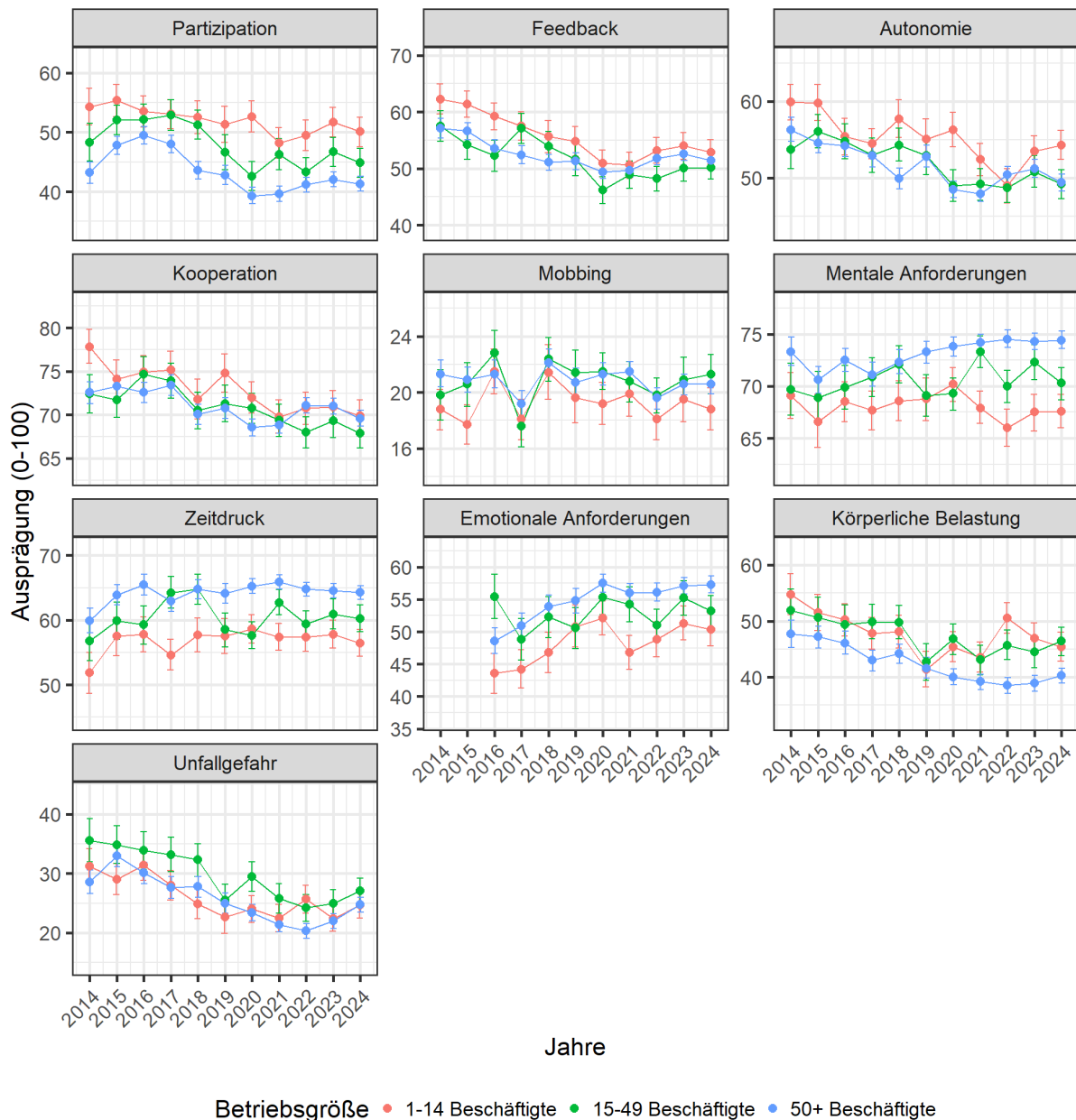


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

7.2. Betriebsgröße

Abbildung 59 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach Betriebsgröße. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 1–14 Beschäftigten berichten insgesamt von günstigeren psychosozialen Arbeitsbedingungen. Sie weisen die höchsten (oder zumindest überdurchschnittlichen) Werte bei Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation auf sowie die geringsten (oder zumindest unterdurchschnittlichen) Werte bei Mobbing, mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen. Im Gegensatz dazu berichten Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten im Durchschnitt häufig von ungünstigeren psychosozialen Arbeitsbedingungen. Lediglich körperliche Belastungen und Unfallgefahr sind in dieser Gruppe über die Zeit hinweg meist geringer ausgeprägt als bei Arbeitnehmer*innen in kleineren Betrieben.

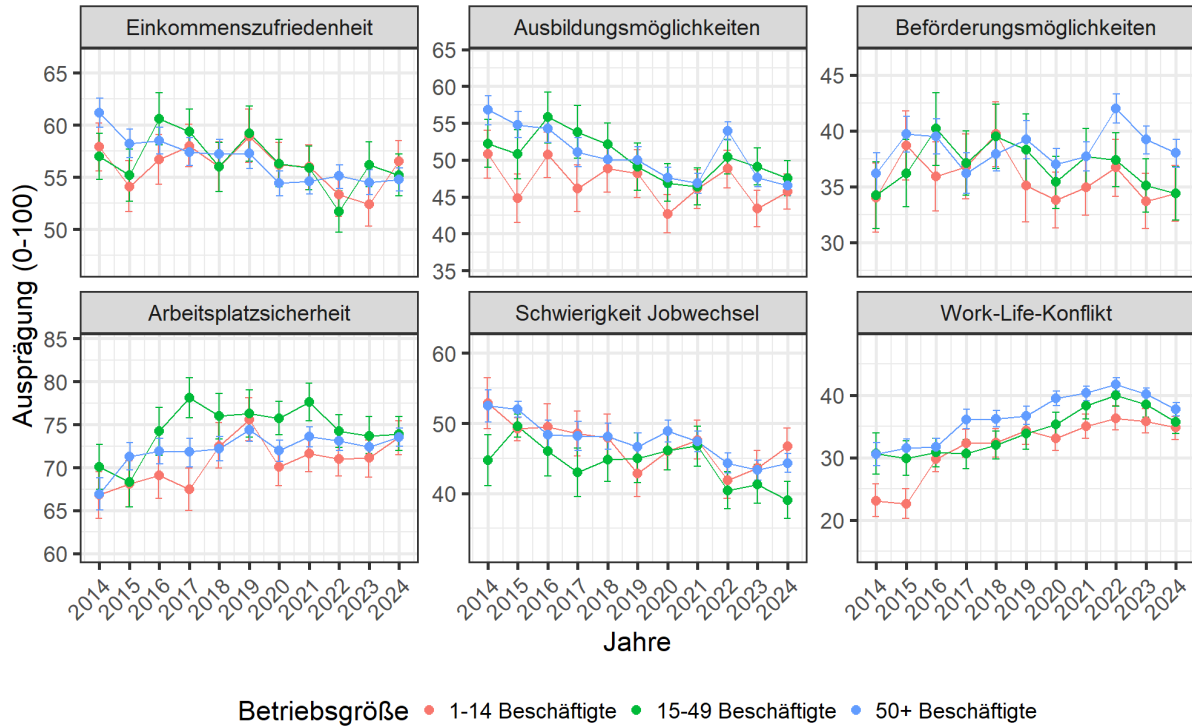
Abbildung 59: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 60 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität, differenziert nach Betriebsgröße. Es zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen. Allerdings weisen Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 1–14 Beschäftigten tendenziell unterdurchschnittliche Werte bei den wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit sowie bei den Work-Life-Konflikten auf.

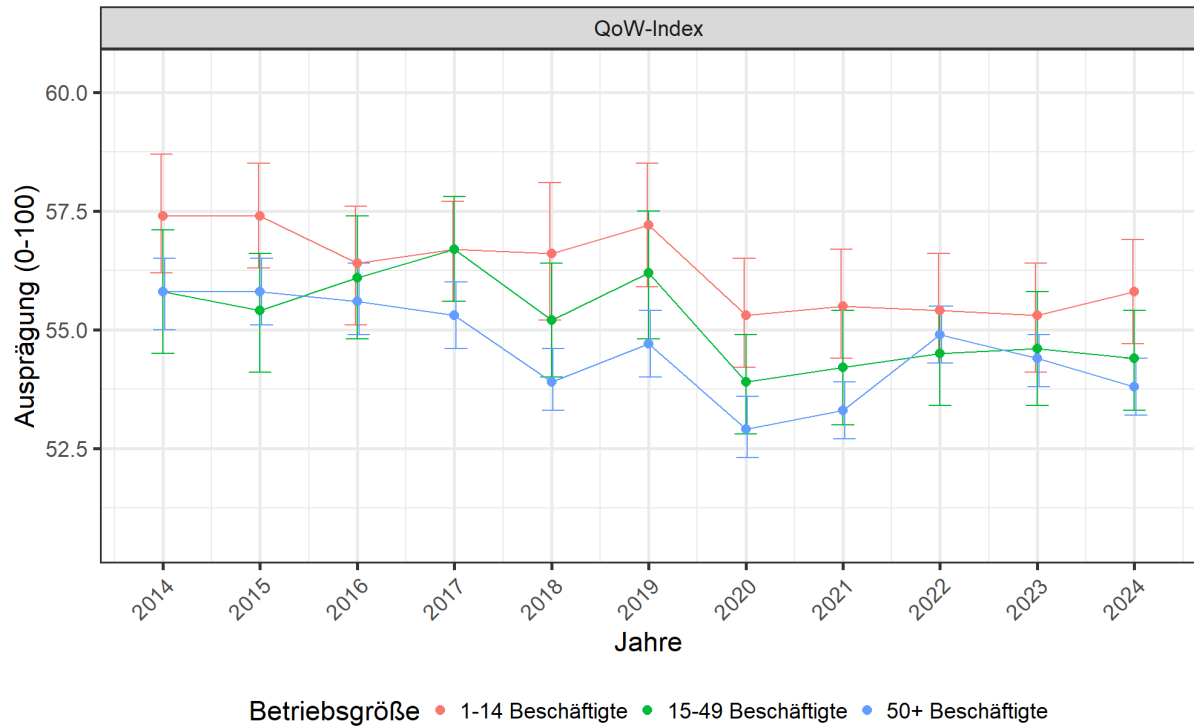
Abbildung 60: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsgröße.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 61 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach Betriebsgröße. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 1 bis 14 Beschäftigten weisen über die Zeit hinweg konstant die höchsten Werte im QoW-Index auf.

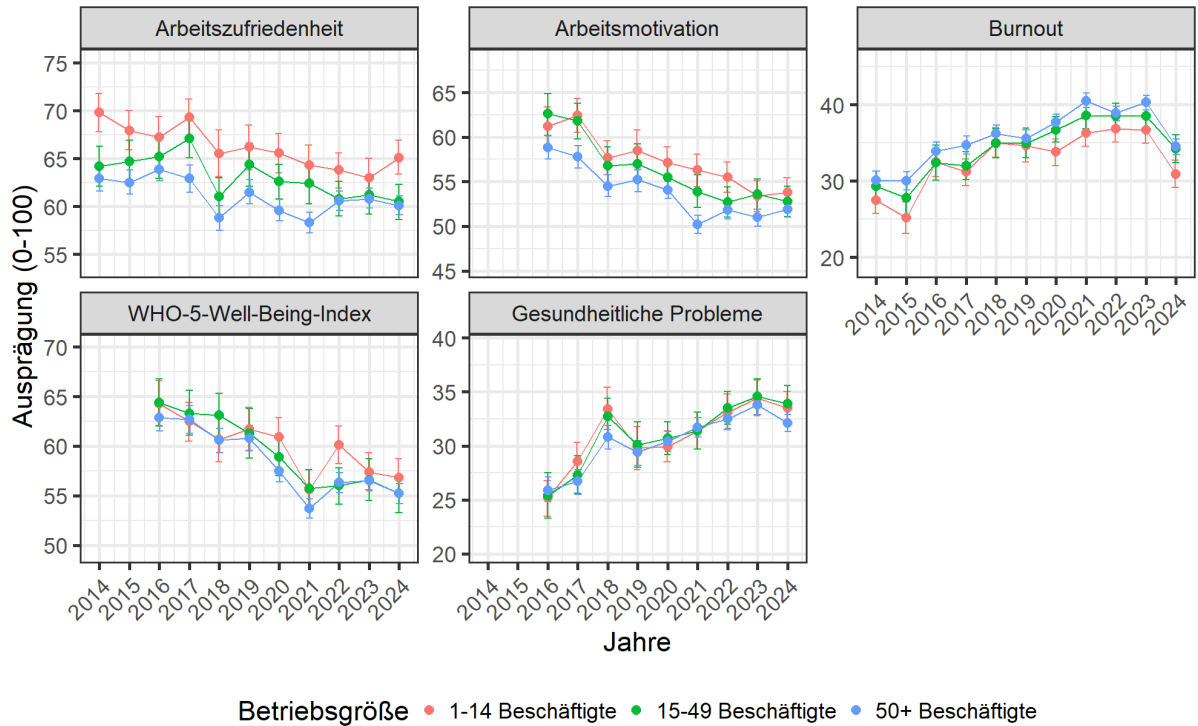
Abbildung 61: Entwicklung der QoW-Index nach Betriebsgröße.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 62 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen, differenziert nach Betriebsgröße. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 1 bis 14 Beschäftigten weisen durchgehend die höchsten Werte bei der Arbeitszufriedenheit und konstant überdurchschnittliche Werte bei der Arbeitsmotivation auf. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten berichten dagegen im Durchschnitt von der geringsten Arbeitszufriedenheit, der geringsten Arbeitsmotivation sowie vom höchsten Burnouterleben.

Abbildung 62: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsgröße.



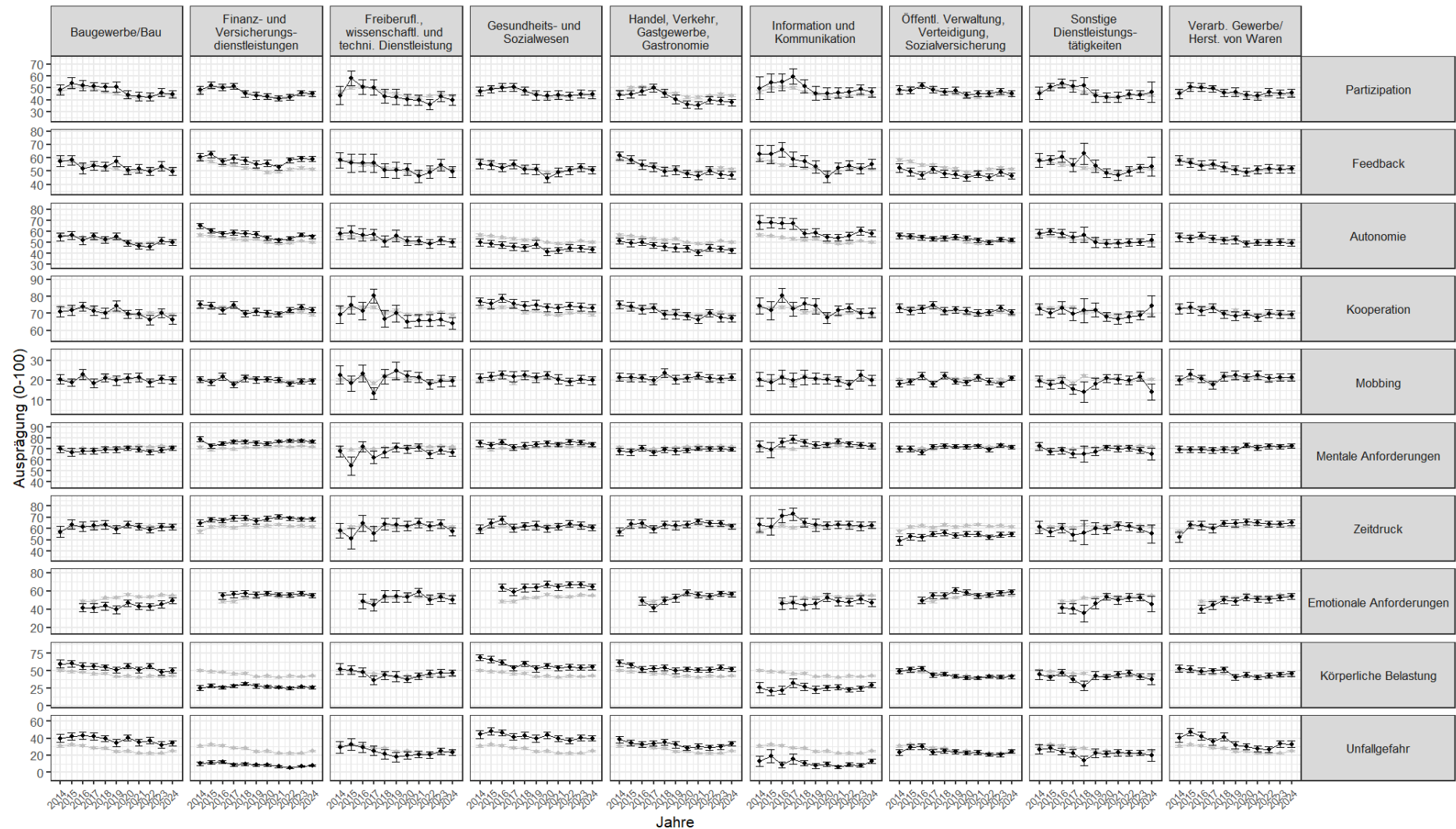
Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

7.3. Wirtschaftszweig

Abbildung 63 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, differenziert nach Wirtschaftszweig.

- Arbeitnehmer*innen im Baugewerbe weisen konstant unterdurchschnittliche Werte bei emotionalen Anforderungen, jedoch überdurchschnittliche Werte bei körperlicher Belastung und Unfallgefahr auf.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen berichten überdurchschnittliche Werte bei Feedback und Autonomie sowie bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen. Körperliche Belastungen und Unfallgefahr sind in diesem Bereich dagegen gering ausgeprägt.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich freiberufliche, wissenschaftliche oder technische Dienstleistungen zeigen bei keiner Dimension eine substanzielle Abweichung von der gesamten Stichprobe.
- Arbeitnehmer*innen im Gesundheits- und Sozialwesen weisen unterdurchschnittliche Werte bei Autonomie, jedoch überdurchschnittliche Werte bei Kooperation, emotionalen Anforderungen, körperlicher Belastung und Unfallgefahr auf.
- Arbeitnehmer*innen im Handel, Verkehr, Gastgewerbe und der Gastronomie berichten von unterdurchschnittlichen Werten bei Autonomie sowie überdurchschnittlichen Werten bei körperlicher Belastung und Unfallgefahr.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich Information und Kommunikation zeigen überdurchschnittliche Werte bei Autonomie und unterdurchschnittliche Werte bei emotionalen Anforderungen, körperlicher Belastung und Unfallgefahr.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung berichten von unterdurchschnittlichen Werten bei Zeitdruck.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich sonstige Dienstleistungstätigkeiten zeigen bei keiner Dimension eine substanzielle Abweichung von der gesamten Stichprobe.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich verarbeitendes Gewerbe und Herstellung von Waren berichten von überdurchschnittlichen Werten bei Unfallgefahr.

Abbildung 63: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftszweig.

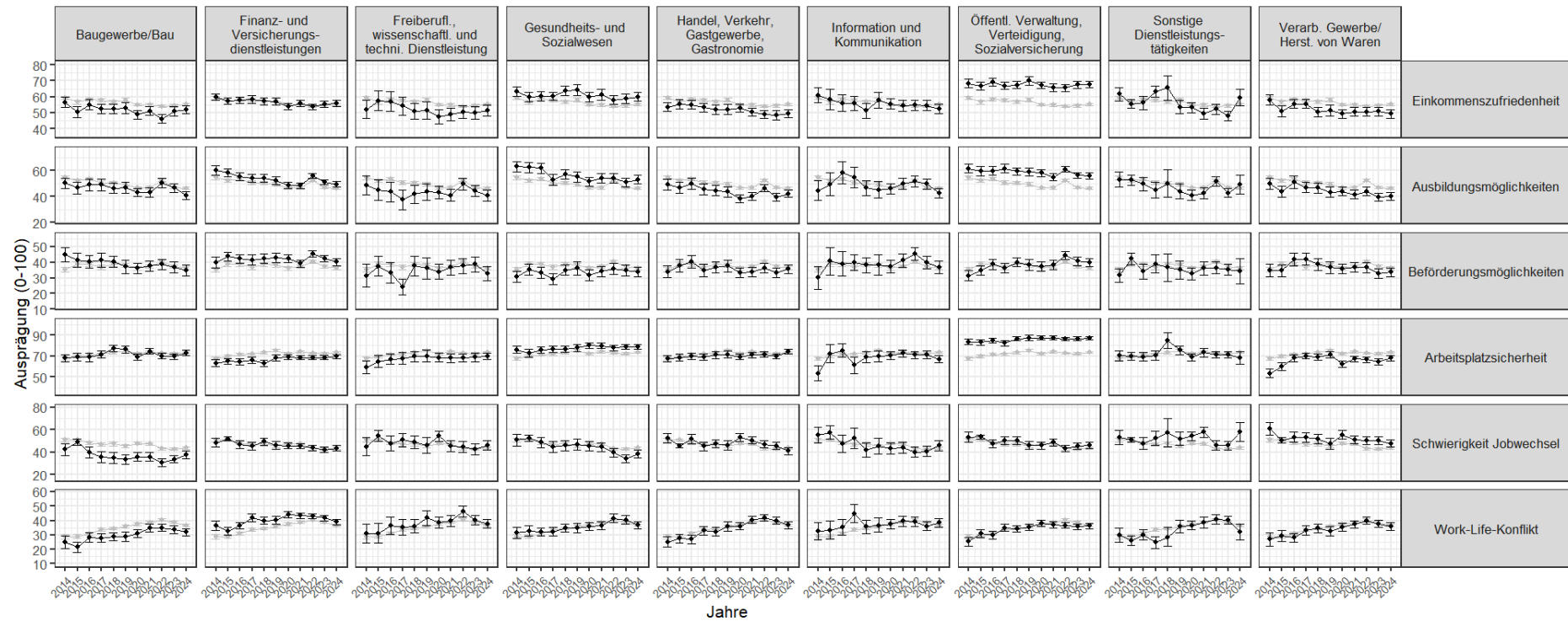


Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 64 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Wirtschaftszweig.

- Arbeitnehmer*innen im Baugewerbe weisen konstant unterdurchschnittliche Werte bei den Schwierigkeiten, den Job zu wechseln, sowie bei Work-Life-Konflikten auf.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen berichten von überdurchschnittlichen Werten bei Beförderungsmöglichkeiten und Work-Life-Konflikten sowie von unterdurchschnittlichen Werten bei der Arbeitsplatzsicherheit.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich freiberufliche, wissenschaftliche oder technische Dienstleistungen weisen unterdurchschnittliche Werte bei Einkommenszufriedenheit und Ausbildungsmöglichkeiten auf.
- Arbeitnehmer*innen im Gesundheits- und Sozialwesen berichten von überdurchschnittlichen Werten bei Einkommenszufriedenheit und Ausbildungsmöglichkeiten.
- Arbeitnehmer*innen im Handel, Verkehr, Gastgewerbe und der Gastronomie zeigen unterdurchschnittliche Werte bei Einkommenszufriedenheit und Ausbildungsmöglichkeiten.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich Information und Kommunikation weisen bei keiner Dimension eine substanzielle Abweichung von der gesamten Stichprobe auf.
- Arbeitnehmer*innen in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung berichten von überdurchschnittlichen Werten bei Einkommenszufriedenheit, Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit.
- Arbeitnehmer*innen im Bereich sonstige Dienstleistungstätigkeiten sowie im Bereich verarbeitendes Gewerbe und Herstellung von Waren zeigen bei keiner Dimension eine substanzielle Abweichung von der gesamten Stichprobe.

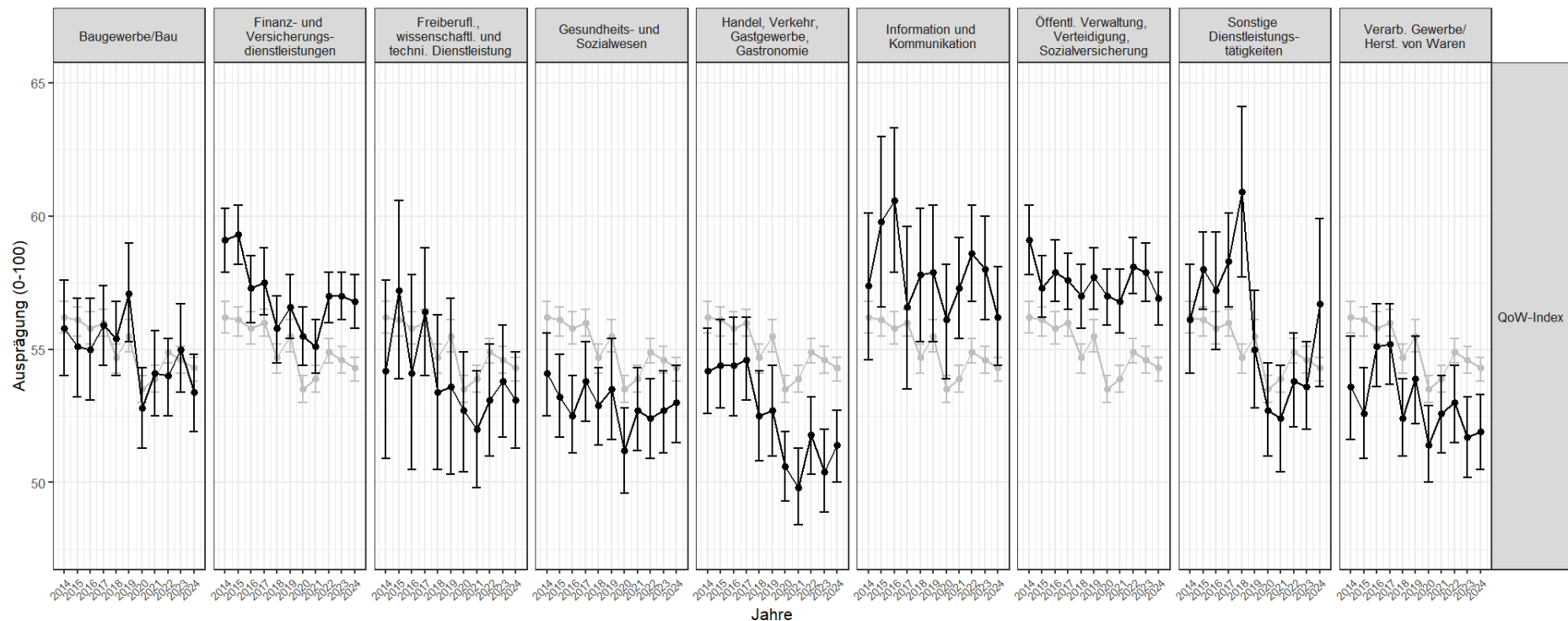
Abbildung 64: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wirtschaftszweig.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 65 zeigt die Entwicklung des QoW-Index differenziert nach Wirtschaftszweig. Arbeitnehmer*innen, die im Baugewerbe und im Bereich freiberufliche, wissenschaftliche oder technische Dienstleistungen arbeiten, weisen einen ähnlichen Verlauf des QoW-Index wie innerhalb der gesamten Stichprobe auf. Arbeitnehmer*innen, die im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Bereich Information und Kommunikation und im Bereich öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung arbeiten, weisen konstant überdurchschnittliche QoW-Index-Werte auf. Arbeitnehmer*innen, die im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Gastronomie sowie im Bereich verarbeitendes Gewerbe und Herstellung von Waren arbeiten, weisen konstant unterdurchschnittliche Werte beim QoW-Index auf.

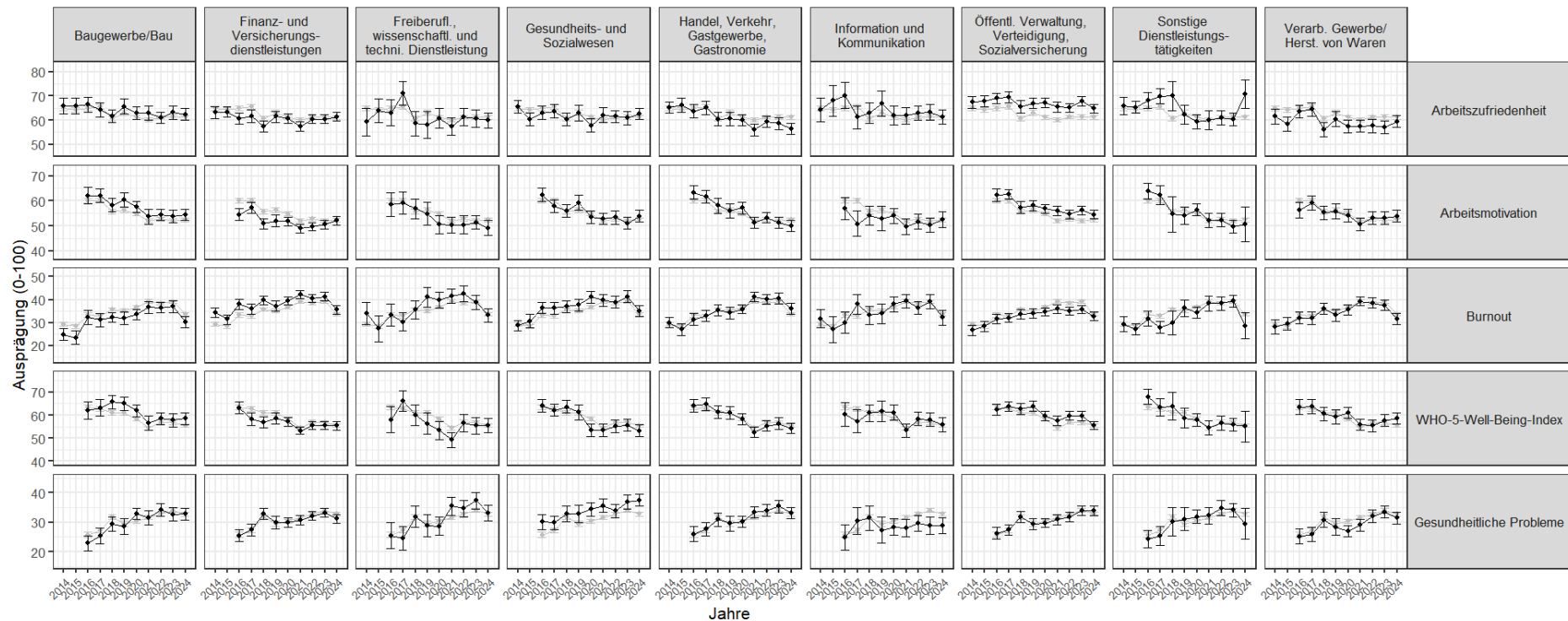
Abbildung 65: Entwicklung des QoW-Index nach Wirtschaftszweig.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 66 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen, differenziert nach Wirtschaftszweig. Insgesamt sind nur geringfügige Unterschiede zwischen Arbeitnehmer*innen aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen erkennbar. Arbeitnehmer*innen im Gesundheits- und Sozialwesen berichten über die Zeit hinweg relativ konstant überdurchschnittliche Werte bei Gesundheitsproblemen. Demgegenüber weisen Arbeitnehmer*innen im Bereich öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung durchgehend überdurchschnittliche Werte bei der Arbeitszufriedenheit auf.

Abbildung 66: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Wirtschaftszweig.



Anmerkung: Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

8. Zusammenfassung

Im Folgenden werden die prägnantesten Ergebnisse nochmals kurz zusammengefasst.

Entwicklungen des QoW-Index und der einzelnen Dimensionen:

- Der Quality of Work Index (QoW) blieb zwischen 2014 und 2019 relativ stabil, sank jedoch zwischen 2019 und 2021 deutlich und zeigte ab 2022 eine leichte Erholung.
- Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation nahmen bis 2021 ab, stabilisierten sich jedoch seit 2022.
- Körperliche Belastungen und die wahrgenommene Unfallgefahr gingen über die Jahre zurück und blieben zuletzt stabil.
- Mentale und emotionale Anforderungen stiegen zwischen 2017 und 2020 deutlich an und blieben seither auf hohem Niveau.
- Die Einkommenszufriedenheit nahm von 2014 bis 2020 ab und stagnierte seither.
- Die Wahrnehmung von Ausbildungsmöglichkeiten sank ebenfalls im selben Zeitraum, zeigte jedoch leichte Schwankungen.
- Beförderungsmöglichkeiten blieben über die Jahre relativ stabil, mit gelegentlichen Abweichungen.
- Die Arbeitsplatzsicherheit stieg zwischen 2014 und 2019 kontinuierlich, stagnierte jedoch ab 2020.
- Schwierigkeiten beim Jobwechsel nahmen zwischen 2015 und 2023 insgesamt ab.
- Work-Life-Konflikte stiegen zwischen 2014 und 2022 an, gingen jedoch seit 2023 leicht zurück.

Entwicklung der Well-Being-Dimensionen:

- Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation nahmen zwischen 2017 und 2018 stark ab und blieben seither auf niedrigem Niveau. Die Arbeitsmotivation fiel bis 2021 weiter deutlich.
- Burnout stieg von 2014 bis 2023 stetig an, fiel 2024 jedoch überraschend stark ab.
- Das generelle Wohlbefinden sank zwischen 2016 und 2021 kontinuierlich, zeigte ab 2022 jedoch leichte Verbesserungen.
- Gesundheitsprobleme nahmen zwischen 2016 und 2023 fast stetig zu.

Entwicklungen nach demografischen, berufsbezogenen und organisatorischen Merkmalen:

- Arbeitnehmer berichten konstant von mehr Partizipation und Autonomie, jedoch auch von einer höheren Unfallgefahr im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen.
- Arbeitnehmerinnen berichten von stärkeren emotionalen Anforderungen, mehr Work-Life-Konflikten, geringeren Beförderungsmöglichkeiten und größeren Schwierigkeiten beim Jobwechsel.
- Weibliche Arbeitnehmerinnen zeigen konstant höhere Burnout-Werte, ein niedrigeres generelles Wohlbefinden und mehr Gesundheitsprobleme als männliche Arbeitnehmer.
- Arbeitnehmer*innen ab 55 Jahren weisen die höchsten Werte bei Autonomie, jedoch die geringsten bei Feedback und Kooperation auf.
- Die jüngste Altersgruppe (16–34 Jahre) zeigt die höchsten Werte bei Feedback, Kooperation und körperlichen Belastungen, jedoch den geringsten Grad an Autonomie.
- Die Altersgruppe 35–44 Jahre weist die höchsten Work-Life-Konflikte auf.

- Arbeitnehmer*innen mit Partner berichten von mehr Autonomie, jedoch auch von stärkeren emotionalen Anforderungen und Work-Life-Konflikten im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Partner.
- Arbeitnehmer*innen mit Kindern berichten von weniger Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, geringerer Arbeitsplatzsicherheit, stärkeren Work-Life-Konflikten, jedoch höherer Einkommenszufriedenheit als Arbeitnehmer*innen ohne Kinder.
- Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Frankreich berichten konstant von den niedrigsten QoW-Index-Werten, während Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg die höchsten Werte aufweisen.
- Manager*innen und akademische Fachkräfte zeigen konstant überdurchschnittliche QoW-Index-Werte, während Hilfsarbeitskräfte und Bediener*innen von Anlagen konstant unterdurchschnittliche QoW-Werte aufweisen.
- Arbeitnehmer*innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 11+ Jahren berichten von den geringsten Beförderungsmöglichkeiten und den größten Schwierigkeiten beim Jobwechsel, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen mit einer geringeren Betriebszugehörigkeitsdauer.
- Arbeitnehmer*innen mit atypischen Arbeitszeiten zeigen konstant niedrigere QoW-Index-Werte, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne atypische Arbeitszeiten
- Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, berichten von konstant höheren QoW-Index-Werten, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen, die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten.
- Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen weisen konstant die höchste Einkommenszufriedenheit, Arbeitsplatzsicherheit und Ausbildungsmöglichkeiten auf, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen.
- Arbeitnehmer*innen in kleinen Betrieben (1–14 Beschäftigte) zeigen konstant höhere QoW-Index-Werte im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in größeren Betrieben.

Literatur

- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376–384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Bandalos, D. L. (2021). Item meaning and order as causes of correlated residuals in confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling*, 28(6), 903–913. <https://doi.org/10.1080/10705511.2021.1916395>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2020). The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research*, 138, Article 110249. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110249>
- Chang, L., & Krosnick, J. A. (2009). National surveys via RDD telephone interviewing versus the internet. Comparing sample representativeness and response quality. *Public Opinion Quarterly*, 73(4), 641–678. <https://doi.org/10.1093/poq/nfp075>
- Fernandez de Henestrosa, M., Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2023). Examining the challenge-hindrance-threat distinction of job demands alongside job resources. *Frontiers in Psychology*, 14, 1011815. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1011815>
- Fricker, S., Galesic, M., Tourangeau, R., & Yan, T. (2005). An experimental comparison of web and telephone surveys. *Public Opinion Quarterly*, 69(3), 370–392. <https://doi.org/10.1093/poq/nfi027>
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67(1), 79–125. <https://doi.org/10.1086/346010>
- Holman, D., & McClelland, C. (2011). *Job quality in growing and declining economic sectors of the EU. Work and Life Quality in New and Growing Jobs*. Working Paper. Manchester Business School, University of Manchester, Manchester.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Esteve, F., & Antón, J. I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447–475. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schütz, H., Harand, J., & Schröder, H. (2017). *Bericht – Quality of work Luxembourg, 2017*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.
- Schütz, H., & Thiele, N. (2023). *Bericht – Quality of Work Luxembourg, 2023*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.
- Sischka, P. E., Costa, A. P., Steffgen, G., & Schmidt, A. F. (2020). The WHO-5 Well-Being Index – Validation based on item response theory and the analysis of measurement invariance across 35 countries. *Journal of Affective Disorders Reports*, 1, 100020. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2020.100020>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021). Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life. In G. Mein, J. Pause (eds.), *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*. Melusina Press.

<https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-covid-19-and-the-impact-on-working-life/section/f8b55206-2e74-4e9e-b4fa-3a6c22fa14fa>

- Sischka, P. (2025). *Quality of Work. Research report 2024*. Working Paper. University of Luxembourg.
- Sischka, P., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2020). Further evidence for criterion validity and measurement invariance of the Luxembourg Workplace Mobbing Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(1), 32–43. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000483>
- Steffgen, G., Kohl, D., Reese, G., Happ, C., & Sischka, P. (2015). Quality of Work: Validation of a new instrument in three languages. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(12), 14988–15006; <https://doi.org/10.3390/ijerph121214958>
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>
- Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. F., Kohl, D., & Happ, C. (2019). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale. Psychometric properties of a short instrument in three different languages. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(2), 164–171. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000381>
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167–176. <https://doi.org/10.1159/000376585>

Anhang

Tabelle 2: QoW-Arbeitsbedingungen

Variable	Variablenlabel	Skala	Bereich
B01_5	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	Partizipation	Job Design
B01_11	In welchem Maße berücksichtigt Ihr Vorgesetzter Ihre Meinung bei Entscheidungen oder anstehenden Veränderungen?		
B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?	Feedback	
B03_7	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten Rückmeldung über Ihre beruflichen Kompetenzen?		
B01_3	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?	Autonomie	Soziale Bedingungen
B01_4	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		
B01_14	In welchem Maße können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen?		
B01_15	In welchem Maße können Sie die Inhalte Ihrer Arbeit selbst bestimmen?		
B03_2	In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	Kooperation	
B03_4	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?		
B03_8	In welchem Maße helfen Sie und Ihre Kollegen sich gegenseitig bei Arbeitsproblemen?		
B03_9	In welchem Maße können Sie Ihre Kollegen bei Arbeitsproblemen um Hilfe fragen?		
B10_1	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?	Mobbing	
B10_2	Wie häufig werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert?		
B10_3	Wie häufig kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen?		
B10_4	Wie häufig werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich		
B10_5	Wie häufig haben Sie Konflikte mit Ihren Kollegen oder Vorgesetzten?		
B02_2	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?	Mentale Anforderungen	Arbeitsintensität
B02_4	Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?		
B02_2_1	In welchem Maße erfordert Ihre Arbeit Konzentration?		
B02_2_2	In welchem Maße ist Ihre Arbeit geistig anspruchsvoll?		
B02_7	Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?	Zeitdruck	Emotionale Anforderungen
B02_9	Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Arbeit enge Fristen einhalten?		
B02_13	Wie häufig verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle kontrollieren?		
B02_14	Wie häufig verlangt Ihre Arbeit, dass Sie Ihre wahren Gefühle verbergen?		
B02_1	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?	Körperliche Belastungen	Physische Bedingungen
B02_10	Wie häufig sind Sie durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft?		
B01_2	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?	Unfallgefahr	
B01_13	In welchem Maße weist Ihre Arbeit gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen auf?		

Tabelle 2: Fortsetzung

Variable	Variablenlabel	Skala	Bereich
B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommenszufriedenheit	Beschäftigungs- qualität
B08_4	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?		
B06_1_1	In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?	Ausbildungsmöglichkeiten	
B06_1_2	In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb Sie, sich weiterzubilden?		
B07_1	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?	Beförderungsmöglichkeiten	
B07_2	In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb berufliche Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten?		
C01_1	In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?	Arbeitsplatzsicherheit	
C01_2	In welchem Maße haben Sie Angst Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? (r)		
C02_1	Wie schwierig wäre es für Sie, einen <u>ähnlichen</u> Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?	Schwierigkeit Jobwechsel	Work-Life-Konflikt
C02_2	Wie schwierig wäre es für Sie <u>überhaupt</u> einen neuen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?		
B11_7	Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?		
B11a	Wie schwierig ist es für Sie, sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken?		
	Wie häufig treten Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen in Ihrem Privatleben auf?		

Tabelle 3: Well-Being

Variable	Variablenlabel	Skala	Bereich
B08_1	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?	Arbeitszufriedenheit	Well-Being-Outcomes
B08_2	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit dem Arbeitsklima auf Ihrer Arbeit?		
B08_3	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den Arbeitsbedingungen auf Ihrer Arbeit?		
B17b_18	Wie häufig haben Sie bei der Arbeit das Gefühl, dass Sie voll überschäumender Energie sind?	Arbeitsmotivation	
B17b_19	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit fit und tatkräftig?		
B17b_20	Wie häufig freuen Sie sich auf Ihre Arbeit, wenn Sie morgens aufstehen?		
B14c_12	In den letzten zwei Wochen war ich froh und guter Laune.	Well-Being	
B14c_13	In den letzten zwei Wochen habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.		
B14c_14	In den letzten zwei Wochen habe ich mich energisch und aktiv gefühlt.		
B14c_15	In den letzten zwei Wochen habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.		
B14c_16	In den letzten zwei Wochen war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.		
B17_1	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?	Burnout	
B17_3	Wie häufig haben Sie das Gefühl, nicht genug Energie für Ihren Alltag zu haben?		
B17_4	Wie häufig haben Sie Schwierigkeiten, sich während der Arbeit zu konzentrieren?		
B11_3	Wie häufig empfinden Sie keine Freude mehr an Ihrer Arbeit?		
B14a	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?	Physische Gesundheitsprobleme	
B14_1	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Herzprobleme?		
B14_2	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Kopfschmerzen?		
B14_3	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Rückenprobleme?		
B14_4	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Probleme mit Ihren Gelenken?		
B14_5	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Magenprobleme?		
B14_6	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten nachts zu schlafen?		