



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 MÄRZ 2025

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 29 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSQUALITÄT IN LUXEMBURG: INWIEFERN UNTERSCHIEDEN SICH ARBEITNEHMERGRUPPEN?

Autor: P. SISCHKA



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

Im Rahmen dieser Newsletter wird aufgezeigt, wie sich die verschiedenen Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität sowie des Wohlbefindens in den vergangenen elf Jahren in Luxemburg entwickelt haben. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation zeigten zwischen 2014 und 2021 einen stetigen Abwärtstrend, haben sich seitdem aber auf niedrigerem Niveau stabilisiert. Unfallgefahr und körperliche Belastungen nahmen bis 2021 ab, sind seither konstant geblieben, wobei die Unfallgefahr zuletzt wieder anstieg. Mentale Anforderungen und Zeitdruck blieben über die Jahre relativ stabil, während emotionale Anforderungen zwischen 2017 und 2020 anstiegen und seitdem auf hohem Niveau verbleiben. Einkommenszufriedenheit sank insbesondere zwischen 2019 und 2020, blieb seitdem jedoch weitgehend konstant. Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit stagnieren seit 2020 weitestgehend, während Work-Life-Konflikte zwischen 2014 und 2022 konstant zunahmen, jedoch seit 2023

leicht rückläufig sind. Während sich der QoW-Index zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Jahre nur geringfügig unterscheidet, zeigen sich größere Unterschiede in den einzelnen Dimensionen: Arbeitnehmer berichten durchgehend von höheren Werten bei Partizipation und Autonomie, während Arbeitnehmerinnen stärkere emotionale Anforderungen und häufigere Work-Life-Konflikte erleben. Manager und Akademiker weisen konstant höhere QoW-Index-Werte auf, während Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und im Handwerk sowie Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte nahezu durchgehend unterdurchschnittliche Werte aufweisen. Arbeitnehmer in den Bereichen Finanzen, Information/Kommunikation und öffentliche Verwaltung berichten über die Jahre konstant über überdurchschnittliche Arbeitsqualität, während Arbeitnehmer im Gesundheitswesen, Handel und produzierendem Gewerbe durchweg schlechtere Werte aufweisen.

1. Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität

Die Arbeitsqualität umfasst alle (psychosozialen) Arbeitsbedingungen, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinflussen können, wie beispielsweise den Arbeitsinhalt oder die Arbeitsumgebung. Psychosoziale Arbeitsbedingungen wie Autonomie, soziale Unterstützung oder Partizipation sind stark mit verschiedenen Well-Being Dimensionen und subjektiver Leistung assoziiert (z.B. Nielsen et al., 2017; Sonnentag et al., 2023). Die Beschäftigungsqualität beschreibt dagegen alle Aspekte einer Arbeitsstelle, die sich auf das Beschäftigungsverhältnis – also die Arbeitsrahmenbedingungen – beziehen (Steffgen et al., 2020). Dazu gehören die Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Schwierigkeit den Job zu wechseln, sowie Work-Life-Konflikte. Die Arbeitsqualität und die Beschäftigungsqualität sind mit einer Vielzahl unterschiedlicher Wohlbefindens- und Gesundheitsdimensionen assoziiert (Steffgen et al., 2020).

In der vorliegenden Newsletter wird analysiert, wie sich die verschiedenen Dimensionen der Arbeits- und der Beschäftigungsqualität, sowie des aggregierten QoW-Index von Arbeitnehmern in Luxemburg über die Zeit entwickelt haben. Darüber hinaus wird die Entwicklung des QoW-Index differenziert nach einigen demographischen (Geschlecht, Alter, Vorhandensein von Kindern) und beruflichen (Berufsgruppen, Wirtschaftszweig) Merkmalen untersucht.

Hierbei wird auf die Daten des Quality of Work Survey (QoW; Wellen 2014-2024; Sischka, 2025a) – eine jährlich stattfindende repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode). Die Ergebnisse der QoW-Befragungen zwischen 2020 und 2022 sind vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie zu betrachten, die die Arbeitswelt stark verändert hat (Beine et al., 2020; Béland et al., 2020; Eurofound, 2020; Sischka & Steffgen, 2021; Sischka et al., 2022).

2. Entwicklung der Arbeitsqualitätsdimensionen

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Arbeitsqualität von 2014 bis 2024. 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.

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

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitsqualitätsdimensionen



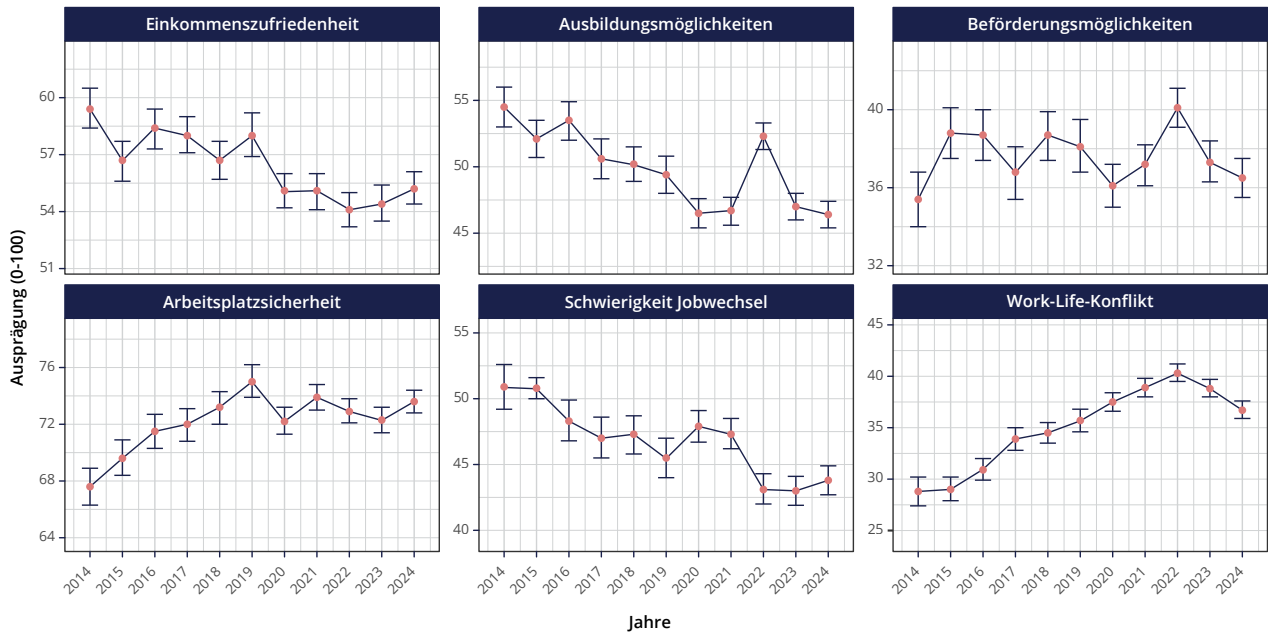
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

3. Entwicklung der Beschäftigungsqualitätsdimensionen

Abbildung 2 dokumentiert die Entwicklung der erlebten Beschäftigungsqualität der Arbeitnehmer. 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 stiegen zwischen 2014 und 2022 nahezu kontinuierlich an, gingen jedoch seit 2023 wieder leicht zurück.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsqualitätsdimensionen



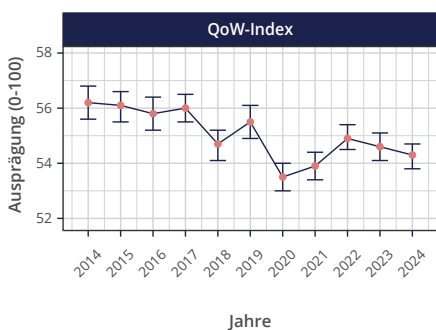
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

4. Entwicklung des QoW-Index

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung des aggregierten QoW-Index für Arbeitnehmer 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 3: Entwicklung des QoW-Index



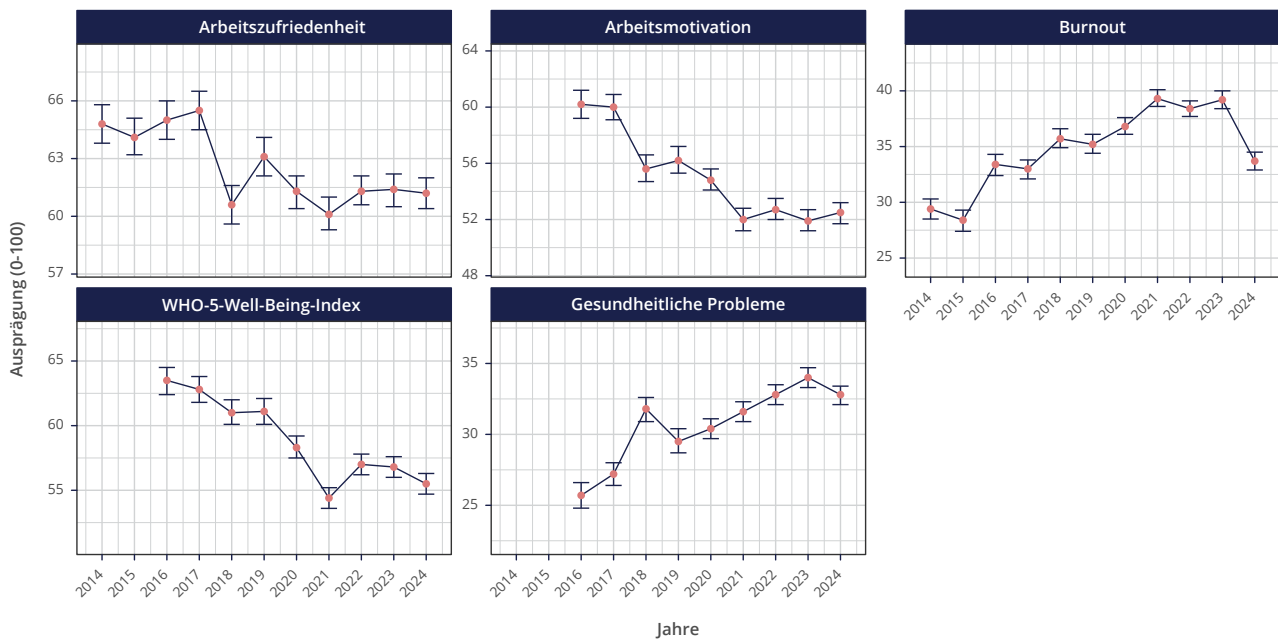
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

5. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Well-Being-Dimensionen für Arbeitnehmer in Luxemburg von 2014 bis 2024. 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 Burnoutniveau 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.¹ Das generelle Well-Being sank zwischen 2016 und 2021 nahezu kontinuierlich, zeigte ab 2022 aber eine geringfügige Verbesserung, gefolgt von einem erneuten Rückgang zwischen 2023 und 2024. Gesundheitsprobleme nahmen zwischen 2016 und 2024 insgesamt deutlich zu, wobei sich 2018 eine auffällige Schwankung nach oben zeigte.

Abbildung 4: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6. Entwicklung des QoW-Index nach demographischen Merkmalen

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des QoW-Index differenziert nach Geschlecht. Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen über die Jahre hinweg nahezu durchgehend einen geringfügig höheren QoW-Index auf.

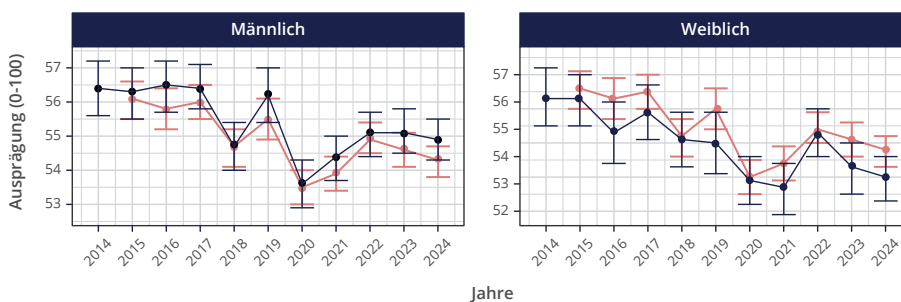
Während sich der QoW-Index zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Jahre nur geringfügig unterscheidet, zeigen sich größere Unterschiede bei den einzelnen Dimensionen: Arbeitnehmer weisen über die Jahre konstant

¹ 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.

höhere Werte bei Partizipation, Autonomie sowie Unfallgefahr auf. Arbeitnehmerinnen berichten dagegen durchgehend über höhere emotionale Anforderungen, wobei sich der geschlechtsspezifische Unterschied in dieser Dimension zwischen 2016 und 2024 deutlich verringert hat. Arbeitnehmer nehmen 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 5: Entwicklung des QoW-Index nach Geschlecht

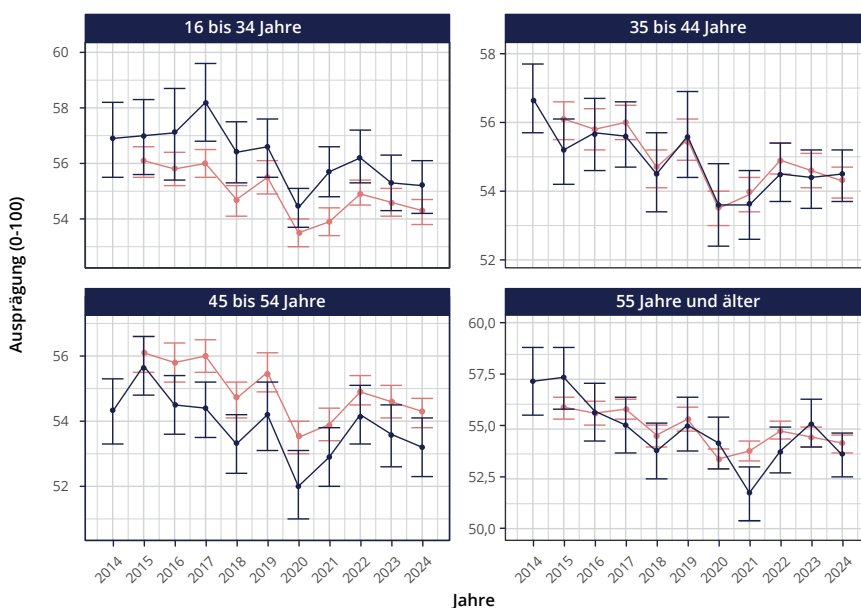


Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert nach Altersgruppen. Arbeitnehmer im Alter von 45 bis 54 Jahren weisen über die Zeit hinweg meist unterdurchschnittliche Werte beim QoW-Index auf, während Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 34 Jahren tendenziell überdurchschnittliche Werte zeigen. Mit Blick auf die einzelnen Dimensionen zeigt sich, dass Arbeitnehmer zwischen 16 und

34 Jahren durchgehend von den höchsten Werten bei Feedback und Kooperation, aber auch bei körperlicher Belastung und Unfallgefahr berichten. Gleichzeitig zeigt die jüngste Altersgruppe konstant die geringsten Werte bei Autonomie. Arbeitnehmer zwischen 45 und 54 Jahren weisen insbesondere bei Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten konstant unterdurchschnittliche Werte auf.

Abbildung 6: Entwicklung des QoW-Index nach Alter

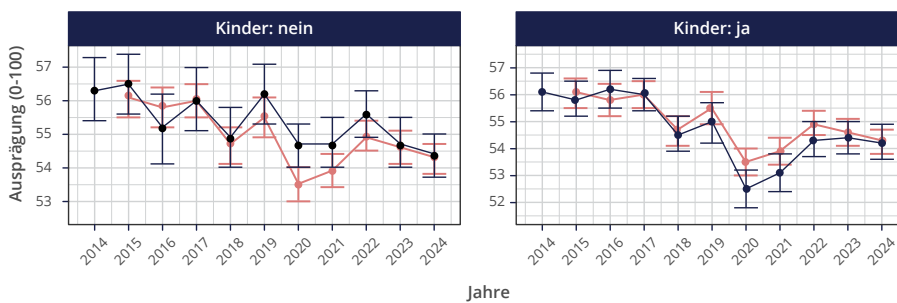


Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 7 zeigt die Entwicklung des QoW-Index, differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Arbeitnehmer mit Kindern verzeichneten zwischen 2019 und 2020 einen etwas stärkeren Rückgang, der jedoch seitdem in einen leichten Aufwärtstrend übergegangen ist. Betrachtet man die einzelnen Dimensionen im Detail, zeigt sich, dass Arbeitnehmer mit Kindern tendenziell zufriedener mit ihrem Einkommen

sind als Arbeitnehmer ohne Kinder. Zudem berichten sie über die Zeit hinweg durchgehend von einem höheren Maß an Work-Life-Konflikten. Auf der anderen Seite geben Arbeitnehmer ohne Kinder konstant höhere Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie tendenziell ein höheres Maß an Arbeitsplatzsicherheit an.

Abbildung 7: Entwicklung des QoW-Index nach Vorhandensein von Kindern



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

7. Entwicklung des QoW-Index nach beruflichen Merkmalen

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung des QoW-Indexes, differenziert nach den Berufsgruppen der Arbeitnehmer. Manager sowie Arbeitnehmer in akademischen Berufen weisen über die Zeit hinweg konstant einen überdurchschnittlichen QoW-Index auf. Techniker und Bürokräfte zeigen einen sehr ähnlichen Verlauf des QoW-Index wie die gesamte Stichprobe. Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen, handwerklichen Berufen, sowie Bediener von Anlagen weisen hingegen

über die Zeit hinweg nahezu konstant einen unterdurchschnittlichen QoW-Index auf. Insbesondere für Bediener 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 8: Entwicklung des QoW-Index nach Berufsgruppen

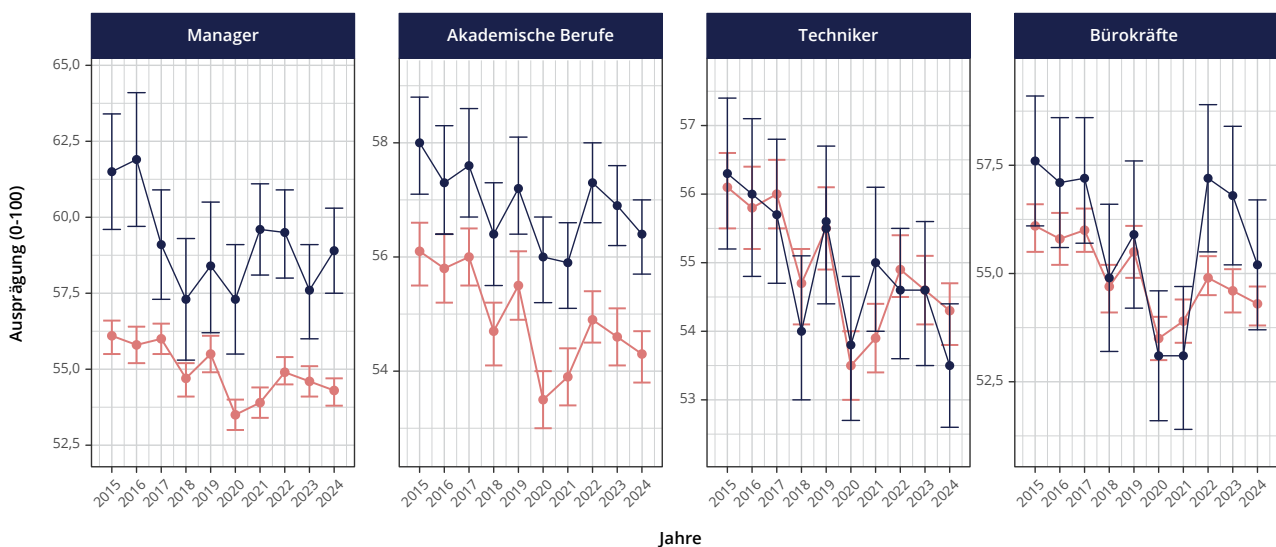
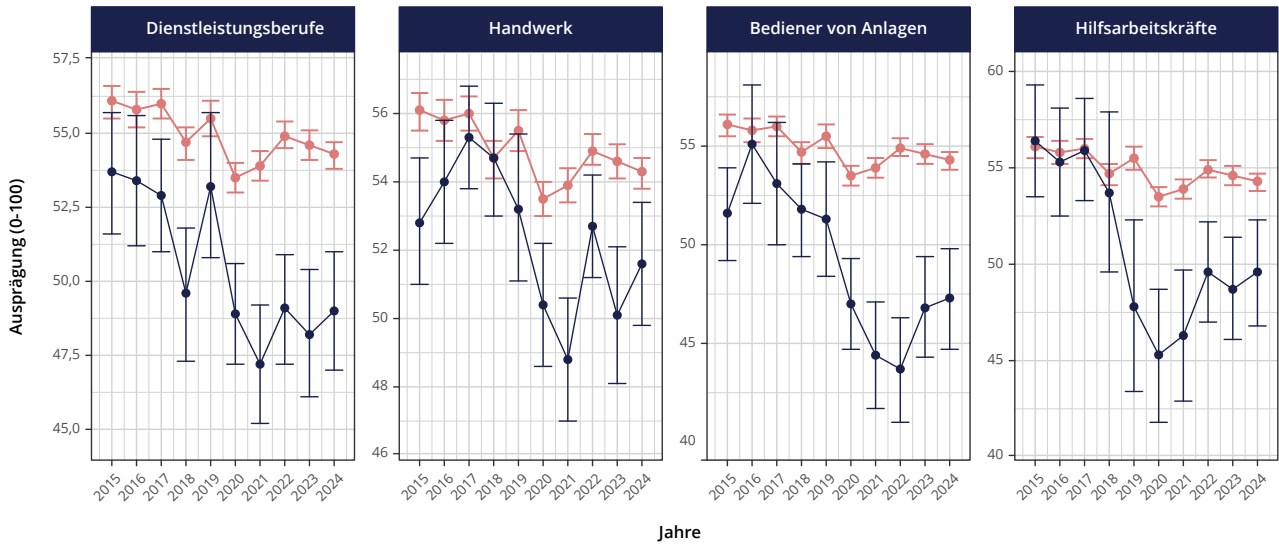


Abbildung 8: Entwicklung des QoW-Index nach Berufsgruppen (Fortsetzung)



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung des QoW-Indexes differenziert nach Wirtschaftszweig. Arbeitnehmer, 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, 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, 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 9: Entwicklung des QoW-Index nach Wirtschaftszweig

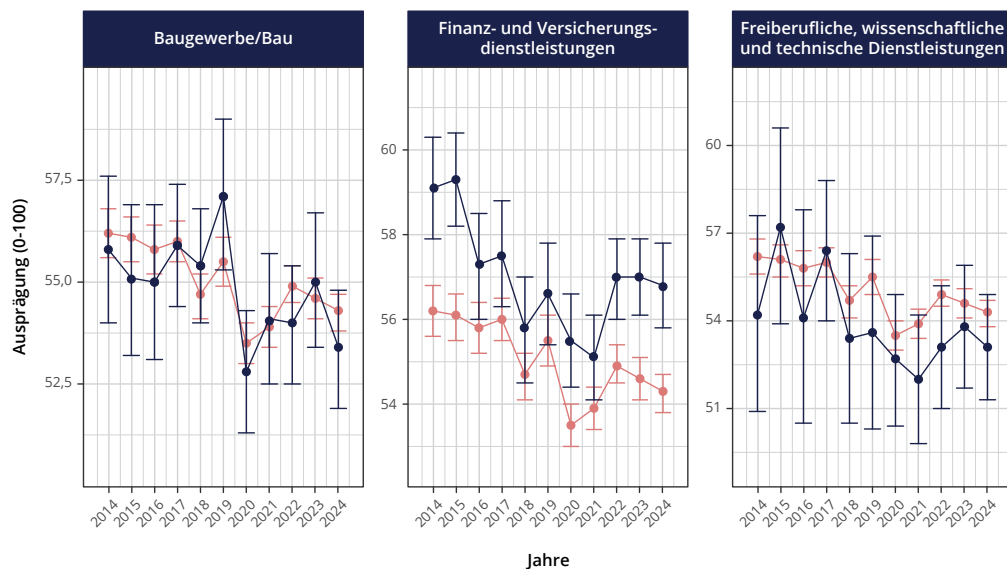
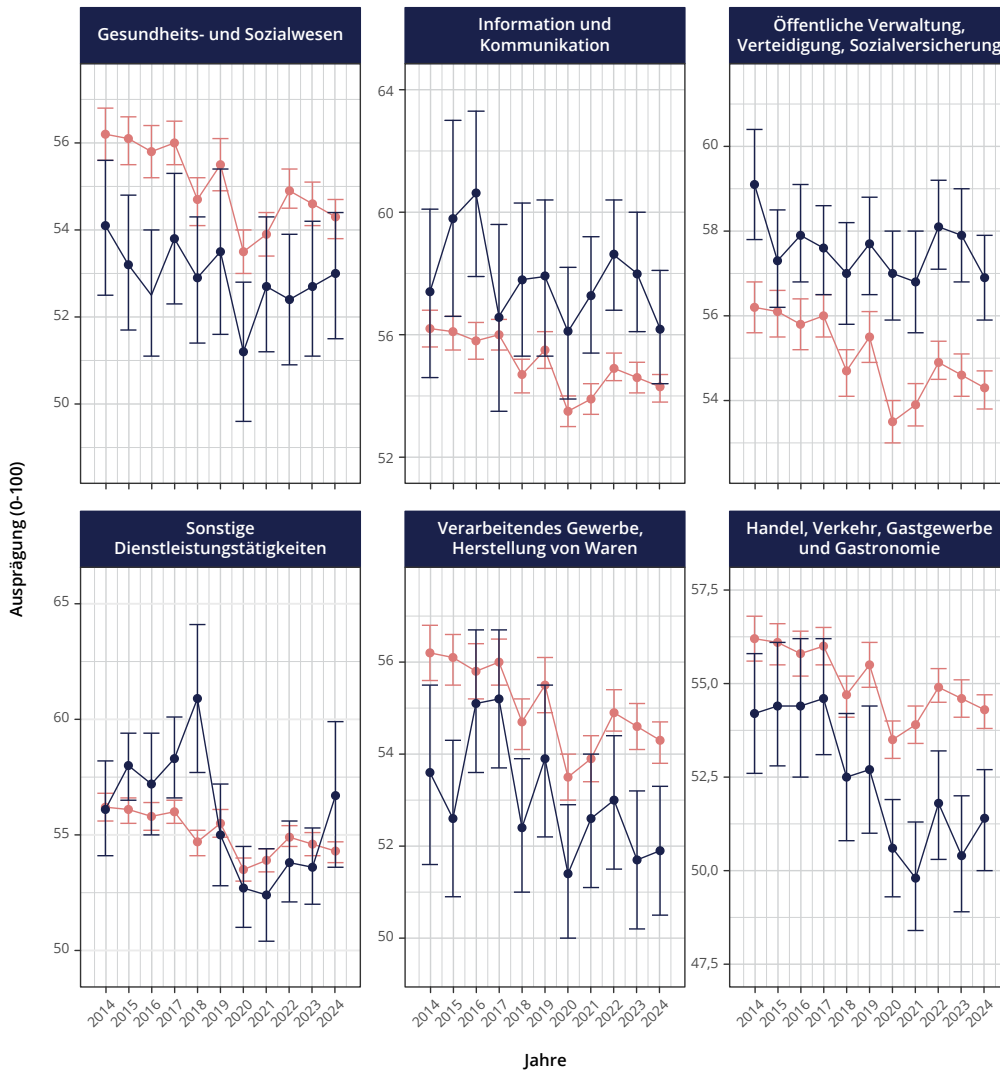


Abbildung 9: Entwicklung des QoW-Index nach Wirtschaftszweig (Fortsetzung)



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2024; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

8. Schlussfolgerungen

Die Entwicklung des aggregierten QoW-Indexes liefert wichtige Einblicke in die allgemeine Arbeitssituation der luxemburgischen Arbeitnehmer. Dennoch zeigt die Analyse einzelner Dimensionen (z. B. Autonomie, Partizipation, emotionale Anforderungen) sowie spezifischer Subgruppen (z. B. Berufsgruppen, Wirtschaftssektoren) erhebliche Unterschiede auf.

Die Ergebnisse zeigen, dass die (Entwicklung der) Arbeitsqualität für verschiedene Arbeitnehmer-Gruppen sehr unterschiedlich ausfällt. Während Manager und Akademiker kon-

stant hohe QoW-Index-Werte aufweisen, bleiben die Werte für Arbeitnehmer in Dienstleistungs- und handwerklichen Berufen, sowie für Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte, durchgehend unterdurchschnittlich. Darüber hinaus ist es wichtig anzumerken, dass die verschiedenen Berufsgruppen z.T. sehr unterschiedliche Arbeits- und Beschäftigungsqualitätsprofile aufweisen. So sind insbesondere Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und in handwerklichen Berufen, sowie Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte von körperlicher Belastung betroffen. Arbeitnehmer in

Dienstleistungsberufen weisen jedoch gleichzeitig ein hohes Maß an emotionalen Anforderungen auf und waren über die Jahre von einem besonders starken Rückgang an Autonomie betroffen (Sischka, 2025b).

Aufgrund der deutlichen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsqualität zwischen verschiedenen Berufsgruppen, Wirtschaftssektoren sowie zwischen Arbeit-

nehmer mit unterschiedlichen demografischen Merkmalen sollten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsqualität gezielt auf diese Heterogenität eingehen. Daher sind Branchen- und Zielgruppen-spezifische Strategien erforderlich, um beispielsweise die Autonomie und Partizipation von Arbeitnehmer in Berufsgruppen zu stärken, die besonders geringe Werte in diesem Bereich aufweisen.

9. Referenzen

- 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>
- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A. ..., & Vergnat, V. (2020). *Economic effects of Covid-19 in Luxembourg. First RECOVid working note with preliminary estimates*. Working note. Research Luxembourg. https://www.liser.lu/documents/RECOVID/RECOVID_working-note_full-1.pdf
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. IZA Discussion Papers No. 13159. Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216471/1/dp13159.pdf>
- 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>
- Eurofound (eds.) (2020). *Living, working and COVID-19: First findings, April 2020*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/covid-19>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Sischka, P. (2025a). *Quality of Work. Research report 2024*. Research Report. University of Luxembourg.
- Sischka, P. (2025b). *"Quality of Work - Index" Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg*. Zwischenbericht zur Erhebung 2024. Research Report. University of Luxembourg.
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2024). COVID-19 countermeasures at the workplace, psychological well-being, and mental health a nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees. *Current Psychology*, 43(14), 13202-13218. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- 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>
- Sonnentag, S., Tay, L., & Neshor Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473-510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- 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>

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-2.700 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 1). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen seit 2014 (Sischka, 2025a).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität du Luxembourg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut infas, davor TNS-ILRES					
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache					
Stichprobengröße	2014: 1.532; 2015: 1.526; 2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364; 2021: 2.594; 2022: 2.696; 2023: 2.732; 2024: 2.939					
Skalen zu Arbeitsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,72-0,80	Mentale Anforderungen	4	0,74-0,77
	Feedback	2	0,70-0,81	Zeitdruck	2	0,70-0,79
	Autonomie	4	0,74-0,79	Emotionale Anforderungen	2	0,79-0,87
	Kooperation	4	0,79-0,84	Körperliche Belastungen	2	0,68-0,76
	Mobbing	5	0,72-0,78	Unfallgefahr	2	0,75-0,85
Skalen zu Beschäftigungsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,87-0,89	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,72-0,78
	Ausbildung	2	0,74-0,87	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,81-0,84
	Beförderung	2	0,84-0,90	Work-Life-Konflikt	3	0,75-0,82
QoW-Index	Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert aller Skalen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität gebildet. Die Skalen werden dabei ebenfalls durch den ungewichteten Mittelwert der dazugehörigen einzelnen Indikatoren berechnet, die Werte zwischen 1 (z.B. „nie“) und 5 (z.B. „Fast immer“) annehmen. Die Skalenwerte werden dann auf Werte zwischen 0 und 100 normiert $(((\text{ursprünglicher Skalenwert} - 1) / 4) * 100)$.					
Skalen zu Wohlbefinden	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,79-0,85	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,83-0,90
	Arbeitsmotivation	3	0,65-0,76	Gesundheitsprobleme	7	0,72-0,79
	Burnout	6	0,80-0,86			

Universität du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

Philipp.Sischka@uni.lu
T +352 46 66 44 9782

Chambre des salariés

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

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