



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

N°3 APRIL 2026

# BETTERWORK



WOHLBEFINDEN  
UND GESUNDHEIT  
AM ARBEITSPLATZ

N° 33 AKTUELLES VOM  
QUALITY OF WORK INDEX



## ARBEIT UND ALTER – WIE HÄNGEN ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSQUALITÄT MIT DEM ALTER ZUSAMMEN?

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.**

Der demografische Wandel verändert die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung und rückt altersbezogene Unterschiede in Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsqualität und Wohlbefinden zunehmend in den Fokus. Der vorliegende Better Work Newsletter untersucht, wie Alter mit zentralen Dimensionen der Arbeitsqualität, der Beschäftigungsqualität sowie verschiedenen Aspekten des Well-Being zusammenhängt. Die Analysen zeigen, dass Altersunterschiede insgesamt moderat ausfallen und sich häufig nicht durch einfache lineare Zusammenhänge beschreiben lassen. So weisen mentale Anforderungen, Zeitdruck und emotionale Anforder-

ungen tendenziell höhere Ausprägungen im mittleren Erwerbsalter auf, während körperliche Belastungen mit zunehmendem Alter eher abnehmen. Bei der Beschäftigungsqualität zeigt sich unter anderem ein leichter Anstieg der Einkommenszufriedenheit mit dem Alter, während Work-Life-Konflikte im mittleren Erwerbsalter am stärksten ausgeprägt sind. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass altersbezogene Unterschiede differenziert betrachtet werden müssen und wichtige Hinweise für eine altersgerechte Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung liefern.

## 1. Arbeit und Alter

Der demografische Wandel führt dazu, dass Erwerbsverläufe länger werden und Altersunterschiede in Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden stärker in den Fokus der arbeitspsychologischen Forschung rücken. Meta-analytische Befunde zeigen, dass Alter nur schwach mit objektiver Arbeitsleistung zusammenhängt, jedoch systematisch mit psychosozialen Arbeitsbedingungen und subjektivem Well-Being assoziiert ist (Ng & Feldman, 2008; Beier et al., 2022). So berichten ältere Beschäftigte im Durchschnitt höhere Arbeitszufriedenheit, geringere negative Affekte und weniger kontraproduktives Arbeitsverhalten, was unter anderem auf verbesserte Emotionsregulation und veränderte Zielprioritäten im Lebensverlauf zurückgeführt wird (Ng & Feldman, 2010; Ng & Feldman, 2013). Gleichzeitig zeigen Studien, dass die Wirkung von Arbeitsqualitätsdimensionen wie etwa Autonomie altersabhängig ist (Ng & Feldman, 2015). Entgegen verbreiteter Stereotype sind ältere Beschäftigte weder generell weniger motiviert noch stärker belastet, sondern unterscheiden sich von jüngeren Beschäftigten vor allem in ihren Ressourcen, Bedürfnissen und Bewältigungsstrategien (Ng & Feldman, 2012). Aktuelle lebensspannenorientierte Ansätze betonen daher, dass altersbezogene Unterschiede in Arbeitsqualität und Wohlbefinden aus dem Zusammenspiel individueller Entwicklung und arbeitsbezogener Rahmenbedingungen entstehen (Truxillo et al., 2012; Truxillo et al., 2015; Beier et al., 2022). Vor diesem Hintergrund ist es zentral, den Zusammenhang zwischen Alter, psychosozialen Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsqualität und verschie-

denen Dimensionen des Well-Being differenziert zu analysieren, um Ansatzpunkte für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung zu identifizieren.

Im vorliegenden Newsletter wird daher untersucht, wie Alter mit verschiedenen Arbeitsqualitäts- und Beschäftigungsqualitätsdimensionen sowie mit unterschiedlichen Aspekten des Well-Being zusammenhängt. Dafür werden erstens altersbezogene Unterschiede in zentralen Dimensionen der Arbeitsqualität (z. B. Anforderungen, Ressourcen und Belastungen), zweitens Zusammenhänge zwischen Alter und Aspekten der Beschäftigungsqualität (z. B. Einkommenszufriedenheit, Arbeitsplatzsicherheit und Work-Life-Konflikte) sowie drittens altersbezogene Muster im arbeitsbezogenen und allgemeinen Well-Being analysiert. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf möglichen nicht-linearen Altersverläufen, da sich viele altersbezogene Veränderungen häufig nicht adäquat durch einfache lineare Trends beschreiben lassen (Birdi et al., 1995; Huffman et al., 2013; Karanika-Murray et al., 2024; Sischka, 2025; Zacher et al., 2014).

Als Datengrundlage dient der Quality of Work Survey (QoW; Welle 2025) – eine jährlich stattfindende, repräsentative Befragung von Arbeitnehmern in Luxemburg (zu Details siehe Kasten: Methode) Die Analysen kombinieren grafische Darstellungen mit Regressionsmodellen, um sowohl lineare als auch nicht-lineare Alterszusammenhänge abzubilden. Dadurch können altersbezogene Muster differenziert dargestellt werden.

*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.*

## 2. Alter und Arbeitsqualität

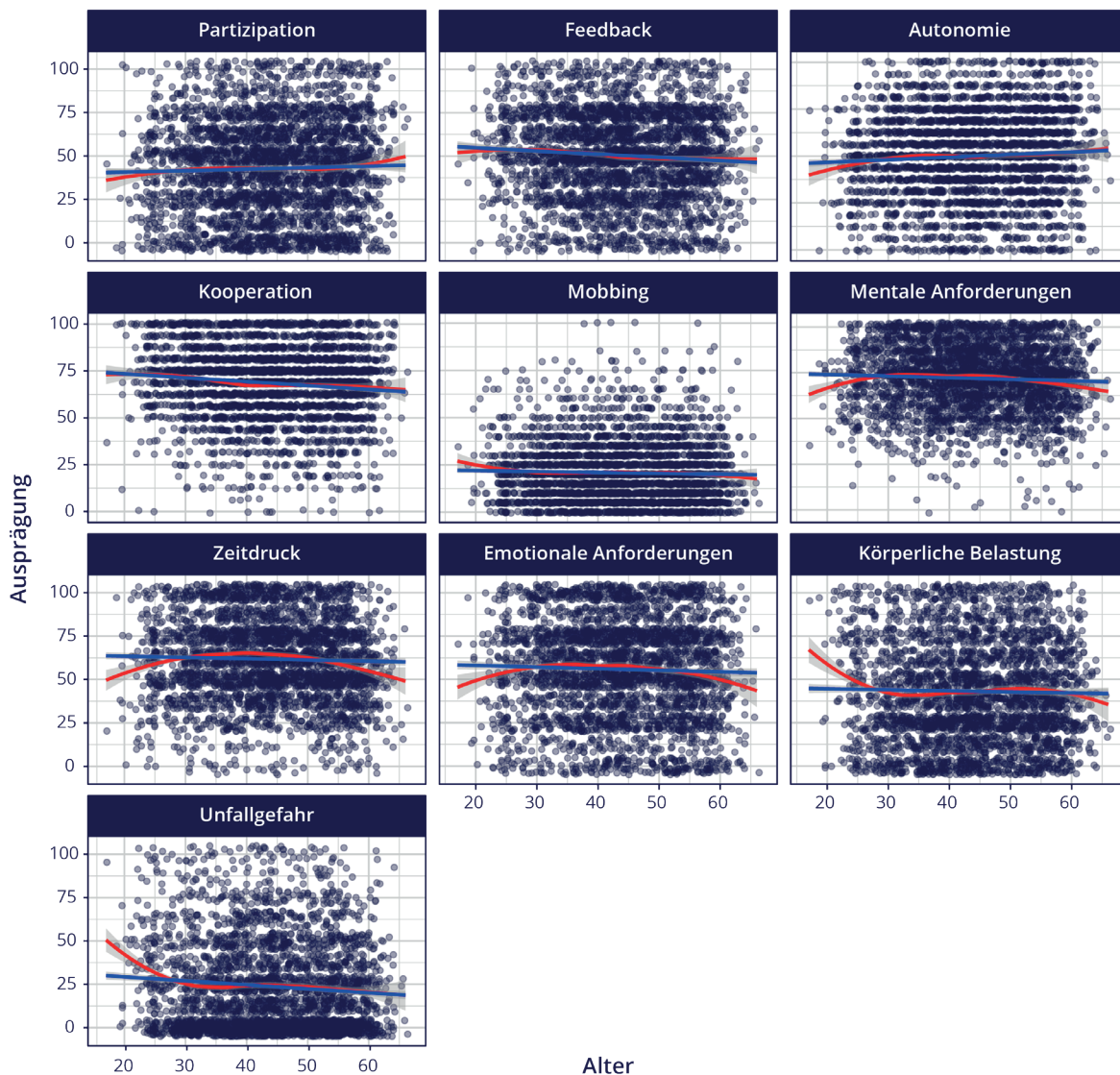
**Abbildung 1** zeigt, dass sich der Zusammenhang zwischen Alter und verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität überwiegend schwach, aber nicht durchgängig linear darstellt. Für Partizipation und Autonomie deutet sich mit zunehmendem Alter ein leichter Anstieg an, während Feedback und Kooperation über den Altersverlauf leicht zurückgehen. Mobbing ist über das gesamte Altersspektrum hinweg ähnlich ausgeprägt.

Bei den Arbeitsintensitätsdimensionen zeigen sich differenzierte Muster: Mentale Anforderungen, Zeitdruck und emotionale Anforderungen weisen tendenziell einen leicht kurvi-

linearen Verlauf auf, mit höheren Ausprägungen im mittleren Erwerbsalter und geringeren Werten am Anfang und Ende des Altersspektrums. Körperliche Belastung und Unfallgefahr sind vor allem bei jüngeren Arbeitnehmern stärker ausgeprägt; über das weitere Altersspektrum hinweg nehmen die Werte dann nochmals leicht ab.

Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse, dass Altersunterschiede in der Arbeitsqualität weniger durch klare lineare Trends als vielmehr durch moderate, teils nicht-lineare Veränderungen gekennzeichnet sind und je nach Arbeitsdimension unterschiedlich ausfallen.

**Abbildung 1: Zusammenhang zwischen Arbeitsqualitätsdimensionen und Alter**



Anmerkung: Die Abbildungen basieren auf Daten der QoW-Erhebung 2025 und zeigen den Zusammenhang zwischen Alter und verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität. Die Skalen reichen dabei von 0 bis 100. Die blaue Linie gibt die geschätzte lineare Regres-

sionsgerade wieder und beschreibt den durchschnittlichen linearen Zusammenhang zwischen Alter und der jeweiligen Arbeitsqualitätsdimension. Die rote Linie stellt eine LOESS-Kurve dar, eine lokal gewichtete Regressionsschätzung, die es ermöglicht, nicht-lineare Muster im Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsqualität abzubilden. Die LOESS-Kurve dient der explorativen Visualisierung möglicher kurvilinearere Verläufe, die durch ein lineares Modell nicht erfasst werden.

**Tabelle 1** zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalysen, die die in den Grafiken sichtbaren Muster bestätigen. Der Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsqualität fällt insgesamt schwach aus, ist jedoch in mehreren Dimensionen nicht rein linear, sondern weist kurvilineare oder kubische Verläufe auf. Reine Altersunterschiede erklären für keine der betrachteten Arbeitsqualitätsdimensionen mehr als knapp zwei Prozent der Varianz. Dies deutet darauf hin, dass Alter allein kein starker Prädiktor der wahrgenommenen Arbeitsqualität ist. Gleichwohl zeigen sich für einzelne Dimensionen systematische altersbezogene Veränderungen, insbesondere wenn nicht-lineare Effekte berücksichtigt werden.

Für ressourcenorientierte Arbeitsdimensionen wie Feedback, Autonomie und Kooperation ergeben sich überwiegend geringe lineare Alterseffekte. Während die Erklärungskraft linearer Modelle hier sehr niedrig bleibt, verbessert sich die Modellpassung bei mehreren Dimensionen signifikant, sobald quadratische oder kubische Alterseffekte in die Analysen einbezogen werden.

Deutlich ausgeprägter sind nicht-lineare Alterszusammenhänge bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen. Für diese Dimensionen erhöht sich die erklärte Varianz signifikant, sobald quadratische Alterseffekte in die Modelle aufgenommen werden. Besonders beim Zeitdruck steigt die erklärte Varianz deutlich an, was auf einen ausgeprägten kurvilinearen Verlauf hindeutet. Die grafischen Ergebnisse legen nahe, dass diese Belastungen im mittleren Erwerbsalter am höchsten ausfallen und bei jüngeren sowie älteren Arbeitnehmern geringer sind.

Für körperliche Belastung und Unfallgefahr zeigen sich signifikante Verbesserungen der Modellpassung durch kubische Terme. Dies deutet auf komplexere Altersverläufe hin, bei denen sich Belastungen und Risiken nicht gleichmäßig über den Erwerbsverlauf verändern, sondern in bestimmten Altersphasen stärker zurückgehen oder ansteigen. Auch diese Ergebnisse decken sich mit den visuellen Befunden, die auf eine Abnahme körperlicher Belastungen und Unfallrisiken mit zunehmendem Alter hindeuten, allerdings nicht in strikt linearer Form.

**Tabelle 1: Lineare, quadratische und kubische Zusammenhänge zwischen Alter und Arbeitsqualitätsdimensionen**

| Arbeitsdimension         | Modell 1: Alter (R <sup>2</sup> ) | Modell 2: Alter + Alter <sup>2</sup> (R <sup>2</sup> ) | Modell 3: Alter + Alter <sup>2</sup> + Alter <sup>3</sup> (R <sup>2</sup> ) | ΔR <sup>2</sup> (M2-M1) | ΔR <sup>2</sup> (M3-M2) |
|--------------------------|-----------------------------------|--|---|-------------------------|-------------------------|
| Partizipation            | 0,001 [0,000; 0,006]              | 0,001 [0,000; 0,007]                                   | 0,002 [0,000; 0,012]  | 0,000                   | 0,001                   |
| Feedback                 | 0,006 [0,001; 0,014]              | 0,006 [0,002; 0,016]                                   | 0,007 [0,002; 0,017]  | 0,000                   | 0,001                   |
| Autonomie                | 0,004 [0,000; 0,011]              | 0,005 [0,001; 0,015]                                   | 0,006 [0,002; 0,018]  | 0,001                   | 0,001                   |
| Kooperation              | 0,012 [0,004; 0,026]              | 0,014 [0,004; 0,030]                                   | 0,014 [0,006; 0,032]  | 0,001                   | 0,000                   |
| Mobbing                  | 0,001 [0,000; 0,006]              | 0,001 [0,000; 0,008]                                   | 0,003 [0,000; 0,014]  | 0,000                   | 0,002                   |
| Mentale Anforderungen    | 0,003 [0,000; 0,009]              | 0,011 [0,005; 0,022]                                   | 0,012 [0,005; 0,026]  | 0,008***                | 0,001                   |
| Zeitdruck                | 0,001 [0,000; 0,007]              | 0,017 [0,008; 0,032]                                   | 0,018 [0,009; 0,035]  | 0,016***                | 0,000                   |
| Emotionale Anforderungen | 0,001 [0,000; 0,007]              | 0,008 [0,003; 0,018]                                   | 0,008 [0,003; 0,020]  | 0,007***                | 0,000                   |
| Körperliche Belastung    | 0,000 [0,000; 0,005]              | 0,004 [0,000; 0,014]                                   | 0,013 [0,003; 0,030]  | 0,003*                  | 0,009***                |
| Unfallgefahr             | 0,008 [0,002; 0,018]              | 0,011 [0,003; 0,027]                                   | 0,019 [0,006; 0,041]  | 0,003*                  | 0,007**                 |

Anmerkung. R<sup>2</sup> = erklärte Varianz. ΔR<sup>2</sup> = Veränderung der erklärten Varianz gegenüber dem vorherigen Modell (F-Test). R<sup>2</sup>-95%-Konfidenzintervall (via Bootstrap) in eckigen Klammern \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001.

### 3. Alter und Beschäftigungsqualität

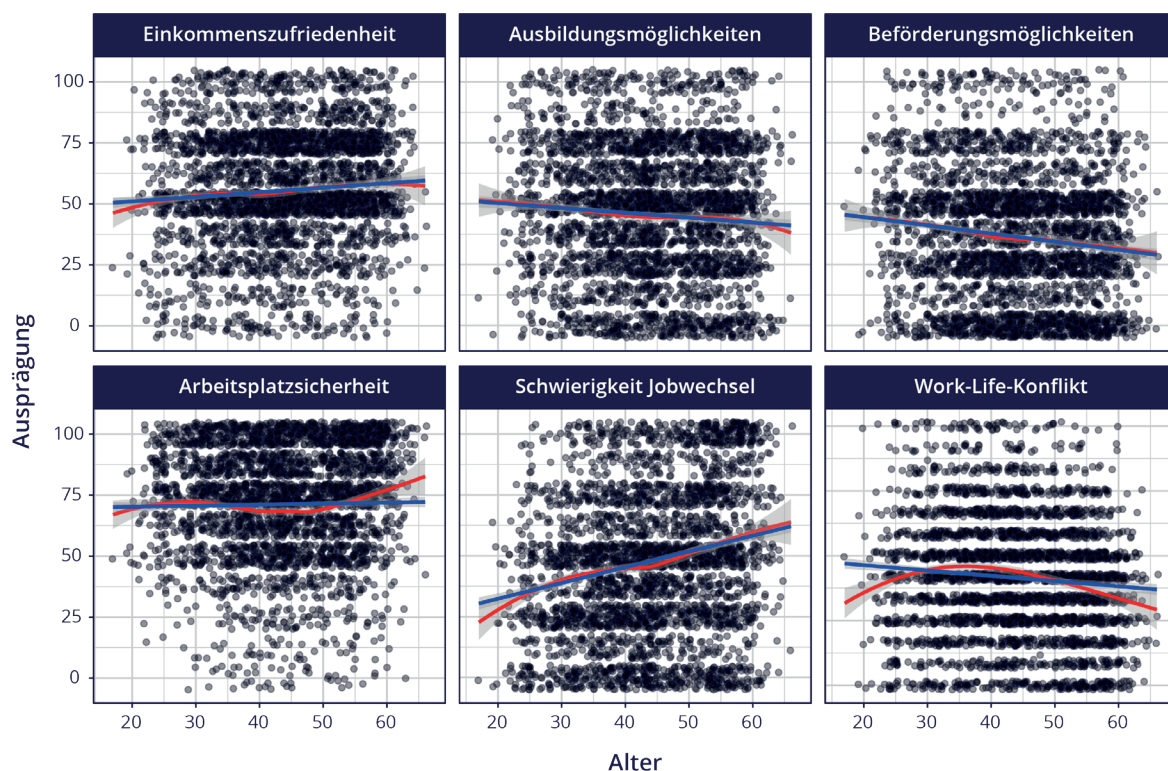
**Abbildung 2** zeigt die Zusammenhänge zwischen Alter und verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität. Insgesamt fallen die altersbezogenen Unterschiede auch hier überwiegend moderat aus und verlaufen nicht durchgängig linear. Für die Einkommenszufriedenheit deutet sich über den Altersverlauf hinweg ein leichter Anstieg an, während Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten mit zunehmendem Alter tendenziell zurückgehen.

Die Arbeitsplatzsicherheit wird von Arbeitnehmern im mittleren Alter tendenziell am geringsten eingeschätzt, Arbeitnehmer ab etwa 55 Jahren und älter bewerten ihre Arbeitsplatzsicherheit wiederum höher. Gleichzeitig steigt die wahrgenommene Schwierigkeit eines Jobwechsels mit

zunehmendem Alter deutlich an. Dies spiegelt altersbezogene Einschränkungen der externen Arbeitsmarktchancen wider.

Für den Work-Life-Konflikt zeigt sich ein kurvilinearere Verlauf: Die Belastung fällt im mittleren Erwerbsalter tendenziell höher aus und ist bei jüngeren sowie älteren Beschäftigten geringer. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Altersunterschiede in der Beschäftigungsqualität weniger durch ausgeprägte lineare Trends geprägt sind, sondern vielmehr durch moderate und teils nicht-lineare Veränderungsverläufe, die je nach Dimension unterschiedliche Entwicklungsverläufe über den Erwerbsverlauf hinweg aufweisen.

**Abbildung 2: Zusammenhang zwischen Beschäftigungsqualitätsdimensionen und Alter**



*Anmerkung: Die Abbildungen basieren auf Daten der QoW-Erhebung 2025 und zeigen den Zusammenhang zwischen Alter und verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität. Die Skalen reichen dabei von 0 bis 100. Die blaue Linie gibt die geschätzte lineare Regressionsgerade wieder und beschreibt den durchschnittlichen linearen Zusammenhang zwischen Alter und der jeweiligen Beschäftigungsqualitätsdimension. Die rote Linie stellt eine LOESS-Kurve dar, eine lokal gewichtete Regressions-schätzung, die es ermöglicht, nicht-lineare Muster im Zusammenhang zwischen Alter und Beschäftigungsqualität abzubilden. Die LOESS-Kurve dient der explorativen Visualisierung möglicher kurvilinearere Verläufe, die durch ein lineares Modell nicht erfasst werden.*

**Tabelle 2** ergänzt die grafischen Ergebnisse, indem sie die linearen, quadratischen und kubischen Alterszusammenhänge für verschiedene Dimensionen der Beschäftigungsqualität quantifiziert. Insgesamt bestätigt sich, dass Alter

nur einen begrenzten Anteil der Varianz in den betrachteten Dimensionen erklärt (zwischen >1% bis 5.7%). Für Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten bleiben die erklärten Varianzanteile über alle

Modellvarianten hinweg niedrig, und die Berücksichtigung nicht-linearer Alterseffekte führt zu keiner signifikanten Verbesserung der Modellpassung.

Für die Arbeitsplatzsicherheit verbessert sich die Modellpassung signifikant, sobald quadratische und insbesondere kubische Alterseffekte berücksichtigt werden. Dies unterstreicht den in der Abbildung erkennbaren nicht-linearen Verlauf mit vergleichsweise geringerer Arbeitsplatzsicherheit bei Arbeitnehmern im mittleren Alter und höheren Werten in den jüngeren und älteren Altersgruppen. Auch beim Work-Life-Konflikt erhöht sich die erklärte Varianz deutlich

durch die Aufnahme eines quadratischen Terms, was auf einen ausgeprägten kurvilinearen Zusammenhang mit höheren Belastungen im mittleren Alter hinweist.

Die stärkste altersbezogene Erklärungskraft zeigt sich insgesamt für die wahrgenommene Schwierigkeit eines Jobwechsels. Bereits das lineare Modell erklärt hier einen substantiellen Varianzanteil, während zusätzliche nicht-lineare Terme nur geringfügige Verbesserungen bewirken. Dies deutet auf einen überwiegend linearen Anstieg der wahrgenommenen Wechselbarrieren mit zunehmendem Alter hin, wie er auch in den grafischen Darstellungen sichtbar wird.

**Tabelle 2: Lineare, quadratische und kubische Zusammenhänge zwischen Alter und Beschäftigungsqualitätsdimensionen**

| Arbeitsdimension          | Modell 1: Alter (R <sup>2</sup> ) | Modell 2: Alter + Alter <sup>2</sup> (R <sup>2</sup> ) | Modell 3: Alter + Alter <sup>2</sup> + Alter <sup>3</sup> (R <sup>2</sup> ) | ΔR <sup>2</sup> (M2-M1) | ΔR <sup>2</sup> (M3-M2) |
|---------------------------|-----------------------------------|--|---|-------------------------|-------------------------|
| Einkommenszufriedenheit   | 0,007 [0,001; 0,016]              | 0,007 [0,002; 0,018]                                   | 0,007 [0,002; 0,018]  | 0,000                   | 0,000                   |
| Ausbildungsmöglichkeiten  | 0,006 [0,001; 0,015]              | 0,006 [0,001; 0,017]                                   | 0,006 [0,002; 0,019]  | 0,000                   | 0,000                   |
| Beförderungsmöglichkeiten | 0,018 [0,008; 0,031]              | 0,018 [0,008; 0,034]                                   | 0,018 [0,008; 0,033]  | 0,000                   | 0,000                   |
| Arbeitsplatzsicherheit    | 0,000 [0,000; 0,004]              | 0,007 [0,002; 0,015]                                   | 0,012 [0,006; 0,022]  | 0,006***                | 0,005**                 |
| Schwierigkeit Jobwechsel  | 0,055 [0,037; 0,075]              | 0,055 [0,037; 0,075]                                   | 0,057 [0,039; 0,079]  | 0,000                   | 0,002                   |
| Work-Life-Konflikt        | 0,009 [0,002; 0,020]              | 0,024 [0,016; 0,038]                                   | 0,025 [0,016; 0,041]  | 0,015***                | 0,001                   |

Anmerkung. R<sup>2</sup> = erklärte Varianz. ΔR<sup>2</sup> = Veränderung der erklärten Varianz gegenüber dem vorherigen Modell (F-Test). R<sup>2</sup>-95%-Konfidenzintervall (via Bootstrap) in eckigen Klammern \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001. R<sup>2</sup>-95%-KI via Bootstrap.

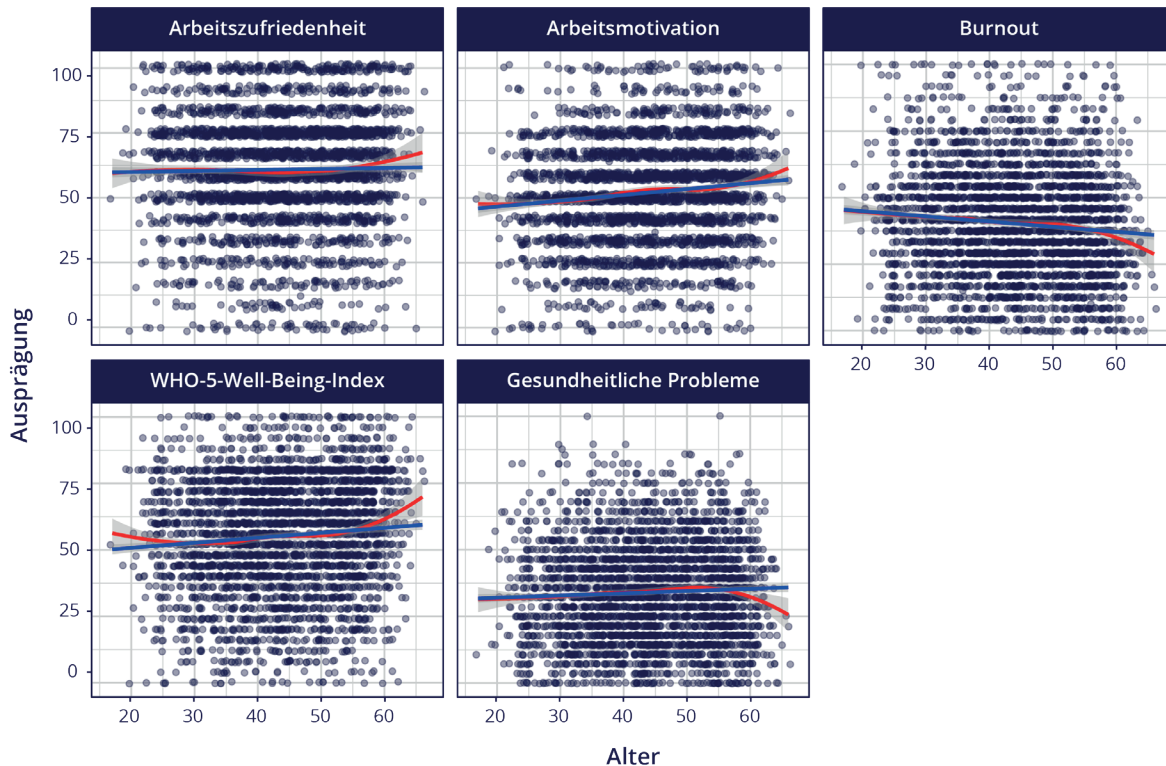
## 4. Alter und Well-Being

**Abbildung 3** zeigt die Zusammenhänge zwischen Alter und verschiedenen Dimensionen des arbeitsbezogenen und allgemeinen Well-Being. Insgesamt fallen die altersbezogenen Unterschiede auch in diesem Bereich überwiegend moderat aus und verlaufen nicht durchgängig linear. Für Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation deutet sich über den Altersverlauf hinweg ein leichter Anstieg an, der insbesondere in den linearen Regressionsgeraden sichtbar wird. Gleichzeitig weisen die LOESS-Kurven darauf hin, dass diese positiven Altersverläufe im höheren Erwerbsalter etwas ausgeprägter ausfallen.

Mit zunehmendem Alter nehmen Burnout-Symptome tendenziell ab. Das allgemeine Wohlbefinden zeigt ein kurvilinearen Verlauf: Arbeitnehmer im mittleren Alter weisen dabei das mit geringste allgemeine Wohlbefinden auf.

Gesundheitliche Probleme sind über weite Teile des Altersverlaufs relativ stabil ausgeprägt, nehmen im höheren Erwerbsalter jedoch leicht ab. Auch hier deuten die grafischen Ergebnisse auf einen eher moderaten und nicht strikt linearen Zusammenhang hin. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Altersunterschiede im Well-Being weniger durch ausgeprägte lineare Trends bestimmt sind, sondern vielmehr durch graduelle und teils kurvilineare Veränderungen, die je nach Well-Being-Dimension unterschiedlich verlaufen. Die Befunde unterstreichen damit die Bedeutung einer differenzierten Betrachtung altersbezogener Entwicklungsverläufe im Arbeitskontext.

Abbildung 3: Zusammenhang zwischen Well-Being-Dimensionen und Alter



Anmerkung: Die Abbildungen basieren auf Daten der QoW-Erhebung 2025 und zeigen den Zusammenhang zwischen Alter und verschiedenen Dimensionen des Well-Being. Die Skalen reichen dabei von 0 bis 100. Die blaue Linie gibt die geschätzte lineare Regressionsgerade wieder und beschreibt den durchschnittlichen linearen Zusammenhang zwischen Alter und der jeweiligen Well-Being-Dimension. Die rote Linie stellt eine LOESS-Kurve dar, eine lokal gewichtete Regressionschätzung, die es ermöglicht, nicht-lineare Muster im Zusammenhang zwischen Alter und Well-Being abzubilden. Die LOESS-Kurve dient der explorativen Visualisierung möglicher kurvilinear verlaufender Trends, die durch ein lineares Modell nicht erfasst werden.

**Tabelle 3** fasst die Ergebnisse der Regressionsanalysen zu den Zusammenhängen zwischen Alter und verschiedenen Dimensionen des Well-Being zusammen. Insgesamt zeigen sich auch hier nur geringe erklärte Varianzanteile, was darauf hinweist, dass Alter allein kein starker Prädiktor des arbeitsbezogenen und allgemeinen Wohlbefindens ist. Gleichwohl lassen sich für einzelne Dimensionen systematische Altersverläufe identifizieren, die in den Grafiken sichtbaren Muster quantitativ untermauern.

Für Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation bleiben die erklärten Varianzanteile über alle Modellvarianten hinweg sehr niedrig. Die Aufnahme quadratischer oder kubischer Alterseffekte führt hier zu keiner substantiellen Verbesserung der Modellpassung, was auf insgesamt schwache und überwiegend lineare Alterszusammenhänge hindeutet. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Burnout, wobei Alter zwar einen kleinen, aber konsistenten Varianzanteil erklärt; zusätzliche nicht-lineare Terme tragen jedoch kaum zur weiteren Erklärung bei.

Für das allgemeine Wohlbefinden verbessert sich die Modellpassung signifikant, sobald ein quadratischer Alterseffekt berücksichtigt wird. Dies spricht für einen leicht kurvilinearen Altersverlauf, der mit den grafischen Befunden übereinstimmt und auf geringeres Wohlbefinden im mittleren Erwerbsalter sowie höhere Werte in jüngeren und älteren Altersgruppen hindeutet.

Auch bei gesundheitlichen Problemen zeigt sich eine schrittweise Zunahme der erklärten Varianz, wenn nicht-lineare Alterseffekte berücksichtigt werden. Zwar bleiben die Effekte insgesamt klein, die Ergebnisse deuten jedoch auf komplexere Altersverläufe hin, die sich nicht allein durch lineare Trends beschreiben lassen.

**Tabelle 3: Lineare, quadratische und kubische Zusammenhänge zwischen Alter und Well-Being-Dimensionen**

| Arbeitsdimension         | Modell 1: Alter (R <sup>2</sup> ) | Modell 2: Alter + Alter <sup>2</sup> (R <sup>2</sup> ) | Modell 3: Alter + Alter <sup>2</sup> + Alter <sup>3</sup> (R <sup>2</sup> ) | ΔR <sup>2</sup> (M2-M1) | ΔR <sup>2</sup> (M3-M2) |
|--------------------------|-----------------------------------|--|---|-------------------------|-------------------------|
| Arbeitszufriedenheit     | 0,000 [0,000; 0,004]              | 0,001 [0,000; 0,007]                                   | 0,002 [0,001; 0,010]  | 0,001                   | 0,001                   |
| Arbeitsmotivation        | 0,014 [0,006; 0,026]              | 0,014 [0,006; 0,028]                                   | 0,014 [0,006; 0,029]  | 0,000                   | 0,000                   |
| Burnout                  | 0,010 [0,003; 0,023]              | 0,010 [0,004; 0,021]                                   | 0,011 [0,005; 0,026]  | 0,001                   | 0,001                   |
| WHO-5-Well-Being-Index   | 0,009 [0,002; 0,018]              | 0,011 [0,005; 0,022]                                   | 0,011 [0,006; 0,022]  | 0,003*                  | 0,000                   |
| Gesundheitliche Probleme | 0,002 [0,000; 0,009]              | 0,004 [0,000; 0,013]                                   | 0,006 [0,002; 0,016]  | 0,001                   | 0,002                   |

Anmerkung. R<sup>2</sup> = erklärte Varianz. ΔR<sup>2</sup> = Veränderung der erklärten Varianz gegenüber dem vorherigen Modell (F-Test). R<sup>2</sup>-95%-Konfidenzintervall (via Bootstrap) in eckigen Klammern \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001. R<sup>2</sup>-95%-KI via Bootstrap.

## 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Die Analysen zu den Zusammenhängen zwischen Alter und Arbeitsqualität, Beschäftigungsqualität sowie Well-Being zeichnen insgesamt ein konsistentes Bild: Altersunterschiede fallen über alle betrachteten Dimensionen hinweg überwiegend moderat aus und erklären jeweils nur einen begrenzten Anteil der Varianz. Alter allein erweist sich damit weder für die Qualität der Arbeit noch für die Qualität der Beschäftigung oder das Wohlbefinden als starker Prädiktor. Gleichwohl zeigen sich in mehreren Bereichen systematische altersbezogene Muster, insbesondere dann, wenn nicht-lineare Zusammenhänge berücksichtigt werden (Birdi et al., 1995; Karanika-Murray et al., 2024; Zacher et al., 2014).

Für die Arbeitsqualität wird deutlich, dass altersbezogene Veränderungen nicht immer durch klare lineare Trends geprägt sind, sondern vielmehr durch graduelle und teils kurvilineare Verläufe, die je nach Dimension unterschiedlich ausfallen. Während ressourcenorientierte Merkmale wie Partizipation und Autonomie mit zunehmendem Alter linear zunehmen oder stabil bleiben, zeigen belastungsbezogene Dimensionen häufig höhere Ausprägungen im mittleren Erwerbssalter (Zacher et al., 2014).

Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten hängen überwiegend linear mit dem Alter zusammen: Während die Einkommenszufriedenheit mit höherem Alter geringfügig zunimmt, sinken die Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten mit zunehmendem Alter. Bei der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit und bei Work-Life-Konflikten zeigen sich hingegen nicht-lineare Zusammenhänge. Die Arbeitsplatzsicherheit verläuft über ein weites Altersspektrum relativ stabil und steigt ab einem Alter von etwa 55 Jahren an. Work-Life-Konflikte weisen einen kurvilinearen Zusammenhang mit Alter auf, mit der höchsten Belastung im mittleren Erwerbssalter – ein Befund, der auch in der arbeitspsychologischen Forschung gut etabliert ist

(Huffman et al., 2013). Besonders ausgeprägt ist zudem der altersbezogene Anstieg der wahrgenommenen Schwierigkeit eines Jobwechsels, was auf veränderte externe Arbeitsmarktchancen im Erwerbsverlauf hinweist (De Lange et al., 2021). Die bei Erwerbstätigen im mittleren Erwerbssalter beobachteten Muster lassen sich teilweise durch die sogenannte „Rushhour des Lebens“ erklären (Bittman & Wajcman, 2000). Diese Lebensphase ist durch die gleichzeitige Bewältigung beruflicher Anforderungen und familiärer Verpflichtungen, insbesondere der Familiengründung, gekennzeichnet, weshalb der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in diesem Alter eine besondere Bedeutung zukommt.

Die Analysen zum Well-Being zeigen auf den ersten Blick ein scheinbares Paradox: Mit zunehmendem Alter berichten Beschäftigte teilweise eine bessere gesundheitliche und psychische Befindlichkeit sowie geringere Burnout-Symptome (siehe hierzu auch Zacher et al., 2014). Diese Befunde sollten jedoch nicht als Hinweis auf eine generelle Verbesserung der Gesundheit im Alter interpretiert werden. Vielmehr spiegeln sie zu einem erheblichen Teil selektive Erwerbsverläufe wider. Beschäftigte mit stärkeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen scheiden überdurchschnittlich häufig frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus, sodass ältere Erwerbstätige im Durchschnitt gesünder erscheinen als gleichaltrige Personen in der Gesamtbevölkerung. Dieser sogenannte Healthy-Worker-Effekt ist in der Arbeits- und Gesundheitsforschung gut dokumentiert und stellt eine zentrale Erklärung für scheinbar positive Altersverläufe bei Gesundheit und Wohlbefinden von Arbeitnehmern dar (Li & Sung, 1999).

Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse, dass altersbezogene Unterschiede in Arbeit, Beschäftigung und Well-Being nicht als einfache Alterswirkungen verstanden werden sollten. Vielmehr ergeben sie sich aus dem Zusammenspiel individueller Entwicklungsprozesse, arbeitsbezogener Rah-

menbedingungen und selektiver Erwerbsbeteiligung. Für die Praxis bedeutet dies, dass eine altersgerechte Arbeits- und Beschäftigungsgestaltung frühzeitig ansetzen muss, um

gesundheitliche Einschränkungen zu vermeiden und einen nachhaltigen Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen.

## 6. Referenzen

- Beier, M. E., Kanfer, R., Kooij, D. T. A. M., & Truxillo, D. M. (2022). *What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature*. *Personnel Psychology*, 75(4), 779–804. <https://doi.org/10.1111/peps.12544>
- Birdi, K., Warr, P. B., & Oswald, A. (1995). *Age differences in three components of employee well-being*. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 345–373. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01085.x>
- Bittman, M., & Wajzman, J. (2000). *The rush hour: The character of leisure time and gender equity*. *Social Forces*, 79(1), 165–189. <https://doi.org/10.2307/2675568>
- De Lange, A. H., Van der Heijden, B., Van Vuuren, T., Furunes, T., De Lange, C., & Dikkers, J. (2021). *Employable as we age? A systematic review of relationships between age conceptualizations and employability*. *Frontiers in Psychology*, 11, 605684. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.605684>
- Huffman, A., S. Culbertson, S., B. Henning, J., & Goh, A. (2013). *Work-family conflict across the lifespan*. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7-8), 761-780. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0220>
- Karanika-Murray, M., Van Veldhoven, M., Michaelides, G., Baguley, T., Gkiontsi, D., & Harrison, N. (2022). *Curvilinear Relationships Between Age and Job Performance and the Role of Job Complexity*. *Work, Aging and Retirement*, 10(2), 156–173. <https://doi.org/10.1093/workar/waac006>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). *The relationship of age to ten dimensions of job performance*. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). *The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis*. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). *Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data*. *Personnel Psychology*, 65(4), 821–858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). *How do within-person changes due to aging affect job performance?* *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 500–513. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.007>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). *The moderating effects of age in the relationship of job autonomy to work outcomes*. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 64–78. <https://doi.org/10.1093/workar/wau003>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). *A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance*. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340–360. <https://doi.org/10.1177/2041386612454043>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). *Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 351–381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>
- Sischka, P. (2025). *“Quality of Work – Index” Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer\*innengruppen in Luxemburg*. Zwischenbericht zur Erhebung 2025. Research Report. University of Luxembourg. <https://www.csl.lu/app/uploads/2026/02/zwischenbericht-zur-erhebung-2025-2025-11-06.pdf>
- Zacher, H., Jimmieson, N. L., & Bordia, P. (2014). *Time pressure and coworker support mediate the curvilinear relationship between age and occupational well-being*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 462–475. <https://doi.org/10.1037/a0036995>

## Methode

Für die Studie „Quality of work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-3.200 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des Salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 4). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebung 2025.

**Tabelle 4: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung**

|  |  |              |                  |                               |              |                  |
|--|--|--------------|------------------|-------------------------------|--------------|------------------|
| <b>Ziel der Befragung</b>                            | Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg   |              |                  |                               |              |                  |
| <b>Konzeption, Durchführung, Analyse</b>             | Universität de Luxembourg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, 2014 - 2025: Institut infas, 2013: TNS-ILRES  |              |                  |                               |              |                  |
| <b>Art der Befragung</b>                             | Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache  |              |                  |                               |              |                  |
| <b>Stichprobengröße</b>                              | 2025: 3.171  |              |                  |                               |              |                  |
| <b>Skalen zu Arbeitsqualität</b>                     | Skala  | Anzahl Items | Cronbach's Alpha | Skala                         | Anzahl Items | Cronbach's Alpha |
|  | Partizipation  | 2            | 0,79             | Mentale Anforderungen         | 4            | 0,73             |
|  | Feedback   | 2            | 0,79             | Zeitdruck                     | 2            | 0,80             |
|  | Autonomie  | 4            | 0,77             | Emotionale Anforderungen      | 2            | 0,86             |
|  | Kooperation  | 4            | 0,84             | Körperliche Belastungen       | 2            | 0,77             |
|  | Mobbing  | 5            | 0,78             | Unfallgefahr                  | 2            | 0,82             |
| <b>Skalen zu Beschäftigungsqualität</b>              | Skala  | Anzahl Items | Cronbach's Alpha | Skala                         | Anzahl Items | Cronbach's Alpha |
|  | Einkommenszufriedenheit  | 2            | 0,86             | Arbeitsplatzsicherheit        | 2            | 0,69             |
|  | Ausbildung   | 2            | 0,82             | Schwierigkeit Jobwechsel      | 2            | 0,83             |
|  | Beförderung  | 2            | 0,88             | Work-Life-Konflikt            | 3            | 0,80             |
| <b>Skalen zu Wohlbefinden Skalen zu Wohlbefinden</b> | Skala  | Anzahl Items | Cronbach's Alpha | Skala                         | Anzahl Items | Cronbach's Alpha |
|  | Arbeitszufriedenheit   | 3            | 0,83             | Generelles Well-Being (WHO-5) | 5            | 0,91             |
|  | Arbeitsmotivation  | 3            | 0,76             | Gesundheitsprobleme           | 7            | 0,78             |
|  | Burnout  | 6            | 0,89             |                               |              |                  |
| <b>Anmerkung zur Skalenbildung</b>                   | Die Skalen werden durch den ungewichteten Mittelwert der dazugehörigen einzelnen Items 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 $(((\text{ursprünglicher Skalenwert} - 1) / 4) * 100)$ . |              |                  |                               |              |                  |

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

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

**Chambre des salariés**

David.Buechel@cs.l.lu  
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@cs.l.lu  
T +352 27 494 200