



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 JANUAR 2026

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 32 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITS- UND
BESCHÄFTIGUNGSQUALITÄT IN LUXEMBOURG:
UNTERSCHIEDE ZWISCHEN ARBEITNEHMER-
GRUPPEN VOR DEM HINTERGRUND DES
BISLANG NIEDRIGSTEN QOW-INDEX

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 dieses Newsletters wird dargestellt, wie sich die Arbeits- und Beschäftigungsqualität sowie das Wohlbefinden der Arbeitnehmer in Luxemburg zwischen 2014 und 2025 entwickelt haben. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation zeigten zwischen 2014 und 2020 beziehungsweise 2021 einen deutlichen Abwärtstrend und haben sich seither auf einem niedrigeren Niveau stabilisiert. Unfallgefahr und körperliche Belastungen nahmen bis 2020 ab und blieben anschließend weitgehend konstant, wobei die Unfallgefahr zuletzt wieder leicht angestiegen ist. Mentale Anforderungen und Zeitdruck veränderten sich über die Jahre nur geringfügig, während emotionale Anforderungen zwischen 2017 und 2020 deutlich zunahmen und seitdem auf einem erhöhten Niveau verbleiben. Die Einkommenszufriedenheit sank insbesondere zwischen 2019 und 2020 und zeigt seither kaum Veränderungen. Ausbildungsmöglichkeiten gingen bis 2020 zurück und verharren seitdem auf einem niedrigeren Niveau, während die Arbeitsplatzsicherheit seit 2020

weitgehend stagniert und 2025 nochmals etwas zurückging. Work-Life-Konflikte nahmen zwischen 2014 und 2022 nahezu kontinuierlich zu und sind nach einer kurzen Abschwächung 2023 zuletzt wieder angestiegen. Der aggregierte QoW-Index blieb bis zum Ende der 2010er Jahre weitgehend stabil, brach im Jahr 2020 deutlich ein und erholte sich nur teilweise. Seit 2023 ist erneut ein Rückgang zu beobachten, sodass der QoW-Index im Jahr 2025 den niedrigsten Wert im Beobachtungszeitraum erreicht. Während sich der QoW-Index zwischen Frauen und Männern insgesamt nur geringfügig unterscheidet, zeigen sich deutlichere Unterschiede in einzelnen Dimensionen, etwa bei emotionalen Anforderungen und Work-Life-Konflikten. Manager sowie Arbeitnehmer in akademischen Berufen weisen konstant höhere QoW-Index-Werte auf, während Beschäftigte in Dienstleistungs- und handwerklichen Berufen sowie Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte durchgehend unterdurchschnittliche Werte berichten.

1. Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität

Die Arbeitsqualität umfasst alle psychosozialen Arbeitsbedingungen, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinflussen können, wie etwa den Arbeitsinhalt oder die Arbeitsumgebung. Psychosoziale Arbeitsbedingungen wie Autonomie, soziale Unterstützung oder Partizipation stehen in engem Zusammenhang mit verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens sowie mit subjektiver Leistung (z.B. Nielsen et al., 2017; Sonntag et al., 2023). Die Beschäftigungsqualität beschreibt hingegen jene Aspekte einer Arbeitsstelle, die sich auf die Arbeitsrahmenbedingungen beziehen (Steffgen et al., 2020). Dazu zählen unter anderem die Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, die Schwierigkeit eines Jobwechsels sowie Work-Life-Konflikte. Sowohl Arbeits- als auch Beschäftigungsqualität sind mit einer Vielzahl von Wohlbefindens- und Gesundheitsdimensionen assoziiert (Steffgen et al., 2020).

Im vorliegenden Newsletter wird analysiert, wie sich die verschiedenen Dimensionen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität sowie der aggregierte QoW-Index von Arbeitnehmern in Luxemburg zwischen den Jahren 2014 und 2025 entwickelt haben. Darüber hinaus wird die Entwicklung des QoW-Index differenziert nach ausgewählten demografischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter und Vorhandensein von Kindern sowie nach beruflichen Merkmalen wie Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen betrachtet.

Die Analysen basieren auf Daten des Quality of Work Survey (QoW; Wellen 2014 bis 2025; Sischka, 2025), einer jährlich durchgeführten repräsentativen Befragung von Arbeitnehmern in Luxemburg. Die Ergebnisse der QoW-Befragungen in den Jahren ab 2020 sind vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie zu interpretieren, die die Arbeitswelt nachhaltig verändert hat (Beine et al., 2020; Béland et al., 2020; Eurofound, 2020; Sischka und Steffgen, 2021; Sischka et al., 2024).

2. Entwicklung der Arbeitsqualitätsdimensionen

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Arbeitsqualität von 2014 bis 2025. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen zwischen 2014 (bzw. 2016) und etwa 2020/2021 einen überwiegend kontinuierlichen Abwärtstrend auf. In den darauffolgenden Jahren

stabilisieren sich die Werte weitgehend, wobei bis 2025 nur geringe Schwankungen ohne klare Trendrichtung zu beobachten sind. Mobbing blieb über den gesamten Zeitraum von 2014 bis 2025 – abgesehen von ausgeprägteren Schwankungen zwischen 2016 und 2018 – insgesamt relativ konstant.

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.

Auch die Dimensionen Unfallgefahr und körperliche Belastung nahmen zwischen 2014 und 2020/2021 deutlich ab und verharrten seitdem auf einem vergleichsweise stabilen Niveau. Während die Unfallgefahr zwischen 2023 und 2024 nochmals anstieg, ist für 2025 kein weiterer deutlicher Zuwachs erkennbar. Die mentalen Anforderungen zeigen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg ein insgesamt stabiles, leicht ansteigendes Niveau, mit stärkeren Schwankungen insbesondere in den frühen Jahren bis etwa

2018 und einem moderat höheren Niveau seit 2019, das sich bis 2025 fortsetzt. Der Zeitdruck stieg vor allem zu Beginn des Beobachtungszeitraums deutlich an und blieb ab 2015 – trotz kleinerer jährlicher Schwankungen – bis einschließlich 2025 weitgehend konstant. Die emotionalen Anforderungen nahmen zwischen 2017 und 2020 merklich zu und verbleiben seitdem auf einem erhöhten Niveau, das sich auch im Jahr 2025 bestätigt.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitsqualitätsdimensionen



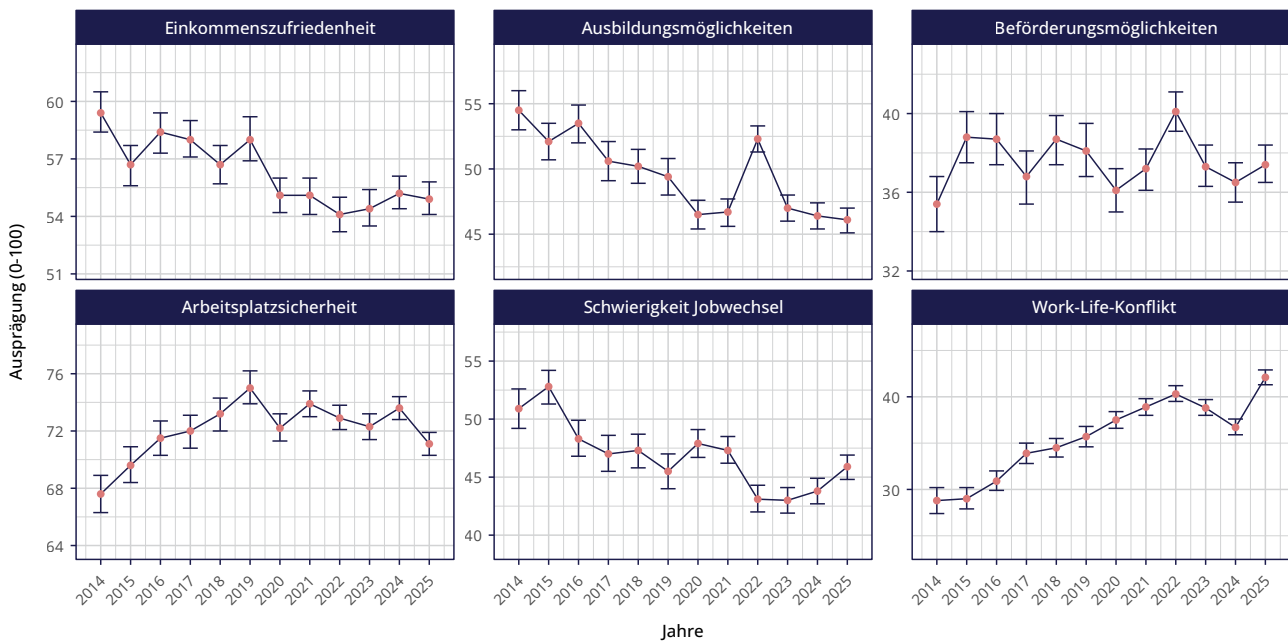
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2025; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

3. Entwicklung der Beschäftigungsqualitätsdimensionen

Abbildung 2 dokumentiert die Entwicklung der erlebten Beschäftigungsqualität der Arbeitnehmer von 2014 bis 2025. Die Einkommenszufriedenheit nahm insbesondere zwischen 2019 und 2020 deutlich ab und blieb seitdem auf einem niedrigeren Niveau weitgehend stabil, wobei sich bis 2025 nur geringe Schwankungen ohne klare Trendrichtung zeigen. Die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten weisen zwischen 2014 und 2020 einen kontinuierlichen Abwärtstrend auf. Nach einer kurzfristigen Erholung im Jahr 2022 pendeln sich die Werte ab 2023 wieder auf einem niedrigeren, bis 2025 weitgehend stabilen Niveau ein. Hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten zeigen sich über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg moderate Schwankungen, mit einem temporären Höchstwert im Jahr 2022. Zwischen den Beförderungsmöglichkeiten dem ersten (2014) und dem letzten Beobachtungsjahr (2025)

ergeben sich insgesamt nur geringe Niveauunterschiede. Die Arbeitsplatzsicherheit nahm zwischen 2014 und 2019 deutlich zu, erreichte um 2019/2020 ihren Höchststand und zeigt seither – trotz kleinerer jährlicher Schwankungen – bis 2025 keinen klaren Auf- oder Abwärtstrend. Im Jahr 2025 sank der Wert unter das Niveau von 2016 und erreichte damit den drittniedrigsten Stand im zwölfjährigen Erhebungszeitraum. Die Schwierigkeit eines Jobwechsels ging zwischen 2014 und 2022 insgesamt zurück, stieg jedoch in den Folgejahren wieder leicht an und liegt 2025 über dem Tiefpunkt von 2022. Die Work-Life-Konflikte nahmen zwischen 2014 und 2022 nahezu kontinuierlich zu. Nach einem leichten Rückgang im Jahr 2023 ist für 2025 erneut ein Anstieg zu beobachten, sodass 2025 den bislang höchsten Wert im Beobachtungszeitraum markiert.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsqualitätsdimensionen



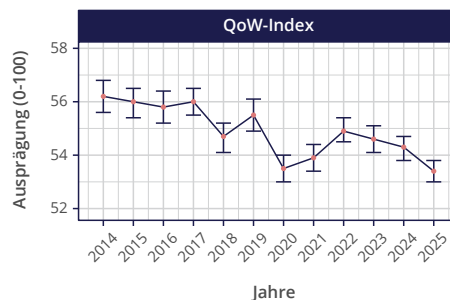
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2025; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

4. Entwicklung des QoW-Index

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung des aggregierten QoW-Index für Arbeitnehmer in Luxemburg von 2014 bis 2025. Zwischen 2014 und 2017 ist der Index weitgehend stabil und weist nur geringfügige Schwankungen auf.

Nach einem ersten moderaten Rückgang im Jahr 2018 steigt der Index 2019 nochmals leicht an, bevor er zwischen 2019 und 2020 deutlich einbricht. In den Folgejahren erholt sich der QoW-Index zunächst moderat und erreicht 2022 ein lokales Zwischenhoch. Seit 2023 ist jedoch erneut ein rückläufiger Trend zu beobachten, der sich bis 2025 fortsetzt, sodass der Index im letzten Beobachtungsjahr den niedrigsten Wert im gesamten Zeitraum annimmt.

Abbildung 3: Entwicklung des QoW-Index



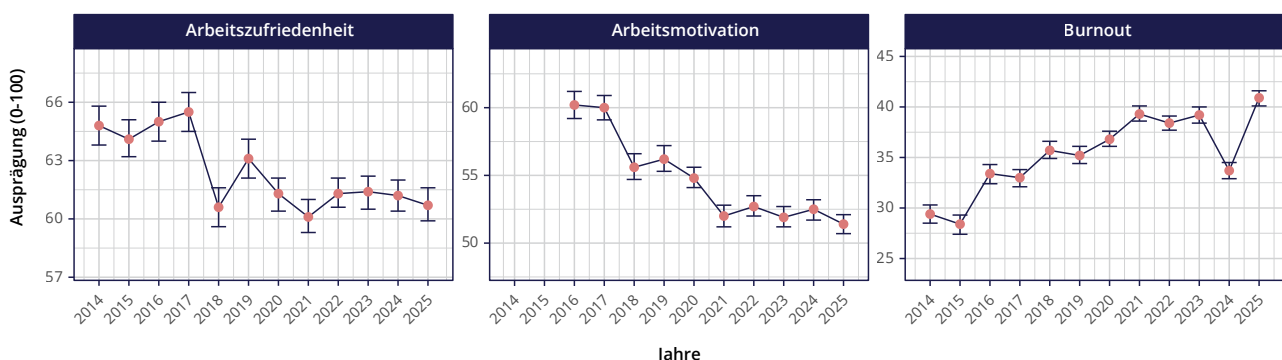
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2025; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall.

5. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung verschiedener Well-Being-Dimensionen für Arbeitnehmer in Luxemburg von 2014 bis 2025. Die Arbeitszufriedenheit blieb zwischen 2014 und 2017 weitgehend stabil, ging jedoch zwischen 2017 und 2018 deutlich zurück. Nach einer kurzfristigen Erholung im Jahr 2019 sank sie im Jahr 2020 erneut und verharrt seither – trotz kleinerer jährlicher Schwankungen – bis 2025 auf einem im Vergleich zu 2014 deutlich niedrigeren Niveau. Die Arbeitsmotivation nahm zwischen 2017 und 2018 merklich ab und ging bis 2021 weiter zurück. In den Folgejahren zeigt sie nur geringe Veränderungen und bleibt bis 2025 auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Das Burnoutniveau ist zwischen 2014 und 2021 insgesamt deutlich angestiegen

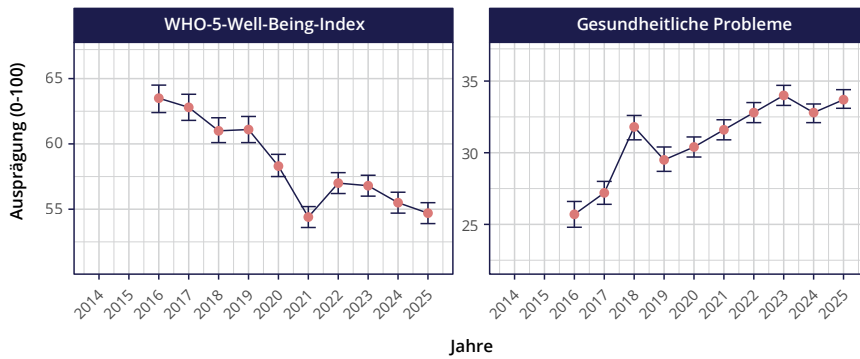
und blieb in den Jahren 2021 bis 2023 relativ konstant. Nach einem zwischenzeitlichen Rückgang im Jahr 2024¹ steigt das Burnoutniveau 2025 erneut an und erreicht damit wieder ein hohes Niveau. Das generelle Well-Being (WHO-5-Well-Being-Index) sank zwischen 2016 und 2021 nahezu kontinuierlich. Ab 2022 ist eine leichte Erholung erkennbar, die jedoch nicht nachhaltig ist: Nach einem erneuten Rückgang in den Jahren 2023 und 2024 setzt sich dieser Abwärtstrend auch 2025 fort. Die gesundheitlichen Probleme nahmen zwischen 2016 und 2025 insgesamt deutlich zu. Neben einer ausgeprägten Zunahme im Jahr 2018 ist insbesondere seit 2020 ein anhaltender Aufwärtstrend zu beobachten.

Abbildung 4: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen



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 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.

Abbildung 4: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen (Fortsetzung)



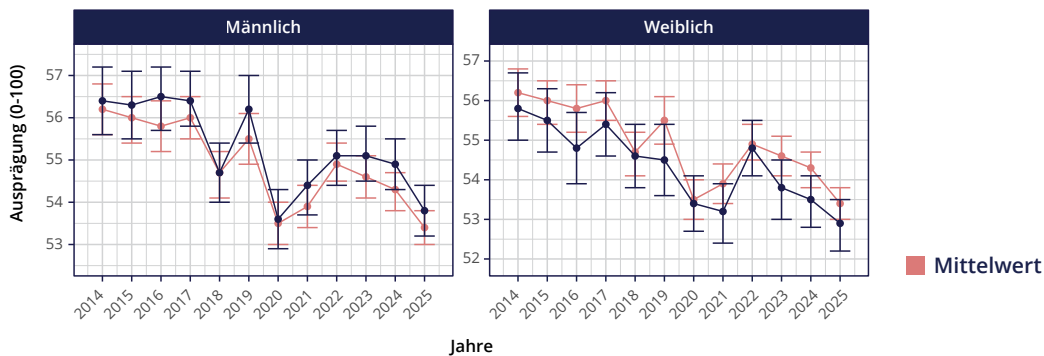
Anmerkung: Daten des QoW 2014-2025; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

6. Entwicklung des QoW-Index nach demographischen Merkmalen

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des QoW-Index differenziert nach Geschlecht. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg weisen Arbeitnehmer im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen einen durchgängig leicht höheren QoW-Index auf. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im aggregierten Index bleiben dabei insgesamt gering, sind jedoch über die Jahre hinweg stabil. Nach einem deutlichen Rückgang des QoW-Index in beiden Gruppen im Jahr 2020 ist eine moderate Erholung bis 2022 zu beobachten, bevor der Index seit 2023 erneut leicht abnimmt und im Jahr 2025 in beiden Gruppen den bislang niedrigsten Stand erreicht.

Trotz der nur geringen Unterschiede im aggregierten QoW-Index zeigen sich deutlichere geschlechtsspezifische Differenzen auf Ebene einzelner Dimensionen. Arbeitnehmer berichten über den gesamten Zeitraum hinweg höhere Werte in den Dimensionen Partizipation, Autonomie sowie Unfallgefahr. Arbeitnehmerinnen hingegen geben durchgehend höhere emotionale Anforderungen an. Darüber hinaus nehmen Arbeitnehmer ihre Beförderungsmöglichkeiten über die Jahre hinweg günstiger wahr. Arbeitnehmerinnen berichten dagegen konsistent über ein höheres Ausmaß an Work-Life-Konflikten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, ein Muster, das sich bis einschließlich 2025 fortsetzt.

Abbildung 5: Entwicklung des QoW-Index nach Geschlecht

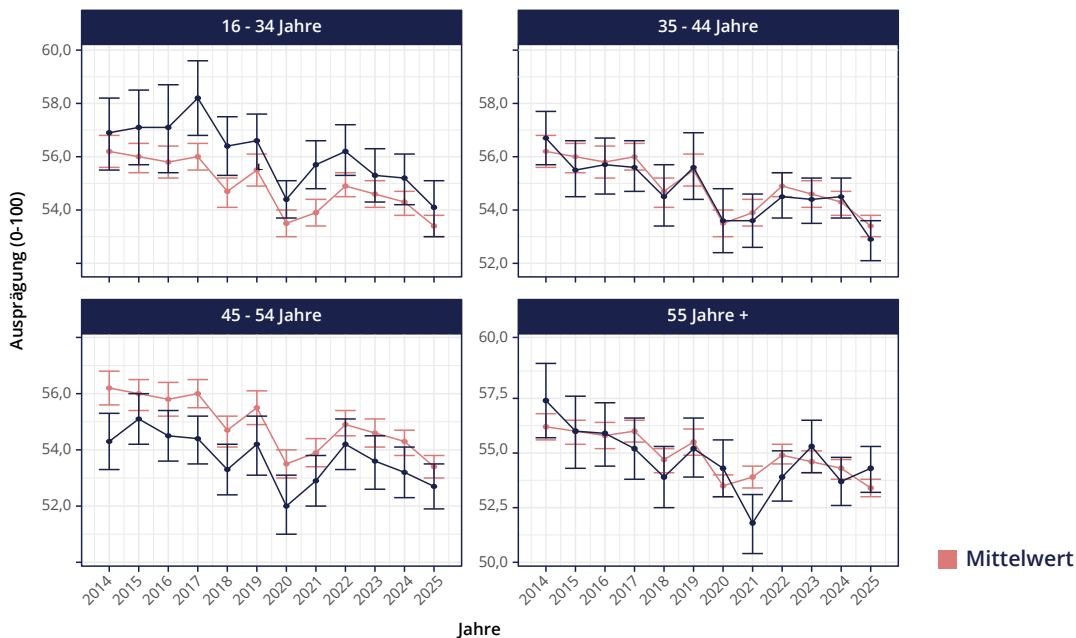


Anmerkung: Daten des QoW 2014-2025; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung des QoW-Index differenziert nach Altersgruppen. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg weisen Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 34 Jahren überdurchschnittliche Werte des QoW-Index auf, während die 45- bis 54-Jährigen konstant unterdurchschnittliche QoW-Index-Werte aufweisen. In allen Altersgruppen ist – analog zum Gesamttrend – ein deutlicher Rückgang des QoW-Index in den Jahren 2020/2021 zu beobachten, gefolgt von einer moderaten Erholung bis etwa 2022. Seit 2023 zeigen sich erneut leichte Rückgänge, die sich bis 2025 fortsetzen.

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 Unfallgefahr berichten. Gleichzeitig zeigt die jüngste Altersgruppe konstant die geringsten Werte bei Autonomie. Arbeitnehmer ab 45 Jahren weisen insbesondere bei Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten konstant unterdurchschnittliche Werte auf.

Abbildung 6: Entwicklung des QoW-Index nach Alter



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2025; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

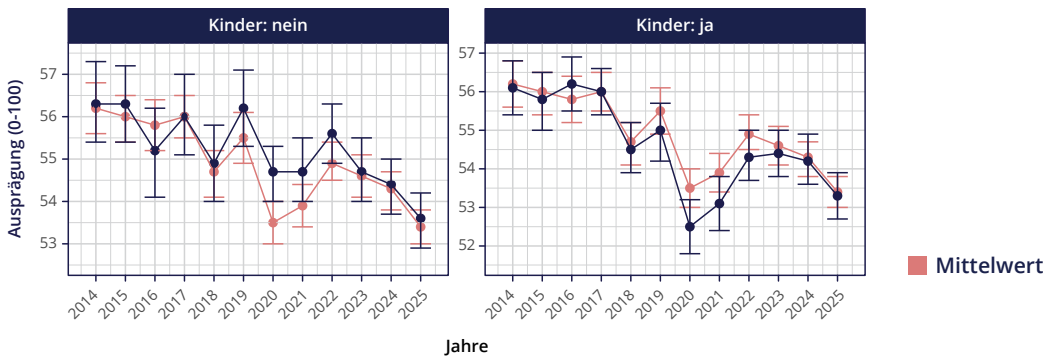
Abbildung 7 zeigt die Entwicklung des QoW-Index differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Fast über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg weisen Arbeitnehmer ohne Kinder im Durchschnitt leicht höhere QoW-Index-Werte auf als Arbeitnehmer mit Kindern, wobei die Unterschiede insgesamt gering bleiben.

In beiden Gruppen ist zwischen 2019 und 2020 ein deutlicher Rückgang des QoW-Index zu beobachten, der bei Arbeitnehmerinnen mit Kindern etwas stärker ausfällt. In den Folgejahren ist zunächst eine moderate Erholung bis etwa 2022 erkennbar. Seit 2023 zeigt sich jedoch in beiden Gruppen erneut ein leichter Abwärtstrend, der sich bis 2025 fortsetzt.

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 2014-2025; 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-Index, differenziert nach den Berufsgruppen der Arbeitnehmer. Manager sowie Arbeitnehmer in akademischen Berufen weisen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg durchgängig einen überdurchschnittlichen QoW-Index auf. Techniker und Bürokräfte zeigen einen Verlauf des QoW-Index, der dem Gesamttrend weitgehend entspricht, mit einem deutlichen Einbruch im Jahr 2020, einer moderaten Erholung bis etwa 2022 und erneuten Rückgängen in den Folgejahren. Demgegenüber weisen Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen, handwerklichen Berufen sowie Bediener von Anlagen

über den gesamten Zeitraum hinweg überwiegend unterdurchschnittliche QoW-Index-Werte 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 vergrößert hat. Insgesamt zeigt sich, dass sich der Abstand zwischen den Berufsgruppen mit hohen und niedrigen QoW-Index-Werten seit dem Jahr 2020 vergrößert hat, ein Muster, das sich bis 2025 weiter verstärkt.

Abbildung 8: Entwicklung des QoW-Index nach Berufsgruppen

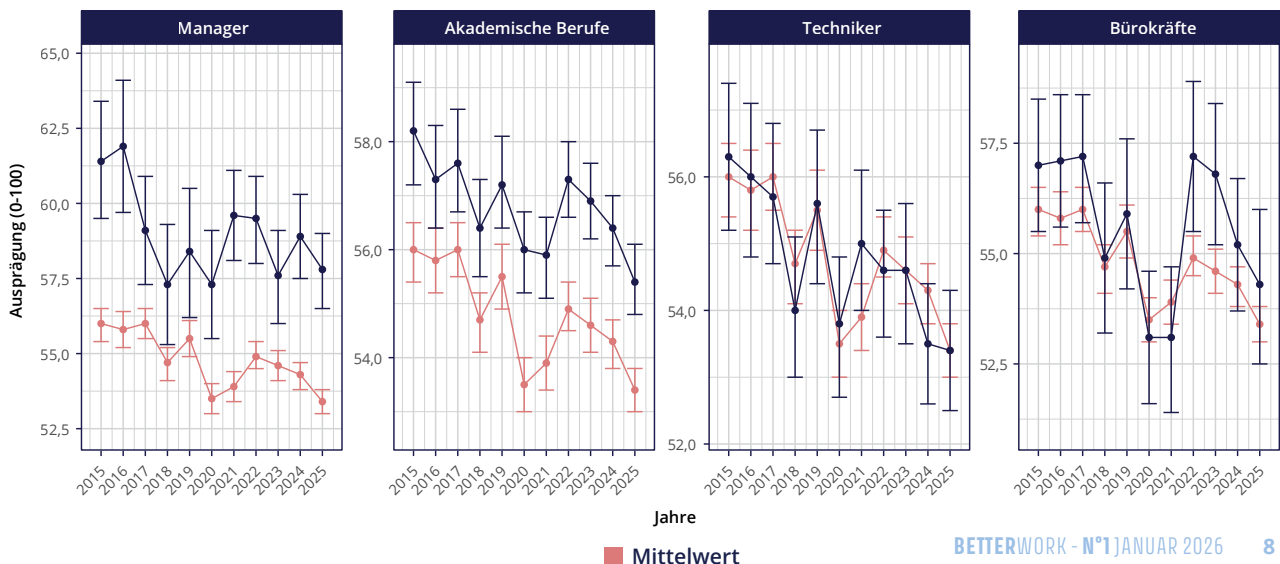
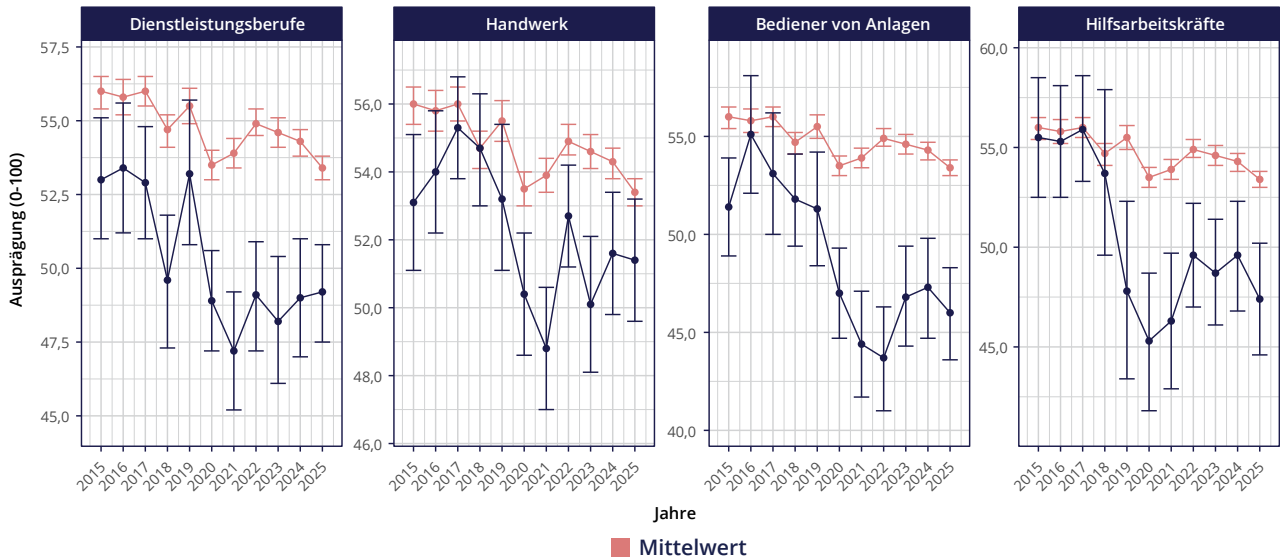


Abbildung 8: Entwicklung des QoW-Index nach Berufsgruppen (Fortsetzung)



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2025; 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-Index differenziert nach Wirtschaftszweig. Arbeitnehmer im Baugewerbe sowie im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zeigen einen Verlauf des QoW-Index, der dem Gesamttrend der Stichprobe weitgehend entspricht. Arbeitnehmer in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Information und Kommunikation sowie öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung weisen über den gesamten Beobach-

tungszeitraum hinweg konstant überdurchschnittliche QoW-Index-Werte auf. Zwar ist auch in diesen Wirtschaftszweigen ab 2020 ein Rückgang erkennbar, das Niveau bleibt jedoch bis 2025 deutlich über dem Durchschnitt. Demgegenüber zeigen Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel, Verkehr, Gastgewerbe und in der Gastronomie sowie im verarbeitenden Gewerbe und der Herstellung von Waren durchgehend unterdurchschnittliche QoW-Index-Werte.

Abbildung 9: Entwicklung des QoW-Index nach Wirtschaftszweig

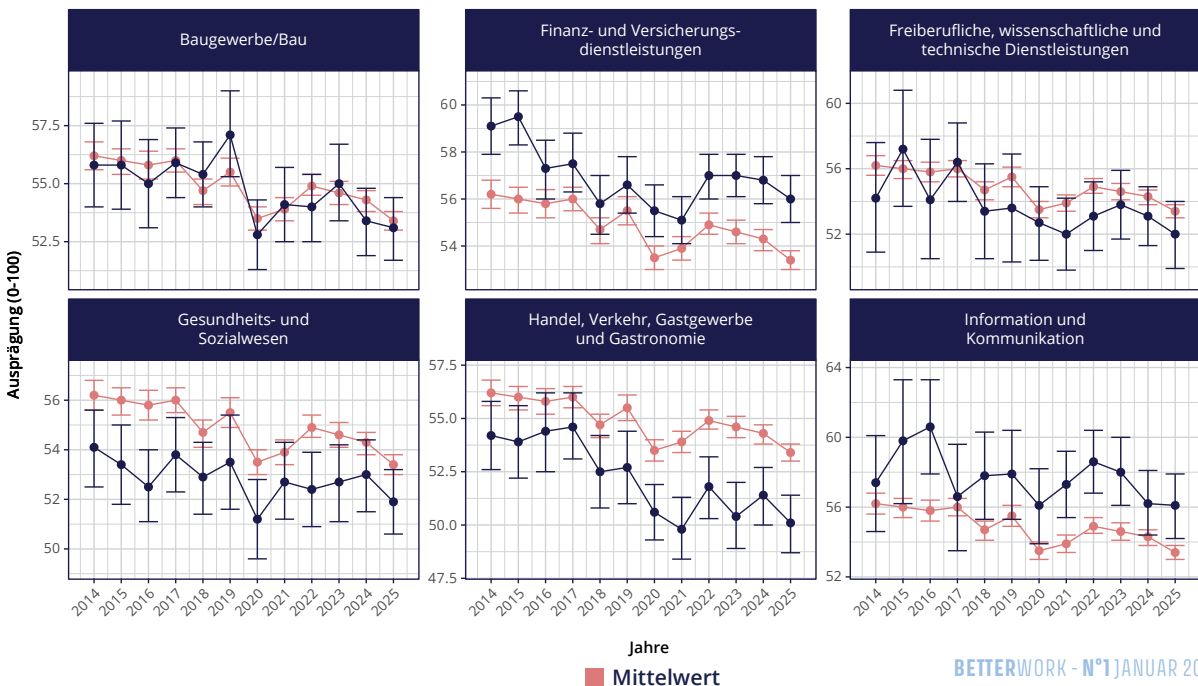
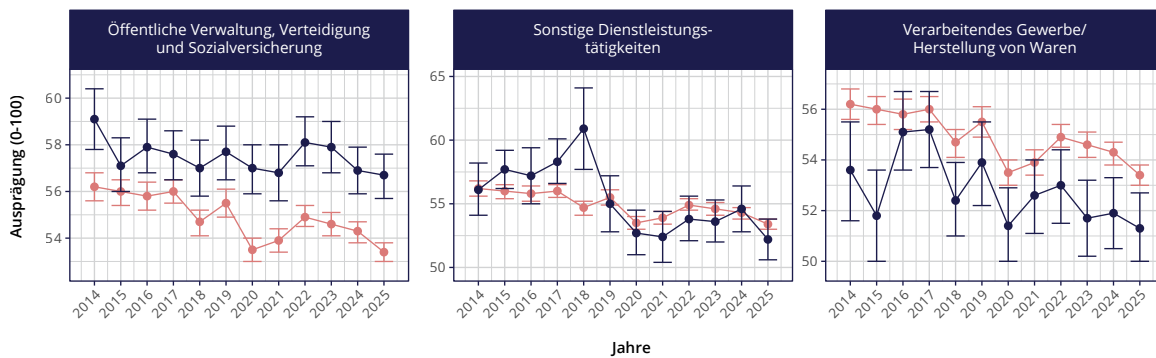


Abbildung 9: Entwicklung des QoW-Index nach Wirtschaftszweig (Fortsetzung)



Anmerkung: Daten des QoW 2014-2025; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die grauen Werte stellen die Mittelwerte der gesamten Stichprobe dar.

8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Entwicklung des aggregierten Quality of Work Index liefert wichtige Einblicke in die allgemeine Arbeitssituation der luxemburgischen Arbeitnehmer. Die Ergebnisse zeigen insgesamt eine weitgehende Stabilität des QoW-Index bis zum Ende der 2010er Jahre, gefolgt von einem deutlichen Einbruch im Jahr 2020. Zwar ist in den Folgejahren eine partielle Erholung zu beobachten, diese erweist sich jedoch als nicht nachhaltig. Bis 2025 zeigt sich erneut ein rückläufiger Trend, sodass der aggregierte QoW-Index im letzten Beobachtungsjahr den niedrigsten Stand des gesamten Zeitraums erreicht.

Eine differenzierte Betrachtung einzelner Dimensionen der Arbeitsqualität, wie Autonomie, Partizipation, Feedback, zeitliche und emotionale Anforderungen sowie gesundheitliche Belastungen, verdeutlicht, dass sich diese Entwicklungen nicht gleichmäßig über alle Aspekte der Arbeit verteilen. Während insbesondere Autonomie, Partizipation und Feedback über längere Zeiträume rückläufig sind und sich zuletzt auf einem niedrigeren Niveau stabilisieren, nehmen emotionale Anforderungen, gesundheitliche Probleme und Work-Life-Konflikte langfristig zu. Diese gegenläufigen Entwicklungen verdeutlichen, dass sich die Arbeitsqualität nicht eindimensional verändert, sondern durch eine Verschiebung von Ressourcen und Belastungen gekennzeichnet ist.

Besonders deutlich werden die Unterschiede bei der Betrachtung spezifischer Subgruppen. Die Analysen nach Berufsgruppen zeigen, dass Manager sowie Arbeitnehmer in akademischen Berufen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg konstant überdurchschnittliche QoW-Index-Werte aufweisen, auch wenn sich seit 2020 ein moderater Rückgang zeigt. Demgegenüber bleiben die QoW-Werte für Arbeitnehmer in Dienstleistungs- und handwerklichen Berufen sowie für Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte durchgehend unterdurchschnittlich. Für diese Gruppen ist

der Rückgang der Arbeitsqualität seit 2020 besonders ausgeprägt und setzt sich bis 2025 fort. Gleichzeitig weisen die einzelnen Berufsgruppen sehr unterschiedliche Arbeits- und Beschäftigungsqualitätsprofile auf. Arbeitnehmer in Dienstleistungs- und handwerklichen Berufen sowie Bediener von Anlagen und Hilfsarbeitskräfte sind in besonderem Maße von körperlichen Belastungen betroffen. Beschäftigte in Dienstleistungsberufen berichten darüber hinaus über ein hohes Maß an emotionalen Anforderungen und zeigen über die Zeit hinweg einen besonders starken Rückgang der Autonomie.

Auch die Differenzierungen nach Wirtschaftssektoren, Geschlecht, Alter und familiärer Situation verdeutlichen eine ausgeprägte Heterogenität der Arbeitsqualität. Arbeitnehmer in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Information und Kommunikation sowie öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung weisen konstant überdurchschnittliche QoW-Werte auf. Demgegenüber zeigen sich im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel, Verkehr und Gastgewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe dauerhaft niedrigere Werte. Geschlechtsspezifische Unterschiede im aggregierten QoW-Index fallen zwar gering aus, zeigen sich jedoch deutlicher auf Ebene einzelner Dimensionen, etwa bei emotionalen Anforderungen und Work-Life-Konflikten. Alters- und lebensphasenspezifische Unterschiede deuten darauf hin, dass insbesondere Arbeitnehmer im mittleren Erwerbssalter sowie Beschäftigte mit Betreuungspflichten spezifischen Belastungskonstellationen ausgesetzt sind.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde wird deutlich, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsqualität nicht allein auf den aggregierten QoW-Index abstellen sollten. Vielmehr ist es erforderlich, die ausgeprägte Heterogenität

zwischen Berufsgruppen, Wirtschaftssektoren und sozialen Gruppen systematisch zu berücksichtigen. Branchen- und zielgruppenspezifische Strategien erscheinen insbesondere dort notwendig, wo dauerhaft niedrige Werte bei zentralen Ressourcen wie Autonomie, Partizipation und Entwicklungsmöglichkeiten mit hohen körperlichen oder emotionalen

Belastungen zusammentreffen. Eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsqualität erfordert daher differenzierte arbeits- und sozialpolitische Ansätze, die sowohl strukturelle Arbeitsbedingungen als auch gruppenspezifische Belastungsprofile in den Blick nehmen.

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., Käsälä, 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. (2025b). *"Quality of Work - Index" Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg*. Zwischenbericht zur Erhebung 2025. 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, 2025).

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, 2014 - 2025: Institut infas, 2013: 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; 2025: 3.171					
Skalen zu Arbeitsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,69-0,81	Mentale Anforderungen	4	0,73-0,78
	Feedback	2	0,71-0,82	Zeitdruck	2	0,68-0,80
	Autonomie	4	0,71-0,70	Emotionale Anforderungen	2	0,79-0,87
	Kooperation	4	0,80-0,85	Körperliche Belastungen	2	0,67-0,78
	Mobbing	5	0,69-0,78	Unfallgefahr	2	0,78-0,86
Skalen zu Beschäftigungsqualität	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,84-0,90	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,67-0,76
	Ausbildung	2	0,72-0,89	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,69-0,83
	Beförderung	2	0,82-0,91	Work-Life-Konflikt	3	0,70-0,82
QoW-Index	Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert aller Skalen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität gebildet. Die Skalen werden dabei ebenfalls durch den ungewichteten Mittelwert der dazugehörigen einzelnen Indikatoren berechnet, die Werte zwischen 1 (z.B. „nie“) und 5 (z.B. „Fast immer“) annehmen. Die Skalenwerte werden dann auf Werte zwischen 0 und 100 normiert $[(\text{ursprünglicher Skalenwert} - 1) / 4] * 100$.					
Skalen zu Wohlbefinden	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,74-0,86	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,82-0,91
	Arbeitsmotivation	3	0,65-0,75	Gesundheitsprobleme	7	0,65-0,80
	Burnout	6	0,80-0,89			

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