



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°2 JUNI 2025

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

ARBEITSQUALITÄT UND WOHLBEFINDEN: WELCHE UNTERSCHIEDE BESTEHEN ZWISCHEN IN LUXEMBURG ANSÄSSIGEN ARBEITNEHMERN UND GRENZGÄNGERN?

Die Unterschiede im Wohlbefinden und in den Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitnehmern mit Wohnsitz in Luxemburg und Grenzgängern lassen sich zunächst durch unterschiedliche soziodemografische Profile erklären: Ausbildungsniveau, Tätigkeitsbereiche und Art der Berufe unterscheiden sich stark je nach Wohnsitzland.

Hinzu kommen strukturelle Beanspruchungen, wie die Länge des Arbeitsweges – die bei Grenzgängern größer ist – und der ungleiche Zugang zur Telearbeit seit dem Ende der Ausnahmeregelungen nach dem COVID.

Diese Elemente zusammengekommen beeinflussen die beobachteten Niveaus der Zufriedenheit, Gesundheit, Motivation und Absicht zur beruflichen Mobilität.



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.**

1. Unterschiedliche soziodemografische Profile je nach Wohnsitzland der Arbeitnehmer in Luxemburg

Die Analyse der soziodemografischen Merkmale der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer (**Abbildung 1**) zeigt deutliche Unterschiede je nach Wohnsitzland. Diese Unterschiede spiegeln sich sowohl im Bildungsniveau als auch in den Wirtschaftssektoren und Nationalitäten wider.

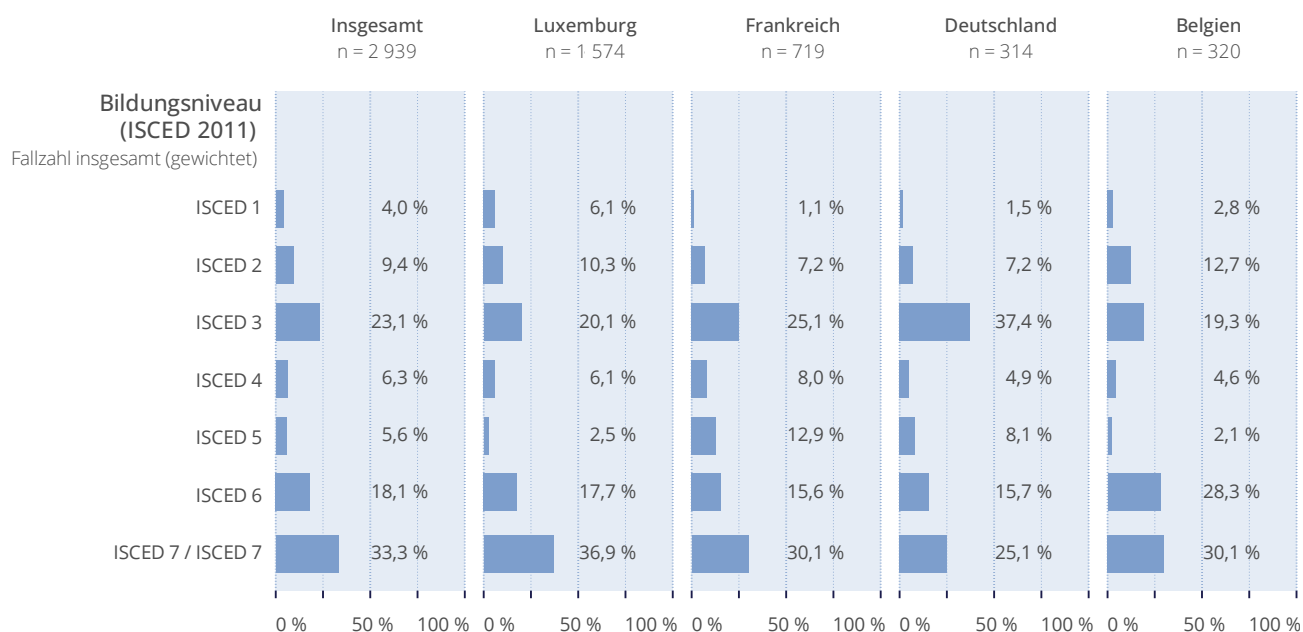
Hinsichtlich des Bildungsniveaus fallen die französischen Grenzgänger durch einen hohen Anteil an Personen mit einem Handwerks- oder Technikerabschluss (ISCED 5) auf, der 12,9 % gegenüber einem Gesamtdurchschnitt von 5,6 % beträgt. Bei den deutschen Grenzgängern dominiert hingegen der allgemeine Sekundarabschluss (ISCED 3): 37 % der deutschen Grenzgänger geben diesen als höchsten Bildungsabschluss an. Im Gegensatz dazu weisen die belgischen Grenzgänger das höchste Bildungsniveau auf: 58 % verfügen über einen Hochschulabschluss (ISCED 6 bis 8). Dieser Anteil ist bei den luxemburgischen Einwohnern (55 %), den französischen (46 %) und den deutschen Grenzgängern (41 %) geringer.

Diese Unterschiede gehen auch mit Unterschieden in Bezug auf die Staatsangehörigkeit einher. Nur 28 % aller Erwerbstätigen in Luxemburg besitzen die luxemburgische Staatsangehörigkeit. Bemerkenswert ist der

wachsende Anteil deutscher Grenzgänger mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit: 2024 sind es 10 %, gegenüber 5 % im Jahr 2014. Darüber hinaus sind 5 % der in Belgien wohnhaften Grenzgänger portugiesischer Staatsangehörigkeit, was die kulturelle Vielfalt der Grenzarbeitskräfte unterstreicht.

Was die sektorale Verteilung betrifft, so sind luxemburgische Staatsbürger überwiegend im öffentlichen Dienst, im Banken- und Versicherungswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen tätig – Bereiche, die häufig mit wissenschaftlichen und intellektuellen Berufen verbunden sind. Die französischen Grenzgänger hingegen konzentrieren sich auf die Industrie, den Handel, die Informationstechnologien und die Dienstleistungen, was auf eine Dominanz technischer, handwerklicher und mittlerer Berufe hinweist. Die deutschen Grenzgänger sind stark im Baugewerbe, im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Gesundheitswesen vertreten, ebenfalls meist in technischen oder mittleren Funktionen. Die belgischen Grenzgänger schließlich weisen ein hybrides Profil auf: Sie sind sowohl im Baugewerbe und Handel stark vertreten als auch in intellektuellen Berufen, insbesondere im Finanz- und Versicherungswesen, was diese Gruppe zu einem Sonderfall unter den Grenzgängern macht.

Abbildung 1: Soziodemografische Struktur der Bevölkerung von Arbeitnehmern und Beamten nach Wohnsitzland



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: Soziodemografische Struktur der Bevölkerung von Arbeitnehmern und Beamten nach Wohnsitzland
(Fortsetzung)**

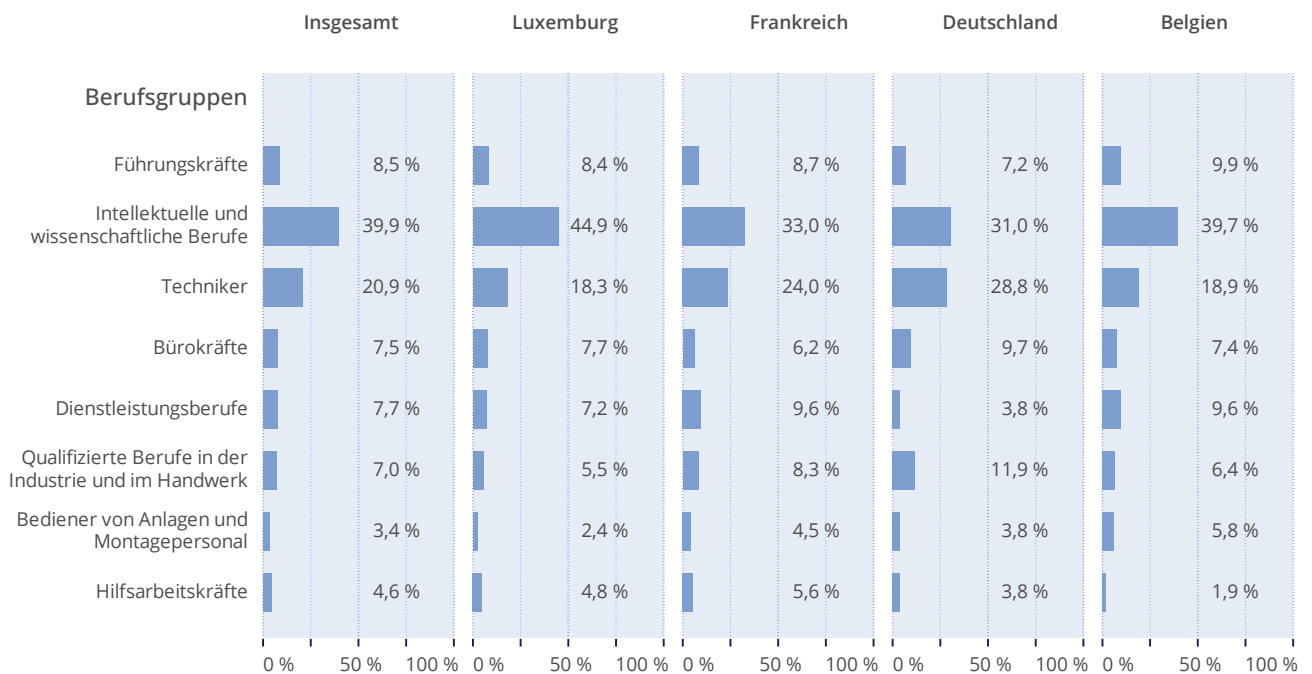
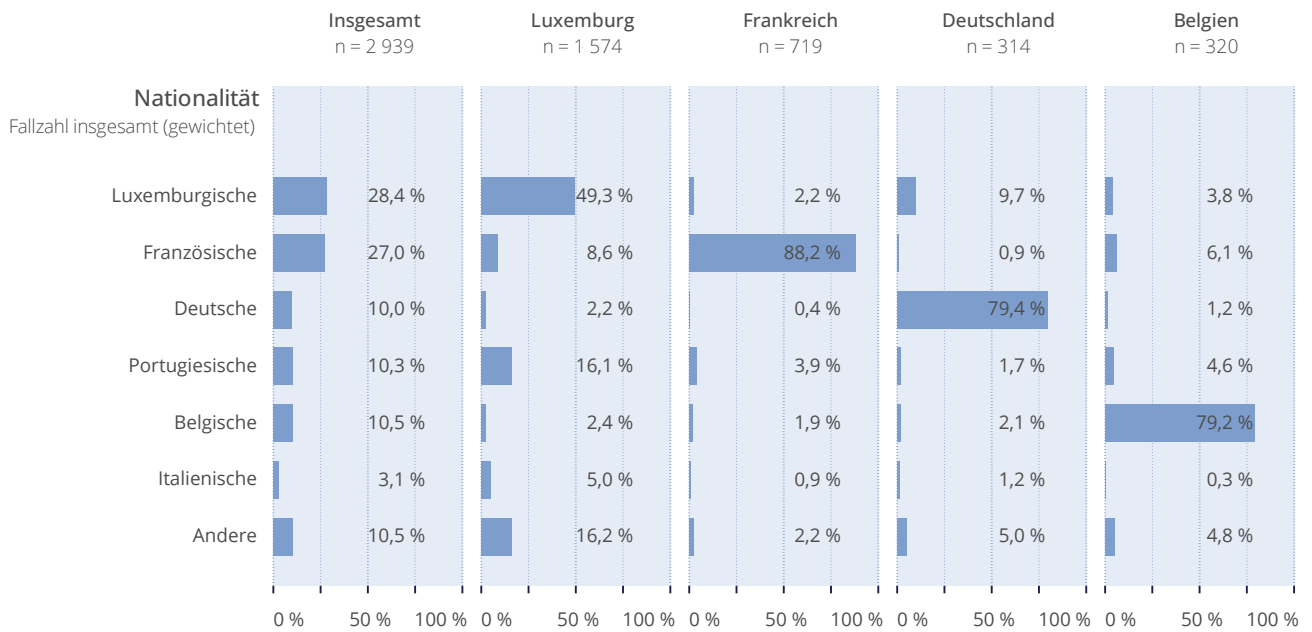
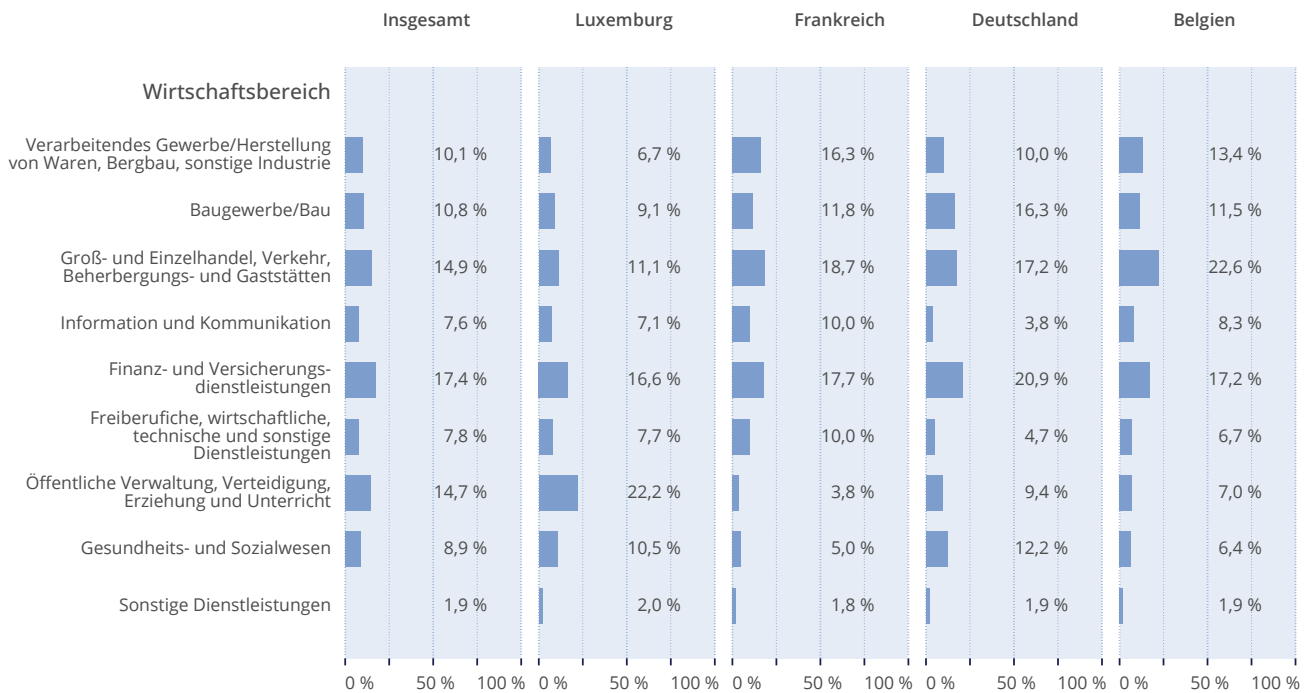


Abbildung 1: Soziodemografische Struktur der Bevölkerung von Arbeitnehmern und Beamten nach Wohnsitzland
(Fortsetzung)



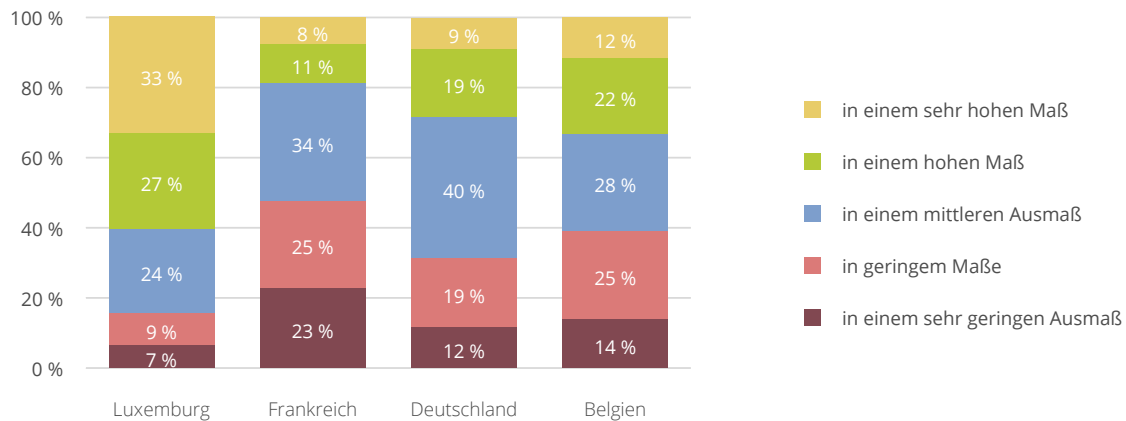
Anmerkung: Daten aus QoW 2024; Prozentangaben.

2. Pendlerzeiten und Telearbeit: kontrastreiche Realitäten je nach Wohnsitzland

Die Pendelzeit bleibt ein entscheidender Faktor, der die Arbeitszufriedenheit beeinflusst, und die Unterschiede zwischen in Luxemburg wohnhaften Arbeitnehmern und Grenzgängern sind nach wie vor deutlich. Während 62 % der in Luxemburg lebenden Beschäftigten weniger als 30 Minuten für den Weg zur Arbeit benötigen, haben die meisten Grenzgänger deutlich längere Anfahrtszeiten. Besonders ausgeprägt ist dies bei den französischen Grenzgängern, von denen 66 % angeben, mehr als 46 Minuten für ihren Arbeitsweg zu brauchen, gefolgt von den Belgiern (53 %) und den Deutschen (52 %).

Diese Unterschiede spiegeln sich in der Zufriedenheit mit der Pendelzeit wider (**Abbildung 2**). Die in Luxemburg wohnhaften Arbeitnehmer sind insgesamt zufrieden: 60 % geben an, zufrieden oder sehr zufrieden zu sein, und nur 16 % äußern Unzufriedenheit. Umgekehrt ist die Unzufriedenheit mit der Pendelzeit bei den Grenzgängern deutlich ausgeprägter: 48 % der Franzosen, 39 % der Belgier und 31 % der Deutschen empfinden ihre Pendelzeit als unzufriedenstellend.

Abbildung 2: Zufriedenheitsniveau in Bezug auf die Pendelzeit zum Arbeitsplatz



Anmerkung: Daten aus QoW 2024; Prozentangaben.

Die Daten zeigen ebenfalls einen klaren Zusammenhang zwischen der Dauer des Arbeitswegs und mehreren Dimensionen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz (**Abbildung 3**). Allgemein gilt: Je länger der Arbeitsweg, desto stärker verschlechtern sich die Indikatoren des Wohlbefindens – mit Ausnahme des allgemeinen psychischen Wohlbefindens (WHO-5), bei dem keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

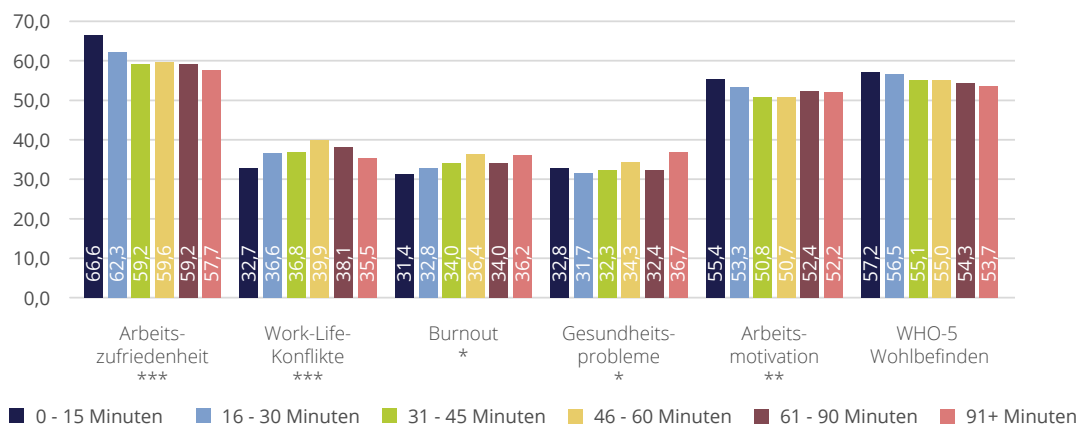
Die Arbeitszufriedenheit nimmt kontinuierlich ab: Sie sinkt von 66,6 bei Beschäftigten mit einem Arbeitsweg von weniger als 15 Minuten auf 57,7 bei Personen mit einem Weg von mehr als 90 Minuten. Dieser Rückgang geht mit einem Anstieg der Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben einher, die bei einer Pendelzeit von 46 bis 60 Minuten mit 39,9 ihren Höchststand erreichen, verglichen mit einem allgemeinen Durchschnitt von 36,8.

Burnout und körperliche Gesundheitsprobleme nehmen ebenfalls mit zunehmender Pendeldauer zu. Der durchschnittliche Burnout-Wert steigt von 31,4 (0-15 Minuten) auf 36,2 (91+ Minuten), während körperliche Beschwerden bei den längsten Wegen mit einem Höchstwert von 36,7 am stärksten ausgeprägt sind.

Die Arbeitsmotivation sinkt zunächst deutlich bis zur Kategorie mit 46 bis 60 Minuten (50,7), bleibt jedoch bei längeren Pendelzeiten relativ stabil (52,4 bei 61-90 Minuten und 52,2 bei 91+ Minuten).

Die WHO-5-Werte, die das allgemeine psychische Wohlbefinden messen, schwanken hingegen nur geringfügig je nach Pendeldauer (zwischen 53,7 und 57,2), und die festgestellten Unterschiede sind statistisch nicht signifikant. Dies deutet darauf hin, dass dieser globalere Aspekt des Wohlbefindens möglicherweise weniger direkt von den täglichen Mobilitätsbelastungen beeinflusst wird.

Abbildung 3: Pendelzeit und Dimensionen des Wohlbefindens



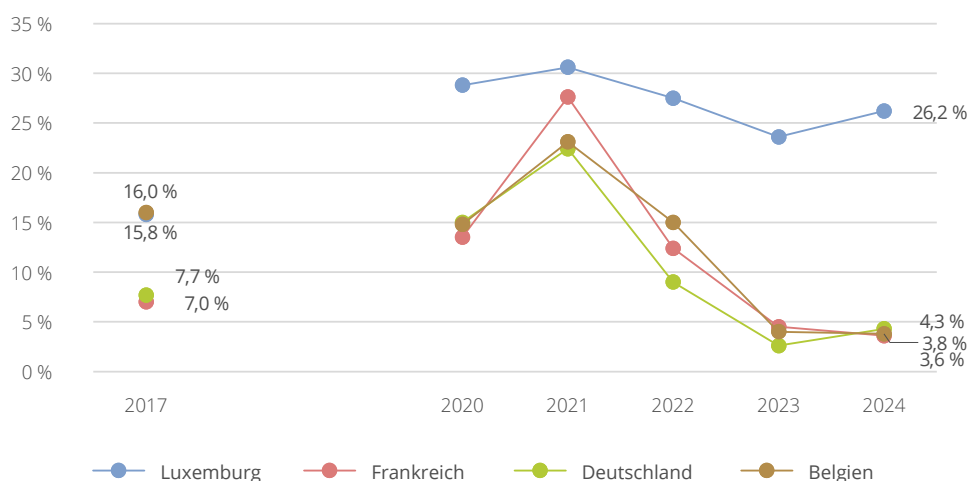
Anmerkung: Daten aus QoW 2024; Scores (0-100); * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Vor diesem Hintergrund erscheint das Homeoffice als ein Hebel zur Minderung der Belastungen durch den Arbeitsweg. Nach einem starken Anstieg während der Pandemie hat sich die Praxis bis 2024 auf einem allgemeinen Niveau von 32 % stabilisiert (mindestens mehrmals pro Monat). Dennoch bestehen weiterhin Ungleichheiten: Während rund 40 % der in Luxemburg wohnhaften Arbeitnehmer regelmäßig im Homeoffice arbeiten, ist dies bei den Grenzgängern nicht mehr der Fall. Letztere verzeichnen seit dem Ende der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen einen Rückgang des Homeoffice-Anteils. Im Jahr 2024 arbeiten nur noch 24 % der französischen, 22 % der belgischen und 19 % der deutschen Grenzgänger zumindest gelegentlich von zu Hause aus.

Noch deutlicher ist der Rückgang beim häufigen Homeoffice (mindestens mehrmals pro Woche), wie in **Abbildung 4** dargestellt. Während 2024 noch 26 % der in Luxemburg wohnhaften Arbeitnehmer häufig im Homeoffice arbeiten (gegenüber 31 % im Jahr 2021), ist diese Praxis bei Grenzgängern nahezu verschwunden: Nur 4 % der Franzosen, Deutschen und Belgier arbeiten noch regelmäßig von zu Hause aus – gegenüber etwa 23 bis 28 % im Jahr 2021.

Es ist auch hervorzuheben, dass die Möglichkeit zum Homeoffice stark vom Wirtschaftszweig und vom Berufstyp abhängt. Telearbeit bleibt vor allem in leitenden Positionen und akademischen Berufen verbreitet, ist jedoch in Bereichen wie dem Baugewerbe oder personenbezogenen Dienstleistungen sehr begrenzt oder gar nicht vorhanden.

Abbildung 4: Häufigkeit der Nutzung von Homeoffice – Antworten „mehrmals pro Woche“ und „täglich“



Anmerkung: Daten aus QoW 2024; Prozentangaben.

3. Unterschiedliche Wahrnehmung der Arbeitsqualität je nach Wohnsitzland

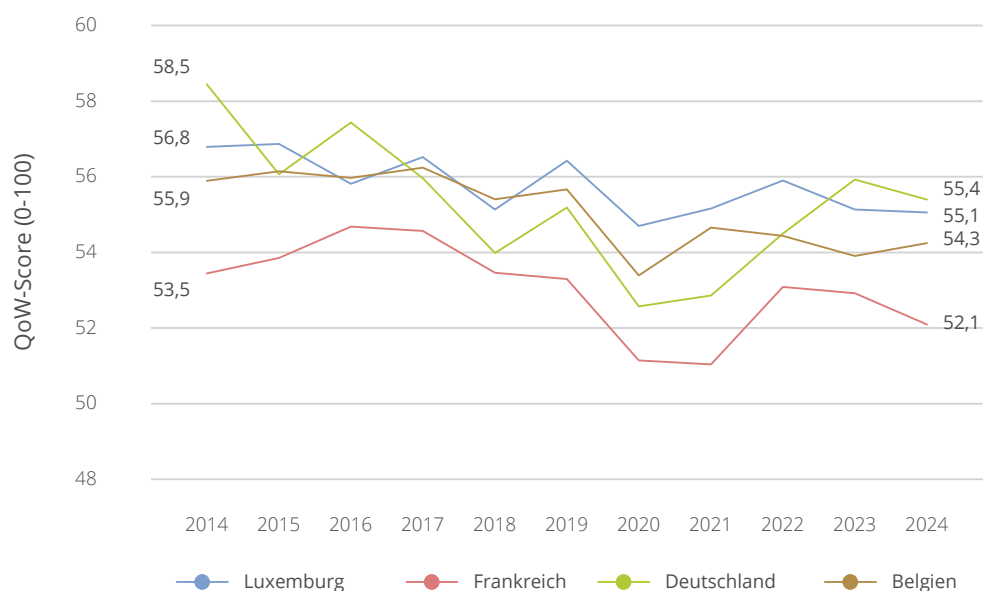
Der Index für Arbeitsqualität (Quality of Work, QoW), berechnet auf einer Skala von 0 bis 100, ermöglicht eine Einschätzung der Qualität der Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen in Luxemburg. Er berücksichtigt sowohl verfügbare Ressourcen (wie Autonomie, Zusammenarbeit, Entwicklungsperspektiven) als auch Belastungen oder Risiken, denen Arbeitnehmer ausgesetzt sind (wie Stress, körperliche Belastung oder Mobbing-situationen).

In den letzten elf Jahren zeigt der Gesamttrend einen rückläufigen Verlauf, was auf eine allmähliche Ver-

schlechterung der Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen über alle Gruppen hinweg hinweist.

Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Wohnsitzland (**Abbildung 5**). Arbeitnehmer, die in Luxemburg wohnen, weisen durchweg überdurchschnittliche Werte auf – ein Hinweis auf eine insgesamt positivere Wahrnehmung ihres Arbeitsumfelds. Im Gegensatz dazu stehen die französischen Grenzgänger durch konsequent niedrigere Werte hervor, was auf als weniger günstig empfundene Arbeitsbedingungen hindeutet.

Abbildung 5: Arbeitsqualitätsindex je nach Wohnsitzland



Anmerkung: Daten aus QoW 2014-2024; Punktzahlen (0-100).

4. Deutliche Unterschiede in der wahrgenommenen Arbeitsqualität zwischen Einwohnern und Grenzgängern

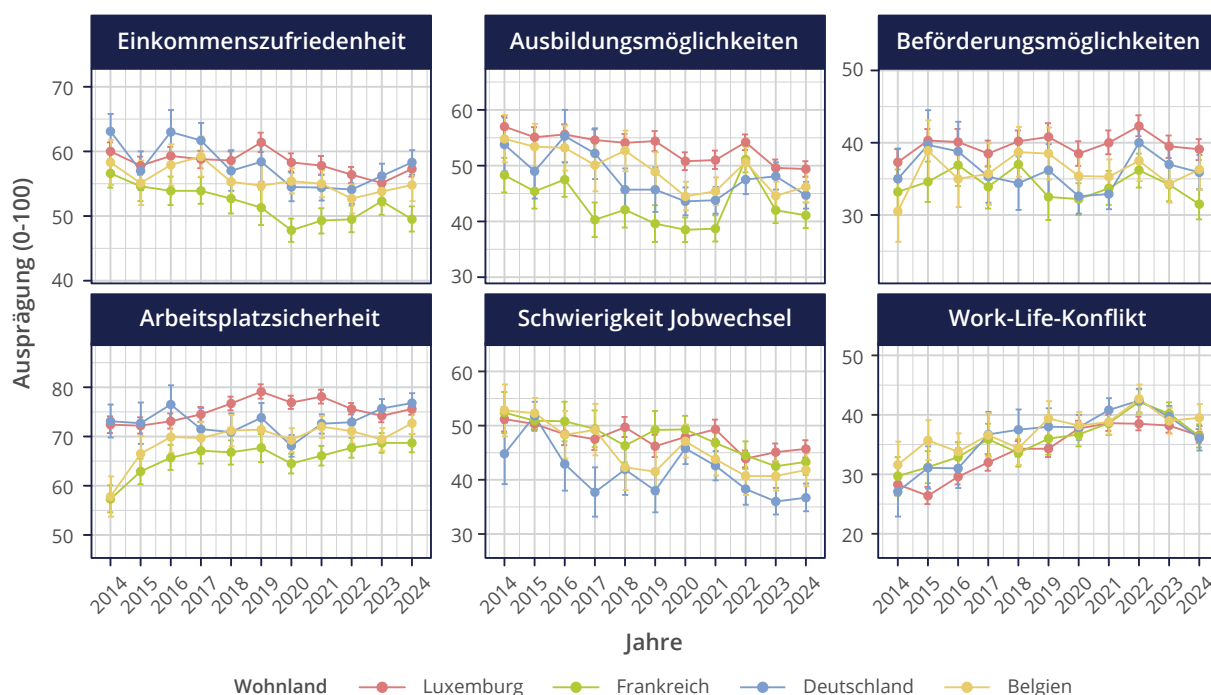
Die Auswertung der Antworten auf den Fragebogen zu verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität zeigt deutliche Unterschiede zwischen in Luxemburg wohnhaften Arbeitnehmern und solchen aus den Nachbarländern (**Abbildung 6**).

Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg oder Deutschland zeichnen sich durch eine deutlich überdurchschnittliche Zufriedenheit in Bezug auf das wahrgenommene Einkommen und die Jobsicherheit aus. Dieser Trend deutet auf eine insgesamt positivere Wahrnehmung der beruflichen Stabilität und der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in diesen beiden Gruppen hin.

Im Gegensatz dazu äußern Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich eine unterdurchschnittliche Zufriedenheit in mehreren zentralen Bereichen: nicht nur beim Einkommen, sondern auch bei den Fortbildungsmöglichkeiten, den Karrierechancen und der Jobsicherheit. Diese Ergebnisse deuten auf eine weniger günstige Wahrnehmung ihrer aktuellen Situation und beruflichen Entwicklungsperspektiven hin.

Ein besonderer Aspekt betrifft die in Luxemburg wohnhaften Arbeitnehmer, die seltener als der Durchschnitt angeben, Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben zu erleben.

Abbildung 6: Dimensionen der Beschäftigungsqualität nach Wohnsitzland der Beschäftigten



Anmerkung: Daten aus QoW 2014-2024; Punktzahlen (0-100).

5. Psychosoziale Arbeitsbedingungen werden je nach Wohnsitzland unterschiedlich wahrgenommen

Die psychosozialen Arbeitsbedingungen, gemessen anhand von Indikatoren wie mentale Anforderungen, körperliche Belastung und Zeitdruck, unterscheiden sich deutlich je nach Wohnsitzland der Beschäftigten (**Abbildung 7**). Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland weisen durchweg ein höheres Maß an mentalen Anforderungen auf.

In Frankreich berichten die Beschäftigten von belastenden Arbeitsbedingungen in mehreren Bereichen: Sie geben überdurchschnittlich hohe Werte bei Zeitdruck, körperlicher Belastung und Unfallrisiko an – was auf eine höhere Intensität und Belastung ihres Arbeitsumfelds hinweist.

Im Gegensatz dazu melden Arbeitnehmer, die in Luxemburg wohnen, einen unterdurchschnittlichen Zeitdruck.

Abbildung 7: Dimensionen der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnsitzland der Beschäftigten



Anmerkung: Daten aus QoW 2014-2024; Scores 0-100.

6. Dimensionen des Wohlbefindens nach Wohnsitzland der Beschäftigten

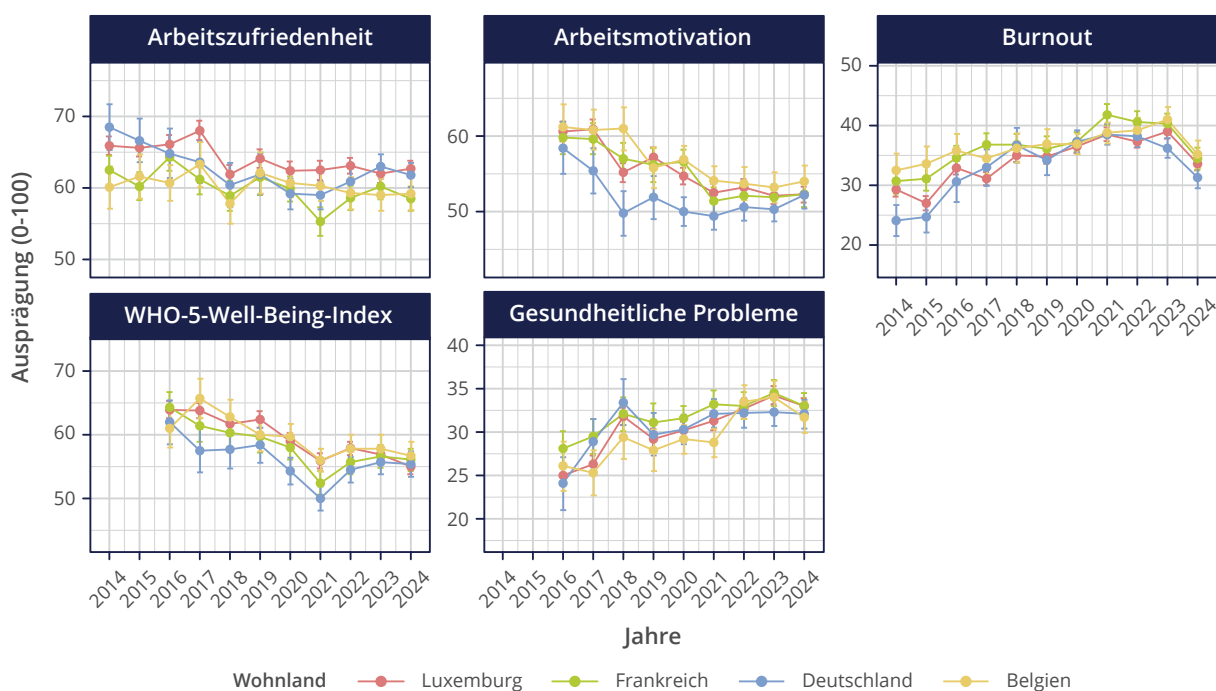
Die Indikatoren zum Wohlbefinden der Beschäftigten zeigen ebenfalls deutliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Wohnsitzland (**Abbildung 8**). Besonders Beschäftigte mit Wohnsitz in Frankreich scheinen einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt zu sein: Sie berichten überdurchschnittlich häufig von Burnout sowie von körperlichen Gesundheitsproblemen.

Bei den aus Deutschland kommenden Beschäftigten sind die Ergebnisse ebenfalls besorgniserregend, wenn auch in anderer Hinsicht: Sie weisen die niedrigste Arbeitsmotivation sowie unterdurchschnittliche Werte beim allgemeinen Wohlbefinden auf. Dies könnte

auf eine zunehmende Entfremdung oder eine diffuse Unzufriedenheit mit dem beruflichen Umfeld hindeuten.

Im Gegensatz dazu zeichnen sich in Luxemburg wohnhafte Beschäftigte durch ein überdurchschnittliches Maß an Arbeitszufriedenheit aus, ein Trend, der sich im Zeitverlauf bestätigt. Ebenso berichten Beschäftigte mit Wohnsitz in Belgien von den höchsten Motivationswerten, was auf ein starkes berufliches Engagement und eine insgesamt positive Wahrnehmung ihres Arbeitsumfelds hinweist.

Abbildung 8: Dimensionen des Wohlbefindens nach Wohnsitzland der Beschäftigten



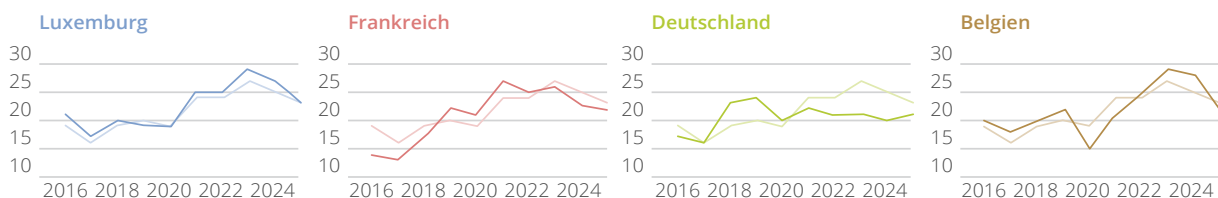
Anmerkung: Daten aus QoW 2014-2024; Punktzahlen (0-100).

7. Zunehmende Wechselbereitschaft, jedoch mit unterschiedlichen Dynamiken

Die Entwicklung der Wechselabsicht zeigt zwischen 2016 und 2023 einen allgemeinen Anstieg bei allen Beschäftigtengruppen – unabhängig davon, ob sie in Luxemburg, Frankreich, Deutschland oder Belgien wohnen. Dieser Trend deutet auf eine zunehmende Infragestellung der beruflichen Laufbahn im Laufe der Jahre hin. Im Jahr 2024 ist jedoch ein leichter Rückgang dieser Absicht zu beobachten.

Hinter diesem allgemeinen Trend verbergen sich jedoch unterschiedliche Entwicklungen je nach Land (**Abbildung 9**). Beschäftigte mit Wohnsitz in Belgien stechen durch einen deutlichen Anstieg ihrer Wechselabsicht in der jüngsten Zeit hervor. Im Gegensatz dazu zeigt sich bei Beschäftigten mit Wohnsitz in Deutschland eine stabilere Entwicklung, die insgesamt unter dem Durchschnitt liegt.

Abbildung 9: Wechselabsicht nach Wohnsitzland



Anmerkung: Daten aus QoW 2024-2024; Prozentangaben.

8. Zusammenfassung

Die Analyse macht deutlich, dass es erhebliche Unterschiede zwischen in Luxemburg wohnhaften Beschäftigten und Grenzgängern aus den Nachbarländern gibt – sowohl in Bezug auf die Qualität der Beschäftigung, die psychosozialen Arbeitsbedingungen, das Wohlbefinden als auch die Wechselabsicht im Beruf. Diese Ungleichheiten lassen sich in erster Linie durch unterschiedliche soziodemografische Profile je nach Wohnsitzland erklären. So weisen beispielsweise Grenzgänger aus Belgien die höchsten Bildungsniveaus auf, während französische Grenzgänger stärker in technischen und manuellen Berufen vertreten sind. Diese Unterschiede wirken sich direkt auf die Branchen, die ausgeübten Berufe sowie auf die Arbeitsbedingungen und die wahrgenommene Qualität der Beschäftigung aus.

Die bei den Wohlbefindensindikatoren beobachteten Unterschiede folgen weitgehend dieser Logik: Französische Grenzgänger berichten häufiger von hohem Burnout-Niveau und gesundheitlichen Problemen, während deutsche Grenzgänger eine vergleichsweise geringere Arbeitsmotivation aufweisen. Im Gegensatz dazu äußern in Luxemburg wohnhafte Beschäftigte eine höhere Arbeitszufriedenheit, und belgische Grenzgänger zeichnen sich durch eine besonders hohe Motivation aus.

Diese Unterschiede werden zusätzlich durch strukturelle Belastungen wie den täglichen Arbeitsweg verstärkt. Besonders französische Grenzgänger haben mit längeren Pendelzeiten zu kämpfen, was sich negativ auf ihre Zufriedenheit, Gesundheit und das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben auswirkt. Zudem hat der Rückgang des Homeoffice nach dem Ende der pandemiebedingten Sonderregelungen vor allem die Grenzgänger benachteiligt und ihre Handlungsspielräume zur Entlastung weiter eingeschränkt.

Schließlich hat die Wechselabsicht im Zeitraum von 2016 bis 2023 insgesamt zugenommen, bevor sie 2024 leicht zurückging. Dieser Trend betrifft Beschäftigte unabhängig vom Wohnsitzland, ist jedoch bei belgischen Grenzgängern besonders ausgeprägt, während er bei deutschen Grenzgängern relativ stabil bleibt.

Die festgestellten Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen sind daher nicht als bloße geografische Differenzen zu verstehen, sondern als Ergebnis einer Verflechtung individueller, beruflicher und struktureller Faktoren.

9. Quellenangaben

- Chambre des salariés (2025). *Tendances générales de la qualité de travail et focus sur la santé mentale et la prévention des addictions chez les salariés*. Résumé de la présentation de l'enquête du 26 février 2025. Luxembourg : Chambre des salariés.
- Sischka, P. (2025). *“Quality of Work – Index”: Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg*. Zwischenbericht zur Erhebung 2024. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- 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. 1.500-2.900 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 & Steffgen, 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	Cronbachs Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbachs 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	Cronbachs Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbachs 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 <i>QoW-Index</i> 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	<table><tr><th>Skala</th><th>Anzahl Items</th><th>Cronbachs Alpha</th><th>Skala</th><th>Anzahl Items</th><th>Cronbachs Alpha</th></tr><tr><td>Arbeitsplatz-zufriedenheit</td><td>3</td><td>0,79-0,85</td><td>Generelles Well-Being (WHO-5)</td><td>5</td><td>0,83-0,90</td></tr><tr><td>Arbeitsmotivation</td><td>3</td><td>0,65-0,76</td><td>Gesundheitsprobleme</td><td>7</td><td>0,72-0,79</td></tr><tr><td>Burnout</td><td>6</td><td>0,80-0,86</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha	Arbeitsplatz-zufriedenheit	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			
Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha																									
Arbeitsplatz-zufriedenheit	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																												
Die Klassifikation des höchsten Bildungsabschlusses nach ISCED 2011	Für die <i>Quality of Work</i>-Erhebung basiert die Definition des höchsten Bildungsniveaus auf der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED 2011). Die ISCED 2011 wurde entwickelt, um internationale Vergleiche von Bildungssystemen und Abschlüssen zu ermöglichen. Für die QoW-Erhebung wurden die gesammelten Informationen zu Bildungsabschlüssen gemäß den internationalen Bildungsniveaus nach folgendem Schema klassifiziert: ISCED 1 – Primarstufe: Kein Abschluss; Abschluss der Grundschule oder des grundlegenden Schulwesens; ISCED 2 – Sekundarstufe I: Abschluss der Sekundarstufe I (z. B. Pflichtschulabschluss); ISCED 3 – Sekundarstufe II: Abschluss der allgemeinbildenden oder technischen Sekundarstufe II (z. B. Abitur) oder berufliche Ausbildung; ISCED 4 – Postsekundäre nicht-tertiäre Bildung: Spezialausbildung; ISCED 5 – Kurzes tertiäres Bildungsprogramm: Ausbildung zum Handwerker oder Techniker; ISCED 6 – Bachelor oder gleichwertiger Abschluss: Hochschulabschluss auf Bachelor-Niveau; ISCED 7 – Master oder gleichwertiger Abschluss: Hochschulabschluss auf Master-Niveau; ISCED 8 – Promotion: Doktoratsabschluss.																													