



“Quality of work – Index”

Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg



Zwischenbericht zur Erhebung 2019

Philipp Sischka & Georges Steffgen

**Universität Luxembourg
INSIDE**

29. November 2019

Zusammenfassung

Der von der Universität Luxemburg und der luxemburgischen Chambre des Salariés Luxembourg entwickelte „Quality of Work Index Luxembourg“ (QoW-Index), wurde 2019 bereits zum siebten Mal mittels einer telefonischen Befragung (CATI) erhoben.

Ziel der Befragung mittels QoW-Index ist es, die Arbeitsqualität und -bedingungen der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer zu ermitteln.

Der vorliegende Zwischenbericht zur Erhebung 2019 stellt die Entwicklung der Arbeitsqualität bzw. -bedingungen sowie einiger Befindlichkeitsaspekt in Luxemburg über die vergangenen sechs Jahre für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen – differenziert u.a. nach Geschlecht, Alter, Wohnland etc. – vor.

Global verbleibt die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität zwischen 2014 und 2019 auf einem relativ konstanten Niveau. Allerdings weisen die einzelnen Dimensionen z.T. größere Schwankungen auf. So weisen die Dimensionen Kooperation, Partizipation, Feedback und Autonomie tendenziell einen Abwärtstrend auf. Auch Körperliche Belastung und wahrgenommene Unfallgefahr sind über die Jahre gesunken. Ausbildungsmöglichkeiten sind ebenfalls leicht gefallen. Die wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten bleiben demgegenüber über die Jahre relativ stabil. Die Arbeitsplatzsicherheit hat dagegen nahezu stetig zugenommen. Auch Work-Life-Konflikte haben zwischen 2014 und 2019 stetig zugenommen.

Die Arbeitsplatzzufriedenheit ist zwischen 2017 und 2018 deutlich gesunken, 2019 jedoch wieder leicht gestiegen. Gleichzeitig befindet sich auch das Burnoutlevel weiterhin auf einem hohen Niveau.

Arbeitnehmer berichten konstant über mehr Partizipation und Autonomie im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen. Während Arbeitnehmerinnen zudem mehr Schwierigkeiten beim Jobwechsel sehen als Arbeitnehmer, berichten Arbeitnehmer über eine höhere Unfallgefahr bei der Arbeit. Arbeitnehmer, die 55 Jahre und älter sind, berichten im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern konstant über geringere Beförderungsmöglichkeiten und größere Schwierigkeiten bei einem potenziellen Jobwechsel. Dagegen berichten Arbeitnehmer bis 34 Jahre über eine höhere körperliche Belastung und höhere Unfallgefahr. Differenziert nach Wohnland des Arbeitnehmers weisen vor allem Arbeitnehmer aus Frankreich konstant geringere Werte bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität auf. Arbeitnehmer in Teilzeit berichten über geringere Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie mehr Schwierigkeiten beim Arbeitsstellenwechsel. Über den betrachteten Zeitraum berichten Arbeitnehmer mit Vorgesetztenposition im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition über eine höhere subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenposition weisen insbesondere höhere Werte bei Partizipation, Feedback und Autonomie auf. Gleichzeitig geben diese jedoch auch mehr mentale Anforderungen, Zeitdruck und emotionale Anforderungen an.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
1. Einleitung.....	1
2. Methodische Anmerkungen.....	5
3. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten	7
4. Arbeitsqualität in Luxemburg	9
5. Arbeitsqualität nach Demographie	11
5.1. Geschlecht.....	11
5.2. Altersgruppen.....	14
5.3. Lebenspartner.....	17
5.4. Kinder.....	20
5.5. Wohnland	23
6. Arbeitsqualität nach Berufscharakteristiken	27
6.1. Befristung.....	27
6.2. Beschäftigungsumfang.....	30
6.3. Vorgesetztenstatus	33
6.4. Jahre im Betrieb	36
7. Arbeitsqualität nach Organisationscharakteristiken	39
7.1. Organisationsart	39
7.2. Betriebsgröße	42
8. Zusammenfassung	45
I. Literatur	47
II. Anhang.....	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Quality of Work (Anzahl der Items der verkürzten Skalen).....	2
Abbildung 2:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen	9
Abbildung 3:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität	10
Abbildung 4:	Entwicklung des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen	10
Abbildung 5:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht.....	11
Abbildung 6:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht	12
Abbildung 7:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Geschlecht	13
Abbildung 8:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Alter	14
Abbildung 9:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter.....	15
Abbildung 10:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Alter	16
Abbildung 11:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Lebenspartner.....	17
Abbildung 12:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Lebenspartner	18
Abbildung 13:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Lebenspartner	19
Abbildung 14:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Kinder	20
Abbildung 15:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Kinder.....	21
Abbildung 16:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Kinder	22
Abbildung 17:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnland	23
Abbildung 18:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland	24
Abbildung 19:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Wohnland.....	25
Abbildung 20:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Befristung.....	27
Abbildung 21:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Befristung	28
Abbildung 22:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Befristung	29
Abbildung 23:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang	30
Abbildung 24:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Beschäftigungsumfang	31
Abbildung 25:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Beschäftigungsumfang.....	32
Abbildung 26:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus	33
Abbildung 27:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus.....	34
Abbildung 28:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Vorgesetztenstatus	35

Abbildung 29:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Jahre im Betrieb.....	36
Abbildung 30:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Jahre im Betrieb	37
Abbildung 31:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Jahre im Betrieb.....	38
Abbildung 32:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart	39
Abbildung 33:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationsart	40
Abbildung 34:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Organisationsart.....	41
Abbildung 35:	Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße	42
Abbildung 36:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsgröße	43
Abbildung 37:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsgröße.....	44

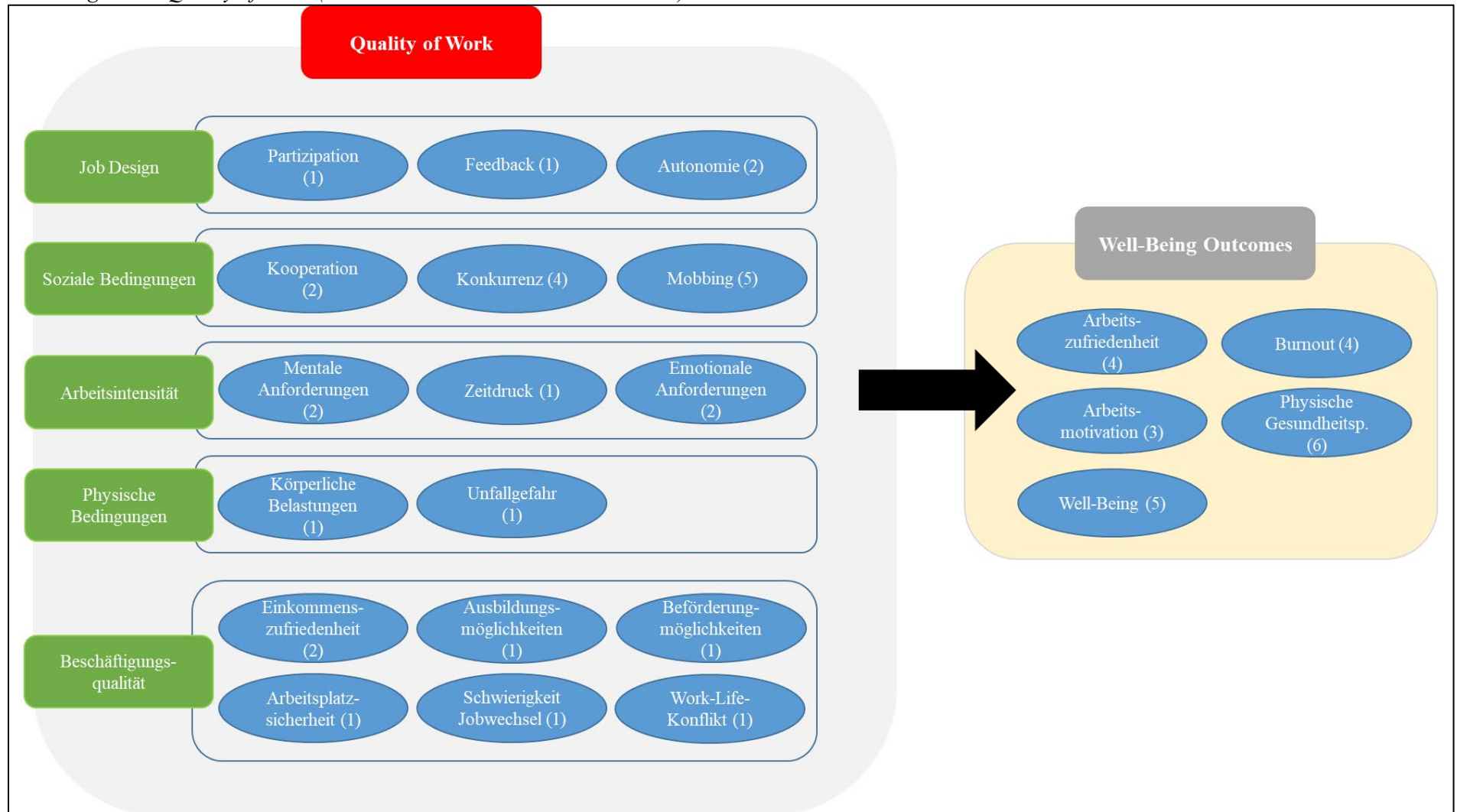
1. Einleitung

Der von der Universität Luxemburg und der luxemburgischen Chambre des Salariés Luxembourg entwickelte „Quality of Work Index Luxembourg“ (QoW-Index; Steffgen & Kohl, 2013; Sischka & Steffgen, 2015, 2016, 2017, 2019a/b), wurde 2019 bereits zum siebten Mal mittels einer telefonischen Befragung (CATI) erhoben. Ziel der Befragung mittels QoW-Index ist es, die Arbeitsqualität und -bedingungen der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer zu ermitteln. Der Fragebogen zum Quality of work-Index umfasst fünf verschiedene Bereiche:

- Job Design
 - Partizipation (z.B.: Sind die Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen beteiligt?)
 - Feedback (z.B.: Bekommen die Arbeitnehmer hinreichend Rückmeldung über ihre Arbeit von Vorgesetzten und Kollegen?)
 - Autonomie (z.B.: Können die Arbeitnehmer Bereiche ihrer Arbeit (z.B. Arbeitszeit, Inhalte der Arbeit) selbst bestimmen?)
- Soziale Bedingungen
 - Kooperation (z.B.: Inwiefern erfolgt eine soziale Unterstützung unter den Arbeitskollegen?)
 - Konkurrenz (z.B. In welchem Maße gibt es Konkurrenz unter den Kollegen?)
 - Mobbing (z.B.: In welchem Maße sind die Arbeitnehmer Mobbing durch ihre Kollegen oder durch ihre Vorgesetzte ausgesetzt?) (siehe Steffgen et al., 2016b; Sischka et al., 2018)
- Arbeitsintensität
 - Mentale Anforderung (z.B.: In welchem Maße ist die zu verrichtende Arbeit mental und geistig anspruchsvoll?)
 - Zeitdruck (z.B.: In welchem Maße müssen die Arbeitnehmer unter Zeitdruck arbeiten?)
 - Emotionale Anforderungen (z.B.: In welchem Maße ist die Arbeit emotional anspruchsvoll (z.B. Gefühle verbergen?)
- Physische Bedingungen
 - Körperliche Belastung (z.B.: In welchem Maße ist die Arbeit körperlich belastend?)
 - Unfallgefahr (z.B.: In welchem Maße besteht bei der Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?)
- Beschäftigungsqualität („Employment“)
 - Einkommenszufriedenheit
 - Ausbildungsmöglichkeiten
 - Beförderungsmöglichkeiten
 - Arbeitsplatzsicherheit
 - Schwierigkeit Jobwechsel
 - Work-Life-Konflikt

Abbildung 1 stellt die Bereiche des QoW und deren Dimensionen sowie den vermuteten Einfluss auf verschiedene Well-Being-Dimensionen dar. Für die im Folgenden aufgeführten Vergleiche über die vergangenen Jahre (2014 bis 2019) wurde auf einige verkürzte Skalen zurückgegriffen (siehe hierzu den Anhang).

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



Entsprechend den theoretischen Darlegungen (siehe Steffgen et al., 2016a; Sischka & Steffgen, 2019b) ist davon auszugehen, dass die erfassten Arbeitsbedingungen der fünf verschiedenen Bereiche sich auf unterschiedliche Gesundheits-/Befindlichkeitsdimensionen (Outcomes) auswirken (siehe Abbildung 1). Dies unterstreicht u.a. die Bedeutsamkeit der Erfassung des QoW-Index als Instrument der Gesundheitsförderung.

Merke: Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert folgender verkürzter Skalen gebildet:¹ Partizipation, Feedback, Autonomie, Kooperation, Mobbing, Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Einkommen, Ausbildungsmöglichkeiten, Beförderungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Schwierigkeit Jobwechsel, Körperliche Belastung, und Unfallgefahr.

Ergänzend wurden in der Erhebung 2019 noch folgende Konstrukte berücksichtigt, die jedoch nicht in die Berechnung des QoW-Index einfließen:

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

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

¹ Ob Subskalen gewichtet oder ungewichtet zu einem Gesamtindex aggregiert werden, ist Gegenstand aktueller wissenschaftlicher Debatten (z.B. Holman & McClelland, 2011; Leschke, Watt & Finn, 2008; Muñoz de Bustillo et al., 2011). Da mögliche Gewichtungen weitreichend methodische Probleme bedingen, wurde hier auf eine Gewichtung verzichtet.

2. Methodische Anmerkungen

In den Jahren 2014 bis 2017 wurde der Quality of work-Survey als reine Telefonerhebung aus Festnetz- und Mobilfunknummern (Dual-Frame-Ansatz) durchgeführt (Schütz, Harand, & Schröder, 2017). Diese Erhebungsform war für die Befragungen ab 2018 jedoch änderungsbedürftig, da insbesondere die Teilstichproben aus den Grenzgängergebieten Frankreich, Deutschland und Belgien in diesen Jahren weitestgehend ausgeschöpft wurden.² Deswegen wurde ab 2018 eine Designänderung in Form eines Erhebungsmix aus Telefonbefragung (CATI) und Online-Befragung (CAWI) realisiert. Dafür war auch eine konzeptionelle Änderung des Stichprobenansatz notwendig. Aufgrund der zunehmenden Schwierigkeit jüngere Arbeitnehmer und Pendler in kleinen Gemeinden des Umlands zu erreichen, wurde ein Antrag bei der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) gestellt, um für die Aufstockung der Stichprobe Adressdaten von Arbeitnehmern aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister zu ziehen. Während die Panelbefragten im Kontaktschreiben zunächst zu einem Telefoninterview eingeladen wurden und erst bei Nicht-Erreichung in einem zusätzlichen Anschreiben zu der Option der Online-Befragung eingeladen wurden, erhielten die Erstbefragten ein Anschreiben, das ihnen bei Interviewbereitschaft wahlweise die Option für ein Telefoninterview oder der Teilnahme an der Online-Befragung eröffnete.

Diese Änderungen bezüglich der Stichprobenziehung sowie der Erhebungsform waren notwendig und sinnvoll, um weiterhin die Datenqualität der Quality of work-Erhebung zu gewährleisten. Allerdings ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass Änderungen des Erhebungsdesigns immer auch die Vergleichbarkeit zu vorherigen Erhebungen einschränken.

Da Stichprobenziehungen immer auch (mehr oder weniger) von Selektionseffekten beeinflusst werden (z.B. Erreichbarkeit über eine bestimmte Form der Kontaktaufnahme, Bereitschaft an einer bestimmten Erhebungsform teilzunehmen), geht eine Veränderung des Stichprobenansatzes immer auch mit einer (mehr oder weniger) veränderten Zusammensetzung der Stichprobe einher. Außerdem ist aus der Survey-Forschung hinreichend bekannt, dass der Erhebungsmodi (z.B. CATI vs. CAWI) einen Einfluss auf das Antwortverhalten ausübt (z.B. Chang & Krosnick, 2009; Fricker, Galesic, Tourangeau, & Yan, 2005; Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Der Vergleich der Werte von 2014 bis 2017 mit den Werten von 2018/2019 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren.³

² Die Trefferwahrscheinlichkeit für erwerbstätige Pendler, die noch kein Interview gegeben oder nicht bereits eine Interviewteilnahme verweigert haben, wäre ab 2018 zu niedrig gewesen.

³ Zu methodischen Detail der QoW-Befragung siehe Schütz & Thiele, 2019 sowie die QoW-Forschungsberichte: Sisichka & Steffgen, 2015, 2016, 2017, 2019a/b.

3. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten

Tabelle 1 belegt den engen Zusammenhang zwischen den aufgeführten Dimensionen. Die ausgeprägten Korrelationen des QoW-Index mit den unterschiedlichen Outcome-Skalen bestätigen den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen sowie dem subjektiven Gesundheitserleben, der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit.

Konkret bestätigen die theoretisch erwarteten, ausgeprägten Korrelationen, dass ein hoher QoW-Index einhergeht mit einer hohen Arbeitszufriedenheit, geringerem Burnout, höherer Arbeitsmotivation sowie weniger gesundheitlichen Problemen.

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

Tabelle 1: Korrelationen des QoW mit anderen Konstrukten (2019)

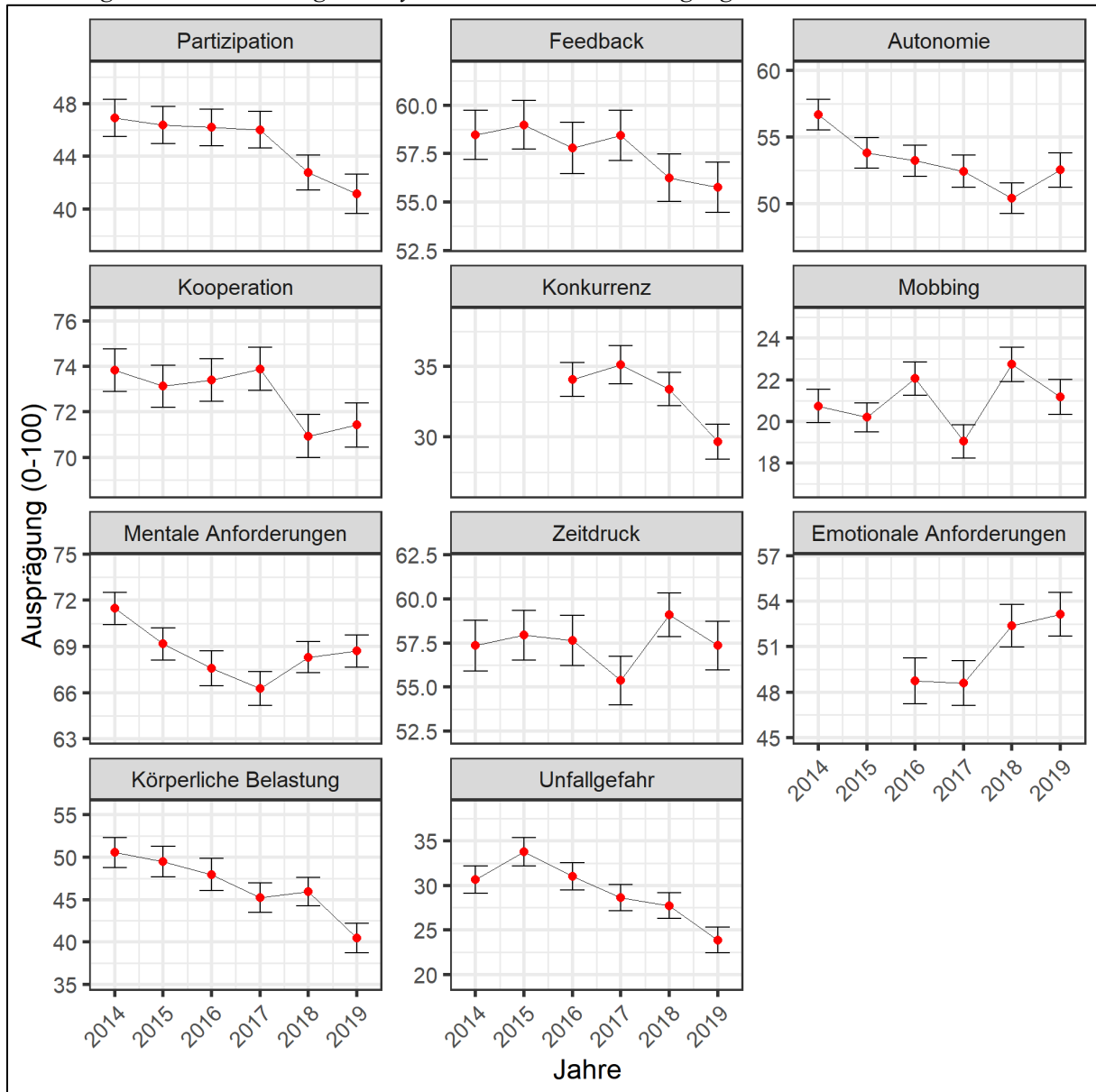
	1)	2)	3)	4)	5)
1) QoW-Index					
2) Arbeitszufriedenheit	.64 [.60; .67]				
3) Arbeitsmotivation	.36 [.31; .40]	.49 [.46; .53]			
4) WHO-5	.41 [.37; .45]	.48 [.44; .52]	.58 [.54; .61]		
5) Burnout	-.50 [-.53; -.46]	-.64 [-.67; -.61]	-.62 [-.65; -.58]	-.64 [-.66; -.60]	
6) Gesundheitliche Probleme	-.43 [-.47; -.38]	-.39 [-.43; -.35]	-.33 [-.38; -.29]	-.47 [-.51; -.43]	.53 [.49; .56]

Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .01$ signifikant; 95% Konfidenzintervalle in eckigen Klammern.

4. Arbeitsqualität in Luxemburg

Abbildung 2 stellt die Entwicklungen der psychosozialen Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmer dar. Die Dimensionen Partizipation, Feedback und Kooperation weisen zwischen 2017 und 2019 einen leichten Abwärtstrend auf. Allerdings sind auch die Dimensionen Körperliche Belastung und Unfallgefahr tendenziell rückläufig. Die Emotionalen Anforderungen sind zwischen 2017 und 2018 etwas gestiegen.

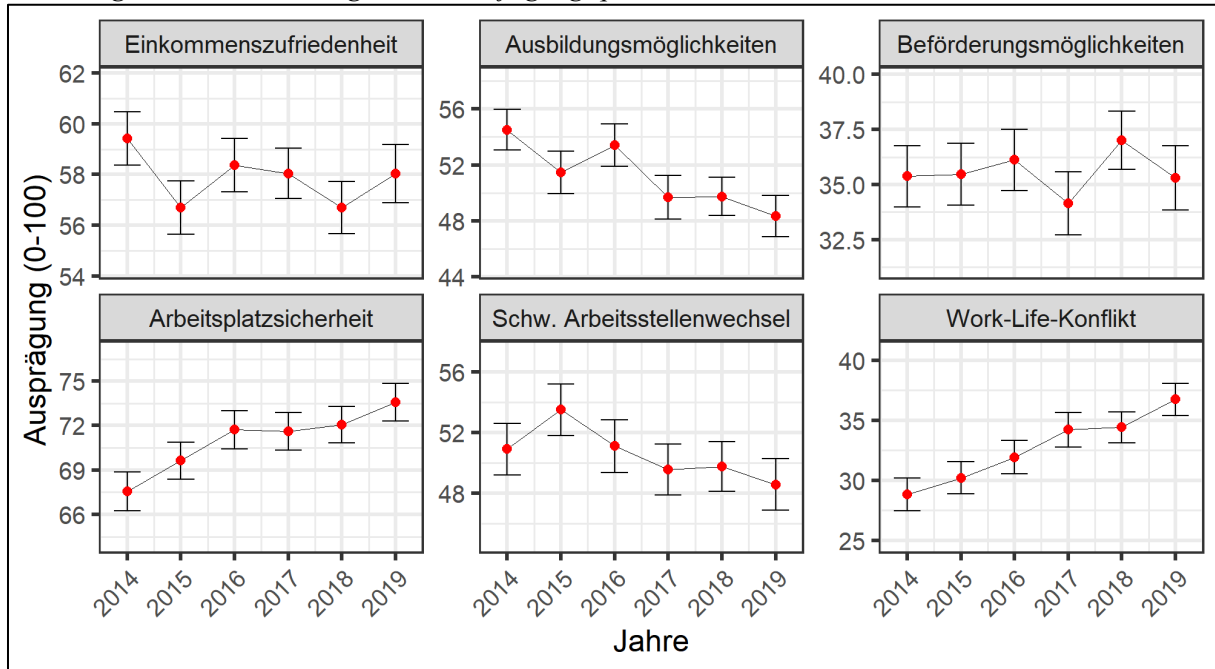
Abbildung 2: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen



Anmerkung: Rote Punkte stellen die Mittelwerte dar; 95% Konfidenzintervalle.

Abbildung 3 dokumentiert die Entwicklung der erlebten Beschäftigungsqualität der Arbeitnehmer. Zwischen 2014 und 2019 ist sowohl die Arbeitsplatzsicherheit als auch Work-Life-Konflikte angestiegen. Die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten haben dagegen zwischen 2014 und 2019 etwas abgenommen.

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungsqualität

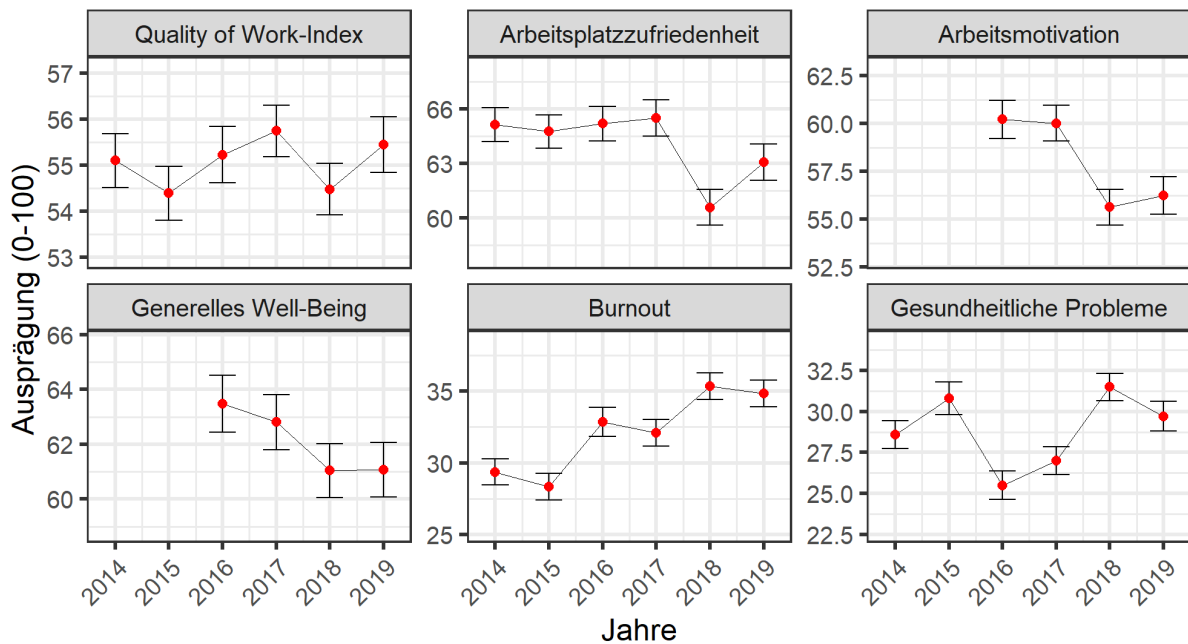


Anmerkung: Rote Punkte stellen die Mittelwerte dar; 95% Konfidenzintervalle.

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie der verschiedenen Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen für Arbeitnehmer in Luxemburg. Zwischen den Jahren 2014 bis 2019 sind nur geringfügige Änderungen bezüglich des QoW-Index festzustellen. Die Arbeitszufriedenheit, die Arbeitsmotivation sowie das generelle Well-Being hat zwischen 2017 und 2018 etwas abgenommen, Burnout und gesundheitliche Probleme haben zugenommen.

Merke: Die Ausprägung des QoW-Index bleibt über die Zeit relativ stabil (im mittleren Bereich).

Abbildung 4: Entwicklung des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen



Anmerkung: Rote Punkte stellen die Mittelwerte dar; 95% Konfidenzintervalle.

5. Arbeitsqualität nach Demographie

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für demographische Charakteristiken dargestellt.

5.1. Geschlecht

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Geschlecht. Männliche Arbeitnehmer weisen über die Jahre höhere Werte bei Partizipation, Autonomie sowie Unfallgefahr auf. Weibliche Arbeitnehmer berichten dagegen konstant über höhere Emotionale Anforderungen.

Abbildung 5: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht

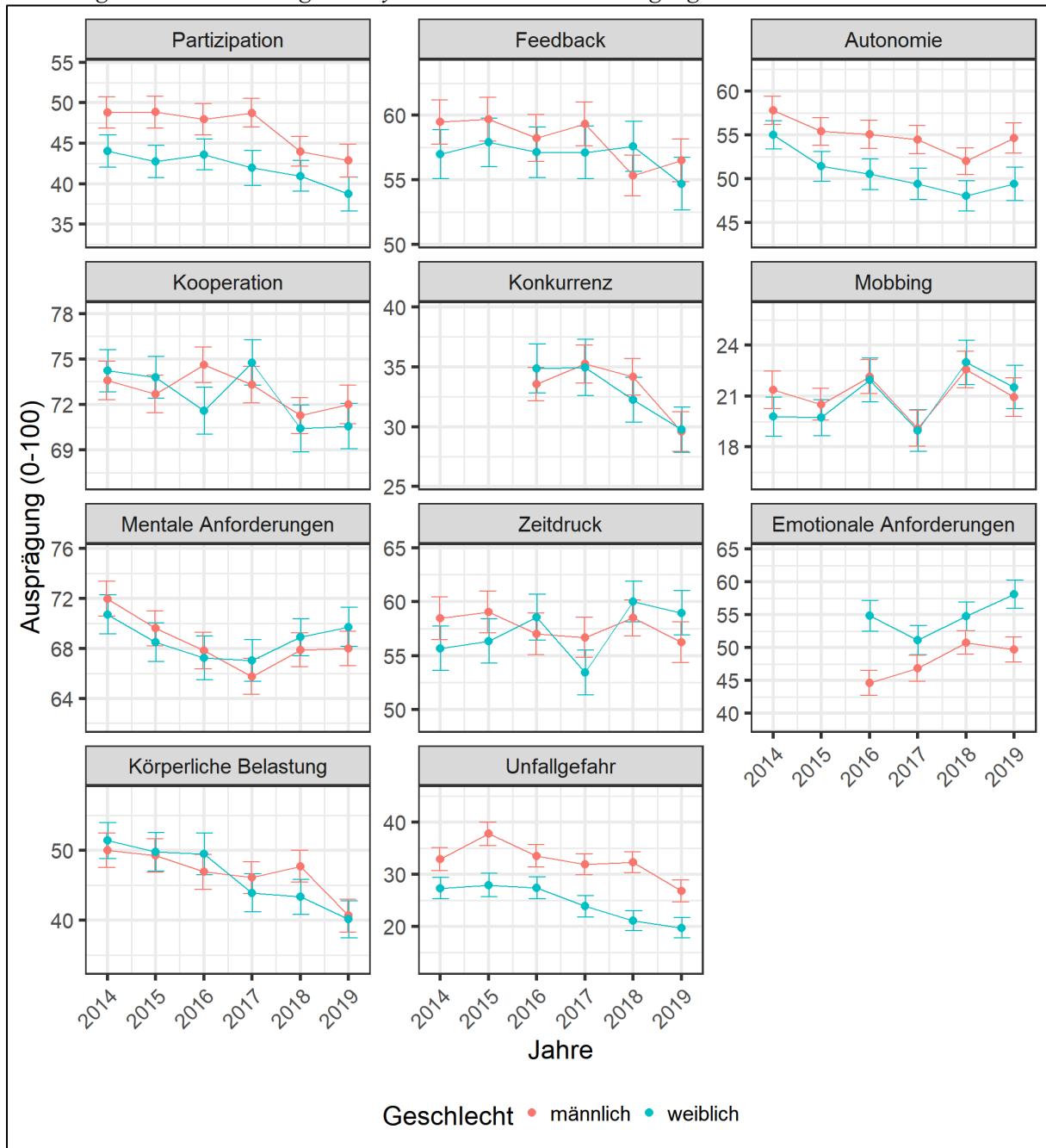


Abbildung 6 differenziert die Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungsqualität-Dimensionen nach Geschlecht. Männliche Arbeitnehmer berichten relativ konstant über die Jahre höhere Werte bei den wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten und geringere Werte bei der Schwierigkeit eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht

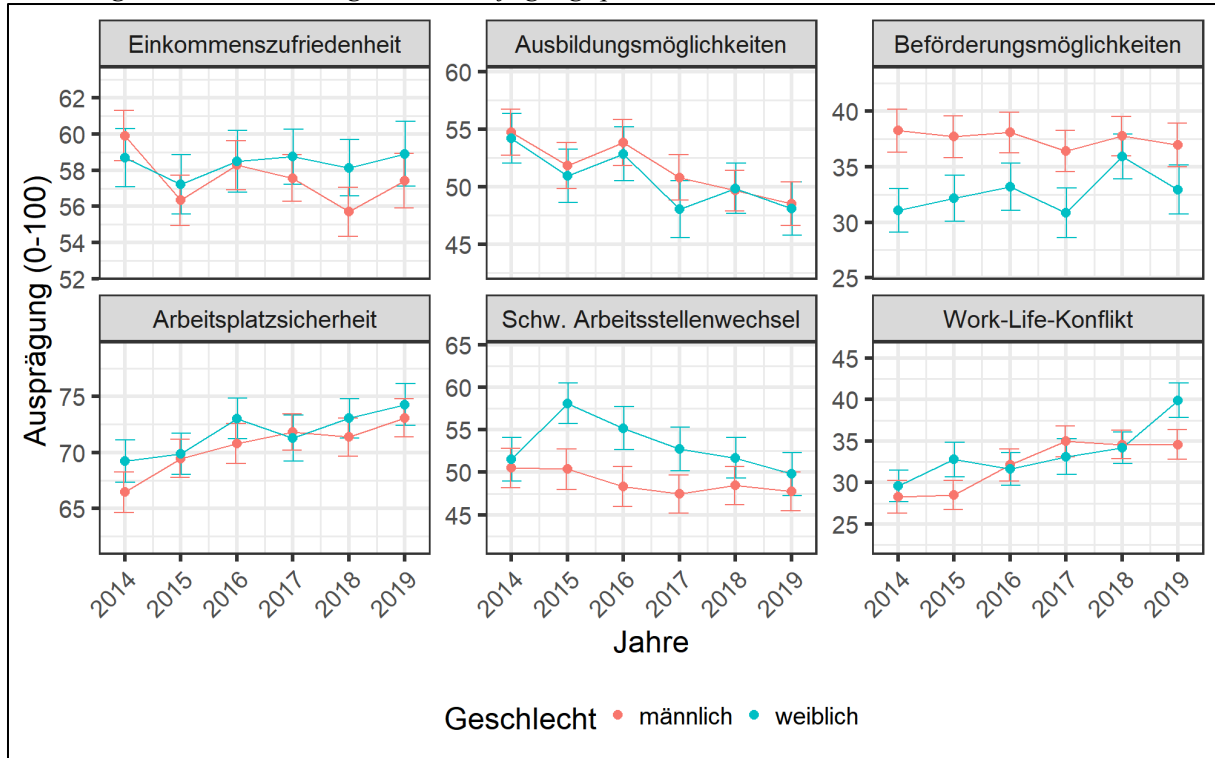
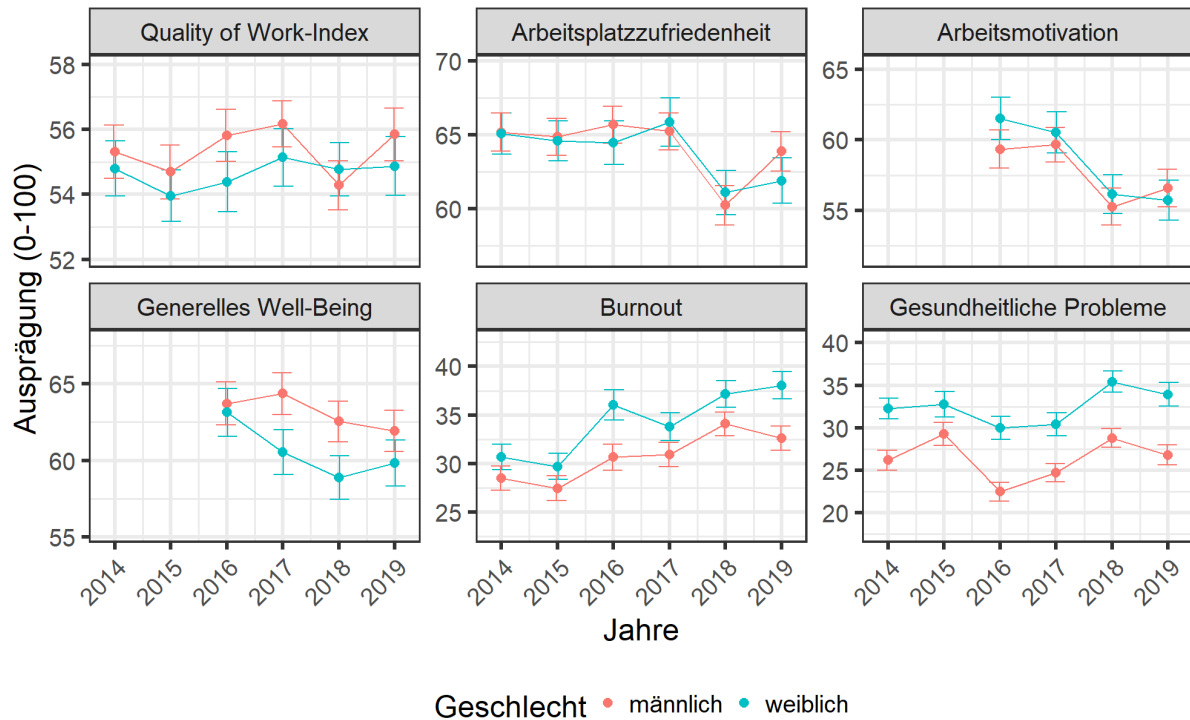


Abbildung 7 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie der verschiedenen Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen für männliche und weibliche Arbeitnehmer. Hinsichtlich des QoW-Index gibt es nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Weibliche Arbeitnehmer weisen allerdings konstant höhere Werte bei Burnout und Gesundheitliche Probleme auf. Männliche Arbeitnehmer weisen beim generellen Well-Being konstant höhere Werte auf.

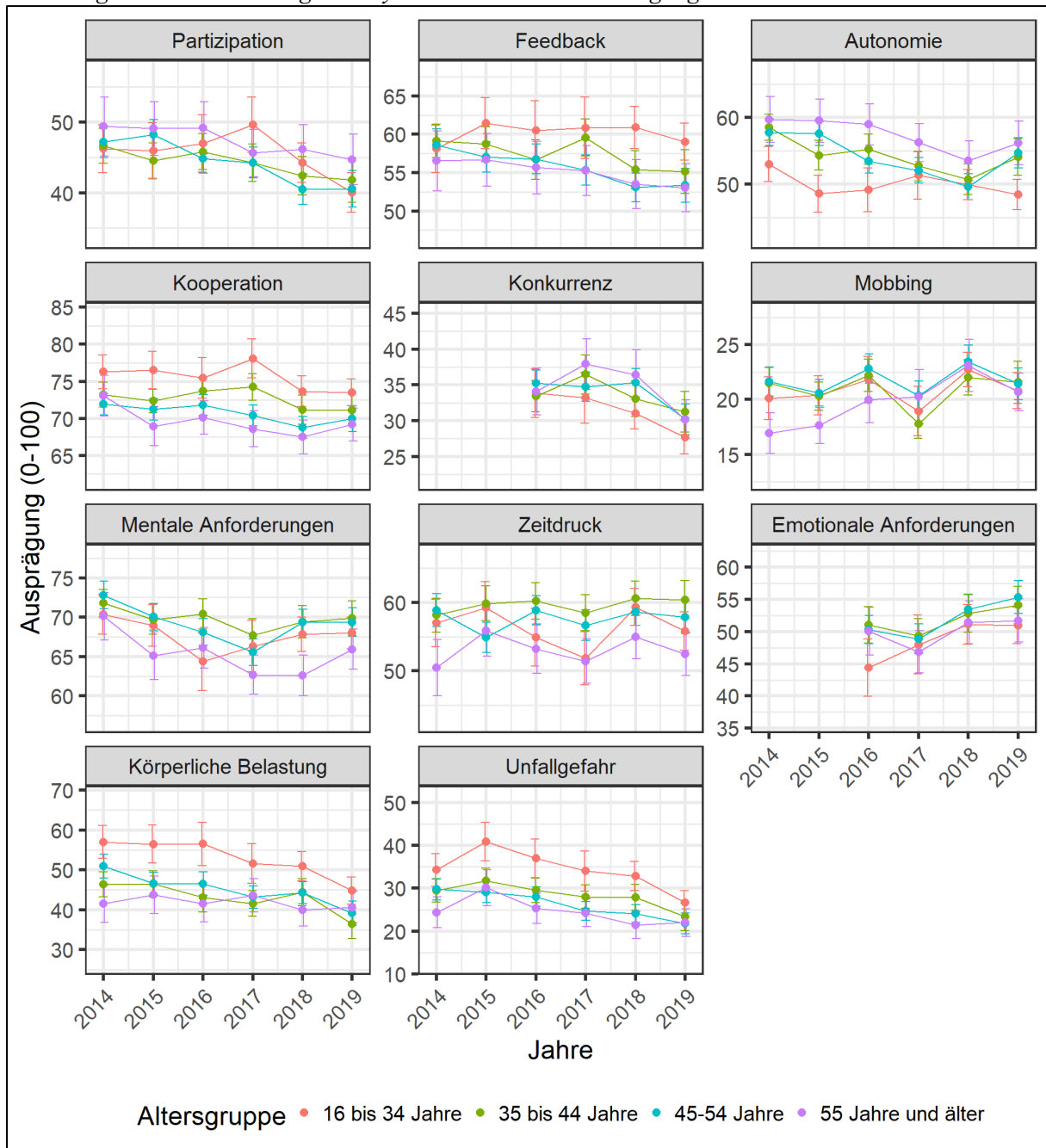
Abbildung 7: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Geschlecht



5.2. Altersgruppen

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach verschiedenen Altersgruppen. Arbeitnehmer, die 55 Jahre und älter sind berichten über die Jahre tendenziell über die höchste Autonomie, sowie das geringste Niveau an Körperlichen Belastungen und Unfallgefahr. Allerdings weist diese Gruppe auch die geringsten Werte bei Kooperation auf. Arbeitnehmer zwischen 16 und 34 Jahren berichtet dagegen konstant über die Zeit über die höchsten Werte bei Feedback und Kooperation aber auch bei Körperliche Belastung und Unfallgefahr. Die jüngste Altersgruppe weist dagegen die geringsten Werte bei Autonomie und Konkurrenz auf.

Abbildung 8: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Alter



Hinsichtlich Beschäftigungsqualität zeigt sich ein differenziertes Bild (Abbildung 9). Hinsichtlich der Einkommenszufriedenheit ist kein klarer Trend zu erkennen. In manchen Jahren unterscheiden sich die Altersgruppen in einem gewissen Maß, während in anderen Jahren kaum Altersunterschiede festzustellen sind. Arbeitnehmer in der Altersgruppe 55 Jahre und älter berichten über die Zeit über im Vergleich geringe Ausbildungsmöglichkeiten. Allerdings erhöhten sich die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten in dieser Gruppe zwischen 2018 und 2019 etwas. Hinsichtlich Beförderungsmöglichkeiten ergibt sich eine klare Reihung zwischen den Altersgruppen: Je älter, desto geringer sind die wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten. Umgekehrt nimmt die wahrgenommene Schwierigkeit die Arbeitsstelle zu wechseln mit dem Alter zu. Diese beiden Befunde bleiben über die Zeit relativ stabil. Dagegen weisen Arbeitnehmer in den Altersgruppen 35 bis 44 Jahre und 45 bis 54 Jahre über die Zeit die höchsten Work-Life-Konflikte auf.

Abbildung 9: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter

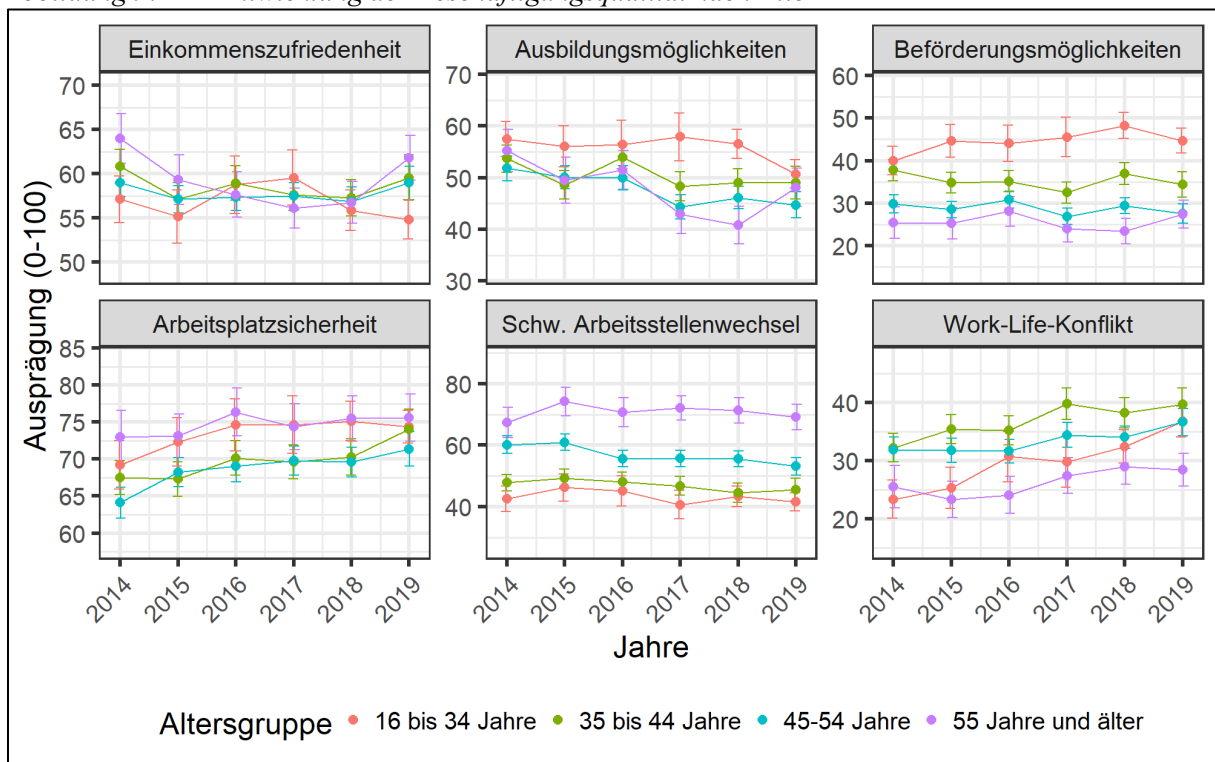
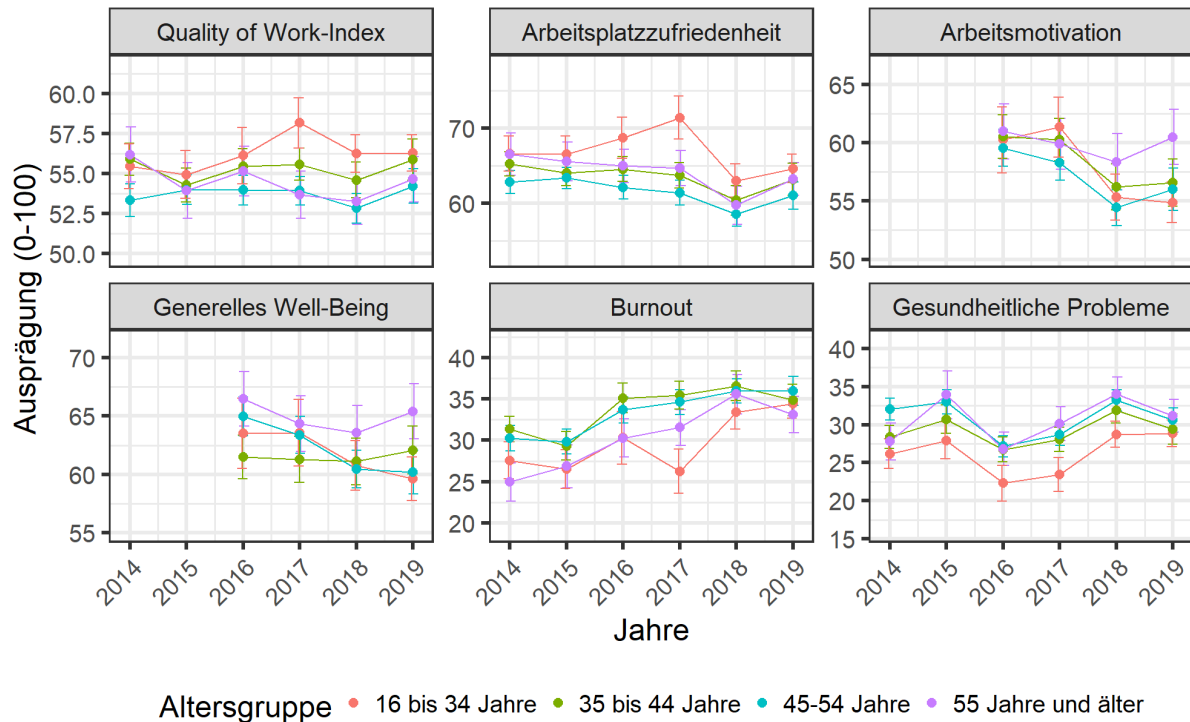


Abbildung 10 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie die verschiedenen Well-Being-Dimensionen differenziert nach Altersgruppen. Arbeitnehmer zwischen 45 und 54 Jahren weisen dabei über die Zeit unterdurchschnittliche Werte auf. Diese Gruppe berichtet auch über die geringste Arbeitsplatzzufriedenheit und weist ein geringeres Niveau bei der Arbeitsmotivation auf. Arbeitnehmer in der Altersgruppe 55 Jahre und älter weisen dagegen konstant hohe Werte beim Generellen Well-Being aber auch bei Gesundheitlichen Problemen auf.

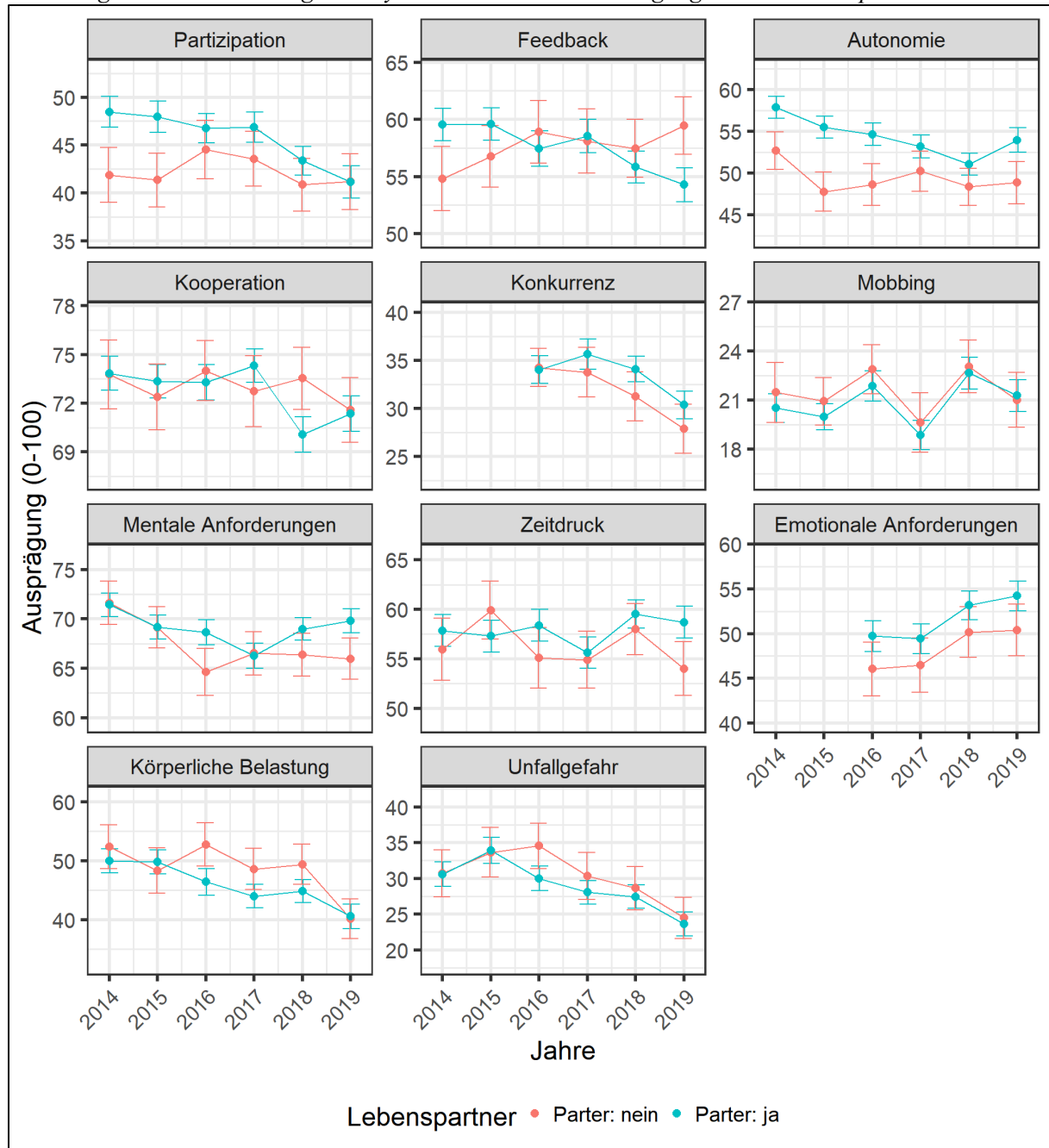
Abbildung 10: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Alter



5.3. Lebenspartner

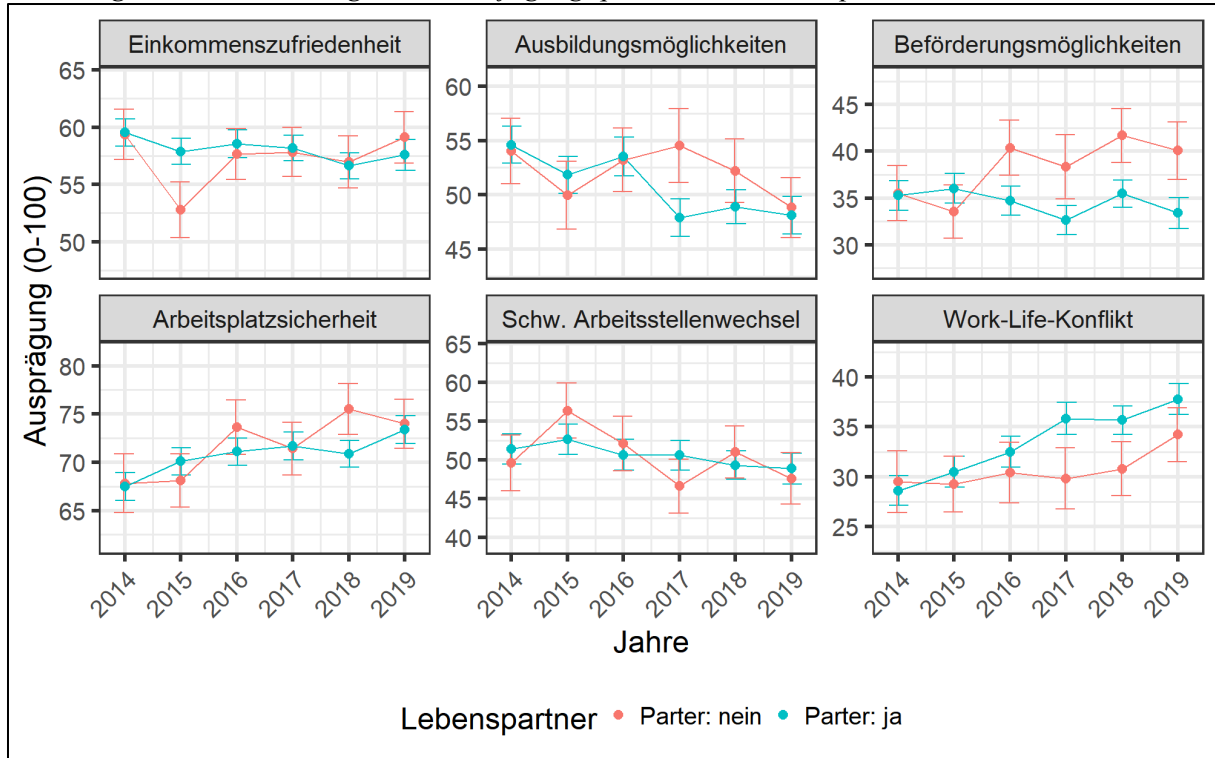
Abbildung 11 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Arbeitnehmer mit und ohne Lebenspartner auf. Arbeitnehmer mit Partner berichten über mehr Autonomie sowie Emotionale Anforderungen.

Abbildung 11: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Lebenspartner



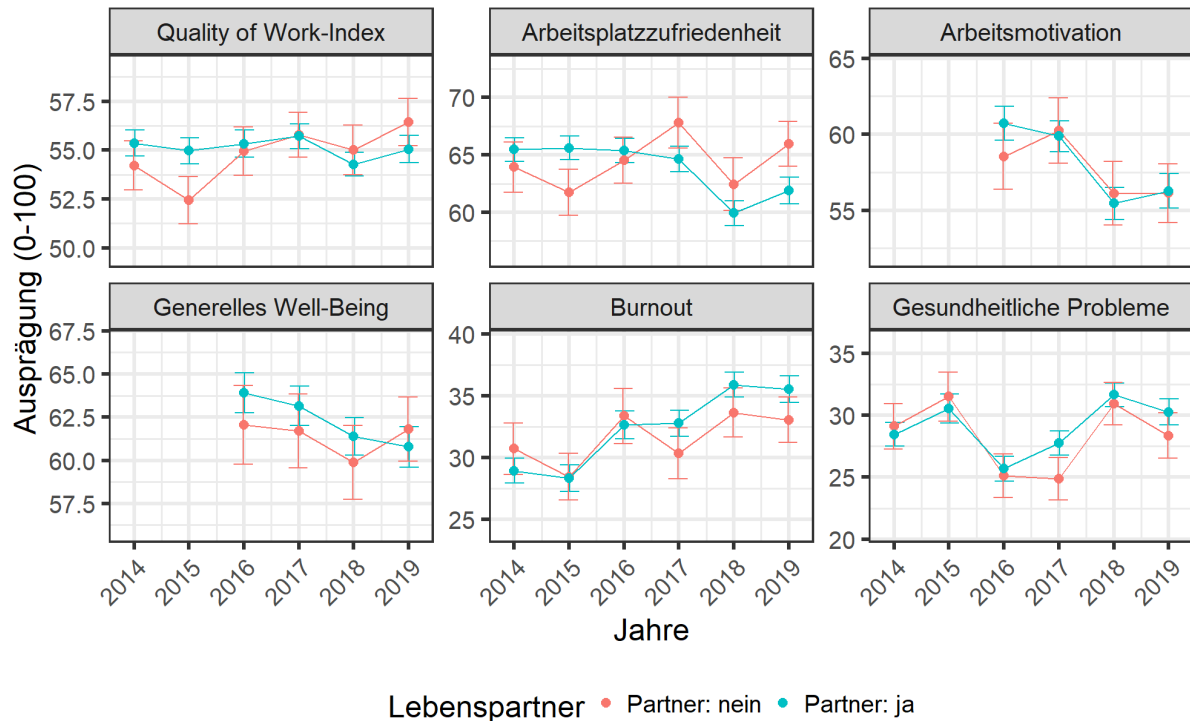
Arbeitnehmer ohne Lebenspartner berichten seit 2016 konstant über höhere Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu Arbeitnehmern mit Lebenspartner (Abbildung 12). Gleichzeitig berichten Arbeitnehmer ohne Lebenspartner seit 2015 konstant über ein geringes Niveau an Work-Life-Konflikten.

Abbildung 12: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Lebenspartner



Bezüglich des QoW-Index zeigt sich – differenziert nach mit/ohne Partner kein klares Bild (Abbildung 13). Auch hinsichtlich der verschiedenen Well-Being-Dimensionen ist kein klarer Unterschied zwischen den Gruppen zu erkennen.

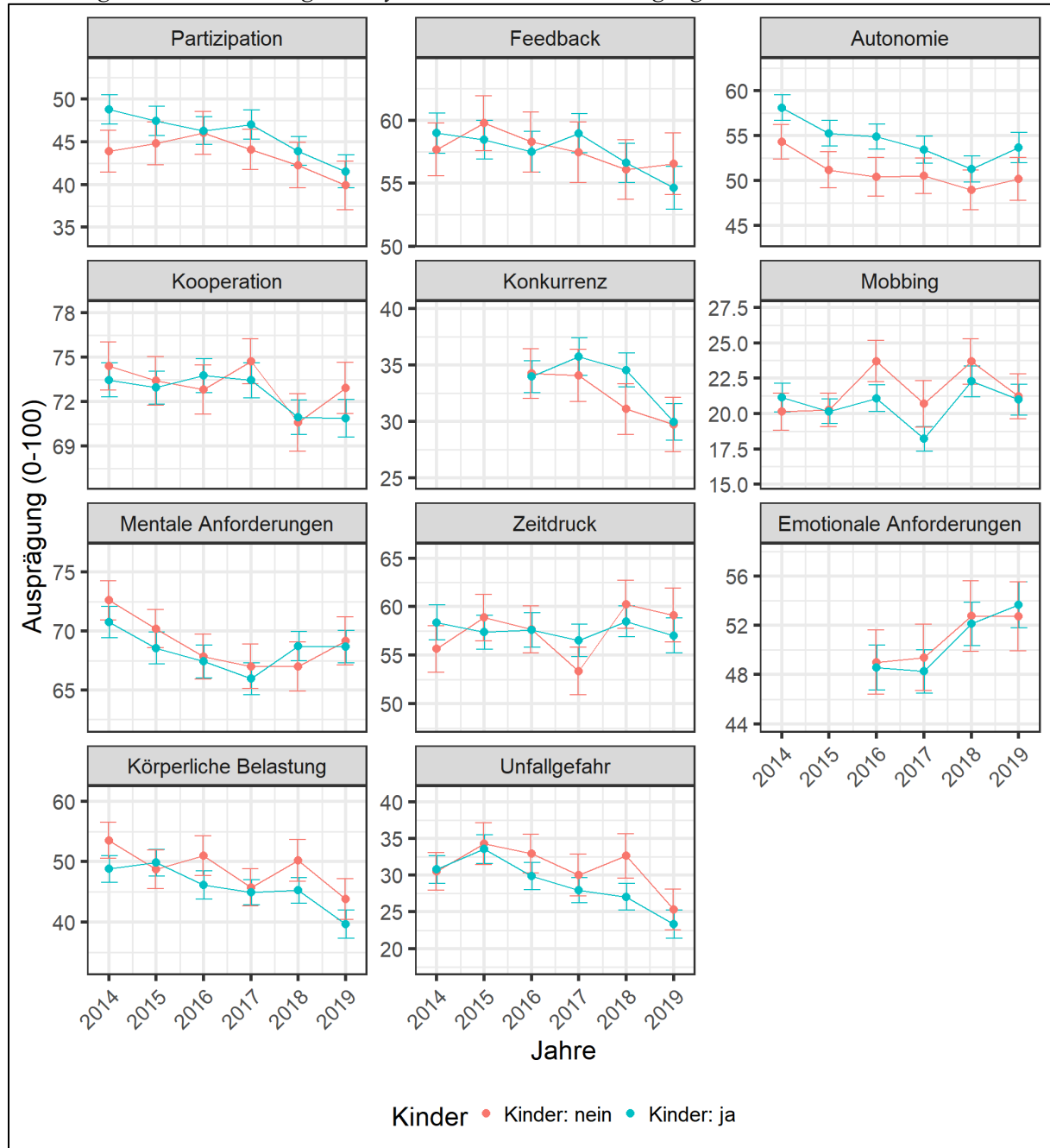
Abbildung 13: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Lebenspartner



5.4. Kinder

Abbildung 14 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Arbeitnehmer mit Kindern berichten konstant über höhere Werte bei der Autonomie. Hinsichtlich der anderen Dimensionen lässt sich wiederum kein klarer Unterschied zwischen den Gruppen feststellen.

Abbildung 14: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Kinder



Arbeitnehmer mit Kindern sind tendenziell zufriedener mit ihrem Einkommen im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Kinder (Abbildung 15). Außerdem berichten sie zwischen 2014 und 2018 über ein höheres Maß an Work-Life-Konflikten. Im Jahr 2019 haben sich die Werte bei dieser Dimension allerdings angenähert. Auf der anderen Seite weisen Arbeitnehmer ohne Kinder höhere Werte bei den wahrgenommenen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten auf.

Abbildung 15: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Kinder

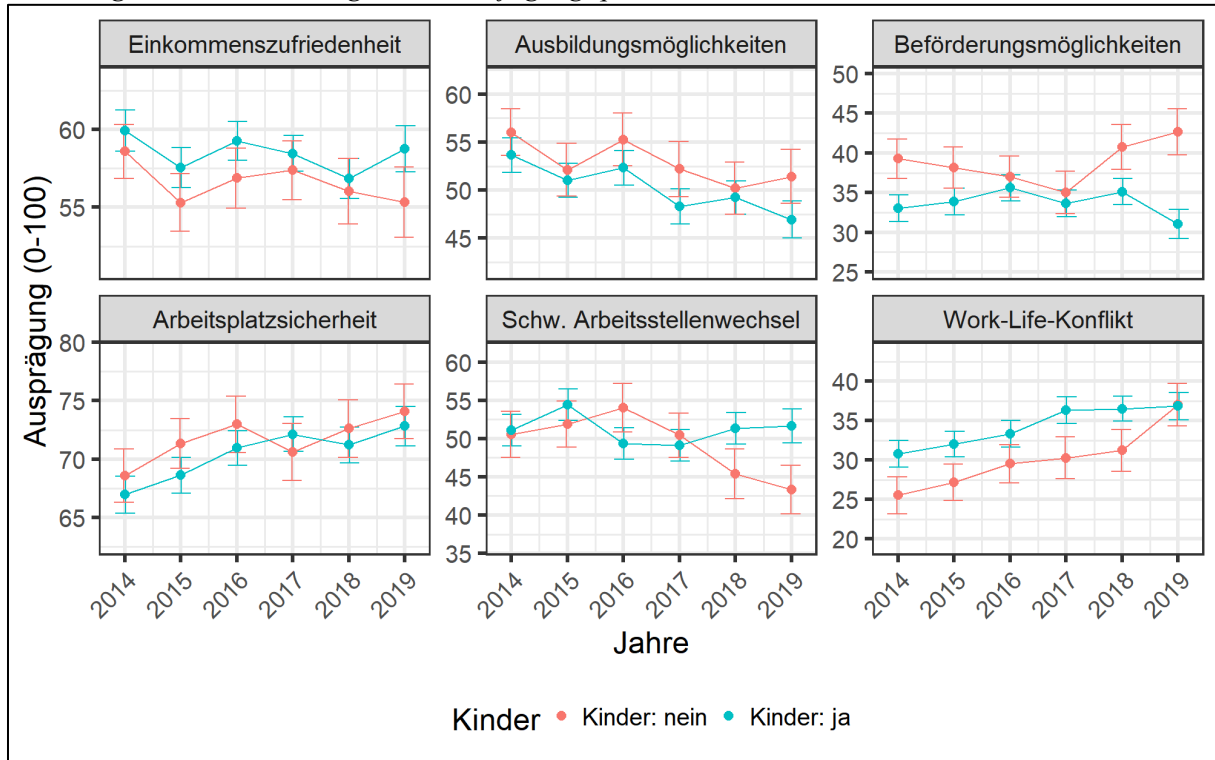
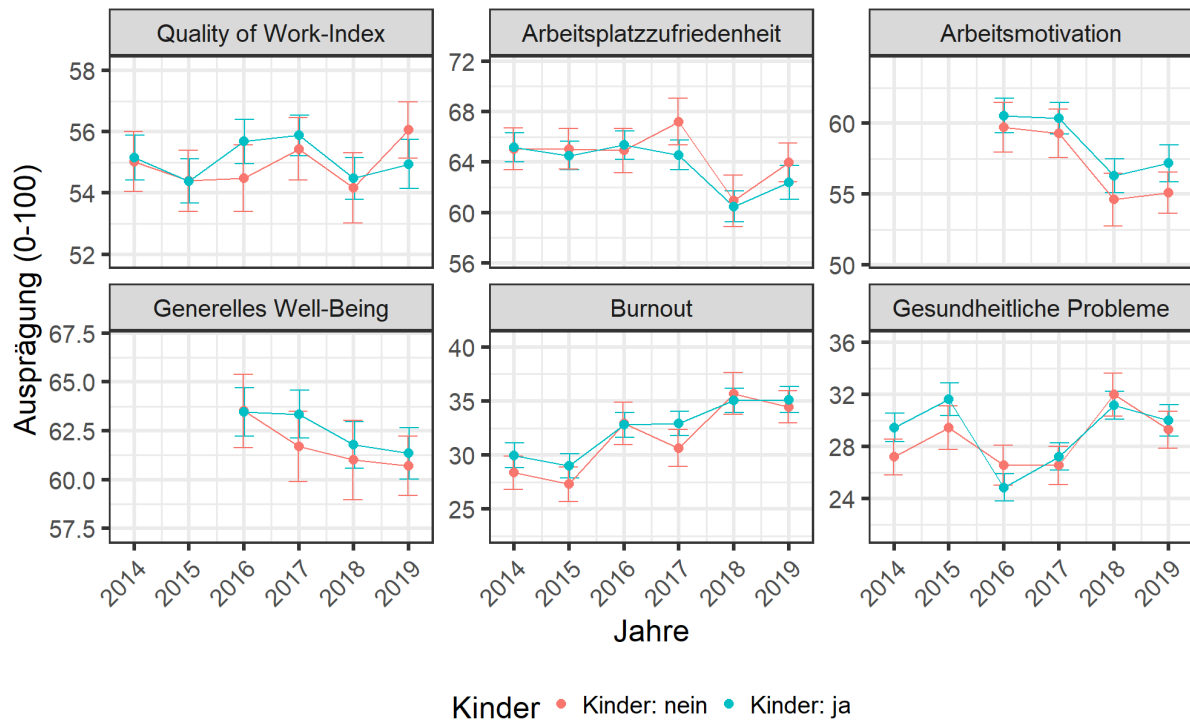


Abbildung 16 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Weder bei dem QoW-Index noch bei den Well-Being-Dimensionen sind große Unterschiede zwischen den Gruppen feststellbar.

Abbildung 16: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Kinder



5.5. Wohnland

Abbildung 17 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Wohnland. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland berichten konstant über höhere mentale Anforderungen. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich berichten für die Jahre 2014 bis 2017 über überdurchschnittliche Werte bei Körperlicher Belastung und Unfallgefahr. Allerdings gibt es ab 2019 kaum Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Wohnland.

Abbildung 17: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnland

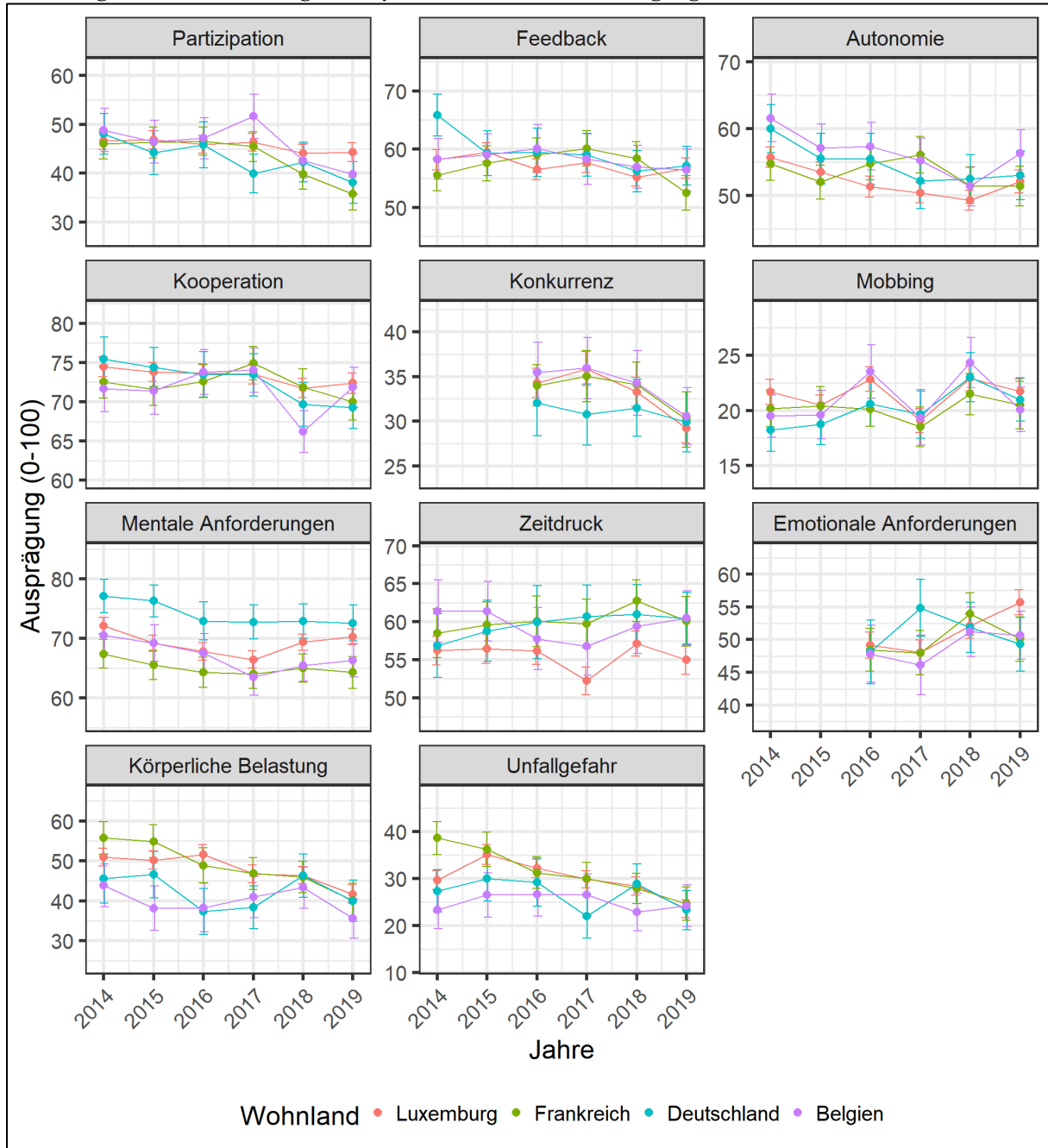


Abbildung 18 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg oder Deutschland sind weisen dabei konstant überdurchschnittliche Werte bei der Einkommenszufriedenheit auf. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich weisen dagegen unterdurchschnittliche Werte bei der Einkommenszufriedenheit, sowie der wahrgenommenen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten auf.

Abbildung 18: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland

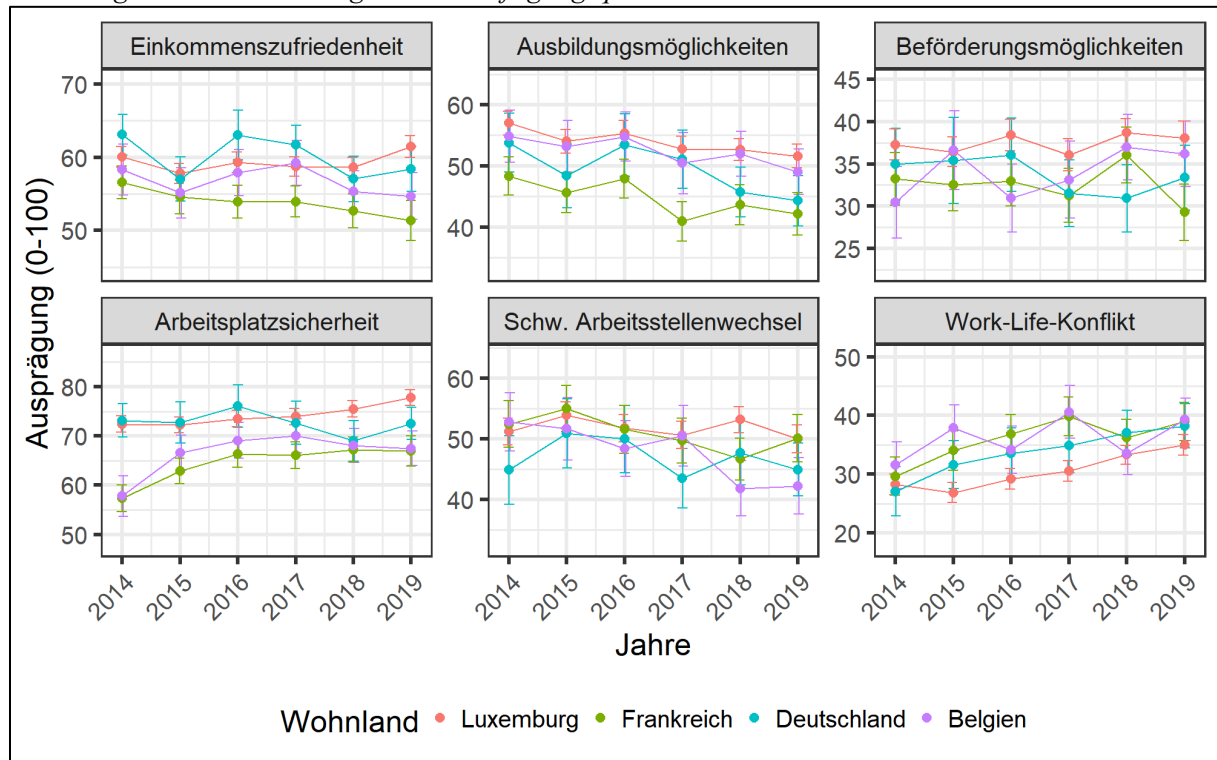
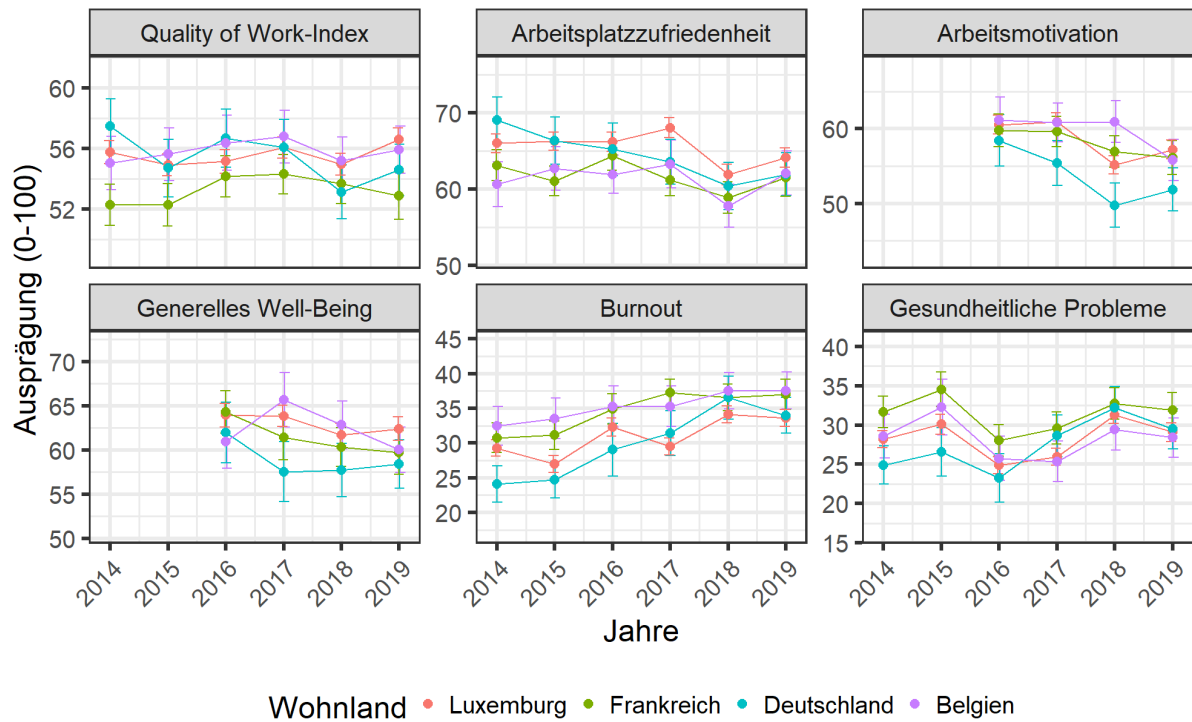


Abbildung 19 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Wohnland. Arbeitnehmer aus Frankreich weisen dabei konstant unterdurchschnittliche Werte beim QoW-Index und überdurchschnittliche Werte bei Gesundheitlichen Problemen auf. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg weisen dagegen überdurchschnittliche Werte beim QoW-Index sowie bei der Arbeitsplatzzufriedenheit auf. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland weisen über die Zeit konstant unterdurchschnittliche Werte bei der Arbeitsmotivation und dem Generellen Well-Being auf.

Abbildung 19: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Wohnland



6. Arbeitsqualität nach Berufscharakteristiken

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für Berufscharakteristiken dargestellt.

6.1. Befristung

Abbildung 20 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Befristung auf. Arbeitnehmer mit befristeter Stelle berichten über geringere Autonomie, sowie tendenziell geringere Mentale Anforderungen, Zeitdruck und Emotionale Anforderungen. Gleichzeitig berichten sie über höhere Körperliche Belastung (mit Ausnahme von 2016) und eine höhere Unfallgefahr.

Abbildung 20: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Befristung

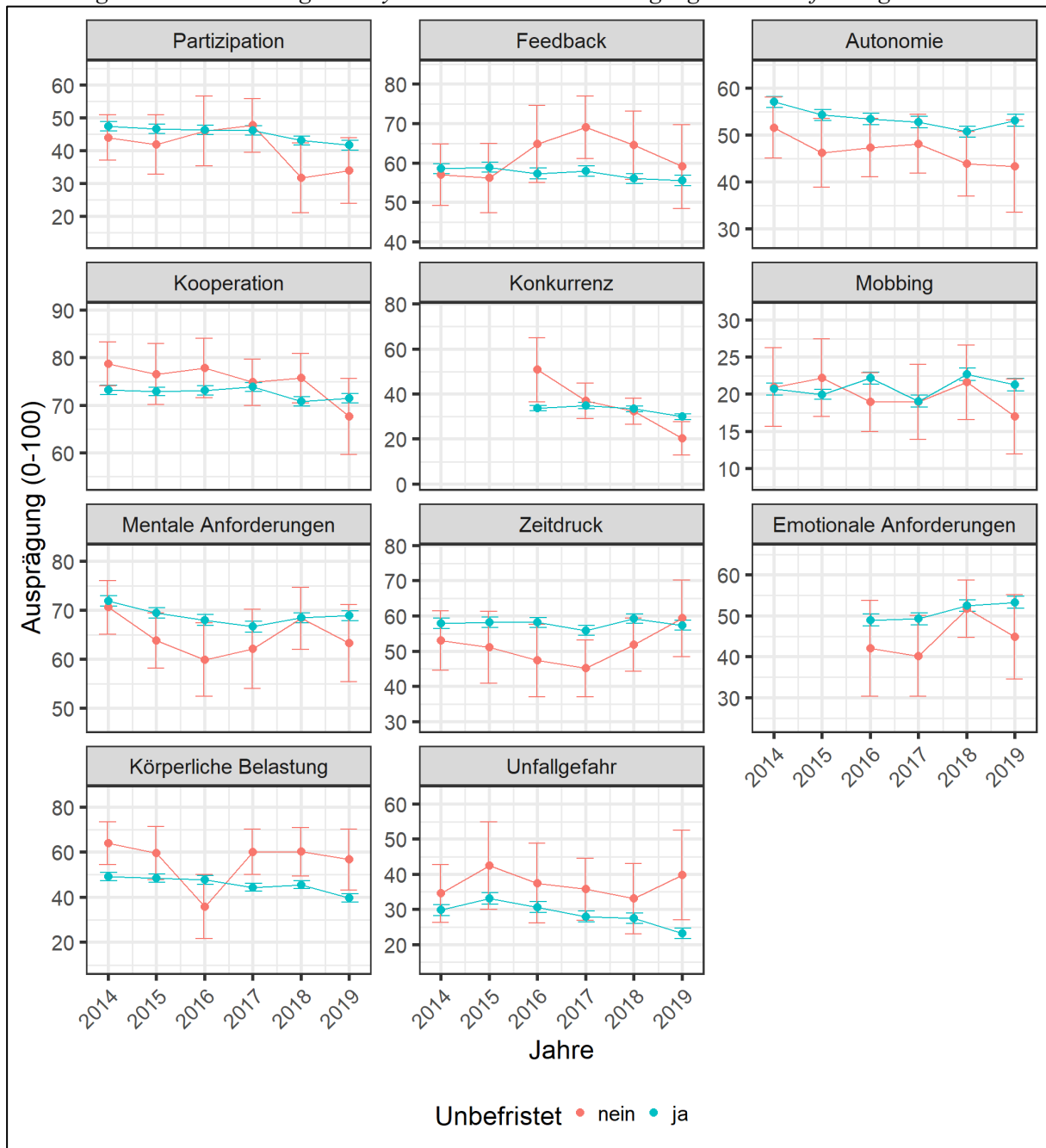


Abbildung 21 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Befristung. Arbeitnehmer mit befristeter Stelle berichten über eine geringere Arbeitsplatzsicherheit.

Abbildung 21: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Befristung

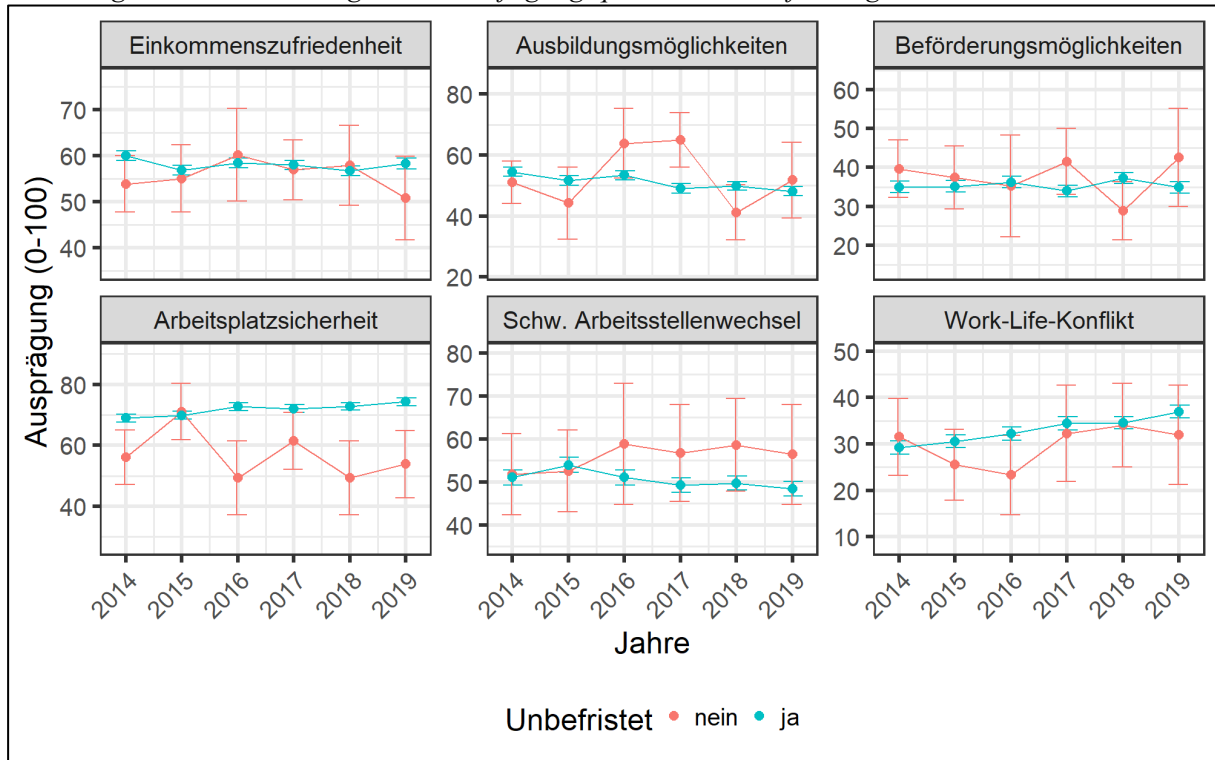
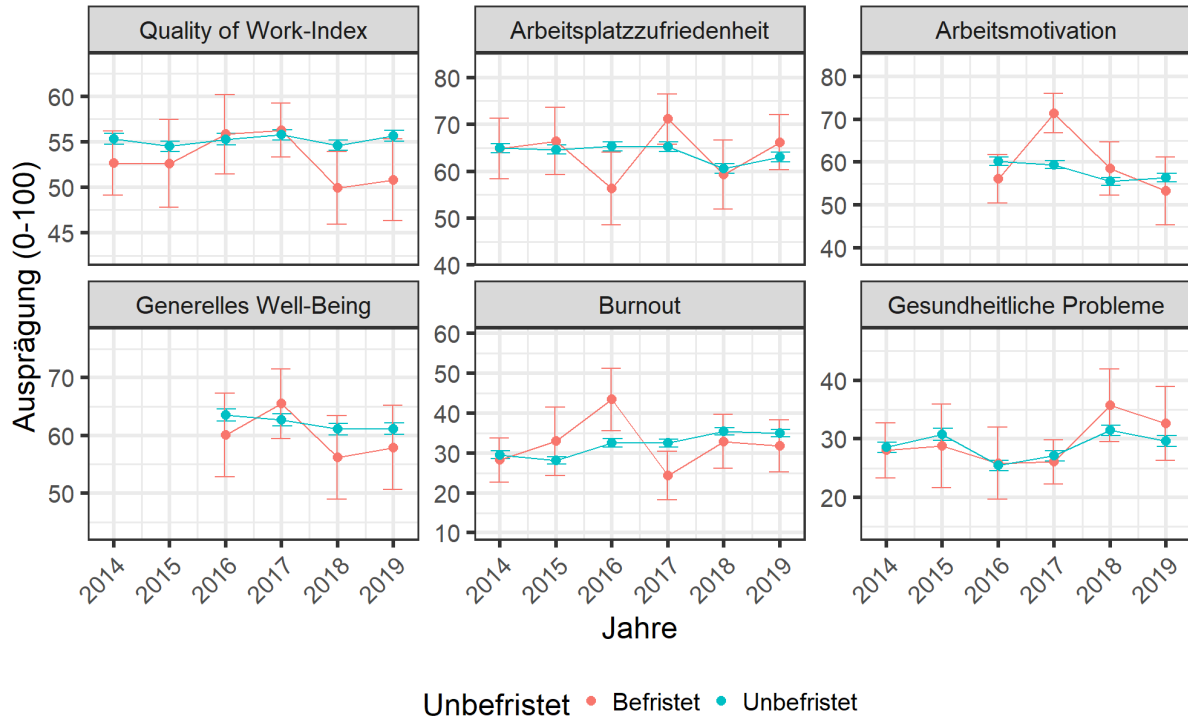


Abbildung 22 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Befristung. Hier lassen sich keine klaren Unterschiede erkennen.

Abbildung 22: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Befristung



6.2. Beschäftigungsumfang

Abbildung 23 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang. Arbeitnehmer, die in Vollzeit arbeiten, berichten (nahezu) konstant über eine höhere Partizipation, höheres Feedback, Autonomie und Kooperation. Auf der anderen Seite berichten Arbeitnehmer in Vollzeit über mehr Mentale Anforderungen und Zeitdruck sowie über höhere Körperliche Belastung und Unfallgefahr.

Abbildung 23: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang

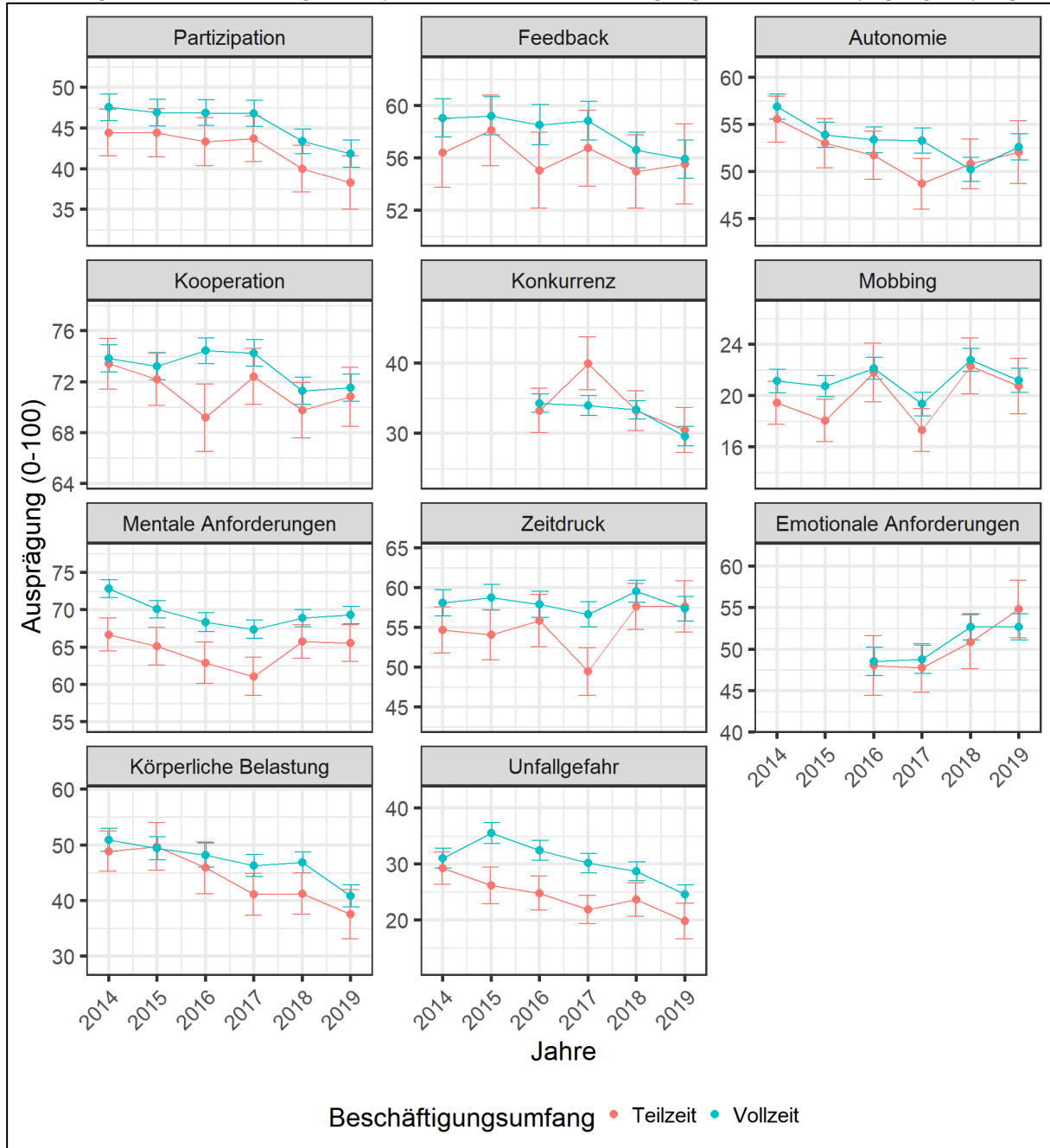


Abbildung 24 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Beschäftigungsumfang. Arbeitnehmer in Vollzeit berichten über mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie weniger Schwierigkeiten die Arbeitsstelle zu wechseln, im Vergleich zu Arbeitnehmern in Teilzeit.

Abbildung 24: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Beschäftigungsumfang

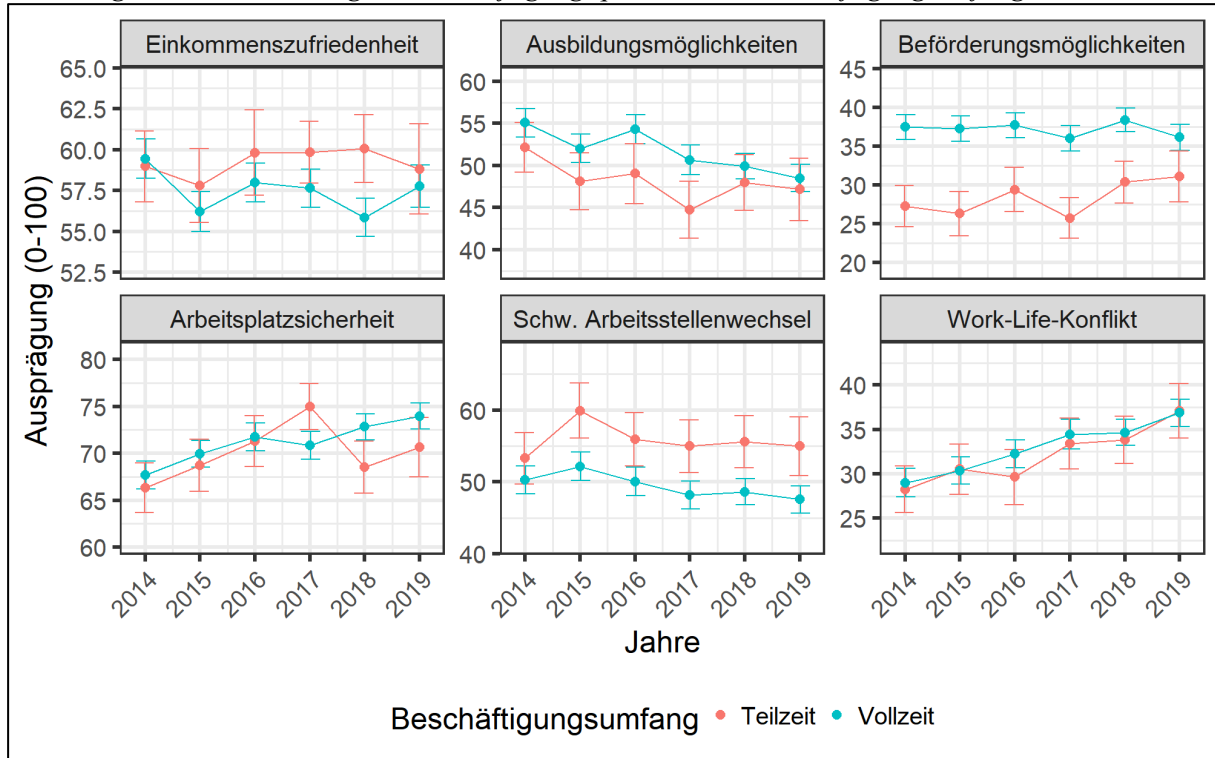
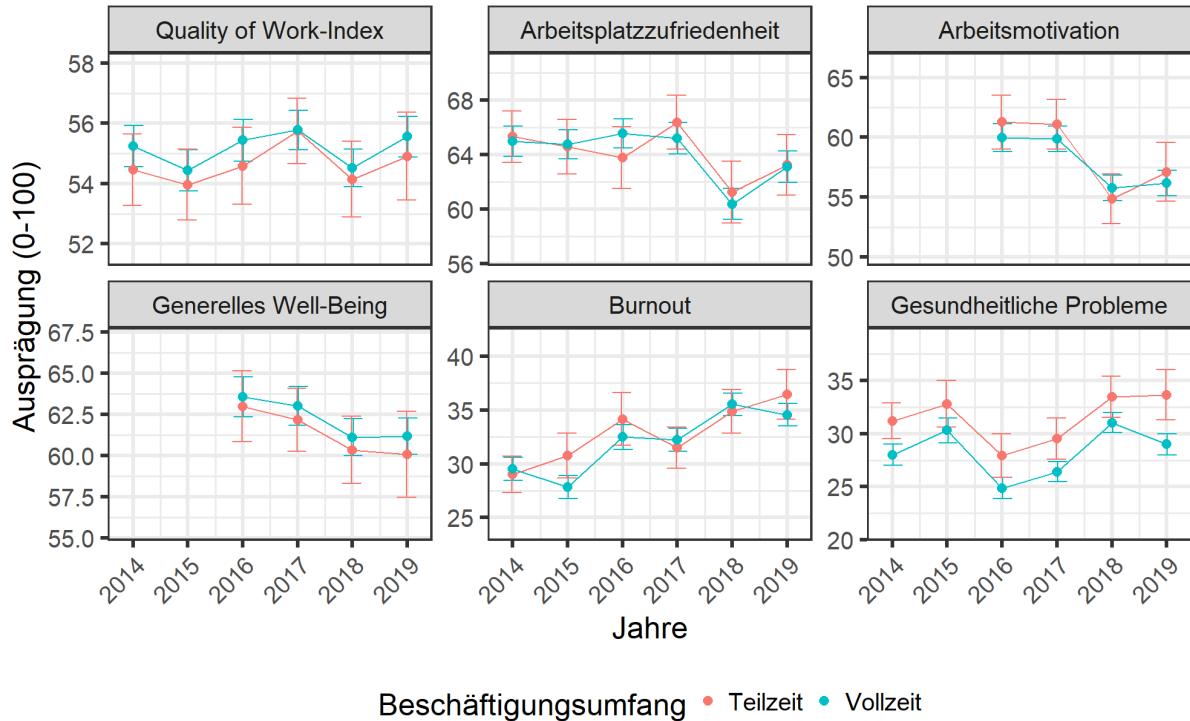


Abbildung 25 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Beschäftigungsumfang. Arbeitnehmer in Vollzeit berichten im Durchschnitt über weniger gesundheitliche Probleme.

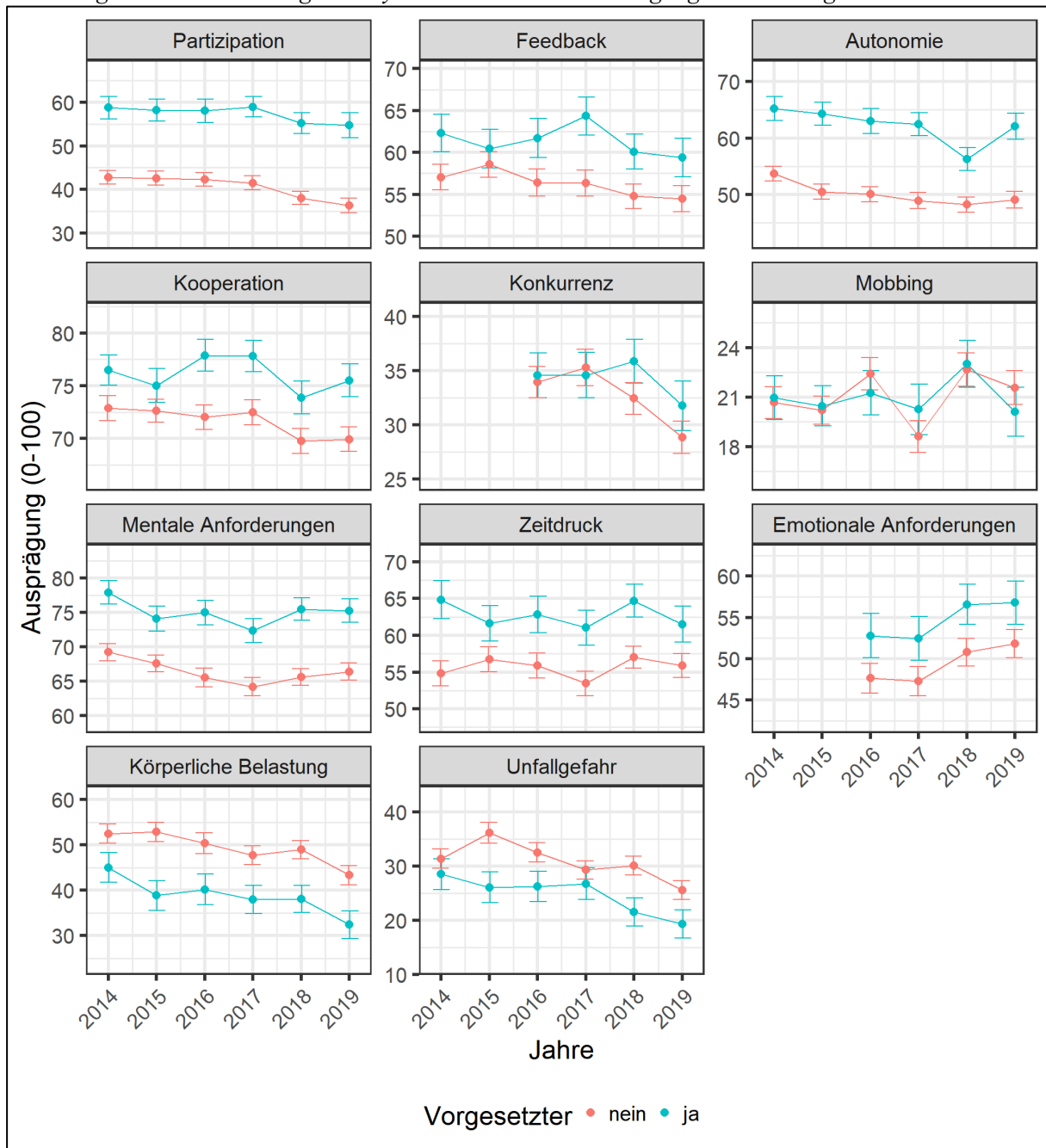
Abbildung 25: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Beschäftigungsumfang



6.3. Vorgesetztenstatus

Abbildung 26 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Vorgesetztenstatus auf. Arbeitnehmer in Vorgesetztenposition berichten über mehr Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation. Allerdings weisen Arbeitnehmer in Vorgesetztenposition auch höhere Werte bei Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Emotionale Anforderungen auf. Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition berichten dagegen über mehr Körperliche Belastungen und Unfallgefahr.

Abbildung 26: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus



Auch hinsichtlich Beschäftigungsqualität gibt es klare Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Vorgesetztenposition (Abbildung 27). Arbeitnehmer in Vorgesetztenposition sind durchschnittlich zufriedener mit ihrem Einkommen, berichten über mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie eine höhere Arbeitsplatzsicherheit. Sie geben auch weniger Schwierigkeiten an die Arbeitsstelle zu wechseln. Gleichzeitig berichten sie über ein größeres Maß an Work-Life-Konflikten.

Abbildung 27: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus

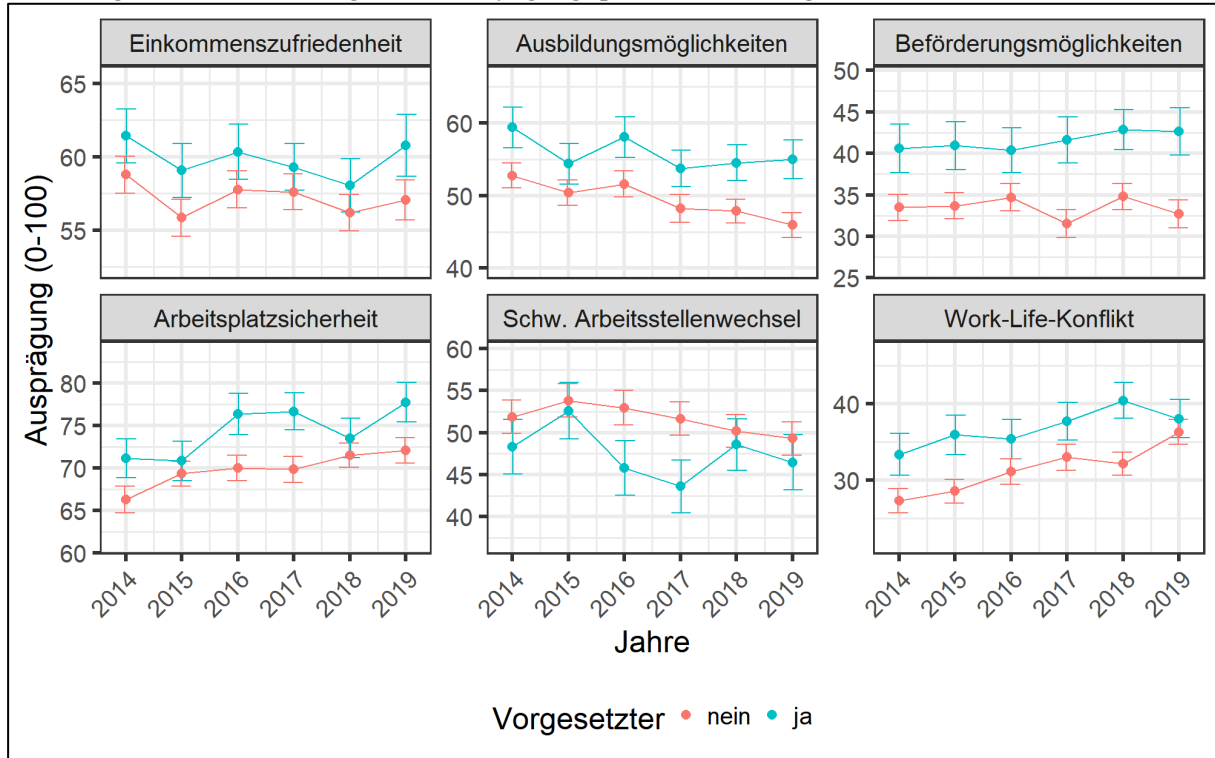
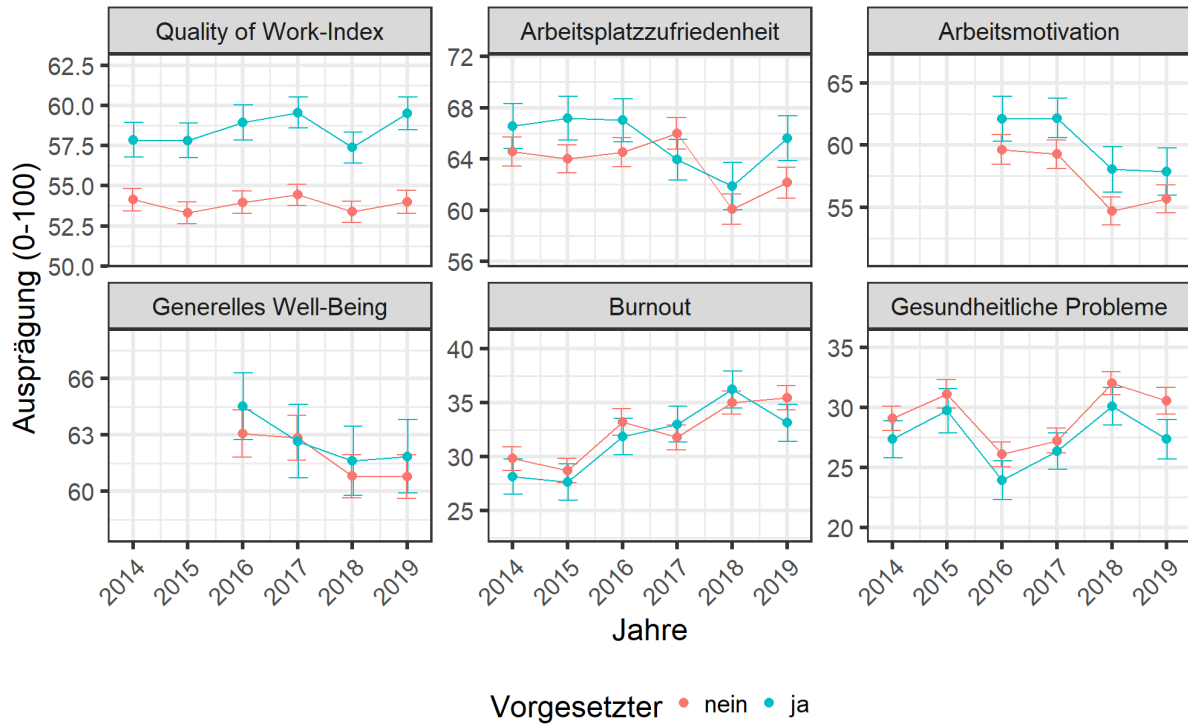


Abbildung 28 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Vorgesetztenstatus an. Arbeitnehmer in Vorgesetztenposition weisen konstant einen höheren QoW-Index auf, im Vergleich zu Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition. Mit Ausnahme des Jahres 2017 berichten Arbeitnehmer in Vorgesetztenposition auch über eine höhere Arbeitsplatzzufriedenheit sowie eine höhere Arbeitsmotivation.

Abbildung 28: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Vorgesetztenstatus



6.4. Jahre im Betrieb

Abbildung 29 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer zwischen 0 und 5 Jahren berichten durchschnittlich über ein höheres Level an Feedback sowie Kooperation.

Abbildung 29: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Jahre im Betrieb

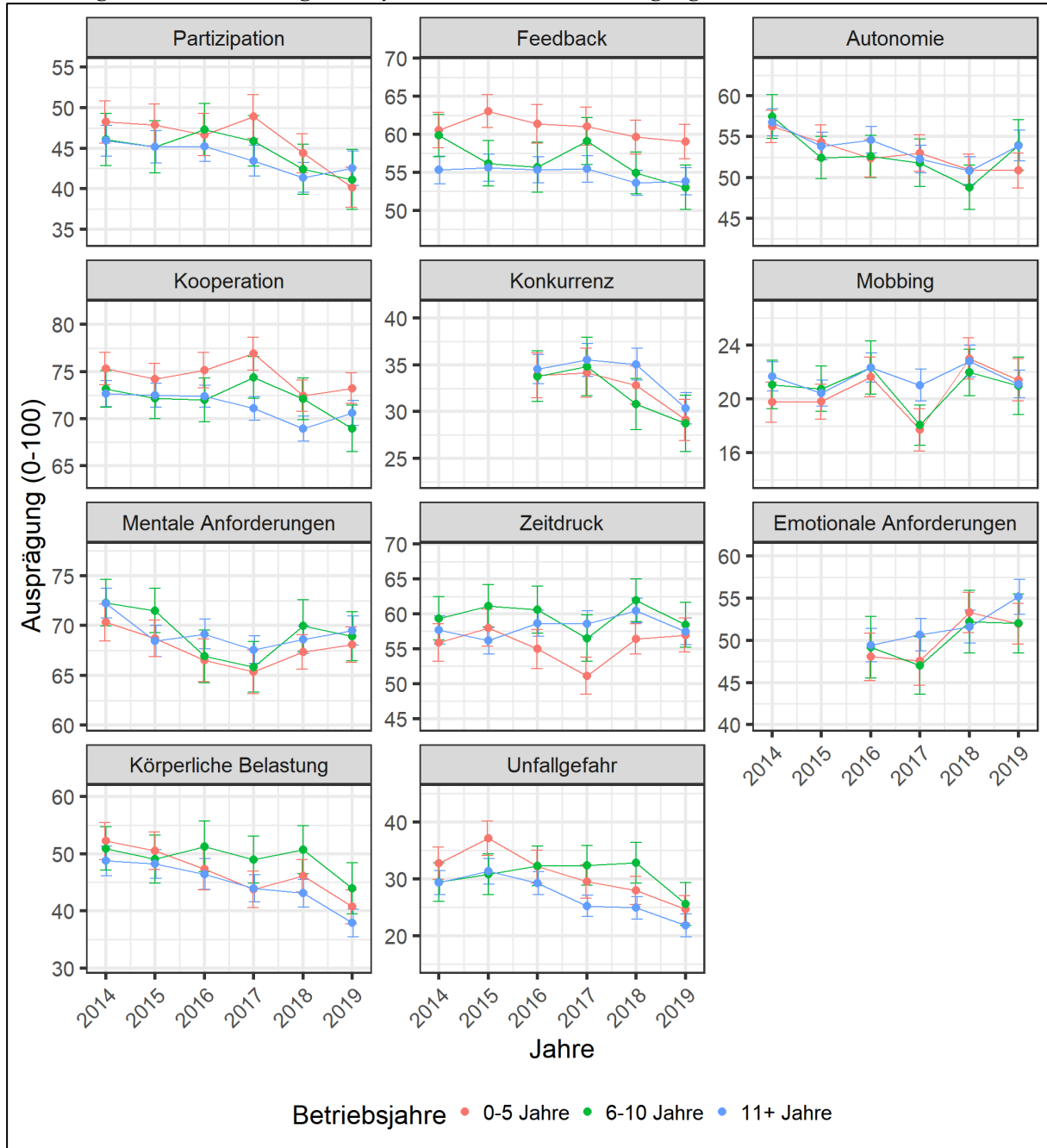


Abbildung 30 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungsqualitätsdimensionen differenziert nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer, die 11 Jahre und mehr in ihrem Betrieb arbeiten, berichten über die geringsten wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten, sowie die höchsten Schwierigkeiten beim Arbeitsstellenwechsel.

Abbildung 30: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Jahre im Betrieb

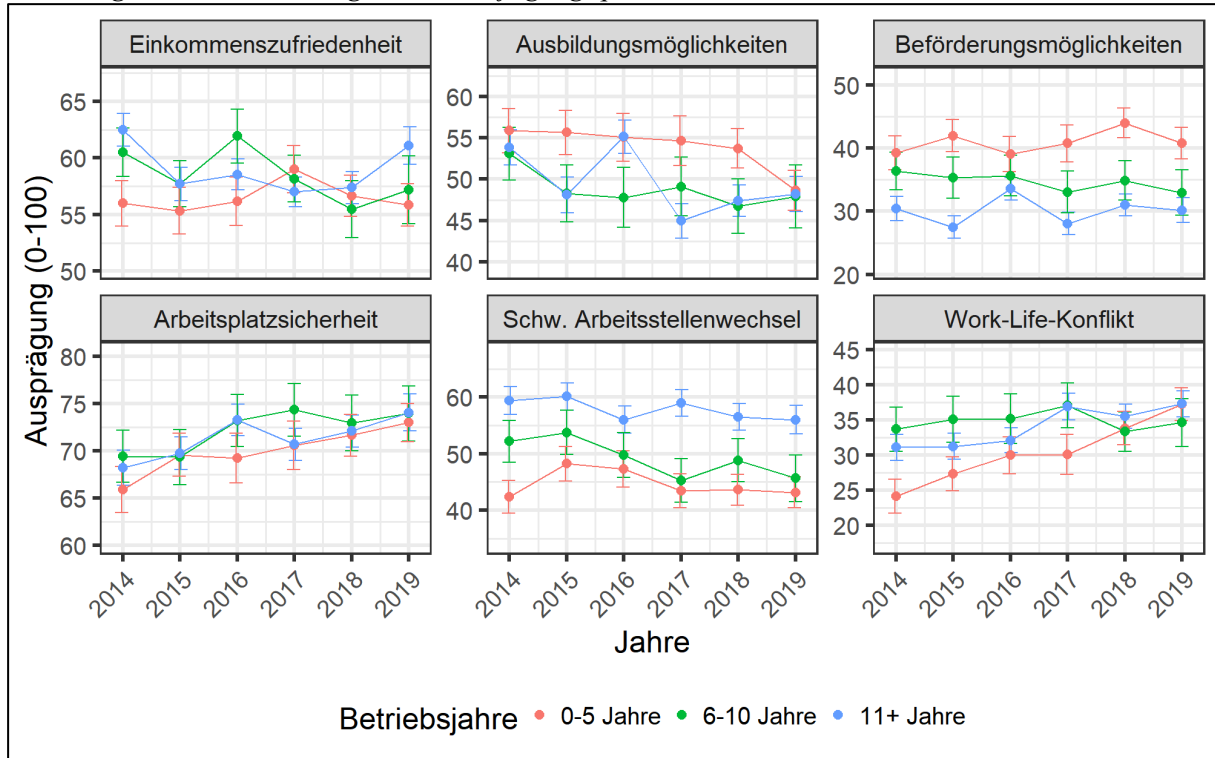
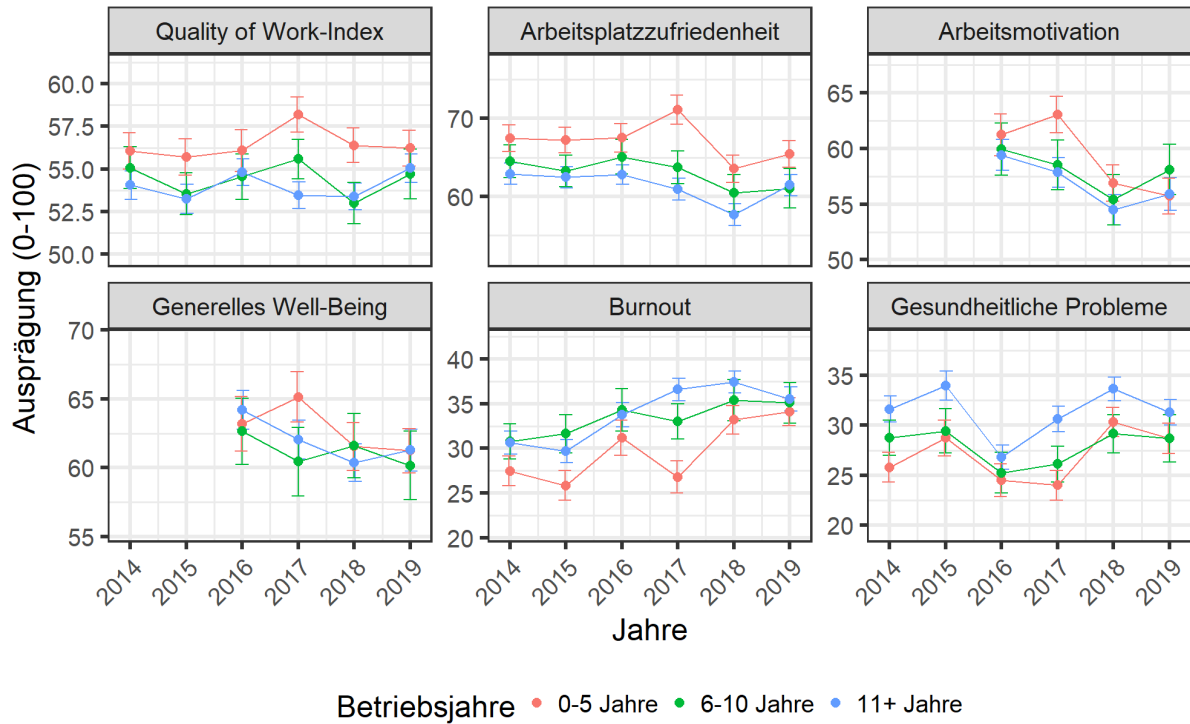


Abbildung 31 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer, die zwischen 0 und 5 Jahre im Betrieb arbeiten, zeigen die höchsten Werte beim QoW-Index und der Arbeitsplatzzufriedenheit. Arbeitnehmer, die 11 Jahre und mehr in ihrem Betrieb arbeiten weisen dagegen konstant überdurchschnittliche Werte bei Gesundheitlichen Problemen auf.

Abbildung 31: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Jahre im Betrieb



7. Arbeitsqualität nach Organisationscharakteristiken

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für verschiedene Organisationscharakteristiken dargestellt.

7.1. Organisationsart

Abbildung 32 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart. Arbeitnehmer in privaten Unternehmen berichten über ein höheres Maß an Konkurrenz im Vergleich zu Arbeitnehmern in staatlichen Organisationen oder in sonstigen Organisationen.

Abbildung 32: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart

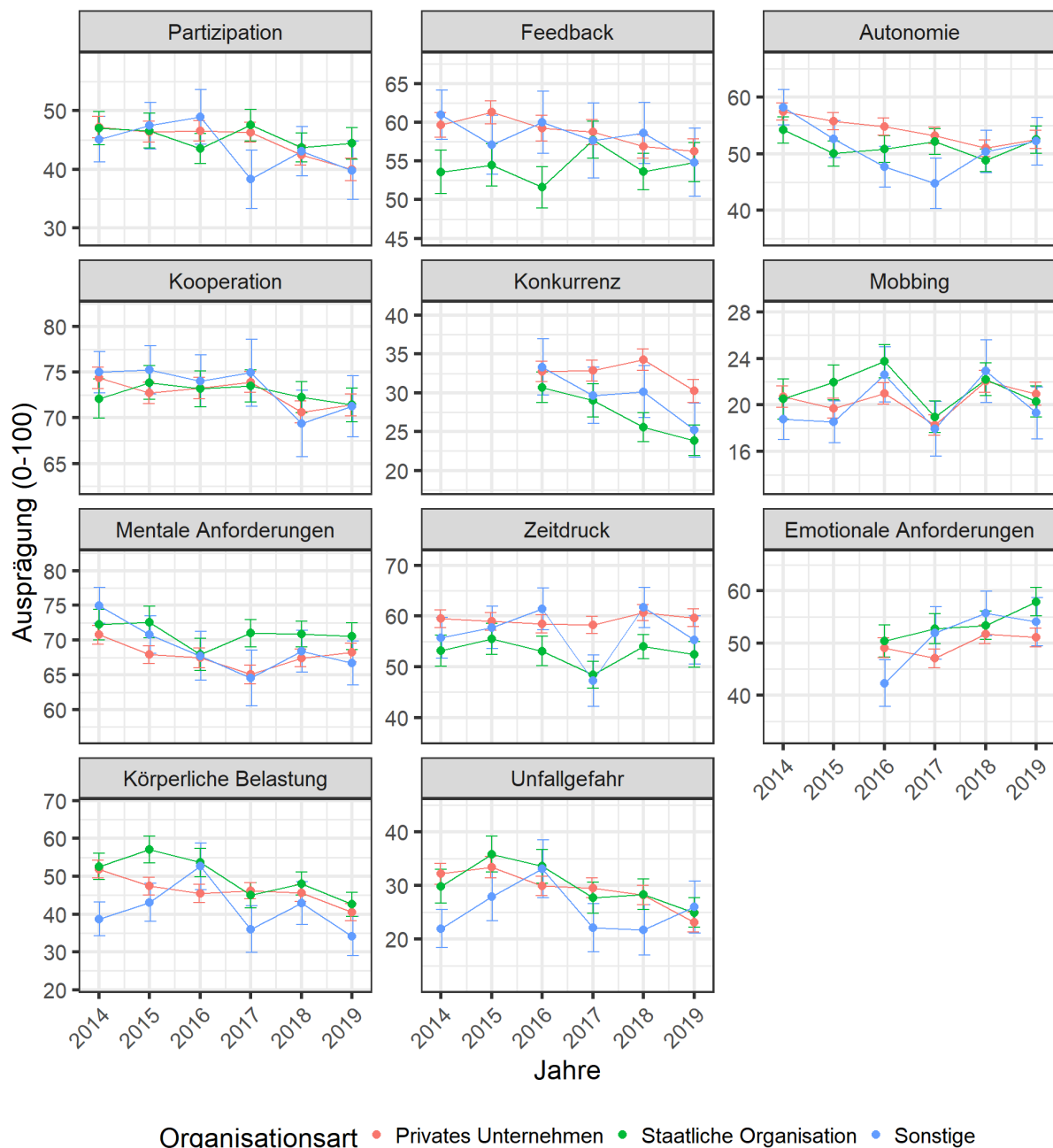


Abbildung 33 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer in staatlichen Organisationen weisen die höchste Einkommenszufriedenheit sowie die höchste wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit auf. Arbeitnehmer in privaten Unternehmen weisen dagegen die geringste Einkommenszufriedenheit sowie geringe Werte bei den wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten auf. Auch schätzen Arbeitnehmer in privaten Unternehmen ihre Arbeitsplatzsicherheit unterdurchschnittlich ein. Gleichzeitig schätzen sie die Schwierigkeit die Arbeitsstelle zu wechseln als gering ein.

Abbildung 33: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationsart

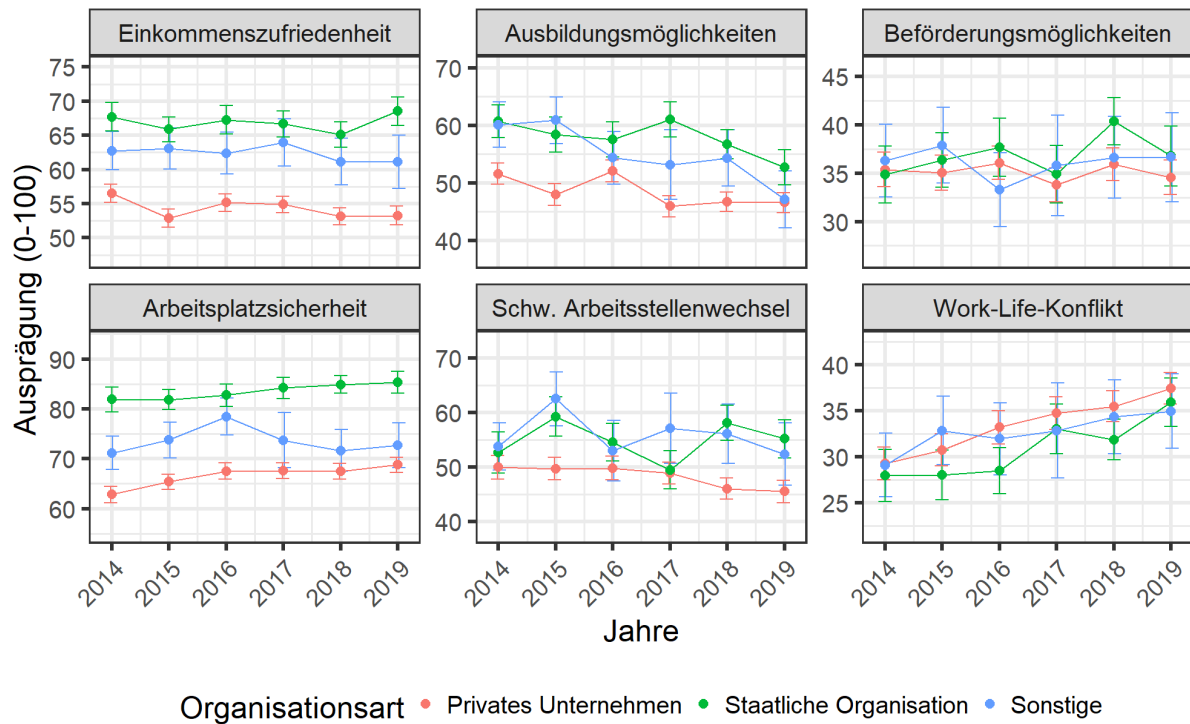
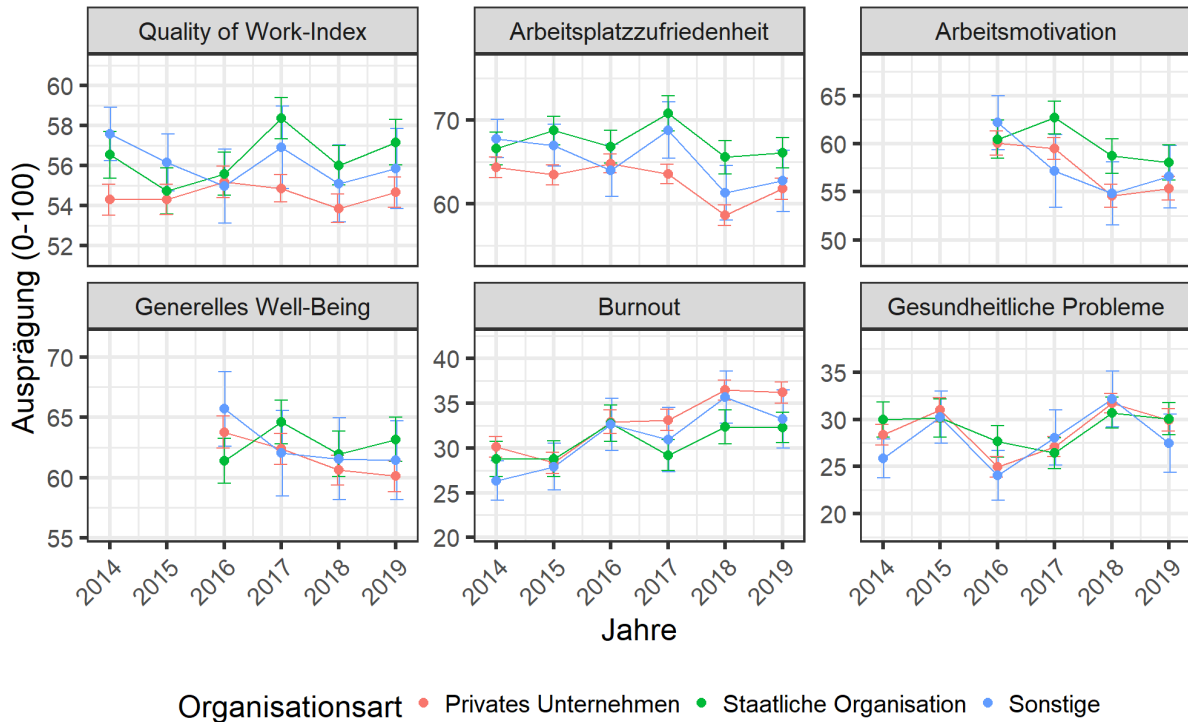


Abbildung 34 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer in privaten Unternehmen weisen dabei (mit Ausnahme des Jahres 2016) die geringsten QoW-Index-Werte auf. Die Arbeitsplatzzufriedenheit ist bei Arbeitnehmern in staatlichen Organisationen am höchsten ausgeprägt, ebenso wie die Arbeitsmotivation.

Abbildung 34: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Organisationsart



7.2. Betriebsgröße

Abbildung 35 zeigt die Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße. Arbeitnehmer in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten weisen die geringsten Werte bei Partizipation und unterdurchschnittliche Werte bei Feedback auf. Demgegenüber weisen sie die höchsten Werte bei Mentalen Anforderungen und Zeitdruck auf. Körperliche Belastungen und Unfallgefahr wird von Arbeitnehmer in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten als unterdurchschnittlich bewertet.

Abbildung 35: Entwicklung der Psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße

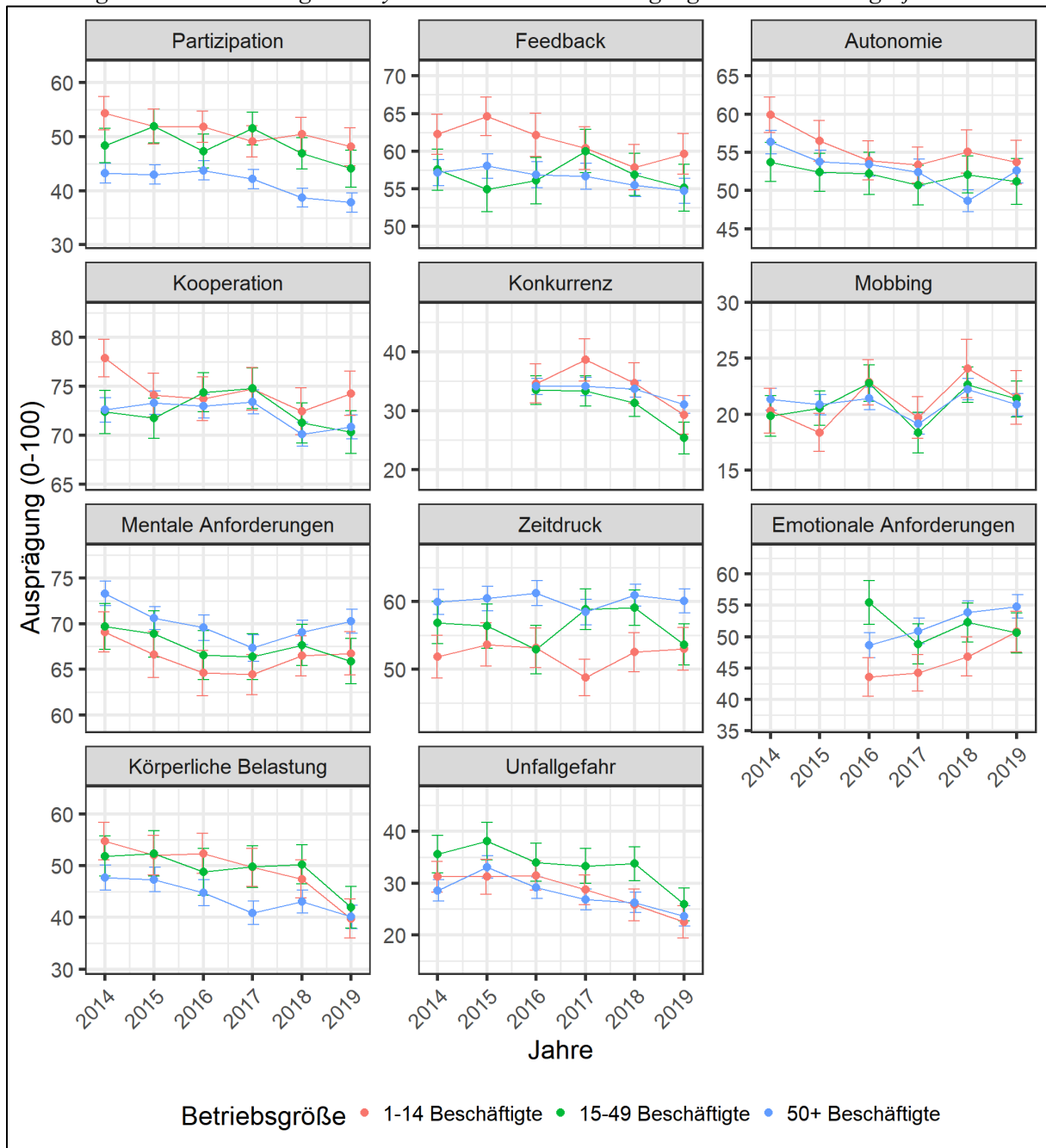


Abbildung 36 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Betriebsgröße. Hier zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen.

Abbildung 36: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsgröße

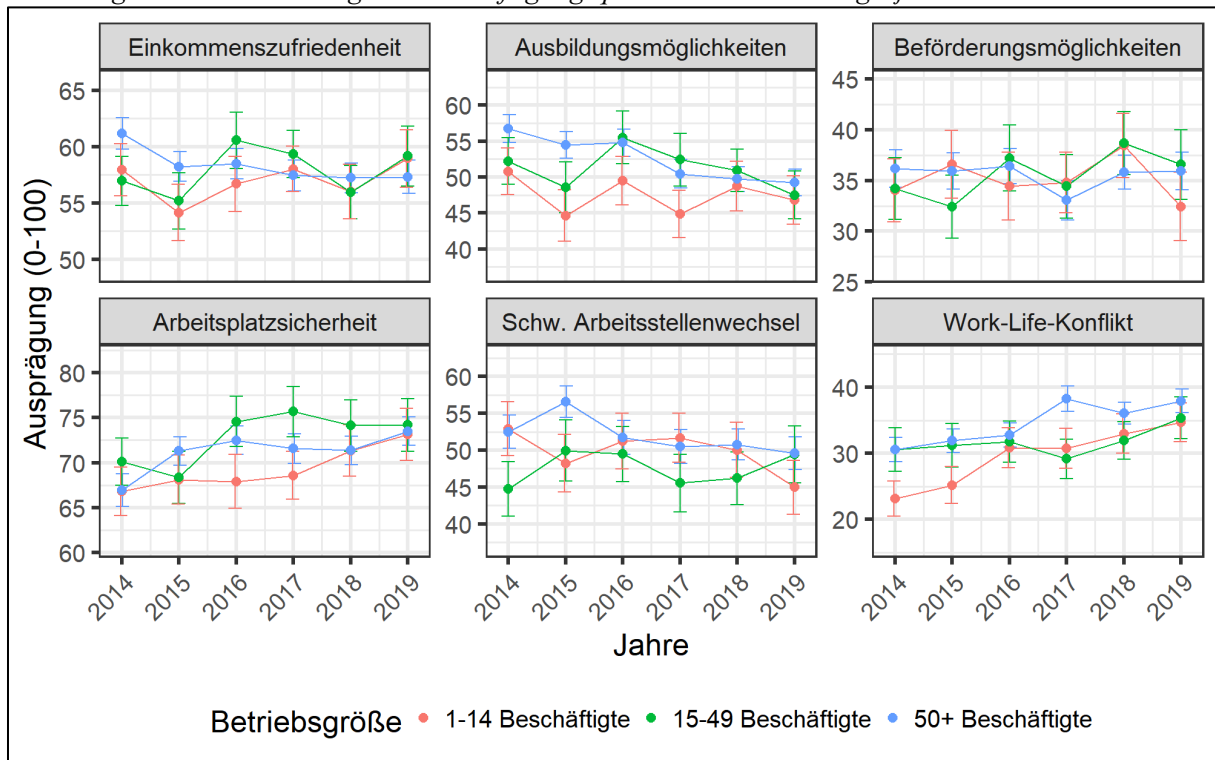
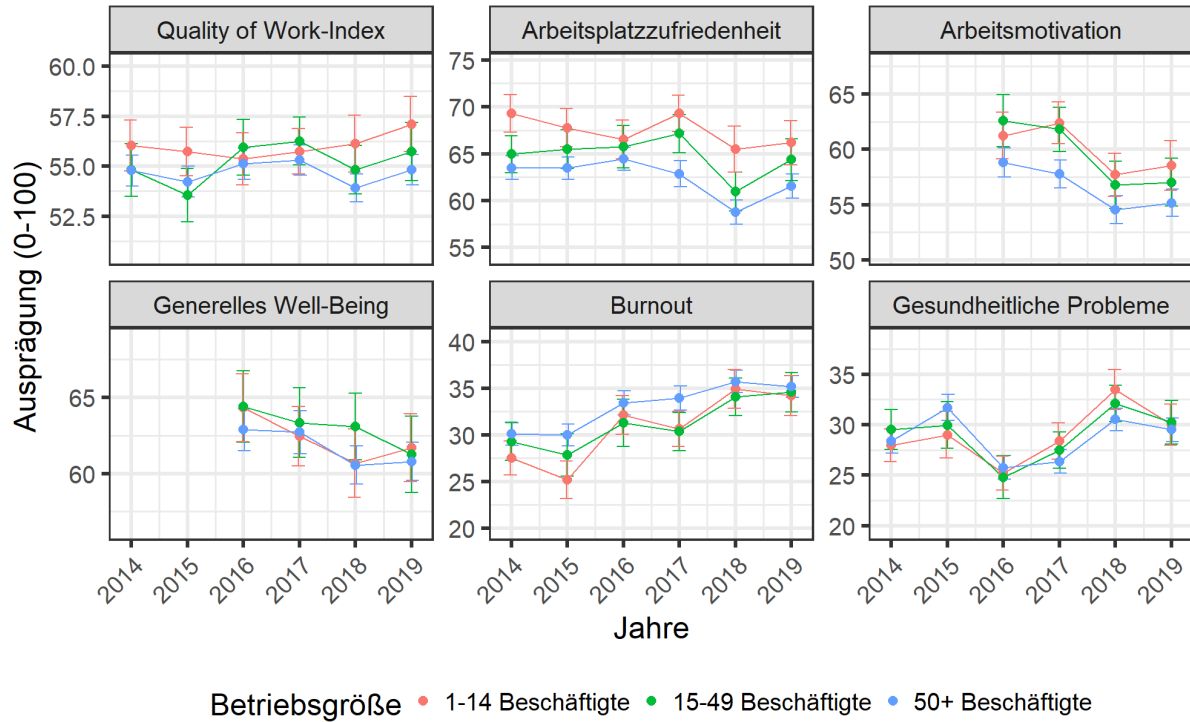


Abbildung 37 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Betriebsgröße. Hinsichtlich des QoW-Index zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen. Arbeitnehmer in Betrieben mit 1 bis 14 Beschäftigten weisen die höchste Arbeitsplatzzufriedenheit auf. Arbeitnehmer in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten weisen dagegen im Durchschnitt die geringe Arbeitsplatzzufriedenheit und die geringste Arbeitsmotivation auf.

Abbildung 37: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsgröße



8. Zusammenfassung

Zusammenfassend können folgende Befunde hervorgehoben werden:

- Global verbleibt die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität zwischen 2014 und 2019 auf einem relativ konstanten Niveau. Allerdings weisen die einzelnen Dimensionen z.T. größere Schwankungen auf.
- Kooperation, Partizipation, Feedback und Autonomie weisen tendenziell einen Abwärtstrend auf.
- Auch Körperliche Belastung und wahrgenommene Unfallgefahr sind über die Jahre gesunken.
- Ausbildungsmöglichkeiten sind zwischen 2014 und 2019 – bei kleinen Schwankungen – leicht gefallen. Beförderungsmöglichkeiten bleiben über die sechs Jahre relativ stabil.
- Die Arbeitsplatzsicherheit hat zwischen 2014 und 2019 nahezu stetig zugenommen.
- Die Schwierigkeit die Arbeitsstelle zu Wechseln ist ebenfalls weiterhin gesunken.
- Work-Life-Konflikte haben zwischen 2014 und 2019 stetig zugenommen
- Die Arbeitsplatzzufriedenheit ist zwischen 2017 und 2018 deutlich gesunken, 2019 jedoch wieder leicht gestiegen. Gleichzeitig befindet sich auch das Burnoutlevel weiterhin auf einem hohen Niveau.
- Arbeitnehmer berichten konstant über mehr Partizipation und Autonomie im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen.
- Während Arbeitnehmerinnen über die Zeit mehr Schwierigkeiten beim Jobwechsel sehen als Arbeitnehmer, berichten Arbeitnehmer über eine höhere Unfallgefahr bei der Arbeit.
- Arbeitnehmer, die 55 Jahre und älter sind, berichten im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern konstant über geringere Beförderungsmöglichkeiten und größere Schwierigkeiten bei einem potenziellen Jobwechsel.
- Dagegen berichten Arbeitnehmer bis 34 Jahre über eine höhere körperliche Belastung und höhere Unfallgefahr.
- Differenziert nach Wohnland (des Arbeitnehmers) weisen vor allem Arbeitnehmer aus Frankreich konstant geringere Werte bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität auf.
- Arbeitnehmer in Teilzeit berichten über geringere Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie mehr Schwierigkeiten beim Arbeitsstellenwechsel.
- Über den betrachteten Zeitraum berichten Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenstatus über eine höhere subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenposition weisen insbesondere höhere Werte bei Partizipation, Feedback und Autonomie auf. Gleichzeitig geben diese jedoch auch mehr mentale Anforderungen, Zeitdruck und emotionale Anforderungen an.

I. Literatur

- Chang, L., & Krosnick, J. A. (2009). National surveys via RDD telephone interviewing versus the internet. Comparing sample representativeness and response quality. *Public Opinion Quarterly*, 73, 641-678.
- Fricker, S., Galesic, M., Tourangeau, R., & Yan, T. (2005). An experimental comparison of web and telephone surveys. *Public Opinion Quarterly*, 69, 370-392.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125.
- Holman, D., & McClelland, C. (2011). *Job quality in growing and declining economic sectors of the EU. Work and Life Quality in New and Growing Jobs*. Working Paper. Manchester Business School, University of Manchester, Manchester.
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2008). *Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), ETUI-REHS Printshop, Brüssels.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Esteve, F., & Antón, J. I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9, 447-475. doi: 10.1093/ser/mwr005
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schütz, H., Harand, J., & Schröder, H. (2017). *Bericht – Quality of work Luxembourg, 2017*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.
- Schütz, H., & Thiele, N. (2019). *Bericht – Quality of Work Luxembourg, 2019*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). *Quality of Work-Index. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). *Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). *Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019a). *Quality of Work-Index. 4. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019b). *Quality of Work-Index. 5. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2018). Further evidence for criterion validity and measurement invariance of the Luxembourg Workplace Mobbing Scale. *European*

- Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000483>
- Steffgen, G., Kohl, D., Reese, G., Happ, C., & Sischka, P. (2016a). Quality of Work: Validation of a new instrument in three languages. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12, 14988–15006; doi:10.3390/ijerph121214958
- Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. F., Kohl, D., & Happ, C. (2016b). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale. Psychometric properties of a short instrument in three different languages. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000381>
- Steffgen, G., & Kohl, D. (2013): *Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg*. Working Paper. Universität Luxemburg.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84, 167-176.

II. Anhang

Tabelle 2: *QoW-Arbeitsbedingungen*

Var	Variablenlabel	Skala	Bereich
B01_5	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	Partizipation (Kurzsкала)	Job Design
B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?	Feedback (Kurzsкала)	
B01_3	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?	Autonomie (Kurzsкала)	
B01_4	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		Soziale Bedingungen
B03_2	In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	Kooperation (Kurzsкала)	
B03_4	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?		
B09_1	In welchem Maße konkurrieren Sie mit Ihren Kollegen?	Konkurrenz	
B09_2	In welchem Maße gibt es Konkurrenz unter Ihren Kollegen?		
B09_3	In welchem Maße gibt es Konkurrenzdruck in Ihrem Arbeitsbereich?		
B09_4	In welchem Maße gibt es Rivalitäten in Ihrem Kollegenkreis?		
B10_1	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?	Mobbing	
B10_2	Wie häufig werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert?		
B10_3	Wie häufig kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen?		
B10_4	Wie häufig werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich		
B10_5	Wie häufig haben Sie Konflikte mit Ihren Kollegen oder Vorgesetzten?		
B02_2	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?	Mentale Anforderungen (Kurzsкала)	Arbeitsintensität
B02_4	Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?		
B02_7	Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?	Zeitdruck (Kurzsкала)	
B02_13	Wie häufig verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle kontrollieren?	Emotionale Anforderungen	
B02_14	Wie häufig verlangt Ihre Arbeit, dass Sie Ihre wahren Gefühle verbergen?		Physische Bedingungen
B02_1	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?	Körperliche Belastungen (Kurzsкала)	
B01_2	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?	Unfallgefahr (Kurzsкала)	
B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommenszufriedenheit (Kurzsкала)	Beschäftigungs-qualität („Employment“)
B08_4	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?		
B06_1_1	In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?	Ausbildungsmöglichkeiten (Kurzsкала)	
B07_1	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?	Beförderungsmöglichkeiten (Kurzsкала)	
C01_1	In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?	Arbeitsplatzsicherheit (Kurzsкала)	
C02_1	Wie schwierig wäre es für Sie, einen <u>ähnlichen</u> Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?	Schwierigkeit Jobwechsel (Kurzsкала)	Work-Life-Konflikt
B11_7	Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?		

Tabelle 3: Well-Being

Var	Variablenlabel	Skala	Bereich
B08 1	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?	Arbeitszufriedenheit	Well-Being-Outcomes
B08 2	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit dem Arbeitsklima auf Ihrer Arbeit?		
B08 3	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den Arbeitsbedingungen auf Ihrer Arbeit?		
B17b 18	Wie häufig haben Sie bei der Arbeit das Gefühl, dass Sie voll überschäumender Energie sind?	Arbeitsmotivation	
B17b 19	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit fit und tatkräftig?		
B17b 20	Wie häufig freuen Sie sich auf Ihre Arbeit, wenn Sie morgens aufstehen?		
B14c 12	In den letzten zwei Wochen war ich froh und guter Laune.	Well-Being	
B14c 13	In den letzten zwei Wochen habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.		
B14c 14	In den letzten zwei Wochen habe ich mich energisch und aktiv gefühlt.		
B14c 15	In den letzten zwei Wochen habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.		
B14c 16	In den letzten zwei Wochen war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.		
B17 1	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?	Burnout	
B17 3	Wie häufig haben Sie das Gefühl, nicht genug Energie für Ihren Alltag zu haben?		
B17 4	Wie häufig haben Sie Schwierigkeiten, sich während der Arbeit zu konzentrieren?		
B11 3	Wie häufig empfinden Sie keine Freude mehr an Ihrer Arbeit?		
B14 1	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Herzprobleme?	Physische Gesundheitsprobleme	
B14 2	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Kopfschmerzen?		
B14 3	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Rückenprobleme?		
B14 4	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Probleme mit Ihren Gelenken?		
B14 5	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Magenprobleme?		
B14 6	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten nachts zu schlafen?		