



“Quality of work – Index”

Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg



Zwischenbericht zur Erhebung 2016

Philipp Sischka & Georges Steffgen

Universität Luxembourg

INSIDE

18. November 2016

Zusammenfassung

Der von der Universität Luxemburg und der luxemburgischen Chambre des Salariés entwickelte „Quality of Work Index Luxembourg“ (Steffgen & Kohl, 2013; Sischka & Steffgen, 2015, 2016), wurde 2016 bereits zum vierten Mal mittels einer telefonischen Befragung (CATI) erhoben.

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

Der vorliegende Zwischenbericht zur Erhebung 2016 stellt die Entwicklung der Arbeitsqualität bzw. -bedingungen sowie einiger Well-Being-Maße für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen – differenziert nach Geschlecht, Alter und Wohnland – vor.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
1. Einleitung	1
2. Theoretische Zusammenhänge der Konstrukte	3
3. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten	4
4. Arbeitsqualität in Luxemburg	5
4.1. Status quo	5
4.2. Entwicklung des Quality of Work-Index	8
4.3. Entwicklung der einzelnen Arbeitsbedingungen	9
4.4. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen	19
5. Arbeitsqualität von Männern und Frauen	23
6. Arbeitsqualität von Arbeitnehmern mit und ohne Vorgesetztenstatus	27
7. Arbeitsqualität nach Alter	31
8. Arbeitsqualität nach Wohnland	35
9. Zusammenfassung	38
I. Literatur	39
II. Anhang	40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Quality of Work (Anzahl der Items)	3
Abbildung 2:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen.....	5
Abbildung 3:	Arbeitsrahmenbedingungen	6
Abbildung 4:	Well-Being	7
Abbildung 5:	Entwicklung des Quality of Work-Index	8
Abbildung 6:	Entwicklung der Kooperation am Arbeitsplatz.....	9
Abbildung 7:	Entwicklung der Partizipation am Arbeitsplatz	10
Abbildung 8:	Entwicklung des Feedback am Arbeitsplatz	11
Abbildung 9:	Entwicklung der Autonomie am Arbeitsplatz.....	12
Abbildung 10:	Entwicklung der Mentale Anforderungen am Arbeitsplatz	12
Abbildung 11:	Entwicklung des Zeitdrucks am Arbeitsplatz	13
Abbildung 12:	Entwicklung von Mobbing am Arbeitsplatz	13
Abbildung 13:	Entwicklung der Einkommenszufriedenheit	14
Abbildung 14:	Entwicklung der Ausbildungsmöglichkeiten	15
Abbildung 15:	Entwicklung der Beförderungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz	15
Abbildung 16:	Entwicklung der Arbeitsplatzsicherheit	16
Abbildung 17:	Entwicklung der Körperlichen Belastung	17
Abbildung 18:	Entwicklung der Unfallgefahr.....	18
Abbildung 19:	Entwicklung der Arbeitszufriedenheit	19
Abbildung 20:	Entwicklung des Respekts am Arbeitsplatz	19
Abbildung 21:	Entwicklung der Bedeutung der Arbeit	20
Abbildung 22:	Entwicklung von Stress.....	21
Abbildung 23:	Entwicklung von Burnout	22
Abbildung 24:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht	23
Abbildung 25:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht	24
Abbildung 26:	Well-Being nach Geschlecht.....	25
Abbildung 27:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Geschlecht.....	26
Abbildung 28:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus.....	27
Abbildung 29:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Vorgesetztenstatus	28
Abbildung 30:	Well-Being nach Vorgesetztenstatus	29
Abbildung 31:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Vorgesetztenstatus	30
Abbildung 32:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen	31

Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 33:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppe.....	32
Abbildung 34:	Well-Being nach Altersgruppen.....	33
Abbildung 35:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen.....	34
Abbildung 36:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Wohnland	35
Abbildung 37:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Wohnland	36
Abbildung 38:	Well-Being nach Wohnland.....	37
Abbildung 39:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland.....	37

1. Einleitung

Der Quality of work Fragebogen beinhaltet dieses Jahr dreizehn Subskalen (Dimensionen). Zum einen werden mittels der folgenden Skalen, die psychosozialen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer erfasst:

- Kooperation: Inwiefern gibt es soziale Unterstützung unter den Arbeitskollegen?
- Partizipation: Sind die Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen beteiligt?
- Feedback: Bekommen die Arbeitnehmer hinreichend Rückmeldung über ihre Arbeit von Vorgesetzten und Kollegen?
- Autonomie: Können die Arbeitnehmer Bereiche ihrer Arbeit (z.B. Arbeitszeit, Inhalte der Arbeit) selbst bestimmen?
- Mentale Anforderung: In welchem Maße ist die zu verrichtende Arbeit mental und geistig anspruchsvoll?
- Zeitdruck: In welchem Maße müssen die Arbeitnehmer unter Zeitdruck arbeiten?
- Konkurrenz: In welchem Maße gibt es Konkurrenz unter den Kollegen?
- Mobbing: In welchem Maße sind die Arbeitnehmer Mobbing durch ihre Kollegen oder durch ihren Vorgesetzten ausgesetzt?
- Emotionale Anforderungen: In welchem Maße ist die Arbeit emotional anspruchsvoll (z.B. Gefühle verbergen)?
- Ungestörtes Arbeiten: In welchem Maße können die Arbeitnehmer ungestört arbeiten?
- Rollenklarheit: In welchem Maße sind die Aufgaben und Aufgabenbereiche klar definiert?

Neben diesen psychosozialen Dimensionen wurden auch sieben Dimensionen erhoben, die die Arbeitsrahmenbedingungen der Arbeitnehmer abbilden:

- Einkommen: In welchem Maße sind die Arbeitnehmer zufrieden mit ihrem Einkommen?
- Ausbildung: In welchem Maße haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit sich aus- und weiterzubilden?
- Beförderung: In welchem Maße haben die Arbeitnehmer Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten?
- Arbeitsplatzsicherheit: Wie sicher schätzen die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz ein?
- Beschäftigungsfähigkeit: Wie schätzen die Arbeitnehmer die Nachfrage ihrer Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt ein?
- Körperliche Belastung: In welchem Maße ist die Arbeit körperlich belastend?
- Unfallgefahr: In welchem Maße besteht bei der Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?

Da sich der QoW-Fragebogen seit der ersten Erhebung 2013 z.T. stark verändert hat, wird – um zeitliche Vergleiche zu ermöglichen – zur Bildung des QoW-Index auf einige verkürzte Skalen zurückgegriffen (siehe hierzu den Anhang). Merke: Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert folgender verkürzter Skalen gebildet:¹

¹ Ob Subskalen gewichtet oder ungewichtet zu einem Gesamtindex aggregiert werden, ist Gegenstand aktueller wissenschaftlicher Debatten (z.B. Eurofund, 2012; 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.

Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

- Kooperation
- Partizipation
- Feedback
- Autonomie
- Mentale Anforderung
- Zeitdruck
- Mobbing
- Einkommen
- Ausbildung
- Beförderung
- Arbeitsplatzsicherheit
- Beschäftigungsfähigkeit
- Körperliche Belastung
- Unfallgefahr

Neben dem QoW-Index werden zudem noch einige Well-Being-Dimensionen erhoben:

- (erlebter) Stress,
- Burnout
- und physische Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenprobleme, Kopfschmerzen)

Zudem werden die folgenden Konstrukte berücksichtigt:

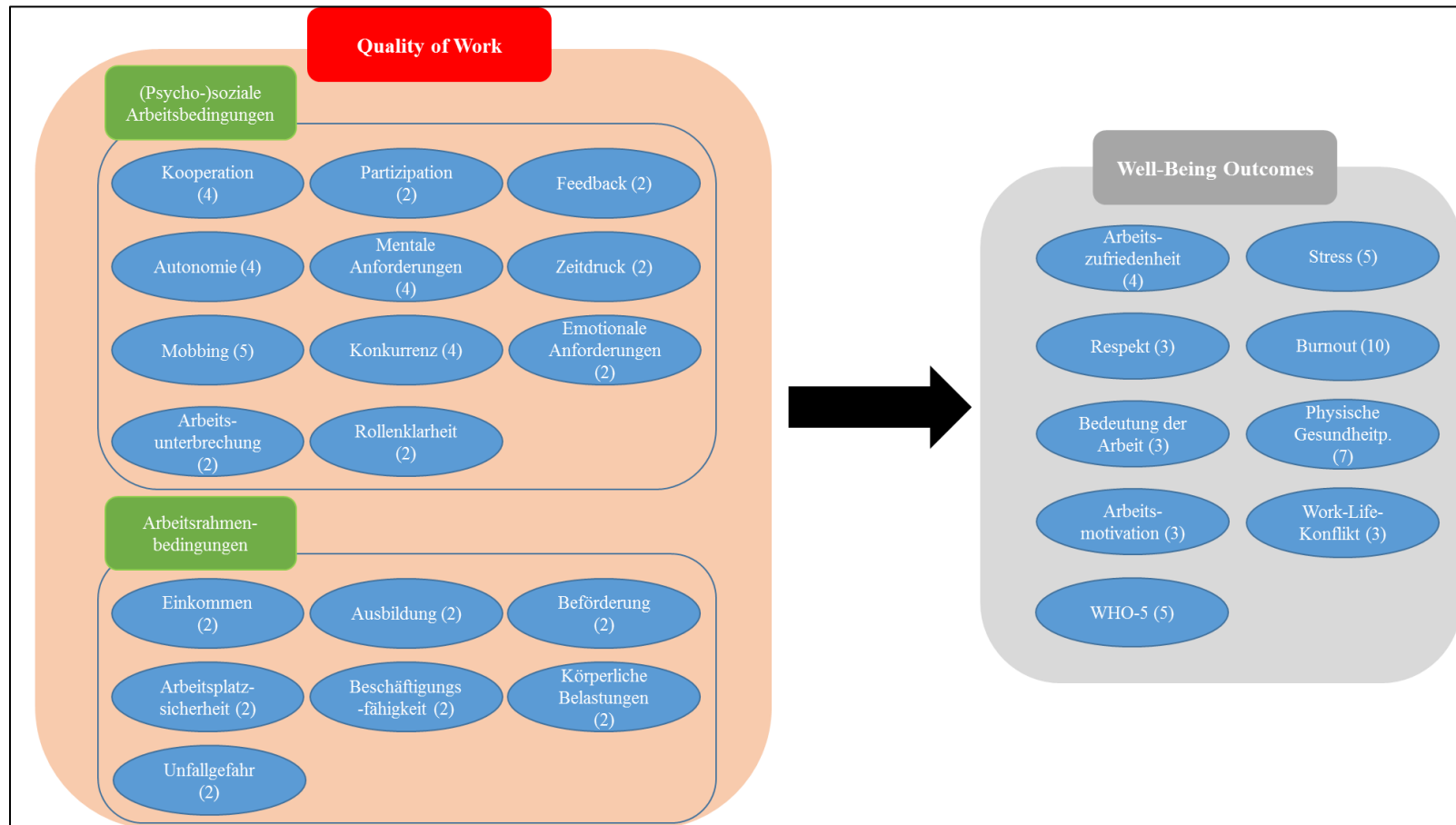
- Arbeitszufriedenheit
- (wahrgenommener) Respekt
- (subjektive) Bedeutung der Arbeit
- Arbeitsmotivation
- WHO-5-Well-Being-Index

Das folgende Kapitel (2) stellt kurz die theoretischen Zusammenhänge dieser Konstrukte dar. Anschließend werden die Korrelationen des QoW-Index mit den Well-Being-Skalen vorgestellt (Kapitel 3). Im Kapitel 4 werden dann zunächst die Werte der einzelnen Skalen und des QoW-Index präsentiert. Die Skalen sind dabei auf Werte zwischen 0 und 100 normiert, wobei ein hoher Wert für eine stärkere Ausprägung der jeweiligen Dimension steht. Dies erlaubt es, die einzelnen Dimensionen bzw. Arbeitsbedingungen miteinander zu vergleichen und Stärken bzw. Schwächen bezüglich der Arbeitsbedingungen in Luxemburg aufzuzeigen. Im Anschluss daran wird die Entwicklung des QoW-Index sowie einzelner Arbeitsbedingungen und verschiedener Well-Being-Dimensionen aufgezeigt. Die Kapitel 5 bis 8 zeigen die Arbeitsbedingungen für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen. Kapitel 9 fasst einige wesentliche Ergebnisse des Zwischenberichts noch einmal kurz zusammen.

2. Theoretische Zusammenhänge der Konstrukte

Die Ausprägungen der Skalen des QoW haben einen Einfluss auf verschiedene Outcomes, z. B. wirkt sich ein hoher Grad an Partizipation und Autonomie sowie eine hohe Arbeitsplatzsicherheit positiv auf die physische Gesundheit, Stress, Burnout, Arbeitszufriedenheit und Respekt aus.

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



3. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten

Tabelle 1 zeigt die Korrelationen des QoW-Index mit den unterschiedlichen Outcome (z.B. Well-Being)-Skalen. Insgesamt zeigen sich sehr hohe Korrelationen, die in die erwartete Richtung gehen. Ein hoher QoW weist demnach auch auf hohe Arbeitszufriedenheit, auf starken Respekt, auf weniger Stress und Burnout und auf eine bessere physische Gesundheit hin. Die Tabelle weist den QoW zudem als einen validen Indikator für die Arbeitsqualität und die Arbeitsbedingungen aus.

Tabelle 1: *Korrelationen des QoW mit anderen Konstrukten (2015)*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) QoW_Index									
2) Zufriedenheit	.63								
3) Respekt	.64	.69							
4) Bedeutung der Arbeit	.25	.38	.31						
5) Arbeitsmotivation	.36	.47	.37	.36					
6) WHO-5	.37	.43	.36	.23	.48				
7) Stress	-.44	-.51	-.41	-.13	-.39	-.50			
8) Burnout	-.53	-.60	-.48	-.22	-.57	-.58	.73		
9) Physische Gesundheit	-.43	-.39	-.34	-.10	-.34	-.42	.50	.60	
10) Work-Life-Konflikt	-.27	-.35	-.27	-.12	-.31	-.43	.63	.58	.37

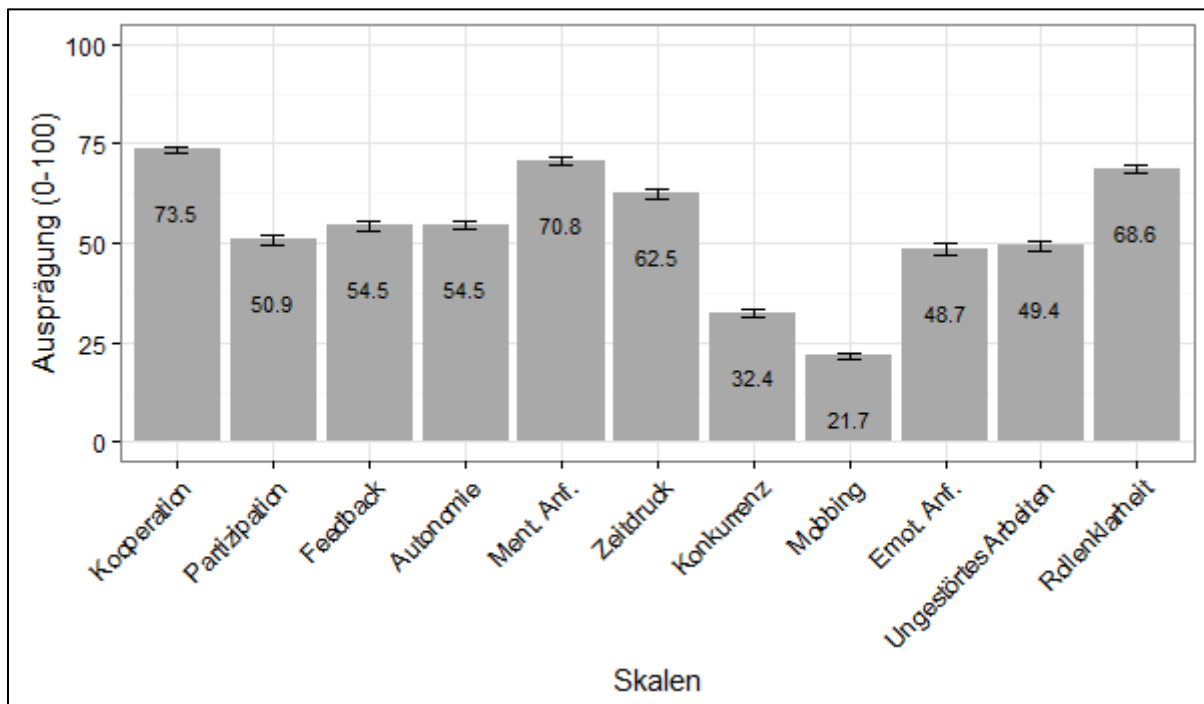
Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .01$ signifikant.

4. Arbeitsqualität in Luxemburg

4.1. Status quo

Abbildung 2 zeigt die Ausprägungen der psychosozialen Arbeitsbedingungen. Die Kooperation mit den Kollegen wird dabei relativ hoch eingeschätzt. Partizipation, Feedback und Autonomie weisen demgegenüber ein geringeres Niveau auf. Die mentalen Anforderungen und Zeitdruck werden insgesamt als eher hoch eingeschätzt. Konkurrenz unter den Kollegen scheint eher gering ausgeprägt zu sein. Die emotionalen Anforderungen bei der Arbeit liegen auf einem mittleren Niveau, ebenso wie die Möglichkeit ungestört zu arbeiten. Die Rollenklarheit auf der Arbeit wird auch eher hoch eingeschätzt.

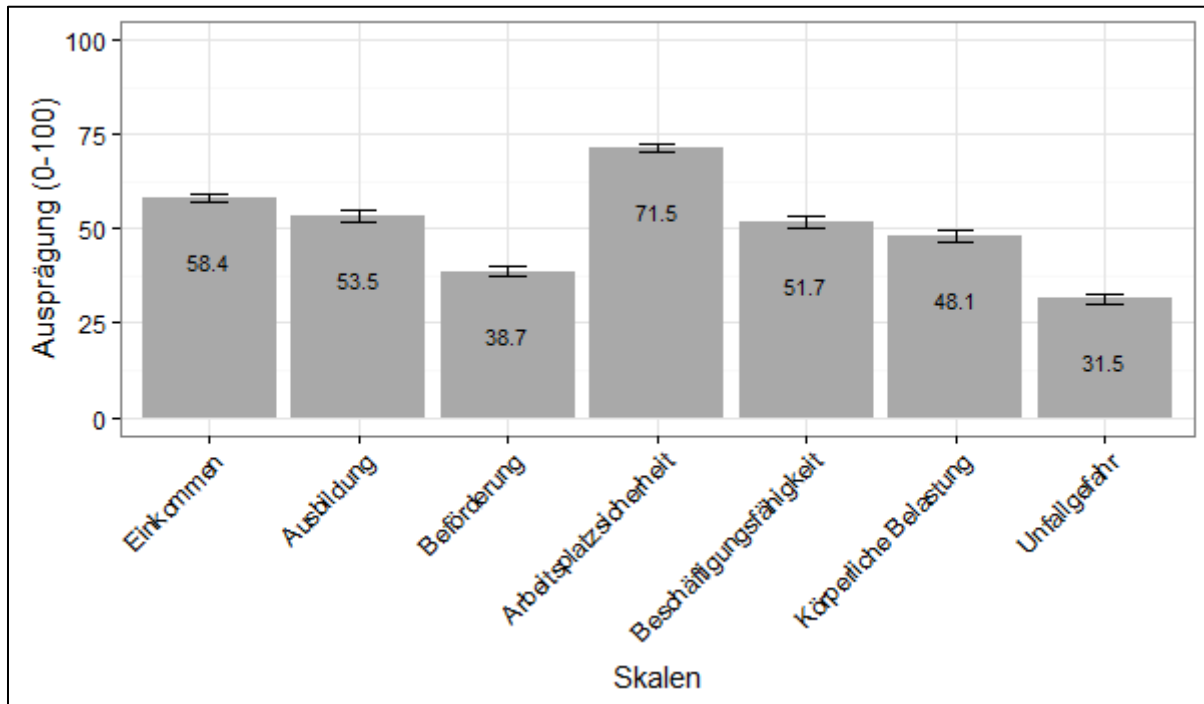
Abbildung 2: Psychosoziale Arbeitsbedingungen



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 3 zeigt die Ausprägungen der Arbeitsrahmenbedingungen. Die Einkommenszufriedenheit, sowie die Ausbildungsmöglichkeiten liegen in einem mittleren Bereich. Die Beförderungsmöglichkeiten werden eher als gering eingeschätzt. Die Arbeitsplatzsicherheit wird dagegen eher hoch eingeschätzt. Die wahrgenommene Beschäftigungsfähigkeit ist dagegen etwas geringer. Körperliche Belastung liegt auf einem mittleren Niveau. Die Unfallgefahr wird von den Arbeitnehmern eher als gering eingeschätzt.

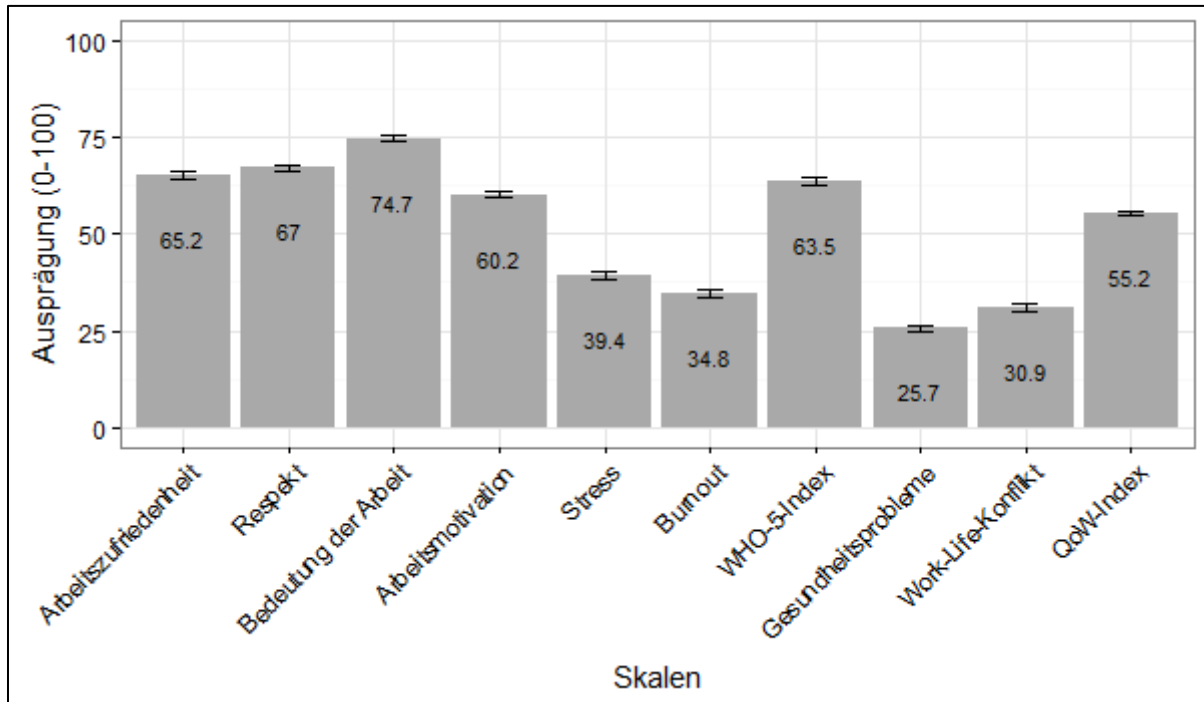
Abbildung 3: *Arbeitsrahmenbedingungen*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 4 zeigt die Ausprägungen für verschiedene Well-Being-Dimensionen. Tendenziell scheinen die Arbeitnehmer zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein. Auch der wahrgenommene Respekt ist relativ hoch ausgeprägt. Die Mehrheit der Arbeitnehmer schreiben ihrer Arbeit Bedeutung zu. Die Arbeitsmotivation ist etwas geringer ausgeprägt. Stress und Burnout sowie wahrgenommene Gesundheitsprobleme und Work-Life-Konflikte sind mäßig ausgeprägt.

Abbildung 4: Well-Being

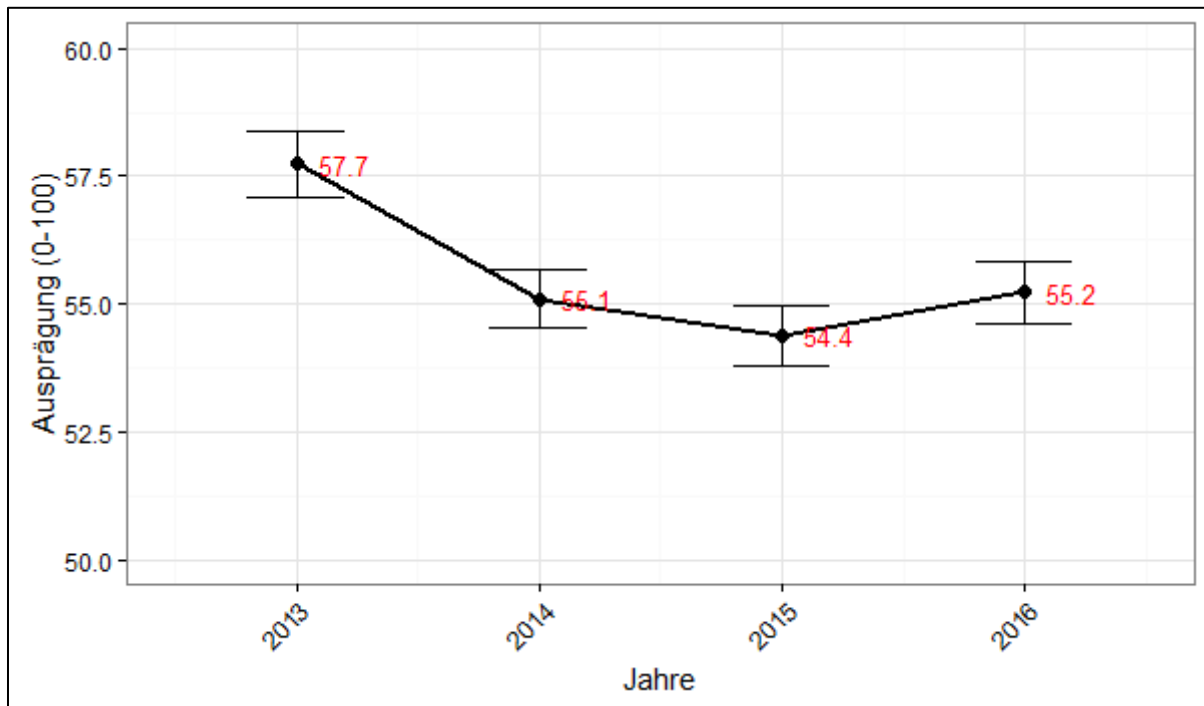


Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

4.2. Entwicklung des Quality of Work-Index

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des QoW-Index über die Jahre 2013 bis 2016. Insgesamt zeigt sich ein leichter Abwärtstrend hinsichtlich der Einschätzungen der Arbeitsqualität und der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmer von 2013 auf 2014. Zwischen 2014 und 2016 gibt es jedoch nur sehr geringfügige Änderungen, die innerhalb der Fehlertoleranz liegen.

Abbildung 5: *Entwicklung des Quality of Work-Index*



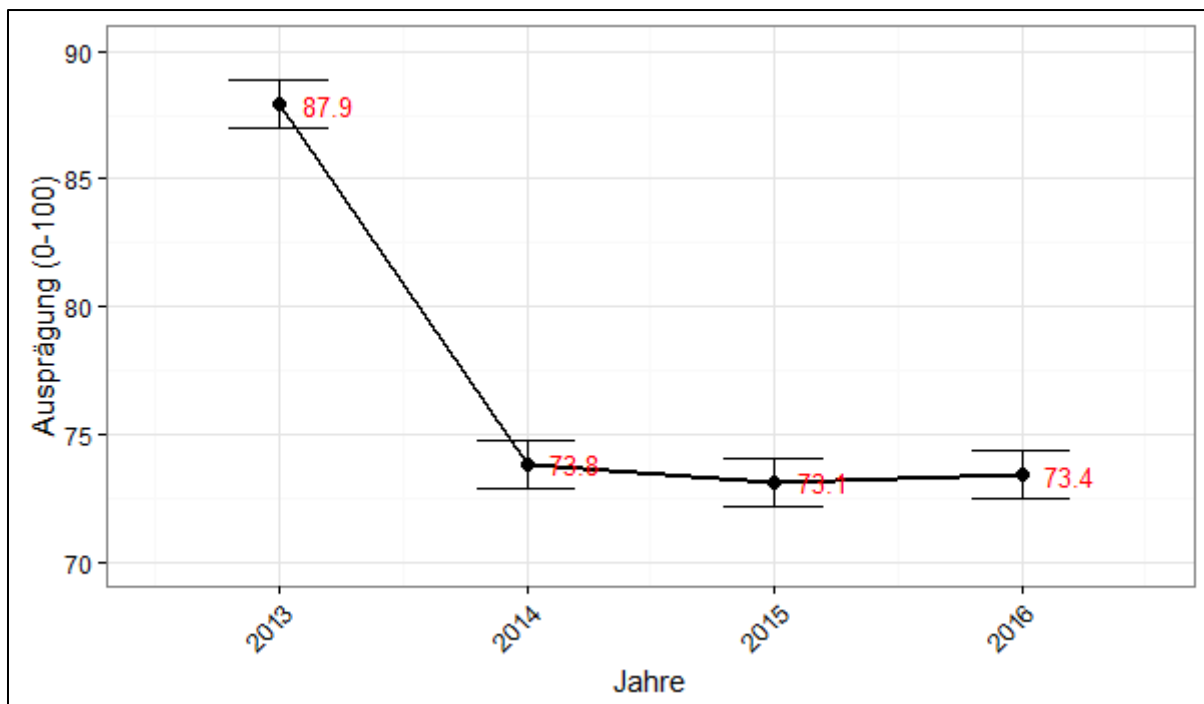
Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

4.3. Entwicklung der einzelnen Arbeitsbedingungen

Die folgenden Abbildungen zeigen die Entwicklung verschiedener Arbeitsbedingungen sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen. Dabei ist festzuhalten, dass hier auf verkürzte Skalen (z.T. auf Einzelitems) zurückgegriffen wurde, da die Skalen im Laufe der Erhebungen z.T. verändert wurden. Um sinnvolle Vergleiche zu ermöglichen wurden nur diejenigen Items verwendet, die in allen Erhebungswellen abgefragt wurden. Insbesondere der Vergleich von 2013 zu 2014 ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da in diesem Zeitraum auch das Erhebungsinstitut gewechselt hat.

Relativ stark fällt die Veränderung der Kooperation am Arbeitsplatz von 2013 zu 2014 aus. Danach bleibt dieses auf einem ziemlich konstanten Niveau.

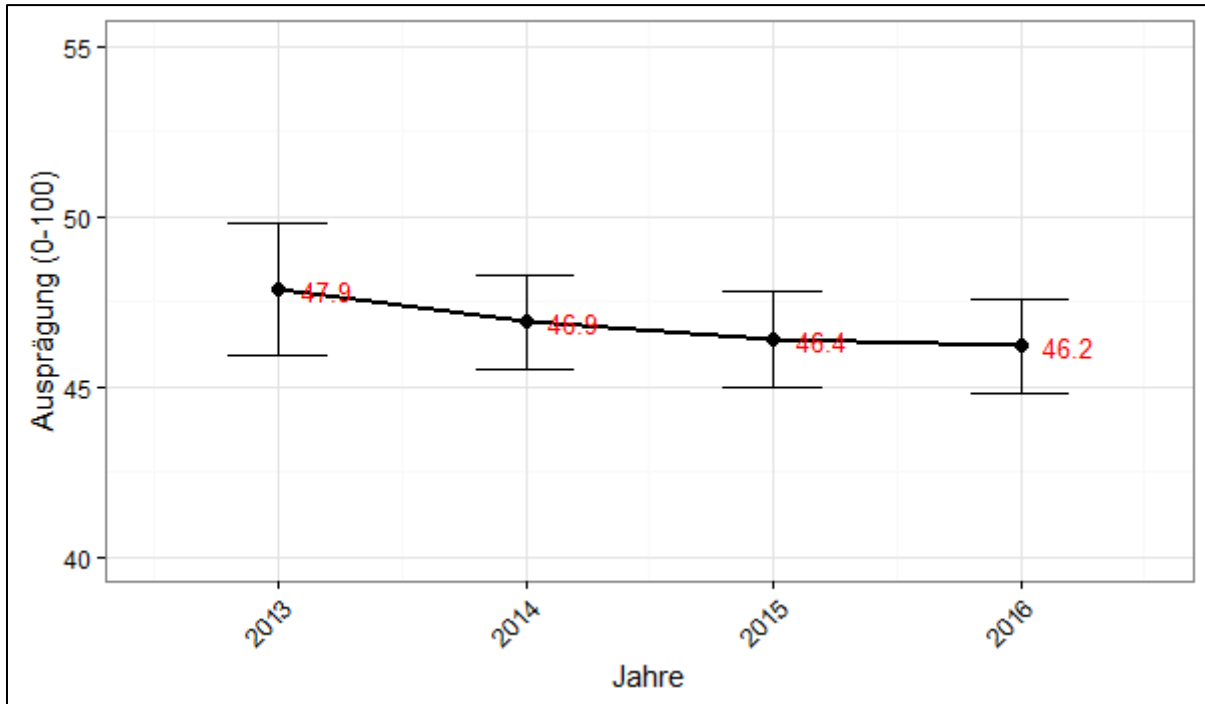
Abbildung 6: Entwicklung der Kooperation am Arbeitsplatz



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Bezüglich der wahrgenommenen Partizipation scheint sich ein leichter Abwärtstrend bemerkbar zu machen. Die Veränderungen hierbei sind jedoch noch so gering, dass sie innerhalb der Fehlertoleranz liegen. Das bedeutet, dass diese Veränderungen durch Zufallsschwankungen bedingt sein können und nicht zwingend eine substanzielle Veränderung darstellen.

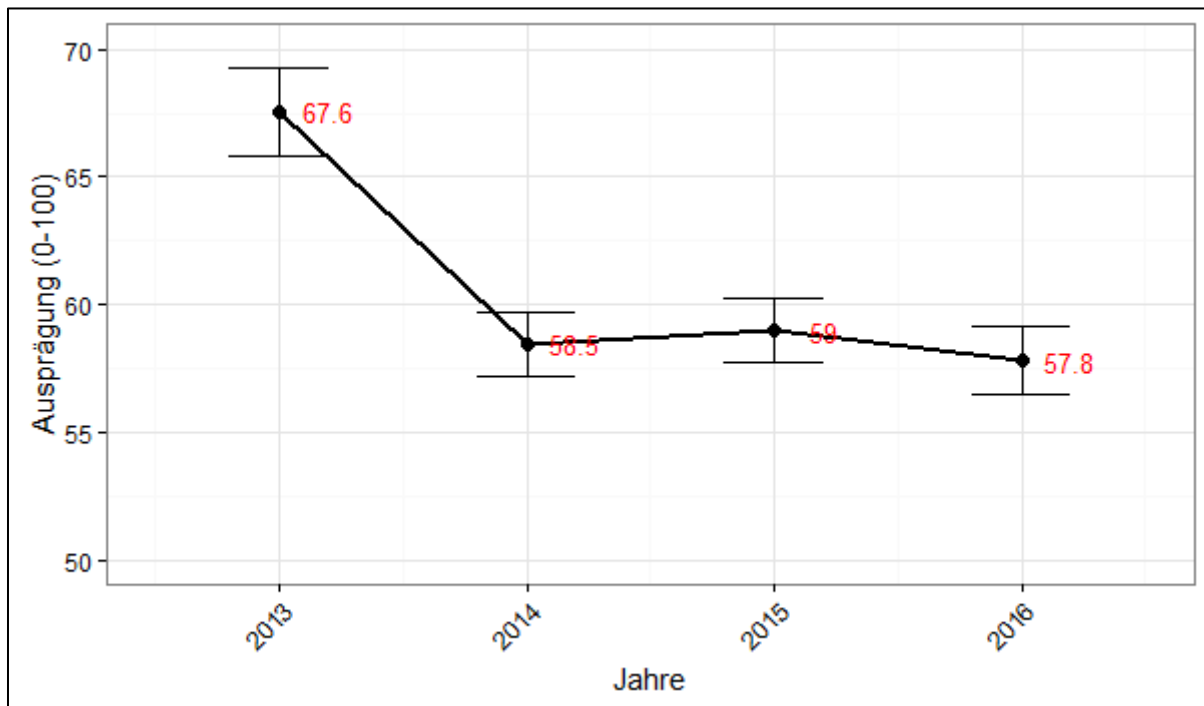
Abbildung 7: Entwicklung der Partizipation am Arbeitsplatz



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Auch bei der Dimension Feedback ist ein starker Abfall von 2013 auf 2014 zu beobachten. Danach bleibt diese Dimension ebenfalls auf einem ähnlichen Niveau.

Abbildung 8: *Entwicklung des Feedback am Arbeitsplatz*



Im Gegensatz dazu ist der Abwärtstrend bei Autonomie nicht nur auf die Jahre 2013 und 2014 beschränkt. Eine substantielle Veränderung bei Autonomie zeigt sich zwischen 2014 und 2015.

Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 9: *Entwicklung der Autonomie am Arbeitsplatz*

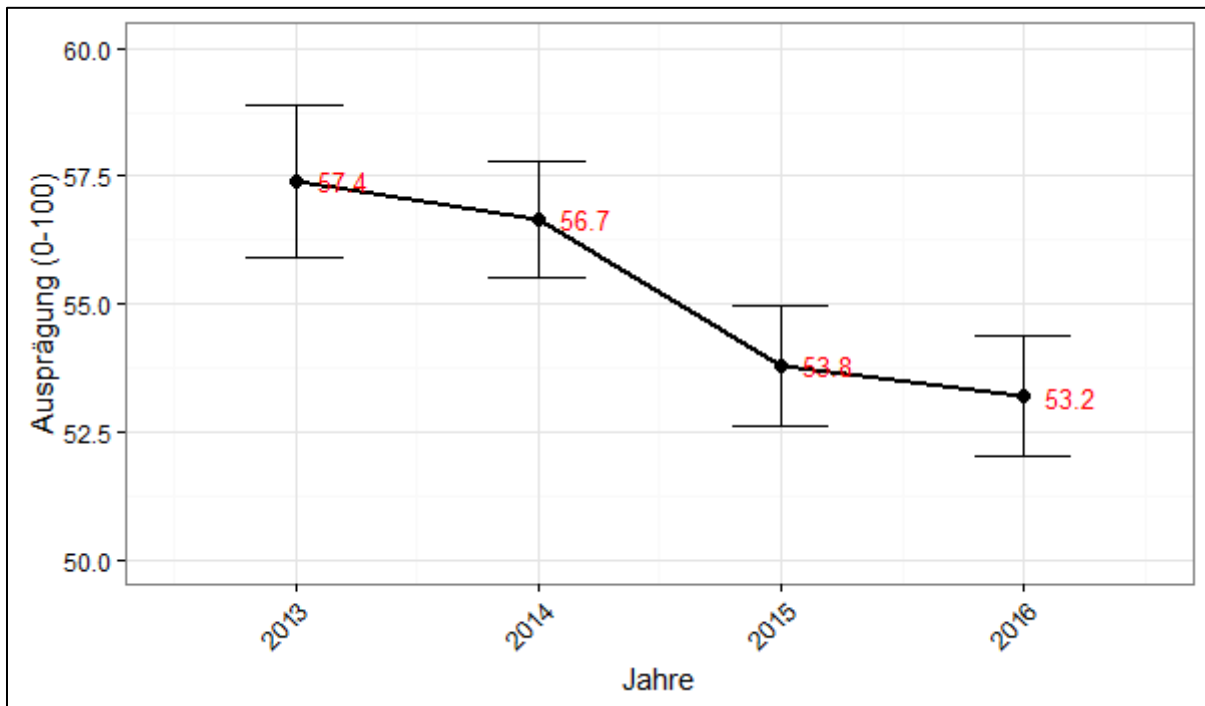
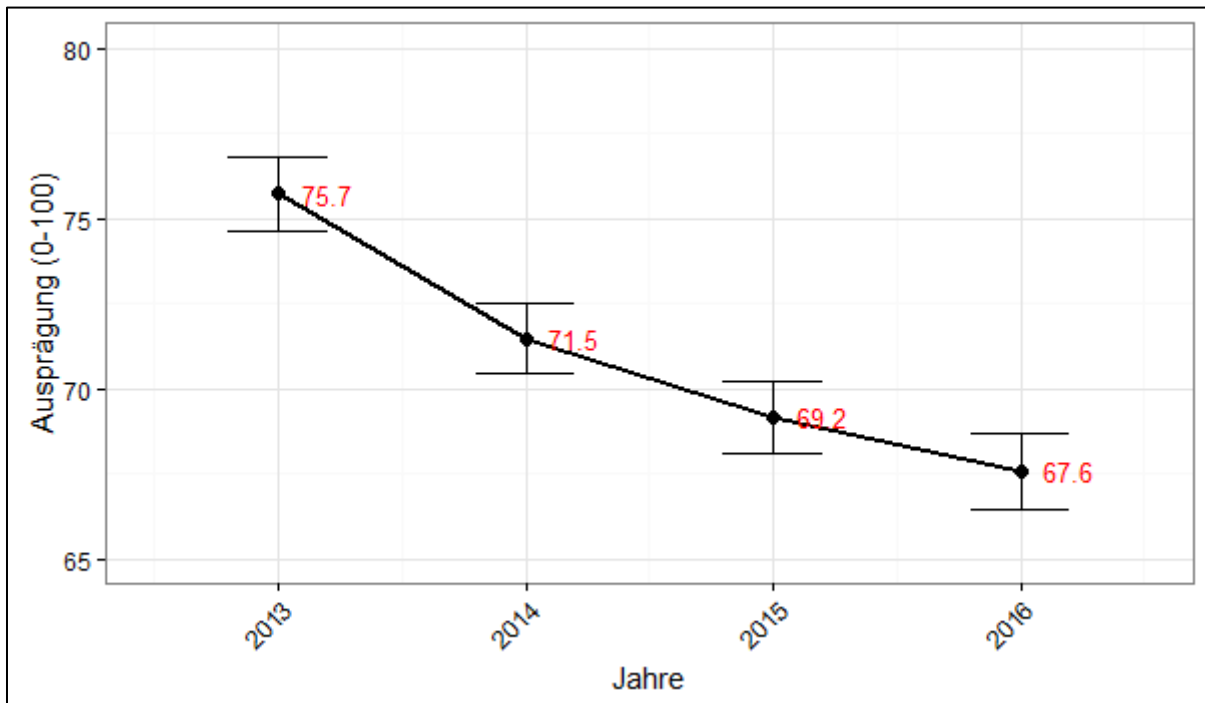


Abbildung 10 zeigt, dass die mentalen Anforderungen seit 2013 kontinuierlich zurückgehen.

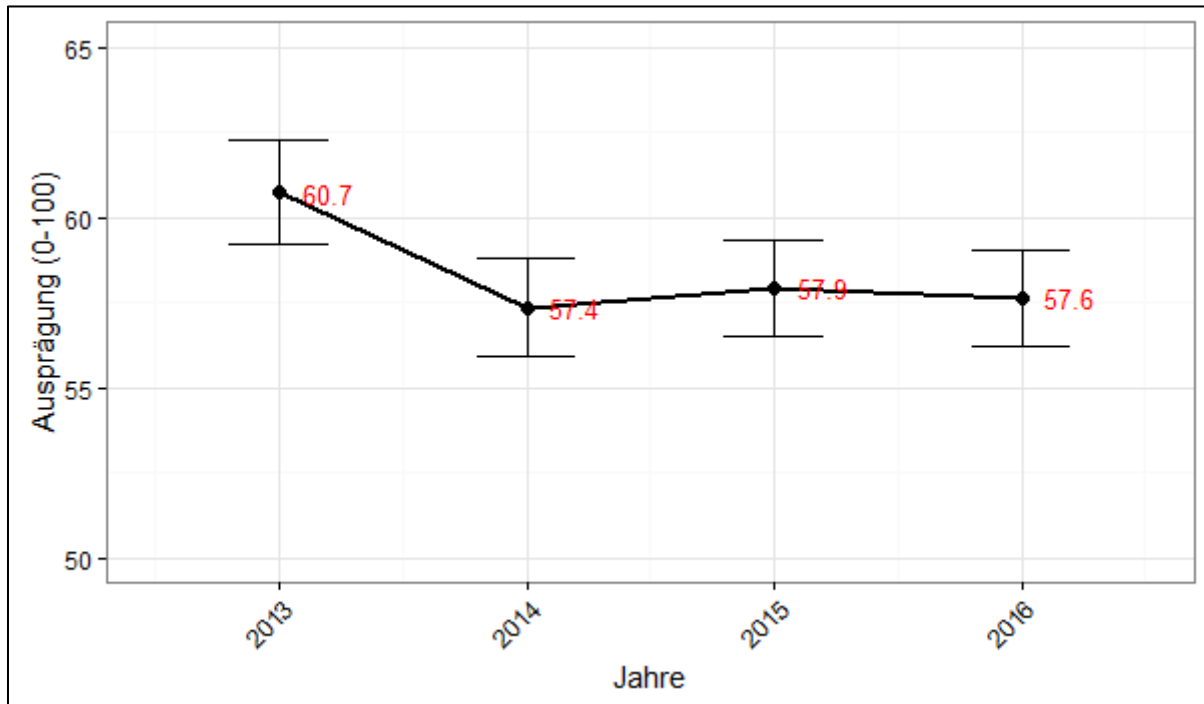
Abbildung 10: *Entwicklung der Mentale Anforderungen am Arbeitsplatz*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

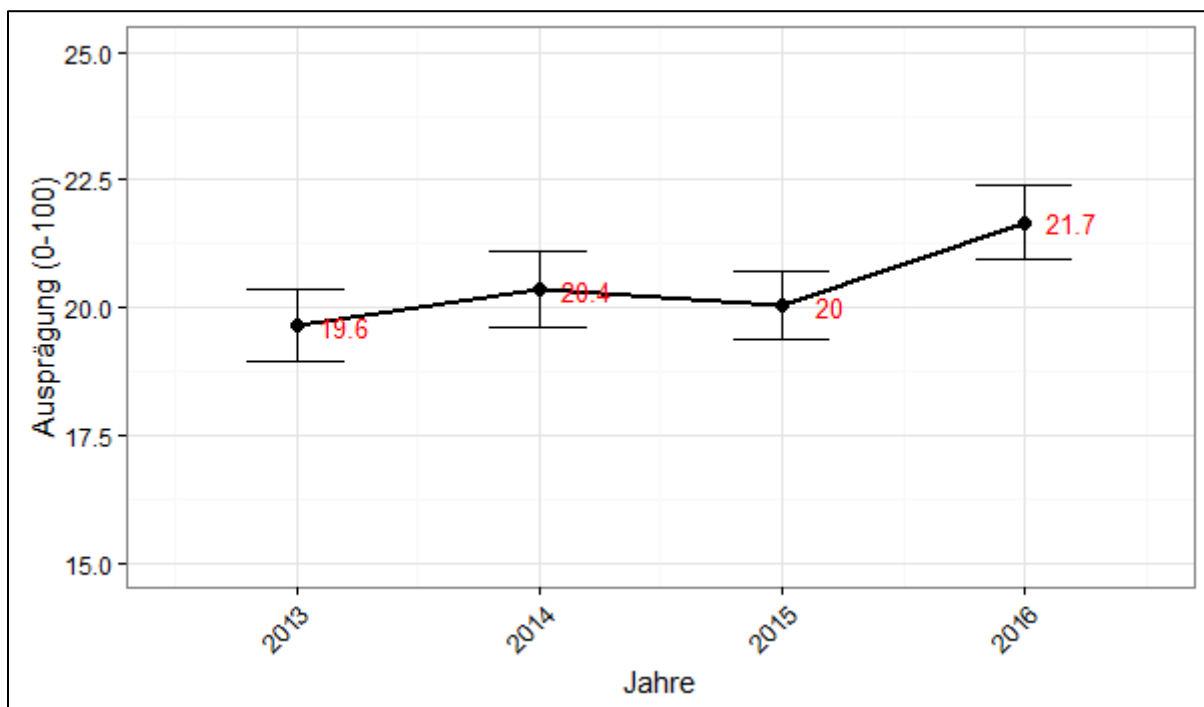
Für die Dimension Zeitdruck lässt sich eine Verringerung von 2013 zu 2014 feststellen. Bezüglich der Jahre 2014, 2015 und 2016 bleibt diese Dimension dagegen relativ konstant.

Abbildung 11: *Entwicklung des Zeitdrucks am Arbeitsplatz*



Hinsichtlich Mobbing ist eine substantielle Zunahme von 2015 auf 2016 zu erkennen.

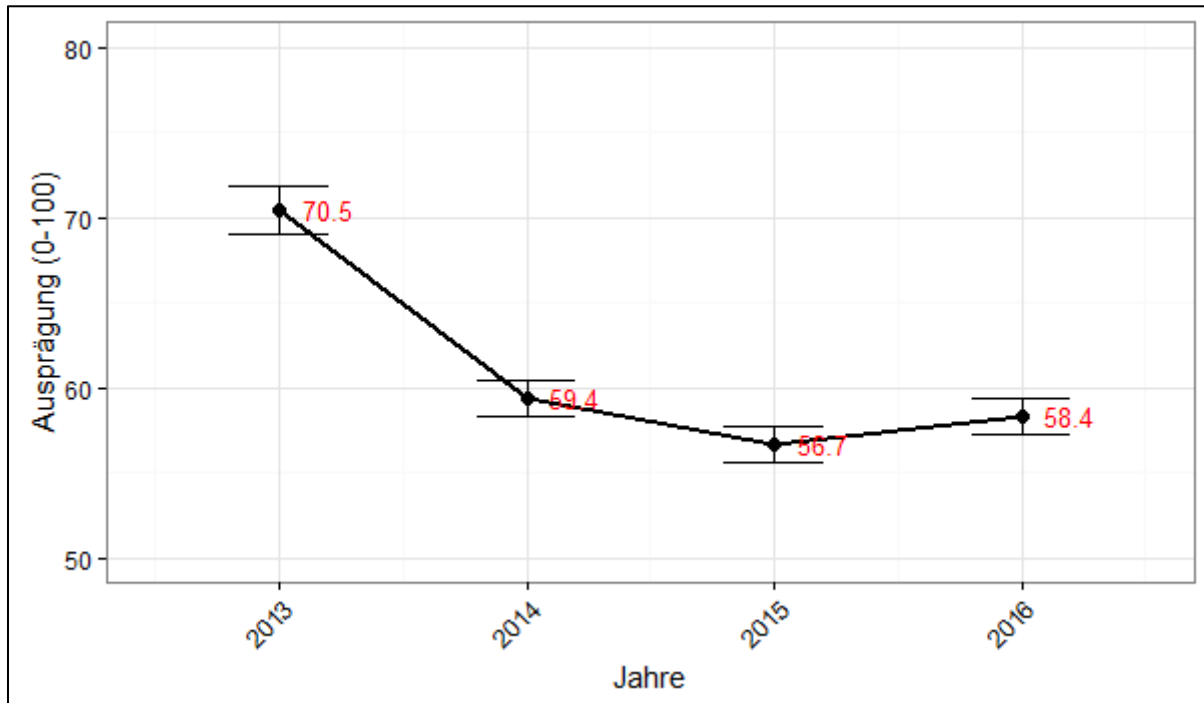
Abbildung 12: *Entwicklung von Mobbing am Arbeitsplatz*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Die Einkommenszufriedenheit fällt von 2013 zu 2014 ebenfalls stark ab. Von 2014 zu 2015 ist nochmals ein Rückgang festzustellen. Die Einkommenszufriedenheit steigt für das Jahr 2016 jedoch wieder an.

Abbildung 13: *Entwicklung der Einkommenszufriedenheit*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Auch bei den Dimensionen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten ist ein starker Rückgang von 2013 auf 2014 festzustellen. Ab 2014 sind dagegen nur marginale Unterschiede zu bemerken.

Abbildung 14: *Entwicklung der Ausbildungsmöglichkeiten*

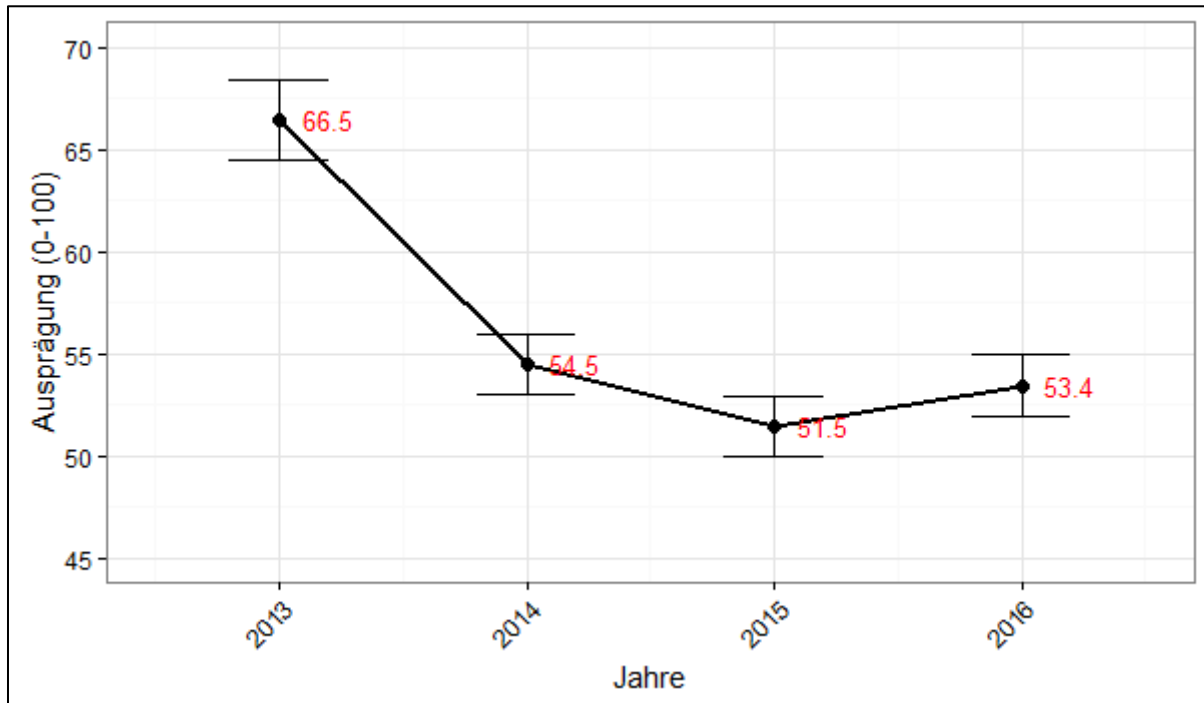
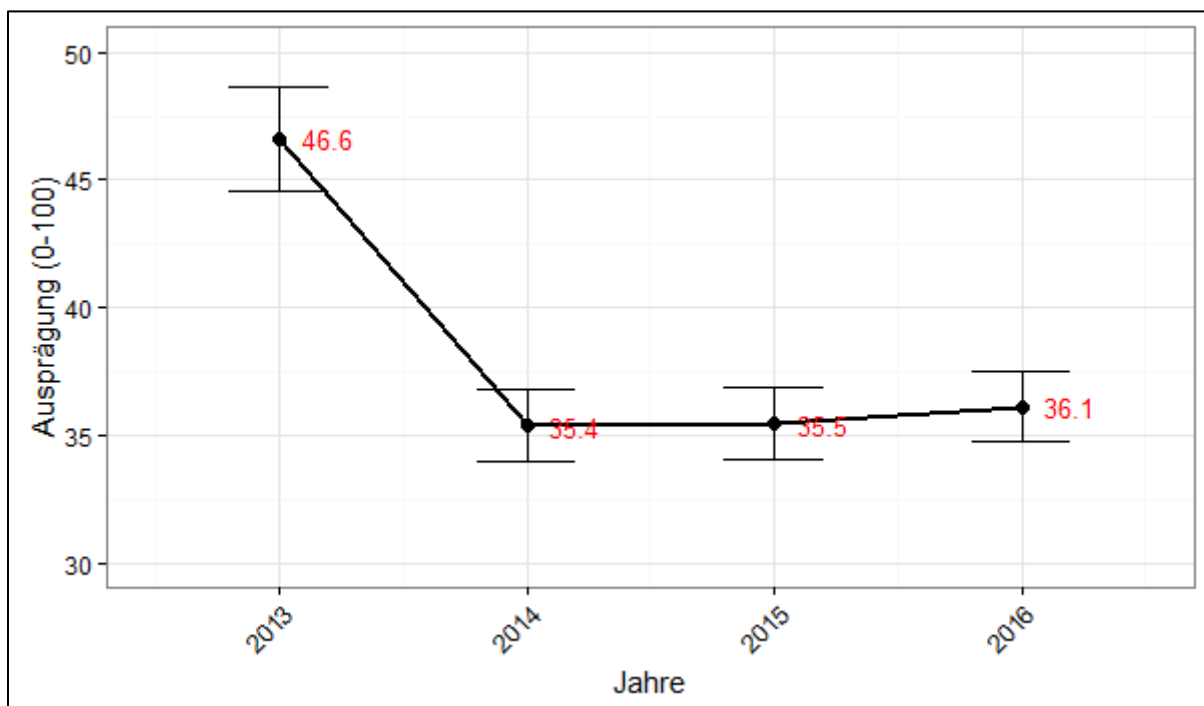


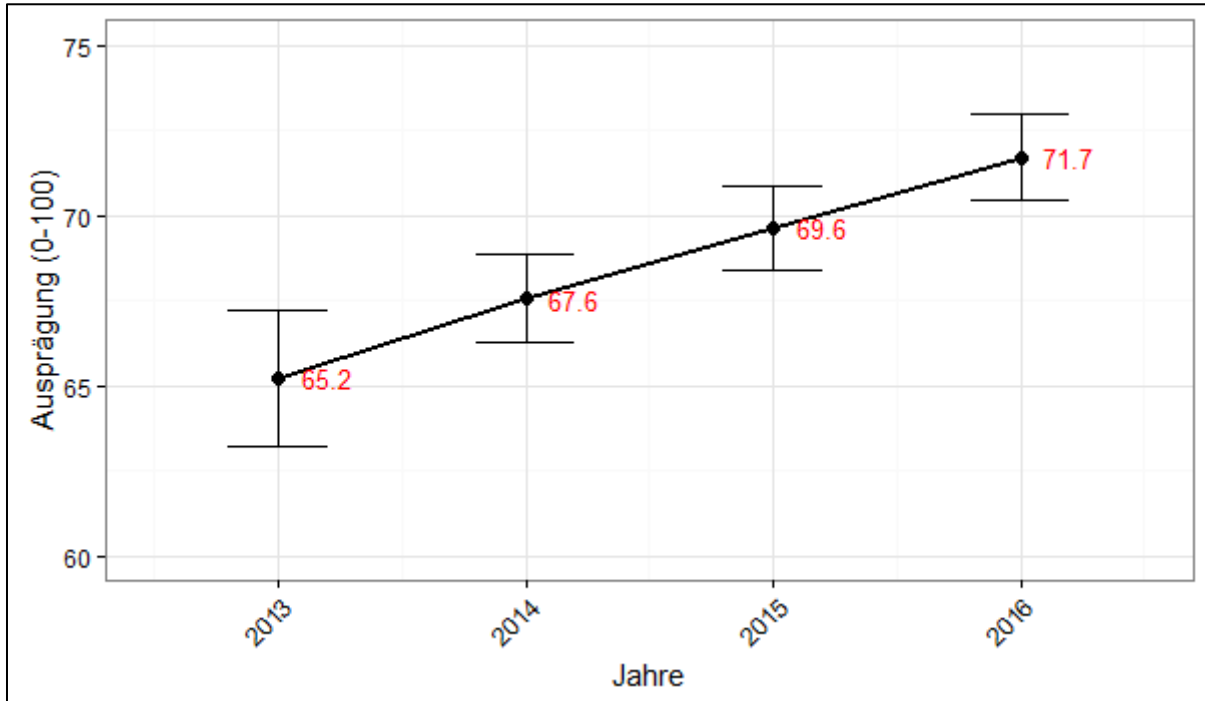
Abbildung 15: *Entwicklung der Beförderungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Die Entwicklung der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit zeigt dagegen eine permanente Erhöhung an. Die Arbeitnehmer scheinen ihre Arbeit über die Jahre tendenziell als sicherer einzuschätzen.

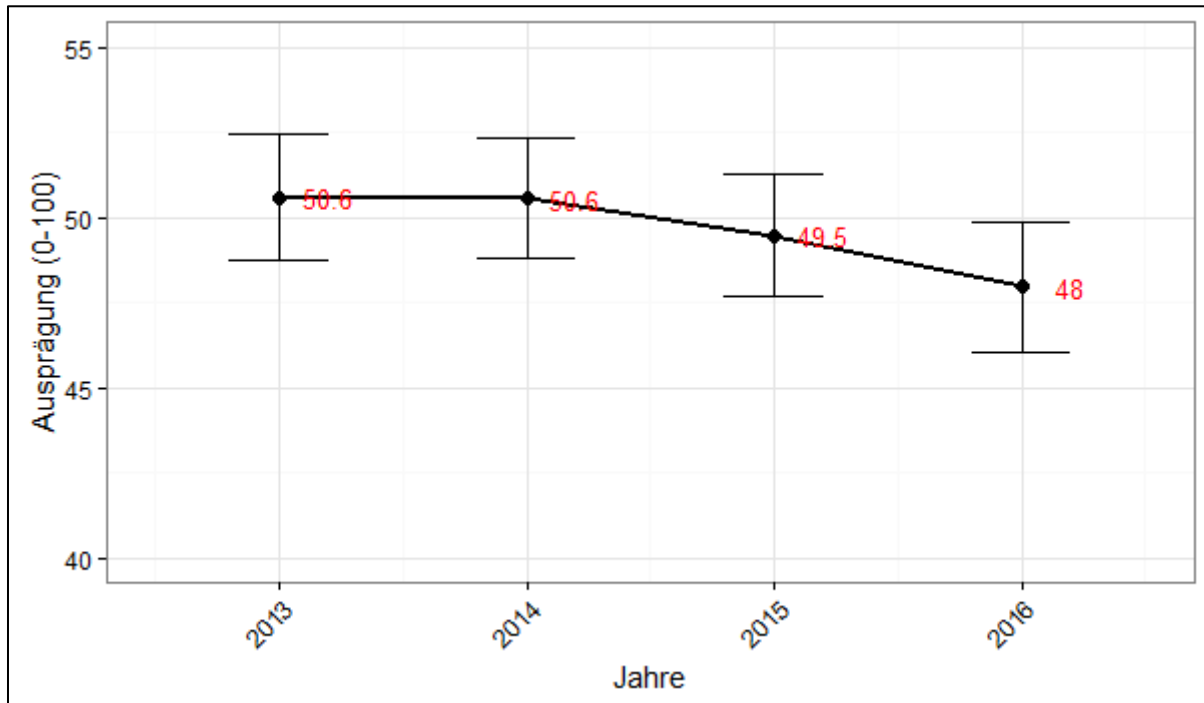
Abbildung 16: *Entwicklung der Arbeitsplatzsicherheit*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Hinsichtlich der körperlichen Belastung der Arbeit zeigen sich über die Jahre nur geringfügige Unterschiede. Dabei scheint es einen leichten Abwärtstrend zu geben, der jedoch innerhalb der Fehlertoleranz liegt.

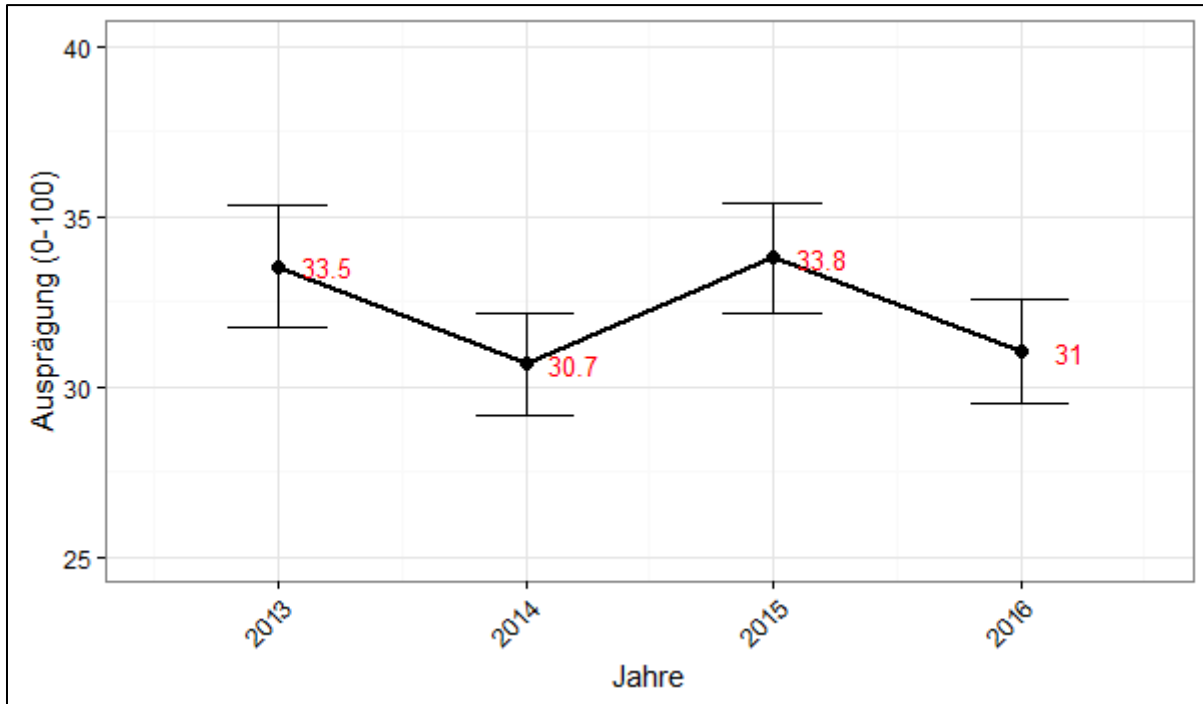
Abbildung 17: Entwicklung der Körperlichen Belastung



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Die Einschätzung der Unfallgefahr ist über die vier Erhebungsjahre kleineren Schwankungen unterworfen. Zwischen 2013 und 2014 kommt es zu einem leichten Rückgang. Von 2014 zu 2015 steigt die wahrgenommene Unfallgefahr jedoch wieder leicht an; von 2015 zu 2016 ist dagegen erneut ein leichter Rückgang festzustellen.

Abbildung 18: *Entwicklung der Unfallgefahr*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

4.4. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen

Die Arbeitszufriedenheit (Abbildung 19) sowie der wahrgenommene Respekt (Abbildung 20) fallen von 2013 auf 2014 deutlich ab. Ab 2014 ist dagegen kaum eine Veränderung festzustellen.

Abbildung 19: *Entwicklung der Arbeitszufriedenheit*

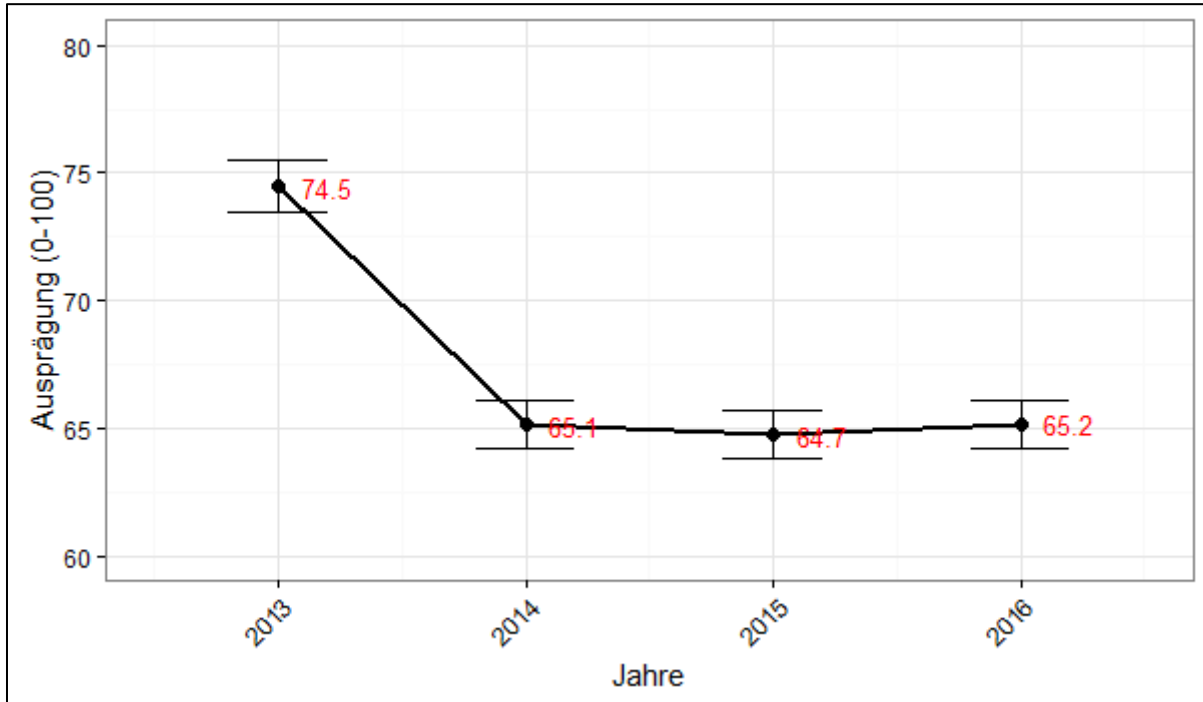
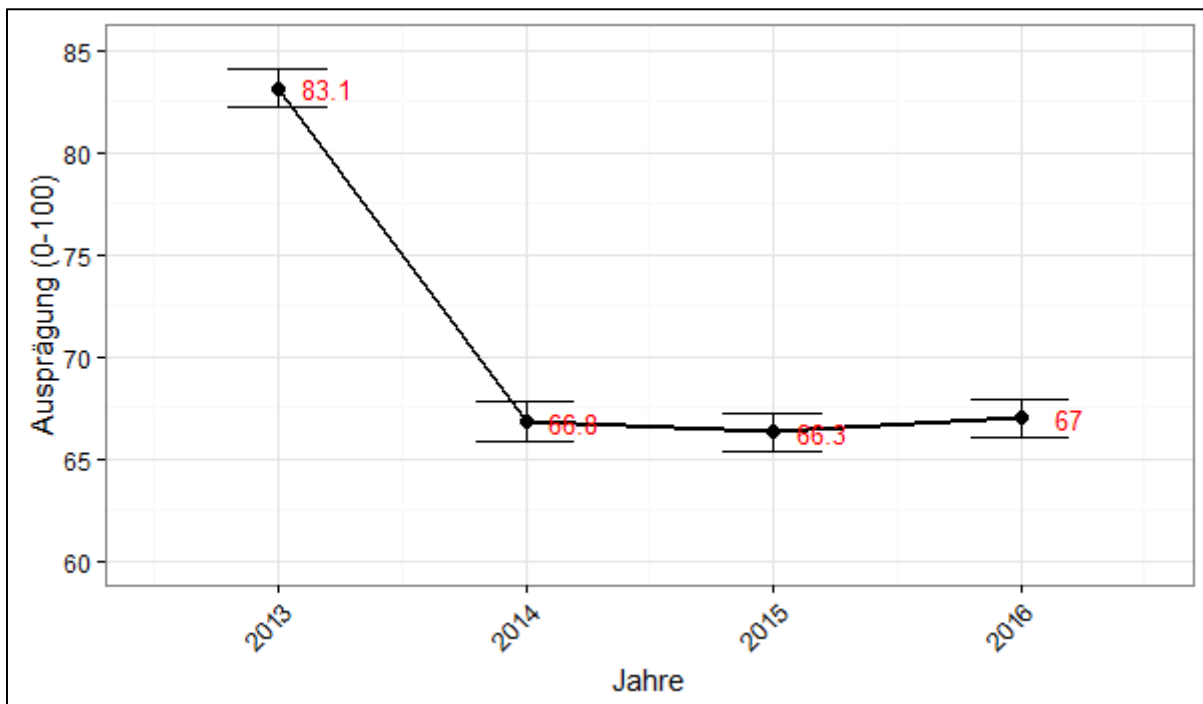


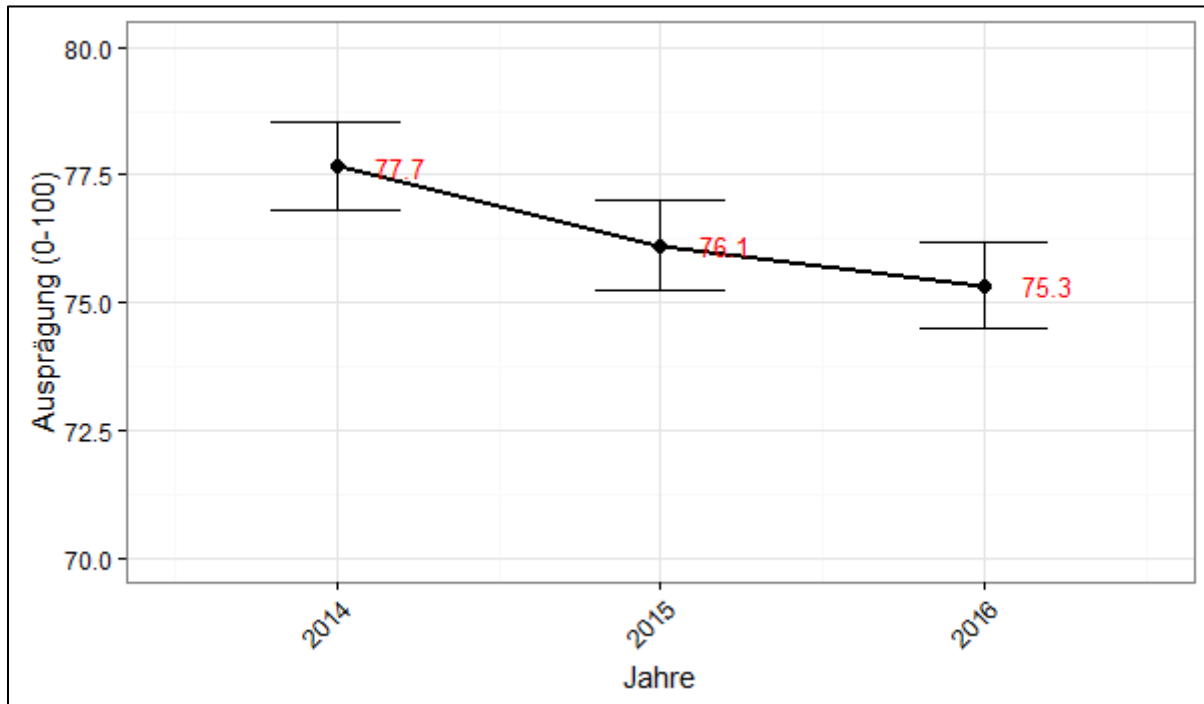
Abbildung 20: *Entwicklung des Respekts am Arbeitsplatz*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Die Bedeutung der Arbeit² scheint ebenfalls einem leichten Abwärtstrend zu unterliegen (Abbildung 21). Sie fällt von 2014 zu 2015 sowie von 2015 zu 2016 leicht.

Abbildung 21: *Entwicklung der Bedeutung der Arbeit*

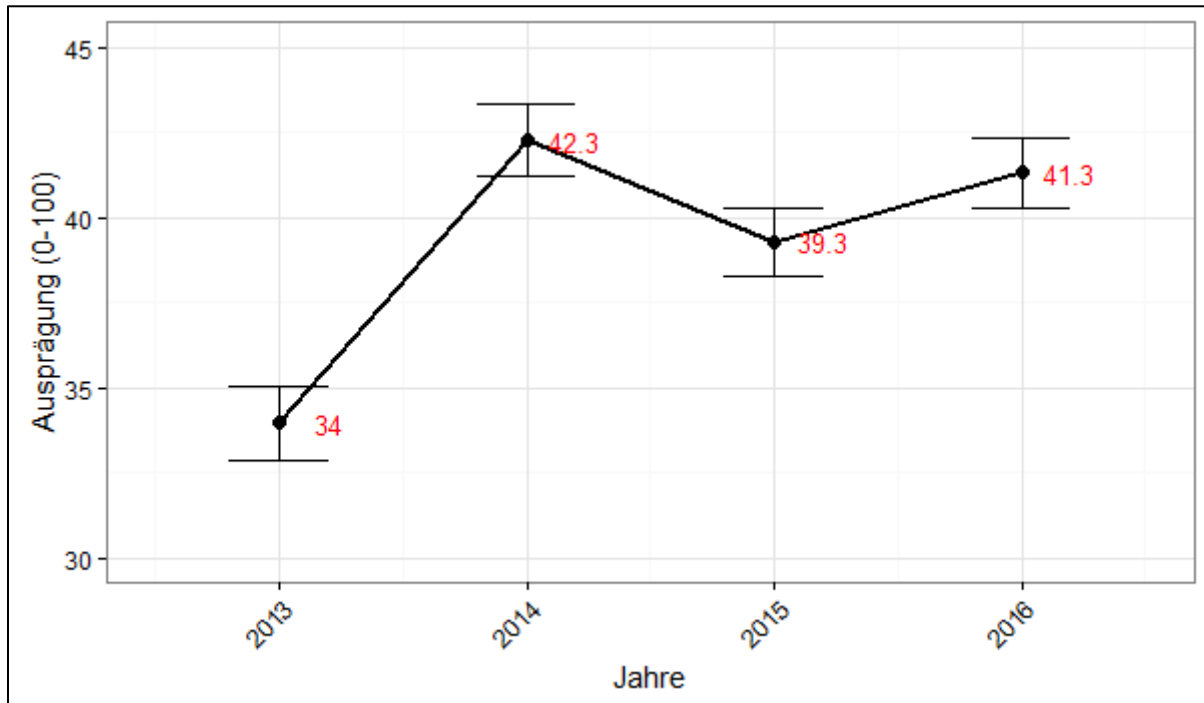


² Diese Dimension wurde 2014 zum erstenmal abgefragt.

Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Das Stresslevel steigt von 2013 zu 2014 relativ stark an (Abbildung 22). Von 2014 zu 2015 kommt es wieder zu einem leichten Rückgang. Von 2015 zu 2016 steigt der Stresslevel dagegen wieder an.

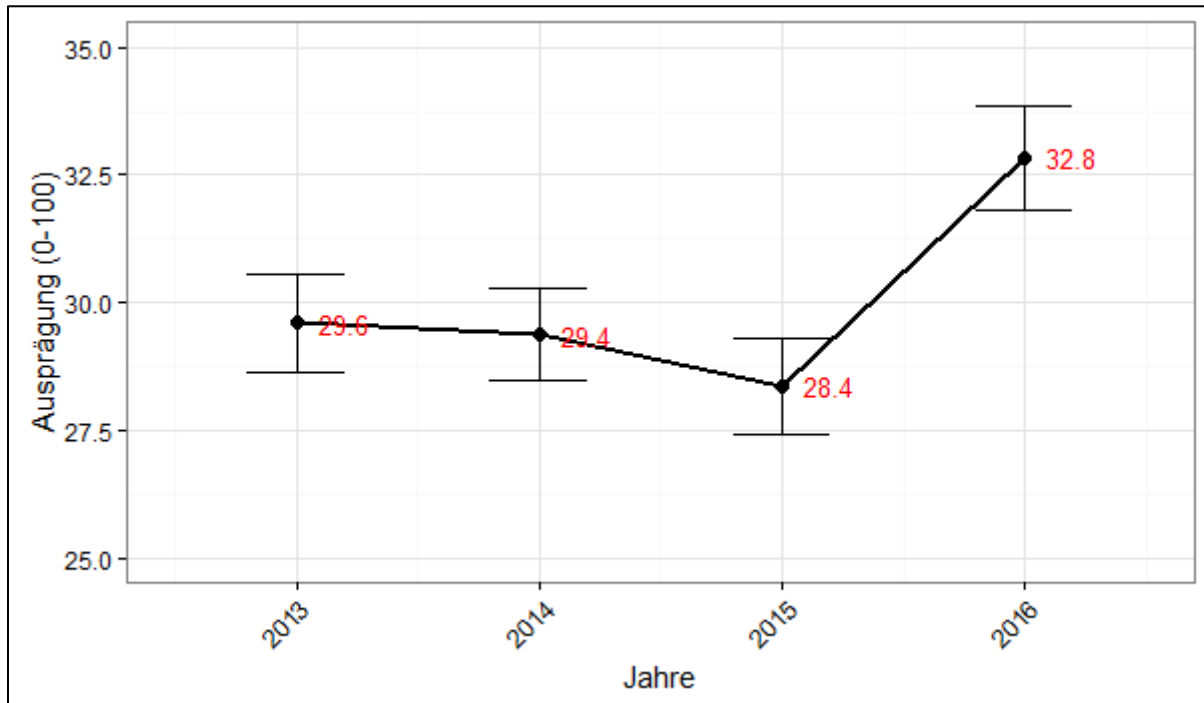
Abbildung 22: *Entwicklung von Stress*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 23 zeigt die Entwicklung des Burnoutniveaus. Während dieses von 2013 zu 2014 und 2015 relativ konstant bleibt, steigt es von 2015 zu 2016 sprunghaft an und erreicht im Vergleich zu den Vorjahren ein relativ hohes Niveau.

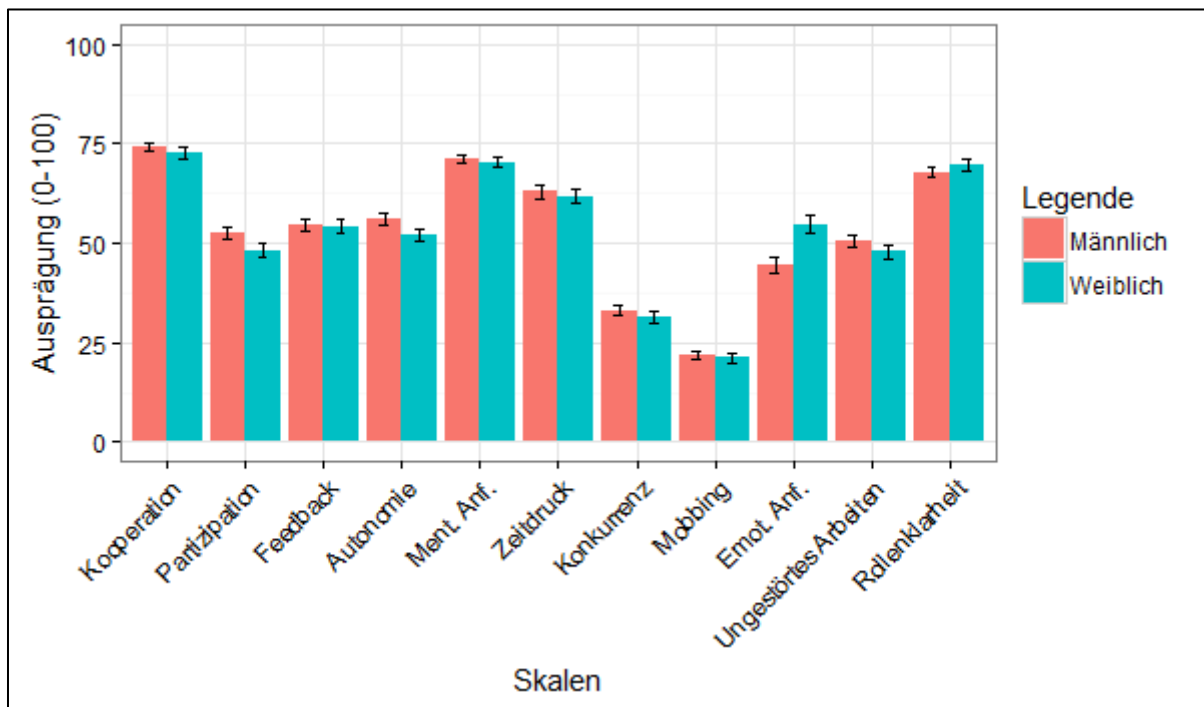
Abbildung 23: *Entwicklung von Burnout*



5. Arbeitsqualität von Männern und Frauen

Abbildung 24 zeigt die Einschätzungen der Arbeitnehmer hinsichtlich verschiedener psychosozialer Arbeitsbedingungen differenziert nach Geschlecht. Hier zeigt sich, dass der QoW – bei ähnlicher Ausprägung – durchaus unterschiedlich erklärbar ist. Zum Beispiel berichten weibliche Arbeitnehmer über signifikant geringere Partizipation bei ihrer Arbeit. Außerdem berichten sie über einen geringeren Grad an Autonomie mit der sie ihre Arbeit ausführen können. Im Unterschied dazu geben sie einen höheren Grad an emotionalen Anforderungen an.

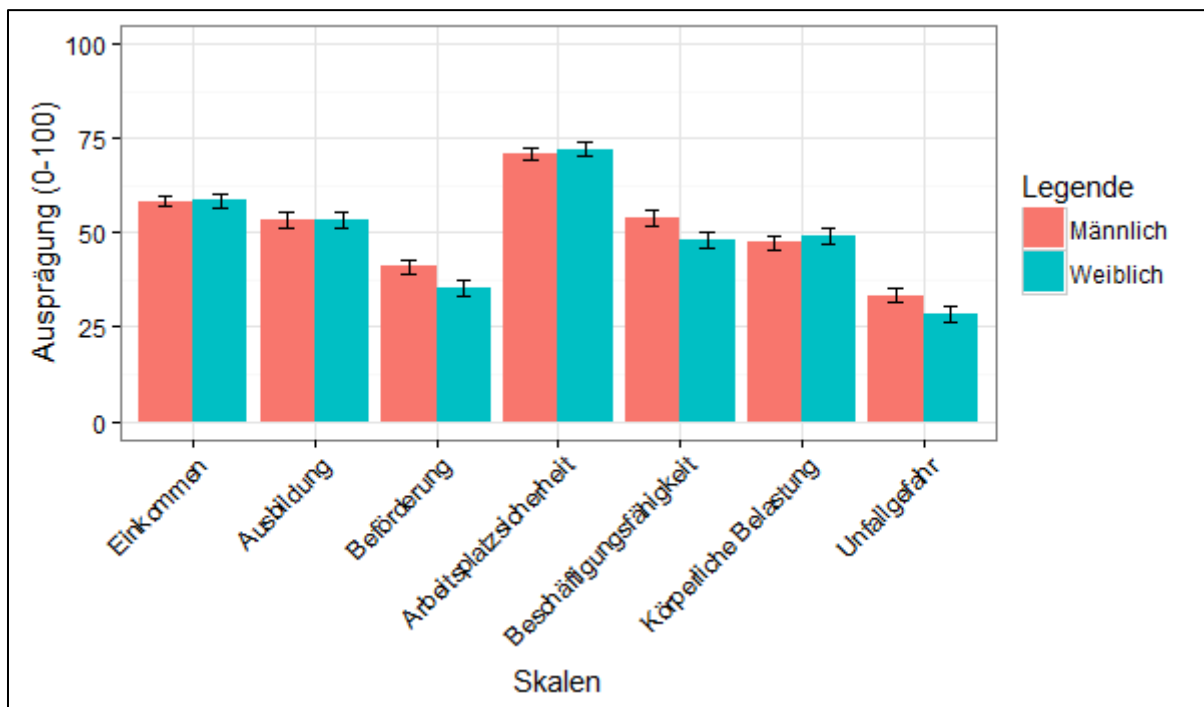
Abbildung 24: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 25 zeigt die Ausprägungen auf den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsrahmenbedingungen. Auch hier zeigen sich z.T. deutliche Geschlechtsdifferenzen. Während männliche Arbeitnehmer einen höheren Grad an Beförderungsmöglichkeiten und höhere Beschäftigungsfähigkeit angeben, berichten sie auch über eine erhöhte Unfallgefahr auf der Arbeit. Dies lässt sich u.a. mit der Wahl des Berufs erklären. Männer arbeiten häufiger in Handwerksberufen, sowie in Industrie- und Produktionsberufen, die ein erhöhtes Unfallrisiko aufweisen. Der geringere Grad an Beförderungschancen, und Beschäftigungsfähigkeit bei Frauen lässt sich u.a. damit erklären, dass Frauen deutlich häufiger eine Teilzeitstelle ausüben.

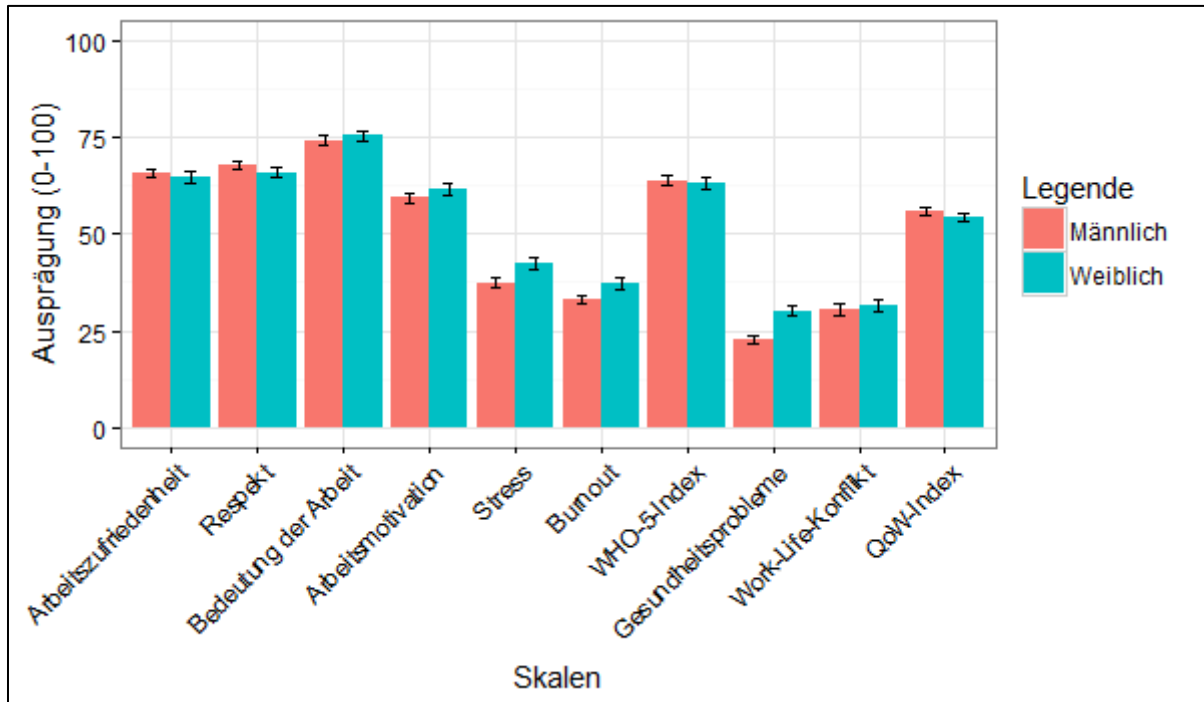
Abbildung 25: *Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 26 zeigt verschiedene Well-Being-Maße getrennt nach Geschlecht. Hier zeigen sich zwischen Männern und Frauen keine Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit sowie der Beurteilung der Bedeutung der eigenen Arbeit. Allerdings berichten Frauen über ein geringeres Maß an Respekt, einen höheren Grad an Stress- und Burnouterleben sowie über geringere physische Gesundheit im Vergleich zu den männlichen Arbeitnehmern.

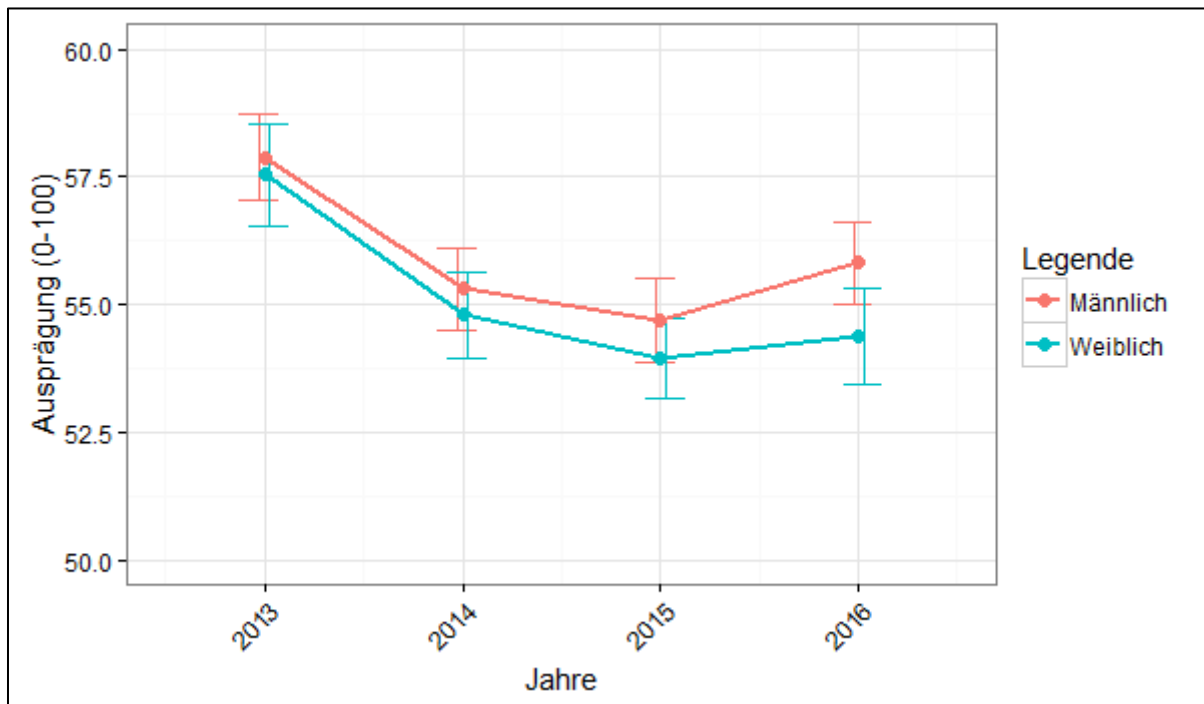
Abbildung 26: Well-Being nach Geschlecht



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 27 zeigt die Entwicklung des QoW nach Geschlecht. Die männlichen Arbeitnehmer weisen hier konstant leicht höhere Werte auf, als die weiblichen.

Abbildung 27: *Entwicklung des Quality of Work-Index nach Geschlecht*

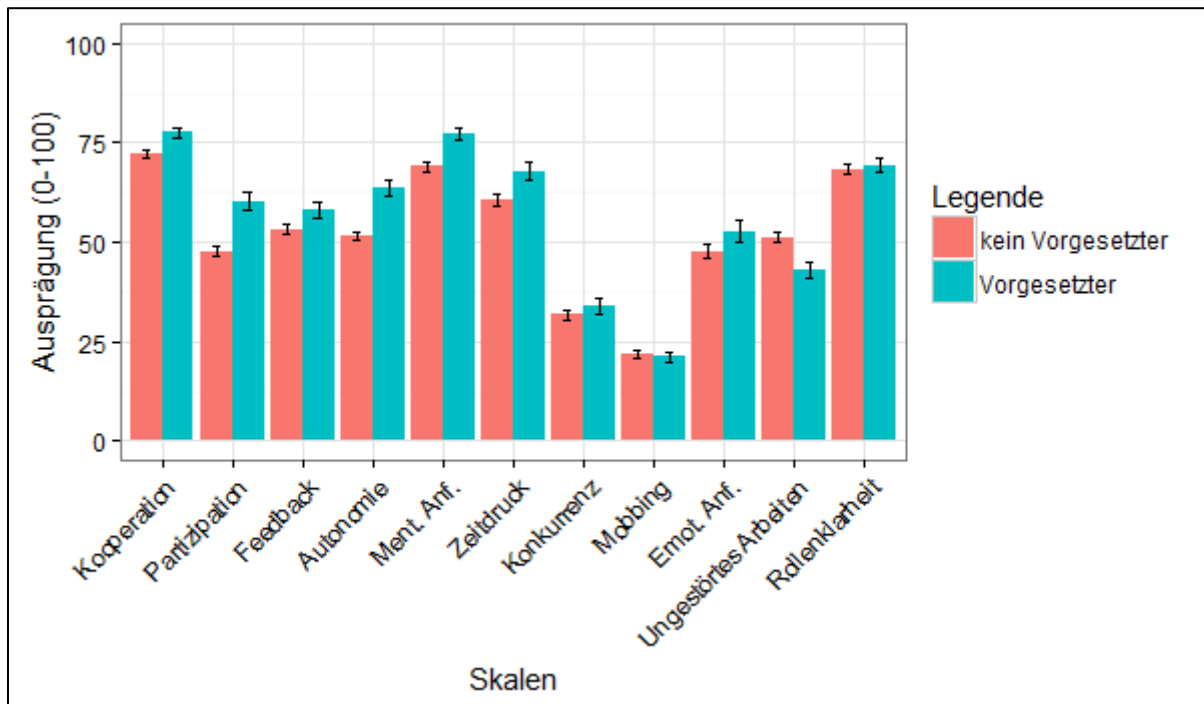


Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

6. Arbeitsqualität von Arbeitnehmern mit und ohne Vorgesetztenstatus

Abbildung 28 differenziert die Arbeitnehmer nach Vorgesetztenstatus. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus weisen substantiell höhere Werte bei Kooperation, Partizipation, Feedback und Autonomie auf. Gleichzeitig haben sie auch höhere Werte bei Mentalen Anforderungen sowie Zeitdruck. Hinsichtlich Konkurrenzdenken und Mobbing gibt es keinen Unterschied hinsichtlich dem Vorgesetztenstatus.

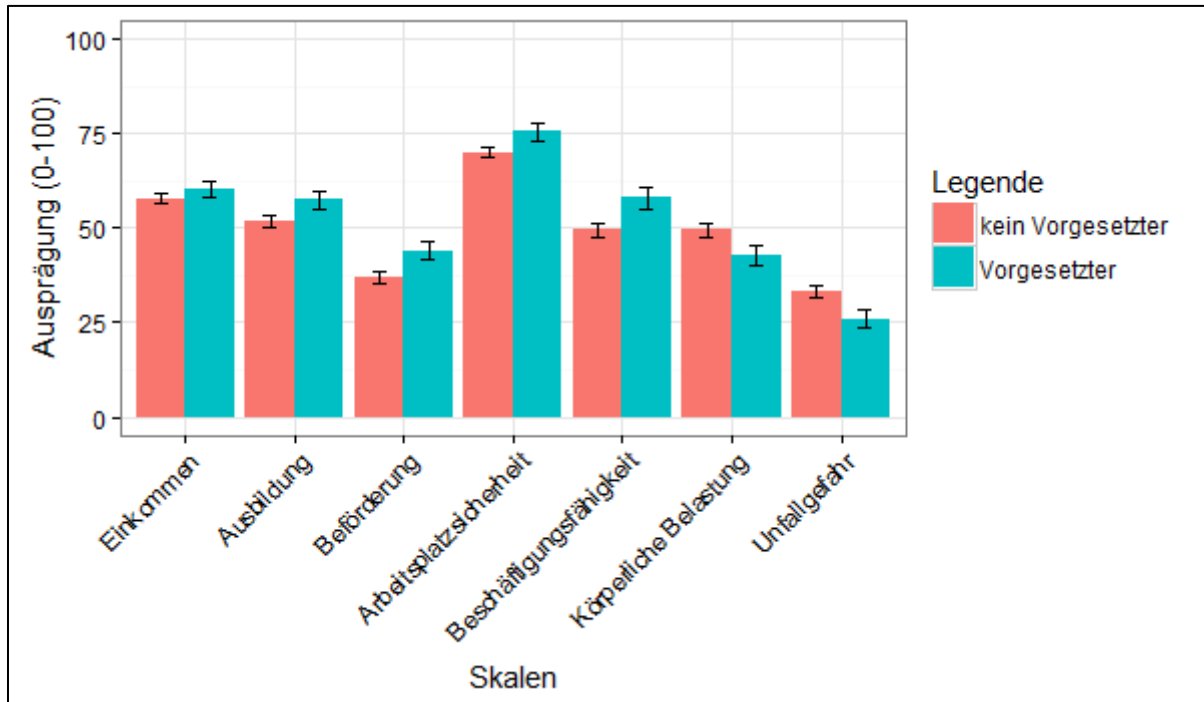
Abbildung 28: *Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 29 zeigt die Arbeitsrahmenbedingungen nach Vorgesetztenstatus differenziert. Dabei zeigen sich keine Unterschiede hinsichtlich der Einkommenszufriedenheit. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus schätzen jedoch ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie ihre Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsfähigkeit besser ein. Gleichzeitig geben sie geringere körperliche Belastung und eine geringere Unfallgefahr an.

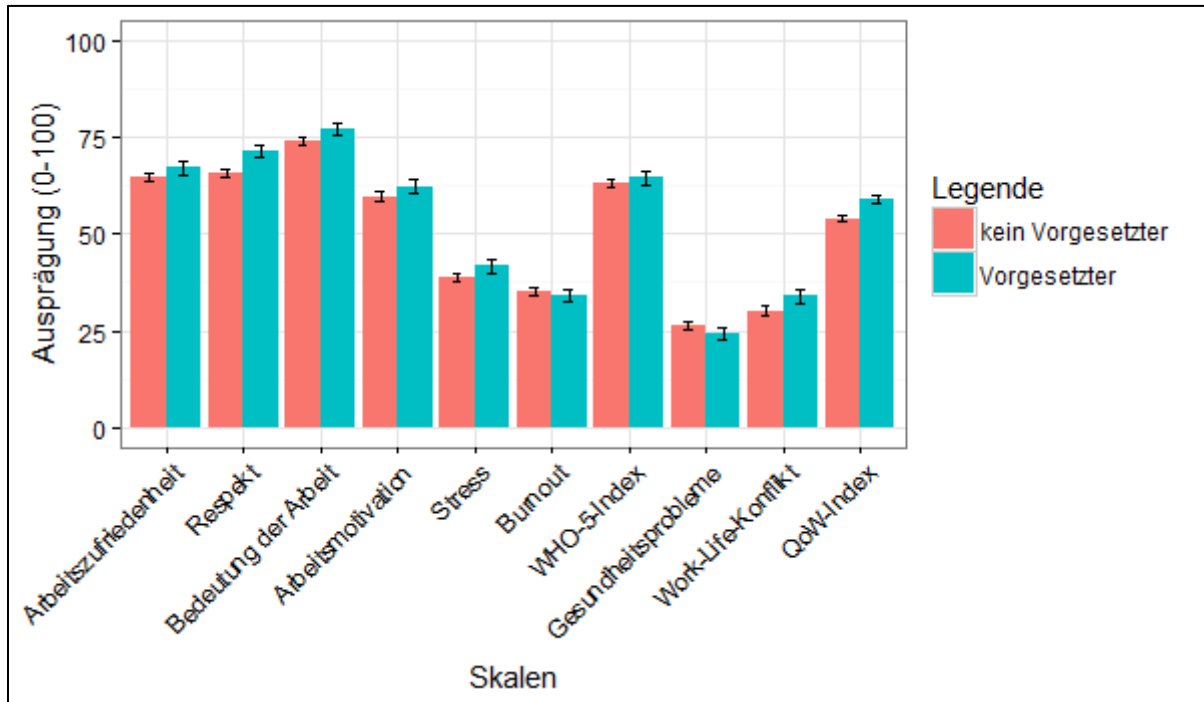
Abbildung 29: *Arbeitsrahmenbedingungen nach Vorgesetztenstatus*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Hinsichtlich der verschiedenen Well-Being Dimensionen zeigt sich bezüglich der Arbeitszufriedenheit keine Differenz zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Vorgesetztenstatus. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus fühlen sich jedoch eher respektiert als Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenstatus und schätzen die Bedeutung ihrer Arbeit etwas höher ein. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus weisen außerdem einen höheren QoW-Index auf.

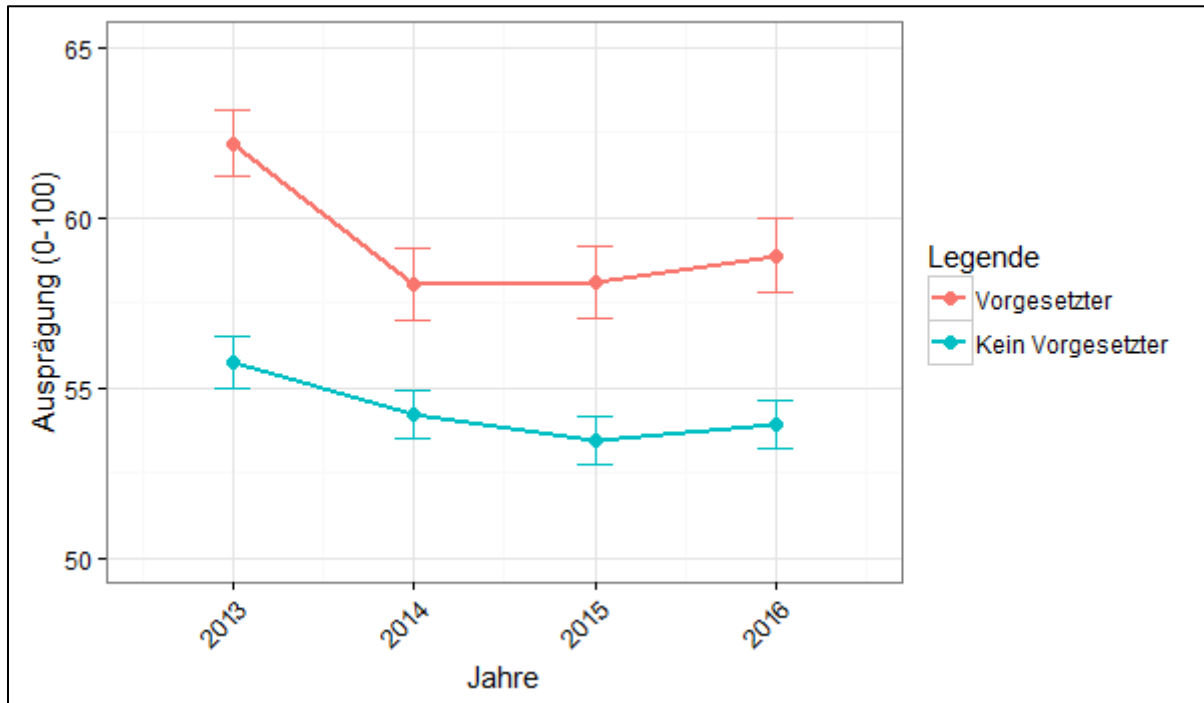
Abbildung 30: Well-Being nach Vorgesetztenstatus



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 31 zeigt die Entwicklung des Quality of Work-Index differenziert nach Vorgesetztenstatus. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus weisen in Bezug auf den QoW-Index konstant höhere Werte auf, als Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenstatus.

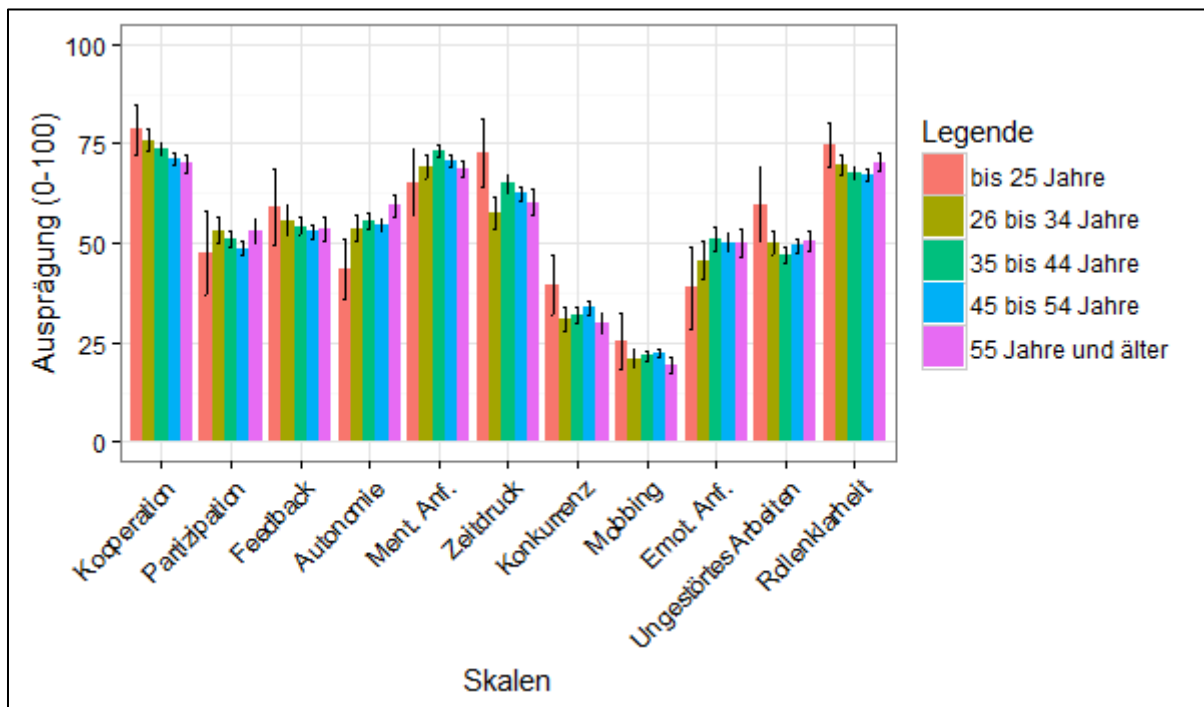
Abbildung 31: *Entwicklung des Quality of Work-Index nach Vorgesetztenstatus*



7. Arbeitsqualität nach Alter

Abbildung 32 zeigt die psychosozialen Arbeitsbedingungen der jeweiligen Altersgruppen. Unterschiede zeigen sich vor allem bei der Kooperation und der wahrgenommenen Autonomie: Arbeitnehmer bis 25 Jahre berichten über höhere Kooperation mit den Kollegen und schätzen ihre Autonomie bei der Arbeit unterdurchschnittliche ein. Auch bei anderen Arbeitsbedingungen zeigen sich gewisse Unterschiede. Da hier bei den jüngeren aufgrund der geringen Fallzahlen jedoch nur eine ungenaue Schätzung vorliegt, liegen diese Unterschiede im Bereich der Fehlertoleranz, das bedeutet, dass dies auch ein Zufallsfehler sein könnte.

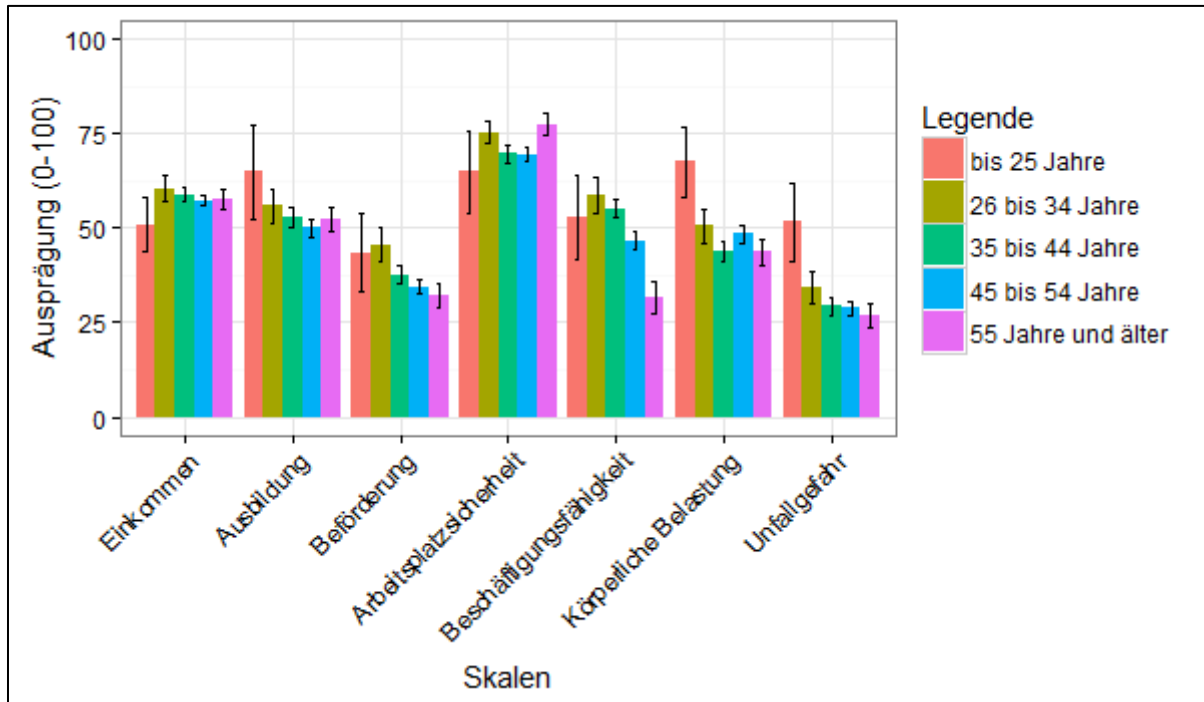
Abbildung 32: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 33 zeigt die Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppen differenziert. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Beschäftigungsfähigkeit: Arbeitnehmer, die 55 Jahre und älter sind, schätzen ihre Beschäftigungsfähigkeit deutlich geringer ein, als jüngere Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer bis 25 Jahre schätzen dagegen ihre körperliche Belastung, sowie ihre Unfallgefahr als weit überdurchschnittlich ein.

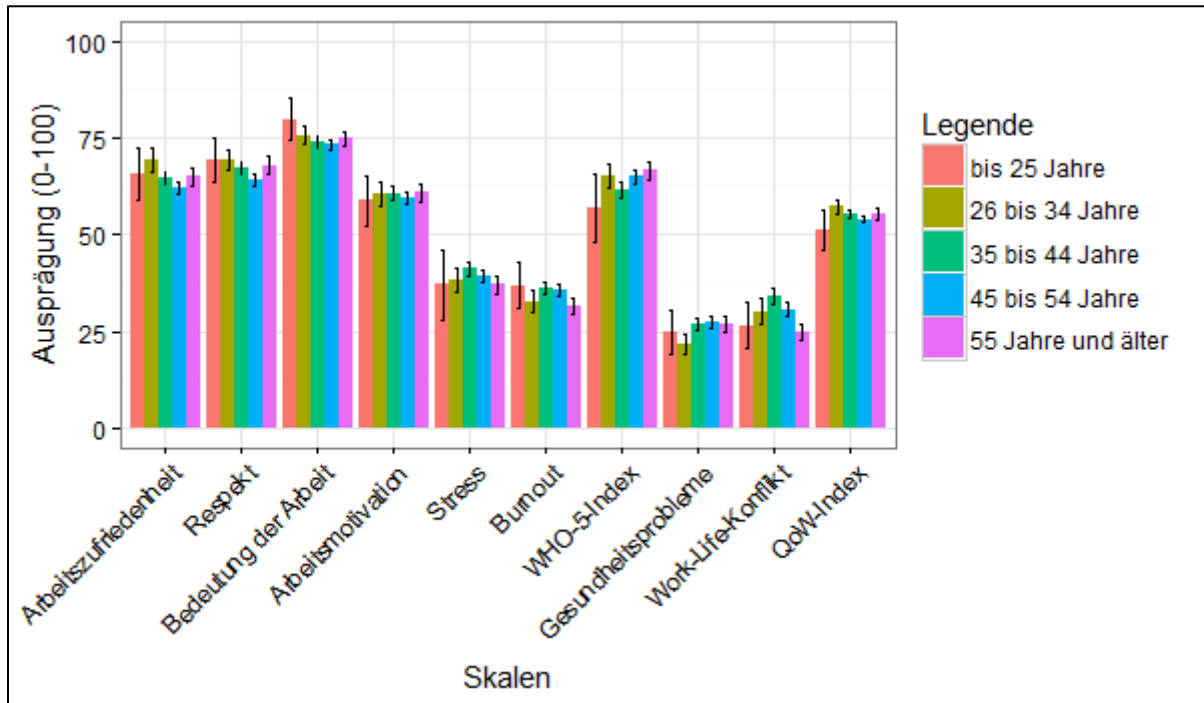
Abbildung 33: *Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppe*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 34 zeigt die verschiedenen Well-Being-Skalen nach Altersgruppen differenziert. Die Arbeitnehmer mit einem Alter von 26 bis 34 Jahren geben die höchste Arbeitszufriedenheit an. Gleichzeitig weist diese Gruppe die geringsten Gesundheitsprobleme auf.

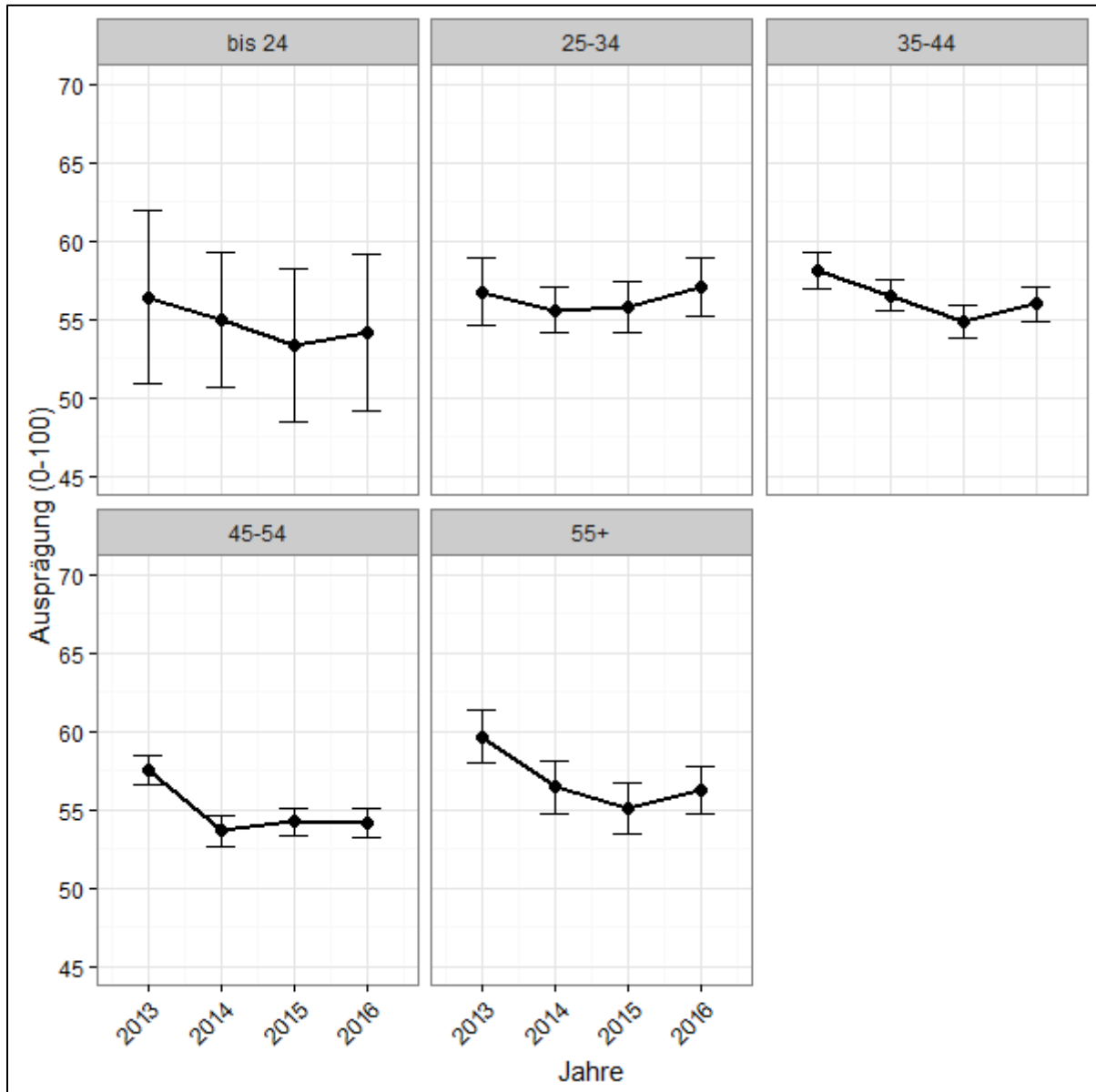
Abbildung 34: Well-Being nach Altersgruppen



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 35 zeigt die Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen differenziert. Hier zeigen sich nur geringfügige Unterschiede. Die Arbeitnehmer mit einem Alter zwischen 35 und 44 Jahren zeigen von 2013 zu 2015 eine Verringerung ihrer subjektiv eingeschätzten Arbeitssituation. Arbeitnehmer im Alter zwischen 45 und 54 Jahren zeigen die größte Verringerung von 2013 zu 2014.

Abbildung 35: *Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen*

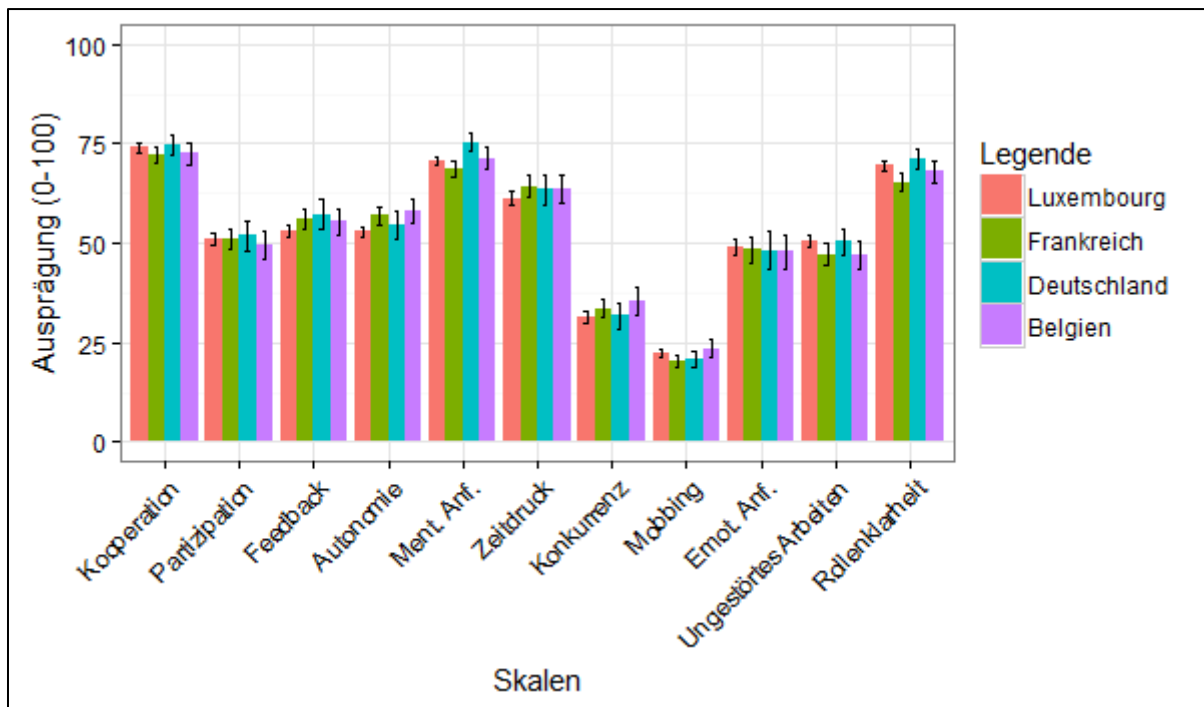


Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

8. Arbeitsqualität nach Wohnland

Abbildung 36 zeigt die psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Wohnland. Allerdings zeigen sich hier jeweils nur geringe Unterschiede. Arbeitnehmer aus Deutschland weisen bei mentalen Anforderungen einen höheren Durchschnittswert auf im Vergleich zu Arbeitnehmern aus anderen Wohnländern.

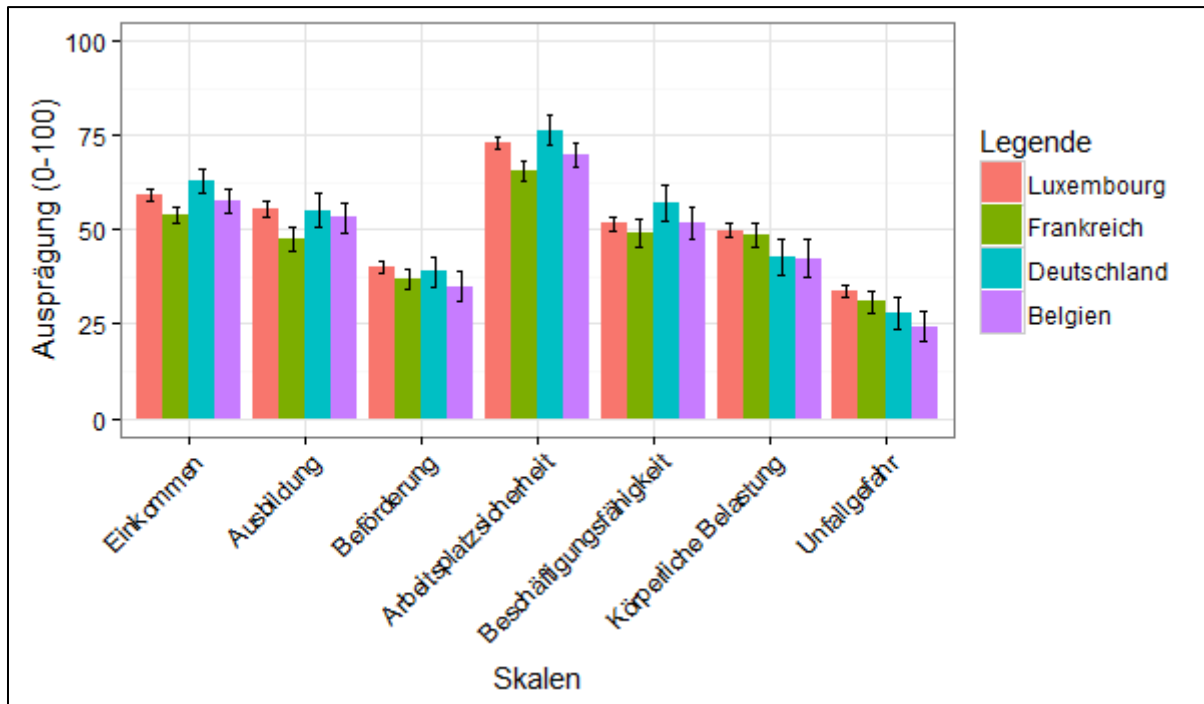
Abbildung 36: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Wohnland



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Hinsichtlich der Arbeitsrahmenbedingungen weisen insbesondere Arbeitnehmer aus Frankreich geringere Werte in Bezug auf die Einkommenszufriedenheit und den Ausbildungsmöglichkeiten auf (Abbildung 37). Auch die Arbeitsplatzsicherheit wird – im Vergleich zu den Arbeitnehmern aus anderen Wohnländern – geringer eingeschätzt.

Abbildung 37: *Arbeitsrahmenbedingungen nach Wohnland*



Fehler! Verwenden Sie die Registerkarte 'Start', um Heading 1 dem Text zuzuweisen, der hier angezeigt werden soll.

Abbildung 38 zeigt die verschiedenen Well-Being-Dimensionen. Hier gibt es keine größeren Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Wohnländern.

Abbildung 38: Well-Being nach Wohnland

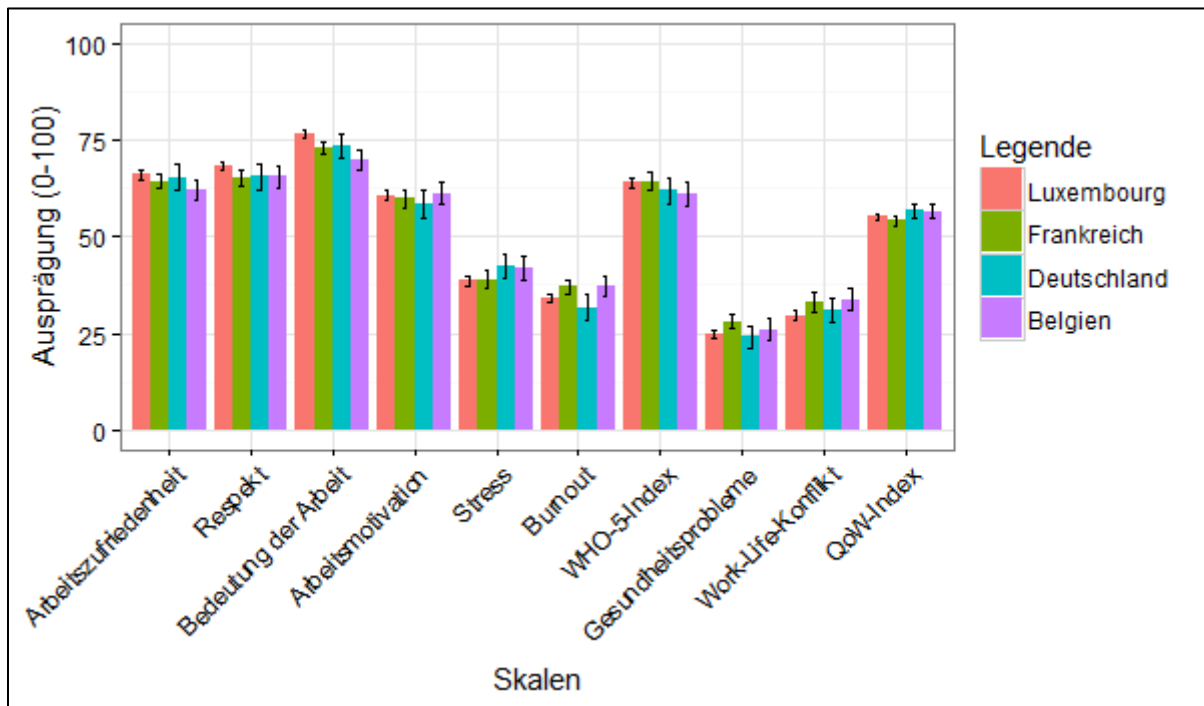
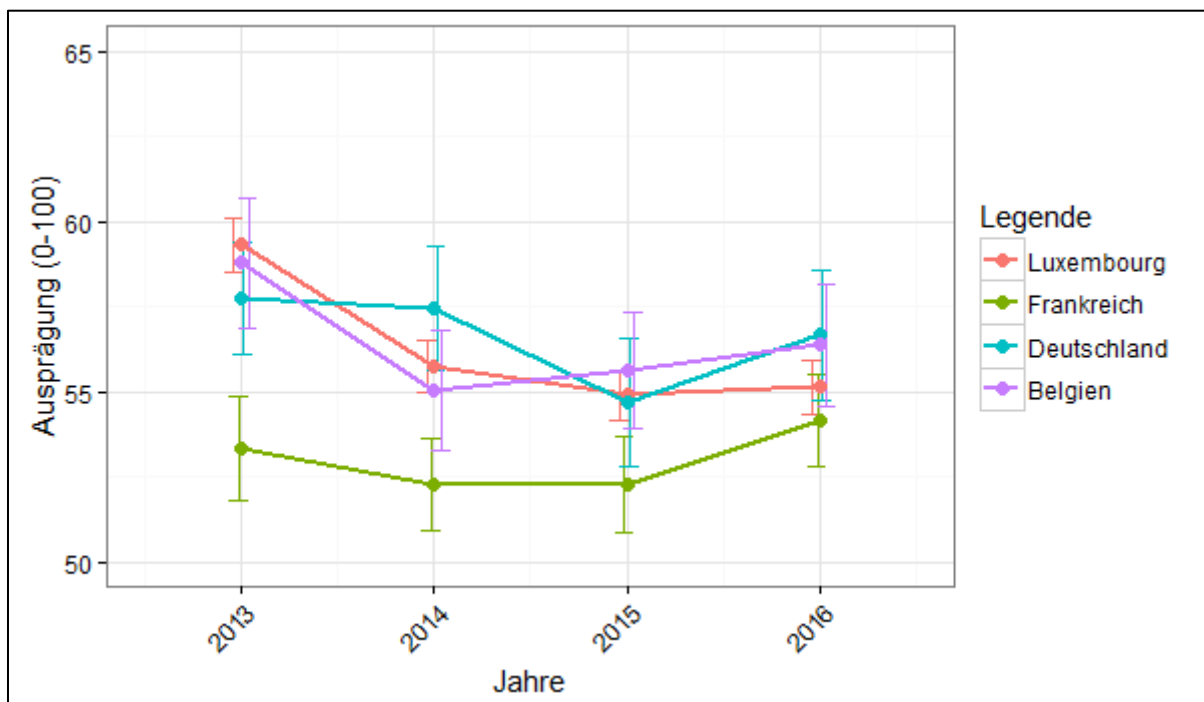


Abbildung 39 zeigt die Entwicklung des Quality of Work-Index differenziert nach Wohnland. Vor allem Arbeitnehmer aus Frankreich weisen über die Jahre konstant geringere Werte auf, im Vergleich zu Arbeitnehmern aus Luxembourg, Deutschland oder Belgien.

Abbildung 39: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland



9. Zusammenfassung

Zusammenfassend können folgende Ergebnisse hervorgehoben werden:

- Die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität hat von 2013 zu 2014 abgenommen, verbleibt seit dem auf einem konstanten Niveau.
- Autonomie und mentale Anforderungen haben sich über die Jahre verringert.
- Dagegen ist die eingeschätzte Arbeitsplatzsicherheit kontinuierlich gestiegen.
- Von 2015 zu 2016 hat das Burnoutniveau etwas zugenommen.
- Auch das Ausmaß an Mobbing ist über die Jahre leicht angestiegen.
- Weibliche Arbeitnehmer schätzen ihre Beförderungsmöglichkeiten substanziell schlechter ein, als männliche Arbeitnehmer.
- Männliche Arbeitnehmer berichten dagegen über eine höhere Unfallgefahr bei ihrer Arbeit.
- Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus berichten über eine höhere subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenstatus.
- Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus berichten insbesondere über mehr Partizipation, Feedback und Autonomie. Gleichzeitig weisen diese mehr Zeitdruck und mentale Anforderungen auf.
- Arbeitnehmer, die 55 Jahre und älter sind, berichten über geringere Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern.
- Dagegen berichten Arbeitnehmer bis 25 Jahre über höhere körperliche Belastungen und eine erhöhte Unfallgefahr.

I. Literatur

- 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., Antón, J. I. & Esteve, F. (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. European Parliament, Brussel
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). Quality of Work-Index. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxembourg. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2016). Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxembourg. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Steffgen, G. & Kohl, D. (2013): Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg. Working Paper. Universität Luxemburg.

II. Anhang

Tabelle 2: Psychosoziale Arbeitsbedingungen

2016	Variablenlabel	Skala	Bereich
B03_2	In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	Kooperation	Psychosoziale Arbeitsbedingungen
B03_4	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?		
B03_8	In welchem Maße helfen Sie und Ihre Kollegen bei Problemen sich gegenseitig aus?		
B03_9	In welchem Maße können Sie Ihre Kollegen bei Arbeitsproblemen um Hilfe fragen?		
B01_5	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	Partizipation	
B01_11	In welchem Maße berücksichtigt Ihr Vorgesetzter Ihre Meinung bei Entscheidungen oder anstehenden Veränderungen?		
B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?	Feedback	
B03_7	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten Rückmeldung über Ihre beruflichen Kompetenzen?		
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?		
B01_3	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?	Autonomie	
B01_4	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		
B01_14	In welchem Maße können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen?		
B01_15	In welchem Maße können Sie die Inhalte Ihrer Arbeit selbst bestimmen?		
B02_2	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?	Mentale Anforderungen	
B02_4	Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?		
B02_2_3	In welchem Maße erfordert Ihre Arbeit Konzentration?		
B02_2_4	In welchem Maße ist Ihre Arbeit geistig anspruchsvoll?		
B02_7	Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?	Zeitdruck	
B02_9	Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Arbeit enge Fristen einhalten?		
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?		
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?		
B01_16	In welchem Maße sind Ihre Aufgaben im Betrieb klar definiert?	Rollenklarheit	
B01_17	In welchem Maße ist Ihr Verantwortungsbereich klar definiert?		
B01_18	In welchem Maße können Sie ungestört arbeiten?	Ungestörtes Arbeiten	
B02_12	Wie häufig werden Sie in Ihrem Arbeitsfluss unterbrochen, z.B. durch Kollegen, Emailanfragen, etc.? (REVERSED)		

Tabelle 3: Arbeitsrahmenbedingungen

B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommen	Arbeits- rahmenbeding- ungen
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?	Ausbildung	
B06_1_2	In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb Sie, sich weiter zu bilden?		
B07_1	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?	Beförderung	
B07_2	In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb berufliche Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten?		
C01_1	In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?	Arbeitsplatzsicherheit	
C01_2	In welchem Maße haben Sie Angst Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? (REVERSED)		
C02_1	Wie schwierig wäre es für Sie, einen <u>ähnlichen</u> Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?	Beschäftigungsfähigkeit	
C02_2	wie schwierig wäre es für Sie <u>überhaupt</u> einen neuen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?		
B02_1	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?	Körperliche Belastungen	
B02_10	Wie häufig sind Sie durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft?		
B01_2	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?	Unfallgefahr	
B01_13	In welchem Maße weist Ihre Arbeit gefährdende Arbeitsbedingungen auf?		

Tabelle 4: Well-Being

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?		
A25	In welchem Maße würden Sie Ihren Betrieb als Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiter empfehlen?	Respekt	
B03_5	In welchem Maße werden Sie von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bei Ihrer Arbeit respektiert?		
B05_1	In welchem Maße Wird Ihre Arbeit von Ihrem Betrieb anerkannt?		
A24	In welchem Maß werden Ihre Rechte als Mitarbeiter respektiert?		
B04_1	In welchem Maße haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	Bedeutung der Arbeit	
B04_2	In welchem Maße sind Sie stolz auf Ihre Arbeit?		
B04_3	In welchem Maße halten Sie Ihre Arbeit für bedeutsam?		
B17b_18	Wie häufig haben Sie bei der Arbeit das Gefühl, dass Sie voll überschäumender Energie sind?	Vigor (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?		
B11_2	Wie häufig sind Sie frustriert, wenn Ihre Arbeit nicht adäquat geschätzt wird?	Stress	
B11_4	Wie häufig belasten Sie Probleme auf der Arbeit auch außerhalb der Arbeit?		
B11_9	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?		

Anhang

B11_12	Wie häufig löst Ihre Arbeit Ärger bei Ihnen aus?		
B11_13	Wie häufig fühlen Sie sich auf der Arbeit emotional belastet?		

Tabelle 4: Fortsetzung

B17_1	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?	Burnout	Well-Being- Outcomes
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?		
B17_11	Wie häufig fühlen Sie sich am Ende eines Arbeitstages verbraucht?		
B17_12	Wie häufig fühlen Sie sich erschöpft am Morgen bei dem Gedanken eines neuen Arbeitstages?		
B17_13	Wie häufig haben Sie das Gefühl, dass jede Arbeitsstunde anstrengend für Sie ist?		
B17a_14	In welchem Maße ist ihre Arbeit emotional erschöpfend?		
B17a_15	In welchem Maße frustriert Sie Ihre Arbeit?		
B17a_16	In welchem Maße fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit ausgebrannt?		
B14a	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?	Physische Gesundheits-probleme	
B14_1	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Herzprobleme?		
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?		
B11_7	Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?	Work-Life-Konflikt	
B11a	Wie schwierig ist es für Sie sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken? (REVERSED)		
B11_15	Wie häufig treten Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen in Ihrem Privatleben auf?		
B14c_12	In den letzten zwei Wochen war ich froh und guter Laune.	WHO-5	
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.		

Tabelle 5: QoW-Index

B03_2	In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	Kooperation (Kurzsкала)	QoW-Index
B03_4	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?		
B01_5	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	Partizipation	
B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?	Feedback	
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?		
B01_3	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?	Autonomie	
B01_4	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		
B02_2	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?	Mentale Anforderungen	
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	
B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommen	
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?	Ausbildung	
B07_1	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?	Beförderung	
C01_1	In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?	Arbeitsplatzsicherheit	
C02_1	Wie schwierig wäre es für Sie, einen <u>ähnlichen</u> Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?	Beschäftigungsfähigkeit	
B02_1	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?	Körperliche Belastungen	
B01_2	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?	Unfallgefahr	