



“Quality of work – Index”

Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg



Zwischenbericht zur Erhebung 2018

Philipp Sischka & Georges Steffgen

Universität Luxembourg

INSIDE

27. November 2018

Zusammenfassung

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), wurde 2018 bereits zum sechsten 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 2018 stellt die Entwicklung der Arbeitsqualität bzw. -bedingungen sowie einiger Befindlichkeitsaspekt in Luxemburg über die vergangenen fünf Jahre für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen – differenziert nach Geschlecht, Alter, Vorgesetztenstatus und Wohnland – vor.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
1. Einleitung.....	1
2. Methodische Anmerkungen	3
3. Theoretische Zusammenhänge der Konstrukte.....	4
4. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten	5
5. Arbeitsqualität in Luxemburg	6
5.1. Status quo.....	6
5.2. Entwicklung des Quality of Work-Index	9
5.3. Entwicklung der einzelnen Arbeitsbedingungen	10
5.4. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen.....	19
6. Arbeitsqualität von Männern und Frauen	22
7. Arbeitsqualität nach Alter	26
8. Arbeitsqualität von Arbeitnehmern mit und ohne Vorgesetztenstatus	30
9. Arbeitsqualität nach Wohnland	34
10. Work-Life-Balance	38
10.1. Prädiktoren von Work-Life-Konflikt	39
10.2. Prädiktoren von Abschalten von der Arbeit.....	40
11. Zusammenfassung	41
I. Literatur	42
II. Anhang.....	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Quality of Work (Anzahl der Items)	4
Abbildung 2:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen.....	6
Abbildung 3:	Arbeitsrahmenbedingungen	7
Abbildung 4:	Well-Being	8
Abbildung 5:	Entwicklung des Quality of Work-Index	9
Abbildung 6:	Entwicklung der Kooperation am Arbeitsplatz.....	10
Abbildung 7:	Entwicklung der Partizipation am Arbeitsplatz	11
Abbildung 8:	Entwicklung des Feedback am Arbeitsplatz	12
Abbildung 9:	Entwicklung der Autonomie am Arbeitsplatz.....	12
Abbildung 10:	Entwicklung der Mentale Anforderungen am Arbeitsplatz	13
Abbildung 11:	Entwicklung des Zeitdrucks am Arbeitsplatz	14
Abbildung 12:	Entwicklung von Mobbing am Arbeitsplatz	15
Abbildung 13:	Entwicklung der Einkommenszufriedenheit	16
Abbildung 14:	Entwicklung der Ausbildungsmöglichkeiten	16
Abbildung 15:	Entwicklung der Beförderungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz	17
Abbildung 16:	Entwicklung der Arbeitsplatzsicherheit	17
Abbildung 17:	Entwicklung der Körperlichen Belastung	18
Abbildung 18:	Entwicklung der Unfallgefahr.....	18
Abbildung 19:	Entwicklung der Arbeitszufriedenheit	19
Abbildung 20:	Entwicklung von Burnout	20
Abbildung 21:	Entwicklung von Work-Life-Konflikt	21
Abbildung 22:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht	22
Abbildung 23:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht.....	23
Abbildung 24:	Well-Being nach Geschlecht.....	24
Abbildung 25:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Geschlecht.....	25
Abbildung 26:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen	26
Abbildung 27:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppe.....	27
Abbildung 28:	Well-Being nach Altersgruppen.....	28
Abbildung 29:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen.....	29
Abbildung 30:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus.....	30
Abbildung 31:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Vorgesetztenstatus	31
Abbildung 32:	Well-Being nach Vorgesetztenstatus	32
Abbildung 33:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Vorgesetztenstatus	33

Abbildung 34:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Wohnland	34
Abbildung 35:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Wohnland	35
Abbildung 36:	Well-Being nach Wohnland.....	36
Abbildung 37:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland.....	37
Abbildung 38:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen (mit Fehlerbalken)	49
Abbildung 39:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland (mit Fehlerbalken)	50

1. Einleitung

Der Fragebogen zum Quality of work-Index umfasst in der Erhebung 2018 insgesamt 16 Subskalen (Dimensionen).

Mittels der folgenden Subskalen werden zehn unterschiedliche Dimensionen der psychosozialen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer erfasst:

- Kooperation (z.B.: Inwiefern erfolgt eine soziale Unterstützung unter den Arbeitskollegen?)
- 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?)
- 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?)
- Konkurrenz: 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., 2016; Sischka et al., 2018)
- Emotionale Anforderungen (z.B.: In welchem Maße ist die Arbeit emotional anspruchsvoll (z.B. Gefühle verbergen?)

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

- Einkommen (z.B.: In welchem Maße sind die Arbeitnehmer zufrieden mit ihrem Einkommen?)
- Ausbildung (z.B.: In welchem Maße haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit sich aus- und weiterzubilden?)
- Beförderung (z.B.: In welchem Maße haben die Arbeitnehmer Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten?)
- Arbeitsplatzsicherheit (z.B.: Wie sicher schätzen die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz ein?)
- Schwierigkeit bei Jobwechsel (z.B.: Wie schätzen die Arbeitnehmer die Schwierigkeiten ein, einen neuen Job zu bekommen?)
- 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?)

Der Fragebogen QoW-Index wurde nach der Pilotstudie 2013 aufgrund der psychometrischen Befunde inhaltlich überarbeitet (Steffgen et al., 2015). Für die im Folgenden aufgeführten Vergleiche über die vergangenen Jahre (2014 bis 2018) wurde – 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

Folgende Subskalen wurden für die Berechnung des QoW-Index verwendet:

Kooperation, Partizipation, Feedback, Autonomie, Mentale Anforderung, Zeitdruck, Mobbing, Einkommen, Ausbildung, Beförderung, Arbeitsplatzsicherheit, Schwierigkeit bei Jobwechsel, Körperliche Belastung, und Unfallgefahr.

Ergänzend wurden in der Erhebung 2018 noch folgende Konstrukte berücksichtigt, die jedoch nicht in die Berechnung des QoW-Index einfließen:

- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsmotivation (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)
- Burnout²
- WHO-5-Well-Being-Index (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015)
- physische Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenprobleme, Kopfschmerzen)
- Work-Life-Konflikt

Im Kapitel 3 werden nun kurz die theoretischen Zusammenhänge der erfassten Konstrukte dargestellt.³ Anschließend werden die Korrelationen des QoW-Index mit den Well-Being-Skalen vorgestellt (Kapitel 4.). In dem folgenden Schritt (Kapitel 5) werden dann die Ausprägungen der einzelnen Skalen sowie des QoW-Index präsentiert. Die Skalen sind dabei auf Werte zwischen 0 und 100 normiert, wobei der jeweilige Wert für die Ausprägung der jeweiligen Dimension steht. Dies erlaubt es, die einzelnen Arbeitsbedingungen miteinander zu vergleichen, und Stärken bzw. Schwächen bezüglich der Arbeitsbedingungen aufzuzeigen. Anschließend werden die Entwicklung des QoW-Index sowie einzelner Arbeitsbedingungen und verschiedener Well-Being-Dimensionen über die vergangenen vier Jahre aufgezeigt. Die Kapitel 6. bis 9. weisen die Arbeitsbedingungen für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen (differenziert nach Geschlecht, Alter, Vorgesetztenstatus und Wohnland). Da die Befragung 2018 das Thema *Work-Life-Balance* als Schwerpunktthema abgefragt hat, diskutieren Kapitel 10. und 10.2. die stärksten Prädiktoren für Work-Life-Konflikt sowie Abschalten von der Arbeit (Sonnentag & Fritz, 2007). Im abschließenden Kapitel 11. 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 Burnout wurde mit sechs Items erhoben, wobei auch Items des Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005) genutzt wurden.

³ Zu methodischen Detail siehe Schütz, Harand, & Schröder, 2017 sowie die QoW-Forschungsberichte: Sischka & Steffgen, 2015, 2016, 2017.

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 Befragung 2018 jedoch änderungsbedürftig, da insbesondere die Teilstichproben aus den Grenzgängergebieten Frankreich, Deutschland und Belgien in diesen Jahren weitestgehend ausgeschöpft wurden.⁴ Deswegen wurde für 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 einschränkt.

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).

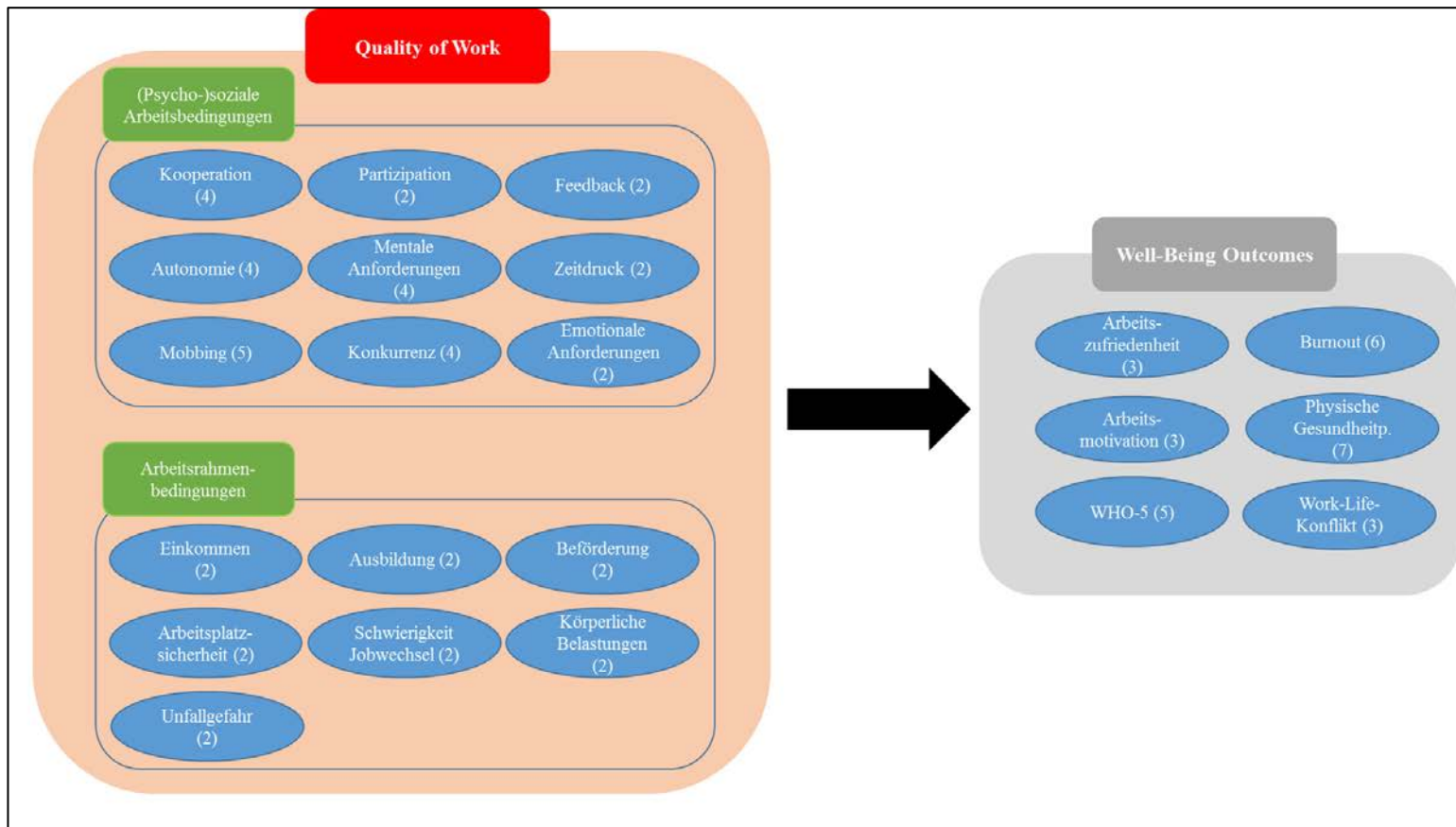
Der Vergleich der Werte von 2014 bis 2017 mit den Werten von 2018 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren.

⁴ Die Trefferwahrscheinlichkeit für erwerbstätige Pendler, die noch kein Interview gegeben oder nicht bereits eine Interviewteilnahme verweigert haben, wäre für 2018 zu niedrig gewesen.

3. Theoretische Zusammenhänge der Konstrukte

Entsprechend den theoretischen Darlegungen (siehe Sischka & Steffgen, 2015, 2016, 2017) ist davon auszugehen, dass die erfassten (psycho-sozialen) Arbeitsbedingungen 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.

Abbildung 1: Quality of Work (Anzahl der Items)



4. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten

Tabelle 1 belegt den engen Zusammenhang zwischen dem im theoretischen Teil (Kapitel 2) 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 einer ausgeprägteren physischen Gesundheit.

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 (2018)*

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
1) QoW-Index						
2) Arbeitszufriedenheit	.62					
3) Burnout	-.50	-.60				
4) Arbeitsmotivation	.36	.46	-.54			
5) Physische Gesundheit	-.37	-.35	.53	-.35		
6) WHO-5	.36	.42	-.58	.50	-.46	
7) Work-Life-Konflikt	-.24	-.31	.51	-.30	.32	-.40

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

5. Arbeitsqualität in Luxemburg

5.1. Status quo

Abbildung 2 zeigt die Ausprägungen der psychosozialen Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmer im Jahr 2018 auf.

Die Kooperation mit den Kollegen wird dabei als relativ hoch eingeschätzt. Hingegen weisen Partizipation, Feedback und Autonomie ein erkennbar geringeres Ausmaß (im mittleren Bereich) auf.

Die mentalen Anforderungen und der Zeitdruck werden insgesamt wiederum als ausgeprägter wahrgenommen. Wohingegen die Konkurrenz unter den Kollegen geringer ausgeprägt erscheint (im unteren Bereich).

Auch die emotionalen Anforderungen erreichen wiederum einen mittleren Wert.

Abbildung 2: Psychosoziale Arbeitsbedingungen

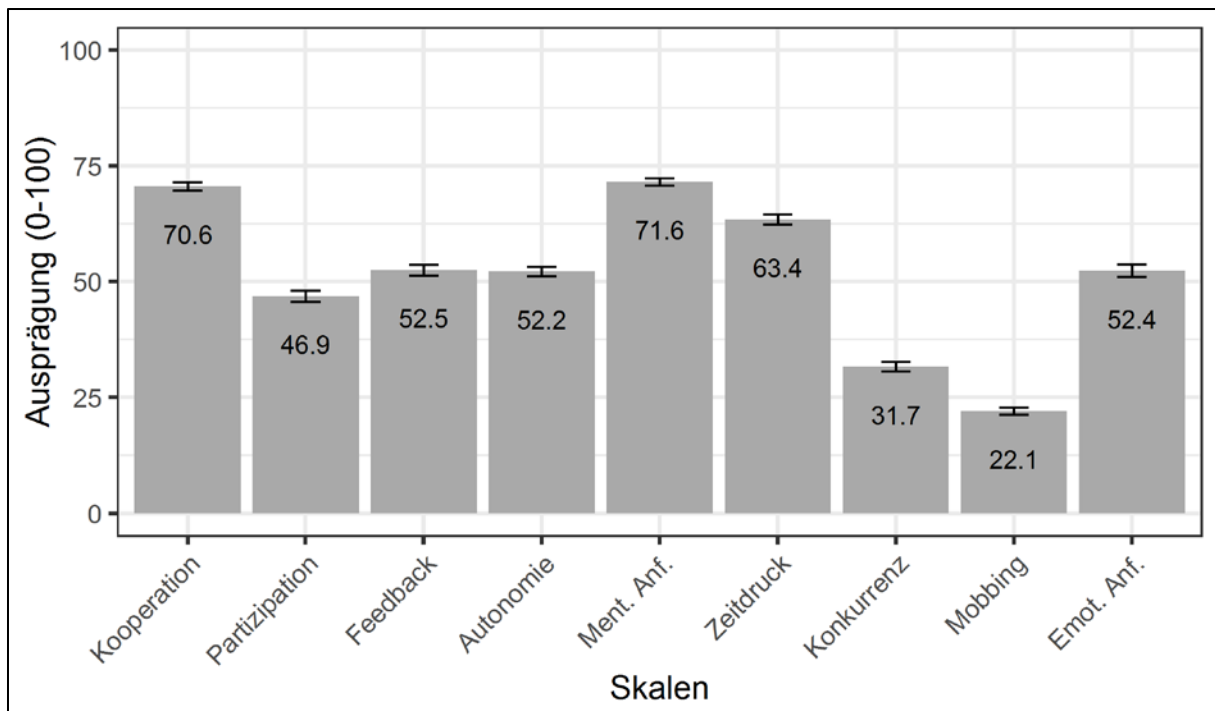


Abbildung 3 dokumentiert die Einschätzungen der Arbeitnehmer im Jahre 2018 der erlebten Arbeitsrahmenbedingungen.

Die Einkommenszufriedenheit sowie die Ausbildungsmöglichkeiten liegen in einem mittleren Bereich der Skala, wobei die Beförderungsmöglichkeiten von den Arbeitnehmern insgesamt eher als gering eingeschätzt werden. Die Arbeitsplatzsicherheit wird dagegen eher hoch eingeschätzt.

Die Schwierigkeit eines Jobwechsels als auch die erlebte körperliche Belastung wird insgesamt eher im mittleren Bereich eingeordnet.

Die Unfallgefahr wird von den Arbeitnehmern insgesamt eher als gering eingeschätzt.

Abbildung 3: Arbeitsrahmenbedingungen

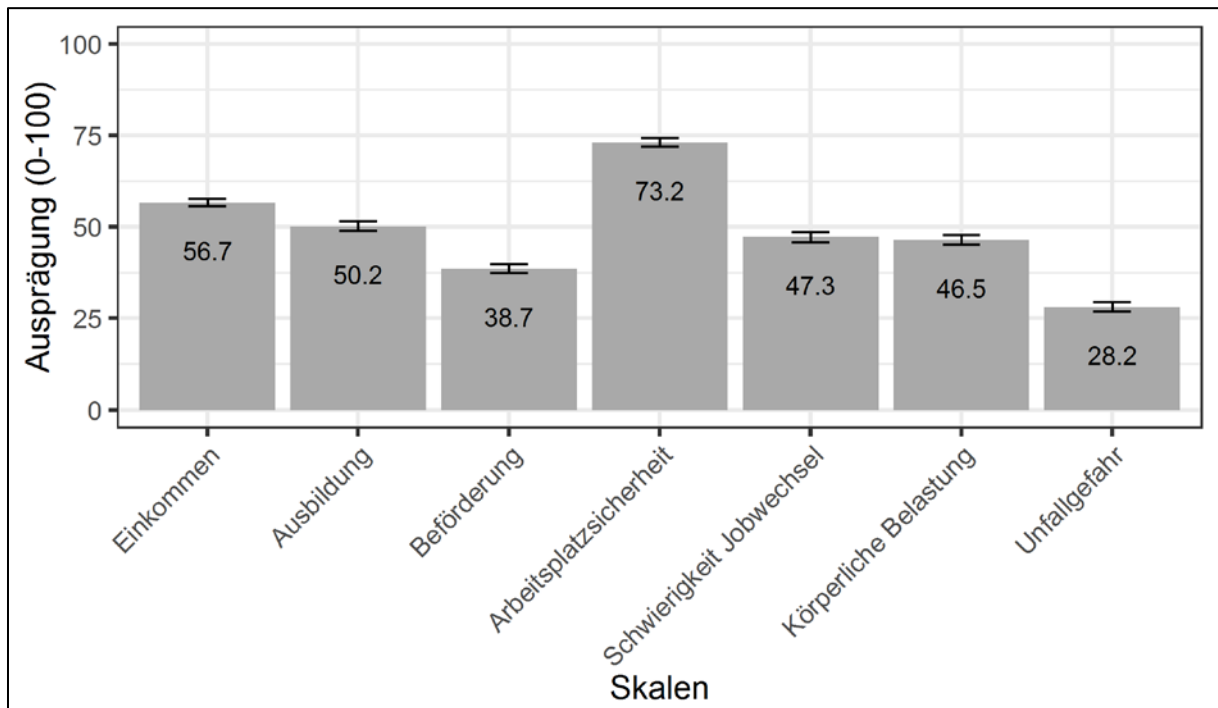
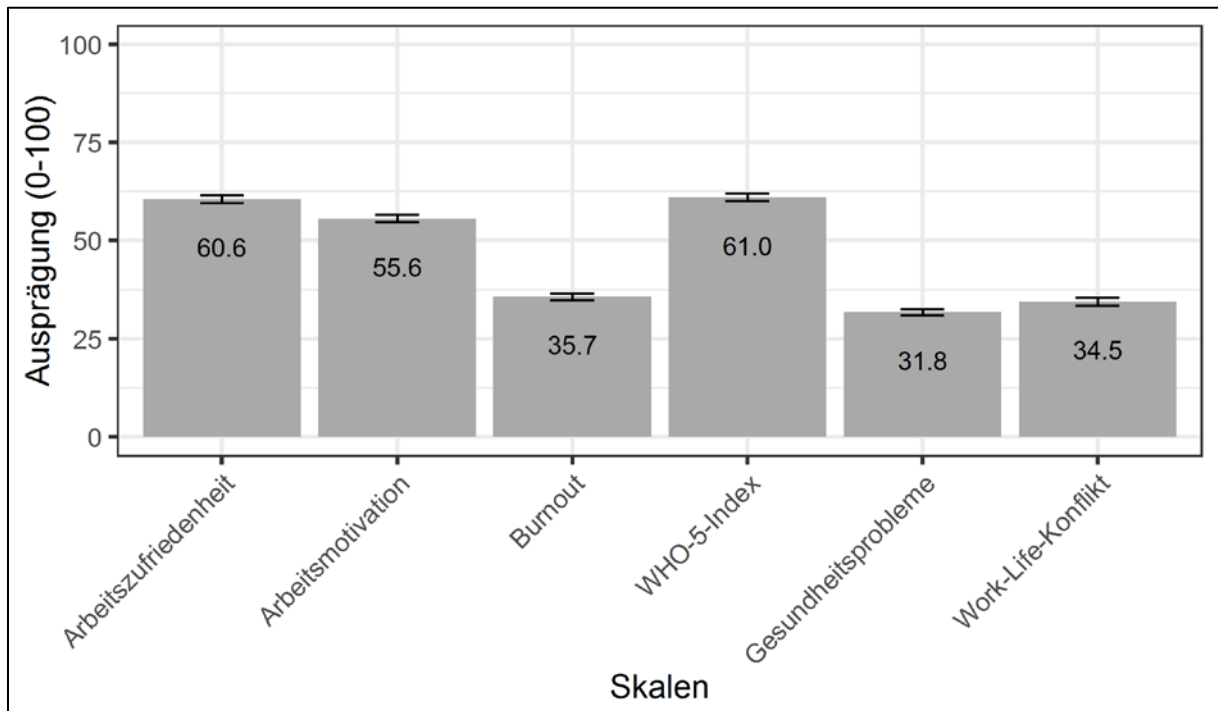


Abbildung 4 belegt die Ausprägungen der Arbeitnehmer hinsichtlich verschiedener Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen.

Tendenziell scheinen die Arbeitnehmer motiviert und zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein (im höheren mittleren Bereich).

Burnout, wahrgenommene Gesundheitsprobleme und Work-Life-Konflikte sind mäßig aber in einem beachtenswerten Umfang ausgeprägt.

Abbildung 4: Well-Being

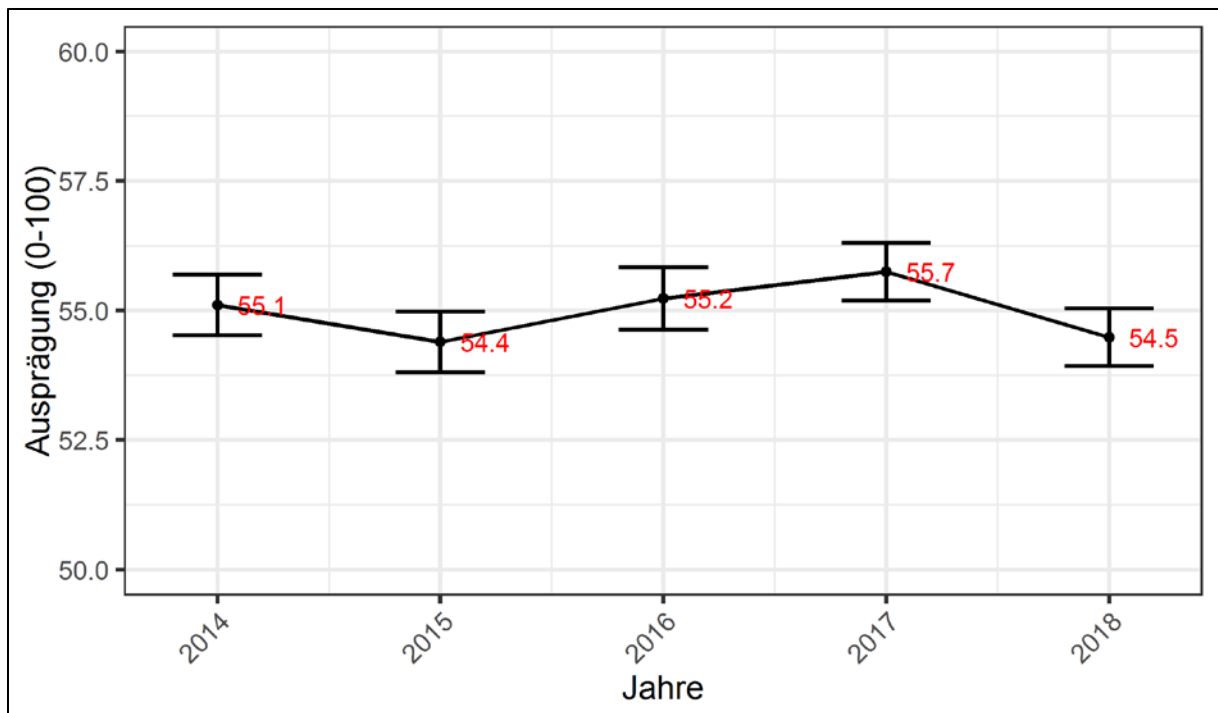


5.2. Entwicklung des Quality of Work-Index

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des QoW-Index über die vergangenen fünf Jahre von 2014 bis 2018. Zwischen den Jahren 2014 bis 2018 sind nur geringfügige Änderungen festzustellen.

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

Abbildung 5: Entwicklung des Quality of Work-Index



5.3. Entwicklung der einzelnen Arbeitsbedingungen

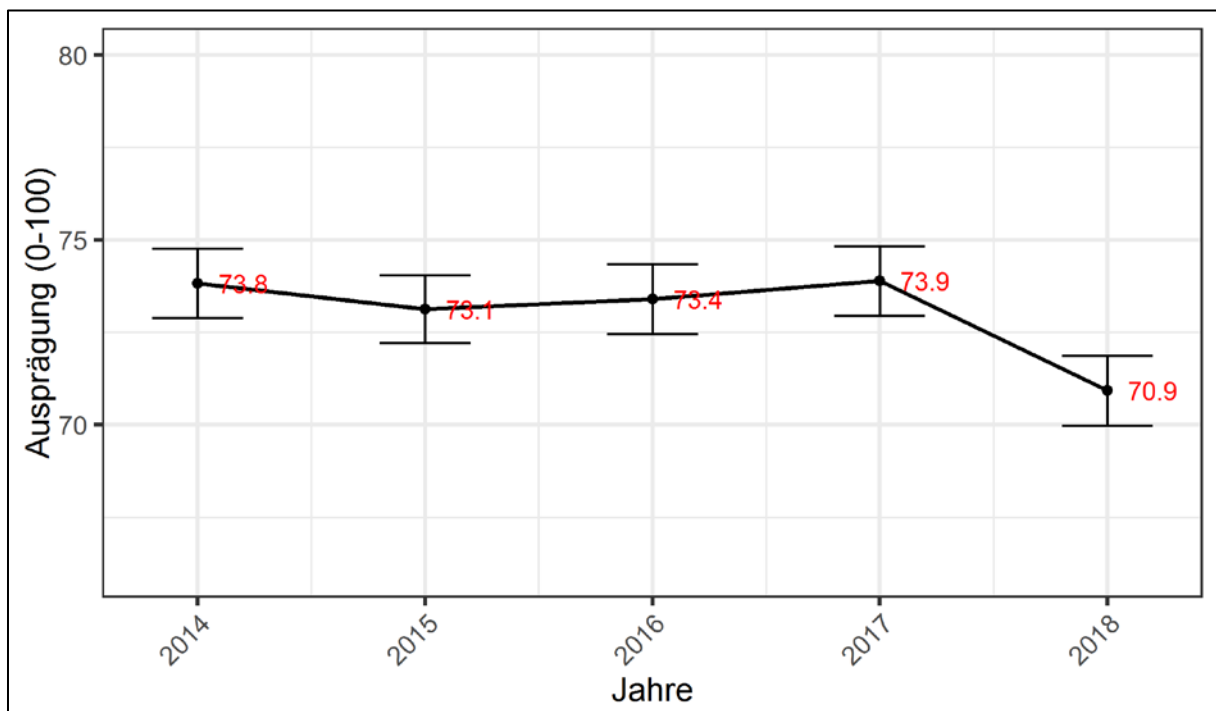
Die folgenden Abbildungen (6 bis 18) dokumentieren die Entwicklung der erfassten Arbeitsbedingungen sowie Well-Being-Dimensionen über die vergangenen vier Jahre.

Es ist darauf hinzuweisen, dass z.T. auf verkürzte Skalen (z.T. auch auf Einzelitems) zurückgegriffen wurde, da die Skalen im Laufe der durchgeführten Erhebungen z.T. verändert wurden.

Um valide Vergleiche zwischen den Jahren durchführen zu können, wurden nur diejenigen Items verwendet, die in allen Erhebungswellen abgefragt wurden.

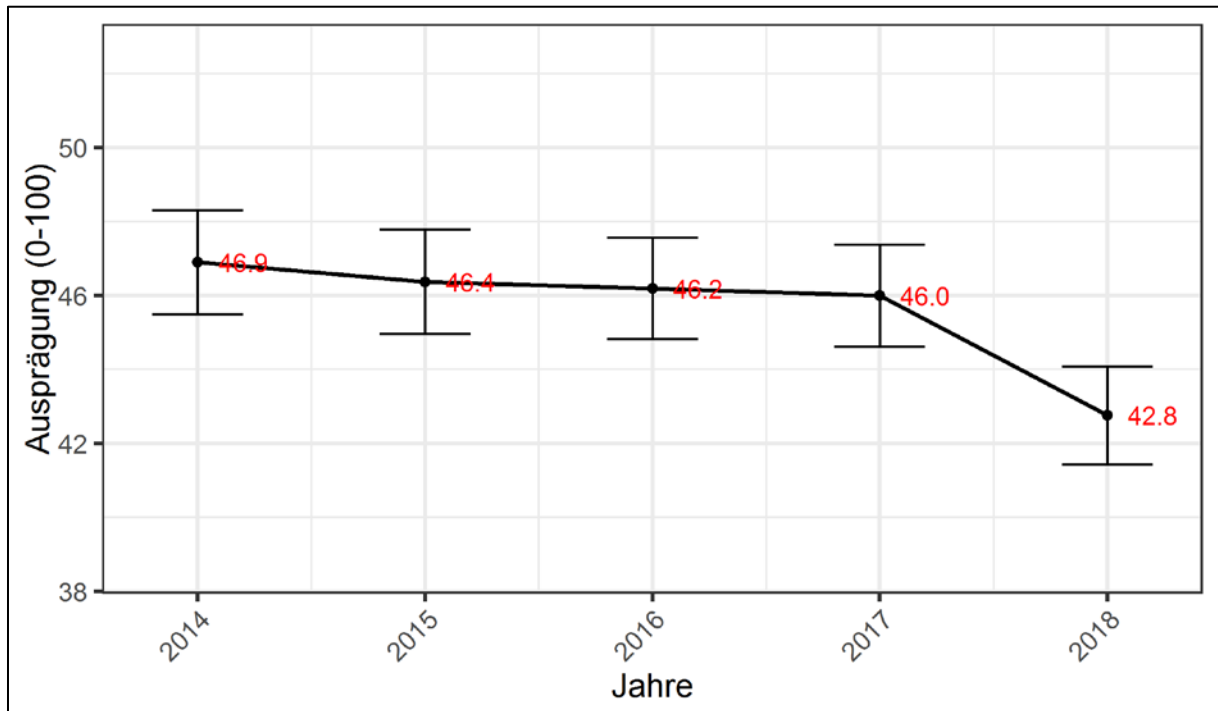
Die erlebte Kooperation am Arbeitsplatz erweist sich über die fünf Jahre als überwiegend stabil (im höheren Bereich). Zwischen 2014 bis 2017 sind keine statistisch relevanten Unterschiede festzustellen. Zwischen 2017 und 2018 kommt es jedoch zu einer Verringerung der erlebten Kooperation.

Abbildung 6: *Entwicklung der Kooperation am Arbeitsplatz*



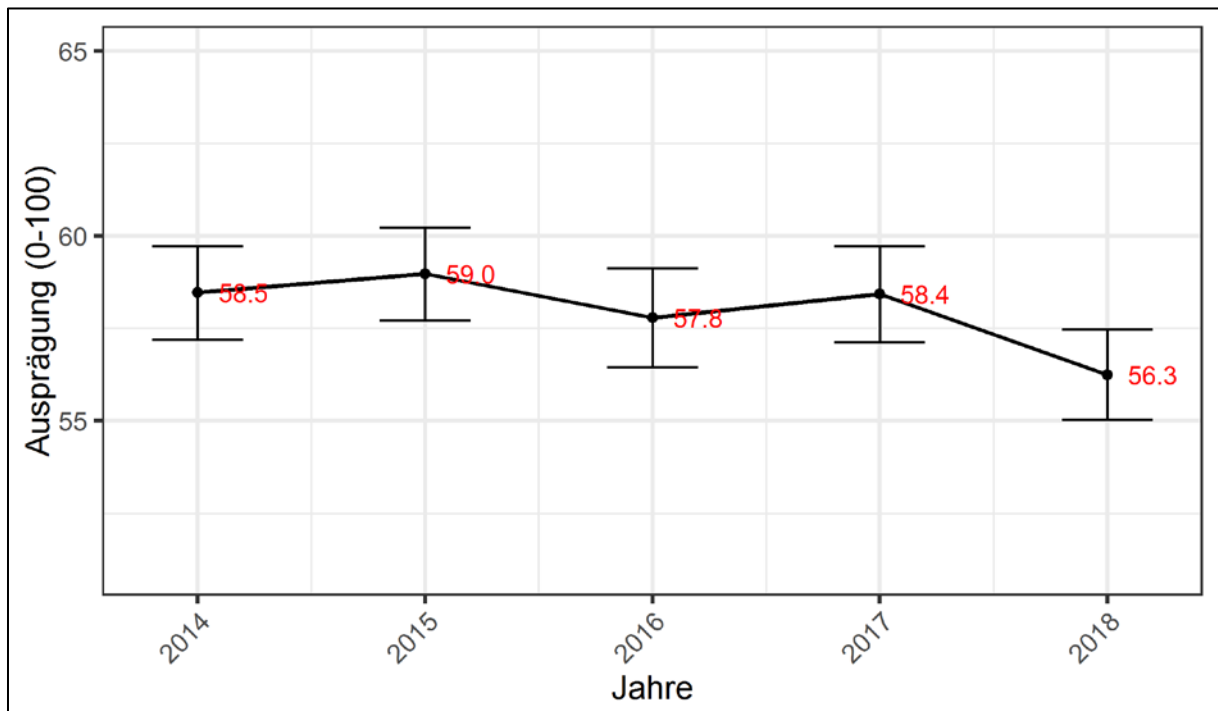
Bezüglich der wahrgenommenen Partizipation zeichnet sich ein geringfügiger Abwärtstrend ab. Die Veränderungen zwischen 2014 und 2017 sind jedoch noch derart gering, dass sie innerhalb der Fehlertoleranz liegen. Das bedeutet, dass diese Veränderungen durch Zufallsschwankungen bedingt sein können und nicht zwingend eine substanzielle Veränderung darstellen. Zwischen 2017 und 2018 kommt es dagegen zu einer signifikanten Reduktion der wahrgenommenen Partizipation.

Abbildung 7: *Entwicklung der Partizipation am Arbeitsplatz*



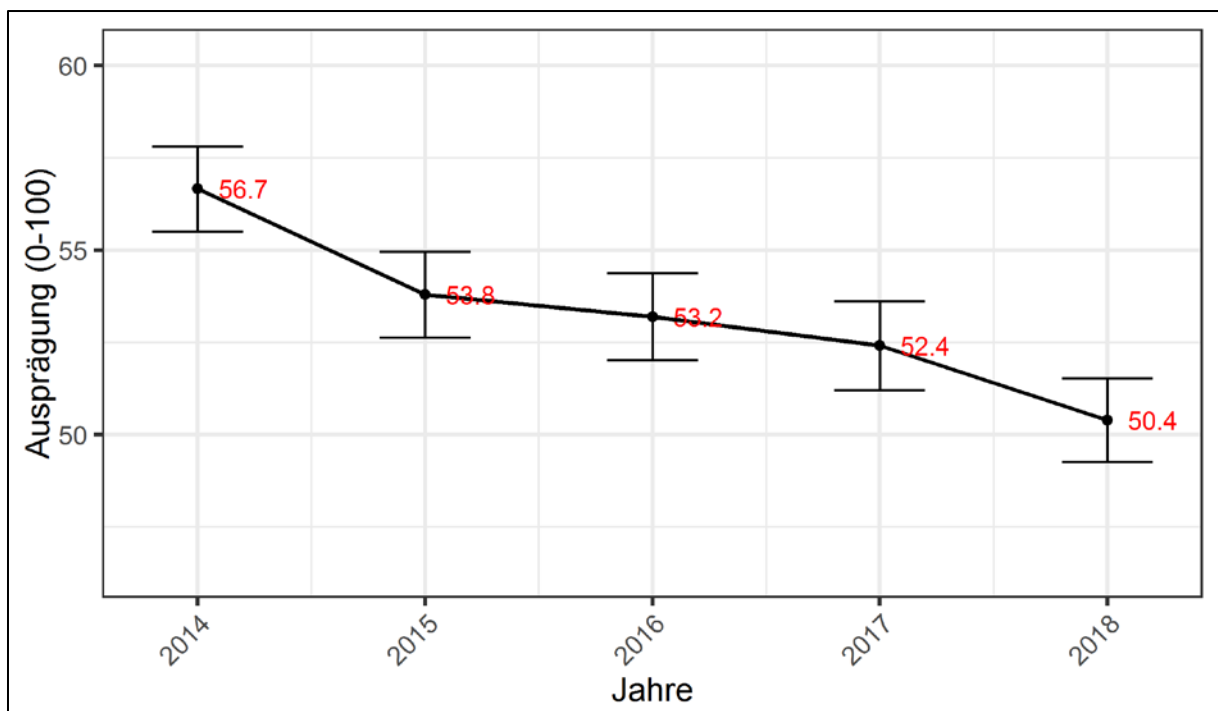
Auch hinsichtlich der Dimension Feedback ist keine substantielle Veränderung zwischen 2014 bis 2017 zu beobachten.

Abbildung 8: *Entwicklung des Feedback am Arbeitsplatz*



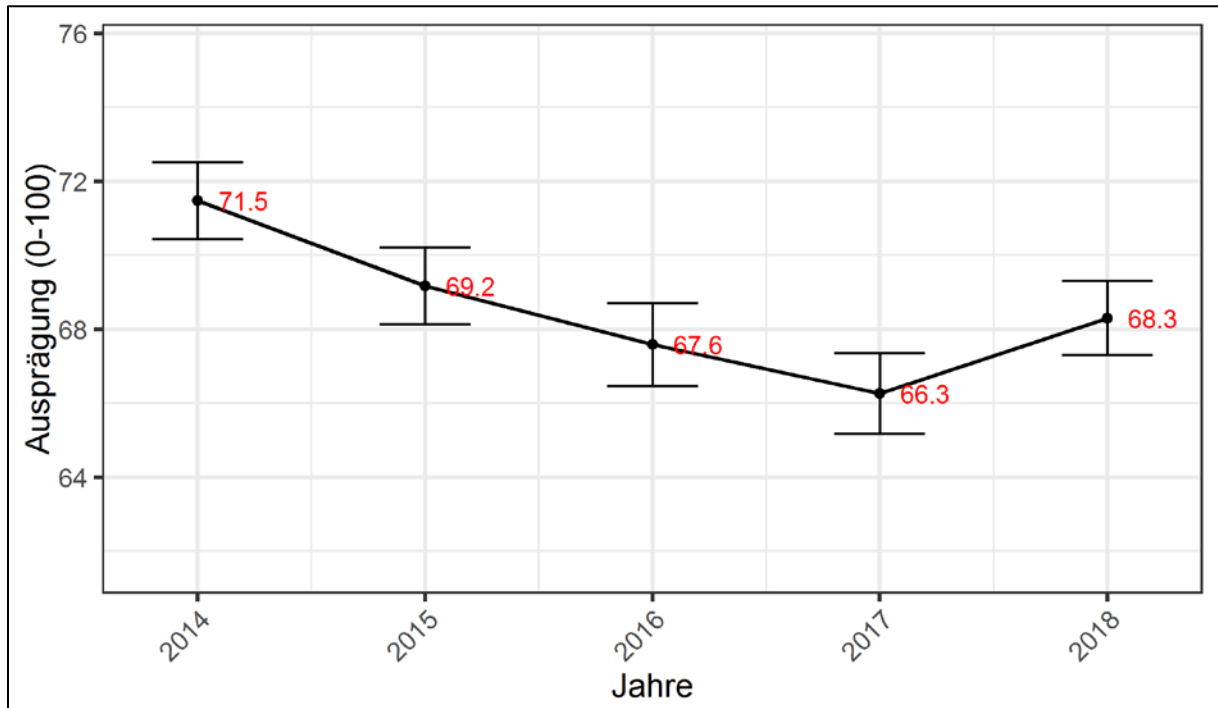
Im Gegensatz dazu zeichnet sich bei der Autonomie eine erkennbare Verringerung, insbesondere zwischen 2014 / 2015 und zwischen 2017 / 2018, ab.

Abbildung 9: *Entwicklung der Autonomie am Arbeitsplatz*



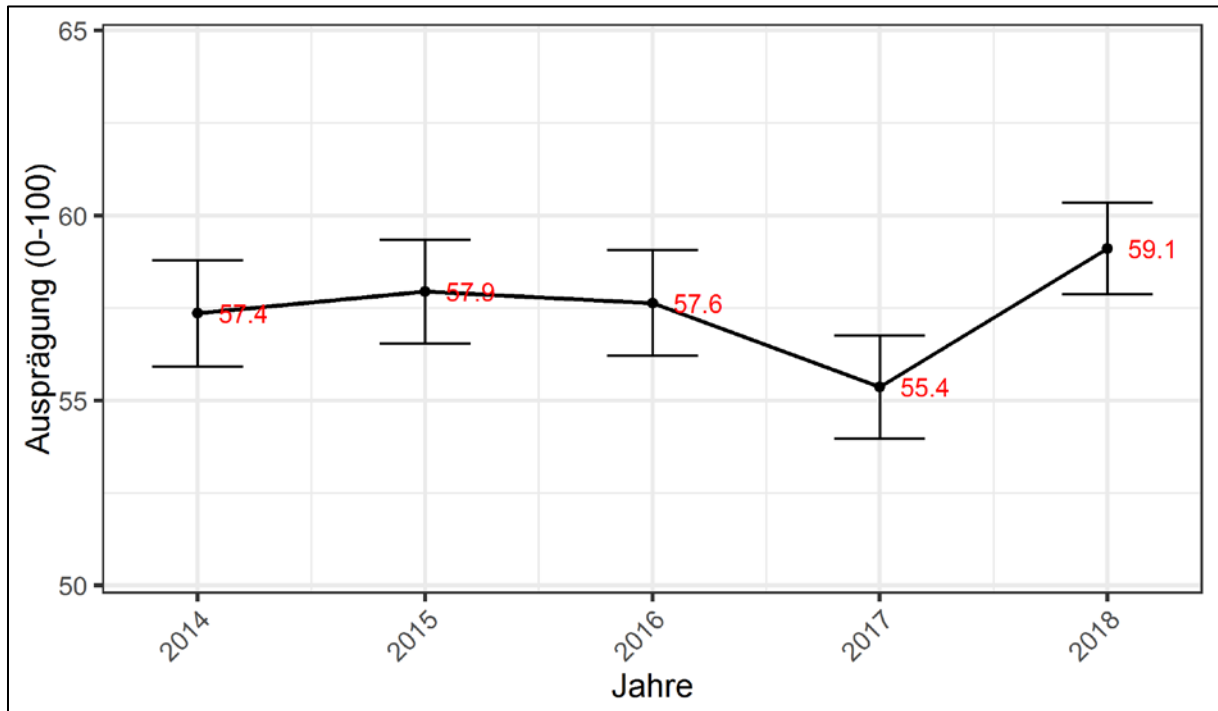
Neben der Autonomie zeichnet sich auch hinsichtlich der mentalen Anforderungen der Arbeitnehmer zwischen 2014 und 2017 ein kontinuierlicher Rückgang ab. Allerdings steigt diese zwischen 2017 und 2018 wieder an.

Abbildung 10: Entwicklung der Mentale Anforderungen am Arbeitsplatz



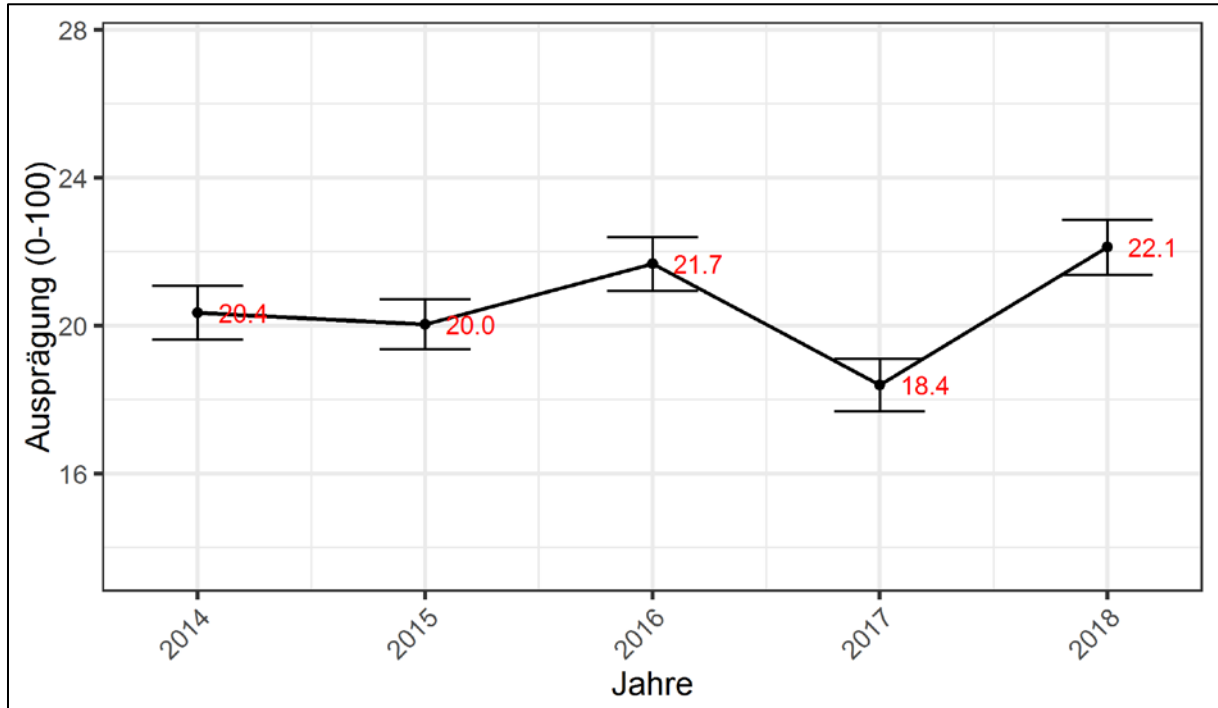
Die Dimension Zeitdruck bleibt zwischen 2014 und 2016 konstant, fällt zwischen 2016 und 2017 etwas ab und steigt zwischen 2017 und 2018 wieder an.

Abbildung 11: Entwicklung des Zeitdrucks am Arbeitsplatz



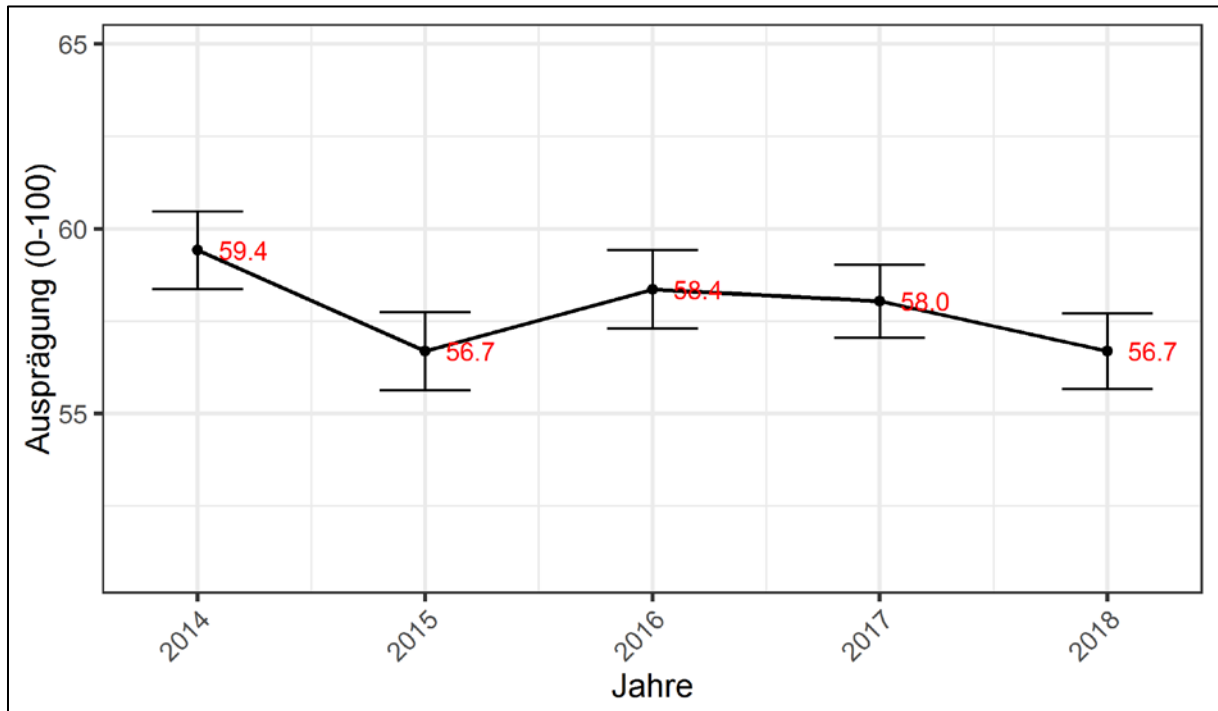
Hinsichtlich Mobbing ist eine substantielle Zunahme von 2015 auf 2016 zu erkennen. Zwischen 2016 und 2017 ist hingegen wieder einer Verringerung festzustellen. Ab 2018 steigt Mobbing jedoch wieder an.

Abbildung 12: Entwicklung von Mobbing am Arbeitsplatz



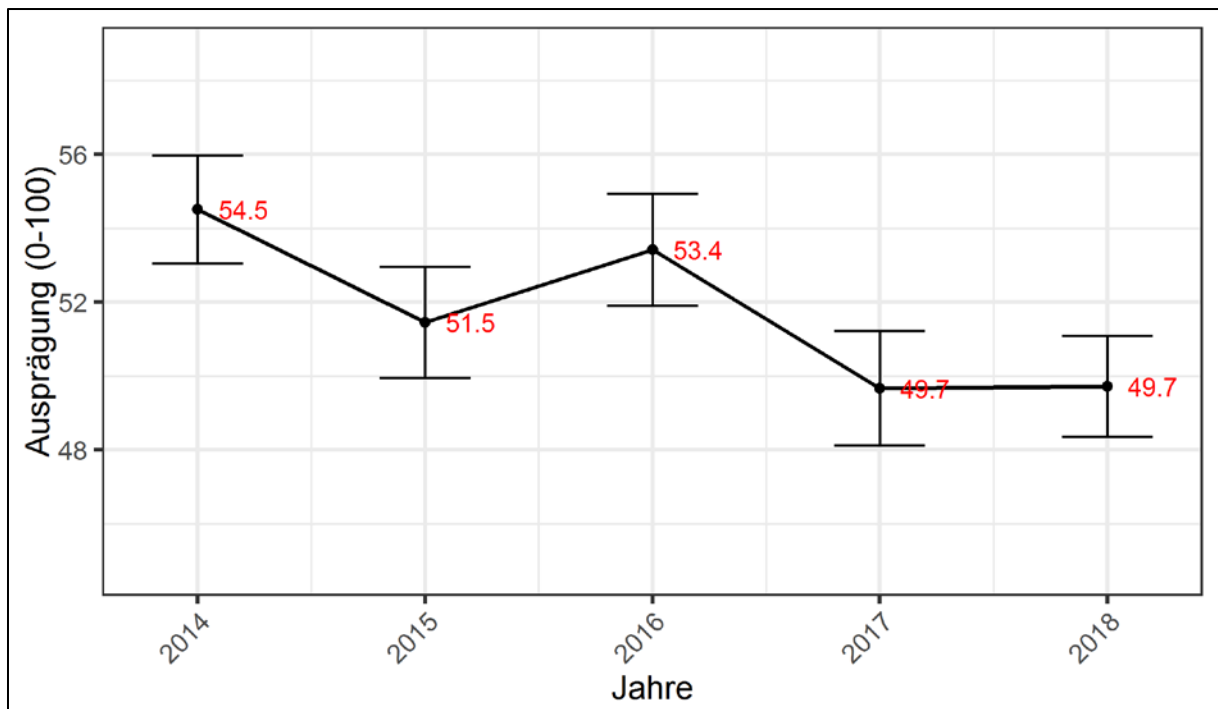
Die Einkommenszufriedenheit fällt von 2014 zu 2015 ab, steigt für die Jahre 2016 / 2017 jedoch wieder etwas an. Ab 2018 ist wieder ein leichter Abfall zu beobachten.

Abbildung 13: Entwicklung der Einkommenszufriedenheit



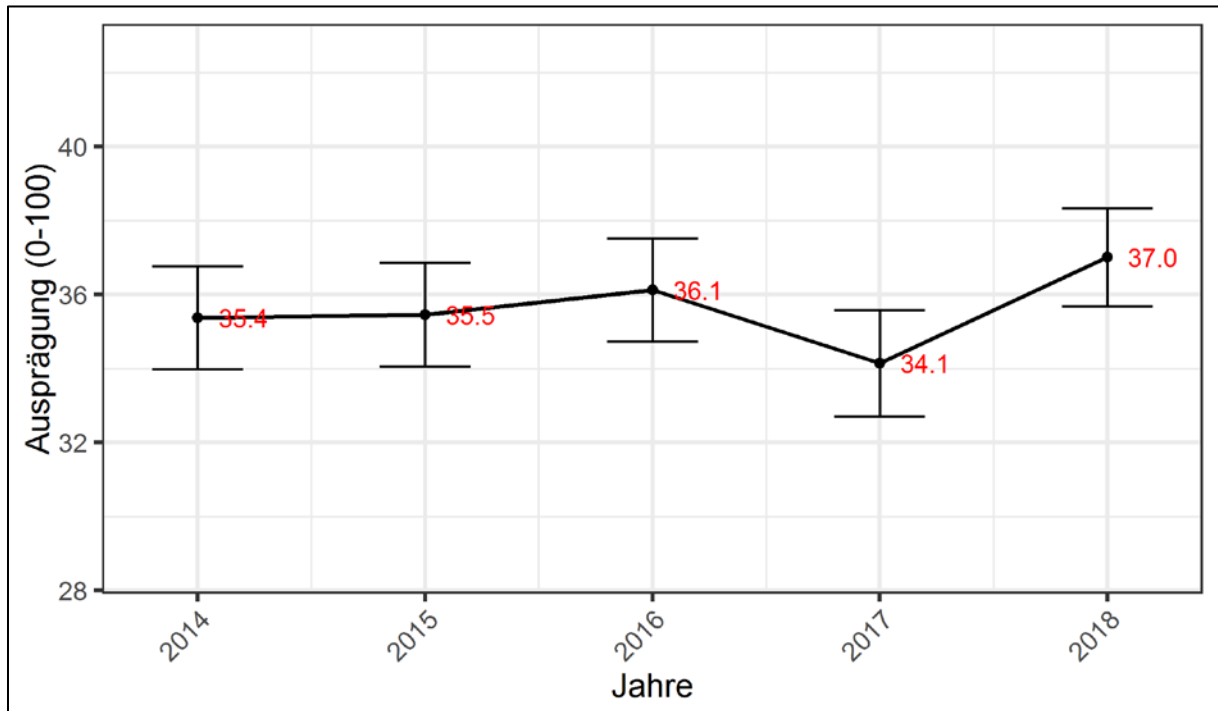
Hinsichtlich der Einschätzung der Ausbildungsmöglichkeiten ist insgesamt ein substanzieller Rückgang von 2014 auf 2017 und 2018 festzustellen (mit jährlichen Schwankungen).

Abbildung 14: Entwicklung der Ausbildungsmöglichkeiten



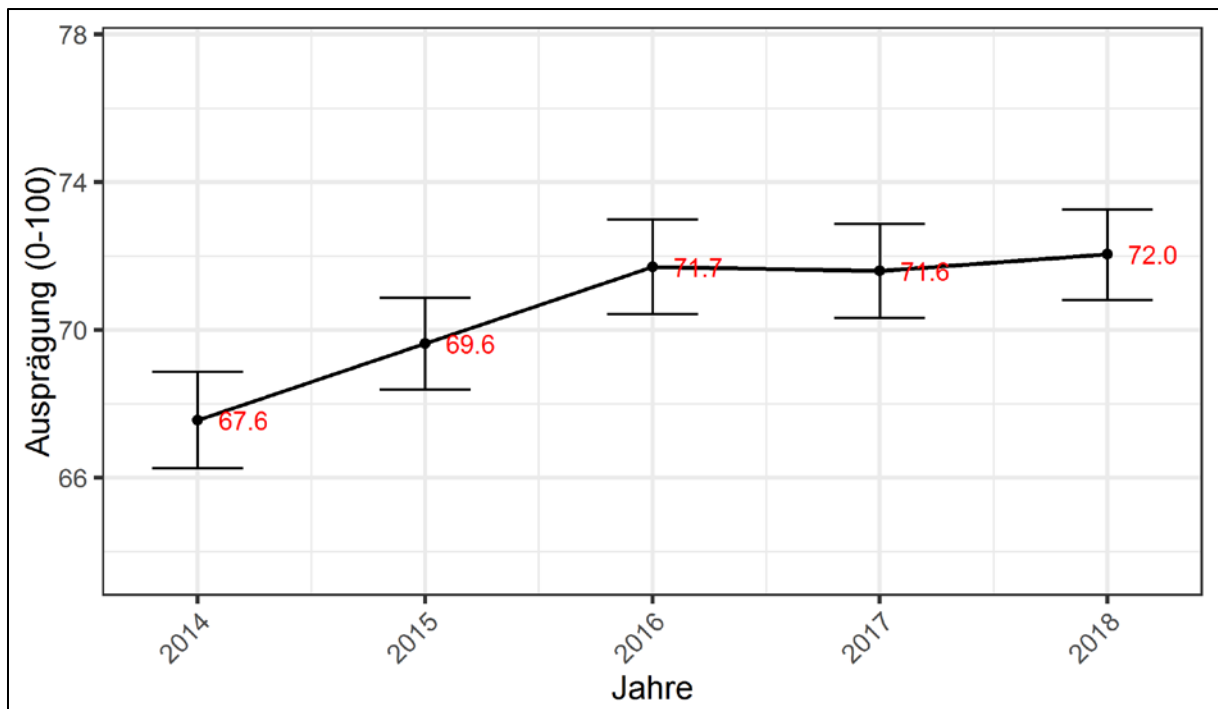
Die Beförderungsmöglichkeiten bleiben hingegen über die fünf Jahre relativ stabil (in einem eher niedrigen Bereich).

Abbildung 15: Entwicklung der Beförderungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz



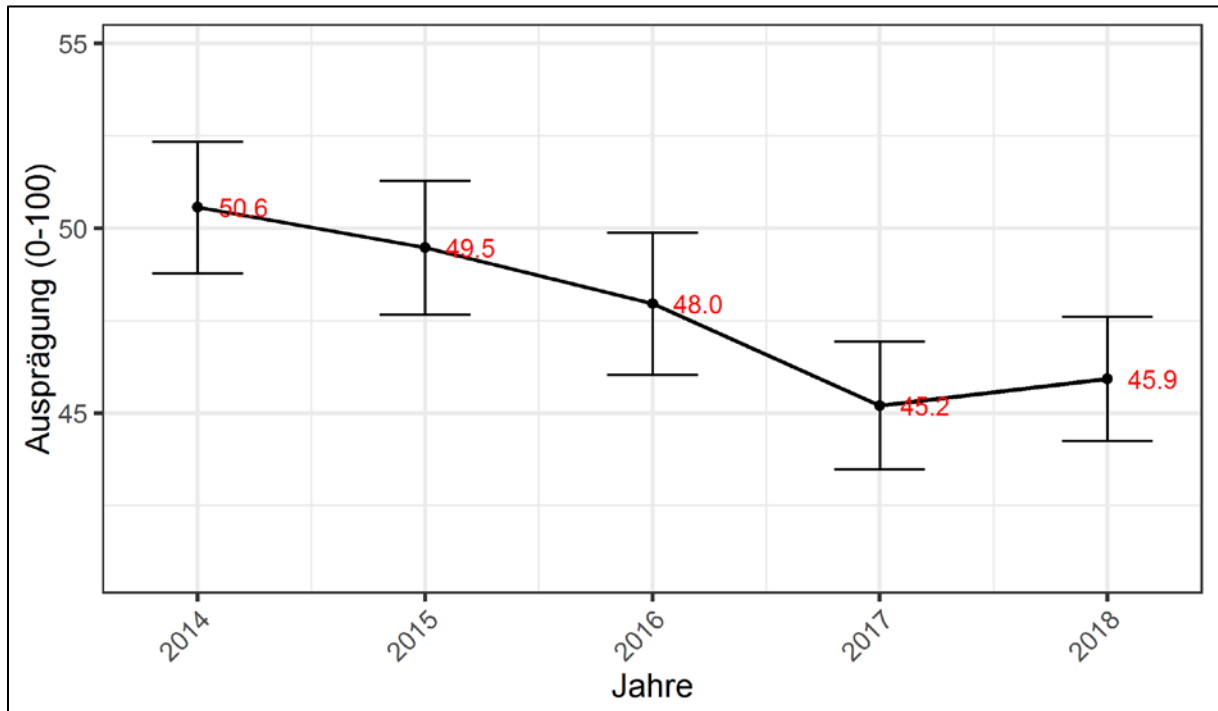
Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit steigt hingegen zwischen den Jahren 2014 bis 2016 an, und stabilisiert sich in einem relativ hohen Bereich.

Abbildung 16: Entwicklung der Arbeitsplatzsicherheit



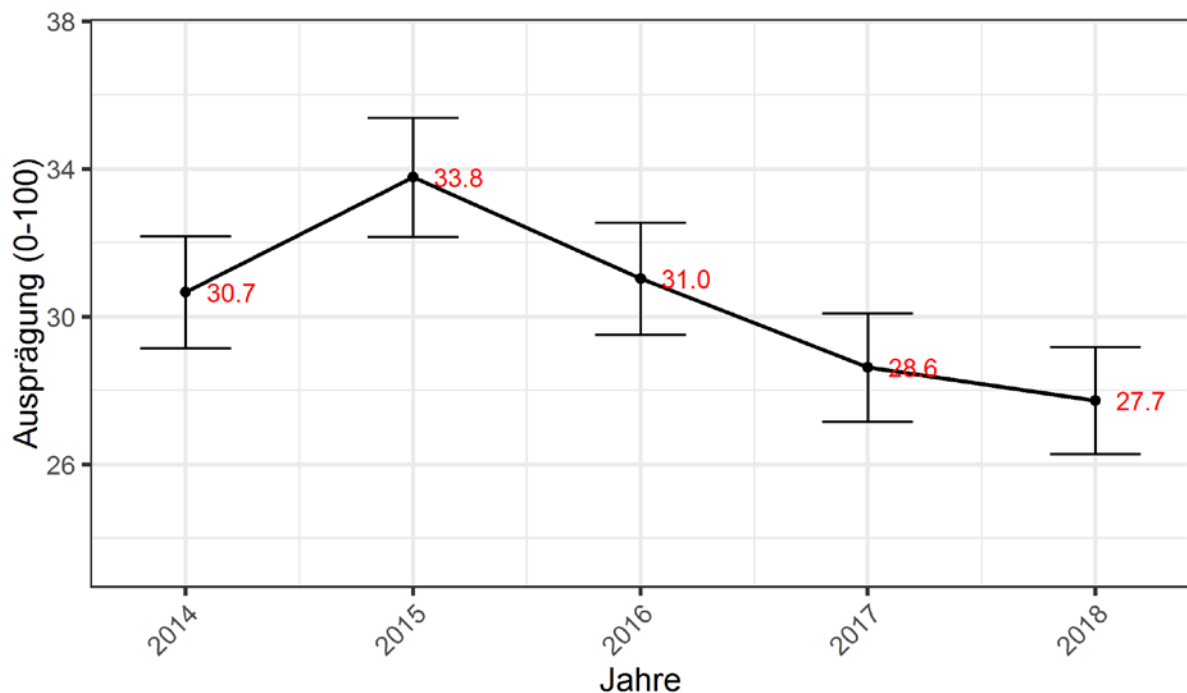
Hinsichtlich des Erlebens der körperlichen Belastung durch die Arbeit ist zwischen 2014 bis 2017 ein leichter Abwärtstrend zu beobachten, der sich 2018 stabilisiert.

Abbildung 17: Entwicklung der Körperlichen Belastung



Zwischen 2014 und 2015 kommt es zu einem leichten Anstieg der wahrgenommenen Unfallgefahr. Zwischen 2015 bis 2018 ist dagegen ein leichter Rückgang festzustellen.

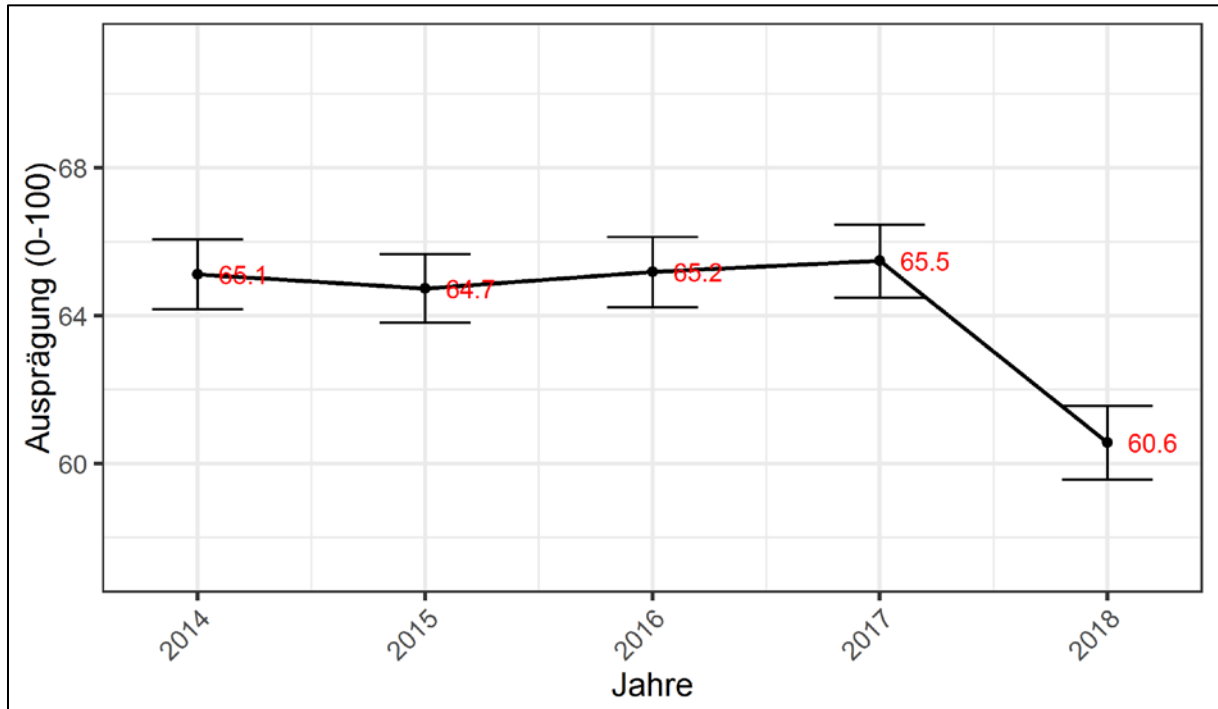
Abbildung 18: Entwicklung der Unfallgefahr



5.4. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen

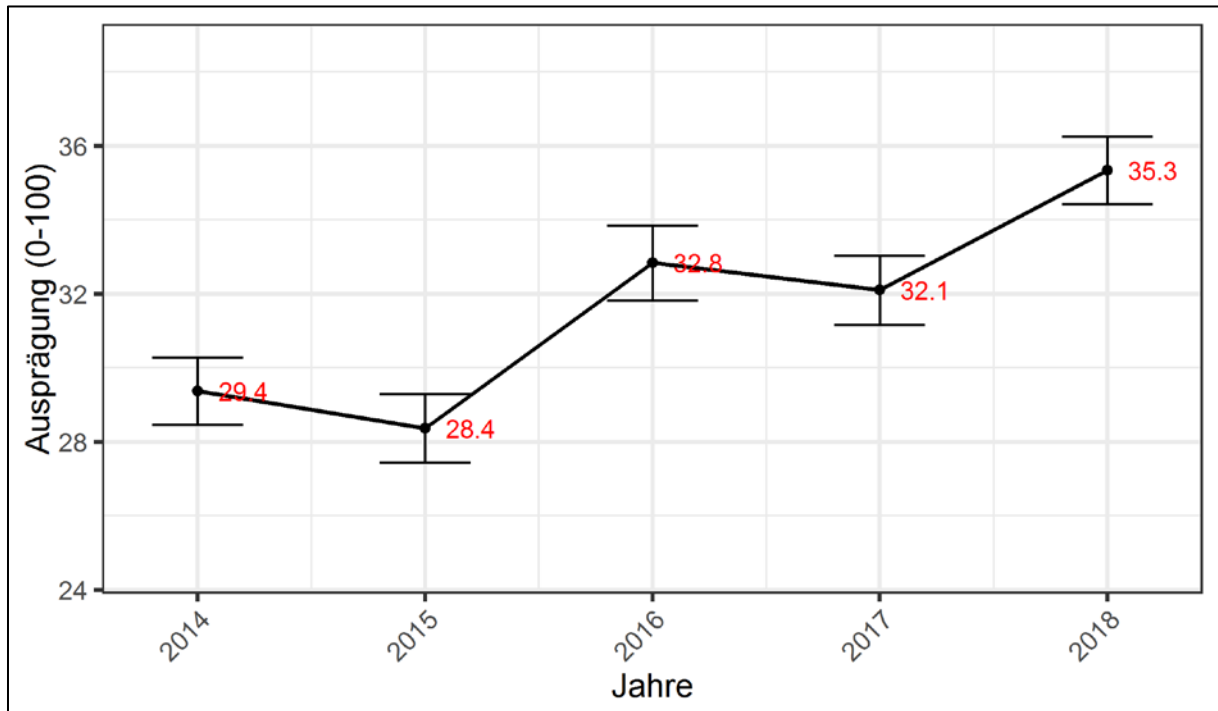
Die Arbeitszufriedenheit bleibt zwischen 2014 bis 2017 (im höheren mittleren Bereich) weitestgehend konstant. Ab 2018 ist jedoch ein deutlicher Rückgang zu konstatieren.

Abbildung 19: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit



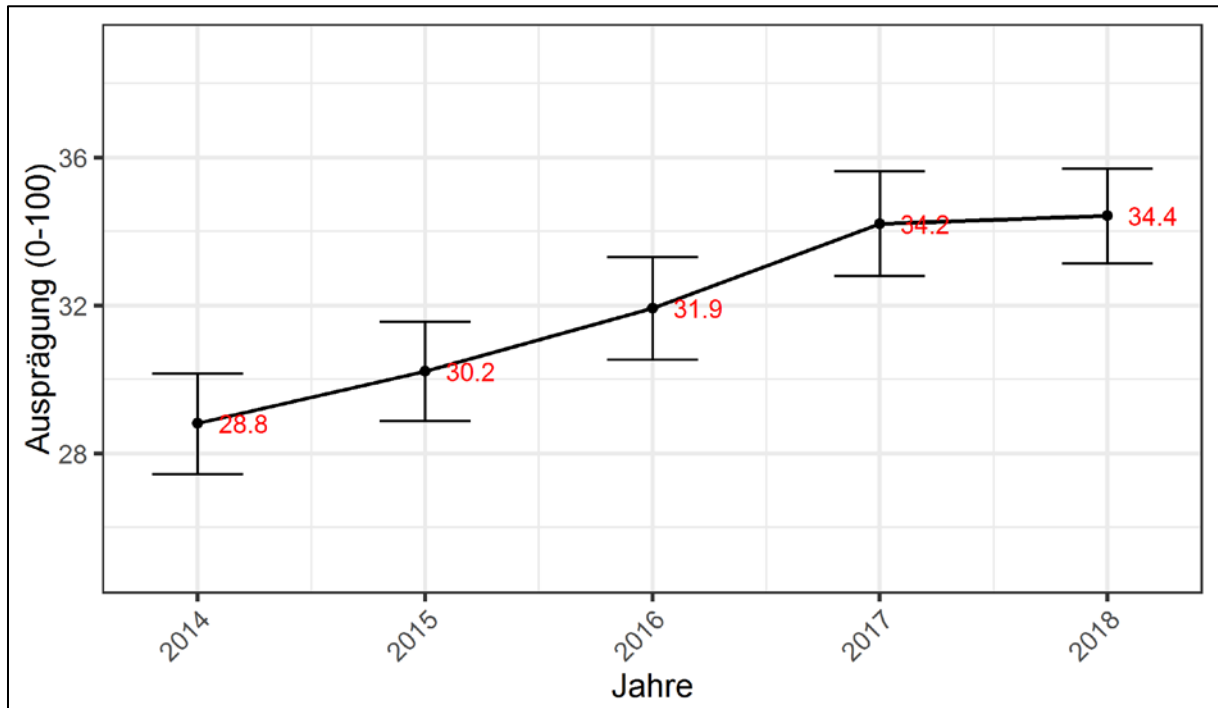
Zwischen 2015 und 2016 als auch zwischen 2017 und 2018 kommt es zu einem deutlichen Anstieg des Burnout Erlebens.

Abbildung 20: Entwicklung von Burnout



Hinsichtlich des Work-Life-Konflikt ist seit 2014 ein stetiger Aufwärtstrend zu erkennen. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer über die Jahre es als zunehmend schwieriger erleben eine sog. Work-Life-Balance herzustellen.

Abbildung 21: Entwicklung von Work-Life-Konflikt



6. Arbeitsqualität von Männern und Frauen

Abbildung 22 dokumentiert differenziert nach Geschlecht die Einschätzungen der Arbeitnehmer hinsichtlich verschiedener psychosozialer Arbeitsbedingungen.

Arbeitnehmerinnen berichten im Vergleich zu Arbeitnehmern insgesamt über weniger Partizipation und weniger Autonomie. Gleichzeitig nehmen sie weniger Konkurrenz und mehr emotionale Anforderungen wahr.

Abbildung 22: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht

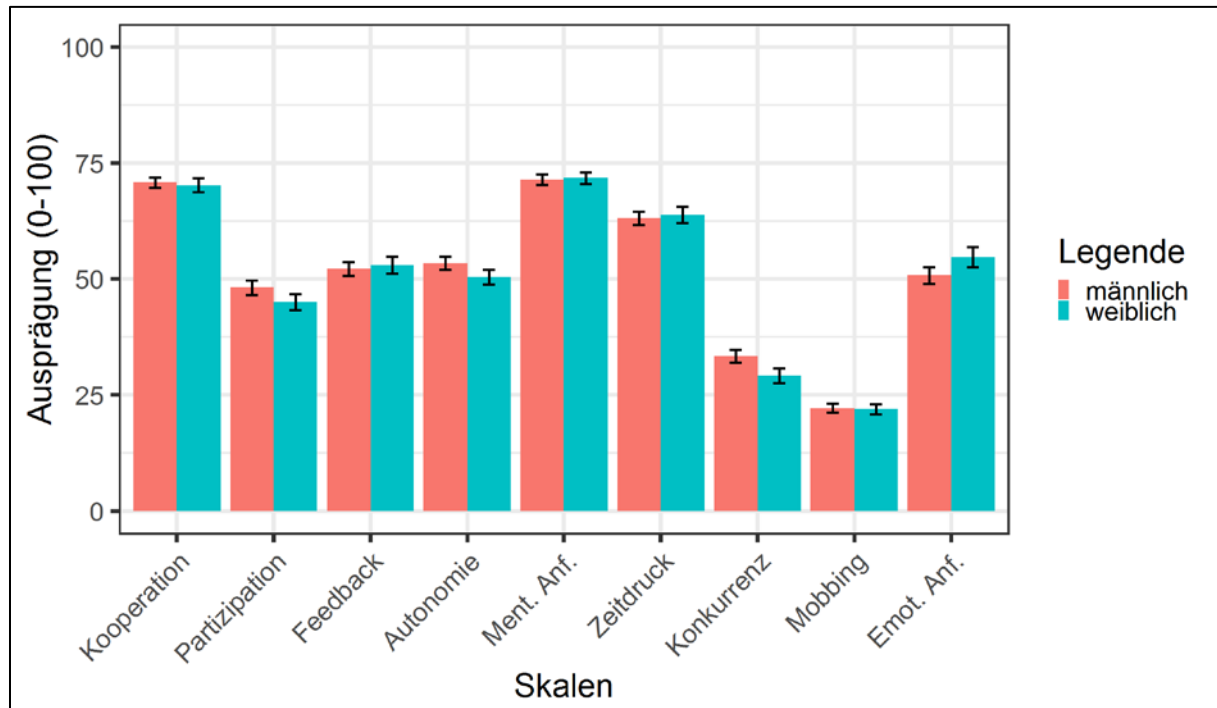


Abbildung 23 belegt geschlechtsgetrennt die Ausprägungen auf den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsrahmenbedingungen. Auch hier zeigen sich ein paar Geschlechterdifferenzen.

Während Arbeitnehmer weniger Schwierigkeiten bei einem potenziellen Jobwechsel sehen, 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.

Abbildung 23: Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht

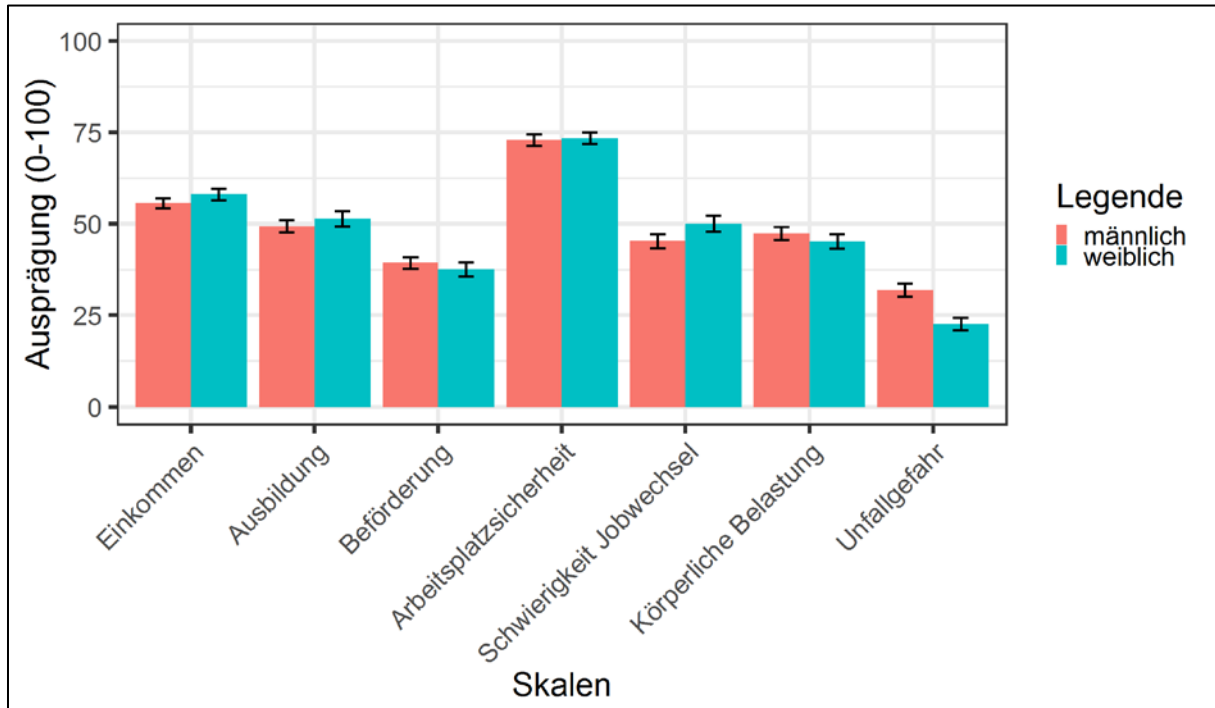


Abbildung 24 dokumentiert getrennt nach Geschlecht die verschiedenen Ausprägungen hinsichtlich der Well-Being-Maße.

Hier zeigen sich zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit sowie der Arbeitsmotivation kaum Unterschiede. Allerdings berichten Arbeitnehmerinnen über einen höheren Grad an Burnouterleben, ein geringes generelles Wohlbefinden sowie über mehr physische Gesundheitsprobleme im Vergleich zu den Arbeitnehmern.

Abbildung 24: Well-Being nach Geschlecht

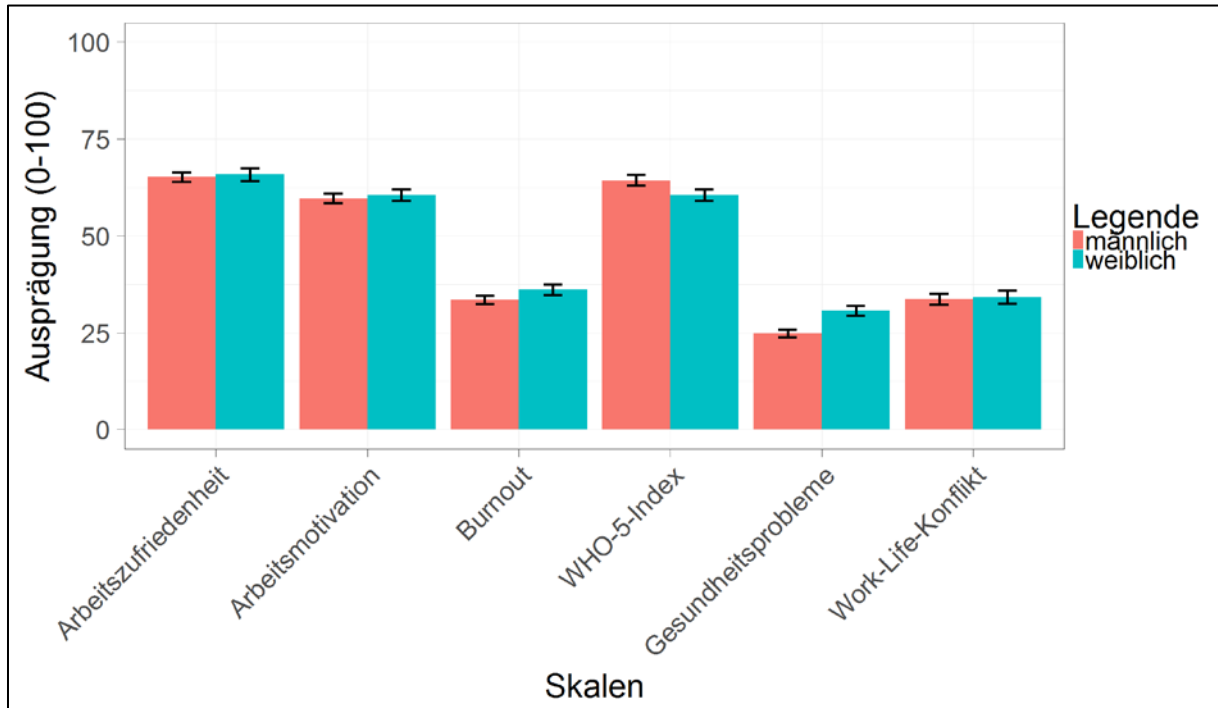
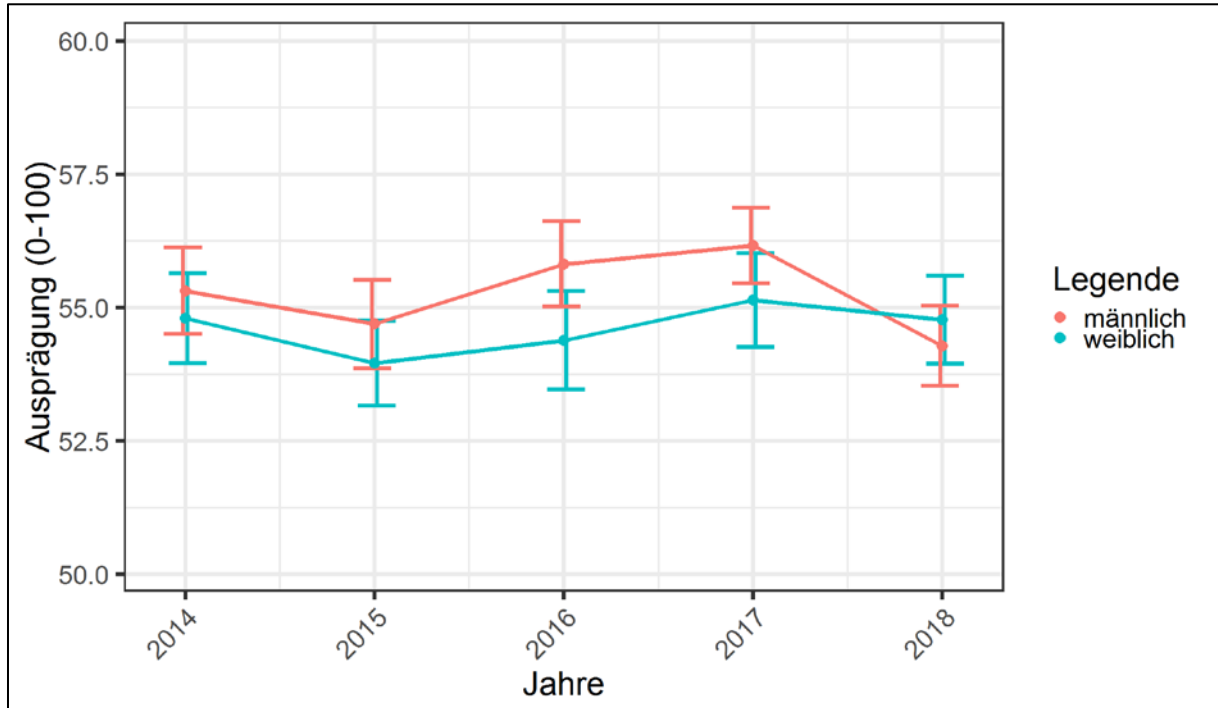


Abbildung 25 zeigt die Entwicklung des QoW-Index nach Geschlecht auf.

Zwischen 2014 und 2017 weisen Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitnehmerinnen konstant geringfügig höhere Werte auf. Ab 2018 dreht sich dieses Verhältnis jedoch.

Abbildung 25: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Geschlecht



7. Arbeitsqualität nach Alter

Abbildung 26 zeigt für die unterschiedlichen Altersgruppen die wahrgenommenen psychosozialen Arbeitsbedingungen auf.

Unterschiede zeigen sich vor allem bei der Wahrnehmung der Kooperation, des Feedbacks und bei Mobbing: Arbeitnehmer bis 25 Jahre berichten über höhere Kooperation mit den Kollegen und mehr Feedback bei der Arbeit. Allerdings berichten Arbeitnehmer bis 25 Jahre auch ein erhöhtes Mobbingniveau.

Abbildung 26: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen

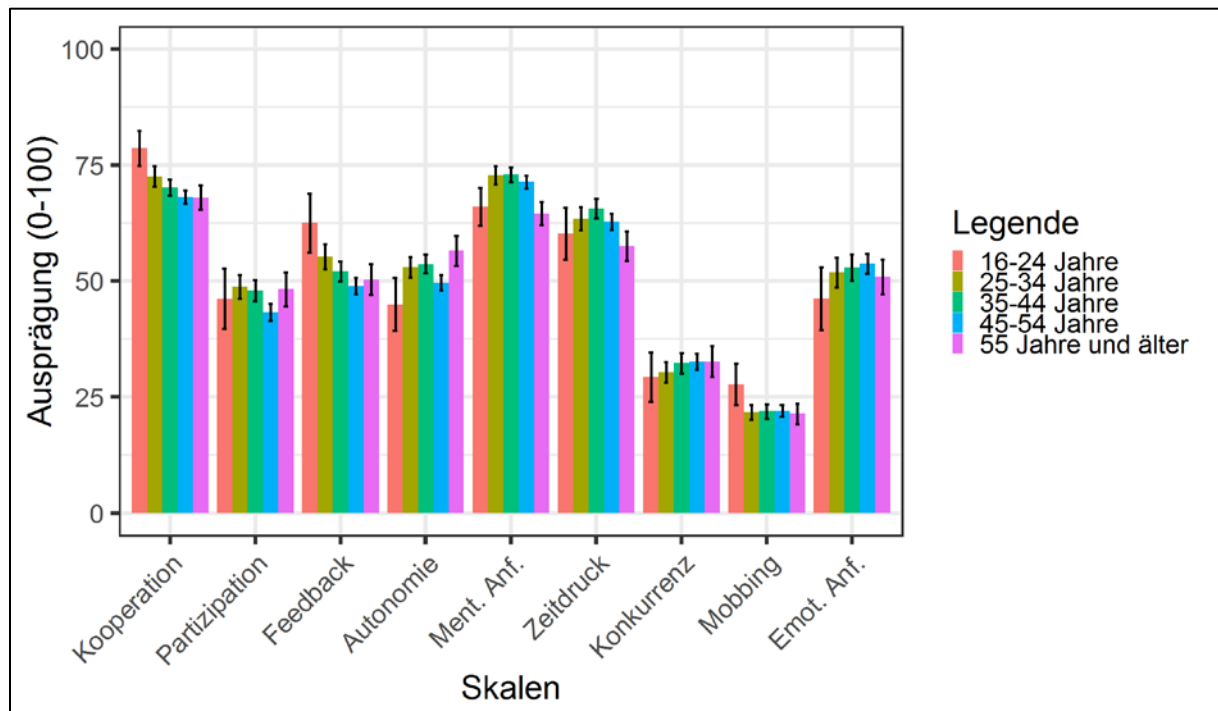


Abbildung 27 zeigt die Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppen differenziert.

Hinsichtlich der Einkommenszufriedenheit zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Arbeitnehmer ab 45 Jahren schätzen ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern tendenziell schlechter ein.

Arbeitnehmer die 55 Jahre oder älter sind, schätzen wiederum ihren Arbeitsplatz tendenziell am sichersten ein. Die wahrgenommenen Schwierigkeiten eines potenziellen Jobwechsels steigen dagegen bei Arbeitnehmern ab 45 Jahren. Gleichzeitig berichten ältere Arbeitnehmer auch in geringerem Maße über Körperliche Belastung und Unfallgefahr.

Abbildung 27: Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppe

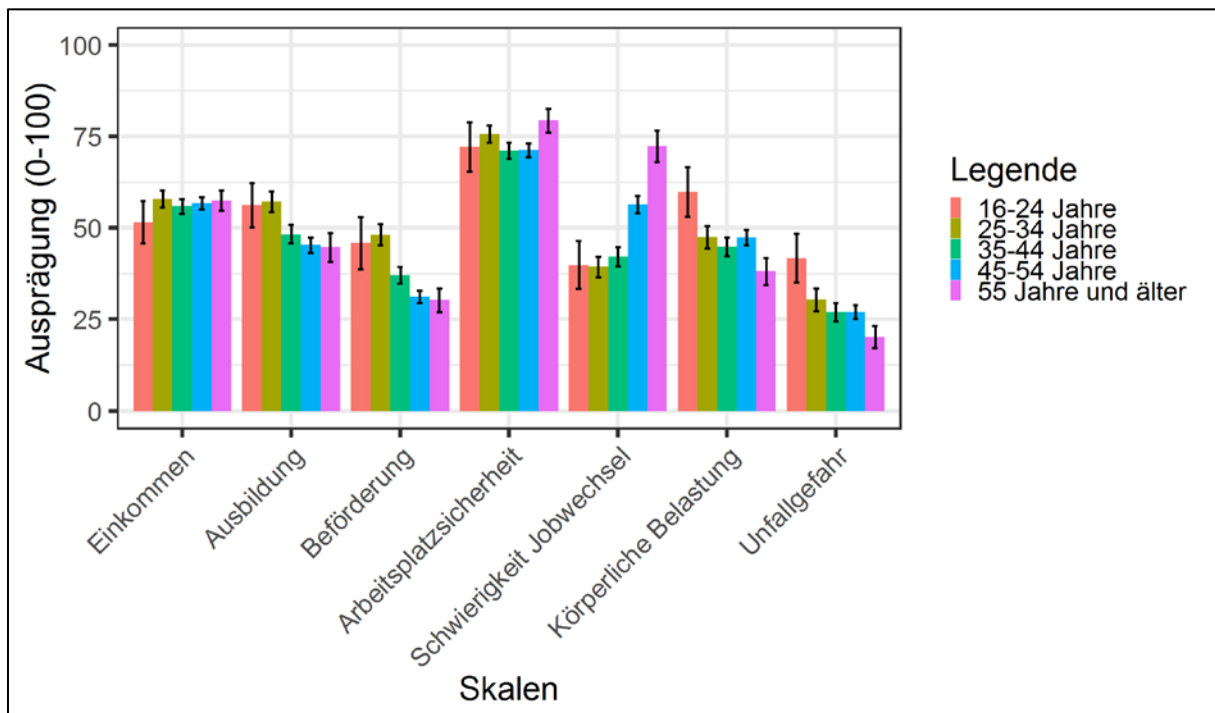


Abbildung 28 dokumentiert nach Altersgruppen differenziert die verschiedenen Ausprägungen auf den Well-Being-Skalen. Die Arbeitnehmer mit einem Alter zwischen 25 und 34 Jahren geben die höchste Arbeitszufriedenheit an. Insbesondere Arbeitnehmer zwischen 35 und 44 Jahren berichten verstärkt über Work-Life-Konflikte.

Abbildung 28: Well-Being nach Altersgruppen

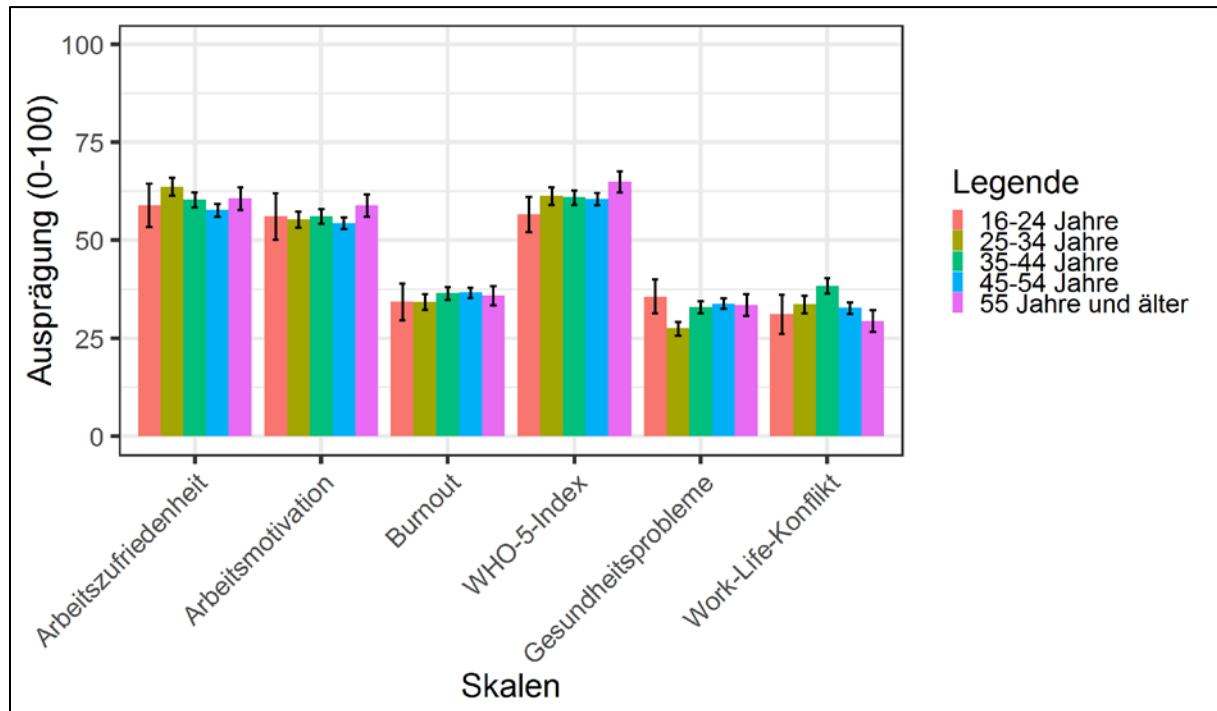
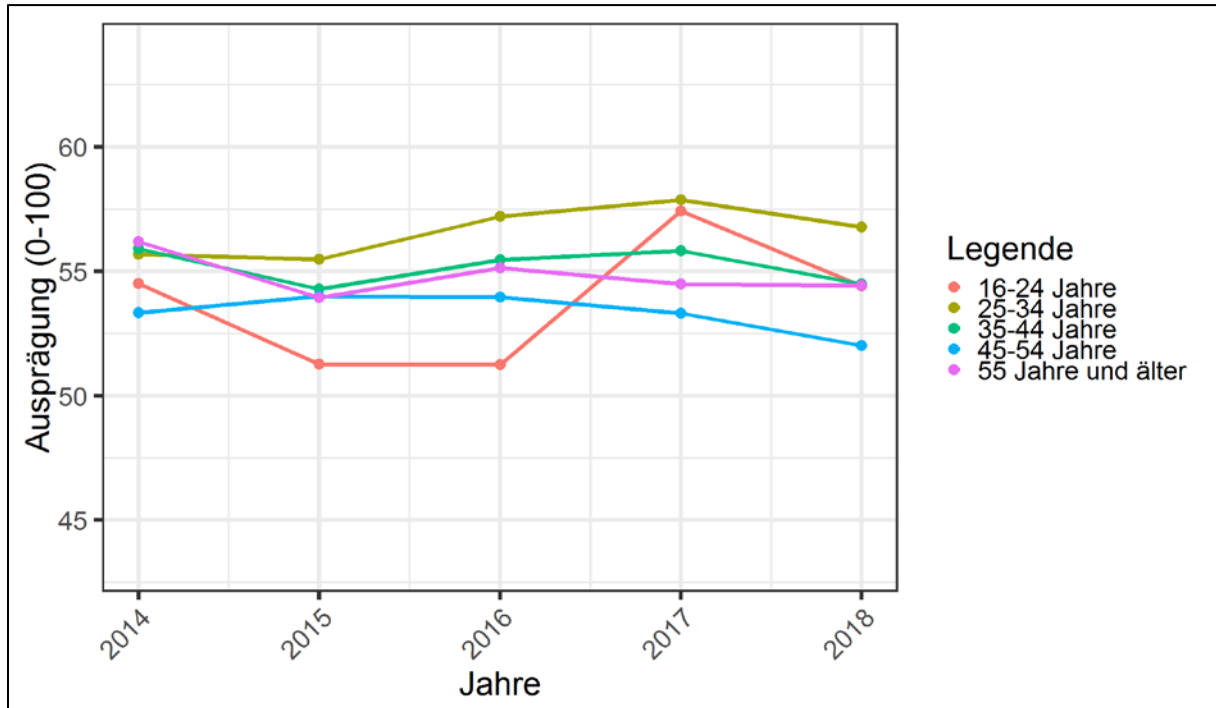


Abbildung 29 zeigt die Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen differenziert.

Hier zeigt sich kein klarer Trend. Arbeitnehmer zwischen 45 und 54 Jahren weisen über die Zeit bezüglich des QoW-Index eher unterdurchschnittliche Werte auf.

Abbildung 29: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen



8. Arbeitsqualität von Arbeitnehmern mit und ohne Vorgesetztenstatus

Abbildung 30 differenziert die Arbeitnehmer nach Vorgesetztenstatus.

Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus weisen substanziell höhere Werte bei Kooperation, Partizipation, Feedback und Autonomie auf. Gleichzeitig sind aber auch höhere Werte bei Mentalen Anforderungen, Zeitdruck, Konkurrenzdenken sowie emotionale Anforderungen festzustellen. Hinsichtlich Mobbing sind keine relevanten Unterschiede erkennbar.

Abbildung 30: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus

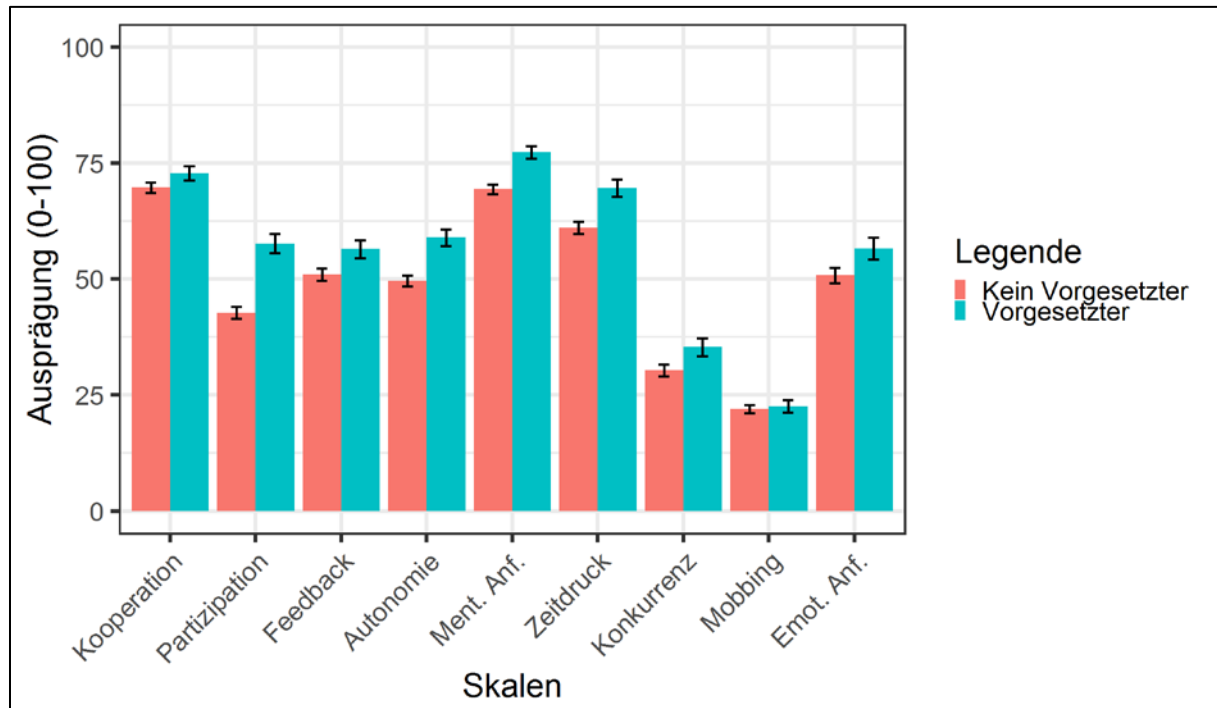
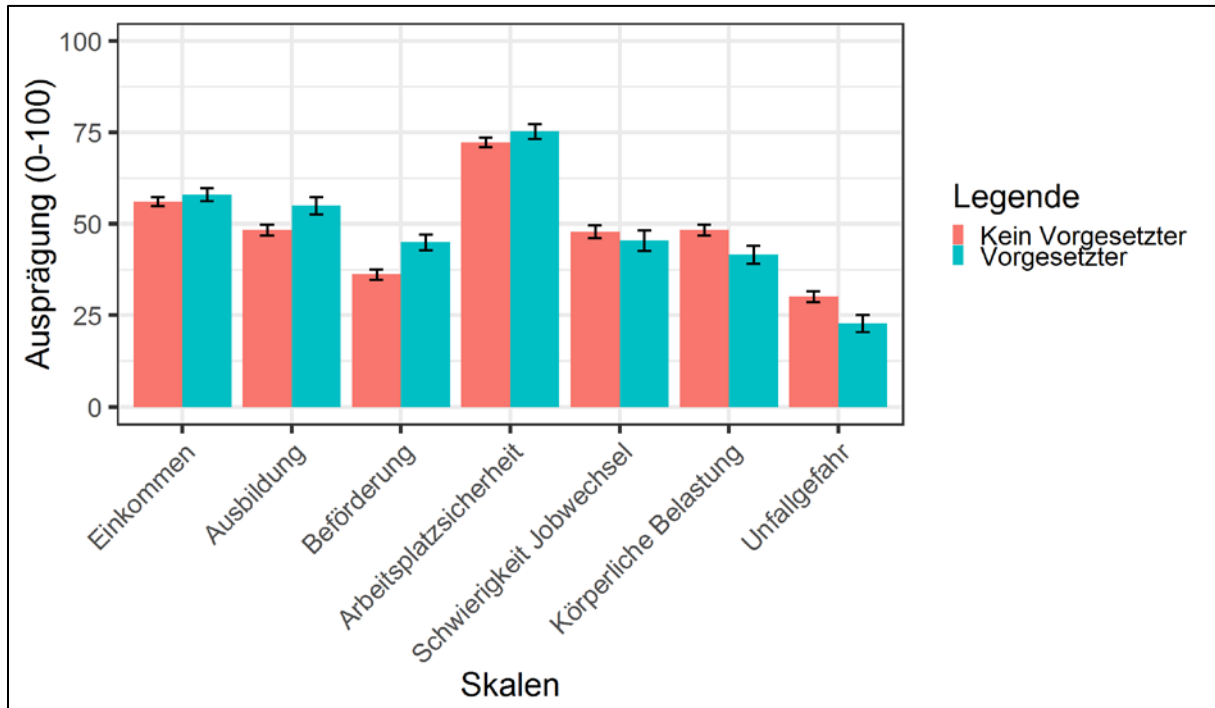


Abbildung 31 zeigt die Arbeitsrahmenbedingungen differenziert nach Vorgesetztenstatus auf. Dabei treten keine Unterschiede hinsichtlich der Einkommenszufriedenheit auf. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus schätzen jedoch ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten höher ein. Gleichzeitig geben sie geringere körperliche Belastungen und eine geringere Unfallgefahr an.

Abbildung 31: Arbeitsrahmenbedingungen nach Vorgesetztenstatus



Hinsichtlich der verschiedenen Well-Being Dimensionen zeigen sich bezüglich der Arbeitszufriedenheit kaum nennenswerte Differenzen zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Vorgesetztenstatus. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus weisen lediglich eher Work-Life-Konflikte auf.

Abbildung 32: Well-Being nach Vorgesetztenstatus

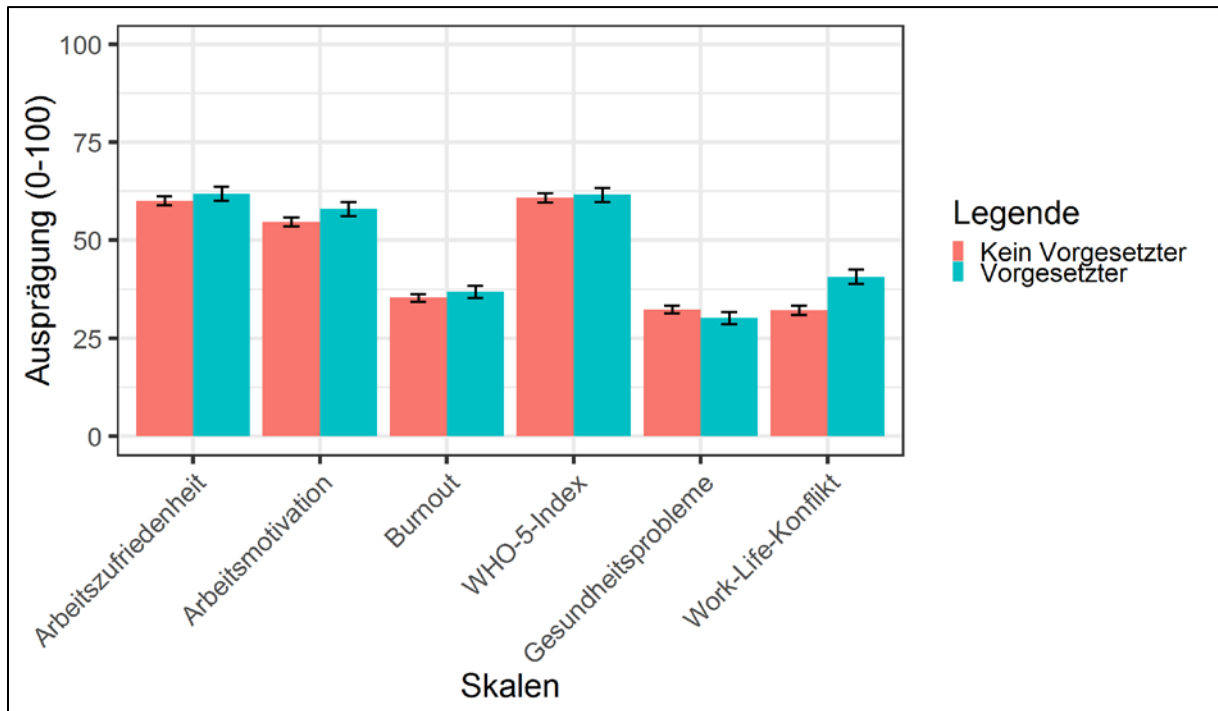
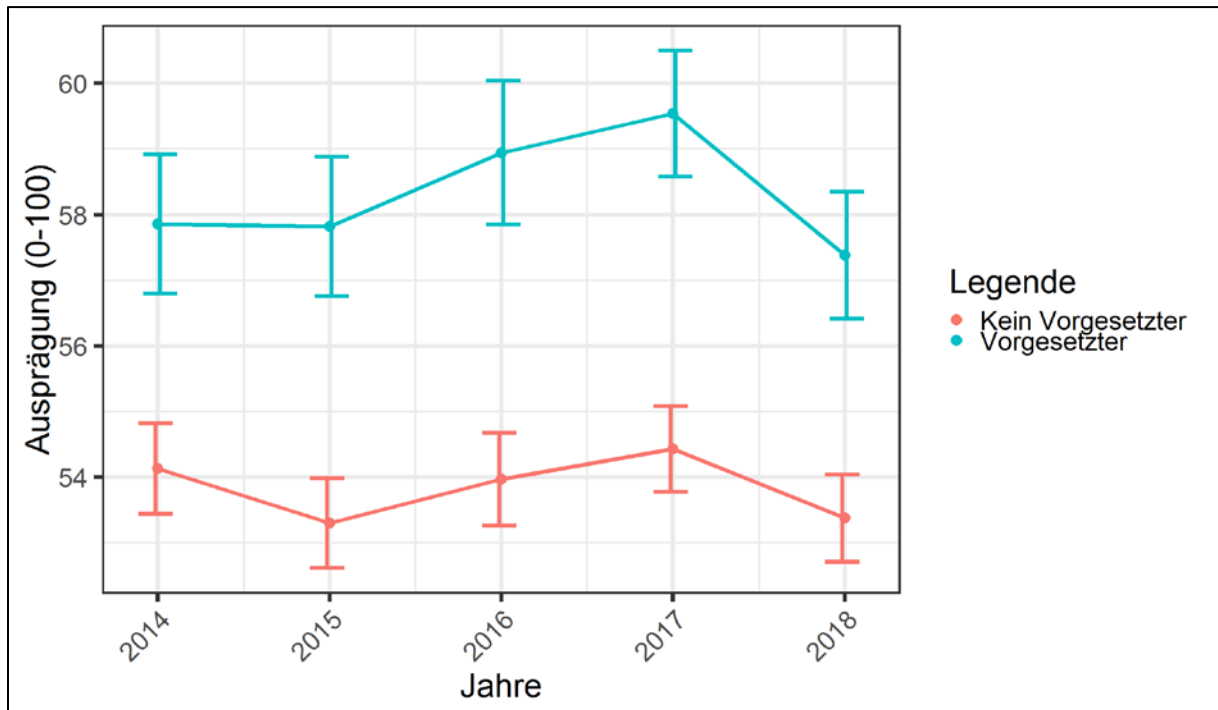


Abbildung 33 zeigt die Entwicklung des Quality of Work-Index differenziert nach Vorgesetztenstatus.

Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus weisen in Bezug auf den QoW-Index konstant höhere Werte auf, als Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenstatus.

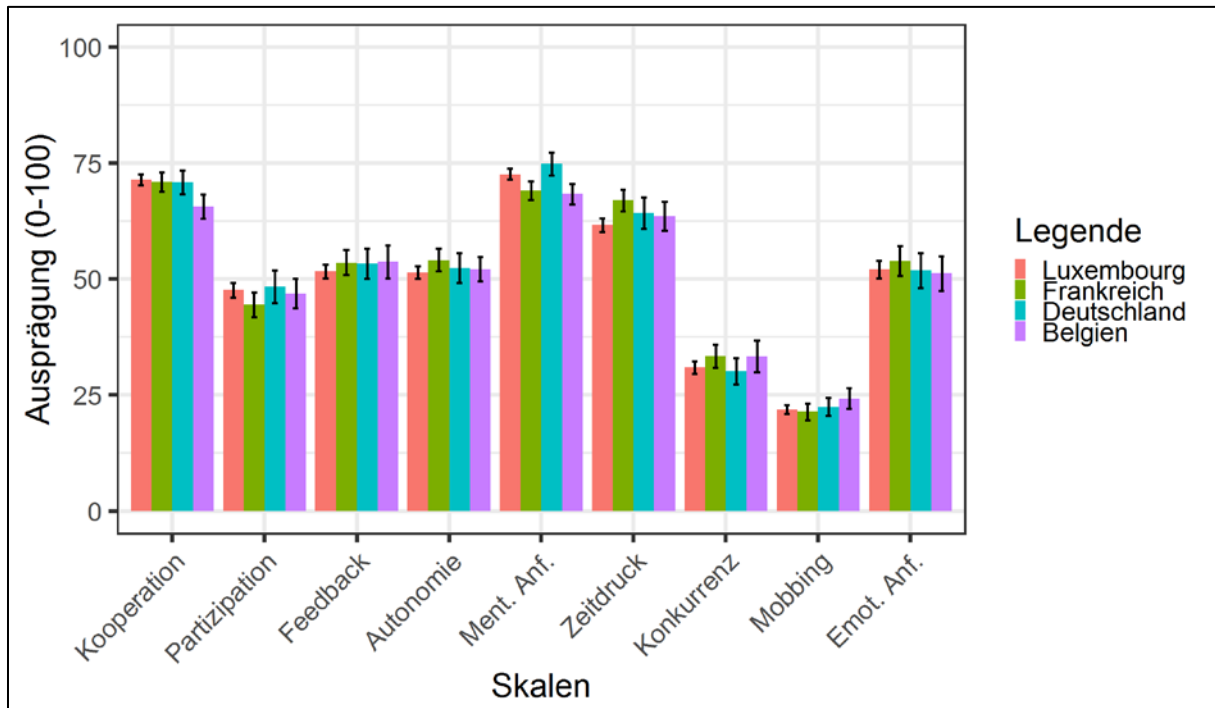
Abbildung 33: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Vorgesetztenstatus



9. Arbeitsqualität nach Wohnland

Abbildung 34 zeigt die psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Wohnland auf. Hier zeigen sich jeweils nur eher geringe Unterschiede. Arbeitnehmer aus Deutschland weisen bei mentalen Anforderungen einen höheren Durchschnittswert auf im Vergleich zu Arbeitnehmern aus anderen Wohnländern. Dagegen berichten Arbeitnehmer aus Belgien im Durchschnitt über ein geringeres Kooperationsniveau.

Abbildung 34: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Wohnland



Hinsichtlich der Arbeitsrahmenbedingungen weisen insbesondere Arbeitnehmer die in Frankreich wohnen geringere Werte in Bezug auf die Einkommenszufriedenheit und die Ausbildungsmöglichkeiten auf (Abbildung 35). Auch wird die Arbeitsplatzsicherheit – im Vergleich zu den Arbeitnehmern aus anderen Wohnländern – etwas geringer eingeschätzt. Arbeitnehmer aus Belgien berichten dagegen im Durchschnitt über die geringste Unfallgefahr.

Abbildung 35: Arbeitsrahmenbedingungen nach Wohnland

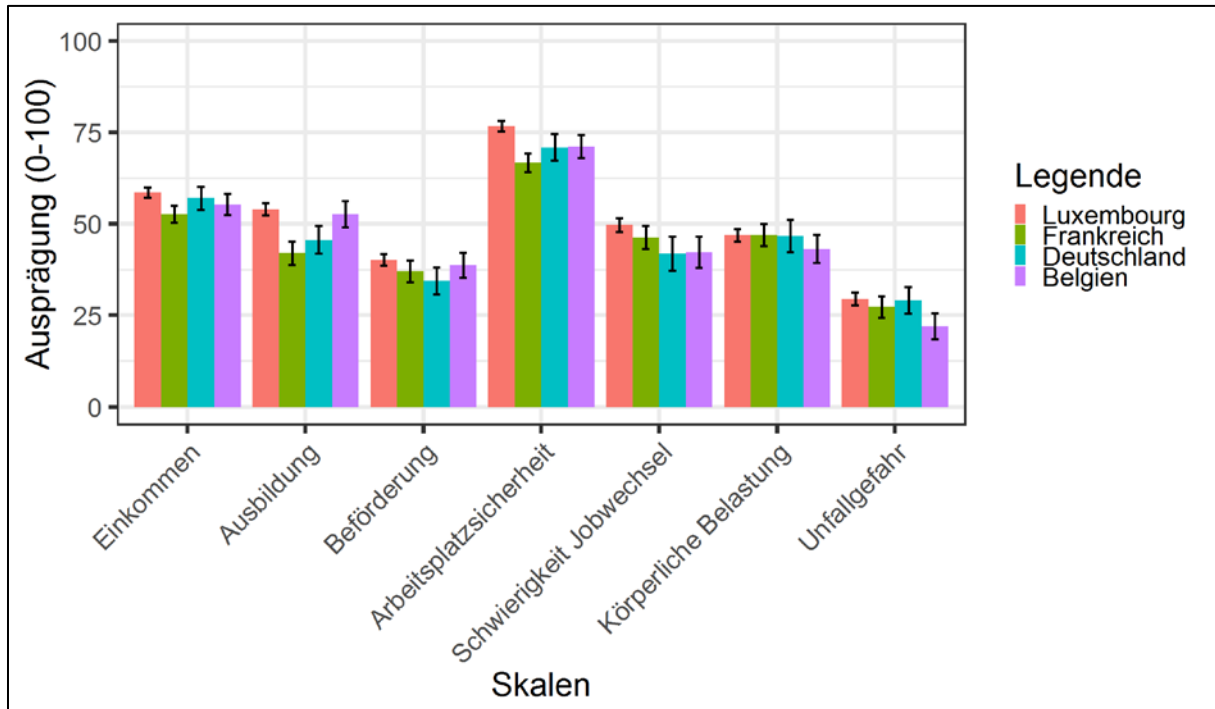


Abbildung 36 zeigt den Vergleich in Bezug auf die verschiedenen Well-Being-Dimensionen. Arbeitnehmer aus Luxemburg berichten hier über die höchste Arbeitszufriedenheit. Arbeitnehmer aus Belgien berichten dagegen über die höchste Arbeitsmotivation.

Abbildung 36: Well-Being nach Wohnland

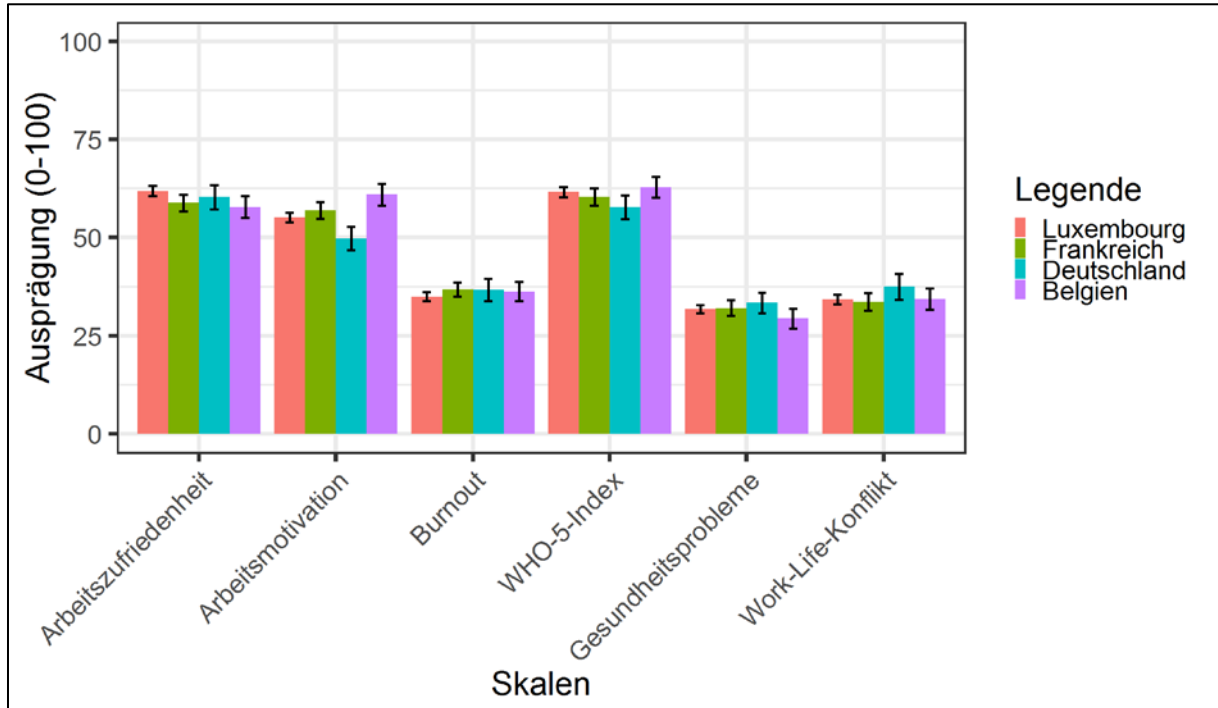
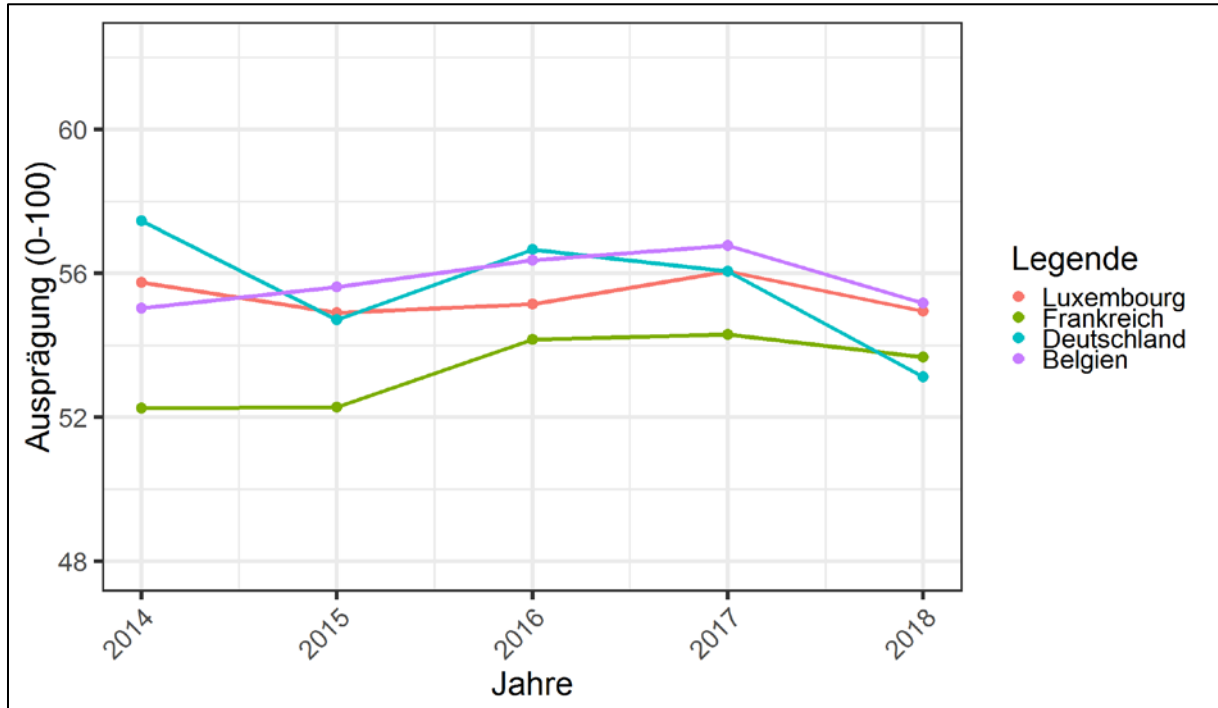


Abbildung 37 zeigt die Entwicklung des QoW-Index differenziert nach Wohnland. Arbeitnehmer aus Frankreich weisen im Vergleich zu Arbeitnehmern aus Luxembourg, Deutschland oder Belgien über die Jahre konstant geringere Werte auf.

Abbildung 37: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland



10. Work-Life-Balance

Neben den zentralen psychosozialen Arbeitsbedingungen, den Arbeitsrahmenbedingungen und den Well-Being-Dimensionen wurde im Quality of work-Survey auch verschiedene Dimensionen zum Thema *Work-Life-Balance* erfragt. Dabei wurden u.a. die folgenden Dimensionen erfasst:

- Wichtigkeit der Arbeit (z.B. welchen Stellenwert nimmt die Arbeit bei den Arbeitnehmern ein?)
- Organisationale Unterstützung von Work-Life-Balance (in welchem Maße bietet die Organisation Maßnahmen zur Unterstützung von Work-Life-Balance an?)
- Aktivitäten außerhalb der Organisation (in welchem Maße sind die Arbeitnehmer in Aktivitäten außerhalb der Organisation eingebunden, z.B. Kochen und Hausarbeit?)
- Unterstützung durch Familie (in welchem Maße werden die Arbeitnehmer von anderen Familienmitgliedern emotional und instrumentell unterstützt?)
- Segmentierungspräferenz (in welchem Maße haben die Arbeitnehmer die Präferenz, Arbeit und Privatleben strikt zu trennen?)
- Segmentierungsunterstützung (in welchem Maße werden Arbeitnehmer von ihrer Organisation unterstützt, Arbeit und Privatleben strikt zu trennen?)
- Unterbrechung der Freizeit durch Arbeit (wie häufig kommt es vor, dass Arbeitnehmer ihre Freizeit unterbrechen müssen um Dinge für die Arbeit zu regeln?)
- Abschalten von der Arbeit (in welchem Maße gelingt es den Arbeitnehmern, sich in ihrer Freizeit von ihrer Arbeit mental zu lösen?)⁵

Im Folgenden werden mittels Regressionsanalyse die wichtigsten Prädiktoren für Work-Life-Konflikt sowie für Abschalten von der Arbeit bestimmt.

⁵ Die einzelnen Items jeder Dimension sind im Anhang in Tabelle 7 aufgeführt.

10.1. Prädiktoren von Work-Life-Konflikt

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalyse mit Work-Life-Konflikt als Outcome-Variable.⁶ Neben den bereits besprochenen Dimensionen sind noch Geschlecht, Alter, Vorhandensein eines Lebenspartners, Vorhandensein von Kindern sowie die Anzahl der Fahrten zur Arbeit als Kontrollvariablen mit in das Modell aufgenommen worden.

Insbesondere Mentale Anforderungen, Zeitdruck und Konkurrenz erhöhen das Niveau von Work-Life-Konflikt. Arbeitnehmer, die eine höhere Segmentierungspräferenz haben, weisen tendenziell auch ein erhöhtes Niveau an Work-Life-Konflikt auf. Außerdem verstärken eine fehlende Segmentierungsunterstützung seitens der Organisation sowie häufige Unterbrechungen der Freizeit den wahrgenommenen Work-Life-Konflikt.

Tabelle 2: *Regressionsanalyse mit Work-Life-Konflikt als Outcome-Variable*

	β	95% CI β
Geschlecht (0=Weiblich, 1= Männlich)	0.05	[-0.03; 0.13]
Alter	-0.05*	[-0.09; -0.01]
Lebenspartner (0=Kein Partner, 1= Partner)	0.10	[-0.02; 0.22]
Kinder (0=Keine Kinder, 1=Kinder)	0.09*	[0.00; 0.18]
Fahrten zur Arbeit	-0.01	[-0.05; 0.03]
Mentale Anforderungen	0.16***	[0.11; 0.21]
Autonomie	-0.01	[-0.05; 0.03]
Zeitdruck	0.11***	[0.06; 0.16]
Konkurrenz	0.11***	[0.07; 0.15]
Wichtigkeit der Arbeit	-0.01	[-0.05; 0.03]
Organisationale Unterstützung von Work-Life-Balance	-0.02	[-0.06; 0.02]
Aktivitäten außerhalb der Organisation	-0.01	[-0.05; 0.03]
Unterstützung durch Familie	-0.03	[-0.08; 0.01]
Segmentierungspräferenz	0.08***	[0.04; 0.12]
Segmentierungsunterstützung	-0.20***	[-0.24; -0.15]
Unterbrechung der Freizeit durch Arbeit	0.22***	[0.18; 0.27]
F-Test	45.64***	
R^2	.34	

Anmerkung: Standardisierte Regressionskoeffizienten; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

⁶ Für die Operationalisierung der Variablen siehe den Anhang, Tabelle 7.

10.2. Prädiktoren von Abschalten von der Arbeit

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalyse mit Abschalten von der Arbeit als Outcome-Variable. Insbesondere Mentale Anforderungen ist mit einem geringeren Niveau an Abschalten von der Arbeit assoziiert. Während die organisationale Unterstützung von Work-Life-Balance sowie Aktivitäten außerhalb der Organisation positiv mit Abschalten von der Arbeit korreliert ist, ist die Wichtigkeit der Arbeit negativ mit Abschalten von der Arbeit korreliert. Segmentierungspräferenz sowie Segmentierungsunterstützung sind wiederum positiv und Unterbrechungen der Freizeit negativ mit Abschalten von der Arbeit assoziiert.

Tabelle 3: *Regressionsanalyse mit Abschalten von der Arbeit als Outcome-Variable*

	β	95% CI β
Geschlecht (0=Weiblich, 1= Männlich)	0.00	[-0.08; 0.09]
Alter	0.09***	[0.05; 0.13]
Lebenspartner (0=Kein Partner, 1= Partner)	-0.09	[-0.22; 0.03]
Kinder (0=Keine Kinder, 1=Kinder)	0.07	[-0.02; 0.17]
Fahrten zur Arbeit	0.01	[-0.03; 0.05]
Mentale Anforderungen	-0.07**	[-0.12; -0.02]
Autonomie	-0.06*	[-0.10; -0.01]
Zeitdruck	-0.02	[-0.08; 0.03]
Konkurrenz	-0.03	[-0.07; 0.01]
Wichtigkeit der Arbeit	-0.06*	[-0.10; -0.01]
Organisationale Unterstützung von Work-Life-Balance	0.09***	[0.04; 0.13]
Aktivitäten außerhalb der Organisation	0.05*	[0.00; 0.09]
Unterstützung durch Familie	0.01	[-0.03; 0.06]
Segmentierungspräferenz	0.16***	[0.11; 0.20]
Segmentierungsunterstützung	0.40***	[0.36; 0.45]
Unterbrechung der Freizeit durch Arbeit	-0.23***	[-0.28; -0.18]
F-Test	62.36***	
R^2	.42	

Anmerkung: Standardisierte Regressionskoeffizienten; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

11. Zusammenfassung

Zusammenfassend können folgende Befunde hervorgehoben werden:

- Global verbleibt die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität zwischen 2014 und 2018 auf einem relativ konstanten Niveau. Allerdings weisen die einzelnen Dimensionen z.T. größere Schwankungen auf.
- Kooperation, Partizipation, Feedback und Autonomie weisen 2018 die bisher niedrigsten Werte auf. Insbesondere für Autonomie ist ein stetiger Abwärtstrend zu beobachten.
- Demgegenüber weisen Zeitdruck und Mobbing 2018 die bisher höchsten Werte auf.
- Einkommenszufriedenheit und Ausbildungsmöglichkeiten sind zwischen 2014 und 2018 – bei kleinen Schwankungen – leicht gefallen. Beförderungsmöglichkeiten bleiben über die fünf Jahre relativ stabil.
- Die Arbeitsplatzsicherheit hat zwischen 2014 und 2018 nahezu stetig zugenommen.
- Demgegenüber sind Körperliche Belastung und wahrgenommene Unfallgefahr über die Jahre gesunken.
- Die Arbeitszufriedenheit ist zwischen 2017 und 2018 deutlich gesunken. Gleichzeitig befindet sich auch das Burnoutlevel auf dem bisher höchsten Niveau.
- Während Arbeitnehmerinnen 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 über geringere Beförderungsmöglichkeiten und größere Schwierigkeiten bei einem potenziellen Jobwechsel.
- Dagegen berichten Arbeitnehmer bis 25 Jahre über eine höhere körperliche Belastung und höhere Unfallgefahr.
- Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus berichten im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenstatus über eine höhere subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität.
- Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus berichten insbesondere über mehr Partizipation, Feedback und Autonomie. Gleichzeitig geben diese jedoch mehr mentale Anforderungen, Konkurrenz und emotionale Anforderungen an.
- Differenziert nach Wohnland (des Arbeitnehmers) weisen vor allem Arbeitnehmer aus Frankreich konstant geringere Werte bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität auf.
- Die stärksten Prädiktoren für Work-Life-Konflikt sind Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Konkurrenz sowie Segmentierungsunterstützung seitens der Organisation und Unterbrechungen der Freizeit durch Arbeit.
- Organisationale Unterstützung von Work-Life-Balance, Segmentierungspräferenz, Segmentierungsunterstützung sowie Unterbrechungen der Freizeit durch Arbeit sind wiederum starke Prädiktoren für Abschalten von der Arbeit.

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.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19, 192-207.
- 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, Brüssel.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I. & Esteve, F. (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. European Parliament, Brussel
- 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.
- 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., 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. (2016). 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. (2016). 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 4: Psychosoziale Arbeitsbedingungen

2018	Variablenlabel	Skala	Bereich
B03_2	In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	Kooperation	Psychosoziale Arbeits- bedingungen
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?	Partizipation	
B01_5	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?		
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?		

Tabelle 5: Arbeitsrahmenbedingungen

2018	Variablenlabel	Skala	Bereich
B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommen	Arbeits- rahmenbedingun en
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?	Schwierigkeiten Jobwechsel	
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 6: Well-Being

2018	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?		
A25	In welchem Maße würden Sie Ihren Betrieb als Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiter empfehlen?		
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?		
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?		
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?		

Tabelle 6: Fortsetzung

2018	Variablenlabel	Skala	Bereich
B14a	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?	Physische Gesundheits-probleme	Well-Being-Outcomes
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?	Work-Life-Konflikt	
B11_7	Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?		
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?	WHO-5	
B14c_12	In den letzten zwei Wochen war ich froh und guter Laune.		
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 7: Dimensionen zu Work-Life-Balance

2018	Variablenlabel	Skala	Bereich
B04b_1	Die größte Zufriedenheit in meinem Leben ziehe ich aus meiner Arbeit.	Wichtigkeit der Arbeit	Work-Life-Balance
B04b_2	Die wichtigsten Dinge, die mir passieren, haben mit meiner Arbeit zu tun.		
B04b_3r	Ich habe andere Beschäftigungen, die wichtiger sind als meine Arbeit.		
B11c_1	Wenn ich zuhause bin, möchte ich nicht über meine Arbeit nachdenken müssen.	Segmentierungspräferenz	
B11c_2	Ich lasse mein Arbeitsleben lieber am Arbeitsplatz.		
B11c_3	Ich möchte nicht, dass sich meine beruflichen Probleme in mein Privatleben einschleichen.		
B11c_4	Wenn ich nach Hause gehe, möchte ich meine Arbeit hinter mir lassen.		
B11d_1	Wo ich arbeite können die Beschäftigten die Arbeit hinter sich lassen, wenn sie zuhause sind.	Segmentierungsunterstützung	
B11d_2	Wo ich arbeite können Beschäftigte berufliche Angelegenheiten am Arbeitsplatz lassen.		
B11d_3	Wo ich arbeite gelingt es den Beschäftigten zu vermeiden, dass sich berufliche Probleme in das Privatleben einschleichen.		
B11d_4	Wo ich arbeite können Beschäftigte ihren Arbeitsalltag gedanklich hinter sich lassen, sobald sie nach Hause gehen.		

Tabelle 7: Fortsetzung

2018	Variablenlabel	Skala	Bereich
B11b_1	Meine Organisation lässt Spielräume bei der Festlegung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende.	Organisationale Unterstützung von Work-Life-Balance	Work-Life-Balance
B11b_2	Meine Organisation erlaubt mir meine Arbeitsstunden pro Woche auf weniger Tage zu verteilen, zum Beispiel auf 4 statt regulär 5 Tage.		
B11b_3	Meine Organisation erlaubt Homeoffice.		
B11b_4	Meine Organisation bietet die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten.		
B11b_5	Meine Organisation hat eine Kindertagesstätte.		
B11b_6	Meine Organisation bietet die Möglichkeit für unbezahlten Urlaub (congé sans solde)		
B11b_7	Meine Organisation bietet einen Concierge-Service an.		
B11b_8	Meine Organisation eröffnet die Möglichkeit, nach Teilzeitarbeit wieder zu Vollzeitarbeit zurückzukehren.		
B11b_9	Meine Organisation erlaubt ihren Mitarbeitern, kurzfristig einen Tag frei zu nehmen.		
B11b_10	Meine Organisation erlaubt ihren Mitarbeitern, bei Bedarf den Arbeitstag zu unterbrechen und den Arbeitsplatz zeitweise zu verlassen.		
B11b_11	Meine Organisation lässt ihre Mitarbeiter die Pausenzeiten selbst wählen.		
B11e_1	Wie häufig erhalten Sie zu Hause Anrufe von Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten?	Unterbrechung der Freizeit durch Arbeit	
B11e_2	Wie häufig gehen Sie am Wochenende zur Arbeit, um Ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen?		
B11e_3	Wie häufig unterbrechen Sie Ihre häuslichen Tätigkeiten, um bei der Arbeit anzurufen?		
B11e_4	Wie häufig ändern Sie Ihre familiären Planungen, um Ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen?		
B11e_5	Wie häufig beantworten Sie geschäftliche E-Mails von zu Hause aus?		
B11g_1	Wenn ich eine schwere Arbeitswoche habe, versucht meine Familie, mehr Arbeit rund ums Haus zu übernehmen.	Unterstützung durch Familie	
B11g_2	Meine Familienangehörigen beteiligen sich in angemessenem Maße an den Hausarbeiten.		
B11g_3	Einer meiner Familienangehörigen fragt mich regelmäßig nach meinem Arbeitstag.		
B11g_4	Ich habe den Eindruck, dass meine Familienangehörigen immer Zeit für mich finden, wenn ich über meine Arbeit sprechen möchte.		
B11h_1	Am Feierabend vergesse ich die Arbeit	Abschalten von der Arbeit	
B11h_2	Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.		
B11h_3	Am Feierabend gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.		
B11h_4	Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.		
B11f_1	Ehrenamtliche oder wohltätige Aktivitäten	Aktivitäten außerhalb der Arbeit	
B11f_2	Politische oder gewerkschaftliche Aktivitäten		
B11f_3	Kinder-/Enkelbetreuung und -erziehung		
B11f_4	Kochen und Hausarbeit		
B11f_5	Betreuung von älteren oder behinderten Verwandten		
B11f_6	Teilnahme an einem Ausbildungs- oder Fortbildungskurs		
B11f_7	Teilnahme an sportlichen, kulturellen oder sonstigen Freizeitaktivitäten außer Haus		

Tabelle 8: 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 (Kurzsкала)	
B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?	Feedback (Kurzsкала)	
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 (Kurzsкала)	
B01_4	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		
B02_2	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?	Mentale Anforderungen (Kurzsкала)	
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)	
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 (Kurzsкала)	
B07_1	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?	Beförderung (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)	
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 (Kurzsкала)	

Abbildung 38: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen (mit Fehlerbalken)

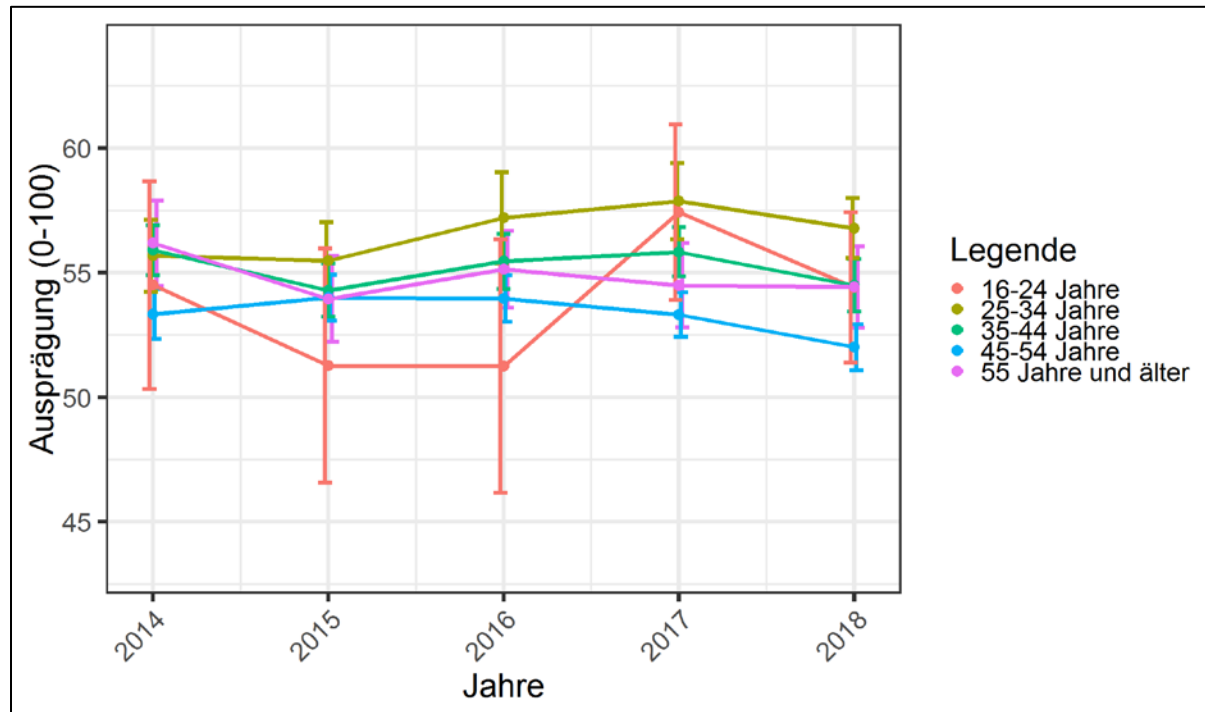


Abbildung 39: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland (mit Fehlerbalken)

