



## **“Quality of work – Index”**

### **Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg**



**Zwischenbericht zur Erhebung 2017**

**Philipp Sischka & Georges Steffgen**

**Universität Luxembourg**

**INSIDE**

**9. November 2017**

## **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 2017 bereits zum fünften 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 2017 stellt die Entwicklung der Arbeitsqualität bzw. -bedingungen sowie einiger Befindlichkeitsaspekt in Luxemburg über die vergangenen vier Jahre für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen – differenziert nach Geschlecht, Alter, Vorgesetztenstatus 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.....	17
5. Arbeitsqualität von Männern und Frauen .....	19
6. Arbeitsqualität nach Alter .....	23
7. Arbeitsqualität von Arbeitnehmern mit und ohne Vorgesetztenstatus .....	27
8. Arbeitsqualität nach Wohnland .....	31
9. Arbeitsqualität nach Grad der Digitalisierung der Arbeit.....	34
10. Zusammenfassung .....	37
I. Literatur .....	38
II. Anhang.....	39

## 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.....	11
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 .....	14
Abbildung 15:	Entwicklung der Beförderungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz .....	15
Abbildung 16:	Entwicklung der Arbeitsplatzsicherheit .....	15
Abbildung 17:	Entwicklung der Körperlichen Belastung .....	16
Abbildung 18:	Entwicklung der Unfallgefahr.....	16
Abbildung 19:	Entwicklung der Arbeitszufriedenheit .....	17
Abbildung 20:	Entwicklung von Burnout .....	17
Abbildung 21:	Entwicklung von Work-Life-Konflikt .....	18
Abbildung 22:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht .....	19
Abbildung 23:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht .....	20
Abbildung 24:	Well-Being nach Geschlecht.....	21
Abbildung 25:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Geschlecht.....	22
Abbildung 26:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen .....	23
Abbildung 27:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppe.....	24
Abbildung 28:	Well-Being nach Altersgruppen.....	25
Abbildung 29:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen.....	26
Abbildung 30:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus .....	27
Abbildung 31:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Vorgesetztenstatus .....	28
Abbildung 32:	Well-Being nach Vorgesetztenstatus .....	29
Abbildung 33:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Vorgesetztenstatus .....	30

## Abbildungsverzeichnis

---

Abbildung 34:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Wohnland .....	31
Abbildung 35:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Wohnland .....	32
Abbildung 36:	Well-Being nach Wohnland.....	33
Abbildung 37:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland.....	33
Abbildung 38:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Digitalisierungsgrad .....	34
Abbildung 39:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Digitalisierungsgrad .....	35
Abbildung 40:	Well-Being nach Digitalisierungsgrad.....	36
Abbildung 41:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen (mit Fehlerbalken) .....	43
Abbildung 42:	Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland (mit Fehlerbalken) .....	44

## 1. Einleitung

Der Fragebogen zum Quality of work-Index umfasst in der Erhebung 2017 insgesamt 17 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?)
- Emotionale Anforderungen (z.B.: In welchem Maße ist die Arbeit emotional anspruchsvoll (z.B. Gefühle verbergen?)
- Ungestörtes Arbeiten (z.B.: In welchem Maße können die Arbeitnehmer ungestört arbeiten?)

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 hat. Für die im Folgenden aufgeführten Vergleiche über die vergangenen Jahre (2014 bis 2017) 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:<sup>1</sup>

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 2017 noch folgenden Konstrukte berücksichtigt, die jedoch nicht in die Berechnung des QoW-Index einfließen

- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsmotivation (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)
- Burnout (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005)
- WHO-5-Well-Being-Index
- physische Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenprobleme, Kopfschmerzen)
- Work-Life-Konflikt (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015)

Im Kapitel 2. Werden nun kurz die theoretischen Zusammenhänge der erfassten Konstrukte dargestellt.<sup>2</sup> Anschließend werden die Korrelationen des QoW-Index mit den Well-Being-Skalen vorgestellt (Kapitel 3.). In dem folgenden Schritt (Kapitel 4) 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 5. bis 8. weisen die Arbeitsbedingungen für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen (differenziert nach Geschlecht, Alter, Vorgesetztenstatus und Wohnland). Im abschließenden Kapitel 10. werden einige wesentliche Befunde der hier vorgestellten Auswertungen kurz skizziert.

---

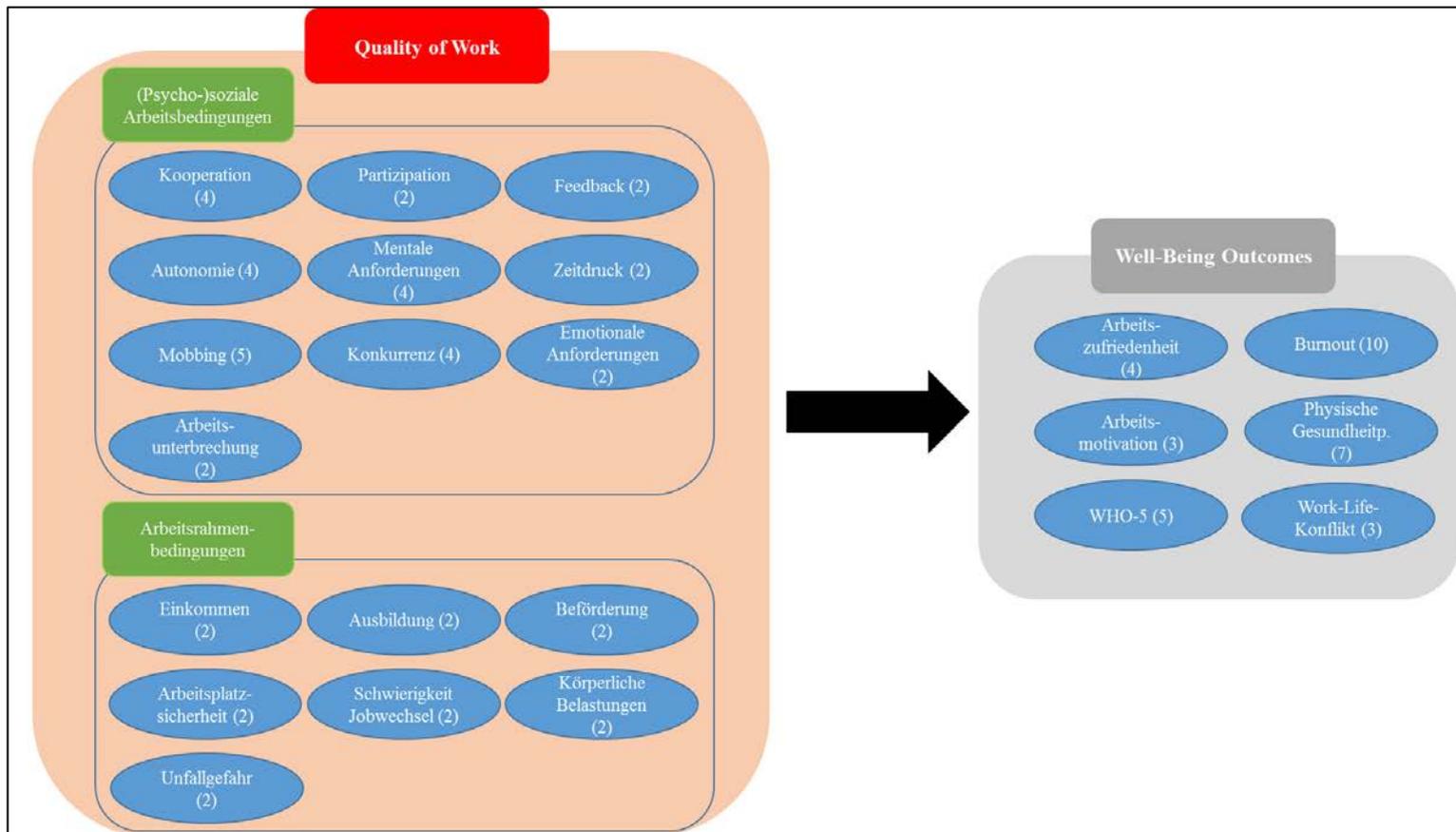
<sup>1</sup> Ob Subskalen gewichtet oder ungewichtete zu einem Gesamtindex aggregiert werden, ist Gegenstand aktueller wissenschaftlicher Debatten (z.B. Holman & McClelland, 2011; Leschke, Watt & Finn, 2008; Muñoz de Bustillo et al., 2011). Da mögliche Gewichtungen weitreichend methodische Probleme bedingen,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

<sup>2</sup> Zu methodischen Detail siehe Schütz, Harand, & Schröder, 2017 sowie die QoW-Forschungsberichte: Sischa & Steffgen, 2015, 2016, 2017.

## 2. 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)*



### 3. 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 eine hohe QoW einhergeht mit einer hohen Arbeitszufriedenheit, geringerem Burnout sowie einer ausgeprägteren physischen Gesundheit hin.

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 (2017)*

	1	2	3	4	5	6
1) QoW-Index						
2) Arbeitszufriedenheit	.63					
3) Burnout	-.50	-.58				
4) Arbeitsmotivation	.34	.44	-.54			
5) Physische Gesundheit	-.37	-.34	.52	-.32		
6) WHO-5	.35	.41	-.56	.47	-.42	
7) Work-Life-Konflikt	-.23	-.30	.50	-.28	.30	-.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 aus der Sicht der Arbeitnehmer im Jahr 2017 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).

Die emotionalen Anforderungen sowie die Möglichkeit ungestört zu arbeiten erreichen wiederum einen mittleren Wert.

**Abbildung 2:** *Psychosoziale Arbeitsbedingungen*

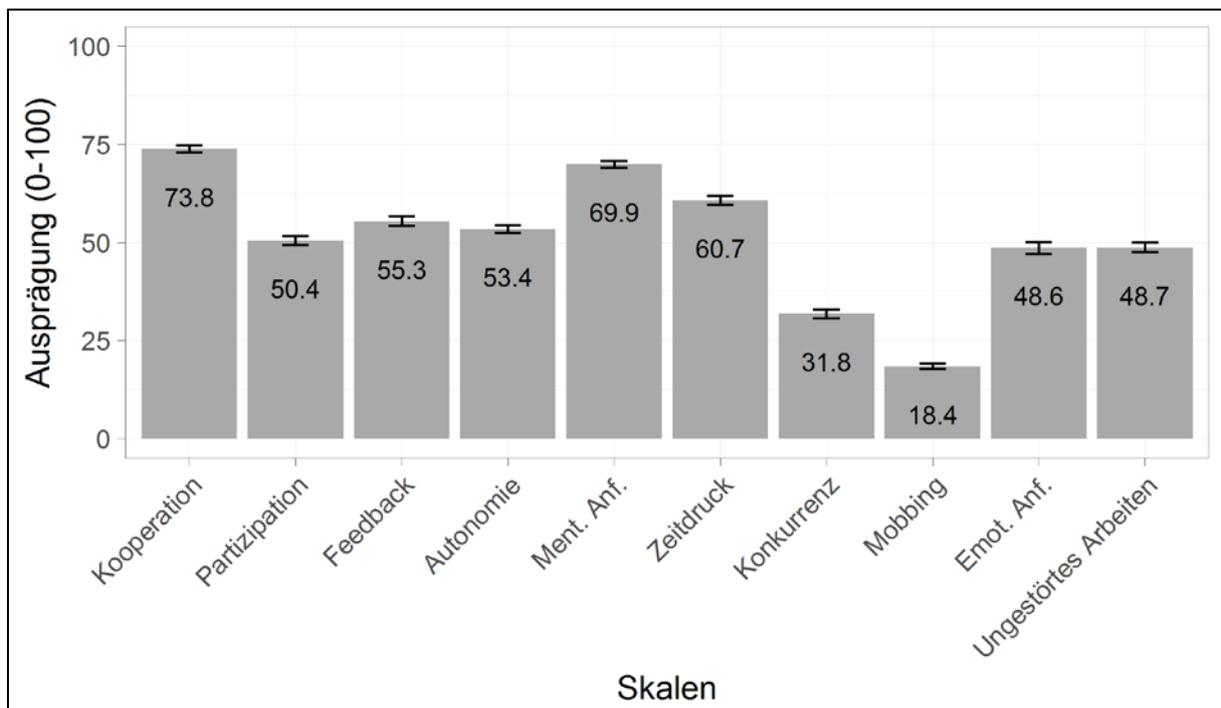


Abbildung 3 dokumentiert die Einschätzungen der Arbeitnehmer im Jahre 2017 der erlebten Arbeitsrahmenbedingungen.

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

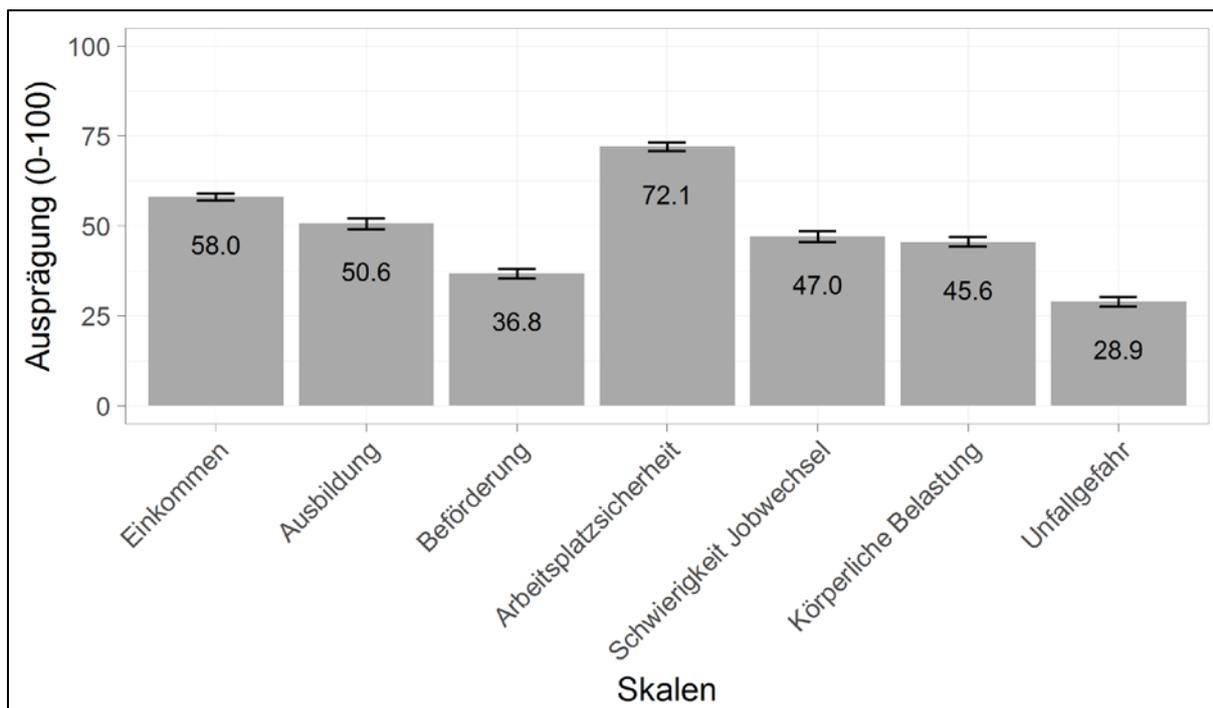
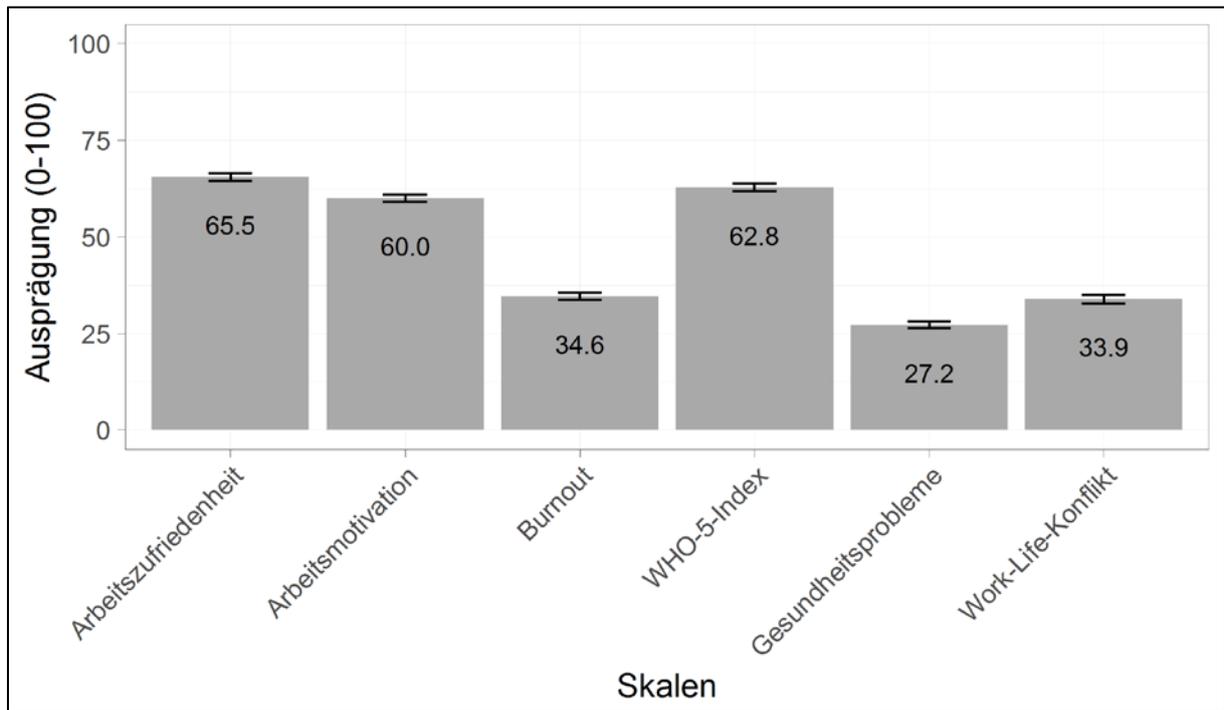


Abbildung 4 belegt die Ausprägungen der Arbeitnehmer hinsichtlich verschiedener Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen.

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



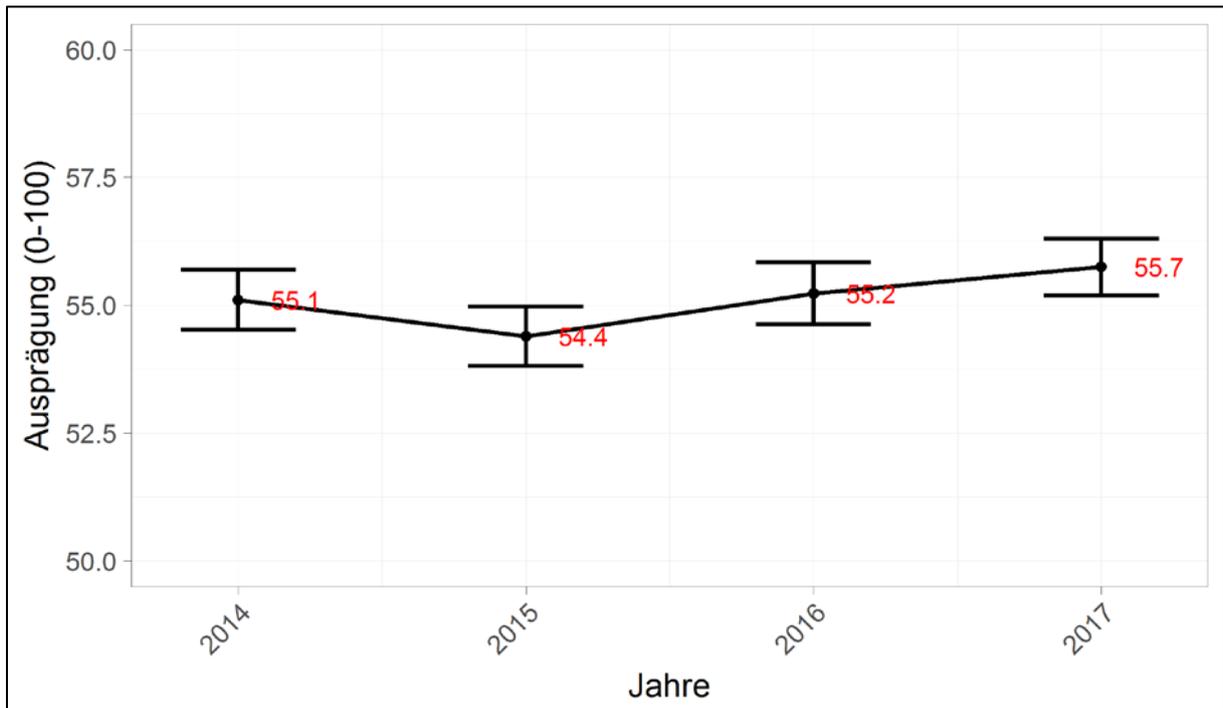
## 4.2. Entwicklung des Quality of Work-Index

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des QoW-Index über die vergangenen vier Jahre von 2014 bis 2017.

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

Zwischen den Jahren 2014 bis 2017 sind nur sehr geringfügige Änderungen festzustellen, die innerhalb der Fehlertoleranz liegen, und es daher nicht erlauben von relevanten Veränderungen zu sprechen.

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



### 4.3. Entwicklung der einzelnen Arbeitsbedingungen

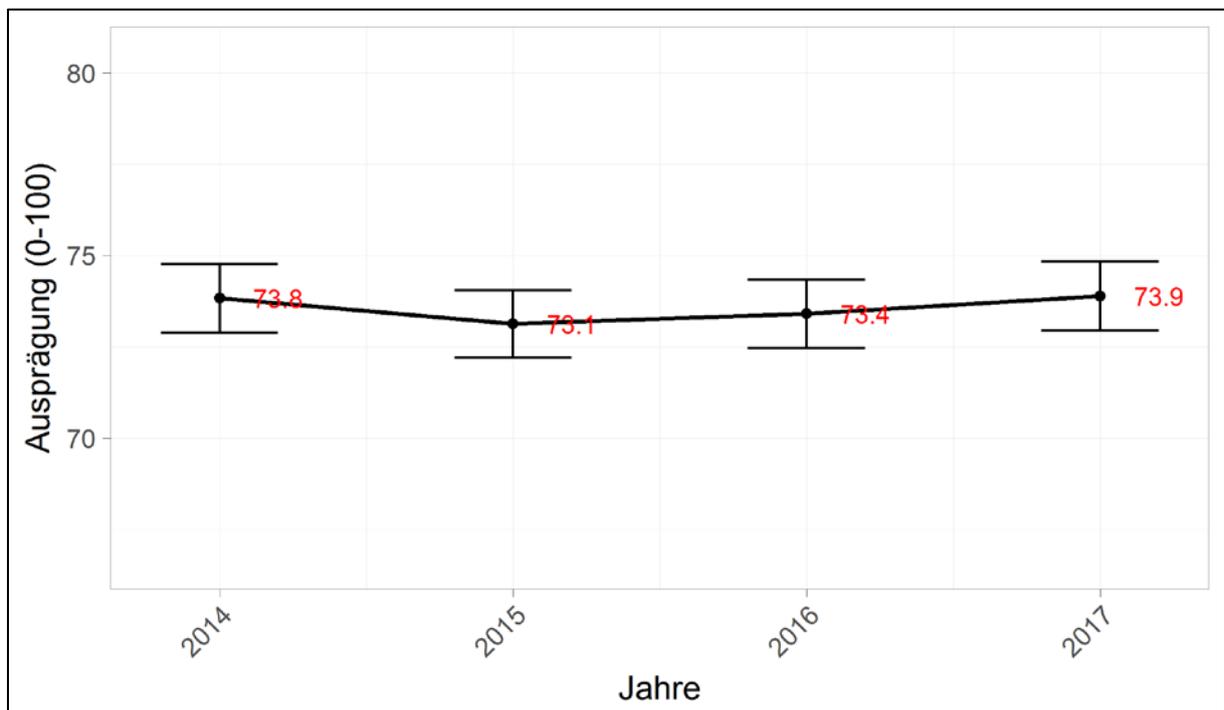
Die folgenden Abbildungen (6 bis 18) dokumentieren die Entwicklung der erfassten Arbeitsbedingungen sowie Well-Being-Dimensionen über die vergangenen vier Jahre.

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.

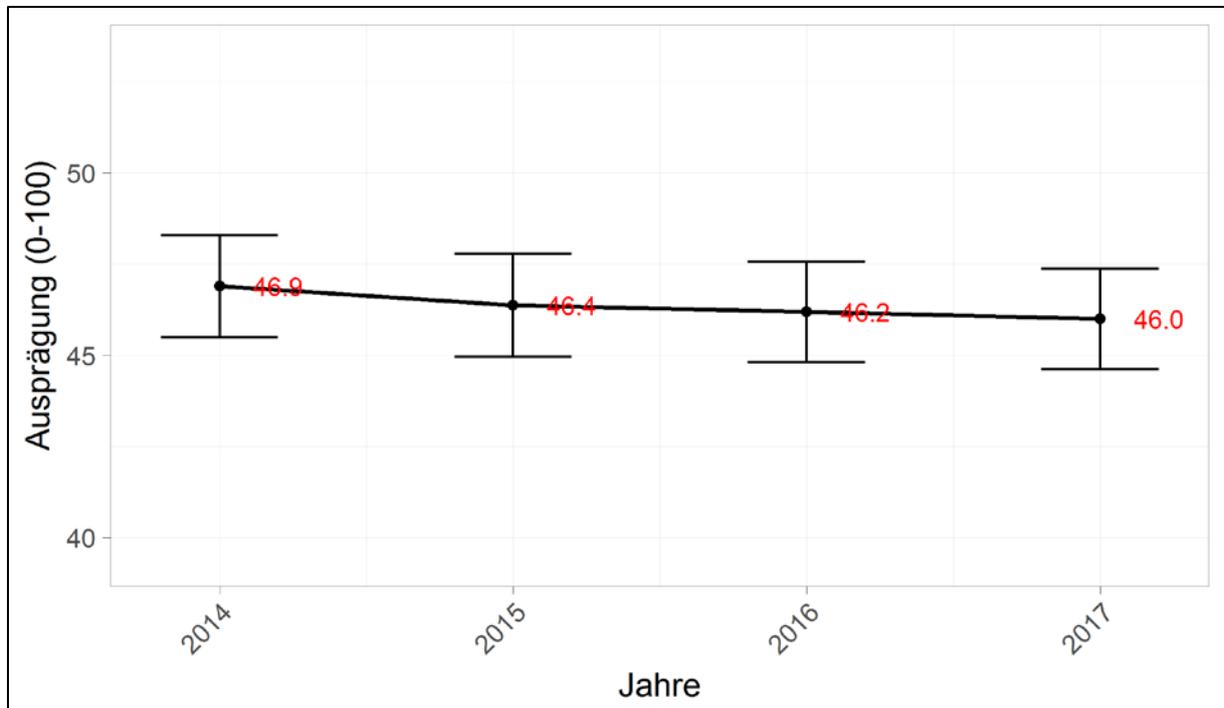
Die erlebte Kooperation am Arbeitsplatz erweist sich über die vier Jahre als relativ stabil (im höheren Bereich). Zwischen 2014 bis 2017 sind keine statistisch relevanten Unterschiede festzustellen.

**Abbildung 6:** *Entwicklung der Kooperation am Arbeitsplatz*



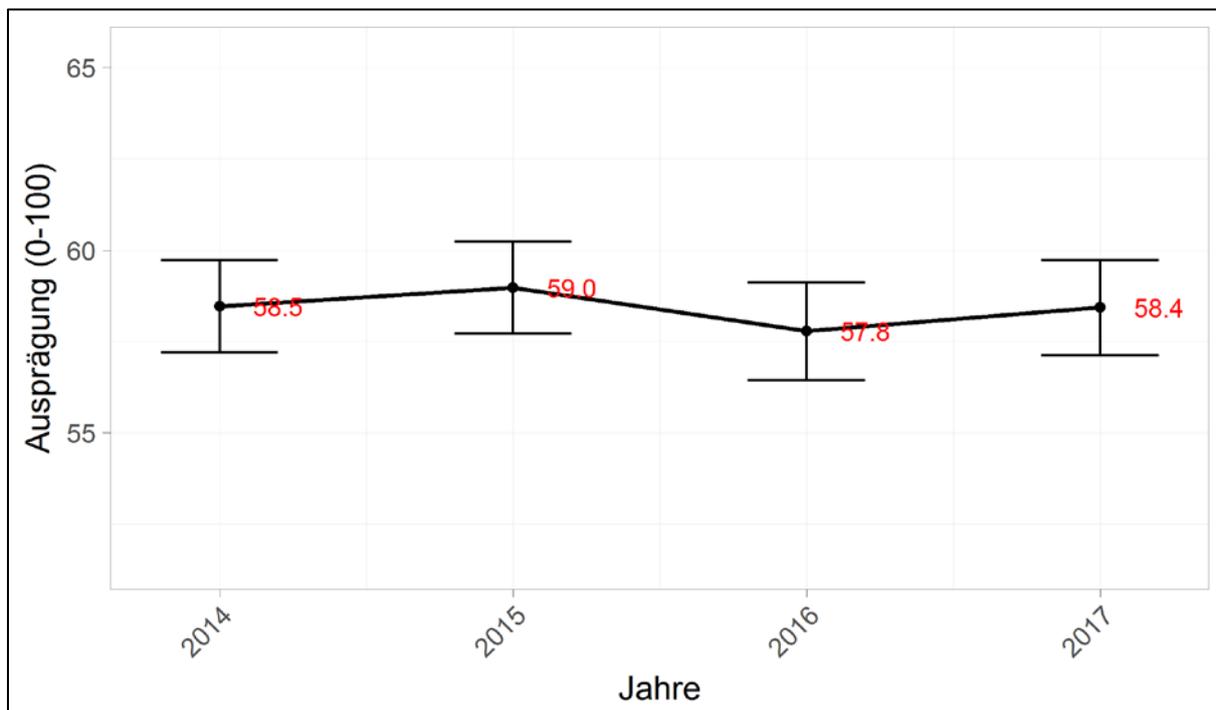
Bezüglich der wahrgenommenen Partizipation zeichnet sich ein sehr geringfügiger Abwärtstrend ab. Die Veränderungen sind jedoch noch derart gering, dass sie innerhalb der Fehlertoleranz liegen. Das bedeutet, dass diese Veränderungen durch Zufallsschwankungen bedingt sein können und nicht zwingend eine substanzielle Veränderung darstellen.

**Abbildung 7: Entwicklung der Partizipation am Arbeitsplatz**



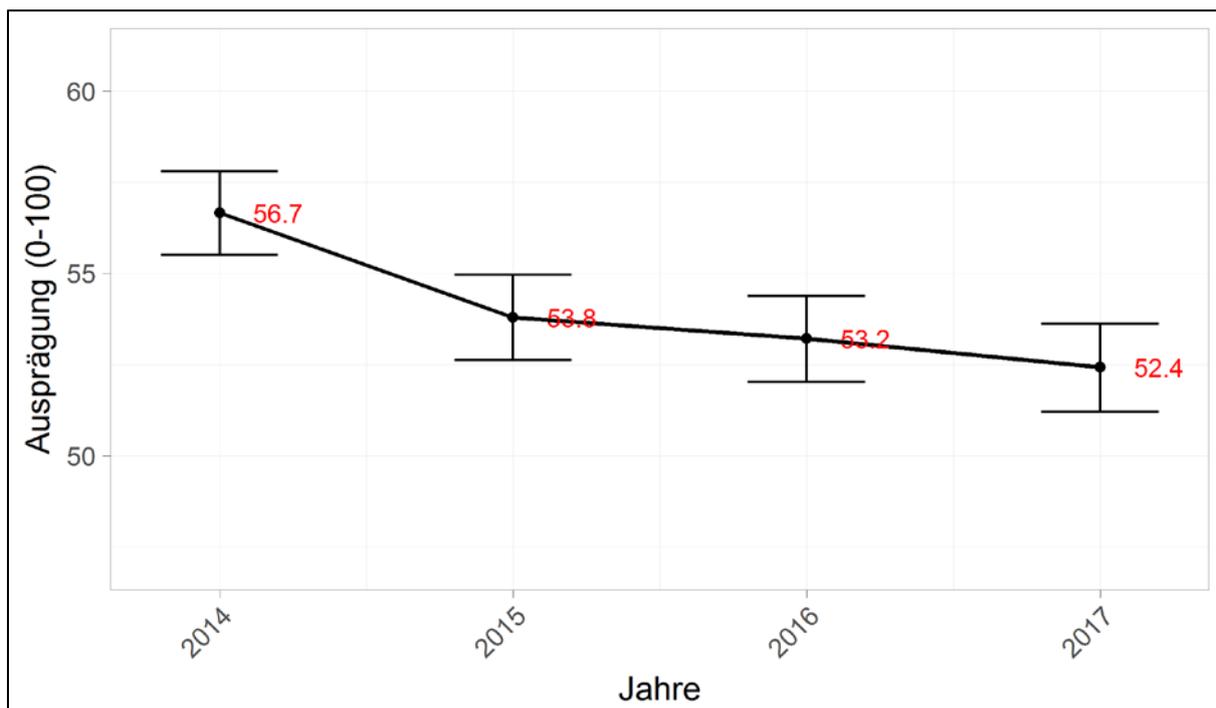
Auch hinsichtlich der Dimension Feedback ist keine substantielle Veränderung zwischen 2014 bis 2017 zu beobachten.

**Abbildung 8:** *Entwicklung des Feedback am Arbeitsplatz*



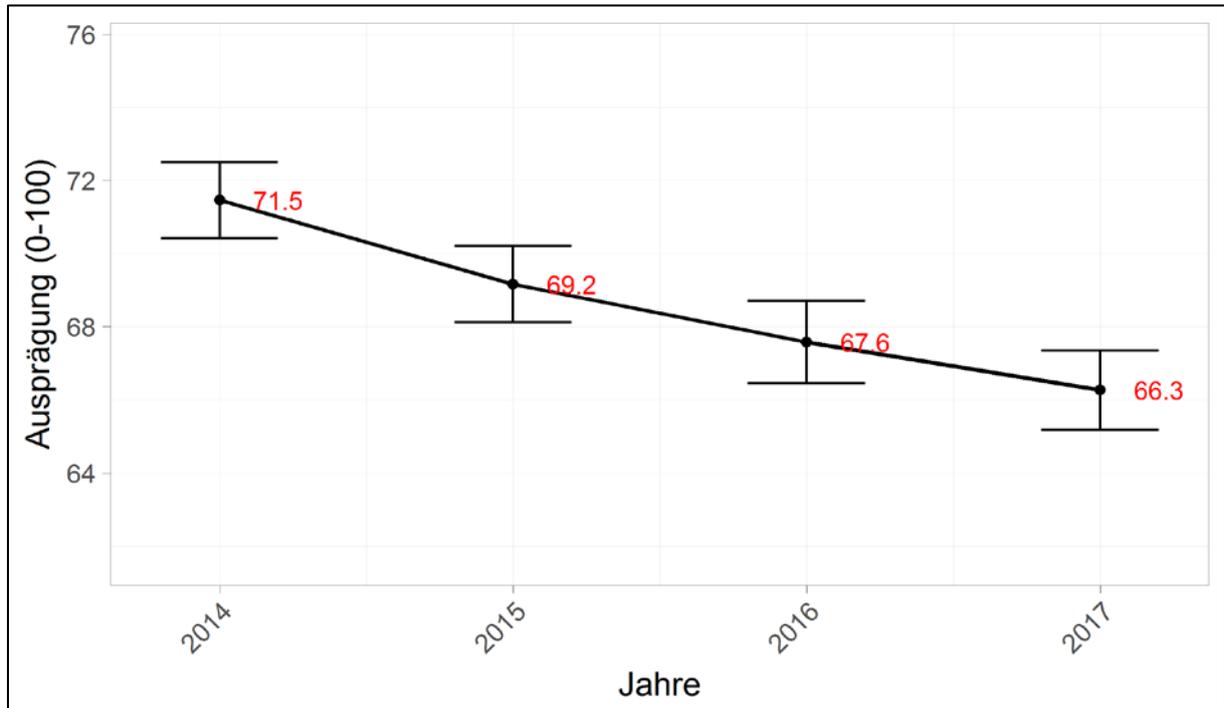
Im Gegensatz dazu zeichnet sich bei der Autonomie eine erkennbare Verringerung ab. Es lässt sich insbesondere eine substantielle Abnahme der Autonomie zwischen 2014 / 2015 feststellen.

**Abbildung 9:** *Entwicklung der Autonomie am Arbeitsplatz*



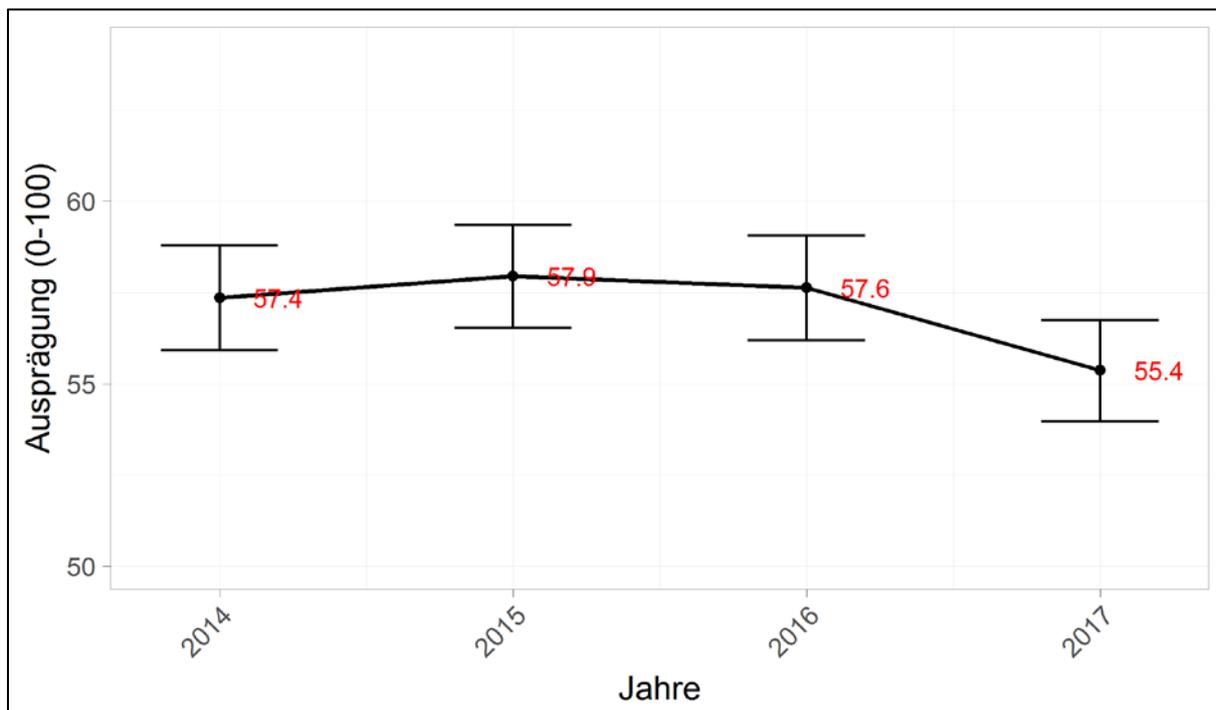
Neben der Autonomie zeichnet sich auch hinsichtlich der mentalen Anforderungen der Arbeitnehmer seit 2014 ein kontinuierlicher Rückgang ab.

**Abbildung 10:** *Entwicklung der Mentale Anforderungen am Arbeitsplatz*



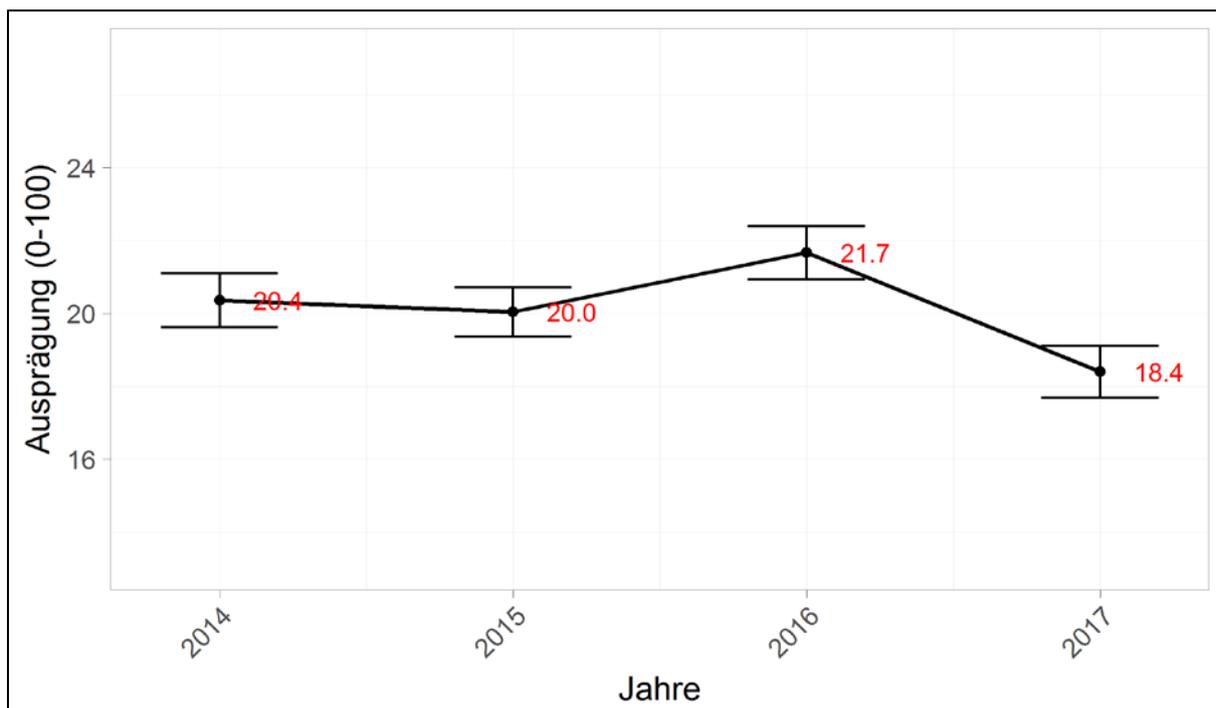
Für die Dimension Zeitdruck lässt sich eine leichte Verringerung zwischen 2016 und 2017 feststellen. Bezüglich der Jahre 2014, 2015 und 2016 bleibt diese Dimension dagegen konstant.

**Abbildung 11:** *Entwicklung des Zeitdrucks am Arbeitsplatz*



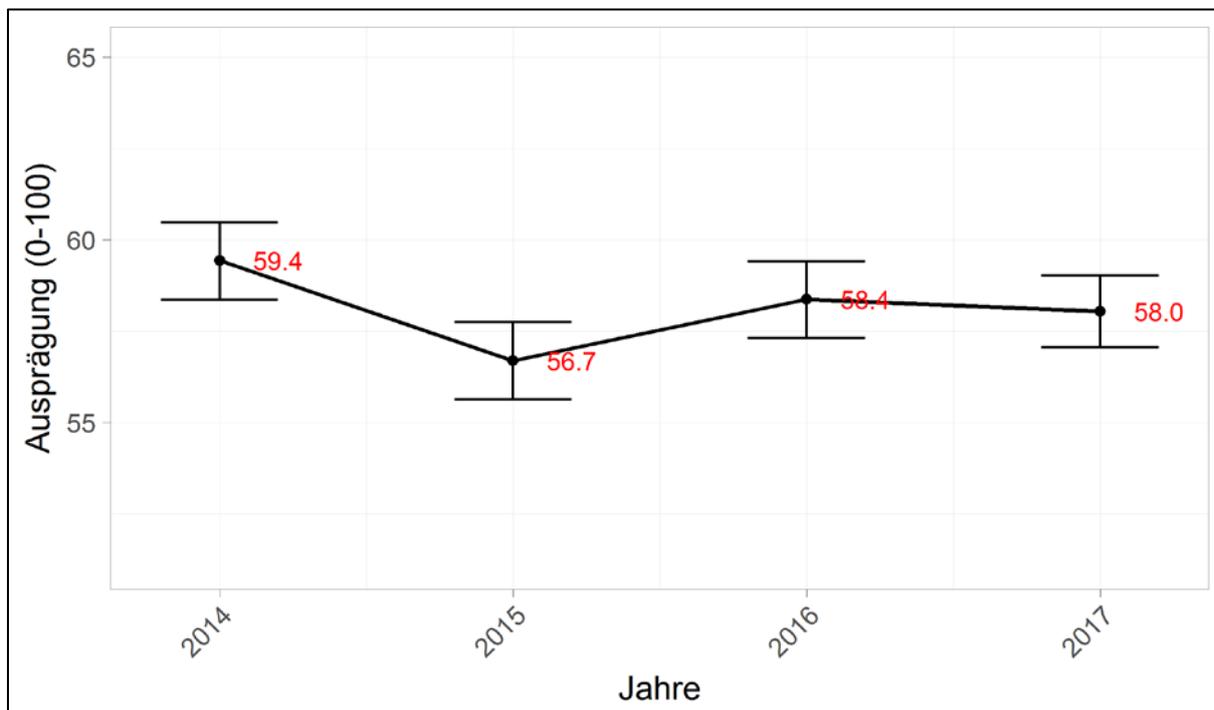
Hinsichtlich Mobbing ist eine substantielle Zunahme von 2015 auf 2016 zu erkennen. Zwischen 2016 und 2017 ist hingegen wieder einer Verringerung festzustellen.

**Abbildung 12:** *Entwicklung von Mobbing am Arbeitsplatz*



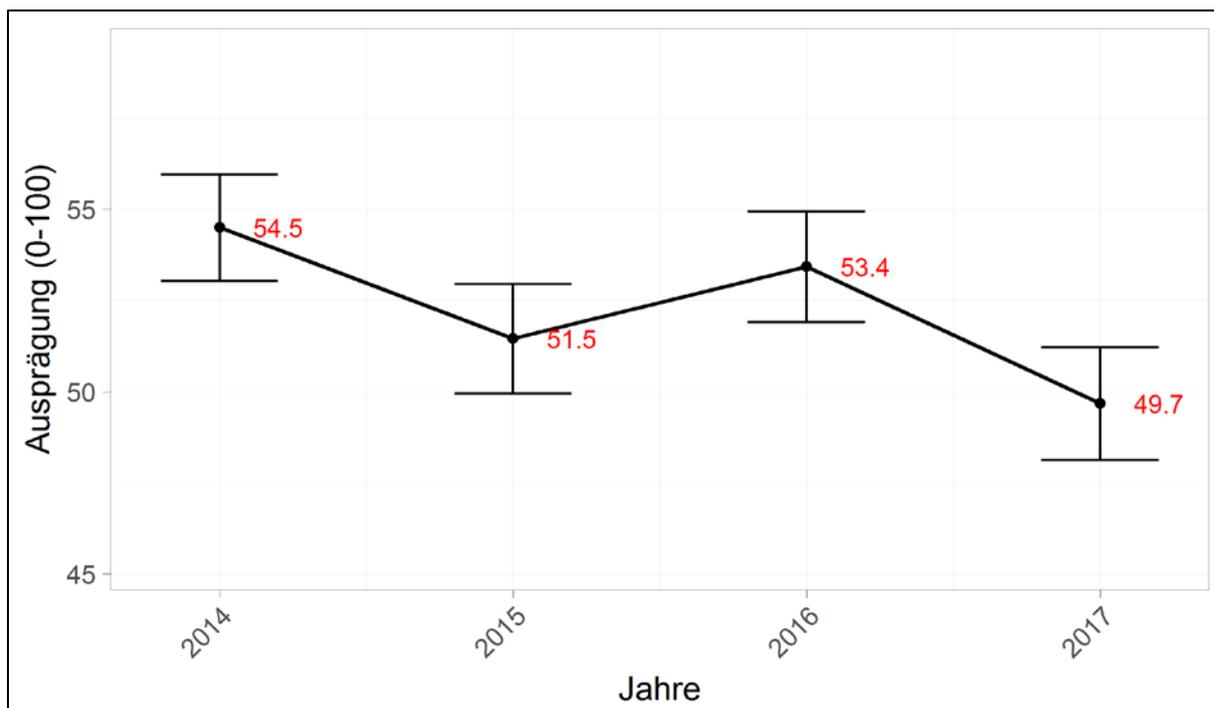
Die Einkommenszufriedenheit fällt von 2014 zu 2015 ebenfalls ab. Diese steigt für das Jahr 2016 jedoch wieder etwas an, so dass das Niveau von 2014 fast wieder erreicht wurde.

**Abbildung 13:** *Entwicklung der Einkommenszufriedenheit*



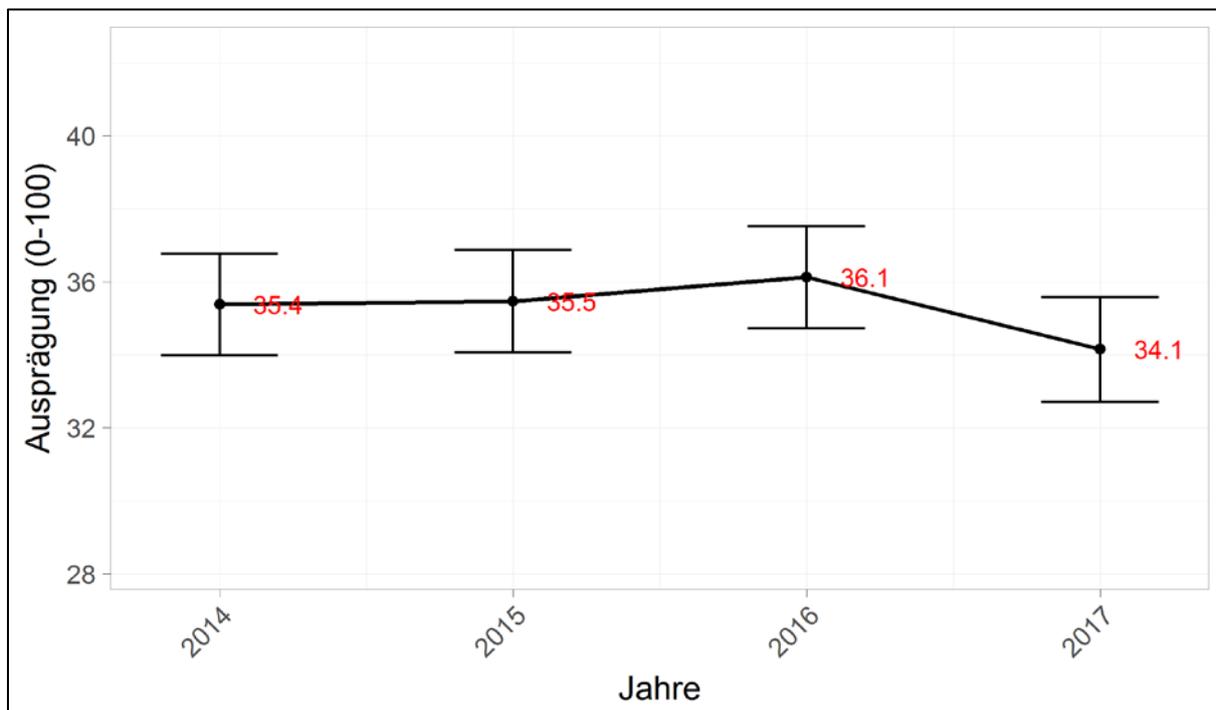
Hinsichtlich der Einschätzung der Ausbildungsmöglichkeiten ist insgesamt ein substanzieller Rückgang von 2014 auf 2017 festzustellen (mit jährlichen Schwankungen).

**Abbildung 14:** *Entwicklung der Ausbildungsmöglichkeiten*



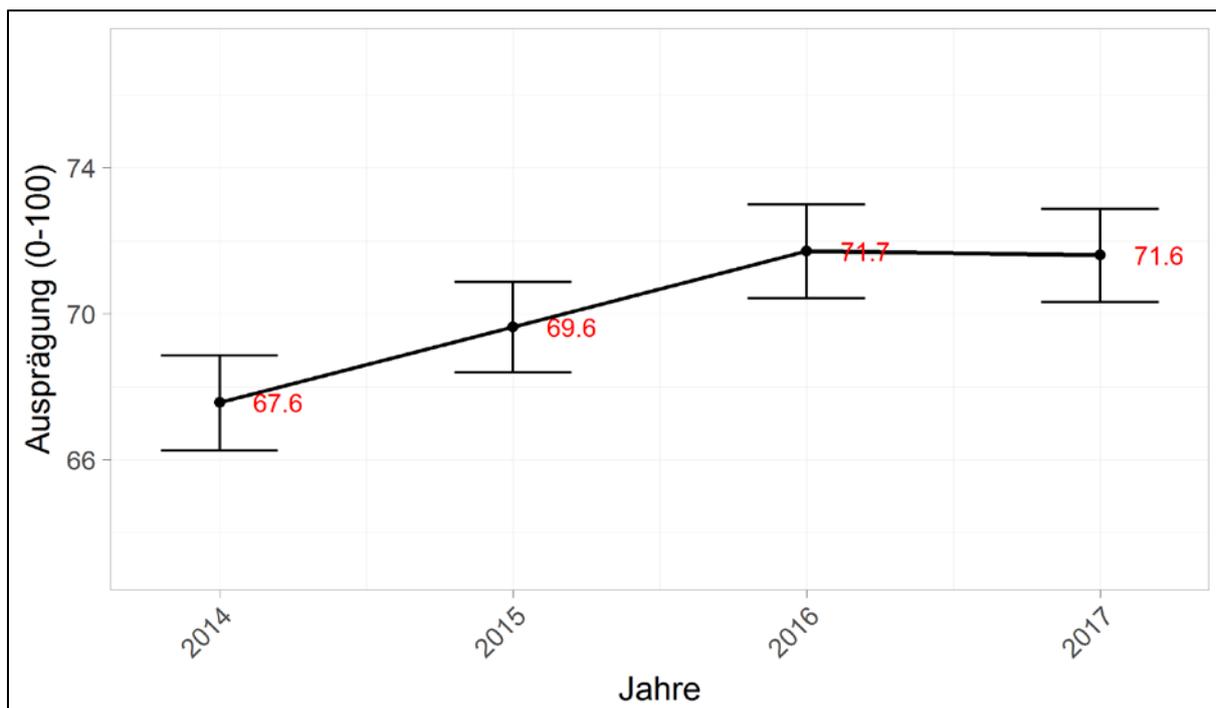
Die Beförderungsmöglichkeiten bleiben hingegen über die vier Jahre relativ stabil (in einem eher niedrigen Bereich).

**Abbildung 15:** *Entwicklung der Beförderungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz*



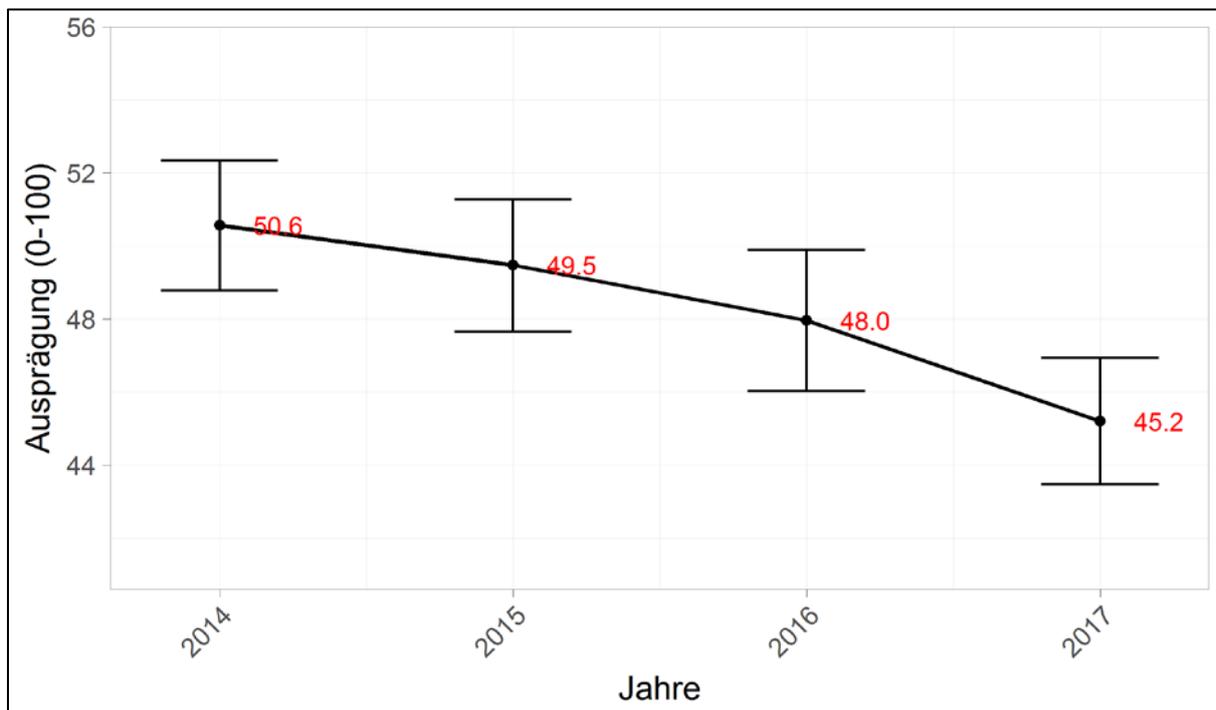
Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit steigt hingegen zwischen den Jahren 2014 bis 2016 an, um sich 2017 in einem relativ hohen Bereich zu stabilisieren.

**Abbildung 16:** *Entwicklung der Arbeitsplatzsicherheit*



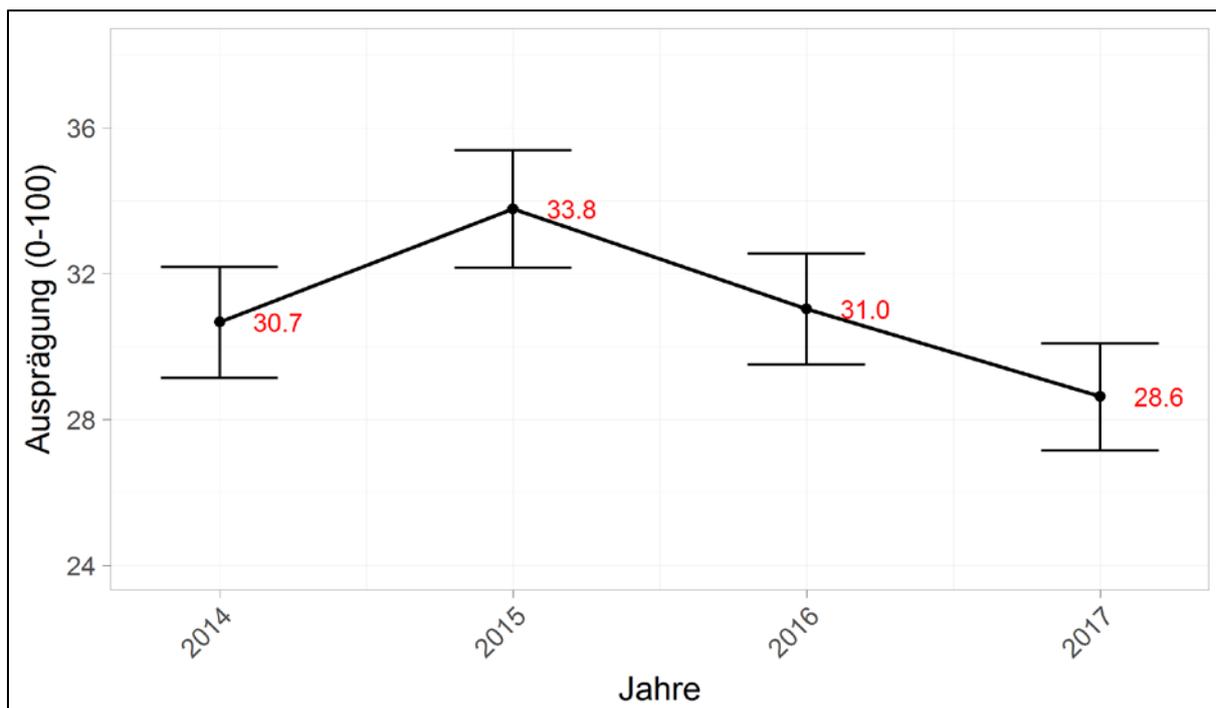
Hinsichtlich des Erlebens der körperlichen Belastung durch die Arbeit ist über die vier Jahre ein leichter Abwärtstrend.

**Abbildung 17: Entwicklung der Körperlichen Belastung**



Zwischen 2014 und 2015 kommt es zu einem leichten Anstieg der wahrgenommenen Unfallgefahr. Zwischen 2015 bis 2017 ist dagegen ein leichter Rückgang festzustellen.

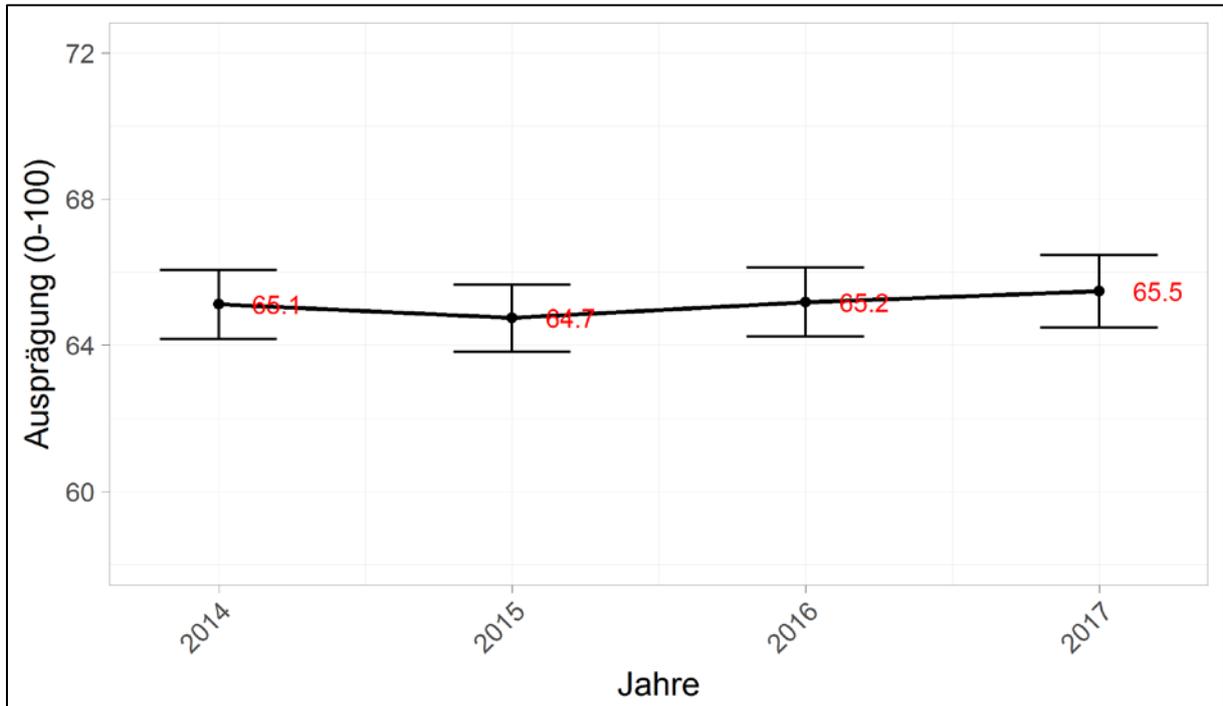
**Abbildung 18: Entwicklung der Unfallgefahr**



#### 4.4. Entwicklung der Well-Being-Dimensionen

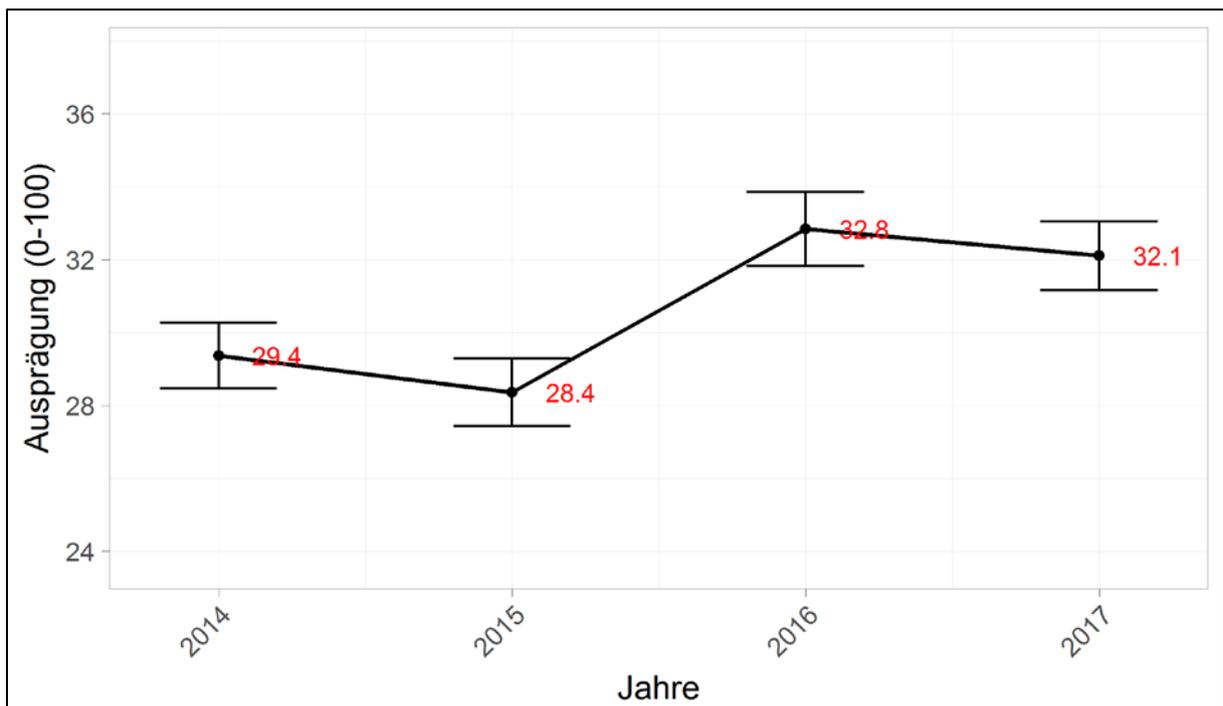
Die Arbeitszufriedenheit bleibt über die vier Erhebungsjahre (im höheren mittleren Bereich) weitestgehend konstant.

Abbildung 19: *Entwicklung der Arbeitszufriedenheit*



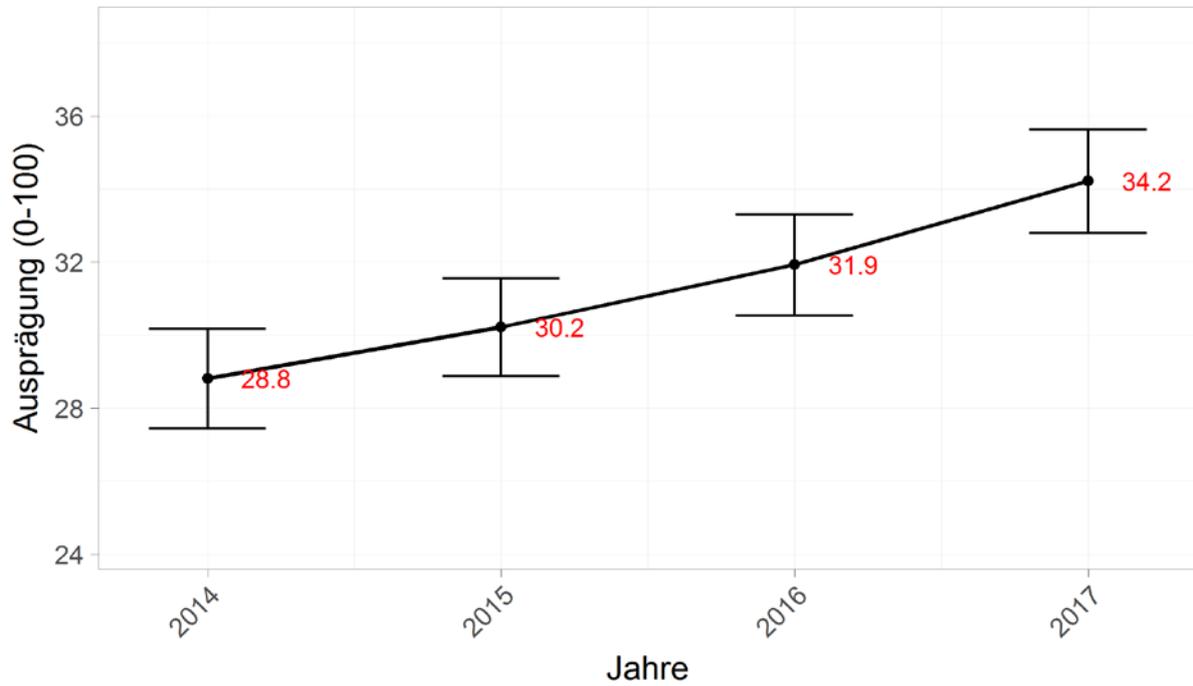
Zwischen 2015 und 2016 kommt es zu einem deutlichen Anstieg des Burnout Erlebens, um sich 2017 in diesem Bereich zu stabilisieren.

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*



## 5. 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, weniger Autonomie sowie über mehr emotionale Anforderungen. Gleichzeitig nehmen sie weniger Konkurrenz und mehr emotionale Anforderungen wahr.

**Abbildung 22:** Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht

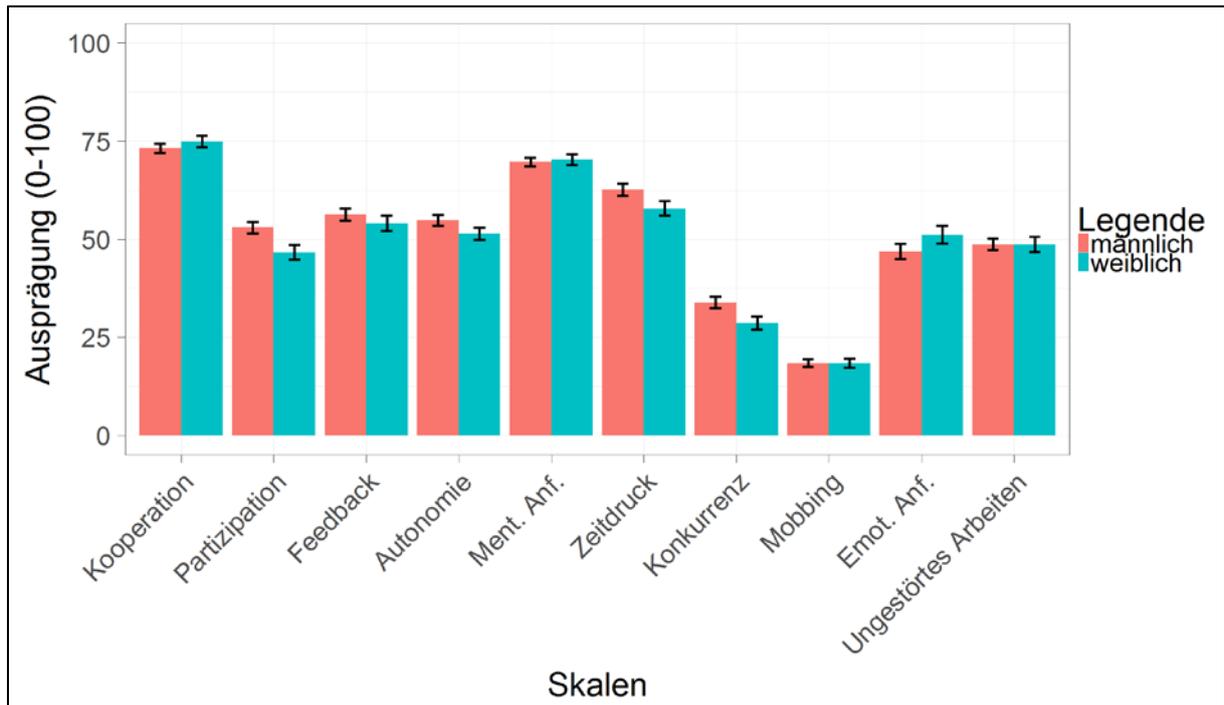


Abbildung 23 belegt geschlechtsgetrennt die Ausprägungen auf den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsrahmenbedingungen. Auch hier zeigen sich z.T. deutliche Geschlechterdifferenzen.

Während Arbeitnehmer einen höheren Grad an Beförderungsmöglichkeiten angeben und 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*

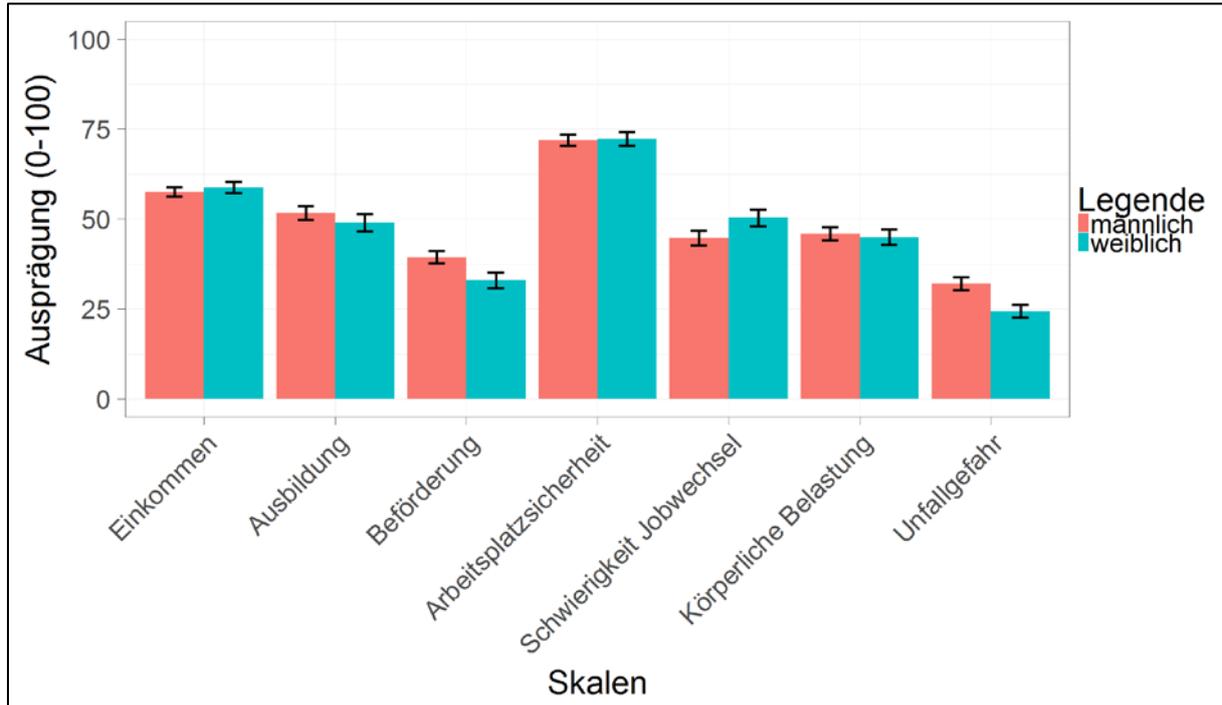


Abbildung 24 dokumentiert getrennt nach Geschlecht die verschiedenen Ausprägungen hinsichtlich der Well-Being-Maße.

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 sowie über mehr physische Gesundheitsprobleme im Vergleich zu den Arbeitnehmern.

**Abbildung 24:** *Well-Being nach Geschlecht*

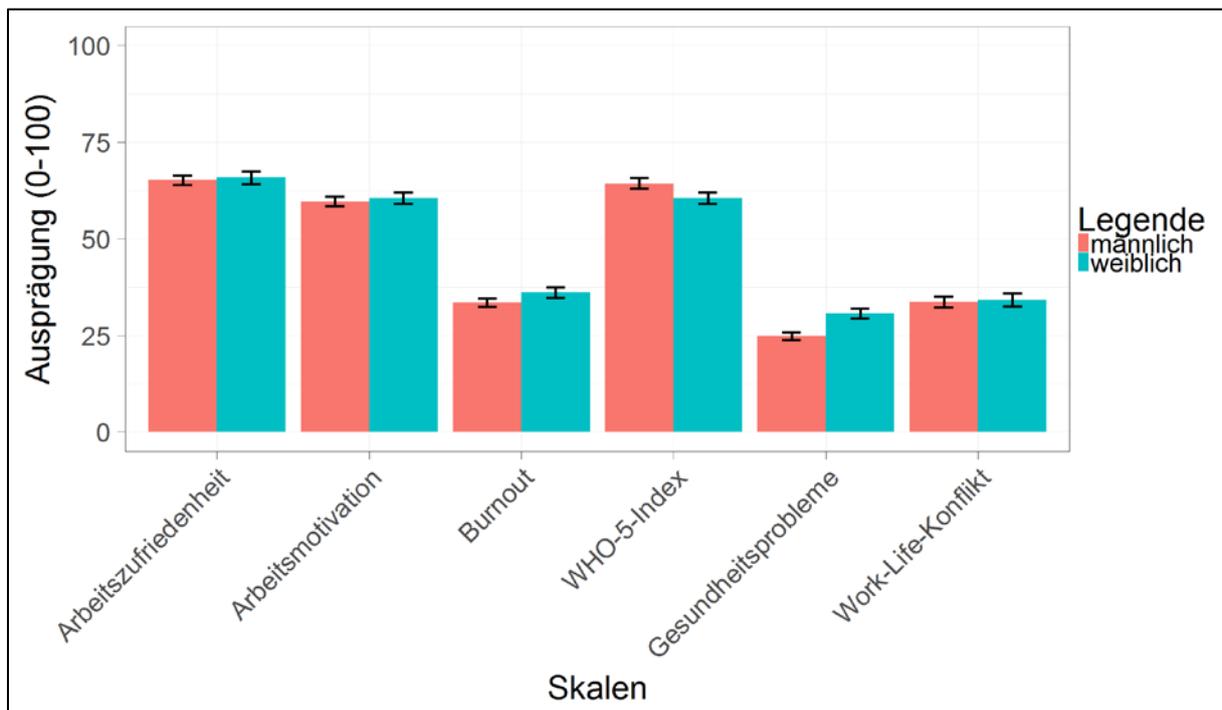
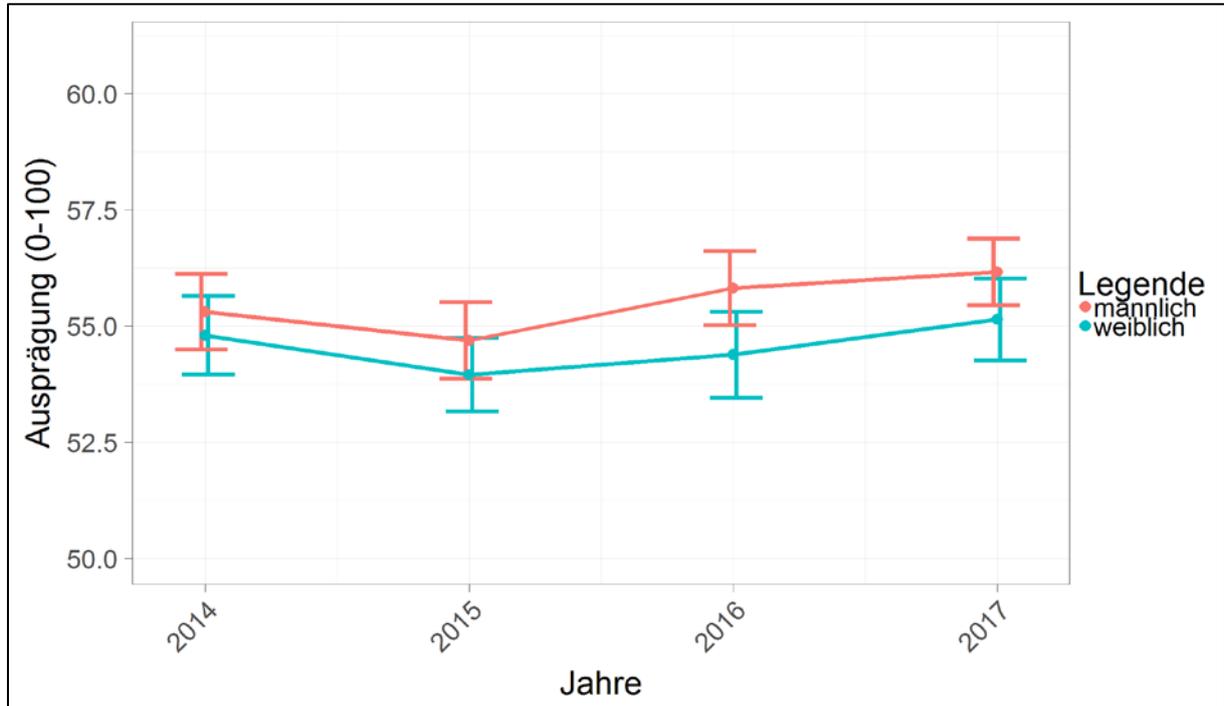


Abbildung 25 zeigt die Entwicklung des QoW-Index nach Geschlecht auf.

Insgesamt weisen Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitnehmerinnen konstant geringfügig höhere Werte auf.

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



## 6. 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, der Partizipation und der Autonomie: Arbeitnehmer bis 25 Jahre berichten über höhere Kooperation mit den Kollegen und schätzen ihre Partizipationsmöglichkeiten bei der Arbeit stärker ein.

**Abbildung 26:** *Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen*

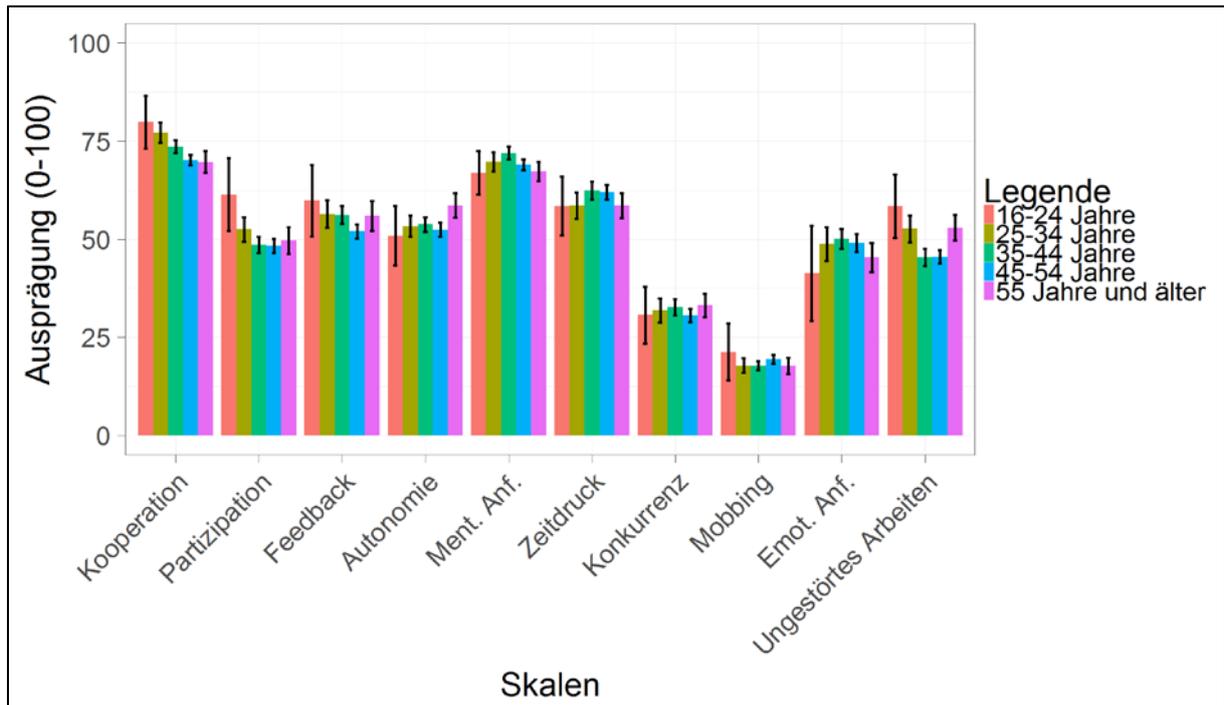


Abbildung 27 zeigt die Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppen differenziert.

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

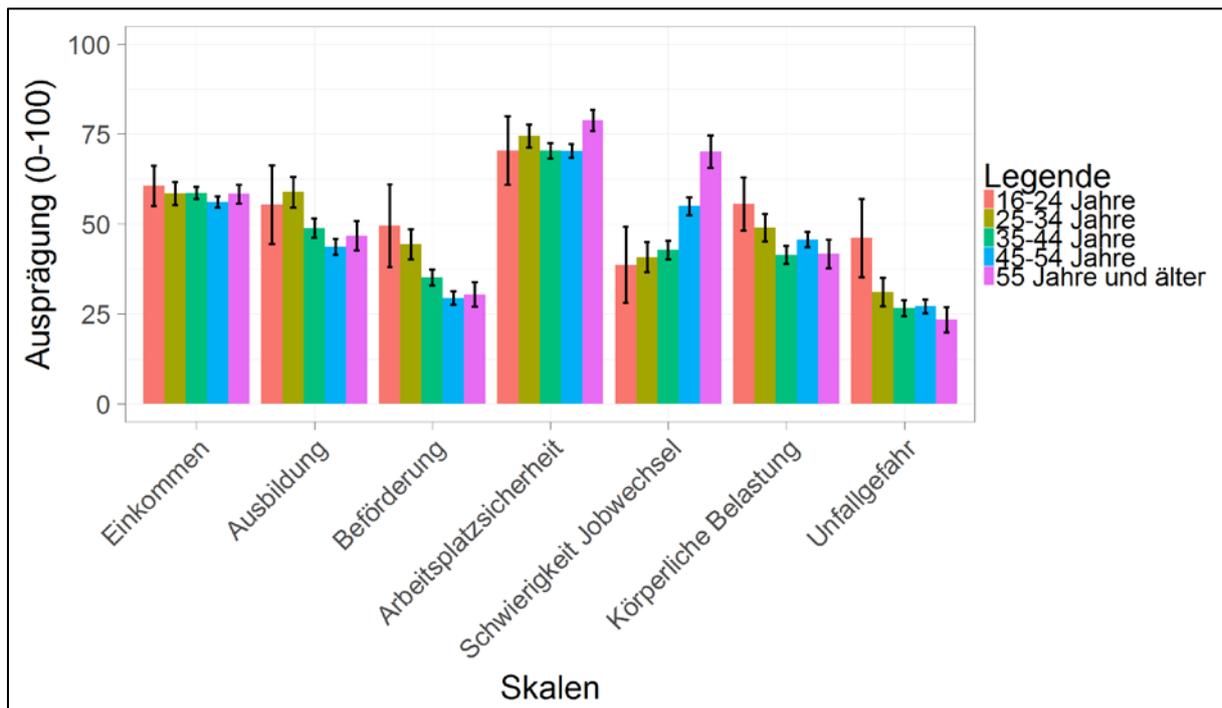


Abbildung 28 dokumentiert nach Altersgruppen differenziert die verschiedenen Ausprägungen auf den Well-Being-Skalen. Die Arbeitnehmer mit einem Alter zwischen 25 und 34 Jahren geben die höchste Arbeitszufriedenheit an. Insbesondere Arbeitnehmer zwischen 25 und 45 Jahren berichten verstärkt über Work-Life-Konflikte.

**Abbildung 28: Well-Being nach Altersgruppen**

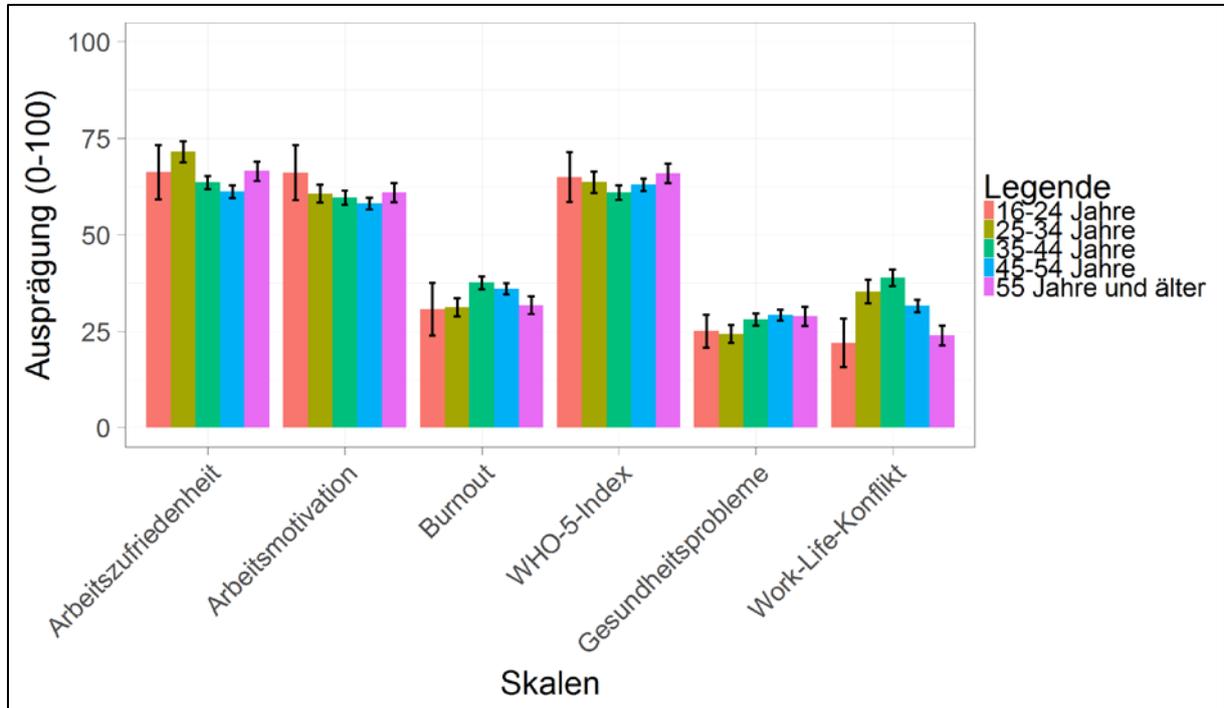
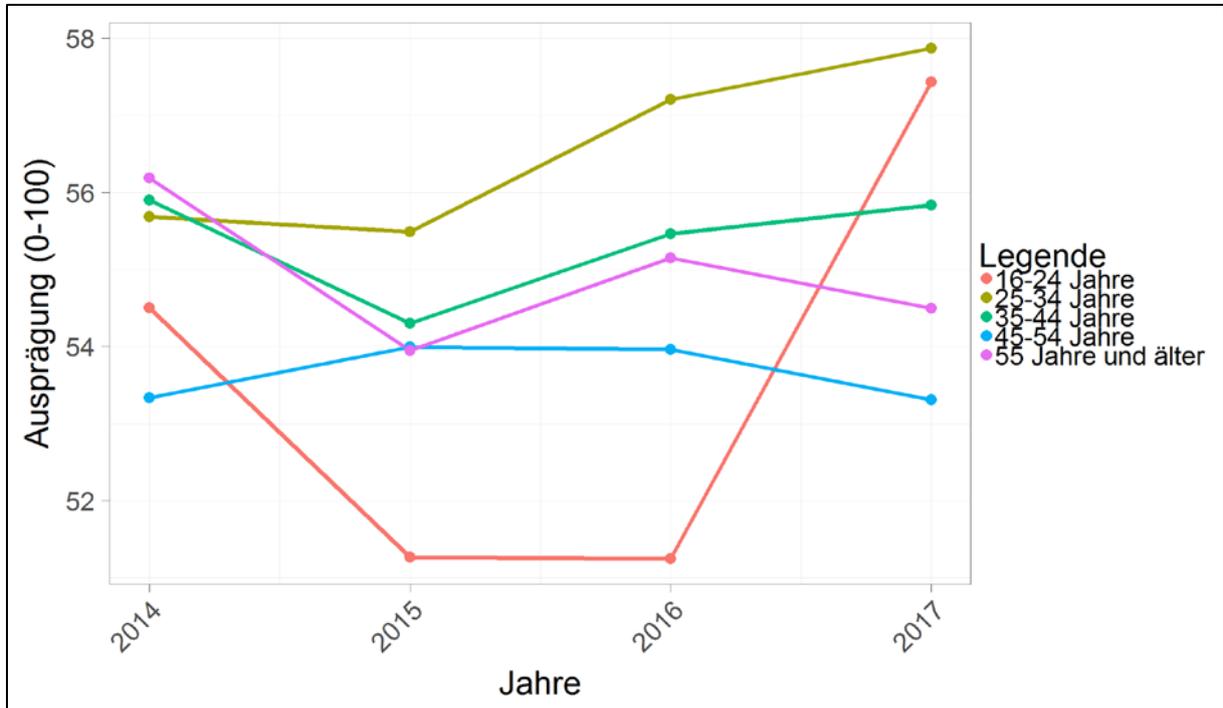


Abbildung 29 zeigt die Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen differenziert.

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*



## 7. 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 sowie Zeitdruck festzustellen. Hinsichtlich Konkurrenzdenken und Mobbing sind keine relevanten Unterschiede erkennbar.

Abbildung 30: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus

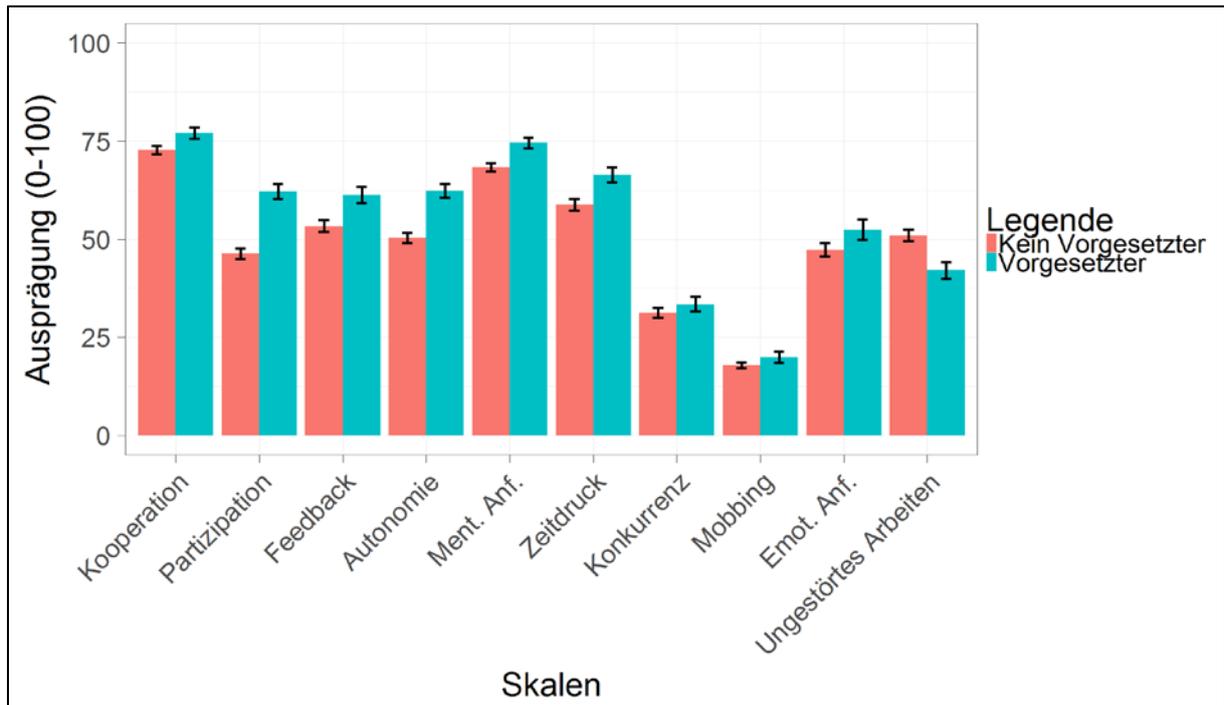
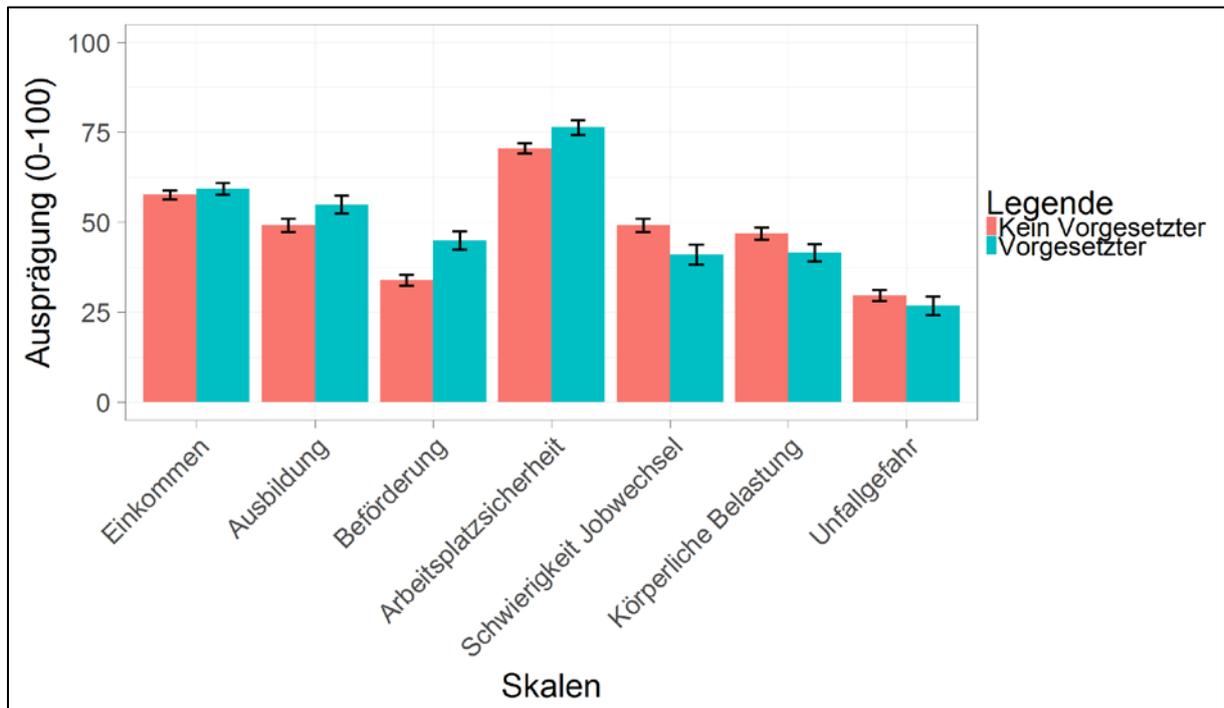


Abbildung 31 zeigt die Arbeitsrahmenbedingungen differenziert nach Vorgesetztenstatus auf. Dabei treten keine Unterschiede hinsichtlich der Einkommenszufriedenheit auf. Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus schätzen jedoch ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie ihre Arbeitsplatzsicherheit als höher ein. Gleichzeitig geben sie geringere Schwierigkeiten eines potenziellen Jobwechsels, sowie geringere körperliche Belastung 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

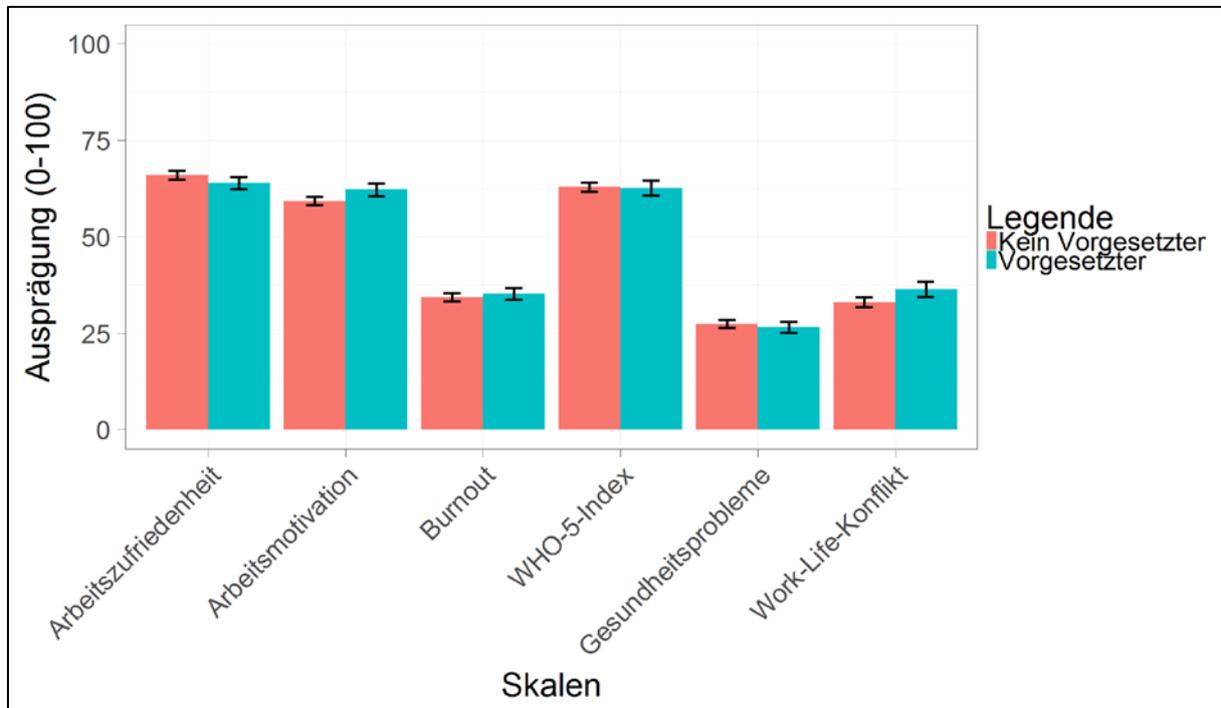
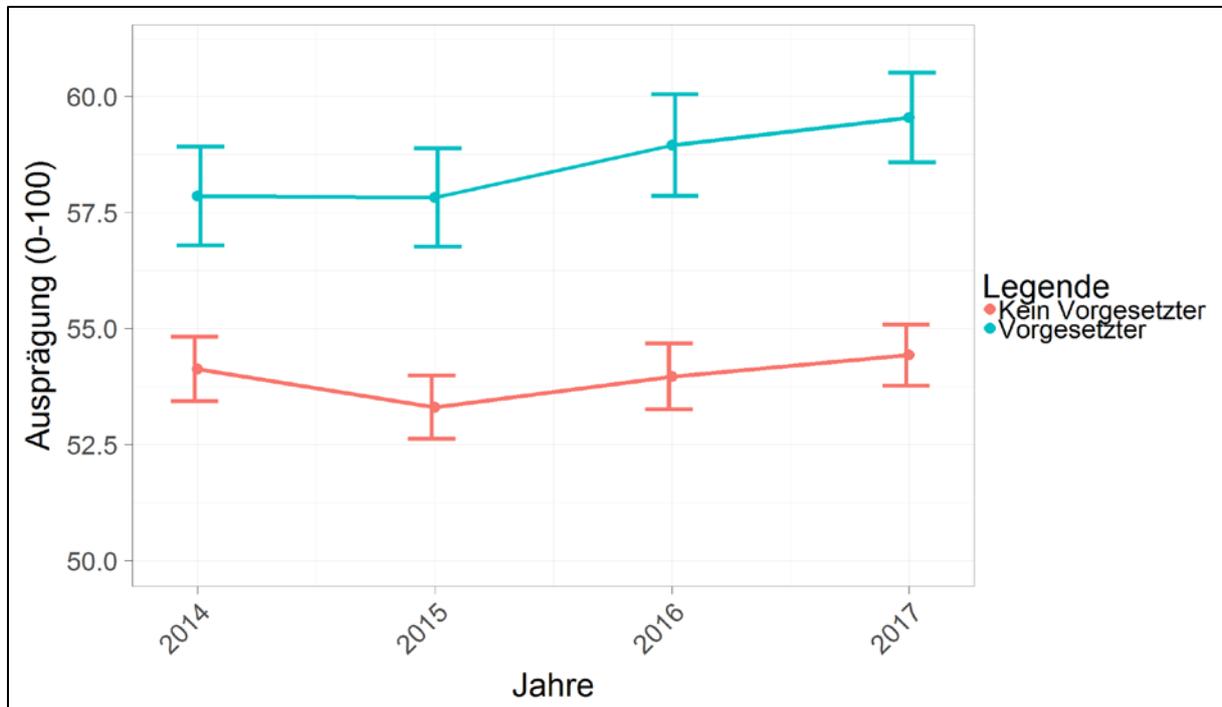


Abbildung 33 zeigt die Entwicklung des Quality of Work-Index differenziert nach Vorgesetztenstatus.

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*

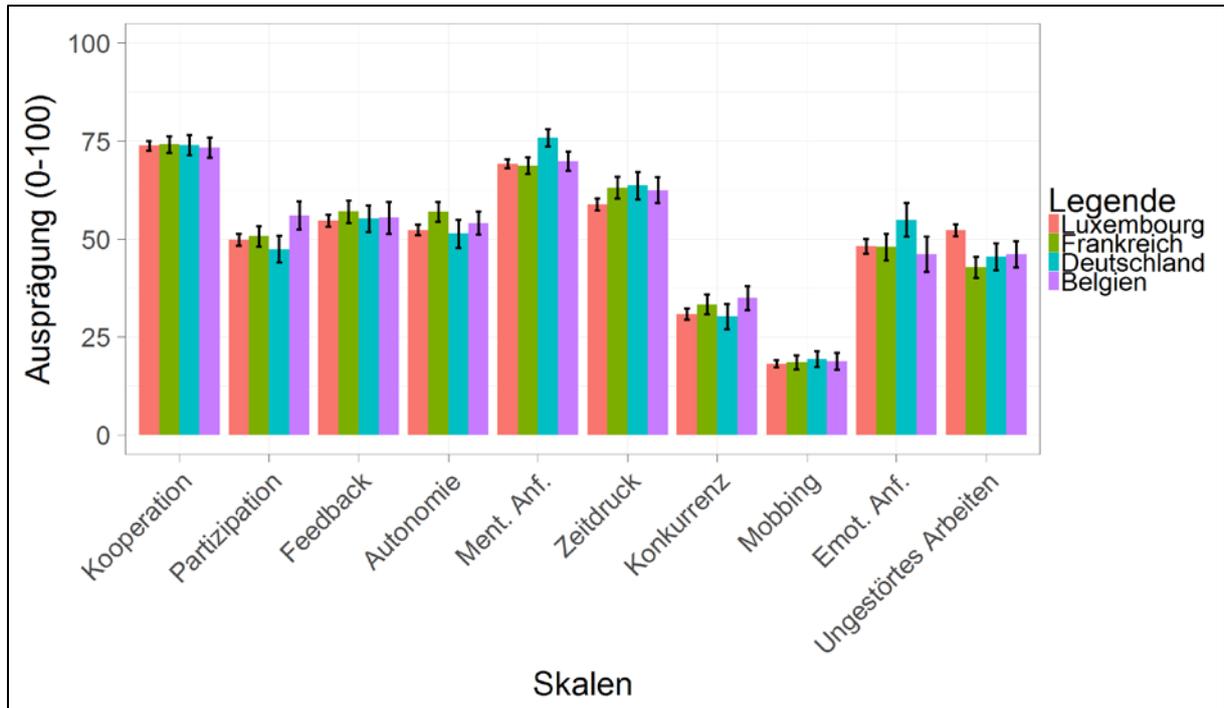


## 8. Arbeitsqualität nach Wohnland

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.

**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.

**Abbildung 35:** Arbeitsrahmenbedingungen nach Wohnland

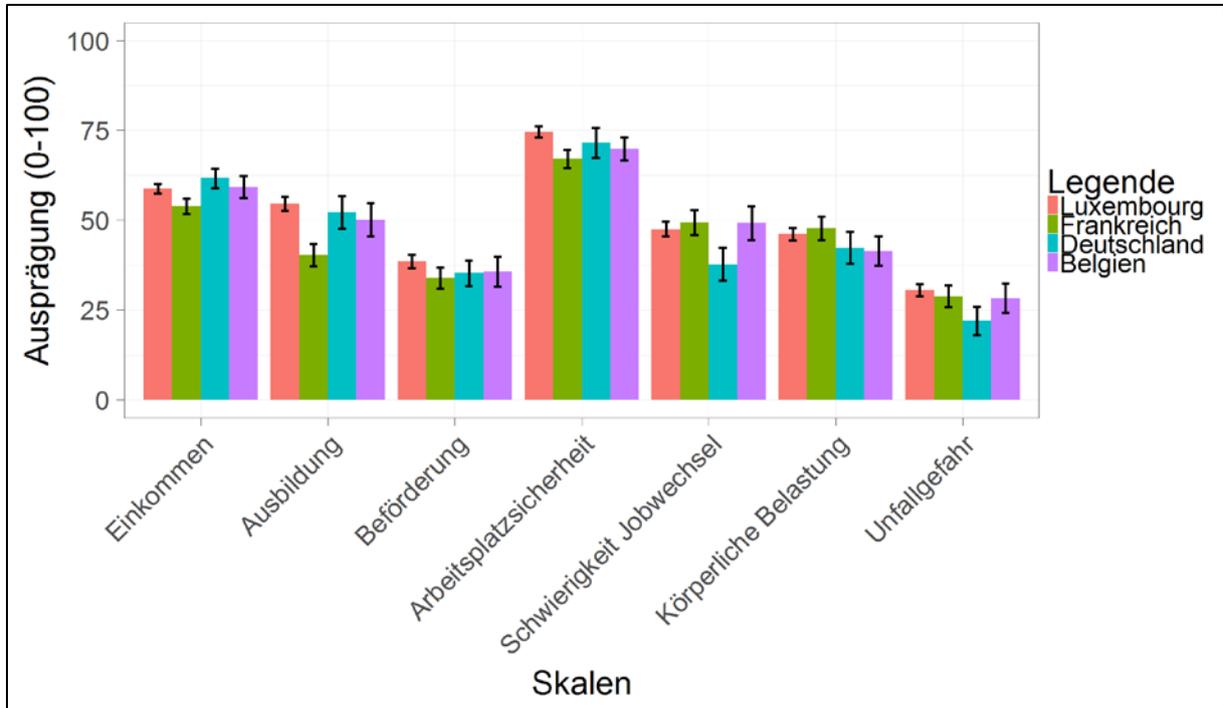
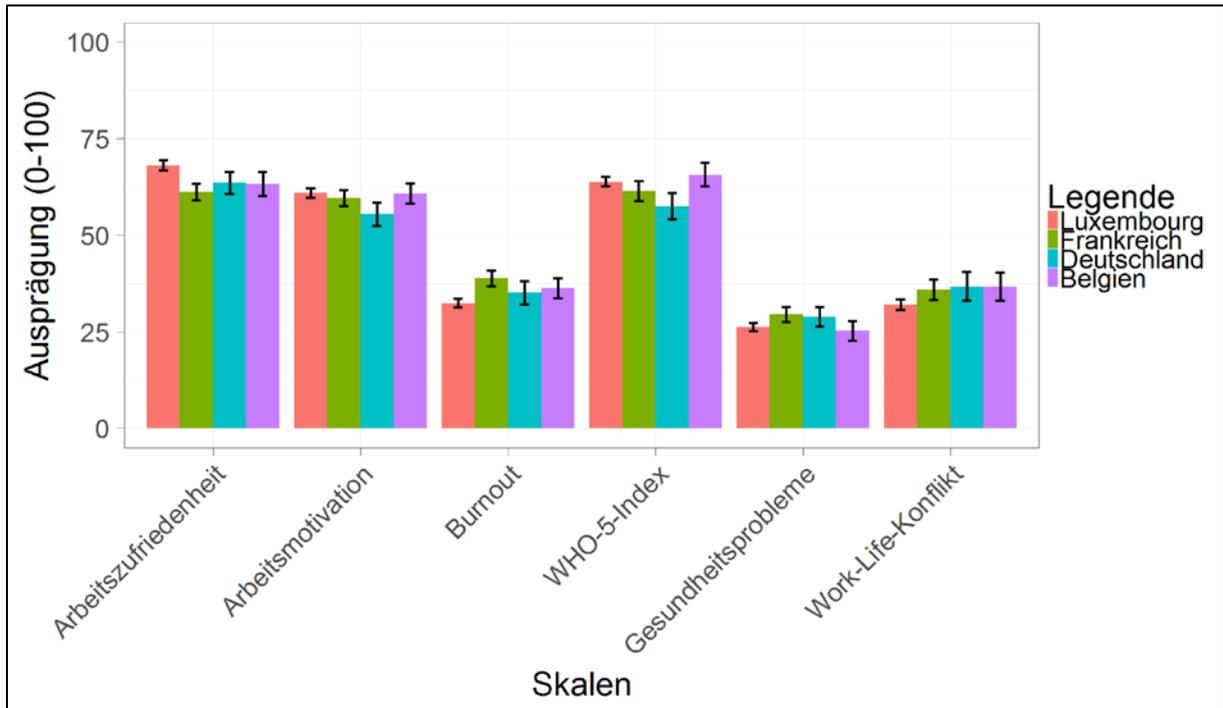


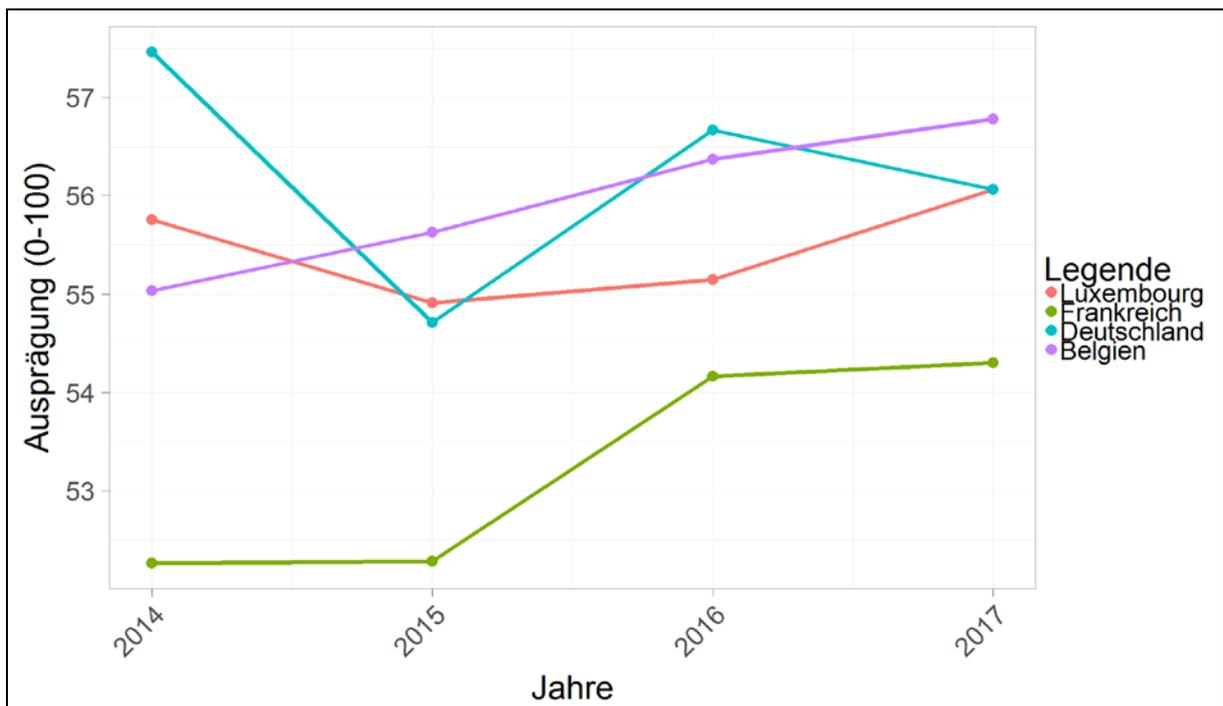
Abbildung 36 zeigt den Vergleich in Bezug auf die verschiedenen Well-Being-Dimensionen. Arbeitnehmer aus Luxemburg berichten hier über die höchste Arbeitszufriedenheit.

**Abbildung 36: Well-Being nach Wohnland**



Arbeitnehmer aus Frankreich weisen im Vergleich zu Arbeitnehmern aus Luxemburg, Deutschland oder Belgien über die Jahre konstant geringere Werte auf (Abbildung 37)

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



## 9. Arbeitsqualität nach Grad der Digitalisierung der Arbeit

Abbildung 38 dokumentiert – differenziert nach Digitalisierungsgrad – die Einschätzungen der Arbeitnehmer hinsichtlich verschiedener psychosozialer Arbeitsbedingungen.

Arbeitnehmer, die „in (sehr) geringem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben, berichten über weniger Partizipation und weniger Autonomie in ihrer Arbeit im Vergleich zu Arbeitnehmern die „in (sehr) hohem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben.

Gleichzeitig berichten Arbeitnehmer, die „in (sehr) hohem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben, über mehr Zeitdruck, mehr mentale sowie emotionale Anforderungen, und dass sie in geringerem Grade ungestört arbeiten können.

**Abbildung 38:** Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Digitalisierungsgrad

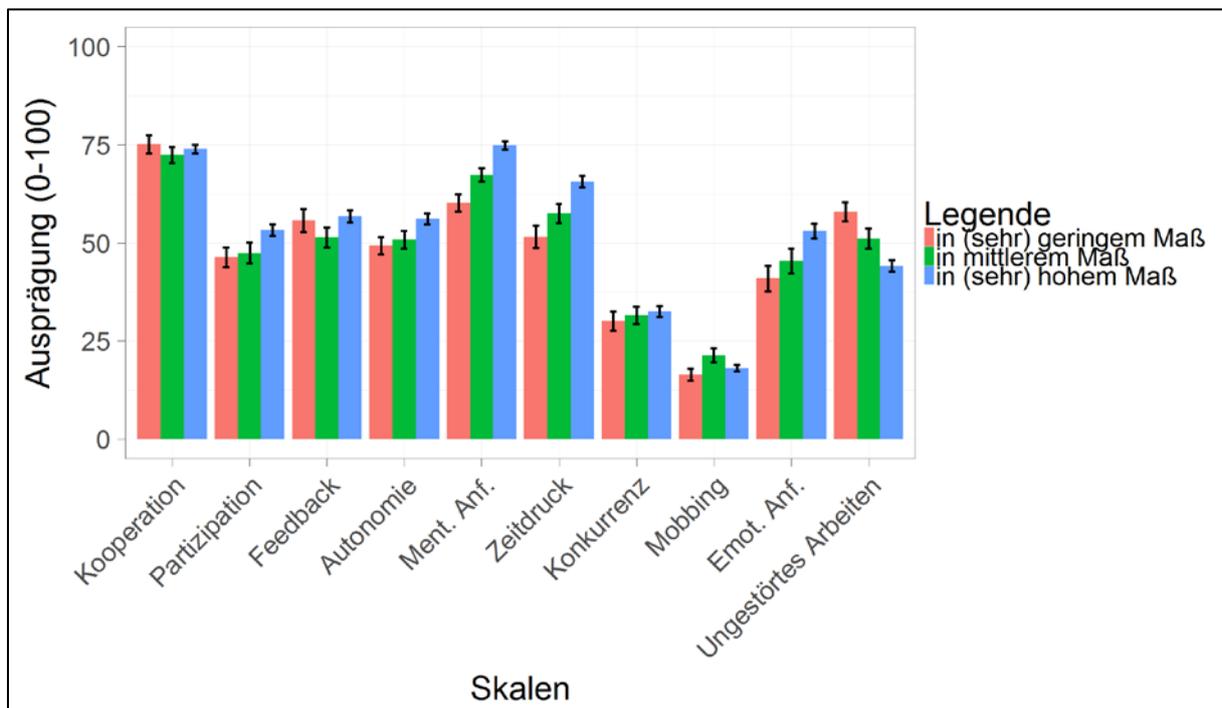


Abbildung 39 belegt weitere Zusammenhänge zwischen dem Digitalisierungsgrad der Arbeit und den Arbeitsrahmenbedingungen.

Arbeitnehmer, die „in (sehr) geringem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben, sind im Durchschnitt in einem geringeren Maße zufrieden mit ihren Einkommen. Außerdem schätzen sie tendenziell ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten geringer und ihre körperliche Belastung und Unfallgefahr höher ein als Arbeitnehmer, die „in (sehr) hohem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben.

**Abbildung 39:** *Arbeitsrahmenbedingungen nach Digitalisierungsgrad*

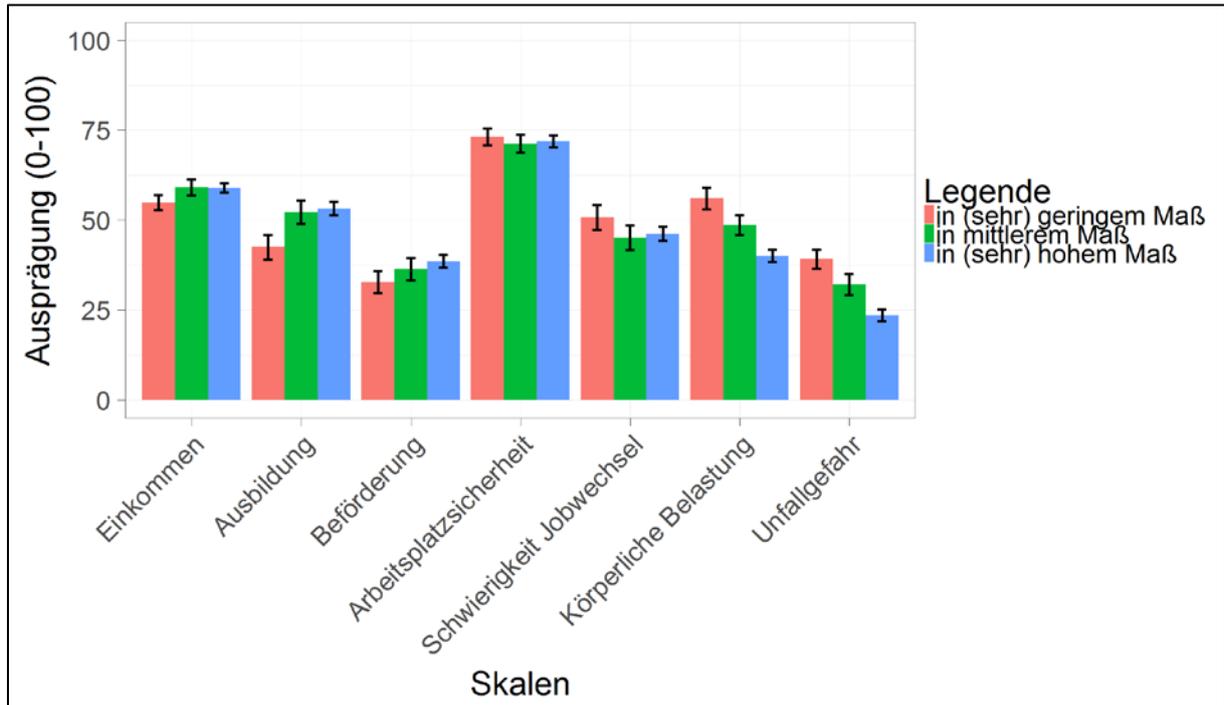


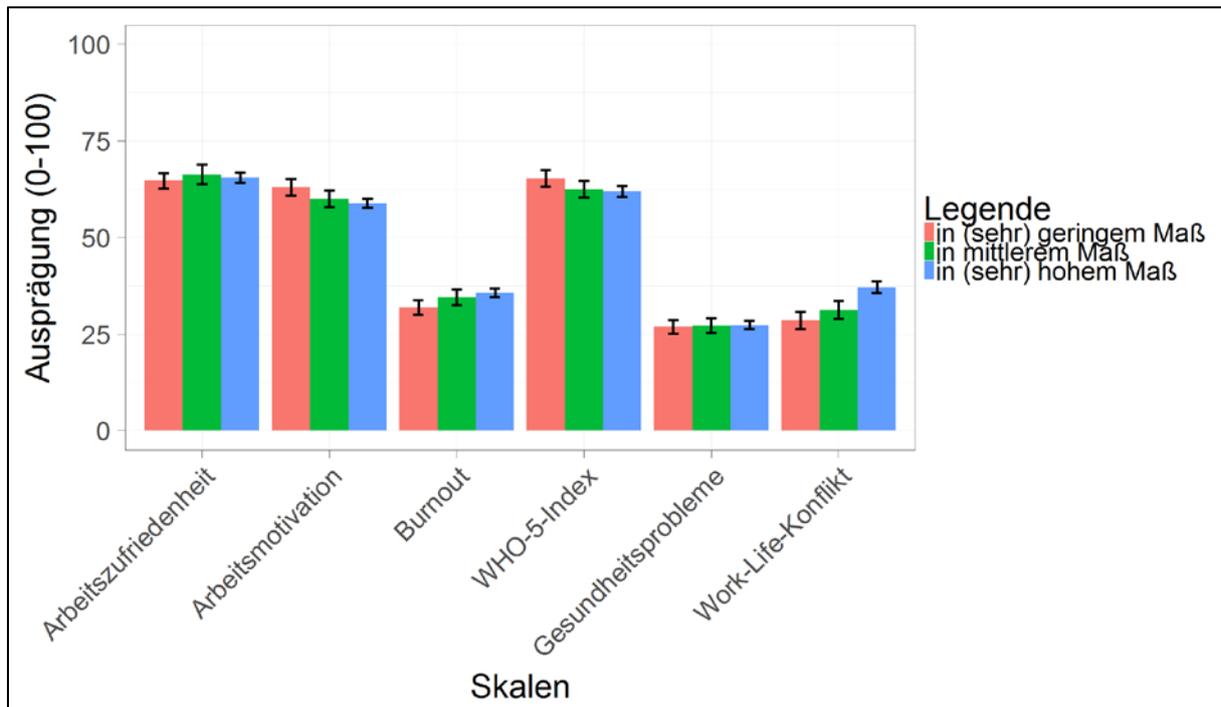
Abbildung 40 zeigt nun die Zusammenhänge des Digitalisierungsgrad der Arbeit mit den Well-Being-Dimensionen der Arbeitnehmer auf.

Hinsichtlich Arbeitszufriedenheit und Gesundheitsproblemen zeigen sich hier keine relevanten Unterschiede.

Arbeitnehmer, die „in (sehr) geringem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben, zeigen jedoch eine etwas höhere Arbeitsmotivation und eine etwas geringere Burnoutreaktion auf als Arbeitnehmer, die „in (sehr) hohem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben.

Zudem weisen Arbeitnehmer, die „in (sehr) hohem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben den ausgeprägtesten Grad an Work-Life-Konflikten auf.

**Abbildung 40:** Well-Being nach Digitalisierungsgrad



## 10. Zusammenfassung

Zusammenfassend können folgende Befunde hervorgehoben werden:

- Die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität verbleibt zwischen 2014 und 2017 auf einem konstanten Niveau.
- Autonomie, mentale Anforderungen und körperliche Belastungen haben sich tendenziell über die Jahre verringert.
- Dagegen ist die eingeschätzte Arbeitsplatzsicherheit von 2014 bis 2016 tendenziell gestiegen.
- Von 2015 zu 2016 hat das Ausmaß an Burnout etwas zugenommen, und sich 2017 auf diesem Niveau stabilisiert.
- Work-Life-Konflikte haben seit 2014 stetig zugenommen.
- Arbeitnehmerinnen schätzen ihre Beförderungsmöglichkeiten substanziell schlechter ein als Arbeitnehmer.
- Männliche Arbeitnehmer berichten dagegen über eine höhere Unfallgefahr bei ihrer 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 höhere körperliche Belastungen und eine 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 sind diese jedoch mehr Zeitdruck und mentalen Anforderungen ausgesetzt.
- Differenziert nach Wohnland (des Arbeitnehmers) weisen vor allem Arbeitnehmer aus Frankreich konstant geringere Werte bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität auf.
- Arbeitnehmer, die „in (sehr) hohem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben, berichten über stärkeren Zeitdruck sowie mentale und emotionale Anforderungen.
- Auf der anderen Seite sind Arbeitnehmer, die „in (sehr) geringem Maß“ eine Digitalisierung ihrer Arbeit erleben, in geringem Maß zufrieden mit ihrem Einkommen und schätzen ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten als geringer ein.

## 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.
- 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, 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
- 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.
- Steffgen, G., & Kohl, D. (2013): *Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg*. Working Paper. Universität Luxemburg.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics, 84*, 167-176.

## II. Anhang

**Tabelle 2: 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?	Feedback	
B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?		
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_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.? <b>(REVERSED)</b>		

**Tabelle 3: Arbeitsrahmenbedingungen**

B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommen	Arbeits- rahmenbedingun- gen
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? <b>(REVERSED)</b>		
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 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?	Arbeitsmotivation	
B17b_18	Wie häufig haben Sie bei der Arbeit das Gefühl, dass Sie voll überschäumender Energie sind?		
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?	Burnout	
B17_1	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?		
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?		

**Tabelle 4: Fortsetzung**

B14a	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?	Physische Gesundheitsprobleme	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? <b>(REVERSED)</b>		
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 5: Digitalisierungsgrad**

B12a	Unter Digitalisierung wird der zunehmende Einsatz von Technologie und von elektronisch gestützten Prozessen mittels Informations- und Kommunikationstechnologie verstanden. In welchem Maße ist Ihre Arbeit direkt von der Digitalisierung betroffen?	Beeinflussung der Arbeit durch die Digitalisierung	Digitalisierung
------	--	--	-----------------

Tabelle 6: 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?	Schwierigkeit Jobwechsel	
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	

Abbildung 41: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Altersgruppen (mit Fehlerbalken)

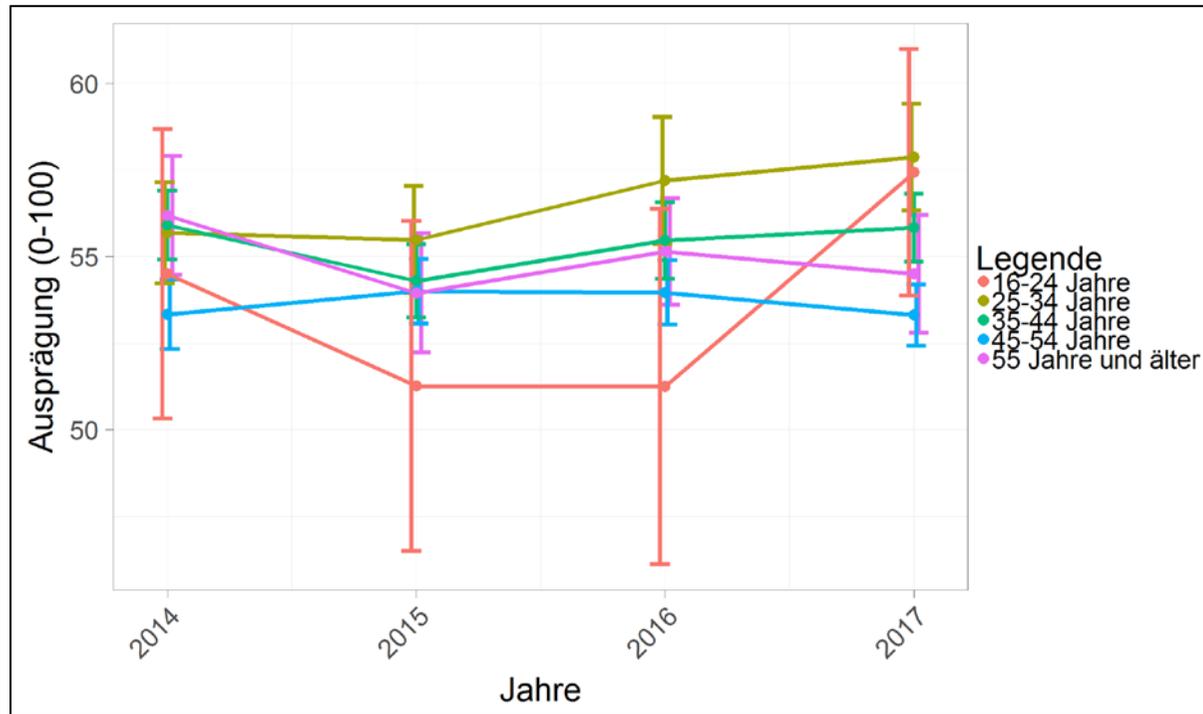


Abbildung 42: Entwicklung des Quality of Work-Index nach Wohnland (mit Fehlerbalken)

