



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°5 AUGUST 2021

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 20 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



INWIEWEIT WEISEN ORGANISATIONALE
SCHUTZMASSNAHMEN GEGEN COVID-19 EINEN
ZUSAMMENHANG MIT DEM WOHLBEFINDEN VON
ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER AUF?

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



18 rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 • L-1012 Luxembourg
T. (+352) 27 494 200 • F. (+352) 27 494 250
csl@csl.lu • www.csl.lu

Im Rahmen dieser Newsletter werden ArbeitnehmerInnen in Luxemburg in fünf Gruppen aufgeteilt, die auf ihrer Arbeit in unterschiedlichem Umfang Corona-Schutzmaßnahmen ausgesetzt sind. Neben ArbeitnehmerInnen mit 1) „einem geringen Umfang an Schutzmaßnahmen“, 2) „einem mittleren Umfang an Schutzmaßnahmen“, sowie 3) „einem hohen Umfang an Schutzmaßnahmen“, lassen sich auch noch Personen 4) „mit einem hohen Umfang an Schutzmaßnahmen, bei jedoch geringer körperlicher Distanz“, sowie Personen 5) „mit permanentem Homeoffice“ unterscheiden. Die Analysen zeigen, dass Frauen, jüngere ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmerInnen in Teilzeit häufiger in der Gruppe „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ zu finden sind. Darüber hinaus sind Männer,

ArbeitnehmerInnen mit Wohnsitz in Luxemburg und ArbeitnehmerInnen in einer Vorgesetztenposition häufiger in der Gruppe derjenigen zu finden, die permanent im Homeoffice arbeiten. ArbeitnehmerInnen der Gruppe „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ oder „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ weisen insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen auf und haben die höchste Angst vor einer Ansteckung durch COVID-19. Im Gegensatz dazu weisen ArbeitnehmerInnen der Gruppe „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“ und der Gruppe „permanentes Homeoffice“, bessere Arbeitsbedingungen auf. Es zeigt sich, dass Arbeitnehmer, die in einem Umfeld mit einem geringen Maß an Schutzmaßnahmen arbeiten müssen, ein deutlich geringeres Wohlbefinden haben.

1. Der Einfluss der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt

Die COVID-19-Pandemie hat sich massiv auf die Arbeitswelt in Luxemburg ausgewirkt. Um die Ausbreitung des Virus zu verringern, wurden verschiedene Social Distancing-Maßnahmen umgesetzt, die eine ökonomische Krise auslösten, mit Jobverluste und Kurzarbeit als Folgen (Beine et al., 2020; Béland et al., 2020). Auch die Situation der an ihren Arbeitsstellen verbleibenden ArbeitnehmerInnen hat sich durch die Pandemie stark verändert. So hat beispielweise die Telearbeit innerhalb kürzester Zeit stark zugenommen (Eurofound, 2020; Sischka & Steffgen, 2021a). Um die ArbeitnehmerInnen vor einer Ansteckung zu schützen, hat die Weltgesundheitsorganisation zudem zu Beginn der Pandemie verschiedene Schutzmaßnahmen empfohlen (World Health Organization, 2020; zu Details siehe Kasten: Methode).

In der vorliegenden Newsletter wird analysiert, in welchem Maße diese Schutzmaßnahmen in den luxemburgischen Organisationen in Zusammenhang mit der Arbeitsqualität sowie dem Befinden der ArbeitnehmerInnen steht. Dazu

werden mit Hilfe des statistischen Verfahrens, „Latente Klassen Analyse“ verschiedene Corona-Schutzmaßnahmen-Profile identifiziert (zu Details siehe Kasten: Methode sowie Sischka et al., 2021). Die einzelnen ArbeitnehmerInnen werden dann den jeweiligen Corona-Schutzmaßnahmen-Profile zugewiesen und fünf Gruppen gebildet. In einem nächsten Schritt wird dann untersucht, wie diese Corona-Schutzmaßnahmen-Profile mit verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität, der Beschäftigungsqualität sowie dem Wohlbefinden zusammenhängen.

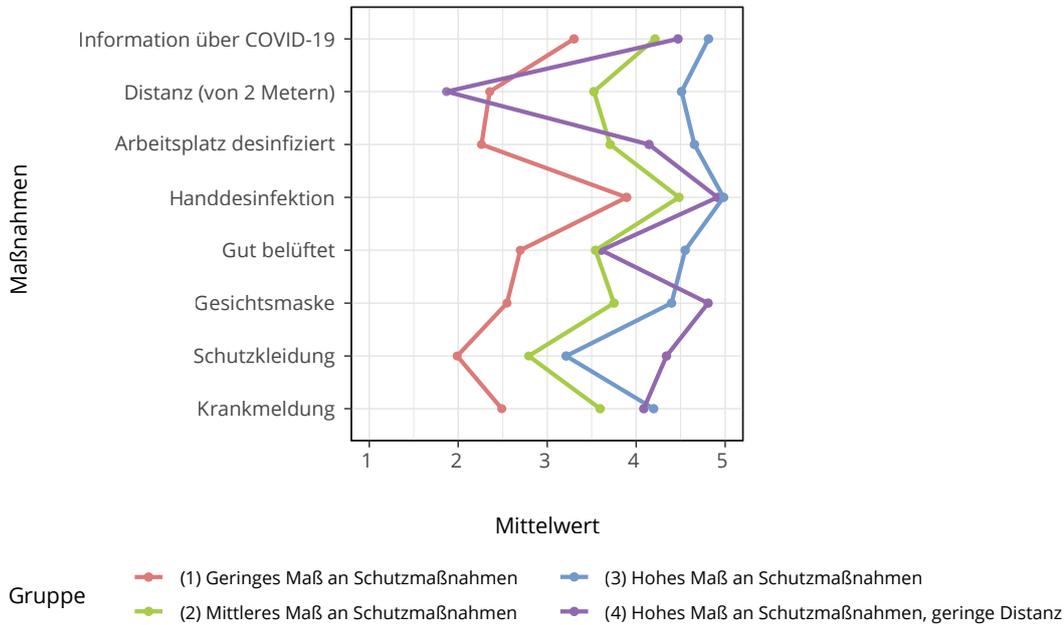
Hierbei wird auf die Daten des *Quality of Work Survey (QoW; Sischka & Steffgen, 2021b)* – eine repräsentative Befragung von ArbeitnehmerInnen aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode). Die QoW-Befragung 2020 fand zu einem Zeitpunkt statt, während dem die Corona-Pandemie in Europa bereits seit einigen Monaten im Gange war (zwischen dem 09.06.2020 und dem 05.10.2020).

2. Verschiedene Corona-Schutzmaßnahmen-Profile

Abbildung 1 zeigt die von der „Latente Klassen Analyse“ identifizierten Corona-Schutzmaßnahmen-Profile. Die ArbeitnehmerInnen lassen sich demnach in vier unterschiedliche Profile einordnen. Im ersten Profil sind alle Schutzmaßnahmen nur in geringem Maße ausgeprägt („Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“). Das zweite Profil weist eine mittlere Ausprägung („Mittleres Maß an Schutzmaßnahmen“) und das dritte Profil eine hohe Ausprägung („Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“) auf den meisten Schutzmaßnahmen auf. Das vierte Profil weist generell hohe Ausprägungen auf den meisten

Schutzmaßnahmen auf – mit der Ausnahme des Einhaltens einer Distanz von 2 Metern zu anderen Personen („Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“). Diese vier Profile werden im Folgenden noch mit der Gruppe an ArbeitnehmerInnen verglichen, die permanent im Homeoffice („Permanentes Homeoffice“) arbeitet. Etwa 20.0 % (n = 472) der ArbeitnehmerInnen fallen in das erste Profil, 33.3 % (n = 782) in das zweite, 30.2 % (n = 711) in das dritte, 12.4 % (n = 291) in das vierte Profil und 4.2 % (n = 99) der ArbeitnehmerInnen arbeiten permanent im Homeoffice.

Abbildung 1: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile



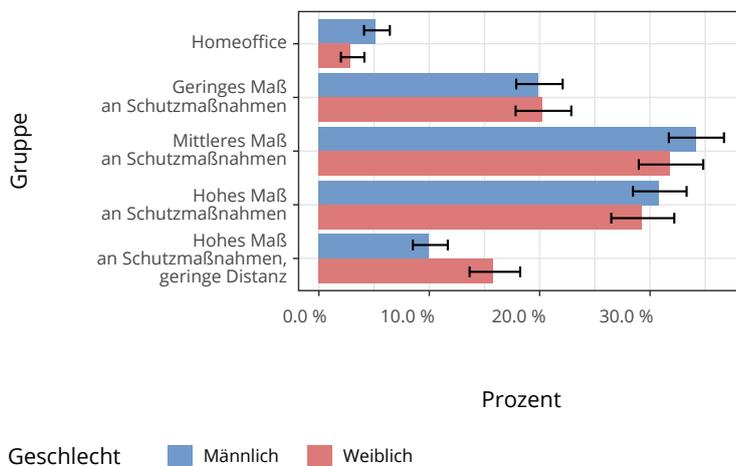
Anmerkung: Daten des QoW 2020; Mittelwerte der von 1 bis 5 reichenden Antwortskala zu den Corona-Schutzmaßnahmen.

3. Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Demographie

Abbildung 2 zeigt die Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Geschlecht. Arbeitnehmerinnen arbeiten seltener permanent im Homeoffice und sind häufiger in dem Profil

„Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ im Vergleich zu Arbeitnehmern.

Abbildung 2: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Geschlecht

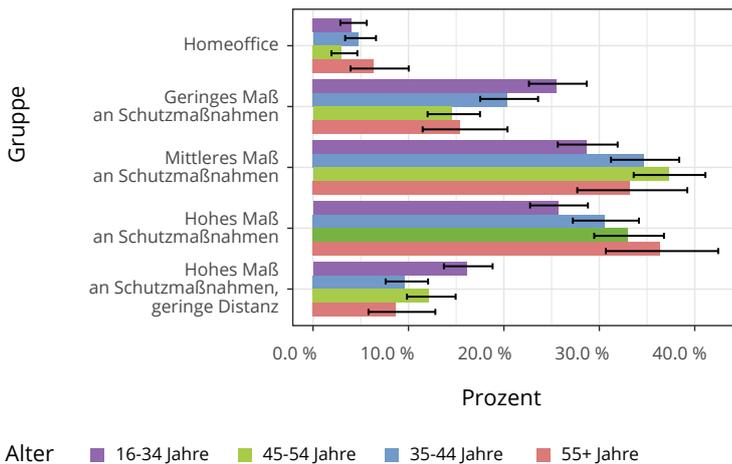


Anmerkung: Daten des QoW 2020; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

Differenziert nach Alter zeigt sich, dass ArbeitnehmerInnen in der jüngsten Altersklasse häufiger den Profilen „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ und „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ zuzuordnen sind (**Abbildung 3**).

Gleichzeitig fallen sie seltener unter die Profile „Mittleres Maß an Schutzmaßnahmen“ und „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“.

Abbildung 3: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Alter

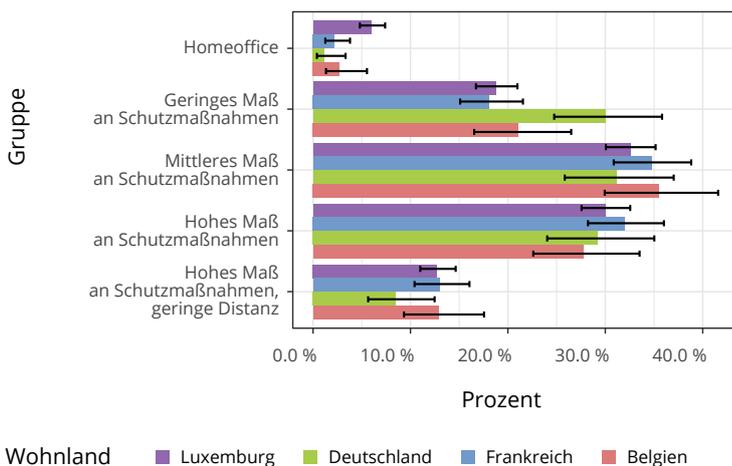


Anmerkung: Daten des QoW 2020; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

Abbildung 4 zeigt die Corona-Schutzmaßnahmen-Profile differenziert nach Wohnland. ArbeitnehmerInnen mit Wohnland Luxemburg arbeiten häufiger permanent im Homeoffice, während ArbeitnehmerInnen mit Wohnland Deutschland häufiger dem Profil „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ zuzuordnen sind.

während ArbeitnehmerInnen mit Wohnland Deutschland häufiger dem Profil „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ zuzuordnen sind.

Abbildung 4: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Wohnland



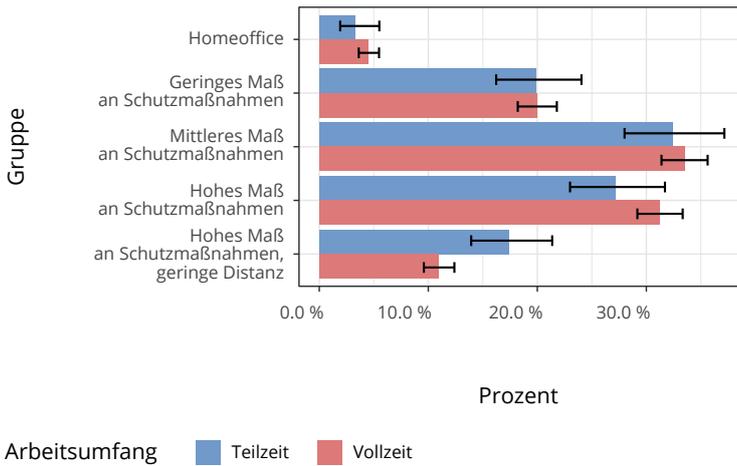
Anmerkung: Daten des QoW 2020; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

4. Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Berufscharakteristiken

Differenziert nach Arbeitsumfang zeigt sich, dass ArbeitnehmerInnen in Vollzeit seltener dem Profil „Hohes Maß

an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ zuzuordnen sind (**Abbildung 5**).

Abbildung 5: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Arbeitsumfang

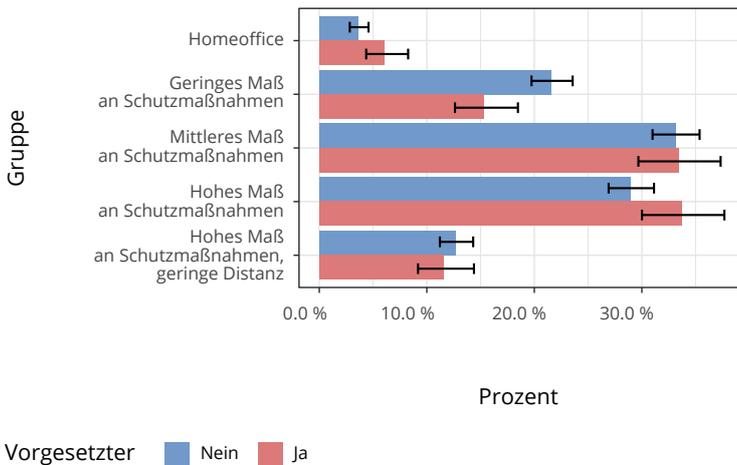


Anmerkung: Daten des QoW 2020; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

Abbildung 6 zeigt die Corona-Schutzmaßnahmen-Profile differenziert nach Vorgesetztenstatus. ArbeitnehmerInnen mit einer Vorgesetztenposition arbeiten häufiger permanent im Homeoffice im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Vor-

gesetztenposition. Gleichzeitig sind ArbeitnehmerInnen mit einer Vorgesetztenposition seltener dem Profil „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ zuzuordnen.

Abbildung 6: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Vorgesetztenstatus



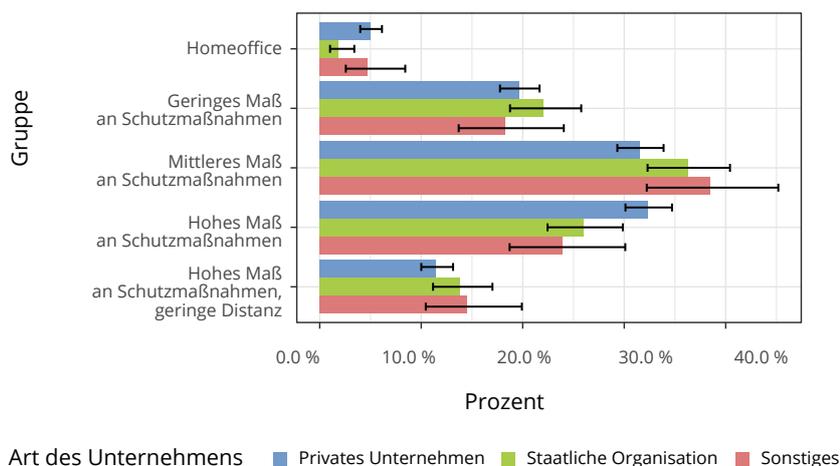
Anmerkung: Daten des QoW 2020; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

5. Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Organisationscharakteristiken

Differenziert nach Art des Unternehmens, sind ArbeitnehmerInnen in privaten Unternehmen häufiger dem Profil „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“ zuzuordnen, im Vergleich zu

ArbeitnehmerInnen aus staatlichen oder sonstigen Organisationen (**Abbildung 7**).

Abbildung 7: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Art des Unternehmens

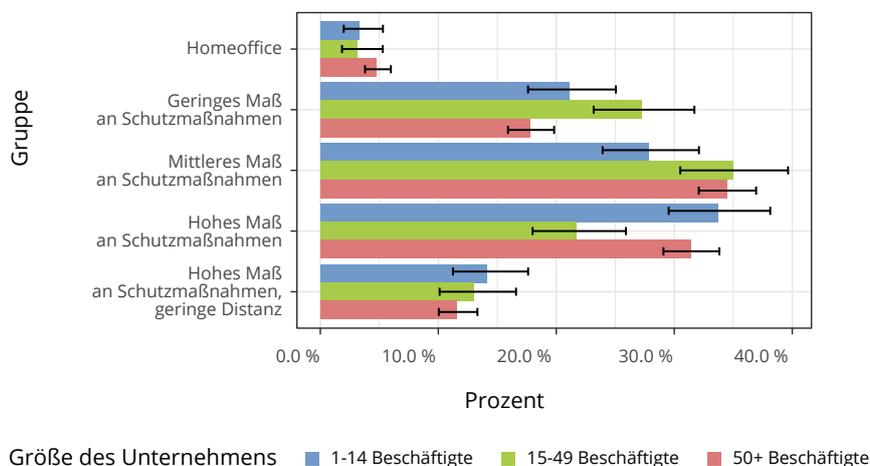


Anmerkung: Daten des QoW 2020; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

Abbildung 8 zeigt die Corona-Schutzmaßnahmen-Profile differenziert nach Größe des Unternehmens. ArbeitnehmerInnen in kleinen Betrieben (1-14 Beschäftigte) sind häufiger dem Profil „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“ zuzuordnen, im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen in mittelgroßen

(15-49 Beschäftigte) Betrieben. ArbeitnehmerInnen in großen Betrieben (50+ Beschäftigte) sind dagegen seltener dem Profil „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ zuzuordnen, im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen aus kleinen und mittelgroßen Betrieben.

Abbildung 8: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile nach Größe des Unternehmens



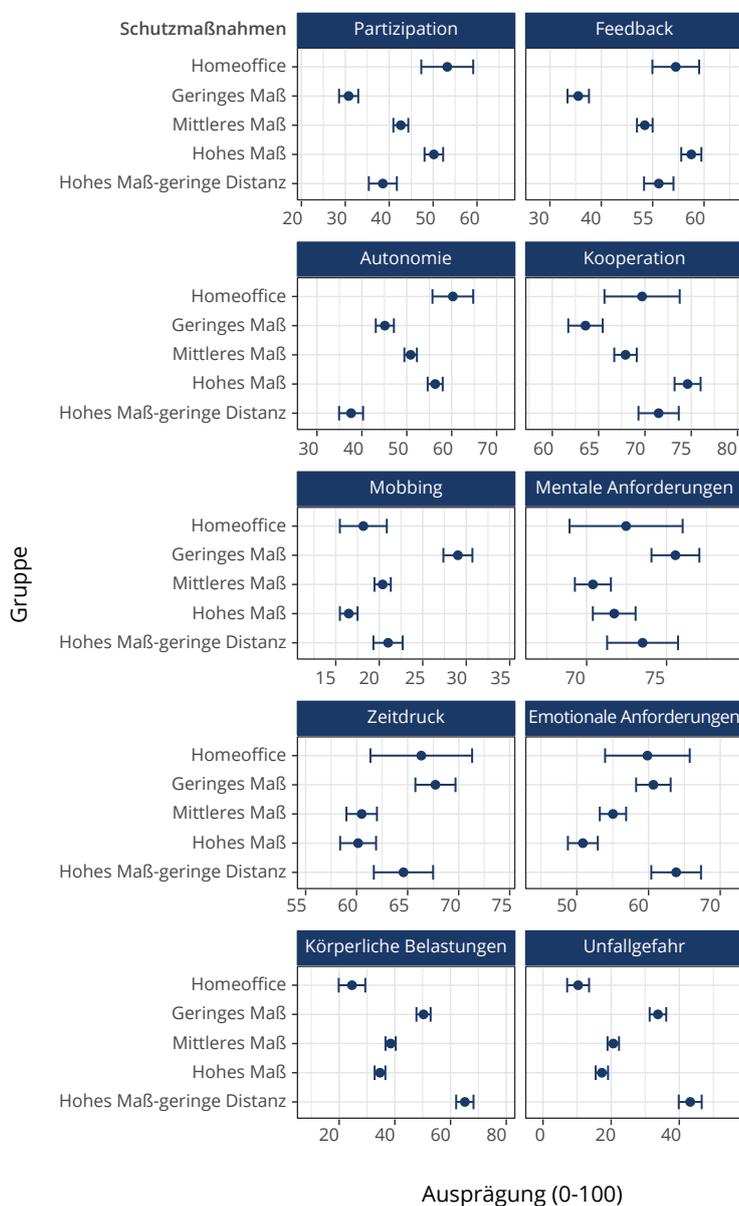
Anmerkung: Daten des QoW 2020; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

6. Corona-Schutzmaßnahmen-Profile und Arbeitsqualität

Abbildung 9 zeigt den Zusammenhang zwischen Corona-Schutzmaßnahmen-Profilen und der Arbeitsqualität. ArbeitnehmerInnen, die dem Profil „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ zuzuordnen sind, weisen tendenziell die schlechtesten Arbeitsbedingungen auf (geringste Mittelwerte bei Partizipation, Feedback, Kooperation und höchste Werte bei Mobbing, mentale Anforderungen und Zeitdruck). Auch ArbeitnehmerInnen des Profils „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“ weisen eher ungünstige Arbeitsbedingungen auf (geringste Mittelwerte bei Autonomie, höchste Werte bei emotionalen Anforderungen, körperliche Belastungen und Unfallgefahr).

ArbeitnehmerInnen, die dem Profil „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“ und ArbeitnehmerInnen, die permanent im Homeoffice arbeiten, weisen dagegen die besten Arbeitsbedingungen auf (geringste Mittelwerte bei Autonomie, höchste Werte bei emotionalen Anforderungen, körperliche Belastungen und Unfallgefahr).

Abbildung 9: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile und Arbeitsqualität



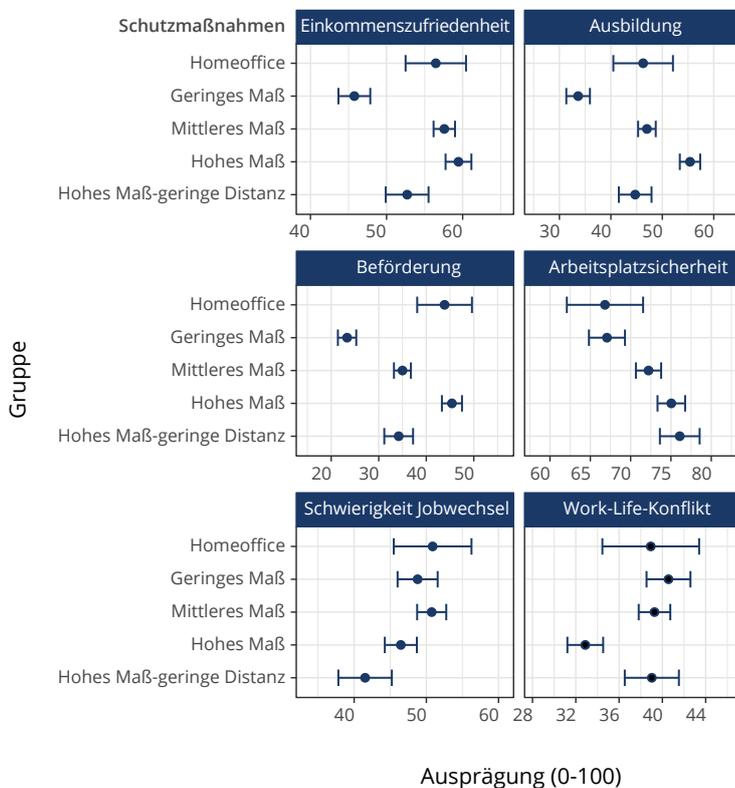
Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95 % Konfidenzintervall.

7. Corona-Schutzmaßnahmen-Profile und Beschäftigungsqualität

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Dimensionen zu Beschäftigungsqualität (**Abbildung 10**). ArbeitnehmerInnen des Profils „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ weisen die geringsten Mittelwerte bei Einkommenszufriedenheit, Ausbildung und Beförderung, sowie den höchsten Mittelwert bei Work-Life-Konflikten auf. Demgegenüber weisen ArbeitnehmerInnen des Profils „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“, den höchsten Mittelwert bei Einkommenszufriedenheit, Aus-

bildung sowie Beförderung auf, und den geringsten Wert bei Work-Life-Konflikten. ArbeitnehmerInnen des Profils „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ weisen dagegen geringe Mittelwerte bei Einkommenszufriedenheit, Ausbildung sowie Beförderung auf. Auf der anderen Seite weisen ArbeitnehmerInnen dieses Profils wiederum geringe Werte bei Schwierigkeit Jobwechsel und hohe Werte bei Arbeitsplatzsicherheit auf.

Abbildung 10: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile und Beschäftigungsqualität



Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95 % Konfidenzintervall.

8. Corona-Schutzmaßnahmen-Profile und Wohlbefinden

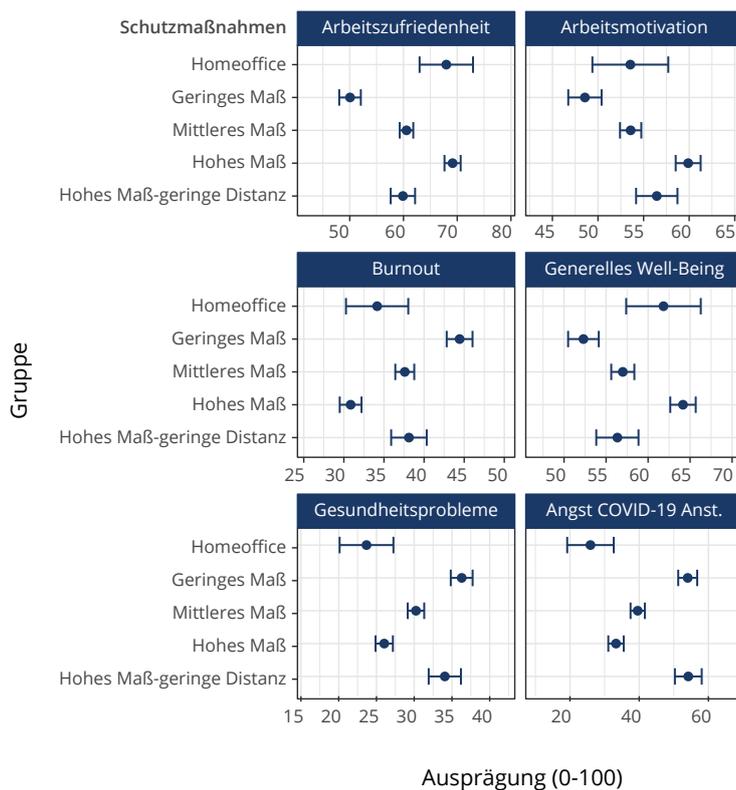
Abbildung 11 zeigt den Zusammenhang zwischen Corona-Schutzmaßnahmen-Profilen und verschiedenen Befindlichkeits-Dimensionen auf. ArbeitnehmerInnen des Profils „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ weisen die geringsten Mittelwerte bei Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generelles Wohlbefinden, sowie die höchsten Werte bei Burnout und Gesundheitsproblemen auf. ArbeitnehmerInnen des Profils „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“ weisen demgegenüber die höchsten Mittelwerte bei Arbeitszufrie-

denheit, Arbeitsmotivation und generelles Wohlbefinden, sowie den geringsten Mittelwert bei Burnout auf. ArbeitnehmerInnen im permanenten Homeoffice weisen ebenfalls überdurchschnittliche Werte bei Arbeitszufriedenheit und generellem Wohlbefinden, sowie einen geringen Mittelwert bei Burnout und den geringsten Mittelwert bei Gesundheitsproblemen auf.

ArbeitnehmerInnen des Profils „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ sowie des Profils „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ weisen die höchste Angst vor einer COVID-19 Ansteckung auf, während ArbeitnehmerInnen im

permanenten Homeoffice, sowie ArbeitnehmerInnen des Profils „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“ hier die geringsten Mittelwerte aufweisen.

Abbildung 11: Corona-Schutzmaßnahmen-Profile und Wohlbefinden



Anmerkung: Daten des QoW 2016-2020; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95 % Konfidenzintervall.

9. Schlussfolgerung

ArbeitnehmerInnen in Luxemburg lassen sich bezüglich der Umsetzung von Corona-Schutzmaßnahmen in fünf unterschiedliche Gruppen einteilen („Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“, „Mittleres Maß an Schutzmaßnahmen“, „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“, „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“, „Permanentes Homeoffice“).

Hierbei lassen sich ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu Arbeitnehmern häufiger dem Profil „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ zuordnen. Insbesondere die jüngsten ArbeitnehmerInnen gehören überdurchschnittlich häufig dem Profil „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ an. ArbeitnehmerInnen mit einer Vorgesetztenposition arbeiten häufiger permanent im Homeoffice im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Vorgesetztenposition.

ArbeitnehmerInnen, die dem Profil „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ oder dem Profil „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ zugeordnet werden, weisen ten-

denziell schlechtere Arbeitsbedingungen auf. Im Gegensatz dazu weisen ArbeitnehmerInnen mit dem Profil „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen“ und ArbeitnehmerInnen, die permanent im Homeoffice arbeiten, auch tendenziell bessere Arbeitsbedingungen auf.

Insbesondere ArbeitnehmerInnen mit dem Profil „Geringes Maß an Schutzmaßnahmen“ sowie dem Profil „Hohes Maß an Schutzmaßnahmen, geringe Distanz“ weisen die höchste Angst vor einer COVID-19 Ansteckung auf.

Zusammenfassend belegt der vorliegende Bericht einen starken Zusammenhang zwischen implementierten organisationalen Corona-Schutzmaßnahmen und dem Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen. ArbeitnehmerInnen, die unter geringen Schutzmaßnahmen arbeiten müssen, weisen im Durchschnitt deutlich geringere Werte hinsichtlich verschiedener Befindlichkeits-Dimensionen auf.

10. Referenzen

- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A., & Vergnat, V. (2020). *Economic effects of COVID-19 in Luxembourg. First RECOVID-19 working note with preliminary estimates*. Working note. Research Luxembourg. https://www.liser.lu/documents/RECOVID-19/RECOVID-19_working-note_full-1.pdf
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. IZA Discussion Papers No. 13159. Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216471/1/dp13159.pdf>
- Eurofound (eds.) (2020). *Living, working and COVID-19: First findings, April 2020*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/COVID-19>
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2021). *COVID-19 countermeasures at the workplace and psychological well-being and mental health - A nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees*. Manuscript submitted for publication.
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021a). Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life. In G. Mein, J. Pause (eds.), *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*. Melusina Press. <https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-COVID-19-and-the-impact-on-working-life/section/f8b55206-2e74-4e9e-b4fa-3a6c22fa14fa>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021b). *Quality of Work-Index. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2020* (Rapport de recherche sur l'enquête 2020). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg. <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/7bff320ec2>

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von ArbeitnehmerInnen in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1 500 (ab 2020 erstmals ca. 2000) Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des Salariés Luxembourg und der Universität Luxembourg durchgeführt (Tabelle 1). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebung 2020 (Sischka & Steffgen, 2021b).

Um verschiedene Corona-Schutzmaßnahmen-Profile zu identifizieren, wurde ein statistisches Verfahren verwendet, das sich „Latente Klassen Analyse“ nennt. Dieses Verfahren klassifiziert ArbeitnehmerInnen in verschiedene Gruppen, basierend auf Ähnlichkeiten und Unterschieden hinsichtlich der angegebenen COVID-19-Schutzmaßnahmen. Dabei werden ArbeitnehmerInnen mit gleichen oder ähnlichen Angaben in eine Gruppe und ArbeitnehmerInnen mit substantiell unterschiedlichen Angaben in unterschiedliche Gruppen klassifiziert. Für mehr Informationen und technische Details dieses Verfahrens, siehe Sischka et al. (2021).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität du Luxembourg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut infas, davor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache
Stichprobengröße	2020: 2 364

COVID-19 Schutzmaßnahmen	<p>Der Arbeitgeber kann verschiedene Maßnahmen ergreifen, um seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Corona-Virus zu schützen. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen zu COVID-19-Schutzmaßnahmen in Ihrer Organisation zu?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber informiert ausreichend über COVID-19 und Schutzmaßnahmen. • Auf der Arbeit kann ich immer den nötigen Abstand von mindestens 2 Metern zu anderen Personen wahren. • Der Arbeitsbereich wird regelmäßig desinfiziert (z.B. Schreibtisch, Telefon, Tastatur). • Es besteht jederzeit die Möglichkeit sich die Hände zu desinfizieren. • Arbeitsbereiche mit mehreren Personen sind gut belüftet. • Auf der Arbeit tragen alle Gesichtsmasken. • Mein Arbeitgeber stellt Schutzkleidung zur Verfügung. • Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass sich Arbeitnehmer auch bei leichten Erkältungssymptomen (z.B. leichter Husten, leichtes Fieber) krankschreiben lassen. <p>Die Antwortskala zu diesen Fragen reichte von 1 (= in sehr geringem Maß) bis 5 (= in sehr hohem Maß).</p>																																				
Permanentes Homeoffice	<p>Befragte, die angeben, dass sie jeden Tag oder mehrmals in der Woche zuhause arbeiten und gleichzeitig angeben, dass sie mehrmals im Monat, weniger oft, oder nie bei ihrem Arbeitgeber arbeiten, werden zu der Gruppe „permanentes Homeoffice“ gezählt.</p>																																				
Angst vor COVID-19 Ansteckung	<p>In welchem Maße haben Sie Angst sich in Ihrer aktuellen Arbeitssituation mit COVID-19 anzustecken?</p> <p>Die Antwortskala zu diesen Fragen reichte von 1 (= in sehr geringem Maß) bis 5 (= in sehr hohem Maß). Die Werte wurden auf eine Skala von 0-100 transformiert.</p>																																				
Skalen zu Arbeitsqualität	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Partizipation</td> <td>2</td> <td>0.78</td> <td>Mentale Anforderungen</td> <td>4</td> <td>0.76</td> </tr> <tr> <td>Feedback</td> <td>2</td> <td>0.79</td> <td>Zeitdruck</td> <td>2</td> <td>0.79</td> </tr> <tr> <td>Autonomie</td> <td>4</td> <td>0.78</td> <td>Emotionale Anforderungen</td> <td>2</td> <td>0.86</td> </tr> <tr> <td>Kooperation</td> <td>4</td> <td>0.83</td> <td>Körperliche Belastungen</td> <td>2</td> <td>0.76</td> </tr> <tr> <td>Mobbing</td> <td>5</td> <td>0.78</td> <td>Unfallgefahr</td> <td>2</td> <td>0.85</td> </tr> </tbody> </table>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Partizipation	2	0.78	Mentale Anforderungen	4	0.76	Feedback	2	0.79	Zeitdruck	2	0.79	Autonomie	4	0.78	Emotionale Anforderungen	2	0.86	Kooperation	4	0.83	Körperliche Belastungen	2	0.76	Mobbing	5	0.78	Unfallgefahr	2	0.85
Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha																																
Partizipation	2	0.78	Mentale Anforderungen	4	0.76																																
Feedback	2	0.79	Zeitdruck	2	0.79																																
Autonomie	4	0.78	Emotionale Anforderungen	2	0.86																																
Kooperation	4	0.83	Körperliche Belastungen	2	0.76																																
Mobbing	5	0.78	Unfallgefahr	2	0.85																																
Skalen zu Beschäftigungsqualität	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Einkommenszufriedenheit</td> <td>2</td> <td>0.89</td> <td>Arbeitsplatzsicherheit</td> <td>2</td> <td>0.73</td> </tr> <tr> <td>Ausbildung</td> <td>2</td> <td>0.83</td> <td>Schwierigkeit Jobwechsel</td> <td>2</td> <td>0.84</td> </tr> <tr> <td>Beförderung</td> <td>2</td> <td>0.88</td> <td>Work-Life-Konflikt</td> <td>3</td> <td>0.81</td> </tr> </tbody> </table>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Einkommenszufriedenheit	2	0.89	Arbeitsplatzsicherheit	2	0.73	Ausbildung	2	0.83	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0.84	Beförderung	2	0.88	Work-Life-Konflikt	3	0.81												
Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha																																
Einkommenszufriedenheit	2	0.89	Arbeitsplatzsicherheit	2	0.73																																
Ausbildung	2	0.83	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0.84																																
Beförderung	2	0.88	Work-Life-Konflikt	3	0.81																																
Skalen zu Wohlbefinden (2020)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Arbeitsplatzzufriedenheit</td> <td>3</td> <td>0.82</td> <td>Generelles Well-Being (WHO-5)</td> <td>5</td> <td>0.89</td> </tr> <tr> <td>Arbeitsmotivation</td> <td>3</td> <td>0.73</td> <td>Gesundheitsprobleme</td> <td>7</td> <td>0.75</td> </tr> <tr> <td>Burnout</td> <td>6</td> <td>0.84</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0.82	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0.89	Arbeitsmotivation	3	0.73	Gesundheitsprobleme	7	0.75	Burnout	6	0.84															
Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha																																
Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0.82	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0.89																																
Arbeitsmotivation	3	0.73	Gesundheitsprobleme	7	0.75																																
Burnout	6	0.84																																			

**Universität du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philipp.Sischka@uni.lu Georges.Steffgen@uni.lu
T +352 46 66 44 9782 T +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 306 T +352 27 494 200