



“Quality of work – Index”

Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg



Zwischenbericht zur Erhebung 2015

Philipp Sischka & Georges Steffgen

Universität Luxembourg

INSIDE

16. November 2015

Zusammenfassung

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

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

Der vorliegende Zwischenbericht zur Erhebung 2015 stellt die Entwicklung der Arbeitsqualität bzw. -bedingungen (QoW) sowie einiger Well-Being-Maße für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen – differenziert nach Geschlecht, Alter, Wohnland und Nationalität – dar.

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
5. Arbeitsqualität von Männern und Frauen	9
6. Arbeitsqualität von Männern und Frauen mit und ohne Leitungsfunktion	13
7. Arbeitsqualität nach Alter	17
8. Arbeitsqualität nach Wohnland.....	22
9. Arbeitsqualität nach Nationalität.....	26
10. Entwicklung von Mobbing.....	30
11. Entwicklung von Burnout	35
12. Partizipation	40
13. Zusammenfassung	48
Literatur	49
Anhang	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Der Quality of Work-Index	3
Abbildung 2:	Absolute Entwicklung des QoW	5
Abbildung 3:	Der QoW im Detail: Psychosoziale Arbeitsbedingungen (absolute Werte)	6
Abbildung 4:	Arbeitsrahmenbedingungen (absolute Werte)	7
Abbildung 5:	Well-Being (absolute Werte)	8
Abbildung 6:	Absolute Entwicklung des QoW nach Geschlecht	9
Abbildung 7:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht	10
Abbildung 8:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht	11
Abbildung 9:	Well-Being nach Geschlecht	12
Abbildung 10:	Absolute Entwicklung des QoW nach Geschlecht und Leitungsfunktion	13
Abbildung 11:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht und Leitungsfunktion	14
Abbildung 12:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht und Leitungsfunktion	15
Abbildung 13:	Well-Being nach nach Geschlecht und Leitungsfunktion	16
Abbildung 14:	Absolute Entwicklung des QoW nach Altersgruppen	17
Abbildung 15:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen	19
Abbildung 16:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppe	20
Abbildung 17:	Well-Being nach Altersgruppen	21
Abbildung 18:	Absolute Entwicklung des QoW nach Wohnland	22
Abbildung 19:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Wohnland	23
Abbildung 20:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Wohnland	24
Abbildung 21:	Well-Being nach Wohnland	25
Abbildung 22:	Absolute Entwicklung des QoW nach Nationalität	26
Abbildung 23:	Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Nationalität	27
Abbildung 24:	Arbeitsrahmenbedingungen nach Nationalität	28
Abbildung 25:	Well-Being nach Nationalität	29
Abbildung 26:	Entwicklung von Mobbing nach Geschlecht	30

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 27: Entwicklung von Mobbing nach Altersgruppen	31
Abbildung 28: Entwicklung von Mobbing nach Wohnland	32
Abbildung 29: Entwicklung von Mobbing nach Nationalität	33
Abbildung 30: Entwicklung von Mobbing nach Dauer der Betriebszugehörigkeit.....	34
Abbildung 31: Entwicklung von Burnout nach Geschlecht.....	35
Abbildung 32: Entwicklung von Burnout nach Altersgruppen.....	36
Abbildung 33: Entwicklung von Burnout nach Wohnland.....	37
Abbildung 34: Entwicklung von Burnout nach Nationalität.....	38
Abbildung 35: Entwicklung von Burnout nach Dauer der Betriebszugehörigkeit.....	39
Abbildung 36: Partizipation nach Geschlecht	40
Abbildung 37: Partizipation nach Altersgruppen	41
Abbildung 38: Partizipation nach Wohnland	42
Abbildung 39: Partizipation nach Nationalität.....	43
Abbildung 40: Partizipation nach Vollzeit/Teilzeit.....	44
Abbildung 41: Partizipation nach Leitungsfunktion	45
Abbildung 42: Partizipation nach Dauer der Betriebszugehörigkeit	46
Abbildung 43: Partizipation nach ISCO-Berufsklassifikation	47

1. Einleitung

Der Quality of work Index (QoW) setzt sich insgesamt aus dreizehn Subskalen (Dimensionen) zusammen. Zum einen werden mittels sechs Skalen, die psychosozialen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer erfasst:

- Kooperation (mit den Arbeitskollegen)
- Partizipation (an Entscheidungsprozessen)
- Feedback (vom Vorgesetzten und von Kollegen)
- Autonomie (bezüglich der Arbeit)
- Mobbing (durch Vorgesetzten und/oder durch Kollegen)
- Mentale Anforderung (der Arbeit)

Neben diesen psychosozialen Dimensionen gehen in den Index auch sieben Skalen ein, die die Arbeitsrahmenbedingungen der Arbeitnehmer abbilden:

- Einkommen
- Ausbildung/Beförderungsmöglichkeiten
- Arbeitsplatzsicherheit
- Perspektive
- Beschäftigungsfähigkeit
- Unfallgefahr
- Körperliche Belastung

Merke: Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert dieser Skalen gebildet.¹ Neben dem QoW-Index werden zudem noch einige Well-Being-Dimensionen erhoben:

- (erlebter) Stress,
- Burnout
- und physische Gesundheit²

Zudem werden die folgenden Konstrukte berücksichtigt:

- Arbeitszufriedenheit
- (wahrgenommener) Respekt

¹ Ob Subskalen gewichtet oder ungewichtet zu einem Gesamtindex aggregiert werden, ist Gegenstand aktueller wissenschaftlicher Debatten (z.B. Eurofund, 2012; Holman & McClelland, 2011; Leschke, Watt & Finn, 2008; Muñoz de Bustillo et al., 2011). Da mögliche Gewichtungen weitreichend methodische Probleme bedingen, wurde hier auf eine Gewichtung verzichtet.

² Die Skalen sind auf Werte zwischen 0 und 100 normiert. Für die Skalen Kooperation, Partizipation, Feedback, Autonomie, Einkommen, Ausbildung/Beförderungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Perspektive, Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Respekt, Bedeutung der Arbeit und physische Gesundheit stellt ein hoher Wert vorteilhafte Arbeitsbedingungen bzw. ein hohes Maß an Well-Being dar. Für die Skalen Mobbing, Mentale Anforderungen, Unfallgefahr, Körperliche Belastung, Stress und Burnout stellt ein hoher Wert hingegen problematische Arbeitsbedingungen bzw. ein geringes Maß an Well-Being dar.

- (gefühlte) Bedeutung der Arbeit

Das folgende Kapitel (2) stellt kurz die theoretischen Zusammenhänge dieser Konstrukte dar. Anschließend werden die Korrelationen des QoW mit den Well-Being-Skalen und mit Arbeitszufriedenheit, Respekt und Bedeutung der Arbeit vorgestellt (Kapitel 3).

Im Kapitel 4 werden dann zunächst die (**absoluten**) Werte des QoW und der einzelnen Skalen präsentiert. Dies erlaubt es, die einzelnen Dimensionen bzw. Arbeitsbedingungen miteinander zu vergleichen und Stärken bzw. Schwächen bezüglich der Arbeitsbedingungen in Luxemburg aufzuzeigen. Im Anschluss (Kap. 5 bis 9) werden die Ausprägungen des QoW für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen dargestellt:

- Zunächst wird die Entwicklung des QoW³ (**absolute** Werte) seit 2013 im zeitlichen Verlauf dargestellt.⁴
- Danach wird der QoW im Detail analysiert. Statt der absoluten Werte der Skalen wird die **relative Abweichung einzelner Gruppen** von dem Gesamtmittelwert dargestellt. Der Mittelwert aller Arbeitnehmer in Luxemburg dient dabei als Referenz und wird auf 100% gesetzt. So kann bestimmt werden, welche spezifischen Besonderheiten die jeweiligen Gruppen im Vergleich zu allen Arbeitnehmern aufweisen.
- Schließlich werden noch die Well-Being-Maße und die weiteren Konstrukte näher analysiert.

In den Kapiteln 10 und 11 wird die Entwicklung von Mobbing und von Burnout nachgezeichnet.

Da die Skala Partizipation erst seit 2015 umfassender erfragt wird, wird hier nur der Ist-Zustand 2015 vorgestellt (Kapitel 12).

Kapitel 13 fasst einige wesentliche Ergebnisse noch einmal kurz zusammen.

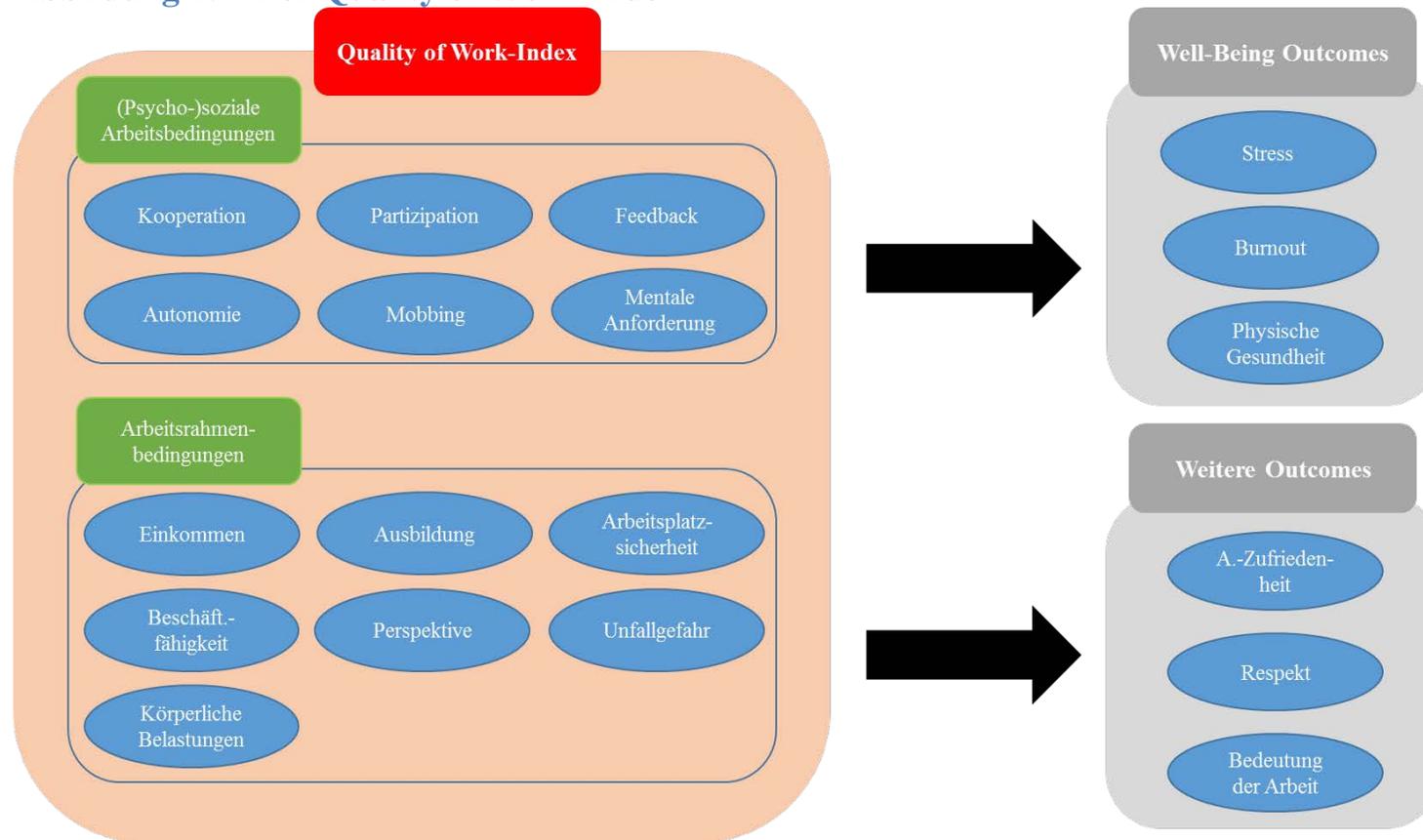
³ Da sich die Skalen und die Items des QoW über die drei vorliegenden Erhebungswellen z.T. verändert haben, wird für die zeitliche Entwicklung des QoWs ein Index verwendet, der nur Items enthält, die in allen Erhebungswellen abgefragt wurden.

⁴ Die einzelnen Skalen sind dabei auf Werte zwischen 0 und 100 normiert. Ein Wert von 100 würde bspw. bedeuten, dass alle Arbeitnehmer auf alle gestellten Fragen, die in den QoW einfließen, die beste Antwortkategorie gewählt haben. Für die Frage „Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?“ wäre das die Antwortkategorie „Nie“ und für die Frage „In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten Rückmeldung über Ihre beruflichen Kompetenzen“ die Antwortkategorie „in sehr hohem Maß“. Umgekehrt würde ein Wert von 0 bedeuten, dass alle Arbeitnehmer auf alle gestellten Fragen des QoW die schlechteste Antwortkategorie ausgewählt haben, also bspw. für die beiden Fragen entsprechend „(Fast) immer“ und „in sehr geringem Maß“. Ein Wert von 50 würde bedeuten, dass die mittlere Antwortkategorie den Mittelwert bildet („Manchmal“ und „in mittlerem Maß“).

2. Theoretische Zusammenhänge der Konstrukte

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

Abbildung 1: Der Quality of Work-Index



3. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten

Tabelle 1 zeigt die Korrelationen des QoW-Index mit den unterschiedlichen Outcome (z.B. Well-Being)-Skalen.

Insgesamt zeigen sich sehr hohe Korrelationen, die in die erwartete Richtung gehen. Ein hoher QoW weist demnach auch auf hohe Arbeitszufriedenheit, auf starken Respekt, auf weniger Stress und Burnout und auf eine bessere physische Gesundheit hin.

Die Tabelle weist den QoW zudem als einen validen Indikator für die Arbeitsqualität und die Arbeitsbedingungen aus.

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

	1	2	3	4	5	6
1) QoW						
2) Zufriedenheit	.67**					
3) Respekt	.67**	.69**				
4) Bedeutung der Arbeit	.22**	.41**	.34**			
5) Stress	-.40**	-.49**	-.38**	-.13**		
6) Burnout	-.47**	-.55**	-.42**	-.30**	.69**	
7) Physische Gesundheit	.21**	.18**	.17**	.01	-.32**	-.33**

** p <.01

4. Arbeitsqualität in Luxemburg

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der **absoluten** Werte des QoW über die Jahre 2013 bis 2015. Insgesamt zeigt sich ein leichter Abwärtstrend hinsichtlich der Einschätzungen der Arbeitsqualität und der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmer.

Abbildung 2: Absolute Entwicklung des QoW

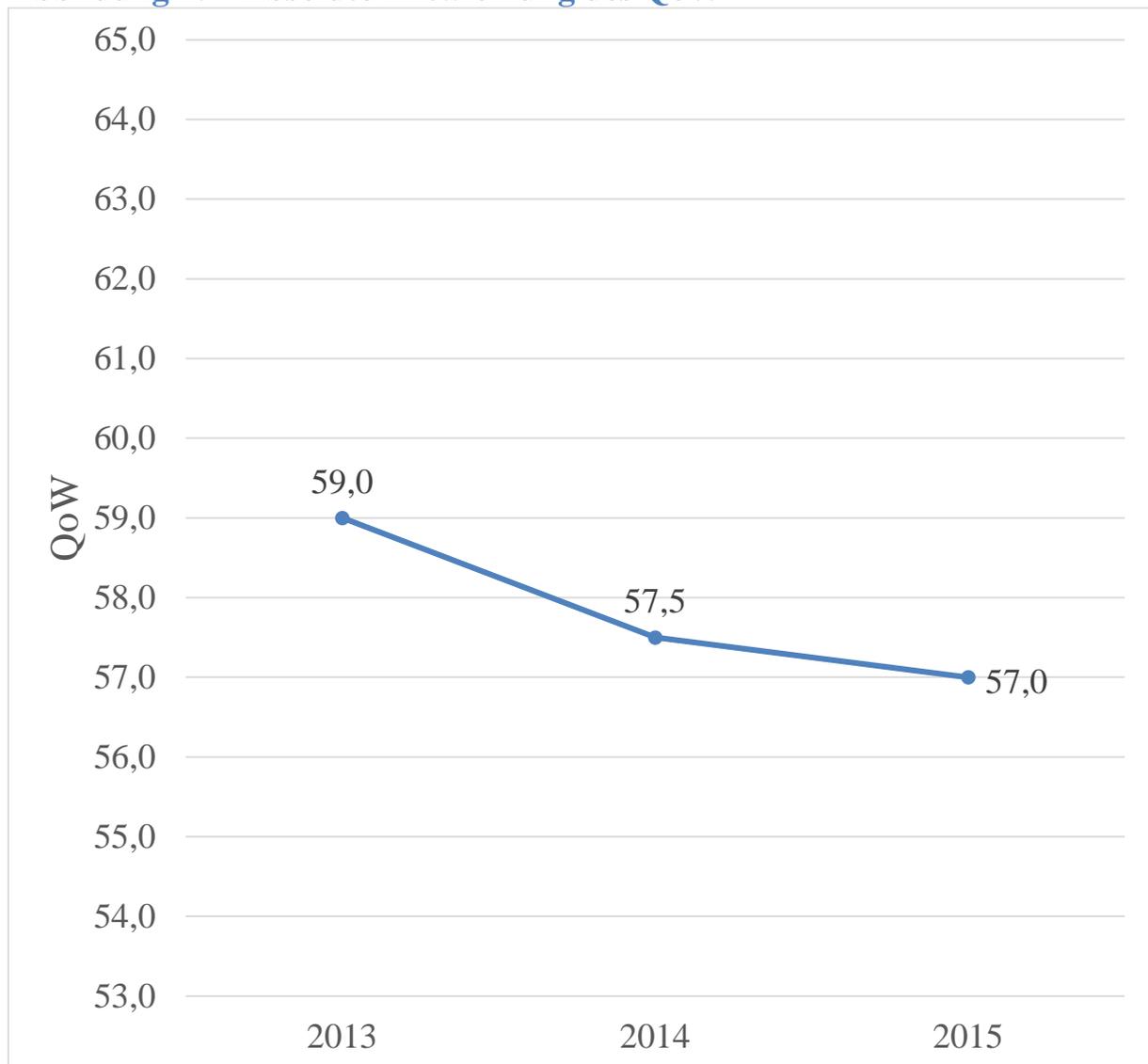


Abbildung 3 zeigt die **absoluten** Werte der Skalen zu den psychosozialen Arbeitsbedingungen. Die Kooperation, also die Zusammenarbeit mit den Kollegen, wird insgesamt als hoch eingeschätzt. Feedback, Autonomie sowie die mentalen Anforderungen der Arbeit weisen dabei jeweils Werte zwischen 50 und 60 auf. Die Partizipation kommt dagegen auf einen Wert von knapp unter 50. Mobbing weist einen Wert von 20. Das bedeutet, dass der Mittelwert der Fragen zu Mobbing bei der Antwortkategorie „Selten“ liegt.

Abbildung 3: Der QoW im Detail: Psychosoziale Arbeitsbedingungen (absolute Werte)

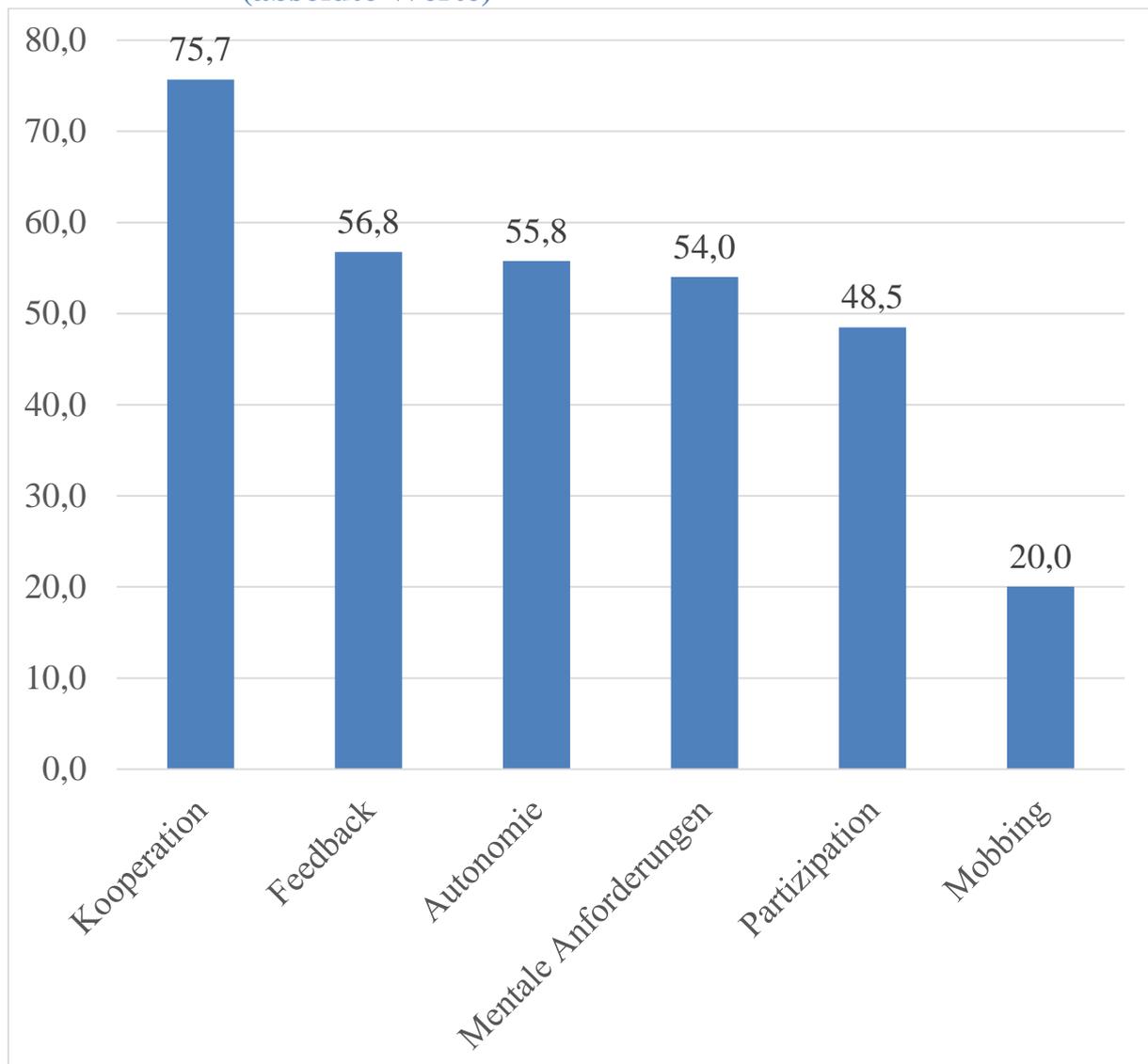


Abbildung 4 zeigt die absoluten Werte der Skalen zu Arbeitsrahmenbedingungen. Die Skala Perspektive weist dabei den höchsten Wert auf (63).

Abbildung 4: Arbeitsrahmenbedingungen (absolute Werte)

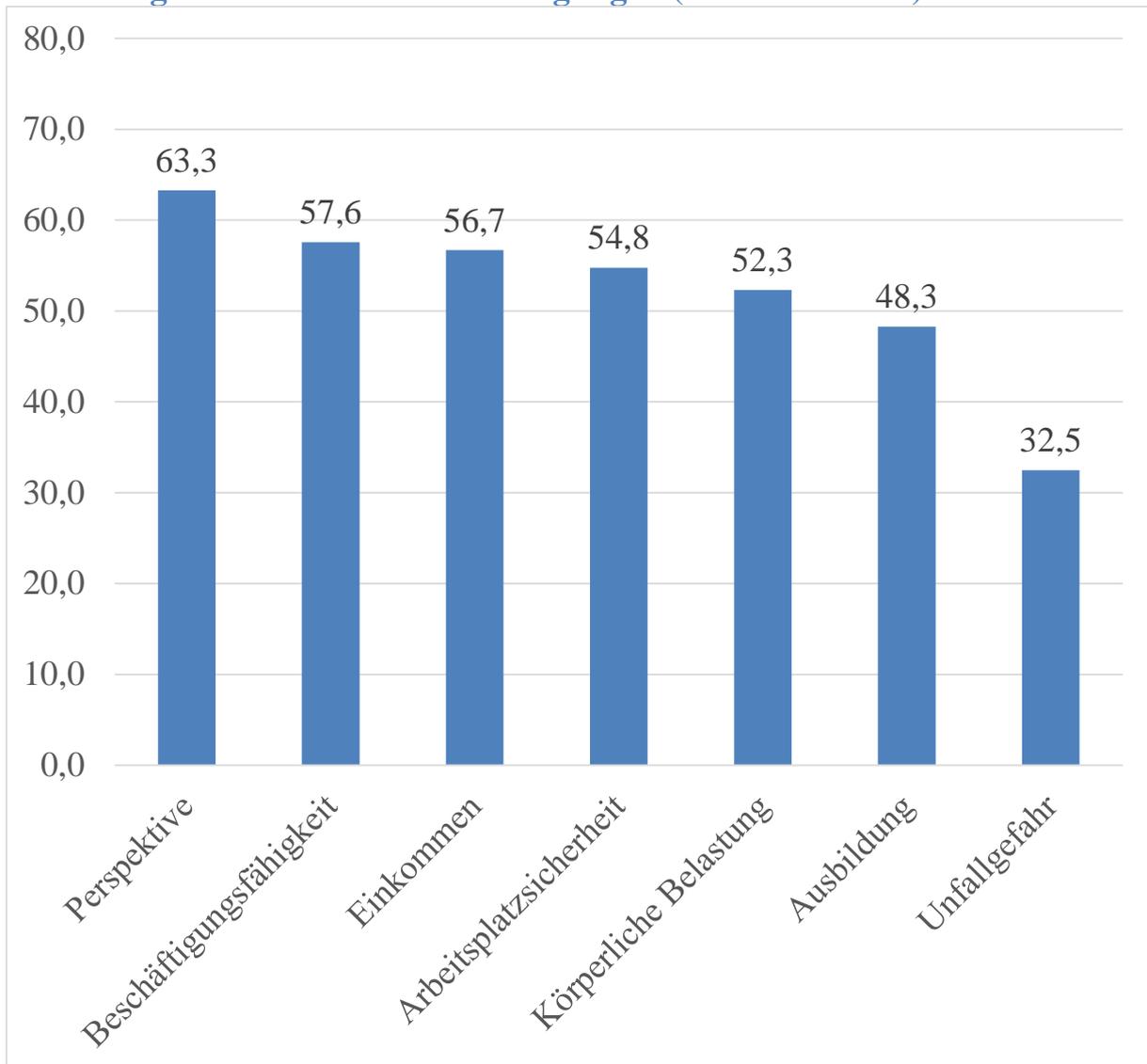
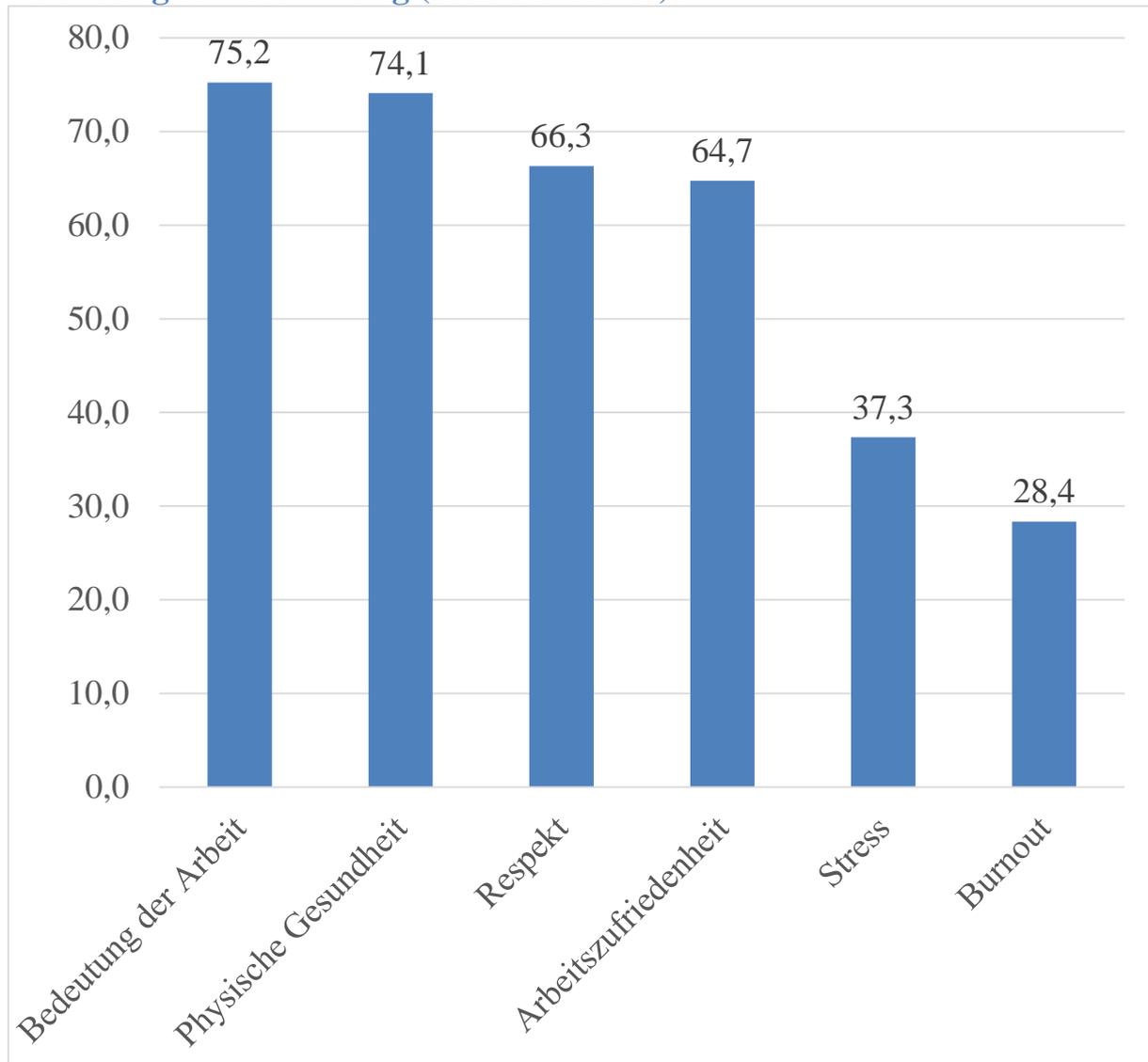


Abbildung 5 zeigt die (absoluten) Ausprägungen verschiedener Well-Being-Dimensionen. Die Arbeitszufriedenheit kommt auf einen Wert von knapp 65. Die Mehrheit der Arbeitnehmer fühlt sich auf der Arbeit respektiert. Burnout ist dagegen geringer ausgeprägt. Stress erweist sich als eine relevantere Problematik. Die Arbeitnehmer in Luxemburg schätzen ihre physische Gesundheit überwiegend gut ein und messen ihrer Arbeit Bedeutung zu.

Abbildung 5: Well-Being (absolute Werte)



5. Arbeitsqualität von Männern und Frauen

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung des QoW (absoluter Wert) nach Geschlecht. Die männlichen Arbeitnehmer weisen hier einen leicht höheren Wert auf, als die weiblichen.

Abbildung 6: Absolute Entwicklung des QoW nach Geschlecht

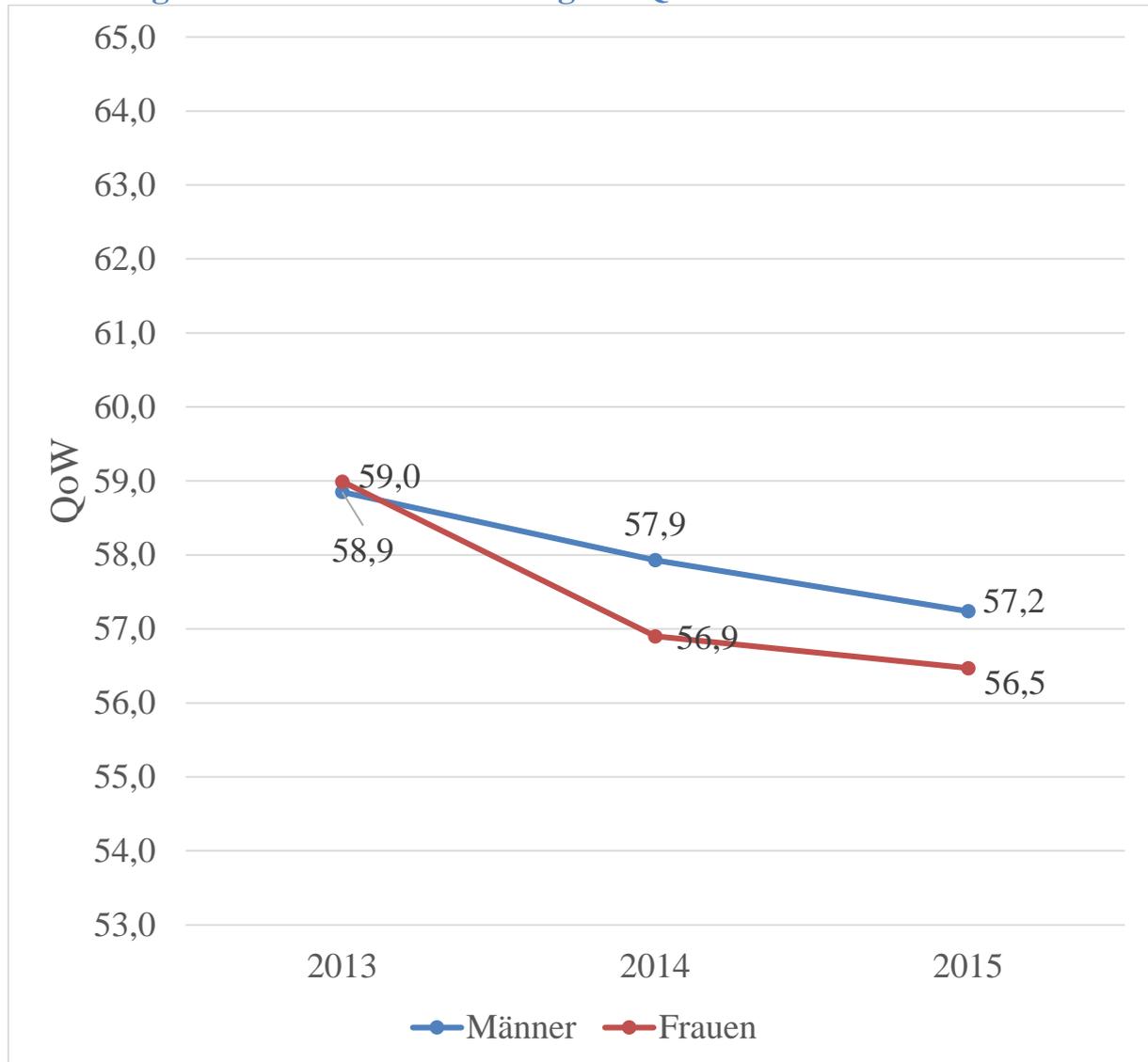
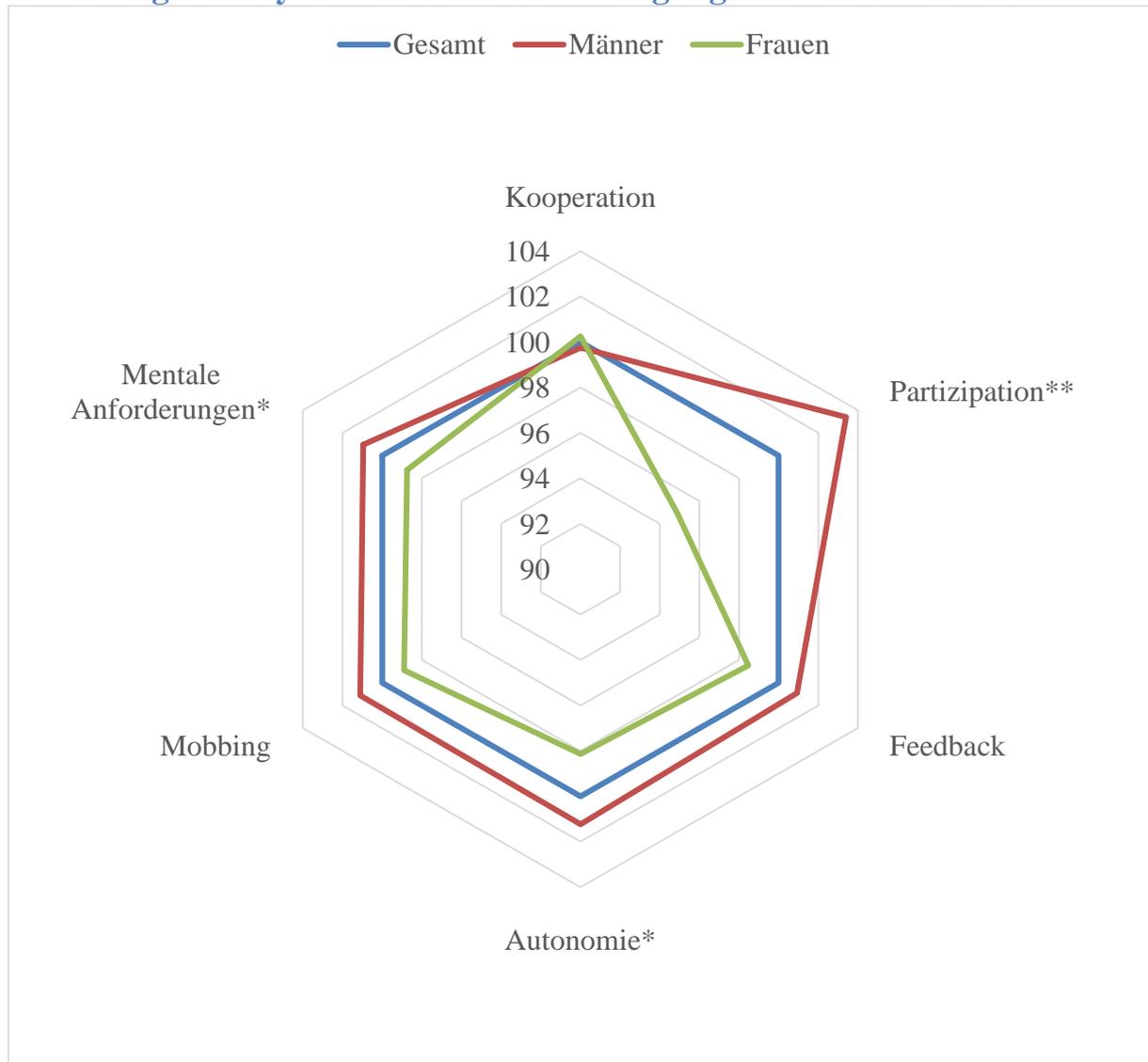


Abbildung 7 zeigt die Einschätzungen der Arbeitnehmer hinsichtlich verschiedener psychosozialer Arbeitsbedingungen differenziert nach Geschlecht. Hier zeigt sich, dass der QoW – bei ähnlicher Ausprägung – durchaus unterschiedlich erklärbar ist. Zum Beispiel berichten weibliche Arbeitnehmer über signifikant geringere Partizipation bei ihrer Arbeit. Außerdem berichten sie über einen geringeren Grad an Autonomie mit der sie ihre Arbeit ausführen können. Im Unterschied dazu geben sie einen geringeren Grad an mentalen Anforderungen an.

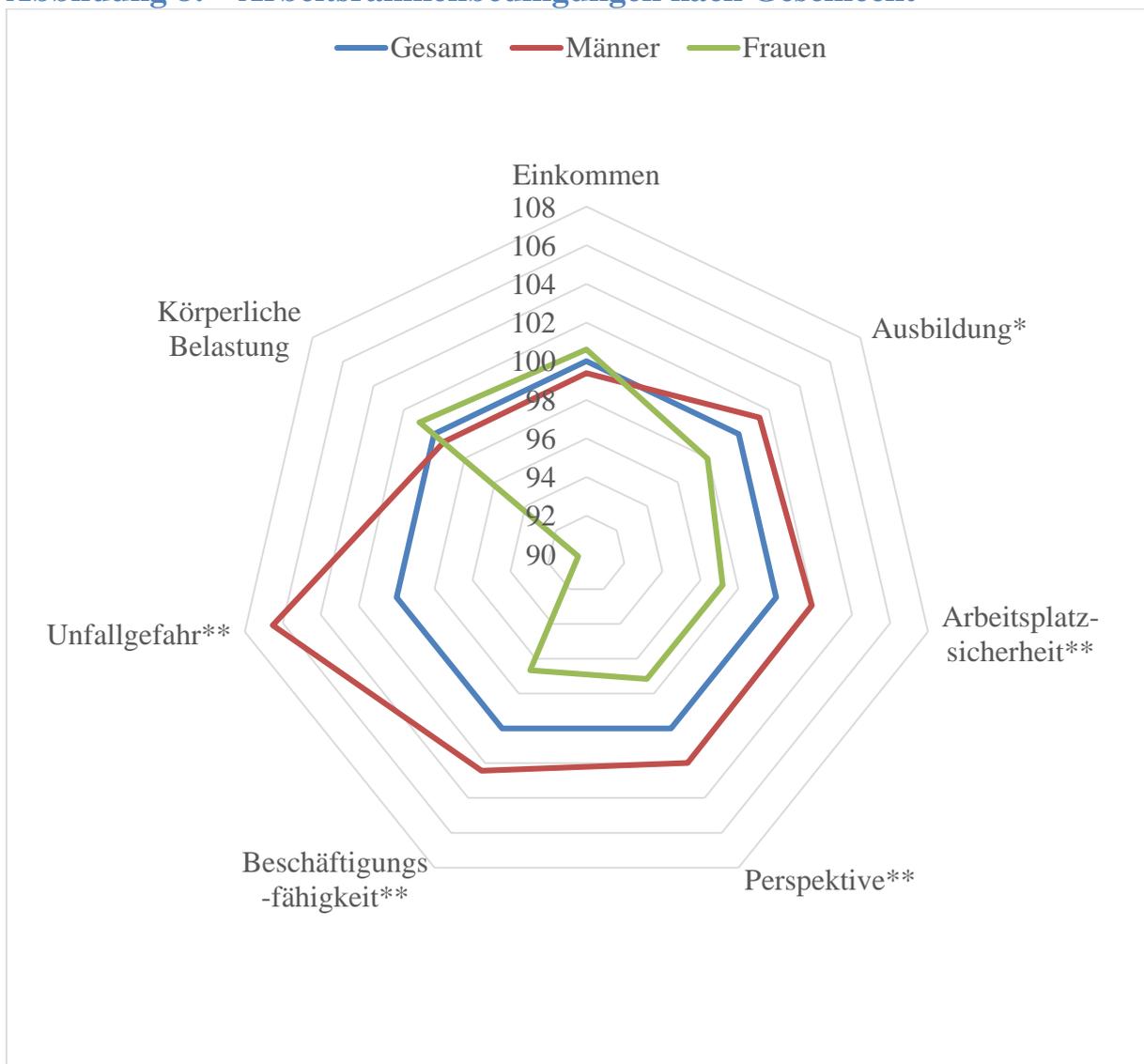
Abbildung 7: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht



t-Test, ** p<.01, * p <.05

Abbildung 8 zeigt die Ausprägungen auf den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsrahmenbedingungen. Auch hier zeigen sich z.T. deutliche Geschlechtsdifferenzen. Während männliche Arbeitnehmer einen höheren Grad an Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, höhere Arbeitsplatzsicherheit und höhere Beschäftigungsfähigkeit angeben, berichten sie auch über eine erhöhte Unfallgefahr auf der Arbeit. Dies lässt sich u.a. mit der Wahl des Berufs erklären. Männer arbeiten häufiger in Handwerksberufen, sowie in Industrie- und Produktionsberufen, die ein erhöhtes Unfallrisiko aufweisen. Der geringere Grad an Ausbildungschancen, Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsfähigkeit bei Frauen lässt sich u.a. damit erklären, dass Frauen deutlich häufiger eine Teilzeitstelle ausüben.

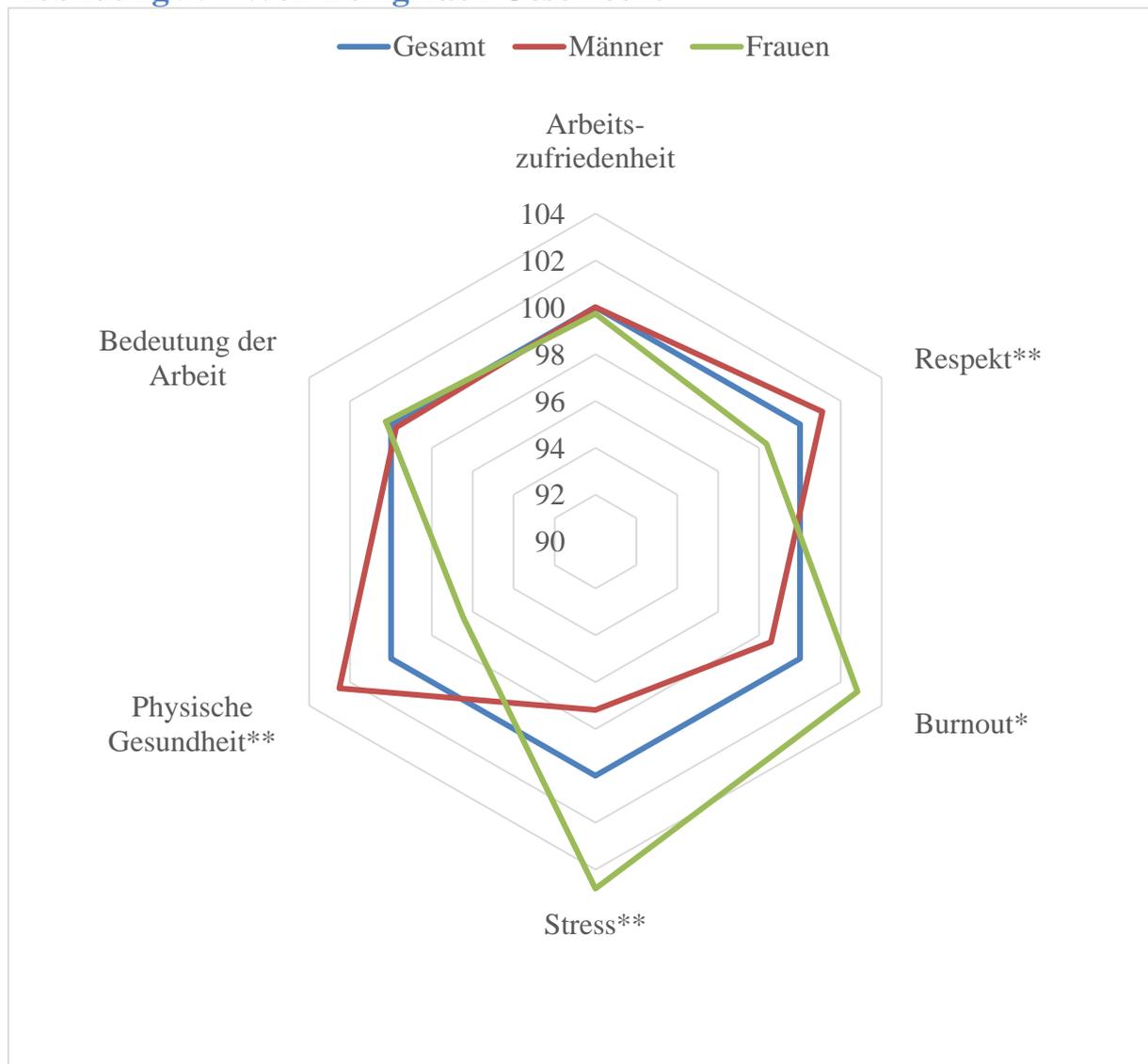
Abbildung 8: Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht



t-Test, ** p<.01, * p <.05

Abbildung 9 zeigt verschiedene Well-Being-Maße getrennt nach Geschlecht. Hier zeigen sich zwischen Männern und Frauen keine Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit sowie der Beurteilung der Bedeutung der eigenen Arbeit. Allerdings berichten Frauen über ein geringeres Maß an Respekt, einen höheren Grad an Stress- und Burnouterleben sowie über geringere physische Gesundheit im Vergleich zu den männlichen Arbeitnehmern.

Abbildung 9: Well-Being nach Geschlecht



t-Test, ** $p < .01$, * $p < .05$

6. Arbeitsqualität von Männern und Frauen mit und ohne Leitungsfunktion

Abbildung 10 zeigt die Entwicklung des QoW nach Geschlecht und Leitungsfunktion differenziert. Die auftretenden Unterschiede zeigen sich hier eher hinsichtlich der Leitungsfunktion als hinsichtlich des Geschlechts.

Der QoW reduziert sich von 2013 zu 2014 für alle Gruppen bis auf Männer ohne Leitungsfunktion. Von 2014 zu 2015 sind es dagegen nur Männer in Leitungsfunktion, deren QoW-Index wieder ansteigt. Der relativ große Unterschied zwischen Arbeitnehmern, die in einer Leitungsfunktion sind, und denjenigen, die dies nicht sind, bleibt über alle drei Jahre erhalten.

Abbildung 10: Absolute Entwicklung des QoW nach Geschlecht und Leitungsfunktion

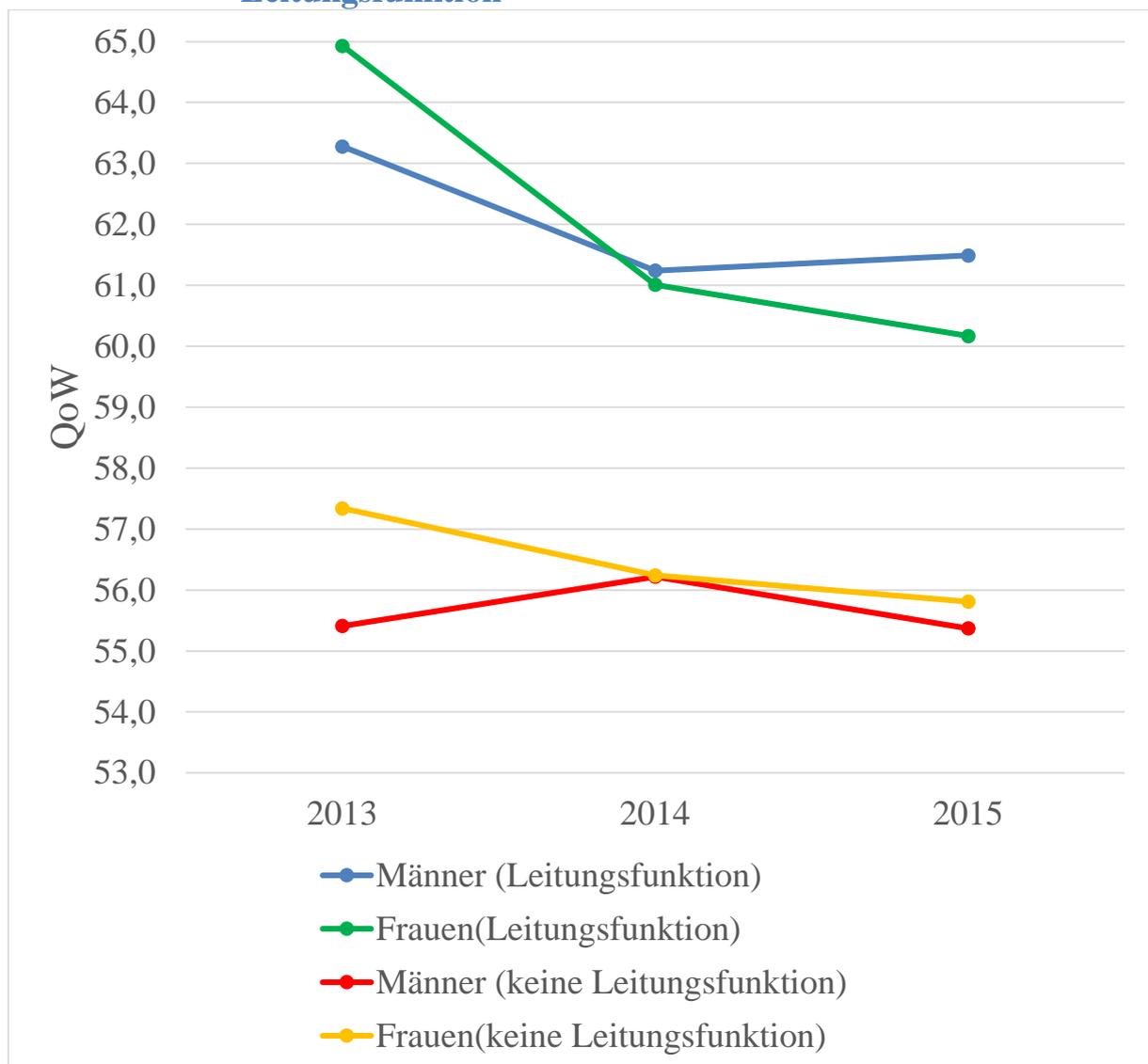
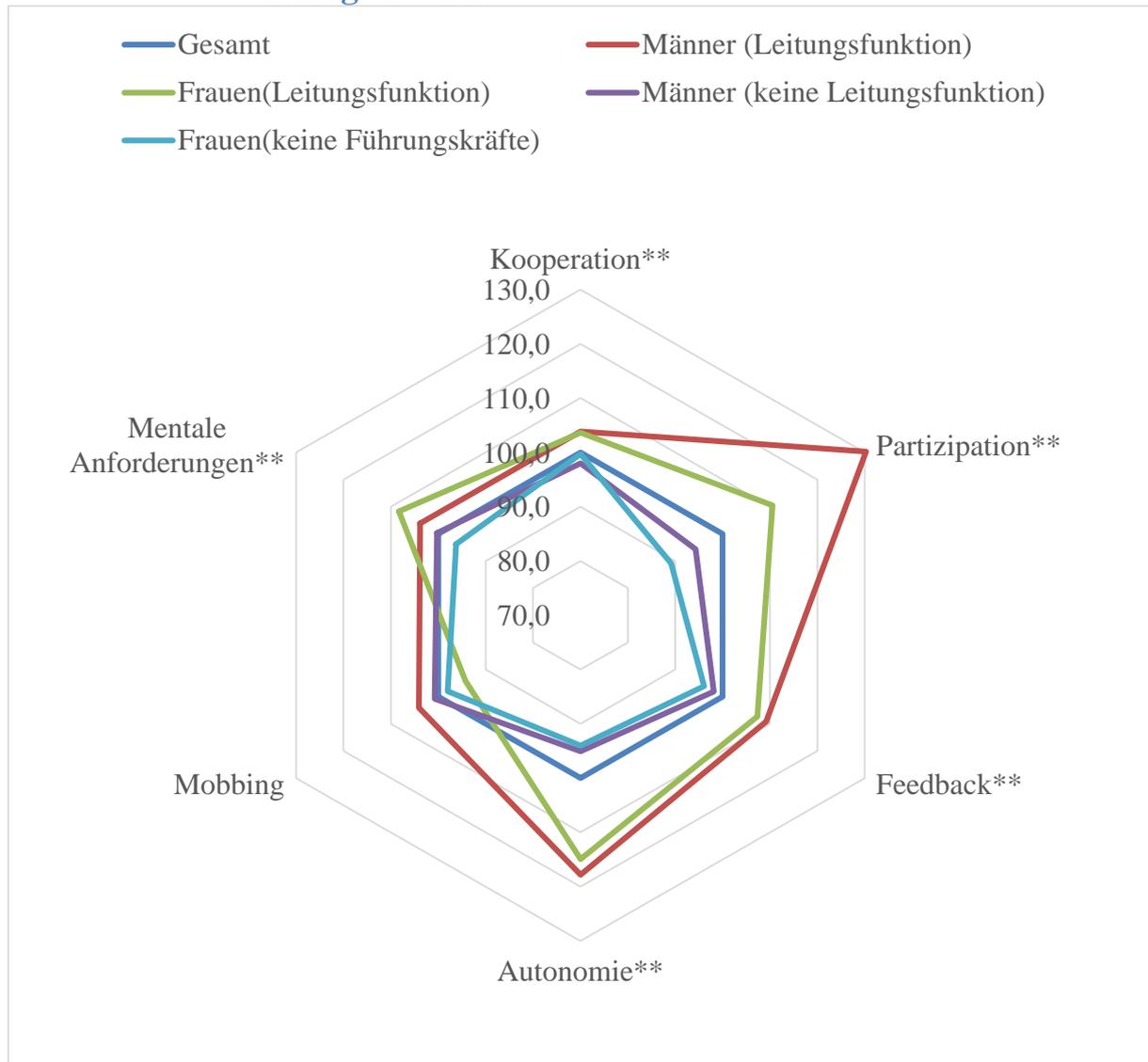


Abbildung 11 zeigt Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen hinsichtlich der psychosozialen Arbeitsbedingungen auf. Wie erwartet berichten Arbeitnehmer in einer Leitungsfunktion über höhere Partizipationsmöglichkeiten und höhere Autonomie sowie über höhere mentale Anforderungen. Gleichzeitig berichten sie jedoch auch über mehr Kooperation sowie über höheres Feedback als Arbeitnehmer ohne Leitungsfunktion.

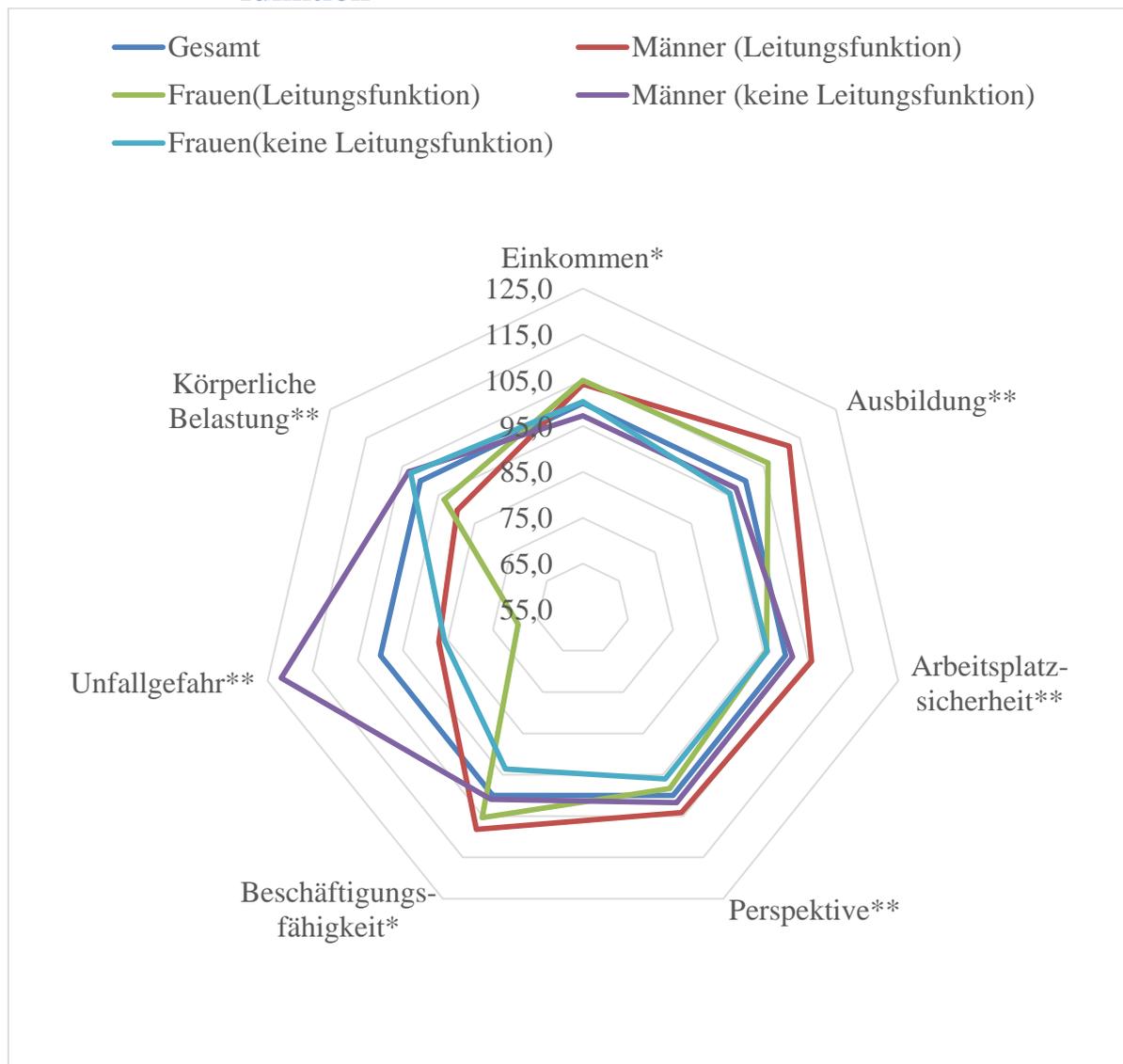
Abbildung 11: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Geschlecht und Leitungsfunktion



F-Test, ** $p < .01$, * $p < .05$

Auch die Arbeitsrahmenbedingungen stellen sich – differenziert nach diesen vier Gruppen – unterschiedlich dar (Abbildung 12). Die Unfallgefahr auf der Arbeit wird von Männern ohne Leitungsfunktion am höchsten eingeschätzt. Hinsichtlich der körperlichen Belastung zeigen sich jedoch nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede, dagegen stärkere zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Leitungsfunktion. Arbeitsplatzsicherheit, Perspektive und Beschäftigungsfähigkeit wird jeweils von Frauen ohne Leitungsfunktion am geringsten und von Männern mit Leitungsfunktion am höchsten eingeschätzt.

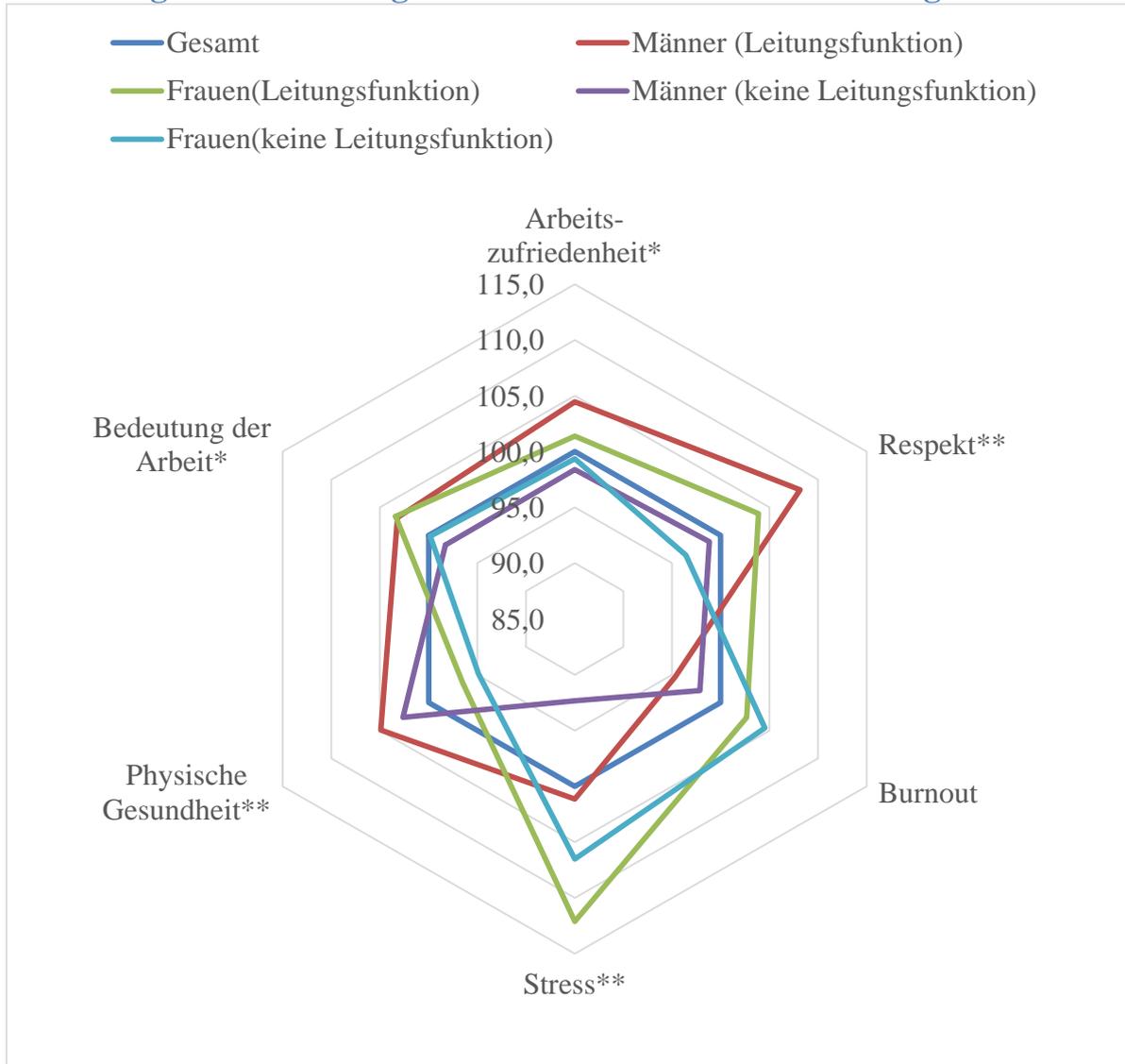
Abbildung 12: Arbeitsrahmenbedingungen nach Geschlecht und Leitungsfunktion



F-Test, ** $p < .01$, * $p < .05$

Hinsichtlich der Well-Being-Maße treten insbesondere Unterschiede hinsichtlich des erlebten Stress auf (Abbildung 13). Frauen in Leitungsfunktion berichten über den ausgeprägtesten Stress, Männer ohne Leitungsfunktion über den geringsten Stress. Männer in Leitungsfunktion berichten dagegen über die größte Arbeitszufriedenheit, den höchsten (wahrgenommenen) Respekt sowie die beste physische Gesundheit. Arbeitnehmer in Leitungsfunktion nehmen zudem ihre Arbeit eher als bedeutungsvoll wahr.

Abbildung 13: Well-Being nach nach Geschlecht und Leitungsfunktion



F-Test, ** $p < .01$, * $p < .05$

7. Arbeitsqualität nach Alter

Arbeitnehmer mit einem Alter von 55+ weisen über die drei Erhebungsjahre jeweils den höchsten Wert bezüglich des QoW auf (Abbildung 14). Allerdings nimmt dieser von 2013 zu 2015 kontinuierlich ab. Die Arbeitnehmer in der jüngsten Altersgruppe weisen dagegen permanent die geringsten Werte auf. Während 2015 alle anderen Altersgruppen relativ eng zusammenliegen, fällt die jüngste Altersgruppe hier wiederum mit einem relativ geringen Wert auf, der knapp 4 Prozentpunkte unter der nächsthöheren Altersgruppe liegt.

Abbildung 14: Absolute Entwicklung des QoW nach Altersgruppen

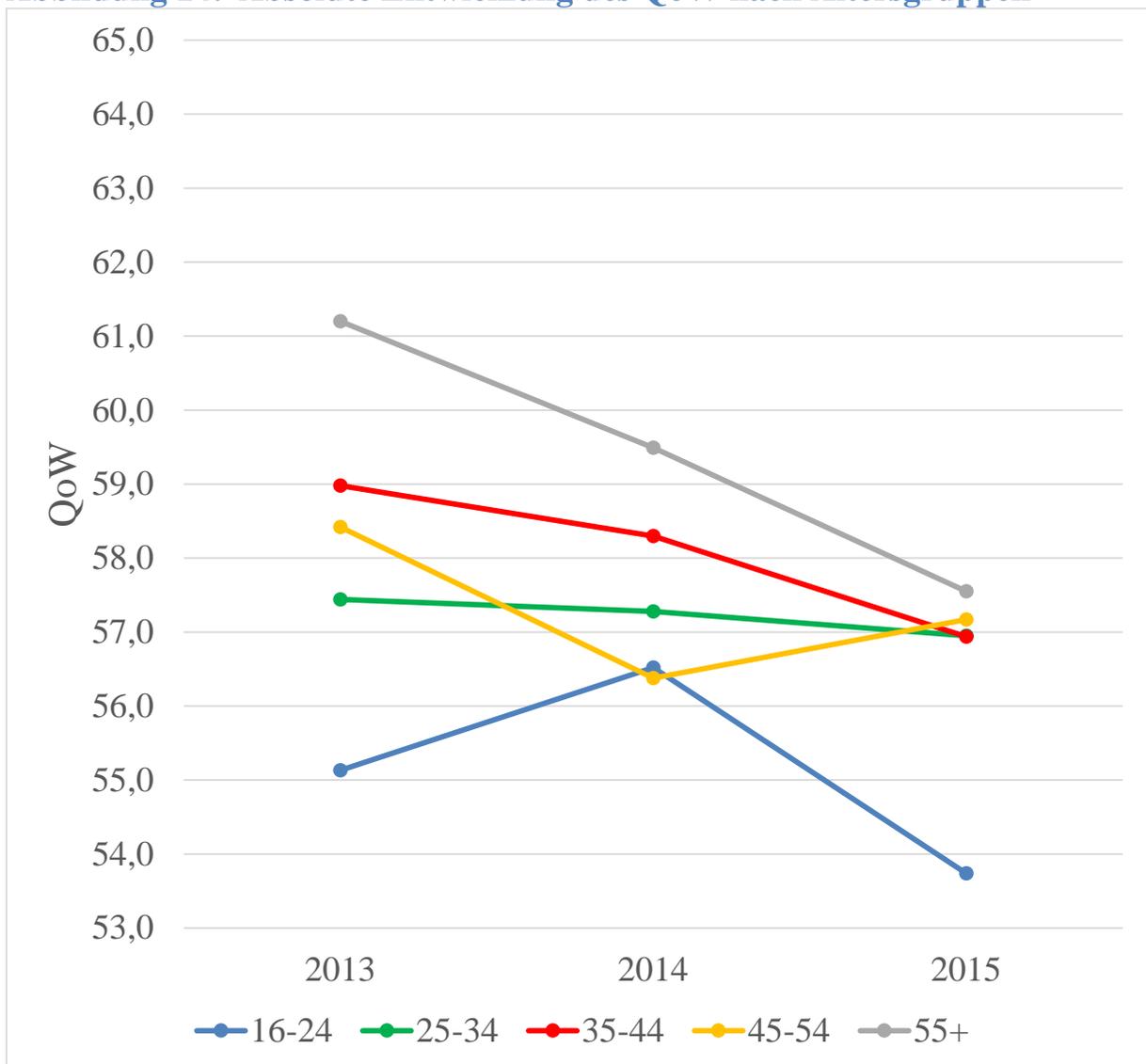


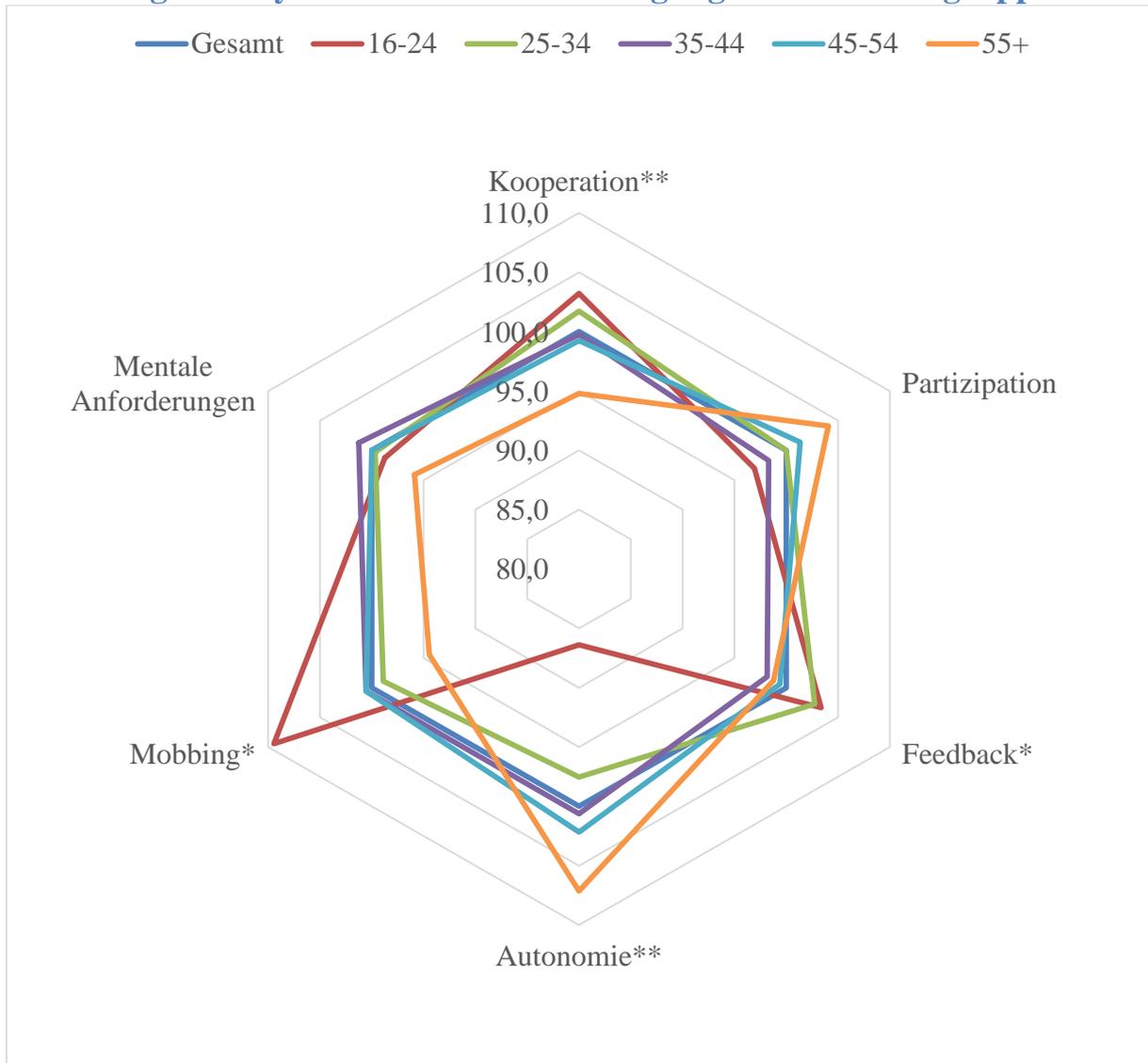
Abbildung 15 zeigt die psychosozialen Arbeitsbedingungen der jeweiligen Altersgruppen. Hier bestehen teilweise sehr deutliche Unterschiede. Insbesondere die jüngsten sowie die ältesten Arbeitnehmer weisen deutliche Unterschiede in der Beschreibung ihrer psychosozialen Arbeitsbedingungen auf. Die Arbeitsbedingungen der 55+-Jährigen lassen sich folgendermaßen charakterisieren: Geringere Kooperation mit den Arbeitskollegen, geringeres Feedback bezüglich der Arbeit, erhöhte Autonomie sowie weniger Mobbing Erfahrungen im Vergleich zu den Arbeitnehmern in den jüngeren Altersgruppen. Die älteren Arbeitnehmer weisen im Durchschnitt auch den höchsten Grad an Partizipation auf, allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant.

Die jüngsten Arbeitnehmer berichten dagegen häufiger über Mobbing Erfahrungen, gleichzeitig jedoch auch über den höchsten Kooperationsgrad mit den Arbeitskollegen. Sie sind weniger autonom in der Ausübung ihrer Arbeit, erhalten jedoch überdurchschnittlich Feedback von Kollegen und/oder Vorgesetzten.

Während sich die jüngeren Arbeitnehmer im Unternehmen z.T. noch etablieren müssen, sind die ältesten Arbeitnehmer tendenziell schon weiter auf der Karriereleiter und eher auf Positionen, die mehr Autonomie zulassen. Arbeitnehmer auf höheren Positionen sind auch weniger gefährdet, zu Mobbingopfer zu werden, im Vergleich zu Arbeitnehmern, die neu und auf einer hierarchisch untergeordneten Arbeitsstelle beschäftigt sind.

Die mittlere Altersgruppe unterscheidet sich nur geringfügig in der Beschreibung ihrer psychosozialen Arbeitssituation.

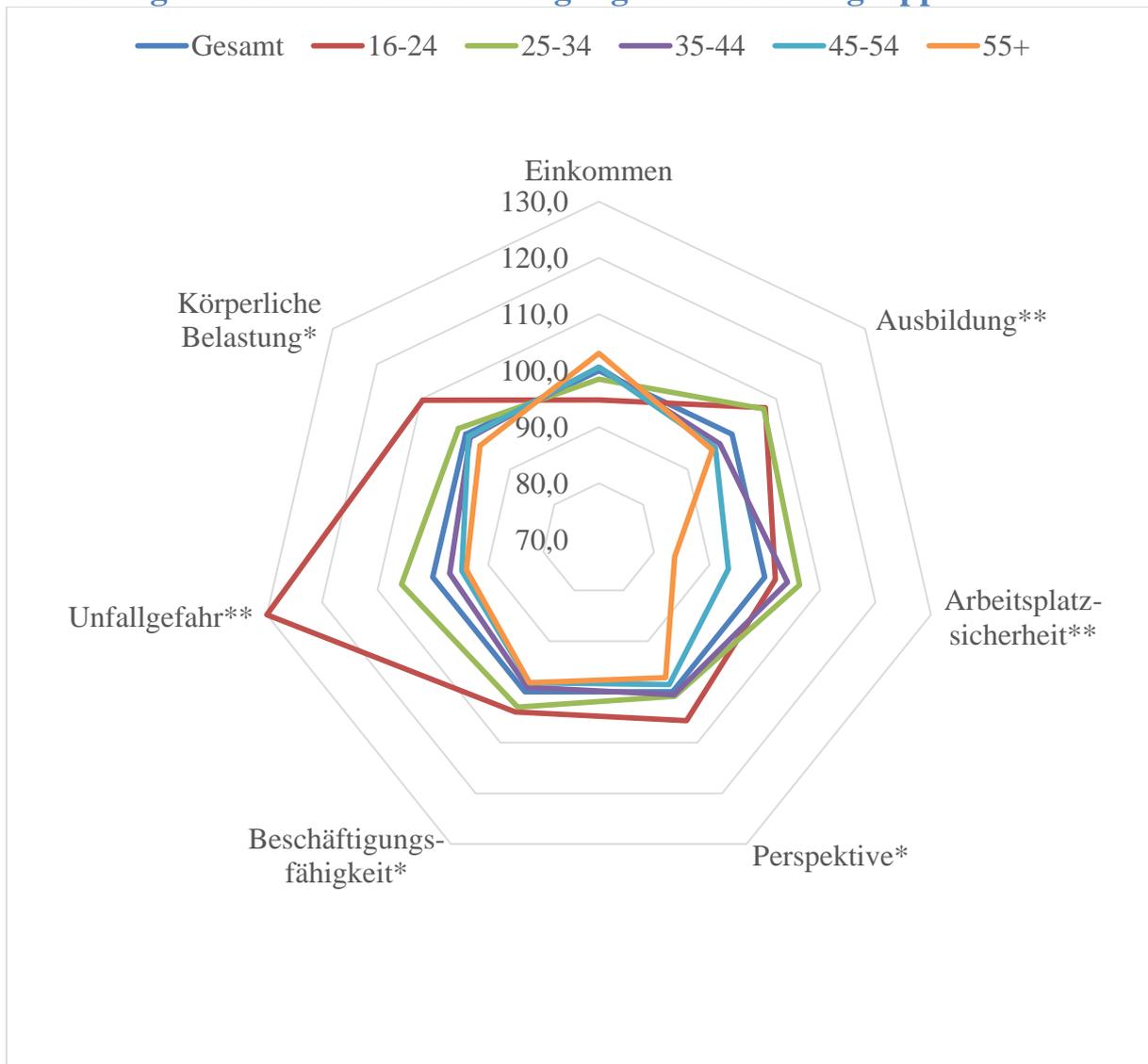
Abbildung 15: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen



F-Test, ** p<.01, * p<.05

Abbildung 16 zeigt die Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppen differenziert. Hier fällt insbesondere auf, dass die Arbeitnehmer in der jüngsten Altersgruppe über eine extrem höhere Unfallgefahr bei der Arbeit berichten, als alle anderen Arbeitnehmer. Gleichzeitig berichten sie über stärkere körperliche Belastungen als die älteren Arbeitnehmer. Andererseits schätzten die 16-24 und 25-34 Jährigen ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten deutlich besser ein im Vergleich zu den Arbeitnehmern in den älteren Altersgruppen. Die 55+ Jährigen berichten über die geringste Unfallgefahr und die geringsten körperlichen Belastungen. Andererseits schätzen sie ihre Arbeitsplatzsicherheit, ihre Beschäftigungsfähigkeit sowie ihre Perspektiven geringer ein als Arbeitnehmer in den jüngeren Altersgruppen. Auch ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten beurteilen sie negativer als die jüngeren Arbeitnehmer.

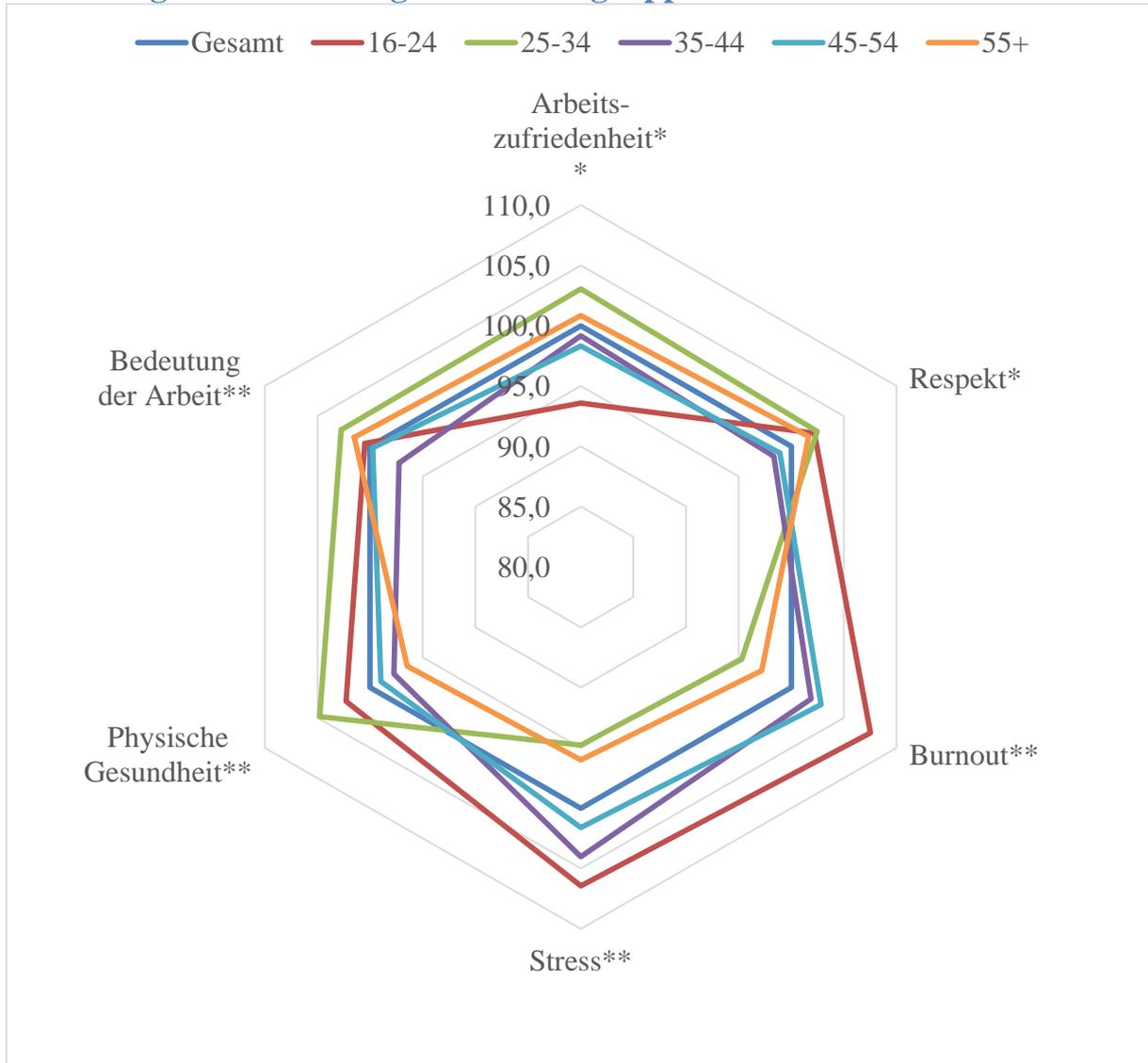
Abbildung 16: Arbeitsrahmenbedingungen nach Altersgruppe



F-Test, ** p<.01, * p <.05

Abbildung 17 zeigt die verschiedenen Well-Being-Skalen nach Altersgruppen differenziert. Auch hier unterscheiden sich die verschiedenen Altersgruppen z.T. deutlich. Die Arbeitnehmer in der jüngsten Altersgruppe berichten die geringste Arbeitszufriedenheit sowie einen höheren Grad an Stress und Burnout als die Arbeitnehmer in den älteren Altersgruppen. Dagegen schätzen die jüngeren Arbeitnehmer ihre physische Gesundheit tendenziell besser ein als die älteren Arbeitnehmer.

Abbildung 17: Well-Being nach Altersgruppen



F-Test, ** p<.01, * p<.05

8. Arbeitsqualität nach Wohnland

Arbeitnehmer, die aus Frankreich pendeln weisen konstant über alle drei Erhebungszeitpunkte die niedrigsten Werte im QoW-Index auf (Abbildung 18). Arbeitnehmer, die aus Deutschland und Belgien pendeln sowie Arbeitnehmer, die in Luxemburg selbst wohnen liegen in den drei Erhebungsjahren immer jeweils recht nahe bei einander und wechseln sich in der Platzierung über die Jahre ab.

Abbildung 18: Absolute Entwicklung des QoW nach Wohnland

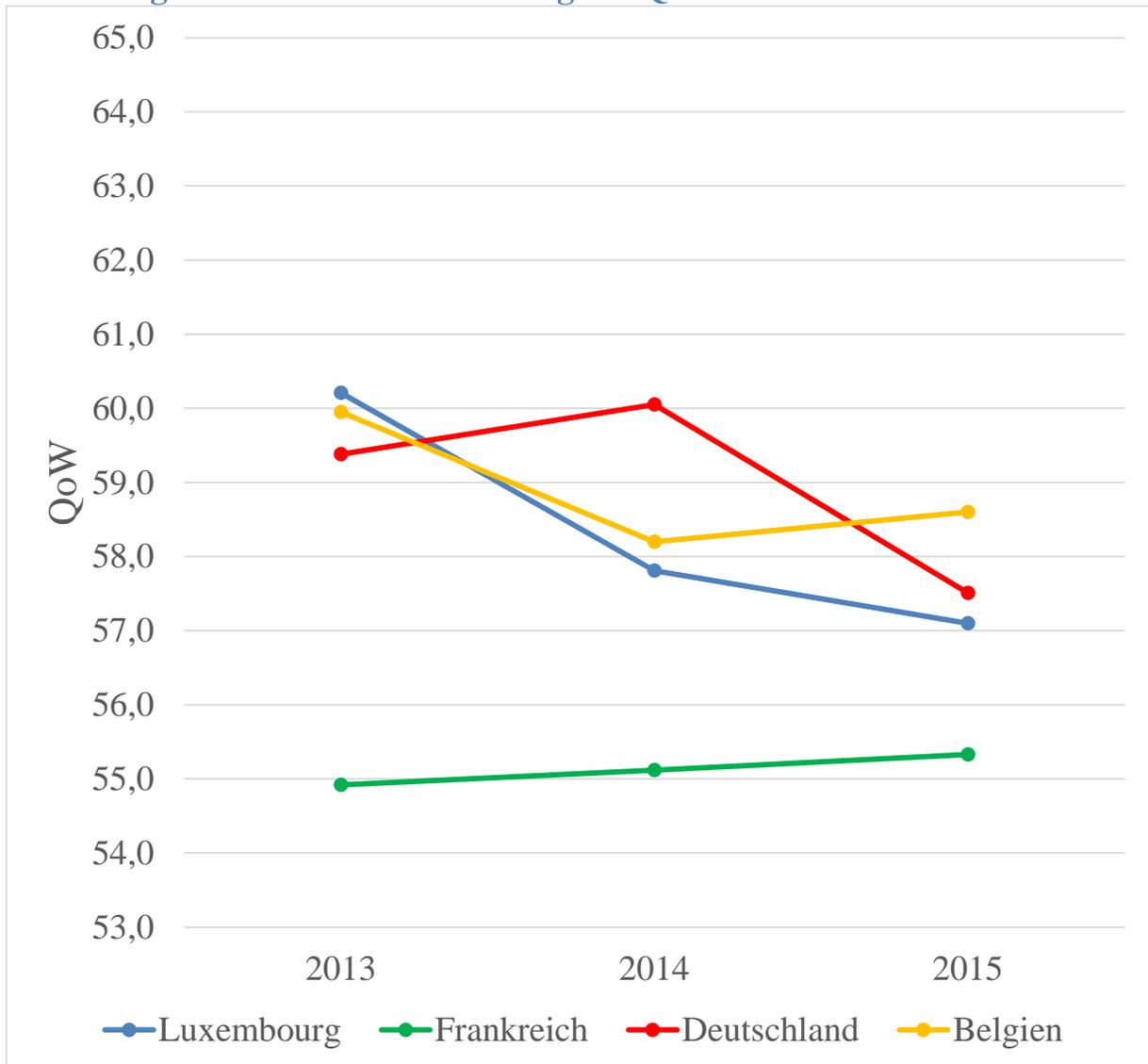
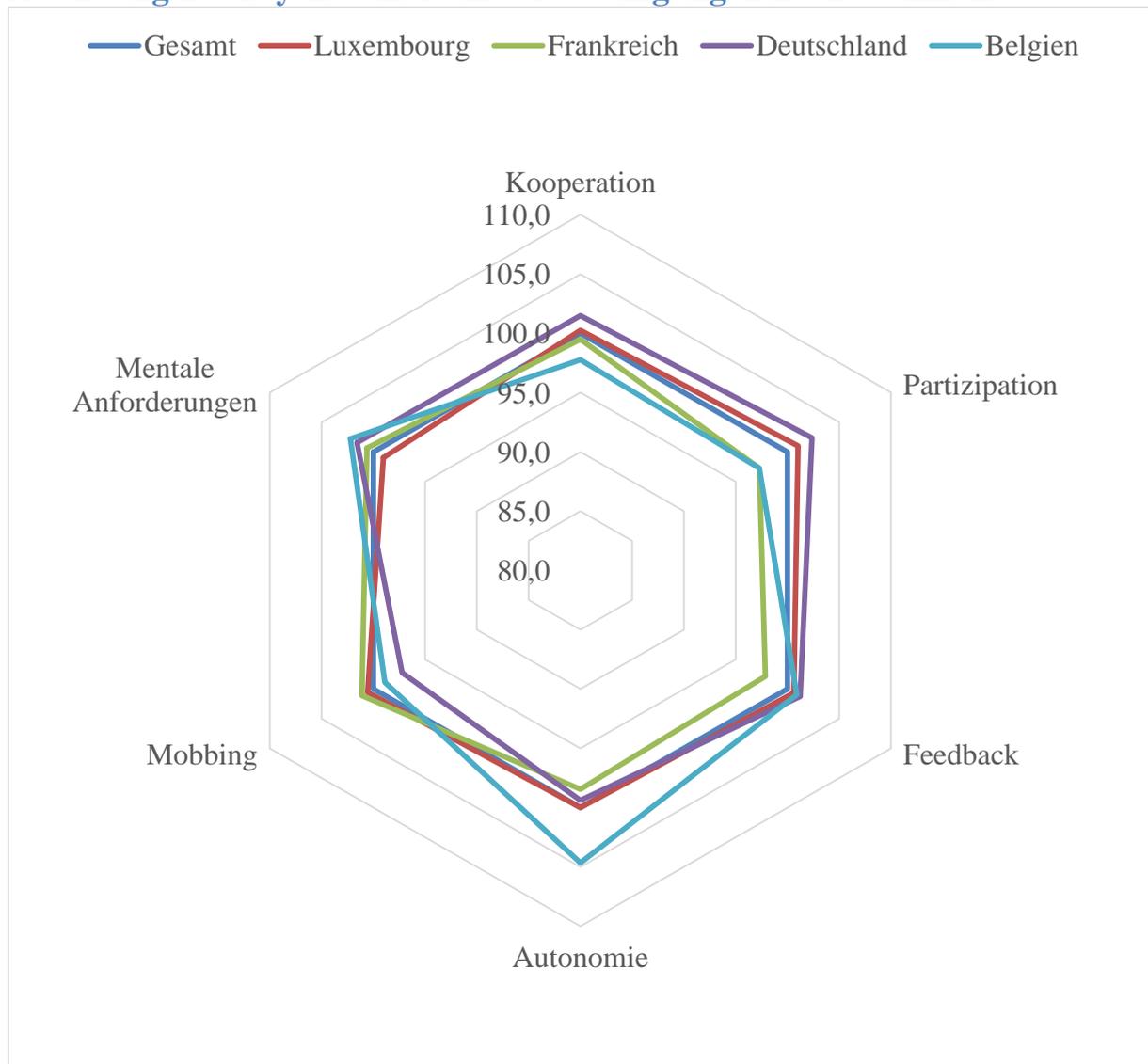


Abbildung 19 zeigt die psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Wohnland. Hier unterscheiden sich Arbeitnehmer aus den verschiedenen Ländern kaum. Arbeitnehmer, die aus Belgien pendeln geben etwas mehr Autonomie bei der Arbeit an, Arbeitnehmer aus Deutschland dagegen berichten über etwas höhere Partizipationsmöglichkeiten. Diese Unterschiede sind jedoch nur marginal.

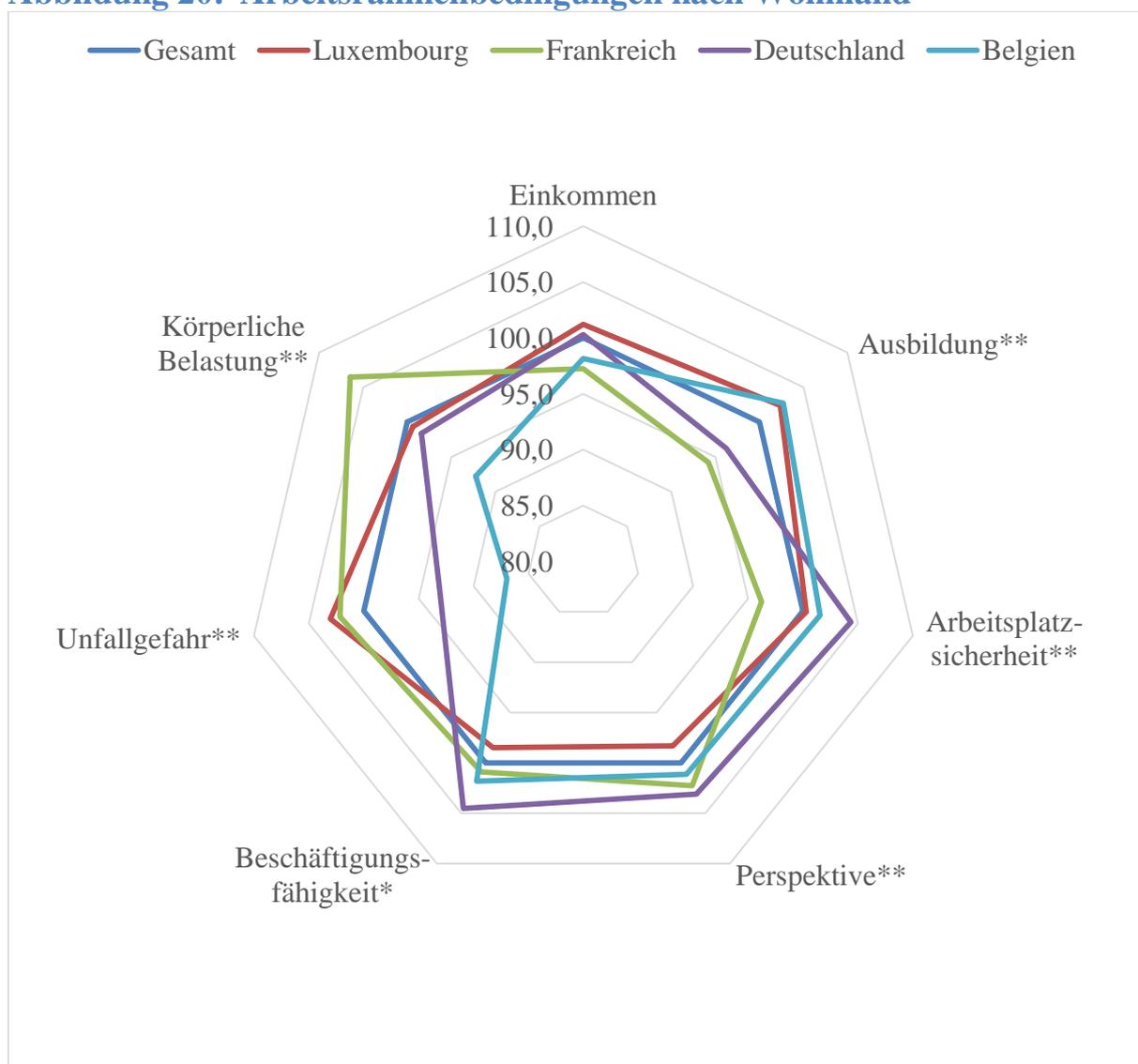
Abbildung 19: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Wohnland



F-Test, ** $p < .01$, * $p < .05$

Bezüglich der Arbeitsrahmenbedingungen treten jedoch z.T. gravierende Unterschiede zwischen den Grenzgängern auf (Abbildung 20). Arbeitnehmer aus Frankreich berichten über deutlich stärkere körperliche Belastungen sowie eine geringere Arbeitsplatzsicherheit und geringere Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten als die Arbeitnehmer, die aus den anderen Ländern pendeln oder in Luxemburg wohnen. Zusammen mit Arbeitnehmern, die in Luxemburg wohnen, berichten Arbeitnehmer aus Frankreich über eine höhere Unfallgefahr. Arbeitnehmer aus Deutschland berichten über die höchste Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsfähigkeit. Arbeitnehmer aus Belgien berichten die geringste körperliche Belastung sowie die geringste Unfallgefahr. Gleichzeitig schätzen sie mit den Arbeitnehmern, die in Luxemburg wohnen ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten am vorteilhaftesten ein.

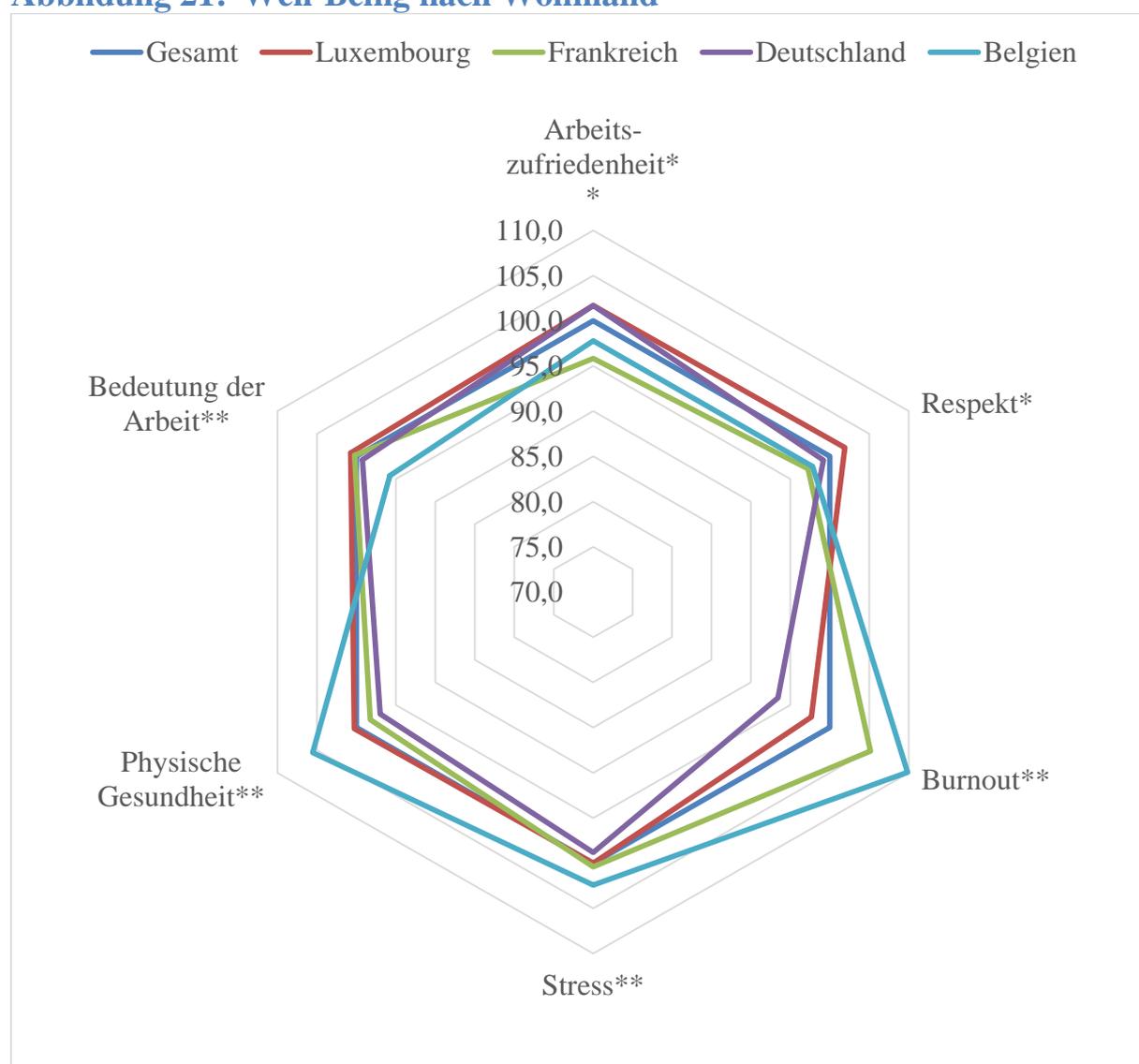
Abbildung 20: Arbeitsrahmenbedingungen nach Wohnland



F-Test, ** p<.01, * p <.05

Aus diesen unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ergeben sich auch Unterschiede für die verschiedenen Well-Being-Dimensionen (Abbildung 21). Arbeitnehmer, die aus Belgien pendeln, berichten über den höchsten Grad an Stress und Burnout, andererseits über die beste physische Gesundheit. Belgische Pendlers messen ihrer Arbeit die geringste Bedeutung – im Vergleich zu Arbeitnehmern, aus anderen Wohnländern – bei. Die aus Frankreich pendelnden Arbeitnehmer berichten dagegen über die geringste Arbeitszufriedenheit und den geringsten wahrgenommenen Respekt. Arbeitnehmer, die in Luxemburg wohnen, berichten – zusammen mit den deutschen Pendlern – über die höchste Arbeitszufriedenheit. Die in Luxemburg wohnhaften Arbeitnehmer haben tendenziell auch am stärksten das Gefühl bei der Arbeit respektiert zu werden.

Abbildung 21: Well-Being nach Wohnland

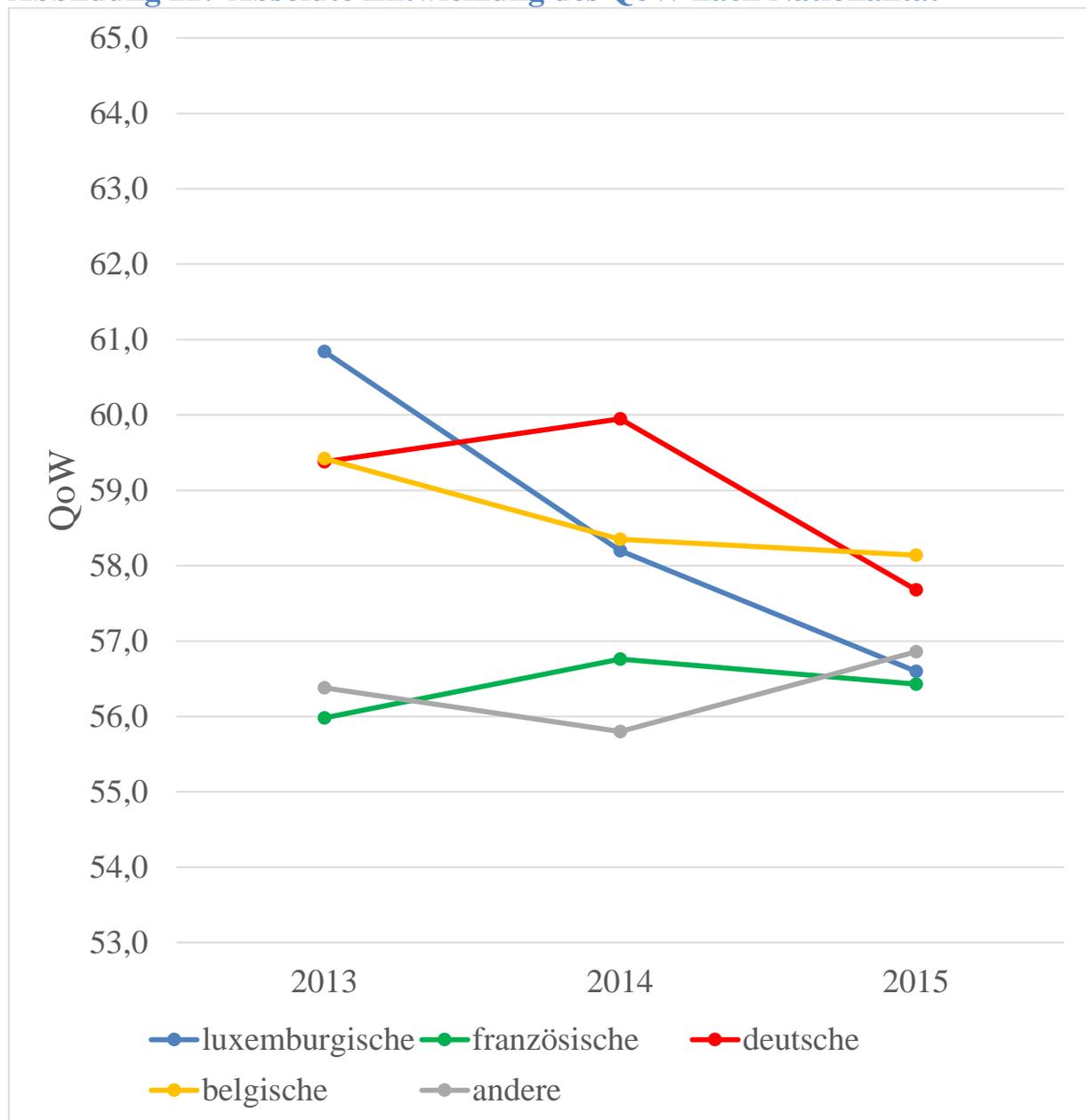


F-Test, ** $p < .01$, * $p < .05$

9. Arbeitsqualität nach Nationalität

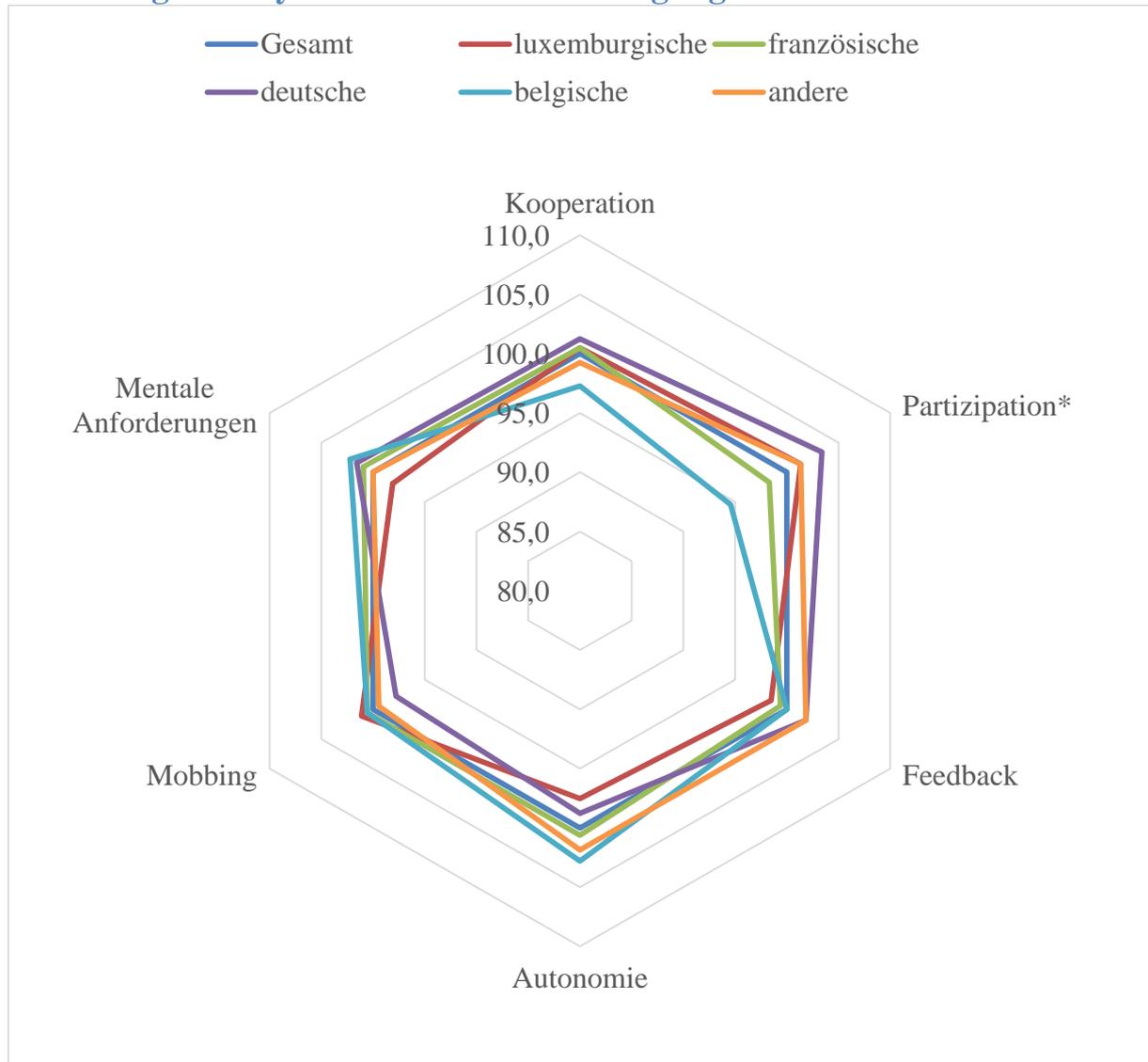
Arbeitnehmer mit französischer sowie sonstiger Nationalität weisen über die drei Erhebungsjahre im Vergleich kontinuierlich eher geringe QoW-Werte auf (Abbildung 22). Während Luxemburger 2013 noch den höchsten QoW-Wert aufweisen, stehen sie 2015 auf dem vierten Platz. Während 2013 z.T. noch relativ große Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern verschiedener Nationalitäten bestehen, schrumpfen diese 2015 jedoch auf eine Differenz von maximal 1,7 Prozentpunkte zusammen.

Abbildung 22: Absolute Entwicklung des QoW nach Nationalität



Hinsichtlich der psychosozialen Arbeitsbedingungen sind wiederum nur geringfügige Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern verschiedener Nationalität festzustellen (Abbildung 23). Arbeitnehmer mit belgischer Nationalität berichten hier über die geringsten Partizipationsmöglichkeiten.

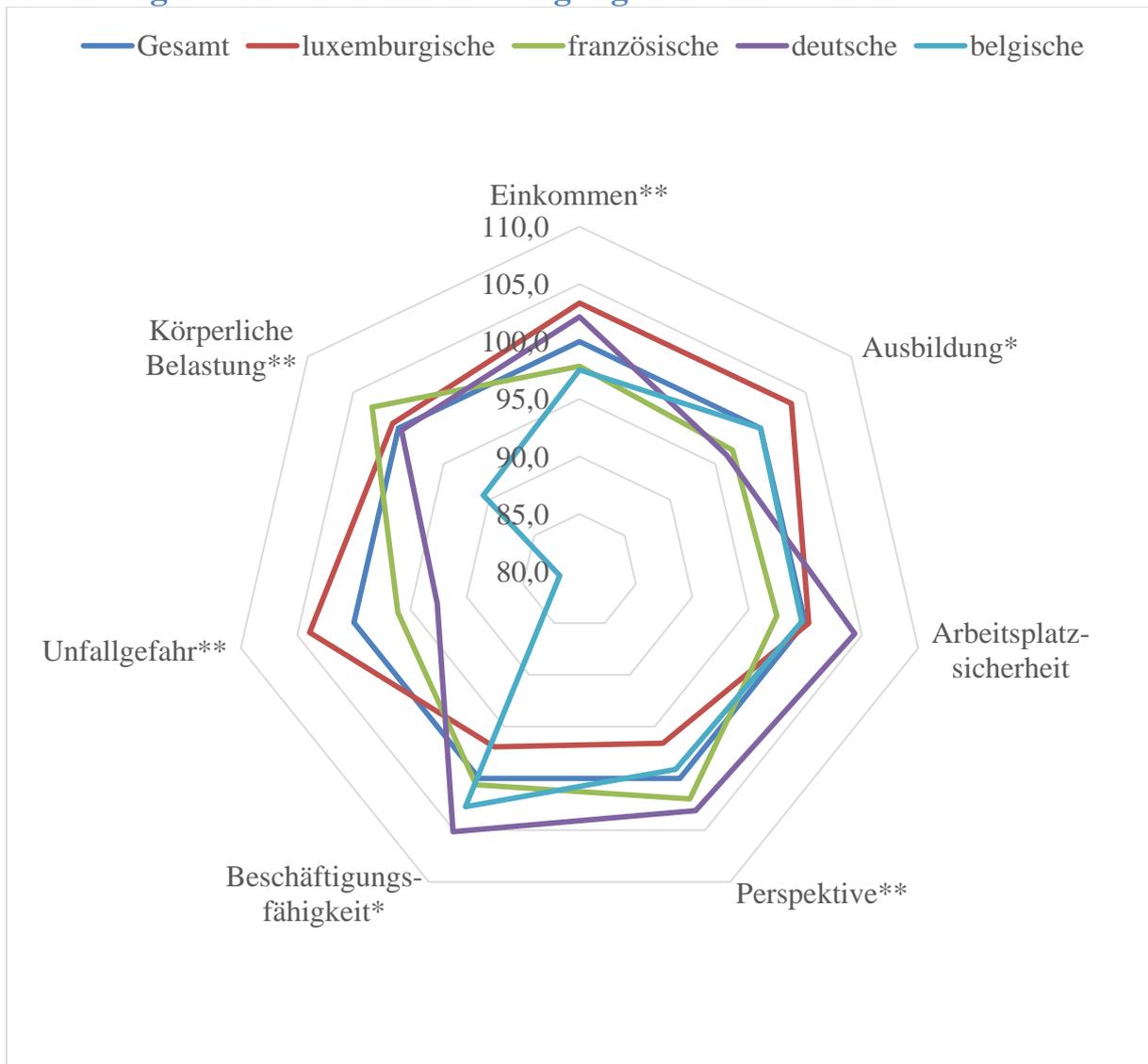
Abbildung 23: Psychosoziale Arbeitsbedingungen nach Nationalität



F-Test, ** $p < .01$, * $p < .05$

Allerdings ergeben sich auch hier wieder sehr deutliche Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsrahmenbedingungen (Abbildung 24). Arbeitnehmer mit luxemburgischer Nationalität berichten über die höchste Unfallgefahr. Gleichzeitig sind diese am zufriedensten mit ihrem Einkommen und schätzen auch ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten am höchsten ein. Allerdings bewerten sie auch ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre Perspektiven am schlechtesten. Arbeitnehmer mit belgischer Nationalität berichten über die geringste Unfallgefahr und über die geringste körperliche Belastung. Dagegen sind sie zusammen mit den Arbeitnehmern mit französischer Nationalität am unzufriedensten mit ihrem Einkommen. Arbeitnehmer mit deutscher Nationalität schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit, ihre Perspektive sowie ihre Beschäftigungsfähigkeit am höchsten ein.

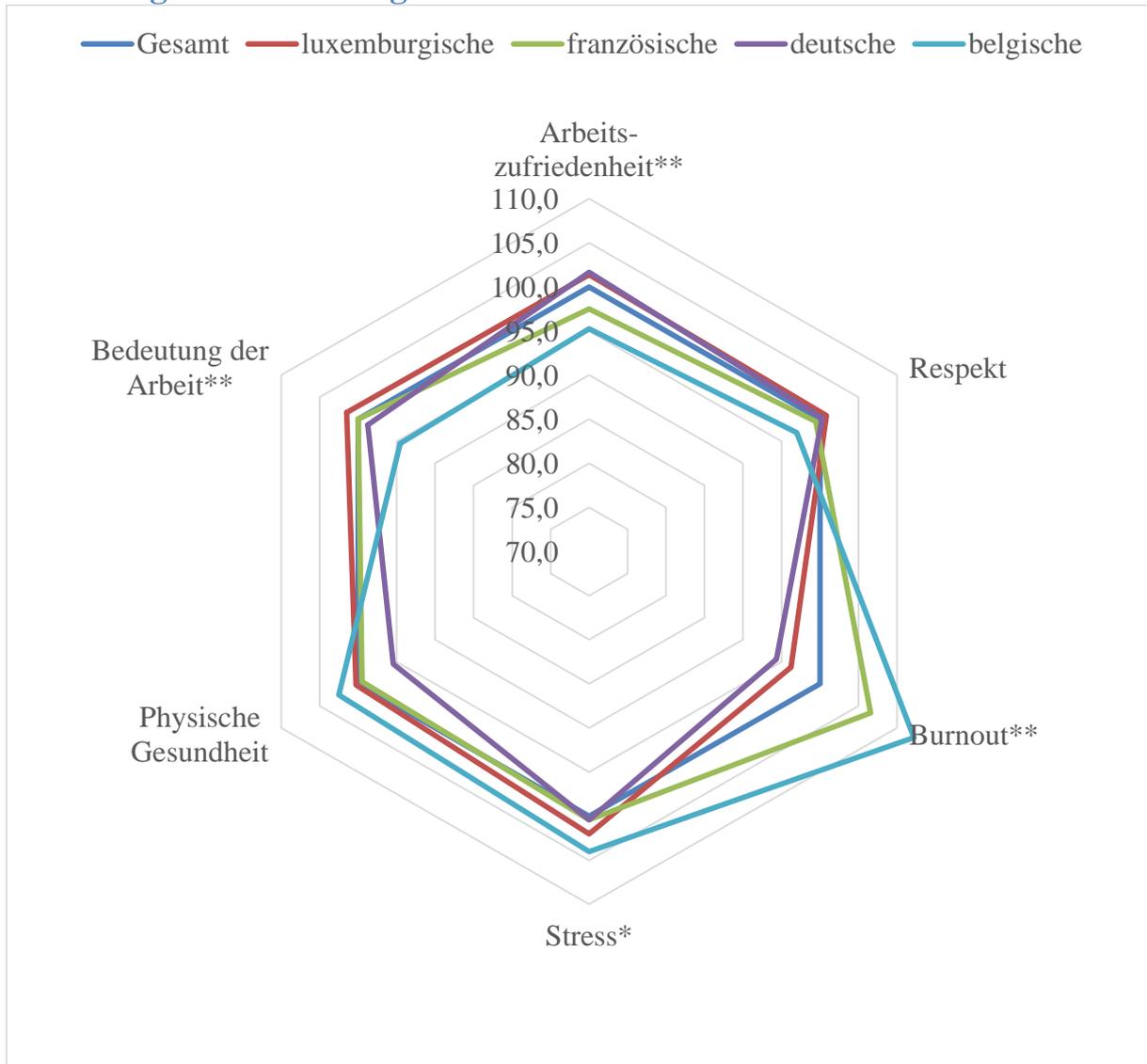
Abbildung 24: Arbeitsrahmenbedingungen nach Nationalität



F-Test, ** p<.01, * p <.05

Hinsichtlich der verschiedenen Well-Being-Maße ergibt sich – differenziert für die verschiedenen Nationalitäten – ein ähnliches Bild, wie für die Differenzierung nach Wohnland (Abbildung 25). Arbeitnehmer mit belgischer Nationalität berichten über den höchsten Grad an Stress und Burnout sowie über die beste physische Gesundheit. Gleichzeitig berichten sie die geringste Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 25: Well-Being nach Nationalität

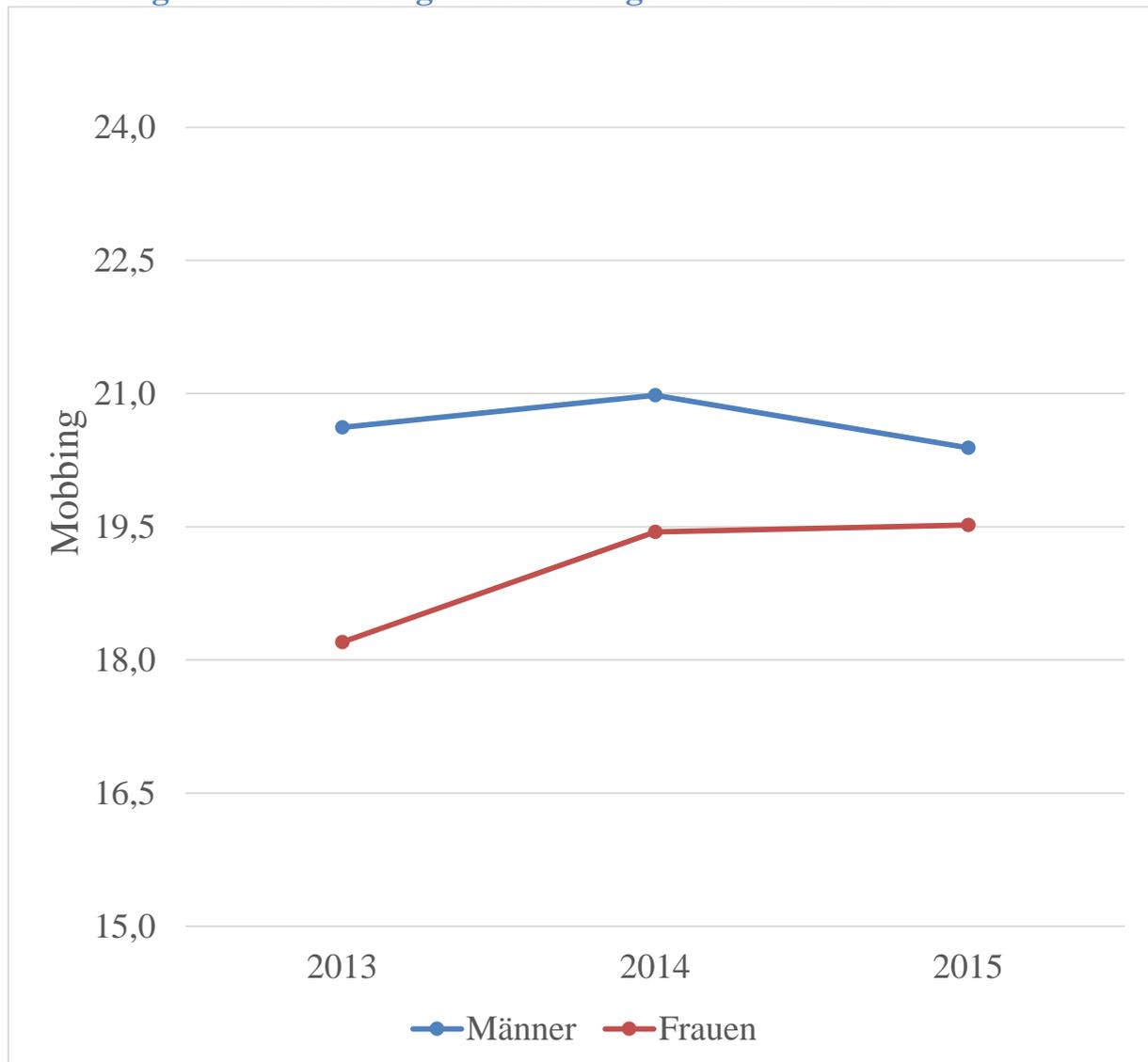


F-Test, ** p<.01, * p <.05

10. Entwicklung von Mobbing

Im Folgenden wird die Entwicklung von Mobbing für verschiedene Arbeitnehmergruppen dargestellt. Die Skala ist auf Werte zwischen 0 und 100 normiert, wobei ein hoher Wert für eine stärkere Ausprägung von Mobbing steht.⁵ Abbildung 26 zeigt die Entwicklung von Mobbing von Frauen und Männern. Während 2013 noch ein größerer Unterschied zwischen Männern und Frauen bestand, verringert sich dieser 2015 deutlich.

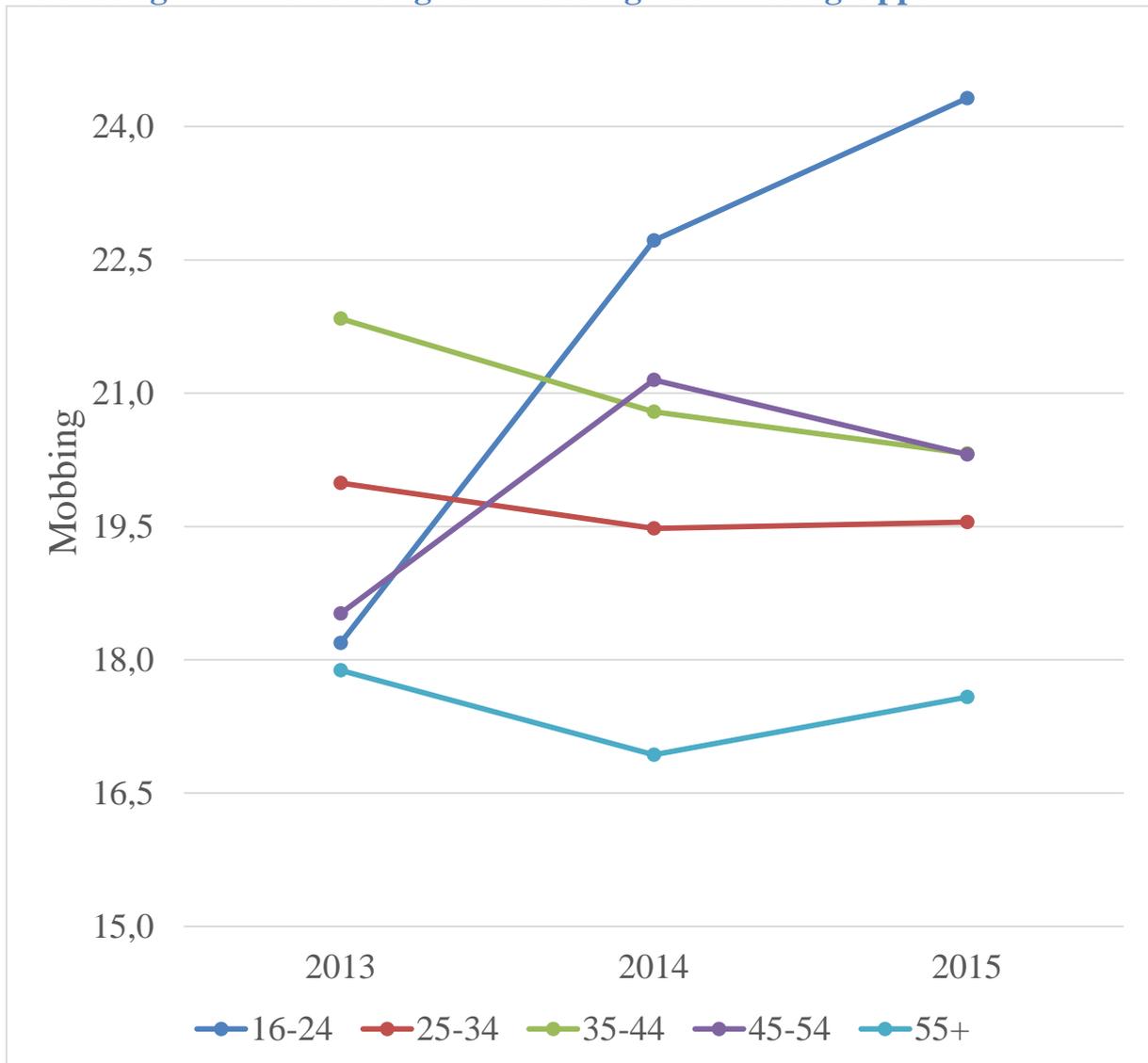
Abbildung 26: Entwicklung von Mobbing nach Geschlecht



⁵ Vier der fünf Items der Skala haben sich über die drei Erhebungswellen nicht verändert. Das fünfte Item wurde von der Formulierung (2013) „Wie häufig haben Sie Konflikte mit Leuten, mit denen Sie zusammen arbeiten oder mit denen Sie auf der Arbeit zu tun haben?“ geändert bzw. gesplittet in die folgenden zwei Items (2014/2015): „Wie häufig haben Sie Konflikte mit Ihren Kollegen oder Vorgesetzten?“ und „Wie häufig treten Konflikte mit Kunden, Klienten, Schülern oder Patienten Ihres Betriebs bzw. Ihrer Einrichtung auf?“. Dieses letzte Item ist 2014 und 2015 nicht in die Mobbing-Skala eingegangen.

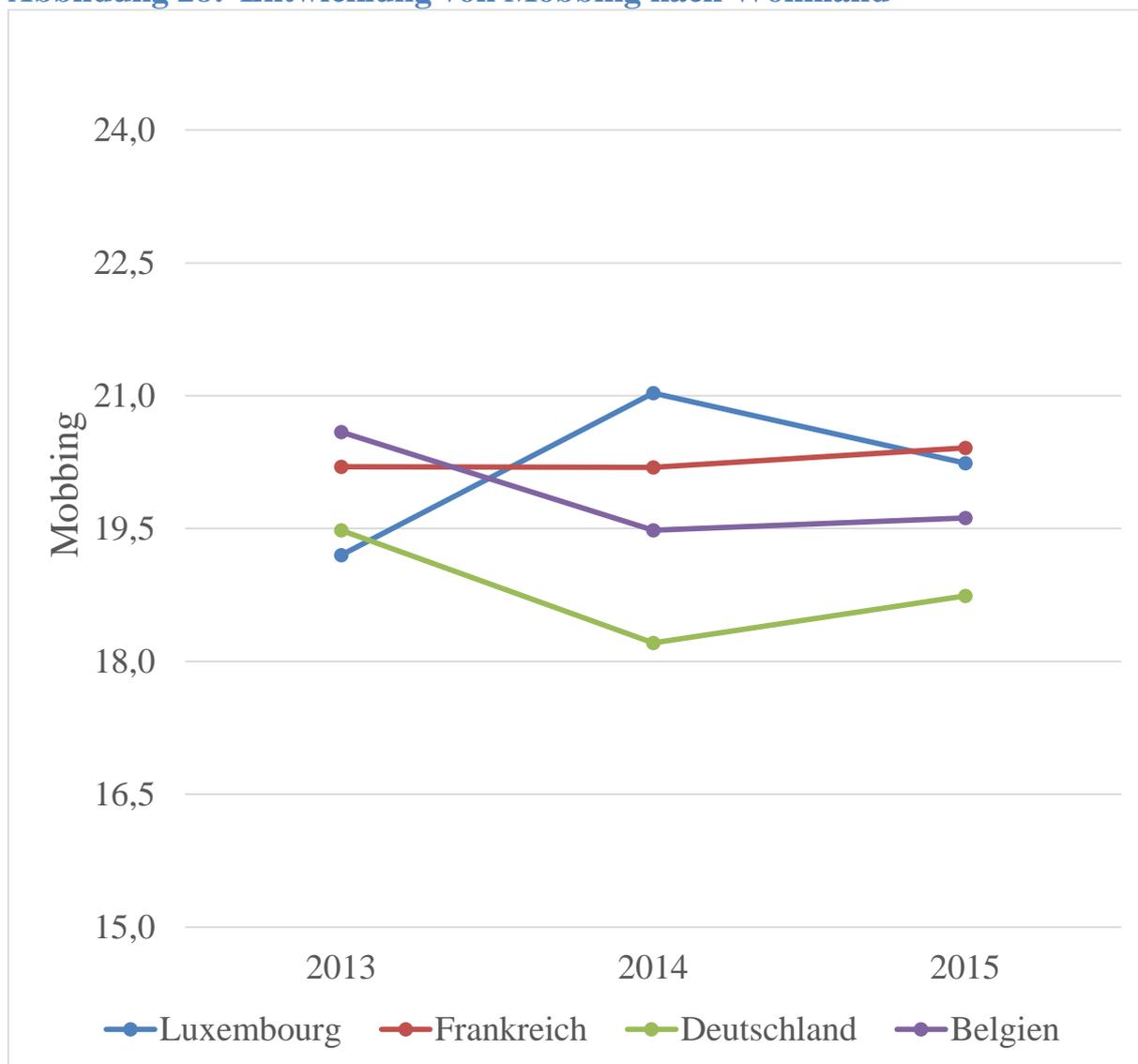
Differenziert nach Alter zeigt sich, dass Mobbing in der Altersgruppe der 16-24 Jährigen von 2013 zu 2015 deutlich zugenommen hat (Abbildung 27). Für die Arbeitnehmer in den älteren Altersgruppen bleiben die Werte dagegen relativ konstant oder verringern sich gar zum Teil. Die Arbeitnehmer in der ältesten Altersgruppe (55+) sind über alle drei Erhebungsjahre am geringsten von Mobbing betroffen.

Abbildung 27: Entwicklung von Mobbing nach Altersgruppen



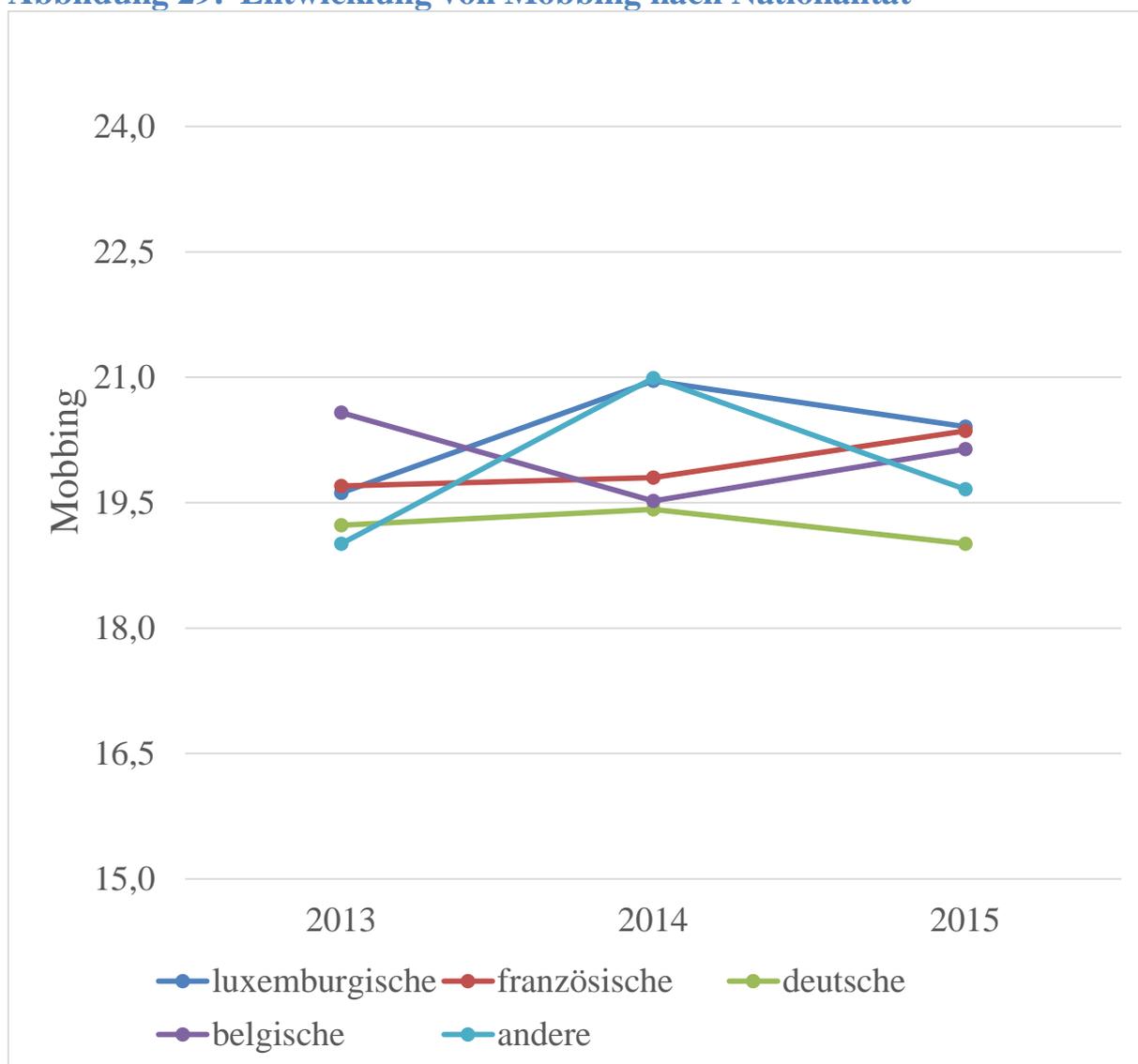
Differenziert nach Wohnland ergeben sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern (Abbildung 28). Die Werte bleiben über die Zeit betrachtet relativ konstant, lediglich bei den Arbeitnehmern aus Luxemburg erhöhen sich die Werte geringfügig. Arbeitnehmer, die aus Deutschland pendeln, klagen 2015 am geringsten über Mobbing.

Abbildung 28: Entwicklung von Mobbing nach Wohnland



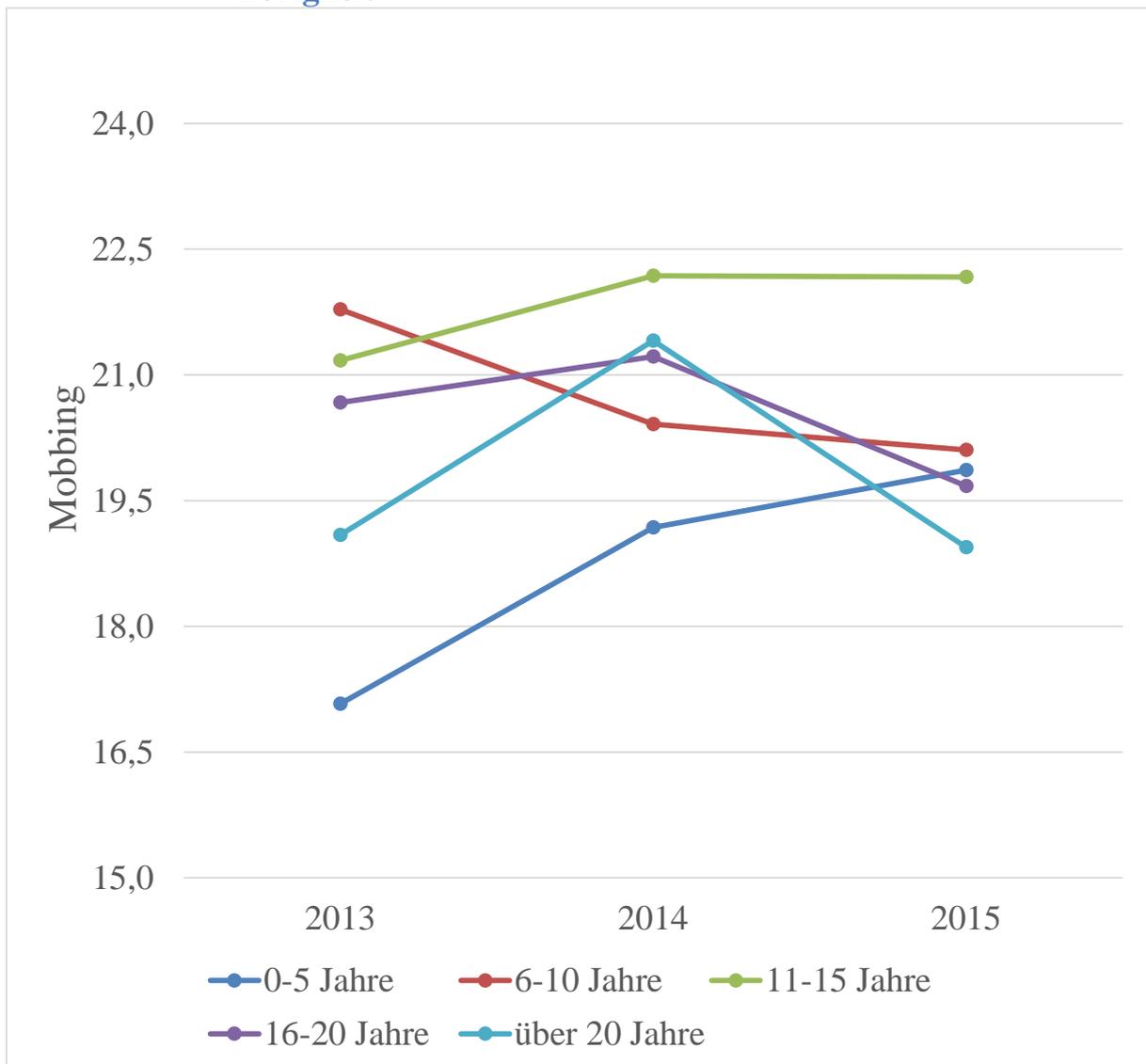
Auch differenziert nach Nationalität ergeben sich kaum Unterschiede sowie Veränderungen über die Zeit (Abbildung 29).

Abbildung 29: Entwicklung von Mobbing nach Nationalität



Arbeitnehmer, die zwischen 0 und 5 Jahren in ihrem Betrieb arbeiten weisen 2013 und 2014 die geringsten Werte bei Mobbing auf (Abbildung 30). 2015 klagen Arbeitnehmer, die zwischen 11 und 15 Jahre in ihrem jetzigen Betrieb arbeiten, am stärksten über Mobbing. Arbeitnehmer, die über 20 Jahre in ihrem Betrieb arbeiten sind 2015 dagegen am geringsten von Mobbing betroffen.

Abbildung 30: Entwicklung von Mobbing nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

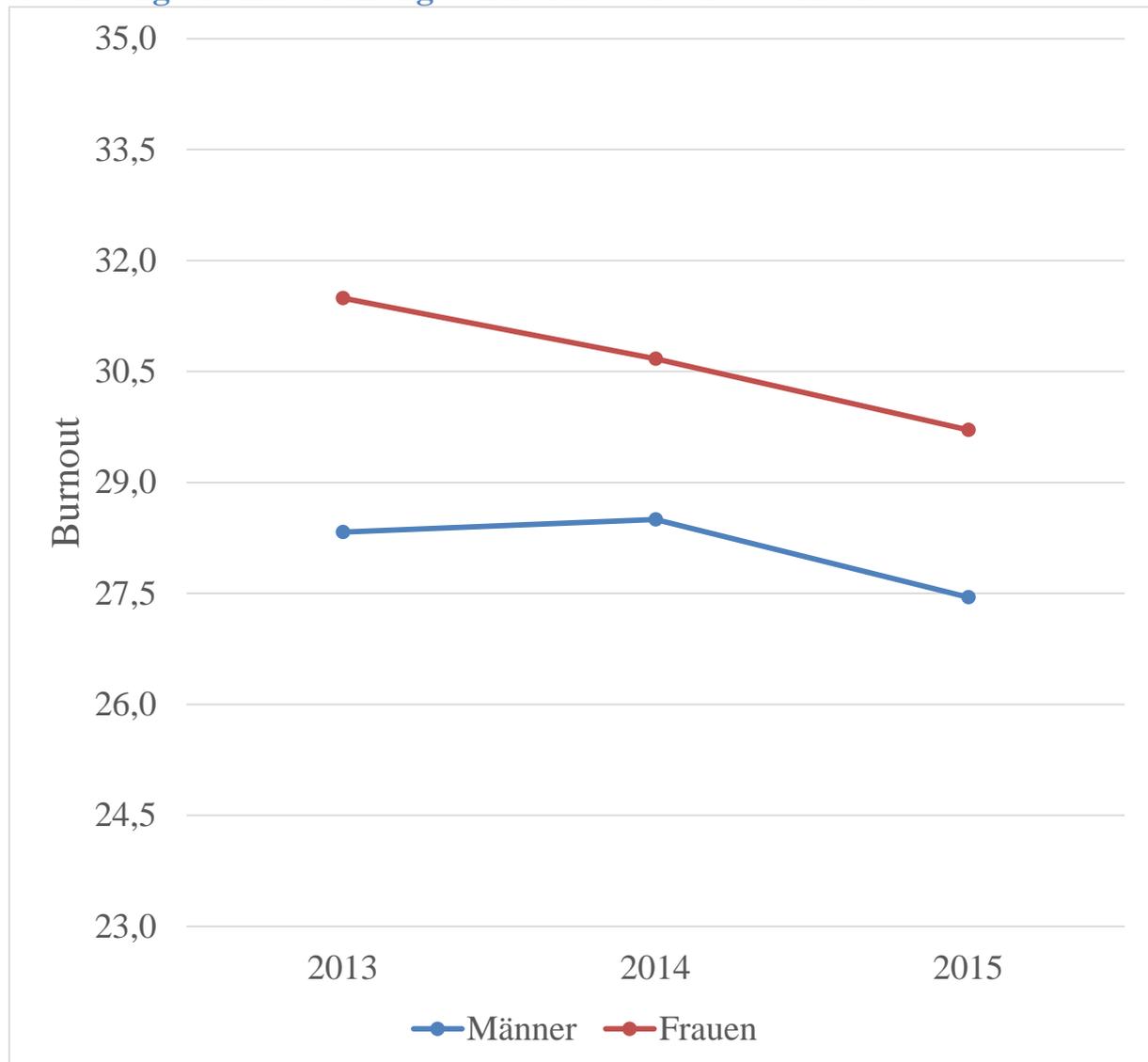


11. Entwicklung von Burnout

Die Burnout-Skala ist auf Werte zwischen 0 und 100 normiert, wobei ein hoher Wert für eine stärkere Ausprägung von Burnout steht.⁶

Abbildung 31 differenziert Burnout nach Geschlecht. Frauen leiden über alle Erhebungswellen hinweg stärker an Burnout als Männer. In beiden Gruppen lässt sich eine geringfügige Abnahme über die drei Jahre feststellen.

Abbildung 31: Entwicklung von Burnout nach Geschlecht



⁶ Für diese Skala wurden nur Items verwendet, die in allen Erhebungswellen abgefragt wurden. Allerdings haben sich die Antwortkategorien von 2013 zu 2014 geringfügig geändert.

Die Arbeitnehmer der ältesten Altersgruppe leiden 2013 und 2014 am geringsten unter Burnout (Abbildung 32). Für die jüngste Altersgruppe ist von 2013 zu 2014 ein starker Rückgang zu verzeichnen, der 2015 jedoch durch einen deutlichen Anstieg wieder kompensiert wird. Für die Altersgruppe der 25-34 Jährigen ist von 2013 zu 2015 eine Abnahme des Burnouterlebens zu verzeichnen.

Abbildung 32: Entwicklung von Burnout nach Altersgruppen

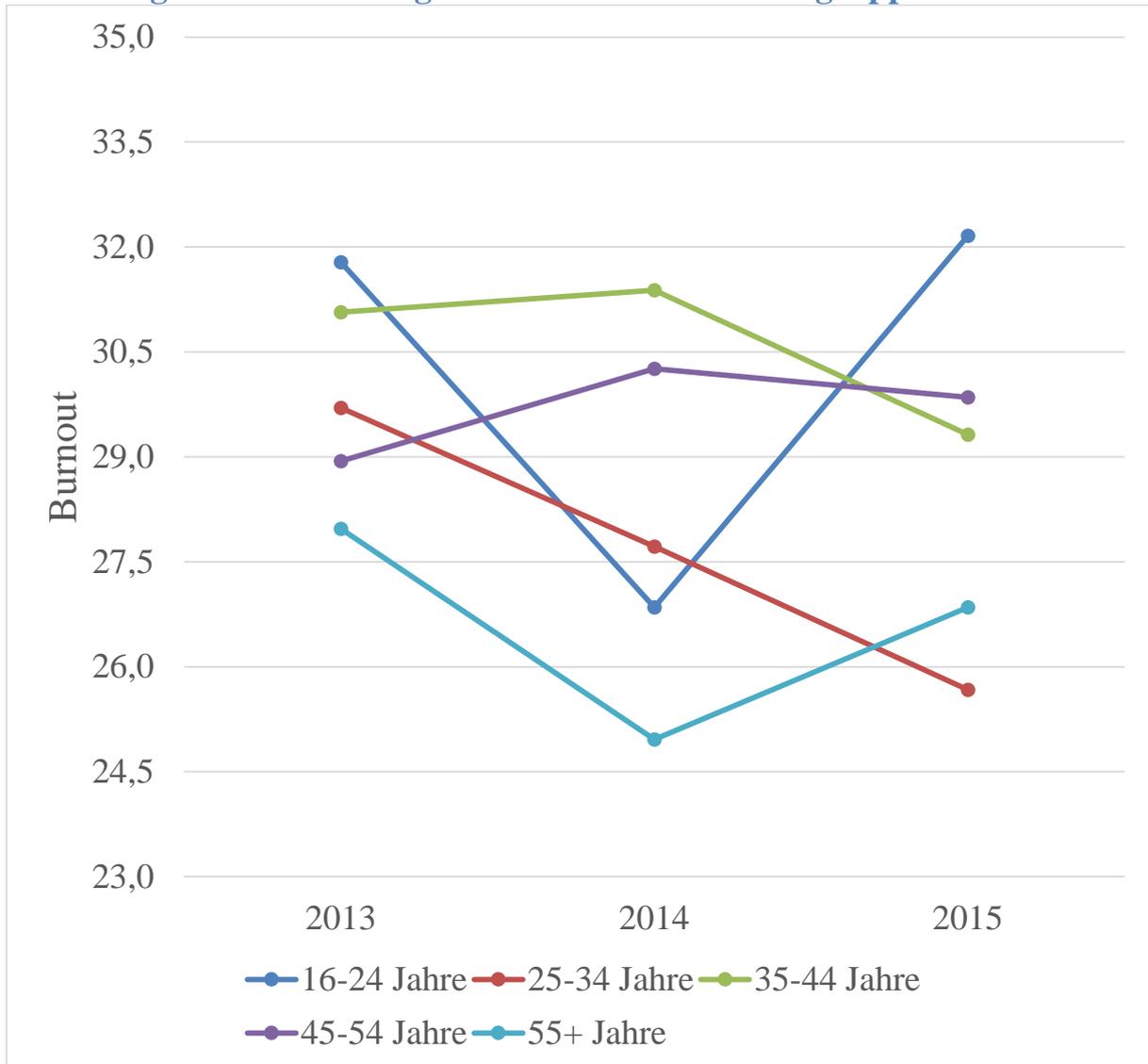
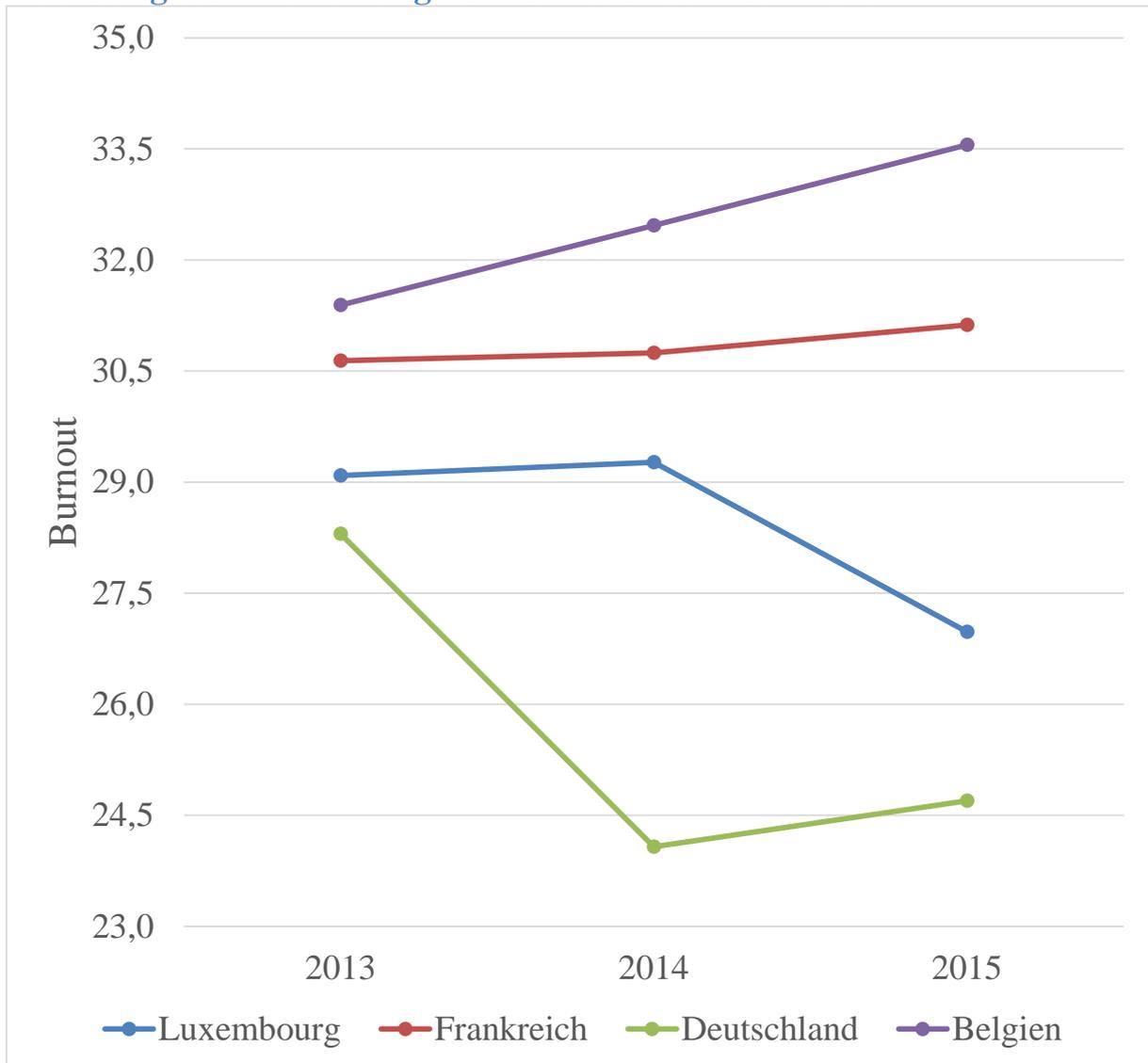


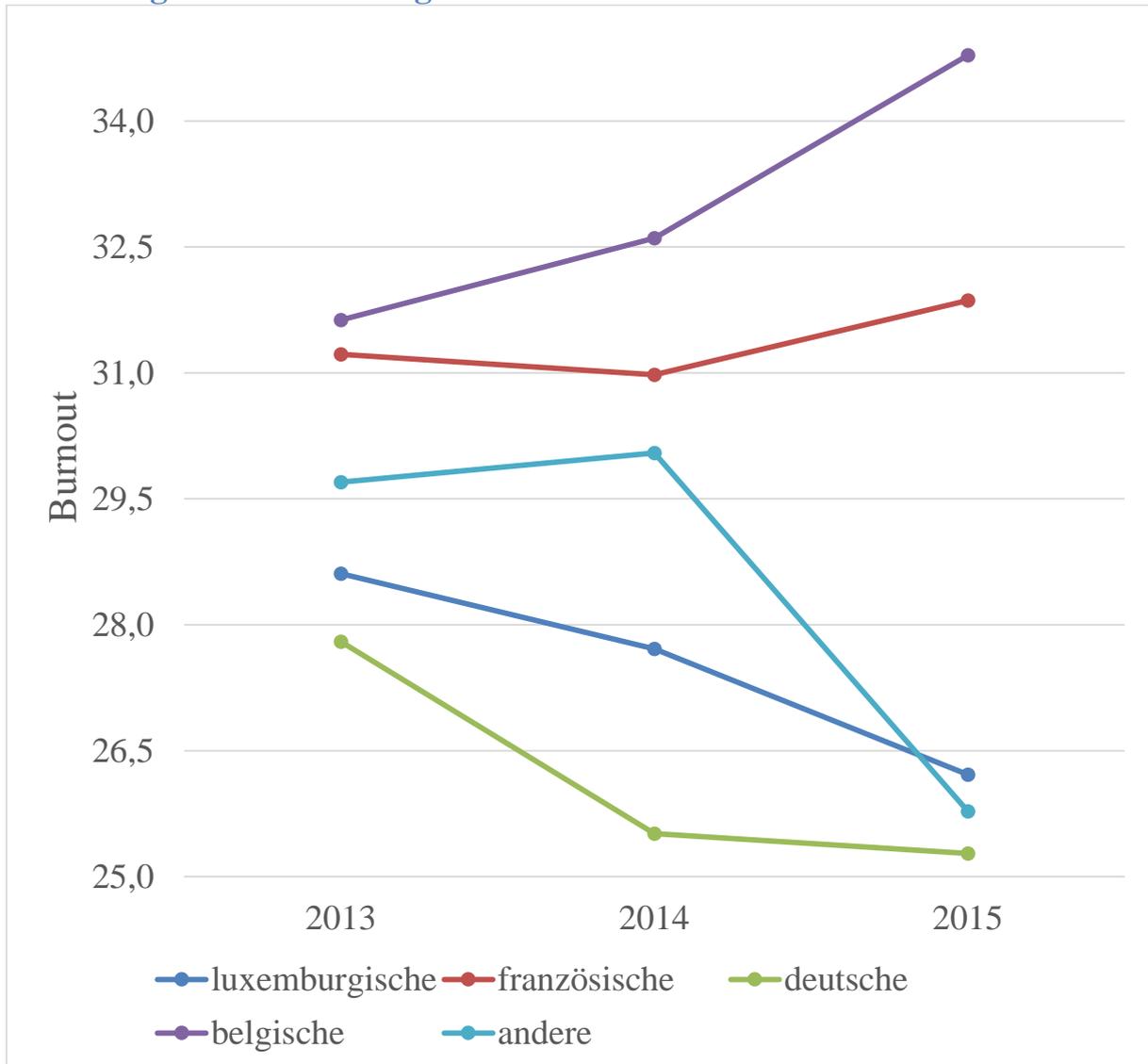
Abbildung 33 differenziert die Ausprägung von Burnout der Arbeitnehmer nach dem Wohnland. Die Arbeitnehmer, die aus Belgien pendeln, weisen die höchsten Werte auf, die Arbeitnehmer, die aus Deutschland pendeln, die geringsten. Während die Burnout-Werte der Arbeitnehmer aus den verschiedenen Wohnländern 2013 noch relativ eng zusammenliegen, wird der Unterschied 2014 und 2015 deutlich größer.

Abbildung 33: Entwicklung von Burnout nach Wohnland



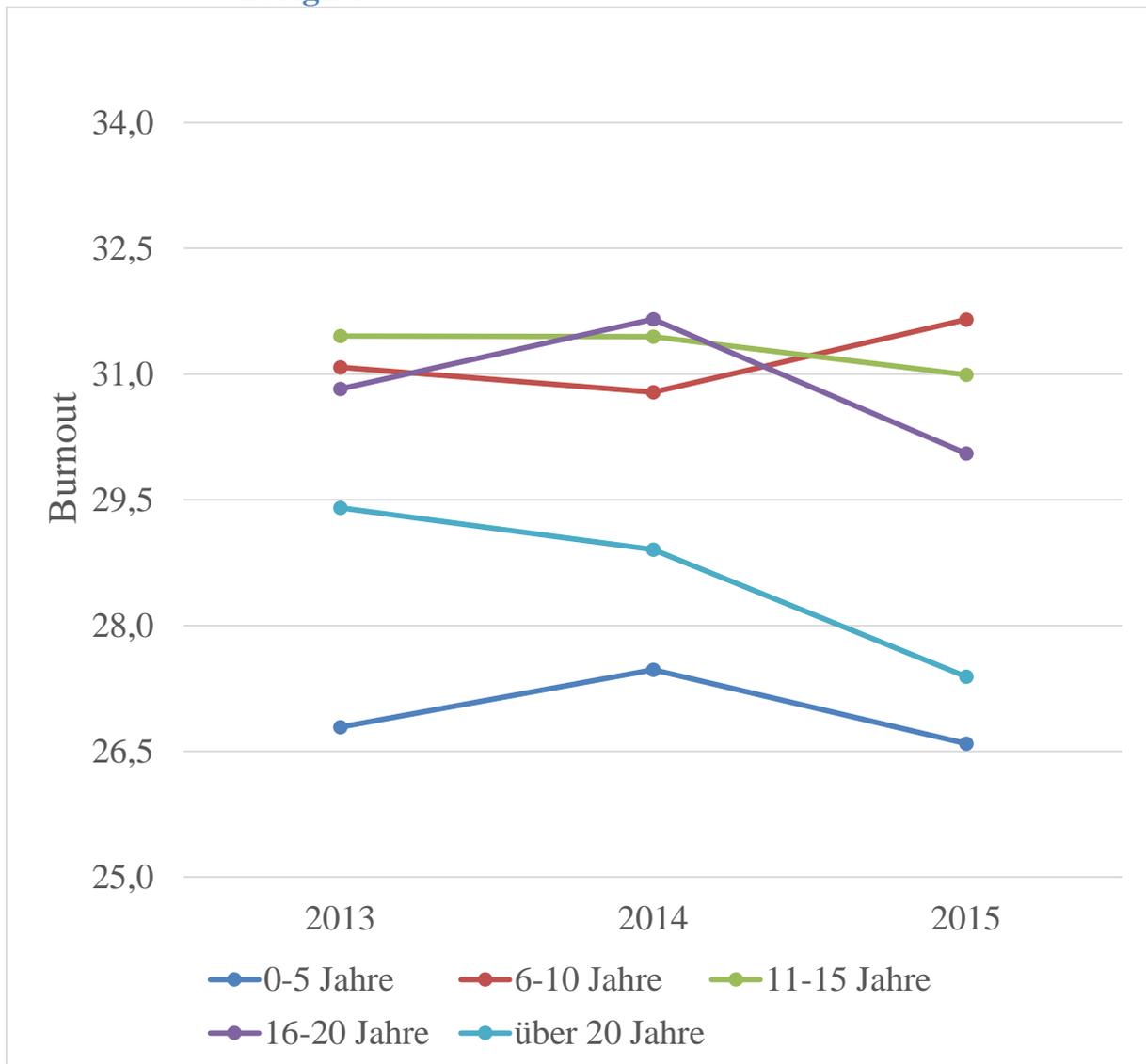
Auch differenziert nach Nationalität ergibt sich wieder ein ähnliches Bild: Arbeitnehmer mit belgischer Nationalität weisen 2013 die höchste Ausprägung auf (Abbildung 34). Diese steigt 2014 und 2015 noch weiter an. Die Arbeitnehmer mit deutscher Nationalität weisen konstant geringe Werte auf der Burnout-Skala auf.

Abbildung 34: Entwicklung von Burnout nach Nationalität



Diejenigen Arbeitnehmer mit der kürzesten Dauer (0-5 Jahre) in dem aktuellen Betrieb leiden am geringsten unter Burnout (Abbildung 35). Danach folgt die Gruppe mit der längsten Betriebszugehörigkeit. Die Arbeitnehmer in den drei mittleren Altersgruppen liegen dagegen auf einem ähnlich hohen Niveau.

Abbildung 35: Entwicklung von Burnout nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

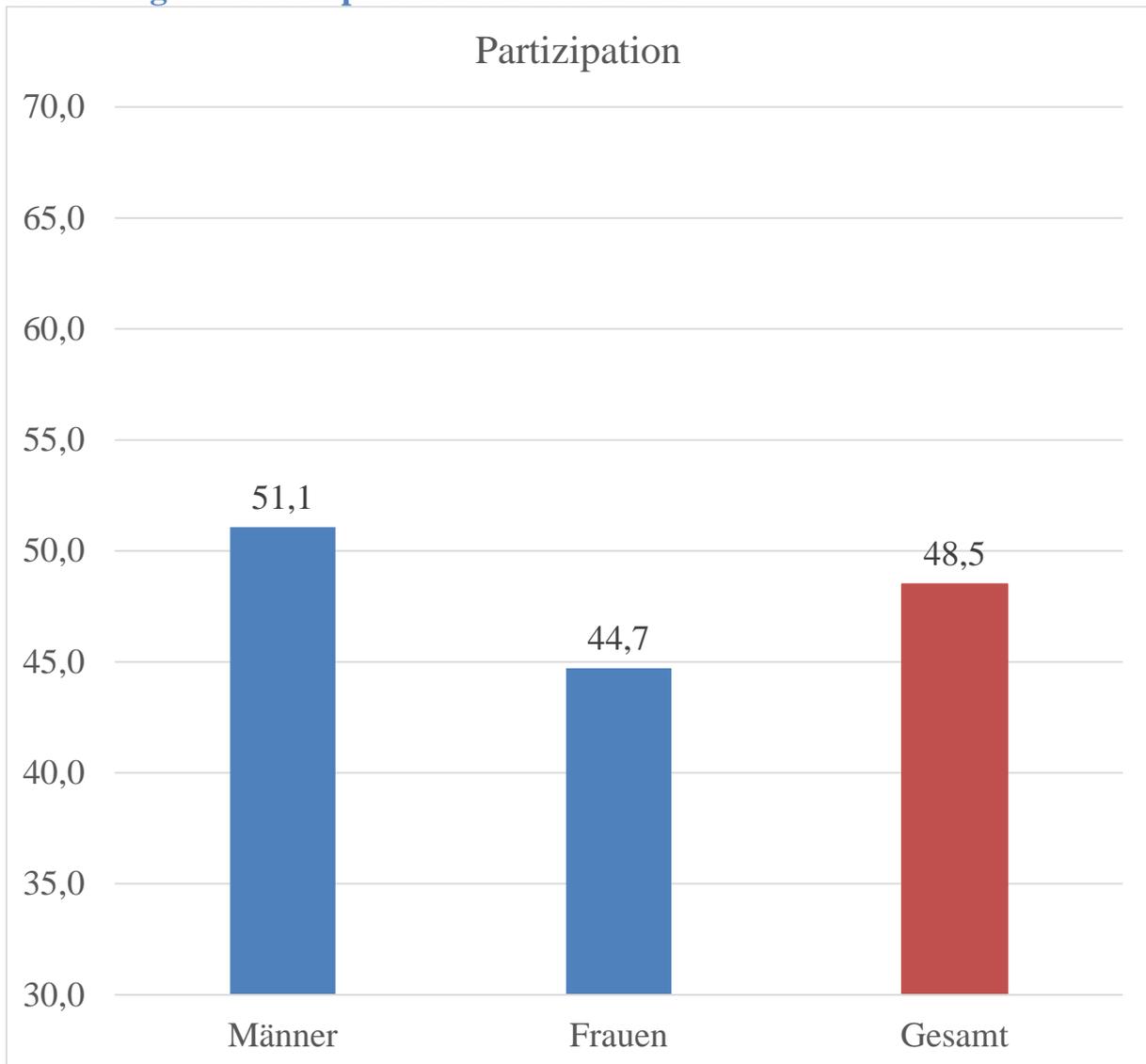


12. Partizipation

In diesem Kapitel werden die wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten für verschiedene Arbeitnehmergruppen dargestellt. Die Skala ist auf Werte zwischen 0 und 100 normiert. Hohe Werte bedeuten günstigere Partizipationsmöglichkeiten.

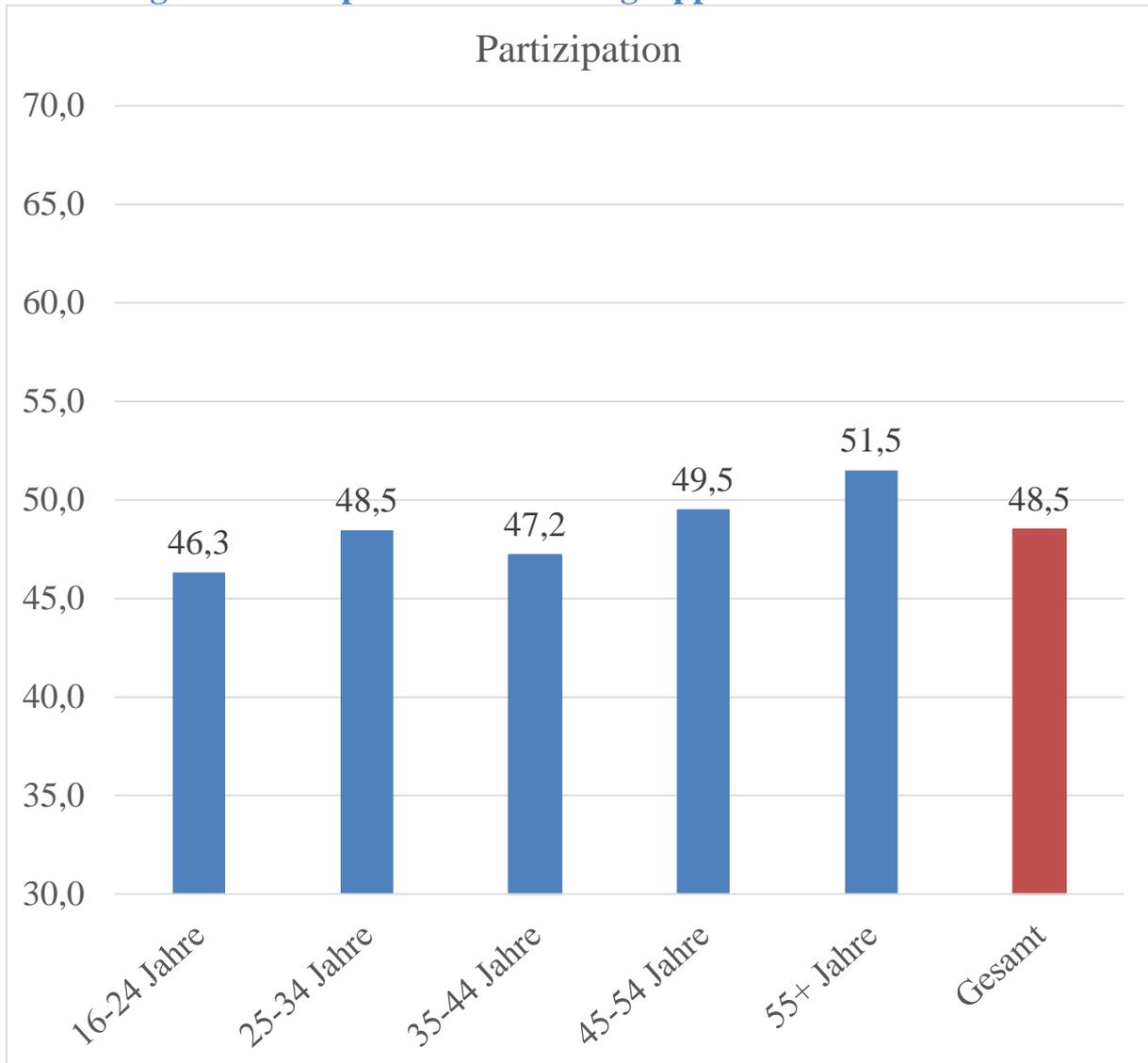
Männer berichten generell über bessere Möglichkeiten bei Entscheidungen in der Organisation mitzureden (Abbildung 36).

Abbildung 36: Partizipation nach Geschlecht



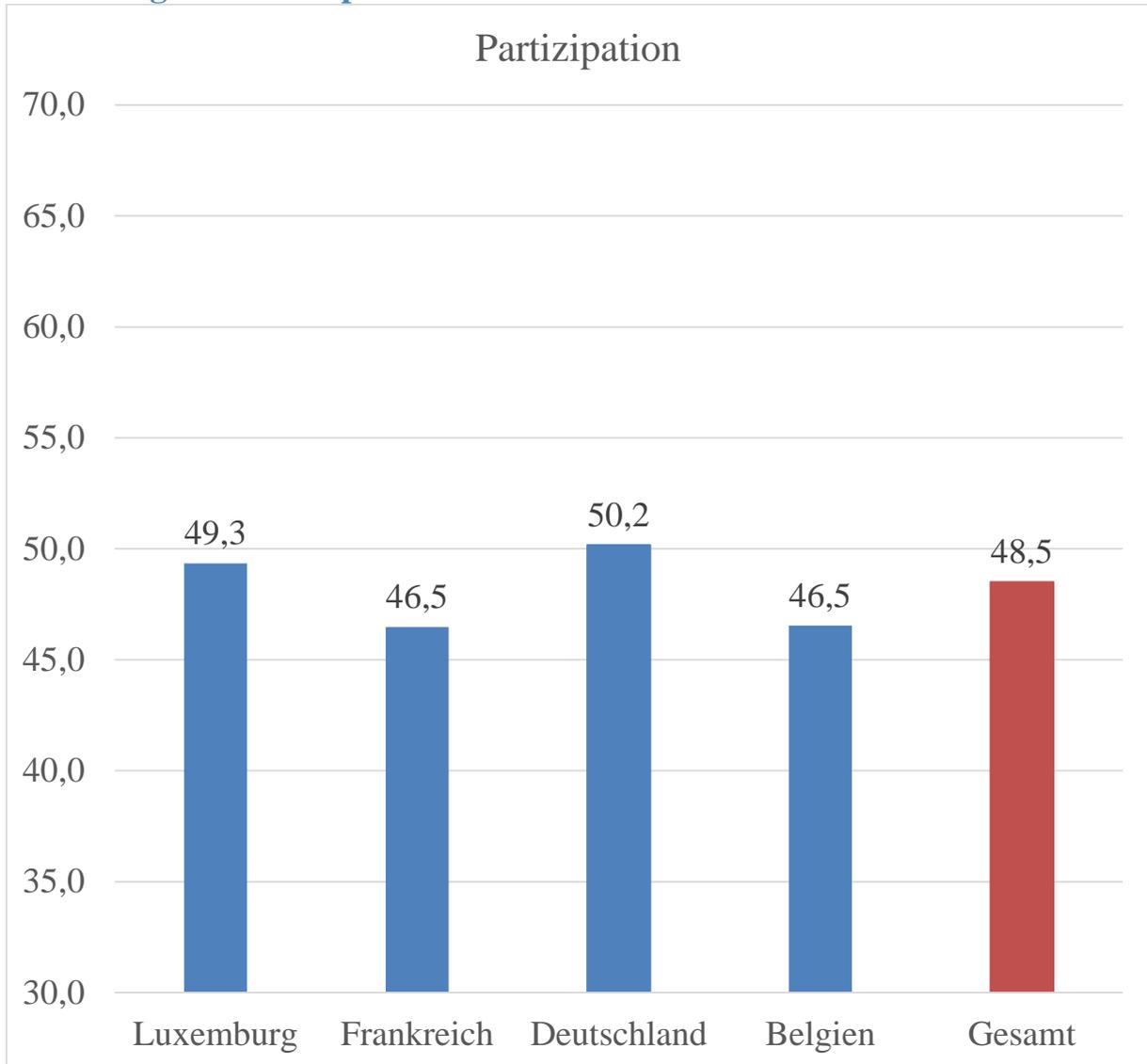
Tendenziell steigen die wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten mit steigendem Alter (Abbildung 37). Dementsprechend weist die jüngste Altersgruppe die geringsten, die älteste Altersgruppe die höchsten Partizipationsmöglichkeiten auf.

Abbildung 37: Partizipation nach Altersgruppen



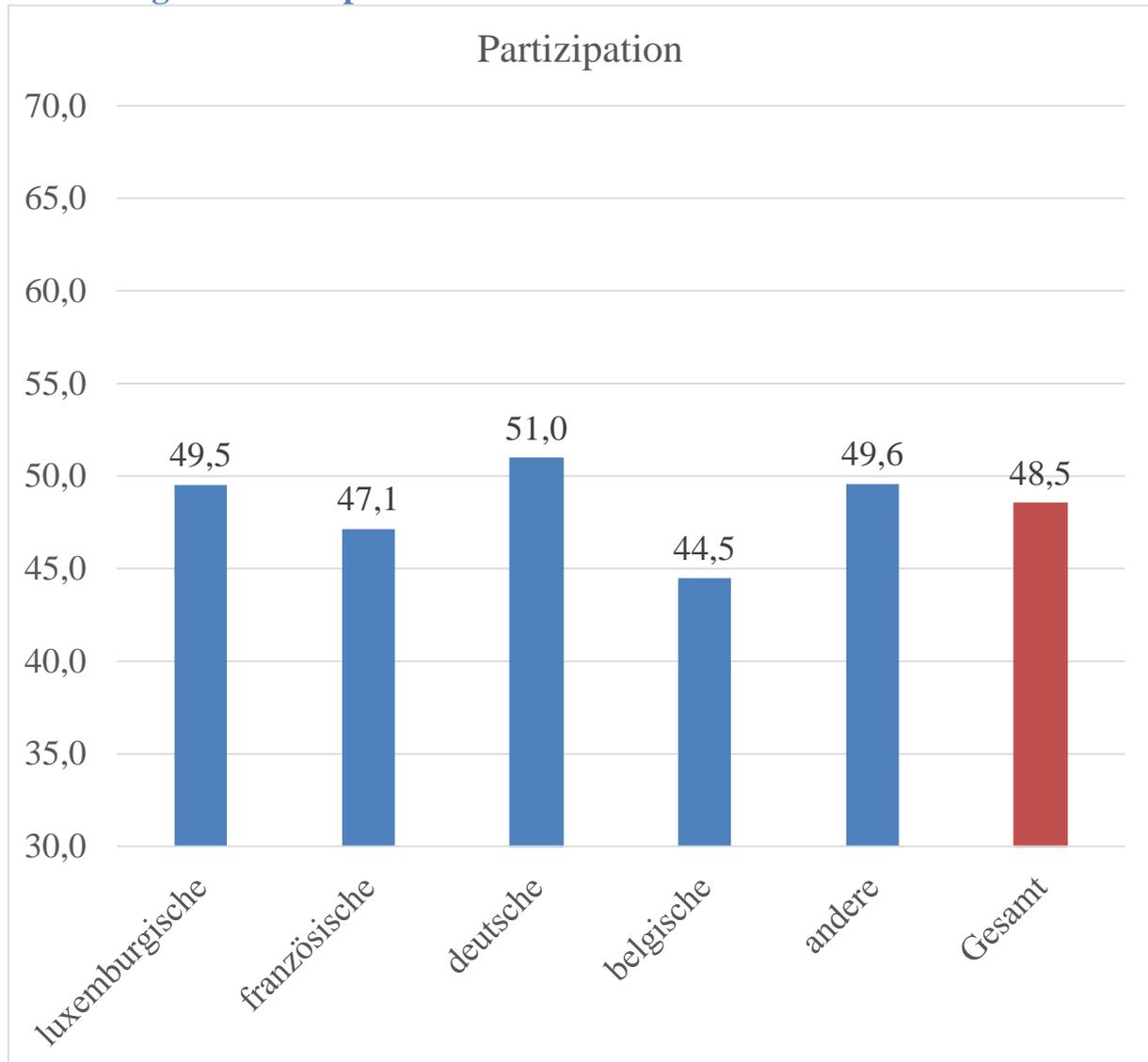
Differenziert nach Wohnland geben die Arbeitnehmer, die aus Deutschland pendeln, die höchsten, diejenigen Arbeitnehmer, die aus Frankreich und Belgien pendeln, die geringsten Partizipationsmöglichkeiten an (Abbildung 38).

Abbildung 38: Partizipation nach Wohnland



Das gleiche gilt auch wieder für die Differenzierung nach Nationalität: Arbeitnehmer mit deutscher Nationalität schätzen ihre Partizipationsmöglichkeiten am höchsten, Arbeitnehmer mit belgischer Nationalität am geringsten ein (Abbildung 39).

Abbildung 39: Partizipation nach Nationalität



Arbeitnehmer, die in Vollzeit arbeiten, berichten über höhere Partizipationsmöglichkeiten, als Arbeitnehmer, die nur in Teilzeit arbeiten (Abbildung 40).

Abbildung 40: Partizipation nach Vollzeit/Teilzeit

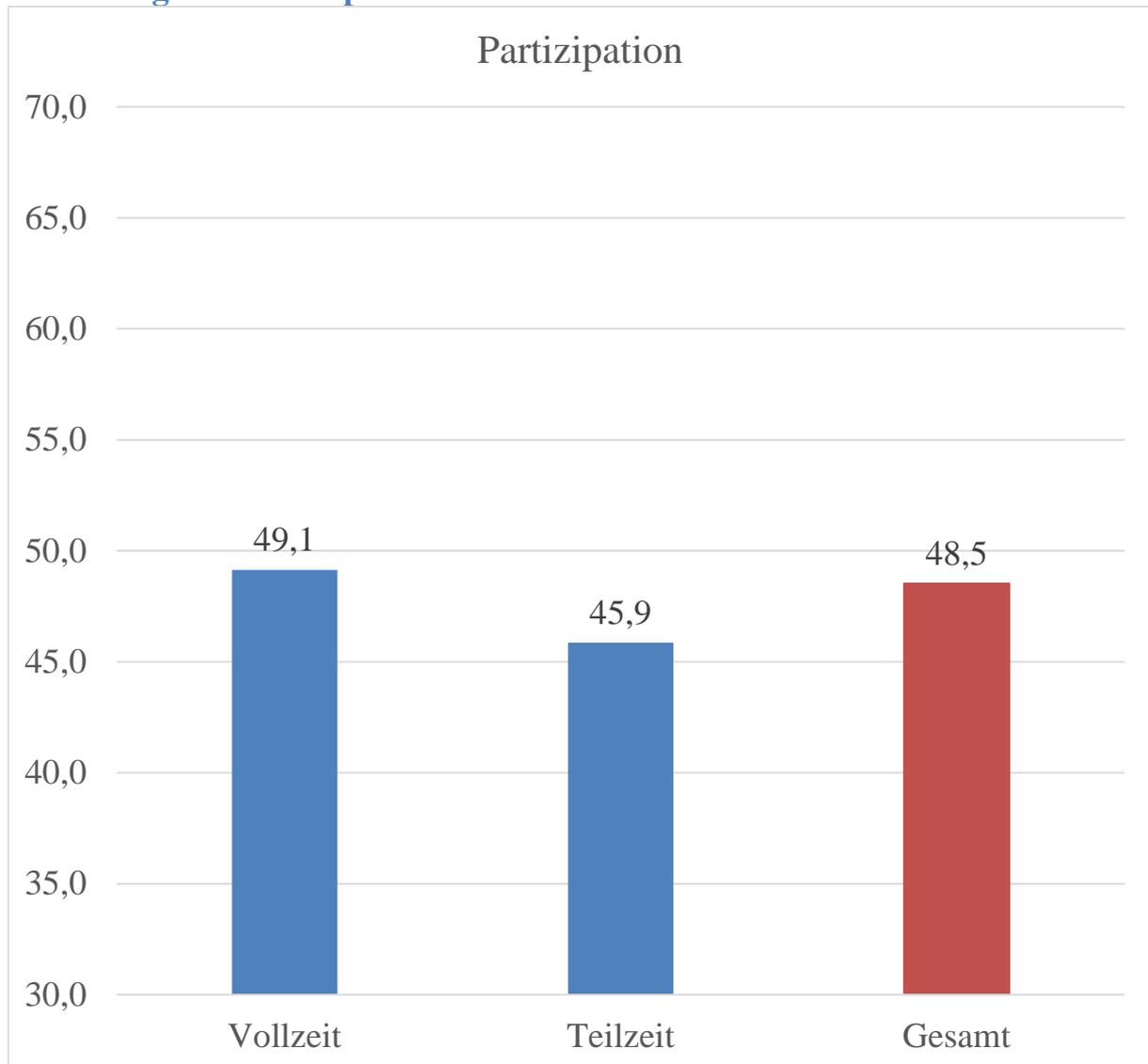
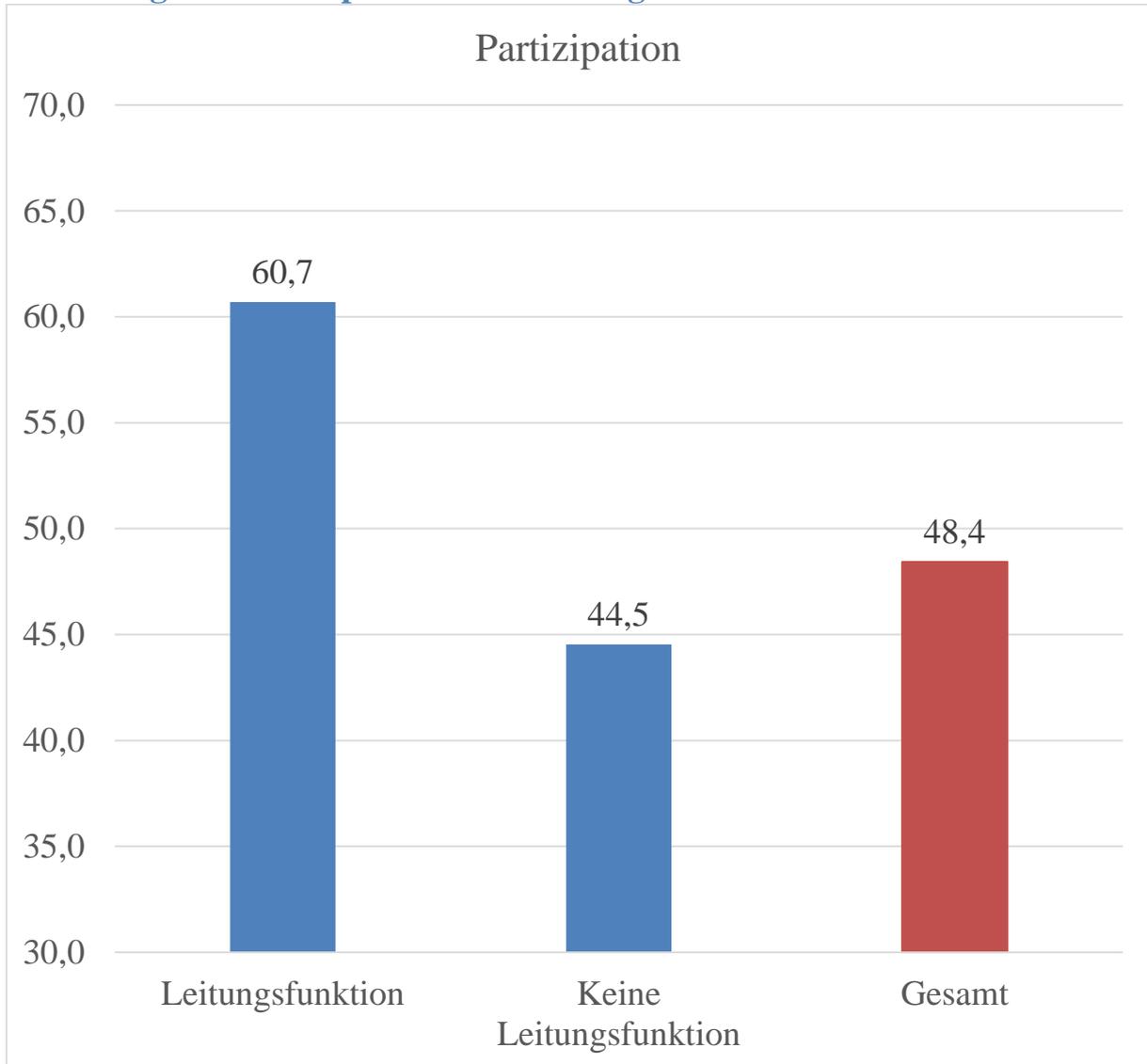


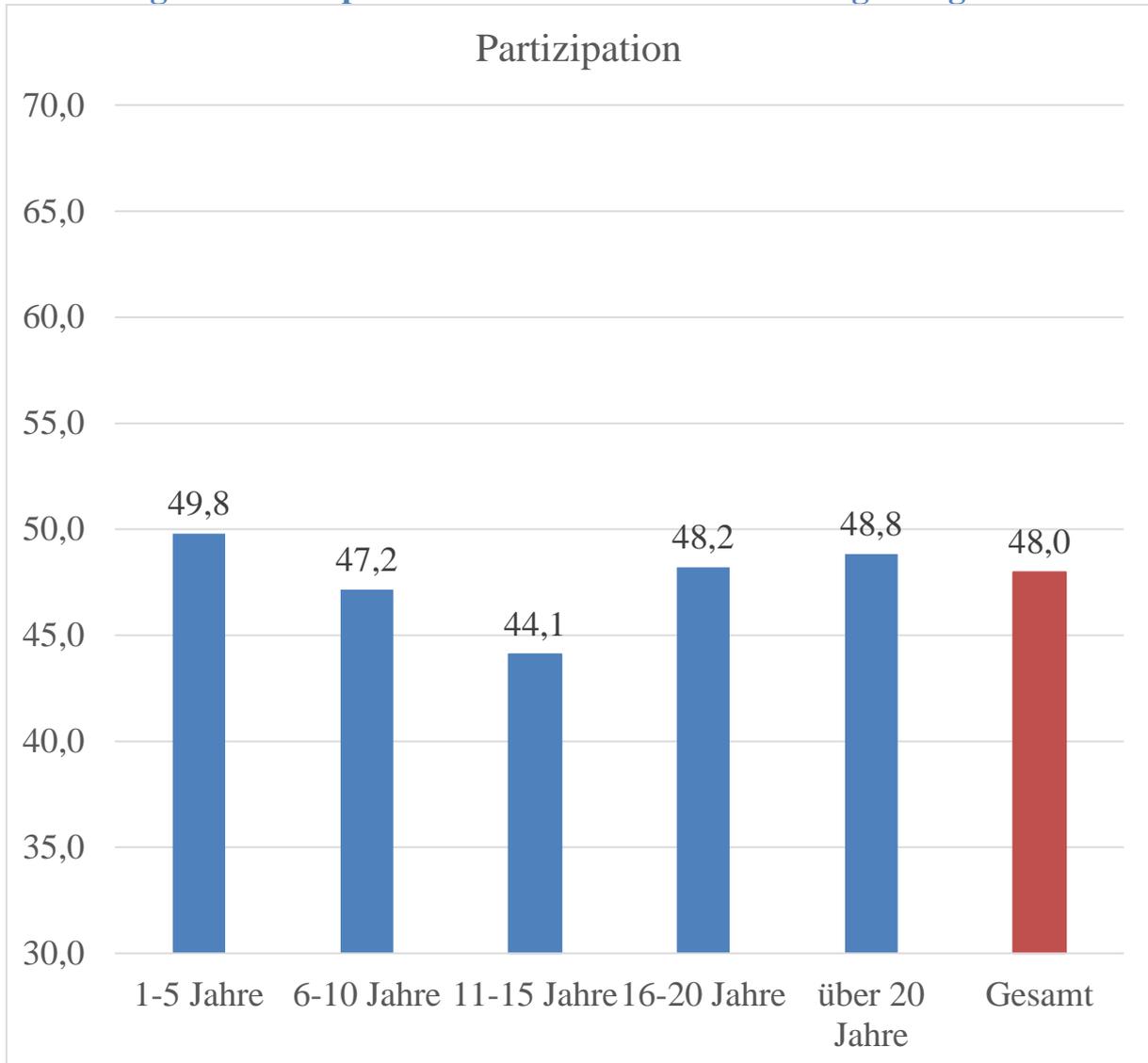
Abbildung 41 zeigt, dass Arbeitnehmer, die anderen Personen vorgesetzt sind erwartungsgemäß über höhere Partizipationsmöglichkeiten berichten, als Arbeitnehmer, die keine Leitungsfunktion aufweisen.

Abbildung 41: Partizipation nach Leitungsfunktion



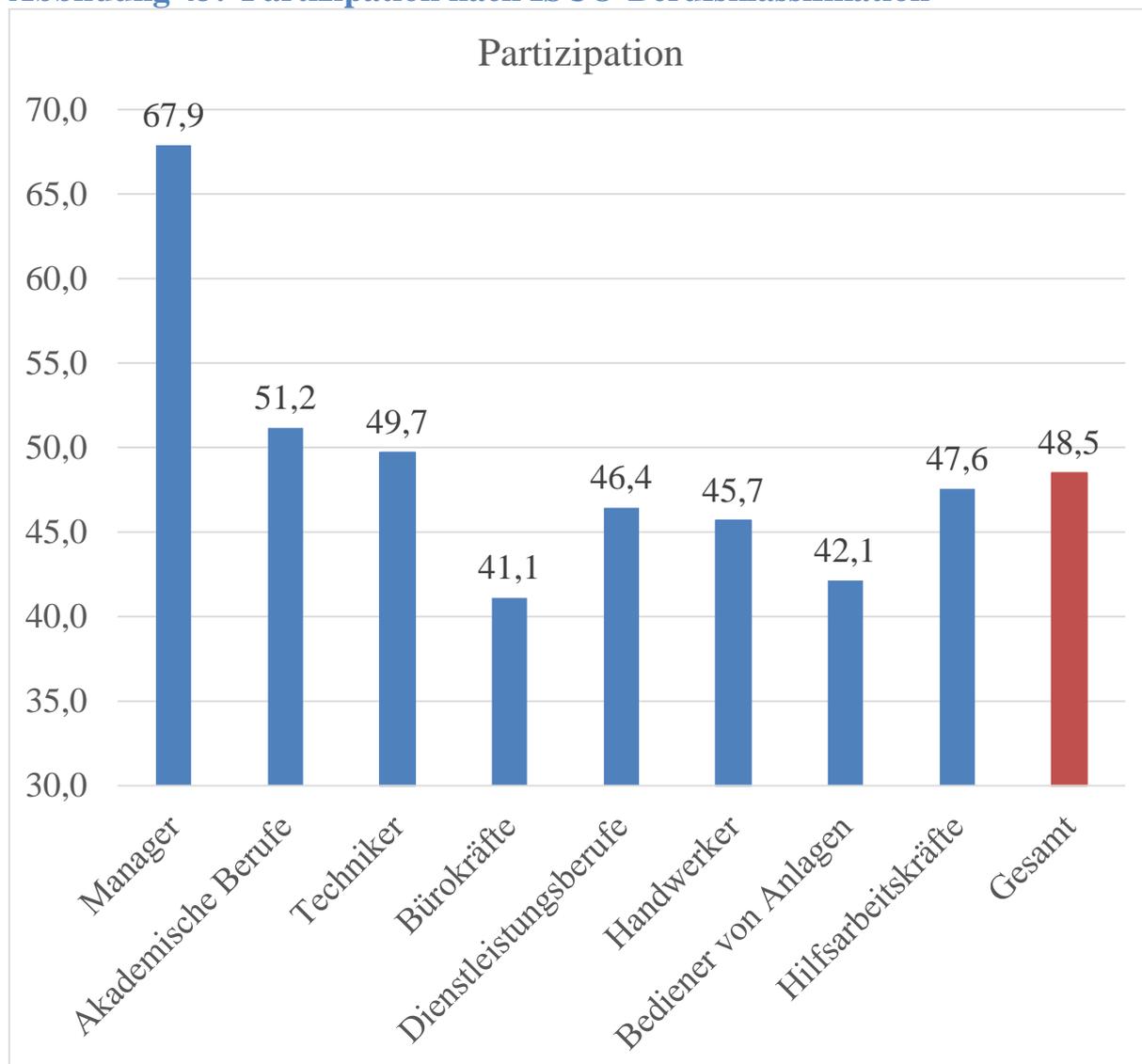
Die wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten steigen mit Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht an (Abbildung 42).

Abbildung 42: Partizipation nach Dauer der Betriebszugehörigkeit



Differenziert man die Arbeitnehmer hinsichtlich der ISCO-Berufsklassifikation, zeigt sich, dass Manager und Führungskräfte über die höchsten Partizipationsmöglichkeiten berichten (Abbildung 43). Am niedrigsten schätzen Bediener von Anlagen oder Bürokräfte ihre Partizipationsmöglichkeiten ein.

Abbildung 43: Partizipation nach ISCO-Berufsklassifikation



13. Zusammenfassung

Zusammenfassend können nochmals folgende Ergebnisse hervorgehoben werden:

- Die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität nimmt seit 2013 tendenziell ab.
- Hinsichtlich ihrer Arbeitssituation berichten Frauen über geringere Partizipation, geringere Autonomie, geringere Arbeitsplatzsicherheit, geringere Perspektiven und geringere Beschäftigungsfähigkeit.
- Frauen leiden auch stärker unter Stress und Burnout und berichten über eine geringere physische Gesundheit.
- Männer schätzen hingegen ihre Unfallgefahr auf der Arbeit deutlich höher ein.
- Bezogen auf unterschiedliche Altersgruppen erweist sich die Arbeitsqualität für die jüngste Arbeitnehmergruppe (16-24 Jahre) als am geringsten.
- Insbesondere bei den jüngsten Arbeitnehmern (16-24 Jahre) hat Mobbing über die drei Erhebungswellen zugenommen und liegt 2015 nun deutlich über dem Niveau der älteren Arbeitnehmer.
- Ältere Arbeitnehmer (55+) berichten hingegen über höhere Partizipationsmöglichkeiten als jüngere Arbeitnehmer.
- Grenzgänger aus Frankreich weisen den geringsten Wert auf dem QoW-Index auf.
- Grenzgänger aus Belgien leiden besonders unter Burnout und schätzen die Bedeutung ihrer Arbeit geringer ein.
- Grenzgänger aus Deutschland schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit, ihre Perspektive und ihre Beschäftigungsfähigkeit im Vergleich zu den anderen Gruppen am höchsten ein.
- Grenzgänger aus Frankreich berichten über die höchsten körperlichen Belastungen, Grenzgänger aus Belgien über die geringsten.
- Manager und Führungskräfte berichten über die höchsten, Bürokräfte und Bediener von Anlagen über die geringsten Partizipationsmöglichkeiten.

Literatur

- Eurofound (2012). *Trends in job quality in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Holman, D., McClelland, C. (2011). *Job quality in growing and declining economic sectors of the EU. Work and Life Quality in New and Growing Jobs*. Working Paper. Manchester Business School, University of Manchester, Manchester.
- Leschke, J., Watt, A., Finn, M. (2008). *Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), ETUI-REHS Printshop, Brüssels.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I. & Esteve, F. (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. European Parliament, Brussel
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). *Quality of Work-Index. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxembourg*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Steffgen, G. & Kohl, D. (2013): *Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg*. Working Paper. Universität Luxemburg.

Anhang

Tabelle 2: Items und Skalen

Fragen	Skala	Bereich
In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	Kooperation	QoW: Psychosoziale Arbeits- bedingungen
In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?		
Wie häufig arbeiten Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen direkt zusammen?		
In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	Partizipation	
In welchem Maße wird Ihre Meinung bei Entscheidungen oder Veränderungsprozessen, die Sie betreffen, erfragt?		
In welchem Maße berücksichtigt Ihr Vorgesetzter Ihre Meinung bei Entscheidungen oder anstehenden Veränderungen?		
In welchem Maße nehmen Sie an Entscheidungsprozessen teil?	Feedback	
In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit		
In welchem Maße sind Sie über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Entwicklungspläne in ihrem Betrieb informiert?		
In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten Rückmeldung über Ihre beruflichen Kompetenzen?	Autonomie	
In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?		
In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		
In welchem Maße können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen?		
Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?	Mobbing	
Werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert?		
Wie häufig kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen?		
Wie häufig werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich		
Wie häufig haben Sie Konflikte mit Ihren Kollegen oder Vorgesetzten?	Mentale Anforderungen	
Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?		
Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?		
Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?		
Wie häufig fehlt Ihnen die Zeit Ihre Arbeit angemessen durchzuführen?		
In welchem Maße sind Sie bei Ihrer Arbeit überfordert?		
In welchem Maße sind Sie bei Ihrer Arbeit unterfordert?		
Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Arbeit enge Fristen einhalten?		

Tabelle 2: Fortsetzung

In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommen	QoW: Arbeitsrahmen- bedingungen
Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?		
In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?	Ausbildung	
In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?		
In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb Sie, sich weiter zu bilden?		
In welchem Maß hat Ihr Betrieb Interesse daran, Sie weiter zu qualifizieren?		
In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb berufliche Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten?	Arbeitsplatz- sicherheit	
In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?		
Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?		
Wie leicht wäre es für Sie, eine neue Stelle zu finden?	Perspektive	
Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Luxemburg im Allgemeinen?		
Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann die wirtschaftliche Zukunft von Ihrem Betrieb/ Ihrer Organisation?		
Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre denken, wie beurteilen Sie dann Ihre persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt?		
In welchem Maß werden aktuell Arbeitskräfte mit Ihrer Qualifikation gesucht?	Beschäftigungs- fähigkeit	
In welchem Maß werden aktuell Ihre beruflichen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt?		
Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?	Körperliche Belastung	
Wie häufig sind Sie durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft?		
Wie häufig ermüdet Sie Ihre Arbeit?		
In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?	Unfall- und Verletzungsrisiko	
In welchem Maße weist Ihre Arbeit gefährdende Arbeitsbedingungen auf?		

Tabelle 2: Fortsetzung

Wie häufig sind Sie frustriert, wenn Ihre Arbeit nicht adäquat geschätzt wird?	Stress	Well-Being- Outcomes
Wie häufig belasten Sie Probleme auf der Arbeit auch außerhalb der Arbeit?		
Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?		
Wie häufig löst Ihre Arbeit Ärger bei Ihnen aus?		
Wie häufig fühlen Sie sich auf der Arbeit emotional belastet?	Burnout	
Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?		
Wie häufig haben Sie das Gefühl, nicht genug Energie für Ihren Alltag zu haben?		
Wie häufig haben Sie Schwierigkeiten, sich während der Arbeit zu konzentrieren?		
Wie häufig empfinden Sie keine Freude mehr an Ihrer Arbeit?	Gesundheit	
Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?		
Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?	Zufriedenheit	Weitere Outcomes
Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit dem Arbeitsklima auf Ihrer Arbeit?		
Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den Arbeitsbedingungen auf Ihrer Arbeit?		
Würden Sie Ihren Betrieb als Arbeitgeber an andere Arbeitnehmer weiter empfehlen?	Respekt	
Werden Sie von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bei Ihrer Arbeit respektiert?		
Wird Ihre Arbeit von Ihrem Betrieb anerkannt?		
In welchem Maß werden Ihre Rechte als Mitarbeiter respektiert?	Bedeutung der Arbeit	
In welchem Maße haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?		
In welchem Maße sind Sie stolz auf Ihre Arbeit?		
In welchem Maße halten Sie Ihre Arbeit für bedeutsam?		