



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
YOU'LL NEVER WORK ALONE.

N°3 MAI 2024

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 27 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



INWIEWEIT WEISEN WECHSELSEITIGE EINFLÜSSE
ZWISCHEN ARBEIT UND PRIVATLEBEN EINEN
ZUSAMMENHANG MIT DEM WOHLBEFINDEN VON
ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN AUF?

Autor: P. SISCHKA



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



LA VOIX
DES SALARIÉS
DEPUIS 100 ANS.

Die Arbeit und das Privatleben können sich gegenseitig sowohl positiv als auch negativ beeinflussen. Im Rahmen dieser Newsletter werden Arbeitnehmer anhand von vier Dimensionen (Work-Life Konflikt, Work-Life Bereicherung, Life-Work Konflikt, Life-Work Bereicherung) mittels des statistischen Verfahrens der latenten Profilanalyse in fünf unterschiedliche Gruppen eingeteilt, die unterschiedliche Konfigurationen dieser Dimensionen aufweisen: „Bereichernde wechselseitige Einflüsse“, „aktives Life-Work Ungleichgewicht“, „Arbeit dominiert“, „passives Work-Life Ungleichgewicht“, „destruktive wechselseitige Einflüsse“.

Insbesondere Arbeitnehmer im Alter zwischen 35 und 44 Jahren, Arbeitnehmer mit Wohnland Belgien, Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition, Arbeitnehmer, die in einem privaten Unternehmen arbeiten und Arbeit-

nehmer, die in Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr arbeiten, sind überproportional häufig in der Gruppe mit den ungünstigsten Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben („destruktive wechselseitige Einflüsse“).

Arbeitnehmer der Gruppe „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ weisen im Durchschnitt die besten Werte auf allen Well-Being Dimensionen auf, während Arbeitnehmer der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ auf allen Dimensionen im Durchschnitt die schlechtesten Werte aufweisen.

Zu den wichtigsten Faktoren, die die Gruppenzugehörigkeit bestimmen, gehören die Schwierigkeit für persönliche Dinge freizunehmen, die Häufigkeit von 10 Arbeitsstunden und mehr pro Tag, die Länge der Wegdauer zur Arbeit, sowie der Grad, unter dem die Arbeitnehmer an Workaholismus leiden.

1. Wechselseitige Einflüsse zwischen Arbeit und Privatleben

Die Arbeit und das Privatleben können sich gegenseitig auf unterschiedliche Weise sowohl negativ als auch positiv beeinflussen (Powell & Greenhaus, 2010). Zum einen können die Arbeitsanforderungen dafür sorgen, dass nicht genügend Zeit für Anforderungen im Privatleben bleibt (Work-Life Konflikt). Auf der anderen Seite kann sich die Arbeit auch positiv auf das Privatleben auswirken, z.B. indem positive Erlebnisse auf der Arbeit zu einem besseren Wohlbefinden im Privatleben führen (Work-Life Bereicherung; Hanson et al., 2006). Umgekehrt können sich aber auch Anforderungen im Privatleben störend auf die Anforderungen der Arbeit auswirken (Life-Work Konflikt) und positive Erlebnisse im Privatleben können sich positiv auf die Arbeit auswirken (Life-Work Bereicherung). Diese unterschiedlichen Einflüsse zwischen Arbeit und Privatleben hängen dabei stark mit dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer zusammen (Allen et al., 2020; Amstad et al., 2011; McNall et al., 2010; Nohe et al., 2015). Die Beziehung zwischen Arbeit und Privatleben lässt sich also sowohl als bidirektional (Arbeit beeinflusst Privatleben und umgekehrt) als auch als dual (konfliktär und bereichernd) beschreiben (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022). Die sich dadurch ergebenden vier Dimensionen können dazu genutzt werden, die

Arbeitnehmer entsprechend ihrem Erleben dieser Einflüsse zwischen Arbeit und Privatleben zu klassifizieren (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022; Rantanen et al., 2013; Vaziri et al., 2020).

In der vorliegenden Newsletter werden mit Hilfe des statistischen Verfahrens „latente Profilanalyse“ verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben identifiziert. In einem nächsten Schritt wird untersucht, wie sich diese Gruppen hinsichtlich demographischer Variablen unterscheiden. Danach werden anhand eines multinomialen logistischen Regressionsmodells, die wichtigsten Faktoren, die die Gruppenzugehörigkeit bestimmen, untersucht. Schließlich wird der Zusammenhang zwischen der Gruppenzugehörigkeit und verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens analysiert.

Hierbei wird auf die Daten des *Quality of Work Survey* (QoW; Welle 2023; Sischa & Steffgen, 2023; Sischa et al., 2022; Steffgen et al., 2020) – eine jährlich stattfindende repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode).

2. Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben

Abbildung 1 zeigt die von der latenten Profilanalyse identifizierten Profile hinsichtlich verschiedener Einflüsse zwischen Arbeit und Privatleben. Arbeitnehmer in der ersten Gruppe („bereichernde wechselseitige Einflüsse“) – die 15,7 % der

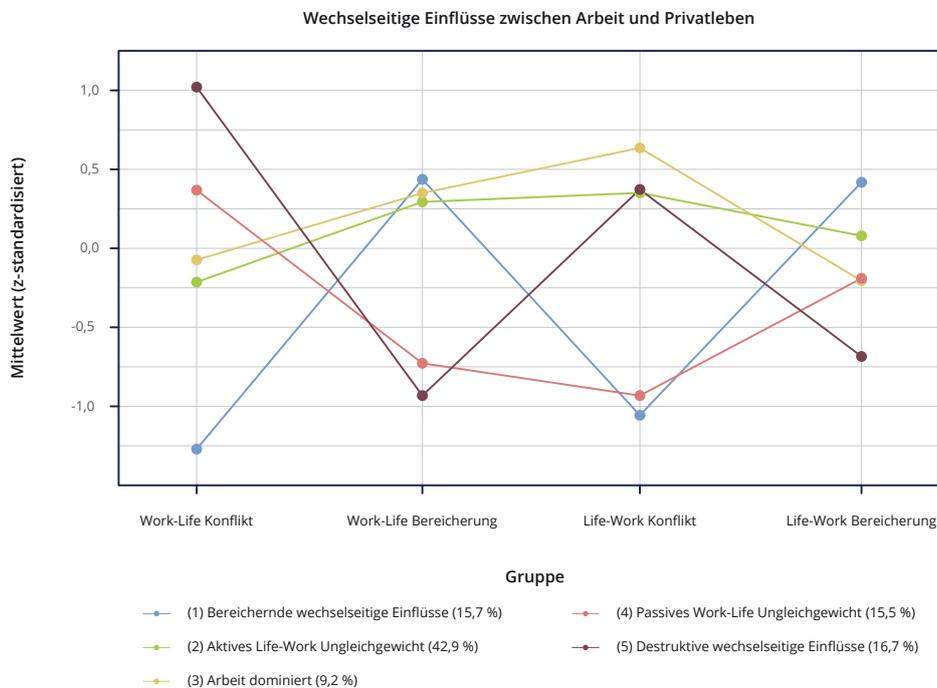
Befragten ausmacht – weisen unterdurchschnittliche Work-Life- und Life-Work Konflikte auf und berichten im Durchschnitt über die höchsten Bereicherungen durch den jeweils anderen Lebensbereich. Die zweite Gruppe („aktives Life-

In dieser Publikation wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

Work Ungleichgewicht“) – in die knapp 43 % der Befragten fallen – weist unterdurchschnittliche Work-Life Konflikte, aber überdurchschnittliche Life-Work Konflikte auf. Gleichzeitig berichtet diese Gruppe über überdurchschnittliche Work-Life und Life-Work Bereicherung. Arbeitnehmer in der dritten Gruppe („Arbeit dominiert“; 9,2 % der Befragten) weisen durchschnittliche Work-Life Konflikte, aber überdurchschnittliche Work-Life Bereicherung auf. Auf der anderen Seite weist diese Gruppe überdurchschnittliche Life-Work Konflikte und eine unterdurchschnittliche Life-Work Bereicherung auf. Im Vergleich zu anderen Gruppen interferiert

bei dieser Gruppe insbesondere das Privatleben mit der Arbeit. Die vierte Gruppe („passives Work-Life Ungleichgewicht“; 15,5 %) weist überdurchschnittliche Work-Life Konflikte, aber unterdurchschnittliche Life-Work Konflikte auf. Gleichzeitig berichtet diese Gruppe über unterdurchschnittliche Bereicherung durch den jeweils anderen Lebensbereich. Arbeitnehmer in der fünften Gruppe („destruktive wechselseitige Einflüsse“; 16,7 %) weisen sowohl die höchsten Work-Life- als auch überdurchschnittliche Life-Work Konflikte auf und berichten im Durchschnitt über die geringste Work-Life und Life-Work Bereicherung.

Abbildung 1: Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben



Anmerkung: Daten des QoW 2023; Mittelwerte der (z-standardisierten) Skalen. Die Prozentwerte hinter den Gruppenbezeichnungen repräsentieren die relative Häufigkeit der jeweiligen Gruppe.

3. Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben differenziert nach Demographie

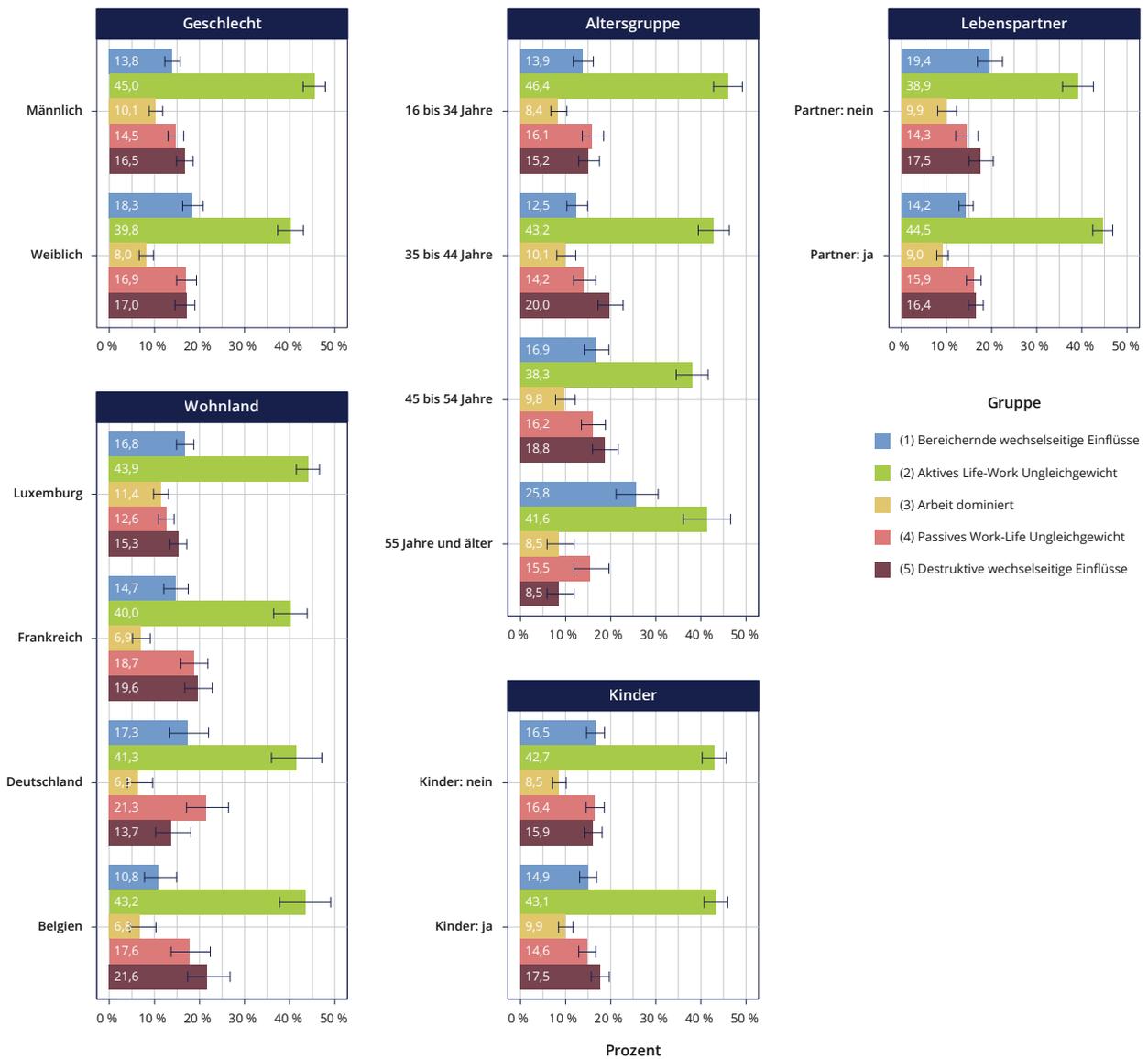
Abbildung 2 zeigt die verschiedenen Gruppen differenziert nach verschiedenen demographischen Merkmalen. Im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen sind Arbeitnehmer häufiger im Profil „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ und seltener im Profil „aktives Life-Work Ungleichgewicht“. Differenziert nach Alter zeigt sich, dass Arbeitnehmer im Alter zwischen 35 und 44 Jahren häufiger im Profil „destruktive wechselseitige Einflüsse“ sind – in dem sich Arbeit- und

Privatleben vor allem negativ beeinflussen. Demgegenüber befinden sich Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren und älter häufiger im Profil „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ und deutlich seltener im Profil „destruktive wechselseitige Einflüsse“ im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen in anderen Altersgruppen. Arbeitnehmer mit Lebenspartner sind ebenfalls häufiger im Profil „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ im Vergleich zu Arbeitnehmer ohne Lebenspartner.

Differenziert nach Kindern ergeben sich nur geringfügige Unterschiede. Arbeitnehmer mit Wohnland Luxemburg sind seltener in der Gruppe „passives Work-Life Ungleichgewicht – im Vergleich zu Arbeitnehmern in anderen Wohn-

ländern. Demgegenüber sind Arbeitnehmer mit Wohnland Belgien häufiger in der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“.

Abbildung 2: Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben differenziert nach Demographie



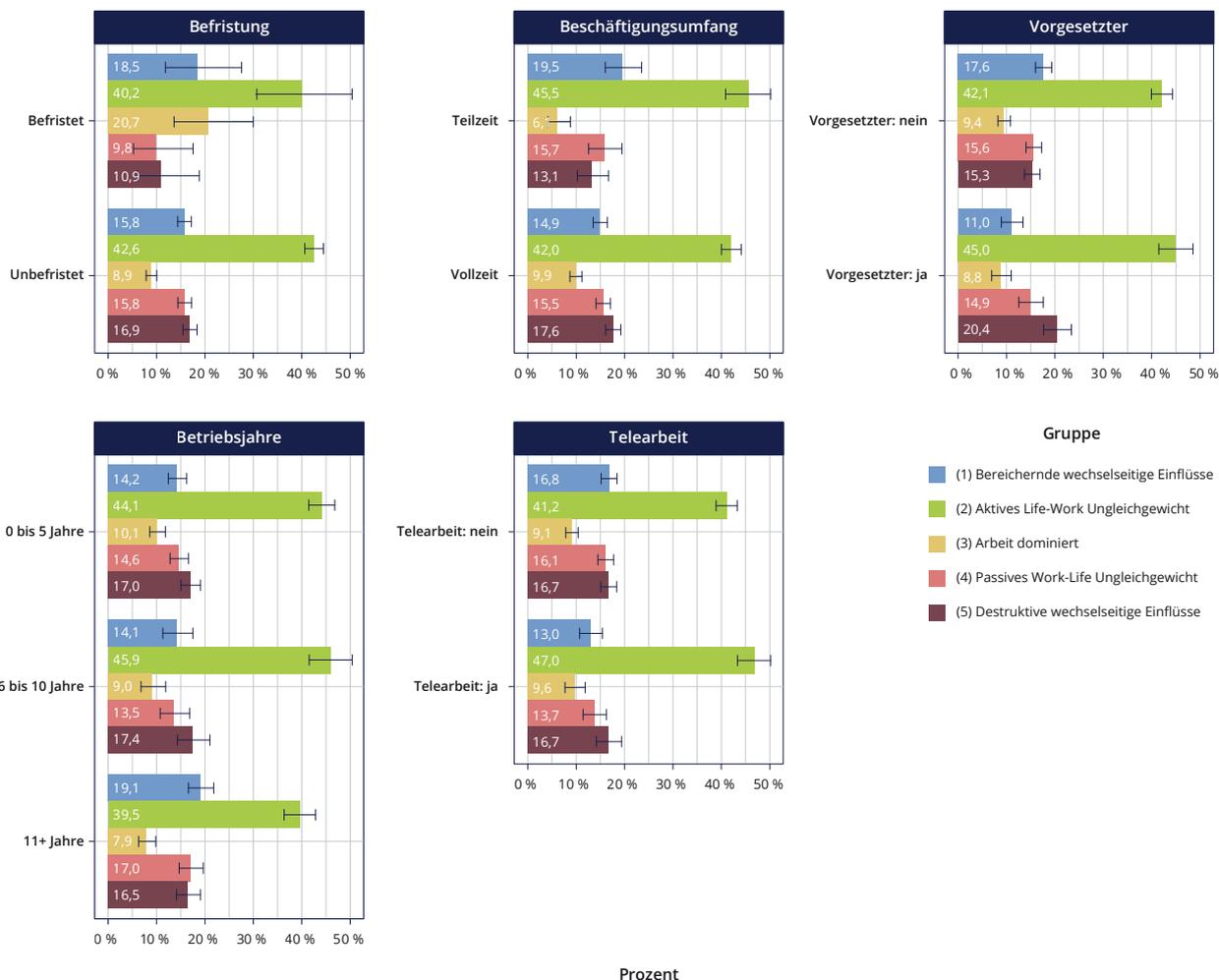
Anmerkung: Daten des QoW 2023; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

4. Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben differenziert nach Berufscharakteristiken

Abbildung 3 zeigt die verschiedenen Gruppen differenziert nach verschiedenen Berufscharakteristiken. Arbeitnehmer, die nur einen befristeten Vertrag haben, sind häufiger in der Gruppe „Arbeit dominiert“ und seltener in den beiden Gruppen, die eher durch negative wechselseitige Einflüsse zwischen Arbeit- und Privatleben („passives Work-Life Ungleichgewicht“ und „destruktive wechselseitige Einflüsse“) gekennzeichnet sind – im Vergleich zu Arbeitnehmern, mit einem unbefristeten Vertrag. Arbeitnehmer in Teilzeit sind

häufiger in der Gruppe „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ im Vergleich zu Arbeitnehmern in Vollzeit. Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition sind wiederum seltener in der Gruppe „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ und häufiger in der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ – im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenposition. Differenziert nach Betriebsjahren und Arbeiten im Homeoffice zeigen sich keine (statistisch signifikanten) substantiellen Unterschiede.

Abbildung 3: Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben differenziert nach Berufscharakteristiken



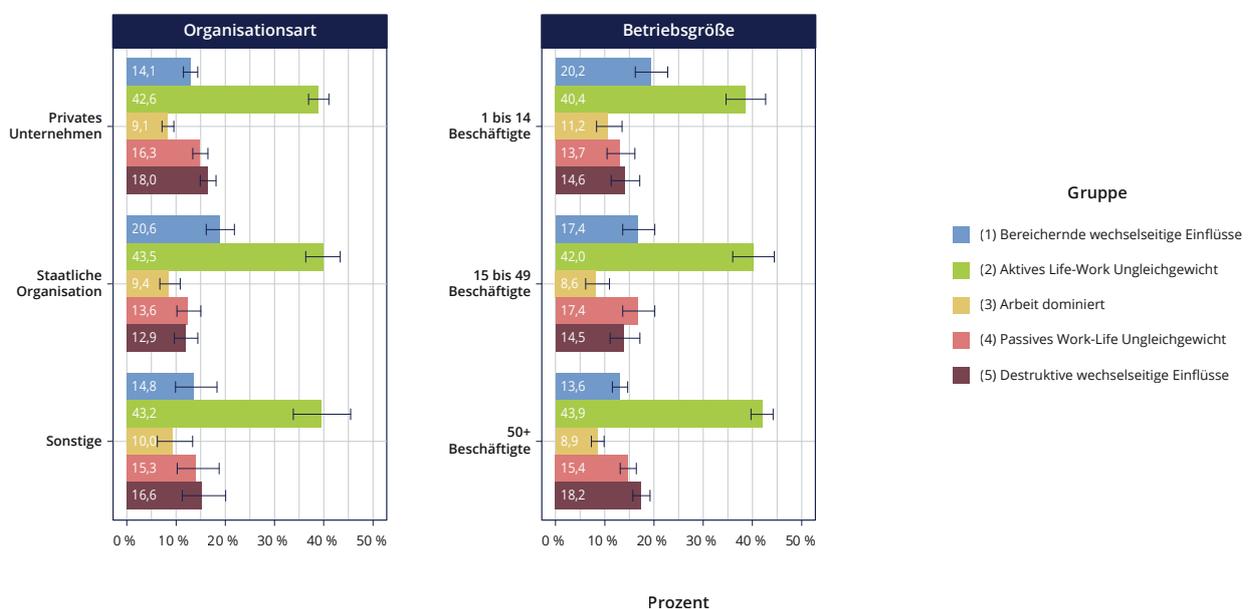
Anmerkung: Daten des QoW 2023; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

5. Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben differenziert nach Organisationscharakteristiken

Abbildung 4 zeigt die verschiedenen Gruppen differenziert nach verschiedenen Organisationscharakteristiken. Arbeitnehmer, die in einem privaten Unternehmen arbeiten, sind seltener in der Gruppe „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ und häufiger in der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ im Vergleich zu Arbeitnehmern in staatlichen Organisationen. Auch die Betriebsgröße hat einen Einfluss

auf die Gruppenzugehörigkeit. Arbeitnehmer, die in Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr arbeiten, sind seltener in der Gruppe „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ und häufiger in der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ im Vergleich zu Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger Beschäftigten.

Abbildung 4: Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben differenziert nach Organisationscharakteristiken



Anmerkung: Daten des QoW 2023; Prozentwerte mit 95 % Konfidenzintervall.

6. Was erklärt die Gruppenzugehörigkeit von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben?

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse eines multinomialen logistischen Regressionsmodells mit der Zugehörigkeit zur Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ als zu erklärendes Phänomen. Die Tabelle zeigt, welche Variablen einen Einfluss auf die Gruppenzugehörigkeit der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ haben, je nachdem welche Gruppe als Referenzgruppe gewählt wird. Die Tabelle zeigt ein recht komplexes Bild: Je nach Referenzgruppe, hängen z.T. andere Variablen mit der Gruppenzugehörigkeit zu der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ zusammen. Allerdings gibt es auch einige Variablen, die bei den meisten Gruppenver-

gleichen eine Rolle spielen: Je schwieriger es für die Arbeitnehmer ist, für persönliche Dinge freizunehmen, je häufiger sie 10 Stunden und mehr pro Tag arbeiten, je länger deren Wegdauer zur Arbeit, sowie je stärker sie unter „Workaholismus“ leiden, desto höher die Wahrscheinlichkeit der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ statt einer der anderen Gruppen anzugehören.

Der Effekt von Zentralität der Arbeit hängt wiederum von der Referenzgruppe ab: Je wichtiger die Arbeit für das eigene Leben eingeschätzt wird, desto geringer die Wahrscheinlichkeit der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ und

desto höher die Wahrscheinlichkeit den Gruppen „aktives Life-Work Ungleichgewicht“ und „Arbeit dominiert“ anzugehören. Auf der anderen Seite gilt: Je wichtiger die Arbeit für das eigene Leben eingeschätzt wird, desto höher die

Wahrscheinlichkeit der Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ statt der Gruppe „passives Work-Life Ungleichgewicht“ anzugehören.

Tabelle 1: Multinomiales Regressionsmodell - Gruppe: Destruktive wechselseitige Einflüsse

	Referenzgruppe: (1) Bereichernde wechselseitige Einflüsse		Referenzgruppe: (2) Aktives Life-Work Ungleichgewicht		Referenzgruppe: (3) Arbeit dominiert		Referenzgruppe: (4) Passives Work-Life Ungleichgewicht	
	Koef. (SE)	OR	Koef. (SE)	OR	Koef. (SE)	OR	Koef. (SE)	OR
Intercept	-4,66*** (0,75)		-3,35*** (0,60)		-1,44+ (0,84)		-1,53* (0,69)	
Geschlecht (Ref.: männlich)	-0,15 (0,19)	0,86	0,20 (0,15)	1,22	0,30 (0,22)	1,35	-0,16 (0,17)	0,86
Alter	-0,02* (0,01)	0,98	0,01 (0,01)	1,01	0,00 (0,01)	1,00	-0,01 (0,01)	0,99
Partner (Ref.: kein Partner)	0,00 (0,21)	1,00	-0,42* (0,18)	0,66	-0,29 (0,26)	0,75	-0,30 (0,20)	0,74
Kinder (Ref.: keine Kinder)	0,38* (0,19)	1,47	0,20 (0,16)	1,23	-0,05 (0,23)	0,96	0,43* (0,18)	1,53
Beschäftigungsumfang (Ref.: Teilzeit)	0,22 (0,26)	1,24	0,42* (0,21)	1,53	-0,18 (0,32)	0,83	-0,06 (0,25)	0,94
Vorgesetzter (Ref.: kein Vorg.)	0,43* (0,20)	1,54	0,23 (0,16)	1,25	0,43+ (0,24)	1,53	0,14 (0,19)	1,15
Homeoffice (Ref.: kein Homeoffice)	0,39+ (0,21)	1,47	-0,02 (0,16)	0,98	-0,02 (0,23)	0,98	0,07 (0,19)	1,07
Einfluss auf Arbeitszeit	-0,05 (0,08)	0,95	-0,06 (0,06)	0,94	-0,06 (0,08)	0,94	0,16* (0,08)	1,18
Häufigkeit 10 Stunden und mehr arbeiten	0,48*** (0,10)	1,61	0,24*** (0,07)	1,28	0,17+ (0,09)	1,19	0,12 (0,08)	1,12
Atypische Arbeitszeit	0,37+ (0,21)	1,45	0,20 (0,15)	1,22	0,23 (0,22)	1,26	0,34+ (0,18)	1,40
Schwierigkeit freizunehmen	0,64*** (0,08)	1,90	0,41*** (0,06)	1,51	0,43*** (0,08)	1,54	0,23*** (0,06)	1,26
Autonomie wann Urlaub	-0,08 (0,08)	0,92	-0,14* (0,06)	0,87	-0,01 (0,09)	0,99	-0,12+ (0,07)	0,88
Wegdauer zur Arbeit (in Minuten)	0,01** (0,00)	1,01	0,01** (0,00)	1,01	0,01** (0,00)	1,01	0,00 (0,00)	1,00
Workaholismus	0,87*** (0,13)	2,38	0,36*** (0,09)	1,43	0,36** (0,13)	1,44	0,11 (0,12)	1,11
Zentralität der Arbeit	0,04 (0,14)	1,04	-0,30** (0,10)	0,74	-0,46*** (0,12)	0,63	0,47*** (0,12)	1,60

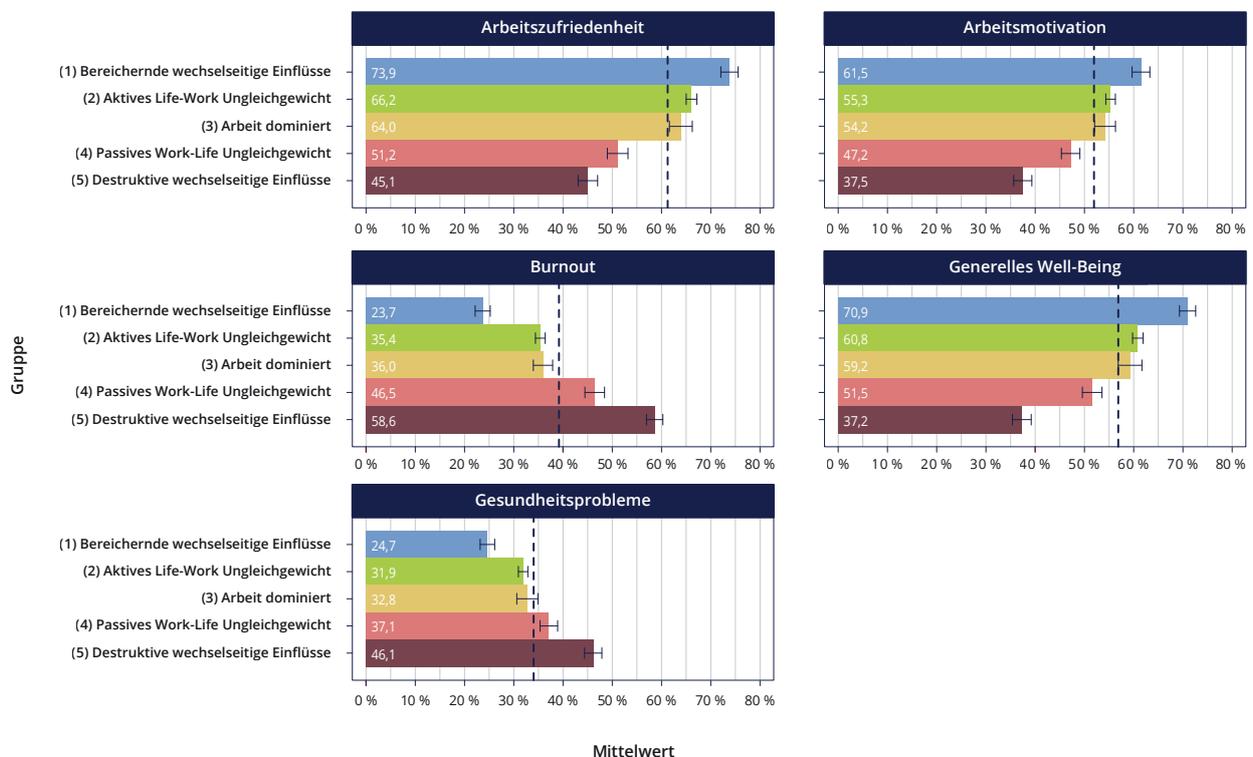
Anmerkung: Daten des QoW 2023; + $p < 0,1$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; Koef: Regressionskoeffizient; SE: Standardfehler; OR: Odds Ratio. Behandlung fehlender Werte: Listwise deletion; $n = 2,568$.

7. Well-Being Dimensionen nach Gruppen von Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben

Abbildung 5 zeigt den Zusammenhang zwischen Gruppenzugehörigkeit und verschiedenen Well-Being (Befindlichkeits) Dimensionen auf. Arbeitnehmer der Gruppe „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ weisen im Durchschnitt die besten Werte auf allen Well-Being Dimensionen auf, gefolgt von

Arbeitnehmern der Gruppen „aktives Life-Work Ungleichgewicht, und „Arbeit dominiert“. Arbeitnehmer der Gruppen „passives Work-Life Ungleichgewicht“ und „destruktive wechselseitige Einflüsse“ weisen hingegen auf allen Dimensionen unterdurchschnittliche Werte auf.

Abbildung 5: Well-Being Dimensionen



Anmerkung: Daten des QoW 2023; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95 % Konfidenzintervall. Die graugestrichelte Linie stellt den Gesamtmittelwert der jeweiligen Skala dar.

8. Zusammenfassung

Anhand des statistischen Verfahrens der latenten Profilanalyse wurden fünf Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Life Konflikt, Work-Life Bereicherung, Life-Work Konflikt, Life-Work Bereicherung) identifiziert, die unterschiedliche Konfigurationen dieser Dimensionen aufweisen: Arbeitnehmer in der Gruppe „bereichernde wechselseitige Einflüsse“ weisen geringe Work-Life- und Life-Work Konflikte und hohe Bereicherung durch beide Lebensbereiche auf. Arbeitnehmer in der Gruppe „aktives Life-Work Ungleichgewicht“ weisen unterdurchschnittliche Work-Life Konflikte und überdurchschnittliche Life-Work Konflikte sowie überdurch-

schnittliche Bereicherungen auf. Arbeitnehmer in der Gruppe „Arbeit dominiert“ weisen durchschnittliche Work-Life Konflikte, überdurchschnittliche Life-Work Konflikte, überdurchschnittliche Work-Life Bereicherung sowie unterdurchschnittliche Life-Work Bereicherung auf. Arbeitnehmer in der Gruppe „passives Work-Life Ungleichgewicht“ weisen überdurchschnittliche Work-Life Konflikte, unterdurchschnittliche Life-Work Konflikte und unterdurchschnittliche Bereicherungen auf. Arbeitnehmer in der fünften Gruppe „destruktive wechselseitige Einflüsse“ weisen sehr hohe Konflikte und gleichzeitig sehr geringe Bereicherungen auf.

Insbesondere Arbeitnehmer im Alter zwischen 35 und 44 Jahren, Arbeitnehmer mit Belgien als Wohnland, Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition, Arbeitnehmer, die in einem privaten Unternehmen arbeiten und Arbeitnehmer, die in Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr arbeiten, sind überproportional häufig in der Gruppe mit den ungünstigsten Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben („destruktive wechselseitige Einflüsse“).

Zu den wichtigsten Faktoren, die die Gruppenzugehörigkeit bestimmen, gehören die Schwierigkeit für persönliche Dinge freizunehmen, die Häufigkeit von 10 Arbeitsstunden und

mehr pro Tag, die Länge der Wegdauer zur Arbeit, sowie der Grad, unter dem die Arbeitnehmer an Workaholismus leiden.

Die Gruppenzugehörigkeit hängt dabei in hohem Maße mit dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer zusammen. Arbeitnehmer in der Gruppe mit den ungünstigsten Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben („destruktive wechselseitige Einflüsse“) weisen im Durchschnitt die geringste Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation, das geringste generelle Well-Being sowie das höchste Burnoutlevel und die meisten Gesundheitsprobleme auf.

9. Referenzen

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). *A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict*. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). *A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). *Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249–265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J., Fernet, C., Austin, S., & Gillet, N. (2022). *Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers*. *Journal of Vocational Behavior*, 134, Article 103695. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>
- Masyn, K. E. (2013). *Latent class analysis and finite mixture modeling*. In T. D. Little (ed.), *The Oxford handbook of quantitative methods* (pp. 551–611). Oxford University Press.
- McLachlan, G., & Peel, D. (2000). *Finite mixture models*. Wiley.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). *A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment*. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). *The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain*. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522–536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). *Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies*. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). *Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology*. *Work & Stress*, 27(2), 141–163. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.791074>
- Sischka, P. E. (2024). *Profiles of work-family interface: Individual and organizational predictors, and well-being outcomes*. Manuscript in preparation.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2023*. Research Report. Luxemburg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2022). *COVID-19 countermeasures at the workplace, psychological well-being, and mental health – a nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees*. *Current Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). *Latent profile analysis: A review and “how to” guide of its application within vocational behavior research*. *Journal of Vocational Behavior*, 120, Article 103445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445>
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). *Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073–1087. <https://doi.org/10.1037/apl0000819>

Weller, B. E., Bowen, N. K., & Faubert, S. J. (2020). *Latent class analysis: a guide to best practice*. *Journal of Black Psychology*, 46(4), 287-311. <https://doi.org/10.1177/0095798420930932>

Methode

Für die Studie „*Quality of Work Index*“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-2.700 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 1). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen 2023 (Sischka & Steffgen, 2023).

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	2023: 2.732			
Anmerkung zur „latenten Profil Analyse“	<p>Die „latente Profilanalyse“ versucht die multivariate Verteilung von Werten einer Reihe von Indikatoren (hier: Skalen zu Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben) durch die Identifikation einer Anzahl an Subpopulationen (Profile genannt) zusammenzufassen (McLachlan & Peel, 2000). Bei der Entscheidung bezüglich der Anzahl an Profilen sollten inhaltliche (Interpretierbarkeit, Übereinstimmung mit theoretischen Erwägungen) als auch statistische (Klassifikationsdiagnostik, Fit Indizes) Kriterien berücksichtigt werden (Masyn, 2013).</p> <p>Als Kriterien zur Festlegung der Anzahl der Profile werden das Akaike Informationskriterium (AIC; Akaike, 1987), das Bayesianische Informationskriterium (BIC; Schwartz, 1978), das stichprobenkorrigiertes Bayesianische Informationskriterium (aBIC; Sclove, 1987), sowie der Lo-Mendell-Rubin's korrigierten Likelihood Ratio Test (LMR-LRT; Lo et al., 2001) verwendet. Kleinere Werte von AIC, BIC, aBIC sprechen für einen besseren Modellfit. Ein signifikanter LMR-LRT deutet daraufhin, dass das komplexere Modell (mehr Profile) gegenüber dem weniger komplexen Modell bevorzugt werden sollte. Des Weiteren wird die Zahl der Profile auch dadurch bestimmt, dass die Ergebnisse leicht zu interpretieren sind und die Fälle pro Klasse nicht zu gering ausfallen. Zusätzlich wird für jede Klassenlösung auch noch die Entropie bestimmt. Die Entropie ist ein allgemeines Maß der Klassifikationsgenauigkeit der gesamten Stichprobe über alle Profile (Masyn, 2013) und kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei 1 für eine perfekte Klassifikation steht. Für eine Einführung in die latente Profilanalyse siehe Masyn (2013), Spurk et al. (2020) oder Weller et al. (2020). Für technische Details der hier vorliegenden latente Profilanalyse siehe Sischka (2024).</p>			
Skalen zu Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben	Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha	Anmerkung zu den Skalen
	Work-Life Konflikt	3	0,89	Die Skalen zu Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben wurden für die „latente Profilanalyse“ z-standardisiert. Das bedeutet, dass die Variablen so transformiert wurden, dass deren Mittelwert 0 und deren Standardabweichung 1 beträgt. Durch diese Transformation lassen sich Unterschiede zwischen den Gruppen besser beurteilen.
	Work-Life Bereicherung	3	0,77	
	Life-Work Konflikt	3	0,74	
	Life-Work Bereicherung	3	0,74	

Skalen zu Wohlbefinden

Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha	Anmerkung zu den Skalen
Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,79-0,85	Die Skalen zum Wohlbefinden werden durch den ungewichteten Mittelwert der dazugehörigen einzelnen Indikatoren berechnet, die Werte zwischen 1 (z. B. „nie“) und 5 (z. B. „Fast immer“) annehmen. Die Skalenwerte werden dann auf Werte zwischen 0 und 100 normiert $[((\text{ursprünglicher Skalenwert} - 1) / 4) * 100]$.
Arbeitsmotivation	3	0,65-0,76	
Burnout	6	0,80-0,86	
Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,83-0,90	
Gesundheitsprobleme	7	0,72-0,79	

Erläuterungen zu den Prädiktorvariablen

Variable/Skala	Itemformulierung	Kategorien
Homeoffice	Wie häufig arbeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit an den folgenden Orten: ... In Ihrem eigenen Zuhause (Home Office)	0 (= nie/seltener), 1 (mehrmals im Monat/mehrmals in der Woche/täglich)
Einfluss auf Arbeitszeit	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?	1 (= in sehr geringem Maß), 2 (= in geringem Maß), 3 (= in mittlerem Maß), 4 (= in hohem Maß), 5 (= in sehr hohem Maß)
Atypische Arbeitszeit	Wie viele Tage im Monat arbeiten Sie abends ab 19 Uhr, oder nachts ab 22 Uhr oder am Wochenende?	0 (= an keinem Tag), 1 (= 1-31 Tage)
Schwierigkeit freizunehmen	Wie schwierig ist es für Sie, sich während der Arbeitszeit eine Stunde frei zu nehmen, um sich um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern? Bitte verwenden Sie für Ihre Einschätzung wieder eine Skala von 1: Sehr schwierig bis 5: Überhaupt nicht schwierig. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstimmen.	1 (= überhaupt nicht schwierig) bis 5 (= sehr schwierig)
Autonomie wann Urlaub	Wie häufig können Sie bestimmen, wann Sie Urlaub oder freie Tage in Anspruch nehmen?	1 (= nie), 2 (= selten), 3 (= manchmal), 4 (= oft), 5 (= fast immer)
Wegdauer zur Arbeit	Wie lange sind Sie an einem gewöhnlichen Arbeitstag unterwegs, um von Zuhause bis zu Ihrem Arbeitsplatz zu kommen?	__ Minuten
Workaholismus	4 Items, Cronbachs Alpha = 0,71, Beispiel-Item: „Ich habe ein starkes inneres Verlangen, die ganze Zeit zu arbeiten.“	1 (= trifft nie zu), 2 (= trifft selten zu), 3 (= trifft manchmal zu), 4 (= trifft oft zu), 5 (= in trifft immer zu)
Zentralität der Arbeit	3 Items, Cronbachs Alpha = 0,84, Beispiel-Item: „Die wichtigsten Dinge passieren eher bei meiner Arbeit als in meinem Privatleben.“	1 (= in sehr geringem Maß), 2 (= in geringem Maß), 3 (= in mittlerem Maß), 4 (= in hohem Maß), 5 (= in sehr hohem Maß)

Universität du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

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

Chambre des salariés

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

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