“Quality of Work – Index”

Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg

Zwischenbericht zur Erhebung 2021

Philipp Sischka & Georges Steffgen

Universität Luxembourg
INSIDE

20. Januar 2022

Zusammenfassung

Der von der Universität Luxemburg und der luxemburgischen Chambre des Salariés Luxembourg (CSL) entwickelte „Quality of Work Index Luxembourg“ (QoW-Index), wurde 2021 bereits zum neunten Mal mittels telefonischer Befragung (CATI) sowie Online-Survey (CAWI) erhoben. Ziel der Befragung ist es, die Entwicklung der Arbeitsqualität und -bedingungen der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer*innen zu ermitteln und zu dokumentieren.

Der vorliegende Zwischenbericht zur Erhebung 2021 stellt die Entwicklung der Arbeitsqualität bzw. -bedingungen sowie einiger Befindlichkeitsaspekte in Luxemburg über die vergangenen acht Jahre für unterschiedliche Arbeitnehmer*innengruppen – differenziert u.a. nach Geschlecht, Alter, Wohnland – vor.

Während die globale subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität zwischen 2014 und 2019 nur geringe Schwankungen aufweist, ist zwischen 2019 und 2020 ein deutlicher Rückgang feststellbar. 2021 stabilisiert sich die Arbeitsqualität auf diesem geringeren Niveau. Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen über die Jahre einen Abwärtstrend auf. Gleichzeitig sind auch die körperlichen Belastungen und die wahrgenommene Unfallgefahr über die Jahre gesunken. Mentale Anforderungen und emotionale Anforderungen steigen dagegen seit 2017 relativ konstant an. Auch Work-Life-Konflikte haben zwischen 2014 und 2021 stetig zugenommen.

Die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation sind zwischen 2017 und 2018 deutlich gesunken und stabilisieren sich seitdem auf einem niedrigeren Niveau. Das Burnout-Level ist zwischen 2014 und 2021 gestiegen, sowie das generelle Well-Being gesunken.

Arbeitnehmer berichten dabei konstant über mehr Partizipation und Autonomie im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen. Dagegen berichten Arbeitnehmerinnen über mehr emotionale Anforderungen und eine geringere Unfallgefahr. Arbeitnehmerinnen schätzen ihre Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu Arbeitnehmern als geringer ein. Arbeitnehmer*innen, die 55 Jahre und älter sind, berichten im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmer*innen konstant über mehr Partizipation und Autonomie und gleichzeitig über weniger Feedback und Kooperation. Arbeitnehmer*innen mit Kindern berichten über die Zeit konstant über ein höheres Maß an Work-Life-Konflikten. Differenziert nach Wohnland weisen vor allem Arbeitnehmer*innen aus Frankreich konstant geringere Werte bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität auf. Über den betrachteten Zeitraum berichten Arbeitnehmer*innen mit Vorgesetztenstatus im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenstatus über eine höhere subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität. Die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität hat sich ab 2020 insbesondere für Arbeitnehmer*innen, die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten, deutlich reduziert. Arbeitnehmer*innen die in staatlichen Organisationen arbeiten, berichten über die höchste Einkommenszufriedenheit, mehr Ausbildungsmöglichkeiten sowie die höchste wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis III
1. Einleitung 1
2. Methodische Anmerkungen 5
3. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten 7
4. Arbeitsqualität in Luxemburg 9
5. Arbeitsqualität nach Demographie 13
5.1. Geschlecht 13
5.2. Altersgruppen 16
5.3. Lebenspartner 19
5.4. Kinder 22
5.5. Wohnland 25
6. Arbeitsqualität nach Berufsmerkmalen 29
6.1. Befristung 29
6.2. Beschäftigungsumfang 32
6.3. Vorgesetztenstatus 35
6.4. Betriebsjahre 38
6.5. Homeoffice 41
7. Arbeitsqualität nach Organisationsmerkmalen 45
7.1. Organisationsart 45
7.2. Betriebsgröße 48
8. Zusammenfassung 51
I. Literatur 53
II. Anhang 55

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Quality of Work (Anzahl der Items der Skalen) 3
Abbildung 2: Die COVID-19 Pandemie in Luxemburg während der Befragungen 2020 und 2021. 6
Abbildung 3: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen. 9
Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigungsqualität. 10
Abbildung 5: Entwicklung des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen. 11
Abbildung 6: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht. 13
Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht. 14
Abbildung 8: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Geschlecht. 15
Abbildung 9: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Alter. 16
Abbildung 10: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter. 17
Abbildung 11: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Alter. 18
Abbildung 12: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Lebenspartner. 19
Abbildung 13: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Lebenspartner. 20
Abbildung 14: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Lebenspartner. 21
Abbildung 15: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Kinder. 22
Abbildung 16: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Kinder. 23
Abbildung 17: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Kinder. 24
Abbildung 18: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnland. 25
Abbildung 19: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland. 26
Abbildung 20: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Wohnland. 27
Abbildung 21: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Befristung. 29
Abbildung 22: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Befristung. 30
Abbildung 23: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Befristung. 31
Abbildung 24: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang. 32
Abbildung 25: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Beschäftigungsumfang. 33
Abbildung 26: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Beschäftigungsumfang. 34
Abbildung 27: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus. 35

Abbildung 28: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus. 36
Abbildung 29: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Vorgesetztenstatus. 37
Abbildung 30: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsjahre. 38
Abbildung 31: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsjahre. 39
Abbildung 32: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsjahre. 40
Abbildung 33: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Homeoffice. 41
Abbildung 34: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Homeoffice. 42
Abbildung 35: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Homeoffice. 43
Abbildung 36: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart. 45
Abbildung 37: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationsart. 46
Abbildung 38: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Organisationsart. 47
Abbildung 39: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße. 48
Abbildung 40: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsgröße. 49
Abbildung 41: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsgröße. 50

1. Einleitung

Der von der Universität Luxemburg und der luxemburgischen Chambre des Salariés Luxembourg entwickelte „Quality of Work Index Luxembourg“ (QoW-Index; Steffgen & Kohl, 2013; Sischka & Steffgen, 2015, 2016, 2017, 2019a/b, 2020a/b), wurde 2021 bereits zum neunten Mal mittels telefonischer Befragung (CATI) sowie mittels Online-Survey (CAWI) erhoben. Ziel der Befragung ist es, die Arbeitsqualität und -bedingungen der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer*innen zu ermitteln. Der QoW-Fragebogen umfasst die folgenden Bereiche:

- Job Design
  - Partizipation (z.B.: Sind die Arbeitnehmer*innen an Entscheidungsprozessen beteiligt?)
  - Feedback (z.B.: Bekommen die Arbeitnehmer*innen hinreichend Rückmeldung über ihre Arbeit von Vorgesetzten und Kollegen?)
  - Autonomie (z.B.: Können die Arbeitnehmer*innen Bereiche ihrer Arbeit (z.B. Arbeitszeit, Inhalte der Arbeit) selbst bestimmen?)
- Soziale Bedingungen
  - Kooperation (z.B.: Inwiefern erfolgt eine soziale Unterstützung unter den Arbeitskollegen?)
  - Mobbing (z.B.: In welchem Maße sind die Arbeitnehmer*innen Mobbing durch ihre Kollegen oder durch ihre Vorgesetze ausgesetzt?) (siehe Steffgen et al., 2019; Sischka, Schmidt, et al., 2020)
- Arbeitsintensität
  - Mentale Anforderungen (z.B.: In welchem Maße ist die zu verrichtende Arbeit mental und geistig anspruchsvoll?)
  - Zeitdruck (z.B.: In welchem Maße müssen die Arbeitnehmer*innen unter Zeitdruck arbeiten?)
  - Emotionale Anforderungen (z.B.: In welchem Maße ist die Arbeit emotional anspruchsvoll (z.B. Gefühle verbergen)?)
- Physische Bedingungen
  - Körperliche Belastung (z.B.: In welchem Maße ist die Arbeit körperlich belastend?)
  - Unfallgefahr (z.B.: In welchem Maße besteht bei der Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?)
- Beschäftigungsqualität
  - Einkommenszufriedenheit
  - Ausbildungsmöglichkeiten
  - Beförderungsmöglichkeiten
  - Arbeitsplatzsicherheit
  - Schwierigkeit Jobwechsel
  - Work-Life-Konflikt

Abbildung 1 stellt den QoW-Index, dessen Dimensionen sowie den vermuteten Einfluss auf verschiedene Well-Being-Dimensionen dar. Für die im Folgenden aufgeführten Vergleiche über die vergangenen Jahre ist zu beachten, dass sich die Berechnungsgrundlage der Skalen ab

2016 geändert hat (siehe hierzu den Anhang). Das bedeutet das für die Jahre 2014 und 2015 verkürzte Skalen zum Einsatz kamen.[1]

Entsprechend den theoretischen Darlegungen (siehe Steffgen et al., 2015, 2020; Sischka & Steffgen, 2020b) ist davon auszugehen, dass die erfassten Arbeitsbedingungen der fünf verschiedenen Bereiche sich auf unterschiedliche Gesundheits-/Befindlichkeitsdimensionen (Outcomes) auswirken (siehe Abbildung 1). Dies unterstreicht u.a. die Bedeutsamkeit der Erfassung des QoW-Index als Instrument der Gesundheitsförderung.

Merke: Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert folgender Skalen gebildet:[2] Partizipation, Feedback, Autonomie, Kooperation, Mobbing, Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Emotionale Anforderungen, Körperliche Belastung, Unfallgefahr, Einkommenszufriedenheit, Ausbildungsmöglichkeiten, Beförderungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Schwierigkeit Jobwechsel, Work-Life-Konflikt.

Dabei wurden die Skalen Mobbing, Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Emotionale Anforderungen, Körperliche Belastung, Unfallgefahr, Schwierigkeit Jobwechsel und Work-Life-Konflikt vorher transformiert, sodass hohe Werte bessere Arbeitsbedingungen (also z.B. ein geringes Maß an Mobbing) darstellen.

Ergänzend wurden in der Erhebung 2021 noch folgende Gesundheits-/Befindlichkeitsdimensionen berücksichtigt, die jedoch nicht in die Berechnung des QoW-Index einfließen:

- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsmotivation (Schaufeli et al., 2006)
- Well-Being (WHO-5-Well-Being-Index; Topp et al., 2015; Sischka, Costa, et al., 2020)
- Burnout
- physische Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenprobleme, Kopfschmerzen)

Neben den QoW-Dimensionen und den Gesundheits-/Befindlichkeitsdimensionen erfasst der Fragebogen auch noch folgende Informationen zur Differenzierung der Befragten:

- Demographie (Geschlecht, Alter, Lebenspartner, Kinder, Wohnland)
- Merkmale des Berufs (Befristung, Beschäftigungsumfang, Vorgesetztenstatus, Betriebsjahre, Homeoffice)
- Merkmale der Organisation (Organisationsart, Betriebsgröße)

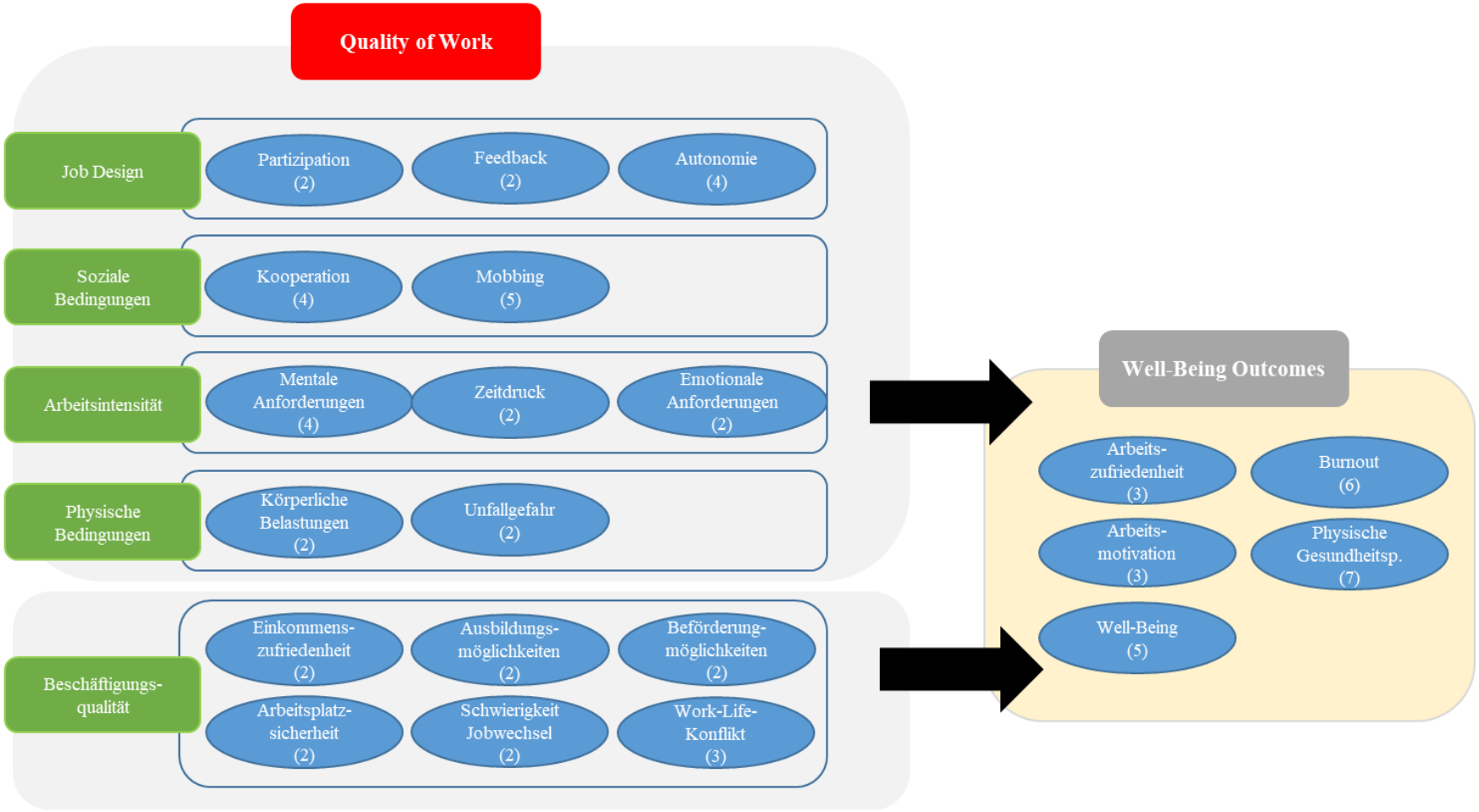
Der Bericht ist wie folgt aufgebaut. In Kapitel 3 werden die Korrelationen des QoW-Index mit den Well-Being-Skalen vorgestellt. In dem folgenden Kapitel 4 werden dann die Entwicklungen der einzelnen QoW-Dimensionen sowie des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen für die gesamte Stichprobe präsentiert. Die Skalen sind dabei auf Werte zwischen 0 und 100 normiert, wobei der jeweilige Wert für die Ausprägung der jeweiligen Dimension steht. Die folgenden Kapitel weisen die Entwicklungen der einzelnen QoW-Dimensionen sowie des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen differenziert nach demographischen (Kapitel 5), Berufs- (Kapitel 6) sowie Organisationsmerkmalen (Kapitel 7) auf. Im abschließenden Kapitel 8 werden einige wesentliche Befunde der hier vorgestellten Auswertungen kurz skizziert.

---

[1] In den Zwischenberichten der letzten Jahre wurde auch für die Jahre nach 2015 auf verkürzte Skalen zurückgegriffen. Dieses Jahr erfolgte jedoch die Umstellung auf die vollständigen Skalen.

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

Abbildung 1: Quality of Work (Anzahl der Items der Skalen)



Anmerkung: Der QoW-Index wird durch den ungewichteten Mittelwert aller Skalen berechnet. Dabei wurden die Skalen Mobbing, Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Emotionale Anforderungen, Körperliche Belastung, Unfallgefahr, Schwierigkeit Jobwechsel und Work-Life-Konflikt vorher transformiert, sodass hohe Werte bessere Arbeitsbedingungen darstellen.

2. Methodische Anmerkungen

In den Jahren 2014 bis 2017 wurde der Quality of Work-Survey als reine Telefonerhebung aus Festnetz- und Mobilfunknummern (Dual-Frame-Ansatz) durchgeführt (Schütz et al., 2017). Diese Erhebungsform war für die Befragungen ab 2018 jedoch änderungsbedürftig, da insbesondere die Teilstichproben aus den Grenzgängergebieten Frankreich, Deutschland und Belgien in diesen Jahren weitestgehend ausgeschöpft wurden.[3] Deswegen wurde ab 2018 eine Designänderung in Form eines Erhebungsmix aus Telefonbefragung (CATI) und Online-Befragung (CAWI) realisiert. Dafür war auch eine konzeptionelle Änderung des Stichprobenansatzes notwendig. Aufgrund der zunehmenden Schwierigkeit jüngere Arbeitnehmer*innen und Pendler in kleinen Gemeinden des Umlands zu erreichen, wurde ein Antrag bei der *Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) gestellt, um für die Aufstockung der Stichprobe Adressdaten von Arbeitnehmer*innen aus dem luxemburgischen Sozialversicherungsregister zu ziehen. Während die Panelbefragten im Kontaktschreiben zunächst zu einem Telefoninterview eingeladen wurden und erst bei Nicht-Erreichung in einem zusätzlichen Anschreiben zu der Option der Online-Befragung eingeladen wurden, erhielten die Erstbefragten ein Anschreiben, das ihnen bei Interviewbereitschaft wahlweise die Option für ein Telefoninterview oder der Teilnahme an der Online-Befragung eröffnete.

Diese Änderungen bezüglich der Stichprobenziehung sowie der Erhebungsform waren notwendig und sinnvoll, um weiterhin die Datenqualität der Quality of Work-Erhebung zu gewährleisten. Allerdings ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass Änderungen des Erhebungsdesigns immer auch die Vergleichbarkeit zu vorherigen Erhebungen einschränken.

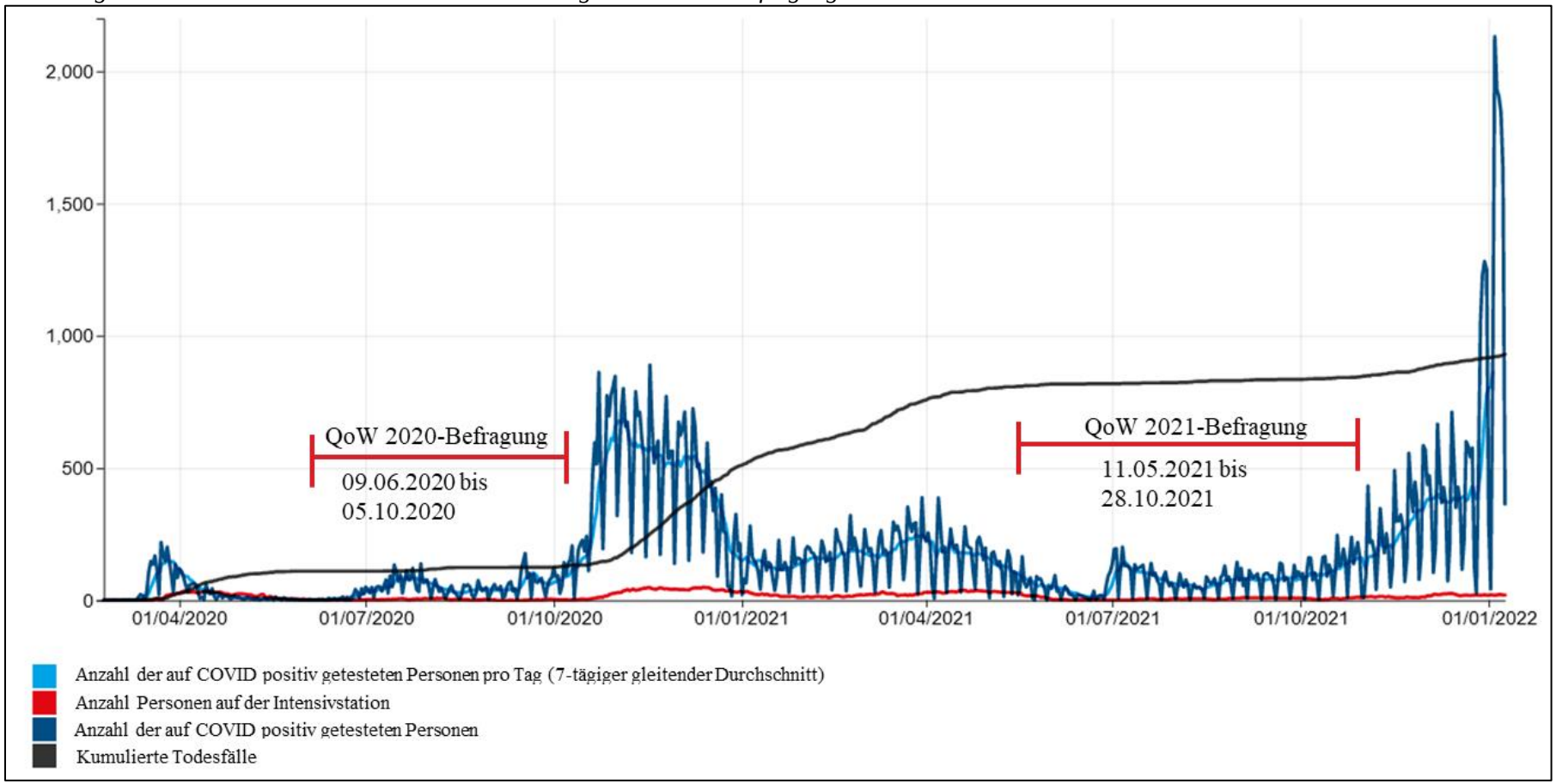
Da Stichprobenziehungen immer auch (mehr oder weniger) von Selektionseffekten beeinflusst werden (z.B. Erreichbarkeit über eine bestimmte Form der Kontaktaufnahme, Bereitschaft an einer bestimmten Erhebungsform teilzunehmen), geht eine Veränderung des Stichprobenansatzes immer auch mit einer (mehr oder weniger) veränderten Zusammensetzung der Stichprobe einher. Außerdem ist aus der Survey-Forschung hinreichend bekannt, dass der Erhebungsmodus (z.B. CATI vs. CAWI) einen Einfluss auf das Antwortverhalten ausübt (z.B. Chang & Krosnick, 2009; Fricker et al., 2005; Holbrook et al., 2003). Der Vergleich der Werte von 2014 bis 2017 mit den Werten ab 2018 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren.[4]

Es ist außerdem wichtig darauf hinzuweisen, dass die Corona-Pandemie Anfang 2020 das Arbeitsleben erheblich verändert. Unter anderem hat die Telearbeit zwischenzeitlich stark zugenommen (Sischka & Steffgen, 2020c). Die Werte der Befragungen 2020 und 2021 sind daher vor dem Hintergrund dieser Pandemie zu berücksichtigen (siehe außerdem Abbildung 2).

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

[4] Zu methodischen Detail der QoW-Befragung siehe Schütz & Thiele, 2020 sowie die QoW-Forschungsberichte: Sischka & Steffgen, 2015, 2016, 2017, 2019a/b, 2020a/b.

Abbildung 2: Die COVID-19 Pandemie in Luxemburg während der Befragungen 2020 und 2021.



Anmerkung: https://covid19.public.lu/fr/graph.html; zuletzt abgerufen: 10.01.2022.

3. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten

Tabelle 1 belegt den engen Zusammenhang zwischen den aufgeführten Dimensionen. Die ausgeprägten Korrelationen des QoW-Index mit den unterschiedlichen Outcome-Skalen bestätigen den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen sowie dem subjektiven Gesundheitserleben, der Arbeitsmotivation und der -zufriedenheit.

Konkret bestätigen die theoretisch erwarteten, ausgeprägten Korrelationen, dass ein hoher QoW-Index einhergeht mit einer hohen Arbeitszufriedenheit, geringerem Burnout, höherer Arbeitsmotivation sowie geringeren gesundheitlichen Problemen.

Insgesamt weist die Tabelle 1 den QoW-Index zudem als einen konstruktvaliden Indikator für die Arbeitsqualität sowie die Arbeitsbedingungen aus.

Tabelle 1: Korrelationen des QoW mit anderen Konstrukten (2021).

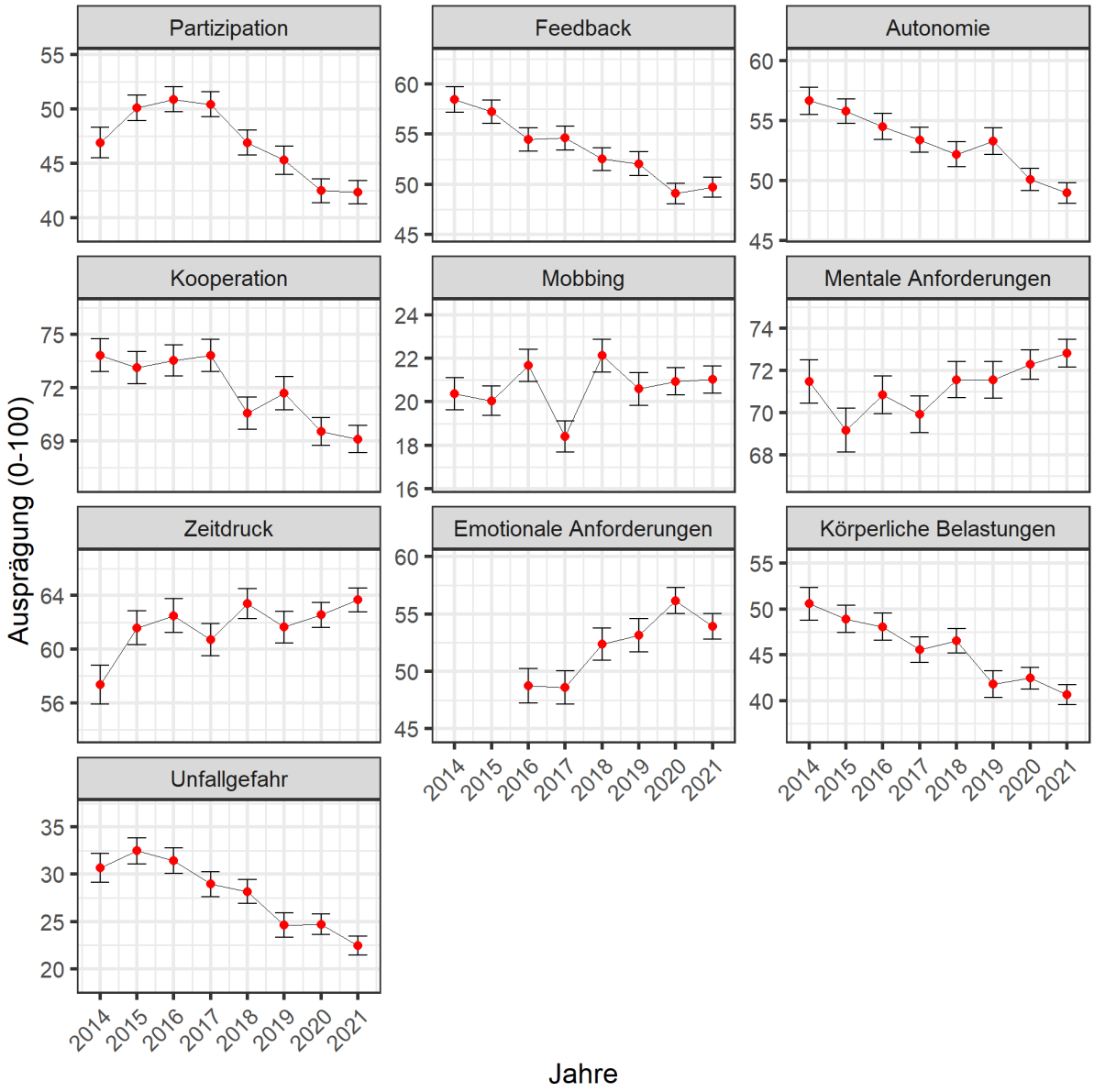
		1)	2)	3)	4)	5)
1)	QoW-Index					
2)	Arbeitszufriedenheit	.73*** [.72; .75]				
3)	Arbeitsmotivation	.48*** [.45; .51]	.55*** [.53; .58]			
4)	WHO-5	.52*** [.50; .55]	.54*** [.51; .57]	.62*** [.60; .65]		
5)	Burnout	-.64*** [-.67; -.62]	-.69*** [-.71; -.67]	-.64*** [-.66; -.62]	-.67*** [-.69; -.65]	
6)	Gesundheitliche Probleme	-.53*** [-.56; -.50]	-.44*** [-.47; -.41]	-.39*** [-.42; -.36]	-.55*** [-.58; -.53]	.57*** [.55; .60]

Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .001$ signifikant; 95% Konfidenzintervalle in eckigen Klammern.

4. Arbeitsqualität in Luxemburg

Abbildung 3 stellt die Entwicklungen der psychosozialen Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmer*innen dar. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen zwischen 2014 (bzw. 2016) und 2021 einen fast kontinuierlichen Abwärtstrend auf. Auch die Dimensionen körperliche Belastung und Unfallgefahr sind über die Jahre eher rückläufig. Mentale Anforderungen sind ab 2017 bis 2021 dagegen kontinuierlich gestiegen. Die emotionalen Anforderungen sind zwischen 2017 und 2020 ebenfalls gestiegen, fielen 2021 jedoch wieder etwas ab.

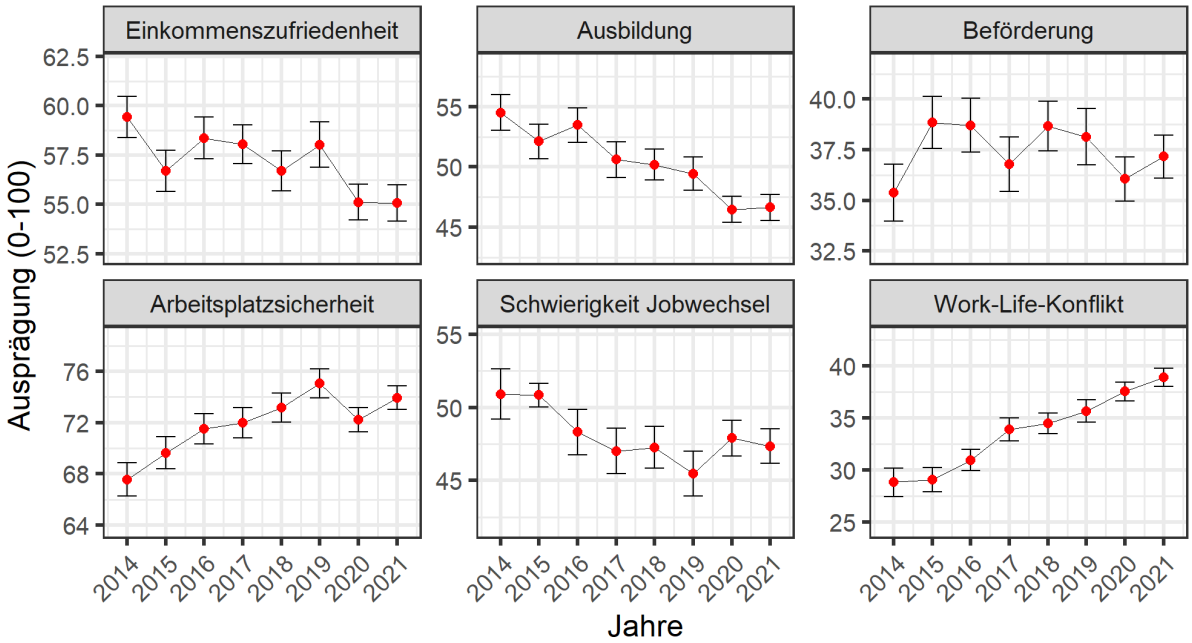
Abbildung 3: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 4 dokumentiert die Entwicklung der erlebten Beschäftigungsqualität der Arbeitnehmer*innen. Die Einkommenszufriedenheit hat insbesondere zwischen 2019 und 2020 abgenommen und blieb 2021 auf einem geringen Niveau. Die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten weisen zwischen 2014 und 2021 einen Abwärtstrend auf. Hinsicht Beförderungsmöglichkeiten zeigen sich über die Zeit nur geringfügige Schwankungen. Die Arbeitsplatzsicherheit hat zwischen 2014 und 2019 kontinuierlich zugenommen, diese Entwicklung weist jedoch ab 2020 einen Knick auf. Die Work-Life-Konflikte sind demgegenüber zwischen 2014 und 2021 nahezu kontinuierlich angestiegen.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigungsqualität.

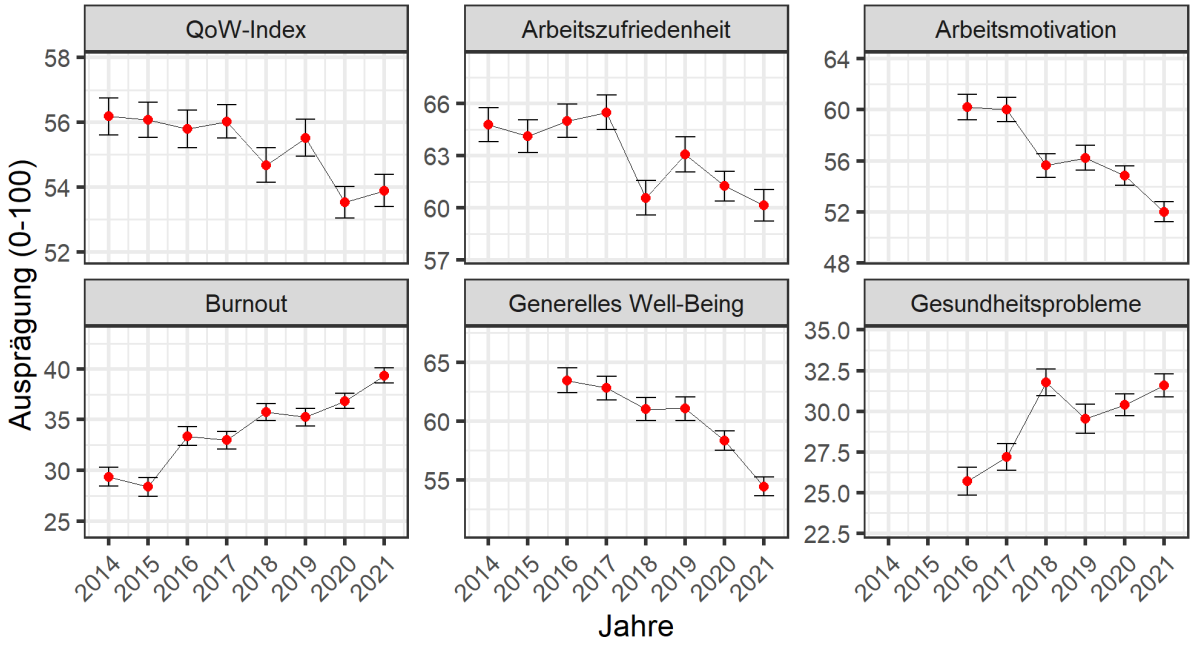


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie der verschiedenen Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen für Arbeitnehmer*innen in Luxemburg. Zwischen den Jahren 2014 bis 2019 sind nur geringfügige Änderungen bezüglich des QoW-Index festzustellen. Allerdings ist der Index zwischen 2019 und 2020 deutlich gefallen und verbleibt 2021 auf einem niedrigeren Niveau. Die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation haben zwischen 2017 und 2018 abgenommen und bewegen sich seitdem auf einem deutlich geringeren Niveau. Burnout hat zwischen 2014 und 2021 insgesamt deutlich zugenommen, während das generelle Well-Being seit 2016 nahezu kontinuierlich abgenommen hat. Gesundheitsprobleme wiederum sind zwischen 2016 und 2021 deutlich angestiegen.[5]

Merke: Die Ausprägung des QoW-Index ist über die Zeit relativ stabil geblieben (im mittleren Bereich). Zwischen 2019 und 2020 ist jedoch ein deutlicher Rückgang zu erkennen.

Abbildung 5: Entwicklung des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

[5] Da sich die Operationalisierung zwischen 2015 und 2016 geändert hat, werden aufgrund der geringen Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur Werte ab 2016 ausgewiesen.

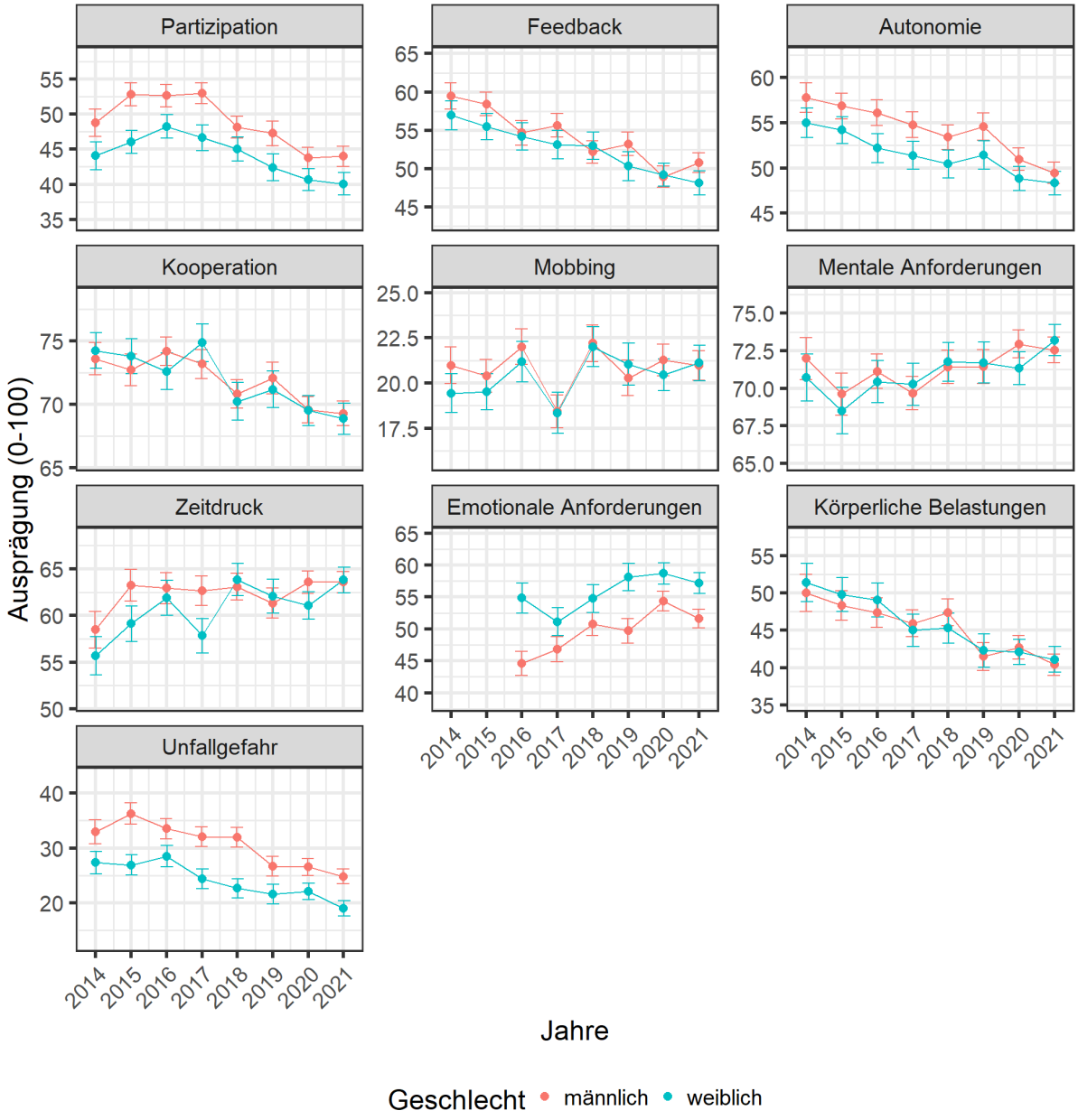
5. Arbeitsqualität nach Demographie

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert nach einigen demographischen Merkmalen dargestellt. Dies sind Geschlecht, Altersgruppen, Lebenspartner (ja/nein), Kinder (ja/nein) und Wohnland.

5.1. Geschlecht

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Geschlecht. Arbeitnehmer weisen über die Jahre konstant höhere Werte bei Partizipation, Autonomie sowie Unfallgefahr auf. Arbeitnehmerinnen berichten dagegen konstant über höhere emotionale Anforderungen.

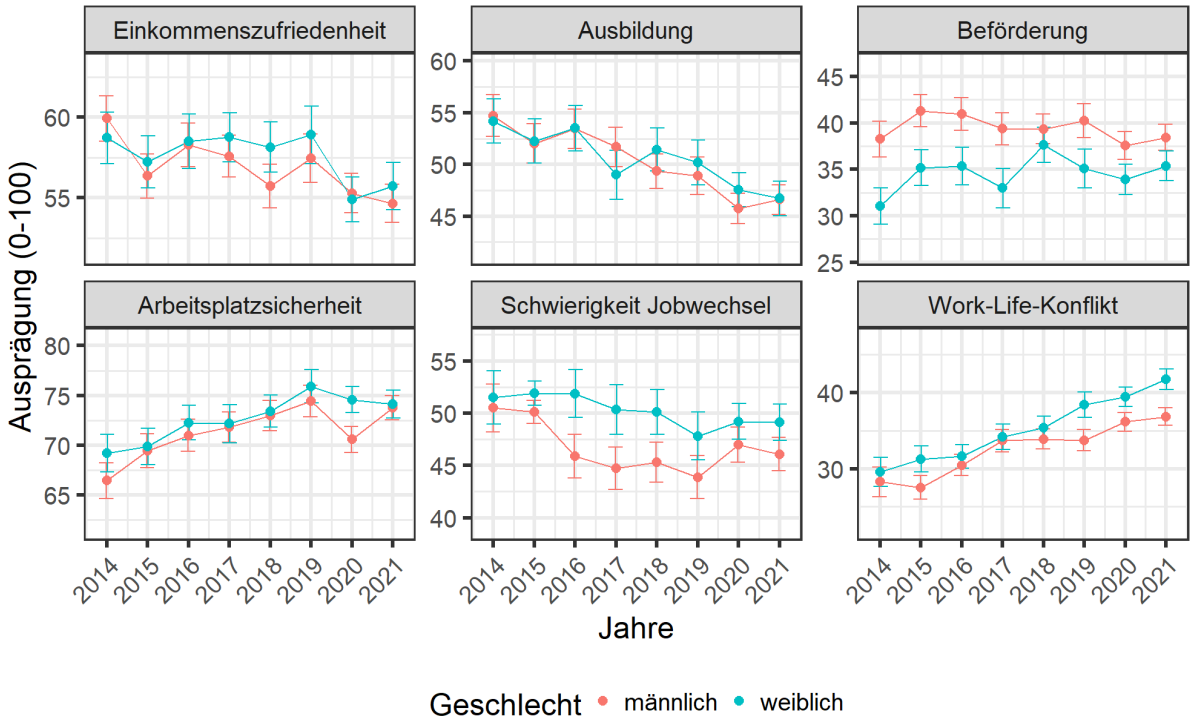
Abbildung 6: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 7 differenziert die Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungsqualität-Dimensionen nach Geschlecht. Arbeitnehmer berichten relativ konstant über die Jahre über höhere Werte bei den wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten und geringere Werte bei der Schwierigkeit eine neue Arbeitsstelle zu finden im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen. Dagegen berichten Arbeitnehmerinnen konstant über ein höheres Maß an Work-Life-Konflikten, im Vergleich zu Arbeitnehmern.

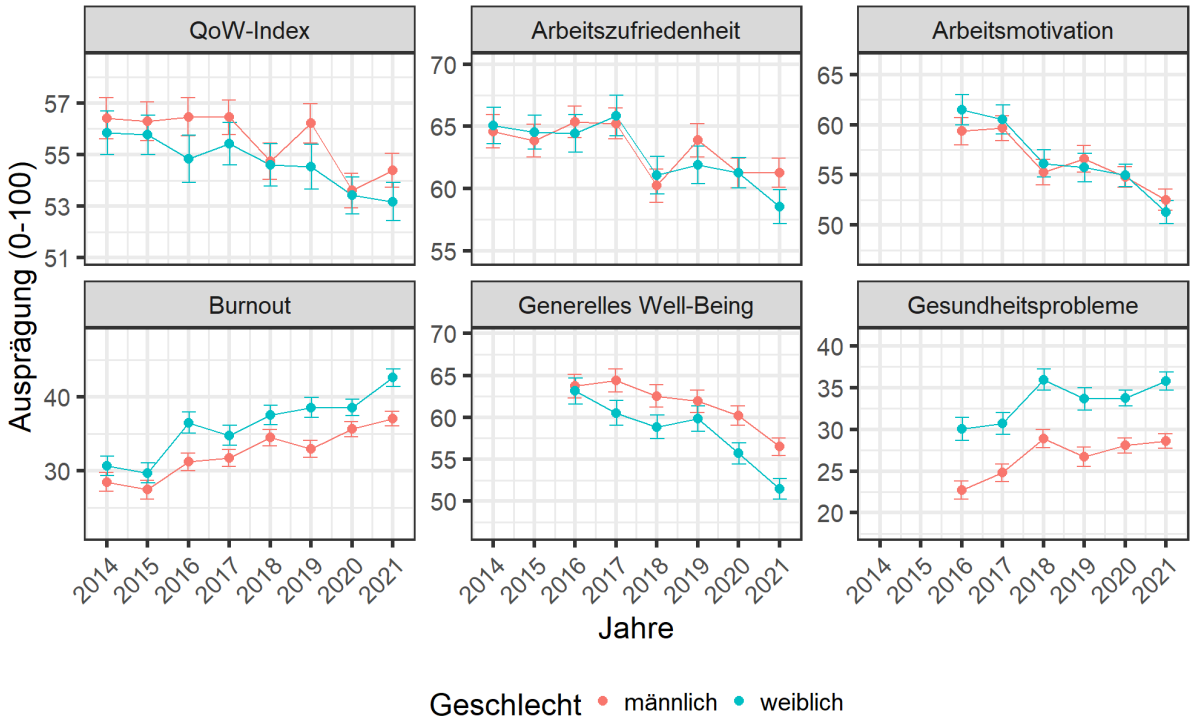
Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie der verschiedenen Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen zwischen 2019 und 2020 einen stärkeren Rückgang beim QoW-Index auf. Arbeitnehmerinnen weisen über die Zeit konstant höhere Werte bei Burnout und Gesundheitsproblemen auf, während sie über ein geringeres generelles Well-Being berichten.

Abbildung 8: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Geschlecht.

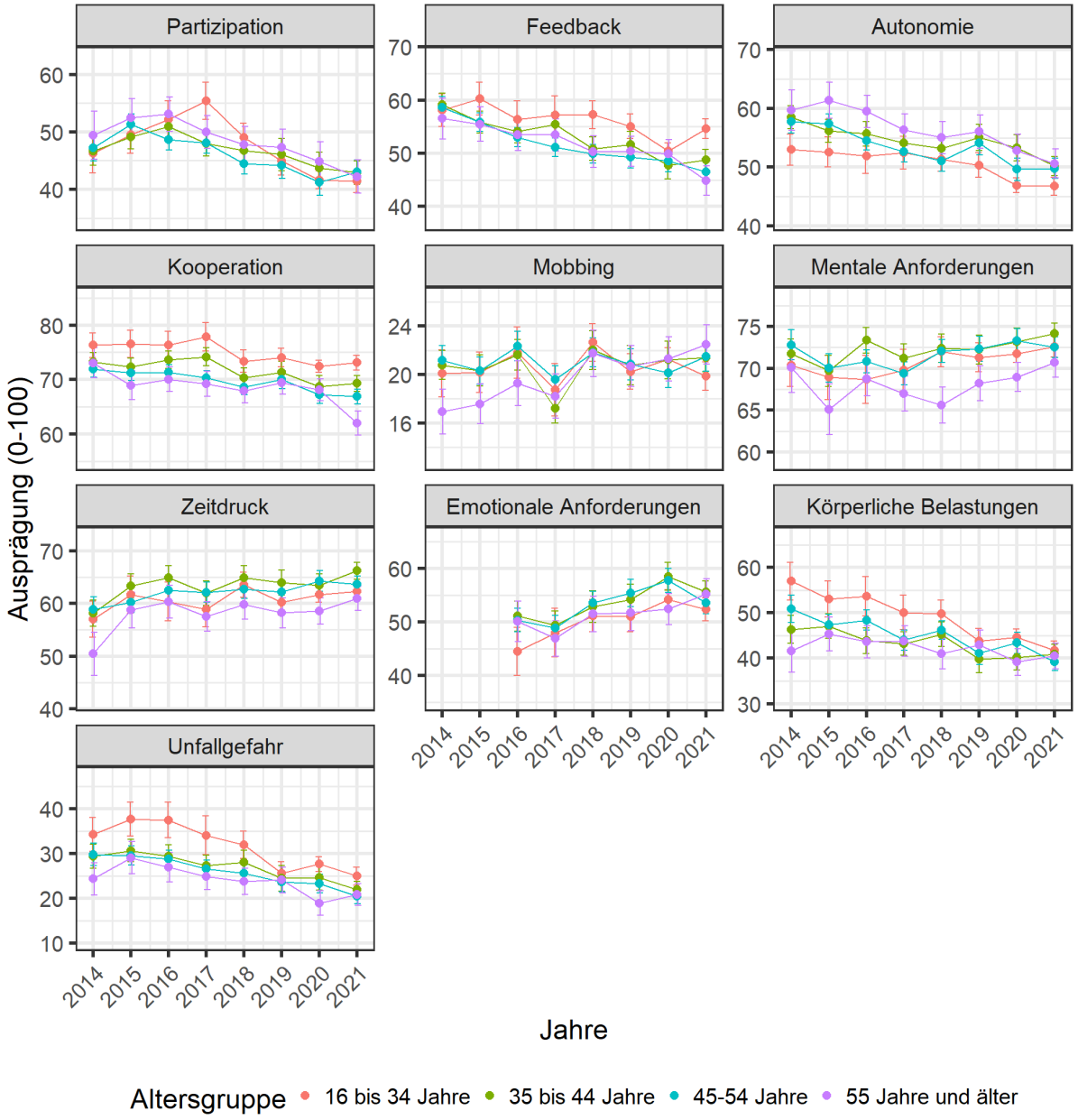


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

5.2. Altersgruppen

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach verschiedenen Altersgruppen. Arbeitnehmer*innen, die 55 Jahre und älter sind berichten über die Jahre tendenziell über die höchste Autonomie, sowie das geringste Niveau an mentalen Anforderungen, körperlichen Belastungen und Unfallgefahr. Allerdings weist diese Gruppe auch die geringsten Werte bei Kooperation auf. Arbeitnehmer*innen zwischen 16 und 34 Jahren berichtet dagegen konstant über die Zeit über die höchsten Werte bei Feedback und Kooperation aber auch bei körperlicher Belastung und Unfallgefahr. Die jüngste Altersgruppe weist dagegen die geringsten Werte bei Autonomie auf.

Abbildung 9: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Alter.

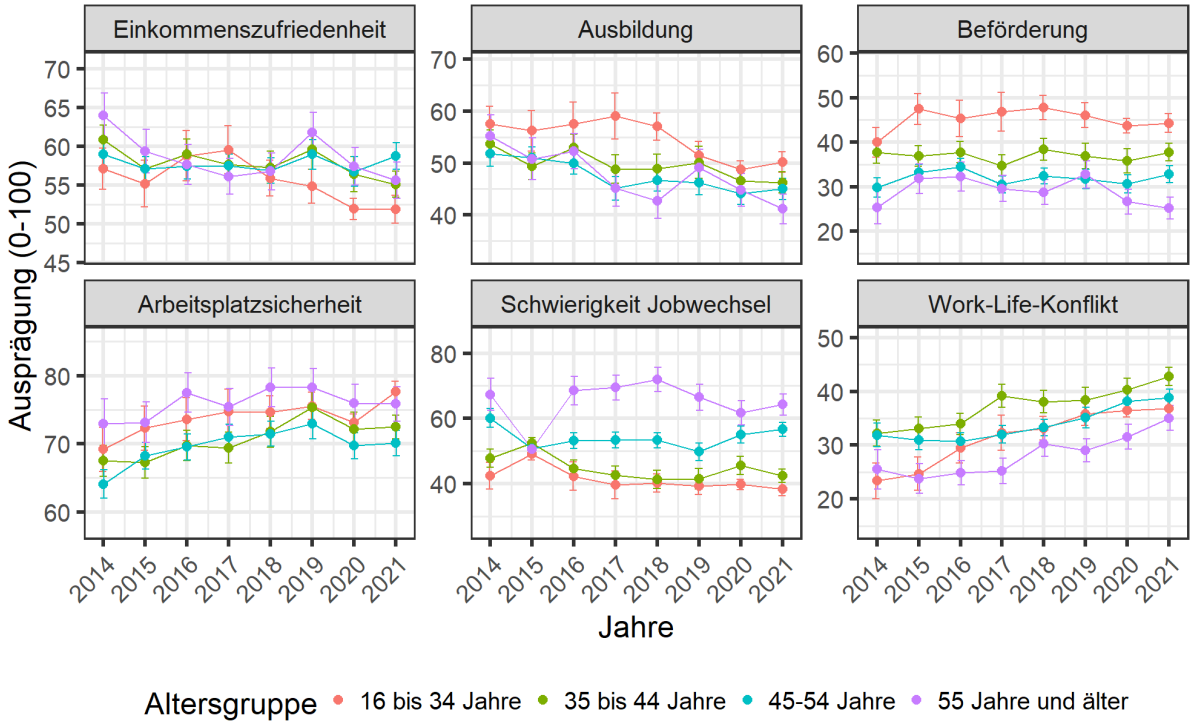


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Hinsichtlich Beschäftigungsqualität zeigt sich ein differenziertes Bild (Abbildung 10). Hinsichtlich der Einkommenszufriedenheit ist kein klarer Trend zu erkennen. In manchen Jahren

unterscheiden sich die Altersgruppen in einem gewissen Maß, während in anderen Jahren kaum Altersunterschiede festzustellen sind. Arbeitnehmer*innen in der Altersgruppe 55 Jahre und älter berichten über die Zeit über im Vergleich geringe Ausbildungsmöglichkeiten. Hinsichtlich Beförderungsmöglichkeiten ergibt sich eine klare Reihung zwischen den Altersgruppen: Je älter, desto geringer sind die wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten. Umgekehrt nimmt die wahrgenommene Schwierigkeit den Job zu wechseln mit dem Alter zu. Diese beiden Befunde bleiben über die Zeit relativ stabil. Dagegen weisen Arbeitnehmer*innen in den Altersgruppen 35 bis 44 Jahre und 45 bis 54 Jahre über die Zeit die höchsten Work-Life-Konflikte auf.

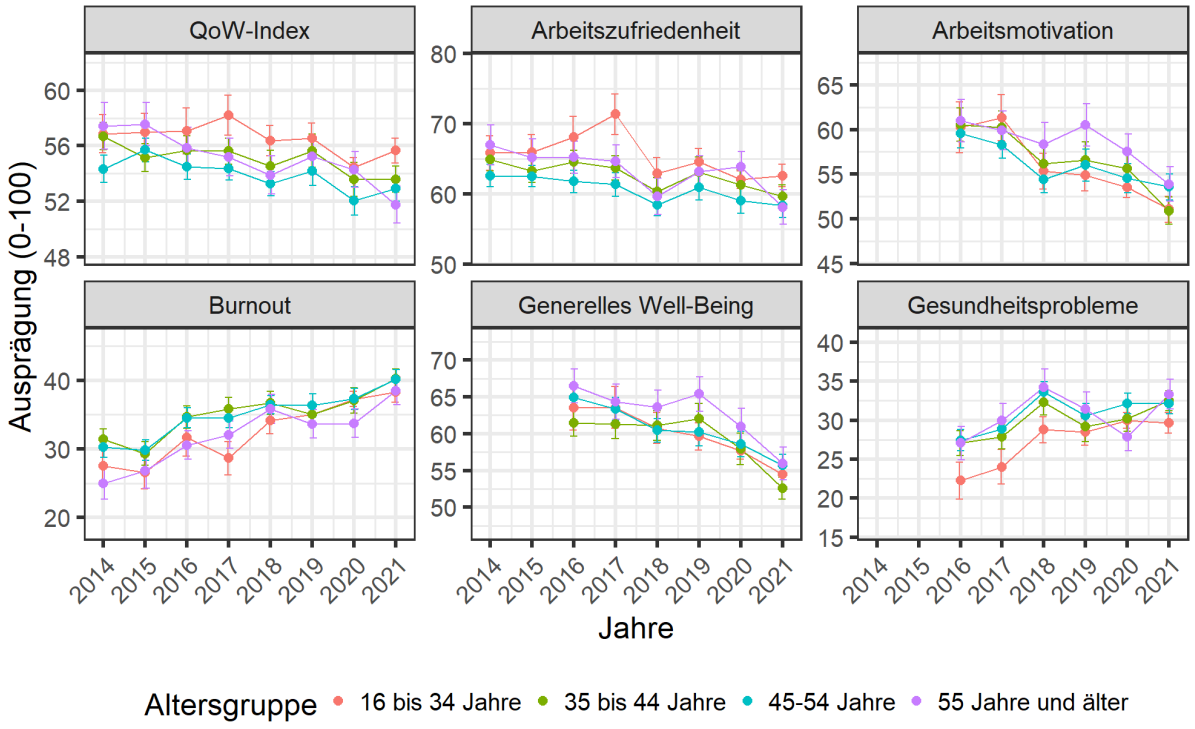
Abbildung 10: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 11 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie die verschiedenen Well-Being-Dimensionen differenziert nach Altersgruppen. Arbeitnehmer*innen zwischen 45 und 54 Jahren weisen dabei über die Zeit unterdurchschnittliche Werte auf. Diese Gruppe berichtet auch über die geringste Arbeitszufriedenheit und weist ein geringeres Niveau bei der Arbeitsmotivation auf. Arbeitnehmer*innen in der Altersgruppe 55 Jahre und älter weisen dagegen konstant höhere Werte beim generellen Well-Being auf.

Abbildung 11: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Alter.

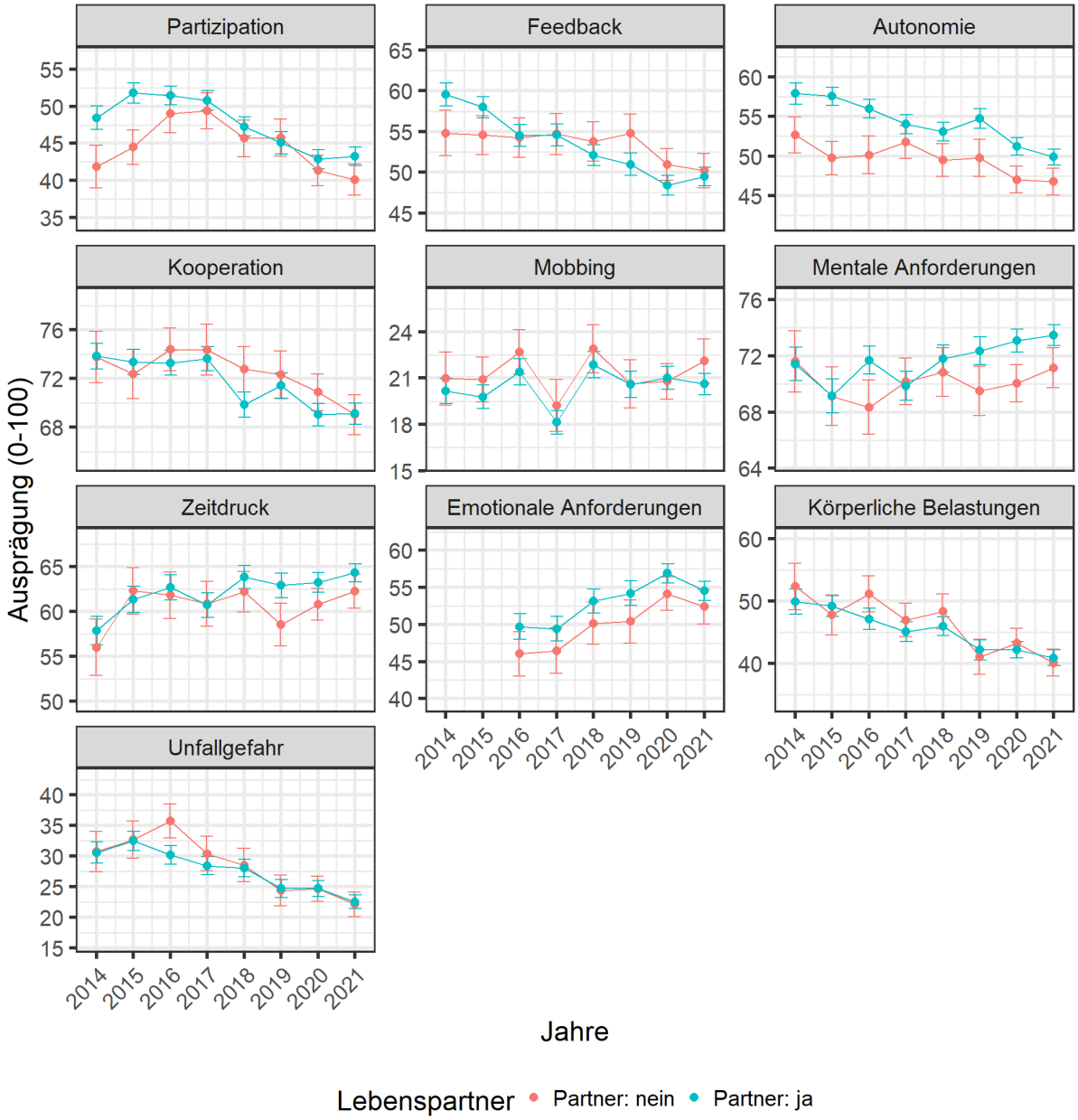


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

5.3. Lebenspartner

Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Arbeitnehmer*innen mit und ohne Lebenspartner auf. Arbeitnehmer*innen mit Partner berichten über mehr Autonomie sowie emotionale Anforderungen.

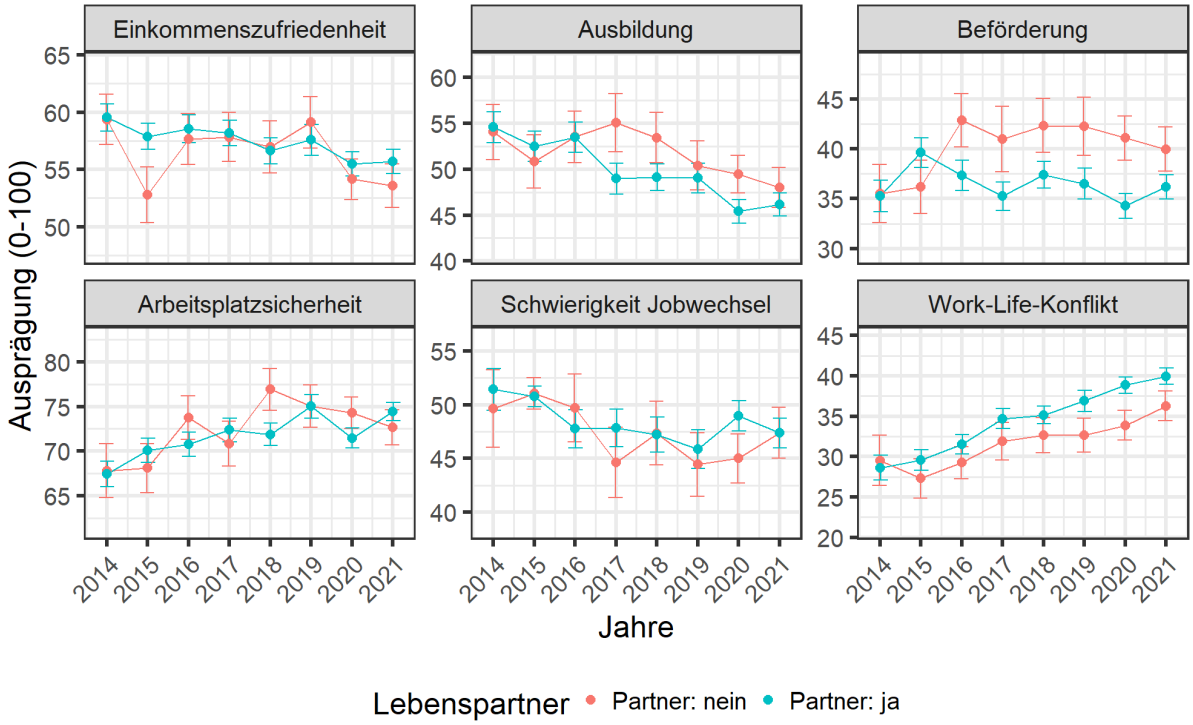
Abbildung 12: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Lebenspartner.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitnehmer*innen ohne Lebenspartner berichten seit 2016 konstant über höhere Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen mit Lebenspartner (Abbildung 13). Gleichzeitig berichten Arbeitnehmer*innen ohne Lebenspartner seit 2015 konstant über ein geringes Niveau an Work-Life-Konflikten.

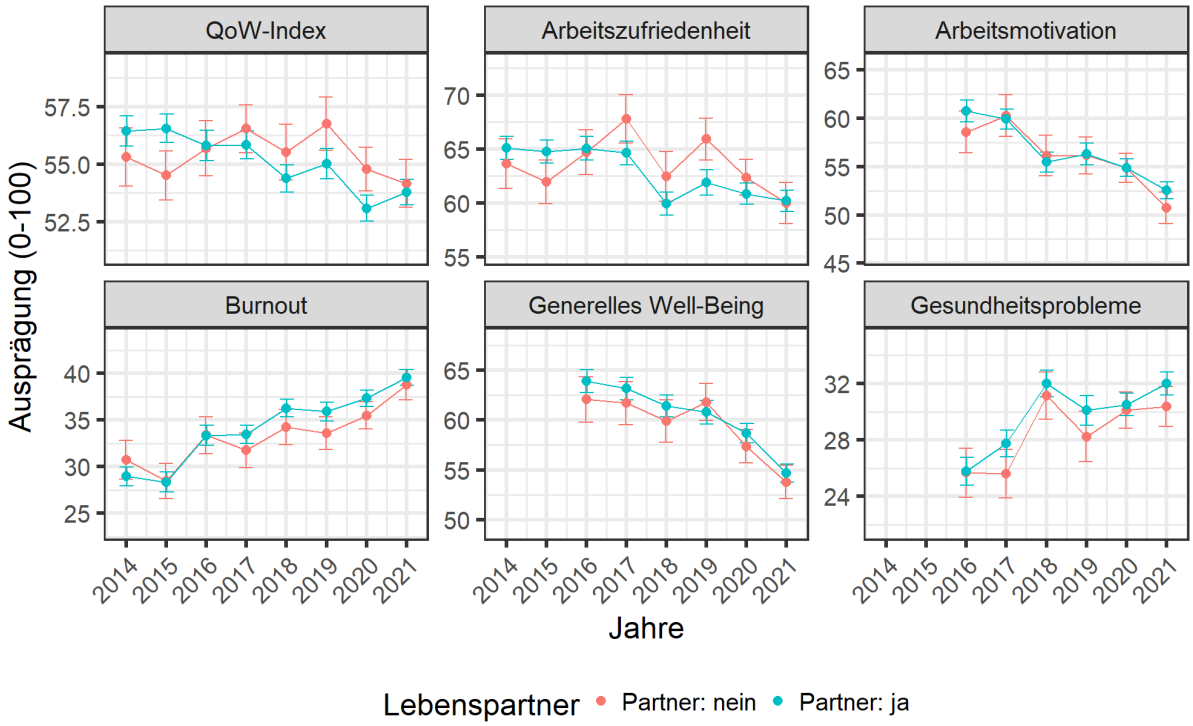
Abbildung 13: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Lebenspartner.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Bezüglich des QoW-Index zeigt sich – differenziert nach mit/ohne Partner kein klares Bild (Abbildung 14). Auch hinsichtlich der verschiedenen Well-Being-Dimensionen ist kein klarer Unterschied zwischen den Gruppen zu erkennen.

Abbildung 14: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Lebenspartner.

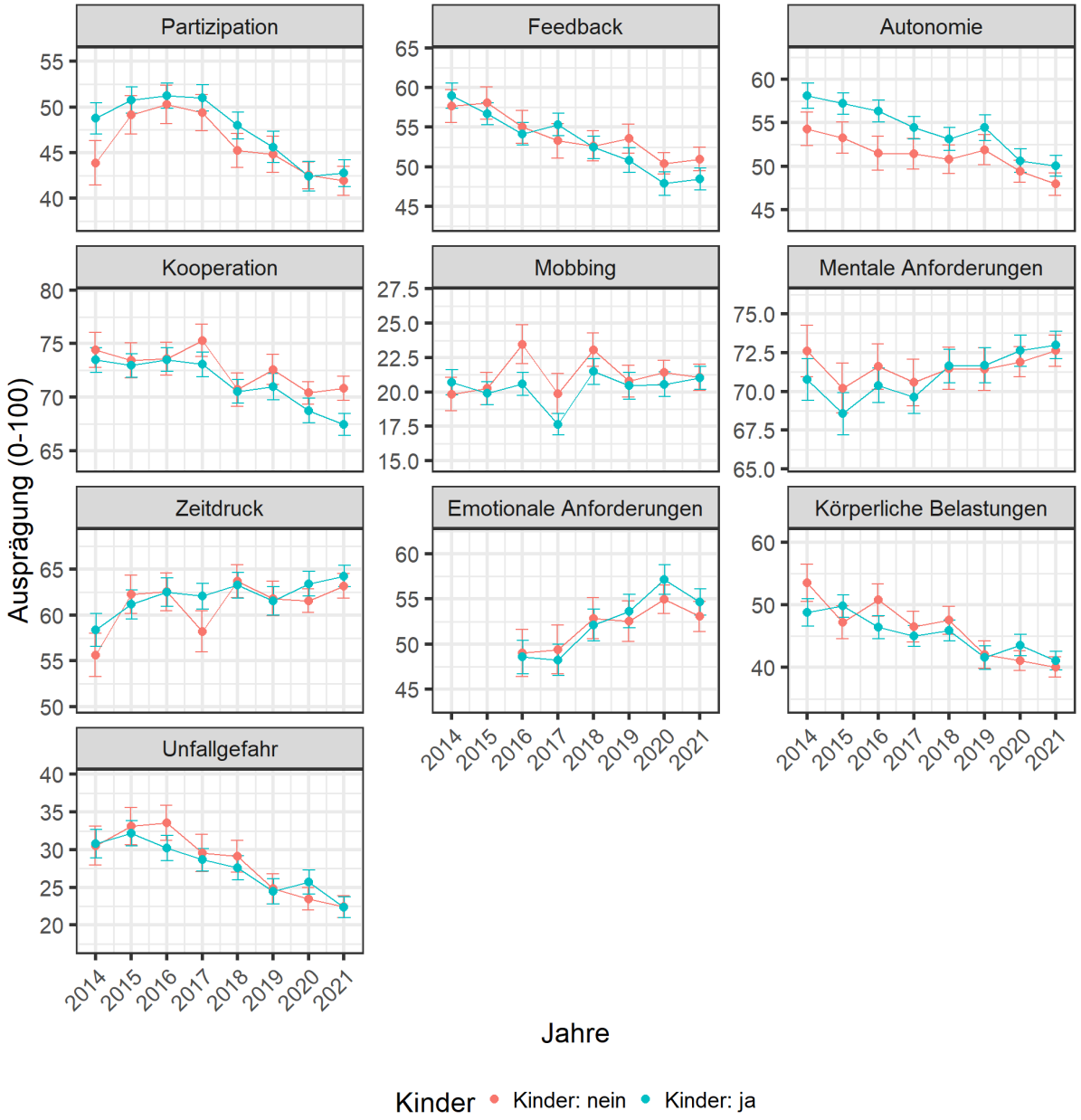


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

5.4. Kinder

Abbildung 15 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Arbeitnehmer*innen mit Kindern berichten konstant über höhere Werte bei der Autonomie. Hinsichtlich der anderen Dimensionen lässt sich wiederum kein klarer Unterschied zwischen den Gruppen feststellen.

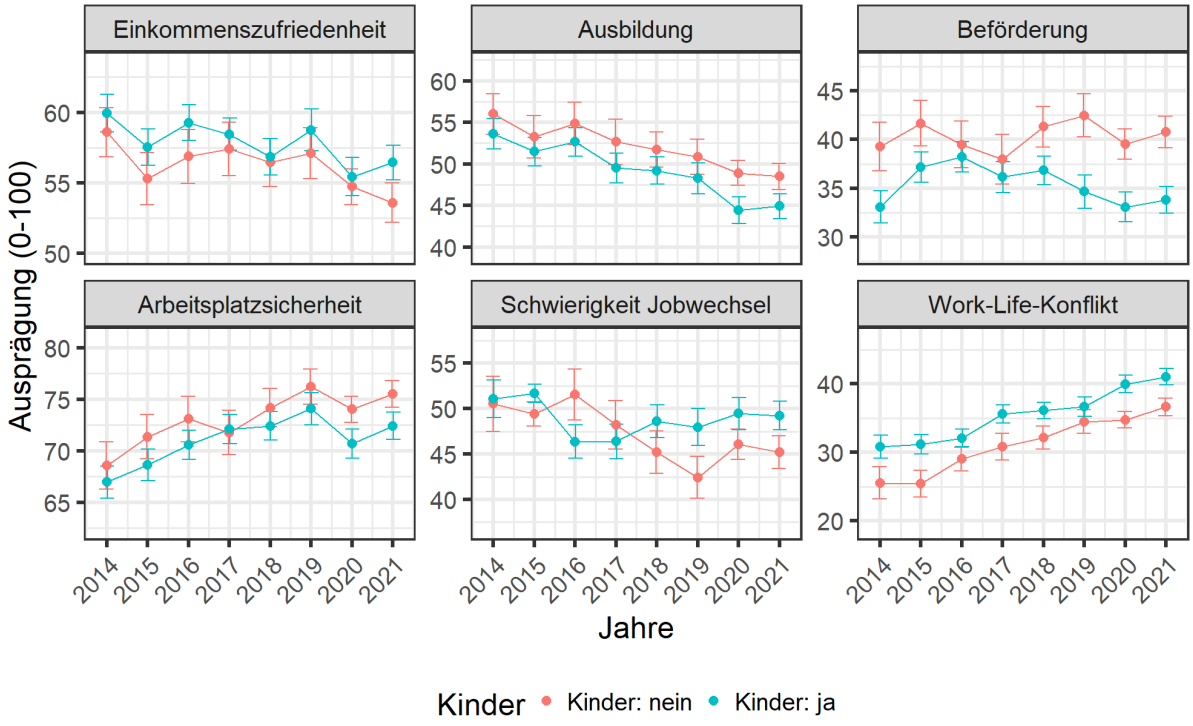
Abbildung 15: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Kinder.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitnehmer*innen mit Kindern sind tendenziell zufriedener mit ihrem Einkommen im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Kinder (Abbildung 16). Außerdem berichten sie konstant über ein höheres Maß an Work-Life-Konflikten. Auf der anderen Seite berichten Arbeitnehmer*innen ohne Kinder über mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie tendenziell über ein höheres Maß an Arbeitsplatzsicherheit.

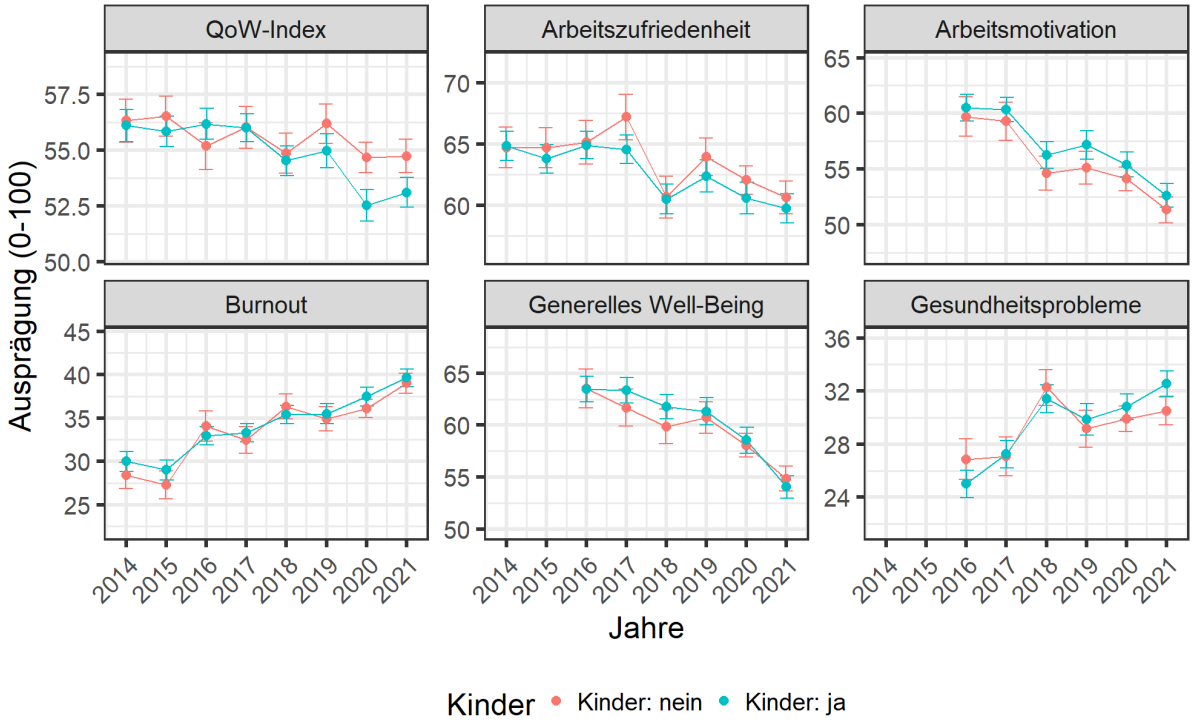
Abbildung 16: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Kinder.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 17 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Beim QoW-Index weisen Arbeitnehmer*innen mit Kindern 2020 einen stärkeren Rückgang auf und bleiben auch 2021 auf einem niedrigerem Niveau. Bei den Well-Being-Dimensionen sind keine große Unterschiede zwischen den Gruppen feststellbar.

Abbildung 17: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Kinder.

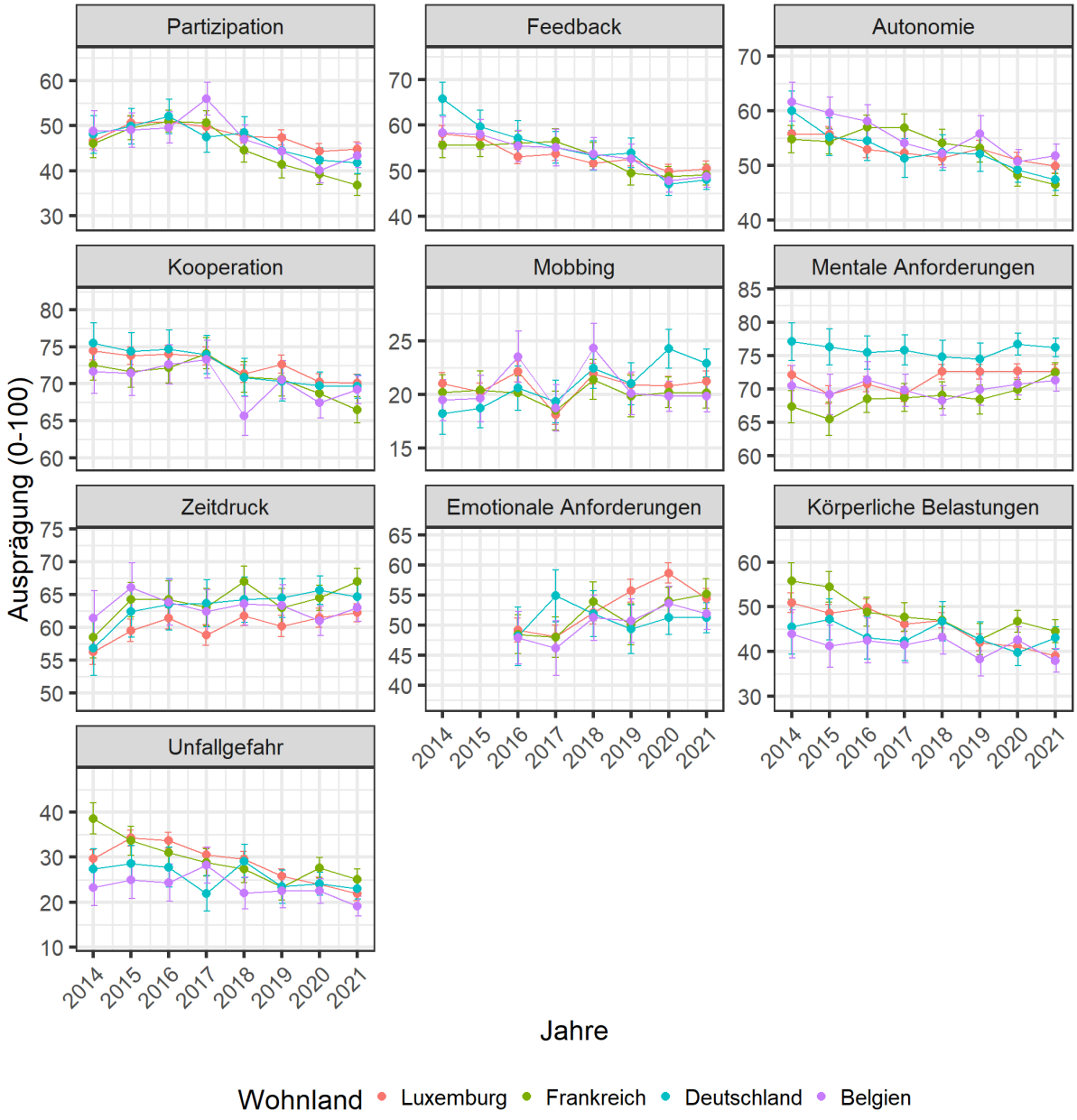


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

5.5. Wohnland

Abbildung 18 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Wohnland. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Deutschland berichten konstant über höhere mentale Anforderungen. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Frankreich berichten über überdurchschnittliche Werte bei körperlicher Belastung und Unfallgefahr. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg berichten dagegen über ein unterdurchschnittliches Ausmaß an Zeitdruck.

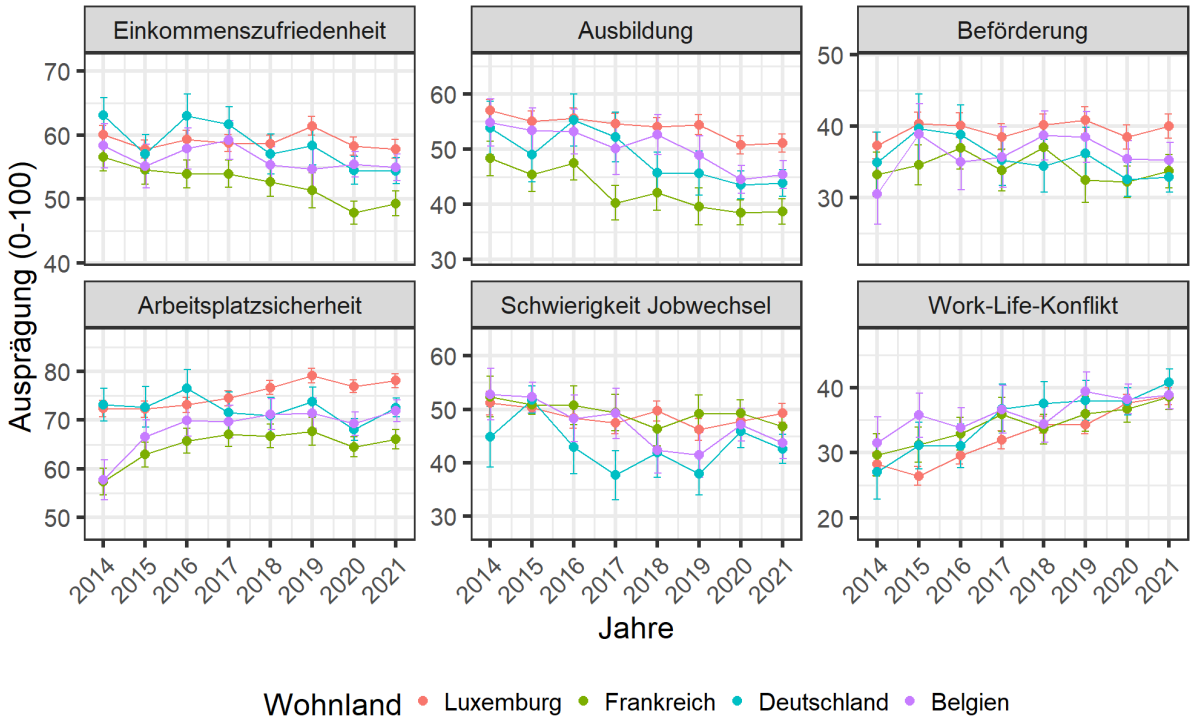
Abbildung 18: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnland.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 19 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg oder Deutschland weisen dabei konstant überdurchschnittliche Werte bei der Einkommenszufriedenheit auf. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Frankreich weisen dagegen unterdurchschnittliche Werte bei der Einkommenszufriedenheit, der Arbeitsplatzsicherheit, sowie der wahrgenommenen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten auf.

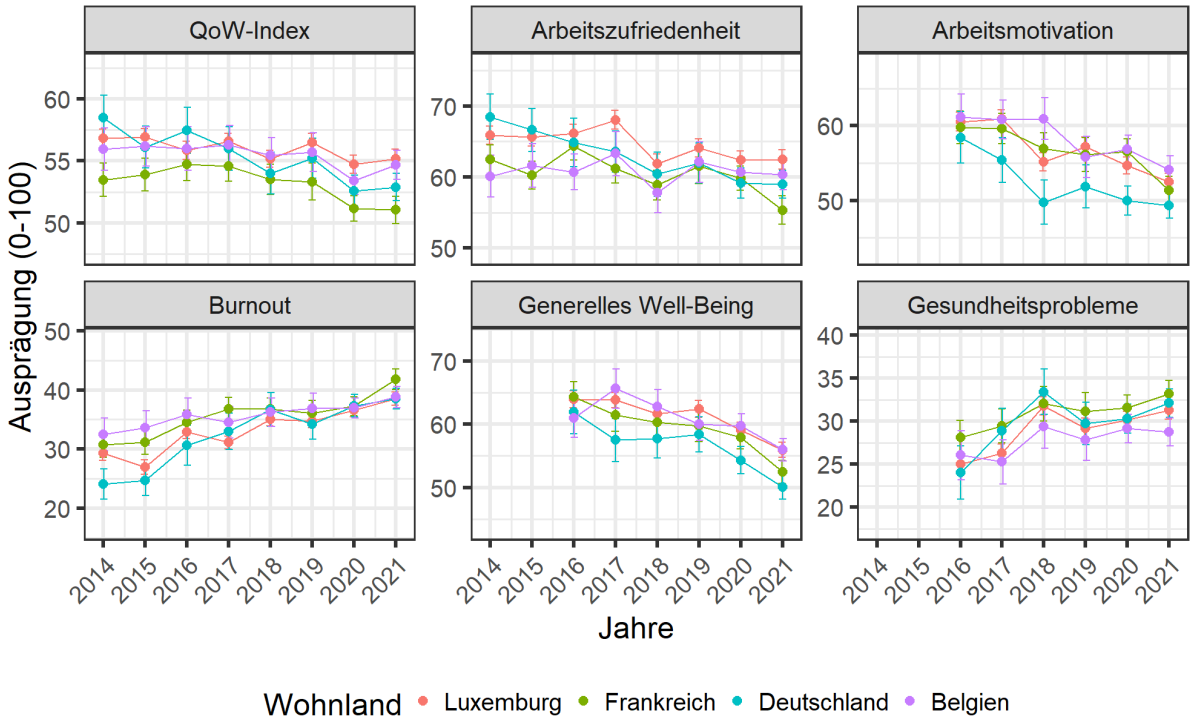
Abbildung 19: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 20 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Wohnland. Arbeitnehmer*innen aus Frankreich weisen dabei konstant unterdurchschnittliche Werte beim QoW-Index und überdurchschnittliche Werte bei Burnout und Gesundheitsproblemen auf. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg weisen dagegen überdurchschnittliche Werte beim QoW-Index sowie bei der Arbeitszufriedenheit auf. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Deutschland weisen über die Zeit konstant unterdurchschnittliche Werte bei der Arbeitsmotivation und dem generellen Well-Being auf.

Abbildung 20: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Wohnland.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

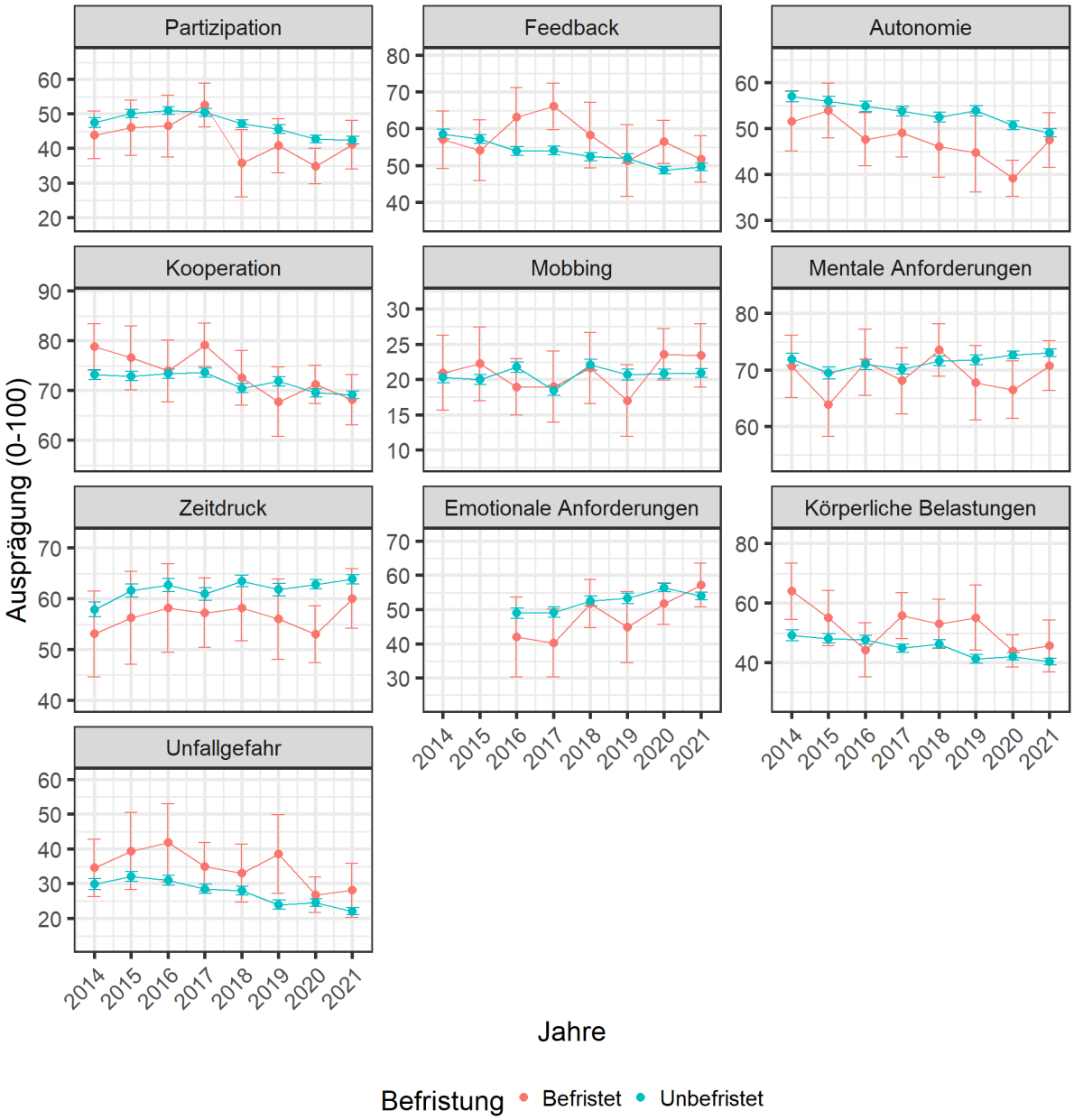
6. Arbeitsqualität nach Berufsmerkmalen

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für Berufsmerkmalen dargestellt.

6.1. Befristung

Abbildung 21 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Befristung auf. Arbeitnehmer*innen mit befristeter Stelle berichten über geringere Autonomie, sowie tendenziell über geringeren Zeitdruck. Gleichzeit berichten sie über höhere körperliche Belastung (mit Ausnahme von 2016) und eine höhere Unfallgefahr.

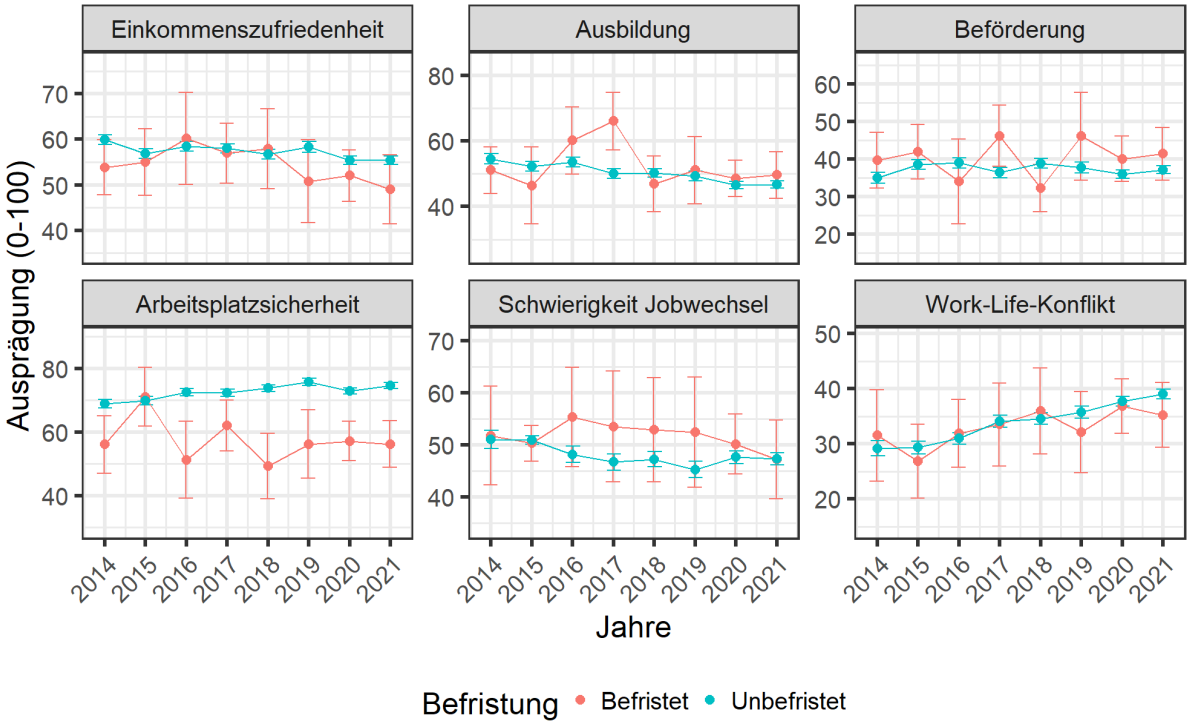
Abbildung 21: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Befristung.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 22 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Befristung. Arbeitnehmer*innen mit befristeter Stelle berichten über eine geringere Arbeitsplatzsicherheit.

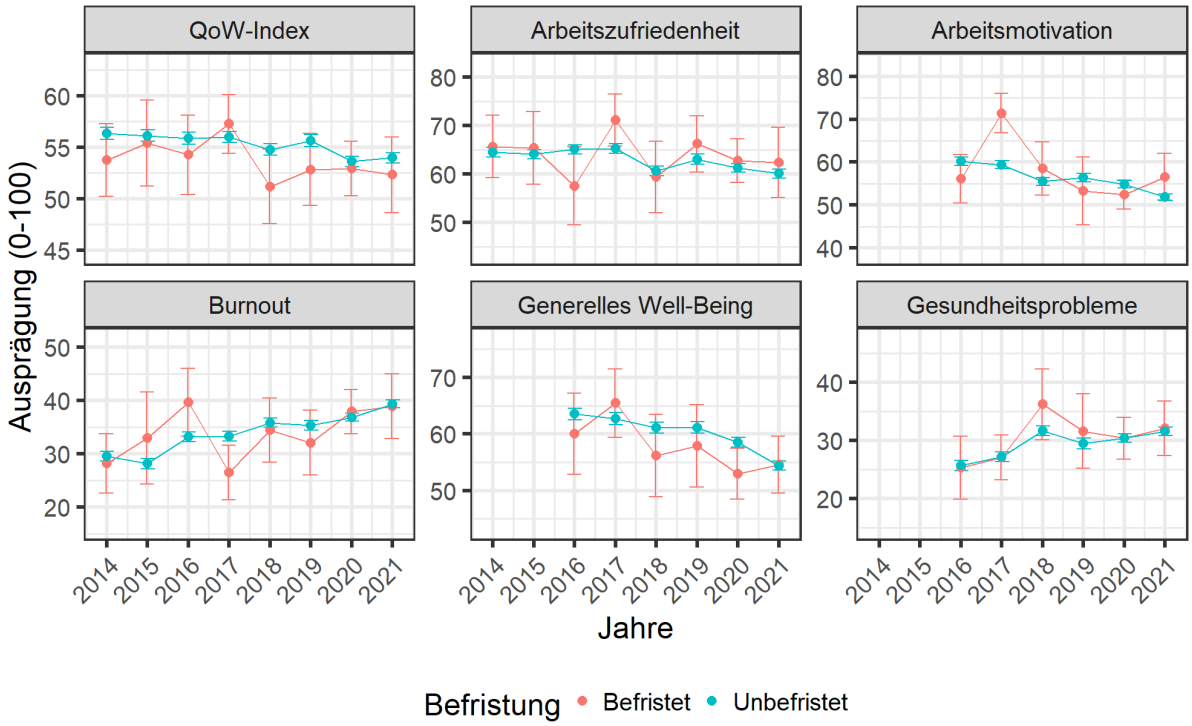
Abbildung 22: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Befristung.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 23 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Befristung. Hier lassen sich (mit Ausnahme einiger Jahre) keine klaren Unterschiede erkennen.

Abbildung 23: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Befristung.

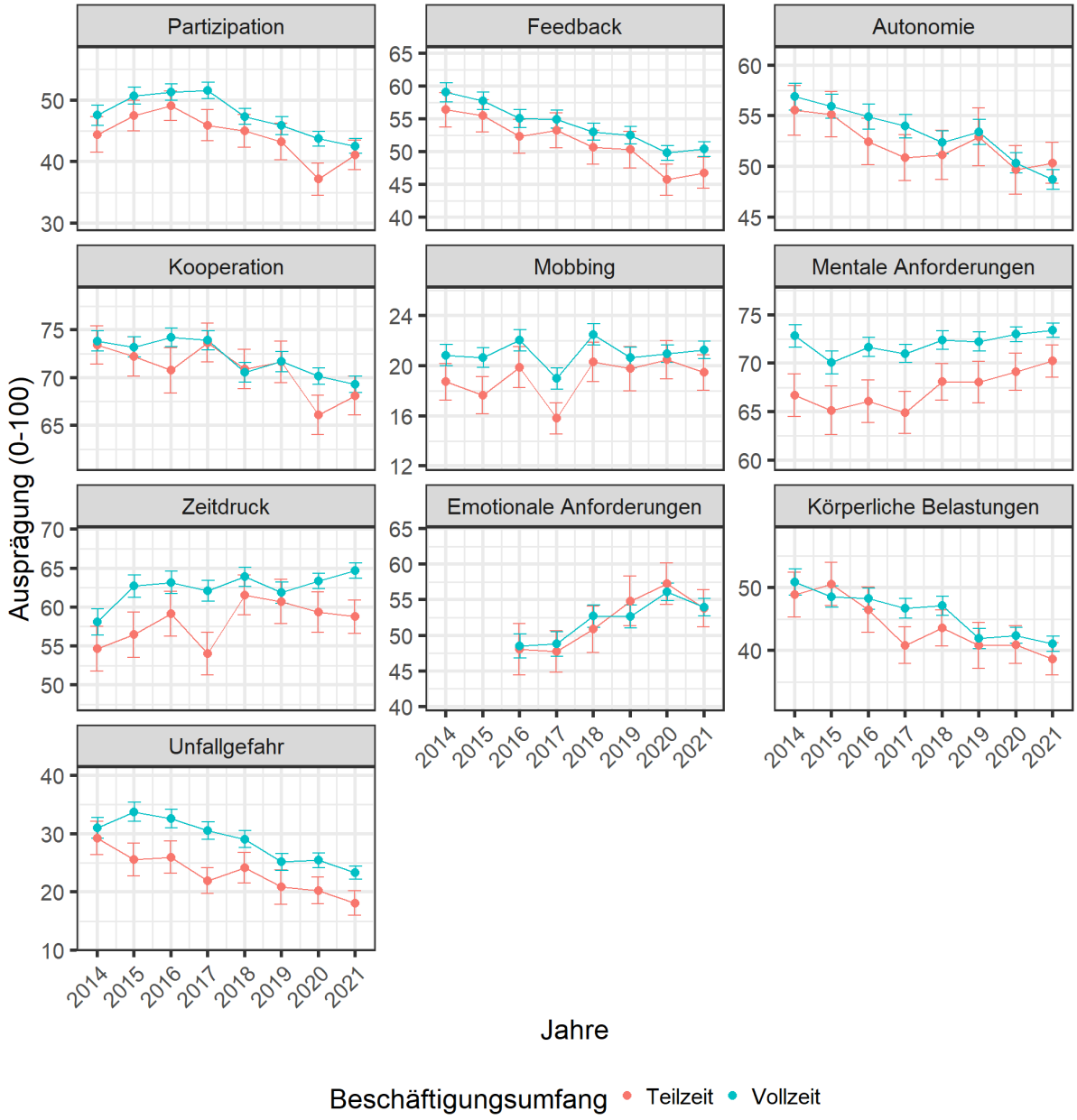


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

6.2. Beschäftigungsumfang

Abbildung 24 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang. Arbeitnehmer*innen, die in Vollzeit arbeiten, berichten (nahezu) konstant über eine höhere Partizipation, höheres Feedback, Autonomie und Kooperation im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen, die in Teilzeit arbeiten. Auf der anderen Seite berichten Arbeitnehmer*innen in Vollzeit über mehr mentale Anforderungen und Zeitdruck sowie über höhere körperliche Belastungen und Unfallgefahr.

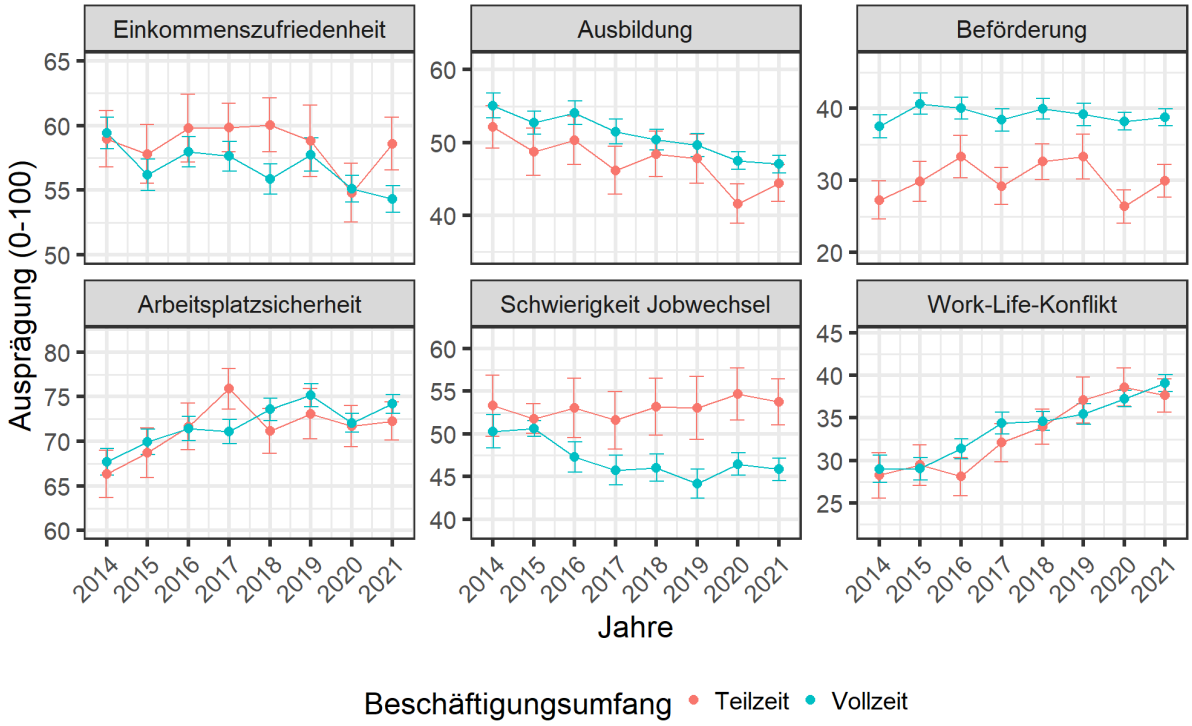
Abbildung 24: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 25 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Beschäftigungsumfang. Arbeitnehmer*innen in Vollzeit berichten konstant über mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie weniger Schwierigkeiten die Arbeitsstelle zu wechseln, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in Teilzeit.

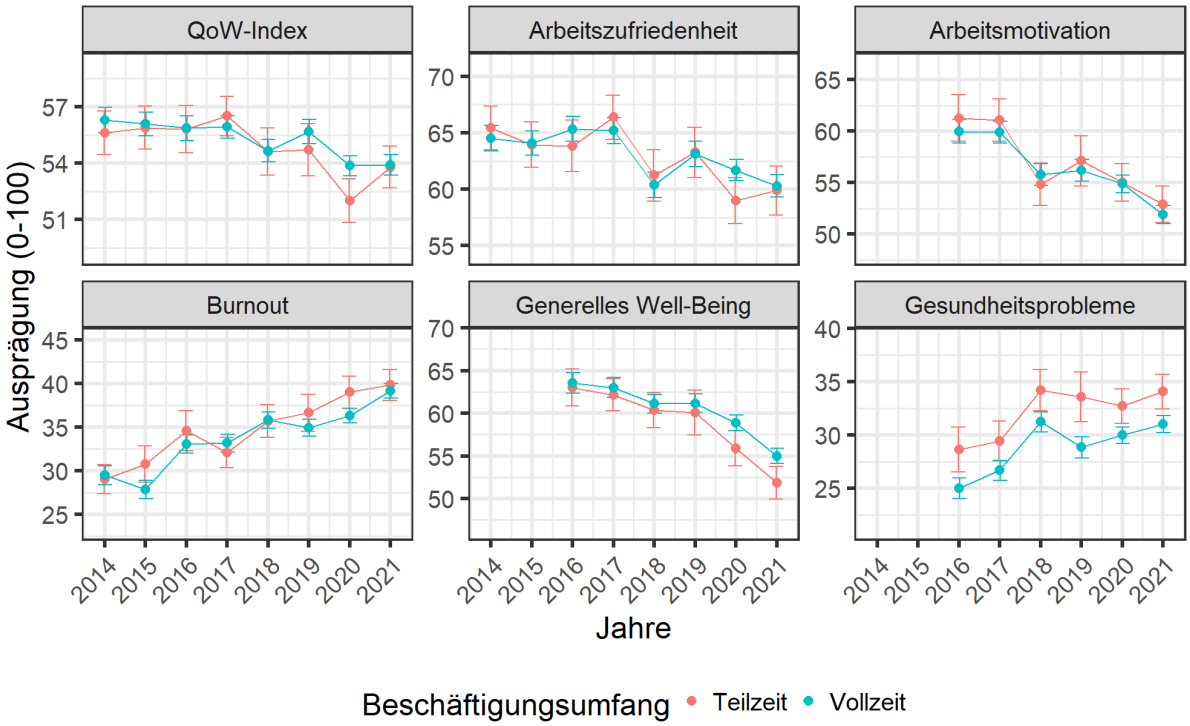
Abbildung 25: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Beschäftigungsumfang.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 26 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Beschäftigungsumfang. Arbeitnehmer*innen in Vollzeit berichten im Durchschnitt über weniger gesundheitliche Probleme.

Abbildung 26: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Beschäftigungsumfang.

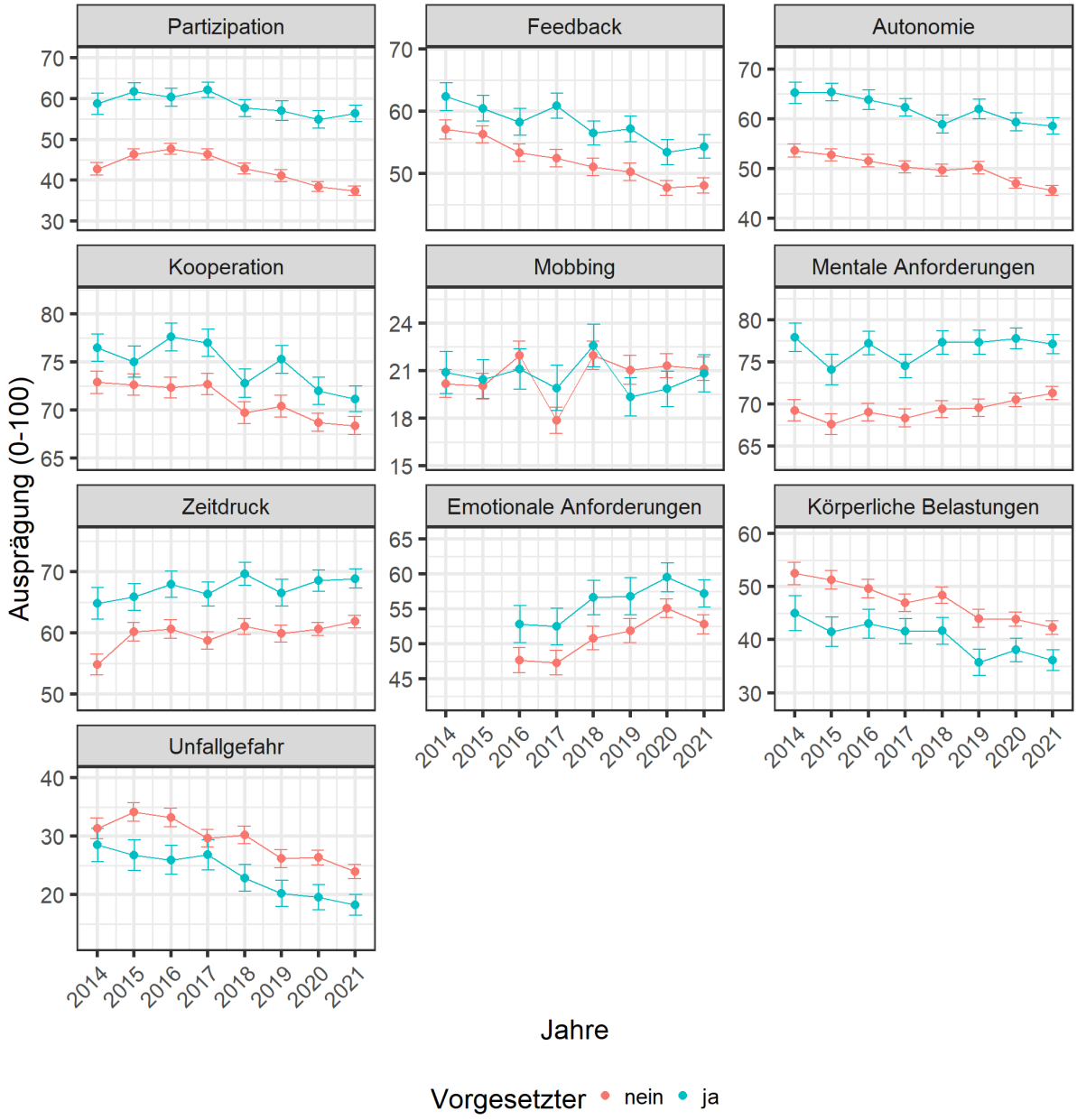


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

6.3. Vorgesetztenstatus

Abbildung 27 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Vorgesetztenstatus auf. Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition berichten konstant über ein höheres Level an Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation. Allerdings weisen Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition auch höhere Werte bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck sowie emotionalen Anforderungen auf. Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetzten-position berichten dagegen über mehr körperliche Belastungen und eine erhöhte Unfallgefahr.

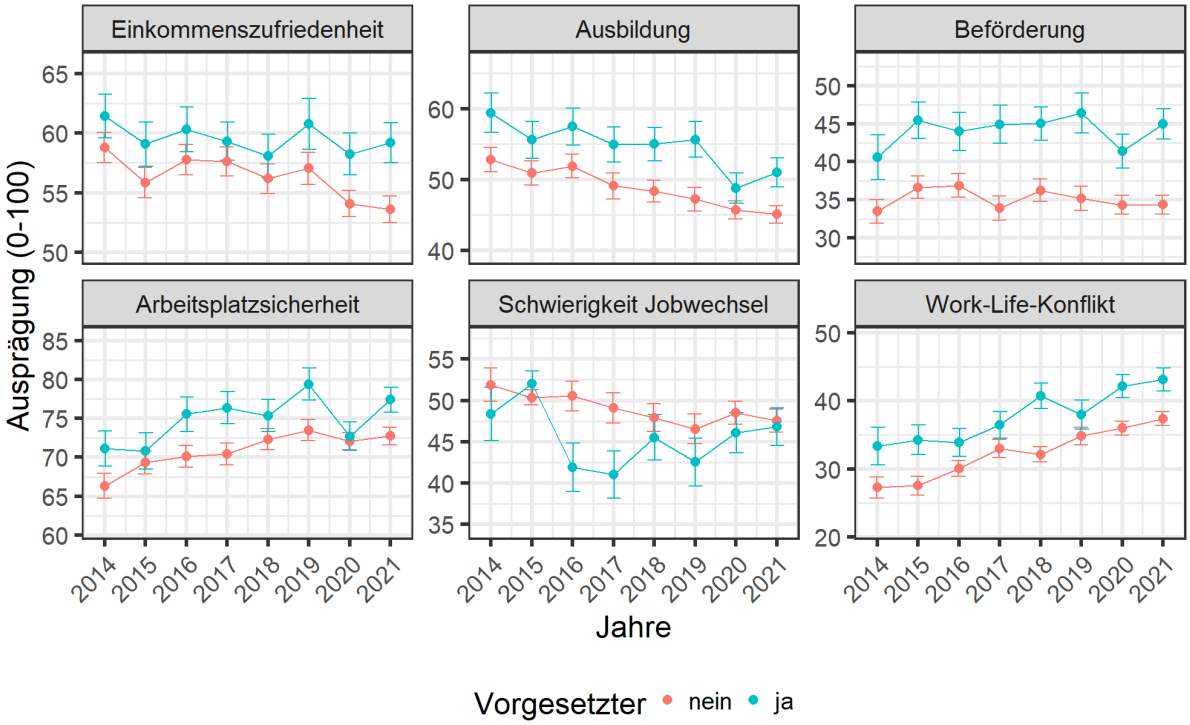
Abbildung 27: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Auch hinsichtlich Beschäftigungsqualität gibt es klare Unterschiede zwischen Arbeitnehmer*innen mit und ohne Vorgesetztenposition (Abbildung 28). Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition sind durchschnittlich zufriedener mit ihrem Einkommen, berichten über mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie eine höhere Arbeitsplatzsicherheit (mit Ausnahme von 2020). Sie geben auch weniger Schwierigkeiten an den Job zu wechseln (mit Ausnahme von 2015). Gleichzeit berichten sie über ein größeres Maß an Work-Life-Konflikten.

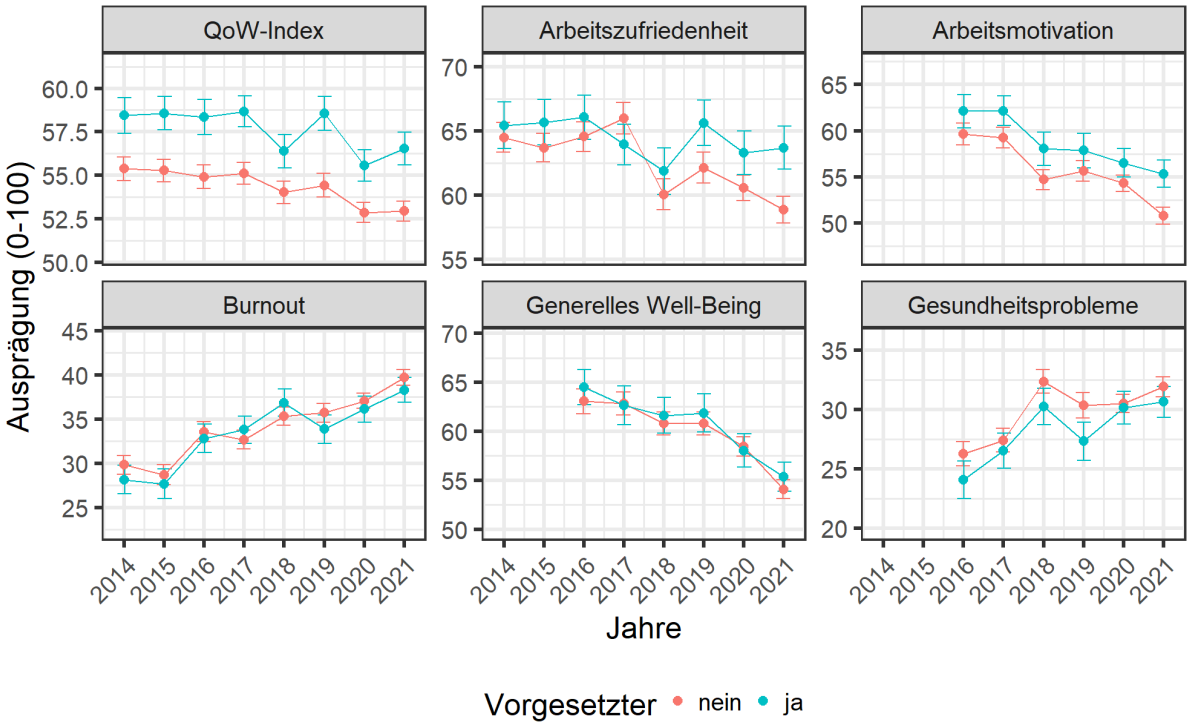
Abbildung 28: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 29 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Vorgesetztenstatus auf. Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition weisen konstant einen höheren QoW-Index auf, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenposition. Mit Ausnahme des Jahres 2017 berichten Arbeitnehmer*innen in Vorgesetztenposition auch über eine höhere Arbeitszufriedenheit sowie eine höhere Arbeitsmotivation.

Abbildung 29: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Vorgesetztenstatus.

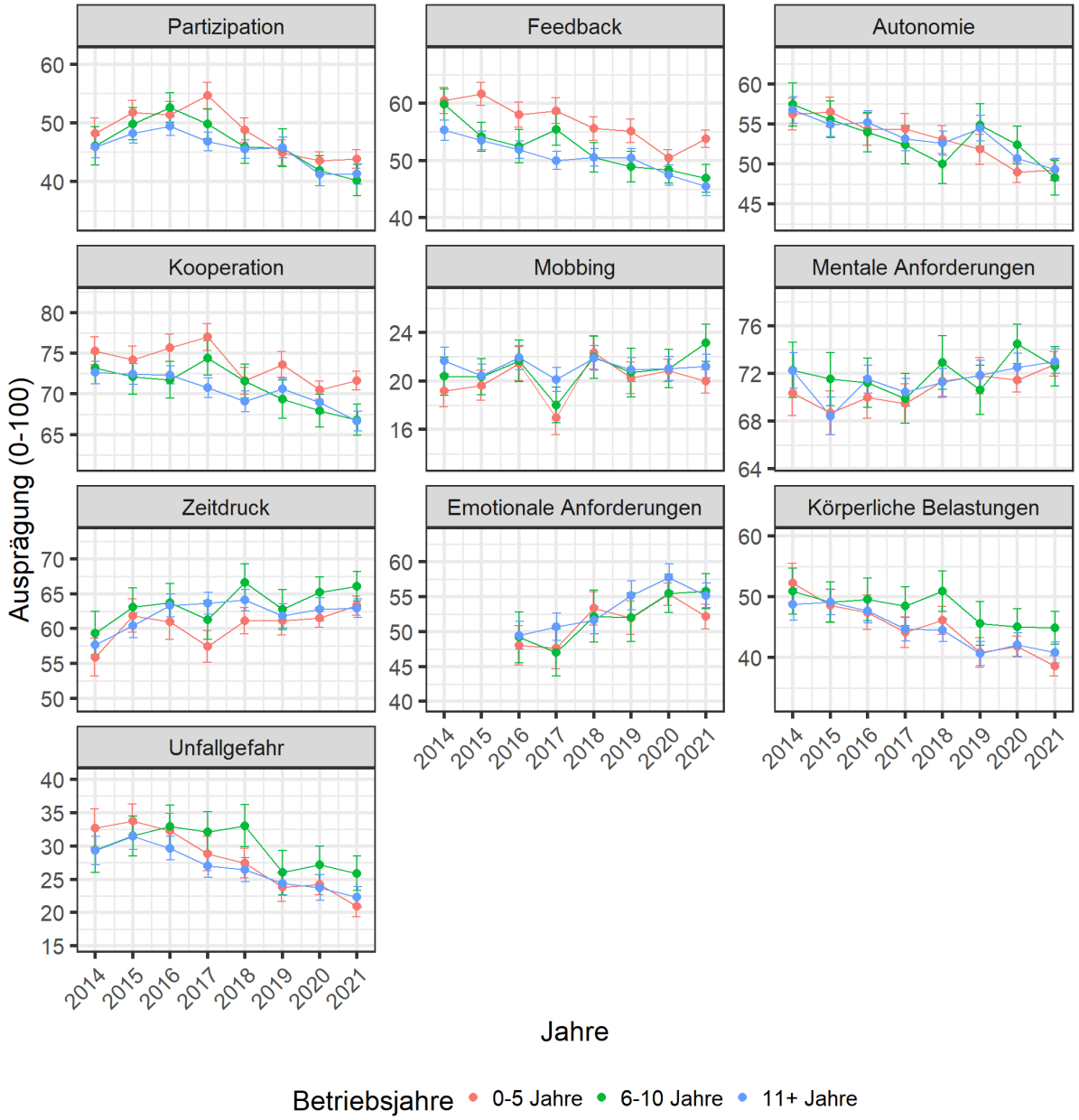


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

6.4. Betriebsjahre

Abbildung 30 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer*innen zwischen 0 und 5 Jahren berichten durchschnittlich über ein höheres Level an Feedback sowie Kooperation. Gleichzeitig weisen sie geringere Werte bei mentalen Anforderungen und Zeitdruck auf.

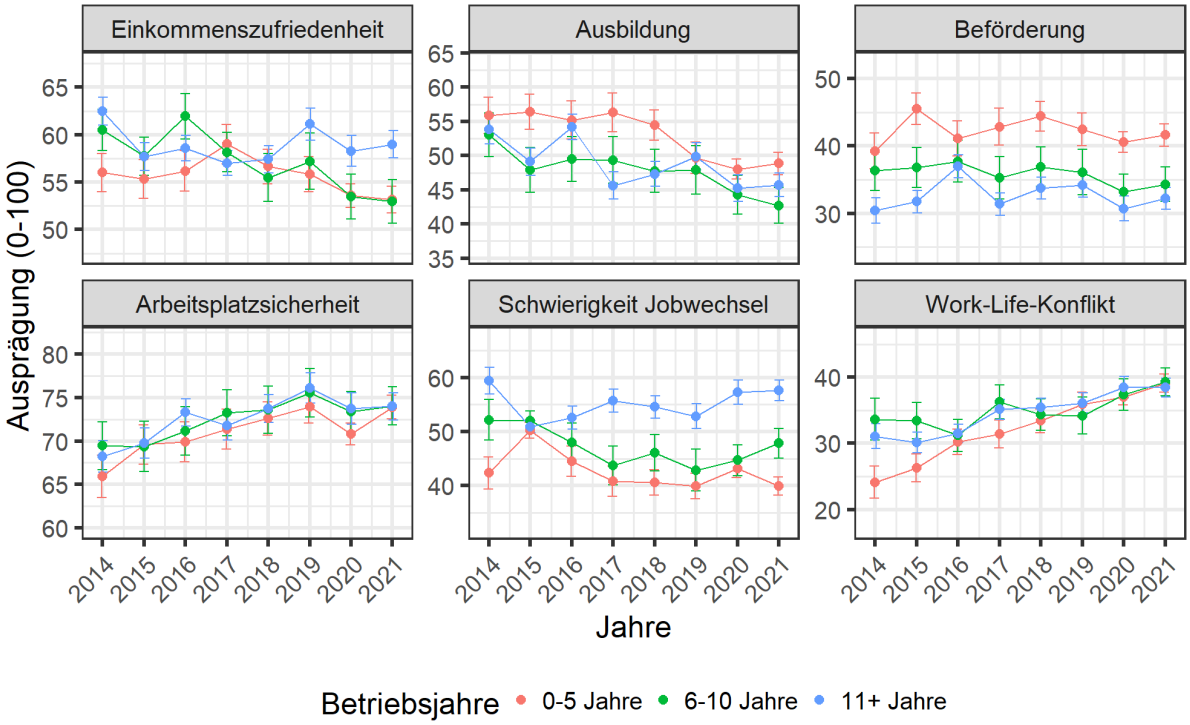
Abbildung 30: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsjahre.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 31 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungsqualitätsdimensionen differenziert nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer*innen, die 11 Jahre und mehr in ihrem Betrieb arbeiten, berichten über die geringsten wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten, sowie die höchsten Schwierigkeiten beim Jobwechsel.

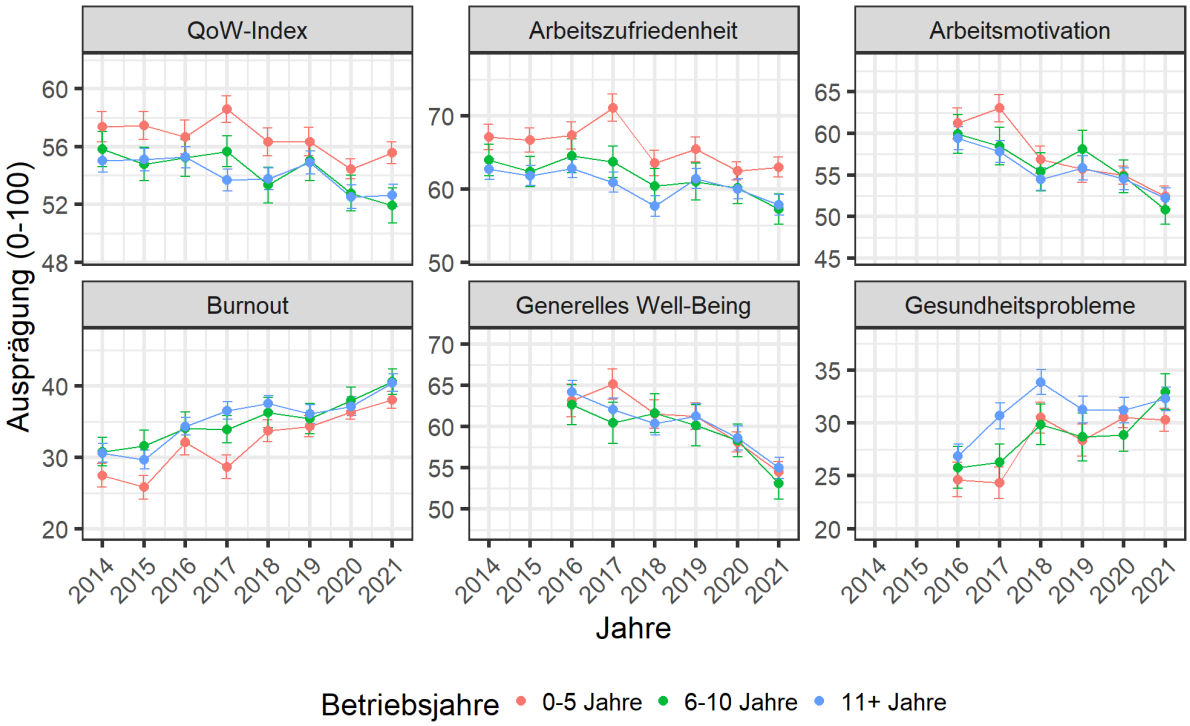
Abbildung 31: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsjahre.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 32 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer*innen, die zwischen 0 und 5 Jahre im Betrieb arbeiten, zeigen konstant die höchsten Werte beim QoW-Index und der Arbeitszufriedenheit. Arbeitnehmer*innen, die 11 Jahre und mehr in ihrem Betrieb arbeiten weisen dagegen konstant überdurchschnittliche Werte bei gesundheitlichen Problemen auf.

Abbildung 32: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsjahre.

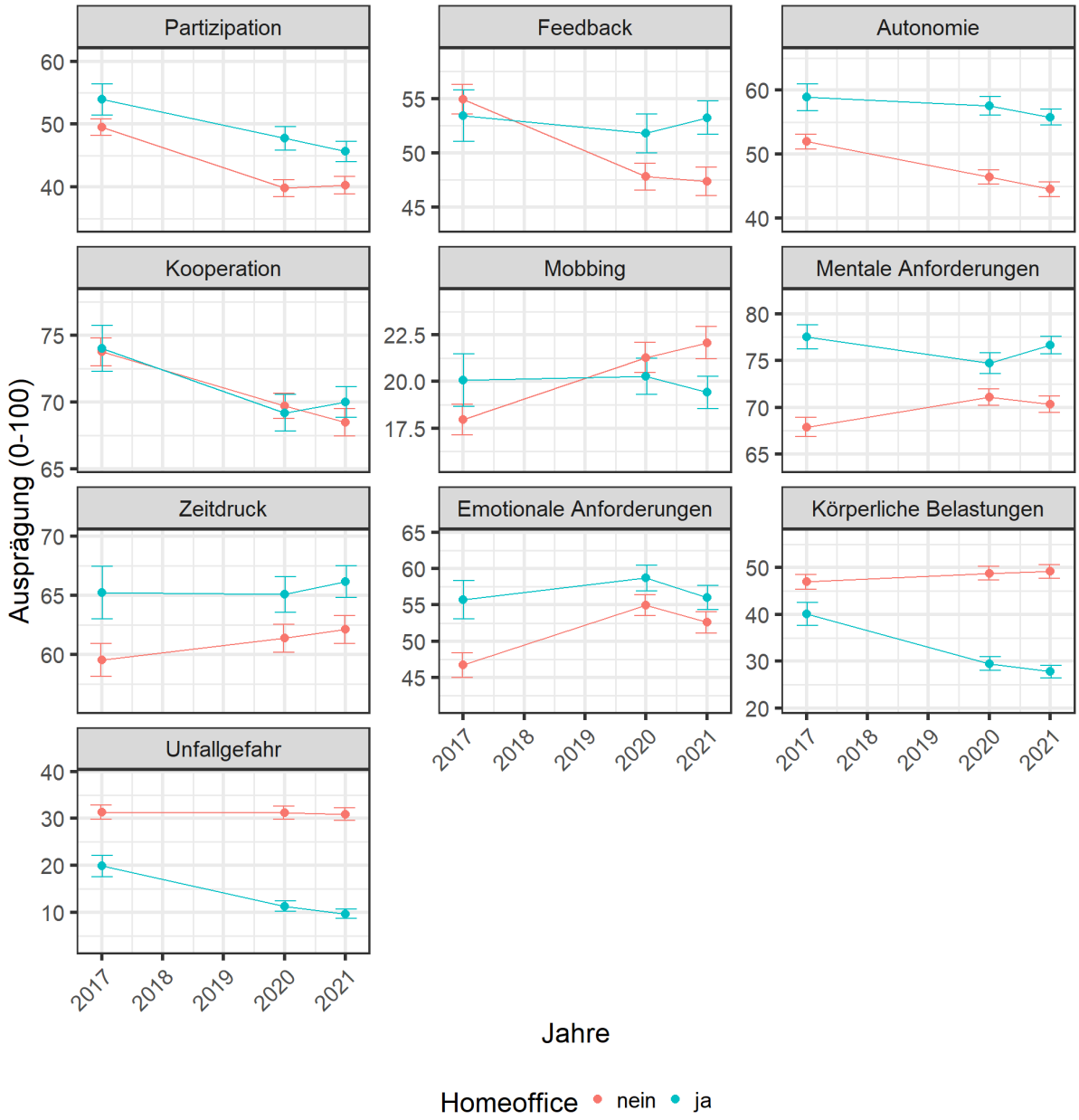


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

6.5. Homeoffice

Abbildung 33 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert danach, ob die Arbeitnehmer*innen regelmäßig (mindestens mehrmals im Monat) im Homeoffice arbeiten. Arbeitnehmer*innen die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, berichten durchschnittlich über ein höheres Level an Partizipation, Feedback sowie Autonomie. Gleichzeitig weisen sie konstant höhere Werte bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen auf. Arbeitnehmer*innen die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten, berichten dagegen über mehr körperliche Belastungen und eine erhöhte Unfallgefahr

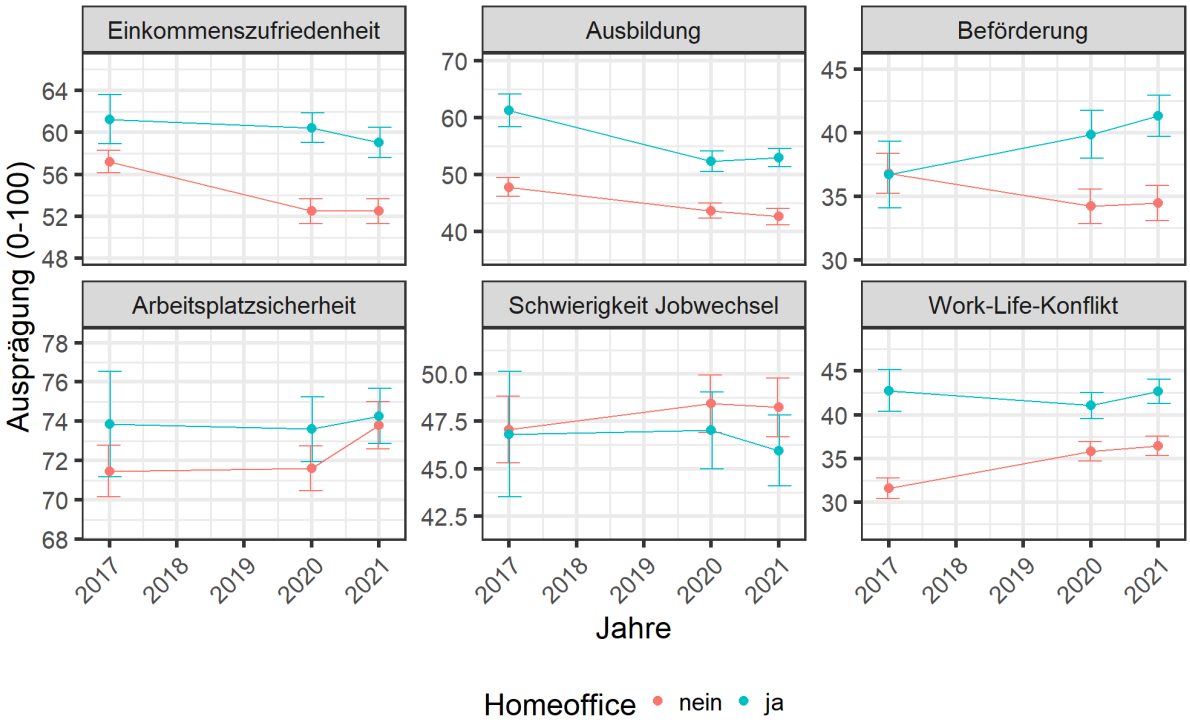
Abbildung 33: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Homeoffice.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 34 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungsqualitätsdimensionen differenziert danach, ob die Arbeitnehmer*innen regelmäßig (mindestens mehrmals im Monat) im Homeoffice arbeiten. Arbeitnehmer*innen die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, sind im Durchschnitt zufriedener mit ihrem Einkommen und berichten über mehr wahrgenommenen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten. Gleichzeitig berichten Arbeitnehmer*innen die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, über ein höheres Maß an Work-Life-Konflikten.

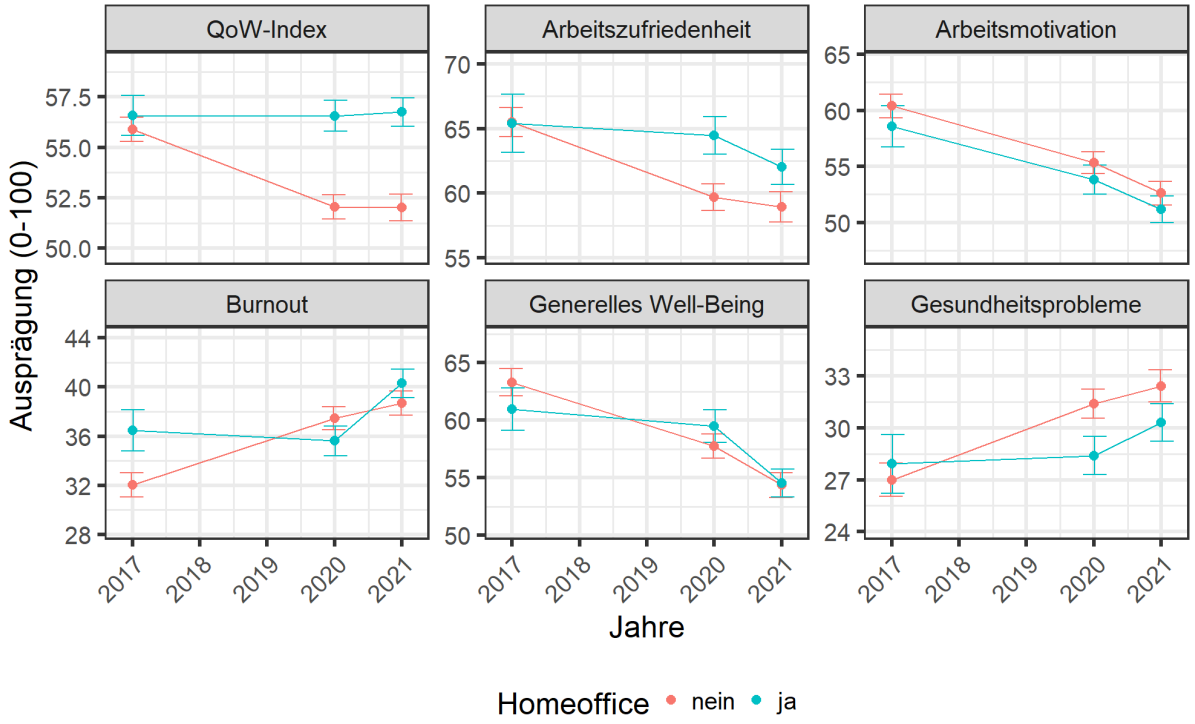
Abbildung 34: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Homeoffice.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 35 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert danach, ob die Arbeitnehmer*innen regelmäßig (mindestens mehrmals im Monat) im Homeoffice arbeiten. Arbeitnehmer*innen die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, weisen ab 2020 die höchsten Werte beim QoW-Index und der Arbeitszufriedenheit auf. Dagegen berichten Arbeitnehmer*innen die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten, konstant über eine höhere Arbeitsmotivation, sowie ab 2020 über mehr Gesundheitsprobleme.

Abbildung 35: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Homeoffice.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

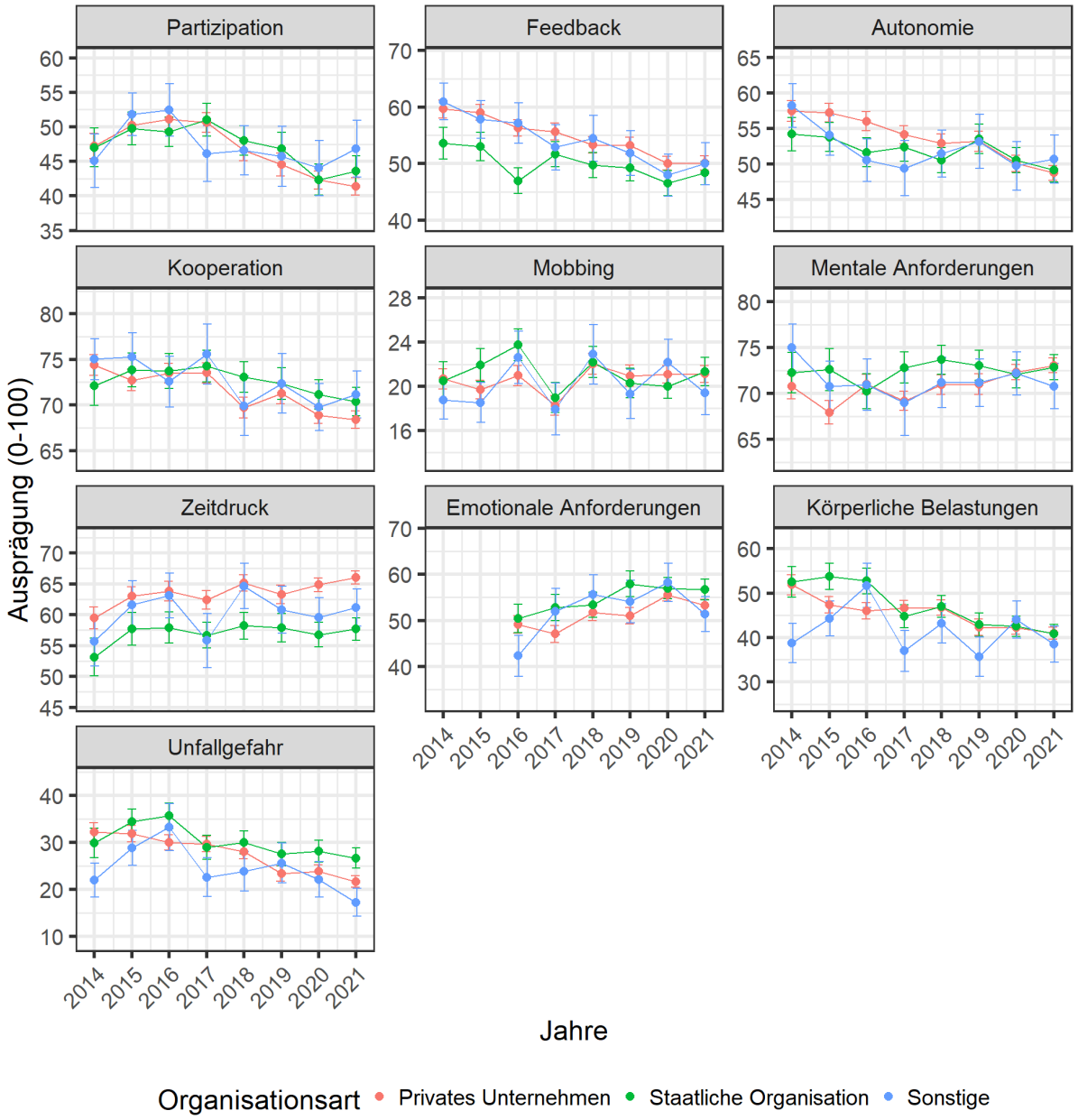
7. Arbeitsqualität nach Organisationsmerkmalen

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für verschiedene Organisationscharakteristiken dargestellt.

7.1. Organisationsart

Abbildung 36 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart. Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen berichten tendenziell über ein höheres Maß an Zeitdruck im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen oder in sonstigen Organisationen. Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen berichten dagegen konstant über das geringste Feedback.

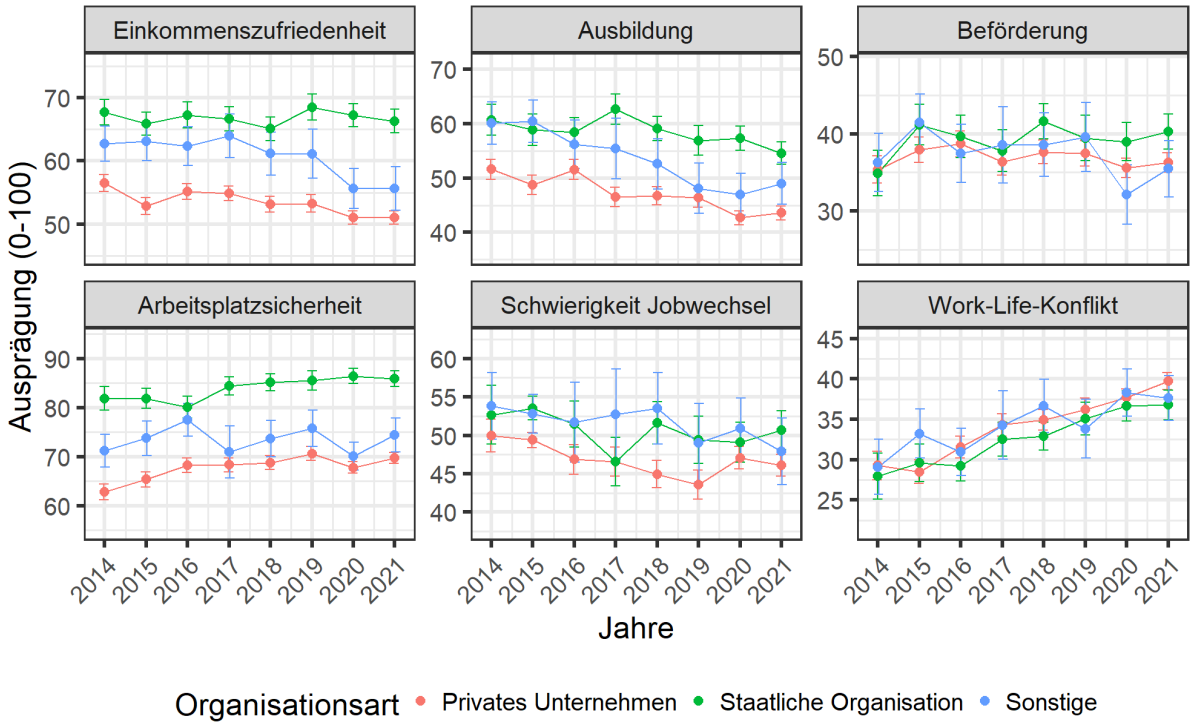
Abbildung 36: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 37 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen weisen die höchste Einkommenszufriedenheit sowie die höchste wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit auf. Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen weisen dagegen die geringste Einkommenszufriedenheit und die geringsten wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten auf. Auch schätzen Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen ihre Arbeitsplatzsicherheit unterdurchschnittlich ein. Gleichzeitig schätzen sie die Schwierigkeit den Job zu wechseln als gering ein.

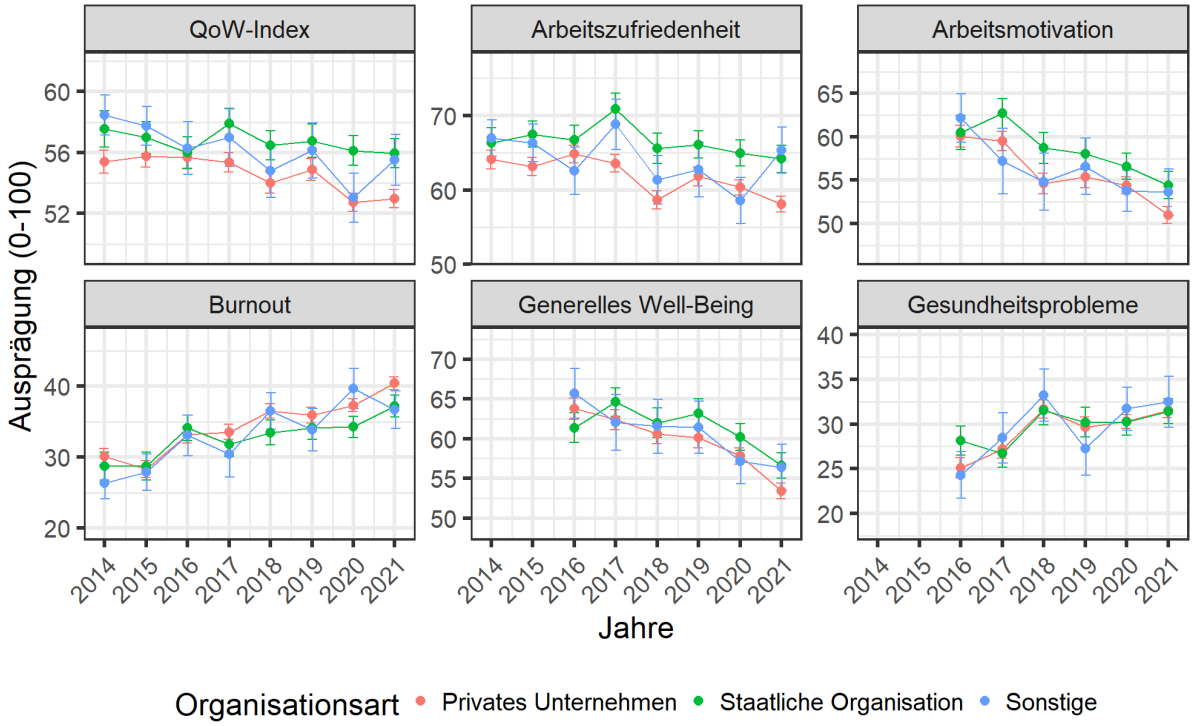
Abbildung 37: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationsart.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 38 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen weisen dabei die geringsten QoW-Index-Werte auf. Die Arbeitsplatzzufriedenheit ist bei Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen am höchsten ausgeprägt, ebenso wie die Arbeitsmotivation.

Abbildung 38: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Organisationsart.

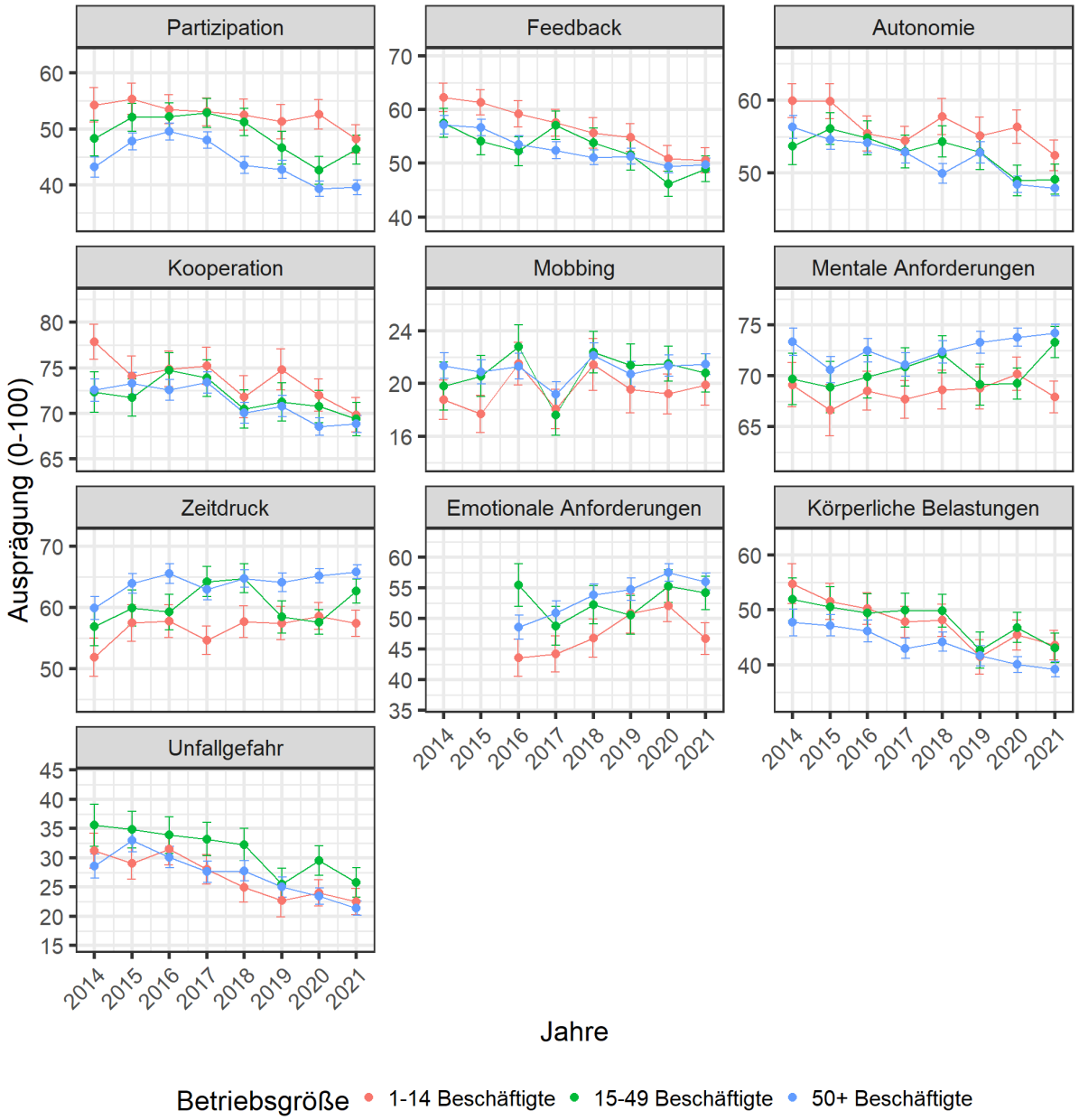


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

7.2. Betriebsgröße

Abbildung 39 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten weisen die geringsten Werte bei Partizipation und unterdurchschnittliche Werte bei Feedback auf. Demgegenüber weisen sie (nahezu konstant) die höchsten Werte bei mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen auf. Körperliche Belastungen und Unfallgefahr wird von Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten als unterdurchschnittlich bewertet.

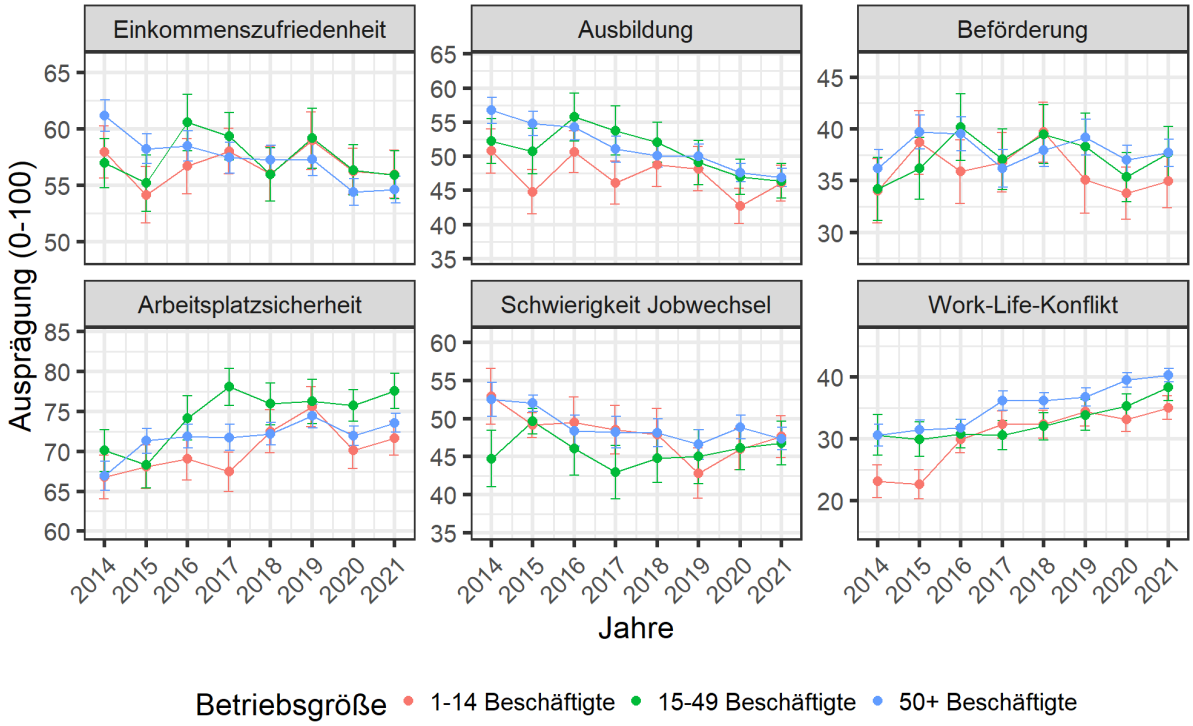
Abbildung 39: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 40 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Betriebsgröße. Hier zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen. Allerdings weisen Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 1-14 Beschäftigten tendenziell unterdurchschnittliche Werte bei wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit und Work-Life-Konflikten auf.

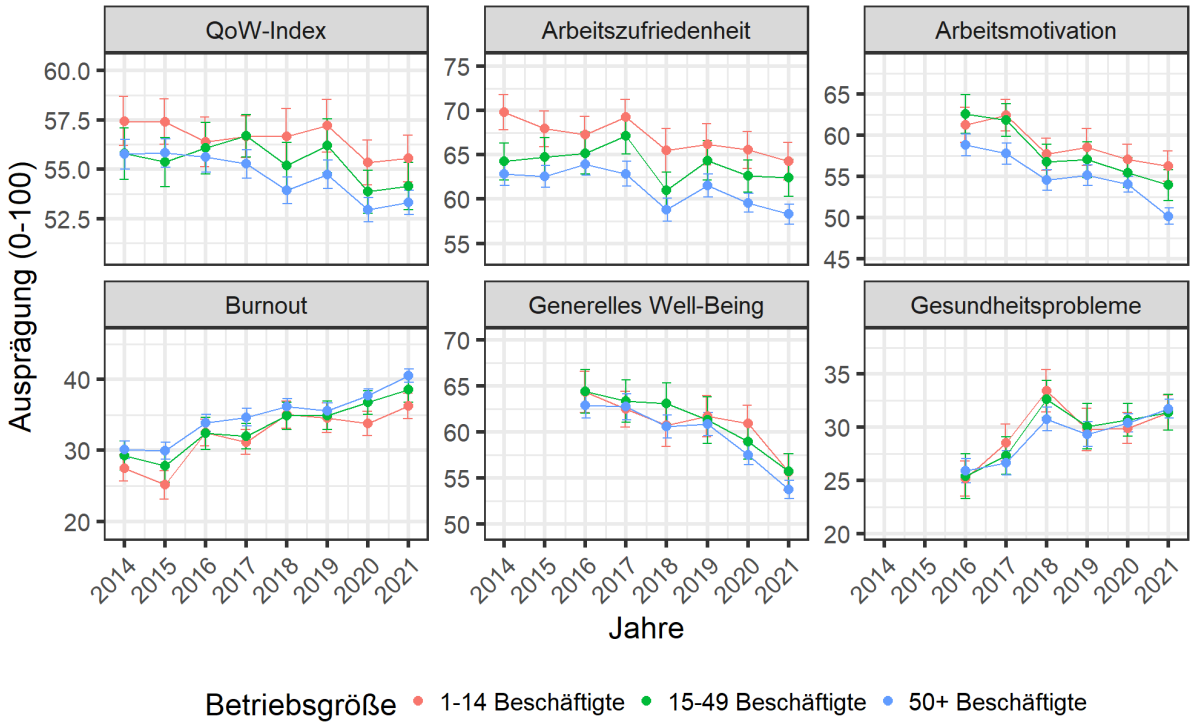
Abbildung 40: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsgröße.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 41 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Betriebsgröße. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 1 bis 14 Beschäftigten weisen konstant die höchsten Werte beim QoW-Index, sowie bei Arbeitszufriedenheit auf. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten weisen dagegen im Durchschnitt die geringste Arbeitszufriedenheit und die geringste Arbeitsmotivation auf.

Abbildung 41: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsgröße.



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

8. Zusammenfassung

- Die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität blieb zwischen 2014 und 2019 auf einem relativ konstanten Niveau. Zwischen 2019 und 2020 ist jedoch ein deutlicher Rückgang erkennbar. Die wahrgenommene Arbeitsqualität stabilisierte sich 2021 auf diesem geringeren Niveau.
- Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen einen Abwärtstrend auf. Auch körperliche Belastungen und wahrgenommene Unfallgefahr sind über die Jahre gesunken. Mentale Anforderungen und emotionale Anforderungen steigen dagegen seit 2017 relativ konstant an.
- Ausbildungsmöglichkeiten haben sich zwischen 2014 und 2021 – bei geringen Schwankungen – verringert. Beförderungsmöglichkeiten sind über die Jahre relativ stabil geblieben. Die Arbeitsplatzsicherheit hat zwischen 2014 und 2019 nahezu stetig zugenommen. Dieser Aufwärtstrend hat 2020 jedoch einen Dämpfer erhalten. Die Schwierigkeit die Arbeitsstelle zu Wechseln verbleibt seit 2016 auf einem relativ konstanten Niveau. Work-Life-Konflikte haben zwischen 2014 und 2021 stetig zugenommen.
- Die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation sind zwischen 2017 und 2018 deutlich gesunken und blieben seitdem auf einem niedrigeren Niveau. Das Burnout-Level ist zwischen 2014 und 2021 – bei geringen Schwankungen – gestiegen. Gleichzeitig ist das generelle Well-Being seit 2016 kontinuierlich gesunken. Auch Gesundheitsprobleme sind zwischen 2016 und 2021 angestiegen.
- Arbeitnehmer berichten dabei konstant über mehr Partizipation und Autonomie im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen. Dagegen berichten Arbeitnehmerinnen über mehr emotionale Anforderungen und eine geringere Unfallgefahr. Arbeitnehmerinnen schätzen ihre Beförderungsmöglichkeiten als geringer und die Schwierigkeiten bei einem Jobwechsel höher ein als Arbeitnehmer. Arbeitnehmerinnen weisen auch ein höheres Burnout-Level, ein geringeres generelles Well-Being und mehr Gesundheitsprobleme auf, im Vergleich zu Arbeitnehmern.
- Arbeitnehmer*innen, die 55 Jahre und älter sind, berichten im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmer*innen relativ konstant über mehr Partizipation und Autonomie und gleichzeitig über weniger Feedback und Kooperation. Arbeitnehmer*innen zwischen 16 und 34 Jahren weisen dagegen die höchsten Werte bei Feedback und Kooperation, aber auch bei körperlichen Belastungen sowie Unfallgefahr auf. Arbeitnehmer*innen, die 55 Jahre und älter sind schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit am höchsten ein. Gleichzeitig schätzen sie ihre Beförderungsmöglichkeiten am geringsten und ihre Schwierigkeiten bei einem Jobwechsel am höchsten ein. Arbeitnehmer*innen zwischen 35 und 44 Jahren weisen dagegen die höchsten Work-Life-Konflikte auf.
- Arbeitnehmer*innen mit Kindern berichten konstant über die Zeit über ein höheres Maß an Work-Life-Konflikten.
- Differenziert nach Wohnland weisen vor allem Arbeitnehmer*innen aus Frankreich konstant geringere Werte bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität auf. Dies betrifft vor allem körperliche Belastungen und Unfallgefahr. Außerdem weisen Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Frankreich die geringste Einkommenszufriedenheit, die geringsten Ausbildungsmöglichkeiten sowie die geringste Arbeitsplatzsicherheit auf.

- Befristete Arbeitnehmer*innen weisen weniger Autonomie, aber auch weniger Zeitdruck auf, im Vergleich zu unbefristeten Arbeitnehmer*innen.
- Arbeitnehmer*innen in Teilzeit berichten über weniger Partizipation und Feedback, aber auch über weniger mentale Anforderungen, Zeitdruck, körperliche Belastungen und Unfallgefahr im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in Vollzeit. Gleichzeitig schätzen sie ihre Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten geringer, sowie ihre Schwierigkeiten beim Jobwechsel höher ein.
- Über den betrachteten Zeitraum berichten Arbeitnehmer*innen mit Vorgesetztenstatus im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenstatus über eine höhere subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität. Arbeitnehmer*innen mit Vorgesetztenposition weisen insbesondere höhere Werte bei Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation auf. Gleichzeitig geben diese jedoch auch mehr mentale Anforderungen, Zeitdruck und emotionale Anforderungen an. Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenstatus berichten dagegen über mehr körperliche Belastungen und eine erhöhte Unfallgefahr. Auch bezüglich der Beschäftigungsqualität weisen Arbeitnehmer*innen mit Vorgesetztenstatus eine höhere Einkommenszufriedenheit, mehr Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, eine höhere Arbeitsplatzsicherheit sowie geringere Schwierigkeiten beim Jobwechsel auf, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenstatus.
- Differenziert nach Betriebsjahren berichten insbesondere Arbeitnehmer*innen, die 11 Jahre und mehr in ihrem Betrieb arbeiten, über die geringsten wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten, sowie die größten Schwierigkeiten beim Jobwechsel.
- Arbeitnehmer*innen die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, weisen höhere Werte bei Partizipation und Autonomie auf, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten. Gleichzeitig berichten Arbeitnehmer*innen die regelmäßig im Homeoffice arbeiten über mehr mentale Anforderungen, Zeitdruck und emotionale Anforderungen. Arbeitnehmer*innen die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten, berichten dagegen über mehr körperliche Belastungen und eine erhöhte Unfallgefahr. Die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität hat sich ab 2020 insbesondere für Arbeitnehmer*innen die nicht regelmäßig im Homeoffice arbeiten deutlich reduziert.
- Arbeitnehmer*innen die in staatlichen Organisationen arbeiten, weisen eine überdurchschnittliche subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität auf. Dabei zeigen sich vor allem bei der Beschäftigungsqualität einige Unterschiede. Arbeitnehmer*innen die in staatlichen Organisationen arbeiten, berichten über die höchste Einkommenszufriedenheit, mehr Ausbildungsmöglichkeiten sowie die höchste wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit.
- Arbeitnehmer*innen die in Betrieben mit 1 bis 14 Beschäftigten arbeiten, weisen die höchste subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität, sowie die höchste Arbeitszufriedenheit auf, im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen die in Betrieben mit mehr Beschäftigten arbeiten. Insbesondere berichten Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 1 bis 14 Beschäftigten über die höchste Partizipation, Feedback und Autonomie, sowie über die geringsten mentalen Anforderungen, Zeitdruck und emotionalen Anforderungen.

I. Literatur

Chang, L., & Krosnick, J. A. (2009). National surveys via RDD telephone interviewing versus the internet. Comparing sampe representativeness and response quality. *Public Opinion Quarterly*, *73*(4), 641-678. https://doi.org/10.1093/poq/nfp075

Fricker, S., Galesic, M., Tourangeau, R., & Yan, T. (2005). An experimental comparison of web and telephone surveys. *Public Opinion Quarterly*, *69*(3), 370-392. https://doi.org/10.1093/poq/nfi027

Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephon versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, *67*(1), 79-125. https://doi.org/10.1086/346010

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., Esteve, F., & Antón, J. I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, *9*(3), 447-475. https://doi.org/10.1093/ser/mwr005

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701-716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schütz, H., Harand, J., & Schröder, H. (2017). *Bericht – Quality of work Luxembourg, 2017*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.

Schütz, H., & Thiele, N. (2020). *Bericht – Quality of Work Luxembourg, 2020*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.

Sischka, P. E., Costa, A. P., Steffgen, G., & Schmidt, A. F. (2020). The WHO-5 Well-Being Index – Validation based on item response theory and the analysis of measurement invariance across 35 countries. *Journal of Affective Disorders Reports*, *1*, 100020. https://doi.org/10.1016/j.jadr.2020.100020

Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). *Quality of Work-Index. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). *Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). *Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2019a). *Quality of Work-Index. 4. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2019b). *Quality of Work-Index. 5. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2020a). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2019*. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2020b, in Vorbereitung). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2020*. Inside Research Report. Luxemburg: Universität Luxemburg.

Sischka, P., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2020). Further evidence for criterion validity and measurement invariance of the Luxembourg Workplace Mobbing Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, *36*(1), 32–43. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000483

Steffgen, G., Kohl, D., Reese, G., Happ, C., & Sischka, P. (2015). Quality of Work: Validation of a new instrument in three languages. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *12*(12), 14988–15006; https://doi.org/10.3390/ijerph121214958

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

Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. F., Kohl, D., & Happ, C. (2019). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale. Psychometric properties of a short instrument in three different languages. *European Journal of Psychological Assessment*, *35*(2), 164-171. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000381

Steffgen, G., & Kohl, D. (2013): *Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg*. Working Paper. Universität Luxemburg.

Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, *84*(3), 167-176. https://doi.org/10.1159/000376585

II. Anhang

Tabelle 2: QoW-Arbeitsbedingungen

Var	Variablenlabel	Skala	Bereich
B01_5	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	Partizipation	Job Design
B01_11	In welchem Maße berücksichtigt Ihr Vorgesetzter Ihre Meinung bei Entscheidungen oder anstehenden Veränderungen?		
B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?	Feedback	
B03_7	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten Rückmeldung über Ihre beruflichen Kompetenzen?		
B01_3	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?	Autonomie	
B01_4	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		
B01_14	In welchem Maße können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen?		
B01_15	In welchem Maße können Sie die Inhalte Ihrer Arbeit selbst bestimmen?		
B03_2	In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	Kooperation	Soziale Bedingungen
B03_4	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?		
B03_8	In welchem Maße helfen Sie und Ihre Kollegen sich gegenseitig bei Arbeitsproblemen?		
B03_9	In welchem Maße können Sie Ihre Kollegen bei Arbeitsproblemen um Hilfe fragen?		
B10_1	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?	Mobbing	
B10_2	Wie häufig werden Sie auf der Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrem Vorgesetzten ignoriert?		
B10_3	Wie häufig kriegen Sie von Ihrem Vorgesetzten sinnlose Aufgaben zugewiesen?		
B10_4	Wie häufig werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen vor anderen lächerlich		
B10_5	Wie häufig haben Sie Konflikte mit Ihren Kollegen oder Vorgesetzten?		
B02_2	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?	Mentale Anforderungen	Arbeitsintensität
B02_4	Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?		
B02_2_1	In welchem Maße erfordert Ihre Arbeit Konzentration?		
B02_2_2	In welchem Maße ist Ihre Arbeit geistig anspruchsvoll?		
B02_7	Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?	Zeitdruck	
B02_9	Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Arbeit enge Fristen einhalten?		
B02_13	Wie häufig verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle kontrollieren?	Emotionale Anforderungen	
B02_14	Wie häufig verlangt Ihre Arbeit, dass Sie Ihre wahren Gefühle verbergen?		
B02_1	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?	Körperliche Belastungen	Physische Bedingungen
B02_10	Wie häufig sind Sie durch Ihre Arbeit körperlich erschöpft?		
B01_2	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?	Unfallgefahr	
B01_13	In welchem Maße weist Ihre Arbeit gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen auf?		

Tabelle 2: Fortsetzung

B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommenszufriedenheit	Beschäftigungs-qualität („Employment“)
B08_4	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?		
B06_1_1	In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?	Ausbildungsmöglichkeiten	
B06_1_2	In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb Sie, sich weiterzubilden?		
B07_1	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?	Beförderungsmöglichkeiten	
B07_2	In welchem Maß unterstützt Ihr Betrieb berufliche Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten?		
C01_1	In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?	Arbeitsplatzsicherheit	
C01_2	In welchem Maße haben Sie Angst Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? (r)		
C02_1	Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?	Schwierigkeit Jobwechsel	
C02_2	Wie schwierig wäre es für Sie überhaupt einen neuen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?		
B11_7	Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?	Work-Life-Konflikt	
B11a	Wie schwierig ist es für Sie, sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken?		
	Wie häufig treten Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit und denjenigen in Ihrem Privatleben auf?		

Tabelle 3: Well-Being

Var	**Variablenlabel**	**Skala**	**Bereich**
B08_1	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?	Arbeitszufriedenheit	Well-Being-Outcomes
B08_2	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit dem Arbeitsklima auf Ihrer Arbeit?		
B08_3	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den Arbeitsbedingungen auf Ihrer Arbeit?		
B17b_18	Wie häufig haben Sie bei der Arbeit das Gefühl, dass Sie voll überschäumender Energie sind?	Arbeitsmotivation	
B17b_19	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit fit und tatkräftig?		
B17b_20	Wie häufig freuen Sie sich auf Ihre Arbeit, wenn Sie morgens aufstehen?		
B14c_12	In den letzten zwei Wochen war ich froh und guter Laune.	Well-Being	
B14c_13	In den letzten zwei Wochen habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.		
B14c_14	In den letzten zwei Wochen habe ich mich energisch und aktiv gefühlt.		
B14c_15	In den letzten zwei Wochen habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.		
B14c_16	In den letzten zwei Wochen war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.		
B17_1	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?	Burnout	
B17_3	Wie häufig haben Sie das Gefühl, nicht genug Energie für Ihren Alltag zu haben?		
B17_4	Wie häufig haben Sie Schwierigkeiten, sich während der Arbeit zu konzentrieren?		
B11_3	Wie häufig empfinden Sie keine Freude mehr an Ihrer Arbeit?		
B14a	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitliche Probleme?	Physische Gesundheitsprobleme	
B14_1	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Herzprobleme?		
B14_2	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Kopfschmerzen?		
B14_3	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Rückenprobleme?		
B14_4	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Probleme mit Ihren Gelenken?		
B14_5	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Magenprobleme?		
B14_6	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten nachts zu schlafen?		