



“Quality of work – Index”

Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg



Zwischenbericht zur Erhebung 2020

Philipp Sischka & Georges Steffgen

Universität Luxembourg

INSIDE

13. November 2020

Zusammenfassung

Der von der Universität Luxemburg und der luxemburgischen Chambre des Salariés Luxembourg entwickelte „Quality of Work Index Luxembourg“ (QoW-Index), wurde 2020 bereits zum achten Mal mittels telefonischer Befragung (CATI) sowie mittels eines Online-Survey (CAWI) erhoben. Ziel der Befragung mittels QoW-Index ist es, die Arbeitsqualität und -bedingungen der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer*innen zu ermitteln.

Der vorliegende Zwischenbericht zur Erhebung 2020 stellt die Entwicklung der Arbeitsqualität bzw. -bedingungen sowie einiger Befindlichkeitsaspekt in Luxemburg über die vergangenen sieben Jahre für unterschiedliche Arbeitnehmer*innengruppen – differenziert u.a. nach Geschlecht, Alter, Wohnland etc. – vor.

Die QoW-Befragung 2020 fand zu einem Zeitpunkt statt, während dem die Corona-Pandemie in Europa bereits seit einigen Monaten im Gange war. Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer*innen gibt an, dass sich die Corona-Situation stark oder sehr stark auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat. Die Corona-Situation hat insbesondere dazu geführt, dass viele Arbeitnehmer*innen angefangen haben im Homeoffice zu arbeiten. Weitere Auswirkungen sind Veränderungen der Arbeitszeiten, erzwungener Urlaub und Kurzarbeit.

Während die globale subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität zwischen 2014 und 2019 nur geringe Schwankungen aufweist, ist zwischen 2019 und 2020 ein deutlicher Rückgang feststellbar. Partizipation, Feedback und Autonomie und Kooperation weisen über die Jahre einen Abwärtstrend auf. Gleichzeitig sind auch körperliche 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 2020 stetig zugenommen.

Die Arbeitsplatzzufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation sind zwischen 2017 und 2018 deutlich gesunken und bleiben seitdem auf einem niedrigeren Niveau. Das Burnoutlevel ist zwischen 2014 und 2020 gestiegen, sowie das generelle Well-Being gesunken.

Arbeitnehmer berichten 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.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
1. Einleitung.....	1
2. Methodische Anmerkungen.....	5
3. Korrelation des QoW mit anderen Konstrukten	7
4. Auswirkungen der Corona Situation auf die Arbeitssituation	9
5. Arbeitsqualität in Luxemburg	15
6. Arbeitsqualität nach Demographie	19
6.1. Geschlecht.....	19
6.2. Altersgruppen.....	22
6.3. Lebenspartner.....	25
6.4. Kinder.....	28
6.5. Wohnland.....	31
7. Arbeitsqualität nach Berufsmerkmalen	35
7.1. Befristung.....	35
7.2. Beschäftigungsumfang.....	38
7.3. Vorgesetztenstatus	41
7.4. Betriebsjahre	44
8. Arbeitsqualität nach Organisationsmerkmalen	47
8.1. Organisationsart	47
8.2. Betriebsgröße	50
9. Zusammenfassung	53
I. Literatur	55
II. Anhang.....	57

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Quality of Work (Anzahl der Items der verkürzten Skalen).....	3
Abbildung 2:	Corona-Situation: starke/sehr starke Auswirkung auf Arbeitssituation nach Demographie	9
Abbildung 3:	Corona-Situation: starke/sehr starke Auswirkung auf Arbeitssituation nach Berufscharakteristiken	10
Abbildung 4:	Corona-Situation: starke/sehr starke Auswirkung auf Arbeitssituation nach Organisationscharakteristiken	11
Abbildung 5:	Corona-Situation: Konkrete Auswirkungen.....	11
Abbildung 6:	Corona-Situation und psychosoziale Arbeitsbedingungen	12
Abbildung 7:	Corona-Situation und Beschäftigungsqualität	13
Abbildung 8:	Corona-Situation und Well-Being	13
Abbildung 9:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen	15
Abbildung 10:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität	16
Abbildung 11:	Entwicklung des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen	17
Abbildung 12:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht	19
Abbildung 13:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht	20
Abbildung 14:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Geschlecht	21
Abbildung 15:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Alter	22
Abbildung 16:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter.....	23
Abbildung 17:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Alter	24
Abbildung 18:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Lebenspartner	25
Abbildung 19:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Lebenspartner	26
Abbildung 20:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Lebenspartner	27
Abbildung 21:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Kinder.....	28
Abbildung 22:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Kinder	29
Abbildung 23:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Kinder	30
Abbildung 24:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnland	31
Abbildung 25:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland	32
Abbildung 26:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Wohnland.....	33
Abbildung 27:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Befristung	35
Abbildung 28:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Befristung	36

Abbildung 29:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Befristung	37
Abbildung 30:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang	38
Abbildung 31:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Beschäftigungsumfang	39
Abbildung 32:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Beschäftigungsumfang	40
Abbildung 33:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus	41
Abbildung 34:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus	42
Abbildung 35:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Vorgesetztenstatus	43
Abbildung 36:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsjahre	44
Abbildung 37:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsjahre	45
Abbildung 38:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsjahre	46
Abbildung 39:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart	47
Abbildung 40:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationsart	48
Abbildung 41:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Organisationsart	49
Abbildung 42:	Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße	50
Abbildung 43:	Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsgröße	51
Abbildung 44:	Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsgröße	52

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 2020 bereits zum achten Mal mittels telefonischer Befragung (CATI) sowie mittels eines Online-Survey (CAWI) erhoben. Ziel der Befragung mittels QoW-Index ist es, die Arbeitsqualität und -bedingungen der in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer*innen zu ermitteln. Der Fragebogen umfasst die folgenden Bereiche:

- Quality of Work
 - 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 Vorgesetzte ausgesetzt?) (siehe Steffgen et al., 2019; Sischka, Schmidt, et al., 2020)
 - Arbeitsintensität
 - Mentale Anforderung (z.B.: In welchem Maße ist die zu verrichtende Arbeit mental und geistig anspruchsvoll?)
 - Zeitdruck (z.B.: In welchem Maße müssen die Arbeitnehmer*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?)
 - Quality of Employment
 - 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 (2014 bis 2020) wurde auf einige verkürzte Skalen zurückgegriffen (siehe hierzu den Anhang).

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 verkürzter Skalen gebildet:¹ Partizipation, Feedback, Autonomie, Kooperation, Mobbing, Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Einkommen, Ausbildungsmöglichkeiten, Beförderungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Schwierigkeit Jobwechsel, Körperliche Belastung, und Unfallgefahr.

Ergänzend wurden in der Erhebung 2020 noch folgende Gesundheits-/Befindlichkeitsdimensionen berücksichtigt, die jedoch nicht in die Berechnung des QoW-Index einfließen:

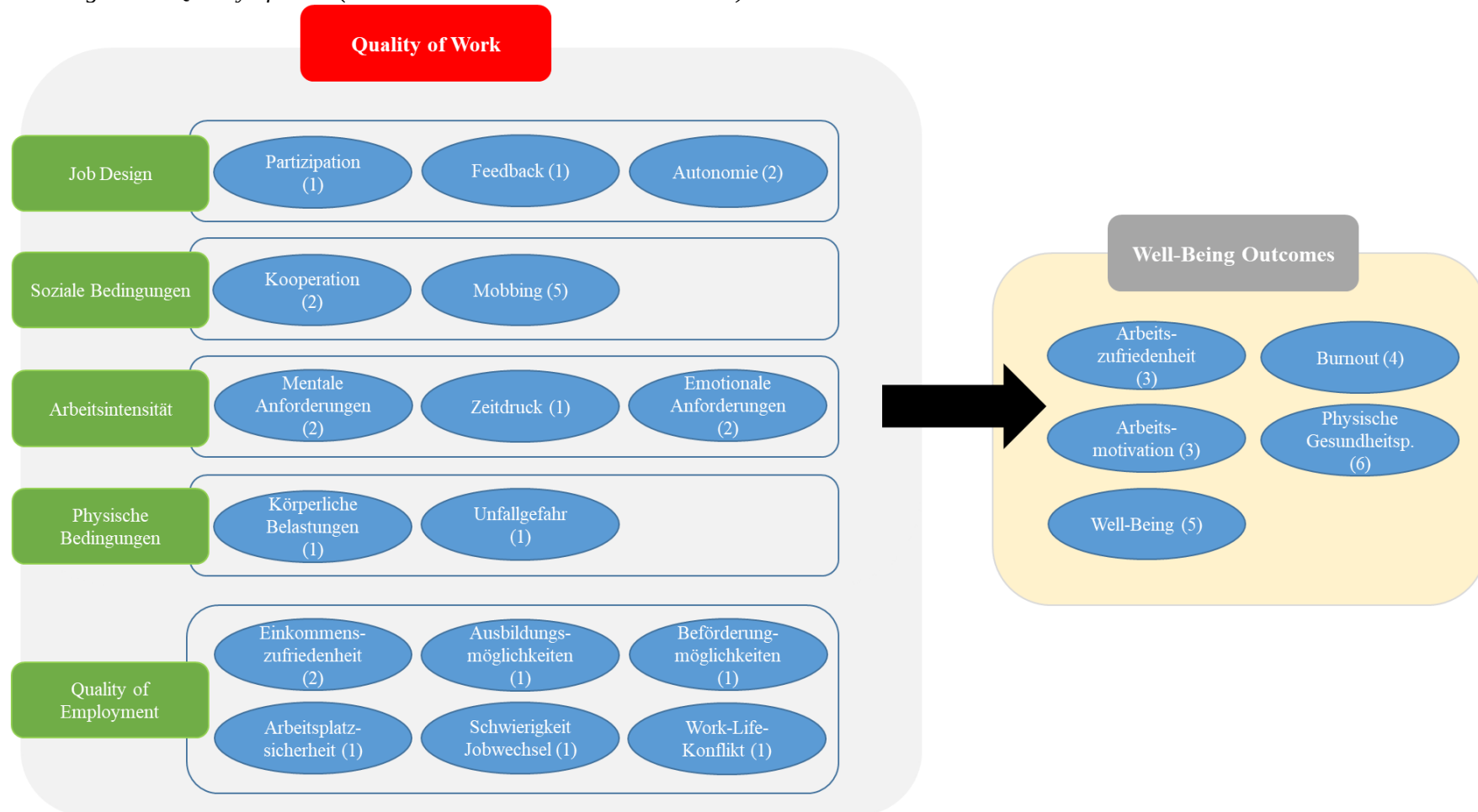
- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsmotivation (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)
- Well-Being (WHO-5-Well-Being-Index; Topp et al., 2015; Sischka, Costa, et al., 2020)
- Burnout
- physische Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenprobleme, Kopfschmerzen)

Es ist außerdem wichtig darauf hinzuweisen, dass die QoW-Befragung 2020 zu einem Zeitpunkt stattfand, während dem die Corona-Pandemie in Europa bereits seit einigen Monaten im Gange war. Diese Pandemie hat das Arbeitsleben erheblich verändert. Unter anderem hat die Telearbeit innerhalb kürzester Zeit stark zugenommen (Sischka & Steffgen, 2020c). Die QoW-Befragung 2020 beinhaltet dementsprechend einen Frageblock zu den spezifischen Arbeitssituationen in der Corona-Pandemie.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut. In Kapitel 3 werden die Korrelationen des QoW-Index mit den Well-Being-Skalen vorgestellt. Kapitel 4 gibt einen Überblick über die Auswirkungen der Corona-Situation auf die aktuelle Arbeitssituation. In dem folgenden Kapitel 5 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 6), Berufs- (Kapitel 7) sowie Organisationscharakteristiken (Kapitel 8) auf. Im abschließenden Kapitel 9 werden einige wesentliche Befunde der hier vorgestellten Auswertungen kurz skizziert.

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

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



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, Harand, & Schröder, 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.² 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 Stichprobenansatz 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, Galesic, Tourangeau, & Yan, 2005; Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Der Vergleich der Werte von 2014 bis 2017 mit den Werten von 2018 bis 2020 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren.³

² Die Trefferwahrscheinlichkeit für erwerbstätige Pendler, die noch kein Interview gegeben oder nicht bereits eine Interviewteilnahme verweigert haben, wäre ab 2018 zu niedrig gewesen.

³ Zu methodischen Detail der QoW-Befragung siehe Schütz & Thiele, 2020 sowie die QoW-Forschungsberichte: Sischa & Steffgen, 2015, 2016, 2017, 2019a/b, 2020a/b.

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 Gesundheits-erleben, der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit.

Konkret bestätigen die theoretisch erwarteten, ausgeprägten Korrelationen, dass ein hoher QoW-Index einhergeht mit einer hohen Arbeitszufriedenheit, geringerem Burnout, höherer Arbeitsmotivation sowie weniger 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 (2020)

		1)	2)	3)	4)	5)
1)	QoW-Index					
2)	Arbeitszufriedenheit	.66*** [.64; .68]				
3)	Arbeitsmotivation	.40*** [.37; .44]	.51*** [.48; .54]			
4)	WHO-5	.41*** [.38; .44]	.45*** [.42; .49]	.58*** [.55; .61]		
5)	Burnout	-.52*** [-.55; -.49]	-.63*** [-.66; -.61]	-.63*** [-.66; -.61]	-.64*** [-.67; -.62]	
6)	Gesundheitliche Probleme	-.40*** [-.43; -.37]	-.36*** [-.39; -.32]	-.34*** [-.38; -.30]	-.49*** [-.52; -.46]	.53*** [.50; .56]

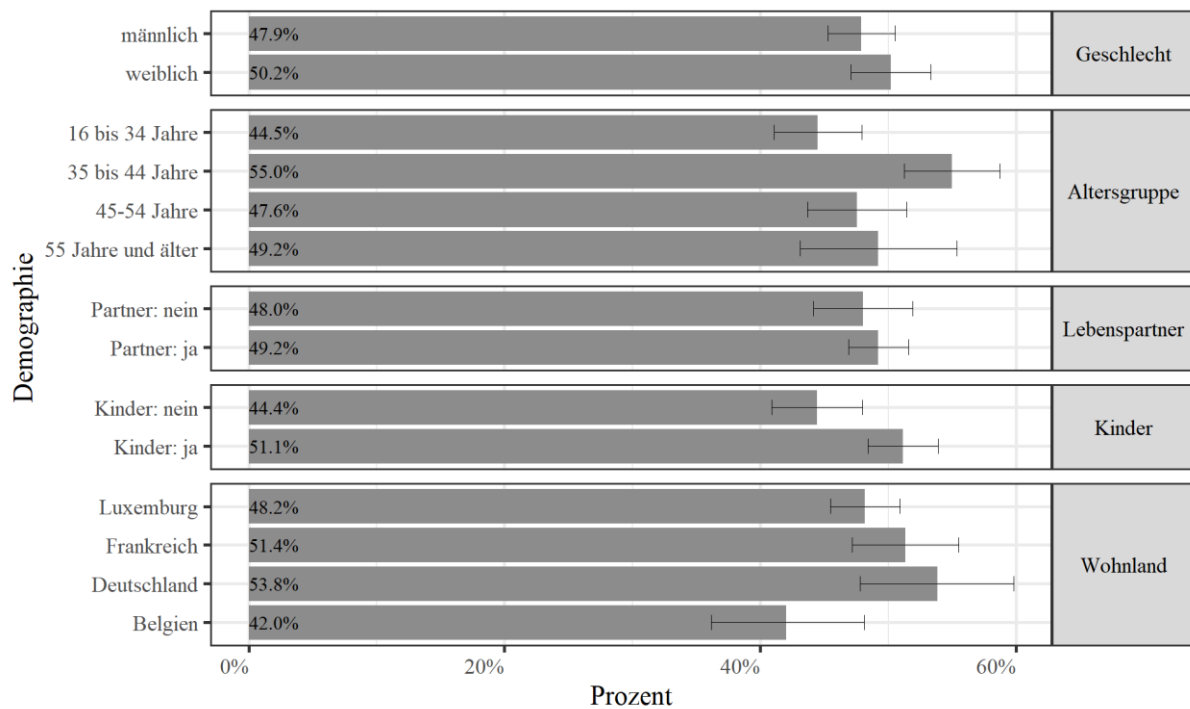
Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .001$ signifikant; 95% Konfidenzintervalle in eckigen Klammern.

4. Auswirkungen der Corona Situation auf die Arbeitssituation

14.1% der Arbeitnehmer*innen geben an, dass sich die Corona-Krise *gar nicht* und 37.% , dass sich die Corona-Krise *weniger stark* auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat. Auf der anderen Seite geben 33.1% der Arbeitnehmer*innen an, dass sich die Corona-Krise *stark* und 15.8%, dass sich die Corona-Krise *sehr stark* auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat.

Abbildung 2 zeigt den Anteil derjenigen, die angegeben haben, dass sich die Corona-Situation stark oder sehr stark auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat, differenziert nach verschiedenen demographischen Merkmalen. Arbeitnehmer*innen zwischen 35 und 44 Jahren geben im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen in anderen Altersklassen eher an, dass sich die Corona-Situation stark oder sehr stark auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat. Außerdem geben Arbeitnehmer*innen mit Kindern eher an, dass die Corona-Situation starke oder sehr starke Auswirkungen auf ihre Arbeitssituation hat.

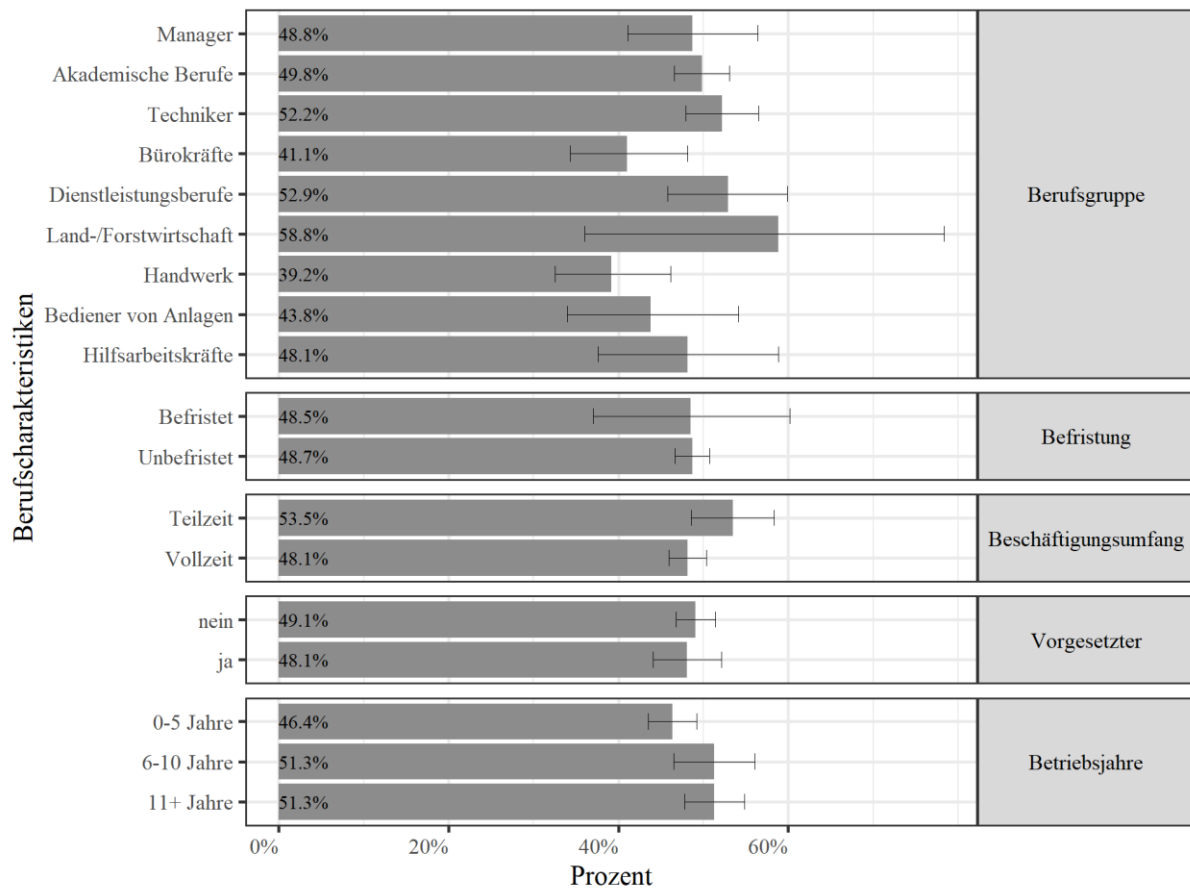
Abbildung 2: Corona-Situation: starke/sehr starke Auswirkung auf Arbeitssituation nach Demographie



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

Abbildung 3 zeigt die Einschätzung der Auswirkungen der Corona-Situation auf die Arbeitssituation nach Berufscharakteristiken. Handwerker und Techniker geben eher seltener an, dass sich die Corona-Situation stark oder sehr stark auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat.

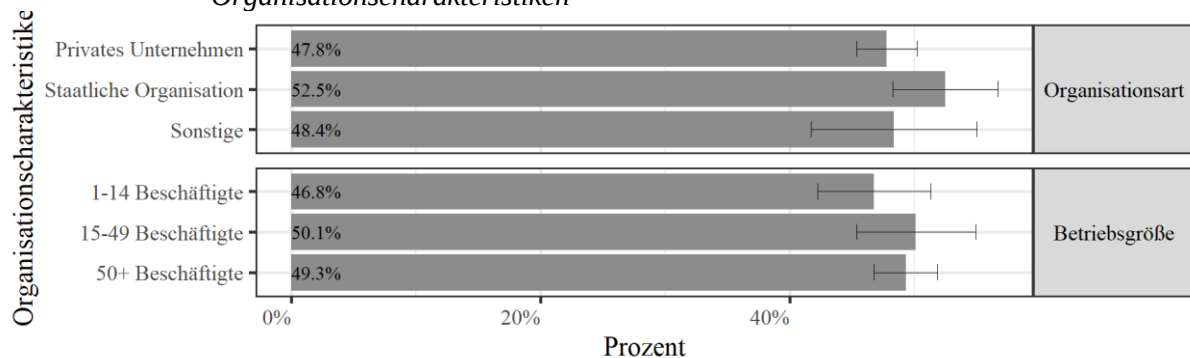
Abbildung 3: Corona-Situation: starke/sehr starke Auswirkung auf Arbeitssituation nach Berufscharakteristiken



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

Abbildung 4 zeigt die Einschätzung der Auswirkungen der Corona-Situation auf die Arbeitssituation nach Organisationscharakteristiken. Hier zeigen sich nur geringfügige Unterschiede.

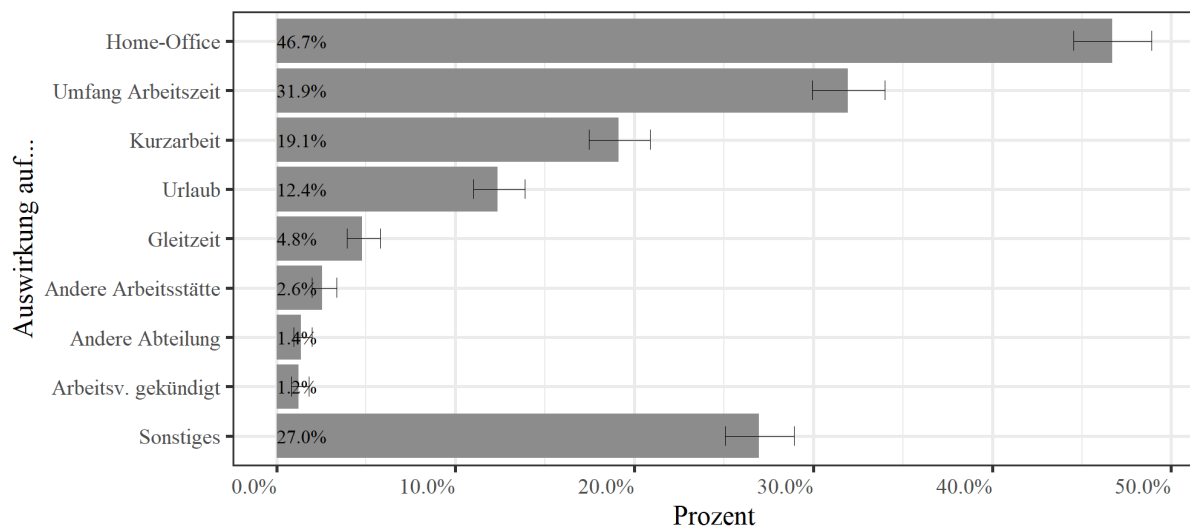
Abbildung 4: Corona-Situation: starke/sehr starke Auswirkung auf Arbeitssituation nach Organisationscharakteristiken



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

Abbildung 5 zeigt auf welche Bereiche sich die Corona-Situation ausgewirkt hat. Das Arbeiten im Homeoffice gehört zu den am häufigsten genannten Auswirkungen, gefolgt von der Veränderung des Arbeitszeitumfangs. 19.1% der Arbeitnehmer*innen geben an, dass sie in Kurzarbeit geschickt wurden, während 12.4% angeben, dass sie gezwungen waren Urlaub zu nehmen und 4.8% berichten, dass sie ihr Arbeitszeitkonto abbauen oder Gleitzeit nehmen mussten.

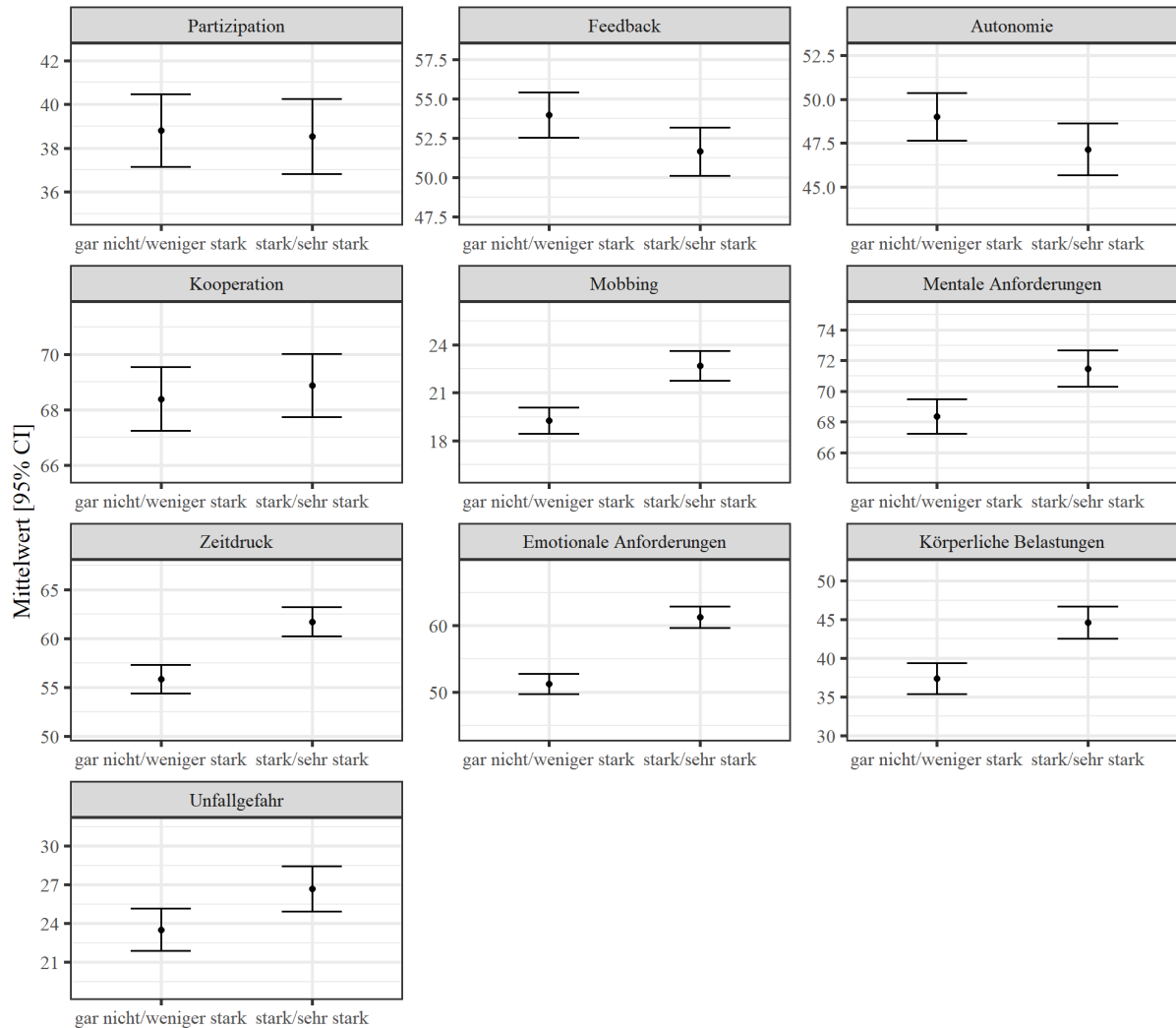
Abbildung 5: Corona-Situation: Konkrete Auswirkungen



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

Abbildung 6 zeigt den Zusammenhang zwischen der eingeschätzten Auswirkung der Corona-Krise auf die eigene Arbeitssituation und verschiedener psychosozialer Arbeitsbedingungen. Arbeitnehmer*innen, die die Auswirkung der Corona-Krise auf die eigene Arbeitssituation als stark/sehr stark einschätzen, berichten über ein höheres Maß an Mobbing, mentalen Anforderungen, Zeitdruck, emotionalen Anforderungen, körperlichen Belastungen sowie über eine erhöhte Unfallgefahr.

Abbildung 6: Corona-Situation und psychosoziale Arbeitsbedingungen

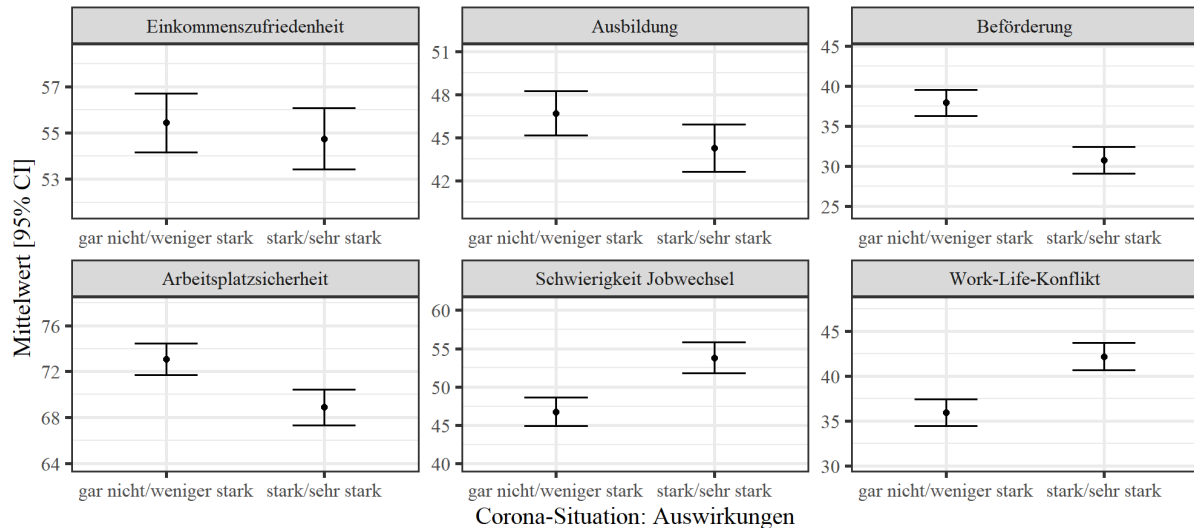


Corona-Situation: Auswirkungen

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

Abbildung 7 zeigt den Zusammenhang zwischen der eingeschätzten Auswirkung der Corona-Krise auf die eigene Arbeitssituation und der Beschäftigungsqualität. Arbeitnehmer*innen, die die Auswirkung der Corona-Krise auf die eigene Arbeitssituation als stark/sehr stark einschätzen, berichten im Durchschnitt über geringere Beförderungsmöglichkeiten, eine geringere Arbeitsplatzsicherheit, sowie über mehr Schwierigkeiten beim Jobwechsel und mehr Work-Life-Konflikte.

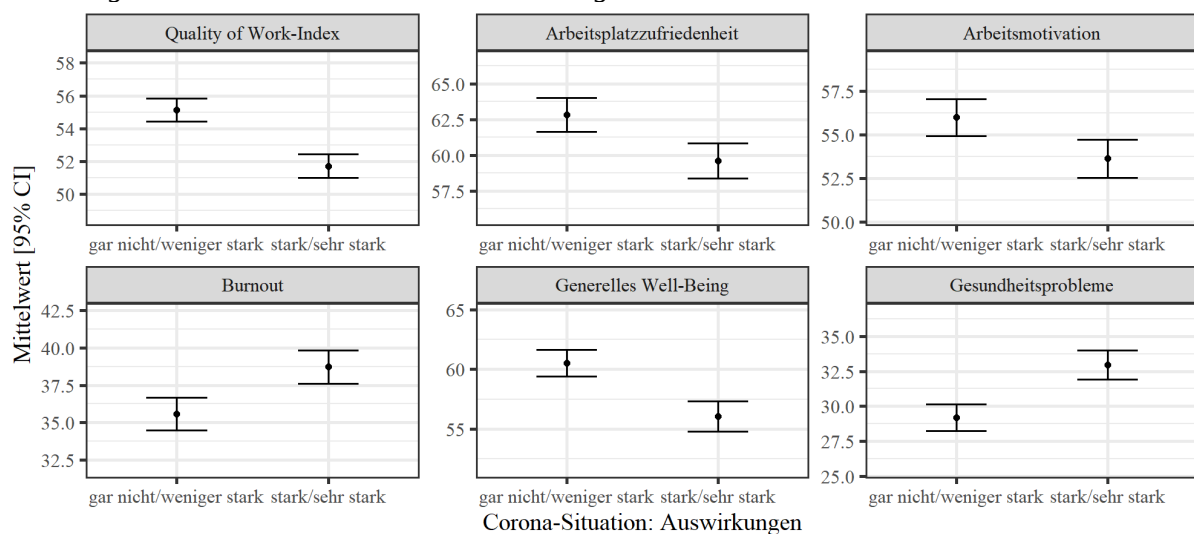
Abbildung 7: Corona-Situation und Beschäftigungsqualität



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

Abbildung 8 zeigt den Zusammenhang zwischen der eingeschätzten Auswirkung der Corona-Krise auf die eigene Arbeitssituation und verschiedenen Well-Being-Dimensionen. Der Quality of Work-Index fällt bei Arbeitnehmer*innen, die die Auswirkung der Corona-Krise auf die eigene Arbeitssituation als stark/sehr stark einschätzen, im Durchschnitt geringer aus. Gleichzeitig berichten diese über eine geringe Arbeitsplatzzufriedenheit, eine geringere Arbeitsmotivation, ein geringeres generelles Well-Being, sowie über ein erhöhtes Burnoutlevel und mehr Gesundheitsprobleme.

Abbildung 8: Corona-Situation und Well-Being

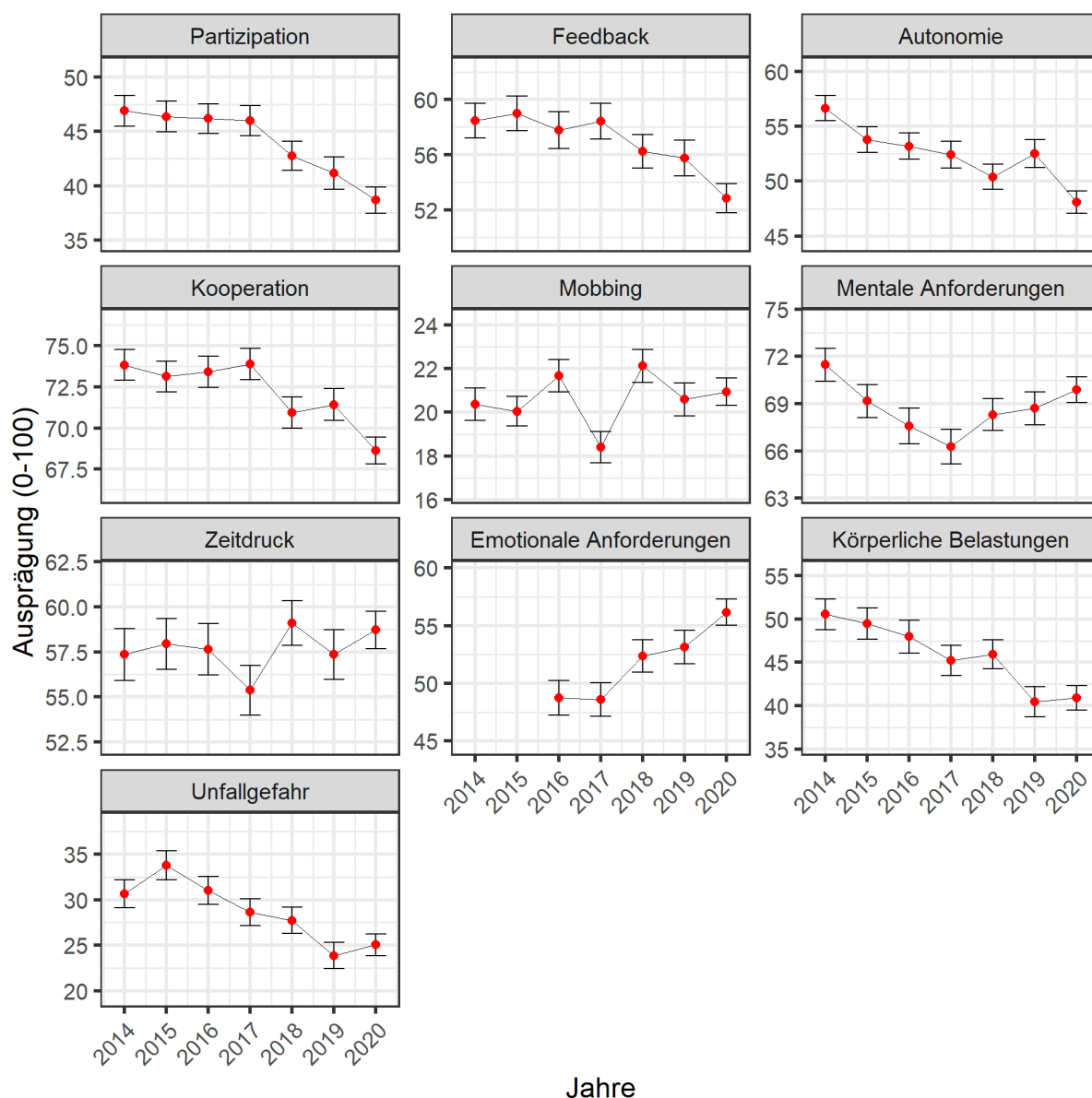


Anmerkung: Daten des QoW 2020; Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

5. Arbeitsqualität in Luxemburg

Abbildung 9 stellt die Entwicklungen der psychosozialen Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmer*innen dar. Die Dimensionen Partizipation, Feedback, Autonomie und Kooperation weisen zwischen 2017 und 2020 einen fast kontinuierlichen Abwärtstrend auf. Auch die Dimensionen körperliche Belastung und Unfallgefahr sind über die Jahre eher rückläufig. Mentale Anforderungen sind zwischen 2014 und 2017 kontinuierlich gefallen und ab 2017 bis 2020 wieder kontinuierlich gestiegen. Die emotionalen Anforderungen sind zwischen 2017 und 2020 ebenfalls gestiegen.

Abbildung 9: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen

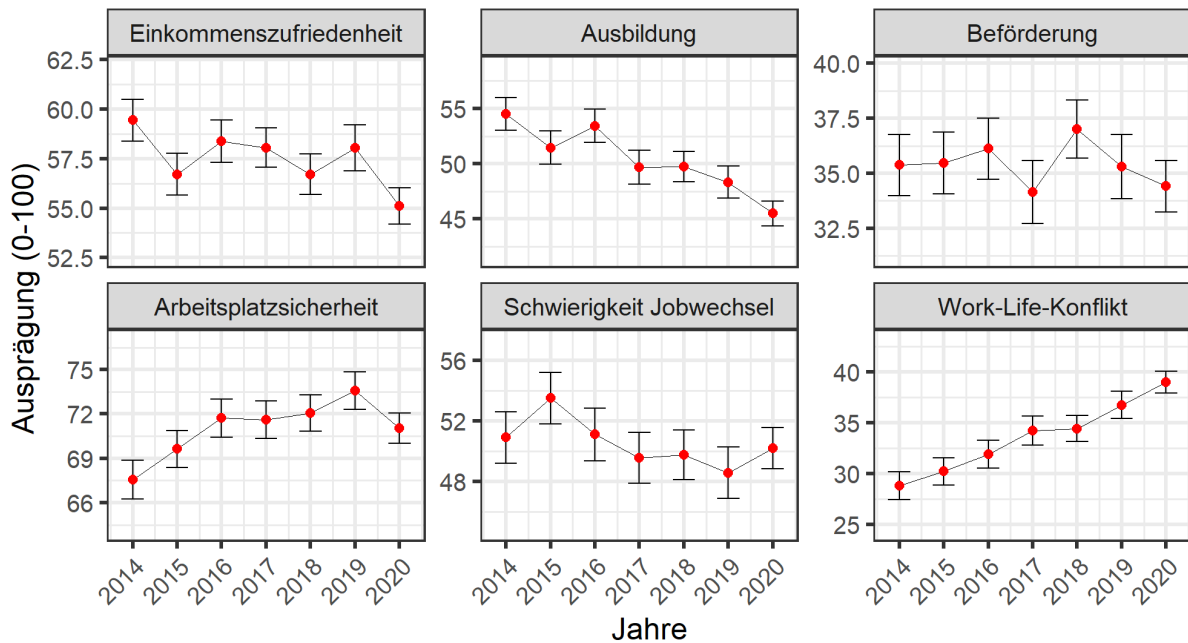


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 10 dokumentiert die Entwicklung der erlebten Beschäftigungsqualität der Arbeitnehmer*innen. Die Einkommenszufriedenheit hat insbesondere zwischen 2019 und 2020 abgenommen. Die wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten weisen zwischen 2014 und 2020

einen Abwärtstrend auf. Hinsicht Beförderungsmöglichkeiten zeigen sich über die Zeit nur geringfügige Schwankungen. Die Arbeitsplatzsicherheit hat zwischen 2014 und 2019 zugenommen, weist zwischen 2019 und 2020 jedoch wieder einen Rückgang auf. Die Work-Life-Konflikte sind demgegenüber zwischen 2014 und 2020 nahezu kontinuierlich angestiegen.

Abbildung 10: Entwicklung der Beschäftigungsqualität



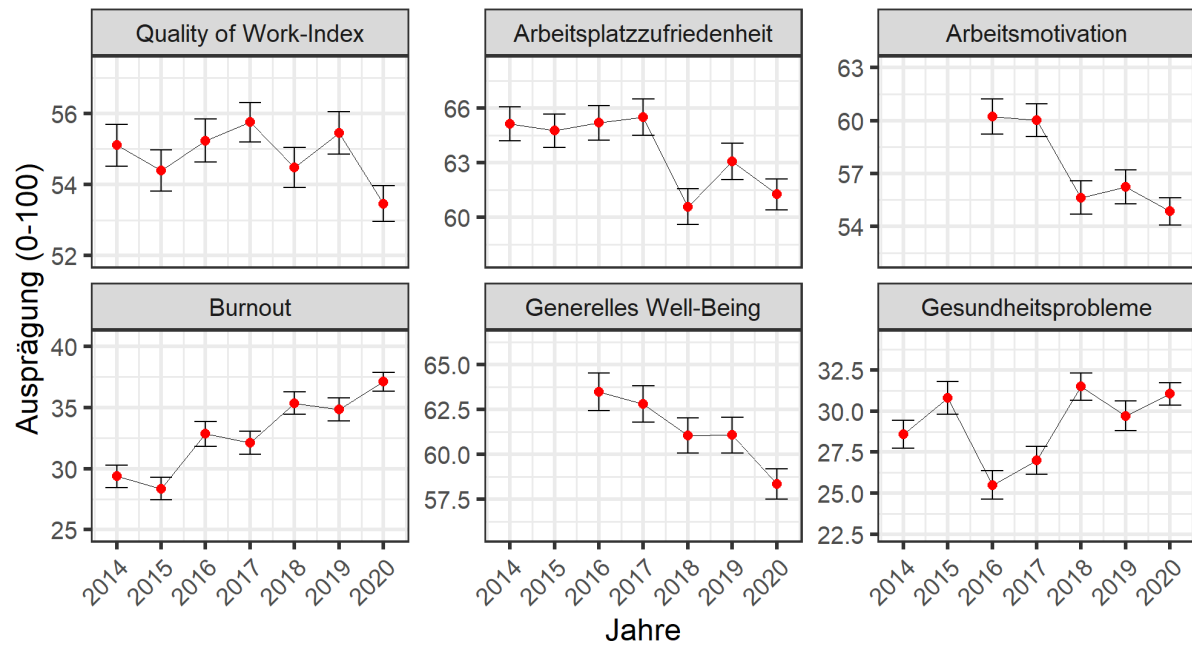
Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 11 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. Die Arbeitsplatzzufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation haben zwischen 2017 und 2018 abgenommen und bewegen sich seitdem auf einem deutlich geringeren Niveau. Burnout hat zwischen 2014 und 2020 insgesamt deutlich zugenommen, während das generelle Well-Being seit 2016 nahezu kontinuierlich abgenommen hat. Gesundheitliche Probleme wiederum sind zwischen 2015 und 2016 deutlich gesunken und zwischen 2017 und 2018 wieder deutlich angestiegen.⁴

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.

⁴ Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass sich die Operationalisierung zwischen 2015 und 2016 geändert hat. 2015 wurde der Frageblock zu den gesundheitlichen Problemen noch in Abhängigkeit von einer Filterfrage gestellt. Die Filterfrage ist ab 2016 entfallen.

Abbildung 11: Entwicklung des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

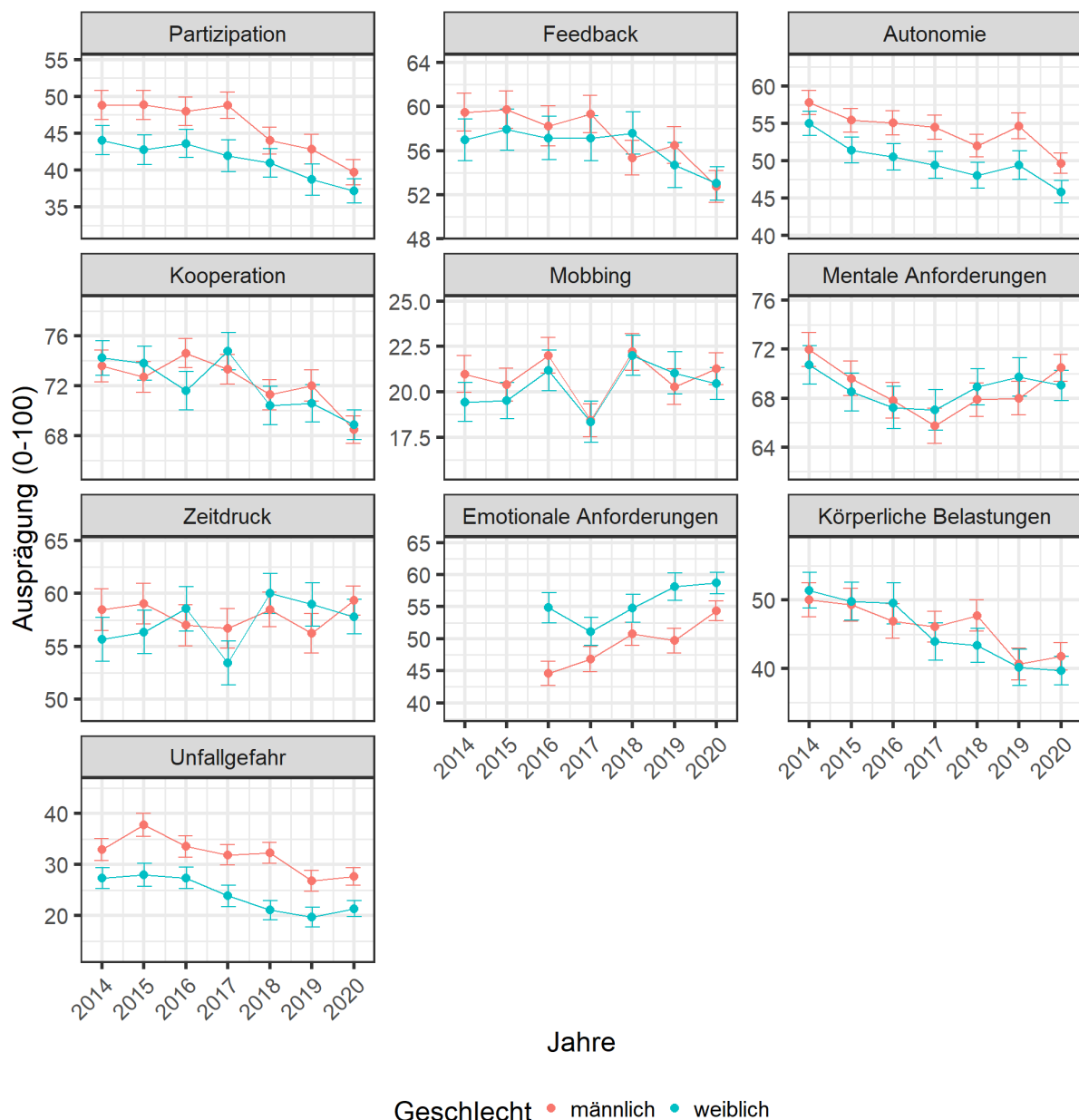
6. Arbeitsqualität nach Demographie

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

6.1. Geschlecht

Abbildung 12 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.

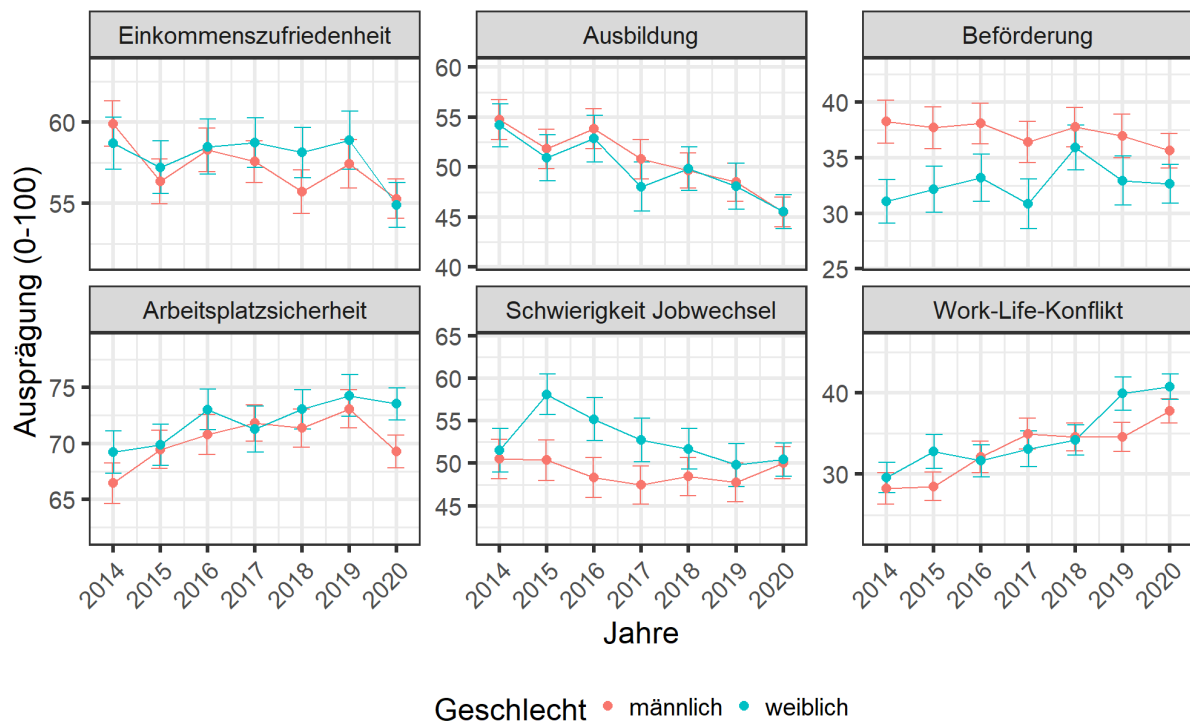
Abbildung 12: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Geschlecht



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 13 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.

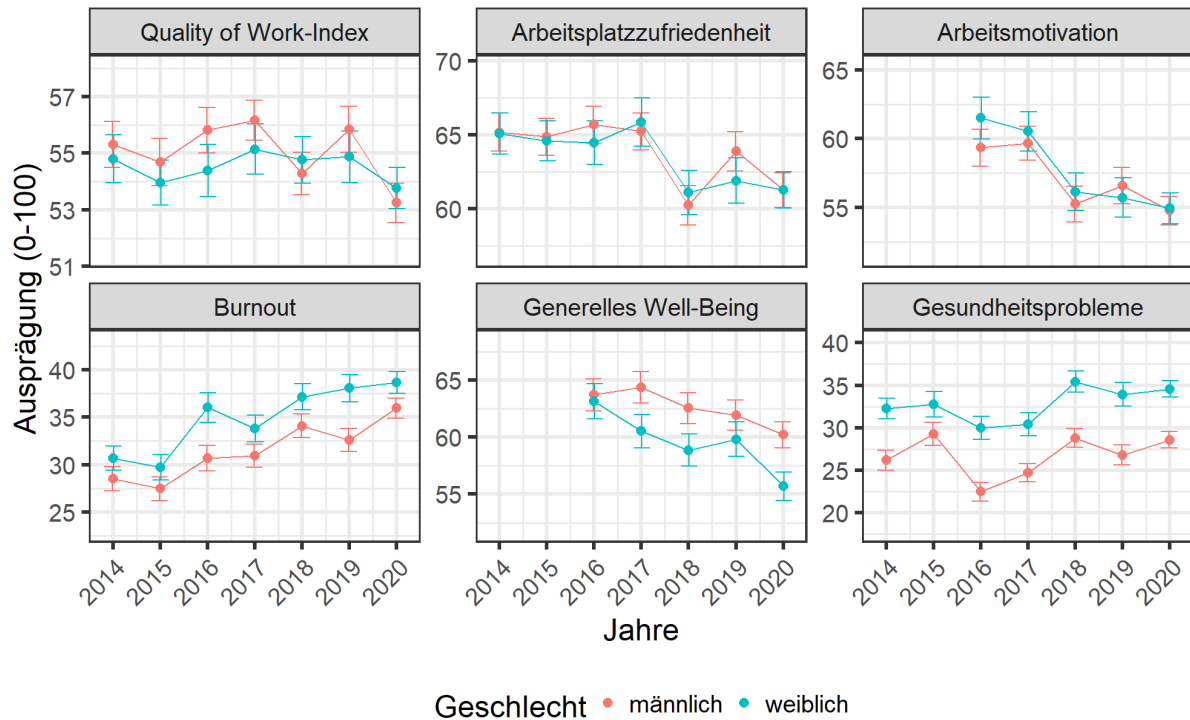
Abbildung 13: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Geschlecht



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 14 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie der verschiedenen Well-Being-(Befindlichkeits-)Dimensionen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen einen deutlich stärkeren Rückgang beim QoW-Index auf. Arbeitnehmerinnen weisen über die Zeit konstant höhere Werte bei Burnout und gesundheitlichen Problemen auf, während sie über ein geringeres generelles Well-Being berichten.

Abbildung 14: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Geschlecht

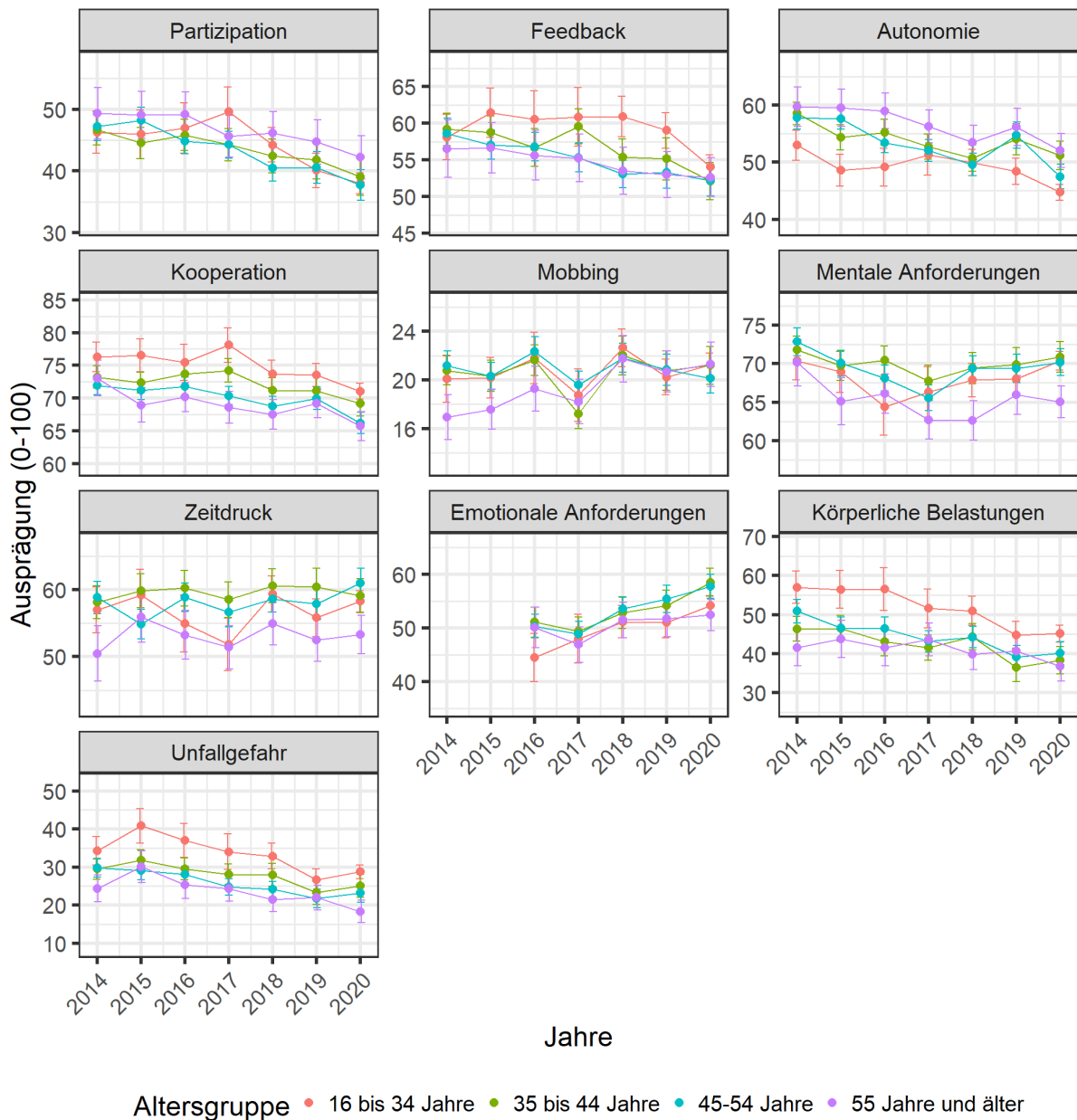


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

6.2. Altersgruppen

Abbildung 15 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 berichten 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.

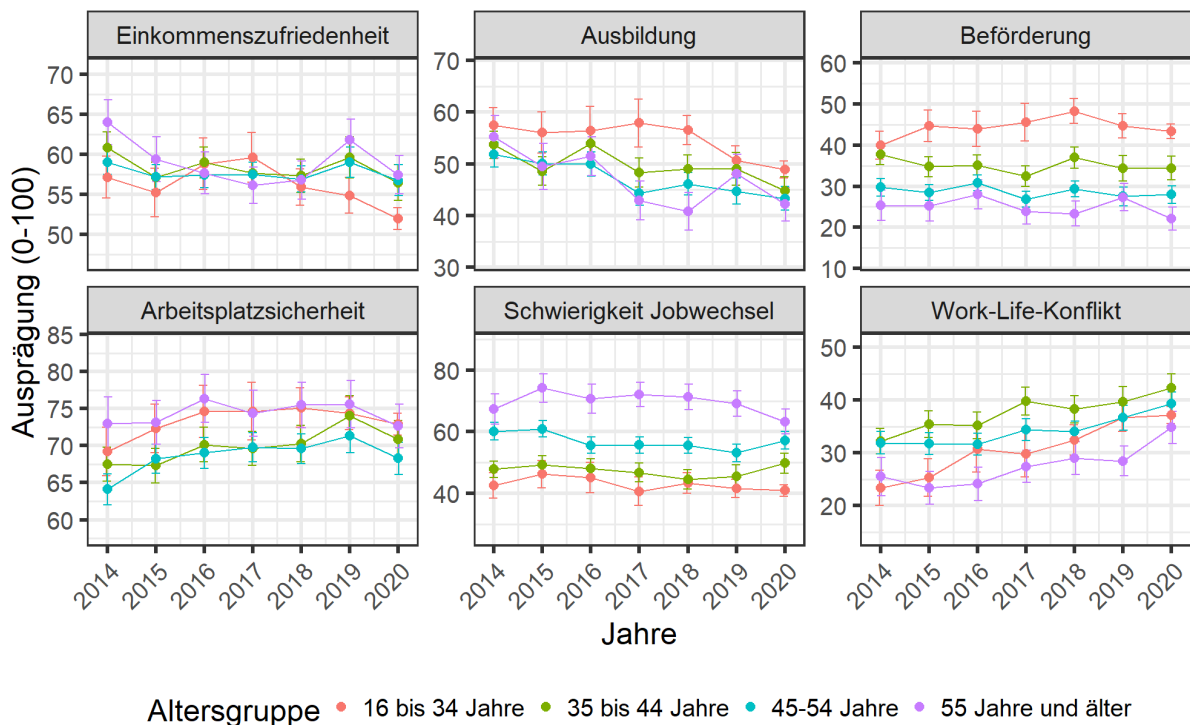
Abbildung 15: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Alter



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Hinsichtlich Beschäftigungsqualität zeigt sich ein differenziertes Bild (Abbildung 16). 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.

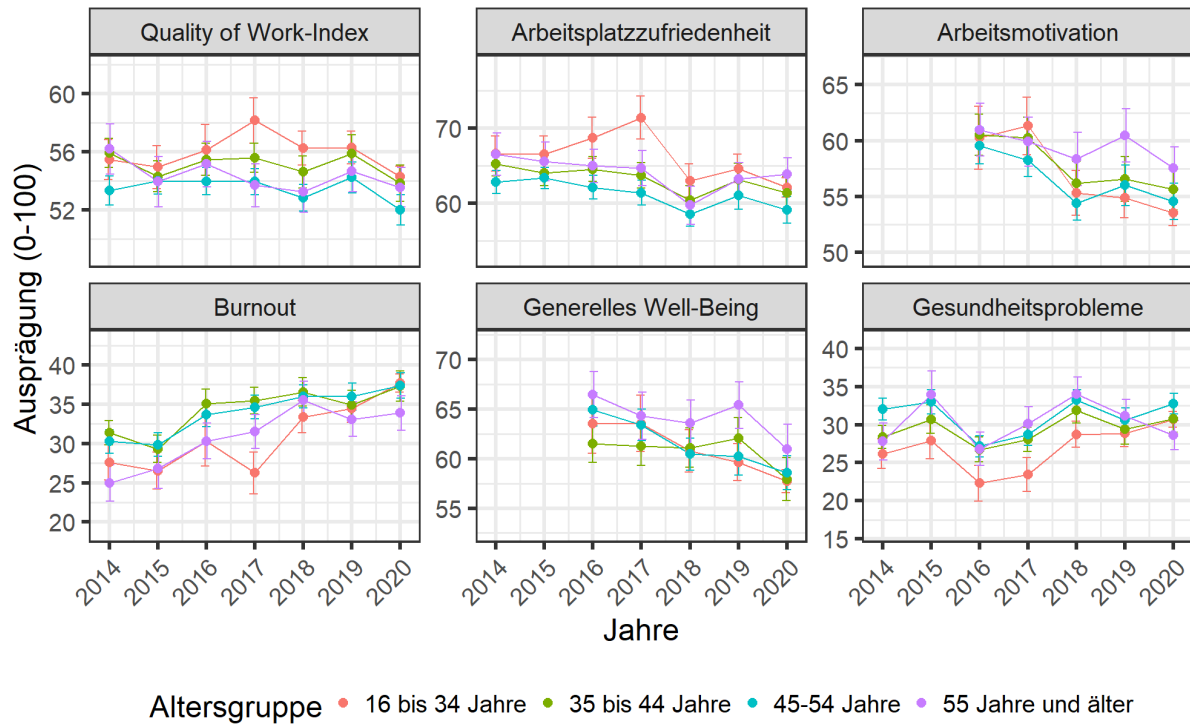
Abbildung 16: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Alter



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 17 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 Arbeitsplatzzufriedenheit 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 17: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Alter

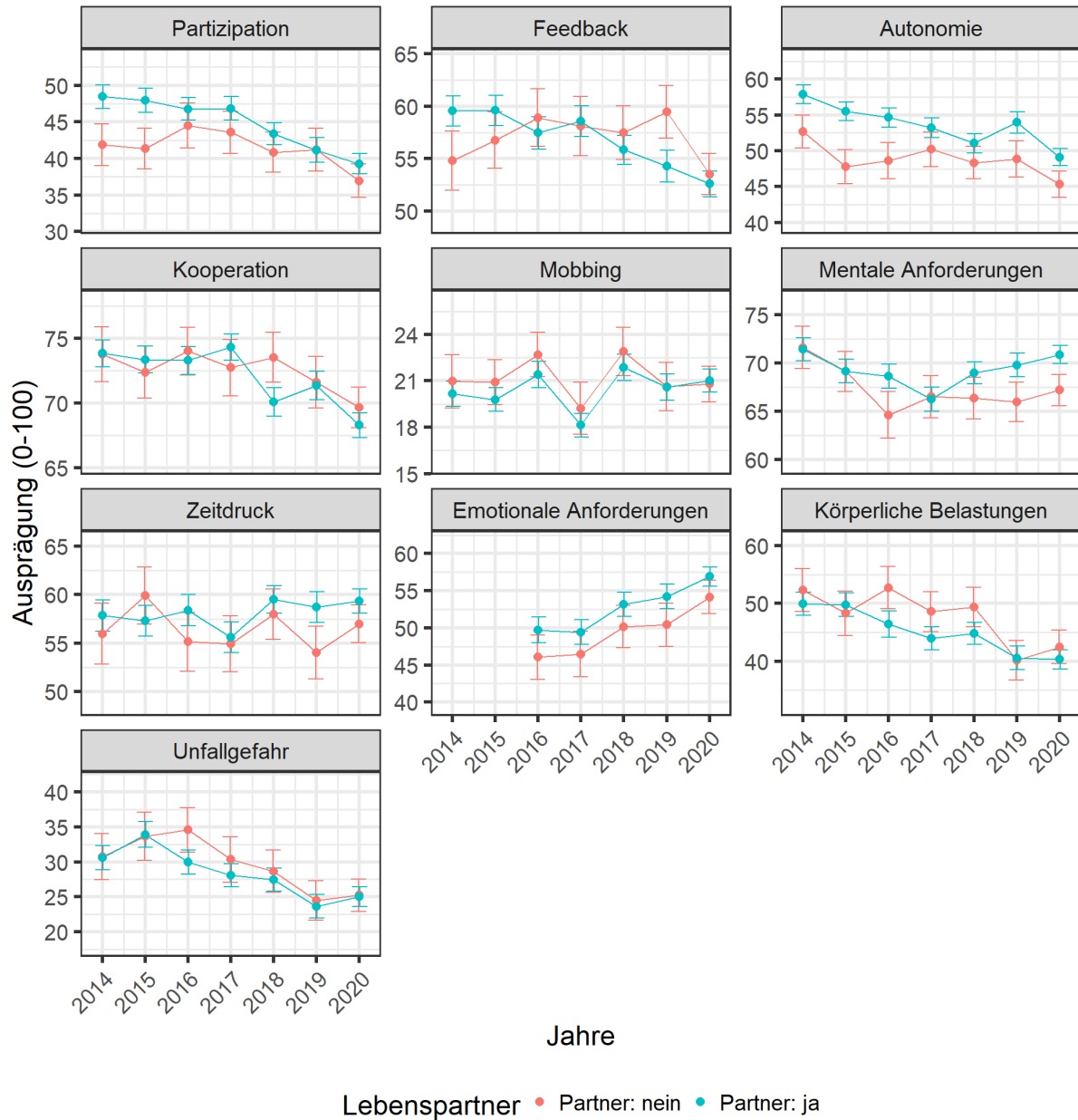


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

6.3. Lebenspartner

Abbildung 18 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.

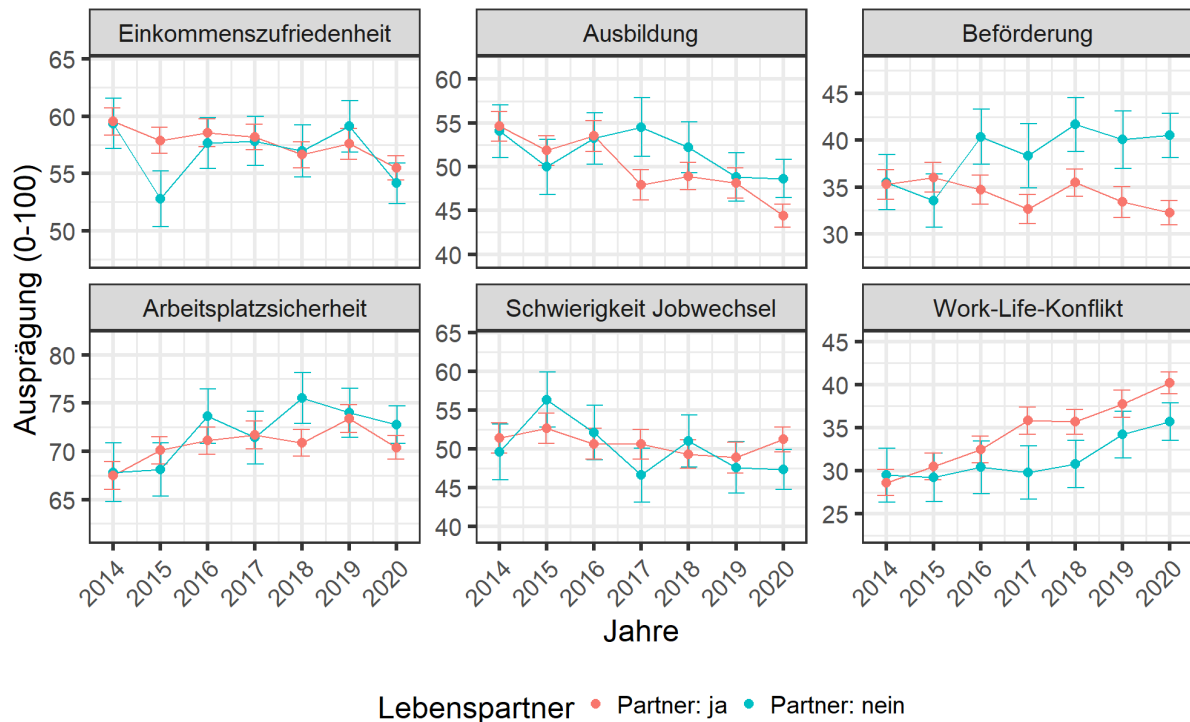
Abbildung 18: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Lebenspartner



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitnehmer*innen ohne Lebenspartner berichten seit 2016 konstant über höhere Beförderungsmöglichkeiten im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen mit Lebenspartner (Abbildung 19). Gleichzeitig berichten Arbeitnehmer*innen ohne Lebenspartner seit 2015 konstant über ein geringes Niveau an Work-Life-Konflikten.

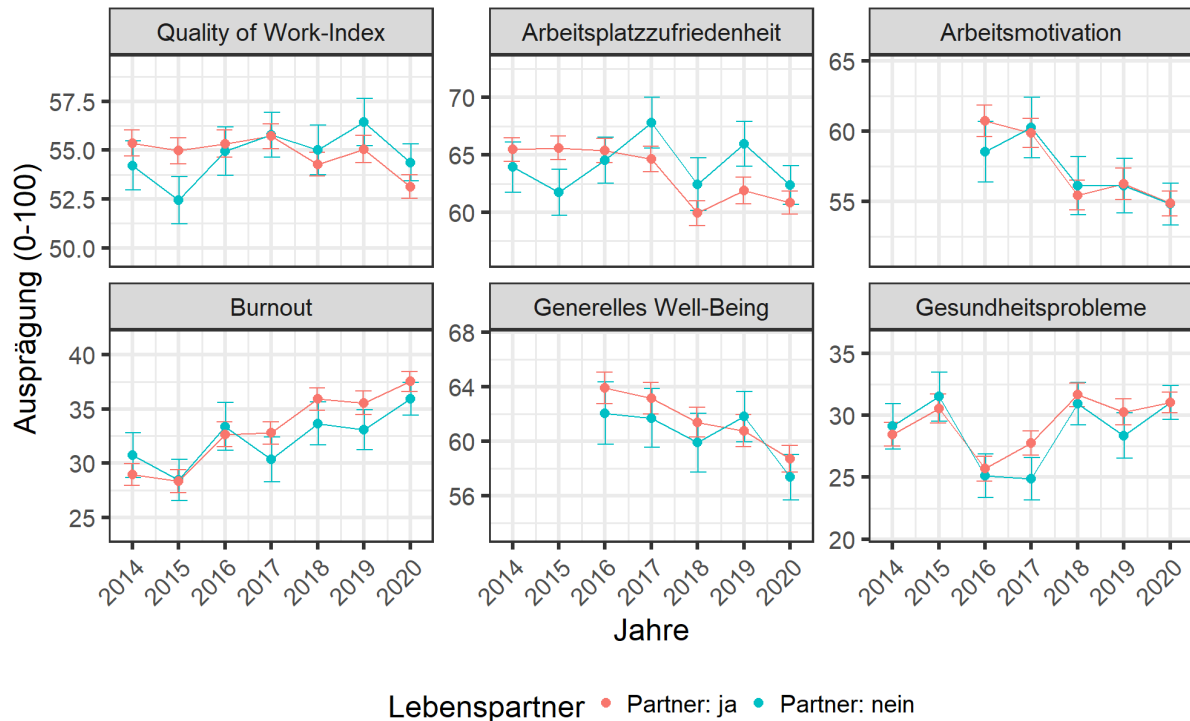
Abbildung 19: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Lebenspartner



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Bezüglich des QoW-Index zeigt sich – differenziert nach mit/ohne Partner kein klares Bild (Abbildung 20). Auch hinsichtlich der verschiedenen Well-Being-Dimensionen ist kein klarer Unterschied zwischen den Gruppen zu erkennen.

Abbildung 20: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Lebenspartner

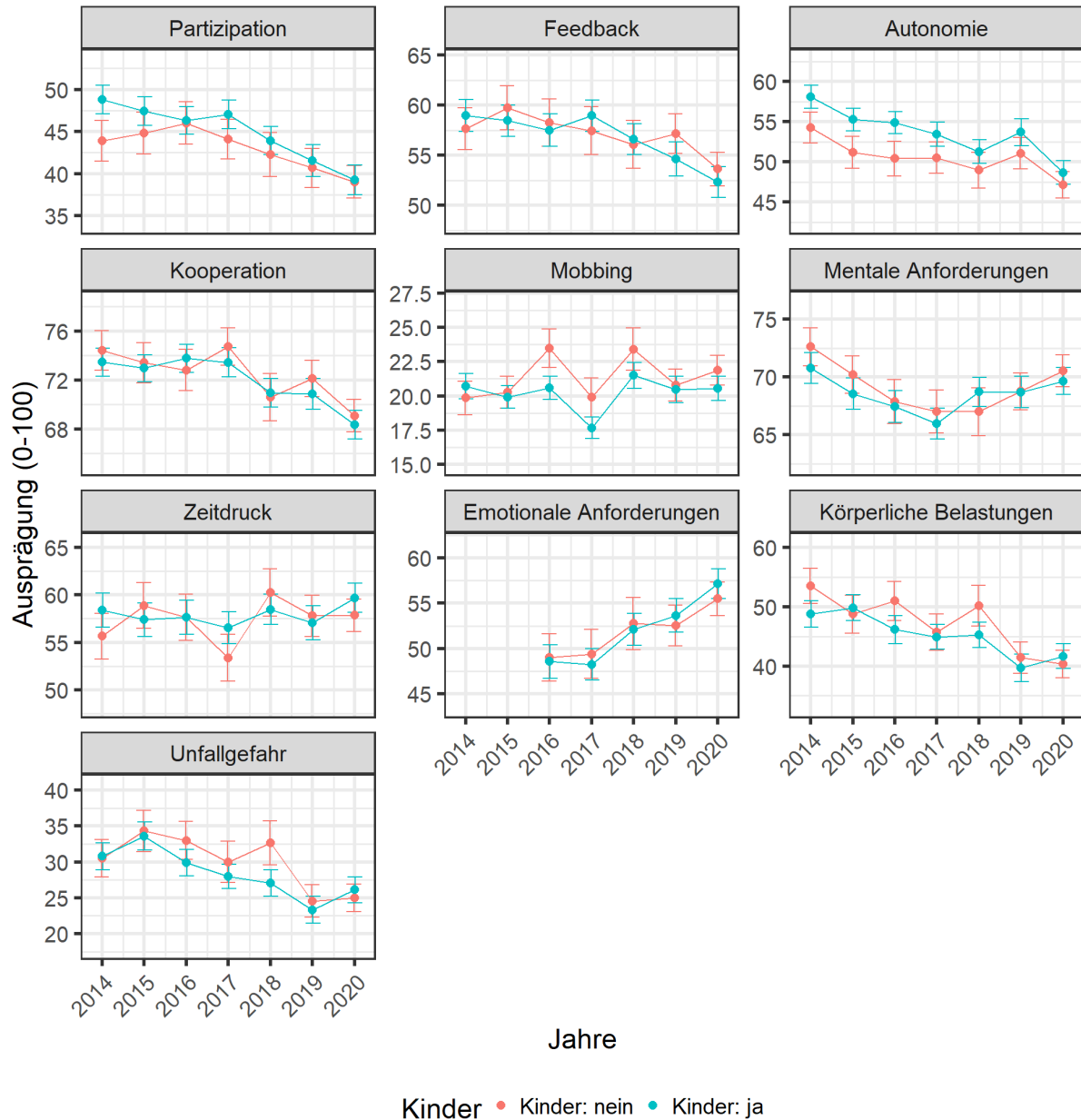


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

6.4. Kinder

Abbildung 21 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.

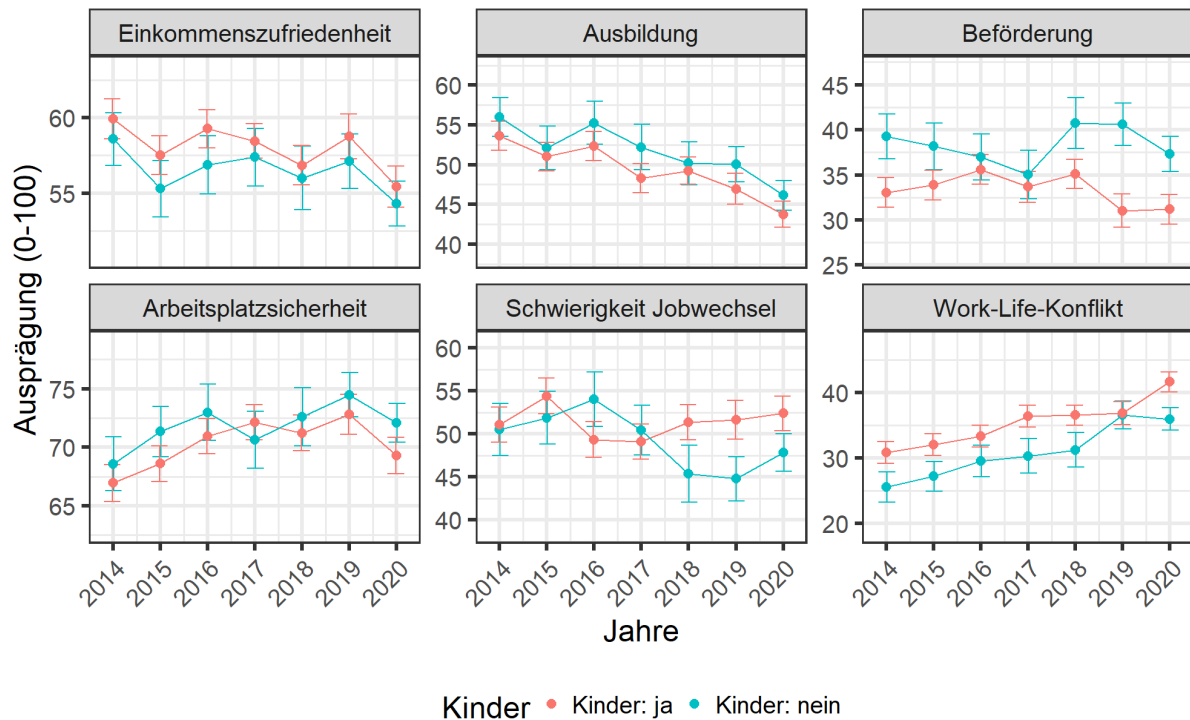
Abbildung 21: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Kinder



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Arbeitnehmer*innen mit Kindern sind tendenziell zufriedener mit ihrem Einkommen im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Kinder (Abbildung 22). 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.

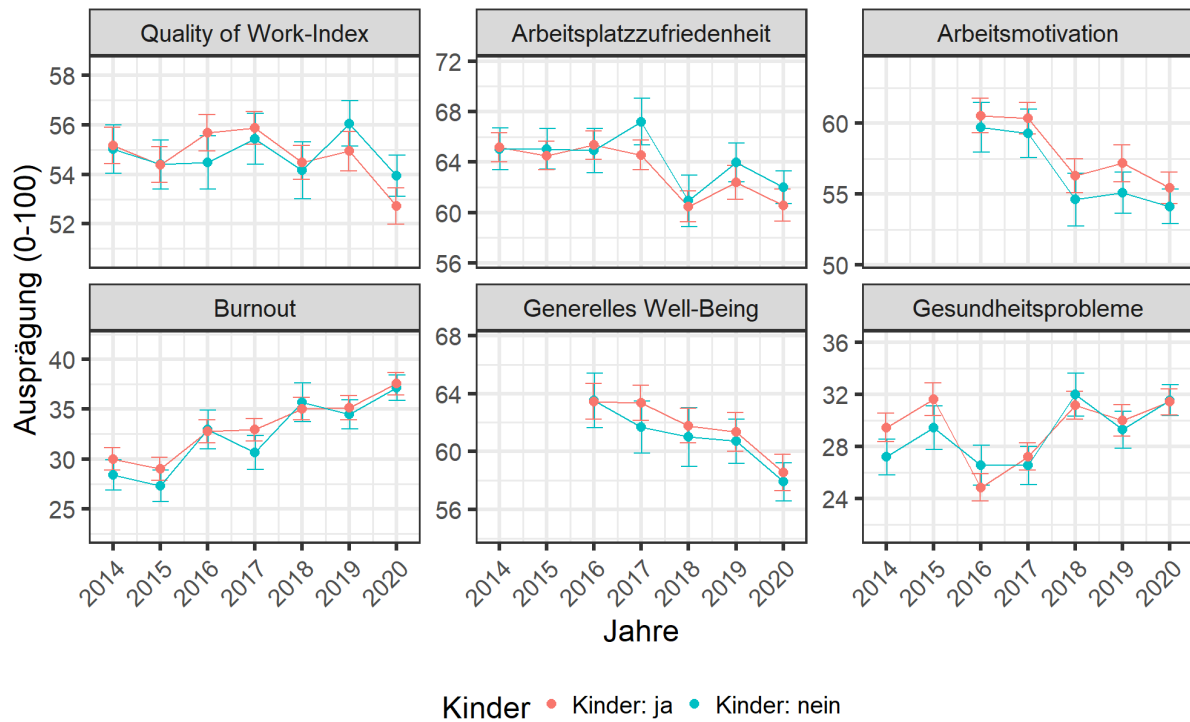
Abbildung 22: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Kinder



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 23 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert danach, ob Kinder im Haushalt leben. Weder bei dem QoW-Index noch bei den Well-Being-Dimensionen sind große Unterschiede zwischen den Gruppen feststellbar.

Abbildung 23: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Kinder

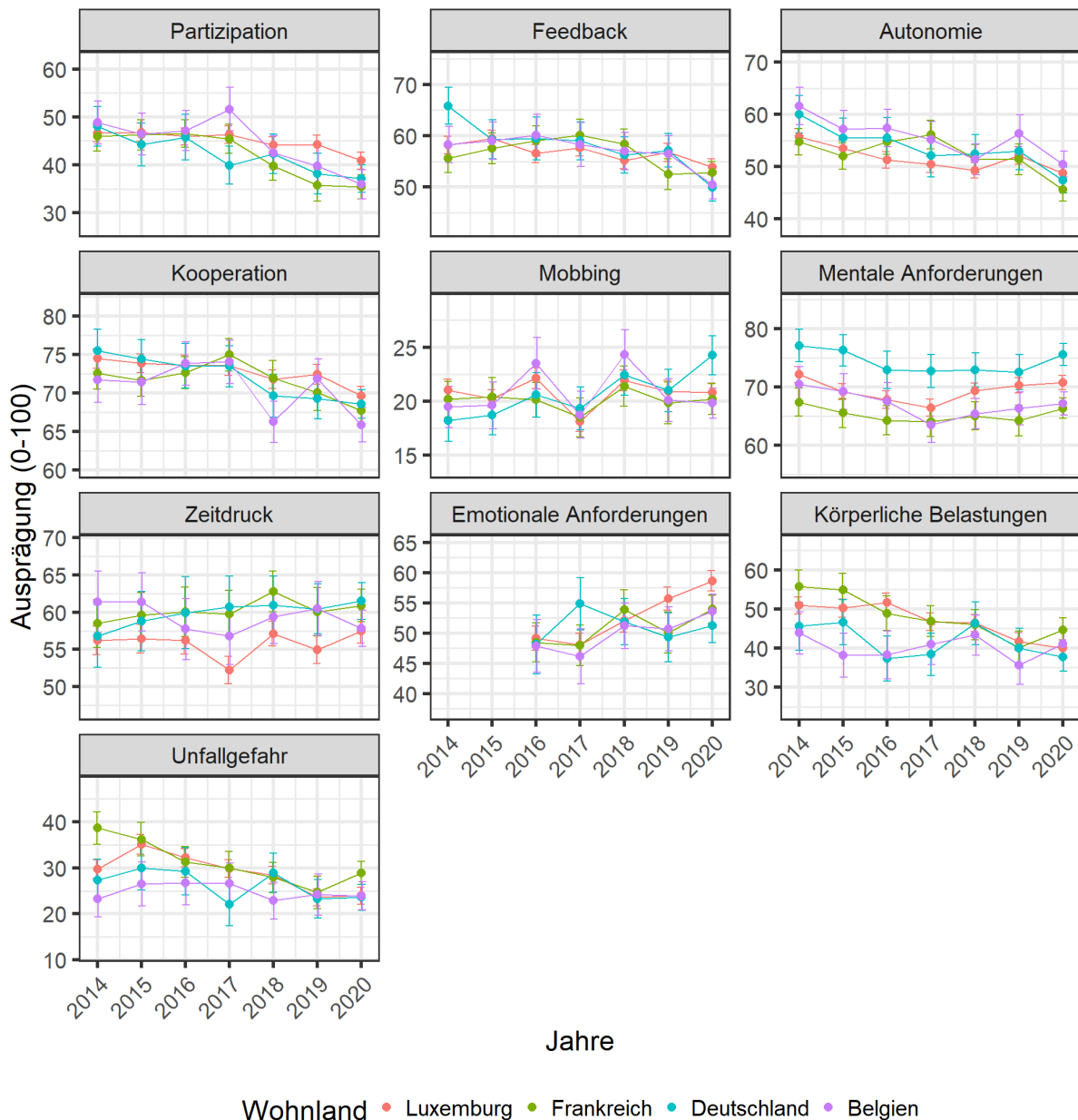


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

6.5. Wohnland

Abbildung 24 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.

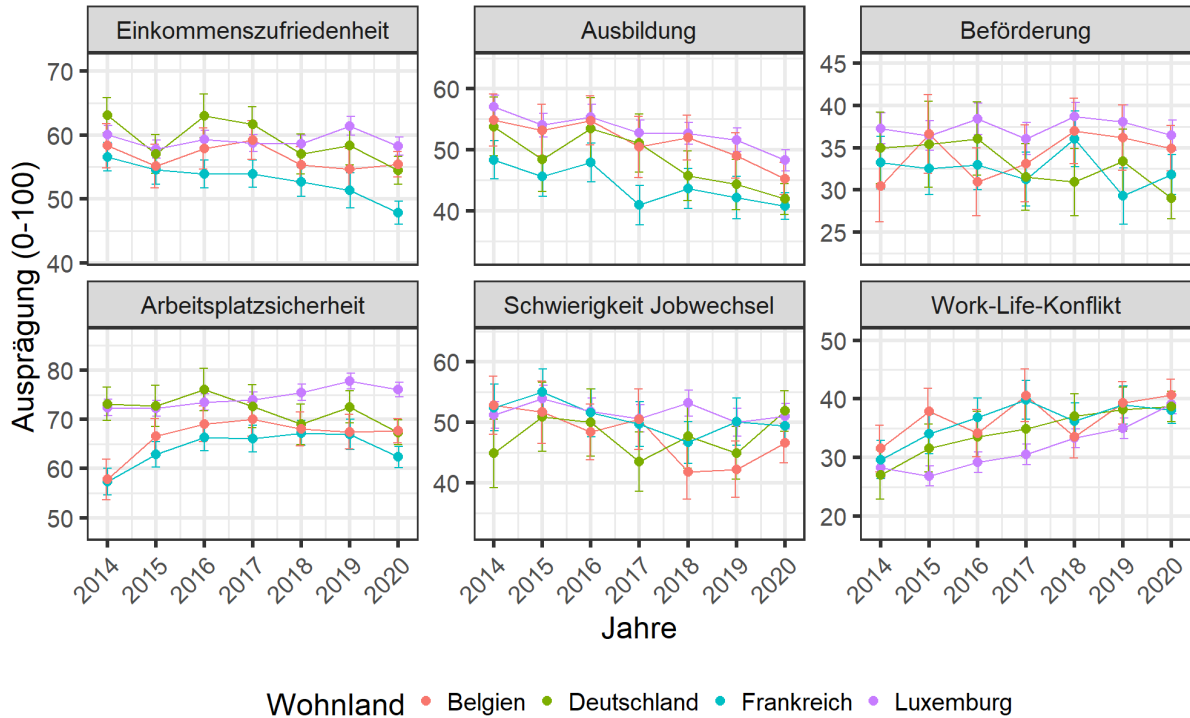
Abbildung 24: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Wohnland



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 25 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.

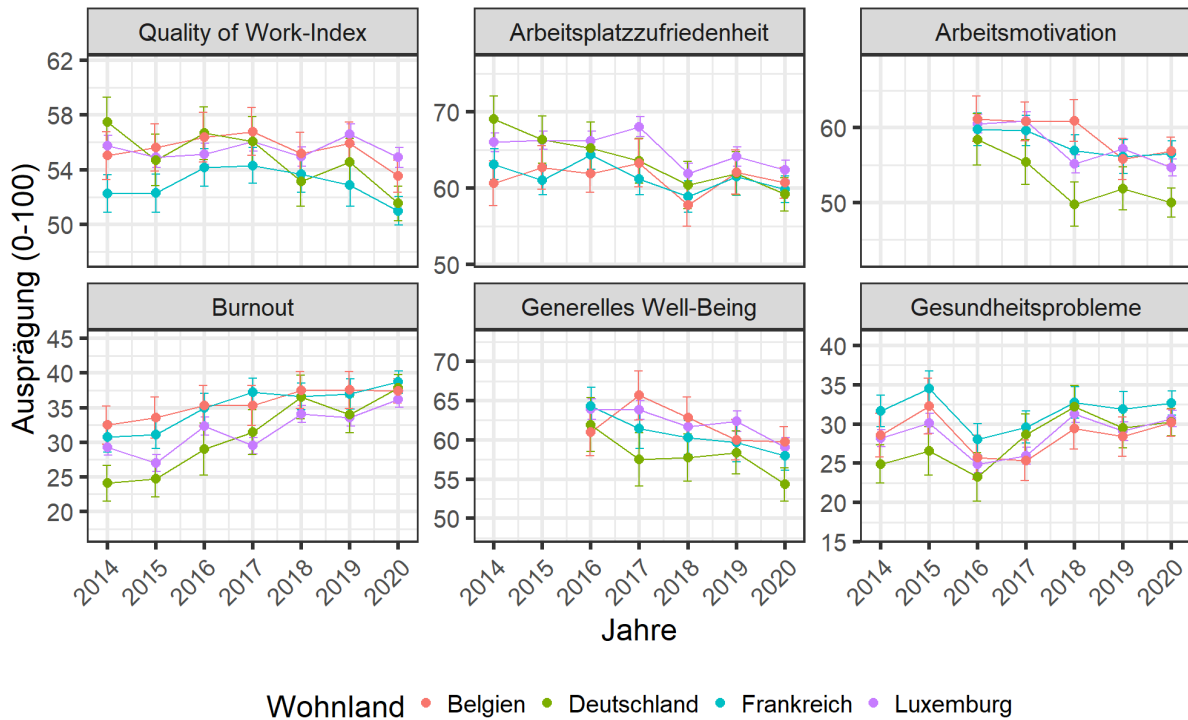
Abbildung 25: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Wohnland



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 26 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 gesundheitlichen Problemen auf. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Luxemburg weisen dagegen überdurchschnittliche Werte beim QoW-Index sowie bei der Arbeitsplatzzufriedenheit auf. Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Deutschland weisen über die Zeit konstant unterdurchschnittliche Werte bei der Arbeitsmotivation und dem generellen Well-Being auf.

Abbildung 26: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Wohnland



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

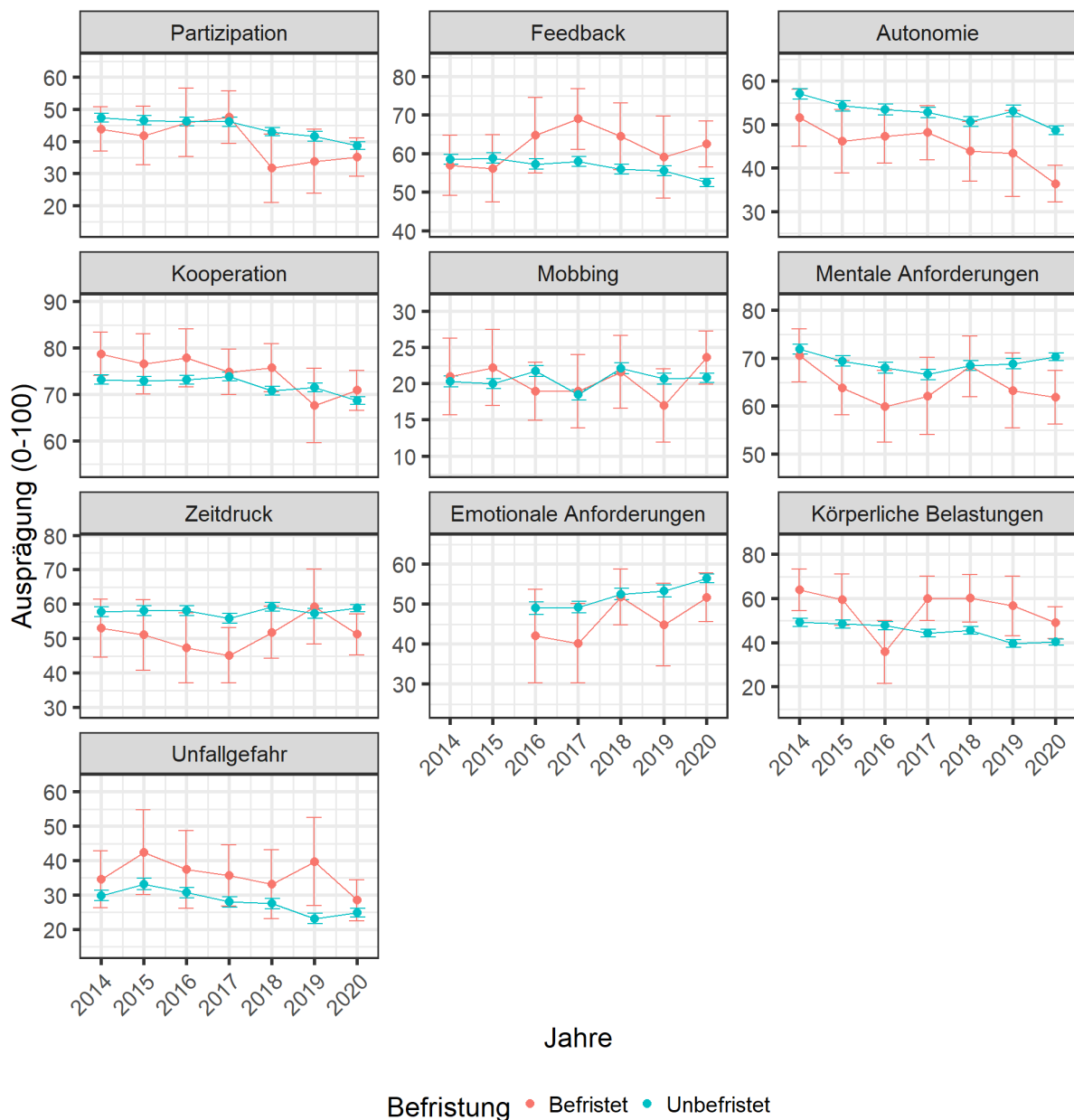
7. Arbeitsqualität nach Berufsmerkmalen

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für Berufsmerkmalen dargestellt.

7.1. Befristung

Abbildung 27 zeigt die Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen differenziert nach Befristung auf. Arbeitnehmer*innen mit befristeter Stelle berichten über geringere Autonomie, sowie tendenziell über geringere mentale Anforderungen, Zeitdruck und emotionale Anforderungen. Gleichzeitig berichten sie über höhere körperliche Belastung (mit Ausnahme von 2016) und eine höhere Unfallgefahr.

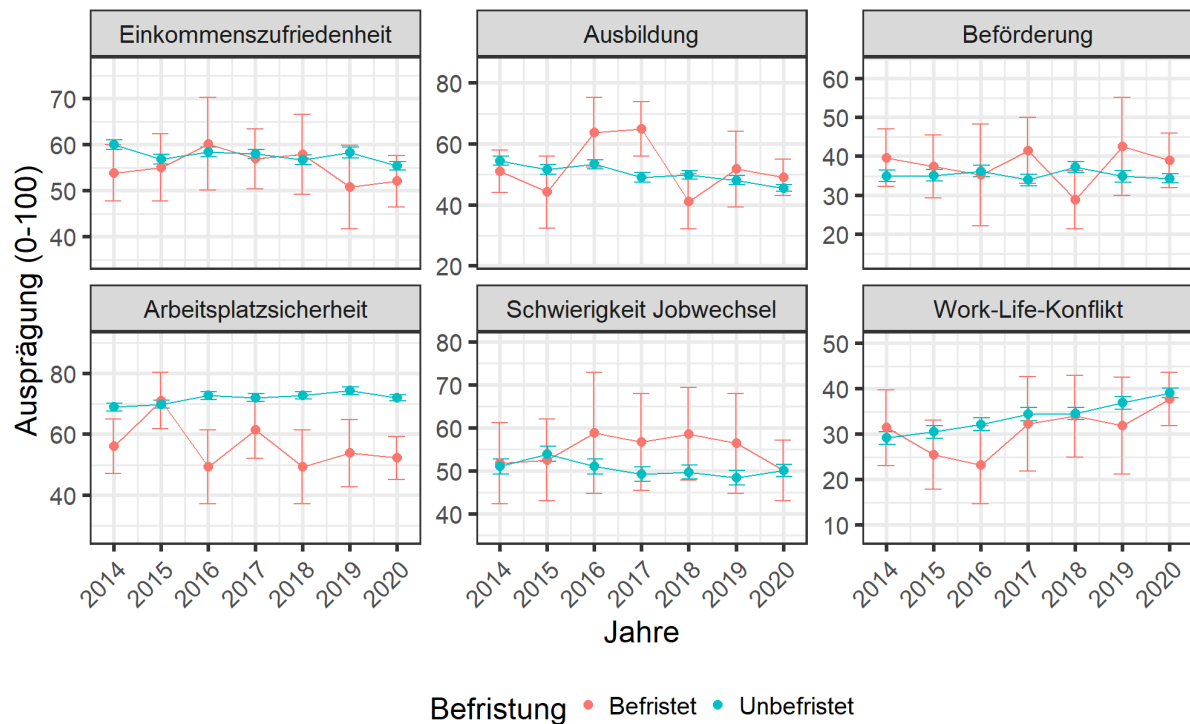
Abbildung 27: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Befristung



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 28 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Befristung. Arbeitnehmer*innen mit befristeter Stelle berichten über eine geringere Arbeitsplatzsicherheit.

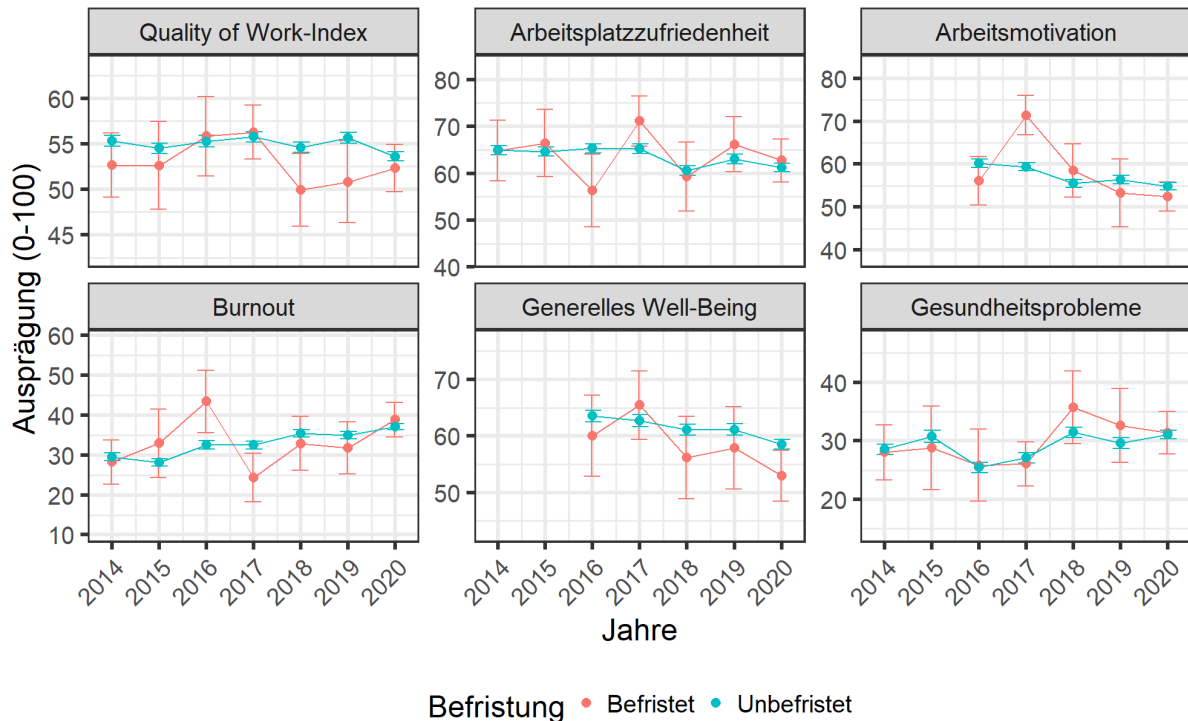
Abbildung 28: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Befristung



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 29 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 29: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Befristung

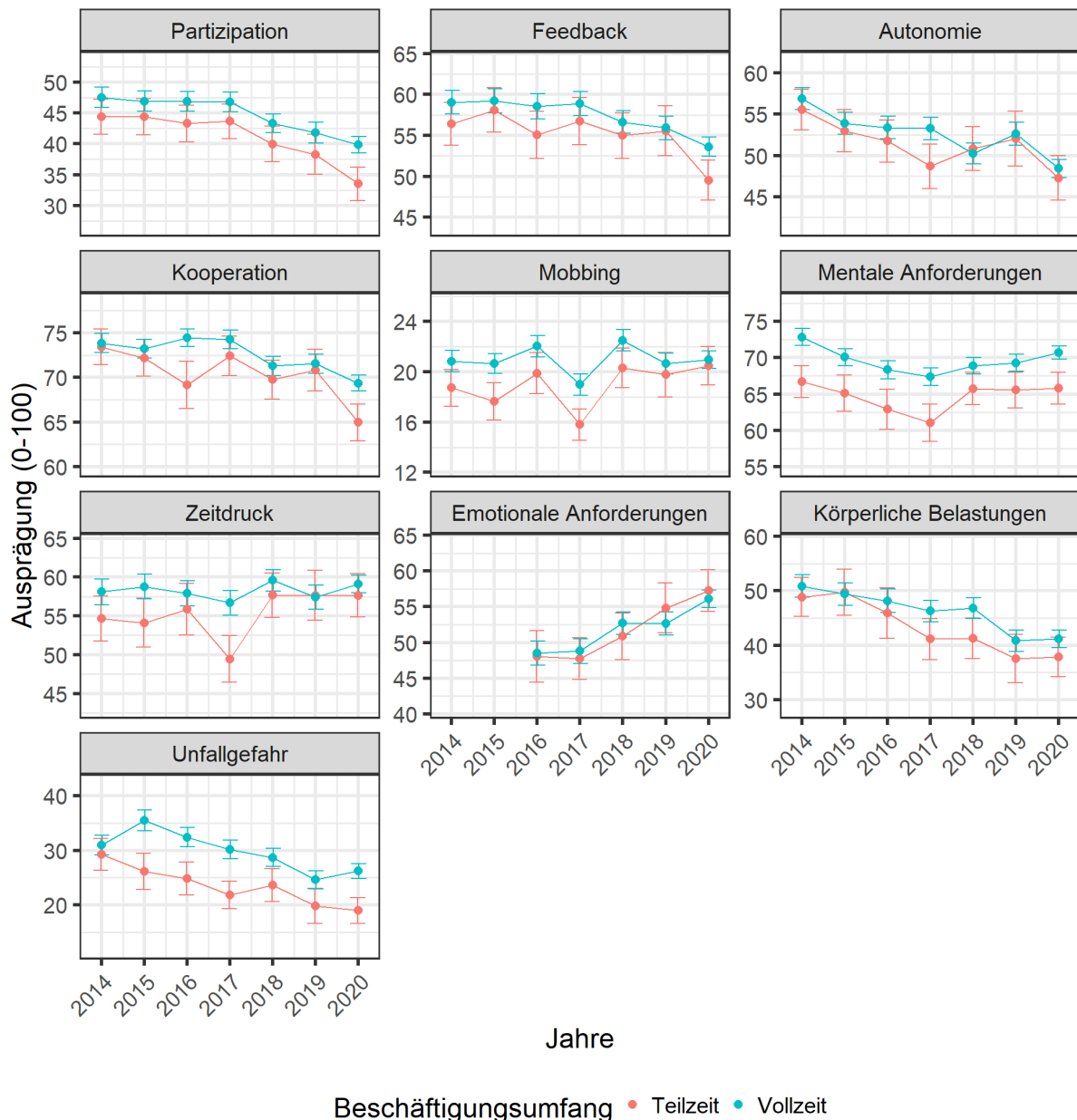


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

7.2. Beschäftigungsumfang

Abbildung 30 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.

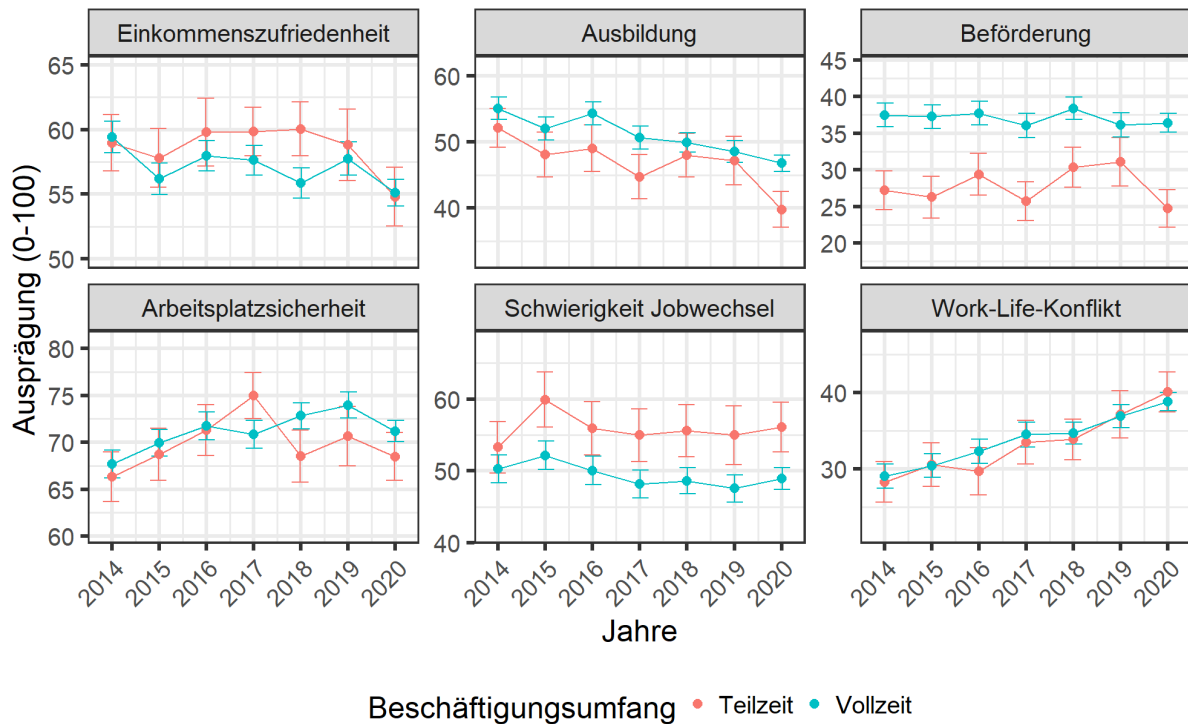
Abbildung 30: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsumfang



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 31 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.

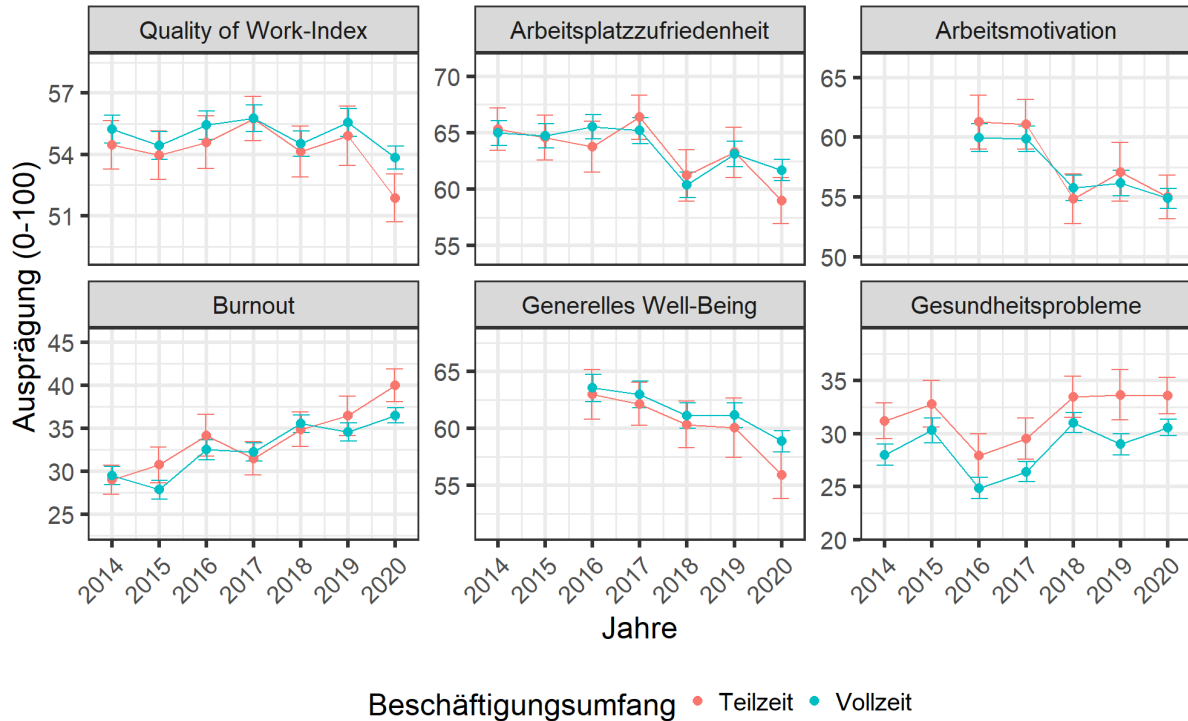
Abbildung 31: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Beschäftigungsumfang



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 32 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 32: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Beschäftigungsumfang

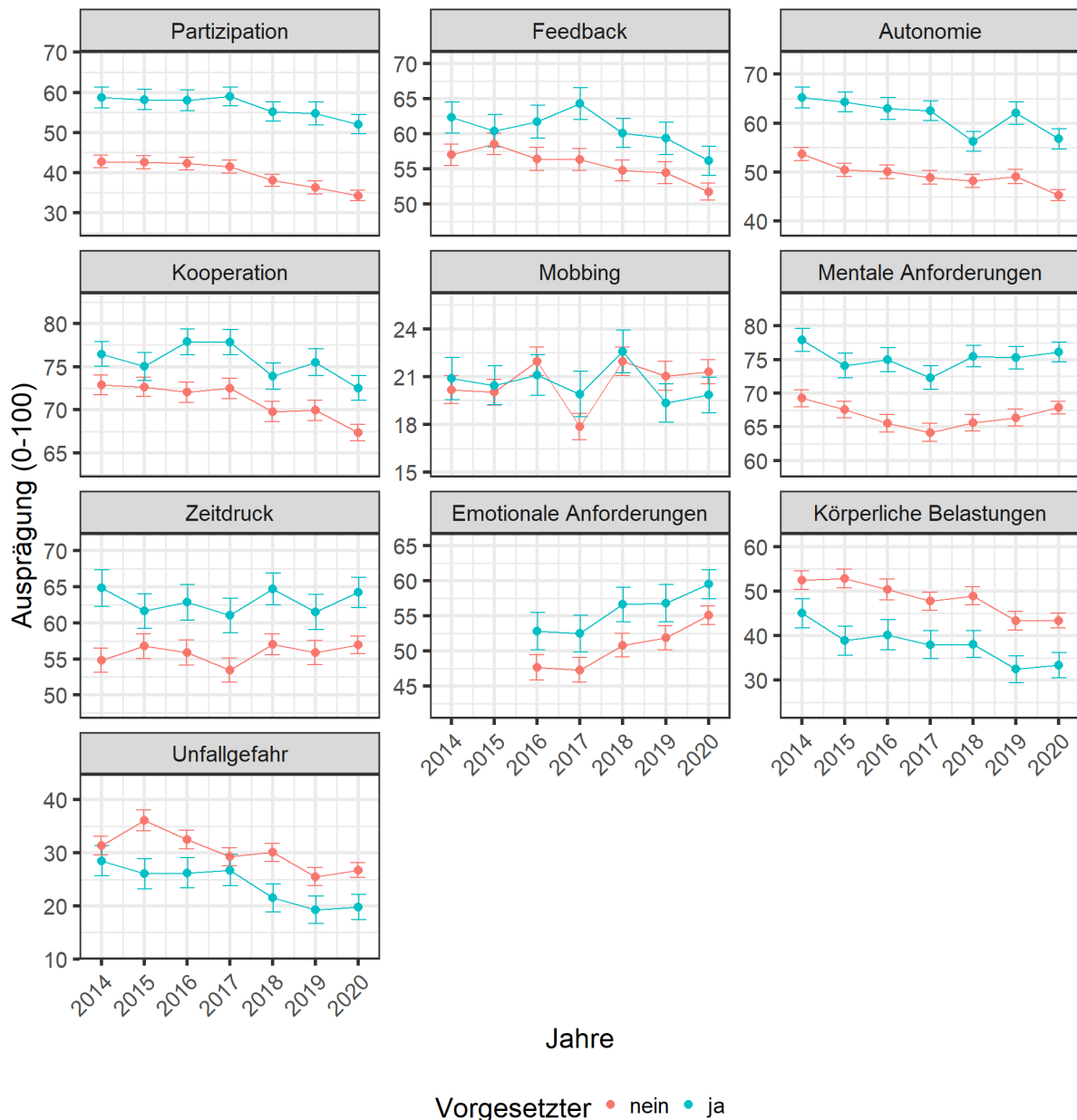


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

7.3. Vorgesetztenstatus

Abbildung 33 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 Vorgesetztenposition berichten dagegen über mehr körperliche Belastungen und eine erhöhte Unfallgefahr.

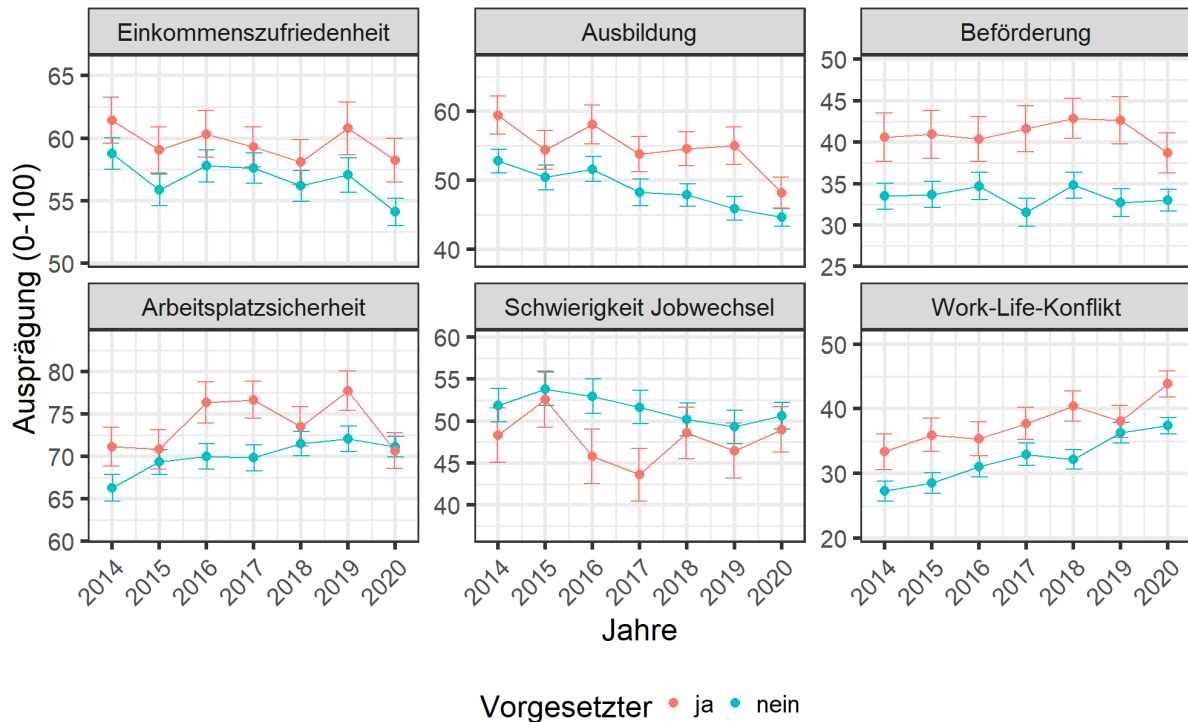
Abbildung 33: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Vorgesetztenstatus



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Auch hinsichtlich Beschäftigungsqualität gibt es klare Unterschiede zwischen Arbeitnehmer*innen mit und ohne Vorgesetztenposition (Abbildung 34). 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. Gleichzeitig berichten sie über ein größeres Maß an Work-Life-Konflikten.

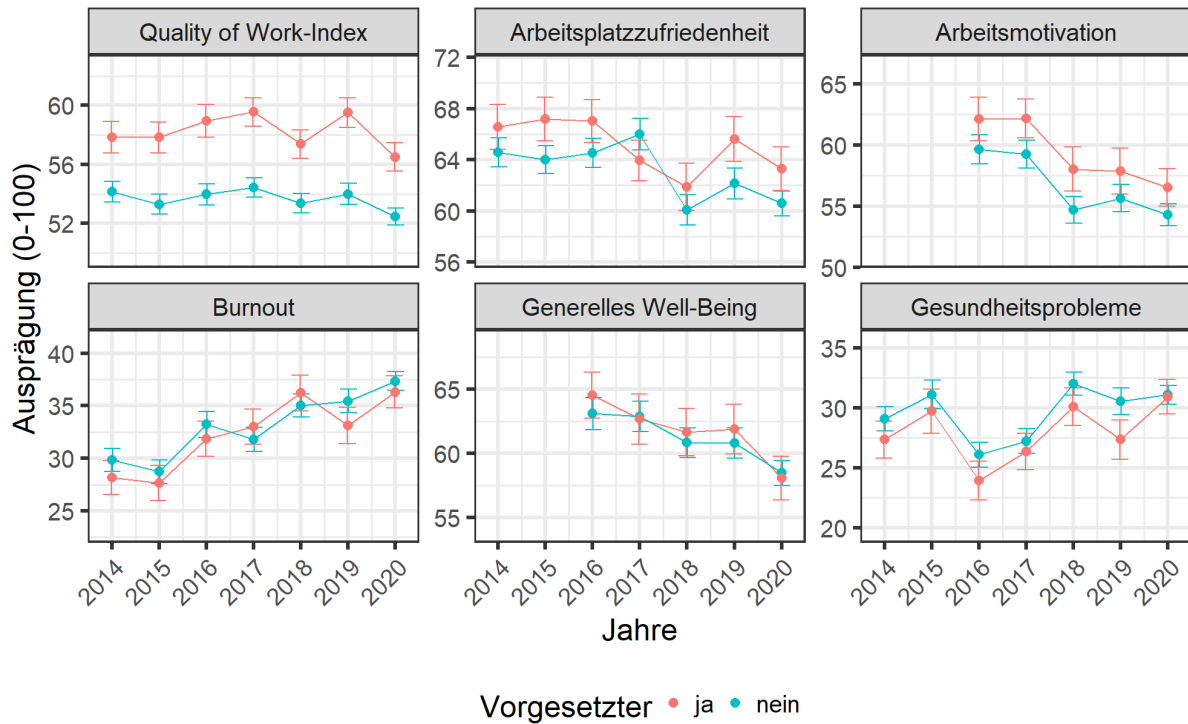
Abbildung 34: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Vorgesetztenstatus



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 35 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 Arbeitsplatzzufriedenheit sowie eine höhere Arbeitsmotivation.

Abbildung 35: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Vorgesetztenstatus

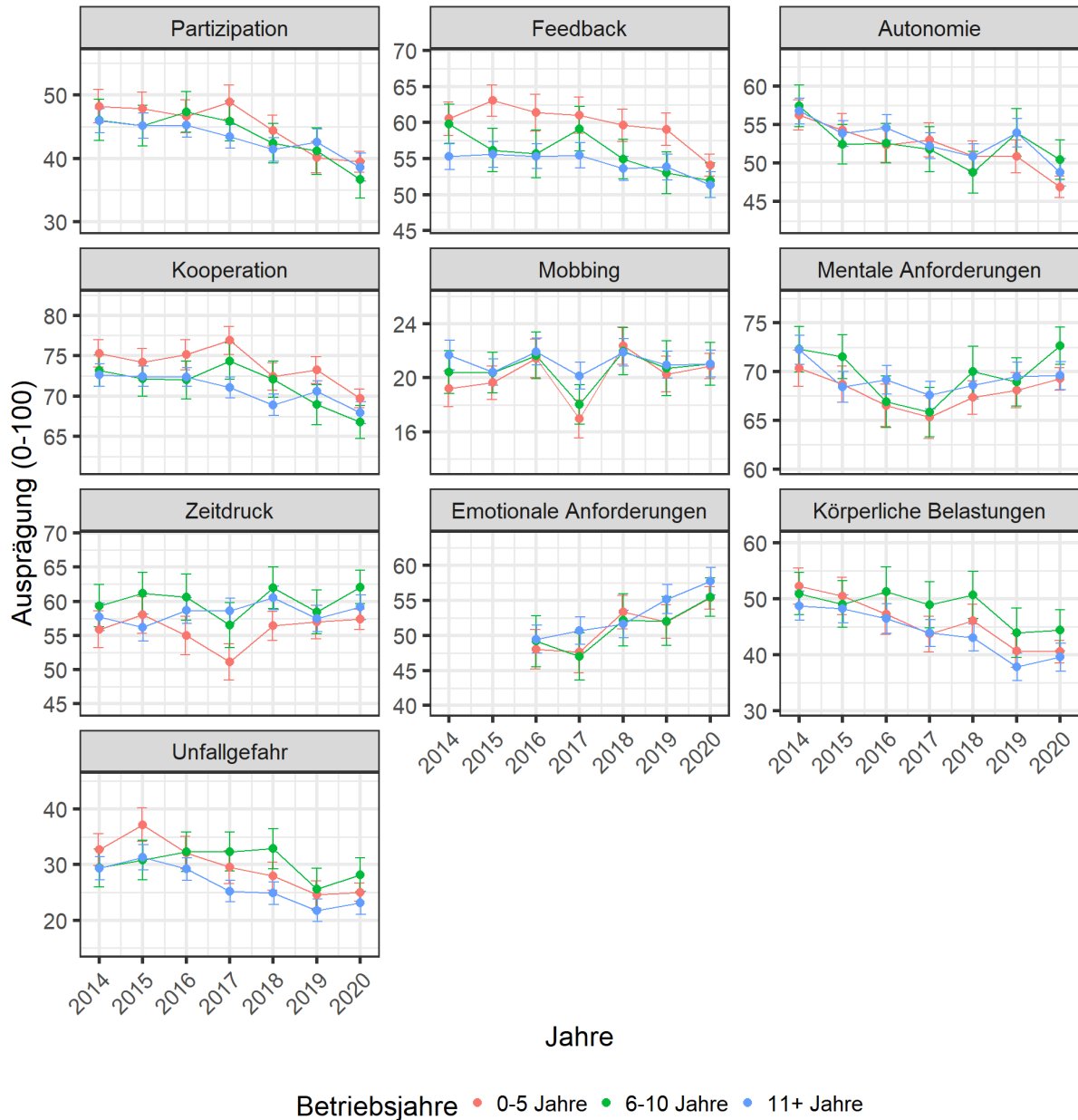


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

7.4. Betriebsjahre

Abbildung 36 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.

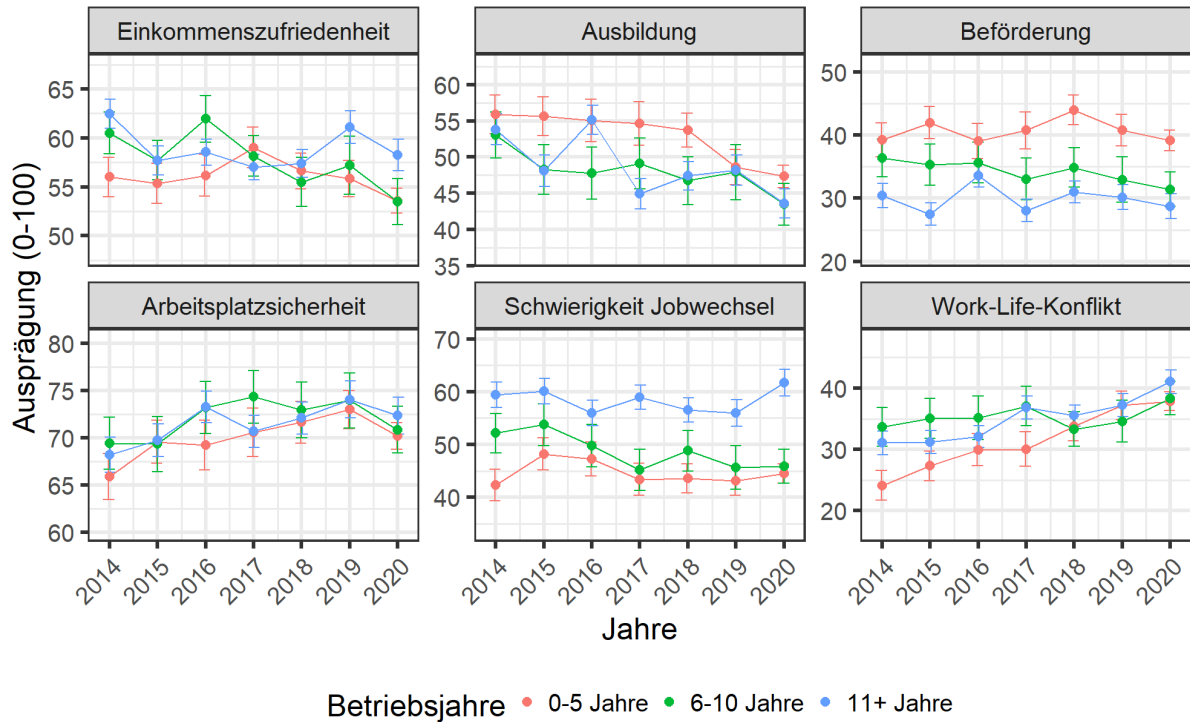
Abbildung 36: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsjahre



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 37 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.

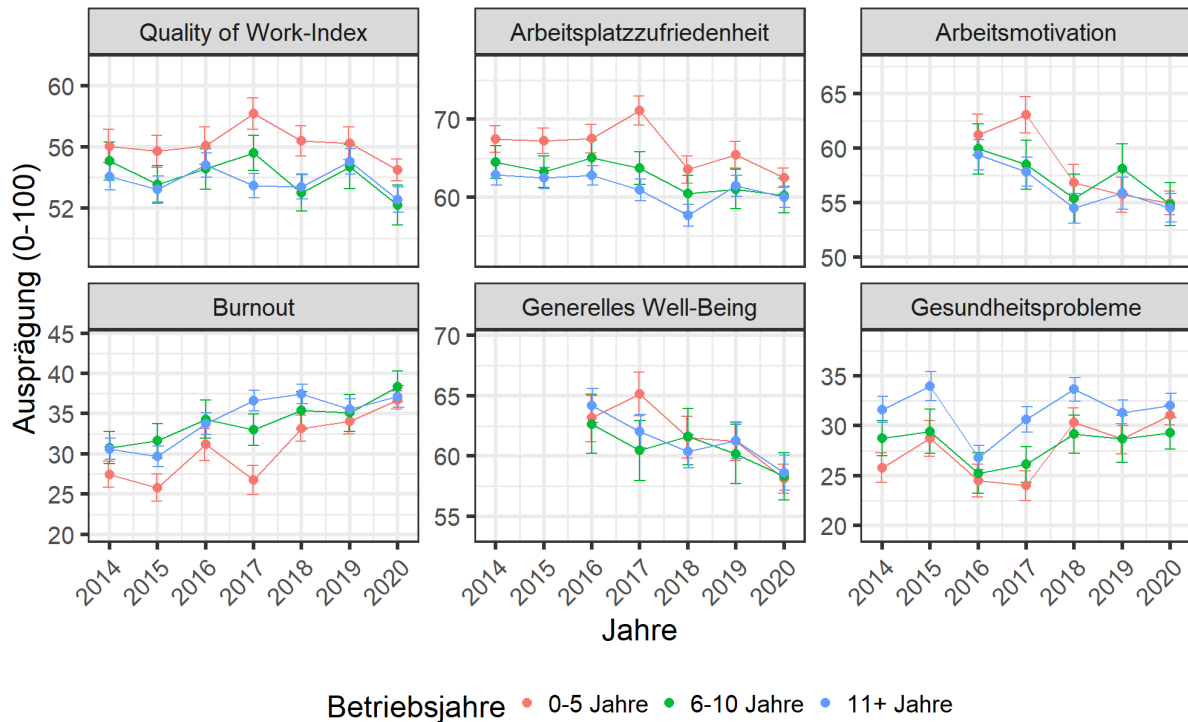
Abbildung 37: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsjahre



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 38 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 Arbeitsplatzzufriedenheit. Arbeitnehmer*innen, die 11 Jahre und mehr in ihrem Betrieb arbeiten weisen dagegen konstant überdurchschnittliche Werte bei gesundheitlichen Problemen auf.

Abbildung 38: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsjahre



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

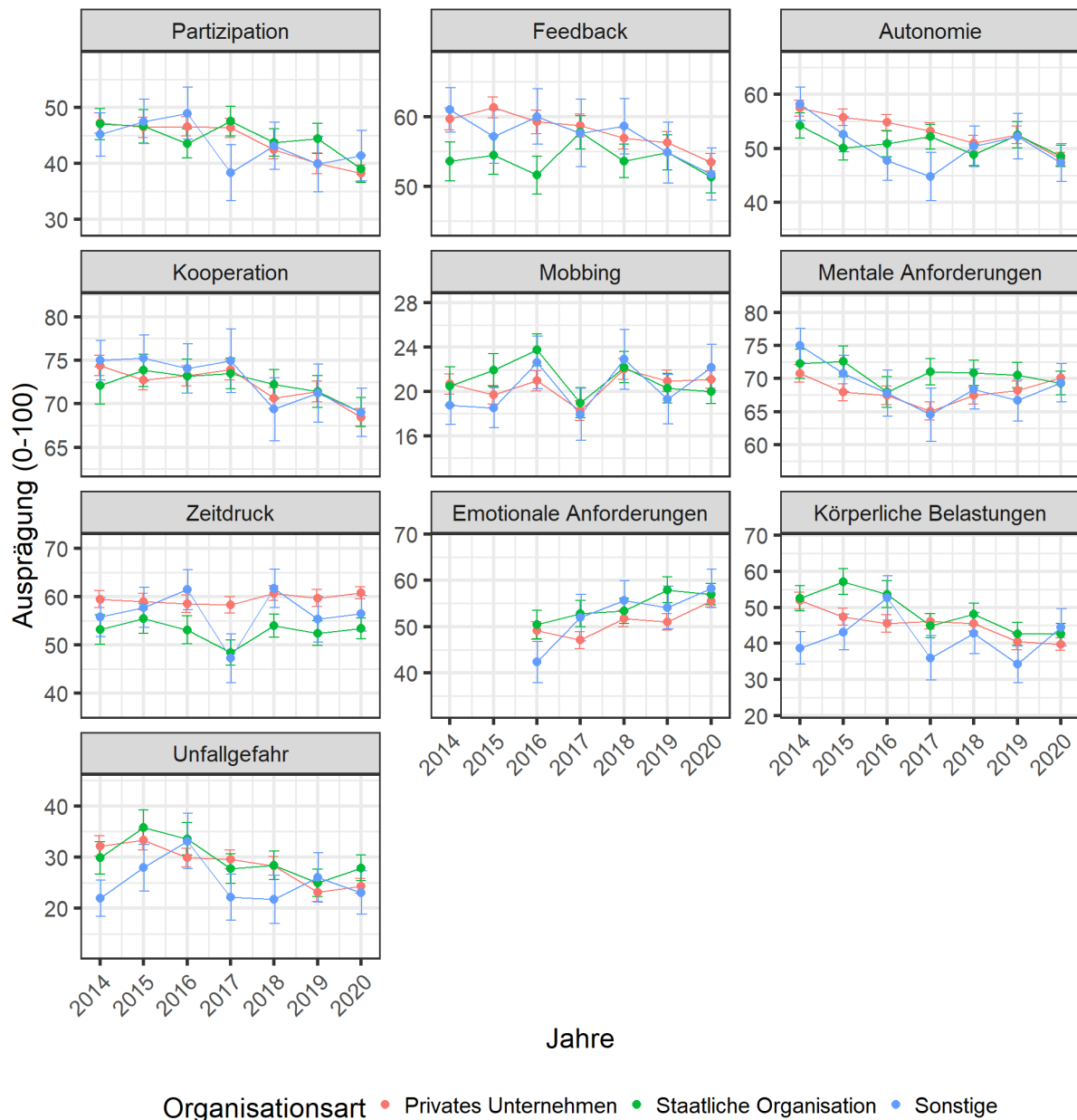
8. Arbeitsqualität nach Organisationsmerkmalen

Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert für verschiedene Organisationscharakteristiken dargestellt.

8.1. Organisationsart

Abbildung 39 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.

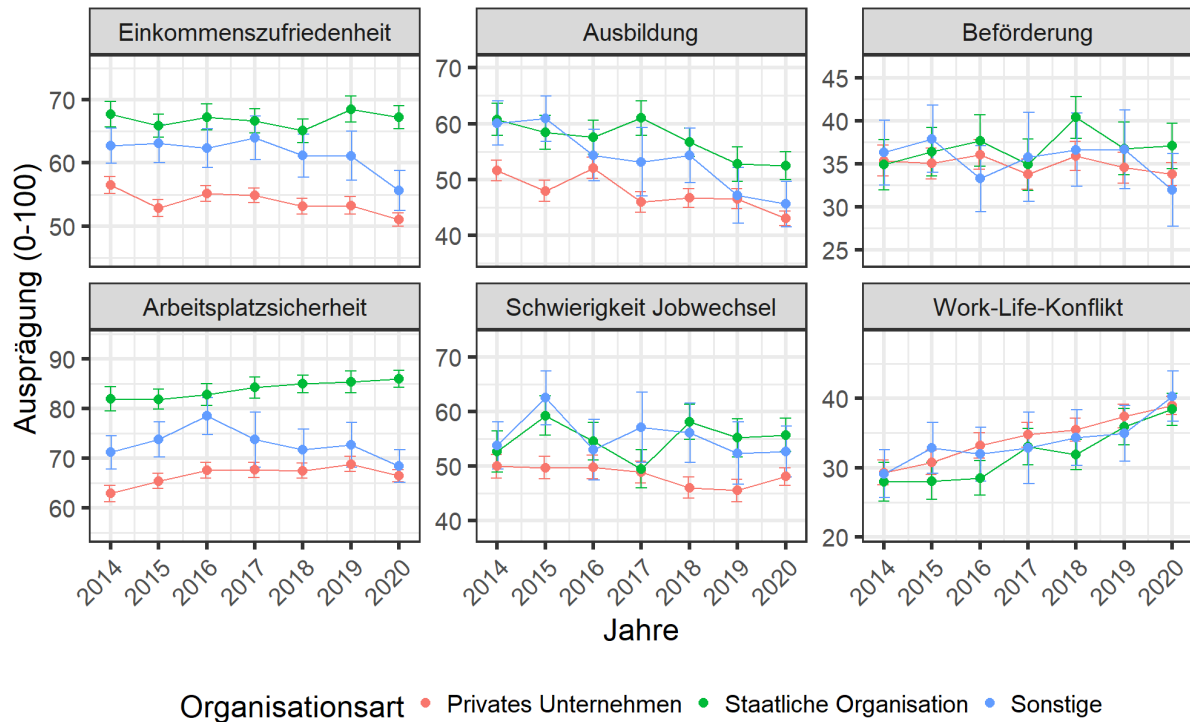
Abbildung 39: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Organisationsart



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 40 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 sowie geringe Werte bei den 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.

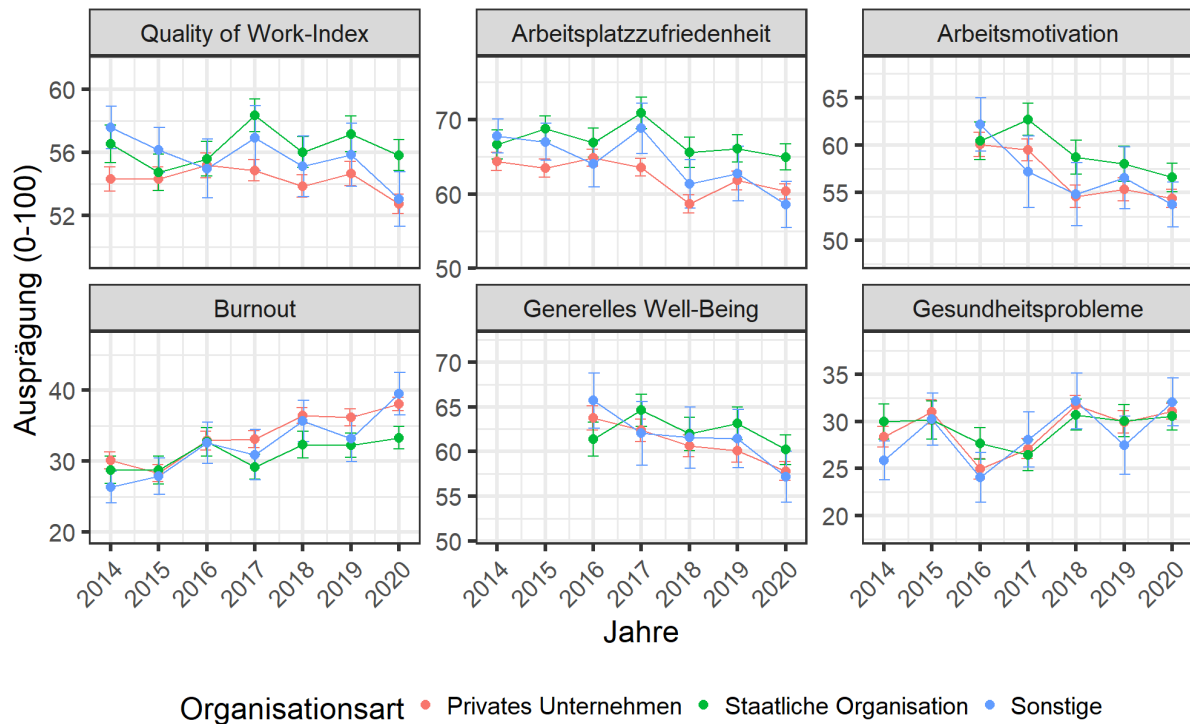
Abbildung 40: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Organisationsart



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 41 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Organisationsart. Arbeitnehmer*innen in privaten Unternehmen weisen dabei (mit Ausnahme des Jahres 2016) die geringsten QoW-Index-Werte auf. Die Arbeitsplatzzufriedenheit ist bei Arbeitnehmer*innen in staatlichen Organisationen am höchsten ausgeprägt, ebenso wie die Arbeitsmotivation.

Abbildung 41: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Organisationsart

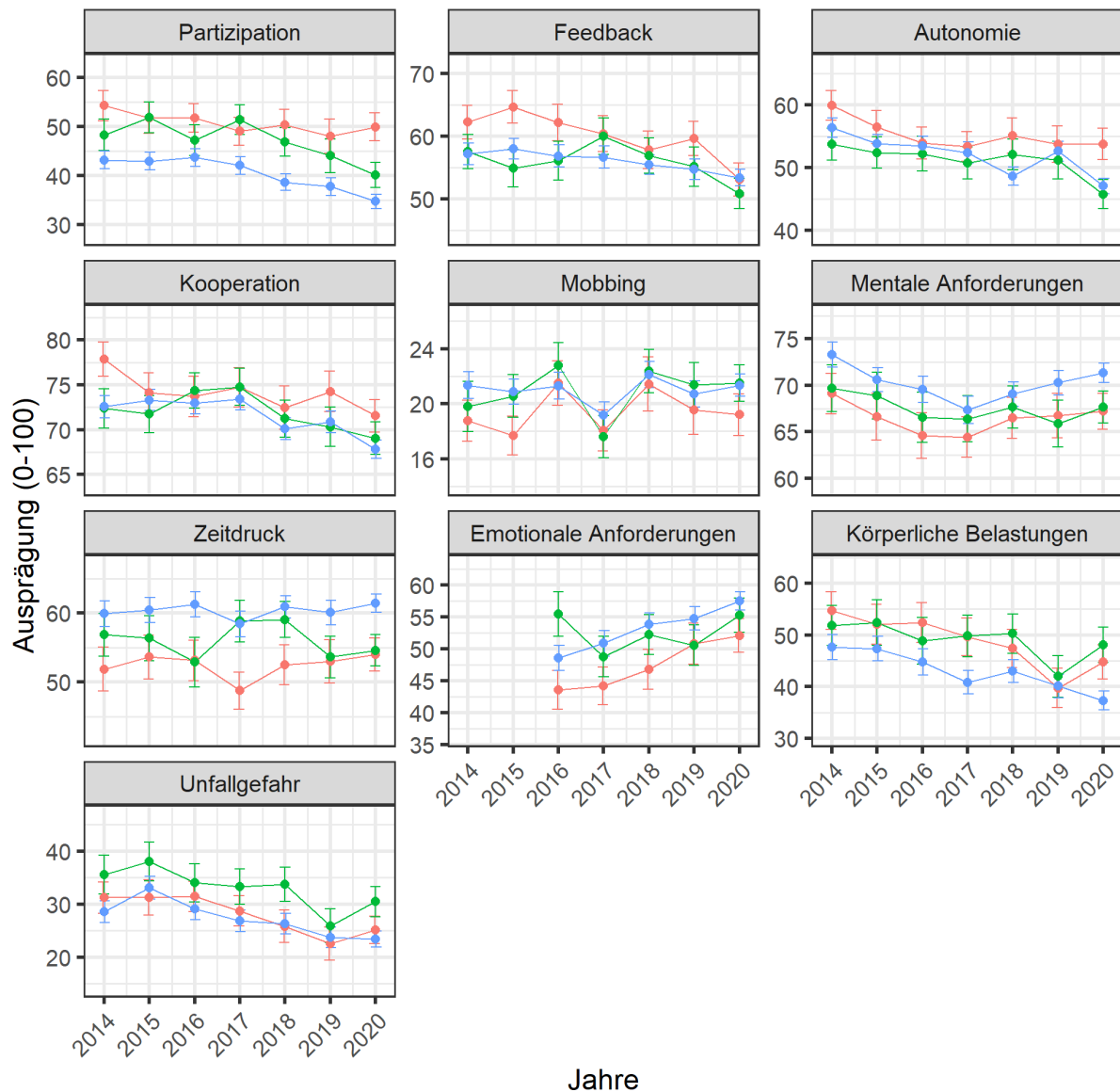


Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

8.2. Betriebsgröße

Abbildung 42 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 die höchsten Werte bei mentalen Anforderungen und Zeitdruck auf. Körperliche Belastungen und Unfallgefahr wird von Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten als unterdurchschnittlich bewertet.

Abbildung 42: Entwicklung der psychosozialen Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße

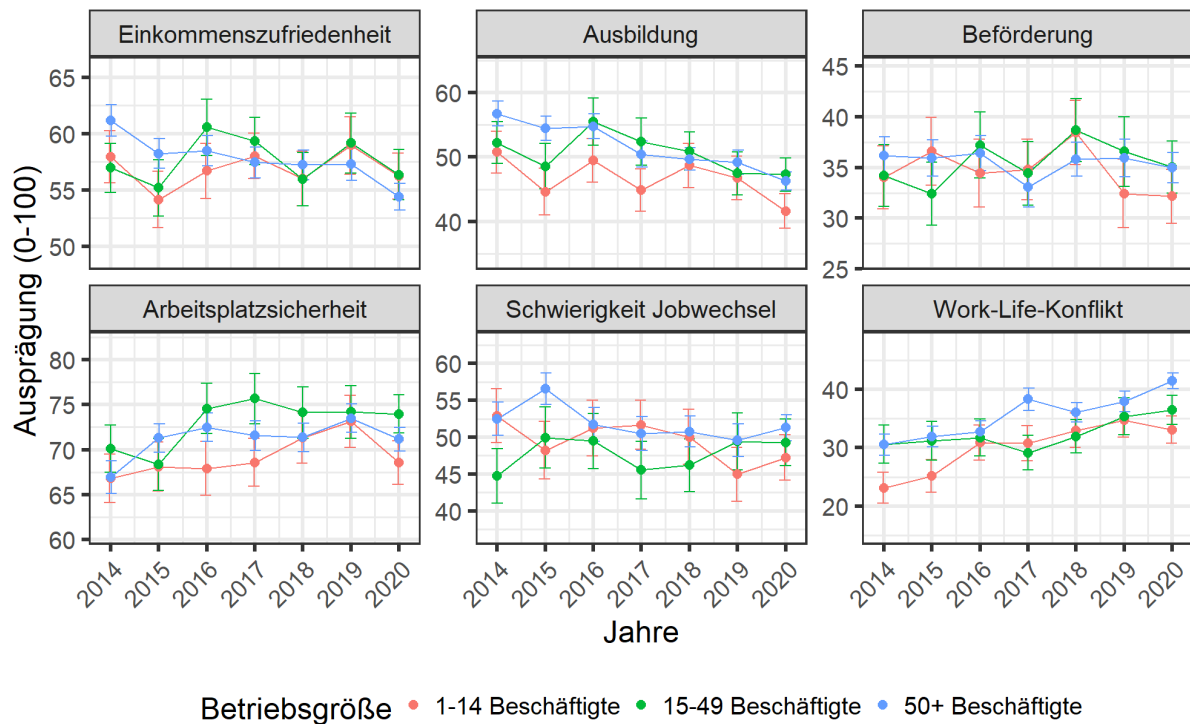


Betriebsgröße • 1-14 Beschäftigte • 15-49 Beschäftigte • 50+ Beschäftigte

Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 43 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsqualität differenziert nach Betriebsgröße. Hier zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen.

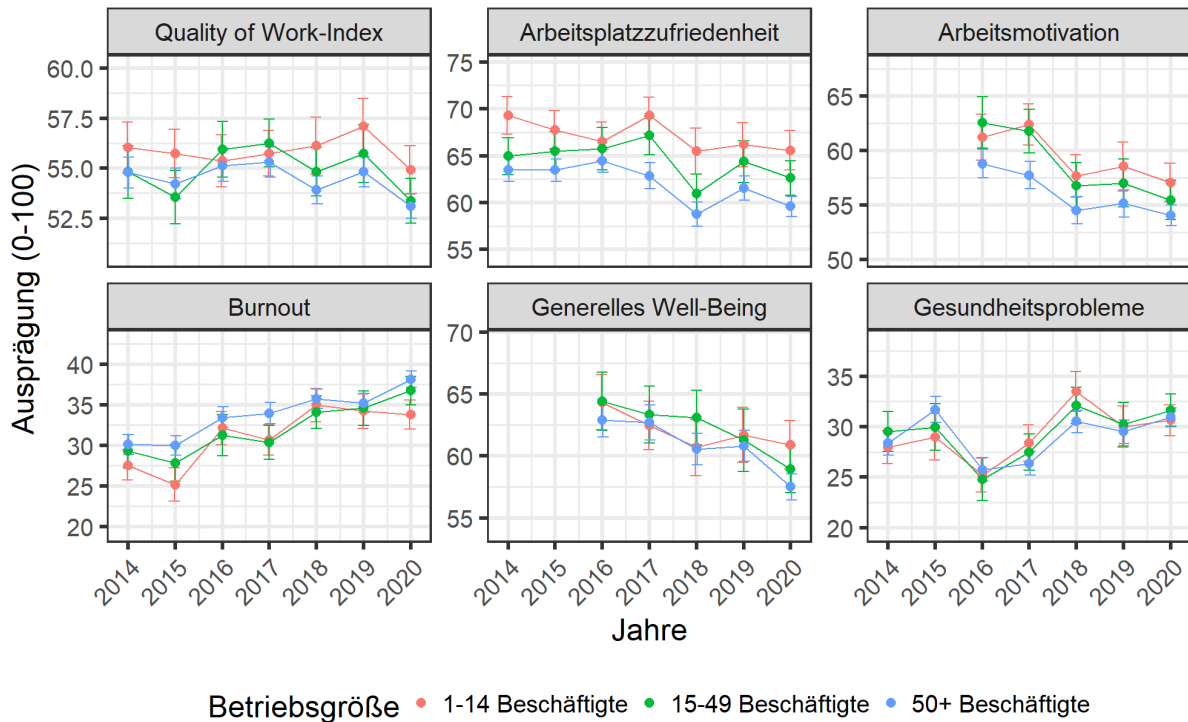
Abbildung 43: Entwicklung der Beschäftigungsqualität nach Betriebsgröße



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

Abbildung 44 zeigt die Entwicklung des QoW-Index sowie verschiedener Well-Being-Dimensionen differenziert nach Betriebsgröße. Hinsichtlich des QoW-Index zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 1 bis 14 Beschäftigten weisen konstant die höchste Arbeitsplatzzufriedenheit auf. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten weisen dagegen im Durchschnitt die geringste Arbeitsplatzzufriedenheit und die geringste Arbeitsmotivation auf.

Abbildung 44: Entwicklung der Well-Being-Dimensionen nach Betriebsgröße



Anmerkung: Mittelwerte mit 95% Konfidenzintervall.

9. Zusammenfassung

- Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer*innen gibt an, dass sich die Corona-Situation *stark* oder *sehr stark* auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat. Die Corona-Situation hat insbesondere dazu geführt, dass viele Arbeitnehmer*innen angefangen haben im Homeoffice zu arbeiten. Außerdem geben viele Arbeitnehmer*innen an, dass sich der Umfang ihrer Arbeitszeit geändert hat.
- Arbeitnehmer*innen, die angeben dass sich die Corona-Situation *stark* oder *sehr stark* auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt hat, berichten über ein höheres Maß an Mobbing, mentalen Anforderungen, Zeitdruck, emotionalen Anforderungen, körperlichen Belastungen sowie über eine erhöhte Unfallgefahr im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen, die die Auswirkungen der Corona-Situation auf ihre Arbeitssituation als gering einschätzen.
- Die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität blieb zwischen 2014 und 2019 auf einem relativ konstanten Niveau. Zwischen 2019 und 2020 ist jedoch ein deutlicher Rückgang erkennbar.
- Partizipation, Feedback und 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 sind zwischen 2014 und 2020 – bei kleinen Schwankungen – gefallen. Beförderungsmöglichkeiten bleiben über die sechs Jahre relativ stabil. Die Arbeitsplatzsicherheit hat zwischen 2014 und 2019 nahezu stetig zugenommen. Allerdings ist zwischen 2019 und 2020 wieder ein Rückgang festzustellen. Die Schwierigkeit die Arbeitsstelle zu Wechseln verbleibt seit 2016 auf einem relativ konstanten Niveau. Work-Life-Konflikte haben zwischen 2014 und 2020 stetig zugenommen.
- Die Arbeitsplatzzufriedenheit sowie die Arbeitsmotivation sind zwischen 2017 und 2018 deutlich gesunken und bleiben seitdem auf einem niedrigeren Niveau. Das Burnoutlevel ist zwischen 2014 und 2020 gestiegen. Gleichzeitig ist das generelle Well-Being gesunken.
- Arbeitnehmer berichten 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 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 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. 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 mentale Anforderungen und Zeitdruck auf, im Vergleich zu unbefristeten Arbeitnehmer*innen.
- Arbeitnehmer*innen in Teilzeit berichten über weniger Partizipation, aber auch weniger mentale Anforderungen, 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 und Autonomie auf. Gleichzeitig geben diese jedoch auch mehr mentale Anforderungen, Zeitdruck und emotionale Anforderungen an.
- 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.

I. Literatur

- Chang, L., & Krosnick, J. A. (2009). National surveys via RDD telephone interviewing versus the internet. Comparing sample representativeness and response quality. *Public Opinion Quarterly*, 73, 641-678.
- Fricker, S., Galesic, M., Tourangeau, R., & Yan, T. (2005). An experimental comparison of web and telephone surveys. *Public Opinion Quarterly*, 69, 370-392.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125.
- 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, Brussels.
- 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, 447-475. doi: 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, 701-716.
- Schütz, H., Harand, J., & Schröder, H. (2017). *Bericht – Quality of work Luxembourg, 2017*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.
- Schütz, H., & Thiele, N. (2020, in Vorbereitung). *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 Arbeitsqualitätsindex 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. Luxembourg: 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, 14988–15006; doi: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, 167–176.

II. Anhang

Tabelle 2: QoW-Arbeitsbedingungen

Var	Variablenlabel	Skala	Bereich
B01_5	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?	Partizipation (Kurzsкала)	Job Design
B03_3	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?	Feedback (Kurzsкала)	
B01_3	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?	Autonomie (Kurzsкала)	
B01_4	In welchem Maße können Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen?		
B03_2	In welchem Maße kooperieren Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit?	Kooperation (Kurzsкала)	Soziale Bedingungen
B03_4	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?		
B09_1	In welchem Maße konkurrieren Sie mit Ihren Kollegen?	Konkurrenz	
B09_2	In welchem Maße gibt es Konkurrenz unter Ihren Kollegen?		
B09_3	In welchem Maße gibt es Konkurrenzdruck in Ihrem Arbeitsbereich?		
B09_4	In welchem Maße gibt es Rivalitäten in Ihrem Kollegenkreis?		
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 (Kurzsкала)	Arbeitsintensität
B02_4	Wie häufig müssen Sie sich gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben konzentrieren?		
B02_7	Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?	Zeitdruck (Kurzsкала)	
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 (Kurzsкала)	Physische Bedingungen
B01_2	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?	Unfallgefahr (Kurzsкала)	
B05_2	In welchem Maße entspricht Ihr Gehalt Ihrem Arbeitseinsatz?	Einkommenszufriedenheit (Kurzsкала)	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 (Kurzsкала)	
B07_1	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?	Beförderungsmöglichkeiten (Kurzsкала)	
C01_1	In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?	Arbeitsplatzsicherheit (Kurzsкала)	
C02_1	Wie schwierig wäre es für Sie, einen <u>ähnlichen</u> Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?	Schwierigkeit Jobwechsel (Kurzsкала)	
B11_7	Wie häufig kriegen Sie Ihre Arbeit und Ihr Privatleben nicht unter einen Hut?	Work-Life-Konflikt	

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?	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?		