

Arbeiten vor und während der Pandemie

Grunau, Philipp; Walz, Hannes; Wolter, Stefanie

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Grunau, P., Walz, H., & Wolter, S. (2022). *Arbeiten vor und während der Pandemie*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB604). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-84486-1>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT 604

Arbeiten vor und während der Pandemie

September 2022

ISSN 0174-4992

Arbeiten vor und während der Pandemie

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Regensburger Straße 100
90478 Nürnberg



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Dr. Philipp Grunau
Hannes Walz
Dr. Stefanie Wolter

März 2022

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Dieser Bericht befasst sich mit dem Wandel der Arbeit zwischen 2013 und 2021, also der Zeit vor und während der Corona-Pandemie. Dabei liegt der Fokus auf der Beschäftigtenperspektive und es präsentiert sich ein gemischtes Bild. Zwar zeigt sich eine Verdichtung von Arbeit und ein leichter Rückgang von Commitment, Engagement und Arbeitszufriedenheit. Dennoch liegen diese Maße der Arbeitsqualität noch immer auf hohem Niveau, haben Vereinbarkeits-Konflikte durch Störungen des Privatlebens durch Berufliches trotz der Verdichtung abgenommen und ist die Wechselabsicht unverändert niedrig.

Abstract

This research report addresses how work changed between 2013 and 2021, i.e. the period before and during the coronavirus pandemic. The focus is on the employee perspective and a mixed picture presents itself. There is a compression of work and a slight decline in commitment, engagement and job satisfaction. However, these measures of job quality are still at a high level, compatibility conflicts due to disruptions of private life by work have decreased despite the compression tendencies, and the turnover intention remains low.

Inhalt

Tabellenverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis	9
Zusammenfassung	10
1. Einleitung	11
2. Daten und Methodik	12
3. Dialog und Zusammenhalt im Betrieb	16
4. Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem	22
5. Verbundenheit mit dem Arbeitgeber	29
6. Zusammenfassung	34
Literaturverzeichnis	35
Anhang	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle A.1	Regressionsanalyse zu Mitarbeitergesprächen	36
Tabelle A.2	Regressionsanalyse zu Vertrauen in MitarbeiterInnen	37
Tabelle A.3	Regressionsanalyse zu Unterstützung durch den Arbeitgeber während der Corona-Pandemie	39
Tabelle A.4	Regressionsanalyse zu Kollegialität und Mobbing	40
Tabelle A.5	Regressionsanalyse zu gerechter Vergütung	41
Tabelle A.6	Regressionsanalyse zu gerechter Entscheidungsfindung	43
Tabelle A.7	Regressionsanalyse zu fairer Behandlung durch Vorgesetzte	44
Tabelle A.8	Regressionsanalyse zu Erreichbarkeit in der Freizeit	45
Tabelle A.9	Regressionsanalyse zu Veränderten Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie	47
Tabelle A.10	Regressionsanalyse zu Termindruck	48
Tabelle A.11	Regressionsanalyse zu Überstunden	49
Tabelle A.12	Regressionsanalyse zu Überstunden während der Corona-Pandemie	51
Tabelle A.13	Regressionsanalyse zu Autonomie	52
Tabelle A.14	Regressionsanalyse zu Work-Family-Konflikt	53
Tabelle A.15	Regressionsanalyse zu Family-Work-Konflikt	55
Tabelle A.16	Regressionsanalyse zu Commitment	56
Tabelle A.17	Regressionsanalyse zu Engagement	58
Tabelle A.18	Regressionsanalyse zu Arbeitszufriedenheit	59
Tabelle A.19	Regressionsanalyse zur Arbeitszufriedenheit während der Corona-Pandemie	60
Tabelle A.20	Regressionsanalyse zu Wechselabsicht	62
Tabelle A.21	Regressionsanalyse zu Sorge um den Arbeitsplatz	63
Tabelle A.22	Regressionsanalyse zu Sorge um den Arbeitsplatz während der Corona-Pandemie	64

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1 Das Linked Personnel Panel (LPP) – Wellen 1 bis 5	13
Abbildung 2.2 Anteil nach Branchen, ungewichtet und gewichtet – Wellen 1 bis 5	14
Abbildung 2.3 Anteil nach Branchen, verschieden gewichtet – Wellen 1 bis 5	15
Abbildung 3.1 Mitarbeitergespräch	17
Abbildung 3.2 Vertrauen in MitarbeiterInnen	18
Abbildung 3.3 Unterstützung durch den Arbeitgeber während der Corona-Pandemie	19
Abbildung 3.4 Kollegialität und Mobbing	20
Abbildung 3.5 Gerechte Vergütung	21
Abbildung 3.6 Gerechte Entscheidungsfindung	21
Abbildung 3.7 Faires Verhalten durch Vorgesetzte	22
Abbildung 4.1 Erreichbarkeit in der Freizeit	23
Abbildung 4.2 Arbeiten zu anderen Zeiten während der Corona-Pandemie	24
Abbildung 4.3 Termindruck	24
Abbildung 4.4 Überstunden	25
Abbildung 4.5 Überstunden während der Corona-Pandemie	26
Abbildung 4.6 Autonomie	27
Abbildung 4.7 Work-Family-Konflikt und Family-Work-Konflikt	28
Abbildung 5.1 Commitment	29
Abbildung 5.2 Engagement	30
Abbildung 5.3 Arbeitszufriedenheit	30
Abbildung 5.4 Arbeitszufriedenheit während der Corona-Pandemie	31
Abbildung 5.5 Wechselabsicht	32
Abbildung 5.6 Sorgen um den Arbeitsplatz	33
Abbildung 5.7 Sorgen um den Arbeitsplatz während der Corona-Pandemie	34

Abkürzungsverzeichnis

BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
DFL	DiNardo, Fortin, Lemieux
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
LPP	Linked Personnel Panel

Zusammenfassung

Die Art wie wir arbeiten unterlag schon immer einem gewissen Wandel, von der Industrialisierung über die Entstehung und Konsolidierung des Sozialstaats bis hin zu Digitalisierung und Flexibilisierung der heutigen Zeit („Arbeiten 4.0“). Dennoch scheint sich dieser Wandel in den letzten Jahren beschleunigt zu haben, insbesondere im Zuge der von der Corona-Pandemie geprägten vergangenen zwei Jahre.

Dieser Bericht stellt daher die Veränderungen „erlebter Arbeit“ zwischen 2013 und 2021 dar, betrachtet somit also sowohl die Zeit vor als auch während der Pandemie. Dabei stehen die Beschäftigtenperspektive und somit subjektive Dimensionen im Fokus.

Die Ergebnisse zeigen eine hohe Arbeitsdichte, mit hohem Termindruck bis 2017 und einer verstärkten Erreichbarkeit in der Freizeit. Gleichzeitig sinkt aber auch der Anteil der Beschäftigten, die Vereinbarkeits-Konflikte in Form von Störungen des Privatlebens durch Berufliches erleben. Die Arbeitszufriedenheit ist hoch, die Bindung an den Betrieb nimmt jedoch über die Zeit etwas ab, ein Trend, der während der Pandemie 2021 gebrochen wurde – ob nun temporär oder langfristig, müssen die kommenden Jahre und Befragungswellen zeigen. Während der Pandemie zeigen die Regressionsergebnisse, dass viele Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen kleiner werden. Für befristete Beschäftigte hingegen finden wir Anzeichen, dass die Arbeitsqualität 2021 wahrscheinlich aufgrund der wirtschaftlichen Lage schlechter geworden ist. Unvermindert stabil sind hingegen die Kollegialität und Hilfsbereitschaft unter KollegInnen. Bei der Analyse von Veränderungen der Arbeit basierend auf Berichten von Beschäftigten besteht natürlich potenziell der Nachteil, dass öffentliche Diskussionen über Themen der Arbeitsqualität möglicherweise Beschäftigte vor der Befragung dazu gebracht haben, ihre Arbeit neu zu bewerten, ohne dass sich für den Einzelnen/die Einzelne zwangsläufig objektive Änderung ergeben hätten. Nichtsdestotrotz bietet eine Betrachtung der Arbeitsqualität seitens von Beschäftigten unschätzbare Vorteile, nicht zuletzt da diese – subjektiven – Einschätzungen letztendlich deren Verhalten bestimmen, was insbesondere in Zeiten von Fachkräfteengpässen von Bedeutung ist.

1. Einleitung

Dieser Bericht befasst sich mit dem Wandel der Arbeit, einem Thema, dass in den letzten Jahren stark an Bedeutung – und Medienpräsenz – gewonnen hat. Wurde vor ein paar Jahren noch überwiegend über notwendige Anpassungen in Tätigkeitsinhalten und -anforderungen sowie um Wegfall und Schaffung ganzer Berufe im Zuge der sich beschleunigenden Digitalisierung und Automatisierung diskutiert, rückte im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie jüngst vor allem die Zunahme des mobilen, also ortsunabhängigen Arbeitens, als Teil des „New Normal“ in den Fokus.

Arbeit unterlag dabei aber schon immer einem Wandel, von der Industrialisierung über die Entstehung und Konsolidierung des Sozialstaats bis hin zu Digitalisierung und Flexibilisierung der heutigen Zeit („Arbeiten 4.0“). Dabei können Entwicklungen vielfältig ausfallen: Die sich beschleunigende Digitalisierung der letzten zwei Dekaden veränderte bei vielen die Art des Arbeitens, machte aber auch ganze Tätigkeiten obsolet und schuf an anderer Stelle neue Jobs. In Verbindung mit dem demografischen Wandel führte die Digitalisierung aber auch zunehmend zu Fachkräfteengpässen, von denen wiederum Beschäftigte in entsprechenden Berufen bzw. Regionen profitieren konnten, beispielsweise in Form stärkerer Partizipation. Betroffen sind alle Hierarchieebenen einer Organisation, auch das Management bzw. die Führung von Beschäftigten unterliegen heute anderen Anforderungen als noch vor 10 bis 20 Jahren.

Diese Veränderungen sind dabei meist fließend, aber träge und somit für den Einzelnen von einem aufs andere Jahr in der Regel kaum wahrnehmbar. Auf *Arbeit*, wie wir sie heute kennen, wird zu einem gegebenen Zeitpunkt trotz aller Heterogenitäten zwischen den Berufen und Tätigkeiten also lediglich ein Schlaglicht geworfen. Tätigkeiten unterliegen in Inhalt und Struktur einem ständigen Wandel – der sich manchmal schneller, manchmal langsamer vollzieht. Besonders disruptive Ereignisse, wie sie Kriege, besonders schwere Rezessionen und Innovationsschübe darstellen, können als Katalysator dieses Wandels wirken. So hat die Corona-Pandemie zweifelsohne den Arbeitsalltag etlicher Menschen von heute auf morgen stark verändert und allem Anschein nach bleiben viele dieser Änderungen auch nach der Pandemie – zumindest zu einem gewissen Teil – bestehen, allen voran bei mobilem Arbeiten, aber möglicherweise auch andere Ausprägungen der Flexibilisierung. Um die Herausforderungen der Zukunft erkennen und bevorstehenden Wandel bewusst gestalten zu können, ist es in der Regel ratsam, den Blick zurück zu richten. Es ist also hilfreich die Entwicklung des Arbeitens in der Vergangenheit zu betrachten, auch wenn die noch andauernde Pandemie die Prognose erschwert. Dieser Bericht soll hierbei unterstützen und erläutern. Er beschreibt und analysiert den Wandel von Arbeit zwischen 2012 und 2021 – somit also sowohl vor als auch während der Pandemie. An geeigneten Stellen wird dabei auch ein detaillierter Blick auf Veränderungen während der Corona-Pandemie geworfen, um einzelne Entwicklungen besser nachvollziehen zu können.

Der Bericht konzentriert sich auf die Entwicklungen aus Sicht der Beschäftigten. Nicht nur nimmt die Arbeit für viele Beschäftigte einen wesentlichen Teil ihres Tages ein, sondern strahlt auch darüber hinaus in ihr Privatleben, z.B. über die Verknüpfung mit psychischen und sozialen Faktoren. Es lohnt daher auch einen Blick über betriebliche Maßnahmen hinaus auf subjektive Empfindungen wie Kollegialität, Engagement oder Commitment zu werfen, um zu bestimmen, ob und wie sich das Arbeiten aus Beschäftigtensicht verändert hat.

Die weiteren Teile des Berichts gliedern sich wie folgt: Zunächst werden in Kapitel 2 die verwendeten Daten und Auswertungsmethoden vorgestellt. Kapitel 3 stellt die Ergebnisse zur Entwicklung der subjektiven Arbeitsqualität in drei Unterkapiteln zu Dialog und Zusammenhalt im Betrieb, Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem sowie Verbundenheit mit dem Arbeitgeber dar. Kapitel 4 schließt diesen Bericht mit einer Zusammenfassung.

2. Daten und Methodik

Die dem vorliegenden Bericht zugrundeliegenden Analysen basieren auf den Daten des Linked Personnel Panel (LPP), einem Längsschnittdatenprodukt bestehend aus verknüpften Befragungen von Betrieben und Beschäftigten. Das LPP entsteht seit 2012 im Rahmen des Projekts „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Dabei wurden in bisher fünf Erhebungswellen (2012/13, 2014/15, 2016/17, 2018/19 sowie 2020/2021) neben Personalverantwortlichen aus mittelgroßen und großen privatwirtschaftlichen Betrieben auch Beschäftigte aus diesen Betrieben befragt.

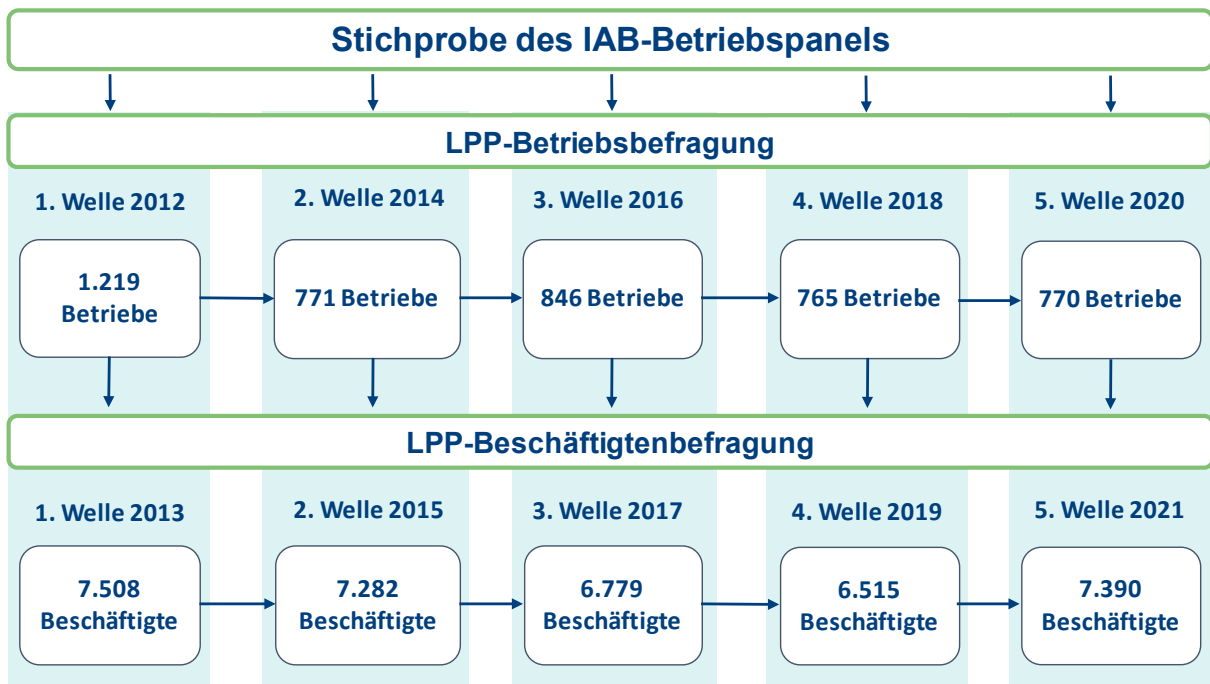
Die LPP-Betriebsbefragung widmet sich neben Themenfeldern wie Personalrekrutierung und -bindung auch diversen Personalmaßnahmen und der Unternehmenskultur. Die Beschäftigtenbefragung spiegelt einen Teil dieser Aspekte für vergleichende Analysen und enthält darüber hinaus detaillierte Informationen zu (wahrgenommenen) Arbeitsbedingungen, Beurteilungsmaßen wie Jobzufriedenheit, Commitment und Wechselwillen, dem sozioökonomischen Hintergrund sowie Persönlichkeitsmerkmalen.

In Rahmen der ersten Befragungswelle 2012/13 wurden Personalverantwortliche aus 1.219 Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. In der anschließenden Beschäftigtenbefragung wurden aus diesen Betrieben Beschäftigte in Form einer Zufallsstichprobe gezogen und 7.508 von diesen mittels Telefoninterviews befragt. In den weiteren Erhebungswellen der Jahre 2014/15, 2016/17, 2018/19 sowie während der Pandemie 2020/21 wurden die zweite, dritte, vierte und fünfte Welle beider Befragungen durchgeführt. Ein Teil der Betriebe und Beschäftigten werden dabei erneut befragt (Panelfälle), um wertvolle Veränderungen über die Zeit beobachten zu können. Um Dynamiken am Arbeitsmarkt abbilden und die Repräsentativität des Datensatzes zu wahren, werden zusätzlich neue Betriebe und Beschäftigte gezogen und erstmals befragt (Auffrischer). Betriebe aus der Landwirtschaft, dem öffentlichen Sektor sowie Nichtregierungsorganisationen werden in der Befragung explizit nicht berücksichtigt. Da der thematische Fokus dieses Berichts auf potenziellen Veränderungen individueller Arbeit liegt, konzentrieren sich unsere Analysen in erster Linie auf die Daten der Beschäftigtenbefragungen der ersten fünf Wellen. Um im Rahmen einiger der nachfolgenden Analysen jedoch auch für wichtige Strukturmerkmale der beschäftigenden Betriebe kontrollieren zu können, werden zudem Informationen der Betriebsbefragung herangezogen. Durch diese Verknüpfung reduzieren sich die für die Analysen verwendbaren Fallzahlen um solche Fälle, in denen die Bereitschaft zur Verknüpfung der Daten von den Befragten nicht erteilt worden ist.

Einen Überblick über die hier verwendeten fünf Befragungswellen bietet Abbildung 2.1. Die Möglichkeit einer weiteren Verknüpfung der Daten mit den administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit ist hier nicht dargestellt, da diese im vorliegenden Bericht nicht zur Anwendung kommen. Die aufgeführten Fallzahlen stellen die Gesamtdatensätze dar, also noch vor Bereinigung um fehlende Verknüpfbarkeit oder Zuspätkommen sowie um fehlende Angaben zu für die Analyse essentiellen Merkmalen. Daher weichen die in den Analysen dieses Berichts stets geringere Fallzahlen aus als die hier dargestellten.

An einigen Stellen werden zusätzlich Ergebnisse aus der Sonderbefragung LPP-Corona dargestellt. Diese Befragung fand in drei Wellen im April/Mai, Juni/Juli und September/Oktober 2020 bei einer Substichprobe von bereits in Welle 4 befragten Beschäftigten statt. An dieser Zusatzbefragung haben bis zu 1.212 Befragte teilgenommen. Sie erhebt wie Arbeit während der Pandemie organisiert war.

Abbildung 2.1 Das Linked Personnel Panel (LPP) – Wellen 1 bis 5

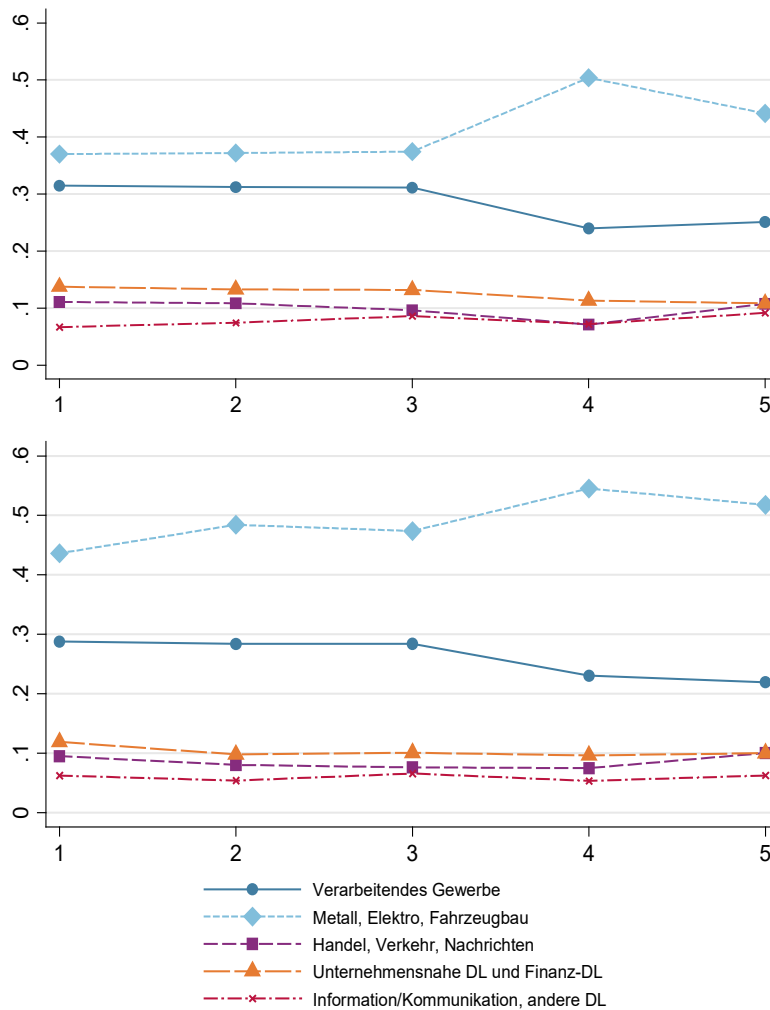


Quelle: Eigene Darstellung.

Die Daten werden im Rahmen des Berichts anhand sowohl von grafischen, deskriptiven Darstellungen als auch Regressionsmodellen zur Analyse von Querschnitt- und Längsschnittdaten ausgewertet. Für die deskriptiven Analysen sowie die grafischen Darstellungen auf Beschäftigtenebene werden Gewichtungsfaktoren verwendet.

Im untersuchten Zeitraum ist nicht nur ein Wandel der Arbeit sowie damit verbundene, subjektive Eindrücke der Beschäftigten zu beobachten. Es verändert sich auch die Zusammensetzung des Arbeitsmarkts, der Beschäftigten und Betriebe. So führen beispielsweise Strukturwandel, der Trend zur Höherqualifizierung, demographische Veränderungen oder eine erhöhte Partizipation von Frauen zu natürlichen Veränderungen in der Zusammensetzung des Arbeitsmarkts. Außerdem unterliegt auch eine wiederholt durchgeführte Befragung wie das LPP unvermeidbaren Änderungen in der Zusammensetzung der Charakteristiken der Befragten. So zeigt sich beispielsweise, dass über den in der vierten Welle eingeführten CAWI-Modus mehr hochqualifizierte Beschäftigte an der Befragung teilgenommen haben. Das führt dazu, dass manche vermeintlichen Entwicklungen der Mittelwerte einzelner Größen über die Wellen auf indirekte Einflüsse wie Zusammensetzungsänderungen zurückzuführen sein könnten. Die Gewichtungsfaktoren korrigieren solche Änderungen auf Beschäftigtenebene zum Teil. Fokus sind dabei Zusammensetzung und Ausfallwahrscheinlichkeit in der Stichprobe. Ändert sich allerdings zum Beispiel die zugrundeliegende Betriebsstruktur oder sind einzelne Größen stark mit demographischen Faktoren korreliert, können die Gewichtungsfaktoren der Beschäftigtenbefragung dies gegebenenfalls nicht zur Gänze ausgleichen. Beispielhaft zeigt Abbildung 2.2 ungewichtete und gewichtete Verläufe für Branchenanteile von 2013 bis 2021. Man sieht deutlich, dass der Anteil nach Branchen nicht konstant über die Zeit ist. Vor allem in zwischen Welle 3 und 5 verändern sich der Anteil Befragter in den Branchen verarbeitendes Gewerbe sowie Metall, Elektro, Fahrzeugbau sehr stark. Vor allem beim Verzicht auf die Gewichtungsfaktoren zeigen sich auch für die anderen Branchen – relativ gemessen – größere Änderungen über die Wellen. Zum Beispiel steigt für die Branche Handel, Verkehr, Nachrichten der Anteil der aus dieser Branche Befragten zwischen 2019 und 2021 von 7,1 Prozent auf 10,8 Prozent. Dies stellt einen Anstieg von etwa 50% dar.

Abbildung 2.2 Anteil nach Branchen, ungewichtet und gewichtet – Wellen 1 bis 5



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, N je Welle mindestens 4.804 (oben) und 4.794 (unten). Anteile der Branchen der Betriebe der befragten Beschäftigten, zugespielt über die Betriebsbefragung. Oben: ungewichtete Anteile, unten: gewichtete Anteile.

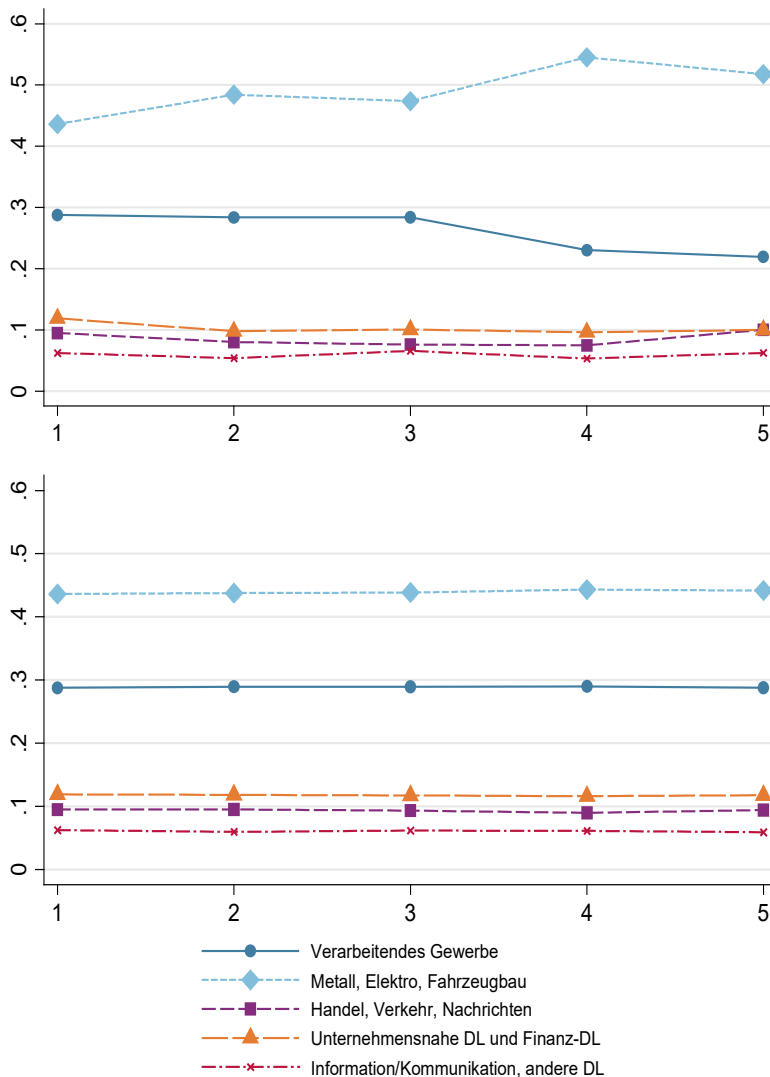
Dieser Bericht zeigt daher neben den normalen Mittelwerten mit Beschäftigtengewichten einen Weiteren, der (zusätzlich) zum Ausgleich einiger dieser Änderungen der Zusammensetzung umgewichtet wurde. Diese Umgewichtung basiert auf der in der Ökonomie auf eine Vielzahl von Fragestellungen angewandten Methodik von DiNardo, Fortin und Lemieux (1996, hiernach DFL).¹ Dabei wird die Verteilung von bestimmten Strukturmerkmalen im Ausgangsjahr fixiert.² Für die nachfolgenden Wellen wird diese Verteilung durch Umgewichtung der einzelnen Beobachtungen

¹ Im Gegensatz zu DFL nutzen wir kein parametrisches Verfahren, sondern errechnete Zellenwahrscheinlichkeiten unter Berücksichtigung bestehender Gewichtungsfaktoren. Die Zellen werden durch die Kombination der Ausprägungen der genutzten Strukturmerkmale gebildet - hier sind dies 320 Zellen. Die Umgewichtungsfaktoren errechnen sich, indem je Zelle die Summe der Gewichte aller enthaltenen Beobachtungen dieser Zelle im Jahr 2012 (bzw. 2013) durch eine identisch gebildete Summe der Gewichte dieser Zelle im Jahr der entsprechenden Welle dividiert und anschließend mit dem Gewichtungsfaktor der Beobachtung multipliziert werden. Im Ergebnis ist dies nahezu identisch zur Methode von DFL, ergänzt um eine Berücksichtigung schon vorhandener Gewichtungsfaktoren.

² Die zur Umgewichtung herangezogenen Strukturmerkmale sind die Betriebsmerkmale Branche (5 Ausprägungen), Betriebsgröße in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (4 Ausprägungen) sowie Region (4 Ausprägungen). Um bereits benannten Gründen von Trends am Arbeitsmarkt und in der Stichprobe entgegenzuwirken, wurde als viertes Merkmal Bildung (4 Ausprägungen) zur Umgewichtung genutzt. Fixiert wird auf die Verteilung im Jahr 2012 (bzw. 2013 für Bildung) und auf die Verteilung der einzelnen Ausprägungen der Merkmale unter Berücksichtigung der Gewichtungsfaktoren für Beschäftigte.

wiederhergestellt bzw. beibehalten. Die damit umgewichteten Mittelwerte können so interpretiert werden, als hätte sich der Arbeitsmarkt seit 2012 in seiner Zusammensetzung nicht (bzw. kaum) verändert. Die so dargestellten Entwicklungen sind somit frei von indirekten Einflüssen durch Änderungen der Zusammensetzung in den zur Umgewichtung herangezogenen Strukturmerkmalen. Abbildung 2.3 zeigt diese erneut beispielhaft an den Anteilen der Beschäftigten an den Befragten je Branche. Dabei zeigt die obere Abbildung diese Anteile unter Verwendung der Gewichtungsfaktoren, die untere Abbildung nach der Umgewichtung. Es ist klar ersichtlich, dass durch die Umgewichtung nahezu alle Schwankungen in den Branchenanteilen über die Wellen geglättet wurden.

Abbildung 2.3 Anteil nach Branchen, verschieden gewichtet – Wellen 1 bis 5



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, N je Welle mindestens 4794 (oben) und 4755 (unten). Zugespielte Branche des Betriebs der befragten Beschäftigten, jeweils Anteilig. Oben: ungewichtete Anteile, unten: gewichtete Anteile.

Zusätzlich zu diesen beiden Mittelwerten, sind in nachfolgenden Analysen zum Großteil gefittete Werte dargestellt. Dabei wird zunächst für jede Welle separat ein lineares Regressionsmodell geschätzt. Abhängige Variable ist die zu untersuchende Zielgröße, meist als Binärvariable mit Ausprägungen 0 und 1 kodiert. Als unabhängige Variablen gehen in jedes dieser Modelle die Merkmale Geschlecht, Alter (einfach und quadriert), Bildung (4 Kategorien), Migrationshintergrund

(ja/nein), Leitungsposition (ja/nein), Vollzeit (ja/nein), Befristung (ja/nein), Branche (5 Kategorien), Region (4 Kategorien) und Betriebsgröße (4 Kategorien) kontrollierend mit ein. Anschließend wird je Welle durch Aufsummierung der mit den Wellen-Mittelwerten der Variablen multiplizierte Koeffizienten der sogenannte gefittete Wert berechnet. Dieser stellt den durch oben genannte Merkmale erklärbare Anteil der Zielgröße dar. Um den Änderungen in der Zusammensetzung von Arbeitsmarkt und Stichprobe Rechnung zu tragen, wird auch in den Regressionsanalysen wie oben beschrieben umgewichtet, jedoch ohne Berücksichtigung der für Regressionsanalysen nicht notwendigen Gewichtungsfaktoren.

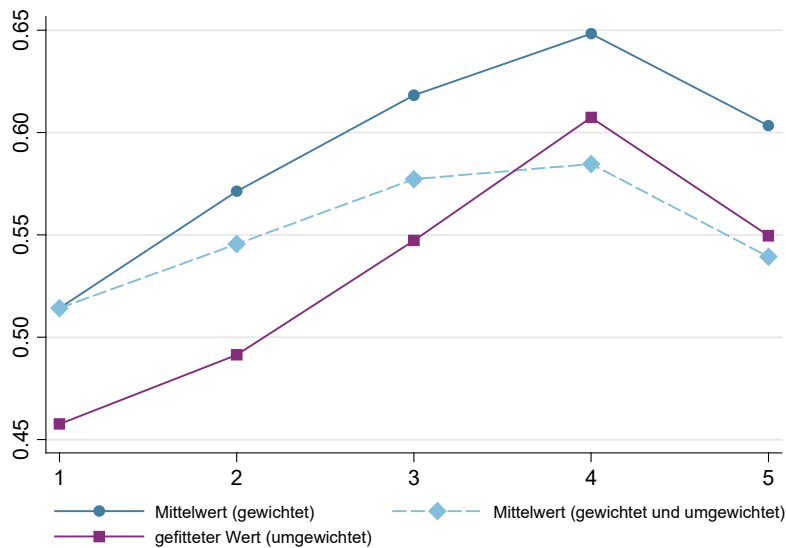
In den Analysen unter Berücksichtigung der Sonderbefragung LPP-Corona – ggf. unter Einbezug von Welle 4 und 5 der regulären Befragung – wird eine partiell ausgewogene Stichprobe genutzt. „Ausgewogen“ bedeutet hier, dass alle Personen berücksichtigt werden, die sowohl 2019, 2020 und auch 2021 an der Befragung teilgenommen haben – also an Welle 4 und 5 der regulären Befragung und an der Sonderbefragung LPP-Corona. „Partiell“ bedeutet allerdings, dass nur mindestens an einer von drei Wellen der LPP-Corona Befragung teilgenommen werden muss, um Teil der Stichprobe zu sein.

3. Dialog und Zusammenhalt im Betrieb

Von 2012, dem Beginn der Erhebung zum LPP, bis Ende 2019 war die deutsche Wirtschaft relativ stabil und der Arbeitsmarkt boomte. Die Qualität von Beschäftigung ist in dieser Zeit stärker in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Durch die dieses Jahrzehnt prägende Verrentung der geburtenstarken Nachkriegsgeneration geraten viele Betriebe zunehmend in Schwierigkeiten offene Stellen zu besetzen. Die Bindung von Fachkräften gewinnt damit immer mehr an Bedeutung. Dabei spielt eine wertschätzende Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine zentrale Rolle. Ganserer et al. (2020) zeigen, dass Beschäftigte, die ein Mitarbeitergespräch erhalten haben, zufriedener mit ihrer Arbeit sind. Auf Betriebsseite zeigt der Bericht von Walz et al. (2020) zwischen 2012 und 2018 kaum Veränderungen bei Mitarbeitergesprächen. Auf Beschäftigtenseite hingegen zeigt Abbildung 3.1, dass Beschäftigte in den Jahren 2012 bis 2019 eine stetige Zunahme von Feedbackgesprächen erlebt haben. Es ist also möglich, dass Betriebe bereits eingeführte Dialogmaßnahmen nun stärker umgesetzt haben. Der Anteil der Beschäftigten, die ein Gespräch geführt haben, ist bis 2019 von rund 50 auf 65 Prozent gestiegen, um in der Corona-Pandemie bis 2021 wieder um 5 Prozentpunkte auf etwa das Niveau von 2017 zu sinken. Das kann bedeuten, dass Gespräche durch die Pandemie ausgefallen sind oder Gespräche via Telefon oder digitaler Kommunikationskanäle den Beschäftigten nicht so prägnant in Erinnerung geblieben sind. Daher wird interessant sein zu sehen, wie sich der Trend nach Abklingen der Pandemie fortsetzt. Die generelle Entwicklung wird auch dann bestätigt, wenn der Arbeitsmarkt und die Zusammensetzung der Beschäftigten auf dem Niveau der ersten Welle konstant gehalten werden (gestrichelte Linie). Der Anstieg bei Feedbackgesprächen ist also nicht allein durch Betriebe und Beschäftigte getrieben, die über die Zeit neu in die Befragung kommen, sondern wäre auch passiert, wenn sich die Komposition seit 2012 nicht geändert hätte. Auch die Regressionsergebnisse inklusive Kontrolle für zentrale individuelle Merkmale (quadratische Markierung) bestätigen die deskriptiven Mittelwerte.

Beim Blick auf die ausführlichen Regressionsergebnisse fällt auf, dass die Wahrscheinlichkeit ein Feedbackgespräch zu haben nicht gleichverteilt ist. Beschäftigte mit höherem Ausbildungsabschluss, d.h. Meister, Fachschule oder Studium, hatten mit größerer Wahrscheinlichkeit ein Mitarbeitergespräch als jene mit einer abgeschlossenen Ausbildung oder ohne Berufsausbildung. Auch in größeren Betrieben werden häufiger formale Gespräche geführt als in kleineren Betrieben (Tabelle A.1).

Abbildung 3.1 Mitarbeitergespräch

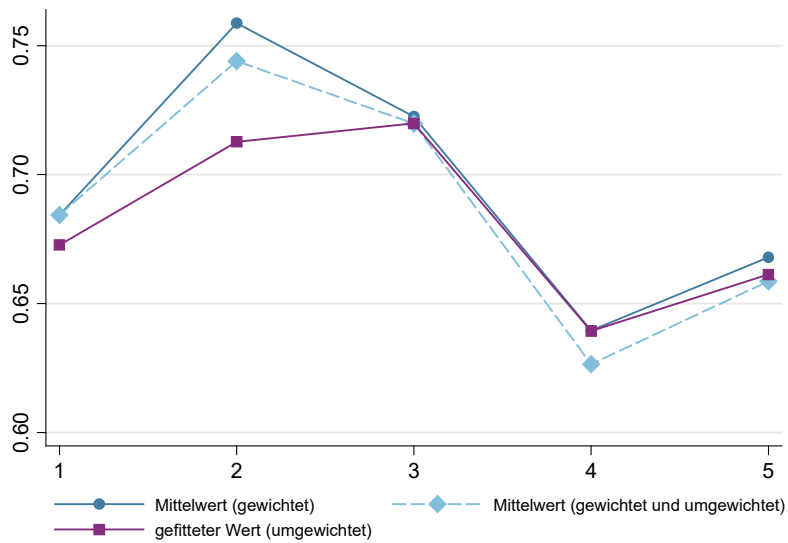


Quelle: LPP Welle 1 bis 5, N mindestens 4533, Antwort auf die Frage: „Hat Ihr Vorgesetzter mit Ihnen im letzten Jahr (2020) mindestens ein Mitarbeitergespräch geführt, in dem es z.B. um Fragen Ihrer beruflichen Weiterentwicklung oder Personalbeurteilung ging? Bitte denken Sie nur an Gespräche, für die vorher ein Termin angesetzt wurde.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.1). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Für moderne Arbeitsformen wie Homeoffice oder auch die Arbeit in agilen Teams, die einen direkten Zugriff des oder der Vorgesetzten auf seine/ihre MitarbeiterInnen erschweren, erscheint ein stabiles Vertrauen der Führungskraft in die Beschäftigten elementar. Arbeitsergebnisse können vielfach nicht direkt rückgekoppelt werden und Beschäftigte besitzen häufig mehr Autonomie. Vor diesem Hintergrund ist es erstaunlich, dass der Anteil der Beschäftigten, die der Aussage „Vorgesetzte zeigen, dass sie Vertrauen in Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben“ zustimmen, von 2013 bis 2019 zurückgegangen ist, dieser Trend sich aber über die Jahre der Corona-Pandemie nicht so fortgesetzt hat (Abbildung 3.2).

Vor allem jüngere Beschäftigte, Führungskräfte und Beschäftigte in unternehmensnahen und Finanzdienstleistungen schätzen das Vertrauensverhältnis positiv ein (Tabelle A.2). Während der Pandemie bejahten wieder mehr Beschäftigte, dass Vorgesetzte Vertrauen in ihre Beschäftigten hätten. In dieser Zeit hat teilweise die Hälfte der befragten Beschäftigten von zu Hause gearbeitet, viele davon zum ersten Mal. Die Zusatzbefragungen während der ersten Phase der Pandemie in 2020 zeigen, dass die Umstellung von Präsenzarbeit auf Homeoffice überwiegend gut geklappt hat. Beschäftigte, die im Homeoffice tätig sind, schätzen sich selber als effizienter als vor der Pandemie (Frodermann et. al 2021). Die tendenziell positiven Erfahrungen mit Homeoffice können also dazu beigetragen haben, dass das Vertrauensverhältnis gestärkt worden ist. Der umgewichtete Mittelwert und die Entwicklung geschätzt auf Grundlage von Regressionen zeigen die gleiche Entwicklung mit etwas kleineren Ausschlägen nach oben und unten, bestätigen also die Richtung der Entwicklung. Es wird daher interessant sein zu sehen, wie sich das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsverantwortung weiterentwickelt, wenn die Pandemie in eine „neue Normalität“ übergegangen ist. Konkret ergibt sich die Frage: Setzt sich der Abwärtstrend von vor der Pandemie fort oder hat diese einen Stopp oder gar eine Umkehr bewirkt?

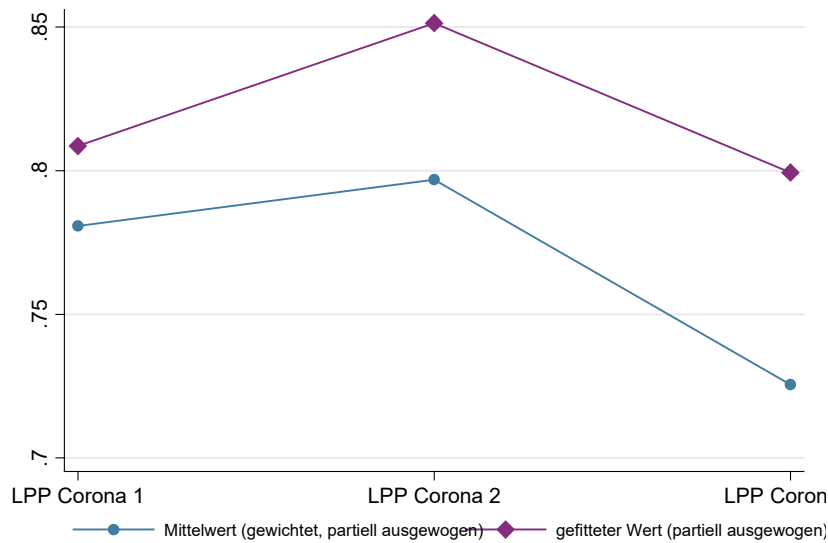
Abbildung 3.2 Vertrauen in MitarbeiterInnen



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Die Vorgesetzten zeigen, dass sie Vertrauen in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.“
Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.2). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Darüber hinaus zeigte sich während der Corona-Pandemie eine leichte Entwicklung in der empfundenen Unterstützung durch den Arbeitgeber (Abbildung 3.3). Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten stimmt dabei der Aussage „Ich fühle mich von meinem Arbeitgeber in der aktuellen Situation im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützt“ zu. Von April/Mai steigt diese Zustimmung bis Juni/Juli an und nimmt danach im September/Okttober wieder etwas ab. Dies ergänzt das zuvor erhaltene Bild um zwei Aspekte: Zum einen ist die subjektive Wahrnehmung der Unterstützung durch den Arbeitgeber deutlich höher als das wahrgenommene Vertrauen durch die Vorgesetzten. Zum anderen ist diese über das Jahr gesehen relativ konstant, ähnlich dem wahrgenommenen Vertrauen von 2019 zu 2021.

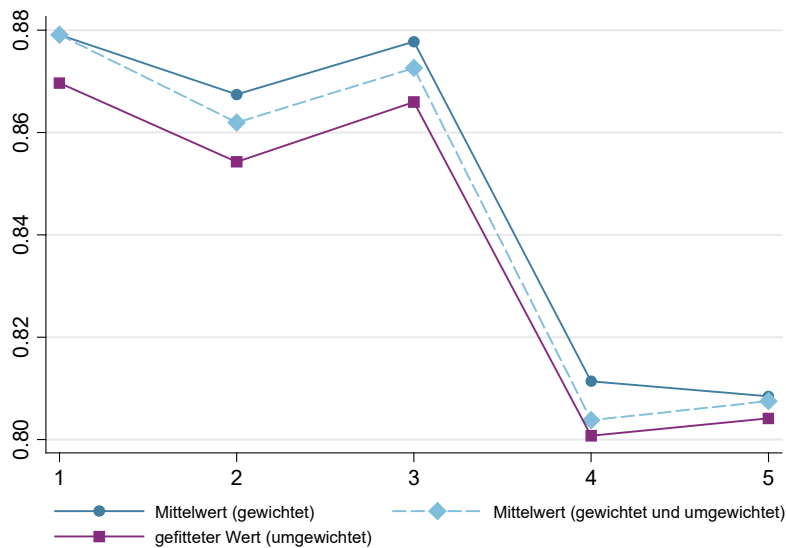
Abbildung 3.3 Unterstützung durch den Arbeitgeber während der Corona-Pandemie



Quelle: Sonderbefragung LPP-Corona, Welle 1 bis 3, „Ich fühle mich von meinem Arbeitgeber in der aktuellen Situation im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützt.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.3). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Neben dem Verhältnis zur Führungskraft und zum Arbeitgeber in generellen, spielt für viele Beschäftigte die Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen eine wichtige Rolle im Arbeitsalltag. In der Befragungswelle von 2019 zeigt sich, dass etwa acht von zehn Beschäftigten in mindestens einem Team arbeiten (Autorengemeinschaft 2020). Beschäftigte schätzen die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen über die Zeit durchwegs positiv ein. Wie Abbildung 3.4 zeigt, ist die Kollegialität bis 2017 auf einem hohen Niveau stabil und nimmt dann zu 2019 ab. Getrieben wird der Rückgang dadurch, dass 2019 mehr Beschäftigte angeben Erfahrungen mit Mobbing und Schikane am Arbeitsplatz gemacht zu haben. Dieser Wert steigt von 14 bis 19 Prozent. 95 Prozent der Beschäftigten geben an, von KollegInnen bei Bedarf öfter oder regelmäßig Unterstützung zu erhalten und genauso hoch sind umgekehrt auch die eigenen Unterstützungsleistungen an KollegInnen. Beschäftigte, die die Befragung im Internet beantwortet haben geben häufiger an, dass sie Mobbing am Arbeitsplatz erleben. Hier ist die Beantwortung der Fragen möglicherweise ehrlicher als am Telefon (Tabelle A.4)

Abbildung 3.4 Kollegialität und Mobbing



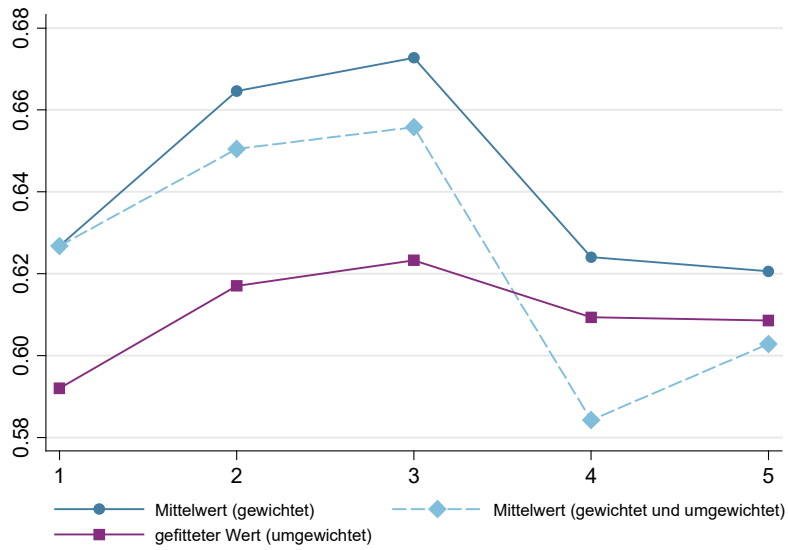
Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleginnen und Kollegen? Wie oft kommt es vor, dass Sie Ihren Kolleginnen oder Kollegen Hilfe anbieten? Wie oft fühlen Sie sich durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.4). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Beziehung zwischen Beschäftigten und Betrieben ist die wahrgenommene Fairness. Das LPP erfragt diese Fairness in den Dimensionen gerechte Vergütung, transparente und nachvollziehbare Regeln sowie Entscheidungen und gerechte Behandlung durch den Vorgesetzten/die Vorgesetzte. Abbildung 3.5 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, die ihre Vergütung als gerecht empfinden, von 2013 auf 2017 von 62 auf 68 Prozent gestiegen ist, in der vierten und fünften Welle dann aber wieder auf die Werte von 2013 absinkt. Die gefitteten Werte zeigen ein niedrigeres Level und konstantere Werte für gerechte Vergütung. Wäre der Arbeitsmarkt auf seinem Niveau von 2013 geblieben, dann wäre der Rückgang der Beschäftigten, die ihre Vergütung als gerecht empfinden, also noch größer ausgefallen. Während Migranten die Vergütungsgerechtigkeit schlechter beurteilen, zeigen sich für Frauen keine signifikant schlechteren Werte (Tabelle A.5).

Der Aussage, dass Entscheidungen im Betrieb gerecht zustande kommen, stimmen 2013 55 Prozent der Befragten zu (Abbildung 3.6). Der Wert bleibt bis 2017 stabil und nimmt dann um 10 Prozentpunkte ab. 2021 stabilisiert er sich wieder. Die gewichteten Mittelwerte, die umgewichteten Werte und die geschätzten Werte liegen hier eng beieinander.

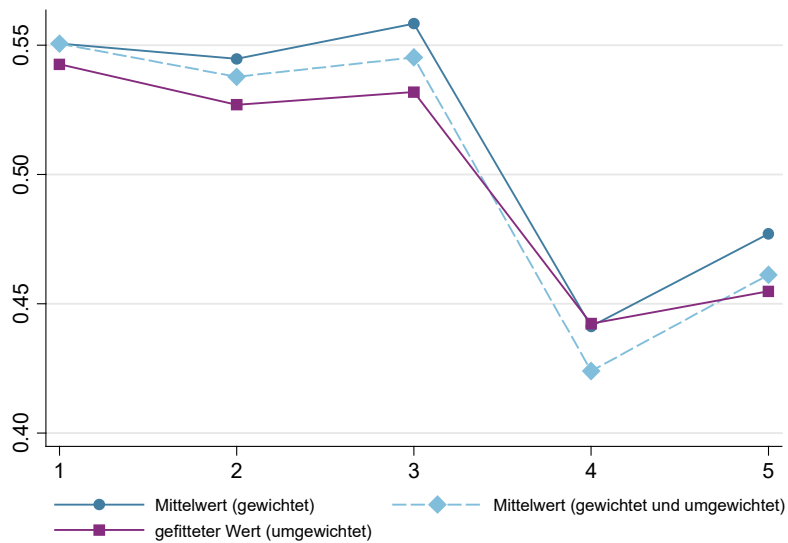
Als dritte Abbildung zum Thema Fairness im Betrieb zeigt Abbildung 3.7, als wie gerecht Beschäftigte ihre Führungskraft ansehen. Schätzen mehr als 3 von 4 Beschäftigten ihre Führungskraft 2017 als gerecht ein, geht dieser Wert 2019 leicht zurück und stabilisiert sich dann. Die Regressionsanalyse (Tabelle A.7) zeigt zudem, dass sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund seit 2019 nicht mehr weniger gerecht von ihrer Führungskraft behandelt fühlen als diejenigen ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 3.5 Gerechte Vergütung



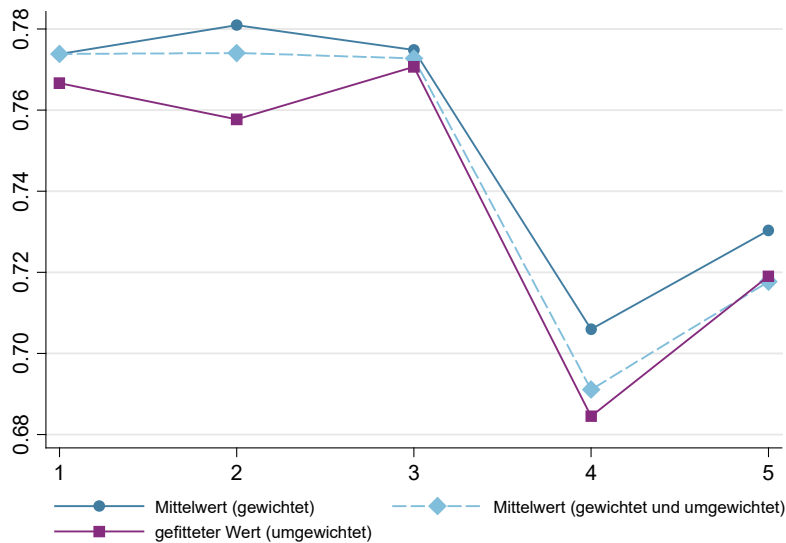
Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Ich empfinde, dass die Vergütung, die ich in diesem Betrieb erhalte, gerecht ist.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.5). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Abbildung 3.6 Gerechte Entscheidungsfindung



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Ich empfinde, dass die formalen Regeln und Prozeduren zur Entscheidungsfindung in diesem Betrieb gerecht sind.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.6). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Abbildung 3.7 Faires Verhalten durch Vorgesetzte

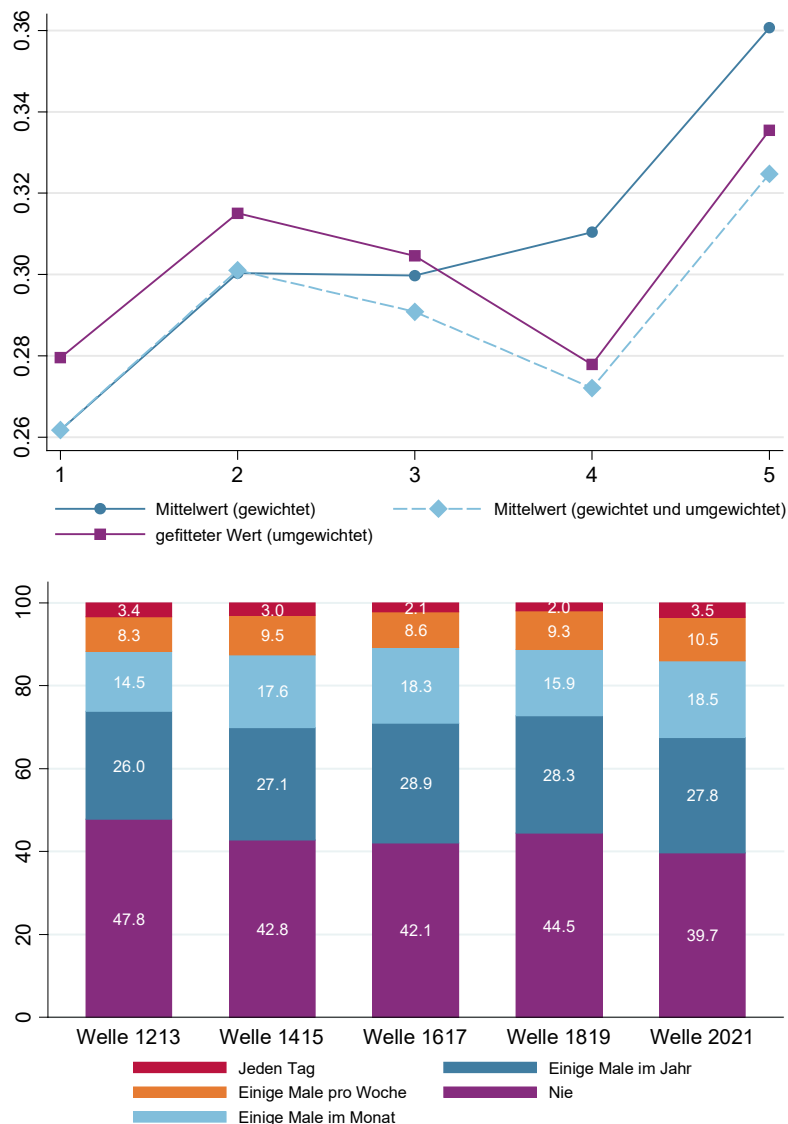


Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Ich empfinde, dass mein direkter Vorgesetzter / meine direkte Vorgesetzte mich bei allen Aspekten der Arbeit gerecht behandelt.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.7). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

4. Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem

Digitalisierung und Globalisierung haben in den letzten Jahren neue Tätigkeiten geschaffen, die ortsübergreifende Zusammenarbeit erleichtert und Arbeit flexibilisiert. Von vielen Entwicklungen wie der Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten, können sowohl Betriebe als auch Beschäftigte – mit geeigneten Jobs – profitieren (Grunau et al. 2021). Gleichzeitig ändern sich Anforderungen und Erreichbarkeit. So zeigt der obere Teil von Abbildung 4.1, dass der Anteil der Beschäftigten, die in der Freizeit vom Arbeitgeber kontaktiert werden oder Mails beantworten, im Zeitverlauf gestiegen ist. Obwohl die Zunahme von Welle zu Welle nur klein ausfällt, ist die Gesamtänderung über die letzten 10 Jahre signifikant. Diese Entwicklung wird getrieben von einem größer werdenden Anteil mobil arbeitender Beschäftigter. Die blaue Mittelwertkurve zeigt seit der vierten Welle einen besonders starken Anstieg, der dadurch zustande kommt, dass über den CAWI-Modus mehr Beschäftigte an der Befragung teilnehmen, die auch mobil arbeiten. Wären die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Merkmalsstruktur noch vergleichbar mit den Beschäftigten in der ersten Welle, hätte die Erreichbarkeit in der Freizeit in einem geringeren Umfang zugenommen (gestrichelte Linie). Die Erreichbarkeit in der Freizeit wäre zwischenzeitlich sogar gesunken. Es ändert sich also viel stärker der Kreis der Betroffenen (extensive margin) als die Stärke der Betroffenheit bei jedem einzelnen Beschäftigten (intensive margin). Unterschiede bestehen auch hinsichtlich des Berufsabschlusses, wonach höher qualifizierte Beschäftigte eher in der Freizeit mit dem Arbeitgeber kommunizieren. Das gleiche gilt auch für Führungskräfte (Tabelle A.8). Im unteren Teil von Abbildung 4.1 ist aufgeschlüsselt, wie sich die Erreichbarkeit über die Jahre ändert. Es sinkt vor allem der Anteil der Beschäftigten, die nie erreichbar sind.

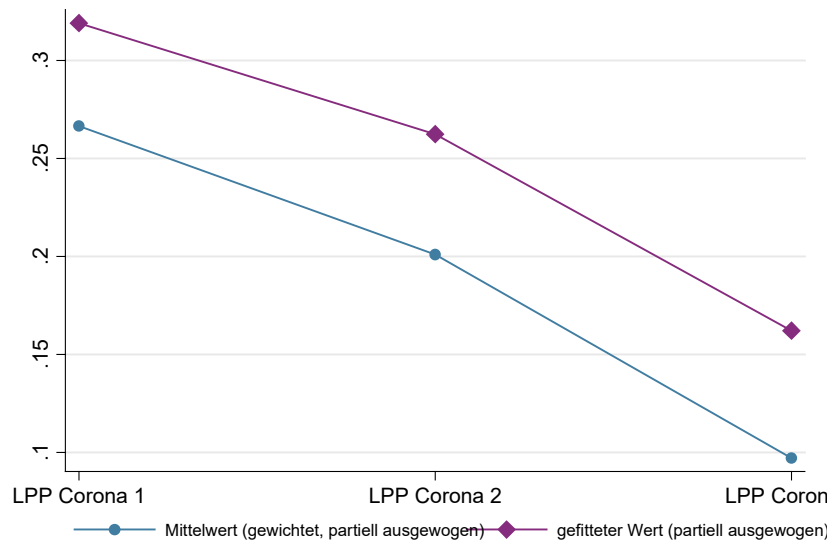
Abbildung 4.1 Erreichbarkeit in der Freizeit



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, Wie häufig kommt es vor, dass Sie in Ihrer Freizeit dienstlich angerufen werden oder dienstliche E-Mails beantworten? Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.8). Für methodische Details, siehe Kapitel 2. Die Säulen im unteren Bild basieren auf der gewichteten Verteilung der Ausprägungen.

Während der ersten Corona-Welle im Jahr 2020 änderte sich anfänglich bei etwa einem Viertel der Befragten die Arbeitszeit. Bis zum Herbst ging der Wert dann aber deutlich zurück auf etwa zehn Prozent (Abbildung 4.2). Vor allem befristete Beschäftigte waren davon betroffen auch stieg die Verschiebung der Arbeitszeit mit dem Alter (Tabelle A.9).

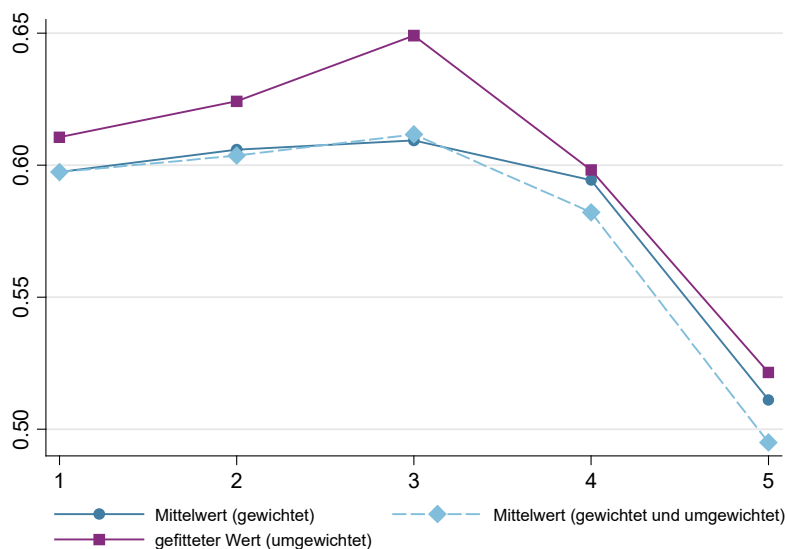
Abbildung 4.2 Arbeiten zu anderen Zeiten während der Corona-Pandemie



Quelle: Sonderbefragung LPP-Corona, Welle 1 bis 3, „Arbeiten Sie derzeit zu anderen Zeiten als üblich?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.9). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Kaum verändert über die Zeit hat sich hingegen der Termindruck für Beschäftigte (Abbildung 4.3). Bis einschließlich 2019 gaben sechs von zehn Beschäftigten an, über längere Zeit hinweg Termindruck bei der Arbeit ausgesetzt zu sein. Dieser Anteil geht bis 2021 zurück, in der Pandemie hat nur noch jeder zweite Beschäftigte über längere Zeit Termindruck. Führungskräfte und Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss geben mehr Termindruck an als Beschäftigte, die einen Ausbildungsabschluss haben. 2021 haben befristete Beschäftigte deutlich seltener Termindruck als unbefristete Beschäftigte. Eine Erklärung könnte sein, dass gerade Arbeit in solchen (befristeten) Jobs weggefallen ist, die Spitzenbelastung abfangen sollten (Tabelle A.10).

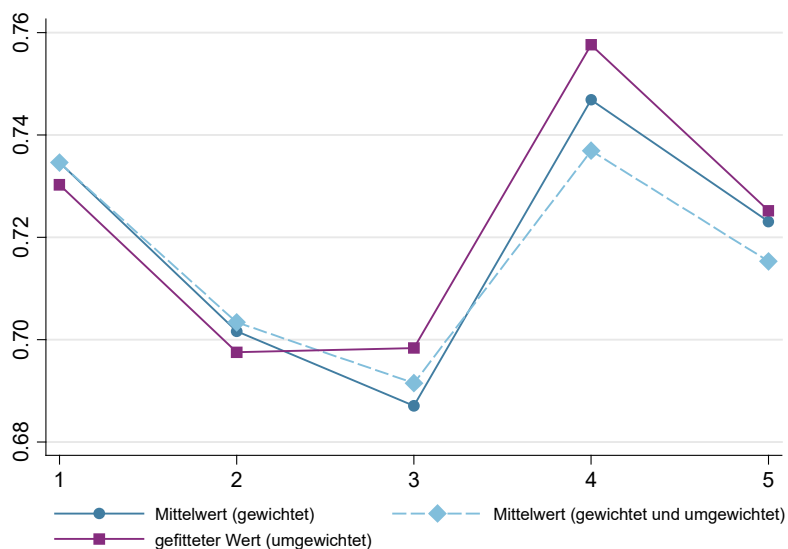
Abbildung 4.3 Termindruck



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Ich habe oft über längere Zeit Termindruck.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.10). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Eine klassische Begleiterscheinung wirtschaftlich guter Zeiten mit Fachkräfteengpässen und Termindruck stellen in der Regel Überstunden dar. Der Anteil der Beschäftigten, der Überstunden leistet, ist von 2013 bis 2017 leicht rückläufig oder konstant, wobei Vollzeitbeschäftigte häufiger Überstunden leisten (Abbildung 4.4 und Tabelle A.11). 2019 steigt der Anteil der Beschäftigten, die Mehrarbeit leisten an, um während der Pandemie dann wieder auf das Niveau von 2013 zurückzukehren. Besonders befristet Beschäftigte machen seltener Überstunden. Die Überstundenzahl pro Beschäftigten bleibt über die Zeit relativ konstant bei 4,5 bis 5 Stunden pro Woche, wobei es eine breite Streuung gibt. Während der Pandemie geht der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden machen zunächst zurück, steigt aber bereits im Sommer 2020 wieder an.

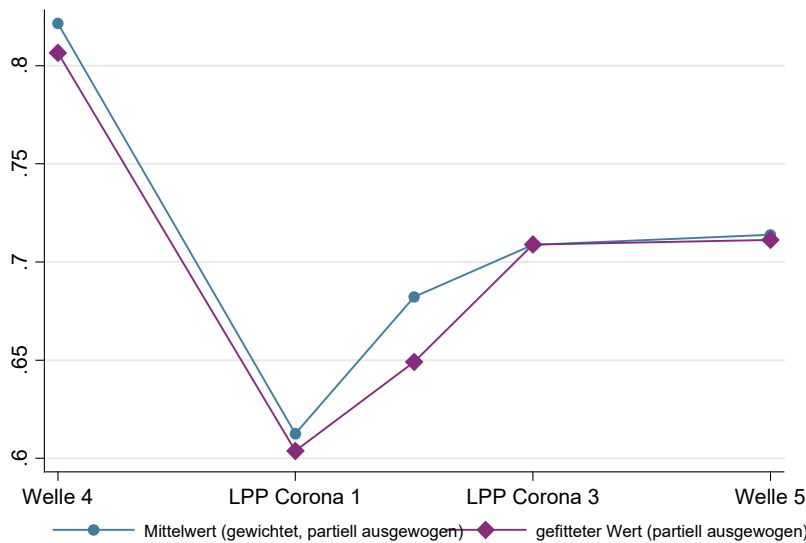
Abbildung 4.4 Überstunden



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Wie viele Stunden umfasst Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche? Und wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.11). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Abbildung 4.5 zeigt die Entwicklung der Überstunden während der Coronaphase 2020 für die Beschäftigten, die sowohl vorher am regulären LPP als auch an Sonderbefragung teilgenommen haben. Dabei wird deutlich, dass der Rückgang, der Abbildung 4.4 zu sehen ist, bereits eine Erholung nach den ersten Einschränkungen im Frühjahr 2020 in Deutschland beinhaltet. Der Anteil der Beschäftigten, der Überstunden leistet, sinkt kurzzeitig ab und steigt im Verlauf wieder. Das Niveau von vor der Pandemie wird jedoch nicht wieder erreicht (siehe auch Tabelle A.12).

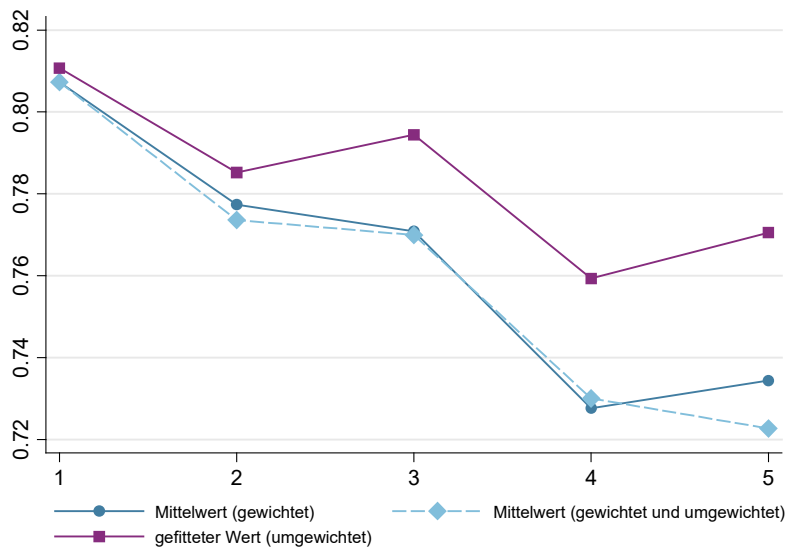
Abbildung 4.5 Überstunden während der Corona-Pandemie



Quelle: LPP Welle 4 und 5 sowie Sonderbefragung LPP-Corona Welle 1-3, „Wie viele Stunden umfasste Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Woche vor Ausbruch der Corona-Pandemie? Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie in der aktuellen Situation tatsächlich, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.12). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Die Autonomie der Beschäftigten in ihrer Arbeit geht seit Beginn der Befragung leicht zurück. 2021 wurde der Rückgang gestoppt, was auf die verstärkte Nutzung des Homeoffice zurückzuführen sein kann. Die lila Linie mit quadratischer Markierung für gefittete Werte basierend auf Regressionen, d.h. für den durchschnittlichen Beschäftigten, liegen über den reinen Mittelwerten, was auf größere Unterschiede zwischen Betrieben und Beschäftigten hindeutet (Abbildung 4.6). Der Unterschied zwischen dem einfachen Durchschnitt und den gefitteten Werten ist über die Zeit größer geworden. Bei genauerem Blick wird dabei ersichtlich, dass Beschäftigte mit höherem Ausbildungsabschluss und Führungskräfte eine größere Autonomie bei ihrer Tätigkeit haben. Interessanterweise berichten Frauen in der fünften Welle von 2021 von geringerer Autonomie als Männer, wohingegen es zuvor noch keine geschlechterspezifischen Unterschiede gab (Tabelle A.13).

Abbildung 4.6 Autonomie

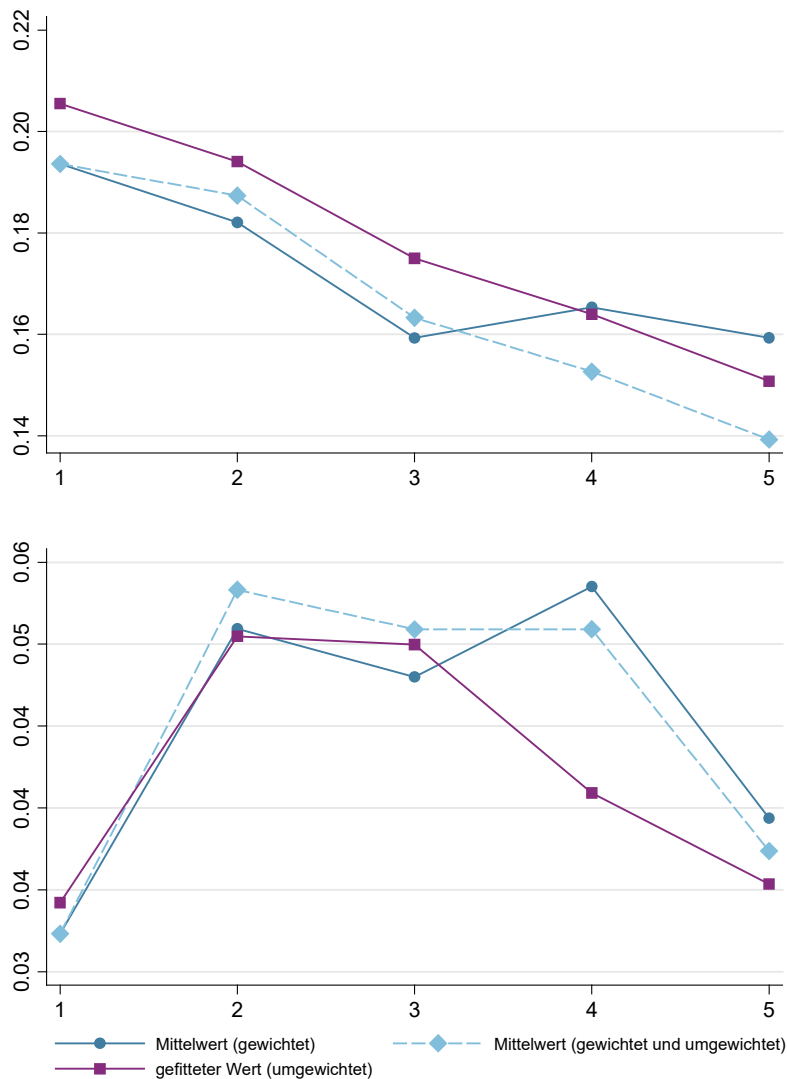


Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.13). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Wie die bisherigen Auswertungen gezeigt haben, ist die Verflechtung von Arbeitszeit und Freizeit stärker geworden, der Termindruck war bis 2019 konstant hoch und sinkt erst in der Pandemie. Vor diesem Hintergrund ist es verwunderlich, dass der Work-Family-Konflikt (Abbildung 4.7) über die Zeit kontinuierlich gesunken ist, d.h. weniger Beschäftigte geben an, dass die beruflichen Anforderungen zu Konflikten mit privaten Verpflichtungen führen. Hier liegen die einfachen Mittelwerte, die umgewichteten Mittelwerte und die gefitteten Werte dicht beisammen, d.h. äußere Einflüsse spielen nur eine untergeordnete Rolle. Vollzeitbeschäftigte und Führungskräfte haben größere Probleme berufliche Aufgaben mit privaten Belangen zu vereinbaren. Während der Pandemie sind altersspezifische Unterschiede sowie Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund beim Work-Family-Konflikt nicht mehr signifikant (Tabelle A.14). Demgegenüber steht der störende Einfluss privater Angelegenheiten auf berufliche Verpflichtungen (unterer Teil von Abbildung 4.7), welcher von der ersten auf die zweite Welle leicht zugenommen hat und dann bis 2017 nahezu unverändert blieb. In dieser Zeit bestehen zwischen den dargestellten Kurven kaum Unterschiede.

Beschäftigte in Teilzeit haben mehr Konflikte von Privatem in das Berufsleben hinein (Tabelle A.15). Hier ist anzunehmen, dass Teilzeit teilweise auch gewählt wurde, um private Verpflichtungen besser mit Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. In der Corona-Pandemie 2021 ist der Family-Work-Konflikt gesunken. Möglicherweise spielen hier flexible betriebliche Regelungen während der Pandemie eine Rolle, sowie Kurzarbeit und großzügige Homeoffice-Regelungen. Insgesamt erleben allerdings nur sehr wenige Beschäftigte einen Konflikt von privaten Angelegenheiten mit beruflichen Verpflichtungen.

Abbildung 4.7 Work-Family-Konflikt und Family-Work-Konflikt



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, oben: „Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben. Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen. Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen.“ Und unten „Ich muss Dinge bei der Arbeit aufschieben, weil private Anforderungen meine Zeit beanspruchen. Aufgrund von Anforderungen, die meine Familie oder mein Partner bzw. meine Partnerin an mich stellen, bleiben berufliche Dinge unerledigt. Mein Privatleben beeinträchtigt meine beruflichen Pflichten, wie z.B. pünktlich zur Arbeit zu kommen, das Tagesgeschäft zu erledigen oder Überstunden zu leisten.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.14 und Tabelle A.15). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

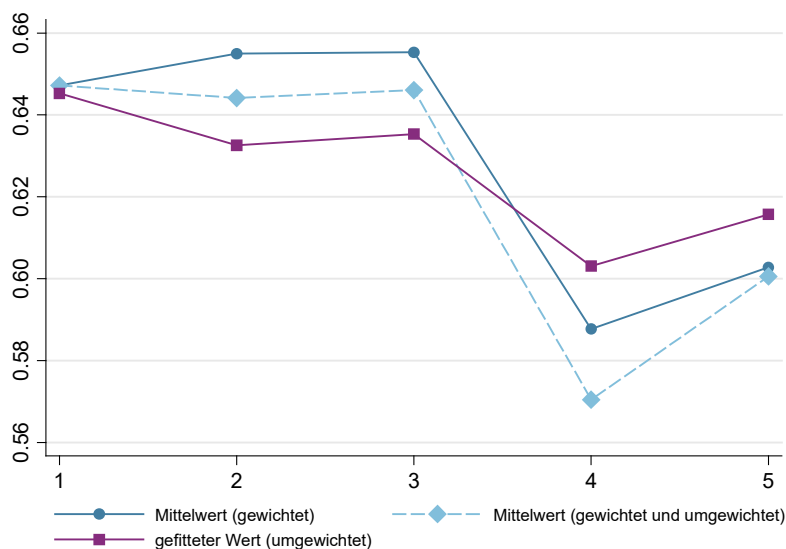
5. Verbundenheit mit dem Arbeitgeber

Die bisherigen Analysen zeigen, dass die Anforderungen für viele Beschäftigten über die Zeit gestiegen sind und die Grenzen von Arbeits- und Freizeit mit zunehmender Flexibilität fließender werden. In diesem Zusammenhang drängt sich die Frage auf, ob Beschäftigte ihre Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber geändert haben. Einerseits bot der sehr gute Arbeitsmarkt bis 2019 die Gelegenheit den Arbeitgeber zu wechseln, zum anderen sind die Belange von Beschäftigten bei vielen Betrieben stärker in den Fokus gerückt, unter anderem mit dem Ziel verbunden, diese langfristig an den Betrieb zu binden.

Das Commitment zum Betrieb ist von 2013 bis 2017 konstant hoch und geht dann bis 2019 etwas zurück (Abbildung 5.1). Dieser Rückgang wurde 2021 gestoppt und die Bindung an den Betrieb ist wieder leicht gestiegen. Kontrolliert man für die Zusammensetzung des Beschäftigtensamples (lila Linie mit quadratischer Markierung), um Einflüsse besser zu berücksichtigen, ist der Rückgang etwas weniger stark. Nichtsdestotrotz liegt die Bindung an den Arbeitgeber auf einem hohen Niveau: 2021 geben sechs von zehn Beschäftigten an, sich mit dem Arbeitgeber verbunden zu fühlen.

Bei Beschäftigten mit höherem Berufsabschluss und Führungskräften ist das Commitment höher. Befristete Beschäftigte haben für das Corona-Jahr ein sehr niedriges Commitment. Hier könnte eine Rolle spielen, dass wie weiter oben gezeigt die Arbeit während der Pandemie weggebrochen ist und viele befristete Verträge nicht verlängert worden sein dürften (Tabelle A.16).

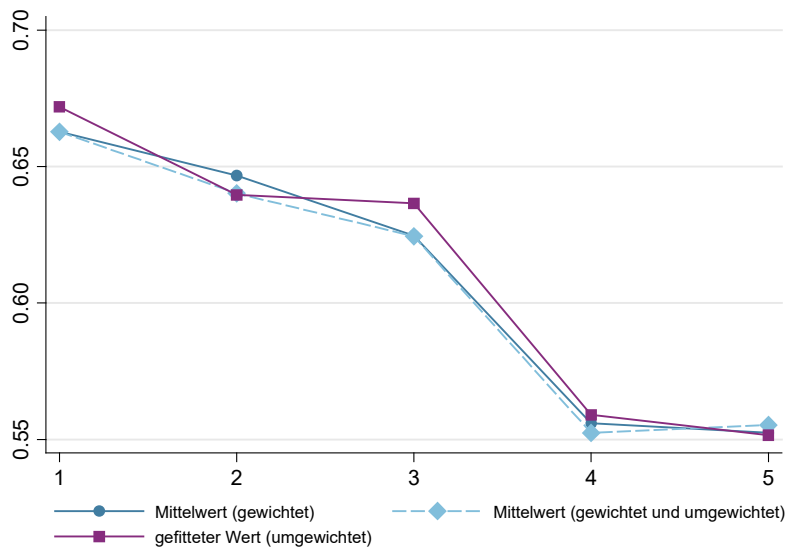
Abbildung 5.1 Commitment



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Ich würde gern den Rest meines Arbeitslebens in diesem Betrieb arbeiten. Dieser Betrieb hat eine große persönliche Bedeutung für mich. Ich sehe die Probleme des Betriebs als meine eigenen an. Ich spüre keine starke Zugehörigkeit zu meinem Betrieb. Ich fühle keine emotionale Bindung an diesen Betrieb. Ich fühle mich nicht als ein „Teil der Familie“ in diesem Betrieb.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.16). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Das Engagement der Beschäftigten, welches sich auf die Bindung zu der eigenen Tätigkeit bezieht, ist über die Zeit gesunken (Abbildung 5.2). Betrug der Anteil der Beschäftigten, die immer oder überwiegend positive Gefühle mit ihrer Arbeit verbanden 2013 noch zwei Drittel, waren es 2019 55 Prozent. Dieser Rückgang wurde 2021 gestoppt; ob temporär oder dauerhaft, müssen die nächsten Befragungswellen zeigen.

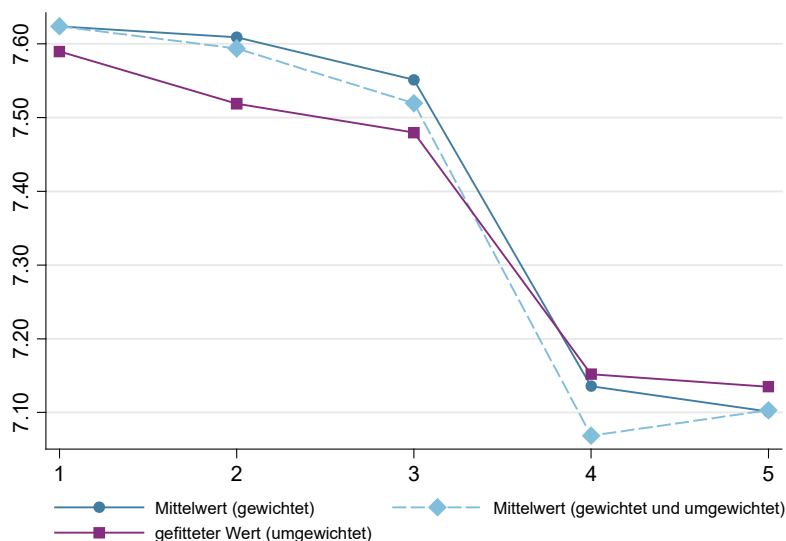
Abbildung 5.2 Engagement



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie. Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig. Ich bin von meiner Arbeit begeistert. Meine Arbeit inspiriert mich. Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit. Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite. Ich bin stolz auf meine Arbeit. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf. Meine Arbeit reißt mich mit.“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.17). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Die allgemeine Arbeitszufriedenheit entwickelt sich ähnlich wie das Commitment (Abbildung 5.3). Bis 2019 geht die Zufriedenheit auf hohem Niveau um 0,5 Skaleneinheiten auf einen Wert von etwa 7,1 zurück (auf einer Skala von 0 bis 10). Der Rückgang der Jobzufriedenheit wurde 2021 gestoppt, wobei auch hier abzuwarten bleibt, ob es sich um eine echte Trendwende oder ein temporäres Aussetzen handelt. Während es vor der Pandemie keine signifikanten Unterschiede zwischen unterschiedlichen Ausbildungsniveaus und der Arbeitszufriedenheit gab, sind 2021 Beschäftigte mit Lehre deutlich weniger zufrieden mit ihrer Arbeit als andere Beschäftigte (Tabelle A.18)

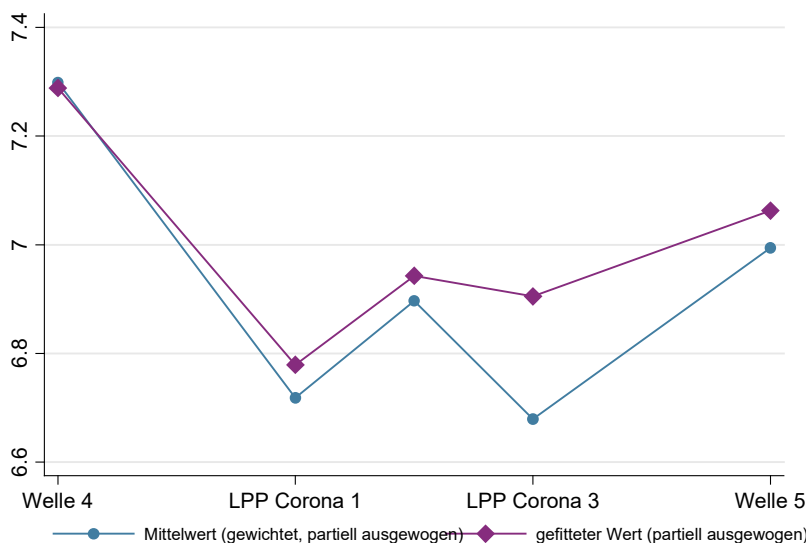
Abbildung 5.3 Arbeitszufriedenheit



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.18). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Der Zoom auf den Ausschnitt 2019 bis 2021 zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit zu Beginn der Pandemie kurz deutlich absinkt. Hier spielt die anfängliche Verunsicherung über die Einschränkungen in allen Lebensbereichen und die Bedeutung für die eigene Arbeit eine Rolle. Bereits zum Sommer 2020 steigt die Arbeitszufriedenheit wieder leicht an und sinkt dann zum Herbst, wo deutlich wird, dass die Pandemie nicht überstanden ist, noch mal kurz ab. Zur Welle fünf ist dann wieder ein Aufwärtstrend sichtbar (Abbildung 5.4 und Tabelle A.19).

Abbildung 5.4 Arbeitszufriedenheit während der Corona-Pandemie

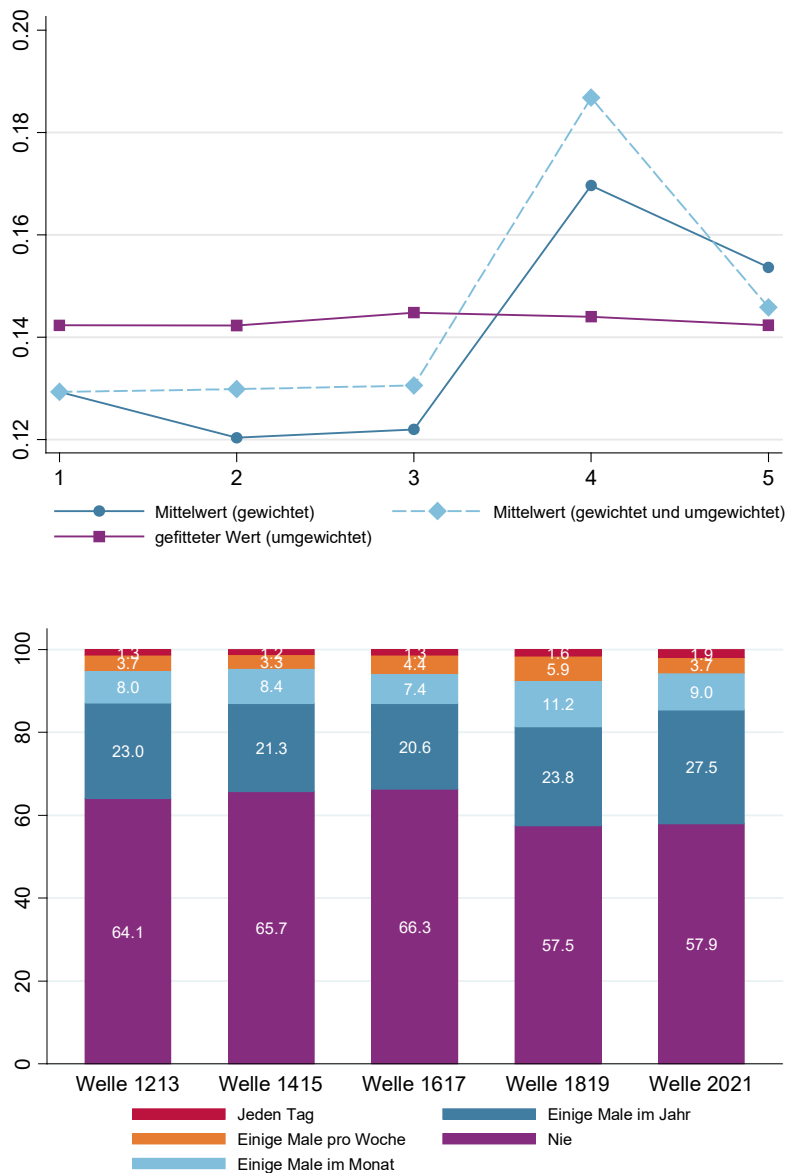


Quelle: LPP Welle 4 und 5 sowie Sonderbefragung LPP-Corona Welle 1-3, „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.19). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Die Verbindung zum Arbeitgeber sowie die Arbeitszufriedenheit spiegeln sich auch in der Wechselabsicht wieder (Abbildung 5.5). Bis 2017 befindet sich die Wechselabsicht auf einem konstant niedrigen Niveau: Während in dieser Periode 12 bis 13 Prozent der Beschäftigten zumindest einige Male pro Monat oder öfter über einen Wechsel nachdenken, trifft dies 2019 bereits auf 17 Prozent (einfacher gewichteter Mittelwert) zu. Würden die Veränderungen des Arbeitsmarktes außen vor bleiben, stiege die Wechselabsicht sogar auf 18 Prozent. Die Regressionslinie zeigt, dass die Wechselabsicht eher konstant geblieben ist, die Änderungen des Durchschnitts also verschwinden, wenn für Einflussfaktoren kontrolliert wird.

Während der Pandemie geht die Wechselabsicht im (einfachen) Durchschnitt leicht zurück, bleibt aber auf einem höheren Niveau als vor 2019. Auch hier zeigt die Regressionskurve, dass der Mittelwert unter Kontrolle von Einflüssen konstant geblieben ist. Branchenunterschiede, die vor der Pandemie eine Rolle gespielt haben, sind nun nicht mehr signifikant.

Abbildung 5.5 Wechselabsicht

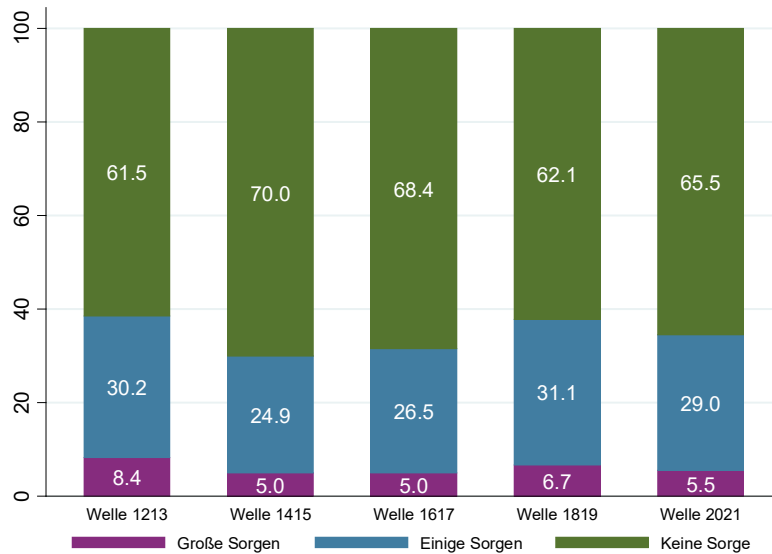
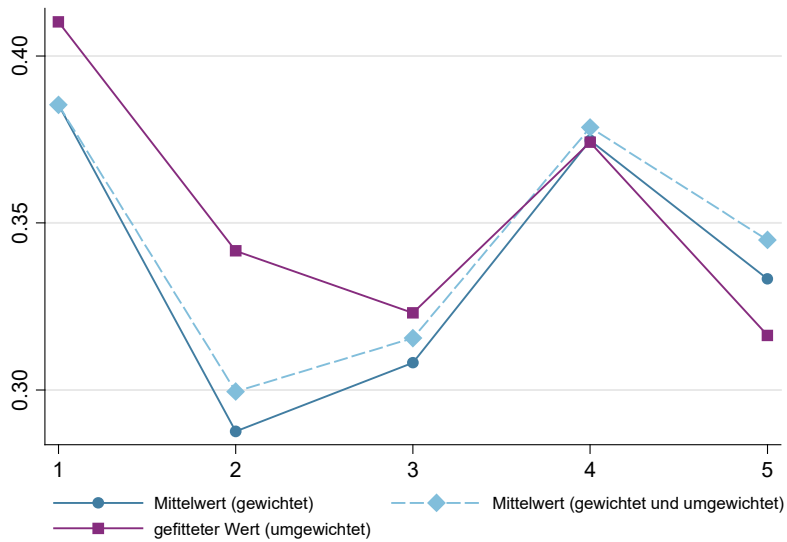


Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihren derzeitigen Arbeitgeber zu wechseln?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.20). Für methodische Details, siehe Kapitel 2. Die Säulen im unteren Bild basieren auf der gewichteten Verteilung der Ausprägungen.

Ein möglicher Grund für die geringe Wechselabsicht mag darin liegen, dass sich die Beschäftigten während der Pandemie wieder größere Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Etwa 60 Prozent der Beschäftigten machten sich 2013 keine Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und nur rund 10 Prozent große Sorgen. Der Anteil der Beschäftigten ohne Arbeitsplatzsorgen stieg in den darauffolgenden Jahren sogar noch auf etwa 70 Prozent an. Bis 2019 stieg der Anteil derjenigen leicht, die sich etwas Sorgen machen. Im Pandemiejahr sehen wir hingegen keinen Anstieg der Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes beziehungsweise sogar einen Rückgang, was darauf hindeutet, dass die staatlichen Schutzmaßnahmen, in erster Linie Kurzarbeit, zu funktionieren scheinen und es weniger Bewegung auf dem Arbeitsmarkt gab (Abbildung 5.6, unterer Teil). Dies bestätigt auch der Fokus auf die LPP-Corona-Befragung. Es zeigt sich, dass die Sorge um den Arbeitsplatz zu Beginn ansteigt aber dann wieder zurückgeht. Dabei sinken die Werte für die

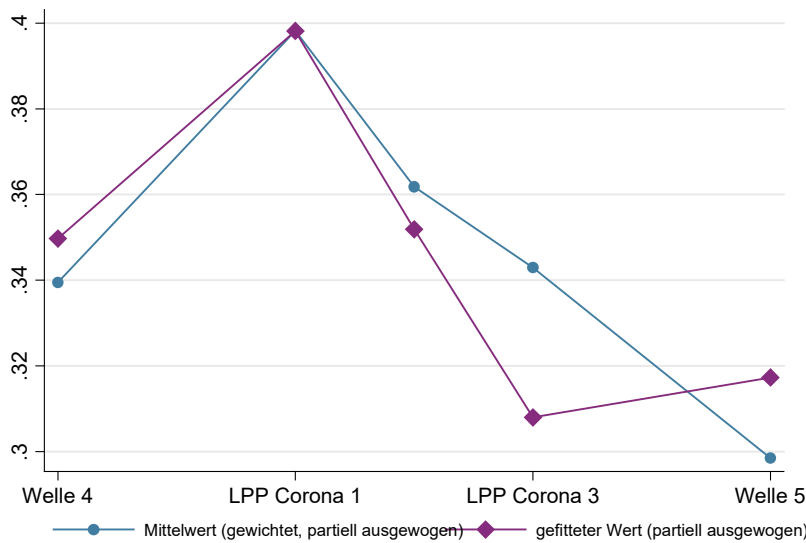
Beschäftigten, die sowohl an der Befragung zum normalen LPP und der Sonderbefragung teilgenommen haben 2021 sogar auf ein Niveau, das unter dem von vor der Pandemie liegt (Abbildung 5.7, Tabelle A.22).

Abbildung 5.6 Sorgen um den Arbeitsplatz



Quelle: LPP Welle 1 bis 5, „Machen Sie sich Sorgen um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.21). Für methodische Details, siehe Kapitel 2. Die Säulen im unteren Bild basieren auf der gewichteten Verteilung der Ausprägungen.

Abbildung 5.7 Sorgen um den Arbeitsplatz während der Corona-Pandemie



Quelle: LPP Welle 4 und 5 sowie Sonderbefragung LPP-Corona Welle 1-3, „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?“ Die gefitteten Werte basieren auf Regressionsanalysen (siehe Anhang, Tabelle A.22). Für methodische Details, siehe Kapitel 2.

Die Beschäftigten weisen seit Beginn der Befragung ein hohes Engagement und eine starke Bindung an den Betrieb auf. In den wirtschaftlich starken Zeiten bis 2019 ist die Bindung im Durchschnitt etwas geringer geworden, auch das Engagement geht etwas zurück und Beschäftigte denken häufiger über einen Wechsel des Arbeitgebers nach. Gleichzeitig sind die Sorgen um den Verlust des eigenen Arbeitsplatzes nur gering. Die Situation hat sich durch die Covid-19-Pandemie geändert, die Rückgänge bei der Bindung zum Betrieb, beim Engagement und bei der Arbeitszufriedenheit wurden gestoppt und die Wechselabsicht ist gesunken – ob temporär oder langfristig, werden die nächsten Jahre zeigen.

6. Zusammenfassung

Dieser Bericht stellt die Veränderungen „erlebter Arbeit“ von 2013 bis 2021 dar. Im Fokus stehen hierbei die Entwicklungen aus Beschäftigtenperspektive sowie subjektive Dimensionen. Die Entwicklung vieler objektiver Größen und Maßnahmen war bereits Gegenstand vergangener Berichte (u.a. zu Homeoffice und der Entwicklung von Personalmaßnahmen).

Die Ergebnisse zeigen eine Arbeit im Wandel, die sich nicht auf einen einseitigen Trend oder eine Dimension reduzieren lässt. Zum einen zeigt sich eine Verdichtung der Arbeit, mit hohem Termindruck bis 2017 und einer stärkeren Vermischung von Arbeits- und Privatleben in Form verstärkter Erreichbarkeit in der Freizeit. Gleichzeitig sinkt der Anteil der Beschäftigten, die Vereinbarkeits-Konflikte in Form von Störungen des Privatlebens durch Berufliches erleben. Die Arbeitszufriedenheit ist hoch, die Bindung an den Betrieb nimmt jedoch über die Zeit leicht ab, ein Trend, der während der Pandemie 2021 gebrochen wurde – ob nun temporär oder langfristig, müssen die kommenden Jahre und Befragungswellen zeigen. Während der Pandemie zeigen die Regressionsergebnisse, dass viele Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen kleiner werden. Für befristete Beschäftigte hingegen finden wir Anzeichen,

dass die Arbeitsqualität 2021 wahrscheinlich aufgrund der wirtschaftlichen Lage schlechter geworden ist. Unvermindert stabil sind hingegen die Kollegialität und Hilfsbereitschaft unter KollegInnen. Einige der Variablen, die im Bericht vorgestellt werden, zeigen auffällige Entwicklungen im Befragungsjahr 2019. Mit verschiedenen Methoden haben wir versucht den Ursachen für diese Auffälligkeiten auf den Grund zu gehen, die wahrscheinlich aus einer Kombination aus Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, dem Wechsel des Befragungsmodus und anderen Faktoren resultieren. Trotz „Gegenmaßnahmen“ wie Umgewichtung und Regressionsmethoden bleibt die auffällige Entwicklung in vielen Parametern der Arbeitsqualität bestehen. Es bleibt daher abzuwarten, ob es sich um eine längerfristige Entwicklung handelt.

Bis Anfang 2020 zeigten sich die deutsche Wirtschaft und der Arbeitsmarkt in Deutschland bei nur kleinen Schwankungen relativ robust. Trotzdem war die Zeit nicht ereignislos: So fallen einige wichtige Reformen auf dem Arbeitsmarkt in diese Zeit. 2015 wurde der allgemeine Mindestlohn, 2017 das Entgelttransparenzgesetz eingeführt, welches mehr Transparenz über die Entgeltunterschiede zwischen Geschlechtern ermöglicht. Zudem soll das Gesetz zur Frauenquote die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen fördern. All diese Reformen können zur Entwicklung beigetragen und die Qualität von Arbeit verbessert haben. Sie rückten genau wie die Debatte um Arbeit 4.0 die Frage in den Fokus, wie die Arbeit der Zukunft gestaltet werden soll. Möglicherweise hat die verstärkte Aufmerksamkeit auf diese Themen Beschäftigte im LPP dazu gebracht, ihre Arbeit subjektiv neu zu bewerten, ohne dass sich für den Einzelnen/die Einzelne zwangsläufig objektive Änderung ergeben hätten. Nichtsdestotrotz bietet eine Betrachtung der Arbeitsqualität seitens von Beschäftigten unschätzbare Vorteile, nicht zuletzt da diese – subjektiven – Einschätzungen letztendlich deren Verhalten bestimmen, was insbesondere in Zeiten von Fachkräftengpässen von Bedeutung ist.

Literaturverzeichnis

- Autorengemeinschaft (2020): Endbericht im Projekt Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben. BMAS-Forschungsbericht.
- DiNardo, J., Fortin N. und T. Lemieux (1996): Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Analysis. *Econometrica*, Vol. 64, September, pp.1001-1044.
- Frodermann, Corinna; Grunau, Philipp; Haas, Georg-Christoph; Müller, Dana (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. (IAB-Kurzbericht, 05/2021), Nürnberg, 11 S.
- Ganserer, A., Kampkötter, P. und S. Steffes (2020): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. BMAS-Forschungsbericht 590, ISSN 0174-4992.
- Grunau, P., Steffes, S. und S. Wolter (2021): Mobiles Arbeiten von zu Hause. BMAS-Forschungsbericht 589, ISSN 0174-4992.
- Walz, H., Grunau, P., Haepf, T. und S. Wolter (2020): Veränderungen des Personalmanagements. BMAS-Forschungsbericht 556, ISSN 0174-4992.

Anhang

In diesem Anhang werden die den gefitteten Werten zugrundeliegenden Regressionsanalysen dargestellt. Alle diese Analysen wurden mit denselben Kontrollvariablen geschätzt. Die gefitteten Werte wurden mit Hilfe der so geschätzten Koeffizienten berechnet. Für sämtliche Regressionsanalysen wurden die Beobachtungen wie in Kapitel 2 beschrieben umgewichtet.

Tabelle A.1 Regressionsanalyse zu Mitarbeitergesprächen

Mitarbeitergespräche	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0891*** (0,0161)	0,0391** (0,0174)	0,0079 (0,0182)	0,0065 (0,0188)	-0,0349** (0,0176)
Alter	0,0114** (0,0046)	-0,0025 (0,0055)	-0,0036 (0,0061)	-0,0097 (0,0064)	-0,0057 (0,0038)
Alter (quadriert)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	0,0000 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0000 (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,1564*** (0,0160)	0,1455*** (0,0173)	0,1058*** (0,0179)	0,1334*** (0,0179)	0,0800*** (0,0172)
Hochschulabschluss	0,2515*** (0,0172)	0,1906*** (0,0183)	0,1798*** (0,0186)	0,1771*** (0,0185)	0,1910*** (0,0174)
Keinen / anderen Abschluss	-0,1254*** (0,0369)	-0,0516 (0,0412)	-0,1132*** (0,0415)	-0,0616 (0,0500)	-0,0329 (0,0433)
Migrationsgeschichte	-0,0875*** (0,0162)	-0,0387** (0,0180)	-0,0647*** (0,0187)	-0,0229 (0,0200)	-0,0502*** (0,0189)
Leitungsfunktion	0,0895*** (0,0139)	0,0910*** (0,0150)	0,0848*** (0,0155)	0,0711*** (0,0164)	0,0666*** (0,0158)
Vollzeit	0,0187 (0,0221)	0,0121 (0,0227)	0,0160 (0,0233)	0,0178 (0,0231)	-0,0009 (0,0220)
Befristete Beschäftigung	-0,0995*** (0,0252)	-0,0352 (0,0357)	-0,0888** (0,0366)	-0,1211*** (0,0428)	-0,0289 (0,0395)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,0306** (0,0151)	-0,0487*** (0,0164)	-0,0447*** (0,0169)	-0,0511*** (0,0174)	-0,0736*** (0,0165)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,0135 (0,0215)	-0,0370 (0,0230)	-0,0609** (0,0246)	-0,0712*** (0,0268)	-0,0345 (0,0251)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0052 (0,0201)	0,0334 (0,0218)	0,0136 (0,0229)	0,0870*** (0,0237)	-0,0239 (0,0227)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0137 (0,0265)	0,0014 (0,0279)	-0,0432 (0,0292)	-0,0136 (0,0286)	0,0003 (0,0270)

Mitarbeitergespräche	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0881*** (0,0199)	0,1045*** (0,0222)	0,0810*** (0,0233)	0,1130*** (0,0271)	0,0512** (0,0248)
Süd	0,1652*** (0,0199)	0,1901*** (0,0226)	0,1539*** (0,0237)	0,2064*** (0,0274)	0,1707*** (0,0249)
West	0,2343*** (0,0197)	0,2693*** (0,0228)	0,2110*** (0,0237)	0,2900*** (0,0268)	0,2742*** (0,0243)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0881*** (0,0199)	0,1045*** (0,0222)	0,0810*** (0,0233)	0,1130*** (0,0271)	0,0512** (0,0248)
250 – 499 Beschäftigte	0,1652*** (0,0199)	0,1901*** (0,0226)	0,1539*** (0,0237)	0,2064*** (0,0274)	0,1707*** (0,0249)
500+ Beschäftigte	0,2343*** (0,0197)	0,2693*** (0,0228)	0,2110*** (0,0237)	0,2900*** (0,0268)	0,2742*** (0,0243)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				0,0238* (0,0142)	-0,0029 (0,0137)
Konstante	0,1024 (0,1058)	0,3519*** (0,1262)	0,4795*** (0,1406)	0,5260*** (0,1530)	0,5000*** (0,0920)
Beobachtungen	5891	5236	4915	4533	5112
R²	0,1368	0,1046	0,0890	0,1074	0,1024

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.2 Regressionsanalyse zu Vertrauen in MitarbeiterInnen

Vertrauen in MitarbeiterInnen	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0120 (0,0162)	-0,0094 (0,0165)	-0,0052 (0,0171)	0,0359* (0,0189)	0,0121 (0,0173)
Alter	-0,0045 (0,0047)	-0,0069 (0,0052)	-0,0169*** (0,0057)	-0,0030 (0,0064)	-0,0094** (0,0037)
Alter (quadratiert)	0,0000 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0002*** (0,0001)	0,0000 (0,0001)	0,0001** (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0070 (0,0162)	0,0041 (0,0164)	-0,0084 (0,0168)	0,0543*** (0,0180)	0,0447*** (0,0169)
Hochschulabschluss	0,0080 (0,0173)	-0,0026 (0,0174)	0,0101 (0,0175)	0,0436** (0,0186)	0,0631*** (0,0170)
Keinen / anderen Abschluss	0,0427 (0,0372)	-0,0341 (0,0392)	0,0160 (0,0390)	0,0924* (0,0502)	0,0545 (0,0423)
Migrationsgeschichte	0,0128	-0,0057	-0,0224	0,0135	0,0289

Vertrauen in MitarbeiterInnen	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(0,0164)	(0,0171)	(0,0176)	(0,0201)	(0,0185)
Leitungsfunktion	0,0570*** (0,0141)	0,0503*** (0,0142)	0,0279* (0,0145)	0,0628*** (0,0165)	0,0630*** (0,0154)
Vollzeit	-0,0229 (0,0223)	-0,0524** (0,0215)	-0,0609*** (0,0219)	0,0497** (0,0233)	-0,0178 (0,0215)
Befristete Beschäftigung	-0,0287 (0,0255)	0,0665* (0,0340)	-0,0345 (0,0345)	0,0477 (0,0430)	-0,0025 (0,0389)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,0245 (0,0152)	0,0017 (0,0156)	-0,0147 (0,0159)	0,0036 (0,0175)	-0,0491*** (0,0162)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0264 (0,0217)	0,0193 (0,0218)	0,0202 (0,0231)	0,0986*** (0,0269)	0,0313 (0,0245)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0405** (0,0203)	0,0619*** (0,0207)	0,0771*** (0,0215)	0,1076*** (0,0238)	0,1018*** (0,0222)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0311 (0,0268)	-0,0253 (0,0265)	-0,0089 (0,0275)	0,0614** (0,0287)	0,0402 (0,0264)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0086 (0,0201)	-0,0082 (0,0211)	0,0082 (0,0219)	0,0104 (0,0272)	0,0003 (0,0243)
Süd	0,0182 (0,0201)	0,0173 (0,0214)	-0,0017 (0,0223)	0,0295 (0,0275)	0,0222 (0,0243)
West	0,0038 (0,0199)	0,0314 (0,0216)	0,0384* (0,0223)	0,0683** (0,0269)	0,0315 (0,0237)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0086 (0,0201)	-0,0082 (0,0211)	0,0082 (0,0219)	0,0104 (0,0272)	0,0003 (0,0243)
250 – 499 Beschäftigte	0,0182 (0,0201)	0,0173 (0,0214)	-0,0017 (0,0223)	0,0295 (0,0275)	0,0222 (0,0243)
500+ Beschäftigte	0,0038 (0,0199)	0,0314 (0,0216)	0,0384* (0,0223)	0,0683** (0,0269)	0,0315 (0,0237)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,1355*** (0,0142)	-0,1275*** (0,0134)
Konstante	0,7856*** (0,1069)	0,9256*** (0,1197)	1,1325*** (0,1322)	0,5675*** (0,1537)	0,9211*** (0,0901)
Beobachtungen	5879	5229	4915	4529	5112
R²	0,0088	0,0163	0,0132	0,0367	0,0388

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.3 Regressionsanalyse zu Unterstützung durch den Arbeitgeber während der Corona-Pandemie

Unterstützung durch den Arbeitgeber	Welle		
	(1)	(2)	(3)
Geschlecht (Referenz: Männlich)			
Weiblich	-0,0259 (0,0501)	-0,0047 (0,0477)	-0,0751 (0,0587)
Alter	0,0131 (0,0170)	0,0376** (0,0183)	0,0319 (0,0241)
Alter (quadriert)	-0,0001 (0,0002)	-0,0004* (0,0002)	-0,0003 (0,0003)
Bildung (Referenz: Ausbildung)			
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,1020* (0,0583)	0,0680 (0,0539)	-0,0350 (0,0719)
Hochschulabschluss	0,1303*** (0,0472)	0,0828* (0,0446)	0,1127** (0,0568)
Keinen / anderen Abschluss	0,0053 (0,2032)	0,1693 (0,1773)	0,1717 (0,2070)
Migrationsgeschichte	-0,0264 (0,0589)	-0,1057* (0,0617)	-0,0663 (0,0769)
Leitungsfunktion	-0,0316 (0,0461)	-0,0504 (0,0454)	-0,0074 (0,0590)
Vollzeit	-0,0056 (0,0655)	0,1394** (0,0627)	-0,0401 (0,0761)
Befristete Beschäftigung	0,0786 (0,1102)	-0,0166 (0,1138)	0,1028 (0,1476)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)			
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,1353** (0,0645)	0,0640 (0,0628)	0,1431* (0,0844)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0184 (0,0817)	0,2673*** (0,0825)	0,1130 (0,1120)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,1260* (0,0642)	0,0748 (0,0625)	0,1652* (0,0847)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0265 (0,0936)	-0,0615 (0,0899)	-0,1401 (0,1177)
Region (Referenz: Nord)			
Ost	0,0153 (0,0683)	-0,0841 (0,0686)	-0,0856 (0,0876)
Süd	0,0292 (0,0698)	0,0205 (0,0695)	0,0203 (0,0874)
West	0,0855 (0,0868)	0,1571* (0,0859)	0,0648 (0,1084)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)			
100 – 249 Beschäftigte	0,0153 (0,0683)	-0,0841 (0,0686)	-0,0856 (0,0876)

Unterstützung durch den Arbeitgeber	Welle		
	(1)	(2)	(3)
250 – 499 Beschäftigte	0,0292 (0,0698)	0,0205 (0,0695)	0,0203 (0,0874)
500+ Beschäftigte	0,0855 (0,0868)	0,1571* (0,0859)	0,0648 (0,1084)
Konstante	0,3436 (0,4028)	-0,2842 (0,4341)	-0,0630 (0,5719)
Beobachtungen	421	354	275
R²	0,0566	0,1240	0,1159

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP-Corona Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.4 Regressionsanalyse zu Kollegialität und Mobbing

Kollegialität und Mobbing	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0036 (0,0081)	0,0139 (0,0089)	-0,0018 (0,0090)	0,0090 (0,0109)	0,0249** (0,0103)
Alter	-0,0060*** (0,0023)	-0,0043 (0,0028)	0,0018 (0,0030)	-0,0011 (0,0037)	0,0008 (0,0022)
Alter (quadrirt)	0,0001** (0,0000)	0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0212*** (0,0080)	0,0110 (0,0089)	0,0091 (0,0089)	0,0310*** (0,0103)	0,0176* (0,0101)
Hochschulabschluss	0,0362*** (0,0086)	0,0290*** (0,0094)	0,0101 (0,0092)	0,0280*** (0,0107)	0,0450*** (0,0102)
Keinen / anderen Abschluss	-0,0694*** (0,0186)	-0,1116*** (0,0212)	-0,0122 (0,0205)	0,0043 (0,0289)	-0,0253 (0,0253)
Migrationsgeschichte	-0,0244*** (0,0081)	-0,0420*** (0,0092)	-0,0342*** (0,0093)	-0,0070 (0,0116)	-0,0202* (0,0111)
Leitungsfunktion	0,0254*** (0,0070)	0,0443*** (0,0077)	0,0358*** (0,0077)	0,0548*** (0,0095)	0,0369*** (0,0092)
Vollzeit	0,0036 (0,0111)	0,0239** (0,0116)	0,0054 (0,0116)	-0,0207 (0,0134)	0,0127 (0,0129)
Befristete Beschäftigung	-0,0393*** (0,0127)	0,0016 (0,0183)	-0,0166 (0,0181)	0,0066 (0,0247)	-0,0235 (0,0234)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0066 (0,0076)	-0,0016 (0,0084)	-0,0098 (0,0084)	0,0150 (0,0101)	0,0087 (0,0097)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,0025 (0,0108)	-0,0285** (0,0118)	-0,0202* (0,0122)	-0,0415*** (0,0156)	-0,0301** (0,0147)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	-0,0076	0,0028	0,0159	0,0452***	0,0064

Kollegialität und Mobbing	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0158 (0,0133)	0,0068 (0,0143)	0,0062 (0,0145)	-0,0086 (0,0165)	0,0048 (0,0158)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0295*** (0,0100)	-0,0076 (0,0114)	0,0041 (0,0115)	-0,0107 (0,0157)	-0,0061 (0,0146)
Süd	0,0335*** (0,0100)	0,0093 (0,0116)	0,0036 (0,0117)	0,0126 (0,0159)	0,0325** (0,0146)
West	0,0396*** (0,0099)	0,0283** (0,0117)	-0,0023 (0,0117)	0,0151 (0,0156)	0,0394*** (0,0142)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0295*** (0,0100)	-0,0076 (0,0114)	0,0041 (0,0115)	-0,0107 (0,0157)	-0,0061 (0,0146)
250 – 499 Beschäftigte	0,0335*** (0,0100)	0,0093 (0,0116)	0,0036 (0,0117)	0,0126 (0,0159)	0,0325** (0,0146)
500+ Beschäftigte	0,0396*** (0,0099)	0,0283** (0,0117)	-0,0023 (0,0117)	0,0151 (0,0156)	0,0394*** (0,0142)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,1176*** (0,0082)	-0,1007*** (0,0080)
Konstante	0,9873*** (0,0530)	0,9284*** (0,0646)	0,8343*** (0,0696)	0,8957*** (0,0885)	0,8125*** (0,0539)
Beobachtungen	5854	5215	4886	4523	5093
R²	0,0249	0,0334	0,0150	0,0628	0,0470

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.5 Regressionsanalyse zu gerechter Vergütung

Gerechte Vergütung	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0009 (0,0164)	-0,0117 (0,0172)	-0,0144 (0,0178)	-0,0296 (0,0190)	-0,0069 (0,0177)
Alter	0,0127*** (0,0047)	0,0034 (0,0054)	0,0082 (0,0059)	0,0105 (0,0065)	0,0023 (0,0038)
Alter (quadriert)	-0,0001** (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0001* (0,0001)	-0,0000 (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0526*** (0,0164)	0,0574*** (0,0171)	0,0275 (0,0175)	0,0014 (0,0181)	0,0377** (0,0173)
Hochschulabschluss	0,0851*** (0,0175)	0,0865*** (0,0181)	0,1092*** (0,0183)	0,1121*** (0,0188)	0,1425*** (0,0175)

Gerechte Vergütung	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Keinen / anderen Abschluss	0,0124 (0,0378)	-0,0988** (0,0409)	-0,0825** (0,0405)	0,0106 (0,0507)	-0,0281 (0,0434)
Migrationsgeschichte	-0,0547*** (0,0166)	-0,0758*** (0,0179)	-0,0320* (0,0184)	-0,0614*** (0,0203)	-0,0533*** (0,0189)
Leitungsfunktion	0,0309** (0,0142)	0,0162 (0,0148)	0,0217 (0,0152)	0,0514*** (0,0166)	0,0623*** (0,0158)
Vollzeit	-0,0167 (0,0226)	0,0172 (0,0224)	0,0178 (0,0229)	0,0052 (0,0234)	0,0323 (0,0221)
Befristete Beschäftigung	-0,0228 (0,0258)	0,0272 (0,0355)	0,0407 (0,0359)	0,0408 (0,0434)	-0,0423 (0,0399)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0404*** (0,0154)	0,0020 (0,0162)	0,0195 (0,0166)	0,0123 (0,0177)	-0,0004 (0,0166)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,0381* (0,0220)	-0,0405* (0,0227)	-0,0293 (0,0241)	-0,0860*** (0,0272)	-0,0393 (0,0252)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	-0,0707*** (0,0205)	-0,0357* (0,0215)	-0,0110 (0,0224)	0,0126 (0,0241)	-0,0224 (0,0228)
Information/Kommunikation, andere DL	-0,0969*** (0,0272)	-0,1158*** (0,0276)	-0,1099*** (0,0287)	-0,0863*** (0,0289)	-0,0589** (0,0271)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0421** (0,0203)	0,0331 (0,0220)	0,0409* (0,0229)	-0,0387 (0,0274)	0,0069 (0,0249)
Süd	0,1016*** (0,0204)	0,0728*** (0,0223)	0,0963*** (0,0232)	0,0344 (0,0278)	0,0652*** (0,0249)
West	0,1122*** (0,0201)	0,1237*** (0,0225)	0,1423*** (0,0233)	0,1026*** (0,0271)	0,1866*** (0,0243)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0421** (0,0203)	0,0331 (0,0220)	0,0409* (0,0229)	-0,0387 (0,0274)	0,0069 (0,0249)
250 – 499 Beschäftigte	0,1016*** (0,0204)	0,0728*** (0,0223)	0,0963*** (0,0232)	0,0344 (0,0278)	0,0652*** (0,0249)
500+ Beschäftigte	0,1122*** (0,0201)	0,1237*** (0,0225)	0,1423*** (0,0233)	0,1026*** (0,0271)	0,1866*** (0,0243)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,1216*** (0,0144)	-0,0746*** (0,0137)
Konstante	0,2477** (0,1081)	0,4074*** (0,1249)	0,3216** (0,1379)	0,3893** (0,1550)	0,4391*** (0,0923)
Beobachtungen	5884	5233	4915	4532	5110
R²	0,0744	0,0773	0,0753	0,0776	0,0709

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.6 Regressionsanalyse zu gerechter Entscheidungsfindung

Gerechte Entscheidungsfindung	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0094 (0,0172)	-0,0304* (0,0183)	-0,0013 (0,0189)	-0,0403** (0,0195)	-0,0331* (0,0182)
Alter					
	-0,0004 (0,0050)	-0,0070 (0,0057)	-0,0147** (0,0063)	0,0040 (0,0066)	-0,0019 (0,0039)
Alter (quadriert)					
	0,0000 (0,0001)	0,0001* (0,0001)	0,0002*** (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	0,0000 (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0247 (0,0172)	0,0206 (0,0181)	-0,0142 (0,0187)	0,0331* (0,0186)	0,0460*** (0,0178)
Hochschulabschluss	-0,0008 (0,0184)	0,0155 (0,0192)	-0,0215 (0,0194)	0,0500*** (0,0192)	0,0934*** (0,0179)
Keinen / anderen Abschluss	-0,0096 (0,0399)	-0,0793* (0,0432)	0,0417 (0,0429)	0,0887* (0,0521)	0,0227 (0,0446)
Migrationsgeschichte					
	0,0113 (0,0174)	-0,0285 (0,0190)	-0,0219 (0,0195)	0,0110 (0,0207)	0,0183 (0,0194)
Leitungsfunktion					
	0,0905*** (0,0149)	0,0520*** (0,0157)	0,0886*** (0,0161)	0,0994*** (0,0170)	0,0860*** (0,0162)
Vollzeit					
	-0,0448* (0,0238)	-0,0158 (0,0238)	-0,0007 (0,0244)	-0,0045 (0,0240)	-0,0074 (0,0227)
Befristete Beschäftigung					
	-0,0091 (0,0271)	0,0322 (0,0377)	0,0390 (0,0381)	0,0972** (0,0443)	0,0153 (0,0407)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,0043 (0,0162)	-0,0178 (0,0172)	-0,0085 (0,0176)	0,0190 (0,0181)	-0,0246 (0,0170)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0321 (0,0231)	0,0156 (0,0242)	-0,0100 (0,0257)	-0,0051 (0,0278)	0,0543** (0,0259)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0361* (0,0216)	0,0450** (0,0229)	0,0210 (0,0238)	0,0845*** (0,0246)	0,0596** (0,0234)
Information/Kommunikation, andere DL	-0,0688** (0,0285)	-0,1054*** (0,0293)	-0,0833*** (0,0306)	-0,0267 (0,0297)	0,0008 (0,0279)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0073 (0,0213)	0,0582** (0,0233)	0,0327 (0,0244)	-0,0090 (0,0280)	0,0022 (0,0256)
Süd	0,0263 (0,0214)	0,0496** (0,0237)	0,0306 (0,0247)	0,0150 (0,0284)	0,0608** (0,0256)
West	0,0221 (0,0211)	0,0759*** (0,0239)	0,0799*** (0,0248)	0,0633** (0,0277)	0,1077*** (0,0250)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0073 (0,0213)	0,0582** (0,0233)	0,0327 (0,0244)	-0,0090 (0,0280)	0,0022 (0,0256)
250 – 499 Beschäftigte	0,0263	0,0496**	0,0306	0,0150	0,0608**

Gerechte Entscheidungsfindung	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(0,0214)	(0,0237)	(0,0247)	(0,0284)	(0,0256)
500+ Beschäftigte	0,0221	0,0759***	0,0799***	0,0633**	0,1077***
	(0,0211)	(0,0239)	(0,0248)	(0,0277)	(0,0250)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,1589***	-0,1130***
				(0,0147)	(0,0141)
Konstante	0,5185***	0,5992***	0,7329***	0,2909*	0,4231***
	(0,1134)	(0,1323)	(0,1463)	(0,1590)	(0,0948)
Beobachtungen	5832	5195	4853	4520	5100
R²	0,0169	0,0204	0,0232	0,0489	0,0396

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.7 Regressionsanalyse zu fairer Behandlung durch Vorgesetzte

Faire Behandlung durch Vorgesetzte	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0023	0,0082	-0,0062	-0,0267	0,0259
	(0,0146)	(0,0157)	(0,0161)	(0,0183)	(0,0166)
Alter	-0,0101**	-0,0086*	-0,0134**	-0,0013	-0,0039
	(0,0042)	(0,0049)	(0,0054)	(0,0062)	(0,0035)
Alter (quadriert)	0,0001**	0,0001*	0,0002***	0,0000	0,0000
	(0,0000)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0263*	0,0358**	0,0089	0,0072	0,0261
	(0,0146)	(0,0156)	(0,0158)	(0,0175)	(0,0162)
Hochschulabschluss	0,0129	0,0360**	0,0227	0,0583***	0,0804***
	(0,0156)	(0,0165)	(0,0165)	(0,0181)	(0,0164)
Keinen / anderen Abschluss	-0,0120	-0,0825**	-0,0731**	0,0850*	-0,0408
	(0,0336)	(0,0371)	(0,0367)	(0,0488)	(0,0407)
Migrationsgeschichte	-0,0083	-0,0445***	-0,0345**	-0,0157	-0,0100
	(0,0148)	(0,0162)	(0,0166)	(0,0195)	(0,0178)
Leitungsfunktion	0,0372***	0,0403***	0,0195	0,0515***	0,0569***
	(0,0127)	(0,0135)	(0,0137)	(0,0160)	(0,0148)
Vollzeit	-0,0314	-0,0458**	-0,0354*	-0,0374*	0,0132
	(0,0202)	(0,0204)	(0,0206)	(0,0226)	(0,0207)
Befristete Beschäftigung	-0,0110	-0,0192	0,0563*	0,0968**	-0,0291
	(0,0230)	(0,0323)	(0,0327)	(0,0418)	(0,0372)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,0079	-0,0116	0,0038	-0,0064	-0,0304*
	(0,0137)	(0,0148)	(0,0149)	(0,0170)	(0,0156)

Faire Behandlung durch Vorgesetzte	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,0173 (0,0196)	-0,0491** (0,0207)	0,0033 (0,0218)	-0,0095 (0,0262)	-0,0032 (0,0236)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0157 (0,0183)	0,0469** (0,0196)	0,0455** (0,0203)	0,0114 (0,0232)	0,0342 (0,0214)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0099 (0,0242)	-0,0121 (0,0252)	0,0005 (0,0258)	-0,0382 (0,0279)	0,0797*** (0,0254)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0226 (0,0181)	0,0223 (0,0200)	0,0089 (0,0206)	-0,0165 (0,0264)	-0,0407* (0,0234)
Süd	0,0417** (0,0182)	0,0397* (0,0203)	0,0228 (0,0210)	0,0290 (0,0268)	0,0286 (0,0234)
West	0,0501*** (0,0179)	0,0642*** (0,0205)	0,0488** (0,0210)	0,0232 (0,0261)	0,0416* (0,0228)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0226 (0,0181)	0,0223 (0,0200)	0,0089 (0,0206)	-0,0165 (0,0264)	-0,0407* (0,0234)
250 – 499 Beschäftigte	0,0417** (0,0182)	0,0397* (0,0203)	0,0228 (0,0210)	0,0290 (0,0268)	0,0286 (0,0234)
500+ Beschäftigte	0,0501*** (0,0179)	0,0642*** (0,0205)	0,0488** (0,0210)	0,0232 (0,0261)	0,0416* (0,0228)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,1045*** (0,0138)	-0,0926*** (0,0129)
Konstante	0,9274*** (0,0964)	0,9154*** (0,1135)	1,0150*** (0,1243)	0,6954*** (0,1493)	0,7592*** (0,0866)
Beobachtungen	5880	5231	4903	4532	5110
R²	0,0081	0,0176	0,0124	0,0250	0,0328

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.8 Regressionsanalyse zu Erreichbarkeit in der Freizeit

Erreichbarkeit in der Freizeit	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0890*** (0,0145)	-0,0709*** (0,0160)	-0,0810*** (0,0164)	-0,0387** (0,0167)	-0,0770*** (0,0164)
Alter	0,0074* (0,0042)	-0,0023 (0,0050)	0,0027 (0,0055)	0,0169*** (0,0057)	0,0059* (0,0035)
Alter (quadriert)	-0,0001* (0,0000)	0,0000 (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0001** (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,1066***	0,1140***	0,1249***	0,1123***	0,0940***

Erreichbarkeit in der Freizeit	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(0,0144)	(0,0159)	(0,0162)	(0,0159)	(0,0160)
Hochschulabschluss	0,1628***	0,1996***	0,1614***	0,1638***	0,2142***
	(0,0155)	(0,0169)	(0,0169)	(0,0165)	(0,0162)
Keinen / anderen Abschluss	0,0164	0,0487	-0,0027	0,0101	0,0557
	(0,0332)	(0,0379)	(0,0374)	(0,0445)	(0,0402)
Migrationsgeschichte	-0,0286*	-0,0144	-0,0014	0,0181	-0,0384**
	(0,0146)	(0,0166)	(0,0170)	(0,0178)	(0,0175)
Leitungsfunktion	0,2606***	0,2491***	0,2384***	0,2818***	0,2360***
	(0,0125)	(0,0138)	(0,0140)	(0,0146)	(0,0146)
Vollzeit	-0,0218	-0,0232	-0,0236	0,0073	0,0091
	(0,0199)	(0,0209)	(0,0211)	(0,0206)	(0,0204)
Befristete Beschäftigung	-0,0028	0,0598*	0,0446	0,0911**	-0,0306
	(0,0227)	(0,0329)	(0,0331)	(0,0380)	(0,0367)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,0389***	-0,0276*	-0,0455***	-0,0466***	-0,0562***
	(0,0136)	(0,0151)	(0,0153)	(0,0155)	(0,0154)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0411**	0,0352*	0,0118	0,0205	0,0045
	(0,0194)	(0,0212)	(0,0223)	(0,0238)	(0,0233)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0226	0,0195	0,0272	-0,0215	-0,0122
	(0,0181)	(0,0200)	(0,0207)	(0,0211)	(0,0211)
Information/Kommunikation, andere DL	0,1367***	0,0963***	0,1120***	0,0246	0,0425*
	(0,0239)	(0,0257)	(0,0264)	(0,0254)	(0,0251)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0190	-0,0420**	-0,0016	-0,0624***	-0,0115
	(0,0179)	(0,0205)	(0,0211)	(0,0241)	(0,0231)
Süd	-0,0235	0,0062	-0,0007	-0,0439*	-0,0326
	(0,0179)	(0,0208)	(0,0214)	(0,0244)	(0,0231)
West	-0,0181	-0,0007	0,0062	-0,0570**	-0,0513**
	(0,0177)	(0,0210)	(0,0215)	(0,0238)	(0,0225)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0190	-0,0420**	-0,0016	-0,0624***	-0,0115
	(0,0179)	(0,0205)	(0,0211)	(0,0241)	(0,0231)
250 – 499 Beschäftigte	-0,0235	0,0062	-0,0007	-0,0439*	-0,0326
	(0,0179)	(0,0208)	(0,0214)	(0,0244)	(0,0231)
500+ Beschäftigte	-0,0181	-0,0007	0,0062	-0,0570**	-0,0513**
	(0,0177)	(0,0210)	(0,0215)	(0,0238)	(0,0225)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				0,0026	-0,0250**
				(0,0126)	(0,0127)
Konstante	0,0710	0,3185***	0,1786	-0,1212	0,2069**
	(0,0952)	(0,1160)	(0,1272)	(0,1360)	(0,0855)
Beobachtungen	5895	5240	4918	4533	5111
R²	0,1381	0,1220	0,1149	0,1424	0,1222

Erreichbarkeit in der Freizeit	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.					
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.9 Regressionsanalyse zu Veränderten Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie

Änderung der Arbeitszeiten	Welle		
	(1)	(2)	(3)
Geschlecht (Referenz: Männlich)			
Weiblich	-0,0573 (0,0582)	-0,0454 (0,0587)	0,0732 (0,0517)
Alter			
	0,0283 (0,0198)	0,0684*** (0,0225)	0,0588*** (0,0212)
Alter (quadriert)			
	-0,0004* (0,0002)	-0,0008*** (0,0002)	-0,0006*** (0,0002)
Bildung (Referenz: Ausbildung)			
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	-0,0046 (0,0678)	-0,0906 (0,0664)	-0,1354** (0,0633)
Hochschulabschluss	-0,0239 (0,0549)	0,0193 (0,0549)	0,0401 (0,0500)
Keinen / anderen Abschluss	-0,1034 (0,2361)	-0,1433 (0,2185)	-0,3352* (0,1823)
Migrationsgeschichte			
	0,0515 (0,0684)	-0,0849 (0,0760)	0,0274 (0,0677)
Leitungsfunktion			
	0,0121 (0,0536)	0,0317 (0,0559)	0,0858 (0,0520)
Vollzeit			
	-0,1126 (0,0761)	-0,1221 (0,0773)	-0,0217 (0,0670)
Befristete Beschäftigung			
	0,0953 (0,1281)	0,2453* (0,1403)	0,3273** (0,1300)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)			
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,1595** (0,0749)	0,1128 (0,0774)	0,1039 (0,0744)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,1364 (0,0949)	-0,0636 (0,1017)	0,0307 (0,0987)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0861 (0,0745)	0,1947** (0,0770)	0,1954*** (0,0746)
Information/Kommunikation, andere DL	-0,0170 (0,1087)	0,0057 (0,1107)	0,0073 (0,1037)
Region (Referenz: Nord)			
Ost	-0,0398 (0,0794)	0,0894 (0,0846)	0,0456 (0,0772)
Süd	0,1284 (0,0810)	0,1818** (0,0857)	0,1645** (0,0770)

Änderung der Arbeitszeiten	Welle		
	(1)	(2)	(3)
West	0,0392 (0,1008)	0,0534 (0,1058)	0,0448 (0,0955)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)			
100 – 249 Beschäftigte	-0,0398 (0,0794)	0,0894 (0,0846)	0,0456 (0,0772)
250 – 499 Beschäftigte	0,1284 (0,0810)	0,1818** (0,0857)	0,1645** (0,0770)
500+ Beschäftigte	0,0392 (0,1008)	0,0534 (0,1058)	0,0448 (0,0955)
Konstante	-0,1435 (0,4680)	-1,3529** (0,5349)	-1,4249*** (0,5038)
Beobachtungen	421	354	275
R²	0,0932	0,1336	0,1833

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP-Corona Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.10 Regressionsanalyse zu Termindruck

Termindruck	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0171 (0,0163)	0,0349** (0,0172)	0,0543*** (0,0175)	0,0225 (0,0191)	0,0641*** (0,0181)
Alter	0,0156*** (0,0047)	0,0022 (0,0054)	0,0181*** (0,0058)	0,0043 (0,0065)	0,0030 (0,0039)
Alter (quadriert)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0001 (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,1446*** (0,0163)	0,0877*** (0,0171)	0,1159*** (0,0172)	0,0621*** (0,0182)	0,0642*** (0,0177)
Hochschulabschluss	0,2000*** (0,0174)	0,1940*** (0,0181)	0,1771*** (0,0180)	0,1652*** (0,0189)	0,1697*** (0,0179)
Keinen / anderen Abschluss	-0,0654* (0,0376)	-0,0887** (0,0408)	0,0684* (0,0399)	-0,0456 (0,0510)	0,0770* (0,0445)
Migrationsgeschichte	-0,0268 (0,0165)	-0,0234 (0,0179)	-0,0175 (0,0181)	0,0158 (0,0204)	-0,0314 (0,0194)
Leitungsfunktion	0,1444*** (0,0141)	0,1609*** (0,0149)	0,1791*** (0,0149)	0,1668*** (0,0167)	0,1338*** (0,0162)
Vollzeit	0,0240 (0,0225)	0,0290 (0,0224)	0,0945*** (0,0225)	0,0330 (0,0236)	0,0258 (0,0226)
Befristete Beschäftigung	-0,0366 (0,0257)	0,0377 (0,0354)	-0,0501 (0,0353)	0,0474 (0,0436)	-0,1339*** (0,0409)

Termindruck	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0481*** (0,0153)	-0,0017 (0,0163)	0,0346** (0,0163)	0,0055 (0,0178)	0,0077 (0,0170)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0499** (0,0219)	0,0020 (0,0228)	-0,0234 (0,0237)	-0,0006 (0,0273)	-0,0312 (0,0258)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0036 (0,0204)	-0,0388* (0,0215)	-0,0469** (0,0220)	-0,1044*** (0,0242)	-0,0785*** (0,0234)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0491* (0,0270)	0,0489* (0,0276)	0,0730*** (0,0281)	0,0121 (0,0291)	-0,0406 (0,0277)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0081 (0,0202)	-0,0432** (0,0220)	0,0364 (0,0225)	0,0277 (0,0276)	-0,0203 (0,0255)
Süd	-0,0311 (0,0202)	-0,0536** (0,0224)	-0,0065 (0,0228)	0,0094 (0,0279)	-0,0166 (0,0256)
West	-0,0228 (0,0200)	-0,0580** (0,0225)	-0,0371 (0,0229)	-0,0302 (0,0273)	-0,0561** (0,0249)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0081 (0,0202)	-0,0432** (0,0220)	0,0364 (0,0225)	0,0277 (0,0276)	-0,0203 (0,0255)
250 – 499 Beschäftigte	-0,0311 (0,0202)	-0,0536** (0,0224)	-0,0065 (0,0228)	0,0094 (0,0279)	-0,0166 (0,0256)
500+ Beschäftigte	-0,0228 (0,0200)	-0,0580** (0,0225)	-0,0371 (0,0229)	-0,0302 (0,0273)	-0,0561** (0,0249)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,0400*** (0,0144)	0,0354** (0,0141)
Konstante	0,1746 (0,1075)	0,5393*** (0,1249)	0,1046 (0,1354)	0,5161*** (0,1559)	0,3793*** (0,0946)
Beobachtungen	5892	5241	4921	4534	5109
R²	0,0694	0,0653	0,0804	0,0626	0,0522

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.11 Regressionsanalyse zu Überstunden

Überstunden	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0282* (0,0149)	-0,0409** (0,0164)	-0,0133 (0,0170)	-0,0158 (0,0168)	0,0091 (0,0162)
Alter	0,0034 (0,0043)	0,0133*** (0,0051)	0,0094* (0,0057)	-0,0028 (0,0057)	0,0002 (0,0035)
Alter (quadriert)	-0,0001 (0,0000)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0001** (0,0001)	-0,0000 (0,0001)	-0,0000 (0,0000)

Überstunden	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0634*** (0,0149)	0,0427*** (0,0163)	0,0539*** (0,0168)	0,0557*** (0,0160)	0,0482*** (0,0158)
Hochschulabschluss	0,1371*** (0,0160)	0,1026*** (0,0173)	0,1222*** (0,0175)	0,1200*** (0,0166)	0,1158*** (0,0160)
Keinen / anderen Abschluss	-0,0711** (0,0343)	-0,0423 (0,0389)	-0,0664* (0,0388)	-0,0680 (0,0448)	0,0922** (0,0398)
Migrationsgeschichte	-0,0142 (0,0151)	-0,0145 (0,0170)	-0,0351** (0,0176)	0,0025 (0,0179)	-0,0276 (0,0174)
Leitungsfunktion	0,1171*** (0,0129)	0,1245*** (0,0142)	0,1186*** (0,0145)	0,1355*** (0,0146)	0,1162*** (0,0145)
Vollzeit	0,0433** (0,0206)	0,0507** (0,0214)	0,0730*** (0,0219)	0,0376* (0,0207)	0,0979*** (0,0202)
Befristete Beschäftigung	-0,0066 (0,0235)	0,0562* (0,0337)	0,0027 (0,0343)	-0,0256 (0,0383)	-0,1639*** (0,0364)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0159 (0,0140)	0,0236 (0,0155)	0,0354** (0,0158)	-0,0074 (0,0156)	-0,0401*** (0,0152)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0616*** (0,0200)	0,0071 (0,0217)	0,0144 (0,0231)	0,0544** (0,0240)	0,0477** (0,0231)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0672*** (0,0187)	0,0190 (0,0205)	0,0691*** (0,0215)	0,0216 (0,0212)	0,0179 (0,0209)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0145 (0,0247)	0,0396 (0,0263)	0,0099 (0,0274)	-0,0792*** (0,0255)	-0,0488** (0,0248)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0180 (0,0185)	0,0144 (0,0210)	0,0304 (0,0219)	0,0077 (0,0242)	0,0475** (0,0228)
Süd	-0,0411** (0,0185)	0,0159 (0,0213)	0,0012 (0,0222)	0,0105 (0,0245)	0,0227 (0,0229)
West	-0,0046 (0,0183)	0,0881*** (0,0215)	0,0712*** (0,0223)	0,0228 (0,0239)	0,0465** (0,0223)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0180 (0,0185)	0,0144 (0,0210)	0,0304 (0,0219)	0,0077 (0,0242)	0,0475** (0,0228)
250 – 499 Beschäftigte	-0,0411** (0,0185)	0,0159 (0,0213)	0,0012 (0,0222)	0,0105 (0,0245)	0,0227 (0,0229)
500+ Beschäftigte	-0,0046 (0,0183)	0,0881*** (0,0215)	0,0712*** (0,0223)	0,0228 (0,0239)	0,0465** (0,0223)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				0,0832*** (0,0127)	0,0928*** (0,0126)
Konstante	0,6293*** (0,0984)	0,3271*** (0,1191)	0,3349** (0,1319)	0,7193*** (0,1369)	0,5403*** (0,0847)
Beobachtungen	5898	5243	4923	4534	5113

Überstunden	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
R²	0,0584	0,0606	0,0672	0,0853	0,0762

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.12 Regressionsanalyse zu Überstunden während der Corona-Pandemie

Überstunden	Welle				
	(4)	Corona (1)	Corona (2)	Corona (3)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0114 (0,0347)	-0,0120 (0,0596)	-0,0184 (0,0651)	0,0036 (0,0673)	0,0521 (0,0402)
Alter	0,0148 (0,0119)	-0,0014 (0,0196)	0,0219 (0,0251)	0,0286 (0,0274)	0,0001 (0,0102)
Alter (quadriert)	-0,0002 (0,0001)	-0,0000 (0,0002)	-0,0003 (0,0003)	-0,0003 (0,0003)	-0,0001 (0,0001)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	-0,0056 (0,0369)	0,0925 (0,0658)	0,0121 (0,0731)	-0,0851 (0,0821)	0,0357 (0,0438)
Hochschulabschluss	0,0361 (0,0312)	0,0590 (0,0548)	0,0281 (0,0610)	0,0722 (0,0650)	0,1164*** (0,0374)
Keinen / anderen Abschluss	-0,1146 (0,1475)	0,1061 (0,2232)	-0,1205 (0,2442)	0,0648 (0,2385)	0,3718* (0,1986)
Migrationsgeschichte	-0,0160 (0,0400)	0,0871 (0,0709)	-0,0527 (0,0840)	-0,1369 (0,0885)	-0,0616 (0,0477)
Leitungsfunktion	0,1008*** (0,0294)	0,0588 (0,0548)	0,1705*** (0,0620)	0,1377** (0,0673)	0,1213*** (0,0351)
Vollzeit	0,0808* (0,0474)	0,1019 (0,0788)	0,0212 (0,0852)	0,1128 (0,0876)	0,0881 (0,0546)
Befristete Beschäftigung	-0,0370 (0,0853)	0,2335* (0,1356)	-0,0295 (0,1567)	-0,0471 (0,1697)	-0,1497 (0,0955)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0132 (0,0332)	0,2017*** (0,0779)	0,0935 (0,0857)	0,1416 (0,0964)	-0,0409 (0,0397)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0783 (0,0629)	-0,1331 (0,0991)	-0,0740 (0,1136)	0,0599 (0,1267)	0,0461 (0,0745)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0738 (0,0464)	0,0931 (0,0765)	-0,0463 (0,0850)	0,0313 (0,0958)	-0,0585 (0,0565)
Information/Kommunikation, andere DL	-0,0915* (0,0535)	0,0674 (0,1103)	0,0293 (0,1237)	0,0066 (0,1353)	-0,1475** (0,0653)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0319 (0,0598)	-0,0597 (0,0817)	-0,0174 (0,0931)	0,1106 (0,1000)	-0,0286 (0,0719)
Süd	-0,0599	-0,0604	-0,0616	-0,0022	-0,0351

Überstunden	Welle				
	(4)	Corona (1)	Corona (2)	Corona (3)	(5)
	(0,0589)	(0,0846)	(0,0944)	(0,0999)	(0,0708)
West	-0,0113	-0,1894*	0,0126	0,0491	-0,0533
	(0,0553)	(0,1039)	(0,1154)	(0,1221)	(0,0656)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0319	-0,0597	-0,0174	0,1106	-0,0286
	(0,0598)	(0,0817)	(0,0931)	(0,1000)	(0,0719)
250 – 499 Beschäftigte	-0,0599	-0,0604	-0,0616	-0,0022	-0,0351
	(0,0589)	(0,0846)	(0,0944)	(0,0999)	(0,0708)
500+ Beschäftigte	-0,0113	-0,1894*	0,0126	0,0491	-0,0533
	(0,0553)	(0,1039)	(0,1154)	(0,1221)	(0,0656)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI	0,0561**	n.m.	n.m.	n.m.	0,0466
	(0,0266)	n.m.	n.m.	n.m.	(0,0327)
Konstante	0,4165	0,5898	0,2511	-0,1525	0,7747***
	(0,2849)	(0,4629)	(0,5969)	(0,6530)	(0,2549)
Beobachtungen	864	462	361	280	796
R²	0,0584	0,0750	0,0839	0,0915	0,0906

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

n.m. – technisch nicht möglich, da CAWI einzige Ausprägung in dieser Welle. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 4 und 5, LPP-Corona Welle 1 bis 3, eigene Schätzung.

Tabelle A.13 Regressionsanalyse zu Autonomie

Autonomie	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0193	-0,0159	-0,0156	-0,0266	-0,0391**
	(0,0132)	(0,0147)	(0,0151)	(0,0167)	(0,0153)
Alter	0,0013	-0,0069	-0,0044	0,0016	-0,0011
	(0,0038)	(0,0046)	(0,0050)	(0,0057)	(0,0032)
Alter (quadriert)	-0,0000	0,0001	0,0001	-0,0000	0,0000
	(0,0000)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0666***	0,0570***	0,0501***	0,0678***	0,0752***
	(0,0132)	(0,0146)	(0,0148)	(0,0159)	(0,0149)
Hochschulabschluss	0,0893***	0,0657***	0,0624***	0,1111***	0,0936***
	(0,0141)	(0,0155)	(0,0154)	(0,0165)	(0,0151)
Keinen / anderen Abschluss	-0,1054***	-0,1148***	-0,2039***	-0,0594	0,0012
	(0,0303)	(0,0349)	(0,0342)	(0,0444)	(0,0374)
Migrationsgeschichte	-0,0546***	-0,0186	-0,0237	0,0076	0,0077
	(0,0133)	(0,0152)	(0,0155)	(0,0178)	(0,0163)
Leitungsfunktion	0,1229***	0,1452***	0,1408***	0,1533***	0,1491***
	(0,0114)	(0,0127)	(0,0128)	(0,0145)	(0,0136)
Vollzeit	-0,0267	-0,0158	0,0179	0,0550***	0,0566***

Autonomie	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(0,0182)	(0,0192)	(0,0193)	(0,0206)	(0,0190)
Befristete Beschäftigung	-0,0555*** (0,0208)	-0,0232 (0,0302)	-0,0073 (0,0303)	-0,0663* (0,0380)	-0,0586* (0,0346)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0373*** (0,0124)	-0,0068 (0,0139)	0,0040 (0,0140)	0,0030 (0,0155)	0,0002 (0,0143)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0173 (0,0177)	-0,0591*** (0,0194)	-0,0144 (0,0204)	-0,0063 (0,0238)	-0,0522** (0,0217)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0016 (0,0165)	-0,0394** (0,0184)	0,0183 (0,0190)	0,0095 (0,0211)	-0,0033 (0,0196)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0519** (0,0218)	0,0091 (0,0236)	0,0159 (0,0242)	0,0580** (0,0254)	0,0345 (0,0233)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0140 (0,0164)	-0,0271 (0,0188)	-0,0162 (0,0193)	-0,0638*** (0,0240)	-0,0323 (0,0215)
Süd	0,0090 (0,0164)	-0,0094 (0,0191)	-0,0053 (0,0196)	-0,0475* (0,0244)	-0,0036 (0,0215)
West	0,0078 (0,0162)	-0,0227 (0,0192)	-0,0201 (0,0197)	-0,0407* (0,0238)	-0,0137 (0,0210)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0140 (0,0164)	-0,0271 (0,0188)	-0,0162 (0,0193)	-0,0638*** (0,0240)	-0,0323 (0,0215)
250 – 499 Beschäftigte	0,0090 (0,0164)	-0,0094 (0,0191)	-0,0053 (0,0196)	-0,0475* (0,0244)	-0,0036 (0,0215)
500+ Beschäftigte	0,0078 (0,0162)	-0,0227 (0,0192)	-0,0201 (0,0197)	-0,0407* (0,0238)	-0,0137 (0,0210)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,0315** (0,0126)	-0,0453*** (0,0118)
Konstante	0,7518*** (0,0870)	0,9001*** (0,1066)	0,7845*** (0,1165)	0,6185*** (0,1359)	0,7081*** (0,0796)
Beobachtungen	5896	5243	4921	4534	5109
R²	0,0542	0,0518	0,0531	0,0621	0,0596

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.14 Regressionsanalyse zu Work-Family-Konflikt

Work-Family-Konflikt	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0325*** (0,0116)	-0,0143 (0,0117)	0,0238** (0,0114)	-0,0132 (0,0118)	-0,0013 (0,0108)

Work-Family-Konflikt	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alter	0,0139*** (0,0034)	0,0135*** (0,0037)	0,0117*** (0,0038)	0,0101** (0,0040)	0,0003 (0,0023)
Alter (quadriert)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0000 (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0057 (0,0116)	-0,0067 (0,0117)	0,0161 (0,0113)	-0,0151 (0,0113)	-0,0093 (0,0105)
Hochschulabschluss	-0,0017 (0,0124)	0,0059 (0,0123)	0,0094 (0,0117)	0,0216* (0,0117)	0,0394*** (0,0106)
Keinen / anderen Abschluss	-0,0033 (0,0268)	0,0028 (0,0278)	0,0533** (0,0260)	0,0606* (0,0319)	0,0828*** (0,0264)
Migrationsgeschichte	0,0283** (0,0117)	0,0231* (0,0122)	0,0464*** (0,0118)	0,0378*** (0,0126)	0,0147 (0,0115)
Leitungsfunktion	0,0325*** (0,0101)	0,0487*** (0,0101)	0,0433*** (0,0097)	0,0011 (0,0103)	0,0397*** (0,0096)
Vollzeit	0,0589*** (0,0160)	0,0586*** (0,0153)	0,0710*** (0,0147)	0,0809*** (0,0146)	0,0388*** (0,0134)
Befristete Beschäftigung	0,0411** (0,0183)	0,0525** (0,0241)	0,0523** (0,0231)	0,0112 (0,0269)	-0,0013 (0,0242)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,0424*** (0,0109)	-0,0171 (0,0111)	-0,0238** (0,0106)	-0,0315*** (0,0110)	-0,0134 (0,0101)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0505*** (0,0155)	0,0665*** (0,0155)	0,0542*** (0,0155)	0,0434** (0,0169)	0,0136 (0,0153)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0120 (0,0145)	0,0160 (0,0147)	-0,0227 (0,0144)	-0,0322** (0,0149)	0,0213 (0,0139)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0508*** (0,0192)	0,0826*** (0,0188)	0,0426** (0,0184)	0,0492*** (0,0180)	0,0066 (0,0165)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0179 (0,0144)	-0,0345** (0,0150)	0,0109 (0,0147)	0,0345** (0,0170)	0,0260* (0,0151)
Süd	0,0090 (0,0144)	0,0028 (0,0152)	0,0136 (0,0149)	0,0300* (0,0173)	0,0127 (0,0152)
West	0,0029 (0,0142)	-0,0166 (0,0153)	0,0241 (0,0149)	0,0270 (0,0168)	-0,0040 (0,0148)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0179 (0,0144)	-0,0345** (0,0150)	0,0109 (0,0147)	0,0345** (0,0170)	0,0260* (0,0151)
250 – 499 Beschäftigte	0,0090 (0,0144)	0,0028 (0,0152)	0,0136 (0,0149)	0,0300* (0,0173)	0,0127 (0,0152)
500+ Beschäftigte	0,0029 (0,0142)	-0,0166 (0,0153)	0,0241 (0,0149)	0,0270 (0,0168)	-0,0040 (0,0148)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				0,0211**	0,0462***

Work-Family-Konflikt	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				(0,0089)	(0,0084)
Konstante	-0,1174 (0,0765)	-0,0838 (0,0850)	-0,1401 (0,0884)	-0,0953 (0,0963)	0,1223** (0,0561)
Beobachtungen	5882	5238	4911	4530	5109
R²	0,0253	0,0306	0,0292	0,0311	0,0288

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.15 Regressionsanalyse zu Family-Work-Konflikt

Family-Work-Konflikt	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0100** (0,0044)	-0,0085 (0,0054)	-0,0163*** (0,0055)	-0,0155*** (0,0057)	-0,0015 (0,0045)
Alter	0,0030** (0,0013)	0,0001 (0,0017)	0,0019 (0,0018)	0,0031 (0,0019)	0,0009 (0,0010)
Alter (quadriert)	-0,0000** (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000 (0,0000)	-0,0000** (0,0000)	-0,0000* (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	-0,0086* (0,0044)	-0,0051 (0,0053)	-0,0111** (0,0054)	-0,0043 (0,0054)	0,0133*** (0,0044)
Hochschulabschluss	-0,0087* (0,0047)	-0,0018 (0,0056)	-0,0170*** (0,0057)	0,0069 (0,0056)	0,0097** (0,0045)
Keinen / anderen Abschluss	0,0327*** (0,0102)	0,0700*** (0,0127)	0,0316** (0,0126)	0,0241 (0,0152)	0,0290*** (0,0111)
Migrationsgeschichte	0,0274*** (0,0045)	0,0210*** (0,0055)	0,0354*** (0,0057)	0,0391*** (0,0061)	0,0133*** (0,0048)
Leitungsfunktion	-0,0025 (0,0038)	0,0000 (0,0046)	0,0049 (0,0047)	-0,0087* (0,0050)	-0,0064 (0,0040)
Vollzeit	0,0068 (0,0061)	-0,0183*** (0,0070)	-0,0187*** (0,0071)	-0,0243*** (0,0071)	-0,0204*** (0,0057)
Befristete Beschäftigung	0,0067 (0,0070)	0,0274** (0,0110)	0,0234** (0,0111)	0,0164 (0,0132)	0,0046 (0,0102)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,0018 (0,0042)	-0,0067 (0,0050)	-0,0078 (0,0051)	-0,0115** (0,0053)	-0,0058 (0,0042)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,0010 (0,0059)	0,0028 (0,0071)	-0,0153** (0,0075)	0,0048 (0,0082)	0,0016 (0,0064)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	-0,0017 (0,0055)	-0,0055 (0,0067)	0,0052 (0,0070)	-0,0036 (0,0072)	-0,0068 (0,0058)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0053 (0,0073)	0,0055 (0,0086)	0,0051 (0,0089)	0,0176** (0,0087)	-0,0010 (0,0069)

Family-Work-Konflikt	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0155*** (0,0055)	-0,0031 (0,0068)	0,0009 (0,0071)	0,0159* (0,0082)	-0,0033 (0,0064)
Süd	-0,0126** (0,0055)	-0,0063 (0,0069)	0,0069 (0,0072)	0,0171** (0,0083)	-0,0047 (0,0064)
West	-0,0132** (0,0054)	-0,0044 (0,0070)	0,0028 (0,0072)	0,0198** (0,0082)	-0,0035 (0,0062)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0155*** (0,0055)	-0,0031 (0,0068)	0,0009 (0,0071)	0,0159* (0,0082)	-0,0033 (0,0064)
250 – 499 Beschäftigte	-0,0126** (0,0055)	-0,0063 (0,0069)	0,0069 (0,0072)	0,0171** (0,0083)	-0,0047 (0,0064)
500+ Beschäftigte	-0,0132** (0,0054)	-0,0044 (0,0070)	0,0028 (0,0072)	0,0198** (0,0082)	-0,0035 (0,0062)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,0111** (0,0043)	-0,0037 (0,0035)
Konstante	-0,0157 (0,0291)	0,1053*** (0,0388)	0,0448 (0,0428)	0,0064 (0,0466)	0,0691*** (0,0236)
Beobachtungen	5879	5235	4915	4528	5106
R²	0,0157	0,0223	0,0197	0,0351	0,0170

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.16 Regressionsanalyse zu Commitment

Commitment	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0190* (0,0108)	0,0031 (0,0116)	0,0169 (0,0118)	0,0433*** (0,0130)	0,0248** (0,0120)
Alter	0,0050 (0,0031)	-0,0015 (0,0036)	-0,0003 (0,0039)	0,0006 (0,0044)	-0,0022 (0,0026)
Alter (quadriert)	0,0000 (0,0000)	0,0001* (0,0000)	0,0001* (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0001** (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0509*** (0,0108)	0,0343*** (0,0115)	0,0385*** (0,0116)	0,0658*** (0,0123)	0,0653*** (0,0117)
Hochschulabschluss	0,0504*** (0,0115)	0,0333*** (0,0121)	0,0308** (0,0121)	0,0619*** (0,0128)	0,0672*** (0,0119)
Keinen / anderen Abschluss	0,0129 (0,0251)	-0,0483* (0,0276)	-0,0143 (0,0271)	0,0576* (0,0344)	0,0689** (0,0298)
Migrationsgeschichte	-0,0084	-0,0313***	-0,0288**	0,0176	0,0026

Commitment	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(0,0110)	(0,0120)	(0,0122)	(0,0138)	(0,0129)
Leitungsfunktion	0,0797*** (0,0093)	0,0831*** (0,0099)	0,1069*** (0,0100)	0,1077*** (0,0113)	0,0881*** (0,0108)
Vollzeit	0,0083 (0,0149)	0,0057 (0,0150)	0,0158 (0,0152)	0,0585*** (0,0160)	0,0523*** (0,0150)
Befristete Beschäftigung	-0,0423** (0,0170)	-0,0098 (0,0238)	-0,0059 (0,0239)	-0,0550* (0,0294)	-0,0862*** (0,0269)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0093 (0,0101)	-0,0033 (0,0109)	0,0260** (0,0110)	0,0071 (0,0120)	-0,0018 (0,0113)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0010 (0,0145)	-0,0355** (0,0152)	-0,0038 (0,0160)	-0,0577*** (0,0185)	0,0160 (0,0171)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	-0,0519*** (0,0135)	-0,0178 (0,0144)	0,0267* (0,0149)	0,0218 (0,0164)	0,0008 (0,0155)
Information/Kommunikation, andere DL	-0,0624*** (0,0179)	-0,0903*** (0,0185)	-0,0601*** (0,0190)	-0,0917*** (0,0198)	-0,0214 (0,0184)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0119 (0,0134)	0,0252* (0,0148)	0,0489*** (0,0152)	-0,0121 (0,0187)	0,0145 (0,0170)
Süd	0,0394*** (0,0134)	0,0222 (0,0150)	0,0381** (0,0154)	-0,0266 (0,0189)	0,0338** (0,0170)
West	0,0366*** (0,0132)	0,0414*** (0,0151)	0,0628*** (0,0154)	0,0098 (0,0185)	0,0767*** (0,0166)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0119 (0,0134)	0,0252* (0,0148)	0,0489*** (0,0152)	-0,0121 (0,0187)	0,0145 (0,0170)
250 – 499 Beschäftigte	0,0394*** (0,0134)	0,0222 (0,0150)	0,0381** (0,0154)	-0,0266 (0,0189)	0,0338** (0,0170)
500+ Beschäftigte	0,0366*** (0,0132)	0,0414*** (0,0151)	0,0628*** (0,0154)	0,0098 (0,0185)	0,0767*** (0,0166)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,0152 (0,0098)	-0,0178* (0,0094)
Konstante	0,3264*** (0,0711)	0,4621*** (0,0836)	0,3346*** (0,0914)	0,3218*** (0,1054)	0,3889*** (0,0628)
Beobachtungen	5805	5190	4860	4513	5099
R²	0,0789	0,0667	0,0874	0,0816	0,0599

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.17 Regressionsanalyse zu Engagement

Engagement	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0154 (0,0115)	0,0405*** (0,0123)	0,0287** (0,0128)	0,0825*** (0,0142)	0,0611*** (0,0136)
Alter					
	-0,0075** (0,0033)	-0,0056 (0,0039)	-0,0059 (0,0043)	-0,0072 (0,0048)	-0,0087*** (0,0029)
Alter (quadriert)					
	0,0001*** (0,0000)	0,0001** (0,0000)	0,0001** (0,0000)	0,0001** (0,0001)	0,0001*** (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0230** (0,0114)	0,0046 (0,0123)	-0,0089 (0,0125)	0,0378*** (0,0136)	0,0362*** (0,0132)
Hochschulabschluss	-0,0275** (0,0123)	-0,0336*** (0,0130)	-0,0272** (0,0131)	-0,0077 (0,0140)	-0,0074 (0,0134)
Keinen / anderen Abschluss	-0,0191 (0,0266)	0,0413 (0,0299)	0,0837*** (0,0297)	0,0532 (0,0390)	0,0613* (0,0343)
Migrationsgeschichte					
	0,0148 (0,0117)	0,0184 (0,0128)	0,0137 (0,0133)	0,0194 (0,0153)	0,0247* (0,0146)
Leitungsfunktion					
	0,1044*** (0,0099)	0,1016*** (0,0106)	0,1095*** (0,0108)	0,1103*** (0,0124)	0,1113*** (0,0121)
Vollzeit					
	-0,0057 (0,0158)	0,0430*** (0,0161)	0,0421** (0,0165)	0,0838*** (0,0176)	0,0420** (0,0169)
Befristete Beschäftigung					
	0,0140 (0,0180)	0,0476* (0,0255)	0,0461* (0,0260)	0,0811** (0,0327)	0,0002 (0,0305)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0040 (0,0108)	0,0185 (0,0116)	0,0273** (0,0119)	0,0319** (0,0132)	-0,0049 (0,0127)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0259* (0,0153)	-0,0006 (0,0164)	0,0198 (0,0173)	0,0259 (0,0204)	0,0236 (0,0193)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	-0,0200 (0,0143)	-0,0133 (0,0155)	0,0347** (0,0161)	0,0317* (0,0180)	-0,0037 (0,0175)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0017 (0,0190)	0,0282 (0,0197)	0,0189 (0,0207)	0,0028 (0,0216)	-0,0129 (0,0208)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0050 (0,0142)	-0,0152 (0,0158)	-0,0183 (0,0164)	-0,0242 (0,0205)	-0,0081 (0,0191)
Süd	-0,0024 (0,0142)	-0,0258 (0,0160)	-0,0212 (0,0166)	-0,0444** (0,0208)	0,0169 (0,0191)
West	-0,0179 (0,0140)	-0,0219 (0,0162)	-0,0132 (0,0167)	-0,0208 (0,0203)	0,0155 (0,0186)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0050 (0,0142)	-0,0152 (0,0158)	-0,0183 (0,0164)	-0,0242 (0,0205)	-0,0081 (0,0191)
250 – 499 Beschäftigte	-0,0024	-0,0258	-0,0212	-0,0444**	0,0169

Engagement	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(0,0142)	(0,0160)	(0,0166)	(0,0208)	(0,0191)
500+ Beschäftigte	-0,0179	-0,0219	-0,0132	-0,0208	0,0155
	(0,0140)	(0,0162)	(0,0167)	(0,0203)	(0,0186)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,0750***	-0,0726***
				(0,0107)	(0,0106)
Konstante	0,7061***	0,5654***	0,5794***	0,5052***	0,5982***
	(0,0753)	(0,0893)	(0,0990)	(0,1162)	(0,0706)
Beobachtungen	5696	5120	4781	4481	5077
R²	0,0359	0,0380	0,0395	0,0567	0,0408

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.18 Regressionsanalyse zu Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0419	0,1780***	-0,0690	0,0035	-0,0084
	(0,0596)	(0,0613)	(0,0654)	(0,0756)	(0,0732)
Alter	-0,0241	-0,0313	-0,0140	-0,0262	0,0034
	(0,0172)	(0,0192)	(0,0218)	(0,0257)	(0,0156)
Alter (quadriert)	0,0004*	0,0004*	0,0003	0,0005*	0,0000
	(0,0002)	(0,0002)	(0,0002)	(0,0003)	(0,0002)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	0,0417	0,0018	0,0052	-0,0476	0,1959***
	(0,0595)	(0,0610)	(0,0644)	(0,0721)	(0,0714)
Hochschulabschluss	-0,0929	-0,0826	-0,1138*	0,0611	0,1518**
	(0,0637)	(0,0645)	(0,0671)	(0,0747)	(0,0723)
Keinen / anderen Abschluss	0,0834	-0,1495	0,0815	-0,0493	0,7087***
	(0,1367)	(0,1451)	(0,1487)	(0,2016)	(0,1795)
Migrationsgeschichte	0,0725	0,0357	0,0261	0,0463	0,0989
	(0,0602)	(0,0635)	(0,0674)	(0,0807)	(0,0783)
Leitungsfunktion	0,3092***	0,2883***	0,3396***	0,3192***	0,3234***
	(0,0516)	(0,0528)	(0,0557)	(0,0660)	(0,0654)
Vollzeit	-0,0385	0,1863**	-0,0338	0,0842	0,1051
	(0,0820)	(0,0798)	(0,0840)	(0,0932)	(0,0912)
Befristete Beschäftigung	-0,0474	0,0390	0,1596	0,1749	0,0616
	(0,0936)	(0,1258)	(0,1318)	(0,1724)	(0,1649)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0492	0,0130	0,1313**	0,0757	0,0790
	(0,0560)	(0,0578)	(0,0608)	(0,0702)	(0,0686)

Arbeitszufriedenheit	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0512 (0,0799)	-0,0620 (0,0810)	0,0124 (0,0886)	0,0309 (0,1080)	0,1449 (0,1040)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	-0,0690 (0,0744)	0,0299 (0,0766)	0,2877*** (0,0824)	0,2833*** (0,0956)	0,0224 (0,0943)
Information/Kommunikation, andere DL	-0,1569 (0,0985)	-0,2545*** (0,0982)	-0,1031 (0,1051)	-0,1096 (0,1151)	0,2159* (0,1120)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0358 (0,0737)	0,1644** (0,0783)	-0,0433 (0,0839)	-0,0935 (0,1090)	0,0746 (0,1030)
Süd	0,1986*** (0,0739)	0,2217*** (0,0795)	0,0730 (0,0853)	-0,0337 (0,1105)	0,1918* (0,1031)
West	0,1593** (0,0730)	0,3497*** (0,0801)	0,1369 (0,0854)	0,0365 (0,1079)	0,2760*** (0,1006)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0358 (0,0737)	0,1644** (0,0783)	-0,0433 (0,0839)	-0,0935 (0,1090)	0,0746 (0,1030)
250 – 499 Beschäftigte	0,1986*** (0,0739)	0,2217*** (0,0795)	0,0730 (0,0853)	-0,0337 (0,1105)	0,1918* (0,1031)
500+ Beschäftigte	0,1593** (0,0730)	0,3497*** (0,0801)	0,1369 (0,0854)	0,0365 (0,1079)	0,2760*** (0,1006)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				-0,4998*** (0,0571)	-0,7585*** (0,0569)
Konstante	7,7247*** (0,3923)	7,4687*** (0,4441)	7,2389*** (0,5061)	7,2665*** (0,6164)	6,7109*** (0,3818)
Beobachtungen	5895	5242	4922	4533	5112
R²	0,0176	0,0197	0,0237	0,0379	0,0506

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.19 Regressionsanalyse zur Arbeitszufriedenheit während der Corona-Pandemie

Arbeitszufriedenheit	Welle				
	(4)	Corona (1)	Corona (2)	Corona (3)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0148 (0,1673)	-0,0926 (0,2766)	0,0256 (0,2790)	-0,0287 (0,3069)	-0,0746 (0,1764)
Alter	0,0136 (0,0575)	0,1473 (0,0941)	0,0612 (0,1071)	0,0592 (0,1259)	-0,0569 (0,0448)
Alter (quadratiert)	0,0000 (0,0006)	-0,0015 (0,0010)	-0,0007 (0,0011)	-0,0006 (0,0013)	0,0008 (0,0005)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	-0,0954	0,1222	-0,2530	0,0752	0,0051

Arbeitszufriedenheit	Welle				
	(4)	Corona (1)	Corona (2)	Corona (3)	(5)
	(0,1778)	(0,3232)	(0,3164)	(0,3757)	(0,1926)
Hochschulabschluss	-0,2485*	0,1707	-0,2683	0,1964	-0,0545
	(0,1505)	(0,2610)	(0,2622)	(0,2967)	(0,1644)
Keinen / anderen Abschluss	0,5800	-1,0485	1,1284	0,9168	0,0940
	(0,7114)	(1,1232)	(1,0377)	(1,0818)	(0,8715)
Migrationsgeschichte	-0,0763	0,1980	0,1529	0,0891	-0,2348
	(0,1931)	(0,3253)	(0,3612)	(0,4018)	(0,2092)
Leitungsfunktion	0,6031***	0,2102	-0,0659	-0,0859	0,2864*
	(0,1420)	(0,2550)	(0,2655)	(0,3086)	(0,1540)
Vollzeit	0,2200	0,3034	0,3476	-0,0051	0,1730
	(0,2287)	(0,3619)	(0,3670)	(0,3975)	(0,2396)
Befristete Beschäftigung	0,0569	-0,2107	0,4464	0,4440	-0,1992
	(0,4113)	(0,6092)	(0,6661)	(0,7713)	(0,4285)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,1594	-0,3290	-0,4036	-0,4449	-0,1538
	(0,1602)	(0,3565)	(0,3677)	(0,4413)	(0,1743)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,0212	0,3912	0,3177	0,4148	-0,8136**
	(0,3033)	(0,4512)	(0,4827)	(0,5855)	(0,3270)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0365	-0,4598	0,1354	-0,1219	-0,2380
	(0,2239)	(0,3547)	(0,3662)	(0,4428)	(0,2479)
Information/Kommunikation, andere DL	0,2381	-0,4823	0,0609	-0,2215	-0,2004
	(0,2581)	(0,5172)	(0,5258)	(0,6150)	(0,2868)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,1739	-0,0501	-0,1237	-0,2720	0,0353
	(0,2883)	(0,3777)	(0,4016)	(0,4580)	(0,3156)
Süd	-0,1874	0,1322	-0,3473	-0,2811	-0,0407
	(0,2842)	(0,3856)	(0,4069)	(0,4567)	(0,3105)
West	0,0316	0,1423	0,4162	-0,2932	0,2680
	(0,2669)	(0,4797)	(0,5026)	(0,5668)	(0,2879)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,1739	-0,0501	-0,1237	-0,2720	0,0353
	(0,2883)	(0,3777)	(0,4016)	(0,4580)	(0,3156)
250 – 499 Beschäftigte	-0,1874	0,1322	-0,3473	-0,2811	-0,0407
	(0,2842)	(0,3856)	(0,4069)	(0,4567)	(0,3105)
500+ Beschäftigte	0,0316	0,1423	0,4162	-0,2932	0,2680
	(0,2669)	(0,4797)	(0,5026)	(0,5668)	(0,2879)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI	-0,4688***	n.m.	n.m.	n.m.	-0,6058***
	(0,1285)	n.m.	n.m.	n.m.	(0,1434)
Konstante	6,7992***	3,3416	5,6989**	5,8812*	8,2748***
	(1,3746)	(2,2260)	(2,5450)	(2,9893)	(1,1189)
Beobachtungen	864	420	353	275	795
R²	0,0611	0,0339	0,0334	0,0402	0,0543

Arbeitszufriedenheit	Welle				
	(4)	Corona (1)	Corona (2)	Corona (3)	(5)
Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.					
n.m. – technisch nicht möglich, da CAWI einzige Ausprägung in dieser Welle. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

Quelle: LPP Welle 4 und 5, LPP-Corona Welle 1 bis 3, eigene Schätzung.

Tabelle A.20 Regressionsanalyse zu Wechselabsicht

Wechselabsicht	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	-0,0133 (0,0119)	0,0076 (0,0126)	0,0524*** (0,0130)	-0,0154 (0,0137)	0,0005 (0,0125)
Alter					
	-0,0005 (0,0034)	-0,0003 (0,0039)	0,0064 (0,0043)	0,0059 (0,0046)	0,0065** (0,0027)
Alter (quadriert)					
	-0,0001 (0,0000)	-0,0001* (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	-0,0032 (0,0118)	0,0118 (0,0125)	0,0330*** (0,0128)	0,0105 (0,0130)	0,0018 (0,0122)
Hochschulabschluss	0,0161 (0,0127)	0,0135 (0,0132)	0,0377*** (0,0133)	0,0062 (0,0135)	-0,0006 (0,0124)
Keinen / anderen Abschluss	0,0272 (0,0272)	0,0267 (0,0298)	0,0471 (0,0295)	-0,0364 (0,0374)	-0,0964*** (0,0307)
Migrationsgeschichte					
	0,0223* (0,0120)	0,0344*** (0,0130)	0,0162 (0,0134)	-0,0097 (0,0146)	0,0179 (0,0134)
Leitungsfunktion					
	-0,0166 (0,0103)	0,0054 (0,0108)	-0,0347*** (0,0111)	-0,0115 (0,0119)	-0,0211* (0,0112)
Vollzeit					
	0,0190 (0,0164)	0,0170 (0,0164)	0,0530*** (0,0167)	-0,0391** (0,0168)	-0,0136 (0,0156)
Befristete Beschäftigung					
	0,0797*** (0,0187)	0,0176 (0,0258)	0,1015*** (0,0262)	-0,0231 (0,0311)	0,0521* (0,0280)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	-0,0097 (0,0112)	-0,0195* (0,0118)	-0,0169 (0,0121)	-0,0366*** (0,0127)	0,0052 (0,0117)
Handel, Verkehr, Nachrichten	0,0055 (0,0159)	-0,0029 (0,0166)	-0,0205 (0,0176)	0,0330* (0,0196)	-0,0133 (0,0178)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0557*** (0,0148)	-0,0047 (0,0157)	-0,0099 (0,0164)	-0,0220 (0,0173)	0,0090 (0,0161)
Information/Kommunikation, andere DL	0,0121 (0,0196)	0,0677*** (0,0201)	0,0449** (0,0209)	0,0321 (0,0208)	0,0013 (0,0192)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	-0,0311** (0,0147)	-0,0217 (0,0160)	-0,0459*** (0,0167)	0,0124 (0,0197)	-0,0338* (0,0176)
Süd	-0,0707*** (0,0147)	-0,0387** (0,0163)	-0,0690*** (0,0169)	0,0162 (0,0199)	-0,0476*** (0,0176)

Wechselabsicht	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
West	-0,0859*** (0,0145)	-0,0663*** (0,0164)	-0,0863*** (0,0170)	0,0005 (0,0195)	-0,0747*** (0,0172)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	-0,0311** (0,0147)	-0,0217 (0,0160)	-0,0459*** (0,0167)	0,0124 (0,0197)	-0,0338* (0,0176)
250 – 499 Beschäftigte	-0,0707*** (0,0147)	-0,0387** (0,0163)	-0,0690*** (0,0169)	0,0162 (0,0199)	-0,0476*** (0,0176)
500+ Beschäftigte	-0,0859*** (0,0145)	-0,0663*** (0,0164)	-0,0863*** (0,0170)	0,0005 (0,0195)	-0,0747*** (0,0172)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				0,0113 (0,0103)	0,0334*** (0,0097)
Konstante	0,3160*** (0,0782)	0,3449*** (0,0911)	0,2152** (0,1005)	0,2750** (0,1113)	0,2308*** (0,0653)
Beobachtungen	5884	5242	4920	4529	5111
R²	0,0426	0,0505	0,0631	0,0615	0,0481

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.21 Regressionsanalyse zu Sorge um den Arbeitsplatz

Sorge um den Arbeitsplatz	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0020 (0,0167)	0,0358** (0,0171)	0,0397** (0,0174)	0,0614*** (0,0188)	0,0105 (0,0170)
Alter	0,0476*** (0,0048)	0,0547*** (0,0053)	0,0673*** (0,0058)	0,0707*** (0,0064)	0,0236*** (0,0036)
Alter (quadriert)	-0,0005*** (0,0001)	-0,0006*** (0,0001)	-0,0008*** (0,0001)	-0,0008*** (0,0001)	-0,0003*** (0,0000)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	-0,0397** (0,0166)	-0,0105 (0,0170)	-0,0212 (0,0171)	-0,0155 (0,0179)	-0,0076 (0,0166)
Hochschulabschluss	-0,0156 (0,0178)	-0,0037 (0,0180)	0,0131 (0,0179)	-0,0047 (0,0185)	-0,0466*** (0,0168)
Keinen / anderen Abschluss	0,0207 (0,0382)	0,1033** (0,0405)	0,1303*** (0,0396)	0,0702 (0,0501)	-0,1123*** (0,0417)
Migrationsgeschichte	0,0754*** (0,0168)	0,0500*** (0,0177)	0,0211 (0,0179)	0,0259 (0,0200)	-0,0108 (0,0182)
Leitungsfunktion	-0,0668*** (0,0144)	-0,0339** (0,0147)	-0,0397*** (0,0148)	-0,0402** (0,0164)	-0,0529*** (0,0152)
Vollzeit	0,0035 (0,0229)	-0,0322 (0,0222)	-0,0130 (0,0224)	0,0319 (0,0232)	0,0118 (0,0212)

Sorge um den Arbeitsplatz	Welle				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Befristete Beschäftigung	0,2238*** (0,0262)	0,1611*** (0,0351)	0,1877*** (0,0351)	0,1385*** (0,0428)	0,0633* (0,0381)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0140 (0,0156)	0,0241 (0,0161)	0,0663*** (0,0162)	0,0459*** (0,0174)	0,0594*** (0,0159)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,0792*** (0,0223)	-0,0443** (0,0226)	-0,0512** (0,0236)	-0,0639** (0,0268)	-0,0331 (0,0242)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	-0,0568*** (0,0208)	-0,0440** (0,0214)	-0,0576*** (0,0219)	-0,0896*** (0,0238)	-0,0346 (0,0219)
Information/Kommunikation, andere DL	-0,0550** (0,0275)	0,0066 (0,0274)	-0,0648** (0,0280)	-0,1001*** (0,0286)	-0,0739*** (0,0260)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0050 (0,0206)	-0,0260 (0,0218)	-0,0018 (0,0223)	0,0147 (0,0271)	-0,0598** (0,0239)
Süd	-0,0549*** (0,0207)	-0,0225 (0,0222)	-0,0097 (0,0227)	-0,0017 (0,0274)	-0,0568** (0,0240)
West	-0,0475** (0,0204)	-0,0261 (0,0223)	-0,0304 (0,0227)	-0,0395 (0,0268)	-0,1110*** (0,0234)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0050 (0,0206)	-0,0260 (0,0218)	-0,0018 (0,0223)	0,0147 (0,0271)	-0,0598** (0,0239)
250 – 499 Beschäftigte	-0,0549*** (0,0207)	-0,0225 (0,0222)	-0,0097 (0,0227)	-0,0017 (0,0274)	-0,0568** (0,0240)
500+ Beschäftigte	-0,0475** (0,0204)	-0,0261 (0,0223)	-0,0304 (0,0227)	-0,0395 (0,0268)	-0,1110*** (0,0234)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI				0,0537*** (0,0142)	0,0485*** (0,0132)
Konstante	-0,5750*** (0,1097)	-0,7423*** (0,1238)	-1,0742*** (0,1347)	-1,1483*** (0,1531)	-0,0547 (0,0887)
Beobachtungen	5887	5242	4918	4534	5113
R²	0,0479	0,0409	0,0506	0,0561	0,0349

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: LPP Welle 1 bis 5, eigene Schätzung.

Tabelle A.22 Regressionsanalyse zu Sorge um den Arbeitsplatz während der Corona-Pandemie

Sorge um den Arbeitsplatz	Welle				
	(4)	Corona (1)	Corona (2)	Corona (3)	(5)
Geschlecht (Referenz: Männlich)					
Weiblich	0,0390 (0,0431)	0,0431 (0,0604)	0,0341 (0,0650)	0,0144 (0,0691)	0,0091 (0,0428)
Alter	0,0698***	0,0183	0,0569**	0,0081	0,0324***

Sorge um den Arbeitsplatz	Welle				
	(4)	Corona (1)	Corona (2)	Corona (3)	(5)
	(0,0148)	(0,0199)	(0,0250)	(0,0281)	(0,0109)
Alter (quadriert)	-0,0008***	-0,0002	-0,0006**	-0,0001	-0,0004***
	(0,0002)	(0,0002)	(0,0003)	(0,0003)	(0,0001)
Bildung (Referenz: Ausbildung)					
Fachschule, Meister, Techniker, o. ä.	-0,0010	0,0734	0,0973	0,1125	0,0377
	(0,0458)	(0,0662)	(0,0729)	(0,0842)	(0,0467)
Hochschulabschluss	-0,0101	-0,0499	-0,0446	0,0060	0,0126
	(0,0387)	(0,0553)	(0,0609)	(0,0667)	(0,0398)
Keinen / anderen Abschluss	0,1876	-0,0939	0,0257	-0,3057	0,0560
	(0,1831)	(0,2242)	(0,2435)	(0,2448)	(0,2114)
Migrationsgeschichte	-0,0250	-0,0864	-0,0391	-0,0051	-0,0665
	(0,0497)	(0,0713)	(0,0838)	(0,0909)	(0,0507)
Leitungsfunktion	-0,0267	-0,0315	-0,0116	-0,0897	-0,0644*
	(0,0365)	(0,0553)	(0,0618)	(0,0690)	(0,0373)
Vollzeit	0,0487	-0,0313	-0,0029	0,0575	0,0806
	(0,0589)	(0,0794)	(0,0850)	(0,0899)	(0,0581)
Befristete Beschäftigung	0,1303	0,0637	0,0680	-0,1438	-0,0556
	(0,1058)	(0,1362)	(0,1562)	(0,1742)	(0,1017)
Branche (Referenz: Verarb. Gewerbe)					
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0,0467	0,0001	0,0324	0,0690	0,0563
	(0,0412)	(0,0784)	(0,0855)	(0,0990)	(0,0423)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0,0240	0,0949	-0,0648	0,2394*	0,0599
	(0,0780)	(0,0996)	(0,1132)	(0,1301)	(0,0793)
Unternehmensnahe und Finanz-DL	0,0049	-0,0079	0,0114	0,0463	0,0078
	(0,0576)	(0,0771)	(0,0847)	(0,0984)	(0,0601)
Information/Kommunikation, andere DL	-0,0778	0,0392	-0,1394	-0,0105	-0,0339
	(0,0664)	(0,1108)	(0,1233)	(0,1389)	(0,0696)
Region (Referenz: Nord)					
Ost	0,0809	0,1951**	0,0902	0,0373	0,0911
	(0,0742)	(0,0823)	(0,0928)	(0,1026)	(0,0766)
Süd	0,0031	0,1939**	0,1343	0,0816	-0,0428
	(0,0732)	(0,0850)	(0,0942)	(0,1025)	(0,0753)
West	0,0055	0,1098	-0,0494	0,0498	-0,0333
	(0,0687)	(0,1044)	(0,1150)	(0,1253)	(0,0699)
Betriebsgröße (Referenz: 1 – 99 Beschäftigte)					
100 – 249 Beschäftigte	0,0809	0,1951**	0,0902	0,0373	0,0911
	(0,0742)	(0,0823)	(0,0928)	(0,1026)	(0,0766)
250 – 499 Beschäftigte	0,0031	0,1939**	0,1343	0,0816	-0,0428
	(0,0732)	(0,0850)	(0,0942)	(0,1025)	(0,0753)
500+ Beschäftigte	0,0055	0,1098	-0,0494	0,0498	-0,0333
	(0,0687)	(0,1044)	(0,1150)	(0,1253)	(0,0699)
Modus (Referenz: CATI)					
CAWI	0,0750**	n.m.	n.m.	n.m.	0,0494
	(0,0331)	n.m.	n.m.	n.m.	(0,0348)

Sorge um den Arbeitsplatz	Welle				
	(4)	Corona (1)	Corona (2)	Corona (3)	(5)
Konstante	-1,2932*** (0,3538)	-0,0567 (0,4679)	-1,0035* (0,5953)	-0,0445 (0,6702)	-0,5261* (0,2714)
Beobachtungen	864	459	361	280	796
R²	0,0526	0,0638	0,0858	0,0685	0,0374

Standardfehler in Klammern. Für Betriebsgröße werden nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte berücksichtigt.
n.m. – technisch nicht möglich, da CAWI einzige Ausprägung in dieser Welle. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Quelle: LPP Welle 4 und 5, LPP-Corona Welle 1 bis 3, eigene Schätzung.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.