



Arbeiten in Thüringen.

Ergebnisse einer Repräsentativbefragung
von Beschäftigten in Thüringen 2024.

Befragung im Rahmen des
DGB-Index Gute Arbeit

Impressum

Herausgeber: Thüringer Ministerium für Soziales, Gesundheit,
Arbeit und Familie (TMSGAF)
Werner-Seelenbinder-Straße 6
99096 Erfurt

www.soziales.thueringen.de

Verfasser: Thomas Ketzmerick, Christian Hosang
Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Arbeit
und Familie

Stand: März 2025

© 2025 TMSGAF

Inhalt

Vorwort	1
1 Das Wichtigste in Kürze	3
2 Datenbasis.....	7
3 Rahmenbedingungen der Arbeit in Thüringen	10
4 Arbeitsbedingungen in Thüringen im Zeit- und Regionalvergleich	13
4.1 DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Überblick.....	13
4.2 Entwicklung der Indizes	16
5 Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen .	19
5.1 Wirtschaftszweig	19
5.2 Betriebsgröße	21
5.3 Geschlecht	23
5.4 Alter	24
5.5 Qualifikation.....	25
5.6 Schichtarbeit.....	27
6 Personalmangel und Fachkräftesicherung	29
6.1 Ausmaß und Verbreitung von Personalmangel.....	29
6.2 Folgen von Personalmangel	31
6.3 Betriebliche Weiterbildung	33
6.4 Teilzeitarbeit	36
6.5 Vereinbarkeit	38
6.6 Arbeit bis zur Rente	39
7 Der Standort Thüringen aus Sicht der Beschäftigten	41
8 Literatur	46
9 Anhang	47
9.1 Erhebung und Berechnung des DGB-Index Gute Arbeit.....	47
9.2 Zuordnung der Berufshauptgruppen* zu Berufssegmenten und Berufssektoren.....	49

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser Fassung liegt der fünfte Bericht des *DGB-Index Gute Arbeit* für den Freistaat Thüringen vor. Der Bericht gibt Auskunft darüber, wie die Beschäftigten in Thüringen ihre aktuellen Arbeitsbedingungen einschätzen. Damit gibt er uns auch Hinweise auf die Bereiche, die es künftig zu verbessern gilt. Im Kern geht es um Ressourcen, um Belastungen sowie um Einkommen und Rentenerwartungen als die zentralen Dimensionen von Arbeit. Zu diesen Aspekten wurden Thüringer Beschäftigte befragt.



2024 liegen viele der Index-Werte für Thüringen nach wie vor hinter denen für Gesamtdeutschland und auch für Ostdeutschland. Der Abstand konnte jedoch im Vergleich zu früheren Studien verringert werden. Einhergehend mit der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, aber auch vor dem Hintergrund der Bemühungen von Bundes- und Landesregierung auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik stellt der vorliegende Bericht die Perspektive der Thüringer Beschäftigten dar und zeigt Licht und Schatten der derzeitigen Arbeitswelt in Thüringen.

Insgesamt positiv stellen sich die verfügbaren Ressourcen der Thüringer Beschäftigten dar, die Auskunft über die Gestaltbarkeit der eigenen Arbeitssituation geben. Teilweise liegen diese über dem Bundesdurchschnitt. Konkret betrifft dies die Bewertung des Sinngehalts der Arbeit oder die ausgeprägte Identifikation mit dem eigenen Beruf. Negativer werden jedoch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und die Belastungen durch Schichtarbeit eingeschätzt.

Die Bewertung des Einkommens und der Rente spiegelt unterschiedliche Arbeitsmarkt-Generationen wider. Besonders ältere Beschäftigte äußern eine größere Unzufriedenheit mit der erwarteten Rente. Für jüngere Menschen stellt sich die derzeitige Einkommenssituation angesichts von Fachkräftemangel und zunehmendem „Arbeitnehmermarkt“ günstiger dar. Diese Entwicklung ist jedoch ebenfalls mit Risiken und Belastungen verbunden.

Ganz bewusst wurde in diesem Bericht der Fachkräftemangel als Themenschwerpunkt gewählt. Nach Einschätzung der Befragten sehen sich in Ostdeutschland 48 Prozent in ihrem eigenen Arbeitsbereich vom Fachkräftemangel betroffen. Die konkreten negativen Auswirkungen, beispielsweise in Form von Mehrarbeit, werden im vorliegenden Bericht deutlich.

Die Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zu Recht zu einem wichtigen Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik in Thüringen geworden. Die *Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung* wird, unter Beteiligung des DGB, ihre *Fachkräftestrategie für Thüringen* aktualisieren. 2025 findet bereits die 15. Betriebs- und Personalrätekonferenz in Erfurt statt – ein mittlerweile etablierter Termin für die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden. Und auch die regelmäßige Beteiligung Thüringens am *DGB-Index Gute Arbeit* trägt dazu bei, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in Thüringen sichtbar zu machen.

Die Landesregierung unterstützt die Beschäftigten und Betriebe bei der Bewältigung von Herausforderungen wie Fachkräftemangel oder Digitalisierung. Initiativen wie die Transformations- und Technologieberatungsstelle sowie Weiterbildungsagenturen bieten gezielte Beratung und Förderung. Gerade auch kleinere Betriebe stehen hier im Fokus, da der Anpassungsdruck für sie ungleich höher ist.

Es gilt die vorliegenden Daten mit Zuversicht in die politische Arbeit der kommenden Jahre einzubeziehen.



Katharina Schenk

Thüringer Ministerin für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie

1 Das Wichtigste in Kürze

Die Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** 2024 ermöglicht Aussagen zum Stand und der Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Thüringen sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland. Der Gesamtindex Gute Arbeit setzt sich aus drei Teilindizes zusammen: Ressourcen (z. B. Einfluss- und Weiterbildungsmöglichkeiten), Belastungen (z. B. durch körperliche und psychische Anforderungen) sowie Einkommen und Sicherheit (einschließlich der Bewertung des erwarteten Rentenniveaus). Die Teilindizes basieren auf insgesamt 42 Einzelmerkmalen der Arbeitsqualität. Gesamtindex und Teilindizes sind als Maßzahlen der Arbeitsqualität im Wertebereich von 0 bis 100 Punkten konzipiert. Werte kleiner als 50 Punkte verweisen auf schlechte Arbeit, 50-64 Punkte stellen das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65-79 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von Guter Arbeit gesprochen.

Thüringer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bewerten ihre **Arbeitsqualität** 2024 insgesamt besser als bei der letzten Erhebung 2018, vor allem in Bezug auf Einkommen und Beschäftigungssicherheit, aber auch hinsichtlich ihrer Belastungen und Ressourcen. Zwar ist die Einschätzung der Arbeitsbedingungen in Thüringen noch immer schlechter als in Deutschland und Ostdeutschland insgesamt, jedoch hat sich der Abstand verringert. Die Beurteilung der verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität zeigt jeweils spezifische Besonderheiten.

Die arbeitsbezogenen **Ressourcen** werden in allen Regionen vergleichsweise gut bewertet. Der Teilindex liegt im oberen Mittelfeld. Insbesondere die Bewertungen des Sinngehaltes der Arbeit sowie die Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit sind hoch und liegen auf gesamtdeutschem Niveau. Dagegen sind die Befragten unzufriedener mit den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten (Aufstieg und berufliche Weiterentwicklung), Betriebskultur und Führung sowie eigenen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit. Kritisiert werden vor allem der geringe Einfluss auf die Arbeitsmenge und -zeit, schlechte Aufstiegschancen sowie ein restriktives Klima bei der Problemmunikation in Betrieben und schlechte Informationsflüsse. Die meisten Einschätzungen im Teilindex haben sich seit 2018 verbessert.

Die Einschätzung körperlicher und anderer **Belastungen** ist deutlich schlechter als die der Ressourcen. Hier besteht zudem ein größerer Rückstand der Thüringer Werte zu denen für Gesamtdeutschland und auch zu den ostdeutschen Werten. Die verschiedenen Belastungsformen zeigen ein gemischtes Bild. Themen wie Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen sind vergleichsweise gut bewertet, dagegen werden körperliche Anforderungen und insbesondere die Arbeitsintensität in allen Regionen als schlecht eingeschätzt. Körperliche Belastungen sind im Freistaat hoch, da die Berufsstruktur Thüringens stark durch gewerblich-technische Berufe und Pflegeberufe geprägt ist. Die Arbeitsintensität liegt insgesamt deutlich im Bereich schlechter Arbeit, insbesondere das Thema Arbeitshetze und Zeitdruck ist sehr niedrig bewertet. Auch bei den Belastungen gab es punktuelle Verbesserungen, so bei der Arbeitszeitlage und bezüglich emotionaler Anforderungen. Dagegen ist die Einschätzung von Störungen und Unterbrechungen der Arbeit heute etwas negativer als 2018.

Auch **Einkommen und Rentenerwartungen** werden im Freistaat schlechter bewertet als in den Vergleichsregionen, dabei schlägt insbesondere die als unzureichend eingeschätzte künftige Rente zu Buche. Dagegen wird das aktuelle Einkommen etwas häufiger als auskömmlich bewertet. Betriebliche Sozialleistungen werden insgesamt etwas besser und die Beschäftigungssicherheit deutlich besser beurteilt als Einkommen und Rente. Im Teilindex sind im Vergleich die stärksten Zuwächse in Ostdeutschland und auch in Thüringen zu sehen, parallel zu den tatsächlichen Einkommensgewinnen im Beobachtungszeitraum. Damit hat sich seit 2018 auch der Rückstand im Freistaat gegenüber Deutschland wesentlich verringert.

Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Thüringen stark zwischen den einzelnen **Wirtschaftszweigen**. Bis auf wenige Ausnahmen liegen alle Branchen unterhalb ihrer gesamtdeutschen Vergleichswerte. Im Öffentlichen Dienst, im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien, in der Information und Kommunikation und im Baugewerbe ist die Arbeitsqualität im innerthüringischen Vergleich hoch. Die beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen sowie Verarbeitendes Gewerbe nehmen mittlere, der Handel eine niedrige Position ein. Im Bereich Gastgewerbe, Kunst/Unterhaltung/Erholung ist die Arbeitsqualität am geringsten. Hier ist auch der Rückstand zu Gesamtdeutschland ausgeprägt, ebenso wie im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Freiberuflichen, wissenschaftlich/technischen Dienstleistungen. Trotz ansonsten mittlerer Arbeitsqualität fallen die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen und vor allem Erziehung und Unterricht durch hohe Belastungen auf. Beklagt werden hier insbesondere widersprüchliche Anforderungen, die hohe Arbeitsintensität, die Arbeitszeitlage, körperliche sowie soziale und emotionale Anforderungen.

Die Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich bei den Beschäftigten verschiedener **Betriebsgrößen**. Vor allem in Kleinstbetrieben werden Ressourcen wie Führungsqualität und Betriebskultur sowie Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten hoch bewertet. In großen Betrieben werden dagegen Belastungen und besonders Einkommen und Sicherheit etwas besser bewertet als in kleinen. Insgesamt ist im Freistaat die Arbeitsqualität in Kleinbetrieben besser als in Deutschland, in mittleren und großen dagegen schlechter.

Frauen berichten eine geringere Arbeitsqualität als Männer, in Thüringen ähnlich wie bundesweit. Dies betrifft die meisten Aspekte der Arbeit. Dabei schlägt sich die geschlechtsspezifische Berufsstruktur nieder. So liegt bei den Frauen der Schwerpunkt der Belastungen stärker bei den sozialen und emotionalen Anforderungen, wie z. B. respektlose Behandlung, Konflikte mit Kunden, Patienten, Schülern etc., aber auch erzwungene Abstriche bei der Qualität der Arbeit, was besonders im Umgang mit abhängigen oder hilfsbedürftigen Personen stark belastet. Bei den Männern treten dagegen Belastungen häufiger im Bereich der körperlichen Anforderungen auf. Beim Thema Einkommen und Sicherheit geben Thüringer Frauen besonders niedrige Werte an. Insgesamt entfällt der größte Teil des Thüringer Rückstandes bei der Arbeitsqualität auf weibliche Beschäftigte.

Die Arbeitsqualität sinkt in Thüringen mit steigendem **Alter** deutlich, in Deutschland gesamt ist dies nicht der Fall. Der Rückgang ist gering bei Belastungen und Ressourcen, aber ausgeprägt bei Einkommen und Sicherheit, vor allem hinsichtlich betrieblicher Sozialleistungen sowie Einkommen und Rente. Viele ältere Beschäftigte fühlen sich heute im innerbetrieblichen Lohnvergleich benachteiligt gegenüber Nachwuchskräften, die angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation höhere Entgelte erhalten als Berufseinsteigende früherer Generationen.

Die Unterschiede zwischen den **Qualifikationsniveaus** sind in Thüringen ähnlich wie in anderen Ländern. Die Arbeitsqualität von Beschäftigten mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss ist höher als die von Facharbeitern, obwohl Akademiker eine höhere Arbeitsintensität erleben, verbunden mit psychischen Beanspruchungen wie soziale, emotionale und widersprüchliche Anforderungen. Bei den Thüringer Facharbeitern entstehen dagegen die größten Belastungen durch körperliche Anforderungen. Personen mit Fachschul- und Fortbildungsabschlüssen, oft in Pflegeberufen, haben im Vergleich die niedrigste Arbeitsqualität. Ursächlich hierfür sind insbesondere hohe körperliche und insbesondere psychische Belastungen. Der größte Teil des Thüringer Rückstands bei der Arbeitsqualität entfällt insgesamt auf die mittleren Qualifikationsgruppen; er tritt vor allem in den Themenfeldern Arbeitsbelastungen sowie Zufriedenheit mit Einkommen und Rente auf.

Schichtarbeit geht mit deutlich verringerter Arbeitsqualität einher. Ursachen sind vor allem die belastende Arbeitszeitlage, aber auch höhere Belastungen sowohl durch körperliche als auch emotionale und psychische Anforderungen in Berufen mit Schichtarbeit. In Thüringen wird deutlich mehr in Schichten gearbeitet als in den Vergleichsregionen. Dies ist ein wichtiger Grund für die im Regionalvergleich geringere Arbeitszufriedenheit im Land.

Das Schwerpunktthema der Befragung 2024 war **Personalmangel und Fachkräftesicherung**. Damit sollen die Folgen von Fachkräftengpässen aus Sicht der Beschäftigten abgebildet sowie Ansätze für Gegenmaßnahmen aufgezeigt werden. Personalmangel ist heute weit verbreitet und betrifft viele Branchen und Berufe, darunter Pflege, Gesundheitswesen, Informatik, verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Logistik. Eine schwache Konjunktur verringert Personalmangel kaum, da sein Haupttreiber der Generationsaustausch im demografischen Wandel ist. In Thüringen erlebt eine Mehrheit der Beschäftigten ausgeprägten Personalmangel unmittelbar im eigenen Arbeitsbereich. Dabei ist der Freistaat deutlich stärker betroffen als Ostdeutschland beziehungsweise Deutschland insgesamt.

Eine **Folge von Personalmangel** ist erhöhte Arbeitsbelastung, insbesondere durch höheres Arbeitstempo, Überstunden und die Anpassung von Arbeitszeiten. Frauen, besonders in Gesundheits- und Sozialberufen, sind stärker betroffen, da Interaktionsarbeit oft fremdgesteuert und wenig planbar ist. Mehrbelastung aufgrund von Personalmangel kann daneben auch zu Kündigungen führen. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten berichtet von entsprechender Personalfluktuations, insbesondere in Gastgewerbe- und Sicherheitsberufen sowie im Gesundheitswesen. Dies wird durch höhere Dauer des Personalmangels verstärkt. Ein Viertel der Befragten gibt an, selber den Arbeitgeber wechseln zu wollen, wenn die Möglichkeit dazu bestünde. Jeder zweite Beschäftigte sagt zudem, dass sich die Stimmung im Team durch Personalmangel verschlechtert habe.

Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument zur Anpassung der vorhandenen an die benötigten Qualifikationen und damit auch zur Verringerung von Personalmangel. In Thüringen gibt die Hälfte der Befragten an, dass es in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maß Angebote zur betrieblichen Weiterbildung, für Schulungen oder Fortbildungen gibt, deutlich weniger als in den Vergleichsregionen. Ein Grund hierfür kann die kleinbetriebliche Struktur in Thüringen sein. Das geringere Angebot von Weiterbildungen im Land wird dennoch gut angenommen; die Teilnehmerquoten liegen kaum unter dem deutschen Durchschnitt. Beschäftigte mit Fachschul- und Fortbildungsabschlüssen sowie Hochqualifizierte haben deutlich höhere Weiterbildungsquoten als Beschäftigte mit Berufsausbildungsabschlüssen. Ein vergleichsweise hoher Anteil der Teilnehmenden an Weiterbildungen schätzt diese als nützlich für die eigene berufliche Tätigkeit ein. Ein Teil der Befragten nimmt trotz bestehenden Bedarfs nicht an Weiterbildungen teil, oft mangels passender Angebote. Insbesondere in Thüringen sind häufig auch der Personalmangel und seine Folgen verantwortlich für eine Nichtteilnahme an Weiterbildung, besonders in den Bereichen Verkehr und Logistik sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Thüringer Arbeitgeber bieten meist – und damit übertrifft der Freistaat die Vergleichsregionen – Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen an, durch Beratung, zeitliche Freistellungen, Lohnweiterzahlung und Kostenübernahme. Dies wirkt sich positiv auf die Teilnahmequote aus.

Die Ausweitung der Arbeitszeit bei **Teilzeitbeschäftigten** stellt ein theoretisches Potenzial dar, um Personalmangel entgegenzuwirken. Allerdings hat Teilzeitarbeit in den letzten Jahren zugenommen. Betroffen sind oft Frauen, die Kinder betreuen sowie, besonders in Thüringen, Beschäftigte mit Pflegeverantwortung. Als weitere Ursachen für Teilzeitarbeit werden im Freistaat häufiger gesundheitliche Gründe sowie eine hohe Arbeitsbelastung genannt, die durch Personalmangel mit verursacht wird. Teilzeitarbeit kann hier eine Ursache eines Teufelskreises sein, der zu Verschärfung von Be-

lastungen für alle Beschäftigten führt. Gleichzeitig ermöglicht die Arbeit unterhalb von Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen die Erwerbsbeteiligung von Personengruppen, die ohne diese Möglichkeit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung ständen. Teilzeit aufgrund hoher Arbeitsbelastung bspw. betrifft häufiger Personen ab 50 Jahren mit mittleren Qualifikationen. Damit sind Gründe für Teilzeitarbeit mit Bezug zur Altersstruktur in Thüringen häufiger: Arbeitsüberlastung Älterer, Pflege Angehöriger und eigene Erkrankungen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung dürfte dieser Ursachenkomplex auch künftig wichtig bleiben. Daneben gibt immerhin mehr als jeder/jede zehnte Teilzeitbeschäftigte im Land an, gerne länger arbeiten zu wollen, aber dies mangels passender Stellen nicht zu können. In Thüringen ist die Versorgung mit Angeboten zur vorschulischen Betreuung im Bundesvergleich überdurchschnittlich. Dennoch wird Kinderbetreuung ähnlich häufig als Grund für Teilzeit angegeben, wie in Deutschland insgesamt und deutlich häufiger als in Ostdeutschland. Ursache kann das geringere Angebot an betrieblicher Unterstützung zur Kinderbetreuung oder Pflege sein, wie z. B. Betreuung, Freistellungen, Zuschüsse, flexible Arbeitszeiten oder auch Homeoffice. In den kleinbetrieblichen Strukturen Thüringens gibt es dafür weniger Ressourcen als in anderen Regionen, jedoch bestehen aus Sicht der Betriebe hier ggf. Ansatzpunkte, dem Personalmangel entgegenzuwirken.

In Thüringen sind mit 43 % der Befragten besonders wenige der Meinung, unter den derzeitigen Anforderungen ihre **Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter** ohne Einschränkung ausüben zu können. Dabei spielt die spezifische Berufsstruktur im Freistaat eine wesentliche Rolle. Ausgeprägte körperliche und psychische Belastungen und die hohe Schichtarbeitsquote werden als besonders belastend empfunden, Betroffene schätzen ihre Erwerbsfähigkeit schlechter ein. Vor dem Hintergrund starker Anteile älterer Beschäftigter kommt somit der alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung heute besondere Bedeutung zu. Ein erträgliches Belastungsniveau trägt dazu bei, Gesundheit und Erwerbsfähigkeit lange zu erhalten. Entsprechende Anstrengungen seitens der Betriebe sind nicht zuletzt auch geeignet, Personalmangel zu reduzieren.

Der **Standort Thüringen** wird im Hinblick auf Beschäftigungschancen ausgesprochen positiv bewertet, obwohl die Einkommenssituation im Vergleich mit Westdeutschland nach wie vor ungünstiger eingeschätzt wird. Abwanderungsrelevante Faktoren haben sich jedoch in den letzten Jahren verbessert, damit ist die Abwanderungsneigung zurückgegangen. Eine Abwanderungsbereitschaft aus Thüringen ist immer noch vorhanden, wird aber durch den regionalen Vergleich der Lebenshaltungskosten und persönliche Lebensumstände eingeschränkt. Insbesondere die mobileren Beschäftigtengruppen, junge sowie hochqualifizierte Befragte, haben sich häufig bewusst für den Freistaat als Arbeits- und Lebensmittelpunkt entschieden.

2 Datenbasis

Seit 2007 werden im Auftrag des DGB durch das Umfragezentrum Bonn jährlich repräsentative Erhebungen für den DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt, um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Deutschland zu erheben. Für das Berichtsjahr 2024 wurde im Zeitraum von 12/2023 bis 05/2024 mittels Telefonbefragung eine Stichprobe für die Bundesrepublik erhoben, auf deren Basis für die vorliegende Analyse 6.985 Fälle zur Verfügung standen.

In der Vergangenheit wurden im Auftrag der jeweiligen Landesregierungen in einigen Bundesländern sogenannte Oversamplings verwirklicht, die einen detaillierteren Einblick in die Beschäftigungs- und Arbeitssituation in den Ländern aus einer subjektiven Arbeitnehmerperspektive erlauben. Für das Jahr 2024 wurde zum fünften Mal solch eine Stichprobe für Thüringen erhoben. Sie umfasst 1.000 Fälle am Arbeitsort im Freistaat. Für die vorliegende Untersuchung wurden regionale Vergleiche zwischen Thüringen, Ostdeutschland (die neuen Bundesländer und Ostberlin) und ganz Deutschland durchgeführt. Der Umstand, dass Ergebnisse für Thüringen in allen drei Regionalbezügen enthalten sind, wurde zugunsten der Vergleichbarkeit mit den Vorjahresergebnissen und anderen überregionalen Auswertungen in Kauf genommen. Sowohl die Thüringer als auch die bundesdeutschen Fälle werden grundsätzlich mit Merkmalen der amtlichen Statistik gewichtet, um beispielsweise die Repräsentativität hinsichtlich Wirtschaftszweigen, Ausbildungsabschlüssen, Berufen, Alter oder Geschlecht sicherzustellen.

Der in Bezug auf Reliabilität und Validität gut geprüfte, inhaltliche Kern des Befragungsinstruments umfasst 42 Fragen, die sich auf elf Dimensionen (Kriterien) der subjektiv eingeschätzten Arbeits- und Belastungssituation beziehen. Die Einschätzungen werden nach einem arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungskonzept zweistufig erhoben. Dabei bezeichnen Belastungen die stärker objektiven Aspekte der Arbeitsanforderungen und -situation, während Beanspruchungen die subjektiven Auswirkungen dieser Aspekte bei den Beschäftigten sind. Demnach werden negative Folgen nur in der Kombination von Belastung und Beanspruchungsreaktion unterstellt, entsprechend werden die Indexwerte gebildet. Ein Beispiel für eine Frage nach der Belastung ist: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen?“ Prinzipiell werden die Antworten auf vierstufigen Skalen gemessen; in dem Beispiel mit den Ausprägungen 1=„nie“ bis 4=„sehr häufig“. Falls bestimmte Ausprägungen, im Beispiel 2, 3 oder 4, geäußert werden, wird nachgefragt, inwieweit sich die Person durch die Belastung beansprucht fühlt. Dies geschieht wiederum mithilfe einer vierstufigen Skala von „stark“ bis „überhaupt nicht“.

Die Kombination von Belastungen und Beanspruchungen wird für jede der 42 Fragen in eine Punkteskala von 0 bis 100 transformiert.¹ Dabei bezeichnet 0 den negativen Extremwert (sehr starke Beanspruchung, Fehlen der Ressource, sehr starke Belastung) und 100 Punkte den positivsten Wert. Die 42 Merkmale werden durch Mittelwertbildung zu elf sogenannten Kriterien der Arbeitsqualität zusammengefasst. In gleicher Weise werden drei Teilindizes berechnet, die die Einschätzungen zu Ressourcen (Kriterien 1-4), Belastungen (Kriterien 5-8) sowie Einkommen und Sicherheit (Kriterien 9-11) zusammenfassend abbilden (Tab. 1).

¹ Zu Details der Erhebung und Berechnung des Index sowie seiner methodischen Qualität siehe Anhang.

Gesamtindex	Teilindizes	Kriterien der Arbeitsqualität	Einzelthemen
Gute Arbeit	Ressourcen	1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	• selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit • Einfluss auf Arbeitsmenge • Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung
		2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	• betriebliche Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung • Möglichkeiten der Wissensaneignung und -erweiterung im Rahmen der Arbeit • Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen • innerbetriebliche Aufstiegschancen
		3 Führungsqualität und Betriebskultur	• persönliche Wertschätzung durch Vorgesetzte • Hilfe und Unterstützung von Kollegen • Möglichkeiten, Probleme gegenüber Vorgesetzten offen anzusprechen • Förderung von Kollegialität • Planung der Arbeit durch Vorgesetzte • Rechtzeitige Weitergabe arbeitsrelevanter Informationen
		4 Sinn der Arbeit	• Bedeutung der eigenen Arbeit für die Gesellschaft • Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb • Identifikation mit der eigenen Arbeit
	Belastungen	5 Arbeitszeitlege	• Wochenendarbeit • Arbeit in den Abendstunden • Nachtarbeit • Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit • unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit
		6 Soziale und emotionale Anforderungen	• herablassende bzw. respektlose Behandlung durch Kunden, Kollegen und Vorgesetzte • Konflikte und Streitigkeiten mit Kunden, Klienten, Patienten • Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen
		7 Körperliche Anforderungen	• körperlich schwere Arbeit • ungünstige Körperhaltung • Lärm und laute Umgebungsgeräusche • widrige Umgebungsbedingungen (Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft)
		8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	• Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit • Zeitdruck • Notwendigkeit zu Qualitätsabstrichen zur Bewältigung des Arbeitspensums • widersprüchliche Arbeitsanforderungen • unzureichende Informationen zur Aufgabenerfüllung
	Einkommen und Sicherheit	9 Einkommen und Rente	• Leistungsangemessenheit des Einkommens • Einkommensniveau • Rentenniveau
		10 Betriebliche Sozialleistungen	• betriebliche Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge • betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung • weitere betriebliche Sozialleistungen (Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse)
		11 Beschäftigungssicherheit / Berufliche Zukunftssicherheit	• Sorgen um berufliche Zukunft • Angst vor Arbeitsplatzverlust • Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird

Tabelle 1: Zusammensetzung des DBG-Index Gute Arbeit aus drei Teilindizes, den zugehörigen elf Kriterien und den zugeordneten Einzelthemen

Die Teilindizes bilden die Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit, der inhaltlich so bewertet wird, dass Werte kleiner als 50 Punkte auf schlechte Arbeit verweisen, 50 bis unter 65 stellen das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65 bis unter 80 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von Guter Arbeit gesprochen.

Zusätzlich zu der Arbeitsqualität als Kernbereich der Befragung gibt es neben soziodemografischen Angaben u. a. auch Fragen zu Beschäftigungsverhältnissen und Folgen der Arbeitsqualität, die im Bericht berücksichtigt sind. Darüber hinaus wurden im Rahmen jährlich wechselnder Schwerpunkte in 2024 die Themen Personalmangel und Fachkräftesicherung erhoben. Auch diesen Themen ist ein Abschnitt gewidmet.

Anmerkungen

Im folgenden Bericht sind bei regionalen Gegenüberstellungen folgende Gebiete ausgewiesen: Thüringen, Ostdeutschland (einschließlich des östlichen Teils von Berlin und Thüringen) und Deutschland (einschließlich Thüringen). Auf die Darstellung von Deutschland bzw. Ostdeutschland ohne Thüringen wurde verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit anderen Auswertungen zu gewährleisten.

In Diagrammen zu den Indexwerten sind in der Regel nur Skalenausschnitte dargestellt, um Unterschiede hervorzuheben. Zur besseren Vergleichbarkeit decken diese in den Liniendiagrammen zu den Indizes einheitlich einen Wertebereich von 14 Indexpunkten ab.

3 Rahmenbedingungen der Arbeit in Thüringen

Bevor die Ergebnisse zur Arbeitsqualität im Detail vorgestellt werden, gibt der folgende Abschnitt einen kurzen Überblick zu den Rahmenbedingungen der Arbeit in Thüringen. Dies geschieht anhand der in den DGB-Daten repräsentativ abgebildeten Beschäftigtenstrukturen. Dabei ergibt sich durch die Gewichtung mit soziodemografischen und beschäftigungsstrukturellen Faktoren insgesamt eine hohe Übereinstimmung der hier befragten Personen mit der Gesamtheit aller durch die amtliche Statistik erfassten Personen.

Die Beschäftigungsstruktur Thüringens ist stark von der Industrie, dem Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Pflege) sowie dem Handel geprägt. Die drei beschäftigungsstärksten Wirtschaftsabschnitte Thüringens in den Daten des DGB-Index Gute Arbeit sind das Verarbeitende Gewerbe (24,7 % der Beschäftigten), das Gesundheits- und Sozialwesen (14,6 %) sowie Handel/Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen (11,9 %). Während der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes im Freistaat deutlich größer als in Deutschland und Ostdeutschland ist, liegt das Gesundheits- und Sozialwesen nur geringfügig über den Vergleichsregionen. Dagegen ist der Handel einschließlich Instandhaltung/Reparatur von Kfz etwas schwächer vertreten. Das Baugewerbe liegt mit 7,7 % aller Beschäftigten immerhin 1,6 % über dem deutschen Durchschnitt, der Öffentliche Dienst mit 8,4 % um 0,3 % darunter. Verkehr und Logistik liegt mit 5,1 % der Beschäftigten im Bundesdurchschnitt. Die Bereiche Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/Immobilien, Freiberufliche/wissenschaftliche/technische Dienstleistungen (letzttere werden in der vorliegenden Untersuchung zusammen aufgeführt) sowie wirtschaftsnahe Dienstleistungen sind teils deutlich kleiner als in den Vergleichsregionen. Dagegen sind die sonstigen, meist personennahen, Dienstleistungen stärker besetzt.

In Thüringen arbeiten mehr Befragte in kleinen und weniger in großen Betrieben als in den Vergleichsregionen. Ein Merkmal des ostdeutschen Beschäftigungssystems im Vergleich zu Westdeutschland sind höhere Beschäftigtenanteile in kleinen und mittleren Betrieben bis etwa 200 Beschäftigten, dagegen geringere Anteile in Großbetrieben. Dies gilt auch für Thüringen, allerdings gibt es hier weitere Besonderheiten. So sind im Freistaat die Anteile in Kleinbetrieben unter 20 und von 20 bis 49 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit 49,6 % höher als in Ostdeutschland (48,4 %) und Gesamtdeutschland (44,9 %). Die Anteile in Betrieben ab 50 Beschäftigten konzentrieren sich in Thüringen stärker als in den Vergleichsregionen auf den Bereich zwischen 200 und 1.999 Beschäftigten. Größere Betriebe ab 200 Beschäftigten finden sich im Freistaat vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Öffentlichen Dienst und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Geschlecht: Der Frauenanteil der befragten Beschäftigten liegt in Thüringen mit 48,1 % über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 46,7 %, damit etwa auf dem ostdeutschen Niveau. Frauen arbeiten im Freistaat deutlich häufiger als Männer im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht, daneben in den einfachen Dienstleistungen (u. a. Hotel und Gastronomie, Gebäudebetreuung) und dem Öffentlichen Dienst, im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Handel. Einen deutlich höheren Männeranteil verzeichnen dagegen die Wirtschaftsbereiche Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Logistik. Entsprechend weist die Berufsstruktur der Männer häufiger Produktionsberufe (Fertigung, Fertigungstechnik, Bau- und Ausbau) sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Sicherheit, Verkehr und Logistik) auf. Hingegen arbeiten Frauen viel häufiger als Männer in Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, in Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, in der Unternehmensführung und -organisation und in Reinigungsberufen.

Die Qualifikationsstruktur Thüringens wird überdurchschnittlich von Facharbeitern und Facharbeiterinnen bestimmt. Der Anteil berufsfachlich qualifizierter Befragter liegt mit 60,3 % deutlich über dem gesamtdeutschen (43,4 %) sowie dem ostdeutschen Mittel (48,3%). Der Anteil mit Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker) bzw. Fachschulabschluss liegt mit 15,1 % immerhin 2,2 bzw. 4,5 Prozentpunkte über den deutschen bzw. ostdeutschen Vergleichswerten. Dagegen wurde mit 16,2 % ein wesentlich geringerer Anteil von Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschlüssen im Freistaat befragt als in ganz Deutschland (26,1 %) und Ostdeutschland (26,8 %). Der Anteil von Beschäftigten ohne bzw. mit sonstigen Abschlüssen ist im Sample mit 8,4 % der Befragten ebenfalls kleiner als in den Vergleichsregionen und wird nicht gesondert ausgewiesen.

Der Anteil Beschäftigter in Produktionsberufen und Logistikberufen liegt in Thüringen höher als in Gesamtdeutschland. Entsprechend der Wirtschaftsstruktur spielen bei den ausgeübten Tätigkeiten Produktionsberufe (v. a. Industrie- und Bauberufe) in Thüringen eine deutlich größere Rolle als in den Vergleichsregionen, ebenso Verkehrs- und **Logistikberufe**. Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe sind geringfügig häufiger, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (z. B. lehrende und erziehende Berufe) dagegen seltener.

Die Altersstruktur Thüringer Beschäftigter weist im Vergleich zu Gesamtdeutschland geringere Anteile Jüngerer und höhere Anteile Älterer auf. Ein prägnanter Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland betrifft die Altersstruktur der Beschäftigten. Dies wird auch hier bei den Anteilen jüngerer und älterer Befragter deutlich: Während das Sample für Thüringen einen Beschäftigtenanteil bis 29 Jahren von 12,6 % ausweist, sind es 16,1 % für Deutschland (vgl. Abbildung 1, die Werte für Deutschland spiegeln überwiegend die westdeutschen Strukturen wider). Dagegen sind in Thüringen 41,4 % der Beschäftigten älter als 49 Jahre; in Deutschland gesamt liegt deren Anteil nur bei 37,3 %. Insgesamt ist der Altersdurchschnitt Thüringer Beschäftigter etwas höher als in Deutschland. Aufgrund gewandelter Leistungsfähigkeit und Belastungswahrnehmung Älterer können die genannten Unterschiede Konsequenzen für die berichtete Arbeitsqualität und Gesundheit haben. Zusätzlich resultieren derzeit aus der Altersstruktur anteilig höhere Rentenabgänge aus ostdeutschen Betrieben. Angesichts von Problemen bei der Wiederbesetzung freiwerdender Stellen kann dies die Belastungen für die verbliebenen Beschäftigten verstärken. Erhöhte Anteile von älteren Thüringer Beschäftigten finden sich in Sicherheitsberufen, unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (z. B. Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Verwaltung) und in Fertigungsberufen. Dagegen sind insbesondere Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe sowie Verkehrs- und Logistikberufe durch etwas höhere Anteile jüngerer Beschäftigter gekennzeichnet.

Abbildung 1: Altersstruktur Beschäftigter nach Region

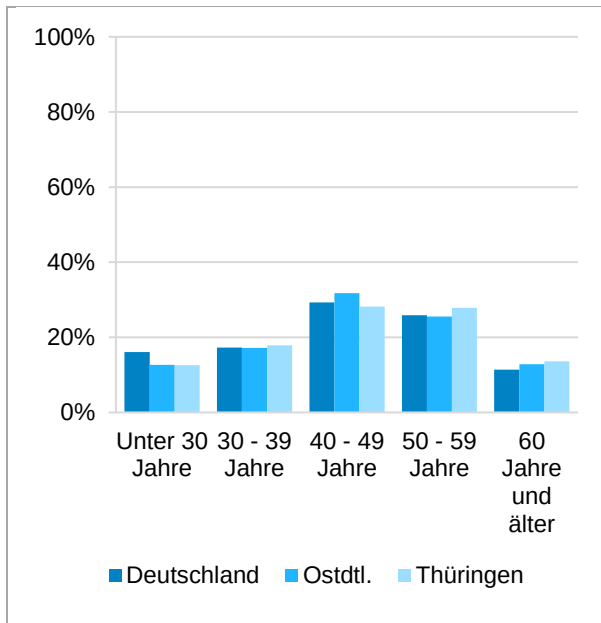
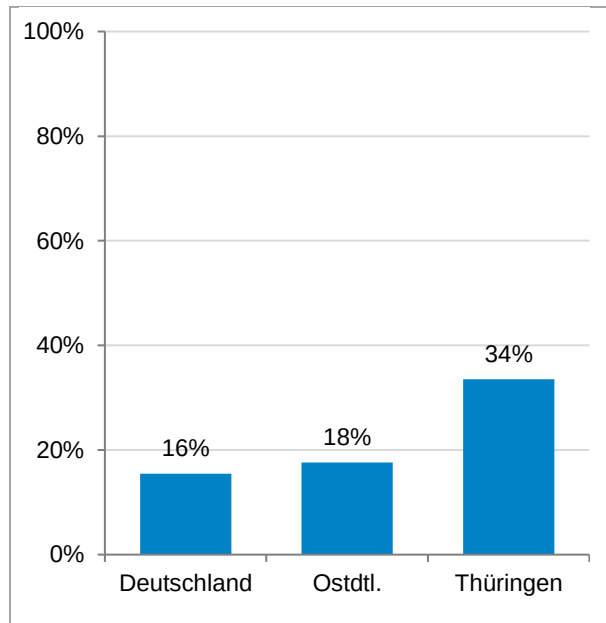


Abbildung 2: Verbreitung von Schichtarbeit nach Region*



*Anteile von Beschäftigten, die zumindest gelegentlich in Schichten arbeiten

Schichtarbeit ist in Thüringen deutlich häufiger als in Deutschland insgesamt. Immerhin 34 % der Thüringer Befragten arbeiten zumindest gelegentlich in Schichten (Abbildung 2), darunter 17 % ständig. In Deutschland bzw. Ostdeutschland sind lediglich 16 % bzw. 18 % von Schichtarbeit betroffen, darunter jeweils 12 % ständig. Hohe Anteile mit Schichtarbeit finden sich in der Industrie, im Handel, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Gastgewerbe und den einfachen Dienstleistungen. Schichtarbeit ist mit erhöhten Belastungen und niedrigerer Arbeitsqualität assoziiert.

In Thüringen sind die Einkommen etwas niedriger als in den Vergleichsregionen. Die Thüringer Struktur der in der Befragung erhobenen Brutto-Monatsentgelte unterscheidet sich von der gesamtdeutschen Verteilung. Die Thüringer Einkommen sind stärker auf den Bereich zwischen 2.000 und 3.000 € konzentriert als in Deutschland, wo es deutlich häufiger Einkommen über 4.000 € gibt. Verglichen mit Ostdeutschland ist in Thüringen die Konzentration auf den Bereich zwischen 2.000 bis 2.500 € stärker, dafür verdienen weniger Beschäftigte unter 2.000 und vor allem weniger über 2.500 €.

4 Arbeitsbedingungen in Thüringen im Zeit- und Regionalvergleich

4.1 DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Überblick

Bei der Einschätzung der Arbeitsqualität durch die Beschäftigten zeigen sich sowohl Übereinstimmungen als auch deutliche Unterschiede zwischen Thüringen und dem übrigen Deutschland (Abbildung 3). Wie in den vorangegangenen Erhebungen ordnet auch 2024 eine Mehrheit der Befragten aller Regionen ihre Arbeitsqualität im Mittelfeld ein. Zwar sind Thüringer Arbeitnehmer ebenso häufig im oberen Mittelfeld zu finden wie in den anderen Landesteilen, jedoch ist im Bereich guter Arbeit der Anteil der Thüringer nur halb so groß wie in ganz Deutschland. Dagegen sind die Anteile im unteren Mittelfeld und vor allem im Bereich schlechter Arbeit im Freistaat größer als in Deutschland insgesamt. Ostdeutschland ordnet sich zwischen den Abstufungen von Thüringen und Deutschland ein, ähnelt in seiner Verteilung aber stärker der gesamtdeutschen.

Somit ergibt sich auch beim Mittelwert des **Gesamtindex** eine klare Abstufung zwischen Deutschland, Ostdeutschland und Thüringen mit der im Vergleich schlechtesten Arbeitsqualität (Abbildung 4). Thüringen liegt ebenso in allen drei zugrundeliegenden Teilindizes unter dem deutschen Vergleichswert. Während der Rückstand bei den **Ressourcen** und dem **Einkommen** mit drei Indexpunkten etwas geringer ist, fällt er bei den **Belastungen** mit vier Punkten größer aus. Bei den Ressourcen fällt auf, dass Ostdeutschland knapp vor Gesamtdeutschland liegt, bei den anderen Teilindizes dagegen geringfügig dahinter.

Abbildung 3: Gesamtindex als Stufen der Arbeitsqualität nach Regionen (%)

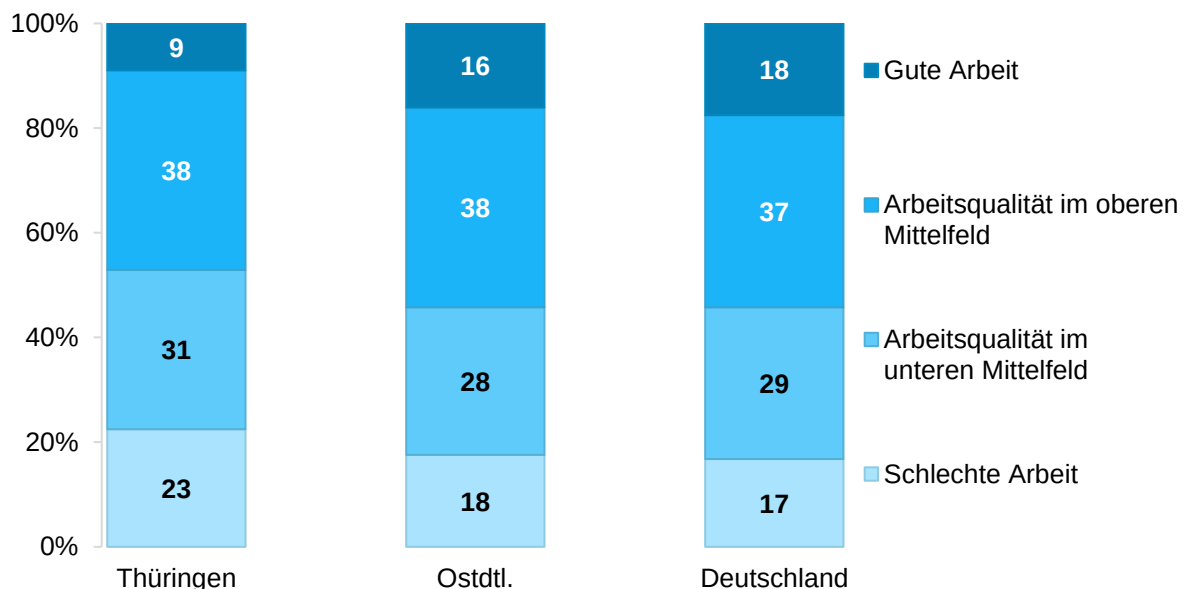
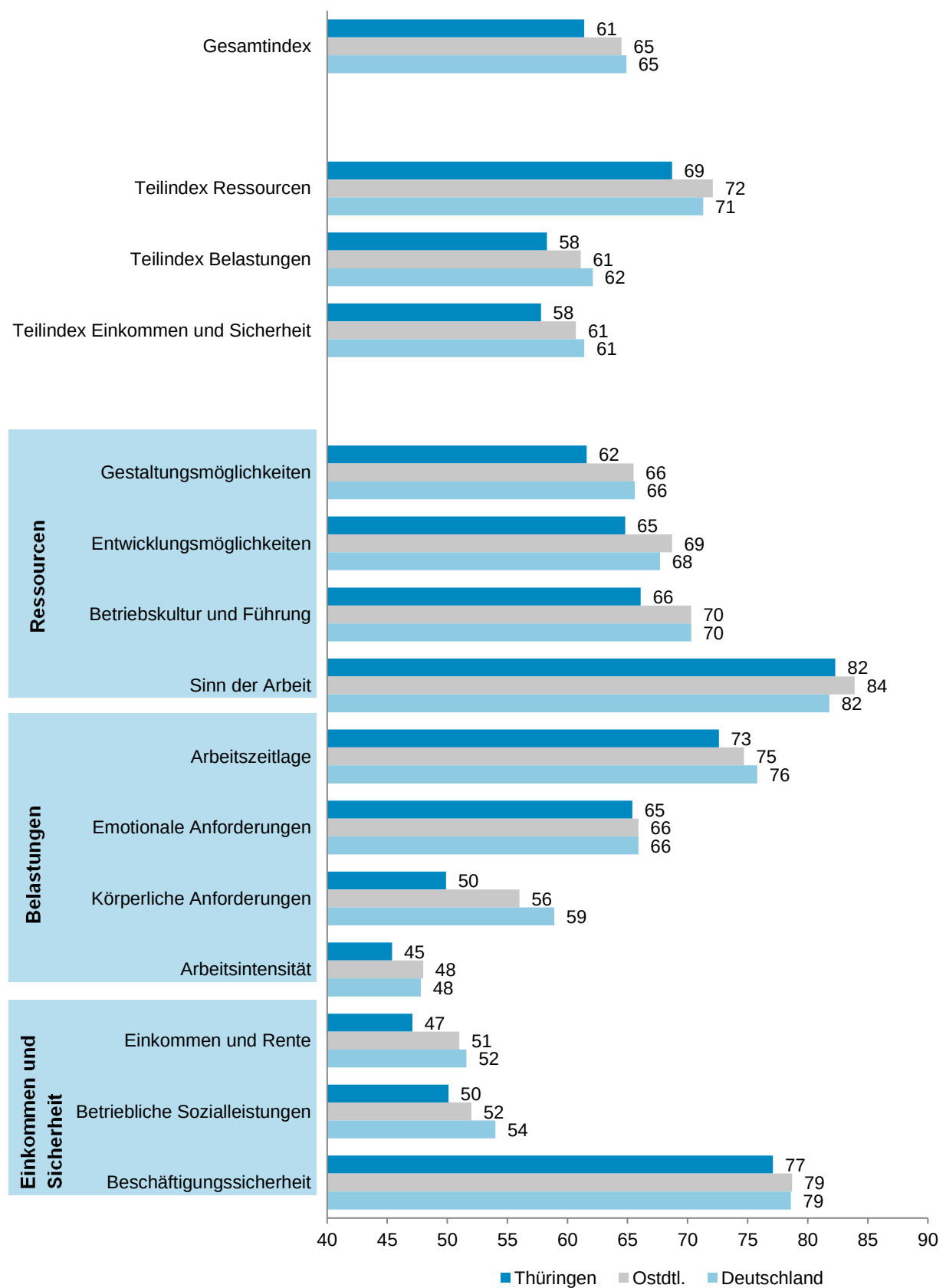


Abbildung 4: Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien nach Regionen (Mittelwerte)²



Im Vergleich der drei Teilindizes werden die **Ressourcen** in allen Regionen deutlich besser bewertet als Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit. Dieser Unterschied zeigt sich auch bei den Kriterien der Arbeitsqualität, die den Teilindizes zugrunde liegen. Die vier Kriterien des Teilindex Ressourcen gehören zu den am besten bewerteten Merkmalen des Index. Den mit Abstand höchsten Wert erreicht der Sinn der Arbeit, der die Bedeutung der eigenen Arbeit für Gesellschaft und Betrieb sowie die Identifikation mit ihr erfasst. Hier liegt Thüringen zudem gleichauf mit Deutschland insgesamt. Mit über 80 Indexpunkten befindet sich dieses Kriterium im Bereich guter Arbeit. Dagegen liegt der Freistaat bei drei anderen Kriterien deutlich hinter den Vergleichsregionen zurück. Die Entwicklungsmöglichkeiten (Aufstieg und berufliche Weiterentwicklung) werden im Schnitt drei Indexpunkte, die Kriterien Betriebskultur und Führung sowie eigene Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit vier Indexpunkte schlechter bewertet als in Deutschland gesamt. Einige Einzelfragen des Teilindex Ressourcen stechen in Thüringen positiv hervor. So werden die selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit, die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen und die Möglichkeit, bei der Arbeit Wissen und Können weiterzuentwickeln, gut bewertet. Die Befragten loben die Unterstützung durch ihre Kollegen und haben den Eindruck, einen wichtigen Beitrag für ihren Betrieb zu leisten. Kritisiert werden dagegen vor allem der geringe Einfluss auf die Arbeitsmenge und -zeit, schlechte Aufstiegschancen sowie ein restriktives Klima bei der Problemmunikation in Betrieben und schlechte Informationsflüsse.

Verglichen mit den Ressourcen werden die Kriterien des Teilindex **Belastungen** nicht nur meist niedriger bewertet, sie weisen auch eine größere Spannweite auf. Während sich die Arbeitszeitlage mit 73 Punkten noch im oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität befindet, rangieren emotionale und insbesondere körperliche Anforderungen deutlich niedriger im unteren Mittelfeld. Die Arbeitsintensität, die bereits in früheren Erhebungen das mit Abstand am schlechtesten bewertete Einzelkriterium war, liegt auch 2024 deutlich im Bereich schlechter Arbeit. Der Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten ist bei der Arbeitszeitlage ausgeprägt und insbesondere bei den körperlichen Anforderungen sehr hoch. Letzteres ist auf die Struktur der Tätigkeiten und die Altersstruktur der Beschäftigten zurückzuführen. In Ostdeutschland ist das Bild dagegen nur geringfügig schlechter als in Deutschland. Auch bei den Belastungen stechen im Freistaat einige Einzelfragen positiv hervor, dazu zählen die seltene oder wenig belastende Nacharbeit, kaum vorkommende unbezahlte Überstunden sowie der menschliche Umgang mit Kunden, Klienten oder Vorgesetzten. Negativ fällt insbesondere das Thema Arbeitshetze und Zeitdruck auf, das mit 34 Indexpunkten sehr niedrig bewertet ist, sowie Störungen und Unterbrechungen der Arbeit. Im Themenfeld körperlicher Anforderungen werden vor allem ungünstige Körperhaltungen bemängelt, darunter langanhaltendes Sitzen. Dagegen belastet körperlich schwere Arbeit weitaus seltener.

Auch im **Teilindex Einkommen und Sicherheit** sind die Spannweite und der Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten in Thüringen ausgeprägt. Am besten wird die Beschäftigungssicherheit eingeschätzt, hier liegen die Bewertungen im Freistaat nur geringfügig unter den Vergleichswerten. Dagegen liegt das Kriterium Einkommen und Rente im Bereich schlechter Arbeit, das Kriterium betriebliche Sozialleistungen nur knapp darüber. Auch hier sind die Bewertungen in Ostdeutschland teils auf gesamtdeutschem Niveau. Im Teilindex schlägt insbesondere das Einzelthema der erwarteten gesetzlichen Rente negativ zu Buche, diese wird meist als unzureichend eingeschätzt. Dagegen wird das aktuelle Einkommen etwas häufiger als auskömmlich bewertet. Leicht positiver werden auch die betrieblichen Möglichkeiten zur Verbesserung der Altersvorsorge gesehen, wenn vorhanden. Die Sorge um die berufliche Zukunft spielt eine gewisse Rolle, jedoch geht es dabei

² Die Abbildungen basieren auf Werten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

weniger um den aktuellen Arbeitsplatz. Insbesondere die Angst vor einer Gefährdung des Arbeitsplatzes durch organisatorische oder technische Veränderungen ist gering.

4.2 Entwicklung der Indizes

Der folgende Abschnitt analysiert die zeitliche Entwicklung des Gesamtindex und der drei Teilindizes für die Erhebungsjahre 2013, 2016, 2018 und 2024 im Regionalvergleich.

Beim **Gesamtindex Gute Arbeit** zeigt sich in allen drei betrachteten Regionen ein ähnlicher Anstieg im Zeitverlauf (Abbildung 5). Die Entwicklung in Deutschland ist auch in Thüringen auf einem niedrigeren Niveau zu beobachten. Die Arbeitsqualität verbessert sich zwischen 2013 und 2016, bis 2018 stagniert die Entwicklung und zeigt in den sechs Jahren bis 2024 wieder einen Anstieg. Letzterer fällt in Thüringen und insbesondere in Ostdeutschland steiler aus als in Gesamtdeutschland. Im Ergebnis liegt die Arbeitszufriedenheit in Ostdeutschland heute auf gesamtdeutschem Niveau. Doch auch in Thüringen hat sich der Rückstand gegenüber Deutschland verringert.

Der Anstieg des Index im Freistaat um 2,7 Punkte seit 2018 basiert auf unterschiedlich starken Zuwächsen bei den drei Teilindizes. Am stärksten nahm der Wert für Einkommen und Sicherheit zu (+4,8), geringer beim Teilindex Ressourcen (+2,3) und am schwächsten bei den Belastungen (+1,2). Die Entwicklung der drei Teilindizes wird im Folgenden dargestellt.

Der Teilindex **Ressourcen** zeigt im Beobachtungszeitraum einen deutlichen Anstieg, der in Thüringen nahezu parallel zur Entwicklung in Deutschland verläuft (Abbildung 6). Der Rückstand im Freistaat ist hier geringer als beim Gesamtindex, er hat sich kontinuierlich verkleinert und liegt zuletzt bei 2,6 Indexpunkten. In Ostdeutschland war zwischen 2013 und 2018 eine Stagnation zu beobachten, danach stieg der Wert jedoch deutlich an und liegt nun geringfügig über dem Indexwert in Deutschland. Die größte Verbesserung im Teilindex seit 2018 gab es beim Kriterium Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere bei der Bewertung des Einflusses auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. Positiv entwickelt haben sich auch das Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur, hier insbesondere die Einschätzung der Offenheit des Meinungsklimas und der Problemkommunikation im Betrieb, sowie das Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, vor allem die Bewertung der Aufstiegschancen. Leichte Verschlechterungen sind ebenfalls zu verzeichnen. Etwa bei den Möglichkeiten zur Qualifizierung, die der eigene Betrieb bietet, bezüglich der Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen sowie bei der Identifikation mit der eigenen Arbeit.

Abbildung 5: Gesamtindex*

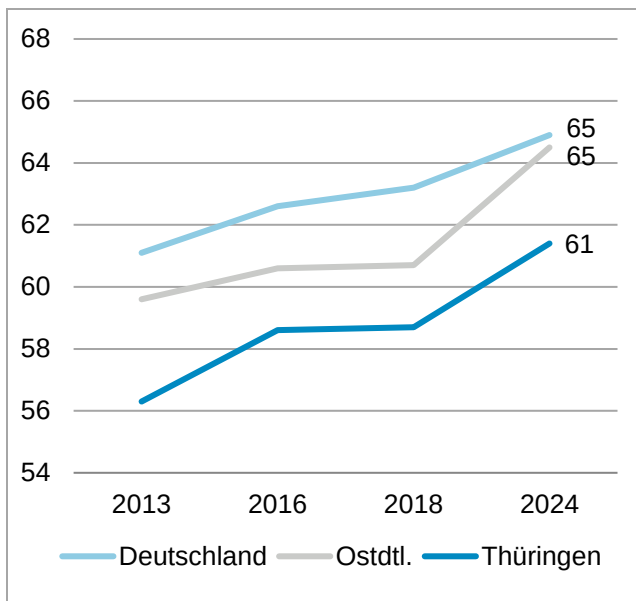


Abbildung 6: Teilindex Ressourcen*

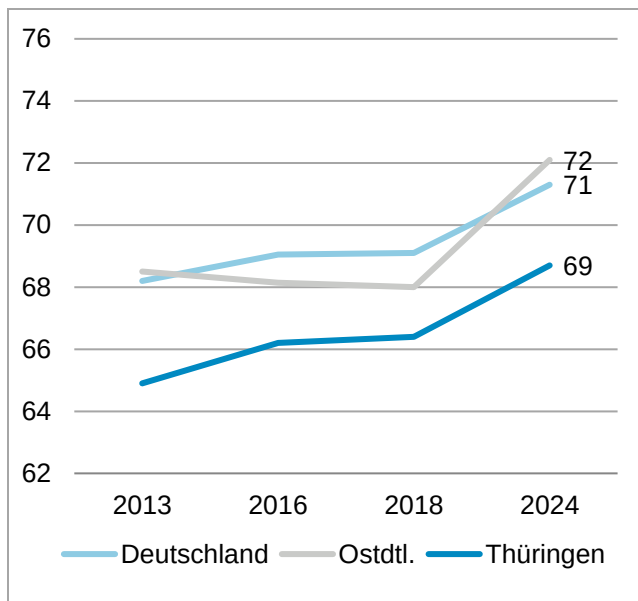


Abbildung 7: Teilindex Belastungen*

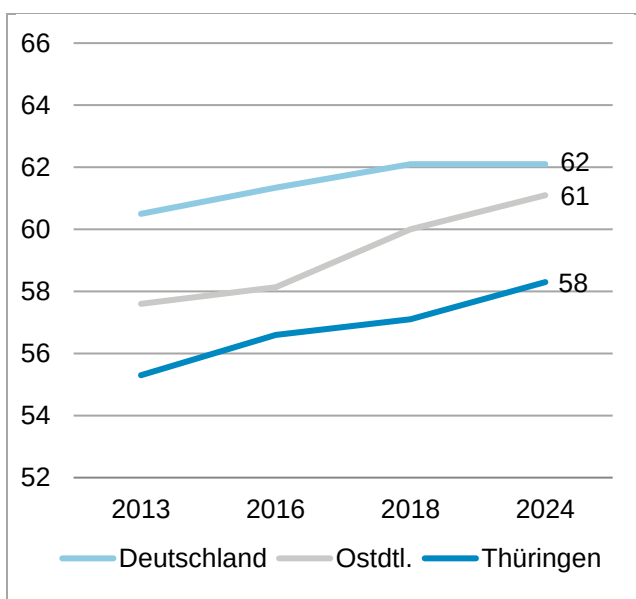
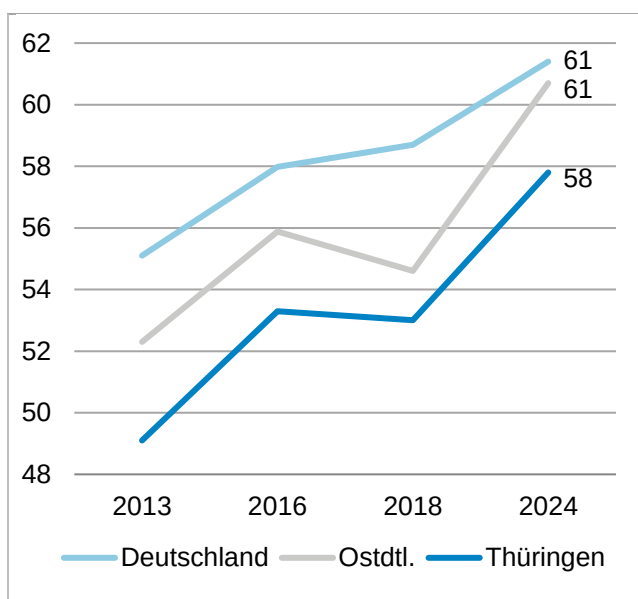


Abbildung 8: Teilindex Einkommen und Sicherheit*



* Die Abbildungen basieren auf Werten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

Der Teilindex **Belastungen** hat sich ebenfalls in allen Vergleichsregionen positiv entwickelt (Abbildung 7). Der Anstieg ist jedoch vergleichsweise gering, in Deutschland ist seit 2018 kein Zuwachs mehr zu beobachten. Im Zuge dessen hat sich auch hier der Abstand Thüringens zum Gesamtwert verringert, auf zuletzt 3,8 Indexpunkte. Damit bleibt der Freistaat auch hier hinter der Entwicklung in ganz Ostdeutschland zurück. Im Teilindex Belastungen gab es zuletzt nur punktuell deutliche Verbesserungen, bspw. beim Kriterium Arbeitszeitlege. So ist Wochenendarbeit zurückgegangen bzw. belastet diese weniger. Daneben haben sich auch Belastungen durch emotionale Anforderungen verringert. Dem stehen mehrere Kriterien und Einzelthemen mit leichten Rückgängen ge-

genüber. Im Kriterium Arbeitszeitlege hat sich die Bewertung unbezahlter Überstunden verschlechtert. Bei den körperlichen Anforderungen haben Belastungen durch Lärm und widrige Umgebungsbedingungen, wie z. B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, zugenommen. Im Kriterium Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität ist die Bewertung von Störungen und Unterbrechungen der Arbeit heute etwas negativer als 2018.

Im Teilindex **Einkommen und Sicherheit** sind im Vergleich die stärksten Zuwächse in Ostdeutschland und auch in Thüringen zu sehen (Abbildung 8), parallel zu den tatsächlichen Einkommensgewinnen im Beobachtungszeitraum. Damit hat sich der Rückstand im Freistaat gegenüber Deutschland von anfangs 6,0 Indexpunkten auf nur mehr 3,6 verringert. In Ostdeutschland erreicht der Wert heute trotz eines zwischenzeitlichen leichten Rückgangs das gesamtdeutsche Niveau. Im Teilindex Einkommen und Sicherheit haben sich alle Kriterien und Einzelthemen mehr oder weniger positiv entwickelt. Am stärksten ist dies bei der Beschäftigungssicherheit ausgeprägt: Die Sorgen, dass der eigene Arbeitsplatz überflüssig wird, haben deutlich abgenommen. Im Feld betrieblicher Sozialleistungen hat sich insbesondere die Bewertung allgemeiner Leistungen wie z. B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstiger Vergünstigungen verbessert. Im Kriterium Einkommen und Rente ist vor allem die Einschätzung der Löhne und Gehälter heute besser. Das betrifft insbesondere die Auskömmlichkeit, in etwas geringerem Maße auch die Leistungsangemessenheit des Arbeitseinkommens.

5 Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen

Die verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität werden stark durch branchenspezifische Bedingungen, Problemlagen, Arbeits- und Produktionssysteme sowie Arbeitsaufgaben mitbestimmt. Die Arbeitsbedingungen können darüber hinaus auch mit unterschiedlichen betrieblichen Ressourcen, z. B. in Bezug auf Weiterbildungsangebote, betrieblichen Gesundheitsschutz oder Tarifbindung, variieren, die mit der Betriebsgröße verknüpft sind. Unabhängig von diesen strukturellen Faktoren sind auch individuelle soziodemografische Merkmale relevant wie Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau und Beruf. Im Folgenden soll deshalb die Einschätzung der Arbeitsqualität nach diesen Einflussfaktoren differenziert werden, dabei stehen Unterschiede zwischen Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen im Vordergrund.

5.1 Wirtschaftszweig

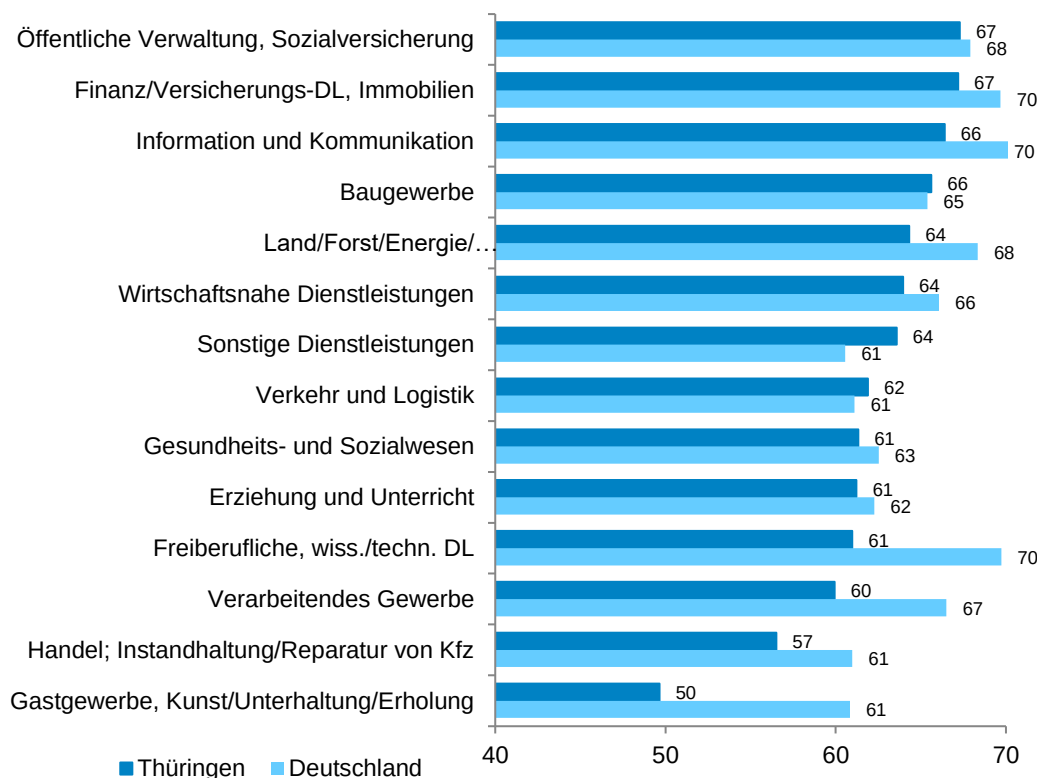
Beim Vergleich der Gesamt-Indexwerte nach Wirtschaftszweigen in Thüringen und Deutschland insgesamt fällt auf, dass in den meisten Wirtschaftszweigen bzw. Branchengruppen Thüringens die Arbeitsqualität jeweils unter dem gesamtdeutschen Vergleichswert liegt (Abbildung 9). Ausnahmen sind das Baugewerbe, die sonstigen Dienstleistungen sowie Verkehr und Logistik mit kleinen oder moderaten Vorsprüngen. Auffällig ist weiterhin, dass die Arbeitsqualität der Branchen am Ende der Thüringer Rangfolge wesentlich niedriger als in Deutschland eingeschätzt wird. Damit befinden sich Bereiche, die bundesweit an der Spitze oder im Mittelfeld liegen, in Thüringen am Ende der Verteilung: Freiberufliche, wissenschaftliche/technische Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe. Von den drei beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen Thüringens haben zwei, Industrie und Handel, eine teils deutlich unterdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit, in der dritten, Gesundheits- und Sozialwesen, ist sie durchschnittlich.

An der Spitze der Thüringer Verteilung liegt der öffentliche Dienst. Er hat dort den Bereich Information und Kommunikation seit 2018 abgelöst. In beiden Branchen haben sich die Bewertungen jedoch seither kaum verändert. Neu hinzugekommen in die Spitzengruppe ist der Bereich Finanz-/Versicherungs-Dienstleistungen, Immobilien. Hier haben sich die Bewertungen in allen drei Teilindizes deutlich verbessert, am stärksten bei den Ressourcen und trotz relativ ausgeprägter Sorgen hinsichtlich Beschäftigungssicherheit und beruflicher Zukunftssicherheit auch im Teilindex Einkommen und Sicherheit. In allen drei Wirtschaftszweigen sind einzelne Teilindizes deutlich überdurchschnittlich bewertet, so die Ressourcen und Belastungen im Finanz-/Versicherungs-Immobilienbereich, die Belastungen in Information und Kommunikation sowie Einkommen und Sicherheit im öffentlichen Dienst. Hier liegt der Wert deutlich über denen aller anderen Branchen. Auch das Baugewerbe hat in Thüringen eine überdurchschnittliche Arbeitsqualität und liegt leicht vor dem deutschen Vergleichswert. Die gute Bewertung ist das Ergebnis eines Zuwachses seit 2018 in allen Teilindizes, am stärksten bei Einkommen und Sicherheit. Die Branche profitierte jahrelang von einer guten Auftragslage, die Betriebsgewinne sind gestiegen und es bestehen Fachkräfteengpässe. Diese Umstände können die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen. Allerdings ist davon auszugehen, dass aufgrund des hohen Internationalisierungsgrades hier ein Teil der Beschäftigung systematisch nicht erfasst ist. Hierzu zählt die hohe Zahl von Arbeitern, die über ausländische Subunternehmer eingesetzt werden und die in der Beschäftigtenstatistik nicht auftauchen sowie für Interviews vermutlich nicht zur Verfügung stehen. Die Tätigkeiten und Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigerer Arbeitsqualität dürften sich jedoch bei dieser Personengruppe konzentrieren. Es ist davon auszugehen, dass die Befragung im Baugewerbe vorrangig für deutsche Beschäftigte mit besserer Arbeitsqualität repräsentativ ist. Auch der Sammelbereich Land-/Forstwirtschaft/Energie-

Wasserversorgung/Entsorgung/Bergbau sowie die Wirtschaftsnahen Dienstleistungen haben eine eher hohe Arbeitsqualität. Hier werden zwar Ressourcen unterdurchschnittlich bewertet, Belastungen und Einkommen jedoch überdurchschnittlich.

Die Arbeitszufriedenheit in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen, zu denen auch die Leiharbeit zählt, hat seit der letzten Erhebung deutlich zugenommen. Betroffen sind alle Teilindizes, am stärksten jedoch Einkommen und Sicherheit. Auch die Sonstigen Dienstleistungen haben sich leicht verbessert, am stärksten bezüglich der Ressourcen. Dagegen gab es hinsichtlich der Belastungen einen deutlichen Rückgang der Zufriedenheit. Beim Thema Einkommen und Sicherheit ist die Branche trotz Verbesserung nach wie vor unterdurchschnittlich. Auch der Bereich Verkehr und Logistik zeigt schlechter bewertete Aspekte, insbesondere Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit sind unterdurchschnittlich, dagegen werden Belastungen besser eingeschätzt als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen. Die großen Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht werden inkonsistent bewertet. Hier erhalten Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit hohe Werte, dagegen sind die Belastungen, hauptsächlich in Erziehung und Unterricht, schlecht bewertet. Beklagt werden hier insbesondere widersprüchliche Anforderungen und die hohe Arbeitsintensität, die Arbeitszeitlege, körperlichen Anforderungen sowie soziale und emotionale Anforderungen. Im Gesundheits- und Sozialwesen wird die Arbeitsbelastung angesichts der Verantwortung für Kranke und Pflegebedürftige durch Personal- und Zeitmangel besonders verschärft, wenn dadurch Abstriche bei der Qualität der Arbeit gemacht werden müssen oder das Arbeitspensum nicht geschafft werden kann. Ähnliches gilt in erziehenden oder lehrenden Tätigkeiten, wenn Beschäftigte ihrer Verantwortung für hilfsbedürftige oder abhängige Personengruppen nicht gerecht werden können. In beiden Branchen, am stärksten im Gesundheits- und Sozialwesen, hat sich aber die Zufriedenheit mit Einkommen und Sicherheit seit 2018 überdurchschnittlich verbessert. Die Wirtschaftszweige Freiberufliche, wissenschaftliche/technische Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe sind in der Rangordnung seit der letzten Erhebung abgerutscht, weil hier die Arbeitsqualität nicht wie in vielen anderen Bereichen zugenommen hat, sondern stagnierte. Während Belastungen in beiden Bereichen etwas überdurchschnittlich eingeschätzt werden, liegen die Ressourcen und insbesondere Einkommen und Sicherheit etwas unter dem Thüringer Durchschnitt. Im Verarbeitenden Gewerbe sind trotz bundesweiter Strukturprobleme auch 2024 die Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz und die berufliche Zukunft nicht sehr groß. Der Handel liegt trotz leichter Zuwächse bei der Arbeitszufriedenheit inzwischen auf dem vorletzten Platz. Ausschlaggebend dafür ist die besonders schlechte Bewertung von Einkommen und Sicherheit, die, ebenso wie im Gastgewerbe, mit 48 Punkten deutlich unter dem Thüringer Mittelwert liegt. Im Bereich Gastgewerbe, Kunst/Unterhaltung/Erholung sind auch die beiden anderen Teilindizes besonders schlecht bewertet, so dass der Gesamtindex der Branche heute nur noch knapp über dem Bereich schlechter Arbeit liegt. Seit der letzten Erhebung haben sich hier die Bewertungen deutlich verschlechtert.

Abbildung 9: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region (Mittelwerte)*



*Die Abbildungen basieren auf Werten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

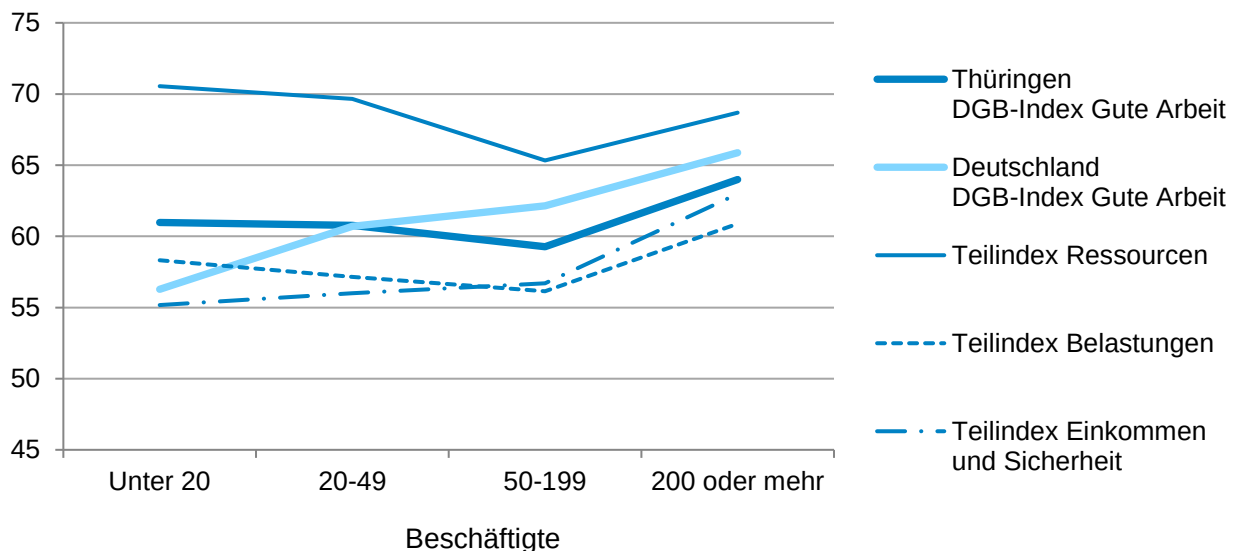
5.2 Betriebsgröße

Betriebsgröße ist ein zentrales Merkmal bei der Analyse von Arbeitsmärkten und -systemen. Mit der Zahl der Beschäftigten eines Unternehmens oder eines Standorts unterscheiden sich die Ressourcen zur Nutzung verschiedener Instrumente der Personalpolitik; zudem greifen gesetzliche Vorschriften, z. B. zu Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie betrieblicher Interessenvertretung, erst ab bestimmten Betriebsgrößen. Klein- und Großbetriebe unterscheiden sich zudem deutlich in Bezug auf ihre Arbeitskultur und den Formalisierungsgrad betrieblicher Abläufe. Nicht zuletzt haben Großbetriebe im Allgemeinen eine höhere Produktivität und sind deutlich häufiger tarifgebunden, was sich in der Regel positiv auf die Löhne und Gehälter der Beschäftigten auswirkt. Diese Zusammenhänge zeigen sich auch in der Analyse der Arbeitsqualität nach der Betriebsgröße in Thüringen (Abbildung 10). Im Freistaat ebenso wie in Gesamtdeutschland bestehen teils ausgeprägte Unterschiede zwischen der Arbeitsqualität in kleinen und größeren Betrieben. In Thüringen sind die Differenzen zwischen Betriebsgrößen bis 200 Beschäftigten gering, der Index steigt erst darüber deutlicher an. Dagegen nimmt der Gesamtindex in Deutschland durchgängig von der kleinsten bis zur größten hier dargestellten Betriebsgrößenklasse zu. Dies ist im Wesentlichen auf die bundesweit stärkere Abstufung beim Teilindex Einkommen und Sicherheit in den unteren Klassen zurückzuführen. Die Unterschiede der anderen Aspekte der Arbeitszufriedenheit sind dagegen in beiden Regionen ähnlich. Im Ergebnis haben Kleinbetriebe in Thüringen eine höhere oder sogar gleiche Arbeitsqualität wie in Deutschland insgesamt. Dagegen ist der Wert in der Größenklasse 50-199 besonders niedrig. Dies ist neben dem Gesamtindex auch in allen Teilindizes zu sehen, am stärksten bei den Ressourcen. Vor allem in Kleinstbetrieben werden Führungsqualität und Be-

triebskultur sowie Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten hoch bewertet, hier spielen die ausgeprägten Anteile kleiner Handelsbetriebe und Praxen des Gesundheitswesens eine Rolle. In der zweiten Größenklasse wird besonders der Sinngehalt der Arbeit betont, hier dominieren stärker Einrichtungen des Erziehungs- und Bildungssystems sowie Gesundheits- und Sozialwesens. In Betrieben von 50-199 Beschäftigten werden alle Ressourcen, auch Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, schlechter bewertet als in allen anderen Größenklassen. Beschäftigte in dieser Klasse erleben nicht mehr die Vorzüge kleinerer Betriebe, wie z. B. Einflussmöglichkeiten, aber profitieren auch nicht von den Merkmalen großer Betriebe, z. B. hinsichtlich guter Qualifizierungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Hier dürfte auch der Anteil mittlerer Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes zu finden sein, in denen seit langem häufig eine geringe Führungsqualität und betriebliche Mitsprache zu beobachten ist.³

Auch sind die Belastungen in der Größenklasse 50-199 Beschäftigte höher bzw. werden schlechter bewertet. Besonders körperliche Belastungen bei gewerblich-technischen Tätigkeiten, aber auch alle anderen Formen stechen hervor. Betroffen sind in dieser Größengruppe v. a. Industrie, Bau- gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen. Gerade im letztgenannten Bereich unterscheidet sich die Belastung sehr stark in kleinen bzw. großen Einrichtungen. So berichten Beschäftigte in kleinen Praxen oder Pflegediensten deutlich geringere Belastungen als die Angestellten in größeren Pflege- oder Gesundheitseinrichtungen, wo sowohl emotionale Belastungen als auch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität besonders ausgeprägt sind. Bei der Bewertung von Einkommen und Sicherheit zeigt sich ein durchgehender Anstieg von kleineren zu größeren Betrieben. Insbesondere in der Klasse ab 200 Beschäftigten ist die Zufriedenheit überdurchschnittlich. Hier wirkt sich die höhere Tarifbindung in Form höherer Entgelte und besserer betrieblicher Sozialleistungen aus.

Abbildung 10: Arbeitsqualität nach Betriebsgröße (Mittelwerte)



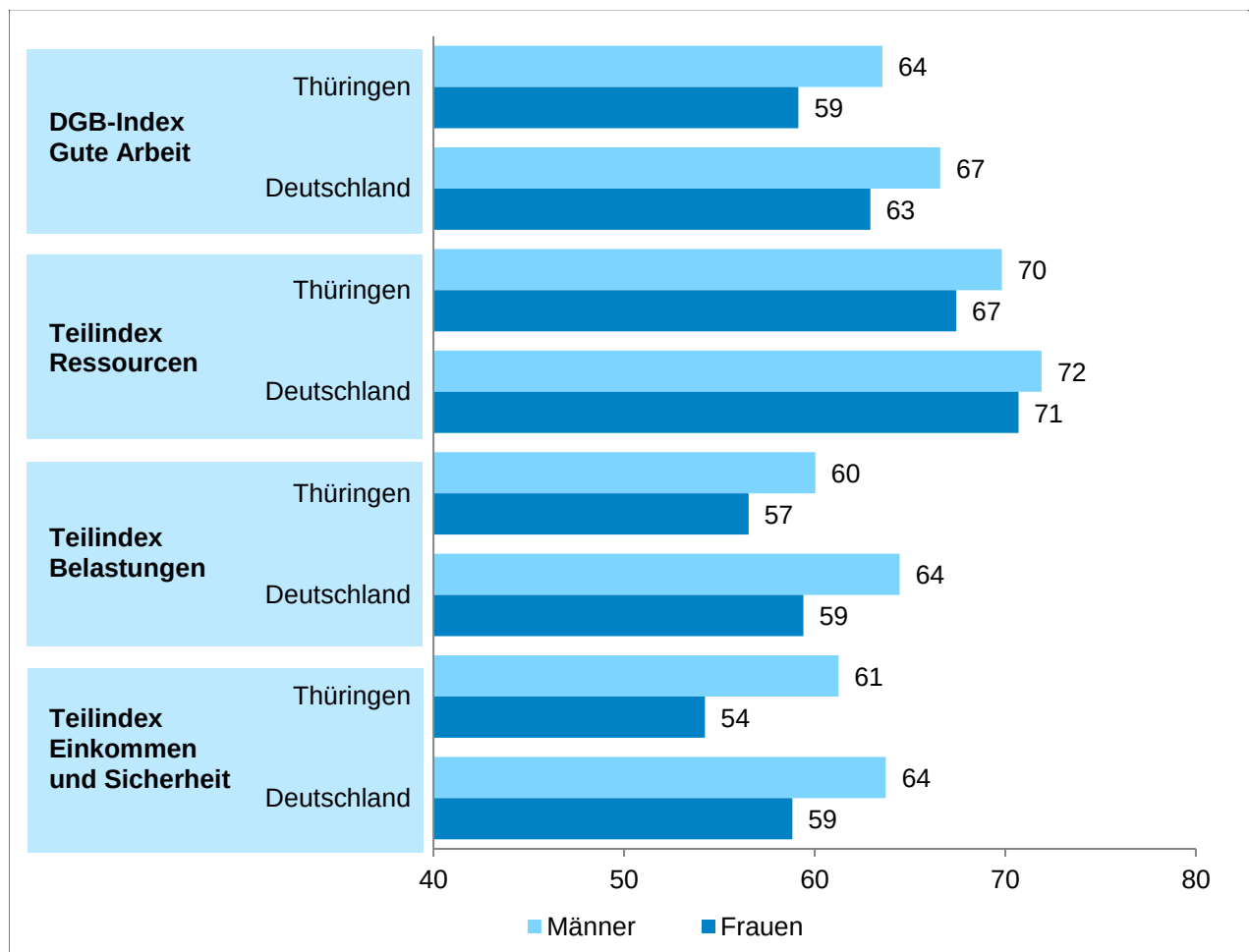
³ Dies deckt sich mit Befragungsergebnissen in ostdeutschen Metall- und Elektrobetrieben, die Defizite in der Führungskultur zeigte (Behr 2009). Beschäftigte beklagten geringe berufliche Entfaltungs- und Karriere-möglichkeiten, geringe Partizipationsmöglichkeiten bei betrieblichen Entscheidungen und sie attestierten Entscheidungsträgern einen „autokratischen Führungsstil“.

5.3 Geschlecht

Die Arbeitsqualität wird von Frauen schlechter eingeschätzt, als dies bei den Männern der Fall ist. Dies gilt in Thüringen ähnlich wie bundesweit (Abbildung 11). Dies betrifft die meisten Aspekte der Arbeit, Frauen berichten von niedrigeren Ressourcen, höheren Belastungen und einer geringeren Zufriedenheit mit Einkommen und Sicherheit. Ein Teil dieser Benachteiligung entsteht durch die Struktur der Berufe und Tätigkeiten von Frauen und Männern. Frauen sind besonders häufig in Pflegeberufen, erziehenden und lehrenden Berufen, Handelsberufen sowie in Unternehmensführung und -organisation beschäftigt. Hohe Anteile weiblicher Beschäftigter finden sich auch in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie in Reinigungsberufen. Dagegen sind Männer besonders oft in Fertigungs- und Fertigungstechnischen Berufen in der Industrie, in Bauberufen sowie in Verkehr und Logistik beschäftigt. Dies prägt die verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität.

Der Geschlechterunterschied ist in Thüringen bezüglich der Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit größer als in Deutschland, nicht jedoch hinsichtlich der Belastungen. Bei den Ressourcen der Frauen stechen einzelne Defizite heraus: das schlechte Meinungsklima und die ungenügende Problemmunikation, die fehlende Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen und Einfluss auf die eigene Arbeitsmenge zu nehmen. Dagegen schätzen sie den Sinn ihrer Arbeit höher ein als männliche Beschäftigte. Bezüglich Einkommen und Sicherheit beklagen Frauen insbesondere häufiger die mangelnde Auskömmlichkeit ihres Einkommens sowie der erwarteten gesetzlichen Rente, sie vermissen stärker als Männer betriebliche Sozialleistungen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und machen sich öfter Sorgen um ihre berufliche Zukunft als Männer.

Abbildung 11: Arbeitsqualität nach Geschlecht und Region



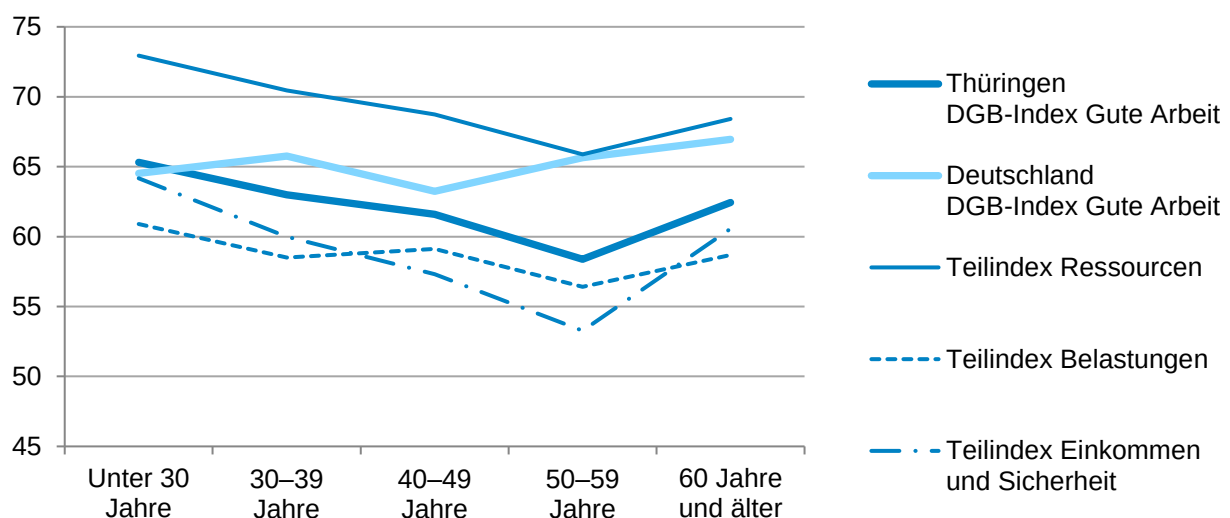
Bei den Belastungen ist der Geschlechterunterschied in Thüringen etwas geringer ausgeprägt, da sowohl Männer als auch Frauen im Freistaat relativ starke Belastungen beklagen. Bei den Frauen liegt der Schwerpunkt der Belastungen stärker bei den sozialen und emotionalen Anforderungen, wie z. B. respektlose Behandlung, Konflikte mit Kunden, Patienten, Schülern etc., aber auch erzwungene Abstriche bei der Qualität der Arbeit, was besonders im Umgang mit abhängigen oder hilfsbedürftigen Personen stark belastet. Bei den Männern treten dagegen Belastungen häufiger im Bereich der körperlichen Anforderungen auf. Stress und Arbeitshetze erleben beide Geschlechter in ausgesprochen hohem Maße, dagegen betrifft dies in ganz Deutschland Frauen stärker als Männer.

Den niedrigsten Wert sowohl im Regional- als auch im Geschlechtervergleich geben Thüringer Frauen beim Thema Einkommen und Sicherheit an. Hier liegen sie mit nur 54 Indexpunkten deutlich hinter allen Vergleichsgruppen bzw. -regionen. Insgesamt ist festzuhalten, dass der größte Teil des Thüringer Rückstands bei der Arbeitsqualität auf weibliche Beschäftigte entfällt.

5.4 Alter

Die Arbeitsqualität wird auf unterschiedliche Weise vom Lebensalter beeinflusst. So wandeln sich nicht nur Bedürfnisse und Ansprüche an die Arbeit, sondern auch Leistungsfähigkeit und die Wahrnehmung von Beanspruchungen im Lebensverlauf. Psychische und physische Belastungen führen je nach Arbeitsaufgabe und Alter zu unterschiedlichen Beanspruchungen. Faktoren, die sich mit dem Alter verändern, wie z. B. die körperliche Leistungsfähigkeit, aber auch der Erfahrungshintergrund, stellen dabei wichtige moderierende Potenziale dar. In der Situation des demografischen Wandels und der Alterung der Erwerbsbevölkerung bekommen diese Aspekte besonderes Gewicht. Alter wirkt sich auch in weiterer Hinsicht auf die subjektive Arbeitsqualität aus. So wird die berufliche Position ebenso wie die Bewertung der eigenen Arbeitssituation vom historischen Zeitpunkt des Erwerbseintritts sowie von der gesamten Erwerbsbiographie beeinflusst. Damit wirken sich auch generationenspezifisch unterschiedliche Zwänge, Gelegenheiten und Präferenzen beim Antritt einer Stelle aus, die für den Einzelnen bzw. die Einzelne langfristige Folgen haben können.

Abbildung 12: Arbeitsqualität nach Alter



Das Bild der altersspezifischen Arbeitsqualität unterscheidet sich in prägnanter Weise zwischen Thüringen und Deutschland (Abbildung 12). Bundesweit ist, abgesehen von leichten Schwankun-

gen, kein systematischer Zusammenhang zwischen Alter und der Arbeitsqualität zu sehen. Dagegen hat in Thüringen die jüngste Altersgruppe die höchste Arbeitszufriedenheit, danach sinkt der Gesamtindex deutlich ab und erreicht bei den 50- bis 59-Jährigen seinen tiefsten Wert. Dieses Muster zeigt sich in unterschiedlichem Maße auch in den drei Teilindizes: am geringsten bei den Belastungen, stärker bei den Ressourcen und am ausgeprägtesten bei Einkommen und Sicherheit. Die Belastungsfaktoren widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität sowie soziale und emotionale Anforderungen gehen bereits ab dem 30. Lebensjahr deutlich zurück, dagegen steigt die Bewertung körperlicher Anforderungen in dieser Altersgruppe zunächst an. Aus diesem Grund ist der Rückgang bei den Belastungen verhaltener, doch bis zum sechsten Lebensjahrzehnt haben sich alle Einzelkriterien signifikant verschlechtert. Auch bei den Ressourcen gehen nahezu alle Einzelwerte deutlich zurück, betroffen sind Führungsqualität und Betriebskultur, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten. Eine Ausnahme stellt der Sinngehalt der Arbeit dar, hier gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Der Rückgang des Teilindex Einkommen und Sicherheit ist mit -11 Indexpunkten besonders stark. Am größten ist er bei den Themen betriebliche Sozialleistungen sowie Einkommen und Rente ausgeprägt. Der größte Unterschied besteht hier zwischen den unter 30-Jährigen und der nächstälteren Gruppe, aber auch bei den mittleren Altersgruppen sinken die Einzelwerte weiter signifikant ab. Besonders niedrig ist die Bewertung von Einkommen und Rentenerwartung bei den 50-59-Jährigen. Dafür gibt es unter anderem biografische Ursachen bei berufsfachlich Qualifizierten. In dieser Altersgruppe sind langjährig Beschäftigte zu finden, die mit ihrem Unternehmen schwierige Zeiten überstanden und dabei oft über Jahre für Beschäftigungssicherheit auf Gehaltssteigerungen verzichtet haben. Viele fühlen sich heute im innerbetrieblichen Lohnvergleich benachteiligt gegenüber Nachwuchskräften, die angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation höhere Entgelte erhalten als Berufseinsteigende früherer Generationen. Für einen Wechsel des Jobs ist es für Ältere in der Regel zu spät, entsprechend negativ fällt die Sicht auf das eigene Einkommen und die zu erwartende Altersrente aus.

In der höchsten Altersgruppe steigt der Index wieder deutlich an, statt weiter zurückzugehen. Dies ist nicht zuletzt Ergebnis einer Selbstselektion Erwerbsfähiger, wohingegen Beschäftigte in Berufen mit hohen Beanspruchungen bereits ab dem sechsten Lebensjahrzehnt von vorzeitigen Renteneintritten betroffen sind, z. B. wegen Erwerbsminderung. Während Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen das Erwerbssystem verlassen, verbleiben Gesundere und solche mit besseren Arbeitsbedingungen. Dies sind überproportional häufig hochqualifizierte Beschäftigte.

5.5 Qualifikation

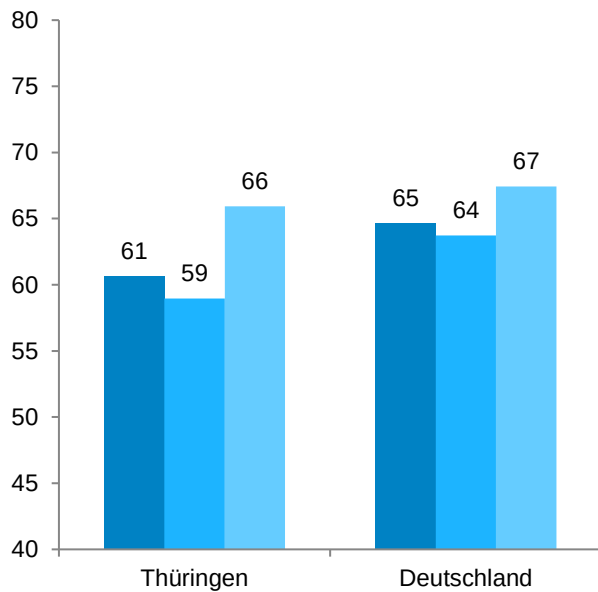
Die Arbeitsqualität unterscheidet sich stark zwischen Qualifikationsgruppen. Der höchste Berufsabschluss von Beschäftigten korrespondiert mit ihren Tätigkeitsfeldern, Belastungsarten und Entgelten. In Thüringen ist der Gesamtindex am niedrigsten bei Beschäftigten mit Fortbildungsabschlüssen und Fachschulabschlüssen (Abbildung 13). Personen mit berufsfachlichen Qualifikationen haben nur eine geringfügig höhere Arbeitszufriedenheit. Akademisch Qualifizierte sind deutlich zufriedener, ihr Indexwert liegt nahezu auf gesamtdeutschem Level. Dagegen ist der Rückstand der anderen Thüringer Qualifikationsgruppen gegenüber Deutschland deutlich höher, insbesondere bei den Beschäftigten mit Fachschulabschluss. Bundesweit zeigen sich auf einem höheren Niveau ähnliche Unterschiede zwischen den Qualifikationen wie in Thüringen.

Auf der Ebene der Teilindizes findet sich die beschriebene Abstufung nach dem höchsten Berufsabschluss teilweise noch stärker ausgeprägt, bisweilen mit gegenläufiger Tendenz. Bezüglich der Ressourcen ist das Bild dem des Gesamtindex sehr ähnlich. Der Rückstand zu den bundesweiten

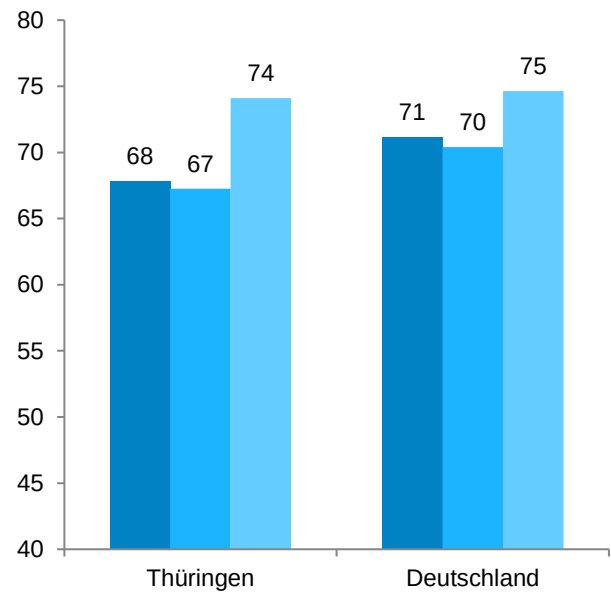
Werten ist hier zwar etwas geringer, Hochqualifizierte liegen aber auch hier praktisch auf gesamt-deutschen Niveau. Facharbeiter und Facharbeiterinnen beklagen hier häufiger Defizite bei den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Beschäftigte mit Fachschulabschluss (oft im Pflegebereich) kritisieren stärker die Führungsqualität und Betriebskultur.

Abbildung 13: Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss und Region

Gesamtindex



Teilindex Ressourcen

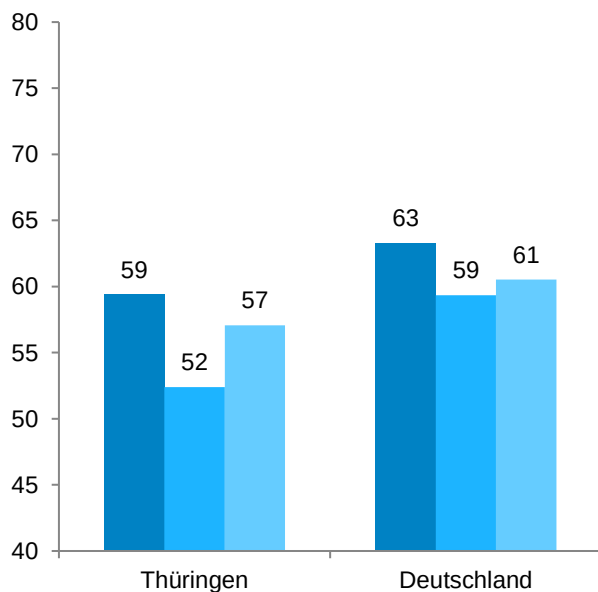


■ Lehre/Berufsfachschule

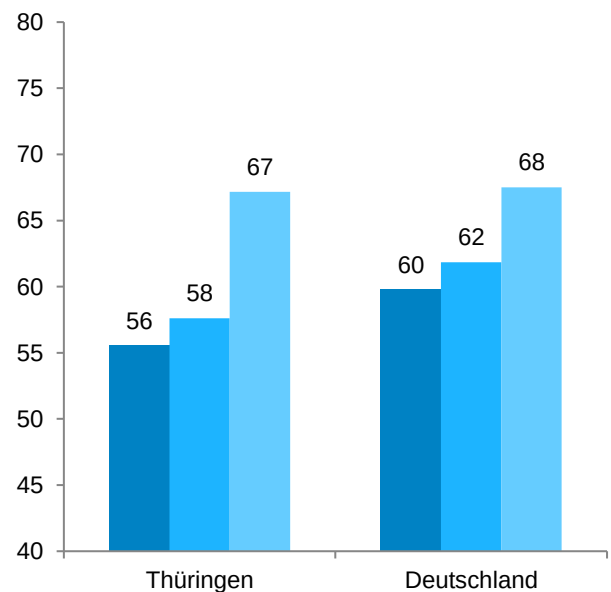
■ Meister/Techniker/Fachschule

■ (Fach-)Hochschulabschluss

Teilindex Belastungen



Teilindex Einkommen und Sicherheit



Bezüglich der Belastungen fällt der hohe Wert berufsfachlich Qualifizierter auf. Deren Bewertungen sind in beiden Vergleichsregionen höher als bei den akademisch Qualifizierten. Sie haben eine höhere Zufriedenheit als Hochqualifizierte bezüglich ihrer Arbeitszeitlege, sie beklagen seltener widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität sowie die sozialen und emotionalen Anforderungen. Verglichen mit Personen mit Fachschul- und Fortbildungsabschlüssen sind sie darüber hinaus auch mit ihrer Arbeitszeitlege deutlich zufriedener. Damit sind insbesondere Beschäftigte mit Fortbildungs- und Fachschulabschluss im Freistaat stark von Arbeitsbelastungen betroffen. Bei ihnen beträgt der Rückstand gegenüber anderen Thüringer Beschäftigten mehr als fünf Indexpunkte, gegenüber der gesamtdeutschen Vergleichsgruppe sind es sogar sieben.

Beim Thema Einkommen und Sicherheit ist der Unterschied zwischen Hoch- und Mittelqualifizierten in Thüringen mit neun beziehungsweise elf Indexpunkten am größten. Außer bei den akademisch Qualifizierten ist auch der Rückstand zu Gesamt-Deutschland besonders hoch. Die wichtigsten Kritikpunkte sind hier die Leistungsangemessenheit des Erwerbseinkommens und die Auskömmlichkeit der erwarteten gesetzlichen Altersrente.

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Rückstand der Arbeitsqualität Thüringens insbesondere die mittleren Qualifikationsgruppen betrifft; er tritt vor allem in den Themenfeldern Arbeitsbelastungen sowie Zufriedenheit mit Einkommen und Rente auf.

5.6 Schichtarbeit

Schichtarbeit geht mit deutlich verringerter Arbeitszufriedenheit einher (Abbildung 15). Im Vergleich zu Befragten, die nie in Schichten arbeiten, liegt die Einschätzung der Arbeitsqualität durch Thüringer Schichtarbeitende im Schnitt elf Indexpunkte niedriger. Bereits bei gelegentlicher Arbeit in Schichten ist der Indexwert signifikant geringer. Besonders stark sinkt durch Schichtarbeit die Zufriedenheit mit den Belastungen. Doch auch bei der Beurteilung von Einkommen und Sicherheit sowie der Ressourcen sind deutliche Rückstände zu sehen, da Berufe mit ungünstigeren Konditionen stärker betroffen sind.

Abbildung 14: Wie häufig haben Sie in den letzten drei Monaten im Schichtdienst gearbeitet? (%)

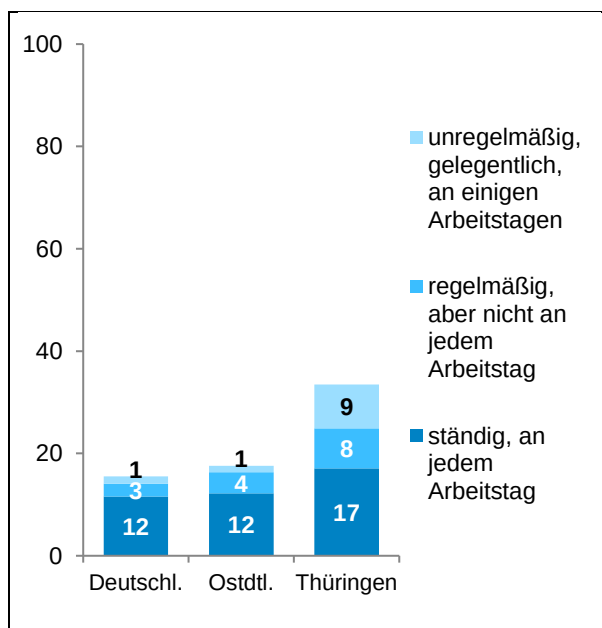
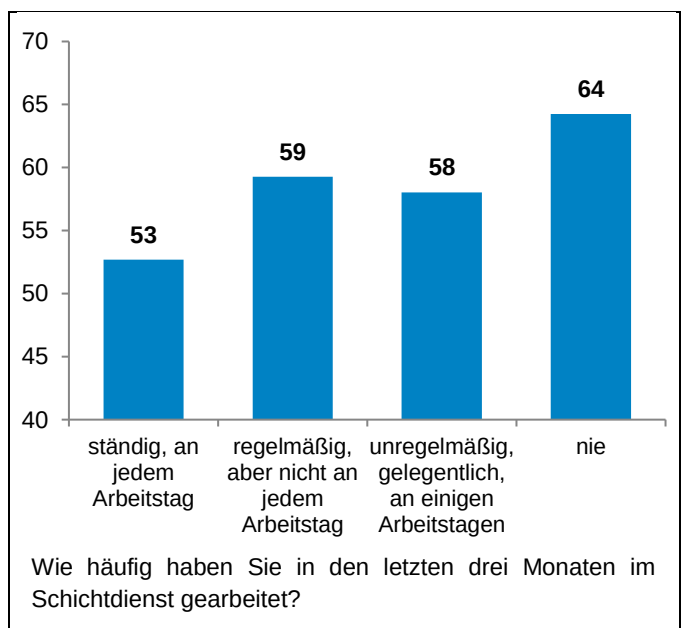


Abbildung 15: Arbeitsqualität nach Ausmaß der Schichtarbeit



Schichtarbeit wird insb. aufgrund der Arbeitszeitlege als belastend wahrgenommen. Hinzu kommen weitere, indirekte Beanspruchungen wie emotionale Anforderungen sowie körperliche und

psychische Belastungen. Diese sind in Berufen der Industrie sowie des Gesundheits- und Sozialwesens, in denen häufig in Schichten gearbeitet wird, oftmals stärker ausgeprägt.

Schichtarbeit betrifft in Thüringen insgesamt 34 % der Beschäftigten und ist damit im Freistaat wesentlich häufiger als in den Vergleichsregionen (Abbildung 14). Sie ist auf einige Branchen konzentriert, darunter auch große: Industrie, Handel, Gesundheits- und Sozialwesen. Im Gastgewerbe und den einfachen Dienstleistungen ist sogar die Mehrheit der Beschäftigten betroffen. Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit ist eine wesentliche Ursache der im Regionalvergleich niedrigeren Arbeitsqualität, wie für Thüringen (TMASGFF 2016) und Sachsen (SMWA 2021) gezeigt werden konnte.

6 Personalmangel und Fachkräftesicherung

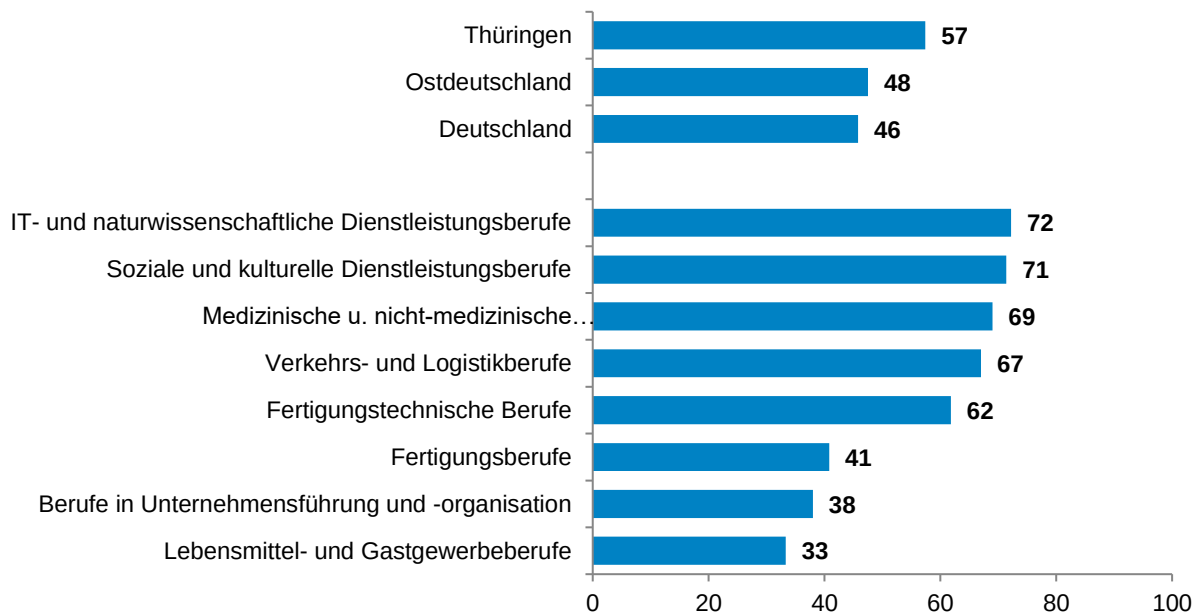
6.1 Ausmaß und Verbreitung von Personalmangel

Das Schwerpunktthema der Befragung 2024 war Personalmangel und Fachkräftesicherung. Dies umfasste Fragen zur Verbreitung und zum Ausmaß von Personalmangel, zu seinen Folgen für Arbeitsfähigkeit und Personalfluktuationen und damit zusammenhängenden Themen wie betriebliche Weiterbildung, Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Damit sollen die Folgen von Fachkräftengpässen aus Sicht der Beschäftigten abgebildet sowie Ansätze für Gegenmaßnahmen aufgezeigt werden.

Der Mangel an Fach- und Arbeitskräften ist heute weit verbreitet. Sein Ausmaß und seine Folgen sind für viele Bürger und Beschäftigte zu spüren. Eine schwache Konjunktur verringert Personalmangel kaum, da sein Haupttreiber der Generationsaustausch im demografischen Wandel ist. Während eine hohe Zahl älterer Beschäftigter das Erwerbssystem verlässt, können die entstehenden Lücken durch schwach besetzte Nachwuchsjahrgänge nicht vollständig geschlossen werden. Auch andere Potenziale, wie qualifizierte Arbeitslose und Zuwanderung, reichen dafür nicht aus (vgl. TMASGFF 2023). Zudem besteht Personalmangel nicht nur in der Industrie und im Dienstleistungssektor, sondern auch in Bereichen der Daseinsvorsorge, die weitgehend konjunkturunabhängig sind. Die Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit ergab für Thüringen im Untersuchungszeitraum Engpässe bei der Besetzung offener Stellen in insgesamt 21 Berufsgruppen. Betroffen ist ein breites Spektrum von Tätigkeiten. Zu den beschäftigungsstärksten Engpassberufen zählten 2023 vor allem Pflege- und Gesundheitsberufe und Berufe im verarbeitenden Gewerbe sowie Berufe in der Unternehmensorganisation. Weitere betroffene Berufsgruppen gehören zu den Bereichen Informatik, Energietechnik, Hochbau, Lagerwirtschaft, Gastronomie und Lebensmittelverkauf aber auch der personennahen Dienstleistungen, wie Friseurinnen und Friseure oder Kosmetikerinnen und Kosmetiker.

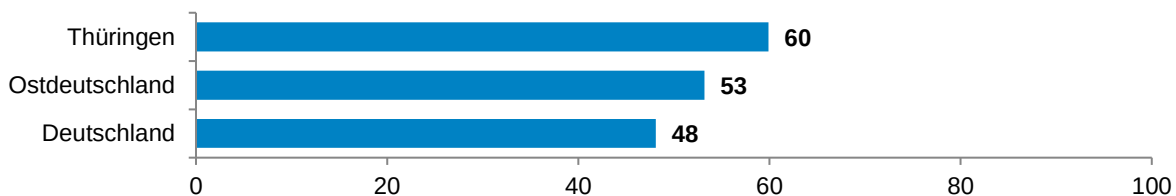
In Thüringen erlebt eine Mehrheit der Beschäftigten Personalmangel unmittelbar im eigenen Arbeitsbereich in hohem oder sehr hohem Maß. Damit ist der Freistaat deutlich stärker betroffen als Ostdeutschland beziehungsweise Deutschland insgesamt. Abbildung 16 zeigt die Werte im Regionalvergleich sowie für wichtige Berufssektoren mit über- bzw. unterdurchschnittlichen Häufigkeiten. Unter den Berufssektoren mit überdurchschnittlichen Nennungen finden sich Berufsgruppen der Engpassanalyse wieder. Am häufigsten sagen Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, dass sie Personalmangel in ihrem Bereich erleben. Betroffen sind vor allem Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe. Innerhalb der sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe gibt es die häufigsten Nennungen in lehrenden und erziehenden Berufen. Bei den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen schlägt sich vor allem die angespannte Situation in Pflegeberufen nieder, sowohl in der Alten- und Krankenpflege als auch im Bereich Gesundheits- und Körperpflege. Verkehrs- und Logistikberufe sind hauptsächlich mit den Bereichen Fahrzeugführung und Lagerhaltung vertreten. Mit den fertigungstechnischen Berufen ist auch ein zentraler Bereich des Verarbeitenden Gewerbes betroffen, der überwiegend qualifizierte Tätigkeiten im Metall- und Elektrobereich umfasst. Dagegen sind Fertigungsberufe auf ein breiteres Spektrum der Gewinnung und Verarbeitung verschiedenster Rohstoffe mit weniger hohen Anforderungen an technische Kenntnisse gerichtet. Dieser Sektor führt die Auswahl der geringer betroffenen Bereiche an, in denen gleichwohl mindestens ein Drittel der Befragten ausgeprägten Personalmangel erlebt. Neben Berufen in Unternehmensführung und -organisation finden sich hier Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, zu denen sowohl Lebensmittelherstellung als auch Hotel- und Gaststättenberufe gehören.

Abbildung 16: In welchem Maß ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen? (%)*



*Anteile Befragter, die Personalmangel in hohem oder sehr hohem Maße erleben nach Region und für die am stärksten sowie die am geringsten betroffenen Berufssektoren

Abbildung 17: Wie viele Monate dauert der Personalmangel in Ihrem Arbeitsbereich bereits an? (Mittelwerte)



Beim Blick auf besonders stark betroffene Wirtschaftszweige stechen neben Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen insbesondere auch die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie die sonstigen Dienstleistungen hervor, die insbesondere personennahe Dienstleistungen umfassen. Auch hinsichtlich der Betriebsgröße gibt es Schwerpunkte. So wird Personalmangel häufiger in kleinen und mittleren Betrieben zwischen 20 und 200 Beschäftigten erlebt.

Thüringen liegt nicht nur bei den Anteilen der Nennungen deutlich über den Vergleichsregionen. Auch die Dauer des berichteten Personalmangels liegt im Freistaat mit durchschnittlich 60 Monaten signifikant höher als in Ostdeutschland beziehungsweise Deutschland (Abbildung 17). Damit sind die Folgen der Fachkräfteproblematik oft auch ein Dauerproblem. Besonders häufig wird langanhaltender Personalmangel über zwei Jahren in Bau- und Ausbauberufen und in Gastgewerbeberufen berichtet.

6.2 Folgen von Personalmangel

Die Fragen nach den Folgen des Personalmangels waren insbesondere auf Arbeitsbelastungen und Personalabgänge gerichtet. Abbildung 18 zeigt für Thüringen die Belastungen nach Geschlechtern getrennt. Hier bestehen teils deutliche Unterschiede. Die häufigsten Folgen sind ein höheres Arbeitstempo, Überstunden und die Anpassung von Arbeitszeiten. Immerhin noch rund jeder dritte Befragte sagt, dass er aufgrund des Personalmangels Aufgaben übernehmen muss, für die er nicht qualifiziert ist. Etwas geringer ist der Anteil Beschäftigter, die gezwungen sind, Pausen ausfallen zu lassen. Weibliche Beschäftigte sind stärker betroffen, sie erleben die Mehrzahl der erfragten Mehrbelastungen häufiger als Männer. Insbesondere leisten sie aufgrund von Personalmangel häufiger Überstunden, lassen Pausen ausfallen, sind zu einem höheren Arbeitstempo und der Anpassung von Arbeitszeiten gezwungen. Grund ist, dass Frauen häufiger als Männer in Gesundheits- und Sozialberufen Interaktionstätigkeiten verrichten. Anders als sonstige Tätigkeiten ist Interaktionsarbeit durch wechselnde Bedürfnisse von Patienten, Pflegebedürftigen oder Schülern geprägt. Dadurch ist sie in hohem Maße fremdgesteuert und oft wenig vorhersehbar bzw. planbar (vgl. Böhle 2018). Die zu erledigende Arbeitsmenge kann oft nicht an die eigenen Möglichkeiten bzw. das verfügbare Personal angepasst bzw. reduziert werden. Neben Gesundheitsberufen sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen wird auch aus anderen Bereichen ein besonders breites Spektrum an Mehrbelastungen berichtet. Dazu zählen Gastgewerbeberufe, Handelsberufe sowie Berufe in Unternehmensführung und -organisation. Die Notwendigkeit zur Erhöhung des Arbeitstempos tritt insbesondere in den fertigungstechnischen Berufen, Bau- und Ausbauberufen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen auf. Überstunden und Anpassung der Arbeitszeiten erleben vor allem Beschäftigte in Sicherheitsberufen. Ältere und hochqualifizierte Beschäftigte müssen besonders häufig Aufgaben übernehmen, für die sie nicht qualifiziert sind und ihre Arbeitszeiten anpassen. Die übrigen Belastungsformen betreffen dagegen vor allem jüngere Beschäftigte und solche mit mittleren Qualifikationen.

Mehrbelastung aufgrund von Personalmangel kann dazu führen, dass Beschäftigte ihren Arbeitsbereich wechseln bzw. kündigen. In Thüringen berichtet mehr als ein Drittel der Befragten, dass dies in ihrem Bereich in hohem oder sehr hohem Maß vorgekommen sei, lediglich 29 % der Beschäftigten haben dies noch gar nicht erlebt (Abbildung 19). Die Unterschiede zwischen den Vergleichsregionen sind bei diesem Thema gering. Mit steigender berichteter Dauer des Personalmangels gibt es auch mehr Wechsel.

Besonders häufig sind Personalfluktuationen in den Gastgewerbe- und den Sicherheitsberufen. Aber auch medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe sind von Personalabgängen aufgrund Personalmangels und Überlastung überdurchschnittlich betroffen.

Abbildung 18: Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit? (% ,teils Mehrfachnennungen)

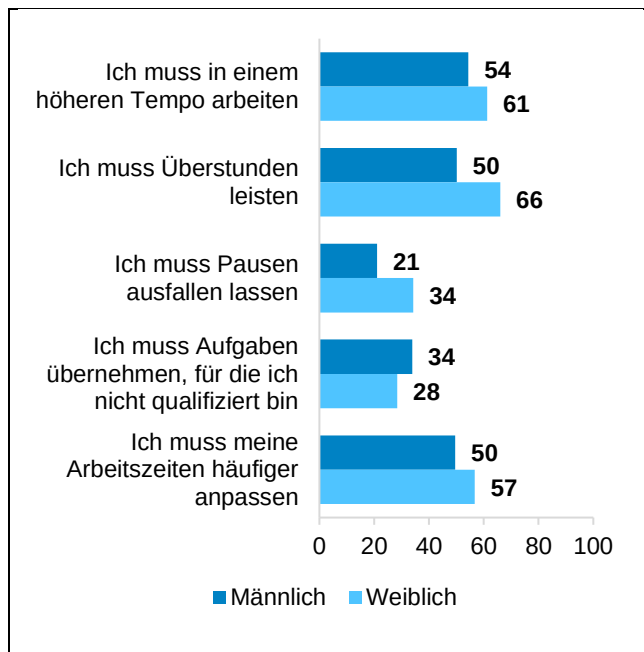
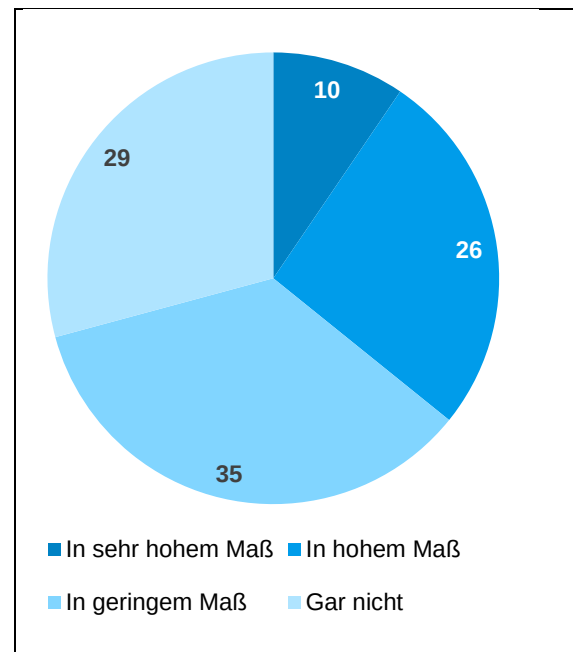


Abbildung 19: Hat der Personalmangel dazu geführt, dass Kolleginnen oder Kollegen Ihren Arbeitsbereich verlassen haben? (%)



Die Bereitschaft, bei Möglichkeit den Arbeitgeber zu wechseln, um die eigenen Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigungskonditionen zu verbessern, ist auch in Thüringen hoch. In der aktuellen Erhebung gaben 24 % der Befragten an, den Arbeitgeber wechseln zu wollen, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten, ähnlich viele wie in ganz Deutschland. Der Wert ist das Ergebnis eines langjährigen Trends einer Zunahme arbeitnehmerseitiger Kündigungen seit 2010 (TMASGFF 2024). Nach einem zwischenzeitlichen Rückgang sowohl der Wechselbereitschaft als auch der Eigenkündigungsquote während der Unsicherheit der Pandemie sind beide Werte wieder deutlich angestiegen. Die Herausbildung eines Arbeitnehmermarktes mit Personalengpässen und verstärkten Rekrutierungsbemühungen in Thüringen und ganz Ostdeutschland hat zu einer Verbesserung der Verhandlungsposition von Beschäftigten und Arbeitssuchenden beigetragen. Somit führt die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen heute leichter zur Kündigung.

Wie frühere Analysen ergaben, ist die Wechselbereitschaft bei jüngeren Arbeitnehmenden und solchen in Helfertätigkeit überdurchschnittlich. Einzelne Aspekte der Arbeitsqualität beeinflussen die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel besonders. Steigernd wirken v. a. eine geringe Identifikation mit der Arbeit, geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte, ungenügende Weiterbildungsangebote sowie ein als nicht leistungsgerecht eingeschätztes Einkommen (SMWA 2018).

Gefragt wurde weiterhin, ob sich infolge des Personalmangels die Stimmung unter den Kolleginnen und Kollegen verschlechtert habe. Dies ist in Thüringen etwas häufiger der Fall. Zusammen 49 % der Befragten sagen, dass sich die Stimmung in hohem oder sehr hohem Maß verschlechtert habe, in Ostdeutschland sind es nur 44 %, in Deutschland insgesamt 45 %. Auffällig ist, dass hier Berufsgruppen dominieren, in denen es weniger Fluktuationen und möglicherweise geringere Möglichkeiten für einen statuserhaltenden Wechsel des Arbeitsplatzes gibt: soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, Handelsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe. Wenn unzufriedene Mitarbeitende nicht kündigen können, leidet die Stimmung im Team.

6.3 Betriebliche Weiterbildung

Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument zur Anpassung der vorhandenen an die benötigten Qualifikationen und damit auch zur Verringerung des Personalmangels. In Thüringen gibt die Hälfte der Befragten an, dass es in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maß Angebote zur betrieblichen Weiterbildung, für Schulungen oder Fortbildungen gibt (Abbildung 20). Damit liegt der Freistaat deutlich unter den Vergleichswerten in Ostdeutschland und Gesamtdeutschland. Die höchste Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten besteht im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, bei den freiberuflichen, wissenschaftlich-technischen Dienstleistungen, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie bei den sonstigen Dienstleistungen. Niedrige Quoten unter 30 % finden sich im Bereich Gastgewerbe, Unterhaltung, in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen und mit 36 % auch im Verarbeitenden Gewerbe. Trotz geringerem Angebot von Weiterbildungen im Land ist die Teilnahme hoch, insgesamt 59 % der Thüringer Befragten mit Weiterbildungsangeboten im Betrieb hat im letzten Jahr an einer Weiterbildung teilgenommen (Abbildung 21). Dieser Anteil liegt deutlich über dem in Deutschland. Bezogen auf alle Beschäftigten beträgt die Weiterbildungsquote in Thüringen 47 %, in ganz Ostdeutschland 49 % und in Deutschland 44 %. Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind nicht sehr ausgeprägt, bei 30-40-Jährigen ist die Teilnahme am stärksten, bei über 59-Jährigen etwas unterdurchschnittlich. Beschäftigte mit Fachschul- und Fortbildungsabschlüssen sowie Hochqualifizierte haben deutlich höhere Weiterbildungsquoten als Beschäftigte mit Berufsausbildungsabschlüssen. Die Teilnahme an Weiterbildung ist besonders hoch in den Gesundheitsberufen, in der Unternehmensführung und Organisation sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Auch Handelsberufe und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe zeigen überdurchschnittliche Quoten.

Abbildung 20: Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können? (%)

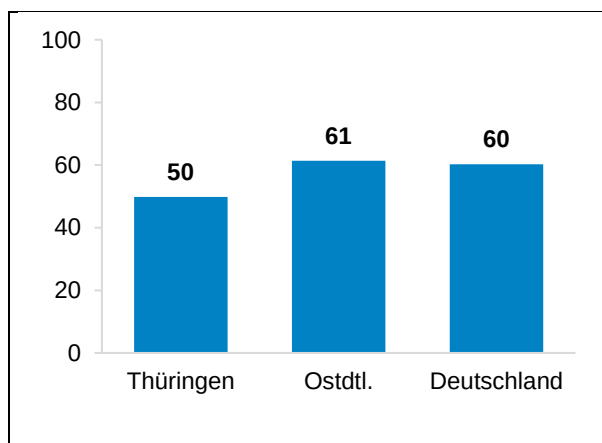
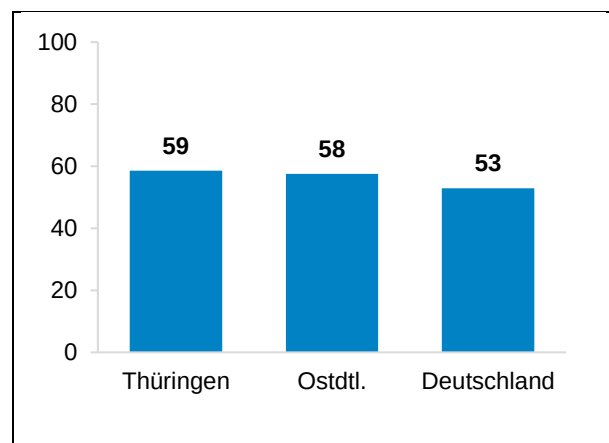


Abbildung 21: Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer oder mehreren Weiterbildungen teilgenommen? (%)*



*Anteile an Befragten mit Weiterbildungsangeboten im Betrieb

Abbildung 22: Wie viel Zeit hat Ihre Weiterbildung in den letzten 12 Monaten insgesamt in Anspruch genommen? (%)

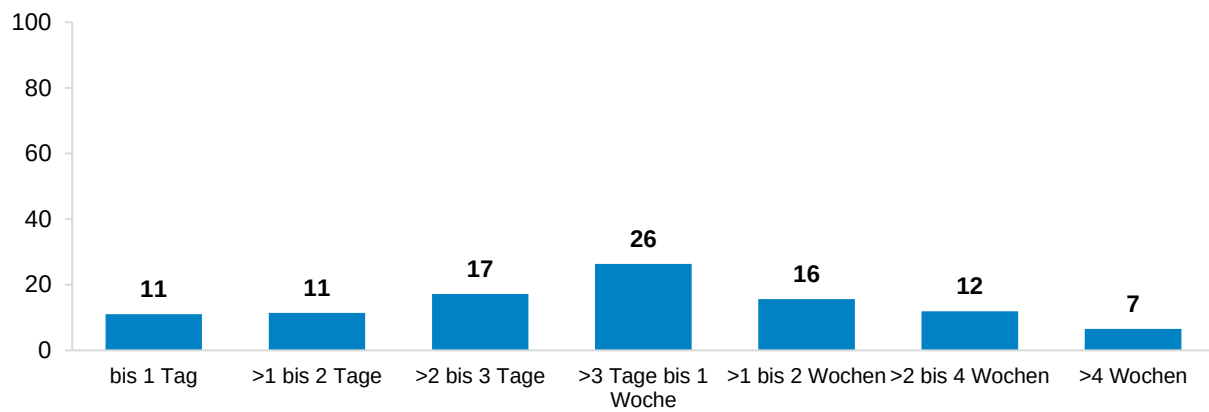
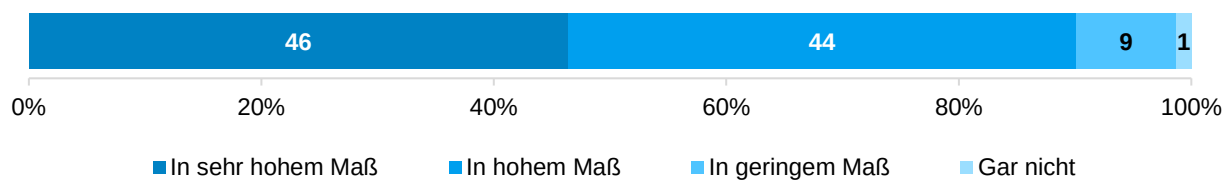


Abbildung 23: In welchem Maß ist Ihre Weiterbildung hilfreich für Ihre berufliche Tätigkeit?

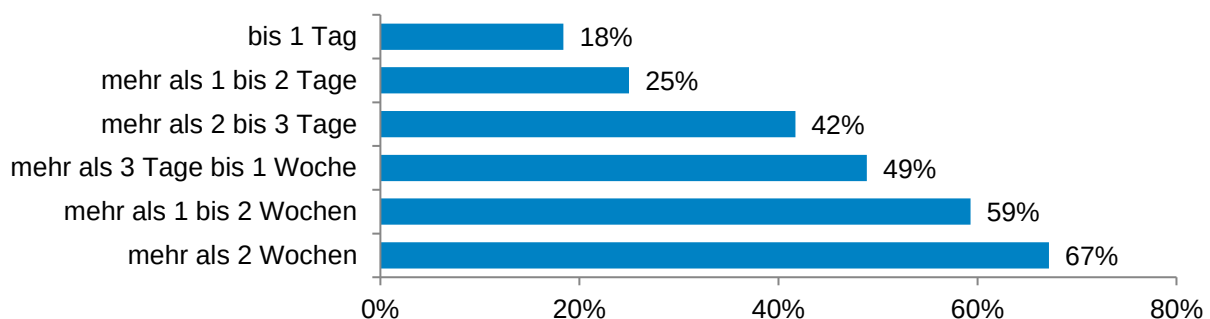


Die meisten Weiterbildungen in Thüringen sind nur von kurzer Dauer. Die Mehrheit der Kurse liegt im Bereich weniger Tage bis zu einer Woche (

Abbildung 22. Die Vermittlung umfassender Kompetenzen oder sogar Umschulungen stellt eher die Ausnahme dar. Mit dieser Struktur der durchschnittlichen Dauern liegt der Freistaat auf dem gesamtdeutschen Niveau und deutlich über der ostdeutschen Verteilung, wo insbesondere kurze Angebote bis zu zwei Tagen häufiger vorkommen.

Ein hoher Anteil der Teilnehmenden an Weiterbildungen schätzt diese als in sehr hohem Maß nützlich für die Ausübung der eigenen beruflichen Tätigkeit ein (Abbildung 23). Mit 46 % liegt dieser Anteilswert für Thüringen noch über dem gesamtdeutschen (36 %). Nur 10 % bewerten ihre Weiterbildung als wenig oder gar nicht nützlich. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Dauer der Weiterbildung (Abbildung 24). Während Kurse bis zu einem Tag in Thüringen nur von 18 % der Teilnehmenden als sehr nützlich eingeschätzt worden, war dies immerhin bei 67 % der Teilnehmenden an Kursen über zwei Wochen der Fall.

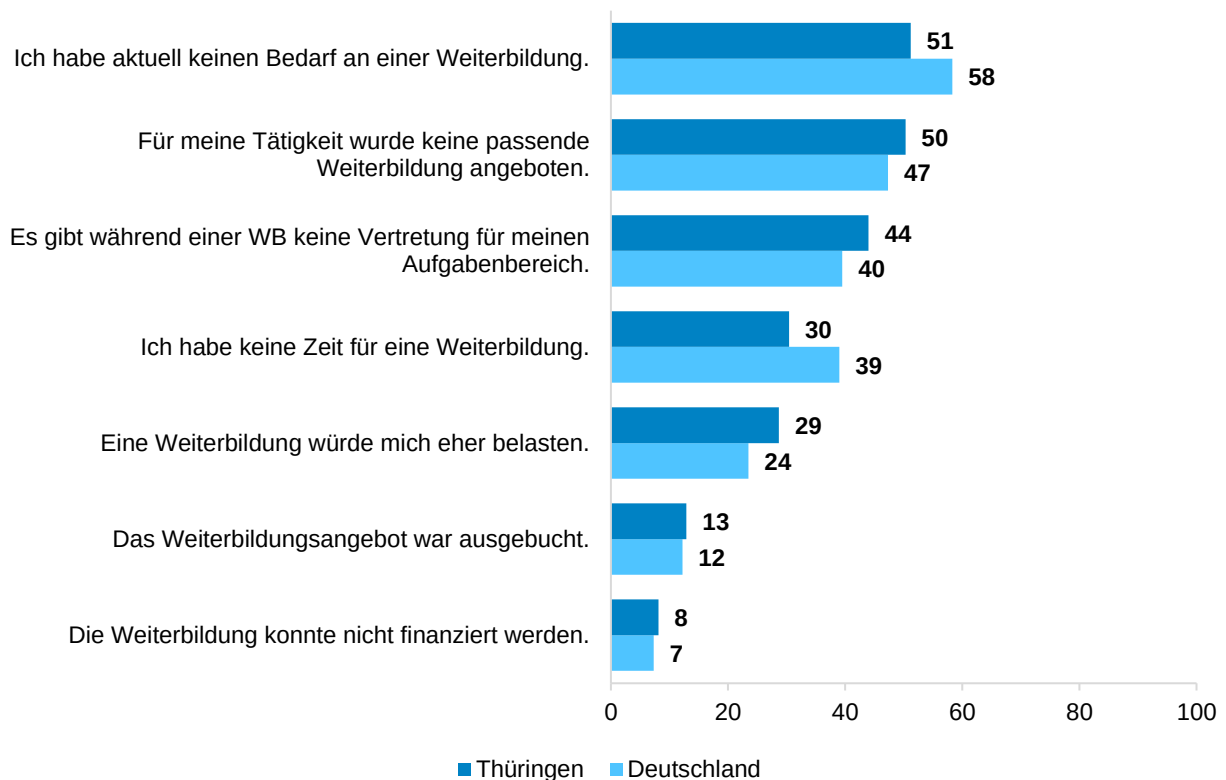
Abbildung 24: Nützlichkeit der Weiterbildung nach Dauer*



* Anteile der Befragten, die ihre Weiterbildung in sehr hohem als Maße nützlich bewerteten.

In der Erhebung wurde auch nach den Gründen für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung gefragt. Bei den Antworten gibt es teils größere Unterschiede zwischen Thüringen und Deutschland (Abbildung 25). Die meistgenannten Gründe in beiden Regionen sind das Fehlen eines Bedarfs an Weiterbildung bzw. das Fehlen passender Angebote. Hier fällt auf, dass in Thüringen ein geringer Bedarf deutlich seltener Grund für eine Nichtteilnahme ist. Dafür werden zwei Gründe häufiger genannt, die einen Bezug zu Personalmangel bzw. hoher Arbeitsbelastung haben: Das Fehlen einer Arbeitsvertretung während der Maßnahme und die zusätzliche Belastung durch eine Weiterbildung. Gleichzeitig wurde die eher unspezifische Aussage "keine Zeit für Weiterbildung" in Thüringen deutlich seltener gewählt. Mit deutlichem Abstand rangieren die Gründe "Das Weiterbildungsangebot war ausgebucht" sowie "Die Weiterbildung konnte nicht finanziert werden" in beiden Regionen am Ende der Rangfolge. Insgesamt zeigen sich für Thüringen im Bundesvergleich keine besonders ausgeprägten Unterschiede im Bereich der Rahmenbedingungen von Weiterbildung als Ursachen für die Nichtteilnahme, obwohl, wie bereits gezeigt, das betriebliche Angebot etwas schwächer ist. Dagegen gibt es Hinweise auf eine stärkere Bedeutung des im Arbeitsumfeld erlebten Personalmangels und seiner Folgen als Ursachen für eine Nichtteilnahme an Weiterbildung.

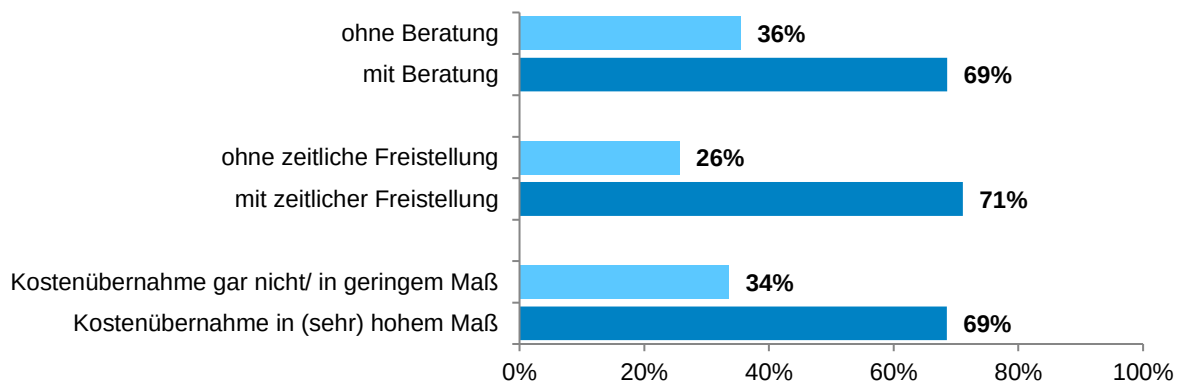
Abbildung 25: Warum haben Sie an keiner Weiterbildung teilgenommen?)



Thüringer Arbeitgeber bieten in den meisten Fällen Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen an, durch Beratung zu möglichen Weiterbildungen (72 % der Befragten), durch zeitliche Freistellungen (75 %) und durch Lohnweiterzahlung während der Weiterbildung (93 %). Diese Werte sind jeweils etwas höher als in den Vergleichsregionen. Eine Kostenübernahme für die Weiterbildung durch den Arbeitgeber in hohem oder sehr hohem Maß berichten sogar 80 % der Thüringer Befragten im Gegensatz zu nur 73 % in ganz Deutschland. Dabei dürfte auch die finanzielle Unterstützung der Weiterbildung durch Landesprogramme und ESF-PLUS-Mittel eine wichtige Rolle spielen.⁴ Die höchsten Quoten gibt es in den Berufsfeldern Fertigungstechnik, Bau und Ausbau sowie Unternehmensführung und -organisation. Allgemein erleben bei diesem Thema Beschäftigte in großen Betrieben bessere Konditionen. Defizite bei allen Aspekten der betrieblichen Unterstützung von Weiterbildung zeigen sich vor allem in den Wirtschaftszweigen Gastgewerbe, Kunst/Unterhaltung/Erholung und hinsichtlich der zeitlichen Freistellung von der Arbeit für die Weiterbildung in den Bereichen Verkehr und Logistik sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In den beiden letztgenannten Bereichen wird denn auch besonders häufig das Fehlen einer Arbeitsvertretung als Grund für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung genannt.

Abbildung 26: Fördernde Faktoren für Weiterbildung (%)

⁴ Über den Fördergegenstand 2.1 „Förderung der Beruflichen Anpassungsqualifizierung“ der Thüringer Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie können die direkten Kosten diverser Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Europäischen Sozialfonds bezuschusst werden. Fördervoraussetzung für diese bezuschussten Weiterbildungsmaßnahmen ist die Freistellung der Teilnehmenden während deren normaler Arbeitszeit durch ihre Arbeitgeber.



Die vergleichsweise hohe Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen in Thüringen dürfte zu den guten Weiterbildungsquoten im Land beitragen. Wie Abbildung 26 zeigt, wirken sich die Beratung zu möglichen Weiterbildungen, die zeitliche Freistellung während der Maßnahme und die Kostenübernahme deutlich positiv auf die Teilnahmequote aus.

6.4 Teilzeitarbeit

Die Ausweitung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten stellt ein Potenzial dar, das zumindest rechnerisch zu einer Erhöhung des Gesamt-Arbeitsvolumens beitragen könnte und damit den Bedarf nach zusätzlichen Arbeitskräften verringern würde (vgl. TMASGFF 2023, 38). Dabei müssen die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten berücksichtigt werden. Nur ein Teil der Teilzeitbeschäftigten will eine Erhöhung der Arbeitszeit, und wenn, dann häufig nicht auf Vollzeit. Darüber hinaus wünscht ein weiterer Teil sowohl der Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung.

Der Trend geht zur Teilzeit. Teilzeitbeschäftigung hat laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit⁵ (BA) in allen Vergleichsregionen in den letzten Jahren zugenommen. Laut BA weist die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die im März 2024 in Teilzeit arbeiteten, für Thüringen insgesamt einen Anteil von 29,9 % aus. Thüringen liegt damit auf einem ähnlichen Niveau wie Gesamtdeutschland, wo der Anteil bei 30,3 % lag.

Der weit überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigung entfällt laut DGB-Erhebung auch in Thüringen auf Frauen, oft in der Altersgruppe zwischen 30 und 40 Jahren. Entsprechend häufiger ist Teilzeitarbeit in Berufen mit hohen Frauenanteilen, wie den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Erhöhte Teilzeitquoten finden sich daneben in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen aber auch in Unternehmensführung und -organisation sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen.

In der Erhebung wurde auch nach den Gründen für Teilzeitarbeit gefragt. Die Antworten sind in Abbildung 27 im Regionalvergleich dargestellt. Die am häufigsten genannten Gründe für Teilzeitarbeit sind in Thüringen und in Gesamtdeutschland die Betreuung von Kindern sowie private Inte-

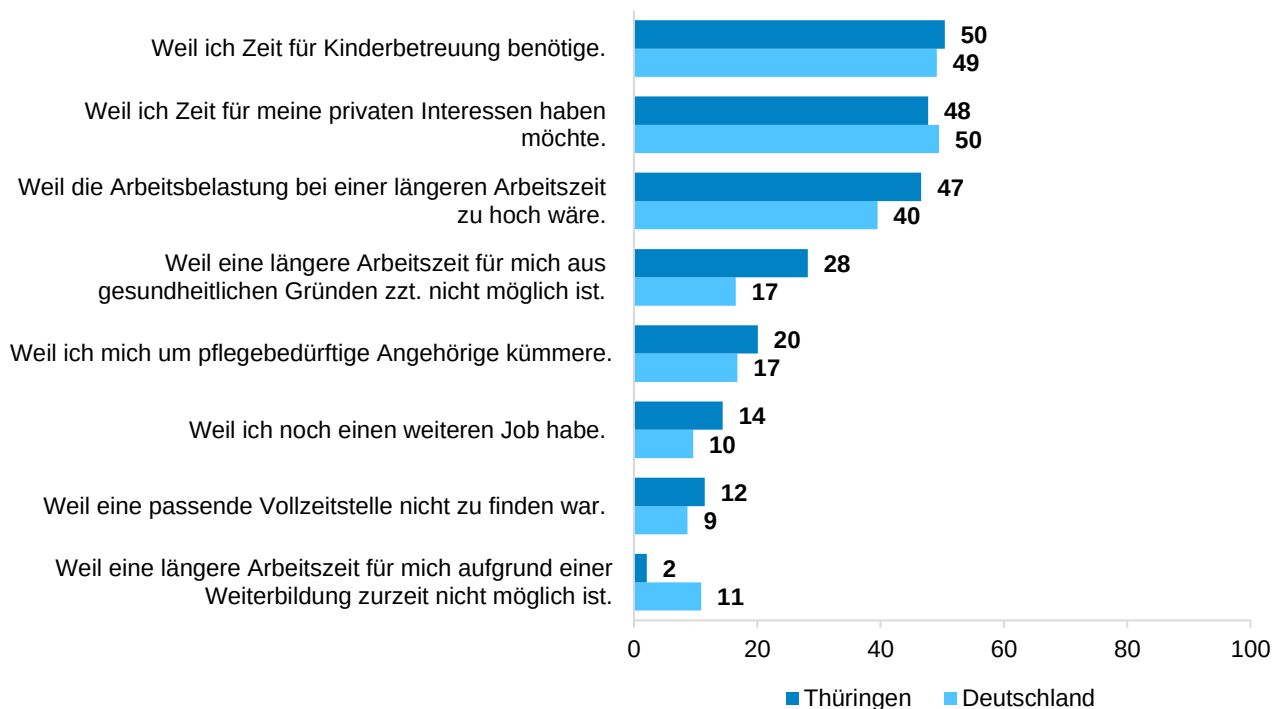
⁵ Als Teilzeitarbeit gilt gemäß dieser Quelle eine Beschäftigung, bei der der Arbeitnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht die volle, aber regelmäßig nur zu einem Teil die normalerweise übliche bzw. tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit (Vollzeit) arbeitet. In der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit wurde Teilzeitbeschäftigung über eine vertragliche Arbeitszeit von weniger als 35 Std. pro Woche definiert.

ressen. Nur in Thüringen wird ähnlich häufig eine zu hohe Belastung durch Vollzeitarbeit angegeben, deutlich seltener dagegen in ganz Deutschland. Noch größer ist der Unterschied zwischen den Regionen bei den gesundheitlichen Gründen für Teilzeitarbeit. Dieses Thema ist vor allem in Thüringen relativ häufig, in Deutschland und Ostdeutschland nicht. Auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ist in Thüringen für jeden fünften Teilzeitbeschäftigten ein ausschlaggebender Grund, dagegen etwas seltener in Deutschland. Hiervon sind, anders als bei der Kinderbetreuung, vor allem Personen in mittleren und höheren Altersgruppen betroffen. Ebenfalls häufiger sind im Freistaat die Gründe am Ende der Rangfolge: Nebenjob und dass keine Vollzeitstelle zu finden war. Damit gibt mehr als jeder zehnte Teilzeitbeschäftigte im Land an, gerne länger arbeiten zu wollen, aber dies mangels passender Stellen nicht zu können. Dies wird in Thüringen besonders häufig im Berufsfeld soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe genannt, das besonders durch lehrende und erziehende Berufe geprägt ist. Weiterbildung als Grund für Teilzeit ist auf niedrigem Niveau das einzige Thema, das bundesweit häufiger genannt wird. Tatsächlich sind besonders lang andauernde Weiterbildungen bzw. Umschulungen deutschlandweit etwas häufiger.

Insgesamt fällt auf, dass, ähnlich wie bei den Gründen für Nicht-Teilnahme an Weiterbildung, auch hier Arbeitsbelastungen eine größere Rolle spielen. Diese hängen potenziell mit Personalmangel zusammen. Für Deutschland wurde gezeigt, dass Arbeitsbelastung als Grund für Teilzeit in Bereichen mit Personalmangel häufiger ist (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020). Hier kann es durch Teilzeitarbeit oder Kündigungen im Sinne eines Teufelskreises zu Verschärfung von Belastungen für die verbliebenen Beschäftigten kommen. Betroffen sind häufiger Beschäftigte ab 50 Jahren mit mittleren Qualifikationen.

Spezifisch für Thüringen sind auch die Ursachen für Teilzeitarbeit mit Bezug zur Altersstruktur der Beschäftigten beziehungsweise der Bevölkerung im Land. Die Verringerung des Arbeitsangebots aus gesundheitlichen Gründen spielt bei Beschäftigten ab der Altersgruppe 50-60 Jahren eine zunehmende Rolle – diese Altersgruppe ist im Land stark besetzt. Die Bedeutung der Pflege von Angehörigen erklärt sich mit Blick auf den vergleichsweise hohen Anteil Hochbetagter in der Bevölkerung. Angesichts ihrer Entwicklung und vor dem Hintergrund der schwierigen Situation in der Altenpflege dürfte dies als Grund für Teilzeit künftig noch wichtiger werden und sich fördernd auf den Teilzeitanteil auswirken. Dies würde insbesondere ältere Beschäftigte betreffen, deren Teilzeitquote bislang niedrig ist.

Abbildung 27: Warum arbeiten Sie Teilzeit? (%)



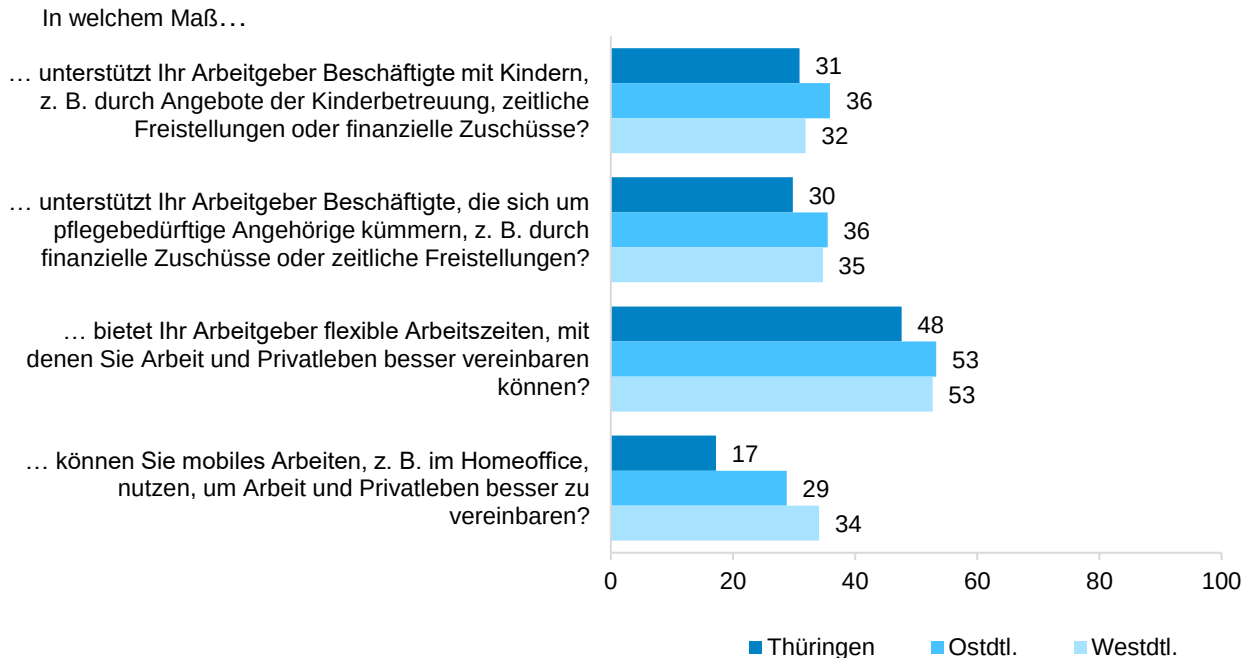
6.5 Vereinbarkeit

Bereits heute stellt Sorgearbeit den Hauptgrund Grund für Teilzeitarbeit dar. Insgesamt geben 62 % der Teilzeitbeschäftigten an, kürzer zu arbeiten, um mehr Zeit für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu haben. Insgesamt 8,1 % sind von beiden Formen der Sorgearbeit betroffen.

In Thüringen ist die Versorgung mit Angeboten zu vorschulischer Betreuung im Bundesvergleich überdurchschnittlich gut. Dennoch wird Kinderbetreuung ähnlich häufig als Grund für Teilzeit angegeben, wie in Deutschland insgesamt, und deutlich häufiger als im übrigen Ostdeutschland (dort 39 %). Offenbar bedarf es weiterer, auch betrieblicher Angebote. Dies können neben betrieblichen Betreuungsangeboten insbesondere auch zeitliche Freistellungen, finanzielle Zuschüsse, flexible Arbeitszeiten oder auch die Möglichkeit von Homeoffice sein. Wie sich zeigt, bieten Arbeitgeber in allen Vergleichsregionen (hier Thüringen, Ost- und Westdeutschland) nur einer Minderheit der Beschäftigten entsprechende Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung oder Pflege (Abbildung 28). Etwas besser sieht es bei flexiblen Arbeitszeiten aus, die ebenfalls die Vereinbarkeit fördern können. Aber auch Homeoffice wird nicht überall, wo es möglich wäre, angeboten (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020). Durchgängig ist die Verfügbarkeit von betrieblichen Unterstützungsangeboten in Thüringen etwas niedriger, insbesondere gegenüber Ostdeutschland. Beim Homeoffice ist der Rückstand besonders ausgeprägt, hier bestehen in Westdeutschland die meisten Möglichkeiten. Strukturell haben große Betriebe für solche Angebote die besten Ressourcen, v. a. dort, wo die Struktur der Tätigkeiten und Berufe eine zeitliche Flexibilität und Homeoffice erlauben. In Thüringen bestehen hier angesichts der regionalen Betriebsgrößen- und Wirtschaftsstruktur etwas schlechtere Möglichkeiten als in anderen Regionen. Das entsprechend geringere Angebot an betrieblicher Unterstützung für Vereinbarkeitslösungen dürfte sich auch in den höheren Quoten von Teilzeit aufgrund von Sorgearbeit niederschlagen. Wie bereits in der letzten Thüringer Fachkräftestudie angedeutet, bieten aus Sicht der Betriebe solche Unterstützungsleistungen – wenn möglich

– Ansatzpunkte, dem Personalmangel entgegenzuwirken und entsprechende Belastungen zu reduzieren (TMASGFF 2023, 39).

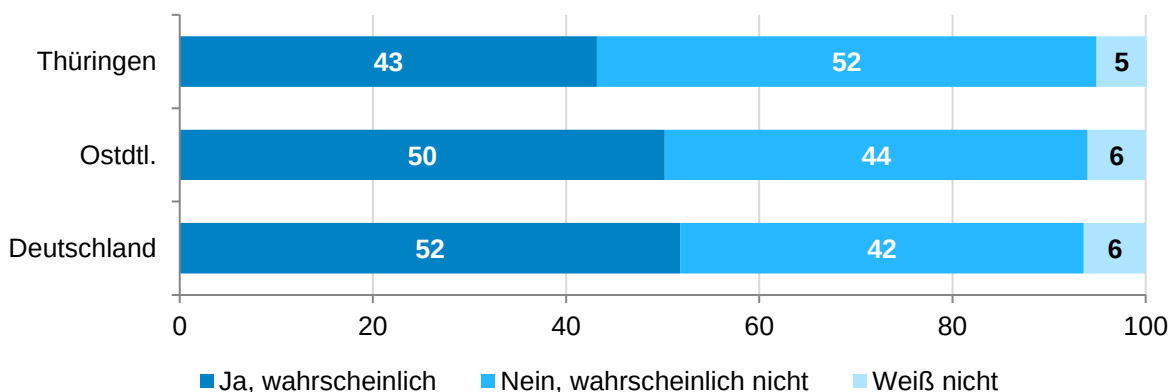
Abbildung 28: Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit (%)



6.6 Arbeit bis zur Rente

In der DGB-Erhebung werden regelmäßig Aspekte abgefragt, die von den Arbeitsbedingungen beeinflusst werden. Dazu gehört die Einschätzung, ob unter den gegebenen Bedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausgeübt werden kann. Ein erträgliches Belastungsniveau sowie eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung können dazu beitragen, Gesundheit und Erwerbsfähigkeit lange zu erhalten. Entsprechende Anstrengungen seitens der Betriebe sind besonders angesichts hoher Anteile älterer Beschäftigter dazu geeignet, Personalmangel zu reduzieren, nicht zuletzt um mehr Zeit zur Rekrutierung von Nachwuchskräften zu haben.

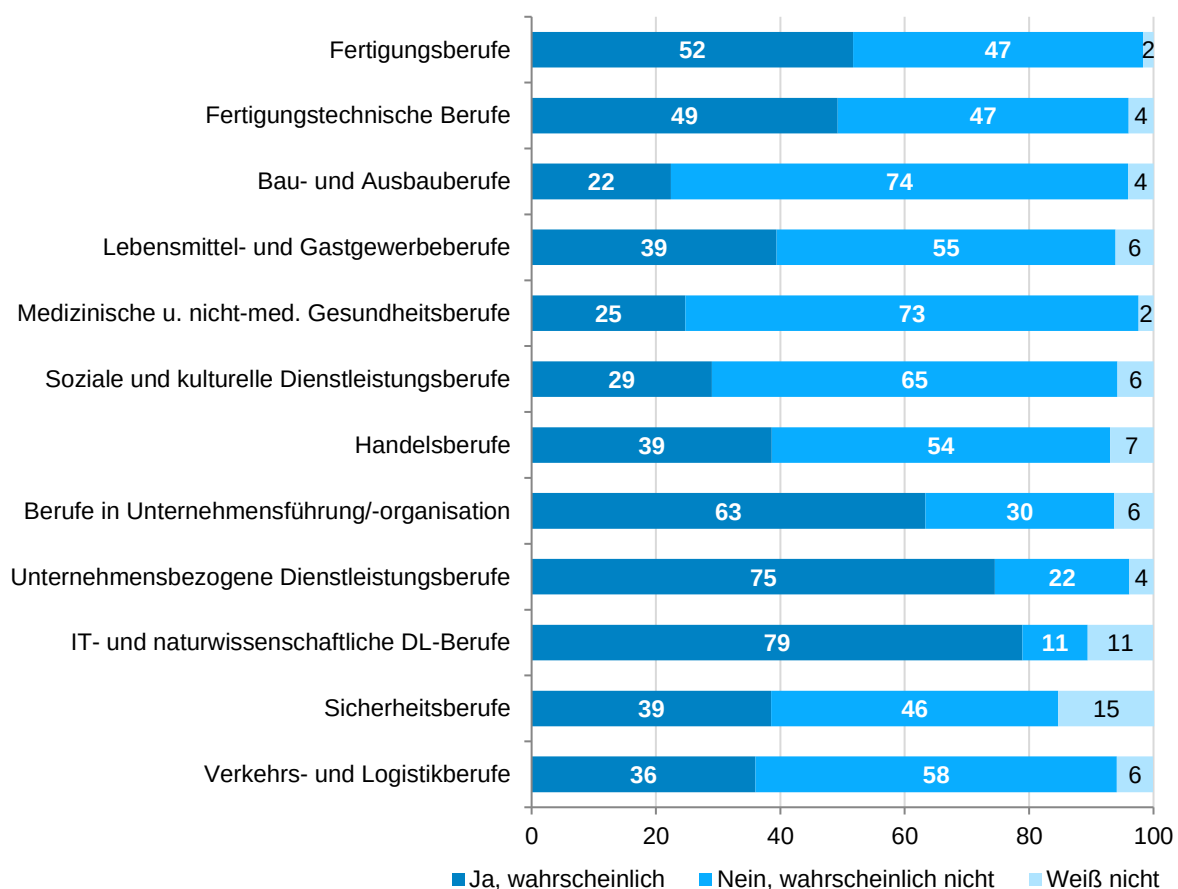
Abbildung 29: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (nach Region; %)



Deutschlandweit geht nur wenig mehr als die Hälfte aller Beschäftigten davon aus, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können (Abbildung 29). In Thüringen ist dieser Wert deutlich niedriger, angesichts ausgeprägter Arbeitsbeanspruchungen und einer Wirtschaftsstruktur mit vielfach stark belastenden Tätigkeiten. Wie die Analyse für Deutschland zeigte (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2024), wirken sich Arbeitsbelastungen negativ auf die Einschätzung der Erwerbsfähigkeit bis zur Rente aus. Zu diesen Belastungen zählt Arbeitsverdichtung, die durch Personalmangel gefördert wird, aber auch körperlich schwere Arbeit.

Unter den Berufsfeldern mit gering eingeschätzter Erwerbsfähigkeit finden sich auch solche, die von ausgeprägtem Personalmangel betroffen sind (Abbildung 30). Dazu zählen insbesondere medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe sowie soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe mit jeweils besonders geringen Anteilen unter 30 % sowie Verkehrs- und Logistikberufe. Hier wird der Personalmangel auch durch vorgezogene Renteneintritte verstärkt. In der Bauwirtschaft ist der Wert am geringsten, aufgrund der besonders ausgeprägten körperlichen Belastung. Dagegen liegen die Anteile in den industriellen Berufsfeldern der Fertigung und Fertigungstechnik im durchschnittlichen Bereich. In Berufsfeldern mit geringeren Belastungen und vergleichsweise guter Arbeitsqualität ist die Einschätzung der Erwerbsfähigkeit überdurchschnittlich. Hierzu zählen Berufe in Unternehmensführung und -organisation, unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe.

Abbildung 30: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (nach Beruf; %)



7 Der Standort Thüringen aus Sicht der Beschäftigten

Im Rahmen der Aufstockungsstichproben zum DGB-Index für den Freistaat Thüringen wurde in jeder Befragung die Zustimmung bzw. Ablehnung zu einigen Statements zum Standort Thüringen und zu (ab)wanderungsrelevanten Faktoren erhoben. Die Antworten zeigen einen Zusammenhang mit der persönlichen Situation der Befragten und der Entwicklung von Arbeitsmarkt und Beschäftigung im Freistaat. Korrelationen mit der Arbeitsqualität sind vorhanden und wurden bereits analysiert (TMASGFF 2016). Im Folgenden soll die zeitliche Entwicklung der Antworten und ihre Verknüpfung mit wichtigen soziodemografischen Merkmalen in der aktuellen Erhebung dargestellt werden.

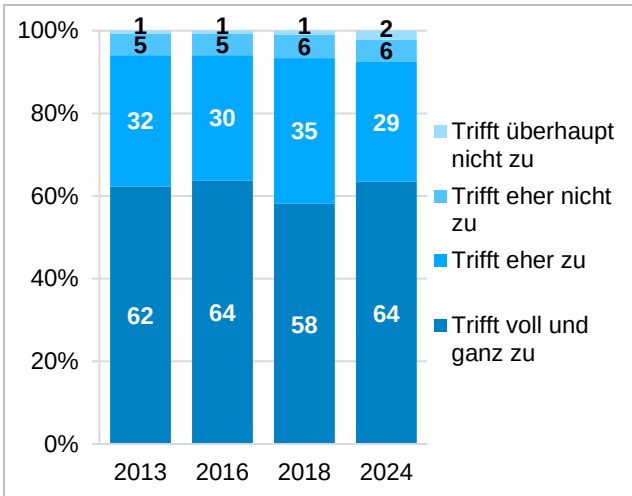
Die Thüringer Beschäftigten schätzen die Lebensqualität im Land als hoch ein. Eine große Mehrheit der Befragten stimmt der Aussage zu, dass Thüringen ein sehr lebenswertes Bundesland ist (Abbildung 31). Im Zeitverlauf ist diese Meinung stabil, Veränderungen zeigen keine klare Richtung bzw. sind zu gering für einen Trend. Auch als Standort für Arbeitnehmer wird der Freistaat von einer Mehrheit der Beschäftigten positiv bewertet. Dieser Anteil hat bis 2018 zugenommen, jedoch gibt es auch 2024 noch eine Gruppe von über einem Drittel der Befragten, die Thüringen als einen eher schlechten Standort einschätzt. Auch die Zustimmung zur Aussage „Es gibt in Thüringen nur unsichere Beschäftigung, wie Befristung oder Leiharbeit.“ ist im Zeitverlauf deutlich zurückgegangen, allerdings sagen auch heute lediglich 29 %, dass dies überhaupt nicht zutreffe.

Ein wichtiger Standortfaktor ist das regionale Einkommensniveau. Dieses wurde in der Vergangenheit im Vergleich zu Westdeutschland als sehr niedrig eingeschätzt. Im Zuge der Veränderung der Arbeitsmarktsituation und der Einkommenszuwächse der letzten Jahre haben sich die Bewertungen verbessert, jedoch sieht sich auch heute noch eine Mehrheit beim persönlichen Einkommen benachteiligt. Für eine Abwanderungsentscheidung müssen neben dem Lohnunterschied auch die Differenzen der Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden. In dieser Hinsicht sind die Einschätzungen gespalten. Eine große Minderheit ist der Ansicht, dass die höheren Kosten in Westdeutschland gegen eine Abwanderung sprechen, auch wenn man dort mehr verdient. Dieser Anteil der Befragten ist im Zeitverlauf relativ stabil geblieben. Eine knappe Mehrheit kommt in der Gesamtschau zum Schluss, dass sich eine Abwanderung finanziell (eher) lohnen würde. In dieser Gruppe hat die starke Zustimmung zur Abwanderung seit 2013 sogar noch zugenommen.

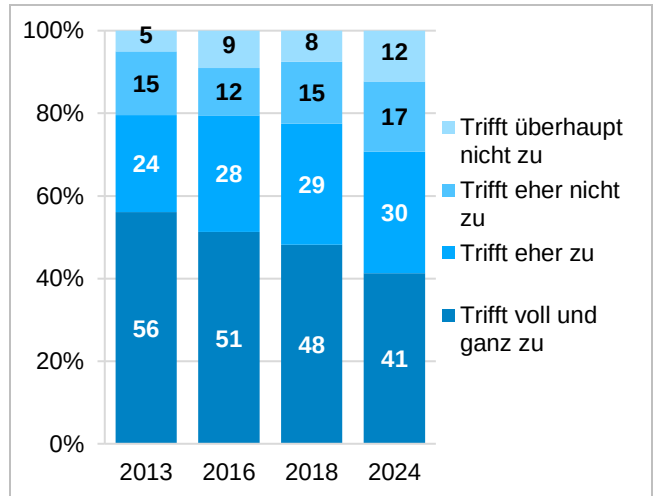
Neben finanziellen Erwägungen spielen andere Faktoren eine oft ausschlaggebende Rolle bei einer Entscheidung für oder gegen die Abwanderung. Dies können die Verwurzelung in der Region, soziale Einbettung, Immobilienbesitz aber auch die Verantwortung für Angehörige und Sorgearbeit sein.

Abbildung 31: Der Standort Thüringen aus Sicht der Beschäftigten (%)*

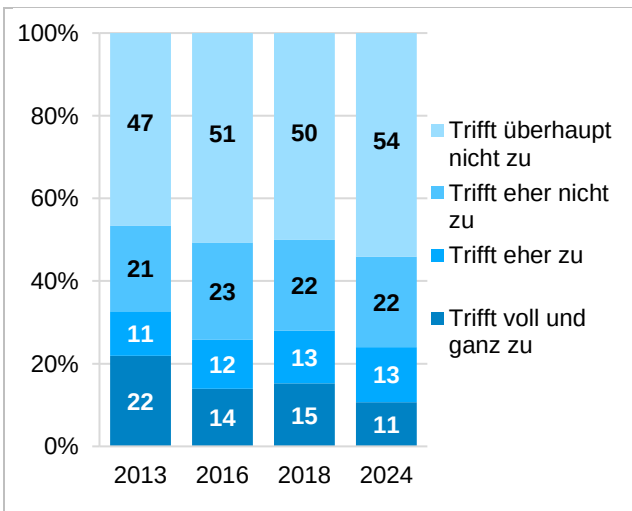
Thüringen ist ein sehr lebenswertes Bundesland.



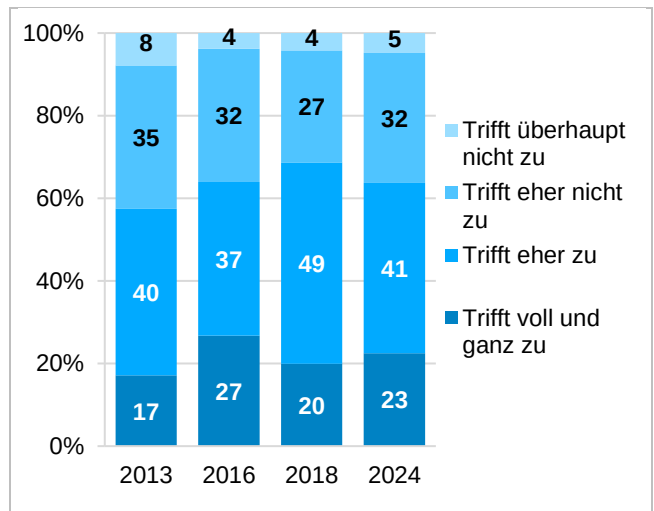
Mein persönliches Einkommen liegt deutlich unter dem, was ich in Westdeutschland verdienen würde.



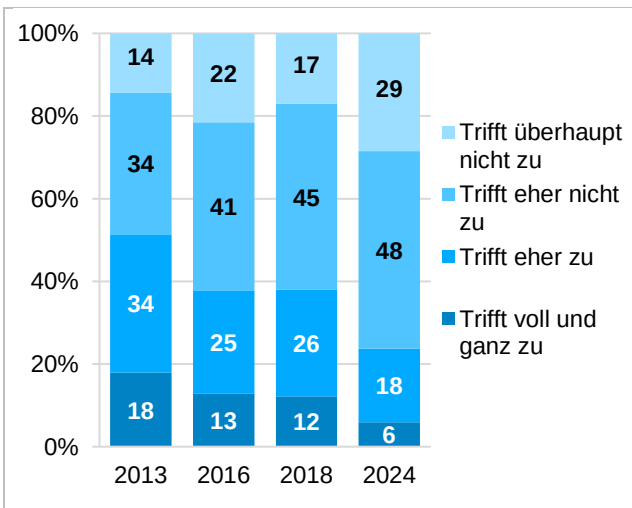
Ich würde gerne woanders arbeiten, bin aber durch meine Lebensumstände daran gehindert.



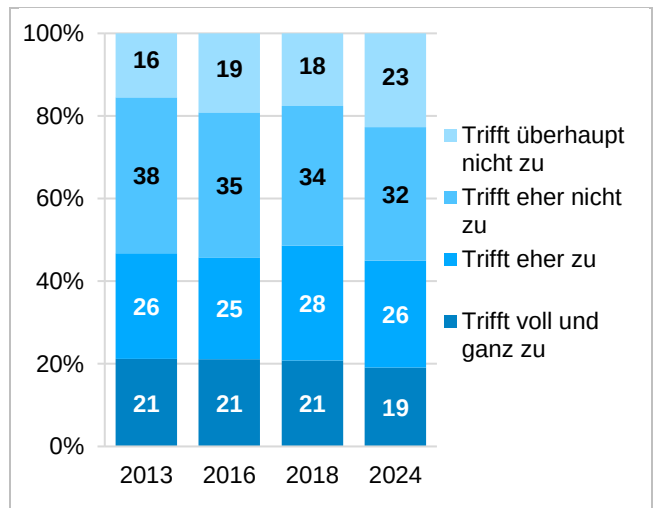
Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer.



Es gibt in Thüringen nur unsichere Beschäftigung, wie Befristung oder Leiharbeit.



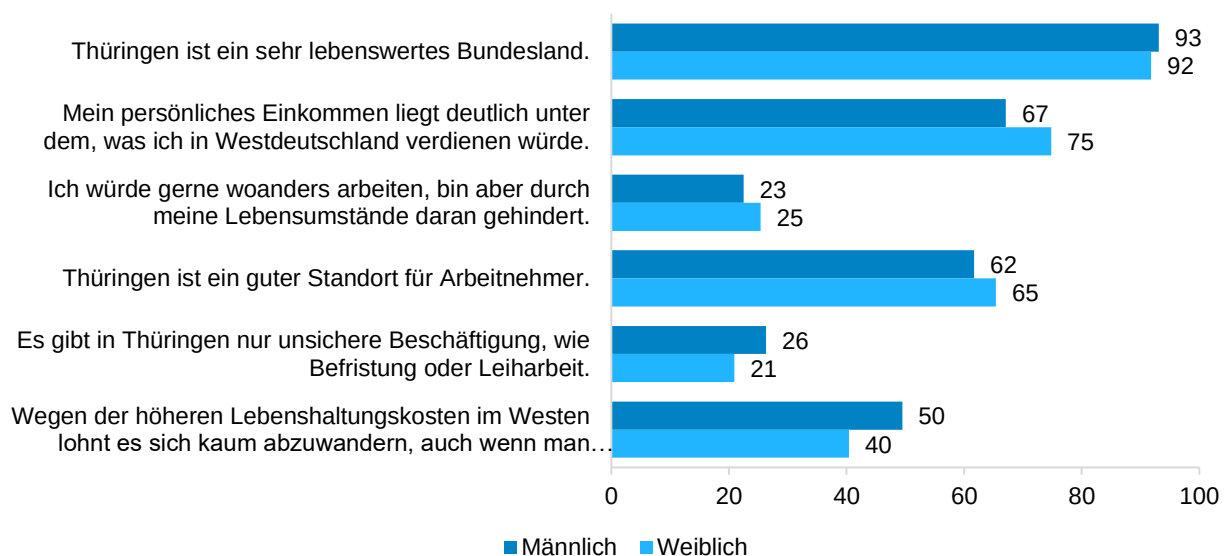
Wegen der höheren Lebenshaltungskosten im Westen lohnt es sich kaum abzuwandern, auch wenn man mehr Geld verdient.



24 % der Befragten geben an, dass sie gerne woanders arbeiten würden, jedoch durch ihre Lebensumstände daran gehindert seien. Personen, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, sagten dies bisher häufiger (TMASGFF 2016). Die Zustimmung zu dieser Aussage hat sich seit 2013 verringert. Offenbar ist die Abwanderungsneigung vor dem Hintergrund der zunehmend positiven Bewertung der persönlichen Einkommenssituation zurückgegangen. Daneben dürfte jedoch auch eine Rolle spielen, dass das steigende Durchschnittsalter der Thüringer Beschäftigten hohe Abwanderungszahlen immer unwahrscheinlicher macht. Räumliche Mobilität findet überwiegend an den Übergängen zwischen Schule, beruflicher Bildung und Arbeitsmarkt bzw. Beschäftigung statt.

Insgesamt zeigt sich, dass der Standort Thüringen im Hinblick auf Beschäftigungschancen immer noch ausgesprochen positiv bewertet wird, obwohl die Einschätzung der Einkommenssituation im Vergleich mit dem Westen nach wie vor ungünstig ist. Die für eine Abwanderung relevanten Einschätzungen haben sich in den letzten Jahren verbessert, die Abwanderungsneigung ist damit zurückgegangen. Eine Abwanderungsbereitschaft aus Thüringen ist immer noch vorhanden, wird aber durch den regionalen Vergleich der Lebenshaltungskosten und persönliche Lebensumstände eingeschränkt.

Abbildung 32: Bewertung des Standorts Thüringen nach Geschlecht (%)



Bei der Differenzierung der Antworten nach dem Geschlecht der Befragten zeigen sich gewisse Unterschiede, aber auch starke Gemeinsamkeiten (Abbildung 32). Frauen schätzen ähnlich häufig wie die Männer das Bundesland Thüringen als ausgesprochen lebenswert ein und geringfügig häufiger als guten Standort für Arbeitnehmer. In Bezug auf die Verbreitung prekärer Arbeit beurteilen Frauen das Land positiver, als es die Männer tun. Dagegen ist ihre Sicht auf das persönliche Einkommen kritischer, Frauen sagen signifikant häufiger, dass sie in Westdeutschland deutlich mehr verdienen könnten. Auch bei Berücksichtigung der höheren Lebenshaltungskosten kommen weibliche Befragte eher als männliche zum Schluss, dass sich Abwanderung lohnt. Allerdings sehen sich Frauen tendenziell häufiger als Männer durch ihre Lebensumstände am Wegzug gehindert. Hier scheint ein Muster auf, das bereits aus der Forschung zu den Abwanderungswellen während der ersten 15 Jahre nach der Wiedervereinigung bekannt ist. Frauen beurteilen ihre teils schlechteren Erwerbs- und Verdienstmöglichkeiten realistisch bzw. oft kritischer als die Männer. Auch

sind sie häufiger als diese bereit, Konsequenzen zu ziehen, z. B. in Form von Abwanderung (Ketzmerick u. a. 2007, 43 ff.).

Abbildung 33: Bewertung des Standorts Thüringen nach Alter (%)

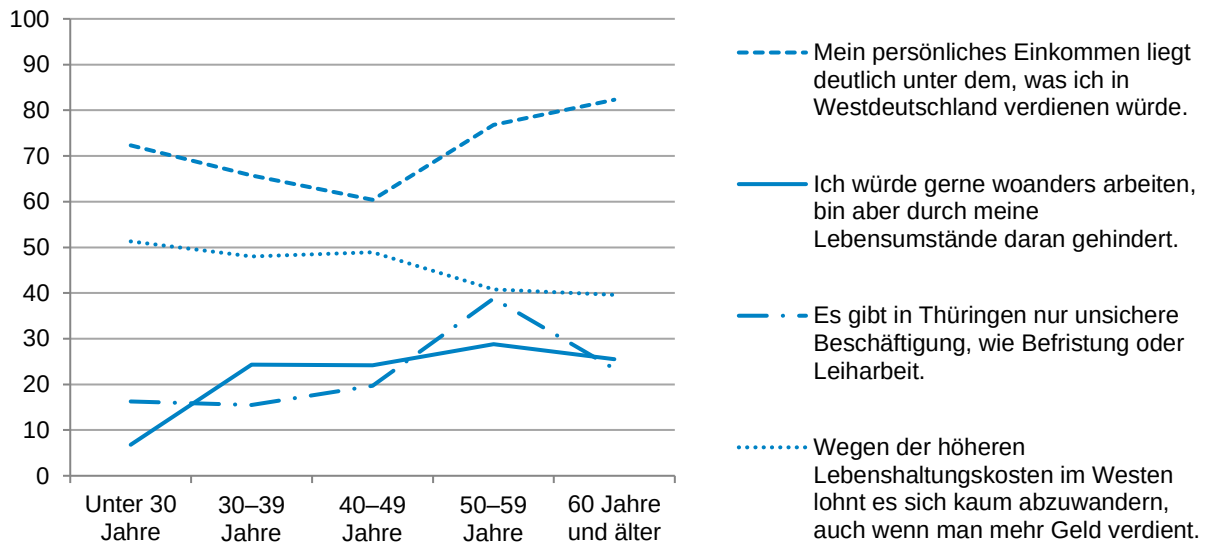
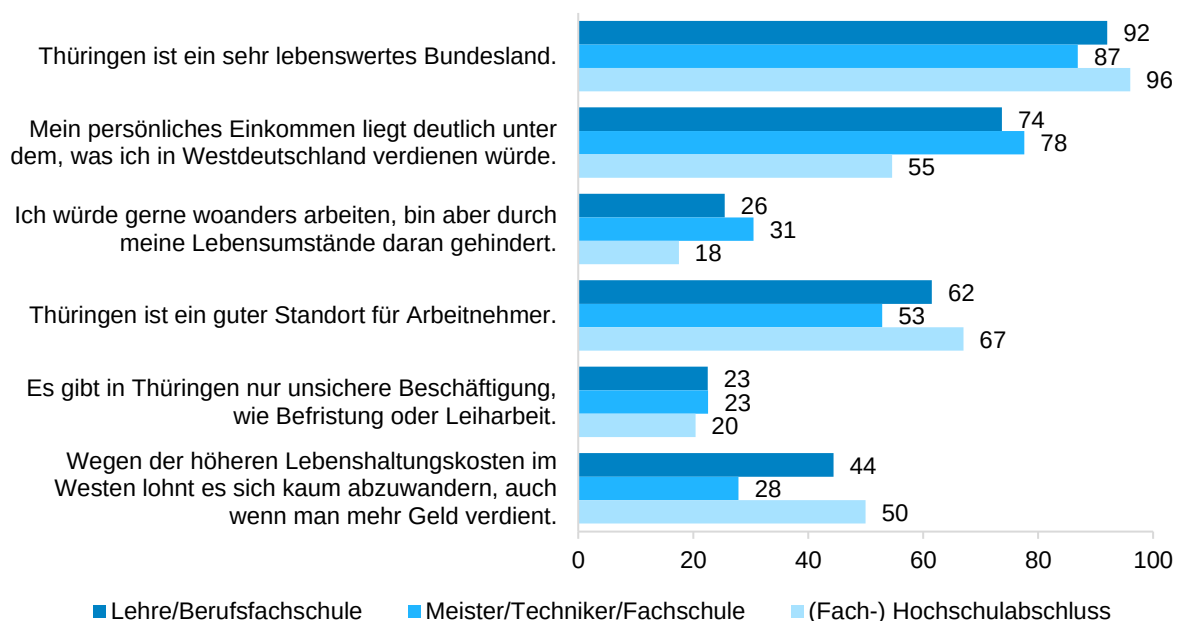


Abbildung 34: Bewertung des Standorts Thüringen nach Qualifikation (%)



In Abbildung 33 sind diejenigen Statements dargestellt, die ausgeprägte Unterschiede zwischen den Altersgruppen aufweisen. Die Wahrnehmung einer Einkommensbenachteiligung, verglichen mit Westdeutschland, ist in den Altersgruppen ab 50 Jahren ausgeprägter. Auch die Einschätzung einer besonders starken Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen findet sich vor allem bei 50- bis unter 60-Jährigen. In diesen Jahrgängen ist der Anteil von Beschäftigten hoch, die besonders in den schwierigen Nachwendejahren persönlich von Befristung und Leiharbeit betroffen waren. Dagegen sind in der höchsten Altersgruppe Beschäftigte mit besonders belastenden

Arbeitsbedingungen oft schon aus dem Erwerbsleben ausgeschieden; sie sind in der Befragung unterrepräsentiert. Parallel zur kritischeren Sicht auf Einkommen und Beschäftigungskonditionen im Freistaat wird in den höheren Altersgruppen Abwanderung häufiger als ein möglicher Weg zur Verbesserung der persönlichen Einkommenssituation angesehen. Gleichzeitig ist in dieser Gruppe eine Realisierung dieser Einschätzung eher unwahrscheinlich.

Anders als die Älteren sehen jüngere Beschäftigte Abwanderung seltener als lohnenswert an, obwohl auch sie ihr Einkommen oft als unterdurchschnittlich einschätzen. Gleichwohl geben vor allem in der jüngsten Altersgruppe unter 30 Jahren besonders wenige Befragte an, dass sie gerne woanders arbeiten würden, dies aber nicht könnten. Insgesamt wird eine Unzufriedenheit mit der Situation in Thüringen häufiger bei einem Teil der älteren Beschäftigten sichtbar, bei den jüngeren und damit mobileren Befragten ergibt sich eher das Bild einer bewussten Entscheidung für den Arbeits- und Lebensort Thüringen – auch angesichts möglicher Vorteile woanders, wie z. B. höheren Löhnen.

Auch beim Vergleich der Statements nach dem höchsten beruflichen Abschluss ergeben sich aufschlussreiche Unterschiede (Abbildung 34). Im Verdienstvergleich mit Westdeutschland schätzen Beschäftigte mit berufsfachlichen und besonders solche mit Fachschul- oder Fortbildungsabschlüssen ihr persönliches Einkommen deutlich häufiger unterdurchschnittlich ein als die Akademiker. Gleichzeitig bewerten vor allem Befragte mit Fachschul- oder Fortbildungsabschlüssen, darunter oft Frauen in Pflegeberufen, die Abwanderung vergleichsweise selten als gangbaren Weg, ihre Situation zu verbessern. Sie sehen sich auch etwas häufiger durch ihre Lebensumstände, wie z. B. Sorgearbeit, gezwungen zu bleiben. Insgesamt schätzen Angehörige dieser Qualifikationsgruppe Thüringen weniger häufig als lebenswertes Bundesland bzw. als guten Standort für Arbeitnehmer ein als die Vergleichsgruppen, sie können ihre Situation jedoch auch seltener durch Abwanderung verbessern. Im Vergleich zu Beschäftigten mit mittleren Qualifikationen sind Hochqualifizierte häufiger zufrieden mit dem Standort Thüringen und mit ihrem Einkommen. Akademiker nutzen eher überregionale Arbeitsmärkte; auch bei ihnen kann davon ausgegangen werden, dass sie sich im Ergebnis einer Abwägung verschiedener Optionen bewusst für die Beschäftigung in Thüringen entscheiden konnten.

8 Literatur

- Böhle, Fritz (2018): Interaktionsarbeit – neue Herausforderungen an eine humane Arbeitsgestaltung. In: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.) (2018): Arbeiten mit Menschen – Interaktionsarbeit humanisieren. Band 1: Gestaltungskonzepte und Forschungsbedarf. S. 36-44. Frankfurt am Main.
- Holler, M. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Stadtbergen.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.)(2024): Fachkräftesicherung? Nur mit guten Arbeitsbedingungen! Report 2024. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2024. Berlin.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.)(2020): Mehr als Homeoffice - Mobile Arbeit in Deutschland. Report 2020. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Berlin.
- Ketzmerick, Thomas; Heike Meier; Bettina Wiener (2007): Brandenburg und seine Jugend - Integrationspfade Brandenburger Jugendlicher in Beschäftigung. Forschungsberichte aus dem zsh 07-2. Halle
- Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2018): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. INIFES: Markus Holler, Ernst Kistler, Benjamin Breiter. Dresden.
- Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2021): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2020. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.
- Schütte, M. (2011): DGB-Index - Eine Überprüfung der statistischen Gütekriterien. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) (Hg.) (2024): IAB Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 28. Welle 2023. Erfurt.
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) (Hg.) (2023): Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung in Thüringen. Projektion bis 2035. Erfurt.
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) (Hg.) (2016): Arbeiten in Thüringen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Beschäftigten in Thüringen 2016. Erfurt.

9 Anhang

9.1 Erhebung und Berechnung des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit stellt eine Maßzahl dar, mit der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten gemessen wird. Der Index fasst zahlreiche Angaben über berufliche Voraussetzungen und Ressourcen, Arbeits- sowie Einkommensbedingungen der Beschäftigten in einem Wert zwischen 0 und 100 zusammen. Der Index ist hierarchisch aufgebaut, damit können auch differenzierte Aussagen getroffen werden: entweder auf der Ebene von drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen/Sicherheit), elf Kriterien oder aber 42 Einzelfragen (vgl. auch Abschnitt 2 Datenbasis). Die Erhebung und Berechnung der Indexwerte wird nach dem aktuellen wissenschaftlichen Stand der Methoden empirischer Sozialforschung durchgeführt. So können belastbare und verlässliche Aussagen getroffen werden, die eine gute zeitliche, räumliche und inhaltliche Vergleichbarkeit aufweisen. Zur Verbesserung von Validität⁶ und Reliabilität⁷ wurde das Instrument im Jahr 2011 evaluiert (Schütte 2011) und weiterentwickelt (vgl. Holler 2013). Dabei wurde auch die Gewichtung der einzelnen Dimensionen optimiert.

Die Einschätzungen für jede der 42 zugrundeliegenden Einzelfragen werden nach einem arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungskonzept zweistufig ermittelt. Dabei werden zunächst konkrete **Belastungen** bzw. **Ressourcen** erhoben, diese stellen die eher objektiven Aspekte der Arbeitsanforderungen und -situation dar. Anschließend werden die resultierenden **Beanspruchungen** abgefragt, welche die subjektiven Auswirkungen dieser Belastungen/Ressourcen bei den Beschäftigten sind. Negative Folgen werden nur in der Kombination von Belastung/Ressourcen und Beanspruchungsreaktion unterstellt, entsprechend werden die Indexwerte gebildet. Die Erhebung in den drei Teilindizes unterscheidet sich leicht und verläuft wie folgt:

- In den beiden Teilindizes **Ressourcen** sowie **Einkommen und Sicherheit** wird die Verfügbarkeit von Ressourcen, Einkommen, Rente bzw. Sozialleistungen auf einer vierstufigen ordinalen Skala abgefragt, mit den Ausprägungen: 1=Gar nicht, 2=In geringem Maß, 3=In hohem Maß, 4=In sehr hohem Maß. Falls der Befragte die Ausprägungen 1 oder 2 wählt, wird nach der spezifischen Beanspruchung gefragt. Dies geschieht wiederum auf einer vierstufigen ordinalen Skala mit den Ausprägungen 1=Stark, 2=Eher stark, 3=Eher wenig, 4=Überhaupt nicht. Auf Basis dieser Angaben findet dann die Zuweisung des Indexwertes für jedes Einzelthema entsprechend der Darstellung in Tab. A1 statt.
- Im Teilindex **Belastungen** wird das Auftreten von Belastungen ebenfalls auf einer vierstufigen ordinalen Skala abgefragt, mit den Ausprägungen: 1= Nie, 2= Selten, 3= Oft, 4= Sehr häufig. Falls der Befragte die Ausprägungen 2, 3 oder 4 wählt, wird nach der spezifischen Beanspruchung gefragt. Dies geschieht wiederum auf der vierstufigen ordinalen Skala mit den Ausprägungen 1=Stark, 2=Eher stark, 3=Eher wenig, 4=Überhaupt nicht. Auf Basis dieser Angaben findet dann die Zuweisung des Indexwertes für jedes Einzelthema entsprechend der Darstellung in Tab. A2 statt.

Die resultierenden 42 Indexwerte werden durch Mittelwertbildung zu elf Kriterien, drei Teilindizes bzw. zum Gesamt-Indexwert Gute Arbeit zusammengefasst.

⁶ Inhaltlich präzise Abbildung der zu erhebenden Kategorien im Index.

⁷ Genaue Abbildung von Variationen des gemessenen Gegenstandsbereichs im Index.

Tabelle A1: Wertzuweisung in den Teilindizes Ressourcen und Einkommen/Sicherheit

Beanspruchung	Verfügbarkeit von Ressourcen, Einkommen, Rente bzw. Sozialleistungen			
	4 In sehr hohem Maß	3 In hohem Maß	2 In geringem Maß	1 Gar nicht
4 Überhaupt nicht	100 ¹	83,33 ¹	66,66	50
3 Eher wenig			33,33	33,33
2 Eher stark			16,66	16,66
1 Stark			0	0

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Tabelle A2: Wertzuweisung im Teilindex Belastungen

Beanspruchung	Auftreten von Belastungen			
	1 Nie	2 Selten	3 Oft	4 Sehr häufig
4 Überhaupt nicht	100 ¹	83,33	66,66	50
3 Eher wenig		33,33	33,33	33,33
2 Eher stark		16,66	16,66	16,66
1 Stark		0	0	0

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

9.2 Zuordnung der Berufshauptgruppen* zu Berufssegmenten und Berufssektoren

Produktionsberufe (Berufssektor)
Land-, Forst- und Gartenbauberufe (Berufssegment)
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe ; 12 Gartenbauberufe und Floristik
Fertigungsberufe (Berufssegment)
21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung ; 22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung ; 23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung ; 24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe ; 28 Textil- und Lederberufe ; 93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
Fertigungstechnische Berufe (Berufssegment)
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe ; 26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe ; 27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe
Bau- und Ausbauberufe (Berufssegment)
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe ; 32 Hoch- und Tiefbauberufe ; 33 (Innen-) Ausbauberufe ; 34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe
Personenbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (Berufssegment)
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung ; 63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (Berufssegment)
81 Medizinische Gesundheitsberufe ; 82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (Berufssegment)
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie ; 84 Lehrende und ausbildende Berufe ; 91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe ; 94 Darstellende und unterhaltende Berufe
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)
Handelsberufe (Berufssegment)
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe ; 62 Verkaufsberufe
Berufe in Unternehmensführung und -organisation (Berufssegment)
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssegment)
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung ; 73 Berufe in Recht und Verwaltung ; 92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssegment)
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe ; 42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe ; 43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)
Sicherheitsberufe (Berufssegment)
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe ; 01 Angehörige der regulären Streitkräfte
Verkehrs- und Logistikberufe (Berufssegment)
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung) ; 52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten
Reinigungsberufe (Berufssegment)
54 Reinigungsberufe

* 2-Steller der Klassifikation der Berufe 2010

