



# Arbeiten in Thüringen.

Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von  
Beschäftigten in Thüringen 2018.

Befragung im Rahmen des  
DGB-Index Gute Arbeit

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie  
Referat 31  
-Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik, Fachkräftesicherung-  
Werner-Seelenbinder-Straße 6  
99096 Erfurt

### **Verfasser**

Markus Holler M.A., Prof. Dr. Ernst Kistler  
INIFES – Internationales Institut für  
Empirische Sozialökonomie gGmbH  
Haldenweg 23  
86391 Stadtbergen

Im Auftrag des Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

### **Redaktionsschluss**

November 2018

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Das Wichtigste in Kürze</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Methodik und Datenbasis</b> .....	<b>12</b>
2.1	Die Befragung.....	12
2.2	Das Konzept des DGB-Index Gute Arbeit.....	12
2.3	Methodische Anmerkungen .....	15
<b>3</b>	<b>Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktlage im Freistaat Thüringen</b> .....	<b>16</b>
3.1	Demografische Entwicklung .....	16
3.2	Wirtschaftliche Entwicklung .....	18
3.3	Arbeitsmarkt und Beschäftigung.....	19
3.4	Einkommen.....	21
<b>4</b>	<b>Subjektive Bewertung des Standortes Thüringen und Zufriedenheit mit wichtigen Lebensbereichen</b> .....	<b>23</b>
4.1	Der Standort Thüringen aus Sicht der abhängig Beschäftigten .....	23
4.2	Zufriedenheit in ausgewählten Lebenslagendimensionen .....	25
<b>5</b>	<b>Überblick über wichtige Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2018</b> .....	<b>28</b>
5.1	Unterschiede in Arbeitsanforderungen und negativen Beanspruchungen in Thüringen und Deutschland.....	28
5.2	Überblick über die durchschnittlichen Indexwerte des DGB-Index Gute Arbeit 2018 und 2013 .....	34
5.2.1	Vergleich auf den Ebenen Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien.....	34
5.2.2	Vergleich auf der Ebene der 42 indexbildenden Einzelfragen .....	37
5.2.3	Übersicht über die Ergebnisse der Indexwerte im DGB-Index Gute Arbeit .....	49
<b>6</b>	<b>Vertiefende Analysen zur Arbeitssituation in Thüringen</b> .....	<b>51</b>
6.1	Schichtarbeit.....	51
6.1.1	Verbreitung von Schichtarbeit.....	51
6.1.2	Arbeitsqualität bei Schichtarbeit.....	54
6.2	Arbeit an und mit Menschen .....	55
6.2.1	Verbreitung von Interaktionsarbeit .....	57
6.2.2	Arbeitsbedingungen bei Interaktionsarbeit.....	59
6.3	Physische Belastungen .....	65
6.3.1	Körperlich schwere Arbeit .....	65
6.3.2	Arbeit in ungünstiger Körperhaltung.....	70
6.4	Arbeitsfähigkeit und Gesundheit.....	75

6.5	Arbeitgeberbindung: hat die Wechselbereitschaft aufgrund der guten Arbeitsmarktlage und des Arbeitskräftebedarfs zugenommen? .....	82
7	<b>Gestaltungsspielräume für die Verbesserung der Gesundheit .....</b>	<b>85</b>
8	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>87</b>
9	<b>Anhang .....</b>	<b>90</b>

## Tabellenverzeichnis

Tab. 3.1: Kernerwerbstätige, Normalarbeitnehmer*innen und atypisch Beschäftigte in den Jahren 1996, 2006 und 2016 laut Mikrozensus.....	21
Tab. 3.2: Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer*in* in den Jahren 2010 und 2017.....	22
Tab. 4.1: Der Standort Thüringen aus Sicht der Befragten 2011 bis 2018.....	24
Tab. 5.1: Übersicht über die Indexwerte des DGB-Index Gute Arbeit – Wichtigste Unterschiede zwischen Thüringen und Deutschland sowie Veränderungen in Thüringen seit 2013.....	50
Tab. 6.1: Schichtarbeit in Thüringen im Jahr 2018 nach Wirtschaftssectoren und Branchen.....	53
Tab. 6.2: Schichtarbeit in Thüringen 2018 nach Berufssectoren und -segmenten.....	53
Tab. 6.3: Arbeit im direkten Kontakt mit ‚Kund*innen‘ nach Wirtschaftssectoren und Branchen.....	58
Tab. 6.4: Arbeit im direkten Kontakt mit ‚Kund*innen‘ nach Berufssectoren .....	58
Tab. 6.5: „In welchem Maß werden die Anforderungen, die Ihre Arbeit mit ‚Kund*innen‘ mit sich bringt, bei Ihrem Einkommen berücksichtigt?“ .....	62
Tab. 6.6: Psychische belastende Erlebnisse in der Arbeit mit ‚Kund*innen‘ und Unterstützung des Arbeitgebers.....	63
Tab. 6.7: Anteile von Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit (sehr häufig/oft) und Anteil derjenigen unter ihnen, die sehr häufig/oft Entlastungsmöglichkeiten haben, in Thüringen 2018 nach soziodemografischen Merkmalen .....	69
Tab. 6.8: Anteile von Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit und Anteil derjenigen unter ihnen, die Entlastungsmöglichkeiten haben, in Thüringen 2018 nach Wirtschaftssectoren und Branchen .....	70
Tab. 6.9: Anteil von Beschäftigten mit Arbeit in ungünstiger Körperhaltung und Anteil derjenigen unter ihnen, die Entlastungsmöglichkeiten haben, in Thüringen 2018 nach soziodemografischen Merkmalen.....	74
Tab. 6.10: Anteil von Beschäftigten mit Arbeit in ungünstiger Körperhaltung und Anteil derjenigen unter ihnen, die sehr häufig/oft Entlastungsmöglichkeiten haben, in Thüringen 2018 nach Wirtschaftssectoren und Branchen .....	75
Tab. 6.11: Anteil der Beschäftigten, die von uneingeschränkter Arbeitsfähigkeit bis zur Rente ausgehen und Beschäftigtenanteil mit guter allgemeiner Gesundheit in Thüringen 2018 nach ausgewählten Arbeitsbedingungen .....	79
Tab. 6.12: Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze nach Berufssegmenten in Thüringen 2018 .....	81
Tab. 9.1: Indexwerte der Einzelfragen zu Arbeitsbelastungen im DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen nach dem Leisten von Interaktionsarbeit .....	91

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1: Struktur des DGB-Index Gute Arbeit: Kriterien der Arbeitsqualität, Teilindizes und Gesamtindex .....	14
Abb. 3.1: Erwerbspersonen nach Altersgruppen; Veränderungen 2035 gegenüber 2015.....	17
Abb. 3.2: Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*in in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland von 1991 bis 2017.....	18
Abb. 3.3: Geleistete Arbeitsstunden aller Erwerbstätigen in Thüringen und Deutschland von 2000 bis 2017.....	19
Abb. 3.4: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in Thüringen und Deutschland von 1994 bis 2017.....	20
Abb. 3.5: Arbeitslosenquote und Langzeitarbeitslosenquote im Jahr 2017 in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland .....	20
Abb. 4.1: Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen .....	26
Abb. 4.2: Zufriedenheit mit der Arbeit.....	27
Abb. 5.1: Wichtige Unterschiede in der Ressourcenausstattung und daraus resultierenden negativen Beanspruchungen in Thüringen und Deutschland 2018.....	30
Abb. 5.2: Wichtige Unterschiede in und negative Beanspruchungen aus der Arbeitsbelastung in Thüringen und Deutschland 2018.....	31
Abb. 5.3: Wichtige Unterschiede im Bereich Einkommen und Sicherheit und daraus resultierende negative Beanspruchungen in Thüringen und Deutschland 2018.....	33
Abb. 5.4: Gesamtindex DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland 2018.....	34
Abb. 5.5: Teilindizes des DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland 2018.....	35
Abb. 5.6: Kriterien der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland 2018 .....	36
Abb. 5.7: Stufen der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland im Jahr 2018 .....	37
Abb. 5.8: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013 .....	38
Abb. 5.9: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013 .....	39
Abb. 5.10: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Führungsqualität und Betriebskultur“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013.....	40
Abb. 5.11: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Sinngehalt der Arbeit“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013 .....	41

Abb. 5.12: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Arbeitszeitlage“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013 .....	42
Abb. 5.13: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013 .....	43
Abb. 5.14: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Körperliche Anforderungen“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 Vergleich zum Jahr 2013 .....	44
Abb. 5.15: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Soziale und emotionale Anforderungen“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013 .....	45
Abb. 5.16: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013 .....	46
Abb. 5.17: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Betriebliche Sozialleistungen“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013.....	47
Abb. 5.18: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Einkommen und Rente“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013.....	48
Abb. 6.1: Häufigkeit von Schichtarbeit in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018.....	52
Abb. 6.2: DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien der Arbeitsqualität in Thüringen 2018 nach Schichtarbeit .....	54
Abb. 6.3: Konzept der Interaktionsarbeit .....	56
Abb. 6.4: Anteil der Beschäftigten, die in direktem Kontakt mit ‚Kunden‘ arbeiten, in Thüringen und Deutschland .....	57
Abb. 6.5: „Wie häufig arbeiten Sie bei Ihrer Arbeit im direkten Kontakt mit ‚Kunden‘ zusammen?“, 2018 nach Betriebsgröße .....	59
Abb. 6.6: DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien der Arbeitsqualität in Thüringen 2018 nach der Häufigkeit von Arbeit mit ‚Kunden‘ .....	61
Abb. 6.7: Besondere Belastungen – „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit mit ‚Kunden‘ vor, dass der Arbeitsstress zunimmt, weil Sie ...“ .....	64
Abb. 6.8: Anteile von sehr häufig oder oft in Verbindung mit körperlich schwerer Arbeit in ungünstiger Körperhaltung auftretende Belastungen bei Beschäftigten, in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 .....	66
Abb. 6.9: Häufigkeit der Möglichkeit zur Entlastung von körperlich schwerer Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 .....	67
Abb. 6.10: Zusammenhang zwischen körperlich schwerer Arbeit, Entlastungsmöglichkeiten und Stufen der Arbeitsqualität in Thüringen 2018.....	68

Abb. 6.11: Anteile von sehr häufig oder oft in Verbindung mit Arbeit in ungünstiger Körperhaltung auftretende Belastungen bei Beschäftigten, in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018.....	71
Abb. 6.12: Häufigkeit der Möglichkeit zur Entlastung von Arbeit in ungünstiger Körperhaltung in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018.....	72
Abb. 6.13: Zusammenhang zwischen Arbeit in ungünstiger Körperhaltung, Entlastungsmöglichkeiten und Stufen der Arbeitsqualität in Thüringen 2018.....	73
Abb. 6.14: Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland.....	76
Abb. 6.15: Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze nach Stufen der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen 2018.....	77
Abb. 6.16: Arbeitsfähigkeit und allgemeiner Gesundheitszustand von Beschäftigten in Thüringen 2018 nach Anforderungsniveau der Tätigkeit.....	80
Abb. 6.17: Positive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze in Thüringen 2018 nach Bruttoeinkommen und Arbeitszeit .....	81
Abb. 6.18: Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet, in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland.....	83
Abb. 6.19: Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, in Thüringen 2018 nach der Qualität der Arbeitsbedingungen.....	84
Abb. 6.20: Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet, in Thüringen 2018 nach Altersgruppen.....	84
Abb. 7.1: Einschätzung, ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen den eigenen Gesundheitszustand verbessern könnten, in Thüringen 2018 nach Anforderungsniveau.....	85
Abb. 7.2: Einschätzung, ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen den eigenen Gesundheitszustand verbessern könnten, in Thüringen 2018 nach Qualität der Arbeit.....	86
Abb. 9.1: Häufigkeit der Sorge um die berufliche Zukunft in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland.....	90
Abb. 9.2: Negative Beanspruchung durch die Sorge um die berufliche Zukunft in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland .....	90
Abb. 9.3: Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze in Thüringen 2018 nach dem Alter der Beschäftigten .....	91

## 1 Das Wichtigste in Kürze

### Rahmenbedingungen und allgemeine Zufriedenheit in Thüringen

Die Arbeitslosenquote in Thüringen lag zwischen den Jahren 1994 und dem Jahr 2005 wesentlich höher als in Deutschland und hat sich weitgehend parallel zur Arbeitslosenquote für Deutschland insgesamt entwickelt. Seither ging die Arbeitslosenquote im Freistaat deutlich stärker als im gesamtdeutschen Durchschnitt zurück und hat mit 6,1 Prozent im Jahresdurchschnitt 2017 schon fast das gesamtdeutsche Niveau von 5,7 Prozent erreicht. Das ist die niedrigste Quote aller ostdeutschen Bundesländer und liegt sogar unter der in einer Reihe westdeutscher Stadtstaaten und Flächenländer. Eine positive Entwicklung ist auch hinsichtlich der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer\*in festzustellen. Sie liegen im Jahr 2017 in Thüringen aber immer noch deutlich unter dem deutschen und westdeutschen Durchschnittsbetrag. Außerdem führt der demografische Wandel besonders auch im Freistaat Thüringen, zu einer Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials. Aktuell sind in Thüringen 23 Prozent der Beschäftigten 55 Jahre und älter, wohingegen dieser Anteil bundesweit bei 19 Prozent liegt. Diese Entwicklung wird umso relevanter, je länger die positive Entwicklung in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt anhält. Schon jetzt weisen viele Indikatoren auf zunehmende Stellenbesetzungsprobleme hin.

Diese Entwicklung der Rahmenbedingungen in Thüringen spiegelt sich in einer verbesserten Bewertung des Standortes Thüringen durch die Beschäftigten und in einer gestiegenen Zufriedenheit mit dem Einkommen sowie einer Verbesserung der Arbeitszufriedenheit wider.

Neben der Quantität der Arbeitsstellen, der Beschäftigten und der Bezahlung sind für die Ausprägung der Arbeitsqualität in Thüringen auch die Wirtschaftsstruktur und die Qualifikation der Beschäftigten relevant. Die Wirtschaftsstruktur in Thüringen unterscheidet sich von der im Durchschnitt Deutschlands zum Teil erheblich. So ist in der Zeit 2006 bis 2017 der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben in Thüringen von 19,7 auf 23,1 Prozent gestiegen und in Deutschland von 31,0 auf 32,7 Prozent. Der Anteil des Produzierenden Gewerbes liegt in Thüringen mit 32,7 Prozent im Jahr 2017 über dem bundesweiten Durchschnitt von 28,4 Prozent. Der Anteil des Dienstleistungssektors ist in Thüringen hingegen unterdurchschnittlich hoch und beträgt 65,5 Prozent; in Deutschland insgesamt sind es 70,8 Prozent. In Bezug auf das Humankapital zeigt sich ebenfalls keine schlechte Basis in Thüringen. So ist der Anteil der Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung der geringste von allen ostdeutschen Bundesländern. Im Vergleich zu Deutschland gibt es in Thüringen einen hohen Anteil an Fachkräften (62 % vs. 58 %), allerdings auch weniger komplexe Spezialisten- oder Expertentätigkeiten (22 % vs. 26 %).

### Qualität der Arbeitsbedingungen

Der Stand und die Entwicklung der Rahmenbedingungen in Thüringen spiegelt sich zum Teil auch in der Qualität der Arbeitsbedingungen wider. Kurz zusammengefasst sind die Arbeitsbedingungen in Thüringen im Vergleich zu Deutschland vor allem durch höhere

Belastungen und Beanspruchungen und durch einen niedrigeren Verdienst gekennzeichnet. Die Qualität der Arbeitsbedingungen in Thüringen ist somit niedriger als im ostdeutschen und bundesweiten Durchschnitt: Mit durchschnittlich 58,7 Indexpunkten fällt der Gesamtindex Gute Arbeit für Thüringen im Jahr 2018 etwas niedriger aus als in Ostdeutschland (60,7 Punkte) und um einiges schlechter als in West- bzw. Gesamtdeutschland (63,6 bzw. 63,2 Indexpunkte).

Prägendes Merkmal ist hierbei auch eine im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt viel höhere Verbreitung von regelmäßiger Schichtarbeit (Thüringen: 32 %, Deutschland: rund 17 %), die sich beispielsweise in hohen körperlichen Belastungen, Belastungen durch die Arbeitszeitlage und geringen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bemerkbar macht.

So ist der Gesamtindex „Gute Arbeit“, der die bestmögliche Arbeitsqualität mit 100 Punkten und das schlechtestmögliche Ergebnis mit 0 Punkten beziffert, in Thüringen um rund 4,5 Indexpunkte niedriger als in Deutschland.<sup>1</sup> Im Vergleich zum bundesweiten Ergebnis fällt im Einzelnen insbesondere der gesamte Bereich der Belastungen (Teilindex Belastungen: -5,0 Indexpunkte) auf, darunter vor allem die körperlichen Anforderungen (-7,8 Indexpunkte) und die Arbeitszeitlage (-5,3 Indexpunkte), aber auch Arbeiten unter Zeitdruck (-5,6 Indexpunkte). Deutlich niedriger ausgeprägt als in Deutschland insgesamt ist in Thüringen auch der Teilindex Einkommen und Sicherheit (-5,7 Indexpunkte) und darunter vor allem die Kriterien Einkommen und Rente (-7,1 Indexpunkte) und Betriebliche Sozialleistungen (-5,5 Indexpunkte).

Leicht überdurchschnittlich gut ausgeprägt ist in Thüringen im Vergleich zum bundesweiten Ergebnis der Sinngehalt der Arbeit (+1,1 Punkte), wie beispielsweise die Identifikation mit der Arbeit. Trotz einer insgesamt niedrigeren Arbeitsqualität haben die thüringischen Beschäftigten somit eine ausgeprägte, positive Arbeitsmentalität.

Trotz dieser kritischen Befunde sind ähnlich wie bei den Rahmenbedingungen in Thüringen auch positive Entwicklungen zu beobachten. Dies gilt im Vergleich zum Ergebnis des Jahres 2013 insbesondere für den Teilbereich Einkommen und Sicherheit (Teilindex Einkommen und Sicherheit: +4,1 Indexpunkte) und darunter vor allem für das Kriterium der Beschäftigungssicherheit und beruflichen Zukunftssicherheit (+8,2 Indexpunkte). Analog zur Entwicklung der Rahmenbedingungen ist die bundesweite Entwicklung etwas weniger positiv verlaufen. Auch hinsichtlich der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten hat Thüringen mit einem Plus von 3,3 Indexpunkten im Vergleich zum Jahr 2013 etwas aufgeholt (Deutschland +2,1 Indexpunkte).

### **Körperlich schwere Arbeit und Arbeit in ungünstiger Körperhaltung**

In der DGB-Index Befragung 2018 wurden erstmals auch Schwerpunktmodule zur genaueren Erfassung von körperlichen Belastungen durch körperlich schwere Arbeit und Arbeit in ungünstiger Körperhaltung erhoben. Beide Themen sind für Thüringen von großer Bedeutung, weil im Freistaat in dieser Hinsicht überdurchschnittlich hohe Belastungen bzw. negative Beanspruchungen der Beschäftigten zu beobachten sind.

---

<sup>1</sup> Trotz der theoretisch großen Spannweite von 100 Punkten streuen die tatsächlichen Werte weniger stark, weshalb es sich bei einem Unterschied dieser Größenordnung um ein durchaus bedeutsames Ergebnis handelt.

Die Ergebnisse zeigen zusätzlich zur größeren Verbreitung von körperlich schwerer Arbeit in Thüringen im Vergleich zum bundesweiten wie auch ostdeutschen Durchschnitt, dass dies in leicht variierendem Ausmaß auch für Unter Aspekte der körperlich schweren Arbeit wie das Heben, Halten und Ziehen oder Schieben von Lasten sowie für den Einsatz starker Kräfte gilt, die den ganzen Körper beanspruchen.

Sehr wichtig ist bei häufigen oder starken Belastungen, dass dazwischen ausreichend Phasen der Entlastung und Erholung möglich sind. Die Arbeitsqualität der thüringischen Beschäftigten, die zwar körperlich schwer arbeiten, aber sehr häufig oder oft<sup>2</sup> Entlastungspausen machen können, liegt zu einem Anteil von 10 Prozent im Bereich „Guter Arbeit“. Der Anteil der Kategorie „Schlechte Arbeit“ beträgt bei ihnen 26 Prozent. Bei thüringischen Beschäftigten, die körperlich schwer arbeiten und keine oder wenig Entlastungsmöglichkeiten haben, ist die Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt deutlich schlechter. Bei ihnen liegt der Anteil Guter Arbeit bei rund null Prozent und der Anteil Schlechter Arbeit bei 55 Prozent.

Die Möglichkeit zur Entlastung von körperlich schwerer Arbeit, zum Beispiel durch das Ausführen einer weniger belastenden Tätigkeit oder eine Pause, ist bei den Beschäftigten in Thüringen dabei zu einem Anteil von 46 Prozent und in den neuen Bundesländern nur zu einem Anteil von 42 Prozent sehr häufig oder oft möglich. Bundesweit sind solche Phasen der Entlastung mit 49 Prozent etwas weiter verbreitet.

Körperlich schwere Arbeit gilt als alter(n)skritische Tätigkeit. Insofern ist es positiv zu sehen, dass mit zunehmenden Alter ein kleinerer Anteil der Beschäftigten körperlich schwer arbeiten muss. Allerdings haben die älteren Beschäftigten, die körperlich schwer arbeiten, weniger Möglichkeiten zur Entlastung, als es bei jüngeren Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit der Fall ist. Nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit differenziert zeigt sich nicht überraschend, dass Fachkräfte und Beschäftigte mit weniger komplexen Tätigkeiten häufiger körperlich schwer arbeiten als Beschäftigte mit komplexen Spezialisten- oder Expertentätigkeiten. Wenn körperlich schwere Arbeit geleistet wird, haben Letztere aber auch häufiger die Möglichkeit zur Entlastung als Beschäftigte mit weniger komplexen Tätigkeiten.

Hervorzuheben ist, dass körperlich schwere Arbeit keineswegs nur im Produzierenden Sektor vorkommt. Zwar muss dort mit 47 Prozent ein deutlich größerer Anteil der thüringischen Beschäftigten sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten als im Dienstleistungssektor, wo dies 35 Prozent der Beschäftigten berichten. Innerhalb des Dienstleistungssektors variiert dieser Anteil jedoch stark zwischen nur 10 Prozent in unternehmensnahen Dienstleistungen und 50 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen. Dabei ist für das Gesundheits- und Sozialwesen nicht nur der höchste Anteil an Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit, sondern auch der geringste Anteil der Beschäftigten zu beobachten, der sehr häufig oder oft eine Möglichkeit zur Entlastung von körperlich schwerer Arbeit hat.

---

<sup>2</sup> Die Häufigkeitsangaben beziehen sich hier und im Folgenden auf die im DGB-Index Gute Arbeit oft verwendeten Antwortmöglichkeiten „sehr häufig“, „oft“, „selten“, und „nie“ (vgl. Abschnitt 2.2).

Sehr ähnlich stellen sich auch die Ergebnisse zu den Unteraspekten der Arbeit in ungünstiger Körperhaltung dar. Alle Arten der Arbeit in ungünstiger Körperhaltung kommen in Thüringen etwas häufiger vor als im bundesweiten Durchschnitt. Neben körperlich anstrengenden Körperhaltungen und Arbeiten im Stehen gilt dies etwas überraschend auch für langanhaltendes Sitzen. Insgesamt ist die Arbeit in ungünstiger Körperhaltung umso verbreiteter, je niedriger das Anforderungsniveau der Tätigkeit ist. Ebenfalls von der Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen ist am stärksten das Gesundheits- und Sozialwesen betroffen. Aber auch in den Bereichen Handel, Verkehr und Gastgewerbe sowie bei Öffentlichen und privaten Dienstleistungen ist eine hohe Verbreitung von Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen festzustellen.

### **Arbeit an und mit Menschen: Interaktionsarbeit in Thüringen**

Die Arbeit an und mit Menschen ist durch besondere Anforderungen geprägt. Insbesondere gehört dazu das Herstellen einer Kooperationsbeziehung, der Umgang mit den Gefühlen seines Gegenübers, aber auch mit den eigenen Emotionen sowie mit Unwägbarkeiten bzw. der geringeren Planbarkeit der menschlichen Interaktion. Entsprechend der Branchenstruktur ist der Anteil der thüringischen Beschäftigten, die mindestens oft direkt an oder mit anderen Menschen arbeiten mit 58 Prozent etwas geringer als deutschlandweit (63 %). Allerdings kommt Interaktionsarbeit keineswegs nur im Dienstleistungssektor vor, wo sie 72 Prozent der Beschäftigten betrifft, sondern mit einem Anteil von 34 Prozent auch bei gut jedem Dritten Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe. Am häufigsten ist die Arbeit an und mit Menschen im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Erziehung und Unterricht.

Die spezifischen Besonderheiten der Interaktionsarbeit werden beim Einkommen laut 53 Prozent der Befragten in Thüringen überhaupt nicht gewürdigt, vor allem bei Frauen und Beschäftigten ab 50 Jahren. Insbesondere Frauen fühlen sich dadurch auch belastet bzw. negativ beansprucht. Zu den besonderen Anforderungen der Interaktionsarbeit gehören auch häufiger auftretende zwischenmenschliche Konflikte. Während 21 Prozent der thüringischen Beschäftigten, die Interaktionsarbeit leisten, berichten, dass sie mindestens oft belastende Erlebnisse mit ihrer „Kundengruppe“ (Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen, Schüler\*innen etc.) haben, erhält etwa die Hälfte der Betroffenen diesbezüglich überhaupt keine Unterstützung vom Arbeitgeber. Arbeitsstress ist laut den Beschäftigten in der Interaktionsarbeit vor allem fehlender Zeit (57 % sehr häufig oder oft), zu knapper Personalbemessung (48 %) und zu viel Dokumentationspflichten (46 %) geschuldet.

### **Arbeitsfähigkeit und Gesundheit**

In Thüringen glauben unter den jetzigen Bedingungen 43 Prozent der Beschäftigten, dass sie ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Regelaltersrente ausüben können. Der gegenteiligen Ansicht, dass dies nicht ohne Einschränkungen möglich sein wird, ist mit 47 Prozent aber ein größerer Teil der Beschäftigten. Der verbleibende Anteil von 10 Prozent der Beschäftigten konnte oder wollte sich diesbezüglich nicht für eine der beiden Antworten entscheiden. Zwar hat sich diese Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in

Thüringen seit dem Jahr 2013 deutlich verbessert: Vor fünf Jahren betrug der Anteil der positiven Einschätzungen nur 30 Prozent und der Anteil derjenigen, die ihre Tätigkeit nach eigenen Angaben nicht bis zur Regelaltersrente ausüben können, lag mit 59 Prozent deutlich höher. Diese Entwicklung ist außerdem positiver verlaufen als im bundesweiten Durchschnitt. Aber im Jahr 2018 fällt die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit mit einem Anteil von 51 Prozent der Beschäftigten, die glauben, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Regelaltersrente ausüben zu können, bundesweit immer noch deutlich besser aus als in Thüringen.

Dies erklärt sich durch einen starken Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit, vor allem hinsichtlich körperlicher Anforderungen, Belastungen aus der Arbeitszeitlage (z. B. aus der Schichtarbeit), respektloser Behandlung in der Arbeit und Arbeit unter Zeitdruck. Am kritischsten bewerten die thüringischen Beschäftigten die eigene Arbeitsfähigkeit in Gesundheitsberufen (wie beispielsweise Pflegeberufen), in denen 61 Prozent nicht glauben, ohne Einschränkungen bis zur Rente arbeiten zu können.

### **Arbeitgeberbindung bzw. Wechselbereitschaft der Beschäftigten**

Aufgrund der guten Arbeitsmarktentwicklung und der in Thüringen angestiegenen Stellenbesetzungsprobleme haben sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer\*innen verbessert. Vor diesem Hintergrund ist es etwas überraschend, dass der Anteil der Beschäftigten, der den Arbeitgeber bei Gelegenheit wechseln würde, laut den thüringischen Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit von 30 Prozent im Jahr 2013 auf 21 Prozent im Jahr 2018 gesunken ist.

Gründe für den beobachteten Rückgang gibt es aber mehrere: Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage könnten Beschäftigte, für die dies attraktiv erschien, ihre Stelle bereits gewechselt haben und ein weiterer – und möglicherweise damit einhergehender Grund – dürfte in der zwischen 2013 und 2018 verbesserten Arbeitsqualität liegen. Darüber hinaus ist die Wechselbereitschaft von älteren Beschäftigten geringer ausgeprägt, weshalb sich mit dem demografischen Wandel auch die Wechselbereitschaft verringert. Und letztlich ist aufgrund der Frageformulierung – die keinen starken Bezug zur aktuellen Arbeitsmarktlage aufweist – auch kein mit der Arbeitsmarktlage stark schwankendes Antwortverhalten zu erwarten.

### **Verbesserung der Gesundheit durch Arbeitsbedingungen/Gesundheitsförderung**

In der DGB-Index Erhebung 2018 wurden alle Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand nicht als sehr gut einschätzen, auch gefragt ob sie glauben, dass eine Veränderung der Arbeitsbedingungen ihren Gesundheitszustand verbessern könnte. Als positives Ergebnis ist festzuhalten, dass die Mehrheit der thüringischen Beschäftigten davon ausgeht, dass eine Verbesserung ihrer Gesundheit durch bessere Arbeitsbedingungen gelingen kann. 27 Prozent glauben, dass dies machbar ist und weitere 30 Prozent denken, dass dies zumindest teilweise möglich wäre. Erwartungsgemäß werden dabei von Beschäftigten mit Guter Arbeit die geringsten

Gestaltungsspielräume gesehen. Ermuntermend ist jedoch das Ergebnis, dass bei einer schlechten Arbeitsqualität nicht ebenfalls geringe Gestaltungsspielräume gesehen werden – beispielsweise aufgrund schwer veränderbarer Umstände – sondern der größte Anteil bei den Beschäftigten festzustellen ist, die von Verbesserungsmöglichkeiten ausgehen. So glauben bei „Schlechter Arbeit“ 48 Prozent der Beschäftigten, dass eine Verbesserung ihrer Gesundheit durch Veränderungen an den Arbeitsbedingungen möglich ist und weitere 31 Prozent gehen davon aus, dass dies teilweise möglich wäre. 79 Prozent von ihnen sehen somit mehr oder weniger große Gestaltungsspielräume. Dies deutet darauf hin, dass in puncto „Gute Arbeit“ nicht nur vieles zu tun ist, sondern auch viel getan werden kann.

## 2 Methodik und Datenbasis

### 2.1 Die Befragung

Seit 2007 wird jährlich der DGB-Index Gute Arbeit erhoben, um die Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden Beanspruchungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland zu erfassen. Darüber hinaus werden auch im weiteren Sinne gesundheitsbezogene Aspekte, die weitere Lebenssituation und soziodemografische Angaben erfasst. Jährlich wird eine bundesweit repräsentative Haupterhebung von ca. 4.000 Beschäftigten befragt, zuzüglich jährlich variierender Aufstockungstichproben einzelner Bundesländer.

Die Analysen aus dem DGB-Index Gute Arbeit 2018 für Thüringen basieren auf einer Aufstockungstichprobe, die der Freistaat Thüringen seit 2011 zum vierten Mal in Auftrag gegeben hat, um repräsentative Analysen zur Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Thüringen zu ermöglichen. Einschließlich der Beschäftigten aus der Hauptstichprobe wurden zu diesem Zweck insgesamt 1.000 Beschäftigte am Arbeitsort Thüringen befragt. Diese Befragten stehen stellvertretend für die Grundgesamtheit der Beschäftigten mit Arbeitsort in Thüringen, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden haben und deren Alter unter dem bis zum Befragungszeitpunkt aktuell gültigen gesetzlichen Rentenalter liegt. Freiberufler und Selbstständige sind nicht Teil der Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit.

### 2.2 Das Konzept des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein aus 42 Fragen zusammengesetzter, hierarchischer Indikator, der die Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der befragten Beschäftigten abbildet. Begrifflich damit gleichbedeutend wird auch von der „Qualität der Arbeit“ gesprochen.

Wie alle zusammengesetzten Indikatoren komprimiert auch der DGB-Index Gute Arbeit eine komplexe Wirklichkeit mit dem Ziel, eine Fülle von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen aus der Sicht von Beschäftigten zusammenzuführen.

Der DGB-Index Gute Arbeit orientiert sich dabei an einer arbeitswissenschaftlichen Definition von menschengerechter Arbeit. Demnach ist eine Arbeit dann menschengerecht, wenn die Arbeitenden „in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen, schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden, Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen, Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“ (Schlick, Bruder, Luczak 2010, S. 7).

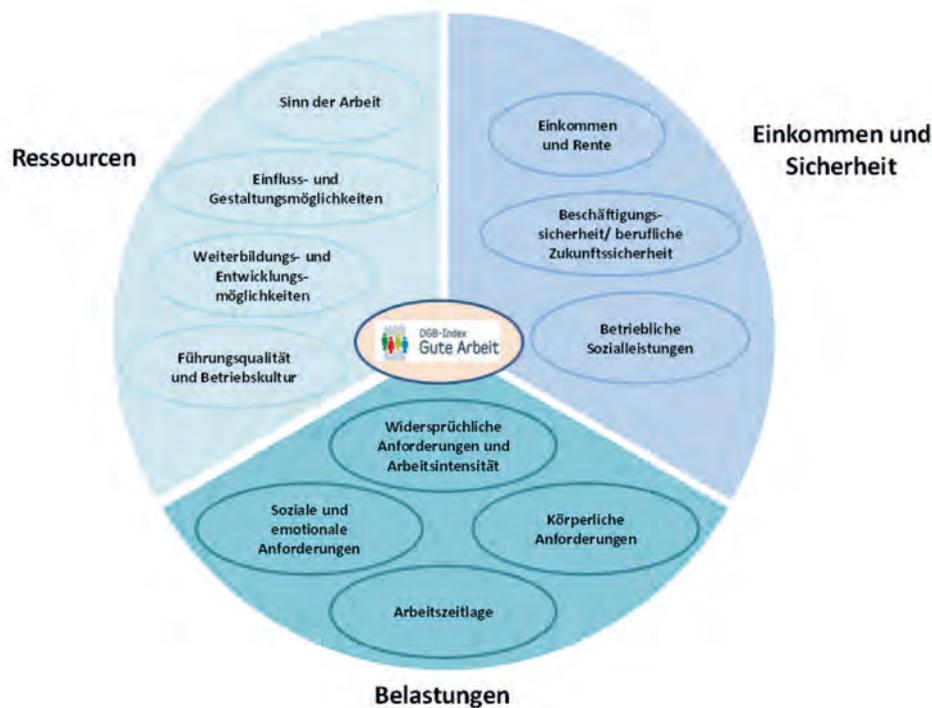
Der DGB-Index Gute Arbeit besteht aus drei Teilindizes, die sich aus insgesamt elf Kriterien der Arbeitsqualität zusammensetzen (vgl. Abb. 2.1):

- Teilindex Ressourcen: positive Aspekte der Arbeit, die es ermöglichen eigene Ziele zu verfolgen und unangenehme Einflüsse zu reduzieren und insofern Kompensations- und Schutzfaktoren darstellen. Dazu gehören die Kriterien Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, der Sinngehalt der Arbeit sowie Aspekte der Führungsqualität und Betriebskultur (vier Kriterien der Arbeitsqualität). Das Vorliegen von Ressourcen wird mit den vier Antwortmöglichkeiten „in sehr hohem Maß“, „in hohem Maß“, „in geringem Maß“, und „gar nicht“ erfasst.
- Teilindex Belastungen: Belastungen aus der Arbeitszeitlage, aus körperlichen Anforderungen, aus emotional belastenden Anforderungen sowie durch widersprüchliche Anforderungen und hohe Arbeitsintensität (vier Kriterien der Arbeitsqualität). Die Häufigkeit von Belastungen wird mit den vier Antwortmöglichkeiten „sehr häufig“, „oft“, „selten“, und „nie“ erfasst.
- Teilindex Einkommen und Sicherheit: Aspekte der wahrgenommenen materiellen Sicherheit und eines als leistungsgerecht empfundenen Einkommens, betriebliche Sozialleistungen und die wahrgenommene Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit (drei Kriterien der Arbeitsqualität). Diese Aspekte werden mit den gleichen Antwortmöglichkeiten wie die Ressourcen sowie mit speziellen Skalen im Bereich Einkommen und Rente erfasst.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Hier gibt es die Antwortmöglichkeiten „es reicht nicht aus“, „es reicht gerade“, „es reicht gut aus“ und „ich kann sehr gut davon leben“ bzw. „es wird nicht ausreichen“, „es wird gerade ausreichen“, „es wird gut ausreichen“ sowie „ich werde sehr gut davon leben können“.

Abb. 2.1: Struktur des DGB-Index Gute Arbeit: Kriterien der Arbeitsqualität, Teilindizes und Gesamtindex



Diese elf Kriterien der Arbeitsqualität basieren auf insgesamt 42 Fragen zu den vorliegenden Belastungen<sup>4</sup> und 42 Fragen zu den ggf. daraus für die Befragten folgenden negativen Beanspruchungen. Auf Grundlage des sogenannten Belastungs-Beanspruchungskonzeptes umfassen Belastungen dabei (im arbeitswissenschaftlichen Begriffsverständnis) ohne Wertung sowohl die positiv als auch die negativ erlebten Aspekte der Arbeitssituation, während unter Beanspruchungen die Auswirkungen dieser Aspekte beim jeweiligen Individuum verstanden werden. Erst eine aus der Belastungssituation und Personenvariablen resultierende negative Beanspruchungsreaktion hat tatsächlich negative Folgen (vgl. DIN EN ISO 10075-1, vgl. Schlick, Bruder, Luczak 2010). „Eine gleiche Belastung führt somit bei verschiedenen Menschen zu unterschiedlicher Beanspruchung“ (vgl. Schlick, Bruder, Luczak 2010, S. 39).

Die Beschäftigten, bei denen eine Ressource in geringem Maß oder gar nicht auftritt, werden im Sinne des Belastungs-Beanspruchungskonzeptes weiter danach gefragt, ob sie sich dadurch negativ beansprucht fühlen.<sup>5</sup> Ebenso werden Beschäftigte, bei denen eine Belastung zumindest selten vorkommt, weiter danach gefragt, ob sie durch diese Belastung auch negativ beansprucht sind. Aus der Kombination von Belastung und negativer Beanspruchung werden dann die Werte des DGB-Index Gute Arbeit zwischen 0 und 100 Punkten berechnet, wobei 0 Punkte das schlechtestmögliche und 100 Punkte das bestmögliche Ergebnis sind. Bei der Berechnung wird folgendermaßen vorgegangen: Die Kriterien der Arbeitsqualität ergeben sich aus dem ungewichteten Mittelwert der je Frage gebildeten Kombinationen aus Belastung und Beanspruchung in einem Wertebereich von

<sup>4</sup> Arbeitswissenschaftlich wird hier in einem neutralen, nicht wertenden Begriffsverständnis von „Belastungen“ gesprochen.

<sup>5</sup> Antwortmöglichkeiten: „stark“, „eher stark“, „eher gering“ und „überhaupt nicht“.

0 bis 100 Punkten. Die Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“ ergeben sich aus dem ungewichteten Mittelwert der drei bis vier zu ihnen gehörenden Kriterien der Arbeitsqualität. Der Gesamtindex Gute Arbeit ergibt sich schließlich aus dem ungewichteten Mittelwert der Teilindizes. Eine detailliertere Herleitung der Werte des DGB-Index Gute Arbeit findet sich im Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit (vgl. Holler 2013).

Der daraus resultierende DGB-Index Gute Arbeit umfasst, in einer Maßzahl komprimiert, alle erhobenen Aspekte der Qualität der Arbeitsbedingungen auf einer Skala zwischen 0 und 100 Punkten. Um eine anschauliche Darstellung dieses Gesamtergebnisses, und neben einer relativen Aussage über die Qualität der Arbeit im Vergleich verschiedener Beschäftigtengruppen oder Regionen auch eine Bewertung der Arbeitsqualität zu ermöglichen, wird der Gesamtindex in vier Stufen der Arbeitsqualität untergliedert: Werte unter 50 Punkten werden vergeben, wenn sich nach Aussage des oder der Beschäftigten aus der jeweiligen Arbeitssituation eine mehr oder weniger stark ausgeprägte negative Beanspruchung ergibt. Liegen im Gesamtindex, in den alle betrachteten Fragen eingehen, Werte unter 50 Punkten vor, wird deshalb von „Schlechter Arbeit“ gesprochen. Die Werte zwischen 50 und 100 Punkten werden weiter unterteilt in „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ (50 bis unter 65 Punkte), „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ (65 bis unter 80 Punkte) und „Gute Arbeit“ (ab 80 Punkte).

### 2.3 Methodische Anmerkungen

Für die vorliegende Auswertung der Aufstockungsstichprobe der 1.000 Beschäftigten am Arbeitsort Thüringen wurde der eigens für die Aufstockungsstichprobe erstellte Gewichtungsfaktor verwendet, der eine Anpassung der Verteilung wichtiger Merkmale an die Randverteilung des Mikrozensus bewirkt (Anteil von Altersgruppen nach Geschlecht, Ausbildungsabschluss nach Geschlecht und Alter, Berufsgruppen, Branchen, Beschäftigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis und Anteil von Beschäftigten mit Zeitarbeitsverträgen). Dies stellt sicher, dass diese Gruppen zu dem Anteil im Ergebnis des Freistaates Thüringen enthalten sind, der ihrem tatsächlichen Anteil entspricht.

Die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse für Ostdeutschland und Deutschland basieren auf der Gesamtstichprobe des DGB-Index Gute Arbeit 2018, einschließlich aller darin enthaltenen Aufstockungsstichproben von Bundesländern. Dadurch liegt den Ergebnissen für Deutschland eine Anzahl von 8.011 Befragten zugrunde, wobei die Anteile der jeweiligen Bundesländer durch die Verwendung des für diesen Zweck vorgesehenen bundesweiten Gewichtungsfaktors mit dem Anteil in das Ergebnis eingehen, der auch ihrem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht. Auch dadurch erfolgt – ähnlich wie bei der Aufstockungsstichprobe, aber noch etwas detaillierter – eine Anpassung der Verteilung wichtiger Merkmale an die Randverteilung des Mikrozensus.

Die Repräsentativität der telefonischen Erhebung (auf Basis von Festnetz- und Mobilfunknummern) wurde mittels dezidierter Auswahlverfahren und Anruforganisation durch das Umfrageinstitut uzbonn (Umfragezentrum Bonn) sichergestellt.

Im Bericht dargestellte Wirtschaftssektoren und Branchen basieren auf der Klassifikation der Wirtschaftszeige WZ 2008. Berufe bzw. Berufssektoren und -segmente wurden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB 2010) gebildet.

Ostdeutschland umfasst im vorliegenden Bericht die neuen Bundesländer einschließlich Ostberlin.

Die im vorliegenden Bericht dargestellten Prozentwerte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Durch die Rundung der Einzelwerte addieren sich die dargestellten Prozentwerte nicht immer exakt zu 100 Prozent.

## 3 Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktlage im Freistaat Thüringen

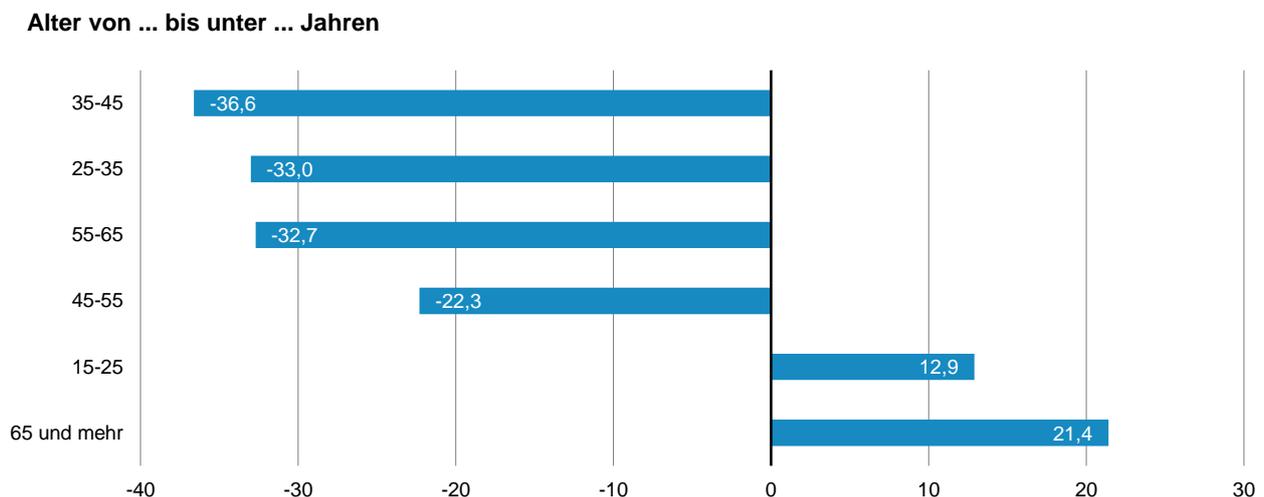
Die Arbeitsbedingungen in den Betrieben und Dienststellen sind in hohem Maß abhängig von den demografischen, wirtschaftlichen und speziell arbeitsmarktseitigen Rahmenbedingungen. In diesem Abschnitt werden einige wichtige dieser Rahmenbedingungen schlaglichtartig und ohne Anspruch auf Vollständigkeit angeführt. Außerdem werden einige Auswertungen aus dem sozio-oekonomischen Panel für Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt mit Zeitreihen zur Zufriedenheit mit einigen Lebenslagenaspekten (Arbeit, Einkommen) vorgestellt. Auf ihren Bezug zu den Befunden aus der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit wird in den späteren Kapiteln eingegangen.

### 3.1 Demografische Entwicklung

Der Freistaat Thüringen erlebt wie die anderen ostdeutschen und auch schon einige westdeutsche Bundesländer eine Alterung der Bevölkerung und einen Bevölkerungsrückgang. Aktuell sind laut Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit in Thüringen 23 Prozent der Beschäftigten 55 Jahre und älter, wohingegen dieser Anteil bundesweit bei 19 Prozent liegt (Bundesagentur für Arbeit 2018a). Gleichzeitig altert die Bevölkerung in einem doppelten Sinne. Die durchschnittliche Lebenserwartung steigt – sowohl bei Geburt als auch die Restlebenserwartung ab einem bestimmten Alter (beispielsweise dem 65. Lebensjahr). Dabei werden immer mehr Menschen immer älter. Der Rückgang der Reproduktionsrate hat sich zwar inzwischen stabilisiert. Im Ergebnis der starken Abwanderung von vor allem jüngeren Menschen – die „blühenden Landschaften“ sind zu lange ausgeblieben – ist die Bevölkerung aber nach der „Wende“ bereits deutlich kleiner geworden. Der Thüringer Online-Sozialstrukturatlas (2018) weist für den Zeitraum 2005 bis 2016 einen Rückgang der Bevölkerungszahl von 2,335 auf 2,158 Millionen aus (das sind -7,6 %). Diese Entwicklung wird auch in Zukunft anhalten. Bis zum Jahr 2035 sagt die 1. regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik (vgl. Kabinettsbeschluss vom 03.11.2015) einen Rückgang der Einwohnerzahl von 2,143 auf 1,875 Millionen voraus (vgl. Thüringer

Landesamt für Statistik 2018). Dieser dramatische Bevölkerungsrückgang wirkt sich auch auf das Angebot an Arbeitskräften aus. Das Erwerbspersonenpotenzial, die Zahl der Erwerbspersonen, wird kleiner. Die Zahl der Erwerbspersonen wird „... von 1.095 Tausend im Jahr 2015 um 26,5 Prozent auf 804 Tausend im Jahr 2035 sinken“ (Sommer 2017, S. 38). Insgesamt gesehen wird sich der schon lange anhaltende Trend einer zunehmenden durchschnittlichen Alterung der Erwerbspersonen noch weiter fortsetzen, auch wenn sich die vorausberechnete Veränderung in den einzelnen Altersgruppen sehr unterschiedlich darstellt (vgl. Abb. 3.1). Dabei verbessert sich im Durchschnitt auch die Gesundheit und Fitness im höheren Erwerbsalter und darüber hinaus im Vergleich zu früheren Kohorten – allerdings bei weitem nicht für alle Älteren. Es gibt erhebliche soziale Unterschiede im Gesundheitszustand Älterer bis hin zu Unterschieden bei Rentenzugangswegen bzw. dem Erwerbsaustrittsalter und enormen gruppenspezifischen Unterschieden in der Lebenserwartung (vgl. z. B. Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege 2018; Die Techniker Krankenkasse 2018).

**Abb. 3.1: Erwerbspersonen nach Altersgruppen; Veränderungen 2035 gegenüber 2015**



Quelle: Sommer 2017, S. 36.

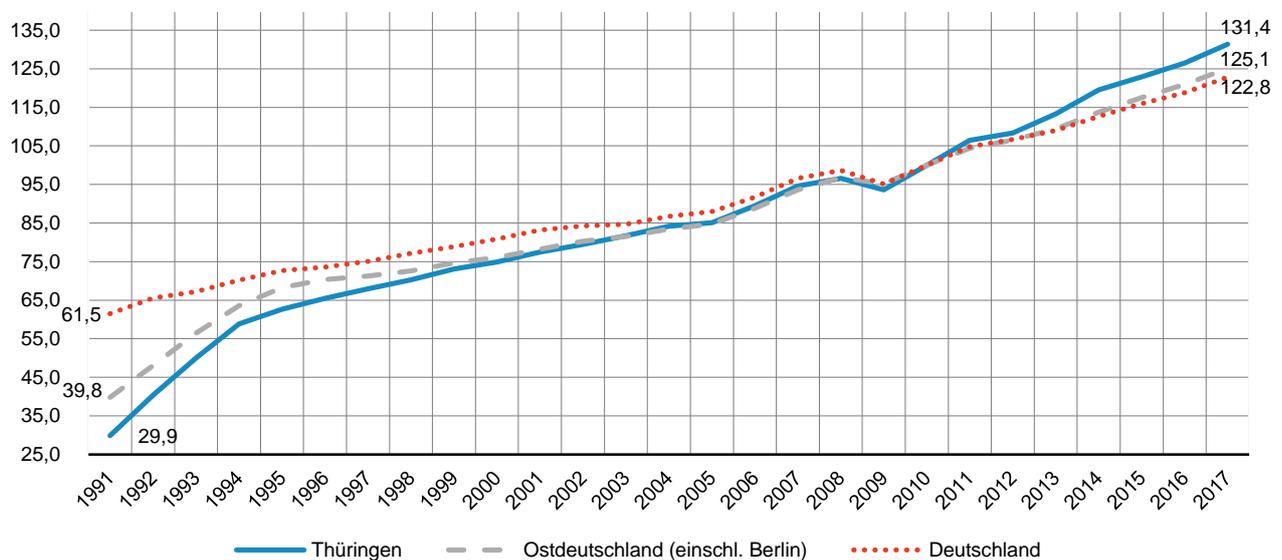
Der demografische Wandel führt, besonders auch im Freistaat Thüringen, zu einer Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials. Diese Entwicklung wird umso relevanter, je länger die positive Entwicklung in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt anhält und wenn z. B. keine größeren technologisch bedingten Freisetzungswellen eintreten. Selbst wenn man gegenüber der schon seit Jahrzehnten propagierten Prognose oder sogar Diagnose eines Fach- oder gar Arbeitskräftemangels skeptisch ist (vgl. z. B. Kistler 2012) – vieles am „Fachkräftemangel“ ist durch geringes Aus- und Weiterbildungsengagement in der Vergangenheit, schlechte Entlohnung und Arbeitsbedingungen etc. hausgemacht – kann konzediert werden: Die Arbeitslosigkeit hat abgenommen und viele Indikatoren weisen auf zunehmende Stellenbesetzungsprobleme hin (vgl. Putzing u. a. 2017, S. 32 ff. und 50 f.).

### 3.2 Wirtschaftliche Entwicklung

Die Wirtschaftsstruktur in Thüringen unterscheidet sich von der im Durchschnitt Deutschlands zum Teil erheblich. So ist in der Zeit von 2006 bis 2017 der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben in Thüringen von 19,7 auf 23,1 Prozent gestiegen und in Deutschland von 31,0 auf 32,7 Prozent. Der Anteil des Produzierenden Gewerbes liegt in Thüringen mit 32,7 Prozent im Jahr 2017 über dem bundesweiten Durchschnitt von 28,4 Prozent und hat in Thüringen im Vergleich zu 2008 etwas weniger abgenommen als in Deutschland (Thüringen 2008: 33,8 %; Deutschland 2008: 31,2 %). Der Tertiarisierungsgrad (Anteil des Dienstleistungssektors) ist in Thüringen dementsprechend unterdurchschnittlich hoch. In Thüringen hat er zwischen 2008 und 2017 von 64,0 auf 65,5 Prozent zugenommen und in Deutschland insgesamt von 68,0 auf 70,8 Prozent.<sup>6</sup>

Laut Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen war das Bruttosozialprodukt je Einwohner\*in in Thüringen unmittelbar nach der Wende das geringste aller Bundesländer. Im Jahr 2017 ist es, hinter Sachsen, das zweithöchste der ostdeutschen Flächenländer. Die Abb. 3.2 zeigt diese Entwicklung seit 1991 indexiert auf das Basisjahr 2010 (=100). Das stärkere Aufholen beim BIP je Einwohner\*in vor 2010 wird ebenso augenfällig wie die bessere Entwicklung im Freistaat seither.

**Abb. 3.2: Bruttoinlandsprodukt je Einwohner\*in in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland von 1991 bis 2017**



Index 2010=100.

Durchschnittliche Bevölkerung auf Basis des Berichts 2011. Einwohner\*in im aktuellsten Jahr zum Stichtag 30. Januar.

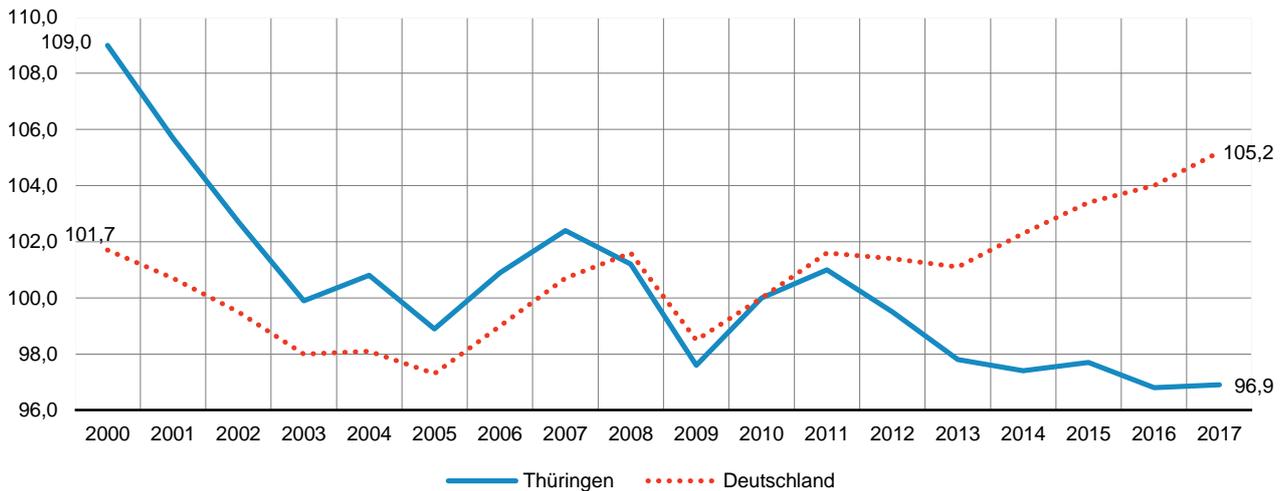
Quelle: Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder" – Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991-2017; Reihe 1, Länderergebnisse Band 1.

Das Arbeitsvolumen je Erwerbstätigen 2017 ist in Thüringen mit 1.430 Stunden das höchste aller Bundesländer und liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt (1.354 Stunden). Grund dafür ist vor allem der in Thüringen kleinere Anteil von geringfügig Beschäftigten bzw. Teilzeitbeschäftigten mit geringem Stundenumfang.

<sup>6</sup> Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06).

Trotz des kräftigen Wirtschaftswachstums pro Einwohner\*in ist die Zahl der insgesamt gegen Bezahlung geleisteten Arbeitsstunden durch den starken Bevölkerungsrückgang in Thüringen auch in den letzten rund zehn Jahren – unter zyklischen Schwankungen – im Trend gesunken (vgl. Abb. 3.3). Nur in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt war der Rückgang seit dem Jahr 2000 stärker.

**Abb. 3.3: Geleistete Arbeitsstunden aller Erwerbstätigen in Thüringen und Deutschland von 2000 bis 2017**



Index 2010=100.

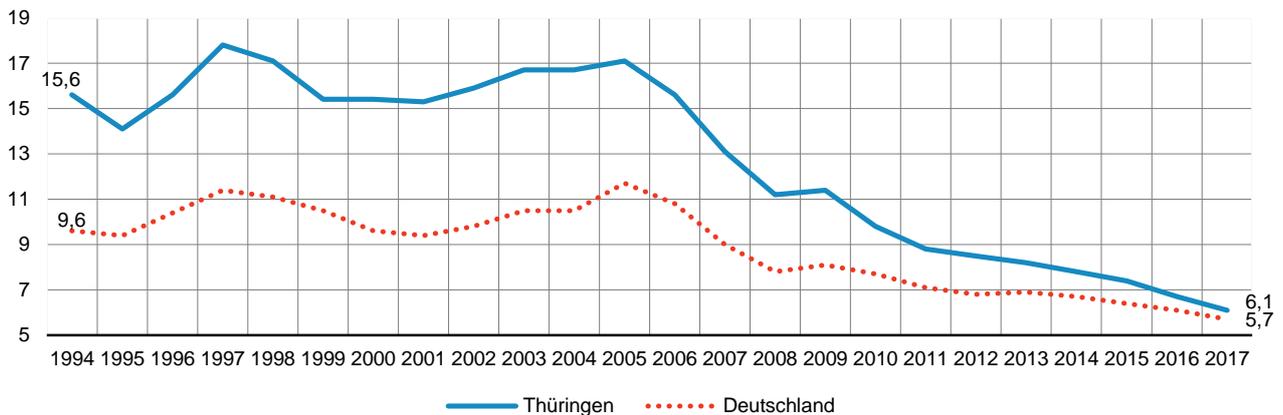
Quelle: Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“.

Bemerkenswert ist auch, dass die arbeitsmarktbezogene Einpendlerquote nach Thüringen wesentlich niedriger ist als die Auspendlerquote. Für das Jahr 2017 gibt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2018a) eine Einpendlerquote von 8,6 Prozent und eine Auspendlerquote von 14,6 Prozent an.

### 3.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Die Abb. 3.4 verweist auf ein für Thüringen besonders erfreuliches Ergebnis. Die Arbeitslosenquote, bezogen auf die zivilen Erwerbspersonen, hat sich zwischen den Jahren 1994 und dem Jahr 2005 zunächst weitgehend parallel zur Arbeitslosenquote für Deutschland insgesamt entwickelt, lag aber auf einem höheren Niveau (vgl. dazu auch Daube 2017). Seither geht sie im Freistaat deutlich stärker zurück und hat mit 6,1 Prozent im Jahresdurchschnitt 2017 fast schon das gesamtdeutsche Niveau von 5,7 Prozent erreicht. Das ist die niedrigste Quote aller ostdeutschen Bundesländer und liegt sogar unter der Quote einiger westdeutscher Stadtstaaten und Flächenländer.

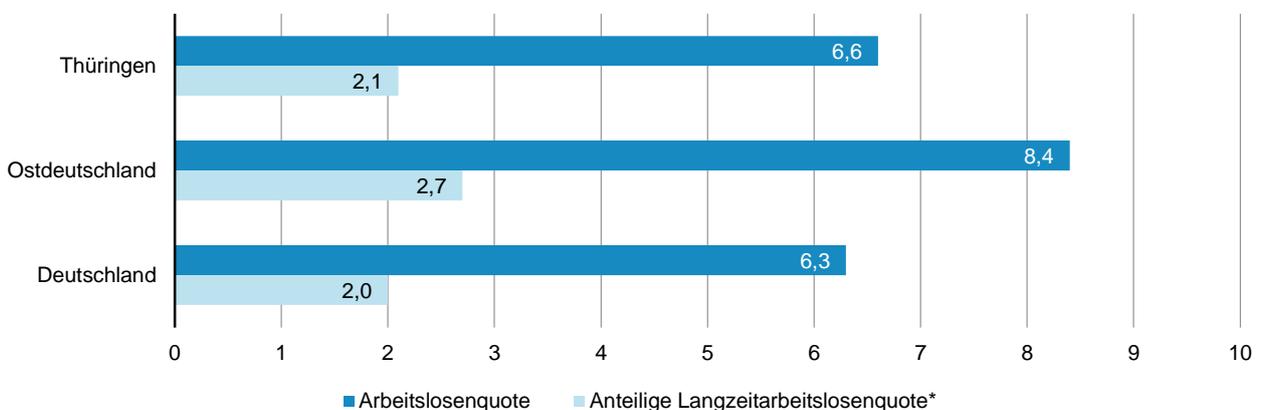
**Abb. 3.4: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in Thüringen und Deutschland von 1994 bis 2017**



Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2017.

Bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen beträgt die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2017 in Thüringen 6,6 Prozent, in Ostdeutschland 8,4 Prozent sowie in Deutschland 6,3 Prozent. Auch bei der entsprechenden anteiligen Quote der Langzeitarbeitslosen liegt der Wert für Thüringen weiter unterhalb der Quote des ostdeutschen Durchschnitts und nur noch marginal über der Quote für Deutschland insgesamt (vgl. Abb. 3.5).

**Abb. 3.5: Arbeitslosenquote und Langzeitarbeitslosenquote im Jahr 2017 in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland**



Jahresdurchschnitt, Angaben in Prozent aller abhängig zivilen Erwerbspersonen.

\*1 Jahr und länger arbeitslos.

Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2017.

In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass die relativ niedrige Arbeitslosenquote im Freistaat nicht durch eine überproportionale Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse „erkaufte“ wurde (vgl. Deutscher Bundestag 2017, vgl. Putzing u. a. 2018).

In Bezug auf das Humankapital zeigt sich – vereinfacht – ebenfalls keine schlechte Basis in Thüringen. So ist der Anteil der Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung laut der Zahlen des Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit (2018a) der geringste von

allen ostdeutschen Bundesländern. Beim Anteil der Schulabgänger ohne Schulabschluss verzeichnet der Freistaat den zweitniedrigsten Wert. Im Vergleich zu Deutschland gibt es in Thüringen einen hohen Anteil an Fachkräften (62 % vs. 58 %), allerdings auch weniger komplexe (Spezialisten/Experten-) Tätigkeiten (22 % vs. 26 %) (Bundesagentur für Arbeit 2018b), die einen höheren Berufsabschluss voraussetzen.

Die Beschäftigungsquote ist im Jahr 2016 in Thüringen die zweithöchste aller ostdeutschen Flächenländer. Gleichzeitig hat Thüringen die geringste Unterbeschäftigungsquote dieser Länder (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018a).

**Tab. 3.1: Kernerwerbstätige, Normalarbeitnehmer\*innen und atypisch Beschäftigte in den Jahren 1996, 2006 und 2016 laut Mikrozensus**

		Kernerwerbstätige <sup>2)</sup> insgesamt	Abhängig Beschäftigte in % der Kernerwerbstätigen insgesamt					
			Insgesamt	Normalarbeits- verhältnisse	Atypisch Beschäftigte	und zwar <sup>3)</sup>		
						Befristete	Geringfügig Beschäftigte	Teilzeit bis 20 Stunden
Thüringen	1996 <sup>1)</sup>	999	92,4	78,9	13,5	10,0	0,9	3,9
	2006 <sup>1)</sup>	948	88,9	69,9	19,0	10,8	6,8	8,1
	2016 <sup>1)</sup>	977	91,1	74,7	16,4	7,5	4,2	7,1
Ostdeutsch- land	1996	7.043	91,6	77,9	13,7	10,0	1,3	4,2
	2006	6.663	87,4	67,4	20,0	11,7	6,8	8,7
	2016	7.189	89,4	73,4	16,0	7,9	4,1	7,3
Deutsch- land	1996	33.257	89,4	74,5	15,0	5,7	3,3	9,6
	2006	33.879	87,8	65,4	22,4	8,0	7,9	14,3
	2016	37.051	89,9	69,2	20,7	7,2	5,9	13,0

Kernerwerbstätige = Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren.

<sup>1)</sup> Im Detail verändertes Berichtswochenkonzept und Auswahlgrundlage; ab 2011 auf Basis Zensus 2011.

<sup>2)</sup> Umfasst auch in der Tabelle nicht weiter ausgewiesene mithelfende Familienangehörige.

<sup>3)</sup> Angaben sind wegen Überschneidungen nicht aufsummierbar.

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Deutscher Bundestag 2017, S. 19 ff.

### 3.4 Einkommen

Die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer\*in liegen im Jahr 2017 in Thüringen bzw. Ostdeutschland mit 31.346 bzw. 33.101 Euro zwar immer noch deutlich unter dem deutschen Durchschnittsbetrag von 38.921 Euro. Sie sind seit 2010 jedoch in Thüringen (+22,8 %) bzw. Ostdeutschland (+20,7 %) stärker gestiegen als in Deutschland insgesamt (+17,0 %). Damit hat sich der Abstand zum Bundesdurchschnitt seit 2010 verringert – in Thüringen von 23,3 auf 19,5 Prozent und in Ostdeutschland von 17,6 auf 15,0 Prozent (vgl. Tab. 3.2). Immer noch liegt der Bruttojahreslohn je Arbeitnehmer\*in aber in Thüringen deutlich auch unter dem ostdeutschen Durchschnittsbetrag. Dies liegt aber vor allem an der Einbeziehung Berlins in den ostdeutschen Durchschnittswert: Für die neuen Länder ohne Berlin errechnet sich im Jahr 2017 ein Betrag von 31.444 Euro, der nur noch geringfügig über dem oben genannten Betrag von 31.346 Euro für den Freistaat liegt.

**Tab. 3.2: Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer\*in\* in den Jahren 2010 und 2017**

	Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer*in* (in Euro)		Veränderung 2017 gegenüber 2010 (in %)	Im Vergleich zu Deutschland (in %)	
	2010	2017		2010	2017
Thüringen	25.521	31.346	22,8	76,7	80,5
Ostdeutschland	27.418	33.101	20,7	82,4	85,0
Deutschland	33.268	38.921	17,0	100,0	100,0

Jeweils Inland, ohne ausschließlich geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten (marginal Beschäftigte).  
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2018.

Auf Basis des IAB-Betriebspanels ermitteln Putzing u. a. (2018) monatliche Bruttodurchschnittsverdienste der Beschäftigten in Thüringen, die rund 18 Prozent unter dem westdeutschen Vergleichswert liegen. Dabei ist jedoch nicht berücksichtigt, dass in Westdeutschland ein höherer Anteil von Teilzeitbeschäftigten zu beobachten ist und durchschnittlich geringere Wochenarbeitszeiten vorliegen. Werden diese Faktoren durch die Umrechnung der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeitbeschäftigte herausgerechnet, so kommen Putzing u. a. (2018) sogar zu einem Abstand von 24 Prozent zwischen den thüringischen und westdeutschen Bruttodurchschnittsverdiensten<sup>7</sup>. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich dieser Unterschied zwischen Thüringen und Westdeutschland nicht verringert.

Eine positive Entwicklung ist mit Blick auf die Einkommensverteilung zu verzeichnen: Laut dem Arbeitsmarktmonitor der Bundesanstalt für Arbeit (2018) ist der Anteil der Beschäftigten im unteren Entgeltbereich<sup>8</sup> in Thüringen zwischen den Jahren 2005 und 2016 von 22,4 auf 18,0 Prozent gesunken. Für Deutschland insgesamt lauten die korrespondierenden Zahlen 21,5 bzw. 20,1 Prozent. Die Einkommensverteilung in Thüringen ist somit (im unteren Einkommensbereich) weniger ungleich geworden.

<sup>7</sup> Wobei der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst einem Wert von 100 Prozent entspricht. D. h. der thüringische Wert entspricht 76 Prozent des westdeutschen Wertes.

<sup>8</sup> Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit einem Bruttoarbeitsentgelt unterhalb 2/3 des Medianentgelts in Ost- bzw. Westdeutschland.

## 4 Subjektive Bewertung des Standortes Thüringen und Zufriedenheit mit wichtigen Lebensbereichen

### 4.1 Der Standort Thüringen aus Sicht der abhängig Beschäftigten

Im Kontext der Aufstockungsstichproben zum DGB-Index für den Freistaat Thüringen wurde in jeder Befragung die Zustimmung bzw. Ablehnung zu einigen Aussagen über den Standort Thüringen erhoben. Damit liegen inzwischen kurze Zeitreihen aus dem Zeitraum 2011 bis 2018 mit bis zu vier Messungen vor. Die Antworten beziehen sich immer auf Beschäftigte mit Arbeitsort in Thüringen. Die Tab. 4.1 gibt im linken Teil die Antworthäufigkeiten für die Befragten insgesamt im Detail wieder. Der rechte Teil der Tabelle benennt auf Basis der differenzierten Kreuztabellierungen diejenigen soziodemografischen Gruppen mit interessanter/auffälliger überdurchschnittlicher Zustimmung zu den einzelnen Statements.

Der Aussage, dass Thüringen ein sehr lebenswertes Bundesland ist, stimmt die übergroße Mehrheit – in allen vier Jahren – zu. Die uneingeschränkte Zustimmung („Trifft voll und ganz zu“) hat zwischen 2011 und 2016 zugenommen, ist aber zwischen den Jahren 2016 und 2018 signifikant zurückgegangen.

Die jüngeren Befragten (unter 35 Jahre) sind dabei im Jahr 2018 in ihrem Urteil etwas reservierter (d. h. weniger uneingeschränkte Zustimmung und häufigere Antworten in der Kategorie „stimme eher zu“). Befragte mit einem Bruttoeinkommen bis 1.500 Euro, solche ohne Leitungsposition bzw. in atypischer Beschäftigung<sup>9</sup> und solche mit sehr vielen Überstunden sehen den Freistaat etwas seltener als lebenswertes Bundesland. Beschäftigten in großen Betrieben ab 200 Personen und solche aus den Bereichen Handel/Verkehr/Gastgewerbe stimmen der Aussage „Thüringen ist ein sehr lebenswertes Bundesland“ auffällig oft „voll und ganz“ zu.

Auch beim Statement „Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer“ ist zwischen den Befragungen 2016 und 2018 eine rückläufige uneingeschränkte Zustimmung feststellbar. Allerdings hat im Gegenzug die eingeschränkte Zustimmung zugenommen – auch zu Lasten der ablehnenden Antworten. Aber: Immerhin fast jede dritte Antwort (31 %) ist eher bzw. ganz und gar ablehnend.

Junge Befragte, Frauen, solche mit einem monatlichen Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro und ohne Leitungsfunktion stimmen der Aussage „Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer“ weniger zu als der Durchschnitt. Bei Befragten mit (Fach-) Hochschulabschluss und solchen in komplexen Tätigkeiten<sup>10</sup> gilt das aber ebenfalls, ebenso wie bei Teilzeitbeschäftigten; nicht aber bei Befragten mit wöchentlich 5 und mehr Überstunden. Dass Thüringen ein guter Standort für Arbeitnehmer\*innen ist, sagen vor allem Beschäftigte in Großbetrieben bzw. solche in Betrieben mit Personal-/Betriebsrat. Die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen sind bei diesem Statement zurückhaltender in ihrer Zustimmung.

<sup>9</sup> Atypische Beschäftigung ist hier definiert als Befristung (ohne Auszubildende), Leiharbeit oder geringfügige Entlohnung (aufgrund der erhobenen Einkommenskategorien näherungsweise definiert über einen Bruttoverdienst bis 400 €).

<sup>10</sup> Das Anforderungsniveau der Tätigkeit nach der Klassifikation der Berufe 2010 gliedert sich in Helfer- und Anlerntätigkeiten, Fachkräfte, komplexe Spezialistentätigkeiten („Spezialisten“) und hoch komplexe Tätigkeiten („Expert\*innen“).

#### 4. Subjektive Bewertung des Standortes Thüringen und Zufriedenheit mit wichtigen Lebensbereichen

**Tab. 4.1: Der Standort Thüringen aus Sicht der Befragten 2011 bis 2018**

Aussage	Zustimmung	2011	2013	2016	2018
Thüringen ist ein sehr lebenswertes Bundesland	voll und ganz	55	62	65	58
	eher	38	33	29	35
	eher nicht	5	5	5	6
	überhaupt nicht	1	1	1	1
Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer*in	voll und ganz	25	18	27	20
	eher	32	40	37	49
	eher nicht	35	35	33	27
	überhaupt nicht	7	7	4	4
Mein persönliches Einkommen liegt deutlich unter dem, was ich in Westdeutschland verdienen würde	voll und ganz	64	56	51	48
	eher	20	23	28	29
	eher nicht	12	15	12	15
	überhaupt nicht	4	5	9	7
Ich würde gerne woanders arbeiten, bin aber durch meine Lebensumstände daran gehindert	voll und ganz	26	21	14	15
	eher	12	11	12	13
	eher nicht	24	21	24	22
	überhaupt nicht	37	46	50	50
Wegen der höheren Lebenshaltungskosten im Westen lohnt es sich kaum abzuwandern, auch wenn man mehr Geld verdient	voll und ganz	22	22	21	21
	eher	25	25	25	28
	eher nicht	38	37	34	34
	überhaupt nicht	15	16	20	18
Es gibt in Thüringen nur unsichere Beschäftigung, wie Befristung oder Leiharbeit	voll und ganz	15	18	13	12
	eher	35	33	24	26
	eher nicht	39	34	41	45
	überhaupt nicht	10	15	22	17
Die Beschäftigungssituation hat sich in letzter Zeit spürbar verbessert	voll und ganz	20	13	23	22
	eher	38	32	43	43
	eher nicht	32	42	26	27
	überhaupt nicht	9	13	8	8

Angaben in Prozent.

Beim Item „Mein persönliches Einkommen liegt deutlich unter dem, was ich in Westdeutschland verdienen könnte“, sind die Zustimmungssanteile seit 2011 zwar gesunken; immer noch stimmen im Jahr 2018 aber mehr als drei Viertel der Befragten zu. Überdurchschnittlich ist die Zustimmung zu dieser Aussage bei älteren Befragten, in der Tendenz aber auch in der jüngsten Altersgruppe, bei Frauen, Beschäftigten mit monatlichem Bruttoeinkommen unter 2.000 Euro und ohne Leitungsfunktion. Ebenso ist die Zustimmung bei Befragten mit Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss bzw. solchen in komplexen Tätigkeiten hoch. Teilzeitbeschäftigte und solche ohne Überstunden sowie Beschäftigte aus kleinen Betrieben stimmen ebenfalls eher zu, gleichermaßen die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und im Produzierenden Gewerbe.

Der Aussage „Ich würde gerne woanders arbeiten, bin aber durch meine Lebensumstände daran gehindert“, stimmten in der Befragung des Jahres 2018 15 Prozent der Befragten

#### 4. Subjektive Bewertung des Standortes Thüringen und Zufriedenheit mit wichtigen Lebensbereichen

„voll und ganz“ zu, sowie 13 Prozent „eher“ (bei jeweils marginalem Anstieg gegenüber 2016). Im Jahre 2011 waren es 26 bzw. 12 Prozent. Insgesamt ist die Entwicklung in dieser Frage seit 2011 somit positiv zu beurteilen. Eher Männer als Frauen signalisieren hier 2018 Zustimmung, ebenso – deutlich – die Befragten mit Einkommen unter 2.000 Euro bzw. solche ohne Leitungsfunktion. Unterdurchschnittlich ist die Zustimmung bei Befragten mit hoher formaler Bildung und hochkomplexen Tätigkeiten, Befragten mit vielen Überstunden (mehr als 5 pro Woche), denjenigen aus großen Betrieben und in Normalarbeitsverhältnissen sowie Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht.

Hinsichtlich der Zustimmung zu dem Statement „Wegen der höheren Lebenshaltungskosten im Westen lohnt es sich kaum abzuwandern, auch wenn man mehr Geld verdient“ ist kaum eine Veränderung über die Jahre zwischen 2011 und 2018 zu konstatieren.

Vor allem Ältere, Männer, Befragte mit einem monatlichen Bruttoeinkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro sind dieser Meinung, auch solche mit mehr als 5 Überstunden pro Woche. Seltener ist eine Zustimmung zu dieser Aussage im Bereich Erziehung und Unterricht.

Dem negativen Urteil, es würde in Thüringen nur unsichere Beschäftigungsverhältnisse wie Befristungen oder Leiharbeit geben, stimmen über die Zeit von 2011 bis 2018 gesehen aktuell weniger Befragte zu.

Vor allem unter 35-Jährige und ab 55-Jährige sind dieser Meinung, ebenso eher die Bezieher von Einkommen unter 2.000 Euro. Personen mit Leitungsfunktion, Befragte mit (Fach-)Hochschulabschluss und solche in hochkomplexen Tätigkeiten lehnen dieses Statement häufiger ab, ebenso Vollzeitbeschäftigte wie Beschäftigte ohne bzw. mit nur wenigen Überstunden. Häufiger als im Durchschnitt wird dieses Statement von Beschäftigten in kleinen Betrieben bzw. Betrieben ohne Betriebsrat abgelehnt. Auch Befragte aus den Bereichen Unternehmensnahe Dienstleistungen und dem Verarbeitenden Gewerbe signalisieren hier häufiger Ablehnung.

Eine seit 2013 (genau genommen zwischen 2013 und 2016)<sup>11</sup> eindeutig gewachsene Zustimmung erfährt die Aussage „Die Beschäftigungssituation hat sich in letzter Zeit spürbar verbessert“.

Im Jahr 2018 stimmen unter 35-Jährige und Frauen diesem positiven Urteil nur unterdurchschnittlich zu. Befragte mit einem Einkommen unter 1.500 Euro, solche ohne Leitungsfunktion, in Teilzeit, in kleinen Betrieben und im Bereich Handel/Verkehr/Gastgewerbe sind häufiger als im Durchschnitt dieser Meinung.

#### 4.2 Zufriedenheit in ausgewählten Lebenslagendimensionen

Anschließend an die positive Entwicklung der objektiven Rahmenbedingungen, die dennoch aktuell in einigen Aspekten weniger gut als im bundesweiten Durchschnitt sind, soll an dieser Stelle betrachtet werden, ob der Aufholprozess im Vergleich zu Deutschland

---

<sup>11</sup> Zwischen den Jahren 2011 und 2013 gab es diesbezüglich einen deutlichen Rückgang bei den Zustimmungs-Anteilen.

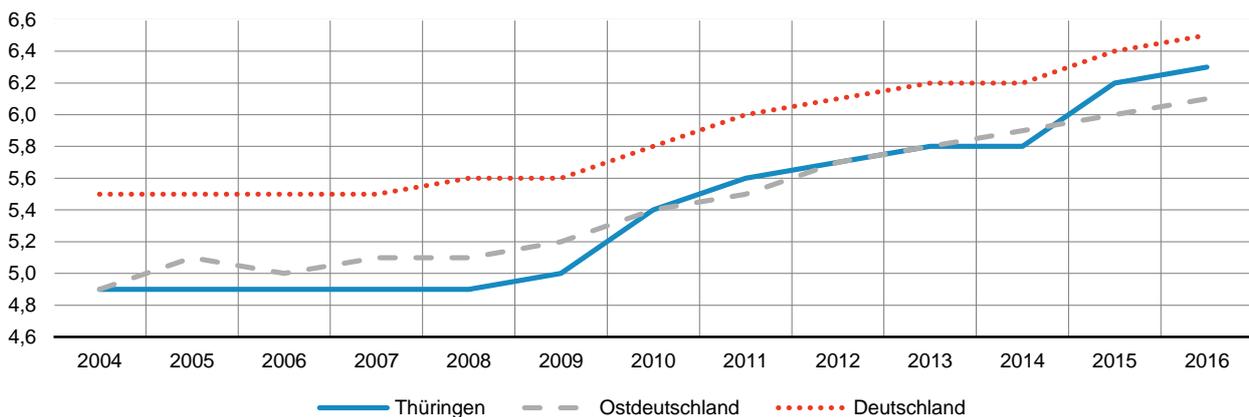
#### 4. Subjektive Bewertung des Standortes Thüringen und Zufriedenheit mit wichtigen Lebensbereichen

sich auch in der Zufriedenheit mit in diesem Zusammenhang wichtigen Lebensbereichen niederschlägt.

In diesem Abschnitt werden Ergebnisse aus einer Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), einer wissenschaftsgetragenen großen jährlichen Repräsentativumfrage präsentiert, die wir für den vorliegenden Bericht vorgenommen haben.<sup>12</sup> Dabei geht es vor allem um die Zufriedenheit mit der Arbeit (nur bei Erwerbstätigen) und dem Einkommen. Im SOEP wird die Zufriedenheit anhand einer 11-stufigen Skala von 0 = ganz und gar zufrieden bis 10 = ganz und gar unzufrieden erfragt.<sup>13</sup>

Abb. 4.1 enthält die Ergebnisse für Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt zur Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen. Die Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen stagnierte in Thüringen und Deutschland insgesamt während der Jahre ab 2004 bis gegen Ende des letzten Jahrzehnts (vgl. Abb. 4.1). Seither ist überall ein Anstieg zu verzeichnen. Thüringen hat auch bei dieser Kennziffer zum Wert für Deutschland inzwischen aufgeschlossen und die ostdeutschen Durchschnittswerte überholt.

**Abb. 4.1: Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen**



Angaben in durchschnittlichen Skalenwerten.  
Quelle: INIFES, eigene Auswertung nach SOEP.

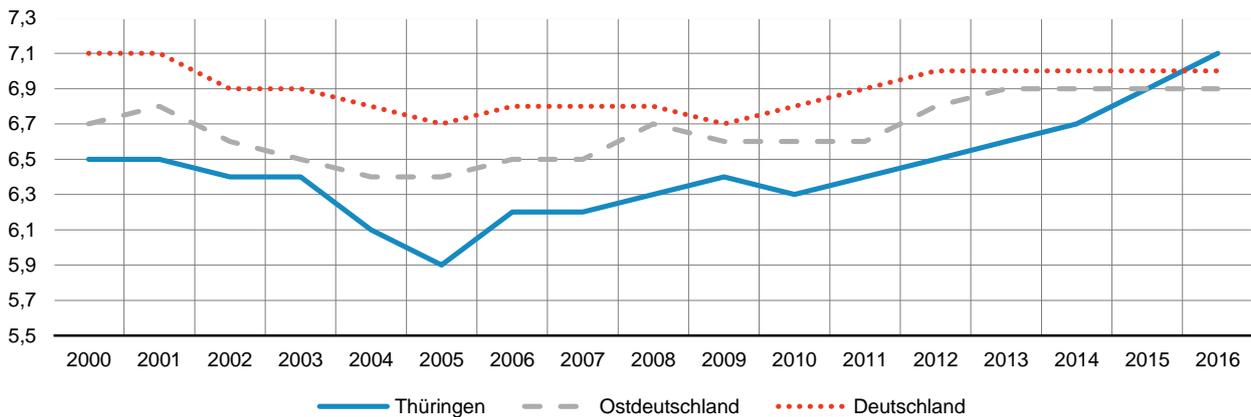
Ein direkter Vergleich dieser SOEP-Ergebnisse mit dem Thüringen-Monitor, auch zu den einzelnen Teilaspekten/Lebensbereichen wäre wegen der unterschiedlichen Messmethoden nicht unproblematisch. Hinzu kommen die ungleichzeitigen Veränderungen in den genauen Frageformulierungen (vgl. Best u. a. 2017, S. 77).

Abb. 4.2 gibt die Ergebnisse für den Indikator Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit wieder, die nur den berufstätigen Befragten im SOEP gestellt wurde. Vom geringsten Zufriedenheitswert ausgehend und mit einem Rückgang in den Jahren 2000 bis 2005 hat Thüringen den ostdeutschen Durchschnitt inzwischen überholt und 2016 den gesamtdeutschen Wert erreicht.

<sup>12</sup> Wiedergegeben sind die durchschnittlichen Skalenwerte der Vergleichsregionen für alle Jahre, in denen die entsprechende Frage gestellt wurde.

<sup>13</sup> Die relativ hohen Zufriedenheitswerte, die bei solchen Fragen üblicherweise aufscheinen werden häufig damit erklärt, dass Befragte dazu neigen, sich ihre Situation „schön zu reden“.

**Abb. 4.2: Zufriedenheit mit der Arbeit**



Nur Berufstätige; Angaben in durchschnittlichen Skalenwerten.  
Quelle: INIFES, eigene Auswertung nach SOEP.

Somit kann festgehalten werden, dass sich die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Einkommen in Thüringen auch in den entsprechenden Zufriedenheitswerten der Bevölkerung im Freistaat niedergeschlagen hat.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszufriedenheit unter Umständen ein zu positives Bild der Arbeitsbedingungen zeichnet. Oftmals finden Anpassungsprozesse der Präferenzen bzw. des Anspruchsniveaus an die Gegebenheiten statt, weshalb trotz ungünstiger Umstände subjektive Zufriedenheit geäußert werden kann (resignative Zufriedenheit, vgl. Bruggemann 1976, Ferreira 2009), wobei auch Persönlichkeitsmerkmale eine nicht unwesentliche Rolle spielen (vgl. Brenke 2015). Es kann angenommen werden, dass diese Schwierigkeit der Zufriedenheitsmessung bei der pauschalen Beurteilung der Zufriedenheit mit Hilfe von nur einer Frage eher auftritt, als bei einer differenzierteren Betrachtung von mehreren Facetten der Zufriedenheit.

Für Thüringen könnten diese Schwierigkeiten bei der Messung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit besonders relevant sein. So beschreibt Behr (2017) mit der Figur des „Ostdeutschen Arbeitsspartaners“, dass die thüringischen Beschäftigten (und Arbeitgeber) aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage ihr Anspruchsniveau gesenkt und sich lange Zeit mit vergleichsweise schlechteren Bedingungen arrangiert haben bzw. hatten. Daher könnte die Problematik der „resignativen Arbeitszufriedenheit“ in Thüringen eine größere Rolle spielen als beispielsweise in den alten Bundesländern.

Im Folgenden werden – ähnlich wie bei der Messung der Zufriedenheit und im Unterschied zu den objektiven Rahmendaten – nicht gesamtwirtschaftliche Kennzahlen ohne Personenbezug, sondern Daten zur persönlichen Arbeitssituation untersucht. Anstatt der Quantität der Arbeitsplätze wird deren Qualität betrachtet. Der DGB-Index Gute Arbeit misst jedoch nicht die Arbeitszufriedenheit, sondern Arbeitsbedingungen und daraus resultierende negative Beanspruchungen sowie die Kombination beider Aspekte in Form von Indexwerten (vgl. Kapitel 2.2).

Der DGB-Index Gute Arbeit ermöglicht dadurch eine differenziertere Betrachtung als Zufriedenheitsfragen und bietet gegenüber einer allgemeinen Messung der Arbeitszufriedenheit den großen Vorteil, detailliert einzelne Aspekte der Arbeitsqualität beleuchten zu können.

## 5 Überblick über wichtige Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2018

### 5.1 Unterschiede in Arbeitsanforderungen und negativen Beanspruchungen in Thüringen und Deutschland

Wie in Kapitel 2.2 erläutert, werden im DGB-Index Gute Arbeit einerseits die Arbeitsanforderungen bzw. das Auftreten von Belastungen und Ressourcen (im weiteren Sinn einschließlich der Arbeitsbedingungen im Bereich Einkommen und Sicherheit) sowie andererseits die aus den Belastungen bzw. einem Ressourcenmangel resultierende negative Beanspruchung erhoben. Beide Komponenten werden miteinander kombiniert und in die Indexwerte zwischen 0 Punkten (schlechtestmögliches Ergebnis) und 100 Punkten (bestmögliches Ergebnis) überführt. Bevor in Kapitel 5.2 die Indexwerte einer detaillierten Betrachtung unterzogen werden, werden im Folgenden einzelne Ergebnisse zu den Arbeitsanforderungen (Belastungen/Ressourcen) und Beanspruchungen dargestellt. Zur Einordnung der Ergebnisse erfolgt dabei ein Vergleich von Thüringen zum bundesweiten Ergebnis. Um einen kurzen und komprimierten Überblick zu erhalten, werden dabei nur die größten bzw. wichtigsten Unterschiede zwischen Thüringen und Deutschland mit verkürzten Antwortskalen dargestellt. Die jeweils vierstufigen Antwortskalen wurden zu diesem Zweck in der Mitte geteilt und es wird jeweils nur der Anteilswert einer Skalenhälfte berichtet.

Abb. 5.1 stellt die Ressourcen dar, bei denen große bzw. wichtige Unterschiede zwischen Thüringen und dem bundesweiten Ergebnis zu beobachten sind. Wie in Kapitel 2.2 erläutert, werden die Beschäftigten, bei denen eine Ressource in geringem Maß oder gar nicht auftritt, weiter danach gefragt, ob sie sich dadurch negativ beansprucht fühlen. Der Anteil der Beschäftigten, der sich dadurch mehr oder weniger stark negativ beansprucht fühlt (stark, eher stark, eher gering) ist in Abb. 5.1 ebenfalls enthalten.

Hinsichtlich des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung aus dem Kriterium der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten ist festzustellen, dass 63 Prozent der thüringischen Befragten keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitszeit haben. 42 Prozent von allen thüringischen Beschäftigten fühlen sich dadurch mehr oder weniger stark negativ beansprucht. Wie der Vergleich zu Deutschland zeigt, betragen die entsprechenden Anteile im bundesweiten Durchschnitt nur 50 und 31 Prozent. Der Einfluss auf die Arbeitszeit ist in Thüringen somit unterdurchschnittlich ausgeprägt, wodurch sich überdurchschnittlich viele Beschäftigte negativ beansprucht fühlen.

Dies ist auch für die Förderung der Kollegialität im Betrieb und die Offenheit des Meinungsklimas festzustellen, die beide dem Kriterium der Führungsqualität und

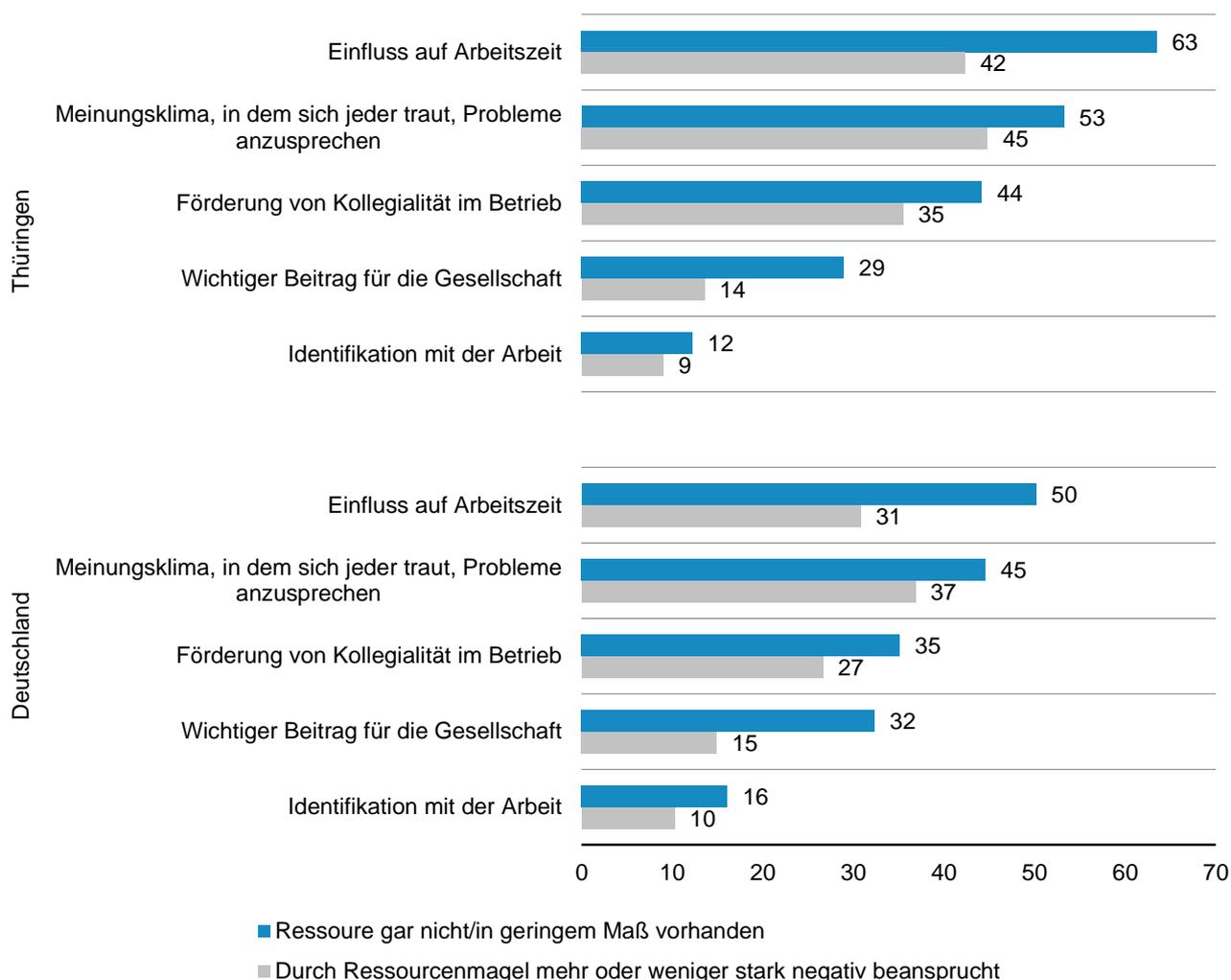
Betriebskultur zuzurechnen sind. Während 53 Prozent der thüringischen Beschäftigten sagen, dass in ihrem Betrieb gar kein bzw. nur in geringem Maß ein Meinungsklima herrscht, bei dem sie sich trauen, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten offen anzusprechen, liegt dieser Anteil bundesweit mit 45 Prozent recht deutlich niedriger. Dementsprechend ist auch der Anteil der Beschäftigten, der sich dadurch negativ beansprucht fühlt, in Thüringen mit 45 Prozent größer als in Deutschland mit 37 Prozent (vgl. Abb. 5.1).

Während 44 Prozent der Beschäftigten in Thüringen angeben, dass Kollegialität in ihrem Betrieb gar nicht oder nur in geringem Maße gefördert wird und sich 35 Prozent dadurch negativ beansprucht fühlen, liegen die entsprechenden Anteilswerte im bundesweiten Durchschnitt mit 35 bzw. 27 Prozent deutlich niedriger. Die hier berichteten größten Unterschiede in den Arbeitsressourcen in Thüringen und Deutschland weisen also alle auf eine geringere Ressourcenausstattung und eine häufigere negative Beanspruchung hin und deuten hinsichtlich der Ressourcen somit auf eine niedrigere Qualität der Arbeitsbedingungen in Thüringen hin (vgl. Abb. 5.1).

Abb. 5.1 veranschaulicht neben den größten Unterschieden in den Ressourcen einen weiteren wichtigen Ergebnisunterschied zwischen Thüringen und Deutschland. So zeigt sich in allen Fragen zum Sinngehalt der Arbeit, dass thüringische Beschäftigte diesen etwas höher einschätzen und sich etwas stärker mit der Arbeit identifizieren als die Beschäftigten bundesweit. Abb. 5.1 stellt dies für die Einschätzung mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten sowie für die Identifikation mit der Arbeit dar.

Beispielsweise identifizieren sich nur 12 Prozent der Beschäftigten in Thüringen gar nicht oder nur in geringem Maß mit ihrer Arbeit – bundesweit beläuft sich dieser Anteil auf 16 Prozent. Durch diesen wenig verbreiteten Mangel an Identifikation fühlt sich in Thüringen mit 9 Prozent auch ein etwas kleinerer Anteil der Beschäftigten negativ beansprucht als bundesweit. Umgekehrt betrachten identifizieren sich 88 Prozent der thüringischen Beschäftigten in hohem oder sehr hohem Maß mit ihrer Arbeit. Bundesweit trifft dies auf 84 Prozent der Beschäftigten zu. Dieses Ergebnis erscheint zum einen deshalb wichtig, weil im DGB-Index Gute Arbeit nur für den Sinngehalt der Arbeit ein für Thüringen im Vergleich zum deutschlandweiten Durchschnitt besseres Ergebnis zu beobachten ist. Zum anderen bestätigt diese hohe Identifikation mit der Arbeit die Diagnose einer ausgeprägten Arbeits- bzw. Arbeitermentalität in Thüringen und in Teilen der neuen Bundesländer (vgl. Behr 2017).

**Abb. 5.1: Wichtige Unterschiede in der Ressourcenausstattung und daraus resultierenden negativen Beanspruchungen in Thüringen und Deutschland 2018**

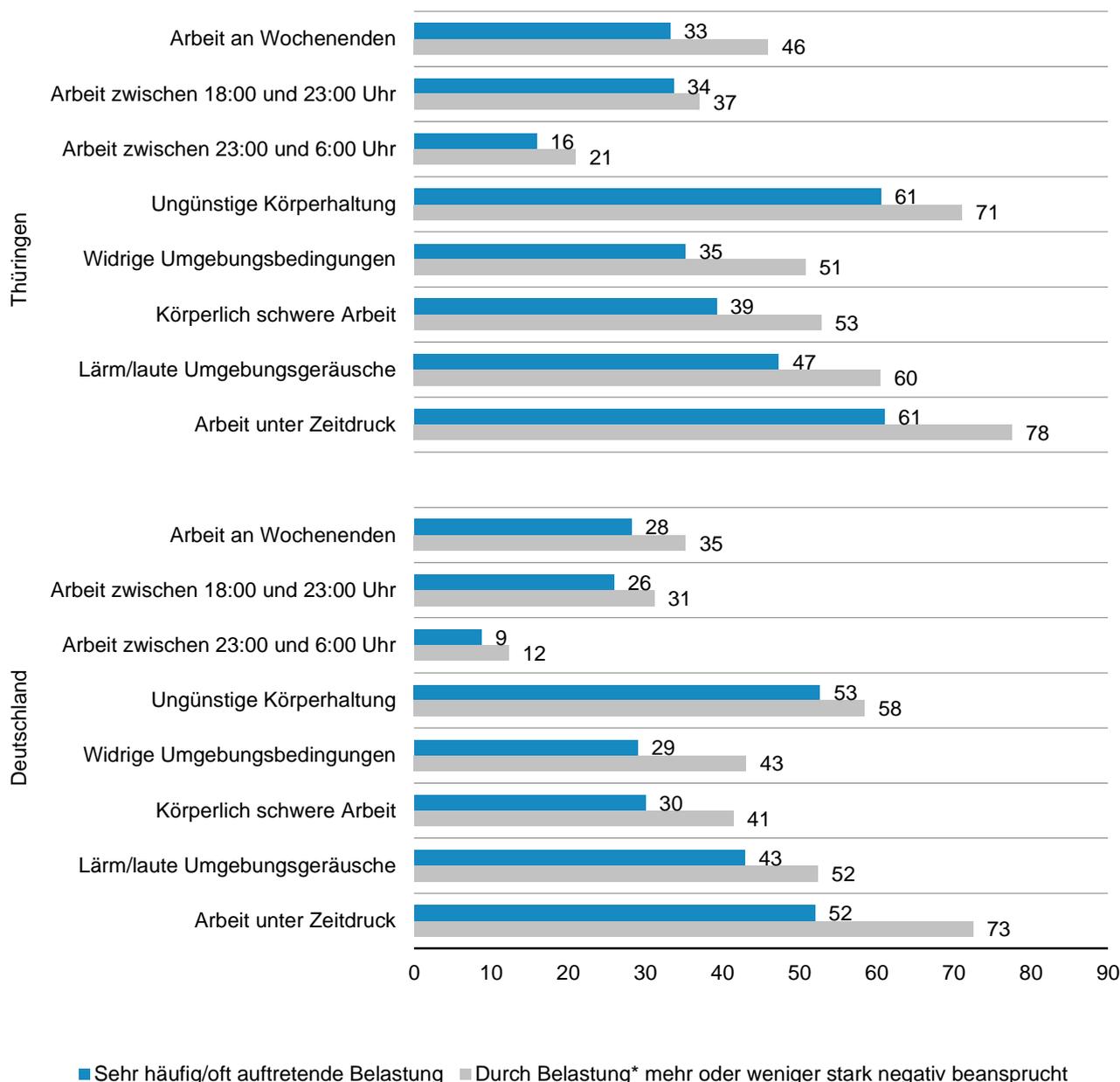


Anteile in Prozent bezogen auf alle Beschäftigten.

Bei den Einzelaspekten aus dem Teilindex Belastungen zeigt sich das einheitliche Bild, dass in Thüringen eine niedrigere Arbeitsqualität als in Deutschland zu beobachten ist. Abb. 5.2 stellt ausgewählte Einzelaspekte aus dem Teilindex Belastungen dar. Wie in Kapitel 2.2 erläutert, werden die Beschäftigten, bei denen eine Belastung sehr häufig, oft oder selten vorkommt, weiter danach gefragt, ob sie sich dadurch negativ beansprucht fühlen. In Abb. 5.2 ist der Anteil der Beschäftigten dargestellt, der sehr häufig oder oft Belastungen ausgesetzt ist und der Anteil derjenigen, der sich dadurch mehr oder weniger stark negativ beansprucht fühlt (stark, eher stark, eher gering). Weil auch seltene Belastungen zu negativen Beanspruchungen führen können und in Abb. 5.2 nur der summierte Anteil der sehr häufig oder oft auftretenden Belastungen dargestellt ist, können negative Beanspruchungen zu einem größeren Anteil als sehr häufig oder oft auftretende Belastungen vorkommen. Je deutlicher der Anteil der negativ Beanspruchten also über dem Anteil der sehr häufig oder oft Belasteten liegt, desto häufiger kommt es auch durch das seltene Auftreten der jeweiligen Belastung zu negativen Beanspruchungen. Ausgeprägt ist dies in Thüringen bei fast allen in Abb. 5.2 dargestellten Belastungen der

Fall, nämlich bei der Arbeit unter Zeitdruck, widrigen Umgebungsbedingungen, körperlich schwerer Arbeit, Lärm, Arbeit an Wochenenden und Arbeit in ungünstiger Körperhaltung.<sup>14</sup>

**Abb. 5.2: Wichtige Unterschiede in und negative Beanspruchungen aus der Arbeitsbelastung in Thüringen und Deutschland 2018**



Anteile in Prozent bezogen auf alle Beschäftigten.

\* Durch sehr häufig, oft oder selten auftretende Belastungen (d. h. einschließlich negativer Beanspruchungen aus selten auftretenden Belastungen).

Im Vergleich zu Deutschland kommen in Thüringen fast alle Belastungen<sup>15</sup> und damit verbundene negative Beanspruchungen häufiger vor als in Deutschland (vgl. Abb. 5.2).

<sup>14</sup> Mit Ausnahme der Arbeit unter Zeitdruck und der Arbeit am Abend kommt dies in Thüringen außerdem etwas häufiger vor als bundesweit.

<sup>15</sup> Bei der in Abb. 5.2 dargestellten Betrachtungsweise gilt dies nicht für die Häufigkeit von unbezahlter Arbeit für den Betrieb außerhalb der normalen Arbeitszeit, sowie für soziale und emotionale Anforderungen (herablassende bzw. respektlose Behandlung in der Arbeit, Notwendigkeit, eigene Gefühle zu verbergen, Konflikte oder Streitigkeiten mit Kund\*innen, Klient\*innen oder Patient\*innen). Bei den Indexwerten, in die auch die Stärke der erlebten negativen Beanspruchung mit einfließt, liegt jedoch das

Sehr häufig oder oft treten in Thüringen vor allem körperlich schwere Arbeit mit 39 Prozent, Arbeit unter Zeitdruck mit 61 Prozent und Arbeit in ungünstiger Körperhaltung mit 61 Prozent zu einem höheren Anteil als bundesweit auf, wo die entsprechenden Werte 30 Prozent, 52 Prozent und 53 Prozent betragen. Der größte Unterschied zwischen Thüringen und Deutschland im Anteil der negativ beanspruchten Beschäftigten kommt bei der Arbeit in ungünstiger Körperhaltung (Thüringen 71 %, Deutschland 58 %), körperlich schwerer Arbeit (Thüringen 53 %, Deutschland 41 %) und der Arbeit an Wochenenden (Thüringen 46 %, Deutschland 35 %) vor.

Aber auch bei den anderen auffälligen, in Abb. 5.2 dargestellten Belastungen wie Abendarbeit, Nachtarbeit, widrigen Umgebungsbedingungen und Lärm ist der Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft diese Belastungen erleben, in Thüringen um 4 bis 8 Prozentpunkte höher als in Deutschland. Gleiches gilt für den Anteil der durch diese Belastungen negativ beanspruchten Beschäftigten, der in Thüringen um 6 bis 9 Prozentpunkte höher als im bundesweiten Durchschnitt liegt.

Im Bereich Einkommen und Sicherheit fallen in Thüringen im Vergleich zu Deutschland vor allem Aspekte aus den Kriterien „Einkommen und Rente“ und „Betriebliche Sozialleistungen“ auf. Die Ergebnisse zum Kriterium der Beschäftigungssicherheit und beruflichen Zukunftssicherheit unterscheiden sich in Thüringen hingegen nicht stark vom bundesweiten Ergebnis, was auf Verbesserungen der Arbeitsmarktlage in Thüringen in den letzten Jahren zurückgeführt werden kann (vgl. auch die Abschnitte 3.3 und 5.2.2).

Fast alle der Befragten, die die Leistungsgerechtigkeit ihres Einkommens als gering sowie das Ausreichen ihres Einkommens zum Leben kritisch bewerten, fühlen sich dadurch auch negativ beansprucht. Dies verdeutlicht, dass das Einkommen aufgrund seiner zentralen Funktion für die gesamte Lebensführung ein besonders sensibler Bereich ist.

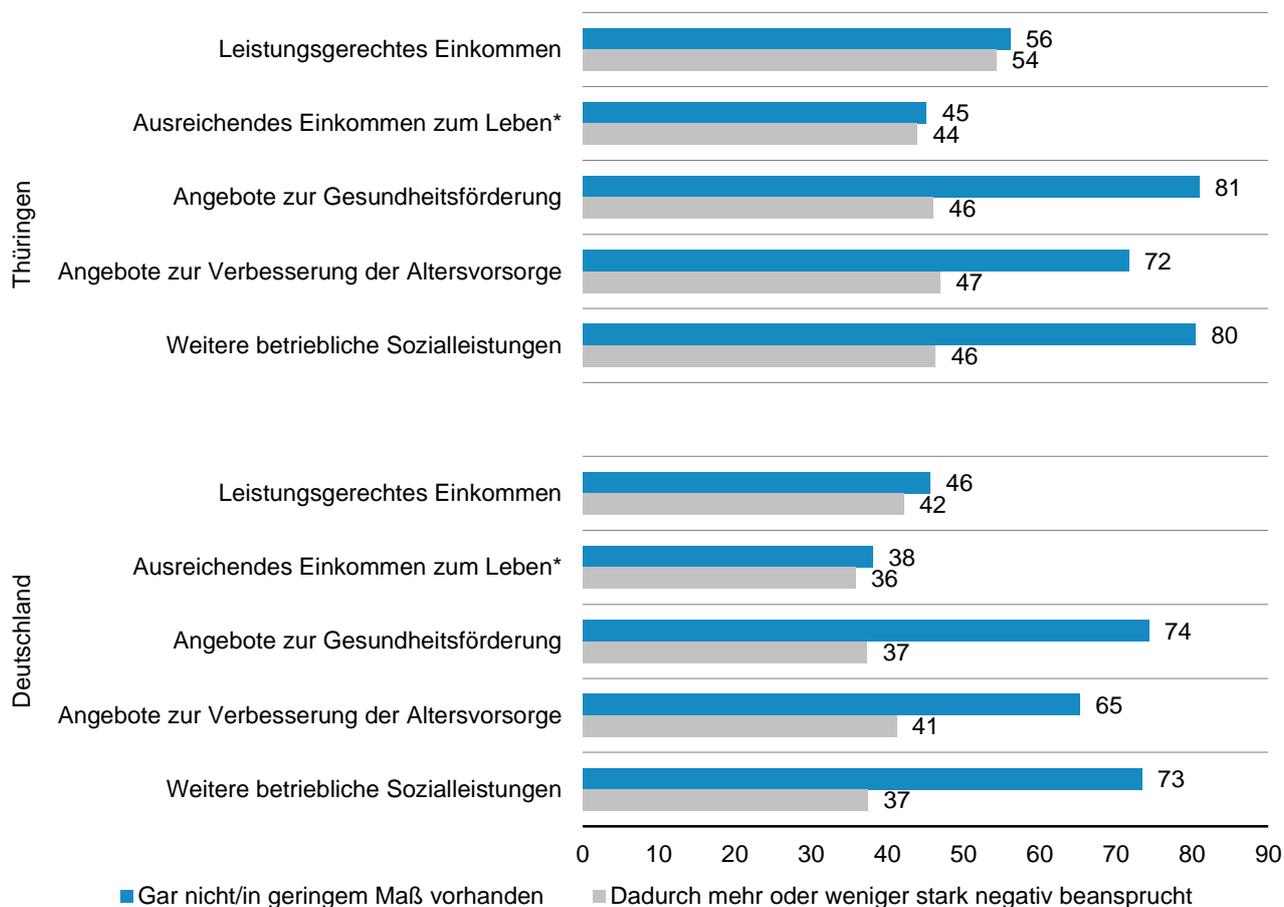
Der Anteil der thüringischen Beschäftigten, der das eigene Einkommen als nicht leistungsgerecht oder als gerade ausreichend empfindet, liegt dabei mit 56 Prozent und 45 Prozent recht deutlich über dem bundesweiten Ergebnis von 46 und 38 Prozent. Ebenso liegt auch der Anteil der Beschäftigten, die sich aufgrund der Höhe ihres Einkommens negativ beansprucht fühlen in Thüringen um 8 bzw. 12 Prozentpunkte höher (vgl. Abb. 5.3).

Anders als beim Einkommen ist das Verhältnis von Belastung zu Beanspruchungen bei den betrieblichen Sozialleistungen. Zwar beschreiben 81 Prozent der Befragten in Thüringen die Angebote zur Gesundheitsförderung, 72 Prozent die betrieblichen Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge und 80 Prozent die weiteren betrieblichen Sozialleistungen als gering bzw. kaum ausreichend, der Anteil der Beschäftigten, der sich dadurch negativ beansprucht fühlt, liegt jedoch nur bei 46 bzw. 47 Prozent (vgl. Abb. 5.3). Dennoch ist für die betrieblichen Sozialleistungen festzustellen, dass sowohl die Bewertung ihrer Verfügbarkeit als auch die damit verbundene Beanspruchung in Thüringen kritischer ausfällt als im bundesweiten Vergleichsergebnis.

---

Ergebnis von Thüringen auch bei diesen Belastungen unter dem bundesweiten Durchschnitt, was eine niedrigere Arbeitsqualität bedeutet.

**Abb. 5.3: Wichtige Unterschiede im Bereich Einkommen und Sicherheit und daraus resultierende negative Beanspruchungen in Thüringen und Deutschland 2018**



Anteile in Prozent bezogen auf alle Beschäftigten.

\* Abweichende Antwortskala: Dargestellt ist der Anteil der Antworten es reicht nicht/es reicht gerade aus.

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass in Thüringen insbesondere körperliche Belastungen und Belastungen durch die Arbeitszeitlage deutlich ausgeprägter sind als im bundesweiten Durchschnitt. Der Einfluss auf die Arbeitszeit ist hingegen geringer ausgeprägt und Aspekte der Führungs- und Betriebskultur wie die Förderung von Kollegialität oder die Offenheit des Meinungsklimas sind weniger ausgeprägt, wodurch sich auch ein größerer Anteil der Beschäftigten in Thüringen negativ beansprucht fühlt als bundesweit. Kritischer als die Beschäftigten in ganz Deutschland bewerten die Thüringer außerdem ihr Einkommen. Dies deckt sich wie gezeigt wurde auch mit den amtlichen Rahmendaten (vgl. Abschnitt 3.4). Aber auch die nicht direkt materielle Entlohnung in der Form betrieblicher Sozialleistungen lässt aus Sicht der Beschäftigten in Thüringen mehr zu wünschen übrig als im bundesweiten Durchschnitt.

Im Folgenden werden die Indexwerte des DGB-Index Gute Arbeit genauer untersucht. In die Indexwerte gehen sowohl die Ausprägung der Anforderungen als auch die Stärke der negativen Beanspruchungen detaillierter ein als sie in diesem Abschnitt betrachtet wurden. Gleichzeitig erfolgt die Darstellung in der Form von durchschnittlichen Indexwerten komprimierter und erlaubt zusätzlich die Betrachtung der Durchschnittswerte der neuen und alten Bundesländer sowie einen Vergleich zu den Ergebnissen des Jahres 2013.

## 5.2 Überblick über die durchschnittlichen Indexwerte des DGB-Index Gute Arbeit 2018 und 2013

Der Überblick über die Ergebnisse des DGB-Index 2018 erfolgt in diesem Abschnitt anhand der durchschnittlichen Indexwerte auf den Ebenen

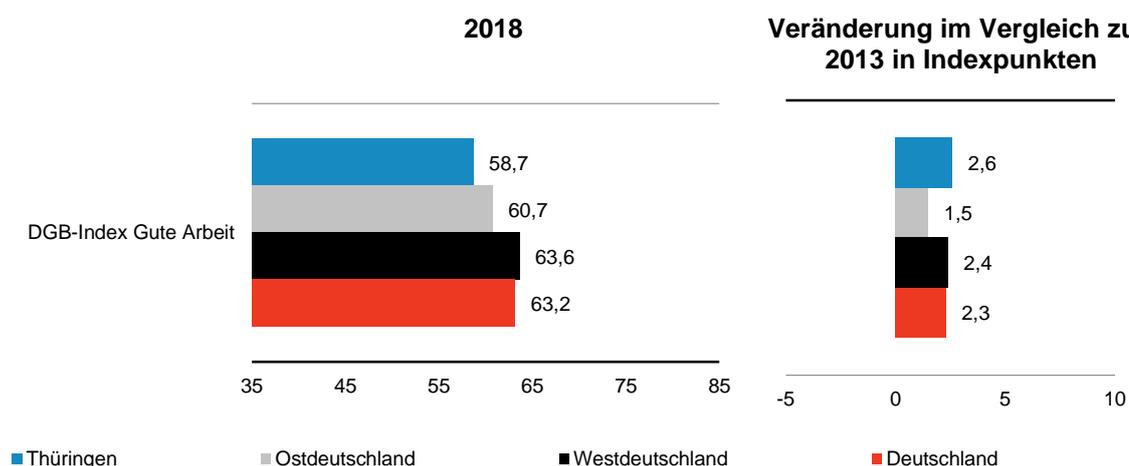
- des Gesamtindex,
- der drei Teilindizes,
- der elf Kriterien, aus denen sich die Teilindizes errechnen, sowie
- aller 42 indexbildenden Einzelfragen.

Wiedergegeben werden die Werte für Thüringen im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland sowie für Deutschland insgesamt. Um die Entwicklung der Arbeitsbedingungen abzubilden, werden, wo interessante Veränderungen zu berichten sind, Vergleiche mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2013 angestellt.

### 5.2.1 Vergleich auf den Ebenen Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien

Mit durchschnittlich 58,7 Indexpunkten fällt der Gesamtindex Gute Arbeit für Thüringen im Jahr 2018 erneut etwas niedriger aus als in Ostdeutschland (60,7 Punkte) und um einiges schlechter als in West- bzw. Gesamtdeutschland (63,6 bzw. 63,2 Indexpunkte). Beim Gesamtindex verzeichnet der Freistaat mit einem durchschnittlichen Plus von 2,6 Indexpunkten eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Jahr 2013, die ähnlich stark auch für West- bzw. Gesamtdeutschland beobachtet wird. Nur in Ostdeutschland fällt die Verbesserung etwas geringer aus (+1,5 Indexpunkte) (vgl. Abb. 5.4).

**Abb. 5.4: Gesamtindex DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland 2018**

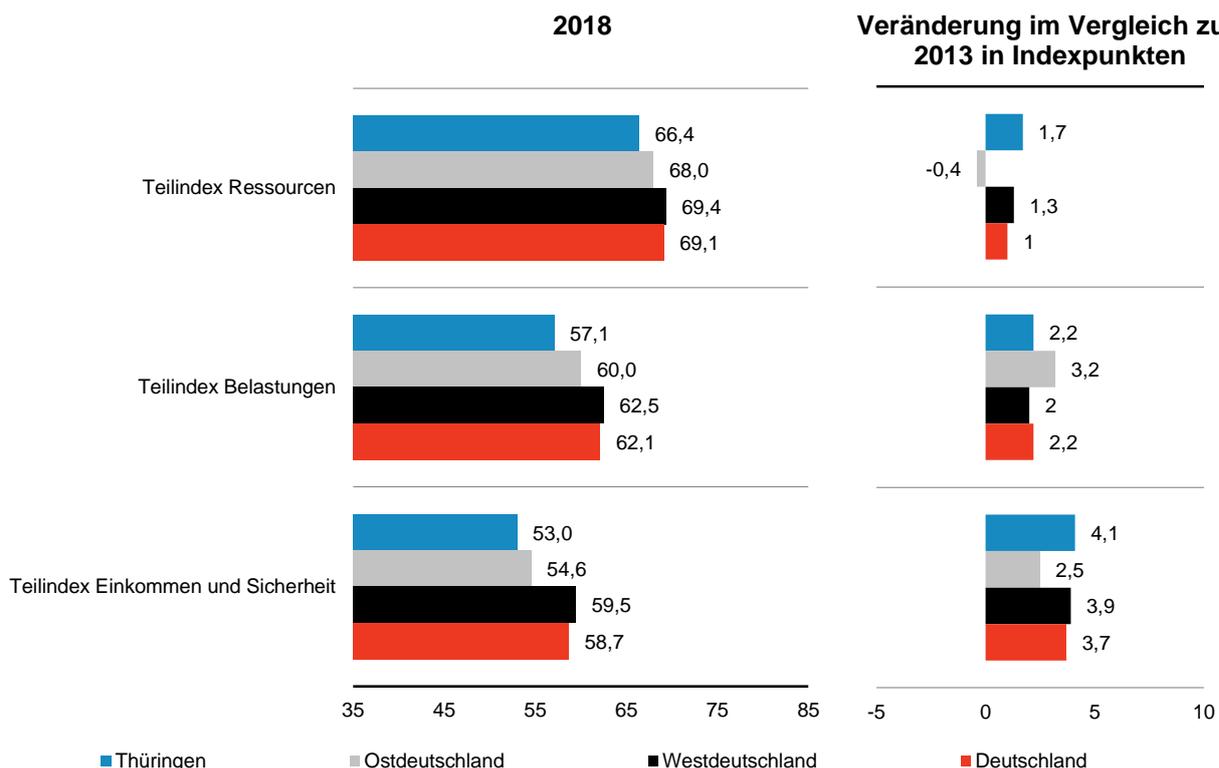


Mittelwerte, Skala 0-100, und Differenz zum Jahr 2013.

Wie Abb. 5.5 zeigt, ist auch auf der Ebene der drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit) ein gewisser Rückstand des Freistaates zu beobachten, wobei der Teilindex für Ressourcen durchgängig besser, d. h. höher ist als der für die Belastungen. Am geringsten sind, wiederum durchgängig in allen vier Regionen, die durchschnittlichen Werte beim Teilindex Einkommen und Sicherheit.

Überdurchschnittliche Verbesserungen im Vergleich zum Jahr 2013 sind in Thüringen beim Teilindex Ressourcen und besonders deutlich beim Teilindex Einkommen und Sicherheit (+4,1 Indexpunkte) zu erkennen. Beim Teilindex Belastungen hat sich die Lage im Jahr 2018 gegenüber 2013 ebenfalls verbessert (+2,2 Indexpunkte), ebenso stark wie in Deutschland insgesamt, aber in Thüringen etwas weniger als im ostdeutschen Durchschnitt (+3,2 Indexpunkte).

**Abb. 5.5: Teilindizes des DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland 2018**

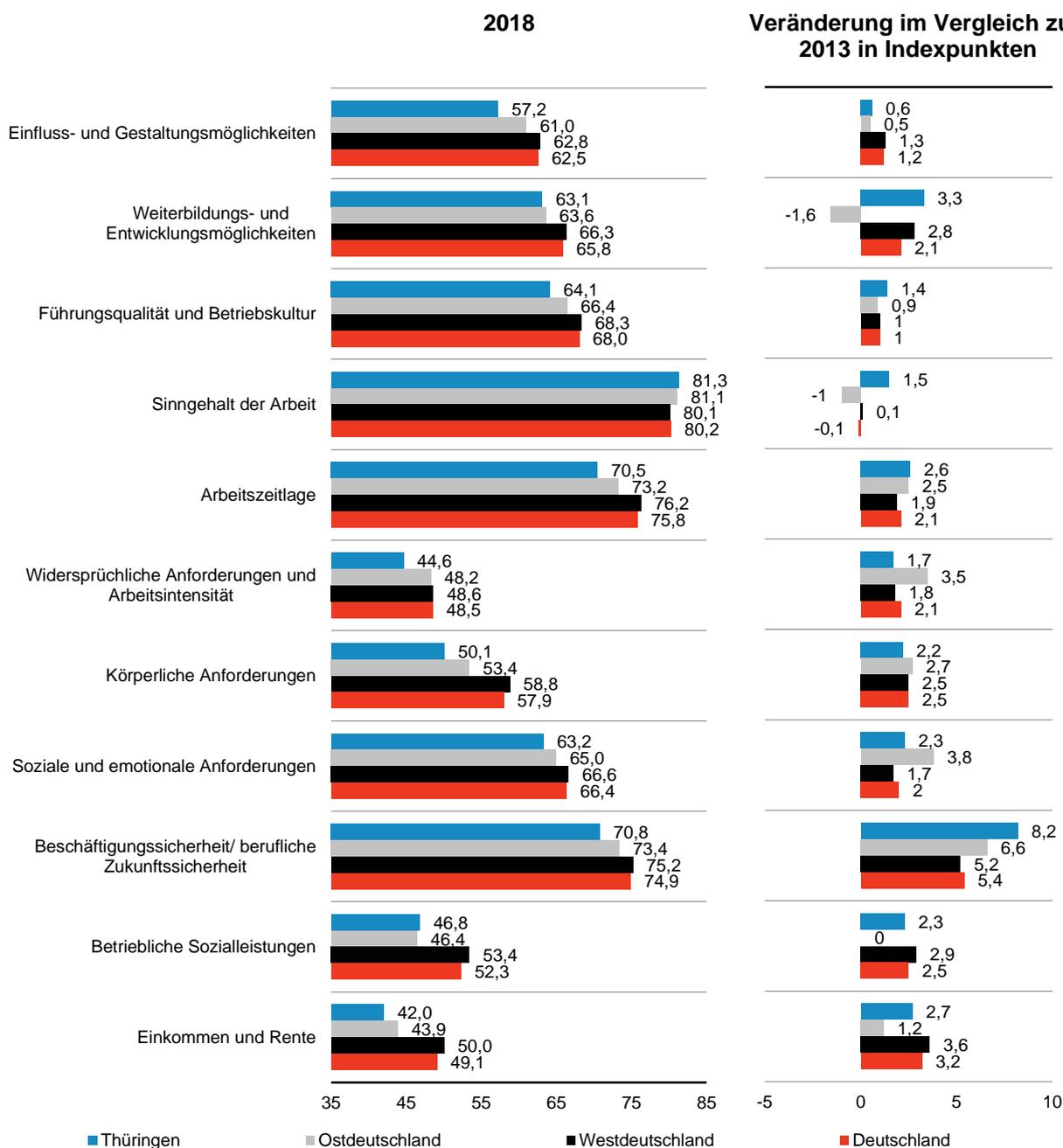


Mittelwerte, Skala 0-100, und Differenz zum Jahr 2013.

Abb. 5.6 enthält die durchschnittlichen Indexpunkte zu den elf Kriterien der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit. Es zeigt sich, dass Thüringen auf dieser Ebene bei zehn der elf Kriterien unter dem deutschen Durchschnitt liegt. Die einzige Ausnahme ist das Kriterium des selbst gesehenen Sinngehalts der Arbeit. (Im Jahr 2013 traf das sogar auf alle elf Kriterien zu.)

Bemerkenswert ist, dass bei allen elf Kriterien eine mehr oder weniger ausgeprägte Verbesserung im Freistaat gegenüber der Befragung aus dem Jahr 2013 konstatiert werden kann. Besonders ausgeprägt ist das mit einem Plus von 8,2 Indexpunkten beim Kriterium Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit. Darin spiegelt sich die deutliche Besserung auf dem Arbeitsmarkt in Thüringen wieder. Die geringste Veränderung zwischen den Jahren 2013 und 2018 (+0,6 Indexpunkte) zeigt sich beim Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Abb. 5.6: Kriterien der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland 2018



Mittelwerte, Skala 0-100, und Differenz zum Jahr 2013.

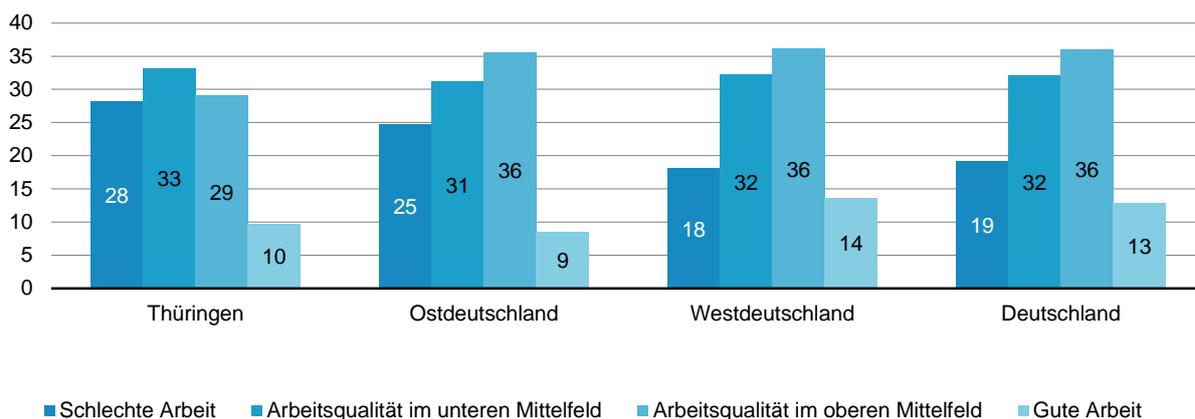
Bevor im Folgenden die Ergebnisse zu den 42 Einzelitems dargestellt werden, die den elf Kriterien zugrunde liegen, soll an dieser Stelle noch auf die beim DGB-Index Gute Arbeit verwendete Kategorisierung der Arbeitsqualität eingegangen werden. Dabei wird der Gesamtindex in vier Kategorien eingeteilt: Als „Gute Arbeit“ gilt, wenn die entsprechend dem arbeitswissenschaftlichen Beanspruchungs-Belastungs-Konzept errechneten Indexpunkte bei 80 und mehr (von 100 maximal erreichbaren) Punkten liegen; unter 50 Punkte bedeuten „Schlechte Arbeit“.<sup>16</sup> Einer „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“

<sup>16</sup> Diese „Asymmetrie“ bei der Einteilung der Kategorien wird speziell aus dem Arbeitgeberlager hin und wieder kritisiert. Gegen solche Kritik ist einzuwenden: Die Grenze von 50 Punkten begründet sich durch negative Beanspruchungen, die rein rechnerisch ab

entsprechen 50 bis unter 65 Punkte und einer „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ 65 bis unter 80 Indexpunkte.

Abb. 5.7 enthält für den Gesamtindex Gute Arbeit die entsprechenden Ergebnisse für die vier Vergleichsregionen aus der Befragung 2018. (An dieser Stelle ist zu beachten: Im Gegensatz zu den Abb. 5.4 bis Abb. 5.6 werden in Abb. 5.7 nicht Indexpunkte, sondern Prozentzahlen wiedergegeben).

**Abb. 5.7: Stufen der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland im Jahr 2018**



Anteile in Prozent.

In dieser Kategorisierung berichten in Thüringen mit 28 Prozent deutlich mehr Beschäftigte von schlechter Arbeit als im Durchschnitt der ost- und vor allem westdeutschen Bundesländer (25 bzw. 18 %), Deutschland insgesamt: 19 Prozent. Der Beschäftigtenanteil mit Arbeitsbedingungen im unteren Mittelfeld ist mit 31 bis 33 Prozent überall in etwa gleich groß. Bei der Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld ist der Befragtenanteil in Thüringen dagegen deutlich geringer. Von Guter Arbeit sprechen in Thüringen 10 Prozent. Das ist ein marginal höherer Anteil als in Ostdeutschland (9 %), aber signifikant weniger als in Westdeutschland bzw. als auf Bundesebene (14 bzw. 13 %).

### 5.2.2 Vergleich auf der Ebene der 42 indexbildenden Einzelfragen

Wie den nachfolgenden kurz kommentierten Abbildungen zu entnehmen ist, zeigt sich auch auf der differenzierten Ebene der durchschnittlichen Indexwerte zu den einzelnen Fragen meist eine etwas schlechtere Arbeitsfähigkeit im Freistaat Thüringen – verglichen mit Ost- und Westdeutschland sowie Deutschland insgesamt. (Bei den Zahlen in den Abbildungen handelt es sich um Index-Mittelwerte, nicht um Prozentzahlen.)

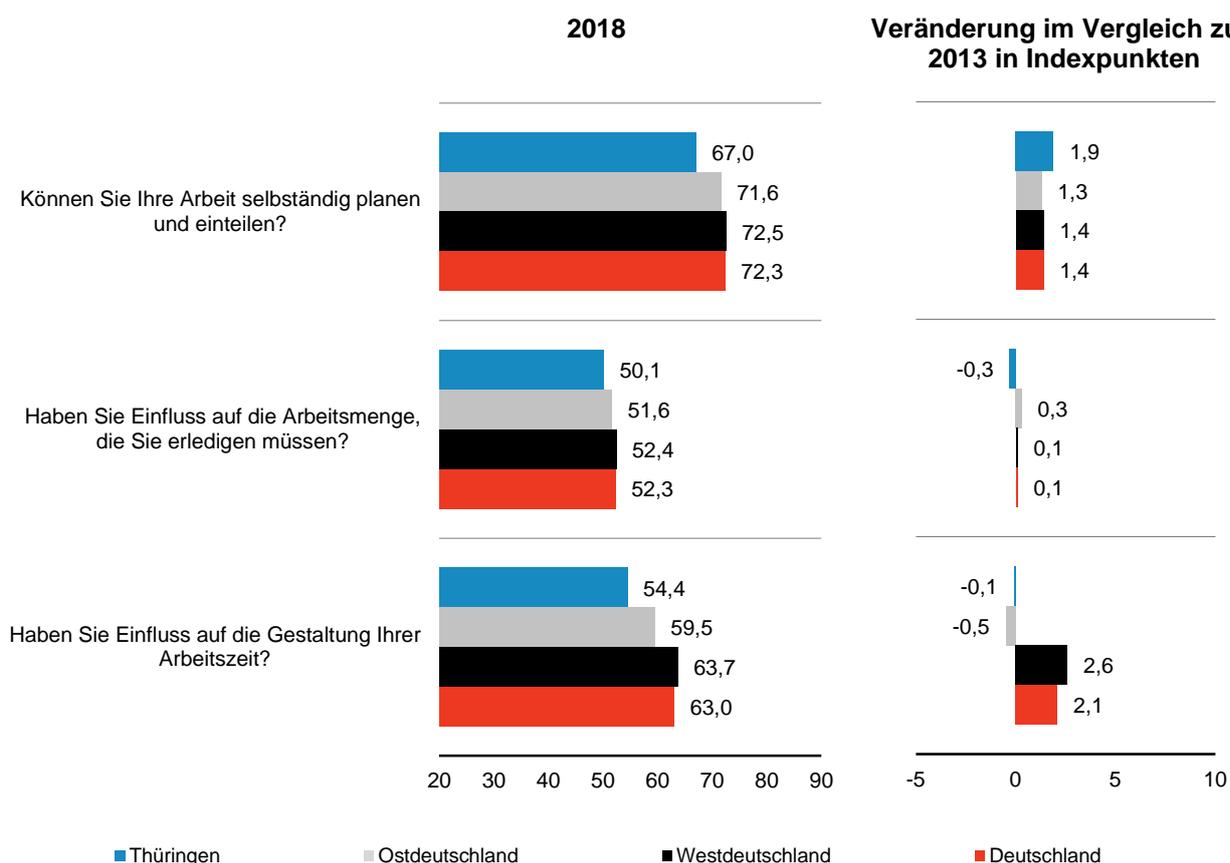
diesem Punktwert im Gesamtdurchschnitt vorliegen. Außerdem wird auch bei Prüfungen etwa an Schulen oder Hochschulen eine solche Asymmetrie bei der Notengebung verwendet. Eine bekannte „Faustregel“ lautet, dass ca. die Hälfte der maximal erreichbaren Punkte die Grenze zum Bestehen einer Prüfung ist.

*Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten*

Hinsichtlich aller drei zu diesem Kriterium gehörenden Aspekte bzw. Einzelfragen schneidet die Arbeitsqualität in Thüringen schlechter ab als in den drei Vergleichsregionen. Beim Aspekt Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge ist der Unterschied jedoch nur recht gering (vgl. Abb. 5.8).

Im Vergleich der Jahre 2018 und 2013 fällt vor allem auf, dass in Thüringen wie in Ostdeutschland bei jeder Frage nach dem Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit keine Verbesserung zu verzeichnen ist. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Seite der Beschäftigten scheint sich hier nicht verändert zu haben, wohingegen in Westdeutschland eine Erhöhung des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung festzustellen ist. Auch bei der Frage nach dem Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge wurden aus Sicht der Beschäftigten keine Verbesserungen erzielt (und dies in allen vier betrachteten Regionen).

**Abb. 5.8: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**

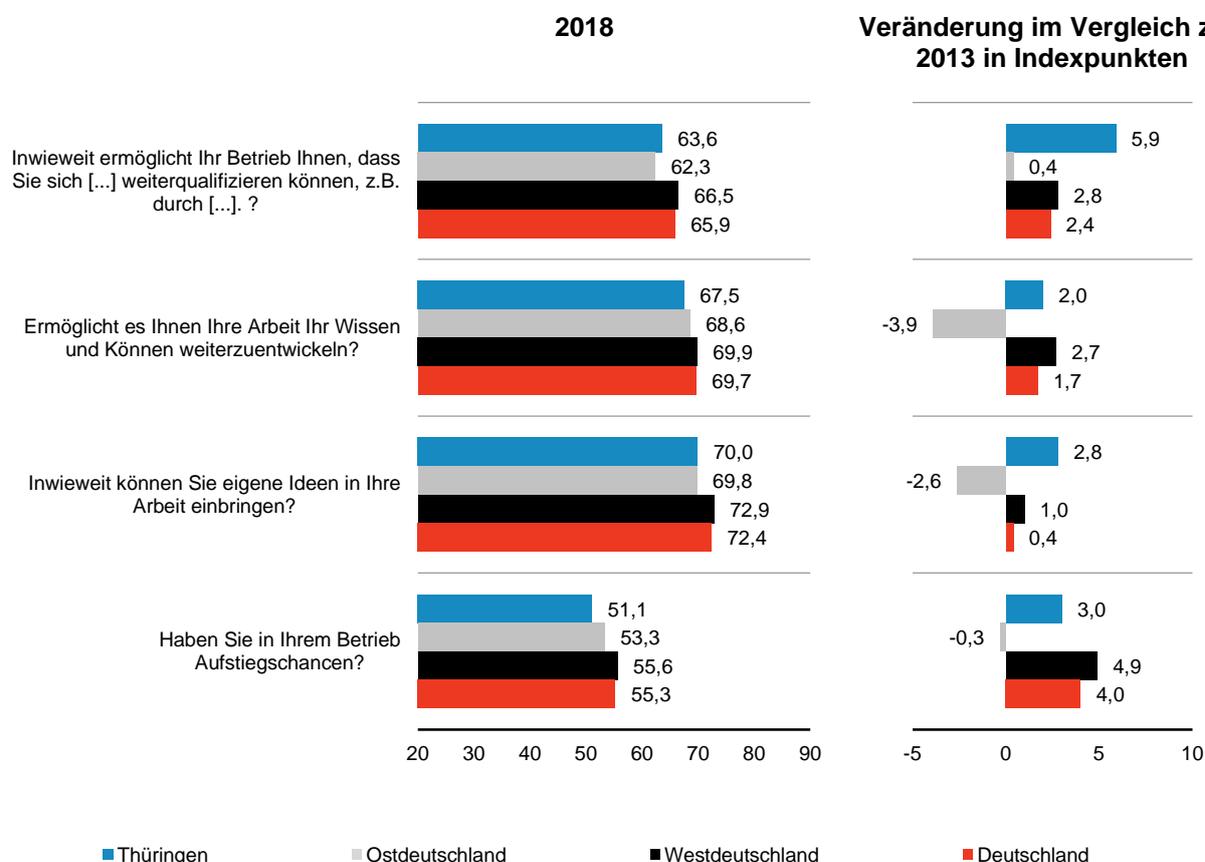


Mittelwerte, Skala 0-100.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Bei der Frage „Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“ bleibt der Indexwert für Thüringen um 4,2 Punkte hinter dem bundesweiten Indexwert zurück. Ansonsten sind die Unterschiede geringer, weisen aber alle in Richtung einer etwas schlechteren Position der Beschäftigten in Thüringen als in (West-)Deutschland (vgl. Abb. 5.9). Allerdings holt Thüringen bei drei der vier Einzelfragen im Vergleich zu Deutschland seit 2013 auf (Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung +5,9 Punkte, Einbringen von eigenen Ideen in die Arbeit +2,8 Punkte und Wissen und Können weiterentwickeln + 2,0 Punkte).

**Abb. 5.9: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**



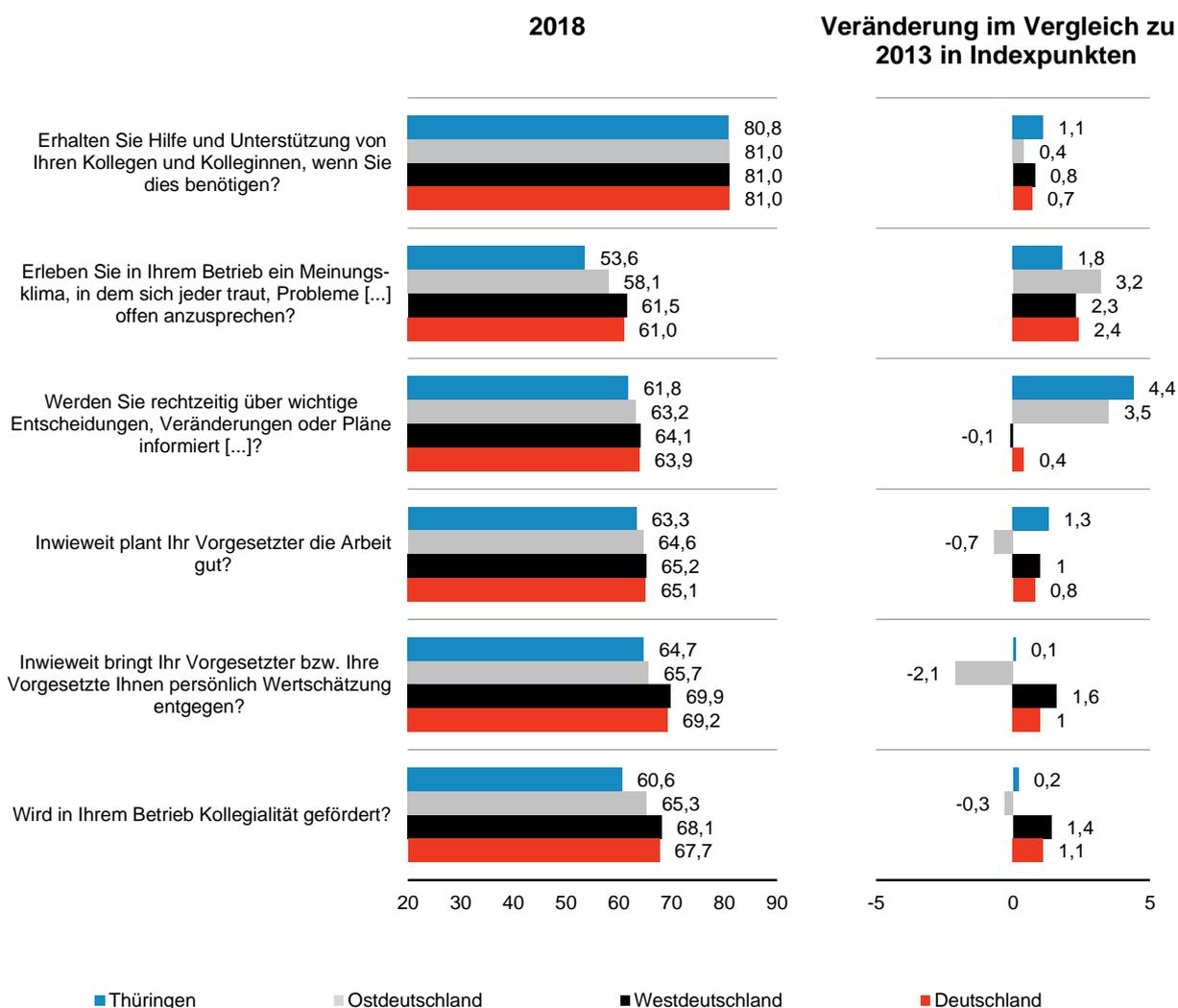
Mittelwerte, Skala 0-100.

Führungsqualität und Betriebskultur

Von den insgesamt sechs Einzelfragen zum Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur sticht ein Aspekt heraus (vgl. Abb. 5.10). In Thüringen wie in allen drei Vergleichsregionen wird auf die Frage nach der Hilfe und Unterstützung durch Kolleg\*innen einheitlich ein sehr hoher Punktwert von 81 erreicht. Ansonsten ist bei den betrachteten Aspekten eine geringfügig schlechtere Beschreibung der diesbezüglichen Arbeitsbedingungen in Thüringen festzustellen. Bei zwei Aspekten ist der Rückstand in Thüringen ausgeprägter: Hinsichtlich der Offenheit des Meinungsklimas im Betrieb, das erlaubt, Probleme offen anzusprechen und in der Frage, ob im Betrieb Kollegialität gefördert wird.

Im Vergleich zur Befragung des Jahres 2013 ist eine – gerade in Thüringen – deutliche Verbesserung bezüglich einer rechtzeitigen Information über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne zu beobachten – dennoch verbleibt der Punktwert im Freistaat zu dieser Frage auch 2018 noch unter demjenigen in den Vergleichsregionen.

**Abb. 5.10: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Führungsqualität und Betriebskultur“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**

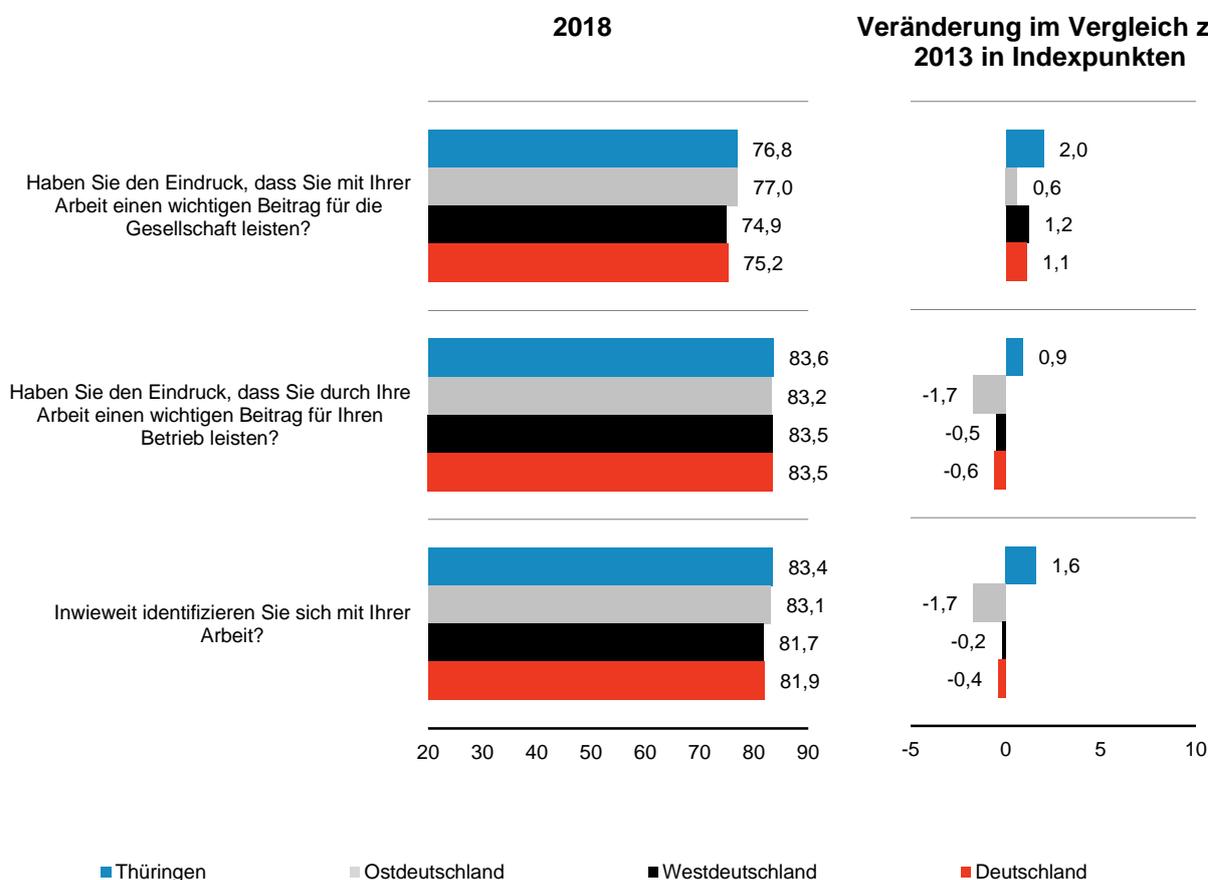


Mittelwerte, Skala 0-100.

Sinngehalt der Arbeit

Bei zwei der drei Einzelaspekte dieses Kriteriums liegen die Indexwerte in allen vier Vergleichsregionen über dem Schwellenwert für Gute Arbeit von 80 Punkten. Bei der Frage nach der Identifikation mit der eigenen Arbeit ist der Punktwert in Thüringen und Ostdeutschland sogar höher als in (West-)Deutschland und bei der Frage, ob man der Meinung sei, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für den Betrieb zu leisten, liegen die Punktwerte überall gleich hoch. Etwas geringer, aber dennoch leicht höher als in (West-)Deutschland ist der Index bei der Frage nach dem Beitrag der eigenen Arbeit für die Gesellschaft (vgl. Abb. 5.11). Nur Thüringen verzeichnet bei allen drei Aspekten eine Zunahme des Indexwertes im Vergleich zum Jahr 2013.

**Abb. 5.11: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Sinngehalt der Arbeit“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**



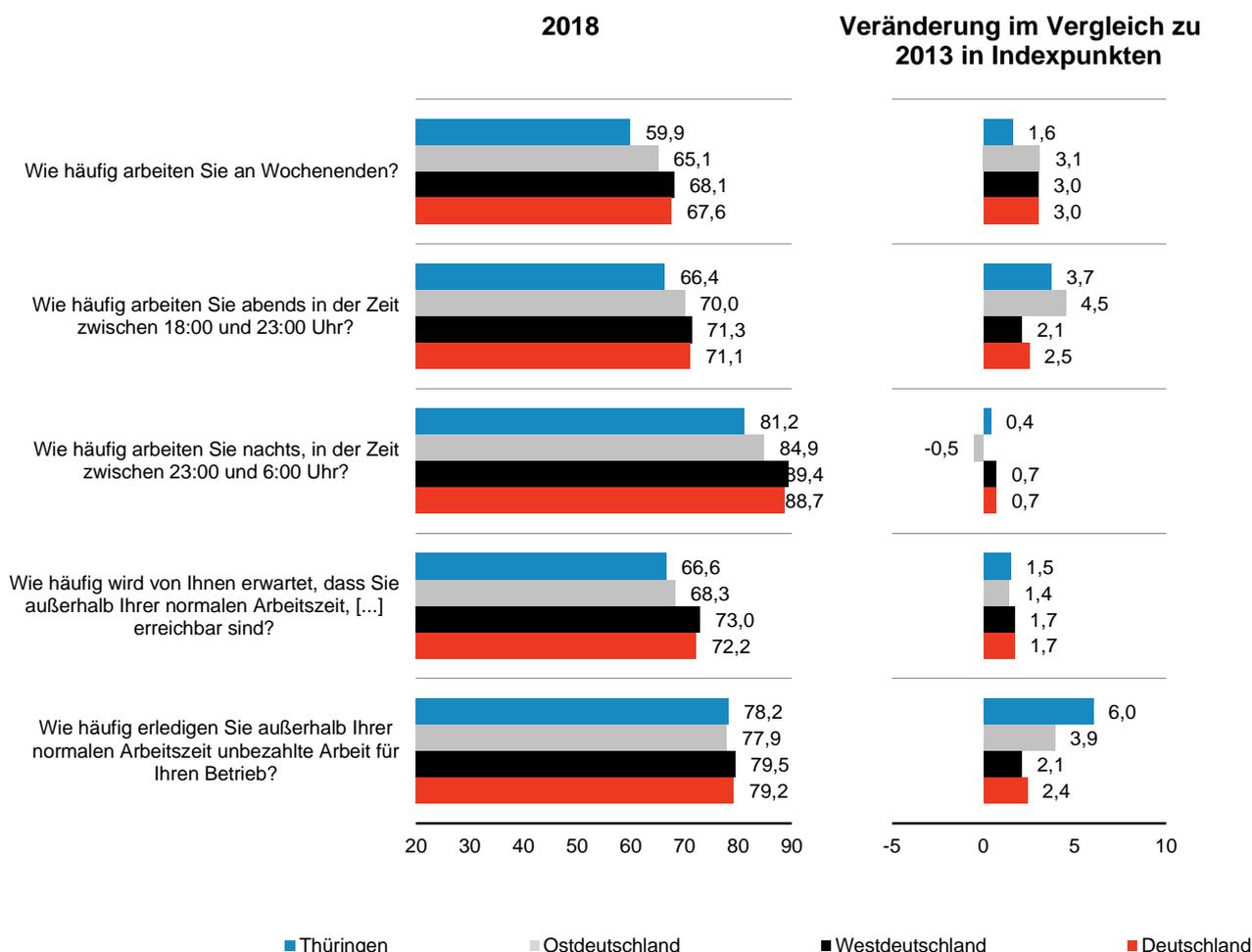
Mittelwerte, Skala 0-100.

Arbeitszeitlage

Der Wert für das Kriterium Arbeitszeitlage setzt sich aus den Antworten der Beschäftigten zu Beanspruchungen und Belastungen in fünf einzelnen einschlägigen Aspekten zusammen. Bei allen fünf Einzelfragen ist der Indexwert für Thüringen geringer, d. h. schlechter, als in (West-)Deutschland. Bis auf die Einzelfrage nach der unbezahlten Arbeit für den Betrieb außerhalb der normalen Arbeitszeit ist das auch im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt der Fall (vgl. Abb. 5.12).

Verglichen mit der Befragung des Jahres 2013 haben sich die Indexwerte für Thüringen besonders hinsichtlich der Aspekte unbezahlte Arbeit für den Betrieb außerhalb der regulären Arbeitszeit und Abendarbeit zwischen 18 und 23 Uhr verbessert, dennoch liegen die Indexwerte für den Freistaat auch 2018 unterhalb der (west-)deutschen Werte.

**Abb. 5.12: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Arbeitszeitlage“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**



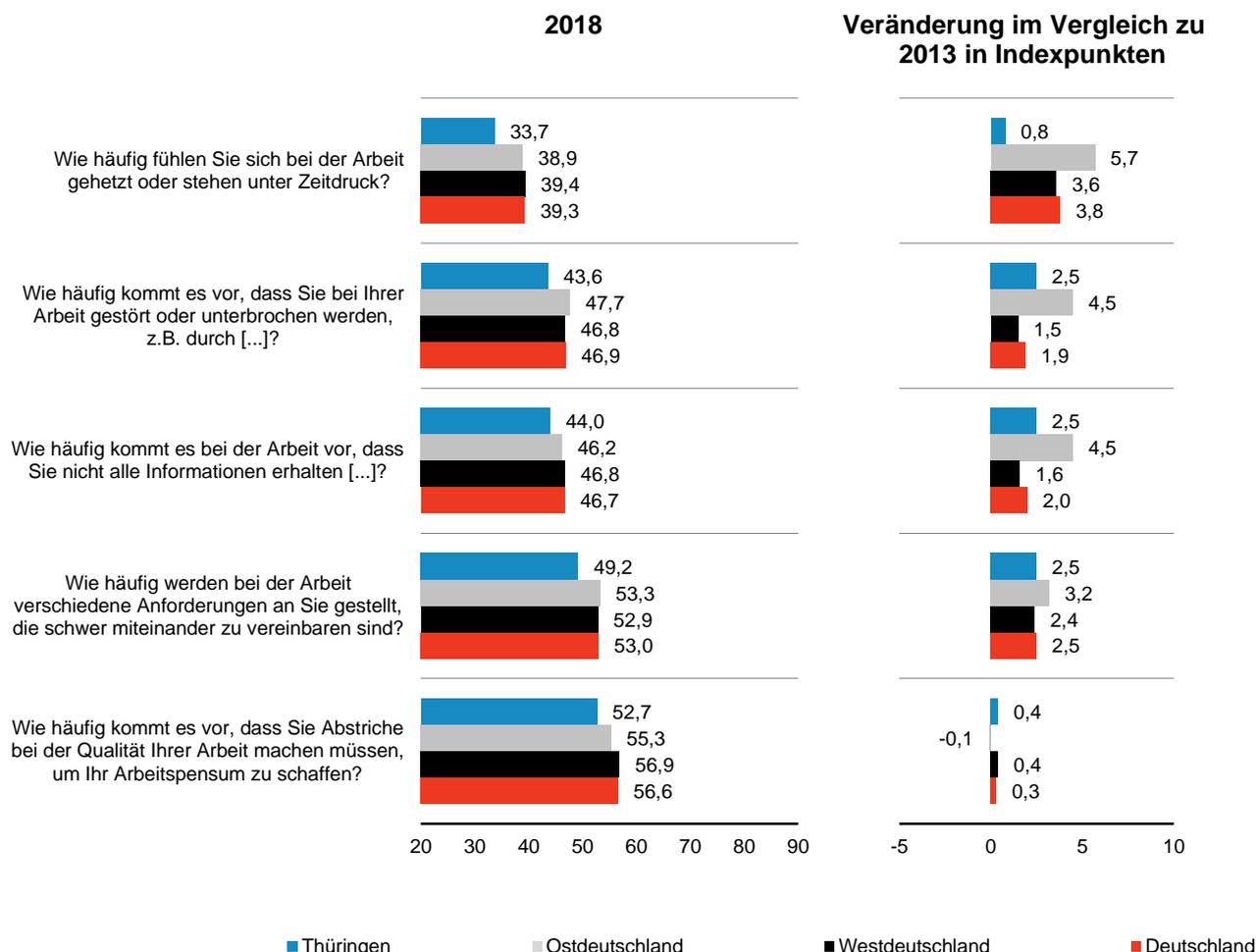
Mittelwerte, Skala 0-100.

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

Arbeitshetze und Zeitdruck werden 2018 wie 2013 speziell von den Beschäftigten in Thüringen (Indexwert: 33,7 Punkte) aber auch in den anderen drei Regionen als besonders negativer Aspekt ihrer Arbeit bewertet, was sich in sehr niedrigen Werten unter 50 Punkten ausdrückt. Etwas abgeschwächt hinsichtlich der Höhe der Indexwerte gilt das auch für zwei andere Einzelfragen, die in dieses Kriterium eingehen, nämlich Störungen/Unterbrechungen bei der Arbeit und fehlende Informationen zur Ausführung der Arbeit (vgl. Abb. 5.13). Alle Indexwerte zu diesen drei Einzelfragen liegen unter 50 Punkten und tragen somit zu einer Erhöhung des Anteils Schlechter Arbeit bei.

Beachtenswert ist, dass sich zwischen den Jahren 2013 und 2018 bei vier von fünf Aspekten im ostdeutschen Durchschnitt stärkere Verbesserungen als in Thüringen ergeben haben, die eigene Arbeit diesbezüglich in Ostdeutschland und speziell in Thüringen im Vergleich zu (West-)Deutschland aber insgesamt gesehen immer noch negativer beschrieben wird.

**Abb. 5.13: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**



Mittelwerte, Skala 0-100.

Körperliche Anforderungen

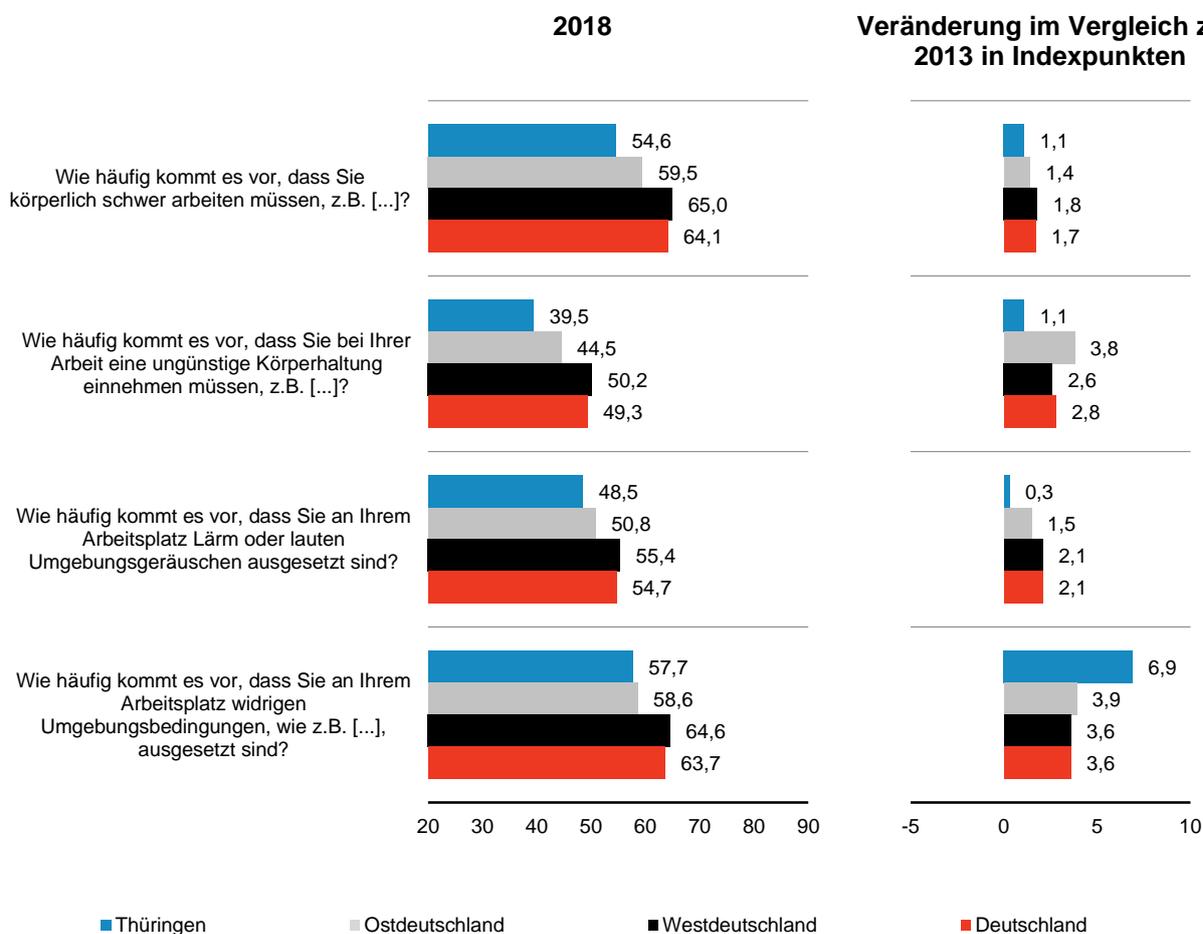
Bei allen vier für das Kriterium Körperliche Anforderungen konstitutiven Einzelfragen schneidet die Arbeit abhängig Beschäftigter im Freistaat nach deren eigenen Angaben schlechter ab als im ostdeutschen Durchschnitt und nochmals deutlich schlechter als in (West-)

Deutschland (vgl. Abb. 5.14). Besonders ausgeprägt sind diese Unterschiede bei den Einzelfragen zur Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen und zur körperlichen Schwerarbeit.

Im Vergleich der Jahre 2018 und 2013 fällt für Thüringen eine deutliche Verbesserung hinsichtlich des Aspekts der Arbeit unter widrigen Umgebungsbedingungen (Hitze, Kälte, Nässe etc.) auf. Dennoch verbleibt die Bewertung dieses Aspektes in Thüringen negativer als in (West-)Deutschland.

Aufgrund der Ergebnisse zu den körperlichen Anforderungen sind für Thüringen die 2018 gestellten Schwerpunktfragen zu körperlich schwerer Arbeit und zur Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen (vgl. Kapitel 5.2.2) besonders relevant.

**Abb. 5.14: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Körperliche Anforderungen“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 Vergleich zum Jahr 2013**



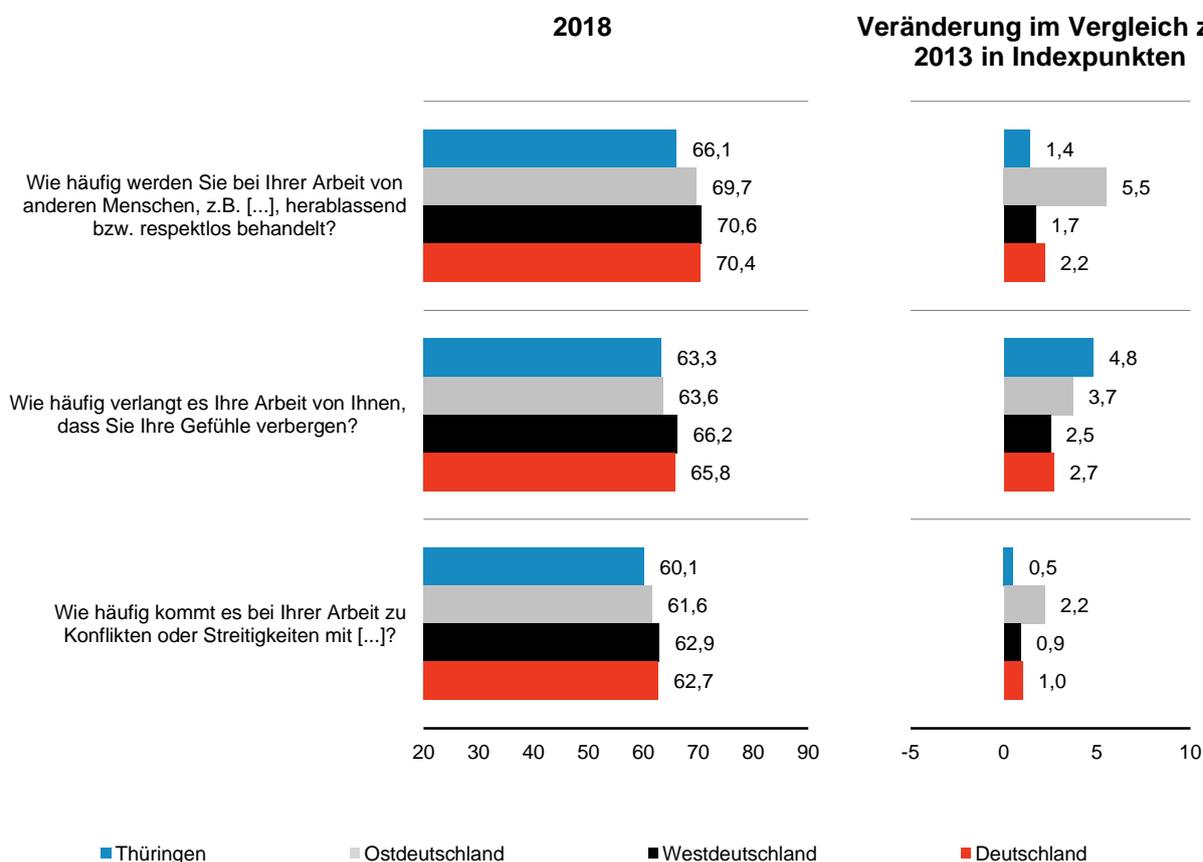
Mittelwerte, Skala 0-100.

Soziale und emotionale Anforderungen

Drei Fragen zur Interaktionsarbeit (vgl. darüber hinaus zu den Ergebnissen des Schwerpunktthemas 2018 Interaktionsarbeit Kapitel 5.2.1) bilden bei der Berechnung des DGB-Index Gute Arbeit die Grundlage des Kriteriums Soziale und emotionale Anforderungen. Bei allen drei Einzelfragen liegt der Indexwert für Thüringen unter der (west-)deutschen Vergleichszahl. Davon am deutlichsten bei der Frage zu eigenen Erfahrungen einer herablassenden Behandlung, bei der der Wert für Thüringen auch deutlich unter dem ostdeutschen Durchschnitt liegt (vgl. Abb. 5.15).

Auffällig ist die im Vergleich zum Jahr 2013 starke Verbesserung um 4,8 Indexpunkte beim Aspekt Emotionsarbeit (d. h. Verbergen eigener Gefühle).

**Abb. 5.15: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Soziale und emotionale Anforderungen“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**



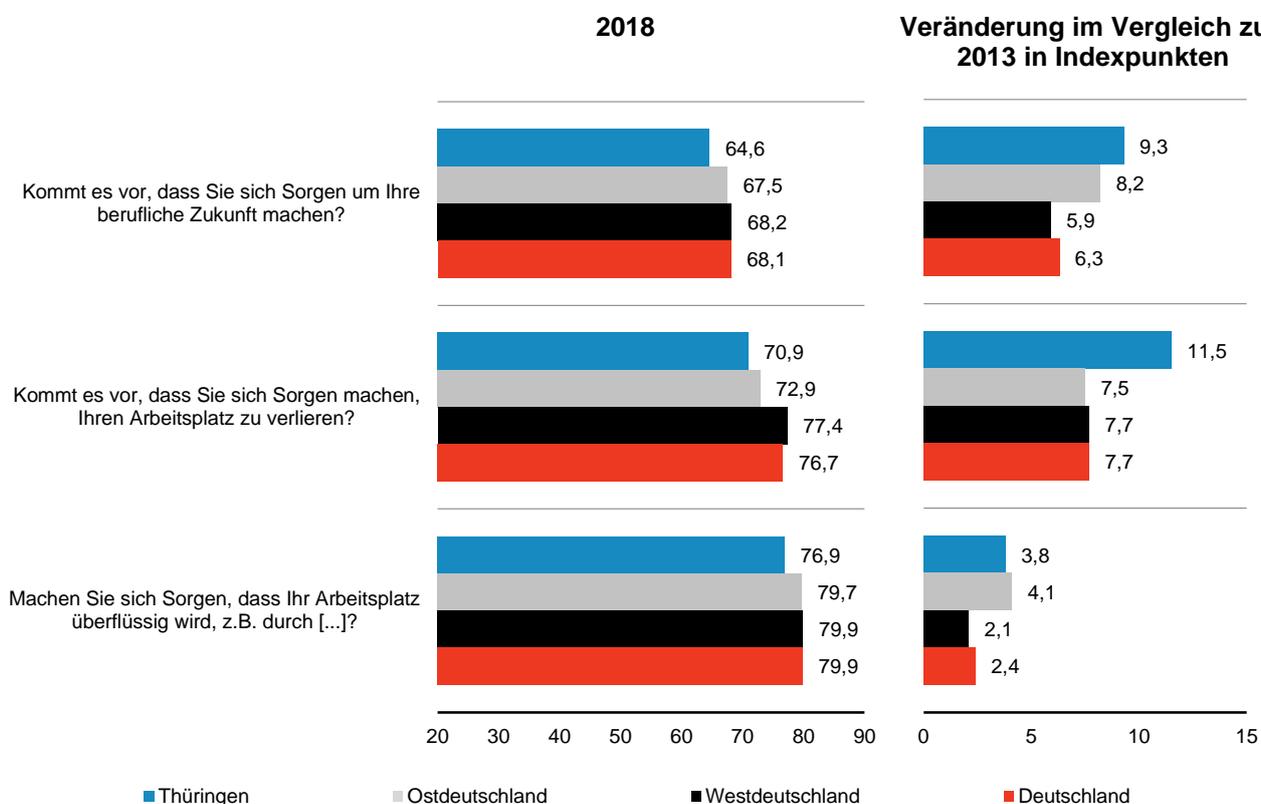
Mittelwerte, Skala 0-100.

*Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit*

Trotz der in den letzten Jahren laut Arbeitsmarktstatistik gerade in Thüringen deutlich verbesserten Arbeitsmarktlage verzeichnet Thüringen bei allen drei Aspekten/Einzelfragen zu diesem Kriterium geringere Indexpunkte als Ost- und Westdeutschland (vgl. Abb. 5.16).

Zwar hat sich die Verbesserung bei der Arbeitslosenquote speziell in Thüringen in einer stärkeren Erhöhung der Indexwerte der drei im DGB-Index Gute Arbeit einschlägigen Fragen als im (west-)deutschen Durchschnitt niedergeschlagen. Dennoch sind diese Indexwerte im Freistaat auch 2018 etwas geringer als im bundesweiten und ostdeutschen Durchschnitt.

**Abb. 5.16: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**



Mittelwerte, Skala 0-100.

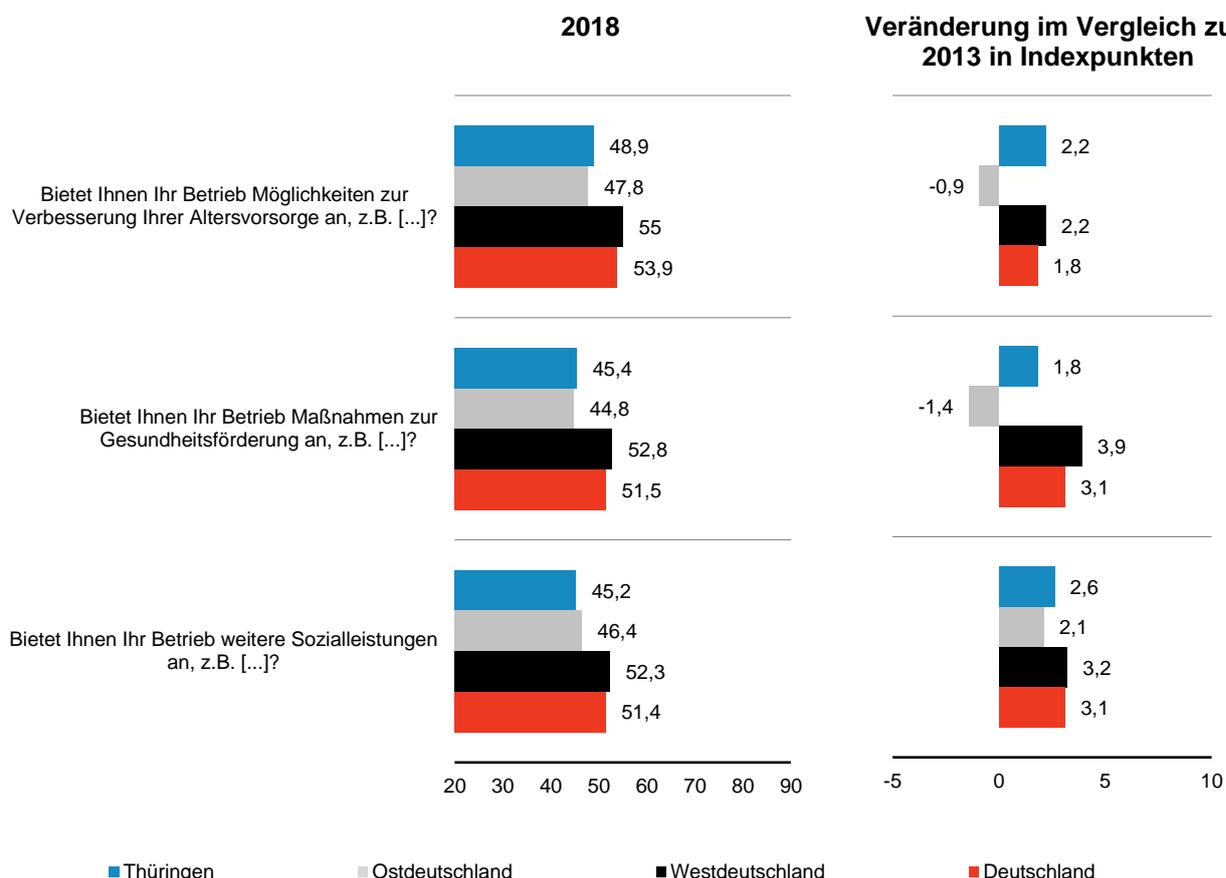
Die in Thüringen im Vergleich zu Ostdeutschland niedrigeren Indexwerte liegen in der darin enthaltenen negativen Beanspruchung der Beschäftigten durch die aktuelle Situation begründet. Obwohl beispielsweise die Sorge um die berufliche Zukunft in Thüringen seit 2011 mit abnehmender Häufigkeit auftritt und sich bis zum Jahr 2018 dem ostdeutschen Durchschnitt angeglichen hat (vgl. Abb. 9.1 im Anhang), fühlt sich ein etwas größerer Anteil der Beschäftigten in Thüringen durch diese Sorge (stark oder eher stark) negativ beansprucht als in den neuen Bundesländern insgesamt (vgl. Abb. 9.2 im Anhang). Daraus ergeben sich im DGB-Index Gute Arbeit für diese Frage im Vergleich zu Ostdeutschland niedrigere Indexwerte bzw. eine niedrigere Arbeitsqualität.

Betriebliche Sozialleistungen

Die Ergebnisse zu den Einzelfragen des Kriteriums Sozialleistungen zeigen das bereits bekannte Muster: Die Indexwerte im Freistaat sind bei allen drei Aspekten – hier sogar deutlich – niedriger als im (west-)deutschen Durchschnitt und in etwa gleich auf zu Ostdeutschland (vgl. Abb. 5.17). Dabei betragen 2018 in Thüringen wie in Ostdeutschland die Indexwerte unter und in Westdeutschland knapp über 50 Punkte (Schwelle zu Schlechter Arbeit).

In der Tendenz signalisiert die Entwicklung der Ergebnisse zwischen den Jahren 2013 und 2018 eine leichte Verbesserung im Freistaat ebenso auch in Westdeutschland und Deutschland insgesamt; an den regionalen Unterschieden hat sich dadurch nicht viel verändert.

Abb. 5.17: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Betriebliche Sozialleistungen“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013



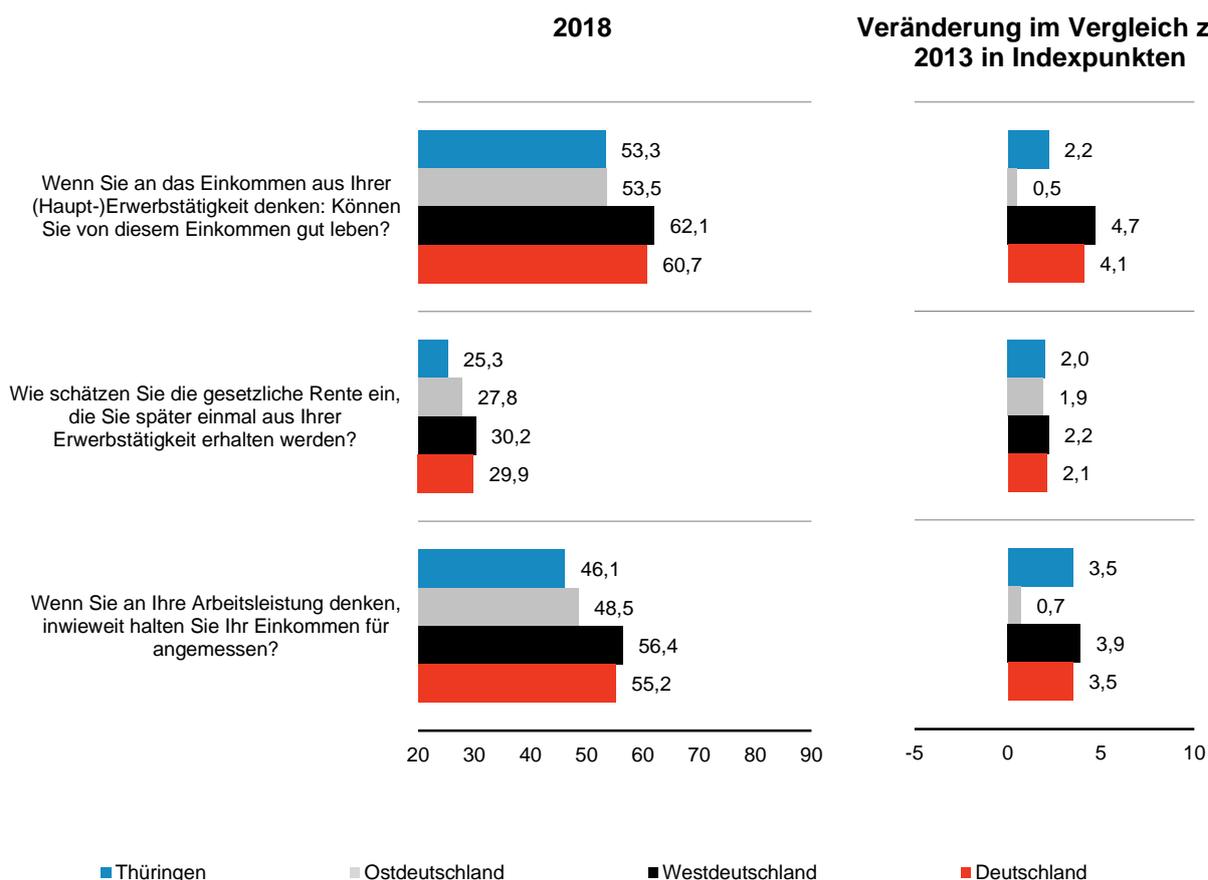
Mittelwerte, Skala 0-100.

Einkommen und Rente

Auch bei den drei Fragen zu diesem Kriterium weist Thüringen knapp hinter dem ostdeutschen Durchschnitt die geringsten Punktwerte auf; in Westdeutschland fallen die Werte deutlich höher aus. Aber auch dort ist, speziell hinsichtlich des Aspekts der aus dem eigenen Arbeitseinkommen zu erwartenden Rente, nur ein Punktwert von 30,2 festzustellen. In Thüringen lautet der entsprechende durchschnittliche Punktwert 25,3 (vgl. Abb. 5.18).

Bei allen drei Einzelfragen sind in Thüringen Verbesserungen im Vergleich zur Befragung im Jahr 2013 zu beobachten, die höher als im ostdeutschen, aber leicht niedriger als im westdeutschen und bundesweiten Durchschnitt ausfallen. Somit spiegelt sich die gebesserte Einkommenslage in Thüringen zwar in den Befragungsdaten wider, allerdings wird auch auf dieser Basis der Unterschied zum bundesweiten Durchschnitt deutlich (vgl. Kapitel 3.4).

**Abb. 5.18: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Einkommen und Rente“ in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018 und Vergleich zum Jahr 2013**



Mittelwerte, Skala 0-100.

### 5.2.3 Übersicht über die Ergebnisse der Indexwerte im DGB-Index Gute Arbeit

Tab. 5.1 fasst die wichtigsten Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit auf Ebene der elf Kriterien der Arbeitsqualität (Spalten 2 bis 5) sowie der darin enthaltenen 42 Fragen (Spalten 6 bis 8) zusammen. Dabei werden für einen schnellen Überblick in Spalte 3 nur die deutlichsten Abweichungen der Kriterien der Arbeitsqualität zu Deutschland benannt. Als Schwellenwert dafür wurde ein Unterschied von 5 Indexpunkten verwendet.<sup>17</sup> Entsprechende Unterschiede zwischen Thüringen und Deutschland sind nur in Form einer Abweichung der thüringischen Indexwerte nach unten festzustellen.

Positive Aspekte sind in Spalte 4 dargestellt, aufgrund der wenigen Ergebnisse in dieser Richtung jedoch ohne einen Schwellenwert. Darunter fällt nur das Kriterium Sinngehalt der Arbeit, dessen Indexwert leicht über dem bundesweiten Durchschnitt liegt. Die Entwicklung der Kriterien der Arbeitsqualität wird im Vergleich der Indexwerte von 2018 zu 2013 dargestellt, wobei aufgrund der Verteilung der Ergebnisse ein Schwellenwert von +/- 3 Indexpunkten gewählt wurde (Spalte 5). In dieser Größenordnung sind nur positive Veränderungen festzustellen.

Diese Ausführungen gelten völlig analog auch für die Ebene der 42 einzelnen Aspekte der Arbeitsqualität, die in den Spalten 6 bis 8 von Tab. 5.1 benannt sind. Dort sind in Thüringen deutlich unterdurchschnittliche Aspekte (Spalte 6), in Thüringen im Vergleich zu Deutschland überdurchschnittliche Einzelaspekte (Spalte 7) und Fragen mit einer seit dem Jahr 2013 positiven Entwicklung von mindestens +3 Indexpunkten (Spalte 8) dargestellt.

---

<sup>17</sup> Bei den vorliegenden Ergebnissen scheint ein Schwellenwert von 5 Punkten geeignet, um eine schnelle Übersicht über die Ergebnisse zu ermöglichen.

5. Überblick über wichtige Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2018

Tab. 5.1: Übersicht über die Indexwerte des DGB-Index Gute Arbeit – Wichtigste Unterschiede zwischen Thüringen und Deutschland sowie Veränderungen in Thüringen seit 2013							
1	2	3	4	5	6	7	8
Teil-index	Name des Kriteriums	Kriterien der Arbeitsqualität			Einzelaspekte/items		
		In TH im Vgl. zu D stark (-5 Indexpunkte) unterdurchschnittl. Kriterium	In TH im Vgl. zu D überdurchschnittl. Kriterium	Positive Entwicklung (+3 Indexpunkte) in Thüringen seit 2013	In TH im Vgl. zu D stark (-5 Indexpunkte) unterdurchschnittl. Aspekte	In TH im Vgl. zu D überdurchschnittl. Aspekte	Positive Entwicklung (+3 Indexpunkte) in Thüringen seit 2013
Ressourcen	Einfluss- und Gestaltungsmögl.	Ja			Einfluss auf Arbeitszeit, Arbeit selbstständig planen und einteilen		
	Weiterbildungs- und Entwicklungsmögl.		Ja	Ja			Mögl. Weiterqualifiz.; Aufstiegschancen
	Führungsqualität und Betriebskultur				Offenes Meinungsklima; Förderung von Kollegialität		Rechtzeitiger Erhalt von Informationen
	Sinngehalt der Arbeit		Ja			Wichtiger Beitrag für Gesellschaft und Betrieb; Identifikation mit der Arbeit	
Belastungen	Arbeitszeitlage	Ja			Wochenend- und Nachtarbeit; erweiterte Erreichbarkeit		Unbezahlte Arbeit, Abendarbeit
	Soziale und emotionale Anforderungen						Gefühle verbergen
	Körperliche Anforderungen	Ja			Ungünstige/einseitige Körperhaltung; widrige Umgebungsbed.; körperlich schwere Arbeit; Lärm		Widrige Umgebungsbed.
	Widersprüchliche Anforderungen u. Arbeitsintensität				Zeit- und Termindruck		
Einkommen und Sicherheit	Einkommen und Rente	Ja			Leistungsgerechtes Einkommen; ausreichendes Einkommen		Leistungsgerechtes Einkommen
	Betriebliche Sozialleistungen	Ja			Betr. Altersvorsorge, Gesundheitsförderung, sonstige betr. Leistungen		
	Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit			Ja	Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren		Sorgen berufl. Zukunft, Arbeitsplatz zu verlieren (allg. sowie wegen Umorg./Technik)

TH = Thüringen, D=Deutschland, leere Zellen = „Nein“ bzw. „trifft nicht zu“.

## 6 Vertiefende Analysen zur Arbeitssituation in Thüringen

Ein wichtiges Merkmal, das in den DGB-Index Gute Arbeit über das Kriterium der Arbeitszeitlage eingeht, ist die in Thüringen besonders stark verbreitete Schichtarbeit, die aus diesem Grund im Folgenden etwas näher betrachtet wird (vgl. Kapitel 6.1).

In der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2018 wurden zusätzliche Fragen zu Schwerpunktthemen gestellt, nämlich zur Arbeit an und mit Menschen (Interaktionsarbeit) und zu physischen Belastungen, die in den Kapiteln 6.2 und 6.3 analysiert werden.

Neben der standardmäßig erhobenen Frage, ob die Beschäftigten ihre jetzige Tätigkeit nach ihrer eigenen Einschätzung bis zur Regelaltersrente ausüben könnten, wurde in der Erhebung von 2018 außerdem der Gesundheitszustand erfasst. Beide Fragen werden in Kapitel 6.4 untersucht.

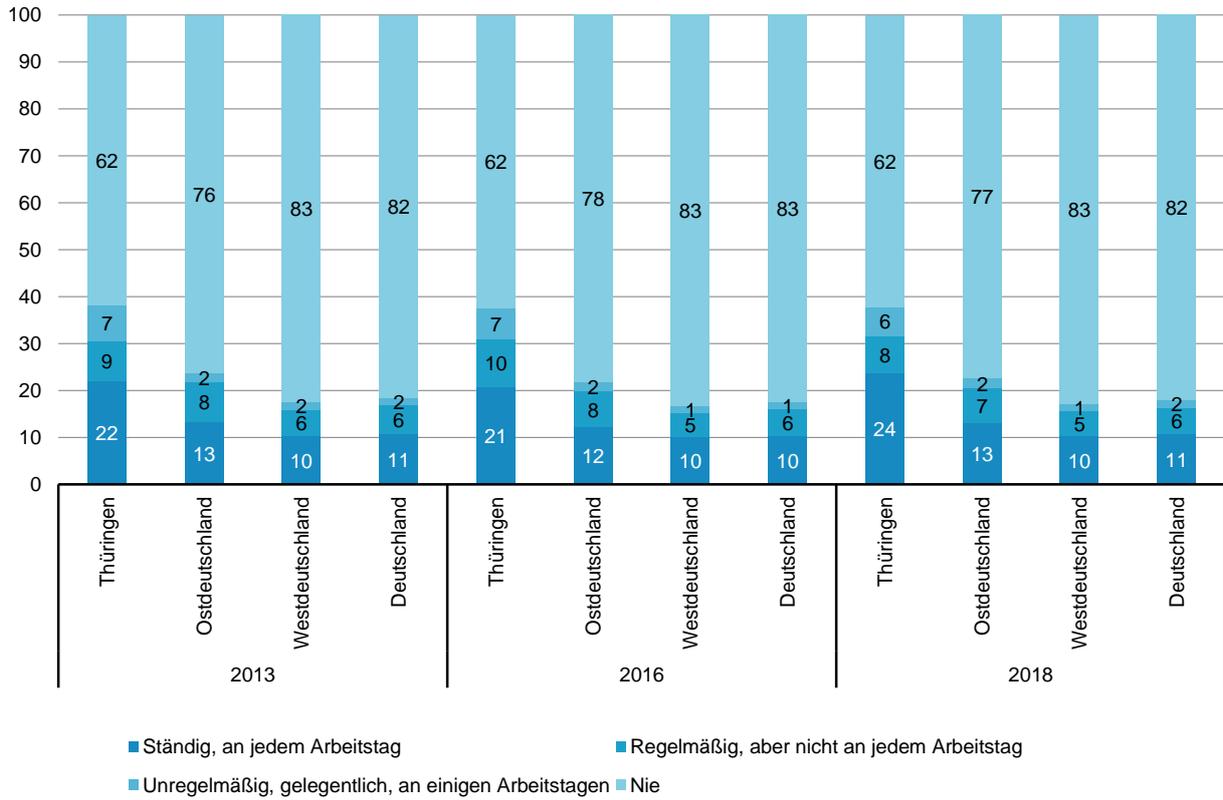
Die in der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit gestellte Frage zur Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels wird in Kapitel 6.5 genauer betrachtet.

### 6.1 Schichtarbeit

#### 6.1.1 Verbreitung von Schichtarbeit

Wie in Kapitel 5.2.2 bereits festgestellt wurde, ist die Arbeitszeitlage in Thüringen hinsichtlich der Arbeit am Wochenende, Abendarbeit, Nachtarbeit sowie mit Blick auf die erweiterten Erreichbarkeitsanforderungen durch höhere Belastungen und Beanspruchungen gekennzeichnet als in Ostdeutschland und vor allem als in Deutschland insgesamt. Dies erklärt sich zum Teil durch den überdurchschnittlichen Anteil von Schichtarbeit in Thüringen (vgl. Abb. 6.1). Während im Jahr 2018 24 Prozent der Beschäftigten in Thüringen angeben ständig bzw. an jedem Arbeitstag im Schichtdienst zu arbeiten und dies bei weiteren 8 Prozent regelmäßig, aber nicht an jedem Arbeitstag der Fall ist, betragen die entsprechenden Werte in Ostdeutschland 13 Prozent und 7 Prozent, deutschlandweit sogar nur 11 Prozent und 6 Prozent. Diese Größenverhältnisse sind seit 2013 in etwa stabil geblieben.

**Abb. 6.1: Häufigkeit von Schichtarbeit in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018**



Anteile in Prozent.

Ständige oder regelmäßige Schichtarbeit ist im Produzierenden Sektor zwar etwas häufiger als im Dienstleistungssektor der Fall, der Unterschied ist mit einem Anteil von 35 Prozent im Produzierenden Gewerbe im Vergleich zu 30 Prozent bei Dienstleistungen aber nicht sehr hoch. Besonders im Verarbeitenden Gewerbe ist Schichtarbeit mit einem Anteil von 47 Prozent der Beschäftigten, die ständig oder regelmäßig Schichtarbeit leisten, dabei hoch. Ebenso hoch ist aber auch der Anteil im Gesundheits- und Sozialwesen und nur knapp niedriger ist er im Bereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe mit 43 Prozent. So gut wie nie kommt Schichtarbeit in unternehmensnahen Dienstleistungen vor. Nur 1 Prozent der in dieser Branche Beschäftigten gab an, ständig oder regelmäßig im Schichtdienst zu arbeiten (vgl. Tab. 6.1).

**Tab. 6.1: Schichtarbeit in Thüringen im Jahr 2018 nach Wirtschaftssektoren und Branchen**

		Schichtarbeit		Gesamt	
		Ständig/ regelmäßig	Unregelmäßig/ nie		
Alle Befragten		32	68	100	
Produzierendes Gewerbe	Insgesamt	35	65	100	
	darunter	Verarbeitendes Gewerbe	47	53	100
Dienstleistungssektor	Insgesamt	30	70	100	
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe		43	57	100
	Unternehmensdienstleistungen		1	99	100
	Öffentliche und private Dienstleistungen		31	69	100
	darunter	Erziehung u. Unterricht	9	91	100
		Gesundheits- u. Sozialwesen	47	53	100

Anteile in Prozent.

Nach Berufsgruppen gegliedert zeigt sich ein sehr ähnliches Bild. Es lässt sich festhalten, dass ständige oder regelmäßige Schichtarbeit mit Anteilen von 61 Prozent, 58 Prozent und 55 Prozent vor allem in Handelsberufen, Gesundheitsberufen und Fertigungsberufen vorkommt. Am wenigsten ist dies in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (12 %) und Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen der Fall (vgl. Tab. 6.2).

**Tab. 6.2: Schichtarbeit in Thüringen 2018 nach Berufssektoren und -segmenten**

		Schichtarbeit		Gesamt	
		Ständig oder regelmäßig	Unregelmäßig oder nie		
Alle Befr.		32	68	100	
Produktionsberufe		31	69	100	
darunter	Fertigungsberufe	(55)	(45)	100	
	Fertigungstechnische Berufe	26	74	100	
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Insgesamt	40	60	100	
	Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe		58	42	100
	Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe		13	87	100
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe		26	74	100	
darunter	Handelsberufe	(61)	(39)	100	
	Berufe in Unternehmensführung und -organisation		12	88	100
	Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe		(6)	(94)	100
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe		(29)	(71)	100	
darunter	Verkehrs- und Logistikberufe	33	67	100	

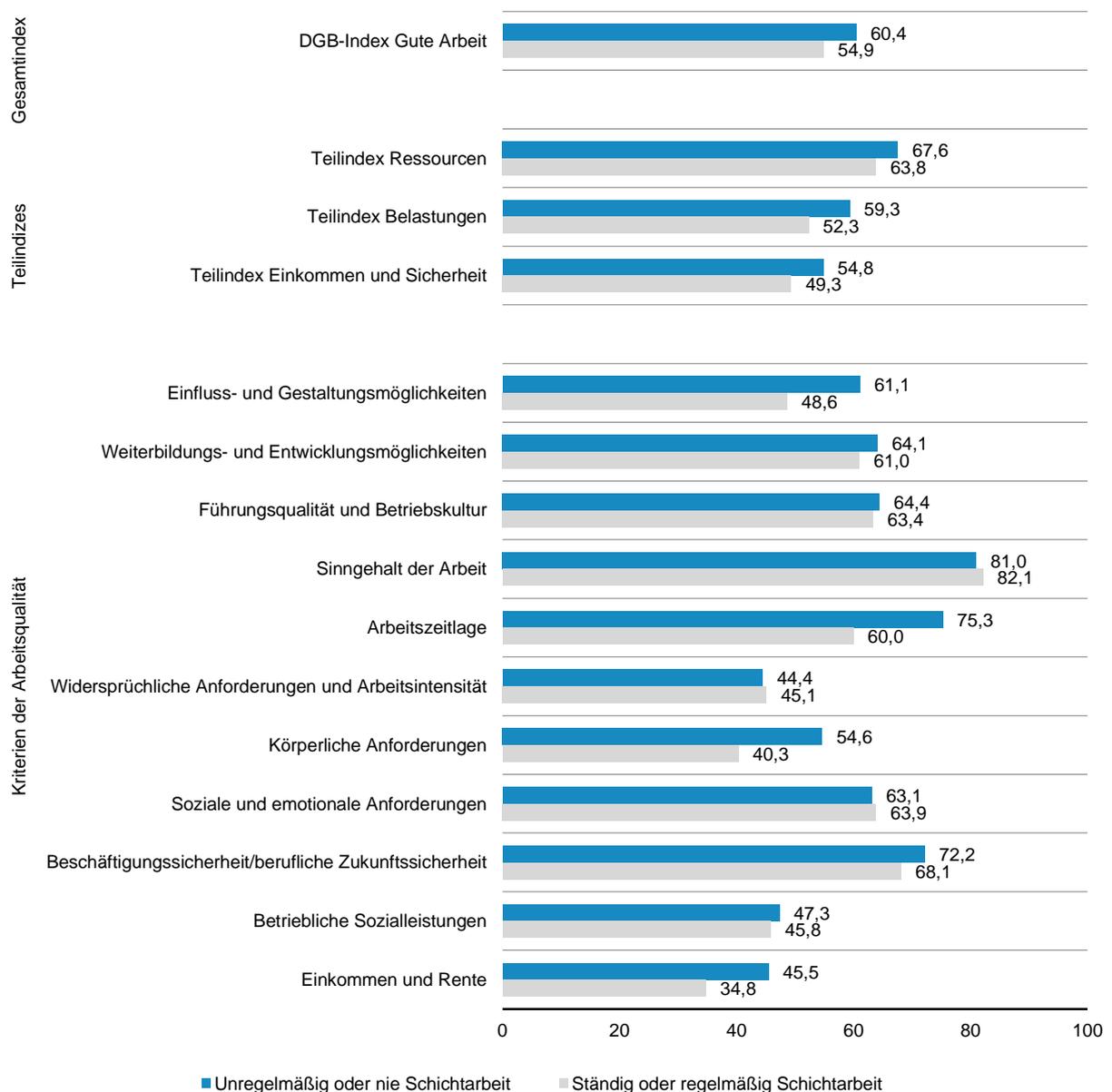
Anteile in Prozent.

Geklammerte Werte basieren auf einer Fallzahl von mindestens 50 und weniger als 100 Befragten.

### 6.1.2 Arbeitsqualität bei Schichtarbeit

Mit der Schichtarbeit gehen (neben weiteren, stärker tätigkeitsspezifischen Gründen) nicht nur höhere Belastungen und Beanspruchungen hinsichtlich der Arbeitszeitlage einher. Wie Abb. 6.2 zeigt, ist die Arbeitsqualität von Schichtarbeitenden in Thüringen in vielen Belangen geringer ausgeprägt als bei Beschäftigten, die nie oder nur unregelmäßig Schichtarbeit leisten. So ist der Gesamtindex Gute Arbeit bei Ersteren um rund 5 Punkte niedriger und neben den Teilindizes zu Ressourcen und zu Einkommen und Sicherheit ist insbesondere der Teilindex Belastungen bei Beschäftigten, die regelmäßig oder ständig Schichtarbeit leisten, sehr viel niedriger als bei anderen Beschäftigten. Insbesondere liegt dies in den Werten der Kriterien Arbeitszeitlage und Körperliche Anforderungen begründet, wo die Differenz 14 bis 15 Indexpunkte beträgt.

**Abb. 6.2: DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien der Arbeitsqualität in Thüringen 2018 nach Schichtarbeit**



Mittelwerte, Skala 0-100.

Mit Blick auf die elf Kriterien der Arbeitsqualität werden von Beschäftigten mit regelmäßiger oder ständiger Schichtarbeit nur die Kriterien Sinngehalt der Arbeit, Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität sowie Soziale und emotionale Anforderungen leicht positiver bewertet als von anderen Beschäftigten (vgl. Abb. 6.2).

Eine gute Arbeitsqualität bei Schichtarbeit ist nicht unmöglich und eine schlechte Arbeitsqualität bei Schichtarbeit ist insofern kein unveränderbarer Umstand. So fallen im Jahr 2018 6 Prozent der regelmäßig oder ständig Schichtarbeitenden in Thüringen in die Kategorie Gute Arbeit, während es bei anderen Beschäftigten 12 Prozent sind. In Ostdeutschland betragen die entsprechenden Zahlen überraschenderweise 9 bzw. 8 Prozent und deutschlandweit 6 bzw. 14 Prozent. Dennoch trägt in Thüringen die Häufigkeit von Schichtarbeit bzw. die sie bedingende Berufs- und Branchenstruktur offenbar zur dort vergleichsweise niedrigeren Arbeitsqualität bei.

### 6.2 Arbeit an und mit Menschen

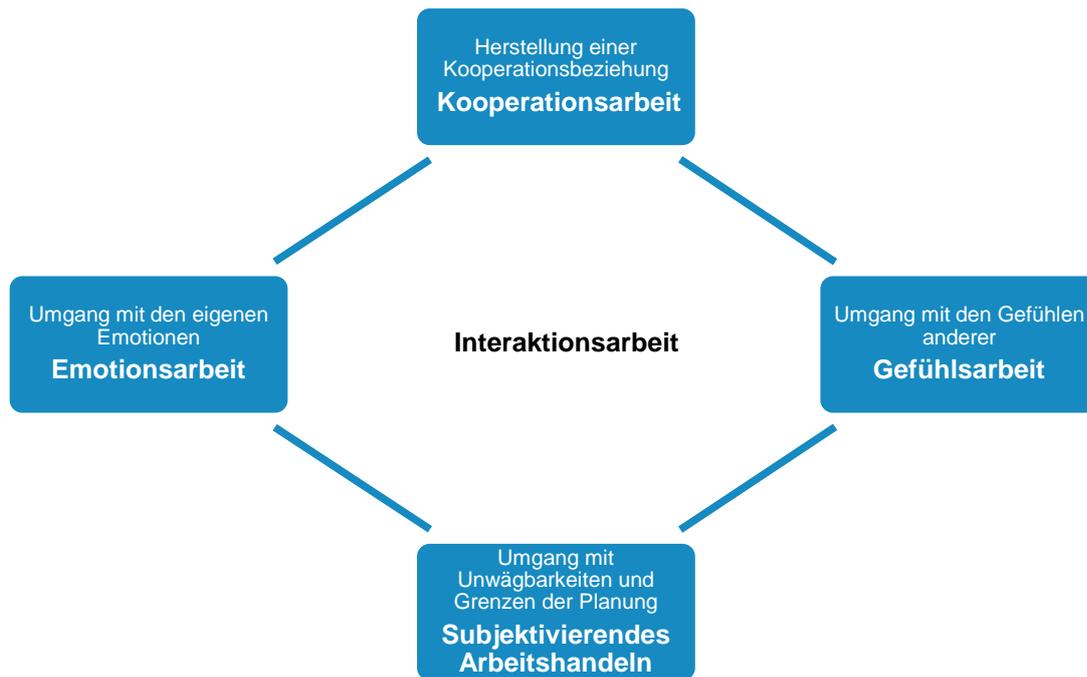
Das Thema Interaktionsarbeit, also Arbeiten mit und am Menschen<sup>18</sup> wurde in den Arbeitswissenschaften lange Zeit wenig beachtet (vgl. z. B. Böhle 2018a). Dabei bringt Interaktionsarbeit für eine große Zahl von Beschäftigten vor allem – aber nicht nur – im Dienstleistungssektor besondere Arbeitsanforderungen und Belastungen, aber auch Ressourcen, mit sich. Interaktionsarbeit stellt besondere Anforderungen an die Arbeitsorganisation und -gestaltung. Allgemein wird davon ausgegangen, dass diese Anforderungen durch den technologischen Wandel („Arbeit 4.0“), die demografische Entwicklung und die Zuwanderung noch größer werden.

Was macht Interaktionsarbeit aus? Trotz bestehendem großem Forschungsbedarf gibt es inzwischen konsensfähige Konzepte (vgl. z. B. kurz Hacker 2018; Böhle 2018b), die bei allen Unterschieden in der Begriffsbildung und Akzentuierung der betrachteten Aspekte auf die zentrale Bedeutung der in Abb. 6.3 angeführten Bestandteile von Interaktionsarbeit hinweisen.

---

<sup>18</sup> Je nach Tätigkeit steht Menschen hier für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen.

Abb. 6.3: Konzept der Interaktionsarbeit



Quelle: Böhle u. a. 2015, S. 19.

Zur Erläuterung in aller Kürze: Arbeit am und mit Menschen macht die Herstellung einer Kooperationsbeziehung, z. B. zu dem/der Patient\*in, unbedingt notwendig, da dieser an der Aufgabenstellung (z. B. der Genesung) mitarbeiten muss. Der/Die Kunde\*in wird in den verschiedensten Bereichen zunehmend zum Ko-Produzenten. Für den Umgang mit den Kund\*innen ist seitens der Beschäftigten eine Regulierung ihrer Emotionen nötig: Die stets lächelnde Flugbegleiterin oder Bedienung in der Gaststätte ist Symbol hierfür. Dienstleistungsarbeit am bzw. mit Menschen bedeutet aber auch Gefühlsarbeit im Sinne des Umgangs mit den Gefühlen z. B. der Patient\*innen, etwa Ängsten und Vorbehalten. Auch die Fähigkeit dazu kann nicht einfach vorausgesetzt werden bzw. bei der Leistungsbemessung und Zeitzuweisung unberücksichtigt bleiben. Subjektivierendes Arbeitshandeln schließlich ist nötig, da bei der Arbeit am und mit Menschen besondere Unwägbarkeiten auftreten, die Planungen und Routinen des Vorgehens einschränken und seitens der Beschäftigten ein eigenes Entscheiden und Handeln auf Basis ihrer Erfahrungen/Kompetenzen erforderlich machen. Man spricht auch von einem situativen Arbeitshandeln bzw. z. B. in der (Vorschul-)Pädagogik von einem situationsorientierten Ansatz.

Die hier kurz skizzierten Arbeitsanforderungen beziehen sich auf die Interaktionsarbeit an der „front line“; hinzu kommt die innerbetriebliche Ebene der Interaktionen mit Kolleg\*innen, Vorgesetzten, Mitarbeiter\*innen: Diese kann die Arbeitsanforderungen, die aus der Kundenbeziehung resultieren noch verstärken oder auch als Ressource erleichtern.

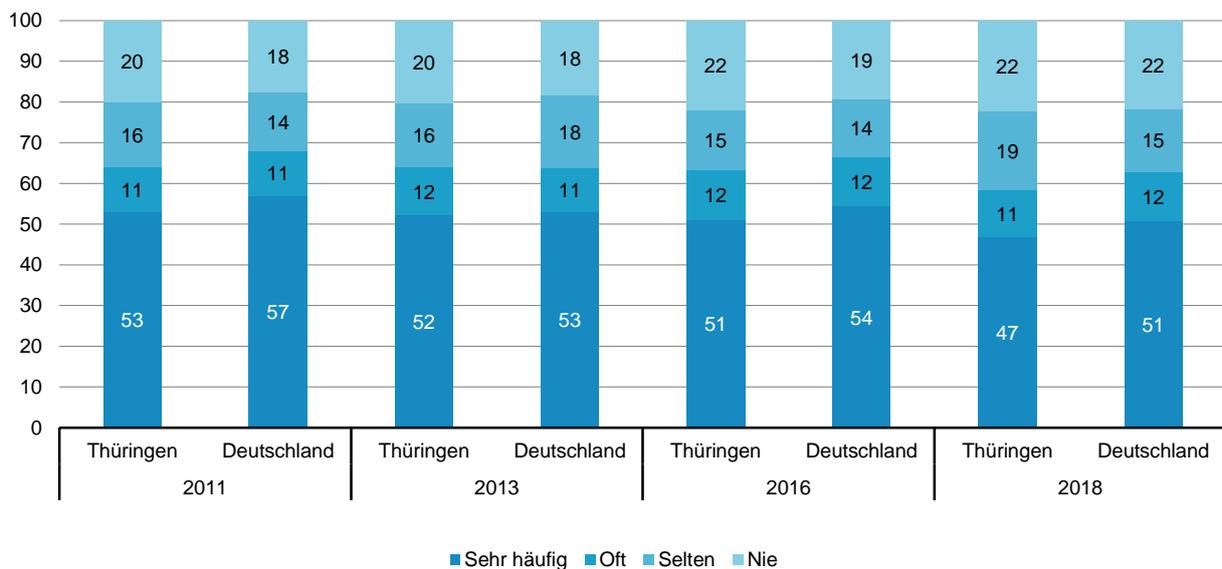
Zu diesem komplexen Thema Interaktionsarbeit liegt inzwischen eine sehr große Zahl von qualitativen arbeitswissenschaftlichen Studien vor, die die Heterogenität der Probleme aufzeigen, ohne allerdings auch nur annähernd die Vielfalt der betroffenen Branchen und

Tätigkeiten abzudecken. An quantitativen Studien, die die Verbreitung und Heterogenität von Interaktionsarbeit (sowie ihrer Entwicklung und Folgen) aufzeigen könnten, mangelt es aber.

Mit dem Befragungsschwerpunkt in der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2018 plus einiger der jährlich im Standard-Fragenprogramm enthaltenen Fragen kann – noch dazu bei der relativ geringen Fallzahl für ein Bundesland – diese Lücke in der quantitativen Empirie zum Thema weder völlig geschlossen, noch in Gänze das Schema in Abb. 6.3 vollständig ausgeleuchtet werden (dazu enthält das Schwerpunktmodul Interaktionsarbeit zu wenig Fragen). Dennoch sind eine Reihe von Aussagen möglich, die über den bisherigen Forschungsstand deutlich hinausgehen.

### 6.2.1 Verbreitung von Interaktionsarbeit

**Abb. 6.4:** Anteil der Beschäftigten, die in direktem Kontakt mit ‚Kund\*innen‘ arbeiten, in Thüringen und Deutschland



Angaben in Prozent.

Mit den Befragungen zum DGB-Index Gute Arbeit liegen Zahlen zu dieser Frage für vier Messzeitpunkte vor: 2011, 2013, 2016 und 2018. Danach hat der Anteil der befragten abhängig Beschäftigten, die angeben sehr häufig im direkten Kundenkontakt zu arbeiten zwischen den Jahren 2011 und 2018 in Thüringen von 53 auf 47 Prozent abgenommen. (Wobei der Begriff Kunde\*in hier synonym für Kund\*innen, Patient\*innen, Klient\*innen und zu Erziehende steht.) Eine ebenfalls um 6 Prozentpunkte gesunkene Verbreitung ist, allerdings auf einem insgesamt etwas höheren Niveau, auch für Deutschland insgesamt zu verzeichnen (Westdeutschland und Ostdeutschland: ebenfalls -6 Prozentpunkte). Jeweils weitere gut 10 Prozent der Beschäftigten in Thüringen sowie bundesweit berichten oft direkten Kundenkontakt zu haben. Rund ein Fünftel der Befragten hat nach eigenen Angaben nie direkten Kundenkontakt.

Die sehr stark nach den Wirtschaftssektoren/Branchen variierende Verbreitung von Interaktionsarbeit stellt Tab. 6.3 näher dar. Im Produzierenden Gewerbe arbeitet nur ein Drittel der Beschäftigten (34 %) sehr häufig oder oft im direkten Kundenkontakt – darunter sind es im Verarbeitenden Gewerbe sogar nur 30 Prozent. Viel höher liegen die Zahlen im Dienstleistungssektor mit 72 Prozent, darunter besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (87 %) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (79 %).

**Tab. 6.3: Arbeit im direkten Kontakt mit ‚Kund\*innen‘ nach Wirtschaftssektoren und Branchen**

		Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
<b>Befragte aller Sektoren/Branchen</b>		47	11	19	22
<b>Produzierendes Gewerbe</b>		21	13	31	35
darunter:	Verarbeitendes Gewerbe	19	11	28	42
<b>Dienstleistungssektor</b>		61	11	13	15
darunter:	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	63	13	11	12
	Unternehmensdienstleister	53	10	24	13
	Öffentliche und private Dienstleistungen	62	10	10	18
	darunter:	Erziehung und Unterricht	72	7	6
	Gesundheits- und Sozialwesen	80	7	5	8

Anteile in Prozent.

„Kund\*innen“ steht hier jeweils für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen etc. in der Frageformulierung.

In der Differenzierung nach Berufssektoren (vgl. Tab. 6.4) sind es erwartungsgemäß die personenbezogenen Dienstleistungsberufe, bei denen der Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft Kundenkontakt haben (zusammengenommen 83 %), am höchsten ist.<sup>19</sup> Im Kontrast dazu sind es bei den Produktionsberufen nur 34 Prozent.

**Tab. 6.4: Arbeit im direkten Kontakt mit ‚Kund\*innen‘ nach Berufssektoren**

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Alle Befragten	47	11	19	22
Produktionsberufe	20	14	32	34
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	72	11	6	11
Kaufm. u. unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	62	9	17	13
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	(38)	(12)	(19)	(31)

Anteile in Prozent.

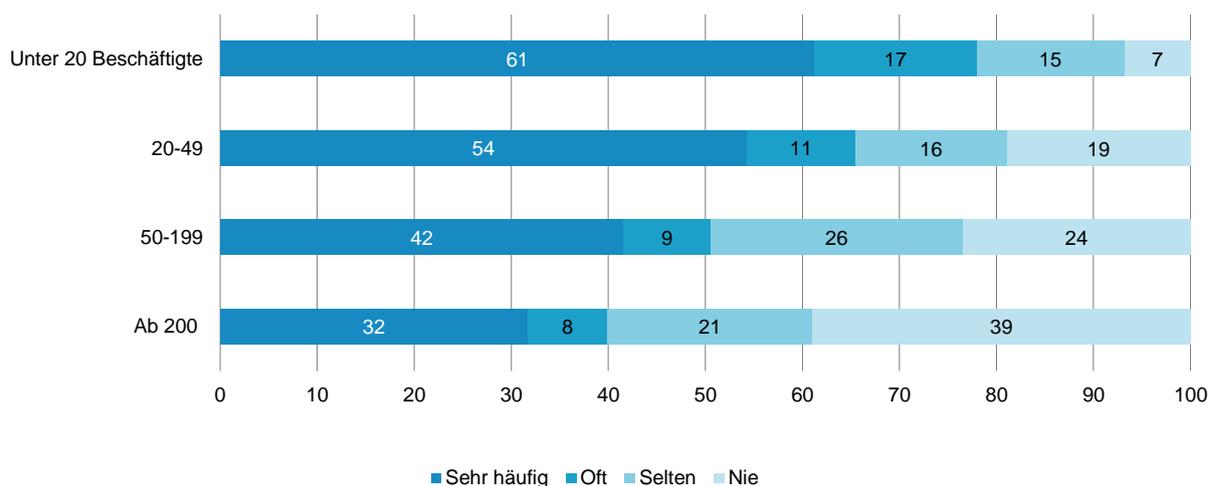
„Kund\*innen“ steht hier jeweils für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen etc. in der Frageformulierung.

Hinsichtlich der Häufigkeit von Interaktionsarbeit gibt es eine große Differenz zwischen den Geschlechtern: Frauen sagen zu 59 Prozent bzw. 10 Prozent, dass sie sehr häufig bzw. oft im direkten Kontakt mit Kund\*innen arbeiten, bei Männern sind es 36 bzw. 13 Prozent. Dem korrespondiert im Übrigen ein höherer Anteil von Teilzeitbeschäftigten als von Vollzeitbeschäftigten mit Interaktionsarbeit (sehr häufig plus oft: 72 % versus 54 %).

<sup>19</sup> Darunter sind es bei den Gesundheitsberufen sogar 94 Prozent. Bei den kulturellen und sozialen Dienstleistungsberufen beträgt der Anteil 75 Prozent.

Aufgeschlüsselt nach dem Ausbildungsniveau der Befragten zeigt sich, dass Befragte mit schulischer oder betrieblicher Ausbildung seltener in direktem Kundenkontakt arbeiten als solche mit mittlerem oder auch hohem Qualifikationsniveau. Hinsichtlich der Betriebsgrößenklassen gibt es einen klaren und deutlichen Zusammenhang: Je kleiner der Betrieb oder die Dienststelle, umso höher ist der Anteil der Beschäftigten, die oft oder sehr häufig Interaktionsarbeit mit Kund\*innen leisten (vgl. Abb. 6.5).

**Abb. 6.5:** „Wie häufig arbeiten Sie bei Ihrer Arbeit im direkten Kontakt mit ‚Kund\*innen‘ zusammen?“, 2018 nach Betriebsgröße



Angaben in Prozent.

„Kund\*innen“ steht hier jeweils für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen etc. in der Frageformulierung.

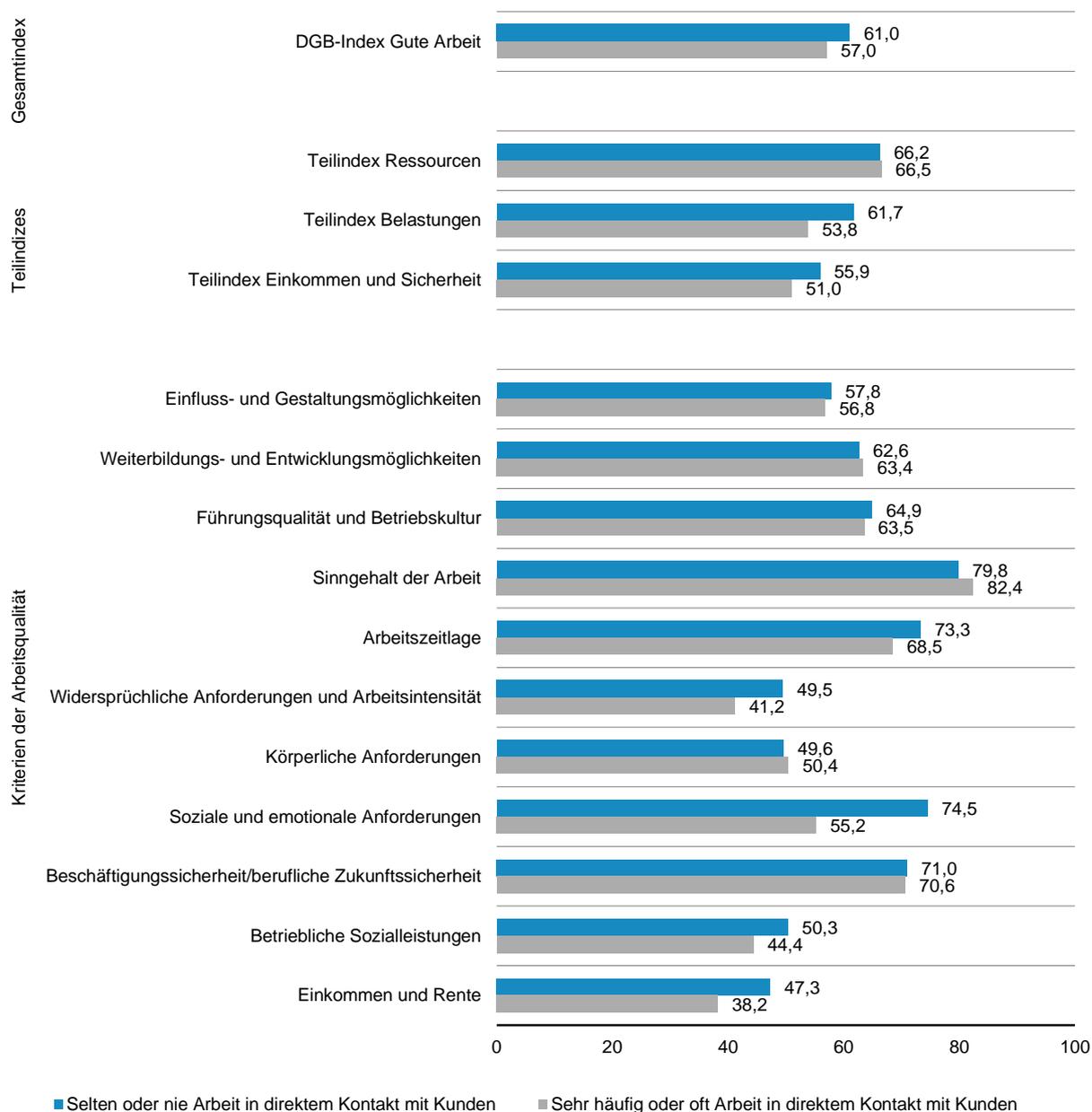
## 6.2.2 Arbeitsbedingungen bei Interaktionsarbeit

Interaktionsarbeit unterscheidet sich von anderen Tätigkeiten durch die besondere Bedeutung, die dabei der Kooperationsarbeit, der Emotionsarbeit (eigene Gefühle), der Gefühlsarbeit (Gefühle anderer) und dem subjektivierenden Arbeitshandeln zukommt (vgl. Abb. 6.3). Darüber hinaus lassen sich aber auch in anderen, nicht zwangsläufig davon abhängigen Aspekten der Arbeitsqualität, viele Unterschiede zwischen Beschäftigten, bei denen Kundenkontakt zum Kernbestandteil ihrer Tätigkeit gehört, und anderen Beschäftigten feststellen (vgl. Abb. 6.6).

So ist Interaktionsarbeit allgemein betrachtet oft nicht sehr gut bezahlt und die Beschäftigten, die Interaktionsarbeit leisten, bewerten den Teilindex Einkommen und Sicherheit im DGB-Index Gute Arbeit schlechter als andere Beschäftigte. Insbesondere liegt dies am Kriterium Einkommen und Rente. Außerdem werden auch die betrieblichen Sozialleistungen bei Interaktionsarbeit kritischer bewertet.

Die Ressourcen bei Interaktionsarbeit unterscheiden sich nur wenig von anderen Tätigkeiten. Am deutlichsten fällt auf, dass Beschäftigte mit häufigem Kundenkontakt den Sinngehalt ihrer Arbeit höher bewerten, was beispielsweise typisch für Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen oder in Erziehung und Unterricht (Personenbezogene Dienstleistungsberufe, siehe Tab. 6.4) mit einem besonders hohen Anteil von Interaktionsarbeit ist. Angesichts der Unwägbarkeiten bzw. der begrenzten Planbarkeit von Interaktionsarbeit stellt sich allerdings die Frage, ob bei Interaktionsarbeit nicht z. B. größere Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten notwendig wären.

**Abb. 6.6:** DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien der Arbeitsqualität in Thüringen 2018 nach der Häufigkeit von Arbeit mit ‚Kund\*innen‘



Mittelwerte, Skala 0-100.

„Kund\*innen“ steht hier jeweils für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen etc. in der Frageformulierung.

Der größte Unterschied in der Arbeitsqualität von Beschäftigten in Thüringen, die Interaktionsarbeit leisten, im Vergleich zu anderen Tätigkeiten ist im Teilindex Belastungen zu beobachten. Hier schneiden Interaktionsarbeit Leistende mit 54 Punkten rund 8 Punkte schlechter ab als andere Beschäftigte in Thüringen. Dies ist auf deutlich höhere Belastungen und/oder Beanspruchungen hinsichtlich der Arbeitszeitlage<sup>20</sup>, der

<sup>20</sup> Interaktionsarbeit geht aber im Durchschnitt nicht häufiger mit Schichtarbeit einher als andere Tätigkeiten. In Thüringen leisten im Jahr 2018 21 Prozent derjenigen, die sehr häufig oder oft im direkten Kontakt mit Kund\*innen arbeiten an jedem Arbeitstag Schichtarbeit. Im Durchschnitt aller anderen Befragten sind es 27 Prozent. Vor allem hinsichtlich der Arbeit am Wochenende (z. B. Handel oder Gastronomie) sowie der Erwartung einer erweiterten Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit und die Erledigung von unbezahlter Arbeit außerhalb der Arbeitszeit ist die Arbeitsqualität der Beschäftigten mit Interaktionsarbeit deutlich niedriger (vgl. Tab. 9.1 im Anhang).

widersprüchlichen Anforderungen und der Arbeitsintensität sowie erwartungsgemäß vor allem auf die sozialen und emotionalen Anforderungen zurückzuführen. Bei den körperlichen Anforderungen ist hingegen kein nennenswerter Unterschied zu beobachten.

Denjenigen Befragten, die berichteten, dass sie sehr häufig oder oft Interaktionsarbeit leisten (d. h. im direkten Kontakt mit Kund\*innen etc. arbeiten) wurde zum Thema eine Reihe von zusätzlichen Fragen gestellt, die im Folgenden auszugsweise betrachtet werden.

#### Finanzielle Anerkennung von Interaktionsarbeit

„In welchem Maß werden die Anforderungen, die Ihre Arbeit mit ‚Kund\*innen‘ mit sich bringt, bei Ihrem Einkommen mit berücksichtigt?“ 53 Prozent der Beschäftigten mit Interaktionsarbeit in Thüringen sagen, die besonderen Anforderungen würden gar nicht berücksichtigt; hinzu kommen weitere 30 Prozent, die eine finanzielle Anerkennung bei ihrem Einkommen nur in geringem Maß sehen (vgl. Tab. 6.5). Das sind höhere Anteile als in Deutschland insgesamt. Eher über 50-Jährige und vor allem Frauen äußern sich so. Im Freistaat bezeichnen sich im Vergleich zu Deutschland insgesamt auch mehr dieser Befragten als dadurch eher stark oder stark negativ belastet. Wiederum sehen das eher die Frauen als die Männer so. Keine Berücksichtigung dieser Anforderungen zu erhalten wird verbreiteter von Befragten in personenbezogenen wie kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen geäußert und besonders von den betroffenen Beschäftigten in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen auch als negativ belastend moniert.

**Tab. 6.5:** „In welchem Maß werden die Anforderungen, die Ihre Arbeit mit ‚Kund\*innen‘ mit sich bringt, bei Ihrem Einkommen berücksichtigt?“

		Thüringen	Deutschland	Thüringen			
				unter 50 Jahre	50 und älter	Männlich	Weiblich
In welchem Maß werden die Anforderungen, die Ihre Arbeit mit ‚Kund*innen‘ mit sich bringt, bei Ihrem Einkommen berücksichtigt?	Gar nicht	53	50	49	60	47	58
	In geringem Maß	30	28	35	23	33	28
	In hohem Maß	14	18	14	14	18	11
	In sehr hohem Maß	2	3	3	2	2	2
Belastung: In welchem Maß werden die Anforderungen, die Ihre Arbeit mit ‚Kund*innen‘ mit sich bringt, bei Ihrem Einkommen berücksichtigt?	Überhaupt nicht/Nicht gefragt*	46	59	45	48	51	42
	Eher wenig	31	27	31	31	33	30
	Eher stark	9	5	10	8	5	12
	Stark	14	9	14	14	10	17

Anteile in Prozent.

Beschäftigte, die sehr häufig oder oft Interaktionsarbeit leisten.

„Kund\*innen“ steht hier jeweils für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen etc. in der Frageformulierung.

*Psychisch belastende Erlebnisse mit „Kund\*innen“*

Gut jede(r) fünfte Beschäftigte mit Interaktionsarbeit in Thüringen berichtet, dass es sehr häufig (7 %) oder oft (14 %) in der Arbeit mit „Kund\*innen“ zu negativen psychisch belastenden Erlebnissen kommt – etwas mehr als im ost- und gesamtdeutschen Durchschnitt. Das kann vom Leiden und Tod von Patient\*innen bis zu Beschimpfungen und Bedrohungen durch Kund\*innen reichen (vgl. Tab. 6.6). Das ist in den Personenbezogenen Dienstleistungsberufen sogar bei 35 Prozent der Interaktionsarbeitenden der Fall (13 % sehr häufig plus 22 % oft).

Auf die Nachfrage an diese Beschäftigten antworten in allen Vergleichsregionen – bezogen auf alle Interaktionsarbeitenden – gerade einmal 5 Prozent, dass von Seiten der Betriebe eine ausreichende (in hohem oder sehr hohem Maß) Unterstützung angeboten werde, um solche negativen Erlebnisse besser verkraften zu können. Dieser Anteil ist (bezogen auf alle Beschäftigten) in den besonders betroffenen personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen nur leicht überdurchschnittlich ausgeprägt.

**Tab. 6.6: Psychische belastende Erlebnisse in der Arbeit mit ‚Kund\*innen‘ und Unterstützung des Arbeitgebers**

		Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland	Deutschland
Wie häufig kommt es im Umgang mit ‚Kund*innen‘ zu negativen, psychisch belastenden Erlebnissen?	Sehr häufig	7	4	6	6
	Oft	14	12	11	11
	Selten	59	63	58	58
	Nie	21	21	26	25
In welchem Maß bietet Ihr Arbeitgeber Ihnen Unterstützung, damit Sie negative Erlebnisse mit ‚Kund*innen‘ besser verkraften können?	Nicht gefragt, weil nur selten oder nie negative Erlebnisse	80	84	83	83
	Gar nicht	10	5	5	5
	In geringem Maß	6	6	6	6
	In hohem Maß	5	4	4	4
	In sehr hohem Maß	0	1	1	1

Anteile in Prozent.

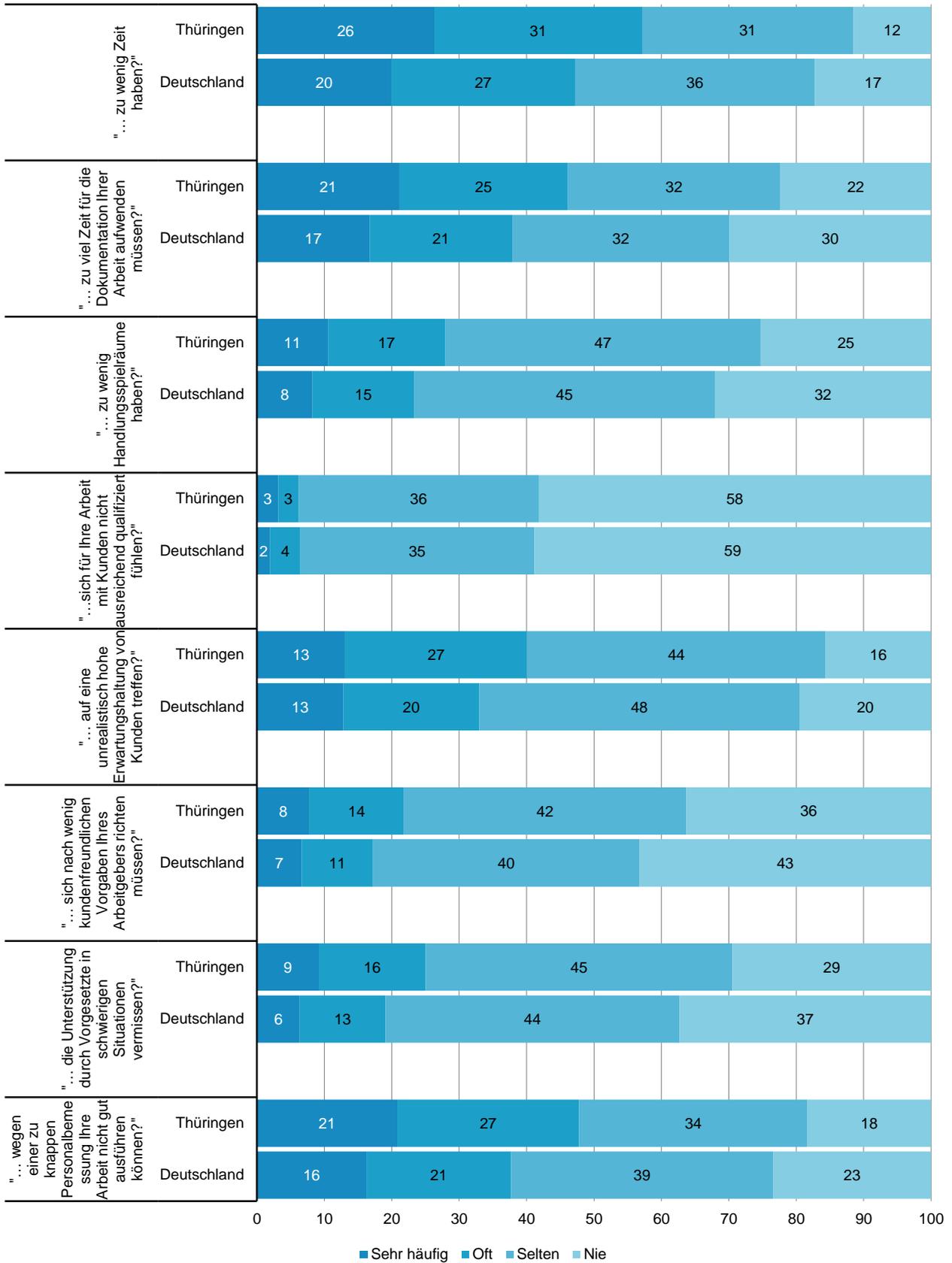
Beschäftigte, die sehr häufig oder oft Interaktionsarbeit leisten.

„Kunden“ steht hier jeweils für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen etc. in der Frageformulierung.

*Weitere besondere Belastungen*

„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit mit ‚Kund\*innen‘ vor, dass der Arbeitsstress zunimmt, weil...?“ Mit dieser Frage wurden in der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2018 einige in der Diskussion um die besonderen Anforderungen durch die Arbeit an und mit Menschen häufig genannten Aspekte weitergehend betrachtet. Abb. 6.7 gibt für Thüringen und Deutschland insgesamt die Ergebnisse zu den acht hierzu abgefragten Arbeitsbedingungen wieder.

**Abb. 6.7:** Besondere Belastungen – „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit mit ‚Kund\*innen‘ vor, dass der Arbeitsstress zunimmt, weil Sie ...“



Anteile in Prozent.

„Kund\*innen“ steht hier jeweils für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen etc. in der Frageformulierung.

Auf Basis von Abb. 6.7 fällt ins Auge, dass bei sieben der acht Items die befragten Interaktionsarbeitenden in Thüringen zu größeren Anteilen von häufigem (Antwortkategorien häufig plus oft) Auftreten solcher Stressoren berichten. Besonders hoch sind die Anteile bei den Ursachen:

- zu wenig Zeit (zusammen: 57 %)
- zu knappe Personalbemessung um die Arbeit gut ausführen zu können (48 %)
- zu viel Dokumentationsaufwand (46 %)
- unrealistisch hohe Erwartungshaltung von Kund\*innen (40 %).

Nur beim Statement, man fühle sich für die Arbeit mit Kund\*innen nicht ausreichend qualifiziert, weswegen es sehr häufig oder oft zu zunehmendem Arbeitsstress komme, ist die Zustimmung sehr gering – und zwar in Thüringen wie in Deutschland insgesamt.

Das letztgenannte Item ist auch das einzige, bei dem Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (marginal) seltener als der Durchschnitt der Beschäftigten mit Interaktionsarbeit von einem sehr häufigen oder oft auftretenden Arbeitsstress aufgrund der Arbeit mit „Kund\*innen“ berichten.

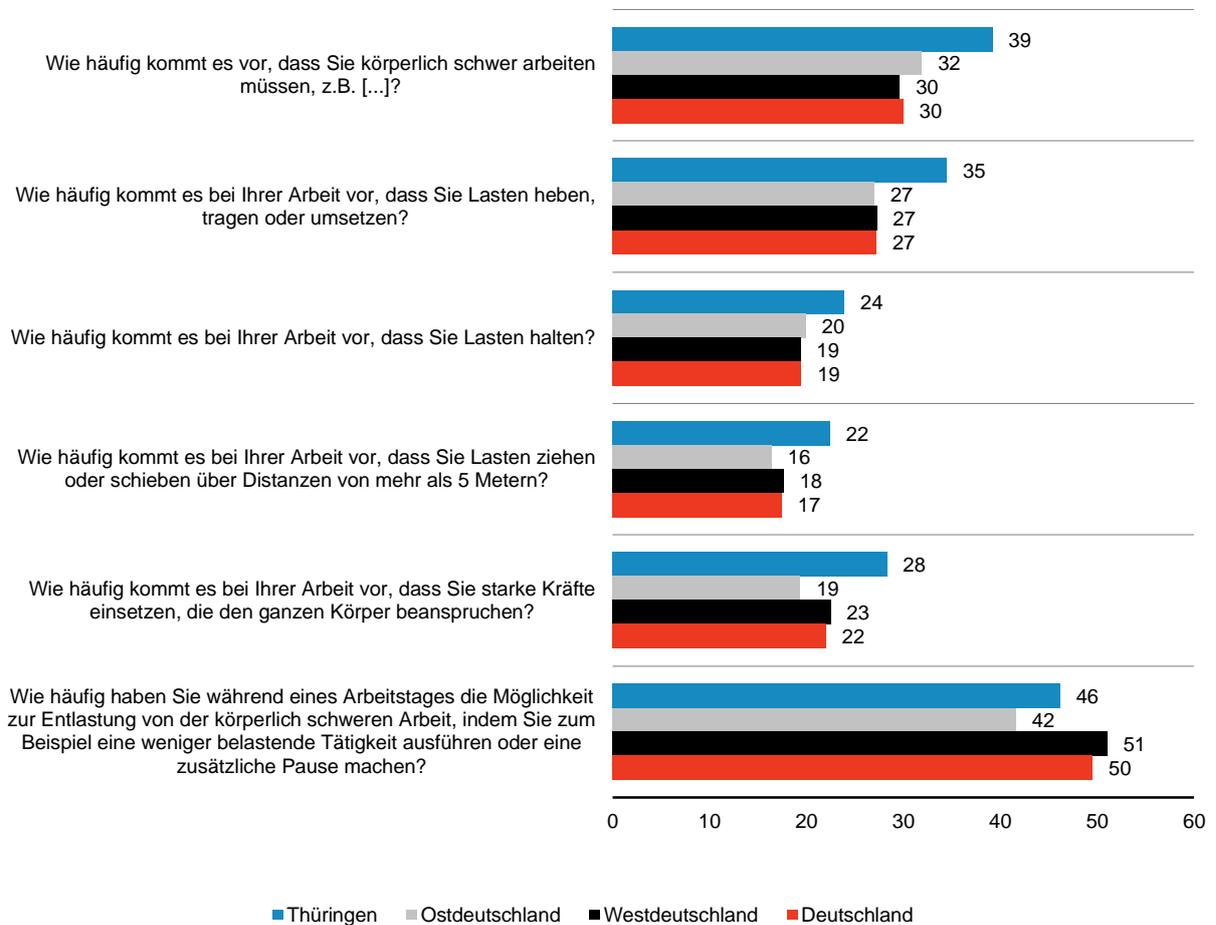
### 6.3 Physische Belastungen

#### 6.3.1 Körperlich schwere Arbeit

In der DGB-Index Befragung 2018 wurden neben Fragen zur Interaktionsarbeit und Gesundheit erstmals auch Schwerpunktmodule zur genaueren Erfassung von körperlichen Belastungen durch körperlich schwere Arbeit und Arbeit in ungünstiger Körperhaltung erhoben. Wie die Auswertungen in Kapitel 5 zeigen, sind beide Themen für Thüringen von großer Bedeutung, weil in dieser Hinsicht in Thüringen überdurchschnittlich hohe Belastungen bzw. negative Beanspruchungen zu beobachten sind.

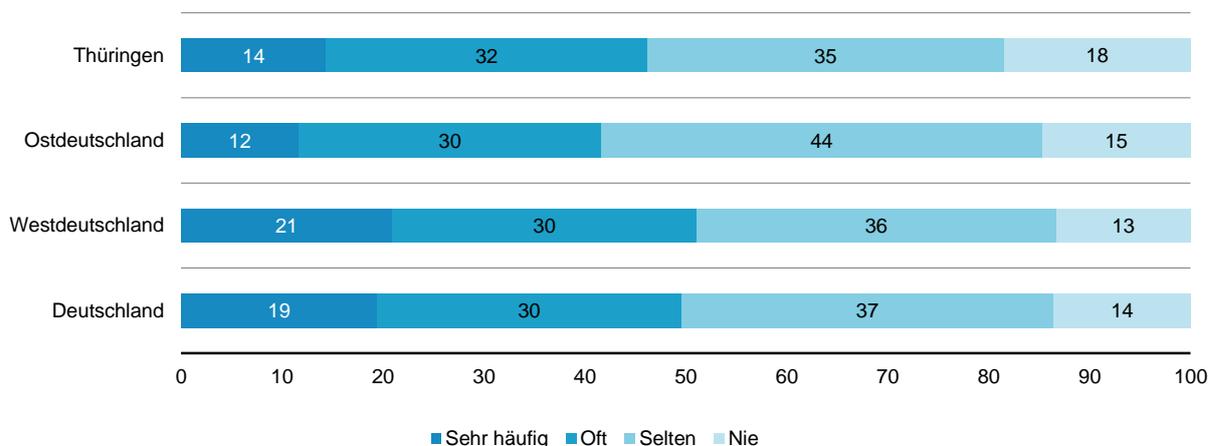
In der Erhebung wurde abgefragt, wie häufig körperlich schwere Arbeit und Unterasspekte von körperlich schwerer Arbeit in der Arbeit der Beschäftigten vorkommen. In Abb. 6.8 sind die Anteile der Antwortkategorien „sehr häufig“ plus „oft“ dargestellt. Die Abbildung zeigt, dass mit einem Anteil von 39 Prozent nicht nur körperlich schwere Arbeit im Allgemeinen in Thüringen häufiger vorkommt als im ostdeutschen oder bundesweiten Durchschnitt, sondern auch alle genauer abgefragten Arten von körperlich schwerer Arbeit. Während 35 Prozent aller thüringischen Beschäftigten sehr häufig oder oft „Lasten heben, tragen oder umsetzen“, ist dies bundesweit nur bei 27 Prozent der Fall. Etwas weniger deutlich ist die unterschiedliche Verbreitung des Haltens von Lasten, dem Ziehen und Schieben von Lasten sowie von Arbeit, bei der die Beschäftigten starke Kräfte einsetzen, die den ganzen Körper beanspruchen. Aber auch in diesen Bereichen ist für die Beschäftigten im Freistaat eine häufigere Belastung als im Durchschnitt der neuen Bundesländer bzw. als im Durchschnitt aller Bundesländer zu beobachten.

**Abb. 6.8:** Anteile von sehr häufig oder oft in Verbindung mit körperlich schwerer Arbeit in ungünstiger Körperhaltung auftretende Belastungen bei Beschäftigten, in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018



Anteile in Prozent, bezogen auf alle Beschäftigten.

Sehr wichtig ist bei häufigen oder starken Belastungen, dass dazwischen ausreichend Phasen der Entlastung und Erholung möglich sind. Die Beschäftigten, die sehr häufig oder oft körperlich schwere Arbeit verrichten, wurden deshalb gefragt, wie häufig sie während eines Arbeitstages die Möglichkeit zur Entlastung von der körperlich schweren Arbeit haben, indem sie zum Beispiel eine weniger belastende Tätigkeit ausführen oder eine zusätzliche Pause machen. Von diesen Befragten gaben in Thüringen 14 Prozent und im Durchschnitt der neuen Bundesländer nur 12 Prozent an, dass dies sehr häufig möglich ist. Bundesweit sind solche Phasen der Entlastung mit 19 Prozent häufiger möglich. Es besteht somit nicht nur eine Mehrbelastung der thüringischen Beschäftigten durch körperlich schwere Arbeit, sie haben auch weniger Entlastungsmöglichkeiten (vgl. Abb. 6.9).

**Abb. 6.9: Häufigkeit der Möglichkeit zur Entlastung von körperlich schwerer Arbeit in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018**

Anteile in Prozent.

Nur Beschäftigte, die sehr häufig oder oft körperlich schwere Arbeit leisten.

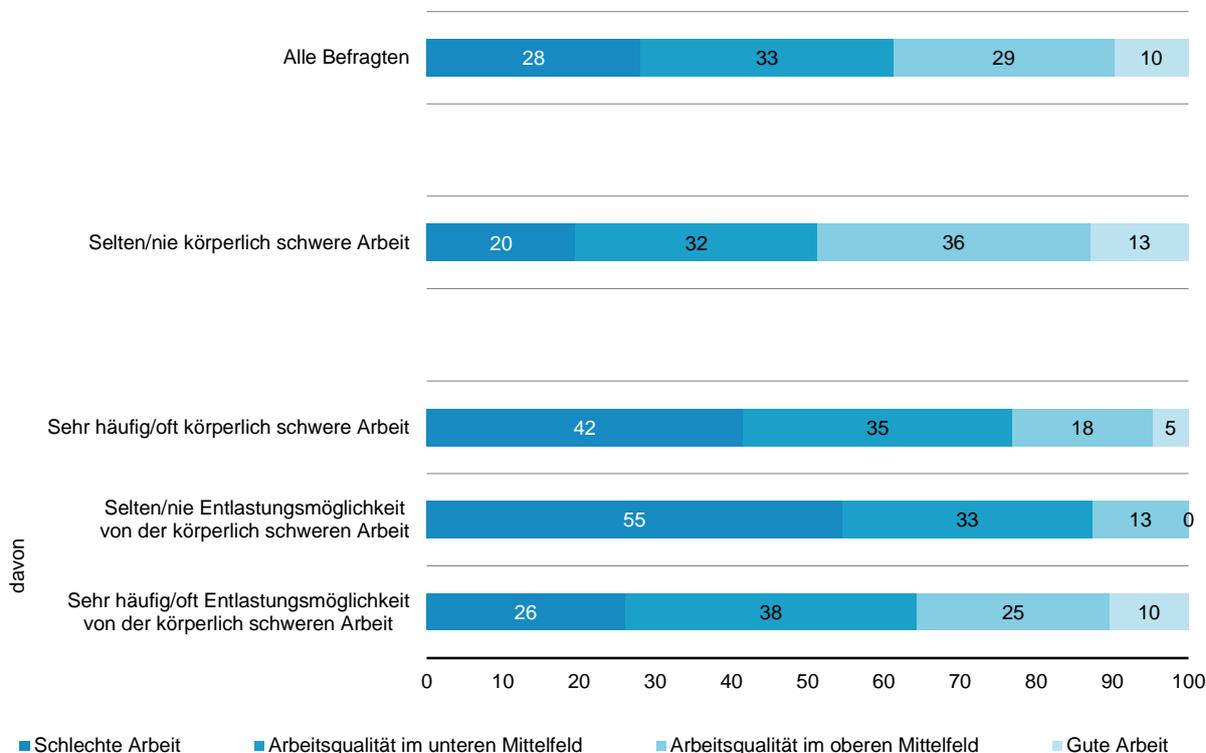
Körperlich schwere Arbeit geht mit einer geringeren Qualität der Arbeitsbedingungen einher. Während von den Beschäftigten, die nie oder nur selten körperlich schwer arbeiten 13 Prozent in die Kategorie „Gute Arbeit“ fallen und 36 Prozent eine Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld haben, betragen die entsprechenden Werte bei Beschäftigten, die sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten nur 5 und 18 Prozent. Umgekehrt beträgt der Anteil „Schlechter Arbeit“ in der erstgenannten Gruppe 20 Prozent, wohingegen er bei Letzteren mit 42 Prozent mehr als doppelt so hoch liegt. Die Spanne der Ergebnisunterschiede macht deutlich, dass dabei weitere Belastungen bzw. negative Beanspruchungen als nur die körperlich schwere Arbeit (die in die Berechnung der Qualität der Arbeitsbedingungen im DGB-Index eingeht) eine Rolle spielen.

Abb. 6.10 verdeutlicht darüber hinaus auch die zentrale Rolle, die der Möglichkeit zur Entlastung zukommt. Obwohl beide Gruppen sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten, ist die Arbeitsqualität bei der Gruppe, die sehr häufig oder oft Entlastungspausen einlegen kann, sehr viel besser ausgeprägt als bei Beschäftigten, die sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten und kaum Möglichkeiten zur Entlastung haben. Ohne Entlastungsmöglichkeiten beträgt der Anteil „Guter Arbeit“ rund null Prozent. Wenn oft oder sehr häufig eine Entlastung möglich ist, liegt der Anteil mit 10 Prozent im thüringischen Durchschnitt bzw. nahe an den Beschäftigten, die selten oder nie körperlich schwer arbeiten. Auch in den Anteilen der Arbeitsqualität im oberen und unteren Mittelfeld zeigen sich entsprechende Unterschiede. Am deutlichsten aber zeigt sich die Bedeutung von Entlastungsmöglichkeiten dadurch, dass 26 Prozent der Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit und häufigen Entlastungsmöglichkeiten in die Kategorie „Schlechte Arbeit“ fallen, was einem um 6 Prozentpunkte höheren Anteil als bei Beschäftigten ohne körperlich schwerer Arbeit entspricht. Bei körperlich schwerer Arbeit mit nicht oder kaum vorhandenen Entlastungsmöglichkeiten beträgt der Anteil schlechter Arbeit aber ganze 55 Prozent.

Zwar handelt es sich hierbei um keine kausalen Zusammenhänge und vermutlich gehen mit den Entlastungsmöglichkeiten noch weitere positivere Aspekte der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitsgestaltung einher. Aufgrund der Deutlichkeit der

Ergebnisse kann aber dennoch davon ausgegangen werden, dass Entlastungsmöglichkeiten von körperlich schwerer Arbeit von großer Bedeutung sind.

**Abb. 6.10: Zusammenhang zwischen körperlich schwerer Arbeit, Entlastungsmöglichkeiten und Stufen der Arbeitsqualität in Thüringen 2018**



Anteile in Prozent.

Körperlich schwere Arbeit gilt als alter(n)skritische Tätigkeit, was nicht nur intuitiv nachvollziehbar ist, sondern sich mit den Daten des DGB-Index auch beispielsweise anhand von multivariaten Analysen zu Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit zeigt (vgl. Holler, Krüger, Mußmann 2014 und Holler, Kistler 2015). Insofern ist es positiv zu sehen, dass mit zunehmenden Alter ein kleinerer Anteil der Beschäftigten körperlich schwer arbeiten muss. Während rund jede/r zweite Beschäftigte unter 35-Jahren im Freistaat körperlich schwer arbeitet, betrifft dies bei den ab 50-Jährigen „nur“ 32 Prozent. Allerdings zeigt sich in Tab. 6.7 auch, dass die älteren Beschäftigten, die trotz ihres höheren Alters körperlich schwer arbeiten, weniger Möglichkeiten zur Entlastung haben, als es im Durchschnitt der jüngeren Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit der Fall ist. Vermutlich handelt es sich hierbei um einen „harten Kern“ körperlich belastender Tätigkeiten, bei denen weder ein Wechsel in andere Tätigkeiten noch eine Entlastung von der körperlichen Anstrengung möglich ist oder um Beschäftigte, die keine Einschränkungen durch diese Umstände haben (Healthy-Worker-Effekt).

Ähnlich verhält es sich bei Fachkräften und Beschäftigten mit weniger komplexen Tätigkeiten im Vergleich zu Spezialist\*innen und Expert\*innen, deren Tätigkeit eine höhere Qualifikation voraussetzt: Während mit 47 Prozent fast die Hälfte der Fachkräfte und der Beschäftigten mit weniger komplexen Tätigkeiten in Thüringen körperlich schwer arbeitet

und 45 Prozent von ihnen sehr häufig oder oft Möglichkeiten zur Entlastung haben, sind von den Beschäftigten mit komplexen Tätigkeiten mit 22 Prozent nicht nur weniger von körperlich schwerer Arbeit betroffen, sondern haben gegebenenfalls auch zu einem größeren Anteil von 53 Prozent oft die Möglichkeit zur Entlastung (vgl. Tab. 6.9). Daneben lässt sich in Tab. 6.7 feststellen, dass Männer mit 41 Prozent im Vergleich zu 37 Prozent bei den Frauen zu einem etwas größeren Anteil von körperlich schwerer Arbeit berichten. Mit 53 Prozent ist aber bei einem wesentlich größeren Anteil der Männer sehr häufig oder oft die Möglichkeit zur Entlastung von der Tätigkeit gegeben, wohingegen dies bei Frauen nur zu 39 Prozent der Fall ist.

**Tab. 6.7: Anteile von Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit (sehr häufig/oft) und Anteil derjenigen unter ihnen, die sehr häufig/oft Entlastungsmöglichkeiten haben, in Thüringen 2018 nach soziodemografischen Merkmalen**

		Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig/oft körperlich schwer arbeiten	Davon haben sehr häufig/oft Möglichkeiten zur Entlastung (Anteil in %)
Alle Befragten		39	46
Alter	Unter 35 Jahre	51	(52)
	35-49	39	51
	50 und älter	32	35
Geschlecht	Weiblich	37	39
	Männlich	41	53
Anforderungsniveau	Weniger komplexe Tätigkeiten (Helfer*innen und Fachkräfte)	47	45
	Komplexe Tätigkeiten (Spezialist*innen und Expert*innen)	22	(53)

Angaben in Prozent.

Geklammerte Werte basieren auf einer Fallzahl von mindestens 50 und weniger als 100 Befragten.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass körperlich schwere Arbeit keineswegs nur im Produzierenden Sektor vorkommt. Zwar muss dort mit 47 Prozent ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten als im Dienstleistungssektor, wo dies „nur“ 35 Prozent der Beschäftigten berichten (vgl. Tab. 6.8). Innerhalb des Dienstleistungssektors variiert dieser Anteil jedoch stark zwischen nur 10 Prozent in unternehmensnahen Dienstleistungen und 50 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen. In letzterem ist davon bekanntermaßen vor allem die Pflegebranche betroffen (was hier aufgrund der zu niedrigen Anzahl an Befragten für Thüringen aber nicht weiter darstellbar ist). Bemerkenswert ist, dass für das Gesundheits- und Sozialwesen in Tab. 6.8 dabei nicht nur der höchste Anteil an Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit zu beobachten ist, sondern unter ihnen auch der geringste Anteil der Beschäftigten angibt, sehr häufig oder oft eine Möglichkeit zur Entlastung von der körperlich schweren Arbeit zu haben.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Analog dazu ist bei der Betrachtung durchschnittlicher DGB-Indexwerte für diese Branche auch ein sehr niedriger DGB-Indexwert körperlich schwerer Arbeit von 46 Punkten zu beobachten, der eine in dieser Hinsicht niedrige Qualität der Arbeitsbedingungen bedeutet (vgl. Abschnitt 2.2 zum Konzept des DGB-Index Gute Arbeit). Niedriger ist nur der DGB-Indexwert im Bereich „Handel, Verkehr, Gastgewerbe“ mit 45 Punkten. Der entsprechende Wert für das Produzierende Gewerbe beträgt 49 Punkte.

**Tab. 6.8: Anteile von Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit und Anteil derjenigen unter ihnen, die Entlastungsmöglichkeiten haben, in Thüringen 2018 nach Wirtschaftssectoren und Branchen**

		Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig/oft körperlich schwer arbeiten	Davon haben	
			sehr häufig/oft Möglichkeiten zur Entlastung (Anteil in %)	
Alle Befragten		39	46	
Produzierendes Gewerbe	Insgesamt	47	58	
	darunter	Verarbeitendes Gewerbe	43	(59)
Dienstleistungssektor	Insgesamt	35	38	
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe		44	(33)
	Unternehmensdienstleistungen		10	X
	Öffentliche und private Dienstleistungen		36	41
	darunter	Erziehung u. Unterricht	20	X
		Gesundheits- u. Sozialwesen	50	(26)

Angaben in Prozent.

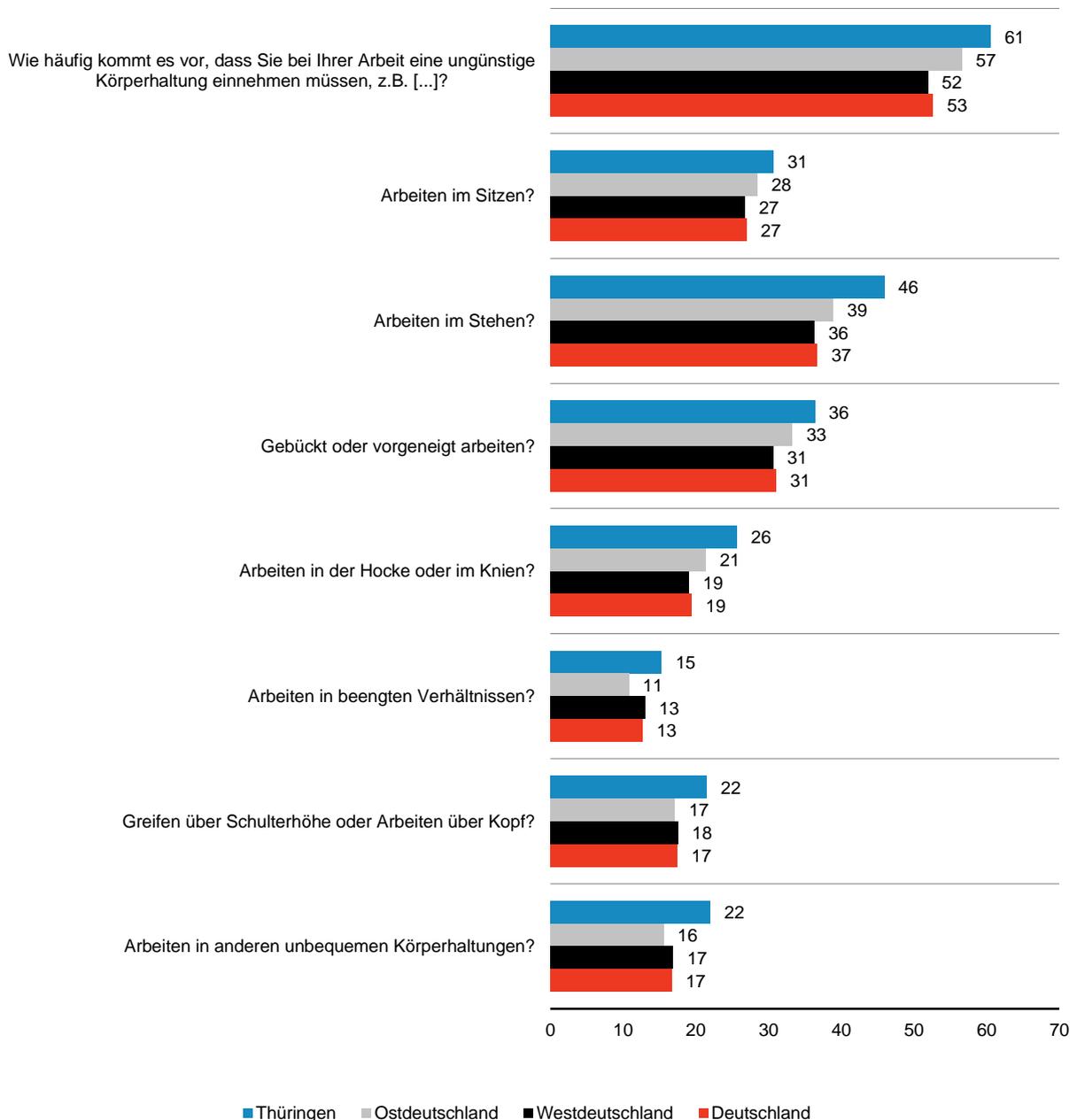
Geklammerte Werte basieren auf einer Fallzahl von mindestens 50 und weniger als 100 Befragten.

X = Keine Auswertung, weil weniger als 50 Befragte in der Stichprobe.

### 6.3.2 Arbeit in ungünstiger Körperhaltung

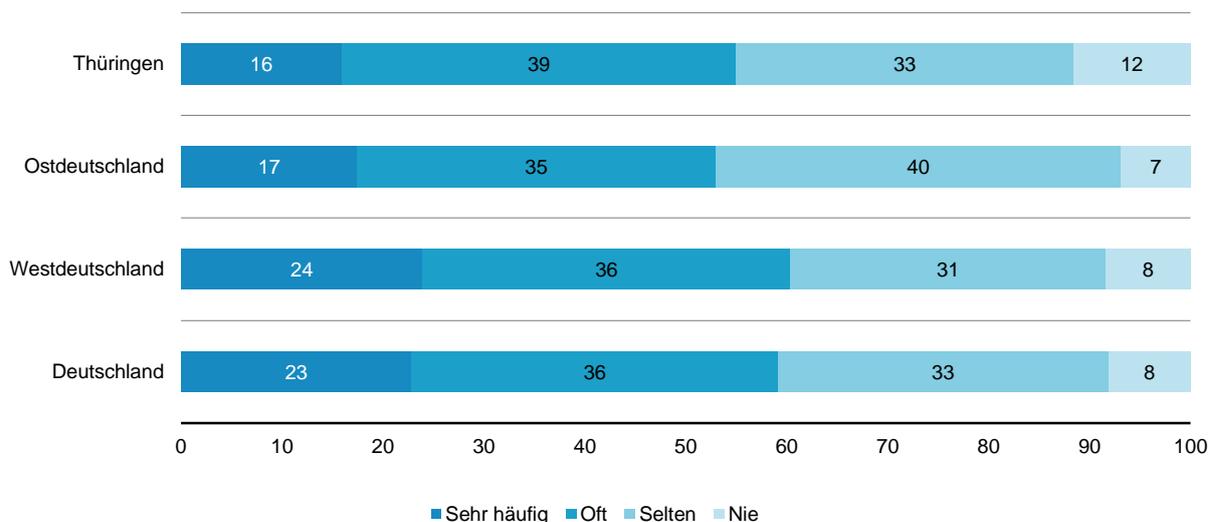
Analog zur vertieften Erfassung von körperlich schwerer Arbeit, wurden in der Befragung im Jahr 2018 zusätzliche Unter Aspekte der Arbeit in körperlich ungünstigen Haltungen erfasst. Auch hier wurde die Häufigkeit des Auftretens von „sehr häufig“ bis „nie“ erfragt. Abb. 6.11 stellt dar, zu welchem Anteil diese Haltungen sehr häufig oder oft vorkommen. Zunächst ist festzustellen, dass in Thüringen 61 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft in körperlich ungünstiger Körperhaltung arbeiten. In Ostdeutschland sind es insgesamt 57 Prozent und bundesweit 53 Prozent. Vor allem arbeiten im Stehen kommt in Thüringen mit 46 Prozent häufiger vor als in Deutschland insgesamt (37 %). Der geringste Unterschied ist bei der Arbeit in beengten Verhältnissen festzustellen, wo der Anteilswert für Thüringen nur zwei Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt liegt (Thüringen: 15 %, Deutschland: 13 %). Demnach kommen auch alle anderen Arten der Arbeit in ungünstiger Körperhaltung in Thüringen etwas häufiger vor als in Deutschland. Etwas überraschend neben Arbeiten im Stehen auch langanhaltendes Sitzen (Thüringen: 31 %, Deutschland: 27 %).

**Abb. 6.11: Anteile von sehr häufig oder oft in Verbindung mit Arbeit in ungünstiger Körperhaltung auftretende Belastungen bei Beschäftigten, in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018**



Anteile in Prozent, bezogen auf alle Beschäftigten.

Zusätzlich wurden die Beschäftigten, die nach eigenen Angaben sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten, gefragt, wie häufig sie die Gelegenheit zur Entlastung von dieser Körperhaltung haben. Auch hier zeigt sich, dass die thüringischen Beschäftigten nicht nur häufiger durch ungünstige Körperhaltungen belastet sind, sondern auch seltener die Gelegenheit zur Entlastung haben. Während in Thüringen 16 Prozent sagen, sehr häufig eine Pause bzw. Abwechslung von der Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen zu haben, beträgt dieser Anteil bundesweit 23 Prozent. Umgekehrt haben in Thüringen 12 Prozent nie die Gelegenheit zu einer Entlastung, während dies in Deutschland insgesamt einen kleineren Anteil von 8 Prozent betrifft.

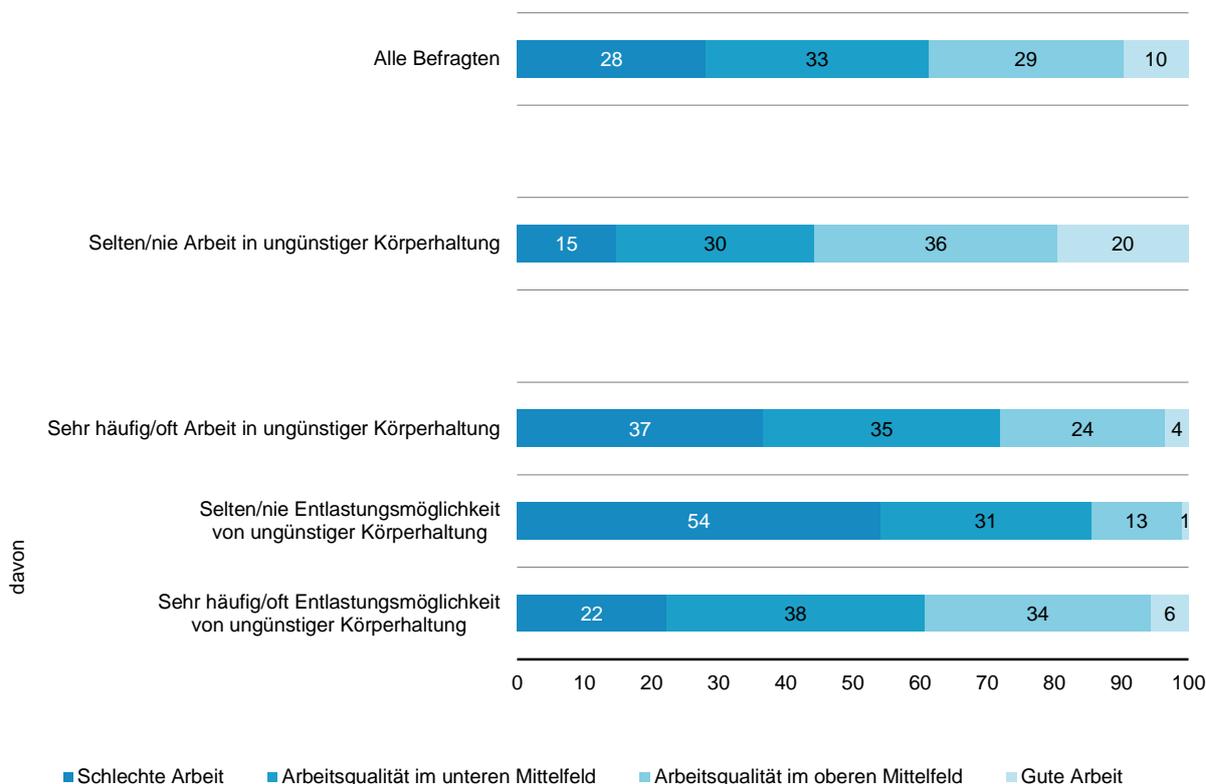
**Abb. 6.12: Häufigkeit der Möglichkeit zur Entlastung von Arbeit in ungünstiger Körperhaltung in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland 2018**

Nur Beschäftigte, die sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten, Anteile in Prozent.

Dass Entlastungsmöglichkeiten von der Arbeit in einer ungünstigen Körperhaltung mit bedeutsamen Effekten auf die Arbeitsqualität insgesamt einhergehen, verdeutlicht Abb. 6.13. Nicht nur ist die Arbeitsqualität von thüringischen Beschäftigten, die in ungünstiger Körperhaltung arbeiten müssen, deutlich niedriger ausgeprägt als bei anderen Beschäftigten, gleichzeitig ist auch die Arbeitsqualität bei Arbeit in ungünstiger Körperhaltung deutlich besser, wenn die Betroffenen sehr häufig oder oft Entlastungsmöglichkeiten von dieser Körperhaltung haben.

Während von allen thüringischen Beschäftigten ein Zehntel der Kategorie „Gute Arbeit“ zugeordnet wird, sind es unter Beschäftigten ohne bzw. mit nur seltener Arbeit in ungünstiger Körperhaltung mit 20 Prozent doppelt so viele. Bei sehr häufig oder oft vorkommender Arbeit in ungünstiger Körperhaltung ist dieser Anteil mit 4 Prozent deutlich niedriger. Noch deutlicher sind die Unterschiede zwischen diesen Gruppen bei den Anteilen „Schlechter Arbeit“ ausgeprägt (Alle Befragten: 28 %, sehr häufig/oft Arbeit in ungünstiger Körperhaltung: 37 %, selten/nie Arbeit in ungünstiger Körperhaltung: 15 %). Bei sehr häufig oder oft gegebenen Entlastungsmöglichkeiten verringert sich der Anteil schlechter Arbeit im Vergleich zu allen Befragten, die sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten, von 37 auf 22 Prozent, während sich der Anteil guter Arbeit von 4 auf 6 Prozent erhöht. Ist selten oder nie die Möglichkeit zur Entlastung gegeben, liegt der Anteil Guter Arbeit mit 1 Prozent niedriger und der Anteil schlechter Arbeit mit 54 Prozent deutlich höher (vgl. Abb. 6.13). Auch hier ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei um keinen Nachweis eines kausalen Effektes handelt. Die Ergebnisse verdeutlichen jedoch auch so, dass selbst bei sehr häufig oder oft zu leistender Arbeit in ungünstiger Körperhaltung große Spielräume in der Qualität der Arbeitsbedingungen und in ihrer Ausgestaltung bestehen.

**Abb. 6.13: Zusammenhang zwischen Arbeit in ungünstiger Körperhaltung, Entlastungsmöglichkeiten und Stufen der Arbeitsqualität in Thüringen 2018**



Anteile in Prozent.

Im Vergleich zu körperlich schwerer Arbeit (vgl. Abschnitt 6.3.1) unterscheidet sich die Verbreitung von Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen etwas weniger deutlich nach Alter, Geschlecht und Anforderungsniveau, es ist aber ebenfalls eine stärkere Betroffenheit von jüngeren Altersgruppen festzustellen. So berichten von den unter 35-Jährigen 67 Prozent, sehr häufig oder oft in einer ungünstigen Körperhaltung zu arbeiten, während es bei 50-Jährigen und älteren „nur“ 56 Prozent sind. Ähnlich wie bei der körperlich schweren Arbeit sind auch bei Älteren, die in oft ungünstiger Körperhaltung arbeiten, seltener Möglichkeiten zur Entlastung vorhanden als bei Jüngeren (vgl. Tab. 6.9). Wie bereits erwähnt dürfte dies darin begründet liegen, dass diese Beschäftigten offenbar keine Möglichkeit haben, die Belastung zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren oder zu einem Teil der Beschäftigten gehören, die keine Einschränkungen durch diese Umstände haben (Healthy-Worker-Effekt). Von Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung sind Frauen mit 64 Prozent etwas häufiger betroffen als Männer, bei denen dies zu 58 Prozent der Fall ist (im Unterschied zu körperlich schwerer Arbeit, wo der Geschlechterunterschied umgekehrt ausfällt). Außerdem ist bei Frauen, die sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten seltener die Möglichkeit zur Entlastung gegeben als bei Männern (49 % vs. 62 %).

Obwohl ungünstige Körperhaltungen nicht nur bei körperlich schweren Tätigkeiten vorkommen und in der Befragung beispielsweise auch langanhaltendes Sitzen als ungünstige oder einseitige Belastung zählt, ist die Arbeit in ungünstiger Körperhaltung

umso verbreiteter, je niedriger das Anforderungsniveau der Tätigkeit ist.<sup>22</sup> Bei Fachkräften oder weniger komplexen Tätigkeiten sind davon zwei Drittel der Beschäftigten betroffen, während dies bei Spezialist\*innen und Expert\*innen nur zu 49 bzw. 48 Prozent der Fall ist. Genau umgekehrt ist die Möglichkeit zur Entlastung verteilt: während nur gut die Hälfte der Beschäftigten mit weniger komplexen Tätigkeiten sehr häufig oder oft die Möglichkeit dazu hat, steigt dieser Anteil bei Spezialist\*innen mit Meister-, Techniker-, oder Fachschulausbildung auf 63 Prozent und bei Expert\*innen mit Hochschulabschluss auf 69 Prozent (vgl. Tab. 6.9).

**Tab. 6.9: Anteil von Beschäftigten mit Arbeit in ungünstiger Körperhaltung und Anteil derjenigen unter ihnen, die Entlastungsmöglichkeiten haben, in Thüringen 2018 nach soziodemografischen Merkmalen**

		Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig/oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten	Davon haben Sehr häufig/oft Möglichkeiten zur Entlastung (Anteil in %)
Alle Befragten		61	55
Alter	Unter 35 Jahre	67	(58)
	35-49	60	58
	50 und älter	56	49
Geschlecht	Männlich	58	62
	Weiblich	64	49
Anforderungsniveau	Fachkräfte oder weniger komplexe Tätigkeiten	66	51
	Spezialist*innen	49	(63)
	Expert*innen	48	(69)

Anteile in Prozent.

Noch deutlicher als für körperlich schwere Arbeit gilt für die Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen, dass dies nicht nur ein Thema des Produzierenden Gewerbes ist. Mit 62 Prozent ist im Produzierenden Sektor nur ein leicht höherer Anteil der Beschäftigten davon betroffen als im Dienstleistungssektor mit 59 Prozent. Darüber hinaus hat im Produzierenden Gewerbe mit 58 Prozent ein etwas höherer Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten, die Möglichkeit zur Entlastung. Im tertiären Sektor liegt dieser Anteil mit 52 Prozent etwas niedriger. Besonders stark ist im Dienstleistungssektor wiederum das Gesundheits- und Sozialwesen von körperlichen Belastungen betroffen. 69 Prozent der Beschäftigten berichten hier, sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung zu arbeiten. Aber auch in den Bereichen Handel, Verkehr und Gastgewerbe sowie bei Öffentlichen und privaten Dienstleistungen ist mit 62 Prozent eine hohe Verbreitung festzustellen. Von allen in den in Tab. 6.10 dargestellten Branchen ist dabei im Handel, Verkehr und Gastgewerbe mit 40 Prozent der niedrigste Anteil an Beschäftigten mit der Möglichkeit zur Entlastung zu verzeichnen.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Aufgrund von wenigen Befragten, die Helfertätigkeiten ausüben, werden Fachkräfte und weniger komplexe Tätigkeiten zu einer Gruppe zusammengefasst und den sog. komplexen Tätigkeiten gegenübergestellt.

<sup>23</sup> Die in Tab. 6.10 dargestellten Branchenergebnisse spiegeln sich auch in den – aus der auftretenden Belastung und der daraus resultierenden negativen Beanspruchung erstellten – DGB-Indexwerten wider, wobei höhere Werte eine höhere Qualität der Arbeitsbedingungen ausdrücken (vgl. Abschnitt 2.2 zum Konzept des DGB-Index Gute Arbeit): Im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt der Indexwert für Arbeit in ungünstiger Körperhaltung nur 33 Punkte und liegt damit deutlich unterhalb der kritischen Schwelle von 50 Punkten. Der Wert des Bereichs Handel, Verkehr und Gastgewerbe liegt bei 35 Punkten, des Produzierenden Gewerbes bei 39 Punkten und der Bereich der Öffentlichen und privaten Dienstleistungen bei 39 Punkten.

**Tab. 6.10: Anteil von Beschäftigten mit Arbeit in ungünstiger Körperhaltung und Anteil derjenigen unter ihnen, die sehr häufig/oft Entlastungsmöglichkeiten haben, in Thüringen 2018 nach Wirtschaftssectoren und Branchen**

		Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig/oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten	Davon haben
			sehr häufig/oft Möglichkeiten zur Entlastung (Anteil in %)
Alle Befragten		61	55
Produzierendes Gewerbe	Insgesamt	62	58
	darunter	Verarbeitendes Gewerbe	58
Dienstleistungssektor	Insgesamt	59	52
	Handel, Verkehr, Gastgewerbe		(40)
	Unternehmensdienstleistungen		X
	Öffentliche und private Dienstleistungen		57
	darunter	Erziehung u. Unterricht	(46)
	Gesundheits- u. Sozialwesen	69	48

Anteile in Prozent.

## 6.4 Arbeitsfähigkeit und Gesundheit

Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel, der damit einhergehenden Alterung der Belegschaften, der Erhöhung der Regelaltersgrenze („Rente mit 67“) sowie den zunehmenden Stellenbesetzungsproblemen auf dem thüringischen Arbeitsmarkt, nimmt der möglichst lange Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten über die sozialen und gesundheitlichen Implikationen hinaus, auch gesamtwirtschaftlich weiter an Bedeutung zu. Die Frage nach guter oder schlechter Arbeitsqualität hat somit eine hohe sozialpolitische und volkswirtschaftliche Relevanz.

Eine Einschätzung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erlaubt die in den Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit enthaltene Frage „Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“. Dieser Indikator hängt, differenziert nach Berufsgruppen, deutlich mit dem Anteil von Erwerbsminderungsrenten nach Berufsgruppen zusammen (vgl. Fuchs, Kistler, Trischler 2009) und ist somit ein geeigneter Indikator, um näherungsweise die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Erwerbsaustritts zu betrachten.

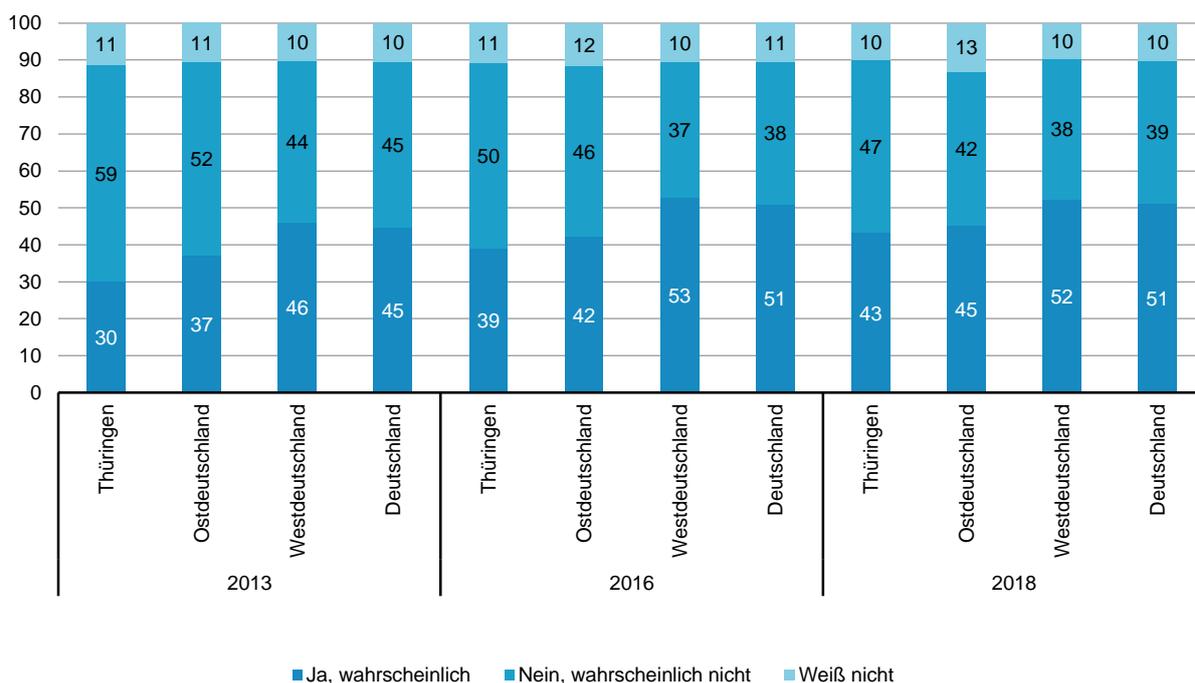
Abb. 6.14 zeigt das erfreuliche Ergebnis, dass sich die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente durch die Beschäftigten von 2013 bis 2018 trotz der Anhebung der Regelaltersgrenze verbessert hat. Während im Jahr 2013 nur 30 Prozent angegeben haben, nach ihrer Einschätzung wahrscheinlich ohne Einschränkung bis zur Regelaltersrente arbeiten zu können, hat sich dieser Anteil auf 39 Prozent im Jahr 2016 und 43 Prozent im Jahr 2018 erhöht. Allerdings stehen diesem Ergebnis 47 Prozent der Beschäftigten gegenüber, die nach jetzigem Stand im Jahr 2018 nicht davon ausgehen, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Regelaltersrente ausüben zu können. Der Anteil, der glaubt, ohne Einschränkungen bis zur Rente arbeiten zu können, ist demnach

etwas kleiner, als der Anteil der Befragten, der vom Gegenteil ausgeht. Jeder Zehnte Beschäftigte in Thüringen konnte sich für keine der beiden Antwortmöglichkeiten entscheiden.

Außerdem bleibt trotz der generell positiven Entwicklung in Thüringen, die deutlicher als im bundesweiten Durchschnitt ausgefallen ist, ein nicht unerheblicher Abstand zur bundesweiten Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bestehen. Der Anteil von 30 Prozent der thüringischen Beschäftigten 2013, der seine Arbeitsfähigkeit positiv einschätzt, bedeutete im Unterschied zum bundesweiten Anteil von 45 Prozent einen Unterschied von 15 Prozentpunkten. Dieser Unterschied hat sich bis zum Jahr 2018 zwar auf 8 Prozentpunkte reduziert. Dass 51 Prozent der Beschäftigten in Deutschland davon ausgehen, ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können, in Thüringen aber nur 43 Prozent, verdeutlicht aber, dass sich die Unterschiede in der Qualität der Arbeitsbedingungen auch in der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten niederschlagen.

Dabei dürfte bei dieser Frage dem thüringischen Ergebnis sogar der höhere Anteil an älteren Beschäftigten zu Gute kommen (vgl. Kapitel 3.1), weil Ältere, die nur noch wenige Jahre zu arbeiten haben, die Frage nach der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente eher bejahen (vgl. Abb. 9.3 im Anhang).

**Abb. 6.14: Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland**

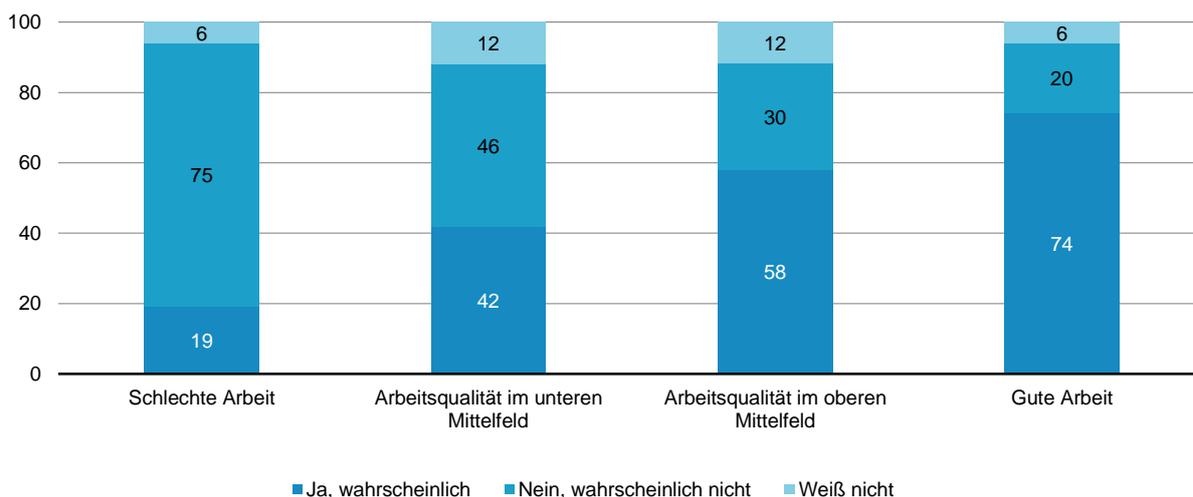


Anteile in Prozent.

Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente durch die Beschäftigten, die in Thüringen beide niedriger ausfallen als im bundesweiten Durchschnitt. Abb. 6.15 stellt diesen Zusammenhang auf Basis der vier Qualitätsstufen der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit dar. Bei „Guter Arbeit“ geht ein stark überdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten von 74 Prozent (Thüringen insgesamt 43 %) davon aus, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Regelaltersrente ausüben zu können und nur 20 Prozent

glauben nicht, dass dies möglich sein wird. Bei „Schlechter Arbeit“ ist das Größenverhältnis fast genau umgekehrt. Unter der Bedingung einer schlechten Qualität der Arbeitsbedingungen gehen nur 19 Prozent der Beschäftigten im Freistaat davon aus, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Regelaltersgrenze fortsetzen zu können. Ganze 75 Prozent von ihnen glauben hingegen nicht, dass sie ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben können.

**Abb. 6.15: Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze nach Stufen der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen 2018**



Anteile in Prozent.

Tab. 6.11 zeigt für eine Auswahl von Arbeitsbedingungen (die direkt oder indirekt im DGB-Index Gute Arbeit eine Rolle spielen)<sup>24</sup> den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen auf der einen und der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit und des allgemeinen Gesundheitszustandes auf der anderen Seite dar. Der Gesundheitszustand konnte von den Befragten in fünf Kategorien („sehr gut“, „gut“, „zufriedenstellend“, „weniger gut“, „schlecht“) angegeben werden. Tab. 6.11 stellt den Anteil der Beschäftigten dar, die ihre Gesundheit als „sehr gut“ oder „gut“ einschätzen (was insgesamt auf 63 Prozent der Beschäftigten zutrifft). Zu beachten ist, dass es sich hierbei um keine kausalen Zusammenhänge handelt. Verschiedene Studien (einige davon nennen Holler, Krüger, Mußmann 2014) belegen aber, dass diese und ähnliche Arbeitsbedingungen sich auf die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit von Beschäftigten auswirken.

Zwischen Beschäftigten, die sehr häufig oder oft mit Kund\*innen arbeiten ist kein großer Unterschied zu anderen Arbeitnehmer\*innen in Thüringen festzustellen. Bei ersteren schätzen 42 Prozent ihre Arbeitsfähigkeit bis zur Rente positiv ein, bei Letzteren sind es mit 45 Prozent ein wenig größerer Anteil. Deutlich ist der Unterschied jedoch bei regelmäßiger Schichtarbeit im Vergleich zu Beschäftigten, die nie oder nur unregelmäßig Schichtarbeit leisten, was für Thüringen von besonderer Bedeutung ist (vgl. 6.1). So gehen Schichtarbeitende mit 30 Prozent zu einem um 19 Prozentpunkte geringeren Anteil davon aus, ihre Tätigkeit bis zur Regelaltersrente ausüben zu können. Dies spiegelt sich auch in

<sup>24</sup> Abgesehen vom Leisten von Schichtarbeit und dem direkten Kontakt mit Kund\*innen, gehen alle dargestellten Fragen direkt in den DGB-Index Gute Arbeit ein. Schicht- und Interaktionsarbeit fließen in den Indexwert Gute Arbeit hingegen indirekt über die Arbeitszeitlage und Soziale und emotionale Anforderungen ein.

Fragen der Arbeitszeitlege wider, die aber darüber hinaus auch Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit erfassen, welche nicht im Rahmen von Schichtarbeit geleistet wird. Beispielweise gehen nur 33 Prozent der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft am Abend arbeiten davon aus, dass sie bis zur Rente uneingeschränkt arbeitsfähig sind, während andere Beschäftigte dies zu 49 Prozent so sehen. Mindestens genauso deutlich sind die Unterschiede auch bei Beschäftigten mit bzw. ohne häufige Wochenend- und Nachtarbeit (vgl. Tab. 6.11).

Die Analysen in den Kapiteln 5 und 6.3 haben gezeigt, dass körperliche Belastungen in Thüringen besonders weit verbreitet sind. Besonders stark ist dabei der Zusammenhang zwischen sehr häufig oder oft geleisteter körperlich schwerer Arbeit und der Arbeitsfähigkeit: Nur jeder Fünfte der thüringischen Beschäftigten mit dieser Arbeitsanforderung glaubt, diese Tätigkeit so bis zur Rente ausüben zu können. Bei Beschäftigten ohne diese Belastung ist dieser Anteil mit 59 Prozent ca. dreimal so hoch. Aber auch bei psychischen Belastungen, wie sehr häufig oder oft auftretendem Zeitdruck, einem hohen Arbeitspensum, das zu Abstrichen bei der Qualität der Arbeitsausführung zwingt sowie respektloser Behandlung in der Arbeit sind deutlich unterdurchschnittliche Anteile von 37 Prozent, 27 Prozent und 24 Prozent der Beschäftigten zu beobachten, die ihre Arbeitsfähigkeit positiv einschätzen (vgl. Tab. 6.11).

Wie Tab. 6.11 zeigt, sind neben Belastungen aber auch Arbeitsressourcen wichtige Arbeitsbedingungen, die in Zusammenhang zur Arbeitsfähigkeit stehen: So gehen 58 Prozent der Beschäftigten, die einen hohen Einfluss auf ihre Arbeitszeit haben davon aus, ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können, während dies bei einem geringen Einfluss auf die Arbeitszeit nur auf 35 Prozent der Beschäftigten zutrifft. Auch fehlende Wertschätzung durch die oder den Vorgesetzte/n geht mit einem unterdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten von 32 Prozent einher, die sich als bis zur Rente arbeitsfähig einstufen. Erfahren die Beschäftigten in hohem Maß Wertschätzung, liegt der Anteil hingegen bei 49 Prozent.

Der ebenfalls in Tab. 6.11 dargestellte Anteil der Beschäftigten, die ihre eigene Gesundheit als gut einschätzen, folgt dabei im Wesentlichen der Verteilung der Arbeitsfähigkeit. Die Anteile der Beschäftigten, die nach eigener Einschätzung bei guter Gesundheit sind, unterscheiden sich aber sehr viel weniger deutlich nach den Arbeitsbedingungen als die Arbeitsfähigkeit. Dies ist dadurch zu erklären, dass gesundheitliche Effekte sich erst längerfristig bemerkbar machen. Während die Frage nach der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersrente eine solche langfristige Perspektive einnimmt, bildet die Frage nach dem Gesundheitszustand die aktuelle Situation ab. Daher kann davon ausgegangen werden, dass hier bereits weniger große Unterschiede bedeutsam sind. Interessant ist darüber hinaus, dass keineswegs nur überdurchschnittlich gesunde Personen beispielsweise körperlich schwere Arbeit leisten. Zwar gibt es gerade in körperlich anstrengenden Tätigkeiten einen dahingehenden Selektionseffekt, dass Beschäftigte mit ernststen gesundheitlichen Problemen aus solchen Tätigkeiten ausscheiden und eher gesündere Personen längerfristig in solchen Tätigkeiten verbleiben (Healthy-Worker-Effekt). Wie Tab. 6.11 zu entnehmen ist, stuft mit 59 Prozent ein etwas kleinerer Anteil der Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit den eigenen

Gesundheitszustand als gut ein als von Beschäftigten ohne diese Arbeitsbelastung, von denen nach eigenen Angaben 65 Prozent bei guter Gesundheit sind.

**Tab. 6.11: Anteil der Beschäftigten, die von uneingeschränkter Arbeitsfähigkeit bis zur Rente ausgehen und Beschäftigtenanteil mit guter allgemeiner Gesundheit in Thüringen 2018 nach ausgewählten Arbeitsbedingungen**

		Wahrscheinlich bis Rente arbeitsfähig	Guter allgemeiner Gesundheitszustand
Alle Befragten		43	63
Arbeit in direktem Kontakt mit Kund*innen	Selten/nie	45	63
	Sehr häufig/oft	42	63
Schichtarbeit	Ständig/regelmäßig	30	59
	Unregelmäßig/nie	49	65
Körperlich schwere Arbeit	Selten/nie	59	65
	Sehr häufig/oft	20	59
Arbeit in ungünstiger Körperhaltung	Selten/nie	62	70
	Sehr häufig/oft	31	58
Arbeit an Wochenenden	Selten/nie	50	66
	Sehr häufig/oft	30	57
Arbeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr	Selten/nie	49	65
	Sehr häufig/oft	33	58
Arbeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr	Selten/nie	46	64
	Sehr häufig/oft	29	59
Arbeit unter Zeitdruck	Selten/nie	54	68
	Sehr häufig/oft	37	59
Abstriche bei der Qualität der Arbeit, um Arbeitspensum zu schaffen	Selten/nie	49	65
	Sehr häufig/oft	27	57
Herablassende bzw. respektlose Behandlung bei der Arbeit	Selten/nie	46	65
	Sehr häufig/oft	24	44
Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit	Gar nicht/ in geringem Maß	35	59
	In (sehr) hohem Maß	58	70
Wertschätzung durch Vorgesetzte/n	Gar nicht/ in geringem Maß	32	49
	In (sehr) hohem Maß	49	70

Anteile in Prozent.

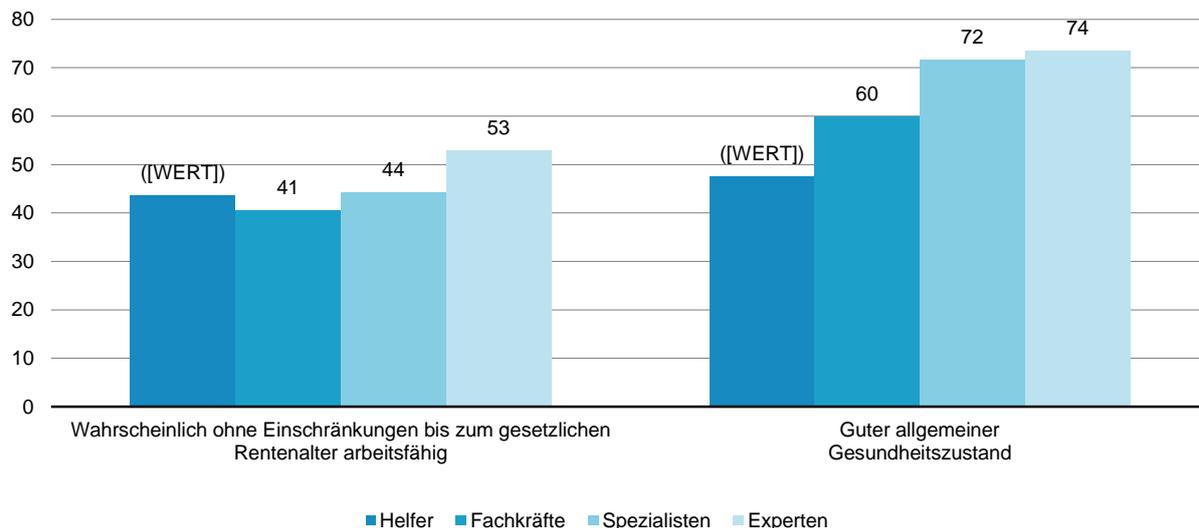
Generell ist dabei ein Zusammenhang mit dem Anforderungsniveau und somit auch mit der Qualifikation der Beschäftigten festzustellen. Je höher die Qualifikation ist, die eine Tätigkeit voraussetzt, umso eher schätzen die Beschäftigten ihre Arbeitsfähigkeit und ihren Gesundheitszustand positiv ein. Der Anteil der Beschäftigten, der davon ausgeht, ohne Einschränkungen bis zur Rente arbeitsfähig zu sein, liegt bei Helfer\*innen, Fachkräften und Spezialist\*innen zwischen 41 und 44 Prozent. Auf Expert\*innen, deren Tätigkeit in der Regel einen Hochschulabschluss voraussetzt, trifft dies mit einem Anteil von 53 Prozent deutlich häufiger zu.

Noch deutlicher ist der subjektive Gesundheitszustand nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit ausdifferenziert: Während nur 48 Prozent der Beschäftigten mit Helfer- und Anlernertätigkeiten ihre Gesundheit als gut einschätzen, ist dieser Anteil bei Fachkräften mit 60 Prozent deutlich höher. Spezialisten, die in der Regel eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. einen anderen gleichwertigen Abschluss (Fachakademie, Berufsakademie, Fachschule der ehemaligen DDR, Bachelorabschluss) benötigen, schätzen ihren Gesundheitszustand zu 72 Prozent als gut oder sehr gut und somit noch

deutlich besser ein als Fachkräfte. Leicht höher ist dieser Anteil mit 74 Prozent noch bei Expertentätigkeiten, für die ein Hochschulabschluss benötigt wird.

Dies unterstreicht die in der modernen Arbeitswelt immer noch sehr ungleichen Chancen, bis zur Regelaltersrente und darüber hinaus gesund und arbeitsfähig zu bleiben.

**Abb. 6.16: Arbeitsfähigkeit und allgemeiner Gesundheitszustand von Beschäftigten in Thüringen 2018 nach Anforderungsniveau der Tätigkeit**

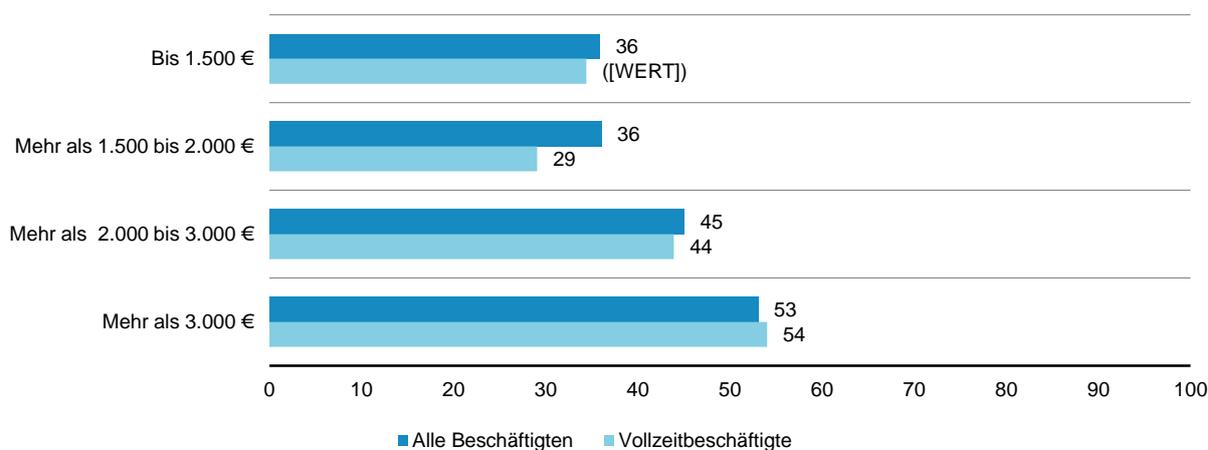


Anteile in Prozent.

Geklammerte Werte basieren auf einer Fallzahl von mindestens 50 und weniger als 100 Befragten.

Wichtig ist, dass dementsprechend auch ein Zusammenhang zwischen Einkommen und Arbeitsfähigkeit besteht: Je höher das monatliche Bruttoeinkommen ist (ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit), desto eher gehen die Beschäftigten davon aus, ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Werden nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet ist festzustellen, dass Beschäftigte mit einem Bruttoeinkommen von weniger als 2.000 € nach ihrer eigenen Einschätzung zu einem deutlich geringeren Anteil bis zur Rente arbeiten werden können, als Beschäftigte in höheren Einkommensgruppen. Vollzeitbeschäftigte mit einem Bruttoeinkommen ab 3.000 € schätzen ihre Arbeitsfähigkeit bis zur Rente mit 54 Prozent zudem zu einem deutlich höheren Anteil als realistisch ein, als Vollzeitbeschäftigte mit einem Bruttoeinkommen zwischen 2.000 € und 3.000 €, bei denen dies zu 44 Prozent der Fall ist (vgl. Abb. 6.17).

Mit Blick auf die Alterssicherung muss somit festgehalten werden, dass für Beschäftigte mit einem niedrigen Bruttoverdienst eine lückenlose Erwerbsbiografie bis zur Regelaltersrente eine größere Herausforderung sein wird, als für höhere Einkommensgruppen – sei es aufgrund von stattfindenden oder ausbleibenden Tätigkeitswechseln oder gar aufgrund daraus resultierender gesundheitlicher Beeinträchtigungen.

**Abb. 6.17: Positive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze in Thüringen 2018 nach Bruttoeinkommen und Arbeitszeit**

Angaben in Prozent.

Geklammerte Werte basieren auf einer Fallzahl von mindestens 50 und weniger als 100 Befragten.

Auf die Summe von 100 Prozent fehlende Anteile entfallen auf die Kategorien „Nein, wahrscheinlich nicht“ und „Weiß nicht“.

Wie die Auswertungen nach Arbeitsbedingungen (Tab. 6.12) und Anforderungsniveau der Tätigkeit (Abb. 6.16) nahe legen, gibt es auch zwischen Berufsgruppen erhebliche Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente: Von den Beschäftigten in unternehmensnahen Dienstleistungsberufen gehen 74 Prozent davon aus, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Regelaltersrente ausüben zu können und nur 24 Prozent glauben, dass dies nicht der Fall sein wird. Überdurchschnittlich positiv wird die Arbeitsfähigkeit auch von Beschäftigten in Berufen der Unternehmensführung und -organisation sowie in Logistik- und Verkehrsberufen bewertet. Hingegen schätzen in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen nur 27 Prozent ihre Arbeitsfähigkeit bis zur Rente positiv ein und mit 61 Prozent gehen mehr als doppelt so viele davon aus, dass sie ihre Tätigkeit unter den jetzigen Bedingungen nicht bis zur Rente durchhalten werden. Daneben bewerten auch andere Berufsgruppen wie soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe und Fertigungsberufe ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit kritisch (vgl. Tab. 6.12).

**Tab. 6.12: Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze nach Berufssegmenten in Thüringen 2018**

	Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht
Alle Befragten	43	47	10
Fertigungsberufe	34	53	12
Fertigungstechnische Berufe	47	45	8
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	27	61	12
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	32	54	14
Handelsberufe	36	55	8
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	55	36	10
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	74	24	3
Verkehrs- und Logistikberufe	52	36	11

Anteile in Prozent.

## 6.5 Arbeitgeberbindung: hat die Wechselbereitschaft aufgrund der guten Arbeitsmarktlage und des Arbeitskräftebedarfs zugenommen?

Gute Arbeitsbedingungen wirken nicht nur über die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auf die Wirtschaft zurück, sondern werden auch im Wettbewerb um Fachkräfte zunehmend wichtiger („employer branding“, vgl. App u. a. 2012). Aufgrund der in Thüringen stark angestiegenen Stellenbesetzungsprobleme (vgl. Putzing u. a. 2017) gilt dies insbesondere auch für Thüringen. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der positiven Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre ist anzunehmen, dass sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer\*innen verbessert haben. Somit dürfte die Tendenz, den aktuellen Arbeitsplatz für eine (hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten, der Erreichbarkeit oder der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben etc.) vielversprechendere Tätigkeit zu verlassen, zugenommen haben.

Vor diesem Hintergrund ist es zunächst etwas überraschend, dass der Anteil der Beschäftigten, der den Arbeitgeber bei Gelegenheit wechseln würde, laut den thüringischen Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit zwischen 2013 und 2018 trotz der guten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gesunken ist (vgl. Abb. 6.18). Sagte 2013 noch ein vergleichsweise hoher Anteil von 30 Prozent der thüringischen Beschäftigten, sie würden wahrscheinlich den Arbeitgeber wechseln, so sind es 2018 nur noch 21 Prozent.<sup>25</sup> Gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten, die sich diesbezüglich unschlüssig sind („Weiß nicht“), leicht angewachsen. Der 2013 im Vergleich zu Ostdeutschland überdurchschnittlich hohe Anteil der wechselbereiten thüringischen Beschäftigten hat sich bis 2018 somit auf ein im Vergleich zu Ostdeutschland leicht unterdurchschnittliches Niveau entwickelt.

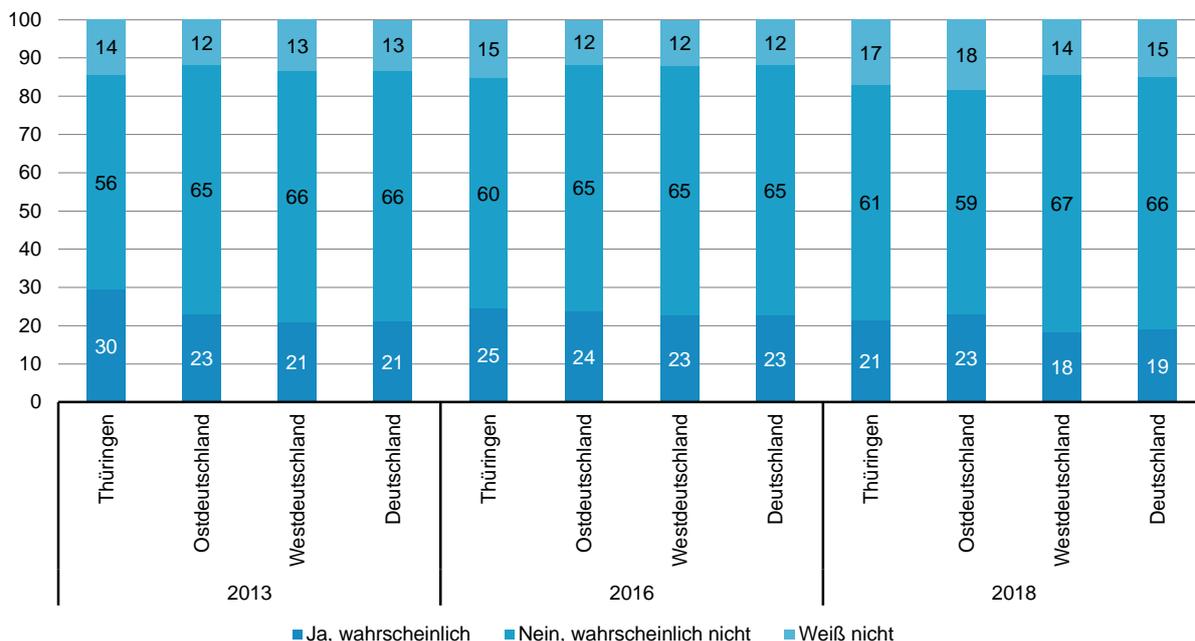
In Ostdeutschland lässt sich zwischen 2013 und 2018 keine Ab- oder Zunahme der Wechselbereitschaft beobachten. Zwischen 2016 und 2018 hat aber der Anteil der Unentschlossenen etwas stärker als in Thüringen und Deutschland insgesamt zugenommen.

Im bundesweiten Durchschnitt ist im Vergleich von 2016 und 2018 eine leichte Abnahme des Anteils der wechselbereiten Beschäftigten (von 23 % auf 19 %) und eine leichte Zunahme des Anteils der Unentschlossenen (von 12 % auf 15 %) festzustellen.

---

<sup>25</sup> Ein Blick auf die Zeitreihe des IAB-Betriebspanels zeigt, dass der Anteil von Kündigungen durch Arbeitnehmer\*innen unter den Gründen für das Ausscheiden von Personal zwischen 2005 und 2017 zwar von 13 Prozent auf 38 Prozent zugenommen hat (vgl. Putzing u. a. 2018). Allerdings beziehen sich diese Zahlen auf Personalabgänge, während sich die hier betrachtete Frage aus dem DGB-Index Gute Arbeit an alle Beschäftigten richtet.

**Abb. 6.18: Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet, in Thüringen, Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland**



Anteile in Prozent.

Gründe für die Abnahme des Anteils der wechselbereiten Beschäftigten in Thüringen bei einer verbesserten Arbeitsmarktlage kann es mehrere geben. Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage könnten Beschäftigte, für die dies attraktiv erschien, ihre Stelle bereits gewechselt haben und daher (vorerst) keinen weiteren Wechsel in Betracht ziehen. Ein weiterer Grund für die gesunkene Wechselbereitschaft der Beschäftigten (und ggf. einhergehend mit bereits vollzogenen Wechsels) könnte schließlich auch in der verbesserten Arbeitsqualität (vgl. Kapitel 5.2) liegen. Darüber hinaus ist aufgrund der demografischen Entwicklung und des hohen und im Zeitverlauf gestiegenen Anteils von älteren Beschäftigten in Thüringen festzuhalten, dass die Wechselbereitschaft von älteren Beschäftigten geringer ausgeprägt ist und deshalb der demografische Wandel die Wechselbereitschaft im Zeitverlauf verringern könnte.

Letztlich könnte ein Grund dafür, dass sich die gebesserte Arbeitsmarktlage für Arbeitnehmer\*innen nicht in einer gestiegenen Wechselbereitschaft ausdrückt, auch in der Frageformulierung selbst liegen. So beinhaltet die Frage, „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ bereits das Vorliegen einer guten „Möglichkeit“, was den Bezug zur Arbeitsmarktlage etwas relativiert.

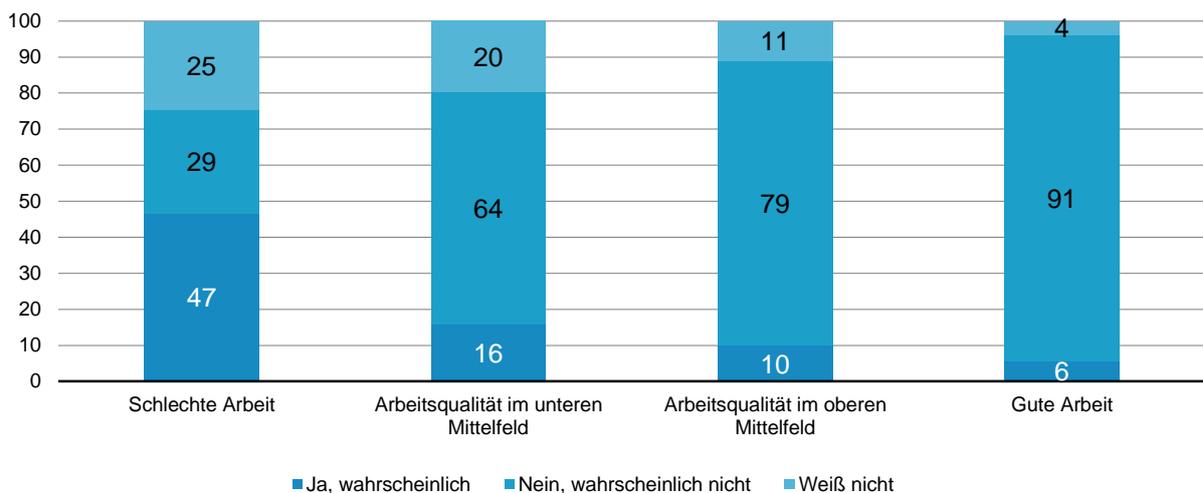
Dass die Entwicklung des Anteils von Leiharbeiter\*innen, die in der Regel eine höhere Wechselbereitschaft angeben, einen Einfluss auf das beobachtete Ergebnis hat, kann ausgeschlossen werden. Der Anteil der Leiharbeit an der Stichprobe macht ca. 4 Prozent aus und ist von 2013 bis 2018 weitgehend stabil geblieben<sup>26</sup>, weshalb die leicht

<sup>26</sup> Im Jahr 2013 beträgt der Anteil der Leiharbeit der DGB-Index Stichprobe Thüringen 5,0 Prozent und im Jahr 2018 4,3 Prozent. Laut einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Fraktion die LINKE (vgl. Deutscher Bundestag 2018) bzw. laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat der Anteil der Leiharbeit an allen Beschäftigten in Thüringen von 3,5 Prozent im Jahr 2013 auf 3,9 Prozent im Jahr 2017 zugenommen (2014: 3,6 %, 2015: 3,8 %, 2016: 3,9 %).

abgenommene Verbreitung von Leiharbeit keinen entscheidenden Einfluss auf die Wechselbereitschaft der thüringischen Beschäftigten insgesamt hat.

Dass die Arbeitsqualität einen ganz erheblichen Einfluss auf die Wechselbereitschaft hat, verdeutlicht Abb. 6.19. Während von den Beschäftigten in Thüringen, die in die Kategorie „Gute Arbeit“ fallen, nur 6 Prozent den Arbeitgeber wechseln würden, so sind es bei Beschäftigten mit „Schlechter Arbeit“ 47 Prozent.

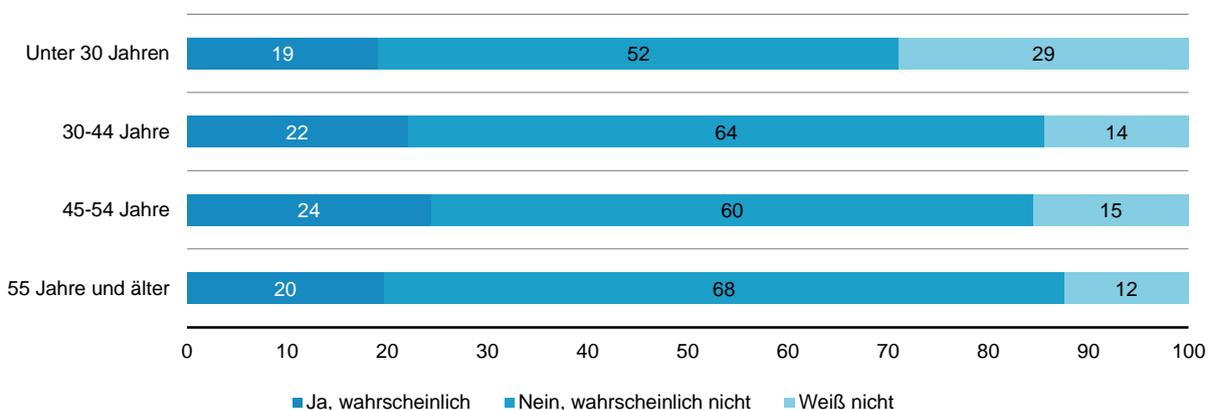
**Abb. 6.19: Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, in Thüringen 2018 nach der Qualität der Arbeitsbedingungen**



Anteile in Prozent.

Auch eine in höherem Alter abnehmende Wechselbereitschaft bzw. zunehmende Arbeitgeberbindung bestätigt sich im Wesentlichen. Wie Abb. 6.20 zeigt, ist der Anteil derjenigen, die ihren Arbeitgeber bei Gelegenheit wechseln würden, bei unter 30-Jährigen sowie bei ab 55-Jährigen mit 19 bzw. 20 Prozent am niedrigsten. Zudem ist vor allem der Anteil derjenigen, die ihren Arbeitgeber nicht wechseln würden, in höheren Altersgruppen stärker und der Anteil der Unentschlossenen geringer ausgeprägt.

**Abb. 6.20: Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet, in Thüringen 2018 nach Altersgruppen**



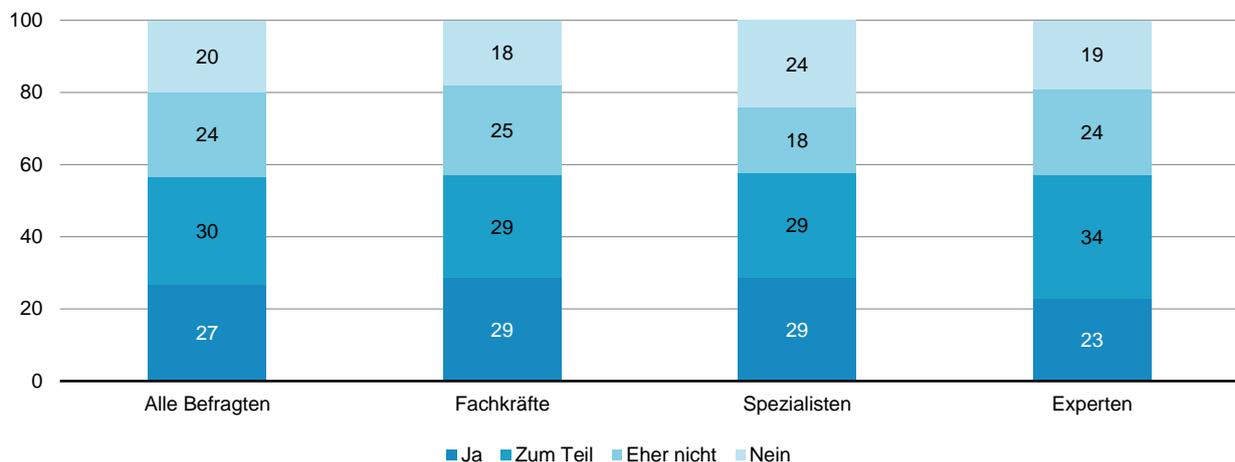
Anteile in Prozent.

## 7 Gestaltungsspielräume für die Verbesserung der Gesundheit

Mit Blick auf die Gestaltungsmöglichkeiten von Guter Arbeit wurden in der DGB-Index Erhebung 2018 alle Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand nicht als sehr gut einschätzen, auch gefragt ob sie glauben, dass eine Veränderung der Arbeitsbedingungen ihren Gesundheitszustand verbessern könnte.

Als positives Ergebnis ist festzuhalten, dass die Mehrheit der thüringischen Beschäftigten davon ausgeht, dass eine Verbesserung ihrer Gesundheit durch bessere Arbeitsbedingungen gelingen kann. 27 Prozent glauben, dass dies machbar ist und weitere 30 Prozent denken, dass dies zumindest teilweise möglich wäre. Nur 20 Prozent waren der Meinung, dass dies nicht möglich ist und weitere 24 Prozent, dass dies ihrer Einschätzung nach eher nicht möglich wäre (vgl. Abb. 7.1).

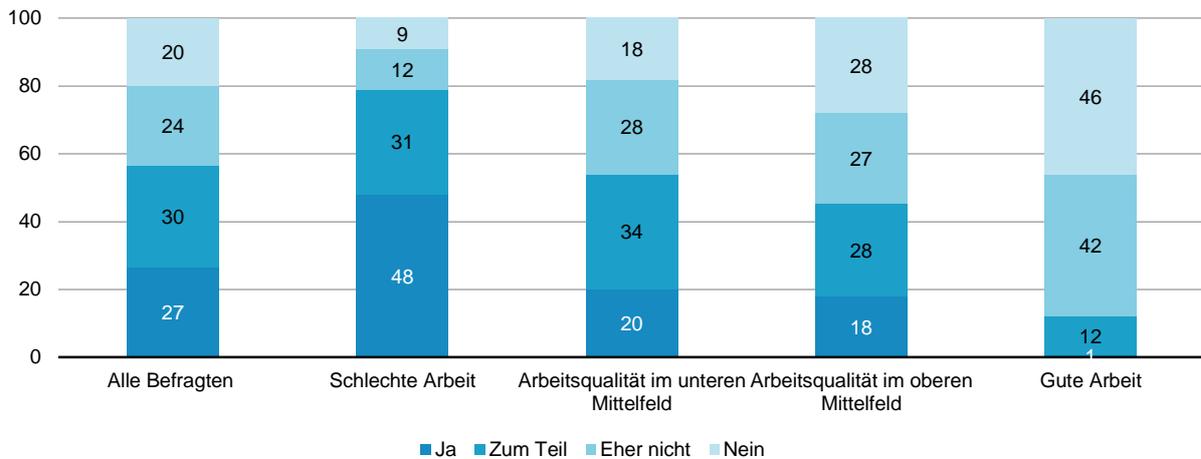
**Abb. 7.1:** Einschätzung, ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen den eigenen Gesundheitszustand verbessern könnten, in Thüringen 2018 nach Anforderungsniveau



Anteile in Prozent.  
Ausschließlich Beschäftigte, die ihren Gesundheitszustand als sehr gut bezeichnen.

Ob Gestaltungsspielräume vor allem bei einer niedrigen oder aufgrund von Restriktionen bei der Gestaltung von Tätigkeiten mit besonders hohen Belastungen und geringen Ressourcen vielleicht eher bei einer mittleren Arbeitsqualität vorhanden sind, beantwortet Abb. 7.2. Bei „Guter Arbeit“ werden erwartungsgemäß die geringsten Spielräume gesehen. Nur 1 Prozent geht hier von klaren Verbesserungsmöglichkeiten aus und weitere 12 Prozent davon, dass teilweise Verbesserungen ihrer Gesundheit durch die Veränderung von Arbeitsbedingungen möglich wären. In den anderen Stufen der Arbeitsqualität schätzen Beschäftigte den Gestaltungsspielraum zur Verbesserung ihrer Gesundheit wesentlich höher ein und zwar umso mehr, je niedriger die Qualität ihrer Arbeit ist. Bei „Schlechter Arbeit“ gehen 48 Prozent der Beschäftigten davon aus, dass eine Verbesserung ihrer Gesundheit durch Veränderungen an den Arbeitsbedingungen möglich ist und weitere 31 Prozent glauben, dass dies teilweise möglich wäre. 79 Prozent von ihnen sehen somit mehr oder weniger große Gestaltungsspielräume.

**Abb. 7.2: Einschätzung, ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen den eigenen Gesundheitszustand verbessern könnten, in Thüringen 2018 nach Qualität der Arbeit**



Anteile in Prozent.  
Ausschließlich Beschäftigte, die ihren Gesundheitszustand als sehr gut bezeichnen.

Auch wenn an dieser Stelle unklar bleiben muss, worin die Beschäftigten das Verbesserungspotential sehen und ob diese Veränderungen tatsächlich umgesetzt werden könnten, ist dies ein positiver Befund.

Dem Ansatz des DGB-Index Gute Arbeit zufolge sind die Beschäftigten Expert\*innen für ihre Arbeitsbedingungen. Erfahrungen aus der betrieblichen Arbeit in Gesundheitswerkstätten, die ebenfalls auf die Beteiligung der Beschäftigten aufbauen, bestätigen, dass die Beschäftigten ihre Arbeitssituation und vorhandene Gestaltungsmöglichkeiten überwiegend realistisch einschätzen. Selbst wenn man annimmt, dass das Ergebnis, wonach bei mehr als 50 Prozent der Beschäftigten – und insbesondere bei Beschäftigten mit niedriger Arbeitsqualität – Gestaltungsspielräume gegeben sind, eine zu hohe Schätzung darstellt, so ist es doch ein Hinweis darauf, dass in puncto „Gute Arbeit“ nicht nur vieles zu tun ist, sondern auch noch viel getan werden kann.

## 8 Literaturverzeichnis

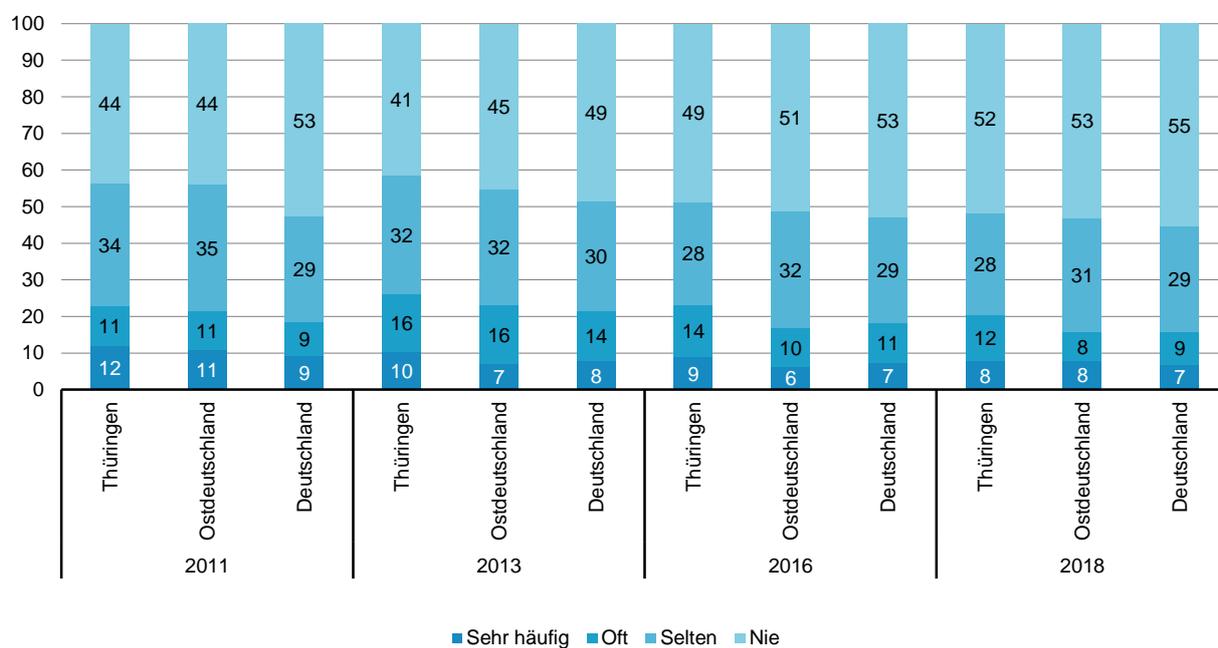
- App, Stefanie; Merk, Janina; Büttgen, Marion (2012): Employer branding: Sustainable HRM as a competitive advantage in the market for high-quality employees. In: Management revue 23 (3), S. 262-278.
- Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (2018): Gesundheit im Alter. Bericht zur Seniorengesundheit in Bayern, München.
- Best, Heinrich; Niehoff, Steffen; Salheiser, Alex; Vogel, Lars (2014): Politische Kultur im Freistaat Thüringen. Ergebnisse des Thüringen-Monitors 2017, Jena.
- Behr, Michael (2017): Das Ende des ostdeutschen Arbeitsspartaners. Warum der Umbruch auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitskultur verändern wird. In: Berliner Debatte Initial 28 (2017) 3, S. 29-42.
- Böhle, Fritz (2018a): Das Programm „Humanisierung der Arbeit“ und Interaktionsarbeit, in: ver.di Bundesverwaltung, Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.): Arbeiten mit Menschen – Interaktionsarbeit humanisieren, Band 1, Frankfurt, S. 59-67.
- Böhle, Fritz (2018b): Interaktionsarbeit – neue Herausforderungen an eine humane Arbeitsgestaltung, in: ver.di Bundesverwaltung, Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.): Arbeiten mit Menschen – Interaktionsarbeit humanisieren, Band 1, Frankfurt, S. 36-44.
- Böhle, Fritz; Stöger, Ursula; Wehrich, Margit (2015): Interaktionsarbeit gestalten. Vorschläge und Perspektiven für humane Dienstleistungsarbeit, Berlin.
- Brenke, Karl (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. In: DIW Wochenbericht (32+33), S. 715-722.
- Bruggemann, Agnes (1976): Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 30, S. 71-74.
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahreszahlen) – Statistik.
- Bundesagentur für Arbeit (2018a): Arbeitsmarktmonitor, Statistik, (<https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/karte/515/2017/employrate/>).
- Bundesagentur für Arbeit (2018b): Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Stichtag 31.12.2017.
- Daube, Matthias (2017): Die Thüringer Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt – Stand und Entwicklung bis 2015, Teil II – Erwerbslosigkeit, in: Statistisches Monatsheft Thüringen 24(1017)2, S. 60-68.

- Deutscher Bundestag (2017): Die Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses in den einzelnen Bundesländern. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage. Bundestagsdrucksache 18/13655.
- Deutscher Bundestag (2018): Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage. Bundestagsdrucksache 19/3685.
- Die Techniker Krankenkasse (2018): Fit oder fertig? Erwerbsbiografien in Deutschland. Gesundheitsreport 2018, Hamburg.
- DIN EN ISO 10075-1:2018-01 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017.
- Ferreira, Yvonne (2009): FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O 53 (4), S. 177-193.
- Fuchs, Tatjana; Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2009): „Der DGB-Index Gute Arbeit“ – Exemplarische Ergebnisse und Diskussion. In: Kistler, Ernst; Mußmann, Frank (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe, Hamburg, S. 34-67.
- Hacker, Winfried (2018): Arbeitsgestaltung bei dialogisch-interaktiver Erwerbsarbeit, in: ver.di Bundesverwaltung, Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.): Arbeiten mit Menschen – Interaktionsarbeit humanisieren, Band 1, Frankfurt, S. 31-35.
- Heyme, Rebekka; Martens, Bernd (2016): Arbeiten in Thüringen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Beschäftigten in Thüringen 2016, Erfurt/Jena, ([https://www.researchgate.net/publication/312318751\\_Arbeiten\\_in\\_Thuringen\\_Ergebnisse\\_einer\\_Repräsentativbefragung\\_von\\_Beschäftigten\\_in\\_Thuringen\\_2016](https://www.researchgate.net/publication/312318751_Arbeiten_in_Thuringen_Ergebnisse_einer_Repräsentativbefragung_von_Beschäftigten_in_Thuringen_2016)).
- Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Stadtbergen.
- Holler, Markus; Krüger, Thomas; Mußmann, Frank (2014): Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68, 2014, Heft 3, S.163-174. doi:10.1007/BF03374442.
- Holler, Markus; Kistler, Ernst (2015): Gute Arbeit – eine Analyse ihrer unzureichenden Realisierung und ihrer Folgen. In: Heise, Arne; Deumelandt, Kathrin (Hrsg.): Sozialökonomie – ein Zukunftsprojekt. Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft, Band 27, Marburg, S. 283-312.
- Kistler, Ernst (2012): Führt der demografische Wandel zu einem Fach- oder gar Arbeitskräftemangel? In: Bispinck, Reinhard u. a. (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker, Springer VS, Wiesbaden, S. 149-162.
- Schlick, Christopher M.; Bruder, Ralph; Luczak, Holger (2010): Arbeitswissenschaft. Berlin u. a. O.

- Sommer, Silke (2017): Zukünftige Entwicklung der Zahl der Erwerbspersonen und deren Altersstruktur in Thüringen bis 2035, in: Statistisches Monatsheft Thüringen 24(2017)6, S. 31-38.
- Putzing, Monika; Frei, Marek; Kriwoluzky, Silke; Walter, Gerd; Prick, Simone (2017): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen – Ergebnisse der 21. Welle 2016. Hrsg. vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, Erfurt.
- Putzing, Monika; Frei, Marek; Kriwoluzky, Silke; Prick, Simone; Brumm, Angela (2018): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen – Ergebnisse der 22. Welle 2017. Hrsg. vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, Erfurt.
- Statistische Ämter der Länder (2018): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder. Reihe 1, Länderergebnisse Band 1 & 2, Wiesbaden, (<https://www.statistik-bw.de/VGRdL/tbls/?lang=de-DE>).
- Statistisches Bundesamt (2018): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitsnehmerverdienste 2017, Fachserie 16, Reihe 2.3, Wiesbaden.
- Thüringer Landesamt für Statistik (2018): Voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung nach Vorausberechnungsjahren in Thüringen, Erfurt (<https://statistik.thueringen.de/datenbank/tabauswahl.asp?auswahl=120&BEvas3=start>).
- Thüringer Online-Sozialstrukturatlas (2018): Bevölkerung am 31.12, ([https://statistikportal.thueringen.de/thonsa/tbl\\_liste.php?auswahl=tbl&thema=1&auspid=](https://statistikportal.thueringen.de/thonsa/tbl_liste.php?auswahl=tbl&thema=1&auspid=)).

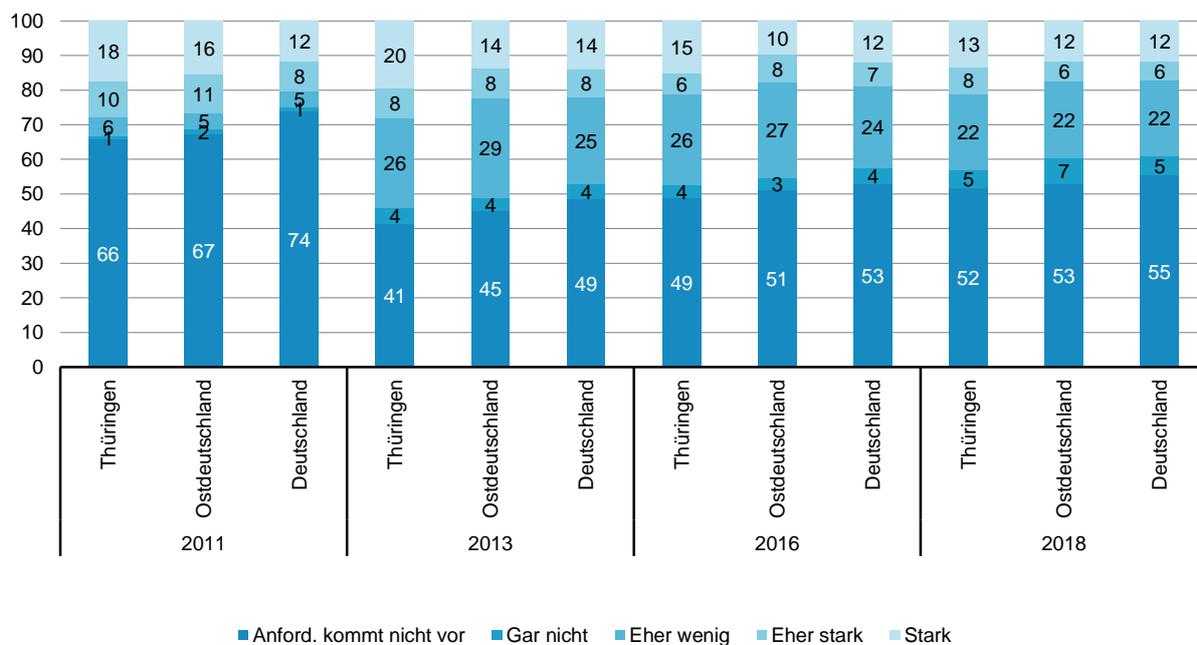
## 9 Anhang

**Abb. 9.1:** Häufigkeit der Sorge um die berufliche Zukunft in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland



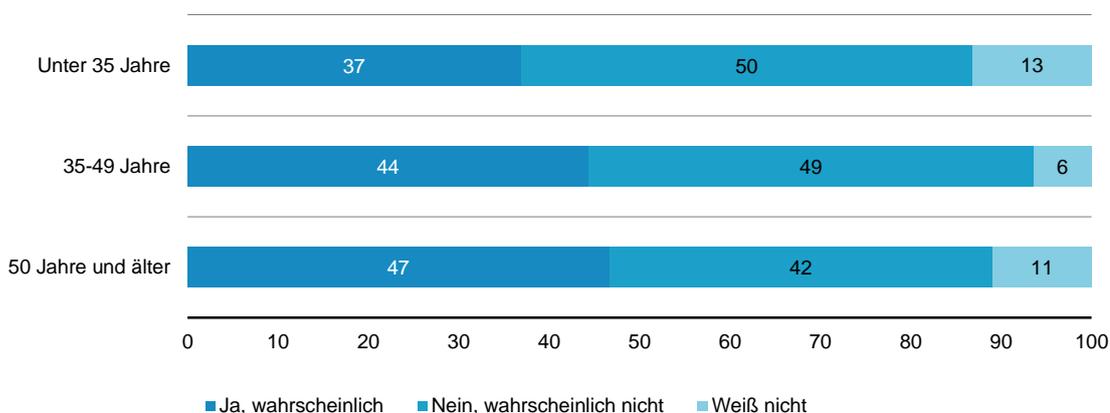
Angaben in Prozent.

**Abb. 9.2:** Negative Beanspruchung durch die Sorge um die berufliche Zukunft in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland



Angaben in Prozent.

**Abb. 9.3:** Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze in Thüringen 2018 nach dem Alter der Beschäftigten



Anteile in Prozent.

**Tab. 9.1:** Indexwerte der Einzelfragen zu Arbeitsbelastungen im DGB-Index Gute Arbeit in Thüringen nach dem Leisten von Interaktionsarbeit

	2013		2016		2018	
	Selten oder nie direkter Kund*innenkontakt	Sehr häufig oder oft direkter Kund*innenkontakt	Selten oder nie direkter Kund*innenkontakt	Sehr häufig oder oft direkter Kund*innenkontakt	Selten oder nie direkter Kund*innenkontakt	Sehr häufig oder oft direkter Kund*innenkontakt
<b>Kriterium Arbeitszeitlage insgesamt</b>	<b>70,2</b>	<b>66,5</b>	<b>74,3</b>	<b>68,6</b>	<b>73,3</b>	<b>68,5</b>
Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	60,7	57,0	61,7	58,9	62,0	58,5
Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?	61,1	63,4	64,0	66,5	65,7	66,8
Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?	73,1	85,1	74,9	84,6	77,3	83,9
Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, [...] erreichbar sind?	73,8	60,1	81,7	62,5	76,7	59,5
Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?	81,6	66,8	88,4	70,1	84,7	73,6
<b>Kriterium Soziale und emotionale Anforderungen insgesamt</b>	<b>72,7</b>	<b>54,2</b>	<b>73,8</b>	<b>54,7</b>	<b>74,5</b>	<b>55,2</b>
Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. [...], herablassend bzw. respektlos behandelt?	72,1	60,4	71,2	60,0	71,7	62,1
Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	66,6	53,9	68,6	54,7	73,5	56,1
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit [...]?	79,3	48,5	80,9	49,3	78,2	47,2

	2013		2016		2018	
	Selten oder nie direkter Kund*innen- kontakt	Sehr häufig oder oft direkter Kund*innen- kontakt	Selten oder nie direkter Kund*innen- kontakt	Sehr häufig oder oft direkter Kund*innen- kontakt	Selten oder nie direkter Kund*innen- kontakt	Sehr häufig oder oft direkter Kund*innen- kontakt
<b>Kriterium Körperliche Anforderungen insgesamt</b>	43,1	50,5	45,5	51,0	49,6	50,4
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. [...]?	34,2	40,8	37,3	38,7	42,8	37,0
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. [...], ausgesetzt sind?	46,8	53,1	53,1	57,1	53,5	60,7
Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. [...]?	49,0	56,0	51,1	54,7	57,1	52,9
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?	41,9	51,9	40,7	53,4	44,9	51,2
<b>Kriterium Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität insgesamt</b>	47,2	40,5	47,8	41,1	49,5	41,2
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	35,8	31,2	35,3	27,1	41,1	28,5
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch [...]?	45,1	38,9	45,9	42,2	48,4	40,2
Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten [...]?	45,5	39,2	46,5	37,6	46,6	42,1
Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	49,6	45,1	51,3	45,6	52,5	47,0
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	60,2	47,8	60,1	53,0	58,9	48,4

Mittelwerte, Skala 0-100.

„Kund\*innen“ steht hier jeweils für Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen etc. in der Frageformulierung.

