



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

**Institut für Soziologie  
Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie**

2012 (JG. 6)  
NR. 11

**WORKING PAPERS:  
ECONOMIC SOCIOLOGY JENA**

Anja Hänel, Thomas Engel

**Abwanderungsszenario oder  
betriebliche Fachkräftebindung?  
Ergebnisse einer repräsentativen  
Beschäftigtenbefragung des DGB-Index  
„Gute Arbeit“ in Thüringen 2011**

---

ISSN 1864-7588

Jena, Juli 2012

---

Anja Hänel, Thomas Engel

# **Abwanderungsszenario oder betriebliche Fachkräftebindung?**

**Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung  
des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Thüringen 2011**

Erstellt im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und  
Technologie (TMWAT) Erfurt

---

Jena, März 2012

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einführung</b> .....	3
<b>2. Übersicht über die Stichprobe</b> .....	4
<b>3. Ergebnisse der Erhebung</b> .....	5
3.1 Identifikation mit der Arbeit und das Betriebsklima .....	5
3.2 Arbeitsbelastungen.....	6
3.2.1 Hohe Flexibilitätszumutungen und Ausweitung der Arbeitszeiten .....	6
3.2.2 Körperliche Arbeitsbelastungen .....	9
3.2.3 Psychische Arbeitsbelastungen.....	10
3.2.4 Belastungsfaktor.....	12
3.3 Betriebliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote .....	14
3.4 Der Standort Thüringen .....	19
3.4.1 Thüringen – ein lebenswertes Bundesland .....	19
3.4.2 Die Beschäftigungssituation insgesamt.....	20
3.4.3 Entlohnung.....	22
3.4.4 Abwanderungsneigung .....	26
3.5 Betriebliche Sozialleistungen und Interessenvertretung.....	30
3.5.1 Betriebliche Sozialleistungen .....	30
3.5.2 Interessenvertretung .....	32
<b>4. Resümee und Ausblick: Abwanderungsszenario oder Fachkräftebindung?</b>	36

## 1. Einführung

Seit 2007 befragen der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften jährlich in einer bundesweiten Repräsentativerhebung Beschäftigte zu deren Arbeits- und Einkommensbedingungen. Die Stichprobe umfasst mehrere tausend Beschäftigte aller Bundesländer, Branchen, Einkommensklassen, Betriebsgrößen, Beschäftigungsverhältnisse, Altersgruppen, gewerkschaftlich Organisierte sowie Nicht-Mitglieder (vgl. Tab. 1).

**Tab. 1: Anzahl der Befragten (DGB-Index 2007 bis 2011)**

	Befragungsjahr				
	2007	2008	2009	2010	2011
Anzahl der Befragten	6.972	6.835	7.930	7.042	6.083

2011 wurde im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (TMWAT) ein so genanntes Oversampling (Zusatzstichprobe) für Thüringen zusätzlich zur Hauptstudie erstellt. Insgesamt wurden 903 Beschäftigte aus Thüringen im Rahmen der bundesweiten Befragung befragt.

Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten in Thüringen zu erfassen und jene Ergebnisse mit den Werten für West- und Ostdeutschland zu vergleichen. Dabei liegt der Schwerpunkt der Auswertungen auf der Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit und dem Betrieb, Arbeitsbelastungen und -anforderungen, Einkommensbedingungen, Abwanderungsneigungen, betriebliche Sozialleistungen und der Interessenvertretung.

Damit kann einer wirtschafts- und regionalpolitisch relevanten Fragestellung besonders intensiv nachgeforscht werden: Wie bewerten die Beschäftigten die betrieblichen Arbeits- und Entwicklungsbedingungen sowie die regionalen Bindungskräfte vor dem Hintergrund verschiedener demographischer Schrumpfungs- und Abwanderungsszenarien? Entsprechend der Entwicklungen in anderen Bundesländern steht die Befürchtung im Raum, dass attraktivere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Wirtschaftsregionen außerhalb Thüringens, die Abwanderungsneigung von Beschäftigten steigern können. Dagegen können jedoch konkrete betriebliche Bindungsstrategien, wie sie der Beitrag herausarbeitet, gestellt werden, die Fachkräfte veranlassen zu bleiben.

## 2. Übersicht über die Stichprobe

Deutschlandweit wurden 2011 6.083 Beschäftigte befragt. Davon sind 982 Beschäftigte (16%) aus Ostdeutschland (einschließlich Ostberlin) und 5.101 Beschäftigte (84%) aus Westdeutschland (einschließlich Westberlin).

Im Rahmen des Oversamplings Thüringen wurden 903 Beschäftigte befragt, wovon 51% Männer und 49% Frauen sind. Die Verteilung der Beschäftigten nach Alter und höchsten Bildungsabschluss innerhalb der Stichprobe ist repräsentativ für Thüringen (vgl. Tab. 2).

**Tab. 2: Thüringer Beschäftigte nach Altersgruppe und höchsten Ausbildungsabschluss**

	Altersgruppe (n=901)			Höchster Ausbildungsabschluss (n=882)		
	Bis 30 Jahre	Über 30 bis 45 Jahre	Über 45 Jahre	Kein Abschluss/ noch in Ausbildung	Berufsabschluss	(Fach-) Hochschulabschluss
Anzahl der Befragten	24%	34%	42%	7%	79%	14%

Insgesamt sind 86% der Thüringer Beschäftigten im Betrieb und 16% in einer Behörde angestellt. Die größte Gruppe von Beschäftigten ist im verarbeitenden Gewerbe (23%) tätig. Je 13% der Beschäftigten sind im Bereich Handel, Verkauf, KFZ sowie im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Jeder fünfte Beschäftigte arbeitet im Bereich der Finanz-, Wirtschafts- und Wissenschaftsdienstleistungen oder in der öffentlichen Verwaltung (vgl. Abb. 1).<sup>1</sup> Tabelle 3 bildet die Wirtschaftsbranchen nach Geschlecht, Alter und höchsten Bildungsabschluss ab.

**Abb. 1: Thüringer Beschäftigte nach Branchen (n=902)**



<sup>1</sup> Die Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen innerhalb des Oversamplings ist repräsentativ für Thüringen (vgl. Thüringer Landesamt für Statistik 2009). Es werden im Folgenden die 8 größten Branchen gemessen an der Beschäftigtenzahl betrachtet.

**Tab. 3: Branchen nach Geschlecht, Alter und höchsten Ausbildungsabschluss (Thüringen)**

Branche	Geschlecht		Altersgruppe			Höchster Ausbildungsabschluss		
	m	w	bis 30 Jahre	31 bis 45 Jahre	Über 45 Jahre	Kein Abschluss/ noch in Ausbildung	Berufs- abschluss	Fach- /Hochschul- studium
Verarbeitendes Gewerbe (n=208)	74%	26%	22%	32%	46%	3%	89%	8%
Baugewerbe (n=75)	92%	8%	35%	38%	27%	27%	67%	6%
Handel, Verkauf und KFZ (n=120)	40%	60%	20%	36%	44%	-	94%	6%
Wirtschafts-, Finanz- und Wissenschaftsdienstleistungen (n=97)	38%	62%	26%	38%	36%	13%	62%	25%
Gastgewerbe (n=26)	31%	69%	40%	40%	20%	15%	82%	3%
Gesundheits- und Sozialwesen (n=114)	21%	79%	38%	31%	31%	9%	11%	10%
Erziehung und Bildung (n=59)	13%	87%	15%	32%	53%	11%	55%	34%
Öffentliche Verwaltung (n=81)	43%	57%	12%	29%	59%	-	66%	24%

### 3. Ergebnisse der Erhebung

#### 3.1 Identifikation mit der Arbeit und das Betriebsklima

Die Thüringer Beschäftigten identifizieren sich in hohem Maße mit ihrer Arbeit (95% Zustimmung). Sie haben das Gefühl, durch ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für ihren Betrieb zu leisten (97% Zustimmung). Die Zustimmung zum Betrieb ist differenzierter. Die größte Gruppe stimmt dem angebotenen Statement „eher zu“ (79% Gesamtzustimmung).

In den Betrieben herrscht ein gutes Betriebsklima vor. Die Beschäftigten pflegen vor allem ein gutes Verhältnis zu ihren Kollegen (95% Zustimmung). Man unterstützt sich gegenseitig und kann aufeinander zählen. Die meisten Beschäftigten fühlen sich durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten wertgeschätzt und sind der Meinung, dass ihr Betrieb gut geführt wird. Die Arbeit ermöglicht es den Beschäftigten, das eigene Wissen und Können weiterzuentwickeln und Ideen in die Arbeit einzubringen. Jedoch mangelt es an Aufstiegschancen (vgl. Tab. 4). Insgesamt sieht die Mehrheit der Thüringer Arbeitnehmer (69%) jedoch keinen Grund ihren Betrieb zu wechseln.

Folglich kann man in Thüringen durchaus von *produktiven Leistungsgemeinschaften* sprechen, welche durch intakte Kollegialität, einem guten Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten, die Anerkennung als Person und die Möglichkeit, sich selbst weiterzuentwickeln und eigene Ideen einzubringen, gekennzeichnet sind.

**Tab. 4: Items zum Betrieb, n=900**

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Ich identifiziere mich mit meiner Arbeit.	68%	27%	4%	1%
Ich identifiziere mich stark mit meinem Betrieb/meiner Behörde.	32%	47%	17%	4%
Ich habe den Eindruck, dass ich durch meine Arbeit einen wichtigen Beitrag für meinen Betrieb /meine Behörde leiste.	70%	27%	2%	1%
Ich erhalte Hilfe und Unterstützung von meinen Kollegen und Kolleginnen, wenn ich sie benötige.	73%	22%	4%	1%
Mein/e Vorgesetzte/r bringt mir persönlich Wertschätzung und Beachtung entgegen.	47%	32%	16%	5%
Meiner Meinung nach wird der Betrieb bzw. die Behörde, in der ich arbeite, gut geführt.	45%	35%	16%	4%
Meine Arbeit ermöglicht es mir, mein Wissen und Können weiterzuentwickeln.	49%	31%	14%	6%
Ich kann eigene Ideen in meine Arbeit einbringen.	54%	28%	12%	6%
Ich habe in meinem Betrieb Aufstiegschancen.	17%	22%	35%	26%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

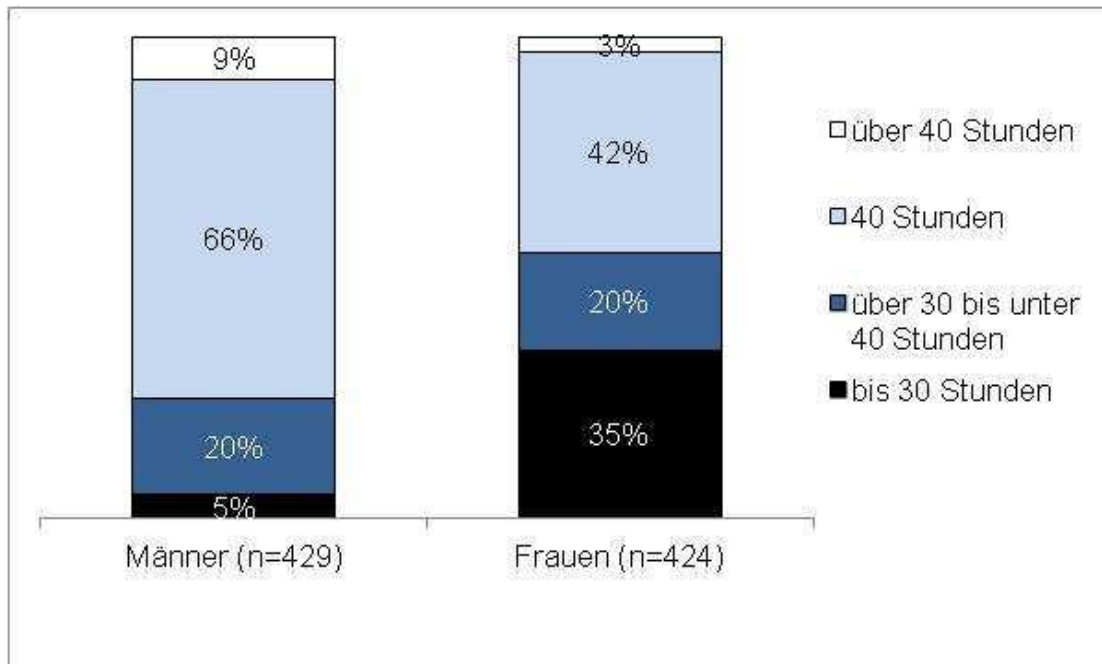
Die Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes weisen allerdings in allen geprüften Merkmalen im Durchschnitt Abweichungen um 7 bis 10%-Punkte nach unten auf. So identifizieren sich nur 72% der Beschäftigten stark mit dem Betrieb. Jeder dritte Beschäftigte (32%) fühlt sich durch den Vorgesetzten nicht persönlich wertgeschätzt. Nur 71% der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes geben an, dass ihre Arbeit es ihnen ermöglicht, ihr Können und Wissen weiterzuentwickeln. Insgesamt würde fast die Hälfte der Beschäftigten (47%) ihren Arbeitgeber wechseln, wenn sie dazu die Möglichkeit hätte. Im Bereich des verarbeitenden Gewerbes lässt sich somit eine zunehmende Unzufriedenheit mit dem Betrieb feststellen. Lediglich die Kollegenbeziehungen werden ähnlich positiv bewertet wie in den anderen Branchen.

## **3.2 Arbeitsbelastungen**

### 3.2.1 Hohe Flexibilitätszumutungen und Ausweitung der Arbeitszeiten

54% der Thüringer Beschäftigten arbeiten laut Vertrag 40 Stunden in der Woche. Je 20% arbeiten maximal 30 Stunden bzw. zwischen 30 und 40 Stunden in der Woche. 6% der Beschäftigten arbeiten länger als 40 Stunden. Über die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit, davon 35% maximal 30 Stunden pro Woche, während nur jeder vierte Mann teilzeitbeschäftigt ist. Knapp jeder zehnte Mann hat eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden pro Woche (vgl. Abb. 2).

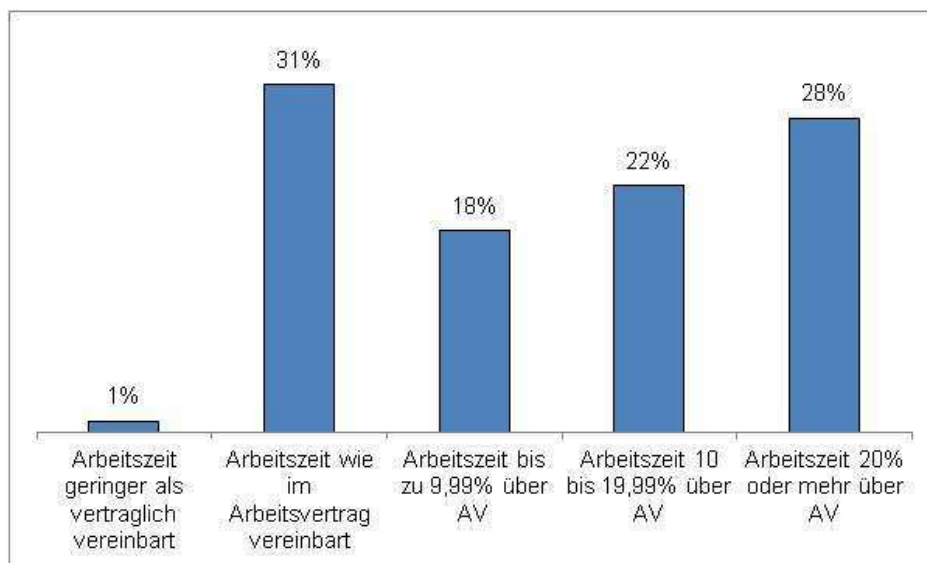
**Abb. 2: Vertragliche Arbeitszeit nach Geschlecht**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit weicht jedoch oft von der Vertragsregelung ab. So gibt die Hälfte aller Beschäftigten an, dass die Arbeitszeit mindestens 10% über der vertraglich festgelegten Einsatzzeit liegt, bei 28% sind es sogar mindestens ein Fünftel der regulären Zeit, die länger gearbeitet wird. Nur jeder dritte Beschäftigte arbeitet so lang, wie es der Arbeitsvertrag vorgibt (vgl. Abb. 3).

**Abb. 3: Verhältnis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, n=869**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

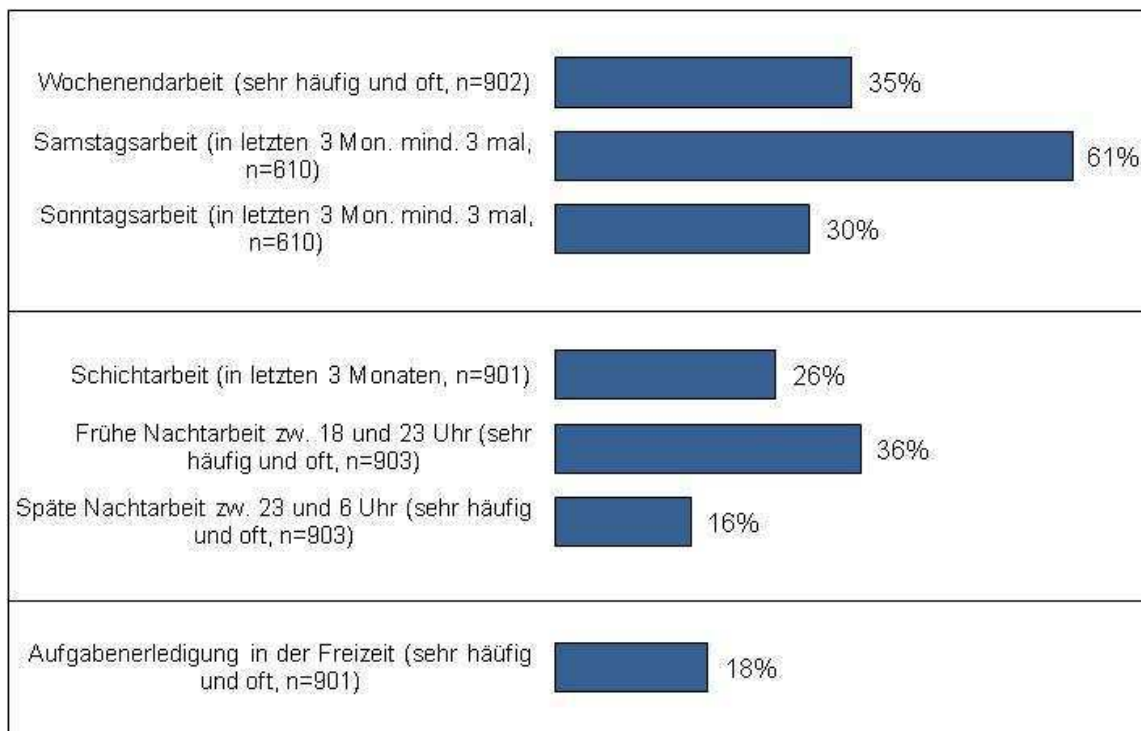


Arbeit jenseits der Kernarbeitszeit lässt sich ebenfalls vielfach feststellen. So müssen fast zwei Drittel der Beschäftigten regelmäßig am Samstag in ihr Unternehmen: 61% geben an, in den letzten drei Monaten mindestens drei Samstage gearbeitet zu haben. Bei 23% kam dies sogar mindestens sieben Mal vor. Sonntagsarbeit ist für fast ein Drittel regelmäßig an der Tagesordnung, hier sind es 12%, die mindestens jeden zweiten Sonntag in den letzten drei Monaten arbeiteten. Insgesamt ist Wochenendarbeit von 35% der Beschäftigten „sehr häufig“ oder „oft“ zu leisten (vgl. Abb. 4).

In vergleichbarem Umfang sind etwa ein Viertel der Beschäftigten (26%) von Schichtarbeit betroffen. Darin eingehen dürfte auch ein großer Anteil der Nachtarbeit zwischen 18 und 23 Uhr, die bei 36% der Befragten „sehr häufig“ und „oft“ zu Buche schlägt. Die späte Nachtarbeit in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr betrifft 16% der Beschäftigten in regelmäßiger Weise (vgl. Abb. 4).

Für einen nicht unerheblichen Anteil von Beschäftigten (18%) bleibt zudem nur noch die Freizeit, um die Arbeitsaufgaben zufrieden stellend lösen zu können (vgl. Abb. 4). Alles in allem ergibt sich das Bild eines *arbeitszeitlich intensiv geforderten Personalbestandes* in den Thüringer Unternehmen. Überstunden und Wochenendarbeit bleiben mit hoher Regelmäßigkeit an der Tagesordnung.

**Abb. 4: Arbeitszeiten jenseits der Kernarbeitszeit, n=903**



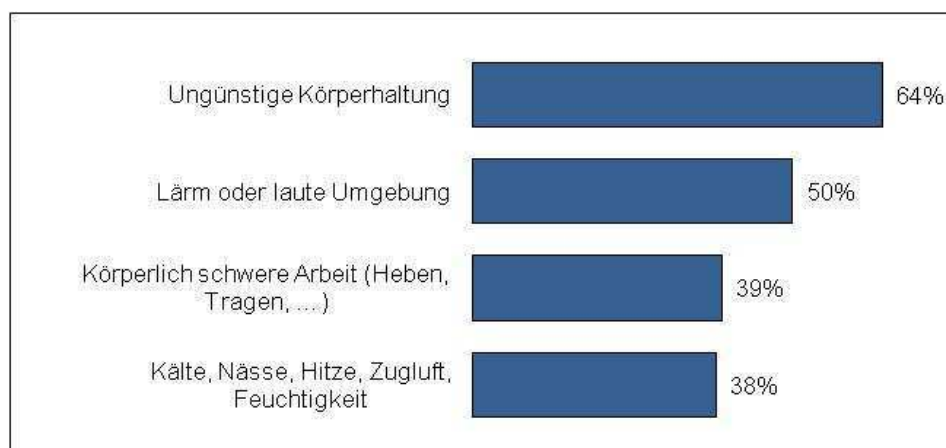
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

### 3.2.2 Körperliche Belastungen

Die physischen Belastungen können im Arbeitsleben vielfältig ausfallen und gelten auch bei heutigen Standards technischer Entwicklung als Quelle für viele Gesundheitsbeeinträchtigungen. Fast zwei Drittel der Beschäftigten (64%) beschreiben, dass sie sich regelmäßig in ungünstige oder einseitige Körperhaltungen begeben müssen. Dazu gehören das Hocken, Knien, langes Stehen, langes Sitzen und Über-Kopf-Arbeit. Lärm und eine laute Umwelt erleben die Hälfte aller Beschäftigten. Schwere Arbeit, die das Bewegen oder Stemmen von Lasten beinhaltet, betrifft 39% von ihnen. In vergleichbarer Größenordnung lassen sich klimatisch ungünstige Arbeitsbedingungen wie Kälte und Hitze feststellen (38%). Allen diesen Arbeitsbedingungen gemeinsam ist, dass sie von den Beschäftigten auch subjektiv in ähnlichem Maße als belastend wahrgenommen werden. Im Durchschnitt nimmt die Hälfte der Befragten (51%), die unter den genannten Bedingungen arbeiten, diese als Belastung wahr (vgl. Abb. 5).

Die Häufigkeit und Wahrnehmung körperlich belastender Arbeitsbedingungen variiert stark nach Branchen. So weisen die Unternehmen der Baubranche in allen geprüften Merkmalen im Durchschnitt Abweichungen um 25%-Punkte bzw. 10%-Punkte nach oben auf. Beschäftigte des verarbeitenden Gewerbes sind überdurchschnittlich oft Lärm und widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt. Beschäftigte im Handel müssen häufig schwer arbeiten und sind widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt. Das Gastgewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen fällt durch eine starke Dominanz ungünstiger Körperhaltungen auf (83% bzw. 73%). Im Bereich Erziehung und Bildung sind 75% der Beschäftigten sehr häufig bzw. oft Lärm und lauten Umgebungsbedingungen ausgesetzt. Deutlich günstiger fällt im Allgemeinen die Bilanz für Akademiker aus, die in allen Belastungsarten durchschnittlich 20%-Punkte unter den Gesamtwerten liegen.

**Abb. 5: Körperlich Arbeitsbelastungen (sehr oft und häufig), n=903**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

### 3.2.3 Psychische Belastungen

Es gibt viele verschiedene Auslöser für die Wahrnehmung von arbeitsbedingtem Stress am Arbeitsplatz. Besonders häufig wird von den Thüringer Beschäftigten festgestellt, dass sie in den letzten Jahren mehr Leistung in gleicher Zeit erbringen mussten (67%). Darüber hinaus fühlt sich jeder vierte Beschäftigte sehr häufig gehetzt, weitere 35% geben an, dass sie sich oft gehetzt fühlen und unter Zeitdruck stehen. Ein Teil der Beschäftigten (23%) muss auf Grund des Zeitdrucks Abstriche bei der Qualität machen, was er als sehr belastend empfindet. 26% der Thüringer Arbeitnehmer gibt an, dass an sie oft verschiedene, schwer miteinander vereinbare Anforderungen gestellt werden. Auch unerwünschte Unterbrechungen wie technische Störungen, Telefonanrufe und Kollegen sowie erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gehören zum Alltag und werden von den befragten Beschäftigten als belastend empfunden (vgl. Abb. 6).

Aber nicht nur der hohe Leistungsdruck ist ein Problem für die Thüringer Arbeitnehmer, sondern auch die Monotonie und Unterforderung im Arbeitsalltag. So muss die Mehrheit der Beschäftigten (64%) auf der Arbeit häufig das gleiche tun und hat das Gefühl, dass sie mehr könnte, als von ihr verlangt wird (58%) (vgl. Abb. 6).

**Abb. 6: Psychische Belastungen (sehr oft und häufig), n=903**

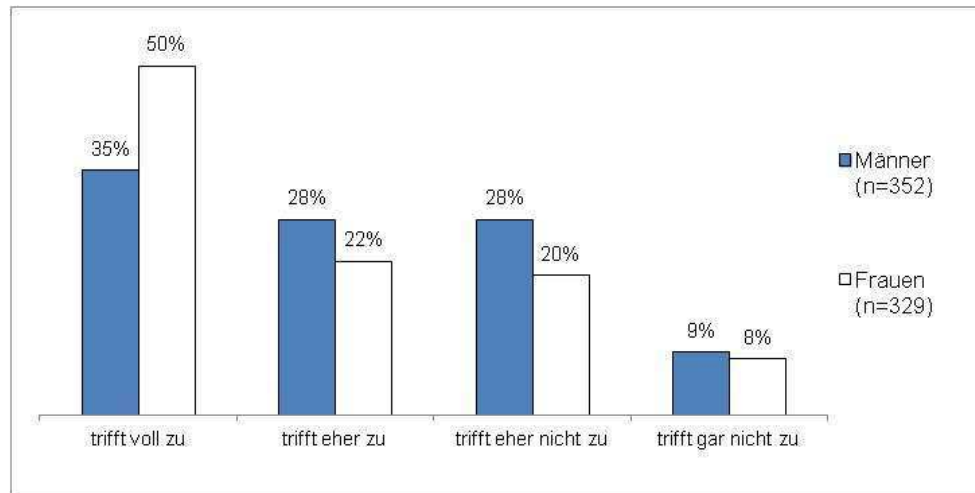


Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Vor allem weibliche Beschäftigte haben den Eindruck, dass sie in den letzten Jahren immer mehr in der gleichen Zeit schaffen mussten. So stimmten diesem Item insgesamt 72% der

Frauen zu (davon 50% voll zu), während es nur 63% der männlichen Beschäftigten waren (vgl. Abb. 7).

**Abb. 7: In den letzten Jahren musste immer mehr in der gleichen Zeit geschafft werden.**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

In den letzten 12 Monaten waren 53% der Beschäftigten zweimal oder öfter auf Arbeit, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben. Der sogenannte „Präsentismus“ ist somit auch in Thüringen stark ausgeprägt. Darüber hinaus können 39% der Beschäftigten nur schwer nach der Arbeit abschalten bzw. müssen 45% der Beschäftigten auch zu Hause an Schwierigkeiten auf der Arbeit denken (vgl. Tab. 5).

Vor allem den befragten Frauen (47%) fällt es schwerer als den Männern (33%) nach der Arbeit abzuschalten. Akademiker müssen häufig auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken (57%). Dies betrifft weniger als die Hälfte der Beschäftigten mit einem beruflichen Abschluss (44%).

Angesichts dieser psychischen und arbeitszeitlichen Beanspruchung stellt sich die Frage, welchen Einfluss die Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten haben und wie verlässlich die Arbeitszeitplanung ausfällt. Diese Frage spielt auch aus gesundheitlicher Perspektive eine wichtige Rolle, weil die arbeitswissenschaftliche Befundlage nahe legt, dass eine hohe Autonomie bei der Festlegung der Arbeitszeiten zu einer Minderung psychischer Belastungen beiträgt.

Tatsächlich haben 62% der Befragten die Möglichkeit ihre Arbeit selbstständig zu planen und einzuteilen bzw. haben über die Hälfte der Beschäftigten (53%) einen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit (vgl. Tab. 5). Dies gilt vor allem für die Akademiker (85% bzw. 71%). Im Gast- und Baugewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe, haben die Beschäftigten dagegen kaum Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit (unter 40%

Zustimmung). Immerhin 77% der Beschäftigten sprechen von einer verlässlichen Arbeitszeitplanung.

**Tab. 5: Psychische Belastungen und Arbeitszeiteinteilung, n=900**

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	14%	25%	34%	27%
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	16%	29%	33%	22%
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.	34%	27%	25%	14%
Ich habe Einfluss auf die Gestaltung meiner Arbeitszeit.	30%	23%	22%	25%
Ich kann mich auf die Planung meiner Arbeitszeit verlassen.	51%	26%	16%	7%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

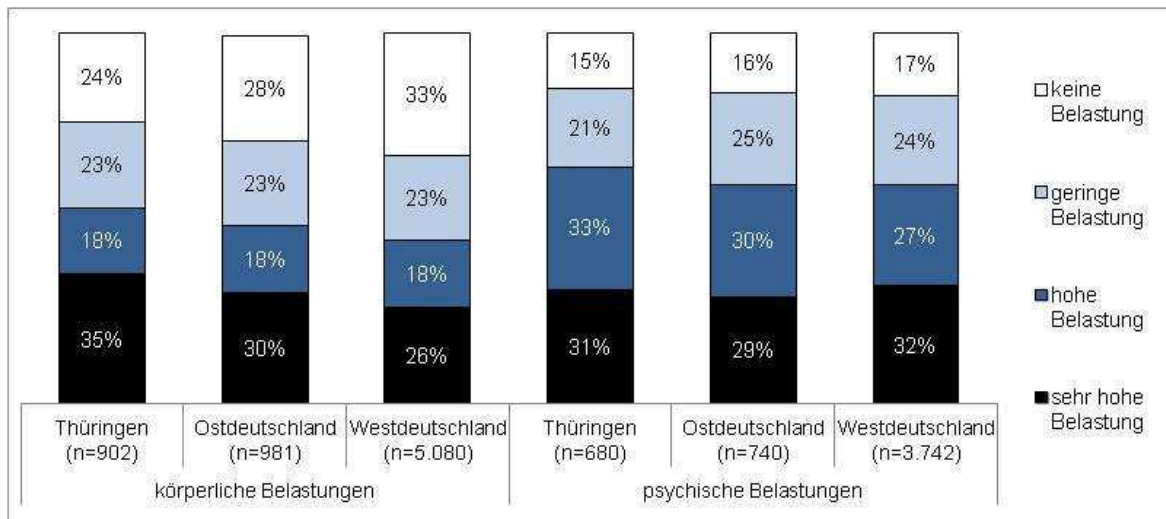
### 3.2.4 Belastungsfaktor

Im Folgenden wurden die Aussagen zu Arbeitsbelastungen auf Basis einer Faktorenanalyse zu zwei Faktoren zusammengefasst. Der Faktor körperliche Belastungen umfasst die Items (Viererskala: 1 sehr häufig, 2 oft, 3 selten, 4 nie): ungünstige Körperhaltung; körperlich schwer arbeiten; Lärm oder laute Umgebung; Nässe, Hitze u.a. Der Faktor psychische Belastungen umfasst die Fragen: Zeitdruck, Zunahme der Arbeitsanforderungen in den letzten Jahren, Abstriche bei der Qualität der Arbeit durch Zeitdruck und unerwünschte Unterbrechungen. Die Belastungsfaktoren liefern eine Skala von 1 bis 4. Im Skalenbereich 1 bis 2,0 sprechen wir von einer sehr hohen Belastung, im Bereich über 2,0 bis 2,5 von einer hohen Belastung, im Bereich über 2,5 bis 3,0 von einer geringen Belastung und bei Werten von über 3 von keiner Belastung.

Über die Hälfte der Thüringer Beschäftigten spricht von sehr hohen körperlichen Arbeitsbelastungen (35%) bzw. hohen Arbeitsbelastungen (18%). Nur bei jedem vierten Thüringer Beschäftigten treten keine körperlichen Belastungen auf. 64% der Thüringer Beschäftigten sprechen von hohen psychischen Arbeitsbelastungen. Zu den Branchen mit den höchsten körperlichen Belastungen zählen in Thüringen neben dem Baugewerbe (78%) das Verarbeitende Gewerbe (67%). Die geringsten körperlichen Belastungen treten im Bereich der öffentliche Verwaltung (37%) und in den Finanz-, Wirtschafts- und Wissenschaftsdienstleistungen (30%) auf. Zu den Branchen mit den höchsten psychischen Belastungen zählen das Gesundheits- und Sozialwesen (71%) und der Bereich Erziehung

und Bildung (68%). Im Vergleich zu West- und Ostdeutschland weist Thüringen sowohl die höchsten körperlichen als auch psychischen Arbeitsbelastungen auf (vgl. Abb. 8).

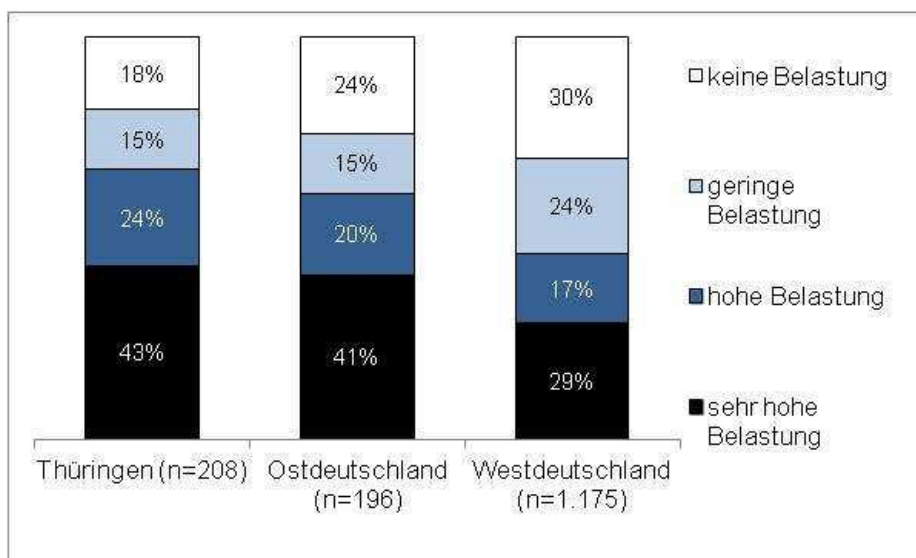
**Abb. 8: Belastungsfaktoren, Vergleich Thüringen, Ost- und Westdeutschland**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Vergleicht man die Belastungswerte innerhalb der Branchen zwischen Thüringen, West- und Ostdeutschland sind die Unterschiede im verarbeitenden Gewerbe in Hinblick auf körperliche Belastungen am größten. Während in Thüringen 67% der Beschäftigten, die im verarbeitenden Gewerbe tätig sind, von sehr hohen und hohen körperlichen Arbeitsbelastungen sprechen, sind es in Westdeutschland nur 46% der Beschäftigten. Auch im Vergleich zu Ostdeutschland (61%) schneidet Thüringen schlechter ab (vgl. Abb. 9).

**Abb. 9: körperliche Arbeitsbelastungen im verarbeitenden Gewerbe, Vergleich Thüringen, Ost- und Westdeutschland**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Dabei hat in Thüringen im verarbeitenden Gewerbe die Betriebsgröße keinen Einfluss auf die Höhe der körperlichen Belastungen. Sowohl in kleinen als auch mittleren sowie großen Betrieben geben über 60% der Beschäftigten an, dass sie unter hohen körperlichen Belastungen arbeiten. In Westdeutschland nehmen dagegen erwartungsgemäß die körperlichen Arbeitsbelastungen mit zunehmender Betriebsgröße ab (vgl. Tab. 6).

**Tab. 6: körperliche Arbeitsbelastungen (Faktor, sehr hohe und hohe) im verarbeitenden Gewerbe nach Betriebsgröße, Vergleich Thüringen und Westdeutschland**

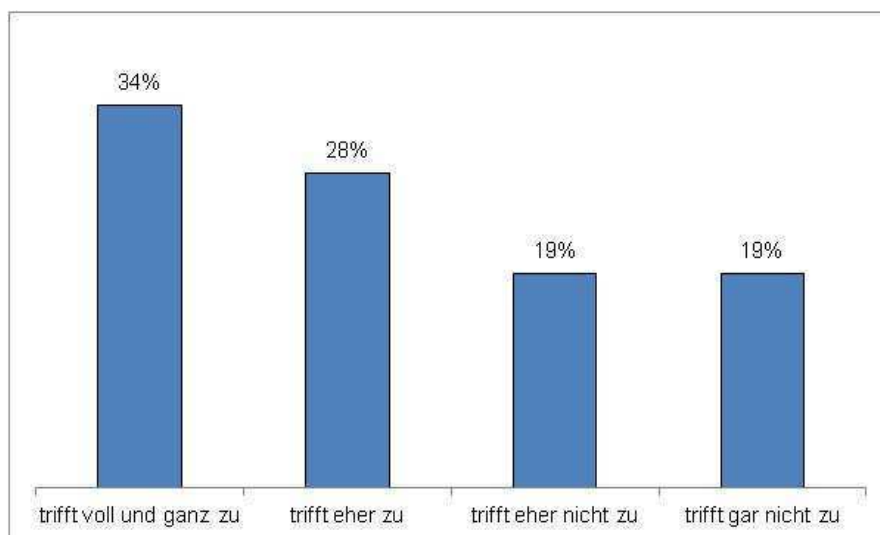
	Thüringen		Westdeutschland	
	gesamt (n)	sehr hohe / hohe Belastung	gesamt (n)	sehr hohe / hohe Belastung
unter 20 Mitarbeiter	20	63%	208	60%
20 bis 199 Mitarbeiter	101	72%	359	50%
200 bis 1.999 Mitarbeiter	85	64%	412	44%
mind. 2.000 Mitarbeiter	-	-	191	29%

Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

### 3.3 Betriebliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote

62% der Beschäftigten sind zufrieden mit ihren betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten. Allerdings wird auch jeder fünfte Thüringer Beschäftigte überhaupt nicht durch konkrete Qualifizierungsangebote unterstützt (vgl. Abb. 10).

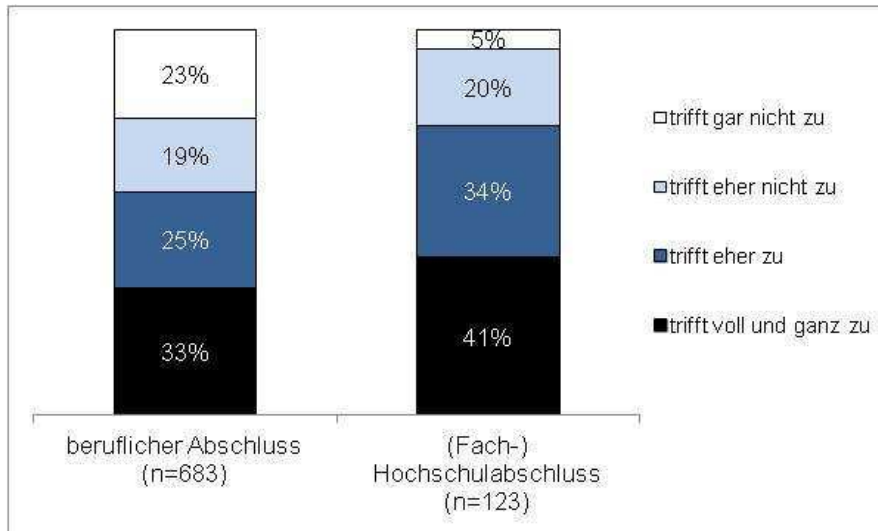
**Abb. 10: Meine Qualifizierungswünsche werden durch konkrete Angebote unterstützt, n=885**



Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

Es sind eher die jüngeren Beschäftigten (bis 30 Jahre), die mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten zufrieden sind (69% Zustimmung). Bei den älteren Beschäftigten (über 30 Jahre) trifft dies nur auf 60% zu. Abgesehen vom Alter variiert die Zufriedenheit auch stark nach dem höchsten Ausbildungsabschluss (vgl. Abb. 11).

**Abb. 11: Meine Qualifizierungswünsche werden durch konkrete Angebote unterstützt, nach höchstem Ausbildungsabschluss**



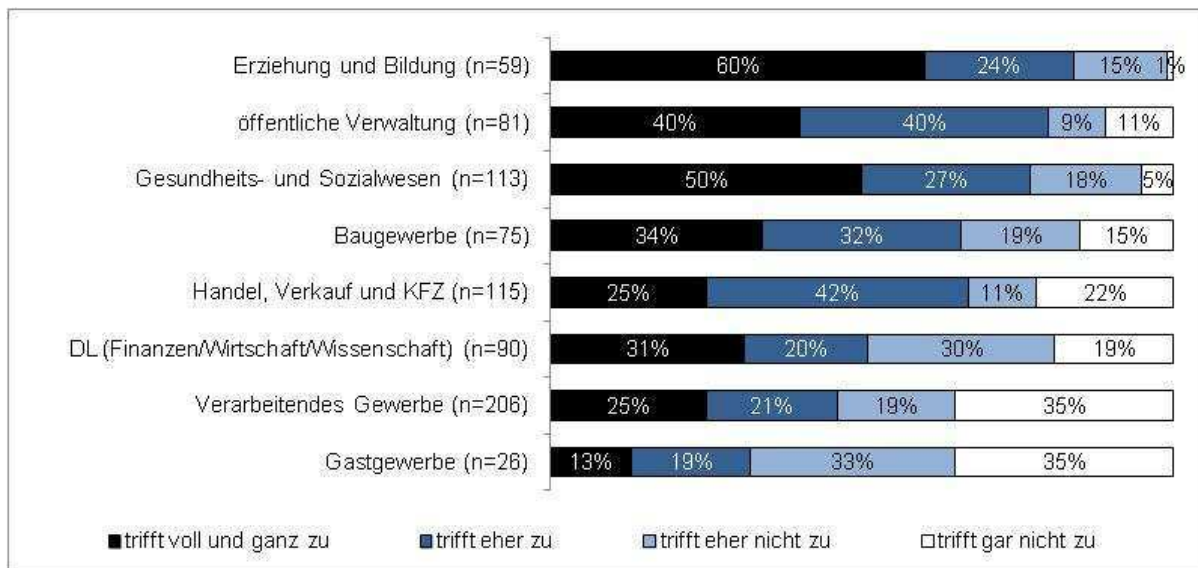
Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

Während die Qualifizierungswünsche von 75% der Akademiker durch konkrete Angebote unterstützt werden, gilt dies nur für 58% der Beschäftigten mit Berufsabschluss. Fast jeder vierte Beschäftigte mit beruflichem Abschluss wird überhaupt nicht durch konkrete Weiterbildungsangebote unterstützt (vgl. Abb. 11).

Darüber hinaus variiert das Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten stark nach Branchen. Während Beschäftigte des Bereichs Bildung und Erziehung, der öffentlichen Verwaltung und des Gesundheits- und Sozialwesens zufrieden mit ihren Qualifizierungsmöglichkeiten sind, trifft dies nur auf 46% der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes und gerade einmal auf jeden dritten Beschäftigten des Gastgewerbes zu (vgl. Abb. 12).



**Abb. 12: Meine Qualifizierungswünsche werden durch konkrete Angebote unterstützt, nach Branchen**

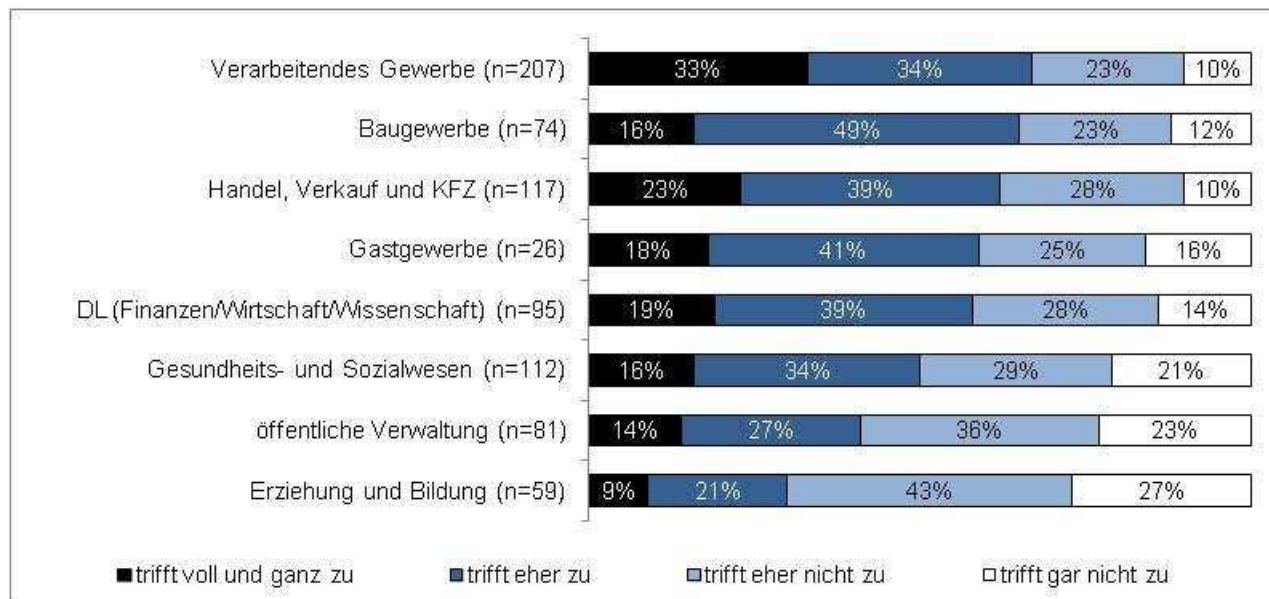


Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

Bereits im Kapitel zu psychischen Belastungen (3.2.3) wurde festgestellt, dass 58% der Beschäftigten das Gefühl haben, dass sie mehr könnten, als von ihnen verlangt wird. Das Gefühl der Unterforderung variiert ebenfalls stark nach Branchen. So fühlen sich nur 30% der Beschäftigte aus dem Bereich Erziehung und Bildung unterfordert, während es 67% der Beschäftigten (33% trifft voll zu) im verarbeitenden Gewerbe sind (vgl. Abb. 13).

Interessanterweise besteht ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen dem Gefühl der Unterforderung und dem Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten. So sind die Beschäftigten aus dem Bereich Erziehung und Bildung mehrheitlich der Meinung (84% Zustimmung), dass ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt werden. Dagegen trifft dies auf weniger als die Hälfte der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes zu. Hier zeigen sich deutliche Reserven!

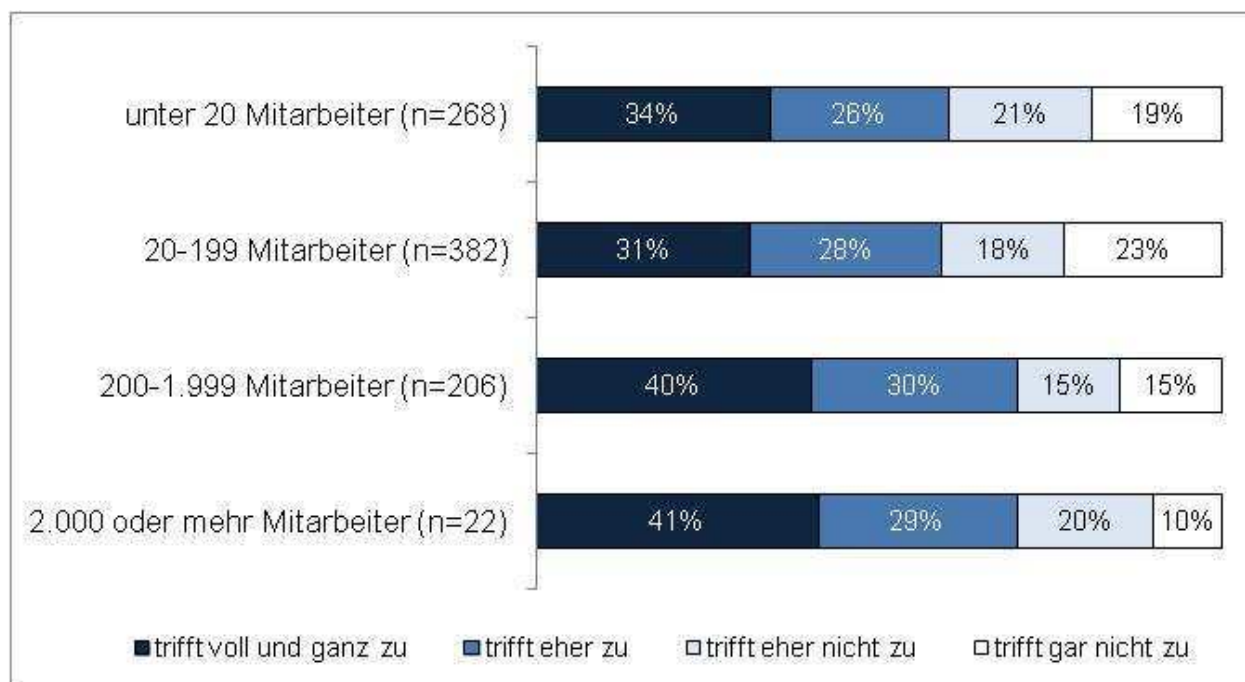
**Abb. 13: Ich habe das Gefühl, dass ich mehr könnte als von mir verlangt wird, nach Branchen**



Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

Das Angebot an betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten variiert auch nach der Betriebsgröße und dem Vorhandensein eines Betriebsrates. Je größer der Betrieb, desto eher werden Qualifizierungswünsche der Beschäftigten erfüllt (vgl. Abb. 14).

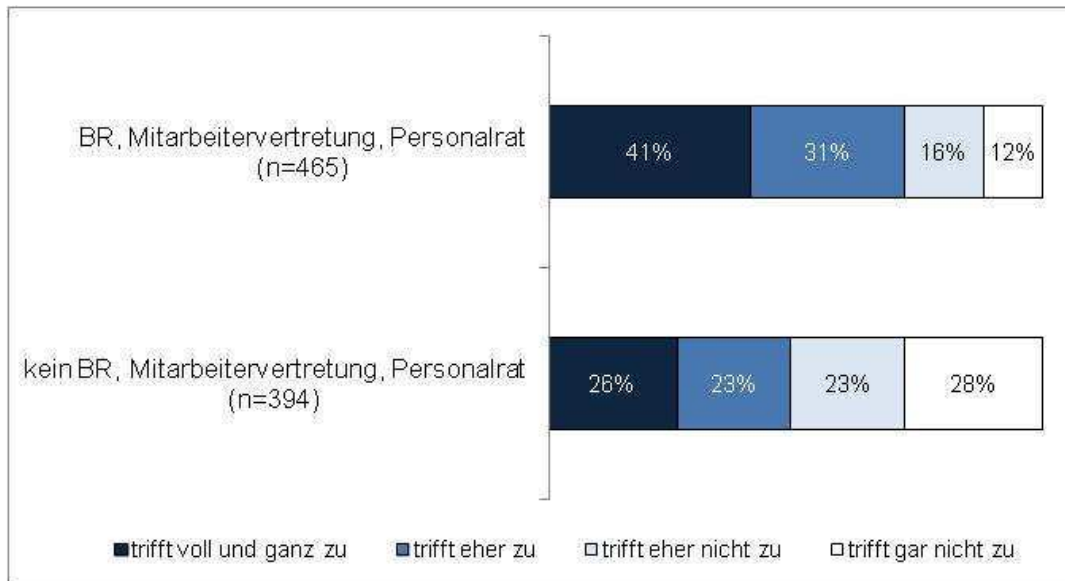
**Abb. 14: Meine Qualifizierungswünsche werden durch konkrete Angebote unterstützt, nach Betriebsgröße**



Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

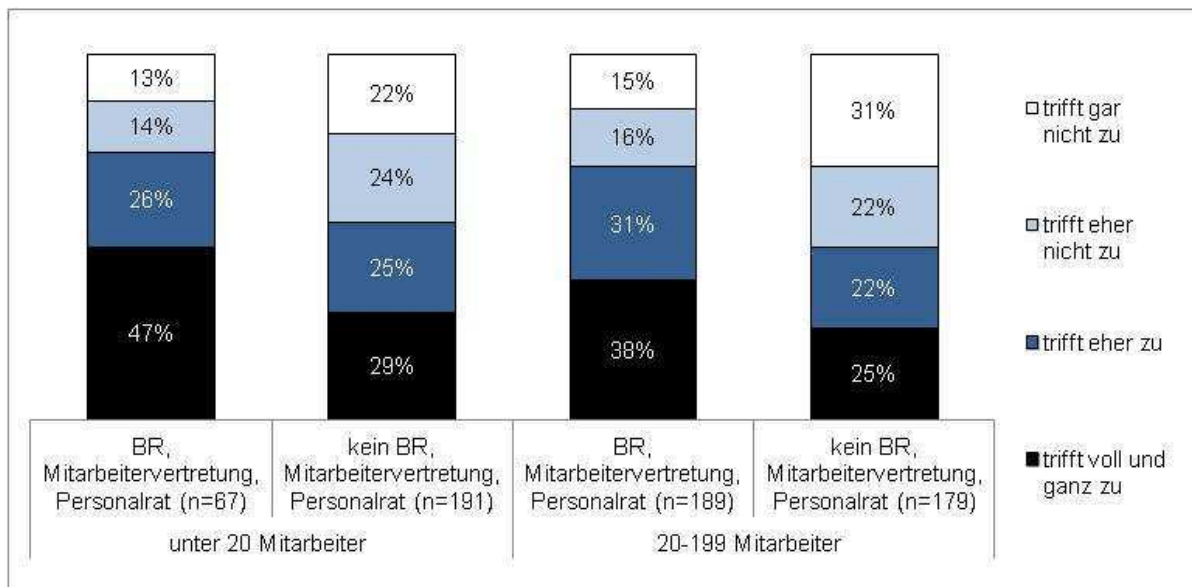
Die Qualifizierungswünsche von 72% der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Interessenvertretung tätig sind, werden durch konkrete Angebote unterstützt, während dies nur auf 49% der Beschäftigten, die in Betrieben ohne Interessenvertretung beschäftigt sind, zutrifft (vgl. Abb. 15). Es besteht auch ein sehr signifikanter Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer Interessenvertretung und dem Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten bei konstanter Betriebsgröße (vgl. Abb. 16).

**Abb. 15: Meine Qualifizierungswünsche werden durch konkrete Angebote unterstützt, in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Interessenvertretung**



Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

**Abb. 16: Meine Qualifizierungswünsche werden durch konkrete Angebote unterstützt, in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Interessenvertretung, nach Betriebsgröße**



Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

Zusammenfassend kann man sagen, dass vor allem junge Beschäftigte und Akademiker vom Betrieb bei Weiterbildungen unterstützt werden, während ältere Beschäftigte und Beschäftigte mit einem beruflichen Abschluss bisher eher zu kurz kommen. Darüber hinaus gibt es einen großen Nachholbedarf im Bereich des Gastgewerbes und des verarbeitenden Gewerbes. Gerade durch Qualifizierungsangebote kann dem Gefühl der Unterforderung vieler Beschäftigter entgegengewirkt werden. Außerdem hat sich gezeigt, dass Interessenvertretungen wichtige betriebliche Akteure für die Etablierung betrieblicher Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote sind. Die Ergebnisse und abgebildeten Zusammenhänge sind auch repräsentativ für Deutschland.

### 3.4 Der Standort Thüringen aus Sicht der Beschäftigten

#### 3.4.1 Thüringen – ein lebenswertes Bundesland

Die Thüringer Beschäftigten identifizieren sich sehr stark mit der Region verbunden mit einem ausgeprägten Heimatgefühl. Aus ihrer Sicht ist Thüringen ein sehr lebenswertes Bundesland (94% Zustimmung). Viele haben ihre Familie hier. Darüber hinaus schätzen sie das gesellschaftliche Zusammengehörigkeitsgefühl, die gute Kollegialität, die reizvolle Landschaft, das vielfältige kulturelle Angebot und die Betreuungsangebote für Kinder(vgl. Abb. 17).

**Abb. 17: Gründe in Thüringen zu arbeiten aus Sicht der Beschäftigten, n=903**



Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

### 3.4.2 Die Beschäftigungssituation insgesamt

58% der Befragten vertritt die Meinung, dass Thüringen ein guter Standort für Arbeitnehmer ist und sich die Beschäftigungssituation in der letzten Zeit spürbar verbessert hat. Nur jeder fünfte Beschäftigte macht sich Sorgen um seine berufliche Zukunft. Allerdings ist auch die Hälfte der Beschäftigten der Meinung, dass es in Thüringen nur unsichere Beschäftigung wie Befristung und Leiharbeit gibt (vgl. Tab. 7).

**Tab. 7: Der Standort Thüringen**

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer. (n=853)	24%	34%	35%	7%
Die Beschäftigungssituation hat sich in letzter Zeit spürbar verbessert. (n=811)	20%	38%	33%	9%
Es gibt in Thüringen nur unsichere Beschäftigung wie Befristung und Leiharbeit. (n=796)	15%	34%	41%	10%
Ich mache mir Sorgen um meine berufliche Zukunft. (n=902)	11%	11%	34%	44%

Quelle: DGB-Index, Oversampling Thüringen 2011

Vor allem die älteren Beschäftigten beschreiben die Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen als unsicher und prekär. Jene Beschäftigte, die zu Wendezeiten 20 bis 30 Jahre alt waren, waren von der Entlassungswelle in den Jahren zwischen 1990 und 1993 besonders stark betroffen. Schulabgänger standen in den neunziger Jahren vor dem Problem eine Ausbildungsstelle bzw. nach der Ausbildung einen Job zu finden. Darüber hinaus sind über die Hälfte der Beschäftigten mit einem beruflichen Abschluss der Meinung, dass es in Thüringen nur unsichere Beschäftigung gibt, während es nur 37% der Akademiker sind. Die jungen Beschäftigten (bis 30 Jahre) blicken dagegen insgesamt optimistisch in die eigene Zukunft. Nur 17% machen sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft und ein Drittel sagt, dass es in Thüringen nur unsichere Beschäftigung gibt (vgl. Tab. 8).

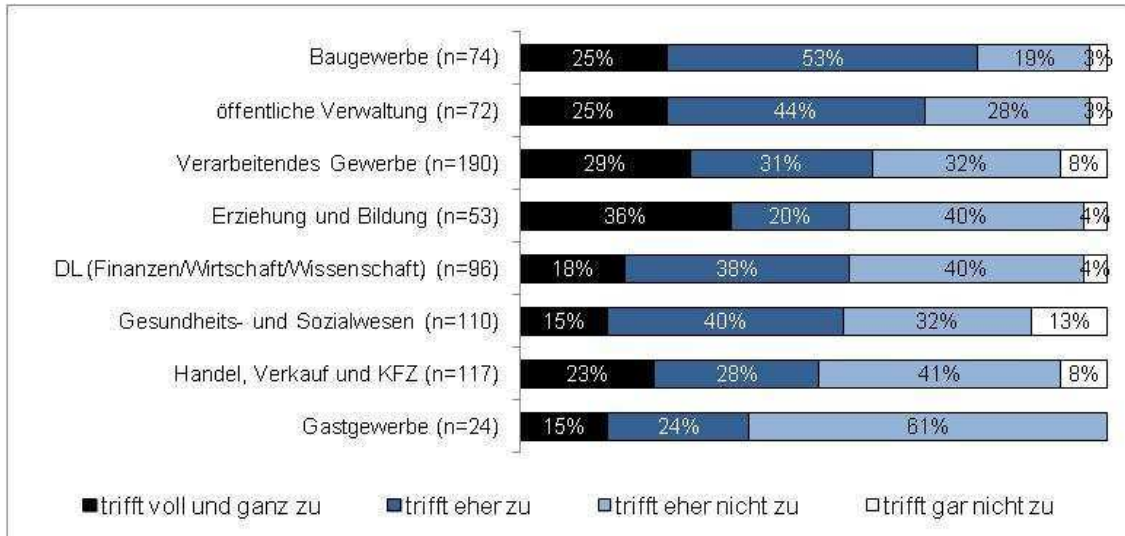
**Tab. 8: Beschäftigung in Thüringen nach Altersgruppen**

	Bis 30 Jahre (n=200)	Über 30 bis 45 Jahre (n=290)	Über 45 Jahre (n=350)
Ich mache mir Sorgen um meine berufliche Zukunft. (trifft voll zu und trifft eher zu)	17%	27%	21%
Es gibt in Thüringen nur unsichere Beschäftigung wie Befristung und Leiharbeit. (trifft voll zu und trifft eher zu)	33%	53%	54%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Die Einschätzung, dass Thüringen ein guter Standort für Arbeitnehmer ist, variiert stark nach den Branchen. Beschäftigte aus dem Baugewerbe bewerten den Standort Thüringen am besten – offensichtlich weil sich hier die Lage inzwischen wieder deutlich stabilisiert hat - und Arbeitnehmer des Gastgewerbes am schlechtesten (vgl. Abb. 18).

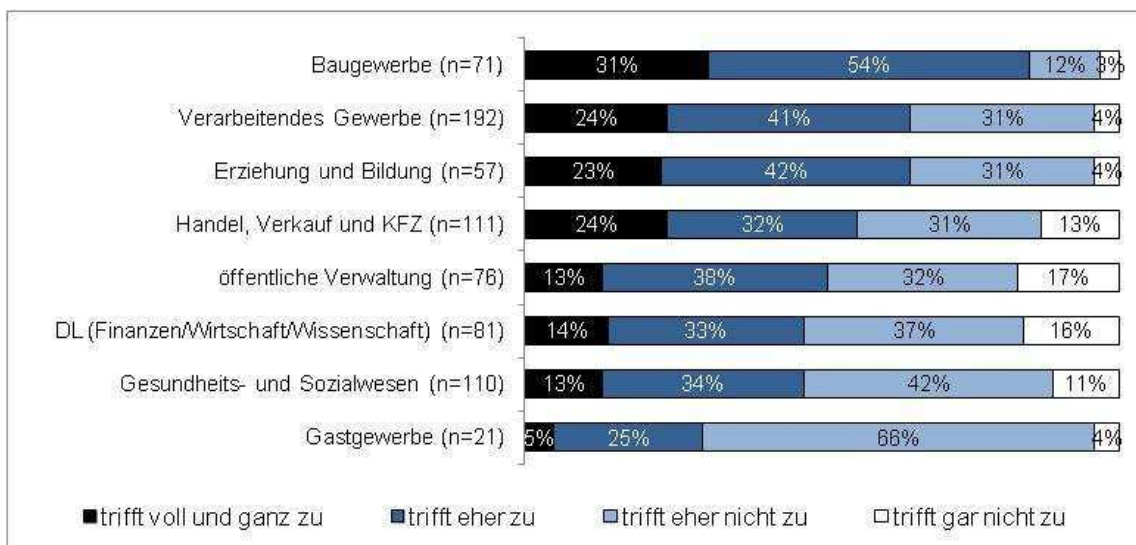
**Abb. 18: Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer, nach Branchen**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Vor allem die Beschäftigten des produzierenden Gewerbes und aus dem Bereich Erziehung und Bildung sagen, dass sich die Beschäftigungssituation in Thüringen in letzter Zeit deutlich verbessert hat. Ein sehr großer Nachholbedarf besteht dagegen im Bereich der Gastronomie, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Abb. 19).

**Abb. 19: Die Beschäftigungssituation hat sich in letzter Zeit spürbar verbessert, nach Branchen**

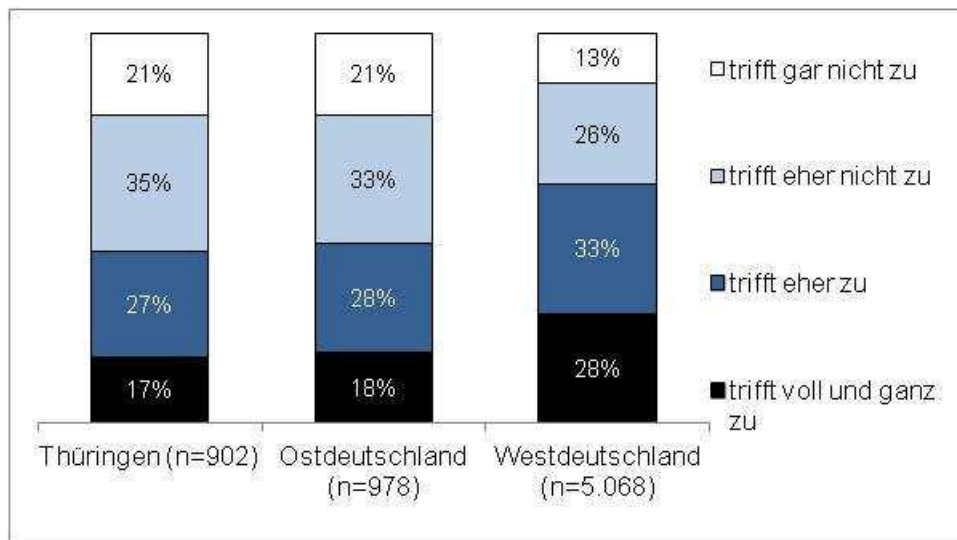


Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

### 3.4.3 Entlohnung

Besonders unzufrieden sind die Thüringer mit der Entlohnung. Nur 44% der Befragten halten ihr Einkommen für angemessen, wenn sie an die eigene Arbeitsleistung denken. In Westdeutschland sind es dagegen 61% der Beschäftigten (vgl. Abb. 20).

**Abb. 20: Einkommen ist für die erbrachte Arbeitsleistung angemessen, Vergleich Thüringen, Ost- und Westdeutschland**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

84% der Thüringer Beschäftigten sagen, dass ihr persönliches Einkommen deutlich unter dem liegt, was sie in Westdeutschland verdienen würden. Folglich ist über die Hälfte der Beschäftigten der Meinung, dass sie sich durch eine Abwanderung in den Westen trotz höherer Lebenshaltungskosten finanziell verbessern würden (vgl. Tab. 9).

**Tab. 9: Entlohnung**

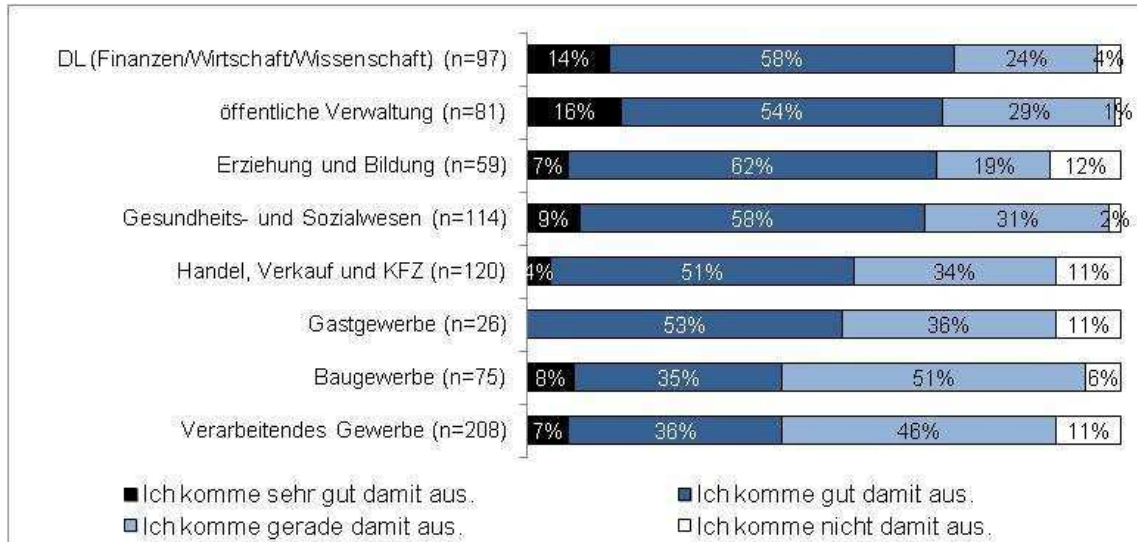
	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Wenn ich an meine Arbeitsleistung denke, halte ich mein Einkommen für angemessen. (n=902)	17%	27%	35%	21%
Mein persönliches Einkommen liegt deutlich unter dem, was ich in Westdeutschland verdienen würde. (n=827)	64%	20%	11%	5%
Wegen der höheren Lebenshaltungskosten im Westen lohnt es sich kaum abzuwandern. (n=776)	22%	25%	38%	15%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

57% der Thüringer Beschäftigten sind der Meinung, dass sie mit ihrem Einkommen aus ihrer Haupterwerbstätigkeit gut auskommen. 35% kommen gerade so und 8% kommen nicht mit ihrem Einkommen aus. Dies variiert allerdings stark nach Branchen, Geschlecht und

höchstem Bildungsabschluss. Nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes kommen mit ihrem Einkommen gut aus. Im Gastgewerbe ist es nur knapp die Hälfte der Beschäftigten. Kaum finanzielle Engpässe haben die Beschäftigten aus dem qualifizierten Dienstleistungsbereich (vgl. Abb. 21).

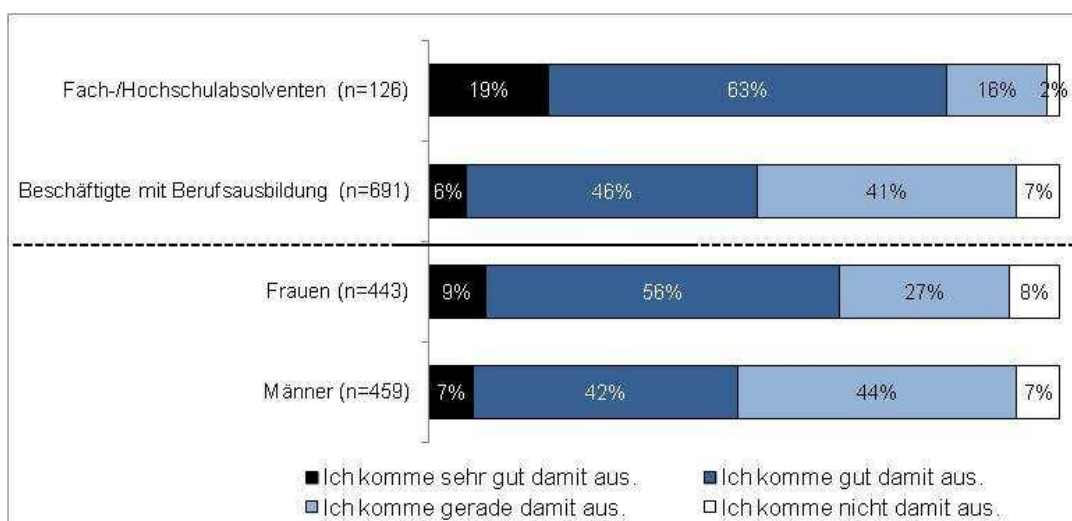
**Abb. 21: Einschätzung des Einkommens, nach Branchen**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Vor allem Akademiker (82% Zustimmung) kommen gut mit ihrem Einkommen aus, während es bei den Beschäftigten mit einem beruflichen Abschluss nur die Hälfte (52%) sind. Interessant ist, dass Männer, die durchschnittlich mehr verdienen als Frauen, ihr Einkommen dennoch knapper einschätzen als dies bei den Frauen der Fall ist (vgl. Abb. 22).

**Abb. 22: Einschätzung des Einkommens nach höchstem Bildungsabschluss und Geschlecht**



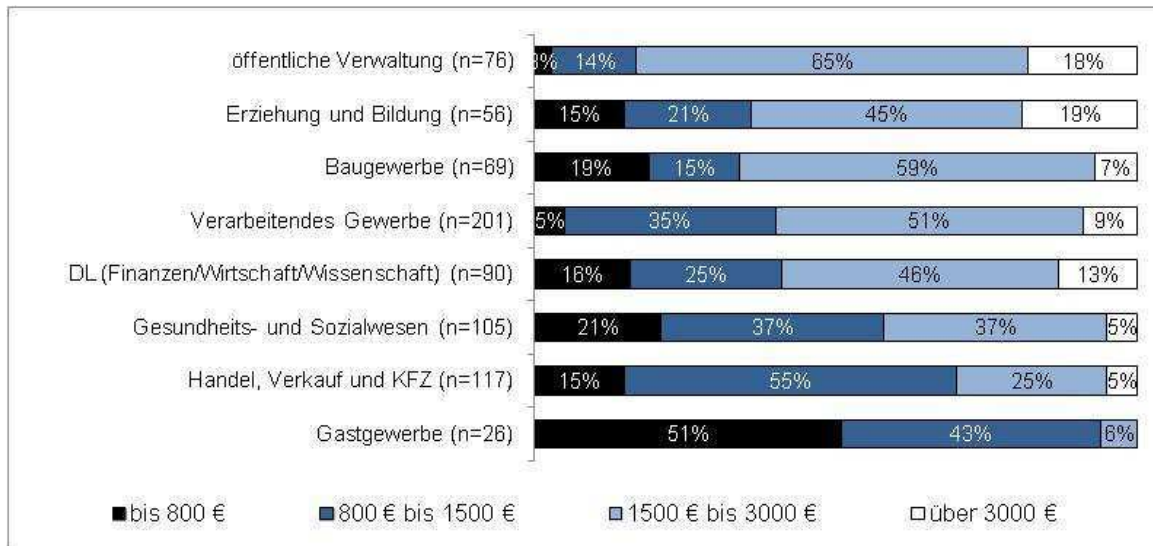
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011



## Bruttolöhne

45% der Thüringer Beschäftigten verdienen maximal 1.500 Euro und nur jeder zehnte Beschäftigte über 3.000 Euro im Monat. Dabei ist die Bezahlung im Gastgewerbe mit Abstand am schlechtesten. Die höchsten Löhne werden in Thüringen in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Bildung gezahlt (vgl. Abb. 23).

**Abb. 23: Bruttolöhne, nach Branchen**



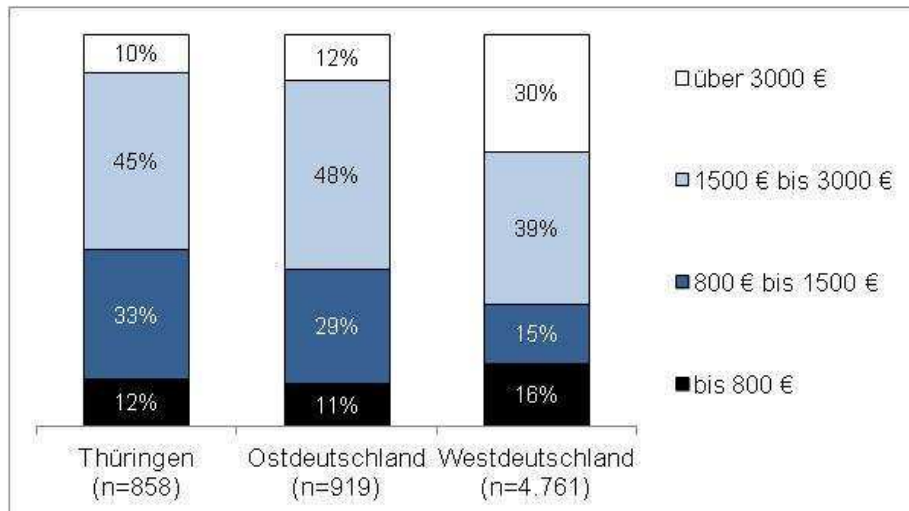
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Betrachtet man die Löhne der Teilnehmer an unserer Befragung nach den tatsächlich geleisteten Stunden pro Woche, nimmt erwartungsgemäß mit Zunahme der Stunden auch das Bruttogehalt zu. Jedoch arbeiten 32% der Thüringer Beschäftigten, die maximal 800 Euro verdienen, tatsächlich mehr als 40 Stunden. In West- bzw. Ostdeutschland sind es nur 20% der Beschäftigten, die maximal 800 Euro verdienen.

Die Bruttolöhne, die in Thüringen gezahlt werden, liegen auch in unserer Stichprobe erwartungsgemäß deutlich unter den westdeutschen Löhnen. Während in Thüringen nur jeder zehnte Beschäftigte über 3.000 Euro brutto verdient, sind es in Westdeutschland 30%. Gleichzeitig ist die Lohnspreizung in Westdeutschland wesentlich höher als in Thüringen bzw. Ostdeutschland (vgl. Abb.24).

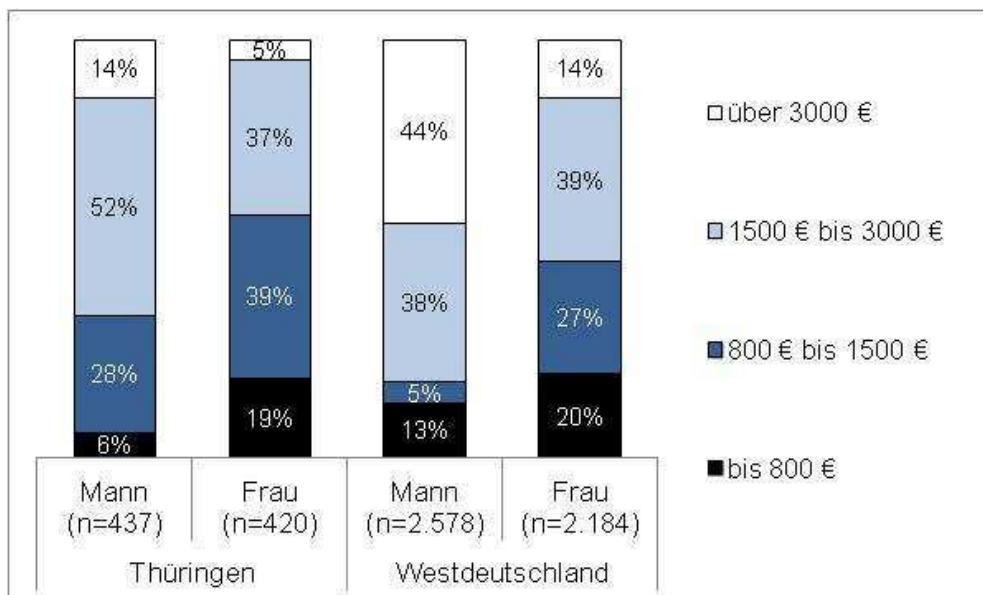
So wie in Westdeutschland verdienen auch in Thüringen die Frauen weniger als die Männer. Allerdings ist auch hier die Lohnspreizung wesentlich gravierender. Während in Westdeutschland 14% der Frauen über 3.000 Euro brutto verdienen, sind es 44% der Männer. Sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland verdient jede fünfte Frau maximal 800 Euro im Monat. Insgesamt verdienen die Thüringer Frauen weniger als die westdeutschen Frauen, obwohl in Thüringen nur 35% der Frauen vertraglich maximal 30 Stunden pro Woche arbeiten, während es in Westdeutschland 46% der Frauen sind.

**Abb. 24: Bruttoeinkommen, Vergleich Thüringen, Ost- und Westdeutschland**



Quelle: DGB-Index 2011, Oversampling Thüringen 2011

**Abb. 25: Bruttoeinkommen nach Geschlecht, Vergleich Thüringen/ Westdeutschland**



Quelle: DGB-Index 2011, Oversampling Thüringen 2011

### *Sonderzahlungen*

Nur 57% der Thüringer Beschäftigten erhalten Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Boni oder ein 13. Monatsgehalt. In Westdeutschland sind es dagegen 3 von 4 Beschäftigten.

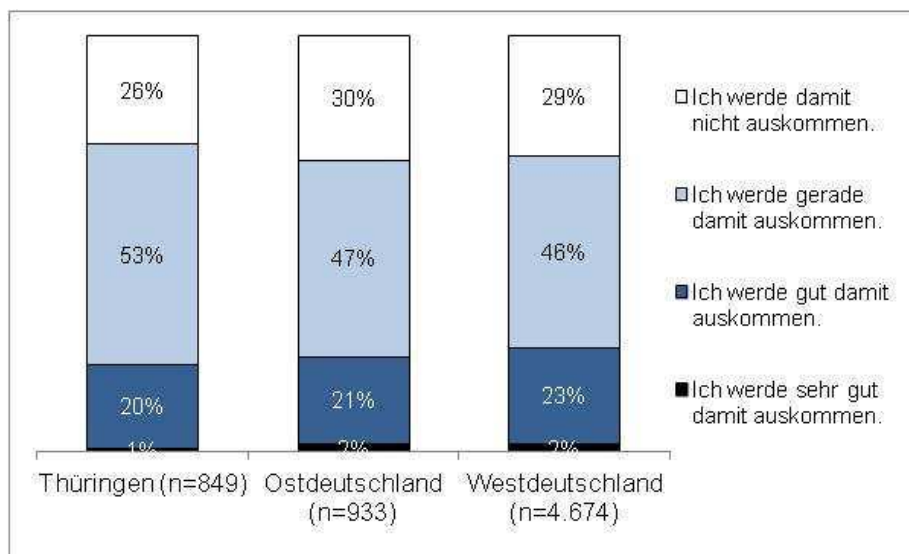
Die meisten Sonderzahlungen erhalten Thüringer Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung (66% Zustimmung) und im Gesundheits- und Sozialwesen (61% Zustimmung). Im verarbeitenden Gewerbe erhalten 56% der befragten Beschäftigten Sonderzahlungen. Unterdurchschnittlich häufig erhalten Beschäftigte des Gastgewerbes (49% Zustimmung)

und des Baugewerbes (46% Zustimmung) Sonderzahlungen. In Westdeutschland erhalten Beschäftigte des verarbeitenden Gewerbes mit Abstand die meisten Sonderzahlungen (82%), gefolgt von den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung und den Beschäftigten des Baugewerbes (jeweils 76%) sowie den Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens (75% Zustimmung). Das Schlusslicht bilden auch in Westdeutschland die Beschäftigten des Gastgewerbes (57% Zustimmung).

### Befürchtete Altersarmut

26% der Thüringer Beschäftigten haben die Befürchtung, dass sie mit ihrer gesetzlichen Rente (inklusive Riesterrente), die sie später einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, nicht auskommen werden. In West- bzw. Ostdeutschland sind es sogar 30% der Beschäftigten. Über die Hälfte der Thüringer Beschäftigten werden gerade so mit der Rente auskommen (vgl. Abb. 26).

**Abb. 26: Einschätzung der gesetzlichen Rente (inklusive Riesterrente), Vergleich Thüringen, Ost- und Westdeutschland**



Quelle: DGB-Index 2011, Oversampling Thüringen 2011

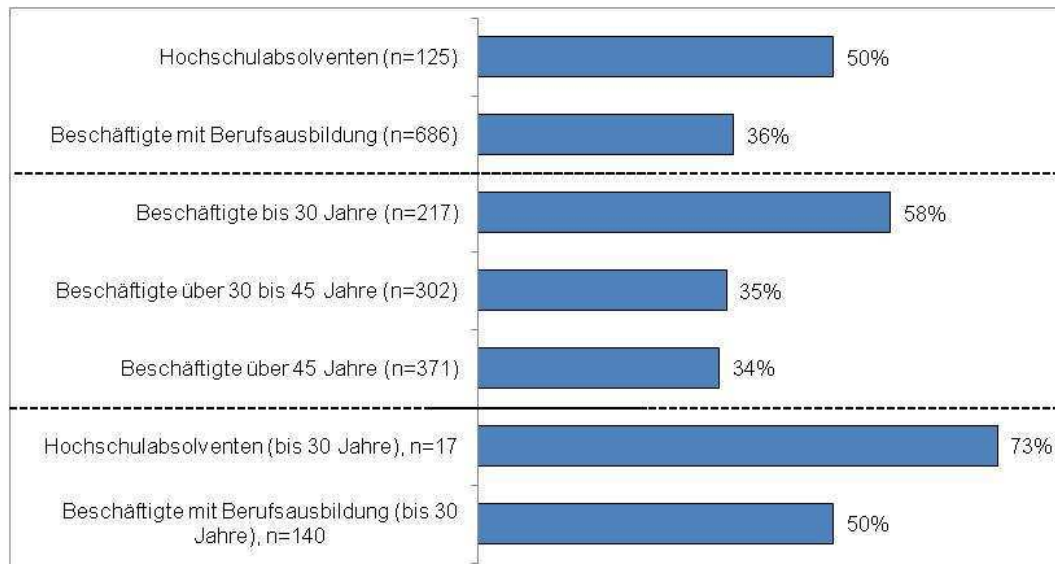
Am wenigsten befürchten in Thüringen die Hochschulabsolventen (15%) und Beschäftigte im Bereich Bildung und Erziehung (11%), dass sie später einmal eine Armutsrente erhalten. Am stärksten betroffen sehen sich Thüringer Beschäftigte des verarbeitenden Gewerbes (29%) und des Gastgewerbes (28%).

### 3.4.4 Abwanderungsneigung

40% der Thüringer Beschäftigten sehen Gründe aus Thüringen wegzugehen. Es sind vor allem die jungen Arbeitnehmer (bis 30 Jahre), die abwandern wollen und jene mit Hochschulabschluss (vgl. Abb. 27). Während für die bis 30 jährigen Beschäftigten mit

abgeschlossener Berufsausbildung vor allem die bessere Entlohnung eine Rolle spielt, sind für junge Hochschulabsolventen Gründe für eine Abwanderung neben der Entlohnung auch die Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anderswo.

**Abb. 27: Gibt es aus Ihrer Sicht Gründe abzuwandern? (Zustimmung), nach Alter und höchstem Ausbildungsabschluss**

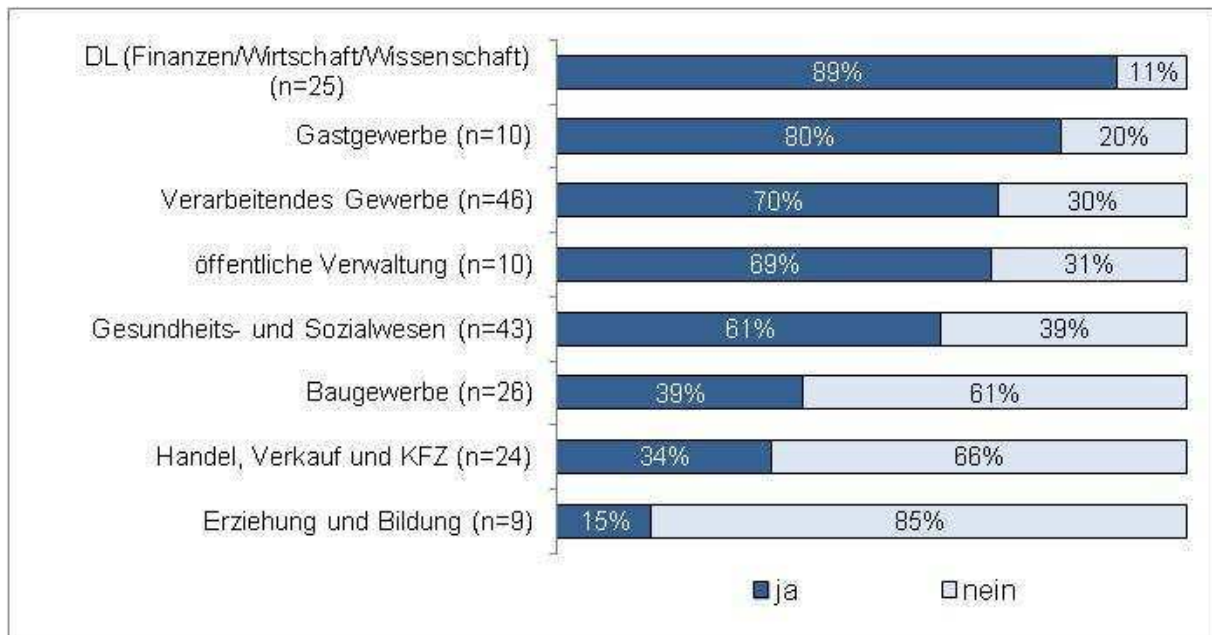


Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

In Hinblick auf das Geschlecht gibt es ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang. 44% der Männer gegenüber nur 37% der Frauen sehen Gründe aus Thüringen abzuwandern. Die männlichen Beschäftigten, die zum großen Teil im verarbeitenden Gewerbe tätig sind, wollen mehrheitlich wegen der schlechten Bezahlungen aus Thüringen abwandern. Sie hält oftmals nur die Familie in Thüringen. Viele Frauen wollen dagegen in Thüringen bleiben, u.a. auf Grund der guten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

Betrachtet man nur die bis 30 Jährigen jeder Branche ergibt sich folgendes Bild: vor allem junge Beschäftigte im Bereich der Wirtschafts-, Finanz- und Wissenschaftsdienstleistungen und des Gastgewerbes sehen Gründe aus Thüringen abzuwandern. Aber auch 70% der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe bzw. in der öffentlichen Verwaltung zeigen eine hohe Abwanderungsbereitschaft. Im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen sind es 3 von 5 jungen Beschäftigten, was in Hinblick auf die wachsende Bedeutung dieses Sektors ebenfalls alarmierend ist (vgl. Abb. 28).

**Abb. 28: Gibt es aus Ihrer Sicht Gründe abzuwandern? (Zustimmung), nach Branchen (Beschäftigte bis 30 Jahre)**



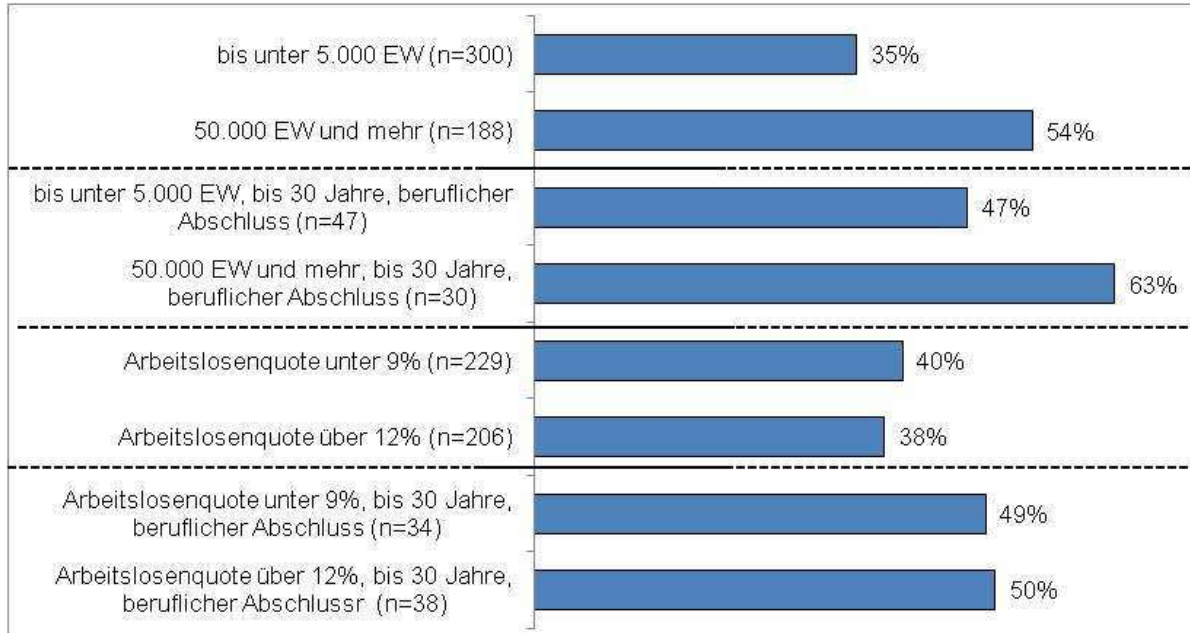
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Im Folgenden wird betrachtet, welchen Einfluss die Region (Gemeindegröße, regionale Arbeitslosenquote) auf die Abwanderungsbereitschaft der Beschäftigten hat. Interessanterweise gibt es einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen der Gemeindegröße und der Abwanderungsbereitschaft. Je größer die Gemeinde desto eher sind die Thüringer Beschäftigten bereit abzuwandern. Man könnte vermuten, dass dieses Ergebnis auf die Alters- und Bildungsunterschiede zurückzuführen ist. So ist in den kleinen Gemeinden die Bevölkerung signifikant älter als in den großen Gemeinden und in den großen Gemeinden haben 22% der Beschäftigten einen Hochschulabschluss gegenüber 11% in den kleinen Gemeinden. Aber betrachtet man nur die Gruppe der bis 30 jährigen Facharbeiter fällt auf, dass auch in diesem Fall deutlich mehr junge Beschäftigte aus großen als aus kleinen Gemeinden abwandern wollen. Vermutlich fühlen sich die Beschäftigten kleiner Gemeinden stärker an die Region bzw. Gemeinde gebunden als Beschäftigte aus großen Gemeinden. Es ist anzunehmen, dass sie eher über Wohneigentum bzw. Familie vor Ort als Beschäftigte aus großen Gemeinden verfügen (vgl. Abb. 29).

Darüber hinaus konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitslosenquote und der eigenen Abwanderungsbereitschaft festgestellt werden. So wollen sowohl aus Regionen mit unter 9% Arbeitslosigkeit als auch aus Regionen mit über 12% Arbeitslosigkeit etwa 2 von 5 Beschäftigten abwandern. Lässt man das Alter und den Bildungsabschluss konstant (beruflicher Abschluss, max. 30 Jahre) kommt man zum selben

Ergebnis. Unabhängig von der regionalen Arbeitslosenquote will die Hälfte der bis 30 jährigen Beschäftigten mit Berufsabschluss abwandern (vgl. Abb. 29).

**Abb. 29: Gibt es auch Ihrer Sicht Gründe abzuwandern?, nach Gemeindegröße und regionaler Arbeitslosenquote**

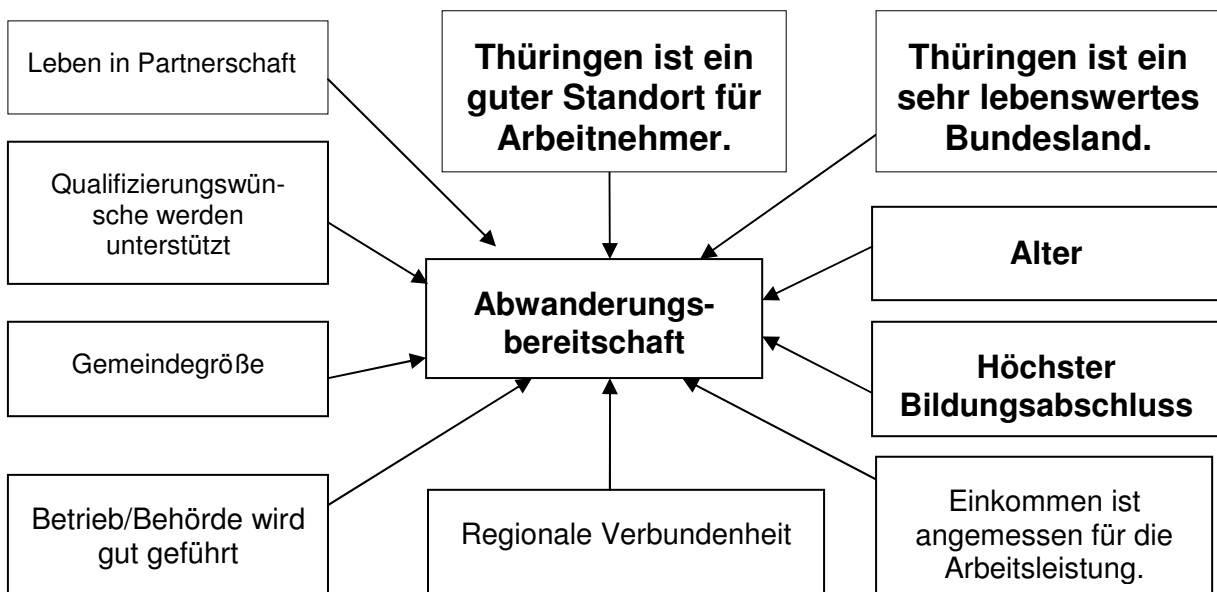


Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Mittels der Regressionsanalyse<sup>2</sup> konnten folgende Faktoren ermittelt werden, die einen signifikanten Einfluss auf die Abwanderungsbereitschaft der Thüringer Beschäftigten haben (vgl. Abb. 30). Den stärksten Einfluss auf die Abwanderungsbereitschaft haben die Faktoren „Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer.“ und „Thüringen ist ein sehr lebenswertes Bundesland.“ Jene Beschäftigte, die Thüringen als guten Standort für Arbeitnehmer und als sehr lebenswert beurteilen, sind eher nicht geneigt abzuwandern. Ebenfalls einen starken Einfluss auf die Abwanderungsbereitschaft haben das Alter und die Bildung. Vor allem junge Beschäftigte mit Hochschulabschluss haben Gründe aus Thüringen abzuwandern. Jene Beschäftigten, die ihr Einkommen für die eigene Arbeitsleistung als angemessen empfinden, sind eher nicht geneigt abzuwandern. Thüringer Beschäftigte, die finden, dass ihr Betrieb bzw. ihre Behörde gut geführt wird und ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote vom Betrieb unterstützt werden, sind ebenfalls nicht geneigt abzuwandern. Darüber hinaus sehen jene Beschäftigten, die ihren Partner bzw. ihre Partnerin in Thüringen haben, in einer eher kleineren Gemeinde leben und sich mit der Region sehr verbunden fühlen, keinen Grund abzuwandern.

<sup>2</sup> Insgesamt wurden drei Modelle gerechnet mit einem signifikanten korrigierten R-Quadrat von je 0,2. Alle standardisierten Koeffizienten (Beta) sind signifikant.

**Abb. 30: Einflussfaktoren auf die Abwanderungsbereitschaft der Beschäftigten**



Zusammenfassend kann man sagen, dass generell junge Arbeitnehmer (bis 30 Jahre) mit Hochschulabschluss aus dem Bereich der Wirtschafts-, Wissenschafts- und Finanzdienstleistungen Gründe sehen, aus Thüringen abzuwandern. Dies sind vor allem die bessere Entlohnung und bessere Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anderswo. Darüber hinaus zeigen junge Beschäftigte mit Berufsausbildung aus dem Gastgewerbe und dem verarbeitenden Gewerbe eine hohe Abwanderungsneigung. Im Gastgewerbe wird generell die schlechte Beschäftigungssituation, die sich auch in den letzten Jahren nicht verbessert hat, angeführt. Im verarbeitenden Gewerbe fühlen sich die jungen Facharbeiter oftmals unterfordert. Die Löhne sind im Vergleich zu Westdeutschland sehr gering und darüber hinaus sind die Arbeitsbelastungen in Thüringen deutlich höher als in Westdeutschland. Auch die jüngeren Arbeitnehmer im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen sehen mehrheitlich Gründe abzuwandern. Auch hier kann der Punkt angeführt werden, dass sich in diesem Bereich die Beschäftigungssituation aus Sicht der Beschäftigten in den letzten Jahren nicht verbessert hat.

### **3.5 Betriebliche Sozialleistungen und Interessenvertretung**

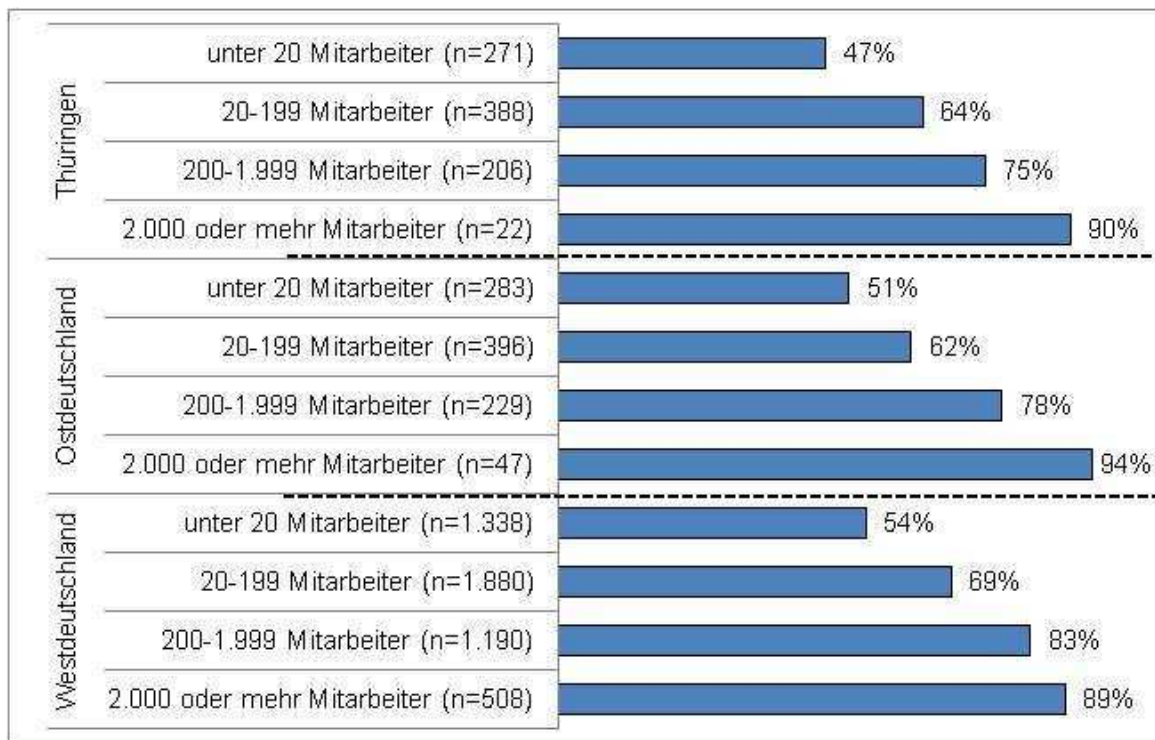
#### 3.5.1 Betriebliche Sozialleistungen

Die Ergebnisse zeigen, dass Thüringer Beschäftigte im Vergleich zu West- und Ostdeutschland die höchsten Arbeitsbelastungen aufweisen (vgl. Kap. 3.2). Allerdings gibt nur jede vierte Beschäftigte aus Thüringen an, dass sein Betrieb bzw. Behörde etwas für die

Gesundheitsvorsorge seiner Mitarbeiter anbietet. In West- bzw. Ostdeutschland sagt dies immerhin jeder dritte Beschäftigte, obwohl auch hier große Versäumnisse gerade in Hinblick auf eine Erhöhung des Rentenalters auf 67 sichtbar werden.

Deutlich häufiger wird von den Betrieben/Behörden etwas für die Altersvorsorge in Form von Betriebsrenten getan. Allerdings bildet Thüringen mit 62% auch hier das Schlusslicht. In Westdeutschland geben über 70% der Beschäftigten an, dass sie eine betriebliche Altersvorsorge haben. Das Vorhandensein betrieblicher Sozialleistungen ist allerdings signifikant abhängig von der Betriebsgröße. Vor allem kleine Unternehmen (unter 20 Mitarbeiter) bieten seltener betriebliche Renten an. In Thüringen trifft dies nur auf 47% der Beschäftigten dieser Unternehmen zu, während es in Ost- und Westdeutschland zumindest über die Hälfte der Beschäftigten sind. Bei den großen Unternehmen (mind. 2.000 Mitarbeiter) geben deutschlandweit etwa 90% der Beschäftigten an, dass sie eine betriebliche Altersvorsorge haben (vgl. Abb. 31).

**Abb. 31: betriebliche Altersvorsorge (trifft voll zu und trifft eher zu), nach Betriebsgröße, Vergleich Thüringen, Ost- und Westdeutschland**



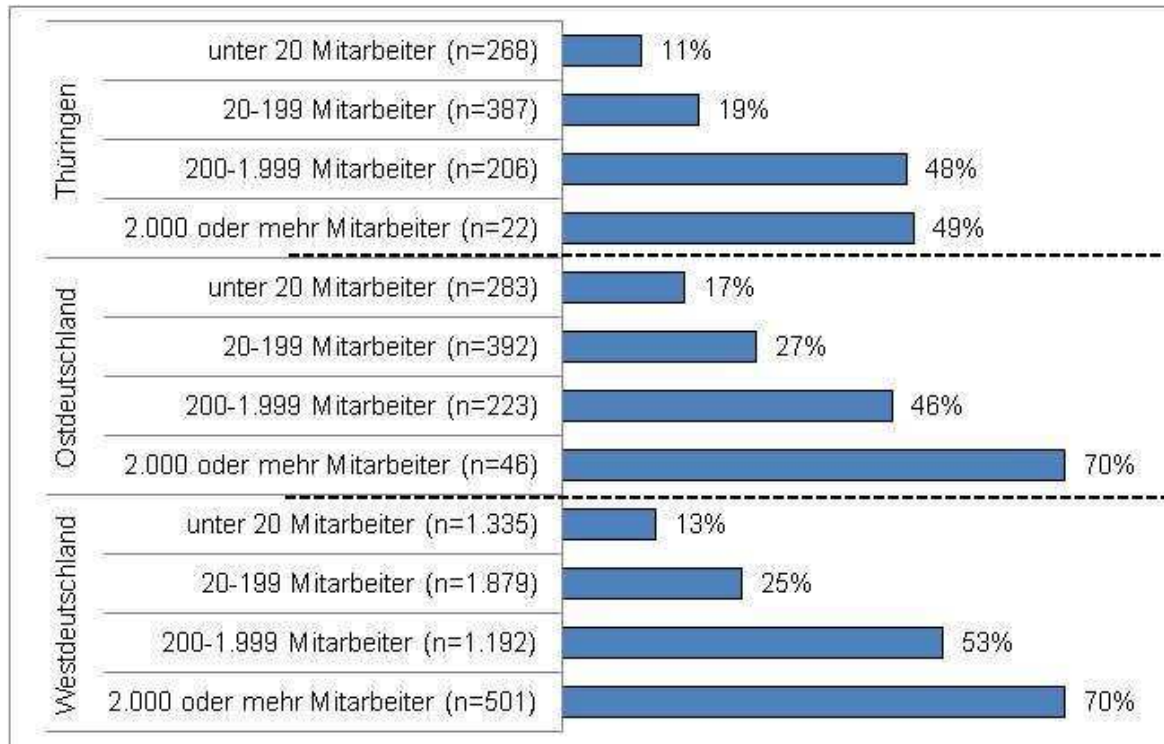
Quelle: DGB-Index 2011, Oversampling Thüringen 2011

Deutlich hinten liegen Thüringer Betriebe beim Angebot an gesundheitlichen Maßnahmen. Unabhängig von der Betriebsgröße liegt Thüringen hier deutlich hinter Westdeutschland. Ostdeutsche Betriebe insgesamt sind dagegen in Hinblick auf das Angebot an



gesundheitlichen Maßnahmen genauso im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen sogar besser aufgestellt als Betriebe in Westdeutschland (vgl. Abb. 32).

**Abb. 32: betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (trifft voll zu/trifft eher zu), nach Betriebsgröße, Vergleich Thüringen, Ost- und Westdeutschland**



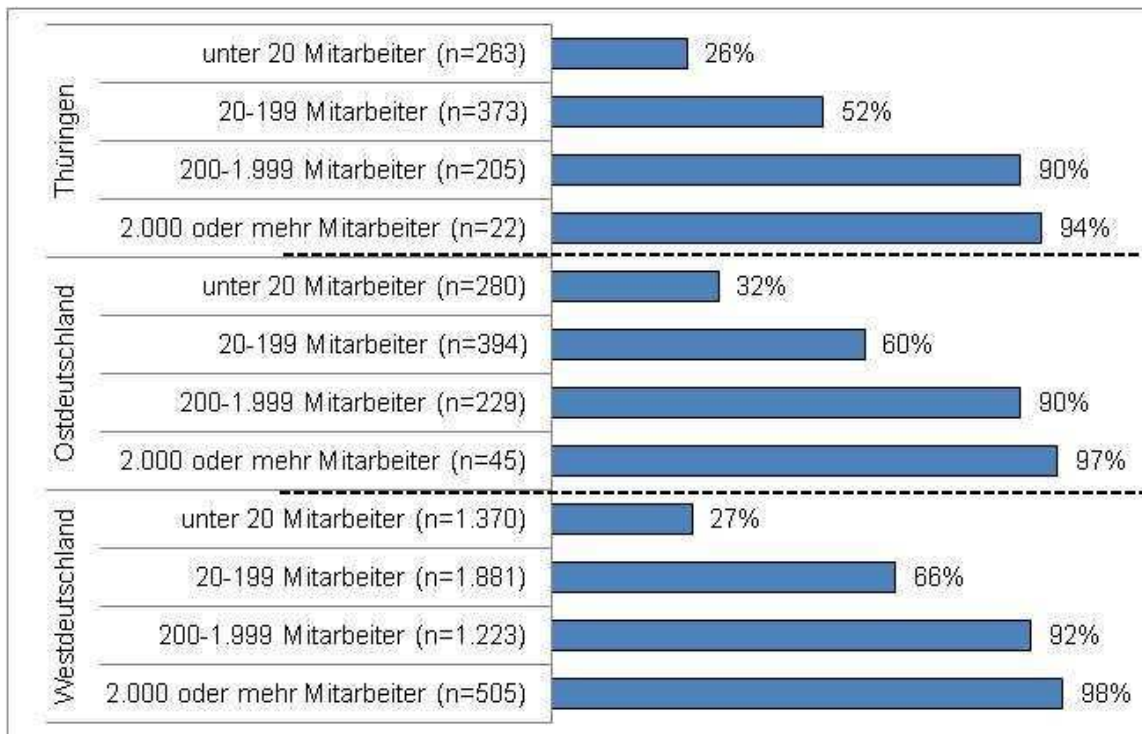
Quelle: DGB-Index 2011, Oversampling Thüringen 2011

### 3.4.2 Interessenvertretung

Das Vorhandensein eines Betriebsrates, einer Mitarbeitervertretung oder eines Personalrates hängt stark von der Größe des Betriebs ab. Interessanterweise weist Ostdeutschland im Bereich der Betriebe bis 20 Mitarbeiter mehr Interessenvertretungen auf als Westdeutschland. Thüringen liegt vor allem im Bereich der Betriebe zwischen 20 und 199 Mitarbeitern deutlich hinter West- bzw. Ostdeutschland. Während in Thüringen gerade einmal die Hälfte der Betriebe dieser Betriebsgröße eine Interessenvertretung hat, sind es in Westdeutschland zwei von drei Betrieben (vgl. Abb. 33).

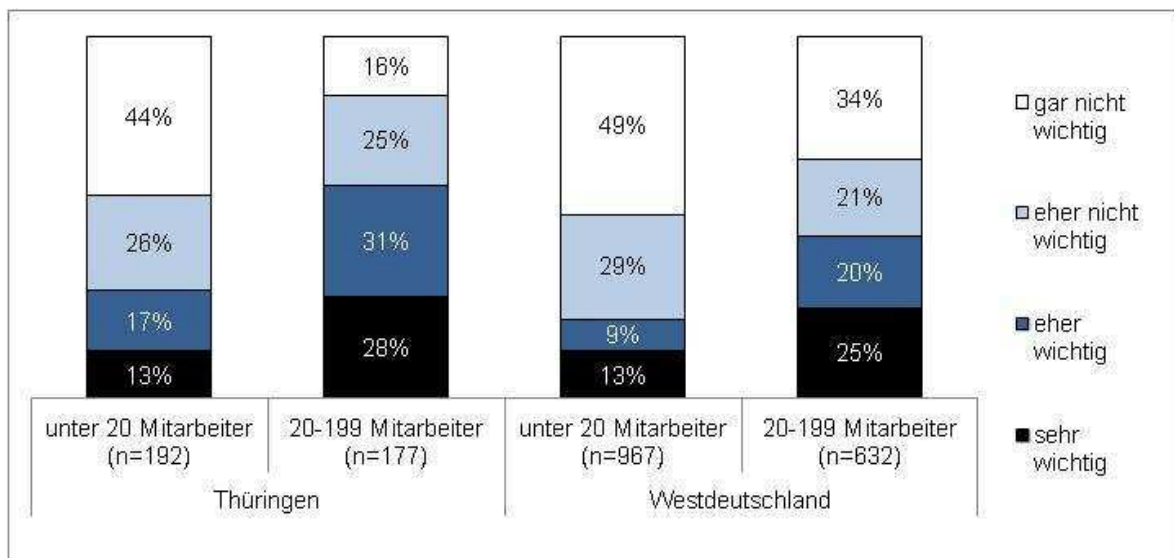
Auf die Frage, ob es den Beschäftigten, deren Betriebe noch keine Interessenvertretung haben, wichtig wäre, eine Vertretung vor Ort zu haben, stimmen dem 30% der Thüringer Beschäftigten aus Betrieben bis 20 Mitarbeiter bzw. 59% der Beschäftigten aus Betrieben zwischen 20 und 199 Mitarbeitern zu. In Westdeutschland sind es überraschenderweise deutlich weniger Beschäftigte. Allerdings zeigen die Ergebnisse die Schwierigkeit Interessenvertretungen in Kleinst- und Kleinbetrieben zu etablieren (vgl. Abb. 34).

**Abb. 33: Gibt es bei Ihnen eine Interessenvertretung? (Zustimmung), nach Betriebsgröße, Vergleich Thüringen, Ost- und Westdeutschland**



Quelle: DGB-Index 2011, Oversampling Thüringen 2011

**Abb. 34: Wie wichtig wäre es Ihnen, dass es eine Interessenvertretung gäbe?, nach Betriebsgröße, Vergleich Thüringen und Westdeutschland**

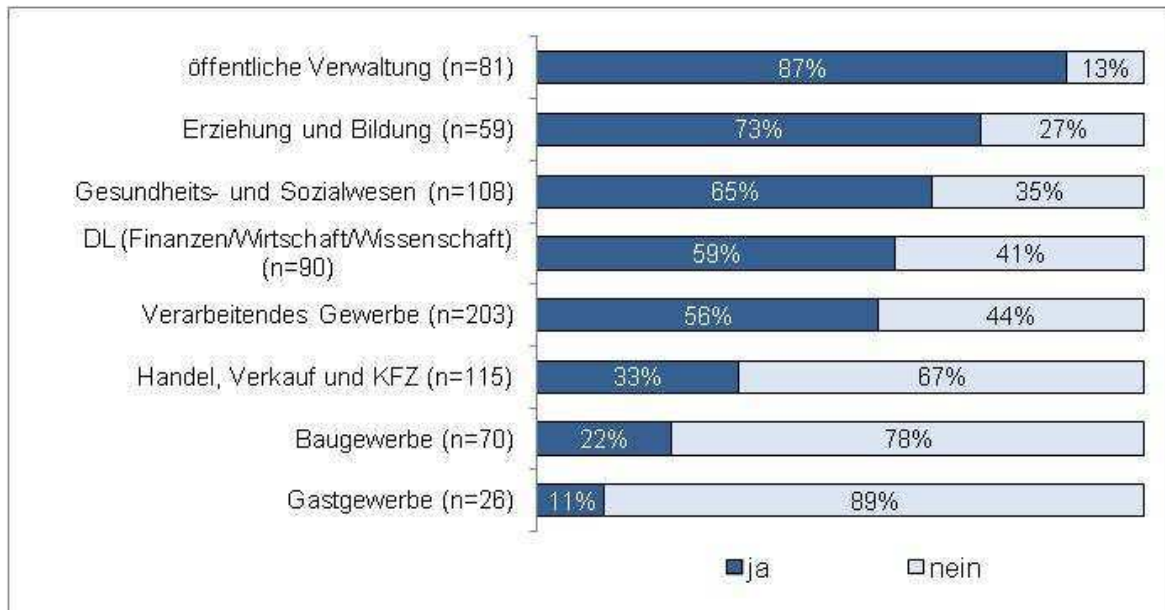


Quelle: DGB-Index 2011, Oversampling Thüringen 2011

Das Vorhandensein einer Interessenvertretung variiert stark nach Branchen (vgl. Abb. 35). Die meisten Interessenvertretungen gibt es in Thüringen im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Erziehung und Bildung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Die geringste

Anzahl an Interessenvertretungen findet sich im Gast- und Baugewerbe sowie im Bereich Handel, Verkauf und KFZ. Das verarbeitende Gewerbe liegt nur im Mittelfeld (56%).

**Abb. 35: Gibt es bei Ihnen eine Interessenvertretung? (Zustimmung), nach Branchen**



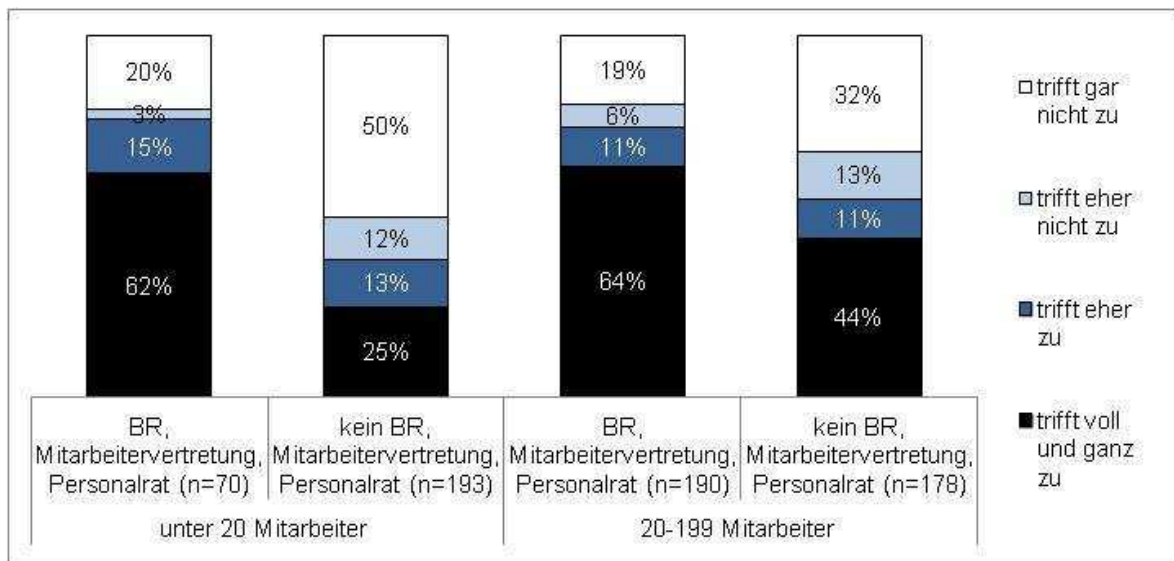
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

Vor allem den Thüringer Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes (58% Zustimmung), des Gastgewerbes (56% Zustimmung) und des Gesundheits- und Sozialwesens (53% Zustimmung) wäre es sehr wichtig bzw. wichtig, dass es eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb gäbe.

Das Vorhandensein von betrieblichen Sozialleistungen ist nicht nur von der Betriebsgröße, sondern auch von dem Vorhandensein einer Interessenvertretung abhängig. 77% der Thüringer Beschäftigten, die in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern arbeiten und eine Interessenvertretung haben, geben an, dass sie eine betriebliche Altersvorsorge haben. Dagegen sind es in Betrieben gleicher Größe ohne Interessenvertretung nur 38% der Beschäftigten. In Betrieben mit 20 bis 199 Mitarbeitern geben 75% der Beschäftigten an, dass sie eine betriebliche Altersvorsorge haben gegenüber 55% der Beschäftigten aus Betrieben ohne Interessenvertretung (vgl. Abb. 36).

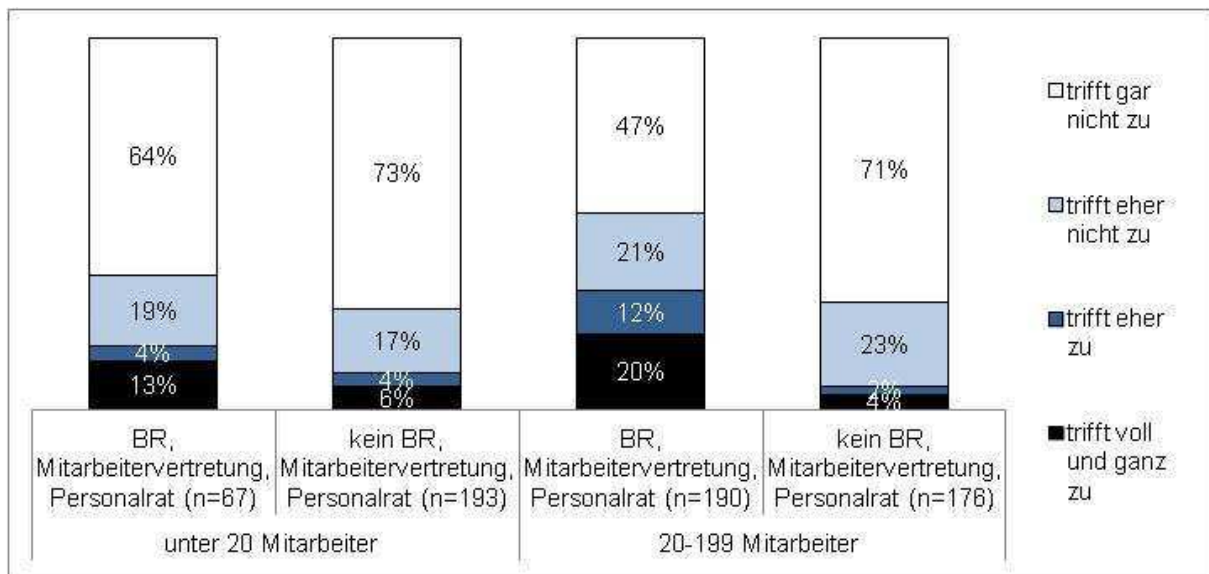
In Hinblick auf betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ergibt sich ein ähnliches Bild. In Betrieben mit 20 bis 199 Mitarbeitern geben 32% der Beschäftigten an, dass es diese gibt gegenüber nur 6% der Beschäftigten aus Betrieben ohne Interessenvertretung (vgl. Abb. 37).

**Abb. 36: betriebliche Altersvorsorge (trifft voll zu und trifft eher zu), in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und dem Vorhandensein einer Interessenvertretung**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

**Abb. 37: betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (trifft voll zu/trifft eher zu), nach Betriebsgröße, in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Interessenvertretung**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, Oversampling Thüringen 2011

#### **4. Resümee und Ausblick: Abwanderungsszenario oder Fachkräftebindung?**

Die Thüringer Beschäftigten identifizieren sich sehr stark mit ihrer Arbeit, ihrem Betrieb und der Region verbunden mit einem starken Heimatgefühl. Aus ihrer Sicht ist Thüringen ein lebenswertes Bundesland. Darüber hinaus schätzen sie das gesellschaftliche Zusammengehörigkeitsgefühl, die gute Kollegialität, die reizvolle Landschaft, das vielfältige kulturelle Angebot und die Betreuungsangebote für Kinder. Vor allem die jungen Beschäftigten blicken durchaus wieder optimistisch in ihre berufliche Zukunft. Soweit so gut.

Bei hoher Leistungsorientierung sind die Arbeitnehmer hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Die meisten Beschäftigten fühlen sich gehetzt und stehen unter einem hohen Leistungsdruck. Sie haben das Gefühl, dass in den letzten Jahren die Anforderungen stetig zugenommen haben.

Jedoch sind die meisten Thüringer Beschäftigten zu einem hohen Arbeitseinsatz bereit. Die meisten arbeiten länger als es vertraglich festgeschrieben ist und gingen in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit mehr als einmal zur Arbeit. Dies führt zu einem erhöhten Verschleiß der Gesundheitsressourcen von Beschäftigten. Von den Betrieben wird im Bereich Gesundheitsmanagement zu wenig getan. Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben mangelt es an Interessenvertretungen, die für die Durchsetzung einer betrieblichen Alters- und Gesundheitsvorsorge eintreten.

Zwar sprechen über die Hälfte der Beschäftigten davon, dass Thüringen insgesamt ein guter Standort für Arbeitnehmer ist und sich die Beschäftigungssituation verbessert hat, allerdings variiert dies stark nach Branchen. Vor allem die Beschäftigten des produzierenden Gewerbes und aus dem Bereich Erziehung und Bildung stimmen dem zu, während die Beschäftigten des Gastgewerbes und des Gesundheits- und Sozialwesens dies ablehnen. Eines der zentralen Probleme ist nach wie vor die Entlohnung: Weniger als die Hälfte der Thüringer Beschäftigten sieht sich für die erbrachte Arbeitsleistung angemessen entlohnt. Die Bruttolöhne sind in Thüringen nach wie vor deutlich geringer als in Westdeutschland. Jeder vierte Thüringer Beschäftigte befürchtet, dass die Rente nicht ausreichen wird.

Diese Sorge vor Altersarmut führt zu einer Beobachtung des Arbeitsmarktes und Abwägung der Optionen: Vor allem junge, gut qualifizierte Beschäftigte, besonders deutlich im Bereich der Wirtschafts-, Wissenschafts- und Finanzdienstleistungen, sind bereit, für eine bessere Entlohnung und für bessere Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten aus Thüringen abzuwandern. Darüber hinaus zeigen junge Beschäftigte mit Berufsausbildungen im Gastgewerbe und im verarbeitenden Gewerbe eine hohe Abwanderungsneigung. Im

Gastgewerbe wird generell die schlechte Beschäftigungssituation, die sich auch in den letzten Jahren nicht verbessert hat, angeführt. Im verarbeitenden Gewerbe fühlen sich die jungen Facharbeiter oftmals unterfordert, die Löhne sind im Vergleich zu Westdeutschland sehr gering und darüber hinaus sind die Arbeitsbelastungen in Thüringen deutlich höher als in Westdeutschland. Auch die jüngeren Beschäftigten im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen – einer der von Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik identifizierten Zukunftsbranchen für das Bundesland – sehen mehrheitlich Gründe abzuwandern.

Folglich müssten in den meisten Branchen absehbar faire, also dem Westvergleich Stand haltende Löhne gezahlt werden. So lange diese tarifpolitischen Forderungen durchsetzende Interessenvertretungen fehlen, wie überwiegend im Thüringer Dienstleistungsbereich und Baugewerbe der Fall, ist kaum abzusehen, wie solche Löhne etabliert werden können.

Darüber hinaus müssten das betriebliche Gesundheitsmanagement ausgebaut und betriebliche Renten auch für die Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben etabliert werden, um die Attraktivität für Fachkräfte zu steigern. Gleichzeitig fordern die Beschäftigten eine bessere Arbeits- und Mitbestimmungskultur, einen guten Führungsstil und Qualifizierungsmöglichkeiten ein.

Als Ressource können die Unternehmen sicherlich auf eine relativ starke regionale Bindung setzen, vor allem die Menschen in ländlichen Regionen identifizieren sich stark mit ihrer Region und möchten dort gern bleiben. Damit besteht künftig nicht nur in den Zentren oder größeren Kommunen ein Bedarf an Arbeitsplätzen. Dauerhaft sind auch kleinere Gemeinden in der wirtschaftspolitischen Strukturplanung und der Bedarf der dort lebenden Menschen zu berücksichtigen.

## **WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA (WPESJ)**

**Bisher erschienene Ausgaben, Stand: Juli 2012:**

- 2007 (Jg. 1), Nr. 01: Dörre, K.: Entsteht eine "neue Unterschicht"? Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik
- 2007 (Jg. 1), Nr. 02: Martens, B.; Bluhm, K.: „Shareholder Value“ ohne Aktionäre? Diffusion und mögliche Folgen wertorientierter Unternehmenssteuerung im industriellen Mittelstand
- 2008 (Jg. 2), Nr. 03: Becker, K.; Brinkmann, U.; Engel, T.: Lohnt sich Arbeits- und Gesundheitsschutz? Bilanzierung von Kosten & Nutzen angesichts neuer Belastungsformen
- 2008 (Jg. 2), Nr. 04: Brinkmann, U.: "Sick society" and "Buschzulage" - Images of the East German Transformation
- 2008 (Jg. 2), Nr. 05: Dörre, K.; Holst, H.; Thieme, C.: Leiharbeit in Thüringen. Eine Bestandsaufnahme
- 2008 (Jg. 2), Nr. 06: Bluhm, K.; Demmler, P.; Martens, B.; Trappmann, V.: Fach- und Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen – Bedarf, Rekrutierung, Bindung
- 2009 (Jg. 3), Nr. 07: Lehmann, D.; Dörre, K.; Scherschel, K.: Prekarität und Migration. Ausgewählte Daten und Trends
- 2009 (Jg. 3), Nr. 08: Brinkmann, U.: Intrapreneurship: Promises, Ambiguities and Limitation
- 2010 (Jg. 4), Nr. 09: Booth, M.; Scherschel, K.: The impact of activating labor market policies on labor market orientations and institutions
- 2011 (Jg. 5), Nr. 10: Osthoff, A.; Langbein, M.; Hartmann, T.: Verbindung von Stabilität und Flexibilität – Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU
- 2012 (Jg. 6), Nr. 11: Hänel, A.; Engel, T.: Abwanderungsszenario oder betriebliche Fachkräftebindung? Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Thüringen 2011

### **Impressum**

WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA  
ISSN 1864-7588

© 2012 Lehrstuhl Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie,  
Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Post: D-07737 Jena, Besuch: Carl-Zeiss-Str. 2, D-07743 Jena  
Telefon: +49 3641 9 45520, Fax: +49 3641 9 45522  
[http://www.soziologie.uni-jena.de/ls\\_doerre.html](http://www.soziologie.uni-jena.de/ls_doerre.html)

WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA  
DOWNLOAD: <http://www.soziologie.uni-jena.de/WPESJ.html>  
REDAKTION: THOMAS ENGEL, TEL. +49 3641 9 45529