



seit 1558

# Friedrich-Schiller-Universität Jena

Institut für Soziologie/Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie  
Institute of Sociology/Work, Industrial & Economic Sociology



2016 (Jg. 10)  
NR. 14

**WORKING PAPERS:  
ECONOMIC SOCIOLOGY JENA**

Anne Göttert, Sarah Hinz, Daniel Meyer,  
Stefan Schmalz, Ingo Singe

**Erste Ergebnisse der Regionalstudie  
„Arbeit und Leben“ (RAuL)**

---

Jena, November 2016

# Erste Ergebnisse der Regionalstudie „Arbeit und Leben“ (RAuL)

## Gliederung

### Inhalt

1. Vorbemerkung: die RAuL-Studie .....	3
2. Kurzzusammenfassung .....	4
3. Erste Ergebnisse der Regionalstudie „Arbeit und Leben“ (RAuL) .....	5
4. Schlussfolgerung: Zwei politische Handlungsfelder .....	13
5. Literatur .....	14
6. Tabellenanhang .....	15

## 1. Vorbemerkung: die RAuL-Studie

Wir präsentieren in der Folge erste Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung in Ostthüringen (Regionalstudie Arbeit und Leben, RAuL). In 2.188 telefonischen Interviews wurde die Bevölkerung Ostthüringens zu den Themenkomplexen Arbeit, Gesellschaft und Region und Migration befragt. Die Erhebung fand zwischen März und Mai 2016 statt. Sie wurde vom Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie (Prof. Dr. Klaus Dörre) am Institut für Soziologie im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts *rebeko* durchgeführt.

Im Zentrum der Befragung stand die Frage nach den Ansprüchen der Menschen an Arbeit, Beschäftigung und Kompetenzentwicklung. Angesichts der demografischen Dynamiken und einer veränderten Arbeitsmarktsituation soll Unternehmen, Verbänden und Politik damit eine erweiterte Wissensgrundlage für die zukunftsfähige Gestaltung von Arbeit verschafft werden. Wollen Unternehmen Arbeitskräfte anziehen, binden, motivieren und Kompetenzen gezielt entwickeln, ist die systematische Berücksichtigung der Ansprüche der Menschen an Arbeit von wachsender Bedeutung.

Angesichts der hohen bundes- und landespolitischen Bedeutung des Themas „Fluchtmigration“ entschied sich das ForscherInnenteam, diesen Themenkomplex in die Befragung aufzunehmen. Die Befragung erlaubt somit eine integrierte Betrachtung der Haltungen zu Migration, wirtschaftlicher Entwicklung, Arbeitserfahrungen und -ansprüchen und Regionalentwicklung. In dieser ersten Ergebnispräsentation werden auf deskriptiver Ebene erste Befunde präsentiert. Weitergehende Analysen des umfangreichen Datensatzes, die dann explizit auch über kausale Zusammenhänge aufklären, werden folgen.

## 2. Kurzzusammenfassung

### **RESULTAT 1: EINE STILLE MEHRHEIT SIEHT CHANCEN IN DER ZUWANDERUNG**

Eine Mehrheit der Befragten (52,9%) verbindet mit Zuwanderung Chancen statt Risiken. Nur ein geringer Anteil fürchtet Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt durch Flüchtlinge (6,2%). Die Gruppe der fest entschiedenen Gegner von Migration umfasst jedoch nahezu ein Fünftel. Ablehnende Haltungen finden sich besonders unter älteren Menschen, formal weniger gebildeten Gruppen und unter Personen mit Zukunftsängsten.

### **RESULTAT 2: RESENTIMENTS UND ÄNGSTE SIND IN LÄNDLICHEN RÄUMEN OSTTHÜRINGENS BESONDERS AUSGEPRÄGT**

Die Haltungen gegenüber Flüchtlingen unterscheiden sich regional stark. In der prosperierenden Stadt Jena sieht die Bevölkerung (67,8%) vor allem Vorteile und Chancen der Migration, während Bewohner eher ländlicher Regionen wesentlich skeptischer sind. In diesen Gegenden treffen wir auf die Wahrnehmungen regionaler Schrumpfung, vernachlässigter Arbeitnehmerinteressen und ein geringes Vertrauen in die Gestaltungsfähigkeit politischer Akteure.

### **RESULTAT 3: DIE WENDE AUF DEM ARBEITSMARKT – DAS ENDE DES „ARBEITSSPARTANERS“**

Die positive Arbeitsmarktentwicklung ist bei den Ostthüringer Arbeitnehmern angekommen. Den eigenen Arbeitsplatz empfinden große Mehrheiten als sicher, besonders jüngere und gut qualifizierte Menschen sehen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Auch wenn sich noch kein umfassender Trend zur Entprekariisierung manifestiert, sinkt die Verzichtsbereitschaft zum Wohle des Unternehmens. Vielfach fühlen sich Beschäftigte unterbezahlt. Diese materiellen Interessen gehen verstärkt mit Ansprüchen an Beteiligung und Qualifizierung einher.

### **RESULTAT 4: DIE VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND LEBEN RANGIERT IN DER ANSPRUCHSHIERARCHIE GANZ OBEN**

Soziale Beziehungen außerhalb der Arbeit besitzen gerade für junge Befragte eine hohe Bedeutung. Beschäftigungsverhältnisse und Entlohnung werden demnach auch danach bewertet, ob sie derartige Beziehungen ermöglichen oder erschweren. Belastend wirken in diesem Zusammenhang lange Arbeitszeiten und starre Zeitarrangements. Angesichts von Sorge- und Pflegeverpflichtungen sind soziale Infrastrukturen für die Entwicklung einer inklusiven Arbeitsgesellschaft bedeutsam.

### 3. Erste Ergebnisse der Regionalstudie „RAuL“

#### ZUR STICHPROBE: DIE „ARBEITNEHMERMITTE“ IN OSTTHÜRINGEN

Der Ausgangspunkt für die Regionalstudie „Arbeit und Leben“ (RAuL) ist ein fundamentaler Wandel der Bevölkerungsstruktur und der Arbeitsgesellschaft Thüringens: Der Freistaat hat seit 1990 rund 15 Prozent seiner Bevölkerung eingebüßt, das Durchschnittsalter ist in nur zwei Jahrzehnten um fast sieben auf 46,8 Jahre gestiegen. Der demografische Wandel spiegelt sich auch auf dem Arbeitsmarkt wider. Vor dem Hintergrund einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung ist die Arbeitslosenquote auf 6,1 Prozent (Oktober 2016) gesunken; zugleich sind Fachkräfteengpässe in Berufsfeldern wie der Pflege oder der Mechatronik spürbar. Diese Entwicklung führt nicht nur zu personalpolitischen Herausforderungen, sondern hat auch gesellschaftspolitische Folgen. Die Ansprüche der Erwerbstätigen an Arbeit verändern sich (Dörre et al. 2016: 53ff.). Beschäftigungssicherheit wird nicht mehr um den „Preis“ von niedriger Entlohnung akzeptiert; Lohnforderungen und Partizipationsansprüche gewinnen an Bedeutung. Gerade in ländlichen Regionen stehen Unternehmen und Politik daher unter einem großen Handlungsdruck, die neuen Ansprüche mit einer Industriestruktur und einer Förderungspolitik in Einklang zu bringen, die lange Zeit auf niedrige Lohnkosten setzte. Gleichzeitig verlängern sich die Vakanzzeiten von offenen Stellen; geeignete Arbeitskräfte werden teils über einen längeren Zeitraum gesucht.

Seit dem vergangenen Jahr wird verstärkt diskutiert, ob und wie durch die Integration von Geflüchteten ein neues Arbeitskraftreservoir erschlossen werden kann. Zwischen Januar 2015 und Oktober 2016 wurden in Thüringen insgesamt 27.629 Erstanträge auf Asyl gestellt (BAMF 2016). Die öffentliche Debatte über die „Flüchtlingskrise“ ist daher auch arbeitsmarktpolitisch von Belang. Neben Fragen zu Ansprüchen an Arbeit und regionaler Entwicklung wurden bei der Regionalbefragung „Arbeit und Leben“ (RAuL) deshalb auch Fragen zum Gesellschaftsbild und zur Zuwanderung gestellt.

Die Regionalbefragung wurde vom 7. März bis 28. Mai 2016 in Ostthüringen durchgeführt. Bei der repräsentativen Telefonbefragung wurden insgesamt 2.188 Personen im Alter von 16 bis 75 Jahren in allen sieben Landkreisen und kreisfreien Städten Ostthüringens – Gera, Jena, Saalfeld-Rudolstadt, Saale-Holzland-Kreis, Saale-Orla-Kreis, Greiz und Altenburger Land – interviewt. Im Vergleich zu langfristig angelegten Trendstudien wie dem Thüringenmonitor (Best et al. 2016) liegen die Fallzahlen bei einer kleineren Grundgesamtheit noch einmal höher. Der Großteil der Befragten war zum Interviewzeitpunkt hauptberuflich erwerbstätig (62,4%). Die übrigen Befragten sind Ruheständler (24,3%), Auszubildende (7,8%) und Erwerbslose (5,5%). Detaillierte Angaben zur Stichprobe finden sich in *Tabelle 1*. Die Rücklaufquote der Befragung liegt bei 17,2 Prozent.

Einschränkend muss beim verwendeten CATI-Design in Rechnung gestellt werden, dass aus technischen Gründen nur Festnetznummern angerufen werden konnten. Wie aus einschlägiger Forschung bekannt (Blumberg/Luke 2007; Mohorko et al. 2013), unterscheiden sich Festnetz- und Mobiltelefonnutzer jedoch hinsichtlich relevanter personenbezogener Merkmale, sodass einige soziale Gruppen in der Studie unterrepräsentiert sind. Dabei handelt es sich um Jüngere, Männer, Personen in Single-Haushalten, Befragte mit geringerer Bildung, Personen mit einem höheren Armutsrisiko sowie prekär Beschäftigte. Die RAuL-Studie bildet also vor allem die „Mitte“ der Gesellschaft bzw. die „Arbeitnehmermitte“ ab. Die Befragten sind überwiegend Angestellte (65,7%), haben fast ausschließlich unbefristete Vollzeitstellen (90,4%) und tarifgebundene Arbeitsverträge (68,5%). Folglich ist auch die Einkommensarmut bzw. das Armutsrisiko in der Stichprobe mit 11,5 Prozent deutlich geringer als in der gesamten Ostthüringer Bevölkerung (19,3%). Das Sozialprofil der Befragten dürfte sich in ihren Einstellungen widerspiegeln. So ist als Erfahrungswert aus ähnlichen Studien anzunehmen, dass die Befragten eher in Verbänden engagiert und seltener Nichtwähler sind. Im Folgenden werden wir einige zentrale Ergebnisse der Befragung präsentieren.<sup>1</sup>

#### **„STILLE“ MEHRHEIT GEGEN „LAUTE“ MINDERHEIT: BEVÖLKERUNG SIEHT CHANCEN BEI ZUWANDERUNG**

Ein Befund unserer Untersuchung ist, dass eine knappe Mehrheit der Befragten (52,9%) in der Zuwanderung eher Chancen denn Risiken erblickt. Diese Grundstimmung lässt sich auch bei anderen Fragen zu Themen wie Migration und dem Einsatz ausländischer Arbeitskräfte beobachten (s. *Tab. 2*). Ein Drittel der Befragten sieht dagegen keine positive Auswirkung von Zuwanderung. Ein Viertel stimmt der Aussage zu, dass sie selbst dann Zuwanderung nicht begrüßen würden, wenn Ostthüringen auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wäre. Eine relevante Minderheit artikuliert damit eine Ablehnung ausländischer Arbeitskräfte, unabhängig von der Frage, ob Migration mit wirtschaftlich positiven Effekten verbunden ist.

Nur ein geringer Anteil von 6,2 Prozent erwartet für sich selbst eine ernsthafte Konkurrenz durch Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt. Die vielfach vertretene These, wonach sich negative Einstellungen zur Einwanderung aus der Sorge um Verdrängungskonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt speisen würden, findet im konkreten Fall keine Bestätigung; die Ängste der Bevölkerung sind diffuser. Bei der Einschätzung, ob der Arbeitskräftebedarf ohne Ausländer abgedeckt werden könne, kommt es zu einer Pattsituation. Generell fällt bei den Ergebnissen auf, dass viele der Befragten eine eindeutige Positionierung vermeiden und stattdessen relativierende Antworten wählen. So stimmen etwa 34,6 Prozent der Befragten der Aussage, dass Zuwanderung Chancen bietet, *eher* zu; und 29,5 Prozent stimmen hier *eher* nicht zu. Die Gestaltung von Zuwanderung erscheint somit als ein umkämpftes Feld. Die Ansichten vieler Befragter zum Thema sind

---

<sup>1</sup> Für die Analyse erfolgte eine Gewichtung der Daten nach Geschlecht, Alter und Landkreis.

nicht gefestigt. Dies deutet auf die zentrale Rolle der öffentlichen Diskussion und damit auch der Politik hin.

Der „stillen Mehrheit“ steht jedoch eine Minderheit gegenüber, die sich teilweise lautstark gegen Migration wendet (s. *Tab. 3a*). Die Gruppe der überzeugten Gegner beträgt fast ein Fünftel der Bevölkerung. Dies ist an verschiedenen Aussagen ablesbar: So stimmen 17,7 Prozent der Befragten der Aussage überhaupt nicht zu, dass Zuwanderung mehr Chancen als Risiken bietet und 19,8 Prozent sind überhaupt nicht der Ansicht, dass durch Zuwanderung die Zukunft der Region gesichert wird. Dabei ist ein Zusammenhang mit sozialdarwinistischen Einstellungen zu beobachten, stimmen doch 64,6 Prozent der Menschen, die in Zuwanderung überhaupt keine Chancen sehen, auch der Aussage zu, dass nicht jeder Mensch in Not von der Gesellschaft aufgefangen werden kann (s. *Tab. 3b*). Die Größe der Gruppe und der Zusammenhang zu derartigen Einstellungen sind jedoch nicht verwunderlich, zeigen doch die „Einstellungsuntersuchungen der letzten Jahrzehnte, dass menschenfeindliche Haltungen wie Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit bei etwa einem Fünftel der Bevölkerung moderner Gesellschaften stabil verankert sind“ (Welzer 2016; vgl. auch Heitmeyer 2012).

Aufschlussreich ist der Blick auf das Sozialprofil dieser Gruppe: Die Ablehnung von Zuwanderung nimmt mit steigendem Alter deutlich zu, die Wahrnehmung von positiven Effekten und Chancen wiederum ab. Dieses Muster bricht nur bei den Rentnern (65 bis 75-Jährige) auf, die teilweise liberalere Einstellungen als die 55 bis 65-Jährigen aufweisen, sowie bei Fragen zum Arbeitsmarkt, bei denen die mittleren Altersgruppen teils größere Vorbehalte gegen Migranten aufweisen (52,5% bei den 35 bis 45-Jährigen). Auffällig viele Personen in der Einkommensklasse von 1.000 bis 1.500 Euro weisen die am wenigsten toleranten Einstellungen auf (41,7%). Zudem gilt: je niedriger die Schulbildung und das Ausbildungsniveau, desto häufiger kommen negative Einstellungen gegenüber Zuwanderung und Ausländern vor (Hauptschulabschluss: 52,9%; Abitur: 23,2%). Dabei fallen lediglich Befragte, die keine abgeschlossene Ausbildung haben (Schüler nicht inbegriffen) aus dem Gesamtbild heraus, da diese durchschnittlich positivere Einstellungen haben als Personen mit einer Berufsausbildung oder mit Meister- oder Fachschulabschluss (Unterschied: 16,8 bzw. 9,4 Prozentpunkte). Das Geschlecht einer Person ist kein zentraler Erklärungsfaktor für die Einstellung gegenüber Migranten; die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind nur sehr gering.

Unsichere Zukunftserwartungen, Angst vor einer Verschlechterung des Lebensstandards und unzureichende Einkommen wirken als ein Katalysator (s. *Tab. 4*). So zeigen Personen, die eine finanzielle Einschränkung befürchten, stärkere Ressentiments gegenüber Zuwanderung als solche, die diese nicht befürchten müssen. Auch der Personenkreis, der mit dem eigenen Einkommen kaum über die Runden kommt, zeigt sich gegenüber Zuwanderung negativer eingestellt als Personen, bei denen dies nicht zutrifft. Wer glaubt, seinen Lebensstandard voraussichtlich halten oder gar verbessern zu können, zeigt sich auch weniger ablehnend gegenüber Zuwanderung und Ausländern. Personen, die die eigenen Chancen auf

dem Arbeitsmarkt als schlecht beurteilen, lehnen Zuwanderung eher ab als Personen, die auf dem Arbeitsmarkt noch Optionen für sich sehen. Neben schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt trägt auch die Sorge den Arbeitsplatz zu verlieren, zu negativen Einstellungen gegenüber Zuwanderung bei, es sei denn, eindeutige wirtschaftliche Probleme werden als Ursache für die eigene Situation auf dem Arbeitsmarkt ausgemacht.

#### **REGIONALE DIFFERENZIERUNG: RESENTIMENTS UND ÄNGSTE IN LÄNDLICHEN GEBIETEN**

Ein interessantes Bild bietet sich, wenn die Einstellungen zu Zuwanderung und Ausländern regional ausdifferenziert und an spezifische Entwicklungen in den Wohnorten zurückgebunden werden. Dabei zeigt sich eine deutliche räumliche Differenzierung (s. *Tab. 5a*): Während in Jena 67,8 Prozent der Bevölkerung in der Zuwanderung mehr Chancen als Risiken sehen, sind es in Saalfeld-Rudolstadt, dem Saale-Orla-Kreis oder Greiz weniger als die Hälfte. Über ein Drittel der Befragten aus Saalfeld-Rudolstadt, dem Saale-Holzland-Kreis, Greiz und dem Altenburger Land sieht zudem keine positive Auswirkung von Zuwanderung, während dies in Jena gerade einmal 19,1 Prozent der Befragten so wahrnehmen. Dass der Arbeitskräftebedarf nicht ohne Ausländer gedeckt werden kann, wird wiederum am stärksten in der Stadt Gera (53,2%) mit deutlich sinkenden Bevölkerungszahlen wahrgenommen.

Vor dem Hintergrund dieser Zahlen ist es auch kaum verwunderlich, dass ein enger Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung einer positiven Lebensqualität, einer dynamischen regionalen Wirtschaftsentwicklung und einer positiven Einstellung zur Zuwanderung besteht. Ähnlich ist es bei der regionalen Infrastruktur: Wer denkt, dass diese sich in den vergangenen Jahren immer weiter verschlechtert habe, zeigt häufiger Ressentiments. Auch hier existieren klare regionale Differenzierungslinien. So beläuft sich die Zustimmung zur Aussage, dass sich die regionale Infrastruktur verschlechtert habe, in Jena auf 16,6 Prozent, während sie in Greiz bei sehr hohen 60,5 Prozent liegt. In einigen Landkreisen lässt sich sogar zu zugespitzten Äußerungen wie der, dass der eigene Wohnort irgendwann nicht mehr da sein wird, eine gewisse Zustimmung (18,9% im Altenburger Land und 22,8% in Greiz) vorfinden. Rund 60 Prozent der Befragten sind der Meinung, Thüringen entwickle sich zu einer schrumpfenden, für junge Menschen unattraktiven Region. Bei diesem Item erzielten Gera (74,5%) und das Altenburger Land (73,7%) Höchstwerte. Die räumlichen Unterschiede lassen sich auch an anderen Kriterien festmachen. So sind die Menschen außerhalb der Boomstadt Jena beispielsweise stärker für soziale Ungerechtigkeiten sensibilisiert. Die Zustimmung zu Aussagen wie der, dass die Interessen der Arbeitnehmer immer weniger Berücksichtigung finden (eher zustimmend: 34,1%; voll und ganz: 15,8%), sind hier wesentlich höher; lediglich bei der Wahr-



nehmung der Arbeitsbedingungen („Unternehmen setzen auf niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen“) werden – mit dem Ausreißer des Altenburger Landes nach oben (66,1%) – ähnliche Werte von knapp über der Hälfte erzielt. Gleichzeitig neigen vor allem die Befragten im Altenburger Land, in Gera, Greiz und dem Saale-Orla-Kreis zu der Aussage, dass die Gesellschaft nicht alle Menschen auffangen könne (s. *Tab. 5b*). Diese Wahrnehmung steht auch in Verbindung mit einer generellen Entfremdung vom politischen System. Auf die Frage, welche Gruppe oder Institution die Möglichkeit habe, die Arbeitsbedingungen in Thüringen tatsächlich zu verändern, geben 36,7 Prozent an, dass hierzu niemand fähig sei. Dieselben Befragten sind anfälliger für Ressentiments und insgesamt skeptischer gegenüber Einwanderung (nur 43,6% sehen mehr Chancen als Risiken). Bei den Items zu Zukunftsängsten ist ein ähnliches Bild zu beobachten: Wer befürchten muss, künftig finanziell eingeschränkter zu sein und mit dem Einkommen ohnehin kaum über die Runden kommt, sieht auch in Zuwanderung eher weniger Hoffnungen. Auch diejenigen, die Angst vor sozialem Abstieg haben und das Veränderungspotenzial gesellschaftlich und politisch etablierter Institutionen als gering einschätzen, sehen Zuwanderung kaum mit Chancen verbunden. Dennoch sollten diese Ergebnisse nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Menschen in Ostthüringen mit ihrer allgemeinen Lebenssituation im hohen Maße zufrieden sind (s. *Tab. 6a*). Auf einer Skala von 0 (niedrigste) bis 10 (höchste Zufriedenheit) ordnen sich 61,4 Prozent der Befragten auf den Stufen 8 bis 10 ein. Lediglich rund 12,8 Prozent der Befragten artikulieren eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Unzufriedenheit und verorten sich auf den Stufen 0 bis 5. Dennoch denken rund 12,6 Prozent der Befragten über einen Wohnortwechsel nach; 91,8 Prozent hiervon zieht es in ein anderes Bundesland oder das Ausland (s. *Tab. 6b*). Denn von einer vollständigen Angleichung an westdeutsche Lebensverhältnisse gehen die meisten Befragten nicht aus. 80,6% der Befragten bezweifeln, dass die Löhne in Ostthüringen in absehbarer Zeit das Westniveau erreichen werden. 80,6% der Befragten bezweifeln, dass die Löhne in Ostthüringen in absehbarer Zeit an Westlöhne angeglichen werden. Die Lebenszufriedenheit unterscheidet sich auch deutlich zwischen den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten: Erneut befindet sich Jena an der Spitze mit 69 Prozent Zustimmung, während Gera und Saalfeld-Rudolstadt mit immer noch guten Werten von 57,8 Prozent und 58,1 Prozent die Schlusslichter bilden. Doch trotz einer grundsätzlich positiven Einschätzung der Wirtschaftsentwicklung und Lebenszufriedenheit, lassen sich gerade bei der Bewertung der Arbeitswelt Schattenseiten beobachten: 57,7 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass Arbeitgeber in Ostthüringen weiterhin auf niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen setzen (s. *Tab. 6c*).

## TRENDWENDE AUF DEM ARBEITSMARKT: DAS ENDE DES ARBEITSSPARTANERS

Mehr als zwei Drittel der Befragten bewertet die wirtschaftliche Entwicklung in Ostthüringen positiv. Am eigenen Arbeitsplatz empfinden die Beschäftigten ein hohes Sicherheitsgefühl. Nur eine Minderheit von 15,6 Prozent sieht den eigenen Arbeitsplatz bedroht. Der Aufbau von Beschäftigung im eigenen Unternehmen, eine hohe Auslastung der Produktionskapazitäten und wachsende Exporte markieren einen Gegensatz zu den Erfahrungen früherer Jahre, in denen viele Unternehmen regelmäßig „auf der Kippe“ standen. Das ausgeprägte Sicherheitsempfinden kennzeichnet nicht nur die Wahrnehmung höher qualifizierter Arbeitskräfte, sondern auch derjenigen mit formal geringeren Qualifikationen. Rund 86 Prozent der angelernten Beschäftigten haben keine Sorgen, ihren Job zu verlieren (s. *Tab. 7a*). Dabei zeigt sich jedoch eine deutliche Diskrepanz zwischen unbefristet (85,3%) und befristet Beschäftigten (67%). Es wird durchaus wahrgenommen, dass der Ostthüringer Arbeitsmarkt heute vermehrt alternative Optionen bietet, wobei eine Differenzierung zwischen verschiedenen Alters- und Qualifikationsgruppen nicht verwundert. Je jünger und je besser qualifiziert, desto optimistischer werden die eigenen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt eingeschätzt: 80,7 Prozent der 25 bis 35-Jährigen und 74,7 Prozent der Befragten mit Universitätsabschluss sehen für sich gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch sind solche Joboptionen nicht zwangsläufig mit einem Aufstieg in bessere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verbunden. Der Freistaat Thüringen wird von einer breiten Mehrheit von 57,7 Prozent noch immer als Land der Niedriglöhne und der prekären Beschäftigung betrachtet; die eigenen Aufstiegschancen werden als vergleichsweise gering eingeschätzt (s. *Tab. 7b*). Anders formuliert: die quasi schicksalshafte Verknüpfung der eigenen beruflichen Zukunft mit dem Überleben des „eigenen“ Betriebs ist gelockert, aber nicht alle profitieren von der positiven Wirtschaftsentwicklung gleichermaßen. Der disziplinierende Druck von Arbeitsmarktreformen wie den Hartz-Gesetzen wird von rund der Hälfte (49,2%) der Befragten als weiter wirksam beschrieben.

Insgesamt kann festgehalten werden: Der opferbereite „Arbeitsspartaner“ (Behr 2014) verliert als dominante Sozialfigur im Betrieb an Bedeutung. Dies drückt sich darin aus, dass 63,1 Prozent der Beschäftigten nicht mehr bereit wären, für die Sicherung des Unternehmens Mehrarbeit zu leisten oder auf Lohn zu verzichten. Materielle Interessen werden als stärker legitim und teilweise auch als realisierbar begriffen. Die Grenzen der Verzichtsbereitschaft werden deutlicher markiert; die Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen sinkt. Unsere Daten zeigen überdies, dass sich ein relevanter Teil der Beschäftigten nicht entsprechend der eigenen Leistung entlohnt fühlt (s. *Tab. 8*): 34,6 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass ihr Arbeitseinkommen nicht ihrer Leistung entspricht. Dabei gilt: je geringer das formale Qualifikationsniveau, desto deutlicher manifestiert sich das Empfinden, sich „unter Wert“ verkaufen zu müssen. Fachangestellte und Facharbeiter fühlen sich zu rund 39,8 Prozent als unterbezahlt. Unter Frauen ist die

Wahrnehmung über die Lücke zwischen realem Entgelt und tatsächlicher Leistung mit 36 Prozent besonders ausgeprägt. Im Durchschnitt müssten die Entgelte nach Auffassungen der Beschäftigten um ein Fünftel erhöht werden, um die eigene Leistung finanziell angemessen abzubilden.

Die Ansprüche an Arbeit haben sich deutlich verändert. Viele Faktoren, die die Orientierung der Nachwende-Arbeitnehmerschaft geprägt haben – darunter die traumatische Erfahrung von De-Industrialisierung, die Massenerwerbslosigkeit und die Distanz zu Gewerkschaften – haben für die heutigen Erwerbstätigen an Prägekraft verloren. So vertreten 73,9 Prozent der Befragten die Auffassung, dass Gewerkschaften einen wichtigen Beitrag für faire Arbeit leisten. Die jüngste Alterskohorte der 16 bis 25-Jährigen hat hier kaum noch Vorbehalte. Nur 15,2 Prozent von ihnen lehnt diese Aussage ab. Allerdings kritisiert eine Mehrheit (56,7%), dass gewerkschaftliche Forderungen über das wirtschaftlich vernünftige Maß hinausreichen würden.

Generell formulieren die Befragten eine Fülle von Erwartungen an das Arbeitsleben (s. *Tab. 9*). Qualifizierungsmöglichkeiten, eine verlässliche Arbeits- und Zeitplanung, Beteiligung, Transparenz und berufliche Fortentwicklung sowie im geringeren Umfang Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen sind wichtige Bestandteile dieser Erwartungshaltungen. Diese Ansprüche sollten als wichtige Ressourcen einer Modernisierung von Arbeits- und Produktionssystemen genutzt werden.

Die Ansprüche an Arbeit werden jedoch oft nicht erfüllt. Die Ostthüringer Beschäftigten erfahren viele Probleme in der Arbeitswelt: 38,8 Prozent der Befragten beklagen sich über ungleichen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, 58,7 Prozent fühlen sich am Arbeitsplatz häufig gehetzt und stehen unter Zeitdruck. 38,3 Prozent sehen sich starken körperlichen Belastungen ausgesetzt. 30,1 Prozent der Befragten geben sogar an, im Betrieb nur noch als Arbeitskraft behandelt und nicht mehr als Person anerkannt zu werden. Diese Wahrnehmung ist gerade bei älteren Arbeitnehmern (55 bis 65-Jährige) besonders stark ausgeprägt (32,4%).

#### **HAUPTSACHE ARBEIT? VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND LEBEN ALS FLUCHTPUNKT**

Ein Bereich, in dem sich ein deutlicher Wandel vollzogen hat, ist die gesteigerte Relevanz der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Lange stand in der ostdeutschen Arbeitsgesellschaft aufgrund von Massenerwerbslosigkeit und Krisenerfahrungen Beschäftigungssicherheit im Vordergrund. Die junge Generation, die die Krisen der Vergangenheit nicht in voller Wucht miterlebt hat, legt jedoch eine höhere Priorität auf außerbetriebliche Sozialbeziehungen als die ältere Generation. Für mehr als drei Viertel der 16 bis 35-Jährigen, die in Zukunft die betriebliche Realität prägen wird, besitzen soziale Beziehungen, Familie und

Freunde eine höhere Bedeutung als Arbeit, deutlich mehr als etwa unter den 55 bis 65-Jährigen (s. *Tab. 10a*).

Werden die Beschäftigten gebeten, eine Priorisierung ihrer Arbeitsansprüche vorzunehmen, dominiert ganz eindeutig und über alle Qualifikationsstufen hinweg die Bedeutsamkeit der Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf – und dies signifikant vor dem Anspruch auf einen sicheren Arbeitsplatz und ein hohes Einkommen (s. *Tab. 10b*). Die deutlichen Lohnforderungen der Beschäftigten sind also als kein Selbstzweck, sondern eher als eine Forderung nach „living wages“, d.h. nach „Löhnen zum Leben“ zu verstehen (Dörre et al 2016: 228). Es verwundert vor diesem Hintergrund auch nicht, dass ein höheres Einkommen (22,3%) noch vor der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (8,5%) als Hauptmotiv für einen Arbeitsplatzwechsel angegeben wird (s. *Tab. 11*).

Die Probleme, denen sich die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ausgesetzt sehen, resultieren – das zeigen die Ergebnisse der Befragung – vor allem aus den Arbeitszeiten (s. *Tab. 12*). Immerhin 28,5 Prozent der Befragten klagen darüber, dass ihre Arbeitszeiten einen normalen Tagesablauf erschweren würden; 48,8 Prozent würden zudem gerne weniger Stunden pro Woche arbeiten. Bei den Männern ist dieser Anteil noch etwas höher. Knapp 38,6 Prozent wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten, auch hier überwiegt dieser Wunsch vor allem bei den männlichen Befragten. Letztere geben zudem an, dass ihre tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit (45,3 Stunden) im Durchschnitt höher als ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (39,3 Stunden) sei; bei weiblichen Beschäftigten ist diese Lücke etwas kleiner (38,6 Stunden zu 34,9 Stunden). Sorgearbeit spielt eine zentrale Rolle, wenn Erwerbsarbeit mit den lebensweltlichen Erfordernissen in Konflikt tritt: 50,7 Prozent verrichten Sorgetätigkeiten für Kinder und/oder Pflegebedürftige. Beinahe ein Viertel der Befragten hat auf Grund von Sorgeverpflichtungen bereits mindestens einen Job ausgeschlagen, vor allem, weil die Arbeitszeiten (22,4%) nicht flexibel genug waren oder die Entfernung zum Wohnort zu groß gewesen ist (26,5%). Folglich sind bessere Unterstützung bei der Pflege und eine höhere Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung wichtige Themen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

## 4. Schlussfolgerung: Zwei politische Handlungsfelder

Unsere Ergebnisse legen zwei zentrale politische Handlungsfelder nahe. Erstens verbindet die Mehrheit der „Arbeitnehmermitte“ in Ostthüringen eher Chancen als Risiken mit der Zuwanderung. Unsere Daten belegen jedoch auch, dass es durchaus gefestigte Kerne von Migrationsgegnern gibt. Rund ein Viertel der Befragten lehnt Zuwanderung generell, also selbst unter den Gegebenheiten von Engpässen am Arbeitsmarkt, ab. Diese Gegnerschaft ist auch ein Hindernis für die weitere wirtschaftliche Entwicklung Ostthüringens. Angesichts der demografischen Entwicklung und des Arbeitskraftmangels, den auch Unternehmen in ländlichen Räumen beklagen, stellt die Zuwanderung ein wichtiges Potenzial dar. Die Realisierung dieses Potenzials durch Integration in Arbeit und regionale Lebenszusammenhänge wird durch dezidiert migrationsfeindliche Bevölkerungsgruppen konterkariert. Diese Gruppen drohen so einen Trend zu verstärken, der sich bereits deutlich manifestiert: Flüchtlinge mit relativ gesicherter Bleibeperspektive migrieren bevorzugt in westdeutsche Großstädte.

Zwischen den Polen der expliziten Ablehnung und Befürwortung von Migration existiert eine unsichere und zahlenmäßig große Gruppe von Menschen, deren Positionen wenig gefestigt und teilweise widersprüchlich sind. Während migrationsfeindliche Positionen zunehmend im öffentlichen und politischen Raum artikuliert werden, verbleibt die Mehrheit oft still. Politische Kräfte, die dem Leitbild einer inklusiven Gesellschaft anhängen, können dazu beitragen, eben dieser Mehrheit Selbstbewusstsein und eine Stimme zu verleihen. Dazu erscheint es notwendig, den Kampf um die politische Deutungshoheit und um die Unentschiedenen offensiv zu führen, die Integration in die Zivilgesellschaft voranzutreiben und positive Ergebnisse gelingender Integrationsbemühungen stärker bekannt zu machen.

Zweitens lassen sich weitgehende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt beobachten. Die arbeitsmarktpolitischen Erfolge, die sich vor allem in sinkender Arbeitslosigkeit manifestieren, sind im Bewusstsein vieler Ostthüringer angekommen und tragen auch zu höheren Ansprüchen an Löhne und Arbeitsbedingungen bei. Gleichzeitig bedeuten diese Veränderungen jedoch nicht, dass sich in der Ostthüringer Arbeitsgesellschaft auf breiter Front qualitativ bessere und angemessen entlohnte Arbeit durchgesetzt hätte. Gerade wegen der demografischen Dynamik gewinnen jedoch neben einem höheren Entgelt auch Qualifizierungsangebote, beteiligungsorientierte Personalführung und gesunde Arbeitsbedingungen an Bedeutung, um Arbeitskräfte langfristig zu binden. Dabei spielt auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben eine wichtige Rolle. Kurzfristig orientierte Politiken und Unternehmenspraktiken, die über Arbeits- und Leistungsintensivierung zu einer „Vernutzung“ von Arbeitskraft beitragen, sind in diesem Kontext ein Hemmschuh. Notwendig sind staatliche Interventionen, die darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen sowie die Industrie- und Lohnstruktur im Freistaat zu verbessern und aufzuwerten.

## 5. Literatur

Behr, Michael (2014): Das Ende des Arbeitsspartaners, In: *Berliner Republik* 5/14, 41-45.

Best, Heinrich/Niehoff, Steffen/Salheiser, Axel/Vogel, Lars (2016): *Politische Kultur im Freistaat Thüringen. Gemischte Gefühle: Thüringen nach der „Flüchtlingskrise“*. Ergebnisse des Thüringen-Monitors 2016, Friedrich-Schiller-Universität Jena/Kompetenzzentrum Rechtsextremismus.

Blumberg, Stephen J./Luke, Julian V. (2007): Coverage bias in traditional telephone surveys of low-income and young adults, In: *Public Opinion Quarterly* 71 (5), 734-749.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] (2016): *Asylgeschäftsstatistik für den Monat Oktober 2016*, Nürnberg.

Dörre, Klaus (2016): Die national-soziale Gefahr. Pegida, neue Rechte und der Verteilungskampf – sechs Thesen, In: Rehberg, Karl-Siegberg/Kunz, Franziska/Schlinzig, Tino (Hrsg.): *Pegida. Rechtspopulismus zwischen Fremdenangst und „Wende“-Enttäuschung?* Bielefeld: Transcript, 259-274.

Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2016): *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*, Frankfurt a.M.: Campus.

Heitmeyer, Wilhelm (2012): *Deutsche Zustände. Folge 10*, Berlin: Suhrkamp.

Mohorko, Anja/de Leeuw, Edith/Hox, Joop (2013): Coverage bias in European telephone surveys. Developments of landline and mobile phone coverage across countries and over time, In: *Survey methods. Insights from the field*.

Skidelsky, Robert/Skidelsky, Edward (2014): *Wie viel ist genug? Vom Wachstumswahn zu einer Ökonomie des guten Lebens*, München: Kunstmann.

Welzer, Harald (2016): Debatte um Rechtsruck. Wir sind's, die Mehrheit, In: *Spiegel Online*, 22. September 2016, <http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/debatte-um-rechtsruck-wir-sind-s-die-mehrheit-harald-welzer-a-1112961.html> [16. November 2016]

## 6. Tabellenanhang

**Tabelle 1: Samplebeschreibung**

Landkreise und kreisfreie Städte	Anteil in %
Gera	9,94
Jena	15,00
Saalfeld-Rudolstadt	17,67
Saale-Holzland-Kreis	14,63
Saale-Orla-Kreis	14,91
Greiz	16,06
Altenburger Land	11,78
Sonstige	0,70
<b>Erwerbsstatus</b>	
Erwerbstätige	62,43
Erwerbslose	5,53
Auszubildende (inkl. Schüler/Studenten)	7,77
Ruheständler	24,27
<b>Stellung im Beruf</b>	
Arbeiter	13,98
Angestellte	65,74
Beamte	6,22
Selbstständige (Gewerbe/Freie)	13,54
Selbstständige (Landwirte)	0,51

**Tabelle 2: Einstellung zu Zuwanderung**

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu	Total
„Ich glaube nicht, dass Zuwanderung aus dem Ausland positive Auswirkungen haben kann.“	32,49	35,16	18,83	13,52	100
„Selbst wenn wir auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen wären, würde ich die Zuwanderung nicht begrüßen.“	43,64	30,99	14,34	11,03	100
„Zuwanderung bietet mehr Chancen als Risiken.“	17,62	29,45	34,61	18,32	100
„Ohne Ausländer können wir unseren Bedarf an Arbeitskräften zukünftig nicht decken.“	22,29	28,01	31,35	18,35	100
„Die Flüchtlinge stellen für mich eine ernsthafte Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt dar.“	79,26	14,51	2,97	3,26	100

**Tabelle 3a: Zuwanderungskritiker nach soziodemografischen Angaben**

Alter	16-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65-75
	6,08	16,87	13,41	23,32	25,85	14,46
Schulabschluss	Hauptschule		Realschule		Abitur	
	9,14		61,15		29,71	
Qualifikationsniveau	ohne Ausbildung	Lehre/Berufsausbildung	Meister/Fachschule	Fachhochschulabschluss	Universitätsabschluss	
	2,33	53,33	16,44	11,17	16,73	

**Tabelle 3b: Einstellung von Zuwanderungskritikern zu Zuwanderung und Gesellschaft**

	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme e- her zu	Stimme voll und ganz zu	Total
„Der Zuzug von Einwanderern kann dazu beitragen, die Zukunft unserer Region zu sichern.“	47,35	30,42	14,28	7,95	
„Die Gesellschaft kann nicht jeden auffangen, der nicht mitkommt.“	19,66	15,77	24,46	40,11	100

**Tabelle 4: Auswirkung von Prekaritätswahrnehmung auf Einstellungen zu Zuwanderung**

		„Ich habe die Befürchtung, mich zukünftig finanziell stärker einschränken zu müssen.“		„Mit meinem derzeitigen Einkommen komme ich kaum über die Runden.“		„Ich glaube auch in Zukunft meinen Lebensstandard halten oder gar verbessern zu können.“		„Ich mache mir Sorgen, meinen Arbeitsplatz zu verlieren.“		„Ich habe auf dem Arbeitsmarkt schlechte Chancen.“	
		Zustimmung	Ablehnung	Zustimmung	Ablehnung	Zustimmung	Ablehnung	Zustimmung	Ablehnung	Zustimmung	Ablehnung
„Ich glaube nicht, dass Zuwanderung aus dem Ausland positive Auswirkungen haben kann.“	Zustimmung	42,00	29,47	42,44	31,46	32,66	38,57	35,74	32,12	39,11	29,46
	Ablehnung	58,00	70,53	57,56	68,54	67,34	61,43	64,26	67,88	60,89	70,54
„Zuwanderung bietet mehr Chancen als Risiken.“	Zustimmung	44,65	56,01	41,17	55,28	54,15	45,17	43,20	53,76	45,77	55,06
	Ablehnung	55,35	43,99	58,83	44,72	45,85	54,83	56,80	46,24	54,23	44,94

**Tabelle 5a: Einstellung zu Zuwanderung nach Landkreisen**

		G	J	SLF	SHK	SOK	GRZ	ABG
„Ich glaube nicht, dass Zuwanderung aus dem Ausland positive Auswirkungen haben kann.“	Zustimmung	32,33	19,10	38,25	34,49	32,85	36,34	35,27
	Ablehnung	67,67	80,90	61,75	65,51	67,15	63,66	64,73
„Zuwanderung bietet mehr Chancen als Risiken.“	Zustimmung	49,65	67,76	47,75	53,41	46,70	48,67	53,77
	Ablehnung	50,35	32,24	52,25	46,59	53,30	51,33	46,23



**Tabelle 5b: Regionale Wahrnehmung nach Landkreisen**

		<b>G</b>	<b>J</b>	<b>SLF</b>	<b>SHK</b>	<b>SOK</b>	<b>GRZ</b>	<b>ABG</b>
<b>„Wie beurteilen Sie die Lebensqualität hier in der Region?“</b>	sehr schlecht	0,67	0,55	2,58	0,00	0,58	0,27	0,37
	schlecht	16,07	0,40	10,52	5,57	11,35	10,84	18,57
	gut	74,14	56,79	77,10	72,73	76,70	78,68	75,01
	sehr gut	9,11	42,26	9,80	21,70	1137,00	10,20	6,05
<b>„Die Infrastruktur in der Region hat sich in den vergangenen Jahren immer weiter verschlechtert.“</b>	Stimme überhaupt nicht zu	18,81	49,37	18,81	24,72	11,99	16,25	14,42
	Stimme eher nicht zu	24,90	34,00	27,54	32,73	29,11	23,27	30,49
	Stimme eher zu	31,07	12,56	25,67	23,36	23,38	28,63	27,77
	Stimme voll und ganz zu	25,22	4,06	27,99	19,20	35,53	31,85	27,32
<b>„Die Wirtschaft in Ostthüringen hat sich in den letzten zehn Jahren sehr zum Positiven entwickelt.“</b>	Stimme überhaupt nicht zu	16,20	2,19	6,09	3,24	5,11	11,53	11,53
	Stimme eher nicht zu	35,37	13,78	20,18	16,29	20,61	29,62	28,08
	Stimme eher zu	37,59	54,92	51,73	52,01	50,24	43,86	42,12
	Stimme voll und ganz zu	10,84	29,10	21,99	28,46	24,03	14,99	18,27
<b>„Mein Wohnort wird irgendwann nicht mehr da sein.“</b>	Stimme überhaupt nicht zu	57,29	91,65	55,72	66,38	51,78	52,19	49,76
	Stimme eher nicht zu	24,83	5,71	22,47	20,10	25,93	24,93	31,35
	Stimme eher zu	15,13	2,42	14,64	9,83	15,21	15,80	10,71
	Stimme voll und ganz zu	2,75	0,22	7,18	3,68	7,09	7,08	8,18
<b>„Thüringen wird zur schrumpfenden Region und wird unattraktiv für Jüngere.“</b>	Stimme überhaupt nicht zu	8,83	31,11	14,03	25,32	12,14	8,56	7,55
	Stimme eher nicht zu	16,67	28,29	20,13	34,08	28,04	26,98	18,78
	Stimme eher zu	37,04	31,88	35,79	27,57	37,36	35,96	43,06
	Stimme voll und ganz zu	37,47	8,71	30,05	13,02	22,47	28,50	30,61
<b>„Die Interessen der Arbeitnehmer werden immer weniger berücksichtigt.“</b>	Stimme überhaupt nicht zu	12,53	9,34	11,93	10,92	8,72	9,77	10,27
	Stimme eher nicht zu	26,67	40,75	24,86	28,51	31,00	27,33	26,97
	Stimme eher zu	33,03	34,12	38,08	36,12	33,78	34,30	37,46
	Stimme voll und ganz zu	27,77	15,79	25,13	24,46	26,51	28,60	25,30
<b>„Die Gesellschaft kann nicht jeden auffangen, der nicht mitkommt.“</b>	Stimme überhaupt nicht zu	11,53	23,78	18,98	15,74	14,47	15,79	13,92
	Stimme eher nicht zu	20,59	26,46	24,12	28,34	24,48	21,97	22,71
	Stimme eher zu	32,96	29,80	29,35	30,33	29,39	33,72	35,24
	Stimme voll und ganz zu	34,91	19,96	27,55	25,59	31,67	28,52	28,12

**Tabelle 6a: „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Leben auf einer Skala von 0 bis 10?“**

	G	J	SLF	SHK	SOK	GRZ	ABG
„0-5“ (gar nicht bis weniger zufrieden)	13,71	6,83	15,41	13,06	15,18	14,83	12,44
„6-7“ (einigermaßen zufrieden)	28,54	24,18	26,49	25,6	22,47	24,19	27,66
„8-10“ (sehr bis voll und ganz zufrieden)	57,75	69	58,09	61,34	62,35	60,98	59,9
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100	100

**Tabelle 6b: Umzugspläne**

	„Überlegen Sie – zeitweise oder dauerhaft – innerhalb der nächsten Jahre die Region zu verlassen?“	„Wohin möchten Sie umziehen?“
Ja, zeitweise	4,93	
Ja, dauerhaft	7,72	
nein	87,35	
Innerhalb Thüringens		8,18
In ein anderes Bundesland		71,65
In ein anderes Land		20,17
<b>Total</b>	100	100

**Tabelle 6c: Wahrnehmung der Region Ostthüringen**

	„Die Wirtschaft in Ostthüringen hat sich in den letzten zehn Jahren sehr zum Positiven entwickelt.“	„Die Betriebe in Ostthüringen setzen noch immer auf niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen.“	„Die Löhne in Ostthüringen werden in absehbarer Zeit den Löhnen in Westdeutschland angeglichen werden.“
Stimme überhaupt nicht zu	7,92	11,97	42,31
Stimme eher nicht zu	23,39	30,30	37,74
Stimme eher zu	47,60	36,93	13,99
Stimme voll und ganz zu	21,09	20,80	5,96
<b>Total</b>	100	100	100

**Tabelle 7a: „Ich habe auf dem Arbeitsmarkt schlechte Chancen.“**

	Altersklassen						Qualifikationsniveau				
	16-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65-75	ohne Ausbildung	Lehre/ Berufsausbildung	Meister/ Fachschule	Fachhochschulabschluss	Universitätsabschluss
<b>Trifft überhaupt nicht zu</b>	61,56	50,38	57,64	39,59	27,84	20,86	25,31	38,09	47,74	41,62	49,11
<b>Trifft eher nicht zu</b>	30,46	30,28	22,76	25,44	12,09	8,70	15,33	20,57	18,94	24,51	25,61
<b>Trifft eher zu</b>	7,99	12,07	9,08	16,95	23,76	15,68	22,22	16,78	15,30	19,01	12,67
<b>Trifft voll und ganz zu</b>	0	7,27	10,52	18,03	36,30	54,75	37,13	24,56	18,02	14,86	12,60
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**Tabelle 7b: „Ich mache mir Sorgen, meinen Arbeitsplatz zu verlieren.“**

	Altersklassen						Qualifikationsniveau				
	16-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65-75	ohne Ausbildung	Lehre/ Berufsausbildung	Meister/ Fachschule	Fachhochschulabschluss	Universitätsabschluss
<b>Trifft überhaupt nicht zu</b>	82,50	59,58	59,10	57,82	66,4	79,01	67,33	56,49	64,06	67,97	63,00
<b>Trifft eher nicht zu</b>	9,53	24,12	24,05	25,46	18,28	12,08	18,71	23,18	24,20	20,12	23,06
<b>Trifft eher zu</b>	0	11,05	11,28	10,09	8,81	8,91	8,47	10,78	9,41	9,59	9,66
<b>Trifft voll und ganz zu</b>	7,97	5,24	5,57	6,64	6,51	0	5,49	9,55	2,32	2,33	4,28
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**Tabelle 8: „Mein Arbeitseinkommen entspricht meiner Leistung.“**

	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	Lehre/ Berufsausbildung	Meister/ Fachschule	Fachhochschulabschluss	Universitätsabschluss
Trifft überhaupt nicht zu	8,95	11,04	10,92	12,52	11,50	7,93	5,75
Trifft eher nicht zu	24,30	24,97	36,77	27,27	24,16	22,92	18,74
Trifft eher zu	42,07	37,14	20,18	38,44	37,27	41,56	44,33
Trifft voll und ganz zu	24,68	26,85	32,13	21,77	27,07	27,60	31,18
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100	100

**Tabelle 9: Ansprüche an Arbeit & Arbeitsbelastungen**

	Eher notwendig bzw. trifft eher zu	Sehr notwendig bzw. trifft voll und ganz zu
„Regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen sollten allen Mitarbeitern zugänglich sein.“	16,49	80,94
„Wie notwendig für den idealen Arbeitsplatz wäre für Sie eine verlässliche Arbeits- und Zeitplanung?“	32,46	57,24
„Wie notwendig für den idealen Arbeitsplatz wären für Sie eigene Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume?“	40,63	46,54
„Wie notwendig für den idealen Arbeitsplatz wären für Sie regelmäßige Informationen durch die Vorgesetzten?“	29,29	59,44
„Wie notwendig für den idealen Arbeitsplatz wäre es für Sie Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen zu haben?“	40,05	23,23
„Regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen sind bei meinem Arbeitgeber nicht für alle gleichermaßen zugänglich.“	14,09	24,67
„Ich fühle mich bei der Arbeit häufig gehetzt und stehe unter Zeitdruck.“	31,75	26,95
„An meinem Arbeitsplatz wird man nicht als Person anerkannt, sondern ausschließlich als Arbeitskraft bewertet.“	16,86	13,24
„An meinem Arbeitsplatz bin ich starken körperlichen Belastungen ausgesetzt.“	16,58	21,69

**Tabelle 10a: „Soziale Beziehungen, Familie und Freunde sind mir wichtiger als meine Arbeit.“**

	Altersklassen					
	16-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65-75
Trifft überhaupt nicht zu	0	8,24	3,44	6,14	13,89	15,20
Trifft eher nicht zu	20,91	15,51	26,77	28,06	29,10	37,22
Trifft eher zu	42,48	35,84	40,18	35,59	31,92	28,52
Trifft voll und ganz zu	36,62	40,42	29,62	30,21	25,09	19,06
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100

**Tabelle 10b: „Welcher Anspruch bei Ihrer Arbeit ist für Sie persönlich am wichtigsten/ am unwichtigsten?“**

	Altersklassen					
	16-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65-75
Am wichtigsten: „Beruf und Leben gut miteinander vereinbaren zu können.“	55,55	60,10	63,88	60,76	53,45	46,72
Am unwichtigsten: „Ein hohes Einkommen zu erhalten.“	50,94	52,23	45,06	50,37	50,73	57,20

**Tabelle 11: „Aus welchen Gründen würden Sie Ihren Arbeitsplatz wechseln wollen?“**

Anteil in %	
„Für ein höheres Einkommen“	22,26
„Für bessere Bedingungen am Arbeitsplatz“	13,75
„Für bessere Aufstiegschancen“	1,72
„Für eine Arbeit, mit der ich mich identifizieren kann“	5,06
„Für eine bessere Vereinbarkeit von Leben und Beruf“	8,50
„Für kürzere Arbeitswege“	3,08
„Bei (betriebsbedingtem) Arbeitsplatzverlust“	2,41
„Aus gesundheitlichen Gründen“	2,94
„Wegen des Arbeitsklimas“	3,17
„Ich bin mit meiner jetzigen Stelle zufrieden und möchte nicht wechseln.“	33,51
Sonstige Gründe	3,63
<b>Total</b>	100

**Tabelle 12: Arbeitszeitwünsche**

	„Ich wünsche mir, weniger Stunden pro Woche arbeiten zu müssen.“		„Ich hätte gerne flexible Arbeitszeiten.“		„Ich würde gerne mehr Stunden pro Woche arbeiten.“	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>Stimme überhaupt nicht zu</b>	27,65	40,96	35,09	41,18	73,54	78,25
<b>Stimme eher nicht zu</b>	18,63	15,72	23,54	23,02	19,01	11,12
<b>Stimme eher zu</b>	27,36	20,04	22,89	18,03	4,21	4,59
<b>Stimme voll und ganz zu</b>	26,36	23,28	18,48	17,77	3,24	6,05
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100

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

Bisher erschienene Ausgaben, Stand: Oktober 2016:

- 2007 (Jg. 1), 1: Dörre, K.: Entsteht eine "neue Unterschicht"? Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik
- 2007 (Jg. 1), 2: Martens, B.; Bluhm, K.: „Shareholder Value“ ohne Aktionäre? Diffusion und mögliche Folgen wertorientierter Unternehmenssteuerung im industriellen Mittelstand
- 2008 (Jg. 2), 3: Becker, K.; Brinkmann, U.; Engel, T.: Lohnt sich Arbeits- und Gesundheitsschutz? Bilanzierung von Kosten & Nutzen angesichts neuer Belastungsformen
- 2008 (Jg. 2), 4: Brinkmann, U.: "Sick society" and "Buschzulage" - Images of the East German Transformation
- 2008 (Jg. 2), 5: Dörre, K.; Holst, H.; Thieme, C.: Leiharbeit in Thüringen. Eine Bestandsaufnahme
- 2008 (Jg. 2), 6: Bluhm, K.; Demmler, P.; Martens, B.; Trappmann, V.: Fach- und Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen – Bedarf, Rekrutierung, Bindung
- 2009 (Jg. 3), 7: Lehmann, D.; Dörre, K.; Scherschel, K.: Prekarität und Migration. Ausgewählte Daten und Trends
- 2009 (Jg. 3), 8: Brinkmann, U.: Intrapreneurship: Promises, Ambiguities and Limitation
- 2010 (Jg. 4), 9: Booth, M.; Scherschel, K.: The impact of activating labor market policies on labor market orientations and institutions
- 2011 (Jg. 5), 10: Osthoff, A.; Langbein, M.; Hartmann, T.: Verbindung von Stabilität und Flexibilität – Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU
- 2012 (Jg. 6), 11: Hänel, A.; Engel, T.: Abwanderungsszenario oder betriebliche Fachkräftebindung? Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Thüringen 2011
- 2012 (Jg. 6), 12: Liebig, S.: Die Riots in England im August 2011. Ein Literaturbericht
- 2016 (Jg. 10), 13: Butollo, F.; Ehrlich, M.; Engel, T.; Fuchtenkötter, M.; Holzschuh, M.; Schmalz, S.; Seeliger, M.; Singe, S.; Sittel, J.; Dörre, K.: Expertise zur Zukunftsfähigkeit der Autozulieferindustrie in Thüringen

## **Impressum**

**WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA**

© 2016 Institut für Soziologie/Bereich: Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie

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/l\\_s\\_doerre.html](http://www.soziologie.uni-jena.de/l_s_doerre.html)

**WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA**

**DOWNLOAD:** <http://www.soziologie.uni-jena.de/WPESJ.html>

**REDAKTION: THOMAS ENGEL, TEL. +49 3641 9 45529**