

Jan Niklas Engels, Annika Arnold
und Catrina Schläger

Wie viel Klasse steckt in der Mitte?

Erwerbsklassen und ihr Blick auf
Arbeit, Gesellschaft und Politik



Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung versteht sich als Zukunftsradar und Ideenschmiede der Sozialen Demokratie. Sie verknüpft Analyse und Diskussion. Die Abteilung bringt Expertise aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik zusammen. Ihr Ziel ist es, politische und gewerkschaftliche Entscheidungsträger_innen zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu beraten und progressive Impulse in die gesellschaftspolitische Debatte einzubringen.

FES diskurs

FES diskurse sind umfangreiche Analysen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Auf Grundlage von empirischen Erkenntnissen sprechen sie wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen für die Politik aus.

Über die Autor:innen

Annika Arnold ist Referentin für Empirische Sozial- und Trendforschung im Referat Analyse und Planung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Zuvor war sie, nach wissenschaftlicher Tätigkeit an der Universität Stuttgart, Referentin im Landesbüro Nordrhein-Westfalen der FES.

Jan Niklas Engels ist Referent für Empirische Sozial- und Trendforschung im Referat Analyse und Planung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Zuvor war er in verschiedenen Funktionen im In- und Ausland für die FES tätig, u. a. als Büroleiter in Budapest, Ungarn.

Catrina Schläger leitet das Referat Analyse und Planung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Zuvor war sie in verschiedenen Funktionen in der internationalen Abteilung der FES tätig, u. a. als Leiterin des Referats Internationale Politikanalyse und Leiterin des Büros in Shanghai.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Jan Niklas Engels, Referent Empirische Sozial- und Trendforschung, Referat Analyse und Planung.

Wie viel Klasse steckt in der Mitte?

Erwerbsklassen und ihr Blick auf Arbeit, Gesellschaft und Politik

INHALT

4	EINLEITUNG
6	METHODISCHES VORGEHEN
7	DANKSAGUNG
8	1 WIE SIEHT DIE (ERWERBS-)ARBEITENDE GESELLSCHAFT HEUTE AUS?
16	2 WELCHEN STELLENWERT HAT DIE ERWERBSARBEIT?
24	3 WER FÜHLT SICH DER ARBEITER:INNENKLASSE ZUGEHÖRIG?
28	4 WIE WIRD GESELLSCHAFT ALS SOLCHE WAHRGENOMMEN?
35	5 WIE AUSGEPRÄGT IST DAS KLASSENBEWUSSTSEIN?
39	6 WELCHE POLITISCHEN EINSTELLUNGEN HAT DIE ARBEITENDE GESELLSCHAFT?
47	7 FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN
49	Abbildungsverzeichnis
49	Literaturverzeichnis

EINLEITUNG

Wenn man sich auf die Spurensuche nach der Arbeiter:innenklasse begibt oder die Frage nach der Existenz der Klassengesellschaft in den Raum wirft, kommt man an den großen Denkern wie Karl Marx, Pierre Bourdieu oder Max Weber nicht vorbei. Doch ist es nicht Ziel unserer Studie, theoretische Gerüste zu testen oder Theorien weiterzuentwickeln, vielmehr wollen wir die Einstellungen und Äußerungen der Erwerbstätigen und ihren Blick auf Arbeit, Gesellschaft und Politik erfassen. Denn derzeit reklamieren viele Parteien für sich, Politik für die „hart arbeitende Mitte“ zu machen. Doch wer ist das überhaupt? Was zeichnet die (erwerbs-)arbeitende Gesellschaft aus? Gibt es noch eine Arbeiter:innenklasse; wie verortet sie sich in der Gesellschaft? Und was sind ihre politischen Forderungen?

„Ich würde sagen, Mittelschicht, Arbeiterklasse, also so eigentlich zu der Schicht, die den Großteil der Gesellschaft ausmacht“, antwortete ein junger Mann aus Bochum mit mittlerer Reife, der als Verkäufer in einem Baumarkt arbeitet, auf die Frage, wo er sich selbst in der Gesellschaft sieht. Diese Antwort steht exemplarisch für viele weitere, die wir gehört haben und die die Ausdifferenzierung der arbeitenden Gesellschaft gut beschreiben. Jemand, der im Dienstleistungssektor tätig ist, zählt sich selbst zur Arbeiter:innenklasse und sieht sich gleichzeitig als Teil der mittelschichtigen Mehrheitsgesellschaft. Zwischen Arbeiter:innenklasse und Mittelschicht werden keine Unterschiede oder gar Widersprüche ausgemacht, sie werden identisch gesehen. Ein Fleischereifachverkäufer aus Leipzig bestätigt dies und zählt sich der Arbeiter:innenklasse zu, die für ihn „zur normalen Mittelschicht, weder arm noch reich,“ gehört. Erwerbstätige aus der Produktion und dem Dienstleistungssektor zählen wir zur „neuen Arbeiter:in-

nenklasse“, teilweise können ihr auch Bürokräfte sowie Kleingewerbetreibende und Soloselbstständige zugerechnet werden. Und noch etwas ist neu: Da der Frauenanteil unter den Dienstleistenden und den Bürokräften deutlich überwiegt, haben wir uns auch bewusst dazu entschieden, gendergerecht von einer neuen Arbeiter:innenklasse zu sprechen.

Wir waren von einigen Ergebnissen unserer Befragung selbst überrascht: Die Hälfte der Befragten fühlt sich der Arbeiter:innenklasse zugehörig, und gleichzeitig verorten sich die Berufsgruppen aus der Produktion und dem Dienstleistungssektor mit großer Mehrheit in der Mittelschicht. Der Jenaer Soziologe Klaus Dörre macht für das Drängen der Arbeiter:innenklasse in die Mittelschicht als Grund eine „wirkungsmächtige Inszenierung einer gesellschaftlichen Mitte, die Klassenfragen zum Verschwinden bringt“ (Dörre 2019: 26), aus. Die Sehnsucht nach gesellschaftlicher Anerkennung, zur Mittelschicht dazuzugehören, ist stark ausgeprägt: Man arbeitet, um Mitte zu sein. Mittelschicht zu sein bedeutet Wohlstandsversprechen, Leistungsgerechtigkeit und respektables Mitglied der Gesellschaft.

Diese Ansicht, dass man die Mehrheit der Gesellschaft bilde, vertritt auch eine Friseurin aus Leipzig: „Man ist nicht alleine. Es gibt viele davon.“ Dabei sei die Arbeiter:innenklasse diejenige, „die das Band am Laufen halte“, so eine Produktionsangestellte für Schaltschränke aus Thüringen. Auch wenn sich die von uns befragten Personen als gesellschaftliche Mehrheit sehen, drückt sich dies jedoch nicht in einer gemeinsamen Stärke aus, denn „die Solidarität gibt es gar nicht mehr so richtig“, wie ein Energieanlageninstallateur aus Bochum urteilt. Ein weiterer Grund für die mangelnde Stärke sei fehlende Selbstwirksamkeit oder in den Worten einer Berliner Produktionsmitarbeiterin aus der Pharmaindustrie: „Jemand aus der Arbeiterklasse [spürt] weniger [...], dass er Dinge verändern kann.“

Steffen Mau, Thomas Lux und Linus Westheuser weisen in ihrem Buch „Triggerpunkte“ darauf hin, dass Gruppen, die auf der „sozialen Hierarchieleiter“ weiter unten angesiedelt sind, weniger „das Gefühl einer Kompetenz und Befugnis zum politischen Sprechen“ haben und sich dagegen mehr „inkohärente Positionierungen“ finden (Mau et al. 2023: 391). Eine kollektive Identität als Arbeiter:innenklasse, die durch ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl und auch gemeinsam verfolgte politische Ziele gekennzeichnet ist, konnten wir im Unterschied zum erlebten Zugehörigkeitsgefühl nicht ausmachen. Oder anders ausgedrückt sind wir eher auf eine *Klasse an sich* aber nicht auf eine *Klasse für sich* gestoßen.

Diese Klasse eint, dass es diejenigen sind, „die für ihr Geld wirklich arbeiten müssen und bei denen einfach nicht viel überbleibt“, so ein älterer Industrieelektriker aus Hamburg. Noch – so sagen viele, mit den wir gesprochen haben – gehe es ihnen gut, aber häufig schwingt die Sorge um einen möglichen sozialen Abstieg mit. Für einen Lageristen aus Köln ist klar, „der Abgrund, der ist schon, sage ich mal ..., ich weiß, wo er ist“. Die Selbstbeschreibungen

werden oftmals verbunden mit Äußerungen über mangelnde Anerkennung und Wertschätzung als tragende Stützen der Gesellschaft. Damit decken sich die Selbstzuschreibungen mit den Beobachtungen der Ungleichheitschronistin Julia Friedrichs: „Die *working class* sieht anders aus als vor hundert Jahren, aber noch immer gilt: Es sind Menschen, die arbeiten, um Geld zum Leben zu haben“ (Friedrichs 2021: 12). Ähnlich beschreiben Oliver Nachtwey und Nicole Mayer-Ahuja die Personengruppen: Es sind die „verkannten Leistungsträger:innen“, „die in ihrer Arbeit große Leistungen erbringen, deren Position in der Klassengesellschaft dies nicht widerspiegelt“ (Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021: 20).

Dabei sind die Identifikation mit der Arbeit und der Stolz auf die eigene Leistung stark ausgeprägt – und das über sämtliche Erwerbsklassen hinweg. Danach gefragt, was den Menschen bei der Arbeit besonders wichtig ist, lauten die Top drei: Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mentale Belastung und Zeitdruck sind vor allem bei den soziokulturellen Berufsgruppen (wie Erzieher:innen, Pfleger:innen und Lehrer:innen) und den Dienstleistenden, also bei den Berufen, bei denen man mit anderen Menschen zu tun hat, besonders hoch. Und gerade dies sind auch die Berufsgruppen, die sich von der Politik mehr Anerkennung für die eigene Arbeit wünschen. Vielfach wird an das Klatschen von den Balkonen für die Pflegekräfte in der Coronakrise erinnert, was aber weder zu einer Verbesserung der Pflegesituation noch zu einer finanziellen Aufwertung des Pflegeberufs geführt habe.

Insgesamt kommt „die Politik“ nicht besonders gut weg, was in einer generellen Entfremdung mit der politischen Elite des Landes zum Ausdruck kommt. Nicht nur werden Politiker:innen an der Spitze der Gesellschaft gesehen, weit weg von der eigenen Lebensrealität, sondern es besteht auch der Eindruck, die Politik würde sich nicht um die wichtigen Dinge des Lebens kümmern. „Die Krötenwanderung ist wichtiger“, so bringt es eine Lagermitarbeiterin aus dem Ruhrgebiet auf den Punkt. Dabei gebe es unheimlich viel zu tun, vor allem um soziale Ungleichheiten abzubauen. So konnten wir bei zwei Dritteln unserer Befragten ein mittleres bis hohes Klassenbewusstsein – im Sinne einer Unterstützung gewerkschaftlicher Positionen – ausmachen. Unter anderem werden neben einem grundsätzlichen Wunsch nach mehr Anerkennung und einer „Klartext-Ansprache“ auch sehr konkrete Forderungen für mehr finanzielle Sicherheit wie eine Erhöhung des Mindestlohns, eine bessere Absicherung im Alter oder bezahlbare Mieten formuliert.

Dieses grundsätzliche Ungerechtigkeitsbewusstsein für die sozioökonomischen Realitäten trifft jedoch auf eine Resignation, bestehende Ungleichheiten einfach hinzunehmen. Ein Eisenbahnelektroniker aus Sachsen beschreibt die Unmöglichkeit, an den Strukturen etwas ändern zu können, nüchtern mit der Feststellung: „Wer arm geboren wird, wird auch arm sterben – wahrscheinlich.“ Diese Hinnahme der sozialen Gegebenheiten stellen auch Steffen Mau und seine Kollegen fest, da sich nach ihrer Analyse die „Oben-Unten-Arena“ (Ungleichheitsarena der sozio-

ökonomischen Verteilungskonflikte) als stark demobilisiert erweist, über die kaum gesellschaftspolitische Konflikte ausgetragen wird (Mau et al. 2023: 30).

Auch wenn es an gelebter Solidarität mangelt, so zeichnet sich die neue Arbeiter:innenklasse durch eine starke Empathie sowohl für die unteren als auch die oberen Schichten in der Gesellschaft aus. Die Personengruppe, die die meisten Sympathiepunkte auf sich vereint, ist die „alleinerziehende Mutter“ gefolgt von den Rentner:innen. Die einen können aufgrund ihrer Sorgeverantwortung, die anderen aufgrund ihres Alters nicht vollumfänglich oder nicht mehr arbeiten. Auch gibt es viel Verständnis für die Situation von Bürgergeldempfänger:innen und Geflüchteten. Dieses kippt erst dann, wenn der Eindruck entsteht, sie würden mehr Sozialleistungen erhalten als Alleinerziehende oder Rentner:innen. Auch Ärzt:innen und Akademiker:innen steht man positiv gegenüber, da sie viel Zeit in ihre Ausbildung investiert haben und Verantwortung tragen. Neben einer grundsätzlichen Skepsis gegenüber der Politik werden auch Unternehmensvorstände und ihre Berater:innen sehr kritisch gesehen, da sie nicht zum Wohle der Gesellschaft, sondern nur für die eigene Tasche arbeiten würden.

Viele Angehörige der heutigen Arbeiter:innenklasse bezeichnen sich aus verschiedenen Motiven also selbst am ehesten als „arbeitende Mitte“, als diejenigen, die jeden Tag zur Arbeit gehen und die Stütze der Gesellschaft bilden. Die Zugehörigkeit zur Mittelschicht ist für diese Menschen häufig mehr eine empfundene als eine reale, denn wie es eine alleinerziehende Produktionsmitarbeiterin schlicht sagt: „Für mich ist es wirklich in erster Linie meine Existenz.“ Oder, wie es die Aktivistin und Publizistin Bertiel Berhe beschreibt: Der Mythos der Mittelstandsgesellschaft wird im gesellschaftlichen Diskurs aufrechterhalten, entspricht aber nicht (immer) den gesellschaftlichen Realitäten (Berhe 2023: 60). Wer Politik für diese Menschen machen möchte, sollte ihnen mit Wertschätzung und Anerkennung für die von ihnen mit Stolz verrichtete Arbeit entgegentreten. Genau das muss sich neben der direkten Ansprache auch in einer konkreten materiellen Verbesserung ihrer Lebensumstände niederschlagen. Zudem sollte die Politik klassische sozioökonomische Verteilungsfragen wieder in den Mittelpunkt rücken. Denn zum einen besteht ein ausgeprägtes Ungerechtigkeitsbewusstsein über die Zustände in der Gesellschaft, und zum anderen geht es für diese Menschen um reale sozioökonomische Härten im Alltag.

Was erwartet Sie also beim Lesen der Studie? In Kapitel 1 beschreiben wir die arbeitende Gesellschaft entlang verschiedener Erwerbsklassen und soziodemografischer Faktoren. Darauf folgt in Kapitel 2 eine Analyse von Arbeitsbedingungen und wie sehr sich die Erwerbstätigen mit ihrer Arbeit identifizieren. Wer sich der Arbeiter:innenklasse zugehörig fühlt und wie diese sich in der Gesellschaft verortet, thematisieren wir in den Kapiteln 3 und 4. Der Frage, ob und wenn ja bei wem ein Klassenbewusstsein vorhanden ist, gehen wir in Kapitel 5 nach. Den Abschluss bildet das Kapitel 6 um gesellschaftliche Einstellungen und politische Polarisierung. Wir wünschen eine erkenntnisreiche Lektüre! ←

METHODISCHES VORGEHEN

Die Studie basiert auf zwei zentralen methodischen Elementen. Zunächst erfolgte im Zeitraum Februar bis April 2023 eine qualitative Datenerhebung in Form von Fokusgruppen. Dieses explorative Studiendesign diente dazu, den Bedeutungshorizont des Begriffs „Arbeiterklasse“ empirisch abzustecken. In den Fokusgruppen wurde diskutiert, was die Teilnehmenden heute noch mit dem Begriff des „Arbeiters“ verbinden, welche Beziehung sie selbst zur Arbeiter:innenklasse haben und wie sie ihre eigene Erwerbsarbeit in Relation zur Gesellschaft einschätzen. Anhand von Schaubildern zu verschiedenen Gesellschaftsformen wurde in den Gruppen diskutiert, wie gesellschaftliche Schichten in Deutschland verteilt sind. Dieser thematische Zugang ermöglicht es den Teilnehmenden, die eigene subjektiv wahrgenommene Position in der Gesellschaft zu beschreiben und dazu ein erweitertes Gesellschaftsbild zu zeichnen, in dem typisierte Berufsgruppen zueinander in Relation gesetzt werden. Insgesamt wurden acht Gruppendiskussionen online mit 45 Teilnehmenden (fünf bis sechs pro Gruppe) durchgeführt. Rekrutiert wurden die Teilnehmenden aus der deutschsprachigen Bevölkerung über 18 Jahren. Schon die Rekrutierung und Zusammensetzung der Gruppen erfolgte mittels Screener danach, ob sich die Teilnehmenden der Arbeiter:innenklasse zugehörig fühlen (subjektive Wahrnehmung). Daneben wurde ebenfalls nach Alter, Geschlecht, Bildung, Region und Migrationshintergrund quotiert. Zuerst wurden vier Fokusgruppen durchgeführt, die sich entweder aus Produktionsarbeitenden oder aus Dienstleistungsmitarbeitenden zusammensetzten, jeweils mit und ohne subjektive Zugehörigkeit zur Arbeiter:innenklasse. Zusätzlich wurde eine Fokusgruppe eingerichtet, die nach dem Erwerbsklassenmodell von Daniel Oesch nicht den typischen Berufen der Arbeiter:innenklasse angehört, sich aber der Arbeiter:innenklasse zugehörig fühlt. Zur Vertiefung wurden dann noch Fokusgruppen mit Erwerbstätigen aus den Bereichen „Industrie/Produktion“, „soziale Tätigkeiten“ sowie prekär und atypisch Beschäftigte aus unterschiedlichen Erwerbsklassen durchgeführt. Die Fokusgruppendiskussio-

nen umfassten jeweils 120 Minuten, die Aufzeichnungen wurden transkribiert und ausgewertet.

Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung bildeten neben theoretischen Zugängen die Grundlage für die quantitative Befragung. Diese Umfrage wurde vom 5.6. bis 23.7.2023 unter der deutschsprachigen Bevölkerung (ab 18 Jahren) durchgeführt. Es wurden insgesamt 5.061 Personen im Mixed-Mode-Design befragt, wobei online (CAWI) eine repräsentative Zufallsauswahl getroffen wurde und telefonisch (CATI) Quotenstichproben gezogen wurden. Die quantitativen Daten wurden nach soziodemografischen Merkmalen gewichtet. In der Studie wurde nach den Soziodemografika wie Alter, Geschlecht, Bildung und Region als Kontrollvariablen gefragt. Im Zuge der soziodemografischen Informationen wurde ebenfalls im Sinne des Erkenntnisinteresses der Studie gesondert auf die Branche und Berufsbezeichnung sowie auf die Haupttätigkeit in Anlehnung an das Berufsklassenmodell von Daniel Oesch eingegangen. Der Hauptteil des Fragebogens untersuchte die Themenbereiche generelle Lebens- und Arbeitszufriedenheit der Befragten, ihre Identifikation mit der Arbeit (hier insbesondere Erwerbsarbeit), Einschätzungen zentraler Arbeitsbedingungen (wie geregelte Arbeitszeiten) und -merkmale (wie flexible Arbeitszeitmodelle oder Sicherheit des Arbeitsplatzes). Hier wurde auch nach der subjektiven Einschätzung von Schicht- und Klassenzugehörigkeit gefragt. Die politischen Einstellungen wurden unter anderem anhand von Zustimmungswerten zu politischen Aussagen erhoben. Die offene Berufsabfrage wurde nach ISCO codiert und zur Zuordnung zu den Erwerbsklassen nach Daniel Oesch verwendet. Die quantitativen Ergebnisse dieses Berichts wurden von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) eigens erstellt. Weitere Analysen auf Basis der erhobenen Daten wurden von Wissenschaftler:innen mit einschlägiger Fachexpertise durchgeführt und separat veröffentlicht. Die qualitative und quantitative Datenerhebung sowie die Aufbereitung des Datensatzes wurde von Kantar Public (heute Verian) durchgeführt. ←

DANKSAGUNG

Projekte wie die „Kartographie der Arbeiter:innenklasse“ beschäftigen von der Idee über Durchführung bis zur Publikation und Abschluss des Projekts viele Personen innerhalb und außerhalb der FES. Unser Dank als Autor:innen geht an alle, die uns auf diesem Weg begleitet und unterstützt und das Projekt vorangebracht haben. Auch wenn wir hier nicht alle Personen aufzählen können, möchten wir dennoch einige Personen besonders hervorheben und uns bedanken:

Anne-Kathrin Vitt und Christoph Döbele von Kantar-Public (heute Verian), die als Projektsprechpartner:innen immer ein offenes Ohr für unsere Fragen und Anliegen hatten und mit denen wir gemeinsam die spannende qualitative und quantitative Erhebung durchführen durften.

Anne Lehmann, die einige Fokusgruppen als Graphic Recorderin begleitet und mit ihren tollen Zeichnungen die Gespräche zusätzlich dokumentiert hat. Einige der Bilder haben wir für die Illustration der Publikation verwendet.

Héctor Labat für die aufwendige und zügige ISCO-Codierung der offenen Berufsabfrage.

Thomas Lux und Linus Westheuser, die uns sowohl bei der Erstellung des quantitativen Fragebogens beraten haben und auch mit Hinweisen zur Auswertung an unserer Seite standen.

Kathrin Fiedler, die für uns unzählige Grafiken, Tabellen und Regressionen erstellt und daher einen Großteil der Auswertungsarbeit geleistet hat. Ebenso zu nennen ist Marko Miljevic, der ebenfalls Grafiken erstellt, Berechnungen durchgeführt und Fehler in Grafiken aufgespürt hat. Ein weiterer Trouble-Shooter und verlässlicher Helfer bei

allen Fragen und Anliegen rund um die statistische Auswertung war Ludwig List, unser Kollege in Wien, der trotz vielfältiger anderer Aufgaben eine wichtige Stütze des Projekts war. Ebenso nicht vergessen ist die tolle Unterstützung von Elena Kalter, Judith Vrenegor und Jonas Kamps.

Unsere Ergebnisse der unterschiedlichen Teiletappen haben wir immer wieder vorgestellt und mit Fachleuten aus Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft diskutiert. Wir danken daher allen Beteiligten für den Austausch und die vielen guten Ideen und Nachfragen, die in das Projekt so aufgenommen werden konnten.

In besonders engem Austausch standen wir dabei mit Torben Schwuchow, Aiko Wagner, Thorsten Faas und Jürgen Schmidt, die eigene Analysen zum Projekt „Kartographie der Arbeiter:innenklasse“ beigesteuert haben und von denen wir viel lernen durften.

Von den zahlreichen Kolleg:innen, die das Projekt begleitet haben, wollen wir hier Nicole Loew, die aufgrund von Elternzeit das Projekt nicht bis zum Abschluss begleiten konnte, und Constanze Yakar, die alle administrativen und organisatorischen Belange des Projekts im Referat Analyse und Planung gesteuert hat, besonders hervorheben. Ein besonderer Dank gilt auch Susan Javad, Referentin für Arbeit, Qualifizierung und Mitbestimmung im Referat Beratung und Impulse der FES für ihr Feedback in unterschiedlichen Projektphasen.

Last, but not least, allen die uns bei der intensiven Abschlussphase des Projekts unterstützt oder unsere dadurch bedingten Abwesenheiten und Unaufmerksamkeit an anderer Stelle aufgefangen haben. ←

WIE SIEHT DIE (ERWERBS-)ARBEITEN-DE GESELLSCHAFT HEUTE AUS?

QUICK FACTS

- Die Welt der Erwerbstätigkeit in Deutschland ist sehr divers. Der produzierende Sektor ist nicht mehr dominant. Tätigkeiten, die einer administrativen oder interpersonellen Logik folgen, sind stark verbreitet.
- Die neue Arbeiter:innenklasse in Deutschland umfasst nicht nur Produktionsarbeitende, sondern auch Dienstleistende. Zum Teil können aber auch Bürokräfte sowie Kleingewerbetreibende und Soloselbstständige dazugezählt werden. Gemeinsam sind ihnen ein eher geringes Einkommen und damit verbundene finanzielle Sorgen, aber auch schwierige Arbeitsbedingungen.
- Geschlechterunterschiede finden sich in den Erwerbsklassen wieder. Während Berufe mit einer technischen Arbeitslogik weiterhin klar männlich dominiert sind, sind Frauen in den Berufen der soziokulturellen (Semi-)Expert:innen sowie bei den Bürokräften und Dienstleistenden in der Mehrheit. Dies sind auch die Bereiche, in denen deutlich mehr in Teilzeit oder auf Minijobbasis gearbeitet wird.
- Einkommen und Vermögen sind zwischen den Erwerbsklassen der formell höher gebildeten Mittelschicht und der neuen Arbeiter:innenklasse ungleich verteilt. Kleingewerbetreibende, Soloselbstständige, Produktionsarbeitende, Bürokräfte und vor allem Dienstleistende verfügen über ein geringeres Einkommen. Dies zeigt sich auch bei den Wohnverhältnissen, insbesondere bei den Dienstleistenden, die mit 62 Prozent klar überdurchschnittlich zur Miete wohnen.

Arbeit spielt in unserem Leben eine zentrale Rolle, dennoch ist der Begriff genauso schwer zu fassen, wie er umstritten ist. Barbara Prainsack bringt es in ihrem Buch „Wofür wir arbeiten“ auf den Punkt: „Mit der Arbeit ist es so wie mit Liebe: Jeder weiß, was es ist, aber fast niemand kann es aus dem Stegreif definieren“ (Prainsack 2023: 26). Ist nicht jede Tätigkeit auch Arbeit? Oder gehören zu „richtiger“ Arbeit unbedingt Anstrengung oder Fremdbestimmung? Wie sieht es mit der unbezahlten Arbeit aus, die zum Beispiel bei der Versorgung von Kindern, im Haushalt oder bei der Pflege von Angehörigen anfällt, der sogenannten reproduktiven Arbeit? Ohne jeden Zweifel zählt unbezahlte Sorgearbeit zu „Arbeit“, auch wenn sie unsichtbar ist, im Privaten geleistet wird und es kein schriftliches Arbeitsverhältnis gibt. Ihr Wohlfühlstandseffekt ist enorm, da sie die Grundlage für Wertschöpfung über-

haupt erst legt. Gleichzeitig besteht ein erheblicher Geschlechterunterschied, der sich auch auf die Möglichkeiten auswirkt, klassischer Lohnarbeit nachzugehen. In unserer vorliegenden Untersuchung jedoch berücksichtigen wir unbezahlte Sorgearbeit nur am Rande, da wir als Ausgangspunkt die These verfolgen, inwiefern sich die berufliche Tätigkeit auf politische Einstellungen und die Wahrnehmung der Gesellschaft ausübt.

Blickt man auf die sogenannte produktive Arbeit, dann wird oft der Begriff der Erwerbstätigkeit verwendet. Der Verdienst durch Arbeit als Beitrag zum Lebensunterhalt steht hier im Mittelpunkt. Aber auch bei der Erwerbstätigkeit wird davon ausgegangen, dass diese „ein wichtiger Teil der persönlichen Selbstentfaltung und ein wesentlicher Teil des Alltags“ ist und die „gesellschaftliche Position“ bestimmt (Destatis 2024a). Laut Statistischem Bundesamt stieg die Anzahl der Erwerbstätigen kontinuierlich in den vergangenen Jahren und lag im Jahr 2023 bei rund 46 Millionen Menschen. Die Erwerbstätigen in Deutschland teilen sich in knapp 4 Millionen Selbstständige und 42 Millionen Arbeitnehmer:innen auf. Der größte Wirtschaftssektor sind die Dienstleistungen mit 34,5 Millionen Erwerbstätigen, gefolgt vom produzierenden Gewerbe mit knapp 11 Millionen. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei sind ungefähr eine halbe Million Menschen in Deutschland beschäftigt (Destatis 2024b). Die Erwerbstätigenquote (Destatis 2024c) wird mit 76,9 Prozent angegeben. Sprich, drei von vier Personen in Deutschland im erwerbsfähigen Alter sind erwerbstätig.

Die unterschiedlichsten Ansätze der Klassentheorie schreiben dem Beruf bzw. beruflichen Status eine wichtige Rolle zu (vgl. Wright 2023: 12ff.). Die berufliche Stellung hängt dabei oftmals direkt oder indirekt auch mit den jeweiligen Einstellungen zusammen. Nimmt man an, dass die Erwerbsklasse prägend ist für Einstellungen, dann sollte dies auch mit dem Eintritt in den Ruhestand weiterhin gelten. Daher haben wir uns bei den meisten Fragestellungen die Gruppe der Erwerbstätigen und ehemaligen Erwerbstätigen aufgeschlüsselt nach Erwerbsklassen angeschaut. Mit unserer quantitativen Befragung wurden insgesamt 5.061 deutschsprachige Personen, die älter als 18 Jahre sind und in Deutschland leben, erreicht. Etwas über 3.000 Personen waren aktuell erwerbstätig, weitere knapp 1.300 Personen ehemalige Erwerbstätige, also im Ruhestand. Unter den aktuellen und ehemaligen Erwerbstätigen stellt dabei der Dienstleistungsbereich die größte Gruppe dar: 21 Prozent Dienstleistungen mit qualifizierter oder hochqualifizierter Tätigkeit und 16 Prozent Dienstleistungen mit Routinetätigkeit. Ebenfalls eine große Gruppe von 21 Prozent gab eine administrative Tätigkeit

	abhängig Beschäftigte			Selbstständige
Arbeitslogik	interpersonell	administrativ	technisch	unabhängig
akademische und halbakademische Berufe	soziokulturelle (Semi-) Expert:innen	Management	technische (Semi-) Expert:innen	freie Berufe und Unternehmer:innen
Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten	Dienstleistende	Bürokräfte	Produktionsarbeitende	Kleingewerbetreibende und Soloselbstständige

Quelle: eigene Darstellung, basierend auf Oesch 2006.

an. Jeweils zehn Prozent bezeichneten ihre Tätigkeit als leitende Tätigkeit, technische Tätigkeit oder handwerkliche Tätigkeit. Nur acht Prozent führen oder führten eine produzierende Tätigkeit aus.

DAS ERWERBSKLASSENMODELL NACH OESCH

Für unsere weiteren Analysen verwenden wir das von Daniel Oesch entwickelte Erwerbsklassenmodell (Oesch 2006 und Weber-Menges/Vester 2011). Dieses verbindet eine Qualifikationslogik mit der jeweilig dominanten Arbeitslogik. Bei der Qualifikationslogik wird nach der jeweiligen Ausbildung für den Beruf unterschieden. Bei dem von uns verwendeten Acht-Erwerbsklassen-Modell gibt es dabei zwei unterschiedliche Gruppen. Einmal Berufe, die per Ausbildung erlernt oder bei der Arbeit ange-lernt werden. Zweitens Berufe, die eine akademische oder halbakademische Ausbildung erfordern.

Die Arbeitslogik beschreibt die wesentliche Art der Tätigkeit des Berufs. Berufe, bei denen der direkte persönliche Austausch mit anderen Menschen die zentrale Rolle spielt, werden der interpersonellen Arbeitslogik zugeordnet. Dies sind zum Beispiel Verkäufer:innen, Polizist:innen, Friseur:innen (Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten) oder Lehrer:innen, Erzieher:innen und Pflegefachkräfte, aber auch angestellte Ärzt:innen (akademische und halbakademische Berufe). Unterscheidet man zusätzlich nach der Qualifikationslogik ergeben sich daraus die Erwerbsklassen „Soziokulturelle (Semi-)Expert:innen“ und „Dienstleistende“.

Berufe, bei denen Verwaltungsabläufe und -regelungen im Vordergrund stehen, werden der administrativen

Arbeitslogik zugeordnet. Daraus ergeben sich bei Oesch dann die Erwerbsklassen des Managements (akademische und halbakademische Qualifikation) mit Berufen wie Personalleiter:innen, Buchhalter:innen, Controller:innen und der Bürokräfte (Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten) wie Bank- und Bürokaufleute, Verwaltungsangestellte und Sekretär:innen.

Berufe, bei denen die Produktion oder Technik im Mittelpunkt steht, werden der technischen Arbeitslogik zugeordnet. In Verbindung mit der Qualifikationslogik wird nach technischen (Semi-)Expert:innen wie Ingenieur:innen, Informatiker:innen und Techniker:innen auf der einen Seite und Produktionsarbeitenden wie Elektriker:innen, Mechaniker:innen, Kraftfahrer:innen und Handwerker:innen unterschieden.

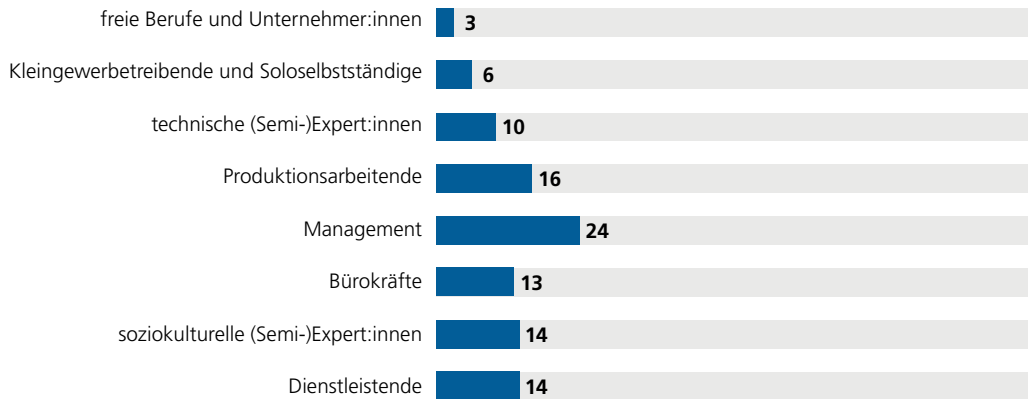
Die Gruppe der Selbstständigen wird der unabhängigen Arbeitslogik zugeordnet. Auch hier wird wiederum nach zwei Gruppen unterschieden. Zu den freien Berufen und Unternehmer:innen werden selbstständige Rechtsanwälte:innen, Ärzt:innen und Apotheker:innen sowie Arbeitgeber:innen mit mehr als neun Angestellten gezählt. Die zweite Gruppe umfasst Kleingewerbetreibende und Soloselbstständige (small business owners) wie Ladenbesitzer:innen, Unternehmer:innen und Landwirt:innen, wenn sie nicht mehr als neun Angestellte beschäftigen.

WANDEL IN DER BERUFSWELT

Wendet man das Erwerbsklassenmodell von Daniel Oesch auf unsere Befragung an, lässt sich ebenfalls sehr gut der stattgefundene Wandel in der Berufswelt nachvollziehen. Zwar ist weiterhin über ein Viertel im Bereich der technischen Arbeitslogik beschäftigt. 16 Prozent der Befragten

Wie sieht die arbeitende Gesellschaft aus?

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

wurden der Gruppe der Produktionsarbeitenden und zehn Prozent den höher ausgebildeten technischen Semi- (Expert:innen) zugeordnet. Doch bei 28 Prozent steht eine interpersonelle Arbeitslogik (jeweils 14 Prozent soziokulturelle (Semi-)Expert:innen und Dienstleistende) und bei 37 Prozent eine administrative Arbeitslogik (24 Prozent Management und 13 Prozent Bürokräfte) im Vordergrund der Tätigkeit. Weiterhin zahlenmäßig der kleinste Bereich sind die Selbstständigen. Nur drei Prozent der Befragten konnten den freien Berufen und Unternehmer:innen zugeordnet werden. Sechs Prozent sind Kleingewerbetreibende und Soloselbstständige. Aufgrund der kleinen Fallzahl sind insbesondere die Ergebnisse zu den freien Berufen und Unternehmer:innen nur bedingt generalisierbar.

Andere Studien haben, zum Teil basierend auf größeren Erhebungen wie dem Mikrozensus 2018 oder dem Sozio-Ökonomische Panel oder Allbus, ebenfalls die Verteilung der Erwerbsklassen nach Oesch untersucht (siehe Mau et al. 2023; Waitkus 2023; Konietzka/Groh-Samberg 2023; Tolios 2021; Hertel 2020) und kommen dabei auf sehr ähnliche Zahlen. Nur zwei Erwerbsklassen liegen bei uns nicht innerhalb der Spannweite der Ergebnisse der anderen Studien. Während wir auf 16 Prozent Produktionsarbeitende kommen, stellen die anderen Erhebungen einen Anteil zwischen 18,5 und 25 Prozent fest. Größer ist dagegen die Abweichung bei der Erwerbsklasse „Management“, die bei uns auf 24 Prozent kommt. Die anderen Analysen sehen deren Anteil dagegen bei 14 bis 19,1 Prozent. Mögliche Gründe für diese Abweichungen könnten die unterschiedlichen Zeitpunkte der Erhebungen, unklare Zuordnung der

offenen Berufsabfrage verbunden mit der Tendenz, Berufe durch Managementbezeichnungen aufzuwerten¹, oder auch das in unserer Erhebung für die Onlinebefragung verwendete Panel sein, welches eine leichte Verzerrung hinsichtlich höherer Einkommen beinhaltet.

DIE NEUE ARBEITER:INNENKLASSE

Als „alte Arbeiter:innenklasse“ wird mit Blick auf das Achter-Modell von Daniel Oesch die Gruppe der Produktionsarbeitenden bezeichnet. Von der „neuen Arbeiter:innenklasse“ spricht man, wenn die Gruppe der Dienstleistenden noch dazu genommen wird (siehe z. B. Abou-Chadi et al. 2021). Der folgende Blick in die soziodemografischen Unterschiede zwischen den Erwerbsklassen zeigt, dass die Dienstleistenden hinsichtlich Einkommen und Vermögen oftmals schlechter gestellt sind als die Produktionsarbeitenden und daher die Erweiterung zur neuen Arbeiter:innenklasse durchaus sinnvoll ist, wenn man den vollzogenen Wandel in der Arbeitswelt mit erfassen will. Aber auch Kleingewerbetreibende und Soloselbstständige haben oftmals eine schlechtere finanzielle Situation als Produktionsarbeitende. Auch Claire Ainsley verweist in ihren Buch „The New Working Class“ darauf hin, dass die traditionelle Arbeiter:innenklasse in Großbritannien grob 14 Prozent der Bevölkerung umfasst, die strukturellen Veränderungen der Gesellschaft aber eine neu Arbeiter:innenklasse hervorgebracht hat, die multi-ethnisch ist, von geringen bis mittleren Einkommen lebt und eher in Bereichen wie

¹ Ein bekanntes Beispiel ist der „Facility Manager“, der heute den Hausmeister abgelöst hat.

Catering, Pflege oder Einzelhandel beschäftigt ist (Ainsley 2018). Generell verfügen die Erwerbsklassen mit geringerer formaler Bildung über geringere Einkommen und oft auch über schlechtere Arbeitsbedingungen, wie wir im Kapitel zu den Arbeitsbedingungen und -identifikation zeigen. Daher sollte, wenn man die Arbeiter:innenklasse hinsichtlich prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen meint, der Blick neben den Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden auch auf Bürokräfte sowie Gewerbetreibende und Soloselbstständige gerichtet werden. Gleichzeitig ist die Erkenntnis wichtig, dass eine Einteilung in acht Erwerbsklassen zu grob ist, um die Gruppe der prekär arbeitenden Bevölkerung zu erfassen (Waitkus 2023). Die Diversität ist auch innerhalb der Erwerbsklassen sehr groß. Es macht einen Unterschied, ob man als Produktionsarbeitende:r nach Tarif in einem Weltkonzern der Automobilbranche beschäftigt ist oder als Hilfsarbeiter:in in einem kleinen Produktionsbetrieb in einer strukturschwachen Region. Diese Unterschiede in Einkommen und Status finden sich in allen Arbeitssektoren wieder und sind der arbeitenden Bevölkerung sehr bewusst. Ob eine Lehrerin oder ein Feuerwehrmann nur angestellt oder verbeamtet ist, ob die Kassiererin beim Discounter als Schichtleiterin oder nur als Aushilfe arbeitet oder ob der Verkäufer beim Bäcker eine Fachausbildung hat und eine Umsatzbeteiligung erhält – all dies ist relevant für Lohn und Status. In den Fokusgruppen wurden die Befragten gebeten, Menschen mit verschiedenen Erwerbstätigkeiten in einem gesellschaftlichen Schichtmodell nach Einkommen und Anerkennung hierarchisch (mit 1 ganz oben und 7 ganz unten) zu sortieren. An den Diskussionen wird klar, wie ausdifferenziert unterschiedliche Tätigkeitsbereiche heutzutage sind und auch empfunden werden:

Moderation: Wie ist das denn, ist da ein Unterschied zwischen jemandem mit einer Bäckerei und jemandem bei zum Beispiel Rewe?

Hausmeister, 47 Jahre, Berlin: Bäckerei hat man ein bisschen weniger Chancen, wenn man nicht selber Bäcker ist.

Moderation: Also ein bisschen unter der Kassiererin?

Lagerarbeiter, 27 Jahre, Stuttgart: Wenn du als Verkäufer auf Provisionsbasis arbeitest, dann kannst du schon auch gutes Geld verdienen.

[...]

Lagerarbeiter, 27 Jahre, Stuttgart: Ich hätte auch so gesagt, [Stufe] 4 und 5 auf jeden Fall. Je nachdem, wenn da noch Verkäufer auf Provision arbeiten oder so, teilweise vielleicht sogar [Stufe] 3 und 4.

Auch bei Tätigkeiten, die formal eine hohe Bildung voraussetzen, werden unterschiedliche Entwicklungen identifiziert:

Verkäuferin Textilbranche, Bochum, 57 Jahre: Lehrerin/Lehrerin.

Moderation: Wo sehen Sie die [Lehrerin]?

Servicekraft in der Gastronomie, 29 Jahre, Hamburg: Die würde ich bei [Stufe] 3 einordnen.

Verkäuferin Textilbranche, 57 Jahre, Bochum: Es kommt ja drauf an, auf welcher Schule die sind, Gymnasium oder Grundschule, macht ja einen Unterschied.

[...]

Verkäufer im Baumarkt, 33 Jahre, Bochum: Ich hätte 3 gesagt, verbeamtete bei 3 und die anderen bei 4.

Lagerarbeiter, 27 Jahre, Stuttgart: Ärzte verdienen ja gut.

Moderation: Welche Stufe?

Klär- und Energieanlageninstallateur, 60 Jahre, Bochum: Ich würde da auch widersprechen. Das ist da auch total unterschiedlich. Meine Hausärztin sagt zum Beispiel, sie kann gerade mal so die Rechnungen bezahlen.

Ebenso spielt das Thema Tarifbindung eine Rolle, dies zeigt sich auch in den Fokusgruppen der Studie:

Krankenpfleger, 53 Jahre, Leipzig: Es gibt auch Hilfsarbeiter, die werden nach Tarif bezahlt, bei IG Metall oder Bau-Steine-Erden und so. Die kriegen dann schon ganz gutes Geld eigentlich.

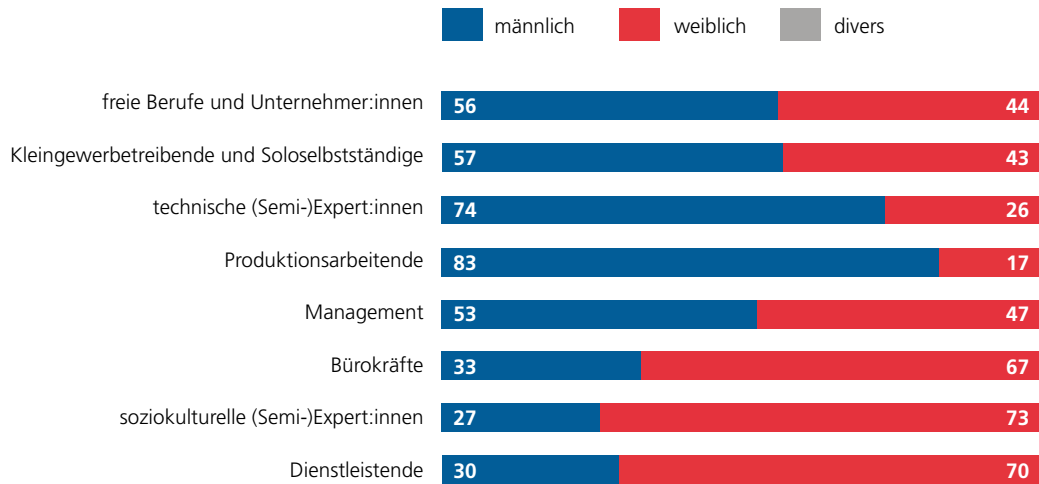
Für die Ausbildung eines Klassenbewusstseins, wie wir es im entsprechenden Kapitel dieser Studie beschreiben, kann diese Ausdifferenzierung ein Problem darstellen. Die unterschiedliche Wahrnehmung von Status, Arbeitsbedingungen und Einkommen wirken desintegrativ auf eine Berufsklasse.

Im folgenden Text sind mit der neuen Arbeiter:innenklasse die Erwerbsklassen der Produktionsarbeitenden und der Dienstleistenden gemeint. An einigen Stellen verweisen wir aber auch auf weitere Gruppen. Auch zeigen wir in eigenen Kapiteln, wie sich das Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeiter:innenklasse und das Klassenbewusstsein auf die verschiedenen Erwerbsklassen verteilt. Zu dieser neuen Vielschichtigkeit gehört auch, dass die neue Arbeiter:innenklasse viel diverser ist als das allgemein verbreitete Bild der alten, eher männlich dominierten Arbeiterklasse. Daher beginnen wir den soziodemografischen Blick auf die Erwerbsklassen bei der Frage nach den Geschlechterunterschieden.

Häufigkeiten der acht Erwerbsklassen nach Geschlecht

Abb. 3

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

GESCHLECHT UND ERWERBSKLASSEN

Interessant ist eine Aufschlüsselung der Erwerbsklassen nach Geschlecht. Die männliche Dominanz im Bereich der technischen Arbeitslogik überrascht wenig. Das vorherrschende Bild der Männerberufe im technischen Bereich spiegelt sich in den Zahlen durchaus wider: 83 Prozent der Produktionsarbeitenden sind Männer. Auch bei den tech-

nischen (Semi-)Expert:innen sind fast drei Viertel Männer. Dennoch sei darauf verwiesen, dass Anteile von 17 Prozent (Produktionsarbeiterinnen) und 26 Prozent (technische Semi-Expertinnen) keine Kleinstgruppen an Frauen in diesen Erwerbsklassen darstellen.

Bei den Selbstständigen und Beschäftigten im Management sind etwas mehr Männer als Frauen tätig, aber die Unterschiede sind nicht gewaltig. Insbesondere im Managementbereich ist fast ein zahlenmäßiger Gleichstand zwischen Männern (53 Prozent) und Frauen (47 Prozent) erreicht.

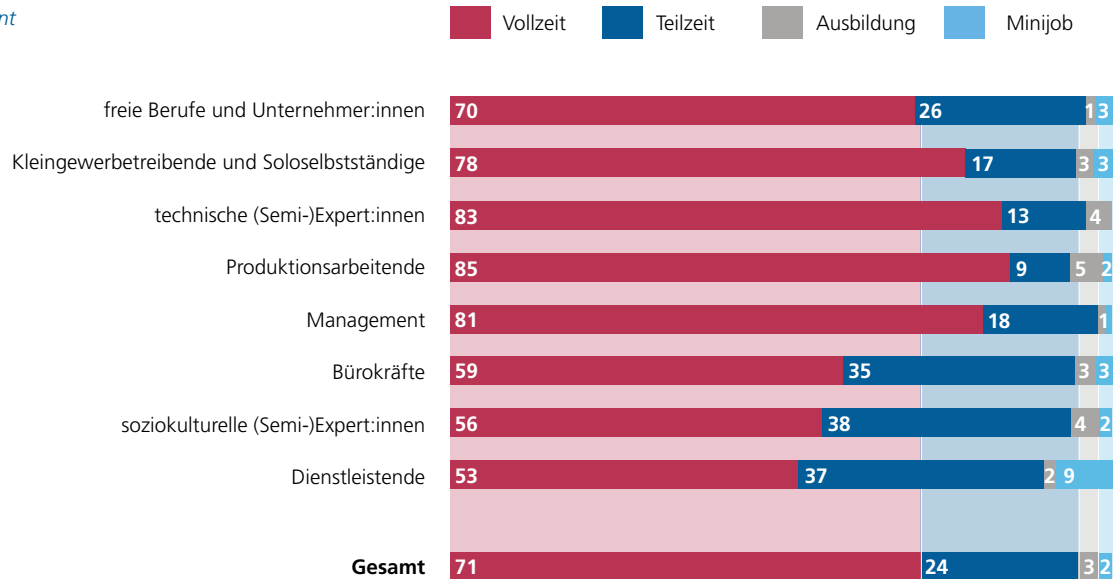
In drei anderen Erwerbsklassen sind dagegen Frauen klar in der Überzahl. Herausstechend ist dabei insbesondere die Gruppe der soziokulturellen (Semi-)Expert:innen. Hier sind fast drei Viertel der Beschäftigten Frauen. Aber auch 70 Prozent der Dienstleistenden und 67 Prozent der Bürokräfte sind weiblichen Geschlechts.

Vor diesem Hintergrund verwundert die Aufteilung hinsichtlich Voll- und Teilzeit nach den Erwerbsklassen wenig. Da Frauen weiterhin einen Großteil der (unbezahlten) Care-Arbeit leisten, sind Teilzeit und Minijobs in den von Frauen dominierten Erwerbsklassen am stärksten vertreten. Fast ein Viertel der Erwerbstätigen arbeitet in Teilzeit, während 71 Prozent in Vollzeit arbeiten. Drei Prozent sind in Ausbildung und zwei Prozent arbeiten in einem Minijobverhältnis. Teilzeitarbeit ist überdurchschnittlich bei soziokulturellen (Semi-)Expert:innen (38 Prozent), Dienstleistenden (37 Prozent) und Bürokräften (35 Prozent) vertreten. Auch bei den freien Berufen und Unternehmer:innen geben 26 Prozent an, in Teilzeit zu arbeiten. Bei den anderen Erwerbsklassen liegen die Anteile zwischen neun (Produktionsarbeitende) und 18 Prozent

Häufigkeiten der acht Erwerbsklassen nach Art der Erwerbstätigkeit

Abb. 4

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 1,00 %: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

(Management). Auffällig ist, dass Minijobs sehr stark im Bereich der Dienstleistenden (neun Prozent) vertreten sind. In allen anderen Erwerbsklassen liegt der Anteil in der Nähe des Durchschnitts von zwei Prozent. Die Art der Erwerbstätigkeit variiert stark nach Erwerbsklassen, wahrscheinlich bedingt durch die ungleiche Geschlechterverteilung und ungleiche Einbindung in unbezahlte reproduktive Arbeit.

EIN SOZIODEMOGRAFISCHER BLICK AUF DIE ERWERBSKLASSEN

Welche weiteren soziodemografischen Zusammenhänge lassen sich mit Blick auf die Erwerbsklassen finden?

Alter: Betrachtet man nur die Erwerbstätigen, so zeigt sich, dass die Selbstständigen etwas älter sind, als alle anderen Klassen. Anscheinend wird der Schritt in die Selbstständigkeit oftmals erst nach einer angestellten Tätigkeit vorgenommen und auch teilweise über die Rentenaltersgrenze hinaus ausgeführt. Technische (Semi-)Expert:innen hingegen sind etwas jünger als alle anderen Erwerbsklassen.

Stadt-Land: Kleingewerbetreibende/Soloselbstständige (13 Prozent) und Produktionsarbeitende (neun Prozent) wohnen eher selten in Großstädten. Fast die Hälfte der Personen aus diesen beiden Erwerbsklassen lebt in Orten mit weniger als 20.000 Personen. 20 Prozent von ihnen sogar in Orten mit weniger als 5.000 Menschen. Dagegen leben ein Viertel der freien Berufe und Unternehmer:innen

in Städten über 500.000 Einwohner:innen. Auch technische (Semi-)Expert:innen sind eher städtisch orientiert.

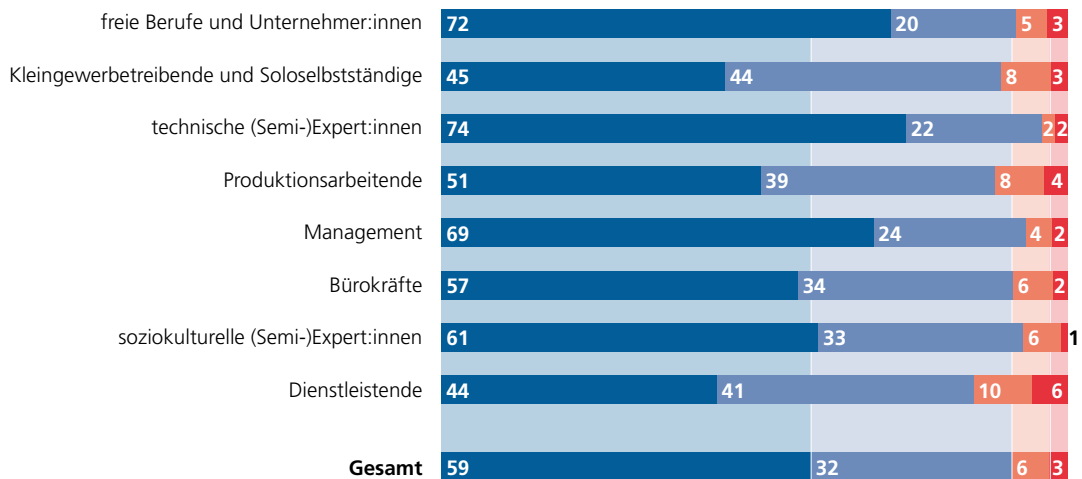
Kinder: Die Angaben zu Kindern unter 18 Jahren im Haushalt variieren zwischen 24 und 39 Prozent. Dabei haben soziokulturelle (Semi-)Expert:innen am häufigsten Kinder (39 Prozent), gefolgt von technischen (Semi-)Expert:innen (35 Prozent) und Management (33 Prozent). Dagegen geben nur 24 Prozent der Bürokräfte und 27 Prozent der Dienstleistenden an, mit Kindern im Haushalt zu leben. Auch wenn die Abstände nicht sehr groß sind, fällt der Unterschied zwischen höher gebildeten Mittelschichtsklassen und den formal niedrig gebildeteren Erwerbsklassen der neuen Arbeiter:innenklasse auf.

Migrationshintergrund: Rund ein Viertel der deutschen Bundesbürger:innen hat einen Migrationshintergrund, das heißt, entweder ein Elternteil oder sie selber sind nicht in Deutschland geboren. In unserer Befragung liegt der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund über die Erwerbsklassen verteilt zwischen 14 und 18 Prozent. Management, Bürokräfte und Dienstleistende haben den geringsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Die höchsten Werte finden sich bei den technischen (Semi-)Expert:innen (18 Prozent) und Produktionsarbeitenden (17 Prozent). Produktionsarbeitende geben dabei am häufigsten an, dass ein Elternteil nach Deutschland eingewandert ist (15 Prozent). Menschen, die selber nicht in Deutschland geboren wurden, finden sich eher unter den soziokulturellen (Semi-)Expert:innen (elf Prozent), den technischen (Semi-)Expert:innen (zehn Prozent) sowie

Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten auf die finanzielle Situation Ihres Haushalts zu?

- Mein Haushalt kann am Monatsende in der Regel Geld zurücklegen.
- Mein Haushalt kann am Monatsende zwar kein Geld zurücklegen, aber das Geld reicht, um die laufenden Kosten zu decken.
- Mein Haushalt muss derzeit auf Ersparnisse zurückgreifen, um die laufenden Kosten zu decken.
- Mein Haushalt behilft sich in der aktuellen Krise mit Krediten wie z. B. Verbraucherkredit, Ratenkredite, Dispo-/Überziehungskredit.

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

den freien Berufen und Unternehmer:innen (zehn Prozent). Diese Zusammenhänge sind aber (aufgrund der kleinen Fallzahlen) statistisch alle nicht signifikant.

EINKOMMEN UND VERMÖGEN

Da Einkommen zumeist auch abhängig vom Qualifikationsgrad gezahlt werden, ist es wenig erstaunlich, dass sich ein Zusammenhang zwischen Klassenzugehörigkeit und Einkommen finden lässt. Die einkommensstärksten Klassen sind freie Berufe und Unternehmer:innen, technische (Semi-)Expert:innen und das Management. Geringe Einkommen finden sich dagegen insbesondere bei Kleingewerbetreibenden, Produktionsarbeitenden, Bürokräften und vor allem bei Dienstleistenden.

Neben dem schwierig in Befragungen zu erhebenden Nettohaushaltseinkommen haben wir die finanzielle Situation auch danach abgefragt, ob am Monatsende im Haushalt Geld zurückgelegt werden kann, das Geld gerade reicht oder ob auf Ersparnisse oder Kredite zurückgegriffen werden muss. 59 Prozent der Befragten haben am Ende des Monats Geld übrig. Ein Drittel kommt gerade so hin und neun Prozent rutschen in den negativen Bereich. Sechs Prozent greifen dafür auf Ersparnisse zurück, drei Prozent sind auf Kredite dafür angewiesen. Auch hier zeigt sich ein klares Bild zwischen den Erwerbsklassen. Insbesondere die neue Arbeiter:innenklasse ist finanziell oft unter Druck: Nur 44 Prozent der Dienstleistenden und 45 Prozent der Kleingewerbetreibenden und Soloselbst-

ständigen können am Monatsende Geld zurücklegen. Auch bei den Produktionsarbeitenden sind es nur 51 Prozent. Die Bürokräfte liegen mit 57 Prozent auch noch knapp unter dem Durchschnitt. Ähnlich ist das Bild auf der Seite derjenigen, die auf Erspartes zurückgreifen müssen oder auf Kredite angewiesen sind: Bei den Dienstleistenden sind 16 Prozent, bei den Produktionsarbeitenden zwölf Prozent und bei den Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen elf Prozent in den roten Zahlen. Alle anderen Erwerbsklassen liegen unter dem Durchschnitt.

Finanziell vorwiegend gut geht es dagegen den technischen (Semi-)Expert:innen sowie den freien Berufen und Unternehmer:innen, hier können 74 Prozent bzw. 72 Prozent Geld am Monatsende zurücklegen. Nur vier Prozent der technischen (Semi-)Expert:innen kommen mit ihrem monatlichen Einkommen nicht hin.

Hier zeigt sich wieder der Unterschied zwischen formell höher gebildeten Erwerbsklassen der Mittelschicht und der neuen Arbeiter:innenklasse. Aber es gibt auch Niveauunterschiede innerhalb der gleichen Qualifikationslogik. So stehen soziokulturelle (Semi-)Expert:innen oftmals schlechter dar als Personen in den gleich qualifizierten Erwerbsklassen wie technische (Semi-)Expert:innen und Management. Bei den Ausbildungsberufen und angelernten Tätigkeiten scheinen dagegen Bürokräfte oftmals etwas finanziell besser abzuschneiden als Produktionsarbeitende und Dienstleistende.

WER WOHT ZUR MIETE?

Vermögensverhältnisse zeigen sich auch immer an den Wohnverhältnissen. Knapp die Mehrheit der aktuellen und ehemaligen Erwerbstätigen wohnt nicht zur Miete. Nur die Dienstleistenden fallen klar aus diesem Muster: 62 Prozent der Dienstleistenden leben aktuell in einer Mietwohnung. Im Wohneigentum leben dagegen am häufigsten Selbstständige: Nur 30 Prozent der Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen sowie 38 Prozent der freien Berufe und Unternehmer:innen wohnen zur Miete.

Es zeigt sich einmal mehr, dass Menschen mit eher niedrigerem Einkommen entsprechend häufiger zur Miete wohnen. Generell sind Personen, die zur Miete wohnen, eher jünger sowie eher unzufrieden mit ihrer Wohnsituation, aber auch ihrer beruflichen Lage. Rentner:innen wohnen dagegen weniger häufig zur Miete. Befragte, die in größeren Städten wohnen, leben wiederum häufiger in einer Mietwohnung.

Für eine eingehendere Betrachtung zu Fragen der Entwicklung der Erwerbsklassen und Vermögensungleichheiten sei auch auf Nora Waitkus verwiesen, die auch die analytischen Grenzen des Acht-Erwerbsklassen-Modells bei dieser Frage diskutiert (Waitkus 2023). ←

WELCHEN STELLENWERT HAT DIE ERWERBSARBEIT?

QUICK FACTS

- Es besteht ein grundsätzlich positiver Blick auf Erwerbsarbeit: Zwei Drittel der Befragten sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden, 85 Prozent sind stolz auf ihre Arbeitsleistung.
- Die mentale Belastung und der Zeitdruck sind vor allem bei den soziokulturellen (Semi-)Expert:innen und den Dienstleistenden hoch.
- Ein sicherer Arbeitsplatz und ein angemessenes Einkommen rangieren in der Priorität ganz oben, dicht gefolgt – und ebenso als sehr wichtig eingestuft – von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- 54 Prozent der Befragten wünschen sich eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich, 23 Prozent lehnen diese ab; Gehaltseinbußen werden nur in denjenigen Berufsklassen in Kauf genommen, die ihre finanzielle Situation eher positiv betrachten.

GEHETZT UND AN DER BELASTUNGSGRENZE – DIE ARBEITSBEDINGUNGEN DER ARBEITERKLASSE

Den Stellenwert von Arbeit im persönlichen Leben der Befragten haben wir über drei Dimensionen gemessen: Die erste Dimension beinhaltet die Arbeitsbedingungen, also Arbeitszeiten, Zeitdruck, mentale und körperliche Belastung sowie das mögliche Ausmaß von persönlicher Entfaltung. Die zweite Dimension betrifft die Identifikation mit der Arbeit, also zum Beispiel wie viel Stolz man mit seiner Arbeit verbindet oder welchen Respekt man für seine Erwerbsarbeit erfährt. Drittens haben wir uns sozioökonomische Arbeitsmerkmale angeschaut, also wie wichtig den Befragten die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes, flexible Arbeitszeitmodelle oder die Vier-Tage-Woche sind.

Der Großteil der Befragten verfügt über gute Arbeitsbedingungen: Fast zwei Drittel geben an, dass ihre Arbeitszeiten geregelt sind. Hier finden sich insbesondere Produktionsarbeitende und technische (Semi-)Expert:innen. Diese Gruppe fühlt sich zudem auch weniger gehetzt oder

Arbeitsbedingungen

Abb. 6

Nun folgen weitere Aussagen zum Thema Arbeit und Arbeitsbedingungen. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen rund um Ihr Arbeitsverhältnis auf Sie persönlich zu?

Angaben in Prozent

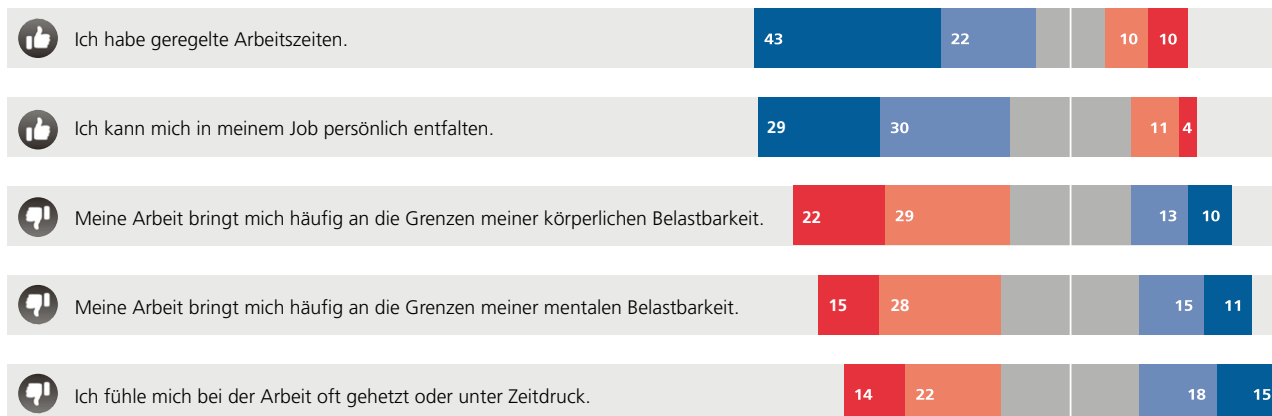
trifft voll und ganz zu

trifft eher zu

teils, teils

trifft eher nicht zu

trifft überhaupt nicht zu

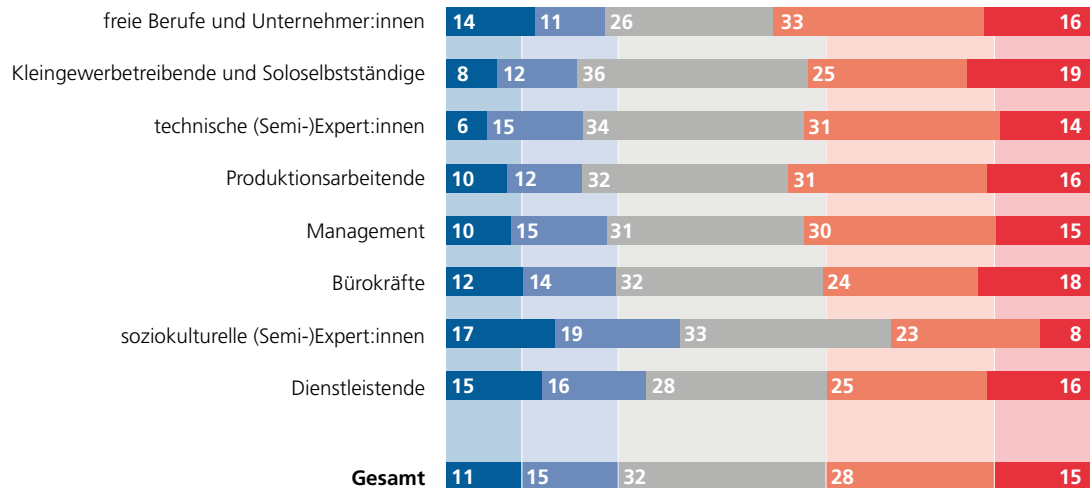


Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Inwieweit trifft die folgende Aussage rund um Ihr Arbeitsverhältnis auf Sie persönlich zu? „Meine Arbeit bringt mich häufig an die Grenzen meiner mentalen Belastbarkeit.“

■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils, teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

unter Zeitdruck. Erwerbstätige im Management, soziokulturelle (Semi-)Expert:innen und auch Dienstleistende dagegen berichten von oftmals unregelmäßigen Arbeitszeiten und hohem Zeitdruck. Betrachtet man die Rahmenbedingungen der freien Berufe und Unternehmer:innen sowie Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen (wenig geregelte Arbeitszeiten bei als gering empfundenem Zeitdruck) vervollständigt sich das Bild unter Rückgriff auf „weiche“ Faktoren der Arbeitsbedingungen: Raum für persönliche Entfaltung in der Erwerbsarbeit und die mentale wie körperliche Belastung. So erklärt sich, dass die beiden genannten Gruppen weniger Belastung durch Zeitdruck empfinden, da sie – wenig überraschend – ein hohes Maß an persönlicher Entfaltung (beide Gruppen über 50 Prozent) in ihrer Tätigkeit erleben. Bei den Dienstleistenden berichten mehr als zwei Drittel, dass sie in der Ausübung ihres Berufs Zeitdruck ausgesetzt sind. In den Fokusgruppen wird ein Zusammenhang mit finanziellem Druck hergestellt:

„Es muss ja überall gespart werden. Die Lohnkosten müssen ja gespart werden. Dadurch müssen wir dann die Leute entlassen, aber die Arbeit ist ja meistens die gleiche. Also die wird ja nicht weniger [...]“ (Verkäuferin in der Textilbranche, 57 Jahre, Bochum).

Die mentale Belastung ist vor allem bei den soziokulturellen Berufen (36 Prozent) und Dienstleistenden (31 Pro-

zent) hoch, also bei Berufen, die in erster Linie mit anderen Menschen arbeiten. Darin wird zwar einerseits eine Erfüllung im Beruf gesehen, andererseits ist dieser Faktor Mensch auch besonders herausfordernd für diese Berufsgruppe:

„[...] außerhalb der halben Stunde Pause müssen wir immer reagieren. Also das sind halt Menschen, klar, das ist ja auch das Tolle und das ist das Schöne an dem Beruf, aber negativ ist halt wirklich, dass man sich ..., also dass es kaum eine ruhige Minute gibt“ (Erzieherin, 61 Jahre, Köln).

Dieses Spannungsfeld spiegelt sich in der wahrgenommenen Relevanz des Berufs wider, der aber nicht mit der notwendigen Anerkennung begegnet wird.

„[...] irgendwie verorte ich mich in der Gesellschaft in einem ziemlich wichtigen Punkt irgendwie, jetzt gerade in Coronazeiten, wo man gesehen hat, was halt wirklich für Berufe systemrelevant sind, und darunter waren halt die ganzen Sozialberufe vor allem, gleichzeitig aber irgendwie auch teilweise diese geringe Wertschätzung [...]“ (Erzieher, 33 Jahre, Köln).

Von hoher körperlicher Belastung berichten vor allem Produktionsarbeitende (28 Prozent), aber in noch höherem Maße Dienstleistende (34 Prozent). Die Gruppe der

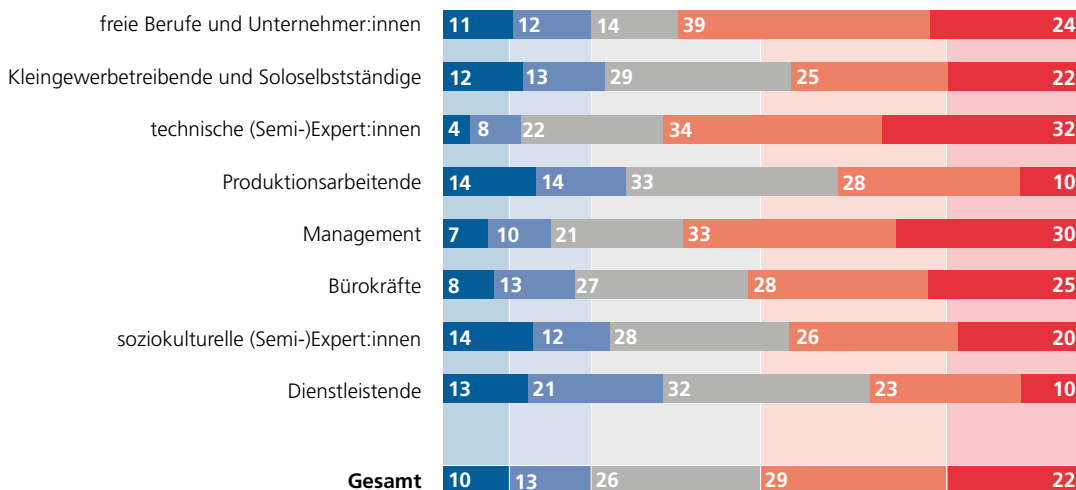
Grenzen der körperlichen Belastbarkeit

Abb. 8

Inwieweit trifft die folgende Aussage rund um Ihr Arbeitsverhältnis auf Sie persönlich zu? „Meine Arbeit bringt mich häufig an die Grenzen meiner körperlichen Belastbarkeit.“

■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils, teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige.
Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Dienstleistenden vereint also mentale und körperliche Belastung, zwei Merkmale, die in den Fokusgruppen als zentral für die neue Arbeiter:innenklasse definiert wurden. Der Arbeitsalltag wird als laut, stressig und anstrengend beschrieben, Ausgleich wird in der Freizeit gesucht („Da ist man auch froh, wenn man dann ein bisschen zu Hause ist und dann doch seine Ruhe genießen kann“ – Fleischer, 25 Jahre, Leipzig). Gleichzeitig wird klar, dass zunehmend entgrenzte Arbeitszeiten hier eine wichtige Rolle spielen

(siehe oben), besonders im Handel und in der Gastronomie sind unregelmäßige Arbeitszeiten und Arbeiten am Wochenende an der Tagesordnung.

„Da ich im Handel arbeite, bin ich wochenends ja genauso arbeiten“ (Fleischer, 25 Jahre, Leipzig).

Höhere mentale und körperliche Belastung sowie Zeitdruck spielen vor allem in denjenigen Berufsklassen eine Rolle, die über den höchsten Anteil von niedriger formaler Bildung verfügen: Bei den Produktionsarbeitenden geben 53 Prozent einen Haupt- oder Volksabschluss als höchsten Bildungsabschluss an, bei den Dienstleistenden sind es 49 Prozent und bei den Bürokräften 36 Prozent. Niedrigere Bildung geht also häufig mit geringerem Lohn und schlechteren Arbeitsbedingungen einher.

ERWERBSARBEIT IST MEHR ALS DAS GELD ZUM LEBEN

Arbeit ist gesellschaftlich wie persönlich ein Dreh- und Angelpunkt für den/die Einzelne:n in unserer Gesellschaft, bereits in der Schulausbildung spielt die Frage „Was möchte ich einmal werden“ eine zentrale Rolle, Erwerbsarbeit ist für alle Geschlechter zentraler Bestandteil des Lebens und nimmt einen Großteil des Tages und auch der Lebenszeit in Anspruch:

„Kann ich mich auch nur anschließen. Also man ist nun wirklich ein Großteil des Tages auf Arbeit“
(Erzieherin, 53 Jahre, Berlin).

„Ich glaube, das ist auch so ein bisschen der Schlüssel, dass man halt echt einen Job hat, der einem gefällt, und dann sollte man halt auch irgendwie immer versuchen, dass man irgendwie Arbeitszeit zu Lebenszeit macht. Ansonsten hat man so viel Zeit verloren gefühlt im Leben“ (Erzieher, 33 Jahre, Köln).

Die Identifikation mit der Arbeit wird gemessen über den Stolz, der mit der eigenen Tätigkeit verbunden wird, der wahrgenommenen Relevanz der Tätigkeit für die Gesellschaft, dem entgegengebrachten Respekt und dem Verhältnis zu den Kolleg:innen. Diese Dimension skizziert die persönliche und gesellschaftliche Ebene der Erwerbsarbeit. Die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit ist in diesen Variablen über alle Berufsgruppen hinweg sehr hoch.

Der „Werkstolz“ zeitigt besonders hohe Zustimmungsraten (voll und ganz/eher): 85 Prozent der Befragten sind stolz auf die eigene Arbeitsleistung. Am höchsten ist dieser Wert bei den Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen, gefolgt von den freien Berufen und Unternehmer:innen, Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden sowie technischen und soziokulturellen (Semi-)Expert:innen.

Dieser Werkstolz spiegelt sich aber nicht in gleichem Maße im wahrgenommenen Respekt wider. Während Kleingewerbetreibende und Soloselbstständige zu fast 89 Prozent angeben, stolz auf ihre Leistung zu sein, berichten 22 Prozent der Befragten, dass sie nicht genügend Respekt für ihre Tätigkeit bekommen (mehr als die Hälfte lehnt die Aussage „Ich bekommen nicht genügend Respekt für meine Arbeit“ sogar ganz bzw. eher ab). Bei den

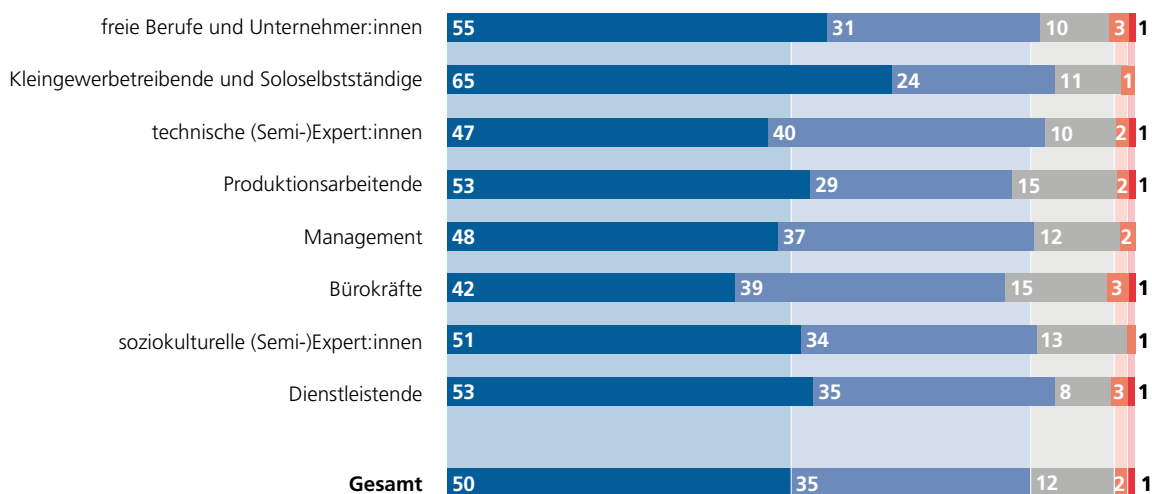
Arbeitsstolz und Erwerbsklassen

Abb. 9

Inwieweit trifft diese Aussage zur Identifikation mit der eigenen Arbeit auf Sie persönlich zu? „Ich bin stolz auf meine Arbeitsleistung.“

■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils, teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

Angaben in Prozent

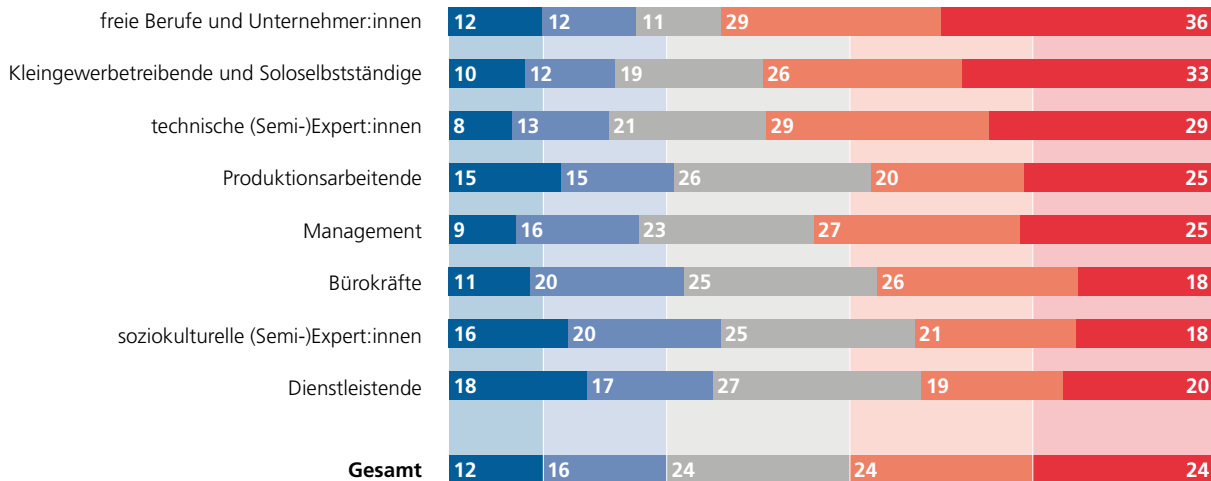


Abweichende Werte von 100 %: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige.
Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Inwieweit trifft folgende Aussage auf Sie persönlich zu? „Ich bekomme nicht genug Respekt für meine Arbeit.“

■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils, teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Dienstleistenden sind zwar auch 88 Prozent stolz auf ihre Tätigkeit, berichten jedoch zu 35 Prozent von zu wenig Anerkennung und Respekt aus der Gesellschaft. Die Aussage „Ich bekomme nicht genügend Respekt für meine Arbeit“ lehnen nur 38 Prozent ganz oder eher ab, der niedrigste Wert unter allen Befragten. Jana Costas beschreibt in ihrem Buch „Im Minus-Bereich“ sehr eindrucksvoll und anschaulich für Reinigungskräfte am Potsdamer Platz sowohl den Stolz und hohen Arbeitsethos dieser Menschen, aber auch, wie schnell sich diese in ihrer Würde verletzt oder bedroht sehen (Costas 2023).

Aber auch andere Erwerbsklassen mit überdurchschnittlichem Werkstolz verspüren zu wenig Anerkennung. So haben die soziokulturellen (Semi-)Expert:innen und die Produktionsarbeitenden den Eindruck, zu wenig Respekt für ihre Arbeit zu bekommen (36 bzw. 30 Prozent).

„[...] sondern mir geht es halt einfach darum, dass die Person, die einfach sieht, was ich hier für einen Beitrag leiste, und ich finde, das fehlt halt wirklich überall. [...] Anerkennung im Sinne von, dass auch gezeigt wird, dass man geschätzt wird, also auch vom Arbeitgeber, von der Politik, vom Fernsehen, dass man einfach mal die Leute, sage ich mal, darauf hinweist, was sie eigentlich für diese Welt machen und leisten. Das wäre auch mal schön“ (medizinische Fachangestellte, 22 Jahre, Nürnberg).

Dabei wird die Frage nach Respekt oftmals relativ zu anderen Berufsgruppen betrachtet:

„Ich finde, die IT-Leute, also alles, was so technisch affin ist, die verdienen sehr viel, und derjenige, der eigentlich dafür sorgt, dass wir leben, also jetzt im Leben gut zurechtkommen, dass es sauber ist draußen, dass wir geschützt sind, dass wir gepflegt werden, das wird eigentlich zu wenig ..., dem wird zu wenig Beachtung geschenkt [...]“ (Rentnerin, ehemalige Bürokauffrau, 60 Jahre, Berlin).

Mehr bzw. adäquaten Respekt sehen die Befragten nicht in einem Mehr an Sozialleistungen, vielmehr geht es ihnen um Einkommen, dass ihrer Tätigkeit angemessen ist und die Relevanz ihres Berufs für die Gesellschaft ausdrückt, und um „mehr Zeit“ für die arbeitende Mitte der Gesellschaft.

Das kollegiale Arbeitsumfeld spielt in der Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit ebenfalls eine wichtige Rolle. Für die gesellschaftliche und politische Betrachtung der Arbeiter:innenklasse, um die es bei dieser Studie geht, ist diese kollegiale Verbundenheit ein Faktor, der Klassenbewusstsein begünstigt. 80 Prozent der Befragten arbeiten gern mit ihren Kolleg:innen zusammen. Die Teilnehmenden der Fokusgruppen betonten diese Faktoren „Zusammenhalt“ und „Kollegialität“:

„Ja, ich finde, es ist wichtig, sehr viel Kollegialität an den Tag zu legen, dass das Team einfach untereinander gut zusammenhält. [...] Ich fühle mich in meinem Betrieb sehr, sehr wohl, weil da gerade dieser Teamspirit passt, diese Kollegialität“ (Lagerist, 27 Jahre, Stuttgart).

Mit fast 89 Prozent erzielen die soziokulturellen (Semi-)Expert:innen den höchsten Wert in dieser Frage – gleichauf mit der Gruppe der technischen (Semi-)Expert:innen. Dies vervollständigt das Bild einer Berufsgruppe, deren Tätigkeit sich stark auf den Umgang mit Menschen bezieht.

KEINE WIDERSPRÜCHE IM ERWERBSLEBEN: SICHERHEIT UND FLEXIBILITÄT

Am wichtigsten sind für die Beschäftigten finanzielle Sicherheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Konkret steht die Arbeitsplatzsicherheit an erster Stelle (Mittelwert von 6,2 bei einer Skala von 1 bis 7), gefolgt von einem angemessenen Einkommen (6,1) und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (6,0). Die Werte für diese drei Faktoren liegen sehr eng beieinander und das über alle Erwerbsklassen hinweg. Für Frauen ist die Vereinbarkeitsfrage noch etwas relevanter als für Männer, aber auch hier trennen sie nur fünf Prozentpunkte. Auf eine kurze Formel gebracht, wünschen sich die Erwerbstätigen (neben der oben aufgeführten Anerkennung) Geld und Zeit.

Flexible Arbeitszeitmodelle und persönliche Entwicklungschancen im Beruf ranken auch hoch, aber nicht so stark wie die anderen Faktoren, wobei zu konstatieren ist, dass besonders flexible Arbeitszeitmodelle ein wesentlicher Hebel bei der Frage nach Vereinbarkeit und dem Wunsch nach mehr Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit sind. Produktionsleistende berichten, dass sie über geregelte Arbeitszeiten verfügen, diese Gruppe hat mit 39 Prozent („äußerst wichtig“ und „wichtig“) die niedrigsten Zustimmungswerte bei der Wichtigkeit flexibler Arbeitszeitmodelle. Die soziokulturellen (Semi-)Expert:innen, die über ein hohes Maß an unregelmäßigen Arbeitszeiten berichten, betonen im Ver-

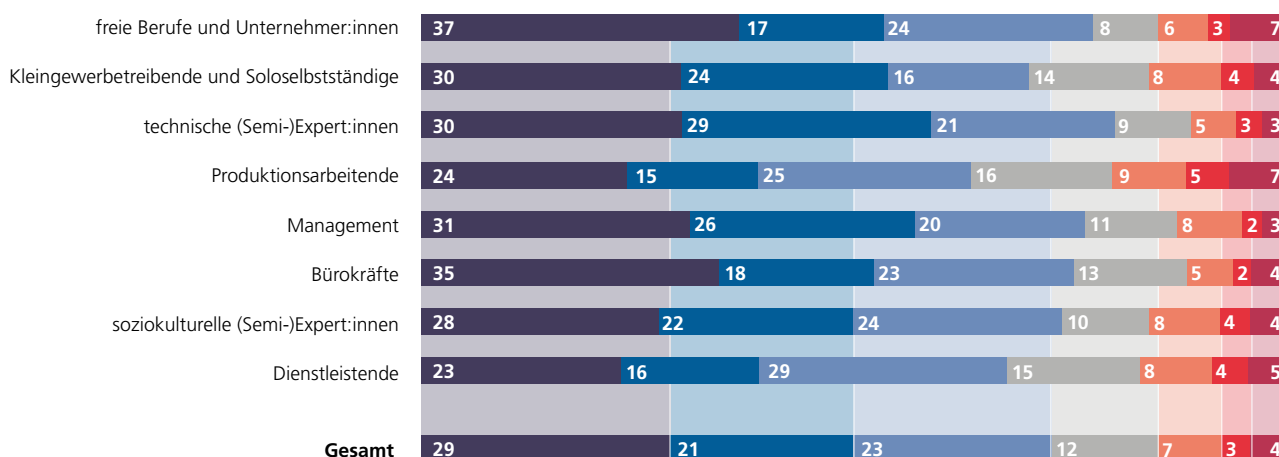
Flexible Arbeitszeitmodelle

Abb. 11

Wie wichtig ist Ihnen der Faktor „flexible Arbeitszeitmodelle“ bei einer beruflichen Tätigkeit?

■ äußerst wichtig ■ wichtig ■ eher wichtig ■ teils, teils ■ eher unwichtig ■ unwichtig ■ gar nicht wichtig

Angaben in Prozent

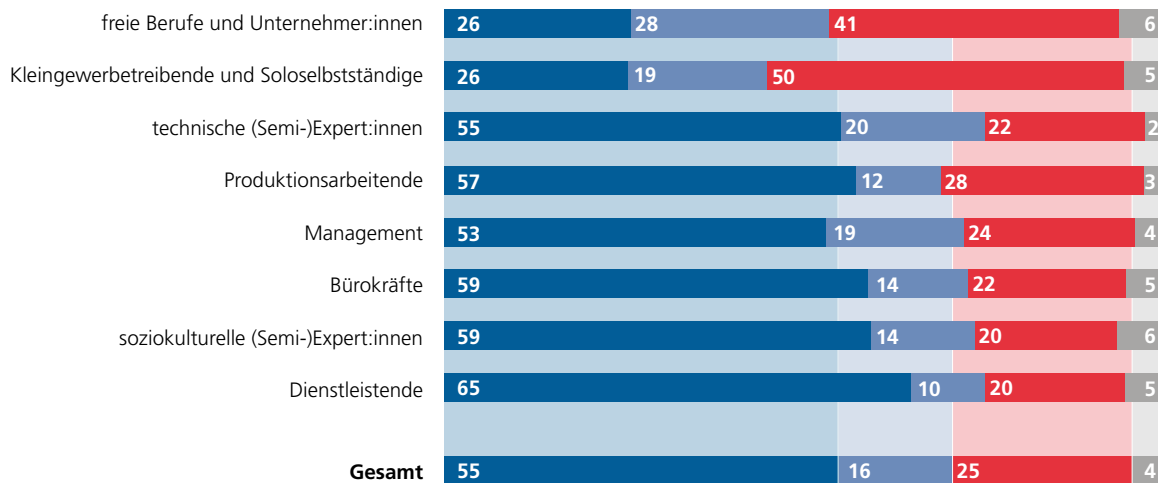


Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Aktuell wird viel über eine Vier-Tage-Woche diskutiert. Menschen, die in Vollzeit arbeiten, würden dadurch nur vier anstatt fünf Tage die Woche arbeiten. Wie finden Sie diese Idee?

■ Ich finde eine Vier-Tage-Woche gut, aber nur bei gleichem Lohn wie bisher für fünf Tage.
 ■ Ich finde eine Vier-Tage-Woche gut, auch bei geringerem Lohn.
 ■ Ich lehne eine Vier-Tage-Woche generell ab.
 ■ Ich habe bereits eine Vier-Tage-Woche.

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

gleich zu Produktionsarbeitenden stärker die Wichtigkeit flexibler Arbeitszeitmodelle (50 Prozent).

Ein Faktor in der Zeitgestaltung der Erwerbsarbeit, der aktuell gesellschaftlich stark diskutiert wird – auch durch gewerkschaftliche Forderungen –, ist die Einführung einer Vier-Tage-Woche. Hierfür sind unterschiedliche Modelle denkbar. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Befragten findet eine Vier-Tage-Woche bei gleichem Lohn gut, 16 Prozent können sie sich auch bei geringerem Lohn vor-

stellen, jede:r Vierte (25 Prozent) jedoch lehnt eine Vier-Tage-Woche generell ab.

Über die Erwerbsklassen hinweg zeigen sich unterschiedliche Präferenzen. Eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich wünschen sich Dienstleistende, soziokulturelle (Semi-)Expert:innen und Bürokräfte, gefolgt von Produktionsarbeitenden. Kürzungen beim Lohn für eine geringere Arbeitszeit würden unter den abhängig Beschäftigten vor allem technische (Semi-)Expert:innen und Manager:innen hinnehmen, also solche Erwerbstätigen, die ihre finanzielle Situation auch aktuell schon positiv bewerten. Zeit als hohes Gut ist also insofern ein Merkmal einer bestimmten Gruppe, die es sich auch leisten kann und will. Hier wird der Gewinn an persönlicher Zeit (in Form von Teilzeitarbeit), mit einer höheren Lebenszufriedenheit in Verbindung gebracht:

„Also dadurch, dass ich halt Teilzeit arbeite, ist jetzt nicht die Freizeit mein Problem. Also ich arbeite im Normalfall vier Tage die Woche. Freizeit habe ich genug“ (Kundenbetreuerin, 30 Jahre, Bochum).

Für Personen, die ihre finanzielle Situation nicht als positiv und sicher erleben, steht das Gehalt in der Hierarchie vor dem Gut Zeit. Gleichzeitig wird eine Vollzeiterwerbs-

arbeit als kaum noch vereinbar mit anderen Anforderungen in der heutigen Zeit beschrieben:

„Vollzeit arbeiten ist halt wirklich allgemein sehr anstrengend in der heutigen Zeit geworden“ (*medizinische Fachangestellte, 22 Jahre, Nürnberg*).

Und auch die Art der Tätigkeit ist ein Faktor bei den zu leistenden Stunden:

„Also ich finde, im sozialen Beruf 40 Stunden zu arbeiten, ist einfach nicht möglich, und dazu zählt auch Pflege et cetera. Also das ist einfach zu viel“ (*Erzieher, 33 Jahre, Köln*).

Abschließend lässt sich sagen, dass die meisten Arbeitnehmer:innen auf den ersten Blick zufrieden mit ihrer Tätig-

keit und den Arbeitsbedingungen sind. Auch identifizieren sich mehr als drei Viertel der Befragten mit ihrem Beruf. Es zeigt sich aber auch, dass Berufsgruppen der neuen Arbeiter:innenklasse stärker unter Zeitdruck und mentaler und körperlicher Belastung leiden. Wie in den Wortbeiträgen der Gruppendiskussionen deutlich wird, resultieren diese Belastungsspitzen nicht immer allein aus der beruflichen Tätigkeit, sondern die Anforderungen des Berufs erhöhen in Kombination mit den Herausforderungen des Alltags den „Mental Load“ und Stress der Befragten. In Berufsgruppen, die eher niedrige und mittlere Gehälter auszeichnet, lassen sich Zeitressourcen auch nicht mit einer Reduktion der Arbeitszeiten ausbalancieren. Damit beeinflusst die finanzielle Ausstattung einmal mehr die Freiheitsgrade, mit denen Menschen ihr Leben und ihren Alltag gestalten können. ←

WER FÜHLT SICH DER ARBEITER:INNENKLASSE ZUGEHÖRIG?

QUICK FACTS

- Die Arbeiter:innenklasse hat sich in der Wahrnehmung stark ausdifferenziert. Der/die Arbeiter:in wird als eine Person beschrieben, die körperlich wie mental hart arbeitet, einen geringen Lohn erhält und über weniger gesellschaftspolitische Selbstwirksamkeit verfügt.
- Fast die Hälfte der Befragten ordnet sich der Arbeiter:innenklasse zu. Den Wandel sieht man auch über die Erwerbsklassen hinweg. Es gibt zwar noch Hochburgen unter den Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden, aber es gibt auch hohe Anteile bei anderen Berufsgruppen wie den technischen (Semi-)Expert:innen, Bürokräften und soziokulturellen (Semi-)Expert:innen.

„Also für mich hat das immer noch so einen Bezug mit körperlicher Arbeit, dass sie in irgendeiner Form körperlich arbeiten“ (*Lagermitarbeiterin, 45 Jahre, Essen*).

„Also für mich ist der Arbeiter derjenige, der im Großen und Ganzen was herstellt oder irgendwie ein Produkt und nicht nur geistig“ (*Facility Manager in einer Pflegeeinrichtung, 59 Jahre, Stuttgart*).

In der Diskussion wandelte sich dann aber schnell das Bild und weitere Faktoren wie körperliche und mentale Belastung wurden zusätzlich herangezogen, die die Arbeiter:innenklasse besonders stark ausmachen. Damit wurde die Arbeiter:innenklasse um Arbeitende im Dienstleistungssektor oder soziokulturelle (Semi-)Expert:innen erweitert.

„Für mich ist auch eine Putzfrau eine Arbeiterin, und die schuftet manchmal mehr als ein Handwerker. Ich würde jetzt nicht pauschal sagen, dass eine Putzfrau keine Arbeiterin ist, auch nicht, dass ich jetzt in der Gastronomie keine Arbeiterin bin, weil ich renne mir den Arsch ab. Also ich arbeite“ (*Servekraft in der Gastronomie, 29 Jahre, Hamburg*).

Dass es rein von der beruflichen Tätigkeit her betrachtet nach wie vor eine Arbeiter:innenklasse gibt, diese sich aber mittlerweile stärker ausdifferenziert hat, haben wir bereits herausgearbeitet. Doch unabhängig von der objektiven Zuordnung über eine Erwerbsklasse, stellt sich die Frage, ob sich heute selbst noch jemand als Arbeiter:in und als Teil der Arbeiter:innenklasse sieht. Ohne diese Identifikation kann sich kein Klassenbewusstsein herausbilden, was wiederum eine Voraussetzung gemeinschaftlicher Organisation und politischer Interessenvertretung ist. Daher wollten wir erfahren, was der Begriff der Arbeiter:innenklasse heute noch auslöst. Was bestimmt das Zugehörigkeitsgefühl, und wie drückt es sich aus? Und wer fühlt sich nicht zugehörig?

In den Fokusgruppen wurde folgende Situation simuliert: Es klopft an der Tür, man öffnet sie und vor einem steht ein:e Arbeiter:in. Die Teilnehmenden wurden gebeten, die Person zu beschreiben. Die ersten Attribute, die fielen, bezogen sich in erster Linie auf klassische Vorstellungen „des männlichen Produktionsarbeitenden“ und die zugrundeliegende Arbeitslogik:

„Ich glaube schon, dass die Arbeiter schon eher Arbeitssachen haben, wenn sie nach Hause kommen von der Arbeit, und dass jemand, der nicht von der Arbeiterklasse ist, eher Hemden trägt, also keine karierten Hemden, sondern quasi einfarbige Hemden“ (*Elektroniker für Leitsicherungstechnik, 48 Jahre, Leipzig*).

„So ein Auslieferungsfahrer, der ist ja genauso gestresst mittlerweile oder in der Dienstleistungsbranche ganz unten ist, wie so ein Arbeiter, der sich da dreckig macht oder so“ (*Klär- und Energieanlageninstallateur, 60 Jahre, Bochum*).

„Ich finde nicht mehr, dass es nur noch der vom Bau ist mit einem Helm auf dem Kopf, sondern auch die Pflegekraft, die ganzen sozialen Berufe, die alle auch sehr krass fordernd sind“ (*Erzieher, 33 Jahre, Köln*).

Letztlich wurden zwei strukturelle Elemente herangezogen, die ebenfalls prägend für die Arbeiter:innenklasse sind und sie über die Unterschiedlichkeit ihrer Erwerbstätigkeit hinweg einen: ihre ökonomische Schwäche und politische Machtlosigkeit.

„Für mich bedeutet Arbeiter jemand, der wenig verdient“ (*Servicekraft in der Gastronomie, 29 Jahre, Hamburg*).

„Leute, die für ihr Geld wirklich arbeiten müssen und bei denen einfach nicht viel überbleibt“ (*Industrieelektriker, über 60 Jahre, Hamburg*).

„Also ich denke, dass vielleicht jemand aus der Arbeiterklasse weniger spürt, dass er Dinge verändern kann“ (*Produktionsarbeiterin Pharmaindustrie, 53 Jahre, Berlin*).

„Und es werden gar nicht mehr die Interessen der Arbeiter unbedingt vertreten, sondern eher von der Mittel- bis mittleren Oberschicht“ (*Student, 24 Jahre, Bochum*).

Die Bezeichnung als „Arbeiter oder Arbeiterin“ war in den Fokusgruppen anschlussfähig, die meisten haben dies als eine zutreffende Beschreibung für sich selbst gesehen. Der Begriff der Arbeiter:innenklasse hingegen wurde durchaus kontroverser diskutiert. Manche konnten sich überhaupt nicht mit ihm identifizieren, da er veraltet sei, nicht in die aktuelle Zeit passe und man mit ihm insgesamt wenig anfangen könne. Auch dass die Arbeiter:innenklasse einen negativen Beiklang habe, wurde des Öfteren geäußert. Möglicherweise war dies auch einer der Gründe, warum sich nicht alle Teilnehmenden der Fokusgruppen – auch wenn sie von ihrer Arbeitslogik und ihrem Qualifikationsniveau objektiv der Arbeiter:innenklasse angehörten – dieser auch selbst zuordneten. Bei anderen wiederum ist der Begriff auf starken Zuspruch getroffen – sei es aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit, ihrer politischen Einstellung oder ihrer familiären Sozialisation.

Zugehörigkeitsgefühl Arbeiter:innenklasse, gesamt und nach Alter, Geschlecht, Bildung

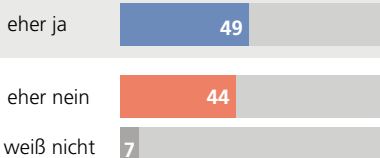
Abb. 13

Es wird heute viel über die sogenannte Arbeiterklasse gesprochen. Fühlen Sie sich der Arbeiterklasse selbst zugehörig?

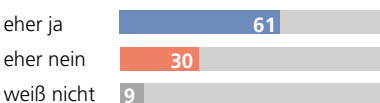
Angaben in Prozent

eher ja eher nein

Gesamt



Würden Sie sagen, dass es die Arbeiterklasse heute noch gibt?



Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, die sich nicht der Arbeiterklasse zugehörig fühlt oder „keine Angabe/weiß nicht“.

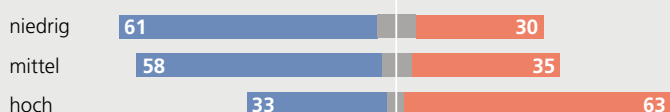
Alter



Geschlecht



Bildung



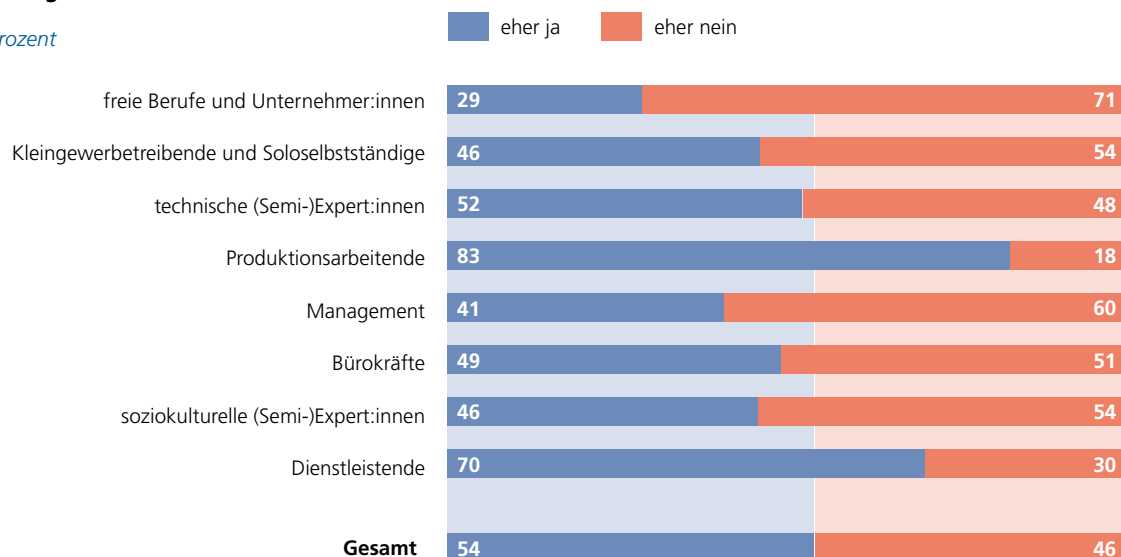
Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Wer fühlt sich der Arbeiter:innenklasse zugehörig?

Abb. 14

Es wird heute viel über die sogenannte Arbeiterklasse gesprochen. Fühlen Sie sich der Arbeiterklasse selbst zugehörig?

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

„Ich verbinde das Wort eigentlich mit gar nichts, Arbeiterklasse“ (Friseurin, 29 Jahre, Essen).

„Eigentlich schon, der Begriff ‚Arbeiterklasse‘ hat wirklich so einen Negativtouch, obwohl mich ja eigentlich, weil wir halt ein Teil der Gesellschaft sind, arbeiten, um dieser Teil zu sein. Also ich weiß nicht, warum dieser Begriff so negativ behaftet ist, aber eigentlich sagt er genau das aus, was wir sind oder ich bin“ (Produktionsmitarbeiterin, 56 Jahre, Köln).

„Mein Uropa, der wurde schon von den Nazis verhaftet, weil er in der SPD engagiert war. Und ich werde das auch immer bleiben, ein Arbeiterkind“ (Bürokauffrau, 49 Jahre, Nürnberg).

„Aber ich würde mich eher im Arbeiterbereich sehen. Ich habe halt diese starke soziale Ader, die ich schon immer hatte. Und ich habe auch schon mit Behinderten früher gearbeitet und auch mit Flüchtlingen, was ich ganz spannend finde. Und dieses reine Kommerzdenken und dieser Kapitalismus – in Anführungsstrichen – das ist zwar schön und gut, aber das bin einfach gar nicht ich und so“ (Disponent im Krankenhaus, 48 Jahre, Berlin).

In der quantitativen Untersuchung wurden die Teilnehmenden direkt gefragt, ob sie sich der Arbeiter:innenklasse zugehörig fühlen. Fast die Hälfte (49 Prozent) konnte das bestätigen. 44 Prozent sehen sich selbst nicht als Teil der

Arbeiter:innenklasse, sieben Prozent sind unentschieden. Betrachtet man nur die Erwerbstätigen und ehemaligen Erwerbstätigen sind die Zahlen noch eindrucksvoller: 54 Prozent fühlen sich selbst der Arbeiter:innenklasse zugehörig. Dieses hohe subjektive Zugehörigkeitsgefühl hat uns durchaus überrascht. Die hohen Zustimmungswerte können daran liegen, dass „Arbeit“ als solches sehr positiv bewertet wird und dass „Arbeiter:innenklasse“ synonym damit verstanden wird, zum hart arbeitenden Teil der Bevölkerung zu gehören.

Diejenigen, die sich der Arbeiter:innenklasse nicht zugehörig fühlen oder sich nicht entscheiden konnten, wurden im Anschluss gefragt, ob es aus ihrer Sicht denn überhaupt noch eine Arbeiter:innenklasse gäbe. 61 Prozent bestätigen dies. Insgesamt können wir aus unserer Studie also ableiten, dass die Arbeiter:innenklasse als gesellschaftliches Konstrukt in der Wahrnehmung nach wie vor existiert. Über die verschiedenen Altersgruppen hinweg zeigen sich keine großen Unterschiede zum Zugehörigkeitsgefühl. In der Tendenz sehen sich ältere Menschen (ab 50 Jahre) eher der Arbeiter:innenklasse zugehörig als jüngere. Wie sehr sich das klassische Bild der Arbeiter:innenklasse gewandelt hat, zeigt die Auswertung nach Geschlecht. Zwar ordnen sich bezogen auf alle Befragten nach wie vor Männer (51 Prozent) tendenziell eher der Arbeiter:innenklasse zu als Frauen (48 Prozent), doch ist der Unterschied nur geringfügig und insgesamt hat das Geschlecht keinen starken Einfluss (mehr) auf das subjektive Zugehörigkeitsgefühl. Wenig überraschend sehen wir in unseren Daten einen erheblichen Bildungseffekt. 63 Prozent der Personen

mit hoher Bildung verstehen sich nicht als Teil der Arbeiter:innenklasse, während Menschen mit niedriger (61 Prozent) und mittlerer Bildung (58 Prozent) sich sehr viel eher dieser zugehörig fühlen.

Im Klassenmodell von Daniel Oesch werden zumeist zwei Gruppen zur neuen Arbeiter:innenklasse zusammengefasst: die Produktionsarbeitenden und die Dienstleistenden. Differenziert man die Daten zur Zugehörigkeit nach Erwerbsklassen zeigt sich auf den ersten Blick eine Übereinstimmung von objektiven und subjektiven Kriterien: 83 Prozent der Produktionsarbeitenden und 70 Prozent der Dienstleistenden ordnen sich der Arbeiter:innenklasse zu. In der neuen Arbeiter:innenklasse ist im Vergleich mit den anderen Erwerbsklassen das Zugehörigkeitsgefühl demnach am stärksten ausgebildet. Aber auch in anderen Berufsgruppen gibt es hohe Werte: So sehen sich auch 52 Prozent der technischen (Semi-)Expert:innen, 49 Prozent der Bürokräfte, 46 Prozent der soziokulturellen (Semi-)Expert:innen und ebenfalls 46 Prozent der Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen als Teil der Arbeiter:innenklasse. Diese hohen Zustimmungswerte

sprechen dafür, dass sich die Arbeiter:innenklasse in der Wahrnehmung der Bevölkerung stärker ausdifferenziert und auch wenn es noch Hochburgen gibt, weitere Berufsgruppen in der Selbstwahrnehmung hinzugerechnet werden können.

Am seltensten zählen sich freie Berufe und Unternehmer:innen (29 Prozent) sowie Angehörige des Managements (41 Prozent) zur Arbeiter:innenklasse. Auf den zweiten Blick zeigt sich jedoch, dass neben der objektiven Berufsklasseneinteilung über das Qualifikationsniveau und die Arbeitslogik auch andere Mechanismen greifen, die das Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeiter:innenklasse bedingen.

Über statistische Regressionsmodelle ließen sich die stärksten Effekte auf die Zugehörigkeit zur Arbeiter:innenklasse ermitteln. Hier zeigt sich, dass ein niedriges Einkommen, körperliche Belastung durch Arbeit, ausgeprägter Arbeitsstolz, das Gefühl, zu wenig Respekt für die eigene Arbeit zu erhalten, und die Einschätzung der gesellschaftlichen Relevanz der eigenen Arbeit das Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeiter:innenklasse positiv beeinflussen. ←

4

WIE WIRD GESELLSCHAFT ALS SOLCHE WAHRGENOMMEN?

QUICK FACTS

- Der mit der Mittelschicht verbundene soziale Status (Wohlstandsversprechen und gesellschaftliche Anerkennung) besitzt eine enorme Anziehungskraft. Sowohl Erwerbsgruppen der Arbeiter:innenklasse als auch der Mittelschichtsberufe sehen sich als Mitte der Gesellschaft.
- In der Wahrnehmung von Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden gleicht die deutsche Gesellschaft einer Pyramide mit einer breiten Unterschicht als Sockel, einer kleiner werdenden Mittelschicht und einer kleinen Oberschicht an ihrer Spitze. Sich selbst sehen sie in erster Linie in der unteren Mittelschicht verortet.
- Grundsätzlich besteht eine starke Empathie mit unteren und oberen Gesellschaftsschichten. Diese schlägt in Ablehnung um, wenn eine Gerechtigkeitserwartung verletzt wird.

Die subjektive Einordnung in eine gesellschaftliche Schicht erlaubt es, Rückschlüsse über den sozialen Status

verschiedener Personengruppen und ihre Selbstverortung im Gesellschaftssystem zu ziehen. Die Mehrheit der Erwerbstätigen und ehemaligen Erwerbstätigen in unserer Befragung sieht sich selbst in der Mitte der Gesellschaft: 53 Prozent ordnen sich selbst der Mittelschicht zu, ein gutes Drittel (36 Prozent) beschreibt sich als obere Mittelschicht oder Oberschicht, während nur elf Prozent angeben, der unteren Mittelschicht oder Unterschicht anzugehören. Legt man unsere Daten zugrunde, ergibt sich daraus ein zwiebförmiges Gesellschaftsbild, mit einer breiten Mittelschicht, recht großen oberen Schichten und sehr kleinen unteren Schichten. Vergleicht man diese Daten mit dem Mikrozensus (Destatis 2021) von 2018, so ergibt sich trotz leicht unterschiedlicher Fragestellung ein ähnliches Gesamtbild: Die große Mehrheit sieht sich als Mittelschicht. Hinsichtlich der Verteilung in den oberen und unteren Schichten ist das Ergebnis jedoch umgekehrt, im Mikrozensus sind die unteren Schichten größer und die oberen kleiner. Die Ursache hierfür liegt neben der leicht abweichenden Fragestellung in der unterschiedlichen Stichprobengröße und Zusammensetzung.²

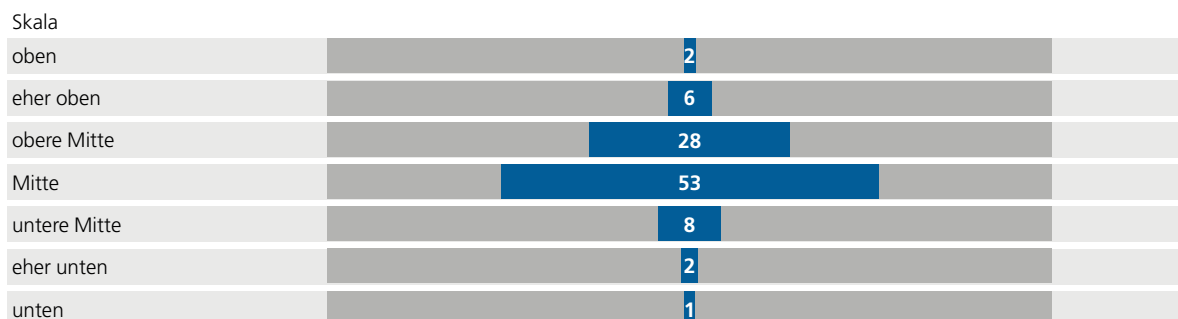
Aufgeschlüsselt nach Erwerbsklassen ordnen sich bis auf die freien Berufe und Unternehmer:innen alle anderen Be-

Subjektive Schichtzugehörigkeit

Abb. 15

In unserer Gesellschaft gibt es verschiedene Schichten. Manche verorten sich eher oben in der Gesellschaft, andere eher unten. Wo ordnen Sie sich selbst auf einer Skala von 1–7 ein, wobei 1 „unten“, 4 „Mitte“ und 7 „oben“ bedeutet.

Angaben in Prozent

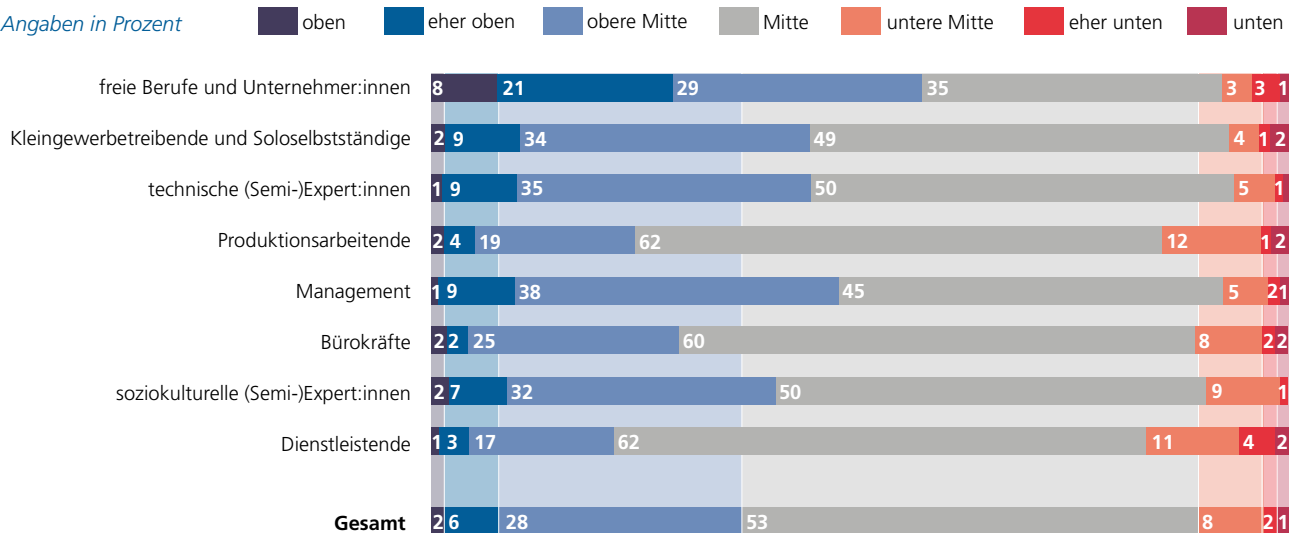


Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

² Während der Mikrozensus ein Prozent der Bevölkerung erfasst, wurden 5.061 Personen in dieser Umfrage befragt. Hinzu kommt die Einschränkung, dass an Meinungsumfragen generell eher Personen aus höheren Einkommensgruppen teilnehmen und damit überrepräsentiert sind.

In unserer Gesellschaft gibt es verschiedene Schichten. Manche verorten sich eher oben in der Gesellschaft, andere eher unten. Wo ordnen Sie sich selbst auf einer Skala von 1–7 ein, wobei 1 „unten“, 4 „Mitte“ und 7 „oben“ bedeutet?

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

rufsgruppen mehrheitlich der Mittelschicht zu. Auch die Berufsgruppen, die wir zur Arbeiter:innenklasse zählen, fühlen sich am stärksten der Mittelschicht zugehörig: Über 60 Prozent der Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden gruppieren sich hier ein. Bei den Bürokräften sind es ebenfalls 60 Prozent, bei den soziokulturellen wie den technischen (Semi-)Expert:innen und auch den Soloselbstständigen und Kleingewerbetreibenden sind dies (knapp) 50 Prozent. Selbst Managementberufe verorten sich zu 45 Prozent in der Mittelschicht. Diejenigen, die sich in der unteren Mittelschicht einstufen, sind zu fast je einem Viertel Produktionsarbeitende und Dienstleistende. Mit Blick auf soziodemografische Faktoren zeigen sich unterschiedliche Muster, die wenig überraschend eindeutige Zusammenhänge mit dem Bildungsgrad und der Einkommenshöhe aufweisen. Je höher der Bildungsabschluss oder das Erwerbseinkommen, desto wahrscheinlicher verorten sich die Menschen in der Mittelschicht oder der oberen Mittelschicht. Auch ist ein Alterseffekt erkennbar: Mit zunehmendem Alter nimmt die Einordnung in die Mittelschicht und die oberen Schichten zu. Auf eine einfache Formel gebracht, könnte man sagen: je eher „Boomer“, desto wahrscheinlicher obere Mittelschicht. Junge Menschen, die erst am Beginn ihres Erwerbslebens stehen und noch kaum Wohlstand aufbauen konnten, ordnen sich im Vergleich zu anderen Alterskohorten eher in der unteren Mittelschicht ein. Frauen sehen sich tendenziell eher in der Mittelschicht und im Vergleich zu Männern seltener in der unteren Mittelschicht.

Legt man die Zugehörigkeit zur Arbeiter:innenklasse zugrunde, spiegeln sich die Daten. Von denjenigen, die sich der Arbeiter:innenklasse zugehörig fühlen, ordnen sich 56 Prozent in die Mittelschicht ein, 28 Prozent sogar darüber und nur 16 Prozent darunter. Hingegen finden sich diejenigen, die sich nicht zur Arbeiter:innenklasse zählen, mehrheitlich (52 Prozent) in den oberen Gesellschaftsschichten wieder. Aber auch 42 Prozent der nicht zur Arbeiter:innenklasse Zugehörigen sehen sich als Teil der Mittelschicht.

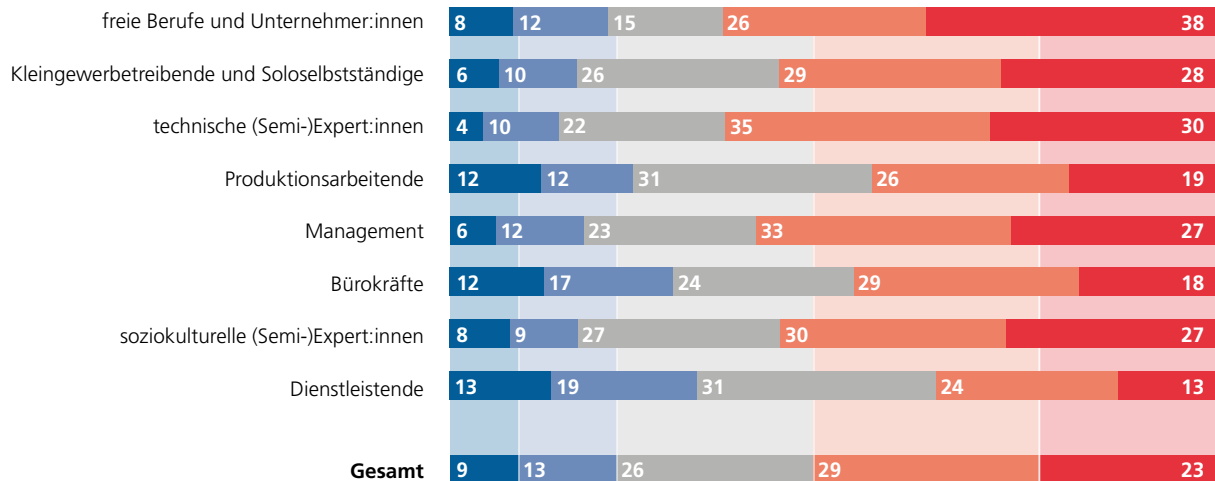
Aus den Ergebnissen der quantitativen Befragung lässt sich schließen, dass der mit der Mittelschicht verbundene soziale Status (Wohlstandsversprechen und gesellschaftliche Anerkennung) eine enorme Anziehungskraft besitzt: Sowohl Erwerbsgruppen der Arbeiter:innenklasse als auch der Mittelschichtsberufe sehen sich als Mitte der Gesellschaft.

Verbunden mit der Schichtzugehörigkeit und dem sozialen Status ist die Frage, ob dieser auch in Zukunft gehalten werden kann. Angesichts des Diskurses um allgegenwärtige Abstiegsängste zeigen unsere Daten, dass die Sorge geringer ausgeprägt ist, als die öffentliche Debatte dies nahelegen mag. Nur jede:r Fünfte (22 Prozent) sorgt sich, aufgrund der schnellen Veränderungen in der Gesellschaft, abgehängt zu werden. Gleichzeitig gibt die Hälfte (52 Prozent) der Befragten an, mit dem Wandel keine Probleme zu haben. Am stärksten ist die Abstiegsangst bei Dienstleistenden (32 Prozent), Bürokräften (29 Prozent) und Pro-

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu? „Die Gesellschaft verändert sich so schnell, dass ich Angst habe, abgehängt zu werden.“

■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ teils, teils ■ stimme eher nicht zu ■ stimme überhaupt nicht

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

duktionsarbeitenden (24 Prozent) ausgeprägt. Am wenigsten Sorge bereitet der Wandel den technischen (Semi-)Expert:innen (65 Prozent) sowie freien Berufen und Unternehmer:innen (64 Prozent), für den Wandel gewappnet sehen sich aber auch mehrheitlich Managementberufe (60 Prozent), Kleingewerbetreibende/Soloselbstständige und soziokulturelle (Semi-)Expert:innen (je 57 Prozent). Dies ist wenig verwunderlich, da diese Berufsgruppen im Vergleich zur Arbeiter:innenklasse über größere Ressourcen für ihren Statuserhalt verfügen.

BLICK DER ARBEITER:INNENKLASSE AUF DIE GESELLSCHAFT

Die Frage der Schichtzugehörigkeit wurde auch in den Fokusgruppen aufgegriffen: Auf der einen Seite bestätigt sich das Bild aus der quantitativen Analyse, denn es gibt ein starkes Streben der neuen Arbeiter:innenklasse in die Mittelschicht. Auf der anderen Seite wird – anders als die quantitativen Daten nahelegen – die Gesellschaft nicht als Zwiebel, sondern als Pyramide wahrgenommen.

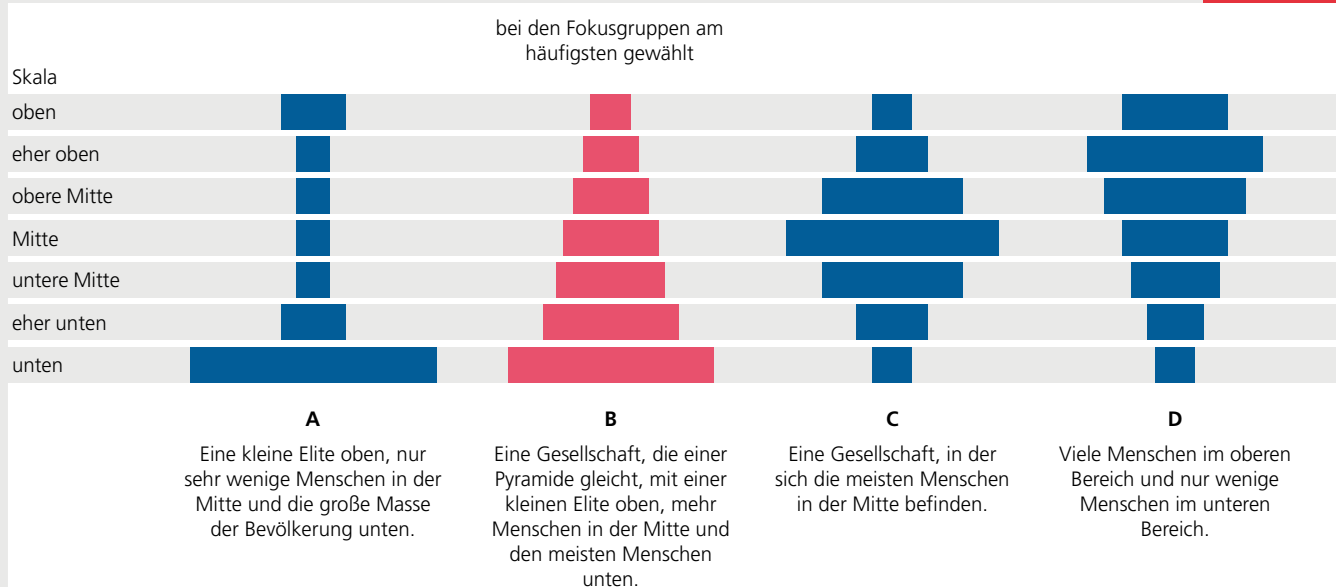
In den Fokusgruppen zeigten wir den Teilnehmenden eine Grafik, auf der vier verschiedene Gesellschaftsmodelle abgebildet waren (siehe Abbildung 18 „Diagramme verschiedener Gesellschaftsformen“). Im ersten Schritt wurde gefragt, welches Gesellschaftsmodell aktuell dem der deutschen Gesellschaft am nächsten käme. Die Teilneh-

menden schwankten in ihrer Einschätzung zwischen der Pyramide (B) oder der Zwiebel (C) als zutreffendster Darstellung. Mehrheitlich entschieden sich die Fokusgruppen schließlich jedoch für die Pyramide, deren Fundament von einer breiten Unterschicht gekennzeichnet ist und sich nach oben hin verzüngt. So verfügt sie nur über eine kleinere Mittelschicht, und an ihrer Spitze steht eine sehr kleine Oberschicht. Hier weichen qualitative und quantitative Studienergebnisse voneinander ab: Während wir aus der quantitativen Erhebung eine eher zwiebelartige Gesellschaft ableiten können, legen die qualitativen Daten eine pyramidal aufgebaute Gesellschaftsstruktur nahe. Gründe für diese Abweichung liegen zum einen in der Struktur der Stichprobenszusammensetzung, zum anderen – und dies sehr viel entscheidender – in der Wahrnehmung der Fokusgruppenteilnehmenden. Hierfür lassen sich zwei Gründe anführen.

Zum einen ist die Auswahl einer Gesellschaftsform eng mit der eigenen Positionierung im System verbunden und somit mit dem sozialen Status, den man sich selbst zuweist. Unabhängig davon, wo man sich selbst verortet, erfolgt die Absicherung des eigenen sozialen Status durch die Abgrenzung nach oben und nach unten. Versteht man sich eher als Teil der unteren Mittelschicht, ist insbesondere die Abgrenzung zu unteren Schichten bedeutsam. Mit dem hart erarbeiteten Lohn lässt sich als Produktionsarbeitende:r oder Dienstleistende:r ein erträgliches Leben führen. Um den eigenen gesellschaftlichen Stand zu legitimieren,

Diagramme verschiedener Gesellschaftsformen

Abb. 18



Quelle: Interviewleitfaden von KantarPublic (Verian), Projekt: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

muss es zwangsläufig noch sehr viel Menschen geben, denen es finanziell schlechter geht als einem selbst. Denn in keinem Fall möchte man sich selbst als Teil der Unterschicht sehen.

Zum anderen besteht in der Bevölkerung ein grundsätzliches Gefälle zwischen Wahrnehmung und Realität. Die Studie des Meinungsforschungsinstituts IPSOS „Perils of Perception“ untersucht seit 2012 in mehr als 40 Ländern die Kluft zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit verschiedener Fakten und kommt zu dem Befund, dass diese häufig weit auseinanderliegen, etwa in Bezug auf den Anteil von Migrant:innen an der Gesamtbevölkerung, Kriminalitätsraten oder auch Vermögensverteilung. Als wesentliche Gründe für die Kluft führen die Studienverantwortlichen polarisierte mediale Debatten an. Auch dieser mediale Effekt liegt für unsere qualitative Forschung nahe: Die Fokusgruppeninterviews wurden kurz nach dem Inkrafttreten der Hartz-IV-Reform hin zum Bürgergeld geführt, und in der medialen Debatte wurde ein Heer an faulenzenden Arbeitslosen gezeichnet.

Im zweiten Schritt wurden die Teilnehmenden aufgefordert, sich selbst im ausgewählten Gesellschaftsbild zu verorten. Hier zeigt sich dasselbe Muster wie in der quantitativen Erhebung: Man sieht sich als Teil der Mittelschicht oder als untere Mittelschicht, in keinem Fall jedoch der Unterschicht angehörig. Denn man weiß darum, dass es noch sehr viel mehr Menschen gibt, denen es sehr viel schlechter geht als einem selbst, man jedoch selbst nicht weit entfernt davon entfernt ist.

„Na ja, es gibt ja auch noch Leute, die noch deutlich schlechter dran sind, muss man ja auch mal klar sagen, die von der Hand in den Mund leben, die am 20. eines Monats nicht mehr wissen, wie sie die nächsten zehn Tage überlegen oder wovon sie Dinge des Alltags, Lebensmittel, Hygieneprodukte etc. einkaufen können“ (Industrieelektriker, über 60 Jahre, Hamburg).

schaft) selten mit dem Wert, den die Tätigkeit für die Gesellschaft hat, übereinstimmt. Und es wurde angemahnt, dass die Politik ihr Versprechen von der Aufwertung bestimmter Berufsgruppen, den systemrelevanten Berufe, nach der Coronazeit nicht nachgekommen sei.

DER BLICK AUF DIE OBEREN UND DIE UNTEREN GESELLSCHAFTSSCHICHTEN

Nicht nur verfügen die Fokusteilnehmenden über eine sehr klare Einschätzung über ihre eigene Position in der Gesellschaft, so haben sie auch einen sehr differenzierten Blick auf die oberen und die unteren Gesellschaftsschichten. In Abbildung 19 haben wir diese Eindrücke exemplarisch festgehalten.

Insgesamt herrschte in den Fokusgruppen eine grundsätzlich emphatische Haltung gegenüber Menschen aus den unteren Gesellschaftsschichten. Die Personengruppe, die in allen Fokusgruppen die meisten Sympathiepunkte erhielt, waren alleinerziehende Mütter. Ihnen wurde schon beinahe ein Heldenstatus zugesprochen, da sie aufgrund ihrer doppelten Belastung durch die Sorgearbeit und oftmals schlechte Bezahlung in Halbtagsjob es unter sämtlichen Kraftanstrengungen schafften, ihren Kindern ein möglichst gutes Leben zu bieten. Direkt darauf folgten die Rentner:innen, die ihr Leben lang gearbeitet hatten und nun mit einer schmalen Rente zurechtkommen mussten. Auch gegenüber Bürgergeldempfänger:innen herrschte eine grundsätzliche Empathie, wenn sie unverschuldet in Arbeitslosigkeit gerieten. Auch gegenüber Menschen, die vor Krieg, Gewalt und Hunger geflohen waren, war man prinzipiell empathisch eingestellt und sah auch die Notwendigkeit, dass ihnen geholfen werden musste. Diese empathische Grundhaltung schlug dann in Ablehnung um, wenn eine Gerechtigkeitserwartung verletzt wurde. Im Wesentlichen bestand diese darin, dass alleinerziehende Mütter und Renter:innen in keinem Fall schlechter gestellt werden dürfen als Bürgergeldempfänger:innen und Geflüchtete, die Sozialleistungen erhalten und sich nicht bemühen, einer Arbeit nachzugehen.

„Ich denke mir, alleinerziehende Mütter bekommen zu wenig“ (Betreuerin im Pflegeheim, 61 Jahre, Raum Kiel).

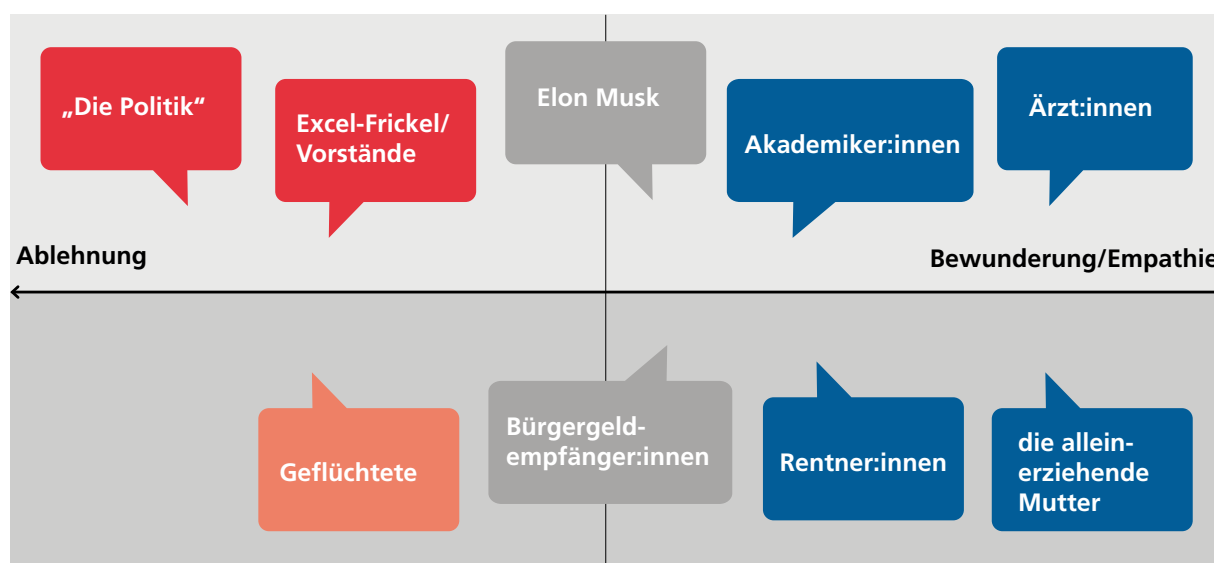
„Ich meine, wir alle gehen zur Arbeit, und selbst die könnten auch in gewisser Weise arbeiten gehen, also auch wenn es jetzt nur auf Aushilfsbasis wäre. Ich finde, dass es halt einfach viel zu wenig hinterfragt, und wenn man jetzt zum Beispiel eine alleinerziehende Mutter anschaut, mit zwei Kindern, die hat aber ein entsprechendes Gehalt, sage ich mal, was dann keine Hilfe benötigt vom Staat, dann ist es wiederum irgendwie ungerecht, weil vielleicht hat sie ja nicht genug Geld“ (medizinische Fachangestellte, 22 Jahre, Nürnberg).

„Dann gibt es vielleicht mich, ich würde mich so mittel, unteres Mittelfeld ..., gut, es gibt immer noch jemanden, der unter mir ist, ganz klar, der Burgerbrater oder die, weiß ich nicht was. Also meine Arbeitskraft ist also austauschbar. Wenn ich nicht mehr arbeiten gehe, dann kann das auch jeder andere tun irgendwie, habe ich so das Gefühl“ (Lagermitarbeiterin, 45 Jahre, Essen).

„Ja, ich finde auch, Altersarmut ist auch ein Riesenthema. Wenn man das so sieht, viele Leute, die eben halt ihr Leben lang gearbeitet haben, ich sage jetzt, auch mal in geringverdienenden Berufen, zum Beispiel als Putzfrau tätig waren oder weiß der Geier was, die wenig verdient haben [...]“ (Mitarbeiterin im Personalwesen, 64 Jahre, Bochum).

Im letzten Schritt wurden den Teilnehmenden der Fokusgruppen Bilder von verschiedenen Berufen gezeigt und sie gebeten, diese im Gesellschaftsbild zu verorten. Dabei wurde nicht nur ein sehr klares Verständnis über die eigene Position in die Gesellschaft deutlich, sondern auch über die anderer Berufsgruppen. Insgesamt zeigte sich ein ausgeprägtes Bewusstsein für die „feinen Unterschiede“, so wurden bei der Verortung nicht nur ökonomische Ressourcen wie Einkommen oder Vermögen herangezogen, sondern auch weitere Faktoren wie beispielsweise das Bildungsniveau (angelernte Tätigkeit, Facharbeiter:in oder akademischer Abschluss) oder auch Lebensstilfragen (wie werden Urlaub und Freizeit verbracht) in die Positionierung einbezogen.

Zudem wurde eine Diskrepanz zwischen Entlohnung und Wertigkeit für die Gesellschaft festgestellt. So debatierten die Gruppen, dass der Lohn für eine Tätigkeit (insbesondere der Menschen am unteren Rand der Gesell-



Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

„Also jetzt für die Rentner, besonders jetzt Frauen, die früher nicht arbeiten gegangen sind, also die haben ja wirklich ..., und dann wahrscheinlich alleine sind, weil der Mann schon gestorben ist, und dann gibt es ja nur ..., der wahrscheinlich nur eine kleine Rente hat, dann bekommt die Frau nur noch 60 Prozent und sie wahrscheinlich gar nichts, weil sie nicht arbeiten gegangen ist, also ich finde, die sind, also die älteren Frauen, ganz schön arm dran“ (Verkäuferin Textilbranche, 57 Jahre, Bochum).

„Genau, aber ich finde, dass man es nicht davon abhängig machen muss grundsätzlich, dass man irgendwie Hilfe bekommt, sondern von der Gruppe. Also was ist der Grund dahinter, bin ich Rentner und deshalb und habe zu wenig, okay, ja, das muss man anpassen. Bin ich 20 Jahre alt beziehe Hartz-IV-Gelder und bin zu faul zum Arbeiten-Gehen, nein, das ist noch viel zu viel für dich“ (Servicekraft in der Gastronomie, 29 Jahre, Hamburg).

Diese skizzierte Gerechtigkeitsverletzung zeigt sich auch in unseren quantitativen Daten. 48 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass es keine Anreize zur Erwerbstätigkeit gebe, da man in vielen Jobs kaum mehr verdient, als Arbeitslose an staatlicher Unterstützung erhalten. Besonders stark ist die Ansicht in Berufen mit niedrigerem Einkommen ausgeprägt. 61 Prozent der Dienstleistenden, 57 Prozent der Produktionsarbeitenden und 54 Prozent der Bürokräfte vertreten diese Meinung. Der wirkungsvollste Hebel, diese Abwertungsspirale nach unten zu durchbre-

chen, liegt in höheren Löhnen: Sei es durch eine Erhöhung des Mindestlohns, insgesamt eine finanzielle Aufwertung bestimmter Berufsgruppen und/oder eine höhere Tarifbindung von Unternehmen.

Auch gegenüber den oberen Gesellschaftsschichten besteht eine empathische Grundhaltung. Besonders positiv werden Ärzt:innen bewertet, da sie unter harten Bedingungen (Schichtsystem) und mit extremer Verantwortung (Leben und Tod) ihrer Arbeit nachkommen. Mit den „Göttern in Weiß“ möchte man auch in keinem Fall tauschen, da sie kaum über Freizeit verfügen und enormem Stress ausgesetzt sind. Entsprechend eines tief verankerten Leistungsglaubens erhalten auch Akademiker:innen hohe Anerkennung, da sie viel Zeit in ihre Ausbildung investierten und es daher auch gerechtfertigt ist, dass sie mehr verdienen. Elon Musk steht als Synonym für alle Superreichen und Milliardär:innen – ihnen steht man ambivalent gegenüber: einerseits bewundernde Anerkennung für all den Reichtum, den sie aus eigener Kraft erwirtschaftet haben; andererseits Unwohlsein, wie es denn gerecht sein kann, dass ein Mensch so viel Reichtum hat anhäufen können. Zwei Personengruppen, die auch an der Spitze der Gesellschaftspyramide stehen, wurden häufig kritisch bewertet: die Politik und Konzernvorstände. Bei beiden wurden eine extreme Entfremdung mit der eigenen Lebensrealität festgestellt und erhebliche Skepsis gegenüber ihrer Arbeitsleistung angebracht. Die Konzernchefs, die Millionen verdienen, aber keinerlei Ahnung von der Arbeit im Betrieb haben, oder auch die „Excel-Frickel“, Berater, die ebenfalls ohne Wissen über den Betrieb, durch das Hin- und Herschieben von Excel-Tabellen, unverschämt viel verdienen. Gleicherma-

ßen kritisch wurden die Politiker:innen bewertet und ihnen unterstellt, sie würden nur für ihre eigenen Interessen Politik machen, aber nicht für die Mehrheit der Gesellschaft.

„Und ich würde auch sagen, bei der Oberschicht ist auch eine gewisse Intelligenz. Das muss man auch ganz ehrlich sagen, Ärzte, Rechtsanwälte, Notare, wie auch immer. Da muss man schon ein bisschen was auf dem Kasten haben. Und die steigen auch meistens später in den Berufen erst ein. Dann müssen sie natürlich dementsprechend auch mehr verdienen. Das ist auch alles völlig in Ordnung“ (*Produktionsmitarbeiter Chemiebranche, 50 Jahre, Essen*).

„[...] da laufen, ich nenne sie immer die Excel-Frickel, also irgendwelche Leute, die irgendwie 27 Jahre alt sind, irgendwas studiert haben, irgendeinen Bachelor in irgendwas haben, und mir dann erzählen wollen, wie arbeiten geht, haben aber von Tuten und Blasen keine Ahnung, kriegen aber die dreifache Kohle. Das regt mich wirklich auf“ (*Industrieelektriker, 60 Jahre und älter, Hamburg*).

„Genau wie der ehemalige Chef der Deutschen Bahn, und alle Chefs von der Deutschen Bahn, die werden dann wegen Unfähigkeit entlassen, bekommen aber noch einen goldenen Handschlag“ (*Lagerist Textilindustrie, 60 Jahre, Köln*).

„Da gibt es ein paar Abgehobene, die Geld ohne Ende verdienen, siehe unsere ganzen Politiker, und viele andere Jobs, die eigentlich gar nicht mehr wissen, was jetzt real ist [...]“ (*Versicherungsmakler, 60 Jahre und älter, Leipzig*).

„Die [Politker] sind fern der Lebensrealität in vielen Fällen. Die Wenigsten haben noch vor Augen, dass sie irgendwie mal studiert haben, wenig Kohle hatten“ (*Kundebetreuerin E-Commerce, 30 Jahre, Bochum*). ←

WIE AUSGEPRÄGT IST DAS KLASSENBEWUSSTSEIN?

QUICK FACTS

- Soziokulturelle (Semi-)Expert:innen (43 Prozent), Produktionsarbeitende (37 Prozent) und Dienstleistende (39 Prozent) messen die höchsten Werte bei der Frage nach einem Klassenbewusstsein. Dennoch vermissen viele Menschen einen Gemeinsinn und das Verständnis, dass solidarisch mehr (politisch und gesellschaftlich) erreicht werden kann.
- Gewerkschaften sind zur Durchsetzung von Arbeitnehmer:inneninteressen unerlässlich – dem stimmen Befragte in allen Erwerbsklassen mit mindestens 60 Prozent zu. Dennoch sind nur 18 Prozent der Befragten Mitglied einer Gewerkschaft. Im Bereich der Produktion ist allerdings mehr als ein Viertel Gewerkschaftsmitglied.

IST SICH DIE ARBEITER:INNENKLASSE IHRER EIGENEN KLASSE BEWUSST?

Die strukturelle Existenz einer Arbeiter:innenklasse gepaart mit subjektivem Zugehörigkeitsgefühl führt nicht automatisch zu Konsequenzen auf der Handlungsebene, weder politisch noch gesellschaftlich. Oder, um es anders auszudrücken: keine Arbeiter:innenklasse ohne Klassenbewusstsein. Doch wie steht es um Klassenbewusstsein in Deutschland? Welche Faktoren bestimmen ein hohes Klassenbewusstsein, und wer verfügt über ein solches? Wenn für eine Arbeiter:innenklasse (wieder) Politik gemacht werden soll, müssen wir auf diese Fragen Antworten finden.

Das Bewusstsein, Teil einer sozialstrukturellen Gruppe zu sein, die über eine gemeinsame Identität verfügt, ist Voraussetzung für kollektives Handeln. Interessensvertretung, beispielsweise durch Gewerkschaften, sind dann eine Folge dieses Gemeinsinns. Dem steht entgegen, was Andreas Reckwitz die „Singularisierung der Arbeitswelt“ (Reckwitz 2019: 181ff.) nennt. In den Jobs der Kultur- und Wissensarbeit streben die Beschäftigten und ihre Vorgesetzten nach dem Besonderen, dem Herausragenden; also nach dem, was sie von anderen unterscheidet. In der Folge findet eine Entsolidarisierung statt, die sich auch in den Arbeiten der „routinisierten Dienstleistungen“ (nach Reckwitz, hier vergleichbar mit den Berufsklassen der Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden) wiederfindet:

„Ich glaube, die Solidarität gibt es gar nicht mehr so richtig. [...] Ja, das ist irgendwie jeder gegen jeden. Jeder versucht, nur so durchzukommen“ (Klär- und Energieanlagen-Installateur, 60 Jahre, Bochum).

Dabei erhält sich gleichzeitig in diesen Berufsklassen die Ersetzbarkeit des/der Einzelnen. Damit geht diesen Berufsklassen einerseits der Zusammenhalt und die Solidarität verloren, andererseits erlangen sie in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht das Alleinstellungsmerkmal, das die verlorengegangene Gemeinschaft kompensieren könnte.

„Es kommt sehr stark auf die Branche an, meiner Meinung nach. Also viele Jobs gehen entweder in eine Richtung, man braucht absolute Experten und Fachkräfte, die ausgebildet werden, oder es ist komplett egal, jeder kann das machen“ (Baumarkt-Verkäufer, 33 Jahre, Bochum).

„Ja, so sicher wie früher ist kein Arbeitsplatz mehr heutzutage, finde ich. Also da wird man ganz schnell vor die Tür gesetzt“ (Verkäuferin in der Textilbranche, 57 Jahre, Bochum).

„Heute gilt irgendwie die Devise auch, dass man einfach schnell ersetzt ist. Es ist ja auch Tatsache. Niemand ist unersetzbar“ (Servicekraft in der Gastronomie, 29 Jahre, Hamburg).

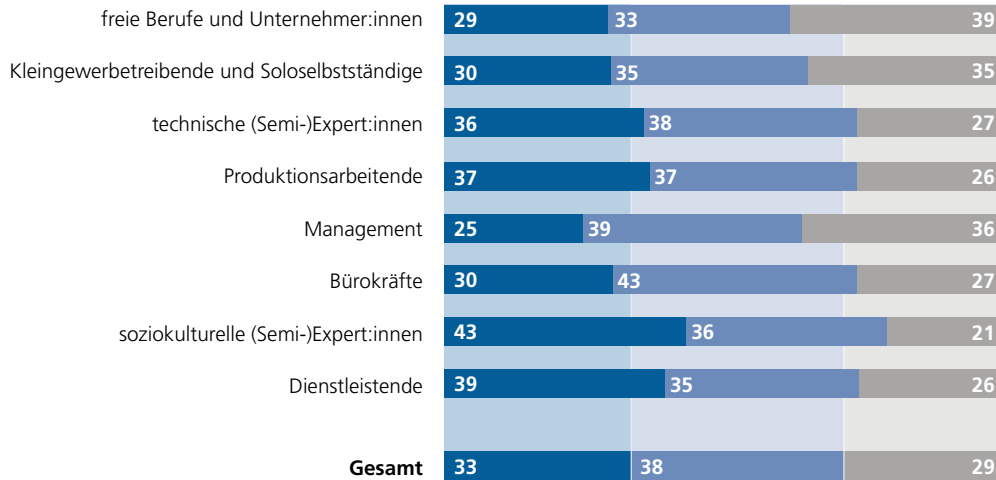
Kollektive Handlungsfähigkeit wird damit eine Leerstelle in den Jobs der Produktions- und Dienstleistenden. Eine gemeinsame Identität als Klasse kann diese Leerstelle füllen. Um zu prüfen, inwiefern ein solches Klassenbewusstsein in der deutschen Bevölkerung existiert, wurde ein Index zur Messung des Klassenbewusstseins entwickelt, basierend auf einer Indexentwicklung nach E.O. Wright durch das DFG-Forschungsprojekt „Klassenstruktur und Klassenbewusstsein in der Bundesrepublik Deutschland“ (Erbslöh et al. 1987). Wir haben diesen Index mit folgenden Fragen nachgebildet:

Frage 1: Stellen Sie sich einen langen Streik vor, in dem um Löhne und Arbeitsbedingungen gekämpft wird und der sich massiv auf das tägliche Leben in Deutschland auswirkt. Welches Ergebnis würden Sie sich wünschen?

- Die Arbeitnehmer erreichen einen Großteil ihrer Forderungen.
- Die Arbeitnehmer erreichen einige ihrer Forderungen, machen aber auch große Zugeständnisse.
- Die Arbeitnehmer erreichen nur wenige ihrer Forderungen.
- Die Arbeitnehmer gehen wieder an die Arbeit, ohne ihre Forderungen zu erreichen
- **weiß nicht/keine Angabe

Angaben in Prozent

■ hohes Klassenbewusstsein ■ mittleres Klassenbewusstsein ■ kaum Klassenbewusstsein



Der Index zum Klassenbewusstsein basiert auf der Indexentwicklung nach Wright durch das DFG-Forschungsprojekt „Klassenstruktur und Klassenbewußtsein in der Bundesrepublik Deutschland“ (Erbslöh et al. 1987) Der Index basiert auf folgenden Fragen:

- 1) „Stellen Sie sich einen langen Streik vor, in dem um Löhne und Arbeitsbedingungen gekämpft wird und der sich massiv auf das tägliche Leben in Deutschland auswirkt. Welches Ergebnis würden Sie sich wünschen?“
- 2) Inwieweit stimmen Sie zu? „Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft brauchen Gewerkschaften, um ihre Interessen durchzusetzen.“
- 3) Inwieweit stimmen Sie zu? „Große Konzerne haben bei Weitem zu viel Macht in Deutschland.“

Abweichende Werte von 100 %: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Frage 2 und 3: Zustimmung/Ablehnung zu den folgenden Aussagen:

- Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft brauchen Gewerkschaften, um ihre Interessen durchzusetzen.
- Große Konzerne haben bei Weitem zu viel Macht in Deutschland.

Mit den ausgewählten Fragen wird ein statistisches Modell zur Messung des „Klassenbewusstseins“³ erstellt. Nach diesem Modell weisen zwei Drittel der Befragten ein hohes oder mittleres Klassenbewusstsein aus, gemessen am Index haben lediglich 29 Prozent der Befragten kein bzw. nur ein geringes Klassenbewusstsein.⁴ Unter den Berufsklassen nach Oesch weisen die freien Berufe und Unternehmer:innen mit 29 Prozent und das Management mit 25 Prozent die niedrigsten Werte im Klassenbewusstseinsindex auf. Die höchsten Werte diesbezüglich finden sich mit 43 Prozent bei den soziokulturellen (Semi-)Expert:innen, dicht

gefolgt von den Dienstleistenden (39 Prozent) und den Produktionsarbeitenden (37 Prozent). Eine Regressionsanalyse ergibt, dass technische (Semi-)Expert:innen, Produktionsarbeitende, soziokulturelle (Semi-)Expert:innen und Dienstleistende signifikant höhere Werte auf dem Index zum Klassenbewusstsein zeitigen als Menschen in den freien Berufen und Unternehmer:innen (fünf Prozent Signifikanzniveau).

Neben der Berufsgruppe gibt es weitere Variablen, die das Abschneiden auf dem Klassenbewusstseinsindex vorhersagen. Beim Bildungsabschluss hat „kein Abschluss“ im Vergleich zu einem Haupt- oder Volksabschluss einen größeren negativen Effekt auf das Klassenbewusstsein, die Mittlere Reife zeitigt höhere Werte auf dem Index, während das Erlangen des Abiturs keine signifikanten Effekte aufweist. Auch Frauen haben tendenziell ein höheres Klassenbewusstsein als Männer.

Mit Blick auf die bereits im Kapitel zum Stellenwert von Arbeit beschriebenen Arbeitsbedingungen zeigt sich,

³ Güte des Modells mit einer konfirmatorischen Faktoranalyse geprüft: Frage 1 hat eine Korrelation von 0.442 zu dem übergeordneten Faktor „Klassenbewusstsein“, Frage 2 0.589 und Frage 3 0.301. Die Gütekriterien (CFI, RMSEA, und SRMR) zeugen von einer sehr guten Modellgüte. Die ausgewählten Fragen können das „Klassenbewusstsein“ also gut beschreiben.

⁴ Ausprägungen „kein KB“, „kaum KB“ und „teils, teils“.

dass eine hohe mentale Belastung im Beruf, aber auch die Wahrnehmung, dass die eigene Tätigkeit gesellschaftlich relevant ist, einen positiven Einfluss auf das Klassenbewusstsein hat. Personen, die aussagen, sich in ihrem Beruf persönlich entfalten zu können, und die auch gern zur Arbeit gehen, zeitigen geringere Werte auf dem Index des Klassenbewusstseins.

EFFEKTE VON GEWERKSCHAFTS-MITGLIEDSCHAFT

Der Zusammenhang zwischen Klassenbewusstsein und solidarisch-kollektivem Handeln findet seinen Ausdruck in der gewerkschaftlichen Organisation. In Deutschland waren im Jahr 2019 16,3 Prozent (Zandt 2023) der erwerbstätigen Bevölkerung Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund. Mit 18 Prozent Gewerkschaftsmitgliedern in unserer Befragung entspricht die Verteilung relativ genau diesem Wert. Dabei sind nach unserer Befragung die Produktionsarbeitenden (27 Prozent) und technischen (Semi-)Expert:innen (26 Prozent) am stärksten vertreten, was auch dem Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der IG Metall entspricht. Interessant ist zu beobachten, dass Dienstleistende mit 21 Prozent und soziokulturelle (Semi-)Expert:innen (20 Prozent) die dritt- bzw. viertstärkste Gruppe stellen. Dies lässt sich auch an den steigenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaft Ver.di ablesen.

Die Mitgliederzahlen im DGB sinken seit 20 Jahren allerdings kontinuierlich, waren im Jahr 1994 noch 9,8 Millionen Menschen gewerkschaftlich organisiert, waren es 2022 noch 5,6 Millionen. Dennoch zeigen die Daten zu den Einzelfragen des Klassenbewusstseinsindex sehr hohe Zustimmungswerte: Über die Hälfte der soziokulturellen (Semi-)Expert:innen, Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden stimmt voll und ganz zu, dass Gewerkschaften notwendig sind zur Durchsetzung von Arbeitnehmer:inneninteressen. In den Fokusgruppen wird teilweise aber kritisch diskutiert, ob Gewerkschaften zu große Nähe zu Politik und Arbeitgeber:innen unterhalten und eine Konkurrenz der Gewerkschaften untereinander besteht.

„Es gibt die Gewerkschaft vielleicht noch [die dem Arbeiter den Rücken stärkt]. Wobei die auch immer weniger eine gute Rolle spielen. [...] Also ich meine, die haben sich ja mittlerweile auch dann viel auf die Seite der Unternehmer und Politiker gestellt und gar nicht mehr so bei den Arbeitern dabei“ (Klär- und Energieanlagen-Installateur, 60 Jahre, Bochum).

„Sie machen einen Wettstreit mit anderen Gewerkschaften, wer die bessere Position bekommt, aber es geht nicht um die Mitarbeiter. Also es geht nicht um arbeitende Kollegen und ihre Rechte zu vertreten, sondern dass die Gewerkschaften irgendwie Präsenz zeigen und groß werden, stark werden“ (Hausmeister/Facility Manager, 47 Jahre, Berlin).

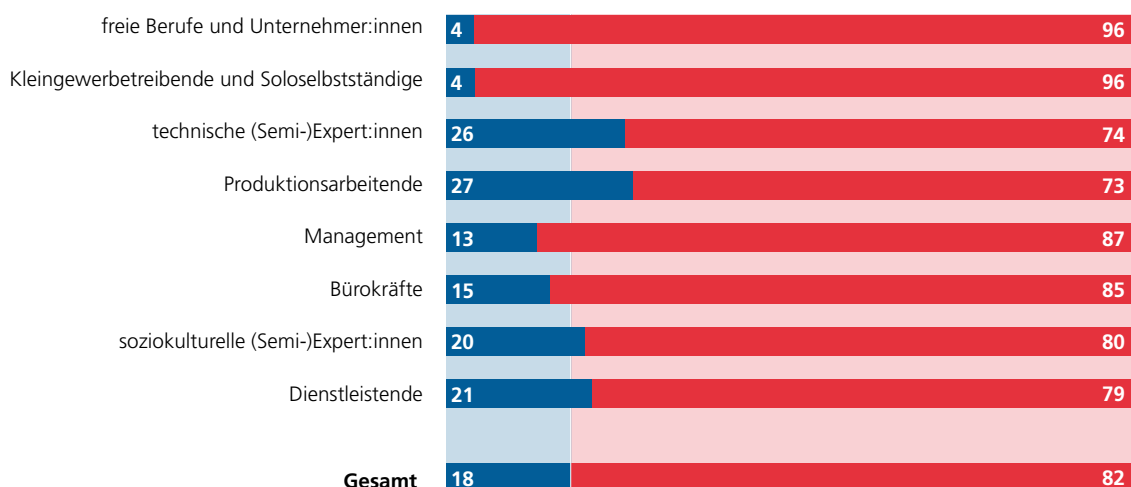
Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Erwerbsklassen

Abb. 21

Trifft folgende Aussage auf Sie zu? „Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft.“

Angaben in Prozent

trifft zu trifft nicht zu



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Interessant ist, dass das Verständnis für Arbeitskämpfe an der Branchengrenze Halt macht, wir also nicht von einer klassenbezogenen Solidarität sprechen können:

„Ich frage mich dann immer, also dass es ziemlich unfair ist, dass, ich sage mal, die Bahn streikt, obwohl es dann irgendwie Altenpfleger gibt, die schon seit Jahren mehr Lohn brauchen oder verdienen müssen. Das finde ich dann halt immer so ein bisschen lächerlich halt dann, dass also die Berufsgruppen streiken, ich möchte denen da nichts unterstellen, aber die das jetzt nicht unbedingt nötig haben, dann mehr zu verdienen. Da gibt es, glaube ich, andere Berufsgruppen, die es nötiger haben“ (*Einzelhandelskaufmann, 32 Jahre, Bochum*).

Aussagen über Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen und der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lassen sich für die einzelnen Berufsklassen nur bedingt formulieren, da die Gruppengrößen naturgemäß sehr klein werden. Es zeigt sich aber, dass Personen, die zu den sozio-kulturellen (Semi-)Expert:innen zählen, mit höherer Wahrscheinlichkeit Gewerkschaftsmitglied sind, wenn sie mit ihren Arbeitsbedingungen nur teilweise zufrieden sind. Einer Gewerkschaft wird also durchaus die Macht zugesprochen, diese Arbeitsbedingungen positiv zu beeinflussen. Bei der Gruppe der Dienstleistenden hat vor allem die Wahrnehmung der Tätigkeit als gesellschaftlich relevant einen positiven Effekt auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft hängt daher wahrscheinlich mit der Erwartung zusammen, dass man für seinen Berufszweig mehr Sichtbarkeit und Anerkennung gemeinsam erreichen kann. Es geht also wohl nicht nur um höhere Löhne, sondern auch um andere Aspekte, wobei davon auszugehen ist, dass man sich mit mehr Anerkennung und Sichtbarkeit auch einen höheren Verdienst erhofft.

Trotz der sinkenden Mitgliederzahlen sehen Erwerbstätige in Gewerkschaften die Möglichkeit, nicht nur ihre Interessen in der Gesellschaft zu vertreten, sondern auch die Relevanz ihrer Arbeit selber sichtbar zu machen. ←

Den Befragten sind Solidarität und gemeinsam orientiertes Handeln sehr wichtig, also der Kern von gewerkschaftlicher Organisation:

„Also ich kann nur sagen, wenn die Leute, wenn wir uns unterhalten, [...], wir sind ja viel stärker in der Schicht, wenn wir alle zusammenhalten, aber das haben wir nicht. Tut euch alle zusammen, sprecht das ab, und dann legt ihr die Arbeit nieder, also jetzt unabhängig von Gewerkschaften, aber die Stärke, denke ich, haben die Leute nicht erkannt“ (*Rentnerin, ehemalige Bürokauffrau, 60 Jahre, Berlin*).

„Also die Solidargemeinschaft, wenn wir alle sechs agieren würden jetzt im Team, teamorientiert fällt mir da ein, der Zusammenhalt, der ist dann aus meiner Sicht nicht da“ (*Speditionskaufmann, 60 Jahre, Hamburg*).

WELCHE POLITISCHEN EINSTELLUNGEN HAT DIE ARBEITENDE GESELLSCHAFT?

QUICK FACTS

- Die deutsche Gesellschaft ist nicht gespalten, sondern eher von Konsens gekennzeichnet. Doch gibt es auch Politikbereiche, in denen sich die Gesellschaft eher uneinig zeigt. So finden sich recht gleich verteilt unterschiedliche Antworten bei der Frage zur Abwägung zwischen Wohlstand und Klimaschutz. Es sind aber nicht zwei Blöcke mit konträren Meinungen, die sich gegenüberstehen, wie in einer gespaltenen Gesellschaft. Es gibt auch Bereiche, die stärker von Konsens gezeichnet sind, wie beispielsweise die starke Zustimmung zur Ehe von homosexuellen Paaren.
- Teilt man die arbeitende Bevölkerung in drei Einstellungsgruppen, die eher national oder weltoffen orientiert sind oder sich nicht klar einer dieser Gruppen zuordnen lassen, zeigt sich, dass knapp die Hälfte der Befragten zur sogenannten beweglichen Mitte gehört. 29 Prozent sind dagegen eher national orientiert, 22 Prozent weltoffen. Die nationale Orientierung ist bei den Produktionsarbeitenden (44 Prozent) und den Dienstleistenden (34 Prozent) stärker ausgeprägt. Wogegen die weltoffene Orientierung sich überdurchschnittlich bei den (Semi-)Expert:innen im technischen (36 Prozent) und soziokulturellen Bereich (33 Prozent) findet.

WIE POLARISIERT IST DIE ARBEITENDE GESELLSCHAFT?

Die Frage, wie polarisiert die deutsche Gesellschaft bei wichtigen politischen Einstellungsfragen tatsächlich ist, wird in der öffentlichen Debatte der vergangenen Jahre immer wieder gestellt und kontrovers diskutiert. Sozialwissenschaftliche Untersuchungen kommen dabei zum Befund, dass wir es nicht mit einer „Spaltung der Gesellschaft“ zu tun haben, sondern in vielen Bereichen eher Konsens herrscht. Angelehnt an das viel beachtete Buch „Triggerpunkte“ von Steffen Mau, Thomas Lux und Linus Westheuser haben wir uns nicht nur die von den Autoren dargestellten vier Ungleichheitsarenen angeschaut, sondern ebenfalls den Polarisierungsgrad für jeweils eine politische Aussage, die einer der Arenen zugeordnet werden kann, berechnet (Mau et al. 2023: 65f.). Der verwendete Polarisierungsindex misst die Verteilung von Einstellungen und kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Bei einem Wert von 0 besteht vollständige Einigung, das heißt, alle Befrag-

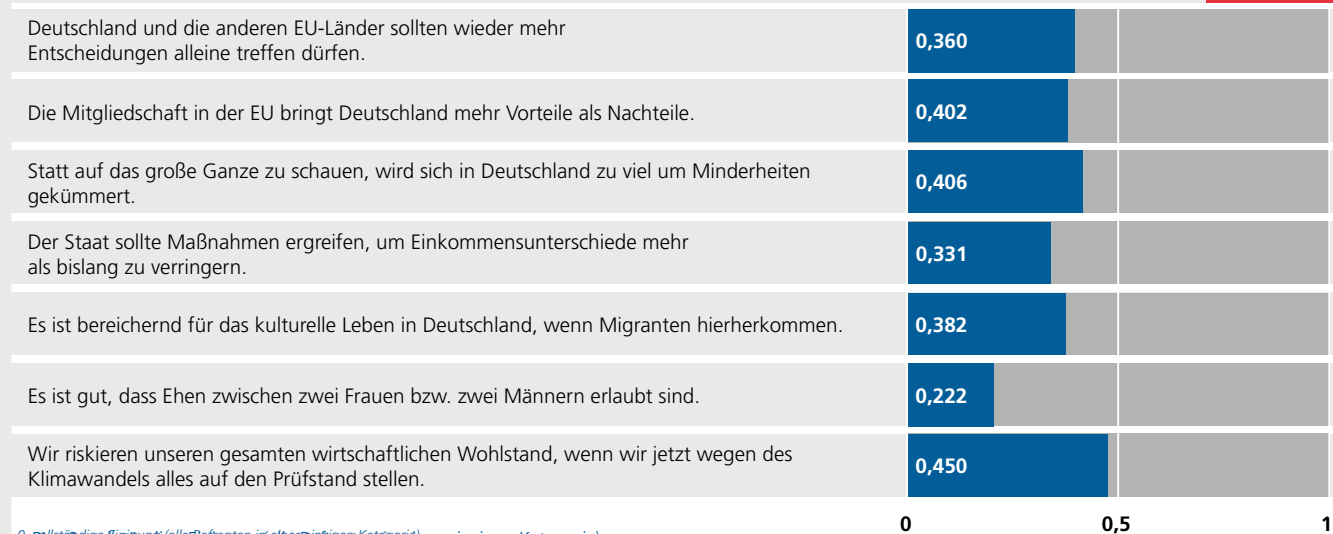
ten hätten die gleiche Antwortkategorie gewählt. Der Wert 1 steht dagegen für eine vollständige Polarisierung, das heißt, die Befragten verteilen sich jeweils zur Hälfte auf die beiden extremen Kategorien. Bei einem Wert von 0,5 verteilen sich die Befragten gleichmäßig auf alle vorhandenen Antwortkategorien. Gemessene Werte liegen oft recht weit von den Extremwerten 0 und 1 entfernt. Interessant ist daher aber der Vergleich der jeweiligen Verteilungen. Höhere Werte weisen auf einen höheren Grad der Polarisierung hin (vgl. van der Eijk 2001; Ruedin 2023).

Mit Blick auf die von uns ausgewählten sieben politischen Einstellungsfragen fällt auf, dass die Werte alle zwischen 0 und 0,5 liegen. Also in dem Bereich zwischen vollständiger Einigung und gleichmäßiger Verteilung auf alle Kategorien. Werte größer 0,5 in Richtung der vollständigen Polarisierung kommen nicht vor. Dies entspricht den Befunden anderer sozialwissenschaftlicher Erhebungen, dass statt von Polarisierung eher von einer uneinigen Gesellschaft bei einigen Einstellungsfragen gesprochen werden sollte. In dieser Hinsicht besteht die größte Uneinigkeit bei der Frage, ob wir den wirtschaftlichen Wohlstand riskieren, wenn wegen des Klimawandels alles auf den Prüfstand gestellt wird (Polarisierungsgrad 0,450). In Richtung Konsens weisen die Einstellungen hinsichtlich der Ehe von homosexuellen Paaren, hier hat der Polarisierungsgrad mit Abstand den geringsten Wert (0,222).

Mau und sein Autorenteam ordnen die aktuellen gesellschaftlichen Konflikte vier Ungleichheitsarenen zu (Mau et

Polarisierungsgrad politischer Einstellungen

Abb. 22



0, PI ist der Polarisierungsgrad (alle Befragten in einer einzigen Kategorie).

PI = 1, vollständige Polarisierung (die Befragten verteilen sich perfekt auf die beiden extremen Kategorien).

PI = 0,5, keine Einigung (die Befragten sind gleichmäßig auf alle Kategorien verteilt).

Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Basierend auf Mau et al. 2023; van der Eijk 2001 und Ruedin 2023. Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

al. 2023: 47f.). In der Arena der Heute-Morgen-Ungleichheiten geht es um ökologische Konflikte und Zeitkonflikte, wie sie oft in der Umwelt- und Klimapolitik vorkommen. Bei den Innen-Außen-Ungleichheiten geht es um Fragen des Zugangs und der Mitgliedschaft, wie sie oft in Verbindung mit der Migrations- und Integrationspolitik auftreten. Bei den Oben-Unten-Ungleichheiten geht es um Verteilungskonflikte, wie wir sie oft in der Sozial-, Steuer- und Verteilungspolitik antreffen. Die Arena der Wir-Sie-Ungleichheiten dreht sich um Anerkennungskonflikte und Antidiskriminierung. Diese Ungleichheiten treten oft im Feld der Gleichstellungs- und Anerkennungspolitik auf. Die letzten vier Aussagen in der Tabelle oben lassen sich jeweils einer der vier Ungleichheitsarenen von Mau und seinen Ko-Autoren zuordnen und wurden auch von diesen zu einem anderen Zeitpunkt erhoben. Wir sehen uns die Arenen nach ihrem Grad der Polarisierung bzw. besser Uneinigkeit im Folgenden genauer an. Die drei anderen Aussagen verwenden wir zusammen mit der Frage nach der kulturellen Bereicherung von Migration für die Bildung von drei groben Segmenten der Gesellschaft, die wir uns am Ende des Kapitels anschauen.

HEUTE-MORGEN-UNGLEICHHEITSARENA

Der Aussage „Wir riskieren unseren gesamten wirtschaftlichen Wohlstand, wenn wir jetzt wegen des Klimawandels alles auf den Prüfstand stellen“ stimmen 46 Prozent der Befragten „voll und ganz“ oder „eher zu“. 29 Prozent lehnen die Aussage unterschiedlich stark ab, und 26 Prozent sind unentschieden. Erwerbsklassen mit höherer for-

meller Bildung lehnen die Aussage stärker ab. Bei den freien Berufen und Unternehmer:innen sowie den sozio-kulturellen (Semi-)Expert:innen fällt die Ablehnung größer aus als die Zustimmung. Die Gefährdung des Wohlstands durch Klimaschutzpolitik wird bei der neuen Arbeiter:innenklasse am größten eingeschätzt. 58 Prozent der Produktionsarbeitenden und 50 Prozent der Dienstleistenden stimmen der Aussage zu. Dass die Werte bei den Produktionsarbeitenden so hoch ausfallen, ist wenig verwunderlich. So hängt ihr Job doch häufig an energieintensiven Industrien, die auf den Prüfstand gestellt werden würden. Weniger als jede:r Fünfte lehnt die Aussage dagegen ab.

Mit einem Wert von 0,450 ist der Polarisierungsgrad für diese Aussage zu den Heute-Morgen-Ungleichheiten in unserer Umfrage am größten. Steffen Mau und seine Ko-Autoren haben ihre Befragung ziemlich genau ein Jahr früher durchgeführt, kommen aber auf einen sehr ähnlichen Wert für den Grad der Polarisierung von 0,43.

INNEN-AUSSEN-UNGLEICHHEITSARENA

Einstellungen zu den Fragen des Zugangs und der Mitgliedschaft haben wir anhand der Aussage „Es ist bereichernd für das kulturelle Leben in Deutschland, wenn Migranten hierherkommen“ erhoben. Während das Autorenteam der „Triggerpunkte“ im Jahr 2022 für diese Aussage einen Polarisierungsgrad von 0,32 messen, liegt dieser bei uns etwas höher bei 0,382.

Insgesamt sehen 34 Prozent Migration als kulturell bereichernd, 29 Prozent haben eine konträre Sichtweise.

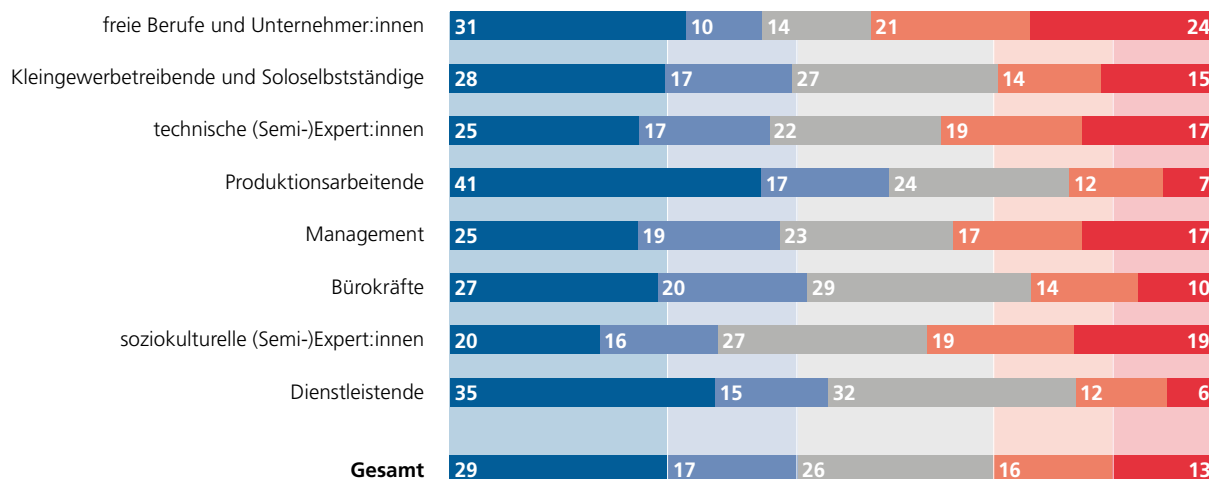
Erwerbsklassen und Klimawandelpolitik

Abb. 23

Inwiefern stimmen Sie zu? „Wir riskieren unseren gesamten wirtschaftlichen Wohlstand, wenn wir jetzt wegen des Klimawandels alles auf den Prüfstand stellen.“

■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ teils, teils ■ stimme eher nicht zu ■ stimme überhaupt nicht zu

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100 %: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

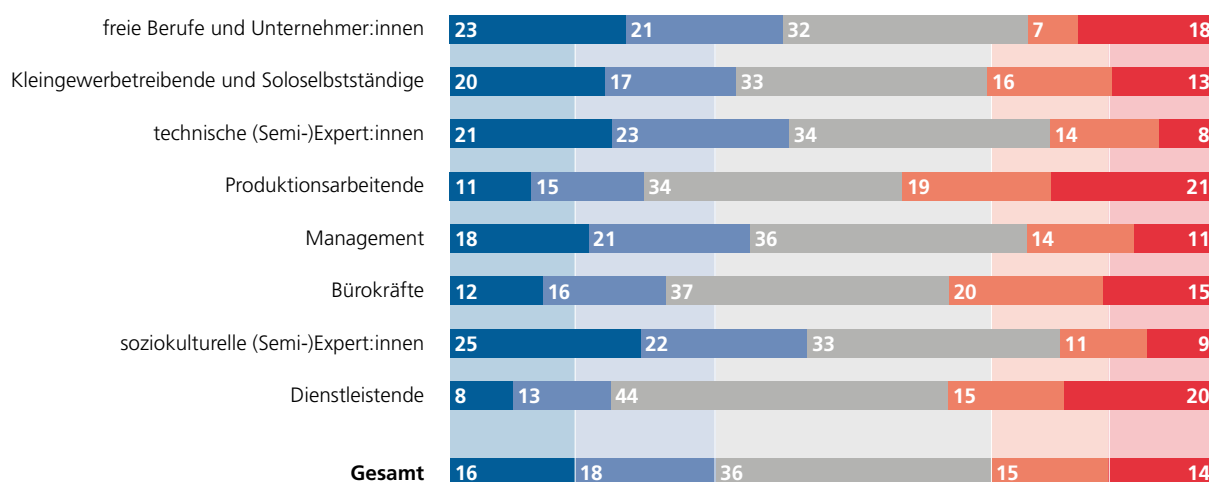
Erwerbsklassen und Migration

Abb. 24

Inwiefern stimmen Sie zu? „Es ist bereichernd für das kulturelle Leben in Deutschland, wenn Migranten hierherkommen.“

■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ teils, teils ■ stimme eher nicht zu ■ stimme überhaupt nicht zu

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100 %: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

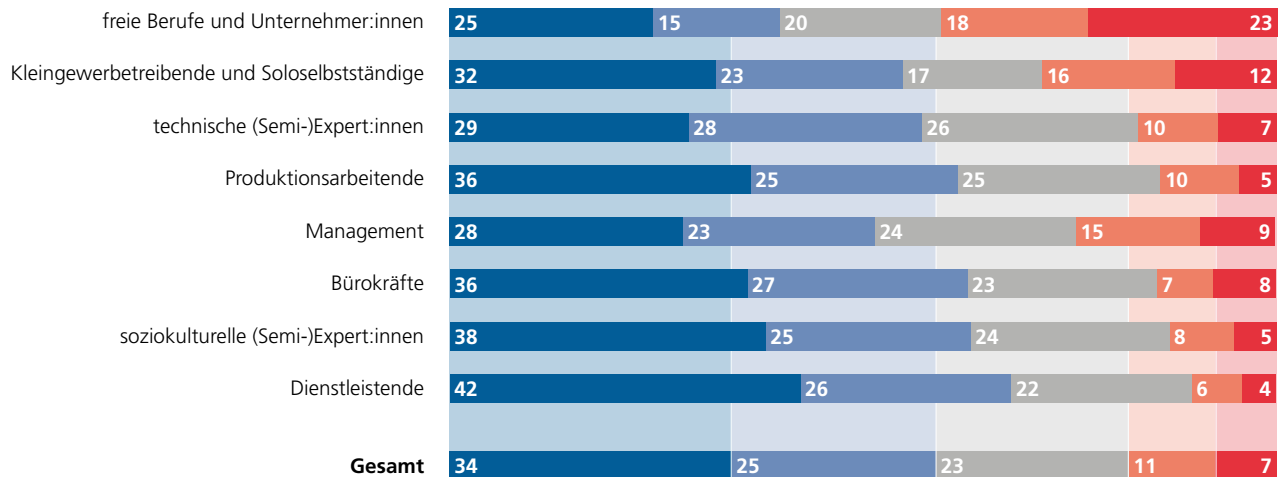
Erwerbsklassen und staatlicher Eingriff zur Verringerung von Einkommensunterschieden

Abb. 25

Inwiefern stimmen Sie zu? „Der Staat sollte Maßnahmen ergreifen, um Einkommensunterschiede mehr als bisher zu verringern.“

■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ teils, teils ■ stimme eher nicht zu ■ stimme überhaupt nicht zu

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Mehr als jede:r Dritte ist dagegen unentschieden. Die größte Zustimmung sehen wir hier wieder bei den Erwerbsklassen mit formal höherer Bildung und höherem Einkommen: 47 Prozent bei den soziokulturellen (Semi-)Expert:innen, 44 Prozent Zustimmung bei den freien Berufen und Unternehmer:innen wie auch in gleicher Höhe bei den technischen (Semi-)Expert:innen, 39 Prozent beim Management. Eine klar unterdurchschnittliche Zustimmung findet sich bei den Dienstleistenden (21 Prozent), Produktionsarbeitenden (26 Prozent) und Bürokräften (28 Prozent). Die größte Ablehnung der Aussage findet sich auch bei diesen drei Erwerbsklassen mit formal niedriger Bildung: Produktionsarbeitende 40 Prozent, Dienstleistende und Bürokräfte jeweils 35 Prozent.

OBEN-UNTEN-UNGLEICHHEITSARENA

Verteilungs- und sozialpolitische Konflikte gelten als wichtige Faktoren für die Entstehung von Klassenbewusstsein bei benachteiligten Erwerbsklassen. Soziale Ungleichheiten werden zwar stark kritisiert und als zunehmend problematisch erachtet. Doch die Zufriedenheit mit der eigenen Situation und der Glaube an Leistungsgerechtigkeit führen dazu, dass Oben-Unten-Konflikte in den gesellschaftlichen Auseinandersetzungen eher eine untergeordnete Rolle spielen (Mau et al. 2023: 70ff.).

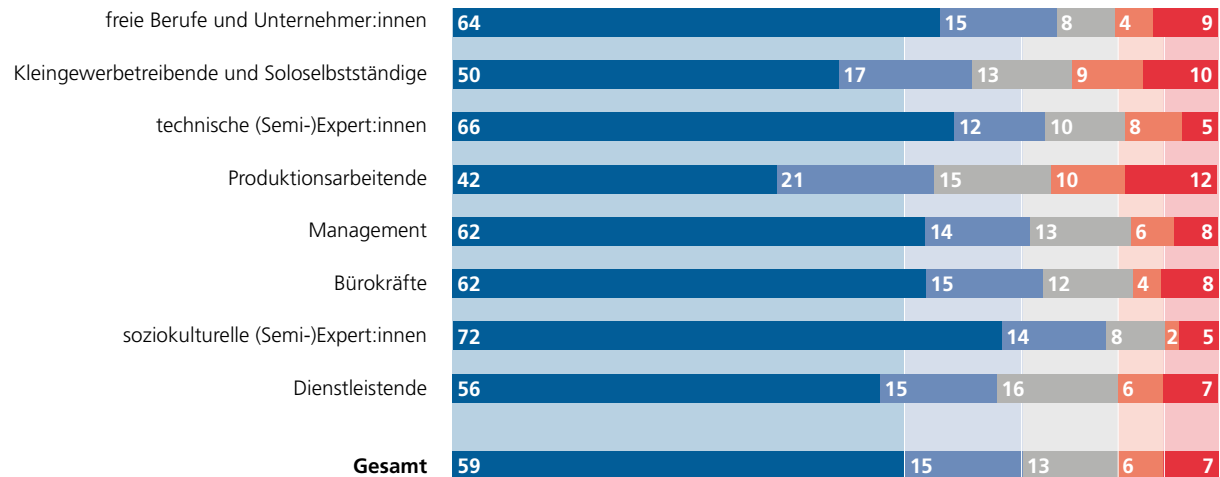
Für die Aussage „Der Staat sollte Maßnahmen ergreifen, um Einkommensunterschiede mehr als bisher zu verringern“ messen wir einen Polarisierungsgrad von 0,331. Das ist bei den von uns untersuchten Aussagen der zweitgeringste Wert. Aber doch etwas höher als die von Mau und seinem Team ein Jahr zuvor gemessene Polarisierung für die gleiche Aussage (Wert von 0,26).

Insgesamt plädieren 59 Prozent der Erwerbstätigen und ehemaligen Erwerbstätigen für mehr staatliches Eingreifen zur Verringerung der Einkommensunterschiede. 23 Prozent sind unentschieden, 18 Prozent sind entgegengesetzter Meinung. Die größte Ablehnung findet sich, wenig überraschend, bei den Selbstständigen. 41 Prozent der freien Berufe und Unternehmer:innen und 28 Prozent der Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen fordern hier nicht mehr Aktivitäten des Staats. Wobei sich hier einmal mehr auch die internen Unterschiede bei den Selbstständigen zeigen. Denn 40 Prozent der freien Berufe und Unternehmer:innen und sogar 55 Prozent der Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen befürworten eine Verringerung von Einkommensunterschieden durch den Staat. Die stärksten Befürworter:innen finden sich in der Gruppe der Dienstleistenden (68 Prozent), gefolgt von den soziokulturellen (Semi-)Expert:innen (63 Prozent), Bürokräften (63 Prozent) und Produktionsarbeitenden (61 Prozent).

Inwiefern stimmen Sie zu? „Es ist gut, dass Ehen zwischen zwei Frauen bzw. zwischen zwei Männern erlaubt sind.“

■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ teils, teils ■ stimme eher nicht zu ■ stimme überhaupt nicht zu

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

WIR-SIE-UNGLEICHHEITSARENA

Konflikte um Anerkennung und Diskriminierung führen oftmals zum Hinterfragen bzw. der Kritik von eigenem Verhalten. Daher werden sie oft als sehr konfliktiv und emotionsgeladen gewertet. Interessanterweise messen wir für die Aussage „Es ist gut, dass Ehen zwischen zwei Frauen bzw. zwischen zwei Männern erlaubt sind“ mit 0,222 den niedrigsten Polarisierungsgrad. Die Umfragedaten für das Buch „Triggerpunkte“ ergeben sogar einen Wert von 0,17. Es besteht also eine stark einheitliche Zustimmung zu dieser Aussage.

Auch der Blick in die Erwerbsklassen und ihre Einstellung zur gleichgeschlechtlichen Ehe zeigen hohe Zustimmungswerte. Insgesamt stimmen 74 Prozent aller Befragten zu, nur 13 Prozent lehnen die Aussage ab. Die größte Ablehnung sehen wir bei den Produktionsarbeitenden (22 Prozent) und den Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen (19 Prozent). Aber auch in diesen beiden Gruppen begrüßt eine klare Mehrheit die Möglichkeit der Ehe zwischen Homosexuellen. Die höchsten Zustimmungswerte finden sich bei den soziokulturellen (Semi-) Expert:innen, hier begrüßen mehr als drei Viertel die gleichgeschlechtliche Ehe.

Die Einstellungen zur Frage der sexuellen Diversität haben sich in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten stark gewandelt. Es kann aber infrage gestellt werden, ob dieser Wertewandel auch bei anderen Fragen der An-

erkennung und der Antidiskriminierung stattgefunden hat. So stellen wir beispielsweise bei der recht allgemein formulierten Aussage „Statt auf das Große und Ganze zu schauen, wird sich in Deutschland zu viel um Minderheiten gekümmert“ den zweithöchsten Wert in Sachen Polarisierungsgrad fest. Der Wert beträgt 0,406 und zeigt auf, dass die Aussage sehr unterschiedlich beantwortet wird. Dazu kommt, dass im politischen Diskurs Fragen der Anerkennung und Antidiskriminierung (Wir-Sie-Ungleichheitsarena) mit Fragen der Zugehörigkeit und des Zugangs (Innen-Außen-Ungleichheitsarena) oftmals erknüpft werden.

Die untersuchten politischen Aussagen aus den vier Ungleichheitsarenen weisen einen unterschiedlichen Polarisierungsgrad auf. Doch in keiner der Arenen kann von einer Spaltung der Gesellschaft die Rede sein, die Meinungsbreite ist allerdings teilweise beachtlich. Die größte Uneinigkeit zeigt sich bei der Frage nach drohendem Wohlstandsverlust durch die Klima(wandel)politik. Bei Verteilungs- und Zugehörigkeitskonflikten besteht weniger Uneinigkeit. Die stärkste Tendenz in Richtung Konsens findet sich bei der Aussage zur Anerkennung von sexueller Diversität. Mit dem Blick auf die Erwerbsklassen zeigt sich, dass die politischen Einstellungen sich in erster Linie zwischen den Berufsgruppen der höher gebildeten und besser verdienenden Mittelschicht und denen der neuen Arbeiterklasse, also mit geringerer formeller Bildung und schlechterer finanzieller Lage unterscheiden. Insbesondere

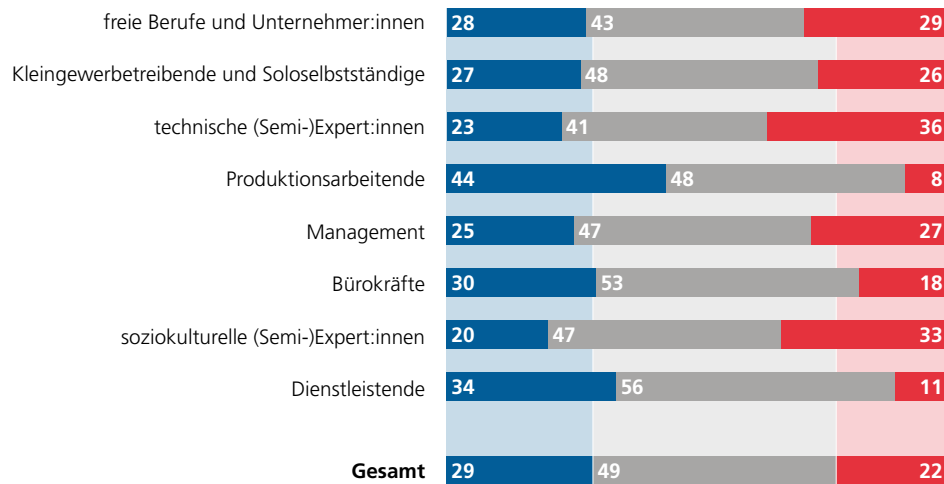
Gesellschaftliche Einstellungsgruppen nach Erwerbsklassen

Abb. 27

Die Eingruppierung nach Einstellungsgruppen der Gesellschaft basiert auf vier Aussagen:

- Deutschland und die anderen EU-Länder sollten wieder mehr Entscheidungen alleine treffen dürfen.
- Die Mitgliedschaft in der EU bringt Deutschland mehr Vorteile als Nachteile.
- Statt auf das große Ganze zu schauen, wird sich in Deutschland zu viel um Minderheiten gekümmert.
- Es ist bereichernd für das kulturelle Leben in Deutschland, wenn Migranten hierherkommen.

Angaben in Prozent



Abweichende Werte von 100%: weiß nicht, keine Angabe, Rundung. Basis: deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren, Erwerbstätige und ehemalige Erwerbstätige. Quelle: FES Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

bei den Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden finden sich größere Anteile, die sich stärker um Wohlstandsverluste als um Klimawandel sorgen, die Migration nicht als kulturell bereichernd ansehen und die sich mehr staatliches Handeln zur Verringerung von Einkommensunterschieden wünschen.

Abgesehen von der Aussage zur gleichgeschlechtlichen Ehe, die mehrheitlich (auch in allen Erwerbsklassen) Zustimmung erfährt, sind die mittigen Antworten („teils, teils“) immer stark vertreten, was ebenfalls der These einer gespaltenen Gesellschaft widerspricht. Inwieweit das auch für Fragen einer allgemeinen nationalen oder weltoffenen Orientierung des arbeitenden Teils der Gesellschaft gilt, untersuchen wir als nächsten Schritt.

GESELLSCHAFTLICHE EINSTELLUNGSGRUPPEN

Angelehnt an frühere Untersuchungen (vgl. Faus/Storks 2019) haben wir mithilfe der Zustimmungswerte für vier politische Aussagen eine Segmentierung der arbeitenden Gesellschaft vorgenommen. Die verwendeten Daten beziehen sich auf die Zustimmung zu den Aussagen:

- „Deutschland und die anderen EU-Länder sollten wieder mehr Entscheidungen alleine treffen dürfen.“

- „Die Mitgliedschaft in der EU bringt Deutschland mehr Vorteile als Nachteile.“

- „Statt auf das große Ganze zu schauen, wird sich in Deutschland zu viel um Minderheiten gekümmert.“

- „Es ist bereichernd für das kulturelle Leben in Deutschland, wenn Migranten hierherkommen.“

Diejenigen, die weitgehend Migration befürworten, die nicht den Eindruck haben, dass sich zu viel um Minderheiten gekümmert wird, oder die sich für die Europäische Union aussprechen, wurden der Gruppe der weltoffenen Orientierten zugeordnet. Diejenigen, die stark und einheitlich die gegenteilige Meinung vertreten, wurden der Gruppe der national Orientierten zugeordnet. Zur beweglichen Mitte gehören diejenigen, die sich weniger deutlich positionieren oder die Aussagen differenzierter beantworten. Diese bewegliche Mitte kommt auch bei früheren Untersuchungen auf ziemlich genau die Hälfte der Befragten. Auch bei den von uns untersuchten Erwerbstätigen und ehemaligen Erwerbstätigen können 49 Prozent der beweglichen Mitte zugeordnet werden.

Die Gruppe der national Orientierten kommt in unserer Untersuchung auf 29 Prozent und die der weltoffenen Orientierten auf 22 Prozent. Frühere Erhebungen haben diese beiden Gruppen als ungefähr gleich groß mit jeweils

einem Anteil von einem Viertel gemessen. Doch konnte in den letzten Jahren eine leichte Verschiebung in Richtung nationale Orientierung festgestellt werden. Die Zugehörigkeit zu den beiden außen positionierten Gruppen unterscheidet sich oft klar anhand von Bildung und Einkommen. Personen mit hoher formaler Bildung und höherem Einkommen finden sich stärker in der Gruppe der weltoffen Orientierten. Andersherum finden sich bei den national Orientierten mehr Personen mit geringem Einkommen und geringer formeller Bildung. Da Bildung, Einkommen und Erwerbsklassen miteinander zusammenhängen, findet sich auch ein Zusammenhang zwischen den Berufsklassen und dieser gesellschaftlichen Segmentierung.

Bei allen Erwerbsklassen stellt die bewegliche Mitte die größte Gruppe dar, besonders stark ist diese bei den Dienstleistenden (56 Prozent) und den Bürokräften (53 Prozent). Bei den Produktionsarbeitenden sticht hervor, dass 44 Prozent den national Orientierten, aber nur acht Prozent den weltoffen Orientierten zugeordnet werden. Ebenfalls ein starkes Gefälle findet sich bei den Dienstleistenden mit 34 Prozent national und elf Prozent weltoffen orientiert. Etwas abgeschwächt findet sich das Bild bei den Bürokräften, deren Anteile aber nahe an den Durchschnittswerten sind: 30 Prozent national Orientierte stehen 18 Prozent weltoffen Orientierten gegenüber.

Mehr weltoffen Orientierte finden sich dagegen bei den technischen (Semi-)Expert:innen (36 Prozent weltoffen vs. 23 Prozent national orientiert), den soziokulturellen (Semi-)Expert:innen (33 Prozent weltoffen vs. 20 Prozent national orientiert). Bei den freien Berufen und Unternehmer:innen, Kleingewerbetreibenden und Soloselbstständigen sowie im Management halten sich dagegen beide Gruppen eher die Waage.

UNTERSCHIEDE IN POLITISCHEN EINSTELLUNGEN NACH ERWERBSKLASSEN

Unsere Untersuchungen zeigen durchaus auffällige Unterschiede zwischen den Erwerbsklassen. Die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe scheint also durchaus mit den politischen Einstellungen zusammenzuhängen. So sind Produktionsarbeitende und Dienstleistende, die wir zusammen als die neue Arbeiter:innenklasse bezeichnen, eher national orientiert als Angehörige anderer Erwerbsklassen. Sie gehören auch zu den stärksten Befürworter:innen von staatlichen Maßnahmen zur Verringerung von Einkommensunterschieden und sind im Vergleich mit anderen Erwerbsklassen kritischer gegenüber Migration eingestellt und befürchten zudem stärker einen Wohlstandsverlust durch Klimaschutzpolitik. In dieser Analyse ungeklärt ist die Frage, inwieweit dieser Klasseneffekt durch Unterschiede bei Bildung und Einkommen erklärt werden kann. Auch Mau und Ko-Autoren kommen zu dem Schluss, dass Klassenunterschiede weiterhin bei postindustriellen Konflikten zählen, doch zugleich weisen sie darauf hin, „dass wir es hier mit relativen und graduellen Unterschieden zu tun haben, nicht mit einem fundamentalen Antagonismus“ (Mau et al. 2023: 390). Klassen dürfen nicht mit „mobili-

sierten politischen Lagern“ (Mau et al. 2023: 390) verwechselt werden.

Ähnlich wie das Team um Steffen Mau konnten wir beobachten, dass Angehörige der neuen Arbeiter:innenklasse viele politische Fragen und Konflikte, wie zum Beispiel die nach Migration, mit Aspekten der Verteilungsgerechtigkeit und materiellen Knappheit verbanden (Mau et al. 2023: 391). Die Fokusgruppenteilnehmenden aus der neuen Arbeiter:innenklasse waren prinzipiell erst mal sehr sozial und solidarisch eingestellt. Das Grundrecht auf Asyl wurde nicht hinterfragt, und es wurde stets betont, dass man Hilfsbedürftige unterstützen müsse. Doch werden dann auch schnell Fragen zur ungerechten Verteilung von Leistungen formuliert, da andere länger in das Sozialsystem eingezahlt haben, aber vermeintlich weniger davon profitieren. Einige formulierten auch, dass dies ein Dilemma darstellt, das nicht wirklich aufgelöst werden kann.

„Also ich finde auf jeden Fall die Flüchtlinge, ich nehme jetzt mal die Ukrainer. Hart gesagt, man sollte denen auf jeden Fall helfen, wenn die aus dem Kriegsgebiet hierherkommen. Man sollte denen auf jeden Fall den Raum geben, die unterstützen, auch mit Geld und so was alles, damit die hier auch gut zurechtkommen, aber wenn ich teilweise manchmal Geschichten höre, was die dann alles bekommen, das ist dann halt ungerecht unseren Bürgern gegenüber, wie zum Beispiel das, was ich in den Nachrichten gesehen habe, wo die aus den eigenen Wohnen raus müssen, weil Mieten so teuer sind und die sich das nicht leisten können, und dann aber Platz für die Ukrainer gemacht wird, und die stehen dann da mit ihren ganzen Klamotten. Das ist dann halt schon ungerecht, finde ich, ja“ (Friseurin, 29 Jahre, Essen).

„Mein Riesenproblem ist einfach nur, dass die [Zuwanderer] oftmals höher profitieren als die Rentner, die jahrelang eingezahlt haben, weil sie haben faktisch nicht in unser Steuersystem eingezahlt, also können sie davon auch theoretisch nicht profitieren, meiner Meinung nach. Denen soll geholfen werden, um Gottes Willen, aber es kann nicht sein, dass die Oma, die von mir aus im Westen oder Osten damals eingezahlt hat, Kinder gekriegt hat, sich um alles gekümmert hat, dann unterm Strich weniger hat als irgendeiner, der eingewandert ist, und der kann dann besser leben. Das ist für mich unbegreiflich“ (Fleischer, 25 Jahre, Leipzig).

Jana Costas macht bei ihrer Feldstudie zu Reinigungskräften ähnliche Beobachtungen und schreibt über „Dramen der Würde“, die „Spaltungen sowie Konflikte auslösen und [...] verschärfen“ und so ein Zusammenschweißen als Gruppe verhindern (Costas 2023: 210). Daraus folgt, dass wir zwar einerseits Erwerbsklassenmuster bei den politischen Einstellungen bzw. bei den Ungleichheitsarenen finden, andererseits man aber nicht von aktiven Klassenkonflikten sprechen kann. Autor:innen wie Klaus Dörre sprechen da-

her von einer „demobilisierten Klassengesellschaft“, der es an politischer Repräsentanz fehle. Diese Lücke nutzen wiederum rechtspopulistische Kräfte, die Teile der Arbeiterschaft zur „Selbstaufwertung durch Abwertung anderer“ als „Reaktion auf Ungleichheit, Unsicherheit und soziale Abwertung“ ermutigen (Dörre 2019: 40). Eine Klassenpolitik muss daher bei den strukturellen Gründen für die Erfahrungen von Ungleichheit, Unsicherheit und sozialer Abwertung ansetzen. Die Ungleichheitsarenen sind unterschiedlich polarisiert und unterschiedlich mobilisierbar.

Doch hängen die Konflikte oftmals zusammen und bergen im Kern oftmals auch einen Verteilungskonflikt in sich. So geht es zum Beispiel bei der umstrittenen Abwägung zwischen Wohlstand und Klimaschutz eben auch um Zugangsfragen zu Ressourcen, wie aber auch um die Anerkennungsfrage zu unterschiedlichen Lebensstilen. Nur wer diese Interdependenzen anerkennt und auf die materiellen wie auch sozialen Bedürfnisse der Klassen eingeht und sich dieser annimmt, wird ein nachhaltiges Politikangebot für die arbeitende Gesellschaft entwickeln können. ←

FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Der oftmals verwendete Begriff der neuen Arbeiter:innenklasse oder „New Working Class“ weist darauf hin, dass die Arbeiter:innenklasse sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt hat: Sie ist diverser geworden und umfasst neben Produktionsarbeitenden auch Dienstleistende. Unsere Studie zeigt ebenfalls, dass die Arbeiter:innenklasse heute eine sehr ausdifferenzierte Gruppe von Erwerbstätigen ist, die sich zudem oftmals gesellschaftlich in der Mitte verortet. Die Arbeiter:innenklasse, das sind die, die „das Band am Laufen halten“. Dachte man früher zunächst an körperlich arbeitende Menschen, oftmals im Gewand von Handwerk oder Produktion, gehört heutzutage auf jeden Fall der Dienstleistungsbereich ebenfalls dazu. Aber wenn man den Blick auf die finanzielle Situation und belastenden Arbeitsbedingungen richtet, sollten zumindest auch Bürokräfte sowie Kleingewerbetreibende und Soloselbstständige nicht vergessen werden. In allen Erwerbsklassen gibt es Abstufungen nach Gehalt und gesellschaftlicher Anerkennung. Menschen sind sich der Tatsache sehr bewusst, dass es innerhalb einer Tätigkeitsgruppe große Unterschiede gibt, abhängig vom Arbeitgeber, bei dem man angestellt ist, oder ob die Arbeitnehmer:innen Tarifbindung genießen. Diese Diversität mag einer der Gründe sein, warum kaum eine politische Mobilisierung über Erwerbsklassen hinweg stattfindet. Doch ist das nicht gleichbedeutend damit, dass Klassenbewusstsein keine Rolle mehr spielt. Ganz im Gegenteil besteht ein sehr feines Gespür dafür, was gerecht ist und was nicht.

„Ich gehe aber dafür arbeiten, dass ich eigentlich nur die Fixkosten habe und nicht wirklich davon Luxus, und das bedeutet für mich eigentlich auch Arbeiterklasse“ (Friseurin, 40 Jahre, Leipzig).

Das beschreibt das dünne Drahtseil, auf dem viele Angehörige der Arbeiter:innenklasse ihren Alltag bewerkstelligen. Das Geld reicht, um die laufenden Kosten zu decken, vielleicht auch eine Urlaubsreise im Jahr, auf die aber auch geplant gespart wird. Für die „Unfälle des Lebens“ (Friedrichs 2021: 16) sind sie kaum gewappnet, da es kaum gelingt, vom monatlichen Gehalt Vermögen aufzubauen, wie wir im Kapitel „Die arbeitende Gesellschaft“ darlegen. Eine kaputte Waschmaschine, eine unerwartete Autoreparatur oder auch krankheitsbedingte Ausfälle und damit verbunden geringere Einnahmen stellen diese Gruppe vor große finanzielle Herausforderungen. In der Folge hat dies auch Konsequenzen für zeitliche und soziale Ressourcen wie Wohnen und Rente.

Und auch wenn unsere Daten zeigen, dass die meisten (zwei Drittel) der Arbeitnehmer:innen mit ihrer Erwerbsarbeit, ihren Arbeitsbedingungen und ihrer gesellschaftlichen Stellung zufrieden sind, ergeben sich aus den Befra-

gungen doch Aufträge für die Politik, die sich nicht nur auf Arbeitspolitik beschränken, sondern das gesellschaftliche Leben im Ganzen umschreiben, von Sozialpolitik über Rentensicherung bis hin zu der Frage, welche Erwerbsarbeitsmodelle mit aktuellen Rollen- und Aufgabenverteilungen in der Gesellschaft kompatibel sind. Die folgenden fünf Punkte möchten wir hier abschließend hervorheben:

- „Der Abgrund, der ist schon, sage ich mal ..., ich weiß, wo er ist“, beschreibt ein 60-jähriger Angestellter in der Textilproduktion seine finanzielle Situation. Um dieses Gefühl des Am-Abgrund-Stehens aufzufangen, brauchen die Menschen einen funktionierenden Sozialstaat und eine Wirtschaftspolitik, die Arbeitnehmer:innen nicht nur als Mittel zum Zweck sieht, sondern als zentrale Elemente des Wirtschaftsstandorts. Dafür braucht es starke Arbeitnehmer:innenvertretungen und eine Politik, die Tarifbindungen in allen Branchen vorantreibt. Es geht dabei eindeutig nicht um ein Mehr an Sozialleistungen, sondern neben einer besseren Bezahlung in erster Linie um eine Absicherung des Lebens: eine Rente, die nach einem Erwerbsleben mit Elternzeiten und Krankheitsausfällen auskömmlich ist; eine Wohnungspolitik, die erschwingliche Mieten auch für Menschen mit mittleren und geringeren Einkommen bietet. In der Arbeiter:innenklasse betrifft dies besonders Dienstleistende, die überdurchschnittlich häufig zur Miete wohnen.
- „Also ich würde tatsächlich, selbst wenn ich im Lotto gewinnen würde, zum Beispiel noch arbeiten gehen wollen, weil ich es einfach für mich auch brauche.“ Das sagt eine 28-Jährige Schornsteinfegerin über ihr Verhältnis zu ihrem Beruf. Erwerbsarbeit ist mehr als der finanzielle Verdienst, sie ist persönliche Entfaltung und das Gefühl, etwas Sinnvolles für die Gesellschaft zu tun. Menschen sind stolz auf ihre Arbeit, gleichzeitig empfinden vor allem diejenigen Berufsgruppen, die eben das Band am Laufen halten, zu wenig Respekt von Politik und Arbeitgeber:innen für ihre Arbeit zu bekommen. Dem Wunsch nach mehr Wertschätzung kann nicht mit einer einzelnen Politikmaßnahme entsprochen werden. Vielmehr geht es um einen grundsätzlichen Wandel der politischen Kommunikation und der respektvollen Ansprache der Lebensleistung des und der Einzelnen. Um die Entfremdung zwischen politischer Elite und Bürger:innen zu beheben, ist es zudem notwendig, dass Politik an der Lebensrealität der Menschen ansetzt und dass sie insgesamt repräsentativer wird.
- „Wenn ich mir die Situation von heute anschau, sehe ich den Mann vollzeitarbeiten, sehe ich unter Umstän-

den die Frau auch noch vollzeitarbeiten, und die Kinder haben alle einen Schlüssel um den Hals.“ Auch wenn dieses Zitat eines über 60-jährigen Angestellten im Pflegebereich wertkonservativ anmutet, steckt darin doch ein wesentlicher Kern des Alltags der Arbeiter:innenklasse: Um die Lebenshaltungskosten zu bestreiten, reicht – in Familien – ein Vollzeitgehalt nicht mehr aus. Die Erwerbstätigenquote ist unter Frauen, auch politisch gewollt, stetig gestiegen. Damit bleibt aber weniger Zeit für unbezahlte Care-Arbeit, was zu hohem Zeitdruck im Alltag führt. Dementsprechend sind neue Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise die Vier-Tage-Woche, in der Befragung zwar beliebt, vor dem Hintergrund hoher Lebenshaltungskosten jedoch fast ausschließlich in Verbindung mit einem vollen Lohnausgleich – mehr Zeit für Care-Arbeit und Ausgleich kann sich aktuell nur leisten, wer ohnehin „mehr als genug“ verdient. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als sehr wichtig angesehen und rangiert fast auf dem gleichen Wichtigkeitsniveau, wie ein sicherer Arbeitsplatz und ein angemessenes Einkommen. Wer Politik für die Erwerbstätigen machen will, kommt um das Thema Zeit nicht herum. Insbesondere bei Berufen mit hohen Belastungen, sei es mental oder körperlich, sollte bei angemessener Bezahlung auch über mehr Entlastung durch mehr Freizeit gesprochen werden.

- „Ja, also es ist so der Spagat Arbeiten wirklich, [...] Mama ist kaputt; nein, Mama muss immer noch weiter funktionieren.“ So beschreibt eine Erzieherin aus Köln ein wesentliches Merkmal bestimmter Berufsgruppen der Arbeiter:innenklasse: Besonders Dienstleistende berichten von mentalen und körperlichen Belastungsspitzen. Hier muss die Politik Abhilfe schaffen, Personalschlüssel in Berufen, die eng mit Menschen zusammenarbeiten, erhöhen und finanziell besser ausstatten. Dies betrifft insbesondere Berufe im Pflege- und Erziehungsbereich, der stark von öffentlichen Geldern abhängt und daher oftmals wenig finanziellen Spielraum für monetäre Verbesserungen hat. Bessere Bezahlung, bessere (personelle) Ausstattung, Entlastungs- und Weiterqualifizierungsangebote werden dringend benötigt und sind nicht zum Nulltarif zu haben. Dafür gilt es zu werben und politische Mehrheiten zu finden.
- „Anerkennung im Sinne von, dass auch gezeigt wird, dass man geschätzt wird, also auch vom Arbeitgeber, von der Politik, vom Fernsehen, dass man einfach mal die Leute, sage ich mal, darauf hinweist, was sie eigentlich für diese Welt machen und leisten. Das wäre auch mal schön“, stellt eine medizinische Fachangestellte aus Nürnberg fest. Insbesondere diejenigen, die ihre Arbeit als besonders wichtig für die gesamte Gesellschaft sehen, fühlen sich nicht ausreichend in ihrer Arbeit gewürdigt. Die negativen Seiten der eigenen Arbeit, wie die Bezahlung, die besser sein könnte, die Belastungen, die eine Ausführung der Arbeitsstelle bis zum Rentenalter unwahrscheinlich machen, sowie die fehlenden Perspektiven, werden oftmals in gewissem Rahmen

akzeptiert, da man sich bewusst für diesen Beruf entschieden hat. Ehrlich gemeinte und kontinuierliche Wertschätzung und Anerkennung sind daher ebenso wichtig, wenn man sich für die Anliegen derjenigen, die das Land am Laufen halten (ob bezahlt oder unbezahlt), einsetzen will. Dabei darf es aber nicht nur bei Lippenbekenntnissen bleiben, sondern muss in konkrete Handlungen münden, die deren Situation zumindest mittelfristig tatsächlich verbessern.

Abschließend lässt sich feststellen, dass auch Beschäftigte aus der neuen Arbeiter:innenklasse – also Produktionsarbeitende und Dienstleistende, aber ebenso Bürokräfte und Soloselbstständige, die oftmals von den Arbeitsbedingungen und der finanziellen Situation her unter Druck stehen – generell gern ihrer Tätigkeit nachgehen. Erwerbsarbeit dient dem Verdienst, häufig der Existenz, aber auch der eigenen Identität. Gleichzeitig empfinden viele Menschen den Alltag, der allein durch den zeitlichen Umfang stark von der Erwerbsarbeit geprägt ist, als stressig und steinig. Das Gefühl, dass es trotz vieler und teilweiser mühseliger Arbeit immer nur gerade so reicht, um nicht vom Drahtseil des Lebens zu fallen, drückt sich in den Zitate der Fokusgruppen genauso aus wie in den Zahlen der Umfrage. Die Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben schlägt jedoch schnell um in Unverständnis und Abgrenzung, wenn der Eindruck besteht, dass andere Gruppen bevorzugt behandelt werden und die eigene Arbeitsleistung nicht gesehen oder nicht gewürdigt wird. Hier muss Politik ansetzen, wenn sie „Politik für die arbeitende Mitte“ machen will. Allerdings nicht in der Form, die auf Ausgrenzung und Herabwürdigung von denjenigen setzt, die nicht oder nicht mehr arbeiten können. Das billige Spiel, Menschen mit wenig Geld gegen Menschen mit noch weniger Geld gegeneinander auszuspielen, ist nicht nur stumpf und bedient rechtspopulistische Rhetorik, es löst auch nicht das Problem der sozialen Ungleichheit.

Der Begriff der „arbeitenden Mitte“ passt tatsächlich gut zur Situation der arbeitenden Gesellschaft in Deutschland. Einerseits, weil sich eine überwältigende Mehrheit als Mitte der Gesellschaft sieht. Andererseits, weil Arbeit weiterhin eine zentrale Identitätsrolle spielt. Der Begriff „Arbeiterklasse“ mag vielen verstaubt und überholt erscheinen, aber doch fühlen sich sehr viele dieser weiterhin verbunden, sei es aus Tradition, Stolz oder einfach dem Gefühl, sich bei der Arbeit und im Leben einzusetzen und nach einem Vorankommen zu streben. Mitte und Arbeit sind beide als Identitätsorte positiv besetzt, und sie haben auch ein verbindendes Element, das Gefühl weit hinein in die Gesellschaft zu wirken und eine wichtige Rolle auszuüben. Man arbeitet, um Mitte zu sein. Aufgabe von Politik muss es daher sein, die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, dies zu ermöglichen – mit einer Klassenpolitik für die arbeitende Mitte, die demobilisierte Verteilungskonflikte neu belebt und so nicht nur rhetorisch für Anerkennung und Würdigung sorgt, sondern tatsächlich Verbesserungen für all diejenigen erzielt, die das Land am Laufen halten. ←

ILLUSTRATIONEN

Graphic Recording der Fokusgruppengespräche im Projekt „Kartographie der Arbeiter:innenklasse“, erstellt von Anne Lehmann, Copyright: Friedrich-Ebert-Stiftung

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

- 9 **Abbildung 1**
Erwerbsklassenmodell nach Daniel Oesch
- 10 **Abbildung 2**
Häufigkeiten der acht Erwerbsklassen
- 12 **Abbildung 3**
Häufigkeiten der acht Erwerbsklassen nach Geschlecht
- 13 **Abbildung 4**
Häufigkeiten der acht Erwerbsklassen nach Art der Erwerbstätigkeit
- 14 **Abbildung 5**
Erwerbsklassen und finanzielle Situation
- 16 **Abbildung 6**
Arbeitsbedingungen
- 17 **Abbildung 7**
Grenzen der mentalen Belastbarkeit
- 18 **Abbildung 8**
Grenzen der körperlichen Belastbarkeit
- 19 **Abbildung 9**
Arbeitsstolz und Erwerbsklassen
- 20 **Abbildung 10**
Nicht ausreichend Respekt für meine Arbeit
- 21 **Abbildung 11**
Flexible Arbeitszeitmodelle
- 22 **Abbildung 12**
Einstellungen zur Vier-Tage-Woche
- 25 **Abbildung 13**
Zugehörigkeitsgefühl Arbeiter:innenklasse, gesamt und nach Alter, Geschlecht, Bildung
- 26 **Abbildung 14**
Wer fühlt sich der Arbeiter:innenklasse zugehörig?
- 28 **Abbildung 15**
Subjektive Schichtzugehörigkeit
- 29 **Abbildung 16**
Erwerbsklassen und subjektive Schichtzugehörigkeit
- 30 **Abbildung 17**
Wer hat Angst vor Veränderungen?
- 31 **Abbildung 18**
Diagramme verschiedener Gesellschaftsformen
- 33 **Abbildung 19**
Der Blick nach oben und unten
- 36 **Abbildung 20**
Klassenbewusstseinsindex
- 37 **Abbildung 21**
Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Erwerbsklassen
- 40 **Abbildung 22**
Polarisierungsgrad politischer Einstellungen
- 41 **Abbildung 23**
Erwerbsklassen und Klimawandelpolitik
- 41 **Abbildung 24**
Erwerbsklassen und Migration

- 42 **Abbildung 25**
Erwerbsklassen und staatlicher Eingriff zur Verringerung von Einkommensunterschieden
- 43 **Abbildung 26**
Erwerbsklassen und gleichgeschlechtliche Ehe
- 44 **Abbildung 27**
Gesellschaftliche Einstellungsgruppen nach Erwerbsklassen

LITERATURVERZEICHNIS

- Abou-Chadi, Tarik; Mitteregger, Reto; Mudde, Cas 2021:** Verlassen von der Arbeiterklasse? Die elektorale Krise der Sozialdemokratie und der Aufstieg der radikalen Rechten, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Ainsley, Claire 2018:** The New Working Class: How to Win Hearts, Minds and Votes, Policy Press, University of Bristol, Bristol.
- Beck, Linda; Westheuser, Linus 2022:** Verletzte Ansprüche: zur Grammatik des politischen Bewusstseins von ArbeiterInnen, in: Berliner Journals für Soziologie, Volume 32, S. 279–316.
- Betiel Berhe, 2023:** Nie mehr leise. Die neue migrantische Mittelschicht, Berlin.
- Costas, Jana 2023:** Im Minus-Bereich: Reinigungskräfte und ihr Kampf um Würde, Berlin.
- Destatis – Statistisches Bundesamt 2024a:** Erwerbstätigkeit, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html (18.3.2024).
- Destatis – Statistisches Bundesamt 2024b:** Eckzahlen zum Arbeitsmarkt, Deutschland, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/eckwerttabelle.html> (18.3.2024).
- Destatis – Statistisches Bundesamt 2024c:** Erwerbstätigenquote, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/erwerbstaetigenquote.html> (18.3.2024).
- Destatis – Statistisches Bundesamt 2021:** Sozialstruktur und soziale Lage, <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-8.pdf?blob=publicationFile> (18.3.2024).
- Dörre, Klaus 2019:** Umkämpfte Globalisierung und soziale Klassen, in: Candéas, Mario; Dörre, Klaus; Goes, Thomas E. (Hrsg.): Demobilisierte Klassengesellschaft und Potenziale verbindender Klassenpolitik, Beiträge zur Klassenanalyse (2), Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin.
- Erbslöh, Barbara 1988:** Klassenstruktur und Klassenbewusstsein in der Bundesrepublik Deutschland: Erste empirische Ergebnisse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 40, 1988, 2, S. 245–261.
- Erbslöh, Barbara; Hagelstange, Thomas; Holtmann, Dieter; Singelmann, Joachim; Strasser, Hermann 1987:** Klassenstruktur und Klassenbewußtsein in der Bundesrepublik Deutschland, Endbericht eins DFG-Forschungsprojekts, Universität Duisburg Gesamthochschule.
- Faus, Rainer; Storks, Simon 2019:** Das pragmatische Einwanderungsland: Was die Deutschen über Migration denken, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Friedrichs, Julia 2021:** Working Class: Warum wir Arbeit brauchen, von der wir leben können, Berlin; München.
- Hertel, Florian R. 2020:** Sozialstrukturelle Veränderungen und Ungleichheit in der deutschen Klassengesellschaft, WSI Mitteilungen 73. JG., 3/2020.

Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina; Voss, Dorothea

2022: Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit anti-demokratischen Einstellungen zusammenhängen, Forschungsförderung Working Paper Nr. 241.

Kohlrausch, Bettina; Hövermann, Andreas 2020: Soziale

Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise: Befunde einer Erwerbstätigenbefragung, in: WSI-Mitteilungen, 73 (6), S. 485–492.

Konietzka, Dirk; Groh-Samberg, Olaf 2023: Struktur sozialer

Ungleichheit, in: Informationen zur politischen Bildung Nr. 354/2023, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

Häusermann, Silja 2021: Social Democracy in Competition: Voting Propensities and Electoral Trade-offs, Working Paper.

Ipsos Perils of Misperception 2021: The Perils of Perception: Data Archive, <https://www.ipsos.com/en/perils/perils-perception-data-archive> (18.3.2024).

Lichteblau, Josephine; Wagner, Aiko 2019: Zweite Wahl mit

Potential? Die Struktur des politischen Wähler_innenwettbewerbs von Union und SPD im Vergleich, Forum Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Mau, Steffen; Lux, Thomas; Westheuser, Linus 2023:

Triggerpunkte: Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft, Frankfurt am Main.

Misik, Robert 2023: Politik von unten, Wien.

Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver 2021: Verkannte

Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft, Berlin.

Oesch, Daniel 2006: Redrawing the Class Map: Stratification and

Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, Basingstoke.

Oesch, Daniel; Rennwald, Line 2018: Electoral Competition in

Europe's New Tripolar Political Space: Class Voting for the Left, Centre-Right and Radical Right, in: European Journal of Political Research 57, S. 783–807.

Prainsack, Barbara 2023: Wofür wir arbeiten, Wien.

Reckwitz, Andreas 2019: Die Gesellschaft der Singularitäten,

Frankfurt am Main.

Ruedin, Daniel 2023: An Introduction to the R Package Agrmt,

University of Neuchâtel and University of the Witwatersrand, <https://cran.r-project.org/web/packages/agrmt/vignettes/agrmt.pdf> (10.4.2024).

Tolios Philipp, 2021: Systemrelevante Berufe: Sozialstrukturelle Lage

und Maßnahmen zu ihrer Aufwertung, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin.

Van der Ejk 2021: Measuring Agreement in Ordered Rating Scales,

in: Quality & Quantity 35/3, S. 325–341.

Wagner, Aiko; Faas, Thorsten 2022: Stabiles Potenzial –

schwankende Ausschöpfung: Auswertung der SPD-Wahlergebnisse 1998, 2017 und 2021, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Weber-Menges, Sonja; Vester, Michael 2011: Probleme einer

integrierten Analyse der Entwicklungsdynamiken der Berufsgliederung, in: WSI-Mitteilungen 64.12, S. 667–676.

Waitkus, Nora 2023: Ungleicher Besitz: Perspektiven einer

klassensoziologischen Untersuchung von Vermögen, in: Berliner Journal für Soziologie, Volume 33, S. 99–135.

Wright, Erik Olin 2023: Warum Klasse zählt, Berlin.

Zandt, Florian 2023: Nordeuropa am besten gesellschaftlich

organisiert, in: statista, 23.2.2023, <https://de.statista.com/infografik/29372/laender-mit-hoechstem-anteil-von-gewerkschaftsmitgliedern-an-arbeitender-bevoelkerung/> (22.4.2024).

WEITERE INFORMATIONEN ZUM FES-PROJEKT

Kartographie der Arbeiter:innenklasse: www.fes.de/arbeiterklasse



WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN ZUM THEMA

Lechts oder rinks? Das Bündnis Sahra Wagenknecht im Parteienwettbewerb

FES impuls Dezember 2023

[LINK](#)

Die Übergangenen: Strukturschwach & erfahrungsstark. Zur Bedeutung regionaler Perspektiven für die Große Transformation

Studie 2022

[LINK](#)

Krisenerwachsen: Wie blicken junge Wähler:innen auf Politik, Parteien und Gesellschaft?

FES diskurs Mai 2023

[LINK](#)

Verlassen von der Arbeiterklasse? Die elektorale Krise der Sozialdemokratie und der Aufstieg der radikalen Rechten

Studie 2021

[LINK](#)

Wer fehlt an der Wahlurne? Sozialräumliche Muster der Wahlbeteiligung bei Bundestagswahlen

FES diskurs September 2023

[LINK](#)

Volltexte und weitere Publikationen unter www.fes.de/publikationen



Impressum

April 2024

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung

Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin, Deutschland

www.fes.de

Bestellungen/Kontakt: apb-publikation@fes.de

Der dieser Studie zu Grunde liegende Datensatz wird nach Abschluss der Auswertungen, sofern vertragliche Regelungen oder interne Richtlinien der Friedrich-Ebert-Stiftung dem nicht entgegenstehen, im Archiv der sozialen Demokratie veröffentlicht. Forschungsdaten veröffentlichen wir unter <https://collections.fes.de/>

Die in der Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

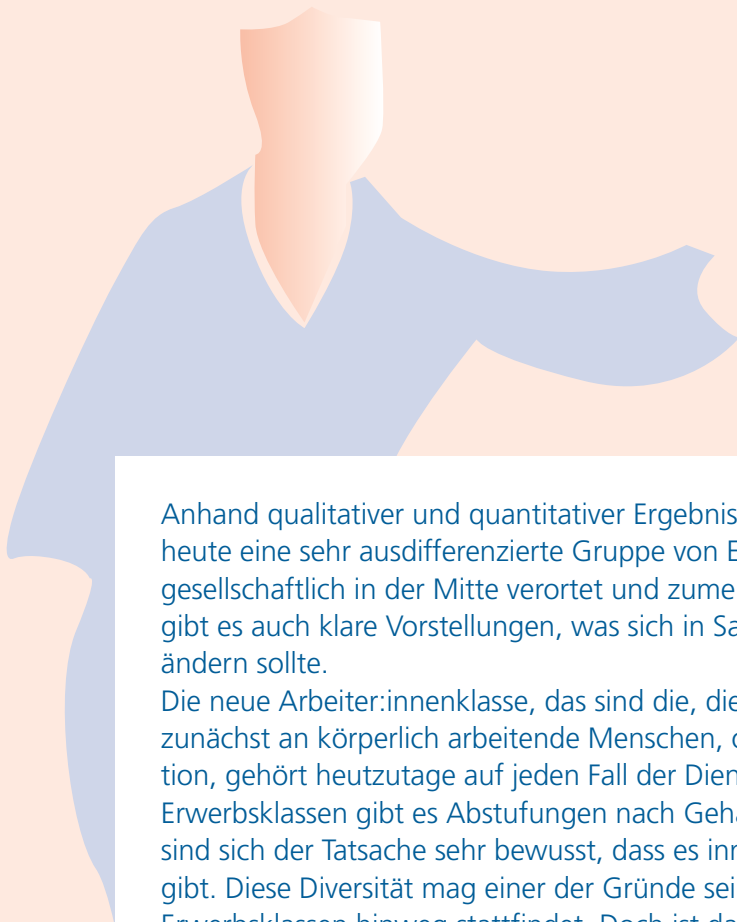
ISBN: 978-3-98628-474-9

Titelbildillustration und Graphic Recording: Anne Lehmann, www.annelehmann.de

Gestaltungskonzept: www.leitwerk.com

Umsetzung/Satz: [tigerworx](#)

Lektorat: Sönke Hallmann



Anhand qualitativer und quantitativer Ergebnisse zeigt diese Studie, dass die Arbeiter:innenklasse heute eine sehr ausdifferenzierte Gruppe von Erwerbstätigen umfasst, die sich zudem oftmals gesellschaftlich in der Mitte verortet und zumeist auch zufrieden mit der eigenen Arbeit ist. Doch gibt es auch klare Vorstellungen, was sich in Sachen Anerkennung, Gehalt und Arbeitszeiten ändern sollte.

Die neue Arbeiter:innenklasse, das sind die, die „das Band am Laufen halten“. Dachte man früher zunächst an körperlich arbeitende Menschen, oftmals im Gewand von Handwerk oder Produktion, gehört heutzutage auf jeden Fall der Dienstleistungsbereich ebenfalls dazu. Aber in allen Erwerbsklassen gibt es Abstufungen nach Gehalt und gesellschaftlicher Anerkennung. Menschen sind sich der Tatsache sehr bewusst, dass es innerhalb einer Tätigkeitsgruppe große Unterschiede gibt. Diese Diversität mag einer der Gründe sein, warum kaum eine politische Mobilisierung über Erwerbsklassen hinweg stattfindet. Doch ist das nicht gleichbedeutend damit, dass Klassenbewusstsein keine Rolle mehr spielt. Ganz im Gegenteil besteht ein sehr feines Gespür dafür, was gerecht ist und was nicht.

978-3-98628-474-9

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**