

6. Überprüfung der Forschungsthese und Darlegung der Methoden

In der vorliegenden Arbeit wurde die These aufgestellt, dass der hohe Zuspruch der arbeitenden Klassen zum Rechtspopulismus Ausdruck eines klassenspezifischen Unrechtsempfindens ist. Der Begriff der arbeitenden Klassen umfasst alle erwerbstätigen Personen, die über eine niedrige berufliche Qualifizierung verfügen und in der Regel in *low-* oder *semi-skilled* Tätigkeiten arbeiten. Folge des Unrechtsempfindens ist der Kampf um eine existenzsichernde und würdevolle Arbeit. Das Unrechtsempfinden kann folglich in den alltäglichen Kämpfen um Würde und Respekt in der Arbeit nachgewiesen werden.

Die empirische Untersuchung dieser Forschungsthese ist zweiteilig. Zum einen muss anhand der im letzten Kapitel vorgelegten Konzepte überprüft werden, ob die arbeitenden Klassen, d.h. niedrig Qualifizierte in *low-* und *(semi)-skilled* Tätigkeiten, tatsächlich stärker von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen sind und sich dagegen zur Wehr setzen. Sollte sich diese Annahme bestätigen, muss in einem zweiten Schritt überprüft werden, ob die um Würde in der Arbeit kämpfenden Beschäftigten eine höhere Wahrscheinlichkeit zeigen, rechtspopulistisch zu wählen.

Diese aufeinander aufbauenden Schritte werden in diesem Kapitel vorgestellt. Dabei werden jeweils erst die Methoden, anschließend die empirische Untersuchung dargelegt. Zunächst soll jedoch der verwendete Datensatz kurz beschrieben werden.

6.1. Beschreibung des Datensatzes⁶¹

Die zugrunde liegenden Daten wurden vom Meinungsforschungsinstitut IPSOS im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung in der Zeit vom 4. November 2020 bis 7. Januar 2021 erhoben. Die Erhebung erfolgte in Form von Telefonumfragen (CATI) im Dual-Frame-Modus, sodass sowohl Festnetz-

61 In dieser Beschreibung des Datensatzes folge ich Andreas Hövermann (vgl. Hövermann, Kohlrausch, Voss 2022, 12-14), der für die Durchführung und Konzeption der Umfrage seitens der Hans-Böckler-Stiftung maßgeblich verantwortlich war und bereits erste Veröffentlichungen aus dem Projekt vorweisen kann.

als auch Mobilfunknummern zufällig angewählt wurden. Die repräsentativ abgebildete Grundgesamtheit für die Befragung stellte die deutschsprachige Bevölkerung ab 16 Jahren dar, die über mindestens einen Festnetz- oder einen Mobilfunkanschluss verfügte. Ein besonderer inhaltlicher Fokus lag auf den Arbeitsbedingungen sowie den arbeitsrelevanten Einstellungen, weshalb die Daten Erwerbstätiger überproportional erhoben wurden. Angepeilt wurde eine Nettostichprobe von 4.000 Befragten; realisiert werden konnte eine Stichprobe von 4.116 Interviews.

Die Stichprobenziehung erfolgte unter systematischen und kontrollierten Bedingungen in einem mehrstufigen, geschichteten Zufallsauswahlverfahren nach dem Random-Digit-Dialing-Verfahren.⁶² Um nach Abschluss der Untersuchung sowohl Aussagen für die gesamte deutsche Bevölkerung als auch für jede der 96 Raumordnungsregionen treffen zu können, erfolgte zunächst eine proportionale Ziehung der Raumordnungsregionen, gefolgt von einer Aufstockung der unterrepräsentierten Regionen und schließlich einer disproportionalen Abbildung der Erwerbstätigkeit von 70 Prozent.

Insgesamt wurden 192 Interviewer eingesetzt, die die Befragten durch den Fragebogen führten. Dieser wurde vom Projektteam Soziale Lebenslagen der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt und war auf eine durchschnittliche Befragungsdauer von 30 Minuten konzipiert. In einem Pretest mit 15 Befragten wurde er vorab getestet und dann nochmals gekürzt, um die durchschnittliche Interviewzeit von 40 Minuten zu reduzieren. In der Haupterhebung lag diese dann bei 31 Minuten. Die RR3-Ausschöpfungsquote der Studie lag bei 4,2%, wobei es lediglich zu 320 Abbrüchen während der Interviews kam.

Im Anschluss an die Erhebung wurden die Daten vor ihrer Auswertung einer Gewichtung unterzogen.⁶³ Die Notwendigkeit hierfür ergab sich zum

62 Dabei bildete die Telefonstichprobendatei der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. (ADM) den Auswahlrahmen, die veröffentlichte und nicht-veröffentlichte Rufnummern enthält. Dazu werden die von der Bundesnetzagentur veröffentlichten Daten zu so genannten Blöcken zusammengefasst, innerhalb derer die letzten beiden Ziffern zufällig generiert werden. Auf diese Weise gewährleistete der ADM-Rahmen, dass sowohl Haushalte mit als auch ohne Eintrag in ein öffentliches Telefonverzeichnis in der Stichprobenbeziehung berücksichtigt werden.

63 Als Standardgewichtung bei IPSOS gilt die IPF-Wichtung (*Iterative Proportional Fitting* nach Deming) aus dem Quantum-Programmpaket. Anhand dieses Gewichtungsverfahrens wurde die Ist-Verteilung der Stichprobe sukzessiv an die vorgegebenen Soll-Zahlen der Gewichtungsvariablen angepasst. Dazu wurde für jede Zeile ein bestimmter Gewichtungsfaktor berechnet, der über den Quotienten aus Ist- und Soll-

einen durch die disproportionale Stichprobenziehung, zum anderen durch unbeabsichtigte Verzerrungen, die sich dadurch ergeben, dass nicht alle Personengruppen in Befragungen gleichermaßen zu erreichen sind.

Die folgende Tabelle zeigt, dass die realisierte Stichprobe zwar die Geschlechter relativ adäquat abbildet, jedoch bezüglich des Alters jüngere Befragte und bezüglich des Schulabschlusses Befragte mit niedriger Bildung deutlich unterrepräsentiert. Dies wurde mit den oben erläuterten Gewichtungen korrigiert. Wie in der Datenauswertung zu sehen ist, bleibt trotz der Gewichtung jedoch eine Unterrepräsentation gerade im Bezug auf die niedrigeren Bildungs- und Berufsabschlüsse bestehen. Dies muss beim Betrachten der Datenanalyse berücksichtigt werden.⁶⁴ Zu bedenken ist zudem, dass die Spalten in der nachfolgenden Tabelle nicht exakt vergleichbar sind, da die Grundgesamtheit die deutsche Bevölkerung ab 16 Jahren zeigt, die Nettostichprobe jedoch explizit eine Übergewichtung Erwerbstätiger (70%) vorsah.

Tabelle 4: Übersicht Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21

	Grundgesamtheit	Nettostichprobe
Alter		
16 – 29 Jahre	19,0%	9,2%
30 – 49 Jahre	30,1%	30,3%
50 – 64 Jahre	26,7%	39,9%
65 Jahre und älter	24,2%	20,6%
Geschlecht		
Männlich	49,4%	50,0%
Weiblich	50,8%	49,9%
Divers	0,0%	0,1%

Zahlen gebildet wurde. Diese so berechneten Gewichtungsfaktoren bildeten dann den Ausgang für die Anpassung des folgenden Merkmals. Diese Berechnung erfolgte iterativ, bis schließlich alle Variablen an die vorgegebenen Soll-Zahlen angepasst waren.

64 Vgl. dazu auch die Anmerkungen in Anhang C.

	Grundgesamtheit	Nettostichprobe
Höchster allgemeiner Schulabschluss		
Niedrig	35,0%	15,8%
Mittel	32,4%	29,0%
Hoch	32,6%	55,2%
Berufstätigkeit der Befragten		
Berufstätig	54,0%	71,8%
Nicht berufstätig	46,0%	28,2%

Quelle: Hövermann/Kohlrausch/Voss 2022, 14, N: 4116

6.2. Wer ist von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen?

Um die Frage zu beantworten, wer von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen ist und um Würde in der Arbeit kämpfen muss, müssen die theoretischen Konstrukte „Institutionelle Demütigungen in der Arbeit“ und „Kampf um Würde in der Arbeit“ empirisch operationalisiert werden.

In unserer Datenerhebung wurden die Teilnehmer zu konkreten Themen ihres Arbeitsalltags befragt. Ausgehend von den theoretischen Überlegungen wurden folgende neun Fragen aus dem Datensatz ausgewählt, um die Forschungsfragen zu beantworten und die These eines Zusammenhangs zwischen dem Kampf um Würde in der Arbeit und dem Rechtspopulismus zu überprüfen:⁶⁵

- „Ich habe bei meiner Arbeit Einfluss auf strategische Entscheidungen.“ (Item 1)
- „Gemessen an meinen Leistungen, halte ich mein derzeitiges Gehalt / meinen Lohn für zu niedrig / angemessen / zu hoch.“ (Item 2)⁶⁶
- „Mein Arbeitsplatz ist sicher.“ (Item 3)
- „Meine Aufstiegsmöglichkeiten sind gut.“ (Item 4)

65 Die Antwortmöglichkeiten waren 1 „stimme überhaupt nicht zu“, 2 „stimme eher nicht zu“, 3 „stimme eher zu“, 4 „stimme voll und ganz zu“. Bei Item 5 waren die Antwortmöglichkeiten 1 „sehr schwierig“, 2 „eher schwierig“, 3 „teils/teils“, 4 „eher leicht“, 5 „sehr leicht“. Wo nötig, wurden die Items rekodiert, damit sie alle in die selbe Richtung weisen. Zudem wurden alle Items standardisiert, um nachfolgende Berechnungen zu tätigen.

66 Bei Item 2 waren die Antwortmöglichkeiten 1 „viel zu niedrig“, 2 „etwas zu niedrig“, 3 „angemessen“, 4 „etwas zu hoch“, 5 „viel zu hoch“.

- „Wenn Sie Ihre jetzige Arbeit verlieren würden, wäre es für Sie leicht oder schwierig eine neue Arbeit zu finden?“ (Item 5)
- „Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich.“ (Item 6)
- „Ich kann Unterstützung und Hilfe von meinen Kollegen bekommen, wenn ich sie brauche.“ (Item 7)
- „Ich identifiziere mich mit meiner Tätigkeit.“ (Item 8)
- „Ich kann an meinem Arbeitsplatz entscheiden, wie ich meine tägliche Arbeit organisiere.“ (Item 9)

Die Frage ist nun, welche Items zur Operationalisierung der beiden theoretischen Konzepte, institutionelle Demütigungen und Gegenwehrstrategien in der Arbeit, am besten geeignet sind. Wie im vorherigen Kapitel dargestellt, muss bei der Frage nach den institutionellen Demütigungen zwischen drei Demütigungsformen unterschieden werden: dem Ausschluss aus der Menschengemeinschaft, der Behandlung als Bürger zweiter Klasse sowie dem Kontrollverlust.

Beim Blick auf den Wortlaut der Items lassen sich diese hinsichtlich einer Operationalisierung der institutionellen Demütigungen am Arbeitsplatz folgendermaßen zuordnen: Die Fragen nach der Arbeitsplatzsicherheit (Item 3) sowie dem Umgang mit potentieller Arbeitslosigkeit (Item 5) berühren das Thema „Kontrollverlust“. Beschäftigte, die fürchten, ihre Arbeit zu verlieren und/oder wissen, dass sie im Falle einer Arbeitslosigkeit nur sehr schwer eine neue Beschäftigung finden, können sich in der Möglichkeit, ihr Leben selbständig zu planen und zu kontrollieren, massiv eingeschränkt fühlen. Drohende Arbeitslosigkeit durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse sowie schlechte Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz im Falle von Arbeitslosigkeit sind daher als (drohender) Kontrollverlust anzusehen. In diesem Sinne schreibt auch Margalit, dass Arbeit dann für die Menschen wertvoll ist,

„wenn sie aus eigenen Kräften, ohne von anderen abhängig zu sein, für ihren Lebensunterhalt sorgen können. Durch Arbeit erlangen Menschen Autonomie und jene ökonomische Staatsbürgerschaft, durch die sie ihre Menschenwürde wahren können.“ (Margalit 2012, 240)

Eine permanent unsichere Arbeitsstelle sowie das Wissen, im Falle von Arbeitslosigkeit nicht einfach eine neue Stelle finden zu können, bedrohen diese ökonomische Staatsbürgerschaft und somit das Würdegefühl der Menschen.

Das trifft auch auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Gehalt/Lohn zu (Item 2). Beschäftigte, die der Meinung sind, dass sie gemessen an ihren Leistungen ein (viel) zu niedriges Gehalt bekommen, können sich aber nicht nur in ihrer ökonomischen Staatsbürgerschaft bedroht sehen. Durch den Maßstab der eigenen Leistung, schwingt in dieser Frage auch eine Anspruchslogik mit. Beschäftigte, die das Gefühl haben, nicht den ihnen zustehenden Lohn zu erhalten, können sich nicht ausreichend wertgeschätzt und daher als Bürger bzw. Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt fühlen. Ebenso kann die Frage nach (fehlenden) Aufstiegsmöglichkeiten (Item 4) ein Nachweis für eine Zweiklassenbehandlung am Arbeitsplatz sein. Empirische Studien zeigen, dass sich Beschäftigte, deren individuelle Kompetenzen nicht gesehen und entsprechend gewürdigt werden, respektlos behandelt fühlen (vgl. Lucas 2015, 631f.). Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten sowie das Gefühl nicht angemessen entlohnt zu werden, sind daher weitere Merkmale, die institutionelle Demütigungen, nämlich die Behandlung als „Bürger bzw. Arbeitnehmer zweiter Klasse“ erfassen.

Ein weiteres starkes Indiz für eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten am Arbeitsplatz liefert zudem die Frage nach (fehlenden) Mitsprachemöglichkeiten (Item 1). Wenn nur wenige oder gar keine Beschäftigte eines Betriebs Mitsprachemöglichkeiten bei strategischen Fragen besitzen, dann kann, in Anlehnung an Margalits Beispiel des vorenthaltenen Wahlrechts gegenüber Migranten (vgl. Margalit 2012, 157), auch hier von einer Behandlung als Bürger bzw. Arbeitnehmer zweiter Klasse gesprochen werden. Studien belegen, dass Mitspracherechte im Betrieb, etwa über die Institution des Betriebsrats, eine wesentliche Voraussetzung für die Zufriedenheit der Arbeitnehmer sind. Das zeigt sich etwa anhand eines Vergleichs der freiwilligen Kündigungsquote in Betrieben mit und ohne Institutionen der Mitsprache. Diese Quote ist in mitsprachebasierten Unternehmen deutlich niedriger (vgl. Pfeifer 2007). Auf respektloses Verhalten des Arbeitgebers in Form von enthaltenen Mitsprachemöglichkeiten antworten viele Beschäftigte also mit einer Kündigung. Diese Option können allerdings höher Qualifizierte aufgrund besserer Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich selbstbewusster wählen als niedriger Qualifizierte eines Betriebs (ebd.), die der institutionellen Demütigung einer Behandlung als Arbeitnehmer zweiter Klasse hilfloser ausgesetzt sind.

Für die dritte von Margalit formulierte Demütigungsform eines „Ausschlusses aus der Menschengemeinschaft“ findet sich unter den hier aufgelisteten Items keine geeignete Operationalisierung. In dieser Studie können also nur zwei institutionelle Demütigungen in der Arbeit untersucht wer-

den. Die theoretische Zuordnung der Items zu den jeweiligen Konstrukten ist in Tabelle 5 abgebildet.

Tabelle 5: Operationalisierung "Institutionelle Demütigungen in der Arbeit"

Kontrollverlust	Behandlung als Bürger/Arbeitnehmer zweiter Klasse
Mein Arbeitsplatz ist sicher.	Meine Aufstiegsmöglichkeiten sind gut.
Im Falle von Arbeitslosigkeit würde es mir leicht fallen, eine neue Stelle zu finden.	Ich habe bei strategischen Fragen Mitsprachemöglichkeiten an meinem Arbeitsplatz
	Gemessen an meinen Leistungen, bin ich mit meinem Gehalt zufrieden.

Quelle: Eigene Darstellung

In Anlehnung an Margalits Unterscheidung zwischen Selbstachtung und Würde, wurde im vorherigen Kapitel argumentiert, dass der Kampf um Würde in der Arbeit sich darin äußert, wie sich Beschäftigte gegen die institutionellen Demütigungen in der Arbeit wehren. Es wurde dabei zwischen vier Strategien unterschieden: Solidarität/Gemeinschaftsgefühl, Produktionsstolz/Citizenship, Etablierung eines autonomen Kontrollsystems, Widerstand. Mit den vorhandenen Items können einige dieser Gegenwehrstrategien gut operationalisiert werden. Die Solidarität/das Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz kann etwa über die Frage nach Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen (Item 7) beschrieben werden. Wie in der Auswertung der arbeitsethnographischen Studien Hodsons gesehen werden konnte, ist die Möglichkeit, sich im Falle von Konflikten und Problemen an Kollegen wenden zu können, ein klares Zeichen von Gemeinschaftsgefühlen und Solidarität am Arbeitsplatz (vgl. Hodson 2001, 47f). Auch für die Gegenwehrstrategie des „Produktionsstolzes/Citizenships“ lässt sich mit der Frage nach der Identifikation mit der Arbeitstätigkeit (Item 8) eine sehr passende Beschreibung finden. Für die Gegenwehrstrategie „Etablierung eines autonomen Kontrollsystems bei der Arbeit“ können die Frage nach der täglichen Selbstorganisation der Arbeit (Item 6) sowie die Frage, ob die Arbeit (sehr) abwechslungsreich ist (Item 9), als Nachweise der Existenz eines autonomen Kontrollsystems bei der Arbeit dienen. In Hodsons Beschreibung der Würdestrategie werden Beispiele von Arbeitern genannt, die ihre eigenen Arbeitsabläufe und Rituale etablieren, um sich Autonomie und Freiräume am Arbeitsplatz zu verschaffen. Dazu zählt Hodson die kreative Gestaltung des Arbeitsplatzes oder die bewusste Aneignung und Veränderung von Arbeitsabläufen, um diese effizienter zu machen (vgl. Hodson

2001, 73). Zwar können diese oftmals informellen Rituale und selbstorganisierten Arbeitsabläufe mit den im Datensatz vorhandenen Fragen nicht konkret erfasst werden. Doch es ist davon auszugehen, dass Beschäftigte, die erfolgreich eigene (autonome) Kontrollsysteme am Arbeitsplatz entwickeln, auch ihre tägliche Arbeit in einem höheren Grad selbst organisieren und folglich als abwechslungsreicher empfinden.

Für die Strategie des Widerstands lassen sich keine für eine Operationalisierung geeigneten Frage erkennen. Dies ist jedoch nicht überraschend. Hodson zählt zu den Widerstandsformen in der Arbeit u.a. Sabotageakte, das Verrichten eines Diensts nach Vorschrift, Streikaktionen oder auch offene Auseinandersetzung mit Vorgesetzten (vgl. ebd., 61). Wahrscheinlich würden Befragte, die diesen Widerstand bei der Arbeit ausüben, keine Angaben dazu in einer Telefonbefragung machen. Ebenso lassen sich stille Protestformen wie das ‚Dummstellen‘, das Lästern über Vorgesetzte oder innere Kündigungen kaum in einer Telefonbefragung ermitteln.

Tabelle 6 fasst diese theoretische Operationalisierung der Gegenwehrstrategien anhand der Fragen im Studiendesign zusammen.

Tabelle 6: Operationalisierung "Gegenwehrstrategien"

Solidarität / Gemeinschaftsgefühle am Arbeitsplatz	Produktionsstolz / Citizenship	Etablierung eines autonomen Kontrollsystems bei der Arbeit
Ich kann Hilfe und Unterstützung von meinen Kollegen bekommen, wenn ich sie brauche.	Ich identifiziere mich mit meiner Tätigkeit.	Ich kann an meinem Arbeitsplatz entscheiden, wie ich meine tägliche Arbeit organisiere.
		Meine Arbeit ist abwechslungsreich.

Quelle: Eigene Darstellung

Um zu erörtern, ob diese hier beschriebenen Items geeignet sind, institutionelle Demütigungen und Gegenwehrstrategien in der Arbeit empirisch zu messen, soll im Folgenden eine explorative Clusteranalyse durchgeführt werden. Das Ziel einer Clusteranalyse ist es,

„solche Untersuchungsobjekte zu Gruppen (Clustern) zusammenzufassen, die im Hinblick auf die betrachteten Eigenschaften oder Merkmale als möglichst homogen zu bezeichnen sind. Gleichzeitig sollen die Gruppen untereinander eine möglichst große Heterogenität aufweisen, d.h. möglichst unähnlich sein.“ (Backhaus u. a. 2018, 437)

In der vorliegenden Untersuchung sind die Untersuchungsobjekte alle erwerbstätigen Personen im Datensatz, wobei Selbständige nicht in die Analyse mitaufgenommen wurden, da ihnen nicht alle Fragen vorgelegt wurden und die Anzahl fehlender Werte in dieser Gruppe zu groß geworden wäre. Die Eigenschaften bzw. Merkmale, nach denen die Untersuchungsobjekte in Gruppen zusammengefasst werden sollen, sind die oben gelisteten arbeitsrelevanten Items.

Der Vorteil einer explorativen Clusteranalyse besteht in ihrer inhaltlichen Offenheit. Es werden vorab keine Angaben dazu gemacht, nach welchen Kriterien sich die Cluster bilden und wie viele Cluster es geben soll.⁶⁷ Die hier beschriebenen theoretischen Zusammenhänge der Items können durch diese explorative Vorgehensweise noch einmal genauer empirisch überprüft werden. Denn es ist vorab keineswegs klar, ob sich die Befragten tatsächlich nach der hier beschriebenen Trennung zwischen institutioneller Demütigung und Gegenwehrstrategien zu Clustern bilden.

6.2.1. Explorative Clusteranalyse

Die Clusteranalyse erfolgt in drei Schritten. Im ersten Schritt werden über ein Single-Linkage-Verfahren sogenannte „Ausreißer“ identifiziert. Das sind Beobachtungen, die sich nicht in die Clusterbildung integrieren lassen und folglich in allen anschließenden Analyseschritten nicht mehr verwendet werden. Im zweiten Schritt werden über einen Fusionierungsalgorithmus (Ward-Verfahren) Gruppen gebildet, die möglichst homogen sind (vgl. Backhaus et al., 465). Der Vorteil dieses Verfahrens besteht darin, dass die einzelnen Variablen unkorreliert sind und die Untersuchungsobjekte in etwa gleich große Gruppen geteilt werden (ebd., 470). Zusammen mit der Überprüfung weiterer statistischer Gütekriterien kann durch das Fusionierungsverfahren die optimale Clusteranzahl ermittelt werden. Diese Anzahl dient im dritten und letzten Schritt als Vorgabe für das partitionierende Clusterverfahren (K-Means-Verfahren), das die finale Clusterlösung

67 Da unter den theoretischen Annahmen die Herausbildung von maximal vier Clustern plausibel erscheint, soll jedoch ein Grenzwert (4 Cluster) für die Analyse festgelegt werden. Die optimale Clusteranzahl wird also zwischen einer Zwei- und einer Vier-Clusterlösung vermutet. In einer Vier-Clusterlösung würde es eine Gruppe „Mit Institutionellen Demütigungen, mit Gegenwehrstrategien“, eine Gruppe „Mit Institutionellen Demütigungen, ohne Gegenwehrstrategien“, eine Gruppe „Ohne institutionellen Demütigungen, mit Gegenwehrstrategien“ und eine Gruppe „Ohne institutionelle Demütigungen, ohne Gegenwehrstrategien“ geben.

präsentiert. Die einzelnen Analyseschritte werden im Folgenden detailliert dargestellt.

Identifikation der Ausreißer: Single-Linkage-Verfahren

Im ersten Schritt des Clusterverfahrens sollen mittels einer Ähnlichkeitsanalyse Ausreißer im Datensatz identifiziert werden. Im sogenannten Single-Linkage-Verfahren (auch „Nächstgelegener-Nachbar-Verfahren“ genannt) werden dazu diejenigen Objekte vereinigt, die unter Angabe eines festgelegten Distanzmaßes (für metrisch skalierte Items ist das vorgegebene Maß die Euklidische Distanz), die kleinste Distanz aufweisen, d.h. sich am ähnlichsten sind (vgl. Backhaus u.a. 2018, 461).

Das Single-Linkage-Verfahren geht hierarchisch von der kleinsten Partition aus, in der jede Beobachtung einen Cluster für sich darstellt und rechnet dann Schritt für Schritt bis zur größtmöglichen Lösung (ein Cluster mit allen Beobachtungen) die jeweiligen Distanzmaße für die Clusterbildung aus. Dieses Verfahren neigt zur Kettenbildung, das heißt, es wird in diesem Verfahren in der Regel ein sehr großes Cluster gebildet sowie wenige kleine Cluster, mit jeweils nur ein oder zwei Beobachtungen (vgl. Mooi, Sarstedt, und Mooi-Reci 2018, 32), die als Ausreißer identifiziert werden. Graphisch darstellen lässt sich dieser erste Rechenschritt des Clusterverfahrens in einem Dendrogramm (vgl. Abbildung 1).

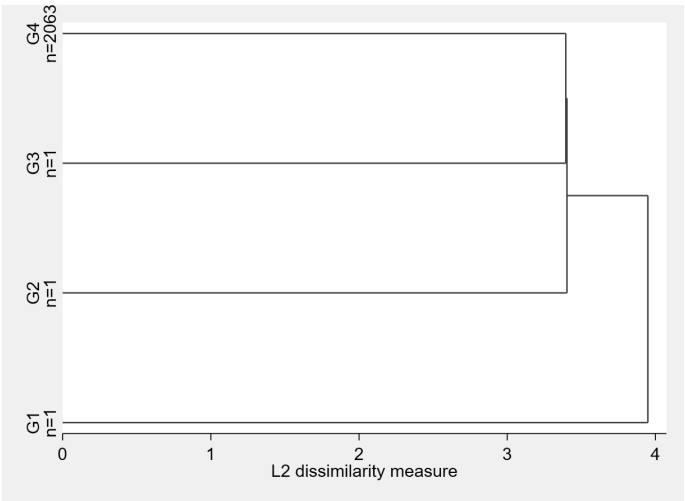


Abbildung 1: Dendrogramm Single-Linkage-Verfahren

Auf der x-Achse des Dendrogramms sind das Distanzmaß zu sehen, auf der y-Achse die Cluster G1-G4 inklusive ihrer nominalen Größe. Die vertikalen Linien des Dendrogramms zeigen nun an, unter welchem Distanzmaß die Cluster fusioniert wurden. Das Single-Linkage-Verfahren hat erwartungsgemäß eine große Gruppe (G4) mit 2063 Beobachtungen und drei kleine Cluster (G1-G3) mit jeweils nur einer Beobachtung ergeben. Diese drei Beobachtungen weisen die größte Distanz zu den Beobachtungen des Clusters G4 aus und müssen aus der weiteren Analyse gestrichen werden. Die weiteren Berechnungen des Clusterverfahrens stützen sich folglich auf das Cluster G4, mit der neuen Gesamtsumme $N: 2063$.

Bestimmung der Clusteranzahl: Ward-Linkage-Verfahren

Im zweiten Schritt des Clusterverfahrens wird nun unter Anwendung eines Fusionierungsalgorithmus nach möglichst homogenen Gruppen in dieser neuen Gesamtmenge gefragt. Dieser Analyseschritt dient dem Zweck herauszufinden, in wie viele Cluster der Datensatz zur Überprüfung der Forschungsthese am sinnvollsten aufgeteilt werden kann. Da in der vorliegenden Untersuchung nicht vorab entschieden wurde, wie viele Gruppen sich aus der Gesamtbeobachtung bilden sollen, sondern die Anzahl der Gruppen erst durch die Analyse ermittelt wird, wird das sogenannte Ward-Verfahren als Fusionierungsmethode angewendet.

Dabei handelt es sich um ein hierarchisch agglomeratives Clusterverfahren, in dem diejenigen Beobachtungen in eine Gruppe vereinigt werden, die ein vorgegebenes Heterogenitätsmaß am wenigsten vergrößern. In den einzelnen Berechnungsschritten werden aufeinander aufbauend die Beobachtungen zusammengeführt und ein Heterogenitätsmaß für jeden weiteren Fusionierungsschritt berechnet. Dabei wird genauso wie im Single-Linkage-Verfahren von der kleinstmöglichen Einheit (2063 Gruppen) bis zur größten Partition (ein Cluster mit 2063 Beobachtungen) hierarchisch vorgegangen. Das Ziel des Ward-Verfahrens ist nun,

„jeweils diejenigen Objekte (Gruppen) zu vereinigen, die die Streuung (Varianz) in einer Gruppe möglichst wenig erhöhen. Dadurch werden möglichst homogene Cluster gebildet. Als Heterogenitätsmaß wird das Varianzkriterium verwendet, das auch als Fehlerquadratsumme bezeichnet wird.“ (Backhaus et. al. 2018, 465)

Auch dieses Verfahren kann graphisch in einem Dendrogramm dargestellt werden (vgl. Abbildung 2).

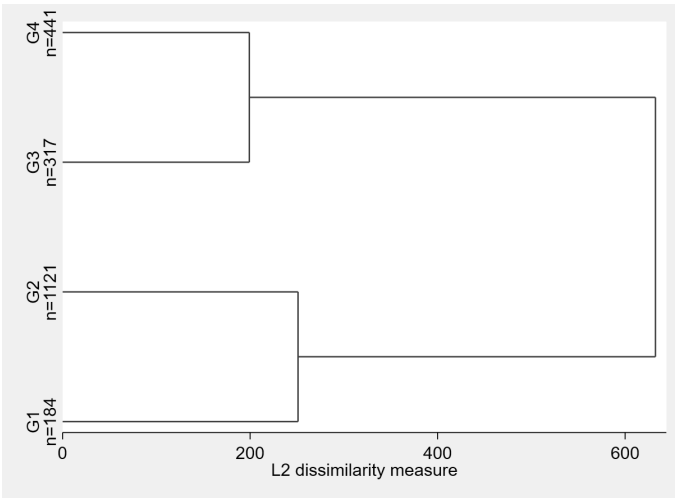


Abbildung 2: Dendrogramm Ward-Linkage-Verfahren

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, eigene Berechnung

Auch hier sind wieder auf der x-Achse die Ähnlichkeits- bzw. Distanzmaße sowie auf der Y-Achse die Cluster inklusive ihrer nominalen Größe zu sehen. Die vertikale Linie zeigt an, bei welchem Distanzmaß die Cluster miteinander fusioniert wurden. Bei der Betrachtung dieses Dendrogramms lassen sich bereits erste Erkenntnisse darüber gewinnen, wie viele Cluster sich als beste Einteilung des Datensatzes eignen. Das Dendrogramm suggeriert ziemlich eindeutig eine Aufteilung in zwei Cluster, G1+G2 und G3+G4.

Auch wenn Dendrogramme erste Hinweise für die finale Clusteranzahl geben können, weisen Mooi et. al. darauf hin, dass eine rein graphische Betrachtung nicht ausreicht, um die optimale Clusterlösung zu ermitteln (vgl. Mooi, Sarstedt, und Mooi-Reci 2018, 341). Um die endgültige Anzahl der Cluster zu bestimmen, sind daher weitere statistische Kriterien sowie eine Rückbindung an die Theorie zu berücksichtigen.

Weitere statistische Kennziffern zur Bestimmung der optimalen Clusteranzahl

Eine wichtige statistische Kennziffer zur Festlegung der optimalen Clusterlösung bietet der Duda-Hart-Index. Nach Mooi et. al. 2018 sollte eine optimale Clusterlösung folgende zwei Kriterien erfüllen: Der $Je(2)/Je(1)$ Index

sollte möglichst hoch und der pseudo-T-Wert sollte möglichst niedrig im direkten Vergleich zu den unmittelbaren Nachbarwerten sein. In beiden Fällen ist es jedoch nicht notwendig, dass es jeweils die Maximal- bzw. Minimalangabe ist. Vielmehr ist das Größenverhältnis zwischen den benachbarten Tabellenspalten relevant (vgl. Mooi et. al. 2018, 343). Wie in Tabelle 7 sichtbar wird, ist unter Anwendung dieser Regel eine Drei-Clusterlösung die beste Wahl. Da hier der $Je(2)/Je(1)$ Index verhältnismäßig hoch (0.9012) und der pseudo T-Wert im direkten Vergleich zu den Nachbarwerten sehr niedrig ist (82.85).

Tabelle 7: Duda-Hart-Index

Anzahl der Cluster	Je (2) / Je (1)	Pseudo T-squared
1	0.85	341.69
2	0.92	102.81
3	0.90	82.85
4	0.91	107.02

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, eigene Berechnung

Diese durch den Duda-Hart-Index ermittelte Drei-Clusterlösung soll im Folgenden als Vorgabe für die Durchführung eines partitionierenden Clusterverfahrens dienen. Unter Rückbindung an die Theorie kann dann entschieden werden, ob diese Clusteranzahl auch plausibel ist.

Durchführung eines partitionierenden Clusterverfahrens

In der bisherigen Analyse ging es in erster Linie darum, zu ermitteln, in wie viele Cluster der vorhandene Datensatz hinsichtlich der Überprüfung der Forschungsthese unterteilt werden kann. Nachdem zunächst Ausreißer definiert und gestrichen worden sind, wurde mithilfe eines Fusionierungsalgorithmus sowie der Angabe des Duda-Hart-Index nach der bestmöglichen Clusterlösung gefragt. Diese wird in einer Drei-Clusterlösung vermutet. Nach Mooi et. al. 2018 eignet sich das bisherige angewendete agglomerative Clusterverfahren jedoch nicht dazu, weitere inhaltliche Analysen durchzuführen. Für einen Datensatz mit über 500 Beobachtungen schlagen sie stattdessen vor, die bis hierhin ermittelte optimale Anzahl auf ein partitionierendes Clusterverfahren (K-Means-Clusterverfahren) anzuwenden (vgl. Mooi, Sarstedt, und Mooi-Reci 2018, 333, Backhaus et. al. 2018, 459).

Im Gegensatz zum bisherigen hierarchisch agglomerativen Verfahren muss bei diesem Vorgehen die Clusteranzahl vorab festgelegt werden. Da

das hierarchische Verfahren eine Drei-Clusterlösung ergeben hat, soll dieser letzte Schritt des Clusterverfahrens folglich auf drei Gruppen ausgelegt sein.

Das K-Means-Clusterverfahren⁶⁸ unterscheidet sich vom hierarchisch agglomerativen Verfahren der Single-Linkage und Ward-Linkage-Analysen dadurch, dass es in der Clusterbildung zu einem Austauschverfahren der Beobachtungen zwischen den jeweiligen Clustern kommt. Durch die Festlegung einer Gruppenanzahl (hier drei Gruppen) wird vorab ein Varianzkriterium für alle Gruppen festgelegt. Die Beobachtungen werden nun den jeweiligen Gruppen zugeordnet, wobei untersucht wird, ob durch eine Verlagerung der Beobachtungen von einem zum anderen Cluster das Varianzkriterium vermindert werden kann. Diejenigen Beobachtungen, die zu einer maximalen Verringerung der Varianz eines Clusters führen, werden schließlich der entsprechenden Gruppe zugeordnet (vgl. Backhaus u.a. 2018, 458). In Abbildung 3 ist das Ergebnis dieses partitionierenden Clusterverfahrens abgebildet.

68 Ein möglicher Einwand gegen das K-Means Verfahren lautet, dass die Startpartition in diesem Verfahren zufällig gewählt ist. Das kann u.U. dazu führen, dass die Ergebnisse der Clusteranalyse nicht vergleichbar sind (vgl. Backhaus et. al. 2018, 459). Aus diesem Grund wurde das K-Means-Verfahren in dieser Untersuchung mehrfach durchgeführt. Das Ergebnis der Clusteranalyse ist dabei sowohl hinsichtlich der Clustergröße als auch der Eigenschaften der Cluster nahezu identisch. Das spricht für die Qualität der Analyse. Nichtsdestotrotz bleibt es ein exploratives Verfahren, vgl. auch die Anmerkungen im Anhang C.

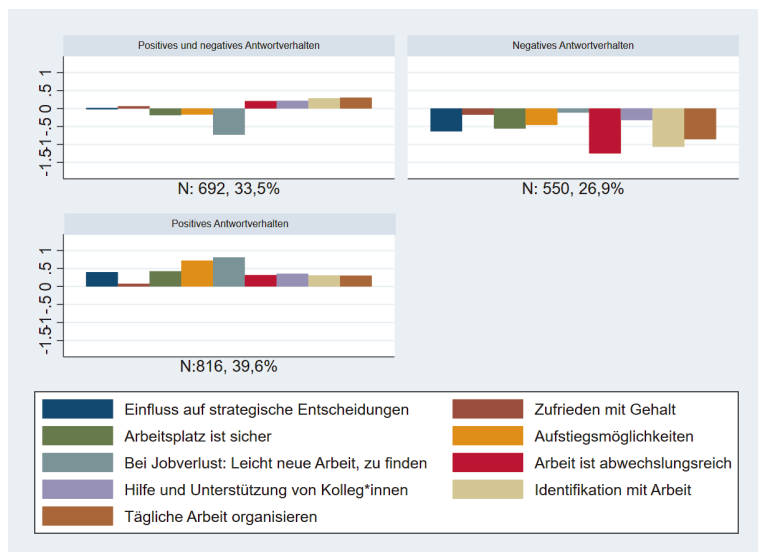


Abbildung 3: Drei-Clusterlösung

Zu sehen ist, nach welchen Merkmalen die jeweiligen Cluster gruppiert wurden. In dieser Abbildung ist gut zu erkennen, dass die drei Cluster sich inhaltlich der Beantwortung der Items klar voneinander unterscheiden. In der ersten Gruppe, oben links im Bild, gibt es sowohl negative als auch positive Antworten auf die Items. Daneben ist eine Gruppe zu sehen, in der alle Items negativ beantwortet worden sind. In der dritten Gruppe, unten links, wurden schließlich alle Fragen positiv beantwortet. Die Gruppen sind ungefähr gleich groß, die kleinste Gruppe hat 550 Beobachtungen, die größte Gruppe kommt auf 816 Beobachtungen.

Das Ergebnis dieser Clusteranalyse soll nun unter Rückgriff auf die eingangs skizzierten Überlegungen zur Messung institutioneller Demütigungen und Gegenwehrstrategien in der Arbeit beschrieben werden. Falls sich diese Beschreibung mit den theoretischen Vorüberlegungen deckt, können anschließend die Cluster im Hinblick auf ihre soziodemografischen sowie arbeitsrelevanten Merkmale untersucht werden.

6.2.2. Deskriptive Analyse der Cluster

Die oben abgebildete Darstellung des Ergebnisses der Clusteranalyse soll hier noch einmal detaillierter aufgegriffen werden, da sie sich für die empirische Überprüfung der Operationalisierung der zwei theoretischen Konstrukte „Institutionelle Demütigungen“ und „Gegenwehrstrategien“ anbietet. Betrachtet man zunächst das Cluster, in der alle Fragen positiv beantwortet worden sind, dann lässt sich mit Hinblick auf die theoretischen Vorüberlegungen feststellen, dass die Beschäftigten dieses Clusters keinen institutionellen Demütigungen in der Arbeit ausgesetzt sind, zugleich aber über Strategien verfügen, um sich gegen potentielle Demütigungen zu wehren (vgl. Abbildung 4).

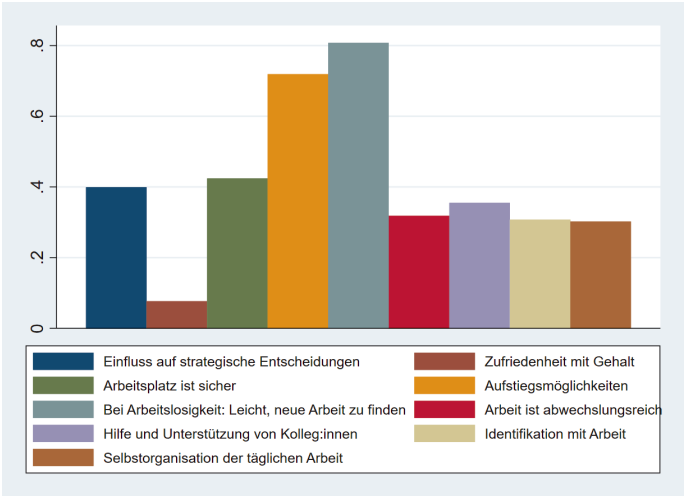


Abbildung 4: Cluster 1

Diese Gruppe leidet nicht unter der Demütigung des Kontrollverlusts, denn der Arbeitsplatz ist sicher und im Falle von Arbeitslosigkeit würde es den Beschäftigten in diesem Cluster leichtfallen, eine neue Stelle zu finden. Auch von der zweiten Demütigungsform, der Behandlung als Arbeitnehmer zweiter Klasse, sind die Personen in diesem Cluster nicht betroffen. Im Gegenteil, sie verfügen über Einfluss auf strategische Entscheidungen am Arbeitsplatz und haben gute Aufstiegsmöglichkeiten. Einzig die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist schwächer ausgeprägt. Das liegt jedoch auch an der Formulierung dieses Items. Denn die Befragten gaben dabei an, ob sie der

Meinung sind, dass sie zu wenig, ausreichend oder zu viel Gehalt gemessen an ihren Leistungen bekommen. Wie zu sehen ist, gehen Beschäftigte in diesem ersten Cluster davon aus, dass sie insgesamt zufrieden mit ihrem Gehalt sind.

Schaut man sich anschließend die Items an, die zur Operationalisierung der Gegenwehrstrategien verwendet worden sind, dann fällt auch hier auf, dass die Beschäftigten in diesem Cluster über alle drei Strategien verfügen. Sie können sich in Problemfällen Unterstützung und Hilfe bei den Kolleginnen einholen, die Arbeit ist eher abwechslungsreich und sie können ihre tägliche Arbeit selbst organisieren. Auch die Jobidentifikation ist bei Beschäftigten dieses Clusters vorhanden. Mit Blick auf die Operationalisierung von institutioneller Demütigung und Kampf um Würde in der Arbeit kann also festgehalten werden, dass in diesem Cluster 1 Beschäftigte zusammengefasst wurden, die unter keinen institutionellen Demütigungen leiden, zugleich aber auf Gegenwehrstrategien zurückgreifen können, um sich gegen potentielle Bedrohungen zu wehren.

Der Blick auf das Cluster, in der sowohl positive als auch negative Antworten zu sehen sind, offenbart eine andere Situation (vgl. Abbildung 5).

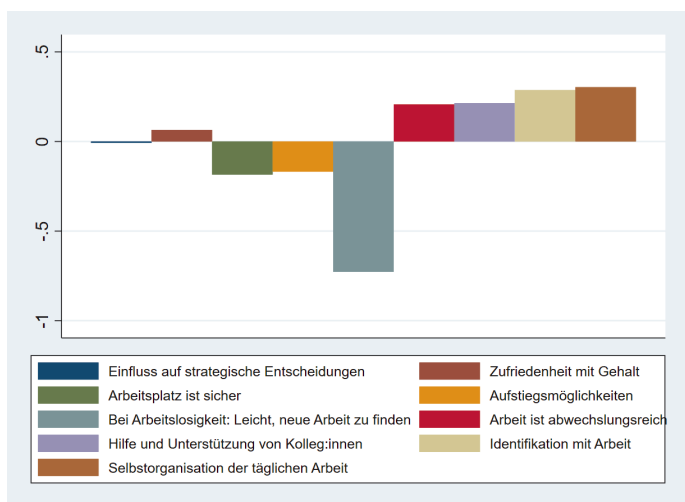


Abbildung 5: Cluster 2

In dieses Cluster sind Beschäftigte gruppiert, die vor allem unter der institutionellen Demütigung des Kontrollverlusts in der Arbeit leiden. Denn

die Beschäftigten dieses Clusters haben einen eher unsicheren Arbeitsplatz und können im Falle von Arbeitslosigkeit nur sehr schwer eine neue Arbeit finden. Dieses Item wurde in dieser Gruppe durchschnittlich sehr negativ beantwortet, was auch im Vergleich zu den anderen beiden Clustern auffällt. Auch die zweite Demütigungsform, die Behandlung als Arbeitnehmer zweiter Klasse, ist in diesem Cluster vorhanden, denn die Aufstiegsmöglichkeiten der Beschäftigten in dieser Gruppe sind eher schlecht. Auch die Möglichkeit, bei strategischen Fragen am Arbeitsplatz mitzuentcheiden, ist in dieser Gruppe eher nicht vorhanden. Alleine bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt, gemessen an den eigenen Leistungen, zeigt sich eine leichte Zustimmung.

Anders gestaltet sich das Bild beim Blick auf die Gegenwehrstrategien. Diese sind alle positiv beantwortet worden. Die Beschäftigten in diesem Cluster leiden also unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit, vor allem unter dem Kontrollverlust, sie können aber auf Strategien wie die Unterstützung durch Kolleginnen, die tägliche Selbstorganisation der Arbeit sowie eine hohe Identifikation mit der Arbeit zurückgreifen, um sich gegen die institutionellen Demütigungen zu wehren.

Zuletzt soll das Cluster, in dem alle Fragen negativ beantwortet worden sind, betrachtet werden (vgl. Abbildung 6).

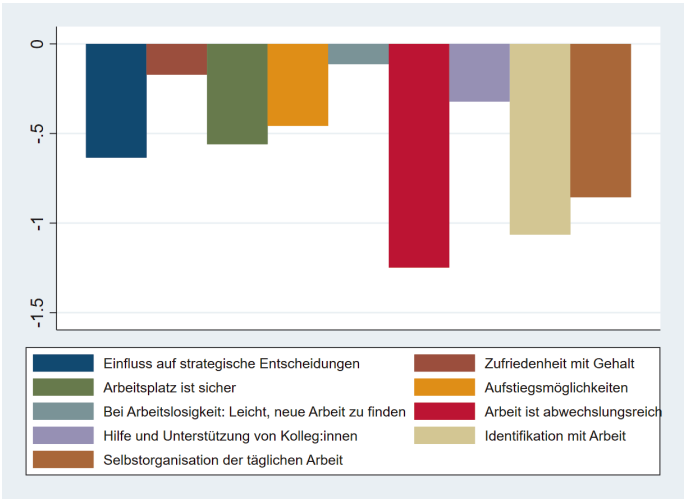


Abbildung 6: Cluster 3

Ähnlich wie im zweiten Cluster beschrieben, leiden diese Beschäftigten ebenfalls unter dem Kontrollverlust in der Arbeit: Der Arbeitsplatz ist für die Beschäftigten in diesem Cluster eher unsicher und auch im Falle von Arbeitslosigkeit ist es für sie eher schwer, eine neue Arbeit zu finden. Allerdings machen sie sich nicht ganz so starke Sorgen, im Falle einer Arbeitslosigkeit keinen neuen Job zu finden, wie die Beschäftigten aus Cluster 2. Dafür ist die Behandlung als Arbeitnehmer zweiter Klasse sehr stark ausgeprägt, da die Beschäftigten über keine Aufstiegsmöglichkeiten verfügen und keinen Einfluss auf strategische Entscheidungen haben. Im Gegensatz zu den anderen beiden Clustern sind diese Beschäftigten auch eher unzufrieden mit ihrem Gehalt.

Ein weiterer Unterschied zu den Merkmalen der anderen ist zudem, dass die Gegenwehrstrategien ebenfalls alle negativ beantwortet worden sind. Beschäftigte dieses Clusters haben demnach keine Möglichkeit, sich bei Problemen an Kolleginnen zu wenden oder die tägliche Arbeit selbst zu organisieren. Auch die Identifikation mit der Arbeit wird verneint und die Arbeit ist sehr monoton. In diesem Cluster sind also Beschäftigte zusammengefasst, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit, vor allem unter einer Behandlung als Arbeitnehmer zweiter Klasse, leiden und über keine Gegenwehrstrategien verfügen, um sich gegen diese Demütigungen zu wehren.

Insgesamt bestätigt diese detaillierte Beschreibung der Cluster die theoretischen Vorüberlegungen. Gerade in der Anordnung der positiv und negativ beantworteten Fragen hat sich gezeigt, dass die Items in der Clusteranalyse so zueinandergefunden haben wie es vorab theoretisch angenommen worden ist. Aufschlussreich ist dafür vor allem das Cluster 2, in dem es sowohl negative als auch positive Antworten auf die Fragen gab. Entscheidend für die Plausibilität der hier vorgestellten Drei-Clusterlösung sind die Ausprägungen der Items. Denn alle Items eines theoretischen Konstrukts weisen in die jeweils selbe Richtung. So wurden in Cluster 2 alle Items zur institutionellen Demütigung in der Arbeit tendenziell negativ beantwortet (das bedeutet, es gibt Demütigungen) und alle Items zu den Gegenwehrstrategien positiv. Die hier dargestellte Drei-Clusterlösung eignet sich unter Rückbindung an die theoretischen Vorannahmen zu weiteren empirischen Untersuchungen. In Tabelle 8 werden die Cluster noch einmal samt ihrer Nominalgröße und ihrer prozentualen Anteile aufgelistet (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Übersicht der Cluster

	Freq.	Prozent
Cluster 1: Keine institutionellen Demütigungen und Gegenwehrstrategien	816	39.6
Cluster 2: Institutionelle Demütigungen, aber Gegenwehrstrategien	692	33.5
Cluster 3: Institutionelle Demütigungen und keine Gegenwehrstrategien	555	26.6
Gesamt	2063	100

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, eigene Berechnung

Rund 40% der Befragten verfügen über (sehr) gute Arbeitsbedingungen. Sie sind keinen institutionellen Demütigungen in der Arbeit ausgeliefert und könnten sich im Falle von institutionellen Bedrohungen gegen diese durch Rückgriff auf Gegenwehrstrategien zur Wehr setzen. Eine zweite Gruppe von 34% der Beschäftigten sind zwar in ihrer Selbstachtung in der Arbeit durch institutionelle Demütigungen (vor allem durch drohenden Kontrollverlust) bedroht, können aber auf Gegenwehrstrategien zurückgreifen. Die dritte Gruppe setzt sich schließlich aus rund 27% der Beschäftigten zusammen. In dieser Gruppe sind die Arbeitsbedingungen (sehr) schlecht. Die Beschäftigten dieses Clusters leiden unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit und können sich dagegen nicht wehren.

6.2.3. Die soziodemografischen Merkmale der drei Cluster

Beim genaueren Blick auf die Zusammensetzung der drei Cluster lässt sich nun eine erste Antwort auf die Frage formulieren, wer stärker von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen ist und um Würde in der Arbeit kämpfen muss (vgl. Tabelle 9). Im Fokus stehen zunächst die soziodemografischen Merkmale der drei Cluster. Aufgeführt werden hier alle Merkmale, die in den einzelnen Clustern) verhältnismäßig stark vertreten sind. Dazu werden die einzelnen Zellenwerte miteinander verglichen. Ein Beispiel: Im Durchschnitt verfügen ca. 30% über ein monatliches Äquivalenz-Netto-Haushaltseinkommen von 2000-3000€. In Cluster 1 liegt dieser Anteil bei 35%. Daher wird dieses Merkmal für Cluster 1 als verhältnismäßig überrepräsentiert in der Tabelle ausgewiesen.

Tabelle 9: Die soziodemografischen Merkmale der drei Cluster

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
Monatliches Äquivalenz-Netto-Haushaltseinkommen	Obere Einkommensgruppen	Mittlere und untere Einkommensgruppen	Untere Einkommensgruppen
Geschlecht	k.A. ⁶⁹	k.A.	k.A.
Höchster Schulabschluss	Abitur	Realschule	Hauptschule
Alter	Unter 40 Jahre	50-60 Jahre	k.A.
Migration	(Nein)	k.A.	(Ja)
Ost / West Wohnort	k.A.	k.A.	k.A.

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, eigene Berechnung⁷⁰

Cluster 1 setzt sich verhältnismäßig stark aus Erwerbstätigen zusammen, die Abitur als höchsten Schulabschluss angegeben haben. Beschäftigte, die über ein überdurchschnittliches monatliches Äquivalenz-Nettohaushaltseinkommen von 2000€ und mehr verfügen, sind in dieser Gruppe ebenfalls stark vertreten. Auffällig ist zudem, dass in dieser Gruppe verhältnismäßig viele Personen unter 40 Jahren sind. Beim Blick auf die Geschlechteraufteilung lässt sich dagegen keine starke Abweichung von der Gesamtverteilung feststellen. Mit einem Verhältnis von 48% männlich und 51% weiblich wird in dieser Gruppe die Gesamtverteilung abgebildet. Gleiches trifft auf die Frage des Wohnorts zu: 87% dieses Clusters haben ihren Wohnsitz in Westdeutschland, 13% in Ostdeutschland. Auch das entspricht der Gesamtverteilung. Auch in der Frage, ob ein Migrationshintergrund vorliegt, lässt sich in Cluster 1 keine starke Abweichung von der Gesamtverteilung erkennen.

Für Cluster 2 ist auffällig, dass die soziodemografischen Merkmale insgesamt ungefähr der Gesamtverteilung entsprechen. Die Abweichungen sind nur minimal. Mit Blick auf das monatliche Netto-Äquivalenz-Haushaltseinkommen ist allerdings festzustellen, dass in Cluster 2 überdurchschnittlich viele über weniger als 2000€ im Monat verfügen. Untere Einkommensklassen sind in diesem Cluster also überrepräsentiert. Migrationshintergrund sowie Ost/West-Wohnort sind in dieser Gruppe dagegen nicht auffällig

69 Keine Auffälligkeit im Vergleich zur Gesamtverteilung. Das bedeutet, dass die Aufteilung nach Geschlechtern in allen drei Clustern fast identisch mit der durchschnittlichen Geschlechteraufteilung ist.

70 Die prozentualen sowie absoluten Angaben werden in den Kreuztabellen im Anhang A detailliert aufgeführt.

ausgeprägt. Lediglich beim Blick auf den höchsten Schulabschluss und das Alter gibt es noch leichte Auffälligkeiten: Menschen mit Realschulabschluss sowie Erwerbstätige im Alter von 50-60 Jahren sind in diesem Cluster verhältnismäßig stark vertreten.

In Cluster 3 verfügt eine Mehrheit der Beschäftigten über ein monatliches Äquivalenz-Nettohaushaltseinkommen von weniger als 2000€. Das ist eine deutliche Überrepräsentation der unteren Einkommensgruppen. Auch in Hinblick auf die schulische Ausbildung ist zu erkennen, dass der Anteil derjenigen mit Hauptschulabschluss deutlich überrepräsentiert ist: Im Durchschnitt liegt dieser Anteil bei 19%, in Cluster 3 bei 26%. Weniger auffällig ist die Frage nach einer Migrationsgeschichte. Zwar befinden sich in Cluster 3 verhältnismäßig viele Beschäftigte mit Migrationsgeschichte, doch mit einem Anteil von 22% liegt dieser Wert nur knapp über der Gesamtverteilung von 19%. Für die Merkmale Geschlecht, Alter und Wohnort lassen sich keine auffälligen Ausprägungen in diesem Cluster feststellen.

Diese erste deskriptive Analyse der Cluster zeigt, dass identitätsspezifische Ungleichheitsfaktoren in der Frage nach institutioneller Demütigung und Kampf um Würde in der Arbeit nur eine untergeordnete Rolle spielen. Frauen und Männer, Beschäftigte mit und ohne Migrationsgeschichte sowie die unterschiedlichen Altersgruppen sind gleichermaßen von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen bzw. nicht betroffen. Anders gestaltet sich das jedoch mit Blick auf statusbezogene Ungleichheiten wie Bildung und Einkommen: Erwerbstätige mit niedrigen Bildungsabschlüssen sind in Cluster 3, also denjenigen, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und über keine Gegenwehrstrategien verfügen, über- und in den anderen beiden Clustern unterrepräsentiert. Gleiches gilt für die unteren Einkommensgruppen, die ebenfalls stärker von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen sind. Das zeigt sich an ihrer Überrepräsentation in Cluster 2 und 3. Die oberen Einkommensklassen sind dagegen in Cluster 1 deutlich stärker vertreten.⁷¹

Dieses erste Ergebnis ist zur Beantwortung der Frage, wer besonders stark unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leidet und folglich um Würde in der Arbeit kämpfen muss, sehr aufschlussreich. Wie

71 Diese klare Aufteilung der Cluster entlang der Einkommensverteilung mag der Tatsache geschuldet sein, dass mit der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Gehalt (Item 2), eine Einkommensfrage bereits in die Clusterbildung mit eingeflossen ist. Allerdings wurde mit diesem Item nach der subjektiven Zufriedenheit mit dem Gehalt gefragt. Die objektiven Daten (Frage nach dem Äquivalenz-Nettohaushaltseinkommen) bestätigen die Selbsteinschätzungen der Befragten.

die Zusammensetzung der Cluster zeigt, sind Erwerbstätige mit niedrigen Bildungsabschlüssen und geringem Einkommen besonders stark von institutionellen Demütigungen in der Arbeit bedroht. Auffällig ist dabei die deutliche Unterscheidung der Cluster hinsichtlich des höchsten Bildungsabschlusses: Während Beschäftigte mit Abitur verhältnismäßig stark in Cluster 1 vertreten sind, sind Beschäftigte mit Realschulabschluss in Cluster 2 leicht überrepräsentiert. Erwerbstätige dieser Gruppe sind zwar von institutionellen Demütigungen in der Arbeit bedroht, können sich dagegen aber durch die Gegenwehrstrategien zur Wehr setzen. Beschäftigte mit Hauptschule sind schließlich im dritten Cluster überdurchschnittlich stark vertreten. Diese Gruppe ist von institutionellen Demütigungen in der Arbeit bedroht, gleichzeitig stehen dieser Gruppe die ausgemachten Gegenwehrstrategien in der Arbeit nicht zur Verfügung. Um diesem Zusammenhang zwischen (Aus-)Bildungsgrad und institutioneller Demütigung in der Arbeit noch weiter nachzugehen, ist es sinnvoll, nicht nur soziodemografische Merkmale, sondern auch arbeitsrelevante Merkmale zu betrachten.

6.2.4. Die arbeitsrelevanten Merkmale der drei Cluster

Tabelle 10: Die arbeitsrelevanten Merkmale der drei Cluster

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
Betriebsgröße	(20-200)	k.A.	(200-500)
Betriebsrat	k.A.	Ja	Nein
Gewerkschaftsmitglied	Nein	k.A.	Ja
Branche	Gesundheits- und Sozialwesen	(Öffentlicher Dienst)	Produzierendes Gewerbe, Sonstige Dienstleistungen
Tarifvertrag	k.A.	k.A.	k.A.
Leiharbeit/Zeitarbeit	k.A.	k.A.	(Ja)
Befristeter Vertrag	(Nein)	k.A.	(Ja)

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, eigene Berechnung⁷²

In der Betrachtung der auffälligen arbeitsrelevanten Merkmale der drei Cluster wird wieder deutlich, dass es bei Cluster 2 keine großen Merkmalsabweichungen im Vergleich zur Gesamtverteilung gibt (vgl. Tabelle 10). Der Anteil an Beschäftigten mit Tarifvertrag, der Anteil an Leih-/Zeitarbeiterin-

⁷² Für die genaue Angabe der absoluten und prozentualen Verteilung vgl. Anhang B.

nen sowie an Erwerbstätigen mit befristeten Verträgen und der Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern ist in diesem Cluster normal verteilt. Auch bei der Betriebsgröße sowie der Branchenzugehörigkeit lassen sich in Cluster 2 keine eindeutigen Unterschiede zur Gesamtverteilung feststellen. Auffällig ist jedoch, dass die Beschäftigten dieses Clusters tendenziell stärker von einem Betriebsrat vertreten werden. Im Durchschnitt stimmten 61% der Aussage zu, dass es in ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt. Dieser Anteil liegt in Cluster 2 bei 66%. Dieses (leicht) stärker ausgeprägte Merkmal verdeutlicht erneut die Plausibilität der Clusteranalyse, da in Cluster 2 diejenigen Beschäftigten zusammengefasst worden sind, die in ihrer Arbeit zwar institutionelle Demütigungserfahrungen machen müssen, aber auf Gegenwehrstrategien zurückgreifen können. Die leichte Überrepräsentation an Betrieben mit Betriebsräten in Cluster 2 weist darauf hin, dass der Existenz eines Betriebsrats für die Verteidigung der Würde in der Arbeit eine wichtige Rolle zukommt.

Auch in Cluster 1 entspricht die prozentuale Verteilung der Merkmalsausprägungen Betriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag sowie der Anteil an Leih- und Zeitarbeiterinnen und Beschäftigten mit befristeten Verträgen im Großen und Ganzen der Gesamtverteilung. Deutliche Abweichungen lassen sich aber bei der Branchenzugehörigkeit sowie dem Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern erkennen. In Cluster 1 arbeiten überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (22%), dieser Anteil liegt im Gesamtdurchschnitt bei 16%. Die Frage nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft wird in diesem Cluster verhältnismäßig oft verneint. In Cluster 1 geben nur 14% an, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein. Der Durchschnittswert liegt bei 18%. Dieser niedrige Wert unterstützt ebenfalls noch einmal das Ergebnis der Clusteranalyse. Mit Cluster 1 wurden Beschäftigte zusammengefasst, die unter keinen institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden. Die niedrige Quote an Gewerkschaftsmitgliedern in diesem Cluster kann für diese guten Arbeitsbedingungen sprechen. Andererseits könnte sie auch als Hinweis für ein mangelndes Konflikt- und Solidaritätsbewusstsein der Beschäftigten dieses Clusters interpretiert werden.

Im starken Kontrast dazu, ist der Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern in Cluster 3 deutlich am höchsten. 23% dieses Clusters gaben an, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein. Gleichzeitig können sich jedoch die Erwerbstätigen dieses Clusters deutlich seltener an einen Betriebsrat wenden. Nur 56% dieses Clusters verfügen in ihrem Betrieb über einen Betriebsrat. Das ist wiederum mit Abstand der niedrigste Anteil im Vergleich zu den anderen Clustern sowie der Gesamtverteilung. Eine weitere arbeitsrelevan-

te Auffälligkeit für das Cluster 3 ist die Branchenzugehörigkeit. So ist der Anteil derer, die im produzierenden Gewerbe arbeiten in diesem Cluster mit 16% verhältnismäßig stark ausgeprägt, der Durchschnittswert liegt bei 12%. Zum Vergleich: Im ersten Cluster arbeiten nur 9% im produzierendem Gewerbe. Auch die Branchenangabe „Sonstige Dienstleistungen“ wurde in diesem Cluster häufiger angegeben als in den anderen Clustern. Die Merkmale „Betriebsgröße“ und „Tarifvertrag“ sind in diesem Cluster nicht auffällig ausgeprägt. Der Anteil an Leih- und Zeitarbeitern sowie Beschäftigten mit einer Befristung ist in diesem Cluster leicht überrepräsentiert.

Der Blick auf die arbeitsrelevanten Merkmale der Cluster verdeutlicht, dass die Existenz eines Betriebsrats sowie die Frage nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft wichtige Differenzmerkmale zwischen den Clustern darstellen. Dabei ist auffällig, dass die Frage nach einem Betriebsrat gerade in Cluster 2 am stärksten bejaht worden ist. Beschäftigte in Cluster 3 arbeiten dagegen deutlich seltener in einem Betrieb mit Betriebsrat. Dafür ist diese Gruppe am stärksten gewerkschaftlich organisiert. Die verhältnismäßig starke gewerkschaftliche Organisation dieses Clusters kann als eine zusätzliche Widerstandsstrategie der Beschäftigten gegen institutionelle Demütigungen angesehen werden. Auch wenn die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft allein nicht vor institutionellen Demütigungserfahrungen in der Arbeit schützt, kann sie als Nachweis eines Konflikt- und Solidaritätsbewusstseins im Kampf um würdevolle Arbeit verstanden werden.

Auch in der Branchenzugehörigkeit lassen sich Unterschiede zwischen den Clustern erkennen. Während Erwerbstätige ohne institutionelle Demütigungen deutlich stärker im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt sind, arbeiten viele mit institutionellen Demütigungserfahrungen im produzierenden Gewerbe. Auch Erwerbstätige, die in Bereichen arbeiten, welche sich nicht mit den herkömmlichen Branchenlabels fassen lassen („Sonstige Dienstleistungen“), sind besonders stark mit institutionellen Demütigungen in der Arbeit konfrontiert und können seltener auf Gegenwehrstrategien zurückgreifen.

6.2.5. Vergleich der Cluster mit Erwerbsklassenmodellen

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, welche Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede sich in der Zusammensetzung der Cluster und den Erwerbsklassenmodellen erkennen lassen, die in Kapitel 4.1. diskutiert worden sind. Der Vergleich der soziodemografischen Merkmale der Cluster hat gezeigt, dass die Cluster entlang der Bildungsabschlüsse strukturiert sind. Dies

kann als eine Bestätigung der Forschungsthese verstanden werden, dass die arbeitenden Klassen stärker unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und um Würde in der Arbeit kämpfen. Durch den Vergleich der Zusammensetzung der Cluster mit den Erwerbsklassenmodellen, kann diese These noch genauer überprüft werden.

Die in Kapitel 4.1. diskutierten Erwerbsklassenmodelle nach Goldthorpe, Wright und Oesch lassen sich alle anhand der internationalen Codierung der Berufe, den sogenannten ISCO-Codes, operationalisieren. In dieser Codierung wird jeder Berufsbezeichnung ein vierstelliger Code zugewiesen. Durch diesen Code können die Berufe nach der benötigten Qualifizierung zur Ausübung des Berufs unterschieden und in Erwerbsklassen zusammengefasst werden (vgl. Bernhard, Matthes, und Ebner 2020, 47).

Voraussetzung für eine solche Berufscodierung ist, dass die Berufsbezeichnung in einer Umfrage offen erhoben wird. In dem vorliegenden Datensatz konnte die Berufsbezeichnung über folgende drei Items ermittelt werden:

- „Was ist die genaue Bezeichnung Ihres Hauptberufs?“
- „Welche Tätigkeiten üben Sie überwiegend in Ihrem Hauptberuf aus?“
- „Welche Ausbildungen oder Qualifikationen sind für Ihren Hauptberuf nötig?“

Für 80% der Befragten konnte anhand des Gesamtverzeichnisses der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 18.08.2020) manuell ein fünfstelliger KldB-Code zugewiesen werden. Die Umwandlung zu den vierstelligen ISCO-Codes erfolgte anschließend unter Anwendung des Umsteigeschlüssels der Bundesagentur für Arbeit.⁷³ Wenn die Berufsbezeichnung fehlte oder nicht eindeutig einem Code zugewiesen werden konnte, wurden die zwei anderen Fragen zur Berufsbezeichnung sowie weitere Angaben zur Ermittlung des ISCO-Codes miteinbezogen.⁷⁴

Für die Operationalisierung der Erwerbsklassenmodelle ist die letzte Ziffer des ISCO-Codes entscheidend. Denn mit dieser Ziffer wird die für die Tätigkeit notwendige Qualifizierung beschrieben. Um das Klassenmodell nach Wright zu bestimmen, sind neben der Berufsbezeichnung eine Reihe weiterer Items notwendig, um zwischen Manager, Supervisor und

73 Vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Arbeitsmittel/Umschluesseleinstellungstabellen.html> [zuletzt abgerufen am 28.08.2023].

74 Für eine detaillierte Darstellung der Vorgehensweise der ISCO-Codierung vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2012.

Experten unterscheiden zu können. Diese Differenzierung konnte anhand fehlender Informationen nicht eins zu eins abgebildet werden. Die Operationalisierung der Erwerbsklassen muss sich daher auf die hierarchische Rangordnung entlang des Qualifizierungsgrads fokussieren.

Unter Verwendung der ISCO-Codes und durch die Ermittlung der Berufsklassen lassen sich die erwerbstätigen Personen aus dem Datensatz in folgende vier Klassen unterteilen:

- 22% der Beschäftigten arbeiten in *high-skilled* Tätigkeiten als Professionelle
- 24% der Beschäftigten arbeiten in (*high*-)skilled Tätigkeiten
- 41% arbeiten in sogenannten Ausbildungsberufen, was den (semi-)skilled Tätigkeiten entspricht
- 13% arbeiten in *low-skilled* Tätigkeiten als An- oder Ungelernte

Betrachtet man die Zusammensetzung der Cluster nach diesen genannten Erwerbsklassen, dann bestätigt sich der bereits gewonnene Eindruck eine Aufteilung der Cluster entlang der (beruflichen) Ausbildung (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Zusammensetzung der Cluster nach Erwerbsklassen

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Gesamt
Professionelle	25%	17%	14%	22%
Semi-Professionelle	34%	27%	22%	24%
Lehrberufe	33%	41%	38%	41%
An- und Ungelernte	8%	15%	26%	13%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, N: 2777, eigene Berechnung

In Cluster 1 sind überdurchschnittlich viele Beschäftigte, die in *high-skilled* Tätigkeiten als Professionelle oder Semi-Professionelle arbeiten. Lehrberufe sowie An- und Ungelernte sind dagegen in diesem Cluster (deutlich) unterrepräsentiert. In Cluster 2 liegt annähernd eine Normalverteilung vor. Wobei Lehrberufe hier die stärkste Fraktion ausmachen und Professionelle leicht unterrepräsentiert sind. In Cluster 3 sind An- und Ungelernte deutlich überrepräsentiert, während Professionelle stark unterdurchschnittlich in diesem Cluster vertreten sind.

Diese Aufteilung bestätigt sich, wenn man die Zusammensetzung der Cluster noch einmal detaillierter mit Oechs Erwerbsklassenmodell ver-

gleich⁷⁵. In der folgenden Abbildung wird noch einmal sein Erwerbsklassenmodell dargestellt (vgl. Tabelle 12). Diesmal allerdings ohne die selbständige Arbeitslogik, da Selbständige aus der Clusteranalyse ausgeschlossen wurden. Wie in Kapitel 4.1. bereits gezeigt, fasst Oesch die hierarchisch unterschiedlichen Qualifizierungsränge in drei übergeordnete Arbeitslogiken zusammen. In seinem Erwerbsklassenmodell ist die horizontale Konfliktlinie, also die Unterscheidung zwischen den Arbeitslogiken, die entscheidendere Trennlinie.

Tabelle 12: Oesch's Erwerbsklassenmodell (ohne selbständige Arbeitslogik)

	Technische Arbeitslogik	Organisatorische Arbeitslogik	Zwischenmenschliche Arbeitslogik
Technische Experten	X		
Technische Semi-Professionelle	X		
Facharbeiter	X		
An- und Ungelernte Arbeiter	X		
Höheres Management		X	
Unteres Management		X	
Höhere Angestellte		X	
Einfache Angestellte		X	
Soziokulturelle Experten			X
Soziokulturelle Semi-Professionelle			X
Dienstleistungsarbeiter			X
An- und Ungelernte			X

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Oesch 2006b

75 Zur Berechnung des Erwerbsklassenmodells von Oesch habe ich mich an den vom Autor zur Verfügung gestellten Syntaxen orientiert, vgl. <https://people.unil.ch/danieloesch/scripts/> [zuletzt abgerufen am 28.08.2023].

Vergleicht man diese Zuordnung der Qualifizierungsränge zu den jeweiligen Arbeitslogiken mit einer entsprechenden Zuordnung zu den drei Clustern, dann ergibt sich ein anderes Bild (vgl. Tabelle 13). Die von Oesch unter den Arbeitslogiken zusammengefassten Tätigkeiten, sind hinsichtlich der Frage nach institutioneller Demütigung und Kampf um Würde in der Arbeit unterschiedlich stark angeordnet.

Tabelle 13: Arbeitslogiken und Cluster

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Gesamt
<u>Technische Arbeitslogik</u>				
Technische Experten	<u>59%</u>	23%	18%	100%
Technische Semi-Professionelle	31%	<u>49%</u>	20%	100%
Facharbeiter	<u>37%</u>	31%	32%	100%
An- und ungelernte Arbeiter	17%	28%	<u>55%</u>	100%
<u>Organisatorische Arbeitslogik</u>				
Höheres Management	<u>43%</u>	33%	24%	100%
Unteres Management	<u>44%</u>	34%	22%	100%
Höhere Angestellte	33%	<u>36%</u>	31%	100%
Einfache Angestellte	<u>36%</u>	29%	<u>36%</u>	100%
<u>Zwischenmenschliche Arbeitslogik</u>				
Soziokulturelle Experten	<u>49%</u>	29%	22%	100%
Soziokulturelle Semi-Professionelle	<u>57%</u>	20%	23%	100%
Dienstleistungsarbeiter	33%	<u>45%</u>	23%	100%
An und ungelernte Dienstleistungsarbeiter	17%	<u>40%</u>	<u>42%</u>	100%

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, N: 2032, eigene Berechnung

Auch in dieser detaillierteren Betrachtungsweise wird die vertikale Differenz zwischen den drei Clustern sichtbar. Die von Oesch jeweils unter einer Arbeitslogik zusammengefassten beruflichen Qualifizierungsgrade unterscheiden sich hinsichtlich der Frage nach institutionellen Demütigungen und Gegenwehrstrategien in der Arbeit sehr stark voneinander. Das wird zum Beispiel mit Blick auf die technische Arbeitslogik (technische Expert*in, technische Semi-Professionelle, Facharbeiter sowie an- und ungelernte Arbeiter in der Produktion) sehr gut sichtbar. Während technische Experten und technische Semi-Professionelle überwiegend zu Cluster 1 oder 2 gehören, findet sich über die Hälfte der an- und ungelernten Arbeiter in der Produktion in Cluster 3 wieder. Facharbeiter teilen sich hingegen ungefähr

gleich zwischen den Clustern auf, wobei ein leichtes Übergewicht in der Zuordnung zu Cluster 1 erkennbar ist.

Auch in der organisatorischen Arbeitslogik (höheres und unteres Management, höhere und einfache Angestellte) lässt sich erkennen, dass vor allem die Managementberufe tendenziell stärker in Cluster 1 vertreten sind. Die Aufteilung der höheren und unteren Angestellten ist hingegen fast gleichmäßig zwischen den drei Clustern verteilt. In den Tätigkeiten der zwischenmenschlichen Arbeitslogik (soziokulturelle Experten und Semi-Professionelle, Dienstleistungsarbeiter und an- und ungelernte Dienstleistungsarbeiter) lässt sich erneut eine deutliche Unterscheidung entlang der Qualifizierung erkennen. Die höher qualifizierten Tätigkeiten werden stärker durch Cluster 1 repräsentiert. Ausgebildete Dienstleistungsarbeiter sind dagegen tendenziell stärker in Cluster 2, an- und ungelernte Dienstleistungsarbeiter in Cluster 2 oder in Cluster 3 vertreten.

Dieser Vergleich mit Oesch's Erwerbsklassenmodell verdeutlicht, dass die theoretischen Grundlagen der Klassenzuordnung Goldthorpes und Wrights für eine Betrachtung von institutioneller Demütigung und dem Kampf um die Würde in der Arbeit wegweisender sind. Denn die vertikalen Unterschiede zwischen den drei Clustern entlang des Bildungsgrads sowie der beruflichen Qualifizierung sind auch für die Klassenkonzeptionen Goldthorpes und Wrights ausschlaggebend. In Wrights Modell bilden die an- und ungelernten Arbeiter in Produktion und in den Dienstleistungssegmenten den Kern der arbeitenden Klassen (vgl. Leiulfssrud, Bison, Jensberg 2005,10). Wie die deskriptiven Analysen in diesem Kapitel gezeigt haben, leiden diese Klassen auch besonders stark unter institutionellen Demütigungen, da sie seltener über Gegenwehrstrategien verfügen. Der privilegiertere Teil der arbeitenden Klassen, etwa technische Semi-Professionelle oder ausgebildete Dienstleistungsarbeiter, ist zwar ebenfalls verhältnismäßig stark von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen, kann sich aber dagegen wehren. Diejenigen, die wie Manager oder soziokulturelle Experten, in *high-skilled* Tätigkeiten arbeiten, sehen sich am wenigsten mit institutionellen Demütigungen in der Arbeit konfrontiert. Nach Wright müssen diese Beschäftigten aufgrund ihrer „*skill rent*“ tendenziell der ausbeutenden Klasse zugerechnet werden (vgl. Wright 2000, 18).

Für Oesch's horizontale Einteilung der Klassen war die Beobachtung ausschlaggebend, dass die jeweiligen Arbeitslogiken ungeachtet der beruflichen Qualifizierung unterschiedliche politische Präferenzen und Wahlabsichten zeigen. Inwieweit sich diese Differenzen aus unterschiedlichen Erfahrungen mit institutioneller Demütigung und Kämpfen um Würde in der

Arbeit ableiten, wird nach einer kurzen Zusammenfassung der deskriptiven Ergebnisse im nächsten Kapitelabschnitt untersucht.

6.2.6. Zusammenfassung der deskriptiven Ergebnisse

Um die Forschungsthese dieser Arbeit zu überprüfen, dass die arbeitenden Klassen stärker von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen sind und um Würde in der Arbeit kämpfen müssen, wurde in diesem Kapitel ein exploratives Clusterverfahren durchgeführt. Ziel dieses Verfahrens war es, die Erwerbstätigen im Datensatz entlang ihrer ungleichen Erfahrungen mit institutionellen Bedrohungen und Gegenwehrstrategien in der Arbeit in Gruppen (Cluster) einzuteilen. Ergebnis dieses Verfahrens war eine Einteilung in drei Cluster. Unter Rückgriff auf die theoretischen Vorüberlegungen, wurden die soziodemografischen und arbeitsrelevanten Merkmale der drei Cluster beschrieben. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden im Folgenden anhand einer kurzen Beschreibung der zentralen Charakteristika der drei Cluster noch einmal zusammengefasst.

Cluster 1: Keine institutionellen Demütigungen und Gegenwehrstrategien

In Cluster 1 wurden Erwerbstätige zusammengefasst, die nicht unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden. Beschäftigte in diesem Cluster verfügen über einen sicheren Arbeitsplatz und selbst im Falle einer Arbeitslosigkeit würde es diesen Beschäftigten leicht fallen, eine neue Stelle zu finden. Am Arbeitsplatz haben sie Mitsprache bei strategischen Entscheidungen und sie sind tendenziell eher zufrieden mit ihrem Gehalt. Auch die Gegenwehrstrategien sind in dieser Gruppe vorhanden. Da es für die Beschäftigten in diesem Cluster jedoch keine institutionellen Bedrohungen in der Arbeit gibt, sind diese Strategien insgesamt schwächer ausgeprägt.

Charakteristische soziodemografische Merkmale dieses Clusters sind der hohe Anteil an Beschäftigten mit Abitur sowie an Erwerbstätigen, die in *high-skilled* Tätigkeiten arbeiten. Das monatliche Äquivalenz-Netto-Haushaltseinkommen liegt in diesem Cluster deutlich über dem Durchschnittseinkommen. Beschäftigte, die im Sozial- und Gesundheitswesen arbeiten, sind in Cluster 1 überrepräsentiert. Gewerkschaftsmitglieder sind in diesem Cluster nur sehr schwach vertreten.

Cluster 2: Institutionelle Demütigungen, aber Gegenwehrstrategien

In Cluster 2 wurden die Beschäftigten zusammengefasst, die zwar unter institutionellen Demütigungserfahrungen in der Arbeit leiden, aber auf Gegenwehrstrategien zurückgreifen können. Vor allem der Kontrollverlust stellt für die Beschäftigten dieses Clusters eine Bedrohung dar. Das zeigt sich in der in diesem Cluster stark ausgeprägten Angst, im Falle einer Arbeitslosigkeit keinen neuen Job zu finden. Auch Aufstiegsmöglichkeiten sind für die Beschäftigten dieses Clusters eher nicht vorhanden und ihr Arbeitsplatz wird insgesamt eher als unsicher empfunden. Ebenso stellt die Behandlung als Bürger bzw. Arbeitnehmer zweiter Klasse am Arbeitsplatz eine institutionelle Bedrohung für diese Beschäftigten dar. So sind Mitsprachemöglichkeiten bei strategischen Fragen am Arbeitsplatz kaum vorhanden und die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist nur schwach ausgeprägt. Allerdings können die Beschäftigten dieses Clusters auf Gegenwehrstrategien zurückgreifen, etwa indem sie sich bei Problemfällen an Kollegen wenden. Zudem wird die Arbeit tendenziell als abwechslungsreich empfunden und auch die Identifikation mit der Arbeit sowie die Möglichkeit, die tägliche Arbeit selbst zu organisieren, sind vorhanden.

Angehörige dieses Clusters entsprechen mit Blick auf soziodemografische und arbeitsrelevante Merkmale im Großen und Ganzen der Gesamtverteilung. Größte Gruppe sind dabei Berufstätige mit Realschulabschlüssen sowie mittleren Einkommen und Ausbildungsberufen. Der deutlichste Unterschied besteht allerdings in der Frage nach einem Betriebsrat. Diese Frage wurde in diesem Cluster stärker bejaht und macht einen wichtigen Unterschied im Vergleich zu den anderen beiden Clustern aus.

Cluster 3: Institutionelle Demütigungen und keine Gegenwehrstrategien

In Cluster 3 sind schließlich diejenigen Beschäftigten zusammengefasst, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und keine Gegenwehrstrategien bei der Arbeit besitzen. Die Mitglieder dieses Clusters leiden unter Kontrollverlust und besonders drastisch unter einer Behandlung als Bürger bzw. Arbeitnehmer zweiter Klasse in der Arbeit. Ihr Arbeitsplatz ist unsicher und es würde ihnen im Falle von Arbeitslosigkeit schwer fallen, eine neue Stelle zu finden. Besonders negativ wurde in diesem Cluster zudem die Frage nach strategischen Mitbestimmungsmöglichkeiten beantwortet. Die Tatsache, dass die Arbeit sehr monoton ist, erschwert die Arbeitsbedingungen zusätzlich. Auch andere Gegenwehrstrategien, wie etwa die Kollegialität am Arbeitsplatz oder die Möglichkeit, die eigene Arbeit eigenständig zu organisieren, sind für diese Beschäftigten nicht vorhanden.

Auch die Identifikation mit der eigenen Arbeit wird in diesem Cluster deutlich verneint.

In diesem Cluster sind Beschäftigte mit niedriger Schuldbildung sowie *low-skilled* Arbeiterinnen überrepräsentiert. Sie sind im Vergleich zu den anderen Clustern deutlich stärker in Gewerkschaften organisiert und arbeiten stärker im produzierendem Gewerbe. Im Vergleich zu den beiden anderen Clustern arbeiten sie am seltensten in Betrieben mit einem Betriebsrat. Im Anschluss an die Diskussion über Klassenkonzeptionen und aktuelle Polarisierungstendenzen kann festgehalten werden, dass Cluster 3 am stärksten die arbeitenden Klassen repräsentiert.

Insgesamt hat sich in den deskriptiven Analysen gezeigt, dass institutionelle Demütigungen und das Vorhandensein von Gegenwehrstrategien in der Arbeit entlang von bildungsspezifischen Ungleichheiten sowie einer Polarisierung des Arbeitsmarkts zwischen *high-*, *semi-* und *low-skilled* Tätigkeiten verteilt sind. Etwas zugespitzt ausgedrückt entspricht die Einteilung der Cluster einer Klassenaufteilung in eine Oberklasse, Mittelklasse und arbeitende Klasse.⁷⁶ Damit kann die Forschungsthese bestätigt werden, dass die arbeitenden Klassen stärker von institutionellen Demütigungen in der Arbeit betroffen sind und um Würde in der Arbeit kämpfen müssen. Ob es nun einen Zusammenhang zwischen dem Kampf um Würde in der Arbeit und der Wahl einer rechtspopulistischen Partei gibt, soll im zweiten Teil dieser empirischen Untersuchung überprüft werden.

6.3. Kampf um Würde in der Arbeit und AfD-Wahl

In den vorangestellten deskriptiven Analysen konnte herausgestellt werden, dass die arbeitenden Klassen stärker unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und um Würde in der Arbeit kämpfen müssen. Nun soll der zweite Teil der Forschungsthese untersucht werden, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Kampf um Würde in der Arbeit und der Wahl der AfD gibt.

76 Diese zugespitzte Aufteilung gilt nur im Bezug auf die Berufsklassen und ihre Arbeitssituationen. Selbständige (z.B. Unternehmer) sind aus der Untersuchung ausgeschlossen und Eigentums- sowie Vermögensverhältnisse können hier nicht berücksichtigt werden. Zudem finden sich in allen Clustern auch „Angehörige“ der jeweils oberen oder unteren Einkommens- und Bildungsklassen. Der Fokus liegt hier auf charakteristischen Merkmalen, Abweichungen und Unterschieden zwischen den Clustern.

Die theoretischen Vorüberlegungen sowie die ersten empirischen Ergebnisse suggerieren, dass von den dargestellten drei Clustern insbesondere Cluster 2 und 3 eine höhere Tendenz aufweisen, die AfD zu wählen. Denn die Beschäftigten dieser Cluster sehen sich stärker durch institutionelle Demütigungen in der Arbeit bedroht und müssen folglich um Würde in der Arbeit kämpfen. Ob dieser Zusammenhang besteht, wird zunächst deskriptiv untersucht, bevor im Anschluss daran weiterführende statistische Untersuchungen angestellt werden.

6.3.1. Deskriptive Untersuchung des Wahlverhaltens der drei Cluster

Im Datensatz wurden die Teilnehmer gefragt, welche Partei sie wählen würden, wenn zum Zeitpunkt der Datenerhebung Bundestagswahl gewesen wäre. In Tabelle 14 sind die Ergebnisse der Parteien in jedem Cluster sowie im Gesamtdatensatz abgebildet. Dadurch lässt sich überprüfen, in welchen Clustern die Parteien überdurchschnittlich stark abgeschnitten hätten.

Tabelle 14: Sonntagsfrage

	SPD	CDU/C SU	Bündnis 90/ Die Grünen	FDP	AfD	Die Linke	Nicht- wahl	Total ⁷⁷
Cluster 1	12%	29%	30%	4%	2%	5%	10%	100%
Cluster 2	10%	29%	29%	5%	5%	5%	9%	100%
Cluster 3	8%	23%	27%	5%	6%	7%	13%	100%
Gesamtergebnis	10%	27%	29%	5%	4%	6%	11%	100%

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, N: 1674, eigene Berechnung

In Cluster 1 konnten vor allem CDU/CSU sowie Bündnis90/Die Grünen verhältnismäßig stark abschneiden. Auch die SPD hätte in dieser Gruppe zum Zeitpunkt der Datenerhebung verhältnismäßig viele Stimmen bekommen. In Cluster 2 lassen sich leichte Unterschiede des Wahlverhaltens erkennen. Zwar erlangen auch hier CDU/CSU sowie Bündnis90/Die Grünen die meisten Stimmen. CDU/CSU erzielt in Cluster 2 sogar ihr stärkstes

77 Die Angaben „Würde ungültig“ sowie „Darf nicht wählen“ sind aufgrund ihrer geringen Fallzahlen hier nicht mit aufgeführt, daher ergeben die zusammengerechneten Prozentzahlen nicht ganz 100%.

Ergebnis. Doch auch die AfD fährt in diesem Cluster im Vergleich zu ihrem Gesamtergebnis ein starkes Resultat ein.⁷⁸

In Cluster 3 ergeben sich andere Abstimmungsmuster. Zwar sind auch in dieser Gruppe CDU/CSU sowie Bündnis90/Die Grünen stärkste Parteien. Anders als in den anderen Clustern, folgt dann auf dem dritten Platz die Angabe, nicht wählen zu wollen. Auch AfD und Linkspartei können in diesem Cluster ihre besten Ergebnisse erzielen.

Diese ersten deskriptiven Resultate deuten darauf hin, dass der Kampf um Würde in der Arbeit und die Wahl der AfD in Zusammenhang stehen. Dafür sprechen die verhältnismäßig starken Ergebnisse, die die Partei in Cluster 2 und Cluster 3 erzielen konnte. Beschäftigte beider Cluster sind von institutionellen Demütigungen in der Arbeit bedroht. Doch während sich für Erwerbstätige des Cluster 2 noch Gegenwehrmöglichkeiten ergeben, etwa durch ein kollegiales Verhältnis, der abwechslungsreichen Gestaltung des Arbeitsplatzes oder einen Betriebsrat, sind diese Gegenwehrstrategien für die Beschäftigten in Cluster 3 nicht vorhanden. Allerdings ist diese Tendenz eines Zusammenhangs zwischen dem Kampf um Würde in der Arbeit und der Wahl der AfD aus diesem Blickwinkel nur sehr schwach ausgeprägt.

Wenn man die Betrachtungsweise wechselt und nach der Zusammensetzung der Wählerschaften der Parteien, aufgegliedert nach den drei Clustern, fragt, verdichtet sich die Vermutung eines Zusammenhangs (vgl. Tabelle 15). Unter den AfD-Wählern bildet Cluster 3 mit 41% die größte Fraktion. Auch Cluster 2 ist unter den AfD-Wählern stark vertreten. Cluster 1 ist hingegen unter den AfD-Wählern deutlich unterrepräsentiert. Auch unter Linken-Wählern sowie unter Nicht-, Ungültig- und Sonstige-Wählern bildet Cluster 3 die stärkste Fraktion. Cluster 1 bildet dagegen unter den Wählern von CDU/CSU, SPD und Bündnis90/Die Grünen die stärkste Fraktion. Interessanterweise ist Cluster 1 aber auch unter den Nichtwählern und den Linken-Wählern sehr stark vertreten.

78 Es ist auffällig, dass die Umfrageergebnisse der AfD im Datensatz deutlich unter den Ergebnissen anderer Umfragen aus demselben Zeitraum liegen. Ein Grund hierfür könnte zum einen sein, dass im vorliegenden Datensatz eine statistische Schieflage zugunsten der oberen Mittelschicht herrscht. Zum anderen ist es wahrscheinlich, dass in einer telefonbasierten Umfrage die soziale Erwünschtheit eine nicht zu unterschätzende Rolle im Antwortverhalten der Befragten spielt.

Tabelle 15: Zusammensetzung der Wählerschaften nach Clusterzugehörigkeit

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Total
CDU/CSU	41%	35%	24%	100%
SPD	42%	33%	24%	100%
Bündnis90/Die Grünen	39%	33%	28%	100%
FDP	34%	34%	32%	100%
AfD	20%	39%	41%	100%
Die Linke	34%	28%	38%	100%
Sonstige	35%	24%	41%	100%
Ungültig	8%	34%	58%	100%
Nichtwahl	36%	28%	36%	100%
Gesamtverteilung	40%	33%	27%	100%

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, N: 1674, eigene Berechnung

Um den Zusammenhang zwischen dem Kampf um würdevolle Arbeit und der Wahl einer Partei noch weiter zu erörtern, bietet es sich an, das Wahlverhalten der drei Cluster nicht nur deskriptiv, sondern zusätzlich anhand einer logistischen Regressionsdiagnostik zu untersuchen. Dadurch können statistisch signifikante Einflüsse auf das Wahlverhalten herausgestellt werden. Die Ergebnisse der Regressionsdiagnostik geben vor allem hinsichtlich der Frage Auskunft, welche Faktoren das Abstimmungsverhalten beeinflussen.

6.3.2. Logistische Regressionsanalyse

Die Überprüfung der Forschungsthese, dass im Rechtspopulismus das Unrechtsempfinden der arbeitenden Klassen zum Ausdruck kommt, soll mit Hilfe einer logistischen Regressionsanalyse mit Ausgabe von durchschnittlichen marginalen Effekten (AME)⁷⁹ erfolgen. Die kategoriale abhängige Variabel zur Überprüfung der Forschungsthese ist das Wahlpotential der AfD. In der Datenerhebung wurden die Teilnehmer gefragt, welche Partei

79 „Durchschnittliche Marginale Effekte sind ein Maß der absoluten Veränderung der Wahrscheinlichkeit, dass ein über die Outcome-Variabel gemessenes Ereignis zutrifft“ (Lengfeld und Dilger 2018, 190, FN16). Bei der kategorialen abhängigen Variabel des AfD-Wahlpotentials bedeutet der AME, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer AfD-Wahl in einer Gruppe um durchschnittlich X Prozentpunkten von der jeweiligen Referenzgruppe unterscheidet. Bei metrischen Variablen ist der AME als Verände-

sie wählen würden, wenn zum Zeitpunkt der Datenerhebung Bundestagswahl wäre. Anschließend wurden sie gefragt, wen sie wählen würden, wenn ihre bevorzugte Partei nicht antreten würde. Das Wahlpotential fasst diese Erst- und Zweitpräferenz zusammen.

Durch die logistische Regressionsanalyse soll nun überprüft werden, ob der Kampf um Würde in der Arbeit einen statistisch auffälligen Einfluss auf die AfD-Wahl zeigt. Dieser Kampf wird dabei, wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, über die Zugehörigkeit zu den drei Clustern gemessen. Die drei Cluster sind jeweils in die Regression mit aufgenommen, wobei Cluster 1 für „Keine institutionelle Demütigung und Gegenwehrstrategien“, Cluster 2 für „Institutionelle Demütigungen, aber Gegenwehrstrategien“ und Cluster 3 für „Institutionelle Demütigungen und keine Gegenwehrstrategien“ in der Arbeit steht. Die Forschungsthese bestätigt sich, wenn für Cluster 2, also diejenigen, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und sich dagegen wehren, eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit der AfD Wahl zeigt als für die anderen Cluster.

Insgesamt sollen vier Regressionsmodelle aufeinander aufbauend geschätzt und miteinander verglichen werden. Durch ein solches mehrteiliges Verfahren kann nachvollzogen werden, inwiefern sich die Modellgüte des Regressionsmodells durch die Hinzunahme weiterer Kontrollvariablen verändert. Ebenfalls kann durch ein solches Verfahren überprüft werden, wie stabil der Erklärungsfaktor der unabhängigen Variablen ist.

In einem ersten Modell werden neben den drei Clustern, diejenigen soziodemografischen Merkmale als Kontrollvariablen in die Regressionsanalyse aufgenommen, die in der Forschungsliteratur als zuverlässige Erklärungsfaktoren einer Stimmenabgabe für die AfD gelten. Das sind neben dem Geschlecht (Dummy Variabel 0=Frauen, 1=Männer), ein Wohnort in Ostdeutschland (Dummy Variabel 0=West, 1=Ost), das Alter⁸⁰ sowie die Frage nach der Höhe des monatlichen Nettohaushaltseinkommens (vgl. Hambauer und Mays 2018). Das monatliche Nettohaushaltseinkommen wird als Äquivalenzeinkommen in die Regressionsanalyse übernommen⁸¹;

zung der Wahrscheinlichkeit des AfD-Wahlpotentials um durchschnittlich x-Prozentpunkte, pro weitere Einheit der unabhängigen Variable, zu interpretieren.

80 Erhoben in fünf Gruppen (16-29 Jahre, 30-39 Jahre, 40-49 Jahre, 50-65 Jahre, 66 Jahre und älter).

81 Das Äquivalenzeinkommen berücksichtigt nicht nur die Höhe des monatlichen Netto-Haushaltseinkommens, sondern auch die Größe des Haushalts. Im Anschluss an die OECD-Skala wird den Personen im Haushalt ein Gewichtungsfaktor zugerechnet. Die erste Person im Haushalt wird mit dem Faktor 1 gewichtet, alle weiteren

es staffelt sich in 1000er Schritten von „Unter 1000€“ bis zu „5000€ und mehr“. In der Forschungsliteratur zur AfD-Wahl wird das Einkommen bzw. das Haushaltseinkommen in der Regel zur Verifizierung der Modernisierungsverliererthese verwendet (vgl. Lengfeld und Dilger 2018, 189), die den sozioökonomischen Faktoren einen größeren Erklärungsfaktor der AfD-Wahl einräumt als möglichen kulturellen Motiven.

In den anschließenden Regressionsmodellen werden diese unabhängigen Variablen um die alternative Erklärungsansätze der AfD-Wahl erweitert, die im zweiten Kapitel dieser Arbeit kritisch diskutiert worden sind. Zunächst werden die kultur- sowie die sozialkommunitaristische Deutung der AfD-Wahl mit in die Regressionsmodelle aufgenommen.

Wie in der Diskussion zur kulturellen Kommunitarismusthese dargestellt wurde, wird in dieser These davon ausgegangen, dass sich im Rechtspopulismus der Wunsch der ‚einfachen Leute‘ nach kultureller Homogenität und nationaler Identität ausdrückt. Dieser Kulturkommunitarismus kann daher auch mit rassistischen Einstellungen einhergehen. Im Datensatz konnten diese Einstellungen über folgende Items gemessen werden:⁸²

- „Durch die vielen Muslime fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land.“
- „Es leben zu viele Ausländer in Deutschland.“

Auf Basis dieser Items wurde ein Summenindex (Skala: 1-10) gebildet. Der Index weist einen Reliabilitätskoeffizienten von 0,8 auf.

Im Gegensatz zur kulturellen Kommunitarismusthese werden in der sozialkommunitaristischen These auch soziale Fragen thematisiert, wie z.B. die Sorge vor sozialem Abstieg und zunehmender sozialer Ungleichheit. Auch dieses Thema konnte im Datensatz über Fragen zur Zufriedenheit mit dem Zustand von Fairness und Gerechtigkeit in Deutschland abgedeckt werden:⁸³

- „In Deutschland ist die gerechte Verteilung des Wohlstands realisiert.“
- „In Deutschland gehen die Menschen fair miteinander um.“

Personen im Haushalt, die mindestens 14 Jahre alt sind, werden mit dem Faktor 0,5 gewichtet, Kinder unter 14 Jahren mit dem Faktor 0,3.

82 Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „Stimme voll und ganz zu“.

83 Die Antwortmöglichkeiten reichten dabei wieder von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“.

- „Der Sozialstaat funktioniert nicht.“
- „Die deutsche Demokratie funktioniert im Großen und Ganzen ganz gut.“

Auch auf Basis dieser Items wurde ein Summenindex gebildet (Skala: 1-10). Der Index weist einen Reliabilitätskoeffizienten von 0,52 auf.⁸⁴

Eine weitere konkurrierende Erklärung des Erfolgs rechtspopulistischer Parteien wird schließlich der Autoritarismusthese zugesprochen. Um das Erklärungspotential dieser These mit den anderen unabhängigen Variablen zu vergleichen, wurde in einem vierten Regressionsmodell ein Index integriert, der rechtskonservative Einstellungen misst. Wie in der Diskussion der Autoritarismusthese in Kapitel 2.1. gezeigt wurde, ist das Autoritarismuskonzept keineswegs unumstritten. Aus der umfassenden Batterie zur Erforschung der sogenannten „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“, ein im Anschluss an die Autoritarismusstudien entwickeltes Konzept, um antidemokratische und rechtsautoritäre Einstellungen zu messen (vgl. Hövermann, Kohlrausch, und Voss 2021, 3), wurden daher nur die Items ausgewählt, die auf eine eindeutige Abwertung anderer hinweisen. Das trifft, neben der Befürwortung konventioneller Geschlechterrollen insbesondere auf antisemitische sowie muslimfeindliche Aussagen zu:

- „Für eine Frau sollte es wichtiger sein, ihren Mann bei der Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.“
- „Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.“
- „Viele Juden versuchen, aus der Vergangenheit des „Dritten Reichs“ heute ihre Vorteile zu ziehen.“
- „Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.“

Auch diese Aussagen wurden wieder zu einem Summenindex (Skala: 1-10) zusammengefügt und in die Regressionsanalyse aufgenommen. Der Reliabilitätskoeffizient des Index weist einen Wert von 0,73 auf.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der vier Regressionsmodelle beschrieben, der Fokus liegt dabei auf den jeweils signifikanten Erklärungsfaktoren des Wahlpotentials der AfD. Für eine schnelle Übersicht sind in der untenstehenden Tabelle die Ergebnisse der vier Regressionsanalysen

84 Falls notwendig wurden Items rekodiert, damit alle in die selbe Richtung weisen und zu einem Summenindex zusammengetragen werden können.

unter Angaben der AMEs sowie Standardfehler zusammengefasst (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Übersicht logistische Regressionsanalysen

Unh. Variablen	(1) Marginal effects	(2) Marginal effects	(3) Marginal effects	(4) Marginal effects
Wohnort in Ostdeutsch- land (Ref. Westdtl.)	0.0241 (0.0150)	0.0108 (0.0128)	0.0063 (0.0126)	0.0113 (0.0129)
Männer (Ref. Frauen)	0.0551*** (0.0165)	0.045*** (0.0133)	0.0488*** (0.0132)	0.0425*** (0.013)
16-29 Jahre (Ref. 50-66 Jahre)	-0.0299* (0.0168)	-0.0043 (0.0187)	-0.0137 (0.0169)	-0.012 (0.0177)
30-39 Jahre (Ref. 50-66 Jahre)	0.00198 (0.0197)	0.0173 (0.0185)	0.0151 (0.0181)	0.0186 (0.0185)
40-49 Jahre (Ref. 50-66 Jahre)	-0.00195 (0.0173)	0.0048 (0.0128)	0.0092 (0.0131)	0.0086 (0.0129)
Über 66 Jahre (Ref. 50-66 Jahre)	-	-	-	-
Unter 1000€ (Ref. 1000-2000€)	-0.00656 (0.0206)	-0.0104 (0.0148)	-0.0103 (0.0145)	-0.0121 (0.0137)
2000-3000€ (Ref. 1000-2000€)	-0.00675 (0.0157)	0.0119 (0.0143)	0.0146 (0.0141)	0.0176 (0.0144)
3000-4000€ (Ref. 1000-2000€)	-0.0313* (0.0181)	-0.0136 (0.0196)	-0.0129 (0.0197)	-0.0033 (0.0218)
4000-5000€ (Ref. 1000-2000€)	-0.0320 (0.0196)	0.0202 (0.038)	0.0253 (0.0391)	0.0331 (0.0417)
Über 5000€ (Ref. 1000-2000€)	0.0399 (0.0613)	0.0756 (0.0675)	0.0889 (0.0687)	0.0825 (0.067)
Cluster 2 (Ref. Cluster 1)	0.0302** (0.0144)	0.0256** (0.0128)	0.0259* (0.0136)	0.023* (0.0135)
Cluster 3 (Ref. Cluster 1)	0.0421** (0.0177)	0.0376** (0.0148)	0.0301** (0.0137)	0.027** (0.0133)
Kultur-Kommunitatis- mus-Index		0.0242*** (0.003)	0.0204*** (0.0029)	0.0166*** (0.0028)
Zufriedenheit mit Sozial- staat-Index			-0.0152*** (0.0043)	-0.017*** (0.0042)
Autoritarismus-Index				0.0106** (0.0034)
Gesamt	1,755	1,755	1,755	1,755
Pseudo-R ²	9	33	35	38

Quelle: Datensatz Soziale Lebenslagen 2020/21, N: 1755, Signifikanzniveaus: * $p<.1$, ** $p<.05$, *** $p<.01$, eigene Berechnung

Die Ergebnisse der Modelle sollen nun zusätzlich mit Ausgabe von Marginplots detailliert erläutert werden. In den Marginplots werden die durchschnittlichen Margin-Effekte der unabhängigen Variablen mit einem Signifikanzniveau von 90% angegeben. Signifikant sind all jene Effekte, die die vertikale rote Linie *nicht* überschreiten.

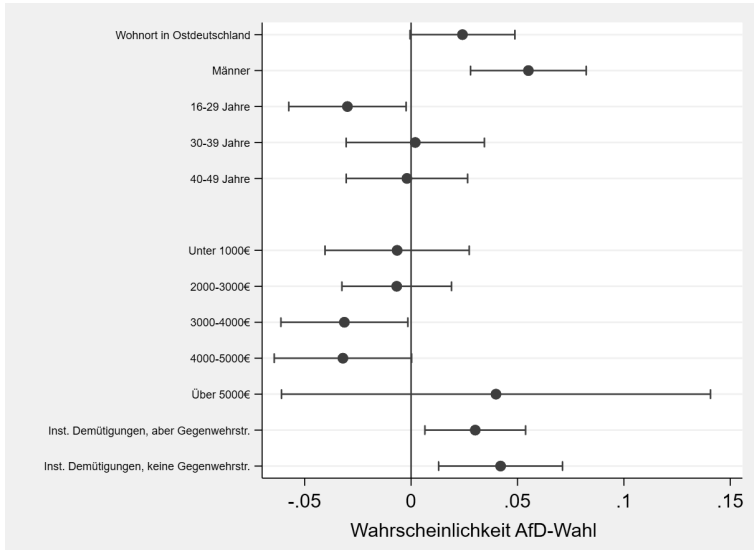


Abbildung 7: Logistische Regression AfD-Wahl, Modell 1

Im ersten Modell fällt zunächst auf, dass das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf das Wahlpotential der AfD hat (vgl. Abbildung 7): Männer zeigen gegenüber Frauen eine um 5,5 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, für die AfD zu stimmen. Zudem wählt die jüngste Altersgruppe, die 16-29 Jährigen, um 3 Prozentpunkte seltener die AfD als die Referenzgruppe der 50-65 Jährigen. Auch für das monatliche Äquivalenz-Nettohaushaltseinkommen lässt sich ein Einfluss feststellen: Diejenigen, die 3000-4000€ im Monat zur Verfügung haben, wählen um 3 Prozentpunkte seltener die AfD als Personen mit einem Haushaltseinkommen von 1000-2000€. Ein Wohnort in Ostdeutschland hat keinen signifikanten Einfluss auf die AfD-Wahl.

Mit Blick auf den Einfluss von institutionellen Demütigungen und Kampf um Würde in der Arbeit auf die AfD-Wahl, zeigt sich in diesem Modell, dass sich die Forschungsthese bestätigt. Die Wahrscheinlichkeit für die

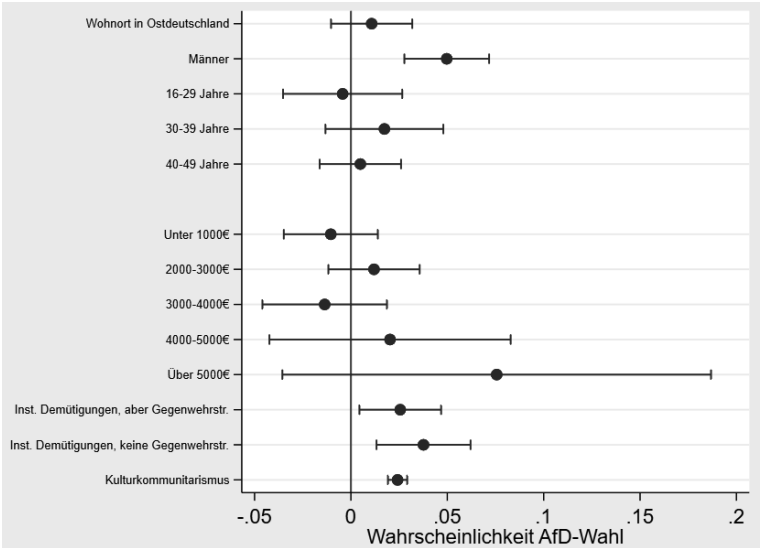


Abbildung 8: Logistische Regression AfD-Wahl, Modell 2

AfD zu stimmen, ist unter denjenigen, die sich gegen institutionelle Demütigungen in der Arbeit wehren (Cluster 2) um 3 Prozentpunkte signifikant höher als unter denjenigen, die keinen institutionellen Demütigungen in der Arbeit ausgesetzt sind. Ebenfalls signifikant ist die Wahrscheinlichkeit der AfD-Wahl für Cluster 3, also für diejenigen, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und keine Gegenwehrstrategien besitzen. Die Wahrscheinlichkeit dieses Clusters für die AfD zu stimmen, ist im Vergleich zu Cluster 1 sogar um 4,2 Prozentpunkte höher. Das Modell weist einen PseudoR²-Wert von 9 auf.

In dem zweiten Regressionsmodell wurde der Index „Kultureller Kommunitarismus“ integriert (vgl. Abbildung 8). Interessant ist nun zu beobachten, inwieweit sich durch die Hinzunahme dieses Indexes die Werte der anderen Variablen verändert haben.

Mit Blick auf die soziodemografischen Merkmale fällt auf, dass in diesem zweiten Modell nur noch das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die AfD-Wahl aufweist. Die Wahrscheinlichkeit, dass Männer im Unterschied zu Frauen die AfD wählen, ist im Vergleich zum ersten Modell auf 4,5 Prozentpunkte leicht gesunken. Das Alter, der Wohnort sowie das Äquivalenz-Nettohaushaltseinkommen zeigen hingegen keinen Einfluss auf die AfD-Wahl.

Der Einfluss von institutionellen Demütigungen und Kampf um Würde in der Arbeit auf die AfD Wahl ist in diesem erweiterten Modell weiterhin signifikant und hat sich im Vergleich zum ersten Modell nur leicht verringert. Im Unterschied zu Cluster 1, haben Personen in Cluster 2 weiterhin eine um 2,5 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der AfD-Wahl. Für das Cluster 3 liegt die Wahrscheinlichkeit um 3,7 Prozentpunkte höher.

Auch die Messung der kulturkommunitaristischen Einstellungen zeigt einen signifikanten positiven Einfluss auf die AfD-Wahl. So erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, die AfD zu wählen, mit steigender Zustimmung zu den kulturkommunitaristischen Aussagen um 2,4 Prozentpunkte. Dieses Modell weist einen PseudoR²-Wert von 33 auf. Es besitzt damit im Vergleich zum ersten Modell eine weitaus höhere Aussagekraft. Das spricht für den Erklärungsfaktor der kulturkommunitaristischen These.⁸⁵

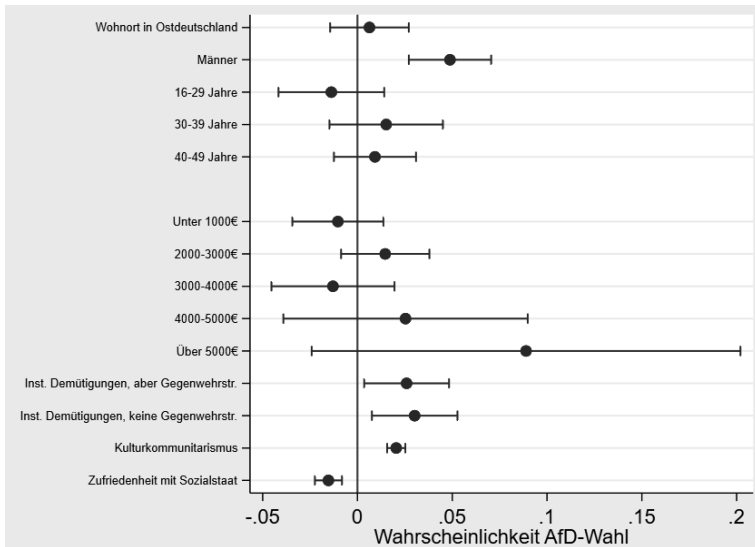


Abbildung 9: Logistische Regression AfD-Wahl, Modell 3

Im dritten Modell wurde die sozialkommunitaristische These hinzugenommen (vgl. Abbildung 9). Alle bereits beschriebenen signifikanten Erklärungsfaktoren sind auch unter Hinzunahme dieser Variabel weiterhin signifikant und haben sich nur leicht verändert. Die Wahrscheinlichkeit der

85 In der Deutung der Ergebnisse wird dieser Befund kontextualisiert.

AfD-Wahl für Männer im Vergleich zu Frauen liegt um 4,8 Prozentpunkte höher. Die Wahrscheinlichkeit der AfD-Wahl für Cluster 2 ist auch in diesem Modell um ca. 2,6 Prozentpunkte höher als für Cluster 1. Die Wahrscheinlichkeit für Cluster 3 ist leicht gesunken, weist aber immer noch einen Unterschied von 3 Prozentpunkten gegenüber Cluster 1 auf. Der Einfluss der kulturkommunitaristischen Einstellungen auf die AfD Wahl ist ebenfalls weiterhin signifikant und im Vergleich zum zweiten Modell nur leicht auf 2 Prozentpunkte gesunken. Auch der, in diesem Modell neu integrierte sozialkommunitaristische Index, kann die AfD Wahl erklären: Mit steigender Unzufriedenheit mit dem Zustand von Fairness und Gerechtigkeit in Deutschland, steigt auch die Wahrscheinlichkeit einer AfD-Wahl um 1,5 Prozentpunkte. Die Modellgüte ist auf einen PseudoR²-Wert von 35 gestiegen.

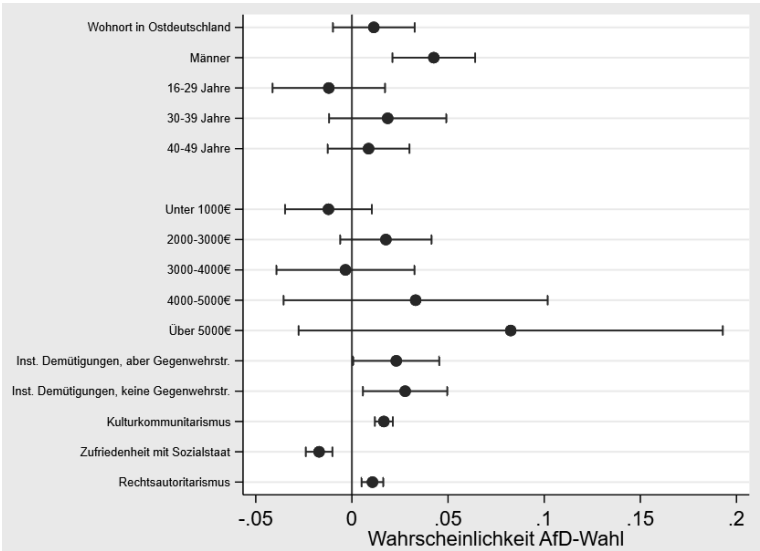


Abbildung 10: Logistische Regression AfD-Wahl, Modell 4

Im vierten und letzten Modell wurde schließlich noch die Autoritarismusthese in das Modell integriert (vgl. Abbildung 10). Auch unter Hinzunahme dieser Kontrollvariabel sind alle bisherigen signifikanten Erklärungsfaktoren einer AfD-Wahl weiterhin signifikant. Die Autoritarismusthese selbst zeigt ebenfalls einen signifikanten Einfluss. Mit steigender Zustimmung zu der Autoritarismusthese erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der AfD Wahl

um ca. 1 Prozentpunkt. Die Modellgüte ist minimal auf einen PseudoR²-Wert von 38 gestiegen.

6.3.3. Deutung der Ergebnisse

Die Forschungsthese, dass im Rechtspopulismus der Kampf der arbeitenden Klassen um Würde in der Arbeit zum Ausdruck kommt, konnte in allen vier Regressionsmodellen bestätigt und zugleich ausgeweitet werden. Denn anders als in der Forschungsthese angenommen, hat sich in der empirischen Untersuchung erwiesen, dass nicht nur diejenigen, die auf Gegenwehrstrategien zurückgreifen können eine höhere Wahrscheinlichkeit der AfD-Wahl zeigen (Cluster 2), sondern insbesondere auch diejenigen, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und dagegen keine Strategien besitzen (Cluster 3). Gemeinsames Kennzeichen der Beschäftigten beider Cluster ist, dass sie unter den institutionellen Demütigungen des Kontrollverlusts und einer Behandlung als Bürger bzw. Arbeitnehmer zweiter Klasse am Arbeitsplatz leiden.

Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass auch die konkurrierenden Modelle die AfD-Wahl erklären können. Das gilt für das Geschlecht, die kultur- und sozialkommunitaristische These sowie rechtsautoritäre Einstellungen. Das monatliche Äquivalenz-Nettohaushaltseinkommen wies hingegen nur im ersten Modell einen Einfluss auf die AfD-Wahl aus, in den komplexeren Modellen konnte dieser Einfluss durch die Hinzunahme weiterer Erklärungsvariablen nicht mehr beobachtet werden. Ein Ergebnis dieser Untersuchung ist also, dass allein sozioökonomische Faktoren die AfD-Wahl nur unzureichend erklären können, obwohl die Arbeitsbedingungen (aber eben nicht in erster Linie die Höhe des Einkommens) einen großen Einfluss auf die AfD-Wahl zeigen und das auch, wenn konkurrierende Erklärungsfaktoren mitberücksichtigt werden. Dieser Befund ist neuartig. Bislang wurde in der Forschung über Motive der AfD-Wahl das Haushaltseinkommen aufgeführt, um die materiellen Ursachen einer Stimmabgabe für die AfD zu überprüfen (vgl. Tutić und von Hermann 2018; Hambauer und Mays 2018; Lux 2018). In vielen Analysen wurde diese materielle Erklärung mit kulturellen Einflüssen, etwa einer kulturkommunitaristischen Einstellung oder autoritären Tendenzen, verglichen. In ihren Modellen gelangten die meisten Forscherinnen zu dem Schluss, dass die kulturellen Faktoren die AfD Wahl besser prognostizieren können als materielle Faktoren wie zum

Beispiel das Einkommen. Denn durch die Hinzunahme kultureller bzw. „autoritärer“ Prädikatoren sinkt oder verschwindet der Einfluss der sozio-ökonomischen Einflüsse der AfD-Wahl (vgl. Lengfeld und Dilger 2018, 194; Hambauer und Mays 2018, 150). Das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung zeigt jedoch, dass der alleinige Fokus auf Einkommen, Bildung oder berufliche Positionierung nicht ausreicht, um materielle Faktoren der AfD-Wahl zu untersuchen. Wie dargestellt hat die Qualität des Arbeitsplatzes, insbesondere der Kampf um Würde in der Arbeit, einen signifikanten Einfluss auf die Wahl der AfD. Dazu kommt, dass auch der sozialkommunitaristische Index in allen Modellen einen robusten Einfluss auf eine Stimmabgabe für die AfD aufweist. Diese Einflüsse bleiben bestehen, auch wenn konkurrierende Erklärungsansätze mit in die Modelle integriert werden.⁸⁶

Gleichzeitig weist die höhere Wahrscheinlichkeit einer AfD-Wahl von Beschäftigten, die von institutioneller Demütigungen in der Arbeit betroffen sind und um Würde in der Arbeit kämpfen, jedoch auch über eine rein materielle Deutung der AfD-Wahl hinaus. Das zeigt sich an dem hohen Erklärungswert der kulturkommunitaristischen These sowie am Einfluss des Geschlechts und auch der rechtsautoritären Einstellungen auf die AfD Wahl. Damit bestätigen die empirischen Ergebnisse die bestehende Forschungsliteratur zur AfD-Wahl. Gleichzeitig können diese Ergebnisse auch als Bestätigung der theoretischen Vorarbeiten gedeutet werden, die besagen, dass im Rechtspopulismus das moralische Unrechtsempfinden der arbeitenden Klassen einen Ausdruck findet. Dieses Unrechtsempfinden entzündet sich im Kampf um eine existenzsichernde und würdevolle Arbeit, an die sowohl wirtschaftlicher als auch kultureller Status geknüpft sind. Um dieses Ergebnis besser einordnen zu können, sollen im Folgenden die Faktoren, die die AfD-Wahl erklären, auch hinsichtlich ihres Erklärungspotentials für die Wahl der Linkspartei und der SPD analysiert werden. Des Weiteren wird untersucht, welche Faktoren kulturkommunitaristische Einstellungen hervorrufen. Durch diesen Analyseschritte wird deutlich, worin die Attraktivität der AfD für einen Teil der arbeitenden Klassen besteht.

86 Ein weiterer Beleg für den Einfluss des Kampfes um Würde in der Arbeit auf die AfD-Wahl zeigt sich, wenn man die konkurrierenden Erklärungsvariablen als Faktorewerte oder einzelne Items mit in die Regressionsanalyse aufnimmt. Auch dann bleibt der Erklärungswert der Cluster 2 und 3 in allen Modellen robust.

Vergleich mit Regressionsanalysen der Wahl von Linkspartei und SPD

In einer logistischen Regressionsanalyse unter Einbeziehung der oben beschriebenen Kontrollvariablen fällt auf, dass diejenigen, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und keine Gegenwehrstrategien besitzen (Cluster 3), auch eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit zeigen, für die Linkspartei zu stimmen (vgl. Abbildung 11). Gemeinsam ist in der Analyse der Wahl der AfD und der Linken zudem der sozialkommunitaristische Einfluss auf das Wahlverhalten ihrer Wähler: Die Wahrscheinlichkeit der Wahl der Linkspartei erhöht sich mit steigender Unzufriedenheit mit dem Zustand des Sozialstaats. Daneben wird ersichtlich, dass die Linke zum Zeitpunkt der Datenerhebung immer noch deutlich stärker in Ost- als in Westdeutschland gewählt worden wäre.⁸⁷

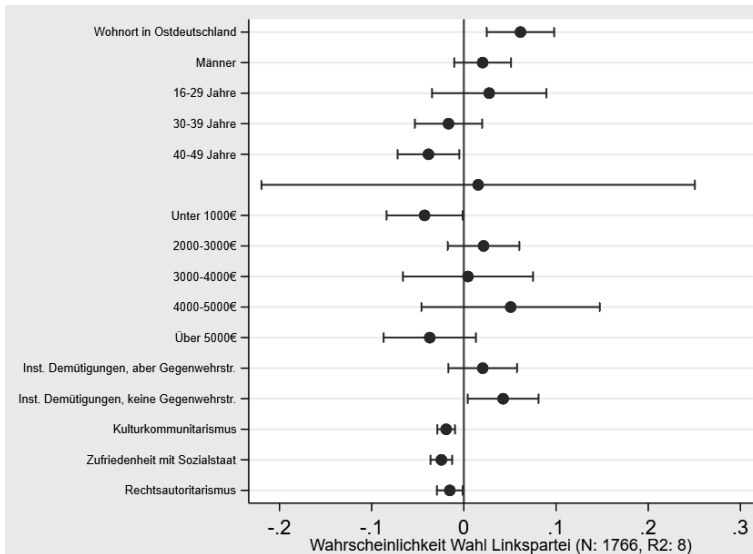


Abbildung 11: Logistische Regression Wahl Linkspartei

Allerdings gelingt es der Linkspartei nicht im selben Ausmaß wie der AfD, auch Wählergruppen aus Cluster 2 anzusprechen. Für diejenigen, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden, aber über Gegenwehr-

⁸⁷ Das entspricht auch den Ergebnissen der Bundestagswahl 2021, bei der die Linke im Osten 10,4% der Zweitstimmen, im Westen nur 3,7% erhielt (vgl. Träger/Matthies 2022).

strategien in der Arbeit verfügen (Cluster 2), lassen sich anders als in der Untersuchung der AfD-Wahl keine signifikanten Einflüsse auf die Wahl der Linkspartei feststellen. Entscheidender Unterschied zwischen Wählerinnen der Linkspartei und der AfD ist zudem die Befürwortung bzw. Ablehnung gegenüber kulturkommunitaristischen und autoritären Aussagen. Während mit steigender Zustimmung zu den kulturkommunitaristischen und autoritären Einstellungen die Wahrscheinlichkeit steigt, die AfD zu wählen, verhält es sich bei der Linkspartei genau andersrum: Mit steigender Ablehnung zu diesen Einstellungen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Wahl der Linkspartei.

Blickt man nun auf die Faktoren, die eine Wahl der SPD begünstigen, lässt sich wiederum feststellen, dass diejenigen die zwar unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden, aber Gegenwehrstrategien besitzen (Cluster 2), eine höhere Wahrscheinlichkeit der SPD-Wahl zeigen (vgl. Abbildung 12).

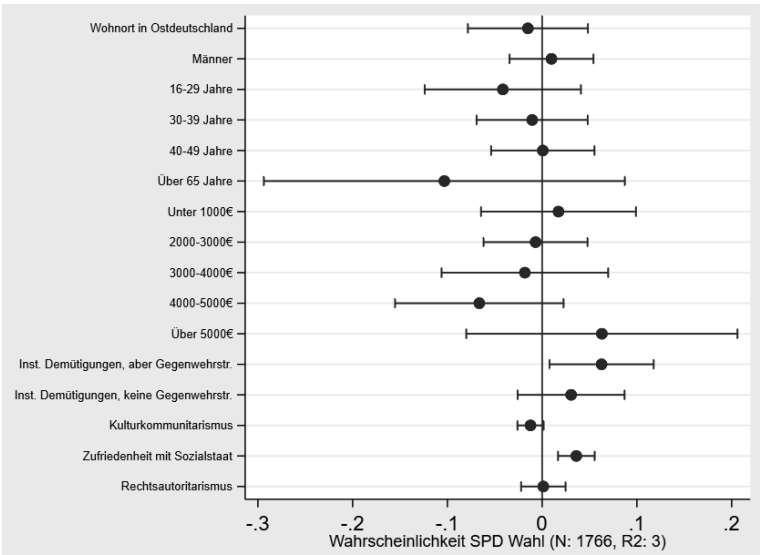


Abbildung 12: Logistische Regression SPD-Wahl

Während die Linkspartei als Konkurrentin zur AfD in Cluster 3 auftritt, lässt sich für die SPD dasselbe in Cluster 2 beobachten. Die SPD wird hier, genauso wie die AfD, stärker von einem relativ privilegierten Teil der arbeitenden Klassen gewählt. Anders als in der Analyse der Wahlfaktoren

der Linkspartei und der AfD zeigt sich aber, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer SPD-Wahl mit steigender Zufriedenheit mit dem Zustand des Sozialstaats erhöht. Es ist daher keineswegs überraschend, dass Cluster 3 keine höhere Wahrscheinlichkeit einer Stimmabgabe für die SPD zeigt. Die SPD Wählerinnen und Wähler scheinen zufriedener mit dem Status quo zu sein als die von Linkspartei und AfD. Anders als in der Analyse der Linkspartei ist zudem zu erkennen, dass steigende Ablehnung gegenüber den kulturkommunitaristischen sowie rechtsautoritären Einstellungen keine statistische Auffälligkeit auf die SPD Wahl aufzeigen.

Wie dieser Vergleich verdeutlicht, hat der Kampf um Würde in der Arbeit durchaus auch einen Erklärungsfaktor für die Wahl der SPD und der Linkspartei. Allerdings lässt sich ein Einfluss beider Cluster, sowohl von Cluster 2 als auch Cluster 3, auf die Wahl einer Partei nur für die AfD beobachten. Zudem muss festgehalten werden, dass sich das Abstimmungsverhalten seit dem Zeitpunkt der Datenerhebung drastisch verschoben hat, was sich vor allem am gegenwärtigen (Stand Dezember 2023) Umfragetief der Linkspartei und der SPD sowie den hohen Ergebnissen der AfD zeigt. Auffällig ist zudem die sehr niedrige Modellgüte in den Regressionen der Linkspartei und SPD-Wahl. Das bedeutet, dass die unabhängigen Variablen die Wahlentscheidung für die Wahl der Linkspartei und, in noch stärkeren Maße, für die SPD nicht gut erklären können. Auch das kann als Hinweis gedeutet werden, dass das Unrechtsempfinden eines Teils der arbeitenden Klassen, gemessen über den Kampf um Würde in der Arbeit, stärker in der Wahl der AfD zum Ausdruck kommt.

Der AfD gelingt es mit einem rechtspopulistischen Produktionismus sowohl Stimmen in einem privilegierten Teil als auch dem Kern der arbeitenden Klassen zu gewinnen. Wie in Kapitel 2 beschrieben, ist es ein Kennzeichen des Produktionismus, sich nach oben und nach unten abzugrenzen. Im Rechtspopulismus der AfD kommt das durch die Kritik an den herrschenden Eliten, insbesondere den für den Status quo verantwortlich gemachten „Altparteien“ sowie in noch stärkerem Ausmaß durch die Abwertung scheinbar leistungsunwilliger Gruppen, vor allem Geflüchteter sowie Sozialhilfeempfänger, zum Ausdruck. Damit bietet die AfD denjenigen, die unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden und sich in ihren kulturellen und wirtschaftlichen Status bedroht fühlen, eine doppelte produktionistische Abwehrstrategie an, die als Widerstand nach oben und Abwertung gegen ein außen und unten gedeutet werden kann.

Die Wahl der AfD von Beschäftigten, die um Würde in der Arbeit kämpfen, muss als eine erweiterte Widerstandsstrategie „nach oben“ gedeutet werden, die sich in Form eines Protests gegen die Entwürdigung der Arbeit durch die herrschenden Eliten manifestiert.⁸⁸ Dies zeigt sich insbesondere für die Erwerbstätigen aus Cluster 3, die besonders stark von einer Behandlung als Bürger bzw. Arbeitnehmer zweiter Klasse am Arbeitsplatz betroffen sind. Die Wahl der AfD ist für diese Gruppe eine der wenigen vorhandenen Widerstandsstrategien, um überhaupt noch gegen die institutionellen Demütigungen protestieren zu können. Da andere Formen zur Verteidigung der Würde in der Arbeit nicht (mehr) verfügbar sind, wird der Widerstand gegen institutionelle Demütigungen in der Arbeit outgesourct. Neben der Wahl der AfD ist daher, wie in der Beschreibung der Untersuchungsergebnisse deutlich wurde, in Cluster 3 auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad am höchsten. AfD-Wahl und Gewerkschaftsmitgliedschaft schließen sich also keineswegs aus.⁸⁹ Im Gegenteil, sie können als zwei unterschiedliche Strategien gedeutet werden, die demselben Ziel dienen: Der Verteidigung und Verbesserung des eigenen kulturellen und wirtschaftlichen Status im Betrieb und der Gesellschaft.

Die Abwertungshaltung gegen außen und unten, die sich auch in dem Einfluss der kulturkommunitaristischen Variable auf die AfD-Wahl zeigt, ist denjenigen, die noch Gegenwehrstrategien in der Arbeit besitzen (Cluster 2) und denjenigen ohne solch messbaren Strategien (Cluster 3) gemeinsam. So besitzen die Beschäftigten beider Cluster im Vergleich zu gänzlich vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossenen, z.B. Langzeitarbeitslosen oder Geflüchteten, eine privilegiertere Position, die jedoch als bedroht wahrgenommen wird. Gerade im Niedriglohnsektor und unter An- und Ungelernten kann die scharfe Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und das Gefühl einer jederzeit möglichen Austauschbarkeit der eigenen Arbeit zu noch vehementeren Verteidigungs- und Abwertungsstrategien gegen unten/außen führen.⁹⁰

Dieses Bedrohungspotential ist aber keineswegs nur auf An- und Ungelernte beschränkt. In der Beschreibung der Cluster wurde deutlich, dass

88 Zu einem ganz ähnlichen Deutung kommt auch Klaus Dörre, der auf den klassenpolitischen Kern des Rechtspopulismus hinweist (vgl. Dörre 2018, 51).

89 Über die Attraktivität der AfD für (aktive) Gewerkschaftsmitglieder vgl. Brinkmann, Hassan-Beik, und Zappino 2020.

90 Für diese Deutung spricht auch die Tatsache, dass die AfD auch unter Langzeitarbeitslosen sehr erfolgreich ist, die Geflüchtete als direkte Konkurrenten um knappe Arbeitsplätze oder auf dem Wohnungsmarkt wahrnehmen (vgl. Rattenhuber 2019).

vor allem in Cluster 2, in denen Facharbeiter stark vertreten sind, die noch über relativ gute Arbeitsbedingungen verfügen, die Angst, im Falle von Arbeitslosigkeit keine neue Stelle zu finden, besonders präsent ist.

Wie in den Regressionsanalysen deutlich wurde, kann diese Abwehrhaltung und Verteidigung einer als bedroht wahrgenommenen privilegierten Position mit kulturkommunitaristischen bis hin zu rassistischen und rechtsautoritären Einstellungen einhergehen. Das belegt einmal mehr die Gefahr, die von rechtspopulistischen Parteien und Teilen ihrer Wählerschaft für liberale Demokratien ausgehen. In Kontrast zu den vielen Interpretationen, die in der AfD-Wahl in erster Linie den Ausdruck des Wunsches nach kultureller Homogenität oder festsitzender rassistischer Vorurteile sehen (vgl. Schröder 2018), schlägt die vorliegende Untersuchung jedoch vor, sich stärker mit dem im Rechtspopulismus zum Ausdruck kommenden Unrechtsempfinden zu befassen. Das wird auch deutlich, wenn man die Einflussfaktoren einer kulturkommunitaristischen Einstellung untersucht. Dann zeigt sich, dass neben dem Wohnort, insbesondere das Vorhandensein institutioneller Demütigungen in der Arbeit (also eine Zugehörigkeit zu Cluster 2 oder 3) einen erklärenden Einfluss auf die Zustimmung zu kulturkommunitaristischen Aussagen aufweisen (vgl. Abbildung 13). Die Wahrscheinlichkeit, kulturkommunitaristischen Einstellungen zuzustimmen, ist hier um bis zu 15 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten, die über sehr gute Arbeitsbedingungen verfügen.⁹¹

Diese beiden Strategien, Verteidigung des eigenen zunehmend bedrohten kulturellen und wirtschaftlichen Status nach unten/außen und Widerstand gegen diejenigen, die für die Politik des drohenden Statusverlusts verantwortlich gemacht werden, sind zentrale Charakteristika einer gegenwärtigen rechtspopulistischen Spielart des Produktionismus. Der AfD gelingt es damit sowohl einen Teil des oberen Bereichs als auch des Kerns der arbei-

91 Gleiches lässt sich auch in der Untersuchung der rechtsautoritären Einstellungen zeigen. Eine Regressionsanalyse ergibt auch hier, dass mit der Zugehörigkeit zu Cluster 3 die Zustimmung zu rechtsautoritären Einstellungen um bis zu 15 Prozentpunkte steigt. Auch hier muss jedoch die niedrige Modellgüte beachtet werden. Diese Ergebnisse sind also eher explorativer Art. Für die Frage, was kulturkommunitaristische bzw. rechtsautoritäre Einstellungen hervorruft, sind weitergehende Untersuchungen vonnöten. Schlechte Arbeitsbedingungen, Abstiegssorgen und fehlende Mitsprachemöglichkeiten in der Arbeitswelt haben sich in anderen Untersuchungen als Einflussfaktoren herausgestellt (vgl. Hövermann, Kohlrausch, Voss 2021). Wie die aktuelle Rassismusforschung zeigt, kann der Blick auf die kapitalistische Arbeitswelt aber nur ein Faktor von vielen anderen in der Erklärung rassistischer Einstellungen sein (vgl. Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor 2023).

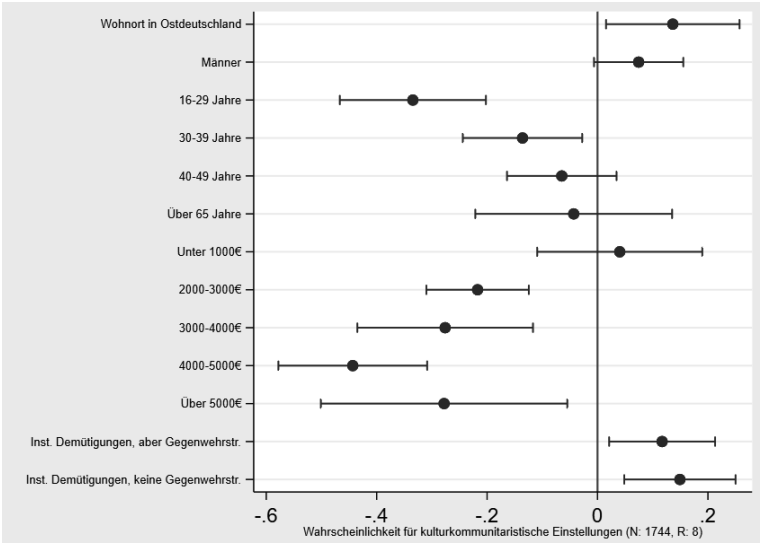


Abbildung 13: Regression Kulturkommunitarismus

tenden Klassen anzusprechen. Wie auch die jüngsten Umfrageergebnisse zeigen, scheint es SPD oder Linkspartei dagegen an einer konkurrierenden Politik zu mangeln, die beide Gruppen gleichermaßen anspricht.

Dieser Mangel kann nicht zuletzt auf die in Kapitel 2 hingewiesene Veränderung der programmatisch-ideologischen Ausrichtung linker Parteien zurückgeführt werden. Linke Parteien sprechen das Unrechtsempfinden der arbeitenden Klassen nicht mehr an und werden vielmehr selbst für die wachsende soziale Ungleichheit und den damit einhergehenden kulturellen und ökonomischen Statusverlust verantwortlich gemacht.⁹² Übergeordnetes Problem dabei ist, dass linke Parteien nicht mehr an eine sozialistische bzw. sozialdemokratische Aneignung des produktivistischen Ideals anknüpfen und damit den rechtspopulistischen Produktionismus herausfordern. Denn während rechtspopulistische Parteien den schwelenden und immer offensichtlicher werdenden Verteilungskonflikt in liberalen Demo-

92 Der in Julia Friedrichs Buch porträtierte Reinigungsarbeiter Said antwortet etwa auf die Frage, warum er nicht mehr SPD wähle: „Das Problem ist doch man sollte nicht vom Essen kotzen müssen. Wenn man einmal etwas gegessen hat und einem passiert das, möchte man nicht wieder essen. Und so ist es bei mir und der SPD: Ich habe einmal gekotzt und möchte das nicht wieder erleben.“ (Friedrichs 2021, 259f) Für die Verachtung der Linken gegenüber der Arbeiterklasse vgl. auch Baron 2016.

kratien nach unten/außen wenden, zögern linke Parteien, dieser horizontalen Verteilungsachse eine vertikale Umverteilung von oben nach unten sowie ein entschlossenes Programm zur Verbesserung der demokratischen Teilhabe der arbeitenden Klassen entgegen zu setzen.

6.4. Fazit der empirischen Untersuchungen

Die empirische Untersuchung in diesem Kapitel diene der Überprüfung der Forschungsthese, dass im Rechtspopulismus der Kampf um Würde in der Arbeit zum Ausdruck kommt. Um diese These zu überprüfen, musste zunächst die Frage untersucht werden, wer besonders stark unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leidet und um Würde in der Arbeit kämpfen muss. Dies wurde anhand einer explorativen Clusteranalyse ermittelt. Durch diese Analyse wurden die Erwerbstätigen des Datensatzes „Soziale Lebenslagen (2020/21)“ in drei verschiedene Cluster zusammengefasst. Im ersten Cluster wurden die Beschäftigten zusammengefasst, die unter keinen institutionellen Demütigungen am Arbeitsplatz leiden und potentiell Gegenwehrstrategien besitzen. Ein zweites Cluster setzt sich aus Beschäftigten zusammen, die zwar unter institutionellen Demütigungen in der Arbeit leiden, aber auf Gegenwehrstrategien zurückgreifen können. Im dritten Cluster wurden schließlich diejenigen Beschäftigten zusammengefasst, die unter institutionellen Demütigungen am Arbeitsplatz leiden und keine Gegenwehrstrategien besitzen.

Um zu überprüfen, wer stärker unter institutionellen Demütigungen am Arbeitsplatz leidet und um Würde in der Arbeit kämpfen muss, wurden in einem weiteren Schritt die drei Cluster hinsichtlich ihrer soziodemografischen sowie arbeitsrelevanten Merkmale beschrieben. Dabei hat sich gezeigt, dass die Cluster sowohl entlang von Bildungsabschlüssen als auch entlang der Unterscheidung zwischen *high*-, *semi*- und *low-skilled* Tätigkeiten unterschiedlich stark besetzt sind. Während im ersten Cluster vor allem Erwerbstätige mit Abitur als höchstem Bildungsabschluss und Beschäftigte, die einer *high-skilled* Tätigkeiten nachgehen, versammelt sind, setzen sich die beiden anderen Cluster verhältnismäßig stärker aus den arbeitenden Klassen zusammen. Dabei besteht in Cluster 2 ein Übergewicht an Facharbeiterinnen und im Cluster 3 an An- und Ungelernten. Durch eine erste deskriptive Untersuchung der Cluster konnte herausgestellt werden, dass die arbeitenden Klassen besonders stark von institutionellen Demütigun-

gen in der Arbeit betroffen sind. Dabei besitzt nur ein privilegierter Teil der arbeitenden Klassen auch Gegenwehrstrategien.

Im anschließenden Forschungsschritt wurde untersucht, ob diejenigen, die um Würde in der Arbeit kämpfen müssen auch stärker dazu neigen, rechtspopulistisch zu wählen. Um diese Frage zu beantworten, wurde zunächst das Wahlverhalten der drei Cluster deskriptiv analysiert. In der Beantwortung der Sonntagsfrage zeigten sich bereits erste Hinweise eines Zusammenhangs zwischen dem Kampf um Würde in der Arbeit und der Wahl der AfD. Noch deutlicher zeigte sich ein Zusammenhang aber in den anschließenden logistischen Regressionsanalysen. In allen berechneten Regressionsmodellen wurde erkennbar, dass eine Zugehörigkeit zu Cluster 2 oder 3 die Wahrscheinlichkeit signifikant erhöht, die AfD zu wählen.

Insgesamt konnte durch diese Untersuchung die Forschungsthese bestätigt werden, dass im Rechtspopulismus das Unrechtsempfinden der arbeitenden Klassen zum Ausdruck kommt, welches sich in dem Kampf nach einer existenzsichernden und würdevollen Arbeit äußert. Der Blick auf institutionelle Demütigungen und den Kampf um Würde in der Arbeit ist dementsprechend gut geeignet, um bisherige Forschungen über die Gründe für AfD-Wahlentscheidungen zu ergänzen. Anders als bisherige Ansätze, die sich entweder nur auf kulturelle oder ökonomische Faktoren konzentrieren, ermöglicht der Fokus auf institutionelle Demütigungen und Würde in der Arbeit, beide miteinander zu verbinden. Denn der Kampf um Würde in der Arbeit ist ein Ringen um den Erhalt des kulturellen *und* wirtschaftlichen Status. Das Wählen der AfD kann dabei sowohl als eine Verteidigungsstrategie nach unten/außen als auch als eine Widerstandsstrategie nach oben gedeutet werden.

Dass dieses Ringen um Würde in der Arbeit derzeit im Rechtspopulismus zum Ausdruck kommt, ist jedoch keine politische Notwendigkeit. Wie die Analysen des Wahlpotentials der Linkspartei (und unter statistischen Vorbehalten der SPD) gezeigt haben, gab es zum Zeitpunkt der Datenanalyse durchaus Hinweise dafür, dass das Unrechtsempfinden der arbeitenden Klassen auch in der Wahl dieser Parteien einen politischen Ausdruck finden kann. Für eine, den Rechtspopulismus herausfordernde, linke Politik wäre jedoch ein programmatisch-ideologischer Wandel linker Parteien vonnöten, der sich derzeit nicht abzeichnet.