

## 4. Erwerbsklassenmodelle und Polarisierung der Arbeitswelt

Die Würde der Arbeit ist in einer Klassengesellschaft von Ungleichheiten geprägt. Wie im vorigen Kapitel dargestellt, gehen Prestigetheorien dabei von einer Zweiteilung aus: Demnach gibt es eine Oberklasse, die ‚heldenhafte‘ Arbeit verrichtet und eine Unterklasse, die sich um die alltäglichen Plackereien kümmert und um ihre Würde in der Arbeit kämpfen muss. An welcher Kategorie diese Trennlinie verläuft, was als heldenhafte und was als ehrlose Arbeit gilt, variiert in den Prestigetheorien. Für Thorstein Veblen ist die Frage der Würde einer Tätigkeit eng mit der Frage nach Eigentum und Gelderwerb verknüpft. Als prestigeträchtig und würdevoll erscheinen all jene Berufe und Tätigkeiten, mit denen sich möglichst viel Geld verdienen lässt. Ob dieses Geld auf ehrliche Weise oder durch „räuberischen Betrug“ (Veblen 2007, 223) entstanden ist, ist dabei egal. Es geht vor allem um die Möglichkeit, den erworbenen oder erbeuteten Reichtum in der Gesellschaft zu präsentieren und sich auf diese Weise Wertschätzung und Prestige zu sichern. Veblen sieht die Arbeitstätigkeiten einer Gesellschaft gemäß dieser Logik in eine hierarchische Prestigeordnung unterteilt, wobei oben die Finanzberufe und ihre Gehilfen (z.B. Bankangestellte, Rechtsanwälte) und unten die industriellen Tätigkeiten stehen, die zwar die lebensnotwendigen Dinge herstellen, aber mit denen sich keine Reichtümer anhäufen lassen. Zu diesen Arbeitstätigkeiten, die in der Gesellschaft keine Wertschätzung genießen, bei denen es sich aber nach Veblen um die wertvollere Arbeit handelt, zählt Veblen ausdrücklich auch jene Tätigkeiten, die heute als *care* oder Fürsorgearbeit bezeichnet und zum größten Teil (damals wie heute) von Frauen geleistet werden.

Auch wenn sich ad hoc Belege dafür finden lassen, dass diese Logik der Prestigeordnung nach wie vor Bestand hat, scheint der alleinige Fokus auf Gelderwerb oder die Anhäufung von Privateigentum heute nicht mehr das einzige herrschende Differenzmerkmal zu sein, das zwischen prestigeträchtiger und würdeloser Arbeit bzw. einer Ober- und Unterklasse unterscheidet. In der Soziologie existiert vielmehr eine Vielzahl unterschiedlicher Erwerbsklassenmodelle, die je nach theoretischer Grundlage und empirischer Operationalisierung ein unterschiedliches Bild der gegenwärtigen Klassengesellschaft und ihrer prägenden Konflikte zeichnet. Die Fragen, wer zu den arbeitenden Klassen gezählt wird und wo die Konfliktlinie zwischen

prestigeträchtiger und missachteter Arbeit heute verläuft, sollen in diesem Kapitel erörtert werden.

##### 4.1. Erwerbsklassenmodelle nach Goldthorpe, Wright und Oesch

###### 4.1.1. Goldthorpes formales Erwerbsklassenmodell

Eines der bekanntesten und in empirischen Untersuchungen oft genutztes Erwerbsklassenmodell stammt von dem Soziologen John Goldthorpe (vgl. Goldthorpe 2005). Ganz ähnlich wie in Veblens Theorie der feinen Leute analysierte Goldthorpe rund 80 Jahre später die industriekapitalistische Gesellschaft der 1970er Jahren ebenfalls als dualistisch aufgeteilt in eine manuell arbeitende und eine nicht-manuell arbeitende Klasse. Diese Unterteilung resultiert nach Goldthorpe allerdings nicht aus der ungleichen Verteilung von ökonomischen Ressourcen oder der Möglichkeit des Gelderwerbs, sondern aus einer stärker an Max Weber angelegten Analyse der allgemeinen Lebenschancen der verschiedenen Berufsklassen.

Der Klassenbegriff ist in Goldthorpes Modell daher weniger normativ geprägt als in marxistischen Klassenanalysen oder auch der Prestigetheorie Veblens. Statt um Ausbeutung, Herrschaft oder Macht geht es in Goldthorpes Modell vielmehr um eine Darstellung der formellen Unterschiede der Berufsklassen, etwa im Hinblick auf die Logik des Arbeitsvertrags oder die Vermarktungschancen beruflicher Qualifizierungen („marketable skills“).

Einen wichtigen Grund für die Unterscheidung zwischen manueller und nicht-manueller Arbeit sieht Goldthorpe dadurch begründet, dass sich manuelle Arbeiten, darunter fasst er in erster Linie die klassische Industrie-arbeiterschaft, aus Arbeitgebersicht leichter überwachen und austauschen lassen als nicht-manuelle Arbeiten, womit Goldthorpe im allgemeinen Angestelltenverhältnisse versteht (vgl. ebd., 223).

Auch die Logik der Entlohnung und die formelle Regelung des Arbeitsverhältnisses ist laut Goldthorpe zwischen manueller und nicht-manueller Arbeit grundsätzlich verschieden. Während manuelle Tätigkeiten leicht zu bemessen und etwa anhand einer vorgegebenen Produktivität (Stückzahl) in einem bestimmten Zeitraum entlohnt werden können (vgl. ebd., 214), folge die Entlohnung der nicht-manuellen Arbeit aus Arbeitgebersicht einer anderen Logik. Da die Arbeit von Angestellten in der Regel schwerer zu überwachen sei, müssen die Arbeitgeber nicht-manuellen Arbeiterinnen ein gewisses Maß an Vorschussvertrauen entgegenbringen. Schließlich ar-

beiten diese in weiten Teilen autonom und repräsentieren die Interessen des Arbeitgebers nach außen (vgl. ebd., 217f.). Um sich die Loyalität der Angestellten zu sichern, müssen sie daher stärker an Unternehmensgewinnen beteiligt werden und verfügen über bessere Langzeitperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten als diejenigen, die in manuellen Bereichen arbeiten (vgl. ebd., 209). Nicht-manuelle Tätigkeiten beschreibt Goldthorpe als Dienstleistungsverhältnis („service relationship“), während er manuelle Tätigkeiten als durch einen klassischen Arbeitsvertrag („labour contract“) reguliert sieht.

Insgesamt ergeben sich nach Goldthorpe aufgrund dieser Differenzen hinsichtlich der Vermarktungsmöglichkeiten und Autonomie am Arbeitsplatz acht Erwerbsklassen (vgl. ebd., 209). In der folgenden Abbildung ist eine Vereinfachung des Modells zu sehen. Die acht Klassen wurden hier in drei große Klassen, eine Oberklasse, eine Mittelklasse und eine Arbeiterklasse zusammengefügt.

Tabelle 1: Goldthorpes Erwerbsklassenmodell

	Berufliche Qualifizierung
Oberklasse	Manager; Führungskräfte; Beamte; technische Experten; hoch ausgebildete Spezialisten; hohe Beamte; Großgrundbesitzer
Mittelklasse	Routine nicht-manuelle Tätigkeiten in Administration und Finanzen sowie im Handels- und Dienstleistungssektor; Selbstständige mit und ohne Beschäftigte; Techniker und Aufseher in der Produktion
Arbeiterklasse	An- und ungelernte Arbeiter in der Produktion und Landwirtschaft

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Goldthorpe 2005 und Leiulfstrud/Bison/Jensberg 2005, 8.

Wie in Tabelle 1 zu sehen ist, ist es das zentrale Kennzeichen der Arbeiterklasse nach Goldthorpe, dass sie im Unterschied zu den anderen Klassen manuellen Tätigkeiten nachgeht und die Arbeit durch einen „labour contract“ und nicht durch „service relationship“ reguliert wird.<sup>44</sup> Die Mittelklasse setzt sich in diesem Modell vor allem aus Angestellten zusammen, die zwar ebenfalls wie an- und ungelernte Arbeiter in der Produktion Routinearbeiten nachgehen, aber über mehr Autonomie am Arbeitsplatz verfügen als die Arbeiterklasse. Die Oberklasse setzt sich schließlich in Goldthor-

44 In einigen Modifikationen dieses Modells werden jedoch auch niedrige Angestellte und Techniker zur Arbeiterklasse gezählt (vgl. Leiulfstrud, Bison, und Jensberg 2005, 8)

pes Model aus Hochqualifizierten und Beamten sowie Großgrundbesitzern zusammen.

Dieses Erwerbsklassenmodell nach Goldthorpe findet bis heute großen Anklang in der empirischen Sozialforschung. Ein Grund dafür liegt in der relativ einfachen empirischen Operationalisierung der Erwerbsklassen.<sup>45</sup> Das Modell ist jedoch nicht unumstritten. Einer der bekanntesten Kritiker des Modells von Goldthorpe ist der (neo-)marxistische Sozialwissenschaftler Erik Olin Wright.

#### 4.1.2. Wrights Ausbeutungsmodell

Im Gegensatz zu Goldthorpe weist Erik Olin Wright in seinem Klassenmodell stärker auf die normative Dimension der Klassenaufteilung hin. Seiner Meinung nach resultiert die höhere Klassenlage von Führungskräften, etwa Managern oder hoch qualifizierten Arbeitskräften, nicht nur auf rein formellen Unterschieden hinsichtlich der Arbeitsregulierung oder des Arbeitsvertrags, sondern ausdrücklich auf der Ausbeutung der Arbeiterklasse (vgl. Wright 2000, 20).

Wright's Ansatz ist von dem marxistischen Grundgedanken geprägt, dass kapitalistische Gesellschaften durch den antagonistischen Konflikt zwischen Kapital und Arbeit strukturiert werden. Das Problem nach Wright liegt nun darin, dass die Mittelklasse in diesem antagonistischen Klassenkonflikt nur schwer verortet werden kann. Denn streng genommen können hochqualifizierte Arbeitskräfte nicht dem Kapital zugeordnet werden, wenn sie selber über kein Eigentum an Produktionsmitteln verfügen. Dieser Fehler unterlaufe aber Goldthorpe, da er Manager, Führungskräfte oder Experten (ohne Eigentum) in die selbe Klasse wie Großgrundbesitzer einordnet (vgl. ebd.). Doch auch der Arbeiterklasse lassen sich diese hochqualifizierten Berufsgruppen nicht zuordnen, da sie innerhalb der kapitalistischen Ausbeutungsverhältnisse eine deutlich privilegiertere Position als an- oder ungelernte Arbeiterinnen einnehmen (vgl. ebd., 19).

Um dieses Problem zu lösen, hat sich Wright in seiner Klassenkonzeption stärker auf konkrete Arbeitsprozesse fokussiert. Neben der Frage nach Eigentum ist für Wrights Klassenkonzeption von entscheidender Bedeutung, was die Menschen konkret bei der Arbeit tun und wie viel Autorität und Macht sie im Arbeitsprozess besitzen. Die berufliche Qualifizierung

---

45 Für die empirische Anwendung der Erwerbsklassenmodelle vgl. Kapitel 6.2.

spielt dabei in Wrights Modell eine entscheidende Rolle, wobei er anders als Goldthorpe der Qualifizierung eine normative Konzeption zuspricht. Wright geht davon aus, dass es in der Lohnarbeit unterschiedliche Dimensionen der Ausbeutung gibt, wobei, wie bereits erwähnt, seiner Meinung nach vor allem höher Qualifizierte eine privilegiertere Position in den Ausbeutungsverhältnissen einnehmen.

Ganz ähnlich wie in den Theorien zur sozialen Schließung (vgl. Par-kin 2004) führt Wright an, dass der Erwerb von Expertise („skills“) auf vielfältigen Macht- und Ungleichheitsdimensionen sowie politischen und sozialen Schließungsprozessen zurückzuführen ist. Durch den künstlich verknappten Zugang zu spezialisiertem Fachwissen (etwa durch die Einführung von Zugangsbeschränkungen wie NCs zu bestimmten Studienfächern) sehen sich diejenigen, die über die nachgefragten, aber (künstlich) knappen Fähigkeiten oder Expertenwissen verfügen, in einer besseren Verhandlungsposition und können Löhne einfordern, die deutlich über den Kosten zur Reproduktion ihrer Arbeitskraft liegen. Durch diese „skill rent“ eignen sich Höherqualifizierte genauso wie Kapitalisten einen Teil des gesellschaftlich produzierten Mehrwerts an (ebd., 18). Sie sind damit nach Wright nicht „Mittelklasse“, sondern Teil der ausbeutenden Klasse – auch wenn sie über kein Eigentum an Produktionsmitteln verfügen.

Auch das Klassenmodell nach Wright lässt sich tabellarisch darstellen (vgl. Tabelle 2), wobei aufgrund der skizzierten Differenzierungen eine Dreiteilung in Ober-, Mittel- und Arbeiterklasse schwer fällt. Statt einer großen Mittelklasse gibt es in Wrights Modell spezifischere Klassenpositionen wie Experten, Manager oder Führungskräfte. Im Gegensatz zu früheren Modellen, in denen sich Wright in erster Linie an der Macht/Autorität im Arbeitsprozess orientiert hat (vgl. Leiufrud, Bison, und Jensberg 2005, 11), differenziert dieses Modell vor allem zwischen *high*, *semi* und *low skill* Tätigkeiten.

Tabelle 2: Wrights Erwerbsklassenmodell

Großkapitalisten (10 und mehr Angestellte)
Kleinkapitalisten (1-9 Angestellte)
Selbständige
Manager
Führungskräfte/Supervisors
Experten (Professionelle, hohe berufliche Qualifizierung/Ausbildung)
(Semi-)Skilled Arbeiter (Semi-Professionelle, Facharbeiter)
Low und unskilled Arbeiter

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Leifur/Liudrud/Bison/Jensberg 2005, 11.

Die Arbeiterklasse setzt sich nach Wright vor allem aus den *low-skilled* Arbeitern zusammen. Facharbeiterinnen können nach diesem Modell entweder als eine Zwischenklasse („intermediate class“) oder aber als Außenbereich der Arbeiterklasse betrachtet werden (vgl. Leifur/Liudrud, Bison, und Jensberg 2005, 10).

Experten, Führungskräfte und Manager stellen jeweils eigene Klassen dar, sie stehen in der beruflichen Rangordnung über den arbeitenden Klassen. Entweder, da sie wie Experten über eine höhere Ausbildung und damit einhergehend eine höhere „skill rent“ verfügen oder aber, wie im Falle von Führungskräften und Managern, deutlich mehr Macht im Arbeitsprozess besitzen. Zu bedenken gilt dabei, dass eine hohe Ausbildung zwar keine notwendige Voraussetzung für eine Tätigkeit als Führungskraft oder Manager in einem Arbeitsprozess ist, in der Praxis das aber oft Hand in Hand geht. In Wrights Modell müssen diese höheren Berufsklassen jedoch zusätzlich von Groß- und Kleinkapitalisten sowie den Selbständigen unterschieden werden.

Der wesentliche Unterschied zwischen Wrights und Goldthorpes Erwerbsklassenmodell lässt sich in zwei Punkten zusammenfassen: Erstens konzipiert Wright, anders als Goldthorpe, die Eigentümer an Produktionsmitteln als eigenständige Klassen. Für ihn ist der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit der fundamentale Klassenantagonismus. Auch wenn die hierarchische Rangfolge von Tätigkeiten in beiden Ansätzen sehr ähnlich verläuft und sich jeweils an der beruflichen Qualifizierung orientiert, weist Wright zweitens auf die normative Komponente dieser Rangliste hin. Der Unterscheidung zwischen Hoch-, Mittel- und Niedrigqualifizierten liegt demnach nicht nur eine Analyse der ungleichen Arbeitsmarktchancen und formellen Unterschiede des Arbeitsvertrags zugrunde, sondern sie ist nach

Wright ausdrücklich ein Produkt gesellschaftlicher Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnisse.

Ein weiterer, vor allem für empirische Untersuchungen wichtiger Unterschied der beiden Klassenmodelle betrifft die empirische Operationalisierung der jeweiligen Modelle. Beide Modelle greifen in ihrer Konzeption auf Informationen über Beruf und Ausbildung zurück. Um Wrights Klassenmodell auch für empirische Untersuchungen zu nutzen, sind darüber hinaus jedoch eine Reihe von Informationen über den konkreten Arbeitsprozess notwendig, die in vielen Datensätzen nicht immer erhoben werden. Das betrifft vor allem Informationen, die dazu dienen, um die Manager und Führungskräfte/Supervisors zu ermitteln. Die Frage nach Berufsbezeichnung oder Ausbildungsgrad ist hier nicht ausreichend, vielmehr braucht es Informationen über Führungsverantwortung und Autorität im Arbeitsprozess.<sup>46</sup> Diese Komplexität ist möglicherweise auch ein Grund dafür, dass Wrights Klassenmodell in empirischen Untersuchungen seltener genutzt wird.

#### 4.1.3. Oeschs horizontales Erwerbsklassenmodell

Das in der deutschsprachigen Soziologie derzeit geläufigste Erwerbsklassenmodell stammt von Daniel Oesch. Für Oesch ist weder Goldthorpes noch Wrights Modell geeignet, aktuelle Klassenkonstellationen einzufangen. Die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors, die Zunahme akademischer Abschlüsse sowie die höhere Berufsquote von Frauen, von denen ein erheblicher Anteil in schlecht bezahlten Dienstleistungssektoren arbeitet, haben nach Oesch den Arbeitsmarkt grundlegend verändert und lassen Goldthorpes Erwerbsklassenmodell, das auf einer Unterscheidung zwischen manueller und nicht manueller Arbeit basiert, als veraltet erscheinen (vgl. Oesch 2006a, 264).

Auch Goldthorpes Konstruktion der Mittelklasse als großer, homogener Block wird von Oesch kritisiert. Denn seiner Meinung nach verlaufen innerhalb der Mittelschicht (politische) Konfliktlinien, die ein aktuelles Klassenmodell berücksichtigen müsse (ebd., 265). Diese Konfliktlinien verlaufen nach Oesch jedoch auch nicht, wie von Wright behauptet, entlang

---

46 Vorarbeiter in der Produktion sind zum Beispiel trotz oft gleicher Ausbildung und formeller Berufsbezeichnung mit deutlich mehr Macht im Arbeitsprozess ausgestattet als ihre Kollegen und müssen daher in Wrights Modell als Führungskräfte eingeordnet werden.

der Frage der (Aus-) Bildung oder ökonomischer Ressourcen (ebd., 266). Vielmehr schlägt Oesch vor, sich stärker an horizontale Unterscheidungen und Konfliktlinien zu orientieren (ebd.). Oeschs Klassenschema differenziert daher neben einer vertikalen Unterscheidung der Erwerbsklassen nach Qualifizierungsrang zusätzlich auf einer horizontalen Ebene zwischen verschiedenen Arbeitslogiken. Er unterscheidet hier zwischen einer technischen, organisatorischen, zwischenmenschlichen und unabhängigen Arbeitslogik (vgl. ebd., 267).

Wie in Tabelle 3 zu sehen ist, lässt sich Oeschs Erwerbsklassenmodell durch ein achtteiliges Klassenmodell darstellen.<sup>47</sup> Entscheidend für Oeschs Modell ist die horizontale Trennlinie. Anders als in dem Erwerbsklassenmodell nach Goldthorpe oder Wright möchte Oesch so auch die Unterschiede und Konflikte innerhalb derselben Qualifizierungsränge hervorheben.

Tabelle 3: Oeschs Erwerbsklassenmodell

	Unabhängige Arbeitslogik	Technische Arbeitslogik	Zwischenmenschliche Arbeitslogik	Organisatorische Arbeitslogik
(Semi-) Professionelle; Manager und high skill Tätigkeiten	Traditionelle Bourgeoisie (z.B. Firmenbesitzer mit vielen Angestellten; Selbständige mit Angestellten wie Ärzte oder Anwälte)	Technische Spezialisten (z.B. Elektriker, Ingenieure, Architekten Programmierer)	Soziokulturelle Spezialisten (z.B. Universitätsdozenten, Journalisten, Lehrer, Sozialarbeiter)	Manager und Führungskräfte (z.B. Geschäftsleute, Steuerbeamte, Banker)
Fachkräfte; an- und ungelernte Arbeitskräfte; low und unskill Tätigkeiten	Kleingewerbe (z.B. Ladenbesitzer mit und ohne Angestellte)	Fachkräfte sowie an- und ungelernte Arbeiter in der Produktion	Dienstleistungsarbeiter (z.B. Erzieher, Köche, Haushaltskräfte, Kassierer)	Bürokräfte (z.B. Sekretäre, Call-Center Mitarbeiter, Bankangestellte)

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Oesch 2006b

47 Ursprünglich setzt sich Oeschs Klassenmodell aus 17 Klassen zusammen. Für eine bessere Übersicht habe ich mich hier auf eine kleinere Darstellungsweise konzentriert.



Die Einführung einer horizontalen Unterscheidungslinie sieht Oesch vor allem durch das unterschiedliche politische Abstimmungsverhalten der jeweiligen Klassen bestätigt. Obwohl Manager, technische Spezialistinnen oder soziokulturelle Professionelle über ähnliche Marktchancen und berufliche Qualifizierungen verfügen, verfolgen sie nach Oesch unterschiedliche politische Interessen. Besonders deutlich werde dieser Unterschied beim Vergleich der politischen Einstellungen von Managern und soziokulturellen Professionen. Letztere neigten viel stärker zu Parteien der neuen Linken („New Left“), während erstere traditionell liberal-konservative Parteien bevorzugen (vgl. Oesch 2006a, 280).

In ähnlicher Weise lassen sich laut Oesch in den unteren Klassen horizontale Konfliktlinien beobachten. So würden an- und ungelernte Arbeiter in der Produktion in vielen europäischen Ländern stärker als ungelernte Angestellte dazu tendieren, rechtspopulistische Parteien oder gar nicht zu wählen (vgl. ebd., 80). Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad sei in dieser Klasse stärker ausgeprägt als in der unteren Dienstleistungsklasse oder unter den niedrig qualifizierten Bürokräften (vgl. ebd.).

Mit der Einführung von horizontalen Konfliktlinien in das Erwerbsklassenmodell vollzieht Oesch eine für die soziologische Ungleichheitsforschung seit den 1980er Jahren typische Bewegung. In vielen Weiterentwicklungen und kritischen Auseinandersetzungen mit dem Konzept von Klassen- und Statushierarchien wurde die vertikale Ungleichheit zunehmend durch horizontale Differenzierungen ergänzt oder gänzlich verdrängt. Statt „Klasse“, „Prestige“ oder „Status“ haben sich viele Studien über Konzepte wie „Milieu“, „Lebenslage“ oder „Habitus“ der gesellschaftlichen Strukturanalyse gewidmet. Themen wie Ausbeutung und Herrschaft im Arbeitsprozess, wie sie von Wright betont werden, kommt in diesen Analysen nur noch eine untergeordnete Rolle zu.

#### 4.1.4. Zwischenfazit

Mit Blick auf die Frage, wer die arbeitenden Klassen sind und welche Differenzmerkmale zwischen den Arbeitstätigkeiten dominieren, lassen die hier skizzierten Erwerbsklassenmodelle unterschiedliche Antworten zu: In Goldthorpes Modell setzt sich die Arbeiterklasse aus den manuell arbeitenden Klassen zusammen, dazu zählt er vor allem die Facharbeiterschaft sowie an- und ungelernte Arbeiterinnen in der Produktion. Das prägende Differenzmerkmal verläuft in diesem Modell anhand der Unterscheidung

zwischen manueller und nicht-manueller Arbeit. Einfache Angestellte und Bürokräfte zählt Goldthorpe daher nicht zur Arbeiterklasse, sondern zu einer großen Mittelklasse. Der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit oder zwischen „heldenhafter“ und „ehrenloser“ Arbeit wie sie Veblen schildert, hat in diesem Modell keine besondere Bedeutung. Vielmehr versteht sich Goldthorpes Modell als eine eher formelle Betrachtung der Klassenlagen.

In Wrights Modell ist der berufliche Qualifizierungsrang entscheidend für die Klassenlage. Zu den arbeitenden Klassen zählt er alle, die *low-* oder *semi-skilled* Tätigkeiten ausüben und keine Macht im Arbeitsprozess besitzen, wobei er nicht zwischen Arbeiterinnen, Angestellten oder Bürokräften differenziert. Auch Facharbeiterinnen können als (Außen-)Bereich der arbeitenden Klasse betrachtet werden. Der prägende Klassenkonflikt verläuft nach Wright zwischen Kapital und Arbeit. Führungskräfte, Manager und Expertinnen stellen dabei jeweils eigene Klassen dar, die durch ihre „skill rent“ und ihre Macht im Arbeitsprozess zwar als Teil der ausbeutenden Klasse gedeutet werden können, jedoch nicht in die Klasse der Kapitalisten eingeordnet werden. Neben der Frage nach (Privat-)Eigentum ist also die (Aus-)Bildung in Wrights Modell ein dominierendes Differenzmerkmal. Allerdings darf nicht unmittelbar von der Ausbildung/beruflichen Qualifizierung auf die Klassenlage geschlossen werden. Für die Konstruktion des Modells nach Wright ist die Frage nach dem konkreten Arbeitsprozess entscheidend.

Auch in Oeschs Modell sind die arbeitenden Klassen diejenigen, die *low-skilled* Tätigkeiten nachgehen. Diese sind jedoch durch horizontale Konfliktlinien, die sich zwischen den Arbeitslogiken ausrichten, fragmentiert und haben unterschiedliche Interessen. Nach Oesch kann von einem prägenden Klassenkonflikt, wie dem zwischen Kapital und Arbeit oder einer Unterscheidung zwischen ‚heldenhafter‘ und ‚unwürdiger‘ Arbeit nicht die Rede sein.

Wie diese Darstellung unterschiedlicher Erwerbsklassenmodelle zeigt, hängt die Antwort auf die Frage, wer die arbeitenden Klassen sind, entscheidend von theoretischen Annahmen über wirkmächtige (Klassen-)Konfliktlinien sowie prägende Differenzmerkmale zur Unterscheidung von Arbeitstätigkeiten ab. Es ist daher sinnvoll, in einem nächsten Schritt auf aktuelle Veränderungen und Konflikte in der Wertschätzung von Arbeitstätigkeiten zu blicken.

## 4.2. Wandel der Anerkennung von Arbeit

In vielen gegenwärtigen Zeitdiagnosen, die sich mit der Frage von Klassenkonflikten in liberalen Demokratien beschäftigen, wird das Bild einer polarisierenden Gesellschaft skizziert. Eine der einflussreichsten und meist diskutierten Zeitdiagnosen der jüngeren Vergangenheit stammt von dem Journalisten und Sachbuchautor David Goodhart.

Um die gesellschaftlichen Ursachen, die seiner Meinung nach 2016 zum positiven *Brexit*-Referendum geführt haben, zu erklären, beschreibt Goodhart die britische Gesellschaft, ganz ähnlich, wie es bereits in der Diskussion der Thesen von Andreas Reckwitz zu lesen war, als gespalten zwischen einer akademisch ausgebildeten, auf einem flexiblen Arbeitsmarkt mobilen Klasse (*Anywheres*) auf der einen Seite und einer meist in klassischen Ausbildungsberufen arbeitenden, oftmals in jungen Jahren die Schule verlassenden Klasse (*Somewheres*) auf der anderen Seite (vgl. Goodhart 2017, 24f).

Entgegen vieler kritischer Kommentare, die Goodhart für diese schematische Vereinfachung gesellschaftspolitischer Konflikte heftig angingen, ist es wichtig zu bedenken, dass der Autor mittels dieser rhetorischen Zuspitzung die wachsende Bedeutung von akademischen Ausbildungen verdeutlicht. Diese sind, um beruflich aufzusteigen und in materiell sicheren Verhältnissen zu leben, in Großbritannien immer wichtiger geworden. Diese Entwicklung hätten vor allem die *Somewheres*, also diejenigen ohne akademischen Bildungsweg, schmerzlich zu spüren bekommen.

Globalisierungs- und wirtschaftliche Finanzialisierungsprozesse, der mediale, politische und auch wissenschaftliche Fokus auf post-tayloristische Arbeitsabläufe, der Abbau von Arbeitsplätzen im industriellen Sektor sowie der Zuwachs der Wissens- und Kreativökonomie hätten diesen Trend mit begünstigt. Nach Goodhart hat sich die zunehmende Bedeutung einer akademischen Ausbildung jedoch nicht nur auf die individuellen Chancen am Arbeitsmarkt, sondern auch auf die generelle gesellschaftliche Wertschätzung von Arbeit ausgewirkt. Denn im Gegensatz zu fortschrittsoptimistischen Stimmen in den 1990er Jahren, die in der postfordistischen Gesellschaft einen Rückgang an schwerer körperlicher und monotoner Arbeit sahen und insgesamt von einer Humanisierung der Arbeitswelt ausgingen, lässt sich heute feststellen, dass nicht nur die Anzahl von *high skilled jobs*, sondern auch die der *low skilled jobs* in Großbritannien stetig zugenommen habe. Deutlich zurückgegangen sind dagegen die (*semi*) *skilled jobs*.

Die zunehmende Bedeutung von akademischen Abschlüssen hat laut Goodhart dazu geführt, dass Tätigkeiten, die kein abgeschlossenes Studium verlangen, kaum noch öffentliche Wertschätzung genießen:

„When most people in the country were doing basic, low, or semi-skilled work – maybe in the same factory or office as their fathers or mothers – it made no sense to disdain it. But when, fifty years later, between a third and a half of ones generational peers are going to university or working in the better-rewarded, high productivity top 40 per cent of the economy, it becomes inevitable, perhaps, that people will start to look down on more basic jobs.“ (Goodhart 2017, 152)

Trotz zahlreicher institutioneller Unterschiede, insbesondere im Hinblick auf das Berufsausbildungs- und Universitätssystem, lässt sich mit Blick auf Deutschland eine ganz ähnliche Tendenz erkennen. Seit der Bildungsexpansion der 1960er Jahren nahm die Anzahl derer, die eine Berufsausbildung begannen, immer weiter ab, während die Anzahl der Studienanfänger kontinuierlich anstieg. In den Jahren 2011/2012 gab es zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland genauso viele Einschreibungen in Universitäten oder Fachhochschulen wie neue Auszubildende (vgl. Baethge und Wolter 2015, 98f).

Beim genaueren Blick auf die Entwicklung abgeschlossener Ausbildungsverträge lässt sich erkennen, dass in Deutschland nicht alle Wirtschaftsbe-  
reiche von diesem Rückgang an Auszubildenden gleichermaßen betroffen sind. Eine Analyse für den Zeitraum 2007-2017 zeigt auf, dass in der Metall- und Bauindustrie sowie im Bereich der kaufmännischen Berufe die Ausbildungsverträge um 15% zurückgegangen sind. Noch stärker lässt sich der Rückgang im Ernährungshandwerk, also der Ausbildung zu Berufen wie Koch, Bäcker oder Fleischer sowie in den Hotel- und Gaststättenberufen beobachten. In beiden Branchen gab es in diesem Zeitraum einen Rückgang der Ausbildungen um 42%. In anderen Bereichen, etwa Informatik oder der Medizin (z.B. Ausbildungen zu medizinischen Fachangestellten), konnte dagegen ein leichter Anstieg an Ausbildungsverträgen beobachtet werden (vgl. Seeber u. a. 2019, 60).

Der starke Rückgang an Ausbildungsverträgen in einigen Branchen hat verschiedene Gründe. Wie die Autorinnen der Studie anführen, trägt zum einen das höhere Anforderungsprofil der Betriebe an die Auszubildenden zu weniger Ausbildungsverträgen bei. War es ein traditionelles Kennzeichen des deutschen Ausbildungssystems, dass Berufsausbildung und akademische Ausbildung strikt voneinander getrennt waren, lässt sich heute

feststellen, dass immer mehr Firmen bevorzugt Hochschulabsolventinnen einstellen oder in ihrem Ausbildungssystem mit Universitäten kooperieren, woraus viele duale Studiengänge entstanden sind (vgl. auch Baetge und Wolter 2015, 105). Hinzu kommt ein allgemeiner soziodemografischer Wandel, der es für Unternehmen insbesondere in Ostdeutschland schwer macht, junge Auszubildende zu finden (vgl. Seeber et al. 27f.).

Aber auch die Tatsache, dass gerade im produzierenden Gewerbe viele Industriezweige ins Ausland ausgelagert worden sind und einige Arbeitstätigkeiten der mittleren Berufsqualifikation der Automatisierung weichen mussten (was bereits im Bereich der Buchhaltung oder der Prozessabwicklung in der Finanzindustrie deutlich zu spüren war und zunehmend auch auf andere Bereiche zutrifft), beeinflusst den Rückgang an Ausbildungsplätzen erheblich. Dieser Rückgang der Ausbildungsverträge führt auch in Deutschland dazu, dass vor allem die (*semi*-)*skilled* Tätigkeiten in einigen Wirtschaftsbereichen zunehmend weniger werden.

Zugleich lässt sich beobachten, dass die Anzahl an *low-skilled jobs* (so genannten einfachen Arbeiten, die keiner oder nur einer sehr kurzen Ausbildung bedürfen) in Deutschland zwar nicht ansteigt, seit Anfang der 2000er Jahre aber auf einem gleichbleibenden Niveau ist. Gemessen an der insgesamt gestiegenen Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland hat sich der Anteil der sogenannten Einfacharbeit in den letzten 40 Jahren nicht groß verändert und befindet sich seit Anfang der 2000er Jahre auf einem konstanten Niveau von 15-20% der Erwerbstätigen (vgl. Hall und Ugur 2018, 6).

Dabei gibt es hinsichtlich der Bezahlung sowie der Befristung oder auch der Arbeitszufriedenheit weitreichende Unterschiede zwischen verschiedenen Formen der Einfacharbeit. Viele dieser Arbeiterinnen können zudem sehr wohl eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, die für ihre derzeitige Tätigkeit allerdings nicht verlangt wird. Sie sind damit für ihren aktuellen Beruf überqualifiziert (vgl. Abel, Hirsch-Kreinsen, und Ittermann 2009).

Die Tendenz einer Polarisierung des Arbeitsmarkts lässt sich jedoch nicht nur an der sinkenden Zahl an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, dem konstanten Niveau der Einfacharbeit sowie einem gleichzeitigen Anstieg an akademischen Abschlüssen beobachten, sondern zeigt sich in ganz drastischer Form an der Anzahl derer, die in Deutschland weder eine Universität oder Fachhochschule besuchen, noch einen geeigneten Ausbildungsplatz gefunden haben und sich nun in einem Übergangssektor des

Ausbildungssystems, etwa den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit oder einem Berufsvorbereitungsjahr, befinden. Dieser sogenannte dritte Sektor des deutschen Berufsbildungssystems, der vor allem im Zeitraum von 1992 bis 2006 stark angestiegen ist (vgl. Thelen und Busemeyer 2008, 13), führt jedoch zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss. Seit 2006 sind rund 25% der jährlichen beruflichen Neuzugänge in diesem Übergangssektor zu verzeichnen. Da der Übergang zu den vollqualifizierenden Berufssektoren nicht immer reibungslos gelingt, fallen die Beurteilungen des Übergangssektors sehr ambivalent aus.<sup>48</sup>

Insgesamt ergibt sich mit Blick auf Deutschland also ein ähnlich polarisierendes Bild wie es Goodhart für die britische Gesellschaft beschrieben hat, auch wenn aufgrund der traditionellen Verankerungen des beruflichen Ausbildungssystems diese Veränderung in Deutschland (noch) nicht so ausgeprägt ist wie in Großbritannien oder den USA und sich nicht auf alle Wirtschaftsbereiche und Regionen übertragen lässt.

Unumstritten ist aber, dass sich auch hierzulande die gesellschaftlichen Größenordnungen zwischen Hochqualifizierten, in der Regel Akademikerinnen, und niedrig Qualifizierten stark verändert haben. Das zeigt sich schemenhaft beim Blick auf die Berufsabschlüsse in den Altersgruppen: In der Altersgruppe der 25-35 Jährigen verfügen etwa 31% über einen (Fach-) Hochschulabschluss, 33% über eine abgeschlossene Lehre und 10% über einen Fachschulabschluss. Zum Vergleich: In der Altersgruppe der 45 bis 55 Jährigen liegt das Verhältnis dieser Gruppen bei 21% Hochschulabschluss, 46% Lehre und 11% Fachschulabschluss. In der Altersgruppe der 55-65 Jährigen haben 18% einen Hochschulabschluss, 51% eine Lehre und 13% einen Fachschulabschluss (vgl. Sozialpolitik 2023).

Mit diesen sich verändernden Größenverhältnissen hat sich auch die soziale Ungleichheit verändert. Denn auch wenn Bildung keinen sozialen Aufstieg garantiert und vor allem die Spitzenpositionen in der Wirtschaft nach wie vor von Menschen besetzt werden, die seit ihrer Geburt über hohe ökonomische und kulturelle Kapitalstöcke verfügen, verringert sich das Risiko arbeitslos zu werden mit einem akademischem Abschluss und

---

48 In der Entwicklung und Einmündung des Übergangssektors gibt es große Unterschiede zwischen den Bundesländern. Die Bewertung des Übergangssektors ist daher umstritten und immer wieder Gegenstand von Reformvorschlägen (vgl. Seeber, Susan et. al. 2017, 36ff.). Auffällig ist, dass vor allem Personen mit maximal Hauptschulabschluss sowie Migrantinnen und Männer besonders stark im Übergangssektor vertreten sind (ebd.).

es verbessern sich die Aussichten auf ein deutlich höheres Einkommen.<sup>49</sup> Im Schnitt verdienen Akademiker zwischen 150 und 160 Prozent des Nettostundenlohns von Ausbildungsabsolventen (vgl. IAB 2017, 95), wobei hier natürlich zu beachten ist, dass es auch unter Akademikern große Gehaltsunterschiede gibt. Auch mit Blick auf die Veränderung der Bruttomonatsverdienste kann festgehalten werden, dass diese bei Akademikerinnen und Führungskräften im Zeitraum von 2010-2020 deutlich stärker gestiegen sind als die Gehälter von Fach- und Hilfskräften (vgl. Müller 2022). Im Gegensatz zu den Hochqualifizierten lässt sich für niedrig Qualifizierte seit den 1980er Jahren sogar ein Rückgang des Reallohns beobachten (vgl. Eichhorst et. al. 2015, 19).

Diese Entwicklungen einer zunehmenden Polarisierung des Arbeitsmarkts sind eingebettet in einen Prozess des grundlegenden Abbaus von Arbeitnehmerrechten. Dies lässt sich insbesondere in der Aufweichung des Kündigungsschutzes, der Abnahme der durch Tarifbindungen geschützter Arbeitnehmer sowie der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse wie befristeter Beschäftigung oder Leih- und Zeitarbeit in nahezu allen EU-Staaten, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität, beobachten (vgl. Crouch 2019, 51-60). Obwohl von dieser Entwicklung auch diejenigen betroffen sind, die bislang die Vorzüge eines Normalarbeitsverhältnisses genießen konnten, sind niedrig Qualifizierte, auch durch eine bislang unzureichende Interessenvertretung ihrer Lage durch die Gewerkschaften, von diesen Verschlechterungen besonders betroffen (vgl. ebd., 90).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass gerade in den klassischen Ausbildungsberufen sowie in noch größerem Ausmaß unter An- und Ungelernten die Klagen über respekt- und würdelose Arbeitsbedingungen zunehmen. Wie im folgenden Bericht eines Schlossers zu lesen ist, sehen sich viele Arbeiter durch einen „allgemeinen Kulturwandel“ in ihrer geleisteten Arbeit zunehmend in ihrer Würde verletzt:

„Das ist ein allgemeiner Kulturwandel, der da stattfindet. [...] Der Arbeitnehmer ist weniger wert als früher. Die Wertschätzung ist nicht mehr so gegeben, wie es früher war. Es wird viel mehr [...] die Firma, die

49 Das schließt natürlich nicht aus, dass auch hoch qualifizierte Akademikerinnen arm sind oder einer *low-skilled* Tätigkeit nachgehen. Gleichzeitig gibt es natürlich auch Superreiche, etwa Firmenerben, die über keinen Berufs- oder Universitätsabschluss verfügen. Im Zusammenhang zwischen Bildung und ökonomischer Ungleichheit ist es daher wichtig, davon auszugehen, dass das bestehende Bildungssystem die sozio-ökonomische Ungleichheit zwar nicht produziert, sie aber reproduziert, legitimiert und perpetuiert (vgl. Butterwegge 2020, 232).



Gesellschaft, die Aktiengesellschaft besteht aus Zahlen. Das Wohl der Aktionäre liegt deutlich über dem Wohl der Mitarbeiter. [...] Man spürt das im Kollektiv. Man spürt das im Umgang mit den Mitarbeitern.“ (zitiert nach Kratzer u. a. 2015, 105)

Der hier beklagte „allgemeine Kulturwandel“, der dazu geführt hat, dass „Arbeitnehmer weniger wert sind als früher“, lässt sich sehr gut durch einen veränderten Anerkennungsmodus der Arbeit beschreiben, der sich parallel zu der skizzierten Veränderung des Berufsausbildungssystems vollzog.

Jahrzehntelang galt eine „horizontale Würdigung“ von Arbeit als das zentrale Kennzeichen des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen (vgl. Voswinkel 2000, 43). Dieses Anerkennungsmodell fußte auf einem reziproken Leistungsverständnis, wonach der geleistete Aufwand der Arbeiterinnen und ihre vielfach lebenslange Bindung an einen Betrieb auch mit der Erwartung eines höheren Ertrags an sozialen Gegenleistungen und gesellschaftlicher Anerkennung einherging (vgl. ebd., 42). Auch wenn dieses Anerkennungsmodell keineswegs unumstritten war, da es sowohl als eine Anerkennung geleisteter Arbeit als auch als eine paternalistische Fürsorge ‚von oben‘ verstanden werden konnte, war und ist es nach wie vor ein fest verankerter normativer Anspruch vieler Beschäftigter in Deutschland. Institutioneller Anker dieses Anspruchsdenkens ist die Sozialpartnerschaft mit ihren Kernbereichen der Tarifautonomie und Mitbestimmung im Betrieb (Betriebsrat) sowie eine starke Gewerkschaft, die sich für die Interessen aller Beschäftigten einsetzt (vgl. ebd.). Wichtig ist dabei zu berücksichtigen, dass die Gewerkschaften nicht nur als Garant der Umsetzung der horizontalen Anerkennungserwartung der Beschäftigten diente, sondern auch das Prinzip von Solidarität und Gleichbehandlung unter den unterschiedlichen Berufsgruppen einer „Betriebsgemeinschaft“ verteidigte (vgl. ebd., 47f.).

Ein Nachweis dieses horizontalen Anerkennungsmodus liefert nach Voswinkel die Auseinandersetzung über die Entgeltfortsetzung im Krankheitsfall, die 1996/97 zu einem heftigen Streit zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften führte. Der Versuch des Gesetzgebers und der Arbeitgeberverbände, die Entgeltfortsetzung von 100% auf 80% herabzusetzen, scheiterte damals an der starken Mobilisierung der Gewerkschaften, die in den Forderungen der Arbeitgeber einen Bruch der horizontalen Würdigung gegenüber dem nicht selten aufopferungsvollen Arbeitseinsatz der Beschäftigten sahen (vgl. ebd., 47).



Trotz immer wieder aufkommender Arbeitskämpfe, die einen Beweis für das Fortleben des horizontalen Anspruchsdenkens bieten, vermutete Voswinkel, dass ein neuer, vertikaler Anerkennungsmodus die Arbeitsbeziehungen der Zukunft prägen werde. An die Stelle der Würdigung langfristiger Zugehörigkeit sei eine vertikale Bewunderung kurzfristiger, möglichst hoher ökonomischer Erfolge getreten (vgl. ebd., 41). Eine veränderte Unternehmenskultur, die keine Beständigkeit mehr bietet und sich, wie es im Bericht des Schlossers heißt, in erster Linie an dem „Wohl der Aktionäre“ und nicht den Mitarbeitern orientiere, sei für diese Entwicklung genauso verantwortlich wie die damit einhergehenden neuen Arbeitsansprüche der Beschäftigten. Diese würden zunehmend Autonomie und Flexibilität einfordern und „nicht mehr ‚nur‘ für ihre Zugehörigkeit und Arbeitskraftverausgabung gewürdigt, sondern für ihre Leistungen und Erfolge bewundert werden“ (ebd., 59).

Als Voswinkel diese Analyse vor rund 20 Jahren schrieb, zeigte er sich jedoch skeptisch, dass der veränderte Arbeitsanspruch tatsächlich für alle Beschäftigten zutreffe und nicht auf die stetig wachsende Anzahl an höher qualifizierten Angestellten beschränkt sei (vgl. ebd., 55). Damit kritisiert er indirekt auch eine Entwicklung der Arbeits- und Industriosiologie, die sich parallel zu dem hier skizzierten Kulturwandel der Arbeit seit den 1980er Jahren vermehrt mit Subjektivierungsprozessen und individuellen Ansprüchen an Arbeit auseinandergesetzt hat. Die noch bis in die 1970er Jahre weitverbreiteten Bewusstseinsstudien der Arbeiterklasse, in denen nicht nur abstrakt nach den kollektiven Ansprüchen und Lebenssituationen der Arbeiter gefragt wurde, sondern viele ‚Intellektuelle‘ selber in die Betriebe gingen, um an der Entstehung eines Klassenbewusstseins mitzuarbeiten, scheinen heutzutage unvorstellbar.

Voswinkel selbst sah die Tendenz, dass mit dem zunehmenden Verschwinden der horizontalen Würdigung Arbeit an sich als gesellschaftlicher Anerkennungsmodus an Bedeutung verliere. Denn für die vertikale Bewunderung, in der nur noch ökonomische Erfolge Beachtung finden, ist die Frage, wie diese Erfolge zustande gekommen sind, durch ‚ehrliche Arbeit‘ oder durch geschicktes marktwirtschaftliches Kalkül, letztendlich egal. Er vermutete daher, dass mit dieser Veränderung des Anerkennungsmodus von Arbeit Veblens Theorie der feinen Leute und dessen Interpretation einer Zwei-Klassen-Gesellschaft wieder an Aktualität gewinnen könnte (vgl. ebd., 59).

##### 4.3. Fazit und Konkretisierung der Forschungsthese

Vergleicht man die hier skizzierten Überlegungen über die zunehmende Polarisierung des Arbeitsmarkts in Deutschland und einen damit einhergehenden gesellschaftlichen Wandel des Ansehens von Arbeit mit den in Kapitel 4.1. skizzierten Theorien der Erwerbsklassenmodelle, dann lassen sich viele Überschneidungen mit den Modellen von Goldthorpe und Wright erkennen. Denn für beide Autoren ist die berufliche Qualifizierung entscheidend für die Konstruktion ihrer Modelle. Die arbeitenden Klassen sind in diesen Modellen diejenigen, die einer *low-* oder (*semi*)-*skilled* Tätigkeit nachgehen. Das sind in der Regel Menschen mit einer Berufsausbildung, aber vor allem an- und ungelernte Arbeiterinnen. Akademisch ausgebildete Arbeitskräfte, die einer *high-skilled* Tätigkeit nachgehen, müssen dagegen in eine der oberen Klassen eingeordnet werden. Im Gegensatz zu Goldthorpe versteht Wright diese höhere Klassen explizit als ausbeutende Klasse. Die Unterscheidung nach beruflicher Qualifizierung findet sich zwar auch in Oesch's Erwerbsklassenmodell. Allerdings spricht dieser der horizontalen Konfliktlinie zwischen den verschiedenen Arbeitslogiken eine dominantere Bedeutung zu als den vertikalen Konfliktlinien.

Doch in der Darstellung über die Polarisierung des Arbeitsmarkts und den Wandel der Anerkennung von Arbeit hat sich gezeigt, dass der Klassenkonfliktlinie entlang von *skills* noch immer eine prägende Bedeutung zukommt. Denn eine akademische Ausbildung ist in den vergangenen Jahren immer wichtiger für gesellschaftliche Anerkennung, ein existenzsicherndes Einkommen sowie würdevolle Arbeitsverhältnisse geworden. Viele mittlere Ausbildungsberufe sowie die sogenannte Einfacharbeit verloren hingegen an gesellschaftlichem Ansehen. Die veränderten Größenverhältnisse zwischen denjenigen, die über keine akademische Ausbildung verfügen und denjenigen, die hochqualifizierte Abschlüsse erlangen, haben insgesamt zu einer gesamtgesellschaftlichen Veränderung der Anerkennung von Arbeit geführt. Das zeigt sich ganz konkret an den Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Nicht-Akademikerinnen, aber auch an den Studien, die auf steigende Demütigungsgefühle der arbeitenden Klassen hinweisen (vgl. Costas 2023, Friedrichs 2021).<sup>50</sup>

---

50 Hinweise dafür, dass die Akademikerblase platzen könnte und es, wie einige Forscher zu Beginn der Corona-Pandemie hofften, zu einer Aufwertung der sogenannten systemrelevanten Arbeiten kommt, für die es in der Regel keinen Hochschulabschluss braucht, scheinen sich dagegen nicht zu bestätigen. Während der Corona-Pandemie

Durch diese ersten empirisch angeleiteten Untersuchungen kann die Forschungsthese dieser Arbeit noch einmal konkretisiert werden. Bislang lautete die Forschungsthese, „dass der hohe Anspruch der arbeitenden Klassen zum Rechtspopulismus Ausdruck eines klassenspezifischen Unrechtsempfindens ist und dieses Unrechtsempfinden als Versuch der Umdeutung der herrschenden Sozialmoral verstanden werden kann. Entscheidend für dieses Unrechtsempfinden ist ein produktionsistisches Ideal, welches sich vor allem durch Ansprüche auf Respekt, Anstand und Würde in der Arbeit zeigt. Dieses Unrechtsempfinden lässt sich in den realen Kämpfen um Würde und Respekt in der Arbeit nachweisen.“

Die Ergebnisse dieses Kapitels konkretisieren die Forschungsthese wie folgt: „Der hohe Anspruch der arbeitenden Klassen zum Rechtspopulismus kann als Versuch einer Umdeutung der herrschenden Sozialmoral und als Ausdruck eines klassenspezifischen Unrechtsempfindens verstanden werden. *Als arbeitende Klassen gelten jene, die über keine akademische Ausbildung verfügen und in der Regel in low- oder (semi)-skilled Tätigkeiten arbeiten.* Entscheidend für dieses Unrechtsempfinden ist ein produktionsistisches Ideal, welches sich vor allem durch Ansprüche auf Respekt, Anstand und Würde in der Arbeit zeigt. Dieses Unrechtsempfinden lässt sich in den realen Kämpfen um Würde und Respekt in der Arbeit nachweisen. *Diese Kämpfe lassen sich vor allem in den arbeitenden Klassen beobachten, da sie unter einer zunehmenden Polarisierung des Arbeitsmarkts entlang von (Aus-)Bildungen und einer damit einhergehenden Veränderung der gesellschaftlichen Wertschätzung von Arbeit besonders leiden.*“

Diese Forschungsthese soll nun im weiteren Verlauf dieser Arbeit empirisch überprüft werden. Dazu gilt es zuerst im nächsten Kapitel zu erörtern,

---

hat sich vielmehr gezeigt, dass die wirtschaftlichen und sozialen Folgen größtenteils zu Lasten der arbeitenden Klassen gingen. Die Zahl an Ausbildungsverträgen ist in Deutschland 2020/2021 während der Pandemie nochmals gesunken und befand sich im Sommer 2021 auf einem historischen Tiefstand. Ausbildungsplatzsuchende oder Langzeitarbeitslose auf Jobsuche können daher als große Verlierer der Pandemie angesehen werden (vgl. Pollozcek und Schwuchow 2021). Auch die gesundheitlichen Risiken, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken, waren in der Pandemie ungleich verteilt, wobei hier vor allem hochqualifizierte Berufe in einer deutlich privilegierteren Position waren und durch die Möglichkeit der Home-Office-Nutzung ein viel geringeres Gesundheitsrisiko hatten. Mit Blick auf die wirtschaftlichen Einbußen während der Corona-Pandemie zeigt sich zudem, dass niedrig Qualifizierte die ökonomischen Folgen der Corona-Pandemie deutlich härter zu spüren bekommen haben als hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen (vgl. Holst, Niehoff, und Fessler 2021).

wie sich dieser Kampf um Würde in der Arbeit konkret äußert und in einer quantitativen Befragung untersucht werden kann. Ähnlich wie in Wrights Klassenmodell gilt es dabei nach den konkreten Arbeitsprozessen zu fragen.