

Mario Candeias

HAT DIE LINKE «DIE ARBEITER» VERLOREN? NEIN, EIGENTLICH NICHT.

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage



Das Meinungsforschungsinstitut Kantar (ehemals Emnid) führte im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung vom 19. bis 28. September 2023 eine repräsentative Umfrage in Form von computergestützten telefonischen Interviews über Festnetz und Mobilfunk (Computer Assisted Telephone Interviewing, CATI) durch. Befragt wurden 2.510 Personen in Ost- und Westdeutschland, davon 53 Prozent Frauen und 47 Prozent Männer. Die Auswertung der von Kantar erhobenen Daten erfolgte durch die Rosa-Luxemburg-Stiftung.

MARIO CANDEIAS ist Referent für sozialistische Transformationsforschung, linke Strategien und Parteien und war bis 2023 Direktor des Instituts für Gesellschaftsanalyse (IfG) der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

IMPRESSUM

ONLINE-Studie 9/2023

wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Henning Heine

Straße der Pariser Kommune 8A · 10243 Berlin · www.rosalux.de

ISSN 2749-3156 · Redaktionsschluss: November 2023

Lektorat: Text-Arbeit, Berlin

Layout/Satz: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Rosa-Luxemburg-Stiftung.
Sie wird kostenlos abgegeben und darf nicht zu Wahlkampfzwecken verwendet werden.

INHALT

Für eilige Leser*innen	4
Einleitung	8
1 Wer sind die potenziellen Wähler*innen der Partei Die Linke?	10
1.1 Erwerbsstatus und berufliche Stellung	10
1.2 Branchen und Berufe	11
2 Wie wird das linke Wähler*innenpotenzial in den unterschiedlichen Branchen ausgeschöpft?	15
3 Soziale Lage und Arbeitsbedingungen der Befragten im linken Potenzial	16
3.1 Zu geringe Löhne	16
3.2 Schlechte Arbeitsbedingungen und Stress am Arbeitsplatz	19
3.3 Zu viele Überstunden	20
3.4 Konflikte unter Kolleg*innen aufgrund von Arbeitsüberlastungen	21
3.5 Rückgang der Tarifbindung	21
3.6 Entgrenzung der Arbeit	22
3.7 Unsichere Beschäftigung	23
3.8 Drängendste Probleme der Befragten in der Arbeitswelt	24
4 Wichtigste Forderungen der Befragten im linken Potenzial	28
5 Gewerkschaftliches Engagement im linken Wähler*innenpotenzial	33
6 Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit und im Alltag	38
7 Bedeutung des Migrationshintergrunds im linken Wähler*innenpotenzial	39
8 Zusammenfassung	42
9 Das Wähler*innenpotenzial der Partei Die Linke	42
10 Verliert Die Linke an Potenzial nach der Abspaltung von Sahra Wagenknecht?	45
Anhang	48

FÜR EILIGE LESER*INNEN

Hat Die Linke «die Arbeiter» verloren?

Nein, eigentlich nicht.

Der Anteil der klassischen «Arbeiter*innen» an der Erwerbsbevölkerung hat sich angesichts der Umbrüche in der Arbeitswelt deutlich verringert. Bei den üblichen Nachwahlumfragen geht es zudem darum, ob Menschen sich selbst dieser Kategorie zuordnen, was für die meisten der lohnabhängigen Beschäftigten immer weniger gilt. Entsprechend liegt der Anteil der sogenannten Arbeiter*innen bei jenen, die sich generell vorstellen können, die Partei Die Linke zu wählen (Wähler*innenpotenzial), nur bei sieben Prozent (bei «Angestellten» sind es 81 %). Unter Personen, die beabsichtigen, die Partei Die Linke zu wählen (Wahlabsicht), sind Arbeiter*innen mit 10 Prozent etwas stärker vertreten. Demgegenüber beträgt der Anteil der Angestellten rund 74 Prozent. Allerdings ist zu bedenken, dass die Kategorien «Arbeiter*in» und «Angestellte» wenig aussagt, zumal bei einem derart allumfassenden Kategorie wie «Angestellte» mit einem Anteil von vier Fünfteln unter den Befragten.

Mit einer soziologischen Unterscheidung nach lohnabhängig/nicht lohnabhängig, der Arbeit in unterschiedlichen Branchen und Berufen, Einkommensniveaus usw. hat das wenig zu tun. Entsprechend ist diese Unterscheidung inzwischen aus den meisten offiziellen und gewerkschaftlichen Statistiken entfernt worden. Aus qualitativen Untersuchungen wissen wir, dass das Bild der Arbeitsgesellschaft komplexer und vielfältiger ist und sich die Tätigkeiten von Lohnabhängigen permanent wandeln. Zudem können viele Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen, aber auch in der Industrie, mit der Selbstbezeichnung «Arbeiter*in» nicht mehr viel anfangen.

Wir sind der Sache also etwas tiefer auf den Grund gegangen und haben gefragt, in welchen Branchen und Berufen die potenziellen Wähler*innen aus dem linken Potenzial arbeiten, sofern sie berufstätig sind, welche Einkommen sie beziehen, welche Probleme ihnen in der Arbeit Sorgen bereiten, welche Forderungen sie besonders wichtig finden und anderes mehr.

Branchen und Berufe

Im Bereich Gesundheit und Pflege sind 21 Prozent der Befragten im linken Potenzial beschäftigt. Ebenso viele sind es im Sektor Erziehung und Bildung. Zusammen arbeiten also über 40 Prozent der Befragten im Potenzial der Partei Die Linke in diesen beiden Sektoren – das ist eine überraschend hohe Zahl (zum Vergleich: Nur 18,5% aller Erwerbstätigen arbeiten in diesen beiden Sektoren). Mit 11 Prozent folgt der Bereich Handel, Logistik und Lieferdienste, dann Industrie und produzierendes Gewerbe (10%). Das sind die wichtigsten Branchen, in denen Die Linke ein

großes Wähler*innenpotenzial hat (weitere Branchen siehe Tab. 2).

Noch etwas stärker zeigt sich dies, wenn man betrachtet, wo die Befragten arbeiten, die beabsichtigen, Die Linke zu wählen: Die Bereiche Gesundheit und Pflege (11 %) sowie Erziehung und Bildung (52 %) machen hier fast zwei Drittel aus. Es folgen die Sektoren Industrie und produzierendes Gewerbe (15 %) sowie die öffentliche Verwaltung (7 %). Interessant ist dabei, dass mehr Befragte mit Wahlabsicht für Die Linke in der Industrie beschäftigt sind als jene mit Wahlabsicht für SPD und Bündnis 90/Die Grünen (nur jeweils 7 %), CDU/CSU (14 %, wahrscheinlich der Arbeitnehmerflügel) oder AfD (13 %).

Hinter all diesen Zahlen stehen auch Verschiebungen in der Struktur der Wirtschaft in Deutschland, aber auch das starke Engagement der Partei Die Linke in der Pflege, der Kindererziehung, im Bereich prekärer Beschäftigung und nicht zuletzt im Handel und in der Logistik (von H&M bis Amazon).

Die Befragten arbeiten vorwiegend als Pflegekräfte, Erzieher*innen, Lehrkräfte, Verkäufer*innen, Logistikarbeiter*innen und Lieferbot*innen – die sogenannten systemrelevanten Dienste – oder sind Fach- und Hilfsarbeiter*innen in der Industrie. Genauer: Unter den beruflichen Selbstbezeichnungen rangieren Pflegekräfte mit 11 Prozent auf dem ersten Rang; akademische Gesundheitsberufe (z. B. Ärzt*innen) sind nur mit 3 Prozent vertreten (siehe Abb. 3). Im Bereich Erziehung und Bildung sind etwa gleichgewichtig Erzieher*innen (8 %) und Lehrkräfte (8 %) vertreten. Im Bereich Handel, Logistik und Lieferdienste sind es insbesondere Verkaufskräfte (10 %) sowie Transport- und Logistikarbeiter*innen (3 %). Im Sektor Industrie und produzierendes Gewerbe sind es vor allem Techniker*innen und Facharbeiter*innen (5 %), Hilfsarbeiter*innen (2 %) sowie betriebliche Verwaltungs- und Bürokräfte (4 %). Dazu kommen Wissenschaftler*innen (10 %, davon Sozialwissenschaften 5 %, Ingenieur- und Naturwissenschaften 6 %), die in unterschiedlichen Branchen beschäftigt sind, Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung (4 %) sowie soziale Berufe in staatsnahen sozialen Einrichtungen (4 %). Die wenigsten der befragten Beschäftigten nutzen für ihre Selbstbeschreibung den Begriff «Arbeiter» oder «Arbeiterin».

Außer bei den Beschäftigten in der Industrie mit einem deutlich höheren Lohnniveau dominieren die niedrigen Nettohaushaltseinkommen. Eine Verschiebung im linken Wähler*innenpotenzial zugunsten stärker akademischer, urbaner und (oft unterstellt) privilegierterer Milieus wird zwar kontrafaktisch gern behauptet, lässt sich aber in der vorliegenden Befragung nicht bestätigen. Die Zahlen vermitteln eher

den Eindruck, dass die durch die Transformation der gesellschaftlichen Arbeit stärker weibliche und migrantische Arbeiter*innenklasse, grundsätzlich prekärer und stärker Richtung Dienstleistungssektor verschoben, zumindest in Teilen potenziell ihre Interessen, Einstellungen und Forderungen in der Partei Die Linke repräsentiert sieht. Gewissermaßen bildet sich darin die Neuzusammensetzung der Klasse der Lohnabhängigen ab.

Im linken Wähler*innenpotenzial finden sich vor allem untere und mittlere Einkommensgruppen der lohnabhängigen Klasse – dort ist Die Linke am stärksten. Nach wie vor gilt: Je geringer das Einkommen, umso größer ist das Potenzial, links zu wählen: Von den befragten Haushalten mit einem Nettoeinkommen bis 1.500 Euro wären 27 Prozent bereit, Die Linke zu wählen, bei Haushalten mit einem Nettoeinkommen von 1.500 bis 2.500 Euro sind es 23 Prozent.

Gewerkschaftliches Engagement

Hat Die Linke die Gewerkschafter*innen verloren? Jein. Nur 16 Prozent der Befragten, die dem linken Wähler*innenpotenzial angehören, sind Mitglieder einer Gewerkschaft, im Osten gar nur 10 Prozent, im Westen 18 Prozent. Menschen mit formal hohem Bildungsabschluss sind leicht überdurchschnittlich Mitglieder von Gewerkschaften (17 % gegenüber 15 % bei niedrigeren Bildungsabschlüssen). Allerdings ist in der Gesamtbevölkerung nur knapp jede*r achte Beschäftigte (12,2 %) überhaupt Mitglied einer Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Im Vergleich dazu sind Gewerkschaftsmitglieder innerhalb des linken Wähler*innenpotenzials stärker repräsentiert. Von ihnen beabsichtigen circa 25 Prozent, die SPD zu wählen, 20 Prozent Die Linke, aber auch 33 Prozent die AfD.

Immerhin 5 Prozent der Befragten gaben an, gewählte Mitglieder eines Betriebsrats zu sein (in Ostdeutschland 4 %), unabhängig vom Bildungsstatus. Mit steigendem Einkommen wächst das Engagement in Betriebsräten, wohl auch abhängig davon, ob überhaupt ein Betriebsrat existiert. Obwohl Menschen mit Migrationshintergrund seltener einer Gewerkschaft angehören, sind sie mit 7 Prozent überdurchschnittlich oft als Betriebsräte engagiert (nur 4 % ohne Migrationshintergrund). Dies gilt auch für die befragten Frauen, die im Durchschnitt weniger gewerkschaftliches Engagement aufweisen, gegenüber Männern aber doppelt so häufig als Betriebsrätinnen aktiv sind. Rund 30 Prozent der Befragten, die dem linken Wähler*innenpotenzial angehören, waren schon einmal aktiv an Streiks oder Warnstreiks beteiligt, im Westen häufiger (34 %) als im Osten (20 %). Menschen mit einem mittleren Bildungsabschluss sind dabei mit 43 Prozent überdurchschnittlich aktiv. Je höher das Einkommen, desto häufiger wurde gestreikt. Gegenüber der Gesamtzahl der Beschäftigten, die sich

schon einmal an einem Streik beteiligt haben (17 %), sind 30 Prozent der Beschäftigten mit linkem Wähler*innenpotenzial auffällig viele. Beschäftigte, die potentiell Die Linke wählen, streiken also häufiger als andere. Die Partei ist stark bei Menschen, die aktiv für ihre Interessen eintreten.

Grundsätzlich hat Die Linke aber an Zustimmung unter Gewerkschafter*innen verloren. Nach der Vereinigung der Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS) und der Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit (WASG) konnte sie auf ihrem Höhepunkt bis zu 17 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder bei Wahlen für sich gewinnen.

Hat sich nun die Partei Die Linke so sehr verändert oder hat sich die gesellschaftliche und betriebliche Situation gewandelt? Hängt vielleicht beides zusammen? Dahinter verbirgt sich eine doppelte Bewegung: erstens eine Verschiebung in der Struktur der Wirtschaft, mit der Segmente der Arbeiter*innenklasse absteigen, etwa bestimmte Berufsgruppen qualifizierter Facharbeiter*innen, und andere aufsteigen, die Ausbreitung des Niedriglohnsektors und der Prekarität – generell ein schwieriges Feld für Gewerkschaften; und zweitens eine politische Polarisierung und allgemeine Verschiebung nach rechts durch das Erstarken der radikalen Rechten. Es sind nicht zuletzt die Umbrüche in der Industrie, die in diesem Bereich eine größere Affinität zu «exklusiver Solidarität» (Klaus Dörre) befördern. Zweifellos hat die Partei vor allem unter Beschäftigten in der Industrie an Rückhalt verloren.

Probleme in der Arbeitswelt

Gefragt nach den derzeit größten Problemen in der Arbeitswelt wurden am häufigsten genannt: «zu geringe Löhne» (57 %), «Stress am Arbeitsplatz» bzw. «Konflikte unter Kolleg*innen wegen Arbeitsüberlastung» (48 % bzw. 24 %), «zu viele Überstunden» (25 %) sowie «Eindringen der Arbeit ins Privatleben» (23 %). «Kein oder kein ausreichender Tarifvertrag» wurde ebenfalls oft als Problem benannt (23 %), deutlich häufiger jedoch in Ost- (27 %) als in Westdeutschland (22 %).

Es bestehen dabei Unterschiede in der Problemwahrnehmung zwischen Männern und Frauen, die sich erklären aus dem Zusammenwirken von Gender-Pay-Gap (der generell geringeren Entlohnung von Frauen), dem enormen Personalmangel in vielen Bereichen der sozialen Infrastrukturen von der Pflege bis zur Kinderbetreuung, der immer noch überwiegend bei Frauen verorteten Sorgearbeit zu Hause, die eine Work-Life-Balance verunmöglicht bzw. zu erzwungener Teilzeit und wiederum zu geringen Löhnen beiträgt. Entsprechend bewerten Frauen die Problematiken geringer Löhne, von Stress und Konflikten am Arbeitsplatz wegen Personalmangels, Überstunden und dem Eindringen der Arbeit ins Privatleben als dringlicher.

Forderungen: Angleichung der Löhne und mehr Personal

Mit Blick auf die geschilderten Problemlagen konnten die Befragten maximal drei Forderungen priorisieren. Die drei wichtigsten Forderungen sind: Angleichung der Löhne von Männern und Frauen (64%), bessere Personalschlüssel (v. a. in der Pflege, an Schulen und Kitas, 62%) sowie höhere Löhne für mittlere und niedrige Lohngruppen (49%). Weitere wichtige Themen sind Tarifverträge für alle (28%), eine 4-Tage-Woche (23%), Jobgarantie beim anstehenden ökologischen Umbau der Wirtschaft (18%) sowie die Einschränkung von befristeter Beschäftigung, Leiharbeit und Werkverträgen (17%).

Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Insbesondere ist Frauen eine bessere Personalbemessung deutlich wichtiger als Männern. Drei Viertel der befragten Frauen sehen dies als vorrangig, bei den Männern sind es immerhin 47 Prozent. Der Unterschied erklärt sich wohl nicht zuletzt aus dem Personalmangel, der in den Bereichen der Daseinsvorsorge – wo vor allem Frauen arbeiten – ein grassierendes Problem darstellt.

Weniger überraschend ist, dass Frauen (mit 69%) die geschlechtergerechte Angleichung der Löhne wichtiger erachten als Männer – wobei die Angleichung eine Selbstverständlichkeit sein sollte. So ist der Wert auch bei Männern mit 58 Prozent sehr hoch – damit nimmt diese politische Forderung auch unter Männern Rang 1 ein.

Nicht zuletzt ist für Menschen mit einem Nettohaushaltseinkommen von 1.500 bis 2.500 Euro pro Monat die Angleichung der Löhne zwischen Männern und Frauen mit 75 Prozent Zustimmung besonders wichtig – auch hier ist davon auszugehen, dass besonders viele Beschäftigte aus sozialen Berufen und der öffentlichen Daseinsvorsorge, vornehmlich Frauen, als Betroffene entsprechend votiert haben. Dieser Einkommensgruppe sind auch Tarifverträge für alle (35%) und eine 4-Tage-Woche (32%) wichtiger als anderen. Eine Politik für die unteren Gruppen der Arbeiter*innenklasse, für Menschen mit geringen Einkommen, muss also zugleich eine feministisch orientierte Politik sein.

Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit und im Alltag

Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft oder Hautfarbe haben Menschen weniger in der Erwerbsarbeit (8%) als im Alltag (13%) gemacht, allerdings Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer. Überdurchschnittlich oft erfuhren Menschen mit einem Nettohaushaltseinkommen von 1.500 bis 2.500 Euro Diskriminierung. Menschen mit Migrationshintergrund sind davon – wie nicht anders zu erwarten – deutlich häufiger betroffen als Menschen ohne Migrationshintergrund.

Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung haben in der Arbeitswelt bereits 15 Prozent der Befragten mit linkem Wähler*innenpotenzial gemacht, in Westdeutschland deutlich häufiger (17%) als in Ostdeutschland (9%). Ganz überwiegend sind davon Frauen betroffen (27%, gegenüber nur 1% bei Männern) sowie Menschen mit Migrationshintergrund (20% gegenüber 13%).

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung haben im Alltag bereits 21 Prozent der Befragten erlebt, im Westen mehr (23%) als im Osten (14%). Wieder sind Frauen weit häufiger betroffen (36%) als Männer (4%). Hier sind es Vertreter*innen der Einkommensklasse zwischen 1.500 und 2.500 Euro monatlich, die überdurchschnittlich häufig Erfahrungen mit sexueller Diskriminierung machen (31%). Wieder sind es Menschen mit Migrationshintergrund, die häufiger auch sexuelle Diskriminierungen erleben (28%) als Menschen ohne Migrationshintergrund (18%).

Generell zeigt sich bei der Diskriminierungserfahrung eine starke intersektionelle Betroffenheit entlang von Geschlecht, Klasse und Migrationshintergrund. Je mehr sich Geschlecht, niedrige Einkommen und Migrationshintergrund überlagern, desto häufiger werden Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Bedeutung des Migrationshintergrunds innerhalb des linken Wähler*innenpotenzials

Menschen mit Migrationshintergrund sind im Wähler*innenpotenzial der Partei Die Linke deutlich stärker repräsentiert als unter allen Wahlberechtigten: 28 Prozent haben hier einen Migrationshintergrund (gegenüber 13% unter allen Wahlberechtigten). Im Westen gaben 30 Prozent, im Osten 25 Prozent einen Migrationshintergrund an. Bei den Befragten unter 39 Jahren sind 36 Prozent, bei denjenigen unter 29 Jahren sogar 40 Prozent mit Migrationshintergrund. Befragte, die eine Wahlabsicht für Die Linke haben zu 35 Prozent einen Migrationshintergrund (gegenüber 29% mit Migrationshintergrund bei Befragten mit einer Wahlabsicht für Bündnis 90/Die Grünen).

Als Herkunftsland wird von den Befragten mit linkem Wähler*innenpotenzial am häufigsten Polen genannt (21%), gefolgt von der Türkei (17%), Russland (7%), Kroatien, Spanien und Ungarn (jeweils 6%). Im Osten Deutschlands überwiegt der Anteil des polnischen Migrationshintergrunds deutlich (41% gegenüber 15%). In Westdeutschland überwiegt ein türkischer Hintergrund (21% gegenüber 4%), danach Polen (15%) und Russland (9%).

Menschen mit Migrationshintergrund stellen also ein wichtiges Wähler*innenpotenzial für Die Linke dar. Ihre Wahlbeteiligung ist in Deutschland aber meist 15

bis 20 Prozent niedriger als diejenige von Wahlberechtigten ohne Migrationshintergrund. Es braucht eine verlässliche und glaubwürdige politische Haltung und eine stärkere Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund im politischen Alltag der Partei.

Zusammenfassung

Die Linke hat «die Arbeiter*innen» nicht verloren, aber die Welt der Arbeit hat sich verändert. Außer bei den Beschäftigten in der Industrie mit einem deutlich höheren Lohnniveau dominieren die niedrigen Netto-

haushaltseinkommen das linke Wähler*innenpotenzial. Eine Verschiebung innerhalb dieses Potenzials zugunsten stärker akademischer Milieus wird zwar gern behauptet, lässt sich aber anhand der vorliegenden Befragung nicht bestätigen. Die Befragten, die dem linken Wähler*innenpotenzial angehören, repräsentieren eine weiblichere und migrantischere Arbeiter*innenklasse, die grundsätzlich prekärer und stärker Richtung Dienstleistungssektor verschoben ist. Gewissermaßen bildet sich darin die Neuzusammensetzung der Klasse der Lohnabhängigen ab.

EINLEITUNG

Hat Die Linke «die Arbeiter*innen» verloren? Nein, eigentlich nicht. Es fragt sich vielmehr: Wer sind «die Arbeiter*innen» heute? Der Kohlekumpel in der Lausitz, die von Digitalisierung bedrohte Industriearbeiterin, der DHL-Bote am Ende einer informatisierten Logistikkette, die Krankenpflegerin im modernen Krankenhauskonzern, der Informatikingenieur, der feststellt, dass sein hoch qualifiziertes Wissen in kurzer Zeit entwertet wird durch neue Technologien und jüngere Konkurrent*innen, die jungen, urbanen, akademisch qualifizierten, aber häufig prekariert Arbeitenden mit unsicheren Zukunftsaussichten?

Durch permanenten Umbau vonseiten des Kapitals und die umwälzende Dynamik der Produktivkraftentwicklung werden alte Klassenzusammenhänge auseinandergerissen und wieder neu zusammengesetzt. Alte Milieus sind in Auflösung, neue entstehen, scheinbar aber fragmentierter, pluraler, weiblicher, migrantischer, oft prekär und dennoch höher qualifiziert, akademisch geprägt. Bestimmte Segmente der Klasse steigen ab, etwa bestimmte Berufsgruppen qualifizierter Facharbeiter*innen, andere auf. Damit sind Unsicherheit, Ressentiment, Resignation und Wut, aber auch veränderte Subjektivitäten, Ansprüche und Aspirationen der Subjekte verbunden, immer wieder neue Ansätze von Kämpfen in veränderten Konstellationen.

Klassischerweise wird unterschieden zwischen Angestellten, die eher «geistige Tätigkeiten» ausüben, und Arbeiter*innen, die «körperlich arbeiten» – das ist von jeher eine nur relative Trennung, aber im Zuge der informationstechnologischen Entwicklungen immer weniger der Fall, für Facharbeiter*innen beispielsweise kaum noch zutreffend: «In zahlreichen Berufen und Tätigkeiten ist diese Zurechnung zweifelhaft. [...] Diese Einteilung hat nur noch wenig Bedeutung. ... eine Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten [verstößt] regelmäßig gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz [...].»¹ Auch bei Hilfsarbeiter*innen in der Logistik zum Beispiel ist die Tätigkeit stark vom Bedienen von Maschinen geprägt.

Rein statistisch ist die Anzahl der Arbeiter*innen von 1962 bis 2003 kontinuierlich zurückgegangen. Über die Jahre wurde ohnehin eine Angleichung der Behandlung von Arbeiter*innen und Angestellten erwirkt, sodass letztlich keine objektive statistische Unterscheidung mehr möglich ist, da die arbeits-

sozial- und tarifrechtlichen Unterschiede seit 2005 nicht mehr bestehen.² Entsprechend ist diese Unterscheidung inzwischen aus den meisten offiziellen und gewerkschaftlichen Statistiken entfernt worden.

Auch die angesprochene Subjektivität der Beschäftigten entspricht immer weniger der des klassischen «Arbeiters». Sinnvoller erscheint es uns, im klassisch marxistischen Sinne von einer vielfältig zusammengesetzten Klasse der Lohnabhängigen auszugehen.³ Dabei folgen etwa Streikbewegungen der veränderten Zusammensetzung der Arbeiter*innenklasse. Sie «verschieben sich in den Dienstleistungssektor, erfassen nach und nach Branchen, die neu entstanden oder stark gewachsen sind», wie Handel, Sozial- und Erziehungsdienste, Krankenhäuser, das Dienstleistungsproletariat in der Logistik (Amazon) oder andere Bereiche des digitalen Plattformkapitalismus (z. B. Deliveroo).⁴ Die Akteur*innen dieser Kämpfe werden weiblicher und migrantischer. «Sie widerlegen, dass sich klassische Büroangestellte oder prekär Beschäftigte nicht organisieren und kämpfen können.»⁵

Immer wieder wird dennoch konstatiert, die SPD oder Die Linke würden die Stimmen der «Arbeiter» verlieren. Die Bilder, die dabei häufig transportiert werden, sind seltsam eindimensional, fast altmodisch, beziehen sich nur auf einen ganz bestimmten Ausschnitt von Klasse: den männlichen, mit manuellen Tätigkeiten befassten Industriearbeiter. Demgegenüber werden andere Teile entnannt bzw. als gar nicht der Klasse zugehörig behauptet. Entsprechend polarisiert verläuft oft die Debatte, die aus wirklichen Differenzen harte und falsche Gegensätze produziert: Arbeiter*innen vs. jung-urbane Akademiker*innen, Identitäts- versus Klassenpolitik oder auch Kosmopolit*innen vs. Kommunitarier*innen. Dies ist der politisch problematische Ausdruck einer Unfähigkeit, Differenzen und Widersprüche innerhalb der lohnabhängigen Klasse angemessen zu begreifen, wodurch die Vielfältigkeit der Klasse verloren geht. Diese Vielfältigkeit gilt es wieder sichtbar zu machen, ohne ihren Zusammenhang aufzulösen.

Die üblichen (Nachwahl-)Umfragen, die mit Kategorien für Selbstzuschreibungen wie «Arbeiter», Angestellte, Erwerbslose und Ähnlichem arbeiten, sind in ihrer Einfachheit so evident wie nichtssagend. Mit einer soziologischen Unterscheidung von lohnabhängig/nicht lohnabhängig, der Arbeit in unterschiedli-

1 Gabler Wirtschaftslexikon: Angestellter, unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/angestellter-31594>.

2 Vgl. Meine, Hartmut: «Arbeiter und Angestellte»: Vom Ende und Beharrungsvermögen alter Scheidelinien, in: WSI-Mitteilungen 2/2005, Frankfurt a. M., S. 76–81.

3 Ausführlich dazu, auch zu den verschiedenen Spaltungslinien innerhalb der Arbeiter*innenklasse, Candeias, Mario (Hrsg.): Klassentheorie. Vom Making und Remaking, Hamburg 2021, unter: www.rosalux.de/publikation/id/43583/klassentheorie.

4 Riexinger, Bernd: Neue Klassenpolitik. Solidarität der Vielen statt Herrschaft der Wenigen, Hamburg 2019, S. 118.

5 Ebd.

chen Branchen und Berufen, Einkommensniveaus usw. hat das wenig zu tun. Aus qualitativen Untersuchungen wissen wir, dass das Bild der Arbeitsgesellschaft komplexer und vielfältiger ist, die Tätigkeiten von Lohnabhängigen sich permanent wandeln, zudem viele Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen, aber auch in der Industrie mit der Selbstbezeichnung «Arbeiter» oder «Arbeiterin» nicht mehr viel anfangen können.

Wir sind der Sache also etwas tiefer auf den Grund gegangen und haben gefragt, in welchen Branchen und Berufen die potenziellen Wähler*innen der Partei

Die Linke arbeiten, sofern sie berufstätig sind. Welche Probleme sehen sie als prioritär an, welche Forderungen zur Verbesserung der Lage finden sie besonders wichtig? Wie unterscheiden sich die Lagen und Einschätzungen nach Geschlecht, Einkommen, Qualifikation usw.? Sind sie gewerkschaftlich aktiv? Haben sie schon einmal Diskriminierungserfahrungen machen müssen? Haben sie einen Migrationshintergrund und wenn ja, welchen? Fragen, die hoffentlich ein vielfältiges Bild der Beschäftigten erkennen lassen, die für eine Partei wie Die Linke aufgeschlossen sind und sie potenziell wählen.⁶

6 Bekanntlich führt aber kein gerader und direkter Weg von sozialwissenschaftlicher Erkenntnis und empirischer Erhebung zur erfolgreichen politischen Strategie.

1 WER SIND DIE POTENZIELLEN WÄHLER*INNEN DER PARTEI DIE LINKE?⁷

1.1 ERWERBSSTATUS UND BERUFLICHE STELLUNG

Die Mehrheit der Befragten im linken Potenzial ist erwerbstätig, wobei dieser Anteil im Westen deutlich höher ist als im Osten. Rund ein Viertel ist hier berentet, im Osten gar ein Drittel. Insgesamt sind 5 Prozent erwerbslos – etwas mehr als in der deutschen Gesamtbevölkerung im Jahr 2023 (3%), damit sind diese leicht überrepräsentiert. In Ostdeutschland sind sogar 9 Prozent erwerbslos, Männer (9%) häufiger als Frauen (4%). Menschen mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen sind zu 13 Prozent vertreten, Studierende und Auszubildende machen jeweils 8 Prozent der Befragten aus.

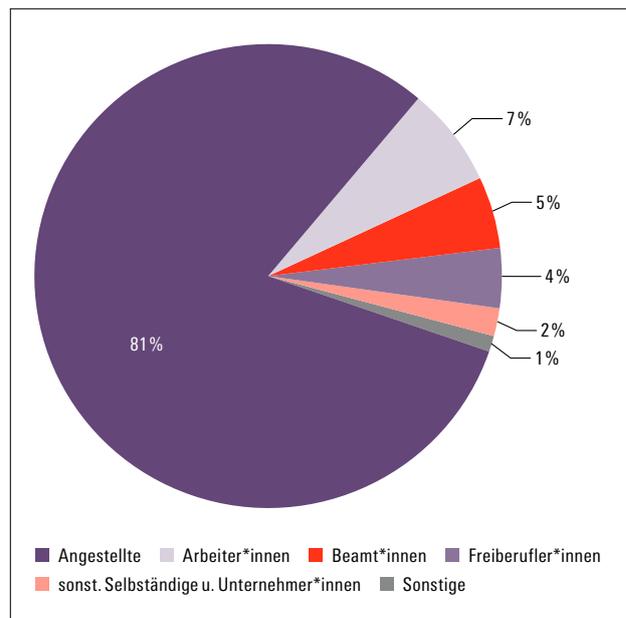
Tabelle 1: Erwerbsstatus der Befragten in Ost- und Westdeutschland

Erwerbsstatus	in Prozent	West/Ost
Voll-/Teilzeit (auch «Minijobs»)	56	59/44
Rentner/Pensionär*in	24	21/33
Studierende	6	5/7
Erwerbslos (ohne «1-€-Jobs»)	5	4/9
Auszubildende	3	3/2
Schüler*innen	1	2/-
Altersteilzeit	1	1/-
Hausmann/-frau	1	1/1
Sonstige	3	3/2

Im Vergleich zu den Befragten im linken Potenzial insgesamt sind bei Befragten, die eine klare Wahlabsicht für Die Linke äußern, Erwerbstätige (+2%), Erwerbslose (+2%), Auszubildende und Schüler*innen (jeweils +5%) sowie Studierende (+1%) überdurchschnittlich repräsentiert, die quantitativ starke Gruppe der Rentner*innen ist deutlich unterrepräsentiert (-11%). Auffällig häufig sind dabei Befragte mit Migrationshintergrund erwerbstätig (69%), nur 1 Prozent ist erwerbslos.

Nach den klassischen Umfragekategorien setzt sich das Wähler*innenpotenzial der Partei Die Linke mit Blick auf den Erwerbsstatus wie folgt zusammen:

Abbildung 1: Berufliche Stellung der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial



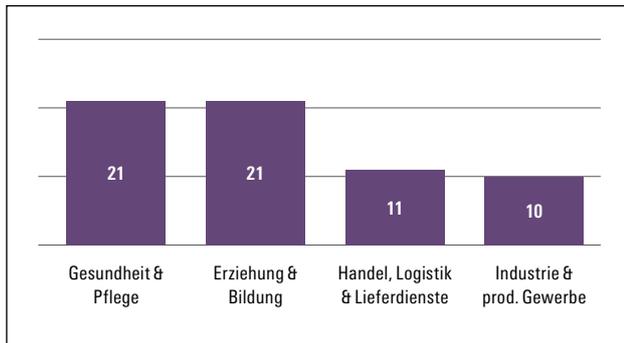
Unter jenen mit einer klaren Wahlabsicht für Die Linke sind «Arbeiter*innen» mit 10 Prozent (gegenüber 7% im gesamten Potenzial) etwas stärker vertreten; Beamte*innen mit 13 Prozent (gegenüber 5%) sogar noch stärker; «Angestellte» haben einen Anteil von 74 Prozent. Damit sind «Arbeiter*innen» im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen von 12,3 Prozent im linken Potenzial leicht unterrepräsentiert.⁸ Wie bereits erläutert, sagen die Kategorien «Arbeiter*innen» und «Angestellte» wenig über die tatsächlichen beruflichen Stellungen aus. Gehen wir der Sache also etwas tiefer auf den Grund und fragen, in welchen Branchen und Berufen die potenziellen Wähler*innen der Partei Die Linke arbeiten, sofern sie berufstätig sind.

⁷ Das Wähler*innenpotenzial bezieht sich auf die in unserer Erhebung gestellte Frage «Könnten Sie sich vorstellen, die Partei Die Linke bei einer Europa-, Landtags- oder Bundestagswahl zu wählen?». In der Regel können sich Befragte grundsätzlich vorstellen, mehrere Parteien zu wählen. Die Fragestellung ist also nicht mit der sogenannten Sonntagsfrage zu verwechseln, die konkret danach fragt, wem der*die Befragte derzeit bei einer Wahl seine*ihre Stimme geben würde. Letzteres entspricht der Wahlabsicht.

⁸ Eigene Berechnung auf Basis der Daten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA): Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten, Dortmund 2023, S. 10, unter: www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A109.html.

1.2 BRANCHEN UND BERUFE

Abbildung 2: Befragte linkes Wähler*innenpotenzial nach Branchen



Im Bereich Gesundheit und Pflege sind 21 Prozent der Befragten beschäftigt. Ebenso viele sind es im Sektor Erziehung und Bildung. Zusammen genommen arbeiten also über 40 Prozent der Befragten mit linkem Wähler*innenpotenzial in diesen beiden Sektoren – das ist ein überraschend hoher Anteil (zum Vergleich: nur 18,5 % aller Erwerbstätigen arbeiten in diesen beiden Sektoren). Mit 11 Prozent folgt der Bereich Handel, Logistik und Lieferdienste sowie Industrie und produzierendes Gewerbe (10 %). Weitere Branchen sind in Tabelle 2 ersichtlich.

Diese Zahlen sind vor dem Hintergrund massiver Verschiebungen in der Struktur der deutschen Wirtschaft zu betrachten. So steuert der Sektor Industrie und produzierendes Gewerbe in Deutschland immerhin noch 26,6 Prozent zur Bruttowertschöpfung bei – in Frankreich sind es nur noch 16,8 Prozent, in den USA 18,4 Prozent (zum Vergleich: in Japan 29%). Dies entspricht mehr als 24 Prozent der Beschäftigung in Deutschland. Dieser Anteil hat sich jedoch seit 1980 nahezu halbiert (1980: circa 41 %), während spiegelbildlich der Dienstleistungssektor auf 74,5 Prozent der Beschäftigung gewachsen ist (1980: noch knapp 54 %).⁹

Ende August 2023 waren knapp 5,6 Millionen Personen in Industrie und produzierendem Gewerbe beschäftigt. Dem stehen allein 6 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen gegenüber, welches zudem von einem erheblichen Personalmangel gekennzeichnet ist.¹⁰ Im Bereich Erziehung und Bildung sind 870.000 Erzieher*innen¹¹ und 1,4 Millionen Lehrkräfte¹² an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen tätig – auch hier ist der Personalmangel enorm. Beide Bereiche sind stark feminisiert und in beiden wird für eine bessere Personalbemessung und berufliche Anerkennung mit entsprechenden Löhnen gekämpft. Es handelt sich um soziale Berufe und die Arbeit mit Menschen. Quantitativ und qualitativ

Tabelle 2: Branchen, in denen potenzielle Wähler*innen der Linken arbeiten

Wichtigste Branchen	in %	West/ Ost	Männer/ Frauen	Formaler Bildungsabschluss Volks- o. Hauptschule/ mittlerer Abschl./ Abitur o. Uni	Nettohaushalts- einkommen bis 1.500€/1.500– 2.500€/2.500–3.500€/ über 3.500€	Migrations- hintergrund ja/nein
Gesundheit & Pflege	21	23/10	11/29	10/29/21	12/21/18/17	21/21
Erziehung & Bildung	21	18/32	16/24	28/11/22	32/18/21/25	22/20
Handel, Logistik & Lieferdienste	11	9/22	8/14	37/4/4	43/21/6/1	19/7
Industrie & produzierendes Gewerbe	10	11/7	16/5	3/8/14	-/1/8/22	11/10
Handwerk	6	5/10	12/1	13/7/3	2/8/3/4	2/8
Gastronomie & Tourismus	6	6/3	3/8	-/14/4	-/20/2/1	3/7
Öffentliche Verwaltung	6	5/9	4/7	-/3/9	1/2/6/10	2/7
IT & Kommunikation	5	6/-	6/4	6/5/5	1/3/18/4	3/6
Kunst & Kultur	5	6/-	8/2	-/9/5	9/4/3/-	3/6
Wissenschaft, Journalismus & Politik	3	3/1	5/1	3/-/4	-/-/4/4	5/2

⁹ Statistisches Bundesamt: Erwerbstätigenrechnungen (ETR) im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR); Bundeszentrale für politische Bildung: Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren, 28.11.2020, unter: www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61698/erwerbstaetige-nach-wirtschaftssektoren/.

¹⁰ www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Gesundheitspersonal/_inhalt.html.

¹¹ www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/beschaeftigte-merkmale.html.

¹² www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-4.html.

spricht vieles dafür, dass linke Einstellungen hier verbreiteter sind als in anderen Branchen. Nicht zuletzt in den Bereichen Pflege und Erziehung hat Die Linke über die Jahre wichtige Kampagnen entwickelt und sich auch im Rahmen gewerkschaftlicher Aktivitäten und Organisation eingebracht.

Im Handel sind laut Bundesagentur für Arbeit rund 3,17 Millionen Menschen beschäftigt,¹³ während in der «Kurier-, Paket- und Postbranche» laut ver.di circa 300.000 Menschen arbeiten, Tendenz rasch steigend.¹⁴ Beide Bereiche sind von Niedriglöhnen, untypischen Beschäftigungsformen (Mini-/Midijobs, schwankende Stunden- oder Werkverträge, Scheinselbstständigkeit usw.) geprägt. Hier gibt es Potenzial: Es lohnt sich, das bestehende Engagement, etwa bei Amazon, DHL & Co. bzw. bei H&M bis Aldi zu vertiefen.

5,4 Millionen Beschäftigte üben eine Tätigkeit im Handwerk aus, darunter sind mehr als 4,1 Millionen sozialversicherungspflichtig und rund 650.000 geringfügig entlohnte, vorwiegend in sehr kleinen Betrieben (durchschnittlich vier Personen) Beschäftigte – das Lohnniveau liegt hier meist im Bereich der Branchenmindestlöhne.¹⁵ Etwa 1,06 Millionen Menschen sind im Gastgewerbe tätig.¹⁶ Beide Bereiche sind recht kleinteilig und jenseits größerer Unternehmen schwer zu organisieren.

Die Partei Die Linke erfährt also durchaus Zuspruch bei Beschäftigten in wesentlichen Branchen der deutschen Wirtschaft. Die etwas gesunkene Verankerung in der Industrie lässt sich jedoch nicht nur durch deren sinkende beschäftigungswirksame Bedeutung erklären, sondern auch durch die Verrentungswelle der Gründungsgeneration der Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit (WASG; mit vielen einflussreichen Positionen als Bevollmächtigte) – durch sie hatte Die Linke viele aktive Gewerkschafter*innen in ihren Reihen. Jedoch ist es weder dieser Generation linker Gewerkschafter*innen noch der Partei gelungen, hier eine vergleichbar starke Nachfolgeneration zu etablieren. Aufgrund der wenigen Ressourcen konzentrierte die Partei ihre Organisierungsbemühungen auf die oben genannten Bereiche: Pflege, Erziehung, Handel usw. – durchaus mit Erfolg.

Mittlerweile ist auch die Dichte aktiver linker Gewerkschafter*innen in der IG Metall und teilweise auch der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) gewachsen und

hat sich, unter anderem über die gewerkschaftspolitischen Konferenzen der Rosa-Luxemburg-Stiftung, bundesweit vernetzt. Die sozial-ökologische Transformation der Industrie ist in den letzten Jahren zu einem Schwerpunkt der Partei avanciert und die Organisierungsbemühungen in diesem Sektor werden verstärkt. Dennoch ist die Partei weniger im direkten Kontakt zu den Beschäftigten und auf die Vermittlung der IG-Metall-Sekretär*innen angewiesen. Es bräuchte eine stärkere Verankerung in den Betrieben.

Generell gilt: Je stärker die Dynamik gewerkschaftlicher Aktivitäten, desto mehr erfahren Beschäftigte sich subjektiv als handlungsfähig¹⁷ und desto eher gelingt es unter Umständen auch linken Parteien, Menschen aus diesen Betrieben und Branchen bei Wahlen oder für weitergehendes politisches Engagement zu gewinnen. Während wir in den letzten Jahren mit der Krankenhausbewegung, dem dynamischen Streikgeschehen der Erzieher*innen, mit Kampagnen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und ver.di zur Situation an den Schulen gewerkschaftliche Aufbrüche erlebt haben, bleiben andere Bereiche in der Dynamik zurück: etwa Handel und Lieferdienste trotz punktueller Mobilisierungen oder die Industrie mit teilweise schwierigen und durchaus zugespitzten Abwehrkämpfen bei ansonsten sozialpartnerschaftlichen Routinen. Es mangelt häufig an Durchsetzungsperspektiven. Nichtsdestotrotz kann Die Linke hier als Verstärker gewerkschaftlicher Forderungen wirken, organisatorisch unterstützen und mit eigenen, nach vorne weisenden Konzepten und Regulierungsvorschlägen Wichtiges beitragen. Sie kann sich als verlässlicher Partner erweisen – auch in den genannten Bereichen, da hier der Druck ebenfalls zunimmt.

Regionale Unterschiede

Bei der Verortung der Befragten in bestimmten Branchen gibt es signifikante regionale Unterschiede: In Ostdeutschland dominiert der Bereich Erziehung und Bildung (32 %) deutlich gegenüber Handel, Logistik und Lieferdiensten (22 %). Die Branchen Gesundheit und Pflege sowie Handwerk folgen auf Platz drei (jeweils 10 %). Industrie und produzierendes Gewerbe sind im Osten generell weniger vorhanden, entsprechend arbeiten dort auch nur 7 Prozent der Befragten, die dem linken Wähler*innenpotenzial zuzuordnen

13 Handelsverband Deutschland (HDE): Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel, 2023, unter: <https://einzelhandel.de/beschaeftigungsstruktur>.

14 ver.di Bundesverwaltung: FAIR zugestellt statt ausgeliefert, 2023, unter: https://psl.verdi.de/+file++642317fed1641de81e72f070/download/FAIR%20zugestellt%20statt%20ausgeliefert_Zahlen%20Daten%20Fakten_2023.pdf. Die großen Unternehmen sind hier: UPS, Amazon, GLS, DPD, Hermes, FedEx, Deutsche Post/DHL. Zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Profitentwicklung in diesen Unternehmen führt die RLS eine gesonderte Studie durch, die Anfang 2024 erscheinen wird.

15 www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Handwerk/_inhalt.html#_xmbfeuyw.

16 www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/beschaeftigungsentwicklung/.

17 Vgl. die jüngsten Ergebnisse einer Studie der Otto-Brenner-Stiftung: «Mit positiven Erfahrungen demokratischer Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt sinkt die Zustimmung zu extrem rechten Aussagen deutlich, während Beteiligungs- und Partizipationserleben zugleich das Vertrauen in die Demokratie und die eigene politische Handlungsfähigkeit stärken.» (Kiess, Johannes u. a.: Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen, OBS-Arbeitspapier 64, Frankfurt a. M. 2023, S. 1, unter: www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AP64_IC_Ostdeutschland_WEB.pdf).

sind. Hingegen hat der Bereich der öffentlichen Verwaltung ein höheres Gewicht (insgesamt 9%, v. a. in kleineren Städten von 5.000–20.000 Einwohner*innen mit 19%).

Spiegelbildlich ist in Westdeutschland der Bereich Gesundheit und Pflege (23%) von höherer Bedeutung, ebenso wie die Industrie (11%). Auffällig ist dabei die Konzentration der Industriebeschäftigten im Süden der Republik: In Baden-Württemberg und Bayern arbeiten 20 Prozent der Beschäftigten aus dem linken Potenzial in der Industrie bzw. im produzierenden Gewerbe. Auch im Westen arbeitet ein großer Anteil im Bereich Bildung und Erziehung (18%), und auch im Sektor Handel, Logistik und Lieferdienste gibt es ein Potenzial für Die Linke (9%).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Wenig überraschend sind bei den Frauen die Branchen Gesundheit und Pflege (29%) sowie Erziehung und Bildung (24%) noch stärker repräsentiert als bei den Männern, aber auch Handel, Logistik und Lieferdienste (14%), Gastronomie und Tourismus (8%) und die öffentliche Verwaltung (7%) sind vertreten. Bei Männern dominieren Industrie und produzierendes Gewerbe (16%) sowie Erziehung und Bildung (16%) vor Handwerk (12%), Gesundheit und Pflege (11%), Handel, Logistik und Lieferdienste (8%), aber auch Kunst und Kultur (8%).

Qualifikationen

Im Bereich Gesundheit und Pflege sind vor allem Beschäftigte mit formal mittleren und hohen Bildungsabschlüssen (29% bzw. 21%) tätig. Im Sektor Erziehung und Bildung sind formal niedrigere (28%) und hohe Abschlüsse (22%) vertreten. Während im Bereich Handel, Logistik und Lieferdienste ganz überwiegend formal niedrigere Abschlüsse vorliegen

(37%), ebenso wie im Handwerk (13%), sind es in der Industrie eher hohe Abschlüsse (14%).

Einkommen

Die Nettohaushaltseinkommen im Bereich Gesundheit und Pflege verteilen sich relativ ausgewogen über alle Einkommensgruppen (siehe Tab. 3). Im Bereich Erziehung und Bildung gibt es leichte Übergewichte bei den niedrigen Einkommen, was auf eine relativ hohe Zahl von Erzieher*innen und ähnlichen Berufen schließen lässt. Klar im Niedriglohnssektor verortet ist der Bereich Handel, Logistik und Lieferdienste, während in Industrie und produzierendem Gewerbe überdurchschnittlich hohe Löhne gezahlt werden. In der Tendenz gilt: Je größer der Betrieb, desto höher das Lohnniveau (vgl. Betriebsgrößen weiter unten).

Migrationshintergrund

Besonders in den Bereichen Erziehung und Bildung (22%), Gesundheit und Pflege (21%) sowie Handel, Logistik und Lieferdienste (19%) gibt es hohe Anteile von Menschen mit Migrationshintergrund (Industrie und produzierendes Gewerbe: nur 11%).

Grob zusammengefasst arbeiten die potenziellen Wähler*innen der Partei Die Linke also vor allem in sozialen Berufen, gefolgt vom Sektor Handel und Logistik sowie der Industrie, mit etwas Abstand auch in wissenschaftlichen Berufen und in der Verwaltung.

Berufe innerhalb des linken

Wähler*innenpotenzials

Unter den beruflichen Selbstbezeichnungen rangieren Pflegekräfte mit 11 Prozent auf dem ersten Rang, dagegen sind akademische Gesundheitsberufe (z. B. Ärzt*innen) nur mit 3 Prozent vertreten (siehe Abb. 3). Im Bereich Erziehung und Bildung sind etwa gleich viele Erzieher*innen und Lehrkräfte (je 8%)

Tabelle 3: Nettohaushaltseinkommen von Beschäftigten aus dem linken Wähler*innenpotenzial nach Branche (in Prozent nach Einkommensgruppe)

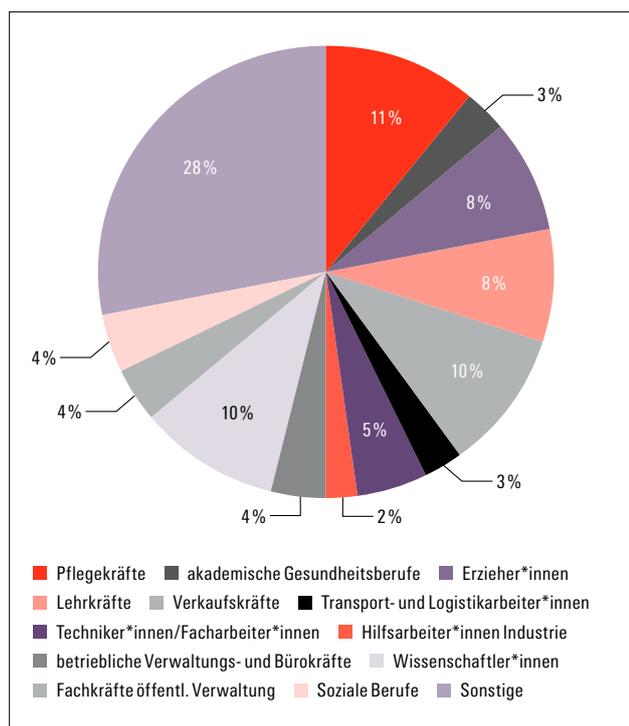
Branche	unter 1.500 €	1.500–2.500 €	2.500–3.500 €	über 3.500 €
Gesundheit & Pflege	12	21	18	17
Erziehung & Bildung	32	18	21	25
Handel, Logistik & Lieferdienste	3	21	6	1
Industrie & produzierendes Gewerbe	-	1	8	22
Handwerk	2	8	3	4
Gastronomie & Tourismus	-	20	3	1
Öffentliche Verwaltung	1	2	6	10

vertreten.¹⁸ Im Sektor Handel, Logistik und Lieferdienste sind es insbesondere Verkaufskräfte (10%) sowie Transport- und Logistikarbeiter*innen (3%). In Industrie und produzierendem Gewerbe sind vor allem Techniker*innen und Facharbeiter*innen (5%), Hilfsarbeiter*innen (2%) sowie betriebliche Verwaltungs- und Bürokräfte (4%) vertreten. Dazu kommen Wissenschaftler*innen (10%, Sozialwissenschaftler*innen 5%, Ingenieur- und Naturwissenschaften 6%),

die in unterschiedlichen Branchen beschäftigt sind, Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung (4%) sowie soziale Berufe in staatsnahen sozialen Einrichtungen (4%).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich im linken Wähler*innenpotenzial ein Querschnitt durch die mittleren und unteren Einkommensgruppen der lohnabhängigen Klasse findet.

Abbildung 3: Berufe innerhalb des Wähler*innenpotenzials der Linken



Betriebsgrößen, Bildungsabschlüsse, Lohnniveau und Migrationshintergrund

Die potenziellen Wähler*innen der Partei Die Linke arbeiten zu 33 Prozent in mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 500 Beschäftigten, 28 Prozent sind in kleinen Betrieben mit wenigen Beschäftigten tätig (siehe Tab. 4). In großen Betrieben mit vielen Beschäftigten arbeiten 36 Prozent. Letztere sind in Ostdeutschland wesentlich weniger vorhanden: Nur 19 Prozent der potenziell links Wählenden arbeiten in großen Betrieben, in Westdeutschland sind es ganze 40 Prozent. Männer arbeiten mit 42 Prozent überdurchschnittlich oft in großen Betrieben, Frauen nur zu 29 Prozent. In den großen Betrieben dominieren die formal mittleren und höheren Bildungsabschlüsse, das gilt aber auch für die kleinen Betriebe. Nur in mittelgroßen Betrieben finden sich überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen.

In der Tendenz gilt: Je größer der Betrieb, desto höher das Lohnniveau.

In kleinen und mittelgroßen Betrieben sind Menschen aus dem linken Wähler*innenpotenzial mit Migrationshintergrund leicht überdurchschnittlich repräsentiert, in großen Betrieben etwas deutlicher unterrepräsentiert.

Tabelle 4: Betriebsgrößen

Betriebsgrößen nach Beschäftigten	Anteil	West/ Ost	Männer/ Frauen	Formaler Bildungsabschluss Volks- o. Hauptschule/ mittlerer Abschl./ Abitur o. Uni	Nettohaushaltseinkommen bis 1.500€/1.500–2.500€/2.500–3.500€/ über 3.500€	Migrationshintergrund ja/nein
Unter 10	9	8/13	15/4	11/5/10	22/11/2/9	13/7
10–50	19	19/20	14/23	3/17/27	14/14/34/21	25/16
50–500	33	32/34	26/38	50/28/27	28/44/18/28	34/32
500–5000	19	20/13	15/21	20/20/17	1/21/31/19	9/24
Über 5000	17	20/6	27/8	0/28/18	3/10/15/22	11/20

18 Um Missverständnissen vorzubeugen: Die Anteile der beruflichen Selbstbezeichnungen weichen von denjenigen der Branchen teilweise ab, weil viele Berufsbezeichnungen keiner der großen Kategorien zuzuordnen sind: So arbeiten im Bereich Erziehung und Bildung rund 21% der Befragten, darunter 8% Erzieher*innen, 8% Lehrkräfte sowie 5% andere Berufe (Bürokräfte, Psycholog*innen, Reinigungsdienste usw.). Ähnlich verhält es sich in anderen Branchen.

2 WIE WIRD DAS LINKE WÄHLER*INNENPOTENZIAL IN DEN UNTERSCHIEDLICHEN BRANCHEN AUSGESCHÖPFT?

Wie bereits ausgeführt, gibt es ein besonders hohes linkes Wähler*innenpotenzial im Bereich Gesundheit und Pflege (21 %), aber nur etwa 9,5 Prozent der hier Beschäftigten beabsichtigen derzeit, Die Linke zu wählen. 19 Prozent von ihnen würden eher gar nicht wählen, fast 24 Prozent würden bei Bündnis 90/Die Grünen und 16 Prozent bei der SPD ihr Kreuz machen. Dieses spezielle Potenzial könnte also noch besser ausgeschöpft werden, zumal Die Linke hier mit einer langjährigen Kampagne in der Krankenhausbewegung aktiv, also bereits verankert ist.

Besonders hoch ist auch das Potenzial im Bereich Erziehung und Bildung (21 %). Und hier wird es tatsächlich erkennbar besser ausgeschöpft: über 48 Prozent haben auch eine Wahlabsicht für Die Linke. Und dies, obwohl Erziehung und Bildung bisher nicht zu den Schwerpunkten der Partei gezählt werden kann. Allerdings zeigt sich bei Umfragen immer wieder, dass den Wähler*innen der Partei Die Linke diese Themen besonders wichtig sind (zuletzt etwa bei der Wahl zum Berliner Abgeordnetenhaus).

Auch in der Industrie und im produzierenden Gewerbe ist linkes Wähler*innenpotenzial trotz sin-

kender Werte immer noch vorhanden (10 %). Die Ausschöpfung dieses Potenzials ist vergleichsweise gut: Rund 28 Prozent der Befragten dieses Sektors, die zum linken Wähler*innenpotenzial gezählt werden, haben auch die Absicht, Die Linke zu wählen. 17,5 Prozent von ihnen würden eher gar nicht wählen, 14 Prozent würden für Bündnis 90/Die Grünen stimmen, nur 7 Prozent für die SPD, aber 10,5 Prozent für die AfD.

Im Bereich Handel, Logistik und Lieferdienste liegt das linke Wähler*innenpotenzial bei 11 Prozent. Die Ausschöpfung ist jedoch wesentlich geringer: Nur 6 Prozent der hier Beschäftigten beabsichtigen, Die Linke zu wählen, 31 Prozent von ihnen neigen hingegen dazu, nicht zu wählen, 19 Prozent wollen die AfD und 25 Prozent die FDP wählen. In diesen Bereichen des Niedriglohns müssen Partei, aber auch Gewerkschaften erst noch Überzeugungsarbeit leisten.

Diese Zahlen zur Ausschöpfung des Potenzials nach Branchen können jedoch nur als Hinweise gedeutet werden: Je geringer die Fallzahlen ausfallen, umso schwieriger wird es, wirklich belastbare Aussagen zu treffen.

3 SOZIALE LAGE UND ARBEITSBEDINGUNGEN DER BEFRAGTEN IM LINKEN POTENZIAL

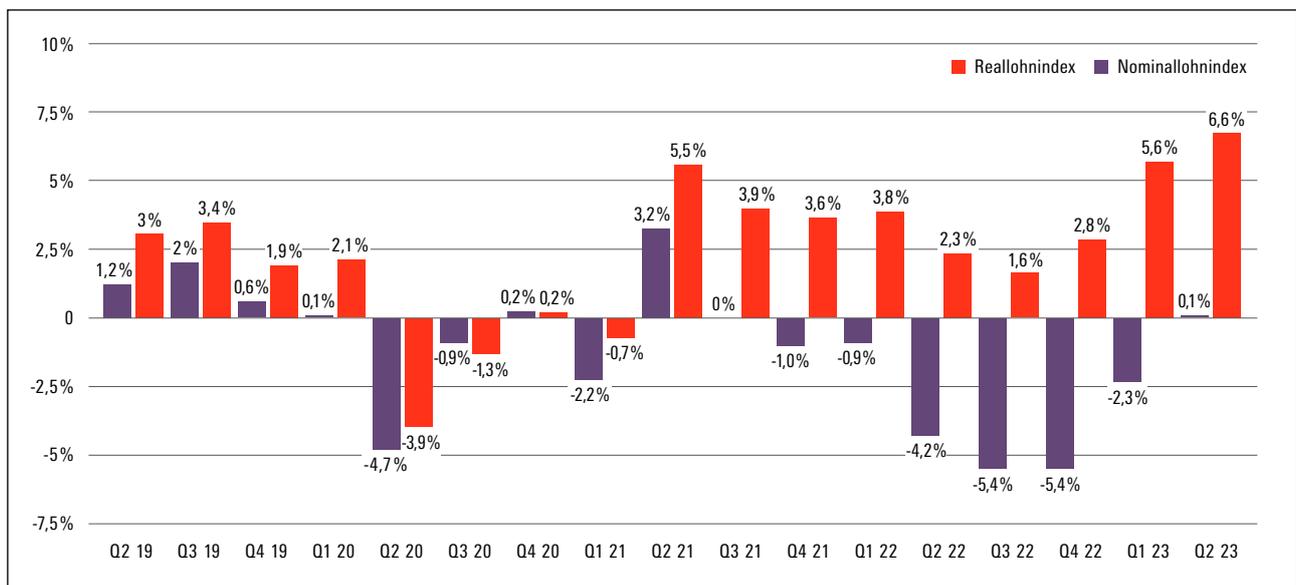
Ein wachsender Teil der Bevölkerung, bis in die Mitte der Gesellschaft hinein, weiß kaum oder nicht mehr, wie er bei den Preisentwicklungen der vergangenen Jahre noch über die Runden kommen soll. Immer mehr Menschen sind von Armut betroffen.¹⁹ Und mehr und mehr zeigen mutig ihr Gesicht unter dem Hashtag #IchBinArmutsbetroffen. Doch die Debatte zur Kindergrundsicherung offenbart, dass die soziale Frage nicht ernsthaft angegangen wird. Bereits die beschämende Kontroverse um das Bürgergeld und eine nur graduelle Abkehr von Hartz IV haben gezeigt, wie aus der Ungleichheit längst eine gesellschaftliche Spaltung mit harten Grenzziehungen nach «unten» geworden ist. Dies zeigt auch die Wiederauflage der Debatte um das Bürgergeld: Es sei zu hoch, biete keinen Anreiz zur Arbeit – im Gegenteil seien durch den zu geringen Abstand zu den Niedriglöhnen Sozialleistungsbezieher*innen besser gestellt. Letzteren wird pauschal ein mangelnder Wille zu arbeiten unterstellt,

ihnen wird mit Arbeitszwang gedroht. Die Realität sieht jedoch anders aus: Die Sozialleistungen fallen immer weiter hinter die reale Entwicklung der Lebenshaltungskosten zurück.²⁰ Hinter der wachsenden Armut stehen jedoch nicht nur die nicht ausreichenden Sozialleistungen, sondern vielmehr die zu geringen Löhne.

3.1 ZU GERINGE LÖHNE

Seit dem «Pforzheimer Abkommen» zur Verbetrieblischung im Jahr 2004 und der Einführung von Hartz IV sind die Reallöhne in Deutschland gesunken und konnten erst nach der Finanzkrise von 2009 wieder zulegen. Seit der Corona-Pandemie sind die Reallöhne jedoch dem gewerkschaftsnahen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) zufolge erneut um 4,7 Prozent abgestürzt (siehe Abb. 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Real- und Nominallohne in Deutschland (2. Quartal 2019 bis 2. Quartal 2023)*



*bezogen auf vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer*innen im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – Quelle: Statista 2024²¹

19 In unserer letzten Studie haben wir bereits auf steigende Armut und Ungleichheit infolge von Energiepreiskrise, Inflation, Pandemie und fortwirkender neoliberaler Politiken hingewiesen. Während die Preise für Energie, Lebensmittel, Miete und Gebrauchsgüter stark gestiegen sind, blieben die Löhne weiter zurück. Zugleich realisieren viele Unternehmen erhöhte Krisen- und Kriegsgewinne und wachsen die Vermögen einer kleinen Minderheit von Superreichen mit Rekordtempo; vgl. Candéias, Mario: Große Mehrheit für Umverteilung, Online-Publikation hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Februar 2023, unter: www.rosalux.de/publikation/id/49930/grosse-mehrheit-fuer-umverteilung.

20 Dies zeigen auch zwei aktuelle Studien: Brülle, Jan/Spanggel, Dorothee: Einkommensungleichheit als Gefahr für die Demokratie, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Verteilungsbericht 2023, WSI-Report Nr. 90, November 2023, unter: www.wsi.de/fpdf/HBS-008729/p_wsi_report_90_2023.pdf, und Der Paritätische Gesamtverband: Zwischen Pandemie und Inflation. Paritätischer Armutsbericht 2022, Berlin, März 2023, unter: www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Fachinfos/doc/broschuere_armutsbericht-2022_auf2_web.pdf.

21 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/152761/umfrage/entwicklung-der-loehne-in-deutschland/>.

Während im Jahr 2020 insbesondere der vermehrte Einsatz von Kurzarbeit zur negativen Entwicklung der Nominal- und Reallöhne beigetragen hatte, zehrte laut Statistischem Bundesamt 2021 und besonders 2022 die hohe Inflation das Wachstum der Nominallöhne auf: «Im Jahr 2022 wurde der stärkste Rückgang der Reallöhne in Deutschland seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2008 gemessen.»²²

Besonders betroffen von der Energiepreiskrise und der allgemeinen Inflation sind die Menschen, die im Niedriglohnsektor arbeiten. Und dieser Sektor wächst. Im Jahr 2019 stellte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) fest: Der «Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland hat zwischen 1995 und 2008 stark zugenommen, seitdem stagniert er bei etwa einem Viertel».²³ Tatsächlich ist Deutschlands Niedriglohnsektor prozentual der größte in Europa: Von etwa 39,8 Millionen Menschen in Beschäftigtenverhältnissen verdienen rund 9,3 Millionen (23,4%) weniger als 14 Euro brutto pro Stunde. Niedriglöhne sind sehr unterschiedlich auf gesellschaftliche Gruppen und Wirtschaftszweige verteilt. Im Jahr 2022 bekamen laut Statistischem Bundesamt 23 Prozent der Frauen Niedriglöhne, im Vergleich zu 16 Prozent der Männer. Ursächlich ist, dass Frauen oft in schlecht bezahlten Berufen und Branchen arbeiten und sehr viel häufiger Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte sind. Viel verbreiteter sind Niedriglöhne in Ostdeutschland, dort beziehen 23 Prozent einen Niedriglohn; in Westdeutschland sind es 18 Prozent.²⁴ Die Erhöhung des Mindestlohns hat zwar die Bruttolohnlöhne im untersten Dezil überproportional steigen lassen, aber den Anteil der Niedriglohnbeschäftigten nicht gesenkt.²⁵ Lohnmobilität aus dem Niedriglohnsektor heraus ist gering. Einmal im Bereich der Armutslöhne angekommen, ist es schwer, wieder herauszukommen, was zu einer «Verfestigung prekärer Lebenssituationen» führt.²⁶ Die beschlossene Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2024 von 12,00 Euro auf gerade einmal 12,41 Euro (und um weitere 41 Cent zum 1.1.2025) bleibt weit hinter den Reallohnverlusten zurück. Auch entsprechend einer neuen EU-Richtlinie müsste der Mindestlohn erhöht werden – ein Antrag der Fraktion Die Linke im Bundestag vom November 2023, den Mindestlohn auf 14 Euro pro Stunde anzuheben,

wurde jedoch auch von SPD und Bündnis 90/Die Grünen abgelehnt, obwohl sie die Forderung selbst teilen. Bereiche wie Kindererziehung oder Pflege werden in vielen Fällen zwar mit Löhnen oberhalb des Niedriglohnsektors entlohnt, kämpfen jedoch seit Jahren um Anerkennung und eine angemessene Entlohnung für ihre «systemrelevanten» Tätigkeiten, bei gleichzeitiger Personalknappheit. Der Druck der entsprechend schlechten Arbeitsbedingungen, zusammen mit den Verpflichtungen der (überwiegend weiblichen Belegschaften) mit Sorgetätigkeiten führt dazu, dass sich viele Beschäftigte in diesen Bereichen gezwungen sehen, in Teilzeit zu arbeiten, um die Anforderungen zu bewältigen. Ergebnis sind zu niedrige Monatsentgelte und Rentenansprüche.

In Teilen gilt dies auch für die Belegschaften in der Industrie und dem produzierenden Gewerbe, jenseits der hoch organisierten und gut bezahlten Kernbelegschaften. Die Arbeitsintensität ist generell sehr hoch, die Löhne für Leiharbeiter*innen, Werkverträger*innen oder in ausgelagerten Bereichen sind jedoch deutlich geringer. So besteht häufig die Wahl zwischen Überarbeitung und Vernachlässigung der Sorgearbeit um sich und andere auf der einen Seite und Teilzeit mit deutlich geringeren Monatsentgelten auf der anderen. In der Paketbranche geht es auch um eine Diskrepanz zwischen vereinbarten und ausgezahlten Löhnen oder sogar um Lohnraub – trotz Rekordprofiten der Unternehmen.²⁷

In allen Bereichen gab es in den vergangenen Jahren Reallohnverluste zu verzeichnen. Die jüngsten kämpferischen Tarifverhandlungen der Gewerkschaften haben zu einem deutlichen Anstieg der Nominallöhne geführt: Unter Berücksichtigung der im ersten Halbjahr 2023 getätigten Neuabschlüsse und der in den Vorjahren für 2023 bereits vereinbarten Tarifverträge steigen die Tariflöhne nach Berechnungen des WSI in diesem Jahr nominal um durchschnittlich 5,6 Prozent (siehe Abb. 5). Vor dem Hintergrund der weiter sehr deutlichen Preissteigerungen ergibt sich hieraus aber dennoch real ein Rückgang von durchschnittlich 1,7 Prozent.²⁸ Nur mit den steuer- und abgabenfreien Einmalzahlungen zwischen 1.000 und 3.000 Euro, die in vielen Tarifverträgen vereinbart wurden, können Reallohnverluste teilweise wieder wettgemacht werden.²⁹ Von nötigen Reallohnzuwächsen kann noch keine Rede sein.

22 www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Realloehne-Nettoverdienste/_inhalt.html.

23 Grabka, Markus M./Schröder, Carsten: Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, DIW-Wochenbericht 14/2019, unter: www.diw.de/de/diw_01.c.618203.de/publikationen/wochenberichte/2019_14_3/der_niedriglohnsektor_in_deutschland_ist_groesser_als_bislang_angenommen.html.

24 www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html#Niedriglohn%20f%C3%BCr%20Fast%20Jeden%20f%C3%BCnfte%20Besch%C3%A4ftigten.

25 6,4 Prozent der Beschäftigten erhalten laut Statistischem Bundesamt den Mindestlohn von derzeit 12 Euro pro Stunde. 14,8 Prozent der Beschäftigten profitieren jedoch von der Erhöhung des Mindestlohns; vgl. www.tagesschau.de/wirtschaft/geringverdiener-14-euro-mindestlohn-100.html.

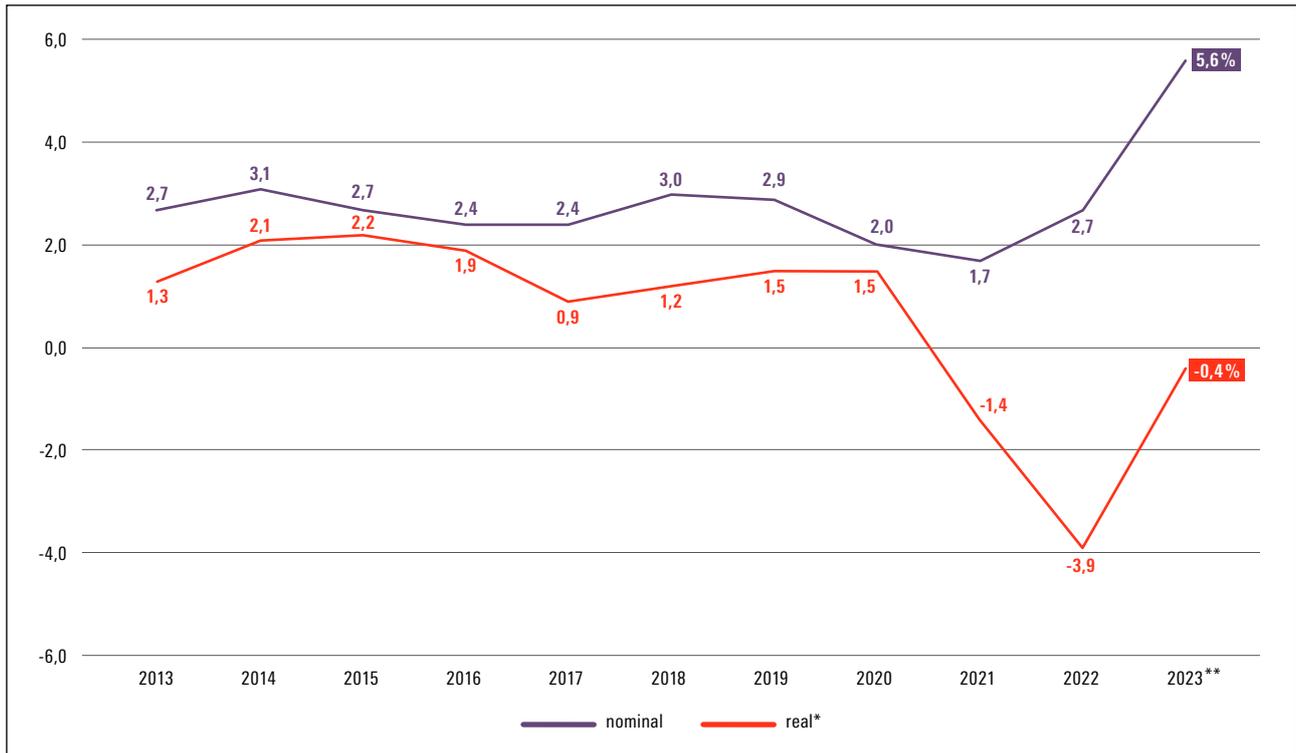
26 Brülle/Spannagel: Einkommensungleichheit, 2023, S. 5.

27 Arps, Jan Ole/Tügel, Nelli: Amazon, DHL & Co. Arbeitsbedingungen in der Paketbranche, Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin (noch unveröffentlichte Studie zu den Arbeitsbedingungen bei den sieben großen Unternehmen der Paketbranche, erscheint im Februar 2024).

28 Vgl. Hans-Böckler-Stiftung: Zwischenbilanz des WSI-Tarifarchivs, 7.9.2023, unter: www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-51929.htm.

29 Ebd.

Abbildung 5: Entwicklung der Tariflöhne gegenüber dem Vorjahr in Prozent 2013–2023



* real = deflationiert um die Entwicklung der Verbraucherpreise

** vorläufige Daten auf der Grundlage aller bis zum 30.11.2023 vereinbarten Tarifierhöhungen für das Jahr 2023

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung: Zwischenbilanz des WSI-Tarifarchivs, 7.9.2023, unter: www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-51929.htm

Nach wie vor bestehen einige ungelöste Tarifkonflikte. Dies gilt insbesondere für den Einzelhandel sowie den Groß- und Außenhandel, wo bereits seit mehreren Monaten verhandelt wird, ohne dass bislang ein Ergebnis erzielt werden konnte. In die große Tarifrunde im öffentlichen Dienst der Länder ist die Gewerkschaft ver.di mit einer Lohnforderung von zusätzlich 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro mehr monatlich, in die Verhandlungen gegangen. Dies wäre insbesondere für die niedrigen Lohngruppen ein wichtiger Ausgleich. Im Dezember wurde ein Tarifabschluss erzielt: Die Einkommen der Beschäftigten steigen ab dem 1. November 2024 tabellenwirksam um einen Sockelbetrag von 200 Euro. Ab dem 1. Februar 2025 kommt darauf eine weitere Entgelterhöhung um 5,5 Prozent. Auch hier gibt es eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 3.000 Euro. Im Durchschnitt steigen die Gehälter der Länderbeschäftigten während der Laufzeit um mehr als 11 Prozent.³⁰ Auch der Tarifvertrag Nahverkehr wird zu Beginn des Jahres 2024 neu verhandelt.

Für die Mehrheit derjenigen Befragten, die potenziell Die Linke wählen, ist die Problematik zu geringer Löhne äußerst relevant – sie fühlt sich betroffen. Höhere Mindestlöhne sowie eine bessere Entlohnung in den Bereichen der sozialen Infrastrukturen wären mehr als angemessen, um dem Ziel «Löhne, die zum Leben reichen», näherzukommen. Entsprechend fordert Die Linke, den Mindestlohn auf 15 Euro und dann jährlich mindestens in Höhe der Inflation anzuheben. Denn alles andere bedeutet Altersarmut. Ausnahmen für Langzeiterwerbslose, Jugendliche unter 18 Jahren, Menschen mit Behinderung und Praktika sollten gestrichen und Zuschläge von Unternehmen nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden dürfen.³¹ Die Auseinanderentwicklung von Löhnen und Sozialleistungen, die kaum noch für ein würdiges Leben ausreichen, auf der einen Seite und teilweise stark ansteigende Krisen- und Kriegsgewinne großer Unternehmen, insbesondere von Vermögenden des «einen Prozents» der Superreichen, auf der anderen kann in vielfältiger Weise als Verletzung des Leistungsprinzips, als «unverdienter Reichtum, als Meri-

30 Vgl. ver.di: Tarifabschluss für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder erzielt, Pressemitteilung, 9.12.2023, unter: www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+co++3fe2fbb8-9689-11ee-af8f-d1f22e36377d.

31 Vgl. Die Linke: Arbeit, die zum Leben passt, unter: www.die-linke.de/themen/arbeit.

tokratieverletzung, als verweigerter Ausgleich, als zynische Ignoranz gegenüber Bedürftigkeit bei den Herrschenden»³² verstanden werden. Und diese Verletzung kann potenziell als Ressource zur Mobilisierung dienen, an der sich Unmut und Protest entzünden könnten.

3.2 SCHLECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN UND STRESS AM ARBEITSPLATZ

Laut DGB-Index fühlt sich mehr als die Hälfte der in ihrer Studie befragten Beschäftigten in der Arbeit gehetzt, wobei der Anteil bei Frauen (53 %) etwas höher liegt als bei Männern (48 %).³³ Am stärksten gilt dies in den Gesundheitsberufen (68 %) und im Bereich Erziehung und Bildung (58 %). Ganze 70 Prozent geben an, Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung zu machen, um das geforderte Arbeitspensum zu schaffen. Über die Hälfte der Befragten (54 %) leidet unter widersprüchlichen Anforderungen am Arbeitsplatz. Die innerhalb der vorliegenden Studie erhobenen Daten erhärten diese Beobachtung. Ursächlich ist häufig die steigende Arbeitsintensität: Sie beschreibt das Verhältnis von Arbeitsmenge, Arbeitszeit und qualitativen Anforderungen. Besteht zwischen diesen Komponenten ein Missverhältnis, stellt dies eine Belastungsquelle für die Beschäftigten dar. Hohe Belastungen und insbesondere quantitative Überforderung erhöhen das Risiko von Burn-outs und anderen psychischen Störungen.

Die Arbeitsbelastung ist bei Pflegekräften besonders hoch, in der Kranken- wie in der Altenpflege: Ein Sonderbericht des DBG-Index Gute Arbeit zeigt, dass «psychische Belastungen durch starken Zeitdruck und Arbeitsverdichtung nach wie vor prägend» sind für die Arbeit in Pflegeberufen. «Hinzu kommen starke körperliche Belastungen, z. B. durch schweres Heben oder Tragen. Ein Resultat der hohen Belastung besteht darin, dass Beschäftigte in der Pflege [...] häufig Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeitsausführung machen.» Verbesserungen der Arbeitsbedingungen könnten die Beschäftigten kaum wahrnehmen. «Hinsichtlich der Qualitätsabstriche hat sich das Problem in den vergangenen Jahren sogar noch verschärft. [...] Für die Corona-Jahre 2020/21 zeigen die Daten noch einmal eine deutliche Erhöhung der Arbeitsbe-

lastung in der Pflege.»³⁴ Hier wird auch die Arbeitsverdichtung am stärksten empfunden.³⁵ 50 Prozent der Pflegekräfte sind der Meinung, dass ihnen für diese harte und eben spätestens seit der Pandemie als systemrelevant erkannte Arbeit zu wenig gesellschaftliche Anerkennung gezollt wird.³⁶

Schon heute, so der DAK-Gesundheitsreport, erleben 45 Prozent der Beschäftigten regelmäßig Personal-mangel im eigenen Arbeitsbereich.³⁷ Nur 12,6 Prozent der Beschäftigten sind nicht von Personal-mangel betroffen. Arbeiten, obwohl das Personal nicht ausreicht, zeigt sich «als Arbeit am Limit: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit Personalnot und Fachkräftemangel ist häufig oder sehr häufig müde und erschöpft (54 %). Rund ein Drittel (35 %) berichtet von nächtlichen Schlafstörungen oder Beschwerden des Muskel-Skelett-Systems, wie Rückenschmerzen, und beinahe jeder Vierte (23 %) leidet unter Kopfschmerz.»³⁸ Die Betroffenen berichten von starkem Termin- und Leistungsdruck, von Überstunden und versäumten Pausen. Besonders betroffen sind Kranken- und Altenpflegekräfte sowie alle, die in der Kinderbetreuung arbeiten. Fast drei Viertel der Krankenpfleger*innen sowie fast zwei Drittel der Altenpfleger*innen geben an, konstant oder häufig von Personal-mangel betroffen zu sein und ihre Arbeit mit dem vorhandenen Personal nur unter großen Anstrengungen zu schaffen.

Gründe für den Personal-mangel allgemein sind sowohl ungewöhnlich viele Personalausfälle durch Krankmeldung als auch zu wenige Einstellungen und unbesetzte Stellen. In der Konsequenz reduzieren überdurchschnittlich viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit. Die Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege sowie in der Kinderbetreuung haben ihre Arbeitszeit aufgrund der hohen Arbeitsbelastung zu einem deutlich höheren Anteil bereits reduziert oder erwägen diesen Schritt, was den Druck in diesen Beschäftigtengruppen weiter erhöht. Die Corona-Pandemie hat die Situation verschärft, aber nicht geschaffen. Auch nach Abklingen der Pandemie könnten wichtige Verbesserungen nur in harten Tarifkonflikten errungen werden, die durch die Ökonomisierung und den anhaltenden Personal-mangel stellenweise wieder erodieren: Nach wie vor geben zahlreiche Pflegekräfte ihre Tätigkeit auf – aufgrund der zu hohen Belastung bei geringer Anerkennung.

32 Richard Detje in der Debatte zu den vorläufigen Ergebnissen dieser Studie im Rahmen der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

33 DGB-Index Gute Arbeit: Jahresbericht 2022, S. 54 f., unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/+ +co++60787eb2-6b37-11ed-8d14-001a4a160123>.

34 DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited. Was hat sich in den vergangenen Jahren getan?, Kompakt 02/2023, S. 2, unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/+ +co++e6d7006e-ef35-11ed-baf5-001a4a160123>.

35 Vgl. DGB-Index Gute Arbeit: Jahresbericht 2022, S. 70 f.

36 PricewaterhouseCoopers GmbH: Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitswesen 2022, unter: www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/fachkraeftemangel-im-deutschen-gesundheitswesen-2022.html.

37 DAK-Gesundheitsreport 2023: Gesundheitsrisiko Personal-mangel – Arbeitswelt unter Druck, unter: www.dak.de/dak/gesundheitsreport-2023-2615838.html#.

38 Ebd.

Ähnliches gilt für die Bereiche Kinderbetreuung und Schule: Hier herrschen Personalmangel, quasi-verstetigte Sondersituationen (soziale Probleme durch Segregation an «Brennpunktschulen», erhöhte Integrationsbedarfe durch hohe Zahl an Kindern von Geflüchteten und Willkommensklassen etc.) und hohe Krankenstände vor.

Ebenfalls erhöht ist der Krankenstand in den Verkehrs- und Logistikberufen (6,2%). Insbesondere im Nah- und Fernverkehr kommt ein hoher Personalmangel zu den hohen Anforderungen schlechter Verkehrslagen und hohen Krankenständen.³⁹ In der Logistik und bei den Lieferdiensten sind eher die übertriebenen Zeit- und Leistungsanforderungen der Unternehmen, gepaart mit ausufernden Arbeitszeiten, problematisch.⁴⁰ Auch im Handel ist die Personaldecke ausgedünnt und die Krankenstände sind überdurchschnittlich hoch.

In der Industrie und im produzierenden Gewerbe ist zwar ebenfalls ein Fachkräftemangel zu verzeichnen. Stress und Überlastung am Arbeitsplatz sind jedoch zumeist auf die stetig zunehmende Intensivierung der Arbeit durch die Unternehmen zurückzuführen.

3.3 ZU VIELE ÜBERSTUNDEN

Jedes Jahr machen Beschäftigte in Deutschland zahlreiche Überstunden – 2022 waren es rund 1,3 Milliarden. Das geht aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Linksfraktion im Bundestag hervor.⁴¹ Die Überstunden entsprechen demnach 809.000 Vollzeitstellen. Das Ausmaß überlanger Arbeit, gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche, hat sich seit 1991 (10,3%) leider kaum verbessert, so das Statistische Bundesamt.⁴² Trotz der anhaltenden öffentlichen Diskussion über eine Verkürzung der Arbeitszeit hat sie sich (für Vollzeitwerbstätige) in den vergangenen Jahrzehnten kaum verringert. Sie liegt im Schnitt bei 41 Stunden pro Woche – 1991 waren es noch 41,4 Stunden.⁴³

Die Zahl der absolut geleisteten Überstunden ist zwar etwas zurückgegangen. Der Druck, Überstunden zu leisten, verteilt sich jedoch je nach Beruf und Branche sehr unterschiedlich. An der Spitze liegen das produzierende Gewerbe mit durchschnittlich 4,1 Überstunden pro Woche, das Gastgewerbe sowie der Bereich Logistik, Transport und Verkehr (jeweils 4 Überstunden/Woche).⁴⁴

Wieder ganz vorn mit dabei und häufig undokumentiert und unbezahlt: Überstunden im Gesundheitsbereich. «Dass Mehrarbeit darüber hinaus auch durch Überstunden geleistet wird, scheint von allen Beteiligten stillschweigend vorausgesetzt zu werden. Es scheint sich so sehr in die Normalität des Alltags eingeschrieben zu haben.»⁴⁵ Der DAK-Gesundheitsreport dazu: «Je extremer die erlebte Personalnot, desto stärker neigen die Beschäftigten zu Präsentismus. So haben 70 Prozent der Beschäftigten in Organisationen mit regelmäßigem Personalmangel in den vergangenen zwölf Monaten gearbeitet, obwohl sie krank waren, gegenüber 41 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen ohne Personalmangel. [...] Hohe Fehlzeiten und Personalmangel bedingen einander und verstärken sich jeweils in den Effekten.»⁴⁶ Ein Teufelskreis: Personalmangel führt aufgrund von Stress und hoher Arbeitsbelastung zu einem höheren Krankenstand, der wiederum den Personalmangel erhöht, weil krankgeschriebene Kolleg*innen ersetzt werden müssen, was wiederum zu vielen Überstunden bei anderen führt. «Besonders der Anstieg an psychischen Erkrankungen konnte in diesem Zusammenhang nachgewiesen werden».⁴⁷

Der Leistungsdruck in der Paketbranche wiederum, mit einer immer höheren Zahl von Lieferungen pro Tour (250–300 Pakete), führt zu regelmäßigen und systematischen Überstunden, die bei diversen Subunternehmen der Branchenriesen auch nicht bezahlt werden und die regelmäßig die zulässige Höchstarbeitszeit überschreiten.⁴⁸

39 Vgl. Candeias, Mario: «Nur die harten kommen in den Garten.» Die Berliner Verkehrsbetriebe zwischen Kulturkampf und Personalmangel, in: LuXemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis, Dezember 2023, unter: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/nur-die-harten-kommen-in-den-garten>.

40 «Die Kombination körperlich harter Arbeit, hoher physischer Belastung und überlangen Arbeitstagen hat zur Folge, dass die Paketbranche einen überdurchschnittlich hohen Krankenstand ausweist: 32,98 Krankentage waren es im Jahr 2020 und damit 66,8% mehr als im Gesamtdurchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (19,77 Tage).» Arps/Tügel: DHL, Amazon & Co. (im Erscheinen).

41 Vgl. ZDF: Deutschland: Über eine Milliarde Überstunden, 31.5.2023, unter: www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/beschaeftigte-deutschland-2022-eine-milliarde-ueberstunden-100.html.

42 Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. N 026 vom 30. April 2021, unter: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/04/PD21_N026_13.html.

43 Ebd.

44 Beckmann Petey, Alice: Arbeitszeitmonitor 2021: Das sind die Branchen mit den meisten Überstunden, in: Handelsblatt, 15.9.2021, unter: www.handelsblatt.com/karriere/arbeitszeitmonitor-2021-das-sind-die-branchen-mit-den-meisten-ueberstunden/27613858.html.

45 Dück, Julia: Soziale Reproduktion in der Krise. Sorge-Kämpfe in Krankenhäusern und Kitas, Weinheim 2022, S. 158, unter: www.rosalux.de/publikation/id/46340/soziale-reproduktion-in-der-krise.

46 DAK-Gesundheitsreport 2023.

47 Ebd.

48 Ausnahme: DHL mit fest im Kernunternehmen beschäftigten Kräften; vgl. Arps/Tügel: Amazon, DHL & Co. (im Erscheinen).

3.4 KONFLIKTE UNTER KOLLEG*INNEN AUFGRUND VON ARBEITSÜBERLASTUNGEN

Soziale Konflikte am Arbeitsplatz sind normal. Doch die zunehmende Intensivierung der Arbeit, wachsende Anforderungen, ein teilweise dramatischer Personalmangel, Überstunden und Erfahrungen der Entgrenzung der Arbeit mit mangelnder Erholung in der Folge – all dies führt zu vermehrten Konflikten nicht nur mit der Unternehmens- oder Abteilungsleitung, sondern auch unter Kolleg*innen. Stress und Überforderung mindern zugleich die Ressourcen, um Konflikte solidarisch auszutragen und beizulegen. Probleme werden individualisiert, statt gemeinsam gelöst zu werden oder organisiert die ursächlichen Arbeitsbedingungen zu verändern. Oft sind es schlecht funktionierende Abstimmungen hinsichtlich der Arbeitsaufgaben oder Missverständnisse, die unter Stress zu vermehrten Konflikten führen. Schon kleine persönliche Differenzen können unter Stress und schlechten Arbeitsbedingungen eskalieren. Vor allem objektiv oder subjektiv weniger leistungsfähige Personen – sei es aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Sorgerepflichtungen – werden dann oft zur Zielscheibe anderer Kolleg*innen, die vermeintlich mehr arbeiten müssen. Allerdings kann dies auch umgekehrt gelten, wenn ein*e Beschäftigte*r die Arbeit schneller und flüssiger erledigt und so die vermeintlich geltenden Leistungsstandards (ungewollt) nach oben setzt. Der Klassiker: Ein Kollege meldet sich häufig krank und andere müssen dann seine Aufgaben mit erledigen – und im Zweifel Überstunden machen. Dabei ist es die Aufgabe der Betriebsleitung, zu verhindern, dass Lücken nicht durch andauernde Mehrarbeit gefüllt und Beschäftigte überlastet werden.

Die schwierigsten Konflikte entstehen, wenn sich Allianzen bilden. Weil die Kontrolle der Arbeitsaufgaben in vielen Bereichen auf die Beschäftigten selbst übertragen und nicht durch äußerliche Funktionsträger*innen aufgezwungen wird, wirkt diese Struktur selbstbestimmter und demokratischer. Tatsächlich lässt sie allerdings einen starken «Ostrazismus» wirksam werden, einen «Druck, den eine Gruppe kollektiv auf ein Gruppenmitglied ausübt, das sich nicht an die ihm vorgegebenen oder von ihm selbst frei gesetzten

Ziele hält». ⁴⁹ Die Beschäftigten selbst sind es dann, die «abweichendes» Verhalten wieder in angepasste Handlungsweisen pressen oder ausgrenzen, gegebenenfalls entfernen. Insgesamt 64 Prozent der für den «Index Gute Arbeit» Befragten geben an, häufig Konflikte und Streitigkeiten im Arbeitskontext zu erleben, und empfinden dies als belastende soziale und emotionale Anforderung. ⁵⁰

3.5 RÜCKGANG DER TARIFBINDUNG

Der langfristige Rückgang der Tarifbindung in Deutschland stellt eine bedrohliche Entwicklung dar. Im Jahr 2021 konnten laut WSI lediglich 52 Prozent der Beschäftigten auf tarifvertraglich festgeschriebene Ansprüche zählen. Im Jahr 2000 waren es hingegen noch 68 Prozent. ⁵¹ Nur noch 25 Prozent der Betriebe unterliegen heute der Tarifbindung. ⁵²

Die Gründe für den Rückgang sind vielfältig. Hierzu zählen der Strukturwandel und insbesondere die Verlagerung der Beschäftigung aus industriellen Großbetrieben hin zu kleinteiligeren Strukturen im Dienstleistungssektor. «Dies macht es für Gewerkschaften schwieriger, effektiv Mitglieder zu organisieren und zu halten.» ⁵³ Doch auch dort, wo es Gewerkschaften gelingt, in neuen Betrieben Fuß zu fassen und Organisationsmacht aufzubauen, stößt die Durchsetzung von Tarifverträgen zum Teil auf heftigen Widerstand der Unternehmen – wie das Beispiel Amazon eindrücklich belegt. ⁵⁴

Zusätzlich trägt die Tariffucht von Unternehmen und die Einführung von OT-Mitgliedschaften in Unternehmensverbänden (also Unternehmen ohne Tarifbindung) zu dieser Entwicklung bei. Für die Beschäftigten hat dies zur Folge, «dass die Arbeitsbedingungen in wesentlichen Punkten in tariflosen Betrieben deutlich schlechter sind. Auch beim Entgelt klafft eine Lücke von mehreren Hundert Euro zulasten der tariflosen Betriebe, in denen Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2021 nach den IAB-Daten durchschnittlich 3.320 Euro brutto im Monat verdienen – verglichen mit 4.070 Euro in tarifgebundenen Betrieben. Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben arbeiten im Mittel wöchentlich 54 Minuten länger und verdienen

49 Coriat, Benjamin: *Penser à l'envers*, Paris 1991, S. 177; vgl. auch Candeias, Mario: Kollektive Kreativität. Produktivkräfte und Produktionsverhältnisse im digitalen Kapitalismus, in: LuXemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis, Januar 2015, unter: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/kollektive-kreativitaet>.

50 DGB-Index Gute Arbeit: Jahresbericht 2022, S. 44.

51 Dabei zeigt sich eine große Spannweite der Tarifbindung: «Zwischen dem Spitzenreiter Bremen mit einer Tarifbindung von 59 Prozent und dem Schlusslicht Mecklenburg-Vorpommern mit nur 41 Prozent liegt ein Abstand von fast 20 Prozentpunkten» Im Osten sind es insgesamt etwa 44,6%, im Westen 53,85%; vgl. Lübker, Malte/Schulten, Thorsten: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, WSI Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, Düsseldorf 2023, S. 3, unter: www.wsi.de/de/analysen-zur-tarifbindung-34899.htm.

52 Ebd., S. 10.

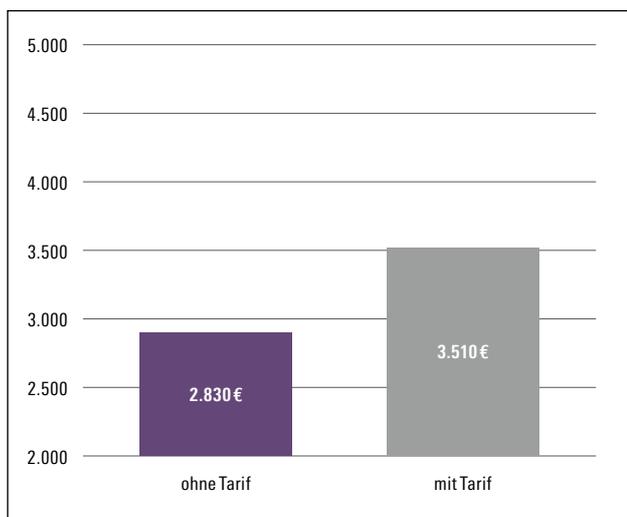
53 Ebd.

54 Boewe, Jörn/Schulten, Johannes: Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisation beim Weltmarktführer des Onlinehandels, 2., akt. Ausgabe, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Analysen 57, Berlin 2019, unter: www.rosalux.de/publikation/id/8529/der-lange-kampf-der-amazon-beschaeftigten; Apicella, Sabrina: Das Prinzip Amazon. Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Hamburg 2021, unter: www.rosalux.de/publikation/id/45005/das-prinzip-amazon.

10,8 Prozent weniger als Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung.»⁵⁵ (Vgl. auch Abb. 6.)

Beim Entgelt zeigen sich die größten Nachteile einer fehlenden Tarifbindung in Ostdeutschland: In Brandenburg verdienen Beschäftigte in tariflosen Betrieben monatlich 15,2 Prozent weniger als Beschäftigte in vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung im Westen, in Sachsen-Anhalt beträgt der Rückstand 14,2 Prozent. «Um auf ein volles Jahresgehalt ihrer Kollegen mit Tarifvertrag zu kommen, müssen Beschäftigte in tariflosen Betrieben hier also bis in den März des Folgejahres hinein arbeiten.»⁵⁶

Abbildung 6: Bruttomonatsentgelte, in Euro (2021)



Quelle: WSI 2023, Entgelt gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht⁵⁷

Mit der «systematischen Erschließung» neuer Betriebe und dem «Organisieren am Konflikt» (Heiner Dribbusch) haben die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren gezeigt, «dass eine stärker beteiligungsorientierte Tarifpolitik ein gangbarer und erfolgversprechender Weg» zum Aufbau neuer Organisationsmacht ist, gerade in Ostdeutschland. «Gleichwohl bleibt die Durchsetzung von Tarifverträgen in einzelnen Betrieben, die nicht an einen Flächentarifvertrag gebunden sind, ein kräftezehrendes Unterfangen, das sich oft über Jahre hinzieht.»⁵⁸

Die Tarifabdeckung ist aktuell zu gering. Die Europäische Mindestlohnrichtlinie hat als Zielwert 80 Prozent festgelegt.⁵⁹ In Nachbarländern wie Belgien, Öster-

reich und Frankreich liegt die Tarifbindung bei über 90 Prozent. Alle anderen EU-Länder – auch Deutschland – sind nach Europäischem Recht verpflichtet, bis zum 15. November 2024 einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufzustellen. Sinnvoll wäre dafür eine erleichterte Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann nach Paragraph 5 des Tarifvertragsgesetzes einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich erklären. Im Jahr 2015 wurde die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) von Tarifverträgen gesetzlich ermöglicht. Diese Möglichkeit wird aber dennoch immer seltener eingesetzt. Im Jahr 2021 waren es immerhin noch 29 Tarifverträge, 2022 nur noch 12 Tarifverträge, die laut BMAS für allgemeinverbindlich erklärt wurden.⁶⁰

Kein oder kein ausreichender Tarifvertrag ist daher für viele Beschäftigte ein relevantes Problem. Für alle Beschäftigten einer Branche sollten Tarifverträge auf Antrag einer Gewerkschaft für verbindlich erklärt werden können, fordert Die Linke, um so den Unterbietungswettbewerb bei den Löhnen zu beenden.⁶¹ Tarifverträge für alle bleiben eine wichtige Perspektive.

3.6 ENTGRENZUNG DER ARBEIT

Viele empfinden das Eindringen der Arbeit ins Privatleben als zunehmende Belastung. Dabei geht es um die Entgrenzung der Arbeit im Zuge mobiler Arbeit und Digitalisierung in Verbindung mit Vertrauensarbeitszeit und indirekter Steuerung bzw. durch Übergriffe von Vorgesetzten mit Blick auf ständige Erreichbarkeit, nicht zuletzt außerhalb der Kernarbeitszeiten. Auch die Grenzen zwischen der eigentlichen Arbeitszeit und den Ruhepausen verwischen zusehends. Letztere werden oft verkürzt, wenn die Auftragslage oder der verbreitete Personalmangel es erfordern, obwohl es klare Regelungen im Arbeitszeitgesetz gibt. Die Intensivierung der Arbeit erhöht den Druck, viele schaffen die Arbeit in der vorgesehenen Zeit nicht, das Problem wird durch längeres Arbeiten zu kompensieren versucht. Zudem wird die vorgeschriebene Arbeitszeit von Unternehmensseite oft nicht eingehalten, Überstunden werden verlangt und teilweise nicht vergütet, Dienstpläne nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt oder ständig angepasst.

55 Lübker/Schulten: Tarifbindung in den Bundesländern, 2023, S. 4.

56 Ebd., S. 5.

57 Ebd., S. 41.

58 Ebd., S. 5 f.

59 Europäisches Parlament/Europäischer Rat: Richtlinie 2022/2041 vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, in: Amtsblatt der Europäischen Union, 25.10.2022, S. 33–47.

60 BMAS: Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. Oktober 2023, S. 4, unter: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=17.

61 www.die-linke.de/themen/arbeit.

Gegen das Arbeitszeitgesetz wird übrigens laut Arbeitsgerichten am häufigsten verstoßen – von den Geschwindigkeitsüberschreitungen im Straßenverkehr einmal abgesehen.

Eine regelmäßige Beschäftigung in den Abend- und Nachtstunden oder am Wochenende – zu Zeiten also, in denen die Mehrheit der Erwerbstätigen ihre Freizeit genießt – kann als zusätzliche Belastung empfunden werden. Der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig abends zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten, hat in den vergangenen Jahrzehnten zugenommen. So arbeitete fast jede fünfte erwerbstätige Person regelmäßig abends (18,1 %).⁶² Auch die Arbeit am Wochenende nimmt zu: Nahezu ein Viertel der Beschäftigten (24,1 %) arbeitete 2019 regelmäßig an Samstagen; der Sonntag war zuletzt für etwa jede achte erwerbstätige Person (12,8 %) regelmäßig ein Arbeitstag.⁶³

In der Folge mangelt es den Beschäftigten an Erholung. Auch die Planbarkeit von Alltag, Sorgearbeiten, Verabredungen mit Freund*innen oder Erledigungen leidet darunter. Viele empfinden, dass sich ihr Leben vor allem um die Arbeit dreht, und wünschen sich eine «Arbeit, die zum Leben passt», wie es Die Linke formuliert.⁶⁴ Die Leistungsverdichtung in den Betrieben sollte wirksam begrenzt, Gefährdungsbeurteilungen sollten strenger durchgesetzt werden. Ein individuelles Vetorecht bei Überlastung schützt auch Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat.

3.7 UNSICHERE BESCHÄFTIGUNG

Beschäftigungssicherheit ist die Voraussetzung für eine mittel- bis langfristige Lebensplanung. Wohnort, soziale Beziehungen, Familie und andere Aspekte sind eng mit den Beschäftigungsperspektiven verbunden. Die Sorge um die eigene berufliche Zukunft bzw. vor dem Verlust des Arbeitsplatzes nimmt aber laut DGB-Index Gute Arbeit bei den Beschäftigten seit Jahren zu.⁶⁵

Beschäftigungsunsicherheit kann sehr unterschiedliche Formen haben. So waren im Jahr 2022 befristete Beschäftigte für 2,6 Millionen Menschen

Realität. In der Industrie und im produzierenden Gewerbe sind neben befristeten Beschäftigungen Leiharbeit und eine zunehmende Anzahl von Werkverträgen ursächlich für die berufliche Unsicherheit von Beschäftigten. Etwa 830.000 Menschen arbeiteten im Jahr 2023 als Leiharbeiter*innen.⁶⁶ Zwar ist ihre Zahl etwas gesunken – gegenüber ihrem Höhepunkt von über einer Million Leiharbeiter*innen, vor allem aber haben durch IG Metall und DGB erkämpfte Tarifverträge ihre Situation etwas verbessert.⁶⁷ Die Linke möchte Leiharbeit grundsätzlich abschaffen und durch feste Arbeitsplätze ersetzen. Bis dahin solle gelten: gleicher Lohn ab dem ersten Tag – einschließlich Zuschlägen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Prämien – plus 10 Prozent Flexibilitätszulage. Die Höchstüberlassungsdauer sollte sich auf den Arbeitsplatz beziehen, um die Ersetzung von Stammbeschäftigten zu verhindern.⁶⁸

Infolge einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2010, nach der Leiharbeiter*innen grundsätzlich Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit haben, wichen zahlreiche Unternehmen auf Werkverträge als Ersatz für Leiharbeit aus, entweder mit Soloselbstständigen oder mit Subunternehmen. «Seit einigen Jahren stellen die Gewerkschaften fest, dass Werkverträge vermehrt benutzt werden, um Löhne zu drücken, Arbeitnehmerrechte zu unterlaufen und die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen auszuhebeln. Die zunehmende Verbreitung von Werkverträgen setzt andere Unternehmen unter Druck, die aus Wettbewerbsgründen dann ebenfalls dazu übergehen.»⁶⁹

Die Zahl der Betroffenen ist schwer abzuschätzen. 2013 waren es 690.000 Selbstständige, die Werkverträge abschlossen, davon über die Hälfte (55 %) Soloselbstständige, drei Viertel Männer⁷⁰ – häufig Scheinselbstständige.⁷¹ Über alle Branchen hinweg steigt die Zahl der Arbeitskräfte, die nicht zur Stammebeschäftigung zählen – in der Ernährungsindustrie, im Baugewerbe, in der Metallindustrie oder in der Logistik.

Vor allem in der Schlachtindustrie hat sich dies zu einem katastrophalen Problem ausgeweitet: Lohnraub, Überausbeutung und hygienische Missstände, die sich während der Pandemie potenzierten. Seit

62 Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. N 026 vom 30. April 2021.

63 Ebd.

64 www.die-linke.de/themen/arbeit.

65 DGB-Index Gute Arbeit: Jahresbericht 2022, S. 65.

66 <https://de.statista.com/themen/723/zeitarbeit/#topicOverview>.

67 DGB: Tarifvertrag Leiharbeit. Gewerkschaften erkämpfen deutlich mehr Geld für Beschäftigte, 23.7.2023, www.dgb.de/tarifrunde-leiharbeit. Dieser Tarifvertrag sichert sozusagen eine verbesserte Untergrenze in der Leiharbeit ab. Allerdings eröffnet der Tarifvertrag Leiharbeit in Branchen oder Unternehmen, die nicht durch bessere Tarifverträge abgesichert sind, die Möglichkeit, das Prinzip des Equal Pay und Equal Treatment zu unterlaufen. Die Leiharbeitsrichtlinie der EU von 2008 schreibt dieses Prinzip zwar fest, ermöglicht aber Abweichungen, wenn die Gleichstellung durch einen Tarifvertrag umgangen wird.

68 Vgl. www.die-linke.de/themen/arbeit.

69 DGB (Hrsg.): Werkverträge – Missbrauch stoppen. Gute Arbeit durchsetzen, Berlin 2015, S. 9, unter: www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit/++co++4170ad7e-7d4f-11e5-bd2f-52540023ef1a/file/DGB-Werkvertraege-2013-Missbrauch-stoppen.pdf.

70 <https://de.statista.com/infografik/4177/werkvertraege-in-zahlen>.

71 Vgl. Candeias, Mario: Die neuen Solo-Selbständigen zwischen Unternehmerteil und Prekarität, in: Prokla 150, 1/2008, S. 65–81, unter: www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/482/447.

dem Jahr 2021 sind Werkverträge und Leiharbeit in dieser Branche gesetzlich verboten – aber leider nur dort. Ein solches Verbot fordert der Bundesrat auf Anregung der Partei Die Linke und Initiativen von Bremen, Niedersachsen, dem Saarland und Thüringen in einer entsprechenden Entschließung in seiner Sitzung am 12. Mai 2023.⁷² Betriebsräte sollten bei Ausgliederungen mitbestimmen können und Tarifverträge auch bei Subunternehmen fortgelten, findet Die Linke. Unternehmen sollten nachweisen müssen, dass es sich nicht um verdeckte Leiharbeit handelt (Beweislastumkehr).⁷³ Vor allem für die Paketbranche werben ver.di und Die Linke analog zur Fleischindustrie für ein gesetzliches Gebot zur Direkteinstellung von Zustellpersonal, mit dem der Einsatz von Fremdpersonal «in Form von bei Dritten beschäftigten Arbeitnehmer*innen, Selbsttätigen sowie Leiharbeiter*innen untersagt wird». Ziel: die Eindämmung des grassierenden und unkontrollierten Subunternehmertums und anderer Formen der Überausbeutung durch unsichere Beschäftigung.⁷⁴

Denn solche Formen flexibler Beschäftigung sollen im Sinne «atmender» Fabriken helfen, die Beschäftigtenzahl je nach Auftragslage anzupassen, möglichst ohne die Stammbeschaften zu gefährden und Fachkräfte zu verlieren. Zugleich dienen sie dazu, Löhne und Arbeitsstandards zu drücken. Denn diese Formen der flexiblen «Randbeschaften» üben ihrerseits Druck auf die Kernbeschaften aus, weil sie jedem im Betrieb vorführen, wie schnell ersetzbar der Einzelne ist.⁷⁵

Dies gilt keinesfalls nur in der Industrie, sondern auch im Handel und im Gesundheitswesen: «Bisher kannten wir Werkverträge in Krankenhäusern für Reparatur oder Baudienstleistungen. Jetzt ziehen die Werkverträge auch in die Pflege, Küche und Patient*innenversorgung ein. Immer mehr Beschäftigte, auch aus höher qualifizierten Berufsgruppen, werden in tariflose Tochterfirmen, sogenannte Servicegesellschaften, ausgegliedert. Das ganze Krankenhaus besteht in der Folge aus zahlreichen Einzelgesellschaften, die alle zum gleichen Konzern gehören. Den dort Beschäftigten kann es passieren, dass sie danach in ein weiteres Werkvertragsunternehmen wechseln müssen. So entstehen Kettenbefristungen, der Kündigungsschutz wird ausgehebelt.»⁷⁶ Auch Leiharbeit hat sich hier stark ausgebreitet.

Auch im öffentlichen Dienst ist Beschäftigung teilweise weniger sicher als gemeinhin angenommen. Eine aktuelle Studie des DGB zeigt, dass der Anteil befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst mit 15,7 Prozent überdurchschnittlich hoch ist. Im Jahr 2004 lag er noch bei 9,8 Prozent.⁷⁷ Besonders eklatant ist die Situation an den Hochschulen: Im Jahr 2018 waren dort fast 68 Prozent aller hauptberuflichen Wissenschaftler*innen befristet beschäftigt, Frauen sogar zu 74,5 Prozent. Generell sind Frauen im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich oft nur befristet beschäftigt. Ihr Anteil an der Gesamtzahl beträgt 58 Prozent, bei den Kommunen sind es sogar über zwei Drittel.

Bei den Beschäftigten der Bundesländer liegt der Anteil der befristeten Verträge bei fast einem Drittel. Und dies, obwohl zahlreiche Stellen im öffentlichen Dienst weiterhin unbesetzt bleiben. «Mit befristeten Arbeitsverträgen und dürftig ausgestatteten Dienststellen wird es immer schwerer fallen, neue und gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und zu halten», so die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hanack.⁷⁸

Ungesicherte Beschäftigungen sind mittlerweile allgegenwärtig. Sachgrundlose Befristungen, so Die Linke, sollten daher gestrichen und die zulässigen «Sachgründe» im Teilzeit- und Befristungsgesetz stark begrenzt werden.⁷⁹

3.8 DRÄNGENDSTE PROBLEME DER BEFRAGTEN IN DER ARBEITSWELT

Gefragt nach den drei derzeit größten Problemen in der Arbeitswelt wurden am häufigsten genannt (siehe Abb. 7): «zu geringe Löhne» (57%), «Stress am Arbeitsplatz» bzw. «Konflikte unter Kolleg*innen wegen Arbeitsüberlastung» (48% bzw. 24%), «zu viele Überstunden» (25%) sowie «Eindringen der Arbeit ins Privatleben» (23%). Zu beachten ist, dass die letzten vier Problemstellungen, wie oben dargestellt, eng miteinander zusammenhängen. «Kein oder kein ausreichender Tarifvertrag» wurde ebenfalls oft als Problem benannt (23%), häufiger jedoch in Ostdeutschland (27%) als im Westen (22%).

72 Bundesrat für bessere Arbeitsbedingungen in der Paketbranche, 12.5.2023, unter: www.bundesrat.de/DE/plenum/bundesrat-kompakt/23/1033/09.html.

73 Vgl. www.die-linke.de/themen/arbeit.

74 Zit. n. Arps/Tügel: Amazon, DHL & Co. (im Erscheinen).

75 Candéias, Mario: Verallgemeinerung einer Kultur der Unsicherheit. Prekarisierung, Psyche und erweiterte Handlungsfähigkeit, in: VPP Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis (Zeitschrift der DGVT) 2/2008, S. 249–268.

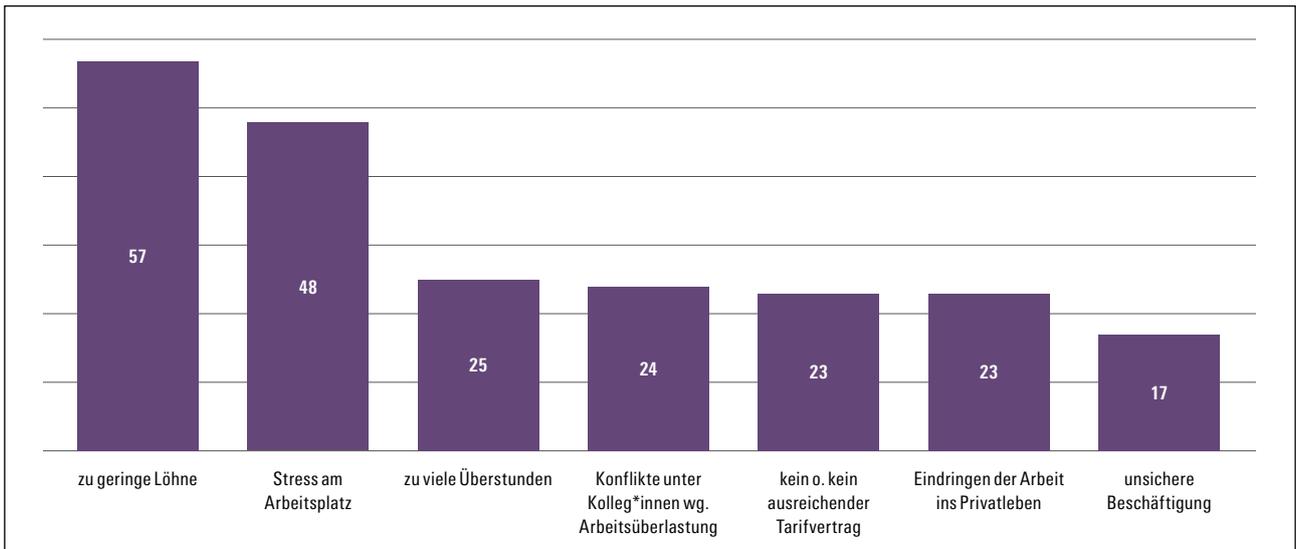
76 DGB (Hrsg.): Werkverträge – Missbrauch stoppen, 2015, S. 7.

77 DGB (Hrsg.): Personalreport öffentlicher Dienst 2023, Berlin 2023, S. 24 ff., unter: www.dgb.de/+co++496773dc-7f0d-11ee-8b98-001a4a160123.

78 Zit. n. neues deutschland, 14.11.2023, S. 1.

79 Vgl. www.die-linke.de/themen/arbeit.

Abbildung 7: Drängendste Probleme in der Arbeitswelt (in Prozent)

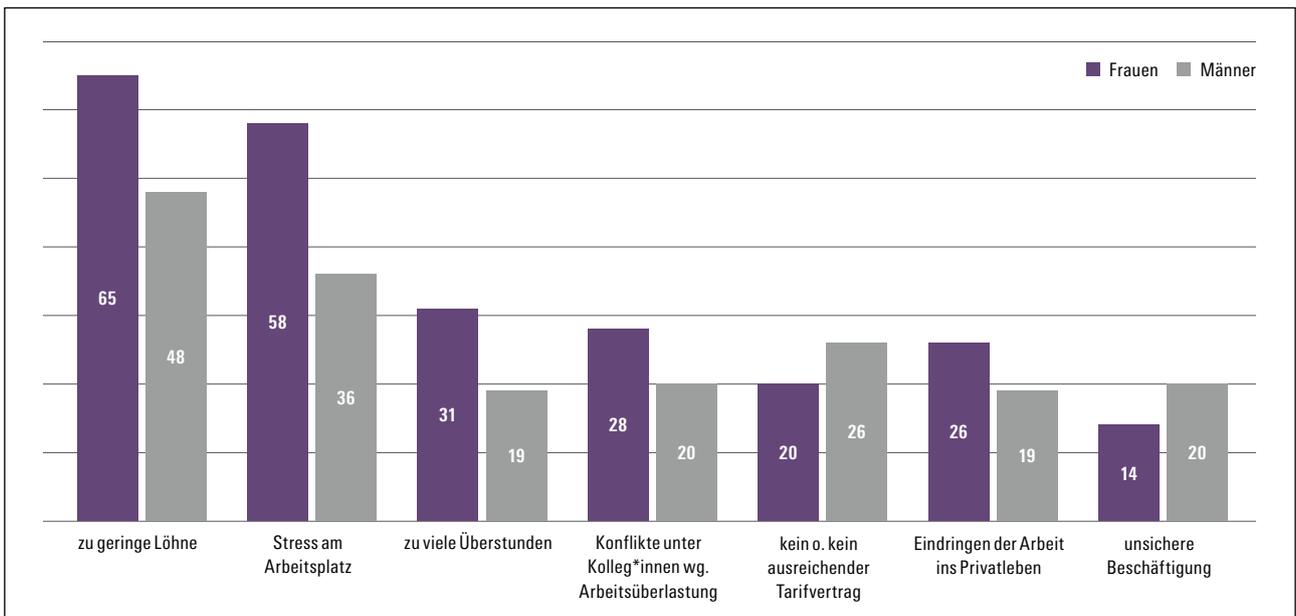


Problemwahrnehmung nach Geschlecht, Einkommen, Qualifikation, Migrationshintergrund

Vergleicht man die Problemwahrnehmung in der Arbeitswelt nach Geschlecht, sind die Zahlen bei den Frauen noch höher als bei den Männern (siehe Abb. 8). Zwar finden sich befristete Arbeitsverträge im weiblich dominierten Dienstleistungsbereich grundsätzlich häufiger als im Produktionsbereich.⁸⁰ Die Unterschiede in der Problemwahrnehmung erklären sich aber vor allem aus dem Zusammenwirken von Gender-Pay-Gap (der generell geringeren Entloh-

nung von Frauen), dem enormen Personalmangel in vielen Bereichen der sozialen Infrastrukturen von der Pflege bis zur Kinderbetreuung, der immer noch überwiegend bei Frauen verorteten Sorgearbeit zu Hause, die eine Work-Life-Balance verunmöglicht bzw. zu erzwungener Teilzeit und wiederum zu geringen Löhnen beiträgt.⁸¹ Frauen sind – im Durchschnitt dieser Befragung – durch den hohen Anteil an Beschäftigung im öffentlichen Dienst hingegen seltener von fehlenden Tarifverträgen oder unsicherer Beschäftigung betroffen als Männer.

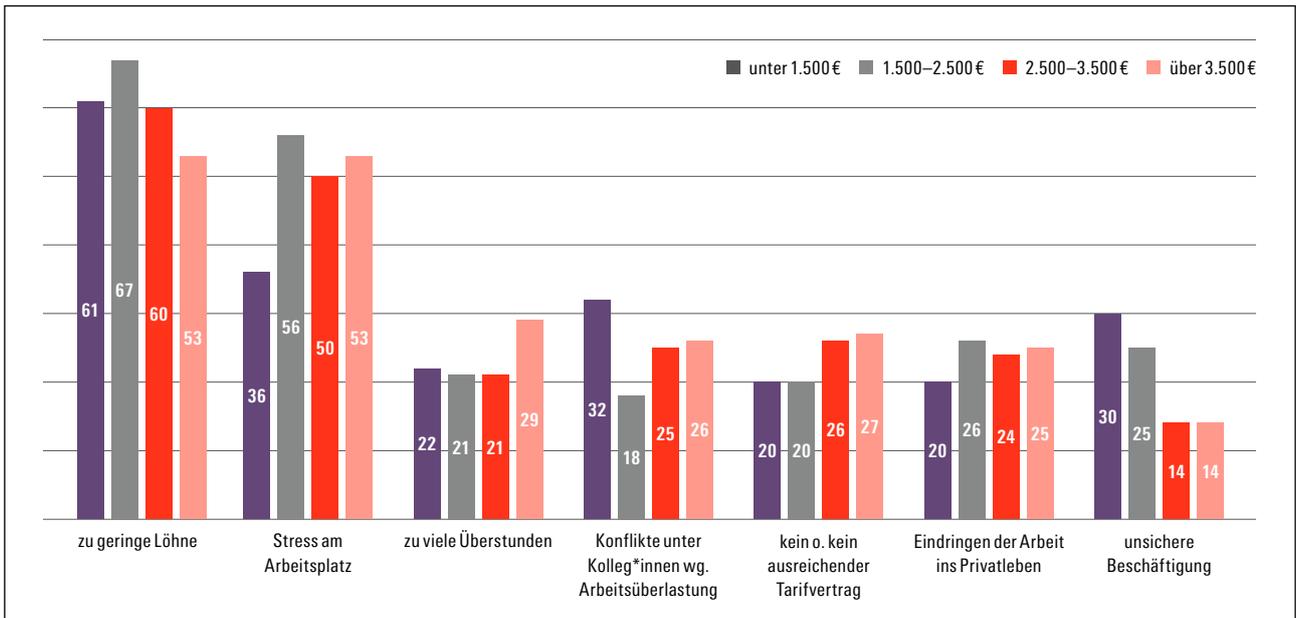
Abbildung 8: Drängendste Probleme in der Arbeitswelt nach Geschlecht (in Prozent)



80 Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne/Wittmann, Maike: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, WSI-Report Nr. 80, Februar 2023, S. 26, unter: www.boeckler.de/fpdf/HBS-008516/p_wsi_report_80_2023.pdf.

81 Frauen arbeiten zu 53 Prozent in Teilzeit, Männer nur zu 20 Prozent; vgl. ebd., S. 32 ff.

Abbildung 9: Drängendste Probleme in der Arbeitswelt nach Einkommen (in Prozent)



«Zu geringe Löhne» stellen, wenig überraschend, insbesondere für Menschen mit geringem Haushaltseinkommen ein Problem dar: Um die zwei Drittel beklagen dies (siehe Abb. 9). Für Menschen mit einem Einkommen über 3.500 Euro monatlich sind sie «nur» für etwas mehr als die Hälfte ein Problem. Deutlich überdurchschnittlich besteht das Problem für Menschen zwischen 30 und 49 Jahren, die häufiger als andere Altersgruppen Kinder im Haushalt mitfinanzieren müssen oder eine Familiengründung anstreben.

Je mehr Personen in einem Haushalt leben, desto größer ist die Problematik – dies erklärt auch den hohen Zustimmungswert trotz Einkommen über 3.500 Euro: Für Haushalte mit vier und mehr Personen sind «zu

geringe Löhne» für satte drei Viertel der Befragten das drängendste Problem. Entsprechend viele Überstunden werden zur Kompensation geleistet, was für 43 Prozent der Haushalte mit mehr als vier Personen ebenfalls ein überdurchschnittlich großes Problem darstellt und den Stress am Arbeitsplatz erhöht (so 53% der Haushalte mit vier und mehr Personen). Umgekehrt zur Höhe der Löhne gilt: je höher die formale Qualifikation, desto größer die Wahrnehmung von zu viel «Stress am Arbeitsplatz» und desto höher die Beschäftigungsunsicherheit. Eine große Beschäftigungsunsicherheit korrespondiert wiederum mit niedrigen Löhnen (siehe Abb. 11) – dies zeigt, dass Niedriglöhne bei formal geringen wie bei hohen Qualifikationsniveaus zu einem Problem geworden sind.

Abbildung 10: Drängendste Probleme in der Arbeitswelt nach Qualifikation (in Prozent)

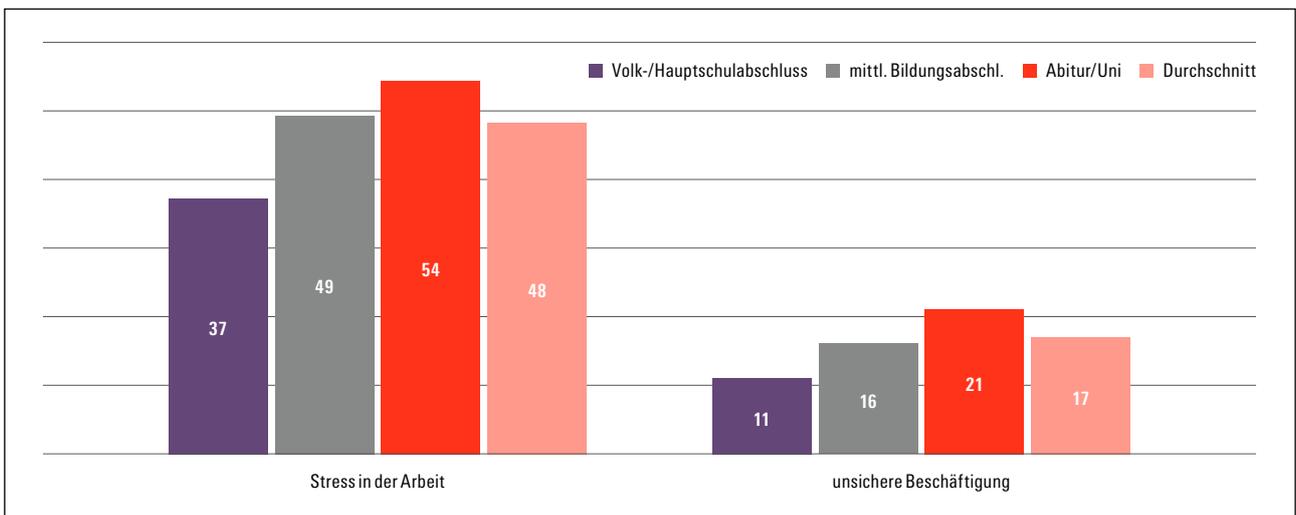
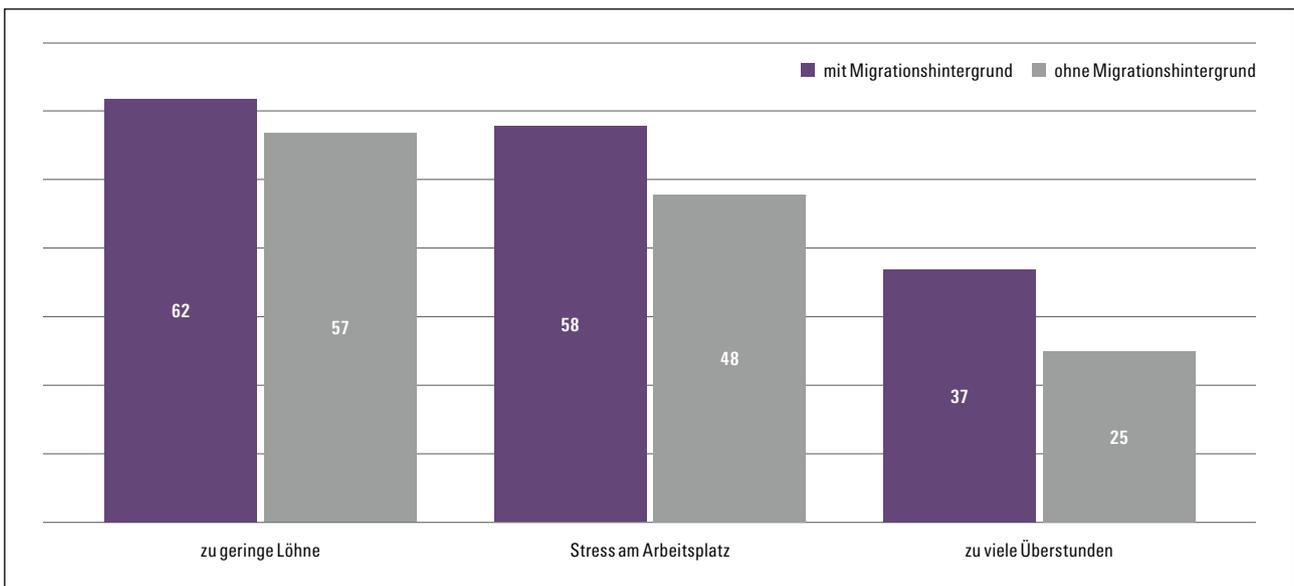


Abbildung 11: Wahrnehmung unsicherer Beschäftigung nach Einkommen (in Prozent)



Abbildung 12: Drängendste Probleme in der Arbeitswelt nach Migrationshintergrund (in Prozent)



Für Menschen mit Migrationshintergrund stellen sich die bisher genannten drängendsten Probleme in der Arbeitswelt überdurchschnittlich stark dar, dies sind vor allem «zu geringe Löhne», «Stress am Arbeitsplatz» und «zu viele Überstunden» (siehe Abb. 12). Für Befragte, die tatsächlich beabsichtigen, die Partei Die Linke zu wählen, sind «zu geringe Löhne» (63%),

«Stress am Arbeitsplatz» (48%), «Eindringen der Arbeit» (41%) und «unsichere Beschäftigung» (26%) die größten Probleme in der Arbeitswelt.⁸² Nicht-Wähler*innen benennen neben «zu geringen Löhnen» (46%) und «Stress am Arbeitsplatz» (47%) überdurchschnittlich oft «zu viele Überstunden» (30%) als problematisch.

82 Erstaunliches Ergebnis am Rande: Befragte aus dem linken Wähler*innenpotenzial, die beabsichtigen, die FDP zu wählen, benennen neben «zu geringe Löhne» (100%) und «Stress am Arbeitsplatz» (65%) auch «kein oder kein ausreichender Tarifvertrag» (62%) als eines der drängendsten Probleme – weit häufiger als bei allen anderen Parteien.

4 WICHTIGSTE FORDERUNGEN DER BEFRAGTEN IM LINKEN POTENZIAL

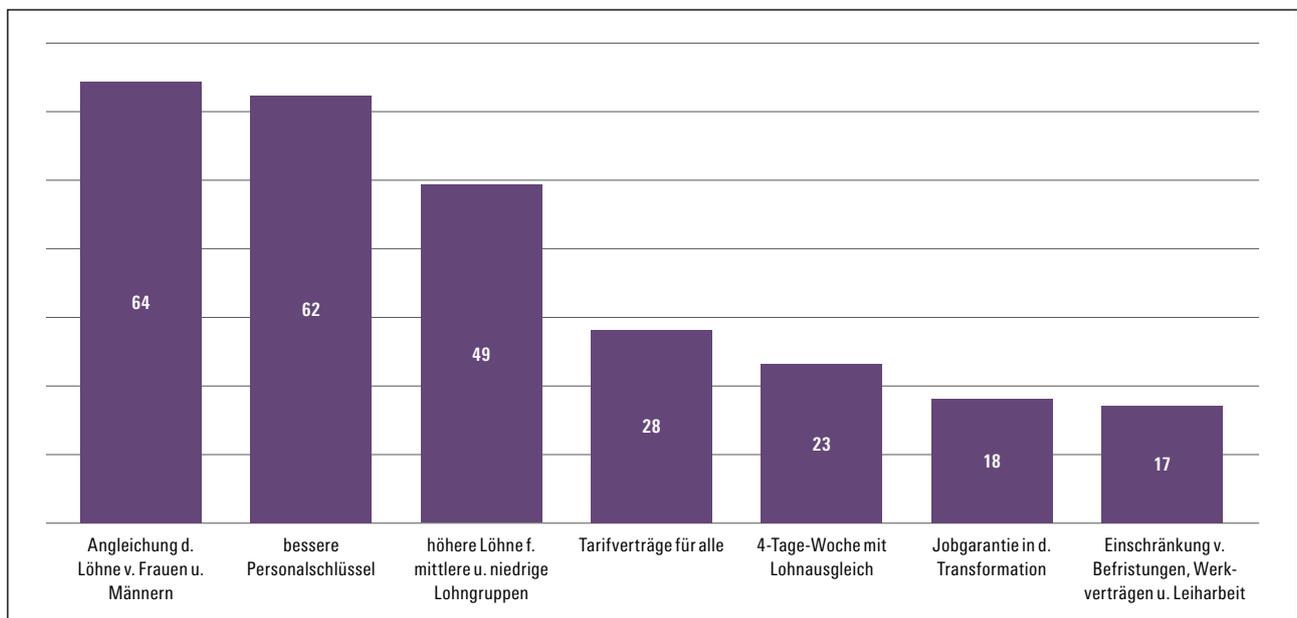
Unterschiedliche Forderungen einer Perspektive auf «gute Arbeit»⁸³ werden diskutiert und zum Beispiel von der Partei Die Linke im politischen Raum vertreten. Die für die vorliegende Untersuchung Befragten konnten maximal drei der vorgeschlagenen politischen Forderungen priorisieren (siehe Abb. 13). Als drängendste Forderungen der Befragten insgesamt wurden ermittelt: «Angleichung der Löhne von Männern und Frauen», «bessere Personalschlüssel» (v. a. in der Pflege, an Schulen und Kitas) sowie «höhere Löhne für mittlere und niedrige Lohngruppen».

Forderung «Angleichung der Löhne von Frauen und Männern»

Der Gleichstellungsreport des WSI verdeutlicht, dass Geschlechterungleichheit insbesondere in Hinblick auf Arbeitszeiten und Einkommen über (fast) alle Branchen hinweg besteht. Die branchenbezogene Betrachtung zeigt allerdings, dass in einigen Branchen die Unterschiede in der Arbeitssituation von Frauen und Männern besonders eklatant sind.⁸⁴

Mit wenigen Ausnahmen verdienen Frauen in allen Einzelbranchen schlechter als Männer. Der geschlechterbezogene Abstand (Gender-Pay-Gap) beträgt im Branchendurchschnitt 18 Prozentpunkte. Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen durchschnittlich 3,19 Euro weniger pro Stunde als Männer (bzw. 13 %). Besonders im Gesundheitswesen fallen die Bruttostundenlöhne auseinander: Frauen verdienen hier im Durchschnitt 10,42 Euro und damit 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, während die Unterschiede im Einzelhandel (-3,44 € bzw. -9 %) und im Gastgewerbe (-1,75 Euro bzw. -10 %) geringer sind.⁸⁵ In der Industrie bewegt sich der Gender-Pay-Gap zwischen 10 und 23 Prozent: von 10 Prozent in der Automobilindustrie über 13 Prozent im Maschinenbau bis zu 23 Prozent in der Elektroindustrie.⁸⁶ Die Problematik ist evident. Dass die Forderung nach einer Angleichung der Löhne von Männern und Frauen von den Befragten, die potenziell Die Linke wählen würden, am höchsten priorisiert wird, zeigt: Das linke Wähler*innenpotenzial ist feministisch gesinnt.

Abbildung 13: Wichtigste Forderungen hinsichtlich «guter Arbeit» der potenziellen Wähler*innen der Linken (in Prozent)



83 Maßgeblich mitentwickelt wurde das Konzept «Gute Arbeit» vom ehemaligen Leiter des Projekts «Gute Arbeit», Klaus Pickshaus; vgl. IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.): Handbuch «Gute Arbeit». Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis, Hamburg 2007.

84 Pfahl et al.: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2023, S. 11 f.

85 Ebd., S. 43 u. 46.

86 Ebd., S. 46.

Forderung «bessere Personalschlüssel»

Wir haben bereits beschrieben, welche massiven Probleme der grassierende Personalmangel mit sich bringt, vor allem in den sozialen Infrastrukturen und hier besonders in der Pflege, der Kinderbetreuung und an Schulen. Der Personalmangel verursacht wiederum Folgeprobleme wie zu viele Überstunden, Konflikte unter Kolleg*innen aufgrund zu großer Arbeitsbelastungen, hohe Krankenstände, subjektiv erzwungene Teilzeit, um die Arbeit bewältigen zu können, damit zu geringe Löhne (die in vielen Fällen ohnehin zu gering sind).

Heute ist der akute Personalmangel sicher das größte Problem im Bereich der Arbeitsbedingungen. Vor der jüngsten Inflation rangierte die Problematik bei Umfragen noch vor den zu geringen Löhnen. Nicht umsonst wurden in den vergangenen Jahren sehr innovative und harte Tarifauseinandersetzungen und Streiks für eine verbesserte Personalbemessung geführt – in Krankenhäusern und Kitas, an Schulen oder im Nahverkehr. Die Forderung nach «besseren Personalschlüsseln» steht für die Befragten des linken Wähler*innenpotenzials entsprechend an zweiter Stelle.

Forderung «bessere Löhne für mittlere und niedrige Lohngruppen»

Wie bereits ausgeführt, ist für die Hälfte der Befragten die Problematik zu geringer Löhne sehr relevant (siehe Kap. 3.1) und steht an dritter Stelle der Forderungen. Schon vor der Corona-Pandemie war eine bessere Anerkennung und Aufwertung in der Pflege, Kindererziehung, aber auch bei Lieferdiensten, Handel und Logistik eine zentrale Forderung von Beschäftigten und Gewerkschaften in diesen Bereichen. Während der Pandemie haben sich nicht zuletzt diese Bereiche als «systemrelevant» erwiesen – im öffentlichen Bewusstsein, aber auch im Bewusstsein der Beschäftigten selbst. Teilweise erhöhte Nominallöhne wurden jedoch durch die Inflation schnell entwertet. Weder die Lohnspreizung in den Unternehmen noch die Einkommens- und Vermögensunterschiede in der Gesamtgesellschaft haben sich verringert – im Gegenteil. Die Dringlichkeit der Forderung nach höheren Löhnen für niedrige und mittlere Lohngruppen verstärkt sich überraschenderweise mit steigender Qualifikation der Befragten: Beschäftigte mit hohen Bildungsabschlüssen stimmen etwas häufiger zu (53%) als Menschen mit mittleren (50%) oder formal geringen Bildungsabschlüssen (51%). Übrigens befürworten auch Menschen mit Haushaltseinkom-

men über 3.500 Euro pro Monat die Angleichung der Lohngruppen überdurchschnittlich oft (61%).

Forderungen «Tarifverträge für alle» und «Jobgarantie in der Transformation»

Die Forderungen «Tarifverträge für alle» und «Jobgarantie in der Transformation der Wirtschaft» sind für Befragte aus dem Osten der Republik von höherer Bedeutung als für diejenigen im Westen (Ost: 34%/West: 26% bzw. Ost: 21%/West: 17%). Tatsächlich würde eine leichtere Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in vielen Branchen zu einem höheren Lohnniveau und besseren Arbeitsbedingungen führen – nicht zuletzt im Handel, bei Lieferdiensten und in der Logistik oder auch bei kleinen und mittleren Betrieben des produzierenden Gewerbes in Ostdeutschland. «Tarifverträge für alle» priorisieren vor allem Menschen mit formal geringeren Bildungsabschlüssen überdurchschnittlich oft (39%). Sie bleibt daher eine wichtige Forderung, auch wenn sie in den hier stark vertretenen Bereichen Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung durch den hohen Anteil öffentlicher Beschäftigung insgesamt als weniger dringlich eingeschätzt wird.

Eine staatliche Jobgarantie beim anstehenden ökologischen Umbau der Wirtschaft, wie sie Die Linke immer wieder vorgeschlagen hat,⁸⁷ um der Angst vor Arbeitsplatzverlust und Dequalifizierung im Zuge der Transformation zu begegnen, ist nur für 18 Prozent der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial von besonderer Bedeutung. Für Männer ist diese Forderung deutlich wichtiger (21%) als für Frauen (15%) – sicherlich aufgrund der größeren Betroffenheit in der eher männlich dominierten (Auto-)Industrie. Der starke Organisationsgrad in ebendiesen Bereichen und die (aufgrund des Personalmangels) geringere Betroffenheit in den Dienstleistungsbereichen, im öffentlichen Dienst oder bei Logistik und Lieferdiensten mag hier bei den Befragten insgesamt weniger Handlungsdruck erzeugen.

Forderung «4-Tage-Woche mit Lohnausgleich»

«Schon in dem großen Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche im Jahr 1984 war der zunehmende Arbeitsdruck in den Betrieben ein wichtiges Motiv der Streikenden. Heute, fast 40 Jahre später, haben Stress und Arbeitsintensität ein neues Niveau erreicht. Dies verlangt unabdingbar, Schritte zur Verkürzung der Arbeitszeit einzuleiten. Eine neue Offensive der Gewerkschaften zur Verkürzung der Arbeitszeit ist angesagt. Eine Vier-Tage-Woche als

87 Vgl. Riexinger, Bernd: Ein linker Green New Deal. Für eine Mobilitätswende und eine soziale, ökologische und demokratische Transformation der Auto-Industrie, in: LuXemburg, März 2020, unter: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/linker-green-new-deal/>; Candeias, Mario: Der Mietendeckel der Mobilität?, in: LuXemburg, Mai 2020, unter: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/mietendeckel-der-mobilitaet/>.

Ziel ist eine Variante.» (Klaus Pickshaus, ehemaliger Bereichsleiter beim Vorstand der IG Metall)⁸⁸

Die Partei Die Linke hat bereits 2017 das Konzept einer «kurzen Vollzeit für alle», die flexibel zwischen 28 und 32 Stunden pro Woche kreist, eingebracht.⁸⁹ Sie hat sich damit als Vorreiterin versucht, als viele für Schritte einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung keine Chance sehen konnten, auch große Teile der Gewerkschaften nicht. Hier und da wird mit der 4-Tage-Woche experimentiert.

«Das ist gut so, denn der Wunsch vieler Beschäftigter geht Richtung «kurze Vollzeit». Die 4-Tage-Woche hilft, Stress und gesundheitliche Belastungen zu reduzieren, sie trägt zu einer besseren Vereinbarkeit und partnerschaftlichen Arbeitsteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei, hilft in der Transformation, Beschäftigung zu sichern und durch weniger Pendeln CO₂ einzusparen. Sie steht als Chiffre für mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeit, für mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen. Die IG Metall wird in der kommenden Tarifrunde in der Stahlindustrie die 4-Tage-Woche auf die Agenda setzen.» (Katrin Mohr, Politische Sekretärin im Bereich Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik beim Vorstand der IG Metall)⁹⁰

In Großbritannien haben im Jahr 2022 über 60 Unternehmen mit insgesamt rund 2.900 Beschäftigten eine 4-Tage-Woche ganz praktisch in Form eines 100-80-100-Modells (100% Bezahlung, 80% Arbeitszeit, 100% Leistung) erprobt. 92 Prozent der befragten Unternehmen gaben im Anschluss an, die 4-Tage-Woche fortführen zu wollen, 96 Prozent der Beschäftigten wollten das ebenfalls. Angstzustände, Müdigkeit, Schlafprobleme und andere Burn-out-Symptome gingen laut den Teilnehmenden zurück, eine deutliche Mehrheit berichtete von einer besseren Work-Life-Balance und positiven Wirkungen auf ihr Familien- und Sozialleben.

Umsatz und Produktivität der Unternehmen tat das keinen Abbruch. Statt Rationalisierungsmaßnahmen von oben verordnet zu bekommen, wurden die Beschäftigten selbst zur treibenden Kraft und stießen Verbesserungen in der Arbeitsorganisation an. Die meisten am Modellprojekt beteiligten Unternehmen und Organisationen stellten ihre Arbeitsorganisation ganz grundsätzlich zur Disposition – unnötige Meetings wurden abgeschafft, die verbleibenden Meetings deutlich verkürzt, Zeiten innerhalb des Arbeitstages geschaffen, in denen man ungestört von Unterbrechungen konzentriert arbeiten konnte,

zudem wurde in neue Technologien investiert. Die Einführung einer 4-Tage-Woche wirkte so als eine Art Katalysator für organisatorische und technische Weiterentwicklungen und setzte ein ungeheures Innovationspotenzial der Beschäftigten frei.⁹¹

Der Tenor der öffentlichen Debatte in Deutschland sieht als Antwort auf den Arbeitskräftemangel jedoch nicht Produktivitätssteigerungen, sondern längere Wochen- und Lebensarbeitszeiten vor. Das britische Beispiel zeigt jedoch: Ein solches Denken ist rückschrittlich. Es geht darum, smarter und nicht länger zu arbeiten. In diesem Sinne liefert die 4-Tage-Woche einen wichtigen Impuls für eine zukunftsfähige Neuausrichtung der hiesigen Arbeitsmarktpolitik. Die Stahlindustrie geht in der aktuellen Tarifrunde voran:

«Die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich wird die Stahlindustrie wettbewerbsfähig halten und für Fachkräfte attraktiv machen. Mit modernen und produktiveren Anlagen werden in einigen Jahren weniger Arbeitskräfte gebraucht. Um Beschäftigung zu sichern, muss die anfallende Arbeit dann auf mehrere Schultern verteilt werden. Auch deshalb ist die Arbeitszeitverkürzung wichtig. 75 Prozent der befragten Beschäftigten in der Stahlindustrie unterstützen die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Wir brauchen neben der grünen auch eine soziale Transformation.» (Mike Schürg, Sprecher der IG Metall Nordrhein-Westfalen)⁹²

«30 Stunden pro Woche sind genug, damit Zeit für Familie, Freunde und Erholung bleibt», fordert Die Linke. Mit vollem Lohnausgleich, damit sich das jede*r leisten kann. «Wir brauchen zugleich ein Recht auf Vollzeit gegen ausbeuterische Teilzeitjobs.»⁹³

Dennoch rangiert die Forderung nach einer 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich nur bei knapp einem Viertel der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial an vorderer Stelle, bei Frauen nur etwas häufiger (24%) als bei Männern (22%). Eine Studie des WSI zeitigt hingegen folgende Ergebnisse: Rund 81 Prozent der Vollzeitbeschäftigten wünschen sich eine 4-Tage-Woche mit entsprechend niedrigerer Wochenarbeitszeit. Knapp 73 Prozent geben an, eine Arbeitszeitverkürzung nur bei gleichem Lohn zu wollen. 8 Prozent der Erwerbstätigen würden ihre Arbeitszeit auch reduzieren, wenn dadurch das Entgelt geringer ausfiele. Laut WSI-Studie stellt «[e]ine Verbesserung der subjektiven Zeitautonomie [...] dabei zugleich als wichtiger Aspekt von Arbeitgeber-

88 Statement für die Rosa-Luxemburg-Stiftung anlässlich einer Studie zur 4-Tage-Woche, September 2023.

89 Riexinger, Bernd/Becker, Lia: For the many, not the few: Gute Arbeit für Alle! Vorschläge für ein Neues Normalarbeitsverhältnis, in: Sozialismus.de, Supplement zu Heft 9/2017, S. 25 ff., unter: www.sozialismus.de/fileadmin/users/sozialismus/pdf/Supplements/Sozialismus_Supplement_2017_09_Riexinger_Becker_NAV.pdf.

90 Statement für die Rosa-Luxemburg-Stiftung anlässlich einer Studie zur 4-Tage-Woche, September 2023.

91 Frey, Philipp (Hrsg.): Die Vier-Tage-Woche im Vereinigten Königreich. Die Ergebnisse des bislang größten Pilotprojekts weltweit, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin 2023, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Artikel/6-23_Onl-Publ_Die_Vier-Tage-Woche.pdf.

92 Statement für die Rosa-Luxemburg-Stiftung anlässlich einer Studie zur 4-Tage-Woche, September 2023.

93 www.die-linke.de/themen/arbeit.

attraktivität einen Mehrwert bei der Gewinnung von Fachkräften dar».⁹⁴ Die 4-Tage-Woche bzw. die «kurze Vollzeit für alle» in Verbindung mit einem Ausgleich beim Personal bleibt eine zentrale Forderung für die Zukunft.

Forderung «Einschränkung von Befristungen, Werkverträgen und Leiharbeit»

Die Forderung, Befristungen, Werkverträge und Leiharbeit zu beschränken, wird von den Befragten im linken Wähler*innenpotenzial als weniger dringlich empfunden. Möglicherweise sind die niedrige Arbeitslosenquote und der grassierende Personal-mangel im öffentlichen Dienst, in der Industrie, im Handwerk und in der Logistik Gründe dafür. Das bedeutet nicht, dass das in den vergangenen Jahren sehr drängende Problem unsicherer Beschäftigung verschwunden ist (siehe Problembeschreibung Kap. 3.7), aber es ist etwas aus dem Vordergrund gerückt.

Betrachtung der wichtigsten Forderungen nach Geschlecht, Qualifikation, Einkommen und Migrationshintergrund

Zwischen Frauen und Männern zeigen sich hinsichtlich der Priorisierung der Forderungen deutliche Unterschiede: Insbesondere eine bessere Personalbemessung ist Frauen deutlich wichtiger als Männern (siehe Abb. 14). Drei Viertel der befragten Frauen sieht dies als vordringlich an, bei den Männern sind

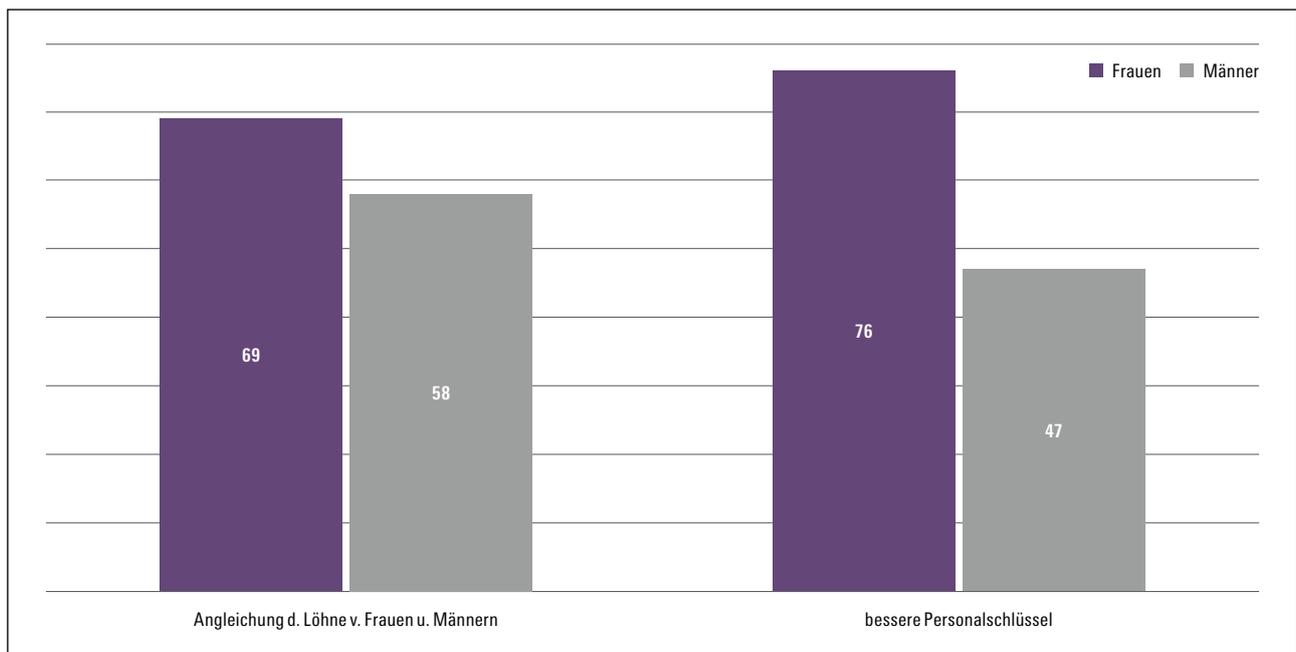
es immerhin 47 Prozent. Der Unterschied erklärt sich wohl nicht zuletzt aus dem Personal-mangel, der in den Bereichen der Daseinsvorsorge ein großes Problem darstellt – dort arbeiten vor allem Frauen.

Weniger überraschend ist, dass Frauen (mit 69%) die geschlechtergerechte Angleichung der Löhne wichtiger erachten als Männer – wobei die Angleichung eine Selbstverständlichkeit sein sollte. So ist der Wert auch bei den Männern mit 58 Prozent sehr hoch – damit nimmt diese politische Forderung auch unter Männern Rang eins ein.

Besonders Menschen mit mittleren Bildungsabschlüssen erachten die Forderung der Angleichung der Löhne von Frauen und Männern sowie eines besseren Personalschlüssels für besonders wichtig (Frauen: 80 %, Männer: 67 %). Die Forderung einer besseren Personalbemessung erfährt auch bei Beschäftigten mit formal hoher Qualifikation (74 %) und bei Menschen mit Haushaltseinkommen von mehr als 2.500 Euro (68 %) bzw. mehr als 3.500 Euro (71 %) besonders hohe Zustimmung. Nicht geklärt werden kann, ob die Zustimmung aufgrund eigener Betroffenheit als Beschäftigte*r, als Nutzer*in der Daseinsvorsorge oder aus einer solidarischen Haltung heraus erfolgt.

Nicht zuletzt ist Menschen mit einem Haushaltseinkommen von 1.500 Euro bis 2.500 Euro pro Monat die Angleichung der Löhne von Männern und Frauen besonders wichtig (75 % Zustimmung). Auch hier ist davon auszugehen, dass besonders viele

Abbildung 14: Wichtigste Forderungen nach Geschlecht (in Prozent)



94 Lott, Yvonne/Windscheid, Eike: 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen, WSI Policy Brief Nr. 79, Mai 2023, S. 6, unter: www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-rund-81-prozent-der-vollzeitbeschäftigten-wollen-vier-tage-woche-49242.htm.

Beschäftigte aus sozialen Berufen und der öffentlichen Daseinsvorsorge, vornehmlich Frauen, hier als Betroffene entsprechend votiert haben. Dieser Lohngruppe sind auch «Tarifverträge für alle» (35 %) und eine 4-Tage-Woche (32 %) überdurchschnittlich wichtiger als anderen. Eine Politik für die unteren Gruppen der Arbeiter*innenklasse, für Menschen mit geringen Einkommen muss also zugleich eine feministisch orientierte Politik sein.

Bei Menschen mit Migrationshintergrund ergeben sich keine signifikanten Abweichungen bei der Priorisierung der politischen Forderungen mit Blick auf die Arbeitswelt – offenbar können diese linken Forderungen verbindend wirken. Nichtsdestoweniger gibt es in den einzelnen Branchen erhebliche Unterschiede. So sind extrem hohe Anteile migrantischer Beschäftigung in der Fleischindustrie wie auch im Paketdienst typisch (Schätzungen sprechen von 90 %).⁹⁵ Allerdings sind in solchen Branchen nicht zuletzt Migrant*innen ohne Bürgerschaft, oft sogar

Illegalisierte tätig, die nicht wahlberechtigt und daher in der vorliegenden Befragung abwesend sind (außer EU-Bürger*innen). Ansonsten gilt für die für das linke Wähler*innenpotenzial relevanten Branchen, dass der Anteil wahlberechtigter Beschäftigter mit Migrationshintergrund überall steigt, ob im Bereich Gesundheit und Pflege, in der Kindererziehung (etwas weniger in Schule und Bildung), in Handel, Logistik und Lieferdiensten oder in der Industrie und im produzierenden Gewerbe.

Die genannten Probleme in der Arbeitswelt und die Priorisierung von politischen Forderungen geben wichtige Hinweise für die Bestätigung und die Rejustierung linker Politik. Es sollte jedoch stets bedacht werden, dass aus der Identifizierung spezifischer Interessen, «richtiger» Forderungen und entsprechend verbesserter Ansprache noch keine Wahlabsicht entsteht. Diese Prozesse sind komplexer, können hier aber nicht eingehender untersucht werden.

⁹⁵ Vgl. Arps/Tügel: Amazon, DHL & Co. (im Erscheinen).

5 GEWERKSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IM LINKEN WÄHLER*INNENPOTENZIAL

Hat Die Linke die Gewerkschafter*innen verloren? Jein.

Nur 16 Prozent der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial sind Gewerkschaftsmitglieder, in Ostdeutschland sind es sogar nur 10 Prozent, im Westen 18 Prozent, Frauen nur zu 9 Prozent, Männer zu 23 Prozent, Menschen mit Migrationshintergrund zu 12 Prozent. Menschen mit formal hohen Bildungsabschlüssen sind leicht überdurchschnittlich in Gewerkschaften Mitglied (17 % gegenüber 15 % bei niedrigeren Bildungsabschlüssen). Allerdings ist tatsächlich nur knapp jede*r achte Beschäftigte (12,2 %) in der Gesamtbevölkerung Mitglied einer Gewerkschaft des DGB. Im Vergleich dazu sind Gewerkschaftsmitglieder im linken Wähler*innenpotenzial stärker repräsentiert.⁹⁶

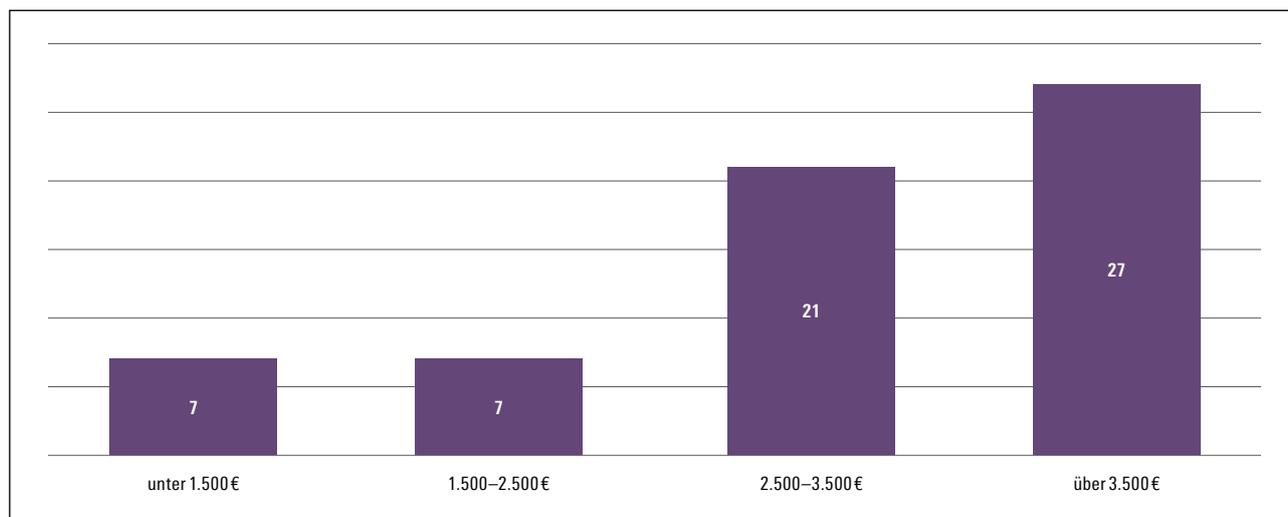
Je höher das Einkommen der Befragten, desto häufiger ist eine Gewerkschaftsmitgliedschaft (siehe Abb. 15).

Befragte im linken Wähler*innenpotenzial, die beabsichtigen, die SPD (zu 25 %), Die Linke (zu 20 %) bzw. die AfD (zu 33 %) zu wählen, sind überdurchschnittlich oft Gewerkschaftsmitglieder (Anteile in Klammern). Immerhin 5 Prozent der Befragten geben an, gewählte Mitglieder eines Betriebsrates zu sein (in Ostdeutschland: 4 %), unabhängig vom Bildungsstatus (siehe Abb. 16). Mit steigendem Einkommen steigt auch das

Engagement in Betriebsräten, wohl auch abhängig davon, ob überhaupt ein Betriebsrat existiert: Während Menschen mit einem Haushaltseinkommen von weniger als 1.500 Euro monatlich nur zu 1 Prozent als Betriebsräte fungieren, sind es bei Einkommen ab 1.500 Euro bereits 5 Prozent, bei mehr als 3.500 Euro sogar 7 Prozent (siehe Tab. 5).

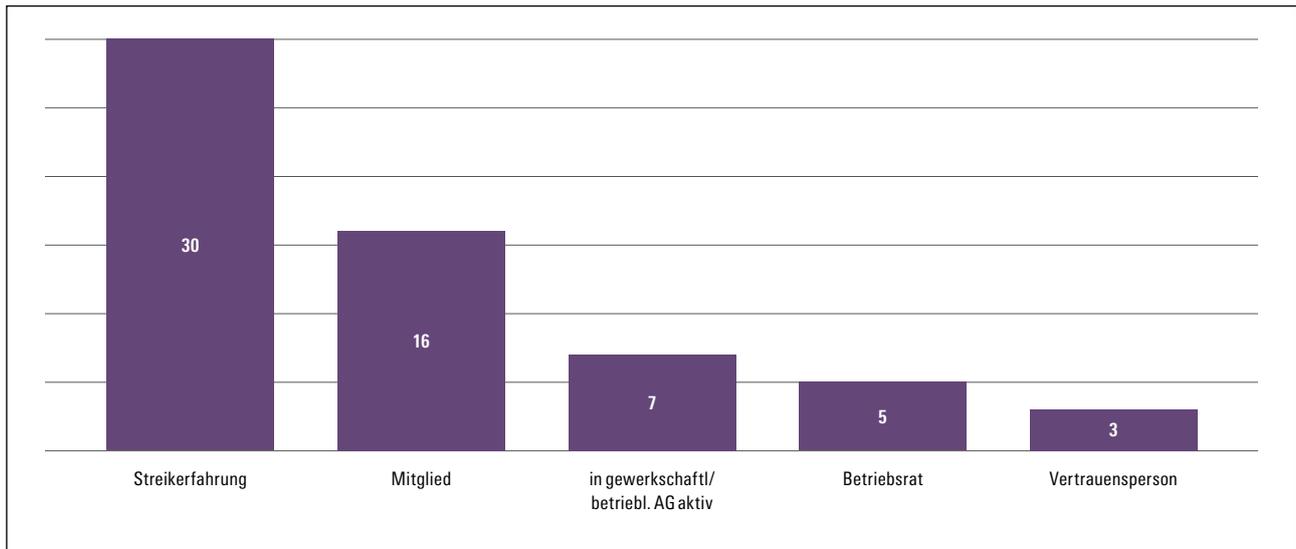
Obwohl Menschen mit Migrationshintergrund seltener Mitglieder einer Gewerkschaft sind, engagieren sie sich überdurchschnittlich oft als Betriebsräte (zu 7 %, gegenüber 4 % ohne Migrationshintergrund; siehe Tab. 5). Dies gilt auch für die weiblichen Befragten, die im Durchschnitt weniger gewerkschaftliches Engagement aufweisen, gegenüber Männern aber doppelt so häufig als Betriebsrätinnen aktiv sind. Als betriebliche Vertrauensperson sind nur 3 Prozent der Befragten aktiv (Ost: nur 1 %, West: 4 %). Auch hier ist das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund mit 5 Prozent höher als im Durchschnitt. In einer betrieblichen Arbeitsgruppe (AG) gewerkschaftlich engagiert sind immerhin 7 Prozent der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial (West: 8 %, Ost: 4 %). Je höher die formale Qualifikation, desto häufiger ist das Engagement (formal niedriger Abschluss: 4 %, mittlerer Abschluss: 7 %, Abitur/Uni: 8 %). Auch hier ist das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund mit 8 Prozent leicht überdurchschnittlich.

Abbildung 15: Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Einkommen (in Prozent)



⁹⁶ Eigene Berechnung; laut Statistischem Bundesamt sind aktuell 46 Mio. Menschen erwerbstätig, davon sind nach Angaben des DGB 5,6 Mio. Gewerkschaftsmitglieder. Das sind weniger Mitglieder als 1990 allein in der alten Bundesrepublik mit 7,9 Mio.; vgl. DGB, unter: www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen.

Abbildung 16: Gewerkschaftliches Engagement (in Prozent)



Immerhin 30 Prozent der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial haben sich schon einmal aktiv an Streiks oder Warnstreiks beteiligt, in Westdeutschland häufiger (34%) als im Osten (20%). Menschen mit einem mittleren Bildungsabschluss sind mit 43 Prozent überdurchschnittlich aktiv. Je höher das Haushaltseinkommen, desto häufiger wurde gestreikt (bis 1.500 €: 14%, 1.500–2.500 €: 28%, 2.500–3.500 €: 31%, über 3.500 €: 39%). Menschen mit Migrationshintergrund beteiligten sich mit 22 Prozent unterdurchschnittlich an Streiks.

Laut einer Umfrage des WSI, der zufolge sich nur 17 Prozent der Beschäftigten schon einmal an einem Streik beteiligt haben,⁹⁷ ist der Wert von 30 Prozent

der Beschäftigten im linken Wähler*innenpotenzial auffällig hoch. Beschäftigte, die potentiell Die Linke wählen, streiken also häufiger als andere. Die Partei ist stark bei Menschen, die aktiv für ihre Interessen eintreten.

Grundsätzlich hat Die Linke unter Gewerkschafter*innen an Zustimmung verloren. Traditionell wählte die Arbeiter*innenklasse besonders häufig sozialdemokratisch/sozialistisch die SPD (rund 50%) oder christlich-konservativ die CDU/CSU (rund 25%). Die Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit (WASG) wurde 2004 explizit als stark gewerkschaftlich getragene Wahlalternative zur SPD gegründet. Nach der Vereinigung der Partei des

Tabelle 5: Gewerkschaftliches Engagement der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial (in Prozent)

Gewerkschaftliches Engagement	Ja in %	West/ Ost	Männer/ Frauen	Formaler Bildungsabschluss Volks- o. Hauptschule/ mittlerer Abschl./ Abitur o. Uni	Berufstätig ja/nein	Nettohaushaltseinkommen bis 1.500€/1.500–2.500€/2.500–3.500€/über 3.500€	Migrationshintergrund ja/nein
schon einmal aktiv an Streiks oder Warnstreiks beteiligt	30	34/20	31/29	16/43/32	36/23	14/28/31/39	22/33
Mitglied einer Gewerkschaft	16	18/10	23/9	15/15/17	18/14	7/9/21/27	12/17
in betriebl. AG gewerkschaftlich engagiert	7	8/4	8/6	4/7/8	7/6	2/6/5/7	8/6
Mitglied im Betriebsrat	5	5/4	3/6	4/4/5	5/4	1/5/4/7	7/4
betriebliche Vertrauensperson	3	4/1	4/3	1/6/4	3/4	1/4/2/6	5/3

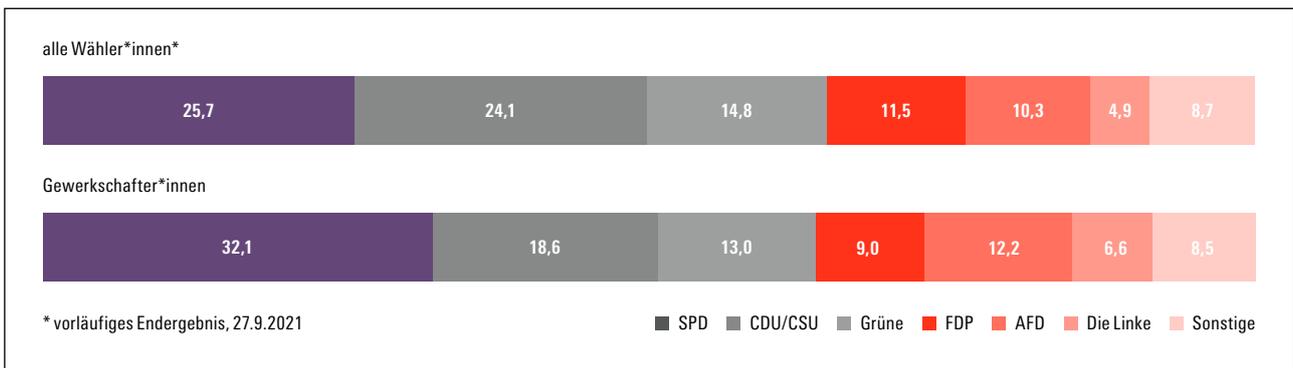
97 WSI-Arbeitskampf Bilanz 2022, unter: www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-streiks-als-normales-instrument-der-konfliktregulierung-49030.htm.

Demokratischen Sozialismus (PDS) und der WASG konnte die Partei Die Linke auf ihrem Höhepunkt im Jahr 2009 bis zu 17 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder bei Wahlen für sich gewinnen. Der Einbruch beginnt mit einer Verschiebung des Wahlverhaltens von Gewerkschafter*innen nach rechts – zunächst zur CDU/CSU und dann zur AfD. Eine Entwicklung, die zunächst vor allem die SPD traf und spätestens 2021 auch Die Linke.⁹⁸

Hat sich Die Linke so verändert (wie es ihr oft vorgeworfen wird), oder hat sich die gesellschaftliche und

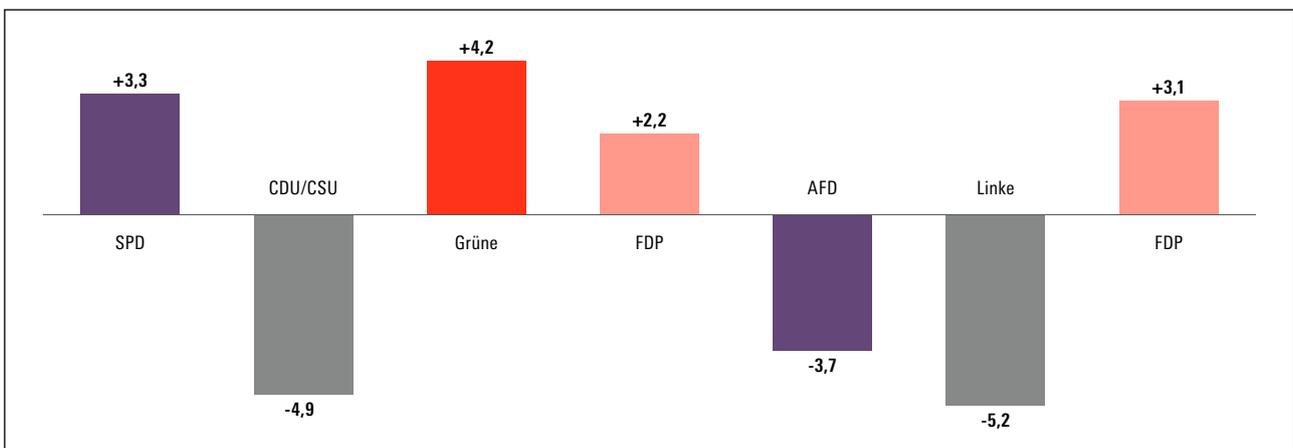
betriebliche Situation verändert? Wie hängt vielleicht beides zusammen? Dahinter verbirgt sich eine doppelte Bewegung: erstens eine Verschiebung in der Struktur der Wirtschaft, mit der Segmente der Arbeiter*innenklasse absteigen, etwa bestimmte Berufsgruppen qualifizierter Facharbeiter*innen, und andere aufsteigen, die Ausbreitung des Niedriglohnssektors und der Prekarität – generell ein schwieriges Feld für Gewerkschaften; und zweitens eine politische Polarisierung und allgemeine Verschiebung nach rechts durch das Erstarken der radikalen Rechten.

Abbildung 17: Bundestagswahl 2021: SPD bei Gewerkschafter*innen deutlich vor CDU



Quelle: DGB: Bundestagswahl 2021: So haben Gewerkschafter*innen gewählt⁹⁹

Abbildung 18: Wahlergebnis Gewerkschafter*innen 2017 und 2021

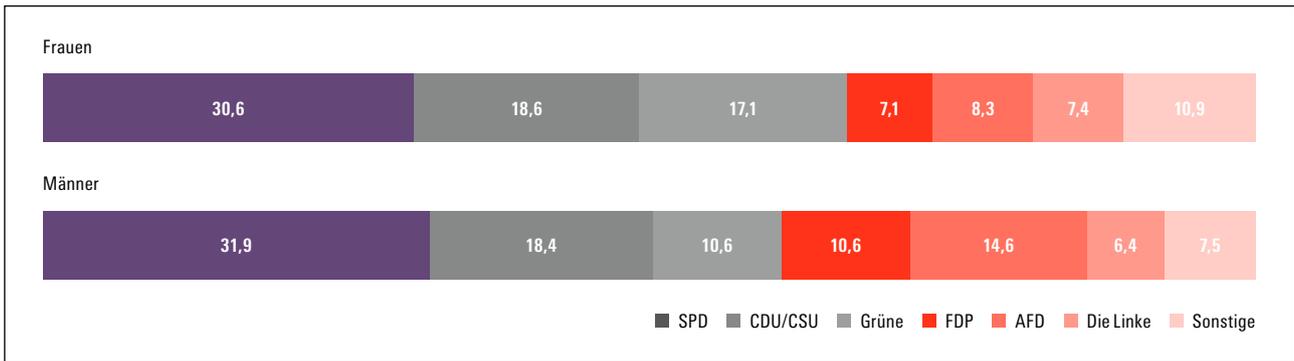


Quelle: ebd.

98 Auch wenn die SPD bei der Wahl 2021 bei Gewerkschafter*innen wieder dazugewonnen hat (siehe Abb. 17), erlebte sie zuvor einen Abstieg von 56% auf 29% innerhalb von zehn Jahren. «Im Rückblick zeichnet sich in der Tat eine Bewegung von links nach rechts unter Gewerkschaftern ab: Nach 2005 wenden sich Gewerkschafter überdurchschnittlich stark von der SPD ab. Bei der Wahl 2009 führte diese Abwendung zu einem überdurchschnittlichen Anstieg der Stimmen für die Partei Die Linke. Bereits 2013 setzte eine überdurchschnittliche Abwendung von Gewerkschaftern von der Linkspartei ein, mit Blick auf die überdurchschnittliche Hinwendung zur AfD bei der Wahl 2017 erscheint das überdurchschnittliche Votum für die CDU 2013 als Durchgangsstation.» (Kahrs, Horst: Zum Wahlverhalten von Gewerkschaftsmitgliedern, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin 2020, S. 5 ff., unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Themen/Klassen_und_Sozialstruktur/2020-02-14_Ka_Wahlverhalten_Gewerkschafter.pdf).

99 www.dgb.de/themen/+++co++79fb7b60-1f79-11ec-88c8-001a4a160123.

Abbildung 19: Bundestagswahl 2021: So haben Gewerkschafter*innen gewählt



Quelle: ebd.

Besonders tief sitzt die Enttäuschung über die Sozialdemokratie, die sich von ihrem Anspruch, Interessenvertreterin der Lohnabhängigen zu sein, wohl verabschiedet hat – auch wenn sie vor der Bundestagswahl 2021 mit einer «Resozialdemokratisierung» ihrer Politik Boden gutmachen konnte, nicht zuletzt auf Kosten der Partei Die Linke. Diesen Zuspruch hat sie in den diversen Krisen der Ampel-Regierung wieder verloren. Doch wie Dieter Sauer und Richard Detje anmerken: «[A]uch von der Linkspartei erwartet man auf dem [Feld der Arbeitswelt] nicht viel – die Arbeitswelt ist mit ihr kaum konnotiert.»¹⁰⁰ Gleichwohl sei angemerkt, dass die Partei im Vergleich zu ihrem Wahlergebnis insgesamt bei Gewerkschafter*innen immer noch besser abschneidet.

Ein Blick auf das Wahlverhalten von gewerkschaftlich organisierten Frauen und Männern legt Differenzierungen nahe (siehe Abb. 19): Während die Werte von SPD und CDU/CSU vergleichbar sind, haben mehr Männer die AfD und die FDP unterstützt, während Frauen stärker Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke gewählt haben.

Es sind nicht zuletzt die Umbrüche in der Industrie, die in diesem Bereich eine größere Affinität zu «exklusiver Solidarität» (Klaus Dörre) befördern.¹⁰¹

«[I]n zunehmend kürzeren Rhythmen [wird] jeweils eine «neue Sau durchs Dorf getrieben» [...]: Aufspaltungen, Verlagerungen, Standortkonkurrenz, Kostensenkungsprogramme und Rationalisierungsprozesse, die zu fortschreitender Vermarktlichung und Entgrenzung der Arbeits-, Arbeitszeit- und

Leistungsbedingungen führen. Diese Welt erzeugt immer weniger Stabilität und Sicherheit, sondern steht für Umwälzung mit kurzen «Sprints» und wechselnden Strategiezielen – neusprachlich «Agilität». Sicher: Das kennzeichnet mehr die Lage in industriellen Großbetrieben, sickert aber auch in mittelständische Unternehmen, Zulieferbetriebe und in Dienstleistungsbereiche wie Transport, Logistik, Versand ein. Daraus erwachsen Abstiegs- und Zukunftsängste, Abwertungserfahrungen, Gefühle der Machtlosigkeit, die nicht nur gesteigerte subjektive Unzufriedenheit befördern, sondern auch Wut oder Resignation.»¹⁰²

Die Angst vor dem Abstieg wirkt nicht zuletzt in die vermeintlich gesicherten Milieus hinein, denn Prekarisierung und Unsicherheit führen auch in Teilen der «bedrohten Mitte» zu Verunsicherung und Vereinzelung. Verletzte Gerechtigkeitsgefühle und der Appell an die «Tüchtigen und Fleißigen» gehen auf die «Erfahrung oder Befürchtung» von Beschäftigten zurück, dass sie «trotz harter Arbeit und vielfältiger Opfer ihren bisherigen Lebensstandard und sozialen Status nicht halten oder angestrebte Ziele» nicht erreichen können.¹⁰³

«Selbst Höherqualifizierte in modernen, hochtechnologischen Industrieunternehmen melden hier Zweifel an: «Ich mache alle Weiterbildungsangebote, die die Firma mir gibt, mit. Und ich habe trotzdem subjektiv das Gefühl, ich muss mich immer mehr abstrampeln, nur um mein jetziges Niveau noch halten zu können. Ich bin nicht derjenige, der auf dem aufsteigenden

100 Sauer, Dieter/Detje, Richard: Rechtspopulismus im Betrieb. Erscheinungsformen, Hintergründe, politischer Umgang, WSI-Mitteilungen 3/2019, S. 159–167, hier S. 164, unter: www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-rechtspopulismus-im-betrieb-erscheinungsformen-hintergruende-politischer-umgang-13472.htm; vgl. Sauer, Dieter et al.: Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche, Hamburg 2018, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/VSA_Rechtspopulismus_und_Gewerkschaften.pdf.

101 Dörre, Klaus: Umkämpfte Globalisierung und soziale Klassen. 20 Thesen für eine demokratische Klassenpolitik, in: Candeias, Mario/Dörre, Klaus/Goes, Thomas E.: Demobilisierte Klassengesellschaft und Potenziale verbindender Klassenpolitik. Beiträge zur Klassenanalyse (2), hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Manuskripte – Neue Folge 23, Berlin 2019, S. 11–56, hier S. 28, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Manuskripte/Manuskripte_23.pdf.

102 Sauer/Detje: Rechtspopulismus im Betrieb, 2019, S. 162.

103 Flecker, Jörg/Hentges, Gudrun: Rechtspopulistische Konjunkturen in Europa, in: Bischoff, Joachim et al. (Hrsg.): Moderner Rechtspopulismus, Hamburg 2004, S. 119–149, hier S. 139.

Ast sitzt, sondern ich kämpfe im Prinzip wie die Sau, damit ich nicht noch weiter abgleite.»¹⁰⁴

Das Zitat beschreibt, was Oliver Nachtwey anschaulich mit dem Bild der abwärtsfahrenden Rolltreppe¹⁰⁵ beschrieben hat: Es gibt keinen generellen Abwärtstrend, aber es kostet die etablierten Beschäftigten immer mehr, ihre Position und ihren Status zu halten, gar auf der Rolltreppe nach oben zu kommen.

Der implizite gesellschaftliche Vertrag – harte Arbeit gegen gesellschaftliche Absicherung und Anerkennung – wurde einseitig aufgelöst. Das führt zu Enttäuschungen und Aggressionen, die gegen Gruppen gerichtet werden, die diesen Zumutungen scheinbar ausweichen können, vermeintlich weniger leisten müssen und trotzdem gut leben: Geflüchtete, Arbeitslose, Sozialhilfeempfänger*innen. Diese Begründungsfiguren sind gerade nicht beschränkt auf die sogenannten Modernisierungsverlierer, sondern finden sich auch und vor allem bei jenen, die sich vom Abstieg bedroht fühlen, und bei jenen, die nach ihrer Selbstwahrnehmung Leistungsträger*innen sind und ihre sozioökonomische Position halten oder verbessern konnten, aber nur um den Preis erhöhter Arbeitslast, ausufernder Arbeitszeiten und hoher, kraftzehrender Flexibilität.¹⁰⁶ Nicht nur, aber besonders in der Industrie, bei jenen, die noch viel zu verlieren haben, finden sich solche Problematiken.¹⁰⁷

In anderen Bereichen wie Gesundheit und Pflege oder Erziehung und Bildung, die stärker weiblich geprägt sind und in denen die Tätigkeiten grundsätzlich durch die Arbeit mit und an Menschen bestimmt sind, findet sich Zuspruch für radikal rechte Positionen durchschnittlich seltener. Vor allem aber erleben Beschäftigte hier durch gewerkschaftspolitische

Aufbrüche subjektiv mehr Handlungsfähigkeit und entwickeln solidarische Perspektiven. Hier schneidet auch Die Linke mit ihrem Engagement deutlich besser ab (siehe Kap. 1 u. 2).

Dieter Sauer und Richard Detje empfehlen, auf die Problematik gezielt zu reagieren: «Statt auf die skizzierte arbeitsweltliche Zuspitzung der Kapitaleseite mit sozialpartnerschaftlichen Friedensangeboten zu antworten, gilt es, die gewerkschaftliche Organisationsmacht durch eine konflikt- und mobilisierungsorientierte Arbeitspolitik zu stärken. Arbeitspolitisch geht es um neue kollektive Perspektiven gegen einen Kapitalismus, der die Leistungsschrauben in allen Bereichen anzieht, zugleich aber sein meritokratisches Aufstiegs- und Sicherheitsversprechen nicht einlöst. Interessenpolitisch geht es um die Organisation von Mobilisierungs- und Beteiligungsprozessen, um eine demokratische Interessenpolitik (von unten) jenseits der klassischen Stellvertreterpolitik. Beides ist aufeinander bezogen.»¹⁰⁸

Für die Partei Die Linke bedeutet dies, über den oben skizzierten Weg einer weiteren Konsolidierung in der gewerkschaftlichen Linken hinaus sich auch stärker in den Betrieben zu verankern. Dabei gilt es, den schwierigen Balanceakt zu vollziehen, trotz der begrenzten Ressourcen die Fokussierung auf die prekären und Dienstleistungsbereiche, wo Beschäftigte mit dem Profil der Partei leichter zu erreichen sind, mit bescheidenen Ressourcen weiter zu verfolgen – und zugleich im industriellen Bereich über die erreichte Zahl an gewerkschaftlichen Aktiven hinaus wieder Fuß zu fassen. Die notwendige sozial-ökologische Transformation der Industrie bietet durchaus Möglichkeiten, um mit linken Vorschlägen zu reüssieren.

104 Sauer/Detje: Rechtspopulismus im Betrieb, 2019, S. 163.

105 Nachtwey, Oliver: Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin 2017.

106 Vgl. Candeias, Mario: Den Aufstieg der radikalen Rechten begreifen. Wie hängen unterschiedliche Erklärungsmuster zusammen? Dimensionen einer verallgemeinerten Kultur der Unsicherheit, in: ders. (Hrsg.): Rechtspopulismus, radikale Rechte, Faschisierung, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Materialien 24, Berlin 2018, S. 33–60, unter: www.rosalux.de/publikation/id/39174/rechtspopulismus-radikale-rechte-faschisierung.

107 Jenseits dieser Hinweise müsste weiter untersucht werden, weshalb trotz durchschnittlich hoher Organisationsgrade in der Industrie die Verankerung der Linken so stark nachgelassen hat.

108 Sauer/Detje: Rechtspopulismus im Betrieb, 2019, S. 166.

6 DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN IN DER ARBEIT UND IM ALLTAG

Erfahrungen mit Diskriminierung in der Erwerbsarbeit aufgrund ihrer Herkunft oder Hautfarbe haben nach eigener Aussage nur 8 Prozent der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial gemacht (siehe Abb. 20), und zwar in West- und Ostdeutschland gleichermaßen, allerdings Frauen doppelt so häufig (10%) wie Männer (5%). Überdurchschnittlich oft machten Menschen mit einem Nettohaushaltseinkommen von 1.500 bis 2.500 Euro Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz (14%). Menschen mit Migrationshintergrund waren davon (mit 10%) wie nicht anders zu erwarten häufiger betroffen als Menschen ohne Migrationshintergrund (7%).

Etwas häufiger wurden Diskriminierungserfahrungen im Alltag gemacht – von 13 Prozent der Befragten, hier deutlich häufiger in West- (15%) als in Ostdeutschland (5%); Frauen (17%) sehr viel häufiger als Männer (7%). Überdurchschnittlich oft machten

Menschen mit einem Nettohaushaltseinkommen von 1.500 bis 2.500 Euro Diskriminierungserfahrungen im Alltag (27%). Auch Menschen mit Migrationshintergrund erlebten diese häufiger (25%) als Menschen ohne Migrationshintergrund (8%).

Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung in der Welt der Arbeit haben 15 Prozent der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial gemacht, in Westdeutschland deutlich häufiger (17%) als im Osten (9%). Ganz überwiegend waren davon Frauen betroffen (27%, gegenüber 1% bei Männern), überdurchschnittlich oft bei relativ hohen Haushaltseinkommen über 3.500 Euro (24%). Auch Menschen mit Migrationshintergrund waren davon deutlich häufiger betroffen: zu 20 Prozent (gegenüber 13% bei Menschen ohne Migrationshintergrund).

Abbildung 20: Diskriminierungserfahrungen im linken Wähler*innenpotenzial (in Prozent)

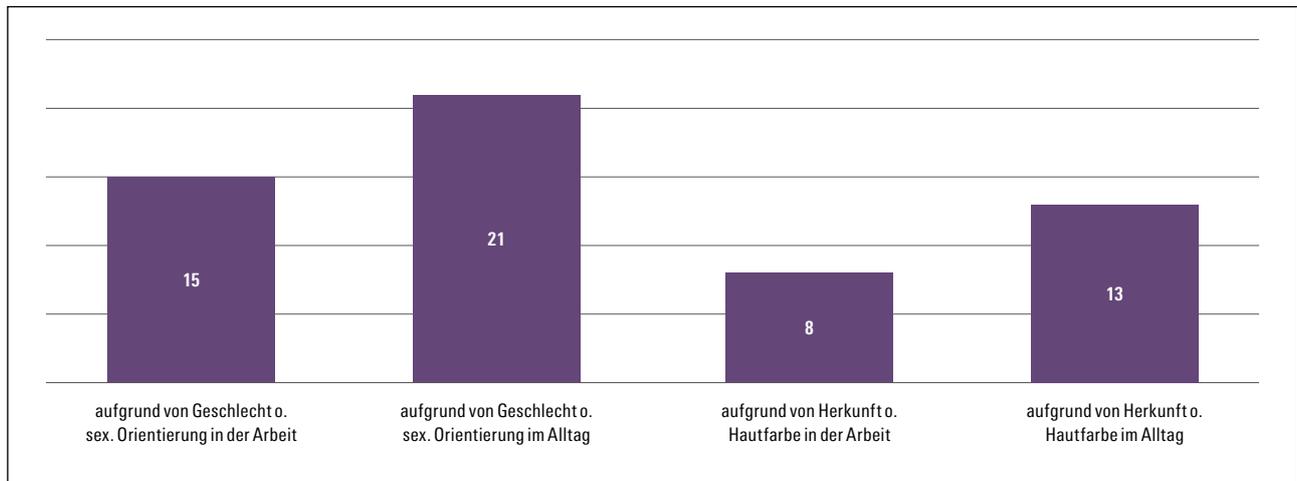


Tabelle 6: Diskriminierungserfahrungen nach Wohnort, Geschlecht, Einkommen und Migrationshintergrund (in Prozent)

Diskriminierungserfahrung aufgrund von	Ja in %	West/Ost	Frauen/Männer	Nettohaushaltseinkommen bis 1.500€/1.500–2.500€/2.500–3.500€/über 3.500€	Migrationshintergrund ja/nein
Geschlecht o. sexueller Orientierung im Alltag	21	23/14	36/4	15/31/11/21	28/18
Geschlecht o. sexueller Orientierung in der Arbeit	15	17/9	27/1	11/13/11/24	20/13
Herkunft o. Hautfarbe im Alltag	13	15/5	17/7	5/27/10/10	25/8
Herkunft o. Hautfarbe in der Arbeit	8	8/8	10/5	2/14/7/6	10/7

Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung im Alltag haben bereits 21 Prozent der Befragten erlebt, wiederum mehr in West- (23 %) als in Ostdeutschland (14 %). Wieder waren Frauen weit häufiger betroffen (36 %) als Männer (4 %). Hier ist es besonders die Einkommensklasse zwischen 1.500 und 2.500 Euro, die mit 31 Prozent überdurchschnittlich häufig sexuelle Diskriminierung erlebt (an zweiter Stelle: Einkommensklasse über 3.500 €: 23 %).

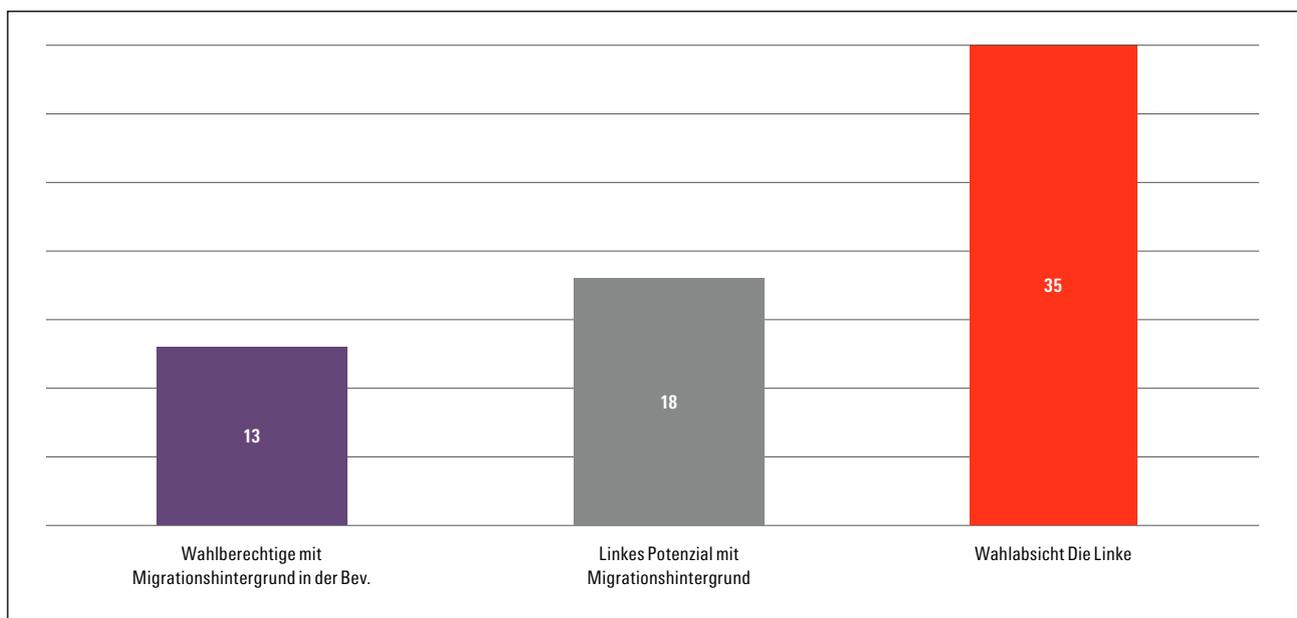
Wieder erfuhren Menschen mit Migrationshintergrund häufiger auch sexuelle Diskriminierung (28 %) als Menschen ohne Migrationshintergrund (18 %). Generell zeigt sich bei den Diskriminierungserfahrungen eine starke intersektionelle Betroffenheit entlang von Geschlecht, Klasse und Migrationshintergrund. Je mehr sich Geschlecht, niedrige Einkommen und Migrationshintergrund überlagern, desto häufiger wurden Diskriminierungserfahrungen gemacht.

7 BEDEUTUNG DES MIGRATIONSHINTERGRUNDS IM LINKEN WÄHLER*INNENPOTENZIAL

Bei der Bundestagswahl 2021 hatten von den etwas mehr als 60 Millionen Wahlberechtigten etwa 13 Prozent – 7,9 Millionen Menschen – einen eigenen oder familiären Migrationshintergrund. Der Anteil der Wahlberechtigten mit Migrationshintergrund in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten stetig erhöht. «Grob lässt sich dabei mit einem Zuwachs von etwa 100.000 Einbürgerungen pro Jahr rechnen. Dieser Orientierungswert dürfte in den kommenden Jahren nochmals deutlich steigen.»¹⁰⁹

Unter den Befragten, die potenziell Die Linke wählen, sind Menschen mit Migrationshintergrund deutlich stärker repräsentiert: 28 Prozent von ihnen haben einen Migrationshintergrund (mindestens Vater/Mutter oder Großvater/-mutter ist im Ausland geboren; siehe Abb. 21).¹¹⁰ In Westdeutschland gaben 30 Prozent, im Osten 25 Prozent einen Migrationshintergrund an. Bei den Befragten unter 39 Jahren waren es bereits 36 Prozent, bei denjenigen unter 29 Jahren sogar 40 Prozent mit Migrationshintergrund. Befragte im linken Wähler*innenpotenzial, die beab-

Abbildung 21: Wähler*innen mit Migrationshintergrund (in Prozent)



109 Namberger, Fabian: Linke Potenziale, potenzielle Fallstricke. Zum Wahlverhalten migrantischer Communities in Deutschland, Rosa-Luxemburg-Stiftung, 12.6.2023, unter: www.rosalux.de/news/id/50564/linke-potenziale-potenzielle-fallstricke. Die größte Gruppe dieser Wähler*innen in Deutschland bilden sogenannte Spät-/Aussiedler*innen (etwa 3,2 % aller Wahlberechtigten). An zweiter Stelle folgen Wahlberechtigte mit polnischem (1,5 %) und türkischem Migrationshintergrund (1,2 %). Eingebürgerte aus Rumänien und den Gebieten des ehemaligen Jugoslawiens machen je 0,5 Prozent aller Wahlberechtigten in Deutschland aus.

110 Befragt wurden bei der Potenzialanalyse ausschließlich wahlberechtigte Bürger*innen. Dies gilt also auch für die Befragten mit Migrationshintergrund.

sichtigen, Die Linke zu wählen, gaben zu 35 Prozent einen Migrationshintergrund an (29% der Befragten mit Migrationshintergrund beabsichtigen Bündnis 90/Die Grünen zu wählen).

Herkunftsländer

Als Herkunftsland wurde von Befragten im linken Wähler*innenpotenzial am häufigsten Polen genannt (21%), gefolgt von der Türkei (17%), Russland (7%), Kroatien, Spanien und Ungarn (jeweils 6%; siehe Abb. 22).

Im Osten Deutschlands war das meistgenannte Herkunftsland Polen (41% gegenüber 15% im Westen), gefolgt von Frankreich (19%), Belgien (11%) und Kasachstan (10%), dann Tschechien und Kirgisistan (jeweils 8%). In Westdeutschland überwiegt als Herkunftsland die Türkei (21% gegenüber 4% im Osten), danach kommen Polen (15%), Russland (9%), Kroatien (8%) sowie Ungarn und Spanien (jeweils 7%).

Auffällig ist, dass Menschen mit polnischem und türkischem Migrationshintergrund, aber auch mit ungarischem, innerhalb des linken Wähler*innenpotenzials viel öfter weiblich sind (Polen: 28% weiblich, 10% männlich; Türkei: 23% weiblich, 9% männlich; Ungarn: 10% weiblich, 1% männlich). Umgekehrt ist es besonders bei russischem, kroatischem oder spanischem Hintergrund (Russland: 1% weiblich, 16% männlich; Kroatien: 4% weiblich, 10% männlich; Spanien: 4% weiblich, 8% männlich).

Alter

Generell sind Menschen mit Migrationshintergrund im linken Wähler*innenpotenzial eher jünger (unter 39 Jahren). Deutlich davon abweichend: Menschen mit türkischem Hintergrund sind in der Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren stark vertreten (45% aller Befragten mit Migrationshintergrund in dieser Altersgruppe), erst danach in der Altersgruppe unter 29 Jahren (19%). Auch Menschen mit einem russischen Hintergrund sind eher etwas älter (40–49 Jahre: 15%,

50–59 Jahre: 10%). Noch höher liegt der Altersdurchschnitt bei Menschen mit ungarischem Hintergrund (fast alle sind in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen), bei Personen mit kroatischem oder spanischem Hintergrund dominiert die Altersgruppe über 60 Jahre).

In diesen Alterskohorten bilden sich die unterschiedlichen Einwanderungswellen ab: die sogenannte Gastarbeitergeneration der 1960er- und 1970er-Jahre aus Südeuropa (inkl. Jugoslawien) und der Türkei bzw. ihrer Kinder sowie Eingewanderte aus Osteuropa nach dem Fall der Berliner Mauer und dem Ende der Blockkonfrontation bzw. der Aufnahme Polens und anderer Länder in die EU.

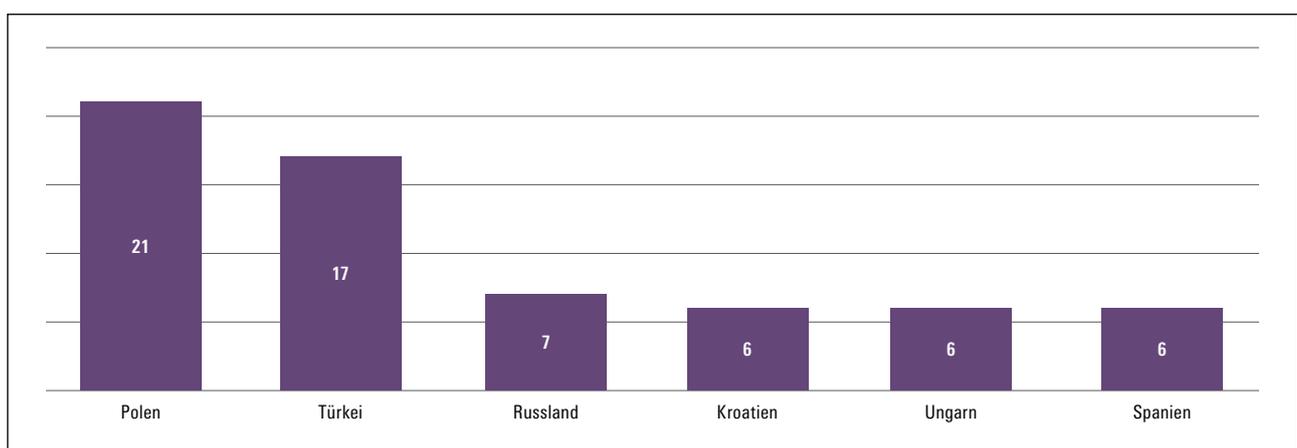
Qualifikation und Einkommen

Bei den Menschen mit polnischem Migrationshintergrund sind alle formalen Qualifikationsstufen vorhanden, bei denjenigen mit dem Herkunftsland Türkei dominieren die formal niedrigeren und mittleren Abschlüsse, auch bei Menschen mit spanischem oder kroatischem Hintergrund eher die niedrigen Abschlüsse, während beim Herkunftsland Russland die hohen Abschlüsse überwiegen. Um Aussagen zu den Einkommen zu machen, ist die erhobene Datenmenge zu den jeweiligen Einkommensgruppen zu klein, um wirklich belastbar zu sein. Allenfalls lässt sich bei türkischem und südeuropäischem Hintergrund eine Tendenz in Richtung Nettohaushaltseinkommen zwischen 1.500 und 2.500 Euro monatlich festmachen, während bei polnischem und besonders bei russischem Migrationshintergrund die Einkommen sehr stark auseinanderfallen.

Wie wird das linke Wähler*innenpotenzial bei Menschen mit Migrationshintergrund ausgeschöpft?

Wie wir gesehen haben, stellen Menschen mit Migrationshintergrund ein wichtiges Wähler*innenpotenzial für Die Linke dar. Ihre Wahlbeteiligung ist in Deutschland aber meist 15 bis 20 Prozent niedri-

Abbildung 22: Migrationshintergrund im linken Wähler*innenpotenzial: Herkunftsländer (in Prozent)



ger als die von Wahlberechtigten ohne Migrationshintergrund.¹¹¹ Diese Wahlbeteiligungslücke tritt sowohl bundesweit als auch auf Länderebene wiederkehrend auf. Dabei, so Fabian Namberger,¹¹² ist die Aufenthaltsdauer in Deutschland von großer Bedeutung. Der sogenannte *immigrant participation gap* schließt sich mit zunehmender Verweildauer im Ankunftsland. Zwischen Diskriminierungserfahrungen aufgrund der eigenen Herkunft und der Wahlbeteiligung gibt es einen negativen Zusammenhang: Die Wahlbeteiligung von Menschen, die Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Herkunft gemacht haben, liegt um 20 Prozentpunkte niedriger als bei Menschen ohne solche Erfahrungen (aber mit Migrationshintergrund; 59 % gegenüber 79 %). Nicht zuletzt spielt das Herkunftsland eine Rolle. Es sind eher große Migrant*innengruppen, die von einer gezielten politischen Mobilisierung profitieren. Kleine migrantische Gruppen werden seltener von Parteien oder anderen öffentlichen Instanzen direkt angesprochen.¹¹³

Die Wahlentscheidung wird dabei insbesondere von Positionen zu bestimmten Themenfeldern beeinflusst: Das Themenfeld der Migrationspolitik sticht heraus: «Insbesondere von Wahlberechtigten mit Migrationshintergrund, deren (familiäre) Migrationsgeschichten mit Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen verknüpft sind, wird das Themenfeld der Einwanderungspolitik sowie der (Anti-)Diskriminierung sehr genau ins Auge gefasst. Dementsprechend wählen Migrant*innen überdurchschnittlich oft Parteien der politischen Linken (also SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke), was mit den verhältnismäßig migrations-

freundlichen, wenn auch jeweils sehr unterschiedlichen, politischen Positionierungen dieser Parteien bezüglich konkreter Einwanderungspolitik erklärt werden kann.» Diese Positionierungen stehen «in enger Wechselwirkung zur Frage der personellen Repräsentation durch Kandidat*innen mit Migrationshintergrund».¹¹⁴

Lang anhaltende Muster «migrantischer» Parteienbindung lösen sich zunehmend auf. «Weder die SPD noch die CDU/CSU können sich ihrem traditionell starken Rückhalt bei Deutschtürk*innen einerseits und Spät-/Aussiedler*innen andererseits weiterhin sicher sein.»¹¹⁵ So zeigte sich bei der Bundestagswahl 2017 bei Spät-/Aussiedler*innen ein Zustimmungswert von nur noch 27 Prozent für die CDU/CSU; schon an zweiter Stelle folgte bemerkenswerterweise Die Linke (21 %), an dritter die AfD (15 %). Bei Deutschen mit türkischem Hintergrund wiederum lag die Zustimmung zur SPD «nur» bei 35 Prozent – ein Wert, der jedoch weiterhin deutlich über dem offiziellen Wahlergebnis der SPD von 20,5 Prozent lag. Von bröckelnder Parteienbindung profitieren die kleineren Parteien und, nicht zuletzt, Die Linke.¹¹⁶ Dabei braucht es eine verlässliche und glaubwürdige politische Haltung und stärkere Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund im politischen Alltag der Partei. Nicht zu vergessen ist dabei: «Eine Linke, die Politik für die «untere Hälfte der Einkommenspyramide» machen will, muss realisieren», dass die Arbeiter*innenklasse in Deutschland international ist und «diese untere Hälfte zu einem erheblichen Teil aus Nichtdeutschen besteht, die mangels Wahlrecht keine Stimmen einbringen können».¹¹⁷

111 Vgl. Namberger: Linke Potenziale, 2023.

112 Namberger, Fabian: Wahlverhalten und politische Orientierung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Literaturstudie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin 2023.

113 Namberger: Linke Potenziale, 2023.

114 Ebd.

115 Ebd.

116 Ebd.

117 Kahrs, Horst: Arbeiterklasse in Deutschland ist international. Zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Inländern ohne deutschen Pass, Rosa-Luxemburg-Stiftung, 27.11.2023, unter: www.rosalux.de/news/id/51312/arbeiterklasse-in-deutschland-ist-international.

8 ZUSAMMENFASSUNG

Die Linke hat «die Arbeiter*innen» nicht verloren, aber die Welt der Arbeit hat sich verändert. Befragte im linken Wähler*innenpotenzial arbeiten überwiegend in den Branchen Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung, Handel, Logistik und Lieferdienste sowie Industrie und produzierendes Gewerbe. Beruflich sind sie überdurchschnittlich häufig als Pfleger*innen, Erzieher*innen, Verkäufer*innen und Paketbot*innen – die sogenannten systemrelevanten Dienste – oder als Facharbeiter*innen in der Industrie tätig. Die wenigsten der befragten Beschäftigten nutzen für ihre Selbstbeschreibung noch den Begriff «Arbeiter» oder «Arbeiterin». Außer bei den Beschäf-

tigten in der Industrie mit einem deutlich höheren Lohnniveau dominieren im linken Wähler*innenpotenzial die niedrigen Nettohaushaltseinkommen. Eine Verschiebung zugunsten stärker akademischer Milieus wird zwar kontrafaktisch gern behauptet, lässt sich aber in der vorliegenden Befragung nicht bestätigen. Die Befragten im linken Wähler*innenpotenzial repräsentieren die stärker weibliche und migrantische Arbeiter*innenklasse, grundsätzlich prekärer und stärker Richtung Dienstleistungssektor verschoben. Gewissermaßen bildet sich darin die Neuzusammensetzung der Klasse der Lohnabhängigen ab.

9 DAS WÄHLER*INNENPOTENZIAL DER PARTEI DIE LINKE

Ein Fünftel der Befragten konnte sich im Herbst 2023 vorstellen, bei kommenden Wahlen die Partei Die Linke zu wählen, in Westdeutschland waren es 18 Prozent, in Ostdeutschland 26 Prozent (siehe Abb. 23).

Dabei gilt: Je jünger der*die Befragte, desto höher das Potenzial, die Partei Die Linke zu wählen (siehe Abb. 24).

Menschen mit formal hohen Bildungsabschlüssen (Abitur/Universität) neigen zu 25 Prozent der Partei Die Linke zu, Personen mit Volks-/Hauptschul- bzw. mittlerem Bildungsabschluss nur zu jeweils 17 Prozent.

Hat Die Linke nur in urbanen Gebieten und Großstädten ein gutes Wähler*innenpotenzial? Nein: In

kleinen Gemeinden unter 5.000 Einwohner*innen liegt der potenzielle Zuspruch mit 32 Prozent am höchsten, in den Großstädten (über 500.000 Einwohner*innen) erwartbar hoch bei 23 Prozent (siehe Abb. 25).

Vertritt Die Partei Die Linke die unteren Teile der Arbeiter*innenklasse nicht mehr? Zumindest potenziell gilt nach wie vor: Je geringer das Einkommen, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, Die Linke zu wählen: Haushalte mit Einkommen bis 1.500 Euro: 27 Prozent, 1.500–2.500 Euro: 23 Prozent, 2.500–3.500 Euro: 19 Prozent, über 3.500 Euro: immer noch 17 Prozent (siehe Abb. 26).

Abbildung 23: Wähler*innenpotenzial Die Linke (in Prozent)

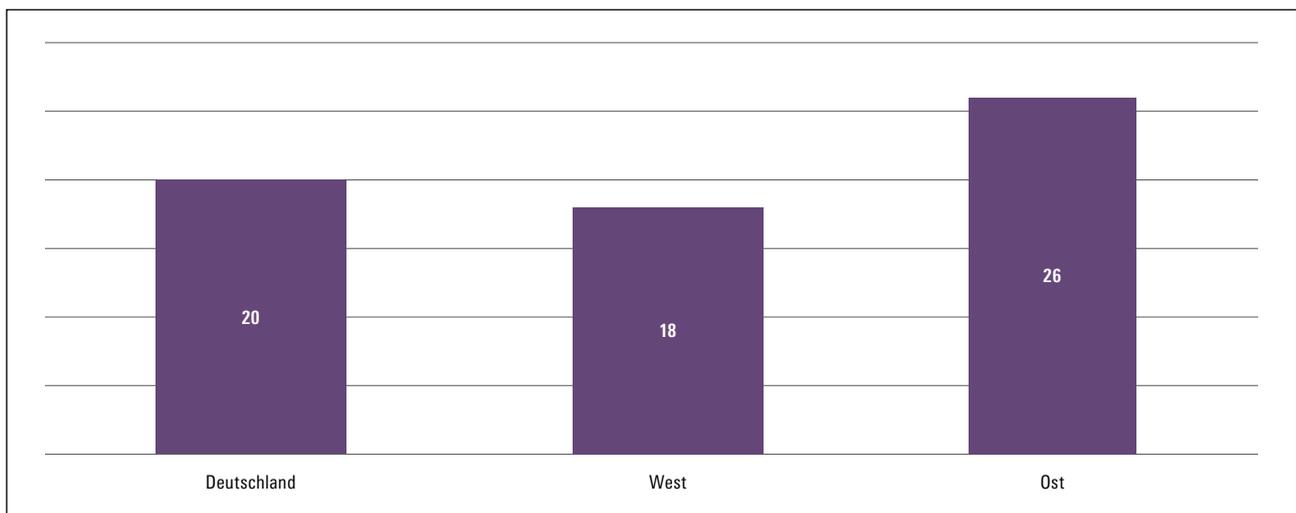


Abbildung 24: Linkes Wähler*innenpotenzial nach Altersgruppen (in Prozent)

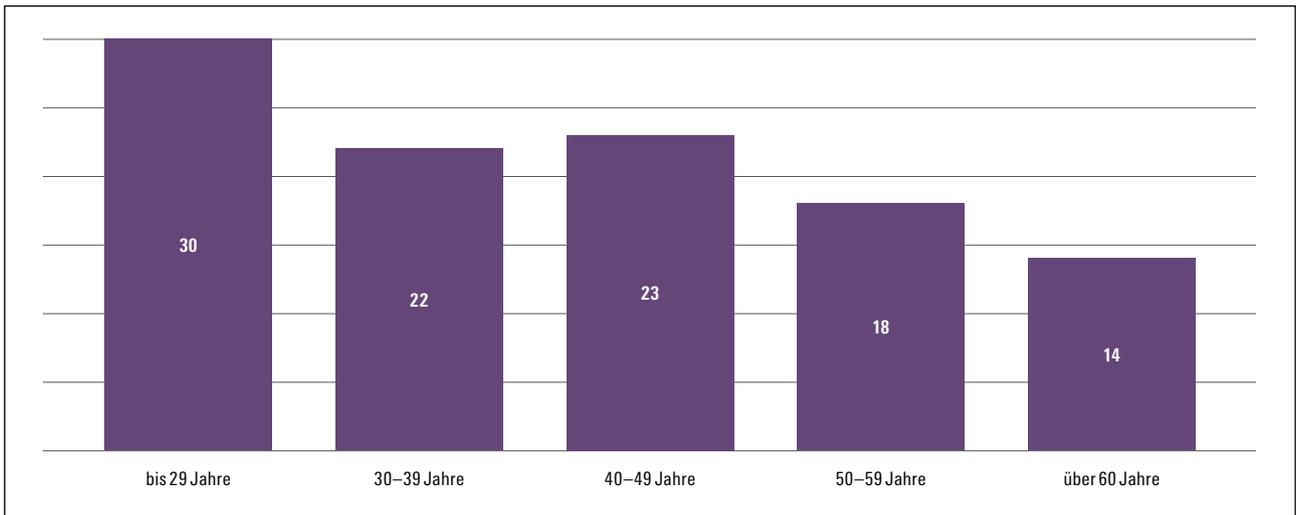
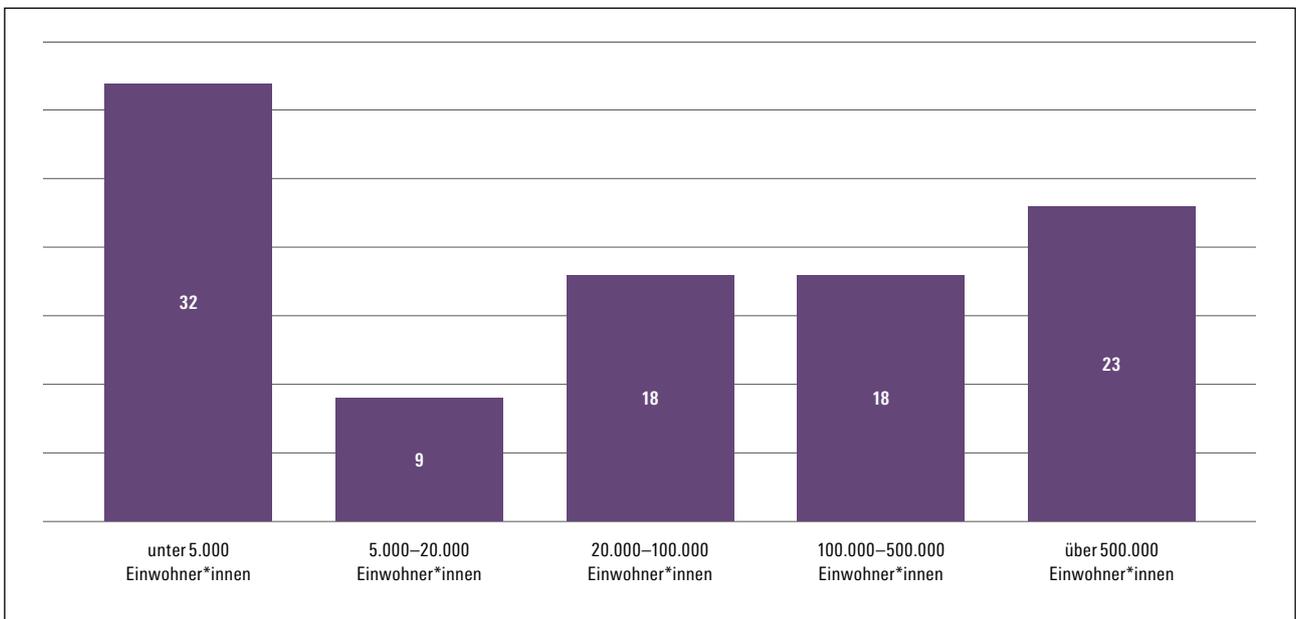


Abbildung 25: Linkes Wähler*innenpotenzial nach Ortsgrößen (in Prozent)



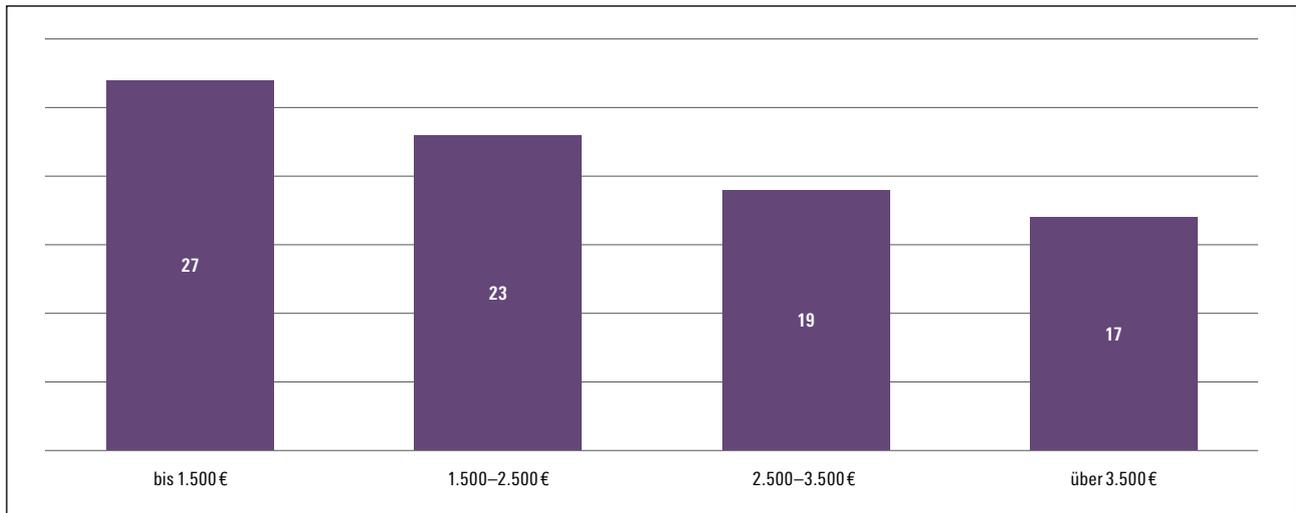
Wahlabsicht

Rund 30 Prozent der Befragten im linken Wähler*innenpotenzial würden derzeit Bündnis 90/Die Grünen ihre Stimme geben, 26 Prozent eher einer der vielen kleinen Parteien. 17 Prozent würden eher nicht zur Wahl gehen, 18 Prozent beabsichtigen, Die Linke zu wählen, ebenso viele die SPD. Derzeit beabsichtigen 11 Prozent, die AfD zu wählen, selbst für die FDP sind es mit 13 Prozent mehr (CDU/CSU: nur 9%). Dabei ist entscheidend, dass die Gruppe der Nichtwähler*innen zahlenmäßig mit Abstand die größte ist: Sie umfasst rund 32 Prozent aller Befragten im linken Wähler*innenpotenzial.

Potenzielle Wahlgründe

Warum können Sie sich vorstellen, die Partei Die Linke zu wählen? Am häufigsten genannt wurde das hohe soziale Engagement (16%, nicht zuletzt bei Menschen mit Migrationshintergrund: 21%) und eine allgemein positive Wahrnehmung der Partei Die Linke (13%). Die Partei Die Linke entspricht am stärksten den eigenen Einstellungen (12%, insbesondere in kleineren Gemeinden mit 5.000-20.000 Einwohner*innen: 18%) oder ist einfach «links» (7%) und hat gute Konzepte (12%). Überraschend wird sie in Teilen noch immer als «etwas Neues» und als «Alternative» (8%) wahrgenommen, vor allem in Ostdeutschland (14%) bzw. in kleineren Gemeinden (29% bzw. 19%). Der Bezug zu Ostdeutschland spielt kaum noch eine Rolle (1%), scheinbar nicht einmal mehr im Osten

Abbildung 26: Linkes Wähler*innenpotenzial nach Einkommen (in Prozent)



selbst (2 %) – allenfalls noch für Menschen über 60 Jahren (insgesamt 2 %).

Eine Alternative ist die Partei vor allem für Menschen mit niedrigem Einkommen (17 %). Überdurchschnittlich schätzen sie das hohe soziale Engagement der Partei Die Linke (21 %).

Bei den potenziellen Wähler*innen anderer Parteien ergeben sich überraschende Werte. So wird das soziale Engagement der Partei Die Linke über alle Parteigrenzen hinweg als hoch anerkannt, ausgerechnet bei FDP-Anhänger*innen am höchsten (66 %), bei der SPD (29 %) und bei Bündnis 90/Die Grünen (24 %) und damit deutlich höher als bei der eigenen Wähler*innenklientel der Partei Die Linke (21 %). Auch zur Aussage, die Partei könne gute Konzepte vorweisen, stimmen potenzielle Anhänger*innen von Bündnis 90/Die Grünen (22 %), AfD (19 %), CDU/CSU (15 %) und SPD (13 %) häufiger zu als Menschen, die tatsächlich beabsichtigen, Die Linke zu wählen (8 %).

Nicht-Wähler*innen haben überdurchschnittlich oft einen allgemein positiven Eindruck der Partei Die Linke (18 %) und schätzen eine starke Opposition (7 %).

Gründe, Die Linke nicht zu wählen

Befragte, die sich zwar vorstellen können, die Partei Die Linke zu wählen, dies aber derzeit nicht tun würden, gaben an, die derzeitige Politik der Partei nicht zu mögen (15 %) oder eine andere Partei oder ihr Programm überzeugender zu finden (11 %). Letzteres trifft vor allem für Besserverdienende zu (19 % bzw. 22 %). Wahltaktische Gründe stehen an dritter Stelle (9 %), gefolgt von der Uneinigkeit und Zerstrittenheit der Partei (8 %).

Nicht-Wähler*innen kritisieren die derzeitige Politik der Partei Die Linke allgemein (10 %) sowie die Uneinigkeit in der Partei (6 %).

Generell sind viele Befragte in ihrer Wahlentscheidung noch unsicher (12 %), besonders Menschen mit geringerem formalem Bildungsabschluss (19 % bzw. 15 %) und niedrigem Einkommen (20 %) oder Migrationshintergrund (17 %) sowie eben Nicht-Wähler*innen (19 %) und Befragte, die beabsichtigen, eine Kleinpartei zu wählen («Sonstige», 29 %). Viele, insbesondere Menschen mit geringen Einkommen sowie Nicht-Wähler*innen, benötigen noch weitere Informationen über die Politik der Partei Die Linke, um eine Wahlentscheidung treffen zu können (13 % bzw. 10 %).

Ein nicht zu unterschätzender Grund für Menschen mit geringen Einkommen: Sie beschäftigen sich nicht (mehr) mit Politik (11 %). Bekanntermaßen gehen diese Personen besonders häufig überhaupt nicht zur Wahl. Ursächlich ist, dass sie aufgrund ihrer Erfahrungen nicht daran glauben, dass die Politik zur Verbesserung ihrer Situation beiträgt. Entsprechend hat fast die Hälfte dieser Gruppe ihr Vertrauen in die politischen Institutionen unserer Demokratie verloren, wie jüngst eine Studie des WSI ermittelte.¹¹⁸ Der Anteil der Armutsbetroffenen ist mittlerweile auf fast 17 Prozent der Bevölkerung in Deutschland gestiegen,¹¹⁹ während die oberen 10 Prozent immer mehr Vermögen anhäufen. «Diese Entwicklung lässt sich insbesondere auf wachsende Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen zurückführen, unter anderem auf einen starken Anstieg der [politisch gewollten] Niedriglohnbeschäftigung.»¹²⁰ Die Interessen der ärmeren Bevölkerungsgruppen werden strukturell und durch

118 Brülle/Spannagel: Einkommensungleichheit, 2023.

119 Ebd., S. 8.

120 Ebd., S. 4.

abnehmende Wahlbeteiligung in den politischen Institutionen weniger oder nicht vertreten, was bei dieser Gruppe zu weiter sinkender Beteiligung an Wahlen und Politik generell führt – ein Teufelskreis. Hier braucht es also eine überzeugende Nichtwähler*innen-Strategie, um die prinzipiell vorhandenen Sympathien für die Positionen der Partei Die Linke für eine Beteiligung an Wahlen und für darüber hinausgehendes Engagement und Selbstermächtigung zu aktivieren.

Wahltaktische Gründe, Die Linke nicht zu wählen, spielen vor allem bei potenziellen Wähler*innen von Bündnis 90/Die Grünen (21 %), AfD (13 %) und SPD (11 %) eine Rolle. Insbesondere bei den Wahlen zum Bundestag im Jahr 2021 war das taktische Verhal-

ten zugunsten von Bündnis 90/Die Grünen und SPD ausschlaggebend für die Stimmenverluste der Partei Die Linke. Aber immerhin 14 Prozent der Befragten mit einer Wahlabsicht für die SPD sagen, sie würden auch Die Linke wählen; bei Befragten mit einer Wahlabsicht für Bündnis 90/Die Grünen sind es derzeit jedoch nur 1 Prozent (AfD: 2 %, FDP: überraschenderweise 12 %).

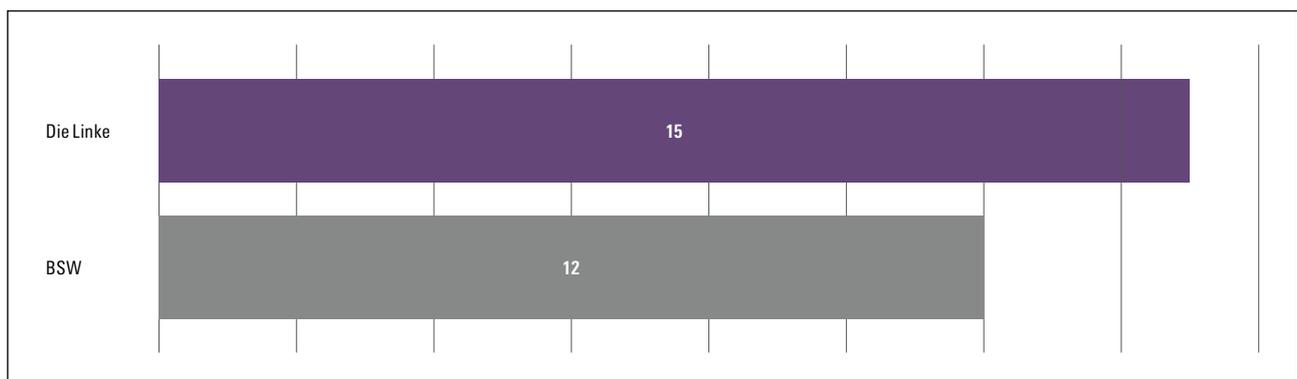
Aus vergangenen Umfragen wissen wir, dass vor allem die dissonanten Positionen in der Außenpolitik der Partei Die Linke wichtigster Hinderungsgrund waren,¹²¹ aber auch die widerstreitenden Positionen in der Klima- und Migrationspolitik. Die Bedingungen für mehr Klarheit in der Partei sind nun aber geschaffen.

10 VERLIERT DIE LINKE AN POTENZIAL NACH DER ABSPALTUNG VON SAHRA WAGENKNECHT?¹²²

Die der vorliegenden Untersuchung zugrunde liegenden Daten wurden unmittelbar vor der Abspaltung von Sahra Wagenknecht und anderen und ihrer Ankündigung, eine neue Partei zu gründen, erhoben. Vielfach wird nun spekuliert, wie sich die Gründung einer von Wagenknecht geführten Partei (Bündnis Sahra Wagenknecht, BSW) auf Die Linke auswirken wird: im Sinne eines großen Aderlasses, der die ohnehin in der Krise befindliche Partei noch mehr schwächt, oder als Chance, um unterschiedliche Wähler*innenpotenziale auszuschöpfen.

Nun, im Vergleich zu vielen der kolportierten Zahlen der letzten Wochen und Monate sind die Ergebnisse einer weiteren repräsentativen Umfrage des größten Meinungsforschungsinstituts in Deutschland, Kantar (9.–15.11.2023), positiv ernüchternd – bei aller Vorsicht hinsichtlich der Interpretation dieser sehr vorläufigen Zahlen.¹²³ Sowohl für Die Linke wie für das BSW sind relevante Wähler*innenpotenziale vorhanden, wobei das Potenzial für Die Linke etwas größer ist als dasjenige für das BSW (siehe Abb. 27).

Abbildung 27: Wähler*innenpotenzial Die Linke und BSW (in Prozent)



121 Candeias, Mario: Eine Partei mit Zukunft: Die Linke. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung zum Wähler*innenpotenzial der Linken, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Mai 2022, S. 22, unter: www.rosalux.de/publikation/id/46565/eine-partei-mit-zukunft-die-linke.

122 Dieser Abschnitt wurde bereits am 17.11.2023 veröffentlicht und wird hier noch einmal im Zusammenhang mit der gesamten Studie dokumentiert.

123 Kantar (ehemals Emnid) führte im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung vom 9. bis 15.11.2023 eine repräsentative Umfrage in Form von computergestützten telefonischen Interviews über Festnetz und Mobilfunk (CATI = Computer Assisted Telephone Interviewing) durch. Befragt wurden 1.048 Personen in Ost- und Westdeutschland. Die Auswertung der von Kantar erhobenen Daten erfolgte durch die Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Die Überschneidung der Wähler*innenpotenziale der beiden Parteien ist voraussichtlich geringer als erwartet. Nur 13 Prozent der Befragten mit einer Wahlabsicht für Die Linke könnten sich vorstellen, ihre Stimme auch einer von Wagenknecht geführten Partei zu geben.

Dafür können sich 29 Prozent der Befragten, die beabsichtigen, die AfD zu wählen, und 21 Prozent, die für die FDP stimmen wollen, vorstellen, das BSW zu wählen. Bei den Befragten mit einer Wahlabsicht für Die Linke können sich nur 4 Prozent vorstellen, eventuell auch die AfD zu wählen, umgekehrt sind es 0 Prozent. Zwischen der AfD und der Partei Die Linke gibt es demnach praktisch kaum noch oder keine Überschneidungen. Es scheint sich zu bestätigen, dass der Austausch zwischen Wähler*innen der Partei Die Linke und der AfD schon seit Längerem abgeschlossen ist.

Von den Nicht-Wähler*innen können sich 12 Prozent vorstellen, für das BSW zu stimmen, und 9 Prozent für Die Linke. Die Erwartung, dass das BSW die AfD deutlich schwächen und viele derjenigen überzeugen könnte, die sich enttäuscht von «der Politik» abgewandt haben, wird durch die Ergebnisse der Umfrage relativiert.

Altersstruktur

Deutliche Unterschiede zwischen der Partei Die Linke und dem BSW bestehen hinsichtlich der Altersstruktur: Die Linke hat deutlich größeres Potenzial bei jüngeren Menschen, während die potenziellen Wähler*innen vom BSW strukturell älter sind (siehe Abb. 28).

Einkommen

Beim Blick auf die Haushaltsnettoeinkommen zeigt sich, dass das Wähler*innenpotenzial der Partei Die Linke besonders bei Menschen mit geringen Einkom-

men stark ist, während es sich beim BSW hin zu den mittleren Einkommen verschiebt (siehe Abb. 29).

Das Wähler*innenpotenzial der Partei Die Linke ist bei Berufstätigen etwas höher (15% gegenüber 14% bei Nicht-Berufstätigen) als dasjenige vom BSW (10% zu 15%). Mit Blick auf die Altersstruktur, das Haushaltseinkommen und die Berufstätigkeit lässt sich schlussfolgern, dass das BSW vergleichsweise viele Rentner*innen anspricht, während Beschäftigte mit niedrigem Einkommen und Erwerbslose mehr zur Partei Die Linke neigen.

Ost- und Westdeutschland

Überraschend fallen die Umfrageergebnisse bezogen auf den Vergleich zwischen Ost und West aus. Wurde vielfach vermutet, gerade im Osten der Republik habe eine von Sahra Wagenknecht angeführte Partei große Chancen, stützen die erhobenen Zahlen diese Annahme nicht (siehe Abb. 30).

In Ostdeutschland verfügt Die Linke derzeit über ein Wähler*innenpotenzial von rund 18 Prozent; das BSW kommt auf rund 13 Prozent. Dieser Wert liegt nur leicht über dem BSW-Wähler*innenpotenzial im Westen (12%). Die Linke liegt in Westdeutschland potenziell bei 14 Prozent.

Ausschöpfung des Wähler*innenpotenzials

Von Interesse ist auch, dass das Wähler*innenpotenzial der AfD entgegen den derzeit kursierenden hohen Umfragewerten in der «Sonntagsfrage» nur bei 17 Prozent liegt (West: 16%, Ost: 23%). Offenbar gelingt es der AfD aber wesentlich besser als den anderen Parteien, ihr Potenzial auszuschöpfen: Während die AfD ihr Wähler*innenpotenzial derzeit zu fast zwei Dritteln auszuschöpfen vermag (64%), schafft es Die Linke nur zu knapp einem Viertel (22%). Lediglich die FDP liegt beim Grad der Ausschöpfung mit

Abbildung 28: Wähler*innenpotenziale Die Linke und BSW nach Alter (in Prozent)

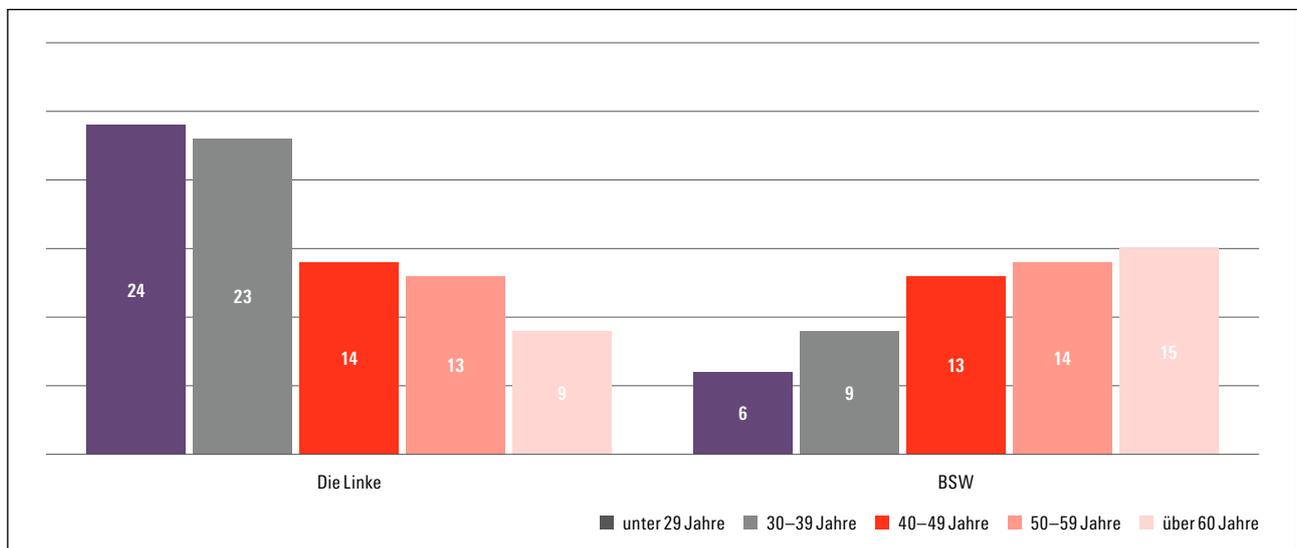


Abbildung 29: Wähler*innenpotenziale Die Linke und BSW nach Einkommen (in Prozent)

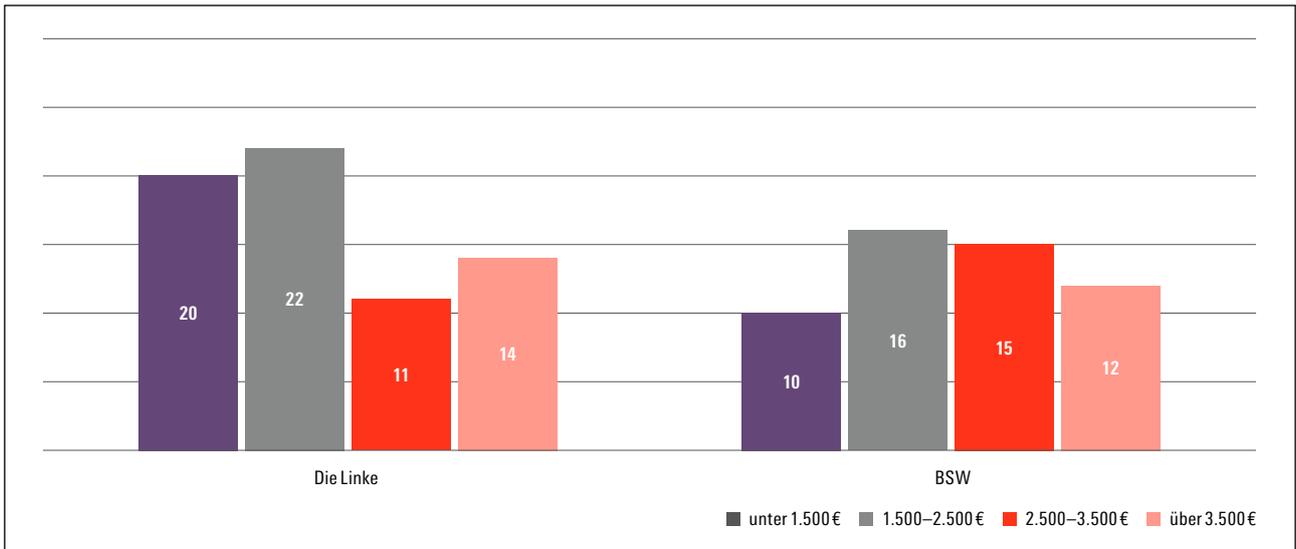
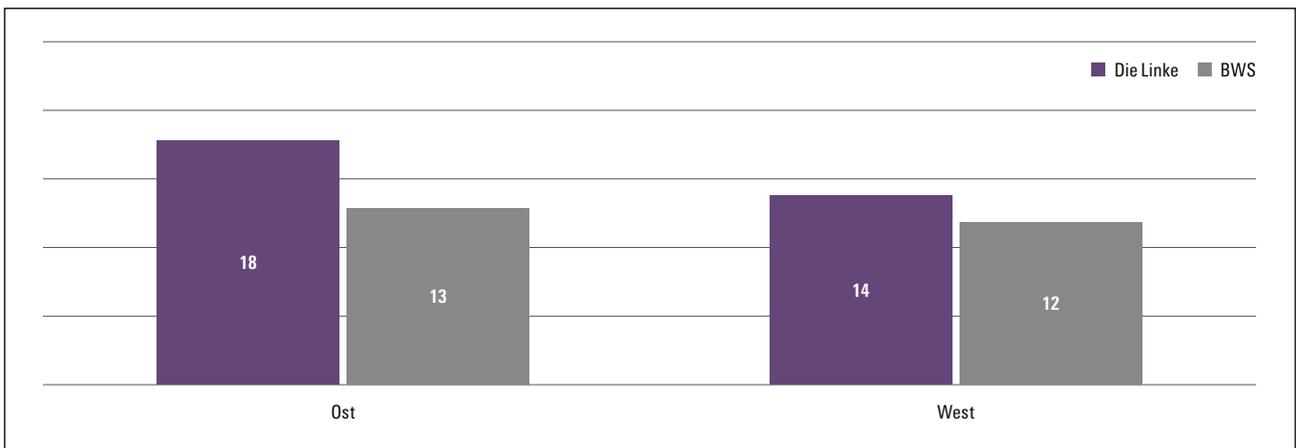


Abbildung 30: Wähler*innenpotenzial Die Linke und BSW in Ost- und Westdeutschland (in Prozent)



nur 18 Prozent noch weiter hinten (SPD: 32 %, CDU/CSU: 44%, Bündnis 90/Die Grünen: 50 %).

Zusammenfassung

Sowohl Die Linke als auch das BSW haben ein relevantes Wähler*innenpotenzial, wobei das Potenzial der Partei Die Linke etwas größer ist als das des BSW. Vor allem im Osten der Republik scheint das Wähler*innenpotenzial der Partei Die Linke stabil und hoch zu sein, während die Werte für das BSW in jüngster Zeit als überschätzt erscheinen. Die Wähler*innenpotenziale der beiden Parteien überschneiden sich weniger als erwartet. Nur ein kleiner Teil der Befragten mit

einer Wahlabsicht für Die Linke kann sich vorstellen, eventuell auch das BSW zu wählen. Demgegenüber können sich viele Befragte, die beabsichtigen, für AfD bzw. FDP zu stimmen, auch vorstellen, eine von Wagenknecht geführte Partei zu wählen. Das Wähler*innenpotenzial der Partei Die Linke ist im Durchschnitt deutlich jünger als das des BSW. Besonders Menschen mit geringen Einkommen würden Die Linke wählen, während das BSW eher für Menschen mit mittleren Einkommen eine Wahloption ist. Wie es gelingt, die Wähler*innenpotenziale jeweils anzusprechen und erfolgreich auszuschöpfen, bleibt eine offene Frage.

ANHANG

Fragebogen der Kantar-Umfrage, die im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung im September 2023 durchgeführt wurde

Standarddemografie

- Alter
 - Geschlecht
 - Schulbildung
 - Berufstätigkeit
 - Haushaltsgröße
 - Haushaltsnettoeinkommen
 - Region
 - Ortsgröße
-
- Parteipräferenz BTW

Frage 1

Könnten Sie sich vorstellen, bei einer Bundestagswahl die Partei Die Linke zu wählen?

- 1: ja
2: nein

Mehrfachnennungen möglich

- 11: SPD
12: CDU/CSU
13: FDP
14: Bündnis 90/Die Grünen
15: Die Partei Die Linke
10: Piratenpartei
25: Alternative für Deutschland, AfD
16: eine rechte Partei wie die DVU oder die NPD
27: Die Partei
28: Volt, Klimaliste, Tierschutzpartei
10: Sonstige
11: keine Partei

NICHT VORLESEN

- 12: weiß nicht
13: keine Angabe

**Filter: Wenn Wählerpotenzial Die Linke – WEITER//
Sonst: ---- ENDE**

Frage 2

Warum können Sie sich vorstellen, die Partei Die Linke bei einer Bundestagswahl zu wählen?

*OPEN

Wenn: Wählerpotenzial Die Linke = «Die Linke»
und Sonntagsfrage NICHT Die Linke

Frage 3

Sie sagten ja, dass Sie sich zwar vorstellen können, die Partei Die Linke bei einer Bundestagswahl zu wählen, würden dies aber derzeit nicht tun. Warum nicht?

*OPEN

Frage 4

Was sind aus Ihrer Sicht derzeit die größten Probleme in der Arbeitswelt?

RANDOM, MULTI, MAX. 3 Nennungen

- 1: unsichere Beschäftigung
2: zu geringe Löhne
3: Stress am Arbeitsplatz
4: Eindringen der Arbeit in das Privatleben
5: zu viele Überstunden
6: kein oder kein ausreichender Tarifvertrag
7: Konflikte unter Kolleginnen und Kollegen wegen Arbeitsüberlastung

NICHT VORLESEN

- 6: nichts davon
7: weiß nicht, keine Angabe
-

Frage 5

Welche der folgenden politischen Forderungen sind Ihnen besonders wichtig?

Wählen Sie maximal drei aus.

MEHRFACHNENNUNG (MAX. 3)

RANDOM

- 1: bessere Personalschlüssel
(v. a. in der Pflege, an Schulen und Kitas)
- 2: Einführung einer 4-Tage-Woche
bei vollem Lohnausgleich
- 3: Einschränkung von befristeten Arbeitsverträgen,
Werkverträgen und Leiharbeit
- 4: Tarifverträge sollen für alle gelten
- 5: Jobgarantie beim anstehenden ökologischen
Umbau der Wirtschaft
- 6: höhere Löhne für mittlere und niedrige
Lohngruppen
- 7: Angleichung der Löhne von Frauen und Männern

NICHT VORLESEN

- 8: nichts davon
 - 9: weiß nicht, keine Angabe
-

Frage 6

Ich lese Ihnen nun einige Bereiche vor, in denen man aufgrund persönlicher Merkmale vielleicht schon mal benachteiligt wurde. Haben Sie selbst solche Diskriminierungserfahrungen schon einmal ...

RANDOM

- in der Arbeitswelt
- im Alltag
- bei der Wohnungssuche

... gemacht?

- 1: ja
 - 2: nein
 - 9: weiß nicht, keine Angabe
-

FILTER Wenn Frage 10_1 ODER 10_2 ODER 10_3 = «1»

↳ Frage 6b

Und was von dem Folgenden war der Grund?

- 1: Herkunft, Hautfarbe
 - 2: Geschlecht, sexuelle Orientierung
 - 3: Alter
 - 4: Sonstiges *OPEN
-

Frage 7

Sind Sie oder Ihre Eltern oder Großeltern im Ausland geboren?

MULTI 1–3

- 1: ja, ich
 - 2: ja, meine Mutter
 - 3: ja, mein Vater
 - 4: nein
-

FILTER Wenn Frage 7 = «1»–«3»

↳ Frage 8a

Aus welchem Land bzw. Ländern sind Sie bzw. Ihre Eltern oder Großeltern eingewandert?

*OPEN

FILTER: Wenn Frage 7 = «1»–«3»

↳ Frage 8b

Und in welchem Jahr war das? Aus welchem Land bzw. Ländern sind Sie bzw. Ihre Eltern oder ihre Familie eingewandert?

INT: Falls mehrere Personen, bitte das Einwanderungsjahr eintragen, das am weitesten zurückliegt.

*NUM

__ __ __ __ (*MIN 1923 *MAX 2009)

9999: weiß nicht, keine Angabe

**ERWERBSTÄTIGKEIT – QUESTION 99221
Sind Sie zurzeit ...**

- 11: voll-/teilzeiterwerbstätig (auch «Minijob»)
- 12: Auszubildender/Azubi
- 13: arbeitslos (ohne «Ein-Euro-Job»)
- 14: Rentner*in oder Pensionär*in
- 15: Schüler*in an allgemeinbildender Schule
- 16: Fachschüler*in
- 17: Student*in
- 18: Hausfrau/Hausmann
- 19: Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst
- 20: in einem «Ein-Euro-Job» tätig
- 21: in Altersteilzeit (egal welche Phase)

97: Sonstiges

99: weiß nicht / keine Angabe

FILTER: Wenn Erwerbstätigkeit = «11, 20, 21»

↳ BERUF – QUESTION 99222

Sind Sie ...

- 11: Arbeiter*in
- 12: Angestellte*r
- 13: Beamte*r (auch: Berufssoldat*in/Richter*in)
- 14: Landwirt*in
- 15: Freiberufler*in
- 16: sonstige*r Selbstständige*r oder Unternehmer*in
- 17: oder mithelfende*r Familienangehörige*r

99: weiß nicht / keine Angabe

FILTER: WENN Q99222 = 15 oder 16

↳ Frage 9

Wie viele Mitarbeiter*innen beschäftigen Sie?

- 1: keine, bin solselbstständig
- 2: 1–5 Mitarbeiter*innen
- 3: 6–10 Mitarbeiter*innen
- 4: 11–20 Mitarbeiter*innen
- 5: 21–100 Mitarbeiter*innen
- 6: mehr

FILTER: Wenn BERUF = «11» oder «12»

↳ Frage 10

Wie groß ist der Betrieb oder das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?

- 1: unter 10 Beschäftigte
- 2: 10 bis unter 50 Beschäftigte
- 3: 50 bis unter 500 Beschäftigte
- 4: 500 bis unter 5.000 Beschäftigte
- 5: 5.000 und mehr

NICHT VORLESEN

- 6: nichts davon
- 7: weiß nicht, keine Angabe

FILTER: WENN Erwerbstätigkeit = «11, 20, 21»

↳ Frage 11

Welchen Beruf üben Sie aus?

*OPEN

Angelehnt an die Definition «Wirtschaftszweig» des Statistischen Bundesamtes

FILTER Wenn Erwerbstätigkeit = «11, 20, 21»

↳ Frage 12

In welchem Wirtschaftszweig sind Sie tätig?

- 1: Gesundheit & Pflege
- 2: Handwerk
- 3: Industrie & produzierendes Gewerbe
4. Erziehung & Bildung
5. Kunst & Kultur
6. Handel, Logistik & Lieferdienste
7. öffentliche Verwaltung, Ver- & Entsorgung
8. Gastronomie & Tourismus
9. Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistungen
10. Informations- (IT) & Telekommunikationsdienste
11. Wissenschaft, Journalismus & Politik
12. Landwirtschaft

98: Sonstige *OPEN

Frage 13

Sind Sie ...

- Mitglied einer Gewerkschaft
- Mitglied im Betriebsrat
- eine betriebliche Vertrauensperson
- in einer betrieblichen Arbeitsgruppe engagiert
- schon einmal an Streiks oder Warnstreiks beteiligt gewesen

NICHT VORLESEN

- 1: ja
- 2: nein
- 9: weiß nicht, keine Angabe
