Soziale Schichtung in der Schweiz und in Deutschland : zur Analyse der Klassenstruktur von Dienstleistungsgesellschaften

Autor(en): **Oesch, Daniel**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **27 (2007)**

Heft 52

PDF erstellt am: **19.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-651654

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Daniel Oesch

Soziale Schichtung in der Schweiz und in Deutschland

Zur Analyse der Klassenstruktur von Dienstleistungsgesellschaften

Zwei Fragen stehen am Ausgangspunkt dieses Beitrags: Wie kann die Klassenstruktur in zeitgenössischen Arbeitsmärkten konzeptuell erfasst werden und wie sieht die soziale Schichtung in Deutschland und der Schweiz heute aus? Diese zwei Fragen – die erste theoretischer und die zweite empirischer Natur – sollen nachfolgend untersucht werden. Wir beginnen mit der Diskussion der theoretischen Ausgangslage. In Untersuchungen zu Klassenunterschieden wird in Europa vermutlich am häufigsten das analytische Instrumentarium von Robert Erikson und John Goldthorpe verwendet (Erikson et al. 1979, Erikson/Goldthorpe 1993). Es stellt sich jedoch die Frage, ob dieses Schema zeitgenössische Arbeitsmärkte noch richtig erfasst. Seine konzeptionellen Grundlagen wurden in den späten 1970er Jahren gelegt, um die bis Mitte der 1970er Jahre vorherrschende und für späte Industriegesellschaften typische Beschäftigungsstruktur abzubilden (Erikson/Goldthorpe 1993, 237). Auch das wichtigste Klassenschema der amerikanischen Soziologie, das Schema von Erik Olin Wright (1985), wurde in den 1970er und den frühen 1980er Jahren ausgearbeitet. Diese analytischen Instrumente wurden nicht nur während des Goldenen Zeitalters des Kapitalismus entwickelt, sie spiegeln mit dem Fordismus und dem Modell des männlichen Brotverdieners auch zwei Elemente, die für die Industriegesellschaft kennzeichnend sind (Oesch 2003).

In den letzten 30 Jahren wurde jedoch die Beschäftigungsstruktur in Westeuropa durch eine Reihe sozioökonomischer Trends grundlegend verändert. Diese Veränderungen werden von den oben erwähnten Klassenschemen nicht erfasst. Dazu gehören am oberen Ende der Beschäftigungshierarchie das Jobwachstum im Dienstleistungsbereich, die Ausdehnung des Wohlfahrtsstaats und die Bildungsexpansion, welche allesamt zum Anwachsen der lohnabhängigen Mittelklasse geführt haben (Crouch 1999, Goos/Manning 2003). Am unteren Ende haben Automatisierung und Deindustrialisierung die Zahl ungeschulter Arbeitskräfte in der Industrie reduziert, während geringqualifizierte und vorwiegend weibliche Dienstleistungsberufe zugenommen haben. Parallel dazu haben neue Produktionsmethoden zu einer Höherqualifizierung der schrumpfenden industriellen Arbeiterschaft geführt und so die Grenze zwischen dem Arbeiter- und Angestelltenstatus verwischt (Gallie 1996, Kern 1998).

Als Folge dieser Umbrüche ist die gegenwärtige Beschäftigungsstruktur heterogener als vor dreissig Jahren. Auf der *Ebene der Arbeiterklassen* sind für die Industrie typische Unterscheidungen wie Arbeiter/Angestellte,

blue-collar/white-collar oder manuell/nicht-manuell nicht brauchbar, um geringqualifizierte Dienstleistungsberufe wie Verkäuferinnen, Call-Center-Angestellte, private Sicherheitsleute oder HilfspflegerInnen zu erfassen. Diese oft weiblichen Arbeitskräfte passen nur schwer in die etablierten Klassenschemata (Esping-Andersen 1993). Auf der *Ebene der Mittelklassen* haben Bildungsexpansion und Tertiarisierung nicht nur zu einem Zuwachs an Managern und Experten (die im englischen Sprachraum als *Professionals* bekannte Gruppe) geführt, sondern auch die Unterschiede zwischen diesen Kategorien verschärft. Die lohnabhängige Mittelklasse besteht heute offensichtlich aus Fraktionen mit sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktpositionen und politischen Präferenzen. Dennoch wird sie von Untersuchungen zur sozialen Schichtung immer noch als einheitlicher Block behandelt (Erikson/Goldthorpe 1993, Evans 1999).

In diesem Beitrag soll deshalb in einem ersten Teil die theoretische Grundlage für ein verändertes Klassenschema vorgestellt werden; dieses Schema ermöglicht eine differenziertere Sicht auf die breite lohnabhängige Mittelklasse und unterscheidet zwischen verschiedenen Kategorien innerhalb der Arbeiterklasse. In einem zweiten Teil wird das Schema anhand von Daten aus Deutschland und der Schweiz empirisch angewendet; dabei wird die Beziehung zwischen den (neu konzipierten) Klassenpositonen einerseits und Indikatoren der Arbeitsmarktposition (Lohn und Aufstiegschancen) sowie des politischen Verhaltens (Parteipräferenz und Gewerkschaftsmitgliedschaft) untersucht.

Theoretische Grundlagen des Klassenschemas

Als Ausgangspunkt für das angepasste Schema übernehme ich Eriksons und Goldthorpes Konzept des Anstellungsverhältnisses, das zwischen mehr oder weniger vorteilhaften Positionen innerhalb des Arbeitsmarktes und der Produktionseinheiten unterscheidet (1993, 37). Diese hierarchische Dimension entspringt der *rationalen Handlung der Arbeitgeber*: Je nach Bedeutung der marktfähigen beruflichen Qualifikation eines Arbeitnehmers bieten die Arbeitgeber ein mehr oder weniger vorteilhaftes Anstellungsverhältnis an, um von ihrem Personal möglichst hohe Produktivität zu erhalten (Goldthorpe 2000, 206-229). Allerdings genügt diese hierarchische Unterscheidung zwischen mehr oder weniger privilegierten Anstellungsverhältnissen alleine noch nicht, um zeitgenössische Arbeitsmärkte differenziert zu erfassen. Mehr analytische Schärfe entsteht, wenn ein horizontales Kriterium zum vertikalen Klassenkriterium hinzufügt wird. An verschiedenen Autoren anknüpfend (Esping-Andersen 1993, Kitschelt 1994, Müller 1997, Kriesi 1998) können drei verschiedene Arbeitslogiken innerhalb der breiten Kategorie der Arbeitnehmer unterschieden werden: eine *interpersonelle Arbeitslogik*, eine *technische Arbeitslogik* und eine *administrative Arbeitslogik*. Je nachdem, ob eine Beschäftigung a) persönliche

oder soziale Dienstleistungen im direkten Kontakt, b) die Handhabung technischen Fachwissens und Geschicklichkeit oder c) die Administration betrieblicher Macht voraussetzt, unterscheiden sich die Arbeitslogiken und die damit verbundene Orientierung – grundsätzlich gesehen. Meiner Ansicht nach differenziert dieses Kriterium der Arbeitslogik horizontal zwischen verschiedenen Kategorien, die bezüglich ihres Anstellungsverhältnisses homogen erscheinen (Oesch 2006a).

Die Unterscheidung zwischen diesen drei Arbeitslogiken ist zugestandenermassen schematisch. Dennoch scheint sie den empirisch beobachtbaren Spaltungen in der Beschäftigungsstruktur nahezukommen. Auf der Ebene der *Mittelklassen* reflektiert sie zentrale Unterschiede der Klassenposition von soziokulturellen Semiprofessionen (zum Beispiel SozialarbeiterInnen), technischen Fachleuten (zum Beispiel Elektrotechniker) und unterem Management (zum Beispiel Buchhalter), die nur mit Bezug auf ihr vergleichbar vorteilhaftes Anstellungsverhältnis in der gleichen Klasse placiert würden. Diese horizontalen Unterschiede sollen kurz diskutiert werden. Als Teil der bürokratischen Arbeitsteilung sind *untere Manager* auf die Fähigkeit angewiesen, andere zu koordinieren und zu kontrollieren, während sie sich selber gleichzeitig in eine klar gegliederte Befehlshierarchie einzufügen haben. Durch ihre (gegenwärtige oder zukünftige) Teilhabe an administrativer Macht wird von ihnen grosse Loyalität gegenüber der beschäftigenden Organisation erwartet. Im Gegensatz dazu sind *soziokulturelle Semiprofessionen* vorrangig auf kommunikative Fähigkeiten und soziale Kompetenz angewiesen und entwickeln sich in relativ autonomen Arbeitszusammenhängen mit abgeschwächten Autoritätsbeziehungen. Da sie für ihre Dienstleistungen auf die Zusammenarbeit ihrer „Klienten" (Kleinkinder, SchülerInnen, PatientInnen etc.) angewiesen sind, tendieren sie dazu, deren Interessen gegen administrative Eingriffe zu verteidigen (Kriesi 1989). *Techniker*, schliesslich, befinden sich in einer mittleren Position. Aus ihrer täglichen Arbeitserfahrung heraus orientieren sie sich primär an ihrer professionellen Gemeinschaft und nicht an der Unternehmung. Gleichzeitig eröffnet die technische Natur ihrer Arbeit grössere Möglichkeiten der Arbeitsteilung als die interpersonelle Arbeitslogik (Esping-Andersen 1993). Auf der Ebene der *Arbeiterklasse* erfasst das selbe Kriterium der Arbeitslogik die horizontalen Unterschiede zwischen Kategorien, die sich nach hierarchischen Kriterien kaum trennen lassen, zum Beispiel zwischen geringqualifiziertem Dienstleistungspersonal (HilfspflegerInnen) in der interpersonellen Arbeitslogik, geringqualifizierten ArbeiterInnen in der technischen Arbeitslogik (FliessbandarbeiterInnen) und geringqualifizierten Bürokräften in der administrativen Arbeitslogik (PostsortiererInnen).

Tabelle 1 zeigt die Klassenstruktur, die sich aus der Kombination der beiden Achsen ergibt. Die vertikale Achse unterscheidet Klassen auf der Basis ihrer mehr oder weniger vorteilhaften Anstellungsverhältnisse.

Diese Dimension korreliert stark mit der marktfähigen Qualifikation der Beschäftigung. Die horizontale Achse unterscheidet zwischen verschiedenen Arbeitslogiken. Von den drei Arbeitslogiken der Lohnabhängigen wird auf der Basis des Erwerbsstatus eine vierte Logik der Arbeitgeber und Selbstständigen unterschieden. Indem diese *selbstständige Arbeitslogik* beigefügt wird, erhalten wir das in Tabelle 1 abgebildete Klassenschema mit 17 Klassen. Jeder Arbeitslogik entspricht eine eigene Hierarchie, die von der professionellen oder Managerklasse dominiert wird und zur Klasse der Angelernten hinunterreicht. Für jede Klasse werden zwei häufige und charakteristische Berufe aufgeführt.

Während dieses 17-Klassen-Schema eine detaillierte empirische Analyse der Beschäftigungsstruktur erlaubt, sprechen praktische Gründe für eine *gestraffte Version* des Schemas. Neben der rationelleren Darstellung entsprechen reduzierte Versionen oft dem statistischen Erfordernis, genügend grosse Stichproben für die einzelnen Kategorien zu haben. Folglich kann das detaillierte 17-Klassen-Schema in ein reduziertes 8-Klassen-Schema übergeführt werden, wie es die in Kästchen gesetzten Zahlen in Tabelle 1 anzeigen. (Eine weiterführende Diskussion der konzeptionellen Grundlage des Schemas findet sich in Oesch 2006a und b.)

Die gegenwärtige Klassenstruktur in Deutschland und der Schweiz

Die empirischen Grundlagen des Schemas sind anderweitig ausführlich untersucht worden (Oesch 2006a). In diesem Artikel geht es um eine Übersicht über die gegenwärtige Klassenstruktur in Deutschland und der Schweiz. Neben der Grösse und der geschlechterbezogenen Zusammensetzung der verschiedenen Klassen untersuche ich, wie die Klassenpositionen mit materiellen Vorteilen des Anstellungsverhältnisses (Einkommen und Aufstiegschancen) und dem politischem Verhalten (bevorzugte Partei und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft) verknüpft sind. Zuerst muss jedoch kurz die Operationalisierung des Schemas erläutert werden. Die Analyse basiert auf Daten zweier grosser Haushaltsumfragen, die detaillierte Informationen über Beschäftigung, Einkommen und politische Neigungen von Individuen enthalten: dem deutschen *Sozioökonomischen Panel* (SOEP) aus dem Jahr 2000 und dem *Schweizer Haushalt-Panel* (SHP) von 1999.[1] Als Einheit für die Klassenanalyse habe ich das Individuum und nicht den Haushalt gewählt. Zudem beschränke ich die Analyse auf Frauen und Männer im Alter von 20 bis 65, die mindestens 20 Stunden pro Woche in bezahlter Arbeit stehen – um nicht eine Klassenposition aus der Beschäftigung von solchen Leuten abzuleiten, die nur nebenbei einer Erwerbstätigkeit nachgehen.[2] Damit bleiben immer noch grosse Stichproben von 10'695 Individuen (Deutschland) und 3'869 Individuen (Schweiz).[3] Um Individuen der Klassenstruktur zuzuweisen, stütze ich mich auf drei Kriterien: Erstens auf den *Erwerbsstatus*, wobei ich Arbeitgeber und

Tabelle 1: 17-Klassen- und 8-Klassen-Schema, basierend auf vertikalen Unterschieden in der Qualifikation und horizontalen Unterschieden in der Arbeitslogik

Arbeitnehmende			Selbstständige
Interpersonelle Arbeitslogik	**Technische Arbeitslogik**	**Administrative Arbeitslogik**	**Selbstständige Arbeitslogik**
Sozio-kulturelle Experten	*Technische Experten*	*Oberes Management*	*Freie Berufe* / *Grosse Unternehmer* (7)
Universitätsdozenten Spitalärzte (1)	Ingenieure InformatikerInnen (3)	Finanzverwalter Administratoren (5)	Anwälte / Kaufleute Zahnärzte / Hotelbesitzer
Sozio-kultruelle Semiprofessionen	*Technische Fachleute*	*Unteres Management*	*Kleingewerbe mit Angestellten*
PrimarlehrerInnen SozialarbeiterInnen	Elektroniker Sicherheitsinspektoren	Junior Manager Steuerbeamte	Garagisten Restaurantbesitzer (8)
Gelernte Dienstleistende	*Facharbeiter und gelernte Handwerker*	*Gelernte Bürokräfte*	*Kleingewerbe ohne Angestellte*
Kleinkinderbetreuer FriseurInnen (2)	Mechaniker Schreiner (4)	SekretärInnen Kassiere (6)	Ladenbesitzer Kleinbauern
Ungelernte Dienstleistende	*Ungelernte, Produktion* / *Ungelernte, Landwirtschaft*	*Ungelernte Bürokräfte*	
VerkäuferInnen KellnerInnen	Monteure / Landarbeiter Maschinisten / Gartenbau	PostsortiererInnen DateneingeberInnen	

Bemerkung: Durchgehende Linien zeigen, wie die einzelnen Kategorien zu 8 Klassen zusammengefasst werden können: 1: Sozio-kulturelle SpezialistInnen; 2: DienstleistungsarbeiterInnen, 3: Technische SpezialistInnen; 4: ProduktionarbeiterInnen; 5: ManagerInnen; 6: Bürokräfte; 7: Traditionelle Bourgeoisie; 8: Kleingewerbe

Selbstständige von der viel grösseren Gruppe der Arbeitnehmer trenne; zweitens auf die *Anzahl der Angestellten im Unternehmen*, um zwischen grossen und kleinen Arbeitgebern auf der einen Seite und den Selbstständigen ohne Angestellte auf der andern Seite zu unterscheiden; drittens auf das entscheidende Kriterium der *Berufsgruppe*, nach dem vierstelligen und sehr detaillierten ISCO-Klassifikationssystem (International Standard Classification of Occupations), das 1988 vom Internationalen Arbeitsamt entwickelt worden ist.

Tabelle 2 dokumentiert die Verteilung der Erwerbsbevölkerung in die verschiedenen Klassen (Spalten 1 und 2) und zeigt die Zusammensetzung jeder Klasse nach Geschlecht (Spalten 3 und 4). Diese Resultate zeigen, dass die drei lohnabhängigen Arbeitslogiken je etwa einen Drittel der Gesamtbeschäftigung ausmachen. Sowohl in Deutschland wie in der Schweiz stellen ProduktionsarbeiterInnen (Handwerksberufe und FacharbeiterInnen) mit 26 bzw. 20 Prozent die grösste Klasse. Vergleichbar in der Grösse sind das obere und untere Management (im privaten und öffentlichen Bereich) mit 15 bzw. 18 Prozent und die Kategorie des Dienstleistungspersonals mit 16 bzw. 13 Prozent. Aus dem Vergleich zwischen den Klassenstrukturen der beiden Länder wird der grössere Anteil der Beschäftigung in den hierarchisch höhergestellten Positionen in der Schweiz sichtbar: Der Anteil von Managern sowie soziokulturellen und technischen Spezialisten ist deutlich grösser als in Deutschland. Dasselbe gilt für die Selbstständigerwerbenden. Hier ist insbesondere der grössere Anteil von Kleingewerblern in der Schweiz bemerkenswert (11 Prozent gegenüber 7 Prozent in Deutschland). Dagegen ist die privilegierte Klasse der Unternehmer und Freien Berufen in beiden Ländern mit 3 bzw. 4 Prozent gering.

Bezüglich der Verteilung nach Geschlecht zeigen diese Daten stark segregierte Arbeitsmärkte. Innerhalb der kleinen, aber wirtschaftlich mächtigen Klasse der Unternehmer und der Freien Berufe machen Frauen in beiden Ländern nur eine Minderheit von 21 Prozent aus. Frauen sind noch schwächer vertreten unter den technischen Experten und Fachleuten (21 bzw. 14 Prozent) und Produktionsarbeitern (14 bzw. 20 Prozent). Eine detailliertere Analyse deutet darauf hin, dass insbesondere qualifizierte Facharbeiterstellen praktisch ausschliesslich Männern vorbehalten sind (Oesch 2006a). Dagegen machen die Frauen die Mehrheit innerhalb der interpersonellen Arbeitslogik aus, und zwar sowohl bei den soziokulturellen Professionen und Semi-Professionen als auch den wenigqualifizierten Dienstleistenden. Das ist insofern nicht überraschend, als diese Kategorien traditionell häusliche Aufgaben wie die Pflege von noch nicht schulpflichtigen Kindern und von älteren Menschen sowie die Reinigungs- und Ernährungstätigkeiten umfassen – alles Tätigkeiten, die parallel zur steigenden weiblichen Erwerbsarbeit in die formale Ökonomie der Lohnarbeit eingegliedert worden sind. In der administrativen Arbeitslogik gibt es eine klare Hierarchie der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: In Deutschland

Tabelle 2:
Verteilung der Erwerbsbevölkerung auf die acht Klassen, insgesamt und nach Geschlecht

	Klassenverteilung (in %)		Frauenanteil (in %)	
	DE 2000	CH 1999	DE 2000	CH 1999
Soziokulturelle Experten und Semiprofessionen	11,5	13,1	64,9	50,5
Gelernte und ungelernte Dienstleistende	15,5	13,0	58,0	55,2
Technische Experten und Fachleute	9,4	11,5	20,7	13,9
Produktionsarbeiter (Facharbeiter u. ungelernte Arbeiter)	26,6	19,8	13,5	19,7
Oberes und unteres Management	15,4	17,6	44,9	33,1
Gelernte und ungelernte Bürokräfte	11,8	9,8	65,7	68,7
Grosse Unternehmer und Freie Berufe	2,6	3,9	20,6	21,3
Kleingewerbe mit und ohne Angestellte	7,2	11,3	33,0	32,2
Total /Gesamtanteil	100	100	39,6	36,3
Sample	11'362	3'869	11'362	3'869

Quellen: Deutschland SOEP 2000, Schweiz SHP 1999.

wie in der Schweiz arbeiten Männer vor allem in Managerpositionen, während Frauen als assistierende Bürokräfte beschäftigt werden.

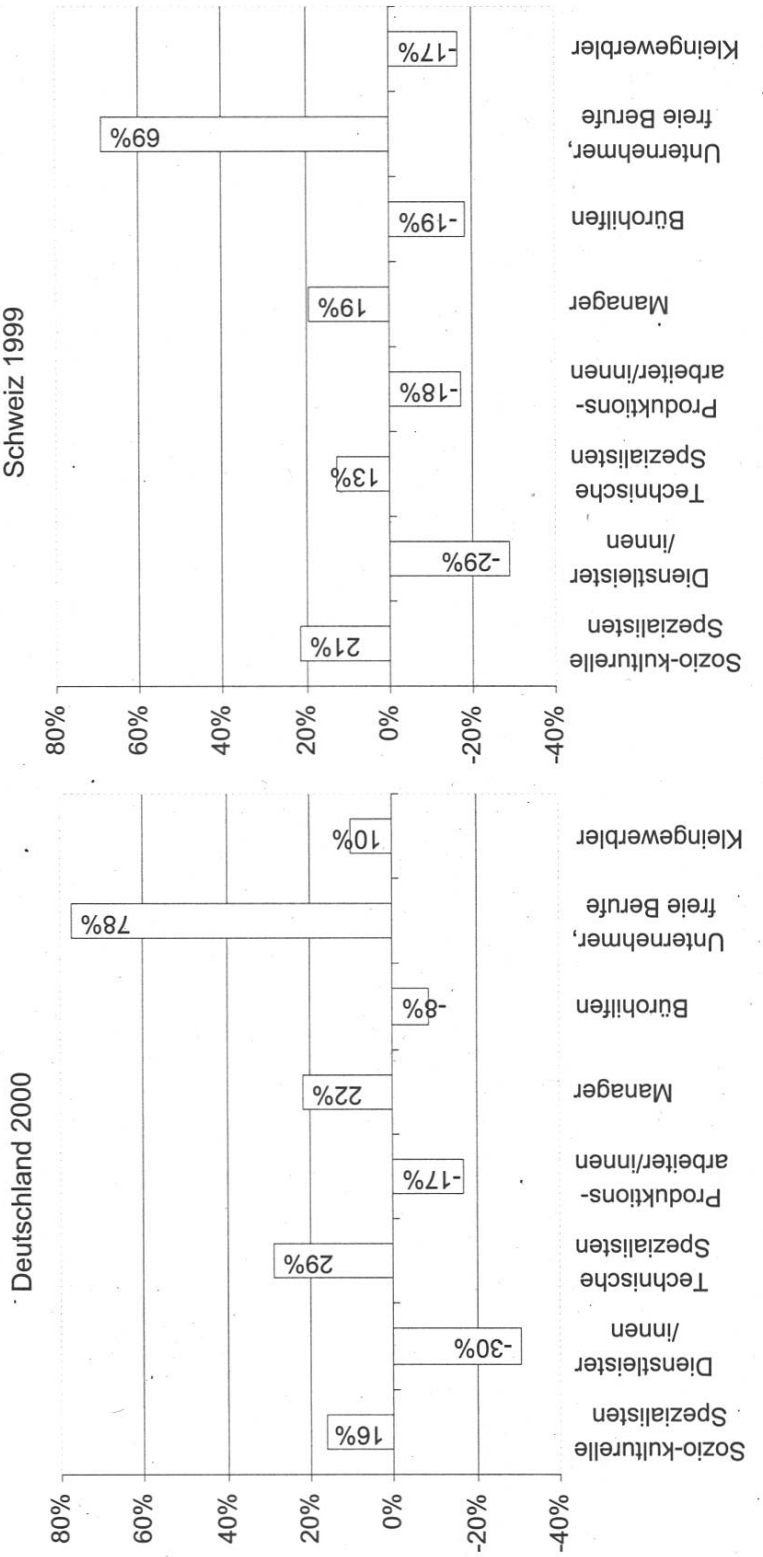
Klassenunterschiede in Arbeitseinkommen und politischem Verhalten

Wie unterscheiden sich diese empirisch erfassten Klassen hinsichtlich ihres Arbeitseinkommens und ihres politischen Verhaltens? Abbildung 1 liefert eine erste Antwort, gestützt auf die monatlichen Durchschnittseinkommen. Für Arbeitnehmende sind alle Löhne für eine Vollzeitbeschäftigung von 40 Wochenstunden standardisiert worden. Abbildung 1 zeigt entsprechend die Abweichung des standardisierten Durchschnittseinkommens jeder Klasse vom Durchschnittseinkommen der ganzen erwerbstätigen Bevölkerung.

Die Resultate zeigen eine überraschend ähnliche klassenspezifische Einkommensstruktur in Deutschland und der Schweiz. Die traditionelle Bourgeoisie erzielt in beiden Ländern bei weitem die höchsten Einkommen. Am andern Ende der Klassenhierarchie werden in beiden Ländern die niedrigsten Löhne an geringqualifizierte Dienstleistende ausbezahlt, in der Schweiz gefolgt von geringqualifizierten Bürokräften und in Deutschland von Produktionsarbeitern. Die niedrigen Löhne der Dienstleistungskräfte sind zum Teil durch die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern erklärbar: Geringqualifizierte Dienstleistungsarbeiten werden überwiegend von weniger verdienenden Frauen ausgeübt, während (besserverdienende) Männer in Produktionsjobs überrepräsentiert sind. Doch auch wenn wir den Einfluss des Geschlechts auf die Löhne (in einer Regressionsanalyse) berücksichtigen, bleiben die Löhne der geringqualifizierten Dienstleistenden am untersten Ende der Einkommensstruktur (Oesch 2006a, 100).

Aus Abbildung 1 ergeben sich zwei Schlüsse. Erstens vermitteln uns diese Resultate einen Hinweis auf die Unzulänglichkeit der Unterscheidung zwischen manueller und nicht-manueller Arbeit: Obwohl die Arbeit der geringqualifizierten Dienstleistenden zum einem grossen Teil nicht-manuell ist (Angestellte in Call Centers, VerkäuferInnen oder Hilfspflegepersonal), verdienen sie weniger als Produktionsarbeiter, die grösstenteils mit manueller Arbeit beschäftigt sind. Zweitens belegt dies die Relevanz der Frage, ob es in Westeuropa ein neues Dienstleistungsproletariat gebe, das sich vom traditionellen Industrieproletariat unterscheide und in einem Teufelskreis der Unterprivilegierung gefangen sei (Blossfeld et al. 1993; Esping-Andersen 1993). Hier ist der Aspekt der Aufstiegschancen zentral – wie Esping-Andersens Verweis auf Schumpeters Bus-Analogie zeigt (Esping-Andersen 1999, 157): Der Bus der unqualifizierten Dienstleistungskräfte kann immer voller Leute sein, aber solange diese nicht immer die gleichen sind, wird die Erfahrung der Unterprivilegierung vermutlich keine dauerhafte Bedeutung für die Lebenschancen haben. Wenigqualifizierte Dienstleistungsstellen könnten folglich sowohl Endstationsjobs als

Abbildung 1: Klassenunterschiede im standardisierten Durchschnittseinkommen pro Monat



Deutschland: Durchschnittseinkommen: 4940 DM, N= 9238 (SOEP2000)
Schweiz: Durchschnittseinkommen: 6480 Fr., N= 2864 (SHP1999)

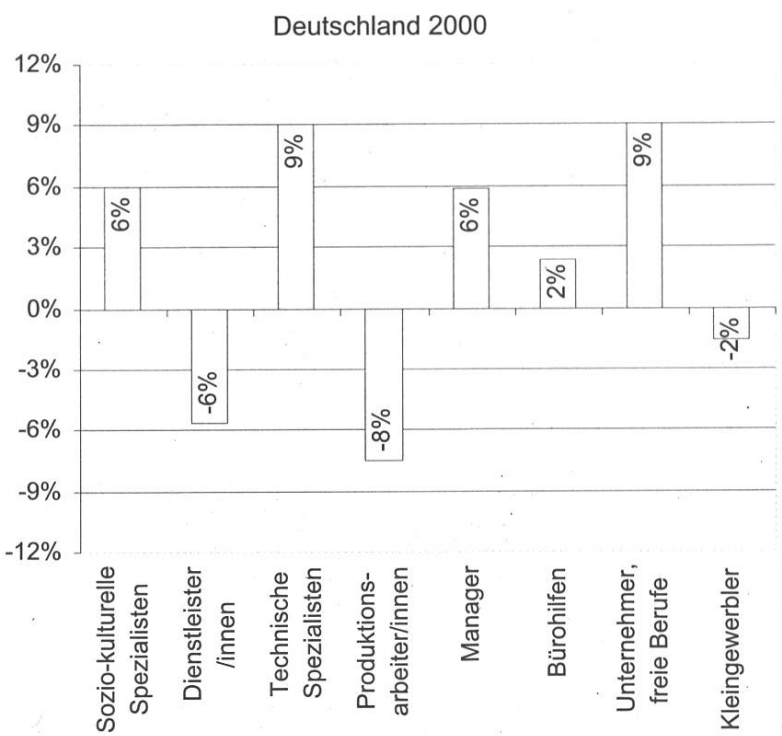
auch vorübergehende Jobs sein, die *in der Gegenwart* magere Kompensationen bieten, aber vielleicht bessere *künftige* Karriereaussichten als unqualifizierte Stellen in der Produktion eröffnen. Unsere Untersuchung erlaubt uns nur einen Aspekt dieser Frage am Rande zu untersuchen, und zwar die Aufstiegschancen. Abbildung 2 zeigt für jede Klasse den Anteil jener, die erklären, dass sie Aufstiegsaussichten in ihrem gegenwärtigen Job haben (Schweiz) oder ihre Berufsaussichten durch Weiterbildung verbessern können (Deutschland).

Die Ergebnisse zeigen, dass – ähnlich wie bei den Arbeitseinkommen – die Aufstiegschancen in beiden Ländern hierarchisch verteilt sind. Die Kategorien der lohnabhängigen Mittelklasse – technische Spezialisten, Manager und, in Deutschland, soziokulturelle Spezialisten – haben deutlich bessere Karriereaussichten als geringqualifizierte Dienstleistende oder Produktionsarbeiter (in der Schweiz scheinen allerdings die Aufstiegschancen für soziokulturelle Spezialisten besonders schlecht). Diese Analyse erlaubt nur schwache Rückschlüsse über die Aufstiegschancen in den verschiedenen Klassen. Eine Schluss kann jedoch daraus gezogen werden: Falls es zutrifft, dass „die Industriearbeiter des Fordismus eine stark vorhersehbare, flache und stabile Berufskarriere aufweisen" (Esping-Andersen 1993, 15), dann sehen die Aufstiegschancen für Dienstleistungsangestellte nicht viel besser aus.

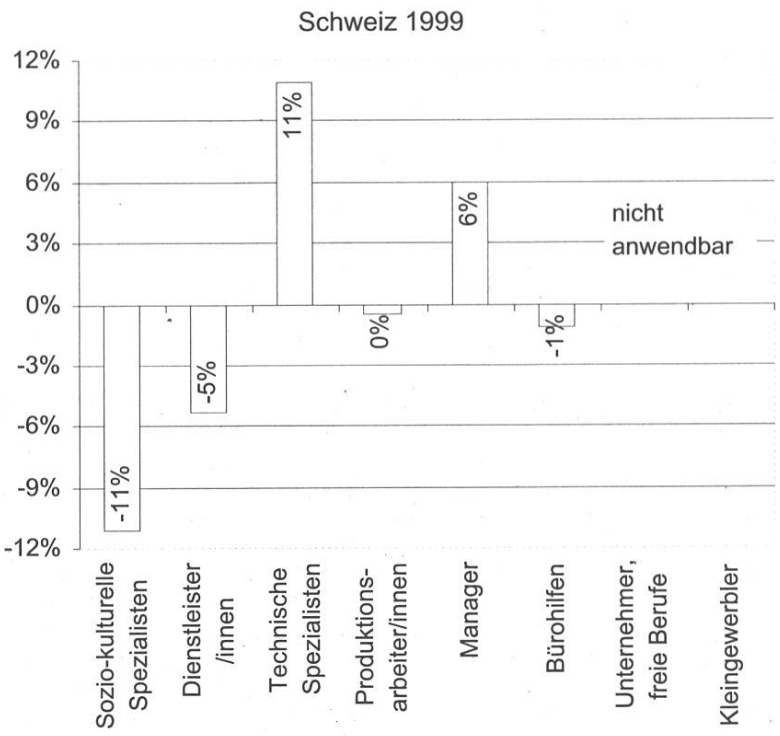
In der Schichtungsforschung war es lange Zeit üblich, die Nützlichkeit eines Klassenschemas unter dem Gesichtspunkt seiner Vorhersagekraft für das Abstimmungsverhalten zu beurteilen. Mittlerweile hat die ausführliche Debatte über klassenspezifisches Wahlverhalten klargemacht, dass Beschäftigungsklasse und politische Parteien je nach Land und Periode unterschiedlich eng verknüpft sind (Evans 1999). Abbildung 3 (S. 70) gibt Aufschluss darüber, inwieweit die Klassenposition zur Erklärung der Präferenz für eine bestimmte Partei beiträgt. Sie zeigt den Anteil an Individuen (nur einheimische BürgerInnen) in jeder Klasse, die eine Mitte-Rechts-Partei unterstützten (Deutschland: CDU/CSU oder FDP; Schweiz: CVP, FDP, LP oder SVP).

Die Resultate für die Schweiz weisen auf eine grosse Kluft in der Parteienunterstützung innerhalb der lohnabhängigen Mittelklasse hin: Während 63 Prozent der Manager 1999 eine Mitte-Rechts-Partei unterstützten, traf dies nur auf 24 Prozent der soziokulturellen Spezialisten zu. In Deutschland unterstützen Manager ebenfalls häufiger als soziokulturelle Spezialisten die rechte Mitte, doch ist der Unterschied weniger ausgeprägt. Viel stärker ist dagegen in Deutschland der Unterschied zwischen den beiden kapitalbesitzenden Klassen (traditionelle Bourgeoisie und kleine Geschäftsbesitzer) auf der einen und den sechs Arbeitnehmer-Klassen auf der andern Seite. Während beinahe zwei Drittel der Arbeitgeber und der Selbstständigen einer Partei der rechten Mitte zuneigen, sind die Manager die einzige Arbeitnehmer-Klasse, bei der die Unterstützung für Mitte-Rechts-Parteien

Abbildung 2: Klassenunterschiede bezüglich Aufstiegsaussichten

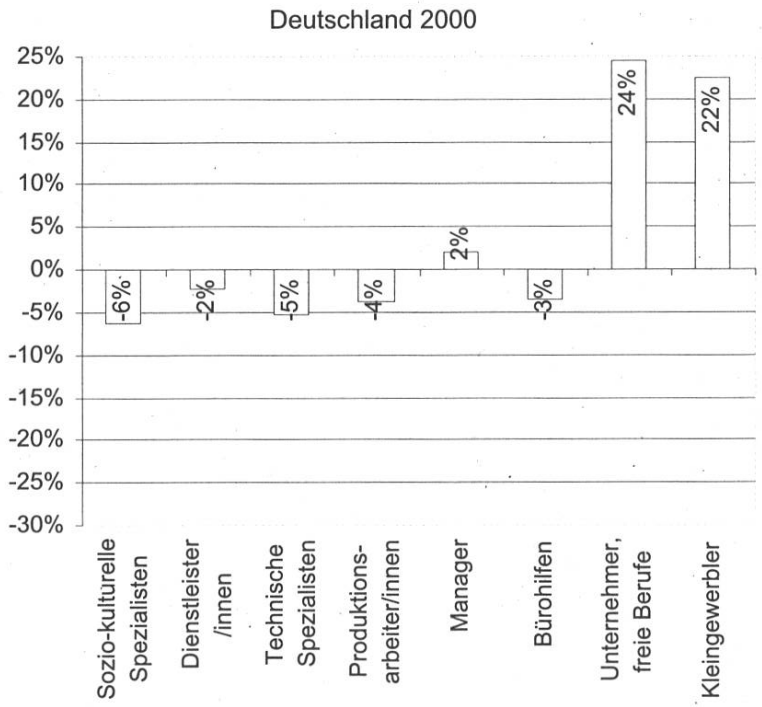


Anteil der Arbeitnehmer, die ihre Berufsaussichten durch Weiterbildung verbessern können: 67,2 Prozent, N=10'695 (SOEP 2000).

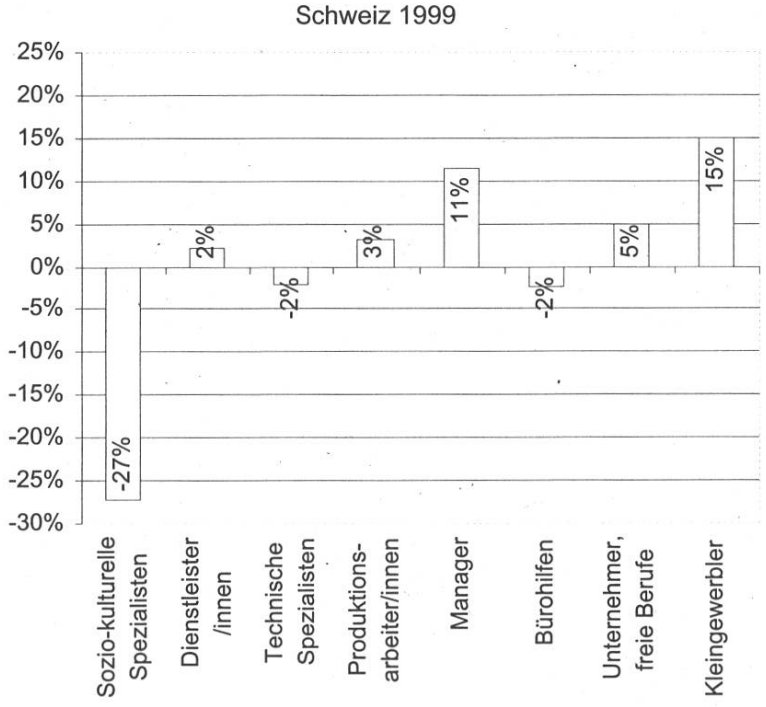


Anteil der Arbeitnehmer mit Aufstiegschancen: 40,5 Prozent , N= 3178 (SHP 1999).

Abbildung 3: Klassenunterschiede in der Unterstützung für Mitte-Rechts-Parteien



Gesamtunterstützung für CDU/CSU oder FDP: 40,1 Prozent, N=4744 (SOEP 2000).



Gesamtunterstützung für CVP, FDP bzw. LP oder SVP: 51,5 Prozent, N= 2148 (SHP 1999).

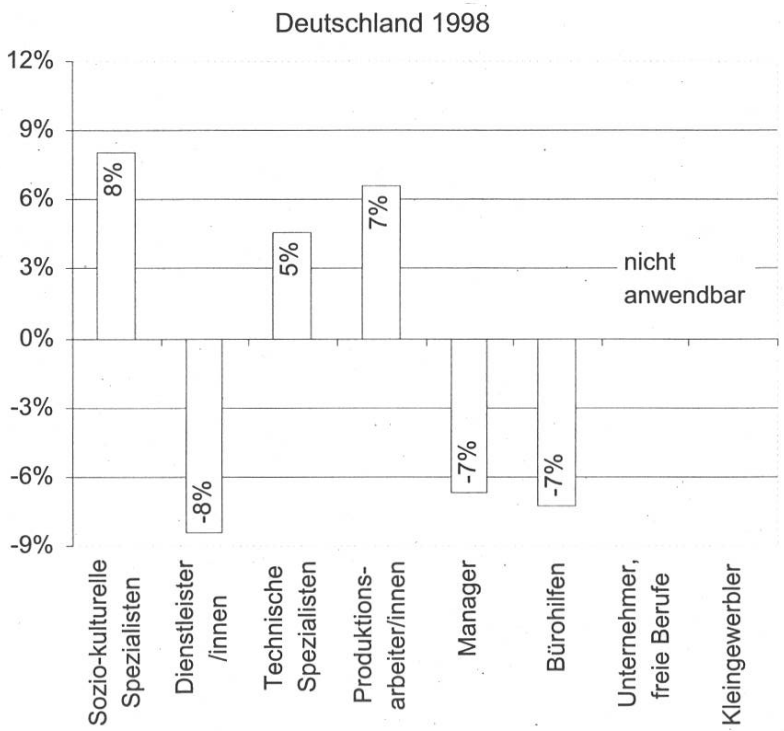
mehr als 40 Prozent ausmacht. Dieselbe Grenze ist in der Schweiz viel weniger ausgeprägt, weil hier Dienstleistungs- und vor allem ProduktionsarbeiterInnen zu jenen Kategorien gehören, die die national-populistische SVP am stärksten unterstützen (McGann/Kitschelt 2005). Welcher Schluss kann aus Abbildung 3 gezogen werden? Die traditionelle Spaltung zwischen Kapital und Arbeit bleibt für die Parteienunterstützung in Deutschland entscheidend. In der Schweiz hingegen scheinen horizontale Unterschiede in der Klassenzugehörigkeit für das Wahlverhalten bedeutsamer zu sein.

In Abbildung 4 (S. 72) betrachten wir den Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern in jeder Klasse. Diese Resultate beantworten uns die Frage, wie erfolgreich sich die verschiedenen Berufsgruppen kollektiv organisieren.[4] In beiden Ländern findet sich der höchste Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern bei den soziokulturellen Spezialisten.[5] Der hohe Organisationsgrad dieser relativ neuen Klasse wird zu einem gewissen Grad durch die Konzentration in den öffentlichen Diensten erklärt (Oesch 2006, 174). In dieser Hinsicht ist bereits vor einem Jahrzehnt bemerkt worden, dass „das Wachstum der Gewerkschaften auf der Ausweitung der Beschäftigung durch Regierung und Kommunalverwaltung beruht" (Visser 1992, 28). Experten und Semi-Professionen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Bildungsbereich sind zu einer tragenden Stütze der Gewerkschaftsbewegung geworden. Daneben stützen sich die Gewerkschaften in beiden Ländern auf einen zweiten und älteren Pfeiler, nämlich auf die zwei „fordistischen" Klassen der technischen Spezialisten und Produktionsarbeiter. Vor allem in Deutschland sind die Gewerkschaften weiterhin stark in der Industriebeschäftigung verankert (Schnabel/Wagner 2005). Produktionsarbeiter mögen folglich ähnlich unvorteilhafte Anstellungsbedingungen wie Dienstleistungskräfte haben. Dennoch sind sie in beiden Ländern viel stärker in die Gewerkschaftsbewegung integriert. Anders als die industrielle Arbeiterklasse wird das „Dienstleistungsproletariat" nicht durch eine starke Klassenorganisation gestützt. Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur – vor allem die Ausweitung privater Dienstleistungsbetriebe – stellen die Anpassungsfähigkeit der Gewerkschaften hart auf die Probe.

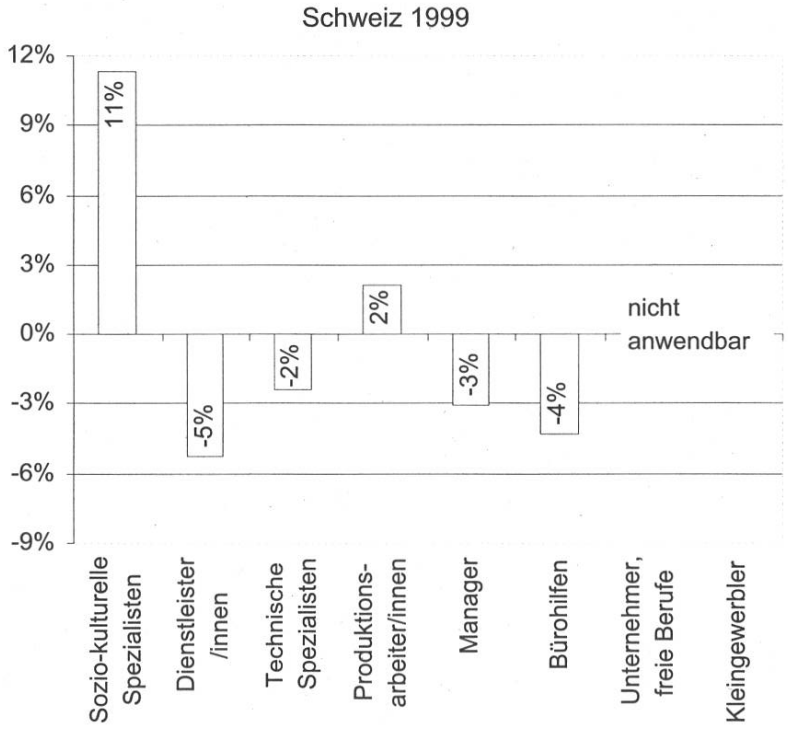
Zweigeteilte Arbeiterklasse – Perspektiven der Dienstleistungsklasse

Unsere Untersuchung macht erstens die grossen internen Unterschiede zwischen den Berufsgruppen deutlich, die in Deutschland und der Schweiz die *lohnabhängige Mittelklasse* stellen. Während angestellte Manager in der Epoche der Aktiengesellschaften zunehmend die Figur des Arbeitgebers ersetzen und die betriebliche Autorität repräsentieren, versuchen soziokulturelle Experten ihre Autonomie zu verteidigen und richten ihre Loyalität in erster Linie auf ihre Anspruchsgruppen der PatientInnen und SchülerInnen – und nicht auf die sie beschäftigenden Unternehmen. So überrascht es nicht, dass in Deutschland und mehr noch in der Schweiz die Experten in sozialen

Abbildung 4: Klassenunterschiede bezüglich der Mitgliedschaft in Gewerkschaften bzw. Berufsverbänden



Gesamtanteil von Arbeitnehmenden in Gewerkschaften: 29,8 Prozent, N=6437 (SOEP 1998).



Gesamtanteil von Arbeitnehmenden in Gewerkschaften: 23,9 Prozent, N=3276 (SHP 1999).

und kulturellen Berufen als eine Klasse hervorstechen, die ein besonders hohes Potential für eine linke politische Mobilisierung aufweist: In keiner anderen Klasse ist die Unterstützung für linke Parteien so weit verbreitet und ist der Organisationsgrad in Gewerkschaften und Berufsverbänden so hoch. Neben den weiter wachsenden Kategorien der lohnabhängigen Mittelklasse weist die kleine, aber einflussreiche Kategorie der grossen Unternehmer und Freiberufler weiterhin die bei weitem höchsten Durchschnittseinkommen auf und hält politisch den konservativen Parteien die Treue.

Auf einer sozioökonomisch weniger privilegierten Stufe verweist unsere Untersuchung auf eine zweigeteilte *Arbeiterklasse*: Diese besteht aus hauptsächlich männlichen, geringqualifizierten Produktionsarbeitern und hauptsächlich weiblichem, geringqualifiziertem Verkaufs- und Dienstpersonal. Produktionsarbeiter können auf Jahrzehnte industrieller Gewerkschaftsbewegung zurückblicken und verdienen im Schnitt Löhne, die einen bescheidenen Wohlstand erlauben. Dennoch sind ihre längerfristigen Aufstiegsaussichten unverändert schlecht. Im Vergleich dazu weisen geringqualifizierte Dienstleistende dieselben längerfristigen Nachteile wie Produktionsarbeiter auf, sind aber zusätzlich noch von prekären Anstellungsbedingungen wie niedrige Löhne und unregelmässige Arbeitszeiten betroffen. Zudem verfügen diese Dienstleistenden, anders als Produktionsarbeiter, nicht über die Unterstützung durch mächtige Gewerkschaften. Auf die Gewerkschaften wartet weiterhin die Aufgabe, das besonders ungeschützte, zumeist weibliche, wenig geschulte Dienstleistungspersonal kollektiv stärker zu organisieren. Dieser Klasse kommt insbesondere in einer zukunftsgerichteten Perspektive einige Bedeutung zu: Goos/Manning (2003) zeigen für Grossbritannien, dass in den letzten 30 Jahren nicht nur ein spektakulärer Zuwachs an vorteilhaften Stellen im Management und in den Professionen stattgefunden hat, sondern dass auch die geringqualifizierten Dienstleistungsjobs zugenommen haben. Sie stellen fest, dass der heutige Arbeitsmarkt sowohl mehr „liebliche" als auch mehr „lausige" Jobs aufweist. Wir benötigen somit keine Kristallkugel, um zu sehen, dass prekäre Anstellungen im Dienstleistungsbereich auch in Zukunft ein akutes soziales Problem bleiben werden.

Aus dem Englischen von Stefan Howald

Anmerkungen

1 Siehe dazu Haisken-DeNew/Frick 2001 für das deutsche SOEP und Zimmermann 2003 für das Schweizer SHP.

2 Damit werden vor allem Frauen ausgeschlossen, die wenige Teilzeitstunden in untergeordneten Dienstleistungsjobs arbeiten.

3 In allen Analysen verwende ich die mit den Daten mitgelieferten Gewichtungen, um die Repräsentativität der Stichproben zu verbessern.

4 In den deutschen SOEP-Daten wird nicht jedes Jahr nach der Mitgliedschaft in Gewerkschaften gefragt. Deshalb verwende ich die kleinere Stichprobe der Untersuchung von 1998 (statt 2000).

5 Die Mitgliedschaft in einem Berufsverband wird hier der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gleichgesetzt.

Literatur

Blossfeld, H.-P. / Giannelli, G. / Mayer, K. U., 1993: Is there a new service proletariat? The tertiary sector and social inequality in Germany. In: Esping-Andersen, G. (ed.), 1993, 109-136

Crouch, C., 1999: Social Change in Western Europe. Oxford

Erikson, R. / Goldthorpe, J. H. / Portocarrero, L., 1979: Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden. In: British Journal of Sociology 30, 415-441

Erikson, R. / Goldthorpe, J. H., 1993: The Constant Flux. Oxford

Esping-Andersen, G., 1993: Post-industrial class structures: an analytical framework. In: Esping-Andersen, G. (ed.): Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies, 7-31, London

Esping-Andersen, G., 1999: Social Foundations of Post-Industrial Economies. Oxford

Evans, G. (ed.), 1999: The End of Class Politics? Oxford

Gallie, D., 1996: New technology and the class structure: the blue-collar/white-collar divide revisited. In: British Journal of Sociology 47 (3), 447-473

Goldthorpe, J. H., 2000: On Sociology. Oxford

Goos, M. / Manning, A., 2003: Lousy and lovely jobs: the rising polarisation of work in Britain. Working Paper, Centre for Economic Performance, London School of Economics

Haisken-DeNew, J. / Frick, J. (eds.), 2001: Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study. Berlin

Kern, H., 1998: Proletarisierung, Polarisierung oder Aufwertung der Erwerbsarbeit?. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft, 38, 113-129

Kitschelt, H., 1994: The Transformation of European Social Democracy. Cambridge

Kriesi, H., 1989: New Social Movements and the New Class in the Netherlands. In: American Journal of Sociology 94, 1078-1116

Kriesi, H., 1998: The transformation of cleavage politics – The 1997 Stein Rokkan lecture. In: European Journal of Political Research 33 (2), 165-185

McGann, A. J. / Kitschelt, H., 2005: The radical right in the Alps: evolution of support for the Swiss SVP and Austrian FPÖ. In: Party Politics 11 (2), 147-171

Müller, W., 1997: Sozialstruktur und Wahlverhalten. Eine Widerrede gegen die Individualisierungsthese. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 49, 747-760

Müller, W., 1999: Class cleavages in party preferences in Germany – old and new. In: Evans, G. (ed.): The End of Class Politics, 138-180. Oxford

Oesch, D., 2003: Labour market trends and the Goldthorpe class schema: a conceptual reassessment. In: Swiss Journal of Sociology 29 (2), 241-262

Oesch, D., 2006a: Redrawing the Class Map. Institutions and Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. Basingstoke

Oesch, D., 2006b: Coming to grips with a changing class structure: an analysis of employment stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. In: International Sociology 21 (2), 263-288

Schnabel, C. / Wagner, J., 2005: Determinants of trade union membership in West Germany: evidence from micro data, 1980-2000. In: Socio-Economic Review 3, 1-24

Visser, J., 1992: The strength of union movements in advanced capital democracies. In: Regini, Mario (ed.): The Future of Labour Movements, 17-52. London: Sage

Wright, E. O., 1985: Classes. London

Zimmermann, E. / Budowski, M. / Gabadinho, A. / Scherpenzeel, A. / Tillmann, R. / Wernli, B., 2003: The Swiss household panel survey: a multidimensional database for monitoring social change. In: D. Joye / I. Renschter / F. Hainard (eds): Social Change and Social Reporting, 137–156. Neuchâtel: UNESCO and SIDOS