
Wie soziale Ungleichheit und die Prekarisierung von Arbeit das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie zerstören

Martina Zandonella, Corinna Mayerl, Andreas Holzer

Einleitung

Ausgehend von den sozioökonomischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte geht dieser Beitrag der Frage nach, ob bzw. in welchem Ausmaß die steigende ökonomische Ungleichheit und die zunehmende Prekarisierung von Arbeit mit dem Vertrauen von ArbeitnehmerInnen in die Demokratie zusammenhängen. Dazu werden im ersten Abschnitt die entsprechenden Entwicklungen aufgezeigt und in den darauf folgenden Abschnitten werden empirische Erkenntnisse für die ArbeitnehmerInnen in Österreich vorgestellt. Diese gliedern sich in drei Teile: Erstens wird untersucht, inwieweit sich die zunehmende Ungleichheit in den sozialen Lagen der ArbeitnehmerInnen wiederfindet. Zweitens wird die Verbreitung von prekären Arbeitsbedingungen und deren Zusammenhang mit sozialer Ungleichheit dargestellt. Drittens wird die Bedeutung von sozialer Ungleichheit und prekären Arbeitsbedingungen für das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie geprüft, herausgearbeitet und in einem abschließenden Fazit diskutiert.

Datengrundlage für die im Folgenden vorgestellten empirischen Ergebnisse ist eine quantitative Erhebung in Form einer telefonischen Umfrage (CATI) unter 2.024 ArbeitnehmerInnen in Österreich. Diese wurde im Rahmen einer SORA-Studie durchgeführt, die sich mit den Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Einstellungen zur Demokratie befasst. Die Erhebung fand im Frühjahr 2018 statt, und die Interviews dauerten durchschnittlich 22 Minuten. Die Grundgesamtheit umfasste all jene Menschen zwischen 15 und 65 Jahren mit Wohnsitz in Österreich, die zum Zeitpunkt der Befragung unselbstständig beschäftigt, als freie DienstnehmerInnen beschäftigt, karenziert oder arbeitslos waren. Die Stichprobenziehung erfolgte gemäß einer nach Gemeinden vorab geschichteten Zufallsauswahl, die Daten sind soziodemografisch gewichtet und erlauben repräsentative Aussagen über die ArbeitnehmerInnen in Österreich.

1. Ausgangslage: Steigende ökonomische Ungleichheit und zunehmende Prekarisierung von Arbeit

Zwischen 1950 und 1980 war Österreich geprägt von Stabilität, ökonomischem Aufstieg und dem Ausbau der sozialen Sicherheit. Vom allgemeinen Anstieg des Wohlstands profitierten alle gesellschaftlichen Schichten – die Unterschiede zwischen ihnen sind zwar nicht verschwunden, Lebensstandard und Lebenschancen haben sich jedoch für alle verbessert.¹ Die Krisen der 1970er-Jahre führten zu einem Umbruch und veränderten mit etwas Verspätung auch in Österreich die Rahmenbedingungen von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und sozialer Absicherung. Kennzeichnend hierfür sind die Privatisierung der verstaatlichten Industrie, die Abwendung von Austrokeynesianismus und Vollbeschäftigungspolitik, die zunehmende Liberalisierung der Märkte aufgrund des EU-Beitritts sowie die Migrationsbewegungen.²

Eine Folge dieser Entwicklungen war der Anstieg von Arbeitslosigkeit und atypischen Beschäftigungsverhältnissen: Lag die Arbeitslosenquote 1970 bei 1,9%, erreichte sie 2016 mit 9,1% ihren bisherigen Höchstwert (2019: 7,4%).³ Atypische Beschäftigung nimmt in Österreich seit 2005 kontinuierlich zu, im Besonderen gilt dies für geringfügige Beschäftigung, Leih- und Zeitarbeit, Teilzeit sowie Mehrfachbeschäftigungen.⁴ Derzeit ist in Österreich bereits jede/r dritte Arbeitnehmer/in (34%) atypisch beschäftigt.⁵ Dies bedeutet fehlende Sicherheit in Bezug auf Dauer und Entlohnung der Erwerbsarbeit sowie schwächeren arbeitsrechtlichen Schutz. Es wird jedoch nicht nur immer schwieriger, ein gesichertes Beschäftigungsverhältnis zu haben. Nachdem auch der Zugang zu sozialen Sicherungsleistungen erschwert und deren Höhe reduziert wurde, ist das Prekarisierungsrisiko insgesamt deutlich angestiegen.⁶

Seit Ende der 1980er-Jahre ebenfalls zugenommen hat die Einkommens- und Vermögensungleichheit. So sind die Unternehmens- und Vermögenserträge im Vergleich zu unselbstständigen Einkommen überproportional angestiegen, die Lohnquote ist ebenso gesunken wie Abgaben auf Unternehmens- bzw. Vermögenserträge im Vergleich zu jenen auf Einkommen. Bei den unselbstständig Erwerbstätigen sind wiederum die hohen Einkommen deutlich stärker gewachsen als die mittleren und die geringen.⁷ Noch ungleicher verteilt als die Einkommen sind in Österreich die Vermögen: Ein Prozent der reichsten Haushalte verfügt über ebenso viel Vermögen wie die unteren 80 Prozent der Haushalte. Damit zählt Österreich im europäischen Vergleich zu den Ländern mit der größten Vermögensschiefelage.⁸ Ökonomische Ungleichheit geht Hand in Hand mit ungleichen Lebensbedingungen und Lebenschancen: In Österreich besuchen 80 Prozent der Kinder aus Haushalten mit hohem Einkommen eine AHS, aber nur 19 Prozent der Kinder aus armutsgefährdeten Haushalten.⁹

AkademikerInnen haben eine deutlich höhere Lebenserwartung als PflichtschulabsolventInnen, wobei letztere auch noch am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind.¹⁰

Im Zuge dieser Entwicklungen beobachten die Sozialwissenschaften nun das Entstehen einer neuen Klassengesellschaft. Innerhalb dieser steht eine in sich geschlossene Oberklasse einer Klasse am unteren Ende der Gesellschaft gegenüber, die zwischen prekärer Beschäftigung sowie sozialstaatlicher Kontrolle fest sitzt und für ihre Lage selbst verantwortlich gemacht bzw. in ihrer Lebensweise abgewertet wird.¹¹ Dazwischen liegen zwei Mittelklassen: Die neue Mitte – v. a. AkademikerInnen, vielfach BildungsaufsteigerInnen – verbindet ähnliche Vorstellungen von Lebensqualität und Konsum sowie Werte wie Kosmopolitismus und Selbstverwirklichung. Diese neue Mitte ist in der Gesellschaft heute tonangebend. Demgegenüber ist die alte Mitte zwar materiell relativ gut abgesichert – zum Teil besser als die neue Mitte –, jedoch mit zahlreichen Entwertungen konfrontiert: Ihre Berufe, Lebensweisen und Werthaltungen haben an Bedeutung verloren. War die alte Mitte früher das Maß, gilt sie heute als Mittelmaß.¹² Mit Analysen wie diesen gewinnt in Zeiten zunehmender ökonomischer Ungleichheit also auch der Begriff der Klasse wieder stärker an Bedeutung, nachdem er im Zuge der Diskussionen um die „Aufzugsgesellschaft“ (1950er bis 1980er) bereits als nicht mehr zeitgemäß aus den Sozialwissenschaften und dem politischen Diskurs verbannt war.¹³

Strukturelle Ungleichheiten – die z. B. in Form von Klassen Ausdruck finden – werden jedoch vielfach außer Acht gelassen, wenn die individuelle Verantwortung für die Gestaltung der eigenen Biografie in den Vordergrund rückt und „das individuelle Leben gewissermaßen als Entwurf vorgestellt [wird], als Projekt, als unausgesetzte Arbeit an Biografie und Identität, als Inszenierung des Selbst und als geschicktes Passieren gesellschaftlicher Institutionen.“¹⁴

Dieses „unternehmerische Selbst“¹⁵ ist keine zufällige Entwicklung, es ist vielmehr grundlegender Bestandteil unserer gegenwärtigen Wirtschaftsordnung. Der globalisierte Konzerkapitalismus¹⁶ ist u. a. dadurch gekennzeichnet, dass Marktmechanismen in sämtlichen Lebensbereichen Einzug gehalten haben.¹⁷ So wurde Konkurrenz – ein zentrales Steuerungselement des Marktes – in die Betriebe hinein verlagert und ist heute ein weit verbreitetes Mittel, um die Produktivität der MitarbeiterInnen zu steigern und kollektives Handeln zu untergraben. Denn gemeinsame Ziele rücken in den Hintergrund, wenn jede/r Einzelne ständig in den Vordergrund stellen muss, was sie/ihn von den anderen unterscheidet, um den eigenen Arbeitsplatz sicherzustellen.¹⁸ Auch Faktoren wie Flexibilität sind heute nicht mehr nur Möglichkeiten innerhalb des Systems. Sie werden vielmehr als Anspruch formuliert und sind ebenfalls wichtiger Teil der Produktivkraft: Ständige Bereitschaft, fortwährende Leistungssteigerung und

Verantwortungsübernahme ohne Mitbestimmung oder ohne Bereitstellung der dafür notwendigen Mittel sind heute für viele ArbeitnehmerInnen beruflicher Alltag.¹⁹

So hat in den letzten Jahrzehnten die Gestaltungsfreiheit des/der Einzelnen zugenommen, gleichzeitig wurden jedoch strukturell produzierte Risiken individualisiert. Deutlich wird dies auch am Beispiel Arbeitslosigkeit: Galt sie bis in die 1980er-Jahre primär als Folge von Arbeitsmarktproblemen, wird Arbeitslosigkeit heute in erster Linie mit individuellen Defiziten in Verbindung gebracht.²⁰ Die Individualisierung von struktureller Ungleichheit trifft Menschen umso mehr, je stärker sie von dieser Ungleichheit betroffen sind bzw. je weniger Ressourcen sie zur Verfügung haben – für ihre unsicheren Lebens- und Arbeitsbedingungen werden sie auch noch selbst verantwortlich gemacht. Dies hat weitreichende Konsequenzen: In Österreich fühlt sich bereits die Mehrzahl der Arbeitslosen als Menschen zweiter Klasse und als Sozialschmarotzer abgestempelt, jede/r Vierte schämt sich dafür, arbeitslos zu sein. Unter ArbeitnehmerInnen wurde wiederum beobachtet, dass sie ungerechte Arbeitsbedingungen nicht mehr als solche wahrnehmen, sobald sie denken, diese selbst verursacht zu haben.²¹

Die dargestellten Entwicklungen sind auch am politischen System nicht spurlos vorübergegangen. Mit dem zunehmenden Verständnis von Demokratie als Selbstorganisation hat beispielsweise die Ellbogenmentalität des Marktes in demokratischen Prozessen Einzug gehalten.²² Dies äußert sich in Österreich u. a. darin, dass Menschen mit hohem Einkommen stärker in die politischen bzw. zivilgesellschaftlichen Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse involviert sind: Sie sind häufiger in politischen Parteien oder in Bürgerinitiativen aktiv und beteiligen sich häufiger an Wahlen als Menschen mit geringem Einkommen.²³ An der Nationalratswahl im Herbst 2019 haben 83% der Menschen des ökonomisch stärksten Drittels teilgenommen, jedoch nur 59% der Menschen des ökonomisch schwächsten Drittels. Ein Grund für diesen Unterschied ist, dass die Mehrzahl der Menschen des ökonomisch schwächsten Drittels den Eindruck hatte, mit ihrer Stimme nicht mitbestimmen zu können.²⁴ Dies ist keine rein subjektive Empfindung: Für die Vereinigten Staaten und einige westeuropäische Staaten – darunter Deutschland – ist inzwischen belegt, dass sich bei politischen Entscheidungen die Ansichten der ökonomischen Eliten stärker durchsetzen als jene von einkommensschwächeren Gruppen.²⁵

2. Die sozialen Lagen der ArbeitnehmerInnen in Österreich

In welcher Form finden sich zunehmende ökonomische Ungleichheit und erwerbsbezogene Unsicherheit in den sozialen Lagen der ArbeitnehmerInnen in Österreich wieder? Um dieser Frage auf den Grund zu gehen,

gruppierten wir die von uns befragten 2.024 ArbeitnehmerInnen (für Details zur Datengrundlage siehe Einleitung) entsprechend ihren ökonomischen und kulturellen Ressourcen: Ökonomische Ressourcen umfassen das Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts, Wohnen im Eigentum und den Erhalt oder die Erwartung eines Erbes im Wert von mehr als 100.000 Euro. Kulturelle Ressourcen beinhalten den formalen Bildungsabschluss und den Berufsstatus (ISEI²⁶). Mit diesen fünf Variablen wurde eine Clusteranalyse berechnet – dieses statistische Verfahren gruppiert Befragte mit ähnlichen Antwortmustern und dem Ziel, in sich möglichst homogene und untereinander möglichst heterogene Cluster zu bilden.²⁷

So konnten unter den ArbeitnehmerInnen in Österreich fünf Cluster bzw. Schichten identifiziert werden, welche die Analysen von Nachtwey (2016) zur neuen Klassengesellschaft und von Reckwitz (2017) zur gespaltenen Mitte stützen. Zu beachten ist, dass die fünf Schichten allein die ArbeitnehmerInnen betreffen und nicht – wie bei Nachtwey (2016) und Reckwitz (2017) – die gesamte Gesellschaft. Gemäß den verfügbaren ökonomischen und kulturellen Ressourcen verweisen die fünf identifizierten Schichten auf die unterschiedlichen sozialen Lagen unter den ArbeitnehmerInnen (Tabelle 1):

Das untere Drittel der ArbeitnehmerInnen umfasst zwei Schichten: Die „urbanen Armutsgefährdeten“ (zehn Prozent der ArbeitnehmerInnen in Österreich) leben vor allem in dicht besiedelten Gebieten, verfügen über keinerlei Vermögen, und viele von ihnen haben keine über die Pflichtschule hinausgehende formale Ausbildung. Ein geringer Berufsstatus, ein niedriges Einkommen, hohe Arbeitslosigkeit und diskontinuierliche Erwerbsverläufe prägen diese Schicht. Erwerbstätig sind die urbanen Armutsgefährdeten nahezu ausschließlich im privaten Sektor. Das Profil der „besitzlosen ArbeiterInnen“ (20 Prozent) ist weniger urban, und ihre soziale Lage ist sichtbar besser: Mehr als die Hälfte dieser ArbeiterInnen hat kontinuierliche Erwerbsverläufe, und auch wenn die Arbeitslosigkeit immer noch überdurchschnittlich hoch ist, liegt sie deutlich unter jener der urbanen Armutsgefährdeten. Über Vermögen verfügen die ArbeiterInnen nicht, und auch sie sind beinahe geschlossen im privaten Sektor tätig.

Die „ArbeitnehmerInnen der ländlichen Mitte“ (27 Prozent) leben vorwiegend im Eigentum in dünn besiedelten Gebieten, Lehrabschlüsse sind die Regel. Ihr Einkommen entspricht in etwa dem Medianeinkommen, auch ihre Arbeitslosenquote bzw. die Häufigkeit von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen sind durchschnittlich – die Mitte ist hier offensichtlich. Beschäftigt ist auch die ländliche Mittelschicht nahezu ausschließlich im privaten Sektor. Die „ArbeitnehmerInnen der urbanen Mitte“ (20 Prozent) verfügen demgegenüber zumindest über eine Matura, und sie weisen ein überdurchschnittliches Einkommen sowie einen überdurchschnittlichen Berufsstatus auf. Sie leben meist in Städten und sind aktuell häufig be-

Tabelle 1: Zentrale Merkmale der fünf ArbeitnehmerInnenschichten

	urbane Armuts- gefährdete	besitzlose ArbeiterIn- nen	ländliche Mitte	urbane Mitte	etablierte obere Mitte
formale Bildung					
Pflichtschule	30	2	11		
Lehre	5	52	67	5	
BMS	1	21	23	4	
Matura				54	47
Universität				37	53
Berufsstatus	30 Punkte	33 Punkte	34 Punkte	55 Punkte	64 Punkte
Einkommen	stark unter- durchschn.	unter- durchschn.	durchschn.	über- durchschn.	stark über- durchschn.
kontinuierlicher Erwerbsver- lauf*	34	57	69	82	93
Arbeitslosigkeit	24	10	7	3	1
öffentlicher Sektor	7	5	6	19	23
Besitz**					
kein Besitz	98	100		6	
Erbe erwartet	2			35	
Eigentum Wohnen			81		56
Eigentum und Erbe			19		44
Stadt/Land***					
dicht besiedelt	53	30	8	60	31
mittel besiedelt	28	29	33	24	33
gering besiedelt	19	41	59	16	36
Gesamt	10	20	27	20	20

Wenn nicht anders angegeben: Angaben in Prozent.

* Ein Erwerbsverlauf wurde als kontinuierlich eingestuft, wenn max. zwei arbeitslose Phasen von jeweils über drei Monaten vorliegen.

** Hierzu wurde die Rechtsform des Wohnens kombiniert mit der Frage, ob die ArbeitnehmerInnen ein Erbe im Wert von mehr als 100.000 Euro erwarten bzw. bereits erhalten haben. Kein Besitz bedeutet, dass die ArbeitnehmerInnen weder im Eigentum wohnen, noch ein Erbe erwarten oder erhalten haben.

*** Stadt-/Land-Typologie der Statistik Austria: https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/regionale_gliederungen/stadt_land/index.html.

sitzlos, ein Teil von ihnen erwartet ein Erbe. Alte und neue Bildungsschicht halten sich in dieser Schicht in etwa die Waage. Der öffentliche Sektor ist ein wichtiger Arbeitgeber – ein Fünftel arbeitet in diesem.

In der „etablierten oberen Mitte“ (20 Prozent) stellen AkademikerInnen und die alte Bildungsschicht die Mehrheit. Das obere Fünftel der ArbeitnehmerInnen ist darüber hinaus mit Wohnungseigentum, häufig auch mit Erbe ausgestattet. Durchwegs stabile Erwerbsverläufe, kaum Arbeitslosigkeit, hohe Einkommen und ein hoher Berufsstatus prägen diese Gruppe. Beinahe jede/r Vierte ist im öffentlichen Sektor beschäftigt.

Diese fünf Schichten veranschaulichen nicht nur die unterschiedlichen sozialen Lagen der ArbeitnehmerInnen und ihren damit einhergehenden sozialen Status. Sie verweisen auch darauf, dass die zahlreichen Möglichkeiten und guten Lebensbedingungen, die unsere Gesellschaft bietet, bei Weitem nicht von allen genutzt werden können. So liegen zwischen den verfügbaren Ressourcen des unteren Drittels und jenen des oberen Fünftels der ArbeitnehmerInnen Welten – während es v. a. den urbanen Armutsgefährdeten an allem mangelt, trifft in der etablierten oberen Mitte (ererbtes) Vermögen auf hohes Einkommen und gesicherte Erwerbsarbeit. Die Mitte teilt sich wiederum in eine eher ländliche und besitzende, relativ stagnierende Gruppe mit mittleren Bildungsabschlüssen sowie mittleren Einkommen und in eine urbane Gruppe, die vorwiegend noch besitzlos, aber aufgrund von höheren Bildungsabschlüssen und städtischer Infrastruktur mit besseren Perspektiven ausgestattet ist. In ihrem Lebensstil grenzt sich die urbane Mitte von der ländlichen Mitte ab und schließt sich gewissermaßen innerhalb der Bildungsschicht ein. Der ländlichen Mitte bleiben ohne Bildungsaufstieg die Positionen der oberen Schichten weitgehend verschlossen. Gleichzeitig steht sie immer wieder im Wettbewerb mit den ArbeitnehmerInnen der beiden unteren Gruppen.²⁸

3. Arbeiten im globalisierten Konzernkapitalismus

Wie geht es den ArbeitnehmerInnen in Österreich im globalisierten Konzernkapitalismus? Wie weit verbreitet sind prekäre, konkurrenzorientierte oder mit Ungerechtigkeiten verbundene Arbeitsbedingungen? Und betreffen diese alle ArbeitnehmerInnen im selben Ausmaß?

Tatsächlich hat die Arbeitswelt wesentlichen Anteil an den in den fünf Schichten kumulierenden strukturellen Ungleichheiten unter den ArbeitnehmerInnen – Inklusion in gesicherte Erwerbsarbeit ist nach wie vor wichtiger Teil des gesellschaftlichen Status. So sind kontinuierliche Erwerbsverläufe, eine dementsprechend geringe Arbeitslosigkeit, ein gutes Einkommen und der öffentliche Sektor als Arbeitgeber Charakteristika der oberen Schichten (Tabelle 1). Das Risiko, prekär beschäftigt zu sein, ist wiederum umso höher, je weiter unten die ArbeitnehmerInnen in der (Erwerbs-)Gesellschaft stehen: Rund die Hälfte der „urbanen Armutsgefährdeten“ arbeitet prekär – ist also befristet oder als LeiharbeiterIn beschäftigt und/oder verdient ein nicht zum Leben ausreichendes Einkommen –, Selbiges gilt für nur 2% der „etablierten oberen Mitte“. Auch im Ausmaß an Anerkennung, welches den ArbeitnehmerInnen für ihre Arbeit entgegengebracht wird, ist ihre Stellung in der (Erwerbs-)Gesellschaft ablesbar: Nicht einmal die Hälfte (42%) der „urbanen Armutsgefährdeten“ denkt, dass ihre Arbeit von der Gesellschaft wertgeschätzt wird, jedoch

nahezu alle (91%) ArbeitnehmerInnen der „etablierten oberen Mitte“ (Tabelle 2).

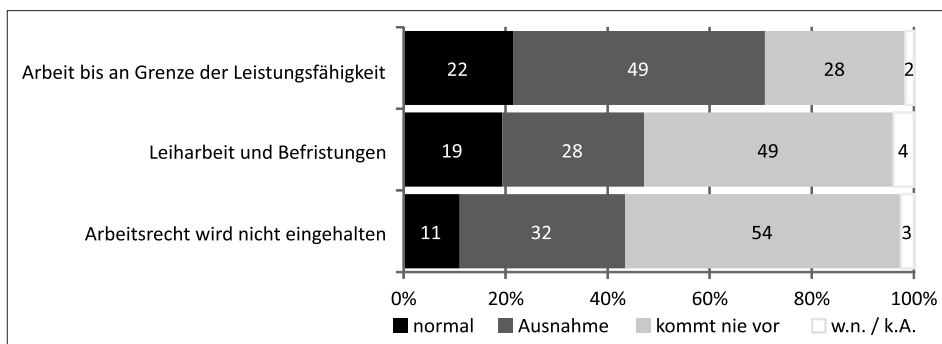
Tabelle 2: Stellung bzw. Inklusion in (Erwerbs-)Gesellschaft

	prekäre Arbeit	Arbeit von Gesellschaft sehr/ziemlich wertgeschätzt
etablierte obere Mitte	2%	91%
urbane Mitte	11%	82%
ländliche Mitte	7%	74%
besitzlose ArbeiterInnen	39%	53%
urbane Armutsgefährdete	51%	42%

Die für den globalisierten Konzernkapitalismus typische Zunahme von prekärer Arbeit in Form von befristeter Beschäftigung, Leiharbeit und/oder einem unzureichenden Einkommen betrifft nicht nur die davon betroffenen ArbeitnehmerInnen. Der gezielte Einsatz von Befristungen und Leiharbeit in den Betrieben verunsichert auch die Stammebelegschaften und führt infolge der Konkurrenz und der Sorge um den Arbeitsplatz zu einem Abbau bislang geltender Standards. Dies betrifft allen voran Arbeitsverdichtung und das Ausreizen bzw. Überschreiten der Grenzen des Arbeitsrechts.²⁹

Arbeitsverdichtung in Form von Arbeit bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit betrifft die überwiegende Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen in Österreich: Bei rund vier Fünftel (71%) kommt dies zumindest in Ausnahmefällen vor, für rund jede/n Fünften (22%) ist Arbeit bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit normal. Knapp die Hälfte der ArbeitnehmerInnen (47%)

Abbildung 1: Verdichtung & Verunsicherung

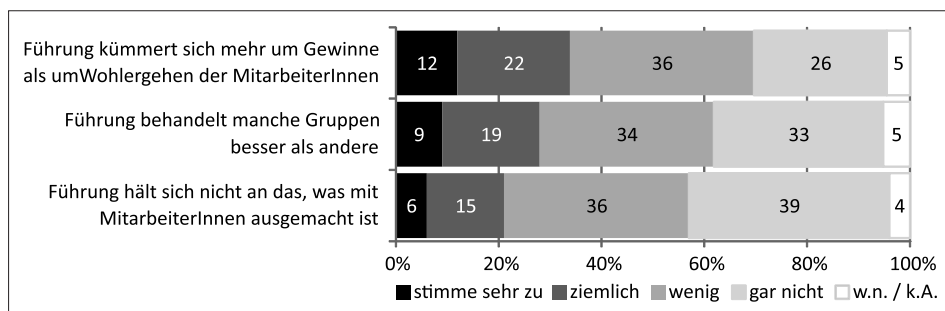


Fragen im Wortlaut: „Ist es bei Ihnen im Betrieb normal, eine Ausnahme oder kommt es nie vor, dass bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit gearbeitet wird/auf Leiharbeit oder befristete Verträge zurückgegriffen wird/das Arbeitsrecht z. B. Arbeitszeitregeln nicht eingehalten werden?“

berichtet auch davon, dass in ihren Betrieben auf Befristungen Leiharbeit zurückgegriffen wird – für wiederum rund jede/n Fünften entspricht dies der Normalität. Von Verletzungen des Arbeitsrechts berichten wiederum 43% der ArbeitnehmerInnen, jede/r Zehnte arbeitet in einem Betrieb, in dem die Nicht-Einhaltung des Arbeitsrechts die Norm darstellt (Abbildung 1).

Arbeitsbedingungen im Kontext von Konkurrenz, die auf Seiten der ArbeitnehmerInnen häufig mit einem Ungerechtigkeitsempfinden einhergehen,³⁰ sind in Österreich ebenfalls verbreitet: So berichtet rund ein Drittel der ArbeitnehmerInnen davon, dass sich ihre Betriebsleitung mehr um Gewinne als um das Wohlergehen der MitarbeiterInnen kümmert. Mehr als ein Viertel der ArbeitnehmerInnen (28%) arbeitet in Betrieben, in denen sich Ungerechtigkeit darin äußert, dass manche Beschäftigtengruppen besser als andere behandelt werden. Rund ein Fünftel der ArbeitnehmerInnen (21%) berichtet wiederum von einer unzuverlässigen Betriebsleitung, die sich nicht daran hält, was sie zuvor mit den MitarbeiterInnen ausgemacht hat (Abbildung 2).

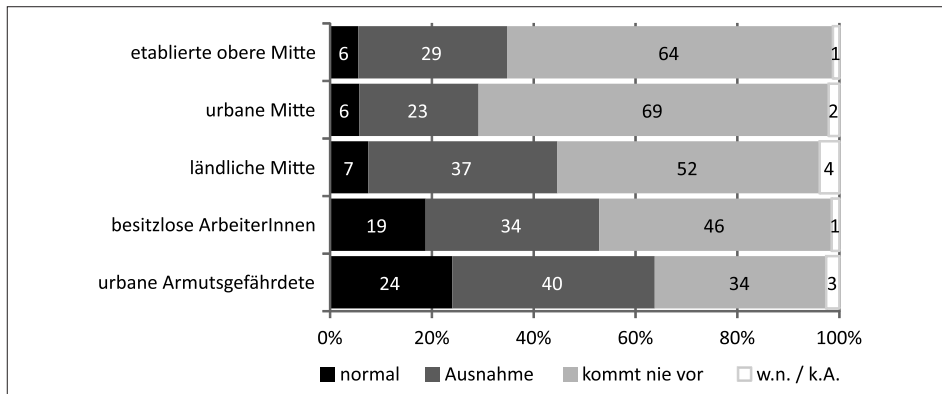
Abbildung 2: Konkurrenzorientierung, Ungleichbehandlung und Unzuverlässigkeit



Fragen im Wortlaut: „Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? Die Führung kümmert sich mehr um die Gewinne als um das Wohlergehen der MitarbeiterInnen. Die Führung behandelt manche Beschäftigtengruppen besser als andere. Wenn mit den MitarbeiterInnen etwas ausgemacht wird, hält sich die Führung üblicherweise daran.“

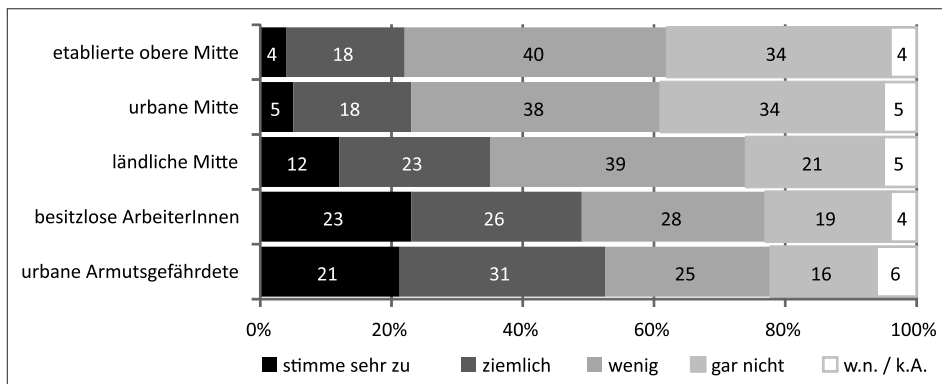
Auch die Bedingungen, unter denen ArbeitnehmerInnen in Österreich arbeiten, spiegeln die strukturellen Ungleichheiten, die in den Schichten zusammenfließen: Je weiter unten in der (Erwerbs-)Gesellschaft die ArbeitnehmerInnen verankert sind, desto häufiger berichten sie auch von schlechten Arbeitsbedingungen. Im unteren Drittel der ArbeitnehmerInnen – also bei den „urbanen Armutsgefährdeten“ und den „besitzlosen ArbeitnehmerInnen“ – ergeben sich also nicht nur unsichere Lebensbedingungen aus prekären Beschäftigungsverhältnissen, hinzu kommen sehr häufig auch

Abbildung 3: Verletzungen des Arbeitsrechts



Frage im Wortlaut: „Ist es bei Ihnen im Betrieb normal, eine Ausnahme oder kommt es nie vor, dass das Arbeitsrecht z. B. Arbeitszeitregeln nicht eingehalten werden?“

Abbildung 4: Konkurrenzorientierung (Gewinne wichtiger als MitarbeiterInnen)



Frage im Wortlaut: „Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? Die Führung kümmert sich mehr um die Gewinne als um das Wohlergehen der MitarbeiterInnen.“

noch schlechte Arbeitsbedingungen. So berichten knapp zwei Drittel (64%) der „urbanen Armutsgefährdeten“ und rund die Hälfte (53%) der "besitzlosen ArbeiterInnen" davon, dass in ihren Betrieben das Arbeitsrecht verletzt wird (Abbildung 3). Ebenso arbeitet jeweils rund die Hälfte dieser beiden Gruppen in Betrieben, in denen die Betriebsleitung sich mehr um Gewinne als das Wohlergehen der MitarbeiterInnen kümmert (Abbildung 4).

Schließlich ist betriebliche Mitbestimmung nicht nur ein weiterer Aspekt von guter Arbeit. Auch und gerade im Kontext von Arbeit leben und erleben

ArbeitnehmerInnen Demokratie und die Wirksamkeit von Partizipation – Betriebsräte und Gewerkschaften spielen hierbei eine demokratiepolitisch zentrale Rolle. In diesem Zusammenhang gilt jedoch ebenfalls: Je prekärer die Lebens- und Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen, desto weniger sind sie an kollektiver Interessenvertretung beteiligt: So haben 70% der ArbeitnehmerInnen der etablierten oberen Mitte einen Betriebsrat, jedoch nur rund 40% der urbanen Armutsgefährdeten und der besitzlosen ArbeiterInnen. Auch der Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern sinkt mit der Stellung der ArbeitnehmerInnen in der (Erwerbs-)Gesellschaft (Tabelle 3). Damit sind gerade die ArbeitnehmerInnen mit geringen Ressourcen und besonders prekären Arbeitsbedingungen im Arbeitsalltag häufig auf sich allein gestellt – in einem Umfeld, das strukturelle Ungleichheiten weitestgehend individualisiert hat und die ArbeitnehmerInnen für ihre prekäre Lage vielfach selbst verantwortlich macht.

Tabelle 3: Partizipation an kollektiver Interessensvertretung

	Betriebsrat im Betrieb	Gewerkschaftsmitglieder
etablierte obere Mitte	70%	37%
urbane Mitte	69%	39%
ländliche Mitte	50%	27%
besitzlose ArbeiterInnen	42%	19%
urbane Armutsgefährdete	41%	21%

4. Soziale Ungleichheit, prekäre Arbeitsbedingungen und das Vertrauen in die Demokratie

Wie hängen soziale Ungleichheit und die Prekarisierung von Arbeit nun mit dem Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie zusammen? Ein derartiger Zusammenhang ist aus drei Gründen zu erwarten:

Erstens ist die Demokratie ein System, das seinen BürgerInnen zumindest ein gewisses Ausmaß an Gleichheit, Freiheit, Beteiligung und Mitsprache verspricht. Die fünf Schichten – in denen der gesellschaftliche Status, die sozialen Lagen und die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen kumulieren – verweisen jedoch darauf, dass es auch in Österreich nicht gelingt, dieses Versprechen für alle Gruppen einzulösen. Zweitens ergibt sich die Hypothese, dass ein Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und dem Vertrauen in die Demokratie besteht, aus der nach wie vor hohen Bedeutung von Arbeit und erwerbsbezogener Absicherung für die Inklusion in die Gesellschaft. Drittens verweisen bereits bestehende Studien darauf, dass ökonomische Unsicherheit auf das Vertrauen in die Demokratie drückt und politische Partizipation behindert.³¹ Die Preka-

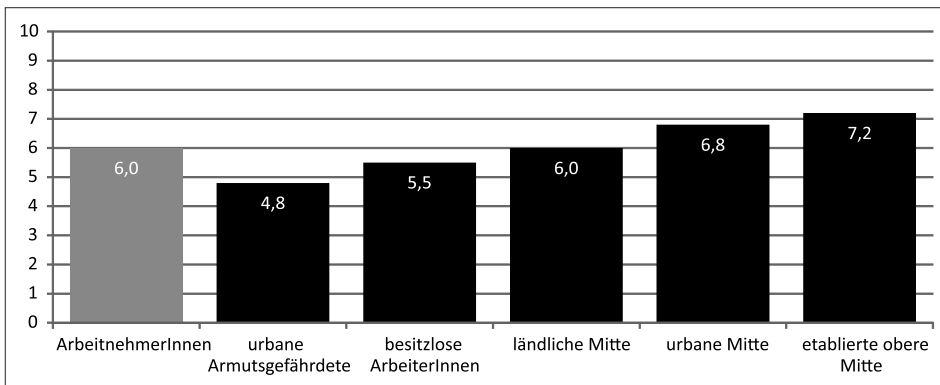
risierung von Arbeit wird bislang wiederum vor allem im Kontext von rechtspopulistischen Orientierungen diskutiert.³²

Daran anschließend ist an dieser Stelle noch zu klären, welche Aspekte von Arbeit mit dem Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie zusammenhängen bzw. wie stark mögliche Zusammenhänge ausfallen:

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde das Vertrauen in die Demokratie mittels mehrerer Fragen erhoben, folgende wurden schließlich zu einem Index zusammengefasst:³³ „Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? Demokratie ist die beste Regierungsform, auch wenn sie Probleme mit sich bringen mag“/„Es sollte einen starken Führer geben, der sich nicht um Parlament und Wahlen kümmern muss“,³⁴ „Alles in allem betrachtet: Funktioniert das politische System in Österreich sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht gut?“, „Vertrauen Sie dem Parlament/dem Bundespräsidenten/der Justiz/der Polizei/den Behörden und Ämtern sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht?“. Der Index wurde skaliert und umfasst nun Werte von „0 = kein Vertrauen in die Demokratie“ bis „10 = hohes Vertrauen in die Demokratie“.

Das durchschnittliche Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie erreicht 6 Punkte, wobei dieser Wert umso höher liegt, je besser die soziale Lage der ArbeitnehmerInnen ist. So erreicht das Vertrauen der urbanen Armutsgefährdeten in die Demokratie 4,8 Punkte, jenes der etablierten oberen Mitte jedoch 7,2 Punkte (Abbildung 5).

Abbildung 5: Ausmaß des Vertrauens in die Demokratie in den fünf Schichten



Die ausgewählten, möglichen Einflussfaktoren auf das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie schließen an die bisherigen Ausführungen an, beziehen sich auf Erwerbsarbeit und umfassen:

- (1) soziale Ungleichheit in Form der Stellung der ArbeitnehmerInnen in der Erwerbsgesellschaft, erfasst über (a) den Berufsstatus,³⁵ (b) pre-

käre Beschäftigung – im vorliegenden Fall definiert als Befristung, Leiharbeit und/oder einem unzureichenden Erwerbseinkommen, (c) gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit, erfasst mit der Frage „Wird Ihre Arbeit von der Gesellschaft sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht wertgeschätzt?“

- (2) Partizipation an kollektiver Interessenvertretung in Form eines Betriebsrats im Betrieb und der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.
- (3) Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit Verdichtung und Verunsicherung (erfasst mit den Fragen: „Ist es bei Ihnen im Betrieb normal, eine Ausnahme oder kommt es nie vor, dass bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit gearbeitet wird/auf Leiharbeit oder befristete Verträge zurückgegriffen wird/das Arbeitsrecht z. B. Arbeitszeitregeln nicht eingehalten werden?“) sowie Konkurrenzorientierung, Ungleichbehandlung und Unzuverlässigkeit (erfasst mit den Fragen: „Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? Die Führung kümmert sich mehr um die Gewinne als um das Wohlergehen der MitarbeiterInnen. Die Führung behandelt manche Beschäftigtengruppen besser als andere. Wenn mit den MitarbeiterInnen etwas ausgemacht wird, hält sich die Führung üblicherweise daran.“).

Ob bzw. in welchem Ausmaß diese Faktoren Einfluss auf das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie haben, wurde mittels linearem Regressionsmodell geprüft. Dieses statistische Verfahren modelliert Beziehungen zwischen Variablen, wobei der Effekt von möglicherweise erklärenden Variablen (wie Arbeitsbedingungen) auf eine zu erklärende Variable (das Ausmaß an Vertrauen) bestimmt werden kann.³⁶ Um das Zusammenwirken der genannten erklärenden Faktoren besser nachvollziehen zu können, wurde das Regressionsmodell hierarchisch gebildet,³⁷ d. h. die möglichen Erklärungsfaktoren wurden nacheinander in die Berechnungen mit aufgenommen. Die statistischen Kennzahlen des finalen Modells sind in Tabelle 4 aufgelistet.

Das Ergebnis ist eindeutig: Soziale Ungleichheit im Kontext von Erwerbsarbeit und prekäre Arbeitsbedingungen schwächen nicht nur das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie, sie tun dies sogar in beträchtlichem Ausmaß – das berechnete Modell erklärt mehr als ein Viertel (26%) der Variation im Vertrauens-Index. Signifikanten Einfluss hat dabei der Berufsstatus – je niedriger die Stellung der ArbeitnehmerInnen in der Erwerbsgesellschaft, desto geringer ist ihr Vertrauen in die Demokratie. Auch prekäre Beschäftigung geht mit einem geringeren Vertrauen einher. Selbiges gilt für fehlende Partizipation an kollektiver Interessenvertretung: ArbeitnehmerInnen ohne Betriebsrat und Nicht-Gewerkschaftsmitglieder haben ein geringeres Vertrauen in die Demokratie. Schließlich sind auch noch spezifische Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit

Unsicherheit und Ungerechtigkeit von Bedeutung, wenn ArbeitnehmerInnen ihr Vertrauen in die Demokratie verlieren: Verletzungen des Arbeitsrechts, eine unzuverlässige Betriebsleitung, die Stellung von Gewinnen über das Wohlergehen von MitarbeiterInnen und die Ungleichbehandlung von Beschäftigtengruppen gehen allesamt mit einem geringeren Vertrauen einher.

Tabelle 4: Ergebnisse des Regressionsmodells zum Vertrauen in die Demokratie

erklärende Variablen	Vertrauen in die Demokratie**
	Regressionskoeff. B
Berufsstatus ISEI (20 = Minimum bis 79 = Maximum)	0,024*
prekäre Arbeit (0 = nein / 1 = ja = Befristung, Leiharbeit, unzureichendes Einkommen)	-0,485*
Arbeit von Gesellschaft wertgeschätzt (1 = gar nicht bis 4 = sehr)	0,078
Betriebsrat im Betrieb (0 = nein / 1 = ja)	0,546*
Mitglied in Gewerkschaft (0 = nein / 1 = ja)	0,611*
Arbeit bis an Grenze der Leistungsfähigkeit (1 = nie, 2 = ist Ausnahme, 3 = ist normal)	-0,092
Rückgriff auf Befristungen & Leiharbeit (1 = nie, 2 = ist Ausnahme, 3 = ist normal)	-0,060
Arbeitsrecht wird nicht eingehalten (1 = nie, 2 = ist Ausnahme, 3 = ist normal)	-0,591*
Gewinne wichtiger als Wohlergehen (1 = stimme gar nicht zu bis 4 = stimme sehr zu)	-0,451*
Ungleichbehandlung von Beschäftigten (1 = stimme gar nicht zu bis 4 = stimme sehr zu)	-0,318*
Führung hält sich an Ausgemachtes (1 = stimme sehr zu bis 4 = stimme gar nicht zu)	-0,571*
Konstante	7,124
korrigiertes R ² (finales Modell)	0,260

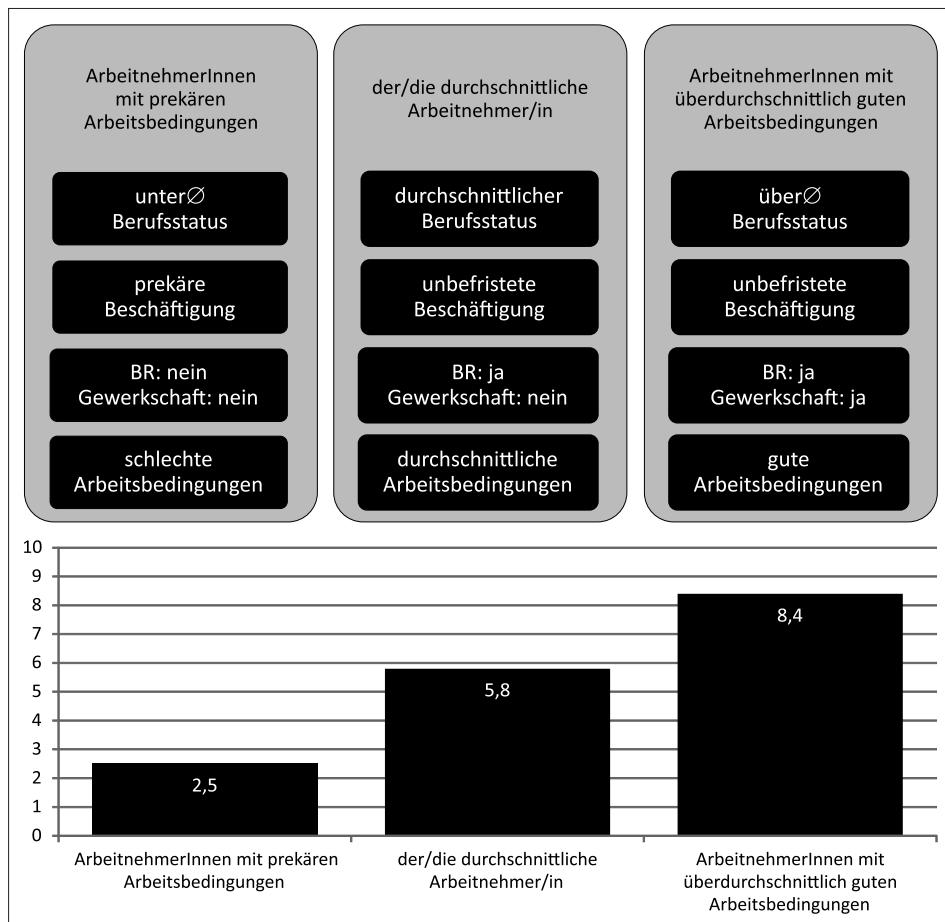
Anmerkungen: * verweist auf signifikante Effekte ($p < 0,05$). ** das Vertrauen in die Demokratie reicht von 0 = kein Vertrauen bis 10 = hohes Vertrauen.

B ist der unstandardisierte Regressionskoeffizient; er gibt die Effektstärke der jeweiligen erklärenden Variable wieder: steigt die erklärende Variable um eine Einheit, steigt die zu erklärende Variable um B; ein negatives Vorzeichen bedeutet einen negativen Zusammenhang. Lesebeispiel: Bei sonst durchschnittlichen Voraussetzungen weisen ArbeitnehmerInnen mit prekärer Beschäftigung (prekäre Arbeit 1) ein um 0,5 Punkte geringeres (negatives Vorzeichen) Vertrauen in die Demokratie auf als ArbeitnehmerInnen mit gesicherter Beschäftigung (prekäre Arbeit = 0).

R² ist ein Maß zur Beurteilung der Güte des Gesamtmodells und liegt zwischen 0 und 1; multipliziert mit 100 gibt R² an, welcher Anteil der Gesamtvarianz der abhängigen Variablen durch das Modell erklärt wird. Das finale Modell erklärt 26 Prozent (0,26 * 100) der Variation im Vertrauen in die Demokratie.

Wie bedeutend der Einfluss von sozialer Ungleichheit im Kontext von Erwerbsarbeit und prekären Arbeitsbedingungen für das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie ist, wird anhand der folgenden drei Beispiele ersichtlich (Abbildung 6). Diese basieren auf dem berechneten Regressionsmodell: Mit den Regressionskoeffizienten können Merkmals-

Abbildung 6: Drei Gruppen von ArbeitnehmerInnen und ihr Vertrauen in die Demokratie



kombinationen simuliert werden, um deren gesammelten Einfluss auf das Vertrauen in die Demokratie zu schätzen.

Betrachten wir zunächst den durchschnittlichen Arbeitnehmer bzw. die durchschnittliche Arbeitnehmerin: Bei ihm bzw. ihr trifft ein durchschnittlicher Berufsstatus auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in einem Betrieb mit Betriebsrat. Der Kollege bzw. die Kollegin ist kein Gewerkschaftsmitglied, und die Arbeitsbedingungen sind durchschnittlich – er bzw. sie ist also in durchschnittlichem Ausmaß betroffen von Arbeitsrechtsverletzungen, Ungleichbehandlung, einer unzuverlässigen Betriebsleitung und einer Betriebsleitung, die Gewinne über das Wohlergehen der MitarbeiterInnen stellt. Das Vertrauen dieses Kollegen bzw. dieser Kollegin in die Demokratie erreicht 5,8 Punkte.

Im Vergleich dazu liegt das Vertrauen von ArbeitnehmerInnen mit über-

durchschnittlichem Berufsstatus, unbefristeter Beschäftigung, Betriebsrat im Betrieb, Gewerkschaftsmitgliedschaft und überdurchschnittlich guten Arbeitsbedingungen bei 8,4 Punkten. Am anderen Ende, bei den ArbeitnehmerInnen mit unterdurchschnittlichem Berufsstatus in prekärer Beschäftigung, keinem Betriebsrat, keiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und schlechten Arbeitsbedingungen, erreicht das Vertrauen in die Demokratie nur 2,5 Punkte.

Dass der Ausschluss von gesicherter Erwerbsarbeit und kollektiver Mitbestimmung sowie ein von Unsicherheit, Konkurrenzorientierung, Ungerechtigkeit und Unzuverlässigkeit geprägter Arbeitsalltag das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie schädigen, ist mit diesen Beispielen offensichtlich. Interessant ist schließlich, dass die Anerkennung der Arbeit durch die Gesellschaft im hierarchisch aufgebauten Regressionsmodell seinen signifikanten Einfluss auf das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie verliert, sobald die Arbeitsbedingungen den Berechnungen hinzugefügt werden. Dies verweist darauf, dass sich die gesellschaftliche Anerkennung ihrer Arbeit für die ArbeitnehmerInnen (auch) darin äußert, dass sie unter guten Bedingungen arbeiten können.

Fazit

Entsprechend den sozioökonomischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte ging dieser Beitrag der Frage nach, ob sich die zunehmende ökonomische Ungleichheit und die Prekarisierung von Arbeit auf das Vertrauen von ArbeitnehmerInnen in die Demokratie auswirken. In einem ersten Schritt wurden dazu die sozialen Lagen der ArbeitnehmerInnen in Österreich untersucht. Ressourcen in Form von Einkommen, Vermögen, Berufsstatus, formaler Bildung und gesicherter Erwerbsarbeit sind auch unter den ArbeitnehmerInnen sehr unterschiedlich verteilt: So steht das häufig prekär arbeitende untere Drittel der ArbeitnehmerInnen („urbane Armutsgefährdete“ und „besitzlose ArbeiterInnen“) einem in jeder Hinsicht gut abgesicherten oberen Fünftel („etablierte obere Mitte“) gegenüber.

Die Mitte der ArbeitnehmerInnen teilt sich in zwei Gruppen: Der „ländlichen Mitte“ geht es zwar materiell ganz gut, sie ist jedoch mit einer Entwertung ihrer Ausbildungen, Berufe und Lebensweise konfrontiert. Der Weg „nach oben“ ist ihnen v. a. aufgrund fehlender akademischer Abschlüsse versperrt. Die „urbane Mitte“ ist wiederum aufgrund ihrer formal höheren Bildung und städtischer Infrastruktur mit insgesamt besseren Perspektiven ausgestattet. Innerhalb der Bildungsschicht schließt sie die gläserne Decke „nach unten“. Die fünf Schichten verweisen nicht nur auf strukturelle Ungleichheiten unter den ArbeitnehmerInnen. Sie offenbaren auch Bruchlinien, entlang derer Status- und Verteilungskämpfe stattfinden, die

– werden sie nicht politisch aufgegriffen, gebündelt und kanalisiert – unter den ArbeitnehmerInnen, noch dazu mit sehr ungleichen Mitteln, ausgetragen werden. Gemeinsame Ziele und ein dementsprechend breites Mobilisierungspotenzial gehen dabei verloren.

Ein solch gemeinsames Ziel sind bessere Arbeitsbedingungen, denn: Die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen berichtet davon, dass sie zumindest in Ausnahmefällen bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit arbeitet. Fast die Hälfte war bereits von Verletzungen des Arbeitsrechts betroffen. Und ein Drittel der ArbeitnehmerInnen arbeitet in Betrieben, in denen Gewinne mehr zählen als das Wohlergehen der MitarbeiterInnen. Dabei ziehen sich strukturelle Ungleichheiten durch, denn das untere Drittel der ArbeitnehmerInnen ist nicht nur häufiger prekär – also befristet, in Leiharbeit und/ oder mit unzureichendem Einkommen – beschäftigt. Auch ihre Arbeitsbedingungen sind deutlich schlechter als jene von ArbeitnehmerInnen mit mehr Ressourcen. Strukturelle Ungleichheiten werden heute jedoch vielfach außer Acht gelassen, wenn Lebenschancen und Lebensbedingungen allen voran in der Eigenverantwortung des Individuums gesehen werden. Werden Menschen für ihre Lage jedoch in erster Linie selbst verantwortlich gemacht, liegt gemeinsames oder solidarisches Handeln nicht unbedingt nahe. Wenn also gemeinsame Ziele in den Vordergrund rücken sollen, müssen auch strukturelle Ungleichheiten wieder stärker aufgezeigt werden bzw. in die Erklärungen für sich verändernde Lebens- und Arbeitswelten mit einfließen.

Dass die zunehmende soziale Ungleichheit und die Prekarisierung von Arbeit im Kontext der Individualisierung von sozialen Strukturen auch an unserem politischen System nicht spurlos vorübergehen, wundert nicht: Die Demokratie ist ein System, das ein gewisses Ausmaß an Gleichheit sowie die Beteiligung an Bildung, Arbeit, Wohlstand und Mitbestimmung für alle Menschen verspricht. Die fünf Schichten von ArbeitnehmerInnen verweisen jedoch darauf, dass es auch in Österreich nicht gelingt, dies für alle Bevölkerungsgruppen einzulösen. Wie stark nun der Einfluss von Strukturen und Bedingungen der Erwerbsarbeit auf das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie ist, hat die durchgeführte Untersuchung gezeigt: Mehr als ein Viertel der Variation dieses Vertrauens ist auf soziale Ungleichheit im Erwerbskontext und auf prekäre Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Konkret verlieren ArbeitnehmerInnen ihr Vertrauen in die Demokratie, wenn

- (1) ihnen Lebenschancen und die Teilhabe an gesellschaftlichen Errungenschaften verwehrt bleiben. Besonders offensichtlich ist dies im unteren Drittel der ArbeitnehmerInnen und entlang des Ausschlusses von gesicherter Erwerbsarbeit.
- (2) ihre Arbeitsbedingungen unsicher, ungerecht und konkurrenzorientiert sind. Dabei schlagen sich u. a. Verletzungen des Arbeitsrechts

in einem geringeren Vertrauen in die Demokratie nieder. ArbeitnehmerInnen machen so die Erfahrung, dass auf demokratischem Weg festgelegte Rechte für sie nicht gelten.

- (3) in der Arbeit organisierte Mitbestimmung und Unterstützung fehlen. Dies verweist wiederum auf die demokratiepolitisch zentrale Bedeutung von Betriebsrat und Gewerkschaft, die Partizipation im Arbeitskontext ermöglichen und Demokratie bzw. ihre Wirksamkeit auf diesem Weg erfahrbar machen.

Maßnahmen gegen soziale Ungleichheit, die Prekarisierung von Arbeit und gegen unsichere, ungerechte bzw. konkurrenzorientierte Arbeitsbedingungen verbessern damit nicht „nur“ die Arbeits- und Lebenssituation vieler ArbeitnehmerInnen – im Besonderen jener, die über weniger Ressourcen verfügen. Diese Maßnahmen leisten auch einen zentralen Beitrag zur Stärkung des Vertrauens der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie. Um dieses Vertrauen nachhaltig zu stärken, ist schließlich auch all jenen Entwicklungen entgegenzuwirken, die die wertvollste Ressource der sozialen Demokratie – Kooperations- und Solidaritätserfahrungen – aus den Betrieben drängen. Denn Spaltungen zu überwinden, Verbindendes zu stärken und Vertrauen wieder herzustellen gelingt am besten in Situationen, in denen Erfolg aus Kooperation und gegenseitiger Hilfestellung entsteht.

Anmerkungen

- ¹ Beck (1986).
- ² Hermann, Atzmüller (2009).
- ³ Arbeitsmarktdaten des AMS: <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/>; BALI-Datenbank des Sozialministeriums: <https://www.dnet.at/bali/>.
- ⁴ Knittler (2016).
- ⁵ Statistik Austria (2019).
- ⁶ Mahringer (2014); Hermann, Atzmüller (2009).
- ⁷ Altzinger et al. (2017), Sozialministerium (2015).
- ⁸ Europäische Zentralbank (2017).
- ⁹ Lamei et al. (2017).
- ¹⁰ AMS (2017).
- ¹¹ Nachtwey (2016).
- ¹² Reckwitz (2017).
- ¹³ Beck (1993), Giddens (1999).
- ¹⁴ Weyman (1989) 2.
- ¹⁵ Bröckling (2007).
- ¹⁶ Als „globalisierten Konzernkapitalismus“ beschreiben Luc Boltanski und Ève Chiapello (2003) das aktuelle Wirtschaftssystem.
- ¹⁷ Boltanski, Chiapello (2003).
- ¹⁸ Wannöfel (2019), Castel (2005).
- ¹⁹ Bruder-Bezzel (2016), Honneth (2002).

- ²⁰ Patrick (2017), Atzmüller (2009).
- ²¹ Jürgens (2011), Dubet (2008).
- ²² Wagner (2017).
- ²³ Lamei et al. (2017).
- ²⁴ Zandonella (2019).
- ²⁵ Elsässer et al. (2017); Gilens, Page (2014); Karabarbounis (2011).
- ²⁶ Der Berufsstatus (ISEI – International Socio-Economic Index of Occupational Status) bildet den sozioökonomischen Status einer beruflichen Tätigkeit anhand von formaler Bildung und Einkommen ab. Er beruht auf der Annahme, dass jeder Beruf einen gewissen Ausbildungsstand erfordert und ein bestimmtes Einkommensniveau ermöglicht. Der ISEI wird unter Berücksichtigung des Alters berechnet und kann über die ISCO-Einteilung kodiert werden (Ganzeboom, Treiman 2010). In der vorliegenden Erhebung erreicht der ISEI ein Minimum von 20 und ein Maximum von 79.
- ²⁷ Backhaus et al. (2008).
- ²⁸ Siehe auch Barbehön et al. (2018), Reckwitz (2017), Nachtwey (2016).
- ²⁹ Dörre (2012), Brinkmann et al. (2006).
- ³⁰ Dubet (2008).
- ³¹ Für Österreich zuletzt: Zandonella (2019, 2017).
- ³² Dörre (2012); Butterwegge, Hentges (2008); Flecker, Kirschenhofer (2007); Brinkmann et al. (2006).
- ³³ Die berechnete Faktorenanalyse bestätigt die Eindimensionalität der Items, womit sie aus statistischer Sicht zu einem Index zusammengefasst werden können. Der Index hat ein Cronbachs Alpha von 0,77. Cronbachs Alpha ist ein Maß für die interne Konsistenz eines Indexes und stellt das Ausmaß dar, in dem die Items miteinander in Beziehung stehen. Es kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen – je näher der Wert bei 1 liegt, desto höher sind die interne Konsistenz und damit die Güte des Indexes (Bortz, Döring 2006).
- ³⁴ Zur Berechnung des Index wurde die Antwortskala dieses Items umgedreht (invertiert), da die Aussage im Vergleich mit den anderen Items in die entgegengesetzte Richtung formuliert ist.
- ³⁵ Siehe Anmerkung 26.
- ³⁶ Backhaus et al. (2008).
- ³⁷ Cohen et al. (2003).

Literatur

- AMS, Arbeitsmarkt und Bildung (2018); online: https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0319.pdf.
- Altzinger, Wilfried; Humer, Stefan; Moser, Mathias, Entwicklung und Verteilung der Einkommen, in: BMASK (Hrsg.), Sozialbericht. Sozialpolitische Entwicklungen 2015-2016. Sozialpolitische Analysen (2017); online: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=372>.
- Atzmüller, Roland, Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Dimensionen von Workfare in der österreichischen Sozialpolitik, in: Kurswechsel 4 (2009) 24-34.
- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf, Multivariate Analysemethoden (Springer, Berlin 2008).
- Barbehön, Marlon; Geugjes, Marilena; Haus, Michael, Separate, but central?, in: Schöneck, Nadine; Ritter, Sabine (Hrsg.), Die Mitte als Kampfzone. Wertorientierungen und Abgrenzungspraktiken der Mittelschichten (Bielefeld 2018) 143–159.

- Beck, Ulrich, Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne (Suhrkamp, Frankfurt am Main 1986).
- Beck, Ulrich, Die Erfindung des Politischen (Suhrkamp, Frankfurt am Main 1993).
- Boltanski, Luc; Chiapello, Eve, Der neue Geist des Kapitalismus (UVK, Konstanz 2003).
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke, Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (Jena 2006).
- Bröckling, Ulrich, Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform (Suhrkamp, Frankfurt am Main 2007).
- Bruder-Bezzel, Almuth, Identitätsformung durch das neoliberale Umfeld, in: Bruder-Bezzel, Almuth; Bruder, Klaus-Jürgen; Münch, Carsten (Hrsg.Innen), Neoliberale Identitäten. Der Einfluss der Ökonomie auf die Psyche (Psychosozial Verlag, Gießen 2016) 13-28.
- Butterwegge, Christoph; Hentges, Gudrun, Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz (Opladen: Barbara Budrich, 2008).
- Castel, Robert, Die Stärkung des Sozialen (Hamburger Edition HIS Verlagsges.mmbH, Hamburg 2005).
- Dörre, Klaus, Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration. Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen, in: Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.), Desintegrationsdynamiken. Integrationsdynamiken auf dem Prüfstand (Springer, Wiesbaden 2012).
- Dörre, Klaus; Lessenich, Stephan; Rosa, Hartmut, Soziologie Kapitalismus Kritik (Suhrkamp, Berlin 2013).
- Dubet, Francois, Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz (Hamburger Edition, Hamburg 2008).
- Elsässer, Lea; Hense, Svenja; Schäfer, Armin, „Dem Deutschen Volke“? Die ungleiche Responsivität des Bundestags, in: Zeitschrift für Politikwissenschaft 27 (2017) 161-180.
- Europäische Zentralbank, The Household Finance and Consumption Survey, Wave 2. Statistical Tables (2017); online: http://www.ecb.europa.eu/home/pdf/research/hfcn/HFCS_Statistical_Tables_Wave2.pdf?58cf15114aab934bcd06995c4e91505b.
- Flecker, Jörg; Kirschenhofer, Sabine, Die populistische Lücke. Umbrüche in der Arbeitswelt und Aufstieg des Rechtspopulismus am Beispiel Österreich (edition sigma, Berlin 2007).
- Ganzeboom, Harry B.G.; Treiman, Donald J., Occupational Status Measures For The New International Standard Classification Of Occupations ISCO-08; With A Discussion Of The New Classification (2010); online : <http://www.harryganzeboom.nl/isol/isol2010c2-ganzeboom.pdf>.
- Giddens, Anthony, Der Dritte Weg. Die Erneuerung der sozialen Demokratie (Suhrkamp, Frankfurt am Main 1999).
- Gilens, Martin; Page, Benjamin, Testing theories of American politics. Elites, interest, and average citizen, in: Perspectives on Politics 12(3) (2014) 564-581.
- Hermann, Christoph; Atzmüller, Roland, Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem (edition sigma, Berlin 2009).
- Honneth, Axel, Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus (Campus, Frankfurt am Main 2002).
- Jürgens, Kerstin, Prekäres Leben, in: WSI-Mitteilungen 64, Heft 8 (2011) S. 379-385.
- Karabarbounis, Loukas, One dollar, one vote, in: The Economic Journal 121 (2011) 621-651.
- Knittler, Käthe, Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Wirtschaftskrise, in: Statistische Nachrichten 6 (2016) 416-422.
- Lamei, Nadja; Skina-Tabue, Magdalena; Aichholzer, Julian; Glaser, Thomas; Göttinger, Susanne; Heuberger, Richard; Oismüller, Anneliese; Riegler, Romana, Lebensbedin-

- gungen, Armut und Einkommen in Österreich, in: BMASK (Hrsg.), Sozialbereich. Sozialpolitische Entwicklungen 2015-2016. Sozialpolitische Analysen (2017); online: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=372>.
- Mahringer, Helmut, Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich. Unterlage zur Veranstaltung „Brennpunkt: Arbeitslosenversicherung“ (2014); online: https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/varueckblicke/Praesentation_Helmut_Mahringer_1_4_2014.pdf.
- Nachtwey, Oliver, Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne (Suhrkamp, Berlin 2016).
- Patrick, Ruth (2017): For whose benefit? The everyday realities of welfare reform. Bristol: University Press.
- Reckwitz, Andreas, Die Gesellschaft der Singularitäten (Suhrkamp, Frankfurt am Main 2017).
- Sozialministerium, Einkommensverteilung in Österreich (2015); online: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=321>.
- Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung (2019); online: [file:///sora-srv16/usershares\\$/MZ/Downloads/arbeitsmarktstatistiken_2018.pdf](file:///sora-srv16/usershares$/MZ/Downloads/arbeitsmarktstatistiken_2018.pdf).
- Wagner, Thomas, Die Angstmacher. 1968 und die Neuen Rechten (Aufbau, Berlin 2017).
- Wannöfel, Manfred, Umbruch der Produktionsweise und die Krise des sozialdemokratischen Modells, in: PROKLA 196 Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 49(3) (2019) 371-386.
- Weyman, Ansgar, Handlungsspielräume. Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne (Enke S, Stuttgart 1989).
- Zandonella, Martina, Auswirkungen prekärer Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die politische Kultur in Österreich, in: Wirtschaft und Gesellschaft 43(2) (2017) 263-296.
- Zandonella, Martina, Österreichischer Demokratie Monitor 2019 (SORA Fokusbericht, 2019).

Zusammenfassung

Dieser Beitrag untersucht, ob bzw. in welchem Ausmaß die steigende ökonomische Ungleichheit und die zunehmende Prekarisierung von Arbeit mit dem Vertrauen von ArbeitnehmerInnen in die Demokratie zusammenhängen. Ausgehend von den sozioökonomischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte und basierend auf einer quantitativen Erhebung unter 2.024 ArbeitnehmerInnen in Österreich kann festgehalten werden: Die zunehmende ökonomische Ungleichheit und die Prekarisierung von Arbeit im Kontext der Individualisierung von sozialen Strukturen geht auch an unserem politischen System nicht spurlos vorüber. Mehr als ein Viertel der Variation des Vertrauens der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie ist auf soziale Ungleichheit im Erwerbskontext und auf prekäre Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Konkret verlieren ArbeitnehmerInnen ihr Vertrauen in die Demokratie, wenn ihnen Lebenschancen und die Teilhabe an gesellschaftlichen Errungenschaften verwehrt bleiben; wenn ihre Arbeitsbedingungen unsicher, ungerecht und konkurrenzorientiert sind; wenn in der Arbeit organisierte Mitbestimmung fehlt. Letzteres verweist auf die demokratiepolitisch zentrale Bedeutung von Betriebsrat und Gewerkschaft, die Partizipation im Arbeitskontext ermöglichen und Demokratie bzw. ihre Wirksamkeit erfahrbar machen.

Abstract

This article examines whether and to what extent economic inequality and precarious working conditions are related to employees' trust in democracy. Grounded in the socio-economic developments of the past decades and based on a quantitative survey among 2,024 employees in Austria, it can be stated: Rising economic inequality and increasing precarity of work affect our political system – more than a quarter of the variation in employees' trust in democracy is due to social inequality in the work context and due to precarious working conditions. Specifically, employees lose their trust in democracy when denied life chances and participation in societal achievements; when their working conditions are insecure, unfair and competitive; when there is no organized representation and participation at work. The latter refers to the importance of workers councils and trade unions, because they enable participation and make democracy and its effectiveness tangible.

Key words: social inequality, precarious working conditions, trust in democracy.

JEL codes: J81, J83, Z13.