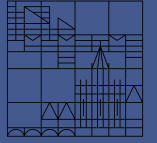


Inequality

magazin

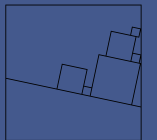
N°4

Universität
Konstanz



Arbeit ≠ Arbeit

Cluster of Excellence
The Politics of Inequality



Arbeit ≠ Arbeit

*Das Forschungsmagazin
des Exzellenzclusters
„The Politics of Inequality“
an der Universität Konstanz*

- 6 Editorial**
- 32 News**
- 52 Impressum**
- 58 Blick zurück**

AUS UNSERER FORSCHUNG

8 Lokal Digital. Wie Wissensökonomien soziale Mobilität und Wahlverhalten beeinflussen (K. Berriochoa)

AUS UNSERER FORSCHUNG

11 Angst und Zuversicht: Technologischer Wandel stärkt nicht zwangsläufig das rechte Spektrum (T. Kurer)

AUS UNSERER FORSCHUNG

14 Mehr Bildung? Mehr Absicherung? Politischer Handlungsdruck in Zeiten der Digitalisierung (M. R. Busemeyer)

AUS UNSERER FORSCHUNG

18 Gleich und Gleich gesellt sich gern: Wie großstädtische Arbeitsmärkte Lohnunterschiede verstärken (W. Dauth, S. Findeisen, E. Moretti, J. Südekum)

AUS UNSERER FORSCHUNG

22 Berufliche Qualifikation, Jobsicherheit und Politik in Lateinamerika (I. Menéndez González)

AUS UNSERER FORSCHUNG

26 Gewerkschaften können Demokratie stärken (M. Becher)

GESCHICHTEN AUS DEM LABOR

29 Familiengeschichten. Neue Ansätze in der Erforschung der Geschlechterungleichheit (A. Gallego)

IM WEITWINKEL

38 Ein gutes Auskommen für alle. Umverteilung und Knappheit im Lauf der Geschichte (H. Neumann, C. Markert, M. Amlinger)

SOZIALFORSCHUNG VISUELL

42 Integration am Arbeitsplatz (A. Apostolidou, B. Korman, F. Kunze)

AUS UNSERER FORSCHUNG

46 Was Frauen für gerecht halten (S. Strauß, O. Brüggemann, J. Lang)

AUS UNSERER FORSCHUNG

50 Ins Risiko geschickt. Warum Frauen oft erst in der Krise an die Firmenspitze rücken (M. Reinwald, F. Kunze, J. Zaia)

LAUT GEDACHT

54 Geänderte Machtverhältnisse (P. Marx, M. R. Busemeyer)

Inhaltsverzeichnis

6



Claudia Diehl ist Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Konstanz und Co-Sprecherin des Clusters.



Marius R. Busemeyer ist Professor für Politikwissenschaft an der Universität Konstanz und Sprecher des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“.



Gabriele Spilker ist Professorin für International Politics – Global Inequality und Co-Sprecherin des Clusters.

Editorial

LIEBE LESER*INNEN

Der Arbeitsmarkt ist ein Kristallisationspunkt für zahlreiche unterschiedliche Dimensionen von Ungleichheit. Zwei davon stellen wir in diesem Heft in den Vordergrund: Geschlechterunterschiede in Bezahlung, Arbeitsmarktsicherheit und sozialer Absicherung sowie die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf Arbeitsmärkte und Sozialstaat.

Die Corona-Pandemie hat eindrücklich gezeigt, dass beide Aspekte eng zusammenhängen. Die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie haben prekär Beschäftigte – unter ihnen überdurchschnittlich viele Frauen – härter getroffen als die sogenannten Arbeitsmarkt-„Insider“ auf gut abgesicherten Stellen. Hochqualifizierte Beschäftigte konnten dazu häufiger im Home Office bleiben und genießen auch nach der Pandemie die angenehmen Seiten der neuen digitalen Arbeitswelt.

Sicherlich sind so neue Ungleichheiten entstanden und manche alten wurden verfestigt, aber selbstverständlich ist auch hier nicht alles schlecht. Jungen Eltern beispielsweise können digitale Technologien eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Wie immer braucht es daher differenzierte Analysen und mehr als eine Perspektive.

Geschlechterungleichheit und Digitalisierung sind natürlich auch in unserem Forschungsalltag präsent. Das erste Thema gehen wir in einer von unserem Equal Opportunities Officer Susanne Strauß erarbeiteten Diversitätsrichtlinie an, die uns als wichtige Richtschnur in der Forschungs- und Personalpolitik dient. Das Thema Digitalisierung hatte für unsere Forschenden zunächst positive Folgen, da sie in Pandemie-Zeiten relativ einfach ins Home Office wechseln konnten – wenngleich der Spagat zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit dort oft genug schwierig war. Nun müssen wir eine gute Balance zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit finden, so dass der Cluster auch weiterhin eine lebendige Gemeinschaft bleibt. Dafür braucht es den persönlichen Austausch an der Kaffeemaschine mindestens ebenso dringend wie Live-Chats und Zoom-Meetings.

Eine wichtige Neuerung in unserer Arbeit betrifft schließlich die Zusammensetzung des Sprecher*innen-Teams. Gabriele Spilker tritt hier zum Oktober 2022 die Nachfolge des ausscheidenden Co-Sprechers Nils Weidmann an. Gabi ist Inhaberin der Cluster-Professur für „International Politics – Global Inequality“ und forscht zu Ursachen und Auswirkungen von Ungleichheit im Zusammenhang mit Klimawandel, Konflikt und Migration. Auf ihre Forschungsergebnisse zu diesem so wichtigen Themengeflecht und auf eine wundervolle Zusammenarbeit freuen sich /

Ihre und Eure
MARIUS R. BUSEMEYER,
CLAUDIA DIEHL &
GABRIELE SPILKER

7



Kattalina Berriochoa ist Postdoc und Co-Leiterin der Forschungsgruppe „The Politics of Labor Market Inequality and Occupational Mobility“.

Wir befinden uns mitten in der nächsten industriellen Revolution. Tech-Startups und mobiles Arbeiten in Cafés und Co-Working Spaces stehen für das, was heute als „Wissensökonomie“ bezeichnet wird. Wissensökonomien sind geprägt durch eine hohe Abhängigkeit von intellektuellem Kapital und erfordern Beschäftigte, die viel in Bildung und Qualifizierung investieren. *Gibt es bestimmte politische Merkmale, die für diese Art von Wissensarbeiter*innen typisch sind?*

8

AUS UNSERER FORSCHUNG

Lokal Digital.

Wie Wissensökonomien soziale Mobilität und Wahlverhalten beeinflussen

(K. Berriochoa)

9

Die neuere Forschung deutet darauf hin, dass Wissensökonomien ambitionierte Wähler*innen hervorbringen, die aufgrund ihrer aktuellen oder potenziellen Aufstiegserfahrungen optimistischer sind und mit geringerer Wahrscheinlichkeit rechtsextreme Parteien unterstützen. Aber was ist mit denjenigen, die nicht Teil der Wissensökonomie sind? Sind sie anfälliger für rechtes Gedankengut? In unserer gemeinsamen Studie sind Marius Busemeyer und ich dieser Frage nachgegangen, indem wir die politischen Auswirkungen der rasant wachsenden Wissensökonomie in Deutschland untersucht haben.

Bei Wissensökonomie denkt man gemeinhin an politisch progressive, hochgebildete Arbeitskräfte in urbanen Räumen, die von der modernen Digitalwirtschaft profitieren, während frustrierte Arbeiter*innen in der eher „traditionellen“ Ökonomie des ländlichen Raums den Kürzeren ziehen. Tatsächlich profitieren städtische Gebiete im Durchschnitt am meisten vom Aufstieg der Wissensökonomie. Das lässt vermuten, dass das politische Unbehagen und die Unterstützung

für rechtsextreme Parteien auf dem Land eine Reaktion auf diese geografisch konzentrierte Wirtschaftsentwicklung ist. Beispiele für solche geografischen Ressentiments sind die Popularität von Donald Trump in den ländlichen USA oder die großstadtfeindlichen Proteste der Gelbwesten im ländlichen Frankreich. Jenseits der Dichotomie von Stadt und Land wissen wir jedoch nur sehr wenig darüber, wie die geografische Streuung von Wissensökonomien politische Wahrnehmungen und Präferenzen beeinflusst.

Die Situation in Deutschland eignet sich perfekt, um einige Antworten zu finden, denn die Unterstützung für rechtsextreme Parteien findet sich nicht nur auf dem Land, sondern auch in Gegenden, in denen die Wissensökonomie floriert. Diese geografische Streuung lokaler Wissensökonomien hängt ohne Frage damit zusammen, dass mittelständische Unternehmen in Deutschland traditionell sehr erfolgreich sind – und diese sind häufig im ländlichen Raum angesiedelt. Gleichzeitig ist auch die Unterstützung für rechtspopulistische Parteien in Deutschland geografisch breit gestreut: Sie

findet sich nicht nur in den ärmeren Regionen, sondern auch in wohlhabenden ländlichen Kommunen.

Für unsere Studie greifen wir auf Daten aus dem Ungleichheitsbarometer 2020 zurück. Das Ungleichheitsbarometer ist eine Onlinebefragung, mit der die individuelle Wahrnehmung von Ungleichheit und sozialer Mobilität sowie verschiedene politische Präferenzen erhoben werden. Wir kombinieren diese Umfragedaten mit sozioökonomischen Indikatoren auf der lokalen Ebene der Befragten, in den Landkreisen. In Deutschland gibt es 334 Landkreise und 67 kreisfreie Städte. Die Verwendung der Kreisebene als räumliche Einheit erlaubt es uns, die Trends auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu erfassen, die die Befragten am unmittelbarsten betreffen. Anschließend untersuchen wir, wie der lokale Anteil von Arbeitsplätzen in der Wissensökonomie die Unterschiede in der Wahrnehmung von sozialer Mobilität und im Wahlverhalten erklärt. Wir konzentrieren uns dabei vor allem auf die rechtsextreme Partei Alternative für Deutschland (AfD). →

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Wissensökonomien die Wahrnehmung individueller Mobilität verringern. Angesichts der Vorhersagen in einigen der neueren Forschungsarbeiten ist dies ein überraschender Befund. Wie lässt sich dieses Phänomen erklären? Auf lokalen Arbeitsmärkten, in denen ein höherer Anteil auf die Wissensökonomie entfällt, vergleichen sich Menschen zunehmend nach oben hin. Dies führt zu der Wahrnehmung, nicht so erfolgreich zu sein wie andere im eigenen Umfeld, und vergrößert möglicherweise die Angst vor Statusverlust. Wir stellen auch fest, dass die lokale Wissensökonomie bei Personen, die sich selbst nicht als sozial mobil wahrnehmen, eher die Unterstützung für die AfD erhöht. Anders ausgedrückt: Personen, aus deren Sicht die eigene soziale Mobilität stagniert, neigen eher zu rechten Positionen, wenn sie in einem lokalen Arbeitsmarkt mit einem höheren Anteil an wissensintensiven Wirt-

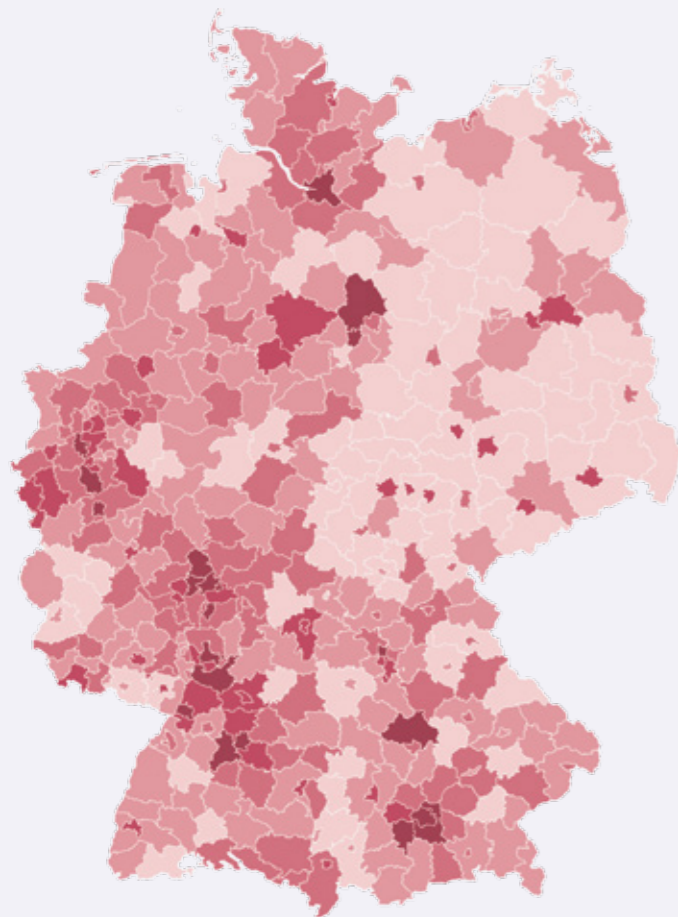
schaftsbereichen leben. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass diese Personen nach ihrer eigenen Wahrnehmung beim Aufstieg in der lokalen Wirtschaft „stecken geblieben“ sind, während es für andere – vermeintlich – immer weiter nach oben geht.

Insgesamt verdeutlichen unsere Ergebnisse die komplexen politischen Implikationen der Wissensökonomie. Sie bringt zwar wirtschaftliche Vorteile mit sich, aber wer in einem solchen Umfeld lebt, nimmt die eigene soziale Mobilität leicht eher negativ wahr. Unsere Ergebnisse tragen zu einer sich herausbildenden Forschungsagenda bei – wie geht es damit weiter? Nach unserer Auffassung braucht es nun Ansätze und Untersuchungen auf lokaler Ebene. Nur so können wir die Komplexität verstehen, mit der die neue industrielle Revolution politische Einstellungen und Wahlentscheidungen beeinflusst. /

Wissensökonomien in den deutschen Landkreisen

Abbildung 1:
Anteil der Beschäftigung
in wissensintensiven
Wirtschaftsbereichen
2015-2019 (Angaben in
Prozent)

- 2,55 - 5,42
- 5,43 - 7,78
- 7,79 - 11,2
- 11,3 - 17,6
- 17,7 - 29,1



AUS UNSERER FORSCHUNG

Angst und Zuversicht. *Technologischer Wandel stärkt nicht zwangsläufig das rechte Spektrum* (T. Kurer)

Ob es um den Einsatz von Robotern in der Industrie geht oder um Büroangestellte, die mit der Einführung neuer, spezialisierter Software klarkommen müssen: Die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt lässt *Befürchtungen über Lohndruck und Arbeitsplatzverlust* entstehen und wirft damit auch Fragen nach den Folgen für die politische Landschaft auf.



Thomas Kurer ist Assistenzprofessor für Politik und Ungleichheit an der Universität Zürich und PI am Cluster. Er leitet die Forschungsgruppe „The Politics of Labor Market Inequality and Occupational Mobility“.

Arbeitnehmer*innen, die direkt von der sich rasch wandelnden Beschäftigungsstruktur bedroht sind, tragen überproportional zum Erfolg sogenannter Anti-Establishment-Parteien bei. Die Unterstützung solcher Parteien scheint als Ventil zu dienen, individuellen Unmut auszudrücken.

Ebenso wichtig aber ist die andere Seite derselben Medaille, die in der Debatte bisher etwas weniger Beachtung gefunden hat: Trotz der unbestrittenen Verdrängung von Routineaufgaben zeigt die aktuelle Forschung, dass neue Technologien produktivitätssteigernd sind und zu einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften für nicht automatisierbare Aufgaben beitragen. Der Produktivitätszuwachs führt also zur Schaffung von Arbeitsplätzen – allerdings einer ganz anderen Art von Arbeitsplätzen als die durch Automatisierung wegfallenden. Weit entfernt von industrieller Massenproduktion am Fließband finden sich viele dieser neuen Arbeitsplätze eher im Bereich hochqualifizierter, kognitiv anspruchsvoller und interaktiver Berufe, die häufig eine Hochschulausbildung erfordern.

Diese Verschiebung in der Arbeitsmarktstruktur hat bedeutende politische Implikationen. Das alltägliche Arbeitsumfeld wird in der politischen Soziologie als wichtiger Ort der (politischen) Meinungsbildung gesehen. →

Menschen wenden die Denkweisen und Problemlösungstechniken, die sie bei der Arbeit lernen, in allen Lebensbereichen an. Höhere Bildung und eine Arbeitslogik, die geprägt ist durch Zusammenarbeit und Interaktion, stärken tendenziell liberale, weltoffene und tolerante Werte. Auch eine gewisse Flexibilität und Offenheit gegenüber neuen Herausforderungen am Arbeitsplatz gehen eher mit diesen Werten einher. Etwas vereinfacht gesagt, neigen Personen in diesen neuen Berufen – im klaren Gegensatz zu klassischen Produktionsarbeiter*innen – daher eher zu progressiven Parteien.

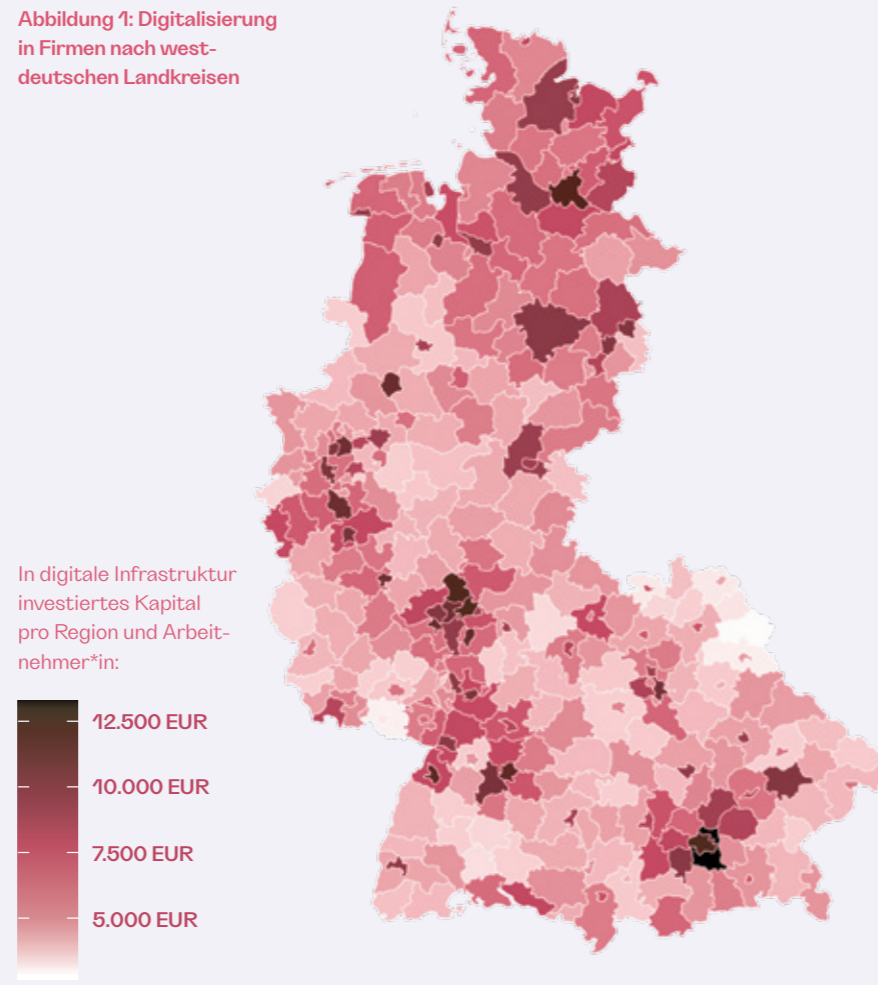
Wir sehen also gegenläufige Tendenzen bei Wahlentscheidungen. Der Nettoeffekt dieser Entwicklungen ist theoretisch nicht eindeutig. Deshalb habe ich gemeinsam mit Niko Schoell (Universität Pompeu Fabra, Barcelona) empirisch untersucht, welche der gegenläufigen politischen Auswirkungen regionale Wahlergebnisse dominiert. Deutschland eignet sich aus mehreren Gründen gut für eine solche Untersuchung. Erstens ist es als bedeutender Markt für Informations- und Kommunikationstechnologie ein Vorreiter in Europa; beispielsweise ist Deutschland Einsatzort der überwältigenden Mehrheit in Europa betriebener Industrieroboter. Zweitens hat Deutschland im Vergleich zu anderen fortgeschrittenen Volkswirtschaften immer noch den größten Industriesektor. Und drittens hat man hier mit der „Alternative für Deutschland“ (AfD) in den letzten Jahren den raschen Aufstieg einer rechtsradikalen Partei erlebt, die als politisches Ventil für Verlierer*innen der ökonomischen Modernisierung dienen könnte und damit beide möglichen politischen Auswirkungen überprüfbar macht. Um die historische Entwicklung des technologischen Wandels und der relativen Bedeutung der einzelnen Sektoren konsistent zu halten, beschränken wir uns in unserer Untersuchung auf Landkreise in Westdeutschland.

Unsere Untersuchung basiert auf den Arbeitsmarktdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), deren hoher Grad an Genauigkeit eine detaillierte regionale Analyse möglich macht. Für das Ausmaß des technologischen Wandels verwenden wir zwei empirische Messgrößen: Erstens verwenden wir Daten der International Federation of Robotics (IFR), um den Grad der Robotisierung und dessen Entwicklung auf Kreisebene zu messen. Damit wird hauptsächlich die Automatisierung im Industriesektor – und ganz besonders in der Automobilindustrie – erfasst. Zweitens erfassen wir Digitalisierung auf Kreisebene mithilfe von

EU KLEMS-Daten zu den Investitionen unterschiedlicher Sektoren in Informations- und Kommunikationstechnologie. Diese Form des technologischen Wandels betrifft auch den Dienstleistungssektor ganz zentral.

Unsere Ergebnisse bestätigen andere aktuelle Forschungsergebnisse: Technologischer Wandel führt zu einer Verlagerung der Beschäftigung vom verarbeitenden Gewerbe und von Routinejobs hin zu stärker interpersonell geprägten Berufen im Dienstleistungssektor. Roboter verdrängen in erster Linie manuelle Tätigkeiten, während Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) eher kognitive Routineaufgaben substituieren. Wichtig ist jedoch, dass die Gesamtbeschäftigung in den Landkreisen, die stärker vom technologischen Wandel betroffen sind, nicht abnimmt. Tatsächlich finden wir schwach positive Nettobeschäftigungseffekte. Diese Erkenntnis hilft, eine weit verbreitete Fehleinschätzung zu korrigieren: Die Alternative zu Automatisierung und Digitalisierung sind nicht florierende Produktionsstätten, die auf Heerscharen menschlicher Arbeitskraft setzen. Im Gegenteil: Die Alternative wäre ein ökonomischer Niedergang, weil Unternehmen ohne moderne Technologie im globalen Wettbewerb ins Hintertreffen geraten. Investitionen in neue Technologien sind tatsächlich ein Zeichen für eine gesunde, zukunftsorientierte lokale Wirtschaft.

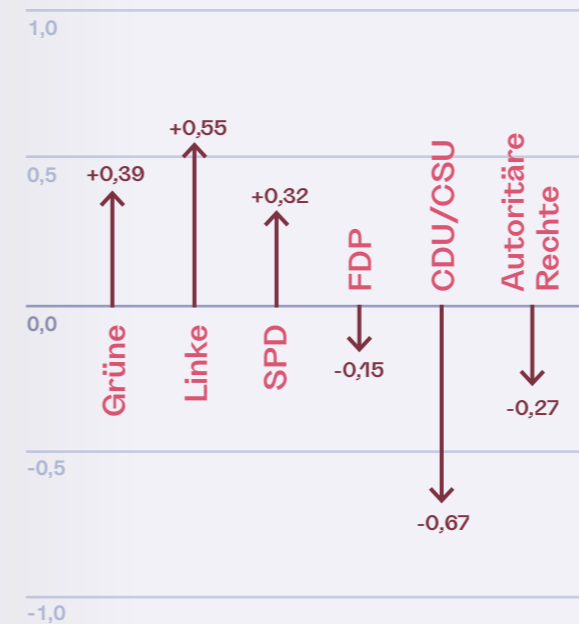
Abbildung 1: Digitalisierung in Firmen nach westdeutschen Landkreisen



Entsprechend stützt unsere Analyse der politischen Ergebnisse auf regionaler Ebene denn auch nicht das Narrativ, dass neue Technologie am Arbeitsplatz in erster Linie zu rechtsautoritärem Erfolg führt. Stattdessen stellen wir fest, dass Regionen, die stärkeren technologischen Wandel erleben, sich im Durchschnitt durch stärkere politische Unterstützung für sozial-progressive Parteien auszeichnen. Vor allem Bündnis 90/Die Grünen, aber auch Die Linke und die SPD profitieren auf regionaler Ebene. Die Stimmenanteile für die konservative CDU/CSU und die rechtspopulistische AfD dagegen gehen durch Arbeitsmarktveränderungen infolge der Einführung von Robotern und IKT-Investitionen zurück.

Automatisierung und Digitalisierung schaffen tatsächlich Verlierer*innen und tragen zum Erstarken von Anti-Establishment-Kräften bei. Aber Regionen, die sich besonders mit der Einführung neuer Technologie konfrontiert sehen, verwandeln sich keinesfalls automatisch in rechtsautoritäre Hochburgen. Vielmehr dominieren die politischen Folgen steigender Produktivität und Erwerbstätigkeit in boomenden Sektoren regionale Wahlergebnisse. /

Abbildung 2: Regionale Effekte von Digitalisierung auf Parteipräferenzen
Die Grafik zeigt, um wie viele Prozentpunkte die jeweiligen Parteien in einer Region zulegen bzw. verlieren, wenn Investitionen in digitale Infrastruktur um 1000 EUR pro Arbeitnehmer*in zunehmen. (Durchschnitt aller Wahlen auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene, 1995-2017)



Wenn technologischer Wandel Jobs verändert oder ersetzt, können manche Arbeitnehmer*innen sich anpassen, andere nicht. *Wie kann die Politik Betroffene am besten schützen?* Durch mehr Investitionen in Aus- und Weiterbildung oder durch mehr Absicherung und sozialen Ausgleich?

AUS UNSERER FORSCHUNG

14 Mehr Bildung? Mehr Absicherung? *Politischer Handlungsdruck in Zeiten der Digitalisierung*

(M. R. Busemeyer)

Seit Jahren wird die Arbeitswelt stark geprägt von rapidem technologischen Wandel. Die vielen Einzelaspekte werden meist unter dem Schlagwort der „Digitalisierung“ diskutiert. Für die sozialwissenschaftliche Forschung sind die Auswirkungen von technologischen Veränderungen auf den Arbeitsmarkt schon lange ein wichtiges Thema: Welche sozialen Schichten sind besonders betroffen, wenn Roboter oder Algorithmen im Job zum Einsatz kommen? Welche Jobs gehen verloren, wo kann berufliche Weiterqualifizierung Abhilfe schaffen? Wie reagieren die „Verlierer*innen“ und die „Gewinner*innen“ der Digitalisierung auf die Veränderungen, und wie wirkt sich das auf ihre politischen Einstellungen und ihr Handeln aus? Erste Antworten der Forschung zeigen: Die

politischen Auswirkungen der Digitalisierung sind gewaltig, aber durchaus ambivalent.

Wie aber werden die angesprochenen Arbeitsmarktrisiken in der Bevölkerung wahrgenommen, und welche sozialpolitischen Konsequenzen lassen sich ziehen (vgl. auch den Beitrag von Paul Marx und mir in diesem Heft)? Dazu haben wir in Konstanz ein Forschungsprojekt ins Leben gerufen: „Digitalisierung, Automatisierung und die Zukunft der Arbeit“. Wir untersuchen darin unter anderem Daten aus einer international vergleichenden Studie der OECD. Die Studie umfasst Analysen aus 25 OECD-Staaten und basiert auf der Befragung von 25.000 Menschen; die Erhebung fand im Herbst 2020 statt.

Digitalisierung aus Sicht der Beschäftigten

Am Anfang der Analyse steht die Frage, ob Beschäftigte Digitalisierung eher als Bedrohung oder als Chance wahrnehmen. Wir haben die Teilnehmenden der Befragung mit zwei Aussagen zur persönlichen Einstellung konfrontiert. Die erste Frage nach dem Ausmaß der Bedrohungsgefühle lautete, für wie wahrscheinlich die Befragten folgende Aussage halten: „Mein Job wird [in den nächsten fünf Jahren] durch einen Roboter, Computer-Software, einen Algorithmus oder KI ersetzt werden.“ Es zeigt sich, dass die Angst vor Automatisierung vor allem in Ländern wie Südkorea, der Türkei, Mexiko, Chile, Griechenland und Italien hoch sind, in den ausgebauten Sozialstaaten Europas (Österreich, Finnland, Norwegen) allerdings geringer (Abbildung 1, hellrote Balken).

Die zweite Frage galt der Wahrnehmung möglicher Vorteile der Digitalisierung und lautete, für wie wahrscheinlich die Befragten folgende Aussage halten: „Technologie wird dabei helfen, meinen Job weniger langweilig, repetitiv, stressig oder geistig anstrengend zu machen.“ (Abbildung 1, dunkelrote Balken)

Es zeigt sich recht deutlich, dass in der Gesamteinschätzung über alle Länder hinweg die positive Sicht stärker ausgeprägt ist als die negative (55 Prozent der Befragten vertreten die positive, 36 Prozent die negative Sichtweise). Auch hier finden sich allerdings große Länderunterschiede: Interessanterweise sind tendenziell in den Ländern, in denen Sorgen weit verbreitet sind, auch die optimistischen Einschätzungen häufiger zu finden. Das könnte anzeigen, dass in diesen Kontexten das Thema Digitalisierung insgesamt stärker in den Köpfen der Menschen präsent ist als in anderen Staaten. Die positive Sichtweise auf Technologie ist ansonsten auch in Ländern wie Belgien, Estland oder den USA recht stark verbreitet. →

Abbildung 1: Wahrnehmungen der Chancen und Risiken technologischen Wandels im OECD-Länder-Vergleich
Anteil der Befragten in 24 Ländern (Angaben in Prozent), die folgende Aussagen für „wahrscheinlich“ oder „sehr wahrscheinlich“ halten:

„Mein Job wird [in den nächsten fünf Jahren] durch einen Roboter, Computer-Software, einen Algorithmus oder KI ersetzt werden.“

„Technologie wird dabei helfen, meinen Job weniger langweilig, repetitiv, stressig oder geistig anstrengend zu machen.“

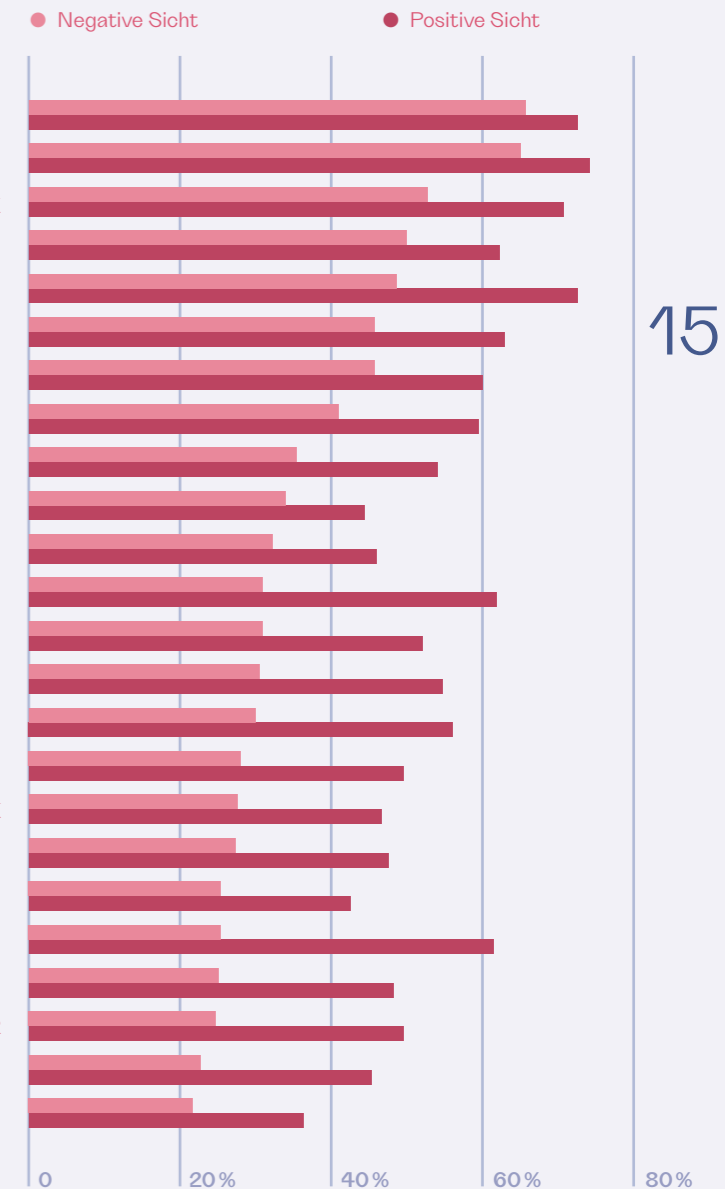
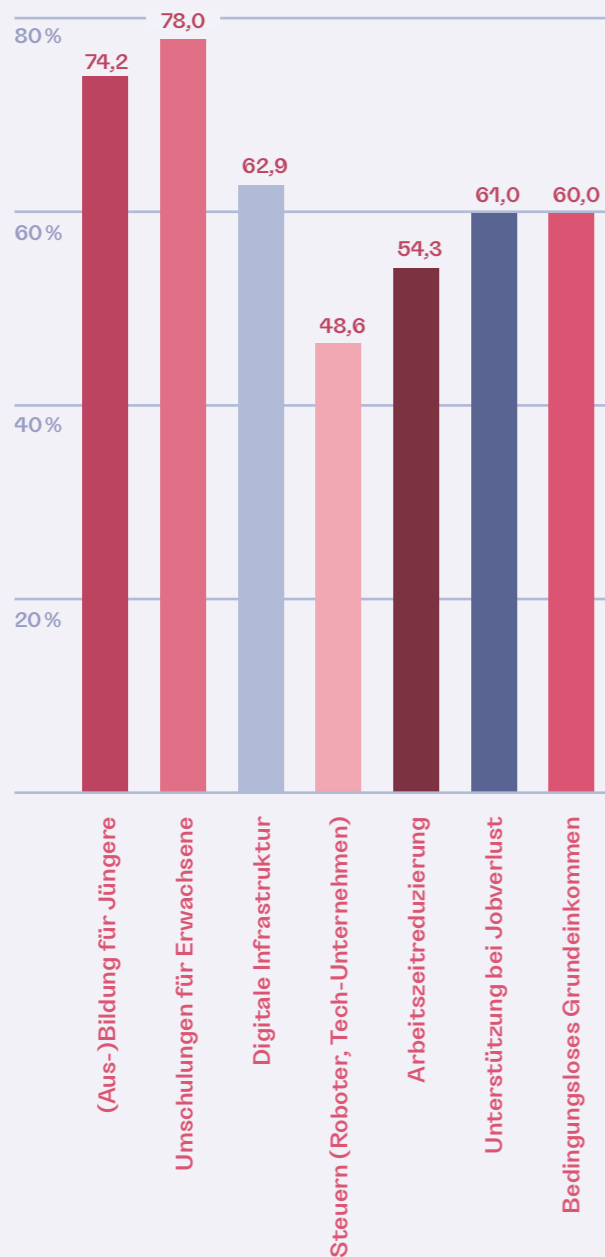


Abbildung 2: Öffentliche Unterstützung für sozial- und bildungspolitische Reaktionen auf technologischen Wandel. Durchschnittliche Unterstützung der Befragten (Angaben in Prozent) in 24 Ländern für stärkere Investitionen in:



Sozialpolitische Antworten auf Digitalisierung aus Sicht der Betroffenen

Trotz aller positiven

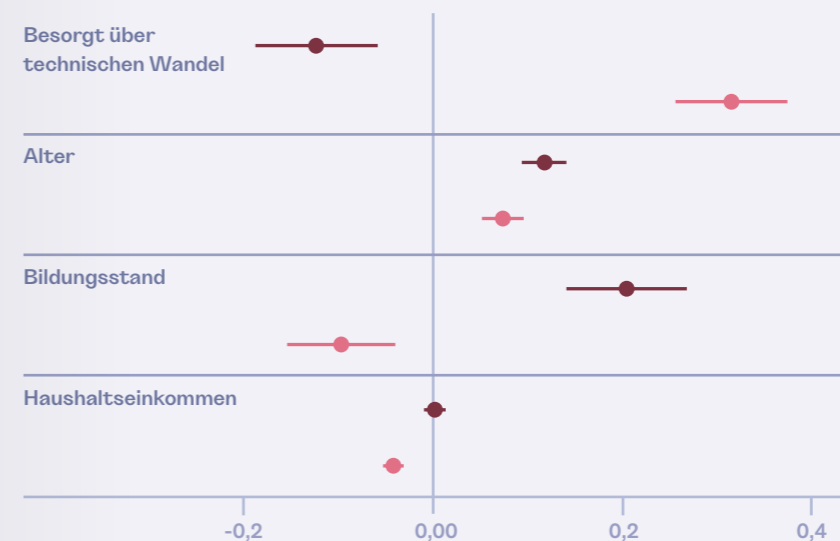
Einschätzungen wird klar: Beträchtliche Bevölkerungsteile empfinden die Digitalisierung (auch) als Bedrohung. Aber welche sozial- und bildungspolitischen Lösungsansätze wünscht sich die Bevölkerung? Zur Beantwortung dieser Frage haben wir den Befragten eine Reihe von Lösungsansätzen vorgeschlagen und sie gebeten, jeweils ihre Unterstützung oder Ablehnung zu signalisieren (siehe Abbildung 2). Die Balken geben den Anteil der Befragten an, die die jeweilige Maßnahme „unterstützen“ oder „sehr unterstützen“.

Die meiste Unterstützung erfahren Investitionen in Bildung und Ausbildung – und zwar sowohl in Hochschulbildung als auch in berufliche Aus- und Weiterbildung; deutlich über 70 Prozent der Befragten halten diese für wichtige Maßnahmen. Wenig beliebt ist die Einführung von Steuern auf Roboter bzw. Unternehmen, die menschliche durch maschinelle Arbeit ersetzen (46,6 Prozent Unterstützung). Auf einem mittleren Niveau der Unterstützung befinden sich Vorschläge zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit (54,3 Prozent), zur Stärkung der sozialen Sicherungsnetze, vor allen Dingen der Arbeitslosenunterstützung (61 Prozent), oder zur Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens (60 Prozent).

Fügen wir nun mit Hilfe statistischer Analyse die verschiedenen Puzzleteile zusammen und fragen, wie die individuelle Wahrnehmung von Arbeitsmarktrisiken im Zusammenhang mit Digitalisierung mit sozialpolitischen Präferenzen zusammenhängt, so ergibt sich folgendes Bild: Wer den Verlust des Arbeitsplatzes durch Technologie fürchtet, unterstützt auch eher den Ausbau der Arbeitslosenunterstützung (dunkelrote Marker), ist von Bildungsinvestitionen (hellrote Marker) dagegen weniger überzeugt. Umgekehrt gilt: Je höher der Bildungsstand der jeweiligen Personen, desto größer die Unterstützung für weitere Bildungsinvestitionen, aber desto geringer die Unterstützung für mehr Arbeitslosenunterstützung. Auch das Alter der Personen hat einen positiven Effekt auf die Unterstützung von Politikmaßnahmen, während das individuelle Einkommen eine weniger wichtige Rolle spielt.

Abbildung 3: Wie verschiedene Faktoren die Unterstützung für sozialpolitische Maßnahmen beeinflussen. „Die Politik sollte...“

- „...stärker in soziale Sicherung investieren“ (Präferenz für soziale Ausgleichszahlung [Arbeitslosenunterstützung])
- „...stärker in Bildung investieren“ (Präferenz für Bildungsinvestitionen)



Fazit und Implikationen

Was heißt all dies nun für die Politik?

Zwischen den politischen Präferenzen derjenigen, die subjektiv am stärksten von technologischem Wandel betroffen sind, und den politischen Empfehlungen von Expert*innen zum Umgang mit der Digitalisierung besteht potenziell eine große Diskrepanz. Bildungsqualifikationen sind die zentrale Währung in der Wissensökonomie. Daher liegt es nahe, der Entstehung und Verfestigung von Bildungsungleichheiten durch den weiteren Ausbau von Bildungsbeteiligungsmöglichkeiten zu begegnen, vor allen Dingen in der beruflichen Weiterbildung. Auch wenn solche Vorschläge in der Bevölkerung mit hoher Unterstützung rechnen können (wie in Abbildung 2 gezeigt), bleiben diejenigen, die sich unmittelbar von technologischem Wandel bedroht fühlen, skeptisch. Sie fordern stattdessen mehr soziale Kompensation, zum Beispiel durch den Ausbau der Arbeitslosenversicherung. Wenn die Politik nicht in der Lage oder willens ist, diese sozialen Kompensationsleistungen zu finanzieren, könnten populistische Parteien vermehrt Zulauf erhalten.

Auf der anderen Seite haben die Analysen gezeigt, dass viele Menschen auch die positiven Aspekte und Chancen der Digitalisierung der Arbeitswelt sehen, wie zum Beispiel den vermehrten Einsatz von Home Office und die damit verbundenen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie. Hier liegen Potenziale für eine zukunftsorientierte und arbeitnehmerfreundliche Gestaltung des technologischen Wandels, die von der Politik mobilisiert werden könnten. /

AUS UNSERER FORSCHUNG

Gleich und Gleich gesellt sich gern:

Wie großstädtische 18 Arbeitsmärkte Lohnunterschiede verstärken

(W. Dauth, S. Findeisen, E. Moretti, J. Südekum)

In Deutschland gibt es *große regionale Lohnunterschiede*: In Ingolstadt verdient eine Maschinenbau-Ingenieurin, die zwischen 30 und 40 Jahre alt ist, durchschnittlich dreieinhalbmal soviel wie in Frankfurt (Oder). Bankkaufleute in München erhalten etwa das Doppelte wie die in Kaiserslautern. Solche regionalen Unterschiede sind typisch für Industrieländer und haben in Deutschland in den letzten Jahrzehnten noch zugenommen. *Aber woher kommen sie? Und warum steigen sie an, anstatt sich abzuschwächen?*

Antworten auf diese Fragen gibt unsere Untersuchung auf der Grundlage von Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). An diesen Daten können wir den deutschen Arbeitsmarkt mit seinen rund 30 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 3,3 Millionen Betrieben über den Zeitraum von 1975 bis 2020 mit hohem Detailgrad analysieren. Löhne und Gehälter zerlegen wir dabei in zwei ursächliche Komponenten:

Der sogenannte Personeneffekt ist der Teil des Lohns, der auf Eigenschaften einer Person wie Bildung, Fähigkeiten und Arbeitsmotivation zurückzuführen ist. Eine Person mit einem hohen Personeneffekt wird stets einen relativ hohen Lohn erhalten, egal bei welchem Arbeitgeber.

Der sogenannte Betriebseffekt ist der Teil des Lohns, der auf die Produktivität oder das Entlohnungsverhalten eines Betriebs zurückzuführen ist. Beschäftigte in einem Betrieb mit einem hohen Betriebseffekt werden stets einen höheren Lohn erhalten als gleich qualifizierte Personen in Betrieben mit einem geringeren Betriebseffekt.

Geografische Unterschiede

Wie Abbildung 1 zeigt, sind sowohl Personen- als auch Betriebseffekte regional höchst unterschiedlich verteilt (Situation im Durchschnitt der Jahre 2008-2014): Die obere Karte zeigt die regionalen Anteile der höchsten 10 Prozent Personeneffekte an allen Personen in der jeweiligen Region. Liegt dieser Anteil in einer Region unter bzw. über 10 Prozent, so liegt der Anteil der Beschäftigten mit hohem Personeneffekt dort zugleich unter bzw. über dem Bundesdurchschnitt. Während er zum Beispiel in der Region Freyung im Osten Bayerns 3,1 Prozent beträgt, liegt er in Erlangen bei 24,3 Prozent. Tendenziell konzentrieren sich die Personen mit den höchsten Personeneffekten – also der höchsten Bildung, den besten Fähigkeiten, der größten Arbeitsmotivation – eher in größeren Städten. Wären diese Personeneffekte stattdessen zufällig über alle Regionen verteilt, würde die regionale Lohnungleichheit in Deutschland etwa um die Hälfte sinken.

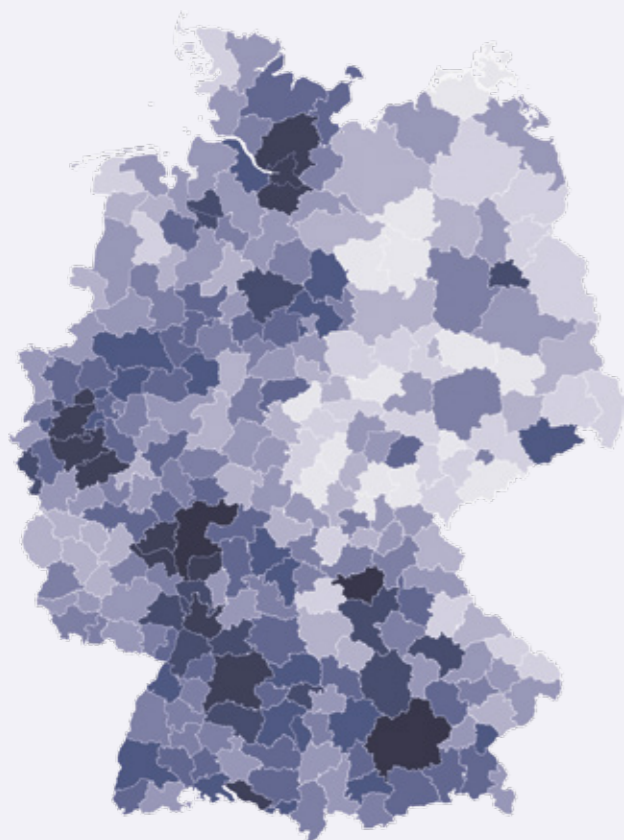
Die untere Karte in Abbildung 2 zeigt die regionalen Anteile der Betriebe mit den 10 Prozent höchsten Betriebseffekten an allen Betrieben in der jeweiligen Region. Die Verteilung der höchsten Betriebseffekte ist derjenigen der Personeneffekte sehr ähnlich. Auch hier zeigt sich klar, dass die gut bezahlenden Betriebe eher in größeren Städten angesiedelt sind.

Wie Firmen und Beschäftigte sich finden

Wir sehen in den Daten allerdings nicht nur eine ansteigende geografische Trennung. Wir beobachten auch zunehmend, dass die Personen mit der höchsten Bildung, den besten Fähigkeiten und der höchsten Arbeitsmotivation zu Firmen wechseln, die zu den am besten zahlenden Arbeitgeber*innen in ihrer jeweiligen Branche gehören. Die Tendenz, dass Personen mit hohen Personeneffekten bei Betrieben mit ebenfalls hohen Betriebseffekten angestellt sind, nennt man Matching-Effekt.

Unsere Analyse zeigt diesen Zusammenhang deutlich: Je größer die Stadt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte und Betriebe gut zueinander passen. Das passt zu einer grundlegenden Erkenntnis der Ökonomie: Mit der Größe des Marktes steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Angebot und Nachfrage zueinanderfinden. Ein Beispiel zur Veranschaulichung: In der Region um die schwäbische Kleinstadt Balingen haben im Zeitraum 2008 bis 2014 zwölf Chemie-Ingenieur*innen einen neuen Job angetreten. In der zwölfmal so großen Arbeitsmarktregion München waren es im gleichen Zeitraum 633. Ein Münchner Betrieb, der eine*n Chemie-Ingenieur*in in einer speziellen Ausrichtung suchte, konnte also unter einer verhältnismäßig viel größeren Menge an Jobsuchenden die oder →

Personen- und Betriebseffekte auf Lohnunterschiede



Quelle: BEH V10.01.00, BKG, eigene Berechnungen.

Abbildung 1:
Anteile der Personen mit den höchsten Personeneffekten
(Angaben in Prozent, Mittelwerte, 2008 - 2014)

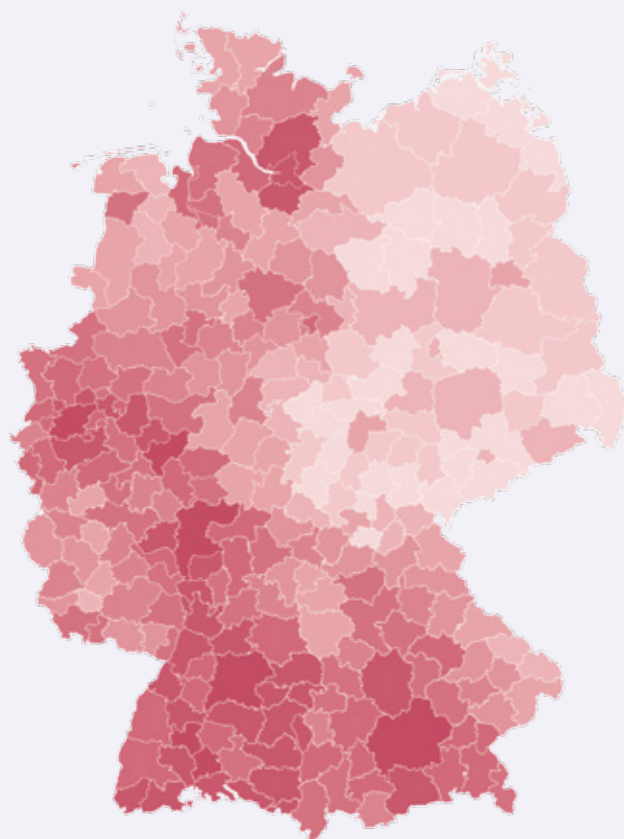
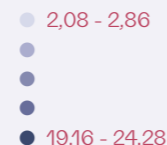


Abbildung 2:
Anteile der Betriebe mit den höchsten Betriebseffekten
(Angaben in Prozent, Mittelwerte, 2008 - 2014)



den Richtigen auswählen, während ein Betrieb in oder um Balingen eine deutlich eingeschränktere Auswahl hatte. Der Balingener Betrieb musste also womöglich Kompromisse eingehen und eine Arbeitskraft mit einem relativ niedrigen Personeneffekt einstellen.

Positive und negative Konsequenzen

Was folgt nun aus der Konzentration besonders produktiver Personen in gut zahlenden Betrieben und der besseren Passung von Beschäftigten und Betrieben in den großen regionalen Arbeitsmärkten? Einerseits verstärken sich über die Jahrzehnte regionale Ungleichheiten, wenn es die leistungsfähigsten und am höchsten entlohnten Beschäftigten in die größeren Städte zieht. Dies allein erklärt etwa die Hälfte der regionalen Lohnunterschiede. Sie werden noch durch den Matching-Effekt in den Städten verstärkt, wo hochproduktive Beschäftigte besonders häufig in den am besten zahlenden Betrieben unterkommen.

Diesem Nachteil der verstärkten Ungleichheit steht jedoch ein Vorteil gegenüber: Wenn es keinen Matching-Effekt gäbe, wenn also Beschäftigte und Betriebe weniger gut zusammenpassen würden, dann wäre die gesamtwirtschaftliche Produktivität geringer. Unsere Berechnungen zeigen, dass dann auch die Löhne in Deutschland um knapp zwei Prozent niedriger wären.

Die Reduktion regionaler Ungleichheit ist ein wichtiges Anliegen der Politik. Bund und Länder gemeinsam stellen jährlich etwa eine Milliarde Euro für die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) zur Verfügung. In der Regel wird das Geld dazu verwendet, um zusätzliche Jobs in kleineren Städten zu schaffen. Sollte es gelingen, dort hoch bezahlte Jobs zu schaffen und Personen mit hohen Personeneffekten zu gewinnen, könnte die regionale Ungleichheit reduziert werden. Gleichzeitig könnte dies den Druck auf die Ballungsräume verringern. Allerdings kann dies auch die gesamtwirtschaftlichen Vorteile des Matching-Effekts verringern.

Fazit

Die Politik sollte sich daher zusätzlich darum bemühen, den Matchingprozess am Arbeitsmarkt zu verbessern. Zum einen sollte Markttransparenz gewährleistet werden, damit Arbeitssuchenden und Betrieben ausreichend Informationen über die Eigenschaften der jeweiligen Gegenüber vorliegen. Hier kann der Vermittlung und Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit eine tragende Rolle zukommen. Zum anderen sollte es einfacher werden, räumliche Unterschiede zu überbrücken. In Zukunft könnte der Trend zum vermehrten Arbeiten von zu Hause aus dazu beitragen, dass die passenden Arbeitskräfte und Betriebe besser zueinanderfinden, auch wenn sie geografisch weit voneinander entfernt liegen. /



Sebastian Findeisen ist Professor für Economic Policy an der Universität Konstanz und PI des Cluster-Projekts „Digitalization, Automation and the Future of Work in Post-Industrial Welfare States“.



Wolfgang Dauth ist Professor für Regionale Arbeitsmarktökonomie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.



Jens Südekum ist Professor für International Economics an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.



Enrico Moretti ist Inhaber der „Michael R. Peevey and Donald Vial“-Professur für Wirtschaftswissenschaften an der University of California in Berkeley.

AUS UNSERER FORSCHUNG

22 Berufliche Qualifikation, Jobsicherheit und Politik in Lateinamerika

(I. Menéndez González)

Die Ungleichheit in Lateinamerika ist noch immer sehr hoch. Und noch immer lassen sich innovative wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen zur Verringerung der Ungleichheit und zur Steigerung der wirtschaftlichen Produktivität nur schwer umsetzen. *Liegt es am Widerstand von bessergestellten Beschäftigten, die vom Status quo profitieren?* In einem kürzlich durchgeführten Projekt untersuchte die Autorin, was die Menschen vor Ort über Maßnahmen zur Bekämpfung der Erwerbsarmut denken.

Die Arbeitsmärkte in Lateinamerika sind seit Jahrzehnten durch starke Ungleichheiten geprägt. Das Arbeitsrecht bietet zwar umfangreiche Vorteile, aber nur für Beschäftigte mit stabilen, gut bezahlten Jobs im formellen Sektor („Insider“) und zu Lasten der informell Beschäftigten („Outsider“). Informell Beschäftigte haben auch keinen Anspruch auf die höheren, beitragsfinanzierten Sozialleistungen. Die Kombination aus segmentierten Arbeitsmärkten und Wohlfahrtsstaaten mit geringer Reichweite ist eine Hauptursache für Ungleichheiten.

Als Reaktion darauf haben viele Länder steuerfinanzierte, beitragsunabhängige Sozialleistungen eingeführt, die Outsider Schutz bieten. Die bekannte Bolsa Familia in Brasilien beispielsweise bietet einkommensschwachen Familien Bargeldtransfers als Gegenleistung für den regelmäßigen Schulbesuch und medizinische Vorsorgeuntersuchungen. Beitragsunabhängige Leistungen haben das Potenzial zur Umverteilung von Ressourcen und somit zur Verringerung der Ungleichheit, weil sie den Zugang zu Sozialleistungen von der formellen Erwerbsarbeit entkoppeln.

Bargeldtransfers haben in Lateinamerika in den vergangenen Jahrzehnten einen Beitrag zur Armutsbekämpfung geleistet. Sie sind ein Instrument ideologisch geprägter Regierungen als Antwort auf den Anstieg der Ungleichheit, zum Beispiel infolge von Globalisierung oder Deindustrialisierung. Aber was denken die Menschen über diese Maßnahmen?

Theoretisch sollten sich Insider*innen, die ein höheres Einkommen erzielen und während ihrer gesamten Berufslaufbahn regelmäßig in die Sozialkassen einzahlen, eine Sozialversicherung wünschen, die ihnen bei Arbeitslosigkeit eine hohe Absicherung bietet.

Und sie sollten Sozialleistungen ablehnen, bei denen Mittel an Outsider umverteilt werden, wie im Fall der Sozialhilfe, für die sie als Insider zwar zahlen, aber nicht davon profitieren. Neuere Studien zeigen jedoch, dass Insider trotz ihrer relativ privilegierten Stellung zunehmend dem Risiko ausgesetzt sind, selbst zu Outsider zu werden, und daher eher bereit sind, staatliche Umverteilung zu unterstützen. Globalisierung und Deindustrialisierung haben viele Insider in die Arbeitslosigkeit oder den informellen Sektor getrieben, was es schwierig macht, kontinuierlich Beiträge zu zahlen und bei Jobverlust mit verringerten Leistungen auszukommen. Geringqualifizierte Insider, die den Großteil der Industriearbeitskräfte ausmachen und überdies im privaten (Dienstleistungs-) Sektor und teilweise im öffentlichen Dienst zu finden sind, genießen zwar ein gewisses Maß an Jobsicherheit. Dennoch sind sie stärker von Arbeitslosigkeit bedroht und haben gegenüber hochqualifizierten Insidern geringere Chancen, anschließend wieder im formellen Sektor Arbeit zu finden. →

23

Das Arbeitsmarktrisiko ist also ungleich verteilt, selbst unter relativ privilegierten Insidern. Ich unterscheide daher unter den Insider-Beschäftigten zwei Gruppen. Denn im Kontext der schwachen Wohlfahrtsstaaten Lateinamerikas hat der Verlust des Arbeitsplatzes jeweils unterschiedliche Konsequenzen für gering- und hochqualifizierte Insider. Für Geringqualifizierte zieht ein Jobverlust in der Regel häufige Phasen von Arbeitslosigkeit und informeller Beschäftigung nach sich, mit der Folge, dass keine regelmäßigen Beiträge zur Sozialversicherung geleistet werden können. Ein solcher permanenter Einkommensschock kann Familien in die Armut stürzen. Anstatt also beitragsunabhängige Sozialleistungen zur Armutsbekämpfung abzulehnen, sollten geringqualifizierte Insider gute Gründe haben, sie zu befürworten.

Hochqualifizierte Insider hingegen sollten aus ebenso guten Gründen Maßnahmen unterstützen, die sich nur an Insider richten. Obwohl auch diese Beschäftigten ihren Arbeitsplatz verlieren können, in Krisenzeiten beispielsweise, haben sie bessere Chancen, danach wieder Arbeit im formellen Sektor zu finden. Da hochqualifizierte Insider keinen Anspruch auf beitragsunabhängige Leistungen (wie Bargeldtransfers) haben, ist es aus ihrer Sicht sinnvoll, beitragsabhängige Transfers zu befürworten.

Dieser Unterschied zwischen gering- und hochqualifizierten Insidern ist nicht der einzige Grund, aus dem manche Insider Sozialleistungen für Outsider unterstützen, aber eine Abgrenzung von anderen Faktoren ist teilweise schwierig. Argentinien ist ein Land mit einem stark regulierten Arbeitsmarkt und einem relativ hohen Grad an Armut und informeller Beschäftigung. Im Jahr 2015 wurde dort ein Umfrageexperiment durchgeführt. Den Befragten wurden unterschiedliche Informationen gegeben, um von ihnen Antworten zu erhalten, die auf diesen Informationen basierten. Die Kontrollgruppe bekam einen Text zu lesen, in dem die bestehende Kluft zwischen Insidern und Outsidern betont wurde. Eine andere Gruppe – die „Risikogruppe“ in Abbildung 1 – erhielt Informationen über das Risiko, informell beschäftigter Outsider zu werden. Eine dritte Gruppe – die „Armutsguppe“ in Abbildung 1 – las etwas über die größere Notwendigkeit von Transferleistungen für informell Beschäftigte, deren Einkommen unter der Armutsgrenze liegt. Anschließend wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie es lieber sähen, dass die Regierung höhere Ausgaben für Insider

(Beitragszahler*innen) oder für Outsider (Nicht-Beitragszahler*innen) tätigt.

Erstaunlicherweise zeigte das Umfrageexperiment keine generelle Spaltung zwischen den Antworten von Insidern und Outsidern. Allerdings gab es einen deutlichen Unterschied in der Reaktion von gering- und hochqualifizierten Insidern: In der „Risikogruppe“ (die Informationen über das Risiko von Jobverlust und prekärer Beschäftigung erhalten hatte) zeigten geringqualifizierte Insider größere Unterstützung für Umverteilungsmaßnahmen zugunsten von Outsidern. Hochqualifizierte Insider hingegen befürworteten vor allem Leistungen, von denen nur andere Insider profitieren, die Sozialbeiträge leisten.

Abbildung 1: Wie beeinflusst der Informationsstand die Unterstützung für Transferleistungen?
Unterstützung für Transferleistungen zwischen -1 (volle Ablehnung) und +1 (volle Zustimmung)

- Geringqualifizierte Insider (N=194)
- Hochqualifizierte Insider (N=94)

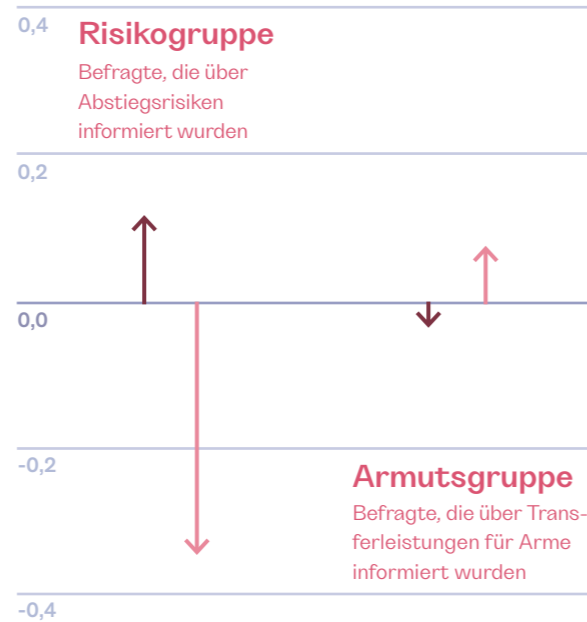


Abbildung 1 zeigt, dass sich geringqualifizierte Insider nicht von hochqualifizierten Insidern unterscheiden, wenn sie allgemeine Informationen über Armut erhalten. Insgesamt spielt das Risiko eine wichtige Rolle für die Unterstützung von Umverteilungsleistungen, selbst bei denjenigen, von denen anzunehmen ist, dass sie vor dem Risiko geschützt sind. Diese Ergebnisse gelten auch für andere Länder Lateinamerikas, wie eine Analyse der Daten für 2018 gezeigt hat.



Irene Menéndez González, IE University in Madrid, war im Sommer 2022 External Senior Fellow am Inequality-Cluster.

Die Kluft zwischen gering- und hochqualifizierten Mitgliedern des formellen Arbeitsmarktes hat wichtige Konsequenzen für eine Politik zur Unterstützung derjenigen, die keine Sozialversicherungsbeiträge leisten können. So setzen linke Regierungen bei hohem Beschäftigungsschutz eher auf beitragsunabhängige sozialpolitische Maßnahmen: Denn der Beschäftigungsschutz erschwert zwar die Kündigung von Insidern, erschwert nach einem Jobverlust aber auch die Suche nach einer neuen Stelle, insbesondere für geringqualifizierte Insider. Linke Regie-

rungen sind viel stärker auf die Unterstützung von geringqualifizierten Insidern angewiesen als rechte Regierungen. Deshalb helfen sie den vergleichsweise Geringqualifizierten durch Maßnahmen zur Verringerung ihrer Arbeitsmarktrisiken. Zusammengefasst ermöglichen uns diese Erkenntnisse, die Entstehung neuer sozialer Spaltungen in den Ländern Lateinamerikas besser zu verstehen und das Potenzial für umverteilungsfreundliche politische Koalitionen in einigen Ländern mit der höchsten Ungleichheit weltweit zu erkennen. /

AUS UNSERER FORSCHUNG

Gewerkschaften können *Demokratie stärken*

(M. Becher)

26

In der Politikwissenschaft mehren sich Studien, die darauf hindeuten, dass einige der ältesten und wohlhabendsten Demokratien der Welt keine politische Gleichheit sicherstellen. Ihre Politik richtet sich vielmehr nach den Präferenzen wohlhabender Wähler*innen und den Interessen der Wirtschaft. Diese Diagnose deckt sich mit dem öffentlichen Unmut über das Funktionieren der Demokratie, wie er in den letzten Jahren in Protesten der Occupy Wall Street-Bewegung (USA), der Indignados (Spanien) oder der Gelbwesten (Frankreich) zu beobachten war. Um diese Einschätzung zu belegen, sind repräsentative Daten zu den politischen Präferenzen in der Bevölkerung erforderlich (differenziert nach Einkommen oder Schichtzugehörigkeit), die dann mit dem Abstimmungsverhalten im Parlament zu verschiedenen relevanten Themen abgeglichen werden können. Am deutlichsten sind die Befunde für die USA: Hier berücksichtigen gewählte Politiker*innen

Spätestens seit Aristoteles wird Demokratie mit den Idealen Freiheit und Gleichheit in Verbindung gebracht. *Aber gewährleisten die heutigen Demokratien tatsächlich echte politische Gleichheit?*

im Durchschnitt tatsächlich eher die Anliegen der Reichen, während einkommensschwache Gruppen mitunter gar nicht gehört werden.

Können Gewerkschaften ein Faktor sein, der die Gleichheit in der Demokratie stärkt? In einer von Daniel Stegmueller (Duke University) und mir gemeinsam durchgeführten Studie untersuchen wir, ob gewerkschaftlich organisierte betriebliche Mitbestimmung die Schieflage im Abstimmungsverhalten der Abgeordneten im US-Kongress zugunsten der Reichen verringert.

Der Einfluss der Gewerkschaften auf wirtschaftliche

Ungleichheit und Umverteilungspolitik wurden in verschiedenen Disziplinen eingehend untersucht. Dennoch gibt es kaum direkte Hinweise, ob Gewerkschaften in Demokratien die Gleichheit stärken. Zwar wird in der Forschung seit Langem argumentiert, dass dies theoretisch der Fall sein könnte – immerhin zählen Gewerkschaften zu den wenigen Organisationen, die sich für die Interessen einfacher Arbeitnehmer*innen einsetzen. Es wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass die Gewerkschaften zu schwach geworden seien oder sich zu stark auf die Partikularinteressen relativ privilegierter Mitglieder konzentrierten, um diese Funktion auszuüben. Will man empirisch bewerten, welchen Einfluss Gewerkschaften auf Gleichheit in der Gesetzgebung haben, braucht es eine Forschungsstrategie, die alternative Er-

klärungen berücksichtigt. Denn letztlich ist die Stärke der Gewerkschaften zumindest teilweise ein Ergebnis des Wechselspiels zwischen politischen Prozessen und politischen Inhalten. Für Ungleichheit in der Demokratie könnten geschwächte Gewerkschaften also eher Symptom als Ursache sein.

Wir richten unseren Blick auf das US-Repräsentantenhaus, das aus 435 Abgeordneten besteht, die jeweils in Einerwahlkreisen gewählt werden. Für jeden Wahlkreis untersuchen wir die politischen Präferenzen und unterscheiden, ob die Menschen im unteren, mittleren oder oberen Drittel der Einkommensverteilung ihres Wahlkreises liegen. Dazu verwenden wir Daten von etwa 220.000 Befragten, die mithilfe von Zensusdaten und einem Algorithmus für maschinelles Lernen korrigiert wurden – das soll sicherstellen, dass die Stichprobe für die Bevölkerung des Wahlbezirks repräsentativ ist. Die nach Einkommensdritteln sortierten Daten über die Präferenzen der Wähler*innen werden dann mit dem Abstimmungsverhalten ihrer jeweiligen Abgeordneten zum selben Thema abgeglichen. In einem zweiten Schritt messen wir die Stärke der Gewerkschaften anhand detaillierter Verwaltungsdaten, wiederum auf Wahlkreisebene. Dazu haben Daniel Stegmüller und ich in einem früheren Beitrag mit Konstantin Käppner Daten zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad geokodiert, anhand von rund 350.000 Verwaltungsakten für lokale Gewerkschaften.

Wie beeinflussen Gewerkschaften die politische Gleichheit im US-Kongress? Unsere Ergebnisse decken sich weitgehend mit früheren Studien: Im Durchschnitt spiegelt das Abstimmungsverhalten der Abgeordneten eher die Präferenzen der wohlhabenderen Menschen in ihrem Wahlkreis wider. Die Interessen der armen Bevölkerung werden generell weniger stark vertreten. Allerdings hat die Stärke der Gewerkschaften auf Wahlkreisebene maßgeblichen Einfluss auf das Verhältnis zwischen Präferenzen und namentlichen Abstimmungen. Dort, wo die Gewerkschaften vergleichsweise schwach sind, fällt das Abstimmungsverhalten der Abgeordneten eher zugunsten der Wohlhabenden aus. Wo die Gewerkschaften vergleichsweise stark sind, berücksichtigen die gesetzgeberischen Entscheidungen die verschiedenen Einkommensgruppen in etwa gleichem Maße.

Doch sind Gewerkschaften eine Ursache für politische Gleichheit, oder lediglich eine Begleiterscheinung? Ohne ein zufallsbasiertes Experiment ist es äußerst schwierig, kausale Effekte zu messen. Immerhin können wir einige alternative Erklärungen ausschließen. Unsere statistischen Modelle rechnen Unterschiede zwischen den US-Staaten heraus – zum Beispiel Gesetze zur Regulierung von Gewerkschaften im privaten oder von Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor, dazu allgemein alle langsam wirkenden staatlichen Kennzahlen. Die Modelle kontrollieren auch Kennzahlen auf Wahlkreisebene wie das Durchschnittseinkommen, die ethnische Zusammensetzung, das Sozialkapital oder historische Folgen der Sklaverei. →

27



Michael Becher, IE University in Madrid, war im Sommer 2022 External Senior Fellow am Inequality-Cluster.

Gewerkschafterin Michelle Eisen von Starbucks Workers United auf der „Labor Notes“-Konferenz im Juni 2022 in Chicago



28

Darüber hinaus greifen wir auf historische und geografische Daten zurück, um unsere Ergebnisse genauer zu überprüfen: In den 1940er-Jahren gab es eine Phase der raschen gewerkschaftlichen Expansion im Bergbausektor. Dies geschah im ganzen Land und damit auch über politische Grenzen und den relativen Einfluss wirtschaftlich benachteiligter Gruppen hinweg – zumindest in den für den Bergbau geeigneten Gebieten. In der Summe kommen wir daher zu dem Schluss, dass die Gewerkschaften eine ursächliche Rolle zu spielen scheinen. An anderer Stelle haben wir bereits den Schluss gezogen: „Die ungleiche Berücksichtigung von Interessen in der Gesetzgebung ist nicht fest in die Struktur der amerikanischen Demokratie eingeschrieben.“ Selbst in Zeiten hoher ökonomischer Ungleichheit ist der höchst ungleiche Einfluss verschiedener Einkommensgruppen kein Naturgesetz. Auch die Gewerkschaften können und sollten hier mitreden.

Aber sind die US-Gewerkschaften nicht endgültig im Niedergang begriffen? Historisch betrachtet hat die Stärke der Gewerkschaften seit jeher stark fluktuiert. Einerseits zeigen Umfragen, dass die Unterstützung für Gewerkschaften unter nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten hoch und der Wunsch nach betrieblicher Mitbestimmung insbesondere beim Berufseinstieg am größten ist. Andererseits war der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den USA bis 2021 auf etwa zehn Prozent gesunken.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen machen die Gründung einer Gewerkschaft zu einem langwierigen Unterfangen. Dennoch hat die organisierte Arbeitnehmerschaft gerade in diesem Jahr mehrere bemerkenswerte Siege errungen. So stimmte die Belegschaft eines großen Amazon-Lagers in Staten Island mit 8.000 Beschäftigten trotz des gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens des Konzerns für die Gründung einer Gewerkschaft. Zuvor waren viele der Ansicht, das Unternehmen sei nicht gewerkschaftlich organisierbar. Auch in mehreren Starbucks-Filialen waren Gewerkschaftsinitiativen erfolgreich. Dies mögen Einzelereignisse bleiben – aber aus der Forschung sind auch optimistischere Töne zu hören. Daher ist nicht auszuschließen, dass einzelne Siege und die ihnen zugrundeliegende Basisarbeit die Ansichten der Beschäftigten über das Machbare verändern und somit ein neues Konzept bieten, das auch in anderen Kontexten angewendet werden kann. Vielleicht. Eines ist jedoch sicher: Dass Menschen an ihrem Arbeitsplatz (wieder) eine Stimme bekommen, beeinflusst nicht nur Arbeitsbedingungen im Lager, im Café oder andernorts. Es geht viel grundsätzlicher darum, ob die Demokratie eines ihrer wichtigsten Versprechen einlösen kann. /

29

GESCHICHTEN AUS DEM LABOR

Familiengeschichten.

Neue Ansätze in der Erforschung der Geschlechterungleichheit (A. Gallego)

Aina Gallego nutzte ihr Senior Fellowship am Cluster, um sich einmal aus einer ganz anderen Perspektive als bisher mit der *Ungleichheit von Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt* auseinanderzusetzen. Sie schulte kurzerhand um – zur Historikerin.

Als ich im September/Oktober 2021 und im Juni/August 2022 als Senior Fellow am Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“ zu Gast war, habe ich mich mit den historischen Ursprüngen von Geschlechterungleichheiten in der politischen Repräsentation beschäftigt. Zwar bin ich weder Genderforscherin noch historisch orientierte Politikwissenschaftlerin: Mein Spezialgebiet ist die vergleichende Untersuchung von politischem Verhalten, der Großteil meiner Forschung befasst sich derzeit mit den politischen Auswirkungen der Digitalisierung. Dennoch fühlte ich mich sehr zu diesem Thema hingezogen. Hier berichte ich von meinen (Lern-)Erfahrungen mit diesem längeren Ausflug in die historische Forschung.

Mein Interesse an diesem Thema wurde vor einigen Jahren in einem Gespräch mit meinen damaligen Kolleg*innen und heutigen Ko-Autor*innen Didac Queralt und Ana Tur-Prats geweckt (die beiden arbeiten inzwischen an der Yale University bzw. an der University of California Merced – ein Musterbeispiel für die Unfähigkeit des spanischen Wissenschaftssystems, Talente an sich zu binden). Ana Tur-Prats hatte damals ein faszinierendes Paper vorgelegt, in dem sie nachweisen konnte, dass in Spanien steigende Arbeitslosigkeit unter Männern mit steigender innerfamiliärer Gewalt gegen Frauen einhergeht – allerdings nur in Regionen mit rückständigen kulturellen Normen. →

Aber woher kommen diese kulturellen Normen? Laut Ana Tur-Prats resultieren Unterschiede in den Geschlechternormen aus der Art und Weise, wie Familien in der Vergangenheit organisiert waren.

Wie in weiten Teilen Westeuropas waren in spanischen Familien Fragen wie das Erbschaftsrecht und die Pflege älterer Menschen regional unterschiedlich geregelt. Im Süden und Westen dominierten „Kernfamilien“, in denen alle Kinder nach der Heirat das Elternhaus verließen, um neue Kernhaushalte zu bilden. Vor der Einführung staatlicher Schulen und technischer Errungenschaften zur Erleichterung der Hausarbeit herrschte in den Kernfamilien eine sehr starke Arbeitsteilung, bei der sich die Frauen auf die Hausarbeit und die Männer auf die außerhäusliche Tätigkeit spezialisierten. Frauen verdienten kein Geld und hatten daher weniger Verhandlungsmacht innerhalb des Haushalts. Ana Tur-Prats konnte nachweisen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen in diesen Regionen noch lange nach dem Verschwinden der

Unterschiede in der Familienstruktur Mitte des 20. Jahrhunderts niedriger ist. Die Norm „Männer ernähren die Familie und Frauen kümmern sich um Haushalt und Kinder“ findet dort im Vergleich zu anderen Regionen Spaniens immer noch größere Zustimmung. Im Südwesten nimmt die Gewalt zwischen den Partnern zu, wenn die Arbeitslosigkeit der Männer steigt, möglicherweise weil die Arbeitslosigkeit die Kernidentität der Männer als Ernährer bedroht.

Der Norden und Osten Spaniens war historisch eher geprägt durch „Stammfamilien“, in denen eines der Kinder (in der Regel der älteste Sohn) nach der Heirat im Haus der Familie blieb und die Partnerin zu den Schwiegereltern zog. Bekam das frisch verheiratete Paar Kinder, kam es häufig zu einem Zusammenleben von drei Generationen unter einem Dach. Da solche Haushalte mehr als eine erwachsene Frau umfassten, teilten sich die Frauen Hausarbeit und Kinderbetreuung. Folglich waren es ihnen leichter möglich, bezahlte Arbeit außerhalb des Haushalts anzunehmen, was ihre Verhandlungsmacht innerhalb der Familie stärkte und die Norm einer streng geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung aufweichte.

Aus der ökonomischen Forschung kennen wir die Auswirkungen von mit der wirtschaftlichen Produktionsweise verbundenen historischen Faktoren auf die Geschlechtergleichheit. Manche Böden zum Beispiel eignen sich besser für Anbaumethoden, die mehr Körperkraft erfordern, was die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung fördert, während andere Böden für Pflanzenkulturen geeignet sind, die feinmotorische Fähigkeiten erfordern. Familienstrukturen wurden in der Politikwissenschaft jedoch weitgehend vernachlässigt – obwohl die Familie die am weitesten verbreitete Institution ist, in allen Gesellschaften vorkommt und starke Unterschiede hinsichtlich ihrer Organisation aufweist.

In den letzten Jahren haben Dídac Queralt, Ana Tur-Prats und ich historische und aktuelle Datensätze zusammengetragen. Anhand von Zensusdaten aus dem 19. Jahrhundert haben wir die Häufigkeit von Mehrgenerationen Haushalten in unterschiedlichen spanischen Gemeinden ermittelt. Die Daten zeigen, dass Frauen im gebärfähigen Alter in Regionen, in denen das Zusammenwohnen üblich war, häufiger außerhalb des Haushalts arbeiteten. Außerdem haben wir Daten zur Bodenproduktivität gesammelt, zu weiteren Entwicklungsindikatoren, zur Alphabetisierung von Kindern, zur Ungleichheit im Landbesitz, zur Zahl der Priester, Nonnen und Mönche sowie zur Bedeutung der Landwirtschaft. Wir haben uns mit Migration, Landreform und



↑ Arbeitsteilung in einem traditionellen Mehrgenerationenhaushalt in Spanien

Erbschaftsgesetzen auseinandergesetzt, mit dem Schicksal junger Geschwister und mit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert. Schließlich haben wir noch Daten zum Geschlecht aller Personen zusammengetragen, die in Spanien in die Gemeinderäte gewählt wurden, sowohl während der kurzen demokratischen Phase in den 1930er-Jahren als auch nach dem Übergang zur Demokratie im Jahr 1975.

Anhand dieser umfangreichen Daten können wir nun nachweisen, dass in Regionen, die in der Vergangenheit durch Stammfamilien geprägt waren, der Anteil der Frauen, die in politische Ämter gewählt wurden, sowohl während der Zweiten Republik (1931-1936) als auch nach der Demokratisierung in den 1970er-Jahren höher war. Selbst in Regionen mit ähnlichen institutionellen, wirtschaftlichen und geografischen Merkmalen beobachten wir eine höhere Geschlechtergleichheit in Gebieten, in denen das Zusammenleben mehrerer Generationen stärker verbreitet war.

Diese Daten haben wir durch umfassende und aktuelle Befunde weiter ergänzt: Zur Erwerbsbeteiligung von Frauen, zu in Umfragen erhobenen Geschlechtereinstellungen sowie zu parteiinternen Debatten über die Einführung freiwilliger oder verpflichtender Geschlechterquoten. Wir haben Parteitagprotokolle gelesen, um zu erfahren, wer sich für eine stärkere Repräsentation von Frauen eingesetzt hat und auf welche Reaktionen solche Bemühungen stießen. Und wir haben uns Gedanken darüber gemacht, wie sich das Verschwinden der regionalen Unterschiede in der Geschlechterrepräsentation zwischen Stamm- und Kernfamilienmodellen in den 1990er-Jahren – also vor der Einführung von Geschlechterquoten – erklären lässt.

Unsere Analysen stützen unser Kernargument, dass die Möglichkeit, sich bei der Kinderbetreuung auf andere erwachsene Frauen (in der Regel die Schwiegermutter) verlassen zu können, vielen Frauen die Möglichkeit gab, einer bezahlten Arbeit nachzugehen – ein Mechanismus, mit dem sich viele heutige Leser*innen identifizieren können. Das Vermächtnis solcher Familienstrukturen sind heute progressivere Geschlechternormen, eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie mehr qualifizierte Frauen, die sich erfolgreich für politische Ämter bewerben.

Als Wissenschaftlerin war dieses Projekt für mich eine faszinierende Erfahrung. Auch wenn sich die Herausforderungen historischer Forschung von denen meiner Kern-Forschungsinteressen unterscheiden, habe ich durch diese Arbeit eine viel umfassendere Perspektive

darauf gewonnen, wie sich die großen Faktoren (Kultur, Wirtschaft, Institutionen) über lange Zeiträume hinweg gegenseitig beeinflussen. Ich bin sehr dankbar für die Zeit, die ich in Konstanz hatte, um Daten zu sammeln, mit anderen Wissenschaftler*innen zu sprechen und über dieses Projekt nachzudenken, das naturgemäß eine gewisse Entschleunigung und ungestörtes Arbeiten erfordert. Der Exzellenzcluster bietet ein einmaliges Umfeld dafür. Diskurse voranzutreiben, die hier über die Ursachen von Ungleichheiten und mögliche Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung geführt werden. /



Aina Gallego, Universität Barcelona und Institut de Barcelona d'Estudis Internacionals, verbrachte den Herbst 2021 und den Sommer 2022 als External Senior Fellow am Inequality-Cluster.

AUSGEZEICHNET

Ebrungen, Mitgliedschaften, Rufe und Preise für Personen aus dem Cluster (Auswahl, April - September 2022)

Prof. Dr. Christian Breunig hält derzeit ein Fellowship am Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences der Stanford University, wo er seine Forschungen zum Umgang politischer Eliten mit Ungleichheit vorantreibt, die er auch in einem Clusterprojekt verfolgt.

Prof. Dr. Marius R. Busemeyer wurde im Herbst 2022 in den Aufsichtsrat der Heinrich-Böll-Stiftung gewählt. Gemeinsam mit zwei Ko-Autoren erhielt er außerdem für „A Loud but Noisy Signal“ (Cambridge University Press, 2020) den Best Book Award der American Political Science Association (APSA), Education Politics and Policy Section.

Prof. Dr. Claudia Diehl wurde auf ein Fellowship am Wissenschaftskolleg zu Berlin berufen, das ihr die Vertiefung ihres Clusterprojekt-bezogenen Interesses an der Wahrnehmung ungleicher Bildungschancen von Schüler*innen erlaubt. Außerdem erhielt sie gemeinsam mit ihren Ko-Autor*innen Elisabeth Liebau (DIW Berlin) und Peter Mühlau (Trinity College Dublin) den 2. Preis der Fritz Thyssen Stiftung für sozialwissenschaftliche Aufsätze 2022.

Dr. Susanne Garritzmann wurde mit dem „Best Dissertation Award“ der American Political Science Association (APSA), Education Politics and Policy Section, geehrt. Sie erhielt den Preis für ihre Dissertation „Education Systems and Political Inequality: How Educational Institutions Shape Turn-out Gaps“ (Konstanz 2021).

Benjamin Korman, Ph.D. und Prof. Dr. Florian Kunze erhielten gemeinsam mit zwei Ko-Autoren den „Best Paper with International Implications“ Award der Academy of Management.

Dr. Katrin Schmelz wurde nach der großen Medienaufmerksamkeit, die ihre Forschung zu den Mechanismen von Akzeptanz oder Ablehnung von Corona-Eindämmungsmaßnahmen erhielt, mit mehreren Ehrungen ausgezeichnet. So wurde ihr ein Omidyar Fellowship am Santa Fe Institute (Santa Fe, New Mexico) angeboten, das sie 2023 antreten wird. 2022 wurde sie darüber hinaus (gemeinsam mit Cluster-PI-Kollege **Prof. Dr. Sebastian Findeisen**) in ein regelmäßig tagendes Beratungsgremium am Finanzministerium des Landes Baden-Württemberg berufen. Sie erhielt 2022 den Wissenschaftspreis der Werner und Erika Messmer-Stiftung für gesellschaftlich nachhaltige Forschung sowie zuletzt den Preis für mutige Wissenschaft, der alle zwei Jahre vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg verliehen wird.

Sharon Baute, Anniek de Ruijter (2022) EU Health Solidarity in Times of Crisis: Explaining Public Preferences Towards EU Risk Pooling for Medicines. *Journal of European Public Policy* 29(8): 1183–1205. <https://doi.org/10.1080/13501763.2021.1936129>

Ariane Bertogg, Sebastian Koos (2022) Who Received Informal Social Support During the First COVID-19 Lockdown in Germany, and Who Did Not? The Role of Social Networks, Life Course and Pandemic-Specific Risks. *Social Indicators Research* 163(2): 585–607. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02890-0>

Brian Burgoon, Sharon Baute, Sam van Noort (2022) Positional Deprivation and Support for Redistribution and Social Insurance in Europe. *Comparative Political Studies*. <https://doi.org/10.1177/00104140221115168>



↑ **Marius R. Busemeyer, Achim Kemmerling, Paul Marx, Kees van Kersbergen** (Hg.) (2022) Digitalization and the Welfare State. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192848369.001.0001>

Valentina S. Consiglio, Denisa M. Sologon (2022) The Myth of Equal Opportunity in Germany? Wage Inequality and the Role of (Non-)Academic Family Background for Differences in Capital Endowments and Returns on the Labour Market. *Social Indicators Research* 159(2): 455–493. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02719-2>



Steffen Eckhard, Laurin Friedrich, Annette Hautli-Janisz, Vanessa Mueden, Ingrid Espinoza (2022) A Taxonomy of Administrative Language in Public Service Encounters. *International Public Management Journal*. <https://doi.org/10.1080/10967494.2022.2075062>

Alice el-Wakil, Michael A. Strebel (2022) Participatory Processes and Their Outcomes: Comparing Assembly and Popular Vote Decisions. *European Political Science Review* 14(3): 441–458. <https://doi.org/10.1017/S1755773922000157>

Aina Gallego, Thomas Kurer, Nikolas B. Scholl (2022) Neither Left-Behind nor Superstar: Ordinary Winners of Digitalization at the Ballot Box. *The Journal of Politics* 84(1): 418–436. <https://doi.org/10.1086/714920>

← **Andreas Haupt, Susanne Strauß** (2022) Long-Term Trends in the Gender Income Gap within Couples: West Germany, 1978–2011. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 29(3): 980–1008. <https://doi.org/10.1093/sp/jxac019>

Prisca Jöst, Ellen Lust (2022) Receiving More, Expecting Less? Social Ties, Clientelism and the Poor's Expectations of Future Service Provision. *World Development* 158. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106008>

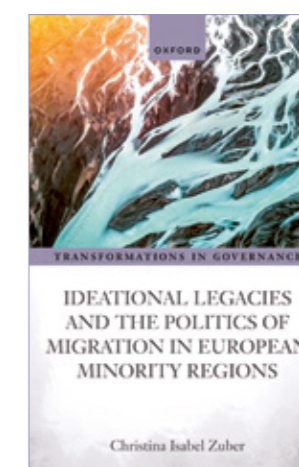
Max Reinwald, Johannes Zaia, Florian Kunze (2022) Shine Bright Like a Diamond: When Signaling Creates Glass Cliffs for Female Executives. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/01492063211067518>

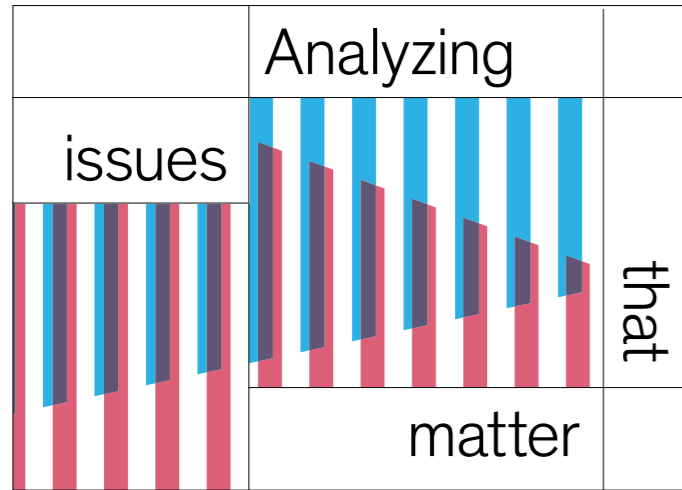
Frank Schimmelfennig, Dirk Leuffen, Catherine E. de Vries (2022) Differentiated Integration in the European Union: Institutional Effects, Public Opinion, and Alternative Flexibility Arrangements. *European Union Politics*. <https://doi.org/10.1177/14651165221119083>

Nathanael G. Sumaktoyo, Christian Breunig, Wolfgang Gaissmaier (2022) Social Sampling Shapes Preferences for Redistribution: Evidence From a National Survey Experiment. *Journal of Experimental Social Psychology* 101. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2022.104341>

Kate Summers, Fabien Accominotti, Tania Burchardt, Katharina Hecht, Elizabeth Mann, Jonathan Mijs (2022) Deliberating Inequality: A Blueprint for Studying the Social Formation of Beliefs about Economic Inequality. *Social Justice Research*. <https://doi.org/10.1007/s11211-022-00389-0>

↓ **Christina I. Zuber** (2022) Ideational Legacies and the Politics of Migration in European Minority Regions. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/ideational-legacies-and-the-politics-of-migration-in-european-minority-regions-9780192847201>





Neuer Master-Studiengang „Sociology of Inequality“

Der im Wintersemester 2022/23 gestartete englischsprachige Masterstudiengang zeichnet sich durch ein forschungsorientiertes, an Gegenwartsthemen und -problemen interessiertes Studienprogramm aus. Kleine Seminargruppen unter individueller Betreuung und ein sechsmonatiges externes Praktikum vertiefen Themen und erweitern Arbeitsmarktchancen. In seiner Thematik und wissenschaftlichen

Anschlussfähigkeit zur Graduate School of the Social and Behavioural Sciences (GSBS) und zum Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“ gilt der Studiengang in Deutschland und der Europäischen Union als herausragend. Im Vordergrund stehen Themen wie Migration und soziale Integration, Geschlechterungleichheiten, Bildung und Arbeitsmarkt, Organisation und Wirtschaft, Kultur und soziale Netzwerke, oft in international vergleichender Perspektive. Studierende werden forschungsorientiert

in Theoriebildung, thematischen Anwendungen sozialer Ungleichheit sowie analytischen und kategorisierenden Methoden ausgebildet und gezielt in die laufende soziologische Forschung eingebunden.

Nächste Bewerbungsfrist:
15. März - 30. April 2023
Ansprechpartner:
Andreas Romer (Fachstudienberater & Koordinator)

Mehr Informationen:
<https://bit.ly/3UcNwW6>

Master-Programm „Politik- und Verwaltungswissenschaft“

Das Master-Programm ist flexibel, interdisziplinär, international ausgerichtet und eines der angesehensten Master-Programme in Deutschland. Die forschungsgeleitete Lehre bietet Studierenden die Möglichkeit, flexibel Studien-schwerpunkte zu setzen.

Dabei ist die Zusammenarbeit mit dem Exzellenzcluster eng: Der Schwerpunkt „Inequality“ lässt sich je nach individuellem Interesse mit den Themen Internationale Politik, Politische Ökonomie, Konfliktstudien und Managementforschung verbinden. Der Master-Studiengang bietet vielfältige internationale Anknüpfungspunkte, darunter

Double-Degree-Optionen mit einem Masterstudium in Konstanz und zugleich an einer internationalen Partneruniversität, außerdem studienbegleitende Praktika, Studienaufenthalte in Übersee und über Erasmus.

Nach dem Abschluss sind die Berufschancen exzellent: Neben dem Weg in die Wissenschaft steht auch das breite Feld der regionalen, nationalen und internationalen Politik und Verwaltung offen.

Nächste Bewerbungsfrist :
15. März - 15. Mai 2023
Ansprechpartner:
Werner Palz (Fachstudienberater)

Mehr Informationen:
<https://www.polver.uni-konstanz.de/studium/master/mapolver/>

TERMINIERT

10.–12.
04.2024

In_equality Conference 2024
Bodenseeforum Konstanz und online

In_equality Colloquium im
Wintersemester 2022/2023

08.11.
Nathalie Giger
Universität Genf

15.12.
Jonas Pontusson
Universität Genf

15.11.
Luna Bellani und
Marius Busemeyer
Universität Konstanz

17.01.
Qi Yu
Universität Konstanz

29.11.
Carsten Jensen
Universität Aarhus

24.01.
Alexander Horn
Universität Konstanz

06.12.
Dietmar Fehr
Universität Heidelberg

Dienstags, 11:45 - 13:15 Uhr
(Universität Konstanz,
Raum Y213 und online)

Das vollständige Programm und Teilnahmeanforderungen für das In_equality Colloquium finden sich unter:
<https://ungleichheit.uni.kn/colloquium>

11.–12.
11.2022

Öffentliche Tagung
„Klimawandel in der
Wissenschaft“
Bodenseeforum & online

Mehr Informationen:
<https://bit.ly/3eOGvdP>

Marius R. Busemeyer
„Wohlstand und Wachstum ade?“
(SWR, 29. September 2022)

Claudia Diehl
„Politikberatung und politisches Engagement“ („Wissen–Handeln“ Podcast, Junge Akademie, 28. September 2022)

Florian Kunze
„Faul auf dem Sofa? - Homeoffice kann hochproduktiv sein“
(SWR, 03. September 2022)

Gerald Schneider
„Jachten, Flugzeuge, Konten: Darum steht sich der Westen bei der Oligarchen-Jagd selbst im Weg“, von Benjamin Hirsch
(Tagesspiegel, 26. Juli 2022)

Katrin Schmelz
„Did COVID vaccine mandates work? What the data say“, von Liam Drew (Nature News, 06. Juli 2022)

Boris Holzer
„Wen interessiert die schwarze Null?“ (FAS, 08. Mai 2022)

Nils Weidmann
„Von der ‚Gelenkten Demokratie‘ zur ‚Angstherrschaft‘“, von Andreas Beckmann (DLF, 28. April 2022)

Valentina Consiglio
„Minijob-Reform könnte Zehntausende Frauen in die Teilzeitarbeit drängen“, von Alexander Preker (Spiegel, 21. April 2022)

News

VIELBEACHTET

*Der Cluster & seine Mitglieder in den Medien
(Auswahl, April - September 2022)*

ANGEKOMMEN

— *Mitarbeiter*innen*

Niklas Hänze
Independent Doctoral Fellow

Summer Isaacson
Doctoral Researcher

Hanna Klipkova
Kbarkiv Karazin National University
Visiting Fellow, Scholar-at-Risk,
Zukunftskolleg & Cluster

Roman Krtsch
Postdoctoral Researcher

Lina Kurchenko
Managing Office, Diversity und
Equal Opportunity

Emanuel Souza de Quadros
Postdoctoral Researcher

Franziska Spanner
Lehrvertretung

Patrick Wagner
Postdoctoral Researcher

Kathryn Younger-Khan
Managing Office, IT-Support und
Projektmanagement

Sukayna Younger-Khan
Independent Doctoral Fellow

Andrii Zhorniak
*Tavria State Agrotechnological
University, Melitopol*
Visiting Fellow, Scholar-at-Risk,
Zukunftskolleg & Cluster

In_equality magazin

News



— *Gäste und Fellows 2022
(bis Oktober)*

Franco Bastias
Philipps-Universität Marburg
Gastwissenschaftler

Michael Becher
*IE School of Global
Public Affairs, Madrid*
External Senior Fellow

Brian Burgoon
Universität Amsterdam
Gastwissenschaftler

Matias Engdal Christensen
Universität Aarhus
Gastwissenschaftler

Aske Cryer
Universität Aarhus
Gastwissenschaftler

Christina Felfe de Ormeño
Universität Würzburg
External Senior Fellow

Julia Friedrichs
Journalist-in-Residence

Aina Gallego
Universität Barcelona
External Senior Fellow

Nathalie Giger
Universität Genf
External Senior Fellow

Carlotta Giustozzi
Goethe-Universität Frankfurt
Gastwissenschaftlerin

Chris Koski
Reed College, Portland
Gastwissenschaftler

Stanislav Markus
*University of South Carolina,
Columbia* External Senior Fellow

Paul Marx
Universität Duisburg-Essen
Gastwissenschaftler

Irene Menéndez-González
IE School of Global Public Affairs, Madrid
External Senior Fellow

Tiziana Nazio
*Universität Turin; Collegio Carlo
Alberto; und Wissenschaftszentrum
für Sozialforschung Berlin WZB*
Gastwissenschaftlerin

Merlin Schaeffer
Universität Kopenhagen
External Senior Fellow

Frederik Solt
University of Iowa
External Senior Fellow

Emile van Ommeren
Universität Antwerpen
Gastwissenschaftlerin

Mara Yerkes
Universität Utrecht
External Senior Fellow

Anna Zamberlan
Universität Trient
Gastwissenschaftlerin

300.000 Jahre lang lebte der Homo sapiens in überschaubaren Gemeinschaften und war einem Wechselbad von Mangel und Überfluss ausgesetzt. Das natürliche Habitat als Gemeinschaftseigentum von Gruppe, Clan und Stamm bot je nach Jahreszeit, Wetter, Klima oder Breitengrad mehr oder weniger auskömmliche Pflanzen, Tiere, Steine, Wasser etc. für Nahrung, Kleidung, Behausung, Transport, Werkzeuge und Feiern. Wohlstand und Lebenschancen variierten mit den äußeren Umständen, jedoch nicht aufgrund struktureller Ungleichheiten innerhalb der Gemeinschaften. Heute scheinen wir von dieser bescheidenen Situation der Menschheit weit entfernt zu sein. Aber ist das wirklich der Fall? Einen differenzierten Blick auf die Entwicklung ermöglicht die globale Analyse der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit im Lauf der Geschichte.

Vielfach ist versucht worden, diese Leistungsfähigkeit durch näherungsweise Rückschreibungen des Bruttosozialproduktes zu be-

schreiben, etwa von Angus Maddison, dem Pionier der quantitativen historischen Ökonomie, der mit seiner Datenreihe zum Bruttosozialprodukt bis ins Jahr 1 zurückgeht (Maddison Project Database). Zum Bruttosozialprodukt des Römischen Reichs existiert ein reicher Fundus an Literatur (etwa in der Forschungsgruppe um Walter Scheidel und Steven J. Friesen). Diese Rückschreibungen liefern innerhalb gewisser Grenzen interessante Einblicke, sind aber problematisch, da sie letztlich Projektionen heutiger ökonomischer Strukturen in die Vergangenheit sind.

In einem fünfjährigen Forschungsprojekt am Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit sind lange empirische Reihen zu Produktivität, Konsum und

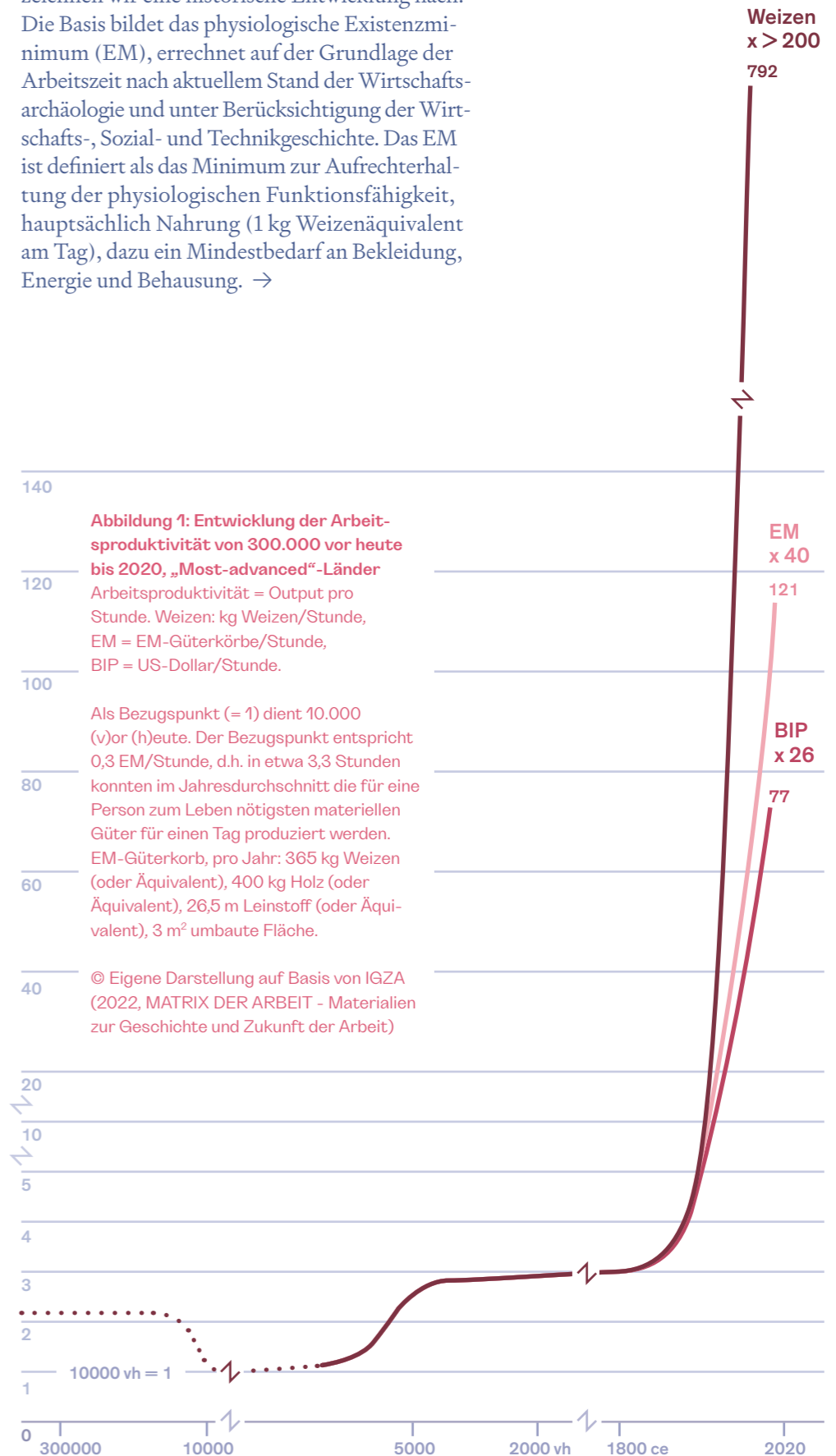
Der Gastbeitrag aus dem Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit (IGZA) blickt weit zurück über die historische Entwicklung der Wirtschaft – und fragt, wie die Früchte der Arbeit in Zukunft weniger ungleich verteilt werden können.

IM WEITWINKEL

Ein gutes Auskommen für alle. Umverteilung und Knappheit im Lauf der Geschichte

(H. Neumann, C. Markert, M. Amlinger)

Einkommensverteilung entstanden, die einen historischen Blick auf Knappheit und Reichtum in der Geschichte der menschlichen Zivilisationen erlauben. Auf der Grundlage dieser Daten zeichnen wir eine historische Entwicklung nach. Die Basis bildet das physiologische Existenzminimum (EM), errechnet auf der Grundlage der Arbeitszeit nach aktuellem Stand der Wirtschaftsarchäologie und unter Berücksichtigung der Wirtschafts-, Sozial- und Technikgeschichte. Das EM ist definiert als das Minimum zur Aufrechterhaltung der physiologischen Funktionsfähigkeit, hauptsächlich Nahrung (1 kg Weizenäquivalent am Tag), dazu ein Mindestbedarf an Bekleidung, Energie und Behausung. →



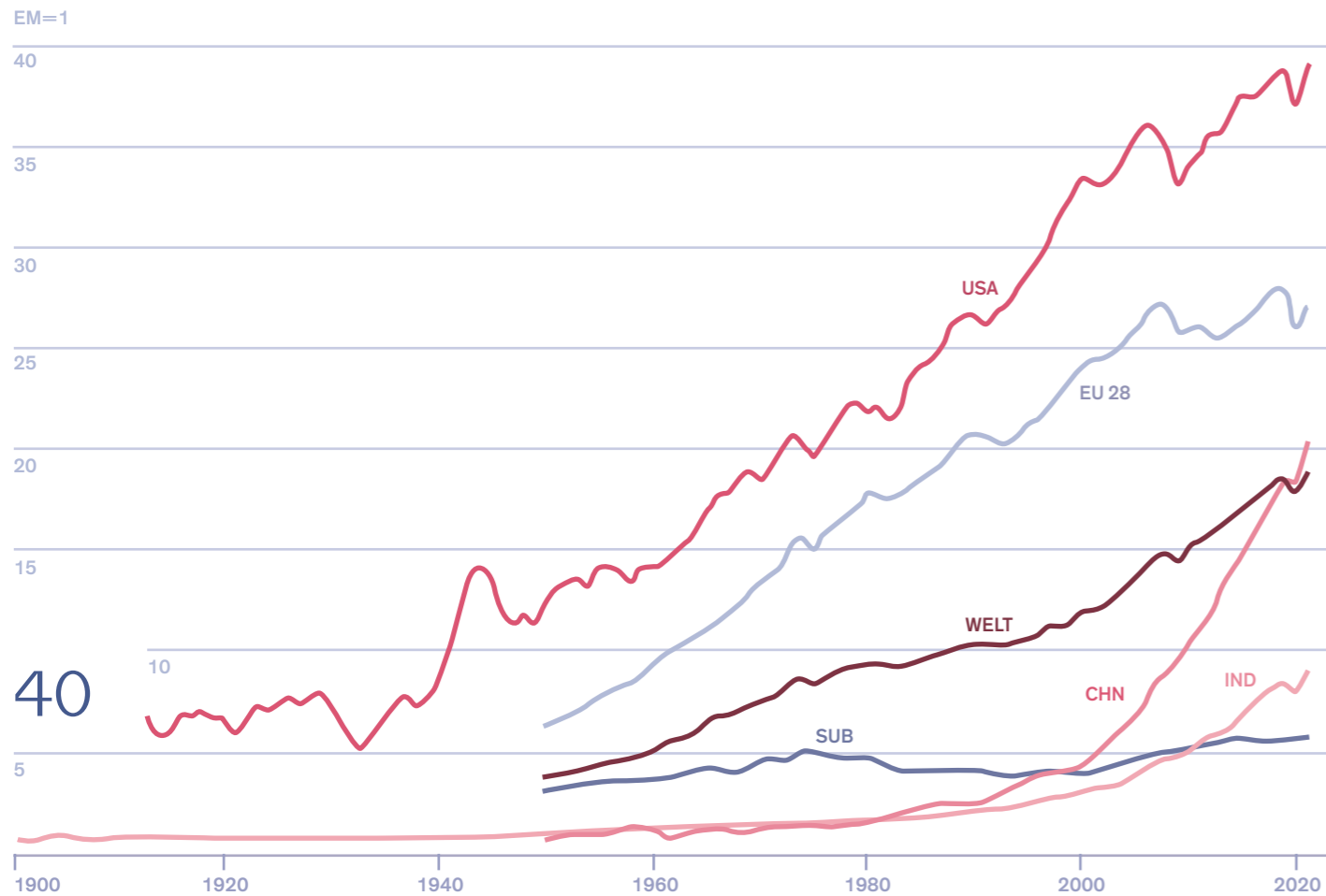


Abbildung 2: Bruttonationaleinkommen je Einwohner*in, in Vielfachen des Existenzminimums, 1900 - 2021

Q: Eigene Berechnungen auf Basis von World Inequality Database; Allen (2017), Gapminder, Income Mountains.

- WELT
- USA
- EU 28
- China
- Indien
- Subsahara Afrika

Nach 300.000 Jahren einer weitgehend stagnierenden Situation sank die Arbeitsproduktivität mit dem Übergang zur Agrikultur vor etwa 10.000 Jahren zunächst. Für den Übergang zu Landwirtschaft und Sesshaftigkeit statt Wildbeuterei war die Flächenproduktivität entscheidend, da mit der neuen Wirtschaftsweise mehr Menschen auf kleinerer Fläche ernährt werden konnten. Vor 5.000 Jahren gab es einen ersten kleineren Produktivitätsschub (etwa Faktor 3). Gewirtschaftet wurde nun mit Pflug und Zugtier, gearbeitet mit Werkzeugen aus Metall. Erstmals entwickelten sich Organisationsformen groß angelegter Gemeinschaftsarbeiten, etwa durch den Einsatz von großflächigen Bewässerungssystemen.

Der entstandene Überschuss war knapp und wurde ungleich verteilt. Mittels Tributen, Frondiensten und Sklaverei eigneten sich die neuen Hierarchen – Adel, Bürokratie, Militär, Priesterschaft – diese Überschüsse an. Diesen etwa fünf Prozent der Bevölkerung reichte es für ein angenehmes, genussreiches bis luxuriöses Leben. Nahrung, Kleidung, Behausung, Transport, Unterhaltung, Gesundheit und Bildung bedeuteten einen beachtlichen frühen

Wohlstand, der für die Elite zwischen dem 50- und 100-fachen des Existenzminimums lag.

Während dieser fast 5.000 Jahre dauernden hierarchischen Agrikulturrepoche stieg die Arbeitsproduktivität nur sehr langsam, mit einem jährlichen Wachstum von weniger als 0,1 Prozent. Für einzelne Generationen war also keine Verbesserung der Lebensumstände erfahrbar. Mit Industrieller und Digitaler Revolution und kapitalistischer Marktwirtschaft setzte demgegenüber seit 1800 eine enorme Produktivitätssteigerung ein, um etwa den Faktor 30. Bei einem jährlichen Wachstum zwischen 1,4 und 1,8 Prozent verdoppelte sich die Produktivität damit alle 40 bis 50 Jahre. Zunehmender Wohlstand wurde für Teile der arbeitenden Bevölkerung erstmals erfahrbar. Es entstand das ökonomische Potenzial für ein Ende der Knappheit – zunächst noch auf fossiler Energiebasis.



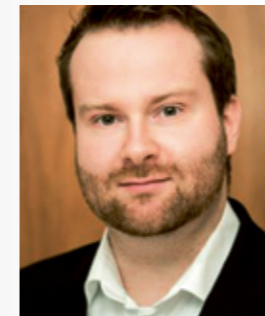
Das Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit (IGZA) untersucht, wie die Entwicklung von Technik, Wissenschaft und Kommunikation und der wirtschaftlichen und politischen Machtverhältnisse die menschliche Arbeit und ihre gesellschaftliche Bedeutung prägt.

Mehr Informationen
→ <https://igza.org>

Horst Neumann, Vorstand



Marc Amlinger, Wissenschaftlicher Mitarbeiter



Cornelius Markert, Managing Director

Die notwendige Arbeitszeit für die Herstellung der Lebens-Mittel (im weiteren Sinne) sank nach 1800 stark. Neben einem vielfach größeren Potenzial zu einer Umverteilung zugunsten der upper classes entstand nun auch Spielraum zur Verbesserung der Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung. Diese erkämpfte sich nach der anfänglichen, elenden Phase der Industrialisierung durch Gewerkschaften und Arbeiterparteien einen Wohlstandsschub, der begleitet wurde von der Entwicklung von Sozialversicherungen. „Wohlstand für alle“ schien durch Massenproduktion und Massenkonsum greifbar, zunächst um 1870 in den USA und etwas zeitversetzt in Europa.

Der Wohlstand der arbeitenden Bevölkerung in den OECD-Ländern beträgt heute das 20- bis 50-fache Existenzminimum. Bildungs- und Aufstiegschancen haben sich enorm verbessert. Ein Viertel der Weltbevölkerung lebt auf einem historisch noch nie gekanntem Niveau, was Ernährung, Kleidung, Gesundheitsversorgung, Bildung und Freizeitmöglichkeiten betrifft. Das Kernproblem ist nicht mehr Knappheit, sondern Ungleichheit. Den ärmsten 10 Prozent der Amerikaner*innen geht es besser als 90 Prozent der

Einwohner*innen des Römischen Reichs, aber der Abstand zu den oberen, meist akademisch gebildeten 50 Prozent der Bevölkerung ist groß, und sogar riesig im Vergleich zu den oberen 10 oder dem obersten 1 Prozent. Die Differenz ist größer als die zwischen Bauern und Senatoren im antiken Rom.

Die Ungleichheit ist auch im Weltmaßstab eklatant. Im globalen Süden ist die extreme Armut der Agrikulturzeit heute immer noch nicht überwunden. Global gesehen steht den meisten Ländern der Niveausprung der Produktivität und des Lebensstandards noch bevor, bestehende Wohlfahrtsgewinne werden abgeschöpft und kommen nicht bei den Menschen an, die die Arbeit leisten. 80 Prozent der Weltbevölkerung leben von unter 20 US-Dollar am Tag, ein Drittel von weniger als 5 US-Dollar. Die Versorgung mit Wohnraum, Bildung und Gesundheitsbetreuung

ist karg. Koloniale Erbschaften, neo-koloniale Handelsstrukturen und korrupte Regierungen sowie Gleichgültigkeit und Egoismus in den reichen OECD-Ländern verfestigen diese Wohlstandsgefälle auch noch im angehenden 21. Jahrhundert.

Vor fast einem Jahrhundert war John Maynard Keynes optimistisch. In seinem Essay *Economic Possibilities for our Grandchildren* schrieb er: „I draw the conclusion that, assuming no important wars and no important increase in population, the economic problem may be solved, or be at least within sight of solution, within a hundred years. This

means that the economic problem is not – if we look into the future – the permanent problem of the human race.“ Mit dieser Vorausschau hatte Keynes recht – und auch nicht recht. Krieg und Bevölkerungswachstum haben das Ende der Knappheit hinausgeschoben. Beim Bevölkerungswachstum stehen nach aktuellen Zahlen der UNO die Chancen gut, dass noch in diesem Jahrhundert die Spitze erreicht wird. Was Kriege angeht, liegt aber noch ein langer Weg vor uns.

Was Keynes noch nicht im Blick hatte, ist ein drittes Problem, das uns vorerst hindert, das Ende der Knappheit zu erreichen. Die Produktivitätsexplosion der letzten 200 Jahre ist verbunden mit einer weitgehenden Externalisierung der ökologischen Kosten von Ressourcenverbrauch und Emissionen. Neben der Jahrhundertaufgabe eines Wohlstands für alle Menschen ist dies die zweite Jahrhundertaufgabe der Menschheit: der Aufbau einer nachhaltigen Produktions- und Lebensweise. Wohlstand für alle – auch für künftige Generationen – gibt es nur zusammen mit einer tiefgehenden ökologischen Transformation. /



Anna Apostolidou ist Doktorandin im Cluster-Projekt „Integration at Work“.



Benjamin Korman ist Postdoc im Cluster-Projekt „Integration at Work“.



Florian Kunze ist Professor für Organisational Studies an der Universität Konstanz und PI des Cluster-Projekts „Integration at Work“.

SOZIALFORSCHUNG VISUELL

Integration am Arbeitsplatz. 42 Arbeitserfahrungen von Migrant*innen

(A. Apostolidou, B. Korman, F. Kunze)

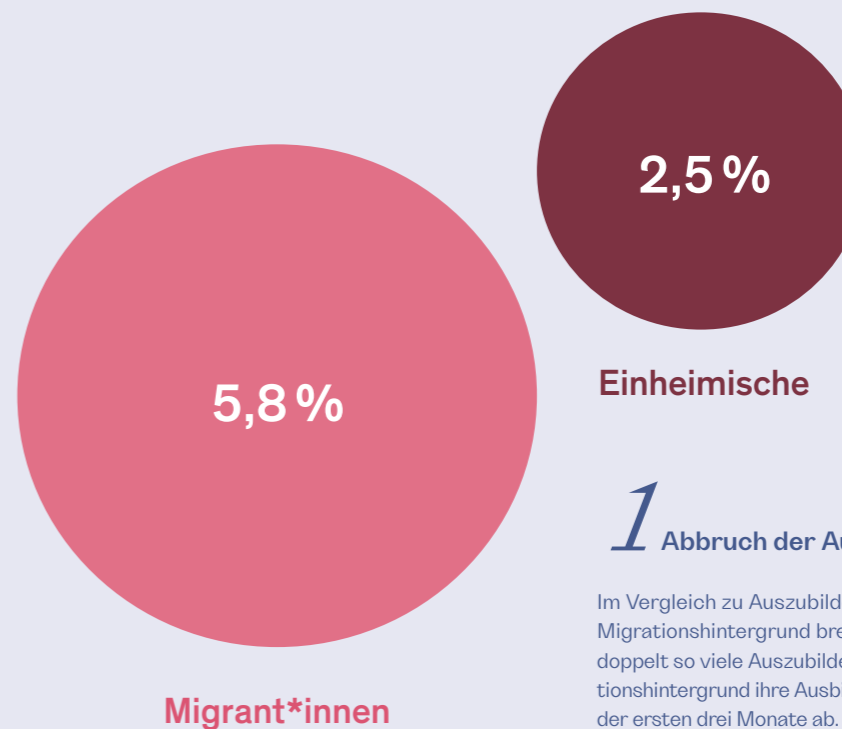
Die erfolgreiche Integration von Migrant*innen am Arbeitsplatz ist von zentraler Bedeutung – sowohl für ihr eigenes Wohl als auch für das der Betriebe, für die sie arbeiten. *Welche Faktoren spielen bei diesem Integrationsprozess eine Rolle? Und auf welche Hürden stoßen Migrant*innen, insbesondere wenn der Arbeitsplatz neu und fremd für sie ist?*

Erkenntnisse und Empfehlungen

Generell benötigen

Auszubildende mit Migrationshintergrund mehr Unterstützung durch Kolleg*innen, Vorgesetzte und das Unternehmen, das sie beschäftigt, um erfolgreich zu sein. Eine weniger positive Selbstwahrnehmung kann den Erfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund behindern. Daher sind emotionale Unterstützung und Entwicklungsmöglichkeiten für diese Personen von entscheidender Bedeutung.

Eine faire Behandlung der Auszubildenden durch die Arbeitgeber*innen ist vom ersten Tag an zentral. Mangelnder Respekt zu Beginn kann einen negativen Eindruck mit langfristigen Folgen schaffen. /



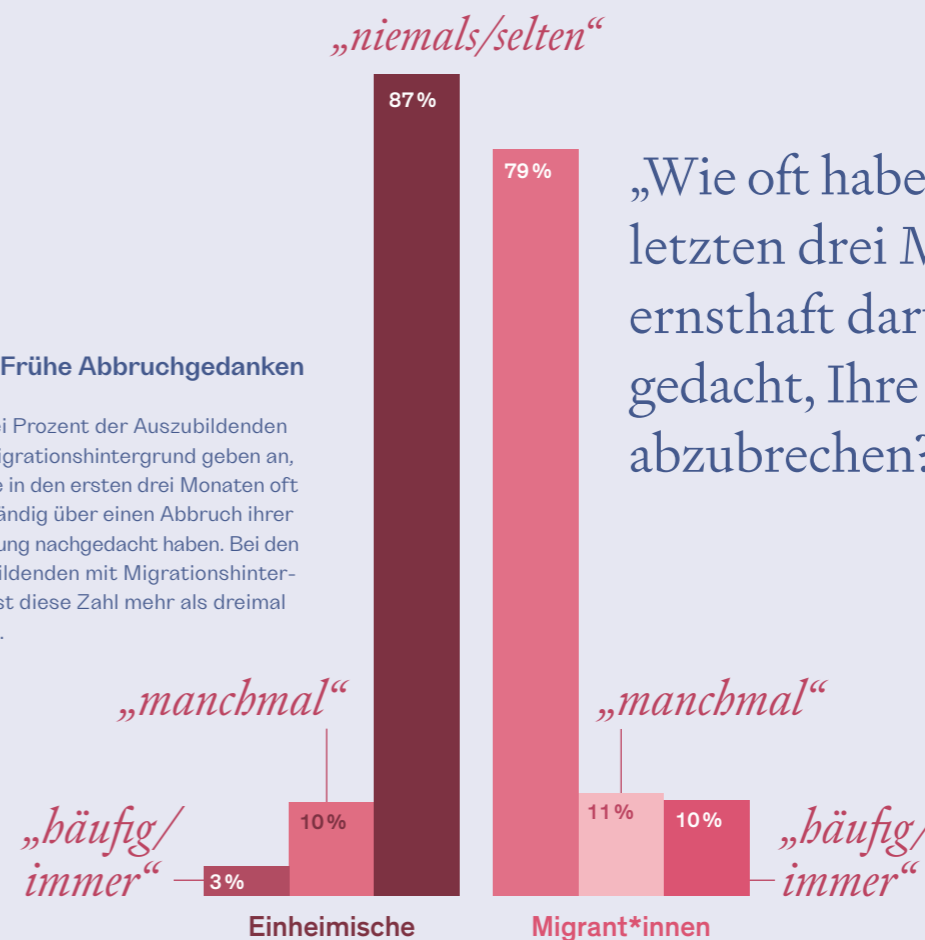
1 Abbruch der Ausbildung

Im Vergleich zu Auszubildenden ohne Migrationshintergrund brechen mehr als doppelt so viele Auszubildende mit Migrationshintergrund ihre Ausbildung innerhalb der ersten drei Monate ab. Dies deutet darauf hin, dass migrantische Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind.

43

2 Frühe Abbruchgedanken

Nur drei Prozent der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund geben an, dass sie in den ersten drei Monaten oft oder ständig über einen Abbruch ihrer Ausbildung nachgedacht haben. Bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist diese Zahl mehr als dreimal so hoch.



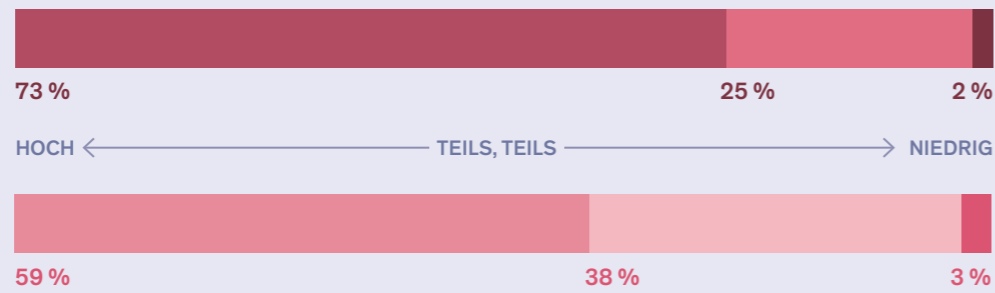
„Wie oft haben Sie in den letzten drei Monaten ernsthaft darüber nachgedacht, Ihre Ausbildung abubrechen?“

Forschungsprojekt Integration@Work

Stichprobe von Auszubildenden in Deutschland 2021/2022; mehrjährige, andauernde Studie.

n = 482,
44% Frauen,
25% Migrant*innen,
50 Länder,
115 Firmen

Wahrnehmung der eigenen Arbeitskompetenz



4 Kompetenzerleben

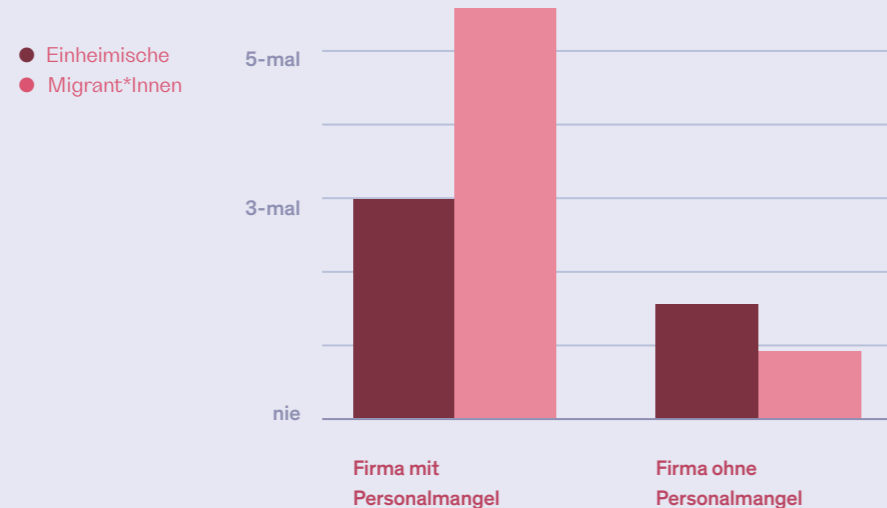
Wie Migrant*innen sich selbst und ihre beruflichen Fähigkeiten wahrnehmen, ist ein wichtiger Faktor im Integrationsprozess. Während 73 Prozent der nicht-migrantischen Auszubildenden angeben, sich bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben kompetent zu fühlen, sind es bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund nur 59 Prozent.

„An wie vielen Tagen sind Sie in den vergangenen drei Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie sich unwohl oder krank gefühlt haben?“

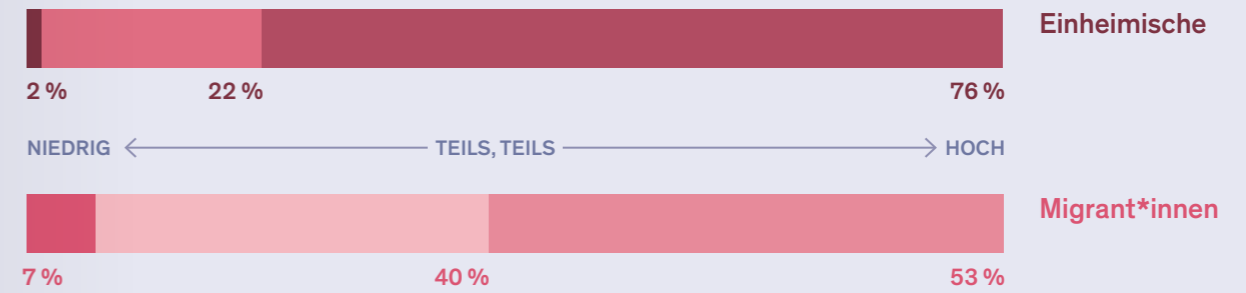
3 Arbeit trotz Krankheit

In personell unterbesetzten Betrieben geben Auszubildende mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihren nicht-migrantischen Kolleg*innen häufiger an, trotz Krankheit zur Arbeit zu kommen. Sie zeigen eine hohe Arbeitsmoral: Aus Arbeitgeber*innensicht kurzfristig zwar vorteilhaft, kann das mittel- und langfristig aber die Gesundheit der Auszubildenden gefährden.

Anwesenheit bei der Arbeit trotz Krankheit



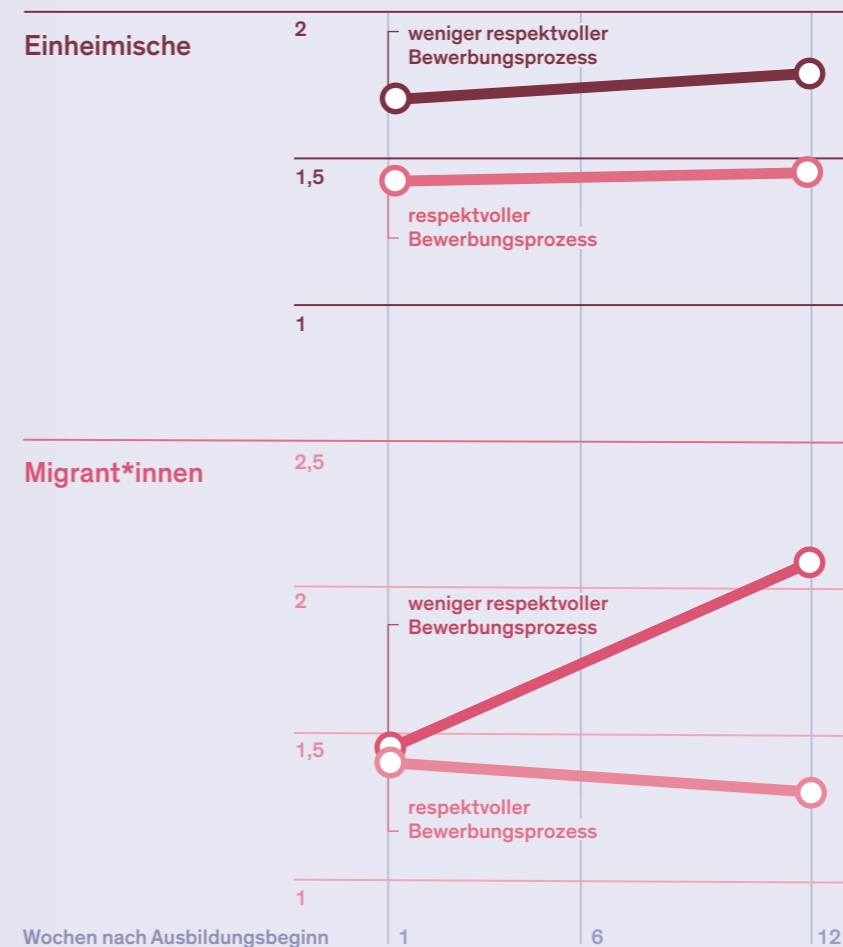
Soziale Unterstützung durch Kolleg*innen



5 Hilfsangebote

Stereotype und Diskriminierung können zu den Faktoren gehören, die für die höheren Abbruchquoten und -absichten von migrantischen Auszubildenden verantwortlich sind. Die Daten von Integration@Work stützen diese Vermutung. Auszubildende mit Migrationshintergrund geben an, weniger soziale Unterstützung zu erfahren als ihre nicht-migrantischen Kolleg*innen.

„Die Kolleg*innen waren unfreundlich zu mir.“



Arbeitserfahrung von Migrant*innen

Zustimmung zur obigen Aussage, Entwicklung in der Zeit nach Ausbildungsbeginn, Skala von 1 „stimme nicht zu“ bis 5 „stimme zu“

6 Respektvolle Behandlung

Die ersten Interaktionen mit ihren Arbeitgeber*innen prägen die Arbeitserfahrung der Auszubildenden. Auszubildende mit Migrationshintergrund, die den Einstellungsprozess als wenig respektvoll empfanden, berichten auch von zunehmenden Problemen mit ihren Kolleg*innen im Laufe der Zeit. Im Gegensatz dazu bezeichnen Auszubildende (beider Gruppen!), deren Bewerbungsprozess fair verlaufen ist, das Verhältnis zu ihren Kolleg*innen noch immer als gut. /

AUS UNSERER FORSCHUNG

Was Frauen für gerecht halten. *Der Arbeitskontext ist entscheidend*

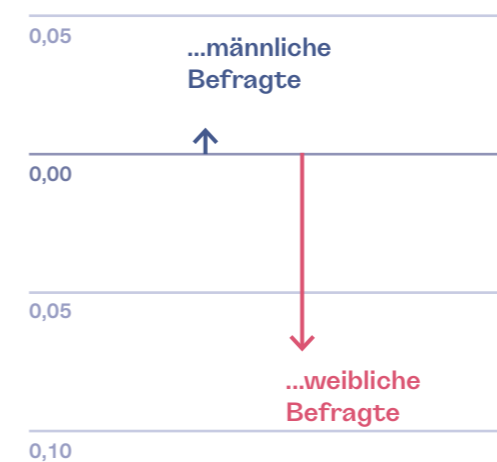
(S. Strauß, O. Brüggemann, J. Lang)



Obwohl sie im Bildungssystem immer erfolgreicher werden, verdienen Frauen weiterhin weniger als Männer – ein Phänomen, das als Gender Pay Gap bezeichnet wird. Besonders auffällig ist dabei, dass dieser Unterschied laut einer Reihe von wissenschaftlichen Studien sogar *als gerecht oder gerechtfertigt empfunden wird, und zwar nicht nur von Männern, sondern auch von Frauen.* Dies könnte – zumindest teilweise – erklären, warum Frauen bei Gehaltsverhandlungen zurückhaltender sind.

Neuere empirische Befunde der letzten Jahre zeigen diesbezüglich allerdings ein differenzierteres Bild: Eine ländervergleichende Studie kommt sogar zu dem Ergebnis, dass Frauen in vielen Ländern ihre Bezahlung heute in weit aus höherem Maße als ungerecht wahrnehmen. Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass das Phänomen je nach institutionellem Kontext variiert. In früheren Studien wurden diese Unterschiede zwischen Berufen, Regionen und sozialen Gruppen untersucht (Studierende im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung, Personen mit oder ohne Kinder). Diese Studien haben zwar gezeigt, dass die Gerechtigkeitswahrnehmung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden variiert, weniger klar ist jedoch, welche relevanten Faktoren im jeweiligen spezifischen Kontext diesen Effekt beeinflussen. Nach unserer Auffassung ist der wichtigste zu betrachtende Referenzrahmen der direkte betriebliche Kontext der Beschäftigten, also ihre Arbeitsgruppe und – als übergeordneter Kontext – das Unternehmen.

Abbildung 1: Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens weiblicher Vignettenpersonen durch...



Konkret untersuchen wir den Einfluss von drei institutionellen Faktoren: (1) der Anteil weiblicher Führungskräfte auf Unternehmensebene sowie das Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten, (2) ob die Beschäftigten sich offen über ihre Bezahlung austauschen, gemessen an ihren individuellen Antworten, und (3) ob das Unternehmen einer Tarifbindung unterliegt.

Warum betrachten wir genau diese Kontextfaktoren? Erstens gehen wir davon aus, dass weibliche Vorgesetzte ein günstigeres Klima für weibliche Beschäftigte schaffen, wodurch eine ungleiche Bezahlung insbesondere für weibliche Beschäftigte weniger akzeptabel wird. Zweitens nehmen wir an, dass Lohntransparenz die Akzeptanz für diese Ungleichheiten senkt. Und drittens erwarten wir, dass stärker standardisierte, häufig in Tarifverträge mündende Lohnfindungsprozesse die Akzeptanz von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Bezahlung insgesamt verringern. Unsere empirischen Analysen beruhen auf einer deutschlandweiten Onlinebefragung der erwerbstätigen Bevölkerung.

Für die Analyse wurde eine Zufallsstichprobe von Betrieben gezogen, die sich in verschiedenen Betriebsmerkmalen unterscheiden (Gender Pay Gap, Anteil von Frauen in Führungspositionen, bestehende Lohnungleichheit gemessen am betrieblichen Gini-Koeffizienten). Den Befragten wurden sogenannte Vignetten vorgelegt: Im Fragebogen wurden ihnen zunächst fiktive Personen vorgestellt, die sich in verschiedenen Merkmalen wie Alter, Arbeitszeit, Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, Arbeitsleistung oder Geschlecht zufällig unterscheiden. Die Befragten wurden dann gebeten, die Bezahlung von fünf verschiedenen fiktiven Beschäftigten auf einer Skala von -4 (ungerechtfertigt zu niedrig) bis +4 (ungerechtfertigt zu hoch) zu bewerten. →

i

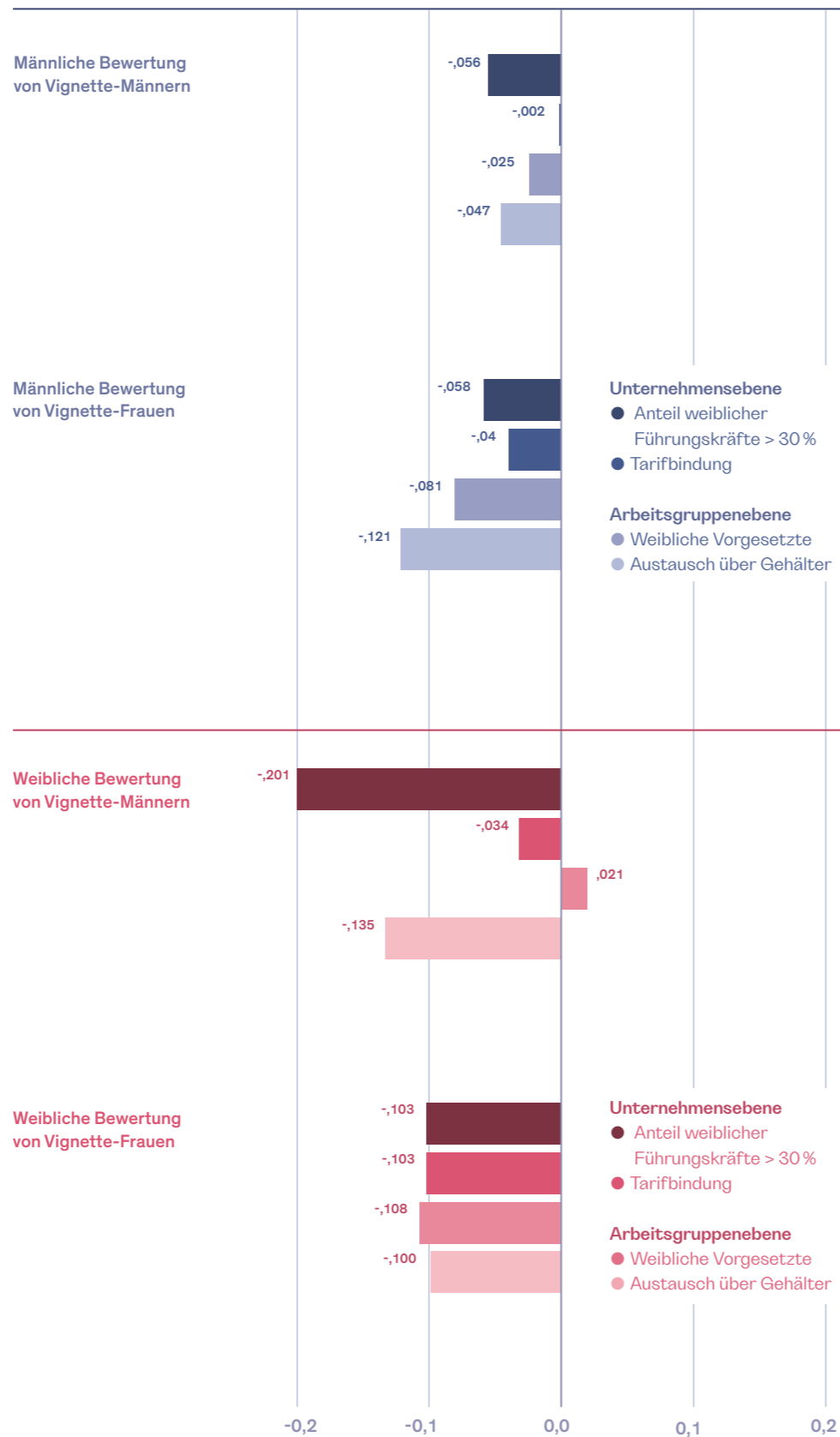
Die Befragung wurde in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft im Rahmen des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“ gefördert.

Gerechtigkeitsbewertung des Vignette-Einkommens

Abbildung 2: Einfluss verschiedener Kontextfaktoren auf die Gerechtigkeitsbewertung durch männliche (oben, blau) und weibliche (unten, rot) Befragte

Negativer Wert
Der Faktor führt zur Bewertung des Einkommens der Vignettenperson als unfair.

Positiver Wert
Der Faktor führt zur Bewertung als fair.



Wie unterscheiden sich nun die Wahrnehmungen von Männern und Frauen in Bezug auf gerechte Bezahlung nach Vignettengeschlecht? Und wie beeinflussen die drei beschriebenen Kontextfaktoren (weibliche Führungskräfte, Entgelttransparenz, Tarifbindung) die Bewertungen von Männern und Frauen hinsichtlich der Lohngerechtigkeit?

Es zeigt sich, dass Männer die Lohngerechtigkeit unabhängig vom Geschlecht der Vignette bewerten. Frauen hingegen bewerten die Bezahlung von weiblichen Vignettenpersonen häufiger als ungerechtfertigt zu niedrig (Abbildung 1). Dies steht zwar im Widerspruch zu früheren Befunden, wonach Männer und Frauen niedrigere Löhne für Frauen gleichermaßen als gerecht oder gerechtfertigt ansehen, deckt sich aber mit neueren Erkenntnissen, wonach Frauen in vielen Ländern ihre Bezahlung in weit höherem Maße als ungerecht wahrnehmen. Weitere Analysen zeigen, dass vor allem jüngere Frauen (unter etwa 50 Jahren) die Bezahlung anderer Frauen als ungerechtfertigt niedrig wahrnehmen. Bei Männern waren keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen festzustellen. Ob Frauen mit zunehmendem Alter eine ungerechte Bezahlung eher akzeptieren beziehungsweise sich damit abfinden, oder ob jüngere Kohorten berufstätiger Frauen sich auch weiterhin gegen diese Entgeltdiskriminierung wehren werden, muss vorerst offenbleiben.

Bezüglich der Kontextfaktoren differenzieren wir in unseren Modellen nach männlichen und weiblichen Befragten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 2 dargestellt: Es zeigt sich, dass ein höherer Anteil an weiblichen Führungskräften und die betriebliche Tarifbindung nur die Gerechtigkeitswahrnehmung von Frauen beeinflussen. Mit einer Ausnahme: Gibt es im Betrieb einen offenen Austausch über Löhne und Gehälter, haben Männer und Frauen gleichermaßen ein

Bewusstsein für ungerechtfertigt niedrige Bezahlung weiblicher Vignettenpersonen. Frauen, die diese Art von Lohntransparenz erleben, bewerten jedoch die Bezahlung der weiblichen und der männlichen Vignettenpersonen als ungerechtfertigt zu niedrig.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen heute im Gegensatz zu Männern stärker für die ungerechtfertigt niedrige Bezahlung anderer Frauen sensibilisiert sind.

Außerdem scheint die Stagnation oder Abnahme der Tarifbindung der Wahrnehmung von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten abträglich zu sein. Im Gegensatz dazu tragen der – langsam! – steigende Anteil weiblicher Führungskräfte (siehe dazu auch den folgenden Beitrag von Max Reinwald, Florian Kunze und Johannes Zaia) sowie politische Initiativen, die auf eine stärkere Offenlegung von Gehältern abzielen (z. B. das deutsche Entgelttransparenzgesetz) dazu bei, dass zumindest weibliche Beschäftigte für die ungerechtfertigt niedrige Bezahlung von Frauen sensibilisiert werden. /



Susanne Strauß ist Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt Gender Studies und PI des Cluster-Projekts „Perceptions of Gender and Seniority Wage Inequality“.



Ole Brüggemann ist Doktorand im Cluster-Projekt „Perceptions of Gender and Seniority Wage Inequality“.



Julia Lang ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Weltweit sind die Vorstandsetagen der meisten Großunternehmen noch immer von Männern dominiert. Trotz der Bemühungen von Politiker*innen und Aktivist*innen ist die Unterrepräsentation von Frauen in den letzten Jahren relativ stabil geblieben. Der enttäuschende Status quo: *In den Vorständen der Fortune-500-Unternehmen gibt es mehr Männer mit dem Vornamen John als Frauen insgesamt*, wie die New York Times 2018 berichtete.

AUS UNSERER FORSCHUNG

50 **Ins Risiko geschickt.** *Warum Frauen oft erst in der Krise an die Firmen- spitze rücken* (M. Reinwald, F. Kunze, J. Zaia)

Wenn Frauen in Krisenzeiten in höchste Führungspositionen berufen werden, gilt dies häufig als vergiftetes Geschenk. Frauen, die diese Positionen übernehmen, können dann für Führungsversagen verantwortlich gemacht und entlassen werden. Dieses Phänomen, auch als „gläserne Klippe“ bekannt, scheint durch prominente Fälle bestätigt zu werden. Marissa Mayer zum Beispiel wurde die erste Frau an der Spitze von Yahoo, als der Internetpionier bereits klar von Google überholt wurde. Anne Mulcahy übernahm die Leitung von Xerox, als das Bürotechnikunternehmen vor der Insolvenz stand und mit einer sich ausweitenden Untersuchung der US-Börsenaufsicht SEC konfrontiert war. Und Christina Riley wurde erst zum einzigen weiblichen Vorstandsmitglied der Deutschen Bank ernannt,

als die Bank von einer Krise in die nächste stolperte und bereits fünf Jahre in Folge rote Zahlen schrieb.

Doch abgesehen von prominenten Einzelfällen ist relativ wenig über die Verbreitung des Phänomens und seine Wirkung bekannt. Der 2005 von den Sozialpsycholog*innen Michelle Ryan und Alexander Haslam eingeführte Begriff der „gläsernen Klippe“ hat in der Wissenschaft große Aufmerksamkeit erfahren, doch in den 17 Jahren seither kommt die Forschung zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. In einigen Studien wird sogar bezweifelt, dass die gläserne Klippe überhaupt existiert.

Um dem Phänomen auf die Spur zu kommen, haben wir in einer groß angelegten Studie untersucht, warum und wann gläserne Klippen auftreten können, und statistische Analysen eingesetzt, um zu belastbaren Erkenntnissen zu gelangen. Frühere Arbeiten deuten darauf hin, dass gläserne Klippen entstehen, weil Frauen eine größere emotionale Sensibilität und ein beziehungsorientierter Führungsstil nachgesagt wird – zwei Führungsqualitäten, die in Krisenzeiten geschätzt werden. Anders ausgedrückt: Frauen würden eher mit fürsorglichen Eigenschaften in Verbindung gebracht, sodass sie, wenn ein Unternehmen „todkrank“ sei, dazu berufen würden, es zu „heilen“. Diese Erklärung würde jedoch auch implizieren, dass Investor*innen glauben, eine Frau könne ein Unternehmen im Alleingang aus der Krise führen, was nicht sehr plausibel ist.

Eine andere Erklärung lautet, dass Investor*innen nach Zeichen für Veränderungswillen suchen, bevor sie entscheiden, ob sie ihr finanzielles Engagement bei einem Krisenunternehmen fortsetzen. Dementsprechend könnte das Unternehmen die Ernennung einer weiblichen Führungskraft als starkes Signal nutzen, um seine Bereitschaft zu demonstrieren, traditionelle Hierarchien aufzubrechen und sich an gewandelte gesellschaftliche Normen anzupassen.

Zur Prüfung dieses Erklärungsansatzes haben wir einen eigenen Datensatz von 26.156 Ernennungen auf Top-Führungspositionen in börsennotierten US-Firmen in den Jahren 2000-2016 zusammengestellt. Als Krisenmaßstab diente dabei der sogenannte Altman Z-Score, ein von Finanzinvestor*innen häufig verwendeter Indikator, der Unternehmen unterhalb eines bestimmten Schwellenwerts als in der Krise befindlich

und insolvenzgefährdet kennzeichnet. Wir haben uns die Tatsache zunutze gemacht, dass sich Unternehmen knapp unterhalb oder oberhalb des Schwellenwerts nur hinsichtlich des entscheidenden Etiketts „Krise“ unterscheiden, nicht jedoch in anderen wichtigen Kennzahlen wie Firmengröße oder -kultur. So entstand ein natürlicher quasi-experimenteller Rahmen.

Das Ergebnis: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau in eine Führungsposition kommt, ist bei Krisenunternehmen um rund 50 Prozent höher als in Unternehmen, denen keine Zahlungsunfähigkeit droht.

Unsere Ergebnisse stützen nicht nur die Existenz der gläsernen Klippe, sondern auch unsere Erklärung, dass es dabei vor allem um die Signalwirkung nach außen geht. So zeigt eine detaillierte Analyse der Pressemitteilungen über die Ernennung von Führungskräften, dass Krisenunternehmen bei der Ernennung einer weiblichen Führungskraft häufiger Begriffe verwenden, die sich auf Veränderungen beziehen, z.B. „Aufbruch“, „Wandel“ oder „Innovation“. Im Gegensatz dazu konnten wir bei der krisenbedingten Ernennung von männlichen Führungskräften keinen Anstieg der veränderungsbezogenen Formulierungen feststellen.

Da Unternehmen in Krisenzeiten ein starkes Interesse daran haben, einen Aufbruch zu signalisieren, ist es auch nicht allzu überraschend, dass sie dies am ehesten dann tun, wenn sie erwarten, am meisten von diesem Signal zu profitieren. Wir stellen fest: Unternehmen schaffen besonders häufig gläserne Klippen, wenn sie keine Frauen im Vorstand haben, das Signal daher besonders neu ist und eine grundlegende Abkehr vom Status quo der männlichen Führung darstellt. Das Gleiche gilt für Unternehmen, die unter der Beobachtung von Investor*innen stehen und überdurchschnittlich viele Google-Suchanfragen erhalten. →



In_equality magazin

N° 4, November 2022

ISSN 2748-5404

Herausgebende

Prof. Dr. Marius R. Busemeyer (Sprecher)
Prof. Dr. Claudia Diehl (Co-Sprecherin)
Prof. Dr. Gabriele Spilker (Co-Sprecherin)

Geschäftsführung

Jessica Haase

Universität Konstanz

Exzellenzcluster

„The Politics of Inequality“

Universitätsstraße 10
78464 Konstanz
T +49 7531 88-5772
cluster.inequality@uni-konstanz.de

Redaktion

Dr. Paul Stoop
Dr. Paul Töbelmann

Korrektorat

Susanne Darabas

Übersetzung

Carsten Bösel

Design

yella park, Aachen

Druck

Westermann Druck Zwickau GmbH

Papier Druckversion

Circleoffset Premium White (100 %-Recyclingpapier, „Blauer Engel“-zertifiziert)

Texte in Absprache mit der Redaktion

frei zum Nachdruck.

Online-Version und Abonnement

<https://ungleichheit.uni.kn/magazin>

Der Exzellenzcluster „The Politics of Inequality. Perceptions, Participation and Policies“

ist ein interdisziplinäres Forschungszentrum an der Universität Konstanz und wird seit Januar 2019 im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern gefördert. Die Kluft zwischen Arm und Reich, ungerecht verteilte Bildungschancen, der weltweite Aufstieg von Populisten, die Lastenverteilung im Kampf gegen den Klimawandel – in aktuellen Debatten geht es immer auch um Ungleichheit. Die Zusammenhänge sind komplex, an wissenschaftlich fundierten Antworten mangelt es aber noch. Hier setzen wir an und erforschen „The Politics of Inequality“ – die politischen Ursachen und Folgen von Ungleichheit.

Der Exzellenzcluster dankt der Universität Konstanz und der Deutschen Forschungsgemeinschaft für ihre Förderung und Unterstützung.

Gefördert durch:

DFG Deutsche
Forschungsgemeinschaft
EXC-2035/1-390681379

inequality.uni.kn   @EXCInequality

Bildnachweise

S. 6 Ines Janas
S. 8 Ines Janas
S. 11 Ines Janas
S. 13 Stocksy / Sergio Marcos
S. 21 Ines Janas (Findeisen), Rico Diel (Dauth), Heinrich Heine Universität (Südekum), Department of Economics, UCLA Berkeley (Moretti)
S. 22 IMAGO / VWPics
S. 24 IMAGO / VWPics, Ines Janas (Menéndez-González)
S. 28 IMAGO / ZUMA Wire
S. 30 Stocksy / Victor Bordera
S. 31 privat (Gallego)
S. 41 IGZA (Neumann, Amlinger, Markert)
S. 35 Ines Janas (Apostolidou, Kunze, Korman)
S. 36 Stocksy / Gillian Vall
S. 49 Inka Reiter (Strauß), Ines Janas (Brüggemann), Wolfram Murr (Lang)
S. 51 Stocksy / Jetta Productions
S. 53 privat (Reinwald), Ines Janas (Kunze), privat (Zaia)
S. 54 Unsplash / Possessed Photography
S. 56 Universität Duisburg-Essen/Frank Preuß (Marx), Ines Janas (Busemeyer)
S. 58 linke Seite: Inka Reiter (oben), Ines Janas (unten); rechte Seite: Ines Janas

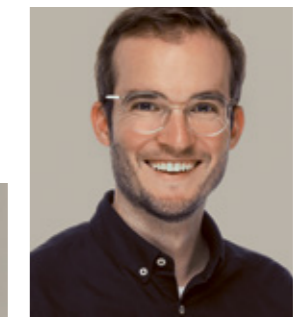
Was kann zur Beseitigung von gläsernen Klippen getan werden? Die Ergebnisse unserer Forschung stützen die folgenden Empfehlungen:

Bewusstsein stärken

Unternehmen können aktiv gegen gläserne Klippen vorgehen, indem sie Personalfindungs- und Einstellungsprozesse transparent und formal gestalten. Aus jahrzehntelanger Forschung ist bekannt, dass undurchsichtige und nichtstandardisierte Verfahren ein fruchtbarer Boden für Diskriminierung sind, insbesondere gegenüber Minderheiten und Frauen. Da Personalentscheidungen für Spitzenpositionen meist nach intensiven Verhandlungen hinter verschlossenen Türen fallen, können mit Blick auf die Außenwirkung getroffene Entscheidungen faire Einstellungspraktiken untergraben. Diversity-Beauftragte und Mitglieder von Auswahlkommissionen sollten sich der Tendenz zur gläsernen Klippe bewusst sein und eingreifen, wenn Argumente ausschließlich auf die Signalwirkung abzielen.

Fragen stellen

Frauen sollten immer wieder nachfragen, wenn ihnen eine Stelle angeboten wird. Weibliche Führungskräfte haben eventuell weniger Möglichkeiten, an die Spitze zu gelangen, und zögern daher, eine Führungsposition abzulehnen. Kandidatinnen, die sich nicht sicher sind, ob ihnen eine gläserne Klippe angeboten wird und ob sie die Stelle annehmen sollten, sollten immer wieder Fragen stellen. So können sie herausfinden, ob sie die Stelle bekommen, weil das Unternehmen wirklich an sie glaubt und sie mit Kolleg*innen zusammenarbeiten können, die sie wirklich unterstützen – oder ob das Unternehmen nur ein neues Gesicht zeigen will. /



Max Reinwald ist Assistenzprofessor am Institute for Leadership and Organisation der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Florian Kunze ist Professor für Organisational Studies an der Universität Konstanz und PI des Cluster-Projekts „Integration at Work“.



Johannes Zaia ist Credit Risk Model Developer bei Credit Suisse.

Inklusives Unternehmensklima

Studien zu einem diversitätsfördernden und inklusiven Unternehmensklima zeigen, dass Frauen ihr wahres Potenzial dann entfalten können, wenn das Unternehmen inklusiv organisiert ist. Unternehmen, die ein inklusives Klima schaffen, achten darauf, implizite Diskriminierung wie die durch gläserne Klippen zu vermeiden. Stattdessen sind sie bestrebt, ein organisatorisches Umfeld zu schaffen, in dem Minderheiten wertgeschätzt und unterstützt werden, und Menschen in Positionen zu bringen, in denen sie erfolgreich sein können.

Technologischer Wandel bedrohe Arbeitsplätze – so lautet eine gängige These. Die bislang gut situierte Mittelschicht werde darunter dann besonders zu leiden haben. Und von der befürchteten Arbeitsmarktkrise kommt man schnell zu einer pessimistischen Prognose für das Sozialversicherungssystem: Ein Einbruch der Beschäftigung hätte massive Auswirkungen auf die Finanzierung des Sozialstaats. Aber stimmt die ursprüngliche These eigentlich?

Ja, die Verbindung von technologischem Fortschritt, Arbeitsmarktwandel und sozialer Absicherung birgt Herausforderungen. Doch an belastbaren Forschungsergebnissen herrscht bisher noch Mangel. Auf der Grundlage aktueller Trends lassen sich immerhin einige plausible Erwartungen formulieren und darüber hinausgehende Überlegungen anstellen.

Beginnen wir mit dem Sozialsystem: Auch wenn die pessimistische Sicht mit ihrer Betonung von Finanzierungsproblemen aufgrund dramatischer Arbeitsplatzverluste zu kurz greift, ist wahrscheinlich, dass es durch die Digitalisierung tatsächlich zu großen Umbrüchen auf den Arbeitsmärkten kommen wird. Dabei ist nicht allein die Anzahl verloreener oder neu entstehender Arbeitsplätze entscheidend, sondern auch die Qualität der „neuen“ Arbeit.

Es steht fest, dass viele Menschen mit Ängsten vor sozialem Abstieg konfrontiert und auf die Unterstützung des Sozialstaats angewiesen sein werden. →

55

LAUT GEDACHT

Geänderte Machtverhältnisse.

Folgen von Automatisierung und Digitalisierung für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

(P. Marx, M. R. Busemeyer)

„Letztlich erfordert Digitalisierung eine breite Debatte über den Wert sozialer Dienstleistungen und des menschlichen Faktors.“



Paul Marx ist Professor für Politikwissenschaft und Sozioökonomie am Institut für Sozioökonomie der Universität Duisburg-Essen.



Marius R. Busemeyer ist Professor für Politikwissenschaft an der Universität Konstanz und Sprecher des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“.

Der technologische Wandel könnte auch die Verbreitung von Beschäftigungsverhältnissen außerhalb der Sozialversicherungen massiv fördern, zum Beispiel durch (Schein-)Selbstständigkeit oder prekäre Beschäftigung in der digitalen Wirtschaft. Diese Veränderungen stellen große Herausforderungen für die Nachhaltigkeit der Finanzierung der Sozialsysteme dar, denn diese orientieren sich gerade in Deutschland stark am Status der regulär abhängig Beschäftigten.

Neben diesen Folgen für die Sozialversicherungssysteme wird im Alltag zudem die Frage wichtig werden, wie die Digitalisierung soziale Dienstleistungen verändern wird. Schon heute haben digitale Technologien erhebliche Auswirkungen auf Bildung, Gesundheit, Pflege und Sozialverwaltung. Diese Möglichkeiten (oder: Verlockungen) werden mit Fortschritten beim technischen Angebot noch zunehmen.

Viele dieser Entwicklungen haben positive wie negative Nebenwirkungen, und die Frage, ob Digitalisierung insgesamt zur Kostenexplosion oder -dämpfung im Wohlfahrtsstaat beiträgt, ist alles andere als einfach zu beantworten. Viel wird davon abhängen, inwiefern Gesellschaften bereit sind, bislang originär menschliche

Tätigkeiten Robotern und Algorithmen zu überlassen. Soll die Bewertung der Lernfortschritte von Kindern Menschen entzogen und einem datengetriebenen Benchmarking übertragen werden? Sollen Fürsorge für und die Interaktion mit Alten und Kranken durch animierte Gesichter auf Bildschirmen erfolgen? Sollen Algorithmen den Zugang zu Maßnahmen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik steuern? Hier steht mehr auf dem Spiel als budgetäre Erwägungen. Letztlich erfordert Digitalisierung eine breite Debatte über den Wert sozialer Dienstleistungen und des menschlichen Faktors.

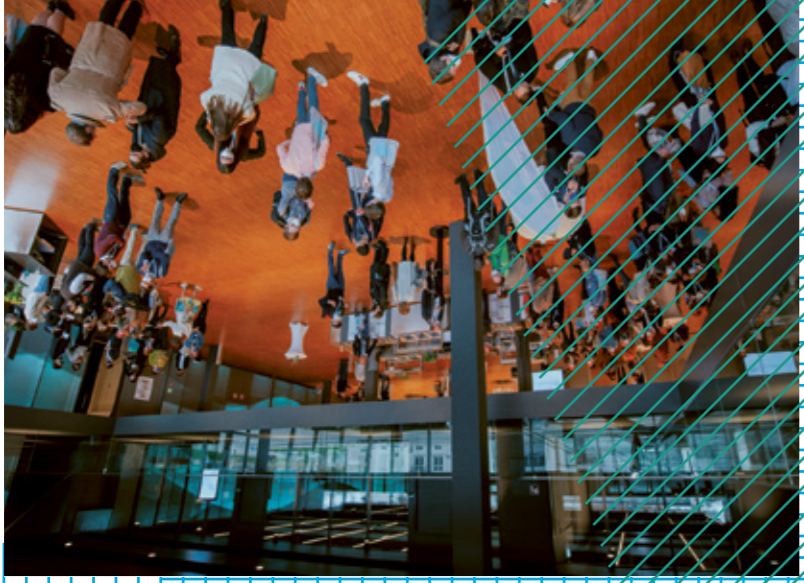
Die Erfahrungen der Coronapandemie mögen viele Gesellschaften zu einem gewissen Technologie-Optimismus verleiten: Wer hätte sich während der Pandemie nicht gewünscht, dass Schulen gut ausgestatteten Schüler*innen hochwertige und motivierende Onlineangebote bereitstellen? Oder dass Gesundheitsdienstleister und -verwaltungen gut miteinander vernetzt sind und nahtlos elektronische Krankenakten austauschen?

Wer aber stellt solche digitalen Infrastrukturen bereit? Und was heißt das für die Machtverteilung innerhalb einer Gesellschaft? Es zeichnet sich ein großes Interesse einflussreicher Technologieunternehmen ab, insbesondere im Gesundheitssektor und in der Bildung Fuß zu fassen. Im Bildungsbereich etwa stellen große Anbieter günstige oder teilweise kostenlose Hardware und Software zur Verfügung, um Lernprozesse zu unterstützen. Im Gesundheits- und Pflegebereich, in dem die Alterung der Gesellschaft erhebliche Kostensteigerung erwarten lässt, bieten neue technologische Möglichkeiten die Chance, Geld zu sparen und Arbeitskräfte bei schweren körperlichen Tätigkeiten zu entlasten. Wenn der Staat heute scheinbar kostengünstig Dienstleistungen in Anspruch nimmt, könnte dies allerdings langfristig das Machtverhältnis zwischen öffentlicher Sozialpolitik und privaten Wirtschaftsunternehmen verschieben. Das könnte neue Abhängigkeiten begründen. Die Verlockung einer günstig bereitgestellten Infrastruktur sollte daher die Politik nicht über Ziele der privaten Akteur*innen hinwegtäuschen, die aus gesellschaftlicher Sicht womöglich problematisch sind. Unternehmen haben naturgemäß nicht die gesellschaftliche Wohlfahrt, sondern private Gewinninteressen im Blick, sei es beim viel diskutierten Umgang mit Daten und Privatsphäre oder auf anderen Feldern.

Da wir gerade über Macht sprechen: Welche Konsequenzen hat die Digitalisierung für politische Beteiligungsprozesse? Einerseits durch die Veränderung der Kommunikation

zwischen Politik und Bürger*innen, andererseits – und dieser Aspekt steht hier für uns im Vordergrund – durch die Verschiebung von Machtbeziehungen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Die Digitalisierung bedroht den sozio-ökonomischen Status vieler Menschen, die bislang aufgrund ihres Einkommens und geringer Arbeitsmarktrisiken kein Interesse an umverteilender Politik haben. Im Zuge der Digitalisierung können sich soziale Strukturen und politische Konfliktlinien neu sortieren. Wie wir an den Folgen der Globalisierung gesehen haben, müssen erlittene oder befürchtete Statusverluste politisch nicht unbedingt zu einer Revitalisierung politischer linker Kräfte führen (Sozialdemokratie und Gewerkschaften). Sie können auch einen Ansatzpunkt für (rechts-)populistische Mobilisierung bieten (siehe dazu auch die Beiträge von Kattalina Berriochoa und Thomas Kurer in diesem Heft).

Mit dieser letzten Beobachtung ist ein subtiler, aber für die Unterstützung des Wohlfahrtsstaats möglicherweise entscheidender Aspekt verbunden. Meist wird Menschen vor allem dann Solidarität zuteil, wenn sie unverschuldet in Not geraten. Die aktuelle Welle der Digitalisierung geht – in dieser Hinsicht anders als bisherige historische Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt – auch mit einem ideologischen Wandel einher, der Kreativität mit besonderem sozialen Prestige belohnt. So gelangt man schnell zu dem Eindruck, Digitalisierung sei ein Prozess, der sich mit den richtigen individuellen Eigenschaften schon bewältigen lasse, einer guten Portion Flexibilität und Kreativität etwa. Zu den Verlierern zu zählen, erscheint in dieser Perspektive nicht als unkontrollierbares Unglück – es wird zum Ausweis eines persönlichen Defizits. Gewinne und Verluste durch strukturellen Wandel werden so kulturell aufgeladen und damit legitimiert. Das erscheint uns vor dem Hintergrund aktueller Erfahrungen als überaus riskant: für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und zugleich für den Wohlfahrtsstaat. /



VIEW AHEAD

Save the date 10-12 April 2024

58

58



BLICK ZURÜCK

