

SYSTEMRELEVANT 90

Bettina Kohlrausch und Andreas Hövermann erklären Marco Herack das Projekt Lebenslagen und dessen Erkenntnisse zu den Herausforderungen der Transformation.

Marco Herack:

Heut ist Donnerstag, der 3. Februar 2022. Willkommen zur 90. Ausgabe von Systemrelevant. Wir sind heute zu dritt. Daher begrüße ich Bettina Kohlrausch.

Bettina Kohlrausch:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist die Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Und Andreas Hövermann, hallo.

Andreas Hövermann:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hans-Böckler-Stiftung im Projekt zu sozialen Lebenslagen, Transformation und demokratischer Integration und seit Januar 2022 im WSI angesiedelt. Außerdem ist Andreas, der, glaube ich, am häufigsten erwähnte Nicht-Gast des Podcast. Sprich oft erwähnt, aber noch nie hier.

Bettina Kohlrausch:

Wird Zeit, es zu ändern.

Marco Herack:

Genau. Deswegen freuen wir uns auch heute ganz besonders, dich hier zu begrüßen.

Andreas Hövermann:

Das ist nett. Ganz lieben Dank. Ich freue mich auch sehr, dass ich jetzt an der anderen Seite des Mikrofons sitze und teilnehmen kann und nicht nur zuhöre.

Marco Herack:

Ja und von euch an der Zuhörerseite und Zuhörerinnenseite vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte an uns senden, wir freuen uns sehr. Und wenn ihr, ja, uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert, dann freuen wir uns ebenfalls. Außerdem findet ihr Bettina auf Twitter als @BettiKohlrausch und Andreas ist dort zugegen als AndreasHoev mit OE und V.

Andreas Hövermann:

Ganz genau.

Marco Herack:

Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über das Projekt

Lebenslagen unterhalten. Darüber haben wir ja schon öfter mal gesprochen beispielsweise es angesprochen, dass diese und jene Daten aus diesem Projekt kommen. Und was das genau ist, da blieben wir bisher, glaube ich, eher rudimentär. Also Andreas, was erforscht ihr denn da bei diesem Lebenslagenprojekt?

Andreas Hövermann:

Ja, in dem Lebenslagenprojekt gucken wir uns an, wie soziale Lebenslagen zusammenhängen mit Themen wie demokratischer Integration. Das ist jetzt erst mal so der Titel dieses ganzen Projekts, aber es geht dann stark darum, ob benachteiligte Gruppen in der Gesellschaft auch das Gefühl haben, nicht so stark integriert zu sein in die Gesellschaft, ob sie unterschiedliche Einstellungen haben zu verschiedenen politischen Themen. Und diesen Zusammenhang schauen wir uns da an und haben dabei immer relativ stark im Fokus das Thema Arbeit, also inwieweit die Personen in den Arbeitsmarkt integriert sind, bestimmte Arbeitsbedingungen haben und ob das in irgendeiner Form das beeinflusst, diesen Zusammenhang.

Marco Herack:

Ist das jetzt so ein Ding, was dann mal so ein Jahr läuft oder sind das zehn Jahre?

Andreas Hövermann:

Das ist ein Projekt, das angefangen hat schon im Jahr 2017 in so einer ersten Projektphase bis 2019 und da schon mit verschiedenen Erhebungen Befunde generiert hat und das Thema bearbeitet hat und jetzt aber in einer zweiten Projektphase ist seit Anfang 2020, also jetzt seit gut zwei Jahren und weiter jetzt auch noch gut drei Jahre laufen soll. Und in dieser Zeit werden wir zu verschiedenen Zeitpunkten neu Daten erheben und Umfragen machen, sodass wir hier verschiedene Datensätze haben und zu verschiedenen Zeitpunkten was sagen können, wie es um die Einstellung steht in der deutschen Bevölkerung.

Bettina Kohlrausch:

Genau und wenn ich vielleicht da kurz noch mal auch zur Genese des Projektes was sagen kann. Ich war ja schon ein bisschen involviert bei der ersten, ja, oder bei den Vorläuferprojekten zu sozialer Lebenslage im Vorfeld der letzten Bundestagswahl 2016/2017 und 2018 haben wir, glaube ich, da Daten erhoben. Und da war der Fokus noch mal ganz stark wirklich auf der Frage, wer wählt eigentlich AfD. Aber auch da haben wir schon erkannt, dass es einfach Sinn macht, sich noch mal genauer die soziale Lebenslage anzugucken. Deshalb haben wir das ja jetzt auch wieder so genannt und diesen Begriff noch mal aufgenommen. Weil schon damals gab es ja auch so eine Diskussion darüber, warum wählen die Leute AfD, spielt die Frage der sozialen Verortung der Sozialstruktur, der Ressourcen, also der materiellen Ressourcen überhaupt noch eine Rolle oder sind das eigentlich ganz andere Problemlagen, die da aufpoppen. Und da haben wir schon gesehen, dass das durchaus eine Rolle spielt, dass das aber ganz häufig einfach auch in den Datensätzen, die uns da zur Verfügung standen oder die genutzt werden in der Diskussion darum, wer wählt AfD.

Also wir waren ja nicht die Einzigen, die dazu geforscht haben. Und auch selbst bei unseren eigenen Daten, dass die soziale Lebenslage nicht in der Komplexität

erfasst wird, die es braucht, um wirklich verstehen zu können, was denn an dieser Lebenslage, also an der sozialen Einbettung, sage ich mal, von Menschen da eine Rolle spielt. Und deshalb haben wir dieses Mal versucht, es wirklich möglichst vielschichtig und komplex abzubilden und das hat eben auch bei der Erstellung des Fragebogens einen sehr großen Raum eingenommen, darüber nachzudenken, wie können wir das eigentlich gut messen. Weil ganz häufig wird wirklich einfach nur Einkommen genommen. Und dann sagt man irgendwie, hoch, mittel, tief. Dann hat man drei Schichten und das war es. Und dann sieht man eben nicht so besonders viel. Vielleicht noch Bildung. Aber es ist eben deutlich komplexer. Wir haben schon bei der letzten, also in dem Vorläuferprojekt festgestellt, dass zum Beispiel so Fragen von Abstiegs- und Aufstiegserfahrungen und so weiter eine große Rolle spielen. Und das haben wir jetzt noch mal versucht, vielschichtiger und komplexer und vor allen Dingen ein bisschen theoriegeleiteter und systematischer einzubinden und in dem Kontext eben auch untersucht, inwieweit Menschen sich bedroht oder betroffen fühlen von den Veränderungen der Arbeitswelt, die wir im Moment erleben.

Marco Herack:

Aber ihr beschränkt euch da auch nur auf Deutschland. Muss man vielleicht dann noch explizit mal sagen, das ist jetzt nicht weltweit ausgerollt, das Ganze.

Andreas Hövermann:

Nein, nein. Das ist in diesem Fall wirklich ein Projekt, das sich nur auf Deutschland bezieht. Und soll ich einen Satz mal vielleicht sagen zu diesem Datensatz, den wir da erhoben haben?

Marco Herack:

Ja.

Andreas Hövermann:

Das ist tatsächlich auch was, wo wir stolz drauf sind. Also zum einen, weil wir einen sehr, sehr komplizierten und ausführlichen guten Fragebogen zusammengestellt haben, zum anderen aber auch, weil es sich um eine echte Zufallsstichprobe handelte. Das heißt in diesem Fall, dass wir wirklich so ein bisschen den Goldstandard an Daten haben, weil tatsächlich repräsentativ Aussagen über die Gesamtbevölkerung in Deutschland über 16 Jahre getätigt werden können als aber auch repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung in Deutschland. Und das ist tatsächlich relativ besonders. Wir haben über 4.000 Leute befragt. Und der Zeitpunkt, zu dem wir das gemacht haben, das war im Grunde zwischen November 2020 und Januar 2021 zum Jahreswechsel. Das sind die Daten, die wir erhoben haben und die wir dann eine Weile analysiert haben und aus denen wir jetzt gleich ein bisschen was berichten können.

Marco Herack:

Wir wollen uns heute um so einen ganz speziellen Punkt bei der ganzen Sache kümmern, nämlich die Transformationsprozesse. Und die zwei großen Transformationsprozesse, vor denen wir stehen, das sind, glaube ich, unbestritten Digitalisierung und sozial-ökologischer Wandel. Wobei Letzteres, glaube ich, so ein Begriff ist, der jetzt noch nicht so ganz gesetzt ist, sondern sich gerade so entwickelt

hat, auch im Zuge der Bundestagswahl. Vielleicht fangen wir mal mit der Digitalisierung an. Warum ist denn Digitalisierung überhaupt ein Transformationsprozess?

Bettina Kohlrausch:

Wir haben ja gesagt, was uns interessiert, ist die Rolle von Erwerbsarbeit, auch als Forschungsperspektiven. Und natürlich verändert Digitalisierung Erwerbsarbeit – viele andere Bereiche auch des Lebens, aber sie verändert eben Erwerbsarbeit. Und das hat auch zur Folge, dass sich möglicherweise nicht nur die Arbeit an sich verändert, sondern dass auch durch Automatisierungsprozesse zum Beispiel Jobs an der einen Stelle wegfallen und woanders vielleicht neue Jobs entstehen. Dass also das auch wirklich den ganzen Arbeitsmarkt in seiner Struktur möglicherweise verändert, genauso wie sich mit neuen Geschäftsmodellen, darüber redest du ja auch sehr oft oder gelegentlich mit Johanna, also mit Plattformökonomien, ganz andere Formen der Regulierung ergeben und – solange wir diese neuen Regulierungen nicht haben – eben auch deregulierte Arbeitsbereiche und möglicherweise auch Verschlechterung der Arbeit. Wir selber haben ja auch schon ganz oft im Zuge von Digitalisierung von so Prozessen wie Entgrenzung gesprochen, dadurch dass wir mobile Endgeräte haben und permanent unsere E-Mails abrufen können und auch erreichbar sind, berichten viele davon, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Leben verschwimmen, dass sie mehr arbeiten, sich stärker unter Druck fühlen. Es gibt mehr Kontrollmöglichkeiten.

Also Digitalisierung verändert die Arbeit von Menschen auf sehr vielschichtige Art und Weise und natürlich auch in gewisser Weise das Leben – das ist ja überhaupt keine Frage – von Menschen. Und deshalb ist es eben eine Frage, die viele Menschen berührt und eben unter Umständen auch als bedrohlich empfunden wird. Und das haben wir auch gefragt oder wir haben versucht, Vor- und Nachteile der Digitalisierung abzufragen. Und das sieht man in unseren Befragungen auch und das haben wir auch schon vorhergesehen, dass es teilweise eben auch ambivalente Erfahrungen sind, die Menschen damit machen. Also wir haben zum Beispiel bei den Vorteilen gefragt – und da haben auch viele gesagt, dass sie das als Vorteil durchaus erleben: „Die Digitalisierung inspiriert mich, mich neuen Herausforderungen zu stellen.“ Also durchaus so was Positives und Motivierendes.

Oder "durch die Digitalisierung erziele ich bessere Arbeitsergebnisse" haben 55 Prozent zugestimmt. Oder „durch Digitalisierung kann ich freier entscheiden, wo und wann ich arbeite“; immer noch 42 Prozent. Und „durch die Digitalisierung wird meine Arbeit weniger anstrengend“; 35 Prozent. Also es ist jetzt nicht nur so, dass alle das ganz schlimm finden, aber es werden auch ganz oft Nachteile genannt. Zum Beispiel „durch die Digitalisierung wird die Überwachung und Kontrolle meiner Arbeitsleistung immer größer“, sagen 45 Prozent. Arbeitsverdichtung, also ich muss mehr Arbeit in weniger Zeit bewältigen, sagt immer noch ein knappes Drittel. Und dass sie sich überfordert fühlen durch die Digitalisierung, das sagen noch 16 Prozent. Das heißt, Menschen machen positive und negative Erfahrungen mit der Digitalisierung. Und deshalb ist es gar nicht so einfach zu sagen, das ist jetzt gut oder schlecht. Und deshalb, aber da kann Andreas vielleicht auch mehr zu sagen, haben wir uns dann methodisch auch dafür entschieden, mal zu clustern. Also wer stimmt eigentlich welchen Aussagen, von denen, die ich jetzt eben genannt habe,

zu und lassen sich da bestimmte Gruppen von Menschen identifizieren.

Marco Herack:

Ja, Andreas, was sind denn Cluster? Vielleicht noch mal so ganz grob für Einsteiger.

Andreas Hövermann:

Ja, mit Clusteranalyse kann man eigentlich ganz schön die Befragten so ein bisschen sortieren und zwar danach, wie sie geantwortet haben. Das heißt, Personen, die ähnliches Antwortverhalten gezeigt haben zu einem bestimmten Set an Fragen, kommen zusammen in ein Cluster und ähneln sich in ihrem Antwortverhalten. Und so lassen sich dann so bestimmte Cluster oder bestimmte Gruppen herausfiltern, die halt ein bisschen komplexeres Bild abbilden können. Das heißt, wir können damit auch so ein bisschen die Grautöne verdeutlichen, nicht nur irgendwie die Extreme, die einen finden Digitalisierung super, die anderen finden es ganz problematisch, sondern wir sehen halt auch die Gruppen dazwischen, wo es nicht nur irgendwie „ich finde alles gut“ oder „ich finde alles schlecht“ ist, sondern „ich finde den Teil gut und den Teil schlecht“. Und das ist an dieser Stelle ganz bewusst von uns so schon bei der Fragebogengestaltung angedacht gewesen, dass wir hier uns diesen Themen so nähern mit dieser Methode.

Marco Herack:

Was für Cluster habt ihr denn da so aufgetan?

Andreas Hövermann:

Wir haben vorweg so eine Eingangsfrage gestellt. Und das bezieht sich auch auf das, was jetzt Bettina eben gesagt hat oder beziehungsweise es ist so ein bisschen das Datum hinter dem, was Bettina gesagt hat, weil es nämlich zeigt, wie viele Personen Digitalisierung in der Arbeit erfahren haben in den letzten Jahren. Und da haben halt 70 Prozent gesagt, ja, es kam in den letzten Jahren immer häufiger zu Digitalisierungsprozessen an meinem Arbeitsplatz und 30 Prozent sagten aber, nein, gab es gar nicht. So und das heißt, diese 30 Prozent, die gesagt haben, es gab gar keine Digitalisierung am Arbeitsplatz, die sind, wenn man so will, erst mal unsere erste Gruppe, weil von denen haben wir erst mal nur diese Information, sie haben keine Digitalisierung am Arbeitsplatz erfahren. Und alle, die dann gesagt haben, sie hatten Digitalisierungsprozesse am Arbeitsplatz, denen haben wir dann ja diese Fragen gestellt, was hatte das für Auswirkungen, sind das eher Vorteile, sind das eher Nachteile, die ihr merkt oder die ihr wahrnehmt.

Und dahingehend haben wir dann diese Gruppen gebildet. Und was sich da zeigt, ist, dass wir sechs Gruppen dann haben von denen, die Digitalisierungsprozesse am Arbeitsplatz erlebt haben. Und im Grunde genommen kann man sagen, es gibt da drei Gruppen, die insgesamt 36 Prozent sind, die generell eher die Vorteile genannt haben, also insbesondere Vorteile genannt hat, wenig Nachteile genannt hat. Einige davon sind besonders positiv, andere sind noch mal bisschen weniger stark positiv, aber vor allem sehen sie Vorteile. Wir sehen 11 Prozent, die unbeeinflusst sind, also die zwar Digitalisierungsprozesse berichtet haben, aber eigentlich hatte das keinen großen Einfluss auf ihre Arbeit. Und dann gibt es zwei Gruppen, die, ja, letztlich auch noch mal besonders interessant sind. 5 Prozent, die

wir die Kritischen genannt haben. Hier werden zwar einige positive Punkte genannt der Digitalisierungsprozesse, aber vor allen Dingen Nachteile. Also viele Nachteile werden hier wahrgenommen. Und dann gibt es diese letzte Gruppe, der 10 Prozent der Befragten zugeordnet werden und das sind die Negativen. Hier sind wirklich kaum Vorteile genannt worden und vor allem Nachteile. Und das sind 10 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland, die wir hier dieser Gruppe mit, ja, negativen Digitalisierungserfahrungen zuordnen können.

Marco Herack:

Da würde ich jetzt mal so ganz unprofessionell sagen, ja, das klingt doch ganz gut. Also wenn da irgendwie 30 Prozent noch nie von der Digitalisierung am Arbeitsplatz gehört haben und dann irgendwie 36 Prozent sagen, das ist ja alles positiv und 11 Prozent sagen, na ja, juckt mich aber nicht, also da sind wir ja schon bei einer überwiegenden Mehrheit, die jetzt eigentlich gar keine Probleme mit der Digitalisierung hat.

Bettina Kohlrausch:

Ja, wobei, wenn man die „Negativen“ und die „keine Digitalisierung“ zusammennimmt, dann sind das 40 Prozent und das sind so wenig nicht. Wir haben da nämlich, da kann vielleicht Andreas gleich noch mal was zu sagen, weil er das gemacht hat, aber wir haben dann im nächsten Schritt geguckt, welche Eigenschaften, also in Bezug zum Beispiel auf Bildungshintergrund oder Einkommen, haben denn eigentlich die Personen, die in den Clustern sind. Das ist das übliche Vorgehen auch bei so Klassenanalysen, dass man Menschen eben gruppiert nach bestimmten Einstellungen und im zweiten Schritt dann anfängt, diese Gruppen zu beschreiben, zum Beispiel nach sozialstrukturellen Merkmalen. Und das haben wir auch gemacht. Und da sieht man nämlich dann, dass die beiden, die entweder gar keine Digitalisierung erlebt haben oder die es negativ sehen, sich eigentlich recht ähnlich sind, oder, Andreas?

Andreas Hövermann:

Ja, ja genau. Es ist eben nicht so ganz zufällig, in welcher Gruppe man da landet. Und das ist dementsprechend auch problematisch. Also wir sehen, dass Befragte, die Benachteiligungen haben, also einen relativ niedrigen Bildungsabschluss haben, niedrige Einkommen haben, besonders häufig berichten, dass sie keine Digitalisierungsprozesse am Arbeitsplatz hatten und auch besonders häufig in dieser Gruppe der negativen Einstellung zugeteilt sind. Und andersrum genau der umgekehrte Befund, man könnte fast sagen, je weniger benachteiligt man ist, desto positiver sind die Erfahrungen und die Einstellungen hier bezogen auf die Digitalisierungsprozesse. Und das ist natürlich ein Befund, der eine gewisse Wucht hat. Man sieht letztlich ein, zwei weitere Sachen, wenn man sich so die soziodemografische Zusammensetzung auch anschaut. Wir sehen gerade hier bei den Digitalisierungseinstellungen einen großen Alterseffekt. Der überrascht an der Stelle vielleicht auch nicht unbedingt.

Also je jünger die Befragten sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie positivere Erfahrungen haben und andersrum, die Älteren eher bei den Negativen oder bei denen, die keine Digitalisierung am Arbeitsplatz erfahren haben. Und schließlich noch ein relativ eindeutiger Effekt auch beim Geschlecht. Wir sehen,

dass hier die Frauen häufiger negative Erfahrungen machen und auch häufiger in der Gruppe ohne Digitalisierung am Arbeitsplatz sind. Und das ist an der Stelle tatsächlich ja auch noch mal ein problematischer Befund.

Bettina Kohlrausch:

Noch mal vielleicht auch sogar ganz zurück zum Anfang der Motivation, warum wir das Projekt machen. Natürlich geht es uns auch um eine komplexere und genauere Erfassung von Ungleichheiten. Und da sieht man eben schon, dass an der Frage, wer ist jetzt positiv oder negativ oder gar nicht von diesen Transformationsprozessen – in dem Fall Digitalisierung – betroffen, dass sich dann ja schon auch entlang von Ungleichheitsmustern, die es schon vorher gab, strukturiert. Und das ist eben ein Problem, weil es tendenziell diese Ungleichheitsmuster dadurch verstärken könnte. Und was wir eben auch mitberücksichtigt haben als eine wichtige Dimension der sozialen Lage, sind so Anerkennungsdimensionen. Also die Frage, hat man sozialen Aufstieg erlebt, hat man Abstiegsängste. Wir haben noch ein paar andere, aber das ist hier jetzt relevant. Und da sieht man, auch das geht einher mit der Frage, bin ich gar nicht oder negativ von Digitalisierung betroffen. Und deshalb können wir uns vorstellen, dass die Digitalisierung, so, wie sie im Moment aufgesetzt ist, als so eine Art Verstärker funktioniert von Ungleichheits- und Ausgrenzungserfahrungen auch auf einer subjektiven Ebene, die Menschen schon vorher gemacht haben. Wobei es natürlich schwer ist, jetzt immer kausal zu sagen, also was bedingt was, mit so einem Datensatz. Aber auf jeden Fall sind die Menschen, die ohnehin schon benachteiligt sind, auch noch mal negativer von der Digitalisierung betroffen. Und das kann da potenziell so was natürlich verstärken und Ausgrenzungsprozesse möglicherweise auch beschleunigen. Und das ist natürlich das, was man sich eher nicht vorstellt oder wünscht, wenn man Digitalisierungsprozesse gestaltet und rahmt oder generell Transformationsprozesse in der Gesellschaft.

Marco Herack:

Also ich würde noch mal auf diese 30 Prozent „keine Digitalisierung“ zurückkommen wollen, weil irgendwie müsstet ihr mir noch ein bisschen begründen, warum die jetzt mit den Negativen da so zusammengeklatscht werden. Wenn die davon nicht betroffen sind und gleichzeitig geringeres Bildungsniveau haben, dann bedeutet das, dass die in Jobs sind, die dann von der Digitalisierung gar nicht mehr betroffen sein können oder wie kommt dieser negative Touch da rein?

Bettina Kohlrausch:

Das ist jetzt keine Bewertung von uns, sondern das sagen uns die Daten. Wir folgen stumpf den Daten und wir stellen einfach fest, dass die Leute, die gar nicht betroffen sind, ähnlich strukturiert sind wie die, die negativ betroffen sind von der Digitalisierung. Und dann kann man im nächsten Schritt sich überlegen, wie interpretiert man das jetzt. Man kann natürlich sagen, beides sind letztlich auch Ausgrenzungsprozesse, die einen kommen gar nicht dahin und die anderen erleben es eben vor allen Dingen als negativ, also vielleicht als Arbeitsverdichtung, als Fremdbestimmung. Man kann sich das ja auch vorstellen. Also jemand, der in der Logistikbranche arbeitet und getrackt wird in jedem einzelnen Schritt, den er macht, der ist stark von Digitalisierung betroffen, hat damit aber natürlich in keinsten Weise mehr Selbstbestimmung oder Erleichterung seiner Arbeit erlebt. Sondern im

Gegenteil, er erlebt, dass es eine Arbeitsverdichtung, eine Kontrolle, einen höheren Druck und im Zweifelsfall in diesen neuen Jobs eben auch wirklich sogar noch eine Verschlechterung der Einkommensbedingungen und so weiter. Das heißt, es ist eben keine positive Erfahrung und letztlich ist es auch eine Form von Ausgrenzung, die er erlebt, wenn man das jetzt also im Erwerbskontext sieht, also weil er einfach eine Art von Arbeit hat – ich sage jetzt er, kann auch sie sein – die ja eigentlich wenig Angebote zur sozialen Teilhabe macht im Kontext der Erwerbsarbeit.

Andreas Hövermann:

Vielleicht noch einen Befund dazu, weil wir uns schon auch noch zwei, drei weitere Fragen da gestellt haben. Marco, wenn du da jetzt so in die Richtung fragst, kann natürlich schon sein, die haben keine Digitalisierung am Arbeitsplatz erfahren, aber wenn sie sie hätten, dann fänden sie sie toll. Das kann natürlich sein und trotzdem, wir haben jetzt gefragt ganz generell auch so was wie „Verbinden Sie etwas Positives oder eher etwas Negatives mit Digitalisierung?“ – ganz generell, jetzt nicht unbedingt am Arbeitsplatz. Und was wir da sehen können für diese Gruppe derjenigen, die keine Digitalisierung am Arbeitsplatz haben, dass hier auch eher wenige was Positives mit Digitalisierung generell verbinden und eher viele was Negatives damit verbinden. Und genauso gut hatten wir dann auch noch mal gefragt, ob sie in ihrem Alltag durch die Möglichkeiten der Digitalisierung im Alltag profitieren. Und auch da fällt diese Gruppe auf, die keine Digitalisierung am Arbeitsplatz hat, dass sie eigentlich ganz wenig auch in ihrem Alltag von Digitalisierung profitiert, also können das insofern ja sogar zeigen, die Digitalisierung generell auch eher negativ oder sagen wir mal abwehrend gegenübersteht.

Marco Herack:

Jetzt aber zu der allseits beliebten Frage, sind das alles Nazis. So habt ihr das natürlich nicht gefragt, denke ich mal.

Bettina Kohlrausch:

Das war nicht unsere Forschungsfrage.

Marco Herack:

Ja. Aber es ging ja schon auch drum, festzustellen, ob da so antidemokratische Strömungen in diesen Gruppen zu finden sind. Und dann könnte man ja vermuten, die, die von Digitalisierung profitieren, so wie Donald Trump, die haben stark antidemokratische Strömungen und befürworten die. Oder sehe ich das falsch?

Andreas Hövermann:

Profitiert Donald Trump von der Digitalisierung?

Bettina Kohlrausch:

Ohne Twitter wäre er auf jeden Fall wahrscheinlich ... und soziale Netzwerke.

Marco Herack:

Nein, ich wollte es ja nur mal ein bisschen umdrehen, um das Klischee zu brechen, auf das wir jetzt vielleicht hinauslaufen. Aber welche Gruppe hat denn da vielleicht auch ein Problem mit der Demokratie?

Andreas Hövermann:

Was wir uns dann angeguckt haben, ist, genau wie du es gesagt hast, also so ein bisschen die Zustimmung zu so was wie autoritären, illiberalen, antidemokratischen Einstellungen, also rechtspopulistischen Einstellungen, menschenfeindlichen Einstellungen. Und was wir da sehen jetzt für diese verschiedenen Cluster, wie stark dort zugestimmt wird, ist zum einen, dass die Gruppe auffällt, die hier besonders negative Einstellungen zu Digitalisierungsprozessen am Arbeitsplatz hat. Dass diejenige Gruppe auch die ist, die hier besonders stark bei diesen antidemokratischen Einstellungen auch zustimmt. Und das ist natürlich per se schon mal ein Befund, aber was wir dann gleichzeitig auch noch mal sehen, ist, dass die Gruppe, die keine Digitalisierung am Arbeitsplatz berichtet hat, ebenfalls im Grunde sogar noch stärker zustimmt bei den antidemokratischen Einstellungen. Also sozusagen diejenigen, die außen vor gelassen werden von diesen Digitalisierungsprozessen, hier tatsächlich ebenfalls besonders hohe Zustimmungswerte zeigen zu diesen Einstellungen.

Marco Herack:

Wenn man diese Erkenntnis hat, ergibt sich daraus ja dann unmittelbar auch vielleicht die Frage, wie holt man diese Leute wieder zurück zu uns in den demokratischen Einflussbereich.

Bettina Kohlrausch:

Also wir haben ja jetzt nicht gefragt, findet ihr das gut oder schlecht, sondern ... also haben wir schon, aber wir haben versucht, es etwas komplexer zu machen und das eben auch zu unterfüttern. Also welche Erfahrung verbindet sich damit. Und das sind ja Erfahrungen, die auch schon länger untersucht werden in der Arbeitsforschung. Entgrenzung nennt man das eine, es schwimmt zwischen Arbeit und Leben, Verdichtung und Kontrolle. Und wenn diese Entwicklungen oder Erfahrungen in der Arbeit in Verbindung gebracht werden oder zurückgeführt werden auf Digitalisierung, dann erleben Menschen das als negativ offensichtlich. Und da kann man ja wiederum auch was gegen tun. Auch darüber haben wir ja in dem Podcast hier schon öfter gesprochen. Was kann man tun gegen Entgrenzung zum Beispiel; vernünftige Arbeitszeitregelungen. Was kann man tun gegen Verdichtung, auch da vielleicht eine bessere Dokumentation der Arbeitszeiten und Sicherstellung von Ruhezeiten, um einfach mal ein paar konkrete Beispiele zu nennen. Und ich denke, das wäre der erste Schritt, anzuerkennen, dass es hier eben Regulierungsbedarfe gibt und vor allen Dingen natürlich da, wo wir in Plattformökonomien ganz neue Formen der Arbeitsorganisation haben, die total intransparent sind, wo die Leute ... das haben wir übrigens auch festgestellt, dass Menschen, die negativ betroffen sind – Andreas, korrigiere mich, wenn ich Unsinn erzähle – aber wenn ich das richtig erinnere, dann haben die auch häufiger das Gefühl, nicht mitgestalten zu können und gar nicht so richtig mehr zu verstehen, wie die Welt eigentlich funktioniert. Anomie nennt man das in der Soziologie, also das Gefühl, einfach die Gesellschaft nicht mehr zu verstehen und entsprechend natürlich ist es verbunden mit einem sehr, sehr starken Verlustes von Selbstwirksamkeit. Und das ist, glaube ich, einfach ein Riesenproblem, wenn Menschen das Gefühl haben, dass sie nicht mehr verstehen, was eigentlich passiert, geschweige denn wie sie es mitgestalten können. Und deshalb ist die Frage, die wir uns gemeinsam stellen müssen, wie können wir Erwerbsarbeit, die

digitalisiert von statten geht, so aufstellen, dass Menschen sich da als selbstwirksame Personen erleben und das mitgestalten können und nicht ausgeliefert sind. Und dann natürlich die ganz basalen Dinge, dass sie vernünftig bezahlt werden, dass sie von ihrer Arbeit leben können und all diese Dinge. Also ich glaube, wir müssen darüber reden, wie regulieren wir digitalisierte Arbeit.

Marco Herack:

Aber das ist ja ein ganz spannender Punkt, weil das würde ja bedeuten, was du gerade gesagt hast, dass es nicht einfach nur reicht, Menschen nicht zu Verlierern der Digitalisierung zu machen, indem sie mehr Geld kriegen oder so was, sondern es müsste schon auch mehr Richtung Gestaltung und Teilhabe gehen.

Bettina Kohlrausch:

Davon bin ich wirklich überzeugt, dass es immer, wenn es um die Regulierung von Erwerbsarbeit geht, nicht nur darum geht, dass die Menschen vernünftig verdienen. Also diese Frage von Anerkennung war so als theoretische Rahmung ganz wichtig, als wir über den Fragebogen nachgedacht haben und über das Projekt. Und ich glaube, dass sich Anerkennung durchaus in vernünftiger Bezahlung ausdrückt und dass das wichtig ist. Es geht aber eben darüber hinaus und die Frage von, ja, dass man gefragt wird, dass man mitgestalten kann, dass man nicht total ausgebeutet und entmündigt wird. Das sind wesentliche Dimensionen von Anerkennung und das kann man sich ja auch ganz praktisch vorstellen. Ein Job, der super gut bezahlt ist, aber wo sich kein Mensch interessiert für das, was wir tun und wir wahnsinnig unter Druck stehen und eben keine Anerkennung erfahren, wäre für uns ja auch nicht attraktiv. Da würden wir im Zweifelsfall sagen, dann lieber ein bisschen weniger Geld. Also das sind Dimensionen, die sind einfach wichtig in der Arbeit, unabhängig davon, dass klar ist, Menschen müssen von ihrer Arbeit gut und sicher leben können und diese Frage auch der langfristigen Sicherheitsperspektive scheint mir auch sehr, sehr wichtig zu sein.

Andreas Hövermann:

Und dazu haben wir sogar auch einen relativ klaren Befund in der Studie. Wir haben unter anderem auch gefragt: „Ich kann mitentscheiden, wie neue Technologien in meiner Arbeitsumgebung eingesetzt werden.“ Also die ganz konkrete Möglichkeit, bei den Digitalisierungsprozessen mitentscheiden zu können, mitbestimmen zu können. Und entlang dieser Frage unterscheidet sich es sehr, sehr stark, wie stark man diesen antidemokratischen Einstellungen zustimmt. Also diejenigen, die hier das Gefühl haben, sie können hier mitentscheiden, mit deutlich geringerer Zustimmung zu antidemokratischen Einstellungen. Also das ist durchaus auch was, was wir so in unseren Daten zeigen können.

Marco Herack:

Wir haben jetzt aber trotzdem noch den sozial-ökologischen Wandel, der ja auch noch ein paar Fragen aufwirft. Vielleicht vorab, was ist ein sozial-ökologischer Wandel?

Bettina Kohlrausch:

Das ist eine gute Frage. Du hast ja selber auch schon gesagt, da versteht so jeder was anderes drunter. Wir haben wie gesagt: starker Fokus wieder Einfluss auf

Erwerbsarbeit. Gerade beim Klimawandel geht es aber natürlich auch noch um mehr, weil das einfach stärker als die Digitalisierung auch, glaube ich, als ganz grundsätzliche und elementare Bedrohung von vielen Menschen wahrgenommen wird, die jetzt nicht nur die Frage betrifft, habe ich morgen noch Arbeit, sondern eher, können meine Kinder auf dieser Welt noch leben. Das ist eine andere Dimension, ist einfach existenzieller für viele Menschen. Und das war uns wichtig, das auch mitabzufangen, weil wir das für einen ganz zentralen Aspekt halten.

Marco Herack:

Glaube, da stehen oftmals auch so zwei Denkmodelle gegenüber. Die einen sagen, wenn jetzt nicht die Umwelt gerettet wird, dann können wir auf dieser Welt nicht mehr leben. Und die anderen sagen, na ja, wenn wir die Umwelt so retten, wie ihr das gerade sagt, dann werden meine Kinder keine Arbeitsstelle haben und dann ist auch egal, ob sie auf der Welt leben.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Und ich glaube, der Begriff versucht ... also es ist ja durch die Politik auch in die Gesellschaft gewandelt und der Begriff versucht so, das einzufangen, was da gerade das Diskursthema ist.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Theoretisch wäre es ja durchaus auch möglich, eine Welt zu schaffen, in der unsere Kinder atmen und arbeiten können.

Marco Herack:

Ich glaube, das ist die politische Idee.

Bettina Kohlrausch:

Genau, die perfekte Welt. Ich weiß gar nicht, ob meine Kinder das so gut finden, wenn sie arbeiten müssen später. Aber gut. Wir haben auch versucht, das abzufragen und zu erfassen und auch dafür, weil es eben nicht nur schwarz-weiß ist und verschiedene Dimensionen und Abstufungen hat, ist diese Cluster-Methode wieder super. Und ich kann ja ganz kurz mal sagen, welche Dimensionen da eingeflossen sind. Das eine; einfach die sehr großen oder großen Sorgen um den Klimawandel und das äußern immerhin 65 Prozent der Befragten. Und dann haben wir so eine Aussage, die diese existenzielle Dimension, die ich eben versucht habe zu beschreiben, erfasst. Wir haben die Aussage abgefragt oder Zustimmung zu der Aussage: „Der Klimawandel mit all seinen Folgen überwältigt mich oft.“ Und da stimmen auch 38 Prozent zu. Und dann haben wir aber auch abgefragt: „Ich bin zuversichtlich, dass wir den Klimawandel bewältigt bekommen.“ Und da hat immerhin ein Drittel auch zugestimmt, allerdings 38 Prozent auch abgelehnt. Dann haben wir aber auch so ein bisschen versucht, die soziale Dimension mitreinzunehmen und haben zum Beispiel gefragt oder Zustimmung abgefragt zu der Aussage: „Es wäre nur gerecht, wenn die, die viel haben, am meisten zur Bewältigung der Klimakrise beitragen müssten.“ Oder: „Wenn wir nicht mehr gegen den Klimawandel unternehmen, bedroht das unseren sozialen Zusammenhalt.“ Und

wir haben auch eine Dimension, meine ich, Andreas, dass es unseren wirtschaftlichen Wohlstand bedrohen kann oder dass die Maßnahmen das nicht tun sollten, die Maßnahmen gegen den Klimawandel. Also wir haben da wieder versucht, eben die Vielschichtigkeit des Themas, die wir eben ganz kurz auch mal angegriffen haben, zu erfassen und dann haben wir das eben wieder in Cluster oder Gruppen zusammengefasst.

Andreas Hövermann:

Wir haben mit verschiedenen Aussagen auch noch mal so die politische Priorisierung des Themas erfragt, also wie hoch sollte die sein und wo könnte angesetzt werden. Und da sind die Antworten so, dass es wirklich einen großen Bedarf nach Taten gibt und ein Wunsch nach höherer politischer Priorisierung geäußert wird. Also wir sehen da 77 Prozent, die gesagt haben, sie wünschen sich eine höhere politische Priorität. Wir sehen 68 Prozent, die sagen, der Staat sollte klimaschädliches Verhalten härter bestrafen. So, also da ist tatsächlich irgendwie ein großer Bedarf da, eine große Zustimmung zu, da sollte was gemacht werden. Und dann haben wir aber auch explizit – das von dir Angesprochene, Marco – die Abwägung zwischen Wirtschaft und Umweltschutz erfragt und auch nicht nur so mit Zustimmungsfragen, sondern auch mal von der anderen Seite gefragt, nämlich so was wie: „Wir riskieren unseren gesamten wirtschaftlichen Wohlstand, wenn wir jetzt alles wegen des Klimawandels auf den Prüfstand stellen.“ Stimmt rund ein Drittel zu, aber auch 43 Prozent lehnen es ab. Also das sind tatsächlich Zahlreiche Aussagen, die wir da erhoben haben und mit denen wir dann erneut wieder so eine Clusteranalyse berechnet haben, um, ja, letztlich auch diese Grautöne darstellen zu können und im Grunde auch die beiden Gruppen, die du, Marco, eben genannt hast, letztlich ein bisschen abzubilden.

Also die einen, die ganz massiv das Gefühl haben, hier bedroht uns richtig was und wir müssen da was machen und die anderen, die sagen, na, wir müssen sehr genau auf unsere Wirtschaft gucken beziehungsweise gucken, dass das mit der Wirtschaft in Einklang ist. Ich stelle es vielleicht kurz mal vor. Wir haben fünf Gruppen identifizieren können durch diese Clusteranalyse. Und wir haben im Grunde da rund 50 Prozent, das sind drei Gruppen, die da drin sind, 50 Prozent, die sagen, wir fordern eine sehr, sehr hohe politische Priorität für das Thema. Die unterscheiden sich dann noch mal darin, wie optimistisch sie sind, ob sie ängstlicher sind, zuversichtlicher sind. Oder aber eine Gruppe davon sagt, hier, wir müssen all in gehen, wir haben überhaupt keine Wahl, das ist die absolute Top-Priorität. Das sind 12 Prozent. Diese 50 Prozent, die hier ganz massiv sagen, wir fordern eine sehr, sehr hohe politische Priorität. Dann gibt es eine Gruppe, eine große Gruppe von 37 Prozent, die wir dann „mittlere Priorität“ genannt haben. Und die sagen, ja, schon irgendwie, das Thema ist wichtig, aber das vor allem in Einklang mit der Wirtschaft sein. Und so ein bisschen haben die massiv so die Handbremse drin.

Die fordern auch keine Sanktionen, individueller Verzicht ist auch nicht so sonderlich beliebt da, jetzt vereinfacht gesagt. Aber das ist so die Gruppe, die ganz massiv sagt, hier, wir müssen da sehr im Einklang mit der Wirtschaft sein. Und dann gibt es diese fünfte Gruppe. Das sind 14 Prozent, die sagt, dieses Thema sollte eine niedrige politische Priorität haben, wir sind im Grunde genommen gegen den sozial-ökologischen Wandel. Hier ist ganz auffällig, dass hier eine ganz geringe Sorge ist

vor dem Klimawandel, eventuell sind hier auch einige dabei, die den Klimawandel leugnen, aber auch ein großer Optimismus, das Thema kriegen wir hin, das ist überhaupt nicht relevant und ganz wenig Überwältigung. Also 14 Prozent hier, die sich ganz massiv in ihren Einstellungen absetzen von den anderen.

Marco Herack:

Mich würde ja ehrlich gesagt mal die Geschlechterverteilung dieser beiden Gruppen, kontra und Top-Prio, interessieren.

Andreas Hövermann:

Ja, es ist gar nicht so extrem, wie man es vielleicht ... na ja, also in gewisser Hinsicht. Also wir sehen insbesondere bei dieser Gruppe niedrige Prio, kontra sozial-ökologischer Wandel tatsächlich sehr, sehr viele Männer. So, das ist etwas, wo ein erheblicher Männerüberschuss ist. Aber wir sehen in einigen der Gruppen für die höhere Priorität, also insbesondere die hohe Priorität für das Thema und einen Optimismus, also da sind genauso viele Männer wie Frauen drin. An der Stelle fallen die Männer vor allen Dingen auf, dass sie insbesondere überrepräsentiert sind in dieser Gruppe niedrige Priorität und gegen den sozial-ökologischen Wandel.

Marco Herack:

Was ja leider auch so ein gewisses Klischee. Daher auch meine Frage.

Andreas Hövermann:

Wir haben uns dann auch noch mal angeguckt den Punkt der Benachteiligung. Und wir haben hier schon auch wieder, vielleicht nicht so krass, wie bei dem Digitalisierungsthema, aber dennoch relativ eindeutig gesehen, Befragte mit einer hohen Schicht sind besonders häufig für diese hohe Priorität sind, aber auch vor allen Dingen viele auch noch mal in dieser Gruppe im Einklang mit der Wirtschaft, also schon hohe Priorität, aber wir müssen da sehr auf die Wirtschaft gucken. Also sicherlich hier auch einige, die da was zu verlieren haben offenbar und ihre Pfründe sichern wollen, wenn man so will. Aber in dieser Contra-Gruppe sind besonders viele mit einem niedrigen Bildungsstand und einem geringen Einkommen. Also das fällt an der Stelle sehr, sehr auf. Und ein allerletzter Satz vielleicht zu dem Alter, weil das ist ja auch eine Frage, die sich da aufdrängt. Wir sehen absolut, dass in den Gruppen mit der hohen Priorität sehr, sehr viele junge Leute drin sind, auch überdurchschnittlich viele junge Leute. Aber wir sehen sehr wohl auch, dass in dieser Gruppe der niedrigen Priorität kontra sozial-ökologischer Wandel, da auch viele Junge drin sind, sodass es sich da unter den Jungen auch noch mal sehr, sehr stark spaltet, wenn man so will, in den Einstellungen, ja, was wirklich, glaube ich, ein sehr, sehr spannender Befund ist.

Bettina Kohlrausch:

Und ich würde gern auch ganz kurz was zur sozialen Schicht sagen, weil das ja so eine Debatte ist, die schon immer mal wieder gerne kommt irgendwie, zu sagen, na ja, die Leute, die jetzt gegen den Klimawandel oder für eine aktivere, kann man vielleicht sagen, Klimapolitik demonstrieren, die können sich das eben auch leisten, das sind Wohlstandskids, die nicht wissen, wie die Realität des Lebens für ganz viele Menschen aussieht und die das auch nicht interessiert. Und das stimmt so nicht. Das sehen wir in unseren Daten nicht. Wir wissen natürlich, wer jetzt wirklich

demonstriert hat, aber wir wissen ja, wem es wichtig ist. Und da sieht man einerseits schon, dass es stimmt, dass die, die eine hohe Priorität einräumen, schon bessergestellt sind. Aber zum Beispiel, wir haben ja auch diese Gruppe „hohe Priorität und optimistisch“ und das sind in der Tat dann auch noch mal die Privilegierteren, aber wir haben hier auch die „hohe Priorität und ängstlich“ und da sieht man eben ganz viele Menschen mit eher unterer Schichtzugehörigkeit. Und dann eben diese mittlere Priorität, die vor allen Dingen auch noch mal die Angst um den wirtschaftlichen Wohlstand haben. Das heißt, es ist einfach differenzierter. Es stimmt nicht, dass es jetzt nur ein Interesse der privilegierten gesellschaftlichen Gruppen wäre, den Klimawandel in den Griff zu kriegen und nur deren Priorität. Gleichzeitig ist aber ein bisschen schon was dran daran, nämlich die Bedrohungsgefühle, die damit einhergehen, erleben natürlich viel, viel stärker die Menschen, die in der Tat ja auch wirklich was zu verlieren haben und die jetzt schon am Punkt sind, wo sie eigentlich nicht so gut über die Runden kommen oder es schwierig ist für sie.

Marco Herack:

Wisst ihr, ob der Unterschied vielleicht auch ist, ob man potenziell eine Chance darin sieht, etwas gewinnen zu können wirtschaftlich? Weil das wäre ja so der Klassiker des „ich bin auf einem gewissen Posten, vielleicht in der Führungsebene eines Unternehmens, und wenn wir das alles gemanagt kriegen, dann sprudeln hier die großen Gewinne und ich kriege die großen Boni und sonst was – jetzt mal ganz klischeehaft formuliert. Ist das vielleicht auch ein Unterschied?

Andreas Hövermann:

Wir haben das versucht, ein bisschen zu erfragen. Also wir haben ganz konkret gefragt, ob man selber profitiert durch den Klimawandel oder die Arbeitsstelle oder ob man bedroht ist, die Arbeit durch den Klimawandel. Wir können damit nicht so richtig viel zeigen, weil es tatsächlich nur sehr wenige angegeben haben, dass ihre Arbeit tatsächlich profitiert oder ihre Arbeit bedroht ist wegen des Klimawandels. Also da sind tatsächlich noch 80 Prozent der Befragten, die sagen hier, das hat eigentlich, dieses Thema, so erst mal noch keine Auswirkungen auf meinen Arbeitsplatz, sodass wir da eigentlich dann nicht so richtig genügend große Fallzahlen haben, um da gut weiter mitzurechnen.

Marco Herack:

Kommen wir mal zu den antidemokratischen Strömungen innerhalb der Gruppen. Wie sind die denn verteilt?

Andreas Hövermann:

Das ist letztlich ähnlich wie das, was wir bei den Digitalisierungserfahrungen berichtet haben. Wir sehen hier bei der Gruppe, die hier die abwehrenden Einstellungen hat, also die, die eine niedrige Priorität zuordnet, die gegen den sozial-ökologischen Wandel ist, mit Abstand ganz, ganz klar die stärkste Zustimmung zu antidemokratischen, autoritären, rechtspopulistischen Einstellungen. Und andersrum diejenigen, die eine höhere Priorität zuweisen, mit sehr, sehr niedrigen oder deutlich niedrigeren Zustimmungen zu diesen Einstellungen. Also das heißt, wir sehen hier, dass diese Transformationsprozesse, also wirklich beide, letztlich eine erhebliche Gefahr für weitere Polarisierungsprozesse bergen. Und wir

sehen ja jetzt schon, dass die Erwerbstätigen, die weniger Bildungs- und Einkommensressourcen haben, diese Transformationsprozesse bedrohlicher empfinden, als bedrohlicher wahrnehmen. Und, na ja, wir können ja im Grunde genommen davon ausgehen, dass diese beiden Transformationsprozesse die Arbeit noch mal weiter verändern werden, sodass da, glaube ich, uns einiges an Herausforderungen vor der Tür steht und ein erhebliches Polarisierungspotenzial einfach darin steht, wenn dort tatsächlich das sich weiter so verstetigt.

Bettina Kohlrausch:

Am Ende des Tages können wir nicht hundertprozentig sagen, sind die negativ, weil sie wenig Ressourcen oder haben sie wenig Ressourcen, weil sie negativ also davon betroffen sind. Es korreliert aber auf jeden Fall und da braucht sich was zusammen. Das kann man auf jeden Fall etwas unwissenschaftlich sehen. Und es ist sehr naheliegend, dass sich da, na ja, Desintegrationsprozesse, um mal wieder zu unserer wissenschaftlich-theoretischen Frage zurückzukommen, dass soziale Desintegrationsprozesse durch diese Transformation verstärkt werden und möglicherweise auch beschleunigt. Und das ist keine gute Nachricht.

Marco Herack:

Ist es nicht aber auch in einem gewissen Sinne natürlich für so eine Situation, durch die Verunsicherung, durch die Ängste, die sie ja zwangsweise immer erzeugt?

Bettina Kohlrausch:

Weiß ich nicht. Also klar kann man sagen, dass natürlich in dem Moment, wo Strukturen die existierenden aufbrechen, da klar ist, dass da Verunsicherung entsteht. Auf der anderen Seite könnte man ja auch den Wandel so framen, dass sie es gar nicht so als, also er zwar als Veränderung wahrgenommen wird, aber nicht als extreme Verunsicherung. Das hat natürlich auch was damit zu tun, dass diese Transformationsprozesse vor dem Hintergrund anderer Transformationserfahrungen verarbeitet werden. Da würde ich sagen, einerseits die Wende und auf der anderen Seite natürlich auch die Sozialstaatsreform, die wir Anfang der Nullerjahre hatten, die ja schon mal dazu geführt haben, dass Sicherheiten, auf die man sich fest verlassen hat, plötzlich einfach in Frage gestellt wurden und nicht mehr galten.

Andreas Hövermann:

Ich finde ja letztlich auch, dass man sagen kann, es könnte ja genauso gut auch sein, dass wenn so riesige Transformationsprozesse vor der Tür stehen, dass insbesondere die anfangen zu zittern, wenn man so will, die was zu verlieren haben, also die tatsächlich irgendwie eine privilegierte Situation haben. Das hatten wir ja in gewisser Hinsicht schon auch in diesen Clustern drin, dass es dieses Cluster gibt, das ganz klar sagt, hier, wir müssen unsere Pfründe sichern und unseren wirtschaftlichen Wohlstand sichern. Also ich finde, man könnte genauso gut auch sehr wohl davon ausgehen, dass das nicht so verteilt ist, wie es sich jetzt hier zeigt. Dass diejenigen sehr wohl auch darin Chancen sehen, die momentan benachteiligt sind, durch diese Transformation zu profitieren und irgendwo hinzukommen, wo sie bislang nicht sind.

Marco Herack:

Also man müsste dann auch schon dazu übergehen, zunehmend die Chancen dieser Transformationsprozesse zu betonen. Ich sage mal dazu, ich habe ja das Gefühl, dass das seit dem Bundestagswahlkampf zunehmend getan wird. Also vorher eher eine Abwehrhaltung und jetzt mehr: okay, wir können das gestalten, wir versuchen das.

Andreas Hövermann:

Und das ist vielleicht hier auch noch mal wichtig zu sagen; die Daten sind explizit ja vor der Bundestagswahl erhoben worden. Das ist Jahreswechsel 2020/2021. Das ist die Frage, wie das jetzt aktuell aussehen würde, ob es sich tatsächlich noch mal jetzt gedreht hat oder ein bisschen verändert hat. Aber ja, also würde ich auch zustimmen.

Marco Herack:

Wann wissen wir das?

Andreas Hövermann:

Wir werden definitiv mindestens eine weitere Welle erheben, entweder später im Laufe dieses Jahres oder Anfang nächsten Jahres.

Marco Herack:

Okay. Weil da sollten wir da dann noch mal drüber reden, wie sich genau das dann verändert hat.

Andreas Hövermann:

Sehr gern.

Marco Herack:

Dann sind wir am Ende der Sendung. Bettina Kohlrausch und Andreas Hövermann, ich danke euch für das Gespräch.

Bettina Kohlrausch:

Vielen Dank.

Andreas Hövermann:

Vielen Dank.

Marco Herack:

Und wenn ihr uns zu diesen Transformationsthemen noch etwas mitteilen möchtet, gedanklich wie gefühlsmäßig, dann schreibt uns eine E-Mail an systemrelevant@boeckler.de oder tickert uns auf Twitter an [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und Bettina findet ihr auf Twitter als [@BettiKohlrausch](https://twitter.com/BettiKohlrausch) und Andreas findet ihr als [@AndreasHoev](https://twitter.com/AndreasHoev) mit OE und V. Euch vielen Dank fürs Zuhören und natürlich freuen wir uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Tschüss.

Bettina Kohlrausch:

Tschüss.

Andreas Hövermann:
Ciao.