

# Anerkennungsarenen im Wandel

Eine Mixed-Methods-Studie zu feldspezifischen Mentalitätsmustern gewerkschaftlich organisierter ÖPNV-Beschäftigter in Ostdeutschland

Christopher Grobys , Heike Ohlbrecht  <sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Die Kampagne *#Wirfahrezusammen* von ver.di und Fridays for Future ist für viele ein Leuchtturmprojekt und zeigt, wie Klima- und Klassenpolitik einen Konsens bilden können. Der Beitrag untersucht mit einem Mixed-Methods-Design, wie gewerkschaftlich organisierte ÖPNV-Beschäftigte die sozial-ökologische Transformation im Kontext ihrer Lebens- und Arbeitswelt sowie ihrer politischen Erfahrungen deuten und welche Rolle Anerkennung in diesen verschiedenen Feldern spielt. Es zeigt sich, dass verschiedene feldspezifische Mentalitätsmuster diese Beschäftigtengruppe prägen und auch unter Gewerkschaftsmitgliedern im ÖPNV mannigfaltige Transformationskonflikte bestehen.

**Abstract:** The campaign *#Wirfahrezusammen* by ver.di and Fridays for Future is considered a flagship project by many, demonstrating how climate and class politics can form a consensus. Using a mixed-methods design, the article examines how unionized public transport workers interpret the socio-ecological transformation against the background of their living and working environment as well as their political experiences and what role recognition plays in these different areas. It becomes evident that various field-specific mentality patterns characterize this group of employees, highlighting that there are also manifold transformation conflicts among trade union members in public transport.

## 1 Einleitung

Die Spätmoderne ist von mannigfaltigen Widersprüchen gekennzeichnet, von denen einer die Dialektik zwischen der ökologischen und der sozialen Frage darstellt. Dieses Spannungsverhältnis ist dem Wesen der Gegenwartsgesellschaften inhärent, die auf der einen Seite durch Wirtschaftswachstum versuchen, den Wohlstand der Vielen zu sichern und dadurch zugleich

---

<sup>1</sup> Christopher Grobys, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut II: Gesellschaftswissenschaften, E-Mail: christopher.grobys@ovgu.de; Prof.in Dr.in Heike Ohlbrecht, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut II: Gesellschaftswissenschaften, E-Mail: heike.ohlbrecht@ovgu.de

die ökologische Krise durch Naturausbeutung steigern. Diese „ökonomisch-ökologische Zangenkrise“ (Dörre 2019: 21–22) bildet nicht nur ein abstraktes Verhältnis, sondern äußert sich auch in Auseinandersetzungen, die als sozial-ökologische Transformationskonflikte, also als „politisch virulente Vermittlungsmodi von ökologischem Problemdruck und sozialen Widersprüchen“ (Graf et al. 2023: 7) bezeichnet werden können. So fürchten die Einen bspw. Wohlstandsverluste, empfinden sich als „verkannte Leistungsträger\*innen“ (Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021) und sehen ihre Lebensweise durch die ökologischen Forderungen bedroht (Beck/Westheuser 2022; Schaupp 2024). Die Anderen heben die unwiderrufbaren Folgen des Klimawandels hervor und bestehen deshalb auf eine radikale Klimapolitik (Mau et al. 2023; Eversberg et al. 2024). Soziale und ökologische Nachhaltigkeit erscheinen in diesem Bild als zwei Konfliktpole, die den alten industriellen Klassenkonflikt in einem neuen Gewand zeigen.

Doch Klima- und Klassenpolitik müssen sich nicht immer antagonistisch gegenüberstehen, wie die Kampagne *#Wirfahrezusammen* verdeutlicht, in der die Gewerkschaft ver.di und Fridays for Future (FFF) gemeinsam mit ÖPNV-Beschäftigten eine öko-soziale Allianz bilden. Trotz unterschiedlicher Motive gelingt es der Kampagne, sowohl soziale als auch ökologische Forderungen erfolgreich miteinander zu verbinden. Bisherige Studien zu dieser Allianz haben hervor, dass auch Anerkennungserfahrungen diese Konflikte kennzeichnen und beeinflussen, wie die Transformation von den Beschäftigten erfahren wird (Hassan-Beik 2022; Lucht/Liebig 2023; Grobys 2024). Sozial-ökologische Transformationskonflikte lassen sich somit nicht nur als materielle Interessens-, sondern auch als Anerkennungskämpfe verstehen (Honneth 1994), in denen moralische Grammatiken aufeinandertreffen, also normative Vorstellungen über das *Wie* der sozialen Beziehungen, die Ausdruck unterschiedlicher Mentalitätsmuster sind. Unter Anerkennung verstehen wir in diesem Zusammenhang, „welche motivationalen Antriebe es sind, die die Gesellschaftsmitglieder zur Übernahme sozialer Verpflichtungen bewegen“ (Honneth 2013: 17).

Trotz bisheriger Befunde – bspw. über strategische und lebensweltliche Herausforderungen der Kampagne und wie es ihr gelingt, aus Tarifverhandlungen aktiv sozial-ökologische Transformationskonflikte zu formen (Lucht/Liebig 2023) – bleibt die Frage ungeklärt, wie gewerkschaftlich organisierte ÖPNV-Beschäftigte die sozial-ökologische Transformation und die beschriebene öko-soziale Allianz vor dem Hintergrund ihrer Lebens- und Arbeitswelt sowie ihrer politischen Erfahrungen deuten. Wir widmen uns dieser Frage mittels eines Mixed-Methods-Designs<sup>2</sup>, arbeiten feldspezifische sozial-ökologische Mentalitätsmuster von ÖPNV-Beschäftigten in Ostdeutschland empirisch heraus und untersuchen, welche Rolle Anerkennungserfahrungen in diesen Sphären in Zeiten der sozial-ökologischen Transformation spielen.

## 2 Konzept: Feldspezifische Mentalitätsmuster

Zur Beantwortung der Frage nutzen wir das von uns entwickelte Konzept der *feldspezifischen sozial-ökologischen Mentalitätsmuster*. Damit knüpfen wir erstens an den Begriff der *sozial-ökologischen Mentalität* an, worunter Eversberg et al. (2024: 69) „die verinnerlichte, verkörperlichte

---

<sup>2</sup> Diese Studie wurde aus Eigenmitteln finanziert.

gesellschaftliche Erfahrung [...]“, also die eher dauerhaften Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata zur sozial-ökologischen Transformation verstehen. Wir grenzen jedoch zugleich unseren Mentalitätsbegriff von Eversberg et al. ab und heben die Differenzen zum Habitusbegriff hervor. Während der Habitus die gesamte Grundhaltung beschreibt, verstehen wir als Mentalität ein spezifisches Bündel moralischer Vorstellungen über die Ausgestaltung sozialer Beziehungen, die sich in sozial-ökologischen Einstellungen ausdrücken und einen Teil des Habitus bilden (Vester et al. 2001: 167).

Eversberg et al. (2024) erforschten in Anlehnung an Bourdieus Klassenanalyse die sozial-ökologischen Mentalitäten in der Bundesrepublik und konnten verschiedene Transformationskonflikte herausarbeiten. Rackwitz (2023: 335–336) kritisierte an deren Ansatz, dass der empirische Fokus sich auf Fragen des Konsums und der Alltagspraktiken beschränkt und die Produktionssphäre, als zentralen Ort der Umformung der Natur und somit des Mensch-Natur-Verhältnisses, vernachlässigt wurde. Die Arbeitswelt als bedeutender Erfahrungsraum sozial-ökologischer Einstellungen gelangt dadurch nicht in den analytischen Blick.

Deshalb modifizieren wir den Ansatz von Eversberg et al. (2024) stärker feldtheoretisch. Wir verstehen die Praxis der Akteur\*innen als Vollzugshandeln in verschiedenen, relativ autonomen sozialen Kräfteverhältnissen. Im Kontext der Feld-Habitus-Dialektik – also der Praxis – entwickeln die Akteur\*innen einen praktischen Sinn, der sie in die Lage versetzt, in diesen Sphären zu agieren und ihre Positionierungen durch den Einsatz und die Akkumulation von Kapitalsorten zu erhalten oder zu verbessern (Bourdieu/Wacquant 2013: 127). Da in diesen Feldern auch um symbolisches Kapital gerungen wird, verstehen wir sie als Anerkennungsarenen, also als Orte „des (Wett-)Kampfes vor Zuschauern, das heißt: in der Öffentlichkeit“ (Mau et al. 2023: 38). Diese Arenen werden erst durch soziale Auseinandersetzungen konstruiert und bilden damit die Orte, in denen die Legitimität moralischer Vorstellungen und sozialer Normen (neu-)verhandelt werden. Daran anknüpfend gehen wir konzeptionell davon aus, dass sich im Rahmen der feldspezifischen Praxis Muster mentaler Vorstellungen – Elemente des praktischen Sinns – herausbilden, die wir deshalb als feldspezifische sozial-ökologische Mentalitätsmuster bezeichnen. Mit diesem feldsensiblen Verständnis greifen wir auch den von Menz (2022) und Nies vorgeschlagenen Ansatz auf, Orientierungsmuster als Zusammenspiel von kognitiven Deutungs- und Anspruchsmustern zu verstehen und dabei den Eigenlogiken der Felder einen zentralen Stellenwert einzuräumen. Kognitive Deutungsmuster sind die Interpretationsschemata über die wahrgenommene Realität und Anspruchsmuster die normativen Vorstellungen von richtig und falsch, also die moralischen Rahmen. Menz und Nies trennen die Analyse der Orientierungsmuster in den Feldern Arbeitswelt und Politik, um sie zuerst in ihren Eigenlogiken zu untersuchen, bevor deren Wechselwirkungen und Beziehungen analysiert werden.

Diesen Überlegungen folgend, beschränkten wir uns jedoch nicht nur auf die analytische Trennung zwischen Arbeitswelt und Politik, sondern nahmen auch die Lebenswelt als sondiertes Feld in die Heuristik auf (siehe Abb.1) (Tullius/Wolf 2022). Damit rücken wir den Alltag jenseits der Lohnarbeit in den Blick. Die Lebenswelt ist dabei eher als Meta-Feld und nicht als isolierte Sphäre zu verstehen (weshalb wir sie in der Abbildung oberhalb der anderen beiden platziert haben), da Arbeit und Politik darin ebenfalls eine zentrale Rolle spielen. Mit diesem Konzept wird es – ähnlich wie bei der praxeologischen Klassenanalyse (Vester et al.

2001) – möglich, relativ autonome sozial-ökologische Mentalitätsmuster innerhalb der drei Felder zu rekonstruieren. In einem zweiten Schritt könnte dann gefragt werden, welche Kombinationen von Mentalitätsmustern empirisch vorfindbar sind, die dann als sozial-ökologische Mentalitäten zu verstehen sind.<sup>3</sup> Dadurch lösen wir auch den Anspruch ein, sozial-ökologische Transformationskonflikte als gegenseitig bedingte, aber auch zugleich relativ autonome Auseinandersetzungen innerhalb verschiedener Felder der Gegenwartsgesellschaften zu untersuchen (Dörre et al. 2023).

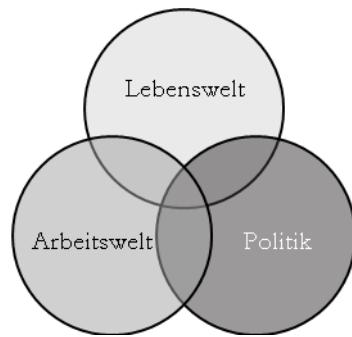


Abbildung 1: Modifizierte Heuristik aufbauend auf Menz (2022) und Nies; eigene Darstellung

### 3 Mixed-Methods-Design

Unsere Studie basiert auf einem Mixed-Methods-Design. Zuerst wurden in einer Betriebsfallstudie acht erwerbsbiografische Interviews mit vorrangig gewerkschaftlich organisierten ÖPNV-Beschäftigten geführt sowie teilnehmende Beobachtungen von Aktionen der regionalen öko-sozialen Allianz erhoben und mittels der Dokumentarischen Methode ausgewertet (Bohnsack 2008). Das Ergebnis war eine erste Drei-Felder-Typologie von Mentalitätsmustern (Grobys 2024).

Anschließend wurde auf Basis dieser Befunde ein Fragebogen entwickelt, der über die Gewerkschaften in zwei ostdeutschen Regionen an die organisierten Beschäftigten per E-Mail versandt wurde (convenience Sample).<sup>4</sup> Ziel dieser digitalen Befragung war es, die in der Betriebsfallstudie identifizierten Mentalitätsmuster gegebenenfalls zu reproduzieren, ihre Verbreitung und sozialstrukturellen Besonderheiten einzuschätzen und gegebenenfalls neue zu erkennen. 267 Beschäftigte nahmen an der Umfrage teil und 208 beantworteten alle für die Analyse relevanten Fragen (listwise deletion). Von diesen war ein überwiegender Teil männlich (83,17 Prozent), wohnte städtisch (63,46 Prozent) und war im Fahrdienst tätig (80,77 Prozent). Die Hälfte war über 45 Jahre alt (50,48 Prozent) und fast ein Drittel über 20 Jahre im ÖPNV beschäftigt (27,88 Prozent). Die Auswertung erfolgte mittels der latenten Klassenanalyse (LCA), einem Verfahren, mit dem nach Gruppen – latenten Klassen – anhand von Merkmalen explorativ gesucht wird. Jede entdeckte Gruppe ist von einer spezifischen Merkmalskombination geprägt, die vorher nicht bekannt ist (Oberski 2016; Barth 2024).

<sup>3</sup> Diese Verdichtung erfolgt im Rahmen einer weiteren Veröffentlichung.

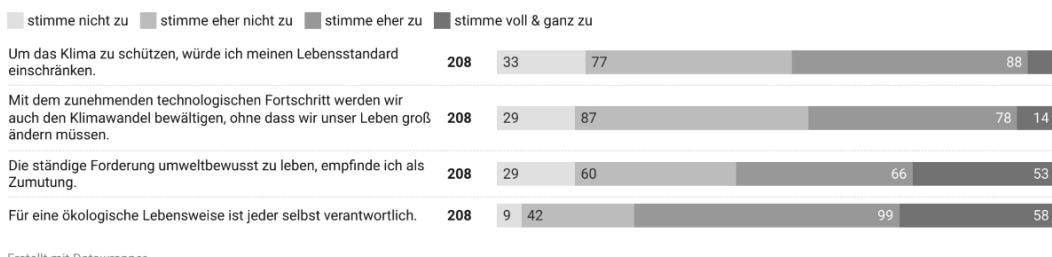
<sup>4</sup> Wir bedanken uns bei den Gewerkschafter\*innen und den Klimabewegten für die Unterstützung.

Parallel zu dem Fragebogen wurden weitere neun Leitfadeninterviews mit gewerkschaftlich organisierten ÖPNV-Beschäftigten in sechs weiteren Betrieben in den beiden Untersuchungsregionen durchgeführt, um die Befunde der Betriebsfallstudie zu ergänzen. Auch diese wurden sinngenetisch in Anlehnung an die Dokumentarische Methode ausgewertet (Bohnsack 2008).

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Feldspezifische sozial-ökologische Einstellungen

Die im *lebensweltlichen Feld* abgefragten Aussagen wurden teilweise von uns selbst entwickelt und teils aus anderen Studien übernommen. Items 1 und 4 erfassen eine umweltbewusste Selbsteinschränkung und Handlungsverantwortung. Die Items 2 und 3 wurden aus der Erhebung *Ungleichheit und Konflikt* von Mau et al. (2023: 526) übernommen. Item 2 misst die Zustimmung zu einer Form der „protektiven Technokratie“ (Staab 2022: 178–198) im Kontext öko-sozialer Konflikte, verstanden als technokratisches Durchregieren, und Item 3 die Überforderung durch die Klimapolitik. Die Antwortverteilungen zeigen, dass etwas über die Hälfte der Befragten Lebensstandard-Einschränkungen fürs Klima ablehnt und über zwei Drittel individuelle Verantwortung wichtig finden, während bei Technokratie und Überforderung Unsicherheit herrscht.



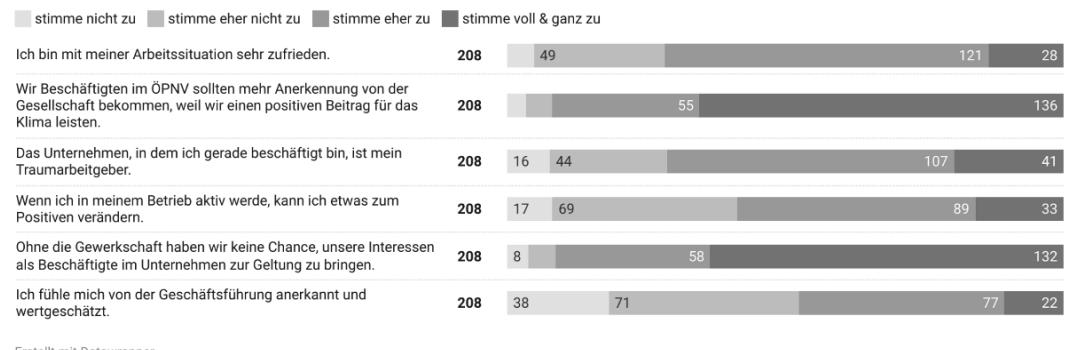
Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 2: Sozial-ökologische Einstellungen in der Lebenswelt (absolute Zahlen); Datenbasis: eigener Survey

Im *arbeitsweltlichen Feld* (Abb. 3) fragten wir Aussagen zur Arbeits- und Unternehmenszufriedenheit (Item 1, 3, 6), zur Erfahrung von Anerkennung (Item 2), zur Einschätzung der Gewerkschaften (Items 5) und eine zur arbeitsweltlichen Handlungsfähigkeit (Item 4) ab, die auch im Rahmen des Konstrukt *industrial citizenship*<sup>5</sup> genutzt wird (Kiess et al. 2023: 27). Die Antworten weisen gleichzeitig auf eine eher hohe Arbeits- und Unternehmenszufriedenheit, zugleich aber auch auf eine geteilte Wahrnehmung der Anerkennung durch die Geschäftsführung hin: Ungefähr die Hälfte der Befragten fühlt sich anerkannt, die andere Hälfte nicht. Auch die Wertschätzung ihrer Leistung im Hinblick auf das Klima erachten viele als wichtig. Trotz der

<sup>5</sup> Unter *industrial citizenship* wird der „Status Lohnabhängiger als selbstbestimmte bzw. mitbestimmende Bürger\*innen im Betrieb“ (Kiess et al. 2023: 5) verstanden.

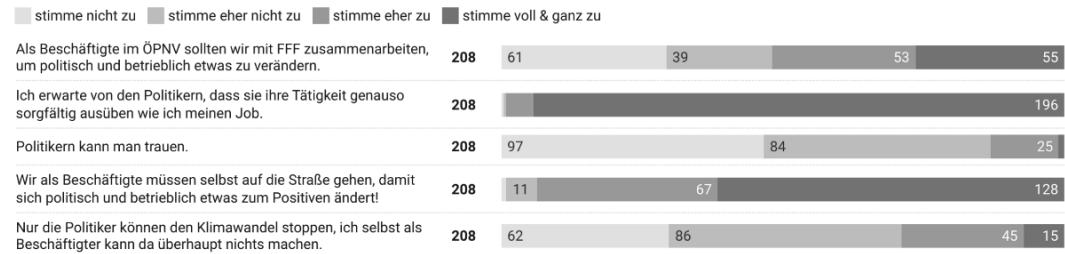
Relevanz der Gewerkschaften wird die Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt ambivalent eingeschätzt.



Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 3: Sozial-ökologische Einstellungen in der Arbeitswelt (absolute Zahlen); Datenbasis: eigener Survey

Im *Politikfeld* wurden Einstellungen zur Zusammenarbeit mit FFF (Item 1), zur Erwartung an die Politik (Item 2), Politiker\*innenvertrauen (Item 3) (Mau et al. 2023), zur ökologischen Handlungsfähigkeit (Item 5) und eine basisdemokratische Vorstellung (Item 4) abgefragt. Aufällig war ein starkes Misstrauen gegenüber Politiker\*innen, bei gleichzeitig hoher Erwartungshaltung an dieselben. Hohe Zustimmung fand auch eine basisdemokratische Haltung, jedoch bei gleichzeitiger Ambivalenz hinsichtlich einer Zusammenarbeit mit FFF. Aufgrund der extrem ungleichen Antwortverteilung der Items 2, 3 und 4 wurden diese Items vor der Durchführung der latenten Klassenanalyse in diesem Feld dichotomisiert.<sup>6</sup>



Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 4: Sozial-ökologische Einstellungen im Politikfeld (absolute Zahlen); Datenbasis: eigener Survey

## 4.2 Lebensweltliche Mentalitätsmuster

Da es sich bei der latenten Klassenanalyse (LCA) um ein exploratives Verfahren handelt, bei dem die Forschenden anhand von statistischen und inhaltlichen Kriterien entscheiden müssen (Oberski 2016), welche Klassenlösung die passendste ist, werden die Ergebnisse der Feldanalysen zu Beginn dargestellt (Tab. 1: lebensweltliche Klassenlösungen 1 bis 4). Das Bayessche Informationskriterium (BIC) gilt als wichtiges Maß, um das statistisch passendste Modell zu finden (Barth 2024) und deutet hier auf eine Zwei-Klassen-Lösung hin, jedoch mit nur einer

<sup>6</sup> Item 2 wurde dichotomisiert in „stimme voll & ganz zu“ und „stimme nicht voll & ganz zu“ sowie Item 3 und 4 in „stimme (eher) zu“ und „stimme (eher) nicht zu“.

geringen Abweichung zur Drei-Klassen-Lösung. Die  $G^2$ -Statistik zeigt, dass ab einer Drei-Klassen-Lösung kein signifikanter  $G^2$ -Wert vorliegt, was auf eine gute Passung zwischen den empirischen Daten und dem Modell hindeutet. Der Vuong-Lo-Mendell-Rubin-Test (VLMR) ist bei allen Modellen signifikant, und bedeutet, dass jedes zusätzliche Modell ( $k+1$ ) signifikant besser ist als das vorherige. Angesichts dieser Kennzahlen und der inhaltlichen Interpretation der Klassenlösungen sowie der qualitativen Daten wurde sich für die Drei-Klassen-Lösung entschieden.

Tabelle 1: Modellvergleich lebensweltliche Klassenlösungen; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

k	LL	npar	BIC	AIC	$G^2$	df	$p G^2$	e.R2	$p VLMR$
1	-1014	12	2091	2051	327	196	0,000	-	-
2	-962	25	2058	1974	224	183	0,021	0,74	<0,001
3	-928	38	2059	1933	155	170	0,768	0,75	<0,001
4	-908	51	2088	1918	115	157	0,995	0,88	<0,001

*k* Anzahl latenter Klassen im Modell, *LL* Wert der Log-Likelihood-Funktion, *nPar* Zahl der Parameter, *BIC* Bayesian Information Criterion, *AIC* Akaike Information Criterion,  $G^2$  Likelihood-Ratio-Chi $^2$ , *df* Freiheitsgrade,  $p G^2$  Signifikanztest für Likelihood-Ratio-Chi $^2$ , *e.R2* Entropie,  $p VLMR$  Vuong-Lo-Mendell-Rubin-Test

#### 4.2.1 Abhängige Konservierung (12,98 Prozent)

In der Lebenswelt der Befragten identifizierten wir das sozial-ökologische Mentalitätsmuster der *Abhängigen Konservierung*, das nach der vorausgesagten Klassenzugehörigkeit (predicted class memberships<sup>7</sup>) 12,98 Prozent unseres Samples beträgt und das wir bereits in der Betriebsfallstudie herausarbeiten konnten. In letzterer rekonstruierten wir ein lebensweltliches Orientierungsmuster, das sich durch eine lohnarbeiterliche Lebensweise (Castel 2000: 279–334) auszeichnet. Darunter verstehen wir einen Integrationsmodus, der auf der Tauschbeziehung arbeitsweltliche Leistung gegen lebensweltliche Teilhabe beruht und durch normative Ansprüche wie Stabilität, Wohlstand, Sicherheit und einen statusbestimmten Lebensstil wie in der klassischen „Arbeitnehmergeellschaft“ (Vester et al. 2001: 68) gekennzeichnet ist. Mittels der standardisierten Umfrage und den vertiefenden Interviews konnten wir dieses Muster auch überbetrieblich in den untersuchten Regionen herausarbeiten.

<sup>7</sup> Da die LCA ein probabilistisches Verfahren darstellt, werden die Fälle nicht direkt einer Gruppe zugeordnet, sondern es wird für jedes Individuum die Wahrscheinlichkeit errechnet, einer Klasse anzugehören. Die vorhergesagte Klassenzugehörigkeit (predicted class membership) weist dann jedes Individuum der Klasse zu, bei der die Zugehörigkeitswahrscheinlichkeit am höchsten ist.

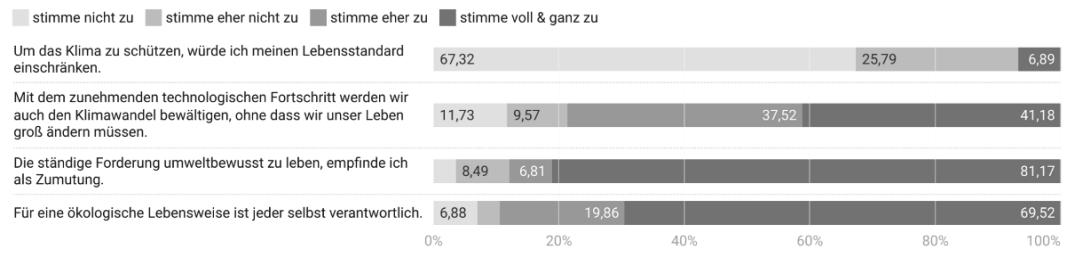


Abbildung 5: Antwortwahrscheinlichkeiten „Abhängige-Konservierung“; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

Diese Beschäftigten empfinden sich von gesellschaftlichen Entwicklungen abhängig und streben an, ihre lohnarbeiterliche Lebensweise zu erhalten bzw. aufgrund seiner Erosion wiederherzustellen. Sie bewerten die klimapolitischen Forderungen als weiteren Angriff auf ihre ohnehin bereits teilweise entwertete, aber hart erarbeitete Lebensweise, die zunehmend infrage gestellt wird. Daher lehnen sie auch eine Einschränkung ihres Lebensstandards für das Klima ab und bevorzugen entweder technische Lösungen, um soziale und ökologische Nachhaltigkeit zu ermöglichen oder stellen das Phänomen des Klimawandels selbst infrage.

„Ich bin immer mit dem Klimawandel hin- und hergerissen. [...] Und das, wie es jetzt ist, hat es immer gegeben, dass es ein paar Jahre kein Winter gab und dann war es wieder so, dass es knitterkalt war oder dass es im Sommer mal wieder trocken war und die nächsten Jahre hat es wieder dolle viel geregnet [...] und dann wird wieder erzählt, es war das trockenste Jahr aller Zeiten oder so was. Also irgendwo müssen sie die Kirche auch im Dorf lassen“ (Ernst, ca. 60, Busfahrer).

Seinen Ausgangspunkt findet dieses Muster einerseits in den erlebten biografischen Brüchen der älteren Beschäftigten seit der Wiedervereinigung. Die diesem Muster zugeordneten Befragten sind transformationsmüde und suchen nach Sicherheit und Stabilität. Jedoch findet sich auch bei den Jüngeren dieses Muster, was auf den intergenerationalen Hysteresis-Effekt eines konjunktiven arbeitsweltlichen Erfahrungsraumes hindeutet. Dies wird auch dadurch verständlich, dass viele Jüngere in die beruflichen Fußstapfen ihrer Eltern treten, die ebenfalls im ÖPNV arbeiten oder dort gearbeitet haben (siehe 4.3.2).

Sozialstrukturell handelt es sich bei diesen Befragten ausschließlich um männliche (100 Prozent), ältere Befragte (81,75 Prozent über 35 Jahre alt), mit einer längeren Betriebszugehörigkeit (44,44 Prozent zwischen fünf und 20 Jahren).

#### 4.2.2 Flexible Adaption (31,73 Prozent)

Das zweite lebensweltliche Muster – *Flexible Adaption* – umfasste fast ein Drittel der Befragten und bildet inhaltlich einen Kontrast zum vorherigen. Auch dieses lebensweltliche Muster konnten wir bereits in der Betriebsfallstudie herausarbeiten. Darin rekonstruierten wir einen Typ, der sich durch eine starke lebensweltliche Anpassungsfähigkeit, Offenheit und ein Streben nach Selbstverwirklichung auszeichnet. Auch in den fortgeführten gemischten Datenanalysen konnten wir dieses replizieren.

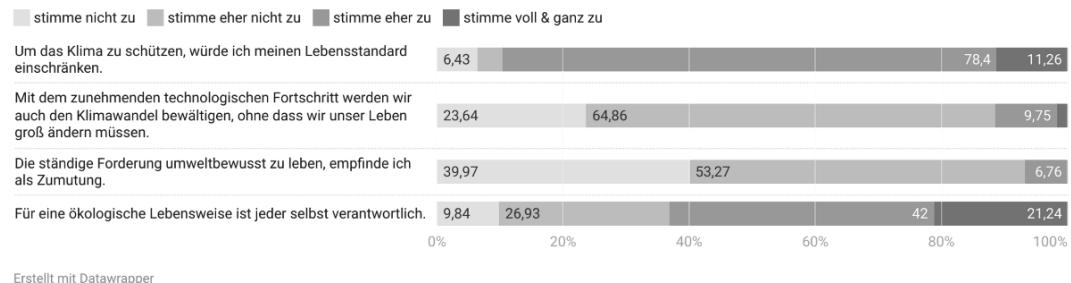


Abbildung 6: Antwortwahrscheinlichkeiten „Flexible Adaption“; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

Klimapolitische Forderungen verbinden diese Beschäftigten weder mit Wohlstandsverlusten noch empfinden sie diese als Zumutung. Sie deuten diese als ein typisches Moment der flexibilisierten Spätmoderne. Sich lebensweltlich einzuschränken und anzupassen ist für sie daher bekannt.

„Wo ich dann hinterher gesagt habe: Ja, ich würde auf der Autobahn 130 fahren. Klar! Aber ich fahr auch gerne 200. Aber irgendwo ist es verständlich, wenn es sicherer ist und wir das einzige Land sind, wo das nicht ist. Woanders funktioniert es auch. Ich bin auch durch Dänemark ganz entspannt 120 gefahren. Das hat mich nicht gestört und solangs nen Vorteil hat. Man kann es ja versuchen. Hinterher meckert keiner mehr, wenn es funktioniert. Die Leute haben einfach nur keinen Bock auf Veränderungen“ (Daniel, 24, Werkstattmitarbeiter).

Das Motto der Befragten dieses Musters lautet: wer ökologisch leben will, kann dies auch tun, weshalb sie technokratische Lösungen tendenziell ablehnen. Auffällig ist ihre Ambivalenz bei der Frage nach der ökologischen Selbstverantwortung. Sie erkennen den ökologischen Problemdruck zwar an, betrachten jedoch nachhaltiges Handeln eher als gesellschaftliche und nicht als individuelle Herausforderung.

Sozialstrukturell sind diese Befragten eher weiblicher (25,76 Prozent) und jünger (33,33 Prozent unter 35 Jahren), mit einer mittleren Betriebszugehörigkeit (43,94 Prozent zwischen fünf und 20 Jahren im ÖPNV).

#### 4.2.3 Öko-sozialer Kompromiss (55,29 Prozent)

Das dritte lebensweltliche Mentalitätsmuster bildet mit 55,29 Prozent die größte Gruppe in unseren Daten. Wir nennen dieses *Öko-sozialer Kompromiss* und konnten es nicht in der Betriebsfallsstudie, sondern nur anhand der nachfolgenden Analysen herausarbeiten.

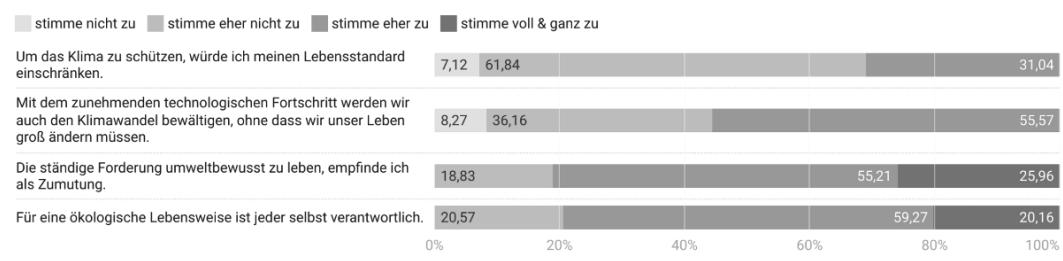


Abbildung 7: Antwortwahrscheinlichkeiten „Öko-sozialer Kompromiss“; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

Dieses lebensweltliche Muster steht zwischen Bewahrung und Veränderung und bildet einen Mischtyp zwischen den ersten beiden lebensweltlichen Mustern. Es ist dadurch gekennzeichnet, dass ebenfalls an einer lohnarbeiterlichen Lebensweise festgehalten wird, diese jedoch durch Fragmente einer flexiblen Anpassung modifiziert wird.

Es überrascht daher auch nicht, dass diese Befragten eine nachhaltige Lebensweise nur teilweise als Zumutung empfinden und technokratische Lösungen tendenziell ablehnen, denn sie wissen, dass ein gesellschaftliches Weiter-so wie bisher nicht möglich ist. Stattdessen sollen Veränderungen stärker sozial und politisch ausgehandelt werden. Der Wohlstand und die soziale Teilhabe sollen politisch sichergestellt werden, und parallel ist man auch zu gewissen ökologischen Zugeständnissen bereit. So zeigen diese Befragten einerseits eine Bereitschaft für ökologische Eigenverantwortung, jedoch nicht bedingungslos.

„Mein Lebensstandard [einschränken]? Ich denke, ich habe mich schon so eingerichtet, dass ich für das Klima relativ viel tue. [...] Ich bin aber nicht bereit-. Weil ich sage mal, Lebensstandard einschränken würde für mich zum Beispiel heißen, dass ich mein Auto stehen lasse. Das funktioniert nicht. Wir haben nun mal ein Verbrennerauto. Ist halt so. [...] A brauchen wir das zum Beispiel für die Arbeit, um auch in der Früh auf Arbeit zu kommen. Weil sonst fährt nichts mehr. [...] Und B brauche ich es auch, wenn ich in den Urlaub fahren will. Da würde ich nie von Abstand nehmen. Und ich will auch, und das mache ich trotzdem, in den Urlaub fliegen“ (Josephine, Mitte 50, Straßenbahnfahrerin).

Die Arbeits- und Lebenswelt werden hier direkt miteinander ins Verhältnis gesetzt und bilden eine „automobile Lebensweise“ (Tullius/Wolf 2022), die wir als Ausdruck der übergeordneten lohnarbeiterlichen Lebensweise interpretieren. Dennoch wird im Rahmen des Möglichen auf ökologische Aspekte geachtet. Der fordistische Klassenkompromiss wird durch eine öko-soziale Ebene erweitert. Eine gerechte Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums soll nicht nur zwischen Kapital und Arbeit stattfinden, sondern auch zwischen sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit. Hier durchkreuzt eine neue Konfliktlinie den alten Klassenkonflikt und verändert dessen Struktur.

Sozialstrukturell liegt dieser Typ, ähnlich wie inhaltlich, bei allen Merkmalen zwischen den ersten beiden Typen.

#### 4.3 Arbeitsweltliche Mentalitätsmuster

Die LCA zeigt (Tab. 2), dass die Zwei-Klassen-Lösung den niedrigsten BIC-Wert aufweist, was für sie spricht. Alle Modelle weisen eine signifikante  $G^2$ -Statistik auf, was auf eine schlechte Passung hinweist. Der VLMR-Test ist ab dem vierten Modell nicht signifikant, sodass das Drei-Klassen-Modell bevorzugt wird. Basierend auf diesen Ergebnissen und den qualitativen Analysen wurde sich jedoch für die Zwei-Klassen-Lösung entschieden.

*Tabelle 2: Modellvergleich arbeitsweltliche Klassenlösungen; Datenbasis: eigener Survey (N=208)*

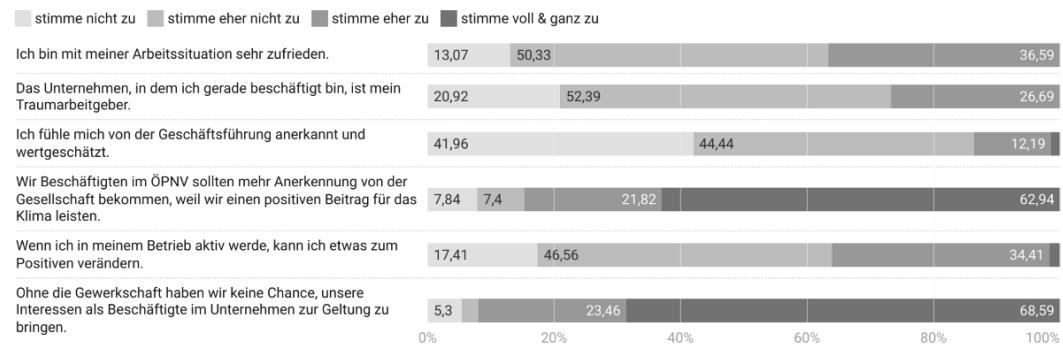
k	LL	Npar	BIC	AIC	$G^2$	df	$p G^2$	e.R2	$p$ VLMR
1	-1367	18	2831	2771	734	190	0	-	-
2	-1285	37	2768	2645	570	171	0	0.74	<0,001

3	-1257	56	2812	2625	512	152	0	0.75	<0,001
4	-1240	75	2879	2629	478	133	0	0.79	0,030
5	-1224	94	2951	2637	448	114	0	0.83	0,077
6	-1215	113	3033	2656	429	95	0	0.81	0,515

*k* Anzahl latenter Klassen im Modell, *LL* Wert der Log-Likelihood-Funktion, *nPar* Zahl der Parameter, *BIC* Bayesian Information Criterion, *AIC* Akaike Information Criterion, *G<sup>2</sup>* Likelihood-Ratio-Chi<sup>2</sup>, *df* Freiheitsgrade, *p* *G<sup>2</sup>* Signifikanztest für Likelihood-Ratio-Chi<sup>2</sup>, *eR<sup>2</sup>* Entropie, *p* *VLMR* Vuong-Lo-Mendell-Rubin-Test

#### 4.3.1 Enttäuschte Herrschaftskritik (36,06 Prozent)

In der Arbeitswelt konnten wir das Muster der *Enttäuschten Herrschaftskritik* herausarbeiten, das etwas mehr als ein Drittel der Befragten umfasste. Bereits in der Betriebsfallstudie rekonstruierten wir einen ähnlichen Typ, der durch einen traditionellen Arbeiterhabitus gekennzeichnet ist und Arbeitsverhältnisse als Klassenkonflikt zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenen betrachtet. Betriebliche Herrschaftsverhältnisse bewerten diese Beschäftigten solange als legitim, wie ihr Anspruch auf Anerkennung ihrer Tätigkeit seitens der höheren Hierarchieebenen erfüllt wird. Wertschätzung sollte nicht nur auf Basis individueller Leistung, sondern allein durch die Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse erfahren werden. Mittels der fortgeführten quantitativen und qualitativen Analysen konnten wir diesen Typ weiter elaborieren.



Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 8: Antwortwahrscheinlichkeiten „Enttäuschte Herrschaftskritik“; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

Die Beschäftigten mit diesem Mentalitätsmuster sind überdurchschnittlich unzufrieden mit ihrer Arbeitssituation und dem Unternehmen, was unter anderem auf die geringen Anerkennungserfahrungen seitens der Geschäftsführung zurückgeführt werden kann.

„Ja, wenn man sich begegnet, dann grüßt man sich. Aber es ist halt eher so, ich sag es mal aus meiner Sicht, das Fahrpersonal ist das Fußvolk. Da sind wir wieder bei der Wertschätzung, wo ich sage, die fehlt mir eigentlich fast völlig. Egal, ob da irgendwo Teilungsberichte kommen, Fahrpersonal ist immer das, was eigentlich die meiste Arbeit bringt und die ganze Sache wirklich noch am Laufen hält. [...] Das wird zuletzt genannt, das sind so Dinge, wo ich sage, das stößt mir sauer auf“ (Michael, Mitte 50, Straßenbahnfahrer).

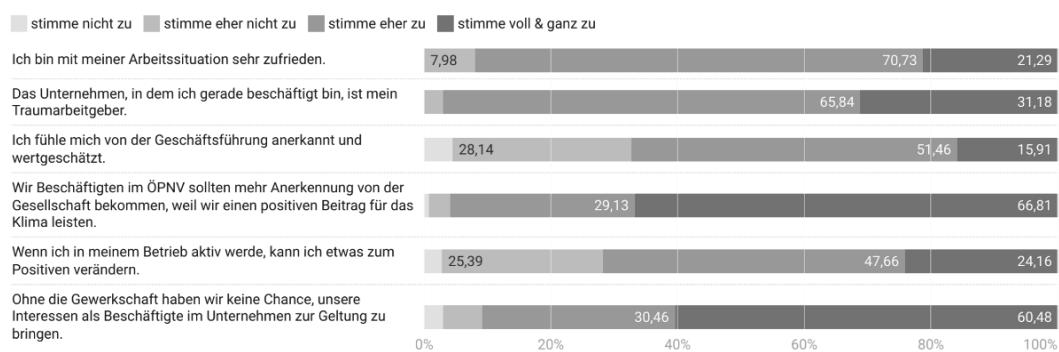
Gesellschaftlich mangelt es diesen Beschäftigten ebenfalls an Anerkennung. So berichteten Fahrdienstmitarbeitende davon, dass sie von Fahrgästen im Beruf zu wenig Wertschätzung erhalten und sich wie eine Maschine verdinglicht fühlen, wodurch sie auch ihre ökologische

Mobilitätsleistung nicht gewürdigt empfinden. Aufgrund der mangelnden Anerkennung und daraus resultierenden Enttäuschungen entwickeln sie ein instrumentelles, entfremdetes Arbeitsbewusstsein, in dem sie sich als fremdbestimmte Funktionsträger sehen, während ein positiver Bezug zur gesellschaftlichen Leistung bestehen bleibt.

Dieses Muster zeigt sich überwiegend bei den älteren (71,97 Prozent sind über 35 Jahre alt) und weiblichen Beschäftigten (21,33 Prozent) mit einer mittleren Betriebszugehörigkeit (39,74 Prozent sind fünf bis 20 Jahre und 20,51 Prozent über 20 Jahre im ÖPNV beschäftigt).

#### 4.3.2 Erfüllte Selbstverwirklichung (63,94 Prozent)

Des Weiteren entdeckten wir noch ein zweites Mentalitätsmuster in den Daten, das wir als *Erfüllte Selbstverwirklichung* bezeichneten und das nach der geschätzten Klassenzugehörigkeit ungefähr zwei Drittel des Samples ausmacht. Dieses Muster konnten wir in der hier präsentierten Form nicht in der Betriebsfallstudie herausarbeiten, wobei jedoch angemerkt werden muss, dass dort zwei ähnliche Typen ersichtlich wurden. Wir vermuten, dass sie sich zu einem Muster der erfüllten Selbstverwirklichung aggregieren und somit als dessen Untertypen zu verstehen sind (Grobys 2024).



Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 9: Antwortwahrscheinlichkeiten „Erfüllte Selbstverwirklichung“; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

Diese Beschäftigten sind im Gegensatz zu den Vorherigen zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, weil sie sich beruflich egal ob im Fahrdienst, in der Werkstatt, der Verwaltung oder im Rahmen der Betriebsratsarbeit entfalten und selbstverwirklichen können. Sie erleben sich als handlungsfähig in der Arbeitswelt und identifizieren sich stark mit dem ÖPNV als Tätigkeitsfeld – oft als erfüllter Kindheitstraum, weshalb sie sich auch selbst als „Überzeugungsträger“ beschreiben. Dieser positive Tätigkeitsbezug ist oft familientradiert, da bei vielen bereits die Eltern im ÖPNV erwerbstätig waren. Sie folgen in ihrer Selbstdeutung ihrer Familientradition und setzen diese in der Arbeitswelt fort, was innerfamiliäre Wertschätzung erzeugt und auch lebensweltliche Kohäsion in Form eines arbeitsweltlichen Erfahrungsraums konstituiert. „Das war eigentlich schon mein Kindheitstraum, irgendwo mal Bus oder Straßenbahn zu fahren und dann habe ich mir das irgendwann selber erfüllt“ (David, ca. 50, Straßenbahnpfarrer). „Ich wollte sowieso zu dem Unternehmen gehen, weil das für mich immer so ein Traum-Arbeitgeber war“ (Hassan, ca. 30, Straßenbahnpfarrer).

Typisch für dieses Muster ist ein ausgeprägter Expert\*innenhabitus und der Wunsch nach sinnvoller Tätigkeit. Selbstverwirklichung steht für sie über materieller Absicherung. Während außerbetriebliche Anerkennung fehlt, erfahren sie durch ihr Engagement und Wissen große Wertschätzung durch Kolleg\*innen und Geschäftsführung – was die fehlende Anerkennung von außen z. B. durch Fahrgäste zum Teil kompensiert.

Sozialstrukturell sind diese Befragten eher männlich (85,71 Prozent), etwa gleich alt wie das vorherige Muster (77,44 Prozent sind über 35 Jahre alt). Fast die Hälfte ist zwischen fünf und 20 Jahren (39,74 Prozent) und fast ein Drittel über 20 Jahre im ÖPNV beschäftigt (20,51 Prozent).

#### 4.4 Politische Mentalitätsmuster

Die Ergebnisse der LCA im Politikfeld (Tab. 3) zeigen eine relativ schlechte Modell-Daten-Passung, was vermutlich auf die Verteilungen der verwendeten Variablen und deren Dichotomisierungen zurückzuführen ist. Anhand der  $G^2$ -Statistik lässt sich kein klares Modell bevorzugen, da alle insignifikant sind. Der niedrigste BIC-Wert findet sich bei der Zwei-Klassen-Lösung und auch der VLMR-Test verweist auf dieselbe Lösung. Die Entropie-Werte sind bei der Drei- und Fünf-Klassenlösung über 0,6, was bei diesen auf eine gute Klassenseparation hindeutet. Dennoch wurde sich vor dem Hintergrund der inhaltlichen Betrachtung und qualitativen Datenanalyse für die Zwei-Klassen-Lösung entschieden.

Tabelle 3: Modellvergleich politische Klassenlösungen; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

k	LL	npar	BIC	AIC	$G^2$	Df	$p G^2$	e.R2	$p VLMR$
1	-720	9	1488	1458	102	118	0,855	-	-
2	-709	19	1519	1456	80	108	0,981	0,48	0,022
3	-700	29	1555	1458	63	98	0,998	0,60	0,093
4	-695	39	1598	1468	52	88	0,999	0,59	0,481
5	-691	49	1644	1480	44	78	0,999	0,63	0,683

*k* Anzahl latenter Klassen im Modell, *LL* Wert der Log-Likelihood-Funktion, *nPar* Zahl der Parameter, *BIC* Bayesian Information Criterion, *AIC* Akaike Information Criterion,  $G^2$  Likelihood-Ratio-Chi $^2$ , *df* Freiheitsgrade,  $p$   $G^2$ -Signifikanztest für Likelihood-Ratio-Chi $^2$ , *e.R2* Entropie,  $p$  *VLMR* Vuong-Lo-Mendell-Rubin-Test

##### 4.4.1 Regressive Feldtrennung (62,50 Prozent)

Das politische Mentalitätsmuster der *Regressiven-Feldtrennung* bildet mit fast zwei Dritteln den größten Teil des Samples. Auch dieses war uns bereits in ähnlicher Form aus der Betriebsfallstudie bekannt. Diese Beschäftigten betrachten sich als gesellschaftliche Leistungserbringer\*innen und erwarten auch von Politiker\*innen dieselbe Leistungsorientierung. Auch letztere sollen einen gesellschaftlichen Gebrauchswert in Form von Wohlstand herstellen. Dieser Typ konstruiert eine Arbeitsteilung zwischen der Politik und der klassischen Arbeitswelt, die gegenwärtig als dysfunktional und anomisch erscheint: Die Beschäftigten sorgen dafür, dass Mobilität gewährleistet ist, während die Politik es versäumt, die Voraussetzungen für ein gutes

Leben für die Beschäftigten und die Allgemeinheit zu schaffen. Infolge dessen entsteht eine Unzufriedenheit mit den politischen Verhältnissen und einem geringen Vertrauen in politische Verantwortungsträger\*innen (Grobys 2024).

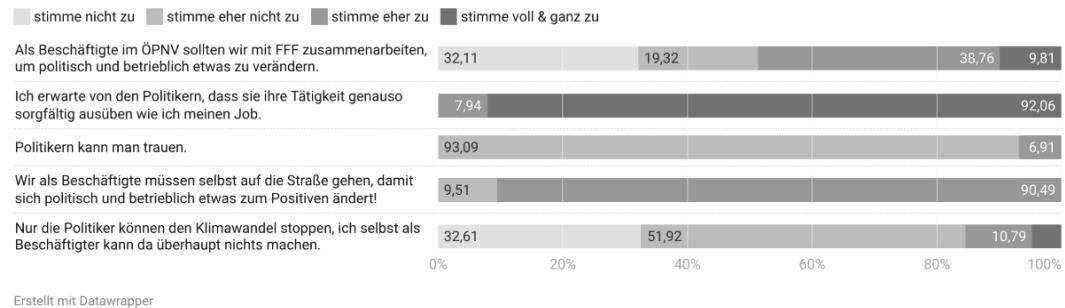


Abbildung 10: Antwortwahrscheinlichkeiten „Regressive Feldtrennung“; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

Diese arbeitsteilige Trennung der sozialen Felder betrifft dabei auch die Bewertung der Gewerkschaften.

„Ja, weil ver.di ist eine Gewerkschaft, die sollte sich für die Arbeitnehmer einsetzen und nicht irgendwelche Demos gegen Hass und Hetze starten, hunderte Leute hinschaffen, um ein Bild zu schaffen, dass so viele Leute dagegen sind, zum Beispiel gegen die AfD, gegen die Politik. Das ist nicht deren Aufgabe. Die haben ja Einnahmen im Jahr von fast einer Milliarde, ich glaube um die 900 Millionen, damit können die natürlich schon viel bewirken, sollen sie auch machen, aber nur für die Arbeiter. Und da sollen sie bleiben und sich nicht in die Politik noch mit einmischen“ (Rüdiger, Mitte 30, Busfahrer).

Dieses Muster entsteht im Kontext fehlender Handlungsfähigkeiten im Politikfeld. Die nicht funktionierende Arbeitsteilung zwischen dem Feld der Arbeit und dem der Politik hat eine autoritär-regressive Politikorientierung zur Folge, die entweder durchsetzungsfähige Mandatsträger\*innen oder basisdemokratische Volksentscheide befürwortet. Eine Kooperation mit FFF wird trotz dieser basisdemokratischen Orientierung eher abgelehnt oder kritisch bewertet und durch die feldübergreifende Praxis sowie der habituellen Unterschiede begründet. Deshalb wird auch eine gemeinsame politische Handlungsfähigkeit als nicht sinnvoll erachtet. Es herrscht der Wunsch nach einem egalitären Gesellschaftsmodell, was sich auch in einem exklusiven Solidaritätsverständnis widerspiegelt und woran regressive Bewegungen und rechte Akteure fruchtbar anknüpfen können.

Die Antwortwahrscheinlichkeiten verdeutlichen, dass sich dieses Muster nicht nur aus einer reinen Ablehnung gegenüber milieuübergreifenden politischen Allianzen zusammensetzt. Anhand der Interviews konnten wir herausarbeiten, dass die Skepsis gegenüber der Klimabewegung durch eine gemeinsame Praxis auch abgeschwächt oder überwunden werden kann. Maßgeblich beeinflusste dies die Anerkennung der Leistung der ÖPNV-Beschäftigten durch die Klimabewegten sowie gemeinsame gesellschaftspolitische Handlungserfahrungen. Die Wertschätzungserfahrung durch die Klimabewegten wirkte hier als Kompensator fehlender Anerkennung in Arbeit und Leben.

Sozialstrukturell ist dieses Muster eher männlich (83,08 Prozent) und älter (55,38 Prozent über 45 Jahre alt). Etwa die Hälfte ist zwischen fünf und 20 Jahren (44,62 Prozent) und fast ein Drittel über 20 Jahre im ÖPNV beschäftigt (32,31 Prozent).

#### 4.4.2 Progressive Verwilderung (37,50 Prozent)

Das Muster der *Progressiven Verwilderung* umfasst etwas mehr als ein Drittel des Samples. Dieser Typ konnte nicht in der Betriebsfallstudie erarbeitet werden, wobei ein rekonstruiertes Muster als spezielle Ausformung betrachtet werden kann (Grobys 2024).

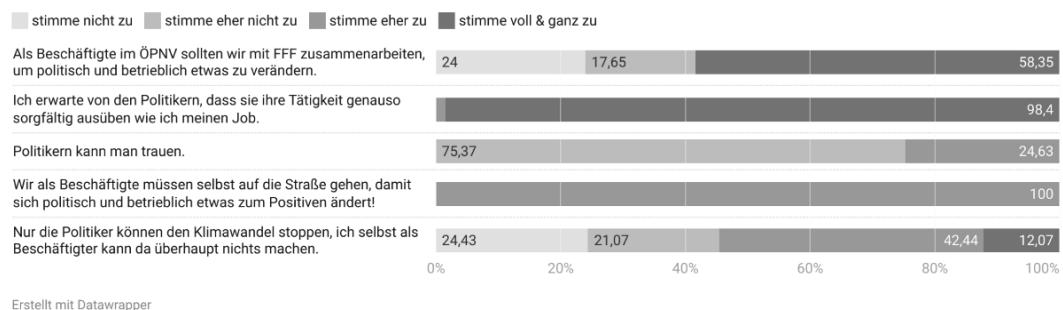


Abbildung 11: Antwortwahrscheinlichkeiten „Progressive Verwilderung“; Datenbasis: eigener Survey (N=208)

Dieses Muster folgt der Logik: Wenn die Arbeitsteilung zwischen Politik und Arbeitswelt nicht mehr funktioniert, dann müssen wir als Beschäftigte selbst politisch aktiv werden. Wohlstand und Anerkennung sollen nicht empfangen, sondern notfalls erstritten werden. Die Befragten dieses Musters äußern zudem eine kritische Haltung gegenüber Politiker\*innen, da sie sich nicht angemessen von diesen versorgt fühlen. Jedoch sieht dieser Typ sich im Kontrast zum vorherigen Muster als politisches Subjekt.

Die Haltung zur öko-sozialen Allianz ist bei diesem Muster ambivalent, aber tendenziell zustimmend. Im Rahmen der Betriebsfallstudie fanden wir vorrangig bei Betriebsräte\*innen ein Muster der *politischen Subjektivierung*, das sich vor dem Hintergrund der begrenzten betriebspolitischen Handlungsfähigkeiten auch durch die kommunale Finanzierung herausgebildet hat. Die Betriebsräte\*innen begannen deshalb, im politischen Feld nach neuen Machtressourcen bspw. durch Kooperationen mit FFF zu suchen.

Der Betriebsrat konkludiert, dass sie hier so viel erzählen können, wie sie wollen. Man müsse die Fraktionsvertreter\*innen zu dem Streikcafé oder anderen Sitzungen von der Allianz zwischen MVB-Beschäftigten und Fridays for Future einladen. „Mir dauert das hier viel zu lange“ sagt er. Ein Beschäftigter fragt, dass man auch klären müsse, woher das Geld für die Verkehrswende kommen würde. Ein Klimaaktivist antwortet darauf, dass Geld ja eigentlich da ist [...]. Der Betriebsrat reagiert darauf lauter werdend: „Dann muss man das richtig aufziehen. Deutschlandweit“. Man müsse bei der Verkehrsministertagung richtig Druck machen (Beobachtung, Streikcafé, 2024).

Mit dem Begriff der „Verwilderung“ beschreiben wir einen Zustand, in dem soziale Anerkennung außerhalb von Institutionen wie den Gewerkschaften eingefordert wird, weil diese nicht mehr als legitim oder begrenzt handlungsfähig empfunden werden (Honneth 2013). Diese Beschäftigten erkennen die Grenzen der gewerkschaftlichen Handlungsmacht auf Betriebebene, weshalb sie nach neuen Machtressourcen durch Kooperation suchen. Die öko-soziale Allianz verstehen wir daher als progressive Form der Verwilderung sozialer Konflikte, die gerade in Ostdeutschland mit einem eher basisdemokratischen Demokratieverständnis korrespondieren kann (Mau 2024: 128–129).

Sozialstrukturell ähnelt dieses Muster der Geschlechterverteilung des vorherigen (16,67 Prozent weiblich), auch wenn die hier gruppierten Befragten jünger sind. Rund 60 Prozent sind unter 45 Jahre alt. Viele arbeiten seit fünf bis 20 Jahren im ÖPNV (39,74 Prozent) und etwa 20 Prozent seit über 20 Jahren.

## 5 Diskussion & Fazit

Zurückkommend auf die eingangs formulierte Forschungsfrage, wie gewerkschaftlich organisierte ÖPNV-Beschäftigte die sozial-ökologische Transformation und die öko-soziale Allianz vor dem Hintergrund ihrer Lebens- und Arbeitswelt sowie ihrer politischen Erfahrungen deuten, können wir zeigen, dass feldspezifische Mentalitätsmuster die Konfliktdynamiken prägen. All diese sozial-ökologischen Mentalitätsmuster weisen auf konfliktreiche Konstellationen in den einzelnen Feldern hin, die auch die Form von latenten oder manifesten Anerkennungskämpfen annehmen: In der Lebenswelt als Kampf um die symbolische Aufwertung der lohnarbeiterlichen Lebensweise oder Anpassung an die flexibilisierte Spätmoderne; in der Arbeitswelt als Kampf um Leistungsanerkennung in der sozial-ökologischen Transformation; und im Politikfeld als Kampf um politische Handlungsfähigkeit und Partizipation oder wohlfahrtsstaatliche Versorgung.

Hervorzuheben ist außerdem der Befund einer feldübergreifenden Anerkennungskompen-sation. Honneth (2013) beschrieb, dass fehlende Anerkennung in der Arbeitswelt in Zeiten des fordristischen Klassenkompromisses durch Wertschätzung im familiären Umfeld kompen-siert werden konnte. Für einen Teil der ÖPNV-Beschäftigten scheint dieser Ausgleich ange-sichts der Abwertung der lohnarbeiterlichen Lebensweise jedoch nicht mehr zu greifen. Teilweise vollzieht sich diese Kompensation nun jedoch entweder politisch durch die klassen-politische Anerkennungserfahrung der Klimabewegten oder durch eine individuelle Leistung im Arbeitsprozess. Hier wäre es interessant im Längsschnitt zu untersuchen, wie sich die Er-fahrung der öko-sozialen Allianz auf die mentalen Vorstellungen und das Erleben der „Werte-krise“ (Tullius/Wolf 2022: 85) auswirken.

Vergleichen wir die hier vorgelegten Mentalitätsmuster mit denen von Eversberg et al. (2024: 91), so werden, wenn auch nicht gänzlich, typologische Ähnlichkeiten trotz der unter-schiedlichen Erhebungs- und Auswertungsmethoden deutlich. Insofern deutet sich bereits hier an, dass sich die gesamtgesellschaftlichen Mentalitäten und Konfliktdimensionen auch unter gewerkschaftlich organisierten ÖPNV-Beschäftigten wiederfinden und sich insofern auch die Gewerkschaften (und indirekt auch die Betriebe) als sozial-ökologische Konfliktfelder in Miniatur verstehen lassen (Dörre et al. 2023).

Bemerkenswert für das Forschungsfeld Ostdeutschland ist zudem, dass die Enträuschung und Distanz gegenüber der parlamentarischen Demokratie und ihren Akteur\*innen keinesfalls nur in regressiven Handlungs- und Deutungsweisen münden müssen, sondern auch progres-sive und basisdemokratische Allianzen und Praxen hervorbringen, an die wirtschaftsdemokra-tische Forderungen positiv anknüpfen können.

In weiteren Untersuchungen werden wir die Zusammenhänge zwischen den sozial-ökolo-gischen Mentalitätsmustern sowie anderen sozialstrukturellen und politischen Merkmalen her-ausarbeiten. Welche Muster miteinander korrespondieren und sich zu feldübergreifenden

Mentalitätstypen verdichten lassen (Eversberg et al. 2024), sowie welche Konfliktdimensionen den sozialen Sub-Raum dieser Beschäftigten prägen und welche Dynamiken sich hier ansatzweise abzeichnen, sind offene Fragen für zukünftige Forschung.

## Literatur

- Barth, Alice (2024): *Latente Klassenanalyse. Eine anwendungsorientierte Einführung* mit R. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-45773-0>
- Beck, Linda; Westheuser, Linus (2022): *Verletzte Ansprüche. Zur Grammatik des politischen Bewusstseins von ArbeiterInnen*. Berliner Journal für Soziologie 32 (2): 279–316. <https://doi.org/10.1007/s11609-022-00470-0>
- Bohnsack, Ralf (2008): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen: Leske + Budrich.
- Bourdieu, Pierre; Wacquant, Loïc (2013): *Reflexive Anthropologie*. Berlin: Suhrkamp.
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Dörre, Klaus (2019): *Neosozialismus. Oder: Acht Thesen zu einer überfälligen Diskussion*. In: Dörre, Klaus; Schickert, Christine (Hg.): *Neosozialismus. Solidarität, Demokratie und Ökologie vs. Kapitalismus*. München: oekom, 17–32.
- Dörre, Klaus; Liebig, Steffen; Lucht, Kim; Sittel, Johanna (2023): *Klasse gegen Klima? Transformationskonflikt in der Autoindustrie*. Berliner Journal für Soziologie 34 (1): 9–46. <https://doi.org/10.1007/s11609-023-00514-z>
- Eversberg, Dennis; Fritz, Martin; von Faber, Linda; Schmelzer, Matthias (2024): *Der neue sozial-ökologische Klassenkonflikt. Mentalitäts- und Interessengegensätze im Streit um Transformation*. Frankfurt am Main: Campus. <https://doi.org/10.12907/978-3-593-45973-8>
- Graf, Jakob; Liebig, Steffen; Lucht, Kim; Rackwitz, Hans; Wissen, Markus (2023): *Editorial: Sozial-ökologische Transformationskonflikte und linke Strategien*. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 53 (1): 4–12. <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i210.2039>
- Grobys, Christopher (2024): *Zwischen Statuserhalt und gesellschaftlicher Veränderung. Lohnabhängigenbewusstsein von ÖPNV-Beschäftigten*. Zeitschrift marxistische Erneuerung 137: 33–43.
- Hassan-Beik, Maren (2022): *Klasse-Bewegung-Krise. Klassenspezifische Krisenwahrnehmung bei Fridays-for-Future-Demonstrant\*innen und Auszubildenden der Autoindustrie*. Zeitschrift marxistische Erneuerung 132: 39–51.
- Honneth, Axel (2013): *Verwildierung des sozialen Konflikts. Anerkennungskämpfe zu Beginn des 21. Jahrhunderts*. In: Honneth, Axel; Lindemann, Ophelia; Voswinkel, Stephan (Hg.): *Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Campus/Institut für Sozialforschung, 17–38.
- Honneth, Axel (1994): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Kämpfe*. Berlin: Suhrkamp.
- Kiess, Johannes; Wesser-Saalfrank, Alina; Bose, Sophie; Schmidt, Andre; Brähler, Elmar; Decker, Oliver (2023): *Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen*. Frankfurt am Main: Otto-Brenner-Stiftung.

- Lucht, Kim; Liebig, Steffen (2023): Sozial-ökologische Bündnisse als Antwort auf Transformationskonflikte. Die Kampagne von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV. *PROKLA* 53 (1): 15–33. <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i210.2037>
- Mau, Steffen; Lux, Thomas; Westheuser, Linus (2023): Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Mau, Steffen (2024): Ungleich vereint. Warum der Osten anders bleibt. Berlin: Suhrkamp.
- Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver (Hg.) (2021): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Menz, Wolfgang (2022): Handlungsfähigkeiten und politisches Arbeitnehmer:innenbewusstsein. Plädoyer für die Revitalisierung und Repolitisierung der Bewusstseinsforschung. *AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 15 (1): 144–159. <https://doi.org/10.21241/ssoar.79582>
- Oberski, Daniel (2016): Mixture Models: Latent Profil and Latent Class Analysis. In: Robertson, Judy; Kaptein, Maurits (Hg.): *Modern Statistical Methods for HCI*. Heidelberg: Springer, 275–290. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-26633-6\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-319-26633-6_12)
- Rackwitz, Hans (2023): Probleme der sozial-ökologischen Klassenanalyse und die Grenzen des Umweltbewusstseins. *PROKLA* 53 (2): 331–341. <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i211.2032>
- Schaupp, Simon (2024): Bauarbeit im Klimawandel. Expansive Nutzbarmachung und ökologischer Eigensinn. *PROKLA* 54 (3): 473–490. <https://doi.org/10.32387/prokla.v54i216.2129>
- Staab, Phillip (2022): Anpassung. Leitmotiv der nächsten Gesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Tullius, Knut; Wolf, Harald (2022): Mentalitäten in der Transformation. Erste Befunde am Beispiel einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“. *AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 15 (1): 70–87. <https://doi.org/10.21241/ssoar.79579>
- Vester, Michael; von Oertzen, Peter; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas; Müller, Dagmar (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Berlin: Suhrkamp.