



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

Gute Arbeitsbedingungen sichern die Demokratie

Kurzzusammenfassung
einer Sonderauswertung der
Bremer Beschäftigtenbefragung

Dezember 2025

Worum geht es?

Die Suche nach Faktoren, die demokratische Haltungen beeinflussen, ist aktuell wichtiger denn je. Die vielfältigen Krisen wie die Corona-Pandemie, der Krieg gegen die Ukraine, die Energiekrise und die Inflation haben dazu geführt, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt unter Druck geraten ist. Die Digitalisierung und die sozial-ökologische Transformation tragen darüber hinaus dazu bei, dass lange sicher geglaubte Arbeitsplätze in Gefahr sind und ganze Beschäftigtengruppen um ihre Existenz bangen. Aus der Autoritarismus-Forschung ist bekannt, dass es einen engen Zusammenhang zwischen Ohnmachtsgefühlen oder der Angst vor Statusverlust und dem Erstarken extrem rechter Kräfte gibt. Menschen, die für autoritäre Ideen empfänglich sind, suchen gerade dann, wenn sie sich machtlos fühlen, nach Kontrolle. Wer sich selbst abgewertet fühlt, ist eher dazu bereit, auch andere abzuwerten oder sich einer vermeintlich starken Führung unterzuordnen. Die Forschung liefert aber auch Ansatzpunkte, um diesen Entwicklungen etwas entgegenzusetzen. So konnte bereits gezeigt werden, dass Erfahrungen von demokratischer Teilhabe in der Arbeitswelt beziehungsweise im Betrieb zu höherer Demokratiezufriedenheit führen, weil sie verallgemeinert und auf andere Bereiche des täglichen Lebens übertragen werden – unter anderem auch auf Politik und Gesellschaft. Dies wird als Spillover-Effekt bezeichnet.

Während diese Zusammenhänge bereits erforscht wurden, fehlt es bislang an Erkenntnissen darüber, welche Rolle die Arbeitsbedingungen in diesem Kontext spielen. Mit den Daten der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen „Koordinaten der Arbeit“ kann diese Lücke für Bremen geschlossen werden. Aus diesem Grund hat die Arbeitnehmerkammer Bremen das Else-Frenkel-Brunswik-Institut (EFBI) der Universität Leipzig damit beauftragt, einen gesonderten demokratierelevanten Fragenkatalog zu entwerfen und die Daten entsprechend auszuwerten und zu analysieren.

Dieses Papier gliedert sich in zwei Teile. In Teil 1 wird zunächst ein rein deskriptiver Blick auf die Ergebnisse der Sonderbefragung geworfen. Hier werden von der Arbeitnehmerkammer erste Zahlen zu demokratischen Einstellungen der Bremer Beschäftigten vorgestellt. In Teil 2 wird die Studie des EFBI zusammengefasst. Hierbei werden die Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen, Mitbestimmungsstrukturen und demokratischen Haltungen eingehender untersucht.

Zum Hintergrund der Befragung

An der Universität Leipzig werden bereits seit 2002 Studien zum Autoritarismus durchgeführt. Hierbei ging es zunächst vor allem um die Erfassung von rechtsextremen Einstellungen, Demokratiezufriedenheit und gruppenbezogenen Ressentiments. Seit 2020 wird auch das Demokratieerleben im Betrieb in diese Forschung miteinbezogen. So wurde bereits der Zusammenhang zwischen wahrgenommenen Einflussmöglichkeiten im Betrieb und der Demokratiezufriedenheit nachgewiesen. Allerdings haben sich diese Befragungen im Wesentlichen auf das Vorhandensein eines Tarifvertrags und/oder Betriebsrats und der Möglichkeit, im Betrieb offen über Probleme zu reden und gemeinsam mit Kolleg*innen zu lösen, beschränkt.

Die Bremer Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ ermöglicht erstmals Auswertungen, die zusätzlich die konkreten Arbeitsbedingungen einbeziehen. Die repräsentative Befragung wird seit 2017 alle zwei Jahre durch infas im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen durchgeführt. Zwischen dem 17. Februar und 5. Mai 2025 fand die Befragung das fünfte Mal statt. Es wurden telefonisch und online 3.337 Interviews geführt. In dieser fünften Welle wurde ein vom EFBI entwickelter Fragenkatalog zum Thema „Demokratie und Mitbestimmung“ in die Erhebung integriert.

Durch das Verschränken des Fragenkatalogs „Demokratie und Mitbestimmung“ mit den standardmäßig erhobenen Variablen der Bremer Beschäftigtenbefragung war es möglich, den Einfluss von Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Führungsverhalten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr auf die Haltung zur Demokratie, zu demokratischen Wahlen und zum Thema Migration zu untersuchen. Die Bremer Beschäftigtenbefragung bietet somit eine Vielzahl von möglichen Einflussgrößen, die in bisherigen Forschungen zu diesem Thema nicht zur Verfügung standen und kann dazu beitragen, die komplexen Zusammenhänge noch besser zu verstehen. Darüber hinaus wurde dieser Forschungsgegenstand bisher nur für ostdeutsche Bundesländer und Westdeutschland insgesamt untersucht. Mit der Bremer Studie liegen nun erstmals Ergebnisse für ein westdeutsches Bundesland vor, was nicht zuletzt eine detailliertere, „hochauflösende“ Untersuchung ermöglicht.

Teil 1:

Mitbestimmung und politische Einstellungen im Land Bremen: ein erster Blick auf die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen

Inwieweit können die Bremer Beschäftigten in ihrem Betrieb mitreden und mitgestalten? Wie schätzen sie ihre eigene wirtschaftliche Lage ein, wie die Situation in der deutschen Wirtschaft insgesamt? Und welche Haltung haben sie zu Wahlen, zur Zuwanderung und zur Demokratie? All diese Fragen waren Bestandteil des Fragenkatalogs zur Demokratie und demokratischen Einstellungen und wurden im Rahmen der diesjährigen Erhebung gestellt.

Ein erster Blick auf die Ergebnisse zeigt: Insgesamt fühlen sich die Beschäftigten in Bremen in betriebliche Abläufe gut einbezogen, sie können in ihrem Betrieb relativ offen über Gewerkschaften reden und erleben vor allem ein gutes kollegiales Miteinander.

80 Prozent der Befragten fühlen sich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag berücksichtigt.

Das ist ein erfreulich hoher Wert. Allerdings sehen das nicht alle Beschäftigten so. Überdurchschnittlich oft übergangen fühlen sich Arbeitnehmende mit ausländischer Staatsangehörigkeit und auch Migrant*innen. In Bremerhaven fühlen sich Beschäftigte eher übergangen als in Bremen. Auch Menschen, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierung bedroht ist, geben häufiger an, dass sie bei Entscheidungen im Arbeitsalltag seltener berücksichtigt werden. Der Blick auf die Branchen zeigt, dass sich Arbeitnehmende in der Lagerei (47 Prozent) und im Gastgewerbe (31 Prozent) ebenfalls besonders oft übergangen fühlen (47 Prozent), Ähnliches gilt auch für die Beschäftigten im Gastgewerbe (31 Prozent).

60 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen können im Betrieb angstfrei über Gewerkschaften und Betriebsräte reden, ohne Nachteile befürchten zu müssen.

Auch dies ist zunächst ein positiver Befund. Allerdings gibt es auch hier Gruppen, bei denen dies häufiger nicht der Fall ist: Unter den Befragten mit ausländischen Abschlüssen oder ohne Berufsabschluss trifft dies beispielsweise nur für jede*n Zweite*n zu. Und über ein Drittel der Arbeitnehmenden, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierung bedroht ist, sagt, dass ein offenes Gespräch über Betriebsräte oder Gewerkschaften nicht möglich sei. Dies ist insbesondere deshalb problematisch, weil gerade in Krisenzeiten die betriebliche Mitbestimmung und Beteiligung von Arbeitnehmenden wichtig ist, um Übergänge sozial zu gestalten. Auch im Gastgewerbe und im Bereich Kfz-Handel und Reparatur ist es besonders schwierig, offen über Betriebsräte und Gewerkschaften zu reden.

Der kollegiale Zusammenhalt ist ein großes Pfund bei der Arbeitsqualität.

Drei Viertel der Befragten sagen, dass sie Probleme und Konflikte am besten gemeinsam mit ihren Kolleg*innen lösen, Frauen noch öfter als Männer. Am häufigsten abgelehnt wird diese Aussage von Beschäftigten in der Lagerei, dem Bereich Kfz-Handel und in den Reinigungsberufen. In Branchen, in denen Beschäftigte eher auf sich allein gestellt sind (wie beispielsweise im Bereich Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen oder auch im Reinigungsgewerbe), kann sich diese wichtige Ressource des kollegialen Zusammenhalts nicht bilden. Dies ist aufgrund der hier herrschenden prekären Arbeitsbedingungen besonders problematisch.

42 Prozent der Befragten schätzen die wirtschaftliche Lage in Deutschland als schlecht oder sehr schlecht ein.

Vor allem Befragte ohne Berufsabschluss sehen das so. Minijobber*innen, Geringverdiener*innen (bis 1.000 Euro) und von Digitalisierung bedrohte Arbeitnehmende sind ebenfalls besonders pessimistisch. Beschäftigte im Großhandel, in der Lagerei und im Gastgewerbe beurteilen die wirtschaftliche Lage am schlechtesten. Sie sind in besonders konjunkturabhängigen Branchen tätig und entweder von sinkenden Konsumausgaben und Preissteigerungen oder von Einbrüchen im internationalen Handel schnell betroffen.

Die eigene wirtschaftliche Lage beurteilen die Befragten positiver.

Nur jede*r Achte schätzt diese als schlecht oder sehr schlecht ein. Unter den Befragten, die keinen Berufsabschluss haben, ist es dagegen fast jede*r Fünfte. Bei den Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil sogar noch leicht darüber. Auch die Befragten, die in Bremerhaven arbeiten, weisen hier etwas höhere Werte auf (16 Prozent gegenüber 12 Prozent). In den Branchen Großhandel, Gastgewerbe, in der Altenpflege, im Sozialwesen, in der Leiharbeit und bei den Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen wird die eigene Lage besonders negativ eingeschätzt: Hier gibt jeweils rund jede*r Fünfte an, dass die eigene wirtschaftliche Situation schlecht oder sehr schlecht ist.

Was an dieser Stelle alarmiert: Fast jede*r Dritte sagt, dass sich die eigene wirtschaftliche Lage eher verschlechtern wird. Unter den Befragten mit ausländischem Ausbildungsabschluss befürchtet dies sogar fast jede*r Zweite (47 Prozent). Menschen, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierung bedroht ist, geben ebenfalls deutlich häufiger als der Durchschnitt an, dass sich die Lage verschlechtern wird. Nach wie vor ist die technische Transformation der Arbeitswelt ein nicht zu vernachlässigendes Bedrohungsszenario für viele Beschäftigte.

Je prekärer die Arbeitsbedingungen sind, desto fragiler ist die Haltung zu demokratischen Werten und desto geringer ist die Demokratiezufriedenheit.

Während insgesamt 70 Prozent der Befragten mit der Demokratie, so wie sie in der Verfassung steht, zufrieden sind, liegt dieser Anteil beispielsweise bei denen mit einem monatlichen Nettoeinkommen von unter 1.500 Euro nur bei zwei Drittel. Bei Befragten mit einem Nettoeinkommen von über 3.000 Euro steigt er auf 80 Prozent. Ein Blick auf die Branchen zeigt, dass es hier deutliche Ausreißer gibt. Im Bereich Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen ist mehr als jede*r Zweite sehr oder eher unzufrieden mit der Demokratie. Ähnlich hoch liegen die Anteile in den Pflege- und Altenheimen (47 Prozent) und im Gastgewerbe (43 Prozent), also besonders häufig in Branchen, in denen die Befragten die eigene wirtschaftliche Situation als schlecht eingestuft haben.

Obwohl immerhin 70 Prozent der Befragten mit der Demokratie, wie sie in der Verfassung steht, zufrieden sind, liegt der Anteil derjenigen, die dies auch mit Blick auf ihre derzeitige Funktionsfähigkeit so sehen, nur bei 40 Prozent – und damit weit darunter. Auch hier steigt die Zufriedenheit mit dem Einkommen. In Branchen wie dem Großhandel, der Lagerei und in den Pflege- und Altenheimen und im Gastgewerbe sind dagegen rund 80 Prozent sehr oder eher unzufrieden mit dem Funktionieren der Demokratie. Am positivsten beurteilen die Befragten aus dem Fahrzeugbau den aktuellen Zustand der Demokratie. Dies ist die einzige Branche, in der mehr als jede*r Zweite sehr oder eher zufrieden ist.

Die Teilnahme an demokratischen Wahlen wird von fast 90 Prozent der Befragten als ein hohes Gut und Bürgerpflicht angesehen. Wie es auch bei der Demokratiezufriedenheit zu beobachten war, steigt die Zustimmung mit dem Einkommen. Auffällige Branchen in diesem Zusammenhang sind wieder die Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen, der Bereich Lagerei und das Gastgewerbe. Im Gastgewerbe hängen die niedrigeren Zustimmungswerte aber auch mit dem hohen Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund beziehungsweise ohne deutsche Staatsbürgerschaft zusammen und damit mit der Wahlberechtigung selbst. Entsprechend findet sich bei diesen Gruppen auch viel Zustimmung zum eher frustrierenden Befund „Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die Regierung tut“.

In mitbestimmten Betrieben haben Beschäftigte eine positivere Haltung zur Wahl ...

Befragte, die in mitbestimmten Betrieben beschäftigt sind, stimmen deutlich häufiger der Aussage zu, dass demokratische Wahlen ein hohes Gut sind. Unter den Beschäftigten, die in Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten, sehen dies 91 Prozent so, in Unternehmen ohne betriebliche Interessenvertretung sind es hingegen nur 83 Prozent. Die demokratischen Erfahrungen im Betrieb (wie beispielsweise die Möglichkeit, den Betriebsrat zu wählen) schlagen sich hier in demokratischem Verhalten außerhalb des

Betriebs (Wählen gehen) nieder. Auch schätzen Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben sowohl die eigene wirtschaftliche Lage als auch die wirtschaftliche Lage in ganz Deutschland positiver ein. Sie fühlen sich also seltener wirtschaftlich abgehängt.

Ambivalente Haltung zur Migration

Die Zustimmungswerte zu den Aussagen „In meinem Arbeitsumfeld betrachte ich ausländische Kolleg*innen als Bereicherung“ und „Ausländische Arbeitskräfte tragen in Deutschland dazu bei, den Fachkräftemangel zu beheben“ sind mit insgesamt 75 Prozent erfreulich hoch. Eindeutig abgelehnt wird die erste Aussage zum eigenen Arbeitsumfeld nur von fünf Prozent der Befragten. Dies zeigt, dass es in der Bremer Arbeitswelt insgesamt eine hohe Akzeptanz der multiethnischen Gesellschaft gibt. Wer sich einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko durch Digitalisierung ausgesetzt fühlt, empfindet ausländische Kollegen allerdings seltener als Bereicherung (knapp 60 Prozent). Die höchsten Zustimmungswerte gibt es im IT-Bereich (90 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht, in den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und im Sozialwesen. Außerordentlich hoch sind die Zustimmungswerte hier auch bei den Pflege- und Altenheimen – Arbeitswelten, in denen es ohne Zugewanderte längst zum Kollaps gekommen wäre.

Bei den drei Aussagen „Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man ausländische Arbeitskräfte wieder in ihre Heimat zurückschicken“, „Viele Ausländer kommen nur hierher, um den Sozialstaat auszunutzen“ und „Die Bundesrepublik Deutschland ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet“ unterscheiden sich die Zustimmungswerte teilweise. Erfreulich ist zunächst, dass nur sieben Prozent der Befragten der Aussage zustimmen, dass ausländische Arbeitskräfte zurückgeschickt werden sollten, wenn die Arbeitsplätze knapp werden. Dies bestätigt erneut, wie sehr Menschen mit Migrationsgeschichte als Kolleg*innen in der Arbeitswelt geschätzt werden. Deutlich häufiger – nämlich von jedem und jeder Vierten – wird allerdings der Aussage zugestimmt, dass viele Ausländer*innen nur hierherkämen, um den Sozialstaat auszunutzen. Auch hier zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Bildungsabschlüssen: Während nur 14 Prozent der Universitäts- und Hochschulabsolvent*innen dieser Auffassung sind, sind es unter den Befragten ohne abgeschlossene Berufsausbildung 30 Prozent. In den Bereichen Verkehr, Lagerei und Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen sind die Zustimmungswerte ebenfalls überdurchschnittlich hoch.

Ein erstes Zwischenfazit

Der erste – rein deskriptive – Blick auf die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zeigt, dass in den Bremer Betrieben ein gutes kollegiales und unterstützendes Miteinander herrscht und sich nur ein verhältnismäßig geringer Teil der Befragten im betrieblichen Alltag übergangen fühlt. Die Werte bei einigen bestimmten Beschäftigtengruppen geben allerdings Anlass zur Sorge: Arbeitnehmer*innen mit ausländischem Bildungsabschluss oder ohne

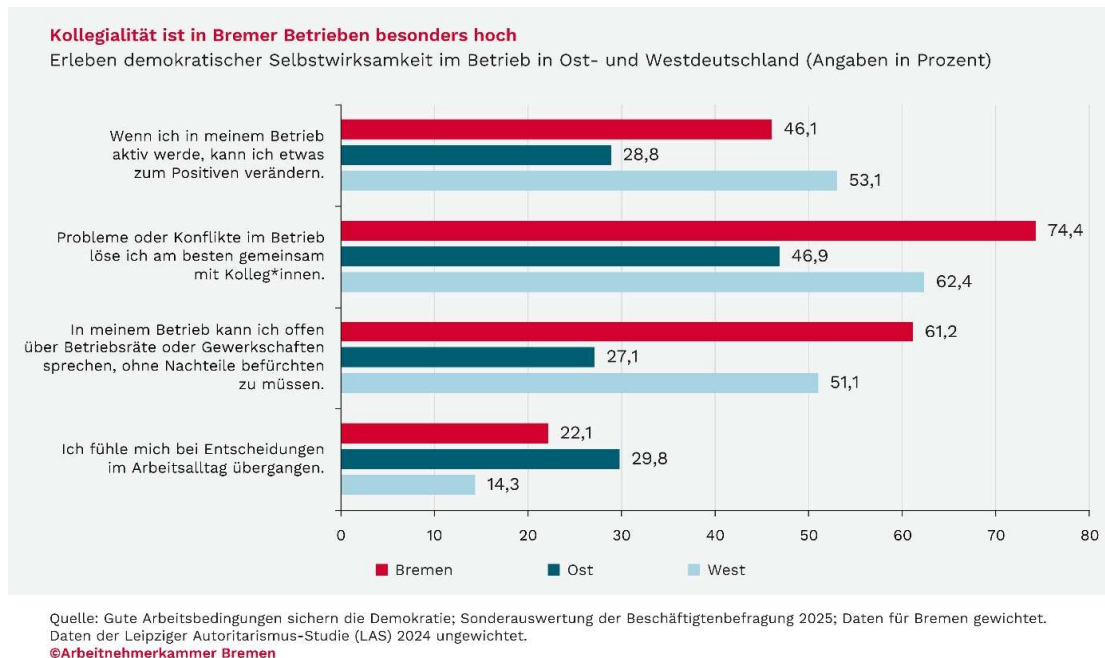
Berufsausbildung und solche, die einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko durch Digitalisierung ausgesetzt sind, profitieren seltener von betrieblichen Unterstützungsstrukturen, obwohl gerade sie besonders darauf angewiesen wären. Auch einzelne Branchen fallen immer wieder ins Auge: Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen und das Gastgewerbe sind zwei Beispiele. Beschäftigte, die sich oft übergangen fühlen und ihre wirtschaftliche Lage als schlecht bezeichnen, stehen kritischer zur Teilnahme an Wahlen und zur Demokratie insgesamt. Die Haltung zur Migration ist uneindeutig. Während die Zustimmungswerte zu ausländerfeindlichen Aussagen wie der Frage zur Überfremdung teilweise hoch sind, werden ausländische Kolleg*innen im betrieblichen Alltag durch die Bank als bereichernd angesehen. Erfreulich ist, dass unter den Befragten, die in Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung tätig sind, die Demokratiezufriedenheit insgesamt höher ist und sie auch häufiger demokratischen Aussagen zustimmen.

Teil 2: **„Gute Arbeitsbedingungen sichern die Demokratie“ – Zusammenfassung der Studie des Else-Frenkel-Brunswik- Instituts**

Die Autoren der Studie haben mit statistischen Modellen geprüft, ob es einen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, betrieblichen Beteiligungsmöglichkeiten und demokratischen Einstellungen gibt. Als zentrale Variable wird hierfür das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB) eingeführt. Sie beschreibt, inwieweit Beschäftigte demokratische Handlungsfähigkeit in ihrem beruflichen Alltag erfahren und wird über das Abfragen mehrerer (in Teil 1 bereits kurz angerissener) Items zum betrieblichen Miteinander ermittelt:

1. Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag oft übergangen.
2. In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.
3. Probleme und Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen.
4. Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.

Eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb erleben all diejenigen Befragten, die allen Aussagen im Schnitt zustimmen (beziehungsweise die erste Aussage ablehnen). Dies ist bei 73 Prozent der Befragten der Fall. Fast drei Viertel der Bremer Beschäftigten erleben sich also als demokratisch selbstwirksam im Betrieb – sie erfahren demokratische Handlungsfähigkeit in ihrem beruflichen Alltag. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist dies ein mittlerer Wert. Im Vergleich zu den west- und ostdeutschen Bundesländern wird von den Bremer Beschäftigten die Kollegialität besonders positiv bewertet (siehe Abbildung). Drei Viertel der Befragten geben an, dass sie Probleme im Betrieb am besten gemeinsam mit Kolleg*innen lösen. Das ist ein erfreulich hoher Wert. Auch der Anteil der Befragten, die in ihrem Betrieb offen über Gewerkschaften und Betriebsräte reden können, ist in Bremen höher als in West- und Ostdeutschland.



Um zu analysieren, welche Faktoren das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb positiv beeinflussen, wurden in den weiteren Berechnungen nicht mehr die einzelnen vier Items herangezogen, sondern der über die vier Items ermittelte Gesamtwert.

Welche Faktoren beeinflussen das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb?

Das *Einkommen*, die *Qualifikation* und die *Position im Betrieb* haben einen signifikanten Einfluss auf das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Grundsätzlich gilt: Je höher das Einkommen, die Qualifikation und auch die Position, desto höher ist der Anteil der Befragten, die sich als demokratisch selbstwirksam im Betrieb erleben.

Einen positiven Einfluss hat darüber hinaus eine hohe *Zufriedenheit mit dem Einkommen und der Anerkennung des Berufs in der Gesellschaft* sowie eine *hohe Identifikation mit dem Beruf*. Es sind also nicht nur die hohen Einkommensgruppen, die mit ihrem Lohn zufrieden sind. Relevant ist vielmehr, ob das Einkommen von den Beschäftigten als fair und angemessen angesehen wird.

Auch das Vorhandensein eines *Personal- oder Betriebsrats* und insbesondere auch die aktive Gewerkschaftsarbeit im Unternehmen stärken das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb deutlich. Einen ähnlichen Effekt haben Tarifverträge.

Wichtig ist darüber hinaus auch die *Führungskultur*. Werden Führungskräfte positiv bewertet, steigt der Anteil der Befragten, der sich als demokratisch selbstwirksam im

Betrieb erlebt, sogar auf 80 bis 90 Prozent. Ähnlich wichtig ist die *Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen*.

Negativ wirkt es sich hingegen aus, wenn Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auftreten. Ähnlich verhält es sich bei häufigen Überstunden, Dauerstress und Arbeitsdruck. Entscheidend ist darüber hinaus auch die *Autonomie* im Beruf. Wer nur in sehr geringem Maße Einfluss auf die Menge der Arbeit nehmen und seine Arbeitsabläufe nicht selbstständig gestalten kann, erlebt sich auch deutlich seltener als demokratisch selbstwirksam im Betrieb.

Das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb unterscheidet sich deutlich zwischen den *Berufen*. Am besten schneiden die IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (81 Prozent) ab, wesentlich schlechter ist die Situation in den prekären Dienstleistungsberufen. In diesen Bereich fallen die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, die Sicherheitsberufe und die Reinigungsberufe. Hier erleben nur 61 Prozent der Befragten demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb.

Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb und politische Einstellungen

Um den Zusammenhang zwischen dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und den politischen Einstellungen besser verstehen zu können, spielt das Deprivationserleben der Befragten eine wichtige Rolle – also die Frage, inwieweit sich die Beschäftigten politisch oder wirtschaftlich abgehängt fühlen. Dies kann (anti)demokratische Einstellungen wie Demokratiezufriedenheit oder Ausländerfeindlichkeit beeinflussen beziehungsweise befördern.

Politische Deprivation beschreibt das Erleben, einflusslos und von politischer Teilhabe ausgeschlossen zu sein, wirtschaftliche Deprivation hingegen die Befürchtung, derzeit oder künftig Einbußen hinnehmen zu müssen. Dies kann sich auf die persönliche Situation beziehen (individuelle wirtschaftliche Deprivation) oder auch auf die Situation im ganzen Land (kollektive wirtschaftliche Deprivation).

Um die wirtschaftliche Deprivation der Befragten einzustufen zu können, wurde nach der Einschätzung der eigenen ökonomischen Lage und der Lage in Deutschland gefragt. Die politische Deprivation bezog sich auf die Einschätzung zu den Aussagen „Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die Regierung tut“ und „Ich persönlich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren“.

Aus der Befragung wurde deutlich, dass es einen klaren Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Deprivation und demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb gibt: Wer die eigene wirtschaftliche Lage oder die allgemeine wirtschaftliche Lage in Deutschland als sehr

schlecht beurteilt, erlebt in deutlich geringerem Maße demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb – und umgekehrt.

Ähnlich verhält es sich mit der politischen Deprivation: Wer seltener demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb erlebt, hat häufiger das Gefühl, keinen Einfluss auf die Regierung zu haben oder hält es für sinnlos, sich politisch zu engagieren.

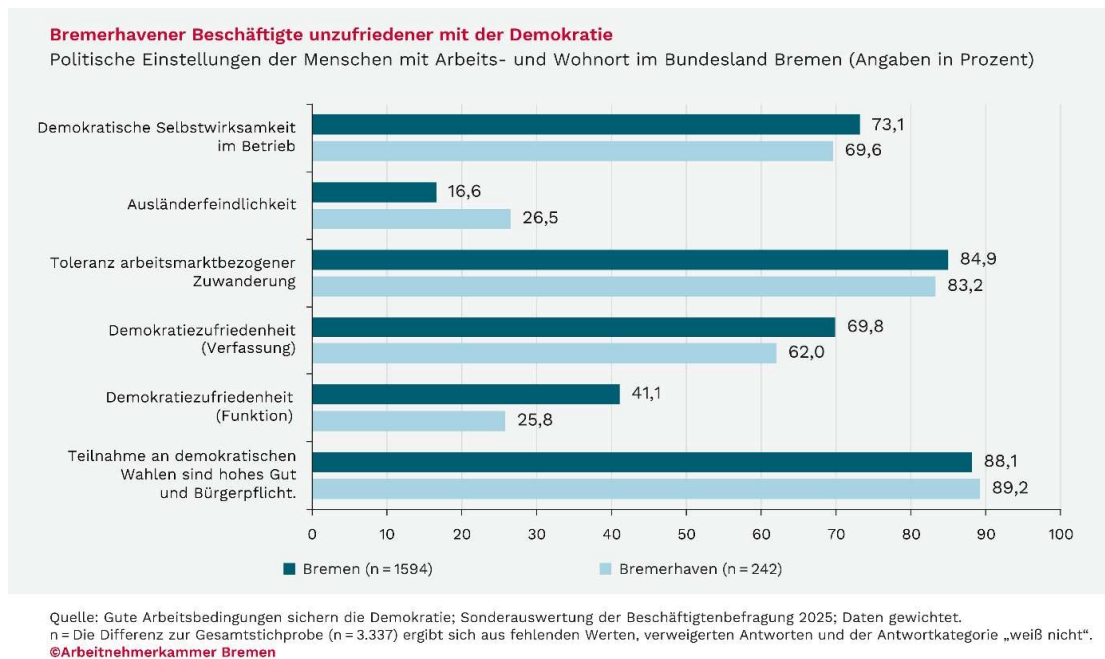
Ein positiver Zusammenhang lässt sich auch mit Blick auf die Demokratiezufriedenheit herstellen: Personen, die im Arbeitskontext Einfluss, Mitbestimmung und Wirksamkeit erleben, übertragen ihre Erfahrungen auf die Demokratie insgesamt. Bei der Haltung zur Wahlteilnahme zeigt sich ein ähnliches Muster. So steigt der Anteil der Befragten, die sich als demokratisch selbstwirksam im Betrieb erleben, mit der Deutlichkeit der Zustimmung zur Aussage „Ich halte die Teilnahme an unseren demokratischen Wahlen für ein hohes Gut und eine Bürgerpflicht“ immer weiter an.

Einen engen Zusammenhang gibt es auch zwischen dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und der Einstellung zur Migration. Auch hier zeigt sich: Wer den Aussagen „In meinem Arbeitsumfeld betrachte ich ausländische Kolleginnen und Kollegen als Bereicherung“ und „Ausländische Arbeitskräfte tragen dazu bei, den Fachkräftemangel zu beheben“ zustimmt, erlebt häufiger demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb (80 Prozent und 77 Prozent) als die Befragten, die diese Aussagen ablehnen beziehungsweise ihnen überhaupt nicht zustimmen (32 Prozent und 55 Prozent).

Umgekehrt korreliert fehlende demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb mit offener Ausländerfeindlichkeit. 76 Prozent der Befragten, die sich als demokratisch selbstwirksam erleben, lehnen die Aussage „Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man ausländische Arbeitskräfte wieder in ihre Heimat zurückschicken“ voll und ganz ab. Von den Befragten, die hier voll und ganz zustimmen, erleben sich umgekehrt nur 61 Prozent als selbstwirksam im Betrieb. Ein gleiches Muster ergibt sich bei den Aussagen „Viele Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ und „Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet“.

Die Haltung zu demokratiepolitischen Aussagen unterscheidet sich auch zwischen den Befragten, die in Bremen und Bremerhaven wohnen – und das, obwohl sich das Demokratieerleben im Betrieb nur wenig unterscheidet. Auffällig sind beispielsweise die Unterschiede bei der Ausländerfeindlichkeit: Während sich in Bremen nur 17 Prozent der dort wohnenden Befragten offen ausländerfeindlich zeigen, sind es in Bremerhaven mit 27 Prozent deutlich mehr (siehe Abbildung). Hinsichtlich der arbeitsmarktbezogenen Toleranz von Zuwanderung sind die Unterschiede hingegen gering. Besonders niedrig fällt in Bremerhaven auch die Zufriedenheit mit dem Funktionieren der Demokratie aus: Während von den in Bremen wohnenden Beschäftigten 40 Prozent der Befragten mit dem Funktionieren der Demokratie zufrieden sind, liegt der Anteil bei den Bremerhavener*innen

nur bei 26 Prozent. Die Wichtigkeit von demokratischen Wahlen wird allerdings von fast allen Befragten betont.



Wie wirken sich Arbeitsbedingungen auf politische Haltungen aus?

Nachdem die ersten Analysen Hinweise auf die Zusammenhänge der im Betrieb erlebten demokratischen Handlungsfähigkeit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit sowie politischen Einstellungen gegeben haben, wurde zusätzlich untersucht, ob dies auch dann noch der Fall ist, wenn gleichzeitig der Einfluss mehrerer Merkmale auf ein zu erklärendes Merkmal geprüft wird. Hierfür werden multivariate Regressionsmodelle angewendet.

Hier wird deutlich, dass das Erleben demokratischer Handlungsfähigkeit im Betrieb besonders von der Zufriedenheit mit dem Lohn, der Ausstattung des Arbeitsplatzes, der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufs und den Einflussmöglichkeiten auf die betrieblichen Abläufe und die Arbeitsmenge positiv beeinflusst wird. Einen negativen Einfluss haben hingegen eine hohe Arbeitsintensität, emotionale Belastungen, negative Auswirkungen auf das Privatleben sowie eine schlechte Vereinbarkeit bei der Arbeitszeitplanung. Besonders bedeutsam sind eine positive Vorgesetztenbewertung und ein gutes kollegiales Miteinander. Auch die Identifikation mit der eigenen Arbeit verstärkt das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit.

Es zeigt sich aber auch, dass die Arbeitsbedingungen selbst – unter gleichzeitiger Kontrolle anderer Faktoren – zunächst keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Haltung zur Demokratie und die Ausländerfeindlichkeit haben. Das Deprivationserleben spielt hingegen

durchaus eine wichtige Rolle. Vor allem Befragte, die sich politisch machtlos fühlen und die wirtschaftliche Lage in Deutschland negativ beurteilen, sind auch besonders unzufrieden mit der Demokratie und neigen eher zur Ausländerfeindlichkeit. Die Sorgen um die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland schwächen also die Stabilität der Demokratie insgesamt.

Aber auch wenn die Arbeitsbedingungen keine direkten Auswirkungen auf demokratische Haltungen haben, konnte durch Mediationsanalysen gezeigt werden, dass sie dennoch eine *indirekte* Rolle spielen, denn

- ▶ die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (also unter anderem mit dem Einkommen),
- ▶ die positive Bewertung der Vorgesetzten
- ▶ ein gutes kollegiales Miteinander und
- ▶ Autonomie am Arbeitsplatz

stärken das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Hierdurch verringert sich wiederum das Gefühl, politisch und wirtschaftlich abgehängt zu sein. Dies führt schließlich zu einer Verringerung der Ausländerfeindlichkeit und zu einer Erhöhung der Demokratiezufriedenheit. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Zufriedenheit im Beruf sogar direkt positiv auf die Demokratiezufriedenheit wirkt, während die Autonomie am Arbeitsplatz ebenfalls einen direkten Einfluss hat – und zwar indem sie die Ausländerfeindlichkeit verringert.

Auch wenn gute Arbeitsbedingungen und das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb also selbst nicht direkt auf demokratische Haltungen einzahlen, erfolgt dies dennoch – über den Umweg der niedrigeren Deprivationserfahrungen. Es lassen sich also deutliche politische Spillover-Effekte nachweisen.

Schlussfolgerungen und Forderungen

1. Die Studie zeigt eindrücklich, wie wichtig faire Arbeitsbedingungen für die Aufrechterhaltung und Stärkung demokratischer Einstellungen und eine offene und bunte Gesellschaft sind.
2. Beschäftigte, die im Betrieb Kontrolle und Einfluss erleben, glauben stärker an ihre eigene Handlungsfähigkeit. Letztlich spielen Betriebs- und Personalräte hierbei eine wichtige Rolle. Mit der von Gewerkschaften und Teilen der Politik geforderten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss die Wahl von Betriebsräten erleichtert und den Gewerkschaften ein umfassendes Zugangsrecht im Betrieb gewährt werden.
3. Mitbestimmungsstrukturen wirken dann demokratiestärkend, wenn sie auch mit Leben gefüllt werden. Nur dort, wo Beschäftigte tatsächlich Einfluss nehmen können, entsteht

eine demokratische Betriebskultur. Allerdings steigen gerade durch die aktuell anstehenden Transformationsprozesse die Anforderungen an Betriebsräte. Sie sind mit immer komplexeren Fragestellungen und Problemen konfrontiert. Die Beratung und Fortbildung von betrieblichen Interessenvertretungen wird deshalb immer wichtiger und muss gezielt unterstützt werden.

4. Vor allem kollegiale Beziehungen, berufliche Autonomie und wahrgenommene Wertschätzung erhöhen die Wahrscheinlichkeit, Demokratie im Betrieb als erfahrbar und sinnvoll zu erleben. Arbeitsverdichtung, Überforderung und häufige Alleinarbeit erschweren den Rückgriff auf diese Ressource. Unternehmen und Führungskräfte sind gut beraten, Möglichkeiten und Zeit für das kollegiale Miteinander zu schaffen.
5. Nicht nur das tatsächliche Nettoeinkommen, sondern auch die Zufriedenheit mit der Bezahlung wirkt sich positiv auf das Demokratieverleben im Betrieb aus. Sie hat zudem auch einen direkten positiven Effekt auf die Demokratiezufriedenheit selbst. Eine breite Abdeckung mit Tarifverträgen ist hierfür eine zentrale Voraussetzung. Aber gerade in den Branchen, in denen die Arbeitsbedingungen prekär sind, fühlen sich Beschäftigte häufig übergangen und haben eine skeptischere Haltung zur Demokratie. Gleichzeitig ist es hier besonders schwierig, Mitbestimmungsstrukturen zu schaffen und Tarifverträge abzuschließen. Hier müssen Gewerkschaften erleichterten Zugang zu den Betrieben bekommen. Zudem müssen hier Tarifverträge einfacher als allgemeinverbindlich erklärt werden können.
6. Gerade in prekären Branchen muss für mehr Transparenz und eine bessere Sichtbarkeit demokratischer Institutionen gesorgt werden. Hier gibt es teilweise erschreckend niedrige Zustimmungswerte bei der Frage, ob man selbst etwas ausrichten kann. Verstöße gegen Mindestlohn- und Arbeitszeitgesetze müssen deshalb durch die entsprechenden Kontrollorgane ermittelt werden können – und dann auch geahndet werden. Dafür müssen diese mit dem nötigen Personal ausgestattet werden.
7. Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist nach wie vor ein nicht zu vernachlässigendes Bedrohungsszenario für viele Beschäftigte. Hier müssen zum einen Weiterbildungsangebote gestärkt werden, damit Arbeitnehmer*innen mit diesen Veränderungen Schritt halten können. Zum anderen muss auch dafür gesorgt werden, dass Umschulungen in andere Berufe niedrigschwellig angeboten werden und ohne finanzielles Risiko zu meistern sind.
8. Besonders erfreulich ist, dass die Beschäftigten im Land Bremen eine ausgeprägte Toleranz gegenüber arbeitsmarktbezogener Zuwanderung zeigen. Die Arbeitsmarktintegration von ausländischen Beschäftigten ist deshalb eine der wichtigsten Stellschrauben, um Ausländerfeindlichkeit entgegenzuwirken und die Demokratie zu stärken. Sie muss weit oben auf der politischen Agenda stehen.



9. Entgrenzung, Arbeitsverdichtung und verstärkte Kontrolle sind in Kombination mit der tiefgreifenden Transformation der Wirtschaft demokratiepolitisch höchst gefährlich. Gerade Transformationsprozesse müssen deshalb beteiligungsorientiert und sozial gerecht mit den Beschäftigten gestaltet werden, anstatt sie ungefiltert auf diese zurollen zu lassen.