



Johannes Kiess, Marius Dilling

Gute Arbeitsbedingungen sichern die Demokratie

Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung 2025

Eine Studie des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts
für Demokratieforschung (Leipzig) im Auftrag
der Arbeitnehmerkammer Bremen



Koordinaten
der Arbeit
im Land Bremen

HERAUSGEBER

Diese Veröffentlichung ist das Ergebnis des Projekts „Gute Arbeitsbedingungen sichern die Demokratie“ im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen. Sie ist im Rahmen der Befragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2025“ entstanden, die das Institut infas durchgeführt hat.

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.

Autoren

Dr. phil. Johannes Kiess, M.A. Marius Dilling
Else-Frenkel-Brunswik-Institut für
Demokratieforschung in Sachsen
an der Universität Leipzig
Ritterstraße 26
04109 Leipzig

Projektleitung und Redaktion

Dr. Marion Salot, Elke Heyduck
Arbeitnehmerkammer Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstr. 1
28195 Bremen

Druck

Druckerei Wellmann, Bremen

Umschlaggestaltung

GfG / Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen

© Arbeitnehmerkammer Bremen,
Dezember 2025
Alle Rechte vorbehalten.

Johannes Kiess und Marius Dilling

Gute Arbeitsbedingungen sichern die Demokratie

Sonderauswertung der Bremer Beschäftigtenbefragung
im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen

Vorwort

Wie wirken sich Arbeitsbedingungen im Betrieb auf die demokratischen Einstellungen der Beschäftigten aus? Können faire Löhne, betriebliche Mitbestimmung und gute Vorgesetzte die Zufriedenheit mit der Demokratie und die Haltung zu Migration und Wahlteilnahme positiv beeinflussen? Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, hat die Arbeitnehmerkammer Bremen das Else-Frenkel-Brunswik-Institut (EFBI) der Universität Leipzig damit beauftragt, die Daten der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ umfassend auszuwerten.

Das EFBI ist für seine Studien zur Autoritarismusforschung überregional seit Jahren bekannt. Im Rahmen dieser Arbeit werden rechtsextreme Einstellungen, Demokratiezufriedenheit und gruppenbezogene Ressentiments erfasst, seit 2020 auch das Demokratieerleben am Arbeitsplatz. Dabei zeigte sich: Wer im Betrieb alltäglich Einfluss, Kontrolle und Mitbestimmung erlebt, entwickelt häufiger ein Gefühl demokratischer Selbstwirksamkeit. Die Bremer Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ schafft nun die Grundlage für Auswertungen, die über den bisherigen Forschungsstand deutlich hinausgehen: Durch die Kombination der Fragenkataloge liegt ein in dieser Form für das Thema Arbeit und Demokratie einzigartiger Datensatz vor. Nun ist es möglich, den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Haltung zur Demokratie und zur Migration umfassend zu analysieren. Die Bremer Beschäftigtenbefragung bietet eine Vielzahl von Kontrollvariablen, die in bisherigen Forschungen zu diesem Thema nicht zur Verfügung standen und kann dazu beitragen, die komplexen Zusammenhänge noch besser zu verstehen. Darüber hinaus liegen nun erstmals Daten für ein westdeutsches Bundesland vor, während bisher nur entweder ostdeutsche oder die ost- und westdeutschen Bundesländer insgesamt untersucht wurden.

Das Ergebnis belegt: Beschäftigte, die partizipative, kollegiale und faire Arbeitsbedingungen erleben, offen über Betriebsräte sprechen, Konflikte gemeinsam lösen und durch eigenes Engagement Veränderungen am Arbeitsplatz erreichen können, fühlen sich seltener politisch abgehängt und benachteiligt. Umgekehrt fördern Frust und Ohnmacht im Job auch die Politikverdrossenheit und die Verbreitung von Ausländerfeindlichkeit. Andere werden abgewertet, das Vertrauen in die Demokratie sinkt. Gute Arbeitsbedingungen und Solidarität am Arbeitsplatz wirken also nicht nur der gesellschaftlichen Spaltung entgegen, sie stärken auch die Demokratie insgesamt. Es ist Zeit für eine politische Neubewertung der Arbeitswelt als Ort demokratischer und sozialer Integration.

Elke Heyduck

Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer Bremen

Auf einen Blick – Executive Summary

Die durchgeführte Studie

Die vorliegende Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ fragt nach den Auswirkungen der Arbeitsbedingungen und des alltäglichen Erlebens im Betrieb auf die Demokratie. Unter anderem untersuchen wir subjektive Demokratieerfahrungen der Beschäftigten sowie ihre Demokratiezufriedenheit, ihre Zustimmung zur Norm der Wahlteilnahme, ihr Deprivationserleben und ihre Bewertung von Migration. Entsprechende Erhebungsinstrumente wurden eigens in die Befragung aufgenommen, um sie mit einer Vielzahl von arbeitsplatzbezogenen Variablen in der Beschäftigtenbefragung ins Verhältnis zu setzen. Damit liegt ein in dieser Form und für das Thema Arbeit und Demokratie einzigartiger Datensatz vor, denn auch große internationale Studien erreichen die zur Verfügung stehende Vielfalt erhobener Variablen in der Regel nicht.

Die Grundgesamtheit der Stichprobe bilden alle im Land Bremen abhängig Beschäftigten im Alter von 16 bis 67 Jahren mit mindestens fünf Wochenarbeitsstunden, unabhängig davon, ob sie im Land Bremen wohnen oder zur Arbeit dorthin pendeln. Insgesamt wurden 3.337 Interviews durch das Befragungsinstitut infas und in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Bildungsforschung (IAB) im Mixed Mode (computergestützt telefonisch und online) zwischen dem 17. Februar und dem 5. Mai 2025 durchgeführt. Da die Befragung sowohl Beschäftigte in Bremen und Bremerhaven als auch Einpendelnde umfasst, ermöglicht sie vielversprechende Vergleiche.

Die Auswertung wurde im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen durch unser Team am Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung an der Universität Leipzig durchgeführt. Wir konnten dabei einerseits auf entsprechende methodische Kenntnisse und andererseits auf theoretisch-inhaltliche Vorarbeiten aufbauen. Wie bei jeder Untersuchung musste auch hier eine Auswahl getroffen werden und nicht alle theoretisch denkbaren Zusammenhänge konnten überprüft werden. Mit diesem Bericht liegt dennoch eine ausführliche Darstellung bivariater und multivariater Analysen vor. Sie soll die arbeitssoziologische wie auch die öffentliche Debatte zum Zusammenhang von guten Arbeitsbedingungen und gesellschaftlichem Zusammenhalt anregen.

Die zentralen Ergebnisse

Die der Studie zugrunde liegende Annahme war, dass Arbeitsbedingungen und Demokratieerleben sowie politische Einstellungen miteinander in Zusammenhang stehen. Insbesondere wird in der Literatur argumentiert, dass es aufgrund der in der Arbeitswelt gemachten Erfahrungen zu einem politischen *Spillover* kommt. Das Erleben im Betrieb wird generalisiert und auf andere Bereiche des täglichen Lebens und insbesondere auf die politische Sphäre übertragen. Konkret zeigt die vorliegende Studie:

Die Arbeitswelt ist ein Demokratieerfahrungsraum: Wer im Betrieb Einfluss und Kontrolle erlebt, entwickelt auch eher ein Gefühl demokratischer Selbstwirksamkeit darüber hinaus. Der Betrieb ist damit eine relevante Sozialisationsagentur.

Gelebte Mitbestimmung wirkt demokratiestabilisierend: Institutionen wie Betriebsräte, Gewerkschaften und Tarifverträge schaffen institutionelle Rahmenbedingungen, die aber auch mit Leben gefüllt werden müssen. Aktive Gewerkschaftsarbeit fungiert insbesondere als Schutz gegen schlechte Führungskultur und in dieser Hinsicht schlechte Arbeitsbedingungen.

Eine wertschätzende betriebliche Kultur fördert das Demokratieerleben: Kollegiale Beziehungen, faire Vorgesetzte, berufliche Autonomie und Jobzufriedenheit steigern das Demokratieerleben im Betrieb.

Betriebliche Demokratie hemmt Deprivationserleben: Beschäftigte, die demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb erleben – offen über Betriebsräte sprechen, Konflikte gemeinsam lösen und durch eigenes Engagement Veränderungen bewirken können –, fühlen sich seltener politisch abgehängt und benachteiligt. Anerkennungsbeziehungen fördern Selbstachtung und demokratische Haltung – ihre Abwesenheit politische Entfremdung und Entsolidarisierung.

Erfahrungen im Betrieb prägen politische Einstellungen (Spillover): Gute Arbeitsbedingungen stärken – über das doppelte Scharnier des Erlebens demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb, die wiederum das allgemeine Deprivationserleben senkt – die Demokratie. Umgekehrt befördern Frust und Ohnmacht im Betrieb Politikverdrossenheit und darüber die Abkehr von der Demokratie sowie die Abwertung „Anderer“. Positive Erfahrungen von Anerkennung und Solidarität hingegen reduzieren das Bedürfnis nach Abwertung „Anderer“.

Neoliberale Logiken in der Arbeitswelt bilden Nährboden für Demokratiefeinde: Entgrenzung, Vermischung von privater und beruflicher Sphäre, Arbeitsverdichtung und Kontrollverluste schaffen einen Resonanzraum für rechtsextreme Abwertungsangebote, weil demokratische Selbstwirksamkeit systematisch geschwächt wird und sich Ohnmacht und Frust bilden.

Geschlechterunterschiede und Zeitsouveränität: Zwar bestehen kaum direkte Unterschiede im Demokratieerleben zwischen Männern und Frauen. Vereinbarkeitskonflikte und mangelnde Zeitsouveränität wirken unabhängig davon aber negativ auf die demokratische Selbstwirksamkeit und sind so von hoher demokratiepolitischer Relevanz.

Eine demokratiestärkende Arbeitsmarktpolitik müsste den Ergebnissen dieser Studie folgend auf gute Löhne und Einkommensgerechtigkeit im Rahmen anerkennender und partizipativer Arbeitsverhältnisse zielen. Auch eine gerechte Verteilung von Zeit bildet dabei eine wichtige Dimension des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Betriebliche Mitbestimmung, Partizipation und faire Arbeitsbeziehungen sind damit keine Randfragen, sondern demokratiepolitische Infrastruktur. Vor allem zeigt sich das Deprivationserleben als ein zentraler vermittelnder Mechanismus zwischen betrieblicher Erfahrung und politischer Orientierung. Gerade Transformationsprozesse – sie stehen so oder so an – sollten deshalb beteiligungsorientiert und sozial gerecht mit den Beschäftigten gestaltet werden, anstatt sie ungefiltert auf diese zurollen zu lassen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Arbeitswelt und Demokratie: ein naheliegender Zusammenhang.....	2
	2.1 Arbeit und ihre Bedeutung für die Demokratie	2
	2.2 Das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb: forschungsleitende Annahmen.....	4
3	Die Stadt Bremen, Stichprobenbeschreibung und Methode	9
	3.1 Arbeit in Bremen	9
	3.2 Die Bremer Beschäftigtenbefragung	10
	3.3 Methodisches Vorgehen	12
4	Deskriptive Ergebnisse	14
	4.1 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in Bremen	14
	4.2 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Soziodemografie	16
	4.3 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und (Position im) Betrieb	20
	4.4 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit, Mitbestimmung und soziales Miteinander.....	29
	4.5 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und politische Einstellungen.....	34
	4.6 Politische Einstellungen im Bundesland Bremen	41
5	Multivariate Analysen	49
	5.1 Erklärungsfaktoren für demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb	52
	5.2 Arbeitsbedingungen und Ausländerfeindlichkeit	55
	5.3 Arbeitsbedingungen, Demokratiezufriedenheit und Haltung zu demokratischen Wahlen.....	58
6	Der politische <i>Spillover</i> guter Arbeitsbedingungen: Strukturgleichungsmodelle	62
7	Zusammenfassung und Fazit	70
8	Literatur	73
9	Anhang	79

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb im Bundesvergleich.....	16
Abbildung 2: Interaktionseffekt aus Vorgesetztenbewertung und aktiver Gewerkschaftsarbeit	54
Abbildung 3: Vereinfachtes Pfadmodell zum <i>Spillover</i> -Effekt von Arbeitsbedingungen zu Ausländerfeindlichkeit (SEM)	63
Abbildung 4: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und individuelle wirtschaftliche Deprivation auf Ausländerfeindlichkeit.....	64
Abbildung 5: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und kollektiver wirtschaftliche Deprivation auf Ausländerfeindlichkeit	65
Abbildung 6: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und politische Deprivation auf Ausländerfeindlichkeit.....	66
Abbildung 7: Vereinfachtes Pfadmodell zum <i>Spillover</i> -Effekt bei der Demokratiezufriedenheit (SEM).....	67
Abbildung 8: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und individueller Deprivation auf Demokratiezufriedenheit.....	68
Abbildung 9: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und kollektiver Deprivation auf Demokratiezufriedenheit	68
Abbildung 10: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und politische Deprivation auf Demokratiezufriedenheit	69

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe.....	12
Tabelle 2: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in Bremen 2025.....	15
Tabelle 3: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Geschlecht	17
Tabelle 4: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Altersgruppen.....	17
Tabelle 5: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Nettoeinkommensgruppen.....	18
Tabelle 6: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und höchster Ausbildungsabschluss ...	18
Tabelle 7: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und SchichtEinstufung.....	19
Tabelle 8: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Migrationsgeschichte.....	20
Tabelle 9: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Betriebsgröße	20
Tabelle 10: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Jahre im Betrieb	21
Tabelle 11: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Berufsgruppen.....	21
Tabelle 12: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Ausbildungsadäquanz	22
Tabelle 13: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Vorgesetztenstatus	22
Tabelle 14: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und tatsächliche Arbeitszeit	23
Tabelle 15: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Arbeitszeitplanung.....	23
Tabelle 16: Demokratische Selbstwirksamkeit und Befristung/Arbeitszeitmodell/ Körperliche Arbeit.....	24
Tabelle 17: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Einfluss der Arbeit auf das Privatleben.....	25
Tabelle 18: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Arbeitsintensität	25
Tabelle 19: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen	26
Tabelle 20: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und emotionale Belastung durch den Beruf	27
Tabelle 21: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit im Beruf	28
Tabelle 22: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Identifikation mit der Arbeit.....	29
Tabelle 23: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und institutionelle Mitbestimmung....	30
Tabelle 24: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Tarifbindung	30
Tabelle 25: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Autonomie im Beruf	31
Tabelle 26: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Vorgesetztenbewertung	32
Tabelle 27: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und kollegiales Miteinander	34
Tabelle 28: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und wirtschaftliche Deprivation	36
Tabelle 29: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und politische Deprivation	36
Tabelle 30: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Demokratiezufriedenheit.....	37
Tabelle 31: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Haltung zur Wahlteilnahme.....	38
Tabelle 32: Wahlteilnahme und politische Einstellungen.....	39
Tabelle 33: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Toleranz arbeitsmarktbezogener Zuwanderung.....	40
Tabelle 34: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Ausländerfeindlichkeit (FR-LF)...	41

Tabelle 35: Politische Einstellungen und Arbeitsort im Bundesland Bremen	42
Tabelle 36: Politische Einstellungen und Arbeitsort im Bundesland Bremen	46
Tabelle 37: Ausgewählte Merkmale der Berufssegmente	47
Tabelle 38: Migrationsgeschichte und politische Einstellungen	48
Tabelle 39: Spearman-Korrelationen zwischen DSB und Arbeitsbedingungen	50
Tabelle 40: Spearman-Korrelationen zwischen DSB und politische Einstellungen	51
Tabelle 41: Robuste multivariate Regressionsanalyse DSB	53
Tabelle 42: Robuste multivariate Regressionsanalyse Ausländerfeindlichkeit	57
Tabelle 43: Robuste multivariate Regressionsanalyse Demokratiezufriedenheit	59
Tabelle 44: Robuste multivariate Regressionsanalyse Haltung zur Wahl	61
Tabelle A1: Überblick über die verwendeten Variablen	79
Tabelle A2: Robuste multivariate Regressionsanalyse DSB (mit nicht signifikanten UVs)	83
Tabelle A3: Robuste multivariate Regressionsanalyse Ausländerfeindlichkeit (mit nicht signifikanten UVs)	85
Tabelle A4: Robuste multivariate Regressionsanalyse Demokratieunzufriedenheit	87
Tabelle A5: Robuste multivariate Regressionsanalyse Haltung zur Wahl (mit nicht signifikanten UVs)	89

1 Einleitung

Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit“ erlaubt mit dem diesjährigen Schwerpunkt die Beantwortung wichtiger arbeits- und demokratiepolitischer Fragen. Die Arbeitnehmerkammer Bremen hatte sich entschieden, zusätzliche Fragen zu Demokratieerfahrungen, Demokratiezufriedenheit, Deprivationserleben sowie zur Bewertung von Migration in die Befragung aufzunehmen und eine Sonderauswertung zu beauftragen. Die Sonderauswertung des Schwerpunkts liegt hiermit vor. Unser Fokus lag dabei zum einen darauf, Faktoren zu bestimmen, die das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit in der Arbeitswelt kennzeichnen. Hier beziehen wir uns zusätzlich zu Tarifverträgen und institutionalisierter Mitbestimmung auf die subjektive Seite wirtschaftsdemokratischer Rechte (*industrial citizenship*). Zum anderen sollten der Beitrag des Demokratieerlebens in der Arbeitswelt für den gesellschaftlichen Zusammenhalt – konkret zur Stärkung demokratischer Einstellungen – überprüft sowie entsprechende *Spillover*-Mechanismen untersucht werden.

Die Besonderheit der Bremer Beschäftigtenbefragung ist zunächst, dass sie auf Bundeslandebene und als Längsschnittuntersuchung zu Arbeitsverhältnissen, berufsbezogenen Belastungen sowie Arbeitsmarktstrukturen eine einzigartige Datengrundlage bereitstellt. Die Daten sind auch deshalb komplex, weil sowohl Bremer und Bremerhavener Beschäftigte mit Wohnort in diesen zwei Städten des Zwei-Städte-Staates als auch jeweils Einpendler*innen (hauptsächlich aus dem Umland) befragt werden. Die Panelanlage und die Mitwirkung verschiedener Institutionen – die Ziehung erfolgt über das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die Befragung durch das Befragungsinstitut infas, die Auswertung der Sonderbefragung durch die Universität Leipzig – macht die Auswertung datenschutzrechtlich herausfordernd, ermöglicht aber sonst nicht mögliche Variablenkonstellationen. Denn in Vorarbeiten wurden bereits Zusammenhänge zwischen dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit in der Arbeitswelt und (anti)demokratischen Einstellungen nachgewiesen (Kiess und Schmidt 2020, 2024, 2025; Kiess, Wesser-Saalfrank, et al. 2023; Hövermann et al. 2025; Jirjahn und Le 2024). Allerdings konnte bisher eine Vielzahl arbeitsplatzrelevanter Variablen nicht berücksichtigt werden. Insofern stellt dieser Bericht für die arbeitspolitische Diskussion in Bremen, für die arbeitssoziologische Forschung und auch für die Demokratieforschung wichtige neue Erkenntnisse zur Verfügung.

Auf die Einleitung (1) folgend ist der Bericht in sechs Abschnitte unterteilt. Zunächst (2) skizzieren wir den für die hier bearbeiteten Forschungsfragen relevanten Forschungsstand und formulieren unsere Annahmen und Hypothesen. Aufgrund der umfassenden Datenlage können wir dabei über bisherige Studien hinausgehen und eine Reihe komplexer Annahmen formulieren – zum Beispiel, dass kollegiales Miteinander indirekt Ausländerfeindlichkeit hemmt, indem es positiv mit dem Demokratieerleben in der Arbeitswelt korreliert, dieses negativ mit dem Erleben, politisch ausgeschlossen zu sein (Deprivation), und dieses wiederum positiv mit einer ausländerfeindlichen Einstellung. Im Anschluss beschreiben wir die uns zur Verfügung gestellte Stichprobe, die wichtigsten Messinstrumente und unser methodisches Vorgehen (3). In den drei folgenden Auswertungskapiteln werten wir zunächst einfache Zusammenhangsanalysen aus (4), bevor wir komplexere Analysemodelle vorstellen (5 und 6) und mit diesen die aufgestellten Hypothesen unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen (u. a. Einkommen, Alter, Bildung usw.) testen. In der abschließenden Diskussion (7) gehen wir auf arbeitssoziologische und mögliche politische Implikationen dieser Ergebnisse, offengebliebene bzw. sich im Anschluss stellende Fragen sowie Leerstellen der vorliegenden Analysen ein.

2 Arbeitswelt und Demokratie: ein naheliegender Zusammenhang

2.1 Arbeit und ihre Bedeutung für die Demokratie

Für die These, dass Arbeit und Demokratie in einem engen Verhältnis zueinander stehen, spricht eine Vielzahl von Gründen. Über die Arbeit sind die Menschen in die moderne, arbeitsteilige Gesellschaft integriert, wie bereits der französische Soziologe Émile Durkheim (1858–1917) im ausgehenden 19. Jahrhundert beobachtete (Durkheim 1893). Über die Arbeitswelt sind die Menschen allerdings auch dem – mehr oder weniger freien – Spiel der Marktkräfte ausgesetzt, etwa wenn sie durch Konjunkturschwankungen und Transformationsprozesse um ihren Arbeitsplatz und ausreichende Entlohnung fürchten müssen. In dieser Abhängigkeit werden immer wieder Ohnmachtserfahrungen gemacht, die unter anderem dem Begründer der Autoritarismusforschung Erich Fromm zufolge anfällig machen für antidemokratische Mobilisierung (Fromm 1937). Für das Autoritäre empfängliche Menschen suchen insbesondere unter dem Eindruck von Ohnmacht und Niedergang nach Kontrolle, sei es über die Abwertung „Anderer“ oder die Unterordnung unter vermeintlich starke Führung (siehe ausführlicher Seite 3 unten). Nicht zuletzt deshalb rückt das *Wie* der sozialen Integration durch Arbeit in den Fokus, weil sich aus diesem die generellen Normen des Zusammenlebens ergeben: Gute, demokratische Erfahrungen in der Arbeitswelt lassen einen „political spill-over“ (Pateman 1970) hin zu generell demokratischen Einstellungen erwarten (Kiess und Schmidt 2024). „Entgegenkommende Lebenswelten“ (Habermas 1983, S. 198) sowie Anerkennung durch Partizipationsmöglichkeiten und hinreichende Arbeitsbedingungen (Honneth 2023) gelten entsprechend als wünschenswert. Zwischenzeitlich sprachen sogar Ordoliberaler wie Hans Willgerodt von „soziale[r] Integration durch Mitbestimmung“ (zitiert in: Müller-Jentsch 2024, S. 258). Hingegen geraten wirtschaftsdemokratische Impulse heute in die Defensive, insbesondere die Tarifbindung und die Verbreitung von Betriebsräten sinken weiter (Lübker und Schulten 2024).

Bereits in der Weimarer Republik hatten Intellektuelle im Umfeld der Gewerkschaftsbewegung wie Hugo Sinzheimer – der „Vater des Arbeitsrechts“ (Wolf 2015; Kempen 2017) – eine erste institutionelle Verankerung von Wirtschaftsdemokratie erreichen können. Gleichwohl blieb deren Wirkung begrenzt, nicht zuletzt, weil der überwiegende Teil der Unternehmerschaft am „Herr im Hause“-Prinzip festhielt und gegen die Demokratisierung der Gesellschaft stand (Milert 2024, S. 53). Ohne eine Demokratisierung der Wirtschaft aber, so Sinzheimer und andere, bleibt die Demokratie eine halbierte. Ein wichtiges Argument hierfür lieferte Thomas Marshall: Neben Freiheitsrechten, politischen Rechten und sozialen Rechten müssten auch „industrielle Rechte“, mithin eine „industrial citizenship“ gewährleistet werden, um allen Bürger*innen tatsächlich gleiche Teilnahmemechanismen im politischen Gemeinwesen zu garantieren (Marshall 1992). Das folgt aus der Einsicht, dass die „Ware Arbeitskraft“ eine „fiktive Ware“ ist, die „nicht vom restlichen Leben abgetrennt werden“ kann (Polanyi 1973, S. 107). Ohne eine rechtliche Gleichstellung in der Arbeitswelt bleiben Arbeiter*innen ungleich gegenüber den Kapitaleigner*innen, da sie immer unter dem Zwang stehen, ihre Arbeitskraft verkaufen zu müssen (Offe und Wiesenhal 1980).

Die gegenwärtige wissenschaftliche und öffentliche Debatte konstatiert beständig eine (tatsächliche oder auch nur wahrgenommene) Krise der Demokratie (Merkel 2015; Schaal 2016; Hentges 2020; Przeworski 2020; Schäfer und Zürn 2021; Merkel 2023; Kiess, Preunkert, et al. 2023), im Zusammenspiel mit Pandemie, Klima und Krieg ist die Gesellschaft gar mit einer „Polykrise“ (Adam Tooze) konfrontiert. Die Ursa-

chensuche der Krise der Demokratie konzentriert sich unter anderem auf die Erosion demokratischer Institutionen (Crouch 2008), den digitalen Strukturwandel der Öffentlichkeit (Seeliger und Seignani 2021; Han 2021; Habermas 2022) sowie den Aufstieg der extremen Rechten bzw. die Verbreitung entsprechender Ideologie (Decker et al. 2024; Kiess 2025). Die Arbeitswelt spielt in der Debatte bisher eine untergeordnete Rolle (Dukes und Streeck 2023; Streeck 2013; Rödl und Syrovatka 2025). Das ist insofern überraschend, als die Krise der Demokratie in vielfältiger Weise mit der Krise des Kapitalismus – tendenziell sinkende Wachstumsraten, Erschöpfung der natürlichen Lebensgrundlage usw. – in Verbindung gebracht wird (Rapic 2021). Jenseits politökonomischer Einschätzungen ist hierbei die subjektbezogene Perspektive entscheidend. Denn für die Beschäftigten sind die multiple Transformation der Wirtschaft und hier vorrangig Prozesse der Globalisierung, Digitalisierung und Dekarbonisierung Herausforderungen, die mal als konkrete Problemstellung die tägliche Arbeit prägen, mal als schwer greifbares Damoklesschwert über der beruflichen Zukunft schweben.

Für die Refokussierung auf Arbeit und Arbeitsbedingungen gerade in breiteren gesellschaftspolitischen Debatten spricht eine vielfältige Forschungstradition zum Verhältnis von Arbeit und Demokratie. Axel Honneth bezeichnet Arbeit als „Teilhabemaschine“ (Honneth 2023) und klassische Autor*innen wie Marie Jahoda verwiesen schon früh auf die zentrale Rolle von Arbeit, die subjektive Bedeutung von Arbeitslosigkeit und damit verbundene Resignation (Jahoda et al. 1933; Jahoda 1984). Die Arbeiterbewusstseinsforschung in der jungen Bundesrepublik zeigte für (männliche Industrie-)Arbeiter eine kollektive Selbstverortung in einer dichotom in unten und oben vorgestellten Gesellschaft, aber weit auseinandergehende (proto)politische Einstellungen auf (Popitz et al. 1957). Aktuelle arbeitssoziologische Studien untersuchen insbesondere Anerkennungsverluste und fehlende politische Repräsentation (Menz und Nies 2019; Detje et al. 2011, 2013; Dörre 2021; Beck und Westheuser 2022; Kiess, Schmidt, et al. 2022; Westheuser und Lux 2024; Schmidt et al. 2024). Die zunehmende soziale Ungleichheit spiegelt sich in politischer Ungleichheit entlang von Klassenlinien wider (Schäfer 2014; Elsässer 2018; Elsässer et al. 2018; Zandonella und Ehs 2021). Die grassierende politische Deprivation – das Erleben, einflusslos und von politischer Teilhabe ausgeschlossen zu sein – gilt als wichtiger Prädiktor für rechtsextreme Einstellung und die Wahl antideмократischer Parteien (Decker et al. 2023; Kiess et al. 2024).

Unsere Forschung zum Erleben von Selbstwirksamkeit im Betrieb – die subjektive Seite von objektiv vorhandener *industrial citizenship* in Form von u. a. Mitbestimmungs- und Arbeitsrecht – schließt an diese breite Studienlage an, insbesondere an der These eines politischen *Spillovers* (Pateman 1970). In partizipativen Demokratietheorien wird davon ausgegangen, dass gerade in der Arbeitswelt Erfahrungen gemacht werden, die den Sinn für politische Selbstwirksamkeit und gesellschaftliche Zusammenhänge sowie Teilhabekompetenzen stärken. Das „learning by doing“ (Kiess 2022) in Schule, Ausbildung, Vereinsleben und eben auch bzw. gerade im mitunter einen großen Teil der Lebenszeit ausfüllenden beruflichen Alltag sollte sich folglich in demokratischen Einstellungen und erhöhter politischer Beteiligung niederschlagen. So konnten wir bereits zeigen, dass demokratische Erfahrungen in der Arbeitswelt positiv mit der Zustimmung zur Demokratie als Idee und ihrem tatsächlichen Funktionieren (Kiess und Schmidt 2020) und negativ mit rechtsextremer Einstellung (Kiess, Wesser-Saalfank, et al. 2023; Kiess und Schmidt 2024, 2025) zusammenhängen. Bisher konnte allerdings nicht genauer untersucht werden, welche Faktoren wiederum demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb erklären. Zudem besteht weiterer Forschungsbedarf zu den genauen Mechanismen eines solchen politischen *Spillover*-Effekts.

2.2 Das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb: forschungsleitende Annahmen

In der vorliegenden Studie tragen wir zur Klärung des Verhältnisses von Arbeit und Demokratie auf Basis der Bremer Beschäftigtenbefragung bei, die hierfür eine einmalige, umfassende Datengrundlage bietet. Über standardmäßig vorhandene Indikatoren wie Einkommen, Bildung und Alter hinaus wollen wir zunächst klären, inwiefern die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Bremen und Bremerhaven das Erleben oder Nicht-Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb erklären können. Hierfür kommen verschiedene Faktoren infrage. Insbesondere vermuten wir, dass das soziale Beziehungsgefüge im Betrieb eine Rolle spielt. Sozialisationstheoretisch argumentieren wir, dass der *konjunktive Erfahrungsraum* (Mannheim et al. 2022; Bohnsack 1989; Nohl 2022) Arbeit – also die alltäglichen Interaktionen am Arbeitsplatz – den Betrieb zur Sozialisationsagentur macht und eine wichtige Rolle bei der Ausformung von ((proto)politischen) Einstellungen und Identitäten spielt. Die von uns eingenommene sozialisationstheoretische Perspektive schließt nicht aus, dass betriebliche Demokratieerfahrungen auch im Rahmen eines Kompetenztransfers positiv auf demokratische Teilhabe wirken (Almond und Verba 1972), legt den Fokus aber stärker auf die Ausbildung des (politischen) Habitus. Unter Habitus verstehen wir mit Pierre Bourdieu die „Wahrnehmungs-, Denk und Handlungsschemata“ (Bourdieu 1993, S. 101), mit denen die Menschen die Welt beobachten, interpretieren und in ihr handeln (siehe dazu Nohl 2022). Entsprechend wollen wir dann prüfen, inwiefern und gegebenenfalls über welche Mechanismen die Arbeitsbedingungen und das alltägliche Erleben im Betrieb demokratische Einstellungen stärken. Im Folgenden diskutieren wir zunächst, was wir unter demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb verstehen und welchen Annahmen unsere Auswertungsstrategie folgt.

Im Anschluss an Carole Pateman (1970) wurde betriebliche Demokratisierung in verschiedenen Studien in zwei Dimensionen konzeptualisiert: einerseits als Erweiterung von Kontrollmöglichkeiten der Beschäftigten und andererseits als Steigerung ihres Einflusses auf Entscheidungsprozesse (Elden 1981; siehe auch Peterson 1992; Geurkink et al. 2022; hierzu und im Folgenden ausführlicher Kiess und Schmidt 2024). Beide, Kontrolle und Einfluss, sind wiederum sowohl individuell als auch kollektiv erfahrbar (Budd und Lamare 2021). Es ist naheliegend, dass staatlich sanktionierte Rahmenbedingungen – das Betriebsverfassungsgesetz, arbeitsrechtliche Regelungen usw. – hierfür zentral sind. Gleichwohl sind diese *industrial citizenship* gewährenden Institutionen nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite ist das subjektive Erleben, das mit realen Mitbestimmungsmöglichkeiten und Beteiligungserfahrungen korrespondiert, also teilweise durch Institutionen begünstigt bzw. erst ermöglicht wird (Jirjahn und Kiess 2024), jedoch nicht deckungsgleich mit diesen ist: Naheliegend ist, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats, tarifvertragliche Absicherungen und eine organisierte kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften das subjektive Erleben positiv beeinflussen, da sie in der Regel innerbetriebliche Machtverhältnisse zugunsten der Beschäftigten verschieben. Allerdings bedeutet die Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder das Vorhandensein eines Betriebsrats allein nicht automatisch, dass Menschen demokratische Wirksamkeit erleben oder demokratischer eingestellt sind (Zeuner et al. 2007; Mosimann et al. 2019; Kiess, Wesser-Saalfrank, et al. 2023; Hassan 2024). Entscheidend ist vielmehr, inwiefern daraus im konkreten Betrieb eine demokratische Kultur entsteht.

Neben den genannten Mitbestimmungsmöglichkeiten kommen eine Reihe weiterer Faktoren infrage, die individuelle Kontrolle stärken können (siehe allgemein Cotton et al. 1988; Arrighi und Maume 1994),

hinsichtlich etwa der Fragen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsintensität, Autonomie und emotionaler Belastung. Beschäftigte, die bezüglich dieser Aspekte positive Einstellungen aufweisen, sollten ein höheres Maß an Kontrolle und damit auch Selbstwirksamkeit verspüren. Selbstwirksamkeitserleben wiederum steht dem Ohnmachtserleben, das empfänglich für autoritäre Orientierungen macht (Fromm 1937; Fritsche et al. 2013; Van Prooijen und Acker 2015; Dilling et al. 2025), diametral gegenüber. Dazu kommt als kollektive Kontrolle auch eine relative Autonomie der Belegschaften, die wiederum Kollegialität als „wechselseitige Unterstützung und Anerkennung“ (Detje und Sauer 2021, S. 10) erfahrbar macht. Sozialisationstheoretisch ist das „Medium der zwischenmenschlichen Interaktion“ (Hurrelmann und Ulich 1991, S. 9) entscheidend für die Herausbildung von Identitäten, die Übernahme von Rollen und die Ausformung von (politischen) Einstellungen. Gute Beziehungen zu Vorgesetzten und Kolleg*innen, aber auch Autonomie hinsichtlich des Arbeitstempos und der Aufgabenstellungen sollten positiv auf das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb führen. Es kommt hier also auf das konkrete *Wie* und die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten an. Für Axel Honneth führt daran anschließend die Erfahrung von Solidarität und Wertgemeinschaft, die soziale Wertschätzung durch andere, dazu, dass Menschen Selbstschätzung entwickeln können (Honneth 1992, S. 211). Die Erfahrung von Kollegialität sollte vor Ausländerfeindlichkeit also deshalb schützen, weil Kollegialität die Selbstschätzung erhöht, ohne andere dafür abwerten zu müssen.

Auch hierarchisch strukturierte Unternehmen (oder Behörden) können durch faires und gutes Miteinander geprägt sein und so das Demokratieerleben befördern. Gleichzeitig sind Gewerkschaften und Betriebs- bzw. Personalräte als objektive Instanzen relevant, da sie Mitbestimmungsrechte durchsetzen und Hierarchien entgegenwirken. Neben (höherem) Einkommen und (höherem) Bildungsabschluss, die tendenziell mit mehr Gestaltungsspielraum am jeweiligen Arbeitsplatz einhergehen, ist auch die Selbstzuordnung zur Arbeiter-, Unter-, Mittel- oder Oberschicht ein möglicher Einflussfaktor, da sie eine (politische) Selbstverortung beinhaltet und sich diese auch auf das Selbstwirksamkeitserleben im Betrieb auswirken dürfte. Gestiegene Belastungen im Beruf sowie niedrige Zufriedenheit (mit dem Gehalt, den Arbeitsbedingungen usw.) mit dem derzeitigen Job könnten sich ebenfalls negativ auf das Selbstwirksamkeitserleben auswirken. Ebenfalls überprüfen wollen wir die erlebte Arbeitsintensität und Fragen der Vereinbarkeit. Hier spielt gerade die Zeitsouveränität vermutlich eine wichtige Rolle, da mit dieser gesellschaftliche und nicht zuletzt geschlechterpolitische Macht- und Autonomiefragen eng zusammenhängen. Wir werden explorativ auch weitere Faktoren überprüfen, die ähnlichen theoretischen Überlegungen folgend Einfluss auf unsere zentrale Variable haben könnten.

Neben dem Zusammenhang bestimmter Variablen mit dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb sind wir am oben bereits eingeführten sogenannten *Spillover* des demokratischen Selbstwirksamkeitserlebens auf die politische Ebene und damit an der demokratiepolitischen Relevanz guter Arbeitsbedingungen allgemein interessiert. Wir werden deshalb testen, ob die genannten Faktoren – Arbeitsbedingungen, Beziehungen am Arbeitsplatz sowie demokratisches Selbstwirksamkeitserleben im Betrieb – positiv mit der Demokratiezufriedenheit und der Norm, an demokratischen Wahlen teilzunehmen sowie negativ mit Ausländerfeindlichkeit in Zusammenhang stehen. Einerseits erwarten wir einen positiven *Spillover*: gute Arbeitsbedingungen, Wertschätzung unter Kolleg*innen und durch Vorgesetzte, Job-Zufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, niedrige Arbeitsbelastung und demokratisches Selbstwirksamkeitserleben im Betrieb sollten demnach die Zufriedenheit mit der Idee der Demokratie und dem Funktionieren

der Demokratie allgemein sowie die Norm der demokratischen Wahl stärken. Weil sie repräsentativ-demokratischen Strukturen in der politischen Sphäre ähneln, könnte insbesondere die Mitbestimmung durch Gewerkschaften und die Wahl von Betriebsräten demokratische Einstellungen stärken (Frymer und Grumbach 2021; Budd und Lamare 2021; Hadziabdic und Baccaro 2020). Demokratie muss in der Arbeitswelt und darüber hinaus als etwas erlebt werden, das auch die Menschen selbst angeht – nicht nur als abstrakte Beschreibung einer bestimmten Regierungsform. Positive Erfahrungen wirken letztlich auch als Ansporn, selbst politisch interessiert und aktiv zu sein.

Andererseits bedeutet das, dass Frust und Ohnmacht, die in der Arbeitswelt als Zukunfts- oder Abstiegsangst und damit auch als Bedrohung erlebt werden, zu einem negativen *Spillover* führen können: Politik, Parteien, eine angeblich entrückte Elite oder wenig konkret die „Anderen“ werden pauschal für negative Erfahrungen und eine allgemeine Krise verantwortlich gemacht. Das macht anfällig für entsprechende extrem rechte Krisennarrative und politische Angebote (Hillje 2022; Rhein 2023; Schilk 2024; Kiess und Nattke 2024). Sozialpsychologisch ist die Abwertung „Anderer“, im deutschen Diskurs insbesondere die fiktive Gruppe der „Ausländer“, ein bekanntes Phänomen der Abwehr, das gleichzeitig eine Selbstaufwertung und Stabilisierung der Identität der Eigengruppe gewährleistet. Wenn man selbst beständig Abwertung erfährt, ist es gerade für autoritär disponierte Menschen naheliegend, selbst abzuwerten. Umgekehrt ist unserer Argumentation nach das Bedürfnis, „Andere“ abzuwerten, geringer, wenn Menschen selbst Kontrolle und Einfluss im Betrieb oder auch im politischen Raum erleben (siehe oben). Denn diese Erfahrungen stellen Ermächtigungsprozesse dar, die autoritären Dynamiken entgegenwirken (Dilling et al. 2025; Wu und Paluck 2020): Einfluss, Kontrolle und die damit verbundene Anerkennung in einem zentralen Bereich des Alltags verringert das Bedürfnis nach Abwertung „Anderer“.

Neben dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit, der Qualität der Beziehungen am Arbeitsplatz sowie den berichteten Arbeitsbedingungen werden wir auch das Deprivationserleben mit in die Analysen aufnehmen. Die sozialpsychologische Theorie der relativen Deprivation beruht auf der Beobachtung, dass sich Menschen mit ihrer eigenen Vergangenheit, einer anderen Person oder Personengruppe, einem eigenen oder gesellschaftlichen Ideal vergleichen (Walker und Pettigrew 2011, S. 302). Mit Deprivation werden entsprechend allgemein das Erleben von Verlust oder Entbehrung bzw. Erfahrungen (gefühlter) Benachteiligung bezeichnet. Dies kann auf unterschiedlichen Ebenen auftreten: als soziale Deprivation etwa in Form von Einsamkeit und dem Gefühl, abgehängt zu werden; als wirtschaftliche Deprivation, individuell derzeit oder künftig Einbußen hinnehmen zu müssen im Vergleich zu „Anderen“ oder dem bisherigen Status sowie kollektiv als Abstieg der Eigengruppe oder auch Nation; und als politische Deprivation, das Gefühl, politisch unwirksam und ausgeschlossen zu sein. Subjektives und kollektives wirtschaftliches Deprivationserleben sowie politische Deprivation gelten als wichtige Faktoren für (anti)demokratische Einstellungen wie Demokratiezufriedenheit oder Ausländerfeindlichkeit (Rippl und Baier 2005; Yoxon et al. 2019; Kiess, Schuler, et al. 2022; Kiess et al. 2024). Wenn sich das betriebliche Selbstwirksamkeitserleben auch unter Einbeziehung dieser wichtigen Faktoren als relevant für Demokratiezufriedenheit (positiv) bzw. Ausländerfeindlichkeit (negativ) erweist, würde dies unsere Thesen deutlich stärken.

Allerdings könnte es sein, dass der *Spillover* des betrieblichen Selbstwirksamkeitserlebens auf demokratische (positiv) und ausländerfeindliche (negativ) Einstellungen nicht (nur) direkt abläuft. Möglich wäre, dass Arbeitsbedingungen und Demokratieerleben im Betrieb sich vor allem über das Deprivationserleben vermittelt auf politische Einstellungen auswirken. Anstelle eines direkten Effekts würde diese These also

eine Mediation (= Vermittlung) – einerseits hinsichtlich der Demokratiezufriedenheit und demokratischer Normen, andererseits hinsichtlich der Ausländerfeindlichkeit – behaupten. Mit einer Mediationsanalyse wird in der Statistik versucht, die zeitliche Abfolge und damit Kausalität zwischen verschiedenen Variablen zu modellieren.¹

Wir gehen also erstens davon aus, dass das Erleben von Einfluss und Kontrolle im Betrieb zunächst die politische Selbstwirksamkeit erhöht und so politische Deprivation senkt. Eine niedrigere politische Deprivation stärkt dann selbst wiederum die Demokratiezufriedenheit. Bei einer vollständigen Mediation würden wir im Modell den zunächst beobachteten (direkten) Zusammenhang zwischen betrieblichem Erleben und allgemeiner Demokratiezufriedenheit nicht mehr sehen, sondern nur noch Effekte über diesen Umweg. Plausibel ist diese Annahme, wenn die Erfahrung, mit anderen kollegial zu interagieren, generalisiert wird auf das politische System insgesamt. Zweitens vermuten wir, dass das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb die individuelle wirtschaftliche Deprivation senkt und eine niedrigere Deprivationserfahrung wiederum die Demokratiezufriedenheit erhöht. Es ist naheliegend, dass Kontroll- und Einflusserleben im Betrieb auch das Kontrollerleben hinsichtlich der eigenen wirtschaftlichen Lage stärkt. Vor dem Hintergrund des Zusammenhangs von Abstiegsängsten und Ohnmachtserfahrungen mit antidemokratischer Mobilisierung ist es weiter plausibel, dass niedrigere individuelle Deprivation zu höherer Demokratiezufriedenheit führt. Drittens gehen wir analog davon aus, dass das Nicht-Erleben von demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb auch kollektiv als Ohnmacht erfahren wird. Dieses Ohnmachtserleben wird extrapoliert auf ein gesamtwirtschaftliches, kollektives Deprivationserleben in Bezug auf die wirtschaftliche Situation Deutschlands. Wird die wirtschaftliche Lage der Nation als schlecht bewertet, sinkt die Demokratiezufriedenheit.

Analog zur Demokratiezufriedenheit lassen sich diese drei Mediationshypothesen auch für die Ausländerfeindlichkeit formulieren. Wir nehmen wie bereits gesagt an, dass das Erleben von Einfluss und Kontrolle im Betrieb die politische Selbstwirksamkeit erhöht und die politische Deprivation senkt. Eine höhere politische Deprivation ist dann mit höherer Ausländerfeindlichkeit assoziiert. Eine stärkere demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb senkt die individuelle wirtschaftliche Deprivation, die wiederum mit Ausländerfeindlichkeit assoziiert ist. Abstiegsängste und Ohnmachtserfahrungen werden abgeschwächt und nicht in Abwertung „Anderer“ überführt. Derselbe Ablauf ist für das kollektive wirtschaftliche Deprivationserleben plausibel, das wiederum stark mit Ausländerfeindlichkeit korreliert (Kiess et al. 2024). Wird die wirtschaftliche Lage Deutschlands (auch) aufgrund der eigenen negativen Erfahrungen im Betrieb als schlecht bewertet, befördert dies ausländerfeindliche Einstellungen. Diese Annahmen sind auch vor dem Hintergrund der oben angeführten einschlägigen arbeitssoziologischen Untersuchungen plausibel. Diese verweisen darauf, dass die neoliberale Restrukturierung der Gesellschaft sowie die durch die (politische) Nichtbearbeitung von Transformationsprozessen induzierten Kontrollverluste den „arbeitsweltlichen Nährboden des Rechtspopulismus“ bereiten (Sauer et al. 2018, S. 92; vgl. Hilmer et al. 2017; Hövermann et al. 2021). Das Abwertungsangebot rechtsextremer Parteien – so die im Folgenden zu überprüfende These –

¹ Mediationsanalysen auf Basis von Querschnittsdaten setzen zwar eine zeitliche bzw. kausale Reihenfolge der Variablen voraus, können diese jedoch nicht empirisch belegen. Hierfür benötigt es experimentelle Analysen oder Längsschnittdaten. Zwar gibt es in der vorliegenden Befragung Personen, die wiederholt befragt wurden, jedoch nicht hinsichtlich der Variablen, die für die Überprüfung der Kausalität notwendig wären.

wird durch fehlende demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb und über den Umweg sich ausbildender generalisierter politischer und wirtschaftlicher Deprivation attraktiv.

Schließlich wollen wir explizit auch die Geschlechterdimension der untersuchten Zusammenhänge berücksichtigen. Zunächst ist zu prüfen, ob Frauen sich mehr oder weniger als demokratisch selbstwirksam im Betrieb erleben. Ein negativer Zusammenhang könnte bestehen, weil es immer noch Benachteiligungen bei Bezahlung und Karriere gibt (z. B. Pfahl et al. 2023). Relevant sind dabei vor allem Fragen der Vereinbarkeit und auch Unterschiede zwischen Berufsgruppen. So bleiben z. B. Industriebetriebe männlich dominiert, während medizinische, Bildungs- und Sozialberufe vor allem von Frauen ergriffen werden. Zwischen den Berufssegmenten bestehen vielfältige Unterschiede hinsichtlich Bezahlung, etablierter Mitbestimmung, Anerkennung usw., die jeweils relevant für das Selbstwirksamkeitserleben und damit unsere Argumentation sein können. Eine zweite Frage betrifft die geschlechterspezifische Zustimmung zu Ausländerfeindlichkeit und die Demokratiezufriedenheit. Wir wissen aus bisherigen Untersuchungen, dass Frauen ausländerfeindlichen Aussagen seltener zustimmen (Decker et al. 2024: 53). Auch hinsichtlich der Wahlrechtsextremer Parteien ist ein *Gender Gap* bekannt: Frauen wählen seltener rechts (Arzheimer 2024). Entsprechend prüfen wir auch hier, inwiefern sich in den vorliegenden Daten Unterschiede zeigen.

3 Die Stadt Bremen, Stichprobenbeschreibung und Methode

3.1 Arbeit in Bremen

Die Hansestadt Bremen als regionales Untersuchungsfeld unserer Studie ist in vielerlei Hinsicht ein besonders interessanter Fall für die im Zentrum stehenden Fragen. Neben dem Saarland ist Bremen das einzige Bundesland mit einer Arbeits- oder Arbeitnehmerkammer. Mit der von ihr beauftragten Bremer Beschäftigtenbefragung (infas 2025) liegt ein in dieser Form einzigartiger Datensatz vor. Auch große internationale Studien erreichen die Vielfalt der erhobenen Variablen nicht. Die Befragung umfasst Beschäftigte sowohl in Bremen und Bremerhaven als auch Einpendelnde und ermöglicht damit vielversprechende Vergleiche. Vor allem aber ist Bremen als Bundesland selbst eine interessante Region. Der Zwei-Städte-Staat und insbesondere Bremerhaven sind durch eine relativ hohe Arbeitslosigkeit und Armutsquote geprägt. Zwar ist Bremen nach wie vor ein wichtiger Industriestandort in Deutschland. Aber das Wirtschaftswachstum ist in den vergangenen 30 Jahren deutlich weniger dynamisch ausgefallen als in der Bundesrepublik insgesamt – insbesondere im Vergleich zu Großstädten wie Berlin.² In Bremen stieg das Bruttoinlandsprodukt (BIP) seit 1991 um 118 Punkte, in Berlin waren es 203, in Hamburg 165 und in Deutschland insgesamt 171 Punkte. Neben dem im BIP abgebildeten Produktionsumfang ist auch die Zahl der Beschäftigten deutlich langsamer gestiegen als in Deutschland insgesamt.

Zudem stehen die wichtigen Automobil-, Stahl-, Luft- und Raumfahrtindustrien sowie der Hafen (mit den Schwerpunkten Container- und Automobilumschlag) vor gewaltigen Transformationsaufgaben. In diesen Bereichen werden bisher im Vergleich zum Ausbildungsniveau hohe Löhne gezahlt. Ein Ersatz für diese Arbeitsplätze, sollten sie durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und Globalisierung wirklich wegfallen, ist fraglich. Für eine Stadt weist Bremen zudem wenig (gut bezahlte) Arbeitsplätze in den wissensintensiven Dienstleistungen und eine niedrige F&E-Quote auf. Auch sind die bisher tonangebenden Industrien, immerhin ein Fünftel der bremischen Wertschöpfung, besonders anfällig für Verlagerungen und Stellenabbau, weil die Konzernzentralen nicht in Bremen ansässig sind und strategische Entscheidungen außerhalb der Region getroffen werden. Der ebenfalls ein Fünftel der Wertschöpfung umfassende öffentliche Sektor wiederum ist durch eine angespannte Kassenlage geprägt und kann negative Entwicklungen im privaten Sektor nur bedingt kompensieren.

Digitalisierung beschreibt eigentlich die Umwandlung analoger Daten in solche, die computertechnisch verarbeitet werden können. Als Transformationsprozess hat Digitalisierung allerdings inzwischen alle Lebensbereiche ergriffen und führt in Entwicklung, Produktion, Logistik und Handel zu einer enormen Komplexitätssteigerung der Arbeitswelt. Zum Beispiel können durch digitale Steuerung Hafenanlagen mit weniger Arbeitskräften mehr Güter in weniger Zeit umschlagen. Unter dem Schlagwort Industrie 4.0 (Pfeiffer 2017) werden vernetzte Fabriken geplant und betrieben. Aber auch in der Personalführung haben E-Mail, Videotelefonie, Homeoffice und digitale Tracking-Systeme große Veränderungen zur Folge (zur Debatte siehe z. B. Kämpf et al. 2024).

² Hierzu und im Folgenden siehe die online zur Verfügung stehenden Statistiken unter <https://www.arbeitnehmerkammer.de/statistik/wirtschaft.html#c13547> (zuletzt abgerufen am 08.10.2025).

Auch die Dekarbonisierung der Wirtschaft ist in vollem Gange, wobei sich aber politische Vorgaben immer wieder ändern, etwa was die Förderung von grünem Strom angeht. In der Automobilindustrie treffen Digitalisierung und Elektromobilität zudem aufeinander (Pfeiffer 2023). Durch den enormen Energieverbrauch sogenannter Künstlicher Intelligenz (KI) steht die Digitalisierung zugleich im Widerspruch zur (zumindest offiziell angestrebten und hinsichtlich der Klimakrise normativ wünschenswerten) Dekarbonisierung. Investitionen in neue Technologien stehen im Zeichen des Klimawandels Arbeitsplatzverluste in energieintensiven Branchen entgegen.

Schließlich ist die Globalisierung seit Jahrzehnten in aller Munde (Hirst und Thompson 1996; Vobruba 2004), im Zuge der Absatzkrise der Automobilindustrie und der Aufkündigung des Freihandelsprinzips durch den derzeitigen US-Präsidenten Donald Trump stehen aber viele Industriezweige nochmals verstärkt unter Druck. Das betrifft in Bremen unter anderem Mercedes-Benz als größten Arbeitgeber³, wiederum den Hafen, die Stahlindustrie und mit diesen auch weitere Zulieferer. In den vergangenen Jahren haben verschiedene Studien gezeigt, dass die Bearbeitung dieser und anderer gesellschaftlicher Transformationsprozesse demokratische Partizipation im Sinne von *Just Transition* erfordert und auf diesem Wege Wandlungsprozesse auch positiv gestaltet werden können (Urban 2019; Pichler et al. 2020; Massolle 2021; Hövermann et al. 2022; Arabadjieva et al. 2023; Durand et al. 2024; Brand et al. 2025; Hossbach 2025).

Die relativ große Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes und des öffentlichen Sektors in Bremen bringt schließlich eine vergleichsweise hohe Mitbestimmungsquote mit sich. Zwar waren im Jahr 2023 nur 20 % der Betriebe tarifgebunden (Gesamtdeutschland 24 %), Tendenz fallend. Gerade die größeren Betriebe hoben den Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten mit 53 % aber über den Bundesdurchschnitt von 49 % (Lübker und Schulten 2024, S. 16). Der Anteil der Beschäftigten, die einen Betriebsrat und einen Tarifvertrag hatten, ist von 51 % im Jahr 2000 auf 49 % im Jahr 2022 zurückgegangen. Der Anteil derjenigen, die weder durch Tarifvertrag noch Betriebsrat abgesichert sind, stieg im selben Zeitraum von 27 % auf 31 % (ebd., S. 17). Wie auch bundesweit zu beobachten ist, bringt insbesondere ein geltender Tarifvertrag deutliche Vorteile für Beschäftigte hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit, Mehrarbeit und beim Verdienst (ebd.). Der abnehmende Trend bei der Mitbestimmung ist angesichts des anhaltenden Transformationsdrucks besorgniserregend, insbesondere dann, wenn sich unsere Thesen bezüglich des Zusammenhangs guter Arbeitsbedingungen, demokratischer Selbstwirksamkeitserfahrung und politischer Einstellungen bestätigen.

3.2 Die Bremer Beschäftigtenbefragung

Grundlage der nachfolgenden Analysen ist die Bremer Beschäftigtenbefragung 2025 (infas 2025), die im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen von dem Umfrageinstitut infas basierend auf den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Berufs- und Arbeitsmarktforschung (IAB) erhoben wurde. Unsere Arbeitseinheit an der Universität Leipzig war in die Konzeption der Fragebögen des Schwerpunkts zur Demokratie eingebunden, in die Durchführung der Erhebung selbst aber nicht weiter involviert. Unsere Aufgabe bestand dann darin, eine Auswertungsstrategie zum Schwerpunktthema Demokratie zu konzipieren, eine entsprechende Studie zu erarbeiten und verschriftlicht vorzulegen.

³ Siehe <https://www.wfb-bremen.de/de/page/wirtschaftsstandort-bremen/grosse-unternehmen-in-bremen> (zuletzt abgerufen am 08.10.2025).

Die Grundgesamtheit der Stichprobe bilden alle im Land Bremen abhängig Beschäftigten im Alter von 16 bis 67 Jahren mit mindestens fünf Wochenarbeitsstunden, unabhängig davon, ob sie im Land Bremen wohnen oder zum Arbeiten dorthin pendeln. Nicht berücksichtigt wurden u. a. verbeamtete Beschäftigte, Studierende, Ein-Euro-Jobbende, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige. Die Stichprobe setzt sich zudem aus zwei Teilstichproben zusammen: einer Panelstichprobe aus Personen, die bereits in den Befragungswellen 2021 oder 2023 (infas, 2025) teilgenommen und ihre erneute Teilnahmebereitschaft erklärt hatten, sowie einer Auffrischungsstichprobe von Beschäftigten, die in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB gelistet sind. Diese Auffrischungsstichprobe wurde nach ausgewählten Merkmalen disproportional gezogen, um gezielt jüngere Beschäftigte, Beschäftigte mit Arbeitsort Bremerhaven sowie Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit entsprechend der bekannten Verteilung in der Grundgesamtheit zu berücksichtigen. Merkmale wie Geschlecht, die Betriebsgröße und der jeweilige Wirtschaftszweig wurden ebenfalls proportional zu ihren Anteilen in der Grundgesamtheit berücksichtigt.

Die Erhebung wurde im Mixed Mode computergestützt telefonisch (CATI) und online (CAWI) zwischen dem 17. Februar und dem 5. Mai 2025 durchgeführt. Alle Zielpersonen mit vollständigen Adressangaben erhielten knapp eine Woche vor Beginn der Erhebung ein informierendes Anschreiben, um die Studie und Kontaktaufnahme anzukündigen und die Angeschriebenen datenschutzrechtlich aufzuklären. Insgesamt konnten 3.337 gültige Interviews realisiert werden, davon 47 % Panelbefragte und 53 % Auffrischerfälle. Etwas mehr als die Hälfte der Interviews erfolgte telefonisch (55 %), während 45 % online realisiert wurden. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei 33 Minuten. Die Ausschöpfung betrug bei der Panelstichprobe 41,4 % (von insgesamt 3.820 kontaktierten Personen), bei der Auffrischungsstichprobe 7,6 % (von insgesamt 23.236 kontaktierten Personen).

Die Daten wurde mit den durch das Befragungsinstitut zur Verfügung gestellten Operatoren gewichtet, um die disproportionale Ziehung der Auffrischer-/Panelstichprobe sowie unterschiedliche Teilnahme- und Wiederteilnahmechancen auszugleichen. Aus diesem Grund berichten wir im Folgenden gewichtete Ergebnisse.⁴ Eine Auswahl soziodemografischer Informationen zur Stichprobe ist in Tabelle 1 dargestellt.

⁴ Bei komplexeren statistischen Verfahren, wie den in Kapitel 6 berichteten Strukturgleichungsmodellen (SEM), ist eine Gewichtung nicht immer angebracht bzw. sinnvoll. Aus diesem Grund werden diese Modelle ungewichtet geschätzt.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe

		Grundgesamtheit		Netto ungewichtet	
		<i>abs.</i>	%	<i>abs.</i>	%
Gesamt		359.450	100,0	3.337	100,0
Geschlecht					
Bremen	männlich	170.897	47,5	1.421	42,6
	weiblich	140.093	39,0	1.361	40,8
Bremerhaven	männlich	24.049	6,7	239	7,2
	weiblich	24.411	6,8	316	9,5
Alter gruppiert					
Bremen	15–24 Jahre	32.968	9,2	76	2,3
	25–34 Jahre	69.582	19,4	344	10,3
	35–44 Jahre	69.238	19,3	589	17,7
	45–54 Jahre	67.586	18,8	628	18,8
	55–64 Jahre	68.192	19,0	1.036	31,1
	65–66 Jahre	3.424	1,0	109	3,3
Bremerhaven	15–24 Jahre	5.891	1,6	23	0,7
	25–34 Jahre	10.007	2,8	61	1,8
	35–44 Jahre	10.278	2,9	132	4,0
	45–54 Jahre	10.385	2,9	108	3,2
	55–64 Jahre	11.245	3,1	218	6,5
	65–66 Jahre	654	0,2	13	0,4

Quelle: ifas (2025). Methodischer Kurzbericht, S. 120. Wirtschaftsklassen und die Betriebsgröße nach Stadtgebiet werden zwecks Übersichtlichkeit hier nicht dargestellt.

3.3 Methodisches Vorgehen

Die im Folgenden berichteten Analysen wurden mithilfe der Statistiksoftware STATA vor Ort bei der Bremer Arbeitnehmerkammer durchgeführt. Im gesicherten Datenraum konnten die datenschutzrechtlichen Erfordernisse einer laufenden Panelbefragung umfassend beachtet werden. Zunächst haben wir die eingesetzten Skalen überprüft. Entsprechende Maße berichten wir im Ergebnisteil, wo es angebracht erscheint, in Fußnoten, verzichten aber im Sinne der Lesbarkeit auf eine umfassende methodische Diskussion der üblichen Reliabilitätsmaße und Faktorenanalysen. Im Anhang haben wir alle Variablen mit Einzelitems und den jeweiligen Antwortkategorien in einer Tabelle zusammengefasst. Kurz eingehen wollen wir hier nur auf unsere zentrale Variable, mit der das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb erfasst wird.

Demokratische Selbstwirksamkeit im Sinne von Kontrolle und Einfluss im Betrieb messen wir nicht direkt (etwa mit der Frage „Ich erlebe mich im Betrieb demokratisch selbstwirksam“), sondern, wie in der sozialwissenschaftlichen Einstellungsforschung üblich, indirekt über den Umweg von vier Items. Einstellungen verstehen wir als geronnene Erfahrungen, die künftiges Handeln leiten können (klassisch z. B. Campbell 1963), aber nicht leiten müssen. Genauer definiert handelt es sich um Gesamtbewertungen von Objekten, „die auf kognitiven, affektiven und verhaltensbezogenen Informationen beruhen“ (Haddock und Maio

2014, S. 199). Die vier von uns entwickelten Items laden auf einen gemeinsamen Faktor und korrelieren stark miteinander.⁵ Wir können deshalb davon ausgehen, dass die Items ein gemeinsames latentes Konstrukt – den Aussagen folgend naheliegend eine Einstellung bezeichnet als das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit – messen.

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

Das erste Item ist negativ formuliert und erfährt eine höhere Ablehnung, alle übrigen sind positiv formuliert und erhalten höhere Zustimmung. Deshalb haben wir das erste Item für die Skalenbildung invertiert. Denn wir bilden für verschiedene Berechnungen eine Skala dieser vier Items, da wir nicht an der Zustimmung zu den einzelnen Items, sondern am damit erfassten Konstrukt – Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb – interessiert sind.

Im folgenden Kapitel 4 berichten wir die Zusammenhänge zwischen jeweils zwei Variablen vor allem in Form von Tabellen. Der Schwerpunkt liegt auf möglichen Einflussfaktoren auf das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (bivariate Zusammenhänge). Im darauffolgenden Kapitel 5 überprüfen wir die komplexen Zusammenhänge zwischen verschiedenen arbeitsweltlichen Indikatoren und dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit sowie dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und politischen Einstellungen, wobei jeweils weitere Faktoren berücksichtigt werden (multivariate Regressionsmodelle). Schließlich berechnen wir in Kapitel 6 zwei Strukturgleichungsmodelle, mit deren Hilfe sich die von uns theoretisch hergeleiteten Mediationshypothesen überprüfen lassen. Die Modellspezifikationen erläutern wir an den entsprechenden Stellen.

⁵ Cronbachs α liegt bei 0,62. Eine explorative Faktorenanalyse (EFA) mit schiefwinkligem Rotationsverfahren legt zudem nahe, dass alle vier Indikatoren auf einen gemeinsamen Faktor laden. Die Faktorladungen liegen zwischen 0,46 („Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag oft übergangen“) und 0,60 („Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern“). Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium für die EFA liegt bei 0,69. Eine gemeinsame EFA mit schiefwinkligem Rotationsverfahren mit den Indikatoren der Job-Zufriedenheit, des kollegialen Miteinanders, des DSB, der Vorgesetztenbewertung sowie der beiden Indikatoren zur Job-Autonomie zeigt außerdem, dass diese Konstrukte voneinander abgrenzbar sind.

4 Deskriptive Ergebnisse

4.1 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in Bremen

Die zentrale Variable unserer Auswertung erfasst das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (Kiess, Wesser-Saalfrank, et al. 2023; Kiess und Schmidt 2024) mit folgenden vier Items (Aussagen, mit der eine Einstellung indirekt gemessen wird). Das erste Item ist negativ formuliert – „Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag oft übergangen“ – und wird überwiegend abgelehnt (siehe Tabelle 2): Etwa die Hälfte der Befragten lehnt es klar ab, ein knappes Drittel ist unsicher und ein knappes Viertel stimmt der Aussage zu. Das heißt, die Hälfte der Befragten fühlt sich explizit nicht übergangen. Die Mehrheit der Bremer Beschäftigten kann auch „offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen“, bei jedem bzw. jeder Fünften ist das allerdings nicht der Fall. Das scheint insofern eine realistische Zahl zu sein, als eine Untersuchung jüngst Behinderungen von Betriebsratsgründungen in jedem fünften Fall feststellte (Behrens und Dribbusch 2024). Mehr als zwei Drittel der Befragten können Konflikte im Betrieb gut mit ihren Kolleg*innen lösen („Probleme und Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen“). Schließlich gibt knapp die Hälfte an, Dinge zum Positiven verändern zu können, wenn sie im Betrieb aktiv werden („Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern“). Wir interpretieren die Antwortkategorien 4 und 5 dabei als ausgeprägte Zustimmung zu den abgefragten Aussagen. Auf der fünfstufigen Skala ist die Kategorie 3 im Vergleich zu den Kategorien 1 und 2 ebenfalls noch eher zustimmend, aber die Befragten drücken zumindest eine Unsicherheit oder Ambivalenz bezüglich der Aussagen aus.

In den nachfolgenden Darstellungen bivariater Zusammenhänge werden wir uns der Einfachheit halber hauptsächlich auf diejenigen Befragten beziehen, die eine *ausgeprägte* Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB) aufweisen. Dargestellt werden also die Anteile der Befragten, die *durchschnittlich* die erste Aussage ablehnen und zu den restlichen drei Aussagen ihre Zustimmung äußern. Eine Person weist eine *ausgeprägte* Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb auf, wenn sie über die vier Items in Summe den Grenzwert von 12 überschreitet. In praktischen Worten: Wenn sie überwiegend 3er-Antworten gibt, aber mindestens einmal eine 4 oder 5 (also klare Zustimmung) wählt.⁶ Durchschnittlich, also über alle vier Items hinweg, weisen 73 % der Beschäftigten eine *ausgeprägte* Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb auf. Werte, die deutlich darunter liegen, lassen für die entsprechenden Gruppen also von einem geringeren oder unterdurchschnittlichen Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb ausgehen. Werte, die (deutlich) über diesem Durchschnitt liegen, interpretieren wir als stärkeres oder überdurchschnittliches Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Soweit nicht anders erläutert verfahren wir im nachfolgenden deskriptiven Teil des Berichts bei der Skalenbildung ebenso mit anderen politischen Einstellungen.

⁶ Hierfür wurde, wie in Kapitel 3.3 beschrieben, das negativ formulierte Item rekodiert, d. h. die Werte 4 und 5 stehen in diesem Fall für eine Ablehnung der Aussage „Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag oft übergangen“.

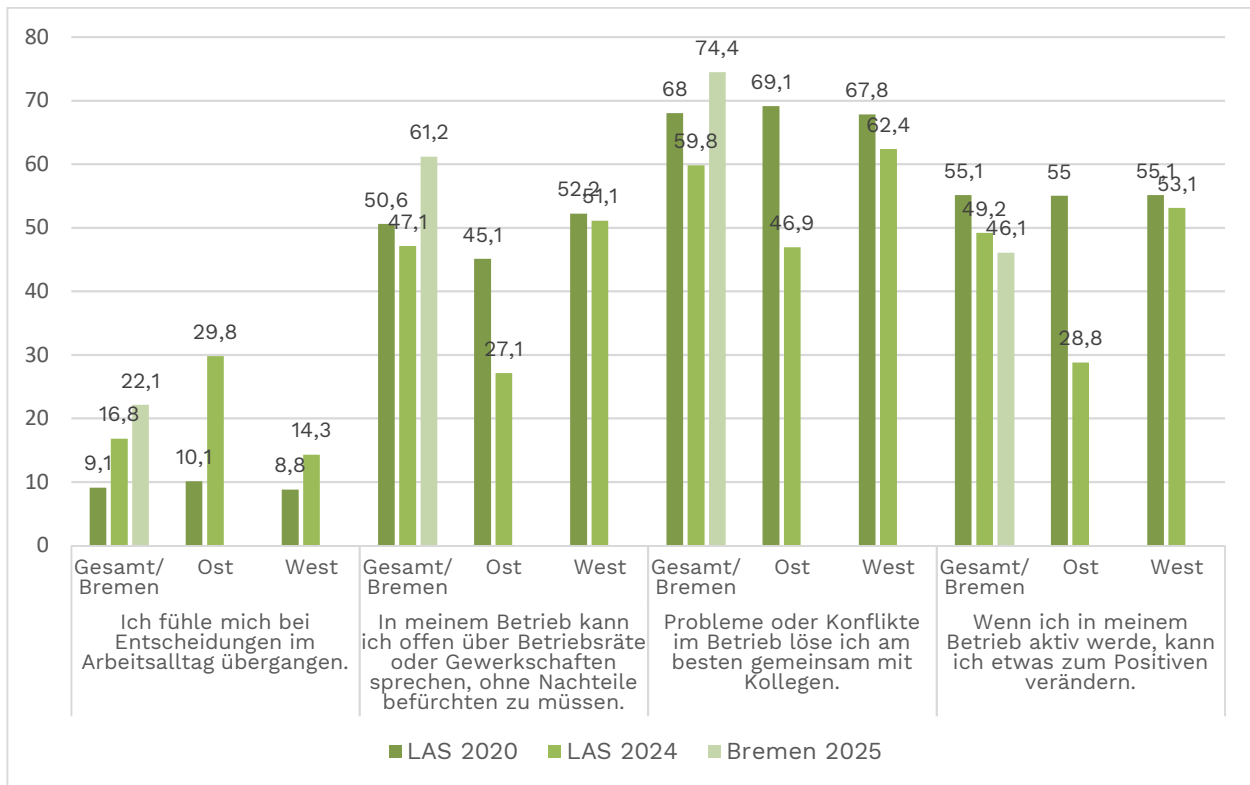
Tabelle 2: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in Bremen 2025

Skala Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB)	n ^a	1 Stimme überhaupt nicht zu	2	3	Zustimmung	
					4	5 Stimme voll und ganz zu
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag oft übergangen.	3.331	23,67	24,86	29,35	13,45	8,67
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.	3.263	13,93	10,11	14,77	19,02	42,17
Probleme und Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	3.330	5,64	6,00	13,93	27,11	47,33
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	3.320	10,94	13,86	29,15	24,91	21,14

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“.

Im Vergleich (siehe Abbildung 1) zu den von uns bisher durchgeführten bundesweiten Befragungen schneidet Bremen insgesamt durchschnittlich ab.⁷ Beschäftigte in Bremen sehen sich häufiger übergangen als westdeutsche, aber seltener als ostdeutsche Befragte. Über Betriebsräte und Gewerkschaften können Bremer Beschäftigte nach eigener Aussage offener sprechen und Probleme oder Konflikte lösen sie eher mit Kolleg*innen. Einflussmöglichkeiten sehen sie etwas seltener als die Befragten in der gesamtdeutschen Stichprobe 2024, aber häufiger als die ostdeutschen Beschäftigten.

⁷ Die Vergleichbarkeit der Erhebungen ist durch die unterschiedlichen Modi erheblich eingeschränkt. Die Leipziger Autoritarismus-Studien beruhen auf Paper-Pencil-Befragungen und die Stichproben werden bevölkerungsrepräsentativ, nicht mit dem Ziel der Repräsentativität für Beschäftigte gezogen.

Abbildung 1: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb im Bundesvergleich

Daten für Bremen gewichtet. Daten der Leipziger Autoritarismus-Studien (LAS) 2020 und 2024 ungewichtet. Abgebildet ist der Anteil derjenigen, die die zustimmenden Antwortkategorien 4 und 5 gewählt haben.

In unserer Untersuchung bivariater Zusammenhänge können wir aus Platzgründen nicht alle in der Bremer Beschäftigtenbefragung enthaltenen Variablen aufnehmen. Die Auswahl erfolgte in Abstimmung mit der Bremer Arbeitnehmerkammer und orientierte sich hauptsächlich an in der Literatur häufig benannten, theoretisch begründeten Zusammenhängen. Dazu gehören erstens soziodemografische Variablen (4.2) und zweitens Variablen zum Betrieb bzw. zur Position der Befragten im Betrieb (4.3). Drittens blicken wir auf bivariate Zusammenhänge zwischen dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit (DSB) und Mitbestimmung (4.4), bevor wir schließlich über Zusammenhänge mit politischen Einstellungen berichten (4.5).

4.2 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Soziodemografie

Als erstes soziodemografisches Merkmal betrachten wir das Geschlecht (Tabelle 3), wobei wir die Angaben „divers/nicht binär/kein Geschlecht“ aufgrund der geringen Anzahl ($n = 5$) hier nicht sinnvoll anführen können. Der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Befragten ist marginal und statistisch nicht signifikant: Männer und Frauen stimmen den Aussagen, die DSB messen, im Durchschnitt zu jeweils ca. 73 % zu bzw. lehnen das erste Item entsprechend ab. Frauen und Männer erleben sich demnach im Betrieb als ähnlich selbstwirksam.

Tabelle 3: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Geschlecht

n ^a = 3.310	Männlich (n = 1.795)	Weiblich (n = 1.515)
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in % ^b	73,23	72,75

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten, der Antwortkategorie „weiß nicht“, sowie der Antwortkategorie „divers/nicht binär/kein Geschlecht“ (n = 5). Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; ^b = Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984) = n. s.

Auch hinsichtlich des Alters (Tabelle 4) zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede. Ältere wie jüngere Beschäftigte machen also ähnliche Erfahrungen bzw. bewerten zumindest ihre Selbstwirksamkeit im Betrieb ähnlich.

Tabelle 4: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Altersgruppen

n ^a = 3.320	Altersgruppen		
	30 Jahre und jünger (n = 750)	31–60 Jahre (n = 2.291)	Älter als 60 Jahre (n = 279)
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in % ^b	71,27	73,86	71,64

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; ^b = Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984) = n. s.

Ein statistisch signifikanter Unterschied zeigt sich jedoch beim durchschnittlichen Nettoeinkommen der Befragten (Tabelle 5): Die Arbeitnehmer*innen in Bremen und Bremerhaven mit höheren Einkommen weisen deutlich häufiger ein ausgeprägtes Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Beruf auf, wobei dieser Effekt in sehr hohen Einkommenskategorien abflacht. Ein Mittelwertsvergleich zeigt umgekehrt, dass Befragte mit ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb durchschnittlich 223 Euro mehr im Monat verdienen als Personen, die sich nicht als demokratisch selbstwirksam erleben.⁸ Entsprechend unseren Ausgangsvermutungen lässt sich formulieren, dass sich Beschäftigte mit höherem Einkommen – in dem sich auch (materielle) Anerkennung ausdrückt – im Betrieb eher als demokratisch selbstwirksam erleben.

⁸ t-Test für ungleiche Varianzen: $t(3.105) = -2,22$, $p < 0,05$.

Tabelle 5: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Nettoeinkommensgruppen

n ^a = 3096	unter 1.000 € (n = 240)	1.000– 1.999 € (n = 811)	2.000– 2.999 € (n = 1.167)	3.000– 3.999 € (n = 562)	4.000–4.999 € (n = 180)	5.000 € und mehr (n = 136)
Anteil der Befrag- ten mit ausge- prägter DSB in %***	60,35	69,55	72,83	78,70	84,26	81,12

Daten gewichtet. Legende: Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001; ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen.

Erwartungsgemäß zeigen sich auch deutliche Unterschiede hinsichtlich des (erreichten) Ausbildungsabschlusses (Tabelle 6). Die höchsten Abschlüsse – Universitätsabschlüsse und Meister*in – gehen häufiger mit dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb einher. Darauf folgen die schulische Berufsausbildung, Fachhochschulabschlüsse sowie ausländische Abschlüsse. Noch etwas niedriger liegt die betriebliche Berufsausbildung, gefolgt von denjenigen, die nicht in Ausbildung sind und auch noch keine Ausbildung/kein Studium abgeschlossen haben. Weit abgefallen ist die Kategorie „Anderer Abschluss“. Insgesamt erleben Beschäftigte mit höheren Abschlüssen mehr demokratische Selbstwirksamkeit, vermutlich sowohl, weil sie höhere Positionen verbunden mit höherer Anerkennung und Autonomie innehaben, als auch, weil sie insgesamt mehr individuelle Ressourcen für Beteiligung zur Verfügung haben (Nie et al. 1996; Marien et al. 2010; Grasso 2013; Kiess 2021).

Tabelle 6: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und höchster Ausbildungsabschluss

n ^a = 3.105	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %*
Betriebliche Berufsausbildung oder Lehre (n = 1.290)	71,41
Schulische Berufsausbildung (n = 172)	76,07
Fortbildungsabschluss zum/zur Meister/-in etc. (n = 342)	81,49
Fachhochschulabschluss (n = 347)	74,80
Universitätsabschluss (n = 611)	79,23
Ausländischer Abschluss (n = 24)	73,18
Anderer Abschluss (n = 33)	54,58

In Ausbildung (n = 193)	73,00
-------------------------	-------

Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen (n = 94)	65,32
--	-------

Daten gewichtet. Legende: Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Zeilen ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen.

Ähnlich wie hinsichtlich der Abschlüsse ist für die subjektive Schichtzugehörigkeit – also die Frage danach, in welcher Schicht sich die Befragten selbst am ehesten sehen würden – ein linearer Zusammenhang naheliegend (Tabelle 7). Befragte, die sich der Unterschicht zuordnen, erleben wenig demokratische Selbstwirksamkeit, Befragte der Arbeiterschicht und unteren Mittelschicht bereits deutlich mehr. Mit jeder weiteren „Stufe“ steigt die erlebte Selbstwirksamkeit weiter an. Eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit im Beruf weisen die Befragten, die sich selbst der Oberschicht zuordnen, fast doppelt so häufig auf, wie jene, die sich selbst in der Unterschicht verorten.

Tabelle 7: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Schichteinstufung

n ^a = 3.306	Unter-schicht (n = 55)	Arbeiter-schicht (n = 587)	Untere Mittelschicht (n = 779)	Mittelschicht (n = 1.356)	Obere Mittelschicht (n = 491)	Ober-schicht (n = 38)
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %***	45,76	66,98	68,73	75,18	83,15	89,83

Daten gewichtet. Legende: Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen.

28 % der Befragten unserer Stichprobe haben eine Migrationsgeschichte, d. h. die Befragten sind entweder selbst oder mindestens ein Elternteil ist im Ausland geboren. Mit einer (rassistisch aufgrund äußerer Merkmale zugeschriebenen) Migrationsgeschichte gehen häufig Diskriminierungserfahrungen einher. Dies könnte wiederum in einem Zusammenhang mit dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb stehen. In Tabelle 8 zeigt sich dieser leichte Zusammenhang, Befragte mit Migrationsgeschichte erleben sich um etwa fünf Prozentpunkte seltener als selbstwirksam im Betrieb als Befragte ohne Migrationsgeschichte.

Tabelle 8: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Migrationsgeschichte

n ^a = 3.309	Keine Migrationsgeschichte (n = 2.378)	Migrationsgeschichte ^b (n = 930)
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in % ^{b**}	74,63	68,93

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; ^b = Eigene Migrationserfahrung oder mindestens ein Elternteil mit Migrationserfahrung; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

4.3 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und (Position im) Betrieb

Im Folgenden blicken wir auf Charakteristika der Betriebe, in denen die Befragten arbeiten, sowie ihre Position in diesen. Größere Betriebe haben häufiger einen Betriebsrat und andere institutionelle Strukturen, die Selbstwirksamkeitserleben stärken können. Umgekehrt können große Unternehmen auch anonymer sein, was Kontrolle und Einfluss einschränken könnte. Von den Befragten, die in kleinen Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten arbeiten, erleben sich 70 % als demokratisch selbstwirksam, der Anteil steigt mit der Betriebsgröße kaum an. Ein deskriptiver Unterschied zeigt sich nur für Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten im Vergleich zu allen anderen. Dieser Unterschied ist statistisch nicht signifikant und lässt sich daher nicht von einem Zufallseffekt unterscheiden (Tabelle 9). Es kommt also offenbar nicht auf die Größe des Betriebs, sondern auf davon unabhängige Faktoren an.

Tabelle 9: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Betriebsgröße

n ^a = 3.320	1–19 Beschäf- tigte (n = 645)	20–49 Beschäf- tigte (n = 453)	50–249 Beschäftigte (n = 960)	250 und mehr Beschäftigte (n = 1262)
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in % ^b	70,32	70,39	71,60	76,61

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001, ^b = n. s.

Wir vermuteten außerdem, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Einfluss auf das Selbstwirksamkeitserleben im Betrieb hat. Zwar fallen die „Neulinge“ deskriptiv etwas ab, aber dieser Unterschied ist ebenfalls nicht statistisch signifikant (Tabelle 10). Ob sich Beschäftigte im Betrieb als selbstwirksam erleben, hängt also auch nicht mit der Dauer der Erfahrungen im Betrieb zusammen.

Tabelle 10: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Jahre im Betrieb

n ^a = 3317	0–4 Jahre (n = 1.295)	5–10 Jahre (n = 857)	11–20 Jahre (n = 639)	21 und mehr Jahre (n = 527)
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in % ^b	70,14	74,79	76,55	73,53

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001, ^b = n. s.

Tabelle 11 zeigt den Anteil der Beschäftigten in verschiedenen Berufsgruppen, die eine manifeste demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb aufweisen. Insgesamt bewegen sich die Werte zwischen rund 61 und 81 %. Am höchsten ist der Anteil derer mit hoher Selbstwirksamkeitserfahrung bei den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (81 %) sowie bei den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (78 %). Ebenfalls relativ hoch liegen die Werte in den Fertigungsberufen (76 %), den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (76 %) und in sozialen sowie kulturellen Dienstleistungsberufen (75 %), den Bau- und Ausbauberufen (74 %) und Tätigkeiten in Unternehmensführung und -organisation (74 %). Ein mittleres Niveau erreichen Handelsberufe (70 %). Deutlich niedriger ausgeprägt ist die demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb dagegen im prekären Dienstleistungsbereich (61 %, hierunter gefasst sind Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Sicherheitsberufe sowie Reinigungsberufe) und in Verkehrs- und Logistikberufen (64 %) – Felder, die in Bremen wie in Kapitel 3 beschrieben einen vergleichsweise hohen Anteil haben. Die Unterschiede sind statistisch signifikant. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb stark mit der Art des Berufs und den jeweiligen Arbeitsbedingungen zusammenhängt. Während Beschäftigte in wissensintensiven oder qualifizierten Bereichen – mit häufig höheren Einkommen – subjektiv mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten erleben, berichten Personen in durch weniger qualifizierte Arbeit geprägten Bereichen mit vermutlich engeren Vorgaben und mehr Fremdbestimmung erheblich seltener von demokratischer Selbstwirksamkeit.

Tabelle 11: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Berufsgruppen

n ^a	Ferti- gungs- und Ferti- gungs- techni- sche Be- rufe (n = 559)	prekärer Dienst- leis- tungsbe- reich (n = 249)	Medizini- sche u. nicht- medizini- sche Ge- sund- heitsbe- rufe (n = 311)	Soziale und kul- turelle Dienst- leistungs- berufe (n = 342)	Handels- berufe (n = 299)	Berufe in Unterneh- mensfüh- rung und -organisa- tion (n = 469)	Unter- neh- mensbe- zogene Dienst- leistungs- berufe (n = 357)	IT und naturwis- sen- schaftli- che Dienst- leistungs- berufe (n = 212)	Ver- kehrs- und Lo- gistikbe- rufe (n = 374)	Bau- und Ausbau- berufe (n = 128)
3.299 ausge- prägte DSB in %**	76,23	61,17	77,67	75,33	70,02	73,63	76,03	80,98	63,79	73,90

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; zudem wurden aufgrund der geringen Zellenbesetzung Land-, Forst- und Gartenbauberufe (n = 21) ausgeschlossen; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

Ob Beschäftigte ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt werden, wirkt sich vermutlich auf die erfahrene Wertschätzung sowie das Kontroll- und Einflussenerleben im beruflichen Kontext aus. 45 % schätzen ihre derzeitige Tätigkeit als adäquat zu ihrer Ausbildung ein und 23 % haben nach eigener Einschätzung mehr

erreicht, als sie mit ihrer Ausbildung erwarten konnten. Etwa 25 % aber sehen sich als unterwertig beschäftigt (infas 2025, S. 10). Dies hat Folgen für das Selbstwirksamkeitserleben (Tabelle 12): Haben Menschen in ihrem Betrieb eine ihrer Ausbildung entsprechende Position inne oder sind über ihre eigentliche Ausbildung hinaus aufgestiegen, so erleben sie sich deutlich häufiger als selbstwirksam im Vergleich zu jenen, die besser ausgebildet sind, als ihre aktuelle Position erfordert. Umgekehrt könnte es auch sein, dass Menschen, die sich als selbstwirksam erfahren, eher aufsteigen.

Tabelle 12: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Ausbildungsadäquanz

n ^a = 2.917	Passende Position (n = 1.392)	Mehr erreicht als meine Ausbildung (n = 734)	Besser ausgebildet als ak- tuelle Position (n = 791)
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %***	77,11	79,92	64,99

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“ sowie Personen, die angaben, noch keine Ausbildung abgeschlossen zu haben. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen. Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

Daran anknüpfend ist der Status als Vorgesetzte*r relevant für unsere Untersuchung, da sich mit diesem in der Regel größere Entscheidungsspielräume und damit Einfluss und Kontrolle verbinden. Theoriekonform berichten Befragte, die selbst Vorgesetzte sind, ein stärkeres Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (Tabelle 13).

Tabelle 13: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Vorgesetztenstatus

n ^a = 3.317	Vorgesetztenstatus: nein (n = 2.609)	Vorgesetztenstatus: ja (n = 708)
Anteil der Befragten mit ausgepräg- ter DSB in %**	71,44	79,06

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“ sowie Personen, die angaben, noch keine Ausbildung abgeschlossen zu haben. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen. Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

Fragen der Vereinbarkeit spielen durch die inzwischen stark gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen und sich wandelnde Rollenverteilungen in der Care-Arbeit eine zunehmende Bedeutung bei der Bewertung von Arbeitsplätzen. Zudem sind Fragen von Mehrarbeit, Vereinbarkeit und Belastung auch Fragen der unmittelbaren Kontrolle und des Einflusses auf die eigenen Arbeitsbedingungen. In Tabelle 14 sind zunächst Abweichungen von der vertraglichen Arbeitszeit und der Zusammenhang zum subjektiven Selbstwirksamkeitserleben dargestellt. Befragte, deren Überstunden nicht bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden, erleben sich am seltensten als selbstwirksam, gefolgt von jenen, die weniger arbeiten als vertraglich vorgesehen. Befragte, die bezahlte oder durch Freizeit ausgeglichene Überstunden machen, erleben sich nur etwas weniger selbstwirksam als jene, die zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit keine Abweichung berichten. Wir interpretieren dies so, dass verbindliche und faire Absprachen

positiv auf das Selbstwirksamkeitserleben wirken. Überstunden sind dann ein Problem, wenn sie nicht belohnt werden.

Tabelle 14: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und tatsächliche Arbeitszeit

n ^a = 2.855	Arbeite weniger als im Vertrag festgelegt (n = 161)	Keine Abwei- chung (n = 1.145)	Mache Überstunden (nicht oder nur manch- mal ausgeglichen) (n = 336)	Mache Überstun- den (ausgegli- chen) (n = 1.213)
Anteil der Befrag- ten mit ausgepräg- ter DSB in %***	66,07	78,78	62,04	74,14

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“ sowie jenen Befragten die angaben, ihre „Arbeitszeit schwankt stark“, ihre „Wochen-AZ [sei] vertraglich nicht geregelt“, oder die „mehr als 60 Std./Woche“ arbeiten. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Sehr eindeutig ist der Zusammenhang zwischen gelingender Arbeitszeitplanung (Work-Life-Balance) und Selbstwirksamkeitserleben (Tabelle 15). 83 % der Befragten, die fast immer auf familiäre und private Interessen Rücksicht nehmen können, erleben sich als selbstwirksam. Bei den Antwortkategorien „selten“ und „nie oder fast nie“ ist es nur jede*r Zweite. Als Dimension guter Arbeit und in der Wirkung auf demokratisches Erleben ist Vereinbarkeit offenbar ein wichtiges Element. Interpretiert man die Vereinbarkeit als Zeitsouveränität, ist plausibel, dass sie mit deutlichen individuellen Autonomiegewinnen verbunden ist.

Tabelle 15: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Arbeitszeitplanung

n ^a = 3.308	Wie häufig gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?			
	fast immer	oft	selten	nie oder fast nie
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %***	83,27	74,05	47,83	53,14

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Mit den in Tabelle 16 dargestellten bivariaten Zusammenhängen blicken wir auch in diesem Sinne genauer auf das jeweilige Arbeits(zeit)modell und untersuchen, ob die Beschäftigten befristete Arbeitsverträge haben. Etwas überraschend ist zunächst festzustellen, dass Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen zwar häufiger eine demokratische Selbstwirksamkeit (73 %) berichten als befristet Beschäftigte (68 %). Besonders hoch ist die Befristungsquote in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (siehe Kapitel 4.6 unten). Jedoch ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant. Deutlichere und auch signifikante Unterschiede zeigen sich dagegen bei den Arbeitszeitmodellen: Beschäftigte mit Gleitzeit (78 %) und insbesondere mit Vertrauensarbeitszeit (82 %) weisen signifikant häufiger eine ausgeprägte demokratische

Selbstwirksamkeit auf als Beschäftigte ohne diese Arbeitszeitmodelle (70 %), also starren Arbeitszeiten. Hingegen bestehen bei Schicht- bzw. Nachtarbeit sowie bei Wochenendarbeit keine signifikanten Unterschiede zu Befragten, die diese Modelle nicht haben. Schließlich zeigt sich auch ein Effekt bei jenen Beschäftigten, deren Tätigkeit nach eigener Einschätzung mit körperlicher Arbeit verbunden ist. Diese Gruppe weist seltener eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb (69 %) auf als jene Befragten, die keiner körperlichen Arbeit nachgehen (76 %). Dieser Unterschied ist statistisch signifikant.

Tabelle 16: Demokratische Selbstwirksamkeit und Befristung/Arbeitszeitmodell/Körperliche Arbeit

n ^a			Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %
3.122	Befristung ^b	ja (n = 226)	67,92
		nein (n = 2.896)	73,49
3.320	Gleitzeit***	ja (n = 1405)	77,90
		nein (n = 1.915)	69,56
3.320	Vertrauensarbeitszeit***	ja (n = 914)	81,76
		nein (n = 2.406)	69,80
3.320	Schichtarbeit/Nachtarbeit ^b	ja (n = 329)	68,37
		nein (n = 2.991)	73,61
3.320	Wochenendarbeit ^b	ja (n = 535)	73,38
		nein (n = 2.785)	73,03
3.319	Körperliche Arbeit**	ja (n = 1.456)	69,06
		nein (n = 1.863)	76,28

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Zeilen ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05, ^b = n. s.

Ähnlich zeigt sich der Zusammenhang eines Items zum explizit negativen Einfluss der Arbeit auf das Privatleben und dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (Tabelle 17).⁹ Nur die Hälfte der Personen, deren Arbeit sie so sehr („voll und ganz“) in Anspruch nimmt, dass es Auswirkungen auf das Privatleben hat, erleben sich als demokratisch selbstwirksam im Betrieb. Personen, die diesen Einfluss der Arbeit auf das Privatleben „gar nicht“ berichten, erleben sich hingegen zu 81 % als selbstwirksam im Betrieb. Die erlebten negativen Folgen für das Privatleben sind bildungs- und berufsgruppenspezifisch.

⁹ Neben dem subjektiven Einfluss der Arbeit auf das Privatleben wurde ebenfalls ein Item zur Entgrenzung der eigenen Arbeit erhoben (gemessen anhand der Häufigkeit, in der die Befragten in Ihrer Freizeit dienstlich angerufen werden oder dienstliche E-Mails beantworten). Hier zeigen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Erlebens demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb.

Von Unvereinbarkeitskonflikten sind besonders Beschäftigte in prekären Dienstleistungsberufen, in Gesundheitsberufen sowie in sozialen und kulturellen Berufen betroffen (siehe Kapitel 4.6).

Tabelle 17: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Einfluss der Arbeit auf das Privatleben

n ^a = 3.319	Meine Arbeit nimmt mich so sehr in Anspruch, dass dies negative Auswirkungen auf mein Privatleben hat.			
	1 trifft gar nicht zu	2 trifft eher nicht zu	3 trifft eher zu	4 trifft voll und ganz zu
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %***	81,12	77,29	64,32	50,52

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Die Arbeitsintensität wird in der Bremer Beschäftigtenbefragung mit vier Items erfasst, die untereinander hoch korrelieren und sich als Skala zusammenfassen lassen.¹⁰ Der Zusammenhang zum Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb ist bei den einzelnen Items unterschiedlich stark ausgeprägt, weist aber jeweils in dieselbe Richtung (Tabelle 18). Je schneller Befragte arbeiten müssen, je ungleicher Arbeit verteilt ist, je eher die Zeit für anliegende Aufgaben nicht ausreicht und je häufiger Überstunden gemacht werden müssen (siehe auch oben Tabelle 14), desto seltener erleben sie sich als demokratisch selbstwirksam in ihrem Betrieb.

Tabelle 18: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Arbeitsintensität

n ^a		1 nie oder fast nie	2	3	4 fast immer
		Wie oft: Sehr schnell arbeiten (rekodiert)***			
3.319	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	81,24	76,61	73,76	62,52
		Wie oft: Arbeit ungleich verteilt (rekodiert)***			
3.308	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	82,64	75,94	71,17	60,63

¹⁰ Cronbachs α liegt bei 0,74. Eine explorative Faktorenanalyse (EFA) mit schiefwinkligem Rotationsverfahren legt zudem nahe, dass alle vier Indikatoren auf einen gemeinsamen Faktor laden. Die Faktorladungen liegen zwischen 0,51 („Sehr schnell arbeiten“) und 0,73 („Nicht genügend Zeit für alle Aufgaben?“). Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium für die EFA liegt bei 0,74. Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen daher auch einen Mittelwertindex dieser vier Variablen.

		Wie oft: Nicht genügend Zeit für alle Aufgaben (rekodiert)**			
3.317	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	76,18	76,35	69,80	65,22
		Wie oft: Überstunden machen? (rekodiert)*			
3.315	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	76,06	74,38	72,02	61,11

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Im Zuge der vielfältigen Transformationsprozesse verändern sich auch fachliche Anforderungen auf verschiedene Weise. Eingangs hatten wir die Stichworte Digitalisierung, Dekarbonisierung und Globalisierung genannt. Die Beschäftigtenbefragung enthält einen Indikator, der den fachlichen Aspekt des subjektiven Transformationserlebens erfasst. Bivariat zeigt sich, dass Beschäftigte, die von einer zunehmenden Veränderung berichten, sich auch als weniger selbstwirksam im Betrieb erleben (Tabelle 19). Wir halten es für plausibel, dass diese Veränderungen fachlicher Anforderungen insofern als Belastung erlebt werden, als sie sich (derzeit) individuellem und kollektivem Einfluss und Kontrolle entziehen.

Tabelle 19: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen

n ^a = 3.310		Denken Sie jetzt bitte an die vergangenen drei Jahre zurück. Wie haben sich die fachlichen Anforderungen Ihrer Arbeit in dieser Zeit verändert?		
		Zugenommen (n = 1.659)	Gleich geblieben (n = 1.406)	Abgenommen (n = 245)
Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %***	68,03	78,09	78,10	

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Spalten ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

In der vorliegenden Befragung wurde auch die emotionale Belastung durch den Beruf über zwei Items erfasst. Gefragt wurde einerseits „Wie oft bringt Sie Ihre Arbeit in emotional belastende Situationen?“ und andererseits „Wie oft verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“. ¹¹ Bivariat zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen einer ausgeprägten emotionalen Belastung und dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (siehe Tabelle 20): Beschäftigte, die nie oder fast nie in emo-

¹¹ Da die beiden Items in Tabelle 20 theoretisch dasselbe Konstrukt abbilden und eine hinreichende Inter-Item-Korrelation aufweisen (Spearman's $\rho = ,54$), haben wir einen Mittelwertindex gebildet. Aufgrund der zu geringen Itemanzahl haben wir auf eine eigenständige Faktorenanalyse verzichtet. Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen einen Mittelwertindex dieser beiden Items.

tional belastende Situationen geraten, berichten zu 82 % eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit. Dieser Anteil sinkt deutlich auf 52 %, wenn solche Situationen fast immer auftreten. Hohe emotionale Belastungen wiederum treten vor allem in Gesundheitsberufen und sozialen sowie kulturellen Dienstleistungsberufen auf (infas 2025: 49). Ein ähnliches Muster zeigt sich beim Verbergen von Gefühlen: Wenn dies nie oder fast nie erforderlich ist, liegt eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit bei 81 % der Befragten vor. Bei Beschäftigten, die fast immer ihre Gefühle verbergen müssen, sinkt dieser Wert auf 56 %. Zusammenfassend wird sichtbar: Je stärker emotionale Anforderungen in der Arbeit ausgeprägt sind – sei es durch belastende Situationen oder durch das Verbergen von Gefühlen –, desto geringer ist die wahrgenommene demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb.

Tabelle 20: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und emotionale Belastung durch den Beruf

n ^a		1 nie oder fast nie	2 selten	3 oft	4 fast immer
		Wie oft bringt Sie Ihre Arbeit in emotional belastende Situationen? (rekodiert)***			
3.319	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	82,36	77,57	63,37	51,99
		Wie oft verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen? (rekodiert)***			
3.311	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	80,75	76,57	67,11	55,83

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Als Nächstes blicken wir auf die Zufriedenheit der Befragten mit zentralen Arbeitsaspekten (*job satisfaction*) im Zusammenhang mit ihrem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (siehe Tabelle 21): In der vorliegenden Befragung wurde nach der Zufriedenheit mit der Ausstattung, dem Lohn/Gehalt und der Achtung/Anerkennung des Berufs in der Gesellschaft gefragt.¹² Erwartungsgemäß zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit zentralen Arbeitsaspekten und der wahrgenommenen demokratischen Selbstwirksamkeit. Beschäftigte, die sehr unzufrieden mit der Ausstattung und Gestaltung des Arbeitsplatzes sind, berichten zu 59 % eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit. Dieser Anteil steigt mit wachsender Zufriedenheit an und erreicht bei sehr zufriedenen Beschäftigten sogar 83 %. Deutlicher noch ist der Zusammenhang mit der Unzufriedenheit mit dem Lohn. Lediglich 48 % der sehr Unzufriedenen erleben sich als selbstwirksam. Mit zunehmender Lohnzufriedenheit steigt der Anteil auf 86 % bei den sehr zufriedenen Beschäftigten. Auch bei der Zufriedenheit mit der Anerkennung und Achtung des Berufs in der Gesellschaft zeigt sich ein ähnliches Muster: Der Anteil liegt bei 54 % bei den sehr

¹² Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen daher auch einen Mittelwertindex dieser drei Variablen. Cronbachs α liegt bei 0,55 und zeigt damit eine etwas geringere interne Konsistenz. Eine explorative Faktorenanalyse (EFA) mit schiefwinkligem Rotationsverfahren legt nahe, dass alle drei Indikatoren auf einen gemeinsamen Faktor laden. Die Faktorladungen liegen zwischen 0,46 („Zufriedenheit Anerkennung & Achtung Ihres Berufs“) und 0,54 („Zufriedenheit Lohn/Gehalt“). Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium für die EFA liegt bei 0,61.

Unzufriedenen und bei 84 % bei den sehr Zufriedenen. Insgesamt verdeutlichen diese Zahlen, dass eine höhere Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen – sei es in Bezug auf Arbeitsplatzgestaltung, Bezahlung oder gesellschaftliche Anerkennung – deutlich mit einer stärkeren demokratischen Selbstwirksamkeit im Betrieb verbunden ist.

Tabelle 21: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit im Beruf

n ^a		1 sehr unzufrieden	2 eher unzufrieden	3 eher zufrieden	4 sehr zufrieden
Zufriedenheit Ausstattung & Gestaltung Arbeitsplatz***					
3.318	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	59,09	61,19	73,78	82,74
Zufriedenheit Lohn/Gehalt Haupterwerbstätigkeit***					
3.318	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	48,14	63,89	77,29	85,70
Zufriedenheit Anerkennung & Achtung Ihres Berufs in der Gesellschaft***					
3.282	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	54,48	68,26	75,30	83,73

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Diese Muster lassen sich gut mit den Befunden zur Identifikation mit der Arbeit verbinden (Tabelle 22): Beschäftigte, die sich nur in sehr geringem Maß mit ihrer Arbeit identifizieren, berichten zu 38 % ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit. Dieser Anteil steigt kontinuierlich an – bis auf 81 % bei jenen, die sich in sehr hohem Maß mit ihrer Arbeit identifizieren.

Auch zwischen der Einschätzung des gesellschaftlichen Beitrags der eigenen Arbeit und der demokratischen Selbstwirksamkeit im Betrieb zeigt sich ein klarer, signifikanter Zusammenhang. Personen, die meinen, mit ihrer Arbeit kaum einen wichtigen Beitrag zu leisten, weisen nur zu 39 % eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb auf. Mit zunehmender Einschätzung des Beitrags der eigenen Arbeit steigt auch dieser Anteil deutlich an: bei mittleren Ausprägungen liegt er bereits bei 68 % bzw. 77 %, und bei der höchsten Zustimmung erreicht er sogar 78 %.

Tabelle 22: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Identifikation mit der Arbeit

n ^a		1 in sehr geringem Maß	2 in geringem Maß	3 in hohem Maß	4 in sehr hohem Maß
In welchem Maß identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit? (rekodiert)***					
3.311	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	38,19	56,21	77,50	80,92
Was meinen Sie: In welchem Maß leisten Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft? (rekodiert)***					
3.309	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	39,21	68,30	76,63	77,95

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

4.4 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit, Mitbestimmung und soziales Miteinander

Während die zuvor dargestellten Ergebnisse zeigen, dass objektive Arbeitsbedingungen (wie beispielsweise Lohn, Zeitsouveränität, Ausbildungsadäquanz), aber vor allem auch die subjektive Bewertung dieser Arbeitsbedingungen (beispielsweise Zufriedenheit mit dem Lohn, emotionale Belastung) stark mit dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit zusammenhängen, liefern institutionalisierte Mitbestimmungsstrukturen womöglich erst den Rahmen, der dieses Erleben absichert und kollektiv ermöglicht. Auf diesen Aspekt unserer Fragestellung gehen wir in diesem Unterkapitel näher ein.

Tabelle 23 zeigt, dass dort, wo entsprechende Strukturen vorhanden sind, die wahrgenommene demokratische Selbstwirksamkeit tendenziell auch höher ausfällt. Während der Unterschied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern nicht signifikant ist, zeigt sich beim Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats ein deutlicher und auch signifikanter Effekt: In Betrieben mit solchen Gremien berichten fast 77 % von ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit, in Betrieben ohne institutionelle Vertretung sind es nur gut 67 %. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied jedoch zwischen Befragten, die aktive Gewerkschaftsarbeit im Unternehmen erleben und jenen, die diese nicht erleben: Letztere erleben ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit zu 68 %, erstere zu 82 %.

Tabelle 23: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und institutionelle Mitbestimmung

n ^a			Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %
3.308	Gewerkschaftsmitgliedschaft ^b	ja (n = 796)	74,95
		nein (n = 2.512)	72,62
3.320	Personal- oder Betriebsrat***	ja (n = 2.010)	76,97
		nein (n = 1.310)	67,13
3.320	Aktive Gewerkschaftsarbeit im Unternehmen***	ja (n = 1.155)	81,85
		nein (n = 2.165)	68,42

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Zeilen ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05, b = n. s.

Eine weitere institutionelle Struktur, die für das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit von Bedeutung sein könnte, bietet die Tarifbindung (Tabelle 24): Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben berichten entsprechend unseren Erwartungen deutlich häufiger von ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit als Beschäftigte ohne Tarifbindung. Liegt ein Branchentarifvertrag vor, geben rund 77 % der Befragten an, sich ausgeprägt demokratisch selbstwirksam zu erleben; ein ähnlicher Wert steht bei Haus- oder Firmentarifverträgen zu Buche. Demgegenüber sinkt die demokratische Selbstwirksamkeit spürbar, wenn keine Tarifbindung besteht: In Einrichtungen mit Arbeitsvertragsrichtlinien – wie etwa im kirchlichen oder diakonischen Dienst – liegt der Anteil bei 68 %, in Betrieben ohne jeden Tarifvertrag sogar nur bei 63 %.

Tabelle 24: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Tarifbindung

Gilt in Ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag? (n ^a = 3.227)	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %**
ja, ein Branchentarifvertrag (n = 1.231)	76,64
ja, ein geltender Haustarif- oder Firmentarifvertrag (n = 647)	77,37
nein, eine Arbeitsvertragsrichtlinie beispielsweise für den kirchlichen oder diakonischen Dienst (n = 1.281)	68,15
nein, kein Tarifvertrag (n = 68)	63,36

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“. Aufgrund von Rundung können die in den Zeilen ausgewiesenen gewichteten n-Werte von der Gesamtzahl der gültigen Fälle abweichen; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Auch die subjektiv wahrgenommene Autonomie im Beruf steht unseren Annahmen zufolge in engem Zusammenhang mit demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Erfragt wurde diese Autonomie mit den Fragen „In welchem Maß haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?“ und

„In welchem Maß können Sie selbstständig Ihre Arbeitsabläufe gestalten?“¹³ Je mehr Einfluss Beschäftigte auf ihre Arbeit nehmen können, desto stärker erleben sie sich als demokratisch wirksam (Tabelle 25). Bei Beschäftigten mit sehr geringem Einfluss auf die Menge an Arbeit liegt der Anteil mit ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit bei lediglich 60 %. Dieser Anteil steigt deutlich an und erreicht Werte von über 80 % unter jenen Befragten, die in hohem oder sehr hohem Maß über die Menge ihrer Arbeit mitbestimmen können. Ein vergleichbares Muster zeigt sich beim Einfluss auf die Arbeitsabläufe. Beschäftigte, die bezüglich dieser Frage nur sehr geringe Autonomie berichten, erleben sich nur zu 53 % ausgeprägt demokratisch selbstwirksam, während der Anteil bei sehr hoher Autonomie auf 81 % ansteigt.

Tabelle 25: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Autonomie im Beruf

n ^a		1 in sehr geringem Maß	2 in geringem Maß	3 in hohem Maß	4 in sehr hohem Maß
		In welchem Maß haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird? (rekodiert)***			
3.315	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	60,32	73,98	80,83	81,48
		In welchem Maß können Sie selbstständig Ihre Arbeitsabläufe gestalten? (rekodiert)***			
3.315	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	52,80	64,13	74,26	80,99

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Der Betrieb ist nicht nur ein Ort der Leistungserbringung, sondern, wie wir eingangs ausgeführt haben, auch eine Lebenswelt und damit eine Sozialisationsagentur, in der durch konkrete Beziehungen zu Kolleg*innen und Vorgesetzten Erfahrungen von Demokratie und Mitbestimmung gemacht werden können. Es ist anzunehmen, dass selbst in hierarchischen Strukturen – wie es Arbeitsverhältnisse grundsätzlich sind – ein solches Demokratieerleben entstehen kann, beispielsweise wenn Vorgesetzte Rücksicht auf die Bedürfnisse der Beschäftigten nehmen und deren Interessen konsultieren (siehe auch schon Tabelle 14 und 17 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben). Hierarchie und Demokratie würden sich damit nicht zwangsläufig ausschließen; entscheidend ist, wie Hierarchie ausgefüllt wird.

In Tabelle 26 ist der bivariate Zusammenhang zwischen der subjektiven Vorgesetztenbewertung und der demokratischen Selbstwirksamkeit im Betrieb dargestellt. Die Vorgesetztenbewertung wurde wiederum

¹³ Da die beiden Items in Tabelle 25 theoretisch dasselbe Konstrukt abbilden und eine hinreichende Inter-Item-Korrelation aufweisen (Spearman's $\rho = ,31$), haben wir einen Mittelwertindex gebildet. Aufgrund der zu geringen Itemanzahl haben wir auf eine eigenständige Faktorenanalyse verzichtet. Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen einen Mittelwertindex dieser beiden Items.

mit vier Items abgefragt – z. B. ob Vorgesetzte Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen oder Hilfe und Unterstützung anbieten.¹⁴ Die Auswertung bestätigt unsere Annahmen: Beschäftigte, die ihre Vorgesetzten schlecht bewerten, berichten deutlich seltener von ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit als Beschäftigte mit einer positiven Vorgesetztenbewertung. Wenn Vorgesetzte keine Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen, liegt der Anteil derer mit ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit bei lediglich 44 %. Wo sie hingegen in hohem Maß für Entwicklungsperspektiven Sorge tragen, steigt er auf über 91 %. Ähnlich ausgeprägt ist der Zusammenhang bei der subjektiven Einschätzung der Konfliktlösungsfähigkeit der Vorgesetzten. Von 41 % bei sehr schlechter Bewertung diesbezüglich erhöht sich der Anteil der Befragten mit ausgeprägtem demokratischen Selbstwirksamkeitserleben auf knapp 90 % bei sehr guter Bewertung. Auch die wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte zeigt einen klaren Effekt: Liegt keine Unterstützung vor, zeigen 43 % der Befragten ein ausgeprägtes demokratisches Selbstwirksamkeitserleben, bei hoher Unterstützung sind es 86 %. Schließlich wirkt sich auch die Kommunikation über die Qualität der Arbeit positiv aus: Von 53 % bei schlechter Bewertung steigt der Anteil derer mit ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit auf 84 % bei guter Bewertung.

Tabelle 26: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Vorgesetztenbewertung

n ^a		1 schlechte Bewertung	2	3	4 gute Bewertung
... sorgen Ihre unmittelbaren Vorgesetzten für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? (rekodiert)***					
3.280	DSB (ausgeprägt) in %	44,00	66,61	84,83	91,32
... lösen Ihre unmittelbaren Vorgesetzten Konflikte gut? (rekodiert)***					
3.277	DSB (ausgeprägt) in %	41,33	67,67	83,35	89,11
... erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren unmittelbaren Vorgesetzten? (rekodiert)***					
3.298	DSB (ausgeprägt) in %	42,52	61,99	76,84	86,25

¹⁴ Cronbachs α liegt für die vier Items bei 0,81. Eine explorative Faktorenanalyse (EFA) mit schiefwinkligem Rotationsverfahren legt nahe, dass alle vier Indikatoren auf einen gemeinsamen Faktor laden. Die Faktorladungen liegen zwischen 0,59 („sprechen Ihre unmittelbaren Vorgesetzten mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?“) und 0,76 („... lösen Ihre unmittelbaren Vorgesetzten Konflikte gut?“). Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium für die EFA liegt bei 0,79. Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen daher auch einen Mittelwertindex dieser drei Variablen.

... sprechen Ihre unmittelbaren Vorgesetzten mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit? (rekodiert)***

3.306	DSB (ausgeprägt) in %	52,71	72,30	78,36	84,40
-------	-----------------------	-------	-------	-------	-------

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Das soziale Miteinander im Betrieb erschöpft sich nicht in der Beziehung zu den Vorgesetzten, sondern entfaltet sich ebenso oder sogar noch mehr im Kolleg*innenkreis. Wir nehmen an, dass Interaktionen mit Kolleg*innen die konjunktiven Erfahrungsräume maßgeblich prägen, die den Arbeitsplatz zu einer Sozialisationsagentur machen. Hier werden Erfahrungen von Unterstützung, Kooperation und Anerkennung gemacht, also insgesamt die Erfahrung, dass Menschen kollegial miteinander arbeiten (können). Dies ist wiederum Grundlage für das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit.

Die Beschäftigtenbefragung der Bremer Arbeitnehmerkammer ermöglicht es uns, ein Maß des kollegialen Miteinanders mit der demokratischen Selbstwirksamkeit im Betrieb in Bezug zu setzen. Erhoben wurden u. a. Items wie „... erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleginnen und Kollegen?“ und „... ist die Zusammenarbeit zwischen den Kolleginnen und Kollegen gut?“ (siehe Tabelle 27).¹⁵ Unsere Auswertung stützt die Annahme eines bivariaten Zusammenhangs eindrucksvoll: Beschäftigte, die nie oder fast nie Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleg*innen erhalten, berichten nur zu 37 % von ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit. Wo Unterstützung hingegen fast immer gegeben ist, steigt dieser Wert auf 81 %. Ein vergleichbares Bild zeigt sich in Bezug auf die Atmosphäre: Bei schlechter kollegialer Atmosphäre liegt der Anteil der Befragten mit ausgeprägtem demokratischen Selbstwirksamkeitserleben bei lediglich 37 %, während er bei einer sehr guten Atmosphäre auf fast 82 % ansteigt. Besonders deutlich wird der Zusammenhang bei der Zusammenarbeit: Wenn diese schlecht bewertet wird, berichten nur knapp 23 % von demokratischer Selbstwirksamkeit, wohingegen bei guter Zusammenarbeit mehr als 81 % entsprechende Erfahrungen machen.

¹⁵ Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen auch einen Mittelwertindex dieser drei Variablen. Cronbachs α liegt bei 0,75. Eine explorative Faktorenanalyse (EFA) mit schiefwinkligem Rotationsverfahren legt nahe, dass alle drei Indikatoren auf einen gemeinsamen Faktor laden. Die Faktorladungen liegen zwischen 0,53 („Hilfe und Unterstützung“) und 0,80 („Gute Zusammenarbeit“). Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium für die EFA liegt bei 0,64. Wie beim DSB bereits erwähnt: Eine gemeinsame EFA mit schiefwinkligem Rotationsverfahren mit den Indikatoren der Job-Zufriedenheit, des kollegialen Miteinanders, des DSB, der Vorgesetztenbewertung sowie den beiden Indikatoren zur Job-Autonomie zeigt ebenfalls, dass diese Konstrukte voneinander abgrenzbar sind.

Tabelle 27: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und kollegiales Miteinander

n ^a		1 nie oder fast nie	2 selten	3 oft	4 fast immer
		... erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleginnen und Kollegen? (rekodiert)***			
3.297	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	37,30	60,41	71,53	81,25
		... ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen gut? (rekodiert)***			
3.296	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	37,41	30,60	62,77	81,98
		... ist die Zusammenarbeit zwischen den Kolleginnen und Kollegen gut? (rekodiert)***			
3.295	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	22,87	35,24	68,80	81,36

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Die bis hierhin vorgestellten bivariaten Befunde machen deutlich, dass demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb wesentlich über konkrete soziale Beziehungen vermittelt wird. Insbesondere Vorgesetzte und die gegenseitige Unterstützung im Team nehmen dabei eine zentrale Rolle ein: Indem Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet, Konflikte konstruktiv gelöst, Unterstützung angeboten und Feedback gegeben werden, entstehen Erfahrungsräume, in denen Demokratie am Arbeitsplatz erfahrbar wird. Mit diesen Zusammenhängen wird nachvollziehbar, wie sich demokratische Selbstwirksamkeit zusätzlich zu institutionellen Strukturen (Betriebsrat, Tarifbindung) maßgeblich aus der Qualität der alltäglichen Interaktionen speist. Diese Befunde wollen wir in Kapitel 5 noch einmal aufgreifen und mit einer multivariaten Analyse untermauern.

4.5 Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und politische Einstellungen

Im vorangegangenen Kapitel konnten wir zeigen, dass erlebte und objektive Mitbestimmungsmöglichkeiten, Autonomie, Wertschätzung und ein kollegiales Miteinander demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb stärken. Unsere zentrale theoretische Überlegung ist, dass dieses betrieblich erzeugte Erleben von demokratischer Selbstwirksamkeit in die politische Sphäre in Form eines *Spillovers* generalisiert wird (siehe Kapitel 2). In diesem Unterkapitel prüfen wir zunächst entsprechende bivariate Zusammenhänge, bevor wir zu komplexeren Modellen in den Kapiteln 5 und 6 kommen.

Tabelle 28 zeigt zunächst einen klaren, signifikanten Zusammenhang zwischen verschiedenen Facetten der Deprivation und dem manifesten Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit: Personen mit niedrigerem Deprivationserleben berichten deutlich häufiger eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb als Personen mit höherem Deprivationserleben. Umgekehrt hängt betriebliche Selbstwirksamkeit

stark mit allgemeinem Deprivationserleben zusammen. Konkret erleben 90 % der Personen, die ihre wirtschaftliche Lage als gut einschätzen, eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb, während dieser Anteil bei hoher Deprivation – also der Einschätzung einer schlechten eigenen wirtschaftlichen Lage – auf 52 % absinkt. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Bewertung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage in Deutschland. Von den Befragten, die sie als gut einschätzen, erleben sich 88 % als ausgeprägt selbstwirksam im Betrieb. Der Wert sinkt kontinuierlich bis auf 58 % bei einer hohen kollektiven ökonomischen Deprivation. Auch im Hinblick auf das Gefühl, keinen Einfluss auf die Regierung zu haben oder es für sinnlos zu halten, sich politisch zu engagieren – also politischer Deprivation –, sind deutliche Unterschiede sichtbar (Tabelle 29): In der niedrigsten Kategorie der Deprivationsitems liegt eine ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit bei vier von fünf Befragten vor. In der höchsten Kategorie berichten nur noch etwa drei von fünf Befragten von einer ausgeprägten politischen Selbstwirksamkeit im Betrieb.¹⁶

Keineswegs sollte die Wirkungsrichtung dieser jeweils statistisch signifikanten bivariaten Zusammenhänge allerdings so interpretiert werden, dass Deprivation primär die Selbstwirksamkeit mindert. Im Sinne des oben vorgestellten *Spillover*-Modells lässt sich die Kausalität plausibel umgekehrt annehmen: Wer im Betriebsalltag demokratische Selbstwirksamkeit erlebt – also Beschäftigte, die in Entscheidungen eingebunden sind, offen über Betriebsräte sprechen, Konflikte gemeinsam lösen und durch eigenes Engagement Veränderungen bewirken – entwickelt ein stabiles Erleben von Wirksamkeit, das sich auf andere Sphären überträgt und das subjektive (ökonomische und politische) Deprivationsgefühl abschwächt. Praktisch bedeutet das: Erfahrungen von Demokratie in der Arbeitswelt tragen dazu bei, dass sich Menschen wirtschaftlich und politisch weniger benachteiligt fühlen. Sie reduzieren Erfahrungen politischer Ohnmacht und die Neigung zu resignativen Einstellungen wie „Ich persönlich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren“.

¹⁶ Die beiden Items zur politischen Deprivation werden in den Leipziger Autoritarismus-Studien sowie anderen einschlägigen Untersuchungen im Feld der Rechtsextremismusforschung genutzt und gelten als etabliertes, valides Instrument, das theoretisch dasselbe Konstrukt abbildet und eine hinreichende Inter-Item-Korrelation aufweist (Spearman's $\rho = ,50$). Aus diesem Grund haben wir einen Mittelwertindex gebildet. Aufgrund der zu geringen Itemanzahl haben wir auf eine eigenständige Faktorenanalyse verzichtet. Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen einen Mittelwertindex dieser beiden Items.

Tabelle 28: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und wirtschaftliche Deprivation

n ^a		1 sehr gut	2	3	4	5 sehr schlecht
Und wie beurteilen Sie aktuell Ihre eigene wirtschaftliche Lage?***						
3.307	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	90,16	77,72	70,10	55,22	52,41
Wie beurteilen Sie ganz allgemein die derzeitige wirtschaftliche Lage in Deutschland?***						
3.314	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	87,50	80,06	75,43	72,09	58,45

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Tabelle 29: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und politische Deprivation

n ^a		1 stimme nicht überhaupt nicht zu	2	3	4	5 stimme voll und ganz zu
Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die Regierung tut.***						
3.308	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	83,67	80,71	71,83	68,40	61,71
Ich persönlich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren.***						
3.304	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	77,92	77,32	69,52	65,36	63,61

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

In Tabelle 30 nehmen wir nun auch den Zusammenhang zwischen dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und der allgemeinen Demokratiezufriedenheit in den Blick. Befragt nach ihrer Zufriedenheit mit der Demokratie in der Bundesrepublik Deutschland, also mit dem politischen System in seiner verfassungsmäßigen Form, geben 66 % der sehr Unzufriedenen an, im Betrieb ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit zu erfahren. Dieser Wert stagniert bei den eher Unzufriedenen bei 64 %, nimmt dann aber bei mittlerer Zufriedenheit deutlich auf 76 % zu und erreicht bei den sehr Zufriedenen 77 %. Noch klarer zeigt sich der Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit im Betrieb und Demokratiezufriedenheit hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem tatsächlichen Funktionieren des politischen Systems. Hier berichten nur 61 % der sehr Unzufriedenen von ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit,

während der Wert bei eher Unzufriedenen mit 72 % bereits deutlich höher liegt. Den höchsten Wert erreicht die Gruppe mit mittlerer Zufriedenheit (79 %), bevor er bei den sehr Zufriedenen wieder leicht auf 70 % absinkt. Alle Zusammenhänge sind auch hier statistisch signifikant.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Erfahrungen von demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und die Zufriedenheit mit Demokratie in enger Beziehung zueinander stehen. Wir interpretieren dies als ersten – zunächst nur bivariaten – Hinweis auf einen *Spillover*: Personen, die im Arbeitskontext Einfluss, Mitbestimmung und Wirksamkeit erleben, sind in der Tendenz auch zufriedener mit der Demokratie und auch mit dem Output des politischen Systems, denn sie übertragen ihre alltagsweltlichen Erfahrungen auf die Demokratie insgesamt. Umgekehrt lässt sich vermuten, dass fehlende Mitbestimmungserfahrungen im Betrieb zu Unzufriedenheit beitragen können. Blickt man genauer auf die Zufriedenheit mit dem politischen System, so ist bemerkenswert, dass die größte Zahl derer mit ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit nicht bei den sehr Zufriedenen, sondern bei mittlerer Demokratiezufriedenheit liegt, was auf komplexe Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Selbstwirksamkeit und dieser Ebene der Demokratiezufriedenheit schließen lässt. Anders formuliert: Eine höhere Selbstwirksamkeit im Betrieb beurteilt die Demokratie, wie sie funktioniert, differenziert.

Tabelle 30: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Demokratiezufriedenheit

n ^a		1 sehr unzufrieden	2	3	4 sehr zufrieden
		Wie zufrieden sind Sie mit der Demokratie in der Bundesrepublik Deutschland, also mit unserem ganzen politischen System, so wie es in der Verfassung festgelegt ist? (rekodiert)***			
3.303	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	66,37	63,78	76,32	76,83
		Und wie zufrieden sind Sie mit dem politischen System in Deutschland, so wie es tatsächlich funktioniert? (rekodiert)***			
3.299	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	61,34	71,93	79,40	70,18

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

In Tabelle 31 ist der Zusammenhang zwischen dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und der Haltung zur Wahlteilnahme dargestellt. Deutlich wird, dass die Zustimmung zur Aussage „Ich halte die Teilnahme an unseren demokratischen Wahlen für ein hohes Gut und eine Bürgerpflicht“ mit höherer demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb deutlich ansteigt. Unter denjenigen, die dieser Aussage überhaupt nicht zustimmen, geben lediglich 45 % an, ein ausgeprägtes Gefühl demokratischer Selbstwirksamkeit zu erleben. Dieser Anteil steigt kontinuierlich mit wachsender Zustimmung: Bei einer mittleren Zustimmung („3“) liegt der Anteil bereits bei 57 %. Am höchsten fällt das Selbstwirksamkeitserleben bei denjenigen aus, die der Aussage voll und ganz zustimmen – hier geben über drei Viertel (76 %) an, demokratische Selbstwirksamkeit zu erleben. Die Unterschiede zwischen den Zustimmungsguppen sind

statistisch hoch signifikant: Wer die Teilnahme an Wahlen als Bürgerpflicht begreift, empfindet sich zugleich deutlich häufiger als im Betrieb häufiger handlungsfähig und demokratisch wirksam. Umgekehrt wird von jenen, die sich als demokratisch selbstwirksam erleben, auch die Norm der Wahlteilnahme deutlich häufiger vertreten.

Tabelle 31: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Haltung zur Wahlteilnahme

n ^a		1 stimme über- haupt nicht zu	2	3	4	5 stimme voll und ganz zu
	Ich halte die Teilnahme an unseren demokratischen Wahlen für ein hohes Gut und eine Bürgerpflicht.***					
3.274	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	44,66	49,32	57,48	69,69	76,20

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Die folgende Tabelle 32 zeigt den Zusammenhang zwischen der (intendierten) Wahlteilnahme der Wahlberechtigten und zentralen politischen Einstellungen sowie der demokratischen Selbstwirksamkeit im Betrieb. Dabei unterscheiden wir zwischen Wähler*innen und Nichtwähler*innen, wobei Letztere unter den Bremer Beschäftigten eine sehr kleine Minderheit sind. Beide Gruppen unterscheiden sich in nahezu allen betrachteten Dimensionen signifikant voneinander. Besonders auffällig ist die jeweilige Ausprägung der demokratischen Selbstwirksamkeit im Betrieb: Während unter den Wähler*innen knapp drei Viertel (75 %) ein ausgeprägtes Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb berichten, sind es unter den Nichtwähler*innen lediglich rund die Hälfte (47 %). Diese Unterschiede setzen sich bei den politischen Einstellungen fort, mit Ausnahme der Demokratiezufriedenheit (Funktion) und der Ausländerfeindlichkeit. Toleranz gegenüber arbeitsmarktbezogener Zuwanderung weisen aber 85 % der Wähler*innen auf, während nur zwei Drittel (67 %) der Nichtwähler*innen diese Haltung teilen. Sehr deutlich unterscheiden sich die Gruppen im Hinblick auf die erlebte Deprivation. Ausgeprägte individuelle ökonomische Deprivation ist bei Nichtwähler*innen mit 35 % dreimal so häufig ausgeprägt wie bei Wähler*innen (11 %). Auch eine ausgeprägte kollektive Deprivation – also das Gefühl, dass Deutschland und damit die Eigengruppe wirtschaftlich absteigt – wird von Nichtwähler*innen wesentlich häufiger empfunden (66 % gegenüber 42 %). Ein ähnliches, wenngleich etwas schwächeres Muster zeigt sich bei der ausgeprägten politischen Deprivation, also dem Erleben politischer Ohnmacht: 49 % der Nichtwähler*innen, aber nur 29 % der Wähler*innen weisen hier hohe Werte auf. Alle drei Deprivationsindikatoren unterscheiden sich statistisch signifikant zwischen den Gruppen. Die Wähler*innen zeigen hinsichtlich der Verfassung (73 %) deutlich häufiger zufrieden als Nichtwähler*innen (32 %). Schließlich zeigt sich erwartungsgemäß bei der normativen Bewertung von Wahlen ein besonders starkes Gefälle: Während fast alle Wähler*innen (93 %) die Teilnahme an demokratischen Wahlen als hohes Gut und Bürgerpflicht ansehen, teilt nur etwa jede*r Fünfte (22 %) der Nichtwähler*innen diese Auffassung.

Tabelle 32: Wahlteilnahme und politische Einstellungen

n ^a	Politische Einstellung (ausgeprägt)	Nichtwähler*innen (n = 59 ^c)	Wähler*innen (n = 2.961 ^c)
3.008	DSB in %***	46,66	74,54
3.005	Ausländerfeindlichkeit in % (Index FR-LF) ^b	23,85	19,45
3.013	Toleranz arbeitsmarktbezogener Zuwanderung in %**	66,59	84,82
3.011	Individuelle wirtschaftliche Deprivation in %***	34,53	11,01
3.015	Kollektive wirtschaftliche Deprivation in %*	65,67	41,58
3.017	Politische Deprivation in %*	49,47	28,81
3.007	Demokratiezufriedenheit (Verfassung) in %***	32,43	73,47
3.006	Demokratiezufriedenheit (Funktion) in % ^b	24,66	39,32
3.008	Ich halte die Teilnahme an unseren demokratischen Wahlen für ein hohes Gut und eine Bürgerpflicht. (Zustimmung)***	21,59	92,88

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten, der Antwortkategorie „weiß nicht“ sowie jenen Befragten, die nicht wahlberechtigt sind; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05, ^b = n. s; ^c = Die in der Kopfzeile angegebene gewichtete Fallzahl bezieht sich auf die Wahlteilnahme (Nichtwähler*innen n = 59; Wähler*innen n = 2.949). Prozentangaben wurden jeweils auf die gültigen, zeilenbezogenen gewichteten Fälle berechnet. Aufgrund itemspezifischer fehlender Werte (z. B. Verweigerungen, „weiß nicht“) und Rundung können die zeilenbezogenen n geringfügig von den Kopfzeilenwerten abweichen; FR-LF = Fragebogen zur rechtsextremen Einstellung – Leipziger Form.

Wie in Kapitel 2 ausgeführt vermuten wir, dass die Erfahrung demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb nicht nur die Demokratiezufriedenheit und eine positive Haltung zur demokratischen Wahl fördert und mit geringeren Deprivationserfahrungen einhergeht, sondern auch autoritären Dynamiken entgegenwirkt: Wer selbst beständig Abwertung erfährt, ist, gerade wenn eine autoritäre Disposition hinzukommt, selbst eher bereit, „Andere“ abzuwerten. Wer hingegen Selbstwirksamkeit erlebt, sollte weniger zur Abwertung „Anderer“ neigen und sich im Gegenteil offener gegenüber Zuwanderung zeigen – auch im Hinblick auf den Arbeitsmarkt.

Tabelle 33 zeigt, dass ein sehr enger, statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und der Haltung zu ausländischen Kolleg*innen bzw. arbeitsmarktbezogener Zuwanderung¹⁷ besteht. Bei dem Item „In meinem Arbeitsumfeld betrachte ich ausländi-

¹⁷ Da die beiden Items in Tabelle 33 theoretisch dasselbe Konstrukt abbilden und eine hinreichende Inter-Item-Korrelation aufweisen (Spearman's $\rho = ,47$), haben wir einen Mittelwertindex gebildet. Aufgrund der zu geringen Itemanzahl haben wir auf eine eigenständige Faktorenanalyse verzichtet. Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen einen Mittelwertindex dieser beiden Items.

sche Kolleginnen und Kollegen als Bereicherung“ steigt der Anteil derjenigen mit ausgeprägter demokratischer Selbstwirksamkeit deutlich mit zunehmender Zustimmung: Unter den Befragten, die „überhaupt nicht“ zustimmen, berichten lediglich 33 % ein ausgeprägtes Maß an demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Dieser Anteil nimmt mit wachsender Zustimmung kontinuierlich zu – über 57 % (Antwortkategorie 2) und 62 % (Kategorie 3) bis hin zu 72 % (Kategorie 4). Am höchsten liegt er bei denjenigen, die „voll und ganz“ zustimmen: Hier berichten fast 80 % ausgeprägte demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb. Ein ähnliches Muster zeigt sich beim zweiten Item „Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland tragen dazu bei, den Fachkräftemangel zu beheben“. Auch hier ist der Anteil demokratisch selbstwirksamer Befragter bei den Ablehnenden deutlich geringer (55 % bei „überhaupt nicht“). Die Zustimmungskategorien liegen zwischen 63 % und 78 %, wobei die Werte bei hoher Zustimmung stabil hoch bleiben. Insgesamt ist festzuhalten: Wer sich als selbstwirksam im Betrieb erlebt, ist gegenüber arbeitsmarktbezogener Zuwanderung und Diversität deutlich positiver eingestellt.

Tabelle 33: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Toleranz arbeitsmarktbezogener Zuwanderung

n ^a		1 stimme überhaupt nicht zu	2	3	4	5 stimme voll und ganz zu
		In meinem Arbeitsumfeld betrachte ich ausländische Kolleginnen und Kollegen als Bereicherung.***				
3.279	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	32,68	56,61	62,15	71,75	79,25
		Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland tragen dazu bei, den Fachkräftemangel zu beheben.***				
3.287	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	54,86	63,34	62,17	77,59	77,02

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Darüber hinaus korreliert fehlende demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb mit Ausländerfeindlichkeit (Tabelle 34).¹⁸ 76 % der Befragten, die das Item „Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man ausländische Arbeitskräfte wieder in ihre Heimat zurückschicken“ voll und ganz ablehnen, erleben sich als demokratisch selbstwirksam. Mit zunehmender Zustimmung zu dieser ausländerfeindlichen Aussage geht der Anteil schrittweise zurück. Von den Befragten, die der Aussage voll und ganz zustimmen, erleben sich nur 61 % als selbstwirksam im Betrieb. Ähnlich verhält es sich bei der Aussage „Viele Ausländer kommen

¹⁸ Die drei Items werden in den Leipziger Autoritarismus-Studien sowie anderen einschlägigen Untersuchungen im Feld der Rechtsextremismusforschung genutzt und gelten als etabliertes, valides Instrument. Das Cronbachs α liegt bei 0,79. Eine explorative Faktorenanalyse (EFA) mit schiefwinkligem Rotationsverfahren legt nahe, dass alle drei Indikatoren auf einen gemeinsamen Faktor laden. Die Faktorladungen liegen zwischen bei 0,56 und 0,81. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium für die EFA liegt bei 0,65. Wir nutzen in den nachfolgenden multivariaten Analysen einen Mittelwertindex dieser drei Items.

nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“. Unter Befragten, die die Aussage voll und ganz ablehnen, erleben sich 76 % als demokratisch selbstwirksam. Der Anteil schwankt bei mittleren Ausprägungen, sinkt jedoch bei den Befragten, die der Aussage voll und ganz zustimmen, deutlich auf 62 %. Noch klarer zeigt sich das Muster bei dem Item „Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet“. 80 % jener, die das Item voll und ganz ablehnen, erleben sich als selbstwirksam. Unter denjenigen, die der Aussage unumwunden zustimmen, liegt dieser Wert bei 59 %. Insgesamt zeigt sich ein konsistentes und eindeutiges Muster: Wer ein hohes Maß an demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb berichtet, ist deutlich weniger ausländerfeindlich eingestellt.

Tabelle 34: Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit und Ausländerfeindlichkeit (FR-LF)

n ^a		1 stimme überhaupt nicht zu	2	3	4	5 Stimme voll und ganz zu
		Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man ausländische Arbeitskräfte wieder in ihre Heimat zurückschicken (FR-LF).***				
3.281	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	75,96	72,04	63,30	66,82	61,35
		Viele Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen (FR-LF).***				
3.282	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	76,17	81,46	69,98	68,45	61,78
		Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet (FR-LF).***				
3.290	Anteil der Befragten mit ausgeprägter DSB in %	79,98	75,66	69,82	69,19	58,78

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05. FR-LF = Fragebogen zur rechtsextremen Einstellung – Leipziger Form.

4.6 Politische Einstellungen im Bundesland Bremen

Die Beschäftigtenbefragung ermöglicht uns eine Differenzierung nach Arbeits- und Wohnort, konkret nach Bremerhaven und Bremen sowie Wohnort in Bremen/Bremerhaven oder nicht. In diesem Unterkapitel wollen wir außerdem auch auf Branchenunterschiede bezüglich des Demokratieerlebens und politischer Einstellungen eingehen. Schließlich blicken wir noch auf soziodemografische Unterschiede zwischen den Branchen, die unsere Ergebnisse plastischer machen sollten.

Zunächst sind in Tabelle 35 politische Einstellungen und das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in Abhängigkeit des jeweiligen Arbeitsortes (Bremen und Bremerhaven) sowie davon, ob die Befragten zur Arbeit pendeln oder nicht, abgebildet. Hinsichtlich des Selbstwirksamkeitserlebens im Betrieb ist festzustellen, dass es bei allen Gruppen auf ähnlichem Niveau liegt, wobei die Werte leicht zwischen 68 % (Einpendler*innen Bremerhaven) und 74 % (Einpendler*innen Bremen) variieren – diese Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant. Deutlicher fallen die Unterschiede bei der manifesten Ausländerfeindlichkeit aus: Während sich in Bremen nur 17 % der dort wohnenden Befragten offen ausländerfeindlich zeigen – dem niedrigsten hier beobachteten Wert – ist es in Bremerhaven fast jede*r Dritte (27 %). Die Einpendler*innengruppen liegen im mittleren Bereich, wobei Einpendler*innen nach Bremerhaven leicht höhere Werte aufweisen als Einpendler*innen nach Bremen. Diese Unterschiede sind statistisch signifikant. Hinsichtlich ihrer arbeitsmarktbezogenen Toleranz von Zuwanderung unterscheiden sich die hier beobachteten vier Gruppen wiederum nicht, die Zustimmung liegt jeweils bei etwa 80 bis 85 %.

Bezüglich der unterschiedlichen Dimensionen der Deprivation zeigen sich ebenfalls statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Arbeitsorten. Das Erleben individueller ökonomischer Deprivation ist bei in Bremerhaven wohnenden Beschäftigten mit 21 % klar stärker ausgeprägt, während die anderen drei Gruppen zwischen 10 und 12 % liegen. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei dem Gefühl der kollektiven wirtschaftlichen Deprivation. In Bremerhaven zeigen 50 % der Befragten hohe Werte, in Bremen sind es 41 %. Auch bei der politischen Deprivation – also dem Erleben politischer Ohnmacht – erreichen die in Bremerhaven wohnenden Befragten mit 37 % den höchsten Wert, während die in Bremen wohnenden Befragten mit 29 % am niedrigsten liegen. Die Demokratiezufriedenheit in Bezug auf die Verfassung liegt bei den Einpendler*innen mit rund 75 bis 77 % am höchsten, während die in Bremen wohnenden Beschäftigten mit 70 % und vor allem jene in Bremerhaven mit 62 % darunter liegen. Besonders niedrig fällt in Bremerhaven schließlich auch die Zufriedenheit mit dem Funktionieren der Demokratie aus: Während die Beschäftigten in Bremen und beide Einpendler*innengruppen um die 40 % liegen, erreichen die in Bremerhaven Wohnenden lediglich 26 %. Bremerhaven schneidet im Hinblick auf das Deprivationserleben und die Demokratiezufriedenheit also insgesamt erwartungskonform und entsprechend der schwächeren Wirtschaftsstruktur schlechter ab.

Tabelle 35: Politische Einstellungen und Arbeitsort im Bundesland Bremen

n ^a	Politische Einstellung (ausgeprägt)	Einpendler Bremen (n = 1208 ^c)	Einpendler Bremerhaven (n = 197 ^c)	Bremen (n = 1594 ^c)	Bremer- haven (n = 242 ^c)
3.224	DSB in % ^b	74,11	67,54	73,14	69,55
3.214	Ausländerfeindlichkeit in % (Index FR-LF)**	21,61	23,13	16,56	26,51
3.229	Toleranz arbeitsmarktbezogener Zuwanderung in % ^b	80,68	85,46	84,93	83,24
3.227	Individuelle Deprivation in %*	11,27	9,85	12,40	20,59
3.232	Kollektive Deprivation in %*	42,84	33,88	41,13	50,42

3.231	Politische Deprivation in % ^b	30,80	32,93	28,93	37,15
3.220	Demokratiezufriedenheit (Verfassung) in % ^{**}	74,63	76,83	69,83	62
3.219	Demokratiezufriedenheit (Funktion) in % ^{**}	40,89	40,10	41,07	25,78
3.195	Ich halte die Teilnahme an unseren demokratischen Wahlen für ein hohes Gut und eine Bürgerpflicht. (Zustimmung) ^b	90,21	95,00	88,12	89,2

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden Personen ausgeschlossen, die ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05, ^b = n. s.; ^c = Die in der Kopfzeile angegebene gewichtete Fallzahl bezieht sich auf die Pendler*innen und Nicht-Pendler*innen im Bundesland Bremen. Prozentangaben wurden jeweils auf die gültigen, zeilenbezogenen gewichteten Fälle berechnet. Aufgrund itemspezifischer fehlender Werte (z. B. Verweigerungen, „weiß nicht“) und Rundung können die zeilenbezogenen n geringfügig von den Kopfzeilenwerten abweichen; FR-LF = Fragebogen zur rechtsextremen Einstellung – Leipziger Form.

Mit Tabelle 36 blicken wir auf die Verteilung der ausgewählten politischen Einstellungen nach Berufskategorien. Diese sind aus Platzgründen und aufgrund der Art der Erfassung als Sammelkategorien zu verstehen. Die weiteste Verbreitung ausgeprägter Ausländerfeindlichkeit zeigt sich unter Beschäftigten in Verkehrs- und Logistikberufen (36 %). Es folgen mit eher durchschnittlichen Werten Beschäftigte im Baugewerbe (23 %), in Fertigungsberufen (22 %), Handelsberufen (21 %) und Berufen in der Unternehmensführung und -organisation (20 %). Am niedrigsten fällt sie in prekären Dienstleistungsberufen (10 %) und im sozialen und kulturellen Bereich (11 %) aus. Zugleich herrscht in fast allen Bereichen eine ausgeprägte Toleranz gegenüber arbeitsmarktbezogener Zuwanderung. Besonders hoch ist sie in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (92 %), bei den unternehmensbezogenen sowie den sozialen und kulturellen Dienstleistungen (91 %), am niedrigsten wiederum in Verkehrs- und Logistikberufen (67 %).

Ausgeprägte individuelle wirtschaftliche Deprivation ist am stärksten in prekären Dienstleistungsberufen (17 %), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (16 %) sowie in Verkehrs- und Logistikberufen (20 %) verbreitet. Besonders niedrig ist sie im Baugewerbe (5 %) und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen (7 %) ausgeprägt. Ausgeprägte kollektive wirtschaftliche Deprivation ist in allen Berufsgruppen im Bundesland Bremen relativ weit verbreitet, mit Spitzenwerten in den Gesundheitsberufen (47 %), Berufen im Bereich der Unternehmensführung und -organisation (49 %) sowie in Verkehrs- und Logistikberufen (49 %). Am niedrigsten liegt sie im Bausektor (31 %) sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (34 %). Auch bei der Verteilung ausgeprägter politischer Deprivation zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Besonders stark ausgeprägt ist das Erleben politischer Einflusslosigkeit in den Verkehrs- und Logistikberufen (41 %) sowie in den Bau- und Ausbauberufen (41 %). Auch in Fertigungsberufen (32 %) und Handelsberufen (31 %) liegen die Werte höher, was auf eine verbreitete Distanz zu „der Politik“ in klassischen Industriebereichen hinweist. Deutlich geringer ausgeprägt ist die politische Deprivation hingegen in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (23 %) sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen (20 %).

Die Zufriedenheit mit der Demokratie, wie sie in der Verfassung festgelegt ist, ist besonders in IT- (87 %) und unternehmensbezogenen Berufen (83 %) hoch. Niedrigere Werte finden sich vor allem in prekären

Dienstleistungsberufen (65 %), im Handel (65 %), in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (68 %) sowie in der Kategorie der Verkehrs- und Logistikberufe (66 %). Bei der Zufriedenheit mit dem Funktionieren der Demokratie zeigen sich deutlich niedrigere Werte im Bereich zwischen 37 und 50 % – diese Unterschiede über die Berufsgruppen hinweg sind jedoch nicht statistisch signifikant.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Zustimmungswerte zu den hier untersuchten Variablen – Demokratiezufriedenheit, Selbstwirksamkeitserleben im Betrieb, Deprivation und Ausländerfeindlichkeit – sowohl räumlich als auch sektoral ein kohärentes Bild abgeben. Bremerhaven sticht erwartungsgemäß sowohl was das Deprivationserleben angeht als auch bezüglich der politischen Einstellungen negativ hervor. Dabei ist es weniger der Arbeitsort als der Wohnort, der relevant scheint. Denn Einpendler*innen sind zufriedener mit der Demokratie, erleben sich als weniger abgehängt und sind Migration gegenüber aufgeschlossener als in Bremerhaven wohnhafte Beschäftigte. Sektoral sind es vor allem die Verkehrs- und Logistikberufe. Diesen stehen die sozialen und kulturellen Berufskategorien entgegen, wo weniger Deprivation erlebt wird und sich eine höhere Zufriedenheit mit der Demokratie zeigt.

Zur sozialstrukturellen Kontextualisierung dieser Ergebnisse blicken wir nun noch auf die in Tabelle 37 dargestellten Werte: Abzulesen ist hier zum einen die geschlechtsspezifische Differenzierung der Berufssegmente – Frauen sind vor allem in sozialen (61 %), gesundheitlichen (79 %) und Handelsberufen (63 %) und in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (66 %) vertreten, während technische und handwerkliche Berufe stark männlich geprägt sind. Hier sehen wir z. B. 14 % Frauenanteil in Fertigungsberufen, 21 % in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungen und nur 5 % im Bau- und Ausbaugewerbe. Zum anderen sticht der besonders hohe Anteil an Menschen mit Migrationsgeschichte im prekären Dienstleistungsbereich (41 %) hervor.

Die Berufe unterscheiden sich auch hinsichtlich der Belastungen. Gerade in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung zeigen sich deutliche Unterschiede. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit sind vor allem in wissensintensiven Tätigkeiten verbreitet, besonders in IT- und naturwissenschaftlichen (Gleitzeit 72 %, Vertrauensarbeitszeit 48 %) sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (Gleitzeit 66 %, Vertrauensarbeitszeit 40 %) und in der Unternehmensführung (Gleitzeit 57 %, Vertrauensarbeitszeit 38 %). In Gesundheitsberufen und im prekären Dienstleistungsbereich spielen solche Modelle dagegen kaum eine Rolle (jeweils unter 20 %). Stattdessen sind hier Nacht- und Wochenendarbeit überdurchschnittlich häufig (z. B. Nachtarbeit im Gesundheitswesen 23 %, Wochenendarbeit im prekären Dienstleistungsbereich 44 %). Auch bei der Befristung zeigen sich Unterschiede: Besonders hohe Werte finden sich in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (21 %) sowie im prekären Dienstleistungssektor (12 %), während sie in technischen und handwerklichen Bereichen deutlich seltener vorkommt. In fast allen Berufssegmenten berichtet ein großer Anteil an Befragten, dass ihre Tätigkeit auch mit körperlicher Arbeit verbunden ist, lediglich die Befragten in IT- und naturwissenschaftlichen sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und in der Unternehmensführung berichten dies äußerst selten.

Die Berufssegmente unterscheiden sich auch hinsichtlich der möglichen Zeitsouveränität. Vor allem in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, in Gesundheitsberufen sowie in Verkehrs- und Logistikberufen geben überdurchschnittlich viele Beschäftigte an, dass die Arbeit einen starken Einfluss auf ihr Privatleben hat (jeweils um die 40 %). Dass private und berufliche Verpflichtungen aufgrund der Arbeitszeitplanung schwer vereinbar sind, berichten allen voran die Befragten im prekären Dienstleistungsbereich, wo mehr als ein Drittel der Beschäftigten (35 %) von Problemen bei der Arbeitszeitvereinbarkeit

berichtet – mit etwas Abstand trifft dies auch auf die Gesundheitsberufe zu (28 %). Deutlich besser fällt die Situation hingegen in IT- sowie Unternehmensführungsberufen aus, wo nur ein kleiner Anteil entsprechende Schwierigkeiten angibt. Diese Befunde unterstreichen, dass gerade personenbezogene und zeitlich unregelmäßig strukturierte Tätigkeiten eine hohe Belastung für das Privatleben darstellen.

Tabelle 36: Politische Einstellungen und Arbeitsort im Bundesland Bremen

n ^a	Politische Einstellung (ausgeprägt)	Fertigungs- und Ferti- gungstechni- sche Berufe (n = 560 ^c)	präkärer Dienstleis- tungsbereich (n = 252 ^c)	Medizinische u. nicht-medizini- sche Gesund- heitsberufe (n = 311 ^c)	Soziale und kulturelle Dienstleis- tungsberufe (n = 343 ^c)	Handelsbe- rufe (n = 301 ^c)	Berufe in Un- ternehmens- führung und -organisation (n = 470 ^c)	Unterneh- mensbezo- gene Dienst- leistungsbe- rufe (n = 362 ^c)	IT und natur- wissenschaftli- che Dienstleis- tungsberufe (n = 214 ^c)	Verkehrs- und Logis- tikberufe (n = 376 ^c)	Bau- und Ausbau- berufe (n = 128 ^c)
3.290	Ausländerfeindlichkeit in % (Index FR-LF) ^{***}	22,08	9,76	18,22	11,17	20,71	20,46	13,77	15,47	35,52	23,38
3.305	Toleranz arbeitsmarkt- bezogener Zuwan- dung in % ^{***}	82,12	73,95	85,45	90,58	81,09	86,47	91,14	92,05	67,00	83,29
3.304	Individuelle Depriva- tion in % ^{**}	12,81	17,30	15,88	9,78	13,09	10,44	6,54	9,96	19,51	5,14
3.308	Kollektive Deprivation in % [*]	40,80	43,62	46,56	33,53	43,01	48,49	38,05	36,65	49,40	30,68
3.307	Politische Deprivation in % ^{**}	31,87	25,72	30,71	23,43	31,26	31,74	26,81	20,37	41,06	40,83
3.296	Demokratiezufrieden- heit (Verfassung) in % ^{***}	72,40	65,20	67,80	73,36	65,13	71,29	83,32	86,94	65,73	68,14
3.295	Demokratiezufrieden- heit (Funktion) in % ^b	39,93	38,13	35,71	41,62	42,57	36,58	40,66	49,28	36,50	49,71
3.269	Demokratische Wahlen als hohes Gut und Bürgerpflicht. (Zustim- mung) ^{***}	90,27	77,46	87,74	92,69	88,78	91,62	94,86	98,52	82,09	89,03

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden aufgrund der geringen Zellenbesetzung Land-, Forst- und Gartenbauberufe (n = 21) ausgeschlossen; prekäre Dienstleistungsberufe = Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Sicherheitsberufe, Reinigungsberufe; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05; ^c = Die in der Kopfzeile angegebene gewichtete Fallzahl bezieht sich auf die Pendler*innen und Nicht-Pendler*innen im Bundesland Bremen. Prozentangaben wurden jeweils auf die gültigen, zeilenbezogenen gewichteten Fälle berechnet. Aufgrund itemspezifischer fehlender Werte (z. B. Verweigerungen, „weiß nicht“) und Rundung können die zeilenbezogenen n geringfügig von den Kopfzeilenwerten abweichen; FR-LF = Fragebogen zur rechtsextremen Einstellung – Leipziger Form.

Tabelle 37: Ausgewählte Merkmale der Berufssegmente

n ^a	Fertigungs- und Fertigungstechnische Berufe (n = 560 ^c)	prekärer Dienstleistungsbereich (n = 252 ^c)	Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (n = 311 ^c)	Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (n = 343 ^c)	Handelsberufe (n = 301 ^c)	Berufe in Unternehmensführung und -organisation (n = 470 ^c)	Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (n = 362 ^c)	IT und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (n = 214 ^c)	Verkehrs- und Logistikberufe (n = 376 ^c)	Bau- und Ausbauberufe (n = 128 ^c)	
3.307	Frauen in %***	14,21	55,40	78,78	61,22	62,45	58,01	66,46	21,40	25,49	5,43
3.305	Migrationsgeschichte in % ^{b***}	24,35	40,75	25,66	34,49	33,51	21,55	22,04	22,37	33,35	35,84
3.317	Gleitzeit in %***	51,88	21,36	15,70	29,32	31,11	57,40	65,55	72,42	27,65	34,35
3.317	Vertrauensarbeitszeit in %***	20,62	16,22	11,35	33,47	27,66	38,12	40,26	47,55	16,26	31,30
3.317	Nacharbeit in %***	10,68	19,59	22,73	8,15	4,06	0,93	0,79	0,34	25,22	4,82
3.317	Wochenendarbeit in %***	10,46	44,06	36,61	19,13	17,61	3,55	2,27	2,07	21,64	16,89
3.118	Befristung in %***	3,36	12,41	4,40	20,53	6,16	4,25	4,06	5,94	9,85	0,92
3.316	Tätigkeit mit körperlicher Arbeit verbunden in %***	57,46	71,34	70,36	46,76	56,68	8,66	3,30	12,86	64,11	60,77
3.316	Einfluss der Arbeit auf das Privatleben in % (ausgeprägt)**	28,74	32,87	39,15	44,1	32,53	27,4	32,32	29,18	41,43	27,21
3.302	Unvereinbarkeit von Privatem und Freizeit (Arbeitszeitplanung; ausgeprägt)***	19,03	34,77	27,86	21,13	17,05	12,61	12,12	6,09	25,2	15,35

Daten gewichtet. Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“, sowie der Antwortkategorie „divers/nicht binär/kein Geschlecht“ (n = 5) im Falle des Frauenanteils; zudem wurden aufgrund der geringen Zellenbesetzung Land-, Forst- und Gartenbauberufe (n = 21) ausgeschlossen; prekäre Dienstleistungsberufe = Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Sicherheitsberufe, Reinigungsberufe; ^b = Eigene Migrationserfahrung oder mindestens ein Elternteil mit Migrationserfahrung; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05; ^c = Die in der Kopfzeile angegebene gewichtete Fallzahl bezieht sich auf die Pendler*innen und Nicht-Pendler*innen im Bundesland Bremen. Prozentangaben wurden jeweils auf die gültigen, zeilenbezogenen gewichteten Fälle berechnet. Aufgrund itemspezifischer fehlender Werte (z. B. Verweigerungen, „weiß nicht“) und Rundung können die zeilenbezogenen n geringfügig von den Kopfzeilenwerten abweichen.

Schließlich blicken wir auf Zusammenhänge zwischen der Migrationsgeschichte der Bremer Beschäftigten und ihren politischen Einstellungen (Tabelle 38). Beschäftigte mit Migrationsgeschichte sind etwas häufiger individuell wirtschaftlich depriviert und erleben sich stärker politisch ausgegrenzt als Beschäftigte, die weder selbst im Ausland geboren wurden noch Eltern haben, die im Ausland geboren wurden. Während Beschäftigte mit Migrationsgeschichte weniger zufrieden sind mit der Demokratie, wie sie in der Verfassung festgelegt ist, sind beide Gruppen ähnlich (un)zufrieden damit, wie sie funktioniert. Die Wahlteilnahme sehen unter den Beschäftigten ohne Migrationsgeschichte über 90 % als hohes Gut und Bürgerpflicht, unter jenen mit Migrationsgeschichte liegt dieser Wert immer noch bei knapp über 80 %. Weil der Faktor Migrationsgeschichte mit den von uns untersuchten politischen Einstellungen in Zusammenhang steht, nehmen wir die Variable in die folgenden multivariaten Analysen auf.

Tabelle 38: Migrationsgeschichte und politische Einstellungen

n ^a	Politische Einstellung (ausgeprägt)	Keine Migrationsgeschichte (n = 2378)	Migrationsgeschichte ^b (n = 930)
3.322	Individuelle Deprivation in %*	11,09	15,36
3.317	Kollektive Deprivation in % ^c	42,27	41,35
3.321	Politische Deprivation in %**	28,27	36,14
3.312	Demokratiezufriedenheit (Verfassung) in %***	75	64,6
3.311	Demokratiezufriedenheit (Funktion) in % ^c	40,19	40,11
3.278	Ich halte die Teilnahme an unseren demokratischen Wahlen für ein hohes Gut und eine Bürgerpflicht. (Zustimmung)***	92,70	81,12

Daten gewichtet. Legende: ^a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; ^b = Eigene Migrationserfahrung oder mindestens ein Elternteil mit Migrationserfahrung; Pearson-Chi-Quadrat-Test mit Korrektur nach Rao und Scott (1984), *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05, ^c = n. s.

5 Multivariate Analysen

Die zuvor berichteten bivariaten Zusammenhänge stellen lediglich erste Hinweise auf die Zusammenhänge der im Betrieb erlebten demokratischen Selbstwirksamkeit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit sowie politischen Einstellungen dar. In den nächsten Analyseschritten ist zu prüfen, ob die auf den ersten Blick teils deutlichen Korrelationen (siehe Tabelle 39 und 40 für einen Überblick) auch dann Bestand haben, wenn gleichzeitig weitere Variablen berücksichtigt werden. So muss etwa untersucht werden, ob sowohl die Bewertung der Vorgesetzten als auch die Autonomie, die Beschäftigte in ihrer beruflichen Tätigkeit erfahren, jeweils unabhängig voneinander Einfluss auf die demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb ausüben – auch wenn für die jeweils andere Variable kontrolliert wird. Schließlich hängen wenig überraschend auch die Vorgesetztenbewertung und die Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge sowie auf die Arbeitsabläufe miteinander zusammen. Auch der Einfluss von Kontrollvariablen wie Einkommen oder Bildungsabschluss muss überprüft und im Hinblick auf die Effekte der für uns zentralen Variablen „herausgerechnet“ werden. Zur Überprüfung dieser Fragen nutzen wir sogenannte multivariate Regressionsmodelle¹⁹, mit denen gleichzeitig der Einfluss mehrerer Merkmale auf ein zu erklärendes Merkmal geprüft werden kann. In unserem ersten Modell wollen wir das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb = DSB erklären. In den nächsten Schritten folgen dann Modelle zur Erklärung der Zustimmung zu Ausländerfeindlichkeit und Toleranz gegenüber arbeitsmarktbezogener Zuwanderung sowie zur Demokratietiefzufriedenheit und der Norm, an demokratischen Wahlen teilzunehmen.

¹⁹ Die Modellgüte der nachfolgend vorgestellten Modelle ist als gut zu bewerten: Die Modelle wurden auf Multikollinearität, Normalverteilung der Residuen und Ausreißer (leverage-versus-squared-residual-plot) geprüft. Die Residualverteilungen der Modelle zeigen Hinweise auf Heteroskedastizität. Daher nutzen wir robuste Regressionen, um diese Heteroskedastizität zu berücksichtigen. Aufgrund der schiefen Verteilung des Nettoeinkommens haben wir diesen Indikator am natürlichen Logarithmus transformiert. Dies gilt für alle nachfolgenden Regressionsanalysen. Wir stellen jeweils die unstandardisierten Koeffizienten dar und beschränken uns im Sinne der Übersichtlichkeit jeweils auf die signifikanten Effekte. Die vollständigen Regressionsmodelle, die auch die nicht signifikanten Indikatoren beinhalten, finden sich im Anhang (Tabelle A2–A5).

Tabelle 39: Spearman-Korrelationen zwischen DSB und Arbeitsbedingungen

n ^a = 3.196	DSB (Index)	Unverein- barkeit von Privatem und Freizeit (Arbeitszeit- planung)	Arbeitsin- tensität (Index)	Einfluss der Arbeit auf Pri- vatleben	Zufrieden- heit (Index)	Emotionale Belastung (Index)	Vorge- setztenbe- wertung (Index)	Kollegiales Miteinan- der (Index)	Beitrag zur Gesell- schaft	Identifi- kation	Entgren- zung	Einfluss auf Menge an Arbeit	Einfluss auf Ar- beitsab- läufe
DSB	1												
Unvereinbarkeit von Privatem und Freizeit (Arbeitszeitplanung)	-0,25*** 1												
Arbeitsintensität (In- dex)	-0,14***	0,30*** 1											
Einfluss der Arbeit auf Privatleben	-0,27***	0,37***	0,44*** 1										
Zufriedenheit (Index)	0,34***	-0,23***	-0,16***	-0,25*** 1									
Emotionale Belas- tung (Index)	-0,27***	0,33***	0,42***	0,55***	-0,30*** 1								
Vorgesetztenbewer- tung (Index)	0,42***	-0,23***	-0,20***	-0,30***	0,32***	-0,30*** 1							
Kollegiales Miteinan- der (Index)	0,29***	-0,21***	-0,15***	-0,22***	0,22***	-0,24***	0,33*** 1						
Beitrag zur Gesell- schaft	0,12***	0,04	0,08***	0,05	-0,06	0,16***	0,11***	0,04 1					
Identifikation	0,23***	-0,04	0,10***	-0,01	0,15***	0,02	0,18***	0,13***	0,43*** 1				
Entgrenzung	-0,05	-0,18***	-0,26***	-0,18***	-0,00	-0,18***	0,03	0,06	-0,08***	-0,19*** 1			
Einfluss auf Menge an Arbeit	0,27***	-0,18***	-0,16***	-0,22***	0,18***	-0,22***	0,24***	0,12***	0,03	0,15***	-0,11*** 1		
Einfluss auf Arbeits- abläufe	0,25***	-0,22***	-0,09***	-0,18***	0,22***	-0,19***	0,18***	0,14***	0,01	0,17***	-0,10***	0,32*** 1	

Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“.
Spearman's ρ ; * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001; Bonferroni-korrigiert. DSB = Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb.

Tabelle 40: Spearman-Korrelationen zwischen DSB und politische Einstellungen

n ^a = 3.281	DSB (Index)	Ausländerfeind- lichkeit (Index, FR-LF)	Arbeitsmarktbe- zogene Toleranz (Index)	Politische Deprivation (Index)	Kollektive Deprivation	Individuelle Deprivation	Demokratiezu- friedenheit (Verfassung)	Demokratiezu- friedenheit (Funktion)	Demokratische Wahlen als hohes Gut und Bürger- pflicht
DSB (Index)	1								
Ausländerfeindlich- keit (Index, FR-LF)	-0,18***	1							
Arbeitsmarktbezo- gene Toleranz (Index)	0,19***	-0,55***	1						
Politische Deprivation (Index)	-0,24***	0,44***	-0,32***	1					
Kollektive Deprivation	-0,11***	0,36***	-0,22***	0,27***	1				
Individuelle Depriva- tion	-0,24***	0,20***	-0,19***	0,23***	0,31***	1			
Demokratiezufrieden- heit (Verfassung)	0,14***	-0,33***	0,27***	-0,32***	-0,31***	-0,28***	1		
Demokratiezufrieden- heit (Funktion)	0,12***	-0,32***	0,23***	-0,31***	-0,38***	0,23***	0,47***	1	
Demokratische Wäh- len als hohes Gut und Bürgerpflicht.	0,15***	-0,21***	0,25***	-0,21***	-0,10***	-0,15***	-0,28***	-0,18***	1

Legende: ^a = Gültige Werte. Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“.
Spearman's ρ; * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001; Bonferroni-korrigiert. DSB = Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb.

5.1 Erklärungsfaktoren für demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb

Zunächst wollen wir klären, welche Faktoren unter Berücksichtigung aller anderen relevanten Variablen das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb fördern. Unser zu diesem Zweck berechnetes Regressionsmodell (Tabelle 41) erklärt 40 % der Varianz bzw. Streuung der DSB ($R^2 = 0,40$) – ein vergleichsweise hoher Wert für sozialwissenschaftliche Analysen, der sich so interpretieren lässt, dass wir relativ viele relevante Einflussfaktoren im Modell berücksichtigen. Für alle im Folgenden diskutierten einzelnen Effekte (Regressionskoeffizienten) gilt, dass die Effekte anderer im Modell enthaltenen Variablen jetzt mitberücksichtigt sind. Zum Beispiel ist beim Vorgesetzten-Effekt die tendenziell höhere Bildung herausgerechnet und der dargestellte Effekt versteht sich als davon unabhängig.

Als soziodemografische Variable erweist sich das Geschlecht als schwach signifikant, Frauen berichten unter Berücksichtigung aller weiteren Faktoren eine etwas höhere Selbstwirksamkeit im Betrieb. Beschäftigte mit Universitätsabschluss sowie jene in Vorgesetztenpositionen erleben sich im Betrieb ebenfalls als selbstwirksamer. Andere soziodemografische Variablen wie Alter, Einkommen oder Migrationsgeschichte sind hingegen nicht signifikant. Eine längere Betriebszugehörigkeit und das Vorhandensein eines Personal- oder Betriebsrats begünstigen das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit genauso wie die Möglichkeit zur Vertrauensarbeitszeit. Dagegen ist sie in sehr großen Betrieben (ab 250 Beschäftigten) und bei fehlendem Tarifvertrag schwächer ausgeprägt. Abweichungen zu den oben berichteten bivariaten Zusammenhängen erklären sich wie bereits erwähnt dadurch, dass nun alle anderen Variablen gleichzeitig mitberücksichtigt werden.

Zur Messung der Arbeitsbedingungen standen uns eine Reihe von Variablen zur Verfügung, die sich auch bivariat als relevant erwiesen. In der multivariaten Überprüfung sind eine hohe Zufriedenheit (Ausstattung, Lohn, Anerkennung) sowie Einflussmöglichkeiten auf betriebliche Abläufe und die Arbeitsmenge auch unter Berücksichtigung vieler weiterer Variablen positiv mit dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb korreliert. Umgekehrt senken eine hohe Arbeitsintensität, emotionale Belastungen, negative Auswirkungen auf das Privatleben sowie eine schlechte Vereinbarkeit bei der Arbeitszeitplanung das Gefühl demokratischer Selbstwirksamkeit signifikant. Ähnlich verhält es sich mit dem Gefühl, man sei besser ausgebildet, als die aktuelle Position es erfordert (im Vergleich zu jenen, die das Gefühl haben, eine passende Position zu haben) – dieser Effekt liegt jedoch an der Grenze der statistischen Signifikanz. Gleitzeit und körperliche Arbeit, die beide bivariat signifikant mit dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb korrelierten, haben unter Berücksichtigung der anderen Variablen keinen Effekt mehr.

Entsprechend unseren sozialisationstheoretischen Überlegungen haben soziale Beziehungen einen starken Einfluss auf das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Besonders bedeutsam sind eine positive Vorgesetztenbewertung und ein gutes kollegiales Miteinander. Diese Faktoren tragen erheblich zum positiven Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb bei. Auch die Identifikation mit der eigenen Arbeit verstärkt das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit.

Tabelle 41: Robuste multivariate Regressionsanalyse DSB

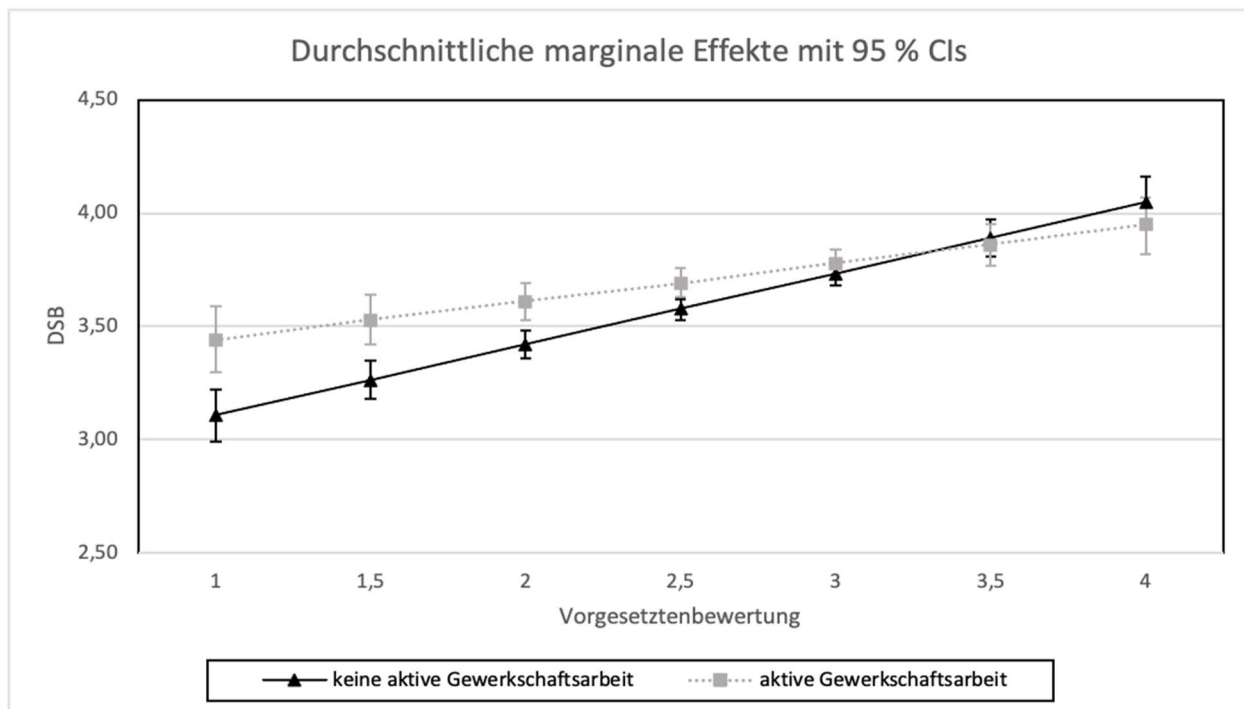
UVs (nur Zeilen mit signifikanten Effekten)	Regressionskoeffizienten
Geschlecht (Weiblich)	0,08*
Höchster erreichter Abschluss (Referenz: Betriebliche Berufsausbildung o-der Lehre)	
Universitätsabschluss	0,15**
Ausbildungsadäquanz (Referenz: Passende Position)	
Besser ausgebildet als aktuelle Position	-0,08 [p = 0,051]
Vorgesetztenstatus (ja)	0,09*
Vertrauensarbeitszeit (ja)	0,09*
Unvereinbarkeit von Privatem und Freizeit (Arbeitszeitplanung)	-0,06*
Arbeitsintensivitätsindex	-0,07*
Einfluss der Arbeit auf Privatleben	-0,05*
Zufriedenheitsindex (Ausstattung, Lohn, Anerkennung)	0,10**
Index emotionale Belastung (belastende Situationen; Gefühle verbergen)	-0,09**
Index Vorgesetztenbewertung	0,31***
Index kollegiales Miteinander	0,21***
Identifikation mit der Arbeit	0,14***
Einfluss auf die Menge der Arbeit	0,05*
Einfluss auf Arbeitsabläufe	0,06**
Tarifvertrag (Referenz: Branchentarifvertrag)	
nein, kein Tarifvertrag	-0,14**
Personal- oder Betriebsrat (ja)	0,09 [p = 0,05]
Jahre im Betrieb (Referenz: 1–4 Jahre)	
11–20 Jahre	0,12*
Betriebsgröße (Referenz: 1–19 Beschäftigte)	
250 und mehr Beschäftigte	-0,13*
Aktive Gewerkschaftsarbeit (Haupteffekt)	0,48**
Interaktion: aktive Gewerkschaftsarbeit*Vorgesetztenbewertung	-0,15**
R²	0,40
N^a	2.701

Daten gewichtet. Legende: Unstandardisierte Koeffizienten²⁰; nur signifikante Effekte dargestellt. * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. ln. = am natürlichen Logarithmus transformiert. Die Koeffizienten sind entsprechend zu interpretieren. ^a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden die Abschlüsse „anderer“ und „ausländischer Abschluss“ ausgeschlossen. Die Kategorie *„Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen“* wird in der Tabelle nicht ausgewiesen, da die entsprechenden Fälle aufgrund fehlender Werte in anderen Variablen bereits von der Regression ausgeschlossen wurden.

²⁰ In der reduzierten Darstellung werden zur Übersichtlichkeit nur signifikante oder grenzsignifikante Effekte dargestellt. Nicht signifikant waren hingegen: Alter, Nettoeinkommen, Migrationsgeschichte, subjektive Schichteinschätzung, befristeter Arbeitsvertrag, Gleitzeit, Schichtarbeit, Wochenendarbeit, körperliche Arbeit, Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen, Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente, Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft, Entgrenzung der Arbeit, sowie Gewerkschaftsmitgliedschaft. Eine vollständige Regressionstabelle findet sich im Anhang (Tabelle A2).

Neben diesen Effekten haben wir explorativ auch mögliche Interaktionseffekte zwischen einzelnen unabhängigen Variablen berücksichtigt.²¹ Nur eine der getesteten Interaktionen erwies sich aber als signifikant und wurde in das endgültige Modell aufgenommen. Mit dieser haben wir die Rolle der Gewerkschaftsarbeit in Abhängigkeit der Vorgesetztenbewertung gesetzt. Es zeigt sich, dass aktives gewerkschaftliches Engagement nur dort förderlich für das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit ist, wo das Verhältnis zu Vorgesetzten nicht besonders gut ist. Konkret zeigt Abbildung 3, dass bei sehr schlechter Vorgesetztenbewertung (Wert 1) die Kurven aktive und nicht aktive Gewerkschaftsarbeit auseinanderliegen – das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit ist um 0,3 Punkte stärker ausgeprägt. Mit zunehmend besserer Vorgesetztenbewertung laufen die Geraden aufeinander zu, der Unterschied, den eine aktive Gewerkschaftsarbeit für das Selbstwirksamkeitserleben macht, verschwindet. Anders gesagt: Der positive Effekt aktiver Gewerkschaftsarbeit relativiert sich dort, wo die Vorgesetztenbewertung sehr gut ist. Aktive Gewerkschaftsarbeit fungiert damit – erwartungsgemäß – als Schutz gegen schlechte Führungskultur und in dieser Hinsicht schlechte Arbeitsbedingungen.

Abbildung 2: Interaktionseffekt aus Vorgesetztenbewertung und aktiver Gewerkschaftsarbeit



Legende: DSB = Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb.

Die Ergebnisse dieses ersten Regressionsmodells stützen unsere theoretischen Annahmen und verdeutlichen, dass das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb stark von sozialen Beziehungen (Vorgesetzte, Kolleg*innen), fairen Arbeitsbedingungen, aber auch organisationalen und institutionellen Strukturen (Tarifvertrag, Betriebsgröße, Betriebsrat, aktive Gewerkschaftsarbeit) geprägt ist. Individuelle Merkmale wie Geschlecht oder Bildung spielen eine Rolle, treten aber hinter den institutionellen und sozial-

²¹ Getestet wurden Interaktionseffekte zwischen (a) dem Vorhandensein eines Betriebsrats und der Vorgesetztenbewertung sowie dem kollegialen Miteinander, (b) aktiver Gewerkschaftsarbeit und der Vorgesetztenbewertung sowie dem kollegialen Miteinander, (c) dem Arbeitsintensitätsindex und dem kollegialen Miteinander, der Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsmenge sowie den Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsabläufe und (d) dem Geschlecht und der Vereinbarkeit von Privatleben und Freizeit mit der Arbeitszeitplanung.

relationalen Faktoren zurück. Besonders entscheidend sind eine gute – das heißt auch, eine den Mitarbeiter*innen entgegenkommende – Führung und kollegiale Solidarität, ergänzt durch institutionelle Absicherung durch Tarifverträge, Betriebsräte und Gewerkschaftsarbeit.

5.2 Arbeitsbedingungen und Ausländerfeindlichkeit

Im nächsten Schritt prüfen wir in zwei getrennten Regressionsmodellen, inwiefern die Arbeitsbedingungen und das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb mit der Toleranz gegenüber arbeitsmarktbezogener Zuwanderung und Ausländerfeindlichkeit zusammenhängen (Tabelle 42).²² Unseren Ausführungen in Kapitel 2 folgend erwarten wir, dass gute Arbeitsbedingungen, ein positives Betriebsklima und das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb die Ausprägung von Ausländerfeindlichkeit absenken und die Toleranz erhöhen. Sozialpsychologisch begründet folgt dies aus einem geringeren Bedürfnis nach Abwertung „Anderer“, wenn in der Arbeitswelt weniger Ohnmacht (also mehr Selbstwirksamkeit) erlebt wird. Soziologisch bildet sich durch demokratische Erfahrungen im Betrieb auch eine demokratischere Haltung insgesamt heraus, auch „Anderen“ gegenüber.

Zunächst blicken wir wieder auf sozialstrukturelle Merkmale (für nicht signifikante Variablen siehe Fußnote 22). Frauen weisen eine deutlich geringere Ausländerfeindlichkeit bzw. auch eine höhere Toleranz für arbeitsmarktbezogene Zuwanderung auf. Ein leichter Alterseffekt zeigt sich nur für die Ausländerfeindlichkeit, Ältere sind tendenziell etwas ausländerfeindlicher eingestellt. Höhere Abschlüsse wirken sich auf die Ausländerfeindlichkeit aus (siehe die Kategorien Fachhochschule, Universität) und zeigen (fast) keine signifikanten Effekte auf die arbeitsmarktbezogene Zuwanderung. Eine Ausnahme bilden Personen ohne abgeschlossene Ausbildung, die eine geringere arbeitsmarktbezogene Toleranz für Zuwanderung zeigen. Der Vorgesetztenstatus erhöht die Ausländerfeindlichkeit und verringert die Toleranz für arbeitsmarktbezogene Zuwanderung signifikant. Das ist insofern irritierend, als Vorgesetzte eher sensibel für den allerorten beklagten Fachkräftemangel sein sollten. Gleichzeitig ist der Befund eventuell erklärbar durch die gefühlte Belastung etwa durch die Einarbeitung zugewanderter Beschäftigter. Jedenfalls gehen höhere berufliche Positionen nicht per se mit mehr Toleranz einher.

Wir blicken als Nächstes auf die Variablen, mit denen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten erfasst wurden. Wochenendarbeit geht mit weniger Ausländerfeindlichkeit und mehr Toleranz einher. Ein erneuter Blick in Tabelle 37 hilft, diesen Befund zu kontextualisieren: vor allem der prekäre Dienstleistungsbereich (zu 44 %) und die Gesundheitsberufe (zu 37 %) sind durch Wochenendarbeit geprägt. Die Toleranz für arbeitsmarktbezogene Zuwanderung ist zudem unter den Befragten signifikant geringer, die ihre Beschäftigung als körperliche Arbeit beschreiben. Hiervon sind erneut die prekären Dienstleistungsberufe und Gesundheitsberufe besonders geprägt. Während aber das eine Merkmal (Wochenendarbeit) in die eine Richtung zeigt, ist es bei der körperlichen Arbeit umgekehrt. Monokausale Zuschreibungen sind insofern mit großer Vorsicht zu betrachten. Allgemeine Standards guter Arbeit reduzieren aber Ausländerfeindlichkeit: Haben die Befragten Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsabläufe, reduziert dies die Zustimmung zur

²² Diese Modelle erklären jeweils einen substanziellen Anteil der Varianz beider Konstrukte. Die Varianz unter den Befragten bezüglich der Zustimmung zu ausländerfeindlichen Aussagen wird durch das entsprechende Modell zu 33 % erklärt, während sich die arbeitsmarktbezogene Toleranz von Zuwanderung zu 24 % erklären lässt.

Ausländerfeindlichkeit und steigert die Toleranz für arbeitsmarktbezogene Zuwanderung. Eine wahrgenommene Entgrenzung der Arbeit (gemessen anhand von E-Mails/Anrufen in der Freizeit) fördert Ausländerfeindlichkeit und mindert Toleranz für arbeitsmarktbezogene Zuwanderung.

Zentral für unsere Fragestellung nach einem politischen *Spillover* ist, ob das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb relevant für die Ausprägung von Ausländerfeindlichkeit ist, wobei wir in diesem Zusammenhang auch den wichtigen Einfluss der Deprivation kontrollieren wollen. Die demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb wirkt auf arbeitsmarktbezogene Toleranz positiv – jedoch unter Kontrolle der anderen berücksichtigten Merkmale nicht mehr direkt auf die generelle Ausländerfeindlichkeit. Wir werden weiter unten prüfen, ob der bivariat eindeutig vorhandene Zusammenhang eventuell über die in der Regressionsanalyse dominanten Deprivationseffekte vermittelt wird. Denn die politische Deprivation und die kollektive wirtschaftliche Deprivation zählen zu den stärksten Prädiktoren der ausländerfeindlichen Einstellungen (positiv) einerseits und der Toleranz von arbeitsmarktbezogener Zuwanderung (negativ) andererseits. An dieser Stelle ist zu betonen, dass die individuelle wirtschaftliche Deprivation unter Berücksichtigung der anderen Variablen keinen Effekt auf die Ausländerfeindlichkeit und die Toleranz arbeitsmarktbezogener Zuwanderung hat. Wer sich selbst benachteiligt fühlt, ist nicht häufiger ausländerfeindlich, wer Deutschland bzw. die deutsche Wirtschaft in der Krise sieht, aber umso mehr (siehe dazu Kiess, Schuler, et al. 2022). Das hat mit der starken Identifikation mit Deutschland bzw. der deutschen Wirtschaft als Ideal der Eigengruppe und mit deren Bedrohung zu tun, die mit (konstruierten) Fremdgruppen (etwa „den Ausländern“) assoziiert wird.

Die Faktoren Gewerkschaft und kollektive Interessenvertretung haben unter Kontrolle aller anderen Variablen nur noch bedingte Relevanz: Individuelle Gewerkschaftsmitgliedschaft fördert arbeitsmarktbezogene Toleranz, bleibt aber für die allgemeine Ausländerfeindlichkeit insignifikant. Institutionelle Faktoren wie das Vorhandensein eines Betriebsrats oder Tarifvertrags zeigen keinerlei direkte, signifikante Effekte. Da diese institutionellen Faktoren Einfluss auf andere Variablen (Selbstwirksamkeitserleben, Deprivation, kollegiales Miteinander) haben könnten, sind sie aber nicht unbedingt irrelevant. Auch lässt sich die These aufstellen, dass Betriebsratsarbeit mancherorts nicht so beschäftigtenorientiert verläuft, dass sie im Sinne eines *Spillovers* auch Einfluss auf politische Einstellungen der Beschäftigten gewinnt. Dort, wo sie es tut und eben Selbstwirksamkeitserleben und das Miteinander verbessert (Jirjahn und Kiess 2024), trägt die Betriebsratsarbeit zumindest indirekt auch zu demokratischeren Einstellungen bei.

Tabelle 42: Robuste multivariate Regressionsanalyse Ausländerfeindlichkeit

UVs (nur Zeilen mit signifikanten Effekten)	Regressionskoeffizienten	
	Ausländerfeindlichkeit (FR-LF)	Toleranz für arbeitsmarktbezogene Zuwanderung
Alter	0,01*	-0,00
Geschlecht (Referenz: Männlich)		
Weiblich	-0,22***	0,25***
Höchster erreichter Abschluss (Referenz: Betriebliche Berufsausbildung oder Lehre)		
Fachhochschulabschluss	-0,21**	0,08
Universitätsabschluss	-0,28***	0,10
Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung/Studium abgeschlossen	0,11	-0,47*
Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB)	-0,05	0,07*
Politische Deprivation	0,33***	-0,19***
Kollektive wirtschaftliche Deprivation	0,28***	-0,14***
Vorgesetztenstatus (ja)	0,22**	-0,15**
Wochenendarbeit (ja)	-0,16*	0,19*
Körperliche Arbeit (ja)	0,06	-0,17**
Index Vorgesetztenbewertung	0,08*	-0,04
Index kollegiales Miteinander	-0,08 [p = 0,055]	0,06
Entgrenzung der Arbeit (E-Mails/Anrufe in Freizeit)	0,06**	-0,04*
Einfluss auf Arbeitsabläufe	-0,08*	0,10**
Gewerkschaftsmitgliedschaft (ja)	0,07	0,11*
R²	0,33	0,24
N^a	2.697	2.699

Daten gewichtet. Legende: Unstandardisierte Koeffizienten; nur signifikante Effekte dargestellt.²³ * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. ^a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden die Abschlüsse „anderer“ und „ausländischer Abschluss“ ausgeschlossen.

Zusammenfassend stellen wir hier zunächst fest, dass für die generelle Ausländerfeindlichkeit vor allem individuelle Merkmale (Geschlecht, Alter, Bildung) sowie Deprivationserfahrungen entscheidend sind. Arbeitsweltbezogene Faktoren wie das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb erweisen sich dagegen – bis auf wenige Ausnahmen wie den Vorgesetztenstatus, die Vorgesetztenbewertung, die Entgrenzung von Arbeit und den Einfluss auf Arbeitsabläufe – in der direkten Beziehung als insignifikant,

²³ In der reduzierten Darstellung werden zur Übersichtlichkeit nur signifikante oder grenzsignifikante Effekte dargestellt. Nicht signifikant waren hingegen: Nettoeinkommen, Migrationsgeschichte, subjektive Schichteinschätzung, individuelle wirtschaftliche Deprivation, Ausbildungsadäquanz, befristeter Arbeitsvertrag, Gleitzeit, Schichtarbeit, Vertrauensarbeitszeit, Unvereinbarkeit/Arbeitszeitplanung, Einfluss der Arbeit auf das Privatleben, Arbeitsintensität, Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen, Zufriedenheit, emotionale Belastung, Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente, kollegiales Miteinander, eigene Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft, Identifikation mit der Arbeit, Einfluss auf die Menge der Arbeit, Tarifbindung, Personal-/Betriebsrat, Jahre im Betrieb und Betriebsgröße sowie aktive Gewerkschaftsarbeit. Eine vollständige Regressionstabelle findet sich im Anhang (Tabelle A3).

wenn gleichzeitig für die in der Forschung als einflussreich bekannte Deprivation kontrolliert wird: Politische und kollektive Deprivation stellen die stärksten Treiber dar, deutlich stärker als konkrete Arbeitsbedingungen. Wir werden darauf in Kapitel 6 weiter eingehen, denn wir vermuten, dass das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb indirekt eben doch relevant ist.

Bei der Toleranz für arbeitsmarktbezogene Zuwanderung zeigt sich prinzipiell ein ähnliches Muster. Neben dem Geschlecht und dem Deprivationserleben zeigt sich allen voran auch eine fehlende Ausbildung als relevant. Hervorzuheben ist jedoch, dass sich bei dieser Toleranz für arbeitsmarktbezogene Zuwanderung – die, wenn sie nicht vorhanden ist, auch als eine arbeitsmarktbezogene Form von Ausländerfeindlichkeit interpretiert werden kann – bestimmte Bedingungen der Arbeitswelt zusätzlich relevant sind, wie eben das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb, die Ausübung körperlicher Arbeit oder auch die Frage, ob die Befragten Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht.

5.3 Arbeitsbedingungen, Demokratiezufriedenheit und Haltung zu demokratischen Wahlen

Neben auf Zuwanderung bezogene politische Einstellungen wollen wir auch die Demokratiezufriedenheit und daran anschließend auch die Haltung zu demokratischen Wahlen erklären. Dazu greifen wir wieder auf multivariate Regressionsmodelle zurück. Als Ausgangsverdacht hatten wir einen positiven *Spillover* formuliert: Gute Arbeitsbedingungen und das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit stärken die Demokratiezufriedenheit und auch die Verbindlichkeit der Norm, an demokratischen Wahlen teilzunehmen.

Zunächst betrachten wir zwei Facetten der Demokratiezufriedenheit, nämlich die Zufriedenheit mit der Demokratie, wie sie in der Verfassung festgelegt ist, sowie die Zufriedenheit damit, wie die Demokratie in Deutschland funktioniert (Tabelle 43).²⁴ Zu den relevanten soziodemografischen Merkmalen gehört in beiden Modellen das Alter mit einem kleinen positiven, aber signifikanten Zusammenhang mit der Demokratiezufriedenheit. Ältere Befragte äußern demnach eine etwas höhere Zufriedenheit sowohl mit der demokratischen Verfassung als auch mit dem tatsächlichen Funktionieren der Demokratie. Hinsichtlich des Bildungsniveaus treten deutliche Unterschiede zutage. Befragte mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss bewerten die Demokratie, wie sie in der Verfassung festgelegt ist, signifikant positiver als Personen mit einer betrieblichen Berufsausbildung (Referenzkategorie). Bezüglich des Funktionierens sind insbesondere Befragte mit Universitätsabschluss und mit schulischer Berufsausbildung zufriedener. Damit steigt die Demokratiezufriedenheit tendenziell mit dem Bildungsniveau – ein Muster, das sich besonders bei der Bewertung der Verfassung zeigt.

Sowohl das politische Deprivationserleben als auch kollektive wirtschaftliche Deprivation haben in unserem Modell starke negative Effekte auf die Demokratiezufriedenheit. Wer sich selbst als politisch benachteiligt wahrnimmt, ist mit der Demokratie – sowohl in ihrer Verankerung in der Verfassung als auch in ihrer praktischen Umsetzung – signifikant unzufriedener. Und dies gilt in dieser Stärke unter Berücksichtigung aller anderen im Modell (siehe Anhang) berücksichtigten Variablen. Der Effekt kollektiver wirtschaftlicher Deprivation ist besonders ausgeprägt, was die zentrale Rolle einer wahrgenommenen Bedrohung des nationalen wirtschaftlichen Ideals gegenüber individueller Deprivation unterstreicht.

²⁴ Die dargestellten Modelle erklären 26 % der Varianz der Demokratieunzufriedenheit in Bezug auf die Verfassung ($R^2 = 0,26$) und 23 % der Varianz der Demokratieunzufriedenheit in Bezug auf die Funktionsweise der Demokratie ($R^2 = 0,23$). Damit weisen beide Modelle eine gute Erklärungskraft auf.

Ebenfalls wirkt sich die Ausbildungsadäquanz auch unter Berücksichtigung des Deprivationserlebens und der soziodemografischen Variablen auf die Demokratiezufriedenheit aus: Befragte, die angaben, mehr erreicht zu haben, als ihre Ausbildung erwarten ließ, zeigen eine geringere Zufriedenheit mit der Verfassung. Bezüglich der Arbeitszufriedenheit ergibt sich folgendes Bild: Der Zufriedenheitsindex (Ausstattung, Lohn, Anerkennung) steht positiv mit der Funktionszufriedenheit in Zusammenhang, während sich kein signifikanter Effekt der Bewertung der Verfassung zeigt. Personen, die mit ihren eigenen Arbeitsbedingungen sehr zufrieden sind, bewerten auch die demokratische Praxis positiver. Auch sinnstiftende Arbeitserfahrungen tragen zur Demokratiezufriedenheit bei: Wer angibt, mit seiner Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten oder sich stark mit der Arbeit zu identifizieren, ist mit der Demokratie, wie sie in der Verfassung festgelegt ist, signifikant zufriedener.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Demokratiezufriedenheit wird maßgeblich vom Ausbildungsniveau und Deprivationserfahrungen beeinflusst. Tatsächliche und subjektiv wahrgenommene Arbeitsbedingungen spielen eine eher untergeordnete und teilweise auch ambivalente Rolle. Das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb hat unter Berücksichtigung der anderen Variablen selbst keinen direkten Effekt auf die Demokratiezufriedenheit. Wir werden aber in Kapitel 6 prüfen, ob sich indirekt ein positiver *Spillover*-Effekt nachweisen lässt.

Tabelle 43: Robuste multivariate Regressionsanalyse Demokratiezufriedenheit

UVs (nur Zeilen mit signifikanten Effekten)	Regressionskoeffizienten	
	Verfassung	Funktion
Alter	0,01***	0,01**
Höchster erreichter Abschluss (Referenz: Betriebliche Berufsausbildung oder Lehre)		
Schulische Berufsausbildung	-0,01	0,14*
Fachhochschulabschluss	0,18**	0,09
Universitätsabschluss	0,17**	0,16**
Politische Deprivation	-0,17***	-0,14***
Kollektive wirtschaftliche Deprivation	-0,20***	-0,26***
Ausbildungsadäquanz (Referenz: Passende Position)		
Mehr erreicht als Ausbildung	-0,18***	-0,06
Zufriedenheitsindex (Ausstattung, Lohn, Anerkennung)	0,08	0,13**
Eigene Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft	0,05*	-0,01
Identifikation mit der Arbeit	0,06*	0,01
R ²	0,26	0,23
N ^a	2.696	2.694

Daten gewichtet. Legende: Unstandardisierte Koeffizienten; nur signifikante Effekte. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe ($n = 3.337$) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden die Abschlüsse „anderer“ und „ausländischer Abschluss“ ausgeschlossen.

Schließlich betrachten wir die Haltung zur Wahlteilnahme („Ich halte die Teilnahme an unseren demokratischen Wahlen für ein hohes Gut und eine Bürgerpflicht“).²⁵ Damit fragen wir eine handlungsorientierte Norm („Bürgerpflicht“) ab, die auch eine Identifikation mit der Demokratie beinhaltet. Wir vermuteten wieder, dass gute Arbeitsbedingungen, geringes Deprivationserleben und ausgeprägtes Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb positiv mit der Zustimmung zu dieser Norm korrelieren. Auch soziodemografische Faktoren könnten eine Rolle spielen, da Wählen unter Jüngeren tendenziell unbeständiger ist und höher Gebildete häufiger politisch aktiv sind.

Betrachtet man die relevanten soziodemografischen Merkmale, zeigt sich zunächst ein kleiner positiver Zusammenhang mit dem Alter: Ältere Befragte bewerten die Bedeutung der Wahlbeteiligung etwas positiver als Jüngere (Tabelle 44). Demgegenüber weisen Befragte mit Migrationsgeschichte eine signifikant geringere Zustimmung auf, was auf potenzielle Barrieren oder Unterschiede in der politischen Sozialisation hinweist. Andere Variablen wie das Einkommen und der höchste Bildungsabschluss sind – unter Berücksichtigung der anderen Variablen – nicht statistisch signifikant.

Entsprechend unseren Erwartungen wirkt sich das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb positiv auf die Haltung zur Wahl aus: Wer angibt, im eigenen Betrieb demokratisch mitwirken zu können, bewertet die Wahlteilnahme signifikant positiver. Auch Personen, die sich stark mit ihrer Arbeit identifizieren, äußern eine höhere Zustimmung zum Wählen als Bürgerpflicht. Die Wahrnehmung, dass die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leistet, resultiert in einem leicht negativen Effekt auf die Wahlhaltung, der allerdings nur knapp signifikant ist. Der Einfluss institutioneller Mitbestimmung (z. B. Personal- oder Betriebsrat) ist nur tendenziell positiv, erreicht aber unter Berücksichtigung der vielen anderen Variablen die klassische Signifikanzgrenze nicht ganz.

Wie bereits bei der Demokratiezufriedenheit haben auch für die Norm der Wahlbeteiligung politische Deprivationserfahrungen einen klar negativen Effekt. Befragte, die sich politisch benachteiligt fühlen, bewerten die Bedeutung der Wahlteilnahme deutlich geringer. Die beiden Items zur wirtschaftlichen Deprivation spielen hingegen keine Rolle. Die Wahlteilnahme als Norm anzuerkennen ist also unabhängig davon, wie die eigene wirtschaftliche Lage oder die wirtschaftliche Lage Deutschlands beurteilt wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Haltung zur Wahl wird maßgeblich durch Alter, Migrationsgeschichte, politische Deprivation und wahrgenommene demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb beeinflusst. Arbeitsbezogene Sinn- und Identifikationserfahrungen zeigen sich eher als moderat relevant und ambivalent. Der erklärte Varianzanteil der Regression ist mit $R^2 = 0,14$ ist insgesamt nicht sehr hoch, was darauf hinweist, dass neben den berücksichtigten Faktoren noch weitere Determinanten der Wahlhaltung existieren.

²⁵ Das dargestellte Modell erklärt 14 % der Varianz der Haltung zur demokratischen Wahlteilnahme. Der Anteil der erklärten Varianz ist also verhältnismäßig gering.

Tabelle 44: Robuste multivariate Regressionsanalyse Haltung zur Wahl

UVs (nur Zeilen mit signifikanten Effekten)	Regressionskoeffizienten
Alter	0,01*
Migrationsgeschichte (ja)	-0,15**
Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB)	0,12**
Politische Deprivation	-0,14***
Eigene Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft	-0,05* [p = 0,048]
Identifikation mit der Arbeit	0,11**
Personal- oder Betriebsrat (ja)	0,12 [p = 0,059]
R ²	0,14
N ^a	2.670

Daten gewichtet. Legende: Unstandardisierte Koeffizienten²⁶; nur signifikante Effekte dargestellt. * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. ln. = am natürlichen Logarithmus transformiert. Die Koeffizienten sind entsprechend zu interpretieren. ^a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden die Abschlüsse „anderer“ und „ausländischer Abschluss“ ausgeschlossen. Die Kategorie ‚Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen‘ wird in der Tabelle nicht ausgewiesen, da die entsprechenden Fälle aufgrund fehlender Werte in anderen Variablen bereits von der Regression ausgeschlossen wurden.

²⁶ In der reduzierten Darstellung werden zur Übersichtlichkeit nur signifikante oder grenzsignifikante Effekte dargestellt. Nicht signifikant waren hingegen: Alter, Nettoeinkommen, Migrationsgeschichte, subjektive Schichteinschätzung, befristeter Arbeitsvertrag, Gleitzeit, Schichtarbeit, Wochenendarbeit, körperliche Arbeit, Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen, Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente, Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft, Entgrenzung der Arbeit, sowie Gewerkschaftsmitgliedschaft. Eine vollständige Regressionstabelle findet sich im Anhang (Tabelle A5).

6 Der politische *Spillover* guter Arbeitsbedingungen: Strukturgleichungsmodelle

Unsere bisherigen Ergebnisse legen bereits nahe, dass subjektive und objektive Arbeitsbedingungen nicht immer oder nicht nur direkt mit politischen Einstellungen wie der Demokratiezufriedenheit oder Ausländerfeindlichkeit zusammenhängen. Wir vermuten jedoch, dass solche Effekte indirekt über das Demokratieerleben im Betrieb „vermittelt“ werden. Aus der einschlägigen Literatur leiten wir die These eines *Spillover*-Effekts (Pateman 1970; Peterson 1992; Kiess und Schmidt 2024) ab: Die Arbeitsbedingungen und Erfahrungen im Betrieb prägen das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb, das als eine Art Scharnier dann politische Einstellungen bedingt. Unklar erscheint zunächst, ob dies direkt über das Demokratieerleben im Betrieb geschehen kann –

Bessere Arbeitsbedingungen → Stärkung des Erlebens demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb → Erhöhung der Demokratiezufriedenheit/Verringerung der Ausländerfeindlichkeit

– oder durch eine weitere Vermittlung, denn in Kapitel 5 ließ sich dieser zweite Schritt nicht zeigen. Indem aber gute Arbeitsbedingungen das Demokratieerleben im Betrieb erhöhen, verringern sie womöglich indirekt auch das Deprivationserleben wie z. B. politische Ohnmachtsgefühle – indirekt über zwei Stationen (ein doppeltes Scharnier) verringern gute Arbeitsbedingungen dann über das Demokratieerleben die Ausländerfeindlichkeit, zum Beispiel:

Höhere Jobzufriedenheit → Stärkung des Erlebens demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb → Verringerung der politischen Deprivation → Erhöhung der Demokratiezufriedenheit

oder

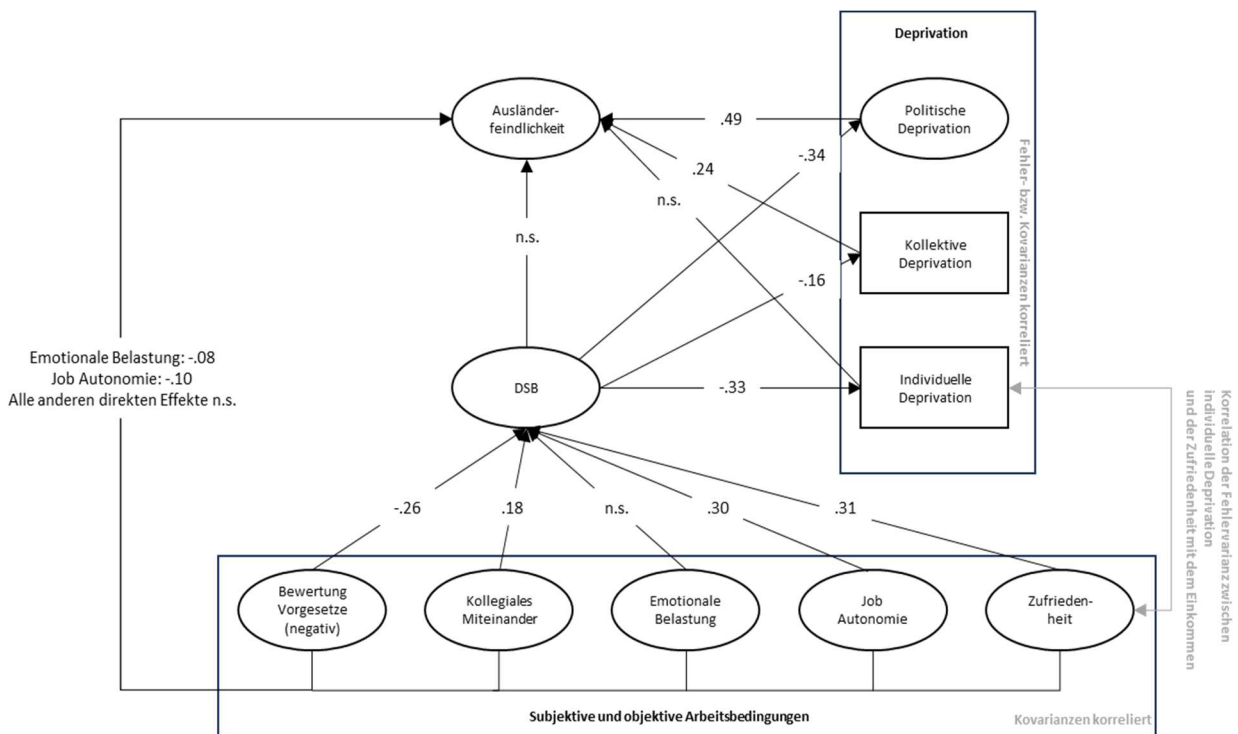
Höhere Jobzufriedenheit → Stärkung des Erlebens demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb → Verringerung der wirtschaftlichen Deprivation → Verringerung der Ausländerfeindlichkeit.

Diese komplexen Hypothesen testen wir im Folgenden mithilfe sogenannter Strukturgleichungsmodelle.

Die Ergebnisse des in Abbildung 3 dargestellten Modells zeigen zunächst: Sowohl eine gute Bewertung der Vorgesetzten und des kollegialen Miteinanders als auch eine hohe Autonomie im und Zufriedenheit mit dem Beruf gehen mit einem höheren Demokratieerleben im Betrieb einher (siehe auch Kapitel 5.1). In diesem Modell ist der Effekt der emotionalen Belastung auf das Demokratieerleben nicht mehr statistisch signifikant. Zwar hängt das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb selbst in diesem Modell nicht mehr direkt mit Ausländerfeindlichkeit zusammen. Das hatten wir bereits im Regressionsmodell zur Ausländerfeindlichkeit beobachtet (siehe Tabelle 42 in Kapitel 5.2). Aber, wie wir angenommen haben, geht das Demokratieerleben seinerseits mit niedrigeren Deprivationserfahrungen einher und über diesen Umweg übertragen sich die oben genannten positiven Effekte der Arbeitsbedingungen in die Sphäre politischer Einstellungen und verringern in der Folge Ausländerfeindlichkeit. Diese Vermittlung findet jedoch nur über eine Verringerung politischer Deprivation und eine verringerte kollektive wirtschaftliche Deprivation statt. Die individuelle Deprivation, also eine schlechte Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage, zeigt keinen signifikanten Einfluss auf die Ausländerfeindlichkeit, wenngleich sie selbst durch das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb sinkt. Die Autonomie im Beruf hat neben dem beschriebenen Vermittlungseffekt auch einen direkten verringernden Einfluss auf Ausländerfeindlichkeit.

Eine hohe emotionale Belastung durch die eigene Tätigkeit erhöht zwar ebenfalls direkt die Ausländerfeindlichkeit – dieser Effekt ist jedoch relativ klein und unser Regressionsmodell weiter oben legt nahe, dass dieser Effekt bei gleichzeitiger Kontrolle weiterer anderer Faktoren nicht mehr signifikant ist.

Abbildung 3: Vereinfachtes Pfadmodell zum *Spillover*-Effekt von Arbeitsbedingungen zu Ausländerfeindlichkeit (SEM)²⁷



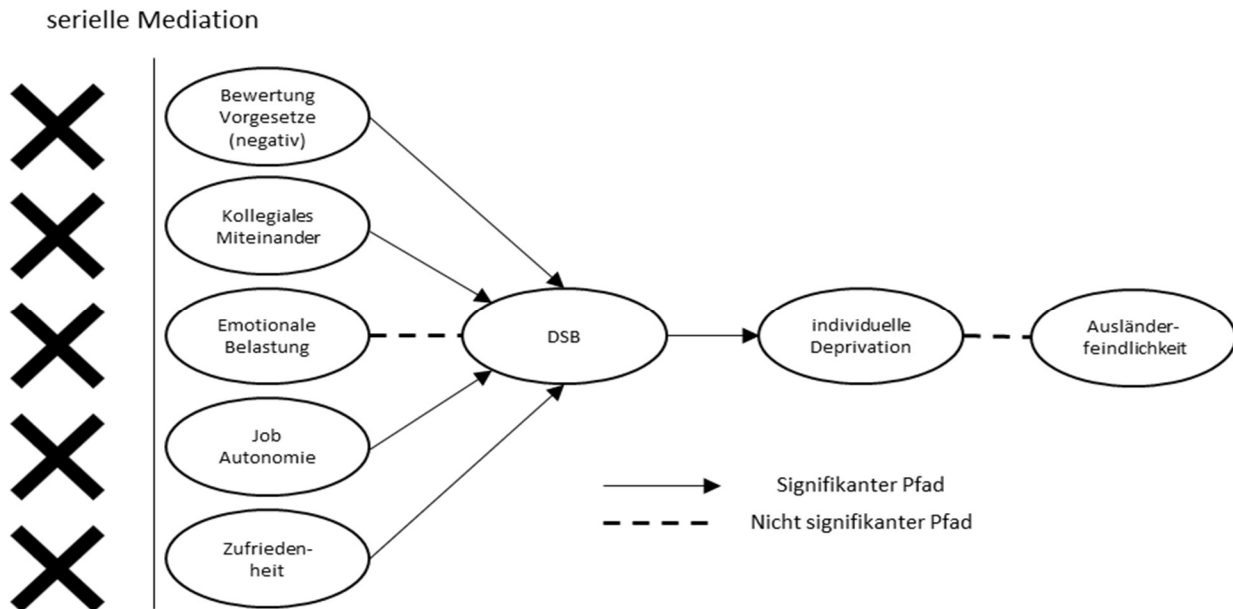
Legende: $n = 3.184$. DSB = Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb. Maximum-Likelihood-Schätzung mit fehlenden Werten (MLMV/FIML). Ovale Variablen repräsentieren latente Variablen, eckige manifeste. Manifeste Indikatorvariablen und ihre Faktorladung, Residuen, Fehlerkorrelationen/Kovarianzen sind in der vereinfachten Darstellung nicht dargestellt. Standardisierte Koeffizienten. Alle Faktorladungen sind bei $p < ,001$ signifikant. Zur Identifikation wurde die Faktorladung jeweils eines Indikatoritems auf 1 fixiert. Gütekriterien: $\chi^2(245) = 1190,10$, $p < ,001$; CFI = ,956, TLI = ,946, RMSEA = ,035, SRMR = ,034, Modifikationsindizes < 111 .

Um den mit unserem Strukturgleichungsmodell nachgewiesenen politischen *Spillover* von den Arbeitsbedingungen über das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb sowie über das Deprivationserleben auf die Ausländerfeindlichkeit zu verdeutlichen, haben wir diese sogenannten seriellen Mediationen (mehrstufige Vermittlung) in den Abbildungen 4, 5 und 6 dargestellt. Als Erstes widmen wir uns Abbildung 4 und der individuellen wirtschaftlichen Deprivation. Vier der fünf Variablen zur Erfassung der Arbeitsbedingungen wirken auf das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb: je besser die Arbeitsbedingungen (Bewertung der Vorgesetzten, Kollegiales Miteinander, emotionale Belastung, Job-Autonomie,

²⁷ Zur Methodik der dargestellten Strukturgleichungsmodelle: Da die indirekten Mediatoreffekte das Produkt zweier Regressionskoeffizienten sind, kann die Annahme der Normalverteilung dieser Effekte in der Population verletzt sein (Hayes 2018). Zusätzlich verwirft der Doornik-Hansen-Omnibus-Test die Nullhypothese der multivariaten Normalität ($\chi^2(46) = 8472,43$; $p < 0,000$). Um unsere indirekten seriellen Effekte zu testen, verwenden wir daher ein Bootstrap-Verfahren mit 1.000 Replikationen. In beiden dargestellten Modellen haben wir außerdem zwei zusätzliche Korrelationen zwischen den Residuen bzw. Kovarianzen exogener latenter Variablen zugelassen: Wir lassen die latenten Variablen der Arbeitsbedingungen korrelieren, da wir davon ausgehen, dass diese nicht unabhängig voneinander sind. Ähnlich sind wir bei der individuellen, kollektiven und politischen Deprivation vorgegangen. Daneben lassen wir die Residualvarianz der individuellen Deprivation („Und wie beurteilen Sie aktuell Ihre eigene wirtschaftliche Lage?“) mit dem Indikatoritem der Job-Zufriedenheit, das die Zufriedenheit mit dem Lohn/Gehalt der Haupterwerbstätigkeit erfragt, korrelieren.

Zufriedenheit), desto besser das Selbstwirksamkeitserleben. Dieses Erleben wiederum beeinflusst die individuelle wirtschaftliche Deprivation positiv: Wer sich als wirksam erlebt, schätzt tendenziell die eigene wirtschaftliche Lage besser ein. Die Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage hat allerdings keinen Einfluss auf die Ausländerfeindlichkeit – womit auch die seriellen Mediationseffekte nicht signifikant sind.

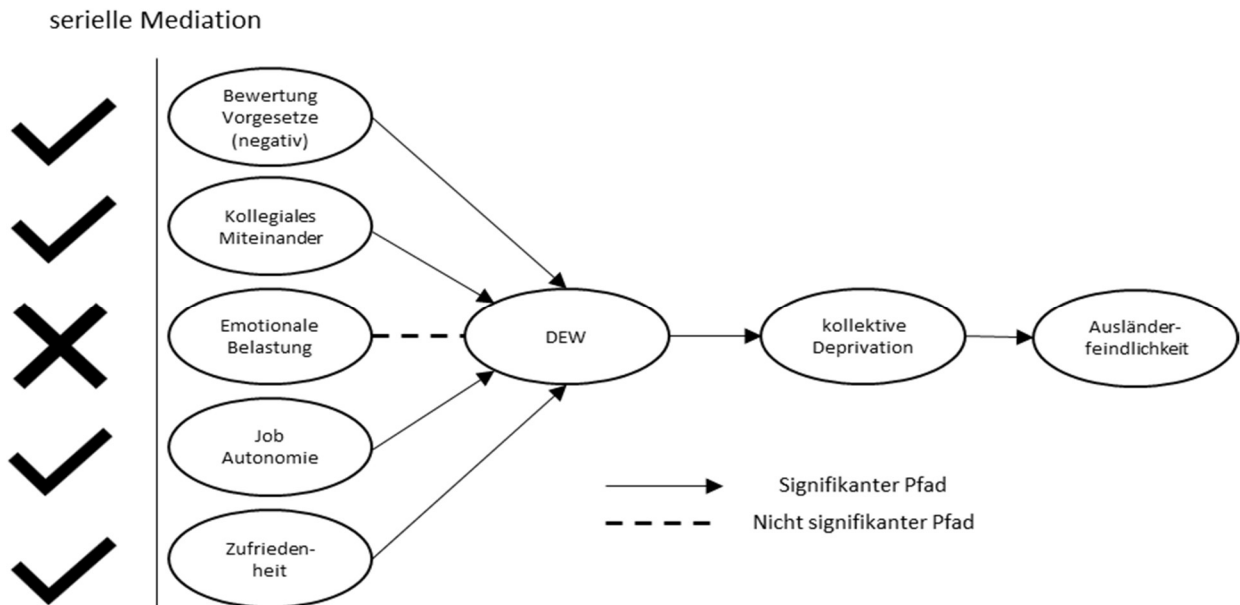
Abbildung 4: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und individuelle wirtschaftliche Deprivation auf Ausländerfeindlichkeit



Legende: Direkte Effekte der Arbeitsbedingungen auf Ausländerfeindlichkeit nicht dargestellt. Signifikanztestung der seriellen Mediation erfolgt mit Bootstrap-Verfahren mit 1.000 Replikationen.

In der zweiten von uns modellierten seriellen Mediation wirken ebenfalls zunächst vier der fünf Variablen zur Erfassung der Arbeitsbedingungen auf das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb: je besser die Arbeitsbedingungen, desto besser das Selbstwirksamkeitserleben. Dieses Erleben wiederum beeinflusst die kollektive wirtschaftliche Deprivation positiv: Wer sich als wirksam erlebt, schätzt die wirtschaftliche Lage Deutschlands besser ein. Eine negative Einschätzung der wirtschaftlichen Lage Deutschlands wiederum erhöht die Ausländerfeindlichkeit. Die seriellen Mediationseffekte sind damit ebenfalls signifikant: Über eine doppelte Vermittlung beeinflussen also Arbeitsbedingungen (bis auf die emotionale Belastung) die Verbreitung von Ausländerfeindlichkeit. Diesen Vorgang bezeichnen wir als politischen *Spill-over*.

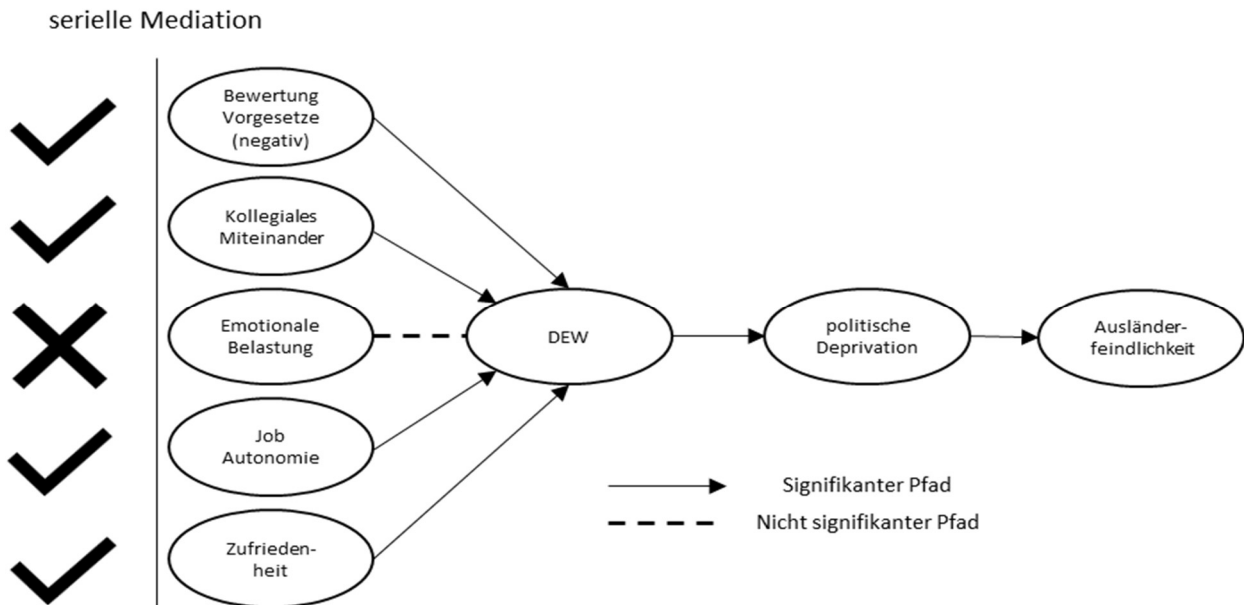
Abbildung 5: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und kollektiver wirtschaftliche Deprivation auf Ausländerfeindlichkeit



Legende: Direkte Effekte der Arbeitsbedingungen auf Ausländerfeindlichkeit nicht dargestellt. Signifikanztestung der seriellen Mediation erfolgt mit Bootstrap-Verfahren mit 1.000 Replikationen.

In der dritten modellierten seriellen Mediation wirken wieder vier der fünf Variablen zur Erfassung der Arbeitsbedingungen zunächst auf das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit in der Arbeitswelt: je besser die Arbeitsbedingungen, desto besser das Selbstwirksamkeitserleben im Betrieb. Dieses Erleben wiederum beeinflusst die politische Deprivation positiv: Wer sich im Betrieb als wirksam erlebt, erlebt sich auch politisch als einflussreicher. Eine negative Einschätzung der eigenen politischen Einflussmöglichkeiten (politische Deprivation) wiederum erhöht die Ausländerfeindlichkeit. Auch in diesem Fall beeinflussen also Arbeitsbedingungen über eine doppelte Vermittlung die Verbreitung von Ausländerfeindlichkeit – die getesteten seriellen Mediationseffekte sind mit Ausnahme der emotionalen Belastung im Betrieb signifikant. Auch hier bezeichnen wir diesen Vorgang als politischen *Spillover*.

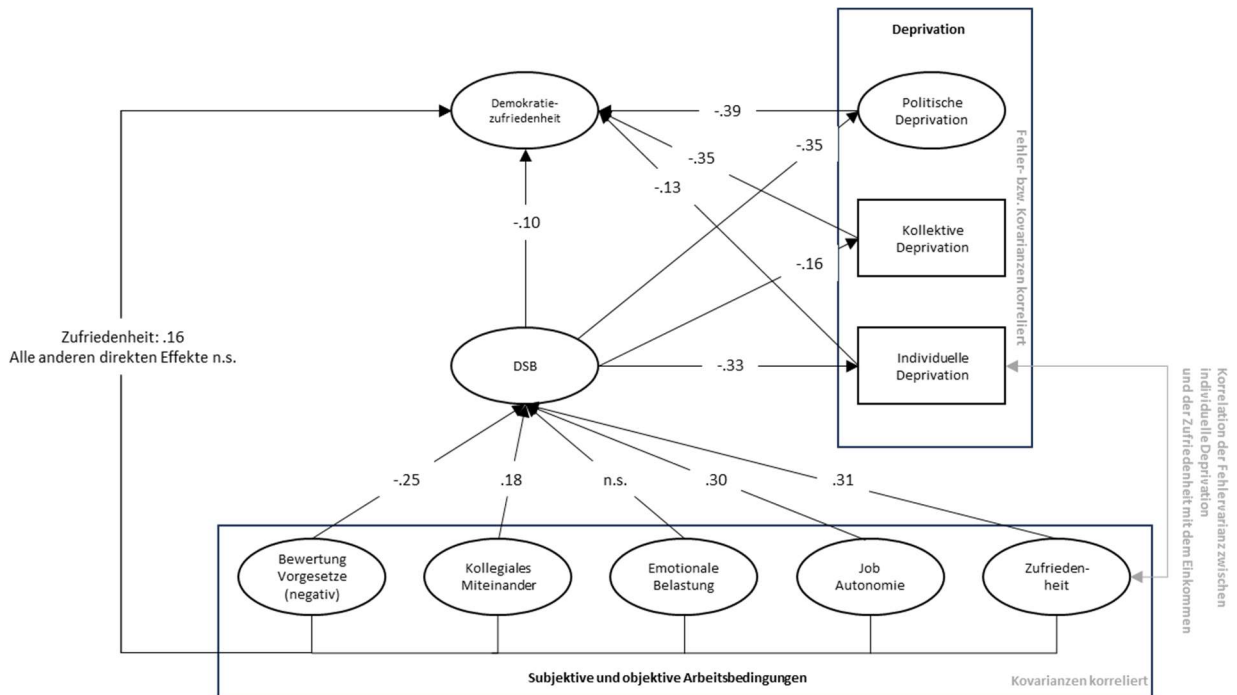
Abbildung 6: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und politische Deprivation auf Ausländerfeindlichkeit



Legende: Direkte Effekte der Arbeitsbedingungen auf Ausländerfeindlichkeit nicht dargestellt. Signifikanztestung der seriellen Mediation erfolgt mit Bootstrap-Verfahren mit 1.000 Replikationen.

Parallel zum Strukturgleichungsmodell zur Erklärung einer ausländerfeindlichen Einstellung haben wir denselben Modellaufbau für die Zufriedenheit mit der Demokratie (wie sie gegenwärtig funktioniert und in der Verfassung festgelegt ist) getestet (Abbildung 6). Hier zeigt sich ein ähnliches Muster: Die emotionale Belastung im Beruf hängt in diesem Modell bei gleichzeitiger Kontrolle der anderen Arbeitsbedingungen nicht mehr statistisch signifikant mit dem Demokratieerleben im Betrieb zusammen und wird entsprechend auch nicht vermittelt. Der demokratische *Spillover*-Effekt lässt sich aber auch hier für alle anderen Variablen zur Erfassung der Qualität der Arbeitsbedingungen beobachten: Sie erhöhen das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb, das in der Folge alle drei Dimensionen der Deprivation verringert und dann wiederum auch die Demokratiezufriedenheit erhöht. Der Vermittlungseffekt findet hier – anders als bei der Ausländerfeindlichkeit – ebenfalls über die individuelle Deprivation statt (siehe auch die Abbildungen 8–10). Die Zufriedenheit im Beruf (Ausstattung, Lohn, Anerkennung) wirkt zudem auch direkt auf die Demokratiezufriedenheit.

Abbildung 7: Vereinfachtes Pfadmodell zum *Spillover*-Effekt bei der Demokratiezufriedenheit (SEM)

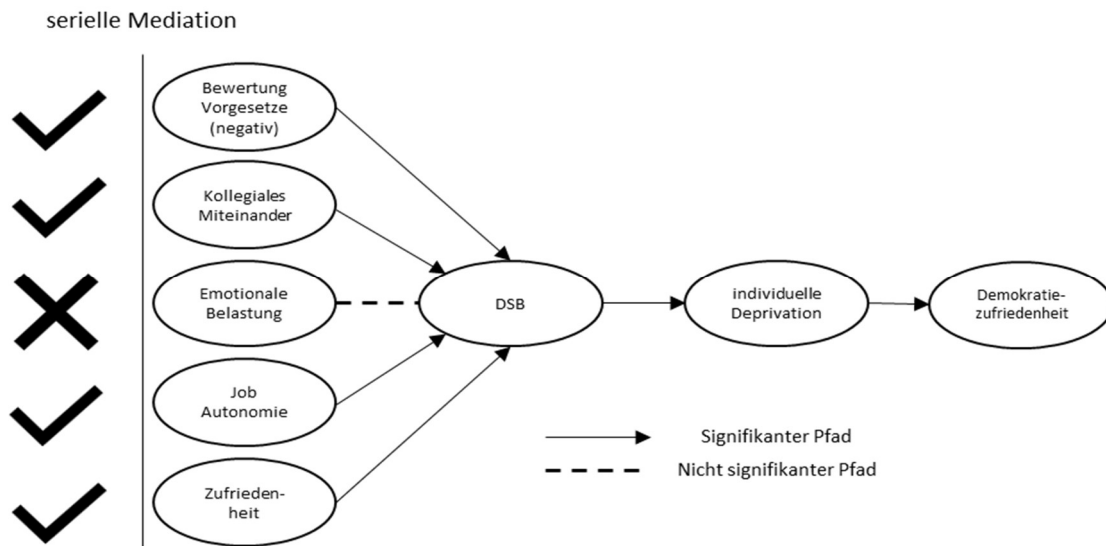


Legende: $n = 3.215$. DSB = Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb. Maximum-Likelihood-Schätzung mit fehlenden Werten (MLMV/FIML). Ovale Variablen repräsentieren latente Variablen, eckige manifeste. Manifeste Indikatorvariablen und ihre Faktorladung, Residuen, Fehlerkorrelationen/Kovarianzen sind in der vereinfachten Darstellung nicht dargestellt.²⁸ Standardisierte Koeffizienten. Alle Faktorladungen sind bei $p < ,001$ signifikant. Zur Identifikation wurde die Faktorladung jeweils eines Indikatoritems auf 1 fixiert. Gütekriterien: $\chi^2(222) = 1178,09$, $p < ,001$; CFI = ,949, TLI = ,937, RMSEA = ,037, SRMR = ,034, Modifikationsindizes $< ,115$.

In Abbildung 8 ist die serielle Mediation für die Effekte von Arbeitsbedingungen auf die Demokratiezufriedenheit dargestellt. Während die emotionale Belastung wieder nicht mit dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb korreliert, stehen die anderen vier Indikatoren in einem positiven Zusammenhang zu diesem Erleben. Dieses Erleben wirkt positiv auf die Einschätzung der individuellen wirtschaftlichen Lage. Und wer die eigene wirtschaftliche Lage gut einschätzt, ist auch mit der Demokratie zufriedener. Über die beschriebene Vermittlung – einen politischen *Spillover* – stärken gute Arbeitsbedingungen damit die Demokratiezufriedenheit.

²⁸ Zur Methodik der beiden dargestellten Strukturgleichungsmodelle: Da die indirekten Mediatoreffekte das Produkt zweier Regressionskoeffizienten sind, kann die Annahme der Normalverteilung dieser Effekte in der Population verletzt sein (Hayes 2018). Zusätzlich verwirft der Doornik-Hansen-Omnibus-Test die Nullhypothese der multivariaten Normalität ($\chi^2(46) = 8472,43$; $p < 0,000$). Um unsere indirekten seriellen Effekte zu testen, verwenden wir daher ein Bootstrap-Verfahren mit 1.000 Replikationen. In beiden dargestellten Modellen haben wir außerdem zwei zusätzliche Korrelationen zwischen den Residuen bzw. Kovarianzen exogener latenter Variablen zugelassen: Wir lassen die latenten Variablen der Arbeitsbedingungen korrelieren, da wir davon ausgehen, dass diese nicht unabhängig voneinander sind. Ähnlich sind wir bei der individuellen, kollektiven und politischen Deprivation vorgegangen. Daneben lassen wir die Residualvarianz der individuellen Deprivation („Und wie beurteilen Sie aktuell Ihre eigene wirtschaftliche Lage?“) und das Indikatoritem der Job-Zufriedenheit, das die Zufriedenheit mit dem Lohn/Gehalt der Haupterwerbstätigkeit erfragt, korrelieren.

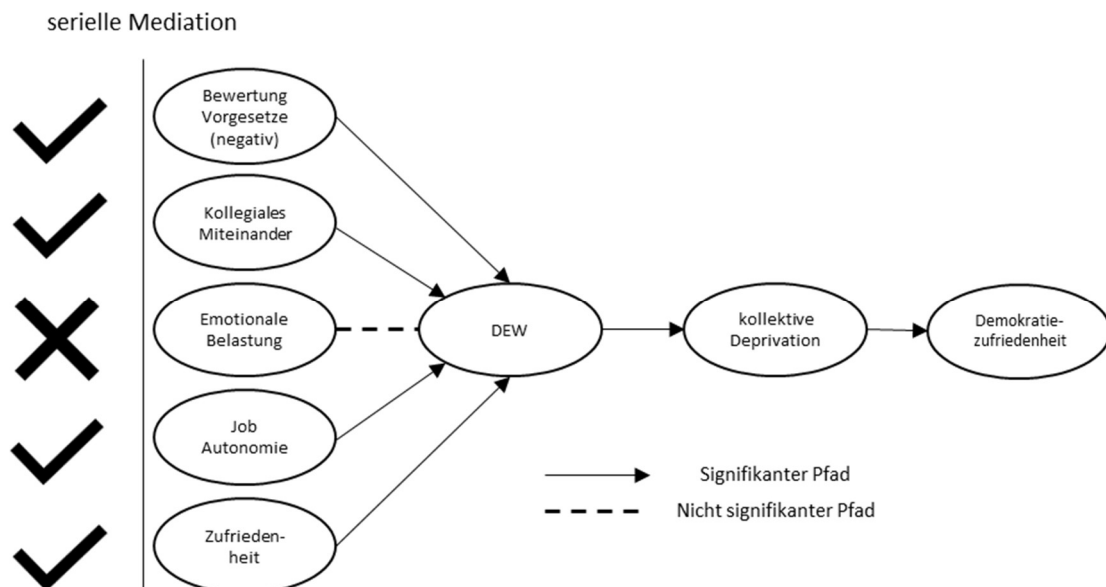
Abbildung 8: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und individueller Deprivation auf Demokratiezufriedenheit



Legende: Direkte Effekte der Arbeitsbedingungen auf Demokratiezufriedenheit nicht dargestellt. Signifikanztestung der seriellen Mediation erfolgt mit Bootstrap-Verfahren mit 1.000 Replikationen.

In Abbildung 9 ist derselbe *Spillover* dargestellt, nur dass er hier über die kollektive wirtschaftliche Deprivation verläuft. Gute Arbeitsbedingungen stärken das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb, das wiederum sorgt für eine positive Bewertung der wirtschaftlichen Lage Deutschlands und die wiederum erhöht die Demokratiezufriedenheit.

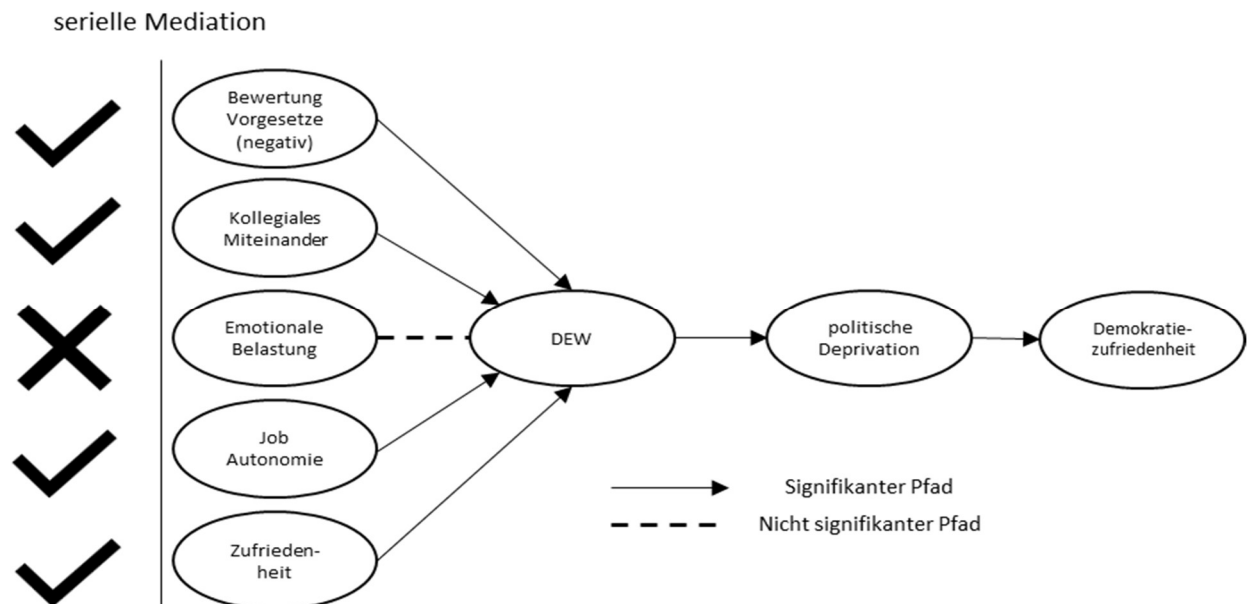
Abbildung 9: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und kollektiver Deprivation auf Demokratiezufriedenheit



Legende: Direkte Effekte der Arbeitsbedingungen auf Demokratiezufriedenheit nicht dargestellt. Signifikanztestung der seriellen Mediation erfolgt mit Bootstrap-Verfahren mit 1.000 Replikationen.

Schließlich ist in Abbildung 10 die gleiche serielle Mediation abgebildet, nur mit der politischen Deprivation als Teil des Scharniers. Gute Arbeitsbedingungen stärken das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb, das wiederum sorgt für eine positive Einschätzung der eigenen politischen Wirksamkeit und dies wiederum erhöht die Demokratiezufriedenheit.

Abbildung 10: Formale Darstellung der seriellen Mediation von Arbeitsbedingungen über DSB und politische Deprivation auf Demokratiezufriedenheit



Legende: Direkte Effekte der Arbeitsbedingungen auf Demokratiezufriedenheit nicht dargestellt. Signifikanztestung der seriellen Mediation erfolgt mit Bootstrap-Verfahren mit 1.000 Replikationen.

7 Zusammenfassung und Fazit

Diese Studie hatte zum Ziel, aufbauend auf der Bremer Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit“ wichtige demokratie- und arbeitspolitische Fragen zu beantworten. Insbesondere sollte geprüft werden, inwiefern die Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Bremen nicht nur zu einer demokratischen Betriebskultur – konkret zum Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit –, sondern auch darüber hinaus zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beiträgt. Wir argumentieren, dass die alltäglichen Erfahrungen in der Arbeitswelt sich (vermittelt) auf die Zufriedenheit mit der Demokratie, die Zustimmung zur Wahlteilnahme als Norm sowie die Ablehnung ausländerfeindlicher Einstellungen auswirken. Wir nahmen weiter an, dass sich das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit nicht direkt, sondern insbesondere über die Zwischenstation wirtschaftlichen und politischen Ohnmachtserlebens (Deprivation) vermittelt auf die genannten politischen Einstellungen auswirkt. Die Erfahrungen in der Arbeitswelt werden dabei generalisiert und diese generalisierte Einstellung (mehr oder weniger Deprivation) prägt dann die politische Haltung der Befragten.

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen in eindrucksvoller Weise unsere Überlegungen: Wie bereits klassische soziologische Autor*innen betonten, verläuft über Arbeit nicht nur ein großer Teil der sozialen Integration der Menschen in die arbeitsteilige Gesellschaft. Zugleich sind Beschäftigte über die Arbeitswelt auch Ohnmachtserfahrungen, Marktzwängen und hierarchischen Strukturen ausgesetzt. In Anlehnung an Erich Fromm argumentieren wir, dass solche Ohnmachtserfahrungen autoritäre Dispositionen begünstigen können – wie wir hier auch in Form von Ausländerfeindlichkeit beobachten konnten –, während umgekehrt gelingende Partizipationserfahrungen das demokratische Bewusstsein und auch die Demokratiezufriedenheit stärken. Hierfür liefert die vorliegende Studie wichtige und neue empirische Belege. Die Arbeitswelt erweist sich als Ort, an dem demokratische Selbstwirksamkeit erlebt und internalisiert werden kann. Beschäftigte, die im Betrieb Kontrolle und Einfluss erleben, glauben stärker an ihre eigene Handlungsfähigkeit – nicht nur im betrieblichen, sondern eben auch im politischen Raum. Dies stützt die partizipations-theoretische These eines „political spillover“ (Pateman 1970): Demokratische Erfahrungen in der Arbeitswelt übertragen sich auf die allgemeine politische Orientierung. Demokratie muss immer gelebt, gelernt und erfahren werden („learning by doing“, Kiess 2022) und dabei sind betriebliche Mitbestimmung, Partizipation und faire Arbeitsbeziehungen keine Randfragen, sondern demokratiepolitische Infrastruktur.

Institutionen wie Betriebsräte, Gewerkschaften und Tarifverträge schaffen dabei die institutionellen Voraussetzungen einer „industrial citizenship“ (Marshall 1992), deren subjektive Entsprechung das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit bildet. Denn entscheidend ist unseren Ergebnissen folgend, dass diese Institutionen auch praktisch mit Leben gefüllt werden. Nur dort, wo Beschäftigte tatsächlich Einfluss nehmen, Konflikte aushandeln und ihre Interessen kollektiv wie individuell vertreten, entsteht eine demokratische Betriebskultur. In diesem Sinne ist Mitbestimmung eine Ressource demokratischer Stabilität. Dies ist gerade vor dem Hintergrund der Erosion der Tarifbindung und kollektiver Vertretungsstrukturen hervorzuheben. Darüber hinaus zeigt sich, dass vor allem kollegiale Beziehungen, faire Vorgesetzte, berufliche Autonomie und wahrgenommene Wertschätzung die Wahrscheinlichkeit erhöhen, Demokratie im Betrieb als erfahrbar und sinnvoll zu erleben. Das soziale Beziehungsgefüge spielt unseren Analysen zufolge sogar die stärkste Rolle. Diese Ergebnisse lassen sich mit dem sozialphilosophischen und sozialisationstheoretischen Konzept der Anerkennung verbinden (Honneth 1992): Die Erfahrung von Solidarität und sozialer

Wertschätzung bildet die Grundlage individueller Selbstschätzung. Eine positive Selbstschätzung und reziproke Anerkennung wiederum sind Bausteine einer demokratischen Haltung. Umgekehrt führen Entfremdung, mangelnde Anerkennung und Willkürerfahrungen zu Frustration und Entsolidarisierung, was jedoch unter anderem durch kollektive Interessenvertretung und Gewerkschaften gemildert bzw. aufgefangen werden kann. Ebenfalls auffällig ist vor diesem Hintergrund, dass Vorgesetzte sogar häufiger Vorbehalte gegenüber arbeitsmarktbezogener Zuwanderung aufweisen als Beschäftigte insgesamt.

Die Bremer Beschäftigtenbefragung bestätigt, dass die Arbeitswelt weiterhin geschlechtsspezifisch strukturiert ist. Vor dem Hintergrund geschlechterspezifischer Ungleichheit – hinsichtlich des Einkommens, aber auch der Zeitsouveränität, z. B. im Hinblick auf unbezahlte Care-Arbeit im Privaten – haben wir auch untersucht, inwiefern sich Männer und Frauen hinsichtlich des Erlebens demokratischer Selbstwirksamkeit im Beruf unterscheiden. Während sich der aus der Vorurteils- und Rechtsextremismusforschung bekannte *Gender Gap* deutlich auch in Bremen bei der Toleranz gegenüber arbeitsmarktbezogener Zuwanderung und bei der Ausländerfeindlichkeit zeigt (Frauen sind signifikant seltener ausländerfeindlich eingestellt), ist die Lage hinsichtlich der erlebten demokratischen Selbstwirksamkeit nicht eindeutig. Bivariat stellten wir keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen fest. Erst in der multivariaten Analyse – also unter „Bereinigung“ verschiedenster anderer Einflüsse – zeigte sich ein kleiner Geschlechtereffekt. Dieser Effekt liegt allerdings an der Grenze der statistischen Signifikanz und sollte nicht überinterpretiert werden. Das Ergebnis ist einerseits überraschend, eben weil „typische“ Männer- und Frauenberufe so unterschiedlich strukturiert sind. Andererseits argumentieren wir, dass spezifische Erfahrungen und Arbeitsbedingungen – etwa die individuelle Zeitsouveränität und damit auch Care-Arbeit betreffend – ausschlaggebend sind und nicht so sehr sozialstrukturelle Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Migrationsgeschichte. Das schon in den 1980er-Jahren diskutierte Konzept der Zeitsouveränität (Gensior und Wolf 1980) ist nicht nur arbeitspolitisch relevant (z. B. Rump und Eilers 2019). Eine gerechte Verteilung von Zeit gilt außerdem als wichtige Dimension des gesellschaftlichen Zusammenhalts (Bücker 2023) und ist auch insofern direkt mit unserer Fragestellung verknüpft.

Auffällig hinsichtlich klassischer struktureller Variablen ist zudem, dass das Nettoeinkommen in unseren multivariaten Analysen weder auf das Demokratieerleben im Betrieb noch auf andere politische Einstellungen signifikanten Einfluss hat, obwohl bivariat durchaus Unterschiede zwischen höheren und niedrigeren Einkommensgruppen bestehen. Entscheidend ist aber unseren Ergebnissen zufolge nicht die Höhe des Einkommens selbst, sondern die Zufriedenheit mit der Bezahlung und damit die subjektive Bewertung materieller Anerkennung der eigenen Arbeit. Dieser Aspekt bestimmt unter anderem die allgemeine Jobzufriedenheit, die sich als einer der stärksten Prädiktoren demokratischer Selbstwirksamkeit erweist und auch in unseren Mediationsanalysen noch einen direkten positiven Effekt auf die Demokratiezufriedenheit aufweist. Diese Dynamik wiederum ist gerade in Arbeitsmarktsegmenten mit Niedriglöhnen, prekärer Beschäftigung und Erosion der Tarifbindung besorgniserregend. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Bremer Wirtschaft ergibt sich daraus dringender Handlungsbedarf. In dieser Hinsicht zeigen sich bereits innerhalb des Bundeslandes deutliche Unterschiede: Während sich in Bremen 17 % der dort wohnenden Beschäftigten offen ausländerfeindlich zeigen, ist es in Bremerhaven mehr als jede*r Vierte (27 %). Ökonomische Unsicherheit und fehlende materielle Anerkennung verstärken das Gefühl politischer Ohnmacht und damit einen Nährboden für politische Entfremdung und demokratiefeindliche Einstellungen.

Eine demokratiestärkende Arbeitsmarktpolitik müsste deshalb auf gute Löhne und Einkommensgerechtigkeit im Rahmen anerkennender und partizipativer Arbeitsverhältnisse zielen.

Insgesamt zeigt sich das Deprivationserleben als ein zentraler vermittelnder Mechanismus zwischen betrieblicher Erfahrung und politischer Orientierung. Unsere seriellen Mediationsanalysen zeigen, dass das kollegiale Miteinander, faire und wertschätzende Führung, berufliche Autonomie und allgemeine Arbeitszufriedenheit das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb fördern. Dieses Gefühl, im Arbeitskontext etwas bewirken zu können, verringert wiederum subjektive Deprivationserfahrungen – sowohl im ökonomischen als auch im politischen Sinne. Das Selbstwirksamkeitserleben und generalisiertes Deprivationserleben bilden somit das doppelte Scharnier zwischen betrieblicher und politischer Sphäre: Wer sich im Arbeitsleben ernst genommen und wirksam erlebt, empfindet sich auch gesellschaftlich seltener als abgehängt oder benachteiligt. Dies erhöht die Zufriedenheit mit der Demokratie und verringert zugleich die Neigung zur Abwertung „Anderer“ in Form ausländerfeindlicher Einstellungen. Umgekehrt führen fehlende Mitbestimmung, mangelnde Autonomie und ein belastendes Betriebsklima zu einem Gefühl der Ohnmacht im Betrieb, das auch Deprivationserfahrungen in der politischen Sphäre befördert – und über diesen Weg autoritäre Deutungsmuster und die Abwertung „Anderer“ verstärkt. Wo betriebliche Demokratie erodiert, entsteht ein Resonanzraum für populistische und autoritäre Mobilisierung. Demokratiefeindlichkeit ist damit auch ein Symptom neoliberaler Restrukturierung, die Autonomie in Flexibilitätszwang und Verantwortung in Selbstoptimierung verkehrt (Amlinger und Nachtwey 2022).

Vor diesem Hintergrund sind aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt – Entgrenzung, Arbeitsverdichtung und verstärkte Kontrolle – in Kombination mit der fortdauernden, mehrfachen und tiefgreifenden Transformation der Wirtschaft demokratiepolitisch höchst gefährlich. Die genannten negativen Komponenten erzeugen strukturell das Gegenteil dessen, was Demokratie benötigt, nämlich Erfahrungen von Selbstwirksamkeit, Mitbestimmung, Solidarität und Gleichwertigkeit. Gerade Transformationsprozesse – sie stehen so oder so an – sollten deshalb beteiligungsorientiert und sozial gerecht mit den Beschäftigten gestaltet werden, anstatt sie ungefiltert auf diese zurollen zu lassen.

Insgesamt sprechen unsere Ergebnisse für eine politische Neubewertung der Arbeitswelt als Ort demokratischer und sozialer Integration. Gute Arbeit im Sinne einer den Menschen „entgegenkommenden Lebenswelt“ (Habermas) ist nicht nur förderlich für eine nachhaltige Unternehmensführung, erfolgreiche Beschäftigtenbindung, ein gutes Betriebsklima und damit letztlich auch die Produktivität, sondern für die Demokratie geradezu konstitutiv. Wer im Betrieb Beteiligung und Kontrolle erfährt, lernt Demokratie praktisch. Wer in der Arbeitswelt vor allem Ohnmacht, Entwertung und Kontrollverlust erlebt, generalisiert diese Erfahrungen eher und verliert den Glauben an die Demokratie. Letztlich hängt daran auch die Wahlteilnahme. Sie ist verknüpft mit einem positiven Demokratieerleben, geringerer Deprivation und einer stärkeren politischen Selbstwirksamkeit. Nichtwähler*innen zeichnen sich dagegen durch deutlich höhere Deprivationswerte und geringere Identifikation mit demokratischen Normen aus.

8 Literatur

- Almond, Gabriel A., und Sidney Verba. 1972. *The civic culture: political attitudes and democracy in five nations*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.
- Amlinger, Carolin, und Oliver Nachtwey. 2022. *Gekränkte Freiheit: Aspekte des libertären Autoritarismus*. Originalausgabe. Berlin: Suhrkamp.
- Arabadjieva, Kalina, Nicola Countouris, Bianca Luna Fabris, und Wouter Zwysen, Hrsg. 2023. *Transformative ideas – ensuring a just share of progress for all*. Brussels: ETUI aisbl.
- Arrighi, Barbara A., und David J. Maume. 1994. Workplace Control and Political Participation. *Sociological Focus* 27: 147–159.
- Beck, Linda, und Linus Westheuser. 2022. Verletzte Ansprüche. Zur Grammatik des politischen Bewusstseins von ArbeiterInnen. *Berliner Journal für Soziologie* 32: 279–316.
- Behrens, Martin, und Heiner Dribbusch. 2024. Mitbestimmung bleibt umkämpft. Ergebnisse der vierten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. *WSI-Mitteilungen* 77: 467–476.
- Bohnsack, Ralf. 1989. *Generation, Milieu und Geschlecht. Ergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Jugendlichen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brand, Ulrich et al. 2025. Structural limitations of the decarbonization state. *Nature Climate Change* 15: 927–934.
- Bücker, Teresa. 2023. *Alle_Zeit: eine Frage von Macht und Freiheit*. 4. Auflage. Berlin: Ullstein.
- Budd, John W., und J. Ryan Lamare. 2021. Worker Voice and Political Participation in Civil Society. In *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Hrsg. Klaus F. Zimmermann, 1–20. Cham: Springer International Publishing.
- Campbell, Donald T. 1963. Social Attitudes and Other Acquired Behavioral Dispositions. In *Psychology: A study of a science. Study II. Empirical substructure and relations with other sciences. Volume 6. Investigations of man as socius: Their place in psychology and the social sciences*, 94–172. New York: McGraw-Hill.
- Cotton, John, David Vollrath, Kirk Froggatt, Mark Lengnick-Hall, und Kenneth Jennings. 1988. Employee Participation: Diverse Forms and Different Outcomes. *The Academy of Management Review* 13: 8–22.
- Crouch, Colin. 2008. *Postdemokratie*. Deutsche Erstausgabe. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Decker, Oliver, Johannes Kiess, und Elmar Brähler. 2023. *Autoritäre Dynamiken und die Unzufriedenheit mit der Demokratie. Die rechtsextreme Einstellung in den ostdeutschen Bundesländern*. Leipzig: Else-Frenkel-Brunswik-Institut.
- Decker, Oliver, Johannes Kiess, Ayline Heller, und Elmar Brähler, Hrsg. 2024. *Vereint im Ressentiment: autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen: Leipziger Autoritarismus Studie 2024*. Originalausgabe. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Detje, Richard, Wolfgang Menz, Sarah Nies, und Dieter Sauer, Hrsg. 2011. *Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht von Betroffenen*. Hamburg: VSA-Verl.
- Detje, Richard, Wolfgang Menz, Sarah Nies, Dieter Sauer, und Joachim Bischoff, Hrsg. 2013. *Krisenerfahrungen und politische Orientierungen: der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat*. Hamburg: VSA Verlag.
- Detje, Richard, und Dieter Sauer. 2021. *Solidarität in der Transformation. Fortschrittspotenziale in Zeiten der Krise*. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Dilling, Marius, Alina Sorrentino, Elmar Brähler, Jörg M. Fegert, und Oliver Decker. 2025. The authoritarian syndrome as an attempt to restore control and its mediating role in anti-Semitism and xenophobia in Germany. *Analyses of Social Issues and Public Policy* 25: e70009.

- Dörre, Klaus. 2021. *Die demobilisierte Klassengesellschaft. Begriffe, Theorie, Analysen, Politik*. Frankfurt: Campus.
- Dukes, Ruth, und Wolfgang Streeck. 2023. *Democracy at work: contract, status and post-industrial justice*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Durand, Cédric, Elena Hofferberth, und Matthias Schmelzer. 2024. Planning beyond growth: The case for economic democracy within ecological limits. *Journal of Cleaner Production* 437: 140351.
- Durkheim, Émile. 1893. *De la division du travail social*. Paris: Les Presses universitaires de France.
- Elden, J. Maxwell. 1981. Political Efficacy at Work: The Connection between More Autonomous Forms of Workplace Organization and a More Participatory Politics. *American Political Science Review* 75: 43–58.
- Elsässer, Lea. 2018. *Wessen Stimme zählt? Soziale und politische Ungleichheit in Deutschland*. Frankfurt New York: Campus Verlag.
- Elsässer, Lea, Svenja Hense, und Armin Schäfer. 2018. *Government of the People, by the Elite, for the Rich: Unequal Responsiveness in an Unlikely Case*. Cologne: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Fritsche, Immo et al. 2013. The power of we: Evidence for group-based control. *Journal of Experimental Social Psychology* 49: 19–32.
- Fromm, Erich. 1937. Zum Gefühl der Ohnmacht: *Zeitschrift für Sozialforschung* 6: 95–118.
- Frymer, Paul, und Jacob M. Grumbach. 2021. Labor Unions and White Racial Politics. *American Journal of Political Science* 65: 225–240.
- Gensior, Sabine, und Frieder O. Wolf. 1980. „Zeitsouveränität“ und Normalarbeitszeit. Zur neueren Diskussion über „Arbeitszeitpolitik“. *Leviathan* 8: 106–119.
- Geurkink, Bram, Agnes Akkerman, und Roderick Sluiter. 2022. Political Participation and Workplace Voice: The Spillover of Suppression by Supervisors. *Political Studies* 70: 327–347.
- Grasso, Maria T. 2013. The Differential Impact of Education on Young People’s Political Activism: Comparing Italy and the United Kingdom. *Comparative Sociology* 12: 1–30.
- Habermas, Jürgen. 2022. *Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit und die deliberative Politik*. Erste Auflage, Originalausgabe. Berlin: Suhrkamp.
- Habermas, Jürgen. 1983. *Moralbewusstsein und kommunikatives Handeln*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Haddock, Geoffrey, und Gregory R. Maio. 2014. Einstellungen. In *Sozialpsychologie, Springer-Lehrbuch*, Hrsg. Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe und Miles Hewstone, 197–229. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Hadziabdic, Sinisa, und Lucio Baccaro. 2020. A Switch or a Process? Disentangling the Effects of Union Membership on Political Attitudes in Switzerland and the UK. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society* 59: 466–499.
- Han, Byung-Chul. 2021. *Infokratie: Digitalisierung und die Krise der Demokratie*. Berlin: Matthes & Seitz.
- Hassan, Bilal. 2024. Workplace democracy and democratic legitimacy in Europe. *Economic and Industrial Democracy* 45: 389–414.
- Hentges, Gudrun. 2020. *Krise der Demokratie – Demokratie in der Krise? Gesellschaftsdiagnosen und Herausforderungen für die politische Bildung*. Berlin: Wochenschau Verlag.
- Hillje, Johannes. 2022. *Das „Wir“ der AfD: Kommunikation und kollektive Identität im Rechtspopulismus*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

- Hilmer, Richard, Bettina Kohlrausch, Rita Müller-Hilmer, und Jérémie Gagné. 2017. *Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern*. Düsseldorf: WSI https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_044_2017.pdf.
- Hirst, Paul, und Grahame Thompson. 1996. *Globalization in Question*. Cambridge: Polity Press.
- Honneth, Axel. 2023. *Der arbeitende Souverän: eine normative Theorie der Arbeit*. Erste Auflage, Originalausgabe. Berlin: Suhrkamp.
- Honneth, Axel. 1992. *Kampf um Anerkennung: zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hossbach, Christian. 2025. Vorschläge für die regionale Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation. *WSI-Mitteilungen* 78: 158–160.
- Hövermann, Andreas, Bettina Kohlrausch, Armin Langer, und Bart Meuleman. 2025. *How Work Shapes Democracy – Political preferences, populist attitudes and far-right voting intentions among the European labour force – a cross-country survey project in the face of the 2024 EU elections*. Düsseldorf: WSI.
- Hövermann, Andreas, Bettina Kohlrausch, und Dorothea Voss. 2021. Antidemokratische Einstellungen Hrsg. Hans-Böckler-Stiftung. *Forschungsförderung Policy Brief* 20.
- Hövermann, Andreas, Bettina Kohlrausch, und Dorothea Voss-Dahm. 2022. *Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit anti-demokratischen Einstellungen zusammenhängen: Befunde einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Hurrelmann, Klaus, und Dieter Ulich. 1991. *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. 4., völlig neubearb. Aufl. Weinheim: Beltz.
- infas. 2025. *Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2025*. Bonn: infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH.
- Jahoda, Marie. 1984. Braucht der Mensch die Arbeit? In *Leben wir, um zu arbeiten? die Arbeitswelt im Umbruch*, Hrsg. Frank Niess, 11–17. Köln: Bund-Verlag.
- Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld, und Hans Zeisel. 1933. *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziografischer Versuch*. Leipzig: Hirzel.
- Jirjahn, Uwe, und Johannes Kiess. 2024. *Does Employee Representation Foster Workplace Democracy?* Trier: Universität Trier.
- Jirjahn, Uwe, und Thi Xuan Thu Le. 2024. Political spillovers of workplace democracy in Germany. *Annals of Public and Cooperative Economics* 95: 5–31.
- Kämpf, Tobias, Miriam Klöpfer, und Stefan Lücking. 2024. Macht und Gegenmacht in der digitalen Transformation. *WSI-Mitteilungen* 77: 2–2.
- Kempen, Otto Ernst. 2017. *Hugo Sinzheimer: Architekt des kollektiven Arbeitsrechts und Verfassungspolitiker*. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Societäts-Verlag.
- Kiess, Johannes, Alina Wesser-Saalfrank, et al. 2023. *Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen*. Frankfurt am Main: Otto-Brenner-Stiftung.
- Kiess, Johannes. 2021. Class Against Democracy? Family Background, Education, and (Youth) Political Participation in Germany. In *Youth and politics in times of increasing inequalities*, Hrsg. Marco Giugni und Maria Grasso, 29–56. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Kiess, Johannes. 2025. Das antidemokratische Denken der extremen Rechten heute. Eine Kartierung aktueller Veröffentlichungen. *Soziologische Revue* 48: 265–283.
- Kiess, Johannes. 2022. Learning by doing: The impact of experiencing democracy in education on political trust and participation. *Politics* 42: 75–94.
- Kiess, Johannes, Marius Dilling, Ayline Heller, und Elmar Brähler. 2024. Soziale Ungleichheit, Deprivation, sozialräumlicher Kontext und rechtsextreme Einstellung. In *Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen/Leipziger Autoritarismus*

- Studie 2024, Forschung Psychosozial*, Hrsg. Oliver Decker, Johannes Kiess, Ayline Heller und Elmar Brähler, 101–131. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Kiess, Johannes, und Michael Nattke. 2024. *Widerstand über alles: wie die Freien Sachsen die extreme Rechte mobilisieren*. Leipzig: edition überland.
- Kiess, Johannes, Jenny Preunkert, Martin Seeliger, und Joris Steg, Hrsg. 2023. *Krisen und Soziologie*. 1. Auflage. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Kiess, Johannes, und Andre Schmidt. 2020. Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In *Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments - neue Radikalität: Leipziger Autoritarismus Studie 2020*, Hrsg. Oliver Decker und Elmar Brähler, 119–147. Gießen: Psychosozial Verlag.
- Kiess, Johannes, und Andre Schmidt. 2025. Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus? *WSI-Mitteilungen* 78: 253–262.
- Kiess, Johannes, und Andre Schmidt. 2024. The political spillover of workplace democratization: How democratic efficacy at the workplace contributes to countering right-wing extremist attitudes in Germany. *Economic and Industrial Democracy* 0143831X241261241.
- Kiess, Johannes, Andre Schmidt, und Sophie Bose. 2022. Konfliktwahrnehmungsmuster der abhängig Beschäftigten in Deutschland. In *Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten: Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022, Forschung psychosozial*, Hrsg. Oliver Decker, Ayline Heller, Johannes Kiess und Elmar Brähler, 271–301. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Kiess, Johannes, Julia Schuler, Oliver Decker, und Elmar Brähler. 2022. Comeback des Autoritarismus-Konzepts: autoritäres Syndrom und autoritäre Dynamik zur Erklärung rechtsextremer Einstellung. In *Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Ursachen von Ungleichwertigkeitsideologien und Rechtsextremismus*, vol. 10, 14–25. Jena: Amadeu Antonio Stiftung.
- Lübker, Malte, und Thorsten Schulten. 2024. *Tarifbindung in den Bundesländern - Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten*. Düsseldorf: WSI.
- Mannheim, Karl, David Kettler, Volker Meja, und Nico Stehr. 2022. *Strukturen des Denkens*. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Marien, Sofie, Marc Hooghe, und Ellen Quintelier. 2010. Inequalities in Non-Institutionalised forms of Political Participation: A Multi-Level Analysis of 25 Countries. *Political Studies* 58: 187–213.
- Marshall, Thomas Humphrey. 1992. *Bürgerrechte und soziale Klassen: zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates*. Frankfurt/Main: Campus.
- Massolle, Julia. 2021. *Die Transformation von Arbeit mitgestalten. Mehr Mitbestimmung und Partizipation bei Veränderungsprozessen*. Düsseldorf: WSI.
- Menz, Wolfgang, und Sarah Nies. 2019. Fragile Sicherheiten und Legitimationsprobleme. Rechtspopulismus aus arbeitssoziologischer Perspektive. *WSI-Mitteilungen* 72: 177–184.
- Merkel, Wolfgang, Hrsg. 2015. *Demokratie und Krise: Zum schwierigen Verhältnis von Theorie und Empirie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Merkel, Wolfgang. 2023. *Im Zwielficht: Zerbrechlichkeit und Resilienz der Demokratie im 21. Jahrhundert*. 1. Auflage. Weinheim: Campus Verlag.
- Milert, Werner. 2024. Zwischen Anerkennung und Ablehnung. Die Einstellung der Unternehmerschaft zu den Betriebsräten der Weimarer Republik. In *Betriebsräte in deutschen Unternehmen von der Weimarer Republik bis heute*, Hrsg. Stefan Berger und Andrea Hohmeyer, 35–56. Göttingen: Böhlau Verlag Köln.
- Mosimann, Nadja, Line Rennwald, und Adrian Zimmermann. 2019. The radical right, the labour movement and the competition for the workers' vote. *Economic and Industrial Democracy* 40: 65–90.

- Müller-Jentsch, Walther. 2024. Mitbestimmung als konstitutives Element einer sozialen Marktwirtschaft. In *Betriebsräte in deutschen Unternehmen von der Weimarer Republik bis heute*, Hrsg. Stefan Berger und Andrea Hohmeyer, 247–262. Göttingen: Böhlau Verlag Köln.
- Nie, Norman H., Jane Junn, und Kenneth Stehlik-Barry. 1996. *Education and democratic citizenship in America*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nohl, Arnd-Michael. 2022. *Politische Sozialisation, Protest und Populismus: Erkundungen am Rande der repräsentativen Demokratie*. 1. Auflage. Weinheim: Juventa Verlag.
- Pateman, Carole. 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Peterson, Steven A. 1992. Workplace Politicization and its Political Spillovers: A Research Note. *Economic and Industrial Democracy* 13: 511–524.
- Pfeiffer, Sabine. 2023. Die doppelte Transformation in der Automobilindustrie. *WSI-Mitteilungen* 76: 296–304.
- Pfeiffer, Sabine. 2017. Industrie 4.0 in the Making - Discourse Patterns and the Rise of Digital Despotism. In *The New Digital Workplace: How New Technologies Revolutionise Work*, Hrsg. Kendra Briken, Shiona Chillas und Martin Krzywdzinski, 21–41. Wiesbaden: Springer.
- Pichler, Melanie, Ulrich Brand, und Christoph Görg. 2020. The double materiality of democracy in capitalist societies: challenges for social-ecological transformations. *Environmental Politics* 29: 193–213.
- Polanyi, Karl. 1973. *The Great Transformation: Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. 10. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Popitz, Heinrich, Hans Paul Bahrtdt, Ernst August Jüres, und Hanno Kesting. 1957. *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Przeworski, Adam. 2020. *Krisen der Demokratie*. Deutsche Erstausgabe. Berlin: Suhrkamp.
- Rao, J. N. K., und A. J. Scott. 1984. On Chi-Squared Tests for Multiway Contingency Tables with Cell Proportions Estimated from Survey Data. *The Annals of Statistics* 12.
- Rapic, Smail, Hrsg. 2021. *Jenseits des Kapitalismus*. 1. Auflage. Baden-Baden: Verlag Karl Alber.
- Rhein, Philipp. 2023. *Rechte Zeitverhältnisse: eine soziologische Analyse von Endzeitvorstellungen im Rechtspopulismus*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Rippl, Susanne, und Dirk Baier. 2005. Das Deprivationskonzept in der Rechtsextremismusforschung. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57: 644–666.
- Rödl, Florian, und Felix Syrovatka, Hrsg. 2025. *Tariffbürgerschaft: Die Tarifautonomie in der modernen Demokratie*. 1. Auflage. Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag.
- Rump, Jutta, und Silke Eilers, Hrsg. 2019. *Arbeitszeitpolitik: Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Sauer, Dieter, Ursula Stöger, Joachim Bischoff, Richard Detje, und Bernhard Müller. 2018. *Rechtspopulismus und Gewerkschaften: eine arbeitsweltliche Spurensuche*. Hamburg: VSA: Verlag.
- Schaal, Gary S. 2016. Der aktuelle Diskurs über die Krise der Demokratie. *Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft* 10: 371–390.
- Schäfer, Armin. 2014. *Der Verlust politischer Gleichheit. Warum sinkende Wahlbeteiligung der Demokratie schadet*. Frankfurt am Main: Campus.
- Schäfer, Armin, und Michael Zürn. 2021. *Die demokratische Regression: die politischen Ursachen des autoritären Populismus*. Berlin: Suhrkamp.
- Schilk, Felix. 2024. *Die Erzählgemeinschaft der Neuen Rechten: Zur politischen Soziologie konservativer Krisennarrative*. Bielefeld: Transcript Verlag.

- Schmidt, Andre, Sophie Bose, und Johannes Kiess. 2024. Zwischen Fatalismus und Selbstbehauptung. Facetten des Deprivationserlebens von Arbeiterinnen und Arbeitern in Sachsen. In *Demokratie in Sachsen. Jahrbuch des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für 2023*, Hrsg. Oliver Decker, Fiona Kalkstein, Johannes Kiess und Piotr Kocyba, 131–153. edition überland.
- Seeliger, Martin, und Sebastian Seignani, Hrsg. 2021. *Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit?* 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos.
- Streeck, Wolfgang. 2013. *Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*. Bonn: bpb.
- Urban, Hans-Jürgen. 2019. Die demokratiepolitische Bringschuld. *WSI-Mitteilungen* 72: 235–237.
- Van Prooijen, Jan-Willem, und Michele Acker. 2015. The Influence of Control on Belief in Conspiracy Theories: Conceptual and Applied Extensions. *Applied Cognitive Psychology* 29: 753–761.
- Vobruba, Georg. 2004. Globalisation versus the European Social Model? Deconstructing the Contradiction Between Globalisation and the Welfare State. *Czech Sociological Review* 40: 261–276.
- Westheuser, Linus, und Thomas Lux. 2024. *Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung Klasse als politischer Kompass?* Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Wolf, Abraham de. 2015. *Hugo Sinzheimer und das jüdische Gesetzesdenken im deutschen Arbeitsrecht*. 1. Aufl. Berlin: Hentrich und Hentrich.
- Wu, Sherry Jueyu, und Elizabeth Levy Paluck. 2020. Participatory practices at work change attitudes and behavior toward societal authority and justice. *Nature Communications* 11: 2633.
- Yoxon, Barbara, Steven M. Van Hauwaert, und Johannes Kiess. 2019. Picking on immigrants: a cross-national analysis of individual-level relative deprivation and authoritarianism as predictors of anti-foreign prejudice. *Acta Politica* 54: 479–520.
- Zandonella, Martina, und Tamara Ehs. 2021. Demokratie der Reichen?: Soziale und politische Ungleichheit in Wien. *Wirtschaft und Gesellschaft* 47: 63–102.
- Zeuner, Bodo, Jochen Gester, Michael Fichter, Joachim Kreis, und Richard Stöss, Hrsg. 2007. *Gewerkschaften und Rechtsextremismus: Anregungen für die Bildungsarbeit und die politische Selbstverständigung der deutschen Gewerkschaften*. Münster, Westf: Westfälisches Dampfboot.

9 Anhang

Tabelle A1: Überblick über die verwendeten Variablen

Konstrukt Item	Min	Max
Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB)		
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag oft übergangen.	1 Stimme überhaupt nicht zu	5 Stimme voll und ganz zu
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.	1 Stimme überhaupt nicht zu	5 Stimme voll und ganz zu
Probleme und Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	1 Stimme überhaupt nicht zu	5 Stimme voll und ganz zu
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	1 Stimme überhaupt nicht zu	5 Stimme voll und ganz zu
Arbeitszeitplanung: Wie häufig gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?	1 nie oder fast nie	4 fast immer
Einfluss der Arbeit auf das Privatleben: Meine Arbeit nimmt mich so sehr in Anspruch, dass dies negative Auswirkungen auf mein Privatleben hat.	1 trifft gar nicht zu	4 trifft voll und ganz zu
Arbeitsintensität: Wie oft... (rekodiert)		
... müssen Sie sehr schnell arbeiten?	1 nie oder fast nie	4 fast immer
... ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufstaut?	1 nie oder fast nie	4 fast immer
... kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	1 nie oder fast nie	4 fast immer
... müssen Sie Überstunden machen?	1 nie oder fast nie	4 fast immer
Emotionale Belastung (rekodiert)		
Wie oft bringt Sie Ihre Arbeit in emotional belastende Situationen?	1 nie oder fast nie	4 fast immer
Wie oft verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	1 nie oder fast nie	4 fast immer

Job-Zufriedenheit: Bitte geben Sie nun an, wie zufrieden Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Arbeit sind. Wie zufrieden sind Sie mit ...		
... der Ausstattung und der Gestaltung Ihres Arbeitsplatzes?	1 sehr unzufrieden	4 sehr zufrieden
... Ihrem Lohn bzw. Gehalt aus Ihrer Haupterwerbstätigkeit?	1 sehr unzufrieden	4 sehr zufrieden
... der Anerkennung und Achtung Ihres Berufs in der Gesellschaft?	1 sehr unzufrieden	4 sehr zufrieden
Identifikation: In welchem Maß identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit? (rekodiert)	1 in sehr geringem Maß	4 in sehr hohem Maß
Beitrag zur Gesellschaft: Was meinen Sie: In welchem Maß leisten Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft? (rekodiert)	1 in sehr geringem Maß	4 in sehr hohem Maß
Entgrenzung der Arbeit: Wie häufig kommt es vor, dass Sie in Ihrer Freizeit dienstlich angerufen werden oder dienstliche E-Mails beantworten? (rekodiert)	5 nie	1 Jeden Tag
Autonomie im Beruf (rekodiert)		
In welchem Maß haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	1 in sehr geringem Maß	4 in sehr hohem Maß
In welchem Maß haben können Sie selbstständig Ihre Arbeitsabläufe gestalten?	1 in sehr geringem Maß	4 in sehr hohem Maß
Vorgesetztenbewertung: Und wenn Sie nun einmal an Ihre unmittelbare Vorgesetzte bzw. Ihren unmittelbaren Vorgesetzten denken (rekodiert). In welchem Maß ...		
... sorgen Ihre unmittelbaren Vorgesetzten für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?	1 in sehr geringem Maß	4 in sehr hohem Maß
... lösen Ihre unmittelbaren Vorgesetzten Konflikte gut?	1 in sehr geringem Maß	4 in sehr hohem Maß
... erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren unmittelbaren Vorgesetzten?	1 in sehr geringem Maß	4 in sehr hohem Maß
... sprechen Ihre unmittelbaren Vorgesetzten mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	1 in sehr geringem Maß	4 in sehr hohem Maß

Kollegiales Miteinander: Jetzt geht es um Fragen zu Ihren Kolleginnen und Kollegen (rekodiert).
Wie oft ...

... erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleginnen und Kollegen?	1 nie oder fast nie	4 fast immer
... ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen gut?	1 nie oder fast nie	4 fast immer
... ist die Zusammenarbeit zwischen den Kolleginnen und Kollegen gut?	1 nie oder fast nie	4 fast immer

Facetten der Deprivation

Ökonomische individuelle Deprivation: Und wie beurteilen Sie aktuell Ihre eigene wirtschaftliche Lage?	1 sehr gut	5 sehr schlecht
Ökonomische kollektive Deprivation: Wie beurteilen Sie ganz allgemein die derzeitige wirtschaftliche Lage in Deutschland?	1 sehr gut	5 sehr schlecht
Politische Deprivation: Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die Regierung tut.	1 stimme überhaupt nicht zu	5 stimme voll und ganz zu
Politische Deprivation: Ich persönlich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren.	1 stimme überhaupt nicht zu	5 stimme voll und ganz zu

Demokratiezufriedenheit (rekodiert)

Wie zufrieden sind Sie mit der Demokratie in der Bundesrepublik Deutschland, also mit unserem ganzen politischen System, so wie es in der Verfassung festgelegt ist?	1 sehr unzufrieden	4 Sehr zufrieden
Und wie zufrieden sind Sie mit dem politischen System in Deutschland, so wie es tatsächlich funktioniert?	1 sehr unzufrieden	4 Sehr zufrieden

Haltung zur Wahlteilnahme: Ich halte die Teilnahme an unseren demokratischen Wahlen für ein hohes Gut und eine Bürgerpflicht.

1 stimme überhaupt nicht zu	5 stimme voll und ganz zu
-----------------------------	---------------------------

Ausländerfeindlichkeit (FR-LF)

Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man ausländische Arbeitskräfte wieder in ihre Heimat zurückschicken.	1 stimme überhaupt nicht zu	5 stimme voll und ganz zu
Viele Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen.	1 stimme überhaupt nicht zu	5 stimme voll und ganz zu
Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet.	1 stimme überhaupt nicht zu	5 stimme voll und ganz zu

Toleranz arbeitsmarktbezogener Zuwanderung

In meinem Arbeitsumfeld betrachte ich ausländische Kolleginnen und Kollegen als Bereicherung.	1 stimme überhaupt nicht zu	5 stimme voll und ganz zu
---	-----------------------------	---------------------------

Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland tragen dazu bei, den Fachkräftemangel zu beheben.	1 stimme überhaupt nicht zu	5 stimme voll und ganz zu
---	-----------------------------	---------------------------

Tabelle A2: Robuste multivariate Regressionsanalyse DSB (mit nicht signifikanten UVs)

UVs	Regressionskoeffizienten
Alter	0,00
Geschlecht (Referenz: Männlich)	
Weiblich	0,08*
Höchster erreichter Abschluss (Referenz: Betriebliche Berufsausbildung oder Lehre)	
Schulische Berufsausbildung	0,11
Fortbildungsabschluss zum/zur Meister/-in etc.	0,05
Fachhochschulabschluss	0,05
Universitätsabschluss	0,15**
Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen	0,08
Nettoeinkommen (ln.)	-0,01
Migrationsgeschichte	-0,03
Subjektive Schichteinschätzung (Referenz: Unterschicht)	
Mittelschicht	-0,03
Oberschicht	0,06
Ausbildungsadäquanz (Referenz: Passende Position)	
Mehr erreicht als Ausbildung	0,05
Besser ausgebildet als aktuelle Position	-0,08 [p = 0,051]
Vorgesetztenstatus	0,09*
Befristeter Arbeitsvertrag	-0,12
Gleitarbeitszeit	-0,01
Vertrauensarbeitszeit	0,09*
Schichtarbeit	0,04
Wochenendarbeit	0,09
Unvereinbarkeit von Privatem und Freizeit mit Arbeitszeitplanung	-0,06*
Körperliche Arbeit	-0,02
Arbeitsintensivitätsindex	-0,07*
Einfluss der Arbeit auf Privatleben	-0,05*
Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen (Referenz: Zugewonnen)	
Gleich geblieben	0,02
Abgenommen	0,08
Zufriedenheitsindex (Ausstattung, Lohn, Anerkennung)	0,10**
Index emotionale Belastung (belastende Situationen; Gefühle verbergen)	-0,09**
Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente	-0,03
Index Vorgesetztenbewertung	-0,31***
Index kollegiales Miteinander	-0,21***
Eigene Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft	0,04

Identifikation mit der Arbeit	0,14***
Entgrenzung der Arbeit (E-Mails/Anrufe in Freizeit)	-0,02
Einfluss auf die Menge der Arbeit	0,05*
Einfluss auf Arbeitsabläufe	0,06**
Gewerkschaftsmitgliedschaft	0,05
Tarifvertrag (Referenz: Branchentarifvertrag)	
ja, ein geltender Haustarif-/Firmentarifvertrag	-0,06
nein, kein Tarifvertrag	-0,14**
nein, eine Arbeitsvertragsrichtlinie	0,04
Personal- oder Betriebsrat	0,09 [p = 0,05]
Jahre im Betrieb (Referenz: 1–4 Jahre)	
5–10 Jahre	0,02
11–20 Jahre	0,12*
21 und mehr Jahre	0,07
Betriebsgröße (Referenz: 1–19 Beschäftigte)	
20–49 Beschäftigte	-0,06
50–249 Beschäftigte	-0,05
250 und mehr Beschäftigte	-0,13*
Aktive Gewerkschaftsarbeit (Haupteffekt)	0,48**
Interaktion: aktive Gewerkschaftsarbeit*Vorgesetztenbewertung	-0,15**
R²	0,40
N^a	2.701

Daten gewichtet. Legende: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. ^a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden die Abschlüsse „anderer“ und „ausländischer Abschluss“ ausgeschlossen. Die Kategorie *„Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen“* wird in der Tabelle nicht ausgewiesen, da die entsprechenden Fälle aufgrund fehlender Werte in anderen Variablen bereits von der Regression ausgeschlossen wurden. ln. = am natürlichen Logarithmus transformiert. Die Koeffizienten sind entsprechend zu interpretieren.

Tabelle A3: Robuste multivariate Regressionsanalyse Ausländerfeindlichkeit (mit nicht signifikanten UVs)

UVs	Regressionskoeffizienten	
	FR-LF (LAS)	Arbeitsmarktbezogene AF
Alter	0,01*	0,00
Geschlecht (Referenz: Männlich)		
Weiblich	-0,22***	-0,25***
Höchster erreichter Abschluss (Referenz: Betriebliche Berufsausbildung oder Lehre)		
Schulische Berufsausbildung	-0,18	-0,06
Fortbildungsabschluss zum/zur Meister/-in etc.	-0,00	0,09
Fachhochschulabschluss	-0,21**	-0,08
Universitätsabschluss	-0,28***	-0,10
Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen	0,11	0,47*
Nettoeinkommen (ln.)	-0,03	-0,01
Migrationsgeschichte (ja)	-0,06	-0,06
Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB)	-0,05	-0,07*
Politische Deprivation	0,33***	0,19***
Kollektive wirtschaftliche Deprivation	0,28***	0,14***
Individuelle wirtschaftliche Deprivation	0,03	0,04
Subjektive Schichteinschätzung (Referenz: Unterschicht)		
Mittelschicht	0,05	-0,05
Oberschicht	0,16	0,03
Ausbildungsadäquanz (Referenz: Passende Position)		
Mehr erreicht als Ausbildung	-0,06	0,01
Besser ausgebildet als aktuelle Position	0,03	0,07
Vorgesetztenstatus (ja)	0,22**	0,15**
Befristeter Arbeitsvertrag (ja)	-0,03	-0,01
Gleitarbeitszeit (ja)	-0,06	-0,02
Vertrauensarbeitszeit (ja)	-0,03	0,00
Schichtarbeit (ja)	-0,03	0,11
Wochenendarbeit (ja)	-0,16*	-0,19*
Unvereinbarkeit von Privatem und Freizeit mit Arbeitszeitplanung	0,01	0,04
Körperliche Arbeit (ja)	0,06	0,17**
Arbeitsintensivitätsindex	0,01	-0,01
Einfluss der Arbeit auf Privatleben	-0,01	-0,01
Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen (Referenz: Zugenommen)		
Gleich geblieben	-0,02	-0,01
Abgenommen	-0,09	0,03

Zufriedenheitsindex (Ausstattung, Lohn, Anerkennung)	0,00	0,01
Index emotionale Belastung (belastende Situationen; Gefühle verbergen)	-0,04	-0,01
Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente	0,08	-0,03
Index Vorgesetztenbewertung	0,08*	0,04
Index kollegiales Miteinander	-0,08 [p = 0,055]	-0,06
Eigene Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft	0,03	0,06
Identifikation mit der Arbeit	0,00	-0,06
Entgrenzung der Arbeit (E-Mails/Anrufe in Freizeit)	0,06**	0,04*
Einfluss auf die Menge der Arbeit	-0,02	-0,02
Einfluss auf Arbeitsabläufe	-0,08*	-0,10**
Gewerkschaftsmitgliedschaft (ja)	0,07	-0,11*
Tarifvertrag (Referenz: Branchentarifvertrag)		
ja, ein geltender Haustarif-/Firmentarifvertrag	0,01	0,04
nein, kein Tarifvertrag	-0,04	0,02
nein, eine Arbeitsvertragsrichtlinie	-0,00	-0,15
Personal- oder Betriebsrat (ja)	-0,04	0,03
Jahre im Betrieb (Referenz: 1–4 Jahre)		
5–10 Jahre	0,01	-0,02
11–20 Jahre	0,02	-0,05
31 und mehr Jahre	0,09	0,11
Betriebsgröße (Referenz: 1–19 Beschäftigte)		
20–49 Beschäftigte	0,03	0,08
50–249 Beschäftigte	-0,07	-0,09
250 und mehr Beschäftigte	0,03	0,02
Aktive Gewerkschaftsarbeit	-0,03	-0,01
R²	0,33	0,24
N^a	2.697	2.699

Daten gewichtet. Legende: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. ^a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden die Abschlüsse „anderer“ und „ausländischer Abschluss“ ausgeschlossen. Die Kategorie „Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen“ wird in der Tabelle nicht ausgewiesen, da die entsprechenden Fälle aufgrund fehlender Werte in anderen Variablen bereits von der Regression ausgeschlossen wurden. ln. = am natürlichen Logarithmus transformiert. Die Koeffizienten sind entsprechend zu interpretieren.

Tabelle A4: Robuste multivariate Regressionsanalyse Demokratieunzufriedenheit (mit nicht signifikanten UVs)

UVs	Regressionskoeffizienten	
	Verfassung	Funktion
Alter	-0,01***	-0,01**
Geschlecht (Referenz: Männlich)		
Weiblich	-0,07	0,01
Höchster erreichter Abschluss (Referenz: Betriebliche Berufsausbildung oder Lehre)		
Schulische Berufsausbildung	0,01	-0,14*
Fortbildungsabschluss zum/zur Meister/-in etc.	-0,00	-0,04
Fachhochschulabschluss	-0,18**	-0,09
Universitätsabschluss	-0,17**	-0,16**
Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen	-0,15	-0,08
Nettoeinkommen (ln.)	-0,08	-0,01
Migrationsgeschichte	-0,08	0,02
Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB)	0,01	-0,04
Politische Deprivation	0,17***	0,14***
Kollektive wirtschaftliche Deprivation	0,20***	0,26***
Individuelle wirtschaftliche Deprivation	0,05	0,02
Subjektive Schichteinschätzung (Referenz: Unterschicht)		
Mittelschicht	-0,04	0,02
Oberschicht	-0,12	0,03
Ausbildungsadäquanz (Referenz: Passende Position)		
Mehr erreicht als Ausbildung	0,18***	0,06
Besser ausgebildet als aktuelle Position	-0,03	0,06
Vorgesetztenstatus	0,07	0,02
Befristeter Arbeitsvertrag	0,06	0,09
Gleitarbeitszeit	0,01	-0,01
Vertrauensarbeitszeit	0,07	0,04
Schichtarbeit	-0,06	-0,12
Wochenendarbeit	0,04	-0,04
Unvereinbarkeit von Privatem und Freizeit mit Arbeitszeitplanung	0,04	0,02
Körperliche Arbeit	0,06	-0,05
Arbeitsintensivitätsindex	-0,02	0,01
Einfluss der Arbeit auf Privatleben	-0,02	0,02
Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen (Referenz: Zugenommen)		
Gleich geblieben	0,07	0,07
Abgenommen	0,08	0,03

Zufriedenheitsindex (Ausstattung, Lohn, Anerkennung)	-0,08	0,13**
Index emotionale Belastung (belastende Situationen; Gefühle verbergen)	0,05	0,02
Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente	0,05	0,04
Index Vorgesetztenbewertung	0,00	0,05
Index kollegiales Miteinander	0,01	-0,01
Eigene Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft	-0,05*	0,01
Identifikation mit der Arbeit	-0,06*	-0,01
Entgrenzung der Arbeit (E-Mails/Anrufe in Freizeit)	-0,00	-0,01
Einfluss auf die Menge der Arbeit	0,03	-0,03
Einfluss auf Arbeitsabläufe	-0,01	0,01
Gewerkschaftsmitgliedschaft	-0,06	0,03
Tarifvertrag (Referenz: Branchentarifvertrag)		
ja, ein geltender Haustarif-/Firmentarifvertrag	0,06	0,03
nein, kein Tarifvertrag	-0,01	-0,08
nein, eine Arbeitsvertragsrichtlinie	0,00	0,06
Personal- oder Betriebsrat	0,00	0,00
Jahre im Betrieb (Referenz: 1–4 Jahre)		
5–10 Jahre	0,02	0,01
11–20 Jahre	-0,04	-0,06
31 und mehr Jahre	0,04	0,02
Betriebsgröße (Referenz: 1–19 Beschäftigte)		
20–49 Beschäftigte	0,10	0,11
50–249 Beschäftigte	0,00	0,03
250 und mehr Beschäftigte	-0,00	0,02
Aktive Gewerkschaftsarbeit	0,00	-0,03
R²	0,26	0,23
N^a	2.696	2.694

Daten gewichtet. Legende: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. ^a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe ($n = 3.337$) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden die Abschlüsse „anderer“ und „ausländischer Abschluss“ ausgeschlossen. Die Kategorie *„Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen“* wird in der Tabelle nicht ausgewiesen, da die entsprechenden Fälle aufgrund fehlender Werte in anderen Variablen bereits von der Regression ausgeschlossen wurden. ln. = am natürlichen Logarithmus transformiert. Die Koeffizienten sind entsprechend zu interpretieren.

Tabelle A5: Robuste multivariate Regressionsanalyse Haltung zur Wahl (mit nicht signifikanten UVs)

UVs	Regressionskoeffizienten
Alter	0,01*
Geschlecht (Referenz: Männlich)	
Weiblich	0,00
Höchster erreichter Abschluss (Referenz: Betriebliche Berufsausbildung oder Lehre)	
Schulische Berufsausbildung	0,16
Fortbildungsabschluss zum/zur Meister/-in etc.	0,00
Fachhochschulabschluss	0,04
Universitätsabschluss	0,06
Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen	-0,04
Nettoeinkommen (ln.)	0,04
Migrationsgeschichte	-0,15**
Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb (DSB)	0,12**
Politische Deprivation	-0,14***
Kollektive wirtschaftliche Deprivation	-0,01
Individuelle wirtschaftliche Deprivation	0,00
Subjektive Schichteinschätzung (Referenz: Unterschicht)	
Mittelschicht	0,03
Oberschicht	-0,01
Ausbildungsadäquanz (Referenz: Passende Position)	
Mehr erreicht als Ausbildung	0,00
Besser ausgebildet als aktuelle Position	-0,04
Vorgesetztenstatus	-0,03
Befristeter Arbeitsvertrag	0,03
Gleitarbeitszeit	0,07
Vertrauensarbeitszeit	0,00
Schichtarbeit	-0,07
Wochenendarbeit	0,11
Unvereinbarkeit von Privatem und Freizeit mit Arbeitszeitplanung	-0,07
Körperliche Arbeit	-0,06
Arbeitsintensivitätsindex	-0,01
Einfluss der Arbeit auf Privatleben	0,05
Belastung durch Veränderung fachlicher Anforderungen (Referenz: Zugenommen)	
Gleich geblieben	-0,08
Abgenommen	-0,04
Zufriedenheitsindex (Ausstattung, Lohn, Anerkennung)	-0,05
Index emotionale Belastung (belastende Situationen; Gefühle verbergen)	0,03

Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente	-0,04
Index Vorgesetztenbewertung	0,00
Index kollegiales Miteinander	-0,07
Eigene Arbeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft	-0,05* [p = 0,048]
Identifikation mit der Arbeit	0,11**
Entgrenzung der Arbeit (E-Mails/Anrufe in Freizeit)	0,03
Einfluss auf die Menge der Arbeit	-0,05
Einfluss auf Arbeitsabläufe	0,04
Gewerkschaftsmitgliedschaft	0,01
Tarifvertrag (Referenz: Branchentarifvertrag)	
ja, ein geltender Haustarif-/Firmentarifvertrag	-0,09
nein, kein Tarifvertrag	0,07
nein, eine Arbeitsvertragsrichtlinie	0,15
Personal- oder Betriebsrat	0,12 [p = 0,059]
Jahre im Betrieb (Referenz: 1–4 Jahre)	
5–10 Jahre	0,04
11–20 Jahre	0,06
21 und mehr Jahre	0,02
Betriebsgröße (Referenz: 1–19 Beschäftigte)	
20–49 Beschäftigte	-0,02
50–249 Beschäftigte	0,03
250 und mehr Beschäftigte	-0,01
Aktive Gewerkschaftsarbeit	0,01
R²	0,14
N^a	2.670

Daten gewichtet. Legende: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. ^a = Die Differenz zur Gesamtstichprobe (n = 3.337) ergibt sich aus fehlenden Werten, verweigerten Antworten und der Antwortkategorie „weiß nicht“; zudem wurden die Abschlüsse „anderer“ und „ausländischer Abschluss“ ausgeschlossen. Die Kategorie ‚Nicht in Ausbildung sowie keine Ausbildung oder Studium abgeschlossen‘ wird in der Tabelle nicht ausgewiesen, da die entsprechenden Fälle aufgrund fehlender Werte in anderen Variablen bereits von der Regression ausgeschlossen wurden. ln. = am natürlichen Logarithmus transformiert. Die Koeffizienten sind entsprechend zu interpretieren.





Arbeitnehmerkammer
Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

ELSE
FRENKEL -
BRUNSWIK
INSTITUT

FÜR DEMOKRATIEFORSCHUNG IN SACHSEN

Gute Arbeitsbedingungen sichern die Demokratie

Die vorliegende Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ untersucht die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen und des alltäglichen Erlebens im Betrieb auf die Demokratie. Unter anderem werden die subjektiven Demokratieerfahrungen der Beschäftigten, ihre Demokratiezufriedenheit, ihre Zustimmung zur Norm der Wahlteilnahme, ihr Deprivationserleben und ihre Bewertung von Migration ermittelt. Entsprechende Erhebungsinstrumente wurden eigens in die Befragung aufgenommen, um sie mit einer Vielzahl von arbeitsplatzbezogenen Variablen in der Beschäftigtenbefragung ins Verhältnis zu setzen. Damit liegt ein in dieser Form und für das Thema Arbeit und Demokratie einzigartiger Datensatz vor, denn auch große internationale Studien erreichen die zur Verfügung stehende Vielfalt erhobener Variablen in der Regel nicht.

Die Auswertung wurde im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen durch das Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung an der Universität Leipzig durchgeführt. So konnte einerseits auf entsprechende methodische Kenntnisse und andererseits auf theoretisch-inhaltliche Vorarbeiten aufgebaut werden. Mit diesem Bericht soll die arbeitssoziologische wie auch die öffentliche Debatte zum Zusammenhang von guten Arbeitsbedingungen und gesellschaftlichem Zusammenhalt angeregt werden.