

# Betriebliche Teilhabeerfahrungen und demokratische Grundhaltungen.

## Eine empirische Untersuchung für Österreich

*Saskja Schindler, Martina Zandonella, Julia Hofmann\**

### ZUSAMMENFASSUNG

Stärken Teilhabeerfahrungen am Arbeitsplatz demokratische Einstellungen? Dieser Artikel untersucht die Effekte betrieblicher Teilhabemöglichkeiten auf demokratische Grundhaltungen. Mit Bezug auf das Konzept wirtschaftlicher Bürger:innenrechte und die Spillover-These analysieren wir auf Basis einer repräsentativen Befragung im Rahmen des österreichischen Demokratiebarometers, inwieweit Beteiligungserleben, die Qualität des Betriebsklimas und das Verhältnis zum Betriebsrat mit demokratischen Orientierungen zusammenhängen. Dabei zeigt sich, dass positive Teilhabeerfahrungen sowie ein von Anerkennung und Solidarität geprägtes Betriebsklima die demokratische Grundhaltung stärken. Einen ebenfalls positiven Effekt hat ein zugänglicher Betriebsrat, während dessen bloßes Vorhandensein nicht ausreicht. Der Zugang zu diesen partizipativen Betriebskulturen ist jedoch ungleich verteilt: Arbeitnehmer:innen im unteren Einkommensdrittel berichten sehr viel häufiger von fehlender Anerkennung und Ungleichbehandlung. Die Ergebnisse unterstreichen die demokratiepolitische Bedeutung gelebter betrieblicher Teilhabe auch im österreichischen Kontext.

### SCHLÜSSELBEGRIFFE

betriebliche Teilhabe, wirtschaftliche Bürgerrechte, demokratische Grundhaltungen, Betriebsrat, Österreich, standardisierte Befragung

JEL-CODES

J51, J83

DOI

10.59288/wug514.305

---

\* **Saskja Schindler:** Foresight  
Kontakt: sas@foresight.at  
**Martina Zandonella:** Foresight  
Kontakt: mz@foresight.at  
**Julia Hofmann:** Arbeiterkammer Wien  
Kontakt: julia.hofmann@akwien.at

# 1. Einleitung

*„A political democracy is worth so much as its own working conditions allow all employees to participate without any shame, restrictions and anxieties in the public opinion formation“ (Honneth 2023b, 1).*

Liberales Demokratien stehen unter Druck: Zum einen verstärken sich autoritäre Tendenzen durch einen steigenden Zuspruch zu rechten Parteien und deren Politiken, die demokratische Institutionen gezielt unterminieren und aushöhlen. In mehreren europäischen Staaten, wie Ungarn oder Polen, haben sich in den vergangenen Jahren sogenannte „illiberale Demokratien“ herausgebildet. Zum anderen zeigen sich auch in den verbleibenden liberalen Demokratien deutliche Defizite hinsichtlich des Vertrauens der Bürger:innen in das politische System und dessen Institutionen. Ein besonders gravierendes Problem ist die ungleiche Teilhabe verschiedener Bevölkerungsgruppen an der demokratischen Willensbildung. Allen voran Menschen aus den unteren Einkommensschichten und marginalisierte soziale Gruppen sind in politischen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen seltener vertreten, und ihre politischen Anliegen haben eine geringere Chance auf Umsetzung (siehe z. B. Butterwege 2021).

Auch Österreich ist von diesen Entwicklungen betroffen und befindet sich auf dem Weg in eine Zwei-Drittel-Demokratie (Petring/Merkel 2011): Immer mehr Menschen im unteren Einkommensdrittel sind entweder nicht wahlberechtigt oder nehmen von politischer Beteiligung Abstand. Werden diese Menschen gefragt, warum sie nicht (mehr) zur Wahl gehen, lautet die Antwort meistens, dass ihre Anliegen im politischen Prozess nicht vorkommen – ihre Stimme also nicht zähle (Zandonella 2023). Dass ökonomische Ungleichheit zu politischer Ungleichheit führt – sich kapitalistische Machtverhältnisse also in politische übersetzen –, hat die Forschung inzwischen mehrfach bestätigt (u. a. Cagé 2020; Mathisen/Peters 2023; Elsässer/Schäfer 2017; Donnelly/Lefkofridi 2014). In der wissenschaftlichen Diskussion um diese Schieflagen und Herausforderungen gerät ein zentraler Lebensbereich allerdings oft nicht in das Blickfeld der Aufmerksamkeit: jener der Erwerbsarbeit. Gerade dieser verdient jedoch eine nähere Betrachtung, denn in den letzten Jahren mehren sich Befunde, die auf die zentrale Bedeutung der Erwerbsarbeit für die demokratische Willensbildung verweisen (u. a. Kohlrausch 2024; Honneth 2023a u. 2023b).

Spätestens seit der berühmten Arbeit von Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda und Kolleg:innen zu den „Arbeitslosen von Marienthal“ (Jahoda et al. 1975) wissen wir: Erwerbsarbeit spielt eine zentrale Rolle für die gesellschaftliche Integration. Die überwiegende Mehrheit der Gesellschaftsmitglieder ist sowohl für den Zugang zu elementaren Versorgungsleistungen (z. B. Gesundheit, Bildung und Kultur, Mobilität) als auch für die materielle Bedürfnisbefriedigung auf Erwerbsarbeit

angewiesen. Im besten Fall wird Arbeit als sinnstiftende, zielgerichtete und kooperative Tätigkeit erlebt, die auch soziale Einbindung mit sich bringt. Menschen verbringen einen erheblichen Teil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz und sind damit den dortigen sozialen Beziehungen ausgesetzt (Jahoda 1983; Jaeggi/Kübler 2014). Dementsprechend können die Erfahrungen, die Menschen bei der Arbeit machen, auch ihre Sichtweisen über die Gesellschaft prägen (z. B. Dörre et al. 2024).

Vor diesem Hintergrund argumentiert Axel Honneth (2021), dass das Profil der Arbeitstätigkeit die Bereitschaft und Fähigkeit zur demokratischen Teilnahme beeinflusst. Das demokratische Prinzip gleicher politischer Rechte kann nur dann reale Gültigkeit erlangen, wenn Arbeitsbedingungen allen Bürger:innen gleichermaßen ermöglichen, sich am Prozess der demokratischen Willensbildung zu beteiligen. Honneth identifiziert fünf Dimensionen im Bereich der Erwerbsarbeit, die für demokratische Teilhabe relevant sind:

**(1) Ökonomische Dimension:** Sie ist die Grundvoraussetzung dafür, dass sich Menschen überhaupt für gesellschaftspolitische Fragen interessieren und an kollektiver Willensbildung teilnehmen können. Dieser Gedanke ist in ähnlicher Weise auch von dem französischen Soziologen Pierre Bourdieu formuliert worden, der vor dem Hintergrund der zunehmenden Prekarität Bedenken äußerte, dass diese die politische Teilhabe und das demokratische Engagement einschränken könnte (Bourdieu 1998).

**(2) Zeitliche Dimension:** Hier geht es um das Zeitausmaß, das Menschen zur Verfügung haben und für Beteiligung nutzen können. Entscheidend ist hierbei, dass diese Zeit tatsächlich für demokratische Beteiligung verfügbar ist und nicht zur Regeneration der Arbeitskraft oder für Betreuungspflichten gebraucht wird.

**(3) Psychologische Dimension:** Für demokratische Beteiligung ist auch ein gewisses Maß an Selbstwertgefühl und Selbstachtung notwendig. Anerkennung in der Arbeitswelt stärkt dabei die Überzeugung, dass die eigene Meinung zählt und Meinungsäußerung auch außerhalb des Arbeitskontextes sinnvoll für eine lebendige Demokratie ist.

**(4) Soziale Dimension:** Mitsprachemöglichkeiten in der Arbeit sind zentral, weil damit die Erfahrung einhergehen kann, dass die eigene Sicht auf Arbeitsvorgänge und deren Ziele für betriebliche Entscheidungen relevant ist.

**(5) Mentale Dimension:** Ein Mindestmaß an autonomen Gestaltungsräumen in der Erwerbsarbeit ist nötig, weil monotone Arbeit das Gefühl von Selbstwirksamkeit hemmt und keine eigenen Impulse fordert (Honneth 2023a).

Während für Deutschland umfassende Studien zum Zusammenhang zwischen betrieblicher Teilhabe und demokratischen Orientierungen vorliegen (z. B. Kiess/Schmidt 2020, 2023, 2024 u. 2025), gibt es für den österreichischen Kontext bislang allerdings nur wenig empirische Forschung, die sich näher mit der Bedeutung von Erfahrungen in der Arbeitswelt sowie Formen erlebter betrieblicher Teilhabe für demokratische Grundhaltungen beschäftigt hat. An eben dieser Stelle setzt der vorliegende Artikel an und untersucht, ob und inwiefern Erfahrungen in der Arbeitswelt und Formen betrieblicher Teilhabe(erfahrungen) mit Einstellungen zur Demokratie zusammenhängen.

In diesem Artikel verwenden wir den Begriff der „Teilhabeerfahrung“ als zentrales Konzept. Damit bezeichnen wir die subjektive Erfahrung von Arbeitnehmer:innen, auf Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen, Einfluss nehmen zu können und gehört zu werden. Dieser Begriff umfasst sowohl formale Mitbestimmungsrechte als auch informelle Mitwirkungsmöglichkeiten und fokussiert auf die tatsächlich erlebte Handlungsfähigkeit. Die Fokussierung auf das Erleben ist notwendig, da – wie die Forschung zeigt – formale Strukturen allein oft nicht ausreichen. Entscheidend ist auch, ob Arbeitnehmer:innen die Erfahrung machen, tatsächlich etwas bewirken zu können (Kiess et al. 2023).

Die Begriffe „Mitbestimmung“, „Mitwirkung“ und „Partizipation“ werden in der arbeitssoziologischen Literatur leider nicht einheitlich verwendet. „Mitbestimmung“ bezieht sich häufig – aber nicht immer – auf rechtlich verankerte Formen (etwa Betriebsräte als Organe), während „Mitwirkung“ oft informellere Beteiligungsformen meint. „Partizipation“ wird teils als Oberbegriff, teils synonym zu „Mitwirkung“ gebraucht. Wir verwenden im Folgenden den Begriff der „Teilhabeerfahrung“, um diese verschiedenen Dimensionen zu integrieren und gleichzeitig den Fokus auf die subjektive Erfahrungsebene zu legen.

Im Folgenden werden zuerst die zugrunde liegenden theoretischen Überlegungen und der aktuelle Stand der Forschung vorgestellt. Dabei wird auch die Frage diskutiert, unter welchen Bedingungen Erwerbsarbeit als Ort demokratischer Teilhabe fungieren kann. Unsere empirische Erhebung schließt an diese Ausführungen an, erläutert werden zunächst die Forschungsfrage und die Datengrundlage, gefolgt von der Vorstellung der zentralen Ergebnisse. Es wird unter anderem gezeigt, dass die praktische Erfahrung von Teilhabe, Anerkennung und Solidarität im Betrieb einen positiven Effekt auf die demokratische Grundhaltung der Arbeitnehmer:innen hat.

## 2. Theoretische Überlegungen

Die Bedeutung der Erwerbsarbeit für andere gesellschaftliche Felder haben in den letzten Jahren einige Forscher:innen wieder verstärkt hervorgehoben (Kohlrausch 2022). Das Feld der Erwerbsarbeit ist jedoch generell durch ein erhebliches Demokratiedefizit gekennzeichnet. So finden sich im Bereich der Wirtschaft und damit auch der Erwerbsarbeit ungleiche Machtverhältnisse wieder: Arbeitnehmer:innen erbringen ihre Arbeit unter Bedingungen der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit. Arbeitgeber:innen haben weitgehende Weisungsrechte. Sie sind befugt, festzulegen, wo, wann, wie und unter welchen Bedingungen Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben. Dies umfasst nicht nur das fachliche Weisungsrecht (wie eine Arbeit auszuführen ist), sondern auch das Weisungsrecht im Hinblick auf das Verhalten im Betrieb. Zwar müssen auch Arbeitgeber:innen die geltenden Gesetze beachten, dies hat aber keine formale Gleichstellung zur Folge (Brinkmann/Nachtwey 2013; Kiess/Schmidt 2020; Kiess et al. 2023; Kohlrausch 2022).

Ob und unter welchen Bedingungen Erwerbsarbeit dennoch als Ort gelebter Teilhabe fungieren kann und welche Bedeutung dies über den Betrieb hinaus hat, wurde zuletzt mit Bezug auf das Konzept wirtschaftlicher Bürger:innenrechte untersucht (Kiess/Schmidt 2020; Kiess et al. 2023; Kohlrausch 2024; Hövermann et al. 2025). Der Begriff stammt ursprünglich vom britischen Soziologen Thomas Marshall, der Mitte des 20. Jahrhunderts verschiedene Formen bürgerlicher Rechte untersuchte. Neben zivilen (individuelle Freiheit), politischen (Teilhabe und Einflussnahme) und sozialen (Gesundheit und soziale Sicherheit) nannte er auch „wirtschaftliche“ Bürger:innenrechte. Damit bezeichnete er Rechte, die sich aus dem Status der Erwerbsarbeit ableiten, wie Formen der betrieblichen Mitbestimmung und Tarifautonomie sowie soziale Rechte und Schutzmechanismen, die aus arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen resultieren (Kohlrausch 2022; Marshall 1987).

Davon ausgehend, dass Menschen, die Demokratie in zentralen Lebensbereichen praktisch erfahren können, auch eher ein demokratisches Bewusstsein entwickeln (u. a. Negt 2010), wird Beteiligung in der Arbeitswelt als zentraler Ansatzpunkt zur Ausbildung und Stärkung demokratischer Einstellungen gesehen. Betriebe stellen in dieser Sichtweise soziale Institutionen dar, in denen die Anerkennung unterschiedlicher Interessenlagen und kooperative Formen der Konfliktaustragung erlernt und praktiziert werden können. Sie sind zentrale Orte für die Aushandlung gesellschaftlicher Konflikte und für Verteilungskämpfe. Durch wirtschaftliche Bürger:innenrechte kann trotz des genuinen Machtungleichgewichts zwischen Arbeitnehmer:innen und Unternehmer:innen ein Interessenausgleich ermöglicht werden (Kohlrausch 2022 u. 2024).

Betriebe gelten in der Forschung daher als wichtige Erfahrungsräume, in denen demokratische Einstellungen gefestigt werden können, aber auch antidemokratische Einstellungen können dort wachsen. Entscheidend hierfür sei, ob Arbeitnehmer:innen die Erwerbsarbeit als Ort gesellschaftlicher Teilhabe erleben und ob sie im Arbeitsalltag demokratische Erfahrungen machen können. Formale Mitbestimmungsmöglichkeiten korrespondieren aber nicht zwingend mit den praktischen Nutzungsmöglichkeiten und deren Wirksamkeit (Kiess/Schmidt 2020). Weiters zeigen sich auch im Bereich wirtschaftlicher Bürger:innenrechte Aushöhlungstendenzen (Brinkmann/Nachtwey 2013): Gewandelte Unternehmensstrategien mit marktformiger Logik höhlen betriebliche Mitbestimmung aus. So werden beispielsweise Betriebsratsressourcen durch Leiharbeit und Werkverträge verringert, während die Vertretungsarbeit zunimmt.

In der Literatur wird daher mittlerweile über das Ursprungskonzept von Marshall hinausgegangen und zwischen institutionalisierten wirtschaftlichen Bürger:innenrechten – im Sinne einer Existenz von Mitbestimmungsinstitutionen wie Betriebsräten und Gewerkschaften – und der praktischen Erfahrung von wirtschaftlichen Bürger:innenrechten – im Sinne von erlebter Beteiligung, Handlungsfähigkeit, Anerkennung und Solidarität – unterschieden. Untersucht wird also nicht mehr „nur“ die Wirkung von formalen Mitbestimmungsstrukturen, sondern auch jene der Mitbestimmungserfahrungen (Kiess/Schmidt 2020; Kiess et al. 2023). Es geht also um eine „Kultur der subjektiv angeeigneten, aktiven Bürgerschaft im Betrieb (citoyenneté)“, die „die direkte Beteiligung an Entscheidungen, die Wahrnehmung von Gestaltungsspielräumen oder das kollektive Aktivwerden mit Kollegen“ (Kiess/Schmidt 2020, 124) umfasst.

Eine solche demokratische Kultur in der Arbeitswelt geht mit Sozialisations- und Praxiserfahrungen einher, die sich auf gesellschaftspolitische Orientierungen auswirken können. Sie gilt daher als ein wichtiges Demokratisierungselement – nicht nur für die Arbeit, sondern für die Gesellschaft insgesamt. Die praktische Erfahrung wirtschaftlicher Bürger:innenrechte im Sinne einer positiven Mitbestimmungskultur im Betrieb ist bedeutsam, weil durch sie die alltägliche Teilhabeerfahrung wächst und ein zentraler Lebensbereich wie die Erwerbsarbeit nicht als außerhalb demokratisch festgelegter Regeln stehend erfahren wird (Kiess/Schmidt 2020).

### 3. Aktueller Stand der Forschung

Demokratische Grundhaltungen basieren auf Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit sowie auf der Überzeugung, dass Entscheidungen, die alle betreffen, durch deliberative Prozesse getroffen werden sollen. In diesem Zusammenhang verweist der Demokratieonitor für Österreich auf stabile und weit verbreitete demokratische Haltungen, jedoch auch auf eine hohe Unzufriedenheit mit der aktuellen

Funktionsweise des politischen Systems und auf ein sinkendes Vertrauen in die repräsentativen Institutionen unserer Demokratie. Zudem machen immer mehr Menschen – allen voran jene im unteren Einkommensdrittel – die Erfahrung, dass ihre Anliegen nicht gehört werden und dass sie mit politischer Beteiligung nichts mehr bewirken können. Langfristig wirkt sich dieses Fehlen positiver Teilhabeerfahrungen auch negativ auf die demokratischen Grundhaltungen aus (Zandonella 2024b).

Im Einklang mit den zuvor skizzierten Annahmen zeigen aktuelle Studien, dass im Betrieb gemachte positive Erfahrungen von Beteiligung, Solidarität und Anerkennung demokratische Einstellungen stärken und antidemokratische, rechtsextreme oder Gruppen abwertende Haltungen verringern können. Besonders hervorzuheben – und wohl auch für den österreichischen Kontext spannend – sind in diesem Zusammenhang die Arbeiten von Kiess et al. (2023) bzw. Kiess/Schmidt (2020, 2024 u. 2025) sowie von Kohlrausch (2024) bzw. Hövermann et al. (2025).

Diese Studien verweisen unter anderem darauf, dass ein gelingender Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer:innen und Unternehmer:innen (z. B. durch die Mitsprache über den Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz) mit einer geringeren Neigung zu antidemokratischen Einstellungen bei Arbeitnehmer:innen einhergeht. In diesem Zusammenhang besonders relevant ist wirksame Mitbestimmung im Zuge von Transformationsprozessen: Erleben Beschäftigte hier Handlungsspielräume, stärkt das ihre demokratischen Haltungen (Kohlrausch 2024; Hövermann et al. 2025). Umgekehrt korrespondiert die Überzeugung, keinen Einfluss auf die Politik zu haben, stark mit negativen Erfahrungen im Bereich der wirtschaftlichen Bürger:innenrechte. Das Fehlen von Teilhabeerfahrungen in der Arbeit geht außerdem mit generalisierter Politikverdrossenheit einher (Kiess/Schmidt 2020; Kiess et al. 2023). Demnach hat auch ein gewerkschafts- und betriebsratsfeindliches Vorgehen eine demokratiegefährdende Komponente (Kiess et al. 2023).

Den Studien zufolge ist für die Einstellungen zur Demokratie zwar vor allem das Beteiligungserleben entscheidend, institutionelle Voraussetzungen von wirtschaftlichen Bürger:innenrechten und die Teilhabeerfahrungen gehen jedoch oft Hand in Hand. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad sowie die Existenz eines Betriebsrats als Organ gelten daher auch als eine elementare Voraussetzung für die Erfahrbarkeit wirtschaftlicher Bürger:innenrechte. Allerdings stellt die reine Existenz eines Betriebsrats nicht automatisch sicher, dass demokratische Erfahrungen gemacht werden können. Die aktuelle Forschung deutet auf die Bedeutung der Ausgestaltung dieser formalen Mitbestimmungsstrukturen im Betrieb hin (Kiess et al. 2023, 47). In ihren jüngsten Arbeiten zeigen Kiess und Schmidt (2024 u. 2025) weiters, dass Teilhabeerfahrungen im Betrieb einen protektiven Faktor gegen rechts-extreme Einstellungen darstellen. Dieser Effekt ist sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland nachweisbar, wobei die Wirkung im Osten stärker ausfällt.

Jüngere Studien aus der Arbeitspsychologie deuten ebenfalls darauf hin, dass partizipative Strukturen in Unternehmen und damit verbundene Teilhabeerfahrungen für das Gemeinwesen und die Demokratie nützliche Handlungsorientierungen fördern können (Weber/Unterrainer 2015; Unterrainer et al. 2024). Weber und Unterrainer (2015) untersuchten im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen, die in der Literatur als „postdemokratisch“ beschrieben werden (Crouch 2008), inwiefern Betriebe mit partizipativen Entscheidungsstrukturen<sup>1</sup> einen Baustein zu Wirtschaftsdemokratie und sozialer Kohäsion bilden können.<sup>2</sup> Mit Bezug auf Carol Patemans (1970) Spillover-These zeigen sie, dass Menschen durch die aktive Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen politische Wirkungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs erfahren, die das Selbstwertgefühl, den sozialen Zusammenhalt und die politische Handlungsfähigkeit stärken. Aufgrund der regelmäßigen partizipativen Praxis am Arbeitsplatz komme es zu einer Internalisierung der entsprechenden Verhaltensweisen, die dann auch außerhalb der Erwerbsarbeit zum Tragen kommen. Ihre empirischen Arbeiten zeigen zudem einen positiven Zusammenhang zwischen den strukturell verankerten Partizipationsmöglichkeiten und dem individuell erlebten Ausmaß an Mitbestimmung und Anerkennung, was wiederum prosoziale und demokratieförderliche Einstellungen fördert (Weber/Unterrainer 2015). Die Verinnerlichung eines neoliberalen Wertekanons (instrumentelle, individualistische und wettbewerbsorientierte Haltungen) geht ihnen zufolge demgegenüber mit sozial korrosiven und demokratiegefährdenden Einstellungen einher (Unterrainer et al. 2024). Diese Befunde stützen nicht nur die Annahme, dass Teilhabeerfahrungen in Unternehmen das Gemeinwesen und die Demokratie stützende Haltungen und Handlungsorientierungen fördern. Den Autor:innen zufolge verweisen sie auch darauf, dass partizipativ organisierte Unternehmen jenen gesellschaftlichen Tendenzen entgegenwirken können, die mit dem Begriff der „Postdemokratie“ beschrieben werden (Weber/Unterrainer 2015; Unterrainer et al. 2024).

Internationale empirische Studien zur Spillover-These kommen allerdings zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen: Diese reichen von positiven Effekten betrieblicher Demokratie auf politische Partizipation über keine Effekte bis hin zu negativen Effekten (Hassan 2024). Kim (2021) weist vor diesem Hintergrund auf Probleme und Herausforderungen bzw. erhebliche Unterschiede in der Konzeption und Messung betrieblicher Teilhabe und eine damit einhergehende mangelnde Vergleichbarkeit der Ergebnisse hin.

---

1 Z. B. Produktivgenossenschaften oder selbstverwaltete Betriebe in Belegschaftseigentum, die eine „kontinuierliche und breit angelegte Beteiligung der Mitarbeitenden an betrieblichen Entscheidungen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus“ vorsehen (ebd. 44 f.).

2 Dabei ist zu beachten, dass das ursprünglich für politische Gemeinwesen entwickelte Konzept der Postdemokratie nicht direkt auf Betriebe übertragbar ist. Allerdings zeigt die Forschung Parallelen auf: Ähnlich, wie in postdemokratischen Gesellschaften formale demokratische Strukturen existieren, aber nicht mit echtem Einfluss gefüllt sind, können auch im Betrieb formale Mitbestimmungsrechte bestehen, ohne dass Arbeitnehmer:innen reale Gestaltungsmacht erfahren (Kiess et al. 2023).

Für Österreich gibt es bislang keine systematische Untersuchung zu möglichen Zusammenhängen zwischen den Teilhabeerfahrungen in der Erwerbsarbeit und den Einstellungen zur Demokratie. Einzelne Befunde aus Studien zu verwandten Themen deuten aber darauf hin, dass die Qualität der Arbeit und die praktische Erfahrung wirtschaftlicher Bürger:innenrechte auch für die Wahrnehmung der Demokratie in Österreich von Bedeutung sind. So weisen bereits vorliegende Studienergebnisse auf die Bedeutung von betrieblicher Teilhabe und dem Beteiligungserleben für das Vertrauen in das politische System und die politische Selbstwirksamkeit hin: Haben Arbeitnehmer:innen einen Betriebsrat, dem sie vertrauen, erleben sie sich häufiger als Teil der Demokratie und sind auch häufiger davon überzeugt, mit politischer Beteiligung etwas bewirken zu können (Ehs/Zandonella 2021). Auch der Demokratiemonitor 2023 verweist auf ein demokratieförderliches Potenzial von formalen Strukturen betrieblicher Interessenvertretung: Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat sind mit dem politischen System weniger zufrieden, und ihr Vertrauen in demokratische Institutionen ist geringer (Zandonella 2023). Die „Demokratiearbeit“ der Betriebsrät:innen besteht dabei unter anderem darin, die bestehende Repräsentationslücke des politischen Systems auszugleichen. Vor allem den Menschen im unteren Einkommensdrittel und Lehrlingen ermöglichen Betriebsrät:innen die Erfahrung, dass ihre Meinungsäußerung erwünscht ist und ihre Anliegen ernstgenommen werden (Zandonella 2024a) – etwas, das sie außerhalb ihrer Erwerbsarbeit kaum erleben (Elsässer 2018; Zandonella 2022).

Die alle zehn Jahre durchgeführte AK-Mitbestimmungsstudie weist darüber hinaus darauf hin, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats<sup>3</sup> die Einhaltung von arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen deutlich wahrscheinlicher macht (Zeglovits et al. 2022a, 12). Umgekehrt zeigt der Demokratiemonitor, dass Arbeitnehmer:innen, die in einem Betrieb arbeiten, in dem das Arbeitsrecht regelmäßig nicht eingehalten wird – demokratisch festgelegte Regeln und Rechte also nicht verbindlich gelten –, mit dem politischen System weniger zufrieden sind und demokratischen Institutionen weniger vertrauen (Zandonella 2023). Die Mitbestimmungsstudie verweist außerdem darauf, dass Arbeitnehmer:innen, die in Betrieben mit Betriebsrat beschäftigt sind, besser über ihre überbetriebliche Interessenvertretung informiert sind, wodurch politische Teilhabe (etwa in Form einer Teilnahme an Arbeiterkammer-Wahlen) erleichtert wird (Zeglovits et al. 2022a). Dies ist insofern bedeutsam, als die Stimme der Arbeitnehmer:innen in den letzten Jahrzehnten immer leiser geworden ist: Durften zu Beginn der 1980er-Jahre noch rund 5 % der Arbeitnehmer:innen in Österreich aufgrund ihrer nicht österreichischen Staatsbürger:innenschaft nicht wählen, waren es bei der Nationalratswahl 2024 bereits 22 %. Auch dieser Ausschluss ist klassenspezifisch, denn unter den Arbeiter:innen haben 35 % österreichweit bzw. 64 % in Wien keine Stimme in

---

3 Im Folgenden wird der Begriff „Betriebsrat“ als Bezeichnung für das Betriebsratsgremium verwendet und bezieht sich auch auf die Personalvertretungsgremien.

den gesetzgebenden Gremien unserer Demokratie (Statistik Austria 2025; siehe dazu auch Stögner/Kowall 2024). Über ihre Teilnahme an den AK-Wahlen und an den Betriebsratswahlen wird zumindest auf dieser Ebene eine politische Teilhabe für diese wachsende Gruppe ermöglicht (Ehs/Zandonella 2021). Jedoch zeigt sich auch hier eine Repräsentationslücke, denn Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund, Frauen und formal gering Qualifizierte haben seltener einen Betriebsrat (Zeglovits et al. 2022a) und sind auch selbst seltener in Betriebsratsgremien vertreten (Zeglovits et al. 2022b). Je geringer das Einkommen, desto geringer sind in der Regel auch die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten. Dabei verweisen erste Ergebnisse darauf, dass der Betriebsrat gerade im unteren Einkommensdrittel für die politische Teilnahmebereitschaft relevant ist: Während beispielsweise die Bereitschaft, an der Wiener Landtagswahl 2020 teilzunehmen, im oberen und mittleren Drittel kaum damit zusammenhing, ob die Arbeitnehmer:innen einen Betriebsrat hatten, erhöhte dieser die Teilnahmebereitschaft im unteren Drittel deutlich. In diesem Zusammenhang berichtete dann auch eine Interviewpartnerin aus dem unteren Einkommensdrittel: *„Der Betriebsrat hat mit mir über die Wahl gesprochen, und da habe ich zum ersten Mal gedacht: Politik hat etwas mit meinem Leben zu tun“* (Ehs/Zandonella 2021).

Zusammengefasst deuten die bisherigen Studien also darauf hin, dass betriebliche Teilhabeerfahrungen mit demokratischen Haltungen und Verhalten zusammenhängen. Offen sind dabei nach wie vor zwei Forschungslücken: Zum Ersten gibt es für Österreich bislang noch keine repräsentative Untersuchung zu möglichen Zusammenhängen zwischen den Teilhabeerfahrungen im Betrieb und den Einstellungen zur Demokratie. Zum Zweiten haben bisherige Studien in diesem Bereich zwar gezeigt, dass das reine Vorhandensein formaler Mitbestimmungsstrukturen keine direkten Auswirkungen auf demokratische Haltungen hat. Ob jedoch eine zugängliche Belegschaftsvertretung relevant ist, wurde bislang nicht systematisch untersucht. Diesen Fragen wird im Folgenden nachgegangen.

## 4. Forschungsfrage, Hypothesen und Datengrundlage

Auf Basis des dargestellten Forschungsstands untersucht dieser Artikel den Zusammenhang zwischen betrieblichen Teilhabeerfahrungen und der demokratischen Grundhaltung von Arbeitnehmer:innen in Österreich. Wir gehen von folgenden Hypothesen aus:

**Hypothese 1:** Je häufiger Arbeitnehmer:innen positive Teilhabeerfahrungen im Betrieb machen, desto ausgeprägter ist ihre demokratische Grundhaltung.

**Hypothese 2:** Je stärker das Betriebsklima von Sicherheit, Anerkennung und Solidarität geprägt ist, desto ausgeprägter ist ihre demokratische Grundhaltung.

**Hypothese 3:** Formale Mitbestimmungsstrukturen entfalten ihr demokratieförderndes Potenzial dann, wenn sie mit positiven Erfahrungen einhergehen.

Die Daten zur Prüfung dieser Hypothesen stammen aus einer Zusatzerhebung zum Demokratiemonitor 2024 (Zandonella 2024). Dieser untersucht seit 2018 einmal pro Jahr, was die Menschen über das politische System in Österreich und über die Demokratie im Allgemeinen denken (Zandonella 2020). Datengrundlage des Monitors ist eine repräsentative Bevölkerungsbefragung von Menschen ab 16 Jahren mit Wohnsitz in Österreich, die Interviews finden jeweils zur Hälfte telefonisch (CATI) und online (CAWI) statt. Die Ziehung der CATI-Stichprobe erfolgt per Zufall aus dem öffentlichen Telefonbuch und mittels RLD-Verfahren generierten Telefonnummern. Die CAWI-Stichprobe wird aus dem Access-Panel gezogen, welches zur Gewährleistung der Repräsentativität offline rekrutiert wurde (Cornesse et al. 2020; Bandilla 2015).

Die Erhebung des Jahres 2024 fand zwischen dem 25. Oktober und dem 22. November statt, insgesamt wurden 1.583 Menschen – darunter 983 Arbeitnehmer:innen – befragt. Die unterschiedliche Teilnahmebereitschaft verschiedener Bevölkerungsgruppen (Schräpler 2000) wurde innerhalb des eng gesteckten Rahmens guter wissenschaftlicher Praxis (Sand/Kunz 2000) mittels Gewichtung ausgeglichen.

Im Rahmen der Zusatzerhebung wurde ein kurzer Fragebogen entwickelt, der Indikatoren zu Mitbestimmungsstrukturen und Teilhabeerfahrungen im Betrieb beinhaltet und zudem ausgewählte betriebliche Rahmenbedingungen erfasst.

Zunächst gaben die Befragten Auskunft darüber, ob es in ihrem Betrieb einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung gibt (58 %) oder nicht (42 %). In Zusammenhang mit postdemokratischen Entwicklungen im Bereich betrieblicher Mitbestimmung (Nachtwey/Seeliger 2020; Brinkmann/Nachtwey 2013) sowie in Anbetracht einzelner ambivalenter Befunde zur Bedeutung von formalen Mitbestimmungsstrukturen für demokratische Einstellungen (Kiess et al. 2023) wurde außerdem dessen Zugänglichkeit erhoben: Ist der Betriebsrat bei Bedarf gut erreichbar? Kann mit ihm offen über Schwierigkeiten bei der Arbeit gesprochen werden? Hat er schon einmal bei einer Frage oder einem Problem geholfen?

Daran anschließend und basierend auf den bereits vorliegenden Erkenntnissen wurden die Teilhabeerfahrungen der Arbeitnehmer:innen mit den vier bereits erprobten Fragen von Kiess/Schmidt (2020) erfasst (siehe auch Kiess et al. 2023; Hövermann et al. 2025). Diese zielen darauf ab, „Erfahrungen von Handlungsfähigkeit im Betrieb sowie des Erlebens von Mitbestimmung, Solidarität und Anerkennung“ zu messen (Kiess et al. 2023, 18): Fühlen sich die Beschäftigten bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen? Denken sie, dass sie etwas zum Positiven verändern können, wenn sie im Betrieb aktiv werden? Sind aus ihrer Sicht Konflikte im

Betrieb am besten gemeinsam mit Kolleg:innen lösbar? Und können sie in ihrem Betrieb offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen?

Anknüpfend an Unterrainer et al. (2024) sowie an Brinkmann und Nachtwey (2013) wurden auch noch einige betriebliche Rahmenbedingungen erhoben: Gibt es im Betrieb weniger gut abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit oder Werkverträge? Werden arbeitsrechtliche Bestimmungen eingehalten? Ist der Arbeitsalltag geprägt von Arbeitsdruck und/oder von Konkurrenz unter den Kolleg:innen? Erhalten die Beschäftigten einen angemessenen Lohn, und erfahren sie angemessene Wertschätzung vonseiten der Betriebsleitung? Behandelt diese alle Beschäftigtengruppen als gleichwertig?

Die demokratische Grundhaltung wurde in der vorliegenden Befragung schließlich mit der Zustimmung zur Demokratie als bester Staatsform und der Ablehnung einer Führerdiktatur erfasst.

## 5. Empirische Ergebnisse

Um nun festzustellen, ob betriebliche Teilhabeerfahrungen sowie ein von Sicherheit, Anerkennung und Solidarität geprägtes Betriebsklima auch in Österreich mit der demokratischen Grundhaltung zusammenhängen, wurde ein lineares Regressionsmodell berechnet. Dieses statistische Verfahren schätzt die Effekte von möglichen erklärenden Faktoren (wie den Teilhabeerfahrungen) auf eine abhängige Variable (die demokratische Grundhaltung) (Backhaus et al. 2016).

In einem ersten Schritt wurden die einzelnen Fragebogenitems für die Analyse aufbereitet: Zunächst wurde mittels Faktorenanalysen geprüft, ob die für das Merkmal „demokratische Grundhaltung“ sowie für die Aspekte „Teilhabeerfahrungen im Betrieb“ und „sicheres, anerkennendes, solidarisches Betriebsklima“ ausgewählten Indikatoren auch ein jeweils eindimensionales und in sich stimmiges Konstrukt erfassen – die Voraussetzung dafür, dass sie zu Indizes zusammengefasst werden können. Die finalen Indizes sind mitsamt ihrer internen Konsistenz in Tabelle 1 gelistet.

In Zusammenhang mit Mitbestimmungsstrukturen im Betrieb wird wiederum zwischen „Mitbestimmungsrechten“ in Form eines Betriebsrats und „Mitwirkungsmöglichkeiten“ unterschieden, die beispielsweise Belegschaftssprecher:innen oder regelmäßig stattfindende runde Tische umfassen. Der Faktor „Mitbestimmungsrechte“ beinhaltet dabei sowohl das Vorhandensein eines Betriebsrats als auch dessen Zugänglichkeit – ob die Gremiumsmitglieder also bei Bedarf gut erreichbar sind und man mit ihnen offen über Probleme sprechen kann. So können mögliche Zusammenhänge mit der demokratischen Grundhaltung differenzierter betrachtet

werden: Beziehen sie sich auf das reine Vorhandensein einer Belegschaftsvertretung oder geht es um deren Qualität?

**Tabelle 1:** Zusammensetzung der Indizes

Index	Cronbachs Alpha*	Items
demokratische Grundhaltung	0,73	<p><i>Stimmen Sie folgenden Aussagen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?</i></p> <p>Die Demokratie ist die beste Staatsform, auch wenn sie Probleme mit sich bringen mag.</p> <p>Es sollte einen starken Führer geben, der sich nicht um Parlament und Wahlen kümmern muss.</p>
Teilhabeerfahrungen	0,71	<p><i>Treffen folgende Aussagen auf Ihren Betrieb voll und ganz, eher schon, teils/teils, eher nicht oder gar nicht zu?</i></p> <p>Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.</p> <p>Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.</p> <p>Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit meinen Kolleg:innen.</p> <p>In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen.</p>
Betriebsklima	0,83	<p><i>Ist es in Ihrem Betrieb normal, eine Ausnahme oder kommt es nie vor, dass ...</i></p> <p>... bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit gearbeitet wird?</p> <p>... auf Leiharbeit oder Werkverträge zurückgegriffen wird?</p> <p>... das Arbeitsrecht – z. B. Arbeitszeitregeln – nicht eingehalten wird?</p> <p>... es unter den Kolleg:innen viel Konkurrenz gibt?</p> <p>... die Leitung manche Beschäftigtengruppen besser behandelt als andere?</p> <p>... die Belegschaft von der Leitung nicht angemessen wertgeschätzt wird?</p> <p>... die Beschäftigten keinen angemessenen Lohn für ihre Arbeit bekommen?</p>

\*Maß zur Bestimmung der internen Konsistenz eines Index. Cronbachs Alpha kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, je näher der Wert an 1 ist, desto zuverlässiger misst der Index (Backhaus et al. 2016).

Schließlich wurden Geschlecht, Alter, formale Bildung und Einkommen als Kontrollvariablen in das Regressionsmodell mit aufgenommen, um Verzerrungen einzudämmen. Tabelle 2 fasst den Aufbau des Regressionsmodells zusammen.

**Tabelle 2:** Aufbau des Regressionsmodells

Zu erklärendes Merkmal (abhängige Variable)	Demokratische Grundhaltung (Index, siehe Tabelle 1)
Mögliche erklärende Faktoren (unabhängige Variablen)	Mitbestimmungsrechte (kein Betriebsrat, nicht zugänglicher BR, zugänglicher BR)
	Mitwirkungsmöglichkeiten (z. B. regelmäßige runde Tische)
	Teilhabeerfahrungen im Betrieb (Index, siehe Tabelle 1)
	Betriebsklima (Sicherheit, Anerkennung, Solidarität) (Index, siehe Tabelle 1)
Kontrollvariablen (unabhängige Variablen)	Geschlecht
	Alter
	formale Bildung
	Einkommen

Die Ergebnisse schließen an die Befunde aus Deutschland (Kiess et al. 2023) an: Zunächst ist festzuhalten, dass die demokratische Grundhaltung der Arbeitnehmer:innen umso stärker ausfällt, je häufiger positive Teilhabeerfahrungen gemacht werden und je mehr das Betriebsklima von Sicherheit, Anerkennung und Solidarität geprägt ist – unsere Hypothesen 1 und 2 werden also bestätigt (Tabelle 3).

Daran anschließend hat das Vorhandensein eines Betriebsrats per se keinen signifikanten Effekt auf die demokratische Grundhaltung. Diese ist jedoch dann stärker ausgeprägt, wenn die Beschäftigten einen zugänglichen Betriebsrat haben – das demokratiefördernde Potenzial von Mitbestimmungsrechten entfaltet sich also erst dann, wenn mit diesen Rechten auch positive Erfahrungen einhergehen (Hypothese 3) (Tabelle 3).

Soziodemografische Merkmale – allen voran die formale Bildung – erklären wiederum nur einen kleinen Teil der Variation in der demokratischen Grundhaltung (8%). Erst wenn das Modell um die genannten Faktoren erweitert wird, erhöht sich die Erklärungskraft auf einen relevanten Anteil (28%). Damit leisten positive Teilhabeerfahrungen, ein von Sicherheit, Anerkennung und Solidarität geprägtes Betriebsklima sowie ein zugänglicher Betriebsrat einen unübersehbaren Beitrag zur demokratischen Grundhaltung der Arbeitnehmer:innen.

**Tabelle 3:** Statistische Kennzahlen des Regressionsmodells

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>Standard- fehler</b>	<b>VIF</b>	<b>Toleranz</b>
Mitbestimmungsrechte (kein BR vs. nicht zugänglicher BR)	0,182	0,126	0,107	1,05	0,949
Mitbestimmungsrechte (kein BR vs. zugänglicher BR)	0,353**	0,245	0,134		
Mitwirkungsmöglichkeiten (0 = nein/1 = ja)	0,027	0,010	0,097	1,14	0,879
Teilhabeerfahrungen im Betrieb (je höher, desto mehr positive Erfahrungen)	0,085**	0,114	0,027	1,07	0,935
Betriebsklima (je höher, desto mehr Sicherheit, Anerkennung, Solidarität)	0,125**	0,288	0,015	1,09	0,919
Geschlecht (0 = Mann/1 = Frau)	0,052	0,018	0,102	1,03	0,967
Alter (aufsteigend)	0,382	0,058	0,208	1,03	0,963
Formale Bildung (aufsteigend)	0,212**	0,213	0,034	1,09	0,920
Einkommen (aufsteigend)	0,093	0,054	0,056	1,08	0,926
Konstante	5,268		0,512		
R <sup>2</sup> = 0,28					

Abhängige Variable (AV): demokratische Grundhaltung (je höher der Index [Tabelle 1], desto höher die demokratische Grundhaltung).

B: Der Regressionskoeffizient gibt die geschätzte Stärke des Effekts des jeweiligen Merkmals an. Steigt dieses Merkmal um eine Einheit, steigt die AV um den Wert von B. Ein negatives Vorzeichen verweist auf einen negativen Zusammenhang.

Beta ist das standardisierte B und erlaubt einen Vergleich der Effektstärken.

Standardfehler: Dieser gibt die Genauigkeit der Schätzung des Regressionskoeffizienten an und wird u. a. für die Berechnung der Signifikanz (p) benötigt.

\*\* signifikanter Effekt  $p < .01$

\* signifikanter Effekt  $p < .05$

VIF & Toleranz: Diese geben Auskunft über Multikollinearität (zwei oder mehr unabhängige Variablen korrelieren stark miteinander). Tritt dies auf, kann das Regressionsmodell nicht sinnvoll interpretiert werden. VIF-Werte  $> 10$  und Toleranzwerte  $< 0,1$  weisen auf Multikollinearität hin.

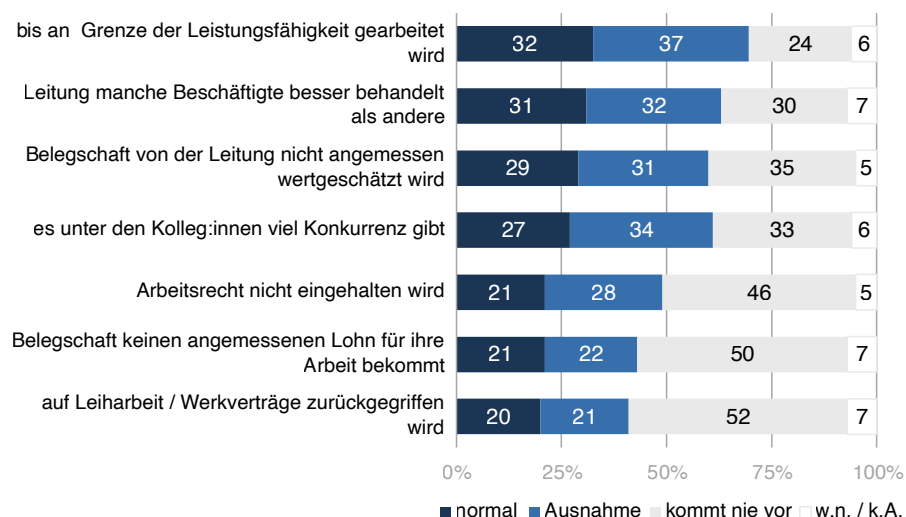
Konstante: der geschätzte Wert der AV, wenn alle Merkmale im Modell den Wert 0 hätten (wird inkludiert, um die bestmögliche Anpassung des Modells an die Daten zu gewährleisten).

R<sup>2</sup> schätzt die Güte des Modells und gibt an, wie gut die ausgewählten Merkmale die Variation der AV erklären können. R<sup>2</sup> liegt zwischen 0 und 1 (perfektes Modell).

Von einem anerkennenden und solidarischen Betriebsklima sowie von positiven Teilhabeerfahrungen berichten jedoch nicht alle Arbeitnehmer:innen – ein beträchtlicher Teil von ihnen macht gänzlich andere Erfahrungen. So ist für 29 % fehlende Wertschätzung vonseiten der Leitung Teil ihres Arbeitsalltags, rund ein Fünftel (21 %) berichtet von unangemessen niedrigen Löhnen. Für knapp ein Drittel (31 %) steht der tägliche Gang zur Arbeit außerdem im Widerspruch zu einem der zentralen Versprechen der Demokratie: Dass wir uns als Gleiche unter Gleichen begegnen, gilt für sie nicht, denn in ihren Betrieben erleben sie, dass Beschäftigten- gruppen entlang ihres gesellschaftlichen Status unterschiedlich behandelt werden. Auch davon, dass demokratisch festgelegte Regeln wie das Arbeitsrecht routinemäßig nicht eingehalten werden, ist rund ein Fünftel (21 %) der Arbeitnehmer:innen betroffen. Ebenso viele (20 %) arbeiten in Betrieben, die routinemäßig auf unsichere Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit zurückgreifen (Abbildung 1).

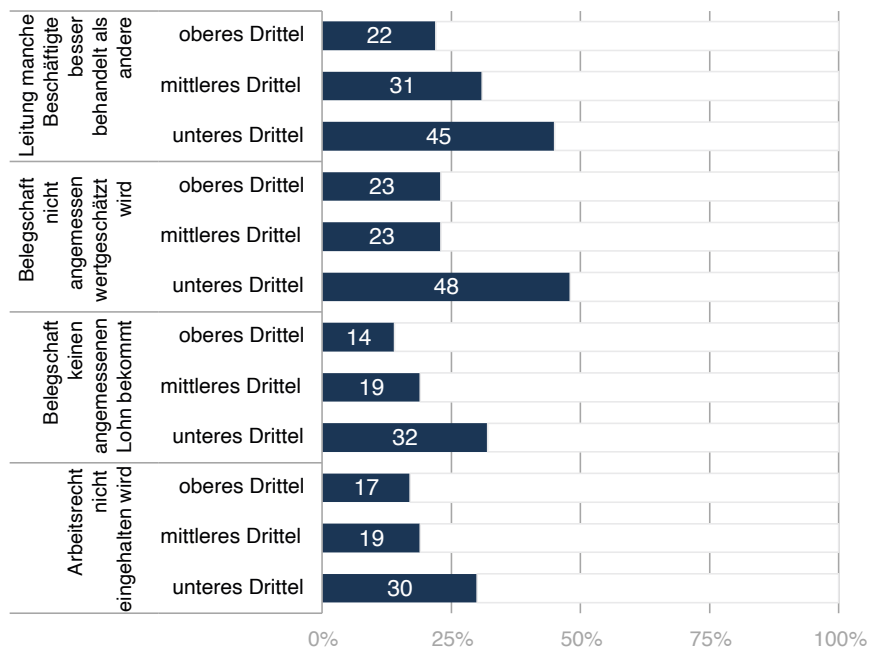
Bei näherer Betrachtung sticht hervor, dass Gleichwertigkeit und Wertschätzung in erster Linie eine Frage der Klassenzugehörigkeit sind: Arbeitnehmer:innen im unteren Einkommensdrittel berichten doppelt so häufig wie jene im oberen von Ungleichbehandlung sowie von fehlender finanzieller und symbolischer Anerkennung. Im unteren Einkommensdrittel können sich die Arbeitnehmer:innen außerdem seltener darauf verlassen, dass bestehende Rechte auch für sie gelten: 30 % berichten von routinemäßigen Verletzungen des Arbeitsrechts, im Vergleich zu 19 % im mittleren und 17 % im oberen Drittel (Abbildung 2).

**Abbildung 1: Betriebsklima**



Frage im Wortlaut: „Ist es in Ihrem Betrieb normal, eine Ausnahme oder kommt es nie vor, dass ...?“

Quelle: Demokratiemonitor 2024; eigene Berechnungen.

**Abbildung 2:** Klassenunterschiede im Betriebsklima

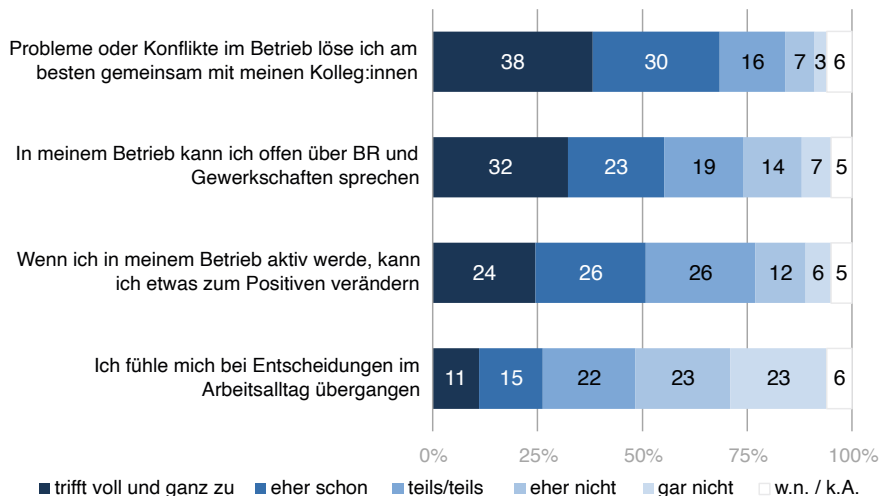
Frage im Wortlaut: „Ist es in Ihrem Betrieb normal, eine Ausnahme oder kommt es nie vor, dass ...?“  
 Dargestellt: Es ist normal.

Quelle: Demokratiemonitor 2024; eigene Berechnungen.

In Zusammenhang mit Teilhabeerfahrungen ist für die Mehrzahl der Arbeitnehmer:innen (68 %) klar: Gibt es im Betrieb Schwierigkeiten, ist es am aussichtsreichsten, diese gemeinsam mit Kolleg:innen anzugehen. Ein derart kollektives Vorgehen ist innerhalb bereits bestehender Mitbestimmungsstrukturen leichter umzusetzen – in diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass 42 % der Arbeitnehmer:innen berichten, keinen Betriebsrat zu haben, und 21 % können in ihrer Arbeit nicht offen über Betriebsräte oder Gewerkschaften sprechen. Bei Entscheidungen im Arbeitsalltag fühlen sich dann auch 26 % der Arbeitnehmer:innen übergangen (Abbildung 3), 18 % jener mit, jedoch 32 % jener ohne Betriebsrat. Die Überzeugung, dass kollektives Handeln wirkt, ist in organisierten Betrieben ebenfalls weiter verbreitet: Denken 59 % der Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat, dass Konflikte am besten gemeinsam gelöst werden, sind es unter jenen mit Betriebsrat 74 %.

Davon unabhängig sind auch Teilhabeerfahrungen entlang der Klassenzugehörigkeit der Arbeitnehmer:innen ungleich verteilt. Besonders auffallend ist, dass Arbeitnehmer:innen im unteren Einkommensdrittel häufiger als die beiden anderen Gruppen davon berichten, bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen zu werden und in ihrem Betrieb nicht über Gewerkschaften sprechen zu können (Abbildung 4).

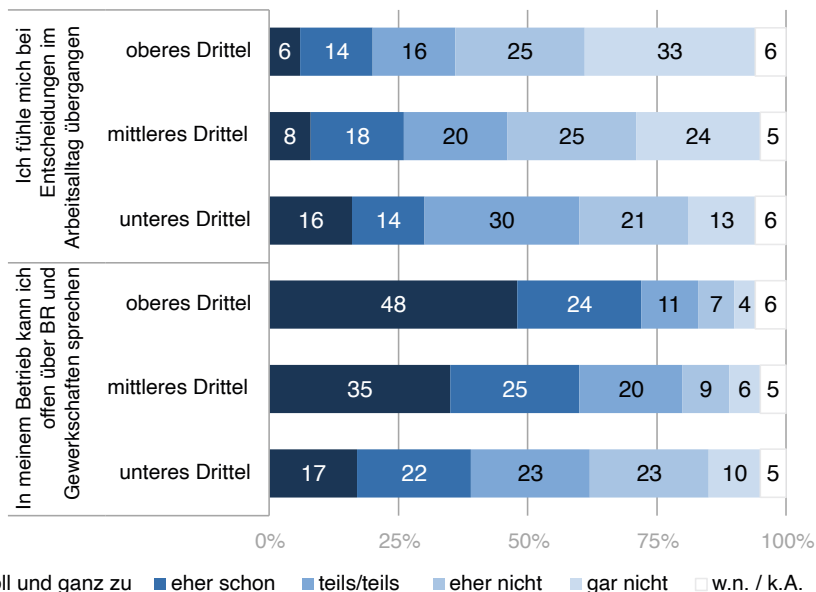
**Abbildung 3: Teilhabeerfahrungen**



Frage im Wortlaut: „Treffen folgende Aussagen auf Ihren Betrieb voll und ganz, eher schon, teils/teils, eher nicht oder gar nicht zu?“

Quelle: Demokratiemonitor 2024; eigene Berechnungen.

**Abbildung 4: Klassenunterschiede in den Teilhabeerfahrungen**



Frage im Wortlaut: „Treffen folgende Aussagen auf Ihren Betrieb voll und ganz, eher schon, teils/teils, eher nicht oder gar nicht zu?“

Quelle: Demokratiemonitor 2024; eigene Berechnungen.

## 6. Zusammenfassung und Diskussion

Liberalen Demokratien stehen zunehmend unter Druck. Erhebliche Schiefereien hinsichtlich der Repräsentation unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen haben das Vertrauen in das politische System geschwächt. In den Diskussionen hierzu bleibt die Erwerbsarbeit häufig außen vor, obwohl inzwischen zahlreiche Befunde auf die Bedeutung dieses Lebensbereichs für die demokratische Bewusstseinsbildung verweisen. Vor diesem Hintergrund und mit Bezug auf das Konzept der wirtschaftlichen Bürger:innenrechte sowie die Spillover-These hat dieser Beitrag untersucht, ob und inwiefern betriebliche Teilhabeerfahrungen mit den demokratischen Einstellungen der Arbeitnehmer:innen zusammenhängen. Datengrundlage war eine Zusatzbefragung zum Demokratiemonitor, einer jährlich stattfindenden repräsentativen Bevölkerungsbefragung.

Dabei hat sich gezeigt, dass die demokratische Grundhaltung der Arbeitnehmer:innen deutlich positiver ausfällt, wenn sie positive Teilhabeerfahrungen machen, d. h., wenn Arbeitnehmer:innen bei Entscheidungen im Arbeitsalltag miteinbezogen werden, wenn sie positive kollektive Beteiligungserfahrungen machen und offen über Betriebsrat oder Gewerkschaft sprechen können. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang auch das Erleben der betrieblichen Interessenvertretung: Während das bloße Vorhandensein formaler Vertretungsstrukturen nicht ausreicht, hat ein vertrauensvolles Verhältnis zum Betriebsrat deutlich positive Auswirkungen. Des Weiteren stärkt es die demokratische Grundhaltung, wenn Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit besser abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, sich darauf verlassen können, dass demokratisch festgelegte Regeln wie das Arbeitsrecht auch für sie gelten und wenn sie für ihre Arbeit angemessene finanzielle und symbolische Anerkennung erhalten. Positive Teilhabeerfahrungen, ein vertrauensvolles Verhältnis zum Betriebsrat sowie ein anerkennendes und solidarisches Betriebsklima leisten damit einen unübersehbaren Beitrag zu den demokratischen Grundhaltungen der Arbeitnehmer:innen.

Das Ergebnis schließt zum einen an die Befunde aus Deutschland an: Diese haben einen positiven Einfluss guter Arbeitsbedingungen sowie positiver Beteiligungserfahrungen im Sinne der praktischen Erfahrung wirtschaftlicher Bürger:innenrechte auf das Vertrauen in die Demokratie gezeigt (Kiess et al. 2023; Kiess/Schmidt 2020; Kohlrausch 2024; Hövermann et al. 2025). Zum anderen stützen die vorliegenden Ergebnisse die Befunde von Unterrainer et al. (2024), die auf das demokratiegefährdende Potenzial neoliberaler Einstellungsmuster hingewiesen haben: Ein Betriebsklima, das von neoliberalen Werten – wie z. B. Konkurrenz, Ungleichbehandlung, hohem Arbeitsdruck, dem Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse u. Ä. – geprägt ist, wirkt sich negativ auf die demokratische Grundhaltung aus.

Unsere Ergebnisse bestätigen außerdem, dass formale Mitbestimmungsstrukturen wie das Vorhandensein eines Betriebsrats per se keinen Effekt auf die demokratische Grundhaltung der Arbeitnehmer:innen haben (siehe hierzu u. a. auch Kiess et al. 2023). Sie zeigen aber, dass es ausschlaggebend ist, ob es einen Betriebsrat gibt, der als solidarisch mit der Belegschaft erlebt wird, der bei Bedarf gut erreichbar ist und mit dem offen über Schwierigkeiten gesprochen werden kann – gibt es eine solche Belegschaftsvertretung, fällt die demokratische Grundhaltung der Arbeitnehmer:innen positiver aus. Hier füllt der vorliegende Beitrag eine Lücke in der bestehenden Forschung zu dieser Thematik.

Bereits bekannt war auch, dass in Betrieben mit Betriebsrat unsichere Beschäftigungsverhältnisse seltener vorkommen und auch die Löhne etwas höher ausfallen (Zeglovits et al. 2022a; Adam et al. 2020). Die vorliegende Untersuchung ergänzt hierzu, dass das Vorhandensein eines für die Belegschaft zugänglichen Betriebsrats auch zu einer positiveren demokratischen Grundhaltung der Arbeitnehmer:innen beiträgt. Die Arbeitnehmer:innen in diesen Betrieben machen zudem seltener die Erfahrung, dass demokratisch festgelegte Regeln wie das Arbeitsrecht für sie nicht gelten und dass ihre Arbeit weniger wert ist. Analog zu den Erkenntnissen von Kiess et al. (2023) zeigt sich damit auch für Österreich, dass eine gewerkschafts- und betriebsratsfeindliche Betriebskultur demokratiegefährdend sein kann.

Die Untersuchung veranschaulicht also die Bedeutung, die dem Bereich der Erwerbsarbeit für liberale Demokratien zukommt. Gleichzeitig verweisen die Ergebnisse auf deutliche Defizite in den realen Gegebenheiten: Für etwa ein Drittel der Arbeitnehmer:innen sind fehlende Wertschätzung und Ungleichbehandlung Teil ihres Arbeitsalltags. Bei rund einem Fünftel werden demokratisch festgelegte Regeln wie das Arbeitsrecht kontinuierlich nicht eingehalten, und ebenso viele arbeiten in Betrieben, die routinemäßig auf unsichere Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit zurückgreifen. Fehlende Gleichwertigkeit und mangelnde finanzielle sowie symbolische Anerkennung sind dabei in erster Linie eine Frage der Klassenzugehörigkeit: Arbeitnehmer:innen im unteren Einkommensdrittel sind deutlich häufiger davon betroffen und können sich außerdem seltener darauf verlassen, dass bestehende Rechte auch für sie gelten. Ob – wie es sich in Zusammenhang mit der Teilhabeerfahrung bereits gezeigt hat (Ehs/Zandonella 2021) – ein (zugänglicher) Betriebsrat oder Teilhabeerfahrungen entlang der Einkommensdrittel auch unterschiedliche Auswirkungen auf die demokratische Grundhaltung haben, konnte mit der vorliegenden Befragung aufgrund der Stichprobengröße nicht mehr untersucht werden.

Blicken wir auf die Beteiligungserfahrungen, so kann ein Fünftel der Arbeitnehmer:innen in der Arbeit nicht offen über Betriebsräte oder Gewerkschaften sprechen, und ein Viertel fühlt sich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.

Auch hier knüpfen die Ergebnisse an Befunde bereits vorliegender Studien an, die auf einen verschärften Druck auf die Beschäftigten unter anderem durch Prekariisierung, Digitalisierung und Entgrenzung (z. B. Stadler 2024; Flecker/Neuhauser 2023) sowie auf damit einhergehende Erosionsprozesse im Bereich der Interessenvertretung und betrieblichen Mitbestimmung verweisen (z. B. Pernicka 2022; Astleithner/Flecker 2018; Brinkmann/Nachtwey 2013).

Zusammengenommen zeigt sich damit einerseits die zentrale Bedeutung der praktischen Erfahrung von wirtschaftlichen Bürger:innenrechten für die demokratische Grundhaltung: Ein Betriebsklima, das durch abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse, die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, eine angemessene finanzielle und symbolische Anerkennung geprägt ist, sowie positive Teilhabeerfahrungen haben jeweils einen eigenständigen positiven Effekt auf die demokratische Grundhaltung der Arbeitnehmer:innen. Relevanz kommt darüber hinaus einem Betriebsrat zu, der als solidarisch mit der Belegschaft erlebt wird, der bei Bedarf gut erreichbar ist und mit dem offen über Schwierigkeiten gesprochen werden kann. Dieser hat nicht nur einen eigenständigen positiven Effekt auf die demokratische Grundhaltung, sondern hängt auch mit einem demokratiefördernden Betriebsklima zusammen. Gleichzeitig hat jedoch ein beträchtlicher Teil der Arbeitnehmer:innen – allen voran jene im unteren Einkommensdrittel – an diesen Erfahrungsräumen nicht teil. Ein Ausbau wirtschaftlicher Bürger:innenrechte ermöglicht daher nicht nur mehr Arbeitnehmer:innen positive demokratische Teilhabeerfahrungen – ein solcher Ausbau stärkt auch die Demokratie.

Analog zu anderen Studien in diesem Bereich (Kim 2021) hat auch der vorliegende Beitrag eine zentrale Einschränkung: Die Analysen basieren auf Querschnittsdaten, weshalb zwar Zusammenhänge festgestellt und Annahmen über Ursache-Wirkungs-Beziehungen geschätzt werden können. Für besser abgesicherte Aussagen über Letzteres müssten jedoch Längsschnittdaten erhoben werden.

Dennoch bestärken die Ergebnisse Honneths eingangs zitierten Befund, dass die Bedingungen, unter denen Menschen arbeiten, und die Erfahrungen, die sie bei der Arbeit machen, eine zentrale Bedeutung für demokratische Teilhabe haben. Das grundsätzliche Demokratiedefizit im Bereich von Erwerbsarbeit und Wirtschaft kann durch Teilhabeerfahrungen im Betrieb jedoch nur entschärft, nicht ursächlich behoben werden (Brinkmann/Nachtwey 2013). Die Einlösung des zentralen Versprechens der Demokratie – gleiche Mitsprache bei der Gestaltung der uns alle betreffenden Rahmenbedingungen und Lebensumstände (Lessenich 2019) – bedarf einer umfassenderen Demokratisierung von Erwerbsarbeit und Wirtschaft.

## DANKSAGUNG

Danke an die beiden anonymen Gutachter:innen für hilfreiche Kommentare und wertvolle Anregungen zur Überarbeitung dieses Artikels.

## LITERATUR

- Adam, Georg/Stadler, Bettina/Eichmann, Hubert (2020).** Die Wirkung von Betriebsräten in Österreich aus der Sicht der Beschäftigten. Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Astleithner, Franz/Flecker, Jörg (2018).** From the golden age to the gilded cage? Austrian trade unions, social partnership and the crisis. In: Steffen Lehdorff/Heiner Dribbusch/Thorsten Schulten (Hg.). *Rough Waters. European trade unions in a time of crisis.* Brussels, EUTI, 173–196.
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf (2016).** *Multivariate Analysemethoden.* Heidelberg, Springer.
- Bandilla, Wolfgang (2015).** Online-Befragungen. *GESIS Survey Guidelines.* Mannheim, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Bortz, Jürgen/Schuster, Christof (2016).** *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler.* Heidelberg, Springer.
- Bourdieu, Pierre (1998).** Prekarität ist überall. In: Pierre Bourdieu. *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion.* Konstanz, UVK, 96–102.
- Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2013).** Postdemokratie, Mitbestimmung und industrielle Bürgerrechte. *Politische Vierteljahresschrift*, 54 (3), 506–533.
- Butterwegge, Christoph (2021).** *Ungleichheit in der Klassengesellschaft.* Köln, PapyRossa.
- Cagé, Julia (2020).** *The price of democracy. How money shapes politics and what to do about it.* Harvard, University Press.
- Cornesse, Carina/Blom, Annelies/Dutwin, David/Krosnick, Jon/De Leeuw, Edith/Legleye, Stephane/Pasek, Josh/Pennay, Darren/Phillips, Benjamin/Sakshaug, Joseph/Struminskaya, Bella/Wenz, Alexander (2020).** A review of conceptual approaches and empirical evidence on probability and nonprobability sample survey research. *Journal of Survey Statistics and Methodology* 8 (1), 4–36.
- Donnelly, Michael/Lefkofridi, Zoe (2014).** Economic and political inequality in modern democracies: Differential responsiveness to the policy preferences of economic classes. *EUI Working Papers MWP Red Number Series 2014/13.*
- Dörre, Klaus/Liebig, Steffen/Lucht, Kim/Sittel, Johanna (2024).** Klasse gegen Klima? Transformationskonflikte in der Autoindustrie. *Berliner Journal für Soziologie* 34, 9–46.
- Ehs, Tamara/Zandonella, Martina (2021).** Demokratie der Reichen? Soziale und politische Ungleichheit in Wien. *Wirtschaft und Gesellschaft* 47 (1), 63–101.
- Elsässer, Lea (2018).** Wessen Stimme zählt? Soziale und politische Ungleichheit in Deutschland. Frankfurt am Main, Campus.
- Elsässer, Lea/Schäfer, Armin (2017).** Dem Deutschen Volke? Die ungleiche Responsivität des Bundestags. *Zeitschrift für Politikwissenschaft* 27 (2017), 161–180.
- Flecker, Jörg/Neuhauser, Johanna (2023).** Qualität der Beschäftigung und prekäre Arbeit in Österreich. In: Adi Buxbaum/Ursula Filipič/Sybille Pirklbauer/Nikolai Soukup/Norman Wagner (Hg.). *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023. Entwicklungen und Perspektiven.* Wien, ÖGB-Verlag, 55–68.
- Hassan, Bilal (2024).** Workplace democracy and democratic legitimacy in Europe. *Economic and Industrial Democracy* 45 (2), 389–414.
- Honneth, Axel (2023a).** *Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit.* Berlin, Suhrkamp Verlag.

**Honneth, Axel (2023b).** Democracy and Fair Labor Conditions. *Journal of Business Ethics* 184 (2023), 1–10.

**Honneth, Axel (2021).** Der arbeitende Souverän. Essay. *Die Tageszeitung (taz)* vom 12.06.2021. Online verfügbar unter <https://taz.de/Arbeit-Selbstachtung-und-Demokratie/!5774633/> (abgerufen am 15.07.2025).

**Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina/Langer, Arnim/Meuleman, Bart (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. *WSI Study Nr. 40*. Düsseldorf.

**Jaeggi, Rahel/Kübler, Lukas (2014).** Pathologien der Arbeit. Zur Bedeutung eines gesellschaftlichen Kooperationsverhältnisses. *WSI-Mitteilungen* 7/2014, 521–527.

**Jahoda, Marie (1983).** Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim und Basel, Beltz.

**Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul/Zeisel, Hans (1975).** Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziologischer Versuch. Berlin, Suhrkamp.

**Kiess, Johannes/Schmidt, Andre (2025).** Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus? Ein Vergleich zwischen Ost und West sowie 2020 und 2024. *WSI-Mitteilungen* 78 (4), 253–262.

**Kiess, Johannes/Schmidt, Andre (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* 46 (2), 469–495.

**Kiess, Johannes/Schmidt, Andre (2020).** Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In: Oliver Decker/Elmar Brähler. *Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalitäten*. Leipziger Autoritarismusstudie 2020. Gießen, Psychosozial Verlag.

**Kiess, Johannes/Wesser-Saalfrank, Alina/Bose, Sophie/Schmidt, Andre/Brähler, Elmar/Decker, Oliver (2023).** Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. *OBS Arbeitspapier* 64. Frankfurt am Main.

**Kim, Jungook (2021).** Democratic Spillover from Workplace into Politics: What Are We Measuring and How? In D. Lewin/P. J. Gollan (Hg.). *Advances in Industrial & Labor Relations*, Vol. 26, 145–176.

**Kohlrausch, Bettina (2024).** Demokratie in Arbeit. Erwerbsarbeit als demokratischer Erfahrungskontext. *WSI Kommentar Nr. 001*, März 2024, 1–5.

**Kohlrausch, Bettina (2022).** Welche Rechte braucht der “arbeitende Souverän”? Ideen für eine Weiterentwicklung industrieller Staatsbürgerrechte. *WSI-Mitteilungen* 75 (4), 296–303.

**Lessenich, Stephan (2019).** Die Grenzen der Demokratie. Teilhabe als Verteilungsproblem. Ditzingen, Reclam.

**Marshall, Thomas (1987).** *Citizenship and Social Class*. London, Pluto Press.

**Mathisen, Ruben/Peters, Yvette (2023).** Political participation and unequal representation. Addressing the endogeneity problem. In: Noam Lupu/Jonas Pontussen (Hg.). *Unequal Democracies. Public policy, responsiveness, and redistribution in an era of rising economic inequality*. Cambridge, University Press.

**Nachtwey, Oliver/Seeliger, Martin (2020).** The transformation of Industrial Citizenship in the course of European integration. *The British journal of sociology* 71 (5), 852–866.

**Negt, Oskar (2010).** *Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform*. Göttingen, Steidl.

**Pateman, Carole (1970).** *Participation and democratic theory*. Cambridge, University Press.

**Pernicka, Susanne (Hg.) (2022).** *Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Aktuelle Befunde*. Wiesbaden, Springer.

**Petring, Alexander/Merkel, Wolfgang (2011).** Auf dem Weg zur Zweidrittel-Demokratie: Wege aus der Partizipationskrise. *WZB-Mitteilungen* 134, 30–33.

**Sand, Matthias/Kunz, Tanja (2020).** Gewichtung in der Praxis. GESIS Survey Guidelines. Mannheim, GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences.

**Schräpler, Jörg Peter (2000).** Was kann man am Beispiel des SOEP bezüglich Nonresponse lernen? ZUMA-Nachrichten 46, 117–149.

**Stadler, Bettina (2024).** Je weniger Grenzen umso länger? Die Wirkung von arbeitgeber:in-nenseitig flexiblen und entgrenzten Arbeitszeiten auf die wöchentliche Arbeitszeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 78 (2), 1–12.

**Statistik Austria (2025).** Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2024. Wien, STATcube.

**Stögner, Diana/Kowall, Nikolaus (2024).** Wahlrecht und soziale Schicht: Wie die Position auf dem Arbeitsmarkt über das Wahlrecht entscheidet. Wirtschaft und Gesellschaft 49 (4), 49–64.

**Unterrainer, Christine/Hornung, Severin/Höge, Thomas/Weber, Wolfgang C. (2024).** Die Arbeitswelt als Arena der Demokratie? Das demokratieförderliche und demokratiegefährdende Potenzial von Wirtschaftsunternehmen. Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 47 (112), 35–56.

**Weber, Wolfgang/Unterrainer, Christine (2015).** Arbeit in demokratischen Unternehmen: Ihr Potenzial für eine demokratische Gesellschaft. Zeitschrift für Sozialpsychologie und Gruppendynamik in Wirtschaft und Gesellschaft 40 (120), 20–39.

**Zandonella, Martina (2024a).** AK-Jugendmonitor 2024. Wien, Arbeiterkammer.

**Zandonella, Martina (2024b).** Demokratiemonitor 2024. Wien, FORESIGHT.

**Zandonella, Martina (2023).** Demokratiemonitor 2023. Wien, FORESIGHT.

**Zandonella, Martina (2022).** Demokratiemonitor 2022. Wien, SORA.

**Zandonella, Martina (2020).** Demokratiemonitor 2020. Wien, SORA.

**Zeglovits, Eva/Schuster-Himmel, Christine/Waldhauser, Aleksandra/Raml, Reinhard/Friesenbichler, Stefan/Dannemüller, Amanda/Birke, Julia/Schreder, Lukas/Wimmer, Jakob (2022a).** Mitbestimmung in Österreich 2022. Gesamtbericht. Wien, Arbeiterkammer.

**Zeglovits, Eva/Schuster-Himmel, Christine/Waldhauser, Aleksandra/Dannemüller, Amanda/Birke, Julia/Schreder, Lukas/Wimmer, Jakob/Filipic, Ursula/Ettl, Ruth/Fassler, Martina/Naderer, Ruth/Heiling, Michael/Hofmann, Julia/Zuckerstätter, Sepp/Luger, Jakob (2022b).** Mitbestimmung in Österreich 2022. Kurzbericht Vergleich Betriebsrät:innen – Arbeitnehmer:innen. Wien, Ifes und Arbeiterkammer.