

uni.vers
Forschung
2026

Gesellschaftlicher Zusammenhalt

Vertrauen, Teilhabe und Koexistenz
in Zeiten des Wandels

EN

With English
abstracts

Social Cohesion

Trust, Participation and Coexistence in Times of Change

Deutschland STIPENDIUM

Wir sind dabei



Stiften Sie Bildung – stiften Sie Chancen!

Durch das Deutschlandstipendium haben Sie die Möglichkeit, begabte Studierende finanziell zu fördern und während des Studiums zu begleiten. Ob Sie ein ganzes Stipendium stiften oder eine Einzelspende leisten: Der Bund verdoppelt den von Ihnen geleisteten Beitrag, so dass jeder gespendete Euro zweifach wirksam wird.

Das Deutschlandstipendium ist optimal geeignet für

- **Unternehmen** – Potentiale entdecken und in die Region investieren
- **Stiftungen, Vereine und Privatpersonen** – Talente fördern und ein Stück Welt bewegen
- **Alumni** – Verbunden bleiben und Netzwerke erweitern

www.uni-bamberg.de/deutschlandstipendium



Prof. Dr. Kai Fischbach,
Präsident der Universität Bamberg

Liebe Universitätsangehörige, liebe Leserinnen und Leser,

in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche und des globalen Wandels geben Institutionen Struktur und Orientierung. Gruppen- und Organisationszugehörigkeiten prägen unsere Einstellungen und unser Verhalten. Altbekannte, liebgewonnene ebenso wie missliebige Routinen helfen uns, in komplexen Situationen angemessen zu reagieren und Neues einzuordnen. Gesellschaftlicher Zusammenhalt ist Ursache und Wirkung zugleich: Wie wir zusammenleben bestimmt unseren Umgang mit Unsicherheit und Wandel – und spielt gleichzeitig eine entscheidende Rolle für die Weiterentwicklung unserer sozialen Gemeinschaft.

Die nun vorliegende Ausgabe von uni.vers beleuchtet das Wie und Warum dieser Dynamik. Im Fokus stehen dabei wie immer Bamberger Beiträge zur interdisziplinären Forschung. So zeigen Forschende anhand aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse auf, wie soziale Identitäten entstehen und wie sie gesellschaftliche Debatten und Entscheidungen beeinflussen. Bamberger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geben Einblicke in ihre aktuellen Arbeiten und diskutieren die Bedeutung von Faktoren wie Arbeit und Einkommen für gesellschaftliche Teilhabe und politische Prozesse. Erfahren Sie außerdem, was unsere Haltung zu digitalen Technologien und Künstlicher Intelligenz beeinflusst – und wie sie sozialen Zusammenhalt sogar fördern können.

Eine erkenntnisreiche Lektüre
wünscht Ihnen

Prof. Dr. Kai Fischbach
Präsident der Universität Bamberg



un1.vers



Die Macht der Gruppenidentität 6

Wie gesellschaftliche Spaltung
Gesundheit und Umwelt bedroht
Von Philipp Sprengholz

Glauben Menschen, dass Wissenschaft ihr Leben besser macht? 10

Was wir über Vertrauen
in die Wissenschaft wissen
Von Diana Steger und Astrid Schütz

Mehr Geld, mehr Vertrauen? 14

Warum steigende Löhne
das Vertrauen in demokratische
Institutionen nicht gestärkt haben
Von Alexander Patzina

Polarisierung bei Wahlen: 18

Wie Ungleichheit die Demokratie spaltet
Von Christian R. Proaño und Thomas Saalfeld

Unternehmen als Lernort für Partizipation – 22

Wie Arbeit gesellschaftliche
Teilhabe vermittelt
Von Julia Hufnagel

Methoden für vertrauenswürdige KI-Systeme 26

Wie Mensch und KI erfolgreich
zusammenarbeiten
Von Ute Schmid

Keine reine Technikfrage 30

Wie politische Überzeugungen
den Blick auf KI in der Verwaltung prägen
*Von Sabrina Mayer, Verena Benoit,
Valentin Berger und Philipp Hoffmann*

Unsicherheit oder Zuversicht bei digitalem Wandel und KI 34

Gesellschaftlicher Zusammenhalt
beginnt vor Ort
Von Olaf Struck

Impressum 38

Die Macht der Gruppenidentität

*Wie gesellschaftliche Spaltung
Gesundheit und Umwelt bedroht*

Prof. Dr. Philipp Sprengholz, Juniorprofessur für Gesundheitspsychologie

Gesellschaftliche Spaltung zeigt sich nicht nur im Parteienstreit, sondern auch bei Impfungen und Klimaschutz. Immer öfter wird aus einer Sachfrage ein Bekenntnis zur eigenen Gruppe. Bamberger Forschung erklärt, wie sich daraus Konflikte entwickeln, warum selbst das Gedächtnis der eigenen Identität folgt und welche politischen Ansätze gesellschaftliche Gräben tatsächlich verringern können.

Während Politik und Medien oft von gesellschaftlicher Spaltung sprechen, umfasst der Begriff Polarisierung in der Forschung zwei unterschiedliche Phänomene. *Ideologische* Polarisierung bezeichnet das Auseinanderdriften inhaltlicher Positionen, beispielsweise wenn Konservative und Progressive in Fragen wie Einwanderung oder Sozialstaat immer weiter an die Extreme rücken und kaum noch gemeinsames Terrain finden. Bei der *affektiven* Polarisierung geht es dagegen nicht um Inhalte, sondern um Gefühle: Mitglieder der einen Gruppe mögen die andere Gruppe nicht mehr, misstrauen ihr und betrachten sie als Bedrohung. Entscheidend dabei: Affektive Polarisierung kann zunehmen, selbst wenn inhaltliche Differenzen konstant bleiben.

Polarisierung ist gut erforscht – vor allem in der Politik

Ihren wissenschaftlichen Ursprung hat die Polarisierungsforschung in der Politikwissenschaft. Das klassische Beispiel stammt aus den USA: Demokraten und Republikaner haben sich nicht nur inhaltlich voneinander entfernt, sie nehmen einander zunehmend auch als persönliche Bedrohung wahr. Studien zeigen, dass Angehörige der anderen Partei mitunter sogar stärker diskriminiert werden als Menschen anderer Hautfarbe – ein Befund, der das Ausmaß affektiver Polarisierung eindrücklich illustriert. Eine zentrale Erklärung liefert dabei die Sozialpsychologie. Menschen definieren sich über Gruppen. Wer dazugehört, gilt als vertrauenswürdig; wer draußen ist, wird abgewertet. Problematisch wird

es, wenn diese Gruppenidentitäten so stark werden, dass man nicht mehr einen politischen Gegner sieht, sondern einen Feind. Soziale Netzwerke und Filterblasen verstärken diesen Mechanismus zusätzlich: Wer sich vor allem unter Gleichgesinnten informiert, überschätzt systematisch, wie extrem und homogen die andere Seite ist.

Was Politikwissenschaftlerinnen und Politikwissenschaftler für Parteien beschrieben haben, lässt sich auch außerhalb des Politikbetriebs beobachten. Gruppen bilden sich rund um geteilte Einstellungen zu allen möglichen gesellschaftlichen Fragen – darunter zunehmend auch zu Themen aus Gesundheit und Umwelt. Genau hier setzt Bamberger Forschung an. Die Juniorprofessur für Gesundheitspsychologie untersucht im Verbund mit Forschenden anderer Universitäten, wie affektive Polarisierung in diesen Bereichen die gesellschaftliche Spaltung vorantreibt – und was dagegen getan werden kann. Die verschiedenen Studien werden im Folgenden genauer vorgestellt.

Wenn eine Gesundheitsentscheidung zur Identitätsfrage wird

Anfang 2021, ein Jahr nach Beginn der Coronapandemie, waren die ersten Impfstoffe gegen COVID-19 verfügbar. Während sich viele Menschen so

schnell wie möglich impfen ließen, zögerten andere. Was zunächst wie eine individuelle Gesundheitsentscheidung wirkte, entwickelte sich in Teilen der Gesellschaft zu einem handfesten Gruppenkonflikt und damit zur Identitätsfrage. In Deutschland und Österreich demonstrierten Tausende – manche für, manche gegen die Einführung von Impfpflichten und Zugangsregeln je nach Impf- oder Genesungsstatus. Eine Panelstudie mit über 5.000 Teilnehmenden untersuchte damals die Rolle der Identifikation mit dem eigenen Impfstatus. Befragt wurde das Ausmaß, in dem jemand das Geimpft- oder Ungeimpftsein als Teil des eigenen Selbstbildes versteht, stolz darauf ist und Kritik an Menschen mit gleichem Impfstatus als persönlichen Angriff erlebt.





Je stärker Menschen sich mit ihrem Impfstatus identifizierten, desto ausgeprägter diskriminierten sie Mitglieder der anderen Gruppe. In Geldspielen, bei denen Teilnehmende 100 Euro aufteilen sollten, gaben stark identifizierte Geimpfte Ungeimpften deutlich weniger – und umgekehrt. Wer sich stark mit dem Ungeimpftsein identifizierte, reagierte zudem mit mehr Wut auf die vielfach diskutierten Impfpflichten und war eher bereit, an Demonstrationen dagegen teilzunehmen. Die Identifikation mit dem eigenen COVID-Impfstatus sagte dabei tatsächliches Verhalten besser voraus als klassische Maße wie etwa generelle Impfskepsis.

Das Gedächtnis lügt – selektiv

Gesellschaftliche Spaltung hört mit dem Ende einer Krise nicht automatisch auf – sie setzt sich fort in der Art, wie Menschen die Vergangenheit erinnern. Eine Studie mit über 10.000 Teilnehmenden aus elf Ländern zeigte, dass Geimpfte und Ungeimpfte die Pandemie nicht nur unterschiedlich bewerten, sondern sich systematisch verzerrt an sie erinnern. Durch mehrfache Befragung im Abstand von zwei Jahren zeigte sich, dass Geimpfte im Rückblick ihre Risikowahrnehmung und ihr Vertrauen in Institutionen übertrieben; Ungeimpfte unterschätzten beides. Das Gedächtnis passte sich also der Identität an. Dieser Effekt ließ sich in Experimenten kaum korrigieren. Weder Hinweise auf typische Gedächtnisfehler noch kleine Geldanreize führten zu einer besseren Erinnerung. Die Erinnerungsverzerrung hing zudem direkt damit zusammen, wie bereit Menschen waren, künftige Pandemiemaßnahmen zu befolgen, wie sehr sie Politikerinnen und

Politiker, aber auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für ihr Handeln während der Pandemie bestrafen wollten und wie sehr sie die gesellschaftliche Ordnung als Ganzes in Frage stellten.

Auch beim Klima: zwei Lager, ein Muster

Das Phänomen ist kein Sonderfall der Pandemie. In einer 2023 durchgeführten repräsentativen Befragung zur Klimapolitik in Deutschland fanden rund 38 Prozent, die Klimapolitik der Bundesregierung gehe zu weit; weitere 38 Prozent sahen es umgekehrt. Auch hier bildeten sich ausgeprägte Gruppenidentitäten mit denselben Folgen wie in der Impfdebatte: Überschätzung der eigenen Gruppe, Diskriminierung der Gegengruppe in Geldspielen, Unterstützung für radikale Aktionen der eigenen Gruppe. Gruppenidentität verstärkte dabei sowohl proökologisches als auch antiökologisches Verhalten, je nach Lager.

Kluge Politik statt guter Worte

Kurzfristige Kommunikationsinterventionen helfen kaum, wie eine Studie mit über 2.000 Teilnehmenden zeigte: Weder das Betonen von Gemeinsamkeiten zwischen Geimpften und Ungeimpften noch Appelle an eine gemeinsame Identität reduzierten Vorurteile oder Diskriminierung substanziell. Manche Ansätze lösten sogar Abwehrreaktionen aus und verstärkten die Wahrnehmung der anderen Gruppe als homogene Masse.

Hoffnungsvoller sind Befunde aus der Klimaforschung: Nicht Kommunikation allein, sondern die Gestaltung von Politik selbst kann Polarisierung reduzieren. In einem Experiment wurde den



Teilnehmenden eine Klimasteuer vorgestellt, die ökologische Ziele mit sozialer Fairness verband, indem sie nur Gutverdienerinnen und Gutverdiener belastete und der breiten Bevölkerung zugute kam. Das Ergebnis: Die Diskriminierung gegenüber dem klimapolitisch anderen Lager ging deutlich zurück. Besonders deutlich war der Effekt ausgerechnet bei den Skeptikern. Wer Klimapolitik so gestaltet, dass sie verschiedene Gruppen mitnimmt, betreibt nicht nur wirksamere Umweltpolitik – er verringert auch gesellschaftliche Gräben.

Die Bedeutung der hier beschriebenen Befunde reicht weit über Klima und Pandemie hinaus: Überall dort, wo gesellschaftliche Entscheidungen zur Identitätsfrage werden, droht Polarisierung den sachlichen Diskurs zu verdrängen. Zusammenhalt muss deshalb aktiv gestaltet werden, durch kluge Politik, sensible Kommunikation und das Wissen, dass Gruppenidentitäten mächtiger sein können als Inhalte.

Literaturempfehlung

Sprengholz, P., Henkel, L., Böhm, R., & Betsch, C. (2023). *Historical narratives about the COVID-19 pandemic are motivationally biased*. *Nature*, 623(7987), 588-593. <https://doi.org/10.1038/s41586-023-06674-5>

Henkel, L., Sprengholz, P., Korn, L., Betsch, C., & Böhm, R. (2023). *The association between vaccination status identification and societal polarization*. *Nature Human Behaviour*, 7(2), 231-239. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01469-6>

Henkel, L., Sprengholz, P., Betsch, C., & Böhm, R. (2025). *Understanding and mitigating climate policy polarisation*. Preprint. https://doi.org/10.31234/osf.io/tmnpv_v2

The power of group identity

How social division jeopardises health and the environment

Social division is evident not only in party politics, but also in relation to vaccinations and climate protection. More and more often, factual issues turn into declarations of allegiance to one's own group. Research conducted in Bamberg explains how this leads to conflict, why even memory adheres to one's own identity, and which political approaches can actually narrow social divides.

EN

Glauben Menschen, dass Wissenschaft ihr Leben besser macht?

Was wir über Vertrauen in die Wissenschaft wissen

Dr. Diana Steger, Leibniz-Institut für Bildungsverläufe, und

Prof. Dr. Astrid Schütz, Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik



Vertrauen in die Wissenschaft spielt eine zentrale Rolle für gesellschaftliche Debatten – von Impfentscheidungen bis zum Umgang mit dem Klimawandel. In Deutschland ist dieses Vertrauen insgesamt stabil, reagiert jedoch sensibel auf gesellschaftliche Krisen. Um solche Entwicklungen besser zu verstehen, braucht es geeignete Messinstrumente. In Bamberg wurde eine psychologische Kurzsкала entwickelt und validiert, die Vertrauen in die Wissenschaft mit vier Fragen erfasst und neue Einblicke in die Entwicklung von Vertrauen in die Wissenschaft ermöglicht.

Ob Impfeempfehlungen, Klimaprognosen oder der Umgang mit neuen Technologien – Wissenschaft prägt zentrale gesellschaftliche Debatten. Wissenschaftliche Informationen sind heute so frei zugänglich wie nie zuvor und ermöglichen es, sich eigenständig zu informieren und an öffentlichen Diskussionen teilzuhaben. Gleichzeitig stellen diese Informationsfülle und das Aufkommen von sogenannten „alternativen Fakten“ und gezielter Desinformation hohe Anforderungen an die Einordnung und Bewertung des Gelesenen. In diesem Spannungsfeld greifen Menschen auf wissenschaftliche Erkenntnisse zurück, ohne sie jedoch im Detail prüfen zu können.

Warum Vertrauen in die Wissenschaft zählt

Vertrauen in die Wissenschaft ist gerade deshalb so wichtig, weil Menschen oft nur begrenzten Einblick in wissenschaftliche Methoden und Abläufe haben und nicht in allen relevanten Bereichen über eigenes Wissen verfügen können. Aus psychologischer Sicht bedeutet Vertrauen mehr als die Zustimmung zu einzelnen Forschungsergebnissen. Es beschreibt Erwartungen daran, dass Wissenschaft verlässlich arbeitet, transparent mit Unsicherheiten umgeht und Erkenntnisse nachvollziehbar sind. Für die meisten Menschen bleiben viele Prozesse innerhalb dieses Systems jedoch unsichtbar. Ihr Vertrauen entsteht daher vor allem durch die Wahrnehmung wissenschaftlicher Prozesse in der Öffentlichkeit.

Dabei ist weder blindes Vertrauen noch pauschales Misstrauen hilfreich. Vielmehr braucht es funktionales Vertrauen: die Bereitschaft, wissenschaftliche Erkenntnisse ernst zu nehmen, ohne sie unkritisch zu übernehmen. Wer zum Beispiel den wissenschaftlichen Konsens zum Klimawandel ernst nimmt, gleichzeitig aber fragt, welche Interessen hinter einer bestimmten Studie stehen, zeigt genau dieses funktionale Vertrauen.

Wie steht es derzeit um Vertrauen in die Wissenschaft?

Umfragen wie das Wissenschaftsbarometer zeigen, dass Wissenschaft in Deutschland im Vergleich zu vielen anderen Institutionen ein hohes Maß an Vertrauen genießt. Insgesamt ist das Vertrauen in die Wissenschaft stabil, kann aber kurzfristig auf gesellschaftliche Entwicklungen reagieren. So kam es zu Beginn der Corona-Pandemie zu einem messbaren Anstieg, bevor sich das Vertrauen im weiteren Verlauf wieder auf dem Ausgangsniveau einpendelte. Diese Veränderungen verdeutlichen, dass Vertrauen nicht statisch ist.

Zugleich ist gut belegt, dass Vertrauen in die Wissenschaft mit verschiedenen Faktoren zusammenhängt. Dazu zählen unter anderem Bildungsbiografien, politische Einstellungen sowie die Neigung, an vereinfachende oder verschwörungstheoretische Erklärungen zu glauben. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, diese Zusammenhänge zuverlässig zu erfassen. Bisher wird Vertrauen häufig entweder mit einzelnen Fragen oder mit umfangreichen Fragebögen gemessen. Auch wird Vertrauen in die Wissenschaft häufig nur zu einem Zeitpunkt gemessen, so dass es nicht möglich ist, Aussagen darüber zu treffen, wie es sich über die Zeit entwickelt. Genau hier setzte eine Studie des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe und des Lehrstuhls für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik an: Es wurde ein kurzer Fragebogen entwickelt, der verschiedene Aspekte von Vertrauen in die Wissenschaft zuverlässig und zugleich effizient abdeckt, für verschiedene Altersbereiche gültig ist und auch in längsschnittlichen Erhebungen eingesetzt werden kann.



Vertrauen messbar machen: Vier Fragen über Wissenschaft

Für diese Kurzska wurden aus einem längeren Fragebogen vier Fragen ausgewählt, die verschiedene Facetten von Vertrauen ansprechen: ob Wissenschaft das Leben der Menschen verbessert, ob Forschende ehrlich arbeiten, ob wissenschaftliche Theorien verlässlich sind und ob Forschende auch mit unerwünschten Ergebnissen offen umgehen. Dadurch bildet die Kurzska zentrale Erwartungen ab, die Menschen mit der Wissenschaft verbinden. Zudem wurde darauf geachtet, dass diese Fragen möglichst wenig Messfehler generieren und von Jugendlichen und Erwachsenen gleichermaßen verstanden werden.

Erste Ergebnisse aus einer Onlinestudie bei Menschen ab 16 Jahren zeigen, dass sowohl Jugendliche als auch Erwachsene diesen Aussagen tendenziell zustimmen. Insgesamt stimmen 56,1 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass Wissenschaft ihr Leben besser macht. 31,8 Prozent zeigen sich neutral, während nur 12,1 Prozent die Aussage ablehnen. Viele Menschen vertrauen also darauf, dass wissenschaftliche Erkenntnisse ihr Leben verbessern. Gleichzeitig zeigen sich aber Unterschiede zwischen einzelnen Personen: Männer berichten von etwas höherem Vertrauen in die Wissenschaft als Frauen, und Menschen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss berichten von etwas geringerem als Menschen mit einem höheren Bildungsabschluss.

Das passt zu der Vermutung, dass Vertrauen in die Wissenschaft gestärkt werden kann, wenn man beispielsweise in Schule und Studium mehr Kontakt zu wissenschaftlichem Arbeiten hat und so Ein-

blick in die Prozesse der Forschung erhält. Es zeigt sich aber auch, dass Menschen, die ein geringeres Vertrauen in die Wissenschaft haben, auch wahrscheinlicher die Tendenz zeigen, an Verschwörungsmysmen zu glauben oder extremere politische Positionen zu vertreten.

Vertrauen beginnt in der Familie

In einer zweiten Onlinebefragung wurden nicht nur Einzelpersonen befragt, sondern Eltern-Kind-Paare: Jugendliche im Alter von 13 bis 15 Jahren und jeweils die Eltern füllten denselben Fragebogen aus. Es zeigte sich ein starker Zusammenhang zwischen der Ausprägung des Vertrauens der Jugendlichen und dem ihrer Eltern: Je mehr die Eltern in die Wissenschaft vertrauen, desto höher war auch das Vertrauen der Jugendlichen. Das deutet darauf hin, dass Vertrauen in die Wissenschaft sich nicht nur individuell entwickelt, sondern auch im sozialen Umfeld entsteht und schon früh im Leben mitgeprägt wird.

Diese Befunde geben erste Hinweise auf mögliche Zusammenhänge, erlauben aber noch keine Aussagen über die zugrunde liegenden Mechanismen. Um besser zu verstehen, wie Vertrauen entsteht, sich verändert und beeinflusst werden kann, sind weitere, vor allem längsschnittliche, Studien nötig, um die Entwicklung über längere Zeiträume hinweg zu verfolgen. Die Kurzska mit ihren kompakten Fragen eröffnet neue Möglichkeiten für die Forschung: So lassen sich solche Fragestellungen zukünftig besser beantworten.

Zukunftsfragen des Vertrauens in Wissenschaft

Für die Forschung rücken konkrete Anschlussfragen in den Fokus: Wie verändert sich Vertrauen in die Wissenschaft über die Lebensspanne, und welche Faktoren stärken es langfristig? Welche genaue Rolle spielen Elternhaus und Schule für die Entwicklung? Lässt sich Vertrauen durch gezielte Bildungsangebote fördern? Und welche Faktoren tragen dazu bei, dass Menschen auch in unsicheren Zeiten nicht den Anschluss an wissenschaftliche Erkenntnisse verlieren? Die Bamberger Kurzska bietet erstmals ein Instrument, das solche Fragen auch in großen Längsschnittstudien und über verschiedene Altersgruppen hinweg untersuchbar macht. Die Antworten können nicht nur helfen, Vertrauen in die Wissenschaft besser zu verstehen, sondern auch Ansatzpunkte dafür liefern, wie in der Schule, in Familien, aber auch in der öffentlichen Kommunikation ein reflektierter Umgang mit wissenschaftlichen Informationen gestärkt werden kann.

Literaturempfehlung

Steger, D., & Schütz, A. (2025). *Assessing trust in science: Development and validation of a short scale for adolescents and adults.* Measurement Instruments for the Social Sciences, 7, Article e16225. <https://doi.org/10.5964/miss.16225>

Schoor, C., & Schütz, A. (2021). *Science-utility and science-trust associations and how they relate to knowledge about how science works.* PLOS ONE, 16(12), e0260586. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260586>

Do people believe that science improves their lives?

What we know about trust in science

Trust in science is central to social debates, from vaccination decisions to climate change policy. In Germany, this trust remains stable overall but is sensitive to societal crises. To better understand such developments, appropriate measurement tools are needed. This article introduces a new short-form scale that assesses trust in science with just a few questions and provides new insights into how trust in science evolves.

EN

Mehr Geld, mehr Vertrauen?



Warum steigende Löhne das Vertrauen in demokratische Institutionen nicht gestärkt haben

Dr. Alexander Patzina, Lehrstuhl für Soziologie, insbesondere Soziale Ungleichheit

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro im Jahr 2022 war eine der weitreichendsten arbeitsmarktpolitischen Reformen der letzten Jahre. Beschäftigte im Niedriglohnsektor profitierten von deutlichen Lohnsteigerungen. Eine Analyse von Paneldaten zeigt: Trotz Einkommenszuwächsen von fast 20 Prozent blieb das politische Vertrauen im Niedriglohnbereich jedoch nicht nur niedrig – es sank. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass ökonomische Entwicklungen und politische Wahrnehmungen sich nicht im Gleichklang entwickeln.

Vertrauen in Institutionen gilt als Grundpfeiler demokratischer Gesellschaften. Es fördert Wahlbeteiligung, Akzeptanz politischer Entscheidungen und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Gleichzeitig wird seit Jahren – nicht nur in Deutschland – ein Vertrauensverlust beobachtet. Als mögliche Ursache wird häufig eine wachsende wirtschaftliche Ungleichheit genannt. Wenn Einkommen auseinanderdriften, kann der Eindruck entstehen, politische

Entscheidungen kämen nur bestimmten Gruppen zugute. Vor diesem Hintergrund erscheint folgende Annahme plausibel: Wenn der Staat Lohnungleichheit reduziert, sollte auch das Vertrauen steigen. Der Mindestlohn ist dafür ein besonders naheliegendes Instrument, weil er direkt am unteren Rand der Lohnverteilung ansetzt und als politische Entscheidung unmittelbar sichtbar ist.

Warum steigende Löhne Vertrauen stärken könnten ...

Arbeitsmärkte sind mehr als Orte des Gelderwerbs. Sie strukturieren den Alltag, prägen soziale Kontakte und beeinflussen das Selbstbild. Erwerbsarbeit entscheidet darüber, ob sich Menschen gebraucht, anerkannt und abgesichert fühlen. Wer arbeitslos ist oder unter unsicheren Bedingungen arbeitet, berichtet in Studien von geringerem Vertrauen in unbekannte Dritte und politische Institutionen (Collischon et al. 2026; Giustozzi & Gangl 2021, Wroe 2014).

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, dass Verbesserungen am Arbeitsmarkt auch das politische Vertrauen stärken. Ein höherer Lohn bedeutet nicht nur mehr Geld, sondern signalisiert Wertschätzung, Stabilität und soziale Anerkennung. Gerade für Beschäftigte am unteren Rand der Lohnverteilung könnte eine deutliche Lohnerhöhung das Gefühl vermitteln, dass politische Entscheidungen konkrete Verbesserungen bewirken. Aus dieser Perspektive wäre zu erwarten, dass steigende Löhne zu einem Anstieg des institutionellen Vertrauens führen.

... oder keinen Einfluss haben

Gleichzeitig sprechen mehrere Gründe dagegen, einen solchen Effekt zu finden: Erstens entsteht Vertrauen nicht allein aus objektiven Verbesserungen, sondern aus deren Bewertung. Eine Lohnerhöhung kann verpuffen, wenn gleichzeitig Preise stark steigen und selbst ein nominal deutlicher Einkommenszuwachs an subjektiver Bedeutung verlieren.

Zweitens beeinflussen nicht nur individuelle Löhne und Einkommen, sondern Wahrnehmungen gesellschaftlicher Gerechtigkeit das Vertrauen. Selbst wenn die Lohnungleichheit sinkt, kann der Eindruck bestehen bleiben, dass ‚die da oben‘ weiterhin stärker profitieren. Ungleichheit wird nicht am eigenen Konto gemessen, sondern im Vergleich zu anderen. Wenn etwa die Ungleichheit bei Haushaltseinkommen oder Vermögen steigt, kann dies positive Effekte am Arbeitsmarkt überlagern.

Drittens konkurrieren wirtschaftliche Entwicklungen mit anderen politischen Themen. COVID-19, Migration, außenpolitische Krisen oder parteipolitische Konflikte prägen öffentliche Debatten oft

stärker als graduelle Veränderungen am Arbeitsmarkt. In solchen Phasen können selbst substanzielle Lohnsteigerungen politisch in den Hintergrund treten. Vertrauen reagiert dann stärker auf übergreifende Deutungen der gesellschaftlichen Lage als auf ökonomische Details.

Die Jahre zwischen 2019 und 2023 stellen vor diesem Hintergrund einen aufschlussreichen Prüfstein dar. Mit der deutlichen Anhebung des Mindestlohns in mehreren Stufen von unter 9 Euro im Jahr 2018 auf über 12 Euro im Jahr 2024 erlebten viele Beschäftigte am unteren Rand der Lohnverteilung spürbare Lohnzuwächse. Gleichzeitig war diese Zeit von Pandemie, Inflation und geopolitischen Herausforderungen geprägt. Damit treffen im untersuchten Zeitraum zwei gegensätzliche Dynamiken aufeinander: messbare materielle Verbesserungen einerseits und vielfältige gesellschaftliche Verunsicherungen andererseits.

Genau diese Spannung macht die jüngsten Jahre zu einem besonders geeigneten Testfall für die Frage, wie eng wirtschaftliche Lage und politisches Vertrauen tatsächlich miteinander verbunden sind.



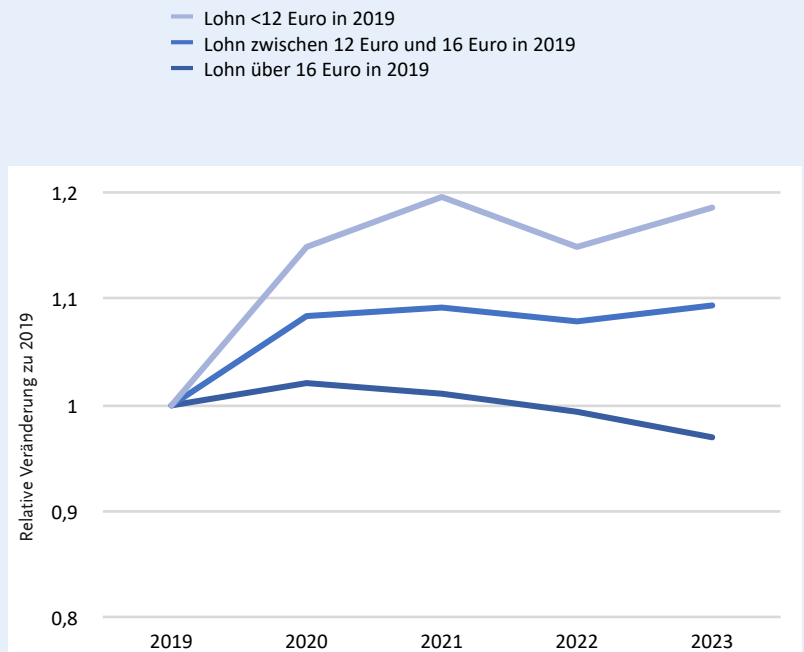


Abbildung 1: Relative Lohnzuwächse für verschiedene Lohngruppen seit 2019.

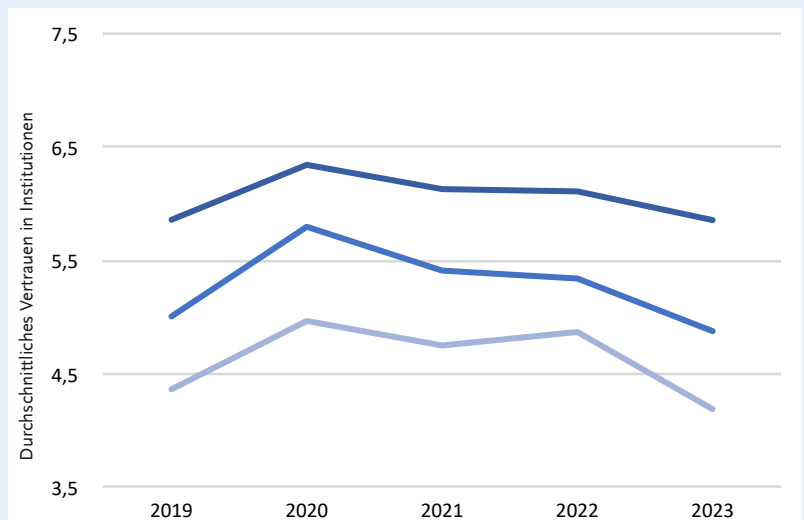


Abbildung 2: Entwicklung des Vertrauens für die verschiedenen Lohngruppen. Anmerkung: Gezeigt werden gewichtete Mittelwerte. Datengrundlage ist das PASS (Trappmann et al. 2019, <https://doi.org/10.1093/ije/dyz041>).

Steigende Löhne, sinkendes Vertrauen

Um die aufgeworfene Frage zu beantworten, wurden Daten des vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), einer großen jährlichen Haushaltsbefragung in Deutschland, ausgewertet. In dieser Befragung geht es seit dem Jahr 2019 unter anderem um das Vertrauen in politische Parteien, Bundesregierung, Bundesverfassungsgericht und Polizei. Aus diesen Angaben lässt sich ein Gesamtmaß für institutionelles

Vertrauen bilden. Zugleich ermöglichen die Daten, individuelle Lohnverläufe nachzuzeichnen und den Einfluss von Lohnerhöhungen auf das Vertrauen zu untersuchen.

Die Auswertung zeigt zunächst: Die Löhne am unteren Rand der Verteilung sind real um rund 18 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1). Die Lohnungleichheit verringerte sich damit spürbar.

Abbildung 2 verdeutlicht zunächst eine klare Korrelation: Menschen mit höheren Löhnen haben mehr Vertrauen in die demokratischen Institutionen. Weiterhin zeigt sich, dass nach einem kurzen Anstieg des Vertrauens im Zuge der COVID-19-Pandemie das Vertrauen seither für alle Lohngruppen sinkt, besonders stark zwischen 2022 und 2023. Auffällig ist, dass auch jene Lohngruppe, die die stärksten Zuwächse verzeichnete, keinen Anstieg im politischen Vertrauen zeigt. Eine Verringerung der Lohnungleichheit ging also nicht mit einem Vertrauenszuwachs bei Beschäftigten im unteren Lohnsegment einher. Insgesamt lässt sich also vermuten, dass die soziale Stellung in der Gesellschaft, die auch durch die Positionierung am Arbeitsmarkt bestimmt ist, ausschlaggebender ist für die Bewertung demokratischer Institutionen. Ob die Lohnsteigerung auf individueller Ebene dennoch einen Effekt hatte, lässt sich erst mit einer vertieften Analyse klären.

Der Blick auf den Einzelnen - Individuelle Lohnzuwächse und Vertrauen

Die dargelegte Korrelation zwischen Lohngruppen und Vertrauen erlauben noch keine Aussage darüber, ob eine individuelle Lohnerhöhung bei derselben Person das Vertrauen verändert.

Um das zu prüfen, wurden wiederholte Befragungen derselben Personen ausgewertet. Entscheidend ist dabei der Vergleich mit sich selbst über die Zeit. Untersucht wird, ob das Vertrauen einer Person steigt oder sinkt, wenn ihr eigener Lohn steigt. Jede Person dient gewissermaßen als ihr eigener Vergleichsmaßstab. Dauerhafte persönliche Eigenschaften, wie etwa politische Grundüberzeugungen oder stabile Persönlichkeitsmerkmale, bleiben dabei konstant und beeinflussen das Ergebnis nicht.

Die Ergebnisse zeigen: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Vertrauen: Personen mit höheren Löhnen vertrauen im Durchschnitt stärker. Doch wenn sich der Lohn einer Person erhöht, verändert sich ihr Vertrauen kaum, selbst bei größeren Lohnsprüngen. Somit deuten die Befunde darauf hin, dass monetäre Verbesserungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung nicht ausreichend waren, politisches Vertrauen nachhaltig zu erhöhen – möglicherweise, weil sie in einem gesellschaftlichen Kontext stattfanden, in dem Krisen und Verunsicherungen den positiven Effekt überlagerten.

Grenzen ökonomischer Politik

Dass selbst deutliche Lohnsteigerungen keine Auswirkung auf das Vertrauen in demokratische Institutionen haben, zeigt die Grenzen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die nur auf Lohnerhöhungen im Niedriglohnsektor abzielen. Dass das Vertrauen ohne die Mindestloohnerhöhung möglicherweise noch stärker gesunken wäre, lässt sich dabei nicht ausschließen – eine eindeutige Bewertung der Reform ist daher nicht möglich. Wer politisches Vertrauen stärken will, muss über reine Lohnpolitik hinausdenken. Forschungsergebnisse lassen vermuten, dass insbesondere der Erhalt der Erwerbsarbeit eine wichtige Rolle für die Akzeptanz politischer Prozesse und Institutionen einnehmen könnte. Auch Faktoren wie transparente Kommunikation, wahrgenommene Fairness und die Bearbei-

tung kultureller Konfliktlinien spielen wohl eine ebenso große Rolle wie ökonomische Verbesserungen. Grundpfeiler für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist somit eine ganzheitliche (Arbeitsmarkt-)Politik, die Arbeit sichert und als fair wahrgenommen wird.

Literaturempfehlung

Collischon, M., & Patzina, A. (2026). *Wages and institutional trust between 2019 and 2023*. Acta Sociologica (online first). <https://doi.org/10.1177/00016993261442013>

Collischon, M., Patzina, A., & Pohlen, L. (2026). *Gender Differences in the Effect of Unemployment on Social Trust: Evidence from German Panel Data*. In Vorbereitung.

Giustozzi, C., & Gangl, M. (2021). *Unemployment and political trust across 24 Western democracies: Evidence on a welfare state paradox*. Acta Sociologica, 64(3), 255-273. <https://doi.org/10.1177/00016993211008501>

Patzina, A. (2026). *Urban-Rural Divides in Political Trust: A Joint Test of Three Possible Explanations*. In Vorbereitung.

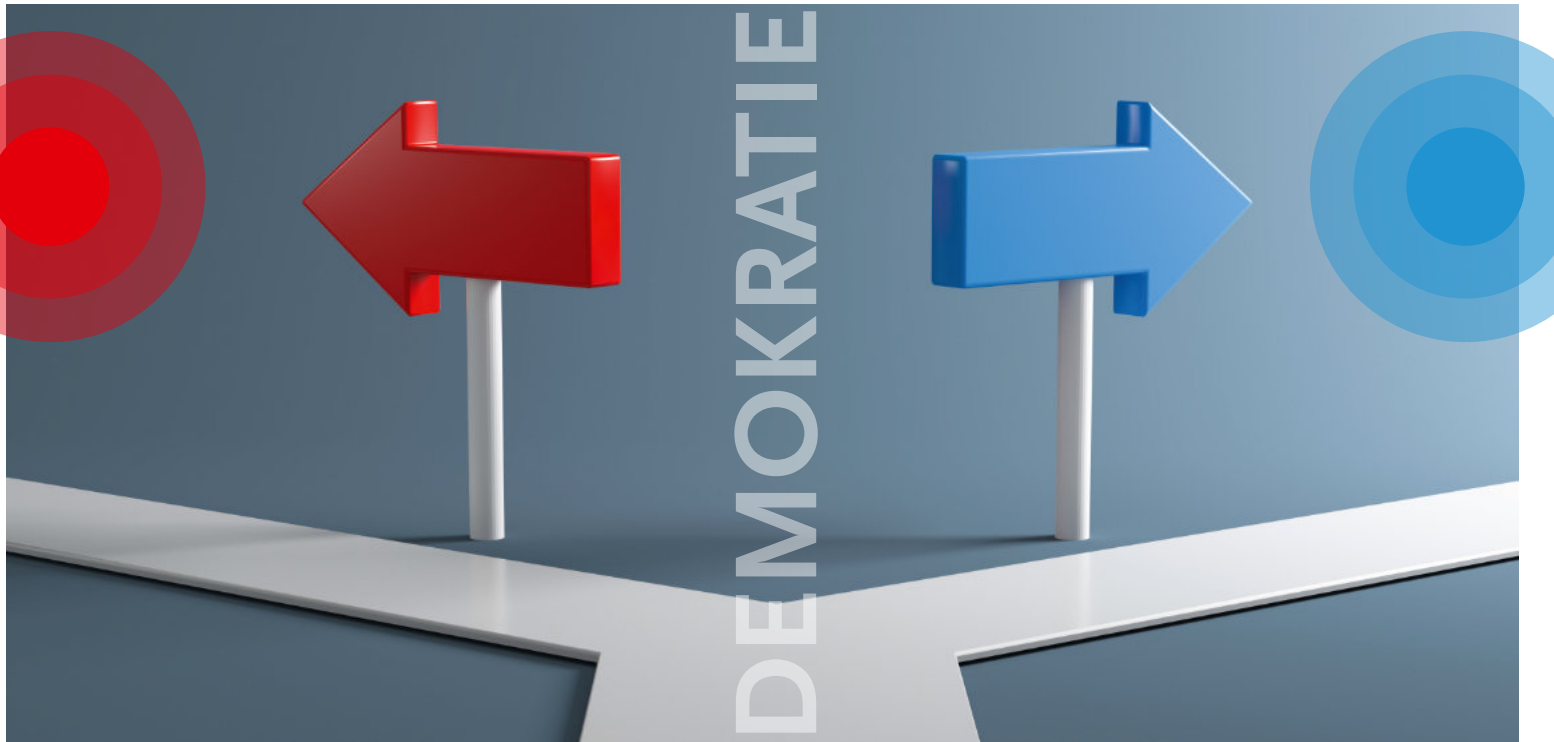
Wroe, A. (2014). *Political trust and job insecurity in 18 European polities*. Journal of Trust Research, 4(2), 90-112. <https://doi.org/10.1080/21515581.2014.957291>

More money, more trust?

Why rising wages have not bolstered trust in democratic institutions

The increase in the minimum wage to 12 euros in October 2022 was one of the most far-reaching labour market reforms in recent years. Workers, particularly in the low-wage sector, benefited from significant pay increases. At the same time, trust in institutions has declined. An analysis of panel data shows that despite income gains of up to 20 percent, political trust among low-wage workers did not merely remain low – it fell. The findings suggest that economic developments and political perceptions do not move in lockstep.

EN



Polarisierung bei Wahlen:

Wie Ungleichheit die Demokratie spaltet

Prof. Dr. Christian R. Proaño, Professur für Volkswirtschaftslehre, insb. Makroökonomie und Internationale Finanzmärkte
Prof. Dr. Thomas Saalfeld, Lehrstuhl für Vergleichende Politikwissenschaft

In vielen westlichen Ländern erstarken seit einiger Zeit sowohl links- als auch rechtsextreme Parteien. Doch woran liegt es, dass immer mehr Menschen solchen Parteien ihre Stimme geben? Sind die Entwicklungen Ausdruck einer kulturellen Spaltung von Gesellschaften? Ist es Ausländerfeindlichkeit oder die Sehnsucht nach einem „starken Mann“? Forschende der Universität Bamberg haben untersucht, warum Radikalisierung in demokratischen Gesellschaften zunimmt. Ihr Ergebnis: Ökonomische Faktoren und insbesondere ökonomische Ungleichheit spielen eine wichtige Rolle. In Gesellschaften mit hohem Anteil von Menschen, die Einkommen verlieren oder gefährdet sehen, wählen besonders viele Bürgerinnen und Bürger radikal – vor allem dort, wo die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinandergeht.

Das Phänomen – Extremisten im Aufwind

Die Zahlen sind verstörend. Während in den 1970er und 1980er Jahren radikale Parteien in den meisten Parlamenten demokratischer Länder in Europa kaum eine Rolle spielten, hat sich das Bild inzwischen fast überall dramatisch gewandelt. Seit 1990 haben Parteien am linken oder rechten Rand des politischen Spektrums ihre Stimmenzuwächse zumindest verdoppelt. Im gleichen Zeitraum verloren die etablierten Parteien der politischen Mitte kontinuierlich an Unterstützung. Zur Bestimmung

radikaler oder extremistischer Parteien kann man der Definition der Wirtschaftswissenschaftler Funke, Schularick und Trebesch (European Economic Review 2016) folgen, die durch Auswertung einschlägiger Literatur einerseits klassische antidemokratische Parteien und andererseits rechtspopulistische und euroskeptische Parteien der *Neuen Rechten* identifizieren und analysieren.

Besonders bemerkenswert ist die Kontinuität dieses Trends. Es handelt sich nicht um kurzfristige Ausschläge oder vorübergehende Proteste. Die

Verschiebung vollzieht sich seit Jahren und stellenweise sogar seit Jahrzehnten wie langsame tektonische Verschiebungen. Und sie betrifft nicht nur ein oder zwei Länder, sondern alle 20 untersuchten westlichen Demokratien – von Skandinavien bis zum Mittelmeer, von Großbritannien bis nach Osteuropa.

Die bisher vorherrschende Erklärung – Kultur und Werte

Was treibt Menschen dazu, Parteien, die extreme politische Positionen vertreten, zu wählen? Lange Zeit konzentrierten sich eine große Zahl Forscher in den Sozialwissenschaften auf kulturelle Faktoren. Sie sprachen von einem „kulturellen Backlash“ – einer Art Gegenbewegung gegen angeblich dominierende liberale und kosmopolitische Gesellschaftsentwürfe. Insoweit sie sich von der Globalisierung bedroht sahen, hätten sich traditioneller orientierte Bevölkerungsgruppen von kosmopolitisch und liberal orientierten Eliten in Politik, Wirtschaft und Medien bedrängt gesehen. Frustration vor allem in agrarisch und industriell geprägten Gebieten, Ablehnung von Zuwanderung und das Gefühl, von gesellschaftlichen Veränderungen überrannt zu werden – das sind nach dieser Erklärung die Haupttriebfedern.

Das klingt plausibel und konnte auch durch verschiedene empirische Befunde belegt werden. Doch Forschenden der Universität Bamberg, die verfügbaren Daten weiter analysierten, fielen Lücken in Erklärungen zu politisch-kulturellen Motiven auf. Nicht alles passte zusammen.

Der neue Befund – Es geht ums Geld und dessen Verteilung

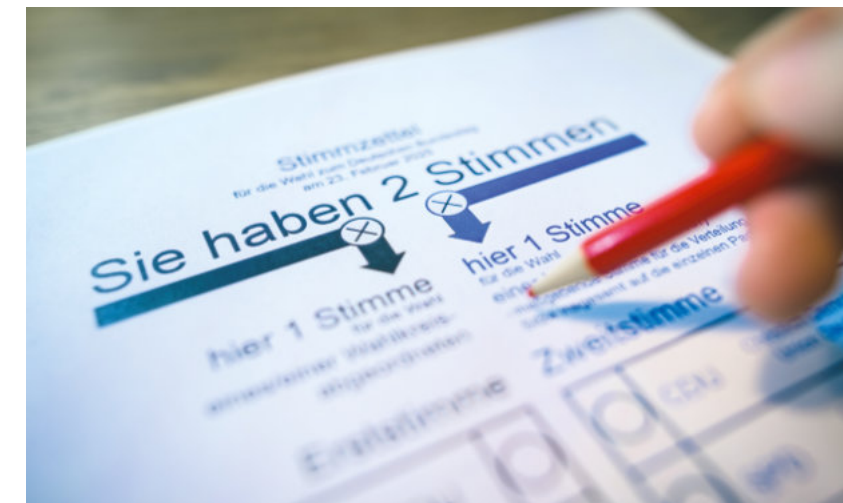
Christian Proaño, Juan Carlos Peña und Thomas Saalfeld von der Universität Bamberg verfolgten einen anderen Gedanken. Sie fragten nicht: „Wie hat sich die Kultur verändert?“, sondern: „Wie hat sich die Wirtschaft verändert?“ Konkret interessierte sie die Einkommensverteilung. Mit Daten zu Wahlergebnissen von 20 westlichen Ländern und 291 Parlamentswahlen führten die Forschenden statistische Analysen durch, die ein klares Bild ergaben.

Das Ergebnis war überraschend deutlich: Je größer die Kluft zwischen Arm und Reich in einer Gesellschaft, desto stärker wachsen die radikalen Parteien. Noch präziser: Es ist nicht der Reichtum der Superreichen an sich, der diesen Effekt auslöst, sondern die wachsende Armut in Gesellschaften mit großer Ungleichheit.

Während auf die politische Kultur wirkende Faktoren wie die Exponiertheit eines Landes im Globalisierungsprozess in den Daten kaum einen messbaren Einfluss zeigten, war das Einkommenssignal sehr klar: Länder mit stärkerer Ungleichheit erlebten einen stärkeren Zuspruch radikaler Parteien. Und dieser Zusammenhang verstärkte sich mit der Zeit: Während die Einkommensungleichheit in der ganzen westlichen Welt wuchs, erstarkte parallel der Radikalismus.

Der Mechanismus

Die Befunde sind eher mit folgender Erklärung vereinbar: In Ländern mit vielen Menschen, die wirtschaftliche Verluste erleben – deren Einkommen





stagniert, während die Löhne in anderen Bevölkerungsgruppen steigen, oder die gar ins Prekariat absacken – steigt die Frustration mit etablierten Parteien. Wählerinnen und Wähler suchen nach Erklärungen für die bestehende Notlage. Nicht zuletzt suchen sie nach Politikern, die ihrer Wut Ausdruck verleihen.

Genau hier setzen Parteien mit extremen politischen Positionen an. Sie bieten oft einfache Antworten auf komplexe Probleme. Vertreterinnen oder Vertreter des extrem linken politischen Lagers sagen: „Die Reichen und Kapitalistinnen bzw. Kapitalisten unterdrücken euch.“ Rechtsaußenparteien sagen: „Die Zuwanderer und Eliten nehmen euch die Arbeitsplätze weg.“ Die Botschaft variiert – doch der Kern ist gleich: Es gibt Sündenböcke, und diese gehören entfernt oder bekämpft.

Parteien der Mitte dagegen wirken ratlos. Sie verwalten in verbreiteten Interpretationen Systeme, die offensichtlich nicht für alle funktionieren. Ihre Lösungen – wenn sie denn welche anbieten – wirken technokratisch, unerreichbar und ohne authentisches Mitgefühl. Wer verzweifelt ist, wählt nicht die Partei, die eine PowerPoint-Präsentation über nachhaltige Wirtschaftspolitik zeigt, sondern eine Partei, die ihr oder ihm das Gefühl gibt, endlich ernst genommen zu werden.

Ein hausgemachtes Problem

Die Bamberger Forschenden zogen eine wichtige Schlussfolgerung: Der Aufstieg von Parteien an den

äußeren linken und rechten Rändern des politischen Spektrums ist nicht unvermeidlich. Er beruht zum einen unzweifelhaft auf schwer kontrollierbaren gesamtwirtschaftlichen und -gesellschaftlichen Entwicklungen, andererseits aber auf durchaus beeinflussbaren politischen Entscheidungen. Die steigende Ungleichheit entsteht nicht zufällig – sie ist in Teilen das Ergebnis von Steuerpolitik, Arbeitsmarktpolitik und Sozialpolitik. Viele Regierungen haben sich bewusst für eine Wirtschafts-, Sozial- und Steuerpolitik entschieden, die gutverdienenden Einkommensschichten zugutekam, während der Anteil Armer und von Einkommens- und Statusverlusten bedrohter Menschen wuchs.

Mit anderen Worten: Das wachsende Gewicht von Parteien am rechten und linken Extrem des politischen Spektrums ist zu einem erheblichen Teil ein hausgemachtes Problem. Es entstand nicht vorwiegend durch ungezügelter Wirtschaftsentwicklung, mangelnde Bildung der Bürger oder Populismus, sondern durch Entscheidungen von Regierungen, die das Versprechen effektiver und als fair empfundener Armutsbekämpfung aufgegeben haben.

Konsequenzen für die Zukunft

Was bedeutet das für Demokratien, die mit dem Anwachsen radikaler Parteien ringen? Zunächst einmal: Politische Antworten auf wirtschaftliche und verteilungspolitische Probleme müssen vor allem an den ökonomischen Wurzeln für die

politische Radikalisierung in demokratischen Gesellschaften ansetzen. Bildungspolitische Maßnahmen oder kurzfristig aufgesetzte Programme zur Bekämpfung von Symptomen können allenfalls als flankierende Maßnahmen begriffen werden.

Stattdessen müssten Regierungen ihre Wirtschaftspolitik überdenken. Das heißt konkret: Neben einer wachstumsorientierten Wirtschaftspolitik können progressive Besteuerung, Investitionen in Bildung und Infrastruktur, stabile Arbeitsmarktpolitik, auf Höhe der Zeit ausgestattete öffentliche Dienstleistungen und soziale Programme, die Armen und von Armut bedrohten Menschen tatsächlich auffangen. Die Aussicht auf Wohlstand muss auch in den unteren Einkommensschichten ankommen.

Denn die Alternative ist offensichtlich: Eine weitere Verschärfung der Ungleichheit führt nach den Erkenntnissen von Proaño, Peña und Saalfeld zu einem weiteren Erstarken radikaler Parteien. Ob links oder rechts haben diese aber historisch kein nachhaltig wirksames Angebot für stabiles, inklusives demokratisches Zusammenleben.

Fazit: Es gibt eine Wahl

Die Bamberger Forschung liefert also keine beruhigende Nachricht, denn wirtschaftliche Prozesse sind nicht einfach zu beeinflussen. Sie bietet dennoch eine klare Orientierungshilfe. Das Anwachsen radikaler Parteien ist nicht unausweichlich. Es ist nicht dadurch zu stoppen, dass man Menschen vorwirft, anfällig für Desinformation zu sein. Sie ist nur zu beeinflussen, indem Demokratien wieder echte politische Alternativen zu extremistischen Heilsversprechungen anbieten – nämlich stabile Wohlfahrtsstaaten, in denen auch die weniger Privilegierten ihre Würde und die begründete Aussicht auf einen akzeptablen Lebensstandard bewahren können.

Literaturempfehlung

Funke, M., Schularick, M., Trebesch, C. (2016): *Going to extremes: Politics after financial crises, 1870–2014.* European Economic Review 88, 227–260.



Election polarisation

How inequality divides democracy

In many western countries, both left and right-wing extremist parties have been gaining strength for some time now. But what is the true reason that more and more people are casting their votes for these parties? Do these developments indicate a cultural division within societies? Is it xenophobia or the desire for a “strong leader”? Researchers at the University of Bamberg have investigated the causes behind the rise of radicalisation in democratic societies. Their findings suggest that economic factors – particularly economic inequality – play a significant role. In societies where a large proportion of people are losing their incomes or feel their livelihoods are at risk, a particularly large number of citizens vote for radical parties – especially in places where the gap between rich and poor is continuing to widen.

EN

Unternehmen als Lernort für Partizipation –

Wie Arbeit gesellschaftliche Teilhabe vermittelt

Julia Hufnagl, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik

Menschen verbringen einen großen Teil ihres Lebens in Unternehmen und könnten dort lernen, was gesellschaftliche Teilhabe bedeutet. Doch nicht alle Formate, die Mitbestimmung versprechen, lösen dies ein. Eine aktuelle Studie der Universität Bamberg hat empirisch untersucht, was echte Partizipation in der beruflichen Bildung ausmacht und wo die Grenze zur Scheinbeteiligung verläuft.

Neben dem Lohn erhalten Menschen im Beruf – bewusst oder unbewusst – eine Ausbildung für das gesellschaftliche Leben. Die Berufsbildungsforschung hat dieses Phänomen in den Fokus genommen: Sie untersucht, wie in der ersten Berufsausbildung und im späteren Berufsleben gesellschaftliche Teilhabe erlernt wird. Auch an der Universität Bamberg geht ein aktuelles Forschungsprojekt dieser Frage nach – mit besonderem Blick auf Partizipation und Nachhaltigkeit in der dualen Ausbildung.

Teilhabe im Beruf erlernen

Die duale Berufsausbildung wird aufgrund der starken Stellung der Unternehmen im Berufsbildungssystem häufig als stark funktional orientiert wahrgenommen, insbesondere im Vergleich zur Allgemeinbildung. Dennoch ist auch eine Erziehung zur Mündigkeit – also die Entwicklung von Urteilsvermögen, Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit und sozialer Verantwortung – ein zentrales Ziel der Berufsbildung. Jugendliche und Erwachsene lernen durch den Beruf gesellschaftliche Teilhabe auf mehreren wichtigen Ebenen: Er schafft soziale Zugehörigkeit durch Kolleg:innen und Kund:innen, stärkt Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit durch eigenverantwortliches Handeln und ermöglicht über Lohn, Anerkennung und Sozialleistungen eine konkrete

Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben. Auch Fort- und Weiterbildungen tragen dazu bei, dass Beschäftigte gesellschaftliche Veränderungen nicht nur erleben, sondern mitgestalten können.

Je nach Betriebsstruktur gibt es zudem verschiedene Instrumente, um Beschäftigte in betriebliche Entscheidungsvorgänge einzubinden. Diese umfassen beispielsweise Mitarbeiterbefragungen, Ideenwettbewerbe, Qualitätszirkel oder Projektgruppen. Über solche Beteiligungsinstrumente lernen Beschäftigte *on the job* – unmittelbar und praxisnah im Arbeitsalltag –, wie Teilhabe funktionieren kann. Wenn Beschäftigte mitbestimmen können, also aktiv an der Gestaltung, Planung und Kontrolle von Prozessen beteiligt sind, spricht man von Partizipation.

Echte Partizipation vs. Scheinbeteiligung – eine Abgrenzung

Das in Abbildung 1 dargestellte Stufenmodell der Partizipation zeigt: Partizipation ist kein Entweder-oder, sondern eine Frage des Grades – je nachdem, wie viel Kontrolle über die eigenen Handlungen und persönliche Entscheidungsmöglichkeiten eine Person hat und wie viel Verantwortung sie übernimmt.



Dieses Stufenmodell gilt auch für das Lernen von Teilhabe im Beruf. Ein paar Beispiele: Die *Informierung* bedeutet, dass Mitarbeitende über Entscheidungen informiert werden, ohne dass sie Einfluss auf deren Inhalt oder Verlauf nehmen können. Managemententscheidungen sollen damit legitimiert und stärker akzeptiert werden, ohne die Interessen der Beschäftigten jedoch tatsächlich zu berücksichtigen. Wenn Beschäftigte zu ihrer Meinung befragt werden, diese aber nicht verbindlich einbezogen wird, handelt es sich lediglich um eine *Anhörung* und damit um eine Scheinbeteiligung. Projektgruppen können als echte *Mitwirkung* und somit als Partizipation im engeren Sinne fungieren, aber nicht alle Projekte sind partizipativ.

(Wann) Sind Projekte partizipativ?

Projektarbeit wird gerne im betrieblichen Teil der dualen Ausbildung eingesetzt. Doch nicht jedes Projekt ist automatisch partizipativ. Legt man das vorgestellte Modell der Partizipationsstufen zugrunde, können Projekte auch einer Fremdbestimmung oder Scheinbeteiligung entsprechen. Aus der Forschungsliteratur lassen sich folgende Kriterien ableiten, um den Partizipationsgrad zu prüfen:

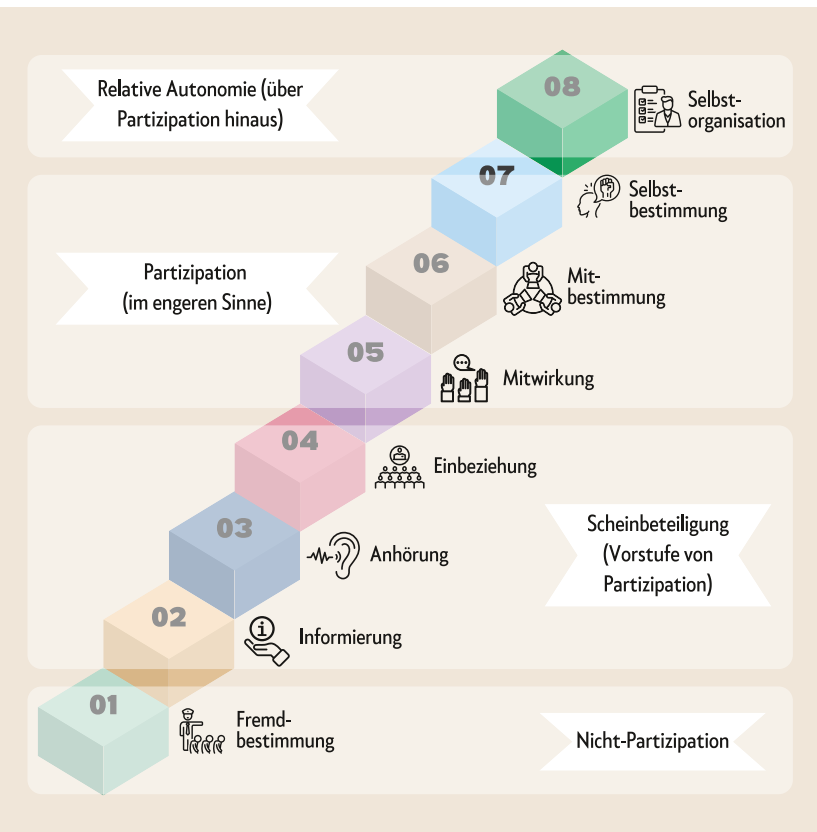


Abbildung 1: Partizipationsstufen
(eigene Darstellung in Anlehnung an Käner et al., 2023)



1. Ist das Projekt fester Bestandteil der Ausbildung?
2. Wird die Projektidee von den Auszubildenden selbst eingebracht?
3. Dürfen sie das Thema frei wählen?
4. Gestalten sie ihren Lernprozess selbst?
5. Tragen sie die Verantwortung für das Ergebnis?
6. Müssen die Ergebnisse zwingend präsentiert werden?
7. Werden die Ergebnisse tatsächlich umgesetzt?
8. Wird das Projekt intern oder mit externen Partnern durchgeführt?

Je mehr dieser Fragen mit „Ja“ beantwortet werden können, desto höher ist der Partizipationsgrad. Ein Projekt, das nur von oben vorgegeben und kontrolliert wird, bleibt dagegen im Bereich der Fremdbestimmung.

Partizipation für Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung – ein Blick in Bamberger Forschung

Ein aktuelles Forschungsprojekt der Universität Bamberg untersucht, wie Auszubildende in Berufsschule und Betrieb an Nachhaltigkeit – im ökonomischen, ökologischen und sozialen Sinne – mitwirken können. Dazu wurden betriebliches Bildungspersonal und Auszubildende aus der IT- und Finanzbranche in leitfadengestützten Interviews befragt. Zudem wurden Fokusgruppen mit Bamberger Lehramtsstudierenden durchgeführt.

Die Entwicklung von Urteilsvermögen, Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit und sozialer Verantwortung ist zwar seit jeher ein Ziel der dualen Berufsausbildung, bekommt aber vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitstransformation neue Relevanz: Die Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 sind so

umfassend, dass sie sich nicht von oben verordnen lassen. Sie können nur erreicht werden, wenn möglichst viele Menschen aktiv daran mitwirken. Partizipation bedeutet Empowerment für Nachhaltigkeit, also Unterstützung dabei, selbstständiges Verhalten zu entwickeln, an Entscheidungen teilzuhaben und das eigene Handeln an Nachhaltigkeit auszurichten. Sie ist damit ein wichtiges Berufsbildungsziel vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsziele.

Scheinbeteiligung statt Empowerment

Das Forschungsprojekt zeigt: In vielen Großunternehmen werden mehrere der oben formulierten Fragen mit „Nein“ beantwortet. Projekte sind zwar in einigen Fällen Teil der Ausbildung, aber Idee und Gestaltung werden selten von den Auszubildenden selbst bestimmt. Sie erhalten Informationen und werden angehört, aber die eigentlichen Entscheidungen liegen beim Bildungspersonal, den Vorgesetzten oder der Geschäftsführung. Es zeigt sich, dass Mitbestimmung und Verantwortungsübernahme im Betrieb nur oberflächlich als Scheinbeteiligung initiiert werden. Von den Auszubildenden wird erwartet, ökonomische Ziele gegenüber sozialen und ökologischen Zielen im beruflichen Handeln zu priorisieren. Information, Kontrolle und Legitimation stehen vor Empowerment und Selbstwirksamkeit. Auszubildende berichteten, dass sie mit ihren Ideen ernst genommen werden möchten – gleichzeitig erleben sie im Berufsalltag kaum Freiräume, ihre Ideen in Projekte einzubringen. Somit wird der Auftrag der betrieblichen Ausbildung, Jugendliche zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auszubilden, nicht ausreichend erfüllt, und die Bildungsziele in Bezug auf Nachhaltigkeit bleiben mangelhaft adressiert.

Von Information zu Teilhabe

Ein Ausweg aus dieser Scheinbeteiligung wäre, wenn Auszubildende in ihrem beruflichen Handeln selbst eigenverantwortlich definieren dürften, was nachhaltig ist und was nicht. Ein selbstbestimmtes Aushandeln gemeinsamer Ziele und Bedeutungen von Nachhaltigkeit sollte nicht nur freiwillig und außerhalb der Arbeitszeit möglich sein. Durch gezielte Beteiligungsinstrumente, echte Projektmitbestimmung und ein klares Bekenntnis zu Nachhaltigkeit lässt sich der Lernprozess am Lernort Betrieb von reiner Information zu echter Teilhabe verschieben. Die Studie zeigt, dass auch am Lernort Berufsschule dabei noch Entwicklungspotential besteht: Projektbasiertes Lernen für Nachhaltigkeit an Berufsschulen braucht Kooperationen mit Betrieben und leidet an seinem Ruf, ressourcenaufwändig zu sein.

Wenn junge Menschen bereits in der Ausbildung lernen, wie man mitbestimmt, Verantwortung übernimmt und Nachhaltigkeit im beruflichen Handeln berücksichtigt, tragen sie später als mündige Bürger:innen aktiv zur Gestaltung unserer Gesellschaft bei. Der Weg dorthin führt über den Alltag im Betrieb – und über die Bereitschaft von Unternehmen, ihre Mitarbeitenden nicht nur zu informieren, sondern wirklich einzubeziehen.

Literaturempfehlung

Hucker, T. (2008). *Betriebliche Partizipation und gesellschaftlicher Wandel*. Rainer Hampp Verlag. <https://doi.org/10.1688/9783866182806>

Kärner, T., Jüttler, M., Fritzsche, Y., & Heid, H. (2023). Partizipation in Lehr-Lern-Arrangements: Literaturreview und kritische Würdigung des Partizipationskonzepts. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 26(4), 1053–1103. <https://doi.org/10.1007/s11618-023-01171-x>

Badmann, S., Hufnagl, J. & Annen, S. (2026). Gestaltungselemente und Potenziale partizipativer BNE-Projekte aus Perspektive von Studierenden und Auszubildenden. In A. Benning, M. Jessen, K.-H. Gerholz, M. Hess, M. Erhardt & T. Trefzger (Hrsg.), *Berufsbildung, Arbeit und Innovation: Bd. 92. Lehrkräftebildung für nachhaltige Entwicklung: Bildung für nachhaltige Entwicklung und Social Entrepreneurship Education verknüpfen* (S. 37–53). wbv Publikation. <https://dx.doi.org/10.3278/9783763979042>

Hufnagl, J. & Annen, S. (2026). Vocational Schools' Underrecognized Role in PBL for Sustainability: Evidence from the German Dual VET System. *Education Sciences*, 16(2), 313. <https://doi.org/10.3390/educsci16020313>



Businesses as places for learning participation

How work promotes social participation

People spend a significant portion of their lives working, and workplaces could provide a framework for learning the meaning of social participation. However, not all formats that pledge codetermination deliver on that promise. A recent empirical study undertaken at the University of Bamberg examined what constitutes genuine participation in professional education and what distinguishes it from the mere appearance of participation.

EN

Methoden für vertrauenswürdige KI-Systeme

Wie Mensch und KI erfolgreich zusammenarbeiten

Prof. Dr. Ute Schmid, Lehrstuhl für Kognitive Systeme

„Teilweise tendieren Menschen dazu, der Ausgabe eines scheinbar objektiven KI-Systems mehr zu vertrauen als ihrer eigenen Einschätzung; teilweise führt Zeitdruck dazu, Ausgaben von KI-Systemen nicht zu hinterfragen.“

Ute Schmid

Mit dem Aufkommen von KI-basierten Chatbots hat KI Einzug in den privaten und beruflichen Alltag und auch in Schule und Hochschule gehalten. KI-Werkzeuge können Menschen bei einfachen bis hin zu hochkomplexen Entscheidungs- und Problemlöseprozessen unterstützen. Allerdings ist dabei essentiell, dass Menschen KI-Systemen nicht blind vertrauen, sondern in der Lage sind, deren Ausgaben kritisch zu beurteilen und wenn nötig zu verbessern. Menschliche Expertise ist also wichtiger denn je.

Künstliche Intelligenz spielt seit der Veröffentlichung von ChatGPT Ende 2022 eine immer größere Rolle in unserem Alltag, in der Arbeitswelt und auch in Schulen und Hochschulen. Am Lehrstuhl für Kognitive Systeme werden seit vielen Jahren KI-Methoden entwickelt, die die Zusammenarbeit von Menschen mit KI-Systemen gezielt unterstützen. Fokus sind Methoden des erklärbaren und interaktiven maschinellen Lernens, die dabei helfen, dass Menschen ihr Vertrauen in die Ausgaben von KI-Systemen sinnvoll kalibrieren können. ChatGPT gehört zu den sogenannten generativen KI-Systemen, also Systemen, die auf eine Eingabe in natürlicher Sprache, einem sogenannten Prompt, eine Ausgabe generieren, insbesondere Texte, Bilder oder Videos. Generative Methoden gehören neben diskriminativen Methoden zum Bereich des maschinellen Lernens. Diskriminative Methoden ermöglichen es, Eingaben einer bestimmten Klasse zuzuordnen. So kann beispielsweise identifiziert werden, was für Objekte auf einem Bild abgebildet sind. Solche diskriminativen Systeme können bildbasierte Diagnostik unterstützen. Bei der

Erkennung von Hautkrebs sind KI-Systeme inzwischen durchschnittlichem medizinischen Personal überlegen.

Mächtig, aber fehlbar: Wie KI-Modelle funktionieren

Maschinelles Lernen ermöglicht es, Probleme computergestützt zu bearbeiten, die mit Standardmethoden der Informatik nicht lösbar sind. Dabei gibt man jedoch eine Kernforderung an Computerprogramme auf: dass Eingaben immer korrekt bearbeitet werden. Ein herkömmliches Programm, beispielsweise um Listen zu sortieren, arbeitet nach explizit programmierten Regeln und liefern für jede gültige Eingabe garantiert ein korrektes und reproduzierbares Ergebnis. Methoden des maschinellen Lernens hingegen erkennen Muster in Daten und verallgemeinern daraus. So können sie Aufgaben lösen, für die keine expliziten Regeln formuliert sind. Das macht sie enorm leistungsfähig, aber Fehler sind dabei nie auszuschließen.

Die Qualität und Verteilung der Trainingsdaten bedingt, wie gut gelernte Modelle generalisieren.

Generative Modelle orientieren sich an dem, was in ihren Trainingsdaten am häufigsten vorkommt. Das kann zu unfairen Verzerrungen, sogenannte Biases, führen. Bestimmte Personengruppen werden nicht sichtbar, Texte sind oft recht uniform und Bilder von Personen sehr standardisiert. Untersuchungen am Lehrstuhl beispielsweise zeigten, dass maschinelle Übersetzungssysteme Berufe geschlechterstereotyp zuordnen: Ein englischer Satz, in dem eine Softwareentwicklerin vorkommt, wird ins Deutsche so übersetzt, als handle es sich um einen Mann.

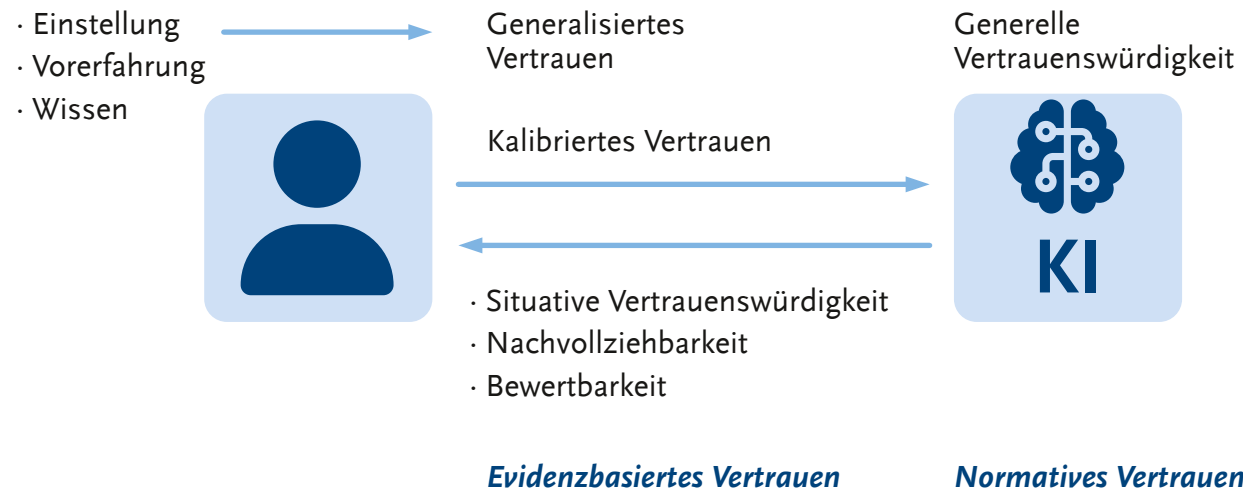
Je kritischer und relevanter die Aufgabenstellung ist, desto wichtiger wird daher menschliche Kontrolle und Aufsicht von KI-Systemen. Lässt man sich ein Lasagne-Rezept generieren und es schmeckt nicht, ist das nicht weiter schlimm. Steht eine fehlerhafte Diagnose im Arztbrief kann das dagegen schwere Konsequenzen haben. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Mensch und KI ist es entsprechend wichtig, dass KI-Systeme zuverlässig und nachvollziehbar arbeiten und dass Menschen die Ausgaben von KI-Systemen prüfen und hinterfragen können.

Anforderungen an vertrauenswürdige KI-Systeme

Zur Vorbereitung der europäischen KI-Verordnung wurden Ethik-Leitlinien formuliert, in denen sieben Anforderungen an vertrauenswürdige KI definiert wurden. Oberstes Prinzip ist die Gewährleistung von menschlicher Kontrolle und Aufsicht. KI-



Beziehung zwischen den sieben Anforderungen: Alle sind in Bezug auf ihre Bedeutung gleichrangig, unterstützen sich gegenseitig und sollten während des gesamten Lebenszyklus eines KI-Systems umgesetzt und bewertet werden (eigene Darstellung in Anlehnung an: Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz).



Die Beziehung von Vertrauenswürdigkeit von und Vertrauen in KI-Systeme
(eigene Darstellung in Anlehnung an: Schmid, U. (2026). Vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz).

Systeme sollen möglichst hohe Performanz haben und robust und sicher sein. Daneben umfassen die Anforderungen sowohl technische Aspekte – wie Performanz, Robustheit, Datenschutz, Transparenz und Diskriminierungsfreiheit – als auch gesellschaftliche Leitprinzipien wie gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen und klare Rechenschaftspflicht. Die beiden letztgenannten Anforderungen sind nicht-technischer Natur und erfordern juristische und politische Lösungen. Die anderen Anforderungen erfordern methodische Entwicklungen, die über das Training von Modellen hinausgehen, beispielsweise Methoden der erklärbaren Künstlichen Intelligenz (*eXplainable AI*, XAI).

**Die Blackbox öffnen:
Erklärbare KI**

Aktuelle KI-Modelle sind sogenannte Blackboxes, denn sie sind so komplex, dass kein Mensch die einzelnen Schritte nachvollziehen kann. XAI-Methoden zeigen, auf Grundlage welcher Information ein Modell zu seinen Ausgaben kommt. Dabei gilt zu beachten, dass Erklärungen nicht per se hilfreich sind, sondern immer berücksichtigt werden muss, was die spezifischen Informationsbedürfnisse der jeweiligen Person sind. Wer ein Modell entwickelt, will kontrollieren, ob es sinnvoll generalisiert, irrelevante Information berücksichtigt oder unfaire Biases enthält. Domänenexpertinnen und -experten, also die Anwender der KI, werden dagegen oft spezi-

fischere Informationen benötigen. Bei einer Tumordiagnose beispielsweise will man wissen, welche konkreten Merkmale – Lage, Größe, Form der Veränderung – das KI-System zu seiner Einschätzung des Schweregrads eines Tumors geführt haben.

Erklärungen machen KI-Modelle nicht nur transparenter, sondern gewährleisten auch menschliche Kontrolle und Aufsicht. Welche Arten von Erklärungen hilfreich sind, damit Menschen KI-Systeme besser nachvollziehen können, wird interdisziplinär von Forschenden aus den Bereichen KI, Kognitionswissenschaft und Mensch-Computer-Interaktion erforscht, in Bamberg unter einem Dach am Lehrstuhl für Kognitive Systeme. Dort werden auch Ansätze entwickelt, um XAI-Methoden mit interaktivem maschinellen Lernen zu kombinieren. Auf dieser Grundlage können Schnittstellen gestaltet werden, die es Menschen ermöglichen, die Ausgaben von KI-Systemen zielgerichtet zu korrigieren, das sogenannte *explain to revise*. Damit können Modelle durch menschliche Kontrolle verbessert werden.

**Warum Fachwissen im KI-Zeitalter
unverzichtbar bleibt**

Erfolgreiche Zusammenarbeit von Mensch und KI hängt nicht nur von der Qualität der KI-Systeme ab, sondern auch von menschlichen Faktoren. Zu großes Vertrauen in KI-Systeme kann dazu führen, dass Ausgaben unreflektiert übernommen werden,

auch wenn sie nicht korrekt oder von geringer Qualität sind. So kann ein KI-Vorschlag im Bereich der medizinischen Diagnose nur beurteilt werden, wenn das entsprechende medizinische Fachwissen vorhanden ist. Aber auch die Qualität eines generierten Textes kann nur beurteilt werden, wenn man Erfahrung beim Schreiben und Wissen über das Thema hat. In vielen Bereichen gibt es kein einfaches wahr oder falsch, sondern man muss die Plausibilität des Inhalts und die Güte der Darstellung beurteilen können.

Immer mehr empirische Studien zeigen, dass aktuell die Qualität der Ergebnisse bei Zusammenarbeit von Mensch und KI hinter der des jeweils besten KI-Systems oder des besten Menschen zurückbleibt. Auch der Lehrstuhl für Kognitive Systeme forscht zu Performanz, Vertrauen und Ethik solcher Systeme, beispielsweise in den drittmittelförderten Projekten pAIrProg und Ehyde. Mensch-KI-Teams sind dann erfolgreich, wenn Menschen die Aufgaben auch alleine sehr gut bewältigen können. Nur dann können sie beurteilen, ob die Ausgabe des KI-Systems korrekt oder verbesserungswürdig ist. Fachliche Expertise geht immer auch mit Bewertungskompetenz einher. Beides kann aber nur durch learning by doing erworben werden. Hier liegt die Gefahr von Überdelegation: Wer Aufgaben zu früh an KI-Systeme delegiert, verpasst genau die Übung, die nötig wäre, um deren Ausgaben später kompetent beurteilen zu können.

Gerade weil KI vieles übernehmen kann, müssen Schulen und Hochschulen sicherstellen, dass Menschen weiterhin lernen, selbst zu denken,

zu schreiben und zu urteilen. Menschliche Expertise ist nicht das Gegenteil von KI-Nutzung – sie ist deren Voraussetzung.

Literaturempfehlung

Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>, 8.April 2019

Schmid, U. (2026). Vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz. In: Schmiedchen, F., von Gernler, A., Hafner, M., Kratzer, K.P. (eds) *Künstliche Intelligenz und Wir*. Springer Vieweg, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-71567-3_10

Schmid, U. (2026). Artificial Intelligence in Education: Acquisition of Relevant Competencies in the Age of AI. In: Nida-Rümelin, J., Weidenfeld, N. (eds) *Philosophical Foundations and Practical Implications of Digital Humanism*. Springer Nature, Cham. (in Druck)

Ilievski, F., Hammer, B., van Harmelen, F., Paassen, B., Saralajew, S., Schmid, U., ... & Villmann, T. (2025). Aligning generalization between humans and machines. *Nature Machine Intelligence* 7, 1378–1389. <https://doi.org/10.1038/s42256-025-01109-4>

Troles, J.-D., Schmid, U. (2021). Extending Challenge Sets to Uncover Gender Bias in Machine Translation: Impact of Stereotypical Verbs and Adjectives. *Proceedings of the Sixth Conference on Machine Translation (WMT@EMNLP 2021)*, pp. 531-541. Association for Computational Linguistics.

Methods for trustworthy AI

How human-AI teams can collaborate successfully

With the rise of AI-based chatbots, AI has become a part of everyday life, of work, and also of education in school and universities. AI tools can assist humans with easy but also highly complex decision-making and problem-solving processes. However, it is essential that humans do not blindly trust AI systems, but are able to critically evaluate the generated content and improve it if necessary. Human expertise is therefore more important than ever.

Die Forschung zu vertrauenswürdiger KI wird gefördert vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR, Fördernr. 01IS24067B).

Keine reine Technikfrage

**Wie politische Überzeugungen
den Blick auf KI in der Verwaltung prägen**

Prof. Dr. Sabrina Mayer, Dr. Verena Benoit, Valentin Berger & Philipp Hoffmann, Lehrstuhl für Politische Soziologie

Künstliche Intelligenz gilt oft als rein technische Innovation, doch ihr Einsatz berührt grundlegende politische Fragen: Wer kontrolliert diese Systeme? Und wem wird dabei vertraut? Eine Studie des Lehrstuhls für Politische Soziologie zeigt: Einstellungen zu KI hängen nicht nur von der allgemeinen Haltung zu Technik ab, sondern auch von der politischen Orientierung, besonders von der Einstellung zu Migration. KI knüpft damit an bestehende gesellschaftliche Konfliktlinien an, noch bevor das Thema parteipolitisch besetzt ist.



Wer kann KI?

Politische Ideologie bezeichnet grundlegende politische Überzeugungen, die Menschen Orientierung in gesellschaftlichen Fragen geben. Dadurch wird Komplexität reduziert und die Entscheidungsfindung erleichtert. Mit am bekanntesten ist dabei die Links-Rechts-Skala, anhand derer sich auch Parteien verorten lassen. Weil sie sehr unterschiedliche Überzeugungen unter einem einzigen Label zusammenfasst, wird diese grobe Einteilung häufig weiter aufgefächert – beispielsweise in eine ökonomische politische Dimension, die unter anderem Einstellungen zu Umverteilung umfasst, sowie die gesellschaftspolitische Dimension mit Fragen zu Migration, gesellschaftlicher Offenheit und Ordnung.

In der Studie wurde politische Ideologie daher auf unterschiedliche Weise erfasst. Zum einen sollten die Befragten sich auf der Links-Rechts-Skala einordnen, zum anderen aber auch differenzierter: Unterschieden wurde zwischen ökonomischen

politischen Einstellungen zur Erhöhung von Steuern und sozialstaatlichen Ausgaben, und gesellschaftspolitischen Einstellungen, unterteilt in Einstellungen zur Migration und moralische Wertvorstellungen zu Fragen wie Abtreibung oder gleichgeschlechtlicher Ehe. Gerade diese gesellschaftspolitischen Einstellungen sind wichtig, weil sie erfassen, wie Menschen Fragen von Zugehörigkeit, Ordnung und gesellschaftlichem Wandel bewerten.

Die Ergebnisse zeigen zunächst: Insgesamt stehen die Befragten im Durchschnitt KI eher neutral gegenüber. Auch bei den Parteien ist das Thema noch nicht eindeutig verankert. Die Hälfte der Befragten findet, dass keine Partei besondere Kompetenz beim Umgang mit KI aufweist oder äußert keine klare Einschätzung. KI ist damit zwar politisch relevant, aber noch nicht parteipolitisch besetzt.

Ob bei der Prüfung von Steuererklärungen, der Auswertung medizinischer Aufnahmen oder der Bearbeitung von Asylanträgen – der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) nimmt zu. Dabei geht es längst nicht mehr nur um technische Leistungsfähigkeit, sondern auch um politische Grundsatzfragen nach Kontrolle, Funktionsweise und gesellschaftlicher Akzeptanz der KI-Systeme. Eine aktuelle Studie des Lehrstuhls für Politische Soziologie geht deshalb der Frage nach, ob Einstellungen zu KI bereits durch politische Ideologie geprägt sind.

Asyl, Steuern, Gesundheit

Für die Studie wurden Anfang 2026 mehr als 2.000 Personen in Deutschland online befragt. Die Befragung erfasste zum einen, wie die Teilnehmenden KI grundsätzlich bewerten, zum anderen, wie sie drei konkrete Einsatzszenarien von KI in der öffentlichen Verwaltung einschätzen – jeweils hinsichtlich des wahrgenommenen Nutzens und möglicher

Sorgen: die Prüfung von Steuererklärungen auf Hinweise auf Steuerhinterziehung, die Auswertung von medizinischen Aufnahmen sowie die Prüfung von Asylanträgen auf Konsistenz. Für jeden Anwendungsfall galt, dass KI nicht eigenständig Entscheidungen trifft, sondern ihre Ergebnisse oder Vorschläge von Menschen überprüft werden, also das sogenannte *human-in-the-loop*-Verfahren.

Vorangegangene KI-Forschung zeigt, dass Menschen automatisierten Entscheidungen generell skeptischer gegenüberstehen als solchen, bei denen ein Mensch das letzte Wort hat. Um dies zu berücksichtigen, wurde in der vorliegenden Studie bewusst in allen drei Anwendungsfällen ein Verfahren gewählt, in dem die KI lediglich Empfehlungen ausspricht und ein Mensch die finale Entscheidung trifft. So sind die KI-Anwendungsfälle vergleichbar, ohne dass unterschiedliche Autonomiegrade der KI als Störvariable wirken.

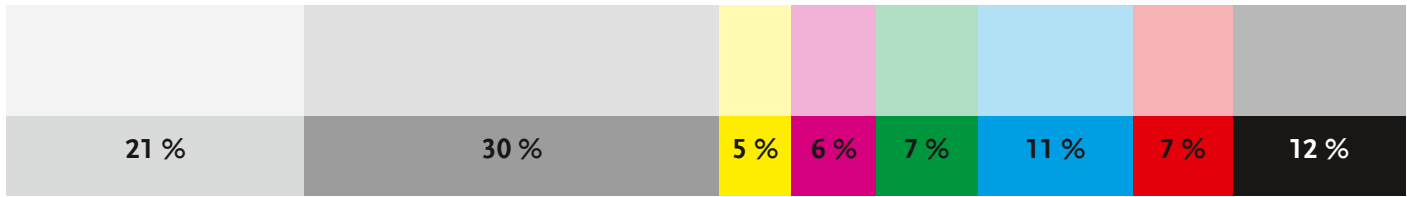


Abbildung (in % der Befragten): Parteikompetenzen beim Umgang mit KI: Fragetext: Was meinen Sie, welche Partei ist am besten geeignet, um den Umgang mit Künstlicher Intelligenz in Deutschland erfolgreich zu gestalten?

Weiß nicht
Keine Partei
FDP
LINKE
Grüne
AFD
SPD
CDU/CSU

Weil keine Partei als KI-kompetent gilt, stellt sich die Frage, woran sich Menschen stattdessen bei diesem neuen Themenfeld orientieren. Man könnte erwarten, dass allgemeine KI-Einstellungen in einem solchen Vakuum ideologisch ungebunden bleiben. Dies gilt auch für die allgemeine Links-Rechts-Selbsteinstufung: Personen in der Mitte der Skala weisen nur minimal positivere Einstellungen zu KI auf als Personen am linken oder rechten Rand. Deutlich informativer sind dagegen spezifischere ideologische Dimensionen. Besonders stark hängen migrationsbezogene Einstellungen mit der Haltung zu KI zusammen: Je stärker die Befragten Migration ablehnen, desto skeptischer wird auch KI bewertet, möglicherweise aufgrund grundsätzlich skeptischer Haltungen zu gesellschaftlichem Wandel und gefühltem Verlust von Kontrolle.

Auch moralische Wertvorstellungen spielen eine Rolle, wenn auch schwächer: Befragte mit traditionell-konservativen Wertorientierungen bewerten KI deutlich negativer als Befragte mit alternativ-libertären Werten. Die sozio-ökonomische Dimension ist demgegenüber nur schwach mit der Einstellung zu KI verbunden. Hier geht eine marktliberalere beziehungsweise ökonomisch rechtere Position tendenziell mit etwas positiveren KI-Einstellungen einher. Angesichts öffentlicher Debatten um Arbeitsplatzverluste durch Automatisierung liegt/lag die Erwartung nahe, dass KI-Skepsis primär mit verteilungspolitischen Einstellungen zusammenhängt, also mit der Sorge um wirtschaftliche Ungleichheit und persönliche Benachteiligung. Dieser Zusammenhang zeigt sich in den Daten jedoch nicht. Stattdessen geht KI-Skepsis vor allem mit dem Wunsch nach Bewahrung bestehen-

der Ordnungen einher und weniger mit Fragen ökonomischer Umverteilung. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Haltung zur KI stark von kulturellen Grundorientierungen geprägt wird.

Die Bewertung der Nützlichkeit und die wahrgenommene Sorge unterscheiden sich zwischen den drei konkreten KI-Anwendungen insgesamt nur moderat. Die Befragten sehen für alle drei Anwendungen einen leichten Nutzen, während die geäußerten Sorgen insgesamt im neutralen Bereich liegen. Am nützlichsten erscheint der Einsatz im Gesundheitsbereich; die geringste Sorge löst der Einsatz im Asylbereich aus.

Effizienz ist nicht genug

Zugleich verdeutlicht die Studie, dass konkrete KI-Anwendungen nicht allein entlang politischer Einstellungen bewertet werden. Wer KI im Allgemeinen positiver bewertet, hält auch konkrete Anwendungen eher für nützlich und weniger besorgniserregend. Politische Ideologie wirkt jedoch darüber hinaus, und zwar auf eine Weise, die sich erst im Vergleich der Anwendungsfelder erschließt. Erneut sind es migrationsbezogene Einstellungen, die den deutlichsten Effekt zeigen – allerdings keinen einheitlichen: Restriktivere Positionen gehen im Bereich Gesundheit und Steuern mit geringerem wahrgenommenem Nutzen und größerer Sorge einher. Im Bereich Asyl sind sie dagegen mit einem höheren wahrgenommenen Nutzen verbunden. Der Einfluss migrationsbezogener Einstellungen beschränkt sich damit nicht auf den inhaltlich naheliegenden Bereich Asyl, sondern reicht auch in andere Politikfelder hinein, die thematisch nichts mit Migration zu tun haben. Der

Einfluss sozio-ökonomischer Einstellungen hängt demgegenüber vor allem mit den wahrgenommenen Sorgen, nicht dem Nutzen in den einzelnen Anwendungsbereichen zusammen.

Die Studie legt nahe, dass Einstellungen zu KI von politischer Ideologie geprägt sind. Das ist bemerkenswert, weil KI ein vergleichsweise neues Thema ist und bislang keine Partei eindeutig damit verbunden wird. Als politischer Kompass reicht die klassische Links-Rechts-Skala dabei nicht aus. Aussagekräftiger sind spezifischere ideologische Grundorientierungen – vor allem migrationsbezogene Einstellungen und, in geringerem Maße, moralische Wertvorstellungen. Die Debatte über KI ist damit keine reine Technikfrage, sondern an bestehende politische Konfliktlinien angeschlossen. Für den Einsatz von KI in der öffentlichen Verwaltung bedeutet das, dass Akzeptanz und Legitimität nicht allein über Effizienz hergestellt werden. Sie hängen auch davon ab, welche politischen Grundüberzeugungen Bürgerinnen und Bürger mitbringen.

Literaturempfehlung

Benoit V., Mayer S.J., Berger V., & Hoffmann P. (2026) *Exploring Citizens' Perceptions of AI in Public Administration: The Role of Political Ideology*, Working Paper

Jungherr A., & Rauchfleisch A. (2025). *Artificial Intelligence in deliberation: The AI penalty and the emergence of a new deliberative divide*. *Government Information Quarterly*, 42(4), 102079.

Magistro B., Borwein S., Alvarez RM., et al (2026) *Attitudes toward artificial intelligence (AI) and globalization: Common microfoundations and political implications*. *American J Political Sci* 70:348–365. <https://doi.org/10.1111/ajps.12959>

Stein, J.-P., Messingschlager, T., Gnambs, T., Hutmacher, F., & Appel, M. (2024). *Attitudes towards AI: Measurement and associations with personality*. *Scientific Reports*, 14, 2909. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-53335-2>



Not purely question of technology

EN

How political attitudes inform perceptions of AI in public administration

Artificial intelligence is often regarded as a purely technological innovation, yet its use raises fundamental political questions: Who controls these systems? And who is trusted to do so? A study conducted by the Political Sociology unit shows that attitudes towards AI depend not only on general views on technology, but also on political orientation, particularly with regard to migration. AI therefore taps into existing social divisions even before the issue becomes a matter of partisan politics.



Unsicherheit oder Zuversicht bei digitalem Wandel und KI

Gesellschaftlicher Zusammenhalt beginnt vor Ort

Prof. Dr. Olaf Struck, Professur für Arbeitswissenschaft

Zusammenhalt und Vertrauen sind zentrale Ressourcen moderner Gesellschaften und Unternehmen. So entscheidet aktuell bei Digitalisierung und KI die erlebte Mitbestimmung darüber, ob Unsicherheit oder Zuversicht überwiegt. Nähe, Transparenz und faire Entscheidungsprozesse stärken die Akzeptanz neuer Technologien, mindern Rationalisierungsängste und fördern Innovationsfähigkeit. Führung und Mitbestimmungsstrukturen spielen dabei eine Schlüsselrolle.

Künstliche Intelligenz (KI) löst, wie andere schnelle technische Veränderungen auch, Unsicherheit aus. Diese Komplexität können Menschen allein nicht bewältigen. Bei der Unterstützung müssen sie in andere Menschen, Institutionen und deren Verfahrensabläufe vertrauen: in Familien ebenso wie in Wirtschaft, Politik, Recht oder Bildung.

Der Rahmen: Vertrauen und Zusammenhalt
Wichtig für Vertrauensaufbau zu Menschen und Verfahren sowie für die Bereitschaft sich einzubringen ist Nähe. Sie ermöglicht es Verständnis zu entwickeln und Kompetenz, Fairness und Konsensorientierung beurteilen zu können. Hierfür sind positive Erfahrungen eines funktionierenden

Zusammenhalts zwischen Menschen mit oft sehr verschiedenen Interessen vor Ort wichtig. Vertrauen entsteht vor allem dort, wo Menschen das Handeln anderer aus unmittelbarer Nähe beobachten und begleiten können. In solchen Kontexten wird erfahrbar, wie Akteure mit komplexen Situationen umgehen, Entscheidungen treffen und Kompromisse aushandeln – das motiviert mitzumachen. Wenn beobachtet wird, dass handelnde Personen keine lösungsorientierte Kompetenz haben oder zu zögerlich sind, dann schwindet Vertrauen.

Wichtige Erfahrungen werden früh in der Familie und in lokalen Gemeinschaften gemacht und setzen sich fort im Betrieb und schließlich in der politischen Sphäre. Voraussetzung für Vertrauen ist jedoch, dass Räume gemeinsamer Erfahrungen und Entscheidungsfindung geschaffen und erhalten werden, etwa in Familien, Vereinen, Gemeinde- oder Elternbeiräten.

Digitaler Wandel, KI und betriebliche Strukturen des Zusammenhalts

Digitalisierung, Automatisierung und der Einsatz von KI stellen Unternehmen und Beschäftigte vor Herausforderungen (Struck 2026). Viele Arbeitstätigkeiten werden durch Maschinen und Algorithmen ersetzt. Es entstehen neue Berufsprofile und neue, umfänglichere Kooperationsanforderungen. Diese erfordern erweiterte digitale, aber häufiger

auch kommunikative Fähigkeiten (ebd.) Damit sind elementare Fragen der Lebensplanung und von Sicherheit berührt.

In diesem Kontext haben Organisationen auch eine Verantwortung dafür, dass ihre Mitarbeitenden nicht hinter digitalen Portalen unsichtbar werden. Beratung, Nähe, persönlicher Kontakt und Ausgleich verschwinden aus einer falsch verstandenen bürokratischen Eigenentlastung. Anträge und Aufgaben auf die Kundschaft oder den Kollegenkreis zu übertragen, ohne zugleich Orte von Nähe für den Austausch mit der Verwaltung zu schaffen, sind für den Zusammenhalt in Organisationen und der Gesellschaft Gift. Es ist das Gegenteil von Transparenz, Mitwirkung und individueller Entlastung von Unsicherheit.

Auf Unternehmensebene verringert sich die Angst vor Rationalisierung und Veränderung, wenn Vertrauen darin besteht, dass Beschäftigung gesichert und die Anpassungen an Umweltänderungen rechtzeitig, zielführend und fair gestaltet werden. Es fördert Zusammenarbeit und Innovationskraft und mindert Widerstände und (innere) Kündigungen seitens der Beschäftigten (Struck 2006). Untersuchungen der Professur zeigen zudem, dass Unternehmen, die auf vertrauensvolle und als fair erlebte Arbeitsbeziehungen setzen, besser in der Lage sind, den technologischen Wandel nicht nur effizient zu gestalten, sondern auch die Mitarbeitenden aktiv in





den Prozess einzubinden – so steigt etwa die Zufriedenheit (Sczogiel et al. 2021). In Unternehmen, in denen die Mitarbeitenden aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, ist die Akzeptanz neuer Technologien höher und Ängste vor Rationalisierungen geringer (ebd.).

Die Rolle von Akteuren

Leitungen und direkte Vorgesetzte können sicherstellen, dass die Interessen der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse einfließen und dass technologisch ausgelöste Veränderungen nicht einseitig zulasten von einzelnen Mitarbeitenden gehen. Transparente, informative Führungskommunikation, Weiterbildungsangebote, Feedback-Kanäle und Projektgruppen zur Vorbereitung der Umsetzung sowie klare Verantwortlichkeiten und natürlich Arbeitsplatzsicherheit bieten Anerkennung und Vertrauen.

Es sind dabei oft die Mitarbeitenden, die ihr Wissen und oft auch (digitale) Technik nutzen, um für sich effizientere Wege der Zielerreichung ihrer betrieblichen Aufgaben umzusetzen. Dabei passiert es auch, dass Betriebe KI noch nicht fördern, diese aber breit und ohne explizites Wissen von Leitungen am Arbeitsplatz eingesetzt wird. Die arbeitssoziologische Literatur zu ‚heimlicher‘ Innovation, aber auch Widerständigkeiten – also informellen

Praktiken des Unterlaufens, Verzögerns oder stillen Boykottierens von Veränderungen durch Beschäftigte – ist umfänglich.

Nicht alle Mitarbeitenden sind heimlich oder offen kreativ. Sind sie unzureichend eingebunden in Prozesse und Entscheidungen oder negativ davon betroffen, können sie sich einigeln, oft aus ängstlichem Selbstschutz heraus. Aber es sind oft auch risikoscheue Unternehmens-, Amts- oder Körperschaftsleitungen, die Investitionen in Strukturveränderungen blockieren, selbst dann, wenn ihre Beschäftigten Wandel befürworten. Risikoscheue Leitungen verhindern dann nicht nur Technologie, sondern ebenso Transparenz, offene Kommunikation und damit die Basis von Mitbestimmung und Vertrauen.

Es sind insbesondere Leitungen und Vorgesetzte, die sicherstellen können, dass technologische Entwicklungen im Einklang mit den Interessen der Mitarbeitenden stehen und von diesen akzeptiert werden, indem sie:

- **Vorausgehen:** Leitungen können vorausgehen und ein innovatives Klima schaffen, Neues selbst ausprobieren und über das Scheitern sprechen.
- **Transparenz fördern:** Management sowie gewählte Personalvertretungen sollten Mitarbeitende über bevorstehende Veränderungen informieren. So werden Unsicherheiten verringert und Vertrauen gestärkt. Transparente Informationen sind wesentlich für die Akzeptanz von Veränderungen (Struck 2006) und Basis von Mitbestimmung.
- **Mitbestimmung nutzen:** Mitarbeitende sind früh bei der Einführung neuer Techniken miteinzubeziehen. Ihr Wissen ist oft umfänglich und wertvoll. Wirksam sind Arbeitsgruppen, die über Vereinfachungen in Arbeitsabläufen beraten und diese in digital (teil-)automatisierte Strukturen überführen.
- **Schulung und Weiterbildung fördern:** Angesichts des Wandels verändern sich Anforderungsprofile sehr vieler Beschäftigter in Richtung kommunikativerer und durch Daten unterstützter Tätigkeiten (Struck 2026). Kompetenzen sind dann auf allen Hierarchieebenen zu fördern, auch bei gering qualifizierten Gruppen, die häufig nicht berücksichtigt werden (Stöckl/ Struck 2025).

Mitbestimmung als Gestaltungsaufgabe

In Zeiten des technologischen Wandels sind Vertrauen und Teilhabe wesentliche Faktoren für den Erfolg von Unternehmen, Ämtern und Körperschaften. Führungskräften, Personal- und Betriebsräten kommt eine Schlüsselrolle zu. Sie können diese Elemente fördern, indem sie die Interessen der Mitarbeitenden frühzeitig aufnehmen, in Formen der Mitgestaltung und Mitbestimmung überführen und sicherstellen, dass die Einführung neuer Technologien nicht zu sozialen Ungleichgewichten führt. Mitbestimmungserleben am Arbeitsplatz stärkt die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen und fördert ein kooperatives Arbeitsumfeld, das den technologischen Wandel aktiv gestaltet.

Warum und in welcher Weise Nähe, Fairness und Vertrauen in modernen Zeiten bedeutsam sind, wird in den Arbeitswissenschaften der Universität Bamberg in aktuellen und zukünftigen Forschungsprojekten untersucht. Dabei stehen insbesondere die Beteiligung und Mitbestimmung in Unternehmen sowie deren Einfluss auf die Qualität der Arbeit im Fokus.

Literaturempfehlung

Sczogiel, S., Schmitt-Rüth, S., Stöckl, A. et al. (2021): *Erfolgreiche Einführung von Enterprise Collaboration Systems: Work Design und Mitarbeiterpartizipation als Voraussetzung für Nutzungsakzeptanz?* Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 75, 491-504.

Stöckl, A., Struck, O. (2025): *Continuous vocational education and training and new technologies - On the importance of educational level and technology in the workplace.* In: Journal for Labour Market Research, 59 (12), online

Struck, O. et al. (2006): *Arbeit und Gerechtigkeit. Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung.* VS-Verlag, Wiesbaden 2006

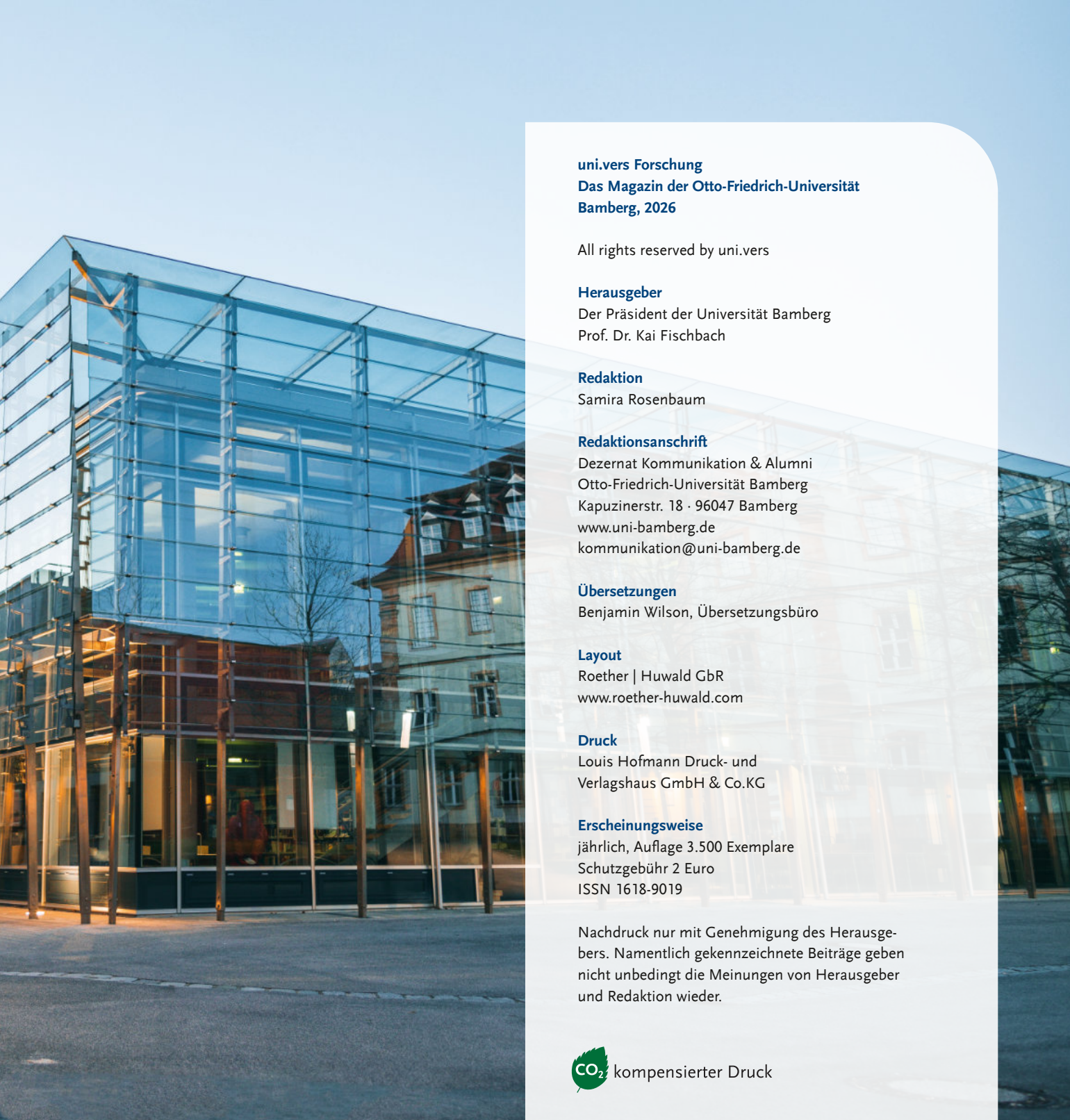
Struck, O. (2026): *Technology, AI and vocational training: Utilising the opportunities of transformation and qualification.* Mimeo

Uncertainty or confidence during digital transformation and AI

EN

Social cohesion starts locally

Cohesion and trust are vital resources for modern societies and companies. In the current climate of digitalisation and AI, whether uncertainty or confidence prevails depends on the experience of co-determination. Proximity, transparency and fair decision-making processes strengthen acceptance of new technologies, reduce fears of rationalisation and promote innovation. Management and co-determination structures all play a vital role in this process.



uni.vers Forschung
Das Magazin der Otto-Friedrich-Universität
Bamberg, 2026

All rights reserved by uni.vers

Herausgeber

Der Präsident der Universität Bamberg
Prof. Dr. Kai Fischbach

Redaktion

Samira Rosenbaum

Redaktionsanschrift

Dezernat Kommunikation & Alumni
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Kapuzinerstr. 18 · 96047 Bamberg
www.uni-bamberg.de
kommunikation@uni-bamberg.de

Übersetzungen

Benjamin Wilson, Übersetzungsbüro

Layout

Roether | Huwald GbR
www.roether-huwald.com

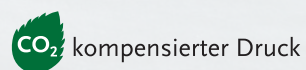
Druck

Louis Hofmann Druck- und
Verlagshaus GmbH & Co.KG

Erscheinungsweise

jährlich, Auflage 3.500 Exemplare
Schutzgebühr 2 Euro
ISSN 1618-9019

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinungen von Herausgeber und Redaktion wieder.



Abbildungsverzeichnis:

Titel: Viktor/stock.adobe.com; S. 2 Md Arif Eyacin/stock.adobe.com; S. 3 Matthias Hoch; S. 4/5 Hintergrund: kaliel/stock.adobe.com, (v.l.n.r.) Iaroslav/stock.adobe.com, Andrey Popov/stock.adobe.com, Kittipong/stock.adobe.com, BullRun/stock.adobe.com, NicoElNino/stock.adobe.com, PicDY/stock.adobe.com, Jacob Lund/stock.adobe.com; S. 6/7 Iaroslav/stock.adobe.com; S. 7 BillionPhotos.com/stock.adobe.com; S. 8 Heiko/stock.adobe.com, Nataliya/stock.adobe.com; S. 9 Anima flora PicksStock/stock.adobe.com; S. 10/11 Andrey Popov/stock.adobe.com; S. 11 Kittipong/stock.adobe.com; S. 12 ipuwadol/stock.adobe.com; S. 13 Gentong/stock.adobe.com; S. 14 Asier/stock.adobe.com; S. 15 VaneNunes/stock.adobe.com; S. 18 fotomek/stock.adobe.com; S. 19 Дмитрий Лазебный/stock.adobe.com, mpixfoto/stock.adobe.com; S. 20 (v.l.n.r.) Tetiana/stock.adobe.com, Jose Calsina/stock.adobe.com, Odua Images/stock.adobe.com, Halfpoint/stock.adobe.com, nenetus/stock.adobe.com; S. 21 Andrey Popov/stock.adobe.com; S. 23 BullRun/stock.adobe.com; S. 24 BullRun/stock.adobe.com; S. 25 BullRun/stock.adobe.com; S. 26/27 NicoElNino/stock.adobe.com; S. 30/31 PicDY/stock.adobe.com; S. 33 (v.l.n.r.) contrastwerkstatt/stock.adobe.com, NOTE OMG/stock.adobe.com, nenetus/stock.adobe.com; S. 34 Liubomir/stock.adobe.com; S. 34/35 Jacob Lund/stock.adobe.com; S. 35 Y.A.peopleimages.com/stock.adobe.com; S. 36 Arnell Koegelenberg.peopleimages.com/stock.adobe.com; S. 37 ruben/stock.adobe.com; S. 38 Benjamin Herges/Universität Bamberg; S. 39 piat/stock.adobe.com, (Logo EMAS) www.emas.de;

Gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit

an einer EMAS-zertifizierten Universität



www.uni-bamberg.de/nachhaltigkeit

nachhaltigkeitsbuero@uni-bamberg.de



www.uni-bamberg.de

