

DOI: 10.5771/0342-300X-2025-4-253

Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus?

Ein Vergleich zwischen Ost und West sowie 2020 und 2024

Rechtsextreme Parteien und Bewegungen feiern anhaltende Erfolge und sind zunehmend auch für Beschäftigte attraktiv. Das wirft die Frage nach den Hintergründen antidemokratischer Einstellungen unter Beschäftigten und möglichen Gegenstrategien auf. Mitbestimmung und Beteiligung im Betrieb können geeignete Instrumente sein, wenn sie zu Erfahrungen demokratischer Selbstwirksamkeit beitragen. Doch wie hat sich das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in den Krisenjahren seit 2020 in Ost und West entwickelt? Können wir weiterhin von einer schützenden Wirkung gegen die rechtsextreme Politisierung von Beschäftigten ausgehen oder muss diese Vorstellung revidiert werden?

JOHANNES KIESS, ANDRE SCHMIDT

1 Einleitung

Bei der zurückliegenden Bundestagswahl ist die AfD bundesweit zweitstärkste und in einigen ostdeutschen Bundesländern stärkste Kraft geworden. Insbesondere unter Wähler*innen, die sich selbst als Arbeiter*innen verstehen, war sie dabei sehr erfolgreich.¹ In der Debatte über den Aufstieg der populistischen und marktfreundlichen extremen Rechten und mögliche Gegenstrategien sorgte dies für neue Dynamik. Studien thematisieren u. a. gesellschaftliche Deklassierungserfahrungen und Anerkennungsverluste sowie Repräsentationsprobleme im politischen Raum (Dörre 2020; Beck/Westheuser 2022; Westheuser/Lux 2024). Die Debatte verweist nicht zuletzt auf die Arbeitswelt (Sauer/Detje 2019; Hövermann 2023): Insbesondere Gefühle von Ohnmacht und Fremdbestimmtheit im Arbeitsalltag gelten als Faktoren, die Beschäftigte nach rechts außen treiben. Das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb wirkt hingegen verringern auf rechtsextreme, demokratiefeindliche Einstellungen (Kiess/Schmidt 2020, 2024; Kiess et al. 2023; Jirjahn 2024).

Durch Arbeitsintensivierung und eine Entgrenzung der Arbeitszeiten sowie Personalengpässe und Reallohnverluste waren die vergangenen Jahre arbeitspolitisch allerdings von wachsenden Spannungen gekennzeichnet (Reusch 2024; Ahlers/Villalobos 2023). Im politischen

Raum erleben wir zudem eine Legitimationskrise der liberalen Demokratie bis in die Mitte der Gesellschaft (Decker et al. 2024). Angesichts dieser Entwicklungen ist zu untersuchen, wie es aktuell um das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit in den Betrieben bestellt ist und inwiefern wir (weiterhin) von einer schützenden Wirkung gegen extrem rechte Einstellungen ausgehen können. Entsprechend verfolgt dieser Beitrag drei Ziele: Erstens soll der Stand demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb im Jahr 2024 beschrieben und mit Daten von 2020 verglichen werden. Zweitens überprüfen wir, ob sich bisherige Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen dem Demokratieverleben in der Arbeitswelt und extrem rechten Einstellungen auch 2024 bestätigen. Drittens nehmen wir unterschiedliche Dynamiken in Ost- und Westdeutschland in den Blick. Eingangs stellen wir dazu unsere theoretischen Überlegungen zu demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb als subjektiver Seite von „Industrial Citizenship“ vor und skizzieren die These von potenziellen Sozialisations- und Ermächtigungseffekten durch betriebliche Demokratisierung (Abschnitt 2). Anschließend werden aktuelle Dynamiken im Bereich des Rechtsextremis-

¹ Siehe <https://www.bundeswahlleiterin.de> (04.04.2025) und für Ergebnisse nach Beschäftigtengruppen z. B. <https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2025-02-23-BT-DE/umfrage-job.shtml> (24.02.2025).

mus beschrieben, wobei wir einen besonderen Fokus auf Unterschiede in Ost und West legen (3). Daran anschließend stellen wir unsere Datengrundlage vor und beschreiben das methodische Vorgehen (4). Im Hauptteil berichten wir unsere Ergebnisse (5), um diese in der abschließenden Diskussion einzuordnen (6).

2 Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb und „Spillover“-Effekt?

Mit politischer Selbstwirksamkeit (*political efficacy*) wird in der politischen Soziologie der Glaube an die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Politik sowie an die Responsivität des politischen Systems bezeichnet (Craig/Magiotto, 1982). Dieses Konzept lässt sich auf verschiedene alltagsweltliche Bereiche übertragen. In der durch ein strukturelles Demokratiedefizit gekennzeichneten (Lockwood 1996) kapitalistischen Arbeitswelt sind Mitbestimmung und Beteiligung keine Selbstverständlichkeit. Kollektive Schutz- und Teilhaberechte, die von und für Beschäftigte erstritten werden, begründen einen Rechtsstatus in der Arbeitswelt, der als „Industrial Citizenship“ (Marshall 1950) bekannt ist. Über formelle Rechte und institutionelle Arrangements hinaus ist hier von zentraler Bedeutung, ob und wie Mitbestimmung und Beteiligung im betrieblichen Alltag erlebt werden.

Laut Elden (1981) hat betriebliche Demokratisierung zwei zentrale Dimensionen, nämlich die Erweiterung der Kontrolle der Beschäftigten im Arbeitsprozess und die Steigerung ihres Einflusses auf Entscheidungsprozesse im Betrieb (s. auch Peterson 1992; Geurkink et al. 2022). Sowohl Kontrolle als auch Einfluss werden dabei nicht nur individuell, sondern auch kollektiv erfahren und ausgeübt (Budd/Lamare 2021). Sie können durch staatliche Kollektiv- und Schutzrechte der Beschäftigten garantiert (Marshall 1950), manchmal jedoch nur im Rahmen von jederzeit reversiblen „Selbstbindungsstrategien des Managements“ gewährt werden (Müller-Jentsch 2008, S. 175ff.). Uns geht es dabei nicht einfach um generelles Selbstwirksamkeitserleben, das gegebenenfalls auch durch die eigentliche berufliche Tätigkeit bestimmt sein kann. Mit *demokratischer Selbstwirksamkeit* beziehen wir uns explizit auf das Erleben von Selbstwirksamkeit in demokratischen Aushandlungsprozessen. Abzugrenzen ist demokratische Selbstwirksamkeit außerdem von rechts-autoritären betrieblichen Strategien, die nicht auf Beteiligung, sondern auf „Kümmerer-Politik“ und das Schüren von Unzufriedenheit und Ressentiments (z. B. gegen Fremde oder „die Eliten“) beruhen (z. B. Aderholz 2021; Schroeder et al. 2019).

Aufbauend auf diesen Überlegungen konkretisieren wir das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Ar-

beitskontext wie folgt: Erstens geht es darum, inwiefern Beschäftigte das Gefühl haben, Entscheidungen über die alltägliche Arbeitsorganisation selbst zu treffen oder ob sie sich im Arbeitsalltag vornehmlich als fremdbestimmt erleben. Diese *individuelle Kontrolle* umfasst zum Beispiel die Definition von Aufgaben und Kompetenzen oder Entscheidungen über Arbeitszeiten und Arbeitsdichte (Cotton et al. 1988; Arrighi/Maume 1994). Zweitens basiert *kollektive Kontrolle* – im Gegensatz zu strikt zentralisierten, vertikalen Formen betrieblicher Steuerung – auf einem gewissen Maß an Autonomie für Teams oder Belegschaften. Dies kann sowohl gelungene (und sinnstiftende) Kooperation ermöglichen, als auch soziale Beziehungen der Kollegialität hervorbringen, die „auf wechselseitige Unterstützung und Anerkennung ausgerichtet“ sind (Detje/Sauer 2023, S. 18). Praktiken kollektiver Kontrolle stärken das Vertrauen der Beschäftigten in die eigenen Fähigkeiten zur Selbstorganisation (Geurkink et al. 2022) und gelten als Basis für Solidarität und Interessenhandeln (Markovsky/Lawler 1994; Hodson 1995, S. 80; Detje/Sauer 2023, S. 15ff.).

Unser Konzept von demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb umfasst drittens das Erleben *individuellen Einflusses*, also das Gefühl der Beschäftigten, über die alltägliche Arbeitsorganisation hinaus Betriebspolitik durch eigenes Engagement beeinflussen zu können. Wenn betriebliche Entscheidungsprozesse Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, eigene Anliegen und Expertisen einzubringen und diese wertgeschätzt werden, bedeutet dies auch eine Anerkennung von Beschäftigten als mündige Subjekte (Greenberg et al. 1996, S. 316ff.; Elden 1981, S. 49; Jansen 2016). Viertens sind auch *kollektive Formen der Einflussnahme* durch Gewerkschaften und Betriebsräte zu berücksichtigen (Jirjahn/Kiess 2024). Diese gehen in der Regel mit einer stärkeren Veränderung der innerbetrieblichen Machtverhältnisse zu Gunsten der Beschäftigten einher. Sie ähneln repräsentativ-demokratischen Strukturen in der politischen Arena, weshalb der Mitbestimmung durch Gewerkschaften und Betriebsräte eine privilegierte Rolle für die Bildung demokratischen Bewusstseins zugesprochen wird (Frymer/Grumbrach 2020; Budd/Lamare 2021; Hadziabdic/Baccaro 2020). Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften allein trägt nicht automatisch zu einem stärkeren Gefühl demokratischer Wirksamkeit im Betrieb oder demokratischer Einstellungen bei (Hassan 2024). Entscheidend für das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb ist daher auch, wie Geschäftsführung und Management auf die organisierten Forderungen der Beschäftigten eingehen (Bryson et al. 2015). Das Konzept beschreibt also ein subjektives Erleben, das mit realen Mitbestimmungsmöglichkeiten und Beteiligungserfahrungen korrespondiert, also teilweise auch durch diese begünstigt wird, jedoch nicht deckungsgleich mit diesen ist (Jirjahn/Kiess 2024).

Im Anschluss an Carole Patemans (1970) Theorem des *democratic spillover* nehmen wir an, dass das Erleben de-

mokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb sozialisierend wirken und eine weitergehende Demokratisierung anstoßen kann. Angesichts der am Arbeitsplatz verbrachten Zeit sowie der Bedeutung von Arbeit für die soziale Integration (Jahoda 1984) gilt die Arbeitswelt als zentrale Sozialisationsinstanz im Erwachsenenleben (Almond/Verba 1972; Marsh 1971; Sigel 1989). Pateman argumentiert, dass Beteiligung im Betrieb Beschäftigte befähigt und ermutigt, sich auch in der politischen Arena einzubringen, und dadurch auch den Glauben an die Legitimität demokratischer Institutionen und Prozesse stärkt (ebd., S. 45ff.). Dieser „Spillover“-Effekt lässt sich zum einen als Demokratiebildung (*democratic learning*, Kiess 2022) beschreiben: Durch Partizipation und Mitbestimmung im Betrieb werden partizipative Kompetenzen geschult und entsprechende Erwartungen (weiter-)entwickelt. Zum anderen können diese Erfahrungen mit autoritären Dynamiken brechen oder ihnen entgegenwirken (Wu/Paluck, 2020): Wer in einem zentralen Bereich des Alltags Einfluss, Kontrolle und die damit verbundene Anerkennung erlebt, muss sich nicht durch die Abwertung Anderer aufwerten oder in die Scheinsicherheiten einer starken Volksgemeinschaft oder autoritären Diktatur flüchten.

3 Rechtsextreme Einstellung und mögliche arbeitsweltliche Einflüsse

In ihrer neuesten Erhebung stellen Decker et al. (2024) folgende Tendenzen zur Verbreitung rechtsextremer Einstellung – gemessen als mehrdimensionales Einstellungsmuster, dessen verbindendes Charakteristikum eine Ideologie der Ungleichwertigkeit ist – fest: Während von 2020 auf 2022 ein Rückgang der rechtsextremen Einstellung zu verzeichnen war, was als „Zusammenrücken“ in der Pandemie (für politisches Vertrauen siehe Kritzingen et al. 2021) und im Zuge des russischen Angriffs auf die Ukraine interpretiert werden kann, ist die Zustimmung 2024 im Osten und Westen wieder angestiegen, wobei Unterschiede zwischen den Dimensionen zu beobachten sind. Diktaturbefürwortung, Sozialdarwinismus (verstanden als Vorstellung natürlicher Ungleichwertigkeit menschlichen Lebens) und die Verharmlosung des Nationalsozialismus (NS) sind in Ost und West ähnlich zustimmungsfähig. Die Zustimmung zum tradierten Antisemitismus ist im Westen signifikant höher, während im Osten der Chauvinismus (verstanden als aggressiver Nationalismus, der mit der Nichtachtung anderer Nationalitäten einhergeht) und die Ausländerfeindlichkeit deutlich höhere Werte erreichen.

Die einschlägigen Studien verweisen in ihren Titeln regelmäßig nicht nur auf die weite Verbreitung rechtsextremer Einstellungen in der „Mitte“ der Gesellschaft

(Kiess 2011; Decker et al. 2024; Zick et al. 2023), sondern auch auf die zugrunde liegenden „autoritären Dynamiken“ (Decker et al. 2024). Die Rechtsextremismusforschung widerlegt zudem immer wieder die verkürzende und sich dennoch hartnäckig haltende Darstellung, dass bestimmte soziale Faktoren per se autoritäre Tendenzen erklären können und insbesondere rechtsextreme Einstellung allein auf sozialen Status zurückzuführen sei (Kiess et al. 2024). Als wichtigste Faktoren gelten autoritäre Persönlichkeitsdispositionen, die in der kindlichen Sozialisation erworben und im Erwachsenenleben aktualisiert werden, sowie wirtschaftliche und politische Deprivationserfahrungen (Kiess et al. 2022, 2023; Yoxon et al. 2019).

Ein Strang arbeitssoziologischer Bewusstseinsforschung untersucht außerdem den Zusammenhang zwischen Arbeitserfahrungen und extrem rechten Orientierungen abhängig Beschäftigter (Becker et al. 2018; Menz/Nies 2019). Kontrollverluste, die durch die neoliberale Restrukturierung von Arbeitsprozessen, durch Prekariisierung und Leistungsintensivierung sowie Herausforderungen wie Digitalisierung und die sozial-ökologische Transformation vorangetrieben werden, konstituieren einen „arbeitsweltlichen Nährboden des Rechtspopulismus“ (Sauer/Detje 2019; vgl. Hövermann et al. 2021, S. 6; Hilmer et al. 2017). Wird der Betrieb als mitbestimmungsfreie Zone erlebt, trägt auch das zu einem Gefühl von Fremdbestimmtheit bei, und völkisch-identitäre Varianten von Sozialkritik und Demokratisierungsforderungen werden für Beschäftigte attraktiv, weil sie es ermöglichen, die als schwach erlebte eigene (Gruppen-)Identität aufzuwerten. Angesichts der „erlebten Ohnmacht im ökonomischen, sozialen und arbeitspolitischen Feld“ (Menz/Nies 2019, S. 179) verschieben Beschäftigte ihre Ansprüche auf politische Gestaltung und Handlungsmacht in andere Politikbereiche, insbesondere eine repressive Migrations- und Flüchtlingspolitik. Demgegenüber weist die internationale Forschung seit längerem positive Effekte betrieblicher Demokratisierung auf die politische Arena nach (Elden 1981; Greenberg et al. 1996). So fördert betriebliche Beteiligung zum Beispiel politische Partizipation (Budd et al. 2018; Geurkink et al. 2022) sowie politisches Vertrauen unter Beschäftigten (Hassan 2024; Ryan/Turner 2021; Timming/Summers, 2020).

Unterschiede zwischen Ost und West sowohl bezüglich rechtsextremer Einstellung als auch bezüglich betrieblicher Erfahrungen sind auch im Kontext der ambivalenten Aneignung repräsentativ-demokratischer Prozesse sowie zivilgesellschaftlicher Strukturschwäche im Osten zu sehen (Mau 2024, S. 39ff.; Mau/Offe 2020). Für die ostdeutsche Arbeitswelt waren ein verstärktes Demokratiedefizit, Niedriglöhne und prekäre Arbeit lange bestimmend (Goes et al. 2015; Röbenack/Artus 2015; Mense-Petermann 1996) und prägten auch das Bewusstsein der Beschäftigten (Kiess et al. 2023; Schmalz et al. 2021; Behr 2017; Dörre et al. 2017). Neben den „Spätfolgen“ der postsozialistischen Transformation – Deindustrialisierung,

Austeritätspolitik, Massenarbeitslosigkeit – sind aktuelle Transformationen etwa im Energie- oder Automobilsektor im Osten verdichtet zu beobachten. Da das (betriebliche) Ohnmachtserleben im Osten demnach stärker ist, könnte dies auch entsprechende Auswirkungen auf die Verbreitung der rechtsextremen Einstellung haben.

Zusammengefasst: Betriebliche Regime haben demokratiepolitische Folgen, wobei den Erfahrungen von Ohnmacht und Fremdbestimmtheit bzw. Handlungsfähigkeit und Souveränität im Arbeitsalltag eine bedeutsame Vermittlungsfunktion zwischen betrieblichen Erfahrungen und politischer Subjektivität zukommt. Entsprechend können demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb, das Erleben von individueller wie kollektiver Kontrolle und Einfluss im Arbeitsalltag durch politische Lern- und Ermächtigungseffekte extrem rechten Einstellungen unter Beschäftigten entgegenwirken, wie frühere Untersuchungen bereits zeigen konnten (Kiess/Schmidt 2024, 2020; Kiess et al. 2023). Angesichts der dynamischen und (in Ost und West) ungleichen gesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre sollen im Folgenden drei Annahmen geprüft werden: erstens, dass sich die Verschiebungen im arbeitspolitischen Feld und das subjektive Erleben im Betrieb auf die Verbreitung rechtsextremer Einstellungen auswirken; zweitens, dass die protektive Wirkung demokratischer Selbstwirksamkeit auf extrem rechte Einstellungen weiterhin gilt und drittens, dass jedoch Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zu beobachten sind.

4 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Für unsere Analyse greifen wir auf Daten zweier bundesweiter Befragungen zurück. Die erste wurde 2020 durchgeführt und dient als Vergleichsgrundlage (Kiess/Schmidt 2020). Auf der zweiten liegt unser Hauptfokus: Die *Paper-and-Pencil*-Erhebung wurde im Auftrag der Universität Leipzig durch das Befragungsinstitut USUMA im Zeitraum von Ende März bis Mitte Juni 2024 durchgeführt. Nach dem ADM-Verfahren² wurden in Deutschland wohnhafte Personen ab dem vollendeten 16. Lebensjahr ausgewählt. Insgesamt wurden 2504 Personen befragt, davon 501 in Ostdeutschland. Unsere zentrale Variable zur Messung demokratischer Erfahrungen in der Arbeitswelt kommt nur bei Personen zum Einsatz, die im Erwerbsleben stehen. Personen in Ausbildung, im Ruhestand, in Elternzeit usw. fallen deshalb heraus, und die Fallzahl reduziert sich entsprechend (siehe *Tabelle 1*).³

Als abhängige Variable nutzen wir den Fragebogen „Rechtsextreme Einstellung – Leipziger Form“ (Heller et al. 2020; Decker et al. 2024; Kiess 2024). Mit jeweils

drei Items erfasst er die oben genannten, für den deutschen Kontext einschlägigen Dimensionen, die untereinander stark korrelieren und denen eine Ideologie der Ungleichwertigkeit zugrunde liegt. Die Dimension Ausländerfeindlichkeit wird zum Beispiel mit der Aussage „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ gemessen, die Dimension Diktaturverharmlosung unter anderem mit dem Item „Wir sollten einen Führer haben, der Deutschland zum Wohle aller mit harter Hand regiert“. Wir nutzen für unsere Analysen sowohl die Einzeldimensionen als auch eine Gesamtskala⁴.

Unsere zentrale unabhängige Variable besteht aus vier selbstentwickelten und bereits von Kiess und Schmidt (2024) getesteten Items (*Tabelle 1*). Die Skala erfasst wie oben ausgeführt individuelles und kollektives Kontroll- sowie Einflusserleben und damit zentrale Aspekte demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Das erste, negativ formulierte Item wird überwiegend abgelehnt und ist linksschief verteilt. Für die Skalenbildung haben wir es invertiert. Die drei übrigen Items sind positiv formuliert und rechtsschief verteilt. Das Cronbachsche Alpha als Reliabilitätsmaß liegt bei .755, und eine Faktorenanalyse (*Principal Factor Analysis, PFA*) ergibt einen Faktor, auf den alle Items laden.

Wir überprüfen den Zusammenhang zwischen demokratischen Erfahrungen in der Arbeitswelt und rechtsextremer Einstellung zunächst bivariat und dann mithilfe linearer multivariater Regressionsanalysen. Als relevantesten Erklärungsfaktor für rechtsextreme Einstellung nehmen wir die Kurzskala von Beierlein et al. (2014) zur Erfassung einer autoritären Persönlichkeitsstruktur auf. Daneben beziehen wir den Wohnort in Ost- und Westdeutschland, das Geschlecht (männlich/weiblich) sowie die Bildung (unter Abitur vs. mindestens Abitur) ein. Das Alter fließt als kontinuierliche Variable ein, Einkommen und Arbeitslosigkeit in Stufenausprägung. Wir nutzen je ein Item zur Einschätzung der persönlichen wirtschaftlichen Situation und zur Wirtschaft in Deutschland. Ein weiteres Item erfasst die wirtschaftliche Krisenwahrnehmung. Schließlich nutzen wir eine Kurzskala zur politischen Deprivation (Gefühl, politisch einflusslos zu sein), die Links-rechts-Selbstpositionierung (10er-Skala) und die Gewerkschaftsmitgliedschaft, um für die politische (Selbst-)Verortung der Befragten zu kontrollieren.

2 Verfahren des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e. V.

3 Für eine genaue Beschreibung der Gesamtstichprobe siehe Decker et al. (2024).

4 Das Cronbachsche Alpha der Einzeldimensionen liegt jeweils zwischen .896 (Antisemitismus) und .762 (Sozialdarwinismus), das der Gesamtskala bei .92. Verteilung, Faktorladungen usw. dieser und der folgenden Variablen können bei den Autoren erfragt werden.

5 Einfluss demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb auf die rechtsextreme Einstellung

Zunächst können wir feststellen, dass die Befragten eher positiv über ihre Erfahrungen in der Arbeitswelt berichten, wenngleich einige Antwortverteilungen aufforchen lassen (Tabelle 1). Wenige fühlen sich zwar im Arbeitsalltag übergangen, ein Viertel kann allerdings nicht offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen (das korrespondiert mit Zahlen zur Behinderung von Betriebsratsgründungen, siehe Behrens/Dribbusch 2024). Die

Mehrheit löst Probleme am besten gemeinsam und viele haben auch ein individuelles Gefühl von Einfluss.

Hinsichtlich unserer ersten Forschungsfrage nach dem Erleben von demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb im Vergleich 2020–2024 stellen wir in Ostdeutschland eine eindeutig negative Entwicklung fest (Abbildung 1). Nahmen 2020 nur 10 % der Befragten im Osten wahr, dass sie „bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen“ werden, sind es 2024 30 %. Konnten 2020 noch 45 % im Osten „offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen“, berichten das 2024 nur noch 27 %. Nur noch 29 % denken, sie könnten im Betrieb „etwas zum Positiven verändern“; 2020 waren es noch 55 % (Werte gerundet). Auch im Westen sind die Werte etwas schlechter ge-

TABELLE 1

Zustimmung zu den Aussagen zur Erfassung demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb

Anteile in Prozent

Aspekt (idealtypisch, da die Items stark korrelieren)		Trifft über- haupt nicht zu	Trifft überwie- gend nicht zu	Trifft teils zu/ Trifft teils nicht zu	Trifft zu	Trifft voll und ganz zu
Individuelle Kontrolle	Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen. (N = 1372)	26,9	27,5	28,8	14,1	2,8
Kollektive Kontrolle	In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen. (N = 1367)	10,4	13,2	29,3	30,3	16,8
Kollektiver Einfluss	Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen. (N = 1369)	5,5	8,1	26,6	37,0	22,9
Individueller Einfluss	Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern. (N = 1365)	6,0	13,3	31,6	33,6	15,6

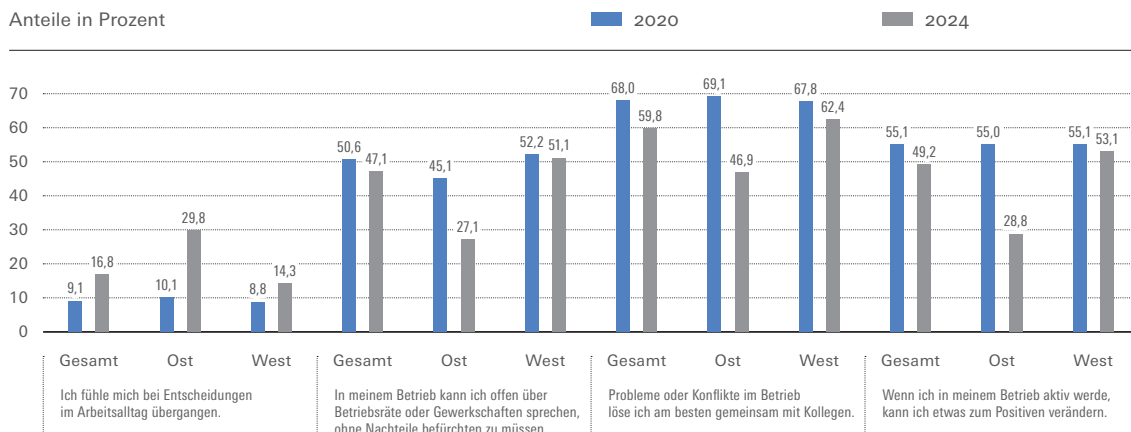
WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung

ABBILDUNG 1

Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb im Vergleich Ost/West und 2020/2024 (stimme überwiegend bzw. voll und ganz zu)

Anteile in Prozent



WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung

TABELLE 2

Bivariate Korrelationen zwischen demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und rechtsextremer Einstellung

Korrelationskoeffizient

	Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb
Rechtsautoritäre Diktatur	-0,173**
Chauvinismus	-0,025
Ausländerfeindlichkeit	-0,125**
Antisemitismus	-0,149**
Sozialdarwinismus	-0,117**
NS-Verharmlosung	-0,152**
Rechtsextreme Einstellung (gesamt)	-0,147**

Signifikanzniveaus: ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

worden. Der Rückgang beschränkt sich hier jedoch auf das Kontrollerleben im Arbeitsprozess und ist bei weitem nicht so deutlich.

Unsere zweite Forschungsfrage zielt darauf, die bereits bekannten Zusammenhänge zur rechtsextremen Einstellung zu replizieren. Die bivariaten Korrelationsmaße zwischen der Skala demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und rechtsextremer Einstellung sind für die Gesamtskala sowie mit einer Ausnahme für die Subdimensionen jeweils deutlich (*Tabelle 2*). Für den Chauvinismus fällt der Zusammenhang gering und insignifikant aus, am stärksten ist der Zusammenhang für die Zustimmung zu einer rechtsautoritären Diktatur. Damit bestätigen sich vorangegangene Untersuchungen (Kiess/Schmidt 2020; Kiess et al. 2023). Im nächsten Schritt haben wir mit einer Reihe multivariater Regressionsanalysen überprüft, ob der Zusammenhang zwischen rechtsextremer Einstellung und demokratischen Erfahrungen in der Arbeitswelt auch unter Kontrolle weiterer Variablen signifikant bleibt (*Tabelle 3*).

Im ersten Modell haben wir drei klassische soziodemografische Variablen – Wohnort in Ost- bzw. Westdeutschland, Alter und Geschlecht – hinzugefügt. Im zweiten Modell nehmen wir die sozioökonomischen Faktoren Bildung, Einkommen und bisherige Arbeitslosigkeitserfahrung hinzu. In beiden Modellen bleibt der Zusammenhang zwischen rechtsextremer Einstellung und demokratischen Erfahrungen in der Arbeitswelt signifikant auf dem 0,1%-Niveau. Auch Modell 2 kann aber nur 7 % der Varianz rechtsextremer Einstellung erklären (siehe die Zeile R^2). Nehmen wir die Wahrnehmung wirtschaftlicher Krisen, individuelles und insbesondere kollektives Deprivationserleben – eine pessimistische Einschätzung der wirtschaftlichen Lage Deutschlands – hinzu (Modell 3), so nimmt die Stärke des für uns hier zentralen Zusammenhangs weiter leicht ab, bleibt aber auf dem 1%-Niveau signifikant. Das R^2 steigt leicht an: Das Modell kann knapp 15 % der Varianz rechtsextremer Einstellung erklären. Noch auf dem 5%-Niveau signifikant, aber deutlich reduziert ist der Zusammenhang, wenn wir für politische Deprivation und Gewerkschaftsmitgliedschaft (beide nicht signifikant) sowie Selbstverortung auf einer Links-rechts-Skala und Autoritarismus kontrollieren. Insbesondere Bildung, kollektive wirtschaftliche Deprivation und Autoritarismus zeigen sich immer wieder als zentrale Erklärungsfaktoren rechtsextremer Einstellung (Kiess et al. 2022), die andere Variablen in den Hintergrund treten lassen. Dennoch behält das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in unserem Modell zumindest einen geringen Einfluss. Das letzte Modell kann zudem die Varianz rechtsextremer Einstellung unter den Befragten mit knapp 50 % sehr gut aufklären.

In einer Reihe zusätzlicher Modelle haben wir den Zusammenhang zwischen demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und den Einzeldimensionen rechtsextremer Einstellung unter Einbezug der Kontrollvariablen

TABELLE 3

Zusammenhang von rechtsextremer Einstellung und demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (*beta*-Koeffizienten)

Multivariate Regressionen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb	-0,140***	-0,100***	-0,086**	-0,048*
Wohnort im Osten	-0,010	-0,002	-0,019	-0,015
Alter	-0,002	-0,016	-0,028	-0,072***
Geschlecht (männlich)	0,094***	0,083**	0,087*	0,048*
Bildung (mindestens Abitur)		-0,174***	-0,145***	-0,044*
Einkommen (weniger als 1500 €)				
1500 € bis <2000 €		0,031	0,050	-0,002
2000 € bis <3000 €		0,061	0,084	0,009
3000 € und mehr		0,025	0,057	0,011
Arbeitslos (nie)				
einmal		0,029	0,035	0,041
mehrfach		0,085**	0,086**	0,056**
Individuelle wirtsch. Deprivation			-0,063	0,010
Kollektive wirtsch. Deprivation			0,285***	0,166***
Wirtschaftliche Krisen			0,060*	-0,046*
Politische Deprivation				0,038
Gewerkschaftsmitglied				-0,038
Links-rechts				0,133***
Autoritarismus				0,576***
N	1362	1341	1320	1300
R^2	0,029	0,070	0,149	0,498

Signifikanzniveaus: ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Quelle: Eigene Darstellung

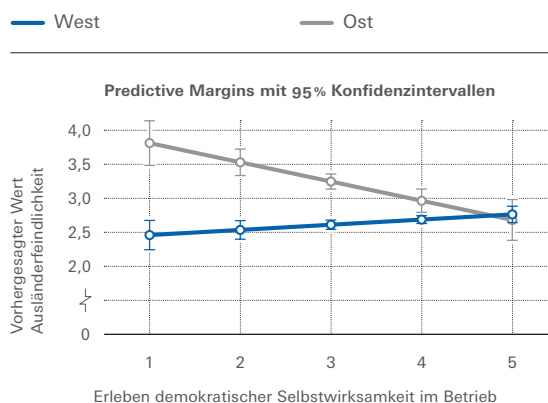
WSI Mitteilungen

berechnet (ohne Abbildung). Für die Dimensionen Ausländerfeindlichkeit und Chauvinismus, die die bei weitem höchsten Zustimmungswerte in der Bevölkerung erreichen, ist unsere unabhängige Variable nicht signifikant, in allen anderen Dimensionen bleibt der bivariat bereits gezeigte Zusammenhang signifikant. Für die einzelnen Dimensionen zeigen sich auch unter den Kontrollvariablen Unterschiede: Das Einkommen ist nur für die Ausländerfeindlichkeit relevant, Arbeitslosigkeit insbesondere für die Verharmlosung des NS. Der Wohnort im Osten ist mit höherer Ausländerfeindlichkeit und einer Abnahme von Sozialdarwinismus und NS-Verharmlosung assoziiert. Die Links-rechts-Selbstverortung ist nur für den Sozialdarwinismus relevant, sich links positionierende Befragte sind deutlich weniger sozialdarwinistisch eingestellt.

Schließlich haben wir in einem explorativen Schritt berücksichtigt, dass sich das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in Ostdeutschland deutlich verschlechterte, während sich im Westen nur eine geringe Verschlechterung zeigte (Abbildung 1). Problematisch ist, dass uns für Ostdeutschland nur von etwa 200 Befragten Daten vorliegen. Für dieses kleine Teilsample ist der Effekt auf die Gesamtskala rechtsextreme Einstellung deutlich signifikant und substanziell. Für die westdeutsche Teilstichprobe ist der Effekt hingegen marginal und insignifikant. Diesem Befund weiter nachgehend haben wir einen Interaktionseffekt in das Modell 4 aus Tabelle 3 aufgenommen und dabei nach Subdimensionen der rechtsextremen Einstellung differenziert, denn diese sind in beiden Landesteilen wie oben beschrieben unterschiedlich ausgeprägt. In Abbildung 2 ist dargestellt, wie der (auf dem 5%-Niveau signifikante) Interaktionseffekt beispielhaft bei der Ausländerfeindlichkeit wirkt: Je stärker im Osten demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb erlebt wird, desto mehr nimmt die Ausländerfeindlichkeit ab. Im Westen gibt es keinen relevanten Effekt (der leichte Anstieg ist statistisch unbedeutend, vgl. die Konfidenzintervalle). Berechnet man das Modell für die weiteren Subdimensionen, so zeigt sich für die Verharmlosung des NS und den Sozialdarwinismus allerdings im Westen ein reduzierender Effekt, im Osten dagegen nicht. Für den Antisemitismus und die Diktaturbefürwortung ist in beiden Landesteilen ein reduzierender Effekt zu beobachten. Für den Chauvinismus zeigt sich wie bei der Ausländerfeindlichkeit nur im Osten ein reduzierender Effekt.

ABBILDUNG 2

Interaktionseffekt von demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und Wohnort im Osten auf Ausländerfeindlichkeit



Anmerkung: Der leichte Anstieg der Ausländerfeindlichkeit im Westen mit steigender demokratischer Selbstwirksamkeit ist nicht signifikant (vgl. die sich noch überschneidenden Konfidenzintervallbalken bei 1 und 5). Der Effekt für den Osten ist hingegen deutlich sichtbar.

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

prozess, weniger auf die Einflussmöglichkeiten im Betrieb. Bei der Interpretation dieser Entwicklung sind verschiedene Aspekte relevant: Plausibel ist zum einen, dass sich ökonomische Krisen tatsächlich auf die Gestaltung der innerbetrieblichen Beziehungen auswirken und sie zu mehr Reibung zwischen Management und Belegschaften führen. Der Rückgang individuellen wie kollektiven Kontrollenerlebens tendenziell auch in westdeutschen Betrieben könnte also auf schwindende Freiheitsgrade im Arbeitsprozess und erhöhten Druck bei gleichzeitigem Anerkennungsverlust für die Beschäftigten zurückgehen. Tatsächlich nutzen Unternehmen Krisensituationen immer wieder, um auf autoritärere Formen der Arbeitssteuerung (oft unter dem Vorwand der Krisenbewältigung) zurückzugreifen (Kratzer et al. 2015). Für Ostdeutschland könnten unsere Ergebnisse ein Hinweis darauf sein, dass Unternehmen nach einer kurzen Periode der Liberalisierung betrieblicher Regime unter dem Eindruck der Krise wieder zu den lange vorherrschenden autoritären Formen betrieblicher Herrschaft zurückkehren und auch Mitbestimmungsfeindlichkeit ein Revival erlebt (Kiess et al. 2023; Bose/Schmidt 2023).

Plausibel ist zudem, dass die polit-ökonomische Großwetterlage der „Polykrise“ (Tooze 2022) und entsprechend düstere Zukunftsszenarien auch die Perspektive der Beschäftigten im Betrieb einfärben. Die Integration in „gute Arbeit“ (Urban 2024) beinhaltet nicht zuletzt das Versprechen einer sicheren Erwerbszukunft. Erlebte wie befürchtete Wohlstandsverluste lassen die Beschäftigten die betrieblichen Verhältnisse negativer beurteilen und auch skeptischer auf Mitbestimmung blicken. Müller-Jentsch

6 Fazit

Zunächst sehen wir insgesamt einen Rückgang des Erlebens demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb, wobei dieser im Osten sehr drastisch ausfällt, im Westen moderat und eher bezogen auf das Kontrollenerleben im Arbeits-

(2008) hat darauf hingewiesen, dass die Mitbestimmung ihre Legitimation auch durch ihre Verteilungsfunktion gewinnt – formale Mitbestimmungsmöglichkeiten also auch tatsächlich relevant werden müssen. Betriebsstudien zeigen, wie Kontrollverluste durch Arbeitsverdichtung und gleichzeitige Reallohnverluste von Beschäftigten auch als Angriff auf die eigene Würde und als symbolische Abwertung erlebt werden (Schmidt et al. 2024). Zusammengefasst: Ein allgemeines, abstraktes Gefühl von Ohnmacht „im Großen“, das seit 2020 salienter geworden ist (Decker et al. 2024) und sich nicht zuletzt aus (tradierten) Erfahrungen im politischen Raum speist (Mau 2024), wirkt in die Betriebe hinein.

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen dem Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und rechtsextremer Einstellung sehen wir in Ost und West widersprüchliche und teils gegenläufige Effekte, die uns dazu veranlassen, bisherige Forschungsergebnisse auszu-differenzieren. Im Westen beobachten wir einen verringernden Effekt auf die Verharmlosung des NS, den Sozialdarwinismus, den Antisemitismus und die Diktaturbefürwortung, im Osten nur teilweise. Dafür reduziert betriebliches Selbstwirksamkeitserleben im Osten die Ausländerfeindlichkeit und den Chauvinismus, was wiederum für den Westen nicht zutrifft.

In Ostdeutschland ist der Zusammenhang interpretierbar als Bearbeitung und Kompensation des Ohnmachtserlebens und des Gefühls von Fremdbestimmtheit. Verwehrte Teilhabe wird auf Basis einer nationalistischen Leistungs- und Anspruchsgemeinschaft eingeklagt, Ermächtigung und Selbstaufwertung gehen zulasten schwächerer Gruppen (Schmidt et al. 2024). In Westdeutschland geht die Integration in demokratischere betriebliche Regime – zum Teil – auch mit einer politisch-moralischen Integration einher, welche die Unterstützung für NS-Verharmlosung, (offenen) Antisemitismus und Diktaturbefürwortung verringert. Allerdings vermag sie hier gegen Ausländerfeindlichkeit und aggressiven Nationalismus – also „soziale Schließung“ nach außen (Mackert 2019) – nichts auszurichten. Im klassisch westdeutschen sozialpartnerschaftlichen Modell sind Chauvinismus und eine sozial-exklusive Solidarität anzutreffen, an welche die extreme Rechte – gerade in Krisenzeiten – anknüpfen kann. Wichtig für die Ost-West-Unterschiede und die langfristige Entwicklung des Demokratieerlebens dürfte auch die Entwicklung der Gewerkschaftsmitgliedschaft sein. Sie liegt im Osten niedriger, und seit den 1990er Jahren ist der Trend für Gesamtdeutschland besorgniserregend. Erst jüngst konnten einzelne Gewerkschaften die Entwicklung stabilisieren.

Die Unterschiede sind indes nicht nur aus den Arbeitsverhältnissen zu erklären, sondern ergeben sich aus Dynamiken in beiden Phänomenbereichen, der Arbeitspolitik sowie der politischen Kultur. Auch die rechtsextreme Einstellung unterliegt in Ost und West unterschiedlichen Dynamiken. Während im Westen NS-Verharmlosung und

Antisemitismus etwas weiter verbreitet sind, sind es im Osten Ausländerfeindlichkeit und Chauvinismus. Weitere Forschung ist erforderlich, um diese kontextuellen Unterschiede, welche wir nur explorativ behandeln konnten, genauer zu untersuchen. Ihre Berücksichtigung in der politischen und gewerkschaftlichen Praxis kann zu zielgerichteteren Interventionen gegen die extrem rechte Mobilisierung von Beschäftigten beitragen. Diesbezüglich müssen wir auch betonen, dass der Autoritarismus – insbesondere durch die frühkindliche Sozialisation und die damit verbundene Entwicklung bestimmter Persönlichkeitseigenschaften – andere Effekte wie die Erfahrungen im Betrieb und auch den Bildungseffekt dominieren. Gewerkschaftliche Strategien alleine können diese frühkindlichen und weitere gesellschaftliche Sozialisationsprozesse kaum aushebeln. ■

LITERATUR

- Aderholz, D.** (2021): Extrem rechte Zugriffe auf die Arbeitswelt: eine kritisch-hermeneutische Untersuchung von Propagandamaterial von Zentrum Automobil und der Kampagne „Werde Betriebsrat“, in: ZRex – Zeitschrift für Rechtsextremismusforschung 1 (2), S. 323–343
- Ahlers, E. / Villalobos, V. Q.** (2023): Betriebliche Arbeitswelt und Potenziale des Gesundheitsschutzes – Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 89, Düsseldorf
- Almond, G. A. / Verba, S.** (1972): The Civic Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations, Princeton
- Arrighi, B. A. / Maume, D. J.** (1994): Workplace Control and Political Participation, in: Sociological Focus 27 (2), S. 147–159
- Beck, L. / Westheuser, L.** (2022): Verletzte Ansprüche. Zur Grammatik des politischen Bewusstseins von ArbeiterInnen, in: Berliner Journal für Soziologie, 32 (2), S. 279–316
- Becker, K. / Dörre, K. / Reif-Spirek, P.** (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte, Frankfurt a. M.
- Behr, M.** (2017): Das Ende des ostdeutschen Arbeitsspartaners, in: Berliner Debatte Initial 28 (1), S. 29–42
- Behrens, M. / Dribbusch, H.** (2024): Mitbestimmung bleibt umkämpft. Ergebnisse der vierten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, in: WSI-Mitteilungen 77 (6), S. 467–476
- Beierlein, C. / Asbrock, F. / Kauff, M. / Schmidt, P.** (2014): Die Kurzskala Autoritarismus (KSA-3). Ein ökonomisches Messinstrument zur Erfassung dreier Subdimensionen autoritärer Einstellungen, GESIS-Working Papers 35, Mannheim
- Bose, S. / Schmidt, A.** (2023): „Aufbruch Ost“ in der Arbeitswelt? Perspektiven sächsischer Gewerkschafter auf die demokratiepolitische Bedeutung arbeitsweltlicher Mobilisierungen, in: Decker, O. / Kalkstein, F. / Kiess, J. (Hrsg.): Demokratie in Sachsen. Jahrbuch des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für 2022, Leipzig, S. 273–291
- Bryson, A. / Gomez, R. / Kretschmer, T. / Willman, P.** (2015): What Accounts for the Union Member Advantage in Voter Turnout? Evidence from the European Union, 2002–2008, in: Industrial Relations 69 (4), S. 732–765
- Budd, J. W. / Lamare, J. R.** (2021): Worker Voice and Political Participation in Civil Society, in: Zimmermann, K. F. (Hrsg.): Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, Cham, S. 1–20
- Budd, J. W. / Lamare, J. R. / Timming, A. R.** (2018): Learning about Democracy at Work: Cross-national Evidence on Individual Employee Voice Influencing Political Participation in Civil Society, in: ILR Review 71 (4), S. 956–985
- Cotton, J. / Vollrath, D. / Froggatt, K. / Lengnick-Hall, M. L. / Jennings, K. R.** (1988): Employee Participation: Diverse Forms and Different Outcomes, in: The Academy of Management Review 13, S. 8–22
- Craig, S. C. / Magiotto, M. A.** (1982): Measuring Political Efficacy, in: Political Methodology 8 (3), S. 85–109
- Decker, O. / Kiess, J. / Heller, A. / Brähler, E.** (2024): Die Leipziger Autoritarismus Studie 2024: Methoden, Ergebnisse und Langzeitverlauf, in: Decker, O. / Kiess, J. / Heller, A. / Brähler, E. (Hrsg.): Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Leipziger Autoritarismus Studie 2024, Gießen, S. 29–99
- Detje, R. / Sauer, D.** (2023): Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt: Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen, Hamburg
- Dörre, K.** (2020): In der Warteschlange: Arbeiter*innen und die radikale Rechte, Münster
- Dörre, K. / Goes, T. / Schmalz, S. / Thiel, M.** (2017): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West, Frankfurt a. M.
- Elden, J. M.** (1981): Political Efficacy at Work: The Connection Between More Autonomous Forms of Workplace Organization and a More Participatory Politics, in: American Political Science Review 75 (1), S. 43–58
- Frymer, P. / Grumbach, J. M.** (2021): Labor Unions and White Racial Politics. American Journal of Political Science 65 (1), S. 225–240
- Geurkink, B. / Akkerman, A. / Sluiter, R.** (2022): Political Participation and Workplace Voice: The Spillover of Suppression by Supervisors, in: Political Studies 70 (2), S. 327–347
- Goes, T. / Schmalz, S. / Thiel, M. / Dörre, K.** (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. Otto-Brenner-Stiftung: OBS Arbeitshefte 83, Frankfurt a. M.
- Greenberg, E. S. / Grunberg, L. / Daniel, K.** (1996): Industrial Work and Political Participation: Beyond “Simple Spillover”, in: Political Research Quarterly 49 (2), S. 305–330
- Hadziabdic, S. / Baccaro, L.** (2020): A Switch or a Process? Disentangling the Effects of Union Membership on Political Attitudes in Switzerland and the UK, in: Industrial Relations. A Journal of Economy and Society 59, S. 466–499
- Hassan, B.** (2024): Workplace Democracy and Democratic Legitimacy in Europe, in: Economic and Industrial Democracy 45 (2), S. 389–414
- Heller, A. / Decker, O. / Brähler, E.** (2020): Rechtsextremismus – ein einheitliches Konstrukt? Ein Beitrag zur Frage der Operationalisierung anhand des Fragebogens Rechtsextremismus – Leipziger Form (FR-LF), in: Decker, O. / Brähler, E. (Hrsg.): Prekärer Zusammenhalt. Die Bedrohung des demokratischen Miteinanders in Deutschland, Gießen, S. 151–172
- Hilmer, R. / Kohlrausch, B. / Müller-Hilmer, R. / Gagné, J.** (2017): Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern. Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 44, Düsseldorf
- Hodson, R.** (1995): Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work, in: Economic and Industrial Democracy 16 (1), S. 79–110
- Hövermann, A.** (2023): Das Umfragehoch der AfD. Aktuelle Erkenntnisse über die AfD-Wahlbereitschaft aus dem WSI-Erwerbspersonenpanel. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 92, Düsseldorf
- Hövermann, A. / Kohlrausch, B. / Voss-Dahm, D.** (2021): Anti-demokratische Einstellungen: Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel. Hans-Böckler-Stiftung: Forschungsförderung Policy Brief, Nr. 007, Düsseldorf
- Jahoda, M.** (1984): Braucht der Mensch die Arbeit?, in: Niess, F. (Hrsg.): Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch, Köln, S. 11–17
- Jansen, T.** (2016): Anerkennung oder komplexe Verhältnisse? Interpretative Mitbestimmungsforschung jenseits von Macht und Partizipation, in: Zeitschrift für Qualitative Forschung 16 (2), S. 279–297
- Jirjahn, U.** (2024): Gibt es eine demokratische Dividende betrieblicher Mitbestimmung? Universität Trier: Research Papers in Economics 06/24, Trier
- Jirjahn, U. / Kiess, J.** (2024): Does Employee Representation Foster Workplace Democracy? Universität Trier: Research Papers in Economics 13/24, Trier
- Kiess, J.** (2011): Rechtsextrem – extremistisch – demokratisch?, in: Forum kritische Rechtsextremismusforschung (Hrsg.): Ordnung. Macht. Extremismus, Wiesbaden, S. 240–260
- Kiess, J.** (2022): Learning by Doing: The Impact of Experiencing Democracy in Education on Political Trust and Participation, in: Politics 42 (1), S. 75–94
- Kiess, J.** (2024): Die Verbreitung rechtsextremer Einstellung in Deutschland, in: Virchow, F. / Hoffstadt, A. / Heß, C. / Häusler, A. (Hrsg.): Handbuch Rechtsextremismus, Wiesbaden (online first)
- Kiess, J. / Dilling, M. / Heller, A. / Brähler, E.** (2024): Soziale Ungleichheit, Deprivation, sozialräumlicher Kontext und rechtsextreme Einstellung, in: Decker, O. / Kiess, J. / Heller, A. / Brähler, E. (Hrsg.): Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Leipziger Autoritarismus Studie 2024, Gießen, S. 101–131
- Kiess, J. / Schmidt, A.** (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: *industrial citizenship* zur Stärkung der Demokratie, in: Decker, O. / Brähler, E. (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments – Neue Radikalität: Leipziger Autoritarismus Studie 2020, Gießen, S. 119–147
- Kiess, J. / Schmidt, A.** (2024): The Political Spillover of Workplace Democratization: How Democratic Efficacy at the Workplace Contributes to Countering Right-wing Extremist Attitudes in Germany, in: Economic and Industrial Democracy 46 (2), S. 469–495
- Kiess, J. / Schuler, J. / Decker, O. / Brähler, E.** (2022): Comeback des Autoritarismus-Konzepts: Autoritäres Syndrom und autoritäre Dynamik zur Erklärung rechtsextremer Einstellung, in: Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.): Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Ursachen von Ungleichwertigkeitsideologien und Rechtsextremismus Vol. 10, S. 14–25, Jena
- Kiess, J. / Wesser-Saalfrank, A. / Bose, S. / Schmidt, A. / Brähler, E. / Decker, O.** (2023): Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen, Otto-Brenner-Stiftung: OBS Arbeitspapier 64, Frankfurt a. M.
- Kratzer, N. / Menz, W. / Tullius, K. / Wolf, H.** (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, Baden-Baden
- Kritzing, S. / Foucault, M. / Lachat, R. / Partheymüller, J. / Plescia, C. / Brouard, S.** (2021): “Rally Round the Flag”: The COVID-19 Crisis and Trust in the National Government, in: West European Politics 44 (5-6), S. 1205–1231
- Lockwood, D.** (1996): “Civic Integration and Class Formation”, in: The British Journal of Sociology 47 (3), S. 531–550

- Mackert, J.** (2019): Liberal and Organic Populism, and the Politics of Social Closure, in: Fitz, G. / Mackert, J. / Turner, B. S. (Hrsg.): Populism and the Crisis of Democracy, Abingdon/New York, S. 91–108
- Markovsky, B. N. / Lawler, E. J.** (1994): A New Theory of Group Solidarity, in: Markovsky, B. / Heimer, K. / O'Brien, J. (Hrsg.): Advances in Group Processes (11), S. 113–137
- Marsh, D.** (1971): Political Socialization: The Implicit Assumptions Questioned, in: British Journal of Political Science 1 (4), S. 453–465
- Marshall, T. H.** (1950): Citizenship and Social Class. And Other Essays, London/New York
- Mau, S.** (2024): Ausgebremste Demokratisierung, in: ebd. (Hrsg.): Ungleich vereint. Warum der Osten anders bleibt, Berlin, S. 39–53
- Mau, S. / Offe, C.** (2020): Vom Einheitsrausch zum AfD-Kater? Steffen Mau und Claus Offe im Gespräch mit Claudia Czingon über 30 Jahre deutsche Einheit, in: Leviathan 48 (3), S. 358–380
- Mense-Petermann, U.** (1996): Die Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System, in: Industrielle Beziehungen 3 (1), S. 65–78
- Menz, W. / Nies, S.** (2019): Fragile Sicherheiten und Legitimationsprobleme. Rechtspopulismus aus arbeitssoziologischer Perspektive, in: WSI-Mitteilungen 72 (3), S. 177–184
- Müller-Jentsch, W.** (2008): Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie, Wiesbaden
- Pateman, C.** (1970): Participation and Democratic Theory, Cambridge
- Peterson, S. A.** (1992): Workplace Politicization and its Political Spillovers: A Research Note, in: Economic and Industrial Democracy 13 (4), S. 511–524
- Reusch, J.** (2024): „Arbeitspolitik 2024“, in: Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit gegen rechts, Arbeitspolitik: Theorie, Praxis, Strategie, Hamburg, S. 104–133
- Röbenack, S. / Artus, I.** (2015): Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland. Otto Brenner Stiftung: OBS Arbeitsheft 82, Frankfurt
- Ryan, L. / Turner, T.** (2021): Does Work Socialisation Matter? Worker Engagement in Political Activities, Attachment to Democracy and Openness to Immigration, in: Industrial Relations Journal 52 (2), S. 125–144
- Sauer, D. / Detje, R.** (2019): Rechtspopulismus im Betrieb – Erscheinungsformen, Hintergründe, politischer Umgang, in: WSI-Mitteilungen 72 (3), S. 159–167
- Schmalz, S. / Hinz, S. / Singe, I. / Hasenohr, A.** (2021): Abgehängt im Aufschwung: Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland, Frankfurt
- Schmidt, A. / Bose, S. / Kiess, J.** (2024): Zwischen Fatalismus und Selbstbehauptung. Facetten des Deprivationserlebens von Arbeiterinnen und Arbeitern in Sachsen, in: Decker, O. / Kalkstein, F. / Kiess, J. / Kocyba, P. (Hrsg.): Demokratie in Sachsen. Jahrbuch des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für 2023, Leipzig
- Schroeder, W. / Greef, S. / Elsen, J. R. / Heller, L.** (2019): Rechtspopulistische Aktivitäten in betrieblichen Kontexten und gewerkschaftliche Reaktionen, in: WSI-Mitteilungen 72 (3), S. 185–192
- Sigel, R. S.** (1989): Political Learning in Adulthood: A Sourcebook of Theory and Research, Chicago
- Timing, A. / Summers, J.** (2020): Is Workplace Democracy Associated with Wider Pro-democracy Affect? A Structural Equation Model, in: Economic and Industrial Democracy 41 (3), S. 709–726
- Tooze, T.** (2022): Welcome to the World of the Polycrisis, Financial Times vom 28.10.2022, <https://www.ft.com/content/498398e7-11b1-494b-9cd3-6d669dc3de33> (letzter Zugriff: 26.05.2025)
- Urban, H.-J.** (2024): Gute Arbeit gegen rechts, Hamburg
- Westheuser, L. / Lux, T.** (2024): Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung. Klasse als politischer Kompass? Friedrich-Ebert-Stiftung: FES diskurs September 2024, Berlin
- Wu, S. J. / Paluck, E. L.** (2020): Participatory Practices at Work Change Attitudes and Behavior toward Societal Authority and Justice, in: Nature Communications 11 (1), S. 2633
- Yoxon, B. / Hauwaert, S. / Kiess, J.** (2019): Picking on Immigrants: A Cross-national Analysis of Individual-level Relative Deprivation and Authoritarianism as Predictors of Anti-foreign Prejudice, in: Acta Politica 54 (3), S. 479–520
- Zick, A. / Küpper, B. / Mokros, N.** (2023): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, Bonn

AUTOREN

JOHANNES KIESS, Dr., stellvertretender Direktor des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für Demokratieforschung an der Universität Leipzig. Forschungsschwerpunkte: politische Mobilisierung, politische Einstellungen (insb. Rechtsextremismus), industrielle Beziehungen und Europa.

@ johannes.kiess@uni-leipzig.de

ANDRE SCHMIDT, MA, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung an der Universität Leipzig. Forschungsschwerpunkte: Demokratie und Arbeitswelt, gewerkschaftliche Revitalisierung und soziale Konflikte.

@ andre.schmidt@uni-leipzig.de