

## **„Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt als Stärkung der Demokratie“**

*Ergebnisse der Leipziger Autoritarismus-Studie 2020 (LAS 2020); siehe S. 119 – 147 (im Buch)*

Am 18. November wurde die neue Leipziger Autoritarismus Studie (LAS) 2020 veröffentlicht. Die zunächst als »Mitte«-Studien der Universität Leipzig bekannt gewordene Untersuchungsreihe erhebt seit 2002 repräsentativ die Verbreitung autoritärer und rechtsextremer Einstellungen in Deutschland. Seit 2016 wird die Untersuchung von der OBS gefördert; 2020 wieder zusammen mit der Heinrich-Böll-Stiftung und der Uni Leipzig. Auf Vorschlag und Drängen der OBS wurde das Konzept der „Industrial Citizenship“ (IC) aufgenommen. Die Untersuchung 2020 richtet ihren Blick erstmalig auch auf Beteiligungserfahrungen im Betrieb und am Arbeitsplatz und stellt sie in Zusammenhang mit (anti-) demokratischen und rechtsextremen Einstellungen.

Mehr Infos unter <https://www.otto-brenner-stiftung.de/las2020>

### **Was wurde untersucht – und was nicht?**

Untersucht wurde dabei der Zusammenhang von subjektiven Erfahrungen mit betrieblicher Beteiligung und gesellschaftspolitischen Einstellungen von Individuen. Es geht somit um die alltäglichen Wahrnehmungen und gelebten Praktiken von Arbeitnehmer\*innen. Dieser Ansatz erhebt jedoch nicht, woher sich die subjektiven Erfahrungen konkret ableiten. Sie können auf Erfahrungen mit der Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften beruhen, aber auch auf anderen (ggf. nicht kodifizierten) Formen der Beteiligung. Die demokratische Qualität solcher real existierender institutioneller Arrangements im Umfeld der Befragten - bspw. auch die (Nicht)Existenz von Tarifbindungen - und deren Auswirkungen auf die (anti-) demokratischen Einstellungen der Befragten wurden somit nicht untersucht.

### **Vorgehen und konkrete Fragestellungen**

Um die subjektive Wahrnehmung der Beteiligungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt zu erheben, wurden für die LAS 2020 vier Items entwickelt<sup>1</sup>.

1. *„Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen“*

- Das Item erfasst die Erfahrung von Beteiligung und die Anerkennung als mündiges Subjekt.

---

<sup>1</sup> Die Befragten waren aufgefordert, sich auf einer fünfstufigen Skala von »trifft überhaupt nicht zu« (1) bis »trifft voll und ganz zu« (5) einzuordnen.

2. *„In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen“*
  - Das Item erfasst die wahrgenommenen Beschränkungen bzw. Möglichkeiten von Beteiligung und Solidarität durch Institutionen kollektiver Interessensvertretung von Arbeitnehmer\*innen.
3. *„Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen“*
  - Das Item adressiert eine Kultur der Solidarität und des kollektiven Handelns im Betrieb.
4. *„Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern“*
  - Dieses Item zielt auf Erfahrungen von Wirksamkeit und Durchsetzungsfähigkeit bei eigenem Engagement.

Anschließend wurde statistisch überprüft, ob es einen Zusammenhang zwischen den Antworten auf diese Fragen und einer rechtsextremen Weltsicht, der (Nicht)Befürwortung der Demokratie (als Idee, in ihrer grundgesetzlichen Ausprägung und als real-existierende Demokratie) und verschiedenen Gruppenabwertungen (Muslim- und Feindschaft gegenüber Geflüchteten, Abwertung von Langzeitarbeitslosen, Befürwortung traditioneller Frauenrollen) gibt.<sup>2</sup> Dabei wurden stets auch andere Faktoren (wie Ost/West, Bildung, Alter, Geschlecht und Einkommen) berücksichtigt.

### **Ergebnisse (I): Erfahrungen am Arbeitsplatz**

Ein großer Teil der Befragten gibt an, gute Erfahrungen am Arbeitsplatz zu machen. So überwiegen die positiven Antworten bei jeder Frage deutlich: Nur 9,1% fühlen sich am Arbeitsplatz übergangen (Item 1) und 68% denken, dass sich Probleme am besten gemeinsam lösen lassen (Item 3).

- Allerdings befürchten rund 29% Nachteile, wenn sie über Betriebsräte oder Gewerkschaften sprechen (Item 2), weitere 20% antworten mit „teils/teils“. Und jeder Fünfte (20%) sieht keine Möglichkeit durch eigenen Aktivität etwas verbessern zu können (Item 4), weitere 26% sehen dies teilweise so.

---

<sup>2</sup> Es wurde auch überprüft, ob ein Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und rechtsextremen und (anti)demokratischen Einstellungen besteht. Im Gleichklang mit vielen anderen Studien, konnte hier kein statistischer Zusammenhang (weder positiv noch negativ) festgestellt werden. Die Mitgliedschaft in der Institution allein sagt also wenig aus, vielmehr muss untersucht werden, welche konkreten Erfahrungen die Einzelnen tatsächlich machen.

## **Ergebnisse (II): Demokratiebefürwortung**

Die statistischen Berechnungen konnten zeigen: Erfahrungen von Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt gehen mit einer positiveren Einstellung zur Demokratie einher - und zwar auf allen Ebenen.

- Die deutlichste Veränderung: Menschen mit positiver Beteiligungserfahrung im wesentlichen Lebensbereich der Arbeitswelt sind eher mit der Demokratie, »so wie sie tatsächlich funktioniert«, zufrieden.

## **Ergebnisse (III): Gruppenabwertungen**

Positive Beteiligungserfahrungen im Arbeitsleben gehen mit einer signifikant geringeren Abwertungsbereitschaft gegenüber Muslimen und Geflüchteten einher und schmälern das Bedürfnis, Frauen in klassische Rollenverteilungen zu drängen.

- Aber: Die Abwertung von Langzeitarbeitslosen verändert sich nicht!

## **Ergebnisse (IV): Rechtsextremismus**

Wer „Industrial Citizenship“ erfährt, lehnt rechtsextreme Positionen verstärkt ab.

- Aber: Während fast alle Elemente und Dimensionen des Rechtsextremismus – die Verharmlosung des Nationalsozialismus, die Befürwortung einer Diktatur, Ausländerfeindlichkeit, Sozialdarwinismus und Antisemitismus - durch Beteiligungserfahrungen im Betrieb geschmälert werden, bleibt die Zustimmung zu chauvinistischen Positionen davon unberührt!

## **Fazit**

Industrial Citizenship erweist sich als wichtiger protektiver Faktor für demokratische Orientierungen. Erfahrungen »demokratischer Selbstwirksamkeit« können Tendenzen zu kompensatorischer Abwertung Anderer – zumindest entlang rassistischer oder sexistischer Linien - entgegenwirken. Was das für die konkrete Kultur der Mitbestimmung bedeutet und wie sich die erhobenen subjektiven Erfahrungen enger mit bestehenden institutionellen Arrangements verknüpfen lassen, muss zukünftig noch (mit) erforscht werden.

*(Otto Brenner Stiftung: Benedikt Linden, Jupp Legrand)*