

Johannes Kiess, Alina Wesser-Saalfrank, Sophie Bose,
Andre Schmidt, Elmar Brähler & Oliver Decker

Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland

Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen

Kurzfassung der Studie

Frankfurt am Main, im Dezember 2023

Auf einen Blick

- Positive Erfahrungen von Beteiligung und Partizipation am Arbeitsplatz sind in den ostdeutschen Bundesländern durchaus verbreitet, in Sachsen und Thüringen jedoch schwächer ausgeprägt.
- Die Präsenz von Betriebsräten und Gewerkschaften stärkt die Beteiligungserfahrungen von Arbeitnehmer*innen.
- Wahrgenommene Partizipationsmöglichkeiten im Betrieb fördern die Zufriedenheit mit der Demokratie. Und verringern die Zustimmung zu rechtsextremen und menschenfeindlichen Aussagen.
- Mitbestimmung und Beteiligung im Wirtschaftsleben sind kein Allheilmittel gegen autoritäre Versuchungen, aber ein direkter Einsatz für die Demokratie.
- Über die Stärkung der institutionellen Mitbestimmung kann die Politik Beteiligungserfahrungen im Betrieb erleichtern.

Allgemeiner Kontext zur Studie

Die vorliegende Studie knüpft an die Leipziger Autoritarismus Studie 2020 an, welche unter dem Stichwort *industrial citizenship (IC)* das Ausmaß und die demokratiepolitische Wirkung von Beteiligung, Anerkennung und Solidarität in der Arbeitswelt für Gesamtdeutschland untersucht hat. Erstmals wurde dieser Zusammenhang nun spezifisch für die ostdeutschen Bundesländer in den Blick genommen. In Ostdeutschland prägen zurückliegende und anstehende Transformationsprozesse, geringe Tarifbindung, eine wenig ausgeprägte Mitbestimmungskultur und ein teilweise patriarchaler Führungsstil weite Teile der Arbeitswelt. Betriebsrat-Dichte, gewerkschaftlicher Organisationsgrad sowie Löhne und Arbeitsbedingungen haben bis heute nicht zu Westdeutschland aufgeschlossen. Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung steht die Frage, inwiefern Erfahrungen demokratischer Handlungsfähigkeit im Betrieb die politischen Einstellungen der Beschäftigten in Ostdeutschland beeinflussen.

Methode

Grundlage der Studie ist eine durch das unabhängige Markt- und Sozialforschungsinstitut USUMA vom 03.05.2022 bis 10.09.2022 durchgeführte Repräsentativbefragung von 3.011 in Ostdeutschland wohnhafter Personen. Einschlusskriterien für die Teilnahme waren ein Mindestalter von 16 Jahren sowie ausreichende Deutschkenntnisse, in einen Großteil der Analysen wurden aus inhaltlichen Gründen zudem nur erwerbstätige Personen einbezogen. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte mehrstufig und zufällig, um die Repräsentativität der Befragung zu gewährleisten. Eingesetzt wurde unter anderem der Leipziger Fragebogen zur rechtsextremen Einstellung,

ein Fragebogen zu *industrial citizenship* sowie Instrumente zur Erfassung des Autoritarismus, des Deprivationserlebens und verschiedener soziodemographischer Merkmale.

Ergebnisse

Positive Beteiligungserfahrungen ostdeutscher Beschäftigter

Erfahrungen demokratischer Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz werden in der Untersuchung über vier Fragen erfasst (siehe Tabelle 1). Mehrheitlich berichten die ostdeutschen Befragten positive Erlebnisse: So geben 58 % an, bei Entscheidungen im Arbeitsalltag nicht übergangen zu werden und zwei Drittel (67,8 %) sind der Mei-

Tabelle 1:

Industrial citizenship – Zustimmung zu den vier einzelnen Aussagen

<i>Industrial citizenship</i>	Trifft überhaupt bzw. überwiegend nicht zu	Trifft teils zu/ trifft teils nicht zu	Trifft überwiegend bzw. voll und ganz zu
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.	58 %	28,5 %	13,6 %
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.	24,5 %	27,2 %	48,3 %
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	12,9 %	19,2 %	67,8 %
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	19,1 %	29,2 %	51,6 %

Quelle: Eigene Darstellung (vgl. Tabelle 2 in der Langfassung auf S. 27).

nung, dass sich Probleme und Konflikte am besten gemeinsam mit Kolleg*innen lösen lassen. Allerdings sehen knapp ein Fünftel der Befragten (19,1%) keine Möglichkeit, durch eigenes Engagement die Strukturen im Betrieb zum Positiven zu verändern. Jede*r Vierte (24,5%) fürchtet darüber hinaus explizit Nachteile, wenn sie im Betrieb über Gewerkschaften oder Betriebsräte sprechen.

Auffallend ist: In Sachsen und Thüringen sind positive Erfahrungen von Handlungsfähigkeit weniger verbreitet als in den anderen ostdeutschen Bundesländern.

Betriebsräte und Gewerkschaften stärken das Erleben demokratischer Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz

Erstmals kann die Studie nachweisen, dass institutionalisierte Formen der Mitbestimmung, wie Betriebsräte oder Gewerkschaften, die subjektiv erfahrene Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz erhöhen – wenn auch nur geringfügig. So glauben gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer*innen beispielsweise öfter an Veränderungsmöglichkeiten im Betrieb als ihre nicht organisierten Kolleg*innen (61,6% vs. 50%). Befragte, deren Arbeitsplatz über einen Betriebsrat verfügt, fühlen sich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag seltener übergangen (57,3% vs. 61,1%).

Auch zeigt sich ein Einfluss sozio-ökonomischer Rahmenbedingungen in den Daten: Mit höher qualifizierten und besser bezahlten Jobs sowie guten wirtschaftlichen Aussichten steigt das demokratische Wirksamkeitserleben im Betrieb. Allerdings wirken sich weitere Faktoren, wie zum

Beispiel die Verbreitung allgemeiner Politikverdrossenheit unter den Beschäftigten oder patriarchale Führungsstile in den Unternehmen negativ auf Erfahrungen im Betrieb aus, sodass – wie in Sachsen – eine relativ hohe Betriebsrats- und Gewerkschaftspräsenz auch mit geringen Beteiligungserfahrungen einhergehen kann.

Erfahrungen demokratischer Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz verringern menschenfeindliche Ansichten

Mit positiven Erfahrungen demokratischer Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt sinkt die Zustimmung zu extrem rechten Aussagen deutlich. Für alle sechs abgefragten Dimensionen – Diktaturbefürwortung, Chauvinismus, Ausländerfeindlichkeit, Antisemitismus, Sozialdarwinismus und Verharmlosung des Nationalsozialismus – ist dieser statistisch signifikante Effekt festzustellen. Auch im Vergleich mit anderen Faktoren bleiben die subjektiven Erfahrungen ein relevanter Faktor. So wirken sie beispielsweise deutlich stärker auf die politischen Einstellungen der Beschäftigten als die reine Existenz von Betriebsräten oder die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Insbesondere die „Ausländerfeindlichkeit“, also die Abwertung von Menschen, die nicht zur Eigengruppe „der Deutschen“ gezählt werden, wird reduziert, wenn Menschen positive Erfahrungen am Arbeitsplatz machen. Zwei Drittel der Befragten, die die Aussage „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ ablehnen, sind überzeugt, durch eigenes Engagement im Betrieb etwas zum Positiven verändern zu können. Unter denjenigen, die der ausländerfeindliche Aussage zustimmen, sehen nur 37,5% diese Veränderungsmöglichkeiten.

Auch antisemitische und muslimfeindliche Ansichten werden durch positive Erfahrungen am Arbeitsplatz verringert, während diese Erfahrungen zugleich das Vertrauen in Demokratie und die eigene Selbstwirksamkeit stärken. Interessant ist zudem: autoritäre Charakterdispositionen können der Wahrnehmung von demokratischer Handlungsfähigkeit im Betrieb entgegenwirken. Gleichzeitig tragen negative Erlebnisse in der Arbeitswelt als lebenslange Sozialisation zur Verfestigung autoritärer Persönlichkeitseigenschaften bei.

Fazit

Die Ergebnisse der Studie zeigen: Eine durch Sozialisation und Gesellschaft geformte autoritäre Persönlichkeit kann nicht allein im Betrieb verändert werden. Erfahrungen demokratischer Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz sind jedoch ein Baustein, um demokratische Einstellungen zu fördern und autoritäre und rechtsextreme Ansichten zurückzudrängen. Da Gewerkschaften und Betriebsräte als institutionalisierte Formen der Mitbestimmung Partizipationserfahrungen stärken, ist die Politik aufgefordert, diese Erfahrungen über Vergaberichtlinien oder die Erleichterung von Betriebsratsgründungen zu fördern.



Mehr Infos sowie die Langfassung der Studie finden Sie auf unserer Website: www.otto-brenner-stiftung.de

Über die Autor*innen

Johannes Kiess ist stellvertretender Direktor des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für Demokratieforschung in Sachsen (EFBI) an der Universität Leipzig.



Alina Wesser-Saalfrank ist Masterstudentin der Psychologie und Wissenschaftliche Hilfskraft an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.



Sophie Bose ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am EFBI an der Universität Leipzig.



Andre Schmidt ist Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am EFBI an der Universität Leipzig.



Elmar Brähler ist Gastwissenschaftler an der Klinik und Poliklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie der Universitätsmedizin Mainz.



Oliver Decker lehrt Sozialpsychologie und interkulturelle Praxis an der Sigmund-Freud-Universität Berlin und ist u.a. Direktor des EFBI.



Impressum

Herausgeber:

Otto Brenner Stiftung, Jupp Legrand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2810, E-Mail: info@otto-brenner-stiftung.de, www.otto-brenner-stiftung.de
Veröffentlicht unter CC BY-NC-SA 4.0-Lizenz.

Fotocredits: Swen Reichhold/Universität Leipzig; privat