



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



## Vorwort

„AfD bei 35 Prozent!“ – hohe Umfragewerte irritierten Anfang September 2023 Teile der Medien und sorgten bei Beobachter\*innen für ungläubiges Staunen. Zehn Monate vor der Europawahl und ein Jahr vor drei Landtagswahlen in den ostdeutschen Bundesländern lag die extrem rechte Partei erstmals bei regionalen Umfragen an der Spitze – und sofort diskutierten Politik und Öffentlichkeit über Ursachen, Folgen und Reaktion der demokratischen Parteien. Von konkreten Vorschlägen (keine Kürzungen bei politischer Bildung) über erschreckend hilflose Beiträge (Regierungspolitik besser erklären) bis zu populistischen Ideen (rechte Themen – Stichwort „zu hohe Flüchtlingszahlen“ – aufgreifen) fand sich vieles in der Debatte. Weitgehend ausgespart blieb jedoch, wieder einmal, der Bereich, der für die Mehrheit der Bevölkerung den Großteil der Lebenszeit bestimmt: die Wirtschaft bzw. der eigene Arbeitsplatz. Dabei gehört es zur Grundannahme der modernen Sozialforschung, dass die Positionierung eines Menschen in unserer arbeitsteiligen Gesellschaft und seine tagtäglich gemachten Erfahrungen am Arbeitsplatz die grundsätzliche Sicht auf Politik und Gesellschaft beeinflusst.

Die Otto Brenner Stiftung hat mit Johannes Kiess und seinem Team am Else-Frenkel-Brunswik-Instituts (EFBI) in Sachsen engagierte Forscher\*innen zur Bearbeitung der Frage gewonnen, welche Beteiligungserfahrungen am Arbeitsplatz ostdeutsche Beschäftigte machen und wie sich diese auf die politischen Einstellungen auswirken. Die renommierten Wissenschaftler\*innen erörtern auch, welche Faktoren diese Erfahrungen beeinflussen.

Es ist erfreulich, dass sich in ihrer repräsentativen Erhebung frühere Ergebnisse bundesweiter Untersuchungen bestätigen: Mit positiven Erfahrungen demokratischer Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt sinkt die Zustimmung zu extrem rechten Aussagen deutlich, während Beteiligungs- und Partizipationserleben zugleich das Vertrauen in die Demokratie und die eigene politische Handlungsfähigkeit stärken. Umso problematischer ist, dass laut der Studie knapp ein Fünftel der ostdeutschen Beschäftigten keine Möglichkeit sieht, durch eigenes Engagement die Strukturen im Betrieb zum Positiven zu verändern. Darüber hinaus fühlt sich rund jede\*r Siebte bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen. In Sachsen und Thüringen sind positive Erfahrungen von Handlungsfähigkeit noch weniger verbreitet als in den anderen ostdeutschen Bundesländern.

Neuland betreten die Autor\*innen mit dieser Studie, weil sie erstmals den Zusammenhang zwischen subjektiven Beteiligungserleben und der bloßen Existenz von Mitbestim-

mungsinstitutionen, wie Betriebsräten und Gewerkschaften, erheben. Ergebnis: Statistisch messbar erhöhen diese die subjektiv erfahrene Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz. So glauben gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer\*innen deutlich öfter an positive Veränderungsmöglichkeiten im Betrieb als ihre nicht organisierten Kolleg\*innen.

Eindrücklich weisen die Ergebnisse der Untersuchung damit nach, dass Mitbestimmung und Beteiligung im Wirtschaftsleben als direkter Einsatz für die Demokratie verstanden werden müssen. Es wird auch an diesen Effekten liegen, dass rechte und rechtsextreme Kräfte wie die AfD Fragen der Mitsprache am Arbeitsplatz konsequent ausblenden. Während sich die Partei, insbesondere die in Ostdeutschland starke völkische Partei-Strömung, im Einklang mit anderen extremen Rechtsparteien in Europa auf verteilungs- und ordnungspolitischer Ebene hin und wieder zu wahltaktisch motivierten Aussagen im Arbeitnehmer\*inneninteresse herablässt (Stichwort: Beibehaltung des Mindestlohns und Stärkung der umlagefinanzierten Rente), spielen unabhängige Gewerkschaften für sie keine Rolle. Das hat systematische Gründe. Eine *eigenständige* und *unabhängige* betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung läuft dem „unmittelbaren [...] Anspruch auf politische Vertretung“ der extrem Rechten zuwider, der es stets darum geht „die gesellschaftliche Rolle und Legitimität von intermediären Organisationen [wie Gewerkschaften] infrage zu stellen und zu beschneiden“, wie eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2020 konstatiert. Dass die gesellschaftliche Organisation von Arbeit von großer Bedeutung für die Widerstandskraft einer Gesellschaft gegenüber autoritären Politikentwürfen ist, wusste aus leidvoller historischer Erfahrung bereits der Namensgeber unserer Stiftung. So konstatierte Otto Brenner 1959, dass „[d]ie politische Demokratie allein [...] nicht imstande [ist], eine demokratische Ordnung der Gesellschaft zu gewährleisten“ – und durch eine Demokratisierung aller Lebensbereiche, und hier insbesondere der Wirtschaft, flankiert werden muss.

Eine Politik, aber auch eine Öffentlichkeit, die den Kampf gegen die extreme Rechte und für die Demokratie auch abseits aufsehenerregender Wahlumfragen ernst nimmt, ist also aufgefordert, diese Zusammenhänge zu verinnerlichen – und den Ausbau der institutionellen Mitbestimmungsmöglichkeiten konkret zu fördern. Gewerkschaften und Betriebsräte hingegen sind gut beraten, aus *Möglichkeiten* der Mitbestimmung noch stärker als bisher reale *Beteiligungserfahrungen* zu machen.



Jupp Legrand

Geschäftsführer der OBS

Frankfurt am Main, im Dezember 2023

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Demokratie am Arbeitsplatz: Verbrieftes Recht und objektiver Widerspruch .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland .....</b>	<b>7</b>
	2.1 Entwicklung der Mobilisierungsbedingungen seit der Wiedervereinigung.....	7
	2.2 Neue Situation: Das „Ende der ostdeutschen Bescheidenheit“ .....	11
	2.3 Demokratische Sozialisation durch <i>industrial citizenship</i> ? .....	14
	2.4 Zwischenfazit und Fragestellung.....	17
<b>3</b>	<b>Methode und Datengrundlage.....</b>	<b>18</b>
	3.1 Vorgehen, Methode und Soziodemografie.....	18
	3.2 Zu den eingesetzten Fragebögen .....	22
<b>4</b>	<b>Ergebnisse: <i>industrial citizenship</i>, Einflussfaktoren und Bedeutung für die Demokratie.....</b>	<b>26</b>
	4.1 <i>Industrial citizenship</i> in Ostdeutschland und Einflussfaktoren.....	26
	4.2 Zusammenhänge mit politischen Einstellungen .....	35
	▶ <i>Exkurs: Gewerkschaftsmitgliedschaft, Betriebsräte und politische Einstellungen .....</i>	<i>44</i>
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Diskussion .....</b>	<b>47</b>
	Literaturverzeichnis.....	50
	Anhang: Tabelle A.....	57
	Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen .....	58
	Hinweise zu den Autor*innen .....	59

## 1 Demokratie am Arbeitsplatz: Verbrieftes Recht und objektiver Widerspruch

Die Demokratie darf nicht am Werkstor enden. Diese Forderung gehört zum Selbstverständnis der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Eine der großen Errungenschaften der Nachkriegszeit war es, zentrale institutionelle Voraussetzungen zur Demokratisierung der deutschen Gesellschaft durchzusetzen. Nicht zuletzt als Lehre aus dem Nationalsozialismus, der Organisation der ‚deutschen Arbeit‘ in den Betrieben mit „Gefolgschaft“ statt Arbeiter\*innen und „Wirtschaftsführern“ statt Unternehmern (METALL 1972), sollte die Demokratie der jungen Bundesrepublik damals auch in der Arbeitswelt verankert werden. Jedenfalls nach dem Willen progressiver Kräfte wie den Gewerkschaften unter Hans Böckler (erster DGB-Vorsitzender 1949–1951) und Otto Brenner (Vorsitzender der IG Metall 1952–1972) sollte eine Wirtschaftsdemokratie als Gegenmodell etabliert werden. 1952 trat das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft, das die Mitbestimmung rechtlich neu verankerte, nachdem die Nationalsozialisten 1934 das Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik zugunsten des Führerprinzips aufgehoben hatten. Das zuletzt 2001 novellierte Gesetz schreibt zwar zumindest bei großen Unternehmen eine Mitbestimmung der Beschäftigten vor, eine Wirtschaftsdemokratie im umfassenden Sinne ist dadurch freilich nicht etabliert worden. Durchgesetzt werden konnte die Mitbestimmung durch Betriebsräte und Sitze in den Aufsichtsräten, die allerdings einen

Fokus auf das Betriebswohl legen müssen, und es sind abgestufte Mitbestimmungs- sowie Anhörungsrechte vorgesehen: Betriebsräte können zwar bei Einstellungen, Weiterbildungen und Arbeitszeiten mitreden, bestimmen aber weiterhin bei vielen betrieblichen Entscheidungen nicht mit, sondern haben nur Beratungsrechte (beispielsweise bei der Planung von technischen Anlagen, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen) oder Informationsrechte (zum Beispiel hinsichtlich wirtschaftlicher Angelegenheiten des Unternehmens). Gleichwohl haben Beschäftigte noch ein zweites wichtiges Recht: Das Grundgesetz sichert allen Menschen in Deutschland Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie zu (Artikel 9, insb. Absatz 3). Mit dieser Norm sind auch Gewerkschaften grundgesetzlich abgesichert und es tritt eine zweite, stärker konfliktorientierte Ebene der kollektiven Interessenvertretung zur Betriebsverfassung hinzu: Auch Arbeitskämpfe sind grundgesetzlich geschützt.

Allerdings stoßen wir mit der Frage nach dem Zusammenhang von Demokratie und Arbeitswelt auf ein grundsätzliches Paradox bürgerlicher Marktgesellschaften (Decker u. a. 2018): Der individuelle Bürgerstatus und die mit ihm verbrieften Ansprüche auf Gleichheit und demokratische Entscheidungsfindung gelten zwar in der politischen Sphäre, geraten aber in der Wirtschafts- und Arbeitswelt schnell an ihre Grenzen.

Obwohl Unternehmen und Lohnabhängige sich formal als gleichberechtigte Vertragspartner begegnen, besteht in den konkreten Beziehungen ein Machtungleichgewicht: Nicht nur bleiben zentrale, insbesondere die geschäftlichen Entscheidungen im Betrieb der Einflussnahme der Beschäftigten entzogen. Noch viel grundsätzlicher wiegt die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt: Während ein Unternehmen eine Einstellung auch unterlassen kann, sind Lohnabhängige grundsätzlich dazu gezwungen, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern (Offe und Wiesenthal 1980, 76 f.). Die Arbeitswelt als zentraler Lebensbereich ist folglich aufgrund hierarchischer Betriebsstrukturen und der bestehenden Machtverhältnisse durch ein „Demokratiedefizit“ gekennzeichnet (Lockwood 1996; siehe auch Fudge 2006; Brinkmann und Nachtwey 2013, 510).

Die demokratiepolitischen Themen Mitbestimmung, Arbeitnehmer\*innenrechte, Solidarität und Wirtschaftsdemokratie sind in der Industrie- und Arbeitssoziologie kontinuierlich Gegenstand der Forschung. Lange fehlten jedoch belastbare repräsentative Studien, welche den Einfluss von Erfahrungen der Beteiligung, Anerkennung und Solidarität in der Arbeitswelt auf demokratische bzw. antidemokratische Einstellungen untersuchen. Unter dem Stichwort *industrial citizenship* (IC) richteten wir in der

Leipziger Autoritarismus Studie 2020 erstmals einen genaueren Blick auf solche Erfahrungen der Beschäftigten im Betrieb (Kieß und Schmidt 2020). Unter *industrial citizenship* (engl.: industrielle Bürgerschaft<sup>1</sup>) fassen wir den Status Lohnabhängiger als selbstbestimmte bzw. mitbestimmende Bürger\*innen im Betrieb. Wir wollten aufzeigen, wie Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt erlebt werden und wie sich dieses Erleben auf die politischen Einstellungen der Lohnabhängigen auswirkt. Im Mittelpunkt unseres Interesses stand dabei die Zufriedenheit mit der Demokratie. Zudem wurde die Zustimmung zu gruppenbezogener Abwertung und rechtsextremer Einstellung, deren Kern die Ablehnung demokratischer Vermittlung und Aushandlung von Herrschaft sowie der demokratischen Gleichwertigkeitsnorm ist, untersucht. Wir konnten auf Basis unserer bundesweit repräsentativen Befragung zeigen, dass Erfahrungen von demokratischer Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu einer Stärkung demokratischer Einstellungen führen.

Im Folgenden untersuchen wir den Zusammenhang von Erfahrungen betrieblicher Beteiligung und antidemokratischen Einstellungen von Individuen erstmals spezifisch für die ostdeutschen Bundesländer. Eine solche Studie war bisher aufgrund der zu niedrigen Stichprobengrößen in repräsentativen Befragungen nicht

---

<sup>1</sup> Die deutsche Übersetzung bleibt hier sperrig, der englische Begriffsgebrauch ist in der Forschung hingegen etabliert, weil er die Assoziation zu weiteren Bürgerrechten – den negativen Abwehrrechten gegenüber dem Staat, den politischen Rechten (Wahlrecht usw.) und den sozialen Rechten – sowie den Status als Bürger\*in (bzw. ‚citizen‘), das heißt als freies Mitglied der politischen Gemeinschaft betont. Im Folgenden wird somit der englische Begriff verwendet (siehe auch die Abschnitte 2.3 und 3.2).

möglich. Zunächst gehen wir dazu auf die Besonderheiten in Ostdeutschland ein: In weiten Teilen der Arbeitswelt haben hier Betriebsräte, gewerkschaftlicher Organisationsgrad sowie Löhne und Arbeitsbedingungen bis heute nicht zu Westdeutschland aufgeschlossen. Dies birgt, wie wir argumentieren werden, neben Fragen nach Ungerechtigkeit und Enttäuschungen auch Risiken für die (Legitimation der) Demokratie. An diese Erörterungen anschließend skizzieren wir das Konzept *industrial citizenship* und unsere Überlegungen, wie Erfahrungen mit Solidarität und Beteiligung zur Ausprägung demokratischer wie antidemokratischer Einstellungen beitragen können. Auf Basis die-

ser Vorüberlegungen stellen wir unser Untersuchungsdesign und die Datenbasis vor, eine Repräsentativbefragung der ostdeutschen Wohnbevölkerung aus dem Jahr 2022. Im Anschluss berichten wir die Ergebnisse unserer Analysen. Wir gehen auf die Verbreitung von *industrial citizenship* im Vergleich der ostdeutschen Bundesländer ein und vertiefen dann die Untersuchung mit Blick auf den Zusammenhang von erlebter Handlungsfähigkeit im Betrieb und rechtsextremer Einstellung. Abschließend diskutieren wir unsere Ergebnisse hinsichtlich ihrer Konsequenzen für die gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche Praxis in den ostdeutschen Bundesländern.

## 2 Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland

Betriebliche Organisations- und gewerkschaftliches Engagement, das selbstbewusste Auftreten der Beschäftigten in aktuellen Arbeitskämpfen und ihre teilweise deutlichen Erfolge sind für Ostdeutschland jedenfalls in dem heute zu beobachtenden Ausmaß neu. Für 2022 etwa berichten Dribbusch u. a. (2023) eine überproportionale lokale Arbeitskampfhäufigkeit in Ostdeutschland im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern. Die ostdeutsche Arbeitswelt war lange Zeit durch Anpassung und Passivität der Beschäftigten sowie eine geringe gewerkschaftliche Präsenz und Durchsetzungsfähigkeit geprägt. Bis vor einigen Jahren hielt man eine „Entgewerkschaftung“ in den neuen Bundesländern nicht für ausgeschlossen (Dörre u. a. 2017, 17–19). Waren betriebliche Mobilisierungen kurz nach der Wende noch relativ leicht möglich, stellten sich angesichts von zahlreichen, teils bitteren Niederlagen beim Erhalt von Betrieben und Arbeitsplätzen, aber auch später beim Protest gegen die Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010, Desillusionierung und Ohnmachtsgefühle bei Beschäftigten und betrieblich Aktiven ein (ebd., 21). In diesem Abschnitt geben wir einen kurzen Überblick über die wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Entwicklung Ostdeutschlands und, sofern Besonderheiten herauszustellen sind, einzelner Bundesländer. Außerdem skizzieren wir den Forschungsstand zu betrieblichen Mobilisierungen

und Gewerkschaftsarbeit seit der Wiedervereinigung, um die gewerkschaftspolitischen Bedingungen in Ostdeutschland verständlich zu machen.

### 2.1 Entwicklung der Mobilisierungsbedingungen seit der Wiedervereinigung

Die unmittelbaren Nachwendejahre waren von einer rasanten Deindustrialisierung und einer sehr hohen Arbeitslosigkeit geprägt, welche über fast 20 Jahre anhielt und in Ostdeutschland mentalitätsprägend wirkte. Die Transformation brachte einerseits „Zwangsentleunigte“ – die zum arbeitslosigkeitsbedingten Nichtstun verdammt waren – und andererseits „Angstbeschleunigte“ – die noch jede weitere Zumutung im Namen des Arbeitsplatzverlustes hinnehmen mussten – hervor (Behr 2017, 31). Beschäftigte zeichneten sich durch eine „ostdeutsche Bescheidenheit“ (ebd.) aus, die in betrieblichen „Notgemeinschaften“ (Mense-Petermann 1996, 67) oder „Überlebens- und Leistungsgemeinschaften“ (Behr 2017, 31; Bluhm 2008) zwischen Geschäftsführungen und Belegschaften funktional war. Diese „Notgemeinschaften“ basierten auf weitgehender Beschäftigungssicherheit im Austausch gegen Lohnverzicht, berufliche Entwertung und Inkaufnahme schlechter Arbeitsbedingungen (Schmalz u. a. 2017, 13). Der dazu

passenden Sozialtypus des „Arbeitsspartaners“ (Behr 2017, 31) zeichnet sich durch seine Bereitschaft aus, Leistung auch unter harten Arbeitsbedingungen abzuliefern und eigene Interessen in hohem Maße zurückzustellen. Die Betriebe waren häufig durch Paternalismus geprägt; auf der Seite der Geschäftsführungen herrschten ebenfalls extrem hohe Leistungsbereitschaft und Zurückhaltung gegenüber Auftraggebern vor (ebd.). Der Erhalt des Betriebs und der Arbeitsplätze galt als wichtigstes Ziel, dem alles andere untergeordnet wurde. In diesem Sinne kann die ostdeutsche Gesellschaft der Nachwendejahre als „gekränkte Arbeitsgesellschaft“ bezeichnet werden (ebd.): Es ist ein Defizit der Anerkennung zu konstatieren, die sich normalerweise finanziell und in den eigenen Qualifikationen angemessenen Jobs niederschlägt.

Dort, wo sie vorhanden waren, agierten auch die Betriebsräte der 1990er Jahre im Rahmen sogenannter „Notgemeinschaftspakte“, das heißt, sie richteten ihr Handeln vollständig am Ziel des Betriebserhalts aus (Röbenack und Artus 2015, 8). Unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit waren Betriebsräte wie Gewerkschaften nach der Wende zunächst damit befasst, Beschäftigungssicherheit herzustellen; für Meinungsstreit, selbstbewusstes Fordern und demokratische Partizipation in den in den Osten transferierten Mitbestimmungsinstitutionen blieb dabei wenig Spielraum (Dörre u. a. 2017, 235). Wegen ihrer expliziten Konsensorientierung attestierten Ingrid Artus und andere den ostdeutschen Betriebsräten eine „abgeschwächte Form des Interessenhandelns“ (Artus u. a. 2001, 294 ff.).

Betriebsräte gab es üblicherweise in ehemaligen Treuhandbetrieben; neugegründete kleine und mittlere Unternehmen wiesen von Anfang an eine Tendenz zur Betriebsratslosigkeit auf (Schmidt, 1998, 9).

Die Bindung an die neuen ‚westdeutschen‘ Gewerkschaften war im Osten Deutschlands in der Nachwendezeit gering, in vielen Fällen blieben auch die neugegründeten Betriebsräte zu ihnen auf Distanz. Der Beginn der Beziehung zwischen ostdeutschen Beschäftigten bzw. Betriebsräten und den Gewerkschaften kann als „eine Geschichte wechselseitiger Missverständnisse sowie überhöhter, notwendig enttäuschter Erwartungen“ verstanden werden (Röbenack und Artus 2015, 30). Die Skepsis gegenüber den Gewerkschaften rührte einerseits aus negativen Erfahrungen mit dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) zu DDR-Zeiten, für den ein Zwang zur Mitgliedschaft bestand und der staatspolitisch gesteuert war, und der Entstehungsgeschichte der neuen Betriebsräte als explizit betriebszentrierter, von Staat und Politik unabhängiger Anti-FDGB-Bewegung (Röbenack und Artus 2015, 96); andererseits stellten sich angesichts der sehr schwierigen wirtschaftlichen Situation Angst vor sozialem Abstieg, Ohnmachtsgefühle, Resignation und Enttäuschung über den begrenzten Einfluss bzw. die Machtlosigkeit von Gewerkschaften und Betriebsräten ein. Dies und die Entlassung Hunderttausender führte zu großen Mitgliederverlusten. So stürzte der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Neuen Ländern von ca. 50 Prozent der abhängig Erwerbstätigen im Jahr 1991 bis zur Jahrtau-

sendwende auf 18 Prozent ab (Goes u. a. 2015, 7). Die Erwerbslosenquote in Ostdeutschland stieg von 10,3 Prozent im Jahr 1990 (West: 7,3%) auf 19,5 Prozent im Jahr 1997 (West: 12,7%) und erreichte 2005 ihren Höchstwert von 20,6 Prozent (West: 13%) (Kalina und Weinkopf 2014). Nicht zuletzt wurden die Gewerkschaften dabei teilweise als ideologisch – im Sinne der zu DDR-Zeiten üblichen Propaganda und Integration der Einheitsgewerkschaft in den Machtapparat – oder auch als Vertreter westdeutscher Interessen wahrgenommen (Kädtler und Kottwitz 1994; Goes u. a. 2015, 9). Die damaligen, tatsächlich häufig westdeutsch sozialisierten Gewerkschaftsfunktionäre wiederum waren von der wenig kämpferischen, konsensuellen, explizit betriebszentrierten Interessenvertretungspolitik der ostdeutschen Betriebsräte enttäuscht (Mense-Petermann 1996). Von einer „Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte“ (Schmidt und Trinczek, 1999, 207), die sich in Westdeutschland über Jahrzehnte durchgesetzt hatte – das heißt, dass Angehörige der Betriebsräte selbstverständlich Gewerkschaftsmitglieder waren und Gewerkschaften Betriebsräte eng begleiteten – konnte man in Ostdeutschland demnach nicht sprechen.

Dass der Institutionentransfer von West nach Ost, das heißt etwa die Übertragung der westdeutschen Tarif- aber auch Verbändestrukturen auf die ostdeutschen Bundesländer, zwar grundsätzlich erfolgreich verlief, das übernommene Modell organisierter Arbeitsbeziehungen aber nur teilweise mit Leben gefüllt werden konnte (Goes u. a. 2015, 27), hing auch damit

zusammen, dass es sich infolge der Globalisierung und tiefgreifenden Transformation des Kapitalismus auch in Westdeutschland bereits im Umbruch befand (Schroeder, 2000, 378). Während der Mitbestimmung in Westdeutschland postdemokratische Tendenzen diagnostiziert werden (Brinkmann 2017) und das Tarifsysteem erodiert (Ellguth und Kohaut 2022), konnte sich beides in Ostdeutschland allerdings gar nicht in derselben Weise etablieren. Hier bestanden von Anfang an Schwierigkeiten, Unternehmen in Interessenverbänden zu organisieren; auch die sogenannte OT-Mitgliedschaft (Ohne Tarifbindung) ist hier bei Arbeitgeberverbänden schon lange üblich (Goes u. a. 2015, 27–30). Die sächsische Unternehmerschaft weist dabei bis heute eine besonders tariffeindliche Einstellung auf (Schulten u. a. 2020, 68), sodass nur von einer eingeschränkten Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gesprochen werden kann. Nach dem verlorenen Kampf der IG Metall um die Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland im Jahr 2003 verstärkten sich antigewerkschaftliche Ressentiments bei Arbeitgeber\*innen und politischen Entscheidungsträger\*innen zusätzlich (Goes u. a. 2015, 30). Die ostdeutschen Bundesländer und insbesondere Sachsen bilden bis heute das Schlusslicht bei der Tarifbindung (siehe Abbildung 1). Insgesamt geht der Anteil der Betriebe mit Betriebsräten seit den 1990er Jahren in Ost und West stetig zurück (Goes u. a. 2015: 28 f.). Dies mag auch in Mentalitätsverschiebungen bei Beschäftigten begründet liegen, für die kollektive Vertretung an Stellenwert verloren hat (Creutzburg 2023).

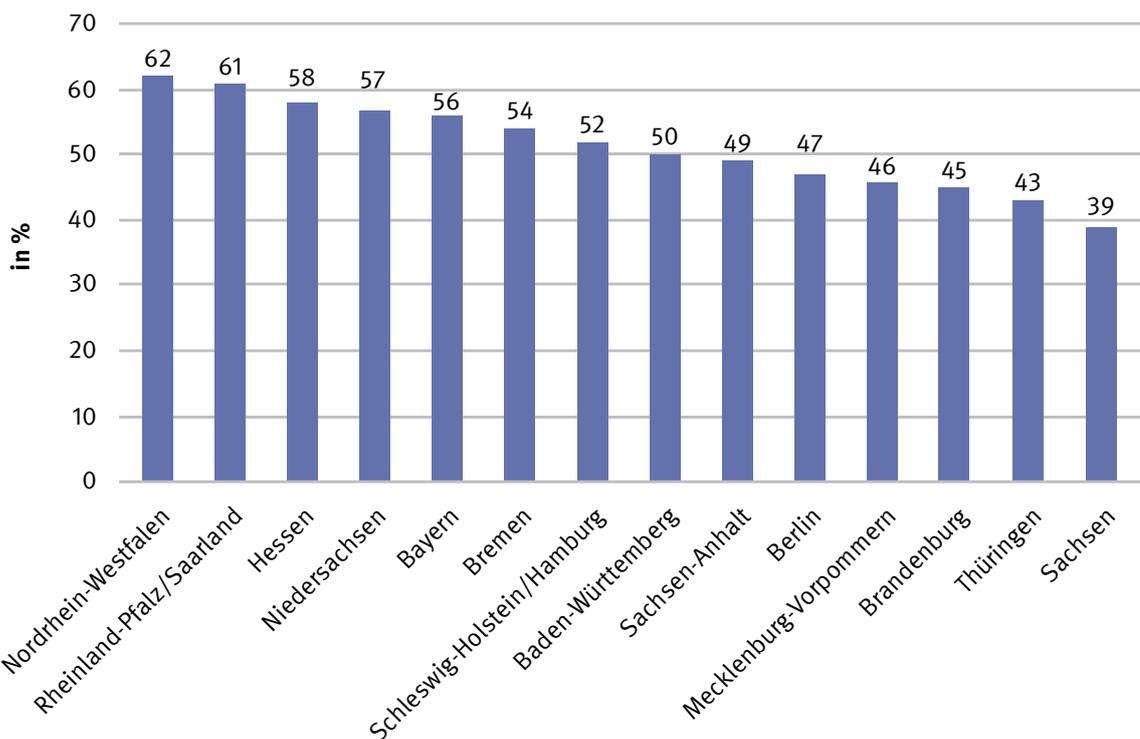
Weltweit setzten sich wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisch in den 1990er Jahren neoliberale Positionen durch (Blyth 2002): Kritiker\*innen beobachten „einen ökonomischen und sozialen Umstrukturierungsprozess unter den Prämissen der Marktförmigkeit“ (Jessop 2007, 44). Konkret äußerte sich dies in der „Privatisierung und Kommerzialisierung öffentlicher Dienste (Vermarktung von Staatsfunktionen)“, in der Aufweichung kollektiver Regelungssysteme (Kampf dem Tarifkartell)“ und in der Zurückdrängung und Disziplinierung der Gewerkschaften“ (Müller-Jentsch 2007, 72). Die Auswirkungen der Globalisierung unter dem Vorzeichen

des Marktliberalismus auf die Regulierung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland und insbesondere auf die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften wurde zum Dauerthema (Heinze 1998; Bosch u.a. 2007; Brinkmann und Hans-Böckler-Stiftung 2008; Deppe 2012; Arrowsmith und Pulignano 2013; Kiess 2019) – zugespitzt in der Diagnose einer Krise oder gar des Endes des deutschen Korporatismus (Streeck 1993; 1999; Müller-Jentsch 1999; Brinkmann und Hans-Böckler-Stiftung 2008).

Als Reaktion auf die schwierige Arbeitsmarktlage, die Konkurrenz durch Globalisierung und

Abbildung 1:

Tarifbindung aller Beschäftigten nach Bundesländern auf Basis des IAB Betriebspanels (in Prozent, Stand 2017)



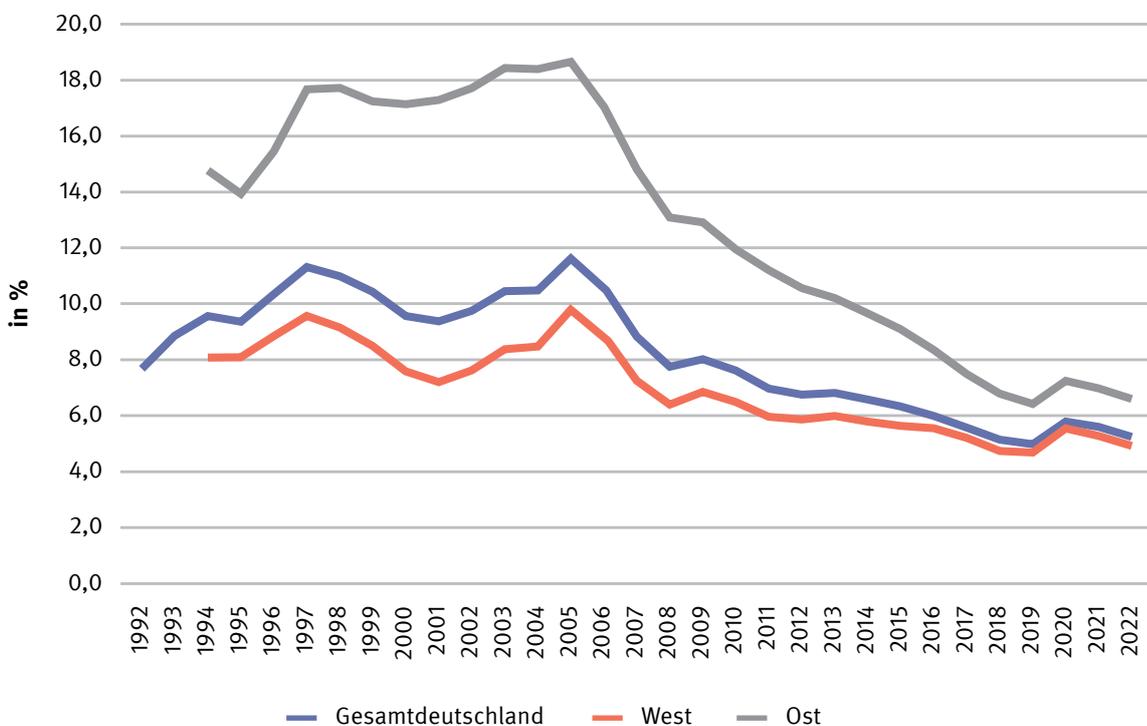
Quelle: Eigene Darstellung nach Schulzen u.a. (2020).

gut organisierte westdeutsche Unternehmen sowie Druck von Seiten der Unternehmen blieben – wenn auch in unterschiedlichem Maße – die ostdeutschen Bundesländer seit der Nachwendezeit durch eine Niedriglohnpolitik geprägt (Goes u. a. 2015, 34). Sachsen fällt dabei abermals besonders auf: Trotz unterschiedlicher Regierungszusammensetzungen blieb es hier bis 2014 erklärtes Ziel der Landespolitik, mit niedrigen Löhnen Wettbewerbsfähigkeit herzustellen und die Ablehnung von Mindestlöhnen und Branchentarifverträgen wurde länger als anderenorts aufrecht erhalten (Günther 2020, 54–55).

## 2.2 Neue Situation: Das „Ende der ostdeutschen Bescheidenheit“

Die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Ausgangslage war im Osten für gewerkschaftliche und betriebliche Mobilisierungen also lange Zeit ungünstig. Inzwischen aber haben sich Arbeitsmarkt und Wirtschaft in Ostdeutschland konsolidiert. Infolge der demografischen Entwicklung und einer veränderten gesamtwirtschaftlichen Lage sank die Arbeitslosigkeit ab 2006 und unterschritt schließlich 2016, in Sachsen sogar schon 2012 (Günther 2020, 52) im Jahresdurchschnitt die Zehn-Prozent-Marke (Röbenack

Abbildung 2:  
Entwicklung der Arbeitslosenquote in Ost und West 1992–2022 (in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen)



Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit (2023).

2020). In manchen Branchen, insbesondere in peripheren Regionen, herrscht inzwischen Fachkräftemangel (Schmalz u. a. 2017, 11–13; Weyh 2020, 42). Die Situation hat sich scheinbar also deutlich zum Besseren verändert (Abbildung 2). Bei näherem Hinsehen bleibt die Lage allerdings widersprüchlich.

Einerseits: Trotz der sehr niedrigen Arbeitslosigkeit, stetig steigender Einkommen und einer zumindest in den traditionellen Industriezentren Sachsens, Thüringens und in Teilen Sachsen-Anhalts erfolgreichen Reindustrialisierung (Ragnitz 2020 nennt für Sachsen vor allem die Großstädte Chemnitz, Dresden und Leipzig und verweist auf die Automobil- und weitere Zweige der Metallindustrie), kann eben doch nicht von einer Angleichung an Westdeutschland gesprochen werden: Der Industrialisierungsgrad Ostdeutschlands ist noch immer deutlich niedriger, wertschöpfungsintensive Konzernzentralen und Forschungs- und Entwicklungsleistungen fehlen, „verlängerte Werkbänke“ dominieren. Ostdeutschland ist nach wie vor eine Transferökonomie, das heißt beispielsweise, dass die Umsatzsteuer in den westdeutschen Städten anfällt, in denen die Konzernzentralen sitzen. Ostdeutsche Firmen sind weniger in internationale Wertschöpfungsketten und Märkte integriert, und die Wirtschaftsleistung, Produktivität und Exportquote sind nach wie vor niedriger als in Westdeutschland (Röbenack und Artus 2015, 18–25; Goes u. a. 2015, 26; Behr 2017, 33). Prekäre Arbeitsverhältnisse und Niedriglöhne finden dagegen insbesondere in ländlichen Regionen weite Verbreitung. Auch die Tarifbindung ist in

Ostdeutschland weiterhin geringer als im Westen: So sind 57 Prozent aller westdeutschen, aber nur 49 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt (Schulten u. a. 2019, S. 11–12; siehe Abb. 1). Der Durchschnittslohn-Rückstand von Ost- zu Westdeutschland beträgt 17 Prozent (HBS 2019).

Andererseits bringen die verbesserte Wirtschaftslage, die geringe Arbeitslosigkeit und die Fachkräfteengpässe die Beschäftigten in eine deutlich bessere Verhandlungsposition. Die unveränderte bzw. sogar wachsende Schere zwischen der guten wirtschaftlichen Lage der Betriebe einerseits und der schlechten oder stagnierenden Qualität der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen andererseits erzeugt eine „Gerechtigkeitslücke“ (Röbenack und Artus 2015, 6 und 110). Die Generation der „Arbeitspartaner“ scheidet allmählich aus den Betrieben aus und wird von jüngeren Beschäftigten mit einer neuen Anspruchshaltung abgelöst, die die schlechten Arbeitsbedingungen und Lohnungerechtigkeiten nicht mehr zu akzeptieren bereit sind (Goes u. a. 2015, 24). Die jüngere Generation äußert – übrigens in Ost wie West – eine höhere Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Storks u. a. 2021). Im Osten fordern sie vor dem Hintergrund der veränderten Rahmenbedingungen das „Ende der ostdeutschen Bescheidenheit“ (Dörre u. a. 2017, 40). Darüber hinaus nähern sich Betriebsräte und Gewerkschaften seit einigen Jahren an und setzen verstärkt auf Beteiligungsorientierung gegenüber den Beschäftigten und höhere Konfliktbereitschaft, wobei sie sich partiell von der traditionellen Stellvertreterrolle

verabschieden (Röbenack und Artus 2015, 114; Goes u. a. 2015, 15). Betriebsratsgründungen und Arbeitskämpfe können dabei im Sinne einer „nachholenden Demokratisierung“ der in den Osten transferierten Mitbestimmungsinstitutionen wirken (Dörre u. a. 2017, 87).

Dass Arbeitsspartanertum und Niedriglohnpolitik angesichts der Fachkräfteengpässe zum Standortnachteil werden (Behr 2017, 38; Schulzen u. a. 2020, 61), haben auch Unternehmen und Landespolitik inzwischen erkannt und beginnen umzudenken (Günther 2020, 56 f.). Dies führt auch zu einer stärkeren Einbindung von Gewerkschaften in die Sozial-, Arbeits- und Wirtschaftspolitik. Das „Ende der ostdeutschen Bescheidenheit“, die selbstbewusste Artikulation der eigenen Interessen und das Eintreten für Demokratie in der Arbeitswelt muss schließlich auch im Kontext der intensiven öffentlichen Auseinandersetzung mit ostdeutschen Erfahrungen, insbesondere der Wende und ihren Folgen gesehen werden. In Politik, Kultur, Journalismus und Sozialwissenschaften hat in den letzten Jahren eine neue ostdeutsche Selbstverständigung eingesetzt, die sich um Reflexion und Vielstimmigkeit jenseits der bekannten Stereotype und offiziellen Wendenarrative bemüht. Ostdeutschland zeigt sich – in den Worten des Soziologen Steffen Mau – als „frakturierte Gesellschaft“, die gekennzeichnet ist durch ein „Nebeneinander von Einheitserfolgen und Scheitern, von Gewinnen und Verlusten, von Hoffnung und Enttäuschung,

von Eingewöhnung und Entfremdung. Die Bilanz der Einheit ist nicht nur durchwachsen, sie ist auch durch und durch widersprüchlich“ (Mau 2019, 13). Insbesondere vor dem Hintergrund derzeitiger Herausforderungen (Verkehrswende, Energiewende, Digitalisierung) wird die Debatte um Verlauf und Erfahrungen mit der Transformation infolge der Umbruchsjahre 1989/90 intensiv geführt<sup>2</sup>: Erfahrungen mit rasanter Deindustrialisierung, Massenentlassungen, Abwanderung, Desintegration, Exklusion und dem Schrecken der rechten Gewalt in den ‚Baseballschlägerjahren‘, kulturellen Entwertungs- und Bevormundungsgefühlen, aber auch Erfindungsreichtum, ‚Transformationskompetenz‘ und zivilgesellschaftlichem Aufbruch geraten in den Blick. Dabei wird die Frage verhandelt, wie der ökonomische und gesellschaftliche Wandel heute sozial gerecht und mit breiter gesellschaftlicher Beteiligung gestaltet werden kann – um nicht wieder als Schock erlebt zu werden, dem sich die Betroffenen ohnmächtig ausgeliefert sehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich in den letzten Jahren ein „Gelegenheitsfenster“ (Röbenack und Artus 2015; Goes u. a. 2015) für die betriebliche Organisation der Beschäftigten geöffnet hat. Dieses Fenster ergibt sich aus Veränderungen am Arbeitsmarkt (Beschäftigungsaufbau in der Industrie, Rekrutierungsengpässe und Fachkräftemangel, geringe Arbeitslosigkeit), einem Generationenwechsel bei den Beschäftigten und damit verbundenen veränderten

---

2 Einen Überblick über Erfahrungen mit Instrumenten der Transformation in der Nachwendezeit bieten Fischer und Morgenroth (2021).

Ansprüchen, einem Strategiewechsel von Gewerkschaften und Betriebsräten hin zu größerer Beteiligungsorientierung, kämpferischerer Ausrichtung und partieller Abkehr von traditioneller Stellvertreterpolitik, der Imageverbesserung der Gewerkschaften als respektierte Akteure und kompetente Partner und dem zaghaften Wandel auch der Arbeits- und Wirtschaftspolitik und des Arbeitgeberhandelns in Reaktion auf die veränderte Arbeitsmarktlage. Auch wenn die Bedingungen günstig sind, sind das „Ende der Bescheidenheit“ und der Aufbruch in der Arbeitswelt aber keine Selbstläufer: Es braucht politische Akteure und Beschäftigte, die aktiv werden, und sie können dabei scheitern.

### 2.3 Demokratische Sozialisation durch *industrial citizenship*?

Das sowohl normativ als auch analytisch genutzte Konzept *industrial citizenship* wird abgeleitet von Thomas H. Marshalls (1992) Arbeit zur Entwicklung von *citizenship*, die in der Regel mit verschiedenen Stufen von Staatsbürgerrechten übersetzt wird. Bereits Marshall selbst ergänzte seine aus der historischen Entstehung jener Rechte abgeleitete Typologie von zivilen (individuelle Freiheit, unter anderem das Recht auf Leben, Verbot der Sklaverei, Gedanken- und Religionsfreiheit), politischen (Teilhabe und Einflussnahme, also etwa das Wahlrecht) und sozialen Bürgerrechten (Wohlfahrt und Absicherung, etwa Anspruch auf Sozialleistungen) durch *industrielle Bürgerrechte*. Diese *industrial citizenship* vereint verschiedene Merkmale von zivilen, politischen und sozialen Bürgerrechten

(Nachtwey und Seeliger 2020, 336), ist aber explizit auf die Sphäre von Wirtschaft und Arbeitswelt bezogen. Hier sollen ebenfalls festgeschriebene Rechte die Beschäftigten vor Ungleichheit und den Machtasymmetrien der Arbeitswelt schützen (Brinkmann und Nachtwey 2013, 510). Dabei spielt vor allem in der deutschen Debatte die Mitbestimmung – also die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in Aufsichtsräten von Unternehmen – und die Institution des Betriebsrats als institutionalisierte, demokratische Teilhabe von Arbeitnehmer\*innen eine zentrale Rolle (Brinkmann und Nachtwey 2013; Kißler u. a. 2011; Eichmann u. a. 2018; Kotthoff 1994).

Angesichts der Bedeutung dieser rechtlich-institutionellen Arrangements läuft die Forschung zur Mitbestimmung zeitweise Gefahr, eine „institutionelle Schlagseite“ zu entwickeln (Kißler u. a. 2011, 29). Im Sinne eines Demokratieverständnisses „von oben“ werden dann vorrangig formale Mitbestimmungsmöglichkeiten, Institutionen wie Betriebsräte und Aufsichtsräte oder Entwicklungen im Arbeitsrecht in den Blick genommen. Wie die einzelnen Beschäftigten Teilhabemöglichkeiten in der Breite wahrnehmen, kann dabei aus dem Blick geraten. Das gilt auch für jene grundlegende Ambivalenz, die „in den historischen Möglichkeiten von Mitbestimmung einerseits als Vorstufe von Selbstbestimmung und andererseits als Systemstabilisator, als Konflikt- und Integrationsfaktor, letztlich als tendenzielle Negation und als Instrument von Herrschaft“ (Kißler u. a. 2011, 38; siehe auch Brinkmann und Nachtwey 2013) liegt. Seit langem merken kritische Stimmen an, dass zwischen den in-

stitutionalisierten Formen der *industrial citizenship* – wie Gewerkschaften, Aufsichts- und Betriebsräten – und dem Alltag der Beschäftigten mit ihren konkreten Problemen und lokalspezifischen Beteiligungspraktiken (Gronemeyer 1973, 105) unterschieden werden muss. Die Ebene der Alltagserfahrung, so wollen wir im Folgenden argumentieren, ist aus sozialisationstheoretischer Perspektive für die Entwicklung und Stabilisierung von Einstellungen von besonderer Relevanz.

Wenn also *industrial citizenship* in der Regel formelle Rechte bezeichnet, wirft dies doch auch die Frage nach der praktischen Bedeutung dieser Rechte auf. Deshalb haben wir dafür plädiert, die Aufmerksamkeit auf die subjektive *Wahrnehmung* partizipativer Praktiken im Betrieb zu richten (Turner 1993, 2). Das bedeutet, auch individuelle und kollektive Formen der Beteiligung an Entscheidungen, der Wahrnehmung von Gestaltungsspielräumen oder des kollektiven Aktivwerdens zu berücksichtigen, die nicht unmittelbar an das Vorhandensein formeller Mitbestimmungsinstitutionen in einem Unternehmen gebunden sind. Wir gehen davon aus, dass *industrial citizenship* in diesem umfassenden Sinne eine demokratisch-sozialisierende Wirkung hat und entsprechende Erfahrungen in der Arbeitswelt – in der die meisten Menschen über Jahrzehnte einen großen Teil ihrer Zeit verbringen – sich auf breitere gesellschaftspolitische Orientierungen auswirken.

Der Zusammenhang zwischen demokratischen Alltagserfahrungen in zentralen Lebensberei-

chen, also Möglichkeiten, Demokratie konkret zu erfahren, und der Entwicklung demokratischer Einstellungen und Handlungsdispositionen ist bereits vielfach diskutiert und belegt worden (Batt 2007; Roth 2011; Kiess 2022). Demokratietheorie und -forschung knüpfen hier an das Diktum John Deweys von der „Demokratie als Lebensform“ an (Dewey u. a. 2011). In der Tradition republikanischer Demokratiemodelle sowie in Sozialpädagogik und politischer Bildung wird vielfältigen Formen der Partizipation bescheinigt, bereits im vorpolitischen Raum (Schule, Arbeitsplatz, Sportverein usw.) wichtige Persönlichkeitsentwicklungs- und Lernprozesse zu prägen. Der Politikwissenschaftler Roland Roth spricht in diesem Zusammenhang von Aspekten „geglückter Alltagserfahrung in demokratischen Kontexten“ (Roth 2013, 47), welche den Erfolg von Beteiligungsprozessen gegen antidemokratische Einstellungen ausmachen. „Geglückt“ sind solche Erfahrungen ausdrücklich nicht einfach mit der Durchsetzung der je eigenen Wünsche und Vorstellungen. Vielmehr steht die Erfahrung von Selbstwirksamkeit im Fokus: Erfolgreiche Interessenvertretung, die rein stellvertretend organisiert ist, hat so unter Umständen weniger demokratiefördernde Wirkungen, als Rückschläge in der Interessenvertretung, die aber partizipativ ausgerichtet ist und schon in der Diskussion der gemeinsamen Anliegen mit Kolleg\*innen eigene Erfahrungen von Anerkennung, Solidarität und Mitbestimmung ermöglichen. In diesem Sinne ist auch in der Arbeitswelt Beteiligung ein zentraler Ansatzpunkt für die Stärkung demokratischer Überzeugungen. Auch wenn Beteiligung nicht unmittelbar bestimmte politische Einstellungen

beeinflusst, so immunisieren Erfahrungen von Handlungsfähigkeit doch gegen kompensatorische Versuche der Selbstermächtigung auf Kosten anderer und damit gegen rechtsextreme Einstellung (Himmelman 2001, 171ff.). Umgekehrt könnte eine wiederholte Versagung jeglicher Selbstwirksamkeitserfahrung, etwa wenn trotz vorhandenem Engagement der Beschäftigten keinerlei Mitbestimmung zugelassen (vor allem aber: wahrgenommen) wird und Betriebsräte wirkungslos bleiben, zu Ohnmachtsgefühlen und Wut führen. Diese Erfahrungen und Emotionen können dann wiederum die Anfälligkeit für antidemokratische Positionen erhöhen. Wo Demokratie nicht als positiv und funktionierend erfahren wird, sinkt tendenziell die Bereitschaft, für sie einzutreten.

Die arbeitssoziologische Forschung warnt entsprechend vor einem im weiteren Sinne „arbeitsweltlichen Nährboden“ (Sauer und Detje 2019), auf dem rechtsextreme Orientierungen entstehen und sich verfestigen können. Denn für viele ist die Arbeitswelt eine Quelle von Ohnmachtsgefühlen, Kontrollverlusten und Abwertungserfahrungen (Hilmer u. a. 2017; Sauer und Detje 2019). Die Rationalisierung, Umstrukturierung, Fragmentierung und ständige Konkurrenz zwischen Einzelnen, Teams, Betrieben, Standorten und Belegschaften haben sich verschärft (Hürtgen 2020, 21ff.; Sauer und Detje 2019, 162 f.). Der „Bürgerstatus“ (Müller-Jentsch 2008), den formale *industrial citizenship*-Rechte sichern sollen, erodiert durch die verallgemeinerte Unsicherheit sowie „Anerkennungsverluste und Würdeverletzungen“ (Sauer und Detje

2019, 163). Wo der Sachzwang regiert, ist es mit der Beteiligung nicht weit her. Die Folge kann „Wut oder Resignation“ (ebd.) sein. Dieser „Problemrohstoff“ wird dann wiederum von extrem Rechten mit den eigenen Deutungsmustern verknüpft (Dörre u. a. 2018). Zudem erscheint die Selbstermächtigung durch Abwertung anderer als Alternative zur (erfolgslosen) solidarisch-kollektiven Einflussnahme (Dörre u. a. 2018; Hürtgen 2020; Sauer und Detje 2019). Entscheidend für die Frage, ob rechtsextreme Deutungen die Oberhand gewinnen oder nicht, ist, inwieweit sich die Beschäftigten dennoch als einmischende, gestaltende und wirksame Subjekte erfahren oder zu Objekten der Umstände degradiert sehen (Dörre u. a. 2018; Hilmer u. a. 2017; Hürtgen 2020; Sauer und Detje, 2019) und inwiefern die inhärente Logik der Arbeitswelt die Ideologie von Betrieben als Not- und Schicksalsgemeinschaften und den defensiven Bezug auf die Ideologie „Deutscher Arbeit“ anschlussfähig macht (Decker 2016).

Die Frage, ob demokratische Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt über kurz oder lang demokratische Einstellungen fördern hat schließlich durch das Erstarken rechtsextremer Akteure in den letzten zehn Jahren neue Relevanz erlangt. Mit dem Aufstieg der extrem rechten Partei *Alternative für Deutschland* (AfD) wird vielerorts ein »Klimawandel« (Sauer und Detje, 2019, S. 161) in den Betrieben beobachtet. War die Zustimmung zu rechtsextremen Aussagen auch in der Vergangenheit hoch (und durchaus sogar weiter verbreitet als heute, vgl. Decker u. a. 2022b) so werden sie im Kontext von PEGIDA,

AfD und dem schon sprichwörtlichen „man wird doch wohl noch sagen dürfen“ (Amlinger und Nachtwey 2022) (wieder) offener kommuniziert. Neurechte Mobilisierungsstrategien haben den Fokus extrem rechter Politikangebote erfolgreich normalisiert. Dabei sind auch Gewerkschaftsmitglieder nicht frei von rechtem Gedankengut (Zeuner u. a. 2007; Stöss u. a. 2017; Hilmer u. a. 2017; Becker u. a. 2018; Frymer und Grumbach 2021), auch wenn die Gewerkschaften selbst sich dezidiert als demokratische Organisationen verstehen. Manchmal vertreten auch Gewerkschafter\*innen oder Betriebsrät\*innen mit der Rede vom „Standort Deutschland“ Positionen, die in wirtschaftlich angespannten Situationen für Rechtsextreme anschlussfähig sind (Butterwegge 2008; Decker u. a. 2013b, 33). Die extreme Rechte versucht dann unter anderem unter Ausnutzung solcher diskursiven Möglichkeitsfenster bei Betriebsratswahlen zu punkten (Herkenhoff und Barthel 2018) und die demokratische Gewerkschaftsarbeit allgemein von rechts unter Druck zu setzen (Sauer u. a. 2018). Dabei gelingt es ihnen immer wieder, von der Enttäuschung der Belegschaften mit etablierten Arbeitnehmervertreter\*innen zu profitieren (Flecker 2016). Bisher sind extrem rechte Kandidaturen bei Betriebsratswahlen kaum erfolgreich gewesen. Allerdings machen sie unter anderem in Sachsen, hier in der Automobilbranche aber auch in der Pflege, immer wieder von sich reden.

## 2.4 Zwischenfazit und Fragestellung

In diesem Kapitel haben wir zunächst Besonderheiten der ostdeutschen Arbeitswelt skizziert und auf die weite Verbreitung von Frustrationen und Ohnmachtsgefühlen sowie deren Wirkung auf die demokratischen Einstellungen der Menschen hingewiesen. Nach wie vor sind Betriebsräte in Ostdeutschland weniger selbstverständlich, Löhne niedriger und Arbeitszeiten länger und es fehlt die Anerkennung der Leistungen der Beschäftigten. Auf Basis der bereits vorliegenden Studien haben wir auf den hohen Stellenwert von Erfahrungen hingewiesen. Oftmals stehen allerdings formale Rechte wie Betriebsräte im Vordergrund der Diskussion und dies ist ein wichtiger, nicht zu unterschätzender Punkt. Wir argumentieren aber darüber hinaus, dass neben (erfolgreicher) Betriebsratsarbeit die Selbstwirksamkeitserfahrungen der Beschäftigten, ihre Erfahrung von Anerkennung, Solidarität und Mitbestimmung, für den Zusammenhang zwischen Arbeitswelt und (anti-)demokratischen Einstellungen mit in Betracht gezogen werden müssen. Dies ist vor dem Hintergrund der spezifischen Erfahrungen der Beschäftigten in Ostdeutschland in unseren Augen besonders angezeigt. Im Folgenden prüfen wir deshalb, inwiefern in Ostdeutschland Erfahrungen von Handlungsfähigkeit im Arbeitsleben mit (anti-)demokratischen Einstellungen einhergehen.

## 3 Methode und Datengrundlage

Kann *industrial citizenship* – im Sinne von Erfahrungen von Handlungsfähigkeit im Betrieb sowie des Erlebens von Mitbestimmung, Solidarität und Anerkennung – in der ostdeutschen Arbeitswelt der Verbreitung rechtsextremer Einstellung entgegenwirken? Um dieser Frage nachzugehen, greifen wir auf Umfragedaten zurück, die im Rahmen einer Kooperation der BMBF-Projekte *DDR-Vergangenheit und psychische Gesundheit: Risiko- und Schutzfaktoren (DDR-PSYCH)* und *Seelenarbeit im Sozialismus (SISAP)* mit dem Else-Frenkel-Brunswik-Institut erhoben wurden. Für unsere Fragestellung konnten wir entsprechende Fragebögen in die Untersuchung integrieren und so erstmals auch für die einzelnen ostdeutschen Bundesländer Datenmaterial sammeln. In diesem Kapitel stellen wir zuerst die Datengrundlage vor und gehen dann auf die einzelnen Fragebögen näher ein.

### 3.1 Vorgehen, Methode und Soziodemografie

Die Repräsentativbefragung wurde durch das unabhängige Markt- und Sozialforschungsinstitut USUMA im Sommer 2022 (03.05.2022 – 10.09.2022) durchgeführt. Einschlusskriterien für die Teilnahme an der Gesamtstudie waren zunächst ein Mindestalter von 16 Jahren sowie ausreichende Deutschkenntnisse, die für das Verständnis der Fragebögen notwendig waren. Die Abfrage des Fragebogen *industrial citizenship*

und des Vorhandenseins eines Betriebs- oder Personalrats erfolgte nur bei Personen, die auch im Erwerbsleben stehen. Entsprechend verringert sich die Gesamtfallzahl von 3.011 Personen für den Großteil unserer Auswertungen hier deutlich: In den entsprechenden Analyseschritten werden die Nicht-Berufstätigen, Studierenden und im Ruhestand Lebenden nicht miteinbezogen. Die Umfrage fand während der Corona-Pandemie statt, allerdings gab es im Befragungszeitraum keine für die Interviews relevanten Einschränkungen für die Kontaktaufnahme. Dazu wurden schriftliche Hygieneregeln, besondere Hinweise zur Befragungsdurchführung sowie entsprechende Schutzmasken zur Verfügung gestellt.

Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte mehrstufig und zufällig um die Repräsentativität der Befragung zu gewährleisten. Dazu müssen alle Personen der Grundgesamtheit grundsätzlich die gleiche Chance haben, kontaktiert zu werden. Im ersten Schritt wurde dazu eine Zufallsauswahl aus 277 regionalen Flächen der ostdeutschen Bundesländer vorgenommen. Aus diesen regionalen Flächen wurden im zweiten Schritt 6.648 Zielhaushalte nach dem sogenannten Random-Route-Verfahren bestimmt. Dies erfolgte durch die Bestimmung von Startadressen innerhalb jeder regionalen Fläche sowie durch die Festlegung einer Schrittweite für die Zufallsauswahl der von der Startadresse zu erreichen-

den Haushalte. Die Bestimmung der konkret zu befragenden Zielpersonen erfolgte im letzten Schritt mittels des „Schwedenschlüssel“, einer Methode, die durch die Zuordnung von Zufallszahlen die objektive Auswahl eines Haushaltsmitglieds gewährleistet.

Für die Durchführung wurden 231 geschulte Interviewer\*innen eingesetzt, die für dieses Projekt schriftliche Arbeitsanweisungen erhielten. Die ausgewählten Teilnehmenden wurden zunächst mündlich über Forschungshintergrund und Freiwilligkeit der Studie sowie über das Recht eines späteren Widerrufs informiert. Bei minderjährigen Personen wurde mindestens ein Elternteil vor Beginn der Befragung kontaktiert. Alle Teilnehmenden erhielten eine schriftliche Datenschutzerklärung, welche die Vertraulichkeit der Daten zusicherte sowie über den Umgang mit den gesammelten Daten informierte. Die Befragung selbst war in zwei Teile unterteilt. Zunächst erfassten die Interviewenden mündlich nach den Standards des statistischen Bundesamtes soziodemografische Angaben zur Person und zum Haushalt. Im Anschluss wurde der Fragebogen von den Teilnehmenden alleine ausgefüllt, da es sich um sehr persönliche Fragestellungen handelte und so die Wahrscheinlichkeit erhöht werden kann, dass auch sozial weniger erwünschte oder sogar tabuisierte persönliche Vorstellungen berichtet werden. Die Interviewenden standen bei Rückfragen zur Verfügung. Die ordnungsgemäße Durchführung der Interviews wurde durch den Versand von Kontrollkarten an die Befragten sichergestellt. Durch systematische Ausfälle reduzierte sich die Stichprobe auf 3.011 Personen (Ausschöp-

fungsquote 45,3%). Hauptgründe hierfür waren Verweigerung der Auskunft durch die Haushalte (18,8%), ein Nicht-Antreffen des Haushalts trotz viermaligem Besuch (13,4%) und die Verweigerung des Interviews durch die Zielperson (12,5%). Aus der finalen Stichprobe stammte der größte Anteil (30,4%) aus Sachsen, gefolgt von Brandenburg (18,2%), Sachsen-Anhalt (17,1%) und Thüringen (15,7%). Ein Anteil von 11,86 Prozent kam aus Mecklenburg-Vorpommern und 6,7 Prozent aus Berlin-Ost. Auf den Einsatz einer proportionalen Gewichtung bei unseren Analysen haben wir verzichtet, unsere Ergebnisse bleiben aber robust, wenn Gewichte für die proportionale Verteilung sowie zentrale soziodemografische Merkmale genutzt werden.

Tabelle 1 bietet einen Überblick über die soziodemografischen Charakteristika der Stichprobe. Im Vergleich zu Online- oder Telefonumfragen bietet unsere aufsuchende Befragungsmethode den Vorteil, dass auch ältere sowie bildungsschwächere Personen ohne systematische Verzerrungen erreicht werden (Decker u. a. 2022b). Dies spiegelt sich in der Zusammensetzung unserer Stichprobe wider, die zu einem großen Teil (70,9%) Personen ohne (mindestens) Abitur umfasst und ein relativ hohes Durchschnittsalter (*Mittelwert* = 51,03 Jahre) aufweist. Die Zusammensetzung hinsichtlich Alter, Geschlecht und der weiteren Merkmale entspricht in etwa den zu erwartenden Zahlen. Der Anteil der sich in Rente befindenden Personen liegt bei einem knappen Drittel (30,6%). Wie bereits erwähnt fallen diese sowie Personen die derzeit aus anderen Gründen nicht erwerbstätig sind, aus einem Großteil unserer Analysen weiter unten heraus.

Tabelle 1:

## Übersicht zentraler Merkmale der Stichprobe

<b>Stichprobe</b>	Anzahl Teilnehmende (N)	3.011	
<b>Alter in Jahren</b>	Mittelwert	51,03	
	Standardabweichung	0,32	
		<b>Teilnehmende absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Altersgruppen</b>	Bis 24 Jahre	257	8,5
	25–34 Jahre	370	12,3
	35–44 Jahre	541	18
	45–54 Jahre	446	14,8
	55–64 Jahre	596	19,8
	65–74 Jahre	549	18,2
	Ab 75 Jahre	252	8,4
<b>Geschlecht</b>	Männlich	1.386	46
	Weiblich	1.623	53,9
	Divers	2	0,1
<b>Wohnhaft in Bundesland</b>	Berlin-Ost	203	6,7
	Brandenburg	548	18,2
	Mecklenburg-Vorpommern	357	11,9
	Sachsen	915	30,4
	Sachsen-Anhalt	514	17,1
	Thüringen	474	15,7
<b>Wohnortgröße</b>	< 2.000 Einwohner*innen	302	10
	2.000 bis < 5.000 Einwohner*innen	488	16,2
	5.000 bis < 20.000 Einwohner*innen	818	27,2
	20.000 bis < 50.000 Einwohner*innen	350	11,6
	50.000 bis < 100.000 Einwohner*innen	184	6,1
	100.000 bis < 500.000 Einwohner*innen	402	13,4
	500.000 und mehr Einwohner*innen	467	15,5
<b>Schulabschluss</b>	Ohne Abitur	2.125	70,9
	Mit Abitur	872	29,1

<b>Erwerbstätigkeit</b>	Vollzeit mit $\geq 35$ h/Woche	1.299	43,1
	Teilzeit mit 15–34h/Woche	314	10,4
	Stundenweise erwerbstätig	57	1,9
	Freiwilligendienst oder Mutterschutz/ Erziehungsurlaub	14	0,5
	z. Z. arbeitslos	145	4,8
	In Rente/Pension/Vorruhestand	921	30,6
	Nicht berufstätig z. B. Hausfrau/ Hausmann	47	1,6
	In Berufsausbildung (auch Fachschule für gewerbliche Berufe)	62	2,1
	In Schulausbildung (auch Uni, Hochschule)	125	4,2
<b>Beruf</b>	Noch nie berufstätig	162	5,4
	Arbeiter*in	272	9,1
	Facharbeiter*in	345	11,6
	Selbständige*r Landwirt*in	7	0,2
	Freie Berufe	59	2
	Selbständige	172	5,8
	Angestellte	1.859	62,4
	Beamt*in	103	3,46
<b>Monatliches Haushalts- äquivalenzeinkommen (Netto)</b>	< 1.250 €	429	14,59
	1.250 bis < 2.500 €	1.110	37,74
	Ab 2.500 €	1.402	47,67
<b>Konfessionelle Bindung</b>	Evangelisch	543	18,03
	Katholisch	98	3,25
	Muslimisch	5	0,17
	Andere	16	0,53
	Keine Konfession	2.299	76,35
<b>Staatsangehörigkeit</b>	Deutsch	2.993	99,40
	Nicht-Deutsch	18	0,60
<b>Migrationshintergrund</b>	Ja	158	5,3
	Nein	2.853	94,8
Quelle: Eigene Darstellung.			

### 3.2 Zu den eingesetzten Fragebögen

Die Befragung wurde durch Forschende an den Universitäten Leipzig, Jena, Greifswald und Mainz aus verschiedenen Einzelfragebögen zusammengestellt und bearbeitet. Die sinnvolle Reihenfolge der einzelnen Fragebögen wurde gemeinsam abgestimmt. Kernstück unserer Untersuchung hier bildet der Fragebogen zu *industrial citizenship*. Diesen haben wir bereits in der Leipziger Autoritarismus Studie 2020 eingesetzt (Kiess und Schmidt, 2020). Mit vier Items erheben wir subjektive Erfahrungen von Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt. Die Formulierung „Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen“ zielt auf das wahrgenommene Ausmaß individueller Kontrolle sowie die erlebte Anerkennung als mündiges Subjekt im Arbeitsalltag. Zwei Items messen kollektive Handlungsfähigkeit und Responsivität von Vorgesetzten im Betrieb: Mit der Aussage „In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen“ erfassen wir die wahrgenommenen Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung. Die dritte Aussage „Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kol-

leginnen“ zielt auf die solidarische und kollektive Ausübung von Kontrolle über den eigenen Arbeitsalltag. Schließlich erfasst die Formulierung „Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern“ die Wahrnehmung individueller Einflussmöglichkeiten auf betriebliche Strukturen. In weiteren Analyseschritten fassen wir die vier Aussagen zu einer Skala zusammen.<sup>3</sup> Um zusätzlich auch objektive Maße der Beteiligung (smöglichkeiten) in der Arbeitswelt zu erfassen, fragten wir die Teilnehmenden außerdem, ob auf ihrer Arbeitsstelle ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist und ob die befragte Person Mitglied einer Gewerkschaft ist. Die *industrial citizenship* und das Vorhandensein von Personal- und Betriebsräten wurde dabei nur für Personen erfasst, die sich derzeit im Erwerbsleben befinden. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft wurde für alle Befragten erfasst, hier liegt uns also eine höhere Fallzahl vor. Daraus ergeben sich in der Analyse unten unterschiedliche Fallzahlen.

Wir erwarten, dass positive Erfahrungen in der Arbeitswelt (also hohe Werte auf dem Fragebogen *industrial citizenship*) mit einer geringer ausgeprägten rechtsextremen Einstellung einhergehen. Diese wurden mithilfe des *Fragebogens zur*

---

3 Das erste, negativ formulierte Item wird dabei umpolt. Das Erhebungsinstrument weist mit einem Cronbach's Alpha von 0,731 eine gute interne Reliabilität auf, das heißt die Items korrelieren stark miteinander und wir können davon ausgehen, dass sie ein zugrundeliegendes Konstrukt messen. Eine Faktorenanalyse („principal factor analysis“) ergab einen einzelnen Faktor mit einem Eigenvalue von über 1, wobei das erste Item schwächer auf diesen gemeinsamen Faktor lädt. Diese Abweichung liegt in der Itemformulierung begründet, die stärker auf Anerkennung den auf Handlungsfähigkeit abzielt (siehe Tabelle 2 unten). Gleichwohl sehen wir es aus theoretischen Gründen als gerechtfertigt an, alle vier Items zu einer Skala *industrial citizenship* zu kombinieren. Sowohl die Faktorstruktur der Skala aus vier Items wie auch das Cronbach's Alpha replizieren die Werte aus unserer gesamtdeutschen Befragung von 2020. Diese sehr ähnlichen Ergebnisse sprechen für die Qualität des Fragebogens und empfehlen ihn aus unserer Sicht für weitere Studien.

*rechtsextremen Einstellung – Leipziger Form* (FR-LF) (Decker u. a. 2013a; Heller u. a. 2020) erfasst. Die rechtsextreme Einstellung definieren wir einer wissenschaftlichen Konsenskonferenz sowie vor allem den Untersuchungen von Decker und Brähler (Decker und Brähler 2006; zuletzt Decker u. a. 2022a) folgend als mehrdimensionales Weltbild, dem eine verbindende Ungleichwertigkeitsvorstellung zugrunde liegt. Auf politischer Ebene lässt sich diese Ungleichwertigkeitsideologie in der Befürwortung einer rechtsautoritären Diktatur, der Übernahme chauvinistischer Einstellungen sowie der Verharmlosung des Nationalsozialismus messen. Auf der sozialen Ebene sind für den Rechtsextremismus antisemitische, ausländerfeindliche und sozialdarwinistische Einstellungen kennzeichnend (Decker und Brähler 2006, 20). Für jede Dimension werden drei Items eingesetzt, auf die jeweils von 1 „lehne voll und ganz ab“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ reagiert werden kann. Bei einer durchschnittlichen Zustimmung zu allen drei Aussagen – ‚Cut-Off-Wert‘ 12, bei einem Minimum von 3 (alle drei Fragen einer Dimension werden „voll und ganz abgelehnt“) und einem Maximum von 15 (allen drei Fragen wird „voll und ganz“ zugestimmt) – sprechen wir vom Vorliegen des Merkmals, zum Beispiel einer antisemitischen Einstellung. Bei einer durchschnittlichen Zustimmung zu allen 18 Aussagen – ‚Cut-Off-Wert‘ 63, bei einem Minimum von 18 und einem Maximum von 90 – sprechen wir von einer rechtsextremen Einstellung. Eine ausführliche Analyse und Darstellung auch der Einzelitems findet sich bei Decker u. a. (2023). Aus Platzgründen beschränken wir uns hier auf ein Beispiel je Dimension.

Inhaltlich wie auch in der Höhe der Zustimmung lassen sich die Dimensionen Chauvinismus und Ausländerfeindlichkeit als Ethnozentrismus zusammenfassen, bei der die eigene Gruppe überhöht wird (Chauvinismus) und eine Gruppe konstruiert und abgewertet wird (hier „die Ausländer“). Der Aussage „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ stimmten in unserer Gesamtstichprobe 39,9 Prozent der Befragten zu, weitere 29,3 Prozent stimmten „teils zu, teils nicht zu“. Das heißt, dass nur eine Minderheit der Ostdeutschen diese Aussage ablehnt. Der chauvinistischen Aussage „Wir sollten endlich wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl haben“ stimmten 39,5 Prozent explizit zu und weitere 27,7 Prozent teilweise. Die Dimensionen Befürwortung einer rechtsautoritären Diktatur, Verharmlosung des Nationalsozialismus, Sozialdarwinismus und Antisemitismus lassen sich als Neo-NS-Ideologie zusammenfassen (Heyder und Decker 2011). Die Aussage „Was Deutschland jetzt braucht, ist eine einzige starke Partei, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert“ wird von uns zur Messung der Diktaturbefürwortung eingesetzt. 29,1 Prozent stimmen dieser Aussage explizit zu, 24,6 weitere Prozent teilweise. Die NS-Verharmlosung messen wir unter anderem mit der Aussage „Der Nationalsozialismus hatte auch seine guten Seiten“ der 6,8 Prozent explizit und weitere 18 Prozent teilweise zustimmen. Den Sozialdarwinismus erfassen wir unter anderem mit der Aussage „Es gibt wertvolles und unwertes Leben“. Dieser Aussage stimmten 10,3 Prozent explizit zu, weitere 15,6 Prozent teilweise. Und schließlich stimmten der klassisch-antisemi-

tischen Aussage „Die Juden arbeiten mehr als andere Menschen mit üblen Tricks, um das zu erreichen, was sie wollen“ 9,5 Prozent der Befragten zu, weitere 18,3 Prozent äußerten teilweise Zustimmung. Wir berichten in der weiteren Darstellung Ergebnisse und Zusammenhänge in Bezug auf die rechtsextreme Einstellung sowohl als Gesamtskala als auch in diesen sechs Einzeldimensionen.

Kollektive Abwertungsprozesse können als Mechanismen dienen, mit Ohnmachtserleben am Arbeitsplatz umzugehen (Kiess und Schmidt 2020). Wir erwarten daher auch einen negativen Zusammenhang zwischen *industrial citizenship* und weiteren Abwertungsformen – abseits der oben beschriebenen ‚klassischen‘ rechtsextremen Dimensionen – wie Muslimfeindschaft oder Schuldabwehr- und israelbezogenem Antisemitismus, die jeweils anhand eines Items gemessen wurden. Muslimfeindschaft messen wir hier mit der Aussage „Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden“ der 47,5 Prozent der Befragten entweder „voll und ganz“ oder „eher“ zustimmten (hier gab es keine Mittelkategorie). Während der tradierte, offen gegen Jüdinnen und Juden gerichtete Antisemitismus zumindest bei der Mehrheit der Deutschen durch soziale Normen unterdrückt wird (Bergmann und Erb 1986), lässt sich das antisemitische Ressentiment in einer Umkehr- oder Umwegkommunikation leichter äußern (Kiess u. a. 2020). Schuldabwehrantisemitismus lässt sich beispielsweise mit der Aussage „Reparationsforderungen an Deutschland nützen oft gar nicht mehr den Opfern, sondern einer Holocaust-

Industrie von findigen Anwälten“ messen. Dieser Aussage stimmten 41 Prozent der Befragten in Ostdeutschland explizit zu, weitere 31,4 Prozent stimmen teilweise zu. Israelbezogener Antisemitismus wiederum bezieht sich auf eine einseitige Dämonisierung Israels und geht oft einher mit der Gleichsetzung israelischer Politik mit den Verbrechen des Nationalsozialismus. Der Aussage „Israels Politik in Palästina ist genauso schlimm wie die Politik der Nazis im Zweiten Weltkrieg“ stimmen 22,3 Prozent der Befragten explizit und 41,1 teilweise zu.

Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt sollte aber nicht nur rechtsextremen und antidemokratischen Einstellungen entgegenwirken, sondern auch demokratische Einstellungen fördern (ebd.). So erwarteten wir, dass eine stärkere wahrgenommene *industrial citizenship* mit einer positiveren Einstellung zur Demokratie einhergeht. Erfasst wird die Einstellung zur Demokratie als abstrakter Idee, zur Demokratie, wie sie in der Verfassung verankert ist und zur Demokratie, wie sie in Deutschland umgesetzt wird (vgl. dazu auch unser Vorgehen in den Leipziger Autoritarismus Studien, Decker u. a. 2022a).

Die sozialwissenschaftliche Forschung hat bereits eine Vielzahl an Einflussfaktoren untersucht, die (möglicherweise) die Ausprägung rechtsextremer Einstellung begünstigen. Es ist für unsere Untersuchung wichtig, diese Faktoren als Kontrollvariablen einzubeziehen. Damit können wir das Risiko minimieren, dass der Zusammenhang von rechtsextremer Einstellung und

*industrial citizenship* eher durch diese anderen Faktoren bedingt ist. Bleibt der Zusammenhang trotz Berücksichtigung weiterer Variablen bestehen, spricht das für die von uns oben hergeleitete Erklärung eines Einflusses von Erfahrungen in der Arbeitswelt auf politische Einstellungen. Begünstigende Faktoren für die Ausprägung rechts-extremer oder antidemokratischer Einstellungen können Wahrnehmungen subjektiver oder kollektiver Deprivation im Sinne der Modernisierungsverliererthese (Rippl und Baier 2005; Rippl und Seipel 2018; Yoxon u. a. 2019), aber auch der politischen Entfremdung (z. B. Niedermayer und Hofrichter 2016) und der generellen Bedürfnisdeprivation (Walther und Isemann 2019) sein. Neben soziodemografischen Standardvariablen (Alter, Geschlecht, Bildung, Einkommen, Wohnortgröße und Migrationshintergrund) prüfen wir daher auch den Einfluss der wahrgenommenen individuellen wirtschaftlichen Lage, der wahrgenommenen wirtschaftlichen Lage Deutschlands sowie der politischen Deprivation („Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die Regierung tut“ und „Ich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren“, zusammengefasst als Skala).

In unsere Analysen haben wir außerdem das Konstrukt des Autoritarismus<sup>4</sup> aufgenommen.

Hierbei handelt es sich um vorpolitische Dispositionen bzw. Persönlichkeitseigenschaften, die im Laufe des Sozialisationsprozesses erworben werden. Es gilt zu überprüfen, inwiefern Erfahrungen in der Arbeitswelt Erklärungskraft haben, auch wenn der Faktor Autoritarismus berücksichtigt wird oder ob bei verankerter autoritärer Persönlichkeitsstruktur tendenziell auch positive Erfahrungen im Betrieb an (anti-)demokratischen Einstellungen nicht mehr viel ändern. In unserer Untersuchung haben wir drei Subdimensionen und jeweils drei Items mit der Kurzskala Autoritarismus (Beierlein u. a. 2014) erfasst. Die autoritäre Aggression wird dabei unter anderem mit der Aussage „Gegen Außenseiter und Nichtstuer sollte mit aller Härte vorgegangen werden“ gemessen. Die Autoritäre Submission misst der Fragebogen zum Beispiel mit der Aussage „Wir sollten dankbar sein für führende Köpfe, die uns genau sagen was wir tun können“. Schließlich wird neben zwei weiteren mit der Aussage „Traditionen sollten unbedingt gepflegt und aufrechterhalten werden“ die Dimension Konventionalismus gemessen. Diese Dimensionen und das Gesamtkonstrukt Autoritarismus haben sich in der Forschung als zuverlässiger Prädiktor rechts-extremer und antidemokratischer Einstellung erwiesen (Kiess u. a. 2022; einen Überblick bietet auch Duckitt 2022)

---

4 Historisch hatten zunächst Erich Fromm und weitere Kollegen am Frankfurter Institut für Sozialforschung begonnen, mit dem Konzept des Autoritarismus die Ursachen für faschistische Orientierungen und Wahlerfolge am Ende der Weimarer Republik zu ergründen (Fromm 1980; Horkheimer u. a. 1987). Theodor W. Adorno, Else Frenkel-Brunswik, Daniel J. Levinson und R. Nevitt Sanford (Adorno u. a. 1964) legten dann mit ihrer berühmten Studie über den autoritären Charakter ein Instrumentarium vor, dass die autoritäre Persönlichkeit in neun Subdimensionen erfassen sollte. Einige Jahrzehnte später reduzierte Altemeyer (1988) die Theorie auf wenige Kernelemente, namentlich den *Konventionalismus*, die *Autoritäre Aggression* und die *Autoritäre Submission*.

## 4 Ergebnisse: *industrial citizenship*, Einflussfaktoren und Bedeutung für die Demokratie

In diesem Kapitel stellen wir zunächst dar, inwieweit positive *industrial citizenship*-Erfahrungen, Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaftsmitgliedschaft in unserer Stichprobe verbreitet sind. Erstmals können wir so wichtige Elemente zur Beschreibung der Demokratisierung der Arbeitswelt in Ostdeutschland berichten. Auch untersuchen wir, inwiefern *industrial citizenship* mit ausgewählten soziodemografischen Merkmalen korreliert. Im zweiten Schritt blicken wir dann auf statistische Zusammenhänge zwischen *industrial citizenship* und rechtsextremen und weiteren politischen Einstellungen. Hier gehen wir mittels multivariater Analysen der Frage nach, inwiefern *industrial citizenship* zu einer demokratischen Gesellschaft beitragen kann. In einem anschließenden Exkurs diskutieren wir zudem den Einfluss von Gewerkschaftsmitgliedschaft und dem Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats auf antidemokratische Einstellungen.

### 4.1 *Industrial citizenship* in Ostdeutschland und Einflussfaktoren

Tabelle 2 stellt die relativen Häufigkeiten der selbstberichteten *industrial citizenship* – also Erfahrungen von Anerkennung, Solidarität und Mitbestimmung in der Arbeitswelt – dar. Insgesamt werden eher positive Erfahrungen berichtet. Eine Mehrheit von 58 % berichtet, sich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag nicht übergan-

gen zu fühlen. 13,6 % stimmen der Aussage hingegen voll und ganz oder überwiegend zu. Diese Personen fühlen sich und ihre Anliegen also offenbar allgemein nicht berücksichtigt, was zu Frustration und Konfliktpotenzial führen kann. 48,3 Prozent geben an, keine negativen Konsequenzen zu erwarten, wenn sie in ihrem Betrieb offen über Betriebsräte oder Gewerkschaften sprechen (27,2 % stimmen teilweise zu). Allerdings befürchtet rund jede\*r Vierte (24,5 %) der Befragten explizit Nachteile. Es gibt also offenbar eine relevante Zahl an Betrieben, in denen eine gewerkschafts- und mitbestimmungsfeindliche Stimmung wahrgenommen wird. Angesichts der Tatsache, dass diese Institutionen für die Erfahrung kollektiver Handlungsfähigkeit und Demokratie am Arbeitsplatz zentral sind ist dies ein problematischer Befund. Eine deutliche Mehrheit von 67,8 Prozent gibt an, Probleme und Konflikte am besten gemeinsam mit Kolleg\*innen zu lösen (19,2 % stimmen teilweise zu). Auch mit dieser Aussage erfassen wir die Erfahrung von kollektiver Wirksamkeit und daneben auch von Solidarität in der Belegschaft. Über die Hälfte der Teilnehmenden (51,6 %) glauben schließlich, in ihrem Betrieb etwas zum Positiven verändern zu können (29,2 % stimmen teilweise zu). Rund jedem/jeder fünften Befragten (19,1%) bleiben Erfahrungen von individueller Einflussnahme im Betrieb allerdings versagt, sie empfinden sich den Strukturen im Betrieb gegenüber ohnmächtig.

In Abbildung 3 haben wir die Zustimmung zu den einzelnen Items je Bundesland dargestellt. Auffällig sind bei allen vier Aussagen die Freistaaten Sachsen und – in etwas geringerem Ausmaß – Thüringen. Sie weisen durchweg die niedrigsten *industrial citizenship*-Werte auf. Der Eindruck der Grafik bestätigt sich auch in der statistischen Überprüfung<sup>5</sup>: In Sach-

sen wird insgesamt negativer über *industrial citizenship* berichtet als in den meisten anderen Bundesländern, während Berlin-Ost und Brandenburg bei mehreren Items die besten Werte aufwiesen. Auch Thüringen und Sachsen-Anhalt schnitten im Vergleich zu den anderen Bundesländern eher schlechter ab. Im Einzelnen:

Tabelle 2:

*Industrial citizenship* – Zustimmung zu den vier einzelnen Aussagen

<i>Industrial citizenship</i>	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft überwiegend nicht zu	Trifft teils zu/trifft teils nicht zu	Trifft überwiegend zu	Trifft voll und ganz zu	Befragte Gesamt
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.	27,5 %	30,5 %	28,5 %	10,9 %	2,7 %	1.678
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.	10,8 %	13,7 %	27,2 %	30,2 %	18,1 %	1.661
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	6,1 %	6,8 %	19,2 %	40,8 %	27 %	1.683
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	8 %	11,1 %	29,2 %	34,2 %	17,4 %	1.680

Quelle: Eigene Darstellung.

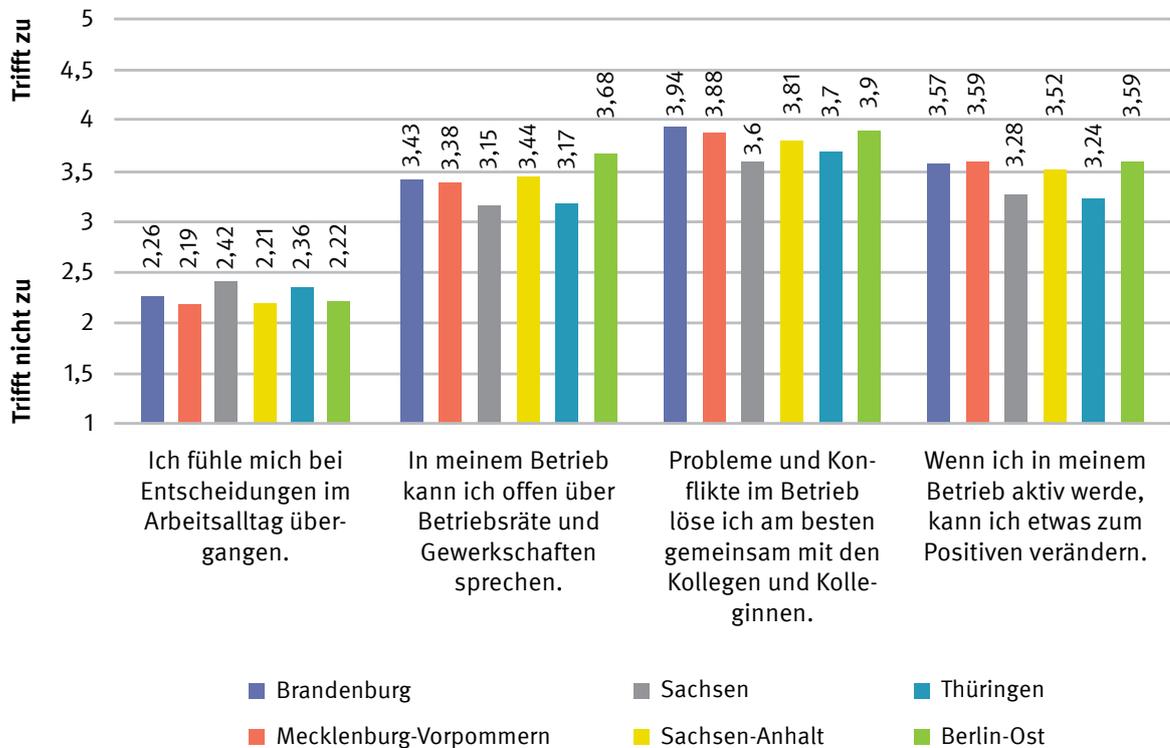
5 Um zu prüfen, ob die Unterschiede zwischen den Bundesländern auch signifikant sind, führten wir eine einfaktorielle MANOVA durch. Hierbei handelt es sich um ein multivariates statistisches Verfahren, das Mittelwerte vergleicht. Es zeigte sich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Bundesländern (im Detail:  $F(20, 6560) = 2.787, p < .001$ , partielles  $\eta^2 = .008$ , Wilk's  $\Lambda = .967$ ). Um diese Unterschiede auch deuten zu können, führten wir post-hoc für jede einzelne Aussage eine einfaktorielle ANOVA durch. Auch mit diesem Testverfahren konnten wir einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Bundesländern für alle vier Aussagen nachweisen (im Detail für Aussage 1:  $F(5, 1640) = 2,602, p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .008$ ; für Aussage 2:  $F(5, 1640) = 6,486, p < .001$ , partielles  $\eta^2 = .019$ ; für Aussage 3:  $F(5, 1640) = 4,952, p < .001$ , partielles  $\eta^2 = .015$ ; für Aussage 4:  $F(5, 1640) = 6,160, p < .001$ , partielles  $\eta^2 = .018$ ). Mittels LSD post-hoc Test ist es außerdem möglich, die Länder zu bestimmen, welche sich signifikant in ihren Mittelwerten unterscheiden. Die im Folgenden beschriebenen statistisch bedeutsamen Unterschiede haben wir im Anhang dokumentiert (Tabelle A).

Der Aussage, sich bei Entscheidungen auf der Arbeit übergangen zu fühlen, stimmten Personen in Sachsen signifikant stärker zu als in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Im Betrieb offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen zu können, gaben in Sachsen wohnende Befragte ebenfalls signifikant weniger häufig an als jene in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Berlin-Ost. Personen, die in Berlin-Ost befragt wurden, erreichten im Schnitt den höchsten Zustimmungswert und stimmten dieser Aussage in

statistisch relevantem Maße häufiger zu als Befragte aus Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. In Thüringen fand sich darüber hinaus weniger Zustimmung als in Brandenburg und Sachsen-Anhalt. Bei der Aussage, dass Probleme und Konflikte am besten gemeinsam mit Kolleg\*innen gelöst werden, bildete Sachsen ein weiteres Mal das Schlusslicht; die Befragten stimmten dort signifikant weniger zu als in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Berlin-Ost. Thüringen lag in der Zustimmung auch hier hinter Brandenburg zurück. Die Überzeugung,

Abbildung 3:

*Industrial citizenship* – Zustimmung zu den vier einzelnen Aussagen nach Bundesländern (Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5)



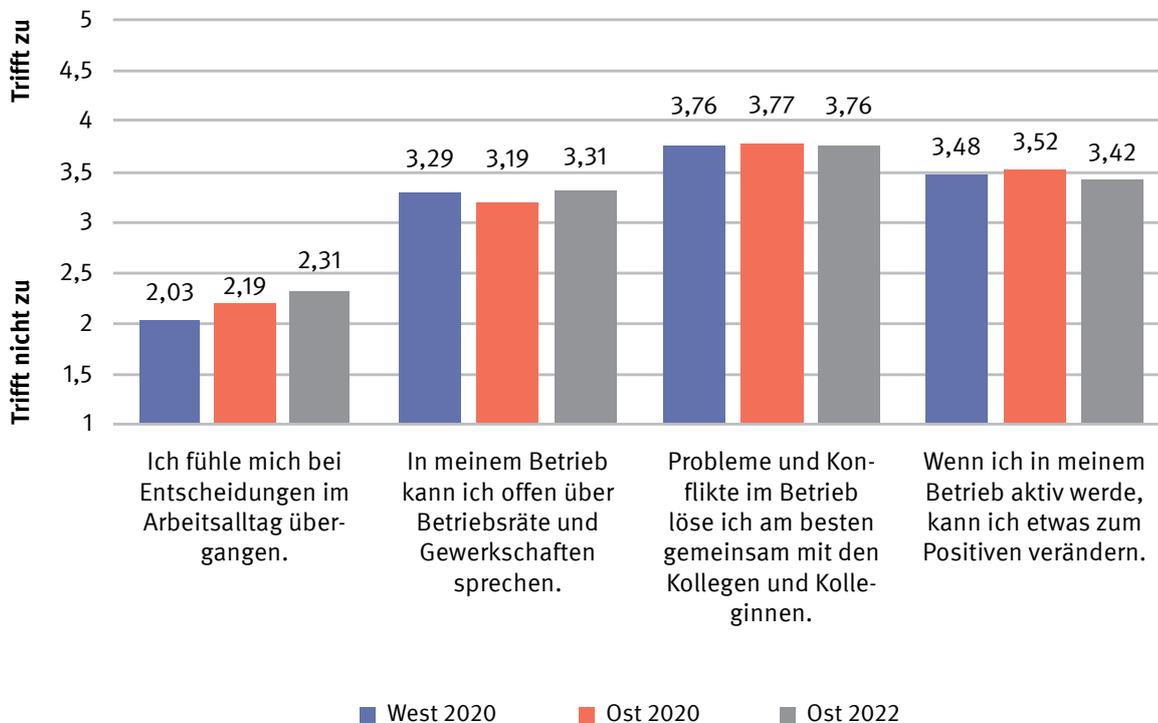
Quelle: Eigene Darstellung.

im Betrieb etwas zum Positiven verändern zu können, wurde schließlich ebenfalls in Sachsen in statistisch relevantem Maße weniger vertreten als in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Berlin-Ost und auch in Thüringen war die Zustimmung der Befragten zu dieser Aussage erneut geringer als in Brandenburg (und Berlin-Ost). Insgesamt ergibt sich beim Blick auf demokratische Erfahrungen in der Arbeitswelt Ostdeutschlands ein Nord-Süd-Gefälle mit dem Schlusslicht Sachsen, auch Thüringen fällt hinter die anderen ostdeutschen Bundesländer zurück.

Ziehen wir Daten aus unserer bundesweiten Repräsentativbefragung, der Leipziger Autoritarismus Studie 2020 (Kiess und Schmidt 2020), zum Vergleich heran, so zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen Ost und West sowie für den Osten zwischen 2020 und 2022 (Abbildung 4). Ostdeutsche fühlen sich im Jahr 2022 etwas häufiger übergangen bei Entscheidungen im Arbeitsalltag, davon abgesehen sind die Unterschiede aber marginal. Vor allem haben sich nach diesen Zahlen die am Arbeitsplatz gemachten Erfahrungen kurzfristig nicht verändert.

Abbildung 4:

*Industrial citizenship* – Zustimmung zu den vier einzelnen Aussagen in West (2020) sowie Ost (2020 und 2022) im Vergleich (Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5)



Quelle: Eigene Darstellung.

Blicken wir auf das berichtete Vorhandensein von Personal- bzw. Betriebsräten auf den Arbeitsstellen der Befragten (Tabelle 3), eine wichtige institutionelle Säule demokratischer Handlungsfähigkeit auf Betriebsebene, so ergeben sich im Vergleich zur *industrial citizenship* im Bundeslandvergleich andere Eindrücke. Die geringste Quote weisen hier Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin-Ost auf, während in Brandenburg gefolgt von Sachsen am häufigsten von einem Betriebs- bzw. Personalrat berichtet wird. Diese Unterschiede liegen vermutlich auch in den unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen der Bundesländer begründet. Je größer ein Betrieb, desto eher existiert auch ein Betriebsrat. Auch die Gewichtung von Branchen spielt hierbei eine große Rolle (Ellguth und

Kohaut 2022). Bundesländer mit eher kleinteiliger strukturierter und auf Dienstleistungen spezialisierter Wirtschaft weisen folglich weniger formal institutionalisierte Mitbestimmung auf. Auffällig ist auch, dass fast jede\*r zehnte Befragte über die Bundesländer hinweg nicht weiß, ob ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist. Insgesamt berichten in Ostdeutschland 45,9 Prozent der derzeit in Beschäftigung stehenden Befragten, dass in ihrem Betrieb ein Personal- oder Betriebsrat existiert. Diese Zahlen sind höher als die Daten des Betriebspanel des IAB zur Verbreitung von Betriebsräten – allerdings auch nur bedingt mit diesen zu vergleichen (ebd.), da dort die Systematik anders<sup>6</sup> und die vorliegende Studie auf die Wahrnehmung der Befragten angewiesen ist.

Tabelle 3:  
Vorhandensein von Betriebs- bzw. Personalräten in den Bundesländern

		Brandenburg	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Berlin Ost	Gesamt
		N = 303	N = 176	N = 567	N = 278	N = 249	N = 115	N = 1.688
<b>Gibt es auf Ihrer Arbeitsstelle einen Betriebs- oder Personalrat?</b>	Nein	37 %	51,7 %	42,3 %	46,8 %	52,6 %	52,2 %	45,3 %
	Ja	54,1%	39,8%	49,2%	43,9%	37,4%	40,9%	45,9%
	Weiß nicht	8,9%	8,52%	8,5%	9,4%	10%	7%	8,8%

Quelle: Eigene Darstellung. Abweichungen von 100 Prozent ergeben sich durch Rundungen.

6 Die Datenbasis des IAB beinhaltet privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigte, aber nicht die Landwirtschaft sowie Organisationen ohne Erwerbszweck. Vor allem aber werden dort Betriebe befragt, nicht Beschäftigte.

Gewerkschaften und die Mitgliedschaft in ihnen sind ebenfalls eine wichtige institutionelle Säule demokratischer Handlungsfähigkeit im Betrieb (und darüber hinaus), da sie unter anderem solidarisches Handeln organisieren können, das Machtungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital partiell ausgleichen und als demokratisch organisierte Organisationen selbst wiederum Erfahrungsräume eröffnen. Tabelle 4 gibt die Verteilung von Gewerkschaftsmitgliedern in unserer Stichprobe aufgeteilt nach Bundesland wieder. Die Quote ist über alle Länder hinweg niedrig und liegt zwischen sieben Prozent in Thüringen und zwölf Prozent in Sachsen. Interessanterweise nimmt Sachsen hier sogar den Spitzenplatz ein. Wieder dürften hierfür Branchenmerkmale, etwa die Rolle der traditionell gut organisierten Automobilindustrie in Sachsen, eine Rolle spielen.

Wie hängen nun institutionelle Faktoren der Mitbestimmung und erfahrene *industrial citizenship* zusammen? Die in Tabelle 5 berichteten Werte zeigen, dass Befragte, die von einem vorhandenen Betriebs- oder Personalrat oder eigener Gewerkschaftsmitgliedschaft berichten, insgesamt höhere Mittelwerte bei allen vier Aussagen zur *industrial citizenship* aufweisen. Besonders deutlich ist der Unterschied bei der Aussage „In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen“. Wenn also formale Institutionen der Mitbestimmung etabliert sind, normalisiert das auch die Verhältnisse im Betrieb. Aber auch ein positives Klima unter Kolleg\*innen steigt mit Vorhanden-

sein von Betriebs- und Personalräten sowie der Gewerkschaftsmitgliedschaft, während nur die letztere auch die Wahrnehmung individueller Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten erhöht (zweite Spalte von rechts). Aus anderen Untersuchungen wissen wir außerdem, dass Betriebsräte zur Jobzufriedenheit beitragen können, unter anderem weil sie Weiterbildungen absichern (DGB 2010; Bellmann u. a. 2019). In der letzten Spalte der Tabelle haben wir den Korrelationskoeffizienten (siehe Kapitel 4.2) zwischen *industrial citizenship* und Betriebs- bzw. Personalrat sowie Gewerkschaftsmitgliedschaft berechnet. Dieser Zusammenhang ist in beiden Fällen deutlich positiv. Insgesamt trägt also das Vorhandensein von Betriebsräten und Gewerkschaftsmitgliedschaft zu positiven Erfahrungen von Beteiligung, Solidarität und Anerkennung am Arbeitsplatz bei. Der Zusammenhang ist allerdings bei Weitem nicht eins zu eins, wie die Unterschiede zwischen den Bundesländern bei der Betriebsratsdichte einerseits und der *industrial citizenship*-Erfahrung andererseits zeigen. Es kommt also auf mehr an als „nur“ die Institutionalisierung von Mitbestimmung.

Im nächsten Schritt blicken wir auf mögliche Zusammenhänge von positiven *industrial citizenship*-Erfahrungen mit ausgewählten soziodemographischen Variablen (Tabelle 6). Unsere Daten zeigen positive Zusammenhänge zwischen *industrial citizenship* und Bildung sowie Einkommen. Mit höher qualifizierten und besser bezahlten Jobs werden offenbar auch die Arbeitsverhältnisse als demokratischer er-

Tabelle 4:  
Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Bundesländern

		Brandenburg	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Berlin Ost	Gesamt
		N = 544	N = 355	N = 912	N = 513	N = 470	N = 202	N = 2.996
<b>Sind Sie selbst Mitglied einer Gewerkschaft?</b>	Nein	90,3%	91%	88,1%	89,9%	93%	88,6%	89,9%
	Ja	9,7%	9%	12%	10,1%	7%	11,4%	10,1%

Quelle: Eigene Darstellung. Abweichungen von 100 Prozent ergeben sich durch Rundungen. Im Fragebogen wurde auch nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft von Haushaltsangehörigen gefragt. Hier interessieren uns aber nur die Befragten selbst, weshalb wir die Variable rekodiert haben und uns auf die Antwortkategorien ja und nein beschränken.

Tabelle 5:  
Zusammenhang von Gewerkschaftsmitgliedschaft/Vorhandensein von Betriebs- bzw. Personalrat und Zustimmung zu den *industrial citizenship*-Einzelaussagen

		Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.	In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.	Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	<b>Industrial citizenship gesamt</b>  (bivariater Zusammenhang)
<b>Vorhandensein von Betriebs- bzw. Personalräten</b>	Nein	61,1%	42%	64,8%	53,1%	r = .103***
	Ja	57,3%	58,1%	73,1%	52,7%	
<b>Gewerkschaftsmitgliedschaft</b>	Nein	57,9%	45,9%	66,5%	50%	r = .089***
	Ja	58,5%	63,6%	76,9%	61,6%	

Quelle: Eigene Darstellung. Dargestellt wird je Einzelitem zusammengefasst der Anteil der Befragten in Prozent, der den Einzelaussagen zur *industrial citizenship* „überwiegend“ und „voll und ganz“ zugestimmt hat. Für die letzte Spalte wurde der Mittelwert der Gesamtskala *industrial citizenship* mit dem Vorhandensein von Betriebs- und Personalräten sowie der Gewerkschaftsmitgliedschaft korreliert. \*\*\*: p < .001

fahren. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass mit höherer Bildung Arbeitsprozesse selbstständiger organisiert werden bzw. Jobs und Positionen erreicht werden, die ein selbstständigeres Arbeiten vorsehen. Eine zweite Möglichkeit ist eine bildungsbedingte höhere Wahrnehmung von Handlungsspielräumen, die dann auch genutzt werden. Im Vergleich der Altersgruppen zeigen sich ebenfalls Unterschiede, vor allem zwischen den älteren Befragten und den beiden jüngeren Gruppen. So fühlen sich Befragte ab 61 Jahren häufiger bei Entscheidungen im Arbeitsalltag

übergangen und sie können weniger offen über Gewerkschaften und Betriebsräte sprechen. Auch die Gestaltung und gemeinsame Problemlösung mit Kolleg\*innen werden weniger positiv wahrgenommen. Offenbar hat sich die Arbeitswelt im Generationenvergleich durchaus positiv gewandelt und wird von den jüngeren Beschäftigten als demokratischer wahrgenommen. Zwischen Männern und Frauen gibt es hingegen nur sehr geringe Unterschiede, ein „gender gap“ im Hinblick auf wahrgenommene *industrial citizenship* lässt sich nicht ablesen.

Tabelle 6:

Soziodemografische Merkmale und Zustimmung zu den *industrial citizenship*-Einzelaussagen

	Alter in Jahren			Abitur		Geschlecht		Haushaltseinkommen in Euro		
	16–30	31–60	ab 61	ohne	mit	Männlich	Weiblich	bis 1.250	1.250–2.500	ab 2.500
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.	15,8 %	13,5 %	10,3 %	15,8 %	8,6 %	13,8 %	13,4 %	18,6 %	18,4 %	10,4 %
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen.	46 %	49,8 %	39,9 %	43,1 %	60,7 %	50,3 %	46,6 %	36,7 %	40,8 %	53,7 %
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	65,5 %	69,7 %	56,6 %	65,1 %	74,7 %	66,6 %	68,9 %	56,6 %	62,8 %	71,9 %
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	51,5 %	52,9 %	41,1 %	46,7 %	63,4 %	52,3 %	51,1 %	43,4 %	44,9 %	55,8 %

Quelle: Eigene Darstellung. Dargestellt wird je Einzelitem zusammengefasst der Anteil der Befragten in Prozent, der den Einzelaussagen zur *industrial citizenship* „überwiegend“ und „voll und ganz“ zugestimmt hat.

Neben den soziodemografischen Variablen könnten nicht nur objektive sozioökonomische Variablen wie das Einkommen, sondern auch subjektive Wahrnehmungen der wirtschaftlichen Situation eine Rolle für die *industrial citizenship* spielen. Dort wo eine schwierige ökonomische Lage befürchtet wird, werden eventuell auch geringere Handlungsspielräume gesehen. Tabelle 7 sind entsprechende Ergebnisse zu entnehmen: Wenn die eigene wirtschaftliche Lage als schlecht wahrgenommen wird, mindert dies die Chancen auf erlebte Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz deutlich. Der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage in Deutschland und *in-*

*dustrial citizenship* ist deutlich weniger ausgeprägt, aber dennoch vorhanden. Je besser die Lage eingeschätzt wird, desto eher werden auch demokratische Handlungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz gesehen. Diese Ergebnisse korrespondieren mit den aus der Literatur bekannten und in Kapitel 2 diskutierten Ergebnisse gerade auch für ostdeutsche Erfahrungen in der Arbeitswelt: Ohnmachtsgefühle und die tiefen Täler der wirtschaftlichen Transformation führten zu Konformität im Betrieb und prägten das Bild des „Arbeitsspartaners“. Personen, die die (eigene) wirtschaftliche Situation (inzwischen) besser einschätzen, erfahren unseren Zahlen nach hingegen mehr Handlungsfähigkeit.

Tabelle 7:  
Wirtschaftliche Deprivation und Zustimmung zu den *industrial citizenship*-Einzelaussagen

	Eigene wirtschaftliche Lage			Wirtschaftliche Lage in Deutschland		
	(sehr) schlecht	Teils/teils	(sehr) gut	(sehr) schlecht	Teils/teils	(sehr) gut
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.	33,8 %	15,4 %	6,9 %	15,8 %	13,7 %	11,1 %
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen.	31 %	40,3 %	60,1 %	42,9 %	48,8 %	53,8 %
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	56,7 %	63 %	75,1 %	66,1 %	67,5 %	70,3 %
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	37,4 %	45 %	61,2 %	46,4 %	55 %	53,6 %

Quelle: Eigene Darstellung. Dargestellt wird je Einzelitem zusammengefasst der Anteil der Befragten in Prozent, der den Einzelaussagen zur *industrial citizenship* „überwiegend“ und „voll und ganz“ zugestimmt hat.

Insgesamt können die aufgezeigten Gruppenunterschiede ein Indikator dafür sein, dass die Ausbildung von *industrial citizenship* durch sozioökonomische Faktoren begünstigt wird und daher auch strukturell beeinflusst werden kann. Gleichzeitig ist erhöhter Handlungsbedarf im Niedriglohnsektor und bei geringqualifizierten Tätigkeiten angezeigt. Insbesondere individuell wahrgenommene, wirtschaftlich schwierige Situationen können den Druck auf die Handlungsmöglichkeiten im Betrieb erhöhen. Erfahrene demokratische Handlungsfähigkeit lässt sich also nicht losgelöst von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen herstellen. Da Gewerkschaftsmitgliedschaft und das Vorhandensein von Betriebsräten positiv mit *industrial citizenship* korreliert, könnte eine Stärkung dieser Institutionen ein mittelfristiger Ansatzpunkt für eine Verbesserung der demokratischen Erfahrungen in der Arbeitswelt darstellen. Auf den Zusammenhang von Gewerkschaftsmitgliedschaft und dem Vorhandensein von Betriebsräten einerseits und politischen Einstellungen andererseits gehen wir unten in einem Exkurs noch einmal gesondert ein.

#### **4.2 Zusammenhänge mit politischen Einstellungen**

Im folgenden Abschnitt gehen wir nun auf Zusammenhänge zwischen *industrial citizenship* und politischen Einstellungen ein. Im zweiten Kapitel haben wir argumentiert, dass Erfahrungen von Solidarität, Anerkennung und Mitbestimmung die Ausprägung demokratischer Haltungen fördert und gleichzeitig die Verbrei-

tung rechtsextremer Einstellung hemmt. Die demokratische Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt wirkt unseren Überlegungen zufolge als Schutzschild gegen das Gefühl von Fremdbestimmung und Kontrollverlust im Alltag, was durch Erfahrungen mit autoritärer Betriebsführung, Ungerechtigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und Hilflosigkeit gegenüber Marktprozessen ausgelöst oder verstärkt werden kann. Um diese Zusammenhänge darzustellen, nutzen wir Korrelationsmaße, die von 0 bis 1 reichen. Ein Merkmal X korreliert mit einem Merkmal Y bei einem Wert von 0 nicht. Bei einem Wert von 1 fallen sie immer zusammen. Beträgt die Korrelation beispielsweise zwischen Abitur (und nicht Abitur) und Geschlecht (der Einfachheit halber: männlich vs. weiblich)  $r = ,500$ , so ist die Wahrscheinlichkeit einer Frau Abitur zu haben 50 Prozent höher als bei Männern – was einen bemerkenswerten Zusammenhang darstellen würde. Läge die Korrelation bei 1 hätten in der fiktiven Stichprobe nur Frauen das Merkmal Abitur, alle Männer hätten kein Abitur. Die Darstellung mit Korrelationskoeffizienten ist daher sinnvoll, weil eine prozentuale Darstellung aller einzelnen Rechtsextremismuswerte (sechs Dimensionen à drei Fragen, also insgesamt 18 Fragen) für die einzelnen *industrial citizen*-Aussagen (vier Fragen) zu viel Platz einnehmen würde. Die Korrelation der Skalen hingegen bietet nicht nur einen besseren Überblick, sondern beruht auch auf einer über mehrere Items hinweg gemittelten und damit verlässlicheren Basis. Als signifikant werden Korrelationen dann bezeichnet (und mit \* markiert), wenn sich die Unterschiede mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht durch den Zufall

erklären lassen. Dies liegt an der Größe des Unterschieds, aber auch an der Stichprobengröße. Je deutlicher der Unterschied und je größer die Datenbasis, desto sicherer die Aussage.

Erwartungsgemäß finden wir eine aussagekräftige negative Korrelation ( $r = ,182^{***}$ ) zwischen *industrial citizenship* und der Gesamtskala Rechtsextremismus sowie mit deren einzelnen Subskalen (Tabelle 8). Das heißt, mit Erfahrungen von Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt sinkt die Zustimmung zu extrem rechten Aussagen. Augenfällig ist die stark negative Korrelation mit der Subdimension Ausländerfeindlichkeit ( $r = ,249^{***}$ ). Entlang unserer theoretischen Überlegungen heißt das, dass gerade die Abwertung von Menschen, die nicht zur Eigengruppe „der Deutschen“ gezählt werden, deutlich reduziert ist, wenn Menschen positive Erfahrungen am Arbeitsplatz machen. Umgekehrt ist auch der übersteigerte Nationalismus und die Überbewertung der Eigengruppe (Chauvinismus) negativ korreliert mit *industrial citizenship*<sup>7</sup>. Menschen, die demokratische Erfahrungen am Arbeitsplatz machen, wünschen sich auch seltener diktatorische und antidemokratische Elemente (Zustimmung zur Dimension rechtsautoritäre Diktatur). Folgen wir unserer Argumentation, so sind sie aufbauend auf ihren

positiven Erfahrungen pluralistischer und demokratischer eingestellt. Der Zusammenhang von *industrial citizenship* und der Dimension Verharmlosung des Nationalsozialismus ist mit  $r = ,079^{***}$  schwächer als im Falle der anderen Dimensionen, aber immer noch eindeutig signifikant.

In unserer Erhebung haben wir neben der ‚klassischen‘ rechtsextremen Einstellung in ihren sechs Dimensionen auch den Autoritarismus, die Muslimfeindschaft und weitere Formen des Antisemitismus aufgenommen (siehe Kapitel 3.2). Vor allem Muslimfeindlichkeit korreliert stark mit den Erfahrungen in der Arbeitswelt ( $r = ,279^{***}$ ), je positiver Demokratie am Arbeitsplatz erlebt wird, desto weniger äußern sich Befragte abwertend gegenüber Muslima und Muslimen. Dieser Befund lässt sich ähnlich interpretieren, wie jener zur Ausländerfeindlichkeit: *industrial citizenship* reduziert das Bedürfnis, eine Fremdgruppe abzuwerten. Der Zusammenhang mit israelbezogenem und dem auf eine Schuldabwehr deutende Form des Antisemitismus ist zwar etwas schwächer, aber ebenfalls signifikant. Der moderne Antisemitismus baut grundsätzlich nicht auf realen Erfahrungen mit Jüdinnen und Juden auf, das „Gerücht über die Juden“ (Adorno, 1964)

---

7 In unserer gesamtdeutschen Untersuchung (Kiess und Schmidt 2020) war dieser Zusammenhang nur schwach ausgeprägt. Eventuell lässt sich hier ein Unterschied zwischen Ostdeutschland und Gesamt- bzw. Westdeutschland ausmachen. In Ostdeutschland ist der Chauvinismus insgesamt weiter verbreitet, vermutlich auch als Reaktion auf die Ohnmachtserfahrungen vieler in der Arbeitswelt. Dort wo in der Arbeitswelt aber gute Erfahrungen gemacht werden, ist auch der Chauvinismus schwächer ausgeprägt. In Westdeutschland hingegen scheinen positive *industrial citizenship*-Erfahrungen kaum gegen nationalistische Einstellungen zu wirken, was als Hinweis auf einen hier vorherrschenden Standortnationalismus im Sinne der Privilegiensicherung verstanden werden kann.

dient vielmehr als ressentimentbehaftetes, vereinfachtes Erklärungsbild der modernen Gesellschaft (Kiess u. a. 2020). Offenbar können positive Erfahrungen in der Arbeitswelt dem etwas entgegensetzen, aber weniger, als bei anderen Dimensionen antidemokratischer Einstellung. Schließlich beobachten wir einen substantiellen negativen Zusammenhang zwischen *industrial citizenship* und Autoritarismus. Hier lässt sich aus theoretischen Gründen vermuten

(wenn auch nicht empirisch nachweisen), dass die Kausalität keine Einbahnstraße ist: negative Erlebnisse in der Arbeitswelt tragen als lebenslange Sozialisation zur Verfestigung autoritärer Persönlichkeitseigenschaften bei. Gleichzeitig könnte eine charakterliche Disposition zu sozialer Konformität, zum Beispiel durch die Verhinderung der Entwicklung von Autonomie, positiven Erfahrungen von *industrial citizenship* entgegenwirken.

Tabelle 8:

Zusammenhang zwischen *industrial citizenship* und rechtsextremer bzw. antidemokratischer Einstellung

Antidemokratische Einstellungsdimension	<i>Industrial citizenship</i>
Befürwortung einer rechtsautoritären Diktatur	-,155***
Chauvinismus	-,162***
Ausländerfeindlichkeit	-,249***
(Tradiertes) Antisemitismus	-,136***
Sozialdarwinismus	-,107***
Verharmlosung des Nationalsozialismus	-,079***
Rechtsextreme Einstellung (Gesamtskala)	-,182***
Muslimfeindlichkeit	-,279***
Schuldabwehrantisemitismus	-,095***
Israelbezogener Antisemitismus	-,068**
Autoritarismus	-,178***

Quelle: Eigene Darstellung. \*\*\*:  $p < .001$

Zum besseren Verständnis bietet Tabelle 9 noch einmal eine separate Darstellung für die der Dimension Ausländerfeindlichkeit zugeordnete Aussage „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ und *industrial citizenship* in Prozentwerten. Die Befragten, welche die ausländerfeindliche Aussage ablehnen, zeigen ein deutlich höheres Handlungsfähigkeitserleben in der Arbeitswelt, als diejenigen, welche der ausländerfeindlichen Aussage zustimmen. Zum Beispiel ist der Anteil der Personen, die von einem offenen Klima für Gewerkschaften und Betriebsräte berichten (Zei-

le 3) bei der Antwortmöglichkeit „lehne voll und ganz ab“ mit 60,3 Prozent doppelt so hoch wie bei der Kategorie „stimme voll und ganz zu“.

Die in Tabelle 10 zusammengefassten Korrelationen zwischen *industrial citizenship* und Demokratiezufriedenheit verdeutlichen, dass Erfahrungen von Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt nicht nur zur Reduzierung rechtsextremer Einstellungen beitragen können, sondern auch mit einem positivem Demokratieverständnis sowie weniger ausgeprägten Gefühlen politischer Deprivation

Tabelle 9:  
*Industrial citizenship* und Zustimmung zur Aussage „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“

	<b>Lehne voll und ganz ab</b>	<b>Lehne überwiegend ab</b>	<b>Stimme teils zu, lehne teils ab</b>	<b>Stimme überwiegend zu</b>	<b>Stimme voll und ganz zu</b>
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergegangen.	5,9%	8,3%	11%	16,2%	25,4%
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen.	60,3%	57,9%	52,8%	42,1%	30%
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	75,4%	75,8%	68,4%	63,3%	58,8%
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	65,3%	62,8%	51,7%	45,1%	37,5%

Quelle: Eigene Darstellung. Dargestellt wird je Einzelitem zusammengefasst der Anteil der Befragten in Prozent, der den Einzelaussagen zur *industrial citizenship* (IC) „überwiegend“ und „voll und ganz“ zugestimmt hat.

einhergehen. Gerade die politische Deprivation ist ein Problemanzeiger für die politische Kultur und in Deutschland in den letzten Jahren angestiegen (Decker u. a. 2022b, 66 f.). Dabei geht es, so lassen es unsere Ergebnisse hier vermuten, nicht nur um die allgemeine Politik und Frust über Entscheidungen auf der Bundesebene, sondern auch um die Erfahrungen im Alltag, etwa im vorpolitischen Raum des Betriebes. Wenn Demokratie hingegen auch hinter dem Werkstor erfahrbar ist, wirkt sich das auf das politische Deprivationserleben insgesamt aus.

Um den wichtigen Zusammenhang zwischen Arbeitswelterfahrungen und politischer Deprivation herauszustellen, bietet Tabelle 11 einen Überblick der Zustimmung zur Aussage „Ich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren“ für die Befragten mit positiv ausgeprägter *industrial citizenship*. Hier zeigt sich: Das Handlungsfähigkeitserleben in der politischen und in der betrieblichen Arena hängen zusammen. Unter den Befragten, welche der Aussage „Ich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren“ voll und ganz zustimmen (Spalte ganz rechts), ist der Anteil an positivem Beteiligungserleben im

Tabelle 10:

Zusammenhang zwischen *industrial citizenship* und Einstellungen zu Demokratie und Politik

		<i>Industrial citizenship</i>
<b>Demokratiezufriedenheit</b>	Demokratie als Idee	,164***
	Demokratie wie in Verfassung festgelegt	,094***
	Demokratie wie in Deutschland umgesetzt	,155***
<b>Politische Deprivation</b>	Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die Regierung tut	-,249***
	Ich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren	-,199***

Quelle: Eigene Darstellung. \*\*\*:  $p < .001$

Betrieb deutlich geringer als bei jenen, welche die Aussage voll und ganz ablehnen (Spalte ganz links).

Um zu prüfen, ob *industrial citizenship* auch dann noch statistische Relevanz für die Erklärung von rechtsextremen Einstellungen besitzt, wenn die (möglichen) Einflüsse anderer Variablen herausgerechnet werden, haben wir eine hierarchische multiple Regression durchgeführt (Tabelle 12). Das multivariate statistische Verfahren der Regressionsanalyse dient dazu, eine zu erklärende Variable, in unserem Fall rechtsextreme Einstellung, durch verschiedene andere Variablen („Prädiktoren“) vorherzusagen. Je größer die standardisierten Regressionskoeffi-

zienten in der Tabelle, desto stärker ist der Einfluss. Wie zuvor gibt das Signifikanzniveau auch hier an, ob der gefundene Zusammenhang einen tatsächlichen Einfluss wiedergibt oder auf statistischem Zufall beruht. Vor allem interessiert uns der Einfluss von *industrial citizenship*. Entsprechend kontrollieren wir schrittweise für verschiedene soziodemographische Variablen wie Alter, Geschlecht, Bildung, Migrationshintergrund, Haushaltseinkommen oder Wohnortgröße. Denn theoretisch wäre es denkbar, dass unter den hier befragten Lohnabhängigen die positive Erfahrungen mit *industrial citizenship* gemacht haben beispielsweise viele Menschen mit Migrationshintergrund vertreten sind. Würde dies in den statistischen Berechnungen nicht

Tabelle 11:  
*Industrial citizenship* und Zustimmung zur Aussage „Ich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren“

	<b>Lehne voll und ganz ab</b>	<b>Lehne überwiegend ab</b>	<b>Stimme überwiegend zu</b>	<b>Stimme voll und ganz zu</b>
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen.	5,7%	8,8%	14,2%	21%
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen.	67,3%	55,3%	45,8%	36,9%
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen.	86,1%	71,1%	62,3%	64,5%
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.	73,8%	57,9%	47,1%	42,3%

Quelle: Eigene Darstellung. Dargestellt wird je Einzelitem zusammengefasst der Anteil der Befragten in Prozent, der den Einzelaussagen zur *industrial citizenship* „überwiegend“ und „voll und ganz“ zugestimmt hat.

berücksichtigt, könnte die konstatierte niedrigere rechtsextreme Einstellung im Migrationshintergrund der Menschen begründet liegen, nicht in ihren Partizipationserfahrungen im Betrieb. Durch eine Hinzunahme der Variable wird diese ‚Verwechslung‘ ausgeschlossen. In einem weiteren Schritt nehmen wir anschließend auch Angaben zum Vorhandensein eines Personal- oder Betriebsrats sowie die Gewerkschaftsmitgliedschaft, zur individuellen und kollektiven Deprivation sowie den Autoritarismus in das Modell auf. Die Variablen wurden schrittweise in das Modell eingeführt, sodass ersichtlich wird, unter welchen Bedingungen *industrial citizenship* eine relevante Einflussgröße bleibt. Durch das hinzuziehen weiterer Variablen verringert sich die Fallzahl (siehe letzte Zeile) jeweils leicht, da Fehlwerte zum Ausschluss der Fälle führen.

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass *industrial citizenship* auch unter Berücksichtigung einer Reihe von Kontrollvariablen einen signifikanten Einfluss auf die Ausprägung rechtsextremer Einstellung behält, wobei dieser Einfluss erwartungsgemäß etwas zurückgeht, je mehr weitere Variablen aufgenommen werden (Schritte 1 bis 5). Die Hinzunahme der Variablen Bildung (Schritt 3) sowie der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage Deutschlands (Schritt 5) bereinigen aber nicht nur den Einfluss von *industrial citizenship* teilweise. Die Kombination der verschiedenen Variablen erhöht auch die Erklärungskraft des Modells (siehe den  $R^2$ -Wert in der vorletzten Zeile): Erklärt das Modell im Schritt 1 nur drei Prozent der festgestellten Varianz in der rechtsextremen Einstellung zwi-

schen Personen mit und ohne Erfahrungen von *industrial citizenship*, so sind es im fünften Modell – unter Hinzunahme weiterer Variablen – bereits 23 Prozent. Dass *industrial citizenship* unter Berücksichtigung all dieser Kontrollen weiterhin signifikanten Einfluss auf die rechtsextreme Einstellung hat, ist ein starker Beleg für unsere theoretischen Ausgangsüberlegungen. In Schritt 6 haben wir auch den Autoritarismus mit in das Modell aufgenommen. Dies erhöht die Erklärungskraft noch einmal deutlich und 53 Prozent der Varianz können durch die nun im Modell enthaltenen Variablen erklärt werden. Der sehr starke Zusammenhang zwischen Autoritarismus und rechtsextremer Einstellung führt jedoch dazu, dass andere Variablen wie *industrial citizenship* kaum noch ins Gewicht fallen. Selbst der große Einfluss der Bildung geht deutlich zurück. Unter anderem Autoritarismus und Bildung sowie Autoritarismus und *industrial citizenship* weisen (teilweise) eine gemeinsame Varianz auf, korrelieren also für sich genommen schon miteinander: Sind (jeweils) beide Variablen im Modell enthalten verlieren *industrial citizenship* und Bildung ihren Einfluss. Auffallend ist zudem der hohe Stellenwert, den die allgemeine wirtschaftliche Lage in Deutschland hat. Die wahrgenommene Bedrohung des „Wirtschaftsstandorts Deutschlands“ hat im Modell 5 die größte Erklärungskraft für rechtsextreme Einstellungen. Und auch wenn Autoritarismus als Erklärungsfaktor hinzutritt, bleibt es der zweitstärkste Einflussfaktor. Wir vermuten, dass diese extreme Bedrohungswahrnehmung nicht nur die Furcht vor realen Konsequenzen eines ökonomischen Abschwungs ausdrückt, sondern auch

darauf verweist, dass die nationale Wirtschaft in Deutschland eine idealisierte Größe ist, die eine stabilisierende Funktion für die Identität der Einzelnen hat. Im deutschen „Wachstumsfetischis-

mus“ (Wehler 2008, 48) kann man entsprechend auch eine Form von Nachleben der NS-Ideologie „Deutscher Arbeit“ im Sinne eines sekundären Autoritarismus vermuten (Decker 2016).

Tabelle 12:

Hierarchisch aufgebautes Regressionsmodell zum Zusammenhang von *industrial citizenship* und rechtsextremer Einstellung

	Rechtsextremismus					
	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 3	Schritt 4	Schritt 5	Schritt 6
<b><i>Industrial citizenship</i></b>	-,182***	-,167***	-,127***	-,105***	-,100***	-,021
<b>Alter</b>		,083**	,062**	,059*	,035	-,003
<b>Geschlecht</b>		-,054*	-,056*	-,060*	-,070**	-,041
<b>Migrationshintergrund</b>		-,074**	-,061*	-,064*	-,040	-,011
<b>Haushaltseinkommen</b>		-,070**	-,028	-,031	-,009	-,006
<b>Wohnortgröße</b>		-,042	-,028	-,032	-,030	-,007
<b>Bildung</b>			-,268***	-,256***	-,201***	-,093***
<b>Gewerkschaftsmitgliedschaft</b>				-,077**	-,061*	-,005
<b>Betriebsrat</b>				-,055*	-,056*	-,057**
<b>Wirtschaftliche Lage Deutschlands</b>					,304***	,155***
<b>Eigene wirtschaftliche Lage</b>					,065*	,080***
<b>Autoritarismus</b>						,599***
<b>R<sup>2</sup></b>	,03***	,05***	,11***	,12***	,23***	,53***
<b>Anzahl Befragte</b>	1.643	1.609	1.603	1.462	1.456	1.443

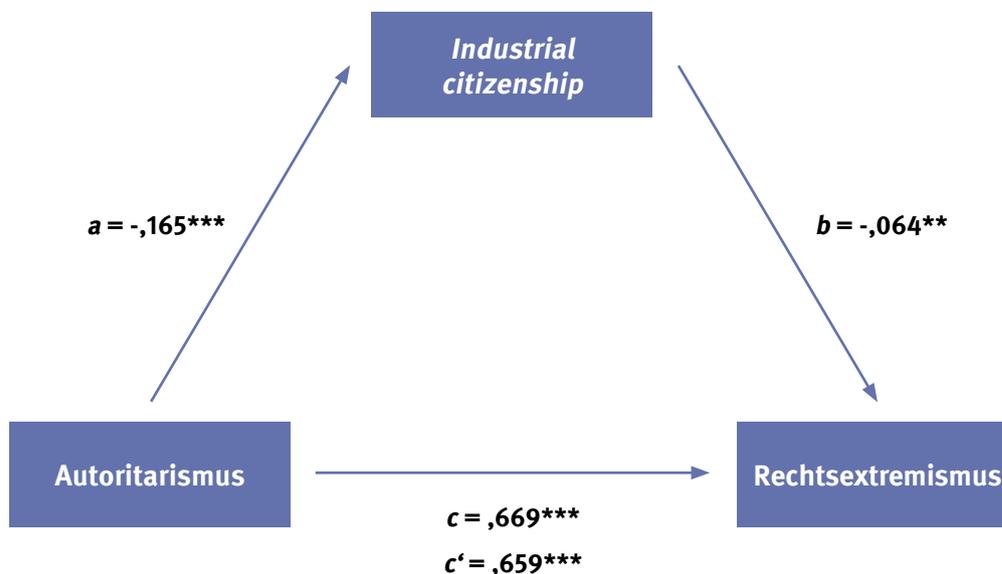
Quelle: Eigene Darstellung. \*\*\* p < .001; \*\* p < .01; \* p < .05

Um das Verhältnis von Autoritarismus und *industrial citizenship* genauer zu ergründen, haben wir in einem letzten Untersuchungsschritt eine Mediationsanalyse (Heyes 2018) durchgeführt. So wird überprüft, ob der Effekt von Autoritarismus auf Rechtsextremismus von *industrial citizenship* mediiert, das heißt vermittelt, wird. Die Berechnungen ergaben einen kleinen, aber signifikanten indirekten Effekt<sup>8</sup>. Die in Abbildung 5 abgebildeten Effekte – Autoritarismus erhöht rechtsextreme Einstellung deutlich und wirkt gleichzeitig negativ auf *industrial citizenship*-Erfahrungen, wobei *industrial citizenship* ihrerseits rechtsex-

treme Einstellung verringert – lassen sich wie folgt zusammenfassen: Autoritarismus begünstigt die Entstehung von rechtsextremem Einstellung nicht nur über seinen direkten Einfluss, sondern auch, indem er der Wahrnehmung von *industrial citizenship* entgegenwirkt. Auch wenn also objektiv die Bedingungen im Betrieb hinsichtlich demokratischer Beteiligungsmöglichkeiten, Solidarität unter den Kolleg\*innen usw. gut sind, sehen das autoritär Eingestellte tendenziell nicht so. Was bereits in der Gesellschaft an autoritärer Persönlichkeit geformt ist, kann dann auch nicht gänzlich im Betrieb verändert werden.

Abbildung 5:

Vermittlung des Effekts von Autoritarismus auf die rechtsextreme Einstellung durch *industrial citizenship*



Quelle: Eigene Darstellung. \*\*\*  $p < .001$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$

8 Die entsprechenden statistischen Werte lauten  $ab = ,0105$ , 95%-KI[.0036, .0195].

**Exkurs: Gewerkschaftsmitgliedschaft, Betriebsräte und politische Einstellungen**

In einem kleinen Exkurs wollen wir hier noch einmal gesondert auf die Auswirkungen der Gewerkschaftsmitgliedschaft und des Vorhandenseins eines Betriebs- oder Personalrats auf politische Einstellungen eingehen. Wie der Regressionstabelle oben zu entnehmen ist, sind die Effekte dieser beiden institutionellen Variablen auf rechtsextreme Einstellung niedriger als jene der gemachten Erfahrungen von *industrial citizenship* und nur schwach signifikant. Dennoch hat zum Beispiel das Vorhandensein eines Betriebsrates einen (kleinen) Einfluss auf demokratische Einstellungen und sollte nicht vernachlässigt werden, auch weil Betriebsräte und Gewerkschaftsmitgliedschaft wiederum – wie in Abschnitt 4.1 gezeigt – *industrial citizenship*-Erfahrungen stärken.

Setzt man das berichtete Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrates mit der rechtsextremen Einstellung in Beziehung, so zeigt sich ein stark negativer Zusammenhang mit der Zustimmung zu einer rechtsautoritären Diktatur (Tabelle 13). Ansonsten sind die Zusammenhänge schon ohne die Berücksichtigung von Kontrollvariablen schwächer ausgeprägt, im Falle des tradierten Antisemitismus nicht und im Falle der Ausländerfeindlichkeit nur schwach signifikant. Für den Chauvinismus, den Sozialdarwinismus sowie die Verharmlosung des Nationalsozialismus sind die Effekte aber eindeutig signifikant, das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrates wirkt offenbar gegen diese Ausprägungen rechtsextremer Einstellung.

Schließlich sind in der letzten Spalte der Tabelle 13 die Zusammenhangsmaße (Korrelationskoeffizienten) zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und rechtsextremer Einstellung abgebildet. Im Vergleich zu den Korrelationen mit *industrial citizenship* sind die Koeffizienten ebenfalls kleiner (und für die Verharmlosung des Nationalsozialismus nicht signifikant). Von dieser Dimension abgesehen geht aber auch die Gewerkschaftsmitgliedschaft mit geringeren Werten auf der Rechtsextremismusskala einher (zur Einschränkung durch verschiedene Kontrollvariablen siehe die Regressionstabelle oben). Dieser Befund ist nicht selbstverständlich, immer wieder haben Studien ähnlich hohe Rechtsextremismus-Werte im Vergleich zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern aufgezeigt. Dies lässt sich damit begründen, dass Gewerkschaften einen Spiegel der Gesellschaft darstellen, auch weil die DGB-Gewerkschaften in den unterschiedlichen Branchen sehr unterschiedliche Milieus von Angestellten über Arbeiter\*innen, Lehrer\*innen und Polizeibeamt\*innen bis hin zu Hoch- und Geringqualifizierten organisieren. Darüber hinaus fragen wir in unserer Studie nicht nach der Art der Gewerkschaft, sodass neben DGB-Mitgliedschaften auch Mitgliedschaften im Beamtenbund und weiteren Organisationen angegeben werden. Zum Selbstverständnis der Gewerkschaften in Deutschland gehört es jedoch, insbesondere nach der Geschichte der eigenen Verfolgung im Nationalsozialismus explizit antifaschistische Positionen zu vertreten. Entsprechend werden sie von rechtsextremen Kampagnen immer wieder angefeindet. Wir vermuten, dass die politische Positionierung von Gewerkschaften (langfristig) durchaus eine sozialisierende Wirkung auf die

Mitglieder haben kann. Dies müsste aber mit Langzeitstudien näher untersucht werden (siehe aber bereits Hentges u. a. 2003).

Abseits der ‚klassischen‘ rechtsextremen Einstellungen zeigt sich für die Muslimfeindschaft ein deutlicher Zusammenhang zum Vorhandensein eines Betriebsrats: Ist ein solcher vorhanden, sinkt die Bereitschaft Menschen aufgrund ihres muslimischen Glaubens abzuwerten deutlich. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft zeitigt keinen

solchen Effekt. Darüber hinaus gibt es ebenfalls keinen Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Betriebsrat und den beiden zusätzlich gemessenen Ausprägungsformen des modernen Antisemitismus. Bereits in unserer Untersuchung oben zur *industrial citizenship* waren diese weniger sozial geächteten Formen des Antisemitismus (im Vergleich zum tradierten Antisemitismus, der direkt auf Jüdinnen und Juden bezogen ist) weniger abhängig von Erfahrungen in der Arbeitswelt.

Tabelle 13:

Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft/Vorhandensein von Betriebs- oder Personalrat und rechtsextremer bzw. antidemokratischer Einstellung

	Betriebs- oder Personalrat vorhanden	Gewerkschaftsmitgliedschaft vorhanden
Befürwortung einer rechtsautoritären Diktatur	-,149***	-,077***
Chauvinismus	-,099***	-,073***
Ausländerfeindlichkeit	-,066*	-,087***
(Tradierter) Antisemitismus	-,038	-,064***
Sozialdarwinismus	-,089***	-,077***
Verharmlosung des Nationalsozialismus	-,090***	-,019
Rechtsextreme Einstellung (Gesamtskala)	-,105***	-,079***
Muslimfeindlichkeit	-,087***	-,033
Schuldbezogener Antisemitismus	,018	-,021
Israelbezogener Antisemitismus	-,030	-,007
Autoritarismus	-,047	-,099***

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 14:

Verbreitung von Betriebsräten und Gewerkschaftsmitgliedschaft unter den Befürworter\*innen und Gegner\*innen der Aussage „Was Deutschland jetzt braucht, ist eine einzige starke Partei, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert“

		Lehne voll und ganz ab	Lehne überwiegend ab	Stimme teils zu, lehne teils ab	Stimme überwiegend zu	Stimme voll und ganz zu
<b>Vorhandensein von Betriebs- bzw. Personalräten</b>	Nein	43,6 %	50,2 %	54,8 %	50 %	55,9 %
	Ja	56,4 %	49,8 %	45,2 %	50 %	44,1 %
<b>Gewerkschaftsmitgliedschaft</b>	Nein	86,6 %	89,3 %	90,3 %	94,1 %	94,1 %
	Ja	13,5 %	10,7 %	9,7 %	5,9 %	5,8 %

Quelle: Eigene Darstellung. Abweichungen von 100 Prozent ergeben sich durch Rundungen.

Tabelle 14 bietet eine vereinfachte Darstellung des Zusammenhangs zwischen dem berichteten Vorhandensein kollektiver Formen der Interessenvertretung und der Aussage „Was Deutschland jetzt braucht, ist eine einzige starke Partei, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert“. Mit höherer Zustimmung wird der Anteil der Befragten, die angeben Gewerkschaftsmitglied zu sein oder einen Personal- bzw. Betriebsrat auf der Arbeitsstelle zu haben, geringer.

Insgesamt lässt sich aus den hier berichteten Ergebnissen schließen, dass die Schutzwirkung der Mitbestimmung gegen antidemokratische Einstellungen erst dann richtig greift, wenn sich institutionelle Arrangements auch in konkretes Handlungsfähigkeitserleben im Betrieb übersetzen. Das Vorhandensein von Betriebs- und Personalräten oder eine Gewerkschaftsmitgliedschaft alleine reichen nicht aus, auch wenn sie eine minimal demokratisierende Wirkung entfalten.

## 5 Zusammenfassung und Diskussion

In diesem Arbeitsheft sind wir der Frage nachgegangen, inwiefern positive Erfahrungen von Anerkennung, Mitbestimmung und Solidarität im Arbeitsleben – zusammengefasst als die Erfahrung von *industrial citizenship* – möglicherweise die Verbreitung rechtsextremer Einstellung in den ostdeutschen Bundesländern einschränken könnte. Um diese Frage zu beantworten, sind wir nach einigen theoretischen Überlegungen in mehreren Analyseschritten vorgegangen. Zunächst haben wir zeigen können, dass positive Erfahrungen von Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt in Sachsen und Thüringen etwas weniger verbreitet sind als in den anderen ostdeutschen Bundesländern. Allerdings sind in Sachsen wiederum Betriebs- und Personalräte als institutionalisierte Formen von *industrial citizenship* stärker vertreten. Beide Faktoren – institutionelle Voraussetzungen wie Gewerkschaftsmitgliedschaft und Personal- bzw. Betriebsräte sowie subjektiv erfahrene Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz – gehen miteinander einher: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad sowie die Existenz von Betriebs- und Personalräten sind förderlich für die erfahrene *industrial citizenship*. Allerdings können weitere Aspekte auf Betriebs- oder Länderebene wie eine gewerkschaftsfeindliche oder auch politikverdrossene Stimmung in die Erfahrungen am Arbeitsplatz hineinspielen – und, wie in Sachsen, die positiven Effekte der Institutionen ‚überkompensie-

ren‘. Somit sind Betriebsräte und Gewerkschaften ein erster Schritt, aber kein Garant für demokratische Erfahrungen, wie unsere Analysen gezeigt haben. Es kommt immer darauf an, wie die rechtlich-institutionellen Möglichkeiten im Betrieb mit Leben gefüllt werden.

Zu diesen Ergebnissen passt, dass in Wissenschaft und Forschung die Diskussion über die Rolle der (institutionellen) Mitbestimmung widersprüchlich ist: Er schwankt zwischen einerseits der Hoffnung, sie könne im Kampf gegen die rechtsextreme Konjunktur eine Schlüsselrolle einnehmen und andererseits der Kritik, sie trage in ihrer gegenwärtigen, oft wenig partizipativen Praxis selbst dazu bei, den arbeitsweltlichen Nährboden für rechtsextreme Orientierungen zu bereiten. Dass unsere Ergebnisse eine positive Wirkung von Institutionen und Erfahrungen der Mitbestimmung auf die politischen Einstellungen zeigen – in der Gesamtschau und abstrakt für eine repräsentative Stichprobe (das heißt nicht für einzelne Betriebe, wo dies anders sein mag) – steht dieser Kritik zunächst entgegen. Andere Untersuchungen haben allerdings darauf hingewiesen, dass Gewerkschaften und Betriebsräte mitunter selbst als „Teil des betrieblichen Establishments“ wahrgenommen werden (Sauer und Detje, 2019, S. 166). Die mitbestimmungsfeindliche Stimmung in der Arbeitswelt geht dann nicht nur von den Unternehmensfüh-

rungen aus, sondern ist auch in der Belegschaft verbreitet. Ob es einen Betriebsrat gibt, ist dann zweitrangig – und auch in unserer Analyse war der Einfluss der Mitbestimmungserfahrung immer wichtiger als die reine Existenz eines Betriebsrates –, demokratische Erfahrungen in der Arbeitswelt sind damit nicht automatisch abgesichert. Zumal die große subjektive Bedeutung, welche die allgemeine wirtschaftliche Lage auch auf Kosten der eigenen Beteiligungsmöglichkeit hat, eine deutliche Limitierung von Demokratisierungsprozessen in Unternehmen darstellt. Hier ist im Sinne einer Mentalitätsgeschichte auch ein ideologisches Einfallstor für extrem rechte Akteure zu sehen (Lohl und Moré 2014). Extrem Rechte können sich in solchen Situationen als die „echte innerbetriebliche Opposition“ positionieren und für die Wut, Frustration und Wünsche der Beschäftigten ein Ventil bieten, während sie diese mit völkisch-identitären Deutungsmustern verknüpfen (Dörre u. a. 2018, S. 75 ff.; Hilmer u. a. 2017, S. 19 ff.; Decker 2019). Trotzdem und gerade deswegen gilt es, hiergegen eine beteiligungs-, konflikt- und mobilisierungsorientierte Mitbestimmungskultur zu setzen. Durch die Erfahrungen von Solidarität, (kollektiver) Wirksamkeit und politischer Gestaltung kann dem arbeitsweltlichen Ohnmachtserleben und seinen regressiven Bearbeitungsformen entgegengewirkt werden (Hilmer u. a. 2017; Sauer und Detje, 2019, S. 50).

Die weiteren Ergebnisse unseres hier vorliegenden Arbeitspapiers bestätigen diese Perspektive und auch unsere vorangegangene Untersuchung mit einer bundesweiten Repräsentativbefragung

(Kiess und Schmidt 2020) zeigt: Positiv erlebte *industrial citizenship* verringert die Zustimmung zu rechtsextremen Aussagen deutlich und stärkt umgekehrt demokratische Einstellungen. Dieser Zusammenhang bleibt auch unter Berücksichtigung einer Reihe von Kontrollvariablen bestehen. Erst wenn wir den Autoritarismus in die Analyse aufnehmen, wird die Beziehung zwischen *industrial citizenship* und rechtsextremer Einstellung insignifikant. Dieser Befund ist ob des starken Zusammenhangs von Autoritarismus und rechtsextremer Einstellung einerseits erwartbar. Andererseits stellen sich hier Anschlussfragen, denen die Forschung weiter nachgehen sollte. So ist zu vermuten, dass eine bereits erworbene autoritäre Einstellung durch negative Erfahrungen in der Arbeitswelt verfestigt wird, sich aber auch durch positive Erfahrungen nur langsam auflösen lässt. Autoritarismus könnte allerdings auch positive Erfahrungen im Vorhinein verhindern, indem autoritär Eingestellte zum Beispiel wenig Interesse an einem solidarischen Miteinander im Betrieb zeigen. Dafür gibt der von uns untersuchte Mediationseffekt erste Hinweise: Autoritarismus begünstigt die Entstehung rechtsextremer Einstellung nicht nur direkt, sondern auch indirekt, indem er der Erfahrung von *industrial citizenship* entgegenwirkt. Anders gesagt: Eine durch Sozialisation und Gesellschaft geformte autoritäre Persönlichkeit kann allein durch Handlungsfähigkeitserfahrungen im Betrieb nicht verändert werden. Sie hängt mit einer autoritären Dynamik in der Gesellschaft zusammen, in der sich die scheinbar allgemeinen Interessen (der deutschen Wirtschaft) immer noch legitim auf Kosten der Einzelnen durchsetzen dürfen –

selbst aus Sicht der Betroffenen. Diesen Interpretationsangeboten sollte die Forschung auch im Sinne praxisnaher Handlungsempfehlungen nachgehen.

Unsere Ergebnisse sind vor allem, aber nicht nur für die ostdeutschen Bundesländer relevant. Die Wahlerfolge der AfD und die Verankerung dieses und weiterer extrem rechter Akteure in vielen Regionen zeigt die Gefahr einer rechten Hegemonie insbesondere im ländlichen Raum auf. Die Mobilisierungserfolge im Zuge der Proteste gegen die staatlichen Corona-Maßnahmen, aber auch zuvor (und derzeit wieder in zunehmendem Maße) gegen Geflüchtetenunterkünfte (Stichwort PEGIDA) sind warnende Beispiele. Solche Entwicklungen sind nicht von heute auf morgen gekommen und ebenfalls nicht kurzfristig zurückzudrehen. Beachtet werden sollte bei der Suche nach Gegenstrategien jedoch die hohe politische Deprivation, die in Ostdeutschland deutlich weiter verbreitet ist als im Westen und die ebenfalls höheren Werte der Ausländerfeindlichkeit (Decker u. a. 2023). Die politische Deprivation, das Gefühl, keinen Einfluss auf die Politik zu haben, korreliert stark mit *industrial citizenship*-Erfahrungen, das heißt fehlende demokratische Erfahrungen in der Arbeitswelt gehen mit generalisierter Politikverdrossenheit einher. Aus den vorpolitischen Frustrationen und der Wut über „die Dinge“ speist sich das Ressentiment gegen „die da oben“, gegen die Demokratie und gegen alle, die nicht so sind wie man selbst. Langfristig können hier positive Erfahrungen mit der Demokratie Abhilfe schaffen. Diese Erfahrungen müssen ihrerseits bereits im

„vopolitischen“ Raum gemacht werden, also im Alltag, in der Schule (Kiess 2022) oder eben in der Arbeitswelt.

Um der Verbreitung rechtsextremer Einstellung vorzubeugen, ist die Demokratisierung der Wirtschaft aus unserer Sicht ein unabdingbarer Baustein. Wenn Beschäftigte in diesem wichtigen Lebensbereich statt Ungerechtigkeit und Frustration demokratische Handlungsspielräume wahrnehmen können, stärkt das ihre demokratischen Einstellungen und verringert das Risiko, dass in antipluralistischen Ideologien und dem Ressentiment gegen Andere Kompensation gesucht wird. Politisch gibt es über Vergaberichtlinien oder die Erleichterung der Betriebsratsgründung sowie -arbeit hier weiterhin Verbesserungsmöglichkeiten. Das sogenannte ‚Union Busting‘ und illegales Vorgehen gegen Betriebsräte bleibt auch in Deutschland ein ernstzunehmendes Problem (Boewe und Schulten 2013; Rügemer und Wigand 2014; Thünken u. a. 2019; Behrens und Dribbusch 2020) das politisch bekämpft werden muss – enthält es angesichts unserer Ergebnisse nicht zuletzt auch eine demokratiegefährdende Komponente. Auf Arbeitgeberseite sollten die Vorteile einer demokratisch eingestellten, mit ihren Arbeitsbedingungen (nicht nur oberflächlich) zufriedenen Belegschaft gesehen werden. Auf gewerkschaftlicher Seite kommt es darauf an, Mitbestimmung beteiligungs-, konflikt- und mobilisierungsorientiert zu gestalten. Kurzum: Der Einsatz für Mitbestimmung und Beteiligung im Wirtschaftsleben ist kein Allheilmittel – aber ein direkter Einsatz für die Demokratie.

## Literaturverzeichnis

Adorno, Theodor W., Else Frenkel-Brunswik, Daniel J. Levinson, und R. Nevitt Sanford (1964): *The Authoritarian Personality*. New York: Sciences Editions.

Altemeyer, Bob (1988): *Enemies of Freedom. Understanding Right-Wing Authoritarianism*. San Francisco: Jossey-Bass.

Amlinger, Carolin, und Oliver Nachtwey (2022): *Gekränkte Freiheit: Aspekte des libertären Autoritarismus*. Originalausgabe. Berlin: Suhrkamp.

Arrowsmith, James, und Valeria Pulignano (Hrsg.) (2013): *The transformation of employment relations in Europe: institutions and outcomes in the age of globalization*. Routledge research in employment relations 31. London; New York: Routledge.

Artus, Ingrid, Liebold, Renate, Lohr, Karin, Schmidt, Evelyn, Schmidt, Rudi, und Udo Strohwalde (2001): *Betriebliches Interessenhandeln, Bd. 2. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie*, Opladen: Leske + Budrich.

Batt, Helge (2007): „Der partizipative Staatsbürger. Über den Zusammenhang zwischen partizipatorischer Demokratie, Demokratiebewusstsein und Politischer Bildung.“ In *Demokratiebewusstsein*, herausgegeben von Dirk Lange und Gerhard Himmelmann, 117–33. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Becker, Karina, Klaus Dörre, und Peter Reif-Spirek (2018): *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*. Frankfurt: Campus Verlag.

Behr, Michael (2017): „Das Ende des ostdeutschen Arbeitsspartaners. Warum der Umbruch auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitskultur verändern wird.“ *Berliner Debatte Initial* 28 (3): 29–42.

Behrens, Martin, und Heiner Dribbusch (2020): „Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten WSI-Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen.“ *WSI-Mitteilungen* 73 (4): 286–94.

Beierlein, Constanze, Frank Asbrock, Mathias Kauff, und Peter Schmidt (2014): „Die Kurzskala Autoritarismus (KSA-3). Ein ökonomisches Messinstrument zur Erfassung dreier Subdimensionen autoritärer Einstellungen.“ *GESIS-Working Papers* 35. Mannheim: GESIS.

Bellmann, Lutz, Olaf Hübler, und Ute Leber (2019): „Works Council and Training Effects on Satisfaction.“ *Applied Economics Letters* 26 (14): 1177–81.

Bluhm, Katharina (2008): „Von der Notgemeinschaft zum Familienunternehmen. Sozialer Gestaltwandel ostdeutscher Industriebetriebe nach der Wende.“ In *Deutsche Einheit. Ein Projekt*, herausgegeben von Wolfgang Bergsdorf, Frank Ettrich, Heinrich H. Kill, und Sergej Lochthofen, 155–74. Weimar: Verlag der Bauhaus Universität.

Blyth, Mark (2002): *Great Transformations. Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*. Cambridge: Cambridge University Press.

Boewe, Jörn, und Johannes Schulten (2013): „Mit härteren Bandagen. »Union Buster« auf dem Vormarsch? Arbeitgeberaggressivität, Behinderung von Betriebsratswahlen und gewerkschaftliche Gegenstrategien. Drei Fallbeispiele“, in Detlef Wetzels (Hrsg.), *Organizing: die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, 171–95. Hamburg: VSA Verlag.

Bosch, Gerhard, Jill Rubery, und Steffen Lehndorff (2007): „European Employment Models under Pressure to Change“. *International Labour Review* 146 (3–4): 253–77.

Brinkmann, Ulrich (2017): *Postdemokratie und Industrial Citizenship: Erosionsprozesse von Demokratie und Mitbestimmung*. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.

Brinkmann, Ulrich und Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2008): *Strategic unionism: aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Brinkmann, Ulrich, und Oliver Nachtwey (2013): „Postdemokratie, Mitbestimmung und industrielle Bürgerrechte“. *Politische Vierteljahresschrift* 54 (3): 506–33.

Butterwegge, Christoph (2008): „Definitionen, Einfallstore und Handlungsfelder des Rechtspopulismus“. In *Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut: Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz*, herausgegeben von Christoph Butterwegge und Gudrun Hentges, 11–77. Opladen und Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Creutzburg, Dietrich (2023): Tarifverträge? Betriebsrat? Eher nicht. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* Nr. 167, 21.7.2023, 17.

Decker, Oliver (2016): Siedlungen. In: Decker, O., Berger, F. & Haberkorn, F. (Hrsg.). *Vom KZ zum Eigenheim – Bilder einer Mustersiedlung*, 7–61. Springer: zu Klampen.

Decker, Oliver (2019): Secondary authoritarianism – the economy and right-wing extremist attitudes in contemporary Germany. *Journal of Psychosocial Studies* 12: 203–213.

Decker, Oliver, und Elmar Brähler (2006): *Vom Rand zur Mitte: rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin.

Decker, Oliver, Aylene Heller, Johannes Kiess, und Elmar Brähler (Hrsg.) (2022a): *Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten: Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Decker, Oliver, Andreas Hinz, Norman Geißler, und Elmar Brähler (2013a): „Fragebogen zur rechtsextremen Einstellung – Leipziger Form (FR-LF)“. In *Rechtsextremismus der Mitte. Eine sozialpsychologische Gegenwartsdiagnose*, herausgegeben von Oliver Decker, Johannes Kiess, und Elmar Brähler, 197–212. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Decker, Oliver, Johannes Kiess, und Elmar Brähler (Hrsg.) (2013b): *Rechtsextremismus der Mitte: eine sozialpsychologische Gegenwartsdiagnose*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Decker, Oliver, Johannes Kiess, und Elmar Brähler (2023): *Autoritäre Dynamiken und die Unzufriedenheit mit der Demokratie: Die rechtsextreme Einstellung in den ostdeutschen Bundesländern*. EFBI Policy Paper 2023-2. Leipzig: Else-Frenkel-Brunswik-Institut.

Decker, Oliver, Johannes Kiess, Aylene Heller, Julia Schuler, und Elmar Brähler (2022b): „Die Leipziger Autoritarismus Studie 2022: Methode, Ergebnisse und Langzeitverlauf“. In *Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten: Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022*, herausgegeben von Oliver Decker, Aylene Heller, Johannes Kiess, und Elmar Brähler, 31–90. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Decker, Oliver, Alexander Yendell, und Elmar Brähler (2018): „Anerkennung und autoritäre Staatlichkeit“. In *Flucht ins Autoritäre: rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft: die Leipziger Autoritarismus-Studie 2018*, herausgegeben von Oliver Decker, E. Brähler, und Dirk Baier, Originalausgabe, 157–79. Gießen: Psychosozial-Verlag.

- Deppe, Frank (2012): *Gewerkschaften in der Großen Transformation: Von den 1970er Jahren bis heute. Eine Einführung*. Köln: Papyrossa.
- Dewey, John, Jürgen Oelkers, und Erich Hylla (2011): *Demokratie und Erziehung: eine Einleitung in die philosophische Pädagogik; mit einer umfangreichen Auswahlbibliographie*. Beltz-Taschenbuch Essay 57. Weinheim: Beltz.
- DGB (2010): *DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2010. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen*. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Dörre, Klaus, Sophie Bose, John Lütten, und Jakob Köster (2018). „Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte“. *Berliner Journal für Soziologie* 28 (1–2): 55–89.
- Dörre, Klaus, Thomas Goes, Stefan Schmalz, und Marcel Thiel (2017): *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*. Frankfurt am Main: Campus.
- Dribbusch, Heiner, Marlena Luth, und Thorsten Schulten (2023): „WSI-Arbeitskampfbilanz 2022“. *WSI Report*. Düsseldorf: WSI.
- Duckitt, John (2022): „Authoritarianism: Conceptualisation, Research, and New Developments“. In *The Cambridge Handbook of Political Psychology*, herausgegeben von Danny Osborne und Chris G. Sibley, 1. Aufl., 177–97. Cambridge University Press.
- Eichmann, Hubert, Jörg Flecker, Manfred Krenn, und Ulrike Papouschek (2018): „...was willst du viel mitbestimmen?“. *Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege*. Baden-Baden: Nomos.
- Ellguth, Peter, und Susanne Kohaut (2022): „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021“. *WSI-Mitteilungen* 75 (4): 328–36.
- Fischer, Alrun, und Sissy Morgenroth (2021): *Strukturpolitische Instrumente der Nachwendezeit. Schlussfolgerungen für die Gestaltung von Transformation heute*. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.
- Flecker, Jörg (2016): *Changing Working Life and the Appeal of the Extreme Right*. London: Routledge.
- Fromm, Erich (1980): *Arbeiter und Angestellte am Vorabend des Dritten Reiches. Eine sozialpsychologische Untersuchung*, bearb. u. hrsg. v. Wolfgang Bonß. Stuttgart: Deutsche Verlagsanstalt.
- Frymer, Paul, und Jacob M. Grumbach (2021): „Labor Unions and White Racial Politics“. *American Journal of Political Science* 65 (1): 225–40.
- Fudge, Judy (2006): „After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work?“ *Relations industrielles* 60 (4): 631–56.
- Goes, Thomas, Stefan Schmalz, Marcel Thiel, und Klaus Dörre (2015): *Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland*. OBS-Arbeitsheft 83. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.
- Gronemeyer, Reimer (1973): *Integration durch Partizipation? Arbeitsplatz, Wohnbereich--Fallstudien*. Texte zur politischen Theorie und Praxis. Frankfurt (am Main): Fischer.
- Günther, Wolfgang (2020): „Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990–2019“. In *Sachsen in Arbeit. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt*, herausgegeben von Johannes Kiess, 48–60. Leipzig: edition überland.

Heinze, Rolf G (1998): *Die blockierte Gesellschaft: sozioökonomischer Wandel und die Krise des „Modell Deutschland“*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Heller, Aylene, Oliver Decker, und Elmar Brähler (2020): „Rechtsextremismus – ein einheitliches Konstrukt? Ein Beitrag zur Frage der Operationalisierung anhand des Fragebogens Rechtsextremismus – Leipziger Form (FR-LF)“. In *Prekärer Zusammenhalt. Die Bedrohung des demokratischen Miteinanders in Deutschland*, herausgegeben von Aylene Heller, Oliver Decker, und Elmar Brähler. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Hentges, Gudrun, Malte-Henning Meyer, Jörg Flecker, Sabine Kirschenhofer, Eva Thoft, Edvin Grinderslev, und Gabrielle Balazs (2003): *The Abandoned Worker: Socio-Economic Change and the Attraction of Right-Wing Populism ; European Synthesis Report on Qualitative Findings*. Köln und Wien: SIREN.

Herkenhoff, Anna-Lena, und Michael Barthel (2018): „Kampagnenarbeit im vorpolitischen Raum – das Beispiel »Werde Betriebsrat«“. In *Völkisch-autoritärer Populismus: der Rechtsruck in Deutschland und die AfD*, herausgegeben von Alexander Häusler, 77–85. Hamburg: VSA: Verlag.

Hilmer, Richard, Bettina Kohlrausch, Rita Müller-Hilmer, und Jérémie Gagné (2017): „Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern“. 44. *Working Paper Forschungsförderung*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Himmelmann, Gerhard (2001): *Demokratie Lernen: als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform ; ein Lehr- und Studienbuch*. Schwalbach: Wochenschau-Verlag.

Horkheimer, Max, Erich Fromm, und Herbert Marcuse (1987): *Studien über Autorität und Familie*. Sprunge: zu Klampen.

Hürtgen, Stefanie (2020): „Labour-process-related Racism in Transnational European Production: Fragmenting Work meets Xenophobic Culturalisation among Workers“. *Global Labour Journal* 11 (1): 18–33.

Jessop, Bob (2007): „Raum, Ort und Maßstäbe: Territorialisierungsstrategien in postfordistischen Gesellschaften“. In *Territorialisierung des Sozialen*, herausgegeben von Fabian Kessl und Hans-Uwe Otto, 25–55. Opladen: Barbara Budrich.

Kädtler, Jürgen und Gisela Kottwitz (1994): Industrielle Beziehungen in Ostdeutschland: Durch Kooperation zum Gegensatz von Kapital und Arbeit? *Industrielle Beziehungen* 1 (1): 13–38.

Kalina, Thorsten und Weinkopf, Claudia (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte, *IAQ-Report* 2014-02.

Kiess, Johannes (2019): *Die soziale Konstruktion der Krise: Wandel der deutschen Sozialpartnerschaft aus der Framing-Perspektive*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Kiess, Johannes (2022): „Learning by Doing: The Impact of Experiencing Democracy in Education on Political Trust and Participation“. *Politics* 42 (1): 75–94.

Kiess, Johannes, und Andre Schmidt (2020): „Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie“. In *Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments – neue Radikalität: Leipziger Autoritarismus Studie 2020*, herausgegeben von Oliver Decker und Elmar Brähler, 119–47. Gießen: Psychosozial Verlag.

Kiess, Johannes, Oliver Decker, Aylene Heller, und Elmar Brähler (2020): „Antisemitismus als antimodernes Ressentiment: Struktur und Verbreitung eines Weltbilds“. In *Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments – neue Radikalität: Leipziger Autoritarismus Studie 2020*, herausgegeben von Oliver Decker und Elmar Brähler, 211–248. Gießen: Psychosozial Verlag.

Kiess, Johannes, Julia Schuler, Oliver Decker, und Elmar Brähler (2022): „Comeback des Autoritarismus-Konzepts: autoritäres Syndrom und autoritäre Dynamik zur Erklärung rechtsextremer Einstellung“. In *Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Ursachen von Ungleichwertigkeitsideologien und Rechtsextremismus* 10: 14–25. Jena: Amadeu Antonio Stiftung.

Kißler, Leo, Ralph Greifenstein, und Karsten Schneider (2011): *Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien.

Kotthoff, Hermann (1994): *Betriebsräte und Bürgerstatus: Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*. Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, Bd. 8. München: R. Hampp.

Lockwood, David (1996): „Civic Integration and Class Formation“. *The British Journal of Sociology* 47 (3): 531–50.

Lohl, Jan und Angela Moré (2014): *Unbewusste Erbschaften des Nationalsozialismus: Psychoanalytische, sozialpsychologische und historische Studien*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Marshall, Thomas Humphrey (1992): Bürgerrechte und soziale Klassen: zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates. *Theorie und Gesellschaft* 22. Frankfurt/Main: Campus.

Mau, Steffen (2019): *Lütten Klein. Leben in der ostdeutschen Transformationsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.

Mense-Petermann, Ursula (1996): „Die Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System“. *Industrielle Beziehungen* 3 (1): 65–78.

METALL (1972): In der Fachzeitschrift „Schuh-Kurier“.... In: *METALL* 24 (23): 6.

Müller-Jentsch, Walther (1999): „Die deutsche Mitbestimmung – Ein Auslaufmodell im globalen Wettbewerb?“ In *Perspektiven der Mitbestimmung: historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund*, herausgegeben von Hans G. Nutzinger, 287–303. Marburg: Metropolis.

Müller-Jentsch, Walther (2007): *Strukturwandel der industriellen Beziehungen: „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung*. Hagener Studientexte zur Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Müller-Jentsch, Walther (2008): *Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nachtwey, Oliver, und Martin Seeliger (2020): „Der Wandel von Economic Citizenship im Zuge der europäischen Integration“. *Zeitschrift für Soziologie* 48 (5–6): 333–48.

Niedermayer, Oskar, und Jürgen Hofrichter (2016): „Die Wählerschaft der AfD: Wer ist sie, woher kommt sie und wie weit rechts steht sie?“ *Zeitschrift für Parlamentsfragen* 47 (2): 267–85.

Offe, Claus, und Helmut Wiesenthal (1980): „Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form“. *Political Power and Social Theory* 1 (1): 67–115.

Ragnitz, Joachim (2020): „Wertschöpfungsstrukturen in Sachsen“. In *Sachsen in Arbeit. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt*, herausgegeben von Johannes Kiess, 24–34. Leipzig: edition überland.

Rippl, Susanne, und Dirk Baier (2005): „Das Deprivationskonzept in der Rechtsextremismusforschung: Eine vergleichende Analyse“. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57 (4): 644–66.

Rippl, Susanne, und Christian Seipel (2018): „Modernisierungsverlierer, Cultural Backlash, Postdemokratie: Was erklärt rechtspopulistische Orientierungen?“ *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 70 (2): 237–54.

Röbenack, Silke (2020): „Der lange Weg zur Einheit – Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Ost- und Westdeutschland“. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Röbenack, Silke, und Ingrid Artus (2015): *Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland*. OBS-Arbeitsheft 82. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.

Roth, Roland (2011). *Bürgermacht: eine Streitschrift für mehr Partizipation*. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.

Roth, Roland (2013): „Für mehr Partizipation und Engagement: Erfolgsbedingungen, Perspektiven und Grenzen“. In *Wider die Gleichgültigkeit! aktiv gegen Rechtsextremismus: Perspektiven, Projekte, Tipps*, herausgegeben von Julia Hasse und Gregor Rosenthal. Berlin: Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt & Bundeszentrale für politische Bildung.

Rügemer, Werner, und Elmar Wigand (2014): *Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung*. OBS-Arbeitsheft 77. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.

Sauer, Dieter, und Richard Detje (2019): „Rechtspopulismus im Betrieb – Erscheinungsformen, Hintergründe, politischer Umgang“. *WSI-Mitteilungen* 72 (3): 159–67.

Sauer, Dieter, Ursula Stöger, Joachim Bischoff, Richard Detje, und Bernhard Müller (2018): *Rechtspopulismus und Gewerkschaften: eine arbeitsweltliche Spurensuche*. Hamburg: VSA : Verlag.

Schmalz, Stefan, Sarah Hinz, Anne Hasenohr, und Ingo Singe (2017): „Totgesagte leben länger: Demografischer Wandel und Arbeitspolitik in Ostdeutschland“. *Berliner Debatte Initial* 28 (3): 7–21.

Schmidt, Rudi und Ingrid Artus (1998): *Mitbestimmung in Ostdeutschland. Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung.

Schmidt, Rudi und Trinczek, Rainer (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Walther Müller-Jentsch (Hrsg.), *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. München: Mering, 103–128.

Schroeder, Wolfgang (2000): *Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Schulten, Thorsten, Malte Lübker, und Reinhard Bispinck (2020): „Tarifbindung in Sachsen“. In *Sachsen in Arbeit Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt*, herausgegeben von Johannes Kiess, 61–75. Leipzig: edition überland.

Schulten, Thorsten, Malte Lübker und Reinhard Bispinck (2019): Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen. *WSI Study* 19.

Storks, Simon, Faus, Jana und Rainer Faus (2021): „Alleine ist man zerbrechlich“ – Perspektiven auf die Interessenvertretung von Arbeitnehmer\*innen in Ost und West. OBS-Arbeitspapier 44. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.

Stöss, Richard (2017): *Gewerkschaften und Rechtsextremismus in Europa*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Streeck, Wolfgang (1993): „The Rise and Decline of Neo-Corporatism“. In *Labor and an Integrated Europe*, herausgegeben von Lloyd Ulman, Barry Eichengreen, und William T. Dickens, 80–99. Washington D.C.: The Brookings Institution.

- Streeck, Wolfgang (1999): *Korporatismus in Deutschland: zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*. Frankfurt am Main: Campus.
- Thünken, Oliver, Markus Hertwig, Alrun Fischer, und Daniel Menning (2019): „(Ent-)Demokratisierung der Betriebe – Union Busting und der Kampf um die Mitbestimmung“. In *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*, herausgegeben von Nicole Burzan. Göttingen.
- Turner, Bryan S. (Hrsg.) (1993): *Citizenship and social theory. Politics and culture*. London/Newbury Park, Calif: SAGE Publications.
- Walther, Eva, und Simon D. Isemann (Hrsg.) (2019): *Die AfD – psychologisch betrachtet*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Wehler, Hans-Ulrich (2008): *Deutsche Gesellschaftsgeschichte*. München: Beck.
- Weyh, Antje (2020): „Herausforderungen für den sächsischen Arbeitsmarkt. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft“. In *Sachsen in Arbeit. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt*, herausgegeben von Johannes Kiess, 35–47. Leipzig: edition überland.
- Yoxon, Barbara, Steven M. Van Hauwaert, und Johannes Kiess (2019): „Picking on Immigrants: A Cross-National Analysis of Individual-Level Relative Deprivation and Authoritarianism as Predictors of Anti-Foreign Prejudice“. *Acta Politica* 54 (3): 479–520.
- Zeuner, Bodo, Jochen Gester, Michael Fichter, Joachim Kreis, und Richard Stöss (Hrsg.) (2007): *Gewerkschaften und Rechtsextremismus: Anregungen für die Bildungsarbeit und die politische Selbstverständigung der deutschen Gewerkschaften*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Tabelle A:  
 Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Bundesländern für die Items zur Messung der *industrial citizenship*

Item 1 Sachsen signifikant häufiger als	
Brandenburg	( $p < .05$ ( $M_{\text{Diff}} = -1719$ , 95 %-CI[-,3221; -,0216]))
Mecklenburg-Vorpommern	( $p < .05$ ( $M_{\text{Diff}} = -2339$ , 95 %-CI[-,4170, -,0508]))
Sachsen-Anhalt	( $p < .01$ ( $M_{\text{Diff}} = -,2179$ , 95 %-CI[-,3733, -,0625]))
Item 2 Sachsen signifikant häufiger als	
Brandenburg	( $p < .001$ ( $M_{\text{Diff}} = -0,2948$ , 95 %-CI[-0,4660; -,1236]))
Mecklenburg-Vorpommern	( $p < .05$ ( $M_{\text{Diff}} = -0,2401$ , 95 %-CI[-,4487, -,0315]))
Sachsen-Anhalt	( $p < .001$ ( $M_{\text{Diff}} = -0,3119$ , 95 %-CI[-4889, -,1348]))
Ost-Berlin	( $p < .006$ ( $M_{\text{Diff}} = -,5386$ , 95 %-CI[-,7855, -,2916]))
Item 2 Ost-Berlin signifikant häufiger als	
Mecklenburg-Vorpommern	( $p < .05$ ( $M_{\text{Diff}} = 0,2985$ , 95 %-CI[,0089, ,5580]))
Thüringen	( $p < .001$ ( $M_{\text{Diff}} = ,5228$ , 95 %-CI[2509, ,7947]))
Item 2 Thüringen signifikant häufiger als	
Brandenburg	( $p < .001$ ( $M_{\text{Diff}} = -,2790$ , 95 %-CI[-,4846, -,0735]))
Sachsen-Anhalt	( $p < .01$ ( $M_{\text{Diff}} = -,2961$ , 95 %-CI[-,5065, -,0857]))
Item 3 Sachsen signifikant häufiger als	
Brandenburg	( $p < .001$ ( $M_{\text{Diff}} = -,3355$ , 95 %-CI[-,4912, -,1799]))
Mecklenburg-Vorpommern	( $p < .01$ ( $M_{\text{Diff}} = -,2863$ , 95 %-CI[-,4759, -,0966]))
Sachsen-Anhalt	( $p < .01$ ( $M_{\text{Diff}} = -,2202$ , 95 %-CI[-3812, -,0592]))
Berlin-Ost	( $p < .01$ ( $M_{\text{Diff}} = -,3019$ , 95 %-CI[-,5265, -,0774]))
Item 3 Brandenburg signifikant häufiger als	
Thüringen	( $p < .05$ ( $M_{\text{Diff}} = ,2379$ , 95 %-CI[,0510, ,4248]))
Item 4 Sachsen signifikant häufiger als	
Brandenburg	( $p < .001$ ( $M_{\text{Diff}} = -2913$ , 95 %-CI[-,4505, -,1320]))
Mecklenburg-Vorpommern	( $p < .001$ ( $M_{\text{Diff}} = -,3292$ , 95 %-CI[-,5232, -,1352]))
Sachsen-Anhalt	( $p < .01$ ( $M_{\text{Diff}} = -,2587$ , 95 %-CI[-,4233, -,0940]))
Berlin-Ost	( $p < .01$ ( $M_{\text{Diff}} = -,3131$ , 95 %-CI[-,5428, -,0834]))
Item 4 Thüringen signifikant häufiger als	
Brandenburg	( $p < .01$ ( $M_{\text{Diff}} = -,3372$ , 95 %-CI[-,5284, -,1460]))
Berlin-Ost	( $p = .006$ ( $M_{\text{Diff}} = -,3590$ , 95 %-CI[-,6120, -,1061]))
Quelle: Eigene Darstellung.	

## Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1:	Tarifbindung aller Beschäftigten nach Bundesländern auf Basis des IAB Betriebspanels (in Prozent, Stand 2017) .....	10
Abbildung 2:	Entwicklung der Arbeitslosenquote in Ost und West 1992–2022 (in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen) .....	11
Abbildung 3:	<i>Industrial citizenship</i> – Zustimmung zu den vier einzelnen Aussagen nach Bundesländern (Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5) .....	28
Abbildung 4:	<i>Industrial citizenship</i> – Zustimmung zu den vier einzelnen Aussagen in West (2020) sowie Ost (2020 und 2022) im Vergleich (Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5) .....	29
Abbildung 5:	Vermittlung des Effekts von Autoritarismus auf die rechtsextreme Einstellung durch <i>industrial citizenship</i> .....	43
Tabelle 1:	Übersicht zentraler Merkmale der Stichprobe .....	20
Tabelle 2:	<i>Industrial citizenship</i> – Zustimmung zu den vier einzelnen Aussagen .....	27
Tabelle 3:	Vorhandensein von Betriebs- bzw. Personalräten in den Bundesländern .....	30
Tabelle 4:	Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Bundesländern .....	32
Tabelle 5:	Zusammenhang von Gewerkschaftsmitgliedschaft/Vorhandensein von Betriebs- bzw. Personalrat und Zustimmung zu den <i>industrial citizenship</i> -Einzelaussagen .....	32
Tabelle 6:	Soziodemografische Merkmale und Zustimmung zu den <i>industrial citizenship</i> -Einzelaussagen .....	33
Tabelle 7:	Wirtschaftliche Deprivation und Zustimmung zu den <i>industrial citizenship</i> -Einzelaussagen .....	34
Tabelle 8:	Zusammenhang zwischen <i>industrial citizenship</i> und rechtsextremer bzw. antidemokratischer Einstellung .....	37
Tabelle 9:	<i>Industrial citizenship</i> und Zustimmung zur Aussage „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ .....	38
Tabelle 10:	Zusammenhang zwischen <i>industrial citizenship</i> und Einstellungen zu Demokratie und Politik .....	39
Tabelle 11:	<i>Industrial citizenship</i> und Zustimmung zur Aussage „Ich halte es für sinnlos, mich politisch zu engagieren“ .....	40
Tabelle 12:	Hierarchisch aufgebautes Regressionsmodell zum Zusammenhang von <i>industrial citizenship</i> und rechtsextremer Einstellung .....	42
Tabelle 13:	Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft/Vorhandensein von Betriebs- oder Personalrat und rechtsextremer bzw. antidemokratischer Einstellung .....	45
Tabelle 14:	Verbreitung von Betriebsräten und Gewerkschaftsmitgliedschaft unter den Befürworter*innen und Gegner*innen der Aussage „Was Deutschland jetzt braucht, ist eine einzige starke Partei, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert“ .....	46
Tabelle A:	Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Bundesländern für die Items zur Messung der <i>industrial citizenship</i> .....	57

## Hinweise zu den Autor\*innen

**Dr. phil. Johannes Kiess** ist stellvertretender Direktor des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für Demokratieforschung in Sachsen (EFBI) an der Universität Leipzig. Von 2014 bis 2023 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Siegen. Er war Gastwissenschaftler am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (Köln), an der Georgetown University (Washington D.C.) und der Scuola Normale Superiore (Florenz). Er leitet derzeit unter anderem das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt „Handlungsfähigkeit (wieder-)entdecken: Arbeitskämpfe und die lokale politische Kultur in Sachsen“ und ist langjähriger Mitherausgeber und Autor der Leipziger Autoritarismus Studien.

**Alina Wesser-Saalfrank** ist Masterstudentin der Psychologie und Wissenschaftliche Hilfskraft an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Ihre Schwerpunkte liegen im Bereich der Autoritarismusforschung sowie quantitativer Methoden.

**Sophie Bose** ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung in Sachsen (EFBI) an der Universität Leipzig. Dort arbeitet sie im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Handlungsfähigkeit (wieder-)entdecken: Arbeitskämpfe, lokale demokratische Kultur und Strukturwandel in Sachsen“ zu den Themen ostdeutsche Umbrucherfahrungen, Transformation, Gewerkschaften, Demokratie in Arbeitswelt und Wirtschaft.

**Andre Schmidt** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung in Sachsen (EFBI) an der Universität Leipzig. Im Forschungsprojekt „Handlungsfähigkeit (wieder-)entdecken: Arbeitskämpfe, lokale demokratische Kultur und Strukturwandel in Sachsen“ und als Autor der Leipziger Autoritarismus-Studien arbeitet er zu den Schwerpunkten Demokratisierung der Arbeitswelt, Gewerkschaften und betrieblicher Konflikt sowie Möglichkeiten und Grenzen der Zivilgesellschaft.

**Prof. Dr. phil. Oliver Decker**, Dipl.-Psych., lehrt Sozialpsychologie und interkulturelle Praxis an der Sigmund-Freud-Universität Berlin und ist Direktor des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für Demokratieforschung in Sachsen (EFBI) sowie des Kompetenzzentrums für Rechtsextremismus- und Demokratieforschung, beide Universität Leipzig.

**Prof. Dr. rer. biol. hum. habil. Elmar Brähler** war von 1994 bis zu seiner Emeritierung 2013 Leiter der Abteilung für Medizinische Psychologie und Medizinische Soziologie der Universität Leipzig. Seitdem ist er Gastwissenschaftler an der Klinik und Poliklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie der Universitätsmedizin Mainz. Er leitet dort das BMBF-Verbundprojekt „DDR-Vergangenheit und psychische Gesundheit: Risiko- und Schutzfaktoren“.

- Nr. 63 Konzerne im Klimacheck. ‚Integrated Business Reporting‘ als neuer Ansatz der Unternehmensberichterstattung (Lutz Frühbrodt)
- Nr. 62 Auf der Suche nach Halt. Die Nachwendegeneration in Krisenzeiten (Simon Storks, Rainer Faus, Jana Faus)
- Nr. 61 Desiderius-Erasmus-Stiftung. Immer weiter nach rechts außen (Arne Semsrott, Matthias Jakubowski)
- Nr. 60 Vom Winde verdreht? Mediale Narrative über Windkraft, Naturschutz und Energiewandel (Georgiana Banita)
- Nr. 59 Radikalisiert und etabliert. Die AfD vor dem Superwahljahr 2024 (Wolfgang Schroeder, Bernhard Weßels)
- Nr. 58 Antisemitismus. Alte Gefahr mit neuen Gesichtern (Michael Kraske)
- Nr. 57 Gut beraten? Zur Rolle der Zivilgesellschaft in Sachverständigengremien (Siri Hummel, Laura Pfrifer)
- Nr. 56 Mehr Wählen wagen? Ungleichheiten beim „Wählen ab 16“ und ihre Folgen (Thorsten Faas, Arndt Leininger)
- Nr. 55 Arbeitsdruck – Anpassung – Ausstieg. Wie Journalist:innen die Transformation der Medien erleben (Burkhard Schmidt, Rainer Nübel, Simon Mack, Daniel Rölle)
- Nr. 54 Mediale Routinen und Ignoranz? Die Sahel-Einsätze der Bundeswehr im öffentlichen Diskurs (Lutz Mükke)
- Nr. 53 Das Verblässen der Welt. Auslandsberichterstattung in der Krise (Marc Engelhardt)
- Nr. 52 Soziale Rhetorik, neoliberale Praxis. Eine Analyse der Wirtschafts- und Sozialpolitik der AfD (Stephan Pühringer, Karl M. Beyer, Dominik Kronberger)
- Nr. 51 Desiderius-Erasmus-Stiftung. Politische Bildung von Rechtsaußen (Arne Semsrott, Matthias Jakubowski)
- Nr. 50 Künstliche Intelligenz und die Zukunft der Arbeit. Die digitale Transformation in den (sozialen) Medien (Derya Gür-Şeker)
- Nr. 49 Alternative Fakten im Gespräch. AfD-Diskussionen auf Facebook (Hannah Trautmann, Nils C. Kumkar)
- Nr. 48 Aufstocker im Bundestag IV. Bilanz der Nebenverdienste der Abgeordneten in der 19. Wahlperiode (Sven Osterberg)
- Nr. 47 Tragische Einzelfälle? Wie Medien über Gewalt gegen Frauen berichten (Christine E. Meltzer)

## Die Otto Brenner Stiftung ...

... ist die gemeinnützige Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main. Als Forum für gesellschaftliche Diskurse und Einrichtung der Forschungsförderung ist sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Ausgleich zwischen Ost und West.

... initiiert den gesellschaftlichen Dialog durch Veranstaltungen, Workshops und Kooperationsveranstaltungen (z.B. im Herbst die OBS-Jahrestagungen), organisiert Konferenzen, lobt jährlich den „Otto Brenner Preis für kritischen Journalismus“ aus, fördert wissenschaftliche Untersuchungen zu sozialen, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen und legt aktuelle medienkritische und -politische Analysen vor.

... informiert regelmäßig mit einem Newsletter über Projekte, Publikationen, Termine und Veranstaltungen.

... veröffentlicht die Ergebnisse ihrer Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“ oder als Arbeitspapiere (nur online). Die Arbeitshefte werden, wie auch alle anderen Publikationen der OBS, kostenlos abgegeben. Über die Homepage der Stiftung können sie auch elektronisch bestellt werden. Vergriffene Hefte halten wir als PDF zum Download bereit unter: [www.otto-brenner-stiftung.de/wissenschaftsportal/publikationen/](http://www.otto-brenner-stiftung.de/wissenschaftsportal/publikationen/)

... freut sich über jede ideelle Unterstützung ihrer Arbeit. Aber wir sind auch sehr dankbar, wenn die Arbeit der OBS materiell gefördert wird.

... ist zuletzt durch Bescheid des Finanzamtes Frankfurt am Main V (-Höchst) vom 4. November 2020 als ausschließlich und unmittelbar gemeinnützig anerkannt worden. Aufgrund der Gemeinnützigkeit der Otto Brenner Stiftung sind Spenden steuerlich absetzbar bzw. begünstigt.

## Unterstützen Sie unsere Arbeit, z. B. durch eine zweckgebundene Spende

Spenden erfolgen nicht in den Vermögensstock der Stiftung, sie werden ausschließlich und zeitnah für die Durchführung der Projekte entsprechend dem Verwendungszweck genutzt.

### Bitte nutzen Sie folgende Spendenkonten:

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zum Schwerpunkt:

- **Förderung der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens**

**Bank:** HELABA Frankfurt/Main  
**IBAN:** DE11 5005 0000 0090 5460 03  
**BIC:** HELA DE FF

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zu den Schwerpunkten:

- **Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (einschließlich des Umweltschutzes)**
- **Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa**
- **Verfolgung des Zieles der sozialen Gerechtigkeit**

**Bank:** HELABA Frankfurt/Main  
**IBAN:** DE86 5005 0000 0090 5460 11  
**BIC:** HELA DE FF

Geben Sie bitte Ihre vollständige Adresse auf dem Überweisungsträger an, damit wir Ihnen nach Eingang der Spende eine Spendenbescheinigung zusenden können. Oder bitten Sie in einem kurzen Schreiben an die Stiftung unter Angabe der Zahlungsmodalitäten um eine Spendenbescheinigung. Verwaltungsrat und Geschäftsführung der Otto Brenner Stiftung danken für die finanzielle Unterstützung und versichern, dass die Spenden ausschließlich für den gewünschten Verwendungszweck genutzt werden.

## Aktuelle Ergebnisse der Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“

- **OBS-Arbeitsheft 112**  
Leif Kramp, Stephan Weichert  
**Whitepaper Non-Profit-Journalismus**  
Handreichungen für Medien, Politik und Stiftungswesen
- **OBS-Arbeitsheft 111\***  
Janis Brinkmann  
**Journalistische Grenzgänger**  
Wie die Reportage-Formate von funk Wirklichkeit konstruieren
- **OBS-Arbeitsheft 110\***  
Henning Eichler  
**Journalismus in sozialen Netzwerken**  
ARD und ZDF im Bann der Algorithmen?
- **OBS-Arbeitsheft 109\***  
Barbara Witte, Gerhard Syben  
**Erosion von Öffentlichkeit**  
Freie Journalist\*innen in der Corona-Pandemie
- **OBS-Arbeitsheft 108\***  
Victoria Sophie Teschendorf, Kim Otto  
**Framing in der Wirtschaftsberichterstattung**  
Der EU-Italien-Streit 2018 und die Verhandlungen über Corona-Hilfen 2020 im Vergleich
- **OBS-Arbeitsheft 107\***  
Leif Kramp, Stephan Weichert  
**Konstruktiv durch Krisen?**  
Fallanalysen zum Corona-Journalismus
- **OBS-Arbeitsheft 106\***  
Lutz Frühbrodt, Ronja Auerbacher  
**Den richtigen Ton treffen**  
Der Podcast-Boom in Deutschland
- **OBS-Arbeitsheft 105\***  
Hektor Haarkötter, Filiz Kalmuk  
**Medienjournalismus in Deutschland**  
Seine Leistungen und blinden Flecken
- **OBS-Arbeitsheft 104\***  
Valentin Sagvosdkin  
**Qualifiziert für die Zukunft?**  
Zur Pluralität der wirtschaftsjournalistischen Ausbildung in Deutschland
- **OBS-Arbeitsheft 103\***  
Ingo Dachwitz, Alexander Fanta  
**Medienmäzen Google**  
Wie der Datenkonzern den Journalismus umgarnt
- **OBS-Arbeitsheft 102\***  
Wolfgang Schroeder, Samuel Greef u. a.  
**Bedrängte Zivilgesellschaft von rechts**  
Interventionsversuche und Reaktionsmuster

\* Printfassung leider vergriffen; Download weiterhin möglich.

OBS-Arbeitspapier 64

# **Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland**

Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb  
und (anti)demokratische Einstellungen