

# Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb als ›Schutzfaktor‹ gegen rechtsextreme Einstellungen?

## Ein Vergleich zwischen Ost und West sowie 2020 und 2024

---

Johannes Kiess und Andre Schmidt

### Einleitung

Im Wahljahr 2024 ist die AfD bei Europawahlen und Landtagswahlen in Ostdeutschland zur stärksten Kraft unter Arbeitern geworden,<sup>1</sup> zur Bundestagswahl 2025 setzte sich diese Entwicklung fort.<sup>2</sup> Entsprechend lebhaft ist die Debatte über den paradoxen Aufstieg der populistischen und marktfreundlichen extremen Rechten und mögliche Gegenstrategien.<sup>3</sup> Studien thematisieren unter anderem gesellschaftliche Deklassierungserfahrungen und Anerkennungsverluste sowie Repräsentationsprobleme im politischen Raum.<sup>4</sup> Die Debatte verweist nicht zuletzt auf die Arbeitswelt:<sup>5</sup> Insbesondere Gefühle von Ohnmacht und Fremdbestimmtheit im Arbeitsalltag, so die weitverbreitete Annahme, treiben Beschäftigte nach Rechtsaußen. Das Erleben *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* – die subjektive Seite von »industrial citizenship« oder »Arbeitsbürgerschaft«<sup>6</sup> – wirkt hingegen verringern auf rechtsextreme, demokratiefeindliche Einstellungen.<sup>7</sup>

Arbeitspolitisch waren die letzten Jahre allerdings von wachsenden Spannungen durch Arbeitsintensivierung und Entgrenzung der Arbeitszeiten sowie Personalengpässe und Reallohnverluste der Beschäftigten gekennzeichnet.<sup>8</sup> Im politischen Raum erleben wir zudem eine Legitimationskrise der liberalen Demokratie bis in die Mitte

- 
- 1 Vorarbeiten zu diesem Beitrag erschienen in gekürzter Form in den WSI-Mitteilungen 4/2025.
  - 2 Siehe die Presseberichterstattung, etwa vom 11.06.2024 <https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/europawahl-2024-arbeiterpartei-afd-die-jugend-waehlt-rechts,UDaNPf5> oder vom 06.09.2024 <https://www.sueddeutsche.de/politik/landtagswahlen-wahlanalyse-afd-hat-sich-als-arbeiterpartei-etabliert-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-240906-930-224939>.
  - 3 Becker et al. 2018; Dörre 2024; Detje et al. 2024; Scholz/Weber 2024; Barthel 2024.
  - 4 Nachtwey 2016; Dörre 2020; Beck/Westheuser 2022; Westheuser/Lux 2024.
  - 5 Sauer/Detje 2019; Hövermann 2023.
  - 6 Marshall 1950; Honneth 2023.
  - 7 Kiess/Schmidt 2020; Kiess/Schmidt 2024; Kiess et al. 2023; Jirjahn 2024.
  - 8 Reusch 2024; Ahlers/Villalobos 2023; Hierschel 2024.

der Gesellschaft.<sup>9</sup> Angesichts dieser Entwicklungen ist zu untersuchen, wie es aktuell um das Erleben *demokratischer Selbstwirksamkeit in den Betrieben* bestellt ist und inwiefern wir (weiterhin) von einer schützenden Wirkung gegen extrem rechte Einstellungen ausgehen können.

An diese Debatten und Beobachtungen anschließend verfolgt dieser Beitrag vier Ziele: Erstens legen wir die theoretischen Überlegungen zu unserem Konzept *demokratischer Selbstwirksamkeit in den Betrieben* dar. Zweitens beschreiben wir das Erleben *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb 2024* empirisch und ziehen zum Vergleich Daten von 2020 heran. Drittens überprüfen wir, ob sich bisherige Ergebnisse zum Zusammenhang von Demokratieerleben in der Arbeitswelt und extrem rechten Einstellungen auch 2024 bestätigen. Viertens nehmen wir unterschiedliche Dynamiken in Ost- und Westdeutschland in den Blick.

Entsprechend beginnen wir im folgenden Abschnitt mit einer Erörterung des Konzepts *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* als subjektiver Seite von »Industrial Citizenship« und skizzieren begründen damit die These von potentiellen Sozialisations- und Ermächtigungseffekten durch betriebliche Demokratisierung. Außerdem skizzieren wir aktuelle Dynamiken im Bereich des Rechtsextremismus, wobei wir einen besonderen Fokus auf Unterschiede in Ost und West legen. Daran anschließend stellen wir unsere Datengrundlage vor und beschreiben das methodische Vorgehen. Im Hauptteil berichten wir unsere Ergebnisse, um diese in der abschließenden Diskussion einzuordnen.

## **Industrial Citizenship als Sozialisationsbedingung**

In der durch ein strukturelles »Demokratiedefizit«<sup>10</sup> gekennzeichneten kapitalistischen Arbeitswelt sind Mitbestimmung und Beteiligung keine Selbstverständlichkeit. Kollektive Schutz- und Teilhaberechte, die von und für Beschäftigte erstritten wurden und werden, begründen »Industrial Citizenship«<sup>11</sup>, also einen Status von »Bürgerschaft« in der Arbeitswelt. Zentral hierfür ist über formelle Rechte und institutionelle Arrangements hinaus, ob und wie Mitbestimmung und Beteiligung im betrieblichen Alltag erlebt werden. Laut Elden hat betriebliche Demokratisierung zwei zentrale Dimensionen,<sup>12</sup> nämlich die Erweiterung von Kontrolle der Beschäftigten im Arbeitsprozess und die Steigerung ihres Einflusses auf Entscheidungsprozesse im Betrieb.<sup>13</sup> Sowohl Kontrolle als auch Einfluss werden dabei nicht nur individuell, sondern auch kollektiv erfahren und ausgeübt.<sup>14</sup> Sie können durch staatlich sanktionierte Kollektiv- und Schutzrechte der Beschäftigten garantiert,<sup>15</sup> manchmal jedoch nur im Rahmen von jederzeit reversiblen »Selbstbindungsstrategien des Managements« gewährt werden.<sup>16</sup>

9 Decker et al. 2024.

10 Lockwood 1996.

11 Marshall 1950.

12 Elden 1981.

13 Siehe auch Peterson 1992; Geurkink et al. 2022.

14 Budd/Lamare 2021.

15 Marshall 1950.

16 Müller-Jentsch 2008: 175–178.

Das deutsche Modell industrieller Beziehungen zeichnet sich durch eine vergleichsweise umfassend institutionalisierte Mitbestimmung und ein hohes Maß kollektiver Rechte für Beschäftigte aus.<sup>17</sup> Analog zur politischen Post-Demokratie-Diagnose,<sup>18</sup> beschrieb die Forschung ab Mitte der 2000er Jahre jedoch, dass die Mitbestimmung in Deutschland durch neoliberale Restrukturierungen der Arbeitswelt an demokratischer Substanz verloren habe.<sup>19</sup> Angesichts von Entwicklungen wie dem Ausbau der Leiharbeit würden Mitbestimmungsinstitutionen praktisch an Einfluss verlieren und sukzessive weniger genutzt. So litten der gewerkschaftliche Organisationsgrad, die Tarifbindung und die Abdeckung durch Betriebsräte unter (wachsenden) Ungleichgewichten zwischen Arbeitgeber(verbände)n und Gewerkschaften.<sup>20</sup> Eine besondere Form »post-demokratischer Tendenzen«<sup>21</sup> offenbarte das (eben zunächst: west-)deutsche Modell der Mitbestimmung dabei nach seiner Übertragung in die ostdeutschen Bundesländer.<sup>22</sup>

Dort funktionierten Betriebe in Folge der neoliberalen Schocktherapie nach der Wiedervereinigung (De-Industrialisierung, Austeritätspolitik, Massenarbeitslosigkeit) häufig als »Notgemeinschaften«<sup>23</sup>, in die sich nicht nur Beschäftigte durch Lohnverzicht und Inkaufnahme schlechter Arbeitsbedingungen fügten,<sup>24</sup> sondern in denen auch Betriebsräte, wo vorhanden, nur eine »abgeschwächte Form des Interessenhandelns« verfolgten.<sup>25</sup> Gewerkschaften waren durch eine geringe Bindung der Beschäftigten sowie verlorene Abwehrkämpfe gegen die De-Industrialisierung lange geschwächt und hatten bis in die 2010er Jahre massive Mitgliederverluste zu verzeichnen.<sup>26</sup> Auf Seiten der Unternehmerschaft und politisch Verantwortlichen herrschte zudem lange ein tarifeindliches, patriarchales Selbstverständnis vor.<sup>27</sup> Studien beschreiben, wie dieses arbeitsweltliche Demokratiedefizit und Regime prekärer Arbeit in Ostdeutschland Arbeitersubjektivitäten der Unterordnung und Anpassung hervorgebracht hat.<sup>28</sup>

Grundsätzlich beschneiden staatliche Schutzrechte und kollektive Interessenvertretung die Direktionsrechte, die aus dem Privateigentum an Produktionsmitteln entstehen und kompensieren zumindest teilweise Machtungleichgewichte zwischen Kapital und Arbeit. Das wird zum einen normativ begründet: Im Demokratieverständnis verschiedener Sozialtheorien (von christlicher Soziallehre über republikanische Demokratieverständnisse bis zu Vorstellungen von Wirtschaftsdemokratie) beanspruchen die Prinzipien von Gleichberechtigung und Freiheit oder Selbstbestimmung auch in der

---

17 Holst/Dörre 2013; Unger, 2015.

18 Crouch 2004; Crouch 2021.

19 Brinkmann/Nachtwey 2013; Brinkmann 2017.

20 Baccaro/Benassi 2017; Baccaro/Howell 2011; Schulze-Cleven/Rothstein 2021.

21 Brinkmann/Nachtwey 2013.

22 Schroeder 2000: 378.

23 Mense-Petermann 1996.

24 Schmalz et al. 2017: 13.

25 Artus et al. 2001: 294ff.

26 Goes et al. 2015; Röbenack/Artus 2015; Dörre et al. 2017.

27 Schulten et al. 2020: 68; Schmalz et al. 2021; Bose/Schmidt 2022.

28 Zum Beispiel der »Arbeitsspartaner« nach Behr 2017. Siehe auch Kiess et al. 2023; Schmalz et al. 2021; Dörre et al. 2017.

Sphäre von Arbeit und Wirtschaft Geltung.<sup>29</sup> Daneben treten zum anderen funktionale Begründungen, welche die gesellschaftlich-integrative und die politisch stabilisierende Funktion industrieller Demokratie betonen.<sup>30</sup> Diese beschneide die Ausübung gesellschaftlicher Macht durch wirtschaftliche Macht und wirke als institutionalisierte, konfliktlösungsorientierte Bearbeitung des Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit legitimierend und entlastend.<sup>31</sup> Vor diesem Hintergrund wurden Elemente industrieller Demokratie in den Nachkriegsordnungen verschiedener europäischer Länder etabliert.

Ferner wird argumentiert, dass Mitbestimmung und Partizipation in der Arbeitswelt im Sinne demokratischer Alltagserfahrungen sozialisierend wirken.<sup>32</sup> Die meisten Menschen verbringen einen großen Teil ihres Tages – und damit des sozialen Erlebens – mit abhängiger Lohnarbeit. Es liegt aus sozialisationstheoretischer Perspektive nahe, dass dies Konsequenzen für die Ausprägung politischer Einstellungen hat. Proto-politische und politische Einstellungen sind geprägt durch alltägliche Erfahrungsräume und die Interaktion mit Anderen.<sup>33</sup> Im Ergebnis lautet die konkrete Annahme: Erfahrungen in der Arbeitswelt schlagen sich – positiv wie negativ – in der Zustimmung zu politischen Aussagen, Einstellungsdimensionen und letztlich in der »civic culture«<sup>34</sup> der Bevölkerung nieder. Die klassische Autoritarismusforschung hatte sich entsprechend zunächst auf Arbeiter\*innen und Angestellte fokussiert,<sup>35</sup> da in diesen Milieus und in der Arbeitswelt wichtige Bedingungsfaktoren für den Faschismus erkannt wurden. Als weitere klassische Vertreterin dieser Annahme ist Pateman zu nennen, die einen »spillover« zwischen Partizipation am Arbeitsplatz und politischer Partizipation aufzeigte.<sup>36</sup> Ein solcher Zusammenhang wurde in der Folge immer wieder empirisch gezeigt und diskutiert.

Mitbestimmung, Solidarität und Anerkennung sind – neben Ohnmacht und Entfremdung – ebenfalls Erfahrungen, die in der Arbeitswelt gemacht werden können und diesen entgegenstehen sollten. In der Forschung bestätigte sich für Gewerkschaftsmitglieder – als Indikator institutionalisierter Beteiligung und Einbindung in eine demokratische Organisation – immer wieder die Spiegelthese: die Mitgliedschaft unterscheidet sich grosso modo in ihren Einstellungen kaum von der Gesamtgesellschaft.<sup>37</sup> Allerdings können Betriebsrat und Gewerkschaft das Erleben von Mitbestimmung, Anerkennung, Solidarität durchaus stärken.<sup>38</sup> Die »political spillover«-Debatte hat gezeigt, dass positive Erfahrungen in der Arbeitswelt politische Beteiligung generell stärken.<sup>39</sup> Wir argumentieren im Folgenden, dass sich dies auch auf den Zusammenhang von Erfahrungen in der Arbeitswelt und politische – insbesondere rechtsextreme – Einstellungen

29 Müller-Jentsch, 2019; Pateman, 1970.

30 Müller-Jentsch 2008; Müller-Jentsch 2019; Kifßler et al. 2011; Almond/Verba 1950; Marshall 1950.

31 Müller-Jentsch 2008: 89.

32 Lockwood, 1996; Turner 1993; Kiess/Schmidt 2020.

33 Zum Beispiel Nohl 2022.

34 Almond/Verba 1972.

35 Fromm 1980.

36 Pateman 1970.

37 Stöss 2005; Zeuner 2007.

38 Jirjahn/Kiess 2024.

39 Pateman 1970; Peterson 1992; Greenberg et al. 1996; Carter. 2006; Geurkink et al. 2022.

übertragen lässt: Wer positive Erfahrungen in der Arbeitswelt macht, stimmt seltener extrem rechten, antidemokratischen Aussagen zu.

Unsere Überlegungen hierzu knüpfen an das so einflussreiche wie anspruchsvolle Diktum John Deweys von der »Demokratie als Lebensform« an.<sup>40</sup> Die hiervon abgeleitete, zentrale Annahme der Demokratietheorie und Demokratieforschung lautet, dass wer in zentralen Lebensbereichen die Möglichkeit hat, Demokratie praktisch zu erfahren, auch ein demokratisches Bewusstsein entwickeln wird.<sup>41</sup> Partizipation wird insbesondere in der Tradition republikanischer Demokratietheorien sowie in der Sozialpädagogik und politischen Bildung bescheinigt, positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung und politische Lernprozesse zu wirken.<sup>42</sup> »Selbstbildung durch Selbst- und Welt-erfahrung« in Beteiligungsprozessen sollen demokratische Bildungsziele wie »Mündigkeit« oder »Handlungsfähigkeit« ermöglichen.<sup>43</sup> Entsprechend gelte es, dem Individuum und seinen Bedürfnissen »entgegenkommende[] Lebenswelten«<sup>44</sup> bereitzustellen. In Beteiligungsprozessen vermittelte Aspekte »geglückter Alltagserfahrung in demokratischen Kontexten«<sup>45</sup> könnten dann gegen die Ausbildung antidemokratischer Einstellungen wirken. Entgegen regressiv wirkender Ohnmachtserfahrungen käme es für das Erleben »demokratischer Selbstwirksamkeit« auf Erfahrungen von Kooperation und erfolgreicher Konfliktaustragung an.<sup>46</sup>

## Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb und ein »Spillover«?

Aufbauend auf diese Überlegungen konkretisieren wir das Erleben demokratischer Wirksamkeit im Arbeitskontext wie folgt: Erstens geht es darum, inwiefern Beschäftigte das Gefühl haben, Entscheidungen über alltägliche Arbeitsorganisation selbst zu treffen oder sich im Arbeitsalltag vornehmlich als fremdbestimmt erleben. Diese *individuelle Kontrolle* umfasst zum Beispiel die Definition von Aufgaben und Kompetenzen oder Entscheidungen über Arbeitszeiten und Arbeitsdichte.<sup>47</sup> Zweitens basiert *kollektive Kontrolle* – im Gegensatz zu strikt zentralisierten, vertikalen Formen betrieblicher Steuerung – auf einem gewissen Maß an Autonomie für Teams oder Belegschaften. Dies kann sowohl gelungene (und sinnstiftende) Kooperation ermöglichen, als auch soziale Beziehungen der Kollegialität hervorbringen, die »auf wechselseitige Unterstützung und Anerkennung ausgerichtet« sind.<sup>48</sup> Praktiken kollektiver Kontrolle stärken das Vertrauen der Beschäftigten in die eigenen Fähigkeiten zur Selbstorganisation und gelten als Basis für Solidarität und Interessenhandeln.<sup>49</sup>

40 Dewey et al. 2011.

41 Batt 2007; Kiess. 2022; Kiess 2024a; Roth 2011.

42 Dazu umfassend auch Negt 2010.

43 Schnurr 2018: 1128–1130.

44 Habermas 1991: 25.

45 Roth 2013: 47.

46 Roth 2013: 49.

47 Cotton et al. 1988; Arrighi/Maume 1994.

48 Detje/Sauer 2023: 18.

49 Geurking et al. 2020; Markovsky/Lawler 1994; Hodson 1995: 80; Sauer/Detje 2023: 15–27.

Unser Konzept *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb*, umfasst drittens das Erleben *individueller Einflusses*, also das Gefühl der Beschäftigten, über die alltägliche Arbeitsorganisation hinaus Betriebspolitik durch eigenes Engagement beeinflussen zu können. Wenn betriebliche Entscheidungsprozesse Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, eigene Anliegen und Expertisen einzubringen und diese wertgeschätzt werden, bedeutet dies auch eine Anerkennung von Beschäftigten als mündige Subjekte.<sup>50</sup> Viertens sind auch *kollektive Formen der Einflussnahme* durch Gewerkschaften und Betriebsräte zu berücksichtigen.<sup>51</sup> Diese gehen in der Regel mit einer stärkeren Veränderung der innerbetrieblichen Machtverhältnisse zu Gunsten der Beschäftigten einher. Sie ähneln repräsentativ-demokratischen Strukturen in der politischen Arena, weshalb der Mitbestimmung durch Gewerkschaften und Betriebsräte eine privilegierte Rolle für die Bildung demokratischen Bewusstseins zugesprochen wird.<sup>52</sup> Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften allein trägt nicht automatisch zu einem stärkeren Gefühl demokratischer Wirksamkeit im Betrieb oder demokratischeren Einstellungen bei.<sup>53</sup> Entscheidend für das Erleben *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* ist daher auch, wie Geschäftsführung und Management auf die organisierten Forderungen der Beschäftigten eingehen.<sup>54</sup>

Zusammengefasst gehen wir von der Entstehung *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* aus wenn Beschäftigte individuell wie kollektiv a) Kontrolle im Arbeitsprozess erleben und b) Möglichkeiten der Einflussnahme auf Betriebspolitik wahrnehmen. Unser Konzept beschreibt damit ein subjektives Erleben, das mit realen Mitbestimmungsmöglichkeiten und Beteiligungserfahrungen korrespondiert, jedoch nicht deckungsgleich mit diesen ist.<sup>55</sup> Im Anschluss an Carole Patemans Theorem des »*democratic spillover*«<sup>56</sup> nehmen wir außerdem an, dass das Erleben *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* sozialisierend wirken und eine weitergehende Demokratisierung anstoßen kann. Angesichts der am Arbeitsplatz verbrachten Zeit sowie der Bedeutung von Arbeit für die soziale Integration,<sup>57</sup> gilt die Arbeitswelt als zentrale Sozialisationsinstanz im Erwachsenenleben.<sup>58</sup> Pateman argumentiert, dass Beteiligung im Betrieb Beschäftigte befähigt und ermutigt, sich auch in der politischen Arena einzubringen und dadurch auch den Glauben an die Legitimität demokratischer Institutionen und Prozesse stärkt.<sup>59</sup> Der *Spillover-Effekt* lässt sich zum einen als »*democratic learning*«<sup>60</sup> beschreiben: Durch Partizipation und Mitbestimmung im Betrieb werden partizipative Kompetenzen geschult und entsprechende Erwartungen (weiter-)entwickelt. Zum anderen können diese Erfahrungen als Ermächtigungsprozesse verstanden werden, die mit autoritären

50 Greenberg et al. 1996: 316ff.; Elden 1981: 49; Jansen 2016.

51 Jirjahn/Kiess 2024.

52 Frymer/Grumbrach 2020; Budd/Lamare 2021; Hadziabdic/Baccaro 2020.

53 Hassan 2024; Stöss 2005; Zeuner 2007.

54 Bryson et al. 2015.

55 Jirjahn/Kiess 2024.

56 Pateman 1970.

57 Jahoda 1984.

58 Almond/Verba 1963; Marsh 1971; Sigel 1989.

59 Pateman 1970: 45–66.

60 Kiess 2022.

Dynamiken brechen oder ihnen entgegenwirken:<sup>61</sup> Wer in einem zentralen Bereich des Alltags Einfluss, Kontrolle und die damit verbundene Anerkennung erlebt, muss sich nicht durch Abwertung Anderer aufwerten oder in die Scheinsicherheiten einer starken Volksgemeinschaft oder autoritären Diktatur flüchten.

## Rechtsextreme Einstellung und arbeitsweltliche Einflüsse

Der Begriff Rechtsextremismus wird immer wieder kritisch diskutiert,<sup>62</sup> weil er durch politische und gesellschaftliche Widersprüche geprägt ist. Wir verwenden ihn als Oberbegriff da er präziser als andere Begriffe ((Neo-)Faschismus, (Neo-)Nazismus, Rechtsradikalismus usw.) die zu untersuchenden antidemokratischen Phänomene und Einstellungsdimensionen abdeckt. Der Rechtsextremismus bildet keine konsistente Ideologie und auch deshalb ist umstritten,<sup>63</sup> welche Elemente zum Rechtsextremismus gehören und in der Einstellungsforschung entsprechend gemessen werden sollen. Die meisten Veröffentlichungen betonen, dass mehr als »nur« eins der Ideologeme wie zum Beispiel die Ausländerfeindlichkeit oder der Antisemitismus zusammenkommen: »Rechtsextremismus ist ein Einstellungssyndrom, das aus verschiedenen, inhaltlich unterschiedlichen Komponenten besteht, die alle in einem Messinstrument berücksichtigt sein müssen«<sup>64</sup>. Wir nutzen einen Kompromissvorschlag der sich seit 2001 durchgesetzt hat und rechtsextreme Einstellung als Ideologie der Ungleichwertigkeit fasst, die sich in Deutschland insbesondere in sechs Dimensionen ausdrückt.

In ihrer aktuellen Studie stellen Decker et al. folgende Tendenzen zur Verbreitung rechtsextremer Einstellung fest:<sup>65</sup> Während von 2020 auf 2022 ein Rückgang der rechtsextremen Einstellung zu verzeichnen war, was als »Zusammenrücken«<sup>66</sup> in der Pandemie und im Zuge des russischen Angriffs auf die Ukraine interpretiert werden konnte, ist die Zustimmung 2024 im Osten und Westen wieder angestiegen. Diktaturbefürwortung, Sozialdarwinismus und NS-Verharmlosung sind in Ost und West ähnlich zustimmungsfähig, die Zustimmung zum tradierten Antisemitismus ist im Westen signifikant höher, während im Osten der Chauvinismus und die Ausländerfeindlichkeit deutlich höhere Werte erreichen.

Die einschlägigen Studien verweisen in ihren Titeln regelmäßig nicht nur auf ihre weite Verbreitung in der »Mitte« der Gesellschaft,<sup>67</sup> sondern auch auf die zugrundeliegenden »autoritären Dynamiken«<sup>68</sup>. Die Rechtsextremismusforschung wiederlegt zudem immer wieder die verkürzende und sich dennoch hartnäckig haltende Darstellung, dass bestimmte soziale Faktoren per se autoritäre Tendenzen erklären können und

61 Wu/Paluck 2020; Decker 2018.

62 Kiess 2011.

63 Siehe schon Sontheimer 1978; Zuletzt Hagedorn et al. 2025.

64 Stöss 1991: 10.

65 Decker et al. 2024.

66 Für politisches Vertrauen siehe Kritzinger et al. 2021.

67 Decker/Brähler 2006; Kiess 2011.

68 Decker et al. 2024.

insbesondere rechtsextreme Einstellung allein auf sozialen Status zurückzuführen ist.<sup>69</sup> Als wichtigste Faktoren gelten autoritäre Persönlichkeitsdispositionen, die in der kindlichen Sozialisation erworben und im Erwachsenenleben aktualisiert werden, sowie wirtschaftliche und politische Deprivationserfahrungen.<sup>70</sup> Für extrem rechte Mobilisierung ist damit die Salienz von Themen wie Migration oder wirtschaftlicher Krise entscheidend, da die Agitation auf die Glaubwürdigkeit ihrer Untergangserzählungen angewiesen ist.<sup>71</sup>

Ein Strang arbeitssoziologischer Bewusstseinsforschung untersucht außerdem den Zusammenhang zwischen Arbeitserfahrungen und extrem-rechten Orientierungen abhängig Beschäftigter.<sup>72</sup> Durch die neoliberale Restrukturierung von Arbeitsprozessen, Prekarisierung und Leistungsintensivierung sowie Herausforderungen wie Digitalisierung und Transformation vorangetriebene Kontrollverluste konstituieren einen »arbeitsweltlichen Nährboden des Rechtspopulismus«<sup>73</sup>. Wird der Betrieb zudem als »mitbestimmungsfreie Zone« erlebt,<sup>74</sup> trägt auch das zu einem Gefühl von Fremdbestimmtheit bei und völkisch-identitäre Varianten von Sozialkritik und Demokratisierungsforderungen werden für Beschäftigte attraktiv. Angesichts der »erlebten Ohnmacht im ökonomischen, sozialen und arbeitspolitischen Feld«<sup>75</sup>, verschieben Beschäftigte ihre Ansprüche auf politische Gestaltung und Handlungsmacht auf andere Politikbereiche, insbesondere eine repressive Migrations- und Flüchtlingspolitik. Demgegenüber weist die internationale Forschung seit längerem positive Effekte betrieblicher Demokratisierung auf die politische Arena nach.<sup>76</sup> So fördert betriebliche Beteiligung zum Beispiel politische Partizipation sowie politisches Vertrauen unter Beschäftigten.<sup>77</sup>

Unterschiede zwischen Ost und West sowohl bezüglich rechtsextremer Einstellung als auch betrieblichen Erfahrungen sind auch im Kontext des Verlusts politischer Subjektivität in der Nachwendezeit, der folglich ambivalenten Aneignung repräsentativ-demokratischer Prozesse sowie zivilgesellschaftlicher Strukturschwäche im Osten zu sehen.<sup>78</sup> Für die ostdeutsche Arbeitswelt waren ein verstärktes Demokratiedefizit,<sup>79</sup> Niedriglöhne und prekäre Arbeit lange bestimmend und prägten auch das Bewusstsein der Beschäftigten.<sup>80</sup> Neben den »Spätfolgen« der post-sozialistischen Transformation – De-Industrialisierung, Austeritätspolitik, Massenarbeitslosigkeit – sind aktuelle Transformationen etwa im Energie- oder Automotivesektor im Osten verstärkt zu beobachten.

69 Kiess et al. 2024.

70 Kiess et al. 2022; Kiess et al. 2023; Yoxon et al. 2019.

71 Moffitt 2014.

72 Dörre et al. 2018; Menz/Nies 2019.

73 Sauer/Detje 2019; Vergleiche Hövermann et al. 2021: 6; Hilmer et al. 2017.

74 Dörre 2020: 186–200.

75 Menz 2019: 3; Menz/Nies 2019.

76 Elden 1981; Greenberg 1996.

77 Budd et al. 2018; Geurkink et al. 2022; Hassan 2024; Ryan/Turner 2021; Timming/Summers 2020.

78 Mau 2024: 39–53; Mau/Offe 2020.

79 Goes et al. 2015; Röbenack/Artus 2015; Mense-Petermann 1996.

80 Kiess et al. 2023; Schmalz et al. 2021; Behr 2017; Dörre et al. 2017.

Zusammengefasst: Betriebliche Regime zeigen demokratiepolitische Folgekosten, wobei den Erfahrungen von Ohnmacht und Fremdbestimmtheit oder Handlungsfähigkeit und Souveränität im Arbeitsalltag eine bedeutsame Vermittlungsfunktion zwischen betrieblichen Erfahrungen und politischer Subjektivität zukommt. Entsprechend kann *demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb*, das Erleben von individueller wie kollektiver Kontrolle und Einfluss im Arbeitsalltag, durch politische Lern- und Ermächtigungseffekte extrem rechten Einstellungen unter Beschäftigten entgegenwirken, wie frühere Untersuchungen bereits zeigen konnten.<sup>81</sup> Angesichts der dynamischen und (in Ost und West) ungleichen gesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre sollen im Folgenden drei Annahmen geprüft werden: Erstens, dass sich die Verschiebungen im arbeitspolitischen Feld sowie der politischen Kultur auch auf das subjektive Erleben des Betriebs sowie die Verbreitung rechtsextremer Einstellungen auswirken; zweitens, dass die protektive Wirkung auf extrem rechte Einstellungen zwar weiterhin gilt und dass jedoch drittens Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland relevant werden.

## Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Für unsere Analyse greifen wir auf Daten zweier bundesweiter Befragungen im Rahmen des seit 2002 laufenden Langzeitprojekts Leipziger Autoritarismus Studien zurück. Die erste für uns wichtige Befragung wurde 2020 durchgeführt und dient uns als Vergleichsgrundlage.<sup>82</sup> Auf der zweiten Befragung liegt in der Analyse aber unser Hauptfokus: Die paper-and-pencil-Erhebung wurde im Auftrag der Universität Leipzig durch das Befragungsinstitut USUMA im Zeitraum von Ende März bis Mitte Juni 2024 durchgeführt. Die Befragung kann nach den gängigen Kriterien in den Sozialwissenschaften als repräsentativ für die in Deutschland wohnhafte Bevölkerung gelten.<sup>83</sup> Nach dem ADM-Verfahren wurden in Deutschland wohnhafte Personen ab dem vollendeten 16. Lebensjahr ausgewählt und ihnen vor Ort ein Fragebogen zum Selbstausfüllen ausgehändigt. Insgesamt wurden 2.504 Personen befragt, davon 501 in Ostdeutschland. Unsere zentrale Variable zur Messung demokratischer Erfahrungen in der Arbeitswelt wird nur Personen gestellt, die im Erwerbsleben stehen. Personen in Ausbildung, im Ruhestand, in Elternzeit usw. fallen deshalb heraus und die Fallzahl reduziert sich entsprechend (siehe Tabelle 1). Für eine genaue Beschreibung der Gesamtstichprobe siehe Decker et al.<sup>84</sup>

Als abhängige Variable nutzen wir den Fragebogen Rechtsextreme Einstellung – Leipziger Form.<sup>85</sup> Mit jeweils drei Items erfasst er die oben genannten, für den deutschen Kontext einschlägigen Dimensionen, die untereinander stark korrelieren und denen eine Ideologie der Ungleichheit zugrunde liegt. Wir nutzen für unsere Analysen sowohl die Einzeldimensionen als auch eine Gesamtskala<sup>86</sup>.

81 Kiess/Schmidt 2024; Kiess/Schmidt 2020; Kiess et al. 2023.

82 Decker et al. 2020; Kiess/Schmidt 2020; Kiess/Schmidt 2024.

83 Heller et al. 2024.

84 Decker et al. 2024.

85 Heller et al. 2020; Decker et al. 2024; Kiess 2024b.

86 Verteilung, Korrelationsmaße, Faktorladungen usw. dieser und der folgenden Variablen können bei den Autoren erfragt werden.

Unsere zentrale unabhängige Variable besteht aus vier Items (Tabelle 1). Die Skala erfasst wie oben ausgeführt individuelles und kollektives Kontroll- sowie Einflusserleben und damit zentrale Aspekte *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb*. Das erste, negativ formulierte Item wird überwiegend abgelehnt und ist entsprechend links schief verteilt. Für die Skalenbildung haben wir es invertiert. Die drei übrigen Items sind positiv formuliert und rechtsschief verteilt (ihnen wird eher zugestimmt).

Wir überprüfen den Zusammenhang zwischen demokratischen Erfahrungen in der Arbeitswelt und rechtsextremer Einstellung zunächst bivariat und dann mit Hilfe linearer multivariater Regressionsanalysen. Im zweiten Schritt können also schrittweise konkurrierende Erklärungsmöglichkeiten berücksichtigt werden: Als relevantesten Erklärungsfaktor für rechtsextreme Einstellung nehmen wir hier die Kurzskala von Beierlein et al.<sup>87</sup> zur Erfassung einer autoritären Persönlichkeitsstruktur auf. Daneben beziehen wir den Wohnort in Ost- und Westdeutschland, das Geschlecht (männlich/weiblich) sowie Bildung (unter Abitur vs. mindestens Abitur) ein. Das Alter fließt als kontinuierliche Variable ein, Einkommen und Arbeitslosigkeit in Stufenausprägung. Wir nutzen je ein Item zur Einschätzung der persönlichen wirtschaftlichen Situation und zur Wirtschaft in Deutschland. Ein weiteres Item erfasst die wirtschaftliche Krisenwahrnehmung. Schließlich nutzen wir eine Kurzskala zur politischen Deprivation, die Links-rechts-Selbstpositionierung (10er-Skala) und die Gewerkschaftsmitgliedschaft, um für die politische (Selbst-)Verortung der Befragten zu kontrollieren.

## **Einfluss demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb auf die rechtsextreme Einstellung**

Zunächst können wir feststellen, dass die Befragten eher positiv über ihre Erfahrungen in der Arbeitswelt berichten, wenngleich einige Antwortverteilungen aufforchen lassen. Wenige fühlen sich zwar im Arbeitsalltag übergangen, ein Viertel kann allerdings nicht offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen (das korrespondiert mit Zahlen zur Behinderung von Betriebsratsgründungen).<sup>88</sup> Die Mehrheit löst Probleme am besten gemeinsam und viele haben auch ein individuelles Gefühl von Einfluss.

Hinsichtlich unserer ersten Forschungsfrage – zur Beschreibung des Erlebens von *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* im Vergleich 2020–2024 – müssen wir feststellen, dass sich das Demokratieerleben in der Arbeitswelt insbesondere in Ostdeutschland eindeutig negativ entwickelt hat (Abbildung 1). Nahmen 2020 nur 10 % der Befragten im Osten wahr, dass sie »bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen« werden, sind es 2024 30 %. Konnten 2020 noch 45 % im Osten »offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen«, berichten das 2024 nur noch 27 %. Nur noch 28,8 % denken, sie könnten im Betrieb »etwas zum Positiven verändern«, 2020 waren es noch 55 %. Auch im Westen sind die Werte etwas schlechter geworden. Der Rückgang beschränkt sich hier jedoch auf das Kontrollerleben im Arbeitsprozess und ist bei weitem nicht so deutlich wie im Osten.

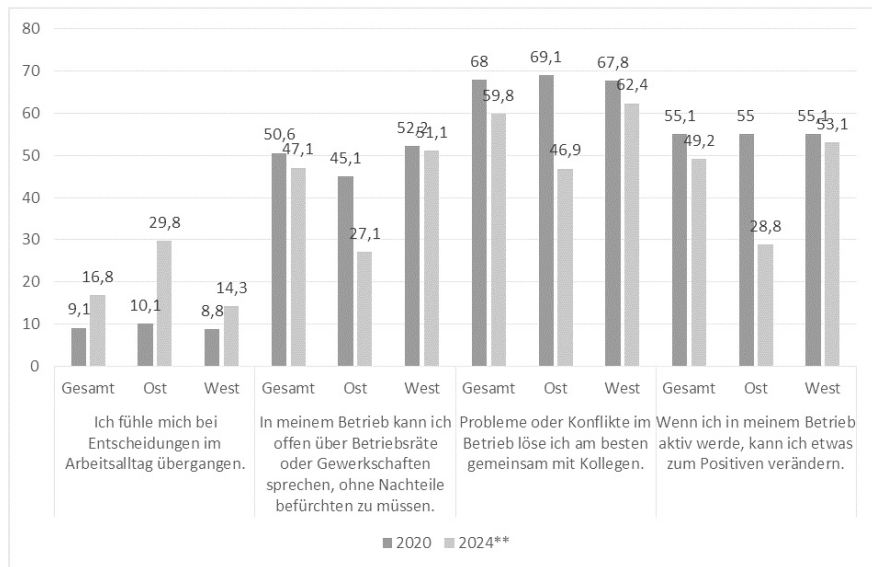
87 Beierlein et al. 2014.

88 Siehe Behrens/Dribbusch 2024.

Tabelle 1: Zustimmung zu den Aussagen zur Erfassung demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (%)

	Trifft über- haupt nicht zu	Trifft über- wiegend nicht zu	Trifft teils zu/Trifft teils nicht zu	Trifft zu	Trifft voll und ganz zu
Ich fühle mich bei Entscheidungen im Arbeitsalltag übergangen. (N=1.372)	26,9	27,5	28,8	14,1	2,8
In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen. (N=1.367)	10,4	13,2	29,3	30,3	16,8
Probleme oder Konflikte im Betrieb löse ich am besten gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen. (N=1.369)	5,5	8,1	26,6	37	22,9
Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern. (N=1.365)	6	13,3	31,6	33,6	15,6

Abbildung 1: Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb im Vergleich Ost/West und 2020/2024 (stimme überwiegend bzw. voll und ganz zu, in %)



*Tabelle 2: Bivariate Korrelationen zwischen demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb und rechtsextremer Einstellung*

	Demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb
Rechtsautoritäre Diktatur	-.173**
Chauvinismus	-.025
Ausländerfeindlichkeit	-.125**
Antisemitismus	-.149**
Sozialdarwinismus	-.117**
NS-Verharmlosung	-.152**
Rechtsextreme Einstellung	-.147**

\*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \* $p < .05$

Unsere zweite Forschungsfrage zielte darauf, die bereits bekannten Zusammenhänge zur rechtsextremen Einstellung zu replizieren. Die bivariaten Korrelationsmaße zwischen der Skala demokratischer Erfahrungen in der Arbeitswelt und rechtsextremer Einstellung sind für die Gesamtskala sowie mit einer Ausnahme für die Subdimensionen jeweils deutlich. Für den Chauvinismus fällt der Zusammenhang gering und insignifikant aus, am stärksten ist der Zusammenhang für die Zustimmung zu einer rechtsautoritären Diktatur. Damit bestätigen sich unsere bisherigen Untersuchungen.<sup>89</sup> Im nächsten Schritt haben wir mit einer Reihe multivariater Regressionsanalysen überprüft, ob der Zusammenhang zwischen rechtsextremer Einstellung mit demokratischen Erfahrungen in der Arbeitswelt auch unter Kontrolle weiterer Variablen signifikant bleibt.

Im ersten Modell (siehe Tabelle 3) haben wir drei klassische soziodemografische Variablen – Wohnort in Ost- bzw. Westdeutschland, Alter und Geschlecht – hinzugefügt. Im zweiten Modell nehmen wir die sozioökonomischen Faktoren Bildung, Einkommen und bisherige Arbeitslosigkeitserfahrung hinzu. In beiden Modellen ist der Zusammenhang rechtsextremer Einstellung mit demokratischen Erfahrungen in der Arbeitswelt weiter signifikant auf dem 0,1 %-Niveau – er muss also als auch unter Berücksichtigung der anderen Variablen als relevant eingeschätzt werden. Auch das Modell 2 kann aber nur 7 % der Varianz rechtsextremer Einstellung erklären (siehe die Zeile  $R^2$ ). Nehmen wir die Wahrnehmung wirtschaftlicher Krisen, individuelles und insbesondere kollektives Deprivationserleben – eine pessimistische Einschätzung der wirtschaftlichen Lage Deutschlands – hinzu (Modell 3), so nimmt die Stärke des für uns hier zentralen Zusammenhangs weiter leicht ab, bleibt aber auf dem 1 %-Niveau signifikant. Das  $R^2$  steigt leicht an, unser Modell erklärt die Zustimmung zu rechtsextremen Aussagen also etwas besser.

89 Kiess/Schmidt 2020; Kiess/Schmidt 2024; Kiess et al. 2023.

Noch auf dem 5 %-Niveau signifikant, aber noch einmal verringert in seiner Stärke ist der Zusammenhang, wenn wir für politische Deprivation und Gewerkschaftsmitgliedschaft (beide nicht signifikant) sowie Selbstverortung auf einer Links-rechts-Skala und Autoritarismus kontrollieren. Insbesondere Bildung, kollektive wirtschaftliche Deprivation und Autoritarismus zeigen sich immer wieder als zentrale Erklärungsfaktoren rechtsextremer Einstellung (Kiess et al., 2022), die andere Variablen in den Hintergrund treten lassen. Dennoch behält das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb in unserem Modell zumindest einen geringen Einfluss. Das letzte Modell kann zudem die Varianz rechtsextremer Einstellung unter den Befragten mit 49,8 % sehr gut aufklären.

*Tabelle 3: Multivariate Regressionsanalysen zum Zusammenhang rechtsextremer Einstellung mit demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb (beta-Koeffizienten)*

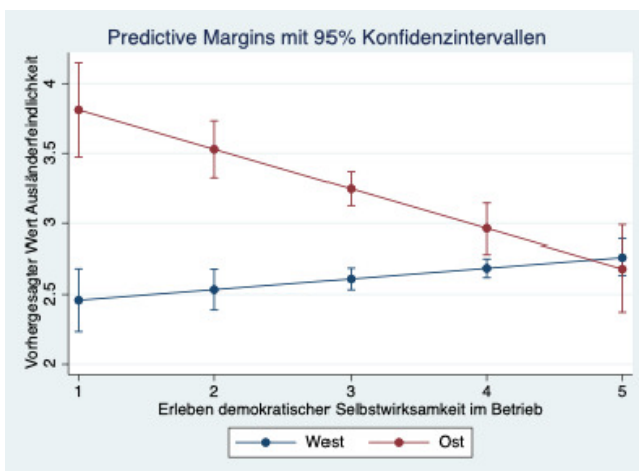
	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>	<b>Modell 4</b>
Demokratieerleben	-.140***	-.100***	-.086**	-.048*
Wohnort im Osten	-.010	-.002	-.019	-.015
Alter	-.002	-.016	-.028	-.072***
Geschlecht (männlich)	.094***	.083**	.087*	.048*
Bildung (mind. Abitur)		-.174***	-.145***	-.044*
Einkommen (<1000 €)				
>1000 bis 2000 €		.031	.050	-.002
>2000 bis 3000 €		.061	.084	.009
>3000 €		.025	.057	.011
Arbeitslos (nie)				
Einmal		.029	.035	.041
mehrfach		.085**	.086**	.056**
Indiv. wirtsch. Deprivation			-.063	.010
Koll. wirtsch. Deprivation			.285***	.166***
Wirtschaftliche Krisen			.060*	-.046*
Politische Deprivation				.038
Gewerkschaftsmitglied				-.038
Links-rechts				.133***
Autoritarismus				.576***
R <sup>2</sup>	.029	.070	.149	.498
N	1.362	1.341	1.320	1300

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

In einer Reihe zusätzlicher Modelle haben wir den Zusammenhang zwischen *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* und den Einzeldimensionen rechtsextremer Einstellung unter Einbezug der Kontrollvariablen berechnet (ohne Abbildung). Für die Dimensionen Ausländerfeindlichkeit und Chauvinismus – die die bei weitem höchsten Zustimmungswerte in der Bevölkerung erreichen – ist unsere unabhängige Variable nicht signifikant, in allen anderen Dimensionen bleibt der bivariat in Tabelle 2 oben gezeigte Zusammenhang signifikant. Für die einzelnen Dimensionen zeigen sich auch unter den Kontrollvariablen Unterschiede: Das Einkommen ist nur für die Ausländerfeindlichkeit relevant, Arbeitslosigkeit insbesondere für die Verharmlosung des NS. Der Wohnort im Osten ist mit höherer Ausländerfeindlichkeit und niedrigerem Sozialdarwinismus und NS-Verharmlosung assoziiert. Die links-rechts-Selbstverortung ist nur für den Sozialdarwinismus relevant, sich links positionierende Befragte sind deutlich weniger sozialdarwinistisch eingestellt.

Schließlich haben wir in einem explorativen Schritt berücksichtigt, dass sich das Erleben *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* in Ostdeutschland deutlich verschlechterte, während sich im Westen nur eine geringe Verschlechterung zeigte (Abbildung 1 oben) und sich auch für die rechtsextreme Einstellung Ost-West-Unterschiede zeigen. Problematisch ist, dass uns für Ostdeutschland nur von etwa 200 Befragten Daten vorliegen. Wenn wir für dieses kleine Teilsample rechnen, ist der Effekt auf die Gesamtskala rechtsextreme Einstellung deutlich signifikant und substantiell. Für die westdeutsche Teilstichprobe ist der Effekt hingegen marginal und insignifikant. Diesem Befund weiter nachgehend haben wir einen Interaktionseffekt in das Modell 4 aus Tabelle 3 aufgenommen und dabei nach Subdimensionen differenziert, denn diese sind in beiden Landesteilen wie oben beschrieben unterschiedlich ausgeprägt.

Abbildung 2: Interaktionseffekt von *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* und Wohnort im Osten auf Ausländerfeindlichkeit



In Abbildung 2 ist beispielhaft dargestellt, wie der (auf dem 5 %-Niveau signifikante) Interaktionseffekt bei der Ausländerfeindlichkeit wirkt: je besser im Osten das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb, desto mehr sinkt die Ausländerfeindlichkeit ab. Im Westen gibt es keinen relevanten Effekt (der leichte Anstieg ist statistisch unbedeutend). Berechnet man das Modell für die weiteren Subdimensionen, so zeigt sich für die Verharmlosung des NS und den Sozialdarwinismus allerdings im Westen ein Effekt, im Osten nicht, für den Antisemitismus und die Diktaturbefürwortung in beiden Landesteilen ein reduzierender Effekt. Für den Chauvinismus zeigt sich wie bei der Ausländerfeindlichkeit nur ein reduzierender Effekt im Osten.

## Fazit

Blicken wir zusammenfassend auf unsere Ergebnisse, so müssen wir zunächst einen Rückgang des Erlebens *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* feststellen. Dieser fällt im Osten sehr drastisch aus, im Westen ist er moderat und eher beschränkt auf das Kontrollerleben, weniger auf wahrgenommene Einflussmöglichkeiten. Bei der Interpretation dieser Entwicklung sind verschiedene Aspekte relevant: Plausibel ist zum einen, dass ökonomische Krisen sich tatsächlich auf die Gestaltung der innerbetrieblichen Beziehungen auswirken und zu mehr Reibung zwischen Management und Belegschaften führt. Der Rückgang individuellen wie kollektiven Kontrollerlebens tendenziell auch in westdeutschen Betrieben könnte also in schwindenden Freiheitsgraden im Arbeitsprozess und erhöhtem Druck bei gleichzeitigem Anerkennungsverlust für die Beschäftigten begründet sein. Tatsächlich nutzen Unternehmen Krisensituationen immer wieder, um auf autoritärere Formen der Arbeitssteuerung (oft unter dem Vorwand der Krisenbewältigung) zurückzugreifen.<sup>90</sup> Für Ostdeutschland könnten unsere Ergebnisse ein Hinweis darauf sein, dass Unternehmen nach einer kurzen Periode der Liberalisierung betrieblicher Regime unter dem Eindruck der Krise wieder zu den lange vorherrschenden autoritären Formen betrieblicher Herrschaft zurückkehren und auch Mitbestimmungsfeindlichkeit ein Revival erlebt.<sup>91</sup>

Plausibel ist zudem, dass die polit-ökonomische »Großwetterlage« der »Polykrise« (Tooze 2022) und entsprechend düstere Zukunftsszenarien auch die Perspektive der Beschäftigten im Betrieb einfärben. Die Integration in »gute Arbeit« (Urban 2024) beinhaltet nicht zuletzt das Versprechen auf eine sichere Erwerbszukunft. Erlebte wie befürchtete Wohlstandsverluste lassen die Beschäftigten die betrieblichen Verhältnisse negativer beurteilen und auch skeptischer auf Mitbestimmung blicken. Müller-Jentsch (2008) hat daraufhingewiesen, dass die Mitbestimmung ihre Legitimation auch durch ihre Verteilungsfunktion gewinnt. Betriebsstudien zeigen, wie Kontrollverluste durch Arbeitsverdichtung und gleichzeitige Reallohnverluste von Beschäftigten auch als Angriff auf die eigene Würde und symbolische Abwertung erlebt werden (Schmidt et al. 2024). Zusammengefasst: ein allgemeines, abstraktes Gefühl von Ohnmacht »im Großen«, dass

---

90 Kratzer et al. 2015; Detje et al. 2013: 63ff.

91 Kiess et al. 2023; Bose/Schmidt 2023.

seit 2020 salienter geworden ist (Decker et al. 2024) und sich nicht zuletzt aus (tradieren) Erfahrungen im politischen Raum speist (Mau 2024), wirkt in die Betriebe hinein.

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

In Ostdeutschland ist der Zusammenhang interpretierbar als autoritäre Bearbeitung und Kompensation von Ohnmachtserleben und dem Gefühl von Fremdbestimmtheit im Betriebsalltag durch Selbstaufwertung auf Kosten Schwächerer. Die im Arbeitsalltag verwehrte Teilhabe wird auf Basis einer nationalistischen Leistungs- und Anspruchs-gemeinschaft eingeklagt.<sup>92</sup> In Westdeutschland geht die Integration in demokratischere betriebliche Regime – zum Teil – auch mit einer politisch-moralischen Integration einher, welche die Unterstützung für NS-Verharmlosung, (offenen) Antisemitismus und Diktaturbefürwortung verringert. Allerdings vermag sie hier gegen Ausländerfeindlichkeit und aggressiven Nationalismus – also »soziale Schließung« nach außen – nichts auszurichten.<sup>93</sup> Im klassisch westdeutschen, sozialpartnerschaftlichen Modell ist also Chauvinismus und eine sozial-exklusive Solidarität anzutreffen, an welche die extreme Rechte – gerade in Krisenzeiten – anknüpfen kann.

Diese Unterschiede sind indes nicht nur aus den Arbeitsverhältnissen zu erklären, sondern ergeben sich aus Dynamiken in beiden Phänomenbereichen, der Arbeitspolitik sowie der politischen Kultur. Denn auch die rechtsextreme Einstellung unterliegt in Ost und West unterschiedlichen Dynamiken. Während im Westen die NS-Verharmlosung und Antisemitismus etwas weiter verbreitet sind, sind es im Osten Ausländerfeindlichkeit und Chauvinismus. Weitere Forschung ist erforderlich, um diese kontextuellen Unterschiede, welche wir nur explorativ behandeln konnten, genauer zu untersuchen. Ihre Berücksichtigung in der politischen und gewerkschaftlichen Praxis kann zu zielgerichteteren Interventionen gegen die extrem-rechte Politisierung von Beschäftigten beitragen.

## Literatur

- Ahlers, Elke/Quispe Villalobos, Valeria (2023): Betriebliche Arbeitswelt und Potenziale des Gesundheitsschutzes. Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, WSI Report, 89, WSI.
- Almond, Gabriel/Verba, Sidney (1965): *The civic culture: Political attitudes and democracy in five nations*, Princeton University Press.
- Artus, Ingrid (2001): *Krise des Deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*, Westdeutscher Verlag.

92 Schmidt et al. 2024.

93 Mackert 2019.

- Arrighi, Barbara A./Maume, David J. (1994): Workplace Control and Political Participation, *Sociological Focus*, 27, 2, S. 147–159.
- Baccaro, Lucio/Benassi, Chiara (2017): Throwing out the Ballast: Growth Models and the Liberalization of German Industrial Relations, *Socio-Economic Review*, 15, 1, S. 85–115.
- Baccaro, Lucio/Howell, Chris (2011): A Common Neoliberal Trajectory. The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism, *Politics & Society*, 39, 4, S. 521–563.
- Barthel, Michael (2024): Die AFD und das kollektive Arbeitsrecht, HSI-Working Paper 20, HSI.
- Batt, Helge (2007): Der partizipative Staatsbürger. Über den Zusammenhang zwischen partizipatorischer Demokratie, Demokratiebewusstsein und Politischer Bildung, in Lange, Dirk/Himmelman, Gerhard (Hg.), *Demokratiebewusstsein*, Springer VS, S. 117–133.
- Beck, Linda/Westheuser, Linus (2022): Verletzte Ansprüche. Zur Grammatik des politischen Bewusstseins von ArbeiterInnen, *Berliner Journal für Soziologie*, 32, 2, S. 279–316.
- Becker, Karina/Dörre, Klaus/Reif-Spirek, Peter (Hg.) (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte, Campus.
- Behr, Michael (2017): Das Ende des Ostdeutschen Arbeitsspartaners. Warum der Umbruch auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitskultur verändern wird, *Berliner Debatte Initial*, 28, 3, S. 29–42.
- Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner (2024): Mitbestimmung bleibt umkämpft. Ergebnisse der vierten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, *WSI-Mitteilungen*, 77, 6, S. 467–476.
- Beierlein, Constanze/Asbrock, Frank/Kauff, Matthias/Schmidt, Peter (2014): Die Kurzskaala Autoritarismus (KSA-3). Ein ökonomisches Messinstrument zur Erfassung dreier Subdimensionen autoritärer Einstellungen, *GESIS-Working Papers*, 35, ESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Bose, Sophie/Schmidt, Andre (2022): ›Aufbruch Ost‹ in der Arbeitswelt? Perspektiven sächsischer Gewerkschafter auf die demokratiepolitische Bedeutung arbeitsweltlicher Mobilisierungen, in Decker, Oliver/Kalkstein, Fiona/Kiess, Johannes (Hg.), *Demokratie in Sachsen. Jahrbuch des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts für 2022*, Edition Überland, S. 273–291.
- Brinkmann, Ulrich (2017): Postdemokratie und Industrial Citizenship: Erosionsprozesse von Demokratie und Mitbestimmung, Beltz.
- Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2013): Postdemokratie, Mitbestimmung und industrielle Bürgerrechte, *Politische Vierteljahresschrift*, 54, 3, S. 506–533.
- Bryson, Alex/Gomez, Tobias Rafael/Willman Kretschmer, Paul (2015): What Accounts for the Union Member Advantage in Voter Turnout? Evidence from the European Union, 2002–2008, *Relations Industrielles*, 69, 4, S. 732–765.
- Budd, John W./Lamare, J. Ryan (2021): Worker Voice and Political Participation in Civil Society, in Zimmermann, Klaus F. (Hg.) (2021), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Springer, S. 1–20.

- Budd, John W./Lamare, J. Ryan/Timming, Andrew R. (2018): Learning about Democracy at Work: Cross-National Evidence on Individual Employee Voice Influencing Political Participation in Civil Society, *ILR Review*, 71, 4, S. 956–985.
- Carter, Neil (2006): Political Participation and the Workplace: The Spillover Thesis Revisited, *The British Journal of Politics & International Relations*, 8, 3, S. 410–426.
- Cotton, John/Vollrath, David A./Froggatt, Kirk L./Lengnick-Hall, Mark L./Jennings, Kenneth R. (1988): Employee Participation: Diverse Forms and Different Outcomes, *The Academy of Management Review*, 13, S. 8–22.
- Crouch, Colin (2004): Post-Democracy, Polity.
- Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Ayline/Brähler, Elmar (2024): Die Leipziger Autoritarismus Studie 2024: Methoden, Ergebnisse und Langzeitverlauf, in Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Ayline/Brähler, Elmar (Hg.), *Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen/Leipziger Autoritarismus Studie 2024*, Psychosozial-Verlag, S. 29–99.
- Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Schuler, Julia/Handke, Barbara/Pickel, Gert/Brähler, Elmar (2020): Die Leipziger Autoritarismus Studie 2020: Methode, Ergebnisse und Langzeitverlauf, in Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hg.), *Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments – Neue Radikalität: Leipziger Autoritarismus Studie 2020*, Psychosozial-Verlag, S. 27–87.
- Decker, Oliver (2018): Flucht ins Autoritäre, in Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hg.), *Flucht ins Autoritäre: Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft. Die Leipziger Autoritarismus-Studie 2018*, Psychosozial-Verlag, S. 15–63.
- Decker, Oliver (2015): Narzisstische Plombe und sekundärer Autoritarismus, in Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Brähler, Elmar (Hg.), *Rechtsextremismus der Mitte und sekundärer Autoritarismus*, Psychosozial-Verlag, S. 2–34.
- Decker, Oliver/Brähler, Elmar (2006): Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2006, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Detje, Richard/Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/Wagner, Hilde (2024): Die AfD – eine ›Arbeiterpartei‹ ohne betriebliche Basis? <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/afd-in-arbeiterschaft/>. Zuletzt aufgerufen am 20.01.2024.
- Detje, Richard/Sauer, Dieter (2023): Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt: Aktualität kollektiver Widerstandserfahrungen, VSA.
- Detje, Richard/Sauer, Dieter (2019): Rechtspopulismus im Betrieb – Erscheinungsformen, Hintergründe, politischer Umgang, *WSI-Mitteilungen*, 72, 3, S. 159–167.
- Detje, Richard/Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter/Bischoff, Joachim (2013): Krisenerfahrungen und politische Orientierungen: der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat, VSA.
- Dewey, John (1916): *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education*, MacMillan.
- Dörre, Klaus (2024): Die Verlorene Ehre der Arbeiter. Wie Populisten die Problemrohstoffe der Gesellschaft ausnutzen. <https://www.bpb.de/themen/parteien/rechtspopulismus/556662/die-verlorene-ehre-der-arbeiter/>. Zuletzt aufgerufen am 20.01.2024.
- Dörre, Klaus/Schubert, Livia (2020): In der Warteschlange: Arbeiter\*innen und die radikale Rechte, *Westfälisches Dampfboot*.

- Dörre, Klaus/Bose, Sophie/Lütten, John/Köster, Jakob (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte, *Berliner Journal für Soziologie*, 28, 1–2, S. 55–89.
- Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2017): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West, Campus.
- Elden, J. Maxwell (1981): Political Efficacy at Work: The Connection between More Autonomous Forms of Workplace Organization and a More Participatory Politics, *American Political Science Review*, 75, 1, S. 43–58.
- Fromm, Erich (1980): Arbeiter und Angestellte am Vorabend des Dritten Reiches. Eine sozialpsychologische Untersuchung, DVA.
- Frymer, Paul/Grumbach, Jacob M. (2020): Labor Unions and White Racial Politics, *American Journal of Political Science*, 65, 1, S. 225–240.
- Geurkink, Bram/Akkerman, Agnes/Sluiters, Roderick (2020): Political Participation and Workplace Voice: The Spillover of Suppression by Supervisors, *Political Studies*, 70, 2, S. 327–347.
- Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel/Dörre, Klaus (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland, *OBS Arbeitshefte*, 83, Otto Brenner Stiftung.
- Greenberg, Edward S./Grunberg, Leon/Daniel, Kelley (1996): Industrial Work and Political Participation: Beyond ›Simple Spillover‹, *Political Research Quarterly*, 49, 2, S. 305–330.
- Habermas, Jürgen (1991): Erläuterungen zur Diskursethik, Suhrkamp.
- Hadziabdic, Sinisa/Baccaro, Lucio (2020): A Switch or a Process? Disentangling the Effects of Union Membership on Political Attitudes in Switzerland and the UK, *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 59, S. 466–499.
- Hagedorny, Matheus/Schilk, Felix/Kiess, Johannes (2025): Die sozialpolitische Doktrin der Neuen Rechten. Strategische Vereinnahmung und kalkulierte Provokation, *Forschungsförderung, Working Paper 362*, Hans-Böckler-Stiftung.
- Hassan, Bilal (2023): Workplace Democracy and Democratic Legitimacy in Europe, *Economic and Industrial Democracy*, 45, 2, S. 389–414.
- Heller, Ayline/Dilling, Marius/Kiess, Johannes/Decker, Oliver/Brähler, Elmar (2024): Methodische Überlegungen zur Erhebung rechtsextremer und autoritärer Einstellungen, in Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Aylin/Brähler, Elmar (Hg.), *Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen/Leipziger Autoritarismus Studie 2024*, Psychosozial-Verlag, S. 207–230.
- Heller, Ayline/Decker, Oliver/Brähler, Elmar (2020): Rechtsextremismus – ein einheitliches Konstrukt? Ein Beitrag zur Frage der Operationalisierung anhand des Fragebogens Rechtsextremismus – Leipziger Form (FR-LF), in Heller, Aylin/Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hg.), *Prekärer Zusammenhalt. Die Bedrohung des demokratischen Miteinanders in Deutschland*, Psychosozial-Verlag, S. 151–172.
- Hilmer, Richard/Kohlrausch, Bettina/Müller-Hilmer, Rita/Gagné, Jérémie (2017): Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern, *Working Paper Forschungsförderung 44*, Hans-Böckler-Stiftung.

- Hodson, Randy (1995): *Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work*, *Economic and Industrial Democracy*, 16, 1, S. 79–110.
- Holst, Hajo/Dörre, Klaus (2013): *Revival of the ›German Model‹? Destandardization and the New Labour Market Regime*, in Koch, Max/Fritz, Martin (Hg.), *Non-Standard Employment in Europe*, Cambridge University Press, S. 132–149.
- Honneth, Axel (2023): *Der arbeitende Souverän: Eine normative Theorie der Arbeit*, Suhrkamp.
- Hövermann, Andreas (2023): *Das Umfragehoch der AfD. Aktuelle Erkenntnisse über die AfD-Wahlbereitschaft aus dem WSI-Erwerbspersonenpanel*, WSI Report, 92, WSI.
- Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina/Voss-Dahm, Dorothea (2021): *Anti-demokratische Einstellungen: Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel*, Forschungsförderung, Policy Brief 007, Hans-Böckler-Stiftung.
- Jahoda, Marie (1984): *Braucht der Mensch die Arbeit?* In Niess, Frank (Hg.), *Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*, Bund-Verlag, S. 11–17.
- Jansen, Till (2015): *Anerkennung oder komplexe Verhältnisse? Interpretative Mitbestimmungsforschung jenseits von Macht und Partizipation*, *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 16, 2, S. 279–297.
- Jirjahn, Uwe (2024): *Gibt es eine demokratische Dividende betrieblicher Mitbestimmung?* *Research Papers in Economics*, 06/24, Universität Trier.
- Jirjahn, Uwe/Kiess, Johannes (2024): *Does Employee Representation Foster Workplace Democracy?* *Research Papers in Economics* 13/24, Universität Trier.
- Kiess, Johannes (2024a): *Building democratic resilience: The impact of political engagement during education on xenophobia and political trust*, *Acta Politica*, online first.
- Kiess, Johannes (2024b): *Die Verbreitung rechtsextremer Einstellung in Deutschland*, in Virchow, Fabian/Hoffstadt, Anke/Cordelia Hefß, Alexander Häusler (Hg.), *Handbuch Rechtsextremismus*, Springer VS.
- Kiess, Johannes (2021): *Learning by Doing: The Impact of Experiencing Democracy in Education on Political Trust and Participation*, *Politics*, 42, 1, S. 75–94.
- Kiess, Johannes (2011): *Rechtsextrem – extremistisch – demokratisch?* In *Forum kritische Rechtsextremismusforschung* (Hg.), *Ordnung. Macht. Extremismus*, Springer VS, S. 240–260.
- Kiess, Johannes/Dilling, Marius/Heller, Aylene/Brähler, Elmar (2024): *Soziale Ungleichheit, Deprivation, sozialräumlicher Kontext und rechtsextreme Einstellung*, in Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Aylene/Brähler, Elmar (Hg.), *Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen/Leipziger Autoritarismus Studie 2024*, Psychosozial-Verlag, S. 101–131.
- Kiess, Johannes/Schmidt, Andre (2024): *The Political Spillover of Workplace Democratization: How Democratic Efficacy at the Workplace Contributes to Countering Right-Wing Extremist Attitudes in Germany*, *Economic and Industrial Democracy*, online first.
- Kiess, Johannes/Wesser-Saalfank, Alina/Bose, Sophie/Schmidt, Andre/Brähler, Elmar/Decker, Oliver (2023): *Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen*, in *Otto-Brenner-Stiftung: OBS Arbeitspapier 64*, Otto-Brenner-Stiftung.

- Kiess, Johannes/Schuler, Julia/Decker, Oliver/Brähler, Elmar (2022): Comeback des Autoritarismus-Konzepts: Autoritäres Syndrom und autoritäre Dynamik zur Erklärung rechtsextremer Einstellung, in Amadeu Antonio Stiftung (Hg.), Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Ursachen von Ungleichwertigkeitsideologien und Rechts extremismus, Vol. 10, Institut für Demokratie und Zeitgeschichte, S. 14–25.
- Kiess, Johannes/Schmidt, Andre (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: Industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie, in Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hg.), Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments—Neue Radikalität: Leipziger Autoritarismus Studie 2020, Psychosozial-Verlag, S. 119–147.
- Kißler, Leo/Greifenstein, Ralph/Schneider, Karsten (2011): Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Einführung, Springer VS.
- Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Tullius, Knut/Wolf, Harald (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, Nomos.
- Kritzinger, Sylvia/Foucault, Martial/Lachat, Romain/Partheymüller, Julia/Plescia, Carolina/Brouard, Sylvian (2021): »Rally Round the Flag«: The COVID-19 Crisis and Trust in the National Government, *West European Politics*, 44, 5–6, S. 1205–1231.
- Lockwood, David (1996): Civic Integration and Class Formation, *The British Journal of Sociology*, 47, 3, S. 531–550.
- Mackert, Jürgen (2018): Liberal and Organic Populism, and the Politics of Social Closure, in Fitzzi, Gregor/Mackert, Jürgen/Turner, Bryan (Hg.), *Populism and the Crisis of Democracy*, Routledge, S. 91–108.
- Markovsky, Barry/Lawler, Edward (1994): A New Theory of Group Solidarity, in Markovsky, Barry/Heimer, Karen/O'Brien, Jodi (Hg.), *Advances in Group Processes*, Volume 11, American Sociological Association, S. 113–137.
- Marsh, David (1971): Political Socialization: The Implicit Assumptions Questioned, *British Journal of Political Science*, 4, 1, S. 453–465.
- Marshall, Thomas H. (1950): *Citizenship and Social Class. And Other Essays*, Cambridge University Press.
- Mau, Steffen (2024): Ausgebremste Demokratisierung, in Mau, Steffen (Hg.), *Ungleich Vereint. Warum der Osten anders bleibt*, Suhrkamp, S. 39–53.
- Mau, Steffen/Offe, Claus (2020): Vom Einheitsrausch zum AfD-Kater? Steffen Mau und Claus Offe im Gespräch mit Claudia Czingon über 30 Jahre deutsche Einheit, *Leviathan* 48, 3, S. 358–380.
- Mense-Petermann, Ursula (1996): Die Verbetrieblung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System, *Industrielle Beziehungen*, 3, 1, S. 65–78.
- Menz, Wolfgang/Nies, Sarah (2019): Fragile Sicherheiten und Legitimationsprobleme. Rechtspopulismus aus arbeitssoziologischer Perspektive, *WSI-Mitteilungen*, 72, 3, S. 177–184.
- Moffit, Benjamin (2014): How to Perform Crisis: A Model for Understanding the Key Role of Crisis in Contemporary Populism, Government and Opposition, 50, 2, S. 189–217.
- Müller-Jentsch, Walther (2019): *Mitbestimmung: Arbeitnehmerrechte im Betrieb und Unternehmen*, Springer VS.

- Müller-Jentsch, Walther (2009): *Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*, Springer VS.
- Nachtwey, Oliver (2016): *Die Abstiegs-gesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*, Suhrkamp.
- Negt, Oskar (2010): *Der politische Mensch: Demokratie als Lebensform*, Steidl.
- Nohl, Arnd-Michael (2022): *Politische Sozialisation, Protest und Populismus: Erkundungen am Rande der repräsentativen Demokratie*, Beltz.
- Pateman, Carole (1970): *Participation and Democratic Theory*, Cambridge University Press.
- Peterson, Steven A. (1992): *Workplace Politicization and its Political Spillovers: A Research Note*, *Economic and Industrial Democracy*, 13, 4, S. 511–524.
- Reusch, Jürgen (2024): *Arbeitspolitik 2024*, in Urban, Hans-Jürgen (Hrsg), *Gute Arbeit gegen rechts. Arbeitspolitik: Theorie, Praxis, Strategie*, Ausgabe 2024, VSA, S. 104–133.
- Roth, Roland (2013): *Für mehr Partizipation und Engagement: Erfolgsbedingungen, Perspektiven und Grenzen*, in Hasse, Julia/Rosenthal, Gregor (Hg.), *Wider die Gleichgültigkeit! Aktiv gegen Rechtsextremismus: Perspektiven, Projekte, Tipps*, Bundeszentrale für Politische Bildung, S. 47–63.
- Roth, Roland (2011): *Bürgermacht: Eine Streitschrift für mehr Partizipation*, Edition Körber-Stiftung.
- Röbenack, Silke/Artus, Ingrid (2015): *Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland*, in Otto Brenner Stiftung: *OBS Arbeitsheft 82*, Otto-Brenner-Stiftung.
- Ryan, Lorraine/Turner, Thomas (2021): *Does Work Socialisation Matter? Worker Engagement in Political Activities*, *Attachment to Democracy and Openness to Immigration*, *Industrial Relations Journal*, 52, 2, S. 125–144.
- Schmalz, Stefan/Hinz, Sarah/Singe, Ingo/Hasenohr, Anne (2023): *Abgehängt im Aufschwung: Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland*, Campus.
- Schmalz, Stefan/Hinz, Sarah/Hasenohr, Anne/Singe, Ingo (2017): *Totgesagte leben länger: Demografischer Wandel und Arbeitspolitik in Ostdeutschland*, *Berliner Debatte Initial*, 28, 3, S. 7–21.
- Schmidt, Andre/Bose, Sophie/Kiess, Johannes (2023): *Zwischen Fatalismus und Selbstbehauptung. Facetten des Deprivationserlebens von Arbeiterinnen und Arbeitern in Sachsen*, in Decker, Oliver/Kalkstein, Fiona/Kocyba, Piotr/Kiess, Johannes (Hg.), *Demokratie in Sachsen 2023. Jahrbuch des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts*, Edition Überland, S. 131–153.
- Schnurr, Stefan (2018): *Partizipation*, in Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans/Treptow, Rainer/Ziegler, Holger (Hg.), *Handbuch Soziale Arbeit: Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*, Reinhardt, S. 1126–1137.
- Scholz, Nina (2024): *Fünf antifaschistische Wirtschaftsvorschläge, um den Rechtsruck zu stoppen*. <https://www.freitag.de/autoren/nina-scholz/isabella-weber-fuenf-antifaschistische-wirtschaftsideen-gegen-den-rechtsruck>. Zuletzt aufgerufen am 20.01.2024.

- Schulten, Thorsten/Lübker, Malte/Bispinck, Reinhard (2020): Tarifbindung in Sachsen, in Kiess, Johannes (Hg.), Sachsen in Arbeit. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt, Edition Überland, S. 61–75.
- Schulze-Cleven, Tobias/Rothstein, Sidney A. (2021): *Imbalance: Germany's Political Economy after the Social Democratic Century*, Routledge.
- Schroeder, Wolfgang (2000): *Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand: Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland (1990 – 2000)*, Springer VS.
- Sigel, Roberta S. (1989): *Political learning in adulthood: A sourcebook of theory and research*, The University of Chicago Press.
- Sonthheimer, Kurt (1978): *Antidemokratisches Denken in der Weimarer Republik: Die politischen Ideen des deutschen Nationalismus zwischen 1918 und 1933*, dtv.
- Stöss, Richard (2005): *Rechtsextremismus im Wandel*, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Stöss, Richard (1991): *Wieviel Rechtsextremismus darfs denn sein? Einige Anmerkungen zur Messung von Rechtsextremismus*, Ideen, 4, S. 6–20.
- Timming, Andrew/Summers, Juliette (2018): *Is Workplace Democracy Associated with Wider Pro-Democracy Affect? A Structural Equation Model*, *Economic and Industrial Democracy*, 41, 3, S. 709–726.
- Tooze, Adam (2022): *Welcome to the World of the Polycrisis*. <https://www.ft.com/content/498398e7-11b1-494b-9cd3-6d669dc3de33>. Zuletzt aufgerufen am 15.04.2025.
- Turner, Bryan S. (1993): *Citizenship and social theory*, Sage.
- Unger, Brigitte (Hg.) (2015): *The German Model: Seen by its Neighbours*, SE Publishing.
- Urban, Hans-Jürgen (Hg.) (2024): *Gute Arbeit gegen rechts. Arbeitspolitik: Theorie, Praxis, Strategie*, Ausgabe 2024, VSA.
- Westheuser, Linus/Lux, Thomas (2024): *Klasse als politischer Kompass? Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung*, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Wu, Sherry Jueyu/Paluck, Elizabeth Levy (2020): *Participatory Practices at Work Change Attitudes and Behavior Toward Societal Authority and Justice*, *Nature Communications*, 11, 1, S. 2633.
- Yoxon, Barbara/van Hauwaert, Steven M./Kiess, Johannes (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, S. 479–520.
- Zeuner, Bodo (2007): *Gewerkschaften und Rechtsextremismus: Anregungen für die Bildungsarbeit und die politische Selbstverständigung der deutschen Gewerkschaften*, Westfälisches Dampfboot.