

Die unternehmerische Autokratie begreifen und angreifen

Falko Blumenthal und Martin Oppelt

Im Herbst 2025 verkündete die Bundesregierung, das Arbeitszeitgesetz ›reformieren‹ zu wollen, um anstelle der täglichen Höchstarbeitszeit von acht (bis in Ausnahmen zehn) Stunden eine wöchentliche Höchstgrenze von 48 Stunden durchzusetzen. Der Staatsanzeiger für Baden-Württemberg, immerhin Amtsblatt der obersten Landesbehörden eines der wirtschaftlich stärksten Bundesländer in Deutschland, feierte dieses Vorhaben sogleich als ein »Raus aus dem engen Korsett der Stechuhr« und gab sich dabei unverblümt als Befürworter neoliberal-autoritärer Arbeitsverhältnisse, wo »neue Freiheiten« für all jene geschaffen würden, »die selbstbestimmte Arbeit schätzen und die Chefs haben, die ihnen diese Freiheit zugestehen.«¹

Diese Aussage reiht sich ein in die jüngsten autoritären Fantasien der ›Arbeitgeber‹-Seite und ihrer Vertreter*innen in Parlament und Regierung, die zuletzt mit zynischen rhetorischen Highlights wie etwa dem »Lustmachen auf die Überstunde« (Finanzminister a.D. Christian Lindner, FDP) oder der »Arbeit als unangenehmer Unterbrechung der Freizeit« (Bundeskanzler Friedrich Merz, CDU) nur einmal mehr unterstrichen haben, dass die im internationalen Vergleich immer noch hohen Standards der ›Mitbestimmung‹ in Deutschland massiv gefährdet sind.

Dass es dabei um weit mehr geht, als den vermeintlichen Abbau wirtschaftswachstumshemmender Prozesse in den Betrieben (und das zum angeblichen ›Wohle aller‹), wird deutlich, wenn man sich in Erinnerung ruft, dass unter Mitbestimmung in Deutschland alle Möglichkeiten und Rechte von Beschäftigten verstanden werden, ihre konkrete Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Deswegen spricht man hier schließlich auch von ›gelebter Demokratie am Arbeitsplatz‹, die gegenwärtig noch im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), in den Personalvertretungsgesetzen auf Bundes- und Länderebene sowie in den Gesetzen zur Unternehmensmitbestimmung konkretisiert und garantiert wird. Die Frage nach ihrer Reichweite und Tiefe oder überhaupt nach ihrer Existenz oder Abschaffung berührt dabei also nie allein den Einfluss auf die individuelle Passung in den Betriebsablauf. Wo Menschen im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit einen Großteil ihres Tages gemeinsam verbringen und gestalten, kann die Prägekraft dieser Tätigkeiten auf die arbeitenden und zugleich immer auch politischen Individuen

1 Leja 2025.

sowie auf deren privates und soziales Umfeld und damit die gesamtgesellschaftliche Bedeutung von demokratischen Arbeitsverhältnissen schließlich nicht hoch genug eingeschätzt werden.

So zeigten zahlreiche Studien in den letzten Jahren, inwiefern die Möglichkeiten der demokratischen Mitbestimmung im Arbeitsleben direkte Effekte auf die politischen Haltungen und Aktivitäten der Menschen sowie auf ihre Einstellungen gegenüber der Demokratie im Allgemeinen haben.² Demokratie am Arbeitsplatz beschränkt sich demnach nie auf das Unternehmen und den Betrieb, sondern hat immer Auswirkungen auf die Subjektivierungen demokratischer Bürger*innen. Umgekehrt gilt: Wo die Demokratie am Arbeitsplatz zurückgebaut wird, ist sie auch gesamtgesellschaftlich und politisch in allerhöchster Gefahr, da autoritäre Arbeitsverhältnisse Menschen anfällig(er) für autoritäre Rhetorik und Politikstile machen. Dies ist besonders mit Blick auf künftige Generationen von enormer Bedeutung für die Überlebensfähigkeit einer demokratischen Gesellschaft, da auch »die indirekten Effekte von Arbeitsverhältnissen auf die frühkindliche Subjektbildung nicht unterschätzt werden [dürfen]. Denn die Erfahrungen, die Erwachsene am Arbeitsplatz machen, beeinflussen den Erziehungsstil gegenüber den eigenen Kindern, worauf bereits die frühe Kritische Theorie hingewiesen hat, und neuere empirische Untersuchungen bestätigen diese Beobachtung.«³

Inwiefern die permanente globale Ausweitung des kapitalistischen Systems mit einer Rückentwicklung liberaler demokratischer Prozesse und Errungenschaften einhergeht und neue »autoritäre Versuchungen« hervorbringt, hat Wilhelm Heitmeyer bereits vor 25 Jahren präsentiert.⁴ Heute sind die demokratischen Widerstandsrechte (auch) gegen die Angriffe der Kapitaleseite, formal unveräußerlich und in allen Verfassungs- und Menschenrechtsdokumenten kodifiziert, bereits in weiten Teilen der Bundesrepublik außer Kraft gesetzt, wo Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung bereits in der Minderheit und zudem stetig auf dem Rückzug sind. In der Folge nimmt die verbandliche und parteipolitische Organisation weiter ab und die Mehrheit der Menschen in Deutschland bleibt in Betrieben ohne Betriebsrat beschäftigt, die wiederum eine immer größer werdende Mehrheit in der deutschen Wirtschaft bilden. Die Zahl der Menschen mit eigener Streikerfahrung, insbesondere in den industriellen und in den informationswirtschaftlichen Kernen, sinkt entsprechend kontinuierlich und wo die Möglichkeiten der Mitbestimmung derart radikal beschnitten werden, geht die allgemeine Motivation zur demokratischen Teilhabe und die Zustimmung zu den demokratischen Prinzipien der Gleichheit, Freiheit und Solidarität zugunsten von autoritären Einstellungen, steigender Gewaltaffinität und dem Aufstieg rechter politischer Kräfte immer weiter zurück. Der Kampf um die »Rettung der Arbeit«⁵ ist also notwendig immer auch einer um ihre Demokratisierung und damit eine Arena für die Demokratisierung von Gesellschaft und Politik.

Widerspruch gegen die Pläne der Regierungskoalition aus CDU/CSU und SPD blieb dann auch nicht aus. »Rettet den Feierabend!« forderte zum Beispiel das Magazin der IG

2 Zum Beispiel Kiess/Schmidt 2020. Kiess et al. 2023. Nickel/Groß/Kammigan 2025.

3 Kuch 2024: 236.

4 Heitmeyer 2017: 30–77.

5 Herzog 2019.

Metall und rechnete vor, dass die Maßnahme an 80% derjenigen, die ohnehin schon die ›Freiheit‹ von mehr als 40 Arbeitsstunden pro Woche ›genießen‹, vorbeigeht, wünschten sich diese doch eine Reduktion auf im Schnitt 7,2 Stunden pro Tag.⁶ Die mit der Erhöhung der gesetzlich geregelten Arbeitszeit einhergehenden gesundheitlichen Belastungen und sozialen Folgeschäden sind zudem enorm und würden all jene besonders hart treffen, die ohne Tarifvertrag arbeiten und damit dem Arbeitszeitgesetz fast schutzlos ausgesetzt sind.⁷ Für die IG Metall zum Beispiel ist daher klar, dass sie »die bewährten Grenzen der Arbeitszeit mit aller Macht verteidigen [wird]«⁸.

Diese Verteidigungskämpfe sind wichtig, ja überlebenswichtig für die Demokratie. Gleichzeitig, das zeigen die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte, reichen sie nicht mehr aus, um die »privaten Regierungen«⁹ der Unternehmenseite und deren Politiken gegen die Mitbestimmung erfolgreich zu bekämpfen, geschweige denn, um dem historischen Auftrag der »weiter[n] Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und de[s] Schutz[es] der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit«¹⁰ nachzukommen. Dies soll keine Absage an erkämpfte historische Erfolge oder gar ein Plädoyer für deren Rücknahme bedeuten. Viel wurde erreicht, viel mehr aber noch steht auf dem Spiel. Daher gilt es unserer Ansicht nach, über die Verteidigung des status quo und damit die reaktiven und defensiven Logiken und Begrifflichkeiten von zum Beispiel Korrektiv, Widerstand oder Gegenwehr hinauszugelangen und auf ›Angriff‹ umzuschalten, um so auf dem »Weg zu einer demokratischen Ökonomie«¹¹ neue Strategien in den Blick zu bekommen, die immer auch die Demokratie als Ganze mitdenken.

Den Begriff des Angriffs entleihen wir dabei dem berühmten Zitat Otto Brenners, wonach »Mitbestimmung in der Wirtschaft [...] als Ergänzung der politischen Demokratie und als Angriff auf die unternehmerische Autokratie zu definieren [ist]. Sie ist vom Ansatz her radikaldemokratisch und antikapitalistisch.«¹² Wir verstehen Brenner dabei nicht allein als Gewerkschaftsfunktionär im engeren Sinne, sondern als gewerkschaftlichen Ideenpolitiker,¹³ um davon ausgehend neu über die historischen Erfahrungen, gegenwärtigen Hürden sowie zukünftigen Möglichkeiten einer echten Demokratisierung der Arbeit nachzudenken. Dabei legen wir Brenners Begriff »radikaldemokratisch« gemäß den Theorien »Radikaler Demokratie« aus, die in den letzten Jahren auch über den akademischen Kontext hinaus an Aufmerksamkeit und Bedeutung gewonnen haben.¹⁴ Diese Theorien haben die Krise der liberalen Demokratie in Verbindung mit dem Anwachsen autoritärer Kräfte und Bewegungen nicht nur immer schon vorausgesagt. Vielmehr sehen sie in der Kritik der liberalen Demokratie und der ihr inhärenten autoritären Elemente immer auch die Möglichkeit der ›Demokratisierung der Demokratie‹. Diese

6 Berberich 2025: 11

7 Lott/Peters 2025.

8 Berberich 2025: 15.

9 Anderson 2019.

10 IG Metall 2024: 8.

11 Oppelt/Sörensen 2024.

12 Brenner 1997: 97.

13 Blumenthal 2024.

14 Comtesse et al. 2019. Flügel-Martinsen 2020.

muss dann im Sinne Antonio Gramscis als ›permanente Revolution‹ betrieben werden,¹⁵ als Kampf um gesellschaftliche Hegemonie (etwa über die Interpretation der Bedeutung und konkreten Ausgestaltung der demokratischen Prinzipien der Gleichheit und Freiheit im Rahmen der Arbeit), statt in der Bewahrung bestehender Institutionen und eingespielter Verfahren aufzugehen. Es geht der Radikalen Demokratie dabei um die fundamentale Kritik eines jeden Burgfriedens mit Gegnern und Feinden echter Demokratie, um die Verwirklichung der Gleichheit und Freiheit und Solidarität. Darum, wann immer möglich, demokratieverhindernde Kompromisse aufzukündigen sowie um das Aufbrechen von Denkblockaden und festgefahrenen Debatten zugunsten der Veränderung hin zu wirklich emanzipierten Verhältnissen nicht nur im Arbeitsleben – eben um eine demokratischere Demokratie.

Vor diesem Horizont unterstreichen Brenners Begriffe des ›Angriffs‹ und der ›unternehmerischen Autokratie‹ dann deutlich, dass es sich bei der Mitbestimmung um ein permanent umkämpftes Grundrecht handelt, das wie alle demokratischen Rechte weder vom Ideenhimmel gefallen ist, noch als Gnadenakt der Unternehmer- oder Kapitaleseite an die Beschäftigten missverstanden werden darf. Es ist das Zwischenergebnis erfolgreicher historischer Kämpfe und damit aber eben keinesfalls selbstverständlich oder gar gemeinhin akzeptiert, sondern stets dem Risiko seiner Rücknahme ausgesetzt und zugleich aber auch der Möglichkeit einer Ausweitung und Vertiefung hin zu echter Demokratie zugänglich. Nicht zuletzt die aktuellen Angriffe auf das Streikrecht verdeutlichen schließlich,¹⁶ dass das Verhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigten analytisch wie politisch besser in den Begriffen des Kampfes und die unternehmerische Autokratie entsprechend als antagonistischer Gegenpol zur Verwirklichung der demokratischen Prinzipien der Gleichheit, Freiheit und Solidarität beschrieben ist.

Zum Aufbau des Sammelbandes

In diesem Konfliktfeld verorten sich folglich die Beiträge des vorliegenden Sammelbandes. Sie eint die Überzeugung, dass die Arbeitswelt in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung eine nicht nur ›unangenehme‹, sondern eine inakzeptable Unterbrechung unserer Demokratiezeit und die unternehmerische Autokratie eine Gefahr für die Demokratie ist. Entsprechend wollen sie alle dazu beitragen, die unternehmerische Autokratie in ihrem Funktionieren zu begreifen, um sie dann besser angreifen, also effiziente(re) Strategien für den erfolgreichen Kampf gegen sie entwickeln zu können. Dafür loten sie aus, was mit Blick auf die Demokratisierung der Arbeit bisher passiert ist, was gegenwärtig geschieht und was zukünftig gehofft werden darf und getan werden muss.

Teil 1 (*Den Zusammenhang von Demokratie, Arbeit und unternehmerischer Autokratie begreifen*) versammelt dafür im weiten Sinne ideengeschichtliche und demokratietheoretische Perspektiven sowie empirisch erhobenes Wissen auf das Konfliktfeld zwischen Demokratie, Arbeit und unternehmerischer Autokratie. Die Arbeit verstehen wir dabei sowohl

15 Siehe zum Beispiel Marchart 2007.

16 Wenckebach 2024. Klengel/Brandt 2025.

als den Ort, wie auch als den Gegenstand der antagonistischen Auseinandersetzung zwischen Demokratie und unternehmerischer Autokratie. Deren prinzipielle Unversöhnlichkeit lässt sich historisch sehr lange nachzeichnen. Das schließt zwar nicht aus, dass dieses Verhältnis selbst unter spätkapitalistischen Bedingungen als agonale Beziehung noch in dem Sinne einigermaßen funktioniert, als dass beide Seiten einander in einer Art vorübergehendem Frieden belauern; regelmäßig und zuletzt immer öfter und heftiger schlägt dann jedoch die »Arbeitgeber«-Seite mit Hilfe ihrer Verbündeten zu, um historische Errungenschaften der Demokratisierung der Arbeit (sprich der Verhinderung ihrer kompletten Unterordnung unter die Interessen und Notwendigkeiten des Kapitals) zurückzunehmen und so ihre autokratischen Idealvorstellungen gelungener Arbeitsbeziehungen durchzusetzen. Dies führte und führt auf der Gegenseite dann zu Protest und überlebensnotwendigen Verteidigungskämpfen, die es aufgrund des schwindenden Einflusses der Gewerkschaften und des dramatischen Rückgangs der betrieblichen Mitbestimmung jedoch immer schwerer haben, politische Schlagkraft zu entwickeln und Forderungen zu formulieren (geschweige denn durchzusetzen), die über den Erhalt des ohnehin schon defizitären status quo hinausgehen.

Hier kann es vielleicht helfen, hegemoniale Konzepte wie »Freiheit« als zentraler demokratischer Wert aus ihrer Umklammerung durch die Begünstigten kapitalistischer Ausbeutungsverhältnisse zu befreien und alternative Interpretationen durchzusetzen, um damit den Kampf um Veränderung zu initiieren und zu inspirieren. Zumal wo die einst mühsam in den Betrieben installierten Mechanismen und Instrumente der Demokratie am Arbeitsplatz gegenwärtig systematisch unterwandert und torpediert werden. Währenddessen bringen jenseits der unmittelbaren politischen Attacken eher im Hintergrund ablaufende, jedoch auf Unternehmensseite nicht minder willkommene Entwicklungen die sozio-politischen Grundlagen der Fähigkeit zu Solidarisierung, Organisation und Arbeitskampf zum Erodieren und lösen somit bereits die Bedingungen der Möglichkeit jeglicher Bestrebungen um eine Demokratisierung der Arbeit nach und nach auf. Mit diesen Phänomenen gilt es unbedingt umzugehen und dafür müssen sie als Instrumente in der Hand der unternehmerischen Autokratie begriffen werden. Die so voranschreitende Re-Autokratisierung der Arbeitswelt kann schließlich nicht ohne Folgen für die parteipolitische Landschaft bleiben, sondern führt vielmehr in einen immer stärker rechtsdrehenden Teufelskreis, der nicht ohne ein Begreifen des Zusammenhangs von Demokratie, Arbeit und unternehmerischer Autokratie durchbrochen werden kann.

Die Beiträge in Teil 2 (*Auf Angriff schalten: Arbeitskämpfe, Gewerkschaftsstrategien und der Aufbau von Gegenmacht*) folgen daher der Intention, aus der Defensive herauszukommen. Sie drehen sich alle in der einen oder anderen Weise um die historischen wie aktuellen Bedingungen und Erfahrungen erfolgreicher Arbeitskämpfe, um die daraus zu ziehenden Erkenntnisse für Gewerkschaftsstrategien sowie um den Aufbau von Gegenmacht unter vergangenen wie gegenwärtigen Verhältnissen. So kann etwa in Ergänzung zu Bemühungen um einen alternativen Freiheitsbegriff eine Wiederbelebung des für die Demokratie ebenso zentralen wie radikalen Verständnisses der Gleichheit helfen, die unternehmerische Autokratie erfolgreich zu bekämpfen. Zumal wenn diese Neujustierung und Umgewichtung des Verhältnisses der demokratischen Kernprinzipien von liberaler Freiheit und demokratischer Gleichheit mit der Solidarität »in diesem Bund die Dritte« auf die politische Bühne zurückholt, um als neu aufgestellte Trias schlagkräftige Allian-

zen zu bilden. Das bedeutet dann mitunter auch, von der klassischen Idee eines Hauptwiderspruchs zwischen Kapital und Arbeit abzurücken, um die verschiedenen Unterdrückungs- und Herrschaftsmechanismen der unternehmerischen Autokratie aus der Perspektive von unmittelbar Betroffenen und zugleich in den eigenen Reihen Marginalisierten zu berücksichtigen und so zu sehen, wie man zusammenkommen und zusammen kämpfen kann. Dafür spielen nicht nur die eigenen Erfahrungen als etablierte Gewerkschaft eine wichtige Rolle, sondern auch der Blick auf die Erfolge in Branchen mit noch nicht so hohem Organisationsgrad und ohne lange Geschichte von Kämpfen um Anerkennung und Mitbestimmung, auch wenn oder gerade weil dies eine Abkehr von einer defensiven Haltung der Besitzstandswahrung begünstigt. Ebenso kann es von hohem Nutzen sein, Erfahrungen von Arbeitskämpfen außerhalb der Bundesrepublik einzubeziehen, da die von der unternehmerischen Autokratie Ausgebeuteten schließlich kein Vaterland haben.

Wenn die Demokratisierung der Arbeit dabei nicht vor den Fabrikatoren und Glastüren halt machen darf, dann gilt dies selbstredend auch für die Angriffe auf die unternehmerische Autokratie. Teil 3 (*Die unternehmerische Autokratie im Betrieb angreifen*) befasst sich daher mit den in Deutschland gesetzlich verankerten Rechten, Möglichkeiten und Institutionen der betrieblichen Mitbestimmung und widmet sich der übergeordneten Frage, wie diese entweder bereits als Angriffe im laufenden Betrieb verstanden werden, oder aber so umgestaltet oder ausgeweitet werden können, dass sie die Demokratisierung der Arbeit vorantreiben. Das beinhaltet klassische Fragen des Arbeitsrechts, das trotz allen Primats des Politischen nach wie vor eine effiziente Angriffswaffe gegen die unternehmerische Autokratie darstellt, zumal dort, wo die konkrete Praxis die vom Gesetzgeber gezogenen Grenzen berührt. Auch der Betriebsrat als zentrale Institution der bundesrepublikanischen Arbeitswelt kann dazugehören, wenn die ihm eigenen Machtressourcen ausreichend begriffen und effizient angewendet werden und ebenso der Aufsichtsrat in Konzernen.

Der innerbetriebliche Kampf gegen die unternehmerische Autokratie bedingt dann aber, dass eine kritische Masse an Beschäftigten sowohl willens als auch in der Lage ist, sich als demokratisches Kollektiv zu begreifen und zum Angriff zu mobilisieren. Dies kann von außen, also zum Beispiel über die Gewerkschaften und deren Bemühungen um die Rückkehr zu alter Stärke organisiert werden, aber auch aus dem Inneren der Maschinenräume der unternehmerischen Autokratie heraus erfolgen. Und wo diese Ressourcen nicht (mehr) vorhanden oder von der Abschaffung bedroht sind, gilt es, sich die Zeiten und Räume im Betrieb zu erkämpfen. Dafür darf der eigene Arbeitsplatz nicht als von der Sphäre politischen Engagements getrennt, nicht als deren Anderes oder Äußeres begriffen werden, als sozusagen unpolitischer Reinraum individual-ökonomischer Eigeninteressen der Arbeitenden wie der Chefetagen. Im Gegenteil gibt es schließlich kaum einen politischeren Ort als ›die Arbeit‹, auf den der Großteil der Arbeitenden jedoch spät bis nie vorbereitet wird. Auch oder gerade die politische Bildung, verstanden als Ermöglichung der Herausbildung demokratischer Identität und Subjektivität, spielt daher eine nicht zu unterschätzende Rolle für die Angriffe auf die unternehmerische Autokratie. Sie kann, so ihre Potentiale richtig entfaltet werden, aus dem Vollen schöpfen, wo bereits eine Vielzahl an Auszubildenden mit den Möglichkeiten der eigenen Einflussnahme auf den betrieblichen Alltag empirisch nachweisbar unzufrieden ist.

Der vorliegende Band stellt die Fortsetzung unserer Idee dar, wissenschaftliche mit gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen aktivistischen Perspektiven zusammenzuführen,¹⁷ um drängende Fragen zur Demokratisierung der Arbeit zu klären. Wir bedanken uns bei allen Beitragenden für ihre Mühen und ihr ungebrochenes Engagement nicht nur für diese Publikation, sondern im permanenten Kampf um bessere Arbeits- und Lebensverhältnisse. Ebenso danken wir all jenen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht den ganzen Weg bis zur Vollendung des Buchs mitgehen konnten. Ihre Perspektiven und Erfahrungen waren eine Bereicherung und haben auf die eine oder andere Art alle ihren Niederschlag und Ausdruck gefunden. Besonderer Dank gilt zudem Imadé Aigbobo für seine tatkräftige Unterstützung bei der Fertigstellung des Manuskripts. Wir wünschen uns sehr, dass das Projekt mit Veröffentlichung dieses Bandes nicht endet, den wir als Angebot zu einer kleinen Einkehr auf dem langen Weg der Demokratisierung der Arbeit verstehen. Mitunter braucht es den Rückzug in die Einsamkeit der Schreibstuben und Lesecken, um danach gestärkt und inspiriert zu den kollektiven Kämpfen zurückkehren zu können. Wenn unser Band diese Bewegung unterstützen kann, würden wir uns sehr freuen. Denn das Überstehen ist eben nicht alles. Manchmal muss man auch vom Siegen sprechen, um weiterzumachen.

Literatur

- Anderson, Elizabeth (2019): *Private Regierung. Wie Arbeitgeber über unser Leben herrschen (und warum wir nicht darüber reden)*, Suhrkamp.
- Berberich, Simon Che (2025): *Rettet den Feierabend, metall*. Dein Magazin 77, 6, S. 11–15.
- Blumenthal, Falko (2024): *Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer durch Demokratisierung der Wirtschaft. Otto Brenner als gewerkschaftlicher Ideenpolitiker*, in Oppelt, Martin/Sörensen, Paul (Hg.), *Der oikos des demos: Auf dem Weg zu einer demokratischen Ökonomie*, Themenheft Zeitschrift für Politische Theorie 15, 2, S. 201–223.
- Brenner, Otto [1972] (1997): *Perspektiven der deutschen Mitbestimmung*, in IG Metall-Vorstand (Hg.), *Visionen lohnen. Otto Brenner 1907–1972. Texte, Reden und Aufsätze*, Bund Verlag, S. 96–111.
- Flügel-Martinsen, Oliver (2020): *Radikale Demokratietheorien zur Einführung*, Junius.
- Comtesse, Dagmar/Flügel-Martinsen, Oliver/Martinsen, Franziska/Nonhoff, Martin (Hg.) (2019): *Radikale Demokratietheorie. Ein Handbuch*, Suhrkamp.
- Heitmeyer, Wilhelm [2001] (2017): *Autoritärer Kapitalismus, Demokratieentleerung und Rechtspopulismus. Eine Analyse von Entwicklungstendenzen*, in Ders., *Autoritäre Versuchen*, Suhrkamp, S. 30–77.
- Herzog, Lisa (2019): *Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf*, Hanser.
- IG Metall (2024): *Zeit für Zukunft. Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 22. bis 26. Oktober 2023 in Frankfurt*. https://www.igmetall.de/download/20231222_IGM_Satzung_2024_232da4272e6e85e92c762acbccd45acb4569dafd.pdf.

17 Oppelt/Blumenthal 2023.

- 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.
- Kiess, Johannes/Wesser-Saalfrank, Alina/Bose, Sophie/Schmidt, Andre/Brähler, Elmar/Decker, Oliver (2023): Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen, OBS-Arbeitspapier 64, Otto-Brenner-Stiftung. https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AP64_IC_Ostdeutschland_WEB.pdf.
- Klengel, Ernesto/Brandt, Laurens (2025): Streikrecht unter Druck. <https://www.rosalux.de/news/id/53375/streikrecht-unter-druck>.
- Kuch, Hannes (2024): Wirtschaftsdemokratie als Einübungspraxis, in Oppelt, Martin/Sörensen, Paul (Hg.), *Der oikos des demos: Auf dem Weg zu einer demokratischen Ökonomie*, Themenheft Zeitschrift für Politische Theorie 15, 2, S. 225–247.
- Leja, Wolfgang (2025): Arbeitszeitgesetz: Raus aus dem engen Korsett der Stechuhr. www.staatsanzeiger.de/nachrichten/wirtschaft/raus-aus-dem-engen-korsett-der-stechuhr/.
- Lott, Yvonne/Peters, Eileen (2025): Lange und fragmentierte Arbeitstage – Verbreitung, Gründe und Auswirkungen, WSI Policy Brief Nr. 92, Düsseldorf. www.wsi.de/fpdf/HBS-009217/p_wsi_pb_92_2025.pdf.
- Marchart, Oliver (2007): Eine demokratische Gegenhegemonie – Zur neo-gramscianischen Demokratietheorie bei Laclau und Mouffe, in Buckel, Sonja/Fischer-Lescano, Andreas (Hg.), *Hegemonie gepanzert mit Zwang. Zivilgesellschaft und Politik im Staatsverständnis Antonio Gramscis*, Nomos, S. 105–120.
- Nickel, Amelie/Groß, Eva/Kammigan, Ilka (2025): Libertär-autoritäre Versuchungen der Gegenwart – eine Brücke in den Rechtsextremismus? In Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico/Eden, Marco (Hg.), *Die angespannte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2024/2025*, herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Franziska Schröter, Dietz, S. 214–225.
- Oppelt, Martin/Blumenthal, Falko (2023): Digitalisierung von Gegenmacht. Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit und Arbeitskampf heute, Transcript.
- Oppelt, Martin/Sörensen, Paul (Hg.) (2024): *Der oikos des demos: Auf dem Weg zu einer demokratischen Ökonomie*, Themenheft Zeitschrift für Politische Theorie 15, 2.
- Wenkebach, Johanna (2024): Angriffe aufs Streikrecht sind kein Kavaliersdelikt. <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-angriffe-aufs-streikrecht-51044.htm>.