

Uwe Jirjahn

**Arbeitsmarkt und Demokratie:
Politische Folgewirkungen betrieblicher
Mitbestimmung**

**Research Papers in Economics
No. 1/26**

Arbeitsmarkt und Demokratie:
Politische Folgewirkungen betrieblicher Mitbestimmung¹

Prof. Dr. Uwe Jirjahn

Universität Trier
Professur für Arbeitsmarktökonomik
Universitätsring 15
54286 Trier
Email: jirjahn@uni-trier.de

Abstract: Die arbeitsmarktökonomische Forschung zu Betriebsräten hat über eine lange Zeit hinweg gesamtgesellschaftliche Implikationen vernachlässigt und ausschließlich die ökonomischen Konsequenzen untersucht, die sich auf betrieblicher Ebene ergeben. Erst seit Kurzem gehen Studien der Frage nach, welche Auswirkungen betriebliche Mitbestimmung auf das politische Interesse und die politischen Einstellungen von Beschäftigten hat. Der vorliegende Beitrag diskutiert die theoretischen Grundlagen, die zentralen empirischen Befunde und die politischen Implikationen.

Keywords: Betriebsrat, Selbstwirksamkeit, Political Spillover, Demokratie, politisches Interesse, Parteipräferenzen.

JEL: J51, J52, J53, J58.

¹ Der vorliegende Beitrag basiert auf einer Keynote Speech, die der Verfasser auf der Jahrestagung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt am 6. November 2025 gehalten hat. Der Verfasser dankt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung für ihre Anregungen und Kommentare. Sein besonderer Dank gilt Frau M.Sc. Thi Xuan Thu Le für die gemeinsame Forschung, an die der Beitrag anknüpft.

1. Einleitung

Es liegt in der Natur der Sache, dass sich die Arbeitsmarktökonomik mit den spezifischen Funktionsweisen und wirtschaftspolitischen Herausforderungen von Arbeitsmärkten beschäftigt. Dabei konzentriert sich die Analyse allerdings häufig ausschließlich auf das Arbeitsmarktgeschehen im engeren Sinne und betrachtet Arbeitsmärkte losgelöst vom gesamtgesellschaftlichen Kontext, in den diese Märkte eingebettet sind. So stehen Fragen des Humankapitals, der Einkommensverteilung, der Lohnkosten, der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, der Deregulierung von Arbeitsmarktinstitutionen, der Finanzierbarkeit sozialer Sicherungssysteme sowie der Schaffung von Arbeits- und Leistungsanreizen im Vordergrund.

Zwar gibt es eine Reihe von Studien, die sich mit den Auswirkungen kultureller, politischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen auf Arbeitsmärkte beschäftigen (Alesina und Giuliano 2010, Botero et al. 2004, Chadi and Jirjahn 2024, Giavazzi et al. 2013). Die Frage, welche Rückwirkungen das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt auf Gesellschaft und Demokratie hat, wird in der Arbeitsmarktökonomik jedoch in der Regel ausgeblendet und Studien aus der Politikwissenschaft, Soziologie oder Psychologie überlassen. Dies ist aus mindestens zwei Gründen unbefriedigend. Zum einen verzichten Arbeitsmarktökonominnen darauf, ihre analytische und methodische Kompetenz bei der Analyse einer wichtigen Fragestellung einzubringen. Zum anderen lassen sich fundierte arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen nur dann ziehen, wenn man Wirkungsmechanismen in ihrer Gesamtschau betrachtet und nicht einzelne Mechanismen selektiv herauspicks. Eine übergreifende Gesamtschau, die die gesellschaftlichen Konsequenzen berücksichtigt, ist gerade in Zeiten zunehmender Politikverdrossenheit,

sozialer Desintegration, gesellschaftlicher Polarisierungen und zunehmender rechtspopulistischer Tendenzen von hoher Dringlichkeit (Guriev und Papioannou 2022, Solijonov 2016).

Arbeitsmärkte sind ein überaus interessantes Forschungsfeld, um die Rückwirkungen der ökonomischen Sphäre auf den gesamtgesellschaftlichen Kontext zu studieren. Es gibt ein spezifisches Charakteristikum von Arbeitsmärkten, das die gesellschaftlichen und politischen Konsequenzen dieser Märkte besonders relevant macht. Wenn die Ware Arbeitsleistung auf dem Arbeitsmarkt gegen Lohn getauscht wird, dann lässt sich diese Ware nicht vom Menschen als ihrem Träger trennen. Damit sind die Träger der Arbeitsleistung mit all ihren menschlichen Facetten den im Betrieb vorherrschenden Arbeitsbedingungen und hierarchischen Organisationsstrukturen unterworfen. Hier setzt die Political-Spillover-Theorie an (Budd 2014, Budd und Lamare 2020). Erfahrungen, die Menschen während ihrer Arbeit machen, haben der Political-Spillover-Theorie zufolge einen Einfluss auf das politische Verhalten außerhalb des Arbeitslebens.² Die Grundidee besteht darin, dass partizipative Strukturen in Betrieben politische Apathie und Autoritätshörigkeit überwinden und das politische Engagement von Beschäftigten fördern.

Der vorliegende Beitrag diskutiert aktuelle Studien, die die traditionelle arbeitsmarktökonomische Perspektive erweitern und begonnen haben, die Political-

² Die Idee, dass die Erfahrungen, die Beschäftigte im Arbeitsleben machen, das politische Verhalten jenseits des Arbeitslebens beeinflussen, wurde bereits von John Stuart Mill (1848) formuliert. Diese Idee wurde durch die partizipative Demokratietheorie (Pateman 1970) und im Kontext von Arbeitnehmerkooperativen wieder aufgegriffen (Vanek 1971).

Spillover-Theorie für Deutschland zu untersuchen.³ Diese Studien analysieren den Einfluss betrieblicher Mitbestimmung auf das politische Interesse und die politischen Einstellungen von Beschäftigten.⁴ Die betriebliche Mitbestimmung hat während der letzten vier Jahrzehnte eine bemerkenswerte Aufmerksamkeit in der ökonomischen Forschung erhalten. Dabei standen überwiegend die Auswirkungen auf Produktivität, Löhne, Profitabilität, Investitionen und Innovationen im Vordergrund (Jirjahn und Smith 2018, Mohrenweiser 2022). Ein Fokus auf die ökonomischen Konsequenzen ist jedoch zu eng und beleuchtet nur einen (wenn auch wichtigen) Aspekt betrieblicher Mitbestimmung. In der politischen wie auch wissenschaftlichen Diskussion, findet sich zwar regelmäßig der Hinweis, dass betriebliche Mitbestimmung zu einer Demokratisierung der Arbeitswelt beitrage (Müller-Jentsch 1995, 2008). Was eine Demokratisierung der Arbeitswelt konkret bedeutet, ist dabei aber für lange Zeit unklar geblieben und wurde überhaupt nicht systematisch untersucht. Die aktuellen empirischen Befunde zur Political-Spillover-Theorie zeigen, dass sich mehr Wirtschaftsdemokratie in Betrieben in der Tat positiv auf das demokratische Verhalten von Beschäftigten außerhalb des betrieblichen Kontexts auswirkt.

³ Der vorliegende Beitrag knüpft an Überlegungen von Jirjahn (2024a) an und erweitert diese.

⁴ Während die Forschung zu politischen Spillover-Effekten in Deutschland noch sehr jung ist, werden diese Effekte für andere Länder schon seit geraumer Zeit untersucht. Internationale Studien für andere Länder fokussieren dabei in der Regel auf die Rolle von Gewerkschaften, direkten Partizipationsformen und Arbeitnehmerkooperativen (vgl. Budd und Lamare 2020 sowie Jirjahn 2025 für einen Überblick).

Die Studien zur Political-Spillover-Theorie folgen einem allgemeinen Trend, ökonomische Analysen auf Themenfelder auszudehnen, die lange Zeit anderen Disziplinen vorbehalten waren (Lazear 2000). Sind geeignete Daten vorhanden, dann lässt das ökonometrische Rüstzeug konsequent für die Analyse neuer Themenfelder einsetzen. Bei der Erschließung nichttraditioneller Themenfelder stellt sich aus theoretischer Sicht allerdings regelmäßig die Frage, ob die Einsichten, die wir hier gewinnen, unsere ökonomische Denkweise in Frage stellen oder in den ökonomischen Theorierahmen integriert werden können. Der vorliegende Beitrag argumentiert, dass sich die Political-Spillover-Theorie vor dem Hintergrund der Fortschritte, die die ökonomische Theorie bei der Modellierung psychologischer und sozialer Prozesse erzielt hat, sehr gut in die ökonomische Denkweise einbinden lässt. Abschließend geht der Beitrag auch auf die wirtschaftspolitischen Implikationen ein, die sich aus der Political-Spillover-Theorie ergeben.

2. Die Political-Spillover-Theorie

Arbeitsbeziehungen sind hierarchisch strukturiert. Der Arbeitgeber hat eine Weisungsbefugnis gegenüber den eingestellten Arbeitskräften und trifft alle relevanten betrieblichen Entscheidungen. Man mag solche hierarchischen Beziehungen über die Verringerung von Transaktionskosten begründen (Williamson et al. 1975). Alternativ kann man hierarchische Beziehungen als Ausdruck von Machtausübung ansehen, die dazu dient, dass sich Arbeitgeber ein größeres Stück des erwirtschafteten Surplus aneignen (Acemoglu 2022, Bowles 1985, Marglin 1974).

Im Kontext des vorliegenden Beitrags ist der entscheidende Punkt, dass Menschen einen beträchtlichen Teil ihres Lebens auf der Arbeit verbringen und mit all ihren

menschlichen Facetten den im Betrieb vorherrschenden Arbeitsbedingungen und hierarchischen Organisationsstrukturen ausgesetzt sind. Hier kommt die Political-Spillover-Theorie ins Spiel. Die grundlegende Überlegung ist, dass die Erfahrungen, die Menschen in ihrem Arbeitsleben machen, auch ihr Verhalten außerhalb der Arbeit beeinflussen (Budd 2014, Budd und Lamare 2020). In einem strikt hierarchisch organisierten Betrieb sind die Beschäftigten mehr oder weniger passive Anweisungsempfänger nicht hinterfragter Vorgaben des Managements. Dies dürfte zu verstärkter politischer Apathie und Autoritätshörigkeit führen. Sind die Entscheidungsstrukturen demgegenüber partizipativ organisiert, dann machen die Beschäftigten die Erfahrung, dass sie Entscheidungen mit beeinflussen können. Diese Erfahrung wirkt sich der Political-Spillover-Theorie zufolge positiv auf das politische Interesse und Engagement von Arbeitskräften aus. Aus theoretischer Sicht lassen sich vier mögliche Transmissionsmechanismen unterscheiden, die diesen Zusammenhang begründen können (Jirjahn und Le 2024a).

2.1 Verstärktes Gefühl politischer Selbstwirksamkeit

Partizipative Entscheidungsstrukturen gleichen das Machtgefälle zwischen Management und Beschäftigten zumindest teilweise aus. Sie brechen mit strikt hierarchischen Formen der Betriebsführung. Wenn Arbeitnehmer mitbestimmen und eigene Ideen einbringen, dann machen sie die Erfahrung, etwas bewegen können. Die Erfahrung, etwas bewegen zu können, stärkt über den Arbeitsplatz hinaus das Vertrauen in die eigene politische Selbstwirksamkeit und ermutigt Arbeitnehmer, sich außerhalb des Betriebs verstärkt mit Politik auseinanderzusetzen (Pateman 1970, Schur 2003).

2.2 Erwerb politischer Fähigkeiten

Partizipative Entscheidungsstrukturen können dazu beitragen, dass Beschäftigte Fähigkeiten erwerben, die es ihnen ermöglichen, auch jenseits der Arbeitswelt effektiver an politischen Prozessen teilzunehmen. Diese Fähigkeiten ermöglichen beispielsweise das Reflektieren politischer Argumente, die kompetente Teilnahme an politischen Diskussionen, das Sprechen in der Öffentlichkeit oder auch das wirkungsvolle Formulieren von Forderungen (Verba et al. 1995).

2.3 Erhöhtes Bewusstsein für die politische Dimension von Arbeit

Die Aushandlungsprozesse mit dem Management und das Mitgestalten von Arbeitsbedingungen stärken das Bewusstsein dafür, dass die Arbeitsbedingungen nicht naturgegeben sind. Die Beschäftigten lernen, dass Arbeitsbedingungen vielmehr auch von arbeitsrechtlichen Normen und damit letztlich von politischen Entscheidungen außerhalb des Betriebs abhängen. Dies erhöht die Bereitschaft, sich verstärkt mit politischen Themen auseinanderzusetzen, die das Arbeitsleben betreffen (Bryson et al. 2013, 2014, Kim und Margalit 2017).

2.4 Verstärkte generalisierte Solidarität

Partizipative Entscheidungsstrukturen bedeuten auch, dass demokratische Prozesse innerhalb der Belegschaft an Bedeutung gewinnen. Die Beschäftigten müssen gemeinsame Interessen identifizieren, um geschlossen gegenüber dem Management auftreten zu können. Dies erfordert einen intensiveren Austausch untereinander und führt dazu, dass jeder Arbeitnehmer mehr über die Bedürfnisse und sozialen Problemlagen anderer Arbeitnehmer erfährt. Die Beschäftigten lernen, dass ein gemeinsames und geschlossenes

Auftreten eine zentrale Voraussetzung dafür ist, dass Interessen durchgesetzt werden können. Die Beschäftigten identifizieren sich in verstärktem Maße mit Arbeitnehmerinteressen und entwickeln eine generalisierte Solidarität, so dass sie bereit sind, sich auch außerhalb des Betriebs für die Belange von Arbeitnehmern einzusetzen (Ahlquist et al. 2014, Booth et al. 2017, Cregan et al. 2009, Weber et al. 2008, Weber et al. 2009).

3. Betriebliche Mitbestimmung

3.1 Der repräsentative Charakter betrieblicher Mitbestimmung

Eine kleine Zahl ökonometrischer Studien hat damit begonnen, die Political-Spillover-Theorie für Deutschland zu untersuchen. Im Vordergrund dieser Studien steht die Frage, wie sich die betriebliche Mitbestimmung auf das politische Interesse und die politischen Einstellungen von Beschäftigten auswirkt. Bei der betrieblichen Mitbestimmung handelt es sich um eine repräsentative Form der Partizipation. Nicht die Beschäftigten, sondern Betriebsratsmitglieder als gewählte Vertreter der Belegschaft beraten und verhandeln mit dem Management. Die Beschäftigten üben über ihre Vertreter ausschließlich einen indirekten Einfluss auf betriebliche Entscheidungen aus.

Dieser repräsentative Charakter mag den Zweifel aufwerfen, dass betriebliche Mitbestimmung tatsächlich zu einer Demokratisierung der Arbeitswelt beiträgt (Honneth 2023). Da die Beschäftigten nicht direkt in Entscheidungen einbezogen sind, besteht die Gefahr, dass Betriebsratsfunktionäre und Manager Entscheidungen über die Köpfe der Beschäftigten hinweg treffen. Autoritäre Strukturen würden somit unangetastet bleiben. Wäre dies der Fall, dann wären die oben genannten Transmissionsmechanismen unwirksam und es würden sich keine politische Aktivierungsfunktion für die Beschäftigten

ergeben. Letztlich würde betriebliche Mitbestimmung dem Eheren Gesetz der Oligarchie unterliegen (Michels 1911).

Verschiedene Argumente sprechen jedoch dafür, dass die betriebliche Mitbestimmung als repräsentative Institution zu einer Demokratisierung des Arbeitslebens beitragen kann, die über die alle vier Jahre regulär stattfindenden Betriebsratswahlen hinausgeht (Jirjahn 2024, 2025). Ein Betriebsrat als Collective-Voice-Institution aggregiert die Präferenzen der Beschäftigten, um sich gegenüber dem Management mit einem schlüssigen und von der Belegschaft getragenen Konzept für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Personalpolitik einzusetzen. Dies ist nur auf der Basis intensiver Kommunikationsprozesse möglich, die sowohl den Austausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft wie auch den Austausch der Beschäftigten untereinander einschließen. Der Betriebsrat muss sich mit den Beschäftigten austauschen, um Informationen über deren Präferenzen zu sammeln und die Unterstützung der Belegschaft für seine Politik zu gewinnen. Die Beschäftigten müssen sich – sicherlich oft vermittelt durch den Betriebsrat – untereinander austauschen, um gemeinsame Interessen zu identifizieren oder einen Interessenausgleich herzustellen. Schließlich muss sich der Betriebsrat mit den Beschäftigten – etwa auf Betriebsversammlungen – über die Ergebnisse seiner Tätigkeit austauschen. Dies alles führt dazu, dass die Beschäftigten in die betriebliche Mitbestimmung eingebunden bleiben, auch wenn diese repräsentativ ist.

Darüber hinaus stärkt die betriebliche Mitbestimmung nicht nur die Stellung der Belegschaft als Ganzes, sondern auch die Stellung des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Management. Die Unterstützung durch den Betriebsrat erleichtert es dem einzelnen Arbeitnehmer, mit dem Management über den eigenen Arbeitsplatz zu kommunizieren und

sich gegen eine unfaire oder diskriminierende Behandlung zu wehren. Dies führt zum Aufweichen willkürlich-autoritärer Strukturen im Betrieb und trägt zu Arbeitsbeziehungen bei, die in stärkerem Maße durch Respekt vor der Würde der Beschäftigten gekennzeichnet sind. Solche Arbeitsbeziehungen tragen zu einem höheren Gefühl des Selbstwerts und der Selbstbestimmtheit bei (Sayer 2007).

Letztlich lässt sich die Frage, wie sich betriebliche Mitbestimmung auf das politische Interesse und die politischen Einstellungen von Beschäftigten auswirkt, nur empirisch beantworten. Für die empirische Analyse der politischen Folgewirkungen betrieblicher Mitbestimmung ist entscheidend, dass nicht jeder betriebsratsfähige Betrieb einen Betriebsrat hat. In der Tat ist in der Mehrzahl der betriebsratsfähigen Betriebe kein Betriebsrat vorhanden (Ellguth und Kohaut 2021). Es besteht kein genereller Zwang zur Einrichtung eines Betriebsrats. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) räumt der Belegschaft eines Betriebs vielmehr die Möglichkeit ein, einen Betriebsrat zu wählen. Die Belegschaft kann von dieser Möglichkeit Gebrauch machen oder nicht. Liegen geeignete Datensätze vor, können Ökonomen ihr ökonometrisches Instrumentarium nutzen, um Beschäftigte in Betrieben mit und ohne Betriebsrat im Hinblick auf ihr politisches Interesse und ihre politischen Einstellungen miteinander zu vergleichen.

2.2 Das politische Interesse von Beschäftigten

Eine Demokratie konstituiert sich nicht nur durch ihre demokratischen Institutionen. Sie konstituiert sich insbesondere auch dadurch, dass sie von den Menschen in diesem Land gelebt wird. Das politische Interesse der Menschen ist dabei eine zentrale Grundvoraussetzung für die demokratische Teilhabe (Prior 2019).

Vor diesem Hintergrund nutzt eine Studie von Jirjahn und Le (2024a) das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), um den Zusammenhang zwischen betrieblicher Mitbestimmung und dem politischen Interesse von Beschäftigten zu untersuchen. Die Studie zeigt, dass Beschäftigte mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ein starkes Interesse an Politik haben, wenn sie in einem Betrieb mit Betriebsrat arbeiten. Dieses Ergebnis, das auch in Fixed-Effects-Schätzungen Bestand hat, kann als bestätigende Evidenz für die Political-Spillover-Theorie angesehen werden.

Dabei zeigt sich ein differenziertes Bild für Männer und Frauen. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen Vorhandensein eines Betriebsrats und politischem Interesse findet sich nur für Männer, nicht aber für Frauen. Dies spricht dafür, dass es auch von den gesellschaftlichen Bedingungen außerhalb des Betriebs abhängt, inwieweit betriebliche Mitbestimmung in der Lage ist, ihre politische Aktivierungsfunktion zu entfalten. Nach wie vor existierende asymmetrische Geschlechterrollen scheinen eine politische Aktivierung eher bei Männern und weniger bei Frauen zu begünstigen (De Fries und O'Brien 2022, Fraile und de Miguel Moyer 2022, Fraile und Gomez 2017, Fraile und Sánchez-Vitores 2020, Paxton und Hughes 2014, Staines 1980).

2.3 Die Parteipräferenzen von Beschäftigten

Aus theoretischer Sicht fördert die betriebliche Mitbestimmung nicht nur allgemein das politische Interesse von Beschäftigten, sondern lenkt ihr Interesse zudem in eine bestimmte politische Richtung. Ein stärkeres Bewusstsein für die politische Dimension von Arbeit sollte dazu führen, dass Beschäftigte Präferenzen für Parteien entwickeln, die sich stärker für die Rechte von Arbeitnehmern einsetzen. Eine verstärkte Solidarität kann in eine ähnliche Richtung wirken und Präferenzen für Parteien fördern, die in stärkerem Maße die

Rechte von Arbeitnehmern und sozial benachteiligten Gruppen betonen. Darüber hinaus sollte Solidarität die Neigung zu rechtsextremen Parteien verringern, wenn sie als generalisierte Solidarität die gesamte Arbeitnehmerschaft ungeachtet Herkunft, Religion und Ethnizität umfasst.

Eine zweite Studie von Jirjahn und Le (2024b), die ebenfalls auf dem SOEP basiert, liefert empirische Bestätigung für diese theoretischen Überlegungen. Die Studie zeigt, dass sich das Vorhandensein eines Betriebsrats positiv auf Präferenzen für die SPD und die Linke auswirkt, während sich die Neigung zu rechtsextremen Parteien (NPD/DVU/Die Rechte/Republikaner) verringert. Dieses Ergebnis, das auch in Fixed-Effects-Schätzungen Bestand hat, soll nicht so verstanden werden, dass es zu einer Verschiebung bestehender Präferenzen von rechtsextremen Positionen hin zur SPD oder gar zur Linken kommt. Vielmehr ist davon auszugehen, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats dazu führt, dass sich bei Arbeitnehmern mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit Präferenzen für rechtsextreme Parteien und mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Präferenzen für die SPD oder die Linke herausbilden. Auch in dieser Studie zeigt sich, dass betriebliche Mitbestimmung eine Aktivierungsfunktion primär bei männlichen Beschäftigten hat.

2.4 Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland

Es ist naheliegend, dass die politische Aktivierungs- und Sensibilisierungsfunktion betrieblicher Mitbestimmung die Beschäftigten kritischer gegenüber bestehenden sozialen und ökonomischen Verhältnissen macht (Mohrenweiser und Pfeifer 2026). Dabei kann betriebliche Mitbestimmung gleichzeitig aber auch das Vertrauen in die Demokratie stärken. Erleben die Beschäftigten, dass demokratische Prozesse vor Ort funktionieren und im Betrieb zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen, dann kann dies zu mehr Vertrauen

führen, dass die Demokratie ebenfalls im Großen als politisches Organisationsprinzip funktioniert. Die Beschäftigten mögen zwar eine kritischere Einstellung gegenüber bestehenden Verhältnissen einnehmen. Sie werden zugleich aber mehr Zuversicht haben, dass die in der Gesellschaft existierenden ökonomischen und sozialen Probleme auf der Basis demokratischer politischer Prozesse gelöst werden können.

Pfeifer (2023) untersucht mit Daten des SOEP, wie sich betriebliche Mitbestimmung auf die Zufriedenheit von Beschäftigten mit der Demokratie in Deutschland auswirkt. Seine Untersuchung gelangt zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte in der Tat zufriedener mit der Demokratie in Deutschland sind, wenn in ihrem Betrieb ein Betriebsrat existiert. Dieses Ergebnis, das auch in Instrumentalvariablenschätzungen Bestand hat, spricht dafür, dass betriebliche Mitbestimmung zu einer Stabilisierung der demokratischen politischen Ordnung beiträgt.

Der Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrats und der Zufriedenheit mit der Demokratie zeigt sich sowohl für Männer als auch für Frauen. Dies mag auf den ersten Blick den Ergebnissen von Jirjahn und Le (2024a, 2024b) widersprechen, die einen geschlechtsspezifischen Einfluss bei der politischen Aktivierungsfunktion von betrieblicher Mitbestimmung nachweisen. Bei näherer Betrachtungsweise lassen sich die Resultate der verschiedenen Studien durchaus miteinander vereinbaren. Zufriedenheit mit der Demokratie sagt nichts darüber aus, ob jemand politisch interessiert und engagiert ist (Ezrow und Xezonakis 2016). Betriebliche Mitbestimmung mag generell die Zufriedenheit mit der Demokratie stärken, während ihre politische Aktivierungsfunktion von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – wie z.B. asymmetrischen Geschlechterrollen – außerhalb des Betriebs abhängt.

2.5 Selbstwirksamkeit der Beschäftigten

Die Untersuchungen von Jirjahn und Le (2024a, 2024b) und Pfeifer (2023) sprechen dafür, dass von der betrieblichen Mitbestimmung in der Tat politische Spillover-Effekte ausgehen. Wie wir in Abschnitt 2 gesehen haben, lassen sich politische Spillover-Effekte durch unterschiedliche Transmissionsmechanismen begründen. Ein Transmissionskanal kann darin bestehen, dass partizipative Entscheidungsstrukturen zu einer erhöhten Selbstwirksamkeit der Beschäftigten führen (Pateman 1970).

Jirjahn und Kiess (2026) nutzen Daten einer Befragung von Beschäftigten in Ostdeutschland, um den Zusammenhang zwischen betrieblicher Mitbestimmung und der von Beschäftigten wahrgenommenen Selbstwirksamkeit zu analysieren.⁵ Aufbauend auf Bandura (1995, 1997) unterscheidet die Autoren zwischen individueller und kollektiver

⁵Eine soziologische Studie von Hövermann et al. (2025) untersucht den Zusammenhang zwischen Arbeitnehmerrepräsentation und dem Empfinden von „Voice“ für Beschäftigte in zehn EU-Staaten. Die Autoren behaupten, den Einfluss von Betriebsräten (Works Councils) zu analysieren (Hövermann et al. 2025: Kapitel 4). Allerdings vermengt ihre „Betriebsratsvariable“ die unterschiedlichsten Formen von Arbeitnehmerrepräsentation. Die Autoren können nicht zwischen Betriebsräten, Gewerkschaften oder anderen Repräsentationsformen unterscheiden. Die der „Betriebsratsvariable“ zugrundeliegende Frage lautet (Hövermann et al. 2025: S. 21): „Does a trade union, works council or similar committee representing employees exist at your company or organization?“. Das Problem der „Betriebsratsvariable“ wird besonders in den Schätzungen für Schweden deutlich – einem Land, in welchem es den Autoren zufolge gar keine Betriebsräte gibt (Hövermann et al. 2025: S. 9). Angesichts dieser Widersprüchlichkeiten ist nicht eindeutig, was in der Studie eigentlich gemessen wird.

Selbstwirksamkeit. Jirjahn und Kiess zeigen, dass Beschäftigte in Betrieben mit einem Betriebsrat nicht nur ein offeneres Klima wahrnehmen, welches die Diskussion sensibler Themen zulässt, ohne dass die Beschäftigten Repressalien befürchten müssen. Beschäftigte in Betrieben mit einem Betriebsrat empfinden auch eine größere kollektive Selbstwirksamkeit – das Gefühl gemeinsam in Betrieb etwas bewegen zu können. Diese Befunde sind besonders stark ausgeprägt für Gewerkschaftsmitglieder. Für Gewerkschaftsmitglieder ist das Vorhandensein eines Betriebsrats sogar mit einer höheren individuellen Selbstwirksamkeit verbunden – dem Gefühl im Betrieb selbst etwas bewirken zu können. Eine Breakpoint-Analyse (Diegert et al. 2025) spricht dafür, dass die Ergebnisse hinreichend robust gegenüber möglicher Endogenität sind.

Die Ergebnisse von Jirjahn und Kiess sind nicht nur deshalb interessant, weil sie einen wichtigen Transmissionskanal – Selbstwirksamkeit – aufzeigen, über den die betriebliche Mitbestimmung politische Spillover-Effekte entfaltet. Die Ergebnisse sind auch deshalb von Bedeutung, weil sie Evidenz für eine vielfach geäußerte Behauptung liefern, für die es bislang wenig Belege gab: Betriebliche Mitbestimmung befördert die Erfahrung von Demokratie am Arbeitsplatz.

4. Diskussion

4.1 Theoretische Implikationen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die bislang vorliegenden Studien zur betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland bestätigende Evidenz für die Political-Spillover-Theorie liefern. Die Studien reihen sich in internationale Untersuchungen ein, die die Political-Spillover-Theorie in Ländern wie Australien, Kanada und den USA oder für Ländergruppen in Europa und Afrika im Kontext gewerkschaftlicher Organisation

getestet haben (vgl. Jirjahn 2025 für einen Überblick). Diese Studien zeigen, dass eine gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmern u.a. mit einer höheren Wahlbeteiligung und einem höheren politischen Engagement einhergeht. Die Political-Spillover-Theorie kann somit als wertvolle Erweiterung unserer arbeitsmarktökonomischen Perspektive angesehen werden. Damit stellt sich die Frage, wie die politische Spillover-Theorie in den ökonomischen Denkraum integriert werden kann. Zur Beantwortung dieser Frage müssen wir die verschiedenen Transmissionsmechanismen betrachten, die zur Begründung von politischen Spillover-Effekten herangezogen werden.

Wie in Abschnitt 2 des vorliegenden Beitrags ausgeführt wurde, besteht ein möglicher Transmissionskanal darin, dass partizipative Entscheidungsstrukturen den Erwerb politischer Fähigkeiten ermöglichen. Die lässt sich unmittelbar vor dem Hintergrund der Humankapitaltheorie als Learning by Doing oder Training on the Job interpretieren. So wird in der Politikwissenschaft in der Tat der Begriff des politischen Humankapitals verwendet (Turner-Zwinkels und Mills 2020).

Unvollständige Informationen und Informationsasymmetrien spielen in der ökonomischen Analyse eine zentrale Rolle. Man denke hier etwa an Entscheidungen unter Unsicherheit. Vor diesem Hintergrund lässt das erhöhte Bewusstsein für die politische Dimension von Arbeit, das Beschäftigte durch partizipative Entscheidungsstrukturen erlangen, als ein Informationsupdate interpretieren. Die Beschäftigten erhalten die Information, dass Arbeitsbedingungen veränderbar sind und von politischen Entscheidungen abhängen. Die Beschäftigten lernen somit, dass es große erwartete Erträge aus ihrem politischen Engagement gibt.

Der Transmissionskanal der erhöhten Selbstwirksamkeit, den insbesondere Pateman (1970) in ihrer partizipativen Demokratietheorie in den Vordergrund gestellt hat, wird häufig als ein psychologischer Mechanismus interpretiert (Weber et al. 2020). Wie von Carter (2006) betont wird, hat Pateman (1971) an anderer Stelle jedoch selbst auf die kognitive Komponente von Selbstwirksamkeit hingewiesen. In der Tat lässt sich die erhöhte Selbstwirksamkeit von Beschäftigten, die aus partizipativen Entscheidungsstrukturen resultiert, sehr gut in den ökonomischen Denkraum integrieren. Hier bieten sich signaltheoretische Überlegungen an. Wenn Beschäftigte nur unvollständige Informationen über ihre eigenen politischen Fähigkeiten haben, dann werden sie die Signale, die sie u.a. aus ihrer Arbeitsumgebung erhalten, nutzen, um über sich selbst zu lernen (Benabou und Tirole 2003). Sie nehmen auf Basis dieser Signale, ein Informationsupdate der Einschätzung ihrer eigenen Fähigkeiten vor. Vor diesem theoretischen Hintergrund kann ein strikt autoritärer Arbeitsplatz als ein Instrument des Ego Bashing interpretiert werden. Ein solcher Arbeitsplatz signalisiert Beschäftigten, dass sie machtlos sind. Demgegenüber tragen partizipative Entscheidungsstrukturen zu Ego Boosting bei. Partizipative Entscheidungsstrukturen zeigen den Beschäftigten, dass sie die Macht und die Fähigkeit haben, Entscheidungen zu beeinflussen.

Ein weiterer möglicher Transmissionskanal besteht darin, dass die Beschäftigten unter partizipativen Entscheidungsstrukturen ein verstärktes Maß an Solidarität entwickeln, was die Bereitschaft erhöht, sich für soziale Belange einzusetzen. Die Beschäftigten lernen mehr über Bedürfnisse und sozialen Problemlagen anderer Arbeitnehmer. Dies kann als ein höheres Maß an Empathie interpretiert werden. Verhaltens- und neuroökonomische Studien zeigen, dass Empathie ein wichtiger Motivator

für prosoziales Verhalten ist, wenn Personen Informationen über die Notlagen anderer Menschen erhalten (Andries et al. 2024, Klimecki et al. 2016, Singer and Fehr 2005, Small and Loewenstein 2003). Also auch für unseren letzten Transmissionskanal spielen Informationen eine wichtige Rolle. Dabei ist die Art der Informationen von besonderer Bedeutung. Empathie stimuliert bei Personen insbesondere dann prosoziales Verhalten, wenn die Informationen über Notlagen nicht abstrakt sind, sondern die notleidenden Menschen konkret sichtbar werden und ihre Probleme nachvollziehbar sind. Partizipative Entscheidungsstrukturen, die den Austausch und die Interaktion der Beschäftigten untereinander fördern, tragen dazu bei, dass Arbeitnehmer konkrete und nachvollziehbare Informationen über soziale Problemlagen von ihren Kollegen erhalten.

Verstärkte Solidarität ergibt sich auch dann, wenn Beschäftigte auf der Basis einer intensiveren Kommunikation gemeinsame Interessenlagen erkennen und beginnen, sich mit der Arbeiterklasse zu identifizieren. Partizipative Entscheidungsstrukturen tragen in diesem Fall dazu bei, dass sich die soziale Identität der Beschäftigten verändert. In der Identitätsökonomik wird Identität als Bestandteil der Nutzenfunktion modelliert (Akerlof and Kranton 2000, Shayo 2020). Soziale Identität ist die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe. Der Nutzen, den die Zugehörigkeit zu einer Gruppe stiftet, hängt zum einen positiv vom Status oder der Reputation dieser Gruppe und zum anderen negativ von der wahrgenommenen Distanz zu dieser Gruppe ab. Ein Individuum wählt die Gruppenzugehörigkeit und damit die Identität, die ihren Nutzen maximiert. Es gibt dabei einen Tradeoff zwischen dem Nutzenzuwachs aus der Zugehörigkeit zu einer Gruppe mit hohem sozialem Status und dem Nutzenverlust aus der wahrgenommenen Distanz zu dieser Gruppe. Vor diesem Hintergrund lässt sich argumentieren, dass das Bewusstsein

gemeinsamer Interessenlagen die Distanz zur Gruppe „Arbeiterklasse“ verringert und somit die Wahl der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe begünstigt. Entscheidet sich ein Individuum für diese Gruppenzugehörigkeit, dann wählt es Aktivitäten, welche die Distanz zu dieser Gruppe verringern und den Status der Gruppe weiter erhöhen. Es ist naheliegend, dass ein verstärktes politisches Engagement zu diesen Aktivitäten zählt.

Alles in allem ergeben sich aus der bisherigen Diskussion zwei zentrale Einsichten. Auf der einen Seite machen politische Spillover-Effekte eine Erweiterung unserer arbeitsmarktökonomischen Perspektive erforderlich. Auf der anderen Seite lässt sich die Political-Spillover-Theorie sehr gut in unseren ökonomischen Denkraum integrieren. Die Humankapitaltheorie, die Informationsökonomik und die Erweiterung von Nutzenfunktionen um soziale Komponenten sind hier vielversprechende Ansatzpunkte. Die konkrete Ausformulierung der Political-Spillover-Theorie auf der Basis eines formal-mathematischen Modells dürfte eine spannende Aufgabe für die künftige Forschung sein.

4.2 Wirtschaftspolitische Implikationen

Die Erweiterung der arbeitsmarktökonomischen Perspektive durch die Political-Spillover-Theorie impliziert auch eine erweiterte arbeitsmarktpolitische Perspektive (Jirjahn 2024a, 2025). Mitbestimmungsskeptiker werfen häufig die Frage auf, warum es überhaupt einer staatlichen Regelung in Form des BetrVG bedarf, um Mitbestimmung in Betrieben zu etablieren (Franz 2005). Die Antwort auf diese Frage ist, dass es bei der Einführung von Mitbestimmung eine Reihe von Marktfehlern gibt, die zu einer Unterversorgung mit Mitbestimmung durch den Markt führen und eine Regulierung durch den Staat erforderlich machen (Jirjahn und Smith 2018). Ein solcher Marktfehler liegt vor, wenn wir politische Spillover-Effekte betrachten, die die Funktionsfähigkeit des demokratischen Systems

stärken. Politische Spillover-Effekte lassen sich als positive externe Effekte auf das demokratische System interpretieren. D.h., betriebliche Mitbestimmung hat nicht nur Auswirkungen auf die jeweiligen betrieblichen Akteure, sondern auch einen gesamtgesellschaftlichen wohlfahrtssteigernden Effekt für die Demokratie in Deutschland. Die betrieblichen Akteure würden diesen positiven externen Effekt bei Verhandlungen über die Einführung und den Umfang von Mitbestimmung nicht in Rechnung stellen, so dass letztlich zu wenig Mitbestimmung etabliert würde. Durch eine gesetzliche Regulierung kann betriebliche Mitbestimmung in einem Umfang institutionalisiert werden, der die gesellschaftliche Wohlfahrt erhöht.

Die entscheidende Frage ist selbstverständlich, welches Maß an Mitbestimmung die gesellschaftliche Wohlfahrt maximiert. In der Literatur finden sich Positionen, die die betriebliche Mitbestimmung als zu schwach ansehen und für eine weitreichende Demokratisierung der Arbeitswelt plädieren (Ferrerias et al. 2022). Ein Problem dieser Positionen ist, dass sie die Demokratisierung der Arbeitswelt als Alles-oder-Nichts-Prinzip ansehen. Sie ignorieren, dass Demokratisierung eine Frage des Grades ist. Letztlich ist eine sorgfältige Abwägung aller gesellschaftlichen Nutzen und Kosten erforderlich, um den optimalen Grad an Mitbestimmung zu ermitteln.

Bei dieser Abwägung sind auch die ökonomischen Konsequenzen für Produktivität, Innovationen, Investitionen und Beschäftigung in Rechnung zu stellen. Hätte Mitbestimmung negative ökonomische Konsequenzen, dann würde sich ein Tradeoff zwischen diesen ökonomischen und den gesellschaftlichen Konsequenzen ergeben. Die bisherigen empirischen Befunde sprechen demgegenüber dafür, dass betriebliche Mitbestimmung neutrale bis positive ökonomische Effekte hat (Jirjahn und Smith 2018,

Mohrenweiser 2022). Dies eröffnet deutlich größere Spielräume für eine Erweiterung betrieblicher Mitbestimmung. Letztlich lässt sich die Frage, welches Maß an Mitbestimmung wohlfahrtsmaximierend ist, nur empirisch beantworten. Dies macht es erforderlich, dass mit der Stärkung von Mitbestimmung experimentiert wird und die Folgen einer systematischen wissenschaftlichen Evaluation unterzogen werden. Gesellschaftliche Verbesserungen lassen sich in einer offenen Gesellschaft nur durch soziales Experimentieren – d.h. durch Versuch und Irrtum – erzielen (Popper 1945). Die bislang vorliegenden empirischen Befunde belegen, dass ein solches Experimentieren durchaus lohnenswert sein könnte. Dabei ist sicherlich auch in Rechnung zu stellen, dass Mitbestimmung Lernprozesse erfordert und sich positive Folgen von Mitbestimmung erst nach einiger Zeit einstellen (Jirjahn et al. 2011).

Unter dem Gesichtspunkt einer Demokratisierung der Arbeitswelt ist insbesondere auch die Frage relevant, wie Mitbestimmung ausgestaltet werden kann, um die Aktivitäten von Betriebsräten noch stärker an die Belegschaft rückzubinden. Auf der einen Seite mögen Betriebsräte Spielräume benötigen, um mit dem Management effektiv verhandeln zu können. Auf der anderen Seite muss gewährleistet sein, dass Betriebsräte nicht losgelöst von den Interessen der Belegschaft agieren. Eine Rückbindung ihres Handelns an die Belegschaft sichert nicht nur die Unterstützung durch die Beschäftigten, sondern ist auch eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Beschäftigten Demokratie am Arbeitsplatz erleben. Unter wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten stellt ist somit die zentrale Aufgabe sein, Mitbestimmung in einer Art und Weise zu stärken, dass sie zugleich effektiv ist und demokratische Prozesse im Betrieb fördert.

Obgleich betriebliche Mitbestimmung eine wichtige gesellschaftliche Funktion ausübt, stellen eine Reihe von aktuellen Entwicklungen erhebliche Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung dar, die wirtschaftspolitisch adressiert werden müssen. Der Anteil der Betriebe, die einen Betriebsrat haben, ist rückläufig (Ellguth und Kohaut 2021). Gerade angesichts der Tatsache, dass die Mehrzahl der betriebsratsfähigen Betriebe keinen Betriebsrat hat, stellt sich die Frage, wie diesem Trend entgegengewirkt werden kann.

Grundsätzlich dürften zwei Problemlagen besondere wirtschaftspolitische Aufmerksamkeit verdienen. Eine Problemlage besteht darin, dass sich ein Widerstand des Managements gegen Betriebsräte überproportional in eigentümergeleiteten Betrieben zeigt (Behrens und Dribbusch 2020, Jirjahn und Mohrenweiser 2016). Dies dürfte weniger mit ökonomischen Beweggründen, sondern eher mit einer Herr-im-Haus-Mentalität von Eigentümer-Managern zusammenhängen. Die zweite Problemlage besteht darin, dass betriebliche Mitbestimmung weniger gut in Betrieben funktioniert, die sich im Eigentum multinationaler ausländischer Unternehmen befinden (Jirjahn 2024b).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass Wechselwirkungen zwischen den Spillover-Effekten betrieblicher Mitbestimmung und den politischen Rahmenbedingungen bestehen dürften. Ein politisches System mit einer funktionierenden Demokratie und die Demokratisierung des Arbeitslebens durch betriebliche Mitbestimmung dürften einander wechselseitig begünstigen. Es kann bezweifelt werden, dass Arbeitnehmerrepräsentation zu einer Demokratisierung des Arbeitslebens beiträgt, wenn das demokratische politische Umfeld schwindet und sich zunehmend ein autoritäres politisches Klima durchsetzt. Man denke etwa an Gewerkschaften in einem autokratischen Land wie China. Gewerkschaften

fungieren hier in der Regel als verlängerter Arm der Partei und nicht als Institution, die zu einer Demokratisierung führt (Zhu et al. 2011). Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass eine demokratische Dividende betrieblicher Mitbestimmung in Zukunft auch davon abhängen wird, wie sich die politische Lage in Deutschland entwickelt. In diesem Zusammenhang ist auf rechte Gruppen wie das Zentrum Automobil hinzuweisen, die versuchen, betriebliche Mitbestimmung für ihre Zwecke zu instrumentalisieren (Schroeder et al. 2019). Auch wenn diese Gruppen bislang nicht sehr erfolgreich gewesen zu sein scheinen und die betriebliche Mitbestimmung ein hohes Maß an Resilienz gezeigt hat, sollte diese Tendenz sorgfältig im Auge behalten werden. Die Betriebsratswahlen in diesem Jahr werden hier sicherlich sehr aufschlussreich sein.

5. Schlussbemerkungen

Der vorliegende Beitrag hat die gesellschaftlichen Konsequenzen von Arbeitsmärkten am Beispiel der betrieblichen Mitbestimmung verdeutlicht. Die vorliegenden theoretischen und empirischen Befunde sprechen dafür, dass die betriebliche Mitbestimmung eine nicht zu unterschätzende demokratische Dividende beinhaltet (Jirjahn 2024a). Weiterer Forschungsbedarf ist sicherlich angezeigt. So dürfte eine eingehendere Analyse der möglichen Transmissionskanäle zusätzliche wichtige Erkenntnisse liefern. Des Weiteren wäre es spannend, unterschiedliche Typen von Betriebsräten zu betrachten (Frege 2002). Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass betriebliche Mitbestimmung im Großen und Ganzen eine demokratische Dividende abwirft. Dies schließt nicht aus, dass sich hierhinter Heterogenität verbirgt und es Betriebsräte gibt, die ihr Mandat in einer bürokratischen oder autoritären Art und Weise ausüben.

Sicherlich gibt es viele weitere politische Spillover-Effekte von Arbeitsmärkten, denen sich die Forschung widmen könnte. Zu denken ist hier etwa an die aktuelle Diskussion um das Bürgergeld. Es stellt sich die Frage, was diese Diskussion mit dem gesellschaftlichen Zusammenhalt und mit den Menschen macht, die Bürgergeld beziehen. Die grundlegende Lehre, die wir aus der Political-Spillover-Theorie ziehen können, besteht darin, dass wir bei arbeitsmarktpolitischen Erwägungen nicht nur die Folgen für den Arbeitsmarkt, sondern auch die gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen im Blick haben müssen.

Literatur

- Acemoglu, D. 2022. "Obedience in the Labor Market and Social Mobility: A Socioeconomic Approach," *Economica* 89: S2 – S37.
- Akerlof, G.A. & Kranton, R.E. 2000. "Economics and Identity," *Quarterly Journal of Economics* 115: 715 – 753.
- Alesina, A. & Guiliano, P. 2010. "The Power of the Family," *Journal of Economic Growth* 15: 93 – 125.
- Ahlquist, J.S., Clayton, A.B. & Levi, M. 2014. "Provoking Preferences: Unionization, Trade Policy, and the ILWU Puzzle," *International Organization* 68: 33 – 75.
- Andries, M., Bursztyn, Chaney, T., Djourelouva, M. & Imas, A. 2024. "In Their Shoes: Empathy Through Information," NBER Working Paper No. 32569.
- Bandura, A. 1995. "Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies," in A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press: 1 – 45.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Behrens, M. & Dribbusch, H. 2020. "Employer Resistance to Works Councils: Evidence from Surveys amongst Trade Unions," *German Politics* 29: 422 – 440.
- Benabou, R. and J. Tirole. 2003. "Intrinsic and Extrinsic Motivation," *Review of Economic Studies* 70: 489 – 520.
- Booth, J., Lup, D. & Williams, M. 2017. "Union Membership and Charitable Giving in the United States," *Industrial and Labor Relations Review* 70: 835 – 864.
- Botero, J.C., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F. & Shleifer, A. 2004. "The Regulation of Labor," *Quarterly Journal of Economics* 119: 1339 – 1382.
- Bowles, S. 1985. "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models," *American Economic Review* 75: 16 – 36.
- Bryson, A., Gomez, R., Kretschmer, T. & Willman, P. 2013. "Workplace Voice and Civic Engagement: What Theory and Data Tell Us about Unions and Their Relationship to the Democratic Process," *Osgoode Hall Law Journal* 50: 965 – 998.
- Bryson, A., Gomez, R., Kretschmer, T. & Willman, P. 2014. "What Accounts for the Union Member Advantage in Voter Turnout? Evidence from the European Union, 2002-2008," *Relations Industrielles / Industrial Relations* 69: 732 – 765.
- Budd, J.W. 2014. "Implicit Public Values and the Creation of Publicly Valuable Outcomes: The Importance of Work and the Contested Role of Labor Unions," *Public Administration Review* 74: 506 – 516.

- Budd, J.W. & Lamare J.R. 2020. "Worker Voice and Political Participation in Civil Society," in K.F. Zimmermann (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer.
- Carter, N. 2006. "Political Participation and the Workplace: The Spillover Thesis Revisited," *British Journal of Politics and International Relations* 8: 410 – 426.
- Chadi, C. & Jirjahn, U. 2024. "Does Society Influence the Gender Gap in Risk Attitudes? Evidence from East and West Germany," *Journal of Behavioral and Experimental Economics* 113: 102311.
- Cregan, C., Bartram, T. & Stanton, P. 2003. "Union Organizing as Mobilizing Strategy: the Impact of Social Identity and Transformational Leadership on the Collectivism of Union Members," *British Journal of Industrial Relations* 47: 701 – 722.
- De Vries, C.E. & O'Brien, D. 2022. "The Effects of a Wall: Gender Attitudes and Political Involvement in Unified Germany," Working Paper, Bocconi University.
- Diegert, P., Masten, M.A. & Poirier, A. 2025. "Assessing Omitted Variable Bias When the Controls Are Endogenous," arXiv preprint arXiv:2206.02303v5.
- Ellguth, P. & Kohaut, S. 2021. "Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2020," *WSI Mitteilungen* 74: 306 – 314.
- Ezrow, L. & Xezonakis, G. 2016. "Satisfaction with Democracy and Voter Turnout," *Party Politics* 22: 3 – 14.
- Ferreras, I., Battilana, J. & Méda, D. 2022. *Democratize Work. The Case for Reorganizing the Economy*. Chicago & London: The University of Chicago.
- Fraile, M. & de Miguel Moyer. 2022. "Risk and the Gender Gap in Internal Political Efficacy in Europe," *West European Politics* 45: 1462 – 1480.
- Fraile, M. & Gomez, R. 2017. "Bridging the Enduring Gender Gap in Political Interest in Europe: The Relevance of Promoting Gender Equality," *European Journal of Political Research* 56: 601 – 618.
- Fraile, M. & Sánchez-Vitores, I. 2020. "Tracing the Gender Gap in Political Interest over the Life Span: A Panel Analysis," *Political Psychology* 41: 89 – 105.
- Franz, W. 2005. "Die deutsche Mitbestimmung auf dem Prüfstand: Bilanz und Vorschläge für eine Neuausrichtung," *Journal for Labour Market Research* 38: 268 – 283.
- Frege, C.M. 2002. "A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils," *British Journal of Industrial Relations* 40: 221 – 248.
- Giavazzi, F., Schiantarelli, F. & Serafinelli, M. 2013. "Culture, Policies and Labor Market Outcomes," *Journal of the European Economic Association* 11: 1256 – 1289.
- Guriev, S. & Papaioannou, G. 2022. "The Political Economy of Populism," *Journal of Economic Literature* 60: 753 – 832.

- Honneth, A. 2023. *Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Hövermann, A., Kohlrausch, B., Langer, A. & Meulemann, B. 2025. "How Work Shapes Democracy: Political Preferences, Populist Attitudes and Far-Right Voting Intentions among the European Labour Force – a Cross-Country Survey Project in the Face of the 2024 EU Elections," WSI Study No. 40.
- Jirjahn, U. 2024a. "Gibt es eine demokratische Dividende betrieblicher Mitbestimmung?" *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 41: 1119 – 1123.
- Jirjahn, U. 2024b. "Corporate Globalization and Worker Representation," in K.F. Zimmermann (Ed.), *Handbook of labor, human resources and population economics*. Springer.
- Jirjahn, U. 2025. "Political Spillover of Worker Representation: With or Without Workplace Democracy?" *Analyse und Kritik – Journal of Philosophy and Social Theory* 47: 5 – 30.
- Jirjahn, U. & Kiess, J. 2026. "Does Employee Representation Foster Employees' Experience of Workplace Democracy?" *Economic and Industrial Democracy*, Forthcoming.
- Jirjahn, U. & Le, T.X.T. 2024a. "Political Spillovers of Workplace Democracy in Germany," *Annals of Public and Cooperative Economics* 95: 5 – 31.
- Jirjahn, U. & Le, T.X.T. 2024b. "Works Councils and Workers' Party Preferences in Germany," *British Journal of Industrial Relations* 62: 849 – 877.
- Jirjahn, U. & Mohrenweiser, J. 2016. "Owner-Managers and the Failure of Newly Adopted Works Councils," *British Journal of Industrial Relations* 54: 815 – 845.
- Jirjahn, U., Mohrenweiser, M. & Backes-Gellner, U. 2011. "Works Councils and Learning: On the Dynamic Dimension of Codetermination," *Kyklos* 64: 427 – 447.
- Jirjahn, U. & Smith, S.C. 2018. "Nonunion Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils," *Annals of Public and Cooperative Economics* 89: 201 – 234.
- Kim, S.E. & Margalit, Y. 2017. "Informed Preferences? The Impact of Unions on Workers' Policy Views," *American Journal of Political Science* 61: 728 – 743.
- Klimecki, O.M., Mayer, S.V., Jusyte, A., Scheef, J. & Schönenberg, M. 2016. "Empathy Promotes Behavior in Economic Interactions," *Scientific Reports* 6: 31961.
- Lazear, E.P. 2000. "Economic Imperialism," *Quarterly Journal of Economics* 115: 99 – 146.
- Marglin, S.A. 1974. "What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production," *Review of Radical Political Economy* 6: 60 – 112.
- Michels, R. (1911). *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens*. Leipzig: Klinkhardt.

- Mill, J.S. 1848. *Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy*. Vol. 2. London: John W. Parker.
- Mohrenweiser, J. 2022. "Works Councils," in K.F. Zimmermann (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer.
- Mohrenweiser, J. & Pfeifer, C. 2026. "Organizational Fairness Perceptions, Employee Representation, and Firm Performance," *Industrial Relations*, Forthcoming.
- Müller-Jentsch, W. 1995. "Industrial Democracy: From Representative Codetermination to Direct Participation," *International Journal of Political Economy* 25: 50 – 60.
- Müller-Jentsch, W. 2008. "Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges," *Management Revue* 19: 260 – 273.
- Pateman, C. 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pateman, C. 1971. "Political Culture, Political Structure and Political Change," *British Journal of Political Science* 1: 291 – 305.
- Paxton, P. & Hughes, M. 2014. *Women, Politics, and Power: A Global Perspective*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Pfeifer, C. 2023. "Can Worker Codetermination Stabilize Democracies? Works Councils and Satisfaction with Democracy in Germany," Working Paper Series in Economics No 420. University of Lüneburg.
- Popper, K.R. 1945. *The Open Society and Its Enemies*. Vol. 1 & 2. Routledge.
- Prior, M. 2019. *Hooked: How Politics Captures People's Interest*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sayer, A. 2007. "Dignity at Work: Broadening the Agenda," *Organization* 14: 565 – 581.
- Schroeder, W., Greef, S., Elsen, J.T. & Heller, L. 2019. "Rechtspopulistische Aktivitäten in betrieblichen Kontexten und gewerkschaftliche Reaktionen," *WSI Mitteilungen*, 72, 185–192.
- Schur, L. 2003. "Employment and the Creation of an Active Citizentry," *British Journal of Industrial Relations* 41: 751 – 771.
- Shayo, M. 2020. "Social Identity and Economic Policy," *Annual Review of Economics* 12: 355 – 389.
- Singer, T. & Fehr, E. 2005. "The Neuroeconomics of Mind Reading and Empathy," *American Economic Review (Papers and Proceedings)* 95: 340 – 345.
- Small, D.A. & Loewenstein, G. 2003. "Helping a Victim or Helping the Victim: Altruism and Identifiability," *Journal of Risk and Uncertainty* 26: 5 – 16.

- Solijonov, A. 2016. *Voter Turnout Trends around the World*. International Institute for Democracy and Electoral Assistance, Stockholm.
- Staines, G.L. 1980. "Spillover vs. Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork," *Human Relations* 33: 111 – 129.
- Turner-Zwinkels, T. & Mills, M.C. 2020. "Pathways to Power: The Roles of Preparliamentary Careers and Political Human Capital: in the Obtainment of Cabinet Positions," *Legislative Studies Quarterly* 45: 207 – 252.
- Vanek, J. 1971. *The Participatory Economy*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Verba, S., Schlozman, K.L. & Brady, H.E. 1995. *Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Weber, W.G., Unterrainer, C. & Höge, T. 2008. "Sociomoral Atmosphere and Prosocial and Democratic Value Orientations in Enterprises with Different Levels of Structurally Anchored Participation," *Zeitschrift für Personalforschung* 22: 171 – 194.
- Weber, W.G., Unterrainer, C. & Schmid, B.E. 2009. "The Influence of Organizational Democracy on Employees' Socio-Moral Climate and Prosocial Behavioral Orientations," *Journal of Organizational Behavior* 30: 1127 – 1149.
- Weber, W.G., Unterrainer, C. & Höge, T. 2020. "Psychological Research on Organisational Democracy: A Meta-Analysis of Individual, Organisational and Societal Outcomes," *Applied Psychology: An International Review* 69: 1009 – 1071.
- Williamson, O.E., Wachter, M.L. & Harris, J.E. 1975. "Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange," *Bell Journal of Economics* 6: 250 – 278.
- Zhu, Y., Warner, M. & Feng, T. 2011. "Employment Relations 'with Chinese Characteristics': The Role of Trade Unions in China," *International Labour Review* 150: 127 – 143.