

GEWERKSCHAFTEN UND RECHTSPOPULISMUS IN EUROPA

Länderstudie Deutschland

Sophie Bose

Januar 2023

RAHMENBEDINGUNGEN

DAS SYSTEM DER ARBEITSBEZIEHUNGEN

Die Bundesrepublik Deutschland ist durch ein duales System der Arbeitsbeziehungen gekennzeichnet: auf der betrieblichen Ebene fungieren die Betriebsräte als Interessenvertretungsorgane der Beschäftigten; die Gewerkschaften übernehmen die überbetriebliche Interessenvertretung und wirken in Tarifverhandlungen mit den Unternehmen und Arbeitgeberverbänden in einer Sozial- bzw. »Konfliktpartnerschaft« mit (Müller-Jentsch 2017: 23). Die Betriebsräte werden von allen Beschäftigten gewählt, sind »auf Konsens und Kooperation ausgelegt« und dem Betriebsfrieden verpflichtet (Müller-Jentsch 2014: 517). Die gesetzliche Grundlage der Betriebsverfassung sieht ein abgestuftes System von Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechten vor. So verfügen Betriebsräte beispielsweise in Personalangelegenheiten über das Recht zur Mitbestimmung, bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen gilt das Recht zur Mitsprache, in wirtschaftlichen Angelegenheiten hingegen nur ein Informationsrecht (Müller-Jentsch 2014: 519f.). Im öffentlichen Dienst gibt es Personalräte mit ähnlichen Rechten, aber auf anderer gesetzlicher Grundlage.

Im Rahmen der Tarifpolitik verhandeln Gewerkschaften idealerweise branchenweite Flächentarifverträge, jedoch erodiert das Flächentarifsystem insbesondere aufgrund der geringeren Organisation der Arbeitgeberverbände seit Jahren zunehmend, sodass der tariflose Bereich wächst und auch unternehmensspezifische sogenannte Haustarifverträge an Bedeutung ge-

winnen (Ellguth/Kohaut 2022). Die steigende Bedeutung von Haustarifen wird auch als »Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen« beschrieben. Seit spätestens den 1990er-Jahren befindet sich das System der Arbeitsbeziehungen in Deutschland infolge der Globalisierung, stagnierenden Wirtschaftswachstums und der tiefgreifenden Transformation des Kapitalismus im Umbruch, was zu einer Schwächung gewerkschaftlicher Machtressourcen und auch der betrieblichen Mitbestimmung führt (Dörre et al. 2017: 220–224). Auch mithilfe politischer Programme wie der Agenda 2010 wurden soziale Sicherungssysteme, Arbeitsbeziehungen und zuvor marktbegrenzende Institutionen in der gesamten Republik unter Wettbewerbs- und Veränderungsdruck gesetzt. Das aus Arbeitsrecht, Tarifautonomie, Mitbestimmung und sozialen Sicherheitssystemen bestehende deutsche Arrangement erodiert, das Wettbewerbsprinzip kehrte in alle möglichen Sektoren und Lebensbereiche ein, Steuerungsmodi und interne Strukturen von Unternehmen wurden finanzialisiert und kapitalmarktorientiert ausgerichtet (Dörre et al. 2017: 220–224).

Trotz der formalen Unabhängigkeit der Betriebsräte von den Gewerkschaften sind beide in der Praxis eng miteinander verbunden. So ist die große Mehrheit der Betriebsratsmitglieder zugleich Mitglied einer Gewerkschaft und häufig auch in die verbands- und tarif-

politischen Entscheidungen ihrer Gewerkschaft eingebunden (Dribbusch/Birke 2019: 7). Diese »Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte« (Schmidt/Trinczek 1999: 107) gilt allerdings nur eingeschränkt für den Osten Deutschlands, wo seit der Wiedervereinigung 1990 zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften lange Zeit eine Distanz bestand, die sich erst in den letzten Jahren allmählich abbaut (Röbenack/Artus 2015; Goes et al. 2015). Neben den institutionalisierten Betriebsräten gibt es in vielen Betrieben gewählte ehrenamtliche Vertrauensleute, die als Ansprechpartner der Gewerkschaften im Betrieb fungieren.

GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISATIONSFORMEN

Der größte gewerkschaftliche Dachverband ist der 1949 gegründete *Deutsche Gewerkschaftsbund* (DGB) mit ca. 6 Mio. Mitgliedern und einem Brutto-Organisationsgrad von 14,3 Prozent (Kim et al. 2022: 64). Die Zahl der DGB-Mitglieder hat sich seit dem mit der deutschen Wiedervereinigung verbundenen Höchststand von 11,8 Mio. im Jahr 1991 demnach halbiert (Kim et al. 2022: 65).

Im DGB haben sich die folgenden acht berufs- und statusunabhängigen Branchengewerkschaften zusammengeschlossen: *IG Metall* (Industriegewerkschaft Metall; hier sind neben der Metall- auch die Stahl- und Elektronikbranche, Textil- und Holzindustrie sowie das Handwerk organisiert), *NGG* (Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten), *ver.di* (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), *IG BAU* (Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt), *GEW* (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft), *EVG* (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft), *IG BCE* (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie) und *GdP* (Gewerkschaft der Polizei). *ver.di* und *IG Metall* sind mit 1,9 Mio. bzw. 2,2 Mio. Mitgliedern die größten Gewerkschaften, die zusammen 71 Prozent der DGB-Mitglieder ausmachen (Greef 2021). Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB sind konfessionell, weltanschaulich und parteipolitisch neutrale Einheitsgewerkschaften. Trotzdem hat sich in Westdeutschland eine »privilegierte Partnerschaft« mit der *Sozialdemokratischen Partei Deutschlands* (SPD) herausgebildet, die jedoch seit den von SPD und Grünen 2005 beschlossenen Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 brüchig geworden ist (Dribbusch/Birke 2019: 7). Der DGB wird in zentralen Politikfeldern wie Arbeitsmarkt- oder Sozialpolitik sowie in korporatistischen Arrangements wie beispielsweise der Mindestlohnkommission oder jüngst im Rahmen der »konzertierten Aktion« zur Bewältigung der Inflation und Energiekrise direkt einbezogen.

POLITISCHES SYSTEM, RECHTE PARTEIEN UND BEWEGUNGEN

Die Bundesrepublik Deutschland ist eine föderale, parlamentarische, repräsentative Demokratie und wird seit September 2021 von einer Koalition aus der *Sozialdemokratischen Partei Deutschlands* (SPD), den *Grünen* und der liberalen *Freien Demokratischen Partei* (FDP) regiert. Weitere wichtige Parteien sind die konservative *Christlich-Demokratische Union* (CDU) und die links der SPD stehende, 2007 als Verschmelzung der *Partei des Demokratischen Sozialismus* (PDS, Nachfolgepartei der *Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands*, SED, nach dem Ende der *Deutschen Demokratischen Republik*, DDR) und der infolge der Kritik an der Agenda 2010 von der SPD abgespaltenen *Wahlalternative Soziale Gerechtigkeit* (WASG) entstandene *Die Linke*. 2013 wurde die rechtspopulistische *Alternative für Deutschland* (AfD) gegründet, die im Europaparlament, in 15 von 16 Länderparlamenten und seit 2017 im Deutschen Bundestag (nationales Parlament) vertreten ist. Neben der AfD existieren außerdem die extrem rechte *Nationaldemokratische Partei Deutschlands* (NPD), der inzwischen nur noch eine marginale Bedeutung zukommt und die in keinem Parlament vertreten ist, sowie die extrem rechten, nur lokal aktiven Kleinstparteien *Der dritte Weg*, *Die Rechte*, die *Freien Sachsen* und die *Freien Thüringer*.

Die AfD, infolge der europäischen Wirtschafts- und Finanzkrise 2013 zunächst als vorrangig wirtschaftsliberale Anti-Euro-Partei gegründet, entwickelte sich nach und nach zu einer ethnonationalistischen, einwanderungsfeindlichen, gegen Geflüchtete gerichteten, in Teilen extrem rechten Partei und verfolgt eine aggressive Anti-Establishment-Rhetorik. Das Aufkommen und die bundesweiten Erfolge dieser rechtspopulistischen Partei ist für die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, in denen solche Parteien schon lange zum Parteienspektrum gehören, eine relativ neue Situation. Neben der wirtschaftsliberalen gab es bereits von Beginn an auch eine wertkonservative sowie eine völkisch-nationalistische Strömung in der AfD. Letztere, die insbesondere vom Thüringer Parteichef Björn Höcke und seinem inzwischen offiziell aufgelösten, aber real nach wie vor sehr starken »Flügel« vertreten wird, gewann im Laufe der Zeit zunehmend an Bedeutung. Die Akteure des Flügels pflegen enge Verbindungen in neurechte und extrem rechte Kreise, z. B. zum neurechten Thinktank *Institut für Staatspolitik* und zum *Compact*-Magazin, sowie zu rechten Bewegungen wie den *Patriotischen Europäern gegen die Islamisierung des Abendlandes* (PEGIDA), einer im Herbst 2014 in Dresden gegründeten extrem rechts dominierten asylfeindlichen und Anti-Establishment-Bewegung, der

viele weitere lokale Ableger folgten und die zu ihren Hochzeiten im Januar 2015 bis zu 20.000 Teilnehmende versammeln konnte, sowie zur sehr heterogenen, aber extrem rechts dominierten *Querdenken*-Bewegung, die sich 2020 aus Protest gegen die Maßnahmen der Bundesregierung zur Eindämmung der Corona-Pandemie gründete.

Der wirtschafts- und sozialpolitische Kurs der AfD ist innerparteilich hoch umstritten. Die Programmatik ist nach wie vor vorrangig wirtschaftsliberal; die völkisch-nationalistischen Kräfte streben hingegen eine »national-soziale«, sozialpopulistische Politik an: Sie versuchen, sich als Fürsprecher der »kleinen Leute« und deutschen Arbeiter*innen zu inszenieren, indem sie etwa eine »unverantwortliche Zuwanderungspolitik« für Missstände wie Kinderarmut, Altersarmut und Arbeitslosigkeit verantwortlich machen (Kim et al. 2022: 68) und den Verteilungskonflikt zwischen oben und unten in einen zwischen innen und außen, also zwischen angeblich leistungsbereiten Deutschen und leistungsunwilligen Fremden umdeuten, wie Björn Höcke in einer Rede 2018 betonte: »Die soziale Frage der Gegenwart ist nicht primär die Verteilung des Volksvermögens von oben nach unten oder alt nach jung. Die neue deutsche soziale Frage des 21. Jahrhunderts ist die Frage nach der Verteilung des Volksvermögens von innen nach außen« (zitiert nach Hank 2018). Erst 2020 hat die AfD als mühsamen Kompromiss zwischen wirtschaftsliberalen und völkisch-nationalistischen Kräften ein eigenes sozial- und rentenpolitisches Programm verabschiedet (Kim et al. 2022: 68); die Richtungskämpfe zwischen den Kräften dauern aber nach wie vor an (Kim et al. 2022: 70).

Im Bestreben, sich als Partei der Arbeiter und »kleinen Leute« darzustellen, unternimmt die AfD immer wieder Versuche, auch in den Betrieben Einfluss zu gewinnen, die Gewerkschaften frontal als korrumpiert und zum Establishment gehörend anzugreifen (z. B. Köhlinger/Ebenau 2018: 6) und sich selbst dagegen als echte Arbeitnehmervertretung zu präsentieren. Als Aushängeschild fungiert dafür beispielsweise Guido Reil, der als langjähriges SPD- und IG BCE-Mitglied aufgrund der deutschen Flüchtlingspolitik der AfD beitrug und 2019 für diese ins Europäische Parlament gewählt wurde (Kim et al. 2022: 70). Wiederholt hat sich die AfD sozialen Protesten, wie etwa gegen die Schließung des Opelwerks in Eisenach 2018 oder gegen die Schließung des Siemens-Standorts in Görlitz 2019 angeschlossen und diese zu instrumentalisieren versucht (vgl. Mayr/Rietzschel 2018).

Zudem gründeten sich mit AiDA (*Arbeitnehmer in der AfD*, gegründet 2014), AVA (*Alternative Vereinigung der Arbeiter*, gegründet 2015), AöD (*Alternative Öffentlicher*

Dienst, gegründet 2015) ALARM (*Alternativer Arbeitnehmerverband Mitteldeutschland*, gegründet 2017) eine Reihe von alternativen Arbeitnehmervereinigungen, die mit Slogans wie »Sozial, ohne rot zu werden« und »Das Rot der Arbeitnehmer ist jetzt Blau« antraten. Inzwischen sind diese Vereinigungen als weitgehend inaktiv einzuschätzen und besitzen keine betriebliche Verankerung (Kim et al. 2022: 70).

WAHLERGEBNISSE DER »ALTERNATIVE FÜR DEUTSCHLAND«

Bei den Bundestagswahlen im September 2021 erhielt die AfD 10,3 Prozent der Stimmen, in Ostdeutschland sogar 18,9 Prozent (im Vergleich Westdeutschland: 8,2 Prozent, tagesschau.de). Wahlanalysen zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder der AfD mit 12,2 Prozent leicht überdurchschnittlich zuneigen (DGB 2021). Unter Arbeiter*innen erhielt die AfD sogar 21 Prozent der Stimmen und wurde damit nach der SPD die zweitstärkste Kraft in dieser Bevölkerungsgruppe. Bei den Bundestagswahlen im Jahr 2017 hatte die AfD 12,6 Prozent der Stimmen erzielt; auch hier lag die Zustimmung unter Gewerkschaftsmitgliedern mit 15 Prozent (DGB 2017) und unter Arbeiter*innen mit 19 Prozent über dem Durchschnitt (Wahlanalysen auf tagesschau.de). Die Ergebnisse einiger jüngerer Landtagswahlen zeichnen ein noch deutlicheres Bild (vgl. Wahlanalysen auf tagesschau.de). So stimmten 2019 in Sachsen 41 Prozent der Arbeiter*innen für die AfD (bei 27,5 Prozent in der Gesamtwählerschaft), in Brandenburg 44 Prozent (bei 23,5 Prozent in der Gesamtwählerschaft) und in Thüringen 39 Prozent (bei 23,4 Prozent in der Gesamtwählerschaft). 2021 erhielt die Partei in Sachsen-Anhalt 35 Prozent der Stimmen aus der Arbeiterschaft (bei 20,8 Prozent in der Gesamtwählerschaft). In allen vier Bundesländern war die AfD somit die stärkste Partei in dieser Gruppe. Auch bei der Landtagswahl in Baden-Württemberg 2021, als die Partei auf 9,7 Prozent der Stimmen absackte (im Vergleich zu 15,6 Prozent im Jahr 2016), konnte sie mit 26 Prozent unter Arbeiter*innen ihren Spitzenstatus innerhalb dieser Berufskategorie behaupten (2016: 30 Prozent).

Es zeigt sich also, dass die AfD zwar klassen- und schichtenübergreifend Zustimmung erfährt, trotz ihrer im Kern wirtschaftsliberalen Ausrichtung bei Arbeiter*innen – einer wichtigen Mitgliedsgruppe der Gewerkschaften – aber auf erhebliche, stets im Vergleich zum Anteil an der Gesamtwählerschaft überdurchschnittliche Zustimmung trifft und in einigen Bundesländern unter Arbeiter*innen sogar die stärkste Kraft bildet.

SITUATION IN DEN BETRIEBEN

RECHTE BETRIEBSRATSLISTEN ALS »ÄUSSERE GEGNER« DER GEWERKSCHAFTEN

Wie bereits erläutert, versuchen Rechtspopulist*innen auch in den Betrieben an Einfluss zu gewinnen. Neben den erwähnten inzwischen unbedeutenden AfD-eigenen alternativen Arbeitnehmervertretungen hat sich mit einem 2010 als *Zentrum Automobil* (ZA) in Baden-Württemberg gegründeten und zunächst im Betriebsrat des Daimler-Werks Stuttgart-Untertürkheim vertretenen Verein eine rechte Pseudogewerkschaft in der Automobilindustrie etabliert (Kim et al. 2022, Aderholz 2021 und 2022; Ackermann/Haarfeldt 2019; Häusler 2018; Herkenhoff/Barthel 2018; Neumann 2018; Strauch 2018). Bei den Betriebsratswahlen 2018 gewann die ZA-Liste überall dort, wo sie antrat, Betriebsratsmandate – insgesamt 19 Mandate in sieben Betrieben (Aderholz 2021: 323), darunter die Daimler-Standorte Stuttgart-Untertürkheim, Sindelfingen und Rastatt und unter dem Namen *IG Beruf und Familie* die Leipziger BMW- und Porsche-Werke (vgl. zur Übersicht Schroeder et al. 2019: 189). Bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2022 hat ZA mit seinen Ablegern von den insgesamt etwa 18.000 Betriebsratssitzen nicht einmal 25 erhalten. In Stuttgart-Untertürkheim gewann die Liste zwar einen Sitz hinzu, verlor in absoluten Zahlen aber an Stimmen (–11), und auch bei Porsche und BMW Leipzig (Sachsen) hat sie zwei Drittel der Stimmen verloren. Bei VW in Zwickau (Sachsen) konnte das *Bündnis freier Betriebsräte*, das den *Freien Sachsen* nahesteht, einen Sitz hinzugewinnen (2 von 37 Mandaten); dies ist aber nur deshalb ein Erfolg, weil bei den Wahlen 2018 nur ein Einzelkandidat angetreten war, der die erhaltenen 20 Prozent der Stimmen nicht mit Sitzen ausschöpfen konnte (Dörre 2022; Riebe/Schröder 2022). Real hat die rechte Liste verloren, während die IG Metall vier weitere Mandate hinzugewann.

2020 benannte sich der Verein in *Zentrum* um, um Offenheit für andere Branchen zu signalisieren (Aderholz 2022: 85) und drängt inzwischen auch als *Zentrum Gesundheit und Soziales* in Baden-Württemberg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in Betriebe der Gesundheits- und Sozialbranche (Dörre 2022; Riebe/Schröder 2022). Dabei versucht das Zentrum, den Erfolg der aus Protest gegen die Maßnahmen der Bundesregierung zur Eindämmung der Coronapandemie 2020 gegründeten sehr heterogenen, in größeren Teilen verschwörungsideologischen Querdenken-Bewegung, z. B. im Rahmen von sogenannten »Fünf-Minuten-Impfstreiks« gegen die einrichtungsbezogene Impfpflicht in den Betrieben,

für sich zu nutzen. Allerdings gibt es sich in seinem Auftreten betont unauffällig, harmlos und nicht erkennbar ideologisch rechts (vgl. Selbstdarstellung des Zentrums auf der Homepage: <https://zentrum-gesundheit-soziales.de/>).

Nach seiner Gründung trat Zentrum Automobil zunächst »anti-klassenkämpferisch« auf, schwenkte dann jedoch auf eine »anti-korporatistisch-populistische« Strategie um (Kim et al. 2022: 74). Analog zum Anti-Establishment-Diskurs der AfD (gegen die »Systemparteien«) richtet es sich gegen das sogenannte »Co-Management« der DGB-Gewerkschaften und kritisiert die angebliche Zweckentfremdung von Mitgliedsbeiträgen für die politische Arbeit (Schroeder et al. 2020: 28) – dies aber bei gleichzeitiger hoher Loyalität zur Geschäftsführung. Zentrum inszeniert sich als »Kümmerer« (Schäfer et al. 2020: 83) für die Interessen der Produktionsarbeiterschaft. »Der spezifisch anti-korporatistische Charakter dieses Populismus besteht in der Unterstellung eines einheitlichen, korrupten Machtblocks von Management und etablierten Gewerkschaften unter dem Deckmantel der Sozialpartnerschaft« (Kim et al. 2022: 74). ZA legt den Fokus seiner Betriebsratsarbeit auf die Präsenz in den Produktionsabteilungen und vernachlässigt dafür die Ausschuss- und Gremienarbeit (Schäfer et al. 2020: 83; Interview 1). ZA agitiert anhand von Themen wie Meinungsfreiheit, Leiharbeit, Elektromobilität, Energiewende oder Klimapolitik und deutet diese im Kontext einer Verschwörung von Gewerkschaft und Unternehmen (Herkenhoff/Barthel 2018: 80f.; Monecke 2021: 213f., Kim et al. 2022: 74, Aderholz 2021).

Auch wenn Zentrum jedenfalls in Stuttgart-Untertürkheim aufgrund der multinationalen Zusammensetzung der Belegschaft nicht offen völkisch-nationalistisch auftritt (Kim et al. 2022: 77) und auch seine Selbstdarstellung keine offen rechte politische Positionierung erkennen lässt, sind enge Verbindungen zwischen Zentrum und der AfD sowie dem extrem rechten *Compact*-Magazin, PEGIDA oder Querdenken sowie die Vergangenheit des ZA-Gründers Oliver Hilburger als Mitglied der Neonaziband *Noie Werte* vielfach nachgewiesen (Aderholz 2021: 326–327; Schroeder et al. 2019: 187). Ein 2021 von der AfD überraschend verabschiedeter Unvereinbarkeitsbeschluss mit Zentrum wurde beim letzten AfD-Bundesparteitag im Juni 2022 mit über 60 Prozent der Stimmen auf Höckes Empfehlung wieder aufgehoben (Dörre 2022). Höcke macht über die sozialen Medien Werbung für Zentrum und bezieht es als »Vorfeldorganisation« (Riebe/Schröder 2022).

»INNERER RECHTSPOPULISMUS« BEI DEN GEWERKSCHAFTEN

Neben gewerkschaftsfeindlichen Betriebsratslisten, die mit Klaus Dörre als »äußere Gegner« der Gewerkschaften bezeichnet werden können, sehen sich die Gewerkschaften zudem mit einem »inneren Rechtspopulismus« konfrontiert (Dörre 2020: 199). Mit dem »inneren Rechtspopulismus« sind Gewerkschaftsmitglieder oder gar -aktive mit rechten Orientierungen, AfD-Sympathie und -Wahlpräferenz gemeint, die zwischen ihrem betrieblichen und gewerkschaftlichen Engagement und der Wahl der AfD oder der Beteiligung an rechten Bewegungen keinen Widerspruch sehen (siehe die oben angeführten Wahlerfolge der AfD unter Gewerkschaftsmitgliedern).

Schon lange ist bekannt, dass rechte Einstellungen auch unter Gewerkschaftsmitgliedern verbreitet sind und ihre Zugehörigkeit zu einer traditionell antifaschistischen Vereinigung sie nicht dagegen ‚immunisiert‘ (Fichter et al. 2005; DGB 2000; Decker et al. 2016: 42; Hilmer et al. 2017). Die genannten Studien stellen hinsichtlich der extrem rechten Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern zur Gesamtbevölkerung keinen Unterschied fest (»Spiegelbildthese«). Mit AfD und PEGIDA sowie Querdenken sind nun eine rechtspopulistische Partei und außerparlamentarische Bewegungen entstanden, die es in der Bundesrepublik Deutschland in dieser Form bisher nicht gegeben hat, die große Wahl- und Mobilisierungserfolge verzeichnen und wirksam rechte, beispielsweise asyelfeindliche, Positionen in den öffentlichen Diskursen normalisieren. Nun tritt offen zutage und formiert sich als eigenständige politische Kraft, was sich über Jahrzehnte hinweg bislang nur als »rechtspopulistische Unterströmung« (Dörre 2016: 264) in demokratischen Parteien und Organisationen bemerkbar gemacht hat. Dies führt zu einer »Klimaveränderung« (Detje/Sauer 2018: 199) auch in den Betrieben, d. h. zu einem selbstbewussteren, offeneren Auftreten entsprechender Äußerungen und Verhaltensweisen sogar unter gewerkschaftlich Aktiven und Betriebsräten (vgl. Dörre et al. 2018; Bose et al. 2018; Sauer et al. 2018; Brinkmann et al. 2020). So treffen Gewerkschaftssekretär*innen mitunter auf Ablehnung, wenn sie die Neue Rechte, Flucht und Migration zu Themen auf z. B. Betriebsversammlungen machen; selbst Betriebsräten aus dem eigenen Lager raten ihnen aus Sorge vor Eskalation zum Teil davon ab, solche heiklen Themen anzugehen (Sauer et al. 2018: 65–68; Schneeweiß 2019); aktive Betriebsräte organisierten in ihrer Freizeit die Busse zu den PEGIDA-Demonstrationen (Dörre et al. 2018: 59) und in Betrieben im

Sicherheitsgewerbe wurde diskutiert, wie man Betriebsvereinbarungen so abschließt, dass sie nur deutschen Beschäftigten zugute kommen (Schneeweiß 2019: 225–226). Auch das Engagement im Betrieb und die Teilnahme an Querdenken-Demonstrationen schließen sich keinesfalls aus.

Eine Reihe von neueren quantitativen und qualitativen Studien hat sich mit Ursachen des rechtspopulistischen Erfolgs bei Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeiter*innen beschäftigt (Hilmer et al. 2017; Brinkmann et al. 2020; Dörre 2020; Menz/Nies 2019; Dörre et al. 2018; Sauer et al. 2018; Bose et al. 2018). Wie schon die früheren Untersuchungen (DGB 2000; Fichter et al. 2005) erklären die neueren Studien die Verbreitung rechter Einstellungen unter Arbeiter*innen und Gewerkschaftsmitgliedern zum Teil aus der tiefgreifenden Transformation des Kapitalismus, der daraus resultierenden zunehmenden sozialen Ungleichheit und Entsicherung. Sie stellen mit der Zuspitzung arbeitsweltlicher Problemlagen und von Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung, Prekarisierung, verstärkter Konkurrenz, Entwertung von Qualifikationen durch raschen technologischen Wandel, Kontrollverlusten und der Sorge um die Gestaltbarkeit des eigenen Lebens einen »arbeitsweltlichen Nährboden« des Rechtspopulismus fest (Sauer et al. 2018).

Wirksame Gegenmacht durch kollektive Zusammenschlüsse gegen diese Zumutungen des globalisierten Marktes wird als schwer erreichbar betrachtet (Detje/Sauer 2018: 204) und Gewerkschaften werden als weniger durchsetzungsfähig wahrgenommen, da »das traditionelle gewerkschaftliche Instrumentarium [...] nicht mehr hinreichend an die Abstiegsprozesse, Kontrollverluste und Zukunftsängste größer gewordener Teile der abhängig Beschäftigten« herankommt (Detje/Sauer 2018: 206). Hinzu kommen politische Entfremdung, Gefühle von Ohnmacht und politischer Einflusslosigkeit sowie Abwertungserfahrungen und -gefühle auch als Arbeiter*innen und Ostdeutsche und eine grundlegende »Systemkritik« (Dörre et al. 2018: 77). Diese können von extrem rechten und rechtspopulistischen Kräften aufgegriffen werden, durch das Identitätsangebot des leistungsstarken deutschen Arbeiters beantwortet und die verbreitete Sozialkritik »ethnisiert« werden.

Sowohl der innere Rechtspopulismus als auch die äußeren Gegner stellen Herausforderungen für die Gewerkschaften dar. Der Umgang mit beidem ist nach wie vor umstritten und es gibt dafür kein Patentrezept, aber inzwischen vielfältige Erfahrungen.

VON DEN GEWERKSCHAFTEN IDENTIFIZIERTE PROBLEME

DER RECHTSPOPULISMUS WIDERSPRICHT DEM SELBSTVERSTÄNDNIS UND DEN DEMOKRATISCHEN WERTEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die klar antirassistische und antifaschistische Positionierung gehört zur DNA des DGB und seiner Gewerkschaften: Sie unterstützen Kampagnen, Aufrufe und Demonstrationen gegen Neonazis, PEGIDA und die AfD, organisieren große Veranstaltungen zum internationalen Tag gegen Rassismus, unterstützen Initiativen wie die Angehörigen der Ermordeten von Hanau, fördern Projekte gegen rechts, leisten antirassistische und diskriminierungssensible Bildungsarbeit (z. B. Respekt!-Initiative, Bündnis »Aufstehen gegen Rassismus«, Verein »Gelbe Hand – Mach' meinen Kumpel nicht an!«), geben Broschüren mit Argumenten gegen rechts heraus, unterstützen Geflüchtete und Ähnliches mehr.

Alle DGB-Gewerkschaften haben in ihren Satzungen den Einsatz für eine pluralistische, demokratische Gesellschaft und die Bekämpfung von faschistischen Bestrebungen festgeschrieben, verfügen über Unvereinbarkeitsbeschlüsse gegen »Personen, die durch ihr Verhalten Maßnahmen und Verbrechen gegen die Menschlichkeit unterstützt haben« (Satzung der IG Metall, § 3, Abs. 6, S. 11) und gegen Angehörige »genderischer«, gewerkschaftsfeindlicher und antidemokratischer Organisationen (Satzung der ver.di, § 6, Abs. 2, S. 9), zu denen im Fall der IG Metall mehr als zehn als rechtsextrem eingestufte Organisationen, darunter auch die NPD, gehören. Des Weiteren ist auch im § 80, Abs. 1, Punkt 7 des Betriebsverfassungsgesetzes festgeschrieben, dass der Betriebsrat die Aufgabe hat, gegen Rassismus im Betrieb zu agieren, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und sich überhaupt gegen jegliche Diskriminierung im Betrieb einzusetzen.

Auch wenn rechtspopulistische Akteure als scheinbares Demokratisierungsprojekt auftreten, widersprechen sie mit ihrem Nationalismus und Anti-Pluralismus fundamental den gewerkschaftlichen Grundwerten der Solidarität, Gleichheit, Selbstbestimmung, Vielfalt und Demokratie. Als »solidarische Organisation in einer unsolidarischen Gesellschaft« und als Vertretung aller Lohnabhängigen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Behinderung begreifen die Gewerkschaften den Einsatz gegen Ausgrenzung, Menschenfeindlichkeit und Nationalismus und gegen Angriffe auf migrantische und klar antifaschistisch positionierte Kolleg*innen als ihre Aufgabe.

MIT DER SOZIALEN FRAGE BESETZT DER RECHTSPOPULISMUS EIN GEWERKSCHAFTLICHES KERNTHEMA

Wie bereits dargestellt, greifen rechte Akteure berechtigte Kritik an sozialer Ungleichheit, Systemkritik, politische Ohnmachtsgefühle, konservierendes Bestreben nach Statuserhalt, Zukunftssorgen in Hinblick auf Preissteigerungen, Lebenshaltungskosten, Klimawandel, Transformation etc. auf, haben darauf aber nur ausgrenzende, rückwärtsgewandte und letztlich arbeitnehmerfeindliche Antworten (Dörre 2020; IG Metall 2018; Köhlinger/Ebenau 2018; IG Metall 2019a: 56). Die »soziale Frage« – der Einsatz für soziale Gleichheit, soziale Sicherheit, Umverteilung von oben nach unten, Mitbestimmung und Teilhabe von Benachteiligten – ist das »Innerste« und Ureigenste der Gewerkschaften (Hauptamtlicher der IG Metall, zitiert nach Bose 2018: 239). Rechte Akteure greifen Gewerkschaften mit der Besetzung der sozialen Frage demnach in ihrer »Herzkammer« an (Hauptamtlicher der IG Metall, zitiert nach Bose 2018: 239).

Die vielfachen Krisen der Gegenwart und die jüngeren politischen und ökonomischen Entwicklungen (Inflation, Preissteigerungen, Verteuerungen von Gas, drohende Wirtschaftskrise aufgrund des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine) könnten rechten Kräften in der nächsten Zeit noch weiteren Auftrieb verleihen. Angesichts einer bereits seit Jahren bestehenden umfassenden Mobilisierung – zunächst gegen Geflüchtete und die Asylpolitik, dann gegen die Maßnahmen der Bundesregierung zur Eindämmung der Coronapandemie – fällt es extrem rechten Akteuren leichter, mit den steigenden Lebenshaltungskosten und der Energiekrise im Rahmen wöchentlicher »Montagsdemonstrationen« ein weiteres Thema zu besetzen.

DER RECHTSPOPULISMUS PROFITIERT VON PROBLEMEN, DIE SICH AUS DEM WANDEL DER GEWERKSCHAFTEN UND DES SYSTEMS DER ORGANISIERTEN ARBEITSBEZIEHUNGEN ERGEBEN

Im Laufe der 1990er-Jahre haben sich Gewerkschaften von »traditionellen Wertegemeinschaften« verstärkt zu modernen Dienstleistungsorganisationen gewandelt (Fichter et al. 2005; DGB 2000: 20; Bose 2018: 232). Das Hauptmotiv für den Beitritt zu und das Engagement in Gewerkschaften ist in aller Regel die Lohnerhöhung; dieses Motiv allein sagt noch nichts über die Art der Bindung der Mitglieder an die Gewerkschaft aus. Mit Standortsicherung, Stellvertreterhandeln der Hauptamtlichen und Mitgliederwerbung befasst, traten Gesellschaftspolitik, Beteiligung

und die Stärkung gewerkschaftlicher, politischer Grundüberzeugungen in der gewerkschaftlichen Arbeit demgegenüber in den Hintergrund. Aufgrund von Umstrukturierungsprozessen infolge von Mitgliederverlusten ist eine engmaschige Betriebsbetreuung zudem häufig nicht möglich. Die geringe Wertebindung und die zunehmende Distanz gewerkschaftlicher Hauptamtlicher von den Belegschaften macht es rechten Akteuren leichter, sich im Betrieb als basisnah zu präsentieren (Aderholz 2022: 93). Genau dort, wo Gewerkschaften in den Betrieben aufgrund von Personal- und Ressourcenmangel weniger präsent sind, können Rechte profitieren. Für nicht wenige Gewerkschaftsmitglieder sind Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik nicht verknüpft (Bose et al. 2018: 225); Gewerkschaften werden als politisch neutral und ausschließlich für die Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen zuständig angesehen. In diesem Verständnis gibt es wenig, was mit einem rechten Weltbild unvereinbar wäre (ebd.).

DER RECHTSPOPULISMUS SCHWÄCHT DIE EIGENE KAMPFSTÄRKE VON GEWERKSCHAFTEN

Die Auseinandersetzung mit rechten Angriffen auf die eigene Arbeit belastet ehrenamtliche und hauptamtliche Funktionär*innen zusätzlich. Rechte Äußerungen und Vorfälle führen mitunter zu Verunsicherung und Überforderung, die nötige Überzeugungs-, Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit erfordert zusätzliche zeitliche Kapazitäten und finanzielle sowie personelle Ressourcen. Diese sind insbesondere in Organisationsbereichen mit vielen kleinen Betrieben, in denen es nur wenige Gewerkschaftsmitglieder gibt, jedoch häufig nicht gegeben, sodass vieles vom persönlichen Engagement einzelner Aktiver abhängt. In Betrieben, in denen rechte Listen über Betriebsratsmandate verfügen, sind IG-Metall-Betriebsräte durch Maßnahmen wie die »Schattenbetreuung« – die informelle Betreuung all jener Beschäftigten, denen gemäß der Anzahl an Betriebsratssitzen keine Betreuung zustünde – zusätzlich belastet (Bericht eines IG-Metall-Betriebsrats in einem Betrieb mit ZA-Mandaten, zitiert nach Aderholz 2022: 95).

Die Spaltung der Belegschaften durch die Angriffe von rechts schwächt außerdem die Organisierung für gemeinsame Interessen – und das in einer Zeit, in der die gewerkschaftliche Macht aufgrund des Systemwandels der Arbeitsbeziehungen, der Erosion des Tarifsystems usw. ohnehin schon geschwächt ist. Eine klare Positionierung gegen Rassismus und Rechtspopulismus kann zudem zu Mitgliederverlusten führen: beispielsweise verließen zwischen Oktober 2015 und

März 2016 rund 200 Mitglieder aus Protest die IG Metall, weil diese sich aktiv am Runden Tisch der NoPegida-Initiative in Passau beteiligte (Sauer et al. 2018: 202); in einer sächsischen Region gab es 2015/2016 mehrere hundert Austritte, die zum Teil explizit mit der flüchtlingssolidarischen Haltung der DGB-Gewerkschaften begründet wurden (Bose 2018: 227). In manchen Regionen, insbesondere im Osten Deutschlands, in denen Gewerkschaften ohnehin schwach sind, können solche Austrittszahlen durchaus existenziell werden.

Hier zeigt sich, dass sich die Gewerkschaften in einem ständigen Spannungsfeld befinden: Als Mitgliederorganisation sind sie nur mit vielen Mitgliedern durchsetzungsstark, gleichzeitig sind sie politische Organisationen mit demokratischen Werten, die es nicht über Bord zu werfen gilt.

GEWERKSCHAFTLICHE HANDLUNGS- RÄUME UND ERFAHRUNGEN

Seit dem Aufkommen von PEGIDA, den Erfolgen und der Etablierung der AfD sowie rechten betrieblichen Akteuren – eine für die BRD relativ neue Situation – sind Gewerkschaften stärker herausgefordert und suchen nach einem Umgang mit dieser Situation und nach Gegenstrategien. Wie mit den rechten Akteuren im Betrieb und mit AfD-Sympathien und entsprechenden Einstellungen in der eigenen Mitgliedschaft und unter den Aktiven umzugehen ist, bleibt eine anhaltende Auseinandersetzung, für die es kein Patentrezept gibt. Auf Grundlage von veröffentlichten Erfahrungsberichten, Diskussionspapieren, Beschlüssen und wissenschaftlichen Untersuchungen sowie von vier Interviews mit Expert*innen aus der DGB-weiten Bildungsarbeit, der Bildungsarbeit der IG Metall, dem IG-Metall-Vorstand und der ver.di-Bundesverwaltung werden im Folgenden anhand von drei grob zu unterscheidenden öffentlichen und organisationsinternen Debatten der vergangenen Jahre gewerkschaftliche Erfahrungen und betriebspolitische, organisationsinterne, gesellschaftspolitische sowie den Bereich der Bildungs- und Aufklärungsarbeit betreffende Handlungsstrategien dargestellt. Folgende drei Debatten lassen sich identifizieren:

- 1) Umgang mit rechten Betriebsratslisten:
»Totschweigen geht nicht«.
- 2) Umgang mit rassistischer Hetze und der AfD:
»Wer hetzt, der fliegt«.
- 3) Umgang mit rechtsaffinen Mitgliedern:
»Klare Kante, offene Tür«.

Der Hauptfokus liegt hier auf der IG Metall und zum Teil auf ver.di; die Unterschiede zwischen den Gewerkschaften können nicht ausführlich dargestellt werden. Zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass die IG Metall als mitgliederstärkste Gewerkschaft über deutlich mehr Ressourcen sowie Personal verfügt als etwa die viel kleinere NGG. Insofern sind die Aussagen hier nicht ohne Weiteres für die gesamte deutsche Gewerkschaftslandschaft verallgemeinerbar. Auch die Struktur der organisierten Branchen ist sehr verschieden (große, gewerkschaftlich hoch organisierte Industriebetriebe vs. kleinteilige Dienstleistungs- und Gastronomiebranchen), was praktische Folgen für die Intensität der Betreuungsarbeit und somit auch der Arbeit gegen Rechtsextremismus und -populismus vor Ort hat.

UMGANG MIT RECHTEN BETRIEBSRATS-LISTEN: »TOTSCHWEIGEN GEHT NICHT«

Im Umgang mit Zentrum und anderen rechten betrieblichen Listen hat die IG Metall sich lange zögerlich verhalten – aus Sorge, das Problem größer zu machen, wenn man sich offensiv und öffentlich mit den rechten Listen auseinandersetzt, sowie aus Sorge, dass die Rechten sich als Opfer inszenieren können, wenn man »über jedes Stöckchen spring[t]« (Schroeder et al. 2020: 38). Andererseits mahnte der Leiter der IG Metall im Bezirk Baden-Württemberg, Roman Zitzelsberger, an, dass »totschweigen nicht geht«, und forderte ein, dass der Umgang mit rechten Listen und Rechtspopulismus in den eigenen Reihen erlernt werden müsse (zitiert nach Schroeder et al. 2020: 35). Nach Ansicht eines befragten DGB-Mitarbeiters habe die Erfahrung gezeigt, dass eine offensive und strategische Auseinandersetzung nötig sei, da sich Zentrum in der Zeit des zögerlichen Umgangs – abgesehen von den Gegenaktivitäten der engagierten IG-Metall-Betriebsräte – fast ungestört vorbereiten und entwickeln konnte. Eine solche Grundsatzauseinandersetzung hat in der IG Metall erst nach den Betriebsratswahlen 2018 eingesetzt (Kim et al. 2022: 82). Auf Beschluss des Gewerkschaftstags im Oktober 2019 wurde beim IG-Metall-Vorstand eine ressortübergreifende AG gegen rechts gegründet, die eine gesamtgewerkschaftliche Strategie entwickeln und den Erfolg der rechten Listen bei den Betriebsratswahlen 2022 verhindern sollte (IG Metall 2019a: 84). Im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2022 wurden die rechten Listen öffentlich thematisiert und problematisiert und die IG-Metall-Listen machten in Abgrenzung zu jenen ihre eigenen Positionen sowie ihr eigenes Programm stark.

Betriebliche Strategien: Aufklärung, Präsenz und Beteiligung

Im Rahmen einer Betriebsfallstudie in einem Betrieb der Automobilindustrie in Baden-Württemberg haben Kim et al. (2022: 80–82) die Reaktionsstrategie der IG Metall auf die Präsenz der ZA-Liste untersucht. Die IG Metall reagierte hier erstens mit der Stärkung und Intensivierung einer aktiven Vertrauensleutearbeit, um im Betrieb präsenter zu sein und den direkten Kontakt zu den Beschäftigten zu suchen sowie deren Themen und Anliegen aufzunehmen. Wie oben erläutert, konzentriert sich ZA auf die Präsenz im Betrieb und das direkte Gespräch mit den Beschäftigten und kann sich so in Abgrenzung zur angeblich weit entfernten, mit dem Management gemeinsame Sache machenden IG Metall als »Kümmerer« darstellen. Die Ausweitung der betrieblichen Präsenz stellt für die IG Metall durchaus eine Herausforderung dar, da ihre Ressourcen größtenteils in die Gremienarbeit eingehen.

Zweitens hat die IG Metall als Antwort auf die massive betriebliche PR-Arbeit des ZA eine eigene Öffentlichkeitsarbeit entwickelt, bei der die Darstellung des Interessengegensatzes zum Management gegen das von ZA verbreitete Bild des einheitlichen Blocks von Management und Betriebsrat im Mittelpunkt steht. Die betrieblichen Aktiven und die hauptamtlichen Betriebsbetreuer*innen wurden vom von DGB, IG BAU und IG Metall 2020 zunächst in Baden-Württemberg gegründeten *Verein zur Bewahrung der Demokratie* unterstützt, der inzwischen auch in anderen Bundesländern aktiv ist. Die beiden Hauptamtlichen des Vereins in Baden-Württemberg haben folgende Zuständigkeiten: 1) die Analyse und das Monitoring der Öffentlichkeitsarbeit von ZA als »Frühwarnsystem« für die IGM; 2) Aufklärung über ZA und Schulung der IGM-Akteure in Debatten- und Methodenkompetenz; 3) PR-Beratung, Entwicklung betriebspezifischer Antwortstrategien und die Unterstützung von Betriebsbetreuer*innen und -räten in Auseinandersetzungen mit dem ZA im jeweiligen Betriebskontext, beispielsweise bei der Durchführung von Betriebsbefragungen oder der Erstellung von PR-Materialien – etwa eines Flyers im Brusttaschenformat mit der Widerlegung aller typischen ZA-Aussagen aus gewerkschaftlicher Perspektive, der vor der Betriebsratswahl in den Werken breit verteilt wurde.

Kim et al. (2022) und auch der befragte DGB-Mitarbeiter betonen die Wichtigkeit der unbürokratischen, schnellen und situations- sowie betriebspezifischen Reaktionsmöglichkeit durch den *Verein zur Bewahrung der Demokratie* auf die Aktivitäten des Zentrums. Weil Zentrum ein betriebliches Problem ist, kann die Gegenstrategie nicht allein in der Intensivierung von

Bildungsarbeit liegen (Kim et al. 2022: 82), sondern muss konkrete betriebliche Maßnahmen umfassen. Die IG Metall, so der befragte DGB-Mitarbeiter, muss zum Beispiel im Rahmen von Warnstreiks zu Beginn einer Tarifrunde als proaktive, kämpferische, einbindende Gewerkschaft auftreten und in ihrer alltäglichen Arbeit Beteiligung, Anerkennung und Solidarität im Betrieb erfahrbar machen, um der Demagogie des Zentrums etwas Wirksames entgegenzusetzen.

Nach Ansicht des befragten DGB-Mitarbeiters gebe es in den Betrieben, in denen ZA aktiv ist, mittlerweile eine hohe Sensibilität. Man wisse inzwischen, dass man es mit extrem rechten Netzwerken zu tun habe; im Unterschied zu früher werde ZA »nicht mehr vorwiegend aus Naivität oder Unwissen« gewählt, sondern hauptsächlich von Leuten, die auch wirklich rechts wählen wollen. Die Aufklärung und Sensibilisierung zielt darauf ab, der Selbstverharmlosungsstrategie der Rechten entgegenzuwirken und sie nicht »unter dem Radar« fliegen zu lassen. Die Tatsache, dass ZA bei den BR-Wahlen 2022 in Stuttgart-Untertürkheim nur noch ein weiteres Mandat statt wie in der Vergangenheit bei jeder Wahl mindestens zwei hinzugewann, wertet er ebenfalls als Erfolg der bisher entwickelten betrieblichen Strategien.

Gewerkschaftsübergreifender Erfahrungsaustausch

In Baden-Württemberg gibt es neben den beiden Hauptamtlichen beim *Verein zur Bewahrung der Demokratie* inzwischen zwei Personen, die DGB-weit Monitoring, Analyse, Beratung und Strategieentwicklung betreiben und somit auch die jüngsten Aktivitäten des Zentrums in den Gesundheits- und Sozialbranchen genau beobachten. Auf Grundlage der bereits gemachten Erfahrungen der IG Metall mit Zentrum Automobil sollen nun auch bei ver.di Strategien entwickelt werden; zwischen beiden Gewerkschaften bestehen ein enger Kontakt und Erfahrungsaustausch.

Sobald in einem Betrieb oder einer Branche Aktivitäten des Zentrums oder anderer rechter Akteure bekannt werden, wird in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaften eine beteiligungsorientierte Gegenstrategie entwickelt. Ein erster Schritt kann z. B. darin bestehen, die Beschäftigten gezielt über die Aktivitäten und den Charakter des Zentrums aufzuklären. Dabei geht es darum, deren Selbstverharmlosungstaktik aufzudecken und zu zeigen, dass man es auch beim Zentrum Gesundheit und Soziales mit einem Projekt der extremen Rechten zu tun hat. Langfristig besteht das Ziel darin, die Prä-

senz der Gewerkschaften zu stärken und diese als durchsetzungsstark, konfliktorientiert und kämpferisch erlebbar zu machen – und im Gegensatz dazu zu zeigen, dass Zentrum nichts für die Kolleg*innen erreichen kann. In eine ähnliche Richtung gehen die Erfahrungen im Rahmen der 24-Stunden-Streiks in der erfolgreichen Auseinandersetzung der IG Metall um die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland. Die relative Schwäche der rechten *Liste freier Betriebsräte* und der Erfolg der IG Metall bei den Betriebsratswahlen 2022 bei VW Zwickau wird auch hier erstens auf die offensive Auseinandersetzung mit und Abgrenzung von den rechten Listen und zweitens auf das Erlebnis der Durchsetzungsstärke und der starken Beteiligungserfahrung z. B. bei den 24-Stunden-Streiks zurückgeführt (Rothe 2022; Bose/Schmidt 2023, i. E.).

Mit dem Vormarsch des Zentrums in die Gesundheits- und Sozialbranche besteht seit dem Sommer 2022 auch ein gewerkschaftsübergreifender Erfahrungsaustausch zwischen dem *Verein zur Bewahrung der Demokratie*, der IG Metall, dem DGB-Bildungswerk und ver.di. Das Ziel ist es, Wissen zu bündeln und sich bei der Erarbeitung von Gegenstrategien, insbesondere gegen das neue Zentrum Gesundheit und Soziales, gegenseitig zu unterstützen.

UMGANG MIT RASSISTISCHER HETZE UND MIT DER AfD: »WER HETZT, FLIEGT«

In einem Interview mit dem *Deutschlandfunk* im Oktober 2015 sprach sich der IG-Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann (2015) für »Null Toleranz gegen Rassismus« aus und fasste dies in der Formel »Wer hetzt, fliegt« zusammen. Darauf reagierten nicht wenige Mitglieder mit Austritten aus der IG Metall (Dörre et al. 2017: 261). Mit der Devise »Wer hetzt, fliegt« ist die in den letzten Jahren kontrovers geführte Debatte verbunden, ob man Personen, die nicht zu den gewerkschaftlichen Werten stehen oder die Mitglieder oder Aktive der AfD sind, aus den Gewerkschaften ausschließen solle.¹ Unter den DGB-Gewerkschaften hat nur die EVG einen Unvereinbarkeitsbeschluss mit AfD-Mitgliedern verabschiedet (Schroeder et al. 2020: 30). Die IG Metall geht einen anderen Weg: Zwar schließt sie die Zusammenarbeit mit der AfD kategorisch aus (IG Metall 2019a: 77) und legte fest, dass AfD-Mandatsträger*innen oder -Aktive sowie Personen, die nicht zu den Werten der IG Metall stehen und beispielsweise rassistische Hetze verbreiten,

¹ Vgl. beispielhaft die Diskussion entsprechender Anträge auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 2019 (IG Metall 2019b).

nicht gleichzeitig IG-Metall-Funktionär*innen oder Betriebsräte sein können (IG Metall 2019a: 77), eine gleichzeitige AfD- und IG-Metall-Mitgliedschaft sind jedoch nicht unvereinbar (IG Metall 2019a: 94), was vor allem mit der mangelnden Rechtssicherheit begründet wurde (IG Metall 2019b). Die schwierige rechtliche Durchsetzbarkeit ist jedoch nicht der einzige Grund, der für viele IG-Metall-Aktive gegen einen Unvereinbarkeitsbeschluss spricht: Neben dem klaren Bekenntnis zu den gesellschaftspolitischen demokratischen Werten und der Notwendigkeit, sich deutlich Diskriminierungen, Hetze und Rechtsextremismus entgegenzustellen, besteht hier ein großer Wunsch nach Dialogbereitschaft, was die dritte exemplarische Debatte »klare Kante, offene Türen« verdeutlicht.

UMGANG MIT RECHTSAFFINEN MITGLIEDERN: »KLARE KANTE, OFFENE TÜREN«

Die prominente, von vielen vertretene Position »Klare Kante, offene Türen« formulierte das IG-Metall-Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban 2018 in einer Rede auf einer Kundgebung des Bündnisses *#unteilbar*: Im Einklang mit der zitierten Aussage Hofmanns forderte er von seiner IG Metall einerseits »klare Kante« gegen alle rassistischen Botschaften sowie »die Ideologen, Organisatoren und Gallionsfiguren der rechten Bewegungen« sowie andererseits eine »offene Tür« für all »diejenigen, die an den Rand der Gesellschaft gedrängt wurden, die täglich vom sozialen Abstieg bedroht sind und die ihre Lebensbiografie entwertet und verraten sehen« – und das unter der Bedingung, gleichzeitig »gegen reaktionäre und für solidarische Lösungen sozialer Probleme zu kämpfen« (IG Metall 2018).

»Offene Türen« (1): Betriebs- und Gesellschaftspolitik

Gerade weil die Gewerkschaften Menschen in ihrem Alltag und ihrem unmittelbaren Lebensumfeld im Gegensatz zu vielen anderen politischen Organisationen noch erreichen, besitzen sie, so die Verfechter*innen dieser Position, einen demokratiepolitischen Auftrag in der Auseinandersetzung mit dem Rechtspopulismus (Dörre 2020: 199). Aufgrund ihres betrieblichen Zugangs und der Möglichkeit, sich in konkreten betrieblichen Auseinandersetzungen sowie in der Tarifpolitik durchsetzungsfähig zu zeigen und Verbesserungen zu erkämpfen, genießen Gewerkschaften nach Ansicht einer befragten ver.di-Mitarbeiterin noch relativ viel Vertrauen, welches sie auch im Kampf gegen Rechtsextremismus und

Rechtspopulismus nutzen können. Der »Vertrauens-kredit« (Brinkmann et al. 2020: 140) und die relativ hohe Zufriedenheit mit den Gewerkschaften, so auch die Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen Untersuchung im IG-Metall-Bezirk Mitte, beruhen vor allem auf erfolgreichen Auseinandersetzungen im Betrieb (Brinkmann et al. 2020: 139): »Gewerkschaften können offenbar etwas bieten, das gesamtgesellschaftlich zu erodieren scheint: eine Form der Durchsetzungsfähigkeit und damit der Kontrolle über die eigene Lebensrealität, zumindest im Bereich der Arbeitswelt, sowie das Gefühl, einer Entwicklung nicht ohnmächtig ausgeliefert zu sein« (Brinkmann et al. 2020: 147). In der betrieblichen Arbeit und in der gemeinsamen Organisierungserfahrung bieten sie Möglichkeiten der positiven Identitätsbildung, der Erfahrung von Zusammenhalt und Begegnung, z. B. von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Daraus erwächst den Gewerkschaften eine Schlüsselrolle in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Krisenprozessen, für deren Bewältigung sie rassistischen, exkludierenden, menschenfeindlichen Deutungs- und Politikangeboten solidarische, demokratische und auf soziale Gleichheit ausgerichtete Deutungen der gesellschaftlichen Entwicklungen entgegenstellen und politische Forderungen anbieten können. Menschen, die sich politisch ohnmächtig und nicht repräsentiert sehen, Sorge um ihren sozialen Status haben und in diesem Sinne anfällig für rechte Politikangebote sind, können im Betrieb und in der Gewerkschaft die Erfahrung machen, dass sie selbst etwas gestalten können (Brinkmann et al. 2020: 153). Die »Politik der offenen Türen« steht in diesem Sinne auch für eine verstärkte gesellschaftspolitische Arbeit der Gewerkschaften (Detje/Sauer 2018: 207), eine kämpferische, konfliktorientierte Ausrichtung und die Entwicklung von Gegenmaßnahmen gegen die Entsicherung, Fragmentierung, Prekarisierung der Arbeitswelt und somit das Vermitteln von politischer Gestaltbarkeit durch industriepolitische Initiativen, Tarifpolitik und den Einsatz für z. B. ein höheres Bürgergeld, sozialen Wohnungsbau, eine sozial gerechte Klimapolitik usw. (IGM 2019a: 78).

Ein sehr aktueller Versuch, eine solidarische, soziale Alternative zu sein, sind die breiten Bündnisse unter dem Motto »Echt gerecht – solidarisch durch die Krise!« oder »Solidarischer Herbst. Soziale Sicherheit schaffen – Energiewende beschleunigen« von Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden sowie politischen Organisationen wie BUND, Greenpeace, ATTAC und Campact für eine sozial gerechte und nachhaltige Bewältigung der derzeitigen Energiekrise. Zu den konkreten Forderungen gehören neben schnellen Entlastungen durch eine Energiepauschale auch

Wirtschaftshilfen für Unternehmen und die öffentliche Daseinsvorsorge (Stadtwerke, Altenpflegeeinrichtungen, Kindergärten etc.), die an Kriterien wie Beschäftigungssicherung und Vereinbarungen zur Tarifbindung geknüpft werden sollen, ein Kündigungsmoratorium für Mieter*innen, eine Abschöpfung der Übergewinne von Konzernen, eine Vermögenssteuer für Superreiche und eine stärkere Besteuerung von hohen Erbschaften (DGB 2022). Basis für die Zusammenarbeit ist »ein klares, uneingeschränktes Bekenntnis zu Demokratie, zu Diversität und Vielfalt und zur Solidarität mit den Menschen in der Ukraine« (DGB 2022: 2), womit extrem rechte Akteure, die das Thema derzeit ebenfalls besetzen, von den Bündnissen ausgeschlossen werden.

»Offene Türen« (2): Bildungs- und Aufklärungsarbeit

Eine wichtige Handlungsstrategie gegen Rechtspopulismus ist seit Langem die Bildungs- und Aufklärungsarbeit, welche die Gewerkschaften seit den rechtspopulistischen Erfolgen noch weiter ausgebaut haben. Mit einer Vielzahl von Bildungsveranstaltungen und Seminarangeboten setzen die Gewerkschaften auf verschiedenen Ebenen an:

Für Hauptamtliche der IG Metall gibt es Seminarangebote zum Austausch über Erfahrungen im Umgang mit rechten Mitgliedern und Listen. Für betrieblich Aktive und Gremien ist jedenfalls in Baden-Württemberg die Aufklärung über Zentrum ein fester Bestandteil ihrer Seminare. Befragte Bildungsreferent*innen berichten zudem von Ad-hoc-Qualifizierungen und -Beratungen für Gremien, die beispielsweise nach einem rassistischen Vorfall geschwächt und verunsichert sind. So erreichte sie beispielsweise ein »Hilferuf« aus einem großen Betrieb, in dem eine Betriebsversammlung nach einer asylfeindlichen Äußerung und starker Kritik vieler Teilnehmender an der Reaktion der Versammlungsleitung als angebliche »Beschränkung der Meinungsfreiheit« abgebrochen werden musste. Im Rahmen kollegialer Beratungen verfolgte die eigens für den Betrieb entwickelte Ad-hoc-Qualifizierung das Ziel, den Vorfall und den eigenen Umgang damit zu reflektieren und gemeinsam nach Wegen zu suchen, in Zukunft als Gremium wieder handlungsfähig zu sein.

Argumentationstrainings sollen betrieblich Aktive zudem ermutigen, in Diskussionen im Betrieb das Wort gegen Menschenfeindlichkeit und Hetze zu ergreifen. Grundlage eines dieser Argumentationstrainings ist dabei zum Beispiel das Buch *Demagogen entzaubern* von Willi Mernyi und Michael Niedermair (2010).

Neben der Schulung in der Argumentation gegen menschenfeindliche Positionen und Strategien der Rechten wird aber auch Wert darauf gelegt, die Positionen der IG Metall bekannt zu machen und somit die Bindung der Aktiven zur Organisation zu stärken. Die Positionen der IG Metall und das, was eine Gewerkschaft als solidarischen Zusammenschluss eigentlich ausmacht, sind nach Aussage einer befragten langjährigen Bildungsreferentin selbst vielen Funktionär*innen nämlich gar nicht mehr bekannt. Ein Resultat dieser Feststellung ist die Erarbeitung des neuen Seminarangebots »Wofür wir streiten wollen«, das die Werte und Programmatik der IG Metall in den Mittelpunkt stellt. Wichtige Aufgabe der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist es, Deutungen der gesellschaftlichen Entwicklungen und der Ökonomie zu vermitteln, die so gegen Verschwörungsdenken und Ethnisierung sozialer Fragen wirken können.

Neben gesellschaftspolitischen Seminaren bieten auch sogenannte »Fachseminare« für Betriebsräte gute Möglichkeiten, um anhand von Fallbeispielen aus der betrieblichen Praxis gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Maßnahmen dagegen zu thematisieren, z. B. das Thema Sozialdarwinismus, wenn es um Menschen mit Behinderung oder Leistungsgeminderte im Betrieb geht, oder das Thema Rassismus, wenn es um die ungleiche Behandlung von migrantischen Bewerber*innen beim Vorstellungsgespräch geht.

INNERORGANISATORISCHE MASSNAHMEN

Neben der bereits erwähnten Einrichtung einer mit Vertreter*innen aller Ressorts des IGM-Vorstands besetzten Arbeitsgruppe gegen rechts gehört zu den Strategien gegen Rechtsextremismus und Rechtspopulismus auch die innerorganisatorische Weiterentwicklung und Weiterbildung, insbesondere im Bereich Migration und Diversität. So wurde in der IGM kürzlich eine Antidiskriminierungsstelle geschaffen.

ZUSAMMENFASSUNG UND REFLEXION

Mit Schroeder et al. (2020: 40–42) können die Reaktionen der Gewerkschaften als eine Suchbewegung zwischen *Auseinandersetzung*, *Abgrenzung* und *Ausgrenzung* beschrieben werden. Im Rahmen von innerorganisatorischen Arbeitsgruppen, Informationsveranstaltungen, Seminaren und Handreichungen setzen sich die Gewerkschaften mit dem Rechtspopulismus und den eigenen Handlungsmöglichkeiten auseinander. Wenn in Seminaren, Aufrufen, betrieblicher und gesellschaftspolitischer Arbeit die eigene Arbeit und die eigenen

Werte in den Mittelpunkt gestellt werden, grenzt man sich bei Bedarf klar von den Rechten ab und kritisiert sie, arbeitet sich aber nicht ständig an ihnen ab. Ausgrenzung wird nur als Ultima Ratio praktiziert.

Die Gewerkschaften verfolgen eine Kombination aus betrieblichen Strategien, Bildungsarbeit, Tarifpolitik und Gesellschaftspolitik. Sie konzentrieren sich nicht allein auf Aufklärung über den Charakter und die Strategien rechter Akteure, sondern auch auf die Ermutigung und Befähigung ihrer Aktiven, sich gegen rechte Akteure einzusetzen, die Förderung eigener gewerkschaftlicher Werte und Grundüberzeugungen, den Ausbau betrieblicher Gegenpräsenz, die Förderung breiter Beteiligung und Einbindung der Mitglieder sowie eine stärker gesellschaftspolitische Ausrichtung beispielsweise in der Energiekrise. Durch konkrete sozialpolitische Forderungen und die Mitwirkung an politischen Entscheidungen im Rahmen der sogenannten Sozialpartnerschaft versuchen sie, an den Ursachen der Anfälligkeit für rechte Orientierungen und AfD-Zuneigung anzusetzen und für soziale Absicherung zu sorgen. Glaubwürdigkeit verschaffen ihnen die Erfolge ihrer tarifpolitischen und betrieblichen Arbeit. Werden sie als durchsetzungsfähiger, kämpferischer politischer Akteur wahrgenommen, der in einer krisenhaften gesellschaftlichen Lage politische Handlungsfähigkeit, Selbstwirksamkeit und solidarische Kollektividentitäten ermöglicht, bietet dies auch Ansatzpunkte für die Arbeit gegen Rechtspopulismus. Nicht zuletzt belegen auch neuere repräsentative Untersuchungen, dass betriebliche Erfahrungen von Mitbestimmung, Solidarität und Beteiligung demokratische Einstellungen befördern (Kiess/Schmidt 2020; Hövermann et al. 2021).

Die bisherigen Erfahrungen und Strategien sind mit einer Reihe von Spannungsfeldern und Schwierigkeiten verbunden, die abschließend kurz reflektiert werden sollen.

Hoch institutionalisierte Gewerkschaftsstruktur vs. reaktionsschnelle, betriebsspezifische Antwortstrategie

Das Abwarten und Zögern höherer Ebenen der IG Metall, sich über die »Klare Kante« hinaus eindeutig zum Umgang mit rechten Betriebsratslisten zu äußern, und die Unsicherheit der Betriebsbetreuer*innen und betrieblichen Funktionär*innen, wie sie angesichts dieser Zurückhaltung ihrer Gesamtorganisation handeln sollen, weist auf die Schwierigkeiten einer etablierten und hoch institutionalisierten Gewerkschaftsstruktur wie der IG Metall hin. In einer so großen Organisation ist es ein langwieriger Prozess, eine organisationsein-

heitenübergreifende Gesamtstrategie gegen rechts zu entwickeln. Diese steht einer reaktionsschnellen betriebsspezifischen Antwortstrategie entgegen, die im Fall der Betriebe mit ZA-Präsenz nötig war. Insofern sollte der *Verein zur Bewahrung der Demokratie* von Anfang an »abgekoppelt von dem Gremienrhythmus und den Apparatelogiken« innerhalb der Gewerkschaft agieren, um sich effektiv einbringen zu können (Kim et al. 2022: 82–83).

Sozialpartnerschaftliche Nähe vs. Darstellung klarer Interessengegensätze und einer gesellschaftspolitischen Opposition

Die sozialpartnerschaftliche Einbindung der Betriebsräte in unternehmensbezogene Entscheidungen wie auch die Mitwirkung des DGB an korporatistischen politischen Arrangements ist in seiner Wirkung ambivalent. Einerseits ermöglicht sie Mitbestimmung und (politischen) Einfluss, andererseits kann sie die Wahrnehmung befördern, dass Betriebsräte bzw. Gewerkschaften mit dem Management bzw. der Regierung »unter einer Decke stecken« und nicht für die Belegschaften oder die Arbeitnehmer*innen da seien, was rechten Akteuren die Anti-Establishment-Rhetorik leicht macht. Betriebsräte und Gewerkschaften müssen hier den Spagat leisten, einerseits ihre Einflussmöglichkeiten auf betrieblicher und politischer Ebene zu nutzen, aber andererseits auch als kämpferische, konfliktorientierte Opposition zu Management und Kapitalinteressen erkennbar zu sein – denn nur so können sie eine Konkurrenz zu rechter »Systemkritik« sein.

Ressourcen- und Personalknappheit

Die Gewerkschaften sind in unterschiedlichem Maße mit Ressourcen- und Personalknappheit konfrontiert. In Branchen wie dem Einzelhandel, mobilen Altenpflegeeinrichtungen oder auch den vielen kleinen gastronomischen Einrichtungen und Betrieben der Nahrungsmittelindustrie, in denen meist nur wenige Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder sind, ist es nicht möglich, flächendeckend gute Betriebsbetreuung und Gewerkschaftsarbeit zu leisten (Interview 4). Das macht es auch schwierig, Rechtspopulismus in den Betrieben frühzeitig zu bemerken und entsprechend Gegenmaßnahmen zu ergreifen. DGB-weites Monitoring, das die Beobachtung der Aktivitäten rechter Akteure übernimmt und proaktiv auf die Gewerkschaften zugeht, kann hier Abhilfe schaffen.

Angesichts einer Vielzahl von Herausforderungen (z. B. Notwendigkeit der Mitgliedergewinnung, Be-

wältigung der Transformation) gibt es zudem eine gewisse Ressourcenkonkurrenz der Handlungsbereiche. Die Arbeit gegen rechts und auch die Gesellschaftspolitik müssen – trotz des unter gewerkschaftlichen Hauptamtlichen allgegenwärtigen Bewusstseins, wie wichtig diese Arbeit ist – um Ressourcen kämpfen. Im Bildungsbereich zeigt sich das beispielsweise darin, dass im Bildungsprogramm nur vergleichsweise wenige Seminartage für gesellschaftspolitische Seminare vorgesehen sind.

»Klare Kante« vs. Mitgliederorientierung

Die dargestellte interne Auseinandersetzung, wie offensiv man dem Rechtspopulismus im Betrieb und unter den eigenen Mitgliedern entgegentreten soll, verweist auf ein Dilemma: Als Mitgliederorganisationen sind die Gewerkschaften nur mit vielen Mitgliedern durchsetzungsfähig. Sie laufen Gefahr, an Stärke zu verlieren, wenn Mitglieder wegen ihrer klaren Positionierung gegen die AfD, Querdenken, Rassismus usw. austreten. In Regionen, in denen sie ohnehin nur wenige Mitglieder haben und rechte Orientierungen hegemonial sind, kann das durchaus gefährdend sein (Bose 2018: 234–235; Dörre et al. 2018; Bose/Schmidt 2023, i. E.). Lokal unterschiedliche Bedingungen erfordern jeweils spezifische Reaktionen. Zu manchen Betrieben in einigen ostdeutschen Regionen hätten die Gewerkschaften keinen Zugang, würden sie die Zusammenarbeit mit rechts orientierten Beschäftigten und Betriebsräten von vornherein ausschließen (Bose 2018: 234–235). Die gewerkschaftlichen Werte der Solidarität, Selbstbestimmung, Demokratie und Gleichheit dürfen dennoch nicht verhandelbar sein.

LITERATUR

Ackermann, Tim / Haarfeldt, Mark (2019): »Angriff auf die Gewerkschaften: Eine ›alternative‹ Gewerkschaft für Deutschland?«, in: Becker, Andrea / Eberhardt, Simon / Kellershohn, Helmut (Hrsg.): *Zwischen Neoliberalismus und völkischem ›Antikapitalismus‹. Sozial- und wirtschaftspolitische Konzepte und Debatten innerhalb der AfD und der Neuen Rechten*, Münster, Unrast, S. 233–250.

Aderholz, David (2022): »Extrem rechte Herausforderungen in Zeiten wirtschaftlicher Transformation. Konflikte in einem Betrieb mit Betriebsräten von Zentrum Automobil«, in: Decker, Oliver / Brähler, Elmar / Heller, Ayline / Kiess, Johannes: *Leipziger Autoritarismus-Studie 2022*, Psychosozial-Verlag, Gießen S. 305–327.

Aderholz, David (2021): »Extrem rechte Zugriffe auf die Arbeitswelt: eine kritisch-hermeneutische Untersuchung von Propagandamaterial von Zentrum Automobil und der Kampagne Werde Betriebsrat«, in: *ZRex – Zeitschrift für Rechtsextremismusforschung* 1(2), S. 322–343.

Allmendinger, Björn / Haarfeldt, Mark (2020): »Oliver Hilburger – rechter Netzwerker und Betriebsrat«, in: Allmendinger, Björn / Howind, Sascha (Hrsg.): *Rechtspopulismus in der Arbeitswelt. Hintergründe, Erscheinungsformen, Handlungsoptionen*, Hannover, Offizin-Verlag, S. 88–97.

Bose, Sophie / Schmidt, Andre (2023): »›Aufbruch Ost‹ in der Arbeitswelt? Perspektiven sächsischer Gewerkschafter auf die demokratiepolitische Bedeutung arbeitsweltlicher Mobilisierungen«, in: Decker, Oliver / Kalkstein, Fiona / Kiess, Johannes (Hrsg.): *Demokratie in Sachsen. Jahrbuch 2022 des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts*, Leipzig, Edition Überland (i. E.).

Bose, Sophie (2018): »›Klare Kante‹ gegen rechts? Befunde einer qualitativen Untersuchung zum Umgang der Gewerkschaften mit dem Rechtspopulismus«, in: Becker, Karina / Dörre, Klaus / Reif-Spirek, Peter (Hrsg.): *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*, Frankfurt a. M., New York, Campus, S. 227–241.

Bose, Sophie / Köster, Jakob / Lütten, John (2018): »Rechtspopulistische Gewerkschaftsaktive: Gesellschaftsbilder und Einstellungsmuster aktiver Gewerkschaftsmitglieder«, in: Becker, Karina / Dörre, Klaus / Reif-Spirek, Peter (Hrsg.): *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*, Frankfurt a. M., Campus, S. 211–226.

Brinkmann, Uwe / Hassan-Beik, Maren / Zappino, Lukas (2020): *Solidarität und Skepsis. Flucht, Migration, arbeitsweltliche Umbrüche und politische Entwurzelung*, Hamburg, VSA.

Decker, Oliver / Kiess, Johannes / Brähler, Elmar (2016): *Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016*, Gießen, Psychosozial-Verlag.

Detje, Richard / Sauer, Dieter (2018): »Betriebliche Zustände – Ein Nährboden des Rechtspopulismus? Eine arbeitsweltliche Spurensuche«, in: Becker, Karina / Dörre, Klaus / Reif-Spirek, Peter (Hrsg.): *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*, Frankfurt a. M., Campus, S. 197–210.

DGB (2022): *Echt gerecht – solidarisch durch die Krise! Forderungspapier*, <https://www.dgb.de/echt-gerecht-solidarisch-durch-die-krise>.

DGB (2021): *Bundestagswahl 2021: So haben Gewerkschafter*innen gewählt*, <https://www.dgb.de/themen/++co++79fb7b60-1f79-11ec-88c8-001a4a160123>.

DGB (Hrsg.) (2000): *Schlussbericht der Kommission Rechtsextremismus*, Berlin.

DGB (2017): *So haben GewerkschafterInnen gewählt*, <http://www.dgb.de/++co++1aca2e9e-a209-11e7-99c0-525400e5a74a>.

Dörre, Klaus (2022): »Die radikale Rechte versucht es nun in den Pflegeberufen«, Interview in: *Frankfurter Rundschau* (online), 25.7.2022, <https://www.fr.de/wirtschaft/radikale-rechte-pflegeberufe-interview-sozialwissenschaft-klaus-doerre-news-91685484.html>.

Dörre, Klaus (2020): *In der Warteschlange: Arbeiter*innen und die radikale Rechte*, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Dörre, Klaus / Bose, Sophie / Lütten, John / Köster, Jakob (2018): »Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte«, in: *Berliner Journal für Soziologie* 28 (1–2), S. 55–90.

Dörre, Klaus / Goes, Thomas / Schmalz, Stefan / Thiel, Marcel (2017): *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*, Frankfurt a. M., Campus.

Dörre, Klaus (2016): »Die national-soziale Gefahr. PEGIDA, Neue Rechte und der Verteilungskonflikt – sechs Thesen«, in: Rehberg, Karl-Siegbert / Kunz, Franziska / Schlinzig, Tino (Hrsg.): *PEGIDA: Rechtspopulismus zwischen Fremdenangst und »Wende«-Enttäuschung? Analysen im Überblick*, Bielefeld, transcript, S. 259–274.

Dribbusch, Heiner / Birke, Peter (2019): *Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2022): »Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021«, in: *WSI-Mitteilungen* 75 (4).

Fichter, Michael / Stöss, Richard / Zeuner, Bodo (2005): »Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts ›Gewerkschaften und Rechtsextremismus‹«, https://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/oekonomie/gewerkschaftspolitik/materialien/GEWREXSCHLUSS/pm_und_kurz/Ergebnispapier-Workshop.pdf.

Goes, Thomas / Schmalz, Stefan / Thiel, Marcel / Dörre, Klaus (2015): *Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland*, OBS-Arbeitsheft 83, Frankfurt a. M., Otto Brenner Stiftung.

Greef, Samuel (2021): DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2021, in: *Bits & Pieces – Online* 3(1), <https://www.samuelgreef.de/gewerkschaften/>.

Hank, Rainer (2018): »Nationalsoziale Alternative«, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (online), 15.7.2018, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/mehr-wirtschaft/die-afd-setzt-auf-umverteilung-und-die-angst-vor-altersarmut-15691333.html>.

Häusler, Alexander (2018): »Einleitung«, in: ders. (Hrsg.): *Völkisch-autoritärer Populismus. Der Rechtsruck in Deutschland und die AfD*, Hamburg, VSA Verlag, S. 7–8.

Herkenhoff, Anna-Lena / Barthel, Michael (2018): »Kampagnenarbeit im vopolitischen Raum – das Beispiel ›Werde Betriebsrat‹, in: Häusler, Alexander (Hrsg.): *Völkisch-autoritärer Populismus. Der Rechtsruck in Deutschland und die AfD*, Hamburg, VSA Verlag, S. 77–84.

Hilmer, Richard / Kohlrausch, Bettina / Müller-Hilmer, Rita / Gagné, Jérémie (2017): *Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern*, Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 044.

Hofmann, Jörg (2015): »Wer hetzt, der fliegt!«, Interview mit dem IG-Metall Vorsitzendem im *Deutschlandfunk* am 24.10.2015, http://www.deutschlandfunk.de/ig-metall-chef-joerg-hofmann-wer-hetzt-der-fliegt.868.de.html?dram:article_id=334950.

Hövermann, Andreas / Kohlrausch, Bettina / Voss, Dorothea (2021): *Anti-demokratische Einstellungen. Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel*, Policy Brief, Hans-Böckler-Stiftung.

IG Metall (2018): *Redebeitrag von Hans-Jürgen Urban auf der Kundgebung #unteilbar*, https://hans-juergen-urban.de/wp-content/uploads/2018/10/2018_10_13_rede_urban_unteilbar_demo.pdf.

IG Metall (2019a): *Miteinander für morgen. Solidarisch und gerecht*, Beschlüsse, 24. Gewerkschaftstag der IG Metall vom 6.–12. Oktober 2019 in Nürnberg, https://www.igmetall.de/download/20191018_IGM_Gewerkschaftstag_Beschluesse_24_OGT_d2f8d70513b-106cf5d2e219429c9c9bed985fcc6.pdf.

IG Metall (2019b): *Tagesprotokolle vom Gewerkschaftstag 2019*, <https://www.igmetall.de/gewerkschaftstag-2019/tagesprotokolle-vom-gewerkschaftstag-2019>.

Kiess, Johannes / Schmidt, Andre (2020): »Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: Industrial Citizenship zur Stärkung der Demokratie«, in: Decker, Oliver / Brähler, Elmar (Hrsg.): *Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität*, Leipziger Autoritarismus-Studie 2020, Gießen, Psychosozial-Verlag, S. 119–147.

Kim, Seongcheol / Greef, Samuel / Schroeder, Wolfgang (2022): *Rechte Akteure im Betrieb. Sechs EU-Länder im Vergleich*, Wiesbaden, Springer VS.

Köhlinger, Jörg / Ebenau, Michael (2018): *Zum Umgang der IG Metall mit der AfD. Ein Arbeitspapier der Bezirksleitung Mitte*, Frankfurt a. M., https://www.igmetall-bezirk-mitte.de/fileadmin/user/Gesellschaftspolitik/Aktiv-gegen-Rechts/2019/Arbeitspapier_AfD.pdf.

Mayr, Stefan / Rietzschel, Antonie (2018): Querschläger vom rechten Rand, in: *Süddeutsche Zeitung* (online), 19.3.2018, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/betriebsraete-querschlaeger-vom-rechten-rand-1.3910949>.

Menz, Wolfgang / Nies, Sarah (2019): »Fragile Sicherheiten und Legitimationsprobleme. Rechtspopulismus aus arbeitssoziologischer Perspektive«, in: *WSI-Mitteilungen* 72(3), S. 177–184.

Mernyi, Willi / Niedermair, Michael (2010): *Demagogen entzaubern*, Wien, ÖGB Verlag.

Monecke, Matthias (2021): »Aber die großen Gewerkschaften haben den kleinen Arbeitnehmer veraten« – Rechtspopulismus in der Arbeitswelt und der betrieblichen Interessenvertretung«, in: Schroeder, Wolfgang / Trömmel, Markus (Hrsg.): *Rechtspopulismus, Zivilgesellschaft, Demokratie*, Bonn, Dietz Verlag, S. 199–218.

Müller-Jentsch, Walther (2017): *Strukturwandel der Industriellen Beziehungen. »Industrial Citizenship« zwischen Markt und Regulierung*, Wiesbaden, Springer VS.

Müller-Jentsch, Walther (2014): »Mitbestimmungspolitik«, in: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, Wiesbaden, Springer Fachmedien, S. 505–534.

Neumann, János (2018): »Werde Betriebsrat«, in: *der rechte rand* 171, <https://www.der-rechte-rand.de/archive/3563/einprozent-betriebsrat/>.

Riebe, Jan / Schröder, Matthias (2022). *Herbe Schlappe für rechte Listen bei Betriebsratswahlen*, <https://www.belltower.news/rechtsausen-gewerkschaften-herbe-schlappe-fuer-rechte-listenbei-betriebsratswahlen-133205/>.

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

Rothe, Michael (2022): »Rechte Listen chancenlos bei Betriebsratswahlen«, in: *Sächsische Zeitung* (online), 11.4.2022, <https://www.saechsische.de/wirtschaft/rechte-listen-chancenlos-bei-betriebsratswahlen-5664009-plus.html>.

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

Schäfer, Roland / Jahn, Andreas / Potenza, Antonio (2020): »Strategien rechter Betriebsräte – das Beispiel »Zentrum Automobil««, in: Allmendinger, Björn / Howind, Sascha (Hrsg.): *Rechtspopulismus in der Arbeitswelt. Hintergründe, Erscheinungsformen, Handlungsoptionen*, S. 79–87, Hannover, Offizin Verlag.

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

Schneeweiß, Ulli (2019): Rechtspopulismus als Herausforderung in ver.di-Betrieben und -Verwaltungen, in: *WSI-Mitteilungen* 72 (3), S. 225–228.

Schroeder, Wolfgang / Greef, Samuel / Ten Elsen, Jennifer / Heller, Lukas (2020): *Bedrängte Zivilgesellschaft von rechts. Interventionsversuche und Reaktionsmuster*, OBS-Arbeitsheft 102, Frankfurt a. M., Otto Brenner-Stiftung.

Schroeder, Wolfgang / Greef, Samuel / Ten Elsen, Jennifer / Heller, Lukas (2019): »Rechtspopulistische Aktivitäten in betrieblichen Kontexten und gewerkschaftliche Reaktionen«, in: *WSI-Mitteilungen* 72 (3), S. 185–192.

Strauch, Jan (2018): »Kein Durchbruch«, in: *der rechte rand* 171, <https://www.der-rechte-rand.de/archive/3285/zentrum-automobil-afd/>.

Tagesschau (2021): »Wen wählten Angestellte und Arbeiter?«, in: *tagesschau.de* (online), 27.9.2021, <https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2021-09-26-BT-DE/umfrage-job.shtml>.

Tagesschau (2022): »Sitze im Bundesrat«, in: *tagesschau.de* (online), <https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/laenderparlamente/>.

ÜBER DIE AUTORIN

Sophie Bose, M. A., ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung in Sachsen (Universität Leipzig). Ihre Forschungsschwerpunkte sind Arbeitssoziologie, Gewerkschaften, Demokratie in Arbeitswelt und Wirtschaft, Strukturwandel und ostdeutsche Umbruchserfahrungen.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.

Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Deutschland
E-Mail: info@fes.de

Herausgebende Abteilung:
Internationale Zusammenarbeit | Globale und Europäische Politik

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion:
Dr. Marc Meinardus | Europäische Gewerkschafts- und Sozialpolitik
marc.meinardus@fes.de

Design/Layout: pertext, Berlin | www.pertext.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

