

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-3-185

# Rechtspopulistische Aktivitäten in betrieblichen Kontexten und gewerkschaftliche Reaktionen

Der Wandel des politischen Klimas – nach der Finanzkrise 2008, der Eurokrise 2010 und im Zuge der Flüchtlingskrise 2015 – führte zu einer Enttabuisierung und Polarisierung politischer Diskurse. Die Verschiebung drückte sich nicht nur im Aufstieg rechtspopulistischer Parteien aus. Auch in betrieblichen Kontexten widersprechen Akteure dem gewerkschaftlichen Engagement für Integration, Diversität und gegen rechts. Bei den Betriebsratswahlen 2018 traten in einzelnen Großbetrieben der Industrie Listen mit rechtspopulistischer Agenda an. Der Umgang der Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit mit diesen nur begrenzt erfolgreichen rechtspopulistischen Aktivitäten ist Teil der Frage nach dem eigenen strategischen Selbstverständnis der DGB-Gewerkschaften.

WOLFGANG SCHROEDER, SAMUEL GREEF, JENNIFER TEN ELSSEN, LUKAS HELLER

## 1 Einleitung

Die gewachsene Attraktivität des Rechtspopulismus ist nicht nur eine Bewährungsprobe für die Demokratie im Allgemeinen, sondern auch eine Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften, die sich selbst als „Bollwerk gegen rechts“ verstehen. Der neue Rechtspopulismus in Deutschland ist – anders als seine rechtsextremen Vorgänger – offensiver und unbefangener darum bemüht, in gesellschaftliche Subsysteme hineinzuwirken. Dies lässt sich exemplarisch in Kirchen, Sportvereinen und nicht zuletzt auch in der Arbeitswelt feststellen. So erfährt der Rechtspopulismus bei Gewerkschaftsmitgliedern<sup>1</sup> einen etwas größeren Zuspruch als im gesellschaftlichen Durchschnitt, wie etwa deren Wahlverhalten zugunsten der AfD zeigt.<sup>2</sup>

Dieser Beitrag fragt nach Akteuren, Themen und Zielen von rechtspopulistischen Aktivitäten in betrieblichen Kontexten und danach, wie Betriebsräte und DGB-Gewerkschaften darauf reagieren. Im Zentrum stehen drei Fragen, die wir u. a. an den Betriebsratswahlen 2018 untersuchen. Erstens: Was zeichnet rechtspopulistische Aktivitäten in den Betrieben aus und wie passen diese zu den außerbetrieblichen Artikulationen rechtspopulistischer Akteure? Speisen sich diese Phänomene aus Widersprüchen der betrieblichen Wirklichkeit, also *bottom-up*, oder werden sie als *Top-down*-Strategie von außen gesteuert? Zweitens fragen wir danach, wie sich die Struktur, Kommunikation und die Haltungen im politischen Raum des

Betriebs durch die Aktivitäten der Rechtspopulisten verändern. Drittens befassen wir uns mit den Reaktionen der DGB-Gewerkschaften auf diese rechtspopulistischen Interventionen.<sup>3</sup>

## 2 Akteure und Konflikte

Rechtspopulistische Akteure treffen in der Arbeitswelt auf zwei Regelungsarenen, die für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen konstitutiv sind. Idealtypisch werden die strukturellen Konflikte im dualen System einerseits durch innerbetriebliche Aktivitäten von Betriebsräten und

1 Für dieses Phänomen sensibilisieren Autoren wie Zeuner et al. (2007) schon länger.

2 Bei der Bundestagswahl 2017 kam die AfD auf 12,6% aller Stimmen; unter Gewerkschafter\*innen auf 15%. Hinsichtlich des starken Abschneidens der AfD im Osten (22%) sowie bei Arbeiter\*innen (19%) gibt es hingegen keine Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und allen Wähler\*innen (DGB 2017).

3 Dieser Beitrag systematisiert erste Ergebnisse des laufenden Forschungsprojekts „Rechtspopulismus und organisierte Zivilgesellschaft“ mit der Otto-Brenner-Stiftung. Die inhaltsanalytische Auswertung unterschiedlichen Materials wurde um Experteninterviews und eine sekundäranalytische Auswertung vorhandener Studien ergänzt.

andererseits mittels außerbetrieblicher, gewerkschaftlicher Flankierung bearbeitet. Betriebe sind mithin konfliktorische Räume, in denen strukturelle Interessenkonflikte durch Regulationsstrategien entschärft werden. Im Zusammenspiel beider Ebenen wird ein partnerschaftlicher Modus der Konfliktbearbeitung zwischen Kapital und Arbeit angestrebt. Gerade weil die strukturellen Konflikte in diesem interessengeladenen Spannungsfeld nicht aufgelöst werden, geht es auch im Betrieb um machtbasiertere Zuweisungen von Ressourcen und Kompetenzen, aber auch um Deutungen und normative Orientierungen.

Auf beiden Ebenen dominieren bislang die DGB-Gewerkschaften und die an ihnen orientierten Betriebsräte. Gleichwohl existierten immer schon alternative Akteure, die deren Deutungs- und Machtanspruch infrage stellen. Dazu zählen etwa die Spartengewerkschaften in staatsnahen Bereichen, die „Christlichen Gewerkschaften“ oder die unternehmensfreundliche „Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger“ (AUB) in manchen Großbetrieben. Bereits seit den 1950er Jahren werfen die arbeitgebernahen christlichen Gewerkschaften speziell in größeren Betrieben der Automobilindustrie den DGB-Akteuren vor, zu links und konfliktorientiert zu agieren. Parallel dazu kritisieren diverse linke Gruppen die DGB-orientierte Betriebspolitik als zu arbeitgeberfreundlich. Trotz klarer Dominanz der DGB-Gewerkschaften auf beiden Ebenen gab es also immer schon alternative Deutungen von links und rechts. Die neuen rechtspopulistischen Aktivitäten folgen daher durchaus einer gewissen pfadabhängigen Logik, deren verändertes Profil u. a. darin besteht, dass sie die beiden Kritikebenen – von linker wie rechter Seite – zu einer neuen Mobilisierungsstrategie verknüpfen.

### 2.1 Überbetriebliche Ebene

In den letzten Jahren ist ein Netzwerk von rechtspopulistischen Akteuren entstanden, die sich auf die AfD beziehen. Arbeitnehmerinteressen in der AfD vertritt etwa die AVA, die 2015 mit Unterstützung der AfD Nordrhein-Westfalen gegründete „Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer“. Dafür will sie Arbeitnehmer „zur aktiven Mitarbeit in der AfD“ gewinnen und „Einfluss auf die Arbeits- und Sozialpolitische Ausrichtung der AfD nehmen“. Auf „Positionsbestimmungen für die Programmatik der AfD“ zielt auch die Interessengemeinschaft „Alternative Öffentlicher Dienst“ (AöD), die „in allen für den Öffentlichen Dienst relevante[n] Politikfelder[n] Anliegen in die AfD einbringen will.“<sup>5</sup> Zugleich entstanden aus der Partei bzw. ihrem Umfeld heraus regionale Gruppen, die als organisierte Arbeitnehmerschaft in Konflikt zu den DGB-Gewerkschaften treten. Hierzu gehört der „Alternative Arbeitnehmerverband Mitteldeutschland“ (ALARM!),<sup>6</sup> der dem völkisch-nationalistischen Flügel um Björn Höcke nahesteht. Hinzu kommt die in Norddeutschland aktive „Gewerkschaft“ „Arbeitnehmer in der AfD“ (AidA).<sup>7</sup> Sie „soll die Politik der AfD am Arbeitsplatz, bei Betriebsräten

und Gewerkschaften publik machen“ (Krebs 2018, S. 6).

Diese Gruppen sind Teil eines Netzwerks, das etwa durch den Teilnehmerkreis an einer Konferenz des rechten „Compact“-Magazins 2017 erkennbar wird, die als Startschuss für eine große Kampagne anlässlich der anstehenden Betriebsratswahlen genutzt wurde.<sup>8</sup> Stein nannte dies „Strukturarbeit“: „Nach der Aktionsphase folgt nun eine Strukturphase“ (Binkowski/Ullbruch 2017). Gewerkschafter\*innen und Betriebsräte sollen Teil der Bewegung werden, um den Betrieb als Ort für eine gesellschaftliche Verankerung der AfD zu erschließen. „Ein Prozent“ dient dabei als Vernetzungsplattform der „Neuen Rechten“ und der AfD (Neumann 2017). Die Plattform organisiert Veranstaltungen und finanziert Projekte. Sie kommuniziert durch Flugblätter und ihre Webseite, über die angeblich investigative Recherchen, vor allem aber „krude Selbstinszenierung und [...] Falschinformationen“ lanciert werden (ebd.). Die AfD nutzte diese Initiativen und Strukturen, um sich im Bundestagswahlkampf 2017 als Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft zu inszenieren: „Arbeitnehmerrechte schützen. Das Rot der Arbeitnehmer ist jetzt Blau!“

### 2.2 Betriebliche Ebene: Beispiel „Zentrum Automobil“

Die bekannteste rechtspopulistische Gruppe auf der betrieblichen Ebene ist das personell mit dem rechtsextremen Milieu verbundene „Zentrum Automobil“.<sup>9</sup> Der eingetragene Verein, 2009 im Stuttgarter Werk der Daimler AG gegründet, präsentiert sich als „Alternative Arbeitnehmervertretung für Mitarbeiter der Automobilindustrie“. Mit dem Ziel, die „beruflichen, sozialen, wirtschaftlichen

4 So heißt es auf der AVA-Webseite <http://ava-bund.de/> (letzter Zugriff: 18. 10. 2018).

5 So heißt es auf der AöD-Homepage <https://wessoly.lima-city.de>, wo man auch erfährt, dass die AöD 2015 „mit Unterstützung vieler Mitglieder der AfD NRW gegründet“ worden sei (letzter Zugriff: 18. 10. 2018).

6 Die Gruppierung wurde 2017 von Jürgen Pohl auf der 1.-Mai-Kundgebung der Thüringer AfD (Motto „Sozial ohne rot zu werden“) gegründet.

7 AidA wurde 2014 in Lüneburg, u. a. durch den ehemaligen ver.di-Gewerkschafts- und SPD-Funktionär Robert Buck, gegründet (Krebs 2018).

8 Mit Jürgen Elsässer („Compact“-Chef), Lutz Bachmann (Pegida-Gründer), Björn Höcke (AfD Thüringen), Martin Sellner (Chef der Identitären Bewegung Österreich), Philip Stein („Ein Prozent“-Chef) und Oliver Hilburger („Zentrum Automobil“-Gründer) trafen sich verschiedene Ausprägungen der neuen Recht(spopulist)en auf einer Vernetzungs-Konferenz, um eine „neue Bewegung“ auszurufen (Binkowski/Ullbruch 2017).

9 Beispielsweise war „Zentrum Automobil“-Gründer Oliver Hilburger bis zu ihrer Auflösung 2010 Gitarrist der Rechts-

und rechtlichen Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern“, inszeniert sich die Gruppe als Gewerkschaft.<sup>10</sup> Gründer Oliver Hilburger war zuvor im Landesvorstand der „Christlichen Gewerkschaft Metall“ und erlangte bereits 2006 über deren Liste ein Betriebsratsmandat. Seine Neugründung zielt auf den Aufbau „gewerkschaftlicher Strukturen als Alternative zu den Monopolgewerkschaften“. Diese würden als Co-Manager, mit strengen Hierarchien und Machtkonzentration, in „geordneten und rituell ablaufenden Tarifauseinandersetzungen“ die Interessen der Beschäftigten verraten. Aus den Betrieben heraus soll eine Gegenbewegung zur IG Metall und ihren Betriebsräten etabliert werden. Das auch bei Daimler und Porsche aktive „Zentrum Automobil“ solle als Dach für unabhängige Betriebsräte fungieren, denn bisher fehle „der übergeordnete, gewerkschaftliche Ansatz“, um eine „erst zu nehmende Kraft“ zu werden. Zentrales Organisationsprinzip sind Betriebsgruppen, die „eine standortbezogene Arbeit“ gewährleisten sollen. In direkter Verbindung zum „Zentrum Automobil“ steht etwa die Liste „Interessengemeinschaft Beruf und Familie“ bei BMW und Porsche in Leipzig, die sich durch eine völkische Semantik auszeichnet (IG Metall 2018b).

### 2.3 Themen und Konfliktlinien

Die von rechtspopulistischen Akteuren in betrieblichen Kontexten aufgegriffenen Themen und Konflikte lassen sich im „gemeinsamen *ideologischen Kern*“ (Klein 2012, S. 19) verorten, der rechtspopulistische Parteien charakterisiert. Dieser zeichnet sich durch eine Dichotomie zwischen „dem Volk“<sup>11</sup> und „den Fremden“ in der horizontalen Dimension sowie dem Gegensatz zwischen „dem kleinen Mann“ und „der korrupten Elite“ in der vertikalen Dimension aus.

#### 2.3.1 Konfliktlinie: Unten gegen oben

Die vertikale Dichotomie bestimmt das Verhältnis von DGB-Gewerkschaften und Beschäftigten und wird mitunter auch von etablierten Medien bedient. Knauß (2018) formulierte etwa in einem Kommentar für die „WirtschaftsWoche“: „Die Gewerkschaften vernachlässigen ihr Kerngeschäft“, die Durchsetzung von „handfeste[n] materielle[n] Interessen der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern“. Er stellt infrage, dass der Sinn von Gewerkschaften darin bestehe, die „Tarif- und Arbeitspolitik in den Dienst des ‚gesellschaftlichen Engagements‘ für ‚Vielfalt‘ zu stellen“. Mit ihrer Positionierung würden sie zu einer „von vielen Stimmen im gesellschaftlichen Mainstream der neuen Linken“, womit sie sich von ihrer eigenen Klientel entfremdeten und damit eine Mitschuld an den Erfolgen rechtspopulistischer Initiativen auf Betriebsebene trügen: „Wer das Gewerkschaftswesen und Betriebsräte politisiert und zum Kampfplatz für außerbetriebliche Kulturkämpfe macht, der darf sich nicht wundern, wenn er politische Konkurrenz bekommt“.

Im Narrativ der vermeintlichen „Entfremdung“ zwischen Beschäftigten und Funktionären werden die Gewerkschaften zum Teil des Managements und sprechen nicht mehr für die Belegschaften. „Ein Prozent“ und „Zentrum Automobil“ wendeten sich bei den Betriebsratswahlen 2014 und 2018 explizit „gegen Korruption und Co-Management“. Die populistische Logik der Dichotomie zwischen „Volk“ und „Eliten“ wird auf den Betrieb übertragen, wenn zwischen den „obersten Schichten, [die] profitieren und weiter kräftig verdienen“, und dem „geschöpften Normalbürger“ unterschieden wird (Ein Prozent 2018, S. 1). Die Gewerkschaften mit ihren „horrende Summen verdienen[den]“ und „nach politischer Macht“ strebenden Bossen würden „nicht mehr den Arbeiter – sondern die Aktionäre“ vertreten, während sie „weder Zeit noch Sympathie“ für die „Interessen der kleinen Leute“ aufbrächten (Kaupert 2018, S. 2). Hier findet sich eine direkte Anknüpfung an die rechtspopulistische Rhetorik gegen die etablierten Parteien, die schwerfällig, bürokratisch, korrupt und klientelistisch seien (vgl. Klein 2012, S. 20). Die Konfliktlinie ist hier auf die Gewerkschaften *als politische Akteure* fokussiert, die als Teil des Establishments kritisiert werden. Aus rechter Perspektive setzen sie auf die falschen Inhalte und nehmen ihre eigentliche *Funktion als Arbeitsmarktakteure* nicht mehr wahr. Mit der Kritik am Co-Management übernehmen die Rechtspopulisten dabei mehr oder weniger direkt kritische Positionen aus der Gewerkschaftslinken.

#### 2.3.2 Konfliktlinie: Innen gegen außen

Die rechtspopulistische Erzählung zielt in der horizontalen Dimension auf den Abwehrkampf des Volkes gegen eine suggerierte Gefährdung von außen. Als Gefahr wird hier das Fremde in Gestalt von Migrant\*innen und Flüchtlingen stilisiert. Die „heutige Masseneinwanderung ist ein Instrument zum Drücken der Löhne [...] [zum] Nachteil der deutschen Arbeitnehmer“, lässt „ALARM!“ verlauten, denn das „größere Angebot an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten verschlechtert die Verhandlungsposition der deutschen Arbeitnehmer“ (Pohl 2017). Der Betrieb wird in dieser Lesart zu einem fest abgegrenzten sozialen Raum, der nach außen geschützt werden müsse (vgl. Sauer et al. 2018, S. 35ff., 89ff.). Dabei greifen die Rechtspopulis-

---

rock-Band Noie Werte, aufgrund deren verfassungsfeindlicher Texte er 2008 seines Amtes als ehrenamtlicher Arbeitsrichter beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg enthoben wurde. Seine dagegen vorgebrachte Verfassungsbeschwerde wurde vom BVerfG nicht angenommen (Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 06. Mai 2008 – 2 BvR 337/08).

<sup>10</sup> Diese und die folgenden Zitate entstammen der Homepage <http://zentrum-auto.de> (letzter Zugriff: 25. 10. 2018).

<sup>11</sup> Der Verweis auf ein homogen verstandenes Volk ist insbesondere für den ostdeutschen Raum prägend.

ten vorhandene Ängste vor Globalisierung und Digitalisierung sowie die „allgemeine Statusangst und das Gefühl relativer Deprivation“ (Manow 2018, S. 78) auf.

Als anschlussfähig erweist sich die rechtspopulistische Erzählung auch dort, wo es um die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Betriebe im Sinne der Standortlogik geht. Auch wenn die DGB-Gewerkschaften diese Perspektive kritisch reflektieren, ist in der alltagsweltlich-diskursiven Perspektive der Weg vom starken, wettbewerbsfähigen Standort Deutschland zum Standortnationalismus nicht weit (Sauer et al. 2018, S. 22). Hier bietet sich ein thematischer Anknüpfungspunkt für rechtspopulistisches Werben im Sinne eines Angstdiskurses, der auch bei Gewerkschaftsmitgliedern verfangen kann. Die rechtspopulistische Deutung kombiniert gegenwärtig linke Positionen der Globalisierungs- und Co-Management-Kritik einerseits und rechte Abschottungslogik, die schon von den christlichen Listen eingesetzt wurde, andererseits. Damit integriert sie sowohl die vertikale – von links kommende – als auch die horizontale – von rechts kommende – Dichotomie im Sinne einer pfadabhängigen Logik. Diese kritischen Perspektiven wurden in den größeren Betrieben der verarbeitenden Industrie immer schon artikuliert, wenngleich nur mit geringer Aufmerksamkeit bedacht und nicht in dieser spezifischen Kombination vorgetragen.

### 3 Strategisches Vorgehen zwischen top-down und bottom-up

Wie, mit welchen Strategien und aus welcher Wirkrichtung agieren rechtspopulistische Gruppen im Betrieb? Von einer *Top-down*-Strategie kann gesprochen werden, wenn die AfD als Katalysator versucht, ideologische Kernelemente ihrer Programmatik in gesellschaftlichen Subsystemen zu verankern. Der Ursprung der Durchdringungsversuche läge damit außerhalb des Subsystems. Eine *Bottom-up*-Bewegung beschreibt dagegen eine im jeweiligen Subsystem und dessen spezifischer Konfliktkonstellation verankerte Dynamik. Für beide Richtungen stellt sich die Frage, wie sich die betrieblichen Gelegenheitsstrukturen (Arbeitsbedingungen) – verknüpft mit spezifischen gesellschaftlichen Ereignissen (Finanz-, Euro-, Flüchtlingskrise) – zu einem Gelegenheitsfenster (Betriebsratswahlen) für rechtspopulistische Akteure und Aktivitäten verbinden können.

#### 3.1 Betriebsratswahlen 2018

Bereits 2015/16 deutete sich bei Betriebsversammlungen an, dass gewerkschaftliches Engagement für Flüchtlinge von einem Teil der Belegschaften mitunter skeptisch ge-

sehen wird. Die Betriebsratswahlen 2018 waren dann der öffentlichkeitswirksame Versuch der Neuen Rechten, die Ebene des Betriebs mit der gesellschaftspolitischen Debatte des Rechtspopulismus zu verbinden. Im Mittelpunkt der medialen Aufmerksamkeit stand das „Zentrum Automobil“. Im Schulterschluss mit „Ein Prozent“ wurde die Kampagne „Patrioten schützen Arbeitsplätze: Werde Betriebsrat!“<sup>12</sup> gestartet, um die Wahl „für Gewerkschaftsfunktionäre zum Desaster und zum Erfolg für alle kritischen und patriotischen Bürger“<sup>13</sup> zu machen. Während die AfD als Arm der Neuen Rechten in den Parlamenten verstanden wurde, soll „das ‚Zentrum Automobil‘ [...] derjenige in den Betrieben sein“ (Binkowski/Ullenbruch 2017).

In der Kommunikation ist eine doppelte Strategie aus offensiv öffentlichkeitswirksamer und verdeckter, leiser innerbetrieblicher Ansprache erkennbar. Offensiv gestaltet sich die gezielte Zusammenarbeit mit rechtsaffinen Gruppen und Netzwerken. So sprach Hilburger kurz vor den Betriebsratswahlen bei einer Pegida-Kundgebung, wo die von „Ein Prozent“, „Zentrum Automobil“ und „Compact“ herausgegebene Zeitung „Alternative Gewerkschaft“ verteilt wurde.<sup>14</sup> Damit wurden der betriebliche Raum und die Anonymität verlassen, um entschlossen zum „Generalangriff auf die Gewerkschaften“ (Schmidt 2018) überzugehen.

Die Unterstützung rechtspopulistischer Veranstaltungen und Gruppen zielt direkt auf deren Teilnehmer\*innen. Zur Ansprache von bisher nicht aktiven, aber für die Positionen offen erscheinenden Personen wird eine Kommunikation „auf leisen Sohlen“ (Sauer 2018) verfolgt. Da etablierte betriebliche Kommunikationskanäle (Schwarze Bretter usw.) von rechtsalternativen Gewerkschaften nicht bespielt werden können, übernehmen soziale Medien als Kommunikationsplattform eine herausragende Rolle (vgl. Sauer et al. 2018, S. 18). Digitale Kommunikationskanäle eröffnen die Möglichkeit, die „besondere Schutzfunktion gegenüber gewerkschaftlichen, aber auch unternehmerischen Widerständen i. S. einer nicht-nationalistischen, antirassistischen Corporate Governance“ (ebd.) zu umgehen. Organisation und Austausch können so ohne Angst vor Nachteilen durch ein öffentliches Outing stattfinden. Das „Zentrum Automobil“ bedient sich im Daimler-Werk Untertürkheim dieser verdeckten Kommunikation in Form ihrer Zeitung „Kompass“, ihrer Website, mehrerer Facebook-Seiten, eines Youtube-Kanals und eines Newsletters.

12 <https://www.einprozent.de/blog/soziales/patrioten-schuetzen-arbeitsplaetze-werde-betriebsrat/2191> (letzter Zugriff: 20.02.2019)

13 <https://www.einprozent.de/blog/arbeit-und-wirtschaft/werde-betriebsrat-unsere-zeitung-ist-da/2244> (letzter Zugriff: 20.02.2019)

14 Neben Elsässer, Stein und Höcke sowie weiteren Prominenten der Neuen Rechten wird in der Zeitung auch dem Essener IG-BCE-Mitglied und Betriebsrat Guido Reil (AfD) Raum gegeben.

### 3.2 Strategische Kampagne mit mäßigem Erfolg

Diese Durchdringungsversuche lassen sich nicht nur als punktuelle und unkoordinierte Aktionsformen verstehen. Dem externen Netzwerk aus Journalisten, Juristen und AfD-orientierten Politikern geht es darum, die „Kandidaten und Vertrauensleute logistisch, finanziell und juristisch [zu] unterstützen“.<sup>15</sup> „Ein Prozent“ und „Zentrum Automobil“ boten dafür ein Kandidaten-Vernetzungsseminar für oppositionelle Betriebsräte an. Diese Systematik spricht für eine *Top-down*-Strategie, da die Kampagne durch funktionäre rechtsalternativer Gruppierungen erarbeitet, durchgeführt und personell begleitet wurde. Der Ausgangspunkt liegt somit nicht unmittelbar im Subsystem, sondern ist von außen gesteuert. Diese *Top-down*-Strategie kann aber nur funktionieren, wenn sie in der Lage ist, Personen, Konflikte und Elemente einer *Bottom-up*-Bewegung zu integrieren. Die Kampagne spricht deshalb zum einen diejenigen an, die für rechtspopulistische Positionen außerhalb ihres Betriebs aktiv eintreten. Zum anderen gibt es eine verdeckte Ansprache von „Verbündeten im Geiste“, die sich bisher nicht selbst artikulierten, aber offen für diese Positionen sind. Die Betriebsratskampagne funktioniert mithin durch eine Kombination beider Wirkrichtungen. Mit der *Top-down*-Strategie versuchen zentrale rechtspopulistische Akteure, das sich mit der Betriebsratswahl öffnende Gelegenheitsfenster für eine offensive betriebliche Kommunikation zu nutzen. Dabei knüpfen sie in Westdeutschland an die pfadabhängig entwickelten rechten, gewerkschaftskritischen Strukturen alternativer Betriebsräte und -gruppen, als Teil der zugrundeliegenden Gelegenheitsstruktur, an. Diese wiederum versuchen, die für rechte Positionen ansprechbaren Teile der Belegschaften als Ausgangspunkt einer *Bottom-up*-Bewegung zu aktivieren, um multiplikatorische Effekte hervorzurufen. Im Osten kommen die Impulse aus den westdeutschen Standorten und die außerbetrieblichen Netzwerkstrukturen zusammen. So leben rechte Belegschaftsaktivisten der Leipziger Werke häufig im ländlichen Raum und sind in einigen Fällen zugleich in Personalunion AfD-Mandats-träger in kommunalen Parlamenten. So ist etwa der Kopf der „IG Beruf und Familie“ bei BMW in Leipzig, Frank Neufert, AfD-Kreistagsabgeordneter in Zwickau.

Die rechtspopulistischen Listen traten zwar mit deutlich mehr Kandidaten an<sup>16</sup> und konnten auch mehr Mandate gewinnen als bei der letzten Betriebsratswahl. Dies ist – so die Einschätzung von Beobachtern – auch auf die praktizierte Listenwahl zurückzuführen. Bei einer Persönlichkeitswahl wäre ihnen dieser Erfolg wohl verwehrt geblieben. Insgesamt blieben ihre Mandatsgewinne allerdings auf einzelne Standorte von Großkonzernen der Automobilindustrie (Daimler, Porsche und BMW) und schwerpunktmäßig auf Baden-Württemberg sowie Sachsen begrenzt (Tabelle 1).

Von einer flächendeckenden Verankerung kann selbst in der Automobilindustrie keine Rede sein, was aber nicht

TABELLE 1

### Ausgewählte Ergebnisse der Betriebsratswahlen in der Automobilindustrie 2018

Absolute Zahl der Sitze (in Klammern: Prozentanteile der Stimmen)

Unternehmen	Daimler			Porsche	BMW
	Untertürkheim	Sindelfingen	Rastatt	Leipzig	Leipzig
Liste Zentrum / IG Beruf und Familie	6 (13,2%)	2 (3,4%)	3 (8,1%)	2 (6%)	4 (12%)
IG Metall	37	46	29	31	31
Gesamtsitze	47	59	35	33	35

WSI Mitteilungen

Quelle: IVG 2018

als Entwarnung gewertet werden sollte. Der geringe Erfolg liegt nicht zuletzt darin begründet, dass in der überwiegenden Zahl der Betriebe keine rechtspopulistischen Listen antraten. Demgegenüber sind rechte Listen dort, wo sie aufgestellt wurden, auch häufig gewählt worden. Bei Betrieben, in denen bislang keine rechtspopulistischen Betriebsräte in Erscheinung getreten sind, lässt sich also nicht einfach schlussfolgern, dass dort keine rechtsaffinen und für Rechtspopulisten ansprechbaren Beschäftigten vorhanden wären.

## 4 Reaktionen der Gewerkschaften

Bei den Betriebsratswahlen 2018 konnten die Gewerkschaften einzelne rechtspopulistische Erfolge nicht verhindern. Aufseiten der Rechtspopulisten herrscht hinsichtlich des Verhältnisses zu den DGB-Gewerkschaften keine einheitliche Linie. Einerseits wird aus dem rechtspopulistischen Lager immer wieder der Austritt aus den DGB-Gewerkschaften gefordert. Andererseits lassen es sich rechtspopulistische Akteure nicht nehmen, aktiv in ihnen mitzuarbeiten – für sie schließen sich „gewerkschaftliches und rechtspopulistisches Engagement nicht von vornherein aus“ (Sauer et al. 2018, S. 58). Wie reagieren Gewerkschaften darauf? Zur Systematisierung möglicher gewerkschaftlicher Reaktionen auf rechtspopulistische Interventionen in der Arbeitswelt bietet es sich nach unse-

15 <https://www.einprozent.de/blog/soziales/patrioten-schuetzen-arbeitsplaetze-werde-betriebsrat/2191> (letzter Zugriff: 20.02.2019)

16 Laut Selbstdarstellung standen „über 300 Kandidaten in fast 40 Betrieben aller denkbaren Branchen“ zur Wahl (Kaupert 2018, S. 5).

rem Dafürhalten an, einen zweidimensionalen Strategie- raum zugrunde zu legen, angelehnt an Überlegungen, wie sie für die Wettbewerbslogik zwischen etablierten Parteien und Rechtsaußenparteien entwickelt wurden (Schroeder et al. 2018; Grande 2018) (Abbildung 1).

Einzelne Reaktionen machen dabei für sich genom- men noch keine Strategie aus. Erst das gezielte, nicht for- melhafte, sondern kontextuelle Zusammenspiel – als prak- tizierter Mix – nähert sich an strategische Muster an. Bose (2018, S. 229) identifiziert im Umgang der Gewerkschaften mit rechtspopulistischen Interventionen Reaktionen, die „Haltungen der ‚klaren Kante‘ auf der einen und de[n] Ansatz des allmählichen demokratischen Überzeugens auf der anderen Seite“ fokussieren und die Suchbewegung der Gewerkschaften nach tragfähigen Antworten abbilden. So empfiehlt Hans-Jürgen Urban (IGM-Vorstand) „klare Kante! Offene Türen!“: Klare Kante gegen jene, die „Ängs- te, Rassismus und Nationalismus schüren“; offene Türen für diejenigen, die „berechtigte (soziale) Ängste haben!“ Ziel sei es, das „solidarische Alternativmodell im Alltag lebendig und erfahrbar [zu] machen“ (IG Metall 2017). Andererseits ergebe sich für Gewerkschaftssekretär\*in- nen der Eindruck, dass die Gewerkschaften eine interne Grundsatzdiskussion scheuen und sich „„unter dem Deck- mantel politischer Correctness“ von dieser Verantwortung befreien“ (Bose 2018, S. 237). Diesbezüglich mahnt Roman Zitzelsberger (IGM-Bezirksleiter Baden-Württemberg) an, dass „totschweigen nicht geht“ und der Umgang mit rechtspopulistischen Akteuren im Betrieb und in den Ge- werkschaften erlernt werden müsse (IVG 2018). Insofern ist, so der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann, „Dialog [...] unser Mittel, um die Sorgen und Befürchtungen der Beschäftigten aufzugreifen“ (IG Metall 2018a).

**4.1 Überbetriebliche Ebene**

Angesichts der Erfahrung der Zerschlagung der Rich- tungsgewerkschaften (1933) entstanden nach 1945 partei- politisch übergreifende Einheitsgewerkschaften. Zugleich wurde das Engagement gegen Fremdenfeindlichkeit, menschenverachtende Ideologien und antidemokratische Tendenzen – als „Bollwerke gegen rechts“ – zum Teil der gewerkschaftlichen DNA. Davon zeugen zahlreiche Ini- tiativen der DGB-Gewerkschaften, die darauf zielen, sich von rechtspopulistischen Interventionen *abzugrenzen* bzw. sich mit diesen *auseinandersetzen*. So bietet das Bündnis „Aufstehen gegen Rassismus!“ Ausbildungen für „Stamm- tischkämpfer\*innen“ an, um rechtspopulistischen Parolen im Pausenraum oder im Kontext betrieblicher Veran- staltungen rhetorisch geschult entgegenzutreten. Zudem sen- sibilisieren Beratungsteams für die Gefahren rechtspopu- listischer Interventionen auf betrieblicher Ebene und regen Präventionsmaßnahmen an. Der 1986 gegründete Verein „Mach’ meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e. V.“ („gelbe Hand“) berät und stellt Aktions- sowie Bildungsmaterial

**ABBILDUNG 1**

**Strategieraum**



WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung

zur Verfügung. Zudem beteiligt sich die IG Metall u. a. an der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“. Mit einem Schild der Initiative am Eingang des Betriebs wer- den Beschäftigte, Besucher und Kunden auf die demokra- tischen Grundsätze des Unternehmens hingewiesen.

Auf der organisationalen Ebene werden Unverein- barkeitsbeschlüsse eingesetzt, die eine Mitgliedschaft bei gleichzeitiger Zugehörigkeit zu rechtsextremen Organi- sationen ausschließen. Im Fall der IG Metall existieren Beschlüsse gegen mehr als zehn solcher Organisationen (Ebenau 2018, S. 19). Diese Beschlüsse wirken als klares Sig- nal an Gruppen von außen, die rechtes Gedankengut ver- treten, aber auch nach innen. Sie stärken zum einen den Gewerkschafter\*innen den Rücken, die sich gegen rechts positionieren. Zum anderen verdeutlichen Gewerkschaft- en so, dass sie politische Haltungen vertreten und diese auch von ihren Mitgliedern einfordern. Allerdings gibt es Mitglieder, die sich von rechtspopulistischen Initiativen angesprochen fühlen und eine klare gewerkschaftliche Po- sitionierung ablehnen. Zwischen Oktober 2015 und März 2016 verließen rund 200 Mitglieder aus Protest die IG Metall, weil sie sich aktiv am Runden Tisch der No-Pegi- da-Initiative in Passau beteiligte (Sauer et al. 2018, S. 202). Auch wenn dieses Ereignis für sich genommen keine or- ganisationspolitische Herausforderung darstellt, zeigt sich daran exemplarisch die Gratwanderung einer auf arbeits- und sozialpolitische Wirkung bedachten Organisation, die um (außer)betriebliche Handlungsfähigkeit ringt und auf ein Höchstmaß an inklusiver Solidarität setzt. Insofern finden sich die Gewerkschaften in einer paradoxen Kon- stellation „zwischen der Forderung nach allgemeinpoli- tischer Enthaltung und Kritik an unzureichender Wider- stands- und Gestaltungskraft“ wieder (ebd., S. 204). Diese komplexen und teils konträren Anforderungen werden sowohl von außen als auch von den Mitgliedern an die Gewerkschaften herangetragen.

## 4.2 Betriebliche Ebene

Zahlreiche überbetriebliche Aktivitäten der Gewerkschaften wirken auch auf die betriebliche Ebene ein. Im Vorfeld der Betriebsratswahlen blieb jedoch lange eine darüber hinausgehende Positionierung gegen rechtspopulistische Listen aus. Die betrieblichen Reaktionen lassen sich als zögerliche, um Kontextangemessenheit ringende Suchbewegung zwischen *ignorieren*, *ausgrenzen* und *auseinandersetzen* beschreiben. Einerseits wurde vor der Wahl die Auseinandersetzung mit dem „Zentrum Automobil“ vermieden. Ein Vertrauensmann bei Daimler in Untertürkheim fühlte sich vom Betriebsrat und der Gewerkschaftsspitze im Stich gelassen, da „die Linie von oben“ folgendermaßen zu beschreiben sei: „den Kampf, den nehmen wir jetzt nicht auf. Es ist besser, sich da weg zu ducken, und das Problem geht damit vorbei“ (SWR 2018). André Kaufmann, ehemaliger IG Metall-Betriebsbetreuer des Daimler-Werks, hält die offene Auseinandersetzung mit „Zentrum Automobil“ für nicht immer zielführend: „Der Schlüssel ist gar nicht so sehr, diese Leute immer als Nazis oder als Rechte zu brandmarken [...], sondern die eigene Arbeit als IGM zu reflektieren, um die Dinge, die wir vielleicht nicht gut genug machen, zu verändern“ (Kaufmann 2018).

Andererseits wurde kurz vor den Wahlen die *Auseinandersetzung* und *Abgrenzung* zum „Zentrum Automobil“ und zu dessen Kandidaten gesucht. Der Betriebsrat distanzierte sich „strikt von allem rechtsradikalen und neonazistischen Gedankengut und den Aktivitäten einzelner Mitglieder in diesem Zusammenhang und kritisiert eindeutig die Haltung aller, die keine klare Position gegen Rechtsextremismus und Neonazismus einnehmen und sich nicht eindeutig zu den demokratischen Grundwerten bekennen“ (BR Untertürkheim 2018, S. 4). Im Hinblick auf „Zentrum Automobil“ forderte er „eine unmissverständliche Distanzierung und Entschuldigung“, wenn auf ihren Veranstaltungen „Einwanderer als ‚Lumpenpack‘ und ‚Schmarotzer‘ bezeichnet werden oder [...] türkischstämmige Kolleginnen und Kollegen als ‚Kümmelhändler‘ oder ‚Kameltreiber‘ verunglimpft werden“ (ebd.). Auch in der Betriebszeitung „alternative“ distanzierten sich IGM-Funktionäre vom „Zentrum Automobil“ und dessen Kandidaten. Darüber hinaus wurde über einschlägige rechtsradikale Biografien von Kandidaten aufgeklärt und dazu aufgerufen, diese Liste nicht zu wählen.

## 5 Fazit

Als spezifisch rechtspopulistische Politik im betrieblichen Raum lässt sich die typische populistische Logik vertikaler und horizontaler Dichotomie identifizieren. Einerseits

wird die Anti-Establishment-Perspektive (oben/unten) linker Gewerkschafter\*innen (gegen Co-Management) kopiert. Damit wird die Kritik „gelber“ Betriebsgruppen, aus denen einige rechtspopulistische Akteure kommen, an konfliktorientierten Gewerkschaften über Bord geworfen. Andererseits wird deren Unternehmensbezogenheit im Sinne einer abschottenden Standortlogik beibehalten. Folglich wird eine Betriebsarbeit gefordert, die dem rechtspopulistischen Polaritätsschema von „drinnen“ und „draußen“ entspricht. So wird also eine rechte Abschottungspolitik mit linken Konfliktlinien kombiniert.

Die spezifischen Einfallstore rechtspopulistischer Aktivitäten lassen sich nicht auf einfache Ursache-Wirkungs-Beziehungen zurückführen. Ansätze, die die Entwicklung rechtspopulistischer Aktivitäten aus innerkapitalistischen Widersprüchen erklären wollen, können zwar ein strukturelles Resonanzmuster identifizieren, aber keine hinreichenden Erklärungen für die konkreten, kontextgebundenen Ausgestaltungen rechtspopulistischer Politik geben. Ausschlaggebend ist vielmehr eine spezifische Gelegenheitsstruktur, die sich aus diversen Elementen zusammensetzt. Dazu zählen pfadabhängige innerbetriebliche Strukturen (u. a. Tradition linker wie rechter Kritik und betrieblicher Konkurrenz, etwa durch die christlichen Gewerkschaften), aber auch die Kritik an atypischen Beschäftigungsformen und Sicherheitsdefiziten. Noch bedeutender scheinen die neuen externen rechtspopulistischen Netzwerkstrukturen mit der AfD und ihren Satellitenorganisationen, neue technologische Kommunikationsmöglichkeiten (Social Media) und kontextgebundene, krisenhafte gesellschaftliche Herausforderungen (Finanz-, Euro- und Flüchtlingskrise) zu sein. Die Betriebsratswahlen öffneten auf dieser Basis den rechtspopulistischen Akteuren ein Gelegenheitsfenster, um sich stärker betrieblich zu verankern. Dabei setzten sie in einer *Top-down*-Strategie auf die Mobilisierungs- und Resonanzfähigkeit der Belegschaften durch Anknüpfung an bereits vorhandene Ressentiments und Strukturen.

Infolge partieller gesellschaftlicher Enttabuisierung kommen in den Betrieben integrationsfreundliche und diversity-orientierte Positionen sowie Initiativen gegen rechts unter Druck. Insgesamt zielen rechtspopulistische Interventionen darauf, ein Klima der Verunsicherung zu schüren, Partikularinteressen – im Sinne der horizontalen Abgrenzungslogik – zu betonen und Prozesse „exklusiver Solidarität“ zu forcieren. Wenngleich die Erfolge rechter Listen quantitativ ein Randphänomen darstellen, zeichnen sie sich mit ihrer Offensivität, die rechts- und linkspopulistische Kritikmuster verbindet, durch eine neue Dynamik aus.

Auf diese rechtspopulistischen Interventionen suchen die Gewerkschaften kontextgebunden nach Reaktionen, die zwischen *Auseinandersetzung*- und *Abgrenzungsprozessen* changieren. *Ignorieren* lassen sich die rechten Aktivitäten nicht mehr, wenngleich nicht „über jedes Stöckchen gesprungen“ wird. Die große Heterogenität legt

nahe, dass es kein Patentrezept gegen rechts geben kann. Kontextbezogene Strategien haben den Vorteil, dass sowohl konkrete rechtspopulistische Interventionen als auch die Einstellungen und Wünsche der Belegschaft sowie betriebliche Besonderheiten berücksichtigt werden können. Auf überbetrieblicher Ebene überwiegen Reaktionen des *Auseinandersetzens* und *Abgrenzens*: von Unvereinbarkeitsbeschlüssen bis hin zu gesamtgesellschaftlichen Kampagnen. Hinzu kommen Bildungskonzepte, die Hintergründe, Ursachen und Emotionalitäten der neuen Entwicklungen mit Augenmaß bearbeiten und auf Konfliktfähigkeit im Umgang mit rechtspopulistischen Aktivitäten zielen.

Die Gewerkschaften haben noch keine kohärente Strategie gegen den Rechtspopulismus gefunden. Da es dabei auch um ihr Selbstverständnis als Akteure einer lebendigen Demokratie und als Zähler des Kapitalismus geht, ist diese Suche ein Teil ihrer „Identitätspolitik“. In diesem Prozess werden sie durch rechtspopulistische Akteure auch auf ihrem ureigenen Terrain der Auseinandersetzung mit der unternehmerischen Leistungspolitik angefochten. Die Antwort auf diese Kritik ist eine universelle und solidarische Politik, die die Selbstbestimmung der Individuen als starken Fluchtpunkt weiterentwickelt. Eine professionalisierte Mitgliederpolitik, die Beteiligungsorientierung ernst nimmt und sich noch stärker an den Präferenzen und Nöten der Mitglieder orientiert, ist eine Antwort auf die von Rechtspopulisten mobilisierten Ängste. Bei allem sollten Gewerkschaften immer auch selbst eine Position des Anti-Establishments formulieren können, um deutlich zu machen, dass sie „die da unten“ gegen „die da oben“ vertreten, ohne jedoch ins Populistisch-Antipluralistische zu verfallen. ■

## LITERATUR

- Binkowski, R. / Ullenbruch, S.** (2017): AfD und die rechte Gewerkschaft Zentrum Automobil. Wie Nationalisten Daimler unterwandern wollen, in: Stuttgarter Zeitung vom 01.12.2017, <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.afd-und-die-rechte-gewerkschaft-wenn-dein-blauer-arm-es-will.59cfac1b-bcf2-4909-9a0d-bd48a6c47e44.html>
- Bose, S.** (2018): „Klare Kante“ gegen rechts? Befunde einer qualitativen Untersuchung zum Umgang der Gewerkschaften mit dem Rechtspopulismus, in: Becker, K. / Dörre, K. / Reif-Spirek, P. (Hrsg.): Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte, Frankfurt a. M. / New York, S. 227–241
- BR Untertürkheim** (2018): Erklärung des Betriebsrates Werk Untertürkheim und Entwicklung Pkw, 20.02.2018
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2017): Bundestagswahl 2017. So haben GewerkschafterInnen gewählt, <https://www.dgb.de/themen/++co++1aca2e9e-a209-11e7-99c0-525400e5a74a> (letzter Zugriff: 16.10.2018)
- Ebenau, M.** (2018): Sind AfD und IG Metall unvereinbar?, in: der rechte rand 29 (171), S. 19
- Ein Prozent** (2018): Alternative Gewerkschaft, [https://einprozent.de/uploads/Zeitung\\_AlternativeGewerkschaft\\_WEB.pdf](https://einprozent.de/uploads/Zeitung_AlternativeGewerkschaft_WEB.pdf) (letzter Zugriff: 19.10.2018)
- Grande, E.** (2018): Der Wandel politischer Konfliktlinien – Strategische Herausforderungen und Handlungsoptionen für die Volksparteien, in: Mack, W. (Hrsg.): Zwischen Offenheit und Abschottung. Wie die Politik zurück in die Mitte findet, Freiburg/Basel/Wien, S. 17–43
- IG Metall** (2017): NRW Beschäftigtentagung in Willingen. IG Metall 2017 – „Klare Kante! Offene Türen!“, 23.01.2017, <https://www.igmetall-sprockhoevel.de/aktuelles/news-chronologisch/nrw-beschaeftigtentagung-2017.html> (letzter Zugriff: 24.10.2018)
- IG Metall** (2018a): Betriebsratswahlen 2018. Solidarität statt Spaltung, 01.03.2018, <https://www.igmetall.de/betriebsratswahlen-2018-solidaritaet-statt-spaltung-27105.htm> (letzter Zugriff: 30.10.2018)
- IG Metall** (2018b): Betriebsratswahlen 2018. Was tun gegen Rechtsextremismus?, 31.08.2018, <https://www.igmetall-leipzig.de/aktuelles/meldung-was-tun-gegen-rechtsextremismus> (letzter Zugriff 31.10.2018)

- IVG (Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken)** (2018): Wegducken hilft nicht. IG Metall legt bei Daimler-Betriebsratswahl zu, rechte Listen aber auch, in: Netzwerk-Info Gewerkschaftslinken, extra, März 2018
- LabourNet Germany** (2018): „Wenn mein blauer Arm es will...“. Gespräch mit André Kaufmann über „Zentrum Automobil“ und rechte „Alternativen“ in Betrieben, <http://www.labournet.de/politik/gw/mitbestimmung/betriebsrat/blau-als-das-neue-braun-rechte-rufen-zu-betriebsratswahlen-auf>
- Kaupert, S.** (2018): Gewerkschaften: Die gekaufte Opposition?, in: Ein Prozent (Hrsg): Alternative Gewerkschaft, S. 2–3
- Klein, T.** (2012): Rechtspopulistische Parteien in Regierungsbildungsprozessen. Die Niederlande, Belgien und Schweden im Vergleich: Universität Potsdam, WeltTrend Thesis 12, Potsdam
- Klößner, M.** (2018): „Ihren konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen, ihren Sorgen und Nöten, wird keine Beachtung geschenkt“, NachDenkSeiten, 31.05.2018, <https://www.nachdenkseiten.de/?p=44196> (letzter Zugriff: 30.12.2018)
- Knauß, F.** (2018): Die Gewerkschaften vernachlässigen ihr Kerngeschäft, in: WirtschaftsWoche vom 15.05.2018, <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/bundeskongress-des-dgb-die-gewerkschaften-vernachlaessigen-ihr-kerngeschaef/22513670.html>
- Krebs, F.** (2018): „Arbeitnehmer in der AfD“, in: der rechte rand 29 (171), S. 6–7
- Manow, P.** (2018): Die politische Ökonomie des Populismus, Berlin
- Neumann, J.** (2017): Das „Ein Prozent“ Recherchenetzwerk. Zwischen Hetze und peinlicher Inszenierung, in: der rechte rand 28 (169), S. 8–9
- Pohl, J.** (2017): Die Masseneinwanderung ist ein Fehler und bedroht den Wohlstand vom deutschen Arbeitnehmer!, 19. Juli. 2017, <http://pohlposition-afd.de/2017/07/19/die-masseneinwanderung> (letzter Zugriff: 01.01.2019)
- Sauer, D. / Stöger, U. / Bischoff, J. / Detje, R. / Müller, B.** (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche, Hamburg
- Schmidt, S.** (2018): „Generalangriff“ auf die Gewerkschaften, in: der rechte rand 29 (171), S. 13
- Schroeder, W. / Weßels, B. / Berzel, A.** (2018): Die AfD in den Landtagen: Bipolarität als Struktur und Strategie – zwischen Parlaments- und „Bewegungs“-Orientierung, in: ZParl 49 (1), S. 91–110
- SWR (Südwestrundfunk)** (2018): Report Mainz: IG-Metaller kritisieren mangelnde Kampfbereitschaft der IG Metall Spitze gegen rechte Betriebsräte, 27.02.18, <https://www.swr.de/-/id=21245608/property=download/nid=1197424/ndfxme/pmigmallgegenrechts.pdf> (letzter Zugriff: 30.10.2018)
- Zeuner, B. / Gester, J. / Fichter, M. / Kreis, J. / Stöss, R.** (2007): Gewerkschaften und Rechtsextremismus, Münster

## AUTOREN

**WOLFGANG SCHROEDER**, Prof. Dr., Leiter des Fachgebiets Politisches System der BRD an der Universität Kassel, Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Forschungsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen, Gewerkschafts- und Verbändeforschung, Sozialstaat.

@ wolfgang.schroeder@uni-kassel.de

**SAMUEL GREEF**, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel. Forschungsschwerpunkte: Netzpolitik, Digitalisierung sowie Verbände- und Gewerkschaftsforschung.

@ greef@uni-kassel.de

**JENNIFER TEN ELSSEN**, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Kassel. Forschungsschwerpunkte: Parteien-, Demokratie- und Demografieforschung.

@ tenelsen@uni-kassel.de

**LUKAS HELLER**, studentischer Mitarbeiter an der Universität Kassel. Forschungsschwerpunkte: Sozialstaat, Familien- und Arbeitsmarktpolitik, Gewerkschafts- und Verbändeforschung.