

Der Kampf um die Köpfe

Gewerkschaften und die Zunahme rechter Orientierungen in den Betrieben

Die Wahlerfolge der Alternative für Deutschland (AfD) sind beispiellos in 80 Jahren deutscher Nachkriegsgeschichte. Nur ein gutes Jahrzehnt nach ihrer Gründung konkurriert die AfD auf Bundesebene mit den Unionsparteien um den Spitzenplatz in den Wahlumfragen. In den ostdeutschen Ländern hat sie diesen bereits eindeutig inne. Anders hingegen sieht es auf den ersten Blick in der betrieblichen Wirklichkeit aus. Auch 2026 gelang es rechten Listen entgegen deren Erwartungen bei den Betriebsratswahlen nicht, ihren Einfluss deutlich zu erweitern. Das sollte jedoch nicht als Entwarnung missverstanden werden.

RICHARD DETJE, DIETER SAUER, URSULA STÖGER, HILDE WAGNER

1 Einleitung

Als wir uns vor zehn Jahren im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2018 auf eine „arbeitsweltliche Spurensuche“ nach den Entwicklungsdynamiken der populistischen und extremen Rechten begaben, sprachen wir von betrieblichen Zuständen als „Nährboden“ für Rechtspopulismus (Sauer et al. 2018). Als „Nährboden“ bezeichneten wir ein betriebliches Regime systemischer Unsicherheit und Kontrollverluste, das von der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes über beständige Transformations- und Reorganisationsprozesse bis zu den Stellschrauben betrieblicher Leistungspolitik reichte. Beschäftigte berichteten in Interviews und Gruppengesprächen über Abstiegs- und Zukunftsängste, Anerkennungsverluste, Entsolidarisierung und die Erosion von Gegenmacht.

Als wir vor zwei Jahren für eine Follow-up-Studie erneut ins Feld gingen, lautete die Fragestellung zum einen, ob der „Nährboden“-Befund bestätigt werden konnte, und zum anderen, welche Rückwirkungen die Erfolge der extremen Rechten im politischen Feld auf die Arbeitswelt, das heißt auf die Einstellungen und die Verhaltensweisen in den Betrieben haben. Für beides gibt es Befunde aus vorliegenden Studien. Forschungsgruppen in Jena (Becker et al. 2018; Dörre 2020) und Leipzig (Kiess et al. 2022) haben in ihren Untersuchungen die Relevanz der Arbeitswelt für rechte Entwicklungstendenzen weiter ausgeleuchtet,

und von Hövermann (2023; 2025) wurde dies mit repräsentativen Befunden auf breiterer Basis untermauert. Eine Forschungsgruppe in Kassel (Kim et al. 2022) hat eine vergleichende Studie über rechte Strategien auf betrieblicher Ebene sowie gewerkschaftliche Gegenreaktionen in sechs europäischen Ländern durchgeführt und Klassifikationen herausgearbeitet. Ergebnisse aus der Wahlforschung über die starke Unterstützung der AfD durch Wähler*innen, die ihren sozialen Status als „Arbeiter“ oder „Arbeiterin“ angeben, wurden von Westhäuser/Lux (2024) mit Blick auf die Herausbildung einer neuen Arbeiterklasse vertieft. Was die Rückwirkungen anbelangt, waren wir in unserer ersten Untersuchung bereits darauf gestoßen, dass die Enttabuisierung von Alltagsressentiments auch in der Arbeitswelt durch die Erfolge der extremen Rechten in Politik und Gesellschaft weiter vorangetrieben wird. Unterhalb der Decke der betrieblichen Öffentlichkeit haben rechte Meinungsbilder und Narrative inzwischen verstärkt Anklang gefunden. In welcher Weise und in welchem Maße dies konkret geschieht, ist jedoch bislang wenig untersucht worden.

In diesem Text konzentrieren wir uns auf Aspekte von Politik und Politikverständnis in betrieblichen Kontexten. Hier scheint es in den letzten Jahren zu spürbaren Veränderungen gekommen zu sein. Nach einer kurzen Erläuterung unseres methodischen Vorgehens (2) folgt eine Beschreibung vorherrschender rechter Meinungsbilder (3). Danach befassen wir uns mit der Frage nach einem „Primat der Politik“ in den gegenwärtigen Deutungsauseinan-

dersetzungen (4) und mit einem Verständnis von Betrieb als „politikfreiem Raum“ (5). Abschließend werden Ansatzpunkte für Gegenstrategien in betrieblichen Kontexten (6) skizziert.

2 Methodisches Vorgehen und Untersuchungsfeld

Fragestellungen wie diese legen einen offenen Erhebungsansatz nahe. Nur mit qualitativen, explorativ orientierten Erhebungsinstrumenten können die unterschiedlichen Erscheinungsformen und möglichen Ursachen rechter Orientierungen und Aktivitäten eingefangen werden. Auf Repräsentativität im statistischen Sinne müssen wir im Gegenzug verzichten.

Die Untersuchung erfolgte in drei Schritten:

- In einem ersten Schritt wurden leitfadengestützte Expertengespräche mit hauptamtlichen Gewerkschafter*innen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in Geschäftsstellen, Bezirken sowie in Vorstandspositionen durchgeführt, in denen zunächst das Terrain sondiert wurde. Wo ist es in der gewerkschaftlichen Arbeit zu rechten Aktivitäten, Konflikten und Auseinandersetzungen gekommen? Was waren die Anlässe und die Verlaufsformen? Welche Gegenstrategien wurden diskutiert und angewandt? (Insgesamt zehn Expertengespräche)
- In einem zweiten Schritt wurden Gruppengespräche (auf der Grundlage von Leitfaden und Diskussionsanreiz) mit Seminarteilnehmer*innen in gewerkschaftlichen Bildungsstätten von IG Metall und ver.di durchgeführt. Dabei standen Beobachtungen über rechte Orientierungen und Aktivitäten auf der betrieblichen Ebene, die Problemschwerpunkte in den Betrieben und die Diskussion möglicher Gründe für den Aufwind des Rechtspopulismus im Zentrum. (Insgesamt 30 Gruppengespräche mit durchschnittlich zehn Teilnehmer*innen)
- In einem dritten Schritt wurden Interviews und Gruppengespräche mit Betriebs- und Personalratsmitgliedern, Vertrauensleuten und Gewerkschaftsmitgliedern in Betrieben der Metallindustrie und in Dienstleistungsbranchen in Ost- und Westdeutschland durchgeführt. (Es wurden sechs Betriebe einbezogen.)

- In einem vierten Schritt wurde das umfangreiche Material aus den transkribierten Interviews und Gruppengesprächen ausgewertet. Dazu wurden Kategorien entwickelt, denen Textstellen zugeordnet wurden. Die so identifizierten Themen wurden interpretiert und zu Ergebnissen zusammengefasst.

Der Schwerpunkt lag auf den Gruppengesprächen in Bildungsstätten in Bayern, NRW, Berlin/Brandenburg und Thüringen mit zumeist bundesweitem und branchenübergreifendem Teilnehmendenkreis. Dieser Zugang hatte in erster Linie forschungsökonomische Gründe: Auf keinem anderen Weg erreicht man so schnell eine größere Zahl von Befragungspersonen aus verschiedenen Betrieben und Branchen und kann sich so einen relativ breiten Einblick in die aktuelle Situation verschaffen. Die Gruppengespräche in den Betrieben hatten einen Schwerpunkt in Ostdeutschland, in denen regionale und betriebliche Spezifika eine größere Rolle spielten. Die erfassten Branchen waren in den Gruppengesprächen in Bildungsstätten und in den Betrieben breit gestreut, ebenso die einbezogenen Betriebsgrößenklassen: von großen Konzernen bis zu kleineren mittelständischen Unternehmen.

Der Frauenanteil unter den Befragten war im „ver.di-Feld“ etwa gleichwertig bis mehrheitlich, im „IG-Metall-Feld“ eher gering. Die Altersgruppen waren sehr gemischt, zwei Gruppenrunden bestanden aus Auszubildenden. In der Qualifikationsstruktur überwog das mittlere Segment (Facharbeiter*innen, mittlere Angestellte). Daneben wurden auch untere Qualifikationsgruppen mit prekärem sozialem Status (z. B. in Teilzeit beschäftigte Frauen im Handel) und höherqualifizierte Gruppen (z. B. Ingenieur*innen in der optoelektronischen Industrie) befragt. An den Gesprächsrunden nahmen auch zahlreiche Beschäftigte mit Migrationshintergrund teil. Insgesamt waren 370 Personen in die Erhebung einbezogen.

3 Zunahme rechter Meinungsbilder¹

Obwohl die Mehrheit der Menschen in Deutschland rechtsextreme Einstellungen ablehnt (Zick et al. 2025, S. 16), überbieten sich Parteien seit Jahren mit Vorschlägen, wie der angeblichen Bedrohung des gesellschaftlichen Lebens und der Überforderung des Sozialstaats

¹ Wenn wir von der „Zunahme“ rechter Meinungsbilder sprechen, beziehen wir uns auf die Wahrnehmung der Befragten. Es handelt sich dabei um subjektive Wahrnehmungen, die in unseren Interviews und Gruppengesprächen immer wieder vorgetragen und bestätigt wurden. „Zunahme“ ist in diesem Kontext jedoch nicht nur eine numerische Wahrnehmung; sie resultiert auch daraus, dass

rechte Meinungsbilder inzwischen offener, offensiver und polarisierender zum Ausdruck kommen, enttabuisiert und veralltäglicht werden. Zick et al. (2025, S. 77) sprechen in ihrer repräsentativen Erhebung hingegen von einem Rückgang der „Zustimmung zu den rechtsextremen Einstellungen in der Mitte-Studie 2024/25 gegenüber 2022/23“.

durch Geflüchtete und Bezieher*innen von Grundsicherungsleistungen entgegengewirkt werden kann. Damit werden Narrative gestützt, derer sich rechtsextreme Kräfte bedienen. Was früher einmal als Tabubruch galt, ist in den politischen Mainstream eingesickert.

Ethnische Ressentiments, soziale Abwertungen, Geschlechterdiskriminierung, menschenverachtende Einstellungen breiten sich auch in betrieblichen Teilöffentlichkeiten – auch unter Gewerkschaftsmitgliedern – aus, wie wir in Interviews und Gruppengesprächen immer wieder erfahren haben. So ein Kollege aus einem großen Dienstleistungsunternehmen:

„Wie oft hört man: ‚Ein Rentner, der 40 Jahre lang gearbeitet hat, muss jetzt auf die Straße gehen, um Dosen zu sammeln und Pfandflaschen [...]. Und dann kommt jemand [...] und kriegt alles gestellt, kriegt seine Wohnung, kriegt sein Zeug. [...] der Flüchtling, der kriegt ja alles.“ (G-D2: 17)

Steigende Lebensmittel- und Energiepreise befördern Existenz- und Statusängste ebenso wie das Gefühl, mit seinen Sorgen allein gelassen zu werden. In dieser Hinsicht ist der Analyse von Amlinger/Nachtwey zuzustimmen: „Ohne die Erwartung wachsenden Wohlstands und besserer Zukunftsaussichten, vielmehr unter dem Eindruck schrumpfender Ressourcen, kommt es zu einer Nullsummenlogik [...]. Was die eine gewinnt, muss zwangsläufig ein anderer verlieren. Verteilungskonflikte kippen in die Horizontale“ (2025, S. 49). Statt der Vermögensakkumulation in den Besitzklassen gerät die Verteilung vor allem zwischen Lohn- und Sozialeinkommensbezieher*innen ins Zentrum der Kritik.

Bemerkenswert ist zudem: Nahezu alle abwertenden Äußerungen gegenüber Geflüchteten und Empfänger*innen „leistungsloser Einkommen“ enthalten einen direkten Bezug zur eigenen Arbeitssituation und Leistungsorientierung. Eine drastische Schilderung stammt von einem Vertrauensmann aus einem großen Dienstleistungsunternehmen:

„Also man muss auch mal die Situation sehen, unter welchen Bedingungen arbeite ich? Hab ich einen Leistungsdruck? [...] Hab ich 'nen Vorgesetzten, der mich persönlich noch mit besonderem Druck belegt? Passen die Arbeitszeiten zu dem, was ich an Familienzeiten hab? [...] Und wenn ich dann sehe, ich arbeite wie ein Tier und mein Vorgesetzter weiß das nicht zu würdigen, meine Tochter hat heute Geburtstag, ich hab kein Frei gekriegt, [...] das sind alles Punkte, die irgendwo auf ein kleines Konto gehen, was man in sich drin trägt. [...] So, und irgendwann [...] sieht [man] vielleicht Sachen, die da von Meinungsmachern hoch gespiegelt werden, wie gut geht es doch dem Mensch aus Syrien, [...] der braucht nicht arbeiten gehen und der kriegt seine Leistungen [...] und der wird hier noch schön untergebracht. Bei mir, die Bude bricht bald zusammen, weil ich mir nichts leisten kann. [...] Diese Vergleiche führen dazu, dass die dann sagen, mir würde es besser gehen, wenn dieser Mensch nicht da wäre.“ (G-D1: 16f.)

Diese Schilderung verweist auf eine tiefsitzende Frustration, weil trotz immenser eigener Anstrengung sowohl die Wertschätzung der Arbeit als auch die Aussicht auf eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensperspektive ausbleibt. „Nullsummenlogik“, „gekränktes Gerechtigkeitsempfinden“ und das gebrochene Versprechen „wer sich anstrengt, wird belohnt“ wirken gleichermaßen in Richtung Ab- und Ausgrenzung.

Aber eben auch umgekehrt: Wer als Migrant*in arbeitet, „wie es sich gehört“, wird in der Regel zu den „guten Ausländern“ gezählt. Im Nahbereich Betrieb sind die migrantischen Beschäftigten in der Regel „gute Kollegen“. Eine ver.di-Kollegin, beschäftigt bei einem Dienstleister in Ostdeutschland, führt aus:

„Wie gesagt, innerhalb vom Betrieb ist alles gut, weil da sind wir mehr oder weniger alle gleich. Müssen gleich schwer arbeiten, verdienen das gleiche wenige Geld, alles gut. Wie gesagt, wer arbeitet und Steuern zahlt, [...] [ist] herzlich willkommen.“ (G-D8: 4f.)

Hier herrscht Akzeptanz auf Basis kollegialer Arbeits Erfahrungen und gemeinsamer Herrschafts- und Ausbeutungserfahrungen im Betrieb. Teilweise sind dennoch fremdenfeindliche Ressentiments anzutreffen, die sich dann allerdings nicht gegen die migrantischen Arbeitskolleg*innen, sondern gegen Geflüchtete und Migrant*innen *außerhalb* des Betriebs richten.

Fremdenfeindliche Ressentiments changieren vom Fremdeln gegenüber anderen Kulturen über massive rassistische Vorurteile bis hin zu menschenfeindlichen Aussagen. So schildert eine ver.di-Kollegin aus einem Dienstleistungsbetrieb in Thüringen:

„Und gerade wenn man durch die Eisenbahnstraße – in Leipzig auch ‚Klein-Istanbul‘ genannt – fährt und man sieht die geschniegelten, geschnackelten Männer vor dem Kaffee sitzen. Und der Deutsche mit der Schubkarre in Arbeitskleidung räumt den Dreck weg. Das passt irgendwie nicht.“ (G-D8: 5)

Dies wird in der Gesprächsrunde – ebenfalls mit Bezug auf die Eisenbahnstraße – ergänzt durch das Bild einer Bedrohung durch kriminelle Migranten:

„Und gerade auch, wenn man so mitkriegt die Messerstechereien [...]. Ich sage, das muss ja ein Ausländer sein. Deutsche nehmen keine Messer, die nehmen eine Pistole [...]. Wenn Messerstecherei ist, ist meistens mit Migrationshintergrund [...]. Ich sage, die sollen sie alle in die Wüste schicken und noch zehn Deutsche, die auch kriminell sind, mitnehmen.“ (G-D8: 4)

Und ein IG Metall-Vertrauensmann und Betriebsrat aus einem Produktionsstandort für Triebwerke schildert, mit welchen menschenfeindlichen Aussagen er konfrontiert wird:

„Die Kollegen kommen auch direkt zu mir, sprechen mich

an, was tut die Gewerkschaft gegen diese Mörder, gegen diese Massenmörder, die übers Mittelmeer kommen – so wirst du angesprochen als Betriebsrat – und das müssen wir noch größer machen, dass die absaufen [...]. Und dann wirst du gefragt, du kannst ja nicht mal abends mehr deine Frau auf die Straße lassen, musst Angst haben, dass sie vergewaltigt wird.“ (B-M5: 9)

All das sind keine Einzelphänomene. Rechte Meinungsbilder und Einstellungen haben aus Sicht unserer Befragten deutlich zugenommen und werden auch offener im betrieblichen Alltag geäußert. Auch in den Gruppengesprächen berichten die Teilnehmer*innen nicht nur über entsprechende Beobachtungen aus ihren Betrieben, sondern sie vertreten in den Diskussionen teilweise selbst rechte Positionen. Diese Zunahme rechter Orientierungen wirft die Frage nach den Ursachen auf.

4 Betrieblicher Nährboden oder Primat der Politik?

In unseren Befragungen vor knapp zehn Jahren haben wir einen „Nährboden des Rechtspopulismus“ beschrieben, der sich aus dem Arbeitsleben speist. Dieser Befund wurde nachfolgend durch repräsentative Erhebungen bestätigt, denen zufolge sich „für Wählende der AfD [...] überdurchschnittlich häufig als mangelhaft empfundene Arbeitsbedingungen“ aufzeigen lassen. Besonders auffällig sind zudem die Differenzen beim Thema Anerkennung: „AfD-Wählende glauben deutlich häufiger, dass ihre Leistungen nicht gesehen werden [...]. Zudem haben sie deutlich seltener das Gefühl, dass ihr Lohn ihren erbrachten Leistungen entspricht [...] (Hövermann 2023, S.15). Abstiegs- und Zukunftsängste, Kontrollverluste, Abwertungserfahrungen und verweigte Anerkennung, Erosion von Gegenmacht und Entsolidarisierung sind die Fermente dieses Nährbodens.

Umso mehr waren wir überrascht, als wir im Rahmen einer Follow-up-Untersuchung ins Feld zurückkehrten. Nicht, dass Verletzungen und Verlusterfahrungen abgenommen hätten; eher umgekehrt: Krisenhafte Entwicklungsverläufe haben sich in den Jahren der Pandemie, wirtschaftlicher Stagnation und ökologischen Transformationsdrucks verstärkt. Doch spielte dies in den Gesprächen mit Beschäftigten aus unterschiedlichen Industrie- und Dienstleistungsbereichen keine vordringliche Rolle, wenn wir nach Gründen und Motiven für den politischen Mentalitätswandel nach rechts gefragt haben. Ein anderes Thema hat sich in den Vordergrund geschoben, aufgela-den, skandalisiert: Wut auf „die Politik“.

Was damit gemeint ist, wird in Teilen der Politikwissenschaft (Manow 2020, S.13) als „Repräsentationskrise“² bezeichnet, als mangelnde Repräsentation von Erfahrun-

gen, Interessen und Meinungen durch die herrschenden Parteien. So ein Betriebsratsvorsitzender aus einem mittelständischen Metallbetrieb (Ost):

„Die sogenannten Altparteien [...], die wissen ja eh nicht, was passiert [...], die vertreten uns nicht.“ (B-M2: 48)

Die Entfremdung gegenüber dem politischen Feld und seinen Akteur*innen wird als eine soziale Spaltungslinie beschrieben, hinter der sich das politische „Establishment“ nach oben abgesetzt, eine aparte „Klasse“ oder „Kaste“ gebildet hat, die keinen Kontakt zur Lebenswelt der arbeitenden Bevölkerung mehr herstellt. Ein Statement, das die Empörung in sehr verdichteter Weise zum Ausdruck bringt:

„Die haben immer so die Karriere Kreißsaal, Hörsaal, Plenarsaal, die allermeisten [...] standen noch nie in 'nem Dreischichtbetrieb irgendwo am Band oder haben mal 'ne Woche in 'nem Krankenhaus gearbeitet und wissen wie das ist, wenn du da dauernd aus der Pause geholt wirst. [...] Etablierte Kaste, sage ich jetzt mal [...] wie so ein eigenes Universum.“ (G-D7: 31)

„Die Politik“, die Kritik an ihr, überformt betriebliche Problemlagen. Es geht aber noch weiter: Die Wut auf die Politik lässt auch den Interessengegensatz im Betrieb in den Hintergrund treten – nicht der Arbeitgeber ist schuld, wenn er Leute entlässt und die Löhne nicht steigen, sondern die Politik, die ihm die Auflagen macht. In einer Gruppendiskussion mit Betriebsräten aus Metallbetrieben hat ein Befragter das so formuliert:

„Weil sie unzufrieden sind, weil sie im Prinzip im Endeffekt weniger Geld kriegen: Die Abgaben steigen oder die Ausgaben steigen, aber mein Lohn steigt nicht entsprechend, ne? Und kann man überlegen, auf wen reflektiert man das jetzt? Auf den Arbeitgeber oder auf die Politik und aktuell ist es anscheinend die Politik.“ (G-M4: 26)

Mit „Überformung“ bezeichnen wir eine bereits seit längerem zu beobachtende Entwicklung, die sich allerdings verdichtet und dynamisiert hat. Zunächst zur historischen Spur: In einer Untersuchung zum Krisenbewusstsein während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008–2010 waren wir auf eine soziale Wut gestoßen, die sich weniger an den ökonomischen Akteur*innen entlud (wir sprachen von „adressatenloser Wut“), sondern auf politische Entscheidungsträger*innen gerichtet war. Damals war das noch mit der Hoffnung verknüpft, mit Protesten sichtbar werden zu können – und sei es durch brennende Reifen

2 Dieser Begriff ist inzwischen in der Debatte um den Zustand der westlichen Demokratien verankert und umfasst in der Regel Dimensionen des Vertrauensverlusts (sinkendes Vertrauen in die Handlungsfähigkeit der etablierten Politik) und der Entfremdung (Gefühle der Nichtrepräsentation durch die etablierten Parteien).

auf Straßen und Plätzen. Diese Hoffnung auf Korrektur und Hinwendung von Regierungsparteien auf die von ihnen immer wieder beschworenen „Sorgen und Nöte der kleinen Leute“ ist bei Wähler*innen, die in der extremen Rechten Zuflucht suchen, geplatzt. Hinzu kommt: Zu Recht ist in der Gegenwart von „Polykrise“ die Rede, was meint: erstens eine Vielfalt unterschiedlicher Krisenfaktoren, zweitens deren wechselseitige Verstärkung und zeitliche Verlängerung und drittens eine Durchdringung von ökonomischen und politischen Krisenfaktoren. Steigende Energiepreise, politische Auflagen vom Verbrenner-Aus über grünen Stahl bis zu Heizungsgesetzen, Wettbewerbspolitik via Zölle und Marktabstottungen, Kriegslasten etc. Der Begriff der Krise scheint vom ökonomischen zunehmend ins politische Feld ausgewandert zu sein.

Die Entwicklung ist nicht bei einer Repräsentationskrise stehen geblieben, sondern hat sich zu einer politischen Systemkrise ausgeweitet. Darin steckt etwas Widersprüchliches: einerseits ein Systembegriff, der nicht in erster Linie Kapitalismus meint, sondern zivilgesellschaftliche und politische Institutionen (neben den sogenannten „Altparteien“ vor allem Medien, aber auch „linksversifft“ Schulen, Universitäten etc.); andererseits ein an Omnipotenz heranreichendes Politikverständnis, wonach Koalitionen immer gleicher Parteien zwar nichts zuwege bringen, obgleich sie, wenn sie es wollten, die Verhältnisse ändern könnten – doch darauf hätten Wähler*innen längst keinen Einfluss mehr. In der Konsequenz fallen Arbeitswelt und politische Welt auseinander. So erklärt ein Befragter: „Wie ich arbeite, das ist Betrieb. Da, glaube ich, da haben wir die geringsten Probleme.“ (GS-M4: 24) Ein weiterer führt aus:

„Der Unterschied ist ja... die Politik schafft die Rahmenbedingungen. Wenn ich mit meiner Arbeit nicht zufrieden bin, dann kann ich das entweder mit dem Chef klären oder ich kann es über die Gewerkschaft versuchen einzukippen, dass die Veränderungen herbringen, ja? Aber wie kann man die Politik beeinflussen? Das ist das große Problem.“

(GS-M4: 26)

Für gewerkschaftliche Politik ergibt sich daraus die Notwendigkeit, die eigenen Strategien gegen Rechts sehr grundsätzlich zu überdenken. Appelle zur Verteidigung der Errungenschaften von parlamentarischer Demokratie, Parteienpluralismus, Gewaltenteilung überzeugen in größer gewordenen Teilen der Belegschaften nicht mehr.

5 Gewerkschaften und rechte Orientierungen in den Betrieben

Angesichts der fortgeschrittenen Diskreditierung „der Politik“ ist die Bedeutung von Organisationen der unmittelbaren Interessenvertretung, die noch akzeptiert werden, enorm gestiegen. In unseren empirischen Erhebungen bestätigt sich ein Ergebnis früherer Untersuchungen: Trotz Mitgliederverlusten haben die Gewerkschaften noch in gewissem Umfang politischen Kredit unter den Beschäftigten, den die etablierten Parteien des politischen Feldes längst verloren haben.

Dass den DGB-Gewerkschaften von den Belegschaften noch großes Vertrauen entgegengebracht wird, zeigt sich auch in den Betriebsratswahlen 2026. Bisher war die Anzahl der Betriebe mit einer organisierten Rechten, die auch im Betriebsrat vertreten ist, im Vergleich zur Zahl der AfD-nahen Beschäftigten relativ klein. Zwischenergebnisse aus den aktuellen Betriebsratswahlen zeigen, dass sich das im Wesentlichen nicht verändert hat.³ Aus einem großen Wähler*innenpotenzial der AfD im Betrieb folgt also noch keine auch nur annähernd so große betriebspolitische Interessenvertretung, weil „die Leute einfach schon sehen, dass die DGB-Gewerkschaften da die bessere Interessenvertretungspolitik machen.“ (E-M7: 18) Doch auch an den Gewerkschaften nagt das schon länger vorhandene rechte Potenzial, das sich in einem Prozess der gesellschaftlichen Normalisierung „nicht mehr hinter den Gardinen versteckt“, wie Heitmeyer (2017, S. 10) es ausdrückte.

Ein zentraler Punkt in unseren Gruppengesprächen war stets die Frage, inwieweit Gewerkschaften sich überhaupt politisch – in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und in den Betrieben – mit rechten Meinungsbildern, rechten Aktivist*innen oder der AfD auseinandersetzen sollen. Es geht um ihr politisches Mandat⁴ – ein sehr umstrittenes Thema. Während viele Beschäftigte in Zeiten von Polykrise und sozial-ökologischer Transformation politische Einflussnahme von Gewerkschaften für bedeutsamer denn je halten (und die diesbezügliche Schwächung der Interessenvertretungen beklagen), haben zugleich auch jene Kritiker*innen zugenommen, die – aus Gründen taktischer Zurückhaltung bis hin zu grundsätzlicher Ablehnung – Gewerkschaften auf eine vermeintliche Neutralitätspflicht festlegen wollen.

3 Laut IG Metall gingen bei den Betriebsratswahlen in ihrem Organisationsbereich bis zum 10. April 2026 von 4993 Mandaten 4038 in 366 Betrieben und damit über 80% an die IG Metall. Rechte Listen spielten kaum eine Rolle.

4 Mit der Frage, was die „Wahrnehmung eines politischen Mandats durch die Gewerkschaften in der Gegenwart bedeuten kann“, beschäftigt sich ausführlich auch Klaus Dörre (2025).

5.1 Der Betrieb als politikfreier Raum?

Wenn von Gewerkschaftsvertreter*innen gefordert wird, dass sie auf Betriebsversammlungen „Politik außenvorlassen“ sollten, dann unterliegt dem zumindest in Teilen die Auffassung, dass der Betrieb ein Raum sei, der frei von „Parteiengezänk“ bleiben solle. Betrieb und Politik werden voneinander getrennt, ihnen werden unterschiedliche Aufgaben und Zuständigkeiten zugeschrieben.

„Also ich meine, die Gewerkschaft soll sich um Arbeitsplätze kümmern, das ist ihre Aufgabe und nicht irgendwie eine politische Meinung machen. Das ist nicht Aufgabe der Gewerkschaft.“ (G-M8: 23)

Was als Nicht-Politik und was als Politik verstanden wird, ist hier säuberlich getrennt. Das eigene (Erwerbs-)Leben ist Nicht-Politik, der Betrieb gilt nahezu als politikfreier Raum, während „Politik“ apart davon anderswo stattfindet – in Parteien, Parlamenten, in Wahlkämpfen, in Berlin.

Daneben finden sich differenzierende Positionen, die nicht generell gegen eine Einmischung in die Politik sind, sondern gegen parteipolitische Positionierung:

„Gewerkschaft soll sich da raushalten, die sollen sagen, das sind unsere Themen, Rentenpolitik, Sozialpolitik und so weiter, klar, aber sobald jetzt irgendwie bestimmte Parteien benannt werden [...] das geht mir zu weit, da krieg ich irgendein Problem.“ (G-M4: 33)

Auch das Argument, „die AfD ist doch eine demokratisch gewählte Partei, wie jede andere Partei, die man nicht ausgrenzen darf“, wird häufig in die Diskussion eingebracht.

„Meine Meinung ist, Gewerkschaft muss neutral sein. Und dann muss man alle Debatten neutral führen [...]. [Es heißt:] ‚Wir laden alle Parteien zur Diskussion‘, in Klammer steht: ‚außer AfD‘. Da ist für mich Demokratie aufgebrochen. Das ist keine Demokratie. Das ist eine politische Entscheidung von oben.“ (G-M7: 21)

Manche der Befragten, vor allem Betriebsratsmitglieder, begründen ihre Weigerung, sich mit der AfD im Betrieb politisch auseinanderzusetzen, mit dem Verweis auf das sogenannte Neutralitätsgebot im Betriebsverfassungsgesetz.⁵ Auch der Grundsatz parteipolitischer Neutralität im Programm des DGB wird als Begründung herangezogen.

Doch es wird auch widersprochen: Neutralität gegenüber einer Partei einzufordern, die offen gewerkschaftsfeindlich ist und im Betrieb gegen die Gewerkschaft hetzt, kann eine Gewerkschafterin, die im Büro eines medizintechnischen Betriebs arbeitet, nicht begreifen:

„Also Leute, es kann doch nicht sein, dass wir als gewerkschaftspolitische Organisation bei einer Partei die Klappe halten, die aktiv gegen uns schießt. Also das geht mir nicht in den Kopf. [...] Also wenn mich jemand angreift als Organisation, dann muss ich doch Kante zeigen. Dann muss ich doch hinsehen und sagen: ‚Nein!‘“ (G-M8: 25)

Aber viele Befragte sehen eher Gefahren, auch wenn sie nicht für strikte parteipolitische Neutralität sind. Betriebsrät*innen befürchten Unfrieden am Arbeitsplatz, Verluste von Wähler*innenstimmen bei der Betriebsratswahl oder Austritte von Mitgliedern. Betriebsrät*innen und Vertrauensleute aus Metallbetrieben in Bayern haben dies in einer unserer Gesprächsrunden klar zum Ausdruck gebracht – hierzu eine exemplarische Stimme:

„Ich habe es ja schon davor gesagt, dass wir jetzt bei uns in der Firma Mitglieder-Schwund haben. Hauptthema ist, dass die IG Metall zu viel Politik macht.“ (G-M6: 21)

Insbesondere in ostdeutschen Betrieben hat man es teilweise mit Belegschaften zu tun, die zur Hälfte Wähler*innen der AfD sind. Und besonders schwierig wird es dann, wenn die AfD-Orientierung auch unter den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten Anklang findet:

„Ich kenne es jetzt ja zum Beispiel aus meinem ostdeutschen Standort, wenn du dann auch im Vertrauenskörper schon so um die 50 Prozent der Leute sitzen hast, die von sich aus sagen, ich kann jeden verstehen, der die AfD wählt, dann wird es schwierig, entsprechend Arbeit zu machen, ne?“ (G-M8: 27)

Sich „unpolitisch“ gebende Haltungen verharmlosen häufig die rechten Einstellungen im Betrieb, unterstützen deren Vordringen. Anders formuliert: „Neutralität im Angesicht zunehmender rechter Einstellungen ist keine Neutralität. Es ist eine Erlaubnis“.⁶

Wie schon erwähnt, sind die Positionen umstritten und in den Gruppengesprächen, in denen sie formuliert werden, regt sich vielfach Widerspruch:

„So und die Sache, die IG Metall muss unpolitisch sein, neutral sein, sich raushalten, das ist unser Sargnagel, wenn wir das machen [...]. Und das Problem ist, dass viele halt wirklich bei Politik immer nur denken, das sind die Parteien. [...] Politik oder politisch aktiv bedeutet was ganz anderes. Das heißt, man versucht sich mit der Gesellschaft auseinanderzusetzen. Man versucht, was für Menschen mitzumachen. Selbst ein Betriebsrat ist für mich eine politische Person, weil er letztlich etwas auch für andere Menschen versucht zu verbessern.“ (B-M2: 52, 55)

Hier wird „Politik oder politisch aktiv sein“ in einem umfassenderen interessenpolitischen Sinn verstanden, der sich von dem bislang verwendeten Politikbegriff unterscheidet, der eng auf Staatshandeln und Parteipolitik be-

5 Die gebotene Neutralität wird dann nicht auf den Betriebsrat als Gremium, sondern auf einzelne Betriebsratsmitglieder bezogen, die jedoch in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer*innen, wie alle anderen Beschäftigten im Betrieb auch, für ihre Gewerkschaft tätig sein und sprechen können.

6 Ein leicht abgewandelter Satz aus der Rede der Auschwitz-Überlebenden Tova Friedman im Deutschen Bundestag (Süddeutsche Zeitung v. 29.01.2026, S. 6).

zogen ist. In diesem Sinn „unpolitische“ Positionen, wie oben in unterschiedlichen Varianten beschrieben, sind nicht neu. Über den Wandel der Gewerkschaften von einer politischen Bewegung zu einer Organisation, die Dienstleistungen bereitstellt, das Stellvertreterprinzip in der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung, die Reduktion in der Bildungsarbeit und deren Verrechtlichung und andere Faktoren einer Entpolitisierung wird seit Jahrzehnten diskutiert. Jetzt wird deutlich, wie sich das alles in den Köpfen von Gewerkschaftsmitgliedern verankert und den Kampf gegen Rechts erschwert. Neu ist das inzwischen erreichte Ausmaß an Entpolitisierung, das in den Meinungsbildern und Positionen der Belegschaften sichtbar wird. Und diese Entpolitisierung bezieht sich sowohl auf die Rolle der Gewerkschaft, die nicht mehr als politische Bewegung gesehen wird, als auch auf die Einschätzung dessen, was mit „rechts“ und „rechtsextrem“ bezeichnet wird und damit auch den demokratiegefährdenden Charakter der AfD erkennt.

5.2 „Rot im Handeln, rechts im Denken“ – wenn aktive Gewerkschaftsmitglieder AfD wählen

Bei unseren Erhebungen in ostdeutschen Betrieben treffen wir auf aktive Gewerkschaftsmitglieder, die AfD wählen, auf Rechtsradikale, die sich im Betrieb für die IG Metall stark machen, auf Betriebsratsvorsitzende, die Anhänger von „Remigration“ sind und sich doch für migrantische Beschäftigte ins Zeug legen – all das sind nicht Beispiele für politische Schizophrenie, sondern diese widersprüchlichen Orientierungen und Handlungen vereinen sich real in einer Person.

Das Phänomen ist nicht neu, denn schon in der Vorgängerstudie mussten wir feststellen, dass „bei einem Teil der abhängig Beschäftigten gewerkschaftliches und rechtspopulistisches Engagement keine unvereinbaren Gegensätze mehr sind“ (Sauer et al. 2018, S. 61). Ein Gewerkschaftssekretär berichtete,

„dass sie ganz oft auf Menschen treffen, die sich einerseits ganz stark im Betrieb engagieren für Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen, die aber gleichzeitig dann abends den Bus organisieren, um nach Dresden zu fahren [damals zu Pegida-Demonstrationen]. Und die erleben beides als Widerstandsmoment. Auf eine knappe Formel gebracht: Die IG Metall ist ein toller Haufen, aber die NPD gefällt mir mindestens genauso gut.“ (ebd)

Rechtspopulismus und Rechtsextremismus sind ein Problem, das sich nicht nur im Außenverhältnis, sondern im Innern der Gewerkschaften stellt. Das bleibt nicht nur auf der Mitgliederebene, sondern erfasst auch betriebliche Funktionsträger*innen. Darüber haben wir in der aktuellen Erhebung noch mehr erfahren. Besonders brisant wird dieses Problem, wenn es sich um wirklich aktive und erfolgreiche Funktionsträger*innen handelt. Ein Betriebsrat in Thüringen ist so ein Beispiel:

„97 % der Belegschaft sind durch diesen Betriebsrat organisiert worden. Er macht eine hervorragende Betriebs- und Tarifpolitik, also herausragend, eine Politik der klaren Konfliktorientierung [...]. Und der sagt gleichzeitig – auch sehr widersprüchlich –, dass [...] das mit der Migration überhandnimmt und die sollen alle verschwinden, und Putinfreunde sind die da auch [...] wenn migrantische Kolleginnen und Kollegen in dem Betrieb anfangen, wirbt der die für die IG Metall und sagt ihnen: Wir sind hier in Deutschland, hier wird Deutsch gesprochen und Du hast hier zu arbeiten. Und wenn sich die Migranten daranhalten, dann nimmt er sie in Schutz vor rassistischen Angriffen und geht so weit, dass er mit dem Personalchef sich für deren Einbürgerung und Asyl stark macht.“ (E-M3: 7)

Ein anderes Beispiel sind IG Metall-Vertrauensleute in einem mittelgroßen Betrieb in einer ländlichen Region in Ostdeutschland, die zu den Hochburgen der AfD gehört. Der IG Metall gelang es in den letzten Jahren mit einer beteiligungs- und konfliktorientierten Tarifpolitik, deutliche Lohnsteigerungen und kürzere Arbeitszeiten durchzusetzen. Dabei konnte der Organisationsgrad gesteigert und jeweils ein Stamm von aktiven Vertrauensleuten aufgebaut werden.

„[...] die sind konfliktbereit, also die haben Sachen in den letzten Jahren hingekriegt, das ist wirklich bemerkenswert. Also Solidarität ist da kein Fremdwort. Die Leute, die wehren sich richtig und [...] trotzdem macht das den Betrieb nicht links, ja? Ich sage mal, rot im Handeln, rechts im Denken. So, also das ist sehr diffus, ja?“ (E-M5: 13)

Was wir hier exemplarisch sehen: Die Handlungsebenen Betrieb auf der einen und politisches Feld auf der anderen Seite fallen auseinander. Das *Wir* im Betrieb unterscheidet sich vom *Wir* in der Gesellschaft.

6 Der Kampf um die Köpfe im Betrieb

Bei den Gewerkschaften hat sich in den letzten Jahren einiges getan im Kampf gegen die extreme Rechte: von Kampagnen und speziellen Bildungsangeboten bis hin zu aktiver Mobilisierung gegen Rechts. Vieles davon richtet sich darauf, die politische Rechte und die ihr nahestehende Pseudo-Gewerkschaft „Zentrum“⁷ zu entzaubern und erfolgt unter dem Label „Demokratie stärken“.

⁷ Seit 2021 gibt es den Verein zur Bewahrung der Demokratie (VBD), der Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte bei Gegenstrategien gegen rechts und damit die Gewerkschaften in ihrer betrieblichen Auseinandersetzung mit der Pseudo-Gewerkschaft „Zentrum“ unterstützt. Die Kampagnenstrategien von „Zentrum“ in den Betriebsratswahlen 2019 und 2022 analysiert Daphne Weber (2026).

In unseren Befragungen sind wir darüber hinaus auf regionale Gewerkschaftsgliederungen gestoßen, die mit einer Strategie konfliktorientierter Anläufe zu mehr Beteiligung, Demokratisierung und Selbstermächtigung Erfolge erzielen. Nicht nur in der Durchsetzung tariflicher Forderungen, sondern auch in der Beteiligung an den Kämpfen, mit breit aufgestellten Tarifkommissionen und breit unterstützten (Warn-)Streiks. Ein IG Metall-Bevollmächtigter stellt eine solche Strategie vor:

„Wir sind extrem beteiligungsorientiert, nicht wie in der IG Metall üblich als Motivator für Mitgliederwerbung verstanden, sondern als demokratisierendes Element. Und wir sind sehr konfliktorientiert, für uns ist der Warnstreik mindestens so wichtig wie das monetäre Ergebnis. Wir wählen riesige Tarifkommissionen, also in Betrieben mit 200 Beschäftigten wählen wir bis zu 20 Tarifkommissionsmitglieder. Wir machen keine Entscheidung in der Tarifpolitik ohne Mitgliederversammlungen [...]. Also Demokratisierung und Empowerment durch Konflikterleben und Konfliktbeteiligung, also die darf nicht simuliert sein, die muss gespürt werden.“ (E-M3: 8)

Diese Strategie ist offensiv, weil sie eine beteiligungs- und konfliktorientierte Tarif- und Betriebspolitik mit einer konsequenten Haltung gegenüber dem Rechtsextremismus verbindet. Damit verändern sich Stimmungslagen in den Betrieben. Es wird gegen Rechts aufgetreten, ohne Austritte in größerer Zahl zu befürchten.

„Wir können mit unserer IG Metall-Politik links und antifaschistisch auftreten und bekommen trotzdem keine Austritte, während ich sehe, dass andere Geschäftsstellen gar nicht mehr so auftreten im Osten, weil sie befürchten, dass sie Massenaustritte bekommen werden, ja?“ (E-M3: 4)

Gefördert werden kann dies maßgeblich durch betriebliche Aktivenkreise als Ergänzung und/oder Vorstufe zu gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit. Ein ausreichend großer Kreis von Aktiven ist zentrale Voraussetzung. Vor allem im „Häuserkampf“, also im Kampf um Haustarifverträge in kleinen und mittelgroßen Betrieben, gehört das zu den entscheidenden Elementen dieser Strategie. Damit werden eine Mobilisierung von Beschäftigten und eine Erhöhung des Organisationsgrades erreicht, die dann auch weitere tarifpolitische Kämpfe ermöglichen und eine Basis für eine Auseinandersetzung mit rechten Einstellungen im Betrieb schaffen.

Mobilisierung schafft Erfahrungen der Selbstwirksamkeit in kollektiven Zusammenhängen. Damit diese als Gegengifte gegen rechten Autoritarismus Wirkung zeigen, müssen sie noch mehr als in anderen politischen Feldern mit Machtressourcen unterlegt sein. Machtgewinn muss in den betrieblichen Kontexten als konkrete Praxis erfahrbar sein, als Ergebnis von Solidarisierungsprozessen (vgl. Detje/Sauer 2023). Eine Basis dafür liegt in den kollegialen Beziehungen von Beschäftigten mit unterschiedlicher nationaler Herkunft. Dabei erweist sich der „betriebliche Universalismus“ – gleiche Rechte und Pflichten für alle,

Deutsche oder Nichtdeutsche (vgl. Schmidt 2007) und gleiche Herrschafts- und Ausbeutungserfahrungen – als die dominante Orientierung. Darin unterscheidet sich der betriebliche Arbeitszusammenhang (gerade im „Arbeiter*innenbereich“) von anderen gesellschaftlichen Feldern. Und das macht ihn zu einem Ort, an dem Aufklärung gegenüber den menschenfeindlichen Meinungsbildern der Rechten mit Aussicht auf Erfolg ansetzen kann.

Beteiligungs- und konfliktorientierte Gewerkschaftspolitik schafft es – in unseren Beispielen in Ostdeutschland –, Belegschaften zu mobilisieren und den Kreis aktiver Gewerkschafter*innen zu vergrößern. Aber was sie bislang nicht schafft – entgegen den Erwartungen ihrer Verfechter*innen – ist, im Bewusstsein der Kolleg*innen etwas so hinreichend zu ändern, dass sie nicht teilweise trotzdem AfD wählen. Der mit der ostdeutschen Region vertraute Gewerkschaftssekretär formuliert einen praktischen Weg, diesen Widerspruch zu bearbeiten:

„Also, das ist auch die einzige Hoffnung, zu schauen, dass wir argumentativ richtig gut werden, weil wir machen politisch eine richtig gute Arbeit. Die Erfolge der letzten Jahre, [...] da schlackern einem die Ohren. Wir haben was zu sagen, und uns kann man auch was zutrauen. Aber wir müssen dafür sorgen, dass wir die Deutungshoheit im Betrieb zurückkriegen.“ (B-M3: 36)

Das Erleben von Selbstwirksamkeit führt nicht zwangsläufig zu emanzipatorischer Demokratisierung und damit zur Eindämmung rechtsautoritärer Orientierungen, wie auch Kiess/Schmidt (2025) festgestellt haben.⁸ Was offensichtlich ergänzend fehlt, sind Aufklärungs- und Bildungsprozesse, die unmittelbar am Betrieb ansetzen, alternative Deutungsmuster zur Verfügung stellen und die Aktivengruppen widerstands- und sprechfähig machen. Dazu will der bereits zitierte Gewerkschaftssekretär politische Diskussionen in die betriebliche und tarifpolitische Arbeit mit Vertrauensleuten einbauen, also die gesellschaftliche Politik in die Betriebe holen. Er lädt die Kolleg*innen ein, miteinander auch politische Diskussionen zu führen – und sie sind der Einladung (anfangs sogar in ihrer „Freizeit“) gefolgt. Damit will er versuchen, die Trennung zwischen betriebs- und tarifpolitischer und gesellschaftlich-staatlicher Politik aufzubrechen und die angebliche „Politikfreiheit“ im Betrieb zu überwinden:

„Ich glaube, im Betrieb wird es jetzt darum gehen, [...] Bildungslücken zu schließen, erstmal bei uns, weil ich feststelle, dass die Argumente sehr schnell vorbei sind, weil es halt auch einfach kompliziert ist.“ (B-M3: 53)

8 In einer anderen Studie kommen Kiess et al. (2023) zu dem Ergebnis, dass beteiligungs- und konfliktorientierte Politikansätze im Betrieb zwar die Verbreitung rechtsextremer Einstellungen einschränken können, aber autoritäre Sozialisation und Politikverdrossenheit diesen Wirkungen entgegenstehen.

Betriebsnahe gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist eine alte und heute hochaktuelle Aufgabe. Ihr Ziel wäre es, dass die Rechten auch in den Köpfen der hier Arbeitenden keine Basis finden.

Demokratisierung als Gegengewicht gegen die extreme Rechte ist heute eine vielfach beschworene Formel, die sich im gewerkschaftlichen Kontext vor allem auf die Sicherung und auch den Ausbau der institutionellen Mitbestimmung beschränkt. Die am Beispiel regionaler Gewerkschaftsgliederungen skizzierte „Demokratisierung von unten“ jenseits der weiterhin in den Gewerkschaften weit verbreiteten Stellvertreterpolitik meint etwas Weitreichenderes. Sie verbindet die Durchsetzung von kollektiven Arbeitnehmerinteressen mit einer Mobilisierung individueller Interessen. Darin liegen Anstöße für eine Auseinandersetzung mit Meinungsbildern in den Köpfen der Kolleg*innen, die auch deren politische Orientierung einschließt. Der Widerspruch „rot im Handeln und rechts im Denken“ könnte in diesen Reflexionsprozessen bearbeitet werden. Dadurch würde auch das Verhältnis von betrieblicher und politisch-gesellschaftlicher Sphäre reflektiert und beeinflusst werden. Voraussetzung dafür sind Räume für Austausch und Verständigung sowie für Bildung vor Ort. Der Betrieb wäre dann der Ort, an dem individuelle und kollektive Verständigung und Selbstermächtigung praktisch wirksam werden – mit Folgewirkungen für gesellschaftliche Auseinandersetzungen.

Ein solcher Ansatz für soziale Demokratie, der sich nicht mit der Erschöpfung und Abschottung der politischen Repräsentativorgane zufriedengibt, könnte ein Gegengift gegen rechten Autoritarismus sein. Vor allem dann, wenn er sich mit offensiver Interessenvertretung und dem politischen Mandat der Gewerkschaften verbindet: mit einer lauten, in der Öffentlichkeit wahrnehmbaren Stimme für die Aufwertung der sozialen und materiellen Belange der abhängig Beschäftigten, die gesellschaftliche Aufwertung ihrer Arbeit, für weitergehende strategische Entscheidungsrechte in Zeiten der Transformation und des gesellschaftlichen Umbaus und damit gegen die Zumutungen und sozialen Gefährdungen – nicht zuletzt die Sozialstaatsgefährdung –, unter denen die von uns Befragten leiden. ■

LITERATUR

- Amlinger, C. / Nachtwey, O.** (2025): Sehnsucht nach Zerstörung. Die Anziehungskraft des demokratischen Faschismus, in: Blätter für deutsche und internationale Politik Nr. 11, S. 43–53
- Becker, K. / Dörre, K. / Reif-Spirek, P.** (Hrsg.) (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte, Frankfurt/New York
- Detje, R. / Sauer, D.** (2023): Solidarität in den Krisen der Arbeitswelt, Hamburg amburg
- Dörre, K.** (2020): In der Warteschlange. Arbeiter*innen und die radikale Rechte, Münster
- Dörre, K.** (2025): Das politische Mandat der Gewerkschaften, in: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis v. 06.10.2025, <https://www.zeitschrift-luxemburg.de/artikel/politisches-mandat> (letzter Zugriff: 28.05.2026))
- Heitmeyer, W.** (2017): „Was als normal gilt, kann nicht mehr problematisiert werden“. Gespräch mit Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer über Deutsche Zustände, Parallelgesellschaften und die Lockungen des Linkspopulismus, in: INDES. Zeitschrift für Politik und Gesellschaft 2017-3, S. 7–20
- Hövermann, A.** (2023): Das Umfragehoch der AfD. Aktuelle Erkenntnisse über die AfD-Wählerschaft aus dem WSI-Erwerbspersonenpanel. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 92, Düsseldorf
- Hövermann, A.** (2025): Die Verdopplung des AfD-Elektorats. Ergebnisse aus dem WSI-Erwerbspersonenpanel 2020–2025. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 42, Düsseldorf
- Kiess, J. / Schmidt, A.** (2025): Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus? Ein Vergleich zwischen Ost und West sowie 2020 und 2024, in: WSI-Mitteilungen 78 (4), S. 253–262
- Kiess, J. / Schmidt, A. / Bose, S.** (2022): Konfliktwahrnehmungsmuster der abhängig Beschäftigten in Deutschland, in: Decker, O. / Kiess, J. / Heller, A. / Brähler, E. (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Leipziger Autoritarismus-Studie, Gießen, S. 271–301
- Kiess, J. / Wesser-Saalfrank, A. / Bose, S. / Schmidt, A. / Brähler, E. / Decker, O.** (2023): Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen. Otto Brenner Stiftung: OBS-Arbeitspapier 64, Frankfurt a. M.
- Kim, S. / Greef, S. / Schroeder, W.** (2022): Rechte Akteure im Betrieb. Sechs EU-Länder im Vergleich, Wiesbaden
- Manow, P.** (2020): (Ent)Demokratisierung der Demokratie, Berlin
- Sauer, D. / Stöger, U. / Bischoff, J. / Detje, R. / Müller, B.** (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche, Hamburg
- Schmidt, W.** (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, in: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 4/2007, S. 334–356
- Weber, D.** (2026): Gewerkschaftliche Kampagnen von rechts: Narrative, Netzwerke und Kommunikation von Zentrum (Automobil) im Kontext der Betriebsratswahlen 2018 und 2022. Hans-Böckler-Stiftung: Forschungsförderung Working Paper Nr. 393, Düsseldorf
- Westheuser L. / Lux, T.** (2024): Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung. Klasse als politischer Kompass? Friedrich-Ebert-Stiftung: FES diskurs, Bonn
- Zick, A. / Mokros, N. / Küpper, B.** (2025): Rechtsextremismus in der Mitte der Gesellschaft, in: Zick, A. / Küpper, B. / Mokros, N. / Eden, M. (Hrsg.): Die angespannte Mitte. Rechtsextreme und Demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2024/25. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

AUTOR*INNEN

RICHARD DETJE, Sozialwissenschaftler. Arbeitsschwerpunkte: Gewerkschaften, Klassentheorie.

✉ rdetje@aol.com

DIETER SAUER, Prof. Dr., Sozialwissenschaftler am Institut für sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München. Arbeitsschwerpunkte: Krisenwahrnehmung von Beschäftigten, Arbeitspolitik.

✉ dieter.sauer@isf-muenchen.de

URSULA STÖGER, Dr., Soziologin und Gewerkschaftssekretärin bei ver.di Bayern. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Gewerkschaftliche Bildungspolitik.

✉ u.stoeger@posteo.de

HILDE WAGNER, Dr., Arbeitssoziologin und Referentin an der Europäischen Akademie der Arbeit. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen, Arbeitspolitik, Arbeitszeit.

✉ hilde.wagner1@t-online.de