

Ausgabe 01/2025

POLITISCHE BILDUNGSMOMENTE

Rechtsruck und Demokratiefeindlichkeit
in Betrieb, Bildung und Gesellschaft



**Bildungszentrum
Heimvolkshochschule
Hustedt e.V.**



POLITISCHE BILDUNGSMOMENTE

Rechtsruck und Demokratiefeindlichkeit
in Betrieb, Bildung und Gesellschaft



**Bildungszentrum
Heimvolkshochschule
Hustedt e.V.**

IMPRESSUM

Bildungszentrum HVHS Hustedt e.V.



Zur Jägerei 81 · 29229 Celle



info@hvhs-hustedt.de



www.hvhs-hustedt.de



05086 9897-0

Vorwort	1
Einleitung in den Themenschwerpunkt	4
Rechtsruck und Demokratiefeindlichkeit in Betrieb, Bildung und Gesellschaft	5
Beiträge	20
Die Relevanz und der Umgang mit dem aktuellen in der gewerkschaftlichen Bildungspraxis	21
Die AfD als „Arbeitnehmer:innenpartei“? Eine kritische Analyse ihrer Position im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft	28
Politische Bildungsarbeit in Betrieben und mit Kolleg:innen	36
Die extreme Rechte als Herausforderung für Gewerkschaften	52
Würde der Arbeit, Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung – Studienergebnisse des Projektes „Kartographie der Arbeiter:innenklasse“	78
AfD, Zentrum & Co. – Was wir bei der IG Metall gegen Rechtsextremismus tun	90
Die AfD und die Arbeiter:innenklasse: Über Feindbilder, ökonomische Ängste und gewerkschaftliche Perspektiven	100
Buchempfehlungen aus der HVHS Hustedt	118

Vorwort

**Liebe Kolleg:innen,
Liebe Leser:innen,**

mit großer Freude präsentieren wir euch die erste Ausgabe unseres Journals **POLITISCHE BILDUNGSMOMENTE**, herausgegeben vom Bildungszentrum HVHS Hustedt e.V.

In einer Zeit, in der politische Bildung mehr denn je gefragt ist, möchten wir mit dieser Publikation einen Raum für den Austausch und die Reflexion über aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen schaffen.

Das Thema unserer ersten Ausgabe – „Rechtsruck und Demokratiefeindlichkeit in Betrieb, Bildung und Gesellschaft“ – ist von zentraler Bedeutung für unsere heutige Zeit. Es betrifft uns alle, ob im beruflichen Umfeld, im Bildungssektor oder im alltäglichen Miteinander. Wir stehen vor der Aufgabe, den demokratischen Diskurs zu fördern und den Herausforderungen, die sich aus einem erstarkenden Rechtsextremismus ergeben, aktiv entgegenzutreten.

In **POLITISCHE BILDUNGSMOMENTE** findet ihr eine Vielzahl von Beiträgen, die aus der Praxis für die Praxis stammen. Die Autor:innen kommen aus den Feldern Gewerkschaft, politische Bildung und Wissenschaft und teilen ihre Erfahrungen, Perspektiven und Lösungsansätze.



Wir laden euch ein, sich mit den unterschiedlichen Sichtweisen auseinanderzusetzen und die Diskussion über politische Bildung und deren Bedeutung für unsere Gesellschaft zu bereichern. Wir hoffen, dass dieses Journal nicht nur informativ ist, sondern auch inspiriert und motiviert, sich aktiv in die politischen Diskurse einzubringen. Lasst uns gemeinsam Bildung als einen Schlüssel zur Stärkung der Demokratie begreifen und die Herausforderungen, vor denen wir stehen, mit Mut und Kreativität angehen.

Viel Freude beim Lesen und Entdecken!

Gesa Lonnemann

*Geschäftsführende pädagogische Leiterin
Bildungszentrum HVHS Hustedt e.V.*



Einleitung in den Themenschwerpunkt

Rechtsruck und Demokratiefeindlichkeit in Betrieb, Bildung und Gesellschaft

Marvin Rühling und Mareen Lüke

Marvin Rühling ist langjährig in der gewerkschaftspolitischen Bildung der IG-Metall in Niedersachsen aktiv. Seit 2018 ist er als Pädagoge und aktuell in Vertretung als pädagogische Leitung im Bildungszentrum HVHS Hustedt tätig. Dort verantwortet er gewerkschaftliche und betriebsnahe Bildungsarbeit und insbesondere den Akademiekurs und Kurse zur politischen Ökonomie und Demokratie.

Dr. Mareen Lüke ist Studienleiterin und pädagogische Mitarbeiterin im Bildungszentrum HVHS Hustedt. Sie ist aktiv in der gewerkschaftspolitischen Jugendbildung mit Schwerpunkt auf Rassismuskritik, Klimawandel und Nachhaltigkeit.

Das Subjekt eingekreist zwischen Rechtsruck und postliberalem Krisenkapitalismus

Kein Arbeitstag entläßt uns unversehrt
Zu schnell verschlissen spiegeln unsre Jahre
Den Überdruck von Maulkorb und Kandare
Der unterdrückt was in uns aufbegehrt.
Der Arbeit degradiert zum Strafvollzug
Und freie Zeit verzettelt in Zerstreung
Statt alle Kraft zu sammeln zur Befreiung
Flüchten wir sinnlos in den Selbstbetrug
Maskieren uns um nicht wir selbst zu sein
Sehnsüchte tauschend gegen neue Zwänge
Als wenn die Wirklichkeit zu fliehen gelänge
Der Abstand trügt sie holt uns immer ein
Man sagt: »Der Mensch im Mittelpunkt« das heißt:
Er ist von allen Seiten eingekreist

Sonett 19, Liselotte Rauner, in Köpping (1988, S. 187)



Klimakrise, Rechtsruck, Krise der Demokratie, Krise der internationalen „Ordnung“, Pandemien, Kriege, Wirtschaftskrise, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, psychische Krise und Krise im Portemonnaie.

– All dies sind sich gegenseitig beeinflussende Krisen, die die politischen und gesellschaftlichen Dynamiken aktuell in der Mitte des 21. Jahrhunderts radikal verändern, die ineinander verschränkt wirken, die Auswirkungen auf multinationaler Ebene haben und die Verteilungskämpfe verursachen, die wiederum gleichzeitig ihre Ursache sind. Trotz der vermeintlichen Unterschiedlichkeit der Krisen haben sie, wie das einleitende Gedicht schon andeutet, eine Sache gemein: die Förderung von Ungewissheit.

Die ökonomische Ungleichheit hat sich verstärkt und die soziale Ungleichheit ist gewachsen. [...] Die Reaktion ist eine Sehnsucht nach den guten alten Zeiten und eine Autorität, die diese wiederherstellt. [...] Der Wandel betrifft dann nicht nur die ökonomische Situation der Menschen, sondern insgesamt das gesellschaftliche Umfeld. Erlernte und vertraute Verhaltensmuster funkzio-

nieren nicht mehr in einer globalisierten Welt und einer multikulturellen Gesellschaft. Sie funktionieren nicht mehr in einer flexibilisierten Arbeitswelt, die von vielen lebenslanges Lernen und Anpassung an veränderte Anforderungen verlangt, und angesichts erwartbarer Veränderungen, mit denen auf die ökologische Krise geantwortet werden muss. In der Folge fremdeln die Menschen mit dem kulturellen Umfeld der Gesellschaft. [...] Die politischen Gegenstrategien sollten aber dementsprechend ausgerichtet werden. Da reicht es nicht – wie es häufig geschieht – zu betonen, dass die neue Rechte demokratische und rechtstaatliche Werte nicht teilt. Das wissen sie im Zweifel und stehen dazu. (Fisahn, 2024, S. 40)

Diese Unsicherheiten betreffen alle Lebensbereiche – Arbeit, Zusammenleben, Umwelt, Wohlstand, Bildung und Gesundheit. Auch gerade vor dem Hintergrund einer unsicheren und bröckelnden Weltordnung, spricht: der Unsicherheit im Außen, ist es nicht verwunderlich, wenn sich Menschen innerlich nach starker Sicherheit und Autoritären sehnen, die diese Sicherheit vermitteln. Im inneren



Bedürfnis nach Stabilität und Sicherheit, das durch das unsichere Außen (d.h. z.B. durch gesellschaftliche Krisen) gefördert wird, finden rechte, antidemokratische und faschistische bzw. faschistoide Politiker:innen einen scheinbar willkommenen Nährboden (vgl. Decker et al., 2024, S. 83–84).

Denn (rechte) politische Positionen begründen sich eben nicht mit rein inhaltlich-thematischen Ansätzen, sie erfüllen vor allem emotionale und psychische Funktionen, die Sicherheit, Kontrolle und Orientierung versprechen. Es überrascht nicht, dass viele Arbeiter:innen und Arbeitslose die AfD wählen, obwohl ihre Politik oft gegen deren Interessen gerichtet ist. Wichtiger als die Inhalte sind die einfachen Botschaften, die Ängste und Unsicherheiten aufgreifen¹. Denn vielmehr liegen die Gründe für solche Wahlentscheidungen darin, dass rechte Akteure den Unmut der Wählenden und damit Emotionen wie Angst, Unsicherheit und scheinbare

Ungerechtigkeit mit absoluten und undifferenzierten Parolen aufgreifen und bedienen.

Rechtsruck im gesellschaftlichen Raum

Der allgemeingesellschaftliche Rechtsruck kann betrachtet werden als ein aktuelles globales Kennzeichen reifer und entwickelter kapitalistischer westlicher Industrienationen, wie z.B. Frankreich, Italien, Ungarn, USA, Polen, Österreich, Großbritannien, Niederlande, Skandinavien, Südkorea oder auch Argentinien. Auffallend ist hierbei, dass vor allem in ländlichen ostdeutschen Regionen ein stärker ausgeprägter Rechtsruck stattfindet als in vielen urbanen Regionen (s. z.B. Decker et al., 2024, S. 52–54; Richter & John, 2022, S. 3). Eine besondere Relevanz erhalten faschistoide Tendenzen und Rechtsruck im Zusammenwirken von Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Institutionen und Betrieben:

Der aktuelle Rechtsruck und die Hinwendung zu einem autoritären Kapitalismus sind eine Reaktion auf die multiplen Krisen hervorgerufen durch eine zunehmend zerfallende neoli-

¹ s. mit Blick auf Arbeitslose Decker et al., 2024, S. 55; für das Wahlverhalten von Arbeiter:innen s. Westheuser & Lux, 2024, S. 14 – zwischen 30% und 40% der Produktionsarbeitenden und Dienstleistungsarbeitenden wählen radikal rechts.



berale globale Wirtschaftsordnung, wie es der Politikwissenschaftler Frank Deppe beschreibt (s. Deppe, 2024). Diese Entwicklung prägt nicht nur die konkrete spezifische Ausformung repräsentativer parlamentarischer Demokratie und der in ihr stattfindenden Aushandlungsprozesse, sondern beeinflusst die gesamte Gesellschaft und führt zu einer zunehmenden Akzeptanz autoritärer Werte (vgl. Decker et al., 2024, S. 82–83). Nahezu alle politischen Parteien, Institutionen, sowie große Teile der Zivilgesellschaft tragen auf dieser Basis zu diesem Trend bei oder reagieren auf ihn. Gleichzeitig nimmt auf Grundlage des verschärften internationalen Konkurrenzkampfes die Remilitarisierung zu, und demokratische Rechte werden durch zunehmende Überwachung, Datenmissbrauch, eingeschränkte Meinungsfreiheit und Angriffe auf Journalismus bedroht (vgl. Zuboff, 2019). Studien wie die Leipziger Autoritarismusstudie (vgl. Decker et al., 2024), die Mitte-Studie (vgl. Zick et al., 2023) oder Erhebungen wie der Deutschlandtrend zeigen, dass Nationalismus, Chauvinismus, Rassismus, Sexismus und Antisemitismus in der Bevölkerung zunehmen und auf eine

Unzufriedenheit mit der aktuellen Verfasstheit des (vermeintlich?) demokratischen Systems treffen (s. Körber-Stiftung, 2024). Das Zusammenspiel von Krisen, autoritärem Kapitalismus und gesellschaftlichem Rechtsruck stellt ein grundlegendes Problem für die demokratische Ordnung und progressive linke Forderungen dar.

Von Rechtsextremismus über Populismus hin zu neuem Autoritarismus, Rechtsruck, neuer Rechter, Faschismus und wieder zurück: Eine notwendige Bestimmung des Gegenstandes

Möchte man das Wesen dieses allgemeinen Rechtsrucks verstehen und kritisieren, anstatt nur eine selbstbestätigende Anleitung zum moralischen Verurteilen oberflächlicher und unanständiger rechter Erscheinungen zu bekommen, tut man dies nicht aus dem luftleeren Raum heraus und wie man es gerade so „ins Blaue“ hinein fühlt: Grundlage sind eine konkrete inhaltliche Erklärung der Sache (z.B. der politisch-ökonomischen Zusammenhänge) und seiner gegensätzlichen Bezie-



hungen, anstelle loser Betrachtungen nebeneinanderstehender Einzelphänomene (ähnlich wie die häufige Verwechslung von Klima(-wandel) und (Schlecht)-wetter). Hierzu braucht es eine konkrete Analyse der historischen und materiellen (eigenen) gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, der Bildung eines eigenen politischen Urteils und der ehrliche Abgleich und das aufrichtige Hinterfragen der eigenen Bedürfnisse. Wir als HVHS Hustedt legen ganz bewusst keine (scheinbare) neutrale Analyse an, sondern gehen von den Standpunkten lohnabhängig Beschäftigter und der Perspektive der gewerkschaftspolitischen Arbeiter:innenbildung aus.

Da Populismus aus dieser Perspektive als inhaltsleerer Begriff ohne Kontext daherkommt, genauso wie ein an der gesellschaftlichen Realität scheiternder konservativer, unwissenschaftlicher Mitte- und Extremismusbegriff wenig taugt, nutzen wir, die HVHS Hustedt, in unserer pädagogischen Arbeit vielmehr die Begriffe des gesamtgesellschaftlichen Rechtsrucks und Faschismus (, auch wenn diese ausdrücklich nicht gleichzusetzen sind; vgl. Schubert, 2011, S. 40–43). Um die

materiellen Ursachen, die Entstehungsgeschichte und den gesellschaftlichen Kontext des aktuellen allgemeinen Rechtsrucks und seiner Ideologien zu fassen, argumentieren wir auf Grundlage eines erweiterten gewerkschaftlichen Demokratieverständnisses (d.h. Wirtschaftsdemokratie), das als historisch gewachsenes gewerkschaftliches Grundverständnis über liberale, repräsentative Demokratie hinaus geht, denn:

Der **Faschismus** richtet sich einerseits radikal gegen bürgerliche Demokratie, Humanismus und Liberalismus sowie andererseits gegen die weithin sozialistisch und marxistisch geprägten proletarischen Emanzipationsbewegungen. Der Faschismus kann auch als radikale Abwehr antikolonialer und antirassistischer sowie feministischer Emanzipationsbestrebungen gedeutet werden. (Wörsching & Häusler, 2024, S. n.a.; **Herv. nicht im Original**)

Demgegenüber besäßen Faschismus und Sozialismus nach Aussage diverser, meist konservativer und liberaler Befürworter:innen und ihrer genauso diversen Totalitarismusdefinitionen vielerlei Gemeinsamkeiten, seien sogar



letztlich Produkt linker Politik (vgl. Landa, 2021, S. 14; d.h. Faschisten – beim Wort genommen – würden durch ihre antiliberalen Haltung sich dialektisch dem Sozialismus annähern und würden dem Kapitalismus und der bürgerlichen Ordnung eine Absage erteilen). Eine Sichtweise, die – kritisch betrachtet – revisionistisch bis in reale politische Auseinandersetzungen hineinreicht, bisweilen sogar zur Delegitimierung von Antifaschismus genutzt wird (vgl. Europäisches Parlament, 2019). Jedoch:

Hinsichtlich des Problems, wie der Faschismus mit Sozialismus und Kapitalismus in Beziehung zu setzen ist, hilft der Begriff „Liberalismus“ kaum weiter. Denn was bedeutet es, „antiliberal“ zu sein? Natürlich kann man aus einer antikapitalistischen und antibürgerlichen Position heraus insofern antiliberal sein, als man den Liberalismus mit der Ideologie und Praxis des Kapitalismus mehr oder weniger gleichsetzt. Aber zugleich, und das wird oft unterschlagen, kann man auf Grundlage einer dezidiert prokapitalistischen und probürgerlichen Position antiliberal sein, und zwar in dem Sinne, dass man den Liberalismus als eine Ideologie und Praxis versteht, die dem

Kapitalismus zur Last wird und ihm im Weg steht. Worte an und für sich bedeuten also nicht viel, und „die Faschisten beim Wort zu nehmen“ bedeutet noch weniger, wenn wir nicht gleichzeitig auch bereit sind zu hinterfragen, was Worte konkret umschrieben und welche politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Kräfte, Institutionen und Projekte mit bestimmten Worten zurückgedrängt oder gefördert werden sollen. (Landa, 2021, S. 14–15)

Im Folgenden fassen wir nun auf Basis gängiger Definitionen der Faschismustheorie zentrale Begrifflichkeiten zur Unterscheidung für diese Zeitschrift und die Bildungspraxis zusammen:

Konservative und radikalrechte Strömungen entstanden historisch als Reaktion auf die Aufklärung und die Französische Revolution. Sie verteidigen traditionelle Institutionen und Werte, wie Ordnung, Autorität und Eigentum, gegen gesellschaftlichen Wandel und progressive Bewegungen. Diese Ideologien streben eine Stabilisierung bestehender Machtverhältnisse an und lehnen demokratische sowie sozialstaatliche Entwicklungen



häufig ab. Sie propagieren den „Primat der Ordnung“ und die Bejahung eines starken Staates, der durch Disziplin, Autorität und Elitentheorien gestützt wird. Zudem rechtfertigen sie kapitalistische Strukturen, indem sie Privateigentum und Marktwirtschaft als „menschliches Wesen“ idealisieren, während sie soziale Zugeständnisse abbauen und Krisenlasten auf die breite Bevölkerung abwälzen (vgl. Elm & Küttler, 2010, S. 1590–1614; Lenk, 1989, S. n.a.).

In der modernen Form, etwa durch bestimmte Strömungen der AfD, wird dieses Gedankengut in **neokonservativer Weise** adaptiert. Die AfD zeigt eine Mischung aus ständestaatlichem Denken, nostalgischer Wilhelminischer Kontinuität und ideologischen Bezügen zur „konservativen Revolution“, die deutsche Nationalisten und Nationalsozialisten prägten. Sie propagiert einen soldatischen Patriotismus, Anti-Egalitarismus und strebt eine kulturelle Hegemonie durch politisch-publizistische Interventionen an. Gleichzeitig werden demokratische Institutionen wie das Parlament abgelehnt, während soziale Sicherungssysteme und Gewerkschaften systematisch

geschwächt werden sollen. Stattdessen wird ein autoritäres Herrschaftsmodell befürwortet, das Eliten privilegiert und die Masse unterordnet (vgl. Weiss, 2019, S. n.a.).

Der **(Neo-)Faschismus** stellt eine radikalere Form konservativer Ideologien dar, die auf Gewalt und autoritäre Modernisierung setzt. Seine Weltanschauung basiert auf Sozialdarwinismus, Antifeminismus, Rassismus, Antisemitismus und einer Ablehnung von Demokratie und Liberalismus. Durch charismatisch wirkende Führerfiguren, militärische Inszenierungen und die Konstruktion einer „Volksgemeinschaft“ werden antidemokratische Kräfte mobilisiert und soziale Konflikte verschleiert. Wirtschaftlich bleibt der Faschismus prokapitalistisch, kombiniert dies jedoch mit imperialistischen und militaristischen Zielsetzungen. Gewalt und die Eskalation sozialer Spannungen dienen als zentrale Herrschaftsmittel (vgl. Wörsching & Häusler, 2024, S. n.a.).

Rechtsextremismus allgemein dagegen lässt sich als Ideologie definieren, die auf Ungleichwertigkeitsvorstellungen basiert. Diese Ungleichwer-



tigkeitsvorstellungen festigen sich politisch in diktatorischen Neigungen, Chauvinismus und der Verharmlosung des Nationalsozialismus sowie in antisemitischen, fremdenfeindlichen und sozialdarwinistischen Einstellungen. Diese Haltungen bilden eine Grundlage für autoritäre und antidemokratische Bewegungen (Decker & Brähler, 2006).

Hier eine Abbildung zur Differenzierung des Begriffs **Faschismus**.

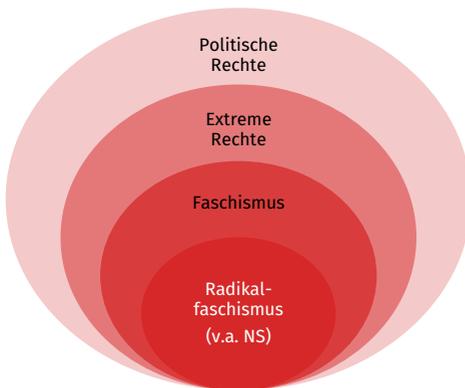


Abbildung 1: Abgrenzung des „Faschismus“ aus Wörsching & Häusler (2024, S. n.a.)

... und zum ersten inhaltlichen Schluss:

Objektiv ist es für „reife“ Kapitalismen an der geschichtlichen Zeit, zu einer nur mehr qualitativen, auf hochtechnologischen Bahnen wachsenden Reproduktionsökonomie überzugehen. Subjektiv sind sie noch nicht reif dafür. Und die „objektiven Faktoren der realen Potenzialität allein, so nötig sie auch sind, stellen eben keine Garantie des Gelingens“, wie Ernst Bloch sagt, „sie sind auf das Vermögen, die Potenz des realisierenden Subjekts angewiesen. „Wenn Krisen, wie es heißt, eine Chance darstellen, so umgekehrt die nichtgenutzte Chance eine Krisenquelle. Dieser Widerspruch wird die Welt immer wieder das Fürchten lehren. Wie in der Geschichte vom Geist in der Flasche schlagen die latenten Potenziale, hilft man ihnen nicht ins Freie, ins Destruktive um.“

(Haug, 2012, S. 338)



Perspektiven und Ausblicke auf den Themenschwerpunkt

Nach diesem Problemaufriss rund um das Thema „Rechtsruck und Faschismus“ in der politisch-gesellschaftlichen Landschaft möchten wir den Blick ins weniger Abstrakte, ins Konkrete lenken: Den Diskurs in dieser Zeitschrift. Deren Ziel ist es, die Diskussion von politischen Handlungsfeldern, besser gesagt: politischen Krisen, anzuregen mit dem Schwerpunkt auf eine – schon oben angerissene – gewerkschaftlich orientierte Bildungsarbeit. Denn die AfD hat erkannt, dass sie unter Arbeiter:innen ein hohes Wahlpotential hat. Viele wählen die AfD nicht trotz, sondern wegen ihrer Sozial- und Wirtschaftspolitik und obwohl sie massive Angriffe auf die DGB-Gewerkschaften und die betriebliche Mitbestimmung plant.

Dieser einleitende Beitrag soll als Startpunkt für zukünftige Diskussionen stehen, die von den weiteren betrieblichen, politischen und bildungspraktischen Beiträgen lebt. Das sind die weiteren kurz vorzustellenden Beiträge in dieser Zeitschrift:

- In einem interessanten Interview sprechen **Marvin Rühling** und **Martin Krügel** aus dem pädagogischen Team der HVHS Hustedt über ihre **Motivation, Perspektiven und Erfahrungen in der gewerkschaftspolitischen Bildungsarbeit**. Im Fokus steht dabei der wachsende gesellschaftliche Rechtsruck und die Frage, wie Bildungsarbeit demokratische Werte stärken, verteidigen und ausbauen kann. Sie betonen, dass gewerkschaftliche Bildung nicht nur Abwehr, sondern auch emanzipatorischer Gegenentwurf sein muss – ein Ort der Ermutigung, der Solidarität und des Widerstands. Ein eindringlicher Appell für klare Haltung und kollektives Handeln.
- In seinem Essay wirft **Manfred Jünemann** (Berater des Betriebsrats bei VW Wolfsburg) einen kritischen Blick auf die Selbstdarstellung der **AFD als Partei der Arbeitnehmer:innen**. Aus betrieblicher Perspektive zeigt er auf, wie sehr deren tatsächliche Politik den Interessen abhängig Beschäftigter widerspricht – von der Ablehnung gewerkschaftlicher Strukturen bis hin zu sozialpolitisch rückschrittlichen Positionen. Jünemann analysiert, warum die AfD dennoch Zuspruch im Betrieb fin-



det und betont die wichtige Rolle gewerkschaftlicher Aufklärung und demokratischer Gegenwehr. Ein engagierter Beitrag zur Verteidigung solidarischer Arbeitsverhältnisse.

- **Jasmina Bindner** (langjährig in der politischen Bildung aktiv) beschreibt in ihrem Beitrag eindrucksvoll die **Herausforderungen und Chancen politischer Bildungsarbeit im betrieblichen Kontext**. Der Beitrag zeigt auf, wie Bildungsräume zu Orten demokratischer Selbstermächtigung werden können – gerade im Spannungsfeld wachsender rechter Tendenzen und gesellschaftlicher Verunsicherung. Mit vielen praxisnahen Einblicken, Methoden zum selbst Anwenden und einer klaren Haltung plädiert der Artikel für eine diskriminierungssensible, empowernde Bildungsarbeit, die Solidarität lebendig erfahrbar macht. Ein starker Text über die transformative Kraft kollektiver Bildungsprozesse.
- **Jenny Jungehülsing** (ver.di) analysiert in ihrem umfassenden Beitrag die extreme Rechte als zunehmende Herausforderung für Gewerkschaften – sowohl ideologisch als auch konkret im betrieblichen Alltag. Sie zeigt, wie rech-

te Akteur:innen versuchen, Einfluss in Betrieben zu gewinnen, und wie gewerkschaftliche Gegenstrategien aussehen können – von politischer Lobbyarbeit über Bildungsangebote bis zu gelebter Mitbestimmung im Betrieb. Dabei wird deutlich: Gute Arbeitsbedingungen, Solidarität und echte Selbstwirksamkeitserfahrungen sind effektive Mittel gegen rechte Erzählungen. Ein tiefgehender Text über die gesellschaftliche Verantwortung und das demokratische Potenzial gewerkschaftlicher Arbeit.

- **Wie beeinflussen Erfahrungen von Würde, Klassenbewusstsein und Arbeitsplatzunsicherheit politische Einstellungen?** Der Beitrag von **Jan Engels** (Friedrich-Ebert-Stiftung) stellt zentrale Erkenntnisse aus dem FES-Projekt „Kartographie der Arbeiter:innenklasse“ vor und zeigt, dass prekäre Arbeitsbedingungen und soziale Demütigung eng mit einer erhöhten AfD-Wahlneigung verknüpft sind. Zugleich macht er deutlich: Ein solidarisches Klassenbewusstsein kann progressive Bündnisse stärken – wenn linke Parteien es schaffen, Arbeit wieder politisch wirksam zu deuten. Eine wichtige Analyse



über die politische Bedeutung von Arbeit in unsicheren Zeiten.

- In einem Essay aus der betrieblichen Praxis von **Matthias Monecke** und **Felix Wesche** (IG Metall Niedersachsen/Sachsen-Anhalt) zum Thema der **Demokratiefeindlichkeit im Betrieb** und gewerkschaftliche Perspektiven sprechen beide Autoren über die wachsende Zustimmung zu AfD und Zentrum unter Beschäftigten – auch innerhalb der IG Metallmitglieder – und analysieren, warum rechtsextreme Positionen in Betrieben Fuß fassen können. Basierend auf aktuellen Studien und praktischen Erfahrungen aus dem Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt zeigt der Artikel auf, welche strukturellen Ursachen hinter dieser Entwicklung stehen und wie rechte Akteure versuchen, betriebliche Mitbestimmung gezielt zu unterwandern. Der Text macht deutlich: Demokratische Gegenwehr braucht mehr als Argumente – sie braucht Beteiligung, Präsenz und eine gewerkschaftliche Praxis, die ernsthaft auf die Belange und Bedürfnisse von Kolleg:innen eingeht. Eine eindringliche Analyse mit konkreten Handlungsvorschlägen für die gewerkschaftliche Praxis vor Ort.

- **Gianluca Dietrich** (Bildungsberater der Vertrauenskörperleitung bei Salzgitter Flachstahl) analysiert in seiner Arbeit präzise und eindringlich, **warum die AfD besonders unter Arbeiter:innen Zuspruch findet** – trotz eines Programms, das ihren Interessen oftmals entgegensteht. Der Text legt eindrucksvoll offen, wie ökonomische Sorgen, politische Enttäuschung und eine gezielte rechte Diskursstrategie ineinandergreifen. Mit klarer Argumentation, fundierten Quellen und kritischer Analyse zeigt die Arbeit, wie narrative Verschiebungen, Feindbilder und symbolischer Protest die AfD stärken – und wie Gewerkschaften dem etwas entgegenzusetzen könnten. Ein überzeugender Beitrag zur Frage, wie politische Bildung, Aufklärung und betriebliche Solidarität gegen rechte Vereinfachungen wirken können.

Die folgenden Beiträge greifen diesen Anspruch auf und zeigen auf, wie gewerkschaftliche Bildungs- und Aufklärungsarbeit der zunehmenden Präsenz rechter Ideologien in der Arbeitswelt begegnen kann. Sie beleuchten Wege, demokratische Werte im Betrieb zu stärken und politische Bildung als Instrument gesell-



schaftlicher Gestaltung zu nutzen. So entsteht ein facettenreicher Einblick in aktuelle Herausforderungen – und in das solidarische Potenzial einer aktiven, emanzipatorischen Gewerkschaftsarbeit.



Literatur

Decker, O., & Brähler, E. (2006). *Vom Rand zur Mitte: Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Deppe, F. (2024). Autoritärer Kapitalismus – Aufschwung der politischen Rechten in den Kapitalmetropolen des Westens. *Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, 139, 18–28.

Elm, L., & Küttler, W. (2010). Konservatismus. In W. F. Haug, Haug, F., & Jehle, P. (Hrsg.), *Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus* (S. 1590–1614). Hamburg: Argument-Verlag.

Europäisches Parlament (Hrsg.). (2019). Gemeinsamer Entschließungsantrag RC-B9-0097/2019/REV1. Abgerufen am 13. Dezember 2024, von https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RC-9-2019-0097_DE.html

Fisahn, A. (2024). Repression, Autoritarismus, Kapitalismus. *Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, 139, 29–40.

Decker, O., Kiess, J., Heller, A., & Brähler, E. (2024). Die Leipziger Autoritarismus Studie: Methoden, Ergebnisse und Langzeitverlauf. In O. Decker (Hrsg.), *Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Leipziger Autoritarismus Studie* (S. 29–100). Leipzig: Psychosozial-Verlag.

Haug, W. F. (2012). *Hightech-Kapitalismus in der großen Krise*. Hamburg: Argument.

Köpping, W. (1988). Schichtwechsel, Lichtwechsel. Texte aus der Arbeitswelt. Köln: Bund-Verlag.

Körper-Stiftung. (2024). Demokratie in der Vertrauenskrise. Abgerufen am 13. Dezember 2024, von <https://koerber-stiftung.de/presse/mitteilungen/demokratie-in-der-vertrauenskrise/>

Landa, I. (2021). *Der Lehrling und sein Meister: Liberale Tradition und Faschismus*. Berlin: Dietz Verlag.

Lenk, K. (1989). *Deutscher Konservatismus*. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.



Richter, S., & John, S. (2022). *Stadt, Land, Wahlverhalten: Die politische Geographie der Bundestagswahl 2021*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. Abgerufen am 13. Dezember 2024, von https://www.boell.de/sites/default/files/2023-07/final_boll.brief_dg32_stadt_land_wahlverhalten.pdf

Schubert, F. (2011). Die Schwierigkeiten mit der Extremismustheorie: Zur Geschichte der Totalitarismus- und Extremismustheorie. *Zeitschrift der GEW Hamburg*, 40–43.

Westheuser, L., & Lux, T. (2024). *Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung: Klasse als politischer Kompass?* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen am 13. Dezember 2024, von <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21455.pdf>

Wörsching, M., & Häusler, A. (2024). Faschismus: Begriff, Geschichte, Forschung. In F. Virchow, A. Hoffstadt, C. Heß, & A. Häusler (Hrsg.), *Handbuch Rechtsextremismus*. Wiesbaden: Springer VS.

Zick, A., Küpper, B., & Mokros, N. (Hrsg.). (2023). *Die distanzierte Mitte: Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen am 13. Dezember 2024, von <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91776&token=3821fe2a05aff649791e9e7ebdb18eabdae3e0fd>

Zuboff, S. (2019). *Surveillance Capitalism – Überwachungskapitalismus – Essay. Aus Politik und Zeitgeschichte*. Abgerufen am 13. Dezember 2024, von <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/292337/surveillance-capitalism-ueberwachungskapitalismus-essay/>

Weiss, Volker (2019, 07. Januar). Gesellschaftspolitische Konzepte der Neuen Rechten. Vortrag auf der Wintertagung „Rechtspopulismus in der Arbeitswelt“ im Bildungszentrum HVHS Hustedt.

Beiträge



Ein Interview aus dem pädagogischen Team der HVHS Hustedt

Die Relevanz und der Umgang mit dem aktuellen Rechtsruck in der gewerkschaftlichen Bildungspraxis

mit Marvin Rühling und Martin Krügel

Marvin Rühling ist langjährig in der gewerkschaftspolitischen Bildung der IG-Metall in Niedersachsen aktiv. Seit 2018 ist er als Pädagoge und aktuell in Vertretung als pädagogische Leitung im Bildungszentrum HVHS Hustedt tätig. Dort verantwortet er gewerkschaftliche und betriebsnahe Bildungsarbeit und insbesondere den Akademiekurs und Kurse zur politischen Ökonomie und Demokratie.

Martin Krügel ist langjähriger pädagogischer Mitarbeiter in der HVHS Hustedt und befasst sich besonders mit der Qualifizierung von Betriebsräten, der Gestaltung von Tarifpolitik und den Ursachen und Auswirkungen des Klimawandels.

I: Wie seid ihr dazu gekommen, politische Bildner an der HVHS Hustedt zu werden?

Martin: Ich habe über die Jahre im Betrieb verschiedene ehrenamtliche Positionen in der IG Metall übernommen. Irgendwann kommt man gar nicht mehr darum herum, ehrenamtlicher Referent zu werden. Diese Arbeit habe ich eine ganze Weile gemacht und, glaube ich, auch recht erfolgreich. Das führte schließlich dazu, dass ich mich 2021 auf eine Stelle bei der HVHS Hustedt beworben habe. Die Bewerbung war erfolgreich, und jetzt bin ich hier.

I: Und wie war es bei dir, Marvin?

Marvin: Mein Weg verlief über eine frühe Politisierung, die durch die IG Metall-Jugend angestoßen wurde. Ich war im Ortsjugendausschuss in Braunschweig aktiv und habe dort Erfahrungen mit Widersprüchen und Gegensätzen zwischen den Interessen der Auszubildenden und der betrieblichen Realität gemacht und festgestellt, dass diese sich oft deckten mit meinen Erfahrungen prekärer Beschäftigung. Das hat mich dazu gebracht, selbst an politischen Bildungsseminaren von IG Metall und DGB teilzunehmen. Dabei habe ich gemerkt, dass mich



diese Arbeit fasziniert, und ich wollte mich ebenfalls als Referent ausbilden lassen.

Über die Jahre habe ich mich dann immer mehr in die gewerkschaftliche Arbeit bei uns im Bezirk integriert und bin letztendlich hier in Hustedt gelandet. Jetzt habe ich die Möglichkeit, auf einem qualitativ hohen Niveau Bildungsarbeit zu leisten, Seminare zu halten und meine Kolleg:innen in und aus den Betrieben dadurch zu unterstützen.

I: Ihr habt bereits ein bisschen darüber gesprochen, wie ihr zu politischen Bildnern geworden seid. Mich interessiert jetzt, was euch motiviert, gerade in der gewerkschaftlichen Bildung zu arbeiten. Was treibt euch an?

Martin: Ich sehe einen großen Handlungsbedarf bei der Ausbildung und Weiterbildung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertreter:innen, aber auch bei gesellschaftspolitischen Fragen. Ich habe über die Jahre selbst viele Seminare besucht und dabei oft wertvolle Erfahrungen gesammelt. Die Seminarleiter:innen waren dabei für mich oft Vorbilder, und

ich habe viel von ihnen gelernt. Mit meinen eigenen Erfahrungen möchte ich nun einen Beitrag leisten und das weitergeben, was ich in all den Jahren gelernt habe.

I: Wie sieht das bei dir aus, Marvin?

Marvin: Ich denke, gewerkschaftspolitische Bildung vereint viele verschiedene Aspekte. Sie hat für mich sowohl ein aufklärerisches als auch befreiendes Moment – das gilt für die Teilnehmenden genauso wie für die Person, die die Bildungsarbeit durchführt. Es ist damit auch eine Form der Selbstermächtigung in einer Welt voller Krisen und Unsicherheiten. Durch Bildung und Bildungsarbeit können die Menschen mehr Autonomie und Selbstbestimmung gewinnen. Meiner Erfahrung nach hat die gewerkschaftspolitische Bildung somit durchaus eine befreiende Wirkung für das Subjekt im solidarisch kollektiven Zusammenschluss mit anderen.



I: Ihr habt eure Motive geschildert. Wie seht ihr in eurer Arbeit die Verbindung zur aktuellen Gefährdung der Demokratie und zur Demokratiefeindlichkeit? Wie geht ihr in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit damit um?

Martin: Ich beobachte seit einigen Jahren, dass menschenfeindliche und ausgrenzende Haltungen im öffentlichen Diskurs, in den Medien und sogar in unseren Seminaren zunehmen. Was mich besonders alarmiert, ist die wachsende Tendenz, diese Entwicklungen einfach hinzunehmen, ohne dagegen aufzustehen. Für mich sind das deutliche Warnsignale. Das lasse ich nicht ohne Widerspruch im Raum stehen.

I: Marvin, du leitest ja auch Seminare mit dem Schwerpunkt „Demokratie schützen“. Wie ist dein Blick darauf?

Marvin: Ich sehe das ähnlich und möchte aus meiner persönlichen Erfahrung ergänzen, dass dieser Rechtsruck verschiedene Dimensionen hat. Zum einen gibt es eine gesamtgesellschaftliche Dimension, in der wir zunehmend breit gefächerte autoritäre Tendenzen und offen legitimierte

faschistische Vorstöße wahrnehmen, was sich auch in verstärkten Angriffen auf die Mitbestimmung und auf gewerkschaftliche Positionen zeigt – besonders deutlich in aktuellen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen. Dazu kommt gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wie Ausgrenzung, Rassismus und eine Form von Chauvinismus, also die Selbstüberhöhung und die Herabwürdigung anderer. Diese Tendenzen finden wir auch in liberaleren Kreisen, nicht nur am sogenannten rechten Rand. Andererseits wirkt dieser Rechtsruck auch individuell. Das heißt, er betrifft nicht nur die gesamte Gesellschaft, sondern trifft auch jede und jeden von uns persönlich. Wir alle spüren diesen autoritären Druck auf uns selbst, in jeder der vielen Rollen, die wir zu erfüllen haben: Ob als lohnabhängig Beschäftigte im Betrieb oder als Staatsbürger in einer global vernetzten Welt.



I: Wir haben über den Rechtsruck und Demokratiefindlichkeit gesprochen.

Jetzt interessiert mich, wie sich diese Tendenzen auf eure Bildungspraxis und auf die Teilnehmenden auswirken – sowohl im Seminar als auch im Betrieb.

Martin: Ich würde sagen, dass sich ähnliche Entwicklungen wie in der Gesellschaft insgesamt auch in unserem Arbeitsumfeld zeigen. Ob sich die Haltungen tatsächlich verändert haben oder ob sie nur offener geäußert werden, ist schwer zu sagen. Doch die Präsenz dieser Einstellungen beeinflusst oft den Austausch und Diskurs. Auch unter Gewerkschaftsmitgliedern und in unseren Seminaren sind entsprechende Standpunkte nicht mehr tabu, und manchmal hat man das Gefühl, dass wir unsere gewerkschaftlichen Werte und Positionen regelrecht rechtfertigen müssen. Toleranz und Solidarität sind nicht mehr selbstverständlich, und manche unserer Werte sind vielen Teilnehmenden fremd – selbst denen, die formell Mitglieder sind.

I: Wie erlebst du das, Marvin?

Marvin: Nun, ich beobachte zuerst einmal ein großes Interesse bei aktiven Kolleginnen und Kollegen, aber auch darüber hinaus, sich intensiv mit dem Thema auseinanderzusetzen. Viele von ihnen haben eine innere Motivation, diese autoritär-faschistischen Tendenzen klar abzulehnen. Unsere Seminare sind sehr gut besucht, weil die Teilnehmenden praktische Handlungsvorschläge suchen, wie sie der aktuellen Situation entgegenwirken können. Andererseits nehme ich aber auch eine gewisse Resignation wahr. Es gibt Ängste, dass man diesen wachsenden Herausforderungen irgendwann nicht mehr gewachsen ist. Vor allem bei denjenigen, die sich schon länger engagieren, breitet sich gelegentlich eine Art Mutlosigkeit und Frust aus. Wir müssen das ernst nehmen und sicherstellen, dass unsere Bildungsarbeit nicht nur darauf abzielt, die Demokratie zu bewahren und sich der Demokratiefindlichkeit entgegenzustellen, sondern auch darauf, demokratische Strukturen aktiv weiter auszubauen und zu festigen.



I: Ihr habt erwähnt, dass es gelungene Seminare hier in Hustedt gibt, um auf Demokratiefeindlichkeit und den Rechtsruck zu reagieren. Was sollte eurer Meinung nach gewerkschaftliche Bildungsarbeit zukünftig leisten?

Martin: Unsere Arbeit bietet uns die Möglichkeit, mit Menschen ins Gespräch zu kommen und Diskussionen in Gruppen anzustoßen. Ich denke, das können wir nutzen, um möglichst viele abzuholen – nicht nur in spezifischen Seminaren, sondern in allen Veranstaltungen und bei jeder Gelegenheit. Wenn wir das bewusst machen, lässt sich damit einiges bewegen. Außerdem halte ich es für wichtig, dass wir als Bildungsreferent:innen klare Positionen vertreten, um rechten Diskussionsbeiträgen wirksam zu begegnen.

Marvin: Ich bin ebenfalls der Meinung, dass gewerkschaftliche Bildungsarbeit nicht nur den gesellschaftspolitischen Status quo verteidigen sollte. Eines der wirksamsten Mittel gegen den Rechtsruck ist ein klarer politischer Standpunkt, der aus der Perspektive der lohnabhängig Beschäftigten heraus formuliert wird. Es geht darum, die Widersprüche unserer aktuellen

Lebensrealität offen anzugehen und zugängliche Sprachfähigkeit darüber herzustellen. Das bedeutet auch Kampferfahrungen zu sammeln, zu empowern, die alltäglichen Missstände aktiv anzugehen und in diesem Widerstand Solidarität zu entdecken und zu stärken. Es ist beispielsweise ein Unding, dass das gemeinsame Ausgesetztsein der täglichen Arbeitskonflikte und Arbeitsbedingungen der hierzulande offiziell rund 46 Millionen Beschäftigten bewusst nicht öffentlich abgebildet und dementsprechend durch andere Themen überlagert und dadurch aus dem gesellschaftlichen Diskurs und Denken der Menschen verdrängt wird. So bleibt jede und jeder stets wieder auf sich selbst zurückgeworfen, zurückgeworfen auf ein erbarungsloses Gegeneinander in der kapitalistischen Konkurrenz. Geht man dies offen und ehrlich an, können wir den Teilnehmenden unserer Seminare ein besseres Angebot machen, eine bessere und wirkliche Alternative aufzeigen. Ich bin überzeugt, dass wir als Gewerkschaften die besseren Ideen und Positionen haben – aber wir müssen auch glaubhaft für diese Werte vor den Kolleginnen und Kollegen und



vor allem gemeinsam mit ihnen eintreten.

I: Ihr habt bereits erläutert, wie aktuell in der gewerkschaftspolitischen Bildungsarbeit auf die aktuellen Herausforderungen reagiert wird. Mit Blick in die Zukunft: Welche Anstrengungen sollte die gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit unternehmen, um Menschen in den Betrieben zu erreichen und der Demokratiefeindlichkeit sowie dem Rechtsruck entgegenzuwirken?

Martin: Ich halte es für sehr wichtig, die Zusammenarbeit mit den betrieblichen gewerkschaftlichen Funktionären zu intensivieren. Wir sollten ihnen den Rücken stärken und sie aktiv und bewusst darin bestärken, Probleme wie diese zu diskutieren und im Betrieb anzugehen. Meiner Meinung nach sollten die Gewerkschaften hierfür auch mehr personelle und finanzielle Mittel bereitstellen. Übrigens sehe ich in den aktuellen Angriffen des Vorstands von Volkswagen auf erkämpfte und bewährte Strukturen und Tarifverträge eine entsprechende menschenverachtende Entwicklung in der Beziehung von Kapital zu Arbeit.

Auch für diesen Kampf braucht es politische Bildung, solidarische Haltung und natürlich tatkräftige Unterstützung von allen Seiten. Ein weiteres wichtiges Ziel ist es, die Möglichkeiten zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, insbesondere den Bildungsurlaub, entschieden zu verteidigen oder sogar auszubauen.

I: Marvin, wie siehst du das?

Marvin: Martin hat hier bereits entscheidende Punkte genannt. Für mich ist es besonders wichtig, die betriebliche gewerkschaftliche Praxis in den Betrieben nicht von der Bildungsarbeit zu trennen. Im besten Fall sollten diese beiden Bereiche so aufeinander abgestimmt werden, dass sie sich gegenseitig unterstützen und befruchten. Nur so können wir die Transformationsprozesse, in denen viele Menschen sich oft vereinzelt und handlungsunfähig fühlen, aktiv unterstützen, stärken und uns der vielen Angriffe unterschiedlicher Schattierungen auf die Mitbestimmung erwehren.



I: Zum Abschluss noch eine offene Frage: Gibt es etwas, das ihr unbedingt noch loswerden möchtet?

Martin: Dieses Thema beschäftigt mich schon lange, und die Auseinandersetzungen damit werden häufiger, intensiver und fordern auch viel Kraft. Ich denke, dass es vielen so geht, nicht nur in der Bildungsarbeit. Ihnen möchte ich mitgeben: Resigniert nicht, lasst nicht locker, vernetzt euch und stärkt euch gegenseitig. Wer sich gegen rechts positioniert, ist auf dem richtigen Weg.

I: Und wie siehst du das, Marvin?

Marvin: Gerade jetzt ist es dringend notwendig, nicht nur den Mut zu behalten, sondern auch, wie Martin schon gesagt hat, vom reinen Abwehrkampf hin zu einem selbstbewussten offensiven Kampf für soziale und gewerkschaftliche Errungenschaften überzugehen. Dazu gehören etwa der Ausbau der Mitbestimmung und die weitere Verankerung demokratischer Prinzipien in den Betrieben. Wichtig ist mir auch zu betonen, dass wir es mit einem allgemeinen gesellschaftlichen Rechtsruck, der viele Parteien und Strömungen einschließt, und zusätzlich mit

einem Aufkommen von neofaschistischen Strömungen und Parteien wie der AfD zu tun haben. Aber gerade in internationaler Perspektive dürfen wir andere Themen nicht vernachlässigen, zum Beispiel den türkischen Faschismus. Hier dürfen wir unsere Kolleginnen und Kollegen, die in den Betrieben damit konfrontiert sind, nicht alleine lassen, sondern müssen auch hier klare Position und Kante beziehen.

Die AfD als „Arbeitnehmer:innenpartei“? Eine kritische Analyse ihrer Position im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft

Manfred Jünemann

Manfred Jünemann ist als IG Metall Vertrauensmann sowie als 1. Sprecher und Beauftragter für den Volkswagenweg im Bereich Werkzeugbau bei Volkswagen tätig. In seiner Funktion setzt er sich aktiv für die Interessen seiner Kolleg:innen ein, vertritt ihre Anliegen und engagiert sich für bessere Arbeitsbedingungen. Als langjähriger Gewerkschafter ist es ihm wichtig, die Zusammenarbeit und den Austausch innerhalb der Belegschaft zu fördern, um gemeinsam eine starke und solidarische Gemeinschaft zu bilden. 2024 nahm er am Akademiekurs in Hustedt teil, um sein Wissen zu vertiefen, neue Impulse für die betriebliche Mitbestimmung zu gewinnen und sich noch gezielter für die Rechte und Bedürfnisse seiner Kolleg:innen einzusetzen.

Hinführung zum Thema

Die „Alternative für Deutschland“ (AfD) inszeniert sich zunehmend als Partei der Arbeitnehmenden und versucht, die Unzufriedenheit mit dem aktuellen politischen System für sich zu nutzen. Ihre Positionierung wird jedoch von Kritiker:innen hinterfragt, die der Partei eine neoliberale und rechtspopulistische Agenda vorwerfen, die den Interessen der Arbeitnehmenden entgegensteht. Seit ihrer Gründung sieht sich die AfD als System-Opposition und lehnt die parlamentarische Demokratie grundsätzlich ab. Drei AfD-Landesverbände – Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt – wurden vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextrem eingestuft. Damit rückt die AfD zunehmend von demokratischen Prinzipien ab und gefährdet die freiheitliche Grundordnung. Sie strebt danach, das politische System zu sabotieren und lächerlich zu machen, um die Gesellschaft von einem Systemwechsel zu überzeugen. Diese Haltung geht Hand in Hand mit enger Kooperation mit extrem rechten Kräften außerhalb des Parlaments, die von der AfD aktiv unterstützt, finanziell gefördert und in politische Ämter gebracht werden. Die Verbindung mit extremistischen Kräften zeigt die Gefahr, die von der AfD für die demokratische Ordnung ausgeht, und verdeutlicht ihre antidemokratische Ausrichtung. Dieses Essay beleuchtet die Haltung der AfD zu arbeitsmarktpolitischen Themen und die kritische Rolle der Gewerkschaften in diesem Span-



nungsfeld aus einer betrieblichen Arbeitnehmenden Perspektive.

Die Position der AfD im politischen Spektrum

Die AfD wurde 2013 gegründet und entwickelte sich von einer euroskeptischen und konservativ-liberalen Partei zu einer rechtspopulistischen Bewegung mit nationalistischer und anti-migrantischer Agenda. Trotz ihrer Darstellung als Partei des „kleinen Mannes“ zeigt ihre Entwicklung eine Tendenz zur Unterstützung wirtschaftlicher Interessen der Wohlhabenden und Unternehmer:innen, während Arbeitnehmer:innenrechte häufig nur oberflächlich angesprochen werden. Grundlegende Rechte, wie den Kündigungsschutz oder Mitbestimmungsregelungen, betrachtet die AfD als „Wettbewerbsnachteile“ für die deutsche Wirtschaft.

Die Partei propagiert eine Politik, die Migration als Bedrohung für Arbeitsplätze und Sozialleistungen darstellt. Sie nutzt hierbei eine populistische Rhetorik, die „den einfachen Bürger“ gegen das politische Establishment aufstacheln soll. Die AfD versucht, von

der Enttäuschung der Wählenden gegenüber den etablierten Parteien zu profitieren, obwohl sich ihre tatsächliche Wirtschaftspolitik oft gegen die Interessen der unteren und mittleren Einkommensschichten richtet. Die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der AfD ist von einer ablehnenden Haltung gegenüber Maßnahmen geprägt, die als sozialpolitische Verbesserungen für Beschäftigte angesehen werden. Besonders auffällig ist die Ablehnung des Mindestlohns von 12 Euro, was sich bei der Entscheidung im Bundestag 2022 zeigte. Dort enthielten sich fast alle AfD-Abgeordneten (Deutscher Bundestag, 03. Juni 2022). Die Partei argumentiert, dass eine politische Anhebung des Mindestlohns den Arbeitsmarkt verzerren würde. Diese neoliberale Position ignoriert jedoch die realen Bedürfnisse von Arbeitnehmenden, die auf eine Erhöhung des Mindestlohns angewiesen sind, um ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der AfD

In ihrer Arbeitsmarktpolitik fokussiert sich die AfD auf Forderungen wie Steuerersenkungen und den Abbau des Soli-

daritätszuschlags, was vor allem Wohlhabenden und Unternehmen zugutekäme. Die Partei spricht sich für einen Mindestlohn aus, lässt jedoch offen, wie hoch dieser sein sollte, und bleibt auch bei anderen sozialpolitischen Themen vage. Die Abschaffung der Erbschaftssteuer, wie sie die AfD fordert, würde besonders reiche Familien entlasten, während Arbeitnehmenden mit mittleren und niedrigen Einkommen davon kaum profitierten. Im Bundestag stimmte die AfD wiederholt gegen Maßnahmen, die den Beschäftigten zugutekommen könnten, wie zum Beispiel die Erhöhung des Mindestlohns und die Einführung von Gesetzen zu tariflichen Verbesserungen. Auch während der Corona-Pandemie lehnte sie eine Sonderprämie für Beschäftigte in systemrelevanten Berufen ab, die Finanzierung sei unklar. Diese Entscheidungen belegen deutlich, dass die AfD eine neoliberale Politik verfolgt, die Arbeitnehmenden Interessen weitgehend unberücksichtigt lässt (vgl. Huth, 2024, S. 9f.).

Zusätzlich fordert die AfD, Sozialleistungen für Menschen mit Migrationsgeschichte zu beschränken und Bürgergeldempfänger:innen zur Arbeit in

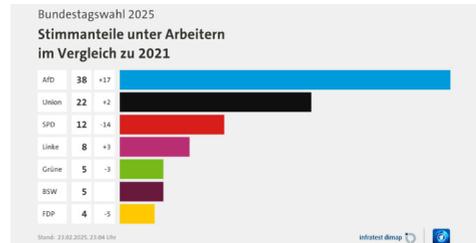


Abbildung 1: Die Veränderungen der Stimmanteile der Parteien unter Arbeitern zwischen den Bundestagswahlen 2021 und 2025 (vgl. ARD-Tagesschau, 2025)

gemeinnützigen Projekten zu verpflichten. Diese Maßnahmen schüren Ressentiments und spalten die Gesellschaft, anstatt den sozialen Zusammenhalt zu stärken. Die AfD erzeugt und nutzt gezielt Ängste vor Migration, um die Wähler:innenschaft zu mobilisieren, während konkrete Lösungen für die Probleme von Arbeitnehmenden fehlen.

Konflikt mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmer:innenvertretungen

Gewerkschaften in Deutschland haben historisch eine wichtige Rolle beim Schutz der Arbeitnehmenden Rechte gespielt. Sie setzen sich für Tarifverträge, faire Arbeitsbedingungen und



soziale Sicherheit ein und stehen für Werte wie Solidarität und Gleichberechtigung. Die AfD lehnt jedoch die Arbeit der etablierten Gewerkschaften häufig ab und diffamiert sie als „Teil des Systems“, das die Interessen des „kleinen Mannes“ verrate. In einigen Regionen hat die AfD mit Hilfe alternativer Arbeitnehmer:innenvertretungen wie „Zentrum Automobil“ versucht, in Betrieben Einfluss zu gewinnen. Diese Vereinigung ist für ihre Nähe zur extremen Rechten bekannt und propagiert eine antisozialistische und antigewerkschaftliche Rhetorik.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat 2018 einen Beschluss offiziell beschlossen jegliche Zusammenarbeit mit der AfD zu verweigern, da die Partei die Grundwerte der Gewerkschaften wie Gerechtigkeit und Solidarität ablehnt. Die AfD bekämpft Gewerkschaften und Betriebsräte. Sie fordert zum Beispiel eine Aufhebung der gesetzlichen Regelung, nach der nur Gewerkschaften, nicht Betriebsräte, Regelungsgegenstände, die nicht in Betriebsvereinbarungen vereinbart werden dürfen (§77 (3) BetrVG) aushandeln dürfen („Tarifvorbehalt“). Dadurch würde das Flächentarifsystem

unterlaufen und die Kampfkraft des DGB als Gewerkschaft massiv geschwächt werden. Trotz all dieser Fakten, bleibt die Herausforderung bestehen, dass die AfD in Ostdeutschland und unter bestimmten Berufsgruppen immer wieder Zustimmung findet. Gewerkschaften stehen vor einem Dilemma: Sie sind zur politischen Neutralität verpflichtet und müssen AfD-Sympathisanten unter ihren Mitgliedern dulden, solange die Partei nicht verboten ist (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB], 2018). Dennoch zeigen einige Gewerkschaften, dass ein entschiedenerer Umgang möglich ist. So hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Niedersachsen beschlossen, AfD-Mitgliedschaften für unvereinbar mit einer Zugehörigkeit zur Gewerkschaft zu erklären. Sie folgt damit dem Beispiel der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) sowie der Gewerkschaft der Polizei (GdP). Mit diesem Schritt positionieren sich Gewerkschaften zunehmend deutlich gegen rechtsextreme Tendenzen und setzen ein klares Zeichen für demokratische Grundwerte.



Eine kritische Betrachtung der AfD als „Arbeitnehmer:innenpartei“

Trotz ihrer Versuche, sich als „Arbeitnehmer:innenpartei“ zu inszenieren, zeigt sich bei genauer Betrachtung der AfD-Politik eine deutliche Diskrepanz zwischen Rhetorik und tatsächlicher Politik. Die AfD verfolgt oft eine Strategie der Ausgrenzung, indem sie Menschen mit Migrationshintergrund als Konkurrent:innen um Arbeitsplätze und Bedrohung sozialer Sicherheit sieht. Diese Rhetorik führt zu einer Spaltung der Gesellschaft und trägt nicht zur Lösung der sozialen und wirtschaftlichen Probleme bei, die viele Arbeitnehmenden betreffen. Eine Analyse der Bundestagsabstimmungen zeigt, dass die Partei keine Maßnahmen unterstützt, die die Rechte von Arbeitnehmenden stärken würden (vgl. Sturm, 2021).

Auch in Bezug auf das Streikrecht und Tarifverträge zeigt die AfD eine ablehnende Haltung. Sie sprach sich gegen eine Ausweitung des Streikrechts, beispielsweise bei Ryanair, sowie gegen das Landestariftreuegesetz in Baden-Württemberg aus, das die

Vergabe öffentlicher Aufträge an tarifgebundene Unternehmen regeln sollte. Diese Haltung wirkt entgegenwirkend für faire Arbeitsbedingungen und bessere Löhne für Beschäftigte zu sichern.

Gleichzeitig zeigt die AfD eine ganz andere Haltung bei der Besteuerung von Reichtum und Einkünften. Sie unterstützt Steuererleichterungen für Spitzenverdiener: innen und lehnt jegliche Vorschläge, den Reichtum stärker zu besteuern, ab. Die AfD-Fraktion fordert z.B. eine Abschaffung der Erbschaft- und der Schenkungssteuer. In einem Antrag von 2023 fordert sie die Bundesregierung auf, einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen. Diese Haltung passt zu ihrer neoliberalen Ideologie, die den Markt über soziale Gerechtigkeit stellt und „Vermögende“ begünstigt. Ebenso verteidigt die AfD die sogenannte Schuldenbremse, die den Handlungsspielraum des Staates einschränkt und wichtige Zukunftsinvestitionen, etwa in Bildung und Infrastruktur, erschwert.

Zusammengefasst stellt sich die AfD konsequent gegen sozialpolitische Maßnahmen, die den Interessen der



breiten Bevölkerung dienen. Ihre Politik fördert den Wettbewerb und die Entlastung von Wohlhabenden, während sie soziale Verbesserungen für die Mehrheit der Beschäftigten ablehnt. Diese Haltung widerspricht den Anforderungen an eine gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft. Ihre Forderungen nach Steuersenkungen und der Beschneidung von Arbeitnehmer:innenrechten stehen in direktem Widerspruch zu den Interessen der Arbeitnehmer:innenschaft. Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen spielen daher eine entscheidende Rolle, bei der Begrenzung des Einflusses und ein solidarisches Arbeitsumfeld zu bewahren.

Reflexion aus meiner Sicht als Akteur in der betrieblichen Interessenvertretung

Gewerkschaften spielen eine unverzichtbare Rolle bei der Förderung und Aufrechterhaltung demokratischer Strukturen, sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft. Sie verbessern nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern stärken auch das politische Engagement und das gesellschaftliche

Bewusstsein. Ein weiterer wichtiger Beitrag von Gewerkschaften ist ihr Einsatz für benachteiligte Gruppen in der Gesellschaft. Sie kämpfen für die Rechte von Frauen, Menschen mit Behinderungen und Migrant:innen und fördern damit Gleichberechtigung und soziale Inklusion. Zudem informieren sie ihre Mitglieder regelmäßig über politische und wirtschaftliche Entwicklungen, wodurch sie das gesellschaftliche Bewusstsein für demokratische Prozesse stärken und zur politischen Bildung beitragen.

Trotz dieser positiven Entwicklungen und des wertvollen Engagements, das Gewerkschaften leisten, zeigt sich in der Praxis oft eine gefährliche Tendenz: Die Rhetorik und Aussagen der AfD finden zunehmend auch in betrieblichen Kontexten Verbreitung. Als Vertrauensmann und in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat stelle ich fest, dass Aussagen wie „Das darf doch mal gesagt werden.“ oder „Lass uns doch mal überlegen, ob die AfD damit nicht doch Recht hat“ bei meinen Kollegen immer öfter aufkommen. Zudem wird häufig die Meinung vertreten, dass „Ausländer uns die Arbeitsplätze wegnehmen“ oder dass



bei der Unterstützung sozial Schwächerer härter durchgegriffen werden sollte. Diese populistischen Botschaften der AfD sind erfolgreich darin, Ängste und Missverständnisse in der Gesellschaft aufzugreifen und zu verstärken.

Ein besonders erschreckender Trugschluss ist der Glaube, mit einem Kreuz bei der AfD die etablierten Parteien zu ärgern und sie zu einem Umdenken oder einer Zusammenarbeit zu bewegen. Diese Denkweise zeigt, wie effektiv die AfD in der Verbreitung ihrer teils diskriminierenden und polarisierten Botschaften ist. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir als Arbeitnehmer:innenvertretungen die Menschen über die wahren Ziele und Absichten der AfD aufklären. Diese Partei vertritt keineswegs die Interessen der Arbeitnehmer:innen, sondern richtet sich vielmehr gegen die tariflichen, sozialen und arbeitsrechtlichen Errungenschaften, die wir über Jahrzehnte hinweg erkämpft haben.

Unsere Aufgabe ist es, deutlich zu machen, dass die AfD keine arbeitnehmer:innenfreundliche Partei ist. Ihre Politik gefährdet die Rechte der

abhängig Beschäftigten, anstatt sie zu schützen. Daher müssen wir darauf hinweisen, dass die politischen Positionen der AfD darauf abzielen, bestehende Errungenschaften abzubauen und den Kolleg:innen langfristig schaden, anstatt zu helfen. Gewerkschaften, als starke Säule der Demokratie, müssen sich weiter dafür einsetzen, diese Botschaften zu verbreiten und den Menschen die Augen für die Gefahren einer solchen politischen Richtung zu öffnen.



Literatur

Deutscher Bundestag (2022). Mindestlohn (Artikel 7 des Gesetzentwurfs der Bundesregierung)
Namentliche Abstimmung. Abgerufen am 19.März 2025 von Deutscher Bundestag - Namentliche
Abstimmungen

ARD-Tagesschau. (2025). *Stimmanteile der Parteien unter Arbeitern im Vergleich zu 2021*. Abgerufen am
19. März 2025 von [https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2025-02-23-BT-DE/charts/umfrage-afd/
chart_1849480.shtml](https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2025-02-23-BT-DE/charts/umfrage-afd/chart_1849480.shtml)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). (2018). *Beschluss des DGB-Bundeskongress A007*. Deutscher
Gewerkschaftsbund.

Huth, T. (2024). Rede [Zitat nach *Arbeiterpolitik*, 65(1), 9f.].

Sturm, K. (2021). *Inklusion hat die AfD nicht auf der Agenda*. Aktion Mensch.

Politische Bildungsarbeit in Betrieben und mit Kolleg:innen

Jasmina Bindner

Jasmina Bindner arbeitet seit über 15 Jahren ehren- und hauptamtlich in der (gewerkschaftsnahen) politischen Bildung und lernt dabei selbst nie aus. Neugierde und der Wunsch nach solidarischem Miteinander sind dabei Jasminas Antriebsmotoren.

Einleitung

Die Unsicherheit in der deutschen Bevölkerung steigt – das geht deutlich aus der letzten Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung von 2022/23 hervor.

Vergangene Krisen haben zum Zweifel an der Demokratie als Regierungs- und Gesellschaftsform beigetragen und gingen zuletzt während der Coronakrise auch mit Delegitimierungen der Demokratie einher. Eine stärkere, allgemeine Krisenwahrnehmung begünstigt unter den Befragten 2022/23 eher einen Bewältigungsmodus, der sich durch eine Rückbesinnung auf das Nationale sowie die Forderung zur sozialen Schließung und Ungleichbehandlung auszeichnet, während die Forderung nach einer »offenen«, solidarischen und wissenschaftsorientierten Gesellschaft unwahrscheinlicher wird. (Zick et al., 2023, S.1)

Als besonders ernst heben die Autor:innen dabei den Anstieg rechter und nationalchauvinistischer Einstellungen in der Mitte der Gesellschaft hervor. Die Studienautor:innen sprechen von Radikalisierung und Distanzierung der »Mitte« zur Demokratie.

In meiner Arbeit als politische Bildner:in führe ich Seminare, Workshops, Bildungsreisen durch, halte Vorträge und berate zu verschiedenen Themenfeldern mit einem Fokus auf antifaschistische Themen. Von Beginn an bin ich häufig in gewerkschaftsnahen Kontexten unterwegs. In meiner Arbeit bestätigt sich, was in der Studie aufgezeigt wird. Teilnehmer:innen meiner Veranstaltungen erzählen mir z.



B. immer wieder, dass rechte Äußerungen, Parolen und Unwahrheiten immer unverhohlener in ihrem Umfeld geäußert werden. Immer wieder sind die Kolleg:innen fast geschockt, dass nahe oder vertraute Personen Äußerungen machen, mit denen sie nicht gerechnet hätten. Verbindungen werden angezweifelt, der Rückhalt nimmt gefühlt ab. Das alles hat enormen Einfluss auf das Sicherheitsgefühl und den Austausch zwischen den Menschen.

Orte wie Schulen, Arbeitsstätten, der öffentliche Raum, aber auch das eigene Zuhause werden in der Mitte-Studie als jene Orte benannt, an denen Menschen zusammenkommen und in denen sie Konflikte verhandeln, Kompromisse schließen und politisch sozialisiert werden. Vor allem die öffentlicheren dieser Orte benötigen dabei dringend „Demokratisierung und Sensibilisierung für Diskriminierung“ (Zick et al., 2023, S.11). Besonders heben die Autor:innen dabei Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, Diskriminierungsschutz und Solidarität hervor. Außerdem sprechen sie sich deutlich dafür aus, Demokrat:innen zu

stärken; dies kommt in derzeitigen Präventionsangeboten häufig zu kurz.

Anlass zur Hoffnung gibt die Studie, wenn sie bestätigt, dass Menschen, die z.B. im Betriebsrat tätig sind, sich viel handlungsfähiger fühlen und ein stärkeres Gefühl für Demokratie und Mitbestimmung haben. Dieser Punkt ist deshalb besonders wichtig, weil sich dadurch viele Möglichkeiten, Ansatzpunkte und Handlungsspielräume für engagierte Personen, aber auch für die politische Bildungsarbeit eröffnen. Es geht beim innerbetrieblichen und gewerkschaftlichen Engagement um mehr als rein arbeitstechnische oder betriebliche Anliegen, es geht auch um ein persönliches Demokratisieren und Wachsen. Betriebsräte, Vertrauensleute, Auszubildenden- und Behindertenvertretungen wurden hart erkämpft. Manchmal sind die Stelleninhaber:innen starkem Druck ausgesetzt. Doch jede Stelle, die unbesetzt bleibt oder von einem AfD-Mitglied oder einer rechten Person besetzt wird, kann nur zur Schwächung der Gemeinschaft führen.



Bedeutung politischer Bildungsarbeit im betrieblichen Kontext

Die Wichtigkeit von Ämtern der Mitbestimmung wird häufig unterschätzt: Viele haben das Gefühl, nichts ausrichten zu können oder allein zu sein mit ihrem Engagement. Wenn wir uns allerdings AfD-Mitglieder in den Betrieben und Gewerkschaften anschauen, dann wissen diese genau um ihre politische Kraft und ihre Handlungsoptionen. Sie besetzen wichtige Ämter, engagieren sich und wissen um den Einfluss des Politischen im Alltag. Innerhalb der Partei, aber auch in außerparteilichen, rechten Strukturen werden Personen immer wieder dazu aufgerufen, jegliche Art von Ämtern zu besetzen. Das reicht von eben benannten Betriebsräten, über Elternvertretungen in Schulen bis hin zu Ehrenämtern, wie z.B. Wahlhelfer:innen. Jedes Engagement bringt dabei einen Einblick in die Arbeit, aber auch Mitspracherecht, Informationen und vieles mehr. Wir müssen uns bewusst werden, dass all unser Handeln und vor allem Nicht-Handeln politisch ist. Plätze, die wir nicht besetzen, werden entweder von anderen besetzt oder

gestrichen. Forderungen, die nicht aufgestellt werden, finden keinen Eingang in den Betrieb. Solidarisches Miteinander, Diskussionen auf Augenhöhe und erkämpfte Rechte wird der Betriebsrat nur vorurteilsfrei durchsetzen, wenn die Betriebsrät:innen selbst vorurteilsfrei sind. Wir müssen selbst zu denen werden, die wir uns als aktive Kolleg:innen wünschen. Die politische Bildung kann und muss hier ansetzen und den Menschen den Rücken stärken, sie handlungsfähiger und argumentationsstärker machen. Die Seminare und Workshops der politischen Bildung sind daher inhaltlich sehr wichtig, aber auch der Austausch der Teilnehmenden zu ihren Erfahrungen und ihrem Umgang mit Widrigkeiten ist nicht zu unterschätzen. Hier kann ein Gefühl der Gemeinschaft und Solidarität auch über Betriebe hinweg und in schwierigen Zeiten das Engagement unterstützen und Kraft geben.

Freiwilligkeit versus Verpflichtung

Ein Beispiel dafür, was engagierte Kolleg:innen oder Gewerkschafter:innen organisieren können, sind die Angebote der politischen Bildung.



Besonders das Feld der Demokratiebildung ist dabei derzeit viel gefragt. Die Angebote reichen von Argumentationstrainings über Wissensvermittlung zum Thema Demokratie bis hin zu Reflexionsarbeit. Gerade in Betrieben treffe ich in meiner Tätigkeit als Bildner:in häufig auf ein Spannungsfeld zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung bei den Teilnehmenden. Sind die Seminare von der Konzernleitung oder von anderen Strukturen innerhalb des Betriebs vorgegeben, dann muss ich immer damit rechnen, dass ich Teilnehmende dabei habe, die nur aus Verpflichtung da sind und entweder nicht mitarbeiten wollen oder können. Der große Vorteil einer verpflichtenden Veranstaltung ist natürlich die Positionierung des Betriebs und die Erreichung aller, egal ob sie gerne einen Workshop oder ein Seminar zum Thema „Demokratiebildung“ besuchen möchten oder eben nicht.

Fraglich bleibt aber der Umgang mit den unfreiwilligen Teilnehmenden. Dieser sollte zwar eine gewisse Aufmerksamkeit einfordern, aber die Veranstaltung unter keinen Umständen dominieren. Meine Erfahrung zeigt,

dass nur äußerst selten wirkliche Störungen zu erwarten sind und häufiger einfach das persönliche Desinteresse der Verpflichteten zum Ausdruck gebracht wird. In diesem Fall biete ich bei ausbleibendem Interesse an, dass die Teilnehmenden sich rausziehen und ruhig einer anderen Tätigkeit nachgehen können. Je nach Absprache mit dem Auftraggeber können diese Möglichkeiten natürlich angepasst werden. Einige weitere Herausforderungen bei der Durchführung politischer Bildungsveranstaltungen bestehen darin, unterschiedliches Vorwissen der Teilnehmenden zu berücksichtigen, auf ihre verschiedenen Motivationen einzugehen und gleichzeitig eine gute Balance zwischen dem freien Raum für die Teilnehmenden und der Moderation der Diskussion zu finden.

Rederäume in der politischen Bildungsarbeit

Laut der oben genannten Mitte-Studie aus dem Jahr 2022/23 sinkt das Vertrauen in staatliche Institutionen und auch in die Medien. Generell nimmt das Vertrauen in die demokratischen Strukturen eher ab. Gleichzeitig kann



ich in meinen Seminaren und Workshops einen Anstieg wahrnehmen rund um den Bedarf an Austausch, Austauschräumen und am Miteinanderreden. Während etwa die Hälfte der Teilnehmenden an Austausch, an gemeinsamem Wachsen und an Diskussionen interessiert ist, gibt es immer auch einen Teil der Gruppe, der lieber zuhört und sich selbst nicht so gerne mitteilt sowie eine letzte kleine Gruppe von Menschen, die sich sehr gerne (mit-)teilt und ungerne zuhört. Diese Gruppen, Dynamiken und Sprechmuster zusammenzubringen, ist eine schwierige moderative Aufgabe, auch weil Menschen, die viel und/oder laut reden und sich mitteilen wollen, natürlich auch einen Anspruch darauf haben, zu reden und gehört zu werden, auch wenn sie den Raum nicht gänzlich einnehmen können. Hier bedarf es Fingerspitzengefühl und Methodenvielfalt, um verschiedenen Kommunikationstypen Möglichkeiten der Partizipation zu eröffnen. Sinnvoll ist es, z.B. Groß- und Kleingruppengespräche aber auch schriftlichen Austausch anzubieten.

Umgang mit diskriminierenden Äußerungen und dominanten Rededynamiken

Häufiger finde ich mich in der Situation, dass ich älteren weißen Männern ihre Grenzen aufzeigen muss, wenn es darum geht, Rederäume zu teilen. Da die Seminare und Workshops meistens vereinzelt stattfinden, also nicht aufeinander aufbauend oder als ganzer Kurs, kann eine Reflexion allerdings höchstens angestoßen werden, aber nicht begleitet. Zumal es für eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten auch den Willen zur Reflexion braucht. Die fehlende Teilung von Rederäumen kann durchaus zu schwierigen Situationen führen und innerhalb der Gruppe starke Dynamiken auslösen. Wenn sich die Gruppe bereits kennt, können diese Dynamiken zwar stärker ausgeprägt sein. Häufig haben sich dann allerdings auch bereits gruppeninterne Umgangsweisen mit diesen etabliert. Wenn die Gruppe sich wiederum nicht kennt, sind die Dynamiken meist etwas weniger ausgeprägt und ein eigener Umgang der teamenden Person mit einzelnen Teilnehmenden ist eher möglich.



Ähnliches gilt auch für diskriminierende Äußerungen und den Umgang damit. Für mich sind diskriminierende Äußerungen etwas, das ich nicht stehen lassen möchte, weshalb ich diese thematisiere. Wird dies von Teilnehmenden ausgenutzt, um das Seminar oder den Workshop zu torpedieren, ist ein anderer Umgang damit nötig. Meist zeige ich in solchen Fällen ganz klar die Grenze auf und auch das Erkennen der Taktik. Somit ist es mir möglich, das Vorgehen der Teilnehmenden auf eine theoretische Ebene zu heben und auf dieser zu bearbeiten. Wichtig ist mir dabei, die Person nicht vorzuführen und ihr einen Ausweg offen zu lassen, um aus der Situation rauskommen zu können. Das Vorgehen könnte beispielsweise wie folgt aussehen:

- Eine Person äußert sich immer wieder diskriminierend, indem die Person sexistische Witze macht oder Kolleg:innen rassistisch beschreibt. Als die Person merkt, dass es mir wichtig ist, diese Äußerungen nicht unwidersprochen stehen zu lassen, gibt es den Versuch, noch mehr diskriminierende Worte mit einzubringen oder es folgt der Vorwurf, „man dürfe ja gar nichts mehr sagen“.
- Um mich nun nicht an der Person persönlich abzarbeiten, würde ich dieses Verhalten oder die Phrase als Beispiel nutzen und als Taktik benennen sowie dann eine Möglichkeit des Umgangs damit vorschlagen.
- Zum Beispiel: „Es gibt so viele Worte, mit denen wir Menschen und Dinge beschreiben. Die deutsche Sprache ist wirklich reichhaltig. Wenn es mir also möglich ist, einige Worte wegzulassen und damit einer anderen Person nicht mehr weh zu tun, dann ist das doch eine einfache und schöne Möglichkeit des solidarischen Miteinanders. Schließlich ändern sich auch andere Begriffe und wir nehmen die Änderungen wohlwollend in unseren Sprachgebrauch auf. So sagen wir schon länger nicht mehr Vehikel, wenn wir von einem Auto sprechen. Das Umgewöhnen in der Sprache hat also mit unserer Bereitschaft zu tun und nicht mit Verboten.“



Eigene Erfahrungen und Ausschlussklausel

Eine andere Umgangsweise kann es sein, sich auf eine am Anfang der Veranstaltung vorgestellte Ausschlussklausel zu beziehen und ggf. das Hausrecht durchzusetzen. Dies ist freilich nur in Härtefällen angebracht, kann aber für mich als Bildner:in eine gute Möglichkeit des Rückhalts bieten. Die meisten meiner Vorträge, Seminare und Workshops beginne ich mit einer Ausschlussklausel. Eine Ausnahme hiervon mache ich meist bei der Arbeit mit Jugendlichen, da in diesen Veranstaltungen eh schon ein Machtgefälle besteht, das ich nicht noch vergrößern möchte.

Meine Standardformulierung einer Ausschlussklausel lautet:

An dieser Stelle möchte ich kurz darauf hinweisen, dass wir uns (auch im digitalen Raum) auf unser Hausrecht beziehen. Personen, die rechtsextremen Parteien oder Organisationen angehören, der rechtsextremen Szene zuzuordnen sind, bereits in der Vergangenheit durch rassistische, nationalis-tische, antisemitische oder andere

menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung getreten sind oder dies heute Abend tun, verwehren wir den Zutritt zur Veranstaltung oder schließen sie von dieser aus.

Die Formulierung passe ich jeweils an die Gegebenheiten an. Diese Klausel hat mehrere Effekte: Zum einen und am wichtigsten mache ich für alle Teilnehmenden klar, wer in der Veranstaltung erwünscht ist und wer nicht. Zum anderen weise ich auf das Hausrecht hin und mache mir und anderen deutlich, dass ich nicht alles akzeptieren will und muss, was im Folgenden passiert. Damit ermächtige ich mich und im besten Fall auch die Teilnehmenden zur Handlung gegen Diskriminierung.

Auf der anderen Seite führt diese Ausschlussklausel immer wieder auch zu Einschüchterungen von Personen, die sich dann evtl. nicht trauen, bestimmte Dinge zu fragen. Deshalb rahme ich die Klausel immer nochmal ein. Ich betone, dass der Raum meiner Veranstaltungen ein wohlwollender ist und ich mir wünsche, dass Menschen Fragen stellen können. Aber ich setze eben auch voraus, dass nicht



unüberlegt Diskriminierungen reproduziert werden. Nicht zuletzt gibt die Ausschlussklausel allen Teilnehmenden eine ganz praktische Handlungsmöglichkeit an die Hand, die niedrigschwellig im eigenen Umfeld umgesetzt werden kann, um einen Raum zu kreieren, in dem sich Menschen wohlfühlen.

Die Klausel dient mir außerdem als Türöffner für ein Thema, das ich innerhalb meiner Seminare und Workshops häufiger aufgreife, nämlich die unterschiedlichen Positionierungen und Diskriminierungserfahrungen im Raum. Mir ist es wichtig, direkt am Anfang eines Seminars oder Workshops zu thematisieren, dass wir alle unterschiedliche Erfahrungen mitbringen und häufig unterschiedliche Positionierungen haben. Bei der Benennung der Erfahrungen geht es mir darum, dass bei der Schilderung von Erlebnissen oder der Bearbeitung von erfahrenen Zwischenfällen möglichst wenig von den Diskriminierungen reproduziert wird und alle Teilnehmenden darauf achten, welche Teile einer Erzählung wirklich wichtig sind und welche Teile sich auch alle Anwesenden denken können. Häufig sind

Gewaltschilderungen oder die Wiederholung von Beleidigungen für die Bearbeitung des Falls unnötig und führen eher zum Ausschluss der Betroffenen.

Diskriminierungserfahrungen und Methoden für die Bildungsarbeit

Im Folgenden möchte ich zwei Methoden vorstellen, die ich häufiger nutze, aber auch immer wieder kritisch hinterfrage. Zum einen dient die Methode „Walk in their shoes“ der Reflexion von Privilegien, zum anderen handelt es sich bei der „4-Schritt-Methode“ um eine Übung zur Emanzipation. Beide Methoden eignen sich gut, um daran verschiedene Fragen zu diskutieren. Es handelt sich um erprobte Praktiken, zu denen es viel öffentlich zugängliches Bildungsmaterial gibt, das ich für meine Bildungsarbeit angepasst habe.

**Methode 1:****„Walk in their shoes“¹**

In der folgenden spielerischen Methode geht es darum, sich in die Situation von anderen Menschen hineinzusetzen. Dafür bekommen alle einen kleinen Zettel, auf dem einige Merkmale einer Person stehen, welche die Grundlage für die Entscheidungen in der Methode bilden. Nicht alle Fragen werden auf Grund der wenigen genannten Eigenschaften beantwortet werden können, dann darf auch gern von den Teilnehmenden vermutet werden. Die vorliegenden Beschreibungen sind sehr verkürzt und beziehen sich immer nur auf Teilaspekte von Personen. Sie stehen für die oberflächlichen und ersten Eindrücke, die wir von Menschen haben, wenn wir sie das erste Mal treffen oder im Alltag sehen.

Zielgruppe:

„Walk in their shoes“ kann für verschiedene Zielgruppen sinnvoll sein: Sowohl mit Jugendgruppen als auch mit Erwachsenen kann der gewünschte Aha-Effekt erreicht werden. Dabei richtet sich die Erkenntnis eher an jene, die von ihren Privilegien (unbewusst) profitieren. Sind viele oder auch einzelne Personen unter den Teilnehmenden, die diskriminierungserfahren sind, kann die Methode zu einem Gefühl des Ausgeschlossenenseins führen oder Diskriminierungen reproduzieren. Hier ist ein achtsamer Umgang wichtig. Ist die Gruppe zwar recht privilegiert, hat dies aber schon reflektiert, kann es sein, dass die Methode eher uninteressant ist und keinen Effekt mehr hat. Auch in diesem Fall würde ich von der Methode eher abraten.

¹ Diese Methode ist angelehnt an Methoden von anderen Bildner:innen. Ohne meine Vorgänger:innen könnte ich auf viele meiner Arbeitsmaterialien nicht zurückgreifen. Auch der Austausch mit Co-Teamenden und anderen Bildner:innen haben meine Arbeitsgrundlagen stark geprägt. Für die Zusammenarbeit und den Austausch bin ich sehr dankbar.



Ablauf:

1. Alle Teilnehmenden bekommen einen Zettel mit einer kurzen Personenbeschreibung.
2. Dann stellen sich alle in einer Reihe nebeneinander auf.
3. Die teamende Person liest die unten genannten Fragen vor. Für jede mit „Ja“ beantwortete Frage gehen die Teilnehmenden einen Schritt nach vorne. Bald wird sich ein Bild ergeben, in dem einige sehr schnell nach vorne gehen können und andere zurückbleiben.

Personenbeschreibungen:

- Marlis, 29, weiß, Mutter eines Kindes, blind, verheiratet mit einem weißen Mann.
- Arian, 46, person of colour, arbeitet in einem Kollektivbetrieb, wohnt günstig und kommt deshalb mit dem kleinen Gehalt gut aus.
- Ashley, 30, weiße Südafrikanerin, ledig, arbeitet in einem großen Unternehmen, ist viel mit dem Auto unterwegs, um alle Termine zu schaffen.
- Sudansu, 31, schwarz, geflüchtet aus Ghana, seit 2016 in Deutschland, arbeitet in einem Fleischverarbeitungsbetrieb, sein Aufenthaltstitel ist eine Duldung, seine Mutter und seine Schwester pflegen den kranken Vater in Ghana.
- Anda, 41, gehört zur sog. zweiten Generation einer Familie mit Migrationshintergrund, ist in Deutschland geboren und aufgewachsen, hat das Abitur gemacht, als erste in ihrer Familie studiert und arbeitet als Ärztin im Krankenhaus.
- Malú, 19, person of colour, ist eine nichtbinäre Person, hat die Schule abgebrochen, ist derzeit auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, kann nicht länger zu Hause bleiben, weil die Wohnung zu klein wird.
- Roberto, 15, sitzt im Rollstuhl, spielt Rollstuhlbasketball, trainiert derzeit für die Aufnahme in die Nationalmannschaft, möchte gern auf ein Sportinternat, aber dieses ist nicht rollstuhlgerecht ausgebaut.



- Noah, 56, hat eine Kneipe, musste fast alle Angestellten entlassen, ist jeden Abend im Lokal.
- Sascha, 43, weiß, hat im Bauunternehmen seines Vaters einen leitenden Posten eingenommen, wird nächstes Jahr zum zweiten Mal heiraten.
- Gudrun, 51, ist seit 6 Monaten wohnungslos, schläft, wenn möglich, bei verschiedenen Freund:innen, ist Alkoholikerin, hat keinen Kontakt zu ihrem Sohn.
- Kann die Person einen Kredit beantragen mit Aussicht auf Erfolg?

Reflexion über die Gefahr der Reproduktion von Diskriminierung:

In der gezeigten Methode werden Stereotypen und Diskriminierungen reproduziert. Die Komplexität von Personen wird auf wenige Merkmale reduziert. Nicht bei allen Personen werden die gleichen Merkmale genannt und viele Diskriminierungsformen werden gar nicht thematisiert. Dennoch entscheide ich mich immer wieder für diese Methode, weil sie trotz allem eine gute Möglichkeit darstellt, über Diskriminierungen ins Reden zu kommen und Privilegien sichtbar zu machen. Wenn ich mit anderen zusammenarbeite, dann gehört zur Vorbereitung immer auch die kritische Betrachtung der Arbeitsmaterialien und ggf. deren Anpassung oder Austausch.

Fragen:

- Kann die Person einfach einen Führerschein machen?
- Kann die Person sich ein Auto kaufen?
- Kann die Person ohne Probleme eine neue Wohnung finden?
- Ist es der Person möglich, sich um Beziehungen zu Familie oder Freund:innen zu kümmern?
- Ist die Person im Krankheitsfall gut abgesichert?
- Ist die Person in der Lage, die Pflege für Angehörige zu übernehmen?
- Kann die Person sich eine finanzielle Rücklage erarbeiten?
- Ist es der Person möglich, im Notfall auf eigene Rücklagen zurückzugreifen?



Methode 2:

4-Schritt-Methode²

In dieser Methode geht es darum, Argumente anhand einer vorgegebenen Methode zu entkräften und in Diskussion zu kommen. Der Weg zur Diskussion führt dabei über vier Schritte von einer diskriminierenden Aussage hin zu einem Gespräch über das eigentliche Problem. Es geht bei der Übung zum einen darum, sich selbst anhand der vier Schritte einen Wegweiser in einer Diskussion zu geben und zum anderen, nicht nur zu reagieren, sondern selbst wieder das Gespräch in die Hand zu nehmen. Häufig finden wir uns in Diskussionen wieder, in denen wir nur noch versuchen, auf die Vielzahl von Argumenten oder Scheinargumenten zu reagieren. So befinden wir uns immer in der Defensive und eine Diskussion auf Augenhöhe ist nicht möglich. Anzumerken ist an dieser Stelle aber auch, dass diese Methode sich nicht für jedes Gespräch eignet.

² Die Grundlage dieser Methode bilden Bildungsmaterialien der Gelben Hand, die ich im Laufe der Zeit auf meine Seminare und an meine Ansprüche angepasst habe. Ohne die Vorarbeit der Kolleg:innen und die Bereitstellung der Materialien gäbe es eine viel kleinere Methodenvielfalt.

Grundvoraussetzung für ein Gelingen der Methode ist ein Gesprächsinteresse auf beiden Seiten, ein Wille zum Austausch und nicht zum Überzeugen. Außerdem eignet sich die Methode nur bedingt, wenn das Gegenüber nur mit Fake-News versucht zu argumentieren.

Ablauf:

Es geht bei der 4-Schritt-Methode darum, auf eine diskriminierende Aussage zu reagieren. Im Folgenden werden jetzt zuerst die vier Schritte genannt und dann ein Beispiel bearbeitet. Weiter unten folgen weitere Aussagen, die in der Übung von den Teilnehmenden in Kleingruppen bearbeitet werden sollen. Dabei sollen alle abwechselnd jede Seite der Diskussion einnehmen.

1. Das eigentliche Problem in der Aussage finden
2. Verständnis ausdrücken
3. Der Diskriminierung widersprechen
4. Gegenargument zur Diskriminierung formulieren

**Beispiel:**

Die Aussage ist „Die Geflüchteten bekommen alles bezahlt, um uns kümmert sich keiner“.

1. Du hast also Angst, dass du im Notfall nicht gut versorgt bist?
2. Das kann ich gut verstehen, denn ich möchte auch abgesichert sein, falls mal etwas passiert.
3. Das hat allerdings gar nichts mit dem zu tun, was Geflüchtete bekommen.
4. Es ist so, dass Geflüchtete ein Recht auf Unterkunft und Essen haben. Was sie bekommen, ist dabei weit unter den Leistungen der Mindestsicherung, die Menschen mit einem deutschen Pass bekommen können. Außerdem sollten wir in einem solidarischen Miteinander darauf achten, nicht auf Schwächere zu schimpfen, sondern für alle Menschen mehr zu fordern.

Auswertung zum Beispiel:

Es geht also darum, mit der Person ins Gespräch zu kommen und die Diskriminierungen nicht unwidersprochen

stehen zu lassen. Durch den 2. Schritt, die Zustimmung, wird eine Brücke gebaut zur anderen Person, die einen Austausch möglich macht. Je nach Aussage kann es schwierig sein, etwas zu Schritt 1 oder 2 zu finden. Aber gerade, wenn es bei den Gesprächspartner:innen um nahe Menschen oder Kolleg:innen geht, mit denen wir viel Zeit verbringen, kann es sehr nützlich sein ins Gespräch zu gehen und Rederäume zu öffnen.

Ein Problem, das bei der Übung immer wieder benannt wird, ist, dass die Teilnehmenden die Befürchtung äußern, nicht genug zu wissen über die angesprochenen Themen. Hier ist es sinnvoll darauf hinzuweisen, dass es wichtig ist, ins Gespräch zu gehen, Interesse an Austausch zu zeigen und die eigenen Argumente und Erfahrungen nicht kleinreden zu lassen. Es ist auch immer eine Möglichkeit, sich eine Gesprächspause zu nehmen, um etwas zu recherchieren oder eine Aussage sacken zu lassen. Niemand weiß alles und es geht um einen Austausch und vor allem geht es darum, Position zu beziehen.



Diskriminierende Aussagen zur Bearbeitung:

- Die Ausländer bekommen immer alles bezahlt.
- Die nehmen uns die Arbeitsplätze weg.
- An allem sind die Juden schuld.
- Die Kriminalität steigt mit dem Zuzug von Migranten an.
- Wir sind hier langsam fremd im eigenen Land.
- Der Islam hat zu viel Einfluss.

Eigene Positionierung und Handlungsweisen

Als politische Bildner:in muss ich mir stets meiner Rolle bewusst sein. Genau wie die Teilnehmenden bin auch ich eine aktive Person in der Demokratiebildung und im besten Falle eine Motivation für die Teilnehmenden, sich mit Spaß zu engagieren und sich nicht von den eigenen Unsicherheiten aufhalten zu lassen. Da kann es auch dazu gehören, etwas nicht zu wissen und das auch zu formulieren oder eine Frage mit der Gruppe zusammen zu erörtern. Kommt es zu Konflikten innerhalb der Gruppe, beispielsweise wie oben beschrieben im Kontext von Redezeit

oder über bestimmte Formulierungen, ist es ebenfalls sehr wichtig, sich seiner eigenen Rolle bewusst zu sein. Denn die Teilnehmenden sehen hier die Konfliktlösung in Anwendung. Hier ist Professionalität gefragt und gegebenenfalls kann auch eine Pause sinnvoll sein, um eine Situation zu entspannen, um sich selbst etwas Raum zu geben oder um einen Konflikt in kleiner Runde besprechen zu können.

Fazit: Demokratie und Wirksamkeit

Demokratie, politische Bildung, Konfliktlösung, das alles braucht Austausch und Kommunikation. Wir müssen erleben können, dass unser Handeln wirksam ist und wir aktiver Teil einer Gemeinschaft sind. Noch einmal zurück zur Mitte-Studie, hier wird als ein weiterer wichtiger Faktor in der Demokratie, die Einsamkeit benannt.



Prof. Dr. Claudia Neu wird wie folgt zitiert:

Einsamkeit ist nicht nur ein bitteres persönliches Gefühl, vielmehr schwächt Einsamkeit das Vertrauen in Mitmenschen, Orte und Institutionen. Dies zeigt sich auch darin, dass sich einsame Menschen einerseits häufiger Diskriminierung ausgesetzt sehen, andererseits zugleich aber auch eher zu Abwertungen anderer sozialen Gruppen neigen als Nicht-Einsame. Einsamkeit besitzt demokratiegefährdende Kraft
(Zick et al., 2023, S.9)

Einsamkeit kann viele Zweifel hervorrufen und hat Einfluss auf das eigene politische Denken und Handeln. Gemeinsamkeit als eine der Grundsäulen der Gewerkschaften kann und muss genau gegen dieses Gefühl anarbeiten. Nur gemeinsam können wir uns stärken und gegenseitig empoweren, um auch in einsamen Momenten nicht der Verzweiflung und vor allem nicht der Abwertung anderer Tür und Tor zu öffnen. Wir haben in der Zukunft viele Herausforderungen vor uns, aber wir sind auch viele Menschen, die diese gemeinsam anpacken können. Wir

können gemeinsam und solidarisch wachsen und uns stärken, mit Kritik aneinander, die uns besser werden lässt. Mit Lern- und Rederäumen, die wir gemeinsam füllen können, mit unser aller Erfahrungen. Gemeinsam können und müssen wir die Lebendigkeit des Handels sehen, säen, ernten.



Literatur

Zick, A., Küpper, B., & Mokros, N. (Hrsg.). (2023). *Die distanzierte Mitte: Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23*. Ergebniszusammenfassung der Mitte-Studie 2022/23
Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen am 15. April 2025, von <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91825&token=be50708e89f1f84ed6955ca5a2a54-de16902a186>

Die extreme Rechte als Herausforderung für Gewerkschaften

Jenny Jungehülsing

Jenny Jungehülsing ist im Bereich Politik und Planung der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für das Thema extreme Rechte zuständig.

Die extreme Rechte in der Arbeitswelt

Das Erstarken der extremen Rechten geht auch an der Arbeitswelt nicht vorbei: Mit dem Einzug der AfD in die Parlamente und der Vergiftung des politischen Diskurses ändert sich auch die Stimmung in vielen Betrieben und Dienststellen. Die Verschiebung des Sagbaren, die im Rest der Gesellschaft deutlich wird, spiegelt sich auch hier, und die Hemmschwelle für rechtspopulistische, diskriminierende und menschenverachtende Äußerungen sinkt.

Die Themen, die die extreme Rechte auch sonst für ihre Hetzkampagnen nutzt – z.B. Migration, Klima-/Energiepolitik, Krieg und Frieden oder Schutz von Minderheitenrechten –, werden in die Arbeitswelt getragen. Hetze gegen Migrant:innen, gegen „Genderwahn“, die „etablierte“ Politik, insbesondere die Grünen, oder gegen Linke nimmt zu. Es gibt Hetze gegen aus dem Ausland angeworbene Fachkräfte, rechte Parolen werden in Chatgruppen oder im Pausenraum zunehmend unwidersprochen geäußert, vielerorts wird Druck auf hauptamtliche Gewerkschaftssekretär:innen ausgeübt, bei Betriebsversammlungen oder Streikveranstaltungen Äußerungen zu politischen Themen zu unterlassen und sich auf die vermeintlich „eigentlichen“ gewerkschaftlichen Themen Tarif- und Betriebspolitik zu beschränken.



Dass die rechte Stimmungsmache in der Arbeitswelt verhängt, ist nicht verwunderlich, denn Betriebe und Dienststellen sind ein Spiegel der Gesellschaft – Stimmungen und Meinungen, die sich in der Gesellschaft insgesamt finden, finden sich selbstverständlich in der gleichen Form unter Arbeitnehmer:innen. Einige der von der extremen Rechten instrumentalisierten Themen spitzen sich zudem in der Arbeitswelt besonders zu und werden von den Rechten gezielt befeuert, um Beschäftigte für ihre rechte Agenda zu vereinnahmen – so beispielsweise die Debatte um die Impflpflicht für Gesundheitsbeschäftigte in der Corona-Pandemie und um den Kohleausstieg und den damit verbundenen Umstieg auf erneuerbare Energien. Beides wird für das Verbreiten von Verschwörungserzählungen und Fake News gegen die Corona- bzw. die Klimaschutzpolitik genutzt.

Und auch Gewerkschaften sind ein Spiegel der Gesellschaft, viele Gewerkschaftsmitglieder teilen rechtes Gedankengut. Nachwahlbefragungen zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder mitunter sogar überdurchschnittlich rechts wählen¹.

Hinzu kommt, dass in der Ideologie der neuen Rechten die Arbeitswelt ein wichtiger Bestandteil ihres außerparlamentarischen Vorfelds ist. Im Sinne des Gedankens der „Mosaik-Rechten“ des neurechten Vordenkers Benedikt Kaiser sind außerparlamentarische rechte Gruppierungen für die AfD Teil der Strategie zur Übernahme der Hegemonie und letztlich der Macht. Darin ist das Eindringen in Betriebe ein wichtiger Baustein.

Beim AfD-Parteitag 2022 setzte deshalb u.a. Björn Höcke durch, dass der Unvereinbarkeitsbeschluss mit dem rechts-extremen Verein „Zentrum“ – dem

¹ Dies ergibt sich allerdings teilweise aus der besonderen Zusammensetzung von Gewerkschaftsmitgliedern, in denen die Bevölkerungsgruppen, die überproportional rechte Parteien wählen (Männer, Arbeiter:innen, eher niedrige Bildungsabschlüsse), überrepräsentiert sind. Rechnet man diese Faktoren heraus, so ergibt sich eine unterdurchschnittliche Präferenz für rechte Parteien (vgl. Hövermann/Kohlrausch/Voss 2022: 47).



bisher erfolgreichsten der rechten Versuche, Arbeitnehmervertretungen zu gründen – aufgehoben wird. „Zentrum“ war zuvor selbst der AfD zu extrem gewesen, aber Höcke warb mit Verweis auf die wichtige Bedeutung der Arbeitswelt als Teil des Vorfelds erfolgreich für die Aufhebung der Unvereinbarkeit (s. taz 2022; nd 2024). Zwar hat die extreme Rechte in den Betrieben in organisierter Weise bisher kaum Fuß fassen können: Bei Betriebs- und Personalratswahlen haben rechte Listen bisher kaum Erfolg gehabt (mit punktuellen Ausnahmen wie „Zentrum“, das in vergangenen Betriebsratswahlen einige Sitze errang), und auch die Versuche der AfD, rechte Arbeitnehmervereinigungen als Alternative zu den DGB-Gewerkschaften zu gründen (AidA – Arbeitnehmer in der AfD, ALARM! – Alternativer Arbeitnehmerverband Mitteldeutschlands, AVA – Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer in der AfD), sind kläglich gescheitert bzw. bedeutungslos.

Aber angesichts des weiteren politischen Aufstiegs der Rechten und ihrer fortgeführten Bemühungen, namentlich auch der AfD, in die

Betriebe zu drängen, ist die Gefahr keineswegs gebannt. Und die Situation ist für die DGB-Gewerkschaften gerade deshalb sehr herausfordernd, weil es eben oftmals keine organisierten rechten Vereine oder Listen bei Betriebs- bzw. Personalratswahlen sind, die versuchen, in die Betriebe zu drängen. Gegen eine offen rechte Wahlliste oder einen Verein wie „Zentrum“ kann eine Strategie entwickelt und Aufklärungsarbeit geleistet werden. Vielfach aber treten rechte Gruppierungen im Betrieb zunächst gar nicht als solche auf, sondern versuchen, verdeckt Interessenvertretungen und Gewerkschaftslisten zu infiltrieren (s. auch den Beitrag von Monecke/Wesche 2025). Dagegen und gegen eine zunehmende Hegemonie rechter Diskurse auch in Betrieben, eine generelle Verschiebung nach rechts, ist es viel schwerer, effektiv und gezielt vorzugehen.



Rolle der Gewerkschaften im Kampf gegen die extreme Rechte

Inklusive Solidarität und Kampf gegen den Faschismus: gewerkschaftliche Grundwerte

Die DGB-Gewerkschaften sind in der Auseinandersetzung mit der extremen Rechten klar positioniert: Der Kampf gegen jeglichen Faschismus und Rechtsextremismus ist Teil ihres Selbstverständnisses. Als Lehre aus dem Verbot der Gewerkschaften als eine der ersten Maßnahmen des Nationalsozialismus zur Ausschaltung der politischen Opposition – am 2. Mai 1933 wurden die Gewerkschaftshäuser deutschlandweit geschlossen und freie Gewerkschaften verboten – ist der Kampf gegen den Faschismus Wesenskern des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses. Ebenfalls als Lehre aus dem Nationalsozialismus, in dem die Gewerkschaften auch wegen ihrer politischen Spaltung dem Faschismus nichts entgegenzusetzen konnten, sind die DGB-Gewerkschaften Einheitsgewerkschaften und damit politisch unabhängig und grundsätzlich für Mitglieder und Wähler:

innen aller politischen Parteien offen. Aber: Auch wenn sie parteipolitisch unabhängig sind, sind sie nicht politisch neutral – im Gegenteil. Sie haben ein klares politisches Mandat, denn gute Arbeitsbedingungen und Löhne für Beschäftigte lassen sich ohne die richtigen politischen Rahmenbedingungen nicht durchsetzen. Sie müssen sich also in die Politik einmischen. Vor allem aber stehen Gewerkschaften für eine solidarische, offene Gesellschaft ohne Diskriminierung und ohne Rassismus – schon allein deshalb, weil sehr viele Arbeitnehmer:innen und damit auch Gewerkschaftsmitglieder selbst eine Migrationsgeschichte haben. Schon in der ver.di-Grundsatzerklärung ist der Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus als wichtiges Ziel formuliert. Auch der letzte ver.di-Bundeskongress hat 2023 noch einmal beschlossen:

„Unsere Mitglieder sind so vielfältig wie die Gesellschaft selbst. Wir setzen uns ein für Gleichberechtigung und gleiche Teilhabe aller an der Gesellschaft und in der Arbeitswelt. [...] ver.di stellt sich gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit jeglicher Art – in der Arbeits-



welt und in der Gesellschaft. [...]

Als ver.di stellen wir uns rechter Hetze und Angriffen auf Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder sonstiger Merkmale konsequent entgegen.“

Für die Arbeit von Gewerkschaften ist zudem die ungeteilte Solidarität aller Beschäftigten am Arbeitsplatz elementar: Die Ausgrenzung einzelner aufgrund von Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, Religion oder sonstigen Merkmalen widerspricht nicht nur den gewerkschaftlichen Werten, sondern schwächt auch Arbeitnehmer:innen gegenüber dem gemeinsamen Gegner, dem Arbeitgeber. Den Grundkonflikt zwischen oben und unten, zwischen Kapital und Arbeit, der das Grundverständnis der Arbeit von Gewerkschaften bildet, will die extreme Rechte in einen horizontalen Konflikt zwischen „innen“ und „außen“ umdeuten: das homogen gedachte weiße deutsche Volk vs. die, die aus Sicht der Rechten nicht dazugehören – insbesondere Menschen mit Migrationsgeschichte, aber wahlweise auch queere Menschen, Menschen mit Behinde-

rungen, Feministinnen, Linke, von Sozialleistungen Abhängige. Derartige Spaltungen hebeln die Grundlage der inklusiven Solidarität aller Beschäftigter gegen den Arbeitgeber aus und schwächen damit die gewerkschaftliche Macht.

Im Angesicht des Erstarkens der extremen Rechten in den vergangenen Jahren arbeiten die DGB-Gewerkschaften deshalb mit einer Vielfalt an Maßnahmen daran, ihre Arbeit gegen die extreme Rechte zu stärken.

Die gewerkschaftliche Arbeit zur Stärkung der Demokratie findet grob gesagt in drei Bereichen statt:

1. der Tarif- und politischen Lobbyarbeit für gute Arbeits- und Lebensbedingungen,
2. der (gesellschafts-)politischen und Bündnisarbeit gegen Rechts sowie
3. der betrieblichen Arbeit.



1. Tarif- und politische Lobbyarbeit für gute Arbeitsbedingungen und für soziale Gerechtigkeit

Zukunftssorgen und Abstiegsängste aufgrund von Krisen und brüchiger werdender sozialer Absicherung sowie zunehmende soziale Ungleichheit sind der Nährboden für den Erfolg rechtsextremer Narrative. Zwar lässt sich das Erstarken der extremen Rechten nicht allein aus soziökonomischen Faktoren erklären², aber Krisensituationen und das Gefühl der Unsicherheit waren schon immer ideale Voraussetzungen für rechtspopulistische und faschistische Parteien und Bewegungen. Vor dem Hintergrund von Coronapandemie, Klimakrise und der notwendigen sozialökologischen Transformation, von Ukrainekrieg und Inflation und zuletzt auch der

² So zählen bspw. die meisten AfD-Wähler:innen zu den Teilen der Bevölkerung, die selbst Nachteile durch die Wirtschaftspolitik der Partei erfahren würden (vgl. Fratzscher 2023). Nachwahlbefragungen zeigen zudem, dass für AfD-Wähler:innen das wichtigste Thema nicht wirtschaftliche oder sozialpolitische Themen, sondern die Migrationspolitik ist, gefolgt von Kriminalität und innerer Sicherheit (s. z.B. Sachsen-Wahl: Welche Themen entschieden die Wahl? | tagesschau.de; Thüringen-Wahl: Welche Themen entschieden die Wahl? | tagesschau.de.; Brandenburg-Wahl: Welche Themen entschieden die Wahl? | tagesschau.de.).

Wiederwahl des US-Präsidenten Trump haben Gefühle von Unsicherheit und von Kontrollverlust sowie Zukunftsängste in der Bevölkerung zugenommen. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass davon die extreme Rechte profitiert: AfD-Wähler:innen fühlen sich – übrigens unabhängig von ihrer tatsächlichen finanziellen Situation³ – deutlich stärker von Krisen betroffen und machen sich größere Sorgen um ihre wirtschaftliche Situation als Wähler:innen anderer Parteien⁴

³ Die zum Teil größere Bedeutung subjektiver Deprivationserfahrungen als von objektiven sozioökonomischen Faktoren zur Erklärung rechtsextremer Einstellungen betonen beispielsweise Kiess et al. (2024) in ihrer Untersuchung des Zusammenhangs von sozialer Ungleichheit, Deprivation und des sozialräumlichen Kontexts mit rechtsextremen Einstellungen in der Leipziger Autoritarismus-Studie 2024.

⁴ Dass Wählende extrem rechter Parteien sich unabhängig von ihrer tatsächlichen wirtschaftlichen Situation stärker als Wählende anderer Parteien von Krisen betroffen fühlen, zeigt, dass Parteien wie die AfD vom Krisennarrativ, das sie selbst stark befeuern, profitieren. Eine Auswertung der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung kommt zu dem Schluss: „Unabhängig von ihrer tatsächlichen finanziellen Situation fühlen sich AfD-Wähler:innen durch die aktuellen Krisen stärker betroffen und verunsichert als die Wähler:innen anderer Parteien. Ganz offensichtlich gelingt es der AfD besonders gut, krisenbedingte Unsicherheiten und Belastungen zu mobilisieren und zu verstärken“ (WSI 2024b).



(vgl. Hövermann 2023; WSI 2024b; s. zum Zusammenhang von Krisenunbewusstheit und antidemokratischen Überzeugungen auch Zick/Sandal-Önal 2023). Zwar wird die AfD durch eine soziale Politik allein nicht wieder von der politischen Landkarte verschwinden. Dennoch ist eine „Politik der sozialen Prävention“ (Urban 2024b: 22), die der zunehmenden sozialen Ungleichheit und den zum Teil ja durchaus berechtigten Zukunftssorgen in der Bevölkerung – man denke nur an Altersarmut, Reallohnverluste durch die Inflation, steigende Mieten, löchrige Gesundheitsversorgung und Pflegenotstand, marode Schulen und Kitas, öffentliche Verkehrsanbindung im ländlichen Raum – effektiv etwas entgegensetzt, ein wichtiger Baustein, um dem Narrativ der permanenten Krisen und den Zukunftsängsten den Boden zu entziehen.

Gewerkschaften setzen schon immer genau an diesem Punkt an, da das Ziel ihrer Arbeit soziale Sicherheit und gute Zukunftsperspektiven für Beschäftigte ist. Der Einsatz für gute Arbeits- und Lebensbedingungen für Arbeitnehmer:innen, für soziale Absicherung und Gerechtigkeit steht im Zentrum ihrer

Arbeit: Tarifarbeit für gute Arbeitsbedingungen ist der Wesenskern gewerkschaftlicher Arbeit. Mit Tarifverträgen gestalten Gewerkschaften Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und geben Sicherheit. So arbeiten Beschäftigte, die unter einen Tarifvertrag fallen, im Schnitt kürzer und erhalten höhere Löhne sowie deutlich häufiger Weihnachts- und Urlaubsgeld (vgl. WSI 2024d; WSI 2024c; HBS 2024b; HBS 2019). Und Gewerkschaften geben durch Tarifverträge Sicherheit in Transformationsprozessen wie der Digitalisierung und der sozialökologischen Transformation, indem sie z.B. Beschäftigungsgarantien sowie Fortbildungs- und Umschulungsansprüche aushandeln: so beispielsweise im Tarifvertrag zwischen ver.di und RWE zum Kohleausstieg, in dem neben dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen auch weitgehende Weiterqualifizierungsmaßnahmen sowie Abfindungsleistungen für ältere Beschäftigte im Übergang zur Rente festgeschrieben wurden; oder im ver.di-Tarifvertrag Digitalisierung beim Modekonzern H&M, der die frühzeitige und umfassende Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung der digitalisierten Arbeitswelt und nachhaltige Beschäfti-



gungssicherung und Qualifizierungen festschreibt sowie den Beschäftigten die Möglichkeit einräumt, eigene Ideen zur Gestaltung der Digitalisierung einzubringen.

Aber auch in ihrer politischen Arbeit lobbyieren Gewerkschaften für soziale Sicherheit und gegen die zunehmende soziale Ungleichheit. Ein zentrales Anliegen ist spätestens seit den Nullerjahren der Kampf gegen die Prekariisierung und die zunehmende Aushöhlung des Sozialstaats, die wesentliche Gründe für unsichere Zukunftsperspektiven von Beschäftigten sind. Seit vielen Jahren setzen sich Gewerkschaften für politische Rahmenbedingungen ein, die Befristungen, den Missbrauch von Werk- und Leihverträgen und den ohnehin großen Niedriglohnsektor eindämmen. Mit dem 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn erzielten die Gewerkschaften einen großen Erfolg, von dem Millionen von Arbeitnehmer:innen profitieren. Auch jenseits der Arbeitswelt setzen sich Gewerkschaften für gute Lebensbedingungen und soziale Gerechtigkeit ein: Für höhere Renten und gegen die Erhöhung des Renteneintrittsalters, für eine

Bürgerversicherung, in die auch Selbstständige und Politiker:innen einzahlen; für eine stärkere Beteiligung von Spitzenverdienern und Superreichen an der Finanzierung des Gemeinwohls beispielsweise durch eine Vermögens- und eine Finanztransaktionssteuer sowie eine Reform der Erbschaftsteuer und die Beibehaltung des Solidaritätszuschlags; für eine Kindergrundsicherung und für ein Bürgergeld, das wirklich zum Leben reicht.

Für ver.di ist zudem der Kampf gegen das Kaputtsparen der öffentlichen Infrastruktur zentrales Anliegen, nicht nur als Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes. Denn auch für ver.di-Mitglieder in anderen Branchen und für alle Menschen mit geringem und mittlerem Einkommen ist eine gut funktionierende und auskömmlich finanzierte öffentliche Daseinsvorsorge von zentraler Bedeutung. Davon sind wir in Deutschland aber Lichtjahre entfernt: Über die letzten Jahre hat sich ein enormer Investitionsstau in die öffentliche Infrastruktur aufgebaut; Bildung, Gesundheit, Wohnen, öffentlicher Verkehr wurden auf Verschleiß gefahren. Um die kommunale Infrastruktur zu erhalten, die Dekarboni-



sierung voranzutreiben, Schienen, den ÖPNV, Sozialwohnungen und Ganztagschulen auszubauen sowie Straßen und Hochschulen zu sanieren, sind Investitionen von 600 Mrd. Euro erforderlich (vgl. ver.di 2024).

Deshalb setzt sich ver.di seit Jahren vehement nicht nur für eine bessere Personalausstattung und gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für die Beschäftigten in Kitas, in Krankenhäusern, im ÖPNV, in der Altenpflege, in der kommunalen Ver- und Entsorgung oder in der öffentlichen Verwaltung ein, sondern für eine ganze Reihe weiterer Maßnahmen, um die öffentliche Daseinsvorsorge zu stärken: für eine Altschuldenregelung für überschuldete Kommunen, da es die Kommunen sind, die die Daseinsvorsorge zu gewährleisten haben; für eine Pflegevollversicherung, damit auch Menschen, die sich keine mehrere Tausend Euro monatlich Eigenbeitrag leisten können, im Alter eine gute Pflege bekommen; gegen das Fallpauschalensystem in Krankenhäusern, das massive Fehlansätze in der medizinischen Behandlung setzt; für mehr sozialen Wohnungsbau und einen Mietendeckel, um dem Mietenotstand entgegenzuwirken;

oder für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um Frauen Berufstätigkeit zu erleichtern und so Frauenaltersarmut vorzubeugen. Vehement hat ver.di zudem wiederholt die Schuldenbremse als Investitionsbremse kritisiert. Mit einem Festhalten an der Schuldenbremse lässt sich eine soziale Politik, die den großen Zukunftsaufgaben der kommenden Jahrzehnte gerecht wird, nicht machen. Im Zusammenhang mit der sozialökologischen Transformation fordert ver.di seit Jahren zur sozialen Abfederung steigender Energiepreise ein Klimageld, das den Bürger:innen pauschal pro Kopf ausgezahlt wird, sodass kleine und mittlere Einkommen überproportional profitieren.

2. (Gesellschafts-)politische Arbeit gegen Rechts und gesellschaftliche Bündnisse

Neben der politischen Ebene wirken Gewerkschaften auch in die Gesellschaft hinein, indem sie sich in der Öffentlichkeit deutlich gegen die extreme Rechte und für Demokratie und Vielfalt einsetzen und in vielfältigen gesellschaftlichen Bündnissen für Demokratie engagieren. Sie klären



über die menschenverachtende Politik rechter Parteien auf und rufen dazu auf, bei den Bundestagswahlen nicht die AfD zu wählen (s. z.B. DGB; ver.di 2025). Immer wieder bringen sie sich in aktuelle Debatten wie die um die Migrations- und Asylpolitik ein, kritisieren Tabubrüche wie die gemeinsame Abstimmung der Union mit der AfD in der Asylpolitik im Januar 2025 und nehmen Partei für die Menschenwürde und eine solidarische Gesellschaft (DGB 2025).

Ihren politischen Auftrag für die Würde aller Menschen, für Solidarität und Gerechtigkeit nehmen sie auch wahr, indem sie sich Aktionen und Hetze von rechts immer wieder mit eigenen Aktionen entschieden entgegenstellen, zu Demonstrationen und anderen Aktionen für Demokratie und Toleranz aufrufen, ihre Mitglieder mobilisieren und sich an diversen Bündnissen mit anderen Organisationen beteiligen, von der Bundesebene bis zu kleinsten Bündnissen, Initiativen und Aktionen auf regionaler und lokaler Ebene. Im Rahmen des Bündnisses „Zusammen für Demokratie“ werden z.B. gemeinsam mit über 70 zivilgesellschaftlichen Verbänden und Einrich-

tungen lokale zivilgesellschaftliche Initiativen und Organisationen in Regionen unterstützt, in denen die Bedrohung durch die extreme Rechte stark ist, um so demokratische Strukturen langfristig zu stärken⁵. ver.di stellt sich mit der Kampagne „Wir sagen zusammen Halt!“ der AfD und anderen rechten Gruppen entgegen und aktualisiert auf der ver.di-Website laufend eine Liste mit Demonstrationsterminen gegen die extreme Rechte⁶. Ganz entscheidend in der gesellschaftspolitischen Arbeit gegen Rechts und in der Zusammenarbeit in Bündnissen sind die fast 6 Millionen Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland – Menschen, die ja nicht nur am Arbeitsplatz existieren, sondern sich in vielfältiger Weise und in einer Vielzahl von Initiativen und Bündnissen in der Gesellschaft engagieren und auf deren Engagement die gesellschaftspolitische Arbeit der Gewerkschaften für Demokratie fußt.

⁵ Siehe www.zusammen-fuer-demokratie.de

⁶ Siehe <https://www.verdi.de/themen/politik-wirtschaft/++co++d4797bf2-b570-11ee-be97-b9c9a39c4013>



3. Betriebliche Arbeit gegen Rechts

Klare Kante und persönliches Gespräch mit Kolleg:innen

Der wichtigste Bereich der gewerkschaftlichen Arbeit gegen die extreme Rechte ist der Betrieb. Hier findet der größte Teil der gewerkschaftlichen Arbeit statt, hier werden für die Beschäftigten ganz konkret und praktisch Verbesserungen durch gemeinsames Handeln spürbar – und zwar durch gemeinsames und solidarisches Handeln, das naturgemäß alle Beschäftigten im Betrieb, unabhängig von Herkunft, Glauben, Geschlecht oder anderen Merkmalen, ein- und niemanden ausschließt. Zudem verbringen Menschen einen Großteil ihres Lebens bei der Arbeit, und im Unterschied zu anderen Akteuren haben Gewerkschaften Zugang zu diesem Bereich. ver.di versteht dies als Auftrag, im Betrieb und in der Dienststelle für Demokratie zu kämpfen und Überzeugungsarbeit unter Kolleg:innen zu leisten. Und zwar einerseits mit „klarer Kante“ (Urban 2024a) gegenüber rassistischen, diskriminierenden und anderen menschenverachtenden Äußerungen und Handlungen. Rechten Parolen, Funktionär:innen rechter

Parteien und Organisationen oder Werbung für diese muss klar und deutlich das Stoppschild und rechten Agitator:innen deutlich Grenzen aufgezeigt werden. Und Kolleg:innen, die von rassistischen und diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen betroffen sind, muss immer und überall beigestanden und Unterstützung geleistet werden. Dies zählt auch zu den Aufgaben von Betriebsräten nach Betriebsverfassungsgesetz: gemeinsam mit dem Arbeitgeber darüber zu wachen, dass jede Diskriminierung im Betrieb unterbleibt, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

Neben der klaren Kante gegen menschenverachtende Äußerungen und Handlungen muss aber auch der Versuch gemacht werden, mit Menschen, die in ihren rechtsextremen Überzeugungen (noch) nicht gefestigt sind, ins Gespräch zu gehen. Denn bei bundesweiten Zustimmungswerten für die AfD von 20 und in einigen ostdeutschen Bundesländern bei der Bundestagswahl 2025 sogar nahe 40 Prozent reicht Ausgrenzen allein nicht: Ein Fünftel bis über ein Drittel der Bevöl-



kerung kann nicht einfach für die Demokratie verloren gegeben werden. Zwar können nicht alle AfD-Anhänger:innen für die Demokratie zurückgewonnen werden, da viele von ihnen – laut Untersuchungen knapp ein Viertel der Wähler:innen der Partei (vgl. Zick/Mokros 2023; s. auch Decker/Brähler 2025) – ein gefestigtes rechtsextrêmes Weltbild haben und die Partei gerade wegen ihrer menschenverachtenden Politik und insbesondere ihrer Positionen zur Migration unterstützen⁷ – aber da, wo es möglich ist, muss es zumindest versucht werden. Und dies ist die eigentlich herausfordernde Aufgabe: mit denjenigen, die aus Frustration und Sorgen den Rechten hinterherlaufen, ins Gespräch zu gehen und diesen Ärger, der derzeit erfolgreich von der extremen Rechten für ihre menschenverachtende Agenda instrumentalisiert wird, wieder in produktive und lösungsorientierte Bahnen für eine sozialere Politik zu lenken. Dass es gute Gründe für Frust und Angst gibt, weiß ja kaum jemand besser als die Gewerk-

⁷ Bei der Bundestagswahl 2025 gaben beispielsweise 38 Prozent der AfD-Wähler:innen an, dass für sie das Thema Zuwanderung entscheidend war (<https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2025-02-23-BT-DE/umfrage-wahlentscheidend.shtml>)

schaften, die seit langem scharfe Kritik an unsozialer und Ungleichheit verschärfender Politik üben.

Diese Überzeugungsarbeit muss vor Ort, in direkten Gesprächen mit Kolleg:innen, stattfinden. In Gesprächen mit einem:r persönlich bekannten Kolleg:in besteht eine größere Chance, zum Nachdenken anzuregen, als mit öffentlichen Statements von Organisationspitzen oder bekannten Persönlichkeiten. Dörre (2024: 69) fasst die Erkenntnisse aus seiner Untersuchung zu rechten Einstellungen unter Arbeiter:innen in einem Opel-Werk diesbezüglich so zusammen:

Die offenbar erfolgreiche Auseinandersetzung mit rechtslastigen Beschäftigten findet auf der Ebene persönlicher Beziehungen statt. Nicht Zahlen, Daten, Fakten, sondern soziale Nähe und Freundschaft werden Ausgangspunkt einer Auseinandersetzung mit politischen Folgen.

Gewerkschaften haben durch ihren Zugang zu Betrieben und Dienststellen also grundsätzlich die Chance, einerseits in der Fläche der rechten Hetze klar und dezidiert die rote Karte zu



zeigen, andererseits aber auch sehr viele Menschen persönlich, in von Vertrauen geprägten Gesprächen zu erreichen. Allerdings ist es unmöglich, eine derartige Ansprache flächendeckend quasi „von oben“ zu organisieren: Die Frage, ob Kolleg:innen im Betrieb, in der Dienststelle mit anderen ins – meist ja konfliktive, oftmals aggressive, manchmal gefährliche und in jedem Fall anstrengende – Gespräch zu gehen bereit sind und ob sie sich dafür stark genug und mit ausreichend Argumenten ausgestattet fühlen, ist eine Entscheidung, die jede:r für sich selbst trifft.

Was Gewerkschaften tun können – und tun – ist, den Kolleg:innen in den Betrieben den Rücken zu stärken, indem sie deutlich machen, wofür Gewerkschafter:innen stehen und warum rechte Positionen mit denen der Gewerkschaft unvereinbar sind. Dazu zählt nicht nur die Aufklärung darüber, warum die AfD für Demokrat:innen, sondern auch, warum sie für Arbeitnehmer:innen nicht wählbar ist: da sie nicht nur in sozialen, sondern auch in betriebs- und tarifpolitischen Fragen entweder gar keine oder eine für Beschäftigte nachteilige Politik

verfolgt. ver.di hat, wie auch andere DGB-Gewerkschaften, wiederholt klar gestellt, warum die AfD für sie nicht wählbar ist, nicht nur in Positionierungen und Wahlaufufen des Bundesvorstands, sondern auch in Positionierungen von Gewerkschaftssekretär:innen auf Demonstrationen, Streikveranstaltungen, Betriebsversammlungen und in Mailings, die an alle Mitglieder gehen. Ein wichtiger Baustein ist auch, die Auseinandersetzung mit der extremen Rechten und ihrer Politik immer wieder und auf allen Ebenen gewerkschaftlicher Arbeit auf die Agenda zu setzen, um klare Kante zu zeigen, aber auch um aufzuklären und Argumente an die Hand zu geben – dies geschieht in verschiedensten gewerkschaftlichen Gremien, auf Betriebsversammlungen, Streikveranstaltungen etc.

Das ist nicht immer einfach und erfordert teilweise eine hohe Konfliktbereitschaft, insbesondere, wenn Belegschaften von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen fordern, sich auf gewerkschaftliche „Kernthemen“ der Betriebs- und Tarifarbeit zu beschränken. Zugleich arbeitet ver.di, ebenso wie andere DGB-Gewerk-



schaften, daran, Mitgliedern Unterstützung für kontroverse Auseinandersetzungen im Betrieb zu leisten. Es wurde eine Vielzahl von Materialien für den Einsatz durch Kolleg:innen im Betrieb erstellt wie Flugblätter und Plakate, Argumentationshilfen für Gespräche mit rechtslastigen Kolleg:innen, Musterreden für Betriebsversammlungen und andere Veranstaltungen, um die ehrenamtlichen Kolleg:innen in der Auseinandersetzung mit Rechten im Betrieb zu stärken und ihnen gute Argumente an die Hand zu geben.

Ebenso wurden Schutzkonzepte für Kolleg:innen entwickelt, die in schwierige Situationen in der Auseinandersetzung mit Rechten geraten oder belästigt oder gar bedroht werden. Wichtig ist zudem die Vernetzung unter Aktiven, die sich im Betrieb oder der Dienststelle gegen Rechts einsetzen, um Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und gemeinsam Strategien zu entwickeln – hierfür findet ebenfalls eine Vielzahl von Formaten statt, von Videokonferenzen und Sitzungen einzelner regionaler Gliederungen oder Fachgruppen bis hin zu bundesweiten Vernetzungskonferenzen.

Derzeit laufen zudem die Vorbereitungen für die Betriebsratswahlen 2026, um für das Thema zu sensibilisieren und auf rechte Listen oder U-Boote auf gewerkschaftlichen Listen in den Betrieben adäquat reagieren zu können. Und auch die Bildungsarbeit befasst sich mit der Frage, wie über die AfD und andere rechte Gruppierungen aufgeklärt und wie Kolleg:innen in Auseinandersetzungen gestärkt werden können. Es werden zahlreiche Schulungsangebote für Haupt- und Ehrenamtliche, Workshops und Veranstaltungen für gewerkschaftliche Gremien auf verschiedensten Ebenen sowie online-Veranstaltungen zum Thema durchgeführt.

Gelebte Demokratie und Selbstwirksamkeitserfahrung in der betrieblichen Arbeit

Persönliche Gespräche in Betrieben und Dienststellen sind ein wichtiger Baustein der Arbeit gegen Rechts. In welchem Umfang dies bei rechten und rechtsoffenen Beschäftigten zum Erfolg führt, bleibt abzuwarten. Für die gewerkschaftliche Arbeit gegen Rechts noch wichtiger als Überzeugungsarbeit



in Gesprächen ist das, was das Herzstück gewerkschaftlicher Arbeit bildet: praktisch gelebte Solidarität und Erfahrungen von gemeinsam erkämpften Verbesserungen am Arbeitsplatz. Zahlreiche Studien zeigen, dass sowohl die Arbeitsbedingungen von Menschen als auch die Möglichkeit zur Mitgestaltung am Arbeitsplatz deutliche Auswirkungen auf die Zustimmung zu extrem rechten Aussagen haben. Als schlecht wahrgenommene Arbeitsbedingungen vergrößern die Anfälligkeit für rechte Einstellungen. So stellte Hövermann (2023) in seiner Auswertung des WSI-Erwerbspersonenpanels mit Blick auf die Wahlbereitschaft der AfD fest, dass AfD-wählende Erwerbspersonen signifikant seltener als andere Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen als gut wahrnehmen: Sie empfinden deutlich weniger Stolz für ihre Arbeit und haben das Gefühl, weniger Anerkennung für ihre Arbeit zu bekommen, sowie, dass der Lohn nicht den erbrachten Leistungen entspricht. Zudem bezeichnen sie ihre Arbeit als weniger abwechslungsreich und ihren Arbeitsplatz deutlich häufiger als unsicher (vgl. ebd.: 17; zu ähnlichen Erkenntnissen kommen WSI 2024a; Hövermann/Kohlrausch/

Voss 2022). Mindestens genauso wichtig sind mangelnde Mitsprachemöglichkeiten am Arbeitsplatz: Untersuchungen wie die Mitte-Studie 2022/23 zeigen, dass politisch rechts eingestellte Menschen deutlich stärkere Gefühle mangelnder politischer Selbstwirksamkeit haben (vgl. Küpper/Sandal-Önal/Zick 2023). Zugleich zeigen Studien, dass Beschäftigte, die das Gefühl haben, keinen Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen zu können, sich auch außerhalb der Arbeitswelt ohnmächtig fühlen und rechte Narrative bei ihnen leichter verfangen (vgl. Kiess et al. 2023; Hövermann/Kohlrausch/Voss 2022; Detje et al. 2024). Dagegen stärken Erfahrungen von Beteiligung und von konkret gelebter Mitbestimmung am Arbeitsplatz demokratische Einstellungen (vgl. Kiess et al. 2023; Hövermann/Kohlrausch/Voss 2022)⁸. Wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz Selbstwirksamkeit

⁸ So kommen Kiess et al. (2023) in ihrer Untersuchung des Zusammenhangs von erlebter Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratischen Einstellungen in Ostdeutschland zum Ergebnis: „Mit positiven Erfahrungen demokratischer Handlungsfähigkeit in der Arbeitswelt sinkt die Zustimmung zu extrem rechten Aussagen deutlich, während Beteiligungs- und Partizipationserleben zugleich das Vertrauen in die Demokratie und die eigene politische Handlungsfähigkeit stärken.“ (ebd.:1)



erfahren – also die Erfahrung machen, dass sie durch ihr eigenes Handeln Arbeitsbedingungen zum Positiven verändern können – dann kann das also ihr Vertrauen in die Demokratie auch außerhalb des Arbeitsplatzes stärken⁹.

Eine Untersuchung von Jirjahn und Kiess (2024) zeigt zudem, dass die institutionalisierte Mitbestimmung, also die Existenz von Betriebsräten, sich positiv auf das Gefühl kollektiver Wirksamkeit von Beschäftigten auswirkt sowie auf das Gefühl, im Betrieb offen diskutieren zu können. Besonders stark ist dieser Effekt bei Gewerkschaftsmitgliedern, die in Präsenz von Betriebsräten zudem auch ein deutlich stärkeres Gefühl der individuellen Selbstwirksamkeit haben (vgl. ebd.). Mitbestimmung in Betrieben

⁹ Eine Studie, die den Zusammenhang von guten Arbeitsbedingungen und Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsplatz mit Einstellungen zur Demokratie in zehn EU-Ländern untersucht hat, kommt zum Schluss: „In den allermeisten betrachteten Ländern sind Erwerbspersonen zufriedener mit der Demokratie und schätzen sie grundsätzlich stärker, haben ein höheres Vertrauen in die nationalen Institutionen und die EU sowie eine positivere Einstellung zur EU und zu Zuwanderung, wenn ihnen die Arbeit die Möglichkeit lässt, dazulernen, oder sie auf die tägliche Arbeitsorganisation und das Arbeitstempo Einfluss nehmen können, wenn sie angemessen bezahlt werden, ihre Arbeitszeiten auch Raum für die Familie lassen und sie Anerkennung im Job verspüren.“ (WSI 2024a)

stärkt also die Erfahrungen gelebter Demokratie am Arbeitsplatz und damit auch das Gefühl der Selbstwirksamkeit außerhalb des Betriebs (s. dazu auch Hövermann/Kohlrausch/Voss 2022; WSI 2024a). Gewerkschaften spielen hier eine wichtige Rolle, da sie ihre Mitglieder darin unterstützen, sich in die betriebliche Arbeit aktiv einzubringen.

Hier liegt die eigentliche Rolle von Gewerkschaften im Einsatz für Demokratie. Denn der Kerngedanke von Gewerkschaften ist genau das: durch Solidarität und kollektives Handeln selbst konkrete Verbesserungen für sich und Kolleg:innen durchsetzen. Dies tun sie natürlich in allererster Linie durch die Aushandlung von Tarifverträgen, aber auch durch das Durchsetzen von praktischen Verbesserungen auf betrieblicher Ebene, beispielsweise in Betriebsvereinbarungen und durch die Unterstützung der Betriebs- und Personalratsarbeit sowie die gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Durch das gemeinsame Erkämpfen guter Arbeitsbedingungen erfahren Menschen, dass ihr eigenes Handeln Wirkung entfaltet und konkrete Verbesserungen erreicht



werden können. Dabei ist es zunächst einmal unerheblich, ob es um „kleine“ Themen wie größere Pausenräume oder regelmäßige Bildschirmpausen geht oder um eine familienfreundlichere Schichteinteilung, die Zahl der Urlaubstage, Urlaubsgeld oder höhere Entgelte. Entscheidend ist die Erfahrung der Selbstwirksamkeit sowie die Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen.

Dass Gewerkschaften bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und Anerkennung für die Leistung von Beschäftigten erkämpfen, ist den allermeisten Menschen bekannt. Was jedoch die Organisierung von Selbstwirksamkeitserfahrungen am Arbeitsplatz angeht, ist – auch das gehört zur Wahrheit – noch Luft nach oben. Im Organisationsbereich von ver.di herrschte beispielsweise (aber nicht nur) im öffentlichen Dienst lange Zeit die Vorstellung vor, dass die Beschäftigten quasi „automatisch“ und wie von Geisterhand regelmäßige Tarifierhöhungen erhalten. Dass diese von den Gewerkschaften ausgehandelt – und das bedeutet erkämpft! – werden müssen, dass die Erhöhungen also vom Einsatz der Kolleg:innen in den Dienst-

stellen bzw. Betrieben abhängen, war (und ist noch immer) vielen Beschäftigten auch in anderen Branchen nicht wirklich bewusst. Dies war auch einer lange Zeit in vielen Gewerkschaften verbreiteten „Stellvertreterpolitik“ geschuldet, in der hauptamtliche Gewerkschaftssekretär:innen Tarifverträge „für“ die Mitglieder aushandelten oder langjährige Betriebsräte die Beschäftigten kaum in ihre Auseinandersetzungen um betriebliche Themen einbezogen.

In den Gewerkschaften findet diesbezüglich aber seit geraumer Zeit ein Umdenken statt. Dreh- und Angelpunkt für die Realisierung von Selbstwirksamkeitserfahrungen – und auch für die Stärkung und Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften – ist eine beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit, in der die Beschäftigten selbst aktiv werden. Viele Gewerkschaften arbeiten deshalb bereits seit Jahren auf eine stärkere Beteiligung der Mitglieder an der gewerkschaftlichen Betriebs- und Tarifarbeit hin. Unter anderem mit der bedingungsgebundenen Tarifarbeit wird die Mobilisierung eines nennenswerten Teils der Belegschaften zur Bedingung gewerk-



schaftlicher Arbeit gemacht; auch wird vielfach auf den US-amerikanischen Ansatz des Organizing gesetzt, um Beschäftigte in Auseinandersetzungen um konkrete Verbesserungen verstärkt einzubinden und an Entscheidungen beispielsweise zu Kampagnenplanungen zu beteiligen.

Bei ver.di steht mit der vollzogenen Trennung der kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit von der individuellen Mitgliederberatung die aktive Beteiligung der Belegschaften im Zentrum der Arbeit im Betrieb, u.a. durch eine stärker kampagnenorientierte Betriebs- und Tarifarbeit. Durch die flächendeckende Umsetzung eines „Zukunft der Mitgliedererwerbungs“ genannten Ansatzes sollen betriebliche Aktivitätsstrukturen aufgebaut und beispielsweise ehrenamtlich Aktive auch jenseits von Tarifrunden in die Bearbeitung betrieblicher Themen einbezogen werden. In Tarifausschüssen steht die systematische Einbeziehung der Mitglieder und insbesondere auch junger Kolleg:innen im Fokus. In Tarifrunden werden Beschäftigte, beispielsweise durch breite aktivierende Mitglieder- oder Beschäftigtenbefragungen zur Forde-

rungsfindung und zur Kampagnenplanung aktiv eingebunden; auch mit Instrumenten wie den Tarifbotschafter:innen, die traditionelle Gremien wie die Tarifkommissionen durch eine Vielzahl von weiteren ehrenamtlich Aktiven in Tarifausschüssen ergänzen und als Multiplikator:innen unterstützen; sowie mit einer ganzen Reihe weiterer Instrumente wie Telefoncampaigning, Unterschriftenpetitionen, Betriebsrundgängen oder Arbeitsstreiks, an denen viele Beschäftigte beteiligt sind. Ein Beispiel ist die Luft-hansa-Tarifkampagne 2023/24, in der nicht nur während der Tarifausschussverhandlung, sondern auch in der Bewertung des Arbeitgeberangebots eine breite Einbindung der Beschäftigten erfolgte. Bis zu 5000 Kolleg:innen beteiligten sich aktiv an der Abstimmung über das Verhandlungsergebnis, wodurch eine hohe Akzeptanz der getroffenen Vereinbarungen sichergestellt wurde. Dies stärkte nicht nur die gewerkschaftliche Verankerung im Betrieb, sondern sorgte auch für eine höhere Legitimation des Abschlusses, der am Ende mit einer Zustimmung von 98 Prozent angenommen wurde. Solche Beteiligungsprozesse ermöglichen es den



Beschäftigten, ihre kollektive Durchsetzungskraft direkt zu erleben und fördern demokratische Selbstwirksamkeitserfahrungen – ein wichtiger Baustein zur Stärkung demokratischer Werte auch über die betriebliche und gewerkschaftliche Arbeit hinaus.

Allerdings ist klar: Die Umstellung auf eine flächendeckende „bottom up“-Gewerkschaftsarbeit, die sich in erster Linie aus Engagement der aktiven Mitglieder speist, braucht Zeit. Langjährig eingespielte Verfahren lassen sich nicht über Nacht ändern. Strukturen auf den verschiedenen Ebenen – gewerkschaftlichen, aber vor allem auch betrieblichen – müssen erst geschaffen und, ebenso wichtig, Kenntnisse, Erfahrungen und Handlungsgewohnheiten vermittelt und Menschen befähigt werden, sich wirksam für ihre Interessen einzusetzen. Für ver.di mit einem Organisationsbereich, der in vielen Branchen durch eine sehr kleinteilige Betriebsstruktur gekennzeichnet ist – man denke an die vielen kleinen Pflegedienste, Kitas und anderen Sozialeinrichtungen, Friseur:innen oder Abfallentsorgungsunternehmen, den Personennahverkehr, Banken und Versicherungen oder den

Einzelhandel mit seinen tausenden kleinen Standorten – ist dies ein langer Weg. Zur Wahrheit gehört zudem auch, dass in vielen dieser Branchen kaum gewerkschaftliche Strukturen existieren und für eine systematische Erschließung und intensive Betreuung die (Wo)manpower fehlt.

Schlussbetrachtungen

Gewerkschaften haben im Kampf für die Demokratie eine wichtige Rolle zu spielen. Es wäre allerdings eine Illusion zu glauben, sie könnten durch ihren Einsatz für eine sozial gerechte Politik und gute Arbeitsbedingungen oder durch beteiligungsorientierte Betriebs- und Tarifarbeit und die Unterstützung ehrenamtlicher Kolleg:innen in den Betrieben allein „das Ruder herumreißen“. Zur Wahrheit gehört, dass ihr Einfluss begrenzt ist: Zum einen hat die Diskursverschiebung, die durch die Übernahme rechter und rechtsextrimer Narrative auch durch die etablierten Parteien und Medien stattgefunden hat, dazu geführt, dass die Themen der extremen Rechten den öffentlichen und politischen Diskurs dominieren. Die Strategie der neuen Rechten, die Grenzen des Sagbaren zu



verschieben und rechte Narrative immer weiter in die alte Mitte einzuschleusen, hat funktioniert. Politiker:innen und Medien springen gefühlt über jedes Migrations- oder Asyl-Stöckchen, das AfD und andere Rechte ihnen hinhalten. Dadurch sind die Themen der Gewerkschaften – Arbeitsbedingungen, Verteilung und soziale Gerechtigkeit, Rente, öffentliche Daseinsvorsorge – von der öffentlichen Agenda nahezu verschwunden, es ist kaum möglich, damit durchzudringen. Solange die extreme Rechte die politische Agenda dominiert und alle ihr Spiel spielen, wird es sehr schwierig sein, Gehör für gewerkschaftliche Themen zu finden und damit zu überzeugen.

Zum anderen werden die Gewerkschaften die dringend notwendige 180-Grad-Wendung in der Wirtschafts- und Sozialpolitik trotz aller Versuche politischer Einflussnahme nicht allein erkämpfen können. Solange die soziale Ungleichheit aber weiter zunimmt, die sozialen Sicherungssysteme noch stärker durchlöchert werden, die Infrastruktur weiter zerfällt und die Kommunen die öffentliche Daseinsvorsorge nicht mehr angemessen gewähr-

leisten können, bleibt der Nährboden für die menschenverachtende Agenda der Rechten bestehen.

Vor allem aber wird es für die Gewerkschaften eher schwerer als leichter, in der betrieblichen und tariflichen Arbeit gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen und Selbstwirksamkeitserfahrungen durch Mitbestimmung und -gestaltung herzustellen. Vor dem Hintergrund der seit Jahren zunehmenden Tarifflicht der Arbeitgeber – nur noch 49 Prozent der Beschäftigten in Deutschland fallen unter einen Tarifvertrag (vgl. WSI 2024d) – und der verstärkten Angriffe der Arbeitgeber auf die betriebliche und Unternehmensmitbestimmung sind auch politische Maßnahmen erforderlich, um Demokratieerfahrungen am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Statt von einer Einschränkung des Streikrechts und der Mitbestimmung zu fabulieren, braucht es eine Verbesserung der Möglichkeiten von Beschäftigten, sich für ihre Interessen einzusetzen. Ein wirksamer Schutz gegen Union Busting ist überfällig – u.a. ein verbesserter Kündigungsschutz für Initiator:innen von Betriebsratsgründungen, außerdem muss die Behinderung von Betriebs-



ratswahlen und Betriebsratsarbeit zum Offizialdelikt werden, damit Staatsanwaltschaften in solchen Fällen von Amts wegen ermitteln müssen. Zudem müssen die Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten an die heutige Zeit angepasst werden, um Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, in den sie heute massiv betreffenden Fragen aktiv mitzugestalten. Dazu müssen Mitbestimmungsrechte u.a. in Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Weiterbildung, der digitalen Arbeit, des Einsatzes künstlicher Intelligenz und der Personalbemessung ausgebaut werden. Außerdem brauchen Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht zu Betrieben, beispielsweise Zugang zu dienstlichen E-Mail-Adressen und Firmen-Intranets, da sich die Kommunikation in den Unternehmen heute zunehmend in den digitalen Raum verlagert. Um die Tarifbindung zu stärken, müssen die Allgemeinverbindlicherklärung und die kollektive Nachwirkung von Tarifverträgen erleichtert werden. Insbesondere müssen die grassierenden Mitgliedschaften „ohne Tarif“ in Arbeitgeberverbänden untersagt werden. Nicht zuletzt ist dringend ein Bundestaariftreuegesetz erforderlich, das öffent-

liche Aufträge an repräsentative Tarifverträge knüpft, um der Beteiligung der öffentlichen Hand am Unterbietungswettbewerb in Sachen Arbeitsbedingungen und Bezahlung einen Riegel vorzuschieben.

Also: Der Kampf gegen die extreme Rechte und den Erhalt der Demokratie ist eine Aufgabe, für die es keine einfachen Lösungen gibt. Er erfordert Maßnahmen auf vielen Ebenen – dazu zählt, andere Themen als die der AfD ins Zentrum des politischen Diskurses und der Medien zu stellen sowie, die existierenden Quellen von Frustration wie die zunehmende soziale Ungleichheit und das Kaputtsparen der öffentlichen Daseinsvorsorge endlich politisch anzugehen. Dazu zählen aber auch weitere Maßnahmen wie die nachhaltige Stärkung der politischen Bildung und zivilgesellschaftlicher Initiativen, insbesondere im ländlichen Raum, sowie angemessene Antworten auf die drastische Veränderung der Informationsgesellschaft durch die sozialen Medien.

Gewerkschaften können im Kampf für Demokratie einen wichtigen Beitrag leisten, vor allem durch ihren Einsatz



für Anerkennung und gute Arbeitsbedingungen sowie durch die Herstellung von Selbstwirksamkeitserfahrungen in der gemeinsamen Durchsetzung konkreter Verbesserungen im Betrieb. Damit sie diese Rolle erfüllen können, braucht es aber eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Arbeit von Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräten statt ständiger weiterer Angriffe auf das Streikrecht, die Tarifbindung und die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten.



Literatur

Decker, Oliver/Brähler, Elmar (2025): Bundestagswahl 2025: Die Parteien und das Wählerherz; EFBI Policy Paper 2025-1; Else Frenkel Brunswik Institut, Leipzig

Detje, Richard/Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/Wagner, Hilde (2024): Der Siegeszug der radikalen Rechten und seine Hintergründe; in: Urban 2024c

DGB: AfD: Der Feind der Beschäftigten; auf: <https://www.dgb.de/gerechtigkeit/demokratie/afd-der-feind-der-beschaeftigten/>

DGB (2025): Stark mit uns. Für Demokratie, Rechtsstaat und Menschlichkeit! Gegen Populismus und Spaltung!; 30.1.2025, auf: <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/fuer-demokratie-rechtsstaat-und-menschlichkeit-gegen-populismus-und-spaltung/>

Dörre, Klaus (2024): „Stolz, Arbeiter:in zu sein!“ Vom Aufbegehren der Vergessenen; in: Quent, Matthias/Virchow, Fabian (Hrsg.): Rechtsextrem, das neue Normal? Die AfD zwischen Verbot und Machtübernahme; Piper, München 2024

Fratzscher, Marcel (2023): Das AfD-Paradox: Die Hauptleidtragenden der AfD-Politik wären ihre eigenen Wähler:innen; DIW aktuell Nr. 88, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 21.8.2023

HBS (2025): Gelebte Demokratie. Böckler Impuls 2/2025

HBS (2024b): Urlaubsgeld. Tarif verdoppelt die Chancen; Böckler Impuls 11/2024, auf: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-tarif-verdoppelt-die-chancen-61403.htm>

HBS (2019): ARBEITSZEIT UND LÖHNE. Beschäftigte ohne Tarif arbeiten länger; Böckler Impuls 16/2019, auf: https://www.boeckler.de/data/Boeckler-Impuls_2019_16_4-5.pdf

Hövermann, Andreas (2023): Das Umfragehoch der AfD. Aktuelle Erkenntnisse über die AfD-Wahlbereitschaft aus dem WSI-Erwerbspersonenpanel; WSI-Report Nr. 92, November 2023



Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina/Voss, Dorothea (2022): Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit anti-demokratischen Einstellungen zusammenhängen; HBS Working Paper Forschungsförderung Nummer 241, Februar 2022

Jirjahn, Uwe/Kiess, Johannes (2024): Does Employee Representation Foster Workplace Democracy?; Universität Trier, Research Paper in Economics No. 13/24, auf: https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb4/prof/VWL/EWF/Research_Papers/2024-13.pdf

Kiess, Johannes/Dilling, Marius/Heller, Ayline/Brähler, Elmar (2024): Soziale Ungleichheit, Deprivation, sozialräumlicher Kontext und rechtsextreme Einstellungen; in: Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Ayline/Brähler, Elmar (Hrsg.) (2024): Vereint im Ressentiment. Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Leipziger Autoritarismus Studie 2024; Psychosozial-Verlag/Heinrich-Böll-Stiftung, Gießen

Kiess, Johannes/Wesser-Saalfrank, Alina/Bose, Sophie/Schmidt, Andre/Brähler, Elmar/Decker, Oliver (2023): Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti) demokratische Einstellungen; OBS-Arbeitspapier 64, Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt am Main 2023

Klengel, Ernesto (2024): Rechte Hetze, interkulturelle Zusammenarbeit und aufgaben betriebsrätlicher Interessenvertretung; in: Urban 2024c

Küpper, Beate/Sandal-Önal, Elif/Zick, Andreas (2023): Demokratiegefährdende Radikalisierung der Mitte; in: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23; Friedrich-Ebert-Stiftung/Dietz, Bonn

nd (2024): Provokateure am laufenden Band. Der AfD-nahe Verein Zentrum hat den etablierten Gewerkschaften den Kampf angesagt, 16.7.2024; auf: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1183778.rechte-betriebspolitik-provokateure-am-laufenden-band.html>



taz (2024): Höcke geht aufs Ganze, taz 22.6.2022; auf: <https://taz.de/Rechtsextremist-in-der-AfD/!5862822/>

Urban, Hans-Jürgen (2024a): Gewerkschaften gegen rechts: Klare Kante und offene Tür; LUXEMBURG, Februar 2024, <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/klare-kante-und-offene-tuer/> (Zugr. 28.1.2025)

Urban, Hans-Jürgen (2024b): Demokratiepoltik im Betrieb. Perspektiven einer demokratischeren Arbeitswelt; in: Ders.: Gute Arbeit gegen Rechts, VSA, Hamburg

Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2024c): Gute Arbeit gegen Rechts. VSA, Hamburg

ver.di (2025): Gemeinsam gegen Rechtsextremismus; auf: <https://www.verdi.de/themen/politik-wirtschaft/++co++d4797bf2-b570-11ee-be97-b9c9a39c4013>

ver.di (2024): Zukunft gestalten! Wirtschaftspolitik aktuell 13, Juli 2024; auf: <https://wipo.verdi.de/publikationen/++co++47f7dc44-440b-11ef-98f1-231949c649c4>

WSI (2024a): Befragung zur EU-Wahl in 10 Ländern: Teilhabemöglichkeiten im Job und gute Arbeitsbedingungen positiv für demokratisches Klima – Transformationssorgen bedrohen es; WSI Pressedienst 3.6.2024

WSI (2024b): Nach vier Jahren multipler Krisen: Deutsche Gesellschaft „verunsichert, aber nicht erschüttert“, ergibt Befragung; WSI Pressedienst, 3.4.2024

WSI (2024c): 52 Prozent aller Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld, deutlich mehr mit Tarifvertrag – Tarifliche Weihnachtsgeldzahlungen zwischen 250 und mehr als 4.000 Euro; Pressedienst des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, 19.11.2024; auf: https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2024_11_19.pdf



WSI (2024d): Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten: Tarifbindung in den Bundesländern, Analysen zur Tarifpolitik Bd. 103, April 2024; auf: [Tarifbindung in den Bundesländern - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut \(WSI\) in der Hans-Böckler-Stiftung](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008850); auf: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008850

Zick, Andreas/Mokros, Nico (2023): Rechtsextreme Einstellung in der Mitte; in: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23; Friedrich-Ebert-Stiftung/Dietz, Bonn

Zick, Andreas/Sandal-Önal, Elif (2023): Krisenungewissheit und ihr Zusammenhang zu anti- und prodemokratischen Überzeugungen; in: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23; Friedrich-Ebert-Stiftung/Dietz, Bonn

Würde der Arbeit, Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung – Studienergebnisse des Projektes „Kartographie der Arbeiter:innenklasse“

Jan Niklas Engels

Jan Niklas Engels ist Referent für Empirische Sozial- und Trendforschung im Referat Analyse und Planung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Zuvor war er in verschiedenen Funktionen im In- und Ausland für die FES tätig, u. a. als Büroleiter in Budapest, Ungarn.

Eine Politik für die „arbeitende Mitte“ reklamieren viele Parteien für sich. Doch bleibt oftmals unklar, wer damit genau gemeint ist und welche Politikvorstellungen damit tatsächlich verbunden sind. Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat sich daher in Jahren 2023 und 2024 intensiv mit der Frage beschäftigt, wie die erwerbstätige Gesellschaft aussieht, welche Sichtweisen auf Arbeit und Arbeitsbedingungen vorherrschen und welche politischen Erwartungen und Vorstellungen sich daraus ableiten. Im Rahmen des Projektes „Kartographie der Arbeiter:innenklasse“ wurden verschiedene Studien von Expert:innen verfasst und reichen von der Frage nach den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern über die Frage, ob sich prekär und atypisch Beschäftigte in Deutschland der Arbeiter:innenklasse zugehörig fühlen, bis hin zum Zusammenhang zwischen Berufsklassen und Wahlabsicht sowie politischen Präferenzen. Die Untersuchungen basieren alle auf mehreren qualitativen Fokusgruppeninterviews sowie einer Befragung von über 5.000 Personen Mitte des Jahres 2023.

Hier sollen zwei Publikationen aus dem Projekt¹ vorgestellt werden, die sich mit dem Zusammenhang von Arbeitserfahrungen bzw. Klassenbewusstsein und Wahlverhalten beschäftigen.

¹ Die Darstellungen basieren auf den beiden veröffentlichten Texten.



Eine Frage von Demütigung und Respekt? Kämpfe um Würde in der Arbeit und ihre politischen Implikationen

Autor: Torben Schwuchow

Veröffentlichungsdatum: Juni 2024

[Link zur Publikation](#)

Torben Schwuchow, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, untersucht in seiner Studie „Eine Frage von Demütigung und Respekt?“ den Kampf um Würde in der Arbeit und die resultierenden Wahrscheinlichkeiten. Er weist einen Zusammenhang zwischen Klassenzugehörigkeit und Entwürdigungserfahrungen in der Arbeit nach und argumentiert daher, dass das Bild einer Fragmentierung oder gar Auflösung der Arbeiter:innenklasse falsch sei. Auch wenn sich daraus kein kollektives politisches Bewusstsein ergibt, scheinen Demütigungserfahrungen in der Arbeit ein klassenverbindendes Element zu sein (bzw. würdebewahrende Arbeitsverhältnisse in den oberen Klassen).

Zuerst untersucht Schwuchow, wer am stärksten unter Missachtungserfahrungen in der Arbeit leidet. Laut

Schwuchow sind diejenigen, die unter institutionellen Demütigungen wie Kontrollverlust und / oder Behandlung als Bürger:in zweiter Klasse leiden, vor allem ausgebildete Produktionsarbeitende (skilled workers) sowie einfache Dienstleistungsarbeitende (Lower-Grade-Service-Kräfte). Dagegen finden sich in den Gruppen, die keine institutionellen Demütigungen fürchten müssen, gut ausgebildete Dienstleistende (Higher-Grade-Service-Kräfte) am stärksten. Auch der Blick auf die Schulbildung lässt diesen Dualismus erkennen: Während Real- und Hauptschulabschlüsse in Gruppen, die unter institutionellen Demütigungen und schwachen Würdestrategien in der Arbeit leiden, die Mehrheit ausmachen, kippt dieses Verhältnis in den Gruppen, die keine institutionellen Demütigungen haben, in die andere Richtung. Hier sind Abitur und Hochschulabschlüsse deutlich überrepräsentiert.



Hinsichtlich der Frage, inwieweit diese Kämpfe um Würde in der Arbeit auch einen Erklärungsansatz für politisches Stimmverhalten liefern können, weist Torben Schwuchow auf drei Zusammenhänge hin:

- Die AfD Wahlwahrscheinlichkeit ist bei Personen mit schwachen Strategien der Gegenwehr am Arbeitsplatz erhöht. Ebenfalls signifikant ist eine ablehnende Haltung gegenüber Migration und der EU. Auch Personen mit Abstiegsängsten wählen häufiger die AfD.
- Die SPD wird vor allem von Personen mit sehr guten Arbeitsbedingungen häufiger gewählt. Es gibt jedoch Unterschiede: Selbstentfaltung am Arbeitsplatz führt seltener zur SPD-Wahl. Weiterhin zeigen Personen mit Hochschulabschluss und Befürworter:innen von staatlicher Umverteilung sowie der EU einen positiven Einfluss auf die SPD-Wahl.
- Anders als bei der AfD und der SPD zeigen die Fragen nach Demütigung und Respekt bei den Grünen keine statistische Relevanz. Dagegen erklären ein hoher Bildungsabschluss und Haushaltseinkommen die Wahlentscheidung.

Zudem steigt die Wahlwahrscheinlichkeit mit der Zustimmung zu Migration, Umverteilung und EU. Auch Personen ohne Abstiegsängste wählen statistisch signifikant häufiger die Grünen.

Der Autor folgert daher, dass mangelnde Strategien der Gegenwehr in der Arbeit ein erklärender Faktor der AfD-Wahlabsicht sein können. So drückt sich in dieser Wahlabsicht möglicherweise auch der Protest gegen die Entwürdigungserfahrungen in der Arbeit aus. Das ist für linke Parteien sicherlich eine Herausforderung wie auch eine mögliche Chance, um verloren gegangene Stimmen zurückzugewinnen. Beim Blick auf die SPD zeigt sich, dass gute Arbeitsbedingungen die Wahrscheinlichkeit einer Stimmabgabe für die SPD erhöhen. Bedenkenswert ist aus sozialdemokratischer Sicht der Befund, dass Abstiegsorgen eine AfD-Wahl erklären. Auch wenn unklar ist, was diese Sorgen begünstigt und wer genau diese äußert, könnte es doch eine Aufgabe linker Parteien sein, auch diejenigen zu erreichen, die von Umverteilungsprojekten (die ein Teil der Wähler:innen-schaft der SPD sowie von Bündnis



90/Die Grünen durchaus begrüßt) profitieren würden und derzeit von Abstiegsorgen geplagt werden.

Klasse als politischer Kompass? Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung

Autoren: Linus Westheuser & Thomas Lux

Veröffentlichungsdatum:

September 2024

Link zur Publikation

Die beiden Soziologen der Humboldt-Universität in Berlin, Linus Westheuser und Thomas Lux, sind den folgenden Fragen nachgegangen: Welche Partei ist heutzutage der „natürliche“ Anlaufpunkt für Arbeiter:innen? Wem wird zugetraut, die Interessen von Lohnabhängigen politisch zu vertreten? Die beiden konstatieren, dass sich in den jüngsten Wahlen und Umfragen eine Legitimationskrise des Parteiensystems zeigt, die ihr soziales Epizentrum in der Arbeiter:innenklasse hat. Noch deutlich mehr als im Rest der Gesellschaft erodiert hier der Rückhalt der etablierten Parteien, inklusive der Parteien links der Mitte.

Linus Westheuser und Thomas Lux haben ausgelotet, inwiefern die Identifi-

Über die Autoren der vorgestellten Studien

Linus Westheuser ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Humboldt-Universität zu Berlin und forscht zu politischen Konfliktstrukturen, Klassen und Moral.

Thomas Lux lehrt am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Seine Forschung zur politischen Soziologie der Ungleichheit wurde unter anderem mit dem Preis der Fritz Thyssen Stiftung ausgezeichnet.

Linus Westheuser und Thomas Lux veröffentlichten zusammen mit Steffen Mau im Jahr 2023 das viel diskutierte und mehrfach ausgezeichnete Buch „Triggerpunkte: Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft“.

Torben Schwuchow ist Forschungsassistent am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, wo er zu demokratietheoretischen und politik-ökonomischen Themen arbeitet. Zuletzt veröffentlichte er 2023 „Kampf um Würde in der Arbeit: Rechtspopulismus als Ausdruck eines moralischen Unrechtsempfindens“.

fikation mit der Arbeiter:innenklasse und ihren Interessen als politischer Kompass fungiert, also mit spezifischen Wahlpräferenzen einhergeht. Sie unterscheiden dabei drei Dimensionen des Klassenbewusstseins: Klassenin-



teresse, Klassenidentität und eine Form der subjektiven Positionierung in sozialen Statushierarchien, die sie „Unten-Bewusstsein“ nennen. Für alle drei zeichneten sie nach, wie der Zusammenhang mit objektiven Klassenpositionen und unterschiedlichen politischen Neigungen aussieht. Dabei folgten sie neueren Forschungen, die den politischen Raum nicht bloß durch die einfache Links-rechts-Unterscheidung strukturiert sehen, sondern durch die Konstellation dreier politischer Pole (Oesch & Rennwald, 2018): ein Mitte-links-Lager aus SPD, Grünen und Linken, ein Mitte-rechts-Lager aus CDU und FDP und dem radikal rechten Lager, das durch die AfD vertreten wird. Sie zeichneten den Zusammenhang von Klassenbewusstsein und Wahlabsicht zunächst für die Gesamtbevölkerung nach und schauten dann genauer auf die Klasse der Arbeiter:innen.

Rechte Identität, linkes Interesse?

Die Studie von Lux und Westheuser liefert neue Befunde zu einem traditionsreichen, aber zuletzt eher vernachlässigten Thema der politischen Soziologie: dem Zusammenhang von Klas-

senbewusstsein und politischen Orientierungen. Die Analyse zeigt zunächst grundlegend, dass das Klassenbewusstsein auch in der postindustriellen deutschen Gesellschaft weitverbreitet ist und eine klare Verankerung in der realen Klassenstruktur hat. Menschen, die in niedrig- bis mittelqualifizierten Arbeiter:innenberufen beschäftigt sind, weisen auch eine deutlich erhöhte Identifikation mit der Arbeiter:innenklasse und ihren Interessen auf. Obwohl der Begriff der Arbeiter:innenklasse heute in der Öffentlichkeit eher wenig Verwendung findet, wird seine soziale Bedeutung also weiterhin präzise verstanden und angewandt, und zwar sowohl in der „alten“, eher männlichen Arbeiter:innenklasse der Produktionsarbeitenden als auch im „neuen“, eher weiblichen Dienstleistungsproletariat. Die Analysen der beiden Soziologen liefern starke Hinweise auf eine fortdauernde Relevanz des Klassenbewusstseins für das Wahlverhalten. Alle Arten von Klassenbewusstsein gehen mit einer deutlich reduzierten Neigung einher, Mitte-rechts-Parteien zu wählen. Konservativen und rechtsliberalen Kräften scheint es in Deutschland derzeit nicht zu gelingen, ihr politisches



Projekt mit Formen des Klassenbewusstseins zu verbinden. Im Gegenteil scheint es gerade die Abwesenheit von Klassenbewusstsein zu sein, die die Wahl für die rechte Mitte begünstigt. Darüber hinaus weisen die Befunde in zwei Richtungen: Arbeiter:innenklassenidentität und Unten-Bewusstsein sind mit einer teils deutlich erhöhten Tendenz zur AfD-Wahl verknüpft. Ein Bewusstsein für antagonistische Klasseninteressen geht dagegen mit einer klaren Präferenz für Mitte-links-Parteien einher. Dasselbe Muster zeigt sich auch unter Menschen in Arbeiter:innenberufen: Arbeiter:innen, die sich in Oben-Unten-Konflikten zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber:innen solidarisch mit der Beschäftigtenseite positionieren, wählen deutlich häufiger linke Parteien. Eine Klassenidentität allein immunisiert also nicht gegen Rechtsextremismus. Im Gegenteil scheint auch die AfD zumindest in Teilen jenen eine politische Heimat zu bieten, die sich selbst als Teil der Arbeiter:innenklasse verstehen und sich gesellschaftlich eher unten verorten. Die Autoren interpretieren dies als Hinweis darauf, dass die Arbeiter:innenidentität unter verschiedenen politischen Vorzeichen politisiert werden

kann: als inklusiv-solidarische vertikale Abgrenzung gegenüber den Reichen, Chef:innen und Eigentümer:innen; oder aber als exkludierende Abgrenzung gegenüber anderen Lohnabhängigen-Gruppen (etwa Migrant:innen, Transferempfänger:innen oder gesellschaftlichen Außenseiter:innen). In Form der von rechts propagierter Unterscheidung hartarbeitender (und inländischer) „makers“ und der parasitär auf Kosten anderer lebenden „takers“ (Rathgeb, 2024) kann der Begriff der Arbeiter:innenklasse auch von rechts gefüllt werden.

Dass dies im Falle der noch relativ jungen AfD bereits in dem hier beschriebenen hohen Ausmaß zu gelingen scheint, halten Lux und Westheuser für ein Alarmsignal an die linken politischen Kräfte. Denn die Fähigkeit der radikalen Rechten, ihre Deutung des Arbeiter:in-Seins hegemonial zu machen, hängt in allererster Linie von der Stärke oder Schwäche linker Alternativdeutungen ab. Für das Selbstverständnis linker Parteien war es lange Zeit zentral, die Identität, Interessen und Beschwerden von Arbeiter:innen zu vertreten und diese in eine solidarische Politik für die



Gesamtgesellschaft zu kanalisieren. In den Befunden von Lux und Westheuser zeigen sich die Symptome einer Vernachlässigung dieser politischen Verankerung. Eine linke Ansprache des Klassenbewusstseins – sowohl in der Arbeiter:innenklasse als auch in der Bevölkerung als Ganzer – scheint derzeit vor allem auf Basis gemeinsamer Arbeitnehmerinteressen zu gelingen.

Dieser Zugang erweist sich auch insofern als strategisch vielversprechend, als sich für diese Bewusstseinsform eine Klassenallianz von interessenbewussten Arbeiter:innen und gerechtigkeitsorientierten Mittelklasseangehörigen zeigt. Eine Vielzahl öffentlicher Kommentare wies in den letzten Jahren auf eine zunehmende kulturelle und politische Entfremdung von Arbeiter:innen- und Mittelklasse hin, die für hitzige politische Konflikte in der Migrations-, Anerkennungs- und Klimapolitik verantwortlich gemacht wurde. Die Ergebnisse von Linus Westheuser und Thomas Lux legen nahe, dass diese Entfremdung durch eine Politik revidiert werden kann, die die gemeinsamen Interessen von Beschäftigten und ihren Gegensatz zu

den Interessen von Arbeitgeber:innen und Konzernen in den Vordergrund stellt. Hier kommen Gruppen mit teils sehr unterschiedlichen Lebensstilen politisch auf einen gemeinsamen Nenner. Auch zum generellen Stand der Klassenformierung finden Lux und Westheuser eine Reihe interessanter Befunde. Der grundlegendste ist der, dass das Phänomen des Klassenbewusstseins auch in einer postindustriellen Klassenstruktur mit stark angewachsenem Dienstleistungssektor und erhöhtem Qualifikationsniveau politische Signifikanz behält. Obwohl Klassenfragen in der Bundesrepublik schon seit Jahrzehnten marginalisiert wurden und die Klassenidentität – gerade im Gegensatz etwa zu nationalen Identitätsangeboten – politisch unbearbeitet blieb, lebt ein sozialer Sinn für die Position in der Klassenstruktur mit erstaunlicher Deutlichkeit fort. Wie dieser Sinn sich politisch niederschlägt, ist allerdings alles andere als geradlinig. Sichtbar wird dies auch im überraschenden Befund, dass Klassenidentität und Klasseninteresse heute mit je ganz unterschiedlichen politischen Dynamiken einhergehen. Waren beide traditionell eng mit der politischen Linken verbunden – in der



Hinsicht, dass eine Identifikation mit der Arbeiter:innenklasse auch eine Identifikation mit ihren Interessen und ihrer politischen Vertretung bedeutete –, ergeben sich heute ganz disparate Logiken. Die Arbeiter:innenidentität wird von vielen Menschen anders bestimmt als über die Interessen der Arbeitnehmer:innen in gesellschaftlichen Oben-Unten-Konflikten.² Ebenso zeigt sich, dass link Kräfte das Deutungsmonopol über Fragen der Klassenidentität verloren haben. Stattdessen reüssiert die radikale Rechte, die Verteilungskonflikte als Nullsummenspiel zwischen Etablierten- und Außenseitergruppen inszeniert. Die Autoren folgern daraus, dass wir uns in einer neuen, politisch hochgefährlichen Phase des gesellschaftlichen Deutungskampfes um die Bedeutung von Arbeit, Klasse und das Selbstverständnis einfacher Lohnabhängiger befinden.

Wie Philipp Rathgeb (2024) zeigt, ist diese Phase davon geprägt, dass die

² Immerhin ein Viertel derer, die angeben, sich der Arbeiter:innenklasse zugehörig zu fühlen, weist nur ein geringes Interessenbewusstsein auf. Umgekehrt werden die Interessen von Arbeitskämpfenden und Gewerkschaften auch von einem Drittel derer stark unterstützt, die sich selbst nicht zur Arbeiter:innenklasse zählen.

radikale Rechte – in Deutschland wie im Rest Europas und in den USA – ein durchaus kohärentes politisches Projekt entwickelt, mit dem sie Arbeiter:innen adressiert: Einem inländischen, etablierten und durch Leistungswillen besonders „verdienten“ Teil jener Arbeiter:innenschaft, die vom Übergang in die postindustrielle Wissensökonomie verunsichert ist, wird Aufwertung und Schutz versprochen, während Migrant:innen, vermeintliche Nichtsteuer und Außenseiter abgewertet und entrechtet werden. Dieses Projekt operiert mit rhetorischen Versatzstücken des Arbeiter:innenstolzes, greift Anerkennungsdefizite auf und schließt immer wieder auch an ältere sozialdemokratische Diskurse an. Weil die Spaltung und Disziplinierung der Lohnabhängigen im Endeffekt aber zu einer Erosion sozialer Solidarität führt, wird das Projekt vielerorts auch von Kapitaleliten unterstützt. Rechte können so ein doppeltes Spiel spielen, in dem sie sich als Repräsentanten der einfachen Leute geben, während sie zugleich Politik im Sinne der ökonomischen Eliten machen und Organisationsmacht, Absicherung und Sozialeigentum der Arbeitenden schwächen. Aus dieser Perspektive wird



nach den Autoren klar, wie linksorientierte Parteien reagieren müssen: Wollen linke Kräfte diesem doppelten Spiel etwas entgegensetzen, reicht es nicht, die radikale Rechte als „Populisten“ zu verschreien und sich selbst als moderate, staatstragende Stimme der Vernunft zu präsentieren. Dies überlässt den Rechten den Nimbus des Populären, die wertvolle Ressource der politischen Emotionen und die Repräsentation von Anti-Establishment-Haltungen, wie sie gerade unter Arbeiter:innen allgegenwärtig sind (Beck & Westheuser, 2022). Ebenso kann man den politischen Gegner nicht schlagen, indem man seine Problemdefinition übernimmt. Wenn etwa Sozialdemokrat:innen aus Angst vor schlechter Presse in die Rufe nach Härte gegenüber vermeintlich leistungsunwilligen Transferempfänger:innen einstimmen, Migration zum gesellschaftlichen Übel erklären, gesellschaftliche Probleme ethnisieren und Anspruchskonkurrenzen zwischen Gruppen von Lohnabhängigen schüren, dann propagieren sie ein Politikverständnis, das sie selbst überflüssig macht. Um selbst nicht schwach zu erscheinen, stärken sie den politischen Gegner. Wie eine Vielzahl von Studien

erwiesen hat, ist diese Art der Politik außerordentlich kontraproduktiv; sie zahlt nie bei Kräften links der Mitte ein, sondern ausschließlich auf dem rechten Spektrum (siehe z. B. Abou-Chadi et al. 2024). Will die linke Mitte gewinnen, muss sie stattdessen dafür sorgen, dass der Interessengegensatz von Oben und Unten und die legitimen Forderungen der weniger betuchten Mehrheit im Zentrum der gesellschaftlichen Debatte stehen. Hier liegt die spezifische Stärke linker Programmatik, ihre Verankerung im Alltagsbewusstsein sowie ein einendes Moment für ihre soziale Konstellation aus Arbeiter:innenschaft und kultureller Mittelklasse. Dieses Potenzial zu bergen erfordert allerdings, Konflikte in Kauf zu nehmen und noch viel klarer als bislang zu benennen, in wessen Namen und für wessen Interessen man kämpft und auch gegen welche konkurrierenden Interessen das eigene Programm durchgesetzt werden soll.

Laut Westheuser und Lux gilt es also, das Vokabular einer demokratischen Klassenpolitik wiederzugewinnen, die das Herz der sozialdemokratischen und linken Tradition ausmacht. Gerade für die Sozialdemokratie bedeutet dies



eine schwierige, aber notwendige Neuorientierung. Ihr in der Vergangenheit erfolgreiches Politikmodell, Verteilungskonflikte durch hohe Wachstumsraten zu umgehen, liegt heute in Scherben, zusammen mit der Erzählung, wir befänden uns bereits in einer Gesellschaft „jenseits von Klasse und Stand“. Verteilungs- und Anerkennungskämpfe zwischen sozialen Gruppen werden in der Zukunft eher zuzunehmen – und sich in hitzigen politischen Konflikten niederschlagen. Um zu verhindern, dass von dieser Situation weiterhin vor allem Rechte profitieren, müssen linke Parteien das weithin bestehende, aber politisch demobilisierte Bewusstsein über gesellschaftliche Ungleichheit und widerstreitende Interessen aufgreifen, schärfen und zum Kompass ihrer Politik machen. Beide Studien zeigen eindrucksvoll, dass Klassenbewusstsein und Arbeitserfahrungen weiterhin eine erhebliche Rolle für politische Orientierungen spielen – auch in einer Gesellschaft, in der der Begriff „Arbeiter:innenklasse“ oft als überholt gilt. Während Schwuchow insbesondere die Bedeutung von Würde in der Arbeit und die Auswirkungen von Demütigungserfahrungen

auf das Wahlverhalten herausstellt, fokussieren sich Westheuser und Lux stärker auf das politische Potenzial von Klassenidentität und -interessen. Eine zentrale Gemeinsamkeit ist, dass beide Untersuchungen darauf hinweisen, dass prekäre Arbeitsbedingungen, Unsicherheiten und mangelnde Gegenwehr am Arbeitsplatz mit einer erhöhten Neigung zur AfD-Wahl einhergehen. Gleichzeitig wird deutlich, dass Klassenbewusstsein in unterschiedlichen Formen auftritt: Während ein Bewusstsein für Klasseninteressen stärker mit linken Wahlentscheidungen korreliert, kann eine diffuse Arbeiter:innenidentität auch von der Rechten aufgegriffen werden. Dies verdeutlicht die zentrale Herausforderung für linke Parteien: Sie müssen aktiv und überzeugend eine progressive Deutung von Klasse und Arbeit anbieten, die sowohl materielle Interessen als auch Fragen von Würde und Respekt umfasst. Gelingt dies nicht, bleibt das Feld für rechte Kräfte geöffnet, die mit ihrer Politik der Spaltung und Abwertung auf Unzufriedenheit und Unsicherheit setzen.



Literatur

Abou-Chadi, T., Häusermann, S., Mitteregger, R., Mosimann, N., & Wagner, M. (2024). Trade-offs of social democratic party strategies in a pluralized issue space: A conjoint analysis. *World Politics*, 77(3).

Abou-Chadi, T., & Wagner, M. (2022). The electoral appeal of party strategies in postindustrial societies. *Comparative Political Studies*, 55(3), 457–489. <https://doi.org/xxxx>

Ares, M. (2021). Issue politicization and social class: How the electoral supply activates class divides in political preferences. *European Journal of Political Research*, 61(2), 503–523. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12469>

Arndt, C., & Rennwald, L. (2017). Workplace characteristics and working-class vote for the old and new right. *British Journal of Industrial Relations*, 55(1), 137–164.

Bartolini, S. (2000). *The political mobilization of the European left, 1860–1980: The class cleavage*. Cambridge University Press.

Beck, L., & Westheuser, L. (2022). Verletzte Ansprüche: Zur Grammatik des politischen Bewusstseins von Arbeiter:innen. *Berliner Journal für Soziologie*, 32, 279–316.

Braband, C. (2024). Auf der Suche nach den Linken-Wähler:innen. *Luxemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis Online*. <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/linke-waehler-innen-potenzial/>

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

Evans, G., & Tilley, J. (2017). *The new politics of class: The political exclusion of the British working class*. Oxford University Press.

Lipset, S. M. (1959). Democracy and working-class authoritarianism. *American Sociological Review*, 24(4), 482–501.



Oesch, D., & Rennwald, L. (2018). Electoral competition in Europe's new tripolar political space: Class voting for the left, centre-right and radical right. *European Journal of Political Research*, 57(4), 783–807.

Rathgeb, P. (2024). *How the radical right has changed capitalism and welfare in Europe and the USA*. Oxford University Press.

Rennwald, L. (2020). *Social democratic parties and the working class – New voting patterns*. Palgrave Macmillan.

Rehbein, B., Baumann, B., Costa, L., Fadaee, S., Kleinod, M., Kühn, T., Maciel, F., Maldonado, K., Myrczik, J., Schneickert, C., Schwark, E., Silva, A., Silva, E., Sommer, I., Souza, J., & Visser, R. (2015). *Reproduktion sozialer Ungleichheit in Deutschland*. UVK Verlagsgesellschaft.

Robison, J., Stubager, R., Thau, M., & Tilley, J. (2021). Does class-based campaigning work? How working-class appeals attract and polarize voters. *Comparative Political Studies*, 54(5), 723–752. <https://doi.org/10.1177/0010414020957684>

Schwuchow, T. (2024). *Eine Frage von Demütigung und Respekt? Kämpfe um Würde in der Arbeit und ihre politischen Implikationen*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21328.pdf> apa

Stjernø, S. (2005). *Solidarity in Europe: The history of an idea*. Cambridge University Press.

Westheuser, L., & Lux, T. (2024). *Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung. Klasse als politischer Kompass?* Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21455.pdf>

Vester, M., von Oertzen, P., Geiling, H., Hermann, T., & Müller, D. (2001). *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel: Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Suhrkamp.

AfD, Zentrum & Co. – Was wir bei der IG Metall gegen Rechtsextremismus tun

Matthias Monecke und Felix Wesche

Matthias Monecke beschäftigt sich seit Jahren wissenschaftlich und praktisch mit Rechtsextremismus in der Arbeitswelt. Seit 2021 arbeitet er für den Verein zur Bewahrung der Demokratie (VBD) im IG Metall Bezirk Niedersachsen/Sachsen-Anhalt. Für den VBD, dessen Ziel und Zweck in der Demokratisierung der Wirtschaft unter Fernhaltung von neofaschistischen, militaristischen und reaktionären Elementen liegt, setzt er sich für einen klassenbewussten Antifaschismus auf betrieblicher Ebene ein.

Felix Wesche arbeitet als Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall. Er studierte Politikwissenschaft an der Leibniz Universität Hannover und forschte in diesem Rahmen zu rechten Strukturen in Gewerkschaften und dem Zentrum. Zwischen November 2023 und November 2024 arbeitete er im Verein zur Bewahrung der Demokratie und war dort für den Bezirk Niedersachsen/Sachsen-Anhalt zuständig.

Die (industrie)politische Lage in Deutschland ist prekär. Die Ampel ist zerfallen, die Volkswirtschaft in der Krise und insbesondere im Organisationsbereich der IG Metall geht die Furcht vor der Deindustrialisierung um. Volkswagen, ZF, Conti, ThyssenKrupp und Bosch sind nur einige der Firmen, die Arbeitsplatzabbau angekündigt haben. Viele Kolleginnen und Kollegen sind konkret von Arbeitsplatz- und dem damit einhergehenden Wohlstandsverlust bedroht. Viele haben ihre Kreuze in den vergangenen Monaten bei der AfD gesetzt.

Blickt man auf die letzten, größeren Wahlen zeigt sich: Die AfD hat überall massive Stimmgewinne verbuchen können. Sei es bei den Europawahlen, den Wahlen in Sachsen, Thüringen und Brandenburg sowie den Bundestagswahlen. Zwar sind sie bisher nirgendwo in Regierungsverantwortung gelangt, ihr Einfluss ist jedoch gestiegen. Was auch auffällt: Die AfD schneidet vor allem dort besonders gut ab, wo sie es aufgrund ihrer Politik scheinbar nicht dürfte. Insbesondere Arbeiterinnen und Arbeiter wählten laut infratest dimap bei den genannten Landtagswahlen in Ostdeutschland mit knapp 50%, bei den Bundestagswahlen mit 38% überdurch-



schnittlich häufig die AfD – trotz ihrer neoliberalen, gewerkschafts- und sozialstaatsfeindlichen Politik. Ihr gelingt es wie keiner anderen Partei, Nichtwählerinnen und -wähler für sich zu gewinnen sowie ehemalige Wählerinnen und Wähler aller anderen Parteien auf sich zu vereinen. Mit Ausnahme Brandenburgs wählten auch jene, die sich als gewerkschaftlich organisiert verstehen, nochmals überproportional oft die AfD. Dies ist kein kurzzeitiger Trend, sondern zieht sich seit Jahren durch nahezu sämtliche Wahlergebnisse und ist nicht nur auf die ostdeutschen Bundesländer beschränkt. So gibt es auch im Jahr 2023 identische Befunde bspw. aus Hessen oder Bayern. Es gibt also viel Potential für Zustimmung zu recht(sextrem)er Politik in den Betrieben.

Blickt man auf die Forschung, um nachvollziehen zu können, weshalb Arbeiter und Arbeiterinnen zu weiten Teilen einer Politik zustimmen, die nicht ihren Interessen entspricht, sondern diesen gar in vielen Punkten zuwiderläuft, finden sich zahlreiche Indizien. So liefert die Studie „Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland“ der Otto-Brenner-Stiftung, welche Ende

2023 erschien, Erkenntnisse darüber, dass wahrgenommene Erfahrungen von Abwertung und Machtlosigkeit im Arbeitskontext mit der Zustimmung zu menschenfeindlichen Aussichten und Ansichten korrelieren. Umgekehrt sorgt die Erfahrung von Wirkmächtigkeit und Partizipation in Arbeitsprozessen dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen demokratischen Positionen und Aussagen zustimmen. Diese Befunde der OBS decken sich mit zahlreichen anderen Publikationen und Studien aus verschiedenen Staaten. In diesen werden Gefühle von Machtlosigkeit, Ausgeliefert-sein und Das-eigene-Leben-nicht-selbst-bestimmen-können als wichtige Aspekte der Radikalisierung benannt.

Die im Jahr 2024 erschienene Publikation „Klasse als politischer Kompass“ der Friedrich-Ebert-Stiftung zeichnet ein ähnliches Bild – wenn auch vor einem anderen Hintergrund. Die Studie fragt nach dem Zusammenhang zwischen Wahlentscheidung und Klassenbewusstsein. Kernresultat ist, dass das reine Bewusstsein über die Klassenzugehörigkeit nicht dazu bewegt, Parteien zu wählen, die in der politi-



schen Mitte oder links stehen¹. Im Gegenteil sorgt das Bewusstsein, gesellschaftlich unten zu stehen, eher dafür, rechts zu wählen als Mitte-Links. Erst dann, wenn Menschen sich ihrer Klassenzugehörigkeit bewusst sind und daraus Handlungsperspektiven und Interessen für sich ableiten können, verändern sich der Blick auf die Politik und das Wahlverhalten. Folgt man diesen Erkenntnissen, gilt es also, den Kolleginnen und Kollegen, denen ihre gesellschaftliche Lage durchaus bewusst ist und die bereits über ein Klassenbewusstsein verfügen, zum Handeln zu ermutigen.

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass das zuvor skizzierte Potential für extreme Rechte Organisierung bisher betriebspolitisch kaum ausgenutzt wird. Sieht man von einigen wenigen Betrieben in Baden-Württemberg und Sachsen ab, in denen Zentrum über gefestigte Betriebsratsmandate verfügt, gelingt es organisierten Rechten bisher nicht, ihre Themen in nennenswertem Umfang in den Aufbau eigener betrieblicher Strukturen umzumünzen. Das bestehende Gedankengut

verbleibt lose und unorganisiert. Dennoch findet sich seit Jahren eine zunehmende Verzahnung von AfD und Zentrum (siehe den Beitrag von Jünemann in diesem Journal). So rufen MdLs und MdBs der AfD in teilweise millionenfach geklickten Videos zum Eintritt ins Zentrum auf, laden diese zu ihren Stammtischen und Veranstaltungen ein und knüpfen immer engere Bündnisse.

Doch wie sieht die Lage im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt aus? Auch hier gibt es hohe Wahlpotentiale für die AfD – in Sachsen-Anhalt insgesamt höher als im niedersächsischen Teil. In diesem insbesondere im industriellen Zentrum Südost-Niedersachsens mit seinen drei VW-Standorten sowie dem Hauptsitz der Salzgit-ter-AG². Des Weiteren gibt es Überschneidungen im Bereich der Mitgliedschaft: Es ist bundesweit kein realer Widerspruch, Mitglied der IG Metall und aktives Mitglied der AfD zu sein, aus beiden Bundesländern unseres Bezirks sind uns Fälle bekannt.

¹ Siehe auch den Artikel der Friedrich-Ebert-Stiftung in dieser Zeitschrift

² Auch die SPD-Hochburg ganz im Nordwesten Niedersachsens (Bezirk Küste) rund um die Städte Aurich, Leer und Emden wies vergleichsweise hohe Zustimmung zur AfD auf.



Die AfD in Sachsen-Anhalt bespielt die Themen Industrie- und Wirtschaftspolitik kaum und fällt eher durch Themen des „Kulturkampfes“ auf, auch hier finden sich zwar hohe Zustimmungen zum Weltbild der AfD, allerdings bisher keine wahrnehmbaren organisierten rechten Aktivitäten in Betrieben³. Etwas anders gelagert ist die Situation in Bezug auf die AfD in Niedersachsen. Diese bespielt seit Jahren industriepolitische Themen und greift immer wieder die DGB-Gewerkschaften, insbesondere die IG Metall an. Im Zuge der Krise von VW nahmen sich Ende 2024 zahlreiche AfD-Politiker:innen, aber auch andere Akteure aus dem Spektrum der extremen Rechten, des Themas an und griffen vorrangig Betriebsräte, IG Metall und die ehemalige Ampel-Koalition an. Gleichzeitig scheint trotz mindestens indirekter Verbindungen⁴ in Niedersachsen

³ Eine interessante Personalia ist hier allerdings die für uns etwas überraschende sowie erfolgreiche Direktkandidatur zur Bundestagswahl 2025 von Christina Baum im Wahlkreis 68 (Harz). Neben Dirk Spaniel war Baum das wichtigste Bindeglied des AfD Landesverbandes Baden-Württemberg zu *Zentrum*. Ähnlich wie Spaniel wurde sie jedoch von den Kräften um Alice Weidel Ende 2024 aus dem Landesverband gedrängt. Kurz vor der Wahl unterstützte eine fünfköpfige Delegation von *Zentrum* (inkl. Hilburger) Baum vor Ort im Wahlkampf.

⁴ Dirk Brandes, MdB für die AfD aus Niedersach-

bisher keine systematische Zusammenarbeit zwischen AfD und *Zentrum* zu bestehen. Inwiefern sich dies in naher Zukunft noch ändern und doch in möglichen betrieblichen Organisationsversuchen – insbesondere mit Blick auf die Betriebsratswahlen 2026 – münden wird, ist bisher noch unklar. Zum Jahresende 2024 gibt es im Bezirk nur einen uns bekannten Versuch von organisierten Rechten – in diesem Fall *Zentrum* – mit einer Vertrauensleute-Wahl betriebliche Strukturen aufzubauen. Auf das Beispiel wird im Folgenden noch ausführlicher eingegangen.

Der Verein zur Bewahrung der Demokratie (VBD) ist im Jahr 2021 im Bezirk NDS-LSA unter der Prämisse gestartet, dass das effektivste Mittel zur Bekämpfung rechtsextremer Einstellungen auf der betrieblichen Ebene in der Förderung der Ausweitung von Beteiligung, Mitbestimmung und Solidarität liegt. Hier wurde an die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Leipziger

sen und Mitglied im Verkehrsausschuss des Bundestages hatte dort engen Kontakt zum kürzlich aus der Partei gedrängten Dirk Spaniel, dem über Jahre wohl wichtigsten Verbindungsmann der AfD zu *Zentrum* in Baden-Württemberg.



Autoritarismus-Studie von 2020 angeknüpft. Damit soll nicht gesagt sein, dass die Stärkung von Argumentationsfähigkeit oder Antirassismuserbeit im Betrieb nutzlos wäre – auch diese Angebote gehören zum Repertoire unserer Arbeit – aber sie drohen, auf einer moralischen Ebene zu verharren und keine (strukturell) nachhaltigen Effekte zu erzielen. Voraussetzung dafür wäre, dass sie mindestens Bezüge zu der Grundlage gewerkschaftlichen Bewusstseins haben: dem Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit. Denkt man diese Erkenntnis mit jener der weiter oben genannten FES-Studie zusammen wird deutlich, welche bedeutsame Rolle der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit – neben der unsrigen auf betrieblicher Ebene – zukommt.

Wie aber kann eine Stärkung von Demokratie im Betrieb aussehen, die es mit diesem Begriff ernst meint und Demokratie nicht lediglich als die Abwesenheit von Rechtsextremismus begreift? Demokratischer Mitbestimmung sind im Betrieb enge Grenzen gesetzt, formaljuristisch geregelt im BetrVG. Direkte Demokratie durch die Beschäftigten ist dabei genauso wenig

vorgesehen wie Mitbestimmung über wirtschaftliche Entscheidungen auch nur auf einer repräsentativen Ebene durch Betriebsräte. Die Verfügungsgewalt über das Privateigentum an Produktionsmitteln bleibt durch betriebliche Mitbestimmung unberührt. Hier anzusetzen, also neben politischer Demokratie auch eine Wirtschaftsdemokratie zu forcieren, ist naheliegenderweise ein gewaltiges Projekt, für das Mehrheiten zu organisieren sind, was aktuell recht aussichtslos erscheint – zumal Wirtschaftsdemokratie nicht allein auf der betrieblichen Ebene funktionieren kann. Im Kampf gegen Rechts gilt es also zunächst einmal, kleinere Brötchen zu backen und im Konkreten zu versuchen ernsthaft – und nicht etwa als bloße Simulation! – möglichst weiten Teilen der Belegschaften zu zeigen, dass ihre Meinung, ihre Probleme und ihre Stimme etwas bedeuten. An dieser Stelle könnte man salopp sagen, gute Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit seien das beste Mittel gegen Rechts. Und das stimmt auch. Aber wie kann so eine gute Arbeit aussehen?



Hierzu drei konkrete Anregungen:

Präsenz zeigen und zuhören:

Die langjährige Auseinandersetzung mit Zentrum in Baden-Württemberg hat gezeigt, dass Zentrum besonders dort starken Rückhalt genießt, wo „wir“ schwach sind. Das Label der „Kümmerer“ hat Zentrum inzwischen positiv für sich vereinnahmt. Dort, wo die IG Metall-Betriebsräte sich nicht blicken lassen – sei es aus zeitlichen Gründen durch Ausschussarbeit oder weil man damit rechnen muss, Unmut der Kolleginnen und Kollegen abzukommen – stößt Zentrum in die Lücke. In Untertürkheim rühmen sie sich damit, jederzeit erreichbar und werksweit innerhalb kürzester Zeit vor Ort zu sein. Da sie dort keine Betriebspolitik im eigentlichen Sinne machen, gleichzeitig jedoch über sieben Freistellungen verfügen, sind sie im Vorteil. Dennoch muss es der Anspruch eines jeden Betriebsratsmitglieds sein, in seinem Bereich präsent zu sein und auch in unangenehmen Gesprächssituationen zumindest ein offenes Ohr zu haben. Eine Erkenntnis aus der Überzeugungsarbeit für potenzielle AfD-

Wählerinnen und Wähler lautet: Eine Frage hilft mehr als 20 gute Argumente.

Urwahl zur Listenaufstellung:

Ein weiteres Beispiel, das insbesondere mit Blick auf die anstehenden Betriebsratswahlen interessant sein dürfte: Ein Betrieb, in dem es bisher immer Persönlichkeitswahl⁵ gab, war bei der vergangenen BR-Wahl mit weiteren Listen konfrontiert. Unabhängig davon, mit was für „oppositionellen“ Listen man es zu tun hatte, machte sich unter den Beschäftigten eine gewisse Unzufriedenheit darüber breit, dass sie nicht länger „ihren“ Betriebsrat wählen durften, sondern im Vorfeld darüber entschieden worden war, wer über die IG-Metall Liste die besten Aussichten auf Erfolg hat. Bei den folgenden Betriebsratswahlen, bei der erneut mehrere gültige Vorschlagslisten

⁵Wird im Zuge einer Betriebsratswahl nur eine gültige Vorschlagsliste mit Kandidatinnen und Kandidaten eingereicht können die Wählerinnen und Wähler sich mit ihrer Stimme gezielt für eine zur Wahl stehende Person auf dieser Liste entscheiden. Werden mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht kann die Stimme hingegen „nur“ für die Liste abgegeben werden. Die Reihenfolge auf der Liste entscheidet darüber, wer in den Betriebsrat einzieht und es kann nicht direkt für eine Person auf der Liste votiert werden.



eingereicht wurden, wurde angeregt, eine Urwahl zur Listenaufstellung der IG-Metall Liste durchzuführen: So hatten alle IG-Metall-Mitglieder im Betrieb die Möglichkeit, im Vorfeld der eigentlichen Wahl bereits Einfluss darauf zu nehmen, wer auf welchem Listenplatz landet und die Kandidat:innen eine stärkere demokratische Legitimation.

Transparenz bei Verhandlungen:

Es ist nach wie vor keine Seltenheit, dass Verhandlungen – zum Beispiel über Betriebsvereinbarungen – ausschließlich hinter verschlossenen Türen stattfinden. Abgesehen davon, dass es in den meisten Fällen verhandlungstaktisch kein Vorteil gegenüber dem:r Arbeitgeber:in sein dürfte, sich zu Verschwiegenheit während des Prozesses zu verpflichten, trägt es zur Entfremdung der gewählten Vertreter:innen von ihren Wähler:innen bei – unabhängig vom Ergebnis! Auch wenn es mit mehr Aufwand verbunden ist, raten wir dazu die Kolleg:innen zwischen Verhandlungen mindestens zu informieren, besser noch Rückmeldung zum Vorgehen und möglichen Ergebnissen einzuholen. Das stärkt

einerseits wiederum die Legitimation in der Verhandlung und gibt den Kolleginnen und Kollegen zu Recht das Gefühl, Anteil an den letztlich getroffenen Entscheidungen zu haben. Es liegt auf der Hand: Wer an Entscheidungsfindungsprozessen beteiligt ist, der hat auch ein Interesse an Demokratie. Trotz allem auch an dieser Stelle noch ein Wort der Warnung: Die AfD und andere rechtsextreme Organisationen versuchen schon seit längerem für sich in Anspruch zu nehmen, die wahren Demokraten zu sein. Und das nicht ohne Erfolg. In der betrieblichen Auseinandersetzung mit Rechtsextremen darf demokratische Beteiligung daher nie ohne klare Haltung und Abgrenzung stattfinden. Rechte Kolleginnen und Kollegen einfach nur „einzubinden“ kann ihnen sonst direkt in die Karten spielen.

Zentrum in unserem Bezirk

Was aber tut man eigentlich, wenn man plötzlich mit einem überraschenden Organisationsversuch von Rechten im Betrieb konfrontiert ist? Folgend das weiter oben versprochene Beispiel:



Im Herbst 2024 wagte sich *Zentrum* erstmals in unserem Bezirk aus der Deckung. Die ehemalige Gewerkschaftssekretärin der IG Metall, Susanne Müller, die seit dem Frühjahr 2023 offen für *Zentrum* in Erscheinung tritt, und inzwischen so etwas wie die erste Hauptamtliche des Vereins zu sein scheint, wollte in einem kleinen Just-In-Sequence-Montagewerk eines VW-Tochterunternehmens eine Vertrauensleutewahl für *Zentrum* durchführen. Schriftlich wurde der Geschäftsführung mitgeteilt, dass entsprechende Aushänge gemacht und am 20. September im Werk die Wahl durchgeführt werden solle. Durch das schnelle Reagieren der IG Metall-Vertrauensleute vor Ort konnte diese Wahl vorerst verhindert werden. Durch Zusammenarbeit mit dem VBD konnte der Arbeitgeber zügig über die rechtsextremen Hintergründe und den Status von *Zentrum* als Pseudogewerkschaft aufgeklärt werden, die Aushänge wurden entfernt und Susanne Müller als betriebsfremder Person das Zugangsrecht zum Werk verweigert. *Zentrum* ließ daraufhin über den Anwalt **Tobias Gall**⁶ Druck auf die Geschäfts-

⁶Tobias Gall bezeichnet sich selbst als Experten für Arbeitsrecht. Er trat erstmals 2019 vor dem LAG Stuttgart für *Zentrum* in Erscheinung, kandi-

führung aufbauen; das Zutrittsrecht dürfe Susanne Müller mit Berufung auf die grundgesetzlich verbriefte Koalitionsfreiheit nicht verwehrt werden. Würde der Arbeitgeber von seiner Haltung nicht abrücken, so würde man vor Gericht ziehen. Der Arbeitgeber blieb bei seiner Haltung, die Klageandrohung stellte sich einige Monate später nicht als Bluff heraus: Die Frage nach dem Zugangsrecht wird nun vor dem Arbeitsgericht Braunschweig verhandelt⁷. Neben juristischen Mitteln, die insbesondere bei kurzfristigen und überraschenden Vorstößen von Rechts eine erste Verteidigungslinie sein können, muss eine Auseinandersetzung mit den rechtsextremen „Alternativen“ jedoch ohnehin auch in unserem (betriebs)politisch (weiter)geführt werden.

Auch hier war die Vertrauenskörperlleitung schnell und kompromisslos bereit, auf einer zeitnah stattfindenden

dierte 2023 für die AfD bei der Wahl zum Berliner Abgeordnetenhaus und fiel in den letzten Jahren durch eine Nähe zum Verschwörungsmilieu im Kontext der Corona-Pandemie auf.

⁷Die Klage vertritt die Kanzlei H3. Zwei der namensgebenden Anwälte, Steffen Hammer und Alexander Heinig, waren Bandkollegen von Oliver Hilburger bei der Neonazi Band Noie Werte.



Betriebsversammlung den „Kollegen“, der für *Zentrum* vor Ort im Werk aktiv ist, offen anzuzählen und die Belegschaft gleichzeitig über die rechten Umtriebe aufzuklären.

Generell – und aktuell vor allem mit Blick auf die Betriebsratswahlen 2026 – bedarf es einer erhöhten Wachsamkeit bzgl. der Einmischung organisierter Rechter in die betriebliche Mitbestimmung. In der Vergangenheit fielen rechte Aktivisten immer wieder damit auf, Tarnlisten für die BR-Wahlen anzumelden. Eine Strategie, die auch *Zentrums*-Chef Oliver Hilburger offen zugibt. So gibt es diverse extrem rechte Listen, die nach außen hin nicht als solche erkennbar sind und auch auf den ersten Blick nicht mit menschenfeindlichen Positionen auffallen. Beispiel hierfür ist das Bündnis freier Betriebsräte, welches im VW-Werk in Zwickau aus Kadern der extremen Rechten besteht und faktisch zum *Zentrum* gehört, aber offiziell Verbindungen abstreitet. Um solche Listen zu verhindern oder im Falle ihres Entstehens die Kolleginnen und Kollegen über deren Hintergründe aufzuklären, bedarf es einer erhöhten Aufmerksamkeit im Betrieb.

Für AfDler und andere Rechte ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft mitunter kein Widerspruch. Daher müssen wir auch davon ausgehen, dass es passieren kann, dass diese versuchen, Listen der IG Metall zu unterwandern oder über das Ticket der IG Metall zu Betriebsratsmandaten zu kommen und so Informationen zu erlangen, Unruhe und Spaltung in die Gremien und Belegschaft zu bringen oder gar aktiv die Arbeit im Betrieb zu sabotieren. Auch hier können wir nur mit einer erhöhten Aufmerksamkeit und einem konsequenten Vorgehen antworten, um so zu verhindern, dass es Rechten gelingt, in den Betrieben Fuß zu fassen. Generell gehen wir davon aus, dass es im Zuge der kommenden BR-Wahl zu einem verstärkten Aus-der-Deckung-trauen rechter Akteur:innen und ihrer Sympathisant:innen kommen wird, was alle demokratischen Kräfte vor Herausforderungen stellen wird. Nicht zuletzt droht in unserem Bezirk das Thema aktuell eine neue Dynamik zu entfalten. Mitte April kündigte *Zentrum* an, dass man in Hannover zum 01.05.2025 ein „Regionalbüro Nord-West“ eröffnen wolle. Geleitet werden wird es von Jens Keller, Chef der hannoverschen Stadt-



ratsfraktion der AfD, welcher bundesweit für Schlagzeilen sorgte, weil er gleichzeitig Vertrauensmann für ver.di beim städtischen Abfallentsorger war. Bei der Personalratswahl 2024 konnte er die meisten Stimmen auf sich vereinen. Keller, der im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, dort aber vor allem einen guten Draht zu den Arbeiter:innen hat, soll branchenübergreifend Ansprechpartner für an *Zentrum* interessierte Kolleg:innen sein. Es gilt also – vielleicht mehr denn je – wachsam zu sein und gute Arbeit im Betrieb zu leisten.

Die AfD und die Arbeiter:innenklasse: Über Feindbilder, ökonomische Ängste und gewerkschaftliche Perspektiven

Gianluca Dietrich

Gianluca Dietrich ist seit 2025 Bildungsberater der Vertrauenskörperleitung bei Salzgitter Flachstahl und schon langjährig in der gewerkschaftlichen Arbeit aktiv. In seinen gewerkschaftlichen Tätigkeitsbereichen interessiert er sich besonders für gewerkschaftliche Bildung, die Arbeit gegen Rechtsextremismus im Betrieb und die betriebliche Interessenvertretung vor Ort.

Hinführung zum Thema

In Umfragen zur Bundestagswahl holt die AfD (Alternative für Deutschland) immer weiter zur Union (CDU/CSU) auf und ist in einigen Umfragen der vergangenen Wochen (Stand: Mai 2025) gleichauf mit ihr oder hat sie sogar überholt (vgl. Wahlrecht, 2025, n.a.). Diese Entwicklung ist gerade unter dem Aspekt, dass die Partei vor kurzem durch den Verfassungsschutz bundesweit als gesichert rechts-extrem eingestuft wurde, aus gewerkschaftlicher Perspektive beängstigend. Auch über ein Parteiverbot wird immer häufiger diskutiert und Vor- und Nachteile abgewogen. Ein Parteiverbot wäre vermutlich sinnvoll, um die Demokratie in Deutschland zu schützen, aber das ändert natürlich nichts an den Meinungen und Gedanken der Wähler:innen. Daher beschäftigt sich diese Arbeit mit der Frage, woher die Attraktivität der AfD kommt und warum sie vor allem bei Arbeiter:innen so beliebt ist. Dafür wird zunächst das Wahlverhalten dieser Personengruppe bei der Bundestagswahl 2025 analysiert und im Anschluss auf die Methoden der AfD geschaut, mit denen sie Politik macht. Im Anschluss werden allgemeine Interessen von Arbeiter:innen mit den tatsächlichen Plänen der AfD anhand ihres Wahlprogramms verglichen und es wird versucht, Ideen zu entwickeln, wie Gewerkschaften diese Menschen zurückgewinnen können.



Wahlverhalten von Arbeiter:innen und die Gründe für die Wahl der AfD

Bei der Bundestagswahl 2025 hat die AfD insgesamt 21% der Stimmen bekommen. Bei der Personengruppe der Arbeiter:innen erzielte sie ihr bestes Ergebnis, hier lag ihr Stimmenteil mit 38% höher als bei allen anderen Personengruppen (vgl. ARD-aktuell, 2025a, n.a.). Bezieht man die Selbsteinordnung der Menschen in ihr Wahlverhalten ein, sieht man, dass vor allem Menschen, die sich der Arbeiter:innenklasse zugehörig fühlen und sich selbst sozial „unten“ einordnen, seltener Parteien der Mitte wählen und dafür zu radikal-rechten Parteien tendieren (vgl. Westheuser & Lux, 2024, n.a.). Das bestätigt auch das Ergebnis der Bundestagswahl 2025: Bei Menschen in schlechter wirtschaftlicher Situation holte die AfD 39% der Stimmen und damit 20% mehr als bei der Bundestagswahl 2021 (vgl. ARD-aktuell, 2025a, n.a.). Die Gründe für die Wahl der AfD können unterschiedlich sein; um Aufschluss darüber zu erlangen, werden im Folgenden die Angaben der Wähler:innen betrachtet

und analysiert, wie die Partei öffentlich auftritt, wie sie Politik macht und sich von anderen Parteien unterscheidet bzw. wie sie sich selbst abgrenzt.

Gründe für Wahlentscheidungen bei der Bundestagswahl 2025

Die vier Hauptgründe für die Wahlentscheidung aller Wähler:innen, also nicht nur der AfD-Wähler:innen, bei der Bundestagswahl 2025 waren (s. Abbildung 1): Innere Sicherheit (18%), Soziale Sicherheit (18%), Zuwanderung (15%) und Wirtschaftswachstum (15%; vgl. ARD-aktuell, 2025b, n.a.). Das Thema „Innere Sicherheit“ wird in aktuellen Debatten oft in Zusammenhang mit dem Thema „Zuwanderung“ gesetzt – zum Beispiel nach den Anschlägen von Mannheim, Solingen oder Magdeburg – sodass sich diese zum Oberbegriff „Migrationspolitik“ zusammenfassen ließen, und damit ein Ergebnis von 33% erreicht würde (in der Befragung war nur eine Einmalnennung möglich). „Soziale Sicherheit“ und „Wirtschaftswachstum“ können ebenso zum Oberbegriff „Wirtschaftssituation“ zusammengefasst werden und noch um das Thema „Gestiegene Preise“ mit 5% ergänzt

werden, womit man bei insgesamt 38% landet.

Zwei Themenbereiche spielten demnach für mehr als zwei Drittel der Wähler:innen die größte Rolle für ihre Wahlentscheidung.



Abbildung 1: „Welches Thema spielt für Ihre Wahlentscheidung die größte Rolle?“ (ARD-aktuell, 2025b, n.a.).

Angaben der AfD-Wähler:innen bei der Bundestagswahl 2025

Bei den Wähler:innen der AfD ist vor allem das Thema „Migration“ von besonderer Bedeutung: Zählen wir die Anteile von „Zuwanderung“ mit 38% und „Innere Sicherheit“ mit 33% zusammen, kommen wir auf 71%. Die Wirtschaftssituation spielt dafür mit 14% eine eher untergeordnete Rolle (vgl. ARD-aktuell, 2025b, n.a.).

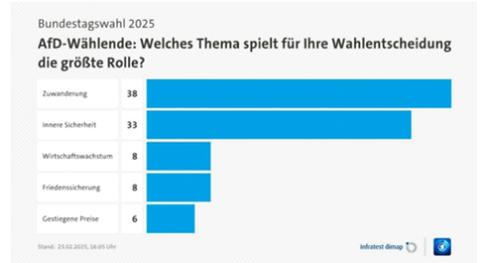


Abbildung 2: „AfD-Wählende: Welches Thema spielt für Ihre Wahlentscheidung die größte Rolle?“ (ARD-aktuell, 2025a, n.a.).

Ein etwas anderes Bild bekommt man allerdings, wenn man sich die dahinterstehenden Sorgen dieser Menschen anschaut (s. Abbildung 3): Hierbei gibt zwar der größte Teil (89%) an, sich Sorgen darüber zu machen, „dass zu viele Fremde nach Deutschland kommen“ (ARD-aktuell, 2025a, n.a.), etwas dahinter folgen jedoch drei Sorgen dieser Menschen, die sich direkt auf ihre wirtschaftliche Situation beziehen: Preisanstieg (75%), Lebensstandard behalten (74%) und Altersarmut (71%) (vgl. ARD-aktuell, 2025a, n.a.). Der Fokus für die Wahlentscheidung liegt also klar beim Thema „Migration“; bei den Sorgen der Menschen dominiert jedoch die wirtschaftliche Situation. Es könnte also sein, dass die Wähler:innen der AfD diese Themen, d.h. die Themen



„Migration“ und „wirtschaftliche Situation“, in Beziehung zueinander setzen. Das lässt sich möglicherweise dadurch erklären, wie die AfD Politik macht und worauf wir in den nächsten Abschnitten genauer eingehen werden.



Abbildung 3: „AfD-Wählende: ‚Ich mache mir große Sorgen, dass...‘“ (ARD-aktuell, 2025a, n.a.).

Faschistisches Feindbild

Faschist:innen schreiben Personengruppen, die sie als Feindbild darstellen, ausschließlich negative Eigenschaften zu und machen diese zu Sündenböcken unterschiedlichster Probleme (BIGE, 2024, n.a.). So waren in den 1930er und 1940er Jahren beispielsweise „die Juden“ ein faschistisches Feindbild der Nazis, die für sämtliche Probleme verantwortlich gemacht und politisch verfolgt wurden. Als faschistisches Feindbild der AfD könnte man die „kriminellen

Ausländer“ bezeichnen. Gegen diese wird in Reden, auf Veranstaltungen, in Talkshows oder auf Social-Media regelmäßig von unterschiedlichsten Politiker:innen der AfD gehetzt. Mittlerweile könnte man generell Ausländer:innen oder sogar Menschen mit Migrationserfahrungen als faschistisches Feindbild der AfD definieren, nachdem das Bundesamt für Verfassungsschutz das ethnisch-abstammungsmäßige Volksverständnis der AfD als Begründung für die Einstufung als gesichert rechtsextrem angegeben hat (vgl. Kumpfmüller & Grasnik, 2025, n.a.).

Als Probleme, für die diese Menschen verantwortlich sein sollen, gibt die AfD in ihrem Parteiprogramm zur Bundestagswahl 2025 folgende an: „ungesteuertes Bevölkerungswachstum, Überforderung der Staatsfinanzen, signifikanter Anstieg der Kriminalität, Gefährdung der sozialen Sicherungssysteme und des Wohnungsmarktes.“ (Alternative für Deutschland, 2025, S. 101). Die Migrationspolitik wird demnach von der AfD als Ursache zahlreicher Probleme in Deutschland gesehen, die wirtschaftlich betrachtet besonders die Unter- und Mittelschicht betreffen. Doch der Zusammenhang



zwischen Migration und den genannten Problemen existiert in der Realität nicht. Aus Daten vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht hervor, dass sich die Sozialausgaben in % des BIP von 2013–2023 nur um etwa 1% erhöht haben, mit einem Ausreißer nach oben in den Jahren 2020–2021, bedingt durch die Corona-Pandemie (vgl. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2024, S. 1-3).

Auch ein Blick auf die Anzahl der Straftaten zeigt einen langfristigen Abwärtstrend über die letzten 30 Jahre mit einigen Ausreißern nach oben (vgl. Statista, 2024, n.a.). Zwar ist der Anteil nichtdeutscher Tatverdächtiger gemessen am Anteil der Bevölkerung größer als der von deutschen Tatverdächtigen – das kann laut Bundeskriminalamt aber unterschiedlichste Gründe haben: Tatverdächtig sind überdurchschnittlich oft Männer und Menschen, die sich in einer schlechten Lebenssituation befinden oder psychische Belastung und Gewalt erlebt haben. Beide Gruppen sind bei Nichtdeutschen stärker vertreten als bei Deutschen (vgl. Bundeskriminalamt, 2025, n.a.). Außerdem werden nur

Straftaten erfasst, von der die Polizei Kenntnis genommen hat und „migrantisch“ oder „fremd“ aussehende Menschen werden Forschungsergebnissen zufolge merklich häufiger angezeigt (vgl. Bundeskriminalamt, 2025, n.a.). Die Polizei steht oft in der Kritik, „Racial Profiling“ zu betreiben, also Menschen aufgrund ihres „ausländischen Aussehens“ häufiger zu kontrollieren als „weiß-europäisch“ aussehende Menschen. Dieses Verhalten bestätigen auch unterschiedliche Studien (vgl. Berninger, 2024, n.a.; Müller & Wittliff, 2023, S. 17). Zusätzlich zu beachten ist, dass es sich bei dieser Statistik nur um Tatverdächtige handelt, was zunächst keinen Aufschluss auf eine tatsächliche Verurteilung der Personen gibt. Insgesamt ist also zu erkennen, dass die Argumentation der AfD keine statistische Grundlage hat.

Diskursverschiebung nach rechts

Trotz vieler Falschaussagen und -behauptungen genießt die AfD große öffentliche Aufmerksamkeit, die sie nutzt, um die „Grenzen des Sagbaren“ nach rechts zu verschieben: Dies wird



dargestellt durch das sogenannte Overton-Fenster (s. Abbildung 4):

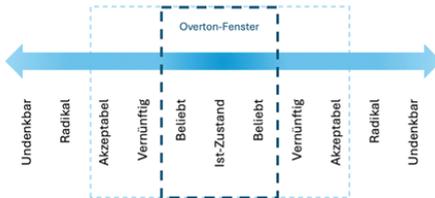


Abbildung 4: Overton-Fenster
(Eisenreich, 2025, n.a.).

Dieses Modell zeigt, dass es in der gesellschaftlichen Diskussion über politische Themen ein bestimmtes Fenster gibt, in dem Meinungen allgemein akzeptiert und ausdiskutiert werden können. Alles rechts und links dieses Fensters gilt als radikal oder undenkbar. Eine Verschiebung findet statt, wenn Schritt für Schritt radikalere Aussagen in die Gesellschaft gebracht werden. Ziel ist es, frühere radikale Aussagen mit jeder neuen Aussage harmloser erscheinen zu lassen (vgl. Lehmann, 2017, n.a.). Ein gutes Beispiel, wie die AfD dieses Modell erfolgreich genutzt hat, ist die „Remigration“. Das Wort, welches nach der Correctiv-Recherche über ein Geheimtreffen der AfD Ende 2023 in Potsdam für großes

Entsetzen und zahlreiche Massendemonstrationen gesorgt hat, steht 2025 im Wahlprogramm der Partei für die Bundestagswahl (Alternative für Deutschland, 2025, S. 101). Die Verschiebung des Gesagten von „radikal/undenkbar“ zu zumindest „akzeptabel“ erfolgte erfolgreich und das Wort ist im politischen Diskurs angekommen.

AfD als „einzige Opposition“

Die AfD sieht sich selbst als „einzige Opposition“. Das meint, dass sie sich selbst als einzige Partei darstellt, die eine Alternative zu den „Altparteien“ (Hess, 2019, n.a.) oder „Kartellparteien“ (Brandner, 2025, n.a.) darstellt. Gerade der Begriff „Kartellparteien“ soll deutlich machen, dass alle anderen Parteien im Grunde gleich seien, sich zu einer Art Kartell zusammengeschlossen haben und die AfD die einzige Alternative sei. Dieses Image wird von vielen ihrer Befürworter:innen so weit angenommen, dass ein Großteil selbst diese Meinung teilt und verbreitet. Das Übernehmen der Begriffe „Altparteien“ oder auch „Kartellparteien“, das Kommentieren von politischen Artikeln, Beiträgen oder Videos mit „Nur die AfD“



u.ä., wie beispielsweise unter dem Video von Stephan Brandner über die „Kartellparteien“ (vgl. Brandner, 2025, n.a.), oder das Erstellen eigener Inhalte auf Social-Media, in denen die Narrative der AfD-Politiker:innen übernommen werden, sind einige Beispiele dafür. Belegt wird diese Gegebenheit auch durch die Ansichten der Wählenden über die eigene Partei: 85% sind der Meinung, die AfD „ist die einzige Partei, mit der ich meinen Protest gegenüber der vorherrschenden Politik ausdrücken kann.“ (ARD-aktuell, 2025a, n.a.)

Normalisierung und Zustimmung durch andere Parteien

Aber nicht nur ihre Anhänger:innen übernehmen Narrative der AfD: Auch andere große Parteien, dabei vor allem CDU/CSU, übernehmen aktuelle oder alte Positionen der AfD in der Hoffnung, die Wähler:innen zurückzugewinnen zu können. Der politische und gesellschaftliche Diskurs wird von der AfD bestimmt und andere Parteien verstärken das, indem sie ähnliche Narrative bedienen, anstatt gegen diese Positionen vorzugehen. So lässt sich Olaf Scholz 2023 auf dem Cover des

Spiegels mit den Worten: „Wir müssen endlich im großen Stil abschieben“ ablichten (Hickmann & Kurbjuweit, 2023, n.a.). Friedrich Merz sagt über abgelehnte Asylbewerber: „Die sitzen beim Arzt und lassen sich die Zähne neu machen“ (Zitat von Friedrich Merz in ZDFheute, 2023, n.a.) und ergänzt, dass die Leute „doch wahnsinnig [werden], wenn die sehen, dass 300.000 Asylbewerber abgelehnt sind, nicht ausreisen, die vollen Leistungen bekommen, die volle Hilfsfürsorge bekommen.“ (Zitat von Friedrich Merz in ZDFheute, 2023, n.a.). Er übernimmt dabei die bereits erwähnte Erzählung der AfD, dass Migration für höhere Sozialausgaben sorgt und normalisiert eine Problematisierung von Migration in Bezug auf Sozialausgaben. Durch solche prominenten Beispiele der Aneignung von AfD-Themen wird diesen Themen indirekt zugestimmt und die fremdenfeindliche Absicht der AfD hinter dieser Erzählung wird verharmlost. Am Ende erzielen diese Vorgehensweisen aber nicht den gewünschten Effekt, Wähler:innen von der AfD zurückzugewinnen, sondern den gegenteiligen. Den Menschen wird vermittelt, dass die AfD mit ihren Positionen recht habe, weil andere Parteien nachziehen. Andere



Parteien degradieren sich damit selbst zur „Kopie“ und stellen die AfD als „Original“ dar. Durch die steigenden Umfrageergebnisse der AfD wird deutlich, dass viele sich am Ende für das „Original“ entscheiden (vgl. Wahlrecht, 2025, n.a.).

Auswirkungen des AfD-Parteiprogramms auf Arbeiter:innen

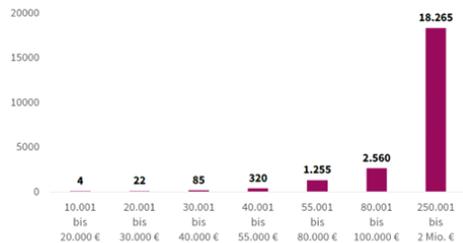
Die großen Sorgen der AfD-Wähler:innen sind also vor allem die eigene wirtschaftliche Situation und die Migration, wobei sich diese beiden Themen, wie bereits festgestellt wurde, bei der AfD nicht voneinander trennen lassen, da sie die Migration unmittelbar für die wirtschaftlichen Probleme verantwortlich macht. Man könnte also davon ausgehen, dass die Wirtschaftspolitik der AfD vor allem auf die Unter- und Mittelschicht, also größtenteils Arbeiter:innen, ausgerichtet ist. Schauen wir uns dafür einmal das Parteiprogramm der AfD von 2025 an und analysieren es auf die wirtschaftlichen Effekte für Arbeiter:innen.

Steuerpläne

Werfen wir einen Blick auf die Steuerpläne der AfD wird schnell deutlich (s. Abbildung 5), dass es sich hierbei um eine enorme Entlastung für Menschen mit hohem Einkommen handelt. Für Menschen mit einem Einkommen bis 55.000€, wozu ein Großteil der Arbeiter:innen in Deutschland gehört, gibt es wenig bis gar keine steuerliche Entlastung (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen, 2024, n.a.).

Entlastungseffekt von AfD-Steuerplänen nach Einkommen

- Angaben in Euro -



Quelle: ZEW 2021; eigene Darstellung

Abbildung 5: Entlastungseffekt von AfD-Steuerplänen (Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen, 2024, n.a.).

Bürgergeld

Die AfD hat ein Problem mit dem momentanen Bürgergeld und redet oft davon, dass Arbeit sich nicht mehr lohne (vgl. Alternative für Deutschland, 2025, S. 23). Zudem sieht die AfD das



Bürgergeld als „einen der Magneten für die Einwanderung in unsere Sozialsysteme.“ (ebd., S. 24.). Aus diesen Gründen möchte die AfD „das Bürgergeld unattraktiver [machen]“ (ebd., S. 20). Und auch bei diesem Thema ist die AfD nicht die einzige Partei, die vor allem mit dem Punkt, dass sich Arbeit nicht mehr lohne, argumentiert. Auch hier haben CDU/CSU diese Position in großen Teilen übernommen (vgl. CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, 2024, n.a.).

Das Bürgergeld ist aber nicht nur eine Grundsicherung für arbeitslose oder erwerbsunfähige Menschen, sondern bietet auch Arbeiter:innen einen gewissen Schutz: Den Schutz vor Ausbeutung im Niedriglohnsektor. Ohne eine Grundsicherung hätten Menschen im Niedriglohnsektor praktisch keine Möglichkeit, ausbeuterischen Bedingungen der Arbeitgeber:innen zu entkommen. Der Job wäre lebensnotwendig und jede Bemühung um eine Gehaltserhöhung, bessere Arbeitsbedingungen oder gewerkschaftliche Organisation könnte den Job und damit die eigene Existenz bedrohen. Arbeitgeber:innen hätten enormes Erpressungspotenzial, was die

Arbeitsbedingungen auf Dauer negativ beeinflussen könnte.

Gewerkschaftsfeindlichkeit

Gewerkschaften setzen die Interessen von Arbeiter:innen durch. Sie kämpfen unter anderem für faire Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und einen starken Sozialstaat. Die AfD verfolgt jedoch neoliberale Ziele und Ansätze und stellt sich damit auf die Seite der Unternehmen (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, 2024, n.a.). Und nicht nur das: Die AfD versucht, aktiv gegen Gewerkschaften vorzugehen und das vermutlich nicht nur aufgrund wirtschaftlicher Interessengegensätze. Gewerkschaften sind im Kern antifaschistische Organisationen und damit automatisch politische Gegner rechts-extremer und faschistischer Bestrebungen und Parteien wie der AfD, wie auch deren potentiell mächtige Verhinderer. Die AfD stimmt im Bundestag regelmäßig gegen Anträge, die Gewerkschaften stärken würden, wie beispielsweise die Ausweitung des Streikrechts. Sie setzt sich für eine Abschaffung des Tariftreuegesetzes in den Ländern Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt ein, das die Länder verpflichtet,



öffentliche Aufträge nur an tarifgebundene Betriebe zu vergeben (vgl. ebd.). Darüber hinaus würde sie Gewerkschaften am liebsten komplett abschaffen und aus den Unternehmen drängen. Sie stellt die Stellung von Gewerkschaften im Tarifvertragsgesetz in Frage und will das Streikrecht einschränken, indem sie Hürden für unbefristete Streiks schafft (vgl. ebd.)

Jede dieser Änderungen hätte schwerwiegende Folgen für die Rechte und Arbeitsbedingungen von Arbeiter:innen in den Betrieben. Schwache Gewerkschaften bedeuten eine erschwerte Durchsetzbarkeit von Forderungen und würden den Druck auf die Beschäftigten massiv erhöhen. Jeder Angriff auf Gewerkschaften ist automatisch auch ein Angriff auf die Arbeiter:innen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Hauptleidtragenden der AfD-Politik vor allem ihre eigenen Wähler:innen wären (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, 2024, n.a.). Die AfD vertritt offensichtlich die Interessen der Unternehmen und der Reichen im Land und stellt sich gegen sämtliche Verbesserungen für die Menschen, die sie zu 38%

gewählt haben (vgl. ARD-aktuell, 2025a, n.a.; s. Kapitel 2). Sie will beim Sozialstaat kürzen, von dem die Unter- und Mittelschicht profitiert, und steht mit ihrem Steuerprogramm für eine Umverteilung von unten nach oben.

Die Diskrepanz zwischen Wahlprogramm und Interessen von Arbeiter:innen

In diesem Kapitel werden wir die Erkenntnisse zusammenführen und dabei einen erheblichen Unterschied zwischen den allgemeinen Interessen von Arbeiter:innen und dem Wahlprogramm der AfD erkennen. Warum ist die Partei aber trotzdem so erfolgreich bei dieser Personengruppe?

Ihr Hauptfokus in öffentlichen Auftritten besteht aus zwei wesentlichen Punkten: Fremdenfeindliche Migrationspolitik und „Dagegen-sein“. Die wirtschaftliche Situation von Arbeiter:innen kommt seltener zur Sprache und wenn doch, wird sie mit der Migrationspolitik in Zusammenhang gesetzt. Die Lösung des Problems wird ebenfalls in der Migrationspolitik gesucht (vgl. Alternative für Deutschland, 2025, S.



100). Konkrete Lösungsansätze werden aber selten genannt oder werden umgangen, indem man die aktuellen Regierungsentscheidungen als „falsch“ betitelt und das Gegenteil vorschlägt, und das teilweise auch entgegen den eigenen Werten.

Ein gutes Beispiel dafür sind die Forderungen von Alice Weidel zu Beginn der Corona-Pandemie: Kurz nach dem Ausbruch, im März 2020, fordert sie die Regierung zu schnellem Handeln und Ergreifen von Maßnahmen auf, um die Bevölkerung zu schützen (vgl. Alternative für Deutschland, 2020, n.a.). „Man überlässt die Bürger sich selbst – [...] Das Handeln der Politik ist fahrlässig und gefährdet Leib und Leben der Menschen in diesem Land.“ (Zitat von Alice Weidel in ebd.) Diese geforderten Schritte wurden kurz darauf von der Regierung eingeleitet: Etwa eine Woche später wurde der Lockdown verhängt und weitere Maßnahmen folgten (vgl. WirtschaftsWoche, 2021, n.a.; Bundesministerium für Gesundheit, 2025, n.a.). Statt das Handeln der Regierung nun als positive Maßnahme zum Schutz der Bevölkerung – wie es selbst bezeichnet wurde – anzuerkennen, änderte die AfD ihre Richtung und wettete gegen die

Maßnahmen, die sie zuletzt noch selbst gefordert hatte. Sie profilierte sich nicht mal zwei Monate später als Anti-Lockdown-Partei und forderte Lockerungen bzw. Aufhebungen der Restriktionen und Grundrechtseingriffe (vgl. Fiedler, 2020, n.a.).

Dieses Beispiel zeigt den Opportunismus der Partei, die jede Gelegenheit nutzt, sich gegen die allgemein anerkannte Meinung und die Regierung zu stellen, unabhängig von den eigenen Positionen. Diese Oppositionsarbeit, die nur auf Ablehnung und nicht auf konstruktiver Kritik der Regierung fußt, ist nicht sofort durchschaubar und darin liegt vermutlich auch ihr Erfolg. Durch die vermehrten Krisen der letzten Jahre verschärft sich die Situation für viele Menschen aus der Unter- und Mittelschicht, die häufig die Politik und damit die Regierung für ihre Lebenssituation verantwortlich machen. Eine Partei, die sich dann als komplettes Gegenteil inszeniert, könnte für diese Menschen als ein Ausweg aus ihrer misslichen Lage erscheinen, und sie setzen möglicherweise ihre Hoffnung in die versprochenen Veränderungen, ungeachtet dessen, was die Partei wirklich vorhat.



Das Auseinandersetzen mit Parteien, das Lesen von Parteiprogrammen mit hunderten von Seiten ist für viele Menschen, bedingt durch ihre Lebenssituation, kaum bis gar nicht möglich. Die politische Meinungsbildung beschränkt sich dann auf kurze Reden, öffentliche Auftritte in Talkshows, Ausschnitte auf Social-Media und Artikel aus auflagenstarken Zeitschriften und Online-Nachrichtenportalen wie BILD, Welt oder ähnlichen reißerisch gestalteten Medien oder auch Wahlplakaten mit verkürzten Botschaften.

Wie Gewerkschaften die Wähler:innen zurückgewinnen könnten

Die größte Wähler:innengruppe der AfD sind gleichzeitig die Menschen, für die Gewerkschaften die betriebliche, aber auch politische Interessenvertretung übernehmen. Sie beschäftigen sich mit den Sorgen, die vor allem AfD-Wähler:innen haben: Preisanstiege, Erhaltung des Lebensstandards und Altersarmut. Die Schnittmengen sind also definitiv gegeben und eine gute Voraussetzung, diese Menschen für sich gewinnen zu können und das zeigt sich auch in den

Zahlen: Bei der Bundestagswahl 2025 lag die AfD auch bei den Gewerkschafter:innen mit 21,8% leicht über ihrem Bundesschnitt, deutlich niedriger jedoch als allgemein bei Arbeiter:innen (38%; vgl. Lelek, 2025, n.a.). Gewerkschaften scheinen in der Hinsicht also schon mal einen positiven Einfluss auf Menschen zu haben und sie in Teilen – womöglich begründet durch bessere Arbeitsbedingungen in tarifgebundenen Betrieben – davon abzuhalten, aus wirtschaftlicher Verzweiflung heraus die AfD zu wählen. Doch das allein scheint nicht zu reichen. 21,8%, die eine rechtsextreme Partei wählen, werden dem Anspruch von Gewerkschaften als anti-faschistische Organisationen nicht gerecht. Was können Gewerkschaften also machen, um die Menschen zurückzugewinnen?

Zunächst müssen sie Präsenz zeigen und den Menschen das Gefühl geben, dass sie sich ihre Sorgen anhören, sie ernst nehmen und versuchen, sie zu lösen. Dabei sind Vertrauensleutestrukturen und gut aufgestellte Betriebsräte besonders wichtig. Diese übernehmen die Interessenvertretung auf kleinster Ebene in den einzelnen



Bereichen der Betriebe und sind Ansprechpartner für die Arbeiter:innen vor Ort. Die Gewerkschaften müssen durch gute Bildungsangebote, Möglichkeiten der Vernetzung und gute und transparente Tarifrunden die Arbeit der Funktionäre verbessern und stärken. Denn diese Arbeit auf kleinster Ebene zwischen Arbeiter:in und Vertrauensperson oder Betriebsrat ist entscheidend für die Wahrnehmung der Gewerkschaft für die Menschen vor Ort. Dabei spielt vor allem das Zuhören und Ernstnehmen eine wichtige Rolle. Sich die Probleme von Kolleg:innen anzuhören und am wichtigsten: diese Probleme nicht kleinzureden und der anderen Person ihre Gefühle nicht abzusprechen, unabhängig der eigenen Meinung oder Wahrnehmung. Wenn eine Vertrauensbasis aufgebaut ist, finden gewerkschaftliche Lösungsansätze zu diesen Problemen viel eher Anklang und können die Menschen zum Umdenken bewegen. Zudem können Kleinaktionen, Beiträge auf Betriebsversammlungen oder Informationsstände in den Betrieben Sichtbarkeit schaffen und die Menschen auffordern, sich selbstbestimmt eine Meinung zu bilden.

Auf höherer Ebene müssen Tarifrunden transparent gestaltet werden, die einzelnen Arbeiter:innen ein Gefühl der Mitbestimmung bekommen, ein Gefühl, dass sich aktives Mitmachen lohnt und dass sie für ihre eigenen Interessen kämpfen. Außerdem dürfen schlechte Teile eines Tarifergebnisses nicht als gut verkauft werden. Gründe für Misserfolge müssen offen kommuniziert und diskutiert und die Probleme klar angesprochen werden. Mit dem Beschönigen von Ergebnissen macht man sich unglaubwürdig, und es ist effektiver, den Unmut der Arbeiter:innen auf den tatsächlichen Faktor des Misserfolgs zu lenken, der fast immer die Arbeitgeber:innenseite ist. Außerdem muss die Gewerkschaft öffentlich präsent sein, ob durch Social-Media, Großaktionen oder Kundgebungen. Die Sorgen und Probleme der Arbeiter:innen müssen immer wieder angesprochen und Lösungen angeboten werden. So wird eine klare Handlungsaufforderung an Politik und Wirtschaft gegeben und die Menschen fühlen sich in diesen Aufforderungen vertreten. Gewerkschaften müssen Klassenbewusstsein und das Entstehen für Klasseninteresse fördern, denn wenn Menschen ein starkes Arbeiter:in-



nenklasseninteresse entwickelt haben, wählen sie etwa zweieinhalbmal so häufig Mitte-Links-Parteien wie radikal-rechte Parteien (vgl. Westheuser & Lux, 2024, n.a.).

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass Arbeiter:innen vor allem aus Unzufriedenheit mit der eigenen Lebensrealität, aber auch aus Fremdenfeindlichkeit die AfD wählen, weil sie in den Augen vieler Wähler:innen die einzige Partei ist, die etwas am Ist-Zustand verändern will. Diese Fremdenfeindlichkeit wurde von der AfD geschickt aufgebaut, indem sie den politischen Diskurs nach rechts verschoben haben, einen Zusammenhang zwischen Migrations- und Wirtschaftspolitik hergestellt hat und andere Parteien dieses Spiel mitgemacht haben. Ihre wahren Pläne versteckt die AfD dabei häufig durch den Fokus auf den Ist-Zustand und die Probleme in Deutschland und bietet neben ihrer strikten Migrationspolitik wenige Lösungen an. So wird die eigentlich für Arbeiter:innen feindliche Politik verschleiert und kommt nur durch Aufklärung oder Beschäftigung

mit dem Wahlprogramm zum Vorschein. Die AfD würde bei einer Umsetzung dieser Pläne ihrer größten Wähler:innengruppe, den Arbeiter:innen, am meisten schaden, verkauft sich aber nach außen als „Partei des kleinen Mannes“.

Gewerkschaften müssen daher versuchen, den Klassenkampf wieder vollständig für sich zu beanspruchen und den Arbeiter:innen das Gefühl geben, von ihnen gut vertreten zu werden. Das muss vor allem durch die Förderung und Weiterbildung von Funktionär:innen in den Betrieben und transparentes Handeln auf allen Ebenen, wie zum Beispiel in Tarifverhandlungen, erfolgen. Durch erhöhte Wahrnehmung und Präsenz vor Ort, transparentes Handeln und das Entwickeln von starkem Arbeiter:innenklasseninteresse könnten Gewerkschaften die Menschen von linke Positionen überzeugen, sie für sich gewinnen und eine mögliche Wahl der AfD verhindern.



Literaturverzeichnis

Alternative für Deutschland (Hrsg.) (2020). *Alice Weidel: COVID 19 – Nichtstun der Bundesregierung gefährdet Leib und Leben der Menschen*. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.afd.de/alice-weidel-covid19-nichtstun-der-bundesregierung-gefaehrdet-leib-und-leben-der-menschen/>

Alternative für Deutschland (Hrsg.) (2025). *Programm der Alternative für Deutschland für die Wahl zum 21. Deutschen Bundestag*. Abgerufen am 05. Mai 2025, von https://www.afd.de/wp-content/uploads/2025/02/AfD_Bundestagswahlprogramm2025_web.pdf

ARD-aktuell (Hrsg.) (2025a). *Bundestagswahl 2025: Wer wählte die AfD – und warum?* tagesschau.de. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2025-02-23-BT-DE/umfrage-afd.shtml>

ARD-aktuell (Hrsg.) (2025b). *Bundestagswahl 2025: Was waren die Hauptgründe für das Wahlergebnis?* tagesschau.de. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2025-02-23-BT-DE/umfrage-aktuelle-themen.shtml>

Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus (Hrsg.) (2024). *Abgrenzung, Vereinfachung, Rechtfertigung: Warum Feindbilder zentral für extremistische Ideologien sind*. Abgerufen am 05. Mai 2025, von https://www.bige.bayern.de/infos_zu_extremismus/aktuelle_meldungen/abgrenzung-vereinfachung-rechtfertigung-warum-feindbilder-zentral-fur-extremistische-ideologien-sind/

Berninger, S. (2024). *Studie zu Racial Profiling: Polizei-Routinen begünstigen Diskriminierung*. tagesschau.de. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/polizei-racial-profiling-100.html>



Bundeskriminalamt (Hrsg.) (2025). *Polizeiliche Kriminalstatistik 2024*. Abgerufen am 05. Mai 2025, von https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/Statistiken-Lagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/PKS2024/Polizeiliche_Kriminalstatistik_2024/Polizeiliche_Kriminalstatistik_2024_node.html

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2025). *Chronik zum Coronavirus SARS-CoV-2: Maßnahmen*. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html>

CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag (Hrsg.) (2024). *Neue Grundsicherung: Arbeit muss sich wieder lohnen*. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.cducsu.de/themen/neue-grundsicherung-arbeit-muss-sich-wieder-lohnen>

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2024). *AfD: Der Feind der Beschäftigten*. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.dgb.de/gerechtigkeit/demokratie/afd-der-feind-der-beschaeftigten/>

Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen (Hrsg.) (2024). *#noAfD-Programm Teil I: Steuerpolitik (#schlaglicht 05/2024)*. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://niedersachsen.dgb.de/schlaglicht/++co++462833ea-c676-11ee-8774-69fc-cdb34895>

Eisenreich, R. (2025). *Vom Aufschwung der Rechtsradikalen – oder warum Friedrich Merz nach Österreich schauen sollte*. RiffReporter. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.riffreporter.de/de/gesellschaft/merz-afd-brandmauer-oesterreich-fpoe-oevp-overton-window-fenster-des-sagbaren>

Fiedler, M. (2020). *Mit voller Kraft gegen den Lockdown: Wie die AfD versucht, aus dem Corona-Tief zu kommen*. Der Tagesspiegel. Abgerufen am 05. Mai 2025, von



<https://www.tagesspiegel.de/politik/wie-die-afd-versucht-aus-dem-corona-tief-zu-kommen-6865738.html>

Hess, M. (2019). Vernichtungsfeldzug der Altparteien gegen die AfD! AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://afdbundestag.de/vernichtungsfeldzug-der-altparteien-gegen-die-afd-martin-hess-afd-fraktion-im-bundestag/>

Hickmann, C., & Kurbjuweit, D. (2023). Olaf Scholz über Migration: »Es kommen zu viele«. DER SPIEGEL. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/olaf-scholz-ueber-migration-es-kommen-zu-viele-a-2d86d2ac-e55a-4b8f-9766-c7060c2dc38a>

Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Hrsg.) (2024). Sozialleistungsquote 1960–2023. Abgerufen am 05. Mai 2025, von https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/abbll1a.pdf

Kumpfmüller, K., & Grasnack, B. (2025). Warum die AfD als „gesichert rechtsextremistisch“ eingestuft wird. tagesschau.de. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/afd-verfassungsschutz-rechts-extremismus-100.html>

Lehmann, T. (2017). Verschiebung des Sagbaren – Das Overton Window. Amadeu Antonio Stiftung. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/verschiebung-des-sagbaren-das-overton-window-42839/>

Lelek, C. (2025). Gewerkschaften: Weder rot noch ein Bollwerk gegen rechts. nd-aktuell. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1189438.bundestagswahl-gewerkschaften-weder-rot-noch-ein-bollwerk-gegen-rechts.html>



Metzger, N., & Klein, O. (2023). Asylbewerber: Zahnarzt-Aussagen von CDU-Chef Merz im Check. ZDFheute. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/deutschland/faktencheck-merz-gefluechtete-zahnarzt-100.html>

Müller, M., & Wittlif, A. (2023). Racial Profiling bei Polizeikontrollen: Indizien aus dem SVR-Integrationsbarometer. Abgerufen am 05. Mai 2025, von https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/11/SVR-Policy-Brief_Racial-Profiling-bei-Polizeikontrollen.pdf

Statista (Hrsg.) (2024). Straftaten in Deutschland seit 1997. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197/umfrage/straftaten-in-deutschland-seit-1997/>

Brandner, S. (2025). Seit Monaten keine Bundestagssitzung – Die Kartellparteien blockieren die Arbeit [Video]. Abgerufen am 05. Mai 2025, von https://www.youtube.com/watch?v=9PLlp_Mgtb0

Wahlrecht (Hrsg.) (2025). Sonntagsfrage – Forsa (Wahlumfragen zur Bundestagswahl). Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.wahlrecht.de/umfragen/forsa.htm>

WirtschaftsWoche (Hrsg.) (2021). Corona: Wie verlief der erste Lockdown in Deutschland? Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/corona-wie-verlief-der-erste-lockdown-in-deutschland/26853384.html>

Westheuser, L., & Lux, T. (2024). Klassenbewusstsein und Wahlentscheidung: Klasse als politischer Kompass? Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen am 05. Mai 2025, von <https://www.fes.de/e/klasse-als-politischer-kompass-klassenbewusstsein-und-wahlentscheidung>

Buchempfehlungen aus der HVHS Hustedt



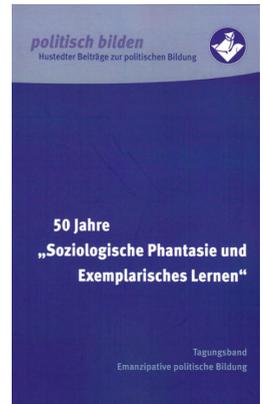
Band 1

BZ HVHS Hustedt (Hrsg.)

50 Jahre »Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen«, Tagungsband Emanzipative politische Bildung

mit einem Vorwort von Dietrich Burggraf und Harald Kolbe sowie einer Einführung von Christine Zeuner.
Beiträge von Adolf Brock, Christine Zeuner, Daniela Hölzer, Katja Petersen, Guido Brombach, Elke Gruber, Bettina Lösch
und Oskar Negt
Hustedt und Norderstedt 2014

Seitenzahl: 148 · ISBN 9783-7357-58521 · Preis: 9,90 Euro



Band 2

Peter Straßer, Isabell Peter

Wirkungen politischer Erwachsenenbildung verstehen – Eine Machbarkeitsstudie.

mit einem Vorwort von Dietrich Burggraf
Hustedt und Norderstedt 2015

Seitenzahl: 122 · ISBN 9783-7347-52803 · Preis: 9,90 Euro





Band 3

Björn Allmendinger, Harald Kolbe, Horst Stehr

Erinnern statt vergessen! Der Todesmarsch vom KZ Außenlager Kleinbodungen über Hustedt nach Bergen-Belsen

Hustedt und Norderstedt 2015

Seitenzahl: 32 · ISBN 9783-7386-38141 · Preis: 5,99 Euro



Band 4

Harald Kolbe, Dietrich Burggraf, Peter Straßer

Von der Arbeiterkultur zur Kultur der Arbeit? – Das kulturelle Erbe der Arbeiterbewegung und politische Kulturarbeit heute

mit einem Vorwort von Dietrich Burggraf und Harald Kolbe sowie Beiträgen von Ulrike Obermayr, Stefan Krankenhagen, Kai Degenhardt, Anneliese Finkentscher, Peter Straßer, Wolf-Dieter Krämer, Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss, Udo Achten
Hustedt und Norderstedt 2016

Seitenzahl: 208 · ISBN 9783-7412-94129 · Preis: 8,90 Euro





Band 5

BZ HVHS Hustedt (Hrsg.)

Vier Reden über den Sinn von Bildung – Zur Verabschiedung von Dietrich Burggraf

mit einem Vorwort von Heinz-Hermann Witte und
Beiträgen von Dirk-Ulrich Mende, Hartmut Meine,
Vanessa Isabella Reinwand-Weiss, Harald Kolbe
Hustedt und Norderstedt 2016

Seitenzahl: 36 · ISBN 9783-8423-43689 · Preis: 3,99 Euro



Band 6

Björn Allmendinger, Jochen Fährmann, Klaudia Tietze

Von Biedermännern und Brandstiftern – Rechtspopulismus in Betrieb und Gesellschaft

mit Beiträgen von R. Häusler und R. Röser, H. Kolbe, T.
Grabbert, T. Ackermann, U. Eith, J. König, und M.
Kurmman, K. Nocum, T. Leif, S. Fischer, H. Lahmann, M.
Haarfelddt, K.-P. Hufer, B. Allmendinger, U. Teichmann, J.
Tischner und K. Venhohr. R. Müller und B. Neumann, T.
Gröger und S. Howind, J. Fährmann und K. Zenk,
Nachwort D. Burggraf
Hamburg 2017

Seitenzahl: 229 · ISBN 9783-8996-57722 · Preis: 14,80 Euro





Band 7

BZ HVHS Hustedt (Hrsg.)

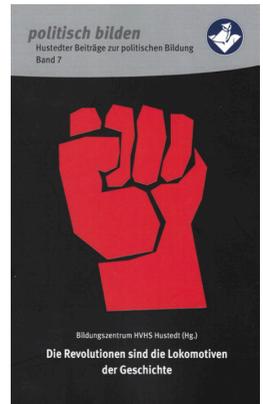
Die Revolutionen sind die Lokomotiven der Geschichte

zum 200. Geburtstag von Karl Marx

Redaktion Harald Kolbe

Hustedt und Norderstedt 2018

Seitenzahl: 48 · ISBN 9-783752-813838 · Preis: 3,99 Euro



Band 8

Peter Straßer, Janine Kaiser

Mit Null und eins die Welt gestalten – Ein analoges Nachdenkbuch zur Digitalisierung

Hustedt und Norderstedt 2018

Seitenzahl: 36 · ISBN 9783-7528-57733 · Preis: 3,99 Euro





Band 9

BZ HVHS Hustedt (Hrsg.)

Hustedter Almanach 2018 Erinnern für Morgen, zum 70-jährigen Bestehen des Bildungszentrums

mit Beiträgen von Dietrich Burggraf, Harald Kolbe und Carl B. Schwabe zur Geschichte des Bildungszentrums sowie biographische Erinnerungen von: Udo Achten, Lore Auerbach, Thomas Bonkat, Bärbel Bruns, Paul Deutschland, Hasso Düvel, Hartwig Erb, Annegret Finke, Karl Hasenohr, Bernd Osterloh, Hermann Rappe, Dirk Windmüller, Heinz Witte.

Hustedt und Norderstedt 2018

Seitenzahl: 240 · ISBN 9783-7481-32745 · Preis. 9,99 Euro





Band 10

**Dietrich Burggraf, Detlef Grote,
Harald Kolbe, Gerhard Lippert**

NEBG – Niedersächsisches Erwachsenenbildungsgesetz

Erläuterte Textausgabe mit Durchführungsbestimmungen und einer Einführung in Entstehung und Bedeutung des Gesetzes

Hustedt und Norderstedt 2020

Seitenzahl: 144 · ISBN 9-783-7519-17643 · Preis: 18,00 Euro



Band 11

Dietrich Burggraf, Helmut Griehl · Gestaltung: Karsten Meier

Das Hustedt-Kochbuch

Das Kochbuch zum 75jährigen Jubiläum des Bildungszentrums HVHS Hustedt, 90 Rezepte vom Feinsten, viele Fotos – ein Plädoyer für gute Bildung und gutes Essen

Hustedt 2023

Seitenzahl: 128 · Preis 19,80 Euro





Band 12
Dietrich Burggraf

Kleine Geschichte des Bildungszentrums Heimvolksschule Hustedt

Hustedt 2024

Seitenzahl: 80 · ISBN 978-3-00-077887-2

politisch bilden
Hustedter Beiträge zur politischen Bildung
Band 12



In Vorbereitung:

Band 13
Gesa Lonnemann (Hrsg.)

Erinnern statt vergessen! Beiträge zur politischen Erinnerungskultur.

Durchgesehene und erweiterte Neuauflage des gleichnamigen Band 3 mit neuen Beiträgen von Gesa Lonnemann, Marvin Rühling und anderen – erscheint 2025





**Bildungszentrum
Heimvolkshochschule
Hustedt e.V.**