

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-3-159

Rechtspopulismus im Betrieb

Erscheinungsformen, Hintergründe, politischer Umgang

Gewerkschaftsmitglieder sind nicht immun gegen rechtsextreme Einstellungen. Diese Erkenntnis ist nicht neu, und auf die Frage, warum das so ist, gab es immer die gängige Antwort: Gewerkschaften seien eben auch nur „ein Spiegel der Gesellschaft“. Reicht das angesichts des Aufstiegs des Rechtspopulismus noch aus? Oder gibt es im betrieblichen und gewerkschaftlichen Kontext selbst spezifische Gründe dafür, dass rechtspopulistische Orientierungen auch hier eine stärkere Verbreitung erfahren?

DIETER SAUER, RICHARD DETJE

1 Rechtspopulismus im Betrieb: Gibt es das überhaupt?

Zeitenwende: Mit der AfD hat sich ein Dreivierteljahrhundert nach dem Ende des Faschismus in Deutschland erstmals wieder eine Partei der populistischen und extremen Rechten mit Abgeordneten in allen Landtagen und im Bundestag – dort als größte Oppositionsfraktion – durchsetzen können. Regional hat sie Mehrheitspositionen erobert und im Europäischen Parlament ist sie eine starke Stimme im Prozess der Formierung einer rechten Sammlungsbewegung. In osteuropäischen Mitgliedstaaten der EU stellen Parteien der „Neuen Rechten“ den Ministerpräsidenten, in Westeuropa haben sie Erfahrungen als Regierungsparteien sammeln können (Busch et al. 2018).

Doch wie sieht es außerhalb des politischen Feldes aus? Im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2018 hatte die Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) noch die Frage aufgeworfen: „Entsteht jetzt eine neue Arbeiterbewegung von rechts? [...] Unter Arbeitern stimmten bei der Bundestagswahl 19 Prozent für die AfD, unter Gewerkschaftsmitgliedern 15 Prozent. In Frankreich erreicht der Front National schon seit langem sehr gute Ergebnisse bei Arbeitern, die FPÖ in Österreich ebenfalls. Überall dort also, wo linke Parteien und Gewerkschaften lange Zeit bestimmt waren.“ (FAZ v. 31. 01. 2018) Doch die gestärkte

elektorale Präsenz des Rechtspopulismus verlängert sich nicht geradlinig in die Betriebe. Hierzulande blieb die Zahl rechter Listen überschaubar. Wo welche antraten, konnten sie Mandate erringen, waren also nicht erfolglos, blieben jedoch bezogen auf die Gesamtheit der betrieblichen Interessenvertretungen eine Marginalie.

Wie ist das zu verstehen? Handelt es sich bei der „Neuen Rechten“ um eine Kraft, die das politische Feld und die gesellschaftlichen Diskurse verändert, die aber über keine arbeitsweltliche Verankerung verfügt? Wir hatten früh Zweifel an dieser Einschätzung. Seit 2010 haben wir in drei qualitativen Befragungsstudien versucht, Veränderungen im Krisen- und Politikverständnis von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten einzufangen. Dabei sind wir auf Einschätzungen und Einstellungen gestoßen, die sogar nicht zum optimistischen Bild einer deutschen Erfolgsökonomie passen.

(1) In der Zeit der großen Finanz- und Wirtschaftskrise wurden wir mit einer ganz anderen als der gängigen Krisenwahrnehmung konfrontiert: Krise wird nicht nur als konjunkturelle, sondern als dauerhafte, als säkulare dichotomische Erscheinung wahrgenommen. „Krise ist immer“, lautet die Zeitdiagnose, mit der zum Ausdruck gebracht wird, dass der Druck auf die Arbeits- und Leistungsbedingungen, die Flexibilitätsanforderungen, die Infragestellung von Qualifikation, Erfahrungswissen und schließlich auch des Status im betrieblichen Sozialgefüge immer mehr

an die Grenzen des „Aushaltbaren“, teilweise auch darüber hinaus getrieben werden (Detje et al. 2011). Daraus entsteht bei einem Teil der Beschäftigten Wut, die jedoch in einem systemisch entgrenzten Regime schwer zu adressieren ist. Wut blieb „adressatenlos“, mündete nicht in breitem Protest und Widerstand.

(2) Nach der schnellen Überwindung der Finanz- und Wirtschaftskrise in Deutschland hatten viele auch in den Gewerkschaften erwartet, dass ein erfolgreicher Krisenkorporatismus zu einer Aufwertung des politischen Feldes und seiner Akteure führen würde. Davon konnte in unserer zweiten Befragungsrunde (Detje et al. 2013) jedoch keine Rede sein. Die „Krise der Repräsentation“ blieb ungebrochen, „der Staat“ wird weiterhin als von politischen und wirtschaftlichen Eliten gekapert – als „der Staat der anderen“ – wahrgenommen, sodass wir von einer fortschreitenden Ent-Legitimierung von Teilbereichen institutioneller Politik sprechen.

(3) Unsere Zeitdiagnose für das letzte Jahrzehnt lautet: „Wut“ und „Establishmentkritik“ haben einen Vorlauf, in dem sich arbeitsweltliche Entgrenzungen und politische Kontrollverluste kreuzen. Doch die daraus erwachsende Kritik blieb systemisch blockiert und politisch verriegelt. Das änderte sich mit der sogenannten „Flüchtlingskrise“ im Herbst 2015. Die Zeitdiagnose unserer dritten Befragungsstudie (Sauer et al. 2018) ist daher folgendermaßen zu aktualisieren: Was zuvor kaum adressierbar war, bekommt einen doppelten Adressaten – die nach Deutschland gelangten Flüchtlinge und Asylbewerber stellen den „Empörungsadressaten“, indem sie als Projektionsfläche von Wut und empfundener Ohnmacht dienen, während die rechtspopulistisch gewendete AfD (Häusler 2018) als „Sprecheradressat“ fungiert, der angetreten ist, die Verriegelung des politischen Systems gegen das Establishment aufzubrechen.

Wir waren somit Jahre vor den Pegida-Protesten in Dresden, Leipzig und andernorts (Rehberg et al. 2016) auf „Wutbürger“ gestoßen, die über den Kreis der „Wende-Enttäuschten“ weit hinausgehen. Der Aufschwung des Rechtspopulismus ist unserer Befragung zufolge in einem breiteren, gerade auch arbeitsweltlich vermittelten Kontext zu sehen. Dem näher nachzugehen war Motiv für eine qualitative Befragung von Vertrauensleuten, Betriebsräten und Gewerkschaftsfunktionären in verschiedenen Organisationsbereichen von IG Metall und ver.di, in West- wie Ostdeutschland. Wir wollten wissen, ob die Realität in den Betrieben ein Teil des Nährbodens ist, auf dem der Rechtspopulismus gedeihen kann.

Uns interessiert dabei weniger die formelle organisatorische Repräsentanz von Rechtspopulisten und Rechtsextremen in der betrieblichen Interessenvertretung und in gewerkschaftlichen Gliederungen. Nicht die Analyse von rechten Deutungsmustern (dies ist der Fokus von Dörre in

diesem Heft) steht im Zentrum, sondern rechte Orientierungen in ihrer größeren Bandbreite. Uns geht es darum, die Übergangsbereiche und Grauzonen auszuleuchten, in denen Ressentiments und Alltagsrassismus virulent sind, ohne sich bereits zu konsistenten Weltansichten verdichtet zu haben.¹ Die Spurensuche, auf die wir uns begeben haben, hat einiges zu Tage gefördert, was unsere Vermutungen über arbeitsweltliche Ressourcen des Rechtspopulismus bestätigt. Wenn unsere Befunde zutreffend sind – wenn es also spezifische arbeitsweltliche Potenziale rechtspopulistischer Orientierungen gibt –, dann geht es nicht mehr „nur“ um die zivilgesellschaftliche Bekämpfung des Rassismus, sondern auch um die Frage, wie dem Rechtspopulismus *in den Betrieben* der Boden entzogen werden kann, auf dem er besonders gut zu gedeihen scheint. Das sind dann Herausforderungen, die im ureigensten arbeitspolitischen Handlungsfeld der Gewerkschaften liegen.

2 Rechtspopulismus in der Arbeitswelt – eine Leerstelle

Im politischen Feld konnte der Aufstieg der populistischen und extremen Rechten nach einem von „Entsicherung und Richtungslosigkeit“ geprägten Jahrzehnt (Heitmeyer 2012, S.19; vgl. Heitmeyer 2018) nicht überraschen. Verschiedene Elemente der Syndromatik „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ haben sich seit längerem bei rund einem Fünftel der Bevölkerung verfestigt (Decker et al. 2016, Zick et al. 2016), dabei nicht nur vermeintliche Globalisierungsverlierer und ins „Prekariat“ Abgestürzte erfassend, sondern bis weit in die sogenannte Arbeitnehmermitte und sogar bis in höher qualifizierte Gruppen von Beschäftigten vordringend (Lengfeld 2017). Frühere Befunde (Fichter et al. 2004) über die überdurchschnittliche Resonanz rechter Ressentiments unter Gewerkschaftsmitgliedern in mittleren sozialen Lagen lassen sich auch aus heutiger Sicht bestätigen.

Im Unterschied zur Vermessung des Vordringens der „Neuen Rechten“ in Politik und Gesellschaft gestaltet sich die Analyse der Ursachen schwieriger, insbesondere in den Bereichen der Arbeitsgesellschaft. In dem europäischen Forschungsverbund SIREN (Butterwegge/Hentges 2008; Hentges 2018, S.102f.) wurden Wohlfahrtschauvinismus und Standortnationalismus als zentrale Faktoren für neuen Nationalismus und darauf aufbauende Ausgrenzungs- und Abwertungsstrategien identifiziert, die Sozial-

¹ Nicht zuletzt dieses Untersuchungsinteresse war ein Grund dafür, den umstrittenen Begriff des Rechtspopulismus zu benutzen, der bewusst breiter als bereits ideologisch verfestigte Vorurteilsstrukturen gefasst ist.

darwinismus und Rassismus reaktivieren. Doch dies „in letzter Konsequenz auf die Konkurrenz“ (Butterwegge 2017, S. 25) zurückzuführen, ist nicht überzeugend. Denn warum soll „Konkurrenz“ gegenwärtig die „Neue Rechte“ befeuern, während dies zuvor über Jahrzehnte hinweg nicht der Fall war?

Bei der Frage, ob nach den Erfolgen rechtspopulistischer Parteien im politischen Feld nun auch eine „Arbeiterbewegung von rechts“ (Becker et al. 2018) im Entstehen begriffen ist, spielt die Untersuchung von Arlie R. Hochschild (2016) eine besondere Rolle. In ihrer „Tiefengeschichte“ über Gefühlslagen und Deutungsmuster in der traditionellen „weißen amerikanischen Arbeiterklasse“ beschreibt sie das Bild einer Warteschlange, in der man sich auf dem Weg zum „Amerikanischen Traum“ aufgestellt hat; doch statt sich dem Ideal mit Geduld zu nähern, wird man abgedrängt, während ethnische Minderheiten ebenso wie die Profiteure kultureller Modernisierung an ihnen vorbei geschleust werden. Dadurch wird Aufstieghoffnung frustriert, Besitzstandswahrung zu einem zunehmend aussichtslosen Unterfangen – aktiviert wird der Glaube an eine „natürliche Hierarchie“, die Klassen erfahrung gegen kulturelle Milieus und Rassismus gegen Integration stellt. Auf Vergleichbares sind wir in unserer Befragung auch gestoßen, wenn von Haltungen gegenüber Flüchtlingen nach dem Motto berichtet wurde: „Die nehmen uns was weg.“ Vordergründig scheinen die Konfliktlagen somit auf der Verteilungsebene angesiedelt zu sein. Was Hochschild nicht in den Blick nimmt, ist eine „Tiefengeschichte“ der Arbeitswelt.

Dass gerade aus dieser „Welt“ weitere, zum Verständnis des Rechtspopulismus wichtige Erzählungen zu erwarten sind, ergibt sich aus der Befragungsstudie von Hilmer et al. (2017). Kontrollverluste sind demnach eine entscheidende Erfahrung im betrieblichen Nahbereich. Dass die eigene Erwerbsbiografie nicht mehr steuer- und planbar ist, projiziert Abstiegsängste auch aus noch vermeintlich gesicherten beruflichen Lagen. Dabei handelt es sich, wie Zick et al. betonen, immer um relationale Einschätzungen: „Für das Ausmaß der Fremdenfeindlichkeit [ist] weniger die eigene prekäre soziale Lage als vielmehr das Gefühl der Schlechterstellung der eigenen Gruppe im Vergleich zu einer anderen verantwortlich.“ (Zick et al. 2016, S. 71f.; vgl. auch Koppetsch 2018)

Mit gewerkschaftlichen Strategiedefiziten und -optionen haben sich zuletzt Allmendinger et al. (2017) und Urban (2018a, b) auseinandergesetzt. Letzterer hält einen Dreiklang aus sozialregulativen, arbeitskulturellen und demokratiepolitischen Interventionen der Gewerkschaften in der Auseinandersetzung mit der „Neuen Rechten“ für erforderlich, kritisch anmerkend, dass die „Ausbuchstabierung einer betrieblichen Inklusionsagenda“ (Urban 2018b, S. 193) weiterhin aussteht.

Auf die Bedeutung einer Ausleuchtung der Arbeitswelt als möglicher „Nährboden“ von Rechtspopulismus und -extremismus deutet so einiges hin. Doch einschlägige

Untersuchungen, die sich auf eine entsprechend engführende Suche begeben haben, hat es bislang – von wenigen Ausnahmen abgesehen (vgl. die Beiträge in diesem Heft) – nicht gegeben. Diese Leerstelle in einem ersten Schritt mit einer explorativen Untersuchung zu füllen, war unser Ziel.²

3 „Klimawandel“ im Betrieb

Was uns über die Stimmungslage in den Betrieben berichtet wurde, bringt in doppelter Hinsicht einen „Klimawandel“ zum Ausdruck. Zum einen markiert die Fluchtbewegung im zweiten Halbjahr 2015 einen Wendepunkt. Migration ist zwar nicht die Ursache, wirkt jedoch als Katalysator für verstärkten Alltagsrassismus und Ressentiments. Was an rechter Orientierung bei manchen schon länger vorhanden war, wird seitdem offener gezeigt und ausgesprochen. Dabei sind die Übergänge von provozierenden Äußerungen bis zu verbalen rechtsradikalen Stigmatisierungen und Ausgrenzungen fließend. Migranten, Flüchtlinge, Asylsuchende werden zum einen als „Boten des Unglücks“, als Spiegel der eigenen sozialen Verwundbarkeit sowie der „Zerbrechlichkeit unseres hart erarbeiteten Wohlstands“ (Bauman 2016, S. 20f.) wahrgenommen, zum anderen aber auch als jene Gruppe, über die sich die eigene soziale Lage noch erhebt – ein widersprüchliches Amalgam aus belastenden und entlastenden Wahrnehmungen bzw. Projektionen. Hieran schließt sich eine folgenreiche, für den Rechtspopulismus charakteristische Verkehrung an. Neben, teilweise auch anstelle der Verortung der sozialen Auseinandersetzungen auf einer vertikalen Konfliktachse zwischen „Oben“ und „Unten“ – klassenanalytisch zwischen Kapital und Lohnarbeit – schiebt sich eine horizontale Ebene: „Wir“ gegen „die anderen“ auf der ein sozial gleichsam entleertes „Wir“ national und ethnisch neu aufgeladen werden kann.

² Die empirische Basis sind Interviews mit hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionär*innen von ver.di, IG Metall und DGB sowie Gruppengespräche mit Gewerkschaftsmitgliedern, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Betriebsräte*innen. Die befragten Kolleg*innen kamen aus 45 verschiedenen Betrieben/Arbeitsstätten der Metallindustrie und von Dienstleistungsunternehmen. Im Metallbereich waren von den Teilnehmern 29 männlich und acht weiblich. Im Dienstleistungsbereich waren 35 männlich und 24 weiblich. Die Altersgruppen waren sehr gemischt, eine Gruppenrunde bestand aus Auszubildenden. In der Qualifikationsstruktur überwog das mittlere Segment (Facharbeiter*innen, Angestellte). An den Gesprächsrunden nahmen auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund teil. Insgesamt waren 114 Personen in die Erhebung einbezogen. Die Befragung wurde finanziell unterstützt von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und dem europäischen Netzwerk transform (vgl. Sauer et al. 2018).

Als zweiter Faktor des „Klimawandels“ lässt sich ausmachen: Was früher betriebsöffentlich tabuisiert war, fällt nun unter das Diktum: „Man wird ja wohl noch sagen dürfen ...“ Die Wahlerfolge der AfD haben die „Entdiabolisierung“ rechter Ressentiments stabilisiert und dynamisiert. „Normalisierung“ wird auch in Teilen der Belegschaften eingeklagt: „Die AfD ist eine legitimierte Partei, die ist nicht verboten. Und insofern darf ihr als Gewerkschaft auch nicht gegen diese Partei sprechen.“ Ächtung wird als undemokratische Haltung kritisiert. Vielfach bleibt offen, wie weit Protest, Sympathien und Affinität gehen.

Auf die Frage, ob ein hoher Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund als Hemmschwelle gegenüber dem Rechtspopulismus wirkt oder diesen eher fördert, haben wir unterschiedliche Antworten bekommen. Einige Befragte vertraten die Auffassung, dass eine multiethnisch geprägte Belegschaft gegenüber dem Rechtspopulismus eher gefeit sei, dass es gleichsam eine migrantische „Firewall“ gegen fremdenfeindliche und rassistische Orientierungen in den Belegschaften gebe – zumindest in den westdeutschen Bundesländern. Doch die „Firewall“ funktioniert nicht überall, vor allem dort nicht, wo betriebliche Integrationspolitik defizitär ist und ethnische Spaltungen durch soziale Spaltungen und Prekarisierung unterlegt sind. Und sie funktioniert nicht, wo neue Grenzziehungen vorgenommen werden zwischen Beschäftigten mit migrantischem Hintergrund, die seit längerem in Deutschland arbeiten und leben, und den neuen Zufluchtsuchenden, die auf Schutz und Integration hoffen.

Auch unter Migrant*innen ist teilweise eine Verstärkung von rechtspopulistischen bis rechtsextremen Strömungen zu beobachten. Dahinter stehen unterschiedliche und komplexe Prozesse, die im Fall Erdogan-treuer türkischer Migrant*innen andere sind als bei sogenannten Russlanddeutschen. Der Effekt kann jedoch der gleiche sein: eine Re-Ethnisierung in den Weltsichten, Lebensformen und politischen Anschauungen. Gewerkschaftsvertreter haben es hier häufig mit einem mehrfach verminten Gelände zu tun, das eine offensive Auseinandersetzung mit dem Rechtspopulismus im Betrieb enorm erschwert.

Wie in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit sollte man auch in der betrieblichen nicht den Fehler begehen, die „Neue Rechte“ als antiquierte „Schwarzwaldpastorale“ (Bourdieu 1998, S.45) wahrzunehmen. Ihr neuer „Volksempfänger“ sind die sozialen Medien, in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit wie in der betrieblichen Kommunikation. Über Facebook, WhatsApp und andere werden Meinungen, Texte und Bilder verbreitet, die auf der Alltagsebene der betrieblichen Kommunikation nicht sichtbar werden oder nur am Rande auftauchen. Im Betrieb werden diese Medien auch deshalb genutzt, weil sie verdeckte, nicht allgemein öffentlich zugängliche Netzwerkbildung erlauben.

Falsch wäre es auch, Aktivist*innen der Rechten ein Gespür für betriebliche Transformationsprozesse abzusprechen. Das „Zentrum Automobil“ bei Daimler in Un-

tertürkheim hat mit dem Slogan „Die IG Metall hat den Diesel verraten“ Ängste auf eine Weise gebündelt, die mit komplexen gewerkschaftlichen „Gestaltungspolitiken“ nur sehr viel schwerer zu fassen sind, und sich als „Kümmerer“ für die Alltagssorgen von Teilen der Belegschaft profilieren können. Unterhalb der Folie einer scheinbar befriedeten betrieblichen Öffentlichkeit finden auf diese Weise Veränderungen statt, die Alarmglocken in Schwingung versetzen sollten. Es wäre falsch, die Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2018 als Entwarnung zu deuten.

4 Betriebliche Hintergründe: Verstärkung eines „Regimes der Unsicherheit“

Der „Kapitalismus und seine Krisen“ war in den Antworten der von uns befragten Beschäftigten immer präsent. Der Begriff der „Krise“ wird erweitert auf eine Arbeitswelt, in der in zunehmend kürzeren Rhythmen jeweils eine „neue Sau durchs Dorf getrieben“ wird: Aufspaltungen, Verlagerungen, Standortkonkurrenz, Kostensenkungsprogramme und Rationalisierungsprozesse, die zu fortschreitender Vermarktlichung und Entgrenzung der Arbeits-, Arbeitszeit- und Leistungsbedingungen führen. Diese Welt erzeugt immer weniger Stabilität und Sicherheit, sondern steht für Umwälzung mit kurzen „Sprints“ und wechselnden Strategiezielen – neusprachlich „Agilität“. Sicher: Das kennzeichnet mehr die Lage in industriellen Großbetrieben, sickert aber auch in mittelständische Unternehmen, Zulieferbetriebe und in Dienstleistungsbereiche wie Transport, Logistik, Versand ein. Daraus erwachsen Abstiegs- und Zukunftsängste, Abwertungserfahrungen, Gefühle der Machtlosigkeit, die nicht nur gesteigerte subjektive Unzufriedenheit befördern, sondern auch Wut oder Resignation.

Ein zentraler Befund unserer Untersuchung mündet in die These arbeitsweltlicher Zuspitzung. „Krise ist immer“, wird gesagt, „aber sie wird schlimmer“. Die Dimensionen dieser arbeitsweltlichen Zuspitzung und die damit ausgelösten Ängste sind vielfältig: Sie reichen von der bangen Frage, wie lange der Arbeitsplatz noch sicher ist, sorgen für Unruhe in der Belegschaft durch die beschleunigte Verflüssigung organisatorischer Strukturen, prägen Gefühle der Überforderung, der Entwertung von Qualifikationen, des „Nicht-mehr-Mitkommens“ im Zeichen der Digitalisierung bis hin zu der sich weiter verschärfenden externen und internen Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen. Dies gilt noch mehr für den steigenden Leistungsdruck, der fast durchgängig an vorderster Stelle der Problemschilderungen steht. Eine Kollegin aus der Telekommunikationsbranche bringt es auf den Punkt: „Mir kommt das immer so vor, wenn man einem Hund

die Wurst hinhält, die kann man immer höher ziehen. Der erwischte die Wurst nie! Und wenn wir 100 Prozent oder 105 Prozent erreicht haben, super, aber das ist gleich vergessen – es geht ja 110 auch. Es wird das Erreichte nicht mehr geschätzt. Und das macht die Leute krank.“

Mit der Zuspitzungsthese bezeichnen wir betriebliche Rationalisierungs- und Restrukturierungsprozesse, die schon länger wirken, die aber an Intensität und Reichweite zugenommen haben. Hinzu kommen neue Transformationsprozesse (Digitalisierung, Dekarbonisierung, neue Wertschöpfungsketten u. ä.), die das Tempo der Reorganisation erhöhen und die Unsicherheit vergrößern. Sicherlich gehört zur Zuspitzung die fortgeschrittene Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, aber ebenso das, was in scheinbar gesicherten Stammbelegschaften als Anerkennungsverluste und Würdeverletzungen erfahren wird. Und schließlich gehören hierher jene Erfahrungen, bei denen marktgetriebene Selbststeuerung und damit verbundene Autonomieversprechen in Kontrollverluste umschlagen. Unsere Zuspitzungsthese thematisiert also nicht einfach Schlechterstellung in Richtung der Zonen der Prekarität. Es geht weit darüber hinaus um Erfahrungen der „Außerwertsetzung“ von Arbeit in einer renditegesteuerten Unternehmenspolitik, die arbeitsbezogene Perspektivverluste generiert.

Nun wird betriebliche Reorganisation von den Beschäftigten nicht an sich negativ bewertet, sie kann auch als Herausforderung angenommen werden. Ob dies geschieht, hängt maßgeblich davon ab, ob die Veränderungen als transparent und bewältigbar erfahren werden und inwiefern es möglich erscheint, die eigene Erwerbsbiografie im betrieblichen Regime aktiv zu gestalten. Selbst Höherqualifizierte in „modernen“, hochtechnologischen Industrieunternehmen melden hier Zweifel an: „Ich mache alle Weiterbildungsangebote, die die Firma mir gibt, mit. Und ich habe trotzdem subjektiv das Gefühl, ich muss mich immer mehr abstrampeln, nur um mein jetziges Niveau noch halten zu können. Ich bin nicht derjenige, der auf dem aufsteigenden Ast sitzt, sondern ich kämpfe im Prinzip wie die Sau, damit ich nicht noch weiter abgleite.“

Die Unternehmen steuern Arbeitsprozesse mit Zielvorgaben, die nicht nur zu permanenter Überlastung führen, weil die entsprechenden zeitlichen und materiellen Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt werden, sondern die auch als nicht mehr gestaltbar dargestellt werden. Mit Marktsteuerung ist ein Anforderungs- und Kontrollmechanismus implementiert, der in doppelter Weise traditioneller Gestaltungspolitik den Boden entzieht: Er schwächt die betrieblichen Interventionskanäle, indem „der Markt“ mit seinen Kunden-, Preis- und Terminvorgaben als kaum korrigierbare Direktive daherkommt, und er schwächt die subjektiven Interventionspotenziale.

Damit wird schon sichtbar, dass die „Zuspitzung“ arbeitsweltlicher Problemlagen nicht nur in konkreten Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zum Ausdruck kommt. Kontrollverluste machen sich auch und oft

vor allem daran fest, dass das betriebliche Ordnungssystem tendenziell aus den Fugen gerät. Der Kapitalismus als Leistungssystem basiert auf einem Versprechen: Wer seine Arbeit gut und effektiv macht und sich dafür schulisch und beruflich qualifiziert hat, der oder die erhält ein (relatives) Wohlstands- und Sicherheitsversprechen – und wenn es gut läuft, auch ein Aufstiegsversprechen. Das war, wenn man so will, die Grundlage jeder sozialpartnerschaftlichen Politik. Unsere Beobachtung ist nun: Diese Sicherheitsversprechen kommen unter die Räder eines Regimes der Unsicherheit (vgl. dazu auch Menz/Nies in diesem Heft).

Selbst wenn man heute noch die Chance sieht, mit den arbeitsweltlichen Zuspitzungen irgendwie zurechtzukommen, nimmt doch die Zukunftunsicherheit zu. Man strengt sich an, gibt sein Bestes – und wird mit Missachtung gestraft. Nur noch die „nackten Zahlen“ gelten etwas, der Mensch und seine Arbeit sind abgeschrieben, berichten uns die Kolleg*innen. Wo selbst fortschreitende Selbstoptimierung kein gesichertes Vorankommen mehr verspricht, droht die eigene Erwerbsbiografie in einer Sackgasse zu münden, die einem Abstieg gleichkommt.

Das Versprechen des Neoliberalismus, das Individuum und dessen Leistungspotenziale ins Zentrum zu stellen, verheißt keine Zukunft mehr. Der Rechtspopulismus ist eine Gegenbewegung, die nicht als ein „Neoliberalismus in neuem Gewand“ interpretiert werden darf – wie mitunter mit Blick auf Programmfragmente der AfD geschlussfolgert wird. Die „Neue Rechte“ transportiert keine soziale Utopie der „vereinzelten Einzelnen“, sondern schöpft ihre Kraft aus neuen Kollektividentitäten. Sie tritt mit einem neuen Gemeinschaftsversprechen an: Sie bietet autoritäre und nationalistische Deutungsangebote und Orientierungen an und fängt „über die Aufwertung verunsicherter Individuen zu Subjekten einer Bewegung leerlaufende Kollektividentitäts-Bedürfnisse auf.“ (Urban 2018b, S. 188) Hier kommen Volk und Nationalismus ins Spiel, als „Ersatz für Integrationsfaktoren in einer desintegrerenden Gesellschaft. Wenn die Gesellschaft zerfällt, erscheint die Nation als letzte Garantie“ (Hroch, zit. in Bauman 2016, S. 64).

Ist unsere These eines arbeitsweltlichen Nährbodens des Rechtspopulismus zu eng geführt? Steckt in ihr zu viel Kapitalismusanalyse? Jürgen Kocka hat in seinem Vortrag anlässlich des Festaktes „70 Jahre WSI“ darauf hingewiesen, dass die Erklärung des Rechtspopulismus „nicht auf den Kapitalismus und seine Krisen als Ursachen verengt werden“ dürfe (Kocka 2017, S. 154). Es handele sich um ein „Phänomen, für das weniger Klassenkampf als vielmehr Kulturmampf zentral ist“ (ebd., S. 153).

Was er damit meint, ist zunächst einmal nicht von der Hand zu weisen: Der Rechtspopulismus ist kein Armutshänen, kein Spezifikum prekärer Lebens- und Arbeitsverhältnisse. Einen Zusammenhang von Kapitalismus und Rechtspopulismus auf einen materiellen Verelendungsprozess zu verkürzen wird den sozialen Problemlagen und ihren Vermittlungszusammenhängen nicht gerecht. Allerdings sollte das nicht dazu führen, die

Verbindung von Rechtspopulismus und sozialer Frage zu kappen und den Rechtspopulismus weitgehend als kulturelles Phänomen zu betrachten. Das würde die schon vorhandene Blindheit für die aus der Lohnarbeit resultierenden Problemlagen verstärken.

Wir gehen davon aus, dass der Betrieb selbst ein zentraler Ort ist, an dem Kapitalismus und Klassenkampf auch in kulturelle Distinktionen und Konflikte übersetzt wird. Die im Betrieb erfahrene soziale Lage ist nie „absolut“, sondern immer „relational“ und wird in kulturelle Wahrnehmungsmuster übersetzt. Ihre Deutung findet im Rahmen der Veränderung der eigenen Lebens- und Erwerbsbiografie sowie mit Blick auf andere soziale, berufliche Auf- und Abstiegsprozesse statt. Wichtig für die Bewältigung bzw. Erfahrung von sozialen und beruflichen Ab- und Aufstiegsprozessen sind die zur Verfügung stehenden individuellen und kollektiv-institutionellen Ressourcen.

Vor tatsächlichen Abstiegen findet deren Antizipation statt – man gehört zu jenen, die vielleicht nicht mehr weiter nach oben kommen, aber die sich immer noch auf der „sicheren Seite“ befinden. Doch man muss befürchten, in Zukunft „aussortiert“ zu werden und dass die erworbenen Werte und Lebensstile einen Bedeutungsverlust erleiden. Viele machen eine doppelte Erfahrung: Kolleg*innen im Betrieb „ziehen an einem vorbei“, weil sie über zeitgemäße Bewältigungs- oder Anpassungsstrategien verfügen, „mit dem Computer aufgewachsen sind“, „Englisch können“. Zur sozialen Gefährdung kommt kulturelle Distanz hinzu: gegenüber jenen urbanen, kosmopolitischen Lebensweisen, deren kulturelles Kapital sich als zeitgemäßer und überlegen erweist. Gleichzeitig dienen untere soziale Positionen als Abgrenzungsfolie.

Insofern plädieren wir für vertiefende Untersuchungen, die der „Verschränkung kultureller und sozioökonomischer Konfliktdimensionen“ (Koppetsch 2018, S. 385) weiter nachgehen.

5 Erosion politischer Gegenmacht: die Repräsentationskrise

Kontroll-, Anerkennungs- und Perspektivverluste, Abstiegs- und Zukunftsängste allein erklären nicht hinreichend, warum Menschen sich rechtspopulistisch orientieren und entsprechend wählen. Es kommen weitere Voraussetzungen hinzu. Eine davon ist die Wahrnehmung, dass die politischen Einflussmöglichkeiten schwinden, dass die klassischen Handlungsperspektiven im politischen System verriegelt und nicht mehr realisierbar erscheinen.

Im Vergleich zu unseren früheren Befragungen scheint die Distanz zum politischen Feld, zu den parlamentarischen Institutionen weiter gewachsen zu sein. Die Befrag-

ten sehen ihre Interessen zunehmend weniger von den etablierten Parteien vertreten. Sie fühlen sich mit ihren Sorgen allein gelassen, von den gesellschaftlichen und politischen Eliten missachtet. „Wer nicht wahrgenommen wird, ist ein Nichts. Darin liegt die Anziehungskraft populistischer und autoritärer Bewegungen. Meine These ist, dass viele der ‚Pegida‘-Mitläufer gar nicht hinhören, was da auf dem Lautsprecherwagen gesagt wird, sondern dass das Wichtigste schlicht das Gemeinschaftsgefühl ist, der Eindruck, Teil einer großen Gruppe, eines Kollektivs, zu sein.“ (Heitmeyer 2017, S. 13).

Aus Sicht der von uns Befragten werden die politischen Interventionen der letzten Jahrzehnte überwiegend als Schlechterstellung der Position der Lohnabhängigen und ihrer Familien eingeordnet. Der Staat wird nach einer bald vier Jahrzehnte andauernden neokonservativ-neoliberalen Epoche als nicht mehr nur entfremdete, sondern von Teilen auch als feindliche Institution wahrgenommen. Besonders tief sitzt die Enttäuschung über die Sozialdemokratie, die sich von ihrem Anspruch, Interessenvertreterin der Lohnabhängigen zu sein, verabschiedet habe. Die gegen die Interessen der Lohnabhängigen gerichtete SPD-Politik (Agenda 2010) und die „herrschenden Eliten“ generell werden zum Teil für das Entstehen von Pegida und AfD verantwortlich gemacht. Doch auch von der Linkspartei erwartet man auf dem von uns untersuchten Feld nicht viel – die Arbeitswelt ist mit ihr kaum konnontiert. Und als Protestpartei, die das überlieferte politische Repräsentanzsystem aufbricht, wird sie auch kaum wahrgenommen. Diesen Status hat inzwischen die AfD übernommen.

Die Erosion geht weiter: Aus der Distanz zur Politik entwickelt sich eine gegen das so genannte Establishment gerichtete Attitüde. Wenn der Druck, der aus den arbeitsweltlichen Problemlagen resultiert, politisch nicht bearbeitet wird, entsteht Misstrauen gegenüber den überkommenen Strukturen repräsentativer Willensbildung und ihren Institutionen. Dieses Misstrauen ist der Resonanzboden für eine *Anti-Establishment-Haltung*, durch die ein „wir hier unten“ – der einfache, hart arbeitende Mann – gegen „die da oben“ – die Eliten, die Politiker, die Medien („Lügenpresse“) oder schlicht „das System“ – ausgedrückt wird.

Unsere Gesprächspartner berichten, dass es für die AfD „ein Leichtes“ sei, sich zum Sprachrohr der enttäuschten und wütenden Kolleg*innen zu machen. Das folgende Zitat steht für viele ähnliche Aussagen: „Es gibt Leute, die kommen nie auf einen grünen Zweig, obwohl sie jeden Tag gearbeitet haben, und das macht mich wütend. Und das ist sicher auch der Nährboden, auf dem Pegida grast. [...] also ich werde die AfD nicht wählen, das kann ich hier jetzt ganz sicher sagen. Aber ich habe für jeden Verständnis, der da sein Kreuz bei der AfD macht, dann hat er seinem Willen wenigstens Ausdruck gegeben. [...] Und das ist die Stimmung, die bei ganz, ganz vielen Kollegen sichtbar ist. Über die man nicht offen spricht.“

Aber wenn man den Eindruck hat, man ist unter Gleichgesinnten, dann hört man das.“

Die Entdiabolisierung und „Normalisierung“, die mit der Verbreitung rechtspopulistischer Anschauungsweisen in den Betrieben verbunden ist, erfährt in der politischen Auseinandersetzung eine gegenläufige Radikalisierung: gegen das Establishment der „Altparteien“. Die Durchsetzung des Rechtspopulismus im politischen Feld bedingt, wie Koppetsch (2018, S.385) zu Recht herausstellt, einen „Bruch mit herrschenden Sichtweisen“, eine Verdichtung zu neuen häretischen Gesellschaftsbildern. Diesem Zweck dienen die beständigen Provokationen und Tabubrüche der „Neuen Rechten“. Unsere Befragungsergebnisse liegen noch auf einer Vorstufe, bei der „häretische Subversion“ bereits anfängt, eine Rolle zu spielen, ohne dass es für die überwiegende Zahl schon zu einer Verdichtung zu rechten Weltbildern gekommen wäre. Das Feld der Auseinandersetzung mit der „Neuen Rechten“ ist hier teilweise noch offener. Darin liegen Chancen – vor allem für die Gewerkschaften.

gewerkschaftlich verankert ist. So hat man es manchmal mit Kolleginnen oder Kollegen zu tun, die sich in der gewerkschaftlich-betrieblichen Interessenvertretung ebenso engagieren wie in der politischen Auseinandersetzung auf rechtsextremer Seite. In beiden Zusammenhängen – dem gewerkschaftlichen und dem rechten Protest – finden Kollektiverfahrungen statt. Dies sprengt die Logik eines interessenpolitischen Entweder-Oder. Wo Rechtspopulismus oder -extremismus in die Betriebe drängt und nicht sogleich mit einer antigewerkschaftlichen Attitüde daherkommt, wird er zu einem internen organisationspolitischen Problem.

Der Rechtspopulismus im Betrieb kann auch eine eigenständige Prägung erhalten, getrennt von der Gewerkschaft oder in Opposition zu ihr als vermeintlich konsequenterer Fürsprecher der „kleinen Leute“. Rechtspopulismus geriert sich als Stimme radikaler Kritik, die die Arbeit der Zusitzung beherrscht, während der Betriebsrat als Teil des betrieblichen „Establishments“ und damit der Kapitalseite zugehörig attackiert wird. Zum anderen stoßen Gewerkschaftssekretär*innen, die die Auseinandersetzung mit der „Neuen Rechten“ auf Betriebsversammlungen zum Thema machen, verschiedentlich auch im eigenen Lager auf Ablehnung, wenn Betriebsräte hauptamtlichen Kolleg*innen davon abraten, aufgeladene politische Themen wie Flüchtlingspolitik und Migration auf Betriebsversammlungen zum Thema zu machen. Noch schwieriger wird es, wenn es zu Austritten aus der Gewerkschaft kommt, die damit begründet werden, dass die Gewerkschaft gegen die Rechten mobilisiert oder Geflüchtete unterstützt. Angst vor Mitgliederverlusten macht die Gewerkschaftsgliederungen – nicht nur in Ostdeutschland – vorsichtiger in ihrem Umgang mit Rechtspopulist*innen.

Ein zentraler Profilierungsansatz rechter Organisationsansätze in Betrieben – wie er bei den letzten Betriebsratswahlen sichtbar geworden ist – besteht darin, korporatistische Interessenvertretung generell unter Korruptionsverdacht zu stellen. Damit umzugehen ist nicht einfach, sind Betriebsräte und Gewerkschaften doch darauf angewiesen, möglichst nicht aus einer subalternen Position zu verhandeln. Mit schwachen Gewerkschaften ist niemandem gedient. Doch daraus kann der Eindruck entstehen, Teil der betrieblichen Elite zu sein. Dieses Dilemma ist in die Funktionsweise eines Institutionensystems gleichsam eingeschrieben, das nicht nur wichtige Machtressourcen eröffnet, sondern eben auch vereinnahmt.

6 Probleme der Gewerkschaften im Umgang mit dem Rechtspopulismus

Die Gewerkschaften können im Unterschied zu den sehr viel stärker diskreditierten politischen Parteien noch Kredit und interessenspolitische Legitimation für sich beanspruchen. Und: Sie verfügen auf Grund ihrer Nähe zu den realen Auseinandersetzungen in den Betrieben über einen Zugang zur Bearbeitung arbeitsweltlicher Ressourcen des Rechtspopulismus, der anderen Akteuren verschlossen ist. Das macht auch ihre unverzichtbare Bedeutung in der gegenwärtigen Auseinandersetzung mit dem Rechtspopulismus und -extremismus in den Betrieben aus.

In ihrer politischen Grundhaltung und Beschlusslage („klare Kante“ und „offene Tür“) haben sich die Gewerkschaften markant gegenüber dem Rechtspopulismus positioniert. Dennoch stehen sie in der praktischen Auseinandersetzung vor erheblichen Problemen. Seitdem sich der Rechtspopulismus auch im Betrieb nicht mehr „hinter den Gardinen“ (Heitmeyer 2017, S.10) versteckt, haben rechte Orientierungen eine neue Mobilisierungskraft entwickelt, die auch kollektive Machtfantasien freisetzt. Das verändert das Verhältnis von Rechtspopulismus und Gewerkschaften in zwei Richtungen: Zum einen schließen sich gewerkschaftliches und rechtspopulistisches Engagement nicht von vornherein aus, zum anderen kommt es von rechter Seite zu Versuchen, sich antigewerkschaftlich zu profilieren (siehe auch Brinkmann et al. und Dörre in diesem Heft).

Widerstand gegen die Verhältnisse in den Betrieben kann nach rechts ausschlagen, auch wenn er teilweise

7 Gegenmachtressourcen stärken: eine Arbeitspolitik von unten

In unseren früheren Befragungen waren die Gewerkschaften der letzte stabile Anker einer interessenpolitischen Absicherung: „Die Gewerkschaften sind das einzige, was wir noch haben“. Diese Erwartung ist nicht verschwunden, aber auch die Rolle der Gewerkschaften wird kritischer und skeptischer gesehen. Die Botschaft der von uns befragten IG Metall- und ver.di-Kolleg*innen lautet: Das gewerkschaftliche Alltagsgeschäft kommt an die Abstiegsprozesse, Kontrollverluste und Zukunftsängste von Teilen der Beschäftigten nicht mehr hinreichend heran. Auch dort, wo die institutionellen Strukturen der Interessenvertretung in den Betrieben und in der Tarifpolitik noch vorhanden sind, können sie die Beschäftigten vor den Zumutungen des Marktes oft nicht mehr wirksam schützen. Weder auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes noch auf die Leistungsbedingungen haben Gewerkschaften nachhaltigen Einfluss. „Bestandssicherung, damit es nicht noch schlechter wird“ – so ein ver.di-Betriebsrat – bezeichnet angesichts der arbeitsweltlichen Zuspitzung einen interessenpolitischen Pragmatismus, der in Defensive erstarrt ist.

Das wird auch in Teilen der Gewerkschaften gesehen – „Transformations-“ und „Zukunfts“-Kongresse zeugen von Suchprozessen. Doch was da bislang geboten wird, reicht an die Herausforderungen der rechtspopulistischen Zeitenwende nicht heran; und zwar nicht nur, weil Veränderung mitunter als Etikettenwechsel daherkommt: „Pragmatismus“ wird durch „Gestaltung“ ersetzt. Auch der sehnsgütige Blick auf den Korporatismus einer vermeintlich „sozialen Marktwirtschaft“, dessen sozio-ökonomische Grundlagen seit langem erodieren, kann angesichts der deprimierenden Praxis der Unternehmensmitbestimmung keine Lösungsperspektive bieten.

Um der Rechten „das Wasser abzugraben“, bedarf es mehr: Auf Verlust- und Zukunftsängste müssen Antworten gegeben werden, die letztlich auch vor Systemschranken nicht verstummen dürfen. Wenn der Rechtspopulismus, wie Klaus Dörre (2016, S. 261) zu Recht hervorhebt, „eine Bewegung gegen die Zumutungen und Zwänge des Marktes“ organisieren kann, dann steckt dahinter auch ein gewerkschaftliches Versäumnis, hierzu keine hinlänglichen eigenen Antworten entwickelt zu haben. In den Worten eines IG Metall-Kollegen: „Ich meine, das muss uns ja alarmieren als Gewerkschafter, wenn die das als gesellschaftliche Widerstandsform entdecken [...] weil das eigentlich unsere Welt gewesen ist früher [...] Das ist jetzt eine radikale Gesellschaftskritik von rechts, die beantworten wir jetzt gerade nicht durch eine radikale Gesellschaftskritik von links. Da ist ein Maß an Sprachlosigkeit, die ich nicht verstehe.“

Was hier eingeklagt wird, ist eine Debatte, in der offen um die Perspektiven gewerkschaftlicher Politikangebote gerungen wird. Statt auf die skizzierte arbeitsweltliche Zuspitzung der Kapitalseite mit sozialpartner-schaftlichen Friedensangeboten zu antworten, gilt es, die gewerkschaftliche Organisationsmacht durch eine konflikt- und mobilisierungsorientierte Arbeitspolitik zu stärken. Arbeitspolitisch geht es um neue kollektive Perspektiven gegen einen Kapitalismus, der die Leistungsschrauben in allen Bereichen anzieht, zugleich aber sein meritokratisches Aufstiegs- und Sicherheitsversprechen nicht einlässt. Interessenpolitisch geht es um die Organisation von Mobilisierungs- und Beteiligungsprozessen, um eine demokratische Interessenpolitik „von unten“ jenseits der klassischen Stellvertreterpolitik. Beides ist aufeinander bezogen: Mobilisierungs- und

Beteiligungsprozesse müssen in Feldern stattfinden, die interessenpolitisch aufgeladen sind (z. B. Leistungspolitik), und die inhaltlichen arbeitspolitischen Ziele (z. B. Einfluss auf die Personalbemessung) müssen in demokratischen Abstimmungs- und Aktivierungsprozessen definiert werden. Einen solchen Transformationsprozess in Angriff zu nehmen ist aus unserer Sicht eine entscheidende arbeitspolitische Antwort auf das Erstarken des Rechtspopulismus im Betrieb. Damit käme man an dessen arbeitsweltliche Ursachen heran und könnte das Profil der Gewerkschaften als soziale Demokratiebewegung gegen rechten Autoritarismus stärken.

Das heißt nun aber nicht, dass alle anderen Handlungsansätze und konkreten Maßnahmen zur Bekämpfung des Rechtspopulismus im Betrieb zweitrangig wären. Sie sind und bleiben in der aktuellen Auseinandersetzung eine notwendige Voraussetzung. Aus unserer Sicht reicht es jedoch nicht, den Rechtspopulismus ideologisch zu bekämpfen: mit Anti-Rassismusbeauftragten, Kommunikationsstrategien und Aufklärungskampagnen. Das braucht man natürlich alles, aber wenn unser Befund richtig ist, dann sind die Gewerkschaften in ihrem ureigensten arbeitspolitischen Feld gefordert.

Auf diesem Pfad ist auch eine extreme Rechte zu kontern, die die „soziale Frage“ als „das größte Thema der Zukunft“ (Höcke) in einem völkischen Politikansatz des „wir gegen die anderen“ aufgreifen will. Die extreme Rechte kann sich damit begnügen, die Konfrontation gegen „die anderen“ zuzuspitzen. Die progressiven Kräfte müssen – und das macht ihre Schwierigkeit aus – weiter gehen. Der Großen Regression ist mit einer Großen Progression zu antworten. Und die erfordert eine Gewerkschaftsbewegung, die das demokratische Mandat ernst nimmt: Demokratisierung der Arbeit nicht nur als Lückenfüller einer repräsentativen Interessenvertretung, sondern als umfassender Antreiber sozialer Emanzipation. ■

LITERATUR

- Allmendinger, B. / Fährmann, J. / Tietze, K.** (2017): Von Biedermann und Brandstiftern. Rechtspopulismus in Betrieb und Gesellschaft, Hamburg
- Bauman, Z.** (2016): Die Angst vor den anderen. Ein Essay über Migration und Panikmache, Berlin
- Becker, K. / Dörre, K. / Reif-Spirek, P.** (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte, Frankfurt a. M.
- Bordieu, P.** (1988): Die politische Ontologie Martin Heideggers, Frankfurt a. M.
- Busch, K. / Bischoff, J. / Funke, H.** (2018): Rechtspopulistische Zerstörung Europas?, Wachsende politische Instabilität und die Möglichkeiten einer Kehrtwende, Hamburg
- Butterwegge, C.** (2017): Neoliberalismus – Standortnationalismus – Wohlstandschaubinismus. Kernideologeme des Rechtspopulismus, in: Sozialismus 44 (12), S. 20–26
- Butterwegge, C. / Hentges, G.** (2008): Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, Opladen/Farmington Hills
- Decker, O. / Kiess, J. / Brähler, E.** (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Die Leipziger Mitte-Studie 2016, Gießen
- Detje, R. / Menz, W. / Nies, S. / Sauer, D.** (2011): Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht der Betroffenen, Hamburg
- Detje, R. / Menz, W. / Nies, S. / Sauer, D. / Bischoff, J.** (2013): Krisenerfahrungen und Politik. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat, Hamburg
- Dörre, K.** (2016): Die national-soziale Gefahr. PEGIDA, neue Rechte und der Verteilungskonflikt – sechs Thesen, in: Rehberg, K.-S. / Kunz, F. / Schlinzig, T. (Hrsg.), a. a. O., S. 259–274

- Fichter, M. / Kreis, J. / Pollach, G. / Stöss, R. / Zeuner, B.** (2004): Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Abschlussbericht, Berlin
- Häusler, A.** (2018): Völkisch-autoritärer Populismus. Der Rechtsruck in Deutschland und die AfD, Hamburg
- Heitmeyer, W.** (2012): Deutsche Zustände. Folge 10, Berlin
- Heitmeyer, W.** (2017): „Was als normal gilt, kann nicht mehr problematisiert werden“. Gespräch mit Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer über Deutsche Zustände, Parallelgesellschaften und die Lockungen des Linkspopulismus, in: INDES. Zeitschrift für Politik und Gesellschaft 3/2017, S. 7–20
- Heitmeyer, W.** (2018): Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung 1, Berlin
- Hentges, G.** (2018): Die populistische Lücke: Flucht, Migration und Neue Rechte, in: Becker, K. / Dörre, K. / Reif-Spirek, P. (Hrsg.), a.a.O., S. 101–116
- Hilmer, R. / Kohlrausch, B. / Müller-Hilmer, R. / Gagné, J.** (2017): Einstellung und soziale Lebenslage: Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung 44, Düsseldorf
- Hochschild, A. R.** (2016): Strangers in their own land. Anger and mourning on the American right, New York
- Kocka, J.** (2017): Alte und neue Konfliktilinien im Kapitalismus: Was kann, was soll Sozialwissenschaften leisten?, in: WSI-Mitteilungen 70 (2), S. 149–154, https://www.boeckler.de/wsimit_2017_02_kocka.pdf
- Koppetsch, C.** (2018): Rechtspopulismus als Klassenkampf? Soziale Deklassierung und politische Mobilisierung, in: WSI-Mitteilungen 71 (5), S. 382–391, https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/ws-mitteilungen_116197_116211.htm
- Lengfeld, H.** (2017): Die „Alternative für Deutschland“: eine Partei für Modernisierungsverlierer?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 69 (2), S. 209–232
- Rehberg, K.-S. / Kunz, F. / Schlinzig, T.** (Hrsg.) (2016): PEGIDA. Rechtspopulismus zwischen Fremdenangst und „Wende“-Enttäuschung? Analysen im Überblick, Bielefeld
- Sauer, D. / Stöger, U. / Bischoff, J. / Detje, R. / Müller, B.** (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche, Hamburg
- Urban, H.-J.** (2018a): Sozialopportunismus von rechts – eine Konkurrenz für die Gewerkschaften?, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 3/2018, S. 103–112
- Urban, H.-J.** (2018b): Rechtspopulismus, Gewerkschaften und Demokratiepolitik: Soziologische Befunde und transformatorische Optionen, in: Becker, K. / Dörre, K. / Reif-Spirek, P. (Hrsg.), a.a.O., S. 183–196
- Zick, A. / Küpper, B. / Krause, D.** (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextremistische Einstellungen in Deutschland 2016, Bonn

AUTOREN

DIETER SAUER, Prof. Dr., ist Sozialwissenschaftler am Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München. Forschungsschwerpunkte: Betriebliche Reorganisations- und Rationalisierungsstrategien, Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, Arbeitspolitik.

@ dieter.sauer@isf-muenchen.de

RICHARD DETJE ist Soziologe, Lektor im VSA Verlag Hamburg, Redakteur der Zeitschrift Sozialismus und Geschäftsführer von Wissenstransfer. Arbeitsschwerpunkte: Alltagsbewusstsein, Rechtspopulismus, Gewerkschaften.

@ richard.detje@vs-verlag.de