

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-3-225

Rechtspopulismus als Herausforderung in ver.di-Betrieben und -Verwaltungen

ULLI SCHNEEWEIß

Rechtspopulistische Deutungsmuster, Diktion und Narrative sind in unterschiedlicher Qualität und unterschiedlicher Dimension auch im Organisationsbereich der Gewerkschaft ver.di angekommen. Dies soll am Beispiel des ver.di-Bezirks Mittelfranken im Folgenden verdeutlicht werden. Der Bezirk ist mit 39 000 Mitgliedern von durchschnittlicher Größe und für 1850 Betriebe und Verwaltungen zuständig. Er umfasst sowohl eine städtisch geprägte Achse mit Nürnberg/Fürth/Erlangen als auch ausgedehnte ländliche Gebiete.

Auf Funktionärsebene existiert seit etwa zehn Jahren in der Auseinandersetzung mit der extremen Rechten ein Arbeitskreis Antifaschismus/Antirassismus. Er ist in enger Zusammenarbeit mit diversen Bündnissen und mit eigenen Publikationen aktiv und organisiert regelmäßig Veranstaltungen, Kundgebungen und Demonstrationen. Hierzu gab es in der Vergangenheit auch ausreichend Anlass, da Mittelfranken als Hochburg rechtsextremer Organisationen und Kameradschaften galt. Ebenfalls eher ungewöhnlich für einen ver.di-Bezirk ist ein ausgedehntes historisch-politisches Bildungsprogramm mit einem antifaschistischen Schwerpunkt.

Es gab anlässlich der Betriebsratswahlen 2018 im ver.di-Bezirk Mittelfranken zwei erkannte Versuche von Rechtspopulisten, eigene Listen einzureichen. Beide scheiterten bereits im Vorfeld: Im ersten Fall eines Wohlfahrtsverbandes versuchte ein Listenführer, der in der Vergangenheit durch flüchtlingskritische Äußerungen aufgefallen war, mit einem scheinbar unverfänglichen Ansatz eine „Alternative zur gewerkschaftlichen Liste“ zu bieten. Er fand nicht in ausreichender Zahl Listenkandidatinnen und -kandidaten und gab sein Vorhaben auf. Im anderen Fall reichte ein stadtbekannter Neonazi aus dem Umfeld der NPD in einem Verkehrsbetrieb eine Tarnliste ein, die jedoch nicht die erforderliche Zahl an Stützunterschriften aufwies und deshalb vom Wahlvorstand zurückgewiesen wurde. Die Existenz von weiteren rechtspopulistisch dominierten Listen, die unerkannt blieben, kann – wie an dernorts auch – nicht ausgeschlossen werden.

Vor diesem Hintergrund wäre zu erwarten, dass im ver.di-Bezirk bereits vor Erstarken von AfD und Pegida eine hohe Kompetenz im Umgang mit rechtspopulistischen Narrativen und Reflexen vorlag. Die AfD ist vor Ort seit Anfang 2014 aktiv, der lokale Ableger von Pegida durchgehend seit Dezember 2014.

Die nachfolgenden Schilderungen basieren wesentlich auf Erlebnissen und Einschätzungen von drei hauptamtlichen Betriebsbetreuer*innen.¹ Sie betreffen zunächst den betrieblichen Kontext und dann den Funktionärsbereich von ver.di.

Erfahrungen im betrieblichen Kontext

Die Qualität rechtspopulistischer Erscheinungsformen und Aktivitäten differiert stark nach Branchen und betrieblichen Feldern. So gibt es bestimmte Branchen, in denen Rechtspopulismus schon sehr hoffähig ist. Ein Beispiel dafür ist die *Sicherheitsbranche*. Betriebsbetreuer berichten, dass sowohl in Betriebsratsgremien als auch auf Betriebsversammlungen offen Meinungen geäußert werden, die sich gegen Migrant*innen oder generell gegen andersartige Menschen richten. So wird z. B. empfohlen, etwa bei der Betreuung von Asylunterkünften oder Auffanglagern bei der Personenkontrolle besonders hart vorzugehen und sich selbst besonders gut zu schützen. Das verstärkt eine ohnehin vorhandene negative Grundstimmung gegenüber Migrant*innen. Teilweise herrscht bereits die Meinung vor, dass alle Asylbewerber bei uns nichts verloren hätten und man sie wieder zurückschicken müsse. Diese Tendenz nimmt seit drei Jahren deutlich zu. Mittlerweile ist derlei schon so salonfähig geworden, dass auch in einzelnen Betriebsratsgremien offen darüber beraten wird, wie Betriebsvereinbarungen zugunsten von ausschließ-

¹ Diesem Beitrag liegen auch die Erfahrungsberichte von den Kolleg*innen Alfred Göbel, Barbara Schneider und Jürgen Göppner zugrunde.

lich deutschen Mitarbeitern geschlossen werden können. Betriebsratsmitglieder, die dem nicht zustimmen, haben einen schweren Stand. Bei Betriebsversammlungen in der Sicherheitsbranche wird bei rassistischen Meinungsäußerungen kaum noch dagegengehalten. Auch Betriebsräte wollen sich nicht offensiv gegen eine gefühlte Mehrheit in der Belegschaft stellen. Gegenwehr gegen rassistische Äußerungen erfolgt am ehesten noch durch den Arbeitgeber, wenn ein Kunde oder Auftraggeber sich über rassistisches Verhalten von Arbeitnehmern beschwert. Dann kommt es vor, dass auffällige Personen vom Arbeitgeber zur Rede gestellt werden oder eine Abmahnung erhalten.

Aus dem Betreuungsaltag einer großen *Kommune* wird berichtet, dass auch hier eine Enttabuisierung rechter Orientierungen zu beobachten sei: „Bestimmte Inhalte werden zwischenzeitlich salonfähig, die bisher schlicht unsagbar waren.“ Das Schwierige dabei sei, dass man dies nicht bestimmten Gruppen zuordnen kann: Bildungsstand oder soziale Herkunft scheinen kaum eine Rolle zu spielen, ebenso wenig, ob in einem Betrieb mehr oder weniger Migrant*innen arbeiten. In der Auseinandersetzung über den Umgang mit Geflüchteten werden die unterschiedlichen Positionen deutlich. Ein Kollege berichtet, dass „die klare Positionierung eines unserer Personalräte zu Gunsten eines abzuschiebenden jugendlichen Asylbewerbers in einigen Bereichen der Stadtverwaltung zur Ablehnung und zu Gegenreaktionen“ geführt habe. Die Situation wurde noch schwieriger, als sich die Konkurrenzorganisation aus dem Beamtenbund in die Auseinandersetzung mit der Aussage einmischte: „Wir kümmern uns ausschließlich um eure Probleme hier. Die von ver.di dagegen kümmern sich um die Flüchtlinge.“ ver.di wird dabei zunehmend in die linke Schmuddel-Ecke gestellt. Selbst die ver.di-Vertrauensleute fürchten inzwischen, dass eine klare Positionierung im Betrieb gegen die AfD ihnen auch persönlich schaden könnte. Der ver.di-Betriebsbetreuer muss sich überlegen, was er auf einer Personalversammlung überhaupt noch äußert: „Ich möchte mich dann natürlich nicht kastrieren – bekomme aber von meinen Leuten den Rat, doch lieber über das kleine Einmaleins der Tarifpolitik als über die große Welt zu referieren.“

Natürlich gibt es auch Gegenbeispiele: So ist im *Fri-sörhandwerk* die Situation genau gegenläufig. Dadurch, dass hier viele Menschen aus verschiedensten Herkunfts-nationen unmittelbar zusammenarbeiten müssen, ergibt sich ein sehr gutes Miteinander ohne rassistische Ressentiments. Auch in anderen Bereichen, wie etwa bei den in ver.di organisierten *Journalisten*, sind rassistische Äußerungen nicht zu hören. Das gehört dort zum Berufsethos.

Auch differiert das Ausmaß, in dem rechtspopulistische Äußerungen in den Betrieben sichtbar werden und sich durchsetzen. So unterscheiden die Kolleg*innen zwischen *förmlichen* und *nichtförmlichen Kommunikationsstrukturen*: „Rechtspopulistische Äußerungen spielen noch keine Rolle bei förmlichen Terminen, etwa wenn ich mit einem Betriebsratsvorsitzenden eine Betriebsver-

sammlung vorbereite. Dies wird allerdings schnell anders, sobald der offizielle Rahmen verlassen wird, etwa anlässlich einer Zigarettenpause: Hier finden sich sowohl bei einfachen Beschäftigten als auch bei Betriebsräten inzwischen relativ regelmäßig solche Äußerungen wie ‚Die bekommen es geschenkt und wir nicht.‘“ Unterschiede werden mitunter auch hinsichtlich der *Beschäftigtengruppen* gemacht: Im Arbeiterbereich seien solche Äußerungen häufiger als bei den Angestellten. Meist gebe es noch keine offenen Hetzereien. Auch in Betriebsversammlungen dominieren Andeutungen und Halbsätze. Diese hätten aber in den letzten Jahren schon deutlich zugenommen. Und es gebe Kolleg*innen im Betrieb, die außerhalb irgendeiner offiziellen Funktion versuchen, bei dem Thema eine Meinungsführerschaft zu übernehmen. Die hätten bereits ihre Anhänger, seien aber meistens „noch in der Deckung“.

Die *Schwierigkeiten im Umgang mit dem Rechtspopulismus* in den Betrieben werden aus den wenigen Beispielen bereits deutlich. Die Betriebsbetreuer sind selbst noch auf der Suche nach dem „richtigen Weg“. So gibt es die von vielen geteilte Position, rassistische Äußerungen im betrieblichen Alltag nicht zu ignorieren, sondern die Kolleg*innen zu inhaltlichen Diskussionen zu bewegen. „Da besteht dann noch die Chance, über den Austausch von Argumenten im Kopf etwas zu bewegen. Es gibt aber auch die, die ein zehnmal falsch vorgebrachtes Argument auch beim elften Mal erneut falsch vorbringen. Und es gibt die, bei denen eine Diskussion von vornherein völlig sinnlos ist.“

Zu einem anderen Punkt gibt es eine klare Position: der *gewerkschaftliche Auftrag* darf nicht „uminterpretiert werden“. „Die Reaktion von unseren Leuten im Betrieb ist vielfach opportunistisch. Die beschneiden zunehmend unseren gewerkschaftlichen Auftrag, um nicht mit einem bestimmten Etikett belegt zu werden. Nur noch ein kleinerer Teil meist altgedienter Gewerkschafter agiert aus innerer Überzeugung heraus anders.“ Auch die derzeitige öffentliche Diskussion trage dazu bei, denn sie sei viel zu stark auf das vermeintliche Mega-Thema Migration und Flüchtlinge fokussiert, während die gewerkschaftlichen Themen im Bereich Sozial-, Wirtschafts- und Allgemeinpolitik dabei ins Hintertreffen geraten sind.

In Betrieben mit *multi-ethnischen Belegschaften* werden manchmal die Auseinandersetzungen zwischen Nationalitäten und Migrant*innengruppen zum Problem für die Betriebsräte. Es wird darüber berichtet, dass sich Migrant*innengruppen stärker gegenüber Deutschen oder anderen Gruppen abgrenzen als noch vor einigen Jahren. Oft sind das Menschen, die schon längere Zeit hier sind. Es könnte sogar so weit gehen, dass sich eine deutsche Minderheit in einer Abteilung diskriminiert sieht.

Generell wird beklagt, dass ein *Raum für grundlegende Auseinandersetzungen* mit dem Thema Rechtspopulismus oft fehle. In der unmittelbaren Reaktion auf rechtspopulistische Äußerungen kann zwar auf Inhalte und das Programm der AfD verwiesen werden, um zu verdeutlichen, dass diese Partei Arbeitnehmer*innen im Allgemeinen

und den Betreffenden persönlich nichts bringen wird. Für grundsätzliche Ausführungen bleibt da aber meist keine Zeit. Auch Betriebsversammlungen bieten normalerweise keine Gelegenheit, sich hier klarer zu positionieren. Die Betriebsbetreuer fühlen sich zwar dazu in der Lage – nicht zuletzt durch die Vorbereitung mit Broschüren und Informationen aus dem Arbeitskreis Antirassismus im Bezirk –, aber die Erwartung von Betriebsrat*innen und Belegschaft ist schließlich eindeutig: Der ver.di-Funktionär sollte sich vorrangig zu tariflichen oder betrieblichen Themen äußern.

Erfahrungen im Funktionärsbereich

Gewerkschaften sehen sich zusehends öfter mit dem Vorwurf konfrontiert, abgehobenes und eigensüchtiges politisches Kalkül zu betreiben. Diese Kritik ist offensichtlich auch im betrieblichen Alltag angekommen, wie der Auszug aus der E-Mail eines BR-Vorsitzenden an seinen betreuenden ver.di-Sekretär exemplarisch deutlich macht: „[...] eines sollten die Gewerkschaften doch längst gemerkt haben – besonders ver.di – wir bewirken doch schon lange nichts Entscheidendes mehr. Die Frage ist doch warum?? Weil die Funktionäre mit den jetzigen Machthabern schon lange in einer Reihe marschieren. Auch die Gewerkschaftsbosse sind schon lange schlimme Selbstversorger geworden. Auch das hat der gemeine Werktätige längst bemerkt. Ich selbst werde intensiv darüber nachdenken müssen, ob das noch meine Gewerkschaft ist. So, wie sie jetzt ist, jedenfalls nicht.“ Darüber hinaus beschwert sich der Betriebsrat darüber, dass ver.di gegen die AfD vorgehe, die doch eine normale politische Partei sei.

Aber nicht nur im betrieblichen Feld, sondern auch im Funktionärsbereich von ver.di sind AfD-Sympathisanten aufgetaucht. So berichtet ein Betriebsbetreuer aus einem ver.di-Fachbereichsgremium von einem bekennenden AfD-Wähler. Solange dieser aber nicht aktiv die AfD-Reizthemen einbringe, gebe es keinen Streit mit ihm. Der Vorstand sieht seine Hauptaufgabe in der Behandlung von organisatorisch-gewerkschaftlichen Problemen wie etwa der Herstellung von Aktions- und Streikfähigkeit – gesellschaftspolitische Fragen bleiben da außen vor. Auf dieser Basis funktioniert die Vorstandarbeit sogar zusammen mit einem bekennenden AfDler, auch wenn das manchem Kollegen und mancher Kollegin persönlich zuwider ist.

Der offene Auftritt von AfD-Sympathisanten scheint gegenwärtig jedoch noch eine Ausnahme zu sein. Freunde und/oder Parteigänger der AfD melden sich bisher in den meisten Funktionärskreisen von ver.di nicht zu Wort. Spitzengewerkschafter im Fachbereichsvorstand und in den Fachgruppenvorständen sind weitgehend immun und gehen gegen rassistische Äußerungen vehement vor. Es gibt aber ab und an negative Überraschungen, etwa wenn in einer Vorstandssitzung dann doch schräge Halbsätze fallen, teilweise auch von bisher unverdächtigen Menschen.

Ein Betriebsbetreuer berichtet dazu: „In den von mir betreuten Gremien gibt es nach wie vor ein klares Bekenntnis gegen rechtes oder rechtsextremistisches Gedankengut. Ich glaube aber schon, dass jenes auch dort verbreitet ist und in den nächsten Jahren verstärkt zum Vorschein kommen wird – die tragen halt kein Schild um den Hals ‚Ich bin AfD!‘ Wir werden daher durchaus beobachten müssen, wie Funktionäre und Funktionärinnen von uns inhaltliche Diskussionen führen.“ Von ihm und anderen Kolleg*innen wird erwartet, dass die Organisation sehr schnell eine klare Entscheidung trifft, wie mit AfD-nahen Funktionsträgern bei ver.di umzugehen ist. Entsprechend den Prinzipien im ver.di-Grundsatzprogramm gilt die Richtschnur „klare Kante“. Aber gilt das auch dann, wenn dies zu Mitgliederlusten führt? Sie erwarten, dass der anstehende ver.di-Bundeskongress sich dieser Frage stellt. Dabei komme es gar nicht so sehr darauf an, ob letztendlich ein Unvereinbarkeitsbeschluss mit der AfD gefasst wird oder nicht. Entscheidend sei eine klare, von politischen Erwägungen getragene Position gegenüber der AfD. Die Auswirkung auf die Mitgliederzahl müsse demgegenüber nachrangig sein.

Fazit

In allen Funktionsbereichen von ver.di spielen rechtspopulistische Orientierungen und Aktivitäten mittlerweile eine erhebliche Rolle, allerdings ist eine systematische Organisierung bislang ausgeblieben. Ihr Einfluss im gewerkschaftlichen Alltag vollzieht sich in folgenden Dimensionen:

- **Gewöhnung:** Rechte und rassistische Narrative finden Eingang in die Alltagskommunikation im Betrieb.
- **Verdrängung:** Gewerkschaftliche Anliegen, die über Tariffragen und den Betriebsalltag hinausgehen, scheinen zunehmend unerwünscht.
- **Verunsicherung:** Die Befürchtung möglicher Mitgliederverluste steht einer eindeutigen politischen Positionierung entgegen.

Die erwähnten *Gewöhnungseffekte* sind nicht zu unterschätzen: Die ständige Wiederholung rassistischer Resentiments, Halbsätze und Schlagwörter führt zu Effekten des Framings: Auch von bisher Unbeteiligten wird die Realität zunehmend unter dem Blickwinkel der angebotenen rassistischen Deutungsmuster interpretiert. Normverfehlungen von Nichtdeutschen erhalten beispielsweise höheres kognitives Gewicht als solche von Deutschen. Dies führt im Ergebnis zur scheinbaren Bestätigung rassistischer Ressentiments.

Die beschriebene faktische Einschränkung gewerkschaftlicher Themen jenseits der betriebs- und tarifpolitischen Ebene führt zu *Verdrängungseffekten* für eine Gewerkschaftspolitik, die satzungsgemäß ausdrücklich einen sozial- und wirtschaftspolitischen, aber auch einen allgemeinpolitischen Auftrag wahrzunehmen hat. Gewerk-

schaft wird auf die Funktion einer berufsständischen Vertretung reduziert.

Die *Verunsicherung* insbesondere hauptamtlicher Funktionär*innen fällt besonders ins Gewicht. Grund sind nicht nur objektive Veränderungen im betrieblichen Alltag und bei den Gewerkschaftsgremien. Entscheidend hierfür ist ein Double-Bind-Verhalten seitens der Gewerkschaftsspitzen: Jahrzehnte des Mitgliederschwundes und damit verbundener wirtschaftlicher Einbußen haben zu einer sehr einseitigen Orientierung auf die Mitgliederzahl geführt. Andererseits befindet sich ver.di natürlich durch Satzung und Grundsatzzerklärung in klarer programmatischer Unvereinbarkeit mit AfD-Positionen. Man will angesichts dieser Quadratur des Kreises weder Mitglieder-austritte riskieren noch eigene Positionen aufgeben. Das Dilemma wurde daher nur halbherzig mit dem Appell zu einer rein „politischen Auseinandersetzung mit der AfD“ gelöst, ohne das einzelne Mitglied hierbei zu berühren oder gar „auszuschnüffeln“².

In Anbetracht der Notwendigkeit, faktische Hilfestellungen im Kampf um die Meinungshoheit in Betrieben, Verwaltungen und Funktionärskreisen zu leisten, muss diese rein intellektuelle „politische“ Auseinandersetzung weitgehend wirkungs- und hilflos bleiben. Gleiches gilt für die immer wieder geäußerte Forderung nach der Intensi-

vierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Diese ist – unverändert – elementar für Gewerkschaften, muss sich jedoch bereits seit Jahrzehnten die Frage gefallen lassen, ob mit ihr tatsächlich noch erhebliche Teile der Mitgliedschaft erreicht werden.

Die statistische Erkenntnis, dass Gewerkschaftsmitglieder in mindestens ebenso großem Umfang AfD wählen wie der Rest der Bevölkerung, schafft daher eine Scheide im Kopf der betreuenden Funktionär*innen vor Ort: Sollen oder dürfen wir durch allzu klare Positionierung tatsächlich Mitgliederaustritte riskieren?

Hier benötigt ver.di dringend eine Klarstellung: Der gewerkschaftliche „Markenkern“ des Kampfes um eine menschenwürdige Gesellschaft und einen demokratischen Staat auf der Wertebasis von Freiheit, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Solidarität hat Vorrang vor der bloßen Mitgliederzahl. In der Bewertung dieser Kernaufgabe ist eine klare Unvereinbarkeit mit den Stereotypen und Inhalten der AfD festzustellen. Nur durch diesen zweifelohne mit wirtschaftlichen Risiken verbundenen Schritt lassen sich Glaubwürdigkeit und Handlungsfähigkeit in der Auseinandersetzung gegen Rechtspopulisten und die übrige extreme Rechte wiederherstellen. ■

AUTOR

ULLI SCHNEEWEISS, Gewerkschaftssekretär, ver.di Mittelfranken, AK Antirassismus.

@ ulli.schneeweiss@verdi.de

² <https://www.verdi.de/presse/pressemittelungen/++co++11c b9508-10a0-11e7-8c46-525400940f89>