

# WISO

Jun 2007

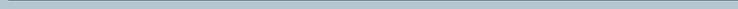
# Diskurs

Expertisen und Dokumentationen  
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

## Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Gesprächskreis Migration und Integration





Dokumentation im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung

---

# **Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

**Gesprächskreis Migration und Integration**

## Inhalt

---

Günther Schultze / Volker Roßocha <b>Vorbemerkung</b>	3
Annelie Buntenbach <b>Bekämpfung des Rechtsextremismus – Herausforderung für die Gewerkschaften</b>	4
Sebastian Edathy <b>Rechtsextremismus – zentrale Herausforderung des demokratischen Rechtsstaats</b>	9
Richard Stöss/Michael Fichter/Bodo Zeuner <b>Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“</b>	13
Klaus Dörre <b>Prekarisierung und Rechtspopulismus – gibt es einen Zusammenhang?</b>	24
Werner Schmidt <b>Betriebliche Arbeitsbeziehungen: Zwischen Kollegialität und Differenzen</b>	35
Albert Scherr <b>Wie können die Gewerkschaften auf rechtsextreme Orientierungen innerhalb der Gewerkschaften angemessen reagieren?</b>	49
<b>Autorinnen und Autoren</b>	56
<b>Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik</b>	58

Die Dokumentation wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den AutorInnen in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden.

## Vorbemerkung

---

Rechtsextreme Weltbilder und rechte Orientierungen sind eine Gefahr für unsere Demokratie. Ihre Kernelemente sind fremdenfeindliche, rassistische und antisemitische Einstellungen. Sie sind längst keine Randerscheinungen in unserer Gesellschaft mehr. Rechtspopulistische Positionen werden in allen sozialen Lagen und Schichten formuliert. Die Gewaltbereitschaft von rechten Gruppierungen gegen „Fremde“ und „Ausländerinnen und Ausländer“ ist erschreckend. Die wiederholten Wahlerfolge rechter Parteien sind besorgniserregend.

Die Bekämpfung des Rechtsextremismus ist deshalb eine Daueraufgabe von Politik und Gesellschaft. Das Werben für demokratische Einstellungen, Toleranz und die Anerkennung von kultureller und ethnischer Vielfalt muss auf die Agenda aller demokratischen Parteien und Organisationen.

Auch Veränderungen in der Arbeitswelt können Grundlage für das Entstehen rechter Orientierungen sein. Prekarisierungstendenzen, d.h. der Rückgang von Normalarbeitsplätzen und die Zunahme unsicherer Beschäftigung, können zu Unsicherheitsgefühlen und Orientierungslosigkeit führen. Abstiegsängste sind auch unter qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbreitet. Einfache Erklärungsversuche wie die These „Arbeitslosigkeit führt zu Rechtsextremis-

mus“ greifen jedoch zu kurz. Es kommt entscheidend darauf an, wie Betroffene ihre jeweilige soziale Lage subjektiv verarbeiten und ob demokratische oder autoritäre Grundüberzeugungen das politische Weltbild prägen. Auch Gewerkschaftsmitglieder sind nicht immun gegen rechtsextreme Einstellungen und Orientierungen. Sie sind insofern ein Spiegel der bundesrepublikanischen Gesellschaft.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung und der Deutsche Gewerkschaftsbund beschäftigten sich deshalb im Juni 2006 mit der Frage „Unsichere Arbeit, Abstiegsängste und kulturelle Vielfalt – Ursachen für rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern?“. Auf dieser öffentlichen Fachkonferenz wurden unterschiedliche wissenschaftliche Analysen präsentiert und Handlungsoptionen dargestellt.

Die Bekämpfung des Rechtsextremismus ist das gemeinsame Ziel der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Nachhaltige Konzepte zur Förderung demokratischer Einstellungen erfordern die Verzahnung politischer Maßnahmen, gewerkschaftlicher und politischer Bildungsarbeit und betrieblicher Strategien. Die Beiträge in dieser Veröffentlichung sollen die Diskussion über dieses wichtige gesellschaftspolitische Thema anregen.

*Günther Schultze*  
Leiter des Gesprächskreises  
Migration und Integration  
der Friedrich-Ebert-Stiftung

*Volker Roßocha*  
Leiter des Bereichs  
Migrations- und Antirassismuspoltik  
beim DGB Bundesvorstand

## Bekämpfung des Rechtsextremismus – Herausforderung für die Gewerkschaften



Annelie Buntenbach

Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus sind keine Randerscheinungen in einer sich verändernden Gesellschaft. Die dahinter liegenden Einstellungen und Ideologien, die auf eine Abwertung der Bürger- und Menschenrechte zielen, sind in Ost- und Westdeutschland sowie in allen Bevölkerungsgruppen und sozialen Schichten präsent.

Auch wenn bereits in den 1980er Jahren rechtsextreme Gruppen einen gewissen Zulauf hatten und Gewerkschaften und Wissenschaft vor einem Erstarken rechtsextremer Gruppen warnten, so ist die damalige Situation mit der derzeitigen Zunahme rechtsextremer Gewalt und der Verbreitung rassistischer und antisemitischer Orientierungen kaum vergleichbar.

- Die Zahl der rechtsextrem motivierten Straftaten steigt rapide an, in den ersten Monaten des Jahres 2006 liegt deren Zahl bereits ein Fünftel höher als in den Vorjahresmonaten. Angestiegen sind die Zahl gewaltbereiter Rechtsextremer und die Zahl der Gewalttaten. Letztere richten sich vor allem gegen Menschen, die als „fremd“ oder „minderwertig“ angesehen werden und zunehmend auch gegen Personen, die als „politische Feinde“ bezeichnet werden.

Gleichzeitig versuchen rechtsextreme Gruppen und Parteien durch Aufmärsche und Veranstaltungen auf sich und ihre Ideologien aufmerksam zu machen.

- Die Wahlerfolge der Rechtsextremen bei Landtagswahlen und insbesondere der Einzug der NPD in den sächsischen Landtag eröffnen ihnen ein weiteres Handlungsfeld. Die NPD verfolgt eine Drei-Säulen-Strategie („Kampf um die Köpfe“, „Kampf um die Parlamente“ und „Besetzung des öffentlichen Raumes“). Dabei sucht sie – insbesondere nach dem gescheiterten Verbotsverfahren – offen den Schulterchluss mit den rechtsextrem-nationalistischen Gruppierungen und Kameradschaften.
- Rechtsextreme Parteien können in ihren Strategien anknüpfen an in der Gesellschaft weit verbreitete rassistische und antisemitische Orientierungen. Nach der Langzeituntersuchung der Universität Bielefeld stimmen rund 60% der Bevölkerung der Aussage („eher“ und „voll und ganz“) zu, dass zu viele Ausländer in Deutschland wohnen, und rund 36% sind der Auffassung, Ausländer sollten in ihre Heimatländer zurückgeschickt werden, wenn Arbeitsplätze in Deutschland knapp werden. Verfestigt haben sich – nach dieser Studie – auch die ablehnenden Haltungen gegenüber Muslimen und die antisemitischen Einstellungen.

Wenn rechtsextreme Orientierungen bereits die Mitte der Gesellschaft erreicht haben, so verwundert es nicht, dass auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieses Gedankengut vorhanden ist. Im Zusammenhang mit der Bundestags-

wahl 1998 musste der DGB zur Kenntnis nehmen, dass die Entwicklung rechtsextremer Einstellungen und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sich nicht ausschließen. Die überdurchschnittliche Zustimmung von Gewerkschaftsmitgliedern zu einer der rechtsextremen Parteien nahm der DGB zum Anlass, sich in der anschließend eingerichteten Kommission Rechtsextremismus mit den Ursachen rechtsextremer Orientierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu beschäftigen und Vorschläge für die Auseinandersetzung in den verschiedenen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern zu entwickeln. Gleichzeitig wurden weitere Studien in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse nun vorliegen.

In der gemeinsam von der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem DGB Bundesvorstand organisierten Tagung „Unsichere Arbeit, Abstiegsängste und kulturelle Vielfalt – Ursachen für rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ wurden die Ergebnisse von drei Untersuchungen aufgegriffen. Diese weisen – wenn auch in unterschiedlichen Zusammenhängen – auf den Umfang und die Ursachen rechtsextremer Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und auf die Begrenztheit betrieblicher Sozialintegrationsstrategien hin.

Die Studie von Michael Fichter, Richard Stöss und Bodo Zeuner, die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung erstellt wurde, zeigt sehr deutlich, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht gleichbedeutend ist mit einer demokratischen und weltoffenen Einstellung. Mehr noch, die Studie weist nach, dass rund 20% aller Gewerkschaftsmitglieder über rechtsextreme Einstellungen verfügen. Dabei bestehen, in Abhängigkeit von Einkommen und Bildung, aber auch zwischen den Aktiven und Nichtaktiven erhebliche Unterschiede. Gewerkschaften sind somit gemeinsam mit anderen Organisationen nicht nur Akteur bei der Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus, sondern die Gewerkschaften und ihre Mitglieder sind auch Adressat von Maßnahmen, so ein Fazit der Wissenschaftler.

Klaus Dörre weist in seinen Untersuchungen auf die Zusammenhänge zwischen den Verände-

runge in der Arbeitswelt und der daraus resultierenden Prekarisierung des Beschäftigungssystems auf der einen und der Entwicklung rechtspopulistischer Orientierungen auf der anderen Seite hin. Er zeigt, dass nicht der tatsächlich vorhandene Status für die Ausbildung rechtsextremer Einstellungen ausschlaggebend ist, sondern die subjektiven Verarbeitungsformen von Arbeits- und Prekarisierungserfahrungen.

Werner Schmidt gibt mit der ebenfalls von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Untersuchung „Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen“ einen tiefen Einblick in den betrieblichen Alltag. Die Ergebnisse zeigen vor allem eine pragmatische, an den Erfordernissen des Betriebsablaufes orientierte Zusammenarbeit unterschiedlicher Gruppen. Gleichzeitig werden im betrieblichen Alltag Differenzen, die aufgrund von kultureller und ethnischer Herkunft oder der Religionszugehörigkeit entstehen können, ausgeblendet. Dies führt zur Konfliktvermeidung, gleichzeitig bleiben aber gesellschaftliche Effekte betrieblicher Sozialintegration beschränkt.

Für die gewerkschaftliche Arbeit, insbesondere in den Kernthemen der Gewerkschaften, sind diese drei Untersuchungen von großer Bedeutung. Zeigen sie doch, dass gewerkschaftliche Strategien und Maßnahmen neben der Wirkung nach außen auch die Mitglieder und ihre Einstellungen als Zielgruppe in den Blick nehmen müssen. Die Studien machen deutlich, dass die Arbeit gegen Rechtsextremismus als Mainstreamingpolitik angelegt und in allen Bereichen gewerkschaftlicher Arbeit verankert werden muss, von der Arbeitsmarkt- über die Sozialpolitik bis hin zu der gesellschaftlichen Auseinandersetzung.

Eine umfassende Strategie zur Bekämpfung des Rechtsextremismus setzt zunächst die Schaffung von Rahmenbedingungen voraus.

1. Die Möglichkeiten zur europaweiten Verfolgung rechtsextrem motivierter Gewalttaten und von Propagandadelikten müssen verbessert werden. Der Rahmenbeschluss zur Bekämpfung des Rechtsextremismus, der eine grenzüberschreitende Ahndung ermöglicht, sollte endlich verabschiedet werden.

2. Die Bundesrepublik Deutschland braucht eine wirksame Antidiskriminierungspolitik<sup>1</sup>. Sie ist in diesem Zusammenhang besonders bedeutsam, gibt sie doch denjenigen Gruppen, die nach den Vorstellungen der Rechts-extremen aus Gesellschaft und Wirtschaft ausgegrenzt werden sollten, die Möglichkeit, ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen.
3. Viele der bislang geförderten zivilgesellschaftlichen Projekte haben erfolgreich gearbeitet. Zu begrüßen ist, dass die Bundesregierung für 2007 ein neues Programm zur Förderung von Toleranz und Demokratie auflegen will. Notwendig ist aber, dass mit dem Programm gut funktionierende Projekte, wie Schule ohne Rassismus oder auch die Opferberatung und die mobilen Beratungsprojekte in ost-deutschen Bundesländern, weiter gefördert werden.  
Die Auseinandersetzung mit dem Rechtsex-tremismus ist keine Aufgabe, die mit Modellprojekten erledigt werden kann. Modellprojekte sind wichtig zur Weiterentwicklung von Maßnahmen und Strategien. Notwendig sind eine kontinuierliche Arbeit der Projekte und eine dauerhafte Stärkung der Zivilgesellschaft sowie ihrer Vernetzungsstrukturen. Denn, gerade dort, wo die Kommunen ihre Sozial- und Freizeitangebote einschränken, streben rechtsextreme Gruppen die Hoheit über den öffentlichen Raum an.
4. Zur Verfestigung von fremdenfeindlichen und antisemitischen Vorurteilen, die eine Basis für rechtsextreme Einstellungen bilden, tragen die immer wieder in den Medien und in der politischen Auseinandersetzung verbreiteten Bilder bei. Wenn über 60% der Bevölkerung Sinti und Roma als Nachbarn ablehnen, so ist dies auch eine Folge einer stigmatisierenden Berichterstattung. Wenn Politikerinnen und Politiker im Zusammen-

hang mit der Terrorismusdebatte auf die Notwendigkeit der Verschärfung des Ausländerrechts hinweisen, müssen sie sich fragen lassen, ob sie nicht zur Legitimierung von Vorurteilen beitragen. Dies gilt im Übrigen auch für die derzeit geführte Integrationsdebatte, die fast ausschließlich an Defiziten anknüpft und die mit der Einwanderung verbundene kulturelle Bereicherung ausblendet. Zu den Rahmenbedingungen gehört daher auch eine Politik, die Minderheiten nicht für gesellschaftliche, soziale und wirtschaftliche Probleme und Fehlsteuerungen verantwortlich macht.

Die Schaffung von rechtlichen, finanziellen und politischen Rahmenbedingungen zur Bekämpfung rassistischer und antisemitischer Ideologien sind wichtige Bestandteile gewerkschaftlicher Politik. Die Gewerkschaften haben auch eine Verantwortung, rechtsextreme Einstellungen in den direkt beeinflussbaren Handlungsfeldern zu thematisieren und zu beseitigen.

#### Handlungsfeld: Betriebe und Verwaltungen

Rassistische und antisemitische Vorurteile werden nicht am Werkstor abgegeben. Auch wenn Vorurteile und Stigmatisierungen im Betrieb häufig nicht offen zu Tage treten, so gehören Diskriminierungen und Belästigungen dennoch zum Alltag in vielen Betrieben und Verwaltungen. Immer noch gibt es – wie Werner Schmidt in seiner Untersuchung gezeigt hat – Geschäftsleitungen sowie Betriebs- und Personalräte, die allein schon in der Diskussion über möglicherweise vorhandene antidemokratische Orientierungen einen Angriff auf den „Betriebsfrieden“ sehen. Das Gegenteil ist der Fall! Denn rassistische und antisemitische Vorurteile beeinträchtigen die betriebliche Zusammenarbeit, sie beeinflussen die Ein-

---

1 Im August 2006 trat das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ in Kraft. Es soll vor Diskriminierungen im Beschäftigungssystem und im Alltag schützen. Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind oder aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden, haben mit dem Gesetz bessere Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen. Auch wenn in einigen Bereichen das Gesetz hinter den Vorgaben der EU-Richtlinien zurückfällt, so ist es ein wichtiger Baustein zur Schaffung von Chancengleichheit.

schätzung von Kompetenzen und Förderbedarfen von Beschäftigten und Arbeitsplatzbewerberinnen und -bewerbern, sie wirken sich negativ auf das Betriebsklima aus und – wie einige Betriebe bereits erkannt haben – sie erhöhen den Krankenstand.

Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren Vereinbarungen zur Gleichbehandlung in Betrieben abgeschlossen, deren Zahl aber noch zu gering ist. Ziel ist, Ausgrenzungen und Belästigungen zu verhindern; Ziel ist auch, durch betriebliche Fort- und Weiterbildung Führungskräfte und Beschäftigte für die Wirkung von Vorurteilsstrukturen zu sensibilisieren und damit präventiv zu wirken. Gleichzeitig schaffen diese Vereinbarungen, deren Inhalt anders als freiwillige Erklärungen einklagbar ist, eine Möglichkeit, diskriminierende Handlungen und Äußerungen arbeitsrechtlich zu ahnden. Einige Betriebe, wie EKO-Stahl in Eisenhüttenstadt, gehen noch einen Schritt weiter. Dort werden nicht nur innerbetriebliche Diskriminierungen geahndet, sondern auch mögliche rechtsextreme Handlungen und Straftaten außerhalb des Werkes in den Blick genommen.

Die verabschiedeten EU-Richtlinien zur Nichtdiskriminierung und deren Umsetzung in Deutschland bieten die Chance, nicht nur individuelle Benachteiligungen zu beseitigen, sondern auch strukturelle Diskriminierungen anzugehen. Daher werden wir die Betriebs- und Personalräte motivieren, ihre bereits beschlossenen Betriebsvereinbarungen anzupassen und neue abzuschließen.

### Handlungsfeld: politische und gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Gewerkschaften sehen in der politischen und gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ein weiteres Handlungsfeld für die Auseinandersetzung mit rechtsextremen Einstellungen. Fichter, Stöss und Zeuner erkennen zwar bei den gewerkschaftlich Aktiven und damit bei der Mehrheit der an der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit Teilnehmenden eine deutlich demokratischere Orientierung, dennoch steht die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor einer großen Herausforderung. Sie muss

gewerkschaftliche Grundwerte, wie Solidarität und Verteilungsgerechtigkeit, erklären, gleichzeitig aber damit umgehen, dass diese Werte in der politischen Auseinandersetzung an Bedeutung verlieren. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss darüber hinaus einen Beitrag leisten, um die Kompetenzen aktiver Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter für die Auseinandersetzung mit rechtsextremen Orientierungen zu stärken. Daher sollte sie auch als fester Bestandteil in die Seminare für betriebliche Interessenvertreter und Interessenvertreterinnen einbezogen werden.

Aus den Diskussionen mit Schülerinnen und Schülern wissen wir, dass Jugendliche sehr deutlich den Unterschied zwischen den von der Politik postulierten Werten und Grundüberzeugungen auf der einen und deren alltäglicher Missachtung auf der anderen Seite erkennen. Dies gilt insbesondere für das Recht auf Bildung, Ausbildung und Arbeit und die anderen Menschenrechte. Für die schulische und außerschulische Bildung und für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gilt deshalb, nicht an Grundwerte zu appellieren und diejenigen, die sie in Frage stellen, auszugrenzen. Erforderlich ist vielmehr, wie Albert Scherr es in seinem Beitrag formuliert, eine offene Diskussion über das Spannungsverhältnis von Werten und Interessen zu führen. Denn demokratische Grundüberzeugungen und Werte, das gilt auch für die Menschenrechte, sind nicht statisch, sie müssen immer wieder neu entwickelt werden.

Die Gewerkschaften sind überzeugt, dass rechtsextreme Gewalttaten, Angriffe auf Angehörige von Minderheiten und die rechtsextremen bzw. rechtspopulistischen Orientierungen nicht verharmlost oder verdrängt werden dürfen. Rechts extremismus ist ein Angriff auf die Demokratie und die Vielfalt in der Gesellschaft. Der DGB-Bundeskongress im Mai 2006 hat daher – auch unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Studie von Fichter, Stöss und Zeuner – beschlossen, die Auseinandersetzung mit und die Bekämpfung von rechtsextremen Einstellungen und Verhaltensweisen als eine zentrale Aufgabe des DGB zu definieren, die konsequent und dauerhaft angegangen werden muss.

Wenn die Gewerkschaften mit ihren Aktivitäten die eigene Mitgliedschaft in den Blick neh-

men, dann müssen wir anknüpfen an deren Ängste. Die mit der Globalisierung verbundene Auflösung bisheriger Arbeitsstrukturen, die Auslagerung von Teilen der Produktion im Interesse der Gewinnsteigerung sowie der Einsatz von prekär Beschäftigten oder im Ausland ansässiger Firmen führt zu Verunsicherungen, an denen wir ansetzen müssen.

Rechtsextreme nutzen in ihrer Propaganda die Ängste von Beschäftigten und bieten einfache Lösungen. Dies gilt insbesondere für die NPD, die in ihrem Programm auch soziale Themen aufgreift, die verbunden werden mit rassistischen Forderungen, z. B. zum Ausschluss ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt und deren Ausweisung. Gerade wenn die Rechtsextremen einige Vorschläge von demokratischen Organisationen aufgreifen, wenn sie am 1. Mai oder gegen Sozialabbau auf die Straße gehen, dann ist es an den Gewerkschaften, die hinter den Forderungen liegende nationalistische Ideologie deutlich herauszustellen. Was die Gewerkschaften an den Folgen der Globalisierung und der deutschen Sozialpolitik kritisieren, hat

nichts mit einer rassistischen Wirtschaftspolitik à la NPD gemein. Im Gegensatz zu den Rechtsextremen setzen wir uns ein für gleiche Arbeitsbedingungen am gleichen Ort, unabhängig von Staatsangehörigkeit und ethnischer Herkunft.

Daher werden sich die Gewerkschaften verstärkt mit den gewerkschaftsfeindlichen und sozialdemagogischen Vorstellungen der Rechtsextremen auseinandersetzen und die Aktiven unterstützen, diese zu erkennen und ihnen mit Argumenten zu begegnen.

Rechtsextremen Orientierungen nachhaltig den Nährboden entziehen bedeutet, an den Ursachen anzusetzen und die Auseinandersetzung mit rechtsextremistischem Denken und Handeln als eine strategische Zukunftsaufgabe begreifen. Dies erfordert ein Zusammenwirken des Staates, der Betriebe und Gewerkschaften sowie der gesamten Zivilgesellschaft. Denn es geht um nichts weniger als um den Erhalt demokratischer Prinzipien und die Durchsetzung demokratischer Grundwerte der Gleichheit, der Toleranz und der Solidarität.

## Rechtsextremismus – zentrale Herausforderung des demokratischen Rechtsstaats<sup>2</sup>



Sebastian Edathy

Es ist gut, dass es zwischenzeitlich immer häufiger Veranstaltungen gibt, die sich nicht allgemein und global mit dem Thema Rechtsextremismus befassen, sondern spezifische Aspekte in das Blickfeld rücken. Hier steht die Frage im Mittelpunkt: „Gibt es eine Korrelation zwischen Änderungen in der Arbeitswelt und rechten Einstellungen von abhängig Beschäftigten?“ Dies ist eine wichtige und interessante Frage.

Ich habe für die Einleitung dieser Konferenz die Aufgabe übernommen, über die politischen Rahmenbedingungen der Bekämpfung des Rechtsextremismus zu berichten.

Wir haben seit Herbst 2005 bekanntlich eine „große Koalition“, die von den Partnern nicht angestrebt worden ist. Der Bundesinnenminister spricht sehr häufig und gerne, wenn es um die Veränderung des Ausländerrechts geht, von der Notwendigkeit, Zwangsehen zu verhindern. Das Problem ist, dass es bzgl. der Verbreitung von Zwangsehen keine verlässlichen Zahlen gibt. Das muss auch Herr Dr. Schäuble gelegentlich einräumen. Die einzige Zwangsehe, die ich persönlich bisher kennen gelernt habe, ist jedenfalls die große Koalition. Wir tun uns alle noch schwer mit der Kooperation. Und das gilt auch durchaus für die Frage des Umgangs mit dem Thema Rechtsextremismus.

Ich bearbeite dieses Thema in der SPD-Fraktion, seit ich 1998 erstmals Mitglied im Bundestag geworden bin. Bis zur letzten Bundestagswahl hat die rot-grüne Regierung für die Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus zahlreiche Vorschläge gemacht, die auch weitgehend umgesetzt werden konnten. Häufig sind diese Vorschläge auf Kritik der damaligen Opposition gestoßen. Wir sind jetzt in der Situation, neue Konzepte entwickeln zu müssen. Es sind in den letzten Wochen durchaus ermutigende Zeichen gesetzt worden, indem bei den Bundesprogrammen gegen Rechtsextremismus keine Abstriche gemacht wurden. Die finanziellen Mittel, die in den vergangenen Jahren hierfür zur Verfügung gestellt wurden, werden auch in den kommenden Jahren zur Verfügung gestellt. Und es gibt auch keine Kürzungen bei der Bundeszentrale für politische Bildung, die ja vor allem in den letzten Jahren insbesondere für den Schulbereich gezielt Materialien zur Aufklärung über Rechtsextremismus herausgegeben hat und das auch weiter leisten können muss.

Es geht nun darum, aus den Maßnahmen der letzten Jahre Schlussfolgerungen für ein neu aufzulegendes Bundesprogramm zu ziehen. Lassen Sie mich einleitend feststellen, dass nach meinem

<sup>2</sup> Es handelt sich um die Eröffnungsrede zur Konferenz im Juni 2006.

Eindruck auch bei den Kolleginnen und Kollegen im Parlament, die sich nicht intensiv mit der Problematik beschäftigen, die Erkenntnis zunimmt, dass es sich beim Thema Rechtsextremismus nicht um ein Randthema der Gesellschaft handelt, sondern um eine zentrale und fundamentale Herausforderung des demokratischen Rechtsstaats. Im Verfassungsschutzbericht wird der anhaltende Rückgang der Mitgliedschaft bei den sog. Altherrenparteien, Republikaner und DVU, bei gleichzeitiger Zunahme der Mitgliederzahlen für die neonazistische NPD konstatiert. Mit anderen Worten, wir erleben gerade eine Radikalisierung der rechten Szene in Deutschland, die auch mit einem Anwachsen der Zahl derjenigen Personen verbunden ist, die als gewaltbereit eingestuft werden. In diesem Kontext steht auch die gestiegene Anzahl rechter Gewalttaten. Es gab im Jahr 2005 958 Fälle, d.h. ca. drei Gewaltdelikte am Tag. Bei diesen Zahlen kann man – auch wenn man es ideologisch gerne anders deuten möchte – nicht mehr von Einzelfällen sprechen; auch nicht die Politiker, die gerne darauf hinweisen, dass wir auch etwas gegen den Linksextremismus in Deutschland tun müssen. Die größte Gefahr für unsere Demokratie geht eindeutig vom Rechtsextremismus aus. Dabei haben wir es zunehmend nicht mit „Ewig-Gestrigen“, sondern gewissermaßen mit „Neu-Gestrigen“ zu tun: Bei den Anhängern der NPD und der neonazistischen Rechten handelt es sich in erster Linie nicht um Menschen, die vor Jahrzehnten sozialisiert worden sind, sondern um eine erschreckend hohe Anzahl an Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Gerade wenn man sich die Aktivitäten der NPD in bestimmten Regionen anschaut, ist festzustellen, dass ihre Bemühungen, Jugendarbeit zu machen, deutlich zugenommen haben. Diesen Bestrebungen müssen die politisch Verantwortlichen etwas entgegensetzen.

Was könnte das heißen? Es gibt m. E. hierbei drei zentrale Bereiche: (1.) Prävention, (2.) Intervention und (3.) die Sensibilisierung des politischen Diskurses in der Hinsicht, dass Minderheiten nicht stigmatisiert werden und darauf verzichtet wird, Minderheitengruppen mit einer Sündenbockfunktion zu versehen. Dies ist etwas,

was wir die letzten Jahre immer wieder erlebt haben. Debatten über die Themen Ausländerrecht und Zuwanderung sind z.T. unverantwortlich geführt worden, so dass dies oft für diejenigen Rückenwind bedeutete, die sich mit Pöbeleien oder Gewalt gegen diese Minderheiten in Szene setzen wollten.

Wir müssen sicherstellen, dass es einen Pakt gibt von Bund, Ländern und Kommunen für die Bekämpfung von Rechtsextremismus und für eine Demokratieverziehung.

Der entscheidende Schlüssel für die Prävention von Rechtsextremismus liegt darin, mehr Wert als bisher darauf zu legen, dass die Rahmenbedingungen für Jugendliche im Bereich der schulischen Bildung, aber auch der außerschulischen Bildung, verbessert werden. Wir müssen die Jugendlichen so stabilisieren, dass sie sich zu selbstbewussten demokratischen Staatsbürgern entwickeln können, die sich ihres eigenen Wertes bewusst sind. Ich plädiere deshalb dafür, dass Demokratieverziehung bereits im Kindergarten und den ersten Grundschuljahren beginnt. Ebenso wichtig wie Lesen-, Schreiben- und Rechnen-Lernen muss das Ziel sein, sich gegenseitig zu respektieren und Konflikte gewaltfrei auszutragen. Es gibt bereits hervorragende Materialien, die hierfür eingesetzt werden können. Zusätzlich muss aber auch dort, wo es an Freizeitangeboten mangelt, mehr getan werden. Der Bund hat hierbei eine wichtige Aufgabe, aber seine Kompetenzen sind beschränkt. Die Angebote von Bund, Ländern und Kommunen müssen vernetzt werden, um geeignete Maßnahmen zu ermöglichen.

Schließlich muss es auch darum gehen, ein neues Bundesprogramm gegen Rechtsextremismus zu entwickeln, das mehrere Funktionen hat: Zum einen muss es gewährleisten, dass bei neuen Projekten eine Anschubfinanzierung erfolgt. Gleichzeitig muss aber auch sichergestellt werden, dass die sog. Strukturprojekte des CIVITAS-Programms sowie die anderen Projekte, die bereits seit langem gute Arbeit leisten, fortgesetzt werden können. Gerade das, was in den letzten Jahren in den neuen Bundesländern im Bereich der mobilen Beratung und der Opferberatung aufgebaut werden konnte, muss unbedingt erhalten

bleiben. Das Haushaltsrecht des Bundes gestattet uns jedoch nur, bei Projekten eine Anschubfinanzierung sicherzustellen, die dann i.d.R. nach drei bis fünf Jahren auslaufen muss. Es macht aber überhaupt keinen Sinn, dort, wo exzellente Arbeit geleistet wird, dort, wo ein demokratisches Rückgrat gebildet worden ist, nun Förderruinen entstehen zu lassen, bei denen all das verloren geht, was in den vergangenen Jahren mühsam aufgebaut werden konnte.

Stichwort Intervention: Wir haben in den letzten Jahren u.a. bei Veränderungen des Versammlungs- und Strafrechtes eine schwierige Gratwanderung vollzogen: zwischen der Achtung von Bürgerrechten und der zulässigen Einschränkung des Aktionsradius von Rechtsextremisten. Man muss gelegentlich darauf hinweisen, dass auch Rechtsextremisten Grundrechtsträger sind. Ich halte es für fatal, wenn die Diskussion in die Richtung geführt würde, dass den Feinden der Demokratie nur durch den Abbau von Grundrechten begegnet werden könne. Dies haben wir in den letzten Jahren nicht gemacht, und dabei sollte es auch bleiben. Wir haben aber z. B. das, was in den letzten Jahren an rechtsextremen Aktivitäten in dem Ort Wunsiedel passiert ist, genau beobachtet und daraufhin das Strafgesetzbuch und das Versammlungsrecht dahingehend geändert, dass die dortigen Aktivitäten im Jahr 2005 zum ersten Mal wirksam unterbunden werden konnten. Zur Zeit prüfe ich und erwäge eine entsprechende Initiative im Bundestag, ob wir im Bereich des Strafrechts nicht zu einer Änderung hinsichtlich der Gewalttaten mit rechtsextremen Hintergrund kommen sollten. Es gibt einige Länder – u.a. die USA – die Delikte, die sich gegen Vertreter von Minderheiten als Vertreter von Minderheiten richten, aufgrund ihres besonderen Unrechtsgehaltes stärker bestrafen als allgemeine Delikte. Ich halte es für erwägenswert, uns mit den Möglichkeiten der Einführung einer solchen rechtlichen Regelung für Deutschland zu beschäftigen. Es könnte ein wichtiges Signal sein zu sagen, wenn jemand zusammengeschlagen wird, weil er oder sie behindert, dunkelhäutig oder jüdisch ist, dann ist dies nicht nur eine Verletzung von Art. 1 GG, sondern auch von Art. 3 GG und

dies rechtfertigt in derartigen Fällen auch die Festlegung eines höheren Strafmaßes durch den Gesetzgeber.

Zum dritten Bereich „Verantwortung in der politischen Debatte“: Ich glaube, dass es fragwürdig ist, wenn sich die gleichen Kolleginnen und Kollegen über Übergriffe gegen Ausländer empören, die sich einige Wochen vorher zu den Themen Einbürgerung und Umgang mit muslimischen Mitbürgern als Scharfmacher betätigt haben. Es gibt nicht nur geworfene Brandsätze, es gibt auch gesprochene Brandsätze. Ich glaube, dass jeder Demokrat gut beraten ist und auch nur dann verantwortlich handelt, wenn er realisiert, dass es eine Verantwortung der Politik für das Klima in unserer Gesellschaft gibt, mindestens eine Mitverantwortung. Wer muslimischen Bürgern grundsätzlich Integrationsunfähigkeit attestiert, wer den Eindruck erweckt, bei Ehen, die diese Bürger schließen, handele es sich in großer Zahl um unfreiwillig zustande gekommene Verbindungen, wer den Eindruck erweckt, die Einbürgerung sei bisher ein Verfahren, das von denen, die sich einbürgern lassen wollen, so gut wie keine Voraussetzungen verlangt, wer den Eindruck erweckt, es gäbe Minderheiten in diesem Land, die nur Vorteile ausnützen wollen, ohne Teil der Gesellschaft sein zu wollen, der legt ein skandalöses und unverantwortliches Verhalten an den Tag. Diejenigen können sich dann auch nicht mehr darüber wundern, wenn manche Extremisten diese Aussagen zum Anlass nehmen, um sich in ihrer Position bestärkt zu sehen. Daher kommt es darauf an – und hier sehe ich auch eine Chance in der großen Koalition – ein Stück wechselseitig aufeinander einzuwirken. Wichtig ist, auf ein anderes Niveau der politischen Diskussion zu gelangen. Dies wird ein schwieriger Weg. Ich fand es ermutigend, dass der Bundesinnenminister sich von seinen Äußerungen zum Anschlag auf einen dunkelhäutigen Bürger in Potsdam schließlich distanziert hat. Seine Aussage bezüglich der „blauäugigen Menschen“ war geeignet, rechtsextreme Gewalt zu verharmlosen. Das darf niemals sein! Rechtsextremisten sind Gegner unserer Demokratie, und es ist nicht nur die Minderheit, die durch sie angegriffen wird, sondern es ist die demokratische Ge-

sellschaft als Ganzes. Deshalb muss es auch ein Thema der Gesellschaft als Ganzes sein, dem Rechtsextremismus zu begegnen. Wichtig ist hierbei, immer vor Augen zu haben, dass Demokratie nicht vererbt wird, sondern dass Demokratie erlernt werden muss. Von jeder Generation aufs Neue. Und man muss nicht den Blick in die deutsche Geschichte werfen, um zu lernen, dass dies wahr ist. Ein einmal erreichter Grad von Zivilisierung ist nicht automatisch für die Zukunft garantiert. Wir können es uns nicht leisten, bei der nachwachsenden Generation darauf zu verzichten, dass sie demokratische Werte verinnerlicht und lebt. Das wird natürlich umso besser

gelingen, wenn wir dazu in der Lage sind, Heranwachsenden auch eine soziale Perspektive für ihre eigene Zukunft zu bieten. Und da sind wir wieder bei dem Thema dieser Konferenz: Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf die Entstehung von rechten Orientierungen bei Beschäftigten. Es kommt nicht allein darauf an, Kindern und Jugendlichen nur Hilfen zu geben, was die Vermittlung demokratischer Werte betrifft, wir müssen ihnen auch Hilfe geben bzgl. ihrer Qualifikation mit Blick auf ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, auf volle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

## Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“<sup>3</sup>



Richard Stöss (Foto)

in Zusammenarbeit mit  
Michael Fichter und Bodo Zeuner

Rechtsextreme Einstellungen sind unter Gewerkschaftsmitgliedern in der Bundesrepublik genauso weit verbreitet wie unter Nicht-Mitgliedern. Das ist seit langem bekannt und wird auch durch unsere Untersuchung bestätigt: 19 Prozent der gewerkschaftlich Organisierten und 20 Prozent der Unorganisierten sind rechtsextrem eingestellt. Bei getrennter Betrachtung von Westdeutschland und Ostdeutschland macht sich allerdings ein deutlicher *West-Ost-Unterschied* bemerkbar. Rechts-extreme Orientierungen finden sich im Osten im

Schnitt anderthalb Mal so häufig wie im Westen (27% zu 18%). Während dabei in Westdeutschland kein Unterschied zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern besteht, sind Gewerkschaftsmitglieder in Ostdeutschland allerdings wesentlich resistenter gegen Rechtsextremismus als Nicht-Mitglieder (Tabelle 1).

Auch in sozialstruktureller Hinsicht machen sich Unterschiede zwischen Organisierten und Unorganisierten bemerkbar, wenn die Verbreitung von rechtsextremen Neigungen betrachtet

Tabelle 1

### Rechtsextreme Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach Gebiet 2003 (%)

[Skala REXL]	Mitglieder	Nicht-Mitglieder	Alle Befragten
West	18,4	17,8	18,1
Ost	22,5	28,1	27,1
BRD	19,1	20,0	19,9

<sup>3</sup> Das Projekt (Laufzeit 2003/04) wurde von der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung gefördert. Mitarbeiter waren Michael Fichter, Joachim Kreis, Günter Pollach, Richard Stöss und Bodo Zeuner (Sprecher). Die hier mitgeteilten Daten sind dem umfangreichen Abschlussbericht entnommen und beruhen auf vier disproportional geschichteten Stichproben (je rund 1000 Gewerkschaftsmitglieder in Westdeutschland und Ostdeutschland sowie je rund 1000 Nicht-Mitglieder in beiden Landesteilen). Befragt wurden insgesamt 4008 Personen. Ergänzend wurde im Frühjahr 2004 eine qualitative Studie in Form von 10 Gruppendiskussionen mit 58 Funktionsträger/innen von DGB-Gewerkschaften durchgeführt.

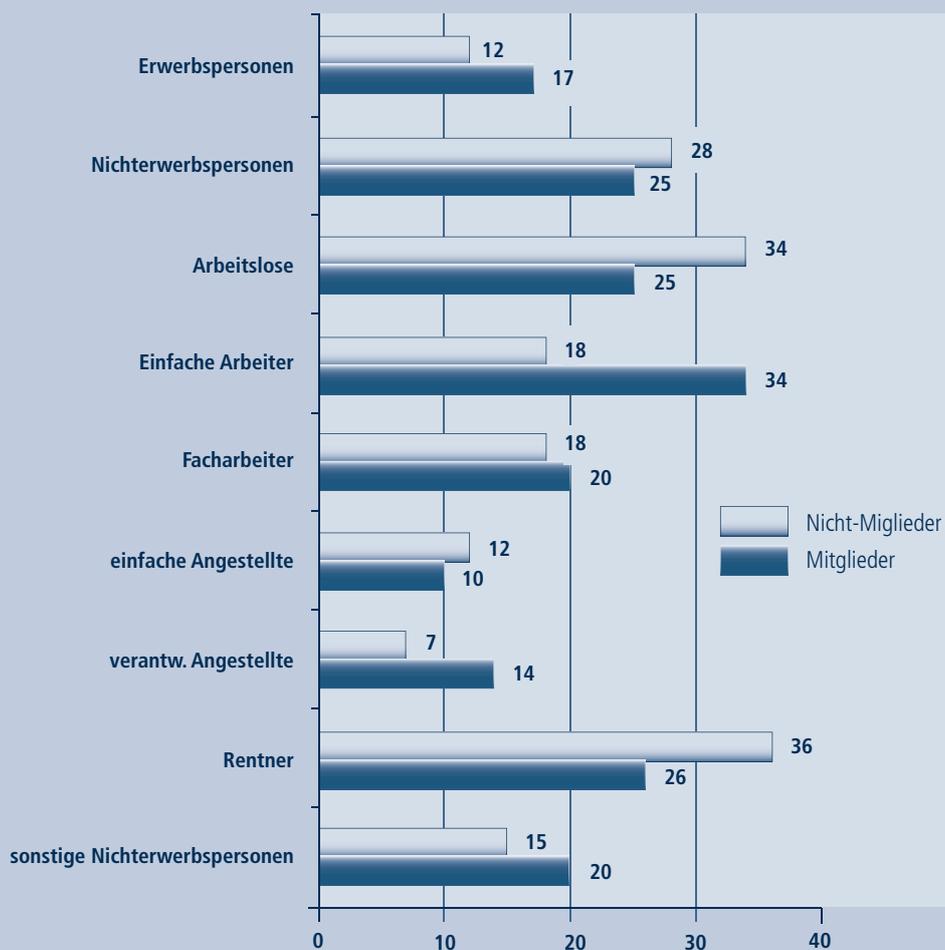
wird (Grafik 1). Besonders auffällig ist, dass *einfache Arbeiter (ohne abgeschlossene Berufsausbildung)*, wenn sie einer Gewerkschaft angehören, doppelt so häufig rechtsextrem eingestellt sind wie unorganisierte Arbeiter der gleichen Kategorie. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass es sich bei den einfachen Arbeitern um eine kleine Gruppe handelt, der nur 10 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder angehören. Auch die gewerkschaftlich organisierten *Angestellten in Verantwortungspositionen* sind doppelt so häufig rechtsextrem eingestellt wie die gleiche Angestelltengruppe ohne Gewerkschaftsbindung. Diese Gruppe macht immerhin 14 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder aus. Organisierte *Facharbeiter* neigen zwar nur ge-

ringfügig stärker zum Rechtsextremismus als unorganisierte Facharbeiter. Bei den Facharbeitern handelt es sich aber um eine relativ große Mitgliedergruppe (25%). Sie stellen mithin einen erheblichen Anteil der gewerkschaftlich organisierten Rechtsextremisten.

Es gibt Mitgliedergruppen, die seltener rechtsextrem eingestellt sind als Unorganisierte: Rentner, Arbeitslose und einfache Angestellte. Wenn zudem die Unterschiede zwischen Menschen aus Ostdeutschland und Westdeutschland betrachtet werden, dann stellen sich die Verhältnisse noch differenzierter dar. In unseren Analysen haben wir zusätzlich zu den Erwerbsgruppen noch weitere Merkmale einbezogen, die charakteristisch

Grafik 1:

### Rechtsextreme Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach Erwerbsgruppen 2003 (%)



Ohne Selbständige und Beamte wegen geringer Fallzahlen.

für den sozio-ökonomischen Status der Befragten sind. Dies soll hier nicht im Einzelnen dargestellt werden. Entscheidend ist, dass dadurch das Bild noch komplexer wird.

Halten wir also fest: Die Aussage, dass sich Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder bezüglich ihrer Anfälligkeit für rechtsextreme Angebote nicht unterscheiden, trifft zwar insgesamt für die Bevölkerung der Bundesrepublik zu. Unsere Untersuchung zeigt jedoch, dass bei genauerem Hinsehen gravierende Unterschiede zwischen Organisierten und Unorganisierten bestehen. Ein zentrales Anliegen des Forschungsprojekts bestand darin, diese Differenzen genauer zu analysieren und der Frage nachzugehen, worin das Besondere des Rechtsextremismus bei Gewerkschaftsmitgliedern besteht.

Um die wesentlichen Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern herauszuarbeiten, haben wir die Befragten entsprechend ihrem Einkommen und ihrer Bildung in drei Gruppen eingeteilt: Unterschicht (44% aller Befragten), Mittelschicht (32% aller Befragten) und Oberschicht (24% aller Befragten). Dieses Verfahren bezeichnen wir als *objektive Schichtzuordnung*.

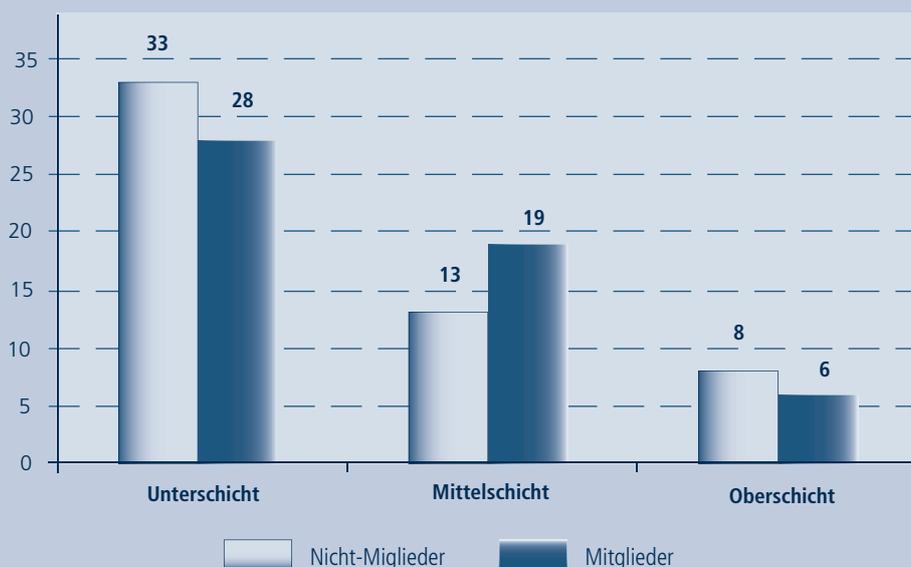
- Zur **Unterschicht**: Sie ist vergleichsweise schwach gewerkschaftlich organisiert. Ihr gehören rund ein Drittel aller Gewerkschaftsmitglieder an. Charakteristisch für die Unterschicht sind Arbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Arbeitslose und Rentner.
- Zur **Mittelschicht**: Sie ist besonders stark gewerkschaftlich organisiert. Fast die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder ist dieser Schicht zuzuordnen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist offenbar für Angehörige der Mittelschicht besonders attraktiv. Charakteristisch für die Mittelschicht sind Facharbeiter und Angestellte in Verantwortungspositionen.
- Zur **Oberschicht**: Sie ist gewerkschaftlich „durchschnittlich“ organisiert. Etwas über ein Fünftel der Organisierten gehört dieser Schicht an. Charakteristisch für die Oberschicht sind Angestellte in Verantwortungspositionen und Beamte.

Diese Einteilung in drei Schichten ist analytisch fruchtbar, weil Bildung und Einkommen zwei Merkmale darstellen, die maßgeblich für den sozialen Status in unseren Gesellschaften sind.

Das Ergebnis der Komplexitätsreduktion durch Schichtzuordnung ist in Grafik 2 abgebildet.

Grafik 2:

### Rechtsextreme Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach objektiver Schichtzuordnung 2003 (%)



**Lesebeispiel:** Von den Gewerkschaftsmitgliedern, die der Unterschicht angehören, sind 28 Prozent rechtsextrem eingestellt, bei den Nicht-Mitgliedern sind es 33 Prozent. Von den Mitgliedern, die der Mittelschicht angehören, sind 19 Prozent rechtsextrem eingestellt, dagegen sind es nur 13 Prozent bei den Nicht-Mitgliedern der Mittelschicht. Von den Mitgliedern, die der Oberschicht angehören, sind nur sechs Prozent rechtsextrem eingestellt.

- Die Grafik enthält folgende Informationen:
- Befragte, die der Unterschicht zuzuordnen sind, erweisen sich generell als weitaus anfälliger für Rechtsextremismus als Angehörige der Mittelschicht und erst recht als Angehörige der Oberschicht. Das gilt gleichermaßen für Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder.
  - Gewerkschaftsmitglieder aus der Unterschicht neigen weniger zum Rechtsextremismus als Nicht-Mitglieder aus der Unterschicht. Der Abstand fällt freilich nicht besonders groß aus, und daher wird man nicht von einem bedeutsamen Unterschied zwischen Organisierten und Unorganisierten sprechen wollen.
  - Auch Gewerkschaftsmitglieder aus der Oberschicht neigen seltener zum Rechtsextremismus als Nicht-Mitglieder aus der Oberschicht. Die Differenz ist zwar größer als bei der Unterschicht, bewegt sich allerdings auf einem sehr niedrigen Niveau und fällt aufs Ganze gesehen auch weniger ins Gewicht, weil nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Gewerkschaftsmitglieder aus der Oberschicht stammt.
  - Dagegen sind Gewerkschaftsmitglieder aus der *Mittelschicht*, die die Hälfte aller Mitglieder ausmachen, anderthalb Mal so häufig rechtsextrem eingestellt wie Nicht-Mitglieder aus dieser Schicht. Hier liegt mithin der *herausragende Unterschied zwischen Organisierten und Unorganisierten*.

Dieser Befund ist überraschend, weil er nicht der herrschenden Meinung in der Literatur entspricht.

Gewerkschaftsmitglieder unterscheiden sich von den Nicht-Mitgliedern also vor allem darin, dass bei ihnen die Mittelschicht überproportional rechtsextrem orientiert ist. Bei der Mittelschicht handelt es sich zumeist um Facharbeiter und qualifizierte Angestellte, die über ein relativ gutes Einkommen und über eine vergleichsweise gute Bildung verfügen und daher eigentlich nicht zu den Verlierern der Modernisierungs- und Globalisierungsprozesse zählen. Dieses Mitgliedersegment hat innerhalb der Gewerkschaften nicht nur wegen seiner Größe eine herausragende Bedeutung, ihm gehören auch 43 Prozent der Funktionäre an. Die maßgeblichen Trägergruppen der Gewerkschaften sind also besonders wenig im-

mun gegen rechtsextreme Ideen; aus ihren Reihen stammt die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder mit rechtsextremen Einstellungen.

Damit kein falscher Eindruck entsteht, sei auf die Größenordnungen hingewiesen, um die es hier geht: 20 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder haben rechtsextreme Einstellungen. Davon gehört die Hälfte – also zehn Prozent aller Mitglieder – der Mittelschicht an. Die andere Hälfte der rechtsextrem eingestellten Gewerkschaftsmitglieder verteilt sich auf die Unter- und auf die Oberschicht. Diese zweite Hälfte ist für die Beantwortung der Frage nach den Besonderheiten des Rechtsextremismus bei Gewerkschaftsmitgliedern allerdings unbedeutend, weil sie sich bezüglich ihrer Anfälligkeit für Rechtsextremismus kaum von den Nicht-Mitgliedern unterscheidet. Einschlägig für unsere Analysen sind die Mittelschicht-Gewerkschafter, weil sie im Vergleich zu den Unorganisierten besonders (nämlich anderthalb Mal so) häufig rechtsextrem eingestellt sind (Grafik 2). Daher stellt sich die Frage, warum ausgerechnet die gewerkschaftlich organisierte Mittelschicht vergleichsweise anfällig für Rechtsextremismus ist.

Wir haben uns in dem Projekt extensiv mit der *Ursachenforschung* befasst und sind dabei unter Einsatz eines breiten statistischen Repertoires (von Korrelations- über Entscheidungsbaum- und Regressions- bis hin zu Pfadanalysen) nahezu allen in der sozialwissenschaftlichen Literatur vorfindlichen Thesen nachgegangen. Diese Thesen wurden nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder überprüft, sondern auch für diverse Subgruppen, wie beispielsweise Gewerkschaftsfunktionäre, aktive und passive Gewerkschaftsmitglieder sowie für Nicht-Mitglieder, die mit den Gewerkschaften sympathisieren, oder für Nicht-Mitglieder, die ihnen sehr distanziert gegenüberstehen. Dabei wurde immer auch die Schichtzugehörigkeit berücksichtigt. Die Ergebnisse der Einzelanalysen füllen den größten Teil des über 600 Seiten starken Endberichts. Hier können nur einige wesentliche Befunde wiedergegeben werden.

Im Laufe der Forschungsarbeiten hat es sich als nützlich erwiesen, die Fülle von einzelnen Erklärungsfaktoren in zwei Komplexen zu bündeln:

- Der **sozio-ökonomische Status** umfasst Faktoren wie zum Beispiel Bildung, Einkommen, Schichtzugehörigkeit, Modernität des Arbeitsplatzes oder Prekarität des Beschäftigungsverhältnisses. Generell gilt, dass rechtsextreme Einstellungen mit der Gefährdung des sozialen Status zunehmen.
- **Sozio-politische Orientierungen** beziehen sich auf Persönlichkeitseigenschaften (z. B. Autoritarismus, Selbstbewusstsein), auf Wertorientierungen und auf Einstellungen zu den politischen und zu den wirtschaftlichen bzw. sozialen Verhältnissen in der Bundesrepublik. Dabei ist zwischen zwei gegensätzlichen Mustern zu unterscheiden:
  - **Demokratische Überzeugungen** stellen eine Kombination von politischem Selbstbewusstsein, freiheitlichen („libertären“) Werten und demokratischen Einstellungen dar. Je stärker demokratische Überzeugungen ausgeprägt sind, desto geringer ist die Anfälligkeit für Rechtsextremismus. Sie nimmt noch mehr ab, wenn demokratische Überzeugungen eine Verbindung eingehen mit einem eher linken Selbstverständnis sowie mit dem starken Bedürfnis nach gewerkschaftlicher Interessenvertretung. In diesem Fall sprechen wir von *partizipatorischen Orientierungen*.
  - Bei **autoritären Überzeugungen** verbinden sich autoritäre Persönlichkeitsmerkmale, autoritäre Werte und restriktive Demokratievorstellungen. Je stärker die autoritären Überzeugungen sind, desto größer ist die Anfälligkeit für Rechtsextremismus. Der Effekt wird noch verstärkt, wenn sich autoritäre Überzeugungen mit wirtschaftlich-sozialer und/oder politischer Unzufriedenheit zu *kritischen Orientierungen* gegenüber dem politischen oder ökonomischen System („systemkritisch“) addieren.

Bei der Ursachenanalyse ist also zwischen Faktoren zu unterscheiden, die der Ausbreitung des Rechtsextremismus eher *Vorschub leisten*, und zwischen solchen, die Rechtsextremismus eher *abwehren*. Eindimensionale bzw. einfaktorielle Aussagen („Arbeitslosigkeit begünstigt Rechtsextremismus“) werden der Realität kaum gerecht.

Zur Verdeutlichung ein Beispiel:

Je moderner Arbeitsplätze ausgestaltet sind, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeitsplatzinhaber über rechtsextreme Einstellungen verfügen. Umgekehrt: Je unmoderner die Arbeitsplätze, desto größer die Wahrscheinlichkeit des Rechtsextremismus. Dabei handelt es sich um die viel zitierte **Modernisierungsverliererthese**, die insoweit auch mit unseren Daten bestätigt wird. Das Ausmaß des Rechtsextremismus hängt allerdings nicht nur vom Modernisierungsgrad, sondern auch von den sozio-politischen Orientierungen ab. Wenn ein Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, bei der er *nicht* mit modernen Technologien in Berührung kommt, aber über besonders ausgeprägte demokratische Überzeugungen verfügt, wird er kaum zum Rechtsextremismus neigen. Dagegen wird der Inhaber eines unmodernen Arbeitsplatzes dann extrem anfällig für rechtsextreme Angebote sein, wenn er nur schwache demokratische Überzeugungen, dafür aber starke autoritäre Überzeugungen hat.

Und so ist es eben auch möglich, dass Arbeitnehmer mit hoch modernen Tätigkeiten empfänglich für Rechtsextremismus sind (*Modernisierungsgewinnerthese*), dann nämlich, wenn sie stark autoritär disponiert oder sogar besonders systemkritisch eingestellt sind. Rechtsextremisten gibt es nicht nur unter Modernisierungsverlierern, sondern auch unter Modernisierungsgewinnern! Die Modernisierungsgewinnerthese wird in der Literatur fälschlicherweise zumeist alternativ zur Modernisierungsverliererthese diskutiert. Zutreffend ist, dass sich beide Thesen empirisch bestätigen lassen, dass beide aber nicht zum Kern der Ursachen des Rechtsextremismus vorstoßen. *Denn Rechtsextremismus gründet sich auf einen komplizierten Wirkungszusammenhang vieler Faktoren, die sich gegenseitig verstärken, neutralisieren oder auch abschwächen können.* Wenn jeder einzelne Faktor für sich genommen mit einer Rechtsextremismuskala in Beziehung gesetzt wird, ergibt sich zumeist ein hochsignifikanter (mehr oder weniger starker) Zusammenhang. Untersuchungen, die nur ein begrenztes Repertoire von Erklärungsfaktoren berücksichtigen, laufen daher Gefahr, einzelne Ursachen für Rechtsextremismus zu überschätzen, vor allem dann, wenn Erklärungsfak-

toren unberücksichtigt bleiben, die Rechtsextremismus eher eindämmen.

Unsere Untersuchung stützt sich auf eine sehr breite Palette von möglichen Ursachen für Rechtsextremismus. Dabei korrelieren Erklärungsfaktoren aus dem Bereich des sozio-ökonomischen Status durchgängig schwächer mit Rechtsextremismus als sozio-politische Orientierungen. *Die Bedeutung eines problematischen sozialen Status wird in der Literatur also zumeist erheblich überschätzt.* Das bedeutet nicht, dass derartige Faktoren überhaupt keinen Beitrag zur Erklärung von Rechtsextremismus leisten, aber ihre Erklärungskraft ist vergleichsweise gering. Die Aussage „je unmoderner die Arbeitsplätze, desto größer die Wahrscheinlichkeit des Rechtsextremismus“ ist zwar richtig, aber sie beschreibt eine Tendenz, die abweichende Fälle einschließt – beispielsweise Modernisierungsgewinner mit rechtsextremen Einstellungen.

Dies gilt entsprechend für die derzeit in der Industriesoziologie favorisierte These, dass Rechtsextremismus bei Arbeitnehmern vor allem durch die *Prekarisierung* der Beschäftigungsverhältnisse verursacht sei. Zwar liefern unsere Daten viel empirische Evidenz für die *Prekarisierungsthese*, aber auch hier gilt, was wir im Zusammenhang mit der Modernisierungsverliererthese ausgeführt haben: Ob und wie stark Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen zum Rechtsextremismus neigen, hängt von ihren sozio-politischen Orientierungen ab: Ein prekär beschäftigter Arbeitnehmer mit starken demokratischen Überzeugungen wehrt Rechtsextremismus eher ab. Wenn Prekarität aber mit autoritären Überzeugungen oder sogar mit systemkritischen Orientierungen verbunden ist, dann sind mit hoher Wahrscheinlichkeit starke rechtsextreme Neigungen vorhanden.

Kurzum: Die Anfälligkeit der Individuen für Rechtsextremismus hängt weniger davon ab, wie problematisch ihr sozialer Status ist, sondern vor allem davon, wie sie die aus ihrem sozialen Status resultierenden Probleme subjektiv verarbeiten. Unsere Befragungsergebnisse verweisen auf zwei unterschiedliche Verarbeitungsformen: selbstbewusstes und nachhaltiges demokratisches Engagement (in Gewerkschaften) oder Überantwortung

des eigenen Schicksals an autoritäre Instanzen, die Macht und Stärke, Sicherheit und Ordnung verheißen.

Rechtsextremismus ist daher mit antidemokratischem Denken und Handeln, das die Eigengruppe (Rasse, Ethnie, Nation) bevorzugt oder für höherwertig erklärt und zugleich Fremdgruppen abwertet, diskriminiert oder ausgrenzt, nur unzureichend beschrieben. Zur Begriffsbestimmung gehört darüber hinaus, dass er für Ich-schwache, ängstliche, unsichere Individuen eine hohe Funktionalität bei der Bewältigung von Problemen hat, weil er Orientierungshilfe, Sinnstiftung, persönliche Anerkennung und Aufwertung, Schutz, Risikobewältigung und Privilegiensicherung verspricht.

Nach diesen grundsätzlichen Anmerkungen zur Ursachenanalyse widmen wir uns nun wieder dem Unterschied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern und gehen der Frage nach, warum Gewerkschafter aus der Mittelschicht anfälliger für Rechtsextremismus sind als Nicht-Mitglieder aus der Mittelschicht.

Zunächst gilt, *dass sich Organisierte und Unorganisierte nicht prinzipiell hinsichtlich der Ursachen für rechtsextreme Einstellungen unterscheiden.* Die Ausbreitung des Rechtsextremismus wird bei Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern durch dieselben Faktoren begünstigt. Und auch für die Immunisierung gegen Rechtsextremismus sind bei Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern dieselben Faktoren verantwortlich. Insofern handelt es sich bei Gewerkschaftsmitgliedern um ganz normale Menschen, bei denen die Anfälligkeit davon abhängt, wie sie ihre Statusprobleme subjektiv bewältigen.

Um die Unterschiede zwischen Organisierten und Unorganisierten zu ermitteln, müssen wir eine Schicht tiefer graben. Wir haben oben dargelegt, dass Rechtsextremismus aus einem komplizierten Wirkungsgeflecht von Faktoren erwächst, die sich gegenseitig verstärken, neutralisieren oder auch abschwächen können. Unsere Untersuchungen haben ergeben, dass für die rechtsextremen Einstellungen der verschiedenen Mitgliedergruppen spezifische Faktorenkonstellationen verantwortlich sind. Eine Eigenschaft haben allerdings alle Mitgliedergruppen, und darin unterscheiden sie sich eindeutig von den

Unorganisierten: Sie sind – teilweise sogar wesentlich – stärker partizipatorisch orientiert als Nicht-Mitglieder (Grafik 3). *Partizipatorische Orientierungen stellen geradezu ein Alleinstellungsmerkmal von Gewerkschaftsmitgliedern dar.* Dabei handelt es sich – wie erwähnt – um die Verknüpfung von demokratischen Überzeugungen, einem eher linken Selbstverständnis und der Betonung nachhaltiger Interessenvertretung.

Da partizipatorische Orientierungen Rechtsextremismus stark eindämmen, müssten Gewerkschaftsmitglieder eigentlich vergleichsweise resistent gegen rechtsextreme Einflüsse sein. Das sind sie aber nur teilweise, weil eben noch andere Einflussfaktoren im Spiel sind, zum Beispiel „systemkritische“ Orientierungen (Grafik 4) oder eben auch Statusprobleme (Tabelle 2). Im Folgenden werden diese Faktoren gemeinsam für die drei Schichten betrachtet:

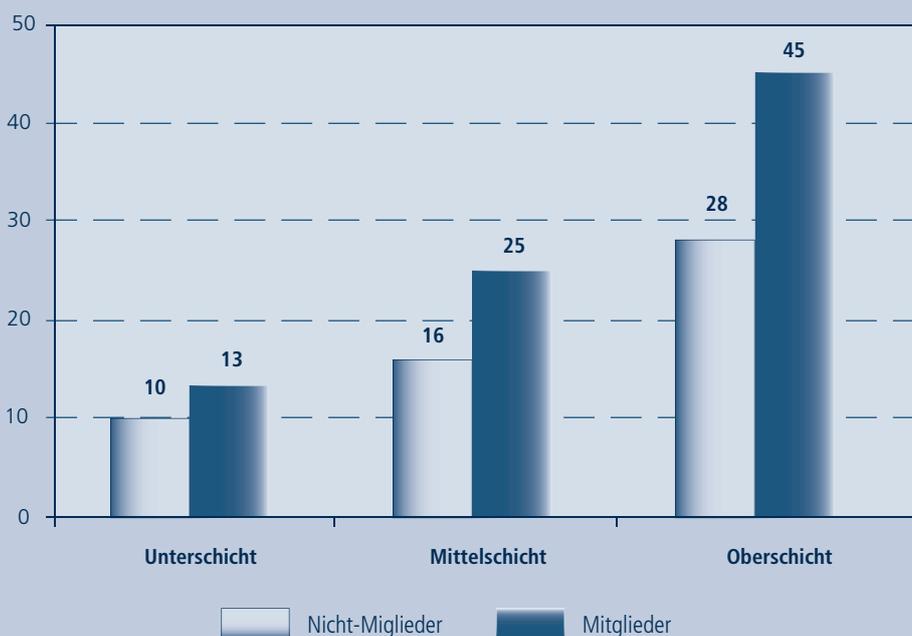
- Wie bereits dargestellt, neigen Angehörige der *Unterschicht* häufiger zu rechtsextremen Einstellungen als die Mittel- und die Oberschicht (Grafik 2). Sie verfügt nämlich über geringe partizipatorische, dafür aber über starke systemkritische Orientierungen, und ihr sozialer

Status ist besonders problematisch. Dass Gewerkschaftsmitglieder in diesem sozialen Segment etwas weniger anfällig für Rechtsextremismus sind als Nicht-Mitglieder, liegt daran, dass sie stärker partizipatorisch orientiert sind und ihr sozialer Status etwas weniger gefährdet erscheint. Hinsichtlich der systemkritischen Orientierungen unterscheiden sich Organisierte und Unorganisierte nicht.

- In der *Oberschicht* findet Rechtsextremismus vergleichsweise wenig Zuspruch (Grafik 2). Sie stellt in Bezug auf die hier behandelten Erklärungsfaktoren das Gegenteil der Unterschicht dar: starke partizipatorische und geringe systemkritische Orientierungen sowie ein eher unproblematischer sozialer Status. Dass Gewerkschaftsmitglieder aus dieser Schicht noch etwas seltener rechtsextrem eingestellt sind als Nicht-Mitglieder, dürfte an ihrem überragenden partizipatorischen Impetus liegen, der ihre – im Vergleich zu den Unorganisierten – beträchtlichen systemkritischen Orientierungen und die wohl etwas stärkere Gefährdung ihres sozialen Status neutralisiert.

Grafik 3:

### Starke partizipatorische Orientierungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach objektiver Schichtzuordnung 2003 (%)



Grafik 4:

**Starke systemkritische Orientierungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach objektiver Schichtzuordnung 2003 (%)**

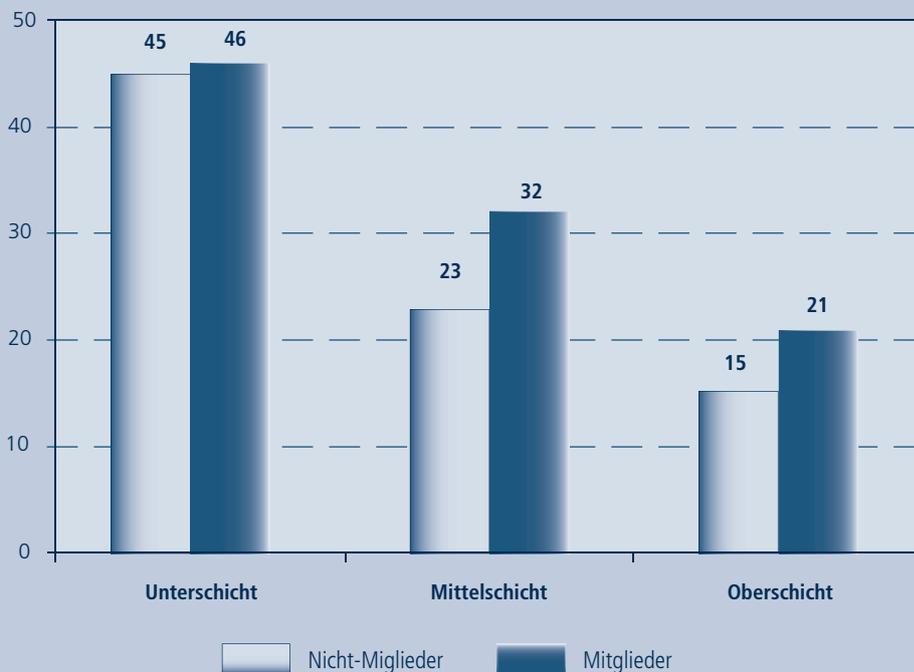


Tabelle 2

**Problematischer sozialer Status bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern nach objektiver Schichtzuordnung 2003 (%)**

	Geringe Modernität des Arbeitsplatzes	Starke Prekarität des Beschäftigungsverhältnisses
Unterschicht		
Mitglieder	36	55
Nicht-Mitglieder	46	57
Mittelschicht		
Mitglieder	22	27
Nicht-Mitglieder	25	36
Oberschicht		
Mitglieder	11	16
Nicht-Mitglieder	6	18

**Lesebeispiel:** 36 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder und 46 Prozent der Nicht-Mitglieder aus der Unterschicht verfügen über einen durch geringe Modernität gekennzeichneten Arbeitsplatz.

- Abschließend betrachten wir die *Mittelschicht*, das soziale Segment also, in dem die Gewerkschaftsmitglieder anderthalb Mal so häufig rechtsextrem eingestellt sind wie die Nicht-Mitglieder. Ursächlich dafür ist nicht der soziale Status, denn der ist bei den Organisierten weniger bedroht als bei den Unorganisierten. Insbesondere die Beschäftigungsverhältnisse der Gewerkschaftsmitglieder sind deutlich weniger prekär als die der Nicht-Mitglieder. Ursächlich dafür sind auch nicht die partizipatorischen Orientierungen, denn sie sind bei den Mitgliedern stärker ausgeprägt als bei den Nicht-Mitgliedern. *Die Lösung des Problems ist im Bereich der systemkritischen Orientierungen zu finden:* Gewerkschaftsmitglieder sind fast anderthalb Mal so stark systemkritisch eingestellt wie Nicht-Mitglieder. Dieser Befund erklärt die vergleichsweise große Anfälligkeit der Mittelschicht-Gewerkschafter allerdings nur teilweise. Wir müssen noch eine Schicht tiefer graben und das Orientierungsmuster „systemkritische Orientierungen“, das sich aus vielen einzelnen Erklärungsfaktoren zusammensetzt, genauer unter die Lupe nehmen. Dann zeigt sich, dass Gewerkschaftsmitglieder aus der Mittelschicht teilweise extrem unzufrieden mit den wirtschaftlich-sozialen und politischen Verhältnissen sind und dann zu heftiger Systemkritik, zu Fundamentalopposition und eben auch überproportional zum Rechtsextremismus neigen.

Dass gerade unter den Gewerkschaftern aus der Mittelschicht, vor allem unter organisierten Facharbeitern und verantwortlichen Angestellten, so große Frustration herrscht, lässt sich, wie auch die Ergebnisse der qualitativen Befragung zeigen, mit ihrer veränderten Rolle in den industriellen Beziehungen erklären:

Sie konnten sich lange Zeit als Träger (Funktionäre, Betriebsräte) und als Gewinner einer erfolgreichen Tarif- und Arbeitspolitik und als Nutznießer der wirtschaftlichen Prosperität begreifen. Diese herausgehobene Stellung scheint nun in Folge von Globalisierung, Modernisierung, Deregulierung und Unterbietungskonkurrenz ernsthaft gefährdet zu sein. Ihnen droht nicht nur erheblicher Status- und wohl auch Privilegienver-

lust (z. B. Abbau übertariflicher Leistungen); sie müssen auch mit ansehen, wie die früheren Erfolge der gewerkschaftlichen Politik, also ihre eigenen Erfolge, nun Stück für Stück demontiert werden, wie die Macht der Gewerkschaften Schritt für Schritt zurückgedrängt wird. In den Gruppendiskussionen wurde als Erklärung für die Neigung der Kolleginnen und Kollegen zum Rechtsextremismus besonders häufig die „Existenzangst“ auch der derzeit von Verschlechterungen (noch) gar nicht betroffenen Kerngruppen der Beschäftigten genannt. Zugleich wurde vehement ein Verlust an Solidarität unter den Kolleg/innen beklagt.

Diese Verluste und Niederlagen äußern sich bei Teilen der organisierten Mittelschicht darin, dass sie ihre Schutzbedürfnisse nur durch eine nationalistische und ethnozentrische Politik gewährleistet sehen. Dass die Gewerkschaften heute weniger resistent gegen Rechtsextremismus sind, als sie es (offenbar) früher einmal waren, könnte daran liegen, dass die Anfälligkeit vor allem ihrer Mittelschicht-Mitglieder in den vergangenen 15 bis 20 Jahren zugenommen hat. Gerade die Angehörigen der Mittelschicht sind nicht nur in ökonomischer und sozialer Hinsicht, sondern auch als maßgebliche Akteure der Gewerkschaftspolitik von den umbruchartigen ökonomischen Veränderungen besonders betroffen.

Das Besondere an der gewerkschaftlich organisierten Mittelschicht besteht darin, dass sie in doppelter Hinsicht massive Ängste entwickelt, die sich gegenseitig noch verstärken dürften: *Als Arbeitnehmern droht ihnen das Schicksal von sozialen Verlierern, als Gewerkschaftsmitgliedern droht ihnen das Schicksal von politischen Verlierern.*

Darin unterscheiden sie sich von den beiden anderen Schichten: Angehörige der organisierten *Unterschicht* zählen zwar auch zu den Verlierern dieser Entwicklung. Aber sie verfügte schon immer über einen problematischen sozialen Status, und daher ist ihre „Fallhöhe“ nicht so groß wie die ihrer Mittelschicht-Kollegen. Außerdem zählen die Gewerkschafter aus der *Unterschicht* zu meist zu den passiven Mitgliedern. Der Beitrag der *Oberschicht* zur Erfolgsgeschichte der Gewerkschaften dürfte zwar kaum geringer sein als der der Mittelschicht. Aus der Mittel- und aus der

Oberschicht stammen immerhin 80 Prozent der Gewerkschaftsfunktionäre. Aber die Oberschicht-Gewerkschafter zählen nur zu den politischen, nicht aber zu den sozialen Verlierern. Denn ihr sozialer Status ist im Vergleich zu den übrigen Mitgliedergruppen kaum bedroht.

### Welche Schlussfolgerungen können daraus gezogen werden?

Die Gewerkschaften haben nach 1945 in vorderster Front gegen die Nachwirkungen und gegen das Wiederaufleben des Faschismus in der Bundesrepublik gekämpft. Sie haben bereits bei der Einrichtung der DGB-Kommission Rechtsextremismus (1999–2000) erkannt, dass es sich dabei nicht mehr nur um ein externes Phänomen handelt. Nationalistisches und ethnozentrisches Denken hat mittlerweile auch Teile ihrer eigenen Mitgliederschaft erfasst. Sie sind also *nicht mehr nur Akteur, sondern eben auch Adressat* der Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus.

Rechtsextreme Einstellungen unter Gewerkschaftsmitgliedern sind Ausdruck von tief greifenden politischen und wirtschaftlichen Veränderungen sowie von der Krise, in der sich die Gewerkschaften gegenwärtig befinden. Offensichtlich erreichen gewerkschaftliche Erklärungsmuster viele Mitglieder nicht. Rechtsextreme Gruppierungen besetzen solche Themenfelder, während gewerkschaftliche Positionen und Argumente bei vielen Mitgliedern offensichtlich nicht bekannt sind oder nicht angenommen werden. Wenn gewerkschaftliche Positionen nicht wahrgenommen werden und Mitglieder stattdessen betriebsbezogene, konkurrenzbedingte „Sachzwänge“ akzeptieren oder gar rechtsextreme und fremdenfeindliche Parolen aufnehmen, geht die Chance einer solidarischen und demokratischen Verarbeitung der Probleme und Konflikte verloren.

Die Verluste und Niederlagen sind real, die Frustrationen und Ängste mithin verständlich. Da Rechtsextremismus funktional für die subjektive Verarbeitung von problematischen Lebenslagen sein kann, wird es kaum ausreichen, ihn allein mit dem moralischen Verweis auf den Na-

tionalsozialismus („Wehret den Anfängen!“) zu bekämpfen. Vielmehr besteht die Herausforderung darin, eine gewerkschaftliche Praxis und Politik zu konzipieren, die an der Verarbeitung und Deutung von Erfahrungen und Ängsten ansetzt, vor allem wenn es um Probleme wie Arbeitslosigkeit, Outsourcing und Unterbietungskonkurrenz geht. Diese Praxis und Politik muss auf verschiedenen Ebenen, von der betrieblichen Interessenvertretung über die Bildungsarbeit, die Tarifpolitik, die gesellschaftliche Bündnispolitik und die Lobbyarbeit gegenüber Parlamenten und Regierungen, wirksam werden.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben in den letzten Jahren eine Vielzahl neuer Initiativen – Aktionen, Kampagnen, Bildungsprojekte und Betriebsvereinbarungen – gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus entwickelt. Wie diese Ansätze und unsere Ergebnisse zeigen, muss eine nur betrieblich ausgerichtete oder gar als Beiwerk angelegte Behandlung des Themas an den sozio-ökonomischen und sozio-politischen Realitäten rechtsextremer Einstellungen scheitern. Projekte und Bildungsansätze der Gewerkschaften, in denen Arbeitnehmer lernen, sich gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus einzusetzen oder Toleranz, Gleichbehandlung, Zivilcourage und interkulturelles Lernen zu fördern, können ihre erhoffte Wirkung nicht erzielen, wenn rechtsextreme Einstellungen im Kontext von Handlungsperspektiven der gewerkschaftlichen Interessenvertretung nicht offen angegangen werden. Wie gesellschaftliche und sozio-ökonomische Konflikte wie Globalisierung, Outsourcing, Unterbietungskonkurrenz und Standortverlagerungen von Gewerkschaftsmitgliedern verstanden und verarbeitet werden und welchen Einfluss gewerkschaftliche Analysen und Handlungsperspektiven haben, ist nach unseren Erkenntnissen entscheidend dafür, ob sich rechtsextreme Einstellungen entwickeln und wie verbreitet sie in der Mitgliederschaft sind. Nach den Befunden unserer Untersuchung sind folgende Erkenntnisse für das Handeln der Gewerkschaften in dieser Frage wichtig:

- Gewerkschaften können nur dann gegen Rechtsextremismus wirksam sein, wenn sie sich *deutlich als Wertegemeinschaft* – und nicht

nur als Arbeitsmarktkartell oder gar als Dienstleistungsunternehmen zur individuellen Förderung ihrer Kunden/Mitglieder – verstehen und dies auch in der Binnen- und in der Außenkommunikation deutlich machen. Dazu gehört insbesondere das Eintreten für die Verbindung der Werte „soziale Gerechtigkeit“ und „Demokratie“ als Grundlage gewerkschaftlichen Handelns.

- Inhaltlich verknüpft mit der Ausrichtung der Gewerkschaften als Wertegemeinschaften ist die Aktivierung und Ermöglichung von Partizipation. *Eigenaktivität bzw. die Förderung einer partizipatorischen Orientierung*, die sich in unserer Untersuchung als besonders starkes Bollwerk gegen rechtsextreme Einstellungen erwiesen hat, kann nicht nur durch Bildungsarbeit gestärkt werden. Wenn es richtig ist, dass die Arbeitnehmer und die Gewerkschaftsmitglieder nichts besser von rechtsextremen Deutungsangeboten und Versuchungen fernhält als die Erfahrung, durch eigene Tätigkeit und Mitbestimmung in Betrieb, Gewerkschaft oder Politik etwas bewirken, erreichen, verändern zu können, dann steht diese Erkenntnis quer zur von den meisten Funktionären beklagten und von vielen als unabänderbar angesehenen Praxis des *Stellvertreterhandelns* für passive und nur an individueller Nutzenmaximierung interessierte Mitglieder. Leitbild könnte *das starke, solidaritätsfähige Individuum* sein. (Ein Parolenvorschlag: *„Nur starke Individuen sind solidaritätsfähig. Nur solidarische Individuen sind stark.“*)
- Als strategische Zukunftsaufgabe gehört das Thema „Anfälligkeit für Rechtsextremismus“ *offensiv* in den „*mainstream*“ der gewerkschaftspolitischen Analysen, Bildungs- und Handlungsansätze. Ein Vorgehen als Beiprogramm mit Sonderstatus bleibt wirkungslos.
- Eine durchgehende Erkenntnis sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Untersuchungen unseres Projekts ist der Zusammenhang zwischen autoritären Persönlichkeitsstrukturen, verbunden mit Rigiditäten im Denken, und rechtsextremen Einstellungen. Zur Rigidität gehört die Bereitschaft, „einfache“ Lösungen für komplexe Probleme und Veränderungen der Lebenslage zu suchen. Rigidität wird gefördert durch ein Denken in Sachzwängen und „Alternativlosigkeiten“ – ob auf der betrieblichen oder der gesamtgesellschaftlichen Ebene. Gewerkschaften hätten dem entgegenzutreten: In der Politik durch ein Bestehen auf Alternativkonzepten und in der Bildungsarbeit und Bildungspolitik durch Förderung der Fähigkeit zu differenzierter Analyse und selbständiger Urteilsbildung.
- Gerade im Hinblick auf die Europäisierung der Märkte und die Notwendigkeit ihrer politischen Regulierung wird die grenzüberschreitende Zusammenarbeit an Bedeutung für die Behandlung von herausfordernden Themen wie Rechtsextremismus gewinnen. Vergleichende Daten verschiedener EU-Länder zeigen deutlich, dass Rechtspopulismus und rechtsextreme Einstellungen europaweite Phänomene sind, deren Bekämpfung einer ebenso breiten Perspektive bedarf.

Das Ziel von Gegenmaßnahmen sollte vor allem darin bestehen, die rechtsextreme Reaktion als hilflose und perspektivlose Flucht vor der Freiheit, der Verantwortung und der Selbsttätigkeit zu entlarven und als Alternative das kollektive, solidarische und demokratische Engagement zu stärken. Gewerkschaftsmitglieder sollten für diese Argumentation empfänglich sein, weil ihre Mentalität – anders als die der Nicht-Mitglieder – besonders stark demokratisch-partizipatorisch geprägt ist.

## Prekarisierung und Rechtspopulismus – gibt es einen Zusammenhang?



Klaus Dörre

In den Gesellschaften Kontinentaleuropas vollziehen sich seit Mitte der 1970er Jahre tief greifende Umbrüche, die auch die Sphäre der Erwerbsarbeit erfassen. Folgt man dem französischen Sozialwissenschaftler Robert Castel (2000, 2005), so haben sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in drei Zonen gespalten. Die Mehrzahl der Lohnabhängigen ist noch immer in einer – allerdings schrumpfenden – „Zone der Integration“ mit formal gesicherten Normbeschäftigungsverhältnissen tätig. Dazwischen expandiert eine „Zone der Prekarität“ mit heterogenen Beschäftigungsformen, die sich allesamt dadurch auszeichnen, dass sie oberhalb eines kulturellen Minimums nicht dauerhaft existenzsichernd sind. Am unteren Ende bildet sich eine – in Deutschland noch relativ kleine – „Zone der Entkopplung“ heraus, in welcher sich die von regulärer Erwerbsarbeit Ausgeschlossenen, die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft befinden. Ob und wie sich diese Segmentationslinien, die sich längst auch in Deutschland finden (Brinkmann u.a. 2006), auf politische Orientierungen auswirken, ist umstritten. Robert Castel selbst sieht einen engen Zusammenhang zwischen Prekarisierungs-

prozessen und einer „poujadistischen Reaktion“ von Gruppen im sozialen Abstieg, die dazu tendieren, die Konkurrenzen untereinander mit dem Mittel des Ressentiments auszutragen.<sup>4</sup>

Gemeinsam mit meiner Forschergruppe bin ich dieser Hypothese in einer empirischen Untersuchung nachgegangen. Unsere Befunde bestätigen Castels Annahme nur teilweise. Zwar gibt es durchaus Zusammenhänge zwischen Prekarisierungsprozessen und rechtspopulistischen Orientierungen. Doch diese Zusammenhänge sind komplexer, als es die Castelsche Hypothese unterstellt. Denn die auch in Deutschland zu beobachtende Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse erzeugt nicht nur soziale Desintegration; sie bringt zugleich einen neuen gesellschaftlichen Kontrollmodus mit vielfältigen Disziplinierungsmechanismen hervor. Je nahtloser sich Individuen oder Gruppen diesen Disziplinierungsmechanismen unterwerfen, desto stärker neigen sie dazu, ausgrenzende Integrationsvorstellungen zu entwickeln. Dies ist eine, wenn auch nicht die einzige Quelle eines neuen Rechtspopulismus, der in Deutschland vor allem als Unterströmung in demokratischen Organisationen und Parteien wirksam wird.<sup>5</sup>

4 „Das kollektive Ressentiment nährt sich aus einem Gefühl erlittenen Unrechts, das gesellschaftliche Gruppen empfinden, deren Status verschlechtert und die sich der Vorteile ihrer vorherigen Situation beraubt fühlen. Es ist eine kollektive Frustration, die nach Schuldigen oder Sündenböcken sucht“ (Castel 2005: 68).

5 Zur Begründung dieser These greife ich auf Ergebnisse einer qualitativen empirischen Untersuchung zurück, die ich gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchgeführt habe. Die Studie basiert auf knapp 100 themenzentrierten Interviews mit Arbeitern und Angestellten, darunter zahlreiche prekär Beschäftigte, mehreren Dutzend Expertengesprächen mit Führungskräften, Betriebsräten und Gewerkschaftern sowie einigen Gruppendiskussionen mit Leiharbeitern.

## 1. Prekarisierung und ihre subjektiven Verarbeitungsformen

Bevor die politischen Verarbeitungsformen sozialer Unsicherheit diskutiert werden, ist es sinnvoll, zunächst auf die subjektive Relevanz von Prekarisierungsprozessen einzugehen. Auf der Grundlage unseres empirischen Materials lassen sich neun typische Formen der (Des-)Integration durch Erwerbsarbeit (Schaubild 1) unterscheiden.

Die Typologie zeigt, dass soziale Unsicherheit sowohl in der „Zone der Prekarität“ als auch in der „Zone der Entkoppelung“ höchst unterschiedlich verarbeitet wird. In beiden Zonen stoßen wir auf ähnliche Grundmuster. Gruppen (Typ 5, 8), die wir als *Hoffende* oder als *Veränderungswillige* bezeichnet haben, klammern sich an den Glauben, eines Tages doch noch den Sprung in die Normalität zu schaffen. Sie setzen auf den „Klebeffekt“ eines unsicheren Beschäftigungsverhältnisses oder vertrauen auf einen anvisier-

ten Bildungsabschluss. Daneben finden sich in beiden Zonen Verarbeitungsformen, die auf eine Verstetigung von Prekarität und Ausgrenzung hinauslaufen (Typ 6, 7, 9). Die *Realisten*, die *Zufriedenen* und die *Abgehängten* entwickeln aus unterschiedlichen Gründen Strategien, um in einer Lebenssituation, die durch strukturelle Unsicherheit gekennzeichnet ist und eine Art „Provisorium im Dauerzustand“ konstituiert, überleben zu können. Das Ziel einer Überwindung von Prekarität oder Ausgrenzung haben diese Gruppen im Grunde aufgegeben. Dies spricht dafür, dass sich prekäre Lebenslagen auch in den Habitusformen und Handlungsstrategien eines Teils der Befragten reproduzieren.

Durch die Verstetigung von Prekarität und sozialem Ausschluss entstehen neue gesellschaftliche Konfliktlinien. Klassenspezifische Verteilungskonflikte, die wieder an Brisanz gewinnen, werden von Auseinandersetzungen überlagert, die das Drinnen und Draußen regulieren. „Normale“ Ansprüche an ein gutes Leben lassen sich für die-

Schaubild 1

### (Des-)integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

#### Zone der Integration

1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)

#### Zone der Prekarität

5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)

#### Zone der Entkoppelung

8. Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

jenigen, die auf abhängige Arbeit angewiesen sind, im Grunde nur mittels Zugehörigkeit zur schrumpfenden „Zone der Integration“, mittels Teilhabe an einem Normalarbeitsverhältnis erreichen. Alles, was jenseits der sicheren Zone positioniert ist, zeichnet sich durch Grade des Ausschlusses von materiellem Wohlstand, sozialer Sicherheit, reichen Sozialbeziehungen und Partizipationschancen aus. Im Unterschied zu den subproletarischen Existenzen des 19. Jahrhunderts führen unsichere Beschäftigungsverhältnisse in den Arbeitsgesellschaften der Gegenwart aber nicht, jedenfalls nicht zwangsläufig, zu vollständiger Entwurzelung und Pauperisierung. Vielmehr befinden sich die prekär Beschäftigten in einer eigentümlichen Schwebelage. Sie müssen alle Energien mobilisieren, um den Sprung in sichere Verhältnisse doch noch zu schaffen. Permanente Anstrengungen sind aber auch nötig, um einen Absturz in die „Zone der Entkopplung“ zu vermeiden.

Zugleich zeigt sich, dass dieser prekäre Schwebzustand auch bei Befragten, die noch über ein Normalarbeitsverhältnis verfügen, Abstiegs- und Prekarisierungsängste auslöst. Bei den *Verunsicherten und Abstiegsbedrohten* (Typ 3, 4) können Abstiegsängste eine besondere Wirkung entfalten, weil diese Gruppen noch etwas zu verlieren haben. Standortkonkurrenzen und die zahlreichen Wettbewerbspakte, in denen häufig Zugeständnisse bei Arbeitszeiten, Löhnen und Arbeitsbedingungen gegen befristete Beschäftigungsgarantien getauscht werden, erzeugen auch in den Stammebelegschaften ein permanentes Gefühl der Verunsicherung. Im öffentlichen Dienst entfalten Privatisierungsbestrebungen eine ähnliche Wirkung. Mit anderen Worten, Prekarisierungsprozesse sind auch *innerhalb* der „Zone der Integration“ wirksam – und dies nicht nur als diffuses Gefühl der Bedrohung, sondern in Gestalt höchst realer Verschlechterungen der Arbeits- und Lebensbedingungen. Abstiegsängste, die daraus resultieren, dass die Betroffenen fürchten, unter die Schwelle der Sicherheit und der Respektabilität zu sinken, sind ein wichtiger Kristallisationspunkt von Prekarisierungsprozessen, die sich innerhalb der „Zone der Normalarbeit“ bemerkbar machen.

Einem System kommunizierender Röhren gleich, wirken Prekarisierungsprozesse unterschiedlicher Qualität in allen „Zonen“ der Arbeitsgesellschaft aufeinander ein. Insgesamt begünstigt die Ausbreitung sozialer Unsicherheit die Produktion „gefügiger Arbeitskräfte“ (Boltanski/Chiapello 2003). Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normalarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung. Wenngleich Leiharbeiter und befristete Beschäftigte betrieblich meist nur Minderheiten sind, wirkt ihre bloße Präsenz disziplinierend auf die Stammebelegschaften zurück. In Bereichen mit hoch qualifizierten Angestellten produzieren Freelancer und abhängig Selbständige ähnliche Effekte. So finden sich im Grunde in allen Beschäftigungssegmenten Wechselbeziehungen zwischen Stammebelegschaften und flexiblen Arbeitskräften, die den „Besitz“ eines unbefristeten Vollzeitwerbersverhältnisses als verteidigungswertes Privileg erscheinen lassen. Aus diesem Grund ist die Prekarisierung kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft. Sie bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit, die bis tief hinein in die Lebenslagen der formal Integrierten reicht. Prekarität wirkt desintegrierend und zugleich als disziplinierende Kraft. Insofern erzeugt und stützt sie ein Kontrollsystem, dem sich auch die Integrierten kaum zu entziehen vermögen.

## 2. Die rechtspopulistische Axiomatik

Nach unserem Verständnis bezeichnen Prekarität und Prekarisierung somit keine sozioökonomische Lage, die außerhalb der Subjektivität der Befragten existiert. Vielmehr stehen diese Begriffe immer auch für ein Macht- und Kontrollsystem (Foucault 2000), das sozialstaatliche Kompromissbildungen sukzessive durch die Disziplin des Marktes zu ersetzen sucht und entsprechende Verhaltensweisen hervorbringt. Dieser Befund ist für die politischen Verarbeitungsformen von Prekarisierungsprozessen bedeutsam. Zwar folgt die Produktion politischer Einstellungen und Meinungen einer eigenen, gegenüber den unmittelbaren Arbeitererfahrungen relativ autonomen Logik (Bour-

dieu 1988), es gibt jedoch Berührungspunkte zwischen beiden Sinnwelten. Etwa dann, wenn bestimmte Alltagsphilosophien und Denkschemata eingespielte Formen der Arbeitsteilung und damit korrespondierende soziale Ungleichheiten legitimieren. Wenn solche Legitimationen infolge veränderter Arbeitsteilungen brüchig werden, entstehen Spielräume für die Ausbreitung auch rechtspopulistischer Orientierungen. So finden sich bei mehr als einem Drittel unserer Befragten Elemente einer *rechtspopulistischen Axiomatik*. Im Anschluss an Bourdieu bezeichnet diese Axiomatik ein Produktionsprinzip politischer Meinungen, das im Unterschied zu spontanen Haltungen, Emotionen und Stereotypen bereits ein System „expliziter politischer Prinzipien“ hervorbringt, welches einer eigenen inneren Logik folgt (Bourdieu 1988: 655 ff.). Die von uns identifizierte rechtspopulistische Axiomatik umfasst acht zentrale Topoi.

Die skizzierten Topoi bilden eine Logik des Ressentiments ab, die nationale Zugehörigkeit nach einem binären Schema codiert, auf diese Weise Abgrenzungen gegenüber Outsidergruppen vornimmt und so eine Ideologie der imaginären Integration durch den Ausschluss anderer hervorbringt. Diese Ideologie ist nicht per se extremistisch, aber sie ist für extremistische Zuspitzungen offen. Es handelt sich zwar nicht um ein geschlossenes rechtes Weltbild, aber doch um eine mehr oder minder kohärente alltagspolitische „Gesamt-

konzeption“. In unterschiedlichen Ausprägungen findet sich diese „Gesamtkonzeption“ *in allen Zonen der Arbeitsgesellschaft*. Von Integrierten wird sie genauso formuliert wie von prekär Beschäftigten oder Ausgegrenzten. Diese Feststellung ist für sich genommen bereits ein wichtiger Befund. Denn offenkundig sind rechtspopulistische Orientierungen weder ein exklusives Phänomen der „Gesicherten“ noch der „Prekariert“. Vielmehr können in allen Positionen und Lagen, die die nachfordistische Arbeitsgesellschaft konstituieren, rechtspopulistische Orientierungen entstehen.

Unsere Untersuchung belegt, dass sich die skizzierte Axiomatik *nicht* unmittelbar auf Arbeits- und Prekarisierungserfahrungen zurückführen lässt. Es handelt sich offenbar um Einstellungen, Haltungen, Urteile und Deutungsschemata, die gegenüber situativen Einflüssen und Erfahrungen eine erhebliche Persistenz besitzen. Für einen Zuwanderungsstopp kann man sein, obwohl oder gerade weil man in einer Region mit verschwindend geringem Ausländeranteil lebt. Die Ansicht, dass Migranten Deutschen die Arbeitsplätze wegnehmen, wird nicht zuletzt von Interviewpartnern formuliert, die ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher halten. Und die Ausgrenzung von „Sozialschmarotzern“ fordern ausgerechnet solche Personen, die selbst wirtschaftlich einigermaßen saturiert sind und die nicht um sozialpolitische Ressourcen konkurrieren müssen.

Schaubild 2

### Indikatoren rechtspopulistischer „Alltagsphilosophien“

- (1) ‚Zuwanderung zerstört die deutsche Kultur und muss gestoppt werden‘
- (2) ‚Ausländer nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze weg‘
- (3) ‚Wenn gespart werden muss, dann bei den Sozialschmarotzern‘
- (4) ‚Die deutsche Geschichte darf nicht länger Ballast sein‘
- (5) ‚Wir wollen stolz auf Deutschland sein, können es aber nicht‘
- (6) ‚Politiker sind unglaubwürdig, manche Gangster. Das gesamte System muss verändert werden‘
- (7) ‚Ein bisschen weniger Demokratie kann nicht schaden‘
- (8) ‚Rechte Parteien sind zu extrem, aber sie sprechen die richtigen Themen an‘

### 3. Prekarisierungserfahrungen und rechtspopulistische Orientierungen

Damit ist freilich nicht gesagt, dass Arbeits- und Prekarisierungserfahrungen für die Entstehung rechtspopulistischer Orientierungen unbedeutend sind. Das Gegenteil ist der Fall. Die marktzentrierte Flexibilisierung der Produktion von Gütern und Dienstleistungen und die damit einhergehenden Prekarisierungsprozesse verändern nicht nur eingespielte Formen der Arbeitsteilung; sie sorgen auch dafür, dass die Legitimationen dieser Arbeitsteilungen erodieren. Das schafft Raum für fremdenfeindliche, neorassistische Klassifikationen. Anders gesagt, eine relativ erfahrungsresistente rechtspopulistische Axiomatik bemächtigt sich nicht nur konkreter Arbeitserfahrungen, sie wird durch marktzentrierte Arbeitsformen beständig aktiviert, bestätigt und forciert. Dieser Prozess der Umformung von Arbeits- und Prekarisierungserfahrungen sowie deren Einbau in die rechtspopulistische Axiomatik lässt sich in unterschiedlichsten Erfahrungsbereichen nachweisen.

- (1) Auffällig ist, dass sich viele der potenziellen Rechtspopulisten im politisch-gesellschaftlichen Diskurs nicht wiederfinden. Sie selbst sehen sich als Opfer einer vornehmlich negativ erlebten marktgetriebenen Flexibilisierung, die in den Medien und seitens der politischen Klasse gar nicht wahrgenommen wird. „Wir sind schon so flexibel, was sollen wir noch alles tun“, lautet ein Standardsatz von Befragten, die sich als „Kostentreiber“ und „Besitzstandswahrer“ gedemütigt fühlen.

Im Unterschied zu anderen Befragten bekunden die potenziellen Rechtspopulisten nicht nur ihre Ohnmacht gegenüber der öffentlichen De-Thematisierung ihrer Probleme, sie versehen diese Erfahrung auch mit einer autoritären Wendung. Diejenigen, die sich „Hartz IV“ ausdenken und nichts von den wirklichen Problemen wissen, „gehören an die Wand gestellt“, lässt z. B. ein befragter Bauarbeiter (Typ 4, Abstiegsbedrohte) verlauten. Die öffentlich verdrängte Prekarisierung innerhalb formal geschützter Beschäftigungsverhältnisse wird hier zum Auslöser für ausgrenzende Reaktionen.

- (2) Auch die in Prekarisierungsprozessen angelegte Delegitimierung habitualisierter Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung kann eine subjektive Brücke zum Rechtspopulismus bilden. Das zeigt sich z.B. bei Verkäuferinnen, denen die Identifikationen mit der Reproduktions- und Familientätigkeit das Arrangement mit dem prekären Job als notwendig und lebbar erscheinen lässt (Typ 7). Chaotische, kaum planbare Arbeitszeiten gehen jedoch zu Lasten der Familie und tangieren das sinnstiftende Zentrum ihrer Arbeitstätigkeit. Aus diesem Grund fühlen sich die Befragten in gewissem Sinne „entweiblicht“. Und gerade diese Erfahrung schürt ihre Wut auf all jene, die die Rolle der guten Hausfrau und Mutter leben können, ohne etwas dafür leisten zu müssen. Arbeitslose Ausländer „haben ihre sechs, sieben Kinder, können beide mit dem Arsch zu Hause bleiben. Ich Arme muss arbeiten gehen. Die kriegen genug Gel-

Schaubild 3

#### Typologie rechtspopulistischer Orientierungen

- (1) Negative Flexibilisierung ohne politische Repräsentation
- (2) „Entweiblichung“ und „Zwangsfeminisierung“
- (3) Selbstinstrumentalisierung in „entgrenzten“ Arbeitsformen
- (4) Ethnisch „reine“ Arbeitersolidarität
- (5) Statuskämpfe in disziplinierten Produktionsgemeinschaften

der von uns. Das sind Sachen, da kriege ich echt einen Hals“. Das männliche Pendant dazu sind Leiharbeiter, die sich „zwangsfeminisiert“ fühlen, weil sie dem verinnerlichten Bild des männlichen Familienernährers mit anerkanntem Beruf nicht mehr entsprechen können. „Respektlosigkeiten“ und vermeintlich dominantes Männlichkeitsgehabe von „Ausländern“ werden dementsprechend als persönliche Herausforderung empfunden. Es sind solche Sexualisierungen und Ethnisierungen von Prekaritätserfahrungen, die in die Ansicht münden, dass von rechtsextremen Parteien „irgendwas angesprochen wird, was den Leuten Mut gibt“.

- (3) Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen finden sich auch in Segmenten hoch qualifizierter Arbeit. Angestellte im IT-Bereich (Typ 1) schildern einen Modus permanenter Selbstdisziplinierung, der mit ihrer Projektarbeit korrespondiert. Gerade diejenigen Befragten, die sich diesem Modus nicht nur unkritisch, sondern in einer geradezu übersteigerten Form unterwerfen, tendieren zur Kreation ausgrenzender Integrationsvorstellungen. Die Leistungsmaßstäbe, die sie an sich selbst anlegen, wenden sie auch auf andere, in ihren Augen weniger leistungsbereite Gruppen, auf vermeintliche „Sozialschmarotzer“, „faule Arbeitslose“ oder schlicht auf „integrationsunwillige Ausländer“ an. Dies kann mit – meist versteckter – Sympathie für rechtspopulistische Formationen verbunden sein. In diesen Fällen wirken Desintegrations- und Prekarisierungstendenzen doppelt: als verborgenes Leiden an ständigem Konkurrenz- und Leistungsdruck, aber auch als Abgrenzung von Outsidergruppen, die dem eigenen, einseitig gedachten Integrationsideal nicht entsprechen.
- (4) Gruppensolidaritäten und rechtspopulistische Orientierungen schließen einander keineswegs aus. Im Gegenteil, Neigungen zur äußersten Rechten können auch dem Versuch entspringen, eine „ethnisch reine“ und deshalb einfach zu bewerkstelligende Arbeitersolidarität zu praktizieren. Befragte Bergleute empfinden es als unsolidarisch, wenn

sich ihre türkischen Kollegen in ihrer Muttersprache unterhalten („Die lachen über uns und wir merken es nicht.“). Darauf reagieren sie ihrerseits mit Ablehnung, z. T. mit rassistischen Klassifikationen. Dabei verteidigen sie eine „Arbeitersolidarität“, die für sie unerlässlich ist, um unter Tage bestehen zu können. Prekarisierung wirkt im Beispiel als Vorwurf einer „subventionierten Existenz“ (Typ 3), die eine positive Identifikation mit dem eigenen Beruf erschwert. Die vermeintlichen „Überlegenheitsgesten“ der türkischen Bergleute verstärken diese Erfahrung noch. Diese Konstellation kann in eine Ablehnung der ausländischen Arbeiter münden, deren Anwesenheit zur Ursache von Arbeitsplatzunsicherheit erklärt wird.

- (5) Ein letzter Erfahrungskontext sei ausführlicher geschildert, weil er die situativen Einflüsse bei der Aktivierung rechtspopulistischer Axiomatiken offenbart. In einem von uns untersuchten Automobilwerk stoßen deutsche Leiharbeiter auf Vorarbeiter mit Migrationshintergrund. Es kommt zu Konflikten, in einem Fall zu einer gewaltsamen Auseinandersetzung, die in eine Morddrohung gipfelt. In den Augen der deutschen Leiharbeiter verhalten sich die türkischen oder kroatischen Vorarbeiter „hochnäsig“ und „arrogant“. Die Leiharbeiter sehen sich selbst als „Ablassventil“ von Ausländern, die sich am „schwächsten Glied“ in der Kette reiben wollen. Die subalterne Behandlung, die in dem Vorwurf gipfelt, dass jeder Ausländer besser behandelt werde als sie selbst, beantworten die Leiharbeiter ihrerseits mit einer fremdenfeindlichen Klassifikation. Als Begründung führen sie an, dass „es uns vielleicht auch gut gehen“ würde, wenn die Ausländer nicht da wären. Unversehens erhält der Wunsch des Leiharbeiters, selbst Stammarbeiter zu werden, eine fremdenfeindliche Wendung. Es verdichtet sich die Überzeugung „die Ausländer“ seien „halt besser gestellt als wir“. Verstärkt wird diese Haltung durch die offizielle Konfliktverdrängung im Betrieb. Fremdenfeindliche Orientierungen gedeihen im Verborgenen. Würden sie explizit, müss-

ten die Beteiligten mit harten Sanktionen durch die Werksleitung und den Betriebsrat rechnen. Aufgrund dieser Konstellation entsteht im Werk eine Art doppelter Realität. Mit Blick auf das eigene Team und die konkrete Arbeitstätigkeit verhält man sich unternehmenskonform. Doch unter dem Deckmantel der politischen Korrektheit blühen fremdenfeindliche und teilweise offen rassistische Klassifikationen. Die heimliche, informelle Verbreitung solcher Klassifikationen erscheint als subversiver Akt, nicht nur gegen „arrogante Ausländer“, sondern auch gegen „die da oben“, die ihre ausländerfreundliche Politik mit repressiven Mitteln durchsetzen.

Das Beispiel des Automobilherstellers steht durchaus exemplarisch für andere Fälle. In den disziplinierten Produktionsgemeinschaften transnational agierender Konzerne haben Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und rechtsextremistische Tendenzen offiziell keinen Platz, denn sie wären geschäftsschädigend. Doch kosmopolitische Orientierungen des Managements können in den disziplinierten Belegschaften geradewegs gegenteilige Reaktionen auslösen. Sind sie doch – nicht nur aus der Perspektive prekär Beschäftigter – die eigentlichen Verursacher von Unsicherheit und Abstiegsängsten. Ausländerfreundliche, tolerante Haltungen werden in den Augen der Befragten somit ausgerechnet von jenen zur Norm erklärt, die die Verantwortung für die schwierige Situation von (Leih-)Arbeitern tragen. Dass diese privilegierten „Kosmopoliten“ ihre Normen im Zweifelsfall auch mit repressiven Mitteln durchsetzen, erzeugt Ablehnung. Wut auf die Vorgesetzten verbindet sich mit einer fremdenfeindlichen, latent rassistischen Klassifikation, die im betrieblichen Alltag unterdrückt wird und eben deshalb nicht wirksam dekonstruiert werden kann. In diesem Fall sind es die prekär Beschäftigten, die in einem „nationalistischen Schulterchluss“ mit deutschen Festangestellten auf symbolisch-imaginäre Integration in die Stammbelegschaft drängen.

Die geschilderten Beispiele mögen auf den ersten Blick willkürlich ausgewählt erscheinen. Sie alle zeigen jedoch, dass unterschiedlichste Er-

fahrungen und Erfahrungsebenen dazu beitragen können, eine rechtspopulistische Axiomatik zu aktivieren und beständig mit neuen Erfahrungen anzureichern. Weder die Erfahrung politischer Nicht-Repräsentation noch Verschiebungen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung müssen nationalistisch oder ethnisierend interpretiert werden. Die Auseinandersetzung mit Leistungsnormen in der Projektarbeit muss keineswegs in Selbstunterwerfung münden. Arbeitersolidarität kann wirksamer sein, wenn sie Gruppenkonkurrenzen überwindet, und die Konflikte im Montagewerk können auch in völlig anderer Weise gedeutet werden. Dass die Interpretation von Arbeits- und Prekarisierungserfahrungen zu den geschilderten Verarbeitungsformen führt, lässt sich nur darauf zurückführen, dass situativ Deutungsschemata aktiviert werden, die schon zuvor internalisiert waren.

#### 4. Rebellischer, konservierender und konformistischer Rechtspopulismus

Auf der Grundlage unseres empirischen Materials lassen sich drei charakteristische, mit Arbeitserfahrungen angereicherte Ausprägungen der rechtspopulistischen Axiomatik unterscheiden. Diese Varianten korrespondieren nicht unmittelbar mit den Zonen der Arbeitsgesellschaft, besitzen jedoch gleichwohl eine gewisse Zonenspezifität. Wir nennen sie die konformistische, die konservierende und die rebellische Variante rechtspopulistischer Orientierungen. Die rebellische Variante findet sich vor allem bei Befragten aus der „Zone der Entkoppelung“ und der „Zone der Prekarität“ (Typ 6, 8, 9). Charakteristisch für diese Variante ist, dass sie in erster Linie von einem Zerfall kohärenter rationaler politischer Orientierungen zeugt. Dementsprechend zerrüttet und diffus sind auch die politischen Orientierungen der Befragten. Die Ausgegrenzten und Prekarier schwanken zwischen Resignation und imaginärer Revolte, einer Revolte, die zumeist in jenen Bahnen verbleibt, die ihnen das System aufzwingt. Ihr Protest erscheint in gewisser Weise richtungslos; er wendet sich gleichermaßen gegen „die da oben“ wie gegen „fremd“ und „anders“. Vor allem

aber richtet er sich gegen die gesamte politische Klasse. Das Schwanken zwischen resignativer Unterwerfung und ostentativen Elendsbekundungen folgt dabei einer affektiven Quasi-Systematisierung: Es handelt sich um eine nahezu geschlossene Weltsicht, die in erster Linie auf Gefühlen, Emotionen, Wut und Enttäuschung basiert.

Die konservierende Variante ist eine Haltung formal integrierter Beschäftigter, die sich freilich überwiegend mit einem drohenden sozialen Abstieg konfrontiert sehen oder zumindest von Abstiegsängsten getrieben werden (Typ 3, 4). Diese Befragten zielen im Grunde darauf, ihre eigene soziale Position zu verteidigen, indem sie Ressentiments als Triebfeder „gesellschaftlicher und politischer Aktion“ nutzen (Castel 2005: 67 f.). Ressentiments gegen andere werden, ganz im Sinne der Castel'schen These, gezielt als Mittel in der Konkurrenz um Ressourcen und gesellschaftlichen Status eingesetzt. Die Argumentation dieser Gruppen ist stärker rationalistisch geprägt. Bei Verteilungskämpfen unterscheiden die Befragten durchaus zwischen „oben“ und „unten“; ihre Grundhaltung steht daher nicht in Widerspruch zu gewerkschaftlicher Organisation und kollektiver Interessenvertretung. Dieser reaktive Nationalismus von Lohnabhängigen stellt eine sozialpopulistische Antwort auf die „Entgrenzung“ der Märkte dar. In einer historischen Situation, in der die alte Verklammerung von Nationalstaat und sozialreformerischer Politik zerbrochen ist, bietet sich die Politik mit den Grenzen als imaginärer Ausweg an. So unterschiedlich die individuellen Überzeugungen und Klassifikationssysteme der einzelnen Befragten auch sein mögen, einig sind sich die Betroffenen darin, dass Zuwanderung Arbeitsplatzverlust für Deutsche bedeutet, deutschen Staatsbürgern Kosten verursacht und die Lebensqualität schmälert. Konservierend verhalten sich diese Arbeiter und Angestellten, weil sie mit einem rigiden Zuwanderungsregime eigentlich die Vorzüge der alten „Bonner Republik“ (oder auch ihrer ostspezifischen Wahrnehmung) bewahren wollen. Auf diese Orientierungen trifft zu, dass sich ein rudimentärer „Klasseninstinkt“ mit einer Mischung aus Missgunst und Verachtung paart, „die auf Unterschieden zwischen sozialen

Lagen fußt“ und mit der „man die Verantwortung für das eigene Unglück bei jenen Gruppen sucht, die sich auf der sozialen Leiter knapp oberhalb oder knapp unterhalb der eigenen Position befinden“ (Castel 2005: 68).

Die rebellische und die konservierende Variante muss indessen von einer Orientierung unterschieden werden, die wir als *konformistischen Rechtspopulismus* bezeichnen. Diese Variante findet sich bevorzugt in der „Zone der Integration“ (Typ 1, 2) und hier häufig bei Befragten, die kontrollierende Arbeitstätigkeiten ausüben. Von einer konformistischen Variante sprechen wir, weil sie wesentlich auf Überanpassung an hegemoniale Normen beruht und sich durch eine eher affirmative Haltung zu einem marktzentrierten Umbau des Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells der Bundesrepublik auszeichnet. Diese vermeintlichen Modernisierungsgewinner sehen sich überwiegend mit einem erheblichen Problemdruck konfrontiert. Während der Leistungsdruck im Job zunimmt, gibt es immer weniger Garantien, dass überdurchschnittlicher Einsatz auch zum gewünschten Ziel führt. Je größer der Leistungs- und Anpassungsdruck ist und je vorbehaltloser entsprechende Normen erfüllt werden, desto vehementer verlangt man Gleiches von anderen. Das Streben nach nahtloser Integration in die betriebliche Arbeitswelt (Arbeitsorientierung) dient den Befragten offenkundig als normative Referenzfolie, um gesellschaftliche Probleme (politisches Bewusstsein) zu bewerten. Integration – etwa von Ausländern – ist dann nur noch als Assimilation, als nahtlose Anpassung an die Mehrheitsgesellschaft denkbar. Und wer einer solchen Integrationsvorstellung nicht entspricht, läuft Gefahr, als nicht integrationsfähig, mithin ausgrenzbar, abqualifiziert zu werden. Die konformistische Variante macht besonders deutlich, dass Übergänge zu rechten Orientierungen nicht als Entsprechung zum wahrgenommenen Ausmaß sozialer Desintegration begriffen werden dürfen, sondern auch und gerade als Folge einer Überanpassung an Normen entstehen können, die für ein Integrationskonzept konstitutiv sind, das, etwa auch im Feld hochqualifizierter Informationsarbeit, Erfahrungen strukturieren kann.

## 5. Wissenschaftliche und politische Schlussfolgerungen

Was bedeuten diese empirischen Befunde für die sozialwissenschaftliche Debatte um die Ursachen eines neuen Rechtspopulismus? In gebotener knapper Form seien drei Schlussfolgerungen benannt.

*Erstens* belegt unsere Untersuchung die Existenz eines rechtspopulistischen Potenzials, das sich aus höchst unterschiedlichen, z. T. geradezu gegensätzlichen Motiven und Interessenlagen speist. Auf theoretische Erklärungsansätze bezogen bedeutet dies, dass die scheinbar unversöhnliche Frontstellung zwischen Deprivationsansätzen, an die sich z. B. Robert Castel (2005) anlehnt, und Dominanzkultur-Ansätzen (Rommelspacher 1995, Held u. a. 1996), die in scharfer Frontstellung zu so genannten „Defizit-Theorien“ operieren, möglicherweise nur unterschiedliche empirische Phänomene thematisiert. Die Dominanzkultur-These besagt, dass Personen, die „sich mit den herrschenden Werten Geld, Karriere und Erfolg identifizieren“, die „das Leistungsprinzip verabsolutieren und die zwischenmenschlichen Beziehungen auf ihre Funktionalität für das Eigeninteresse reduzieren“, für rassistische und autoritär-nationalistische Einstellungen besonders anfällig sind (Rommelspacher 1995: 86). Demnach ist der Neorassismus „in seiner systematischen Erscheinungsform vor allem ein Problem der Etablierten bzw. jener, von denen erwartet wird und die von sich selbst erwarten, dass sie einmal dazugehören werden – mit aller Gewalt“ (ebd.). Unschwer lassen sich in dieser Diagnose Züge der „konformistischen“ Rechtspopulismus-Variante erkennen. Wenn Dominanzkultur-Theoretiker wie Rommelspacher (1995: 86) aber formulieren, der Neorassismus sei kein vorrangiges „Problem der Zu-Kurz-Gekommenen“ und stattdessen im „Wohlstandschauvinismus“ (ebd.: 87) die Hauptursache neorassistischer Klassifikationen sehen, verfehlen sie freilich die Eigenheiten des „konservierenden“ wie auch des „rebellischen“ Rechtspopulismus.

Im Kontrast zu solchen Vereinseitigungen lässt sich *zweitens* festhalten, dass es durchaus Zusammenhänge zwischen Prekarisierung, der damit verbundenen Wiederkehr sozialer Unsicherheit und dem Entstehen rechtspopulistischer

Orientierungen gibt. Solche Zusammenhänge lassen sich nur bestreiten, wenn man die Wirkung von Prekarisierungsprozessen auf das Phänomen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse beschränkt und Prekarität auf eine sozioökonomische Lage reduziert, die unabhängig von verhaltenssteuernden Habitusformen existiert. Eine solche Sichtweise ignoriert, dass die „Zonen“ der Arbeitsgesellschaft sich zueinander wie ein System kommunizierender Röhren verhalten. Dies nicht nur, weil die Abstiegsängste formal integrierter Gruppen einen wesentlichen Kristallisationspunkt von Prekarität bilden, sondern vor allem, weil der disziplinierende Druck, der von den Entkoppelten und Prekariern ausgeht, die pathologischen Seiten moderner Arbeitsformen durch Steigerung von Leistungsdruck und Selbstdisziplinierung mit erzeugt. Zudem liefern die neuen „gefährlichen Klassen“ vermeintlichen Modernisierungsgewinnern eine Distinktionsfolie. Diejenigen, die das Leiden am Erfolg unduldsam und intolerant werden lässt, begegnen den prekarierten Unterschichten mit Ekel und Abscheu. Auf diese Weise erzeugt die Existenz von sozialen Gruppen am unteren Ende der sozialen Hierarchie auf Seiten der Integrierten kollektive Reaktionen, die ressentimentgeleitet sind und der Legitimation sozialer Ausgrenzung dienen. Für alle Gruppen gilt indessen ein Befund. Je weniger die Disziplinierung durch den Markt dem Einzelnen auflösbar erscheint, desto eher tendiert er dazu, Statuskonkurrenzen mittels fremdenfeindlicher oder neorassistischer Klassifikationen auszutragen.

In diesem Zusammenhang gilt es *drittens* zu beachten, dass die Prekarisierung politisch vor allem als ein Kontrollsystem wirksam wird, das in den Zonen der Arbeitsgesellschaft unterschiedliche Formen des Selbstregierens und der Selbstdisziplinierung erzeugt. Es ist die Überanpassung an hegemoniale Normen, die ausgrenzende Integrationsvorstellungen hervorbringt. Und die Verdichtung und Zuspitzung solcher ausgrenzender Integrationsvorstellungen in einer bipolaren Logik, die sich gegen stigmatisierte Ausländergruppen wendet, stellt das zentrale Bindeglied zu rechtspopulistischen Orientierungen dar. Ohne Zweifel enthält diese Interpretation Parallelen

zur klassischen Autoritarismus-These, wie sie Erich Fromm vorgelegt und dann weiter entwickelt wurde (1983/1929; Adorno u. a. 1973; kritisch: Hopf u. a. 1995, Hopf 1999; vgl. auch: Flecker 2004, Flecker/Krenn 2004). Der neue Autoritarismus lässt sich indessen wohl kaum auf eine Ich-Schwäche zurückführen, die in Defiziten frühkindlicher Sozialisation wurzelt. Vielmehr wird er, das belegt unsere Untersuchung, durch Mechanismen und Erfahrungen mit erzeugt, die im Arbeitsumfeld der Befragten angesiedelt sind. Gerade in den oberen Etagen der Arbeitsgesellschaft und dort, wo moderne, partizipative Arbeitsformen existieren, gibt es offenbar einen Zusammenhang zwischen der zunehmenden Marktsteuerung von Arbeit, den in Korrespondenz zu marktzentrierter Steuerung entwickelten Formen des Selbstregierens (Foucault 2000: 41 ff.) und einer Art Selbstinstrumentalisierung, die nicht nur Leidensdruck erzeugt, sondern auch Techniken einer ressentimentgeladenen Selbstformung hervorbringt, mit denen Druck bewältigt werden soll. Ausgrenzende Integrationsvorstellungen sind ein Produkt solcher Techniken des Selbstregierens. Marktförmige Steuerungsmechanismen in der Arbeitswelt generieren offenkundig einen „Zwang zum Selbstzwang“, einen Modus der Selbstzuschreibung, der tendenziell auf die gesamte Persönlichkeit ausstrahlt. In unterschiedlicher Weise bringt dieser Modus der Selbstzuschreibung in allen Zonen der Arbeitsgesellschaft Formen der Überanpassung hervor, die in rechtspopulistische Orientierungen einmünden können. Rechtspopulistische Orientierungen stellen im Grunde eine Form der imaginären Reintegration in die Gesellschaft dar, die auf Kosten von anderen, Schwächeren, eben von Outsidergruppen vollzogen wird.

Zwischen den skizzierten Orientierungen und den dahinter verborgenen Potenzialen existieren durchaus Spannungsverhältnisse. „Rebellischer“, „konservierender“ und „konformistischer“ Rechtspopulismus lassen sich nicht ohne weiteres unter einen Hut bringen. Gerade dies konstituiert eine strukturelle Mobilisierungsschwierigkeit für rechtspopulistische Formationen. Wollen sie ihr Potenzial ausschöpfen, müssen sie das scheinbar Unvereinbare versöhnen. Sie müssen den „konformistischen“ Marktapologeten in gehobener Position,

der an der Selbstunterwerfung unter die Imperative des neuen Marktregimes leidet, mit dem „rebellischen“ Leiharbeiter zusammenbringen, dem es im Grunde um besseren Schutz vor der Willkür eben dieses Marktregimes geht. Für alle Übergangsformen zum Rechtspopulismus gilt indessen, dass sie in der entscherten Arbeitsgesellschaft auf vielfältige Weise Abstützung und Verstärkung erfahren können. Eine Umfrageforschung, die solche Zusammenhänge ignoriert, leistet der Suche nach wirksamen Gegenstrategien einen Bärendienst.

Die politischen Schlussfolgerungen, die sich aus diesen Befunden ergeben, können an dieser Stelle nur angedeutet werden. Zunächst spricht einiges dafür, dass es notwendig ist, der Wiederkehr sozialer Unsicherheit durch eine Politik zu begegnen, die die Schutzbedürfnisse prekarisierter oder von Prekarisierung bedrohter Gruppen ernst nimmt. Ein gesetzlicher Mindestlohn, die Unterstützung von Selbstorganisationsversuchen im prekären Bereich, auf flexible Arbeitsformen zugeschnittene Sicherungssysteme (z. B. Prämien für befristet und flexibel Beschäftigte, auch als Zuschuss zum Tariflohn) und postnationale, europäisch-internationalistisch ausgerichtete Strategien sind unverzichtbare Bausteine einer solchen Politik (Brinkmann u. a. 2006: 85 ff.). Eine Politik der Entprekarisierung, die die Repräsentation ausgegrenzter Gruppen herstellt, kann dazu beitragen, dass sich rechtspopulistische Potenziale organisationspolitisch nicht verselbständigen. Verschwunden sind diese Potenziale damit allerdings nicht. Erfolgreich kann eine solche Politik der Entprekarisierung letztlich nur sein, wenn sie alles vermeidet, was als „Grenzverwischung“ zwischen einer demokratischen Linken und einer antidemokratisch-extremistischen Rechten gedeutet werden kann. Das leichtfertige Spielen der nationalen Karte wirkt hier ebenso kontraproduktiv wie die Fremdarbeiter-Äußerung eines Oskar Lafontaine – und zwar unabhängig davon, ob diese Äußerung „nur“ unbedacht und in der Hitze des Gefechts erfolgte oder ob es sich um einen kalkulierten Versuch handelte, die rechtspopulistische Unterströmung wahlpolitisch vor den eigenen Karren zu spannen.

Eine demokratische Linke kann nur glaubwürdig agieren, wenn sie ihre eigenen politischen Ziele jederzeit klar von denen einer extremen Rechten abgrenzt, die sich – wie etwa die NPD – ein populistisches Mäntelchen überziehen, um ihre autoritär-antidemokratischen Ordnungsvorstellungen besser verkaufen zu können. Deshalb darf die Linke nicht hinter die von Eric Hobsbawm formulierte Erkenntnis zurückfallen, derzufolge die demokratische gegenüber der sozialen Frage einen Eigenwert besitzt. Integrationskonflikte müssen mit demokratischen Mitteln und unter Berücksichtigung elementarer Menschen- und Bürger-

rechte ausgetragen werden. Dieser Grundsatz ist es, der die Scheidelinie zu jenen darstellt, die die soziale Frage in eine nationale zu transformieren suchen. Wer diese Scheidelinie deutlich machen will, der muss sie auch in seiner eigenen Organisationspraxis realisieren. Die Tendenz zur Überanpassung an hegemoniale Normen lässt sich nicht dadurch außer Kraft setzen, dass man die Überanpassung an Gegennormen proklamiert. Die Linke benötigt demokratische Integrationskonzepte für unterschiedliche gesellschaftliche Teilbereiche. Daran wird – auch programmatisch – zu arbeiten sein.

#### Literatur:

- Adorno, Th. W. u.a. (1973, Original 1950): *The Authoritarian Personality*, New York.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz. Frz. (1999): *Le nouvel Ésprit du Capitalisme*. Paris.
- Bourdieu, P. (1988): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt/M. 2. Aufl.
- Bourdieu, P. (2000) *Die zwei Gesichter der Arbeit*. Konstanz.
- Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, Th. (Hrsg.) (2000): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt/M.
- Castel, R. (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz.
- Castel, R. (2005): *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*. Hamburg.
- Decker, F.: *Der neue Rechtspopulismus*. Opladen. 2. Aufl. 2004.
- Dörre, K./Röttger, B. (Hrsg.) (2003): *Das neue Marktregime*. Hamburg.
- Dörre, K.; Kraemer, K., Speidel, F. (2005): *Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus? Endbericht*. November 2005. Teilprojekt 2 im Forschungsverbund „Desintegrationsprozesse – Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft“. Ms: Jena/Recklinghausen.
- Flecker, J. (2004): *Die populistische Lücke: Umbrüche in der Arbeitswelt und ihre politische Verarbeitung*. FORBA-Schriftenreihe 1/2004. Wien.
- Flecker, J./Hentges, G. (2004): *Rechtspopulistische Konjunkturen in Europa – sozioökonomischer Wandel und politische Orientierungen*. In: Bischoff/Dörre u.a., a.a.O.: 119-149.
- Flecker, J./Krenn, M. (2004): *Abstiegsängste, verletztes Gerechtigkeitsempfinden und Ohnmachtsgefühle – zur Wahrnehmung und Verarbeitung zunehmender Unsicherheit und Ungleichheit in der Arbeitswelt*. In: Zilian, H.G. (Hrsg.): *Insider und Outsider*. Mering.
- Foucault, M. (2000): *Die Gouvernementalität*, in: U. Bröckling u.a., a.a.O., S. 41-67.
- Fromm, E. (1983/1929): *Arbeiter und Angestellte am Vorabend des dritten Reiches. Eine sozialpsychologische Untersuchung*. München.
- Held, J./Horn, H.-W./Marvakis, A. (1996): *Gespaltene Jugend. Politische Orientierungen jugendlicher Arbeitnehmer*, Opladen.
- Hopf, W. (1999): *Ethnozentrismus und Ökonomismus. Die ‚Leistungsgesellschaft‘ als Deutungsmuster für soziale Ausgrenzung*, in: *Prokla* 102, 26. Jg. Nr. 1, S. 107-130.
- Hopf, Ch. u.a. (1995): *Familie und Rechtsextremismus – Analyse qualitativer Interviews mit jungen Männern*, Weinheim.
- Rommelspacher, B. (1995): *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht*. Berlin.

## Betriebliche Arbeitsbeziehungen: Zwischen Kollegialität und Differenzen



Werner Schmidt

### 1. Vorbemerkungen

Nachfolgend werden zentrale Ergebnisse eines etwa zweijährigen, im Sommer 2005 abgeschlossenen Forschungsprojektes mit dem Titel „Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen – Interessenvertretung bei Beschäftigten unterschiedlicher nationaler bzw. ethnischer Herkunft“ beschrieben. Das Projekt wurde am Tübinger Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur an der Universität Tübingen durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert. Es widmete sich dem Verhältnis von Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft<sup>6</sup> sowie der diesbezüglichen Relevanz der betrieblichen Arbeitsbeziehungen am Beispiel dreier Industriebetriebe.

Die Studie gliederte sich in drei Untersuchungsdimensionen: In der ersten Untersuchungsdimension wurde die betriebliche Sozialstruktur thematisiert. Erhoben wurde, welche Tätigkeiten Beschäftigte deutscher und ausländischer Herkunft jeweils verrichten und welche Positionen die Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft in-

nerhalb der betrieblichen Sozialstruktur einnehmen. In einer zweiten Untersuchungsdimension wurde nach den Alltagsbeziehungen zwischen Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft und dem Charakter der betrieblichen Sozialbeziehungen gefragt. Drittens wurde ermittelt, wie sich aus einer Herkunftsperspektive die betrieblichen Arbeitsbeziehungen gestalten, wie die Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft im Betrieb ihre Interessen artikulieren und welche Bedeutung hierbei der institutionalisierten Form der Interessenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz zukommt.<sup>7</sup> Da die Untersuchung sowohl die sozialen Alltagsbeziehungen von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft, damit Fragen von wechselseitiger Anerkennung und Identitätszuschreibungen, als auch die Dimension der Interessenvertretung thematisieren sollte, wurde ein theoretischer Zugang benötigt, der es erlaubt, sowohl Anerkennungs- und Identitätsfragen als auch Interessenfragen zu thematisieren und aufeinander zu beziehen. Gewählt wurde eine duale Perspektive auf Interesse und Anerkennung, wie sie im Anschluss an die Arbeiten Nancy Fra-

6 Unter Beschäftigten „ausländischer Herkunft“ werden hier auch Zuwanderer oder deren Nachkommen verstanden, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Um stark assimilierte Beschäftigte, die sich selbst als Deutsche oder etwa Europäer verstehen könnten, nicht aus der Betrachtung auszugrenzen und eine ethnisierende Perspektive zu vermeiden, wurde weder nach einer Selbst- noch einer Fremdzuschreibung von ethnischer Zugehörigkeit differenziert, sondern ausschließlich die eigene Zuwanderung oder die der Eltern zum Unterscheidungsmerkmal erhoben. Auch die deutsche Volkszugehörigkeit wurde dabei nicht zum Differenzierungsmerkmal. In unserer standardisierten Erhebung zählt sich ca. ein Fünftel der Befragten ausländischer Herkunft zur Gruppe der Aussiedler.

7 Der Bericht des Forschungsprojekts wird Ende 2006 erscheinen (Schmidt 2006a).

sers entwickelt wurde. Soziale Anerkennung und Interessenverfolgung werden dabei als eigenständige Dimensionen sozialen Handelns verstanden, die nicht aufeinander reduziert werden können, sondern vielmehr einander bedingen, partiell jedoch auch ineinander übersetzt werden können (vgl. hierzu Schmidt 2005; Fraser 2000 und Fraser/Honneth 2003).

Im Mittelpunkt dieses Beitrags stehen die betrieblichen Sozialbeziehungen sowie deren Zusammenhang mit den betrieblichen Arbeitsbeziehungen. Insbesondere wird erörtert, welchen Stellenwert Konflikte, Diskriminierung, Vorbehalte und Ressentiments in Beziehungen zwischen den Beschäftigten einnehmen. Auf die anderen Ergebnisse der Studie wird nur insoweit eingegangen, wie ihnen in dieser Hinsicht Relevanz für die Erklärung der Befunde zukommt.

## 2. Zur empirischen Erhebung

In den drei untersuchten Industriebetrieben arbeiten zum Untersuchungszeitpunkt 500 (Betrieb A), 700 (Betrieb B) und 1.700 Beschäftigte (Betrieb C). Die beiden kleineren Betriebe sind beide in der Halbleiterfertigung tätig und zählen sektoral zur Metall- und Elektroindustrie und gewerkschaftlich zum Organisationsbereich der IG Metall, der größere Betrieb fertigt Kraftfahrzeugreifen und wird zur chemischen Industrie und zum Organisationsbereich der IG Bergbau, Chemie, Energie gezählt. Alle drei Betriebe befinden sich im Eigentum international tätiger ausländischer Konzerne.

Die empirische Erhebung in den Untersuchungsbetrieben bestand aus drei Komponenten, der Auswertung betrieblicher Datenbestände, Gesprächen und einer standardisierten schriftlichen Erhebung. Während die Auswertung betrieblicher Daten im Wesentlichen nur für die

Ermittlung der betrieblichen Sozialstrukturen und der Positionen von Beschäftigten mit unterschiedlicher Herkunft bedeutsam war, so wurden etwa Lohn- und Gehaltsstatistiken ausgewertet, kam den beiden anderen Erhebungsmethoden Bedeutung für jede der Untersuchungsdimensionen zu.

Der qualitative Teil der Erhebung in den Betrieben umfasste erstens Interviews mit Vertretern relevanter betrieblicher Institutionen, d.h. für Personalfragen zuständigen Managern sowie Betriebsräten, und zweitens Einzelinterviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten, auch Vorgesetzten, sowohl deutscher als auch ausländischer Herkunft.<sup>8</sup> Insgesamt wurden in den Betrieben 47 Gespräche geführt und mit 93 Personen gesprochen.

Vor dem Hintergrund anfänglicher Skepsis gegenüber dem realisierbaren Umfang der betrieblich ermöglichten Erhebung und dem zu erwartenden Rücklauf bei einer schriftlichen Befragung der Beschäftigten zum hier behandelten Thema, war die standardisierte Erhebung lediglich als Ergänzung zu den Interviews konzipiert. Den Gesprächen sollte eindeutig die größere Bedeutung beigemessen werden. Da es in den Betrieben jedoch möglich war, an insgesamt nahezu 44% der Beschäftigten Fragebogen auszugeben und von diesen wiederum ein ähnlich hoher Prozentsatz ausgefüllt zurückkam (Rücklaufquote 43,7%), standen schließlich jedoch mehr als 550 auswertbare Fragebogen zur Verfügung, d.h. von etwa einem Fünftel aller Beschäftigten (Grundgesamtheit) der drei untersuchten Betriebe (vgl. Tabelle 1).<sup>9</sup> Da sich zwischen den qualitativ und den quantitativ erhobenen Daten eine hohe Übereinstimmung ergab, konnten deshalb in stärkerem Maße als erwartet auch zentrale Aspekte für die Untersuchungsbetriebe quantifiziert werden. Gleichwohl gründet sich die Interpretation der Befunde primär auf die mit den Beschäftigten geführten Gespräche.

8 Gruppendiskussionen wurden dabei in unterschiedlichen Konstellationen geführt, manche mit Beschäftigten entweder deutscher oder ausländischer Herkunft, manche Gruppen setzten sich gemischt aus Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft zusammen. Sowohl die Gruppendiskussionen als auch die Einzelinterviews wurden durch den Interviewer nur gering strukturiert, um Gruppeninteraktionen und längere Erzählsequenzen zu ermöglichen.

9 Die Angaben der standardisierten Befragung wurden entsprechend der Firmenstatistik nach Arbeitern und Angestellten, deutscher und ausländischer Staatsbürgerschaft (ungleich Herkunft im hier gemeinten Sinne) sowie Geschlecht gewichtet.

Tabelle 1:

**Rücklauf der schriftlichen Arbeitnehmerbefragung**

Betrieb	Betrieb A	Betrieb B	Betrieb C	zusammen
Ausgabe Fragebogen im Betrieb	345	320	600	1.265
verwertbare Fragebogen	125	128	300	553
Rücklaufquote	36,2%	40%	50%	43,7%
Belegschaftsstärke, ca.	500	700	1.700	2.900
Ausgabe an Grundgesamtheit	69%	45,7%	35,3%	43,6%
Rücklauf an Grundgesamtheit	25%	18,3%	17,6%	19,1%

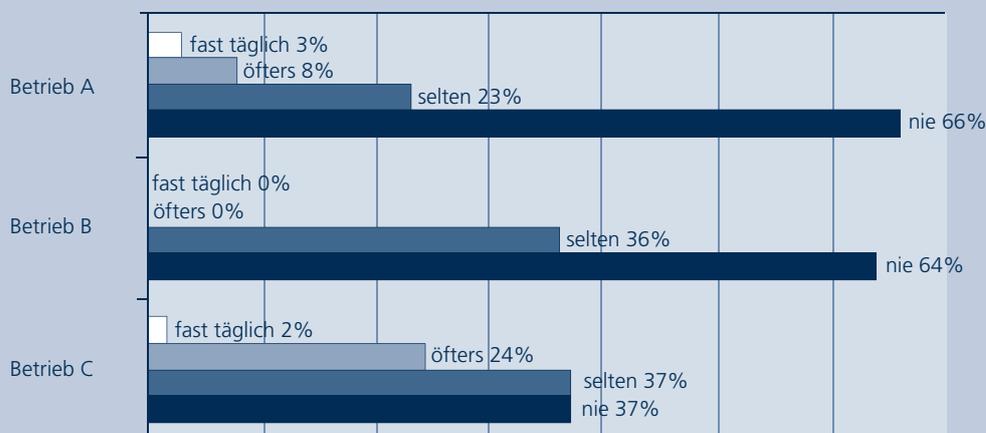
3. Diskriminierung und Ressentiments

Eine Möglichkeit, um das Vorkommen von Ressentiments und diskriminierendem Verhalten bei den Beschäftigten deutscher Herkunft zu ermitteln, besteht darin, die Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu fragen, inwieweit sie sich im Betrieb zurückgesetzt, diskriminiert und benachteiligt fühlen. Sowohl in den Interviews und Gruppendiskussionen als auch in mehreren Fragen der schriftlichen Erhebung wurde danach gefragt. Beide Erhebungswege erbrachten den übereinstimmenden und relativ erfreulichen Befund, dass herkunftsbezogene Benachteiligung oder

Diskriminierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in deren Sicht relativ selten ist. Auf die Frage etwa, ob es vorkomme, „dass Kollegen, Mitarbeiter oder Vorgesetzte dumme oder negative Bemerkungen machen“, die etwas mit der Herkunft zu tun haben, gaben im Durchschnitt der Betriebe mehr als die Hälfte an, dies sei „nie“ der Fall, ein weiteres Drittel, dies komme lediglich „selten“ vor. Nur 14% sagten, dass dies „öfters“ und lediglich 2%, dies sei „fast täglich“ der Fall. In den beiden kleineren Betrieben A und B fallen die Befunde allerdings besser aus als im dritten, größeren Betrieb (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Dumme oder negative Bemerkungen

**Kommt es vor, dass Kollegen, Mitarbeiter oder Vorgesetzte dumme oder negative Bemerkungen machen, die etwas mit Ihrer Herkunft zu tun haben?**



Befragte ausländischer Herkunft

Quelle: F.A.T.K.-Erhebung 2004

Zwar wird in den Gesprächen mitunter durchaus von Beschäftigten ausländischer Herkunft – und bisweilen auch von Befragten deutscher Herkunft – der eine oder andere Fall von Diskriminierung berichtet, meist liegen solche Vorfälle jedoch bereits längere Zeit, nicht selten mehrere Jahre zurück. Soweit von solchen Vorfällen erzählt wird, wird zumeist deren singulärer Charakter hervorgehoben. Sowohl Diskriminierung durch Vorgesetzte als auch durch Arbeitskollegen kommt zwar offenbar mitunter vor, solche Vorkommnisse bleiben demnach jedoch die Ausnahme und sind keineswegs die Regel. Ergänzend sei angefügt, dass sich auch keine Hinweise auf eine systematisch diskriminierende Einstellungs- und Personalpolitik der untersuchten Betriebe finden lassen (vgl. die Angaben zur Berufsausbildung bei Beschäftigten auf Stellen für angelernte Arbeiter und Arbeiterinnen und für Facharbeiter in Tabelle 2), wobei allerdings die schulischen Qualifikationen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund keine vergleichbare Verwertung als die ihrer Kollegen deutscher Herkunft finden (vgl. die Angaben zum Schulabschluss in Tabelle 2; vgl. zu dieser Frage auch Boos-Nünning 2006).

Allerdings wissen etliche Gesprächspartner jeder Herkunft davon zu berichten, dass es man-

che Kollegen deutscher Herkunft gebe, die „gegen Ausländer eingestellt“ seien. Meist werden solche Beschäftigte als eine Minderheit unter den Beschäftigten deutscher Herkunft verstanden, etwa ist davon die Rede, dass es sich dabei um einige „Spezialfälle“ handle, diese somit nicht charakteristisch für die Haltung der deutschen Beschäftigten gegenüber den Kollegen ausländischer Herkunft seien.

Ein etwas anderer Eindruck entsteht allerdings, wenn wir unseren Blick nicht primär auf die im Betrieb gegenüber Beschäftigten anderer Herkunft offen geäußerten Haltungen oder die manifesten Verhaltensweisen im Umgang mit diesen richten, sondern nach nicht spezifisch auf den Betrieb bezogenen Orientierungen und eher unverbindlichen Meinungen fragen (vgl. Abbildung 2). Immerhin 80% aller Beschäftigten deutscher Herkunft stimmen dem Statement „Viele Ausländer passen sich in Deutschland zu wenig an“ „völlig“ oder „eher“ zu, nur 8% lehnen dieses ab (lediglich 3% signalisieren vollständige Ablehnung). Statements, die deutlichere Distanz zum Ausdruck bringen, finden zwar geringere Zustimmung, doch immerhin 37% der befragten Beschäftigten deutscher Herkunft stimmen der Aussage „So viele Ausländer machen mir Angst“ zu. Lediglich 28% lehnen diese „eher“ oder „völlig“

Tabelle 2:

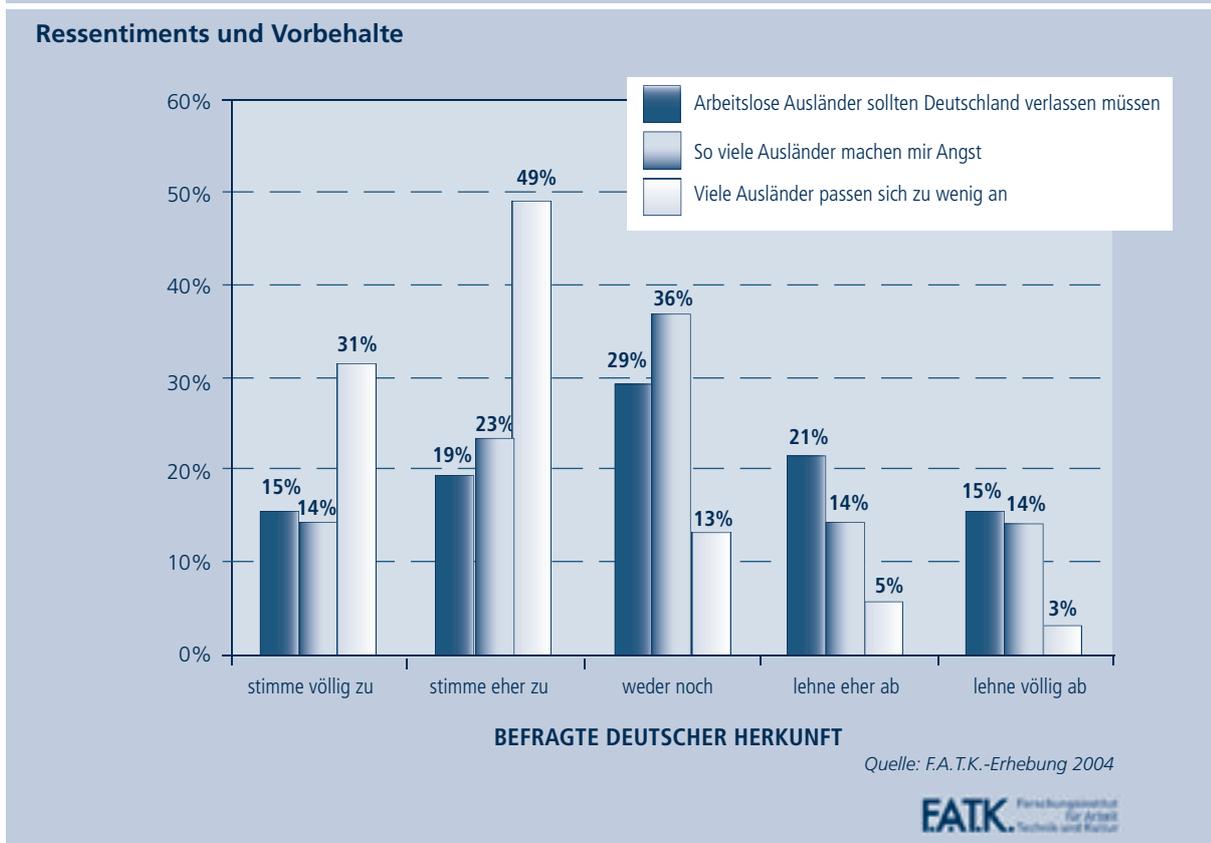
**Berufliche und schulische Ausbildung (Betriebe zusammen)**

Berufsausbildung	Schulabschluss								
	Angelernte		Facharbeiter						
	dt	ausl	dt	ausl					
keine	15%	39%	0%	11%	keinen	0%	10%	1%	2%
Lehre o.ä.	84%	59%	98%	90%	Hauptschule	78%	50%	70%	38%
Studium	1%	2%	2%	0%	Realschule	20%	28%	22%	44%
					Gymnasium	2%	11%	7%	13%

*Angelernte* = Beschäftigte auf Stellen, auf denen üblicherweise un- oder angelernte Arbeiter arbeiten;  
*Facharbeiter* = Beschäftigte auf Stellen, auf denen üblicherweise Facharbeiter arbeiten.

Quelle: F.A.T.K.-Erhebung 2004

Abbildung 2:



ab. Der Forderung, dass „arbeitslose Ausländer Deutschland verlassen müssen“ stimmt etwa ein Drittel der Beschäftigten deutscher Herkunft zu, immerhin ein gutes Drittel lehnt diese Forderung allerdings auch mehr oder weniger entschieden ab. Da angenommen werden darf, dass sich bei Befragten, die sich bei solchen Fragen nicht festlegen wollen, noch ein gewisses, darüber hinausgehendes Potenzial für Ressentiments und Ablehnung findet, muss festgehalten werden, dass trotz der positiven Befunde zum eher seltenen Vorkommen von Diskriminierung keineswegs auf eine lediglich randständige Bedeutung von Ressentiments und Vorbehalten geschlossen werden darf. Diesbezüglich unterscheiden sich die Ergebnisse unserer Studie somit nicht gravierend von den Befunden außerbetrieblicher Erhebungen (vgl. etwa Thalhammer et al. 2001, Heitmeyer 2005).

#### 4. Pragmatische Zusammenarbeit

Die Gleichzeitigkeit von schwacher Diskriminierungswahrnehmung bei Beschäftigten ausländischer Herkunft einerseits und das Vorkommen von Ressentiments und Vorbehalten seitens der Beschäftigten deutscher Herkunft andererseits mag zunächst als eine Widersprüchlichkeit der Befunde erscheinen, die sich bei einer alternativen Formulierung der standardisierten Fragen hätte eventuell auflösen lassen, doch eine vergleichbare Widersprüchlichkeit ergibt auch die Auswertung der mit den Beschäftigten geführten Gespräche. Das Vorkommen von mit Ressentiments und Vorbehalten durchsetzten Meinungen bei Beschäftigten deutscher Herkunft ändert nichts daran, dass die alltägliche Praxis der betrieblichen Sozialbeziehungen überwiegend frei

von Konflikten und Diskriminierung ist. Nahezu 88% der Beschäftigten deutscher Herkunft und mehr als 88% der Beschäftigten ausländischer Herkunft geben an, sich „mit allen“ oder „mit den meisten“ ihrer direkten Kollegen „gut“ zu verstehen.<sup>10</sup> Kollegiales Verhalten beschränkt sich dabei nicht nur auf den unmittelbaren Arbeitsprozess. Auch in Arbeitspausen, so geben die Beschäftigten sowohl deutscher als auch ausländischer Herkunft nahezu übereinstimmend zu jeweils knapp zwei Dritteln an, ist nicht die Herkunft, sondern primär die Zusammenarbeit innerhalb derselben Gruppe oder Schicht entscheidend dafür, wer mit wem zusammensitzt.<sup>11</sup>

Da die betrieblichen Sozialbeziehungen einerseits überwiegend kollegial sind, es andererseits gleichwohl Ressentiments und Vorbehalte gibt, bezeichnen wir das vorherrschende Verhältnis zwischen den Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft als „pragmatische Zusammenarbeit.“ Mit „pragmatische Zusammenarbeit“ ist eine Form der Kooperation zwischen den Beschäftigten bezeichnet, die das durch betriebliche Vorgaben und Kontrolle erzwingbare oder durch technische und organisatorische Anforderungen des Arbeitsprozesses erforderliche Minimum übersteigt. Gleichwohl wird dabei die Schwelle zu einer Form der Gemeinschaftlichkeit nicht überschritten, in der sich auf Herkunft oder kulturelle Unterschiede berufende Differenzen (Barth 1969) so weitgehend bedeutungslos geworden wären, dass diese nicht unter anderen Voraussetzungen auch als handlungsrelevante Faktoren rasch wieder reaktiviert und für Konflikte relevant werden könnten.

Die Beziehungsform der „pragmatischen Zusammenarbeit“ speist sich dabei sowohl aus den im Betrieb etablierten normativen Anforderungen als auch aus der praktischen Notwendigkeit der Zusammenarbeit im Arbeitsalltag, lässt sich jedoch nicht auf eine bloß normativ und technisch erzwungene Verhaltensanpassung reduzieren. Sie ist auch ein *by-product* der alltäglichen Interaktionspraxis selbst, denn die alltägliche Praxis der Zusammenarbeit bleibt nicht ohne Folgen für die beteiligten Personen. Kommunikation und Kooperation, so sie gelingen sollen, bedürfen der emotionalen Beteiligung und können bei regelmäßiger Wiederkehr nur unter großen Anstrengungen über längere Zeiträume in einem gravierenden Widerspruch zum Empfinden der Beteiligten stehen. Im Anschluss an Hochschild (1990) kann hier von einem Effekt des „Tiefenhandelns“ oder *deep acting* gesprochen werden. Etwas zugespitzt formuliert: Auch das Heucheln von Kollegialität lässt sich nicht ganz ohne kollegiale Gefühle praktizieren. Zumindest bis zu einem gewissen Grad macht eine sich wiederholende Praxis des kollegialen Umgangs aus den Beteiligten tatsächlich auch Kollegen (vgl. ausführlicher hierzu: Schmidt 2006b). Wechselseitige Anerkennung, so kann zumindest für den Regelfall formuliert werden, „is something that frequently enough happens to people while they are making other plans“ (Alba/Nee 2003: 282).<sup>12</sup>

Zwar stünden ohne die Anforderungen des Arbeitsprozesses und den Druck betrieblicher und kollegialer Verhaltenserwartungen die Etablierung und der Fortbestand der Beziehungsform „pragmatische Zusammenarbeit“ in Zweifel, doch viele

10 28% der Beschäftigten deutscher Herkunft verstehen sich demnach „mit allen“, 59% „mit den meisten“ gut, bei den Beschäftigten ausländischer Herkunft machen diese Angaben 33% bzw. 56%. Betrachten wir lediglich die Angaben der Arbeiter und Arbeiterinnen, in deren Bereichen die Herkunftsheterogenität bei weitem am stärksten ausgeprägt ist, so verringern sich die Angaben etwas, ohne sich jedoch drastisch zu verändern. Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher Herkunft verstehen sich zu 22% „mit allen“ und zu 60% „mit den meisten gut“, für ihre Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft lauten die Werte 31% bzw. 60%.

11 Allerdings beobachtet ein Teil der Beschäftigten auch, dass „manche Deutsche“ (21% der Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher und 25% ausländischer Herkunft beobachten dies) und „manche Ausländer“ (42% der Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher und 30% ausländischer Herkunft geben dies an) „lieber unter sich“ bleiben. Diese Angaben differieren deutlich zwischen den untersuchten Betrieben. Die Beobachtung, dass manche Deutsche „lieber unter sich“ bleiben, machen im Betrieb A 6% der Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher und 5% ausländischer Herkunft, im Betrieb B lauten die Zahlen 0% bzw. 17% und im Betrieb C 26% bzw. 38%. 27% der Arbeiter und Arbeiterinnen deutscher und 9% ausländischer Herkunft beobachten im Betrieb A, dass manche Ausländer „lieber unter sich“ bleiben, im Betrieb B lauten die Vergleichswerte 12% bzw. 23% und im Betrieb C 48% bzw. 43%.

12 Alba/Nee (2003) treffen diese Aussage für einen Prozess, den sie als *Assimilation* bezeichnen, den sie jedoch ebenfalls als einen Prozess wechselseitiger Annäherung bestimmen.

Beschäftigte ausländischer und deutscher Herkunft bemühen sich trotz der vorhandenen und keineswegs seltenen Ressentiments durchaus aktiv darum, den kollegialen Charakter der betrieblichen Sozialbeziehungen aufrecht zu erhalten. Um Kollegialität bemüht ist dabei nicht nur die beachtenswerte Gruppe von Beschäftigten, die es nach eigener Angabe „sehr gut“ findet, „dass im Betrieb Leute aus vielen verschiedenen Ländern arbeiten“,<sup>13</sup> sondern auch die meisten anderen Beschäftigten wirken dabei mit.

Obgleich Vorgaben und im Arbeitsalltag generierte Anerkennungsprozesse bedeutsam sind und Kollegialität damit nicht auf ein Resultat utilitaristischer Interessenkalkulation reduziert werden darf, spielt doch auch Interessenverfolgung eine wesentliche Rolle beim Zustandekommen „pragmatischer Zusammenarbeit“. Bevor wir auf die Bedeutung der Interessen zurückkommen, sollen jedoch die Begrenzungen der „pragmatischen Zusammenarbeit“ noch etwas detaillierter betrachtet werden.

## 5. Externalisierung und Deutungsmuster

Die aufgezeigte Differenz zwischen den persönlichen Orientierungen und Meinungen, in denen Ressentiments und Vorbehalte keineswegs marginal sind, einerseits und einer kollegialen Alltagspraxis andererseits, bezieht ihre relative Stabilität nicht zuletzt dadurch, dass sie entlang einer Unterscheidung zwischen „Betrieblichem“ und „Privatem“ organisiert wird, die sowohl von den meisten Beschäftigten als auch von den Entschei-

dungsträgern in den Betrieben akzeptiert und mehr oder weniger offensiv vertreten wird. Die Trennung zwischen betrieblichen und privaten Angelegenheiten schließt an die gesellschaftlich institutionalisierte Sphärendifferenzierung an und ist weder eine Kreation der untersuchten Betriebe oder der dort beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen noch kommt ihr Relevanz lediglich für das Verhältnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu. Zwar werden die Sphärengrenzen weder vom Management noch von den Beschäftigten stets konsequent eingehalten, doch in der Tendenz gilt alles als Privatangelegenheit, was innerhalb der Betriebe als dysfunktional oder auch nur als funktionslos erscheint. Als „Privatsache“ gelten nicht zuletzt auch kulturelle und politische Differenzen. Ausländerfeindliche Ressentiments oder Rechtsextremismus haben deshalb nach vorherrschender Auffassung im Betrieb ebenso wenig etwas zu suchen, wie die kulturellen Besonderheiten von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Abweichungen beeinträchtigen demnach potenziell die betrieblichen Kooperationsprozesse und sei es nur, weil sich andere daran stören könnten. Zwar existiert durchaus ein gewisser Spielraum der kulturellen Toleranz,<sup>14</sup> doch „Politik“, für viele Beschäftigte ein Negativbegriff nicht nur dann, wenn es um eine rechte oder fundamentalistische Ausrichtung geht, wird relativ durchgängig als Störfaktor begriffen. Die Externalisierung von kulturellen und politischen Differenzen in die Privatsphäre oder zumindest in den Bereich der Hintergedanken<sup>15</sup> entlastet dabei nicht nur den Betrieb, sondern auch die Beziehungen unter den Kollegen.

13 9% der Beschäftigten deutscher Herkunft wählen bei der Frage „Wie finden Sie es, dass im Betrieb Leute aus vielen verschiedenen Ländern arbeiten?“ auf einer vorgegebenen fünfstufigen Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ die Antwortmöglichkeit „sehr gut“, weitere 37% „eher gut“. 11% finden den Umstand „schlecht“ oder „sehr schlecht“ (2%), 43% wählen die Mittelkategorie „weder gut noch schlecht“. Bezogen auf den Betrieb ist die Distanz gegenüber den Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft offenbar erheblich geringer. Die Beschäftigten ausländischer Herkunft selbst sind mit der Herkunftsheterogenität der Belegschaften zwar erwartungsgemäß zufriedener (25% finden diese „sehr gut“, weitere 54% „eher gut“), doch ca. ein Fünftel zögert auch unter diesen (20% „weder gut noch schlecht“, 1% „schlecht“).

14 In allen Untersuchungsbetrieben wird in der Kantine schweinefleischfreies Essen angeboten, Beten „hinter der Maschine“ wird toleriert etc. Kopftuchtragen ist teilweise jedoch untersagt.

15 25% der Beschäftigten deutscher und 21% ausländischer Herkunft gehen dezidiert davon aus, dass es eine unausgesprochene, „heimliche Ablehnung zwischen deutschen und ausländischen Kollegen“ nicht gebe. Von den Beschäftigten ausländischer Herkunft nehmen 11% an, dass es eine solche Ablehnung bei vielen und ein Drittel, dass diese bei wenigen deutschen Kollegen vorkomme. Ein weiteres Drittel gibt an, dies nicht zu wissen. Die Beschäftigten deutscher Herkunft bestätigen diese Angaben weitgehend (31% geben an, dass bei manchen und 6%, dass bei vielen Kollegen deutscher Herkunft heimliche Ablehnung vorliege, 30% geben an, darüber nicht Bescheid zu wissen).

Die Kollegialität hat somit ihre Grenzen und vielen Beschäftigten deutscher Herkunft darf gegenüber ihren Kollegen anderer Herkunft eine Haltung zugeschrieben werden, die als „kollegial begrenzte Akzeptanz“ bezeichnet werden kann. Hier im Betrieb komme man schon miteinander klar, so einer der Befragten nahezu wörtlich, aber außerhalb würde einem so manches bei Ausländern nicht gefallen. Während das Insistieren auf der Sphäregrenze, die in den Betrieben A und B deutlicher ausgeprägt ist als im Betrieb C, auf der einen Seite die Betriebe entlastet, so besteht deren Kehrseite darin, dass auch eine gezielte Aufarbeitung von kulturellen und politischen Differenzen unterbleibt. Auf „interkulturelles Lernen“ wird damit ebenso weitgehend verzichtet wie auf einen gezielten Abbau von Ressentiments. Der „pragmatischen Zusammenarbeit“ der Beschäftigten entspricht somit eine Art „betrieblicher Pragmatismus“ auch der Entscheidungsträger im Umgang mit politischen und kulturellen Differenzen. Potenziell störende Differenzen und Konflikte werden auch von diesen nicht aufgegriffen und bearbeitet, sondern prophylaktisch zu externalisieren versucht.

Außeralltägliche Ereignisse, etwa ein Konflikt um eine Stellenbesetzung oder die Gespräche über die Ereignisse vom 11. September 2001, in denen ausgeblendete Differenzen dann doch relevant werden, können dann jedoch hin und wieder zu einem plötzlichen Zusammenbruch der „pragmatischen Zusammenarbeit“ unter den Beschäftigten führen. Es ist – so einer der Befragten – als ob ein Schalter umgelegt würde. Treten ernsthafte Unstimmigkeiten auf, dann fällt die Mauer der Sphärendifferenzierung, die Grenze erweist sich als prekäre soziale Konstruktion.

Gerät die „pragmatische Zusammenarbeit“ einmal in die Krise, dann wirft dies auch auf vergangene Ereignisse ein neues Licht. Negative oder zweifelhafte Erlebnisse mit Kollegen anderer Herkunft werden dann nicht mehr als Einzelergebnisse betrachtet, sondern als Symptome gravierender Unterschiede. Während im Arbeitsalltag bei den meisten Beschäftigten sowohl deut-

licher als auch ausländischer Herkunft ein „singularisierendes Deutungsmuster“<sup>16</sup> dominiert, d.h. negative oder irritierende Erlebnisse als Einzelergebnisse verstanden und auch in den Interviews mit Formulierungen wie „Jeder Mensch ist anders“ oder „Das war aber eine einmalige Erfahrung“ kommentiert werden, steht den meisten Beschäftigten auch ein anderes Muster der Ereignisdeutung zur Verfügung. Wir bezeichnen dieses Muster zur Erklärung von Ereignissen, dass nur bei wenigen Beschäftigten dauerhaft dominiert, über das jedoch viele latent ebenfalls verfügen, als „symptomatisierendes Deutungsmuster“.

Ein kurzer Exkurs soll das Muster symptomatisierender Deutung an einem Beispiel aus einem der untersuchten Betriebe verdeutlichen.

Einer der Interviewten deutscher Herkunft berichtet davon, dass er einmal, damals als Vorarbeiter tätig, „Theater“ mit einer ausländischen Kollegin gehabt habe. Nachdem er dargelegt hat, dass der Fall bis zum Betriebsrat kam und er sich über die Parteinahme des Betriebsrats geärgert habe, erläutert er, dass es ihm jedoch gelungen sei, glaubwürdig zu vermitteln, dass er „gegen die Frau überhaupt nichts habe“. In der Folge, so fährt er fort, seien am nächsten Tag in der Fertigung alle Ausländer dieser Herkunftsgruppe „stinkfreudlich“ zu ihm gewesen, „von heute auf morgen. Faszinierend.“

Ein Missverständnis offenbar, so könnte man meinen, das sich erfreulicherweise geklärt habe, doch – von Zwischenbemerkungen anderer Gesprächsteilnehmer unterbrochen – fährt er fort:

„Das Gespräch war freitags (...) Und montags haben da hinten alle (Angehörige der Herkunftsgruppe) mich begrüßt.“ „Alle, von jeder Abteilung, überall. Es muss ein Lauffeuer...“ „...das Wochenende irgendwie, von einem zum anderen gelaufen sein...“ „...und montags, ‚Guten Morgen!‘ und ‚Wie geht’s?‘ Ich bin da gestanden, ich hab gesagt, ja, das glaubt man nicht. Und das ist das, was (...) halt alle, ich sag mal, wir Deutsche schon merken, dass die untereinander; (es) ist ein Geflecht.“ „Auch in der Firma halt, die wo zusammen arbeiten, ein Geflecht, dass die schlagar-

16 Zum Konzept der Deutungsmuster vgl. Neuendorff /Sabel (1978).

tig alles wissen. Und sich danach auch verhalten. Das ist ganz klar. Und zwar eindeutig.“ (Arbeiter deutscher Herkunft)

Selbst die positive Reaktion ausländischer Kollegen und Kolleginnen nach seiner Beteuerung, nichts „gegen die Frau“, d.h. offenbar in der Wahrnehmung der Beschäftigten ausländischer Herkunft soviel wie: „gegen die Frau als Ausländerin“, zu haben, führt zu keinem versöhnlichen Schluss, sondern signalisiert hier ein bedrohliches oder zumindest bedenkliches „Geflecht“. Es wird angenommen, dass das wahre Ausmaß des Problems nicht sichtbar sei, man allenfalls die Spitze des Eisbergs zu sehen bekomme. Solchen Ereignissen wird dann, obwohl oder auch gerade weil sie selten sind (das erzählte Ereignis liegt bereits mehrere Jahre zurück), ein außerordentlich großer Erklärungswert zugesprochen.

Bei Bedarf, d.h. wenn eine singularisierende Deutung nicht mehr hinreichend funktional für die Verteidigung von Interessen, für die Aufrechterhaltung von sozialer Anerkennung in der eigenen oder einer anderen Herkunftsgruppe oder auch nur für das Verstehen fremd erscheinender Verhaltensweisen erscheint, kann das symptomatisierende Muster rasch aktiviert werden. Deshalb können einzelne Negativereignisse einen Zusammenbruch der „pragmatischen Zusammenarbeit“ auslösen. Solche Vorkommnisse sind nicht ungefährlich, jedoch in den untersuchten Betrieben bisher ausgesprochen selten. Auch muss hinzugefügt werden, dass sich symptomatisierende Deutung nicht nur bei Beschäftigten deutscher Herkunft findet.

## 6. Interessenartikulation, Identität und Sozialintegration

Sowohl die Manager als auch die Betriebsräte der untersuchten Betriebe legen Wert darauf, dass für alle Beschäftigten, d.h. nicht nach Herkunft unterschieden, dieselben Verhaltensregeln gelten.

Dies gilt ihnen als rationale Praxis im Sinne produktiver Arbeitsverhältnisse und auch als ethische Selbstverständlichkeit. Im Vergleich zu den Betriebsräten begründen die befragten Manager Gleichbehandlung und Diskriminierungsverzicht allerdings stärker mit den Notwendigkeiten reibungsloser Produktionsprozesse, während bei den Betriebsräten der ethischen Argumentation ein größeres Gewicht zukommt. Der erwähnte „betriebliche Pragmatismus“ ist diesbezüglich somit beim Management stärker ausgeprägt. Doch selbst wenn manche der Befragten dieser Überzeugung sind, wäre es doch zu optimistisch, anzunehmen, dass sich diskriminierungsarme Arbeitsverhältnisse allein auf ökonomische oder technisch-organisatorische Notwendigkeiten gründen ließen. Ohne Mühe lassen sich historisch oder im Ländervergleich Beispiele finden, die zeigen, dass sich Produktionsverhältnisse auch unter marktwirtschaftlichen Bedingungen durchaus auch bei Herkunftsdiskriminierung ertragreich gestalten lassen, soweit die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dies zulassen (Tilly/Tilly 1998).

Davon abgesehen, dass die Gültigkeit derselben Regeln für alle zumindest partiell durchaus ungleiche Folgen hat (alle Beschäftigte erhalten zu Weihnachten frei, egal welchem Glauben sie anhängen) und durchaus auch ein diskriminierendes Moment einschließen kann,<sup>17</sup> erscheint auch die herkunftsunabhängige Anwendung gleicher Regeln nur deshalb als Selbstverständlichkeit, weil sie in einem Umfeld stattfindet, in dem gleiche Regeln für alle institutionalisiert sind. Die Regulierung zentraler Merkmale des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitsgesetzgebung und Tarifverträge, die nicht zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft unterscheiden, und einem Betriebsverfassungsgesetz, das mit dem Betriebsrat eine Institution mit Mitbestimmungsrechten ausgestattet hat, die allen Beschäftigten eine reelle Chance zur Vertretung ihrer Interessen als Arbeitnehmer bietet, schaffen wesentliche Voraussetzungen dafür, dass Gleichbehandlung als weitgehend selbstverständlich gilt. Ein Umfeld insti-

17 Selbst die Unterscheidung zwischen betrieblicher und privater Sphäre ist, wie beispielsweise Fragen des Kopftuchtragens oder des Betens während der Arbeitszeit zeigen, kulturell alles andere als neutral.

tionalisierter, nach universalistischen Prinzipien verfasster Regeln ist jedoch nicht nur für das Handeln der Entscheidungsträger relevant, in dem es dazu anhält, auf betrieblicher Ebene auf diskriminierende Regeln zu verzichten, es prägt auch die Legitimitätswahrnehmung und beeinflusst die Haltungen und das Handeln sowohl der Vorgesetzten als auch der anderen Beschäftigten.

Zu diesem institutionell begründeten Einfluss auf Legitimitätsvorstellungen und dem skizzierten alltäglichen Mechanismus der wechselseitigen Anerkennung im Arbeitsprozess tritt hinzu, dass die Chancen der Beschäftigten, insbesondere im Arbeiterbereich, eigene Interessen erfolgreich zu vertreten, dann am größten sind, wenn sie sich auf die gesetzlich privilegierte Form der Mitbestimmung und die einheitliche Interessenvertretung durch die Betriebsräte stützen. Andere Formen und Wege der Artikulation und Vertretung von Beschäftigteninteressen, etwa eine entlang von Herkunftsgrenzen oder politischen Vorstellungen segregierte Interessenformierung, versprechen vergleichsweise geringen Erfolg. Institutionalisierte, erfolgversprechende Wege der Interessendurchsetzung prägen auch die Konstitution interessenpolitisch relevanter Gruppen unter den Beschäftigten. Die für die untersuchten Betriebe wirksamen institutionellen Vorgaben begünstigen dabei eine Interessenkonstitution als Arbeitnehmer und nicht als Beschäftigter etwa deutscher oder türkischer Herkunft. Dies bleibt auf das Selbstverständnis der Personen nicht ohne Einfluss. Als „Deutscher“ oder „Türke“ mag man sich in vielerlei Hinsicht verstehen, im Betrieb begreift man sich meist primär als Kollege und Kollegin.

Eine herkunftsgruppenübergreifende Interessenformierung ist allein durch die Gemeinsamkeit des Arbeitnehmerstatus keineswegs garantiert. Verspräche eine kompetitive Interessenartikulation entlang von Herkunftsdifferenzen, die zudem an bestehende, außerbetriebliche gene-

rierte Gruppenidentitäten anknüpfen könnte, ähnliche Erfolgchancen, so wäre auch ein größeres Gewicht ethnisierter Interessenartikulation und damit ethnischer Gruppenbildung innerhalb der Betriebe wahrscheinlich.<sup>18</sup> Institutionelles Umfeld, betriebliche Institutionen, Interessenkonstitution sowie Gruppenidentitäten stehen somit in einem wechselseitigen Wirkungszusammenhang, bei dem die Veränderung einzelner Elemente eine Störung des Gesamtmechanismus nach sich ziehen kann.

## 7. Gefährdungen der betrieblichen Sozialintegration

Während positiv zu konstatieren ist, dass, bei allen dargelegten Begrenzungen, durch den skizzierten Wirkungszusammenhang weithin gelingende betriebliche Sozialbeziehungen begünstigt werden, haben die genannten Integrationsmechanismen jedoch bestenfalls geringfügige Effekte auf die betriebliche Sozialstruktur. An der in den untersuchten Betrieben bestehenden Konzentration einer deutlichen Mehrheit der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf den Stellen für angelernte Arbeiter, d.h. einer Situation der „ethnischen Unterschichtung“ (Abbildung 3 zeigt exemplarisch am Beispiel des Betriebs B die Lohngruppenpositionen<sup>19</sup>), ändert selbst eine einigermaßen gelingende betriebliche Sozialintegration nichts. Anders als einige der befragten Manager und Betriebsräte annehmen, kann unter diesen Voraussetzungen Integration dann nicht als abgeschlossenes Projekt betrachtet werden, wenn das Ziel der Aufhebung von ethnischer Unterschichtung nicht aufgegeben wird. Allerdings begünstigt gerade das hinlängliche Gelingen der betrieblichen Sozialintegration die Illusion vollendeter Integration.

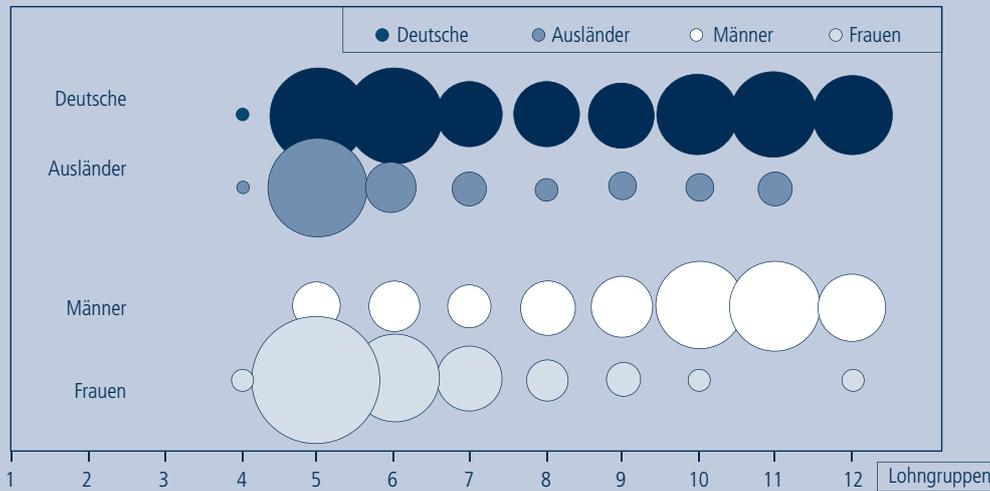
Zumindest solange ethnische Unterschichtung fortbesteht, bleibt jedoch auch die betrieb-

18 Mitunter treten – wenn auch nicht in den hier untersuchten Betrieben – bei Betriebsratswahlen herkunftsbezogene Listen an (vgl. Birsal et al. 1999: 91f). In der Regel sei dies dann der Fall, so wird von gewerkschaftlichen Experten erläutert, wenn die dominante deutsche Mehrheit Kollegen ausländischer Herkunft nicht in angemessener Weise bei der Kandidatenaufstellung berücksichtigt.

19 Da sich diese Auswertung auf die Daten der Firmenstatistik bezieht, wird in diesem Fall mit der Differenzierung deutsch/ausländisch abweichend von unserer sonstigen Betrachtung nicht nach Herkunft, sondern nach Staatsbürgerschaft unterschieden.

Abbildung 3:

**Lohngruppenstruktur nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht im Untersuchungsbetrieb B**



Quelle: Firmenstatistik: die Kreisflächen stellen jeweils proportional die Anzahl der Beschäftigten einer Gruppe und Eingruppierung dar, jeweils ein Gruppenpaar umfasst die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen oder 100%.

liche Sozialintegration latent gefährdet und prekär. Hierfür existieren mehrere Gründe. Zunächst könnten in einem veränderten institutionellen Umfeld, wie es etwa in der Bauwirtschaft im Kontext des Subunternehmensystems zumindest partiell besteht, Arbeitgeber in Versuchung oder unter Druck geraten, im Kontext von Kostensenkungsmaßnahmen unterschiedliche Arbeitsbedingungen zu etablieren und Diskriminierungsgewinne einzustreichen. Darüber hinaus besteht trotz der Sphärendifferenzierung die Gefahr des Eindringens extern hervorgebrachter rechter, ethnisierten oder fundamentalistischer Ideologien in die Betriebe fort. Soweit sich Herkunftsunterschiede auch weiterhin mit spezifischen Schichten der betrieblichen Sozialstruktur näherungsweise decken und sich damit in der Herkunft und der sozialen Lage begründete Interessen- und Anerkennungsverhältnisse überlagern, bleiben die Voraussetzungen für ein Überschwappen populistischer und rechter ideologischer Diskurse unerfreulich günstig. Da Statusungleichheit Belastungen mit sich führt, die sich nicht auf die unmittelbaren materiellen Folgen ungleicher Ressourcenzuteilung beschränken, sondern für Personen mit geringem Status

auch sozialen Stress einschließen (vgl. Wilkinson 2005), birgt jede Zunahme von sozialer Ungleichheit (oder Prekarität, vgl. Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006) sowohl bei Beschäftigten deutscher als auch ausländischer Herkunft die Gefahr gruppenbezogenen Konkurrenzverhaltens. Zum Repertoire solcher Gruppenkonkurrenzen zählen neben dem Kampf um die soziale Aufwertung der eigenen Gruppe bekanntlich auch Versuche zur Abwertung anderer Gruppen.

Eine massive Gefährdung der Mechanismen der betrieblichen Sozialintegration wäre dann zu befürchten, wenn verbindliche tarifvertragliche Regelungen weiter an Bedeutung verlieren würden und die Einheitlichkeit der Interessenvertretung ihren Konkurrenzvorteil gegenüber der Vertretung von ethnischen und ethno-zentrischen Partialinteressen verlöre. Ein Verlust an Macht und Einfluss der Betriebsräte wird in den Gesprächen von etlichen Beschäftigten bereits heute beklagt. Auch manche der befragten Betriebsräte sehen vor dem Hintergrund von konzernweiten Kostensenkungsvorgaben, drohender oder zumindest angedrohter Standortverlagerungen und einem mitunter fehlenden, mit ernsthaften Verhand-

lungs- und Entscheidungskompetenzen ausgestatteten Gegenüber im örtlichen Management ihre Handlungsspielräume eingeschränkt.

Das Funktionieren der in den untersuchten Betrieben beobachteten Mechanismen der betrieblichen Sozialintegration ist in grundlegender Weise mit dem deutschen System der industriellen Beziehungen verbunden (vgl. auch Hinken 2001). Eine Gefährdung des letzteren setzt auch die Sozialintegration in herkunftsheterogenen Belegschaften aufs Spiel. Diesen Zusammenhang sollten sich nicht zuletzt auch politische Entscheidungsträger vergegenwärtigen, die einerseits die Entstehung von „Parallelgesellschaften“ an die Wand zeichnen und andererseits immer wieder verschiedene Einschränkungen der Arbeitnehmermitbestimmung und Abweichungen von tarifvertraglichen Standards fordern. Das deutsche System der industriellen Beziehungen trägt nicht nur, wie eine im internationalen Vergleich geringe Zahl an Streikausfalltagen zeigt, zum sozialen Frieden zwischen Kapital und Arbeit bei, sondern fördert auch die soziale Kohäsion zwischen Beschäftigten mit heterogenem Herkunftshintergrund.

Da die Externalisierung von politischen und kulturellen Differenzen jedoch ebenfalls als ein wichtiges Element betrachtet werden muss, das zur Stabilität der Sozialintegration in den untersuchten Betrieben beiträgt, bergen allerdings auch alle Veränderungen, die der relativen Entkopplung der betrieblichen Sphäre mit dem Ziel einer Aufwertung von Diversität (Diversity-Management etc.) bzw. der Aufarbeitung von extern generierten oder konstruierten Ressentiments und Differenzen entgegenwirken wollen, zumindest kurzfristig ihre eigenen Risiken.<sup>20</sup> Mittel- und langfristig könnte sich jedoch gerade der Versuch des pragmatischen Festhaltens an einer betrieblich begrenzten Form von Integration ohne Aufhebung der bestehenden Unterschichtungsverhältnisse als das eigentliche Gefährdungspotenzial – auch der betrieblichen Sozialintegration – erweisen.

## 8. Abschließende Bemerkungen

Fassen wir die zentralen Befunde der Studie zusammen, so kann etwas verkürzt und zugespitzt konstatiert werden, dass der primäre Entstehungsort von Ressentiments und Diskriminierung sowie von rechten Orientierungen nicht im Betrieb zu finden ist. Industriebetriebe gehören zu einer von der Gesamtgesellschaft bis zu einem gewissen Grad separierten, jedoch zum Teil mit universalistischen Institutionen ausgestatteten Sphäre, die relativ eigenständige Formen sozialer Beziehungen hervorbringt, aus denen in der Gesellschaft vorkommende politische und kulturelle Unterschiede und Konflikte im Alltag weitgehend ausgeschlossen bleiben. Gleichwohl sind Betriebe keine Inseln, die von Ressentiments und Ethnozentrismus vollkommen verschont bleiben. Insbesondere außeralltägliche Vorkommnisse können auch die betriebliche Sozialintegration in erheblichem Maße gefährden.

Die Institutionen des deutschen Systems der industriellen Beziehungen begünstigen eine nicht-ethnisierende Interessenkonstitution und sind der betrieblichen Sozialintegration förderlich. Dies gilt jedoch nur solange, wie die Institutionen der Interessenvertretung nicht nur über formale, sondern auch über faktische Handlungsspielräume zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen verfügen. Doch bereits jetzt existiert eine Reihe von Begrenzungen der Integration. Deren wichtigste dürfte sein, dass ein Fortbestehen der faktisch bestehenden ethnischen Unterschichtung auch durch die industriellen Beziehungen keineswegs per se verhindert wird. Um einer solchen Unterschichtung zu begegnen, bedarf es einer Förderpolitik, die Beschäftigten mit Migrationshintergrund zugute kommt. Eine besondere Förderung von Beschäftigten ausländischer Herkunft birgt in sich jedoch die Gefahr, selbst zu ethnischer Segmentierung beizutragen und ist damit aus Sicht des betrieblichen Managements und auch der Betriebsräte wenig wünschenswert. Eine be-

20 Sollte die mitunter behauptete Tendenz einer Erosion der klaren Trennung zwischen Arbeitswelt und Freizeit zutreffend sein, wie sie mit Stichworten wie „Entgrenzung der Arbeit“ oder „Subjektivierung der Arbeit“ zum Ausdruck gebracht werden soll (vgl. hierzu etwa Kleemann/Matuschek/Voß 2002), dann dürfte die Ausgrenzung von kulturellen und politischen Differenzen aus den Betrieben allerdings ohnehin eine Destabilisierung erfahren.

sondere Förderpolitik für Beschäftigte ausländischer Herkunft wird deshalb in den Betrieben, zumindest soweit sie über Angebote der Sprachförderung oder der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hinausgehen soll, kaum Träger in den Betrieben finden.

Um zu vermeiden, dass eine Förderpolitik selbst zu ethnischen Konflikten beiträgt und um betriebliche Träger für eine solche Politik zu finden, ist unseres Erachtens – soweit sachlich sinnvoll und möglich – eine herkunftsunabhängige Förderung aller Beschäftigten mit niederem Status und geringer Qualifikation gegenüber einer speziellen Förderpolitik für Beschäftigte mit Migrationshintergrund vorzuziehen. Ein Ausweg aus dem Dilemma, dass ein Verzicht auf Förderung die bestehende ethnische Unterschichtung perpetuiert, während besondere Fördermaßnahmen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund bei Beschäftigten deutscher Herkunft auf Unmut stoßen, insbesondere soweit diese selbst zu unteren Statusgruppen gerechnet werden müssen, die sich ebenfalls benachteiligt wännen, lässt sich nur in der generellen Förderung statusniederer Beschäftigter finden. Ein Mehr an sozialer Gleichheit käme aufgrund der unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen den Beschäftigten ausländischer Herkunft relativ häufiger zugute, würde jedoch von deren Kollegen deutscher Herkunft, mit de-

nen sie unter Umständen denselben Arbeitsplatz teilen, nicht als umgekehrte Diskriminierung verstanden und böte wenig Anlass für ein Anwachsen von Ressentiments. Betriebsräten fällt das Einbringen einer herkunftsunabhängigen Förderpolitik im Betrieb zweifelsfrei mit Rücksicht auf ihre Wählerbasis leichter und wäre mit breiterem Rückhalt in der Belegschaft vermutlich auch leichter gegenüber dem Management durchzusetzen.

Eine bewusste Auseinandersetzung mit Fragen der Integration und der ethnischen Unterschichtung ist jedoch auch dann angebracht, wenn keine speziell auf Beschäftigte ausländischer Herkunft zugeschnittenen Fördermaßnahmen stattfinden. Einerseits, weil eine kontinuierliche Beobachtung nötig ist, um zu ermitteln, ob betriebliche Maßnahmen der ethnischen Unterschichtung tatsächlich entgegenwirken, andererseits, um Beschäftigte den Umgang mit kulturellen Differenzen zu lehren und Ressentiments und rechten Orientierungen diskursiv entgegenwirken zu können. Eine vorausschauende Beschäftigung mit politischen und kulturellen Differenzen und latenten Konflikten wäre, im Wissen um den Umstand der Externalisierung und die lediglich relative Autonomie auch der betrieblichen Sphäre, auch im Eigeninteresse solcher Betriebe angebracht, in denen manifeste Diskriminierung und Konflikte eher selten vorkommen.

## Literatur

- Alba, Richard/Nee, Victor (2003): *Remaking the American Mainstream. Assimilation and Contemporary Immigration*, Cambridge, Mass./London.
- Barth, Fredrik (Hg.) (1969): *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference*, Oslo/London (Reprint 1970).
- Birsl, Ursula/Ottens, Svenja/Sturhan, Katrin (unter Mitarbeit von Joachim Bons) (1999): *Männlich – Weiblich, Türkisch – Deutsch. Lebensverhältnisse und Orientierungen von Industriebeschäftigten*, Opladen.
- Boos-Nünning, Ursula (2006): *Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft*, in: *Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik* (Hg.): *Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen*, Bonn.

- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel) (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Gutachten*, hrsg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn.
- Fraser, Nancy (2000): *Rethinking Recognition*, in: *New Left Review*, 3/2000: 107-120.
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (2003): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*, Frankfurt a.M.
- Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2005): *Deutsche Zustände, Folge 3*, Frankfurt a.M.
- Hinken, Günter (2001): *Die betriebliche Integration von Arbeitsmigranten in Deutschland. Institutionelle und programmatische Inklusionsofferten innerhalb des „deutschen Modells“*, in: Hunger, Uwe/Meendermann, Karin/Santel, Bernhard/Woyke, Wichard (Hg.): *Migration in erklärten und ‚unerklärten‘ Einwanderungsländern. Analyse und Vergleich*, Münster/Hamburg/London.
- Hochschild, Arlie Russell (1990): *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*, Frankfurt/New York.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): *Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion*, in: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mering.
- Neuendorff, Hartmut/Sabel, Charles (1978): *Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster*, in: Bolte, K. M. (Hg.): *Materialien aus der soziologischen Forschung*, Darmstadt/Neuwied: 842-863.
- Schmidt, Werner (2005): *Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Plädoyer für eine duale Perspektive*, in: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 12. Jg., 1/2005: 51-73.
- Schmidt, Werner (2006a): *Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft*, Berlin.
- Schmidt, Werner (2006b): *Pragmatische Zusammenarbeit. Kollegialität und Differenz in Industriebetrieben mit Belegschaften heterogener nationaler/ethnischer Herkunft*.
- Thalhammer, Eva/Zucha, Vlasta /Enzenhofer, Edith/Salfinger, Brigitte/Ogris, Günther (2001): *Attitudes towards minority groups in the European Union. A special analysis of the Eurobarometer 2000 survey on behalf of the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia*, Vienna.
- Tilly, Chris/Tilly, Charles (1998): *Work under Capitalism*, Boulder, Colo./Oxford.
- Wilkinson, Richard (2005): *The Impact of Inequality. How to Make Sick Societies Healthier*, New York/London.

## Wie können die Gewerkschaften auf rechtsextreme Orientierungen innerhalb der Gewerkschaften angemessen reagieren?<sup>21</sup>



Albert Scherr

Die nunmehr öffentlich zugängliche und bislang umfassendste Studie zum Themenkomplex „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“ (Stöss u.a. 2004) setzt – ca. 15 Jahre, nachdem der neue Rechtsextremismus in Erscheinung getreten ist und nachdem nunmehr seit über 10 Jahren versucht wird, diesen mit unterschiedlichen Mitteln zu „bekämpfen“ – eine wichtige Markierung: Die vorgelegten Daten und Analysen dokumentieren, dass die bislang realisierten Strategien unzureichend waren. Denn es ist offenkundig keineswegs gelungen, einen Teil der ArbeitnehmerInnen davon zu überzeugen, dass rechtsextreme Orientierungen keine Lösungen für die Probleme enthalten, die sie zu lösen versprechen. Folglich besteht weiterhin Handlungsbedarf und es ist keineswegs vertretbar, sich mit dem Blick auf das, was ‚gegen rechts‘ bereits getan wurde und weiterhin wird, zu beruhigen.

Diese Ausgangseinschätzung gilt unabhängig von der Frage, in welchem Ausmaß Detailkritik an der Studie, ihren Erhebungsinstrumenten, ihren empirischen Ergebnissen sowie den daraus abgeleiteten Folgerungen zulässig oder erforderlich ist. Es stellt m.E. nämlich politisch keinen substantiellen Unterschied dar, ob 15%, 18%, 20% oder 22% aller Gewerkschaftsmitglieder rechtsextreme

Orientierungen aufweisen. Entscheidend ist vielmehr, dass erneut dokumentiert ist, dass es sich um ein quantitativ und qualitativ keineswegs marginales Problem handelt.

Nachdem in den vergangenen Jahren ohnehin deutlich geworden war, dass der Anfang der 1990er Jahre sichtbar gewordene neue Rechtsextremismus keine vorübergehende Randerscheinung der deutsch-deutschen Vereinigung war und ist, wird nunmehr auf einer breiten empirischen Grundlage aufgezeigt, dass fremdenfeindliche und (neo-)rassistische, autoritär-antidemokratische, nationalistische und antisemitische Orientierungen bei einem relevanten Teil der Gewerkschaftsmitglieder verankert sind. D.h.: Nicht nur bei einer eng umgrenzten Minderheit und auch nicht nur bei einer Teilgruppe, für die angenommen werden könnte, dass es sich um ein quasi vorpolitisches Ressentiment sozial Deklassierter handelt. *Vielmehr handelt es sich um Deutungsangebote und gesellschaftspolitische Orientierungen, die für einen Teil der „ganz normalen“ Gewerkschaftsmitglieder attraktiv sind* (vgl. Bommers/Scherr 1994), d.h. ihnen eine für sie plausible und mit ihrer subjektiven Sicht eigener Interessen übereinstimmende Erklärung gesellschaftlicher Entwicklungen und Herausforderungen ermöglichen.

21 Für eine Reihe hilfreicher Anmerkungen zur ersten Fassung dieses Beitrags danke ich Barbara Schäuble.

Damit ist jede Politik, die sich auf bloß symbolische Reaktionen beschränkt oder nach spektakulären Ereignissen in kurzen Phasen der Empörung Handlungsbedarf deklariert, der aber nicht eingelöst wird, sondern relativ bald wieder in Vergessenheit gerät, *delegitimiert*. *Erforderlich ist eine nachhaltig und langfristig angelegte gewerkschaftliche Strategie gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und nationalistische Ausgrenzung.*

Deshalb ist es meines Erachtens außerordentlich wichtig, dass die Ergebnisse der vorliegenden Studie zu einer erneuten Auseinandersetzung insbesondere mit den Erfordernissen gesellschaftspolitischer Bildung innerhalb der Gewerkschaften, aber auch in den berufsbildenden und den allgemeinbildenden Schulen sowie der Jugendarbeit, führen. *Erforderlich ist meines Erachtens insbesondere ein Ausbau und eine strukturelle Verankerung antirassistischer, interkultureller und menschenrechtlicher Bildungsarbeit in unterschiedlichen Kontexten der gewerkschaftlichen, der schulischen und der außerschulischen Bildung* (s. dazu auch Hormel/Scherr 2004). Denn wer heute immer noch nicht akzeptiert, dass die Verfestigung beziehungsweise Ausbreitung fremdenfeindlicher, nationalistischer, rassistischer und rechtsextremer Orientierungen innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften eine entscheidende Herausforderung darstellt, der verkennt meines Erachtens die Situation und übersieht, dass die Gefahr einer weiteren Verfestigung und Ausbreitung keineswegs ausgeschlossen werden kann.

Im Weiteren werde ich zunächst einige Kernannahmen skizzieren, die auf meine anhaltende Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex ‚Rassismus, Rechtsextremismus und politische Bildung zurückgehen (s. u.a. Scherr 1992a und b; Bommes/Scherr 1993; Scherr 1996, 1997, 2001a

und b; Hormel/Scherr 2004 und 2005; Scherr 2006) und die zu einem erheblichen Teil mit den Ergebnissen und Empfehlungen der Studie „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“ (Stöss u. a. 2004) übereinstimmen.<sup>22</sup>

## 1. Kernannahmen zur Einordnung des gegenwärtigen Rechtsextremismus

Folgende Kernannahmen sind für eine Klärung der Aufgaben und Möglichkeiten gewerkschaftlicher und gesellschaftspolitischer Bildung zentral:

Rechtsextreme Orientierungen sind, wie andere politische Orientierungen auch, *kein direkter und kausaler Effekt* bestimmter sozioökonomischer Lebenslagen. Politische Orientierungen, Weltanschauungen und Ideologien stehen in einem indirekten, über die Interpretation der eigenen Situation, eigener Erfahrungen, Bedürfnisse, Probleme usw. vermittelten Zusammenhang. Dies kann seit Max Weber und Alfred Schütz, den Debatten um den Deutungsmusteransatz in der politischen Bildung<sup>23</sup> und den materialistisch-kulturtheoretischen Analysen der britischen Cultural Studies (s. dazu etwa Dewe/Scherr 1990; Hörnung/Winter 1999; Douilet 2000) als weitgehend unbestreitbar gelten. Der gegenwärtige Rechtsextremismus ist zweifellos also auch Folge der Tradierung bestimmter Ideologien und Feindbilder, von antidemokratischen, autoritären, völkisch-nationalistischen, rassistischen und antisemitischen Überzeugungen in sozialen Milieus, Alltagsdiskursen sowie rechtsextremer und rechtspopulistischer Propaganda. Er steht auch in Zusammenhang mit der Tradierung von Stereotypen, Vorurteilen usw. in der sprichwörtlichen Mitte der Gesellschaft.

22 Dabei werde ich mich jedoch nicht zu der m.E. problematischen und innergewerkschaftlich umstrittenen Einschätzung der Studie äußern, dass Rechtsextremismus eine Affinität zu einer unspezifisch fundamentaloppositionellen Haltung aufweist. Vorab möchte ich auch noch auf eine weitere Differenz zur Studie hinweisen: Mich überzeugt die These nicht, dass eine sozialpsychologische Deutung – Rechtsextremismus als Angebot für „Ich-schwache, ängstliche, unsichere Individuen“ – in den Kern der Begriffsbestimmung aufzunehmen ist. Denn Autoritarismus, aggressiver Nationalismus und Rassismus können auch mit dem „guten alten autoritären Charakter“, der durch ein Zuviel an unreflektierter Ich-Stärke gekennzeichnet ist, einhergehen – sie haben m.E. keine eindeutige psychische Entsprechung und können folglich auch nicht sozialpsychologisch erklärt werden.

23 Auf die aus meiner Sicht in hoch problematischer Weise geführte Auseinandersetzung zwischen dem Deutungsmusteransatz und dem Konzept des exemplarischen Lernens ist hier nicht einzugehen.

Der Aufstieg des Rechtsextremismus seit Beginn der 1990er Jahre ist nicht ohne eine Analyse der sozioökonomischen Transformationskrise vom ‚nationalen Wohlfahrtsstaat‘ zum ‚neoliberalen aktivierenden Staat unter den Bedingungen fortschreitender kapitalistischer Globalisierung‘ verständlich. Denn seine Attraktivität gewinnt der gegenwärtige Rechtsextremismus nicht zuletzt aus dem Versprechen, die Interessen der als nationale ‚völkische Gemeinschaft‘ angesprochenen Deutschen gegen Gefährdungen zu verteidigen, die als Folgen von Einwanderung und Globalisierung verstanden werden: In den rechten Gefährdungsszenarien gehen sozioökonomische und nationalistisch-identitäre Aspekte eine Mischung ein, die sich als Interessenvertretung der Deutschen inszeniert und bei der Grenzziehungen zum formal-demokratischen Rechtspopulismus unklar sind. Es ist diesbezüglich auch immer wieder daran zu erinnern, wer die Einschränkung des Asylrechts beschlossen hat und die Anerkennung der Bundesrepublik als Einwanderungsgesellschaft verweigert hat bzw. immer noch verweigert.

Diese Ausgangseinschätzung enthält die These, dass es für die politische Bildung nicht angemessen ist, von einem klar abgrenzbaren Phänomen Rechtsextremismus auszugehen, sondern dass es sich um ein Phänomen mit unscharfen Konturen handelt, für das auch gilt, dass „die Rechtsextremisten“ nicht als eine von „den Demokraten“ klar unterscheidbare Personengruppe verstanden werden können.

Damit zusammenhängend halte ich es für zentral, als Adressatengruppe politischer Bildung nicht allein und primär ideologisch gefestigte Rechtsextremisten mit einem stabilen und in sich geschlossenen Weltbild in den Blick zu nehmen. Denn sowohl sozialisations- und bildungstheoretisch als auch auf der Grundlage praktischer Erfahrungen lässt sich begründen, dass diejenigen, auf die eine solche Charakterisierung zutrifft, durch Angebote der politischen Bildung kaum mehr erreichbar sind. Politische Bildung hat dann und nur dann Chancen, wenn mit Entwicklungsoffenheit, Brüchen, Rissen und gar Widersprüchen der Weltanschauung gerechnet werden kann.

Aus diesen Überlegungen lassen sich folgende Konsequenzen ziehen:

Damit ist erstens ein Argument für eine möglichst früh ansetzende Jugendbildungsarbeit sowie für eine solche Angebotsstruktur, die nicht nur die ohnehin Gutwilligen erreicht, formuliert. Dazu wäre es m.E. außerordentlich sinnvoll, gewerkschaftliche Bildungsarbeit a) als umfassend angelegte gesellschaftspolitische Bildung zu begreifen, b) nicht nur an Mitglieder zu adressieren, sondern sich auch in die bildungspolitische Debatte um den Bildungsauftrag der allgemeinbildenden Schulen einzumischen. Zudem plädiere ich für Kooperationsprojekte, in denen die gewerkschaftliche und andere Träger antirassistischer, menschenrechtlicher und demokratischer Jugend- und Erwachsenenbildung mit Schulen, insbesondere auch mit Haupt-, Real- und Berufsschulen sowie mit Volkshochschulen, soziokulturellen Zentren, Stadtteilinitiativen usw. zusammenarbeiten.

Zweitens ist dies ein Argument dafür, das statistische Konstrukt „19,1% Rechtsextremisten“ nicht in der Weise zu interpretieren, dass eine diesem Prozentsatz entsprechende Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern ein konsistentes und kaum irritierbares Weltbild aufweist, noch dahingehend, dass „nur“ diese 19,1% das Problem wären. Immerhin 31% der Gewerkschaftsmitglieder sind nach den Daten der Studie nationale Chauvinisten, 28% verharmlosen den Nationalsozialismus, je 23% sind ausländerfeindlich sowie antisemitisch.

Risse, Brüche und Widersprüche im Weltbild werden in den quantitativen Daten aus methodischen Gründen nicht sichtbar. D.h. aber nicht, dass sie nicht existieren. Eine genaue Analyse der erhobenen qualitativen Daten könnte dagegen Ansatzpunkte für die Bildungsarbeit aufzeigen. Ich plädiere deshalb drittens für ein Anschlussprojekt, das eine weitere gezielte Analyse im Hinblick auf Erfordernisse und Ansatzpunkte politischer Bildung vornimmt.

## 2. Prämissen einer aussichtsreichen politischen Bildung

Bei der Konzeptualisierung einer angemessenen politischen Bildung ist es meines Erachtens zwingend, in Übereinstimmung mit einer Empfehlung der Studie davon auszugehen, dass „richtige“ politische Überzeugungen weder verordnet noch durch Informationen und Argumente didaktisch erzwungen werden können. *Bildungsprozesse, in denen sich grundlegende Gewissheiten und Überzeugungen verändern, setzen vielmehr zumindest zweierlei voraus:*

- Zum einen, dass sich Angebote der politischen Bildung auf die subjektiv plausibel erscheinenden Wissensbestände und Überzeugungen der TeilnehmerInnen einlassen, dass diese artikuliert werden können und aufgegriffen werden – und dies jenseits einer moralisierenden und belehrenden Rhetorik, die dazu tendiert, die Möglichkeit einer Artikulation „inkorrekt“ Überzeugungen zu verstellen. Was aber nicht artikuliert werden darf, kann in Bildungsprozessen auch nicht bearbeitet werden.
- Zum anderen, dass in den darauf bezogenen Auseinandersetzungen für die TeilnehmerInnen ein zugänglicher und interessanter Lernanlass und eine Lernchance erkennbar wird, die es für sie sinnvoll und angemessen erscheinen lässt, ihre Sichtweisen zu revidieren. Lernzumutungen, die die persönlichen Grundüberzeugungen der Adressaten auf den Prüfstand stellen und einen Lernzwang in der Logik ‚Du musst dich verändern, vom verabscheuungswürdigen Rechtsextremisten zum anererkennungsfähigen Demokraten werden‘ etablieren, erzeugen in der Regel Abwehrreaktionen und sind deshalb in der Regel aussichtslos (s. Holzkamp 1994).

Die Logik der politischen Bildung ist deshalb deutlich von einer Logik des politischen Kampfes und auch von einer Logik der missionarischen Bekehrung zu unterscheiden. Denn Kampfes- und Bekehrungslogiken verstellen in der Regel die Möglichkeiten der Lernprozesse, die sie herbeiführen wollen.

## 3. Werte, Ideen und Interessen

Mit der Forderung nach einer Stärkung der gesellschaftspolitischen Bildung begeben sich er-sichtlich in einen Gegensatz zum Konzept einer Begrenzung gewerkschaftlicher Politik auf betriebliche Interessenvertretung – das ohnehin schon deshalb fraglich ist, weil auch MigrantInnen und Minderheitenangehörige Teil der Belegschaften sind und Fremdenfeindlichkeit, Rassismen und Sexismen deshalb ein nicht ignorierbarer Bestandteil der betrieblichen Realität sind.

Die skizzierten Überlegungen stehen aber auch in einem Spannungsverhältnis zu einem Verständnis der Gewerkschaften als Wertegemeinschaft, dessen Stärkung die Studie empfiehlt. Dies gilt aus mehreren Gründen:

- Gewerkschaften sind historisch und aktuell – und dies etwa im Unterschied zu den Kirchen – als Interessenorganisationen entstanden, und das ist in zweierlei Hinsicht ein bedeutsamer Unterschied zu Wertegemeinschaften:
  - a. Interessen sind Interpretationen von Zielsetzungen, die in einem geteilten Verständnis der gemeinsamen sozialen Situation begründet sind – also nicht in einem Bekenntnis zu moralisch evidenten Gewissheiten. Geht man weiter davon aus, dass sich Interessen – im Sinne von Antworten auf die Frage ‚Was nützt mir?‘ – gegenüber Werten im Sinne von Antworten auf die Frage ‚Was finde ich unter normativen Gesichtspunkten richtig?‘ – oft als das stärkere Moment darstellen, dann folgt daraus ein ernstzunehmendes Problem: *Es ist keineswegs selbstevident, dass nicht-exklusiv gefasste Werte wie „soziale Gerechtigkeit“ mit den Interessen gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer übereinstimmen.* Dies gilt u.a. sowohl im Hinblick auf ökonomische Interessenkonflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitslosen, als auch auf Interessenkonflikte zwischen in Deutschland lebenden Arbeitnehmern in Normalarbeitsverhältnissen auf der einen Seite, Pendelarbeitsmigranten und den sog. Illegalen auf der anderen Seite. Unter Gerechtigkeitsgesichts-

punkten ist es auch keineswegs offenkundig, dass die Schaffung von industriellen Arbeitsplätzen in osteuropäischen Staaten durch Produktionsverlagerungen ungerecht ist, auch wenn sie den unmittelbaren Interessen in Deutschland lebender Arbeitnehmer widerspricht. Diese Beispiele verweisen auf ein zentrales Problem gegenwärtiger Gewerkschaftspolitik: *Nicht-exklusiv gedachte Werte lassen sich unter Bedingungen der Globalisierung nicht problemlos als Grundlage der Interessenvertretung deutscher und ihnen rechtlich gleichgestellter ArbeitnehmerInnen bzw. von (legalen) ArbeitnehmerInnen in Deutschland beanspruchen.*

- b. Interessen sind aber keineswegs so rational, wie es auf den ersten Blick scheint, denn es handelt sich immer schon um Interpretationen der eigenen Situation und darin begründeter Anliegen, in die wertende, normative und vielfach auch ideologische Elemente eingehen. Diese Überlegung beinhaltet ein wichtiges Argument gegen einen Modernisierungsansatz, der unterstellt, es könne eine betriebliche Interessenartikulation geben, die quasi im vor- oder außerpolitischen Raum und jenseits von Konflikten über Werte angesiedelt sei (s. Bürgin/Ebenau 2006). Auch diesbezüglich findet sich bereits bei Max Weber ein entscheidendes Argument. Weber zufolge sind Ideen vielfach die Weichensteller, die entscheiden, in welche Richtung Interessen gelenkt werden. Wie die eigenen Interessen definiert werden, wer als potenzieller Gegner gilt, an wen sich Forderungen adressieren, das steht demnach nicht einfach objektiv fest, sondern hängt von politischen und normativen Interpretationen eigener Interessen ab. *Deshalb ist es irreführend, einen Ansatz, der auf Werteorientierung setzt, trennscharf von einem Ansatz zu unterscheiden, der rationale Interessenvertretung akzentuiert. Es ist insbesondere irreführend zu glauben, es könne eine rationale Interessenvertretung jenseits politischer und normativer Klärungsprozesse geben.*

Man kann also Interessen und Werte nicht klar trennen, aber sie sind auch nicht einfach identisch. Deshalb genügt es meines Erachtens auch nicht, wenn die Gewerkschaften stärker als bislang demokratische und gerechtigkeitsorientierte Wertorientierungen artikulieren. Es ist vielmehr erforderlich, in eine offene Diskussion über das Spannungsverhältnis von Werten und Arbeitnehmerinteressen einzutreten, statt dann an Werte zu appellieren, wenn Interesseninterpretationen chauvinistische oder rassistische Formen annehmen. Dabei sollte versucht werden, Verständigung darüber herbeizuführen, dass und wie sich eine gerechte, demokratische, nicht-rassistische, nicht-ausländerfeindliche Deutung eigener Interessen finden lässt.

Obwohl ich mich deutlich gegen einen Verzicht auf gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaften und entschieden für eine Stärkung der politischen Bildung innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften ausspreche, möchte ich einen weiteren Punkt ansprechen, der auf eine Problematik einer Wertorientierung verweist: *Gewerkschaften sind Organisationen, keine Gemeinschaften.* Gewerkschaftliche Solidarität basiert auf einer Verständigung über gemeinsame Sichtweisen und Interessen, nicht auf gefühlter Übereinstimmung und gelebter Zusammengehörigkeit. Daraus resultieren Grenzen der Verständigung über Werte, und eine moderne Gewerkschaft muss Christen ebenso Platz bieten wie Muslimen oder Atheisten, Neomarxisten ebenso wie Christdemokraten, Yuppies ebenso wie Punks, also Angehörigen recht unterschiedlicher Gemeinschaften. Ein gewerkschaftlicher Wertekonsens kann zudem ersichtlich nicht vorausgesetzt, sondern er muss erarbeitet werden, wenn auf eine Ausgrenzung derjenigen, die bestimmte Wertesetzung nicht von vornherein teilen, verzichtet werden soll. Dazu ist es meines Erachtens zwingend erforderlich, dafür einzutreten, dass in der schulischen, hochschulischen und betrieblichen Bildungsarbeit die dialogische Auseinandersetzung mit der Geschichte und Gegenwart bedeutsamer Wertekonzepte, etwa mit den Menschenrechtserklärungen, deutlich zu stärken ist.

#### 4. Was tun?

Abschließend ist es mir ein Anliegen, noch auf folgendes hinzuweisen: Es gibt geeignete Konzepte für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gegen Rechtsextremismus, so etwa das Konzept des „Projekt Heimat“ und des „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“ (s. als Übersicht Salzborn 2002; vgl. DGB-Bildungswerk Thüringen 2004; Steil/Panke 2003).

Woran es aber primär mangelt, ist eine Infrastruktur, die eine kontinuierliche Qualifikation von TeamerInnen, eine erfahrungsbasierte Weiterentwicklung solcher Konzepte sowie ihre flächendeckende Umsetzung ermöglichen würde. Der Bildungsarbeit gegen Rechtsextremismus und Rassismus fehlen vor allem Rahmenbedingungen, die es erlauben würden, den langen Atem zu entwickeln, den sie benötigt. Dies ist aber nicht allein bzw. primär Ausdruck eines Ressourcenmangels, sondern nicht zuletzt Folge

einer einflussreichen Orientierung, die dazu führt, dass gesellschaftspolitische Bildung durch eine Strategie in der Hintergrund gedrängt, die auf eine Politisierung des vermeintlich unmittelbar Nützlichen im Kontext modularisierter und kompetenzorientierter Konzepte zielt (s. dazu Beerhorst 2006).

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit sollte demgegenüber nicht hinter die Einsicht zurückgehen, dass Bildung an das Interesse appelliert, sich selbst und die Welt zu begreifen. Dieses Interesse wird in einer erheblichen Nachfrage deutlich, die ein umfangreicher Markt bedient – von der Ratgeberliteratur bis zur Esoterik-Szene. Gesellschaftspolitische Bildung muss lernen, sich als ein attraktives Angebot darzustellen, das der Konkurrenz mit einer solchen Pseudo-Bildung mit beschränkter Reichweite und Haftung standhalten kann. Falsch wäre es dagegen, sich auf eine bloße Service-Bildung zu reduzieren, die einen direktes Qualifizierungsversprechen beinhaltet.

#### Literatur

- Beerhorst, J. (2006): Die IG Metall und ihre Bildungsarbeit nach dem Gewerkschaftstag. In: Röder, W. J./Dörre, K. (Hg.): Das Politische an (in) der Politischen Bildung. Essen, S. 49-62
- Bommers, M./Scherr, A. (1992): Rechtsextremismus: Ein Angebot für ganz gewöhnliche Jugendliche. In: J. Mansel (Hg.): Reaktionen Jugendlicher auf gesellschaftliche Bedrohungen. Weinheim und München, S. 210-227
- Bürgin, J./Ebenau, M. (2006): „... einfach eine gute Rechtsschutzversicherung ...“. Gewerkschaften, Rechtsextremismus und nun? Manuskript
- Dewe, B./Scherr, A. (1990): Gesellschafts- und kulturtheoretische Bezugspunkte einer Theorie sozialer Arbeit. In: Neue Praxis, H. 2, 1990, S. 124-142
- Douilett, J. (2000): Der Deutungsmusteransatz. Herkunft, Bedeutung und Konsequenzen für die Erwachsenenbildung. [www.andranet.de/downloads/diplomarbeiten/Deutungsmusteransatz.pdf](http://www.andranet.de/downloads/diplomarbeiten/Deutungsmusteransatz.pdf)
- Holzcamp, K. (1994): Antirassistische Erziehung als Änderung rassistischer „Einstellungen“? Funktionskritik und subjektwissenschaftliche Alternative, in: Jäger, Siegfried (Hg.): Aus der Werkstatt: Anti-rassistische Praxen. Konzepte – Erfahrungen – Forschung. Duisburg.
- Hormel, U./Scherr, A. (2004): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden (2. Auflage in der Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2005)
- Hormel, U./Scherr, A. (2005): Aus der Geschichte lernen? Die pädagogische Auseinandersetzung mit Nationalsozialismus und Holocaust im Kontext einer veränderten Erinnerungskultur. In: Neue Praxis, H. 4/2005, S. 293-306

- Hörning, K.H./Winter, R. (1999): Widerspenstige Kulturen. Cultural Studies als Herausforderung. Frankfurt
- Salzborn, S. (2002): Rechtsextremismus. Materialien, Handlungsmöglichkeiten, Referent(inn)en. ([www.jugend.igmetall.de/fix/files/doc/Materialien\\_Rechtsextremismus.pdf](http://www.jugend.igmetall.de/fix/files/doc/Materialien_Rechtsextremismus.pdf))
- Scherr, A. (1992b): Jugendbildungsarbeit gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt. In: K. Schacht & T. Leif & H. Jannssen (Hg.): Hilflos gegen Rechtsextremismus? Köln: Bund-Verlag 1995, S. 230-256
- Scherr, A. (1996): Zum Stand der Debatte über Jugend und Rechtsextremismus. In: W. Falter & H.-G. Jaschke & J. R. Winkler (Hg.): Rechtsextremismus. Sonderheft der Politischen Vierteljahresschrift (PVS), S. 97-120
- Scherr, A. (1997): Politische Bildung, Migration und „multikulturelle“ Gesellschaft. In: B. Hafenerger (Hg.): Handbuch politische Jugendbildung. Frankfurt: Wochenschau-Verlag 1997, S. 163-179
- Scherr, A. (2001a): Pädagogische Interventionen. Gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Bad Schwalbach (Publikation einer überarbeiteten Fassung in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Rechtsextremismus im Internet, 2004 (CD-Rom)
- Scherr, A. (2001b): Bedingungen und Formen von Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. In: Gegenwartskunde, H.2/ 2001; S. 173-186
- Scherr, A. (2006): Schulische und außerschulische Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Erfordernisse einer offensiven Auseinandersetzung mit Ungleichheiten, Diskriminierungen und Heterogenität. In: Otto, H.-U./Oelkers, J. (Hg.): Zeitgemäße Bildung. München, S. 247-260
- Scherr, A. (Hg.) (1992a): Jugendarbeit mit rechten Jugendlichen. Bielefeld
- Steil, A./Panke, M. (2003): Moralisches Lernen in der betriebsnahen Bildungsarbeit. Das Projekt „Heimat“ in Brandenburg. In: Lynen von Berg, H./Roth, R. (Hrsg.): Maßnahmen und Programme gegen Rechtsextremismus
- Stöss, R./Fichtner, M./Kreis, J./Zeuner, B. (2004): Abschlussbericht des Forschungsprojekts ‚Gewerkschaften und Rechtsextremismus‘. Berlin (PDF-Dateien)

## Autorinnen und Autoren

---

**Annelie Buntenbach**

Mitglied des DGB Bundesvorstandes, Berlin

**Prof. Dr. Klaus Dörre**

Friedrich-Schiller-Universität Jena, Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften

**Sebastian Edathy, MdB**

Vorsitzender des Innenausschusses des Deutschen Bundestages, Berlin

**Prof. Dr. Albert Scherr**

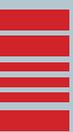
Pädagogische Hochschule Freiburg, Institut für Sozialwissenschaften

**Dr. Werner Schmidt**

Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur an der Universität Tübingen

**Prof. Dr. Richard Stöss**

FU Berlin, Fachbereich Politische Wissenschaften, Otto-Stammer-Zentrum



## Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

**Vom Stabilitäts- und Wachstumsgesetz zum Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

**Eine neue Kultur der Selbständigkeit:**

**Voraussetzung für ökonomischen und sozialen Fortschritt**

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Was bringt die Reform des Versicherungsrechts für die Verbraucher?**

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Sozialstaatsstrategien und Beschäftigung im europäischen Vergleich**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Geförderte Beschäftigung für leistungsgeminderte Langzeitarbeitslose?**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Beschäftigungsfördernde Lohnpolitik und deutscher Mindestlohn**

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Dienstleistungen in Deutschland:**

**besser als ihr Ruf, dennoch stark verbesserungsbedürftig!**

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

**Deutschland: Exportweltmeister von Arbeitsplätzen – Mythos oder Wirklichkeit?**

Gesprächskreis Migration und Integration

**Segregation in den Städten**

Frauen- und Geschlechterpolitik

**Vorsorgender Sozialstaat aus der Geschlechterperspektive**

WISO direkt

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

[www.fes.de/wiso](http://www.fes.de/wiso)

