

Kapitel F: Qualitative Befunde zum gewerkschaftlichen Überzeugungssystem bei Funktionären

1. Problemstellung

1.1 Das gewerkschaftliche Überzeugungssystem der Funktionäre

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel E dargestellt, ergab die quantitative Befragung, dass bei den Gewerkschaftsmitgliedern ein konsistentes Überzeugungssystem nicht zu finden war. Zwar wichen die Gewerkschaftsmitglieder in einer Reihe von Einstellungen deutlich von den Nicht-Mitgliedern ab (GSPO-Variablen), aber diese Einstellungen hingen nicht so eng zusammen, dass von einem Überzeugungssystem hätte gesprochen werden können. Anders war das bei den befragten Funktionären, die acht Prozent der Mitglieder ausmachten: Hier gab es, gemessen in Korrelationen, zusammenhängende Einstellungen, die in zwei „Kammern“ eine widersprüchliche Einheit bilden: In der einen sammeln sich Impulse der sozialen und politischen Unzufriedenheit und der Kapitalismuskritik, in der anderen das Streben nach selbstbewusster, konfliktbereiter, demokratischer Interessenvertretung. Es wurde auch deutlich, dass die Kammer der Systemkritik Elemente des Autoritarismus und damit des Anschlusses für Rechtsextremismus, die Kammer der Partizipation Elemente der Abwehr von Rechtsextremismus enthält. Allerdings überlagern bei den Funktionären die libertären und egalitären Werte regelmäßig die Anschlusspotenziale nach rechts. Ein linkes Selbstverständnis und die Ablehnung von neoliberalen Rezepten verbinden beide Kammern. Insofern hat sich unsere Ausgangsthese, dass es gewerkschaftsspezifische, in den Inhalten des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems begründete Anfälligkeiten für Rechtsextremismus geben müsse, auch bei den Funktionären nicht bestätigt – genauer: nur in der Form bestätigt, dass das Überzeugungssystem zwar Elemente enthält, die für sich genommen Rechtsextremismus fördern können, die aber durch den Zusammenhang einer im Kern demokratischen und egalitären Weltanschauung erfolgreich gebändigt oder auf nicht-rechtsextreme Ziele gelenkt werden.

Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse zur Existenz und zu den Inhalten eines gewerkschaftlichen Überzeugungssystems sowie zu rechtsextremen Einstellungen von Gewerkschaftsfunktionären konnten wir unsere Ausgangsthese differenzieren und weiter entwickeln. Wie die Gewerkschaftsfunktionäre in ihren Köpfen bestimmte rechtsextreme Einstellungen zu Deutungsmustern verweben, ob und wie diese Muster sich mit einem gewerkschaftsspezifischen Überzeugungssystem verbinden, lässt sich aber nur durch eine ergänzende qualitative Studie erhellen. Wir gingen von der Arbeitsthese aus, dass Einstellungskombinationen, die auf der quantitativen Ebene als schwer interpretierbar oder widersprüchlich erscheinen (z.B. die gleichzeitige Befürwortung von autoritären Werten und sozialer Gerechtigkeit bei einigen Befragten) auf der Ebene der qualitativ abzufragenden (Selbst-)Sicht der Akteure durchaus eine Konsistenz aufweisen können. Die quantitativen Ergebnisse haben uns "Stoßrichtung und Schwerpunktsetzung"¹ für die qualitative Untersuchung vorgegeben, um rechtsextreme Einstellungspotenziale unter Berücksichtigung der Subjekt-Perspektive zu erhellen.

1.2 Methodik: Von der quantitativen zur qualitativen Untersuchung

Die quantitative und die qualitative Studie verfolgen in unserem Projekt dieselbe Fragestellung, nämlich welche Gewerkschaftsmitglieder aus welchen Gründen besonders anfällig für bzw. besonders abwehrend gegenüber Rechtsextremismus sind und in welcher Weise Anfälligkeit und Abwehr mit bestimmten Elementen des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems verknüpft sind.

Für das Verhältnis von qualitativer und quantitativer Studie in unserem Projekt kann also ganz allgemein das **Prinzip der „Triangulation“**, der Betrachtung des Gegenstandes von mindestens zwei Punkten bzw. aus mindestens zwei Perspektiven, gelten. In unserem Fall würde es sich um eine „Between-Method-Triangulation“² handeln, also darum, dass derselbe politisch-gesellschaftliche Sachverhalt „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“ – *nicht aber: derselbe Datensatz oder dieselbe Befragtengruppe* – mit unterschiedlichen empirischen Erhebungsmethoden, die jeweils spezifische Arten von Erkenntnissen ermöglichen, untersucht wird.

Generell ermöglichen **quantitative Verfahren**, Zusammenhänge und Kausalbeziehungen wiederzugeben und dazu über die jeweilige Gesamtheit repräsentative Aussagen zu machen. Da-

1 Ursula Birsl/Svenja Ottens/Katrin Sturhan: Männlich - weiblich, türkisch - deutsch: Lebensverhältnisse und Orientierungen von Industriebeschäftigten, Opladen: Leske + Budrich 1999, S. 97

2 Uwe Flick (Hrsg.): Qualitative Forschung: ein Handbuch, Reinbek: Rowohlt-Taschenbuch-Verl., 2000, S.313ff.

bei sind theoretische Annahmen über Zusammenhänge vorausgesetzt (Theorientest); zugleich ergeben sich meist Hinweise auf noch unerkannte, theoretisch nicht antizipierte Zusammenhänge, die neu zu erklären sind.

Demgegenüber zielen **qualitative Verfahren** auf die Ermittlung oder Dokumentation der Deutungen der Akteure. Sie können von vornherein nur das erfassen, was den Individuen selber bewusst ist oder vermittelt der Anregungen der Forscher ins Bewusstsein gehoben wird. Qualitative Verfahren ermitteln bzw. rekonstruieren Zusammenhänge „in den Köpfen“ der Beteiligten, also als inhaltliche Verknüpfungen von Sinn, Begründungen, Bedeutungen.

In unserem Projekt, in dem es um Zusammenhänge von Persönlichkeitsmerkmalen, sozialem Status und Einstellungen geht, bietet sich eine „**Triangulation**“ von qualitativen und quantitativen Verfahren in besonderer Weise an: Die repräsentative und standardisierte quantitative Erhebung kann Korrelationen z.B. zwischen bestimmten Ausprägungen von Rechtsextremismus und bestimmten Teilen des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems ergeben. Die qualitative Erhebung kann den Sinnzusammenhang im Selbstverständnis der Akteure zwischen diesen Elementen ihrer „Weltanschauung“ exemplarisch ermitteln und illustrieren. Das Verhältnis von qualitativer und quantitativer Studie ist also ein komplementäres: Mit dem jeweils einen Verfahren soll ausgeleuchtet werden, was mit dem anderen nicht sichtbar wird.

Als Verfahren der qualitativen Studie wurden **Gruppendiskussionen** gewählt. Diese bieten die Möglichkeit, durch gezielte thematische Impulse der Forscher spezifische, in der Gruppe sich herausbildende Meinungen/Deutungen, Assoziationsketten und auch Verdichtungen und Fokussierungen hervorzurufen und zu beobachten. Im günstigen Fall können Gruppendiskussionen erkennen lassen, was Kollektivmeinungen von individuellen Einstellungen unterscheidet. In Gruppendiskussionen können diskursive Prozesse und kollektive geteilte Deutungen initiiert werden.

In unserem Fall wurden Ad-hoc-Gruppen, fast immer Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einem mehrtägigen Kurs in einer gewerkschaftlichen Bildungsstätte, um ein Gespräch gebeten. Durch ihre Teilnahme an dem Kurs hatten diese Gewerkschaftsmitglieder in der Regel ein besonderes Interesse an einer auf die Aufgaben von Interessenvertretern zugeschnittenen Weiterbildung durch die Organisation Gewerkschaft dokumentiert. Mit einer Ausnahme³ waren alle

3 Es handelte sich um einen Teilnehmer an einem Seniorenseminar der Gewerkschaft ver.di (Gruppe 7). Die übrigen Teilnehmer dieses Seminars bekleideten auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Berufsleben noch Ämter in der gewerkschaftlichen Seniorenarbeit.

mindestens als Vertrauensleute Funktionäre ihrer Gewerkschaft; die meisten bekleideten auch ein Amt als Mitglied des Betriebsrats bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Bei dieser Auswahl konnte davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmenden – etwa im Vergleich zu den Befragten der quantitativen Studie – nicht nur die dort gefundenen Merkmale der „Aktiven“ bzw. der „Funktionäre“, sondern insgesamt eine besonders starke Bindung an die Organisation Gewerkschaft aufweisen würden. Mithin war anzunehmen, dass sich in den Gruppendiskussionen zum einen ein ausgeprägtes gewerkschaftsbezogenes Überzeugungssystem, zum anderen eine hohe Abwehr rechtsextremer Einstellungen ausdrücken würde. Wie konnten wir erwarten, dennoch auch Erkenntnisse über die Anschlussfähigkeit dieses Überzeugungssystems an rechtsextreme Inhalte zu gewinnen? Zum einen vermuteten wir, dass die Gruppenmitglieder in ihrem betrieblichen und gewerkschaftlichen Umfeld Beobachtungen von und Erfahrungen mit Rechtsextremismus gemacht hatten. Zum zweiten erwarteten wir, aus der Art, in der rechtsextreme Einstellungen von Kollegen erklärt, kommentiert und bewertet werden, etwas über Art und Ausmaß der Abwehr und die Immunität der Sprecherinnen und Sprecher selber zu erfahren.

1.2.1 Auswahl und Zusammensetzung der Gruppen

Zwischen dem 27. Januar und dem 17. Mai 2004 wurden zehn Gruppengespräche von etwa zwei Stunden Dauer von jeweils zwei der Projektmitarbeiter durchgeführt. Neun Gespräche fanden in gewerkschaftlichen Bildungsstätten mit Teilnehmern, die sich in laufenden Seminaren freiwillig gemeldet hatten, statt. Die Teilnehmer waren zuvor durch die Seminarleiter über Inhalt und Zielsetzung unseres Projekts informiert worden. Die Seminarleiter nahmen niemals selbst an der Gruppendiskussion teil. Ein Gespräch (Nr. 1) fand in einem Gewerkschaftsbüro statt; die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren hierzu eigens am Gesprächsort erschienen⁴. Näheres zeigt dieser Überblick:

Von den insgesamt teilnehmenden 58 Gewerkschaftsmitgliedern waren

- neun Frauen⁵,
- sieben – ausschließlich männliche – Migranten: fünf aus der Türkei, zwei aus Polen,
- 22 Personen aus den neuen Bundesländern,
- fünf Rentner,

4 Dieses Gespräch schien uns nötig, um den Anteil der Ostdeutschen zu erhöhen und speziell auf die Situation in Ostdeutschland eingehen zu können.

5 Vorgesehen war auch ein Gespräch mit einer Frauengruppe. Dieses hat nicht stattgefunden, u.a. deshalb, weil die vorgesehene Gruppe Männer als Moderatoren nicht akzeptierte, Frauen aber in unserem Team nicht zur Verfügung standen. Hier liegt eine Schwäche der Auswahl.

- Mitglieder aus sechs der acht DGB-Gewerkschaften: IGM, ver.di, IG BCE, IG BAU, GdP und Transnet; lediglich NGG und GEW waren nicht vertreten.

<u>Überblickstabelle über die 10 Gruppendiskussionen</u>				
Nr.	Ort	Charakteristik der Gruppe	Teilnehmer	vertretene Gewerkschaften
1	Brandenburg/Havel, Büro von ver.di	Haupt- und Ehrenamtliche	5	ver.di, IGM, GdP
2	DGB-Bild.St. Flecken Zechlin, Brbg.	DGB-Jugendseminar	9	ver.di, IGM, Transnet
3	zentrale Bild.St. IG BAU Steinbach/Ts.	Betriebsräte-Seminar	3	IG BAU
4	zentrale Bild.St. IG BCE Kagel, Brbg.	Jugendfunktionäre	7	IG BCE
5	zentrale Bild.St. IGM Berlin	Betriebsräte	6	IG Metall
6	zentrale Bild.St. IGM Berlin	Funktionäre aus Ostdeutschland	4	IG Metall
7	zentrale Bild.St. ver.di Seefeld, Th.	Gewerkschaftssenioren	5	ver.di
8	zentrale Bild.St. IGM Berlin	Automobil-Betriebsräte	5	IG Metall
9	zentrale Bild.St. IG BCE Kagel, Brbg.	Betriebsräte	7	IG BCE
10	zentrale Bild.St. IG BAU Steinbach/Ts.	Vertrauensleute	7	IG BAU

Die Gewerkschafter verteilten sich auf die Branchen Automobil, Werkzeugbau, Elektroindustrie, Chemie/Pharma, Bergbau, Gebäudereinigung, Telekommunikation und öffentlicher Dienst. Repräsentiert waren Betriebe mit Beschäftigtenzahlen zwischen 23 und 52.000, wobei rund die Hälfte der Teilnehmer aus Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten kam. Nur beim Gespräch Nr. 1 nahmen hauptamtliche Funktionäre – zwei aktive Gewerkschaftssekretäre und eine ehemalige Gewerkschaftssekretärin – teil; abgesehen von vier Rentnern und einer Rentnerin in Gespräch Nr. 7 und einigen wenigen Übergangs-Arbeitslosen arbeiteten alle in einem Betrieb oder einer öffentlichen Dienststelle.

1.2.2 Der Frageleitfaden

Bei der Erstellung des Frageleitfadens gingen wir von Auswertungen der quantitativen Untersuchung aus. Insbesondere sollten die sieben Impulse (vgl. Anhang 127) wichtige thematische Schwerpunkte abbilden, die zur Interpretation der statistischen Zusammenhänge beim Rechtsextremismus und zur Konstruktion eines gewerkschaftlichen Überzeugungssystems beitragen könnten. Der Leitfaden wurde zunächst in einer Gruppe erprobt und danach neu gegliedert. Auch im weiteren Verlauf nahmen wir zur Verbesserung der Impulse Modifikationen der Inhalte, Formulierungen und Reihenfolge vor. Die dadurch entstandene nicht komplette Standardisierung ist für die Auswertung nicht hinderlich – kommt es uns doch auf eine möglichst vielfältige Erfassung der von den Befragten selbst gesehenen Zusammenhänge und nicht auf einen quantifizierenden Vergleich ihrer Reaktionen auf jeweils identisch formulierte Impulse an. Selbstver-

ständig bleibt Vergleichbarkeit dadurch gewährleistet, dass die Diskussionsimpulse und, ab der zweiten Gruppendiskussion, auch deren Reihenfolge im Wesentlichen dieselben blieben.

Ausschlaggebend für die Neugliederung des Frageleitfadens nach der ersten Diskussion war letztlich unsere schon zuvor getroffene Entscheidung, die Gruppenteilnehmer als auskunftgebende Beobachter, und insofern als „Experten“, anzusprechen, nicht als Probanden, deren Einstellungen ohne volle Information über die Ziele unseres Projekts abzufragen gewesen wären. Das heißt: Es sollte zwischen den Teilnehmern und uns vollständige Offenheit hinsichtlich des Themas und unserer Gesprächsziele herrschen; mithin war alles zu vermeiden, was als "aushorchen" hinsichtlich „verborgener“ rechtsextremer Einstellungen hätte interpretiert werden können⁶. Unserem Untersuchungsziel, die inhaltlichen Zusammenhänge von Einstellungen zu erhellen, konnten wir nur dadurch gerecht werden, dass wir die Gesprächsteilnehmer zugleich – und im realen Gesprächsablauf jeweils die Perspektive wechselnd – nach ihren eigenen Einstellungen und nach ihrer Einschätzung und Erklärung der Einstellung ihrer Kollegen fragten. Auf diese Weise wurden zuweilen auch Grauzonen des Übergangs, „Andockpunkte“, von gewerkschaftlichem und rechtsextremem Denken deutlich. Im Übrigen benötigten wir die befragten Gewerkschafter wirklich als Experten in eigener Sache. Wir haben sie, unserem Untersuchungsprogramm entsprechend, Rat suchend um Interpretationen einiger Ergebnisse der quantitativen Befragung gebeten, die wir uns nicht oder schwer erklären konnten.

Da also die Teilnehmer über das Untersuchungsthema „Rechtsextremismus und Gewerkschaften“ informiert waren, erwarteten sie auch, dass die Gruppendiskussion hauptsächlich um dieses Thema kreisen würde. Unser erstes Konzept der Diskussionsimpulse, bei dem wir allgemein nach dem Gewerkschaftsverständnis und der Kritik an Gewerkschaften fragten und uns dann erst allmählich dem Thema „Wie können und warum können Gewerkschafter rechtsextrem denken?“ näherten, wurde schon von der ersten Befragtengruppe, Jugendfunktionären der IG BCE, nachhaltig destruiert. Mit unserer Frage nach der Idealfigur des „guten Gewerkschafters“ konnten die Gruppenteilnehmer wenig anfangen; sie bestanden auch darauf, dass Gewerkschaften alle Arbeitnehmer organisieren sollten, weshalb ein Spiegelbild-Anteil von Rechtsextremen nicht überraschend sei. Dennoch war dieser Spiegelbild-Befund für die Befrag-

6 Es verbot sich also, das Untersuchungsziel allgemein als Forschungsinteresse an „verschiedenartigen politischen Einstellungen“ oder ähnlichem zu tarnen. Vielmehr war klarzustellen, dass es um das möglicherweise unangenehme und heikle Thema des gewerkschaftsinternen und gewerkschafts- oder arbeitsweltspezifischen Rechtsextremismus gehe. Für diese Entscheidung sprachen neben forschungsethischen auch forschungspragmatische Gründe. Der Eindruck des „Aushorchens“ hätte die Vertrauensbasis für offene Äußerungen in den Gruppendiskussionen zerstört. Außerdem bestanden in den Bildungsstätten auch die Pädagogen darauf, dass die Teilnehmer vorbehaltlos über die Themen und Ziele des Projekts unterrichtet wurden.

ten ein Problem, dem sie gern mehr Zeit gewidmet hätten, statt es, wie in unserem Drehbuch vorgesehen, erst in der zweiten Hälfte der Diskussion behandeln zu dürfen. Nach dieser Erfahrung stellten wir das Szenario schon für die zweite Gruppendiskussion um und begannen sofort mit der Frage, ob der „Spiegelbild“-Befund überrasche und warum oder warum nicht.

1.2.3 Zur Auswertung

Von allen Gesprächen wurden Mitschriften mit wörtlichen Zitaten angefertigt. Zur Auswertung wurde ein umfangreiches Kategorienschema (vgl. Anhang 128) entwickelt, das folgende Hauptpunkte umfasst:

- Ausführungen zum Thema Rechtsextremismus
- Anknüpfungspunkte pro/contra Rechtsextreme
- Aufgabe, Position, Situation der Gewerkschaften als Organisation
- Mitglieder und Unorganisierte
- Wirtschaft/Globalisierung/schärfere Konkurrenz
- Politik/Gesellschaft

Die einzelnen Beiträge der Diskussionsteilnehmer wurden zunächst schriftlich paraphrasiert und nach dem Kategorienschema codiert, wobei längere Beiträge regelmäßig mehreren Kategorien zugeordnet wurden. Die Kodierung erfolgte jeweils unabhängig voneinander durch zwei Projektmitarbeiter. Im nächsten Schritt wurden Codierungsreihen für die einzelnen Beiträge gebildet, um Zusammenhänge und Häufigkeiten darzustellen. Durch eine Queranalyse über alle zehn Gruppen, und unter Berücksichtigung der quantitativen Ergebnisse (vor allem der GSPO-Variablen), wurden 10 Kernelemente eines gewerkschaftlichen Überzeugungssystems gebildet. Dies war möglich, weil sich die Ausgangserwartung bestätigte: Tatsächlich artikulierten die an den Gruppendiskussionen teilnehmenden und als Seminarteilnehmer ohnehin der Organisation besonders verbundenen Funktionäre fast ausnahmslos zusammenhängende gewerkschaftliche und gewerkschaftsbezogene Überzeugungen.

Im Folgenden sollen anhand von beispielhaften Aussagen zunächst die Kernelemente des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems, ihre Entsprechungen in den GSPO-Variablen der quantitativen Analyse und ihr idealtypischer inhaltlicher Zusammenhang dargestellt werden (2.). Danach werden die Kernelemente in ihrem realen Zusammenhang am Beispiel der dichten Analyse eines Gruppengesprächs (Gespräch 5) und anhand einer bestimmten Ausprägung des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems, nämlich der kooperativen Variante (Gespräche 4 und 8), genauer beschrieben (3.). Schließlich werden die darin enthaltenen Abwehr- und Anschlusspotenziale hinsichtlich des Rechtsextremismus dargestellt (4.).

2. Kernelemente des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems der Gesprächspartner

2.1 Zu den Begriffen „System“ und „Kernelement“

In diesem Abschnitt haben wir aufgrund unserer Gesprächsauswertungen Überzeugungen und Einstellungen zusammengetragen, die wir als konstitutive und zusammenhängende Kernelemente gewerkschaftlicher Überzeugung bezeichnen. Alle diese Kernelemente haben folgendes gemeinsam:

- Sie betreffen grundlegende Funktionen und Aufgaben der Gewerkschaften.
- Sie beziehen sich auf Überzeugungen – also auf alltagsübergreifende Grundwerte, politisch-soziale Deutungen und Gesellschaftsbilder.
- Sie lassen sich als ein inhaltlich zusammenhängendes und weitgehend konsistentes System von Überzeugungen beschreiben.
- Sie werden von unseren Gesprächspartnern als inhaltlich zusammenhängend verstanden.

Wenn wir den Zusammenhang dieser Kernelemente hier als Überzeugungssystem bezeichnen, müssen wir allerdings genauer sagen, wie wir den Begriff „System“ verstehen. Gemeint ist nicht ein im Sinne der Systemtheorie geschlossenes Ganzes mit Binnencode und klaren Außengrenzen, auch nicht, wie in der quantitativen Studie, ein messbarer Mindestzusammenhang zwischen den Systemelementen. Vielmehr reicht es für die hier gemeinte „System“-Qualität aus, dass bestimmte Überzeugungselemente in den Äußerungen der Befragten regelmäßig gemeinsam auftreten, dass sie inhaltlich zusammenpassen, dass ihnen explizit oder implizit von den anderen Gruppenmitgliedern zugestimmt wird. Das gewerkschaftliche Überzeugungssystem ist auch ein Geflecht, ein Netz mit nach außen weisenden losen Fäden. Gleichwohl ist es in dem Sinne ein System, dass seine Kernelemente bestandsnotwendig sind: Fiele eines der im Folgenden genannten Kernelemente weg, so liefe es Gefahr, auseinander zu fallen.

Daraus folgt für die Einzelbeschreibung der folgenden Kernelemente des Systems dreierlei:

1. Dass es zwischen diesen zehn Elementen fließende Übergänge gibt, dass sie sich im Prinzip auch anders gliedern und zusammenfassen ließen, spricht möglicherweise gegen unseren im folgenden gemachten Gliederungsvorschlag, aber zugleich spricht es für den Zusammenhang der Elemente, also für die Existenz eines „Systems“.
2. Dass die Ausprägung der einzelnen Kernelemente – und auch ihre Verknüpfung mit anderen Kernelementen – unterschiedlich ausfallen kann, etwa: eher kooperativ oder eher gegenpol-orientiert, spricht nicht gegen die Existenz eines „Systems“, solange die Kernele-

mente zugrunde liegende Gemeinsamkeiten enthalten. Unterschiedliche Ausprägungen und Ausdifferenzierungen sind vielmehr sogar zu erwarten.

3. Dass das gewerkschaftliche Überzeugungssystem offene Grenzen und Verbindungspunkte zu anderen Überzeugungen (und Überzeugungssystemen) hat, ermöglicht erst die Analyse der Abwehr- und Anschlussfähigkeit dieses Überzeugungssystems für andere, hier: rechts-extreme, Einstellungen.

2.2 Die Kernelemente im Einzelnen⁷

I. Gewerkschaften vertreten Arbeitnehmerinteressen als Gegenpol zu sonst übermächtigen Arbeitgeberinteressen.

"Wozu sind die Gewerkschaften da? Welche Erwartungen habt Ihr an Gewerkschaften, bieten sie noch Schutz?" haben wir die Teilnehmer in unseren Gruppengesprächen gefragt. Die Antwort war übereinstimmend und eindeutig. Das Verständnis von Gewerkschaften als Gegenpol zu Arbeitgeberinteressen wurde klar artikuliert: Die Hauptaufgabe der Gewerkschaften sei – selbstverständlich – die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen⁸ (1282)⁹ unabhängig von der Herkunft der Person (z.B. 4135, 4245). Allein die Gewerkschaft biete den Arbeitnehmern eine Schutzmöglichkeit (2057), sie sei zuständig "für das Soziale" und verteidige die Flächentarifverträge (1087). Der einzelne Arbeitnehmer brauche eine starke Organisation gegenüber dem Arbeitgeber (1247, 1249), um Ausbeutung zu verhindern (9009). Dies wurde immer wieder und in den verschiedenen thematischen Zusammenhängen von den Gesprächsteilnehmern deutlich ausgesprochen.

Gibt man den kleinen Finger, dann wird gleich die linke Hand abgerissen. Ein „Stückchen Gegenpol muss es geben“. (1131)

Die Aufgabe der Gewerkschaften ist es, Gegenpol von dem zu sein, was das Kapital eigentlich möchte. Und diesem entgegenwirken. Ob es heißt Arbeitsplätze sichern oder Standort Deutschland sichern, die Löhne und Gehälter auf einem Level zu halten, wo man sagt, es lohnt sich, arbeiten zu gehen. (9013)

In der Vergangenheit hätten die Gewerkschaften für die Arbeitnehmer viel erreicht. Dies zeige, dass starke Gewerkschaften notwendig sind (7090), wofür sie möglichst viele Mitglieder brau-

7 Die Nummerierung der Kernelemente wurde lediglich zur Vereinfachung der Referenz-Angaben gemacht. Mit ihr verbindet sich keine inhaltliche Bedeutung. Eine Übersicht der Kernelemente befindet sich auf S. 338

8 Der Vertretungsanspruch wird nicht durchgehend und explizit auf Mitglieder eingegrenzt. Vgl. hierzu KE II.

9 Die Nummern in Klammern sind Codierungen der Gesprächsbeiträge. Die erste Ziffer (bei fünfstelligen Nummern die ersten beiden Ziffern) bezeichnen die Herkunft aus einer der 10 in der Übersichtstabelle angegebenen Gruppendiskussionen. „1131“ bedeutet also, dass der Text aus dem Gespräch 1 (DGB-Brandenburg) stammt.

chen und ihre Mobilisierungsfähigkeit sichern müssen. Sie sind nicht "Weltverbesserer", sondern tun was konkret für den einzelnen Arbeitnehmer (2051). Heute hätten die Gewerkschaften viele Probleme, sie stünden vor vielen neuen Herausforderungen, der Interessengegensatz zum Arbeitgeber habe sich verschärft. Viel häufiger gehe es um die Verteidigung des Erreichten statt um Beteiligung am Zuwachs. Besonders paradox empfanden es die Teilnehmer, dass während die Gefahr des Machtverlusts der Gewerkschaften wächst, (4027ff.), die Gewerkschaften für die Arbeitnehmer immer wichtiger würden:

Gewerkschaften werden eigentlich immer wieder wichtiger für die Arbeitnehmer. Weil ohne Gewerkschaft würde sich das, was heute in den Betrieben abgeht, so dermaßen verschlimmern, dass sie [die Unternehmer] das Rad von einem Monat auf den anderen auf 1975 zurückdrehen würden, wenn wir die Gewerkschaft nicht hätten. (5220)

Auch im Kontext der allgemeinen Kritik an der Sozialpolitik der gegenwärtigen Bundesregierung wurde hervorgehoben, dass die Gewerkschaft die einzige Schutzmöglichkeit für Arbeitnehmer biete (2057).

Dass wir vielleicht alle ein bisschen was geben müssen, enger zusammenrücken, damit es uns wieder besser geht, okay, aber ... und das man logischerweise immer miteinander reden muss und so, das ist klar, aber man sollte durchaus seinen Standpunkt und seine Seite vertreten. (10242)

Gewerkschaft muss Macht haben, damit sie ein deutliches Zeichen setzen kann, so geht es nicht. Aber wir leben nun mal mit einer Globalisierung und es gibt halt wenige Alternativen, die man beschreiten kann. Insofern denke ich, dass Gewerkschaften Strohhalme sind, nach denen man greifen kann. Aber auf Dauer haben Gewerkschaften nicht unbedingt großartige Möglichkeiten, sich gegen Globalisierung und deren Auswirkungen zu wehren. Und diesbezüglich müssen sie sich den Bedingungen der Wirtschaft anpassen, denn wenn die Betriebe abwandern haben wir keine Arbeitnehmer mehr und wenn wir keine Arbeitnehmer haben, haben wir keine zahlenden Mitglieder. (2069)

Auf dieser gemeinsamen Grundlage gibt es allerdings Differenzierungen in zwei Dimensionen:

- Sollen Gewerkschaften ihre Gegenpol-Funktion eher auf betrieblicher und ökonomischer oder eher auf überbetrieblicher und politischer Ebene wahrnehmen? – Dazu mehr unter Kernelement V.
- Erfordert die Gegenpol-Funktion eher Konflikt oder eher Kooperation im Verhältnis zu den Arbeitgebern (und zur Regierung)? – Dazu mehr unter Kernelement VII.

Die Gegenpol-Überzeugung bezieht sich auf die *strukturelle* Seite der Interessenvertretung: Es gibt einen Interessengegner, mit dem man mal kooperieren kann, mal Konflikte austragen muss, mit dem aber eine dauerhafte Interessenharmonie, so wie die gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse beschaffen sind, nicht möglich ist. Worin aber bestehen *materiell* die gegenwärtig von den Gewerkschaften zu vertretenden Interessen?

II. Gewerkschaften müssen durch Betriebs- und Tarifpolitik angemessene Löhne und Arbeitszeiten, Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen durchsetzen. Das heißt aktuell vor allem: Sie müssen Lohnsenkungen und Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen abwehren.

Gewerkschaften wird oft eine Zweiteilung ihrer Funktionen nach „Schutz“ und „Gestaltung“ der Arbeitsverhältnisse zugeschrieben. In den Äußerungen der Gruppendiskutanten zeigt sich, dass gegenwärtig von den Gewerkschaften vor allem Schutz erwartet wird. Dies gilt für alle inhaltlichen Gebiete gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik, also für Löhne und Arbeitszeit, für Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte.

Differenzierte Fragen zu den bevorzugten Inhalten der Tarifpolitik oder der Betriebspolitik, wie sie in anderen Untersuchungen gestellt werden¹⁰, waren für unsere Forschungsfrage unerheblich: Es war nicht ersichtlich, weshalb etwa die Präferenz für bestimmte Lohnforderungen oder für bestimmte Formen von Arbeitszeitverkürzung etwas mit Anziehung oder Abwehr eines gewerkschaftlichen Überzeugungssystems gegenüber Rechtsextremismus zu tun haben könnte.

Für das gewerkschaftliche Überzeugungssystem relevant ist aber das Instrument des Tarifvertrags selber, insbesondere des – die Solidarität der Stärkeren mit den Schwächeren fördernden – Flächentarifvertrags. Diese Errungenschaft wurde von den Teilnehmern als verteidigungswert hervorgehoben: Gewerkschaften müssten "gegenhalten" (1140) und den Flächentarifvertrag unbedingt verteidigen (1087), auch mit dem Mittel des Rechtsschutzes (6070). Ohne den Tarifvertrag und die Gewerkschaft hätten die Arbeitnehmer kein Instrument, um Interessenkonflikte und Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber zu regeln (2075). Der Tarifvertrag solle für Arbeitsqualität und verhindere Ausbeutung; darüber hinaus mache er die Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb und in der Gesellschaft spürbar (9009)¹¹.

Betont wurde die Notwendigkeit, mittels Tarifverträgen Arbeitsplätze zu sichern, die Löhne auf einem gewissen Niveau zu halten und Veränderungsprozesse mitzugestalten (9002). In diesen Äußerungen zeigte sich deutlich der defensive Charakter der an die Gewerkschaften gerichteten Erwartungen in der gegenwärtigen Situation. Niemand erwartete materiell von derzeit abzuschließenden Tarifverträgen Fortschritte im Sinne von Realloohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich oder Umverteilungen auf Kosten der Unternehmensgewinne. Vielmehr hatten sich die Gesprächspartner – fast alle waren Betriebsratsmitglieder – schon aus eigener Erfahrung auf *concession bargaining*, also eine Mitgestaltung zur Verhinderung von

10 Z.B. die regelmäßigen Umfragen von Polis im Auftrag des DGB.

11 Vgl. hierzu auch KE VII

Schlimmerem, eingestellt. Nur so könnten Arbeitsplätze vor Billiglohnkonkurrenz geschützt werden (1089, 3098)¹².

Allerdings gingen die Meinungen hierzu zum Teil auseinander. Einige forderten eine starke Abwehr ein, durch Streik und Demonstrationen (5276), um das Er kämpfte nicht zu verlieren (7098); andere dagegen sprachen von der Notwendigkeit, doch am Ende etwas abzugeben und enger zusammenzurücken.

Im Vergleich zu den von der Defensive geprägten Äußerungen in fast allen Gruppen waren die BCE-Jugendfunktionäre (Gruppe 4) durchaus optimistischer in ihren Einschätzungen der materiellen Erfolgchancen der Gewerkschaften in der Tarifpolitik. Bei ihnen stand insbesondere die Vorstellung von der "aufgeschlossenen" und "zukunftsorientierten" Gewerkschaft, die durch Kooperation mit den Arbeitgebern optimale Tarifresultate erziele, im Vordergrund. (Näheres dazu unter 3.b) Die Gewerkschaft soll den Wandel der Politik für sich nutzen, um attraktiv zu sein (4005, 4007).

Differenziert wurde auf die Schutzfrage geantwortet auch im Hinblick darauf, wer durch die Gewerkschaft geschützt werden und wie die Gewerkschaft dabei vorgehen sollte. Einige Teilnehmer reklamierten ein exklusives Recht für Gewerkschaftsmitglieder, gegenüber Nicht-Mitgliedern durch Tarifverträge geschützt zu werden, auch wenn dies mit der verfassungsgemäß festgeschriebenen „negativen Koalitionsfreiheit“ unvereinbar sei (1098). Eine andere Teilnehmerin sprach sich für die Vertretung von Mitgliederinteressen in erster Linie aus, zugleich sollte sich die Gewerkschaft auch um Arbeitslose kümmern (4009).

Für wie viel Gleichheit, Gleichstellung und Gleichberechtigung welcher Menschen also sollten die Gewerkschaften eintreten?

III. Gewerkschaften sind unbedingt der Idee der gleichen Rechte und der Gleichwertigkeit aller Menschen verpflichtet.

Für die Gruppengespräche war das Ergebnis der Umfrage, dass 30% der Gewerkschaftsmitglieder meinen, die Gewerkschaften sollten zuerst Arbeitsplätze für Deutsche sichern, besonders wichtig, denn wir wollten die damit zusammenhängenden Argumentationsmuster erfahren.

12 Eine TeilnehmerIn wies in der Diskussion um Billiglöhne darauf hin, dass sie als Ostdeutsche seit 14 Jahren für weniger Geld als ihre Westkollegen arbeitet und dass die Gewerkschaften hiergegen vorgehen sollten (3096).

In den Gesprächen trafen wir auf eine spontane, einhellige und grundsätzliche Ablehnung einer solchen Haltung. Viele Teilnehmer waren zunächst empört und zweifelten das Ergebnis an. Sie konnten sich nicht vorstellen, dass eine so hohe Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern dieser Meinung war¹³. Hier nur zwei Beispiele für die ablehnende Haltung der Teilnehmer:

Wenn das tatsächlich so wäre, dass das die 30 Prozent sagen, Gewerkschaftsfunktionäre oder auch Mitglieder, dann sag ich mal, ist unsere Gewerkschaftsarbeit falsch, denn die haben wir für alle da. Alles was IG Metall-Mitglied ist, ist alles, egal was für eine Nationalität, da darf die Nationalität keine Rolle spielen. (8113)

Das ist ein Verstoß gegen die Gewerkschaftssatzung. (6044)

Einige kündigten ihren sofortigen Austritt aus der Gewerkschaft an, sollte ihre Organisation so handeln. Ihrem gewerkschaftlichen Selbstverständnis nach war es unvorstellbar, dass sie einer Organisation angehören könnten, die Arbeitsplätze nach Kriterien der Nationalität oder Herkunft verteidigen wollte.

Diese Haltung beruhte nicht nur auf einer persönlichen Einstellung, sondern reflektierte auch jahrelange Erfahrungen im Betrieb. Immer wieder wiesen die Gesprächsteilnehmer darauf hin, dass ihre Belegschaften multikulturell zusammengesetzt seien, deshalb seien alle „Kumpels“ (1079, 5203).

Allerdings wurden im Laufe der Gespräche Probleme erwähnt, die darauf hindeuteten, dass die ersten Reaktionen auf einer Betriebswelt basierten, die nur z.T. noch heil ist. Vor allem in Betrieben, die in unmittelbarer Konkurrenz mit ausländischen Betrieben stehen oder in denen die Arbeitsplätze abgebaut werden und die Arbeit nicht mehr durch die eigene Belegschaft, sondern durch Fremdfirmen erledigt wird, ist das Thema "Nationalität" oder "ausländische Herkunft" kein unbekanntes.

Dadurch das wir im Betrieb auf der Werft da ja nun einen ganzen Haufen Ausländer haben, aller möglichen Nationalitäten, also ich sag mal, bei uns wird das zumindestens so gehandhabt, die Leute, die da arbeiten, die meisten sind schon sehr, sehr lange da, und also ich erkenne nicht, bei uns zumindestens, das wir irgendwelche Leute... oder ich sag mal, die Deutschen oder ... die Ausländer vor der Entlassung den Deutschen vorziehen, sagen wir mal so, das hier seh ich nicht so. Also bei uns sehe ich das nicht so. Ist auch eine große [?] mit 700 Leuten, das ist natürlich viel, aber nee, so ist das nicht, so die Tendenz wie S. sagt, die haben wir noch nicht. Aber da ist wieder... kommt der nächste Punkt: die Existenzangst. Wie gut geht's dem Unternehmen überhaupt? Denn kommt das wieder raus. Wenn das bei uns, was weiß ich, so langsam auch mal den Bach runtergehen würde, und das ist abzusehen, ne, die ersten müssen gehen oder hier und da, dann ist es vielleicht möglich, dass die Kollegen auf einen zukommen und sagen: „Hier, erst die andere Fakultät bevor wir.“ Warum nicht? Vorstellen kann ich mir das. Aber es ist noch nicht so bei uns. (5199)

13 Ein einziger Teilnehmer ging umgekehrt auf das 30%-Ergebnis ein, in dem er darauf hinwies, dass immerhin 70% gegen eine Bevorzugung von Deutschen seien (4234).

Und einige Teilnehmer sagten auch ganz offen, dass die Zustimmung zur gezielten Entlassung von Ausländern durchaus verbreitet sei, wenn die (deutschen) Kollegen Existenzangst hätten:

Wie ich das in meinem Umfeld wahrnehme, das finde ich also auch ganz faszinierend, bei meinen Kollegen, die ich also mit durchschnittlichem Alter und durchschnittlichem Intellekt ausgestattet sehe, stelle ich fest, dass natürlich im Zwiegespräch oder mit „lustigen“ Äußerungen im Kreise, durchaus ich dem zustimmen kann, dass also... Es geht da letztlich auch um den eigenen Arbeitsplatz vielleicht irgendwann mal, und sagen wir mal in sorgsamer Vorbereitung dessen, wenn man jemanden auch konkret fragt und der sich auch vorher vergewissert hat: hört jetzt auch keiner zu? Doch, also ich würd' das sogar bei mehr als 30 Prozent ansetzen, oder 20 Prozent, oder was immer jetzt die Größenordnung war, ich denke, dass fast die Hälfte meiner Kollegen durchaus diesen Antrag so blind unterschreiben würden. [Nachfrage: Auch bei Gewerkschaftern?] Ja. Das ist also völlig unerheblich, wo da eine Organisation stattfindet. ... Was wollte ich noch sagen? Ich denke auch, ich weiß nicht auf welcher Grundlage diese Ergebnisse zustande gekommen sind, ich bin auf jeden Fall der Meinung, dass wir hier, und sei der Kreis auch noch so klein, dass viele, wenn sie einzeln befragt werden würden, also wirklich an ihr Gewissen appelliere: „jetzt sag doch mal ehrlich“, man lockt ein bisschen was heraus, dass dann bestimmt in einigen Bereichen auch andere Ergebnisse zustande kommen würden. Garantiert. (10105)

Gerade in dieser Gruppe (IG BAU) entwickelte sich eine Diskussion über die Frage, wer Deutscher ist, wohl deshalb, weil es mehrere Teilnehmer mit nicht-deutscher Herkunft gab. Für die Mehrheit in der Gruppe gab es dann Zustimmung zur folgenden Aussage, übrigens von einem aus Polen stammenden Gewerkschafter, die das Fremdsein auf Ausländer bezog, die nicht ständig in Deutschland wohnen oder nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind (z.B. Asylsuchende):

Ich glaube, wenn Deutsche ist der Bürger welche hier feste Wohnsitz hat, dann sage ich, müssen wir den Arbeitsmarkt schützen und als Gewerkschaft sagen vielleicht wirklich: für deutsche Bürger. Denn Arbeit schützen, vor ... vor Ausland, so sage ich. Nicht dass die ... weil ich komme selber aus Polen, und wenn damit ... kommen die alle jetzt rüber, dann klar, die machen den Markt total kaputt mit die Preise, weil da ist ganz andere Standard, Lebensstandard, und die verdienen sehr ... weniger als wir hier in Deutschland, deswegen wäre hier für uns keine Arbeit mehr, denke ich. Wir wohnen hier, wir zahlen hier Steuer, wir müssen unsere Beiträge bezahlen. Und da denke ich, da haben wir den Anspruch als allererste finden Arbeit. (10107)

Trotz allgemeiner und überzeugender moralischer Zurückweisung einer offen fremdenfeindlichen Gewerkschaftspolitik gab es in mehreren Gruppen Funktionäre, die jedenfalls in der Form eines Inländer- und Insiderprimats eine Abgrenzung gegenüber ausländischen Konkurrenten befürworteten. Hier kommen die Folgen der Internationalisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte zum Vorschein: In Branchen oder Betrieben, in denen der Produktmarkt noch stabil ist und die durch Tarifverträge, Qualifikationsanforderungen oder sonstige Regulierungen der Beschäftigung geschützt sind, werden die Grenzen um die eigene Firma und die gesamte Belegschaft gezogen; wo die Lage krisenhafter ist und die Deregulierung des Arbeitsmarkts voll zum Tragen gekommen ist, wird auch eine Ausgrenzung von Ausländern bzw. eine Bevorzugung von Deutschen vorstellbar; zumindest wird den Kollegen, auch den Gewerkschaftsmitgliedern, eine solche Haltung zugetraut.

IV. Gewerkschaften sind unbedingt dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet.

Gewerkschaften sind "für das Soziale" (1087) ist eine Aussage, die das Grundverständnis der Teilnehmer widerspiegelt¹⁴. Gewerkschaften setzen sich für die Schwächeren und Benachteiligten ein, es gehört – auch unausgesprochen – zu ihrem Wesen, sich für soziale Gerechtigkeit einzusetzen. Aber was ist soziale Gerechtigkeit? Wie wird sie hergestellt? Ziel ist ein sozial ausgewogenes System (9112). Dazu gehört Umverteilung (4180) im Sinne einer Angleichung zwischen Gut- und Schlechtverdienern, zwischen Unter-, Mittel- und Oberklasse (4165). Es ist auch nicht undemokratisch, wenn den Reichen etwas weggenommen wird (4180), am Besten durch eine gerechte Verteilung der Zuwächse an Wohlstand. Hervorgehoben wurde auch, dass soziale Gerechtigkeit ursächlich mit Chancengleichheit zusammenhängt. Für die BCE-Jugend z.B. war die Demokratie dort in Gefahr, wo gleiche Startchancen nicht gegeben sind (4188-4191). Es sei wichtig, Zugang zur Bildung z.B. für alle zu ermöglichen. Ob die Chancen genutzt würden, sei eine andere Frage, aber sie müssten grundsätzlich vorhanden sein (4203).

Gewerkschaften könnten und müssten soziale Gerechtigkeit einfordern, sie seien in bestimmten Bereichen – z.B. in der Tarifpolitik – in der Lage, einen wesentlichen Beitrag zur Herstellung von sozialer Gerechtigkeit zu leisten (vgl. KE II). Das hätten die Gewerkschaften auch in der Vergangenheit bewiesen (9110).

Dass Gewerkschaften in besonderer Weise dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet sein sollen, zeigte sich in der Repräsentativbefragung auch daran, dass Gewerkschaftsmitglieder deutlich stärker als Nichtmitglieder für den Wert „soziale Gerechtigkeit“ eintraten. Zugleich aber zeigte die Umfrage, dass eine hohe Präferenz für Gerechtigkeit nicht mit einer Präferenz für libertäre, demokratische Werte korreliert, sondern durchaus auch mit autoritären Werten vereinbar scheint. In den Gruppendiskussionen konfrontierten wir die Teilnehmer mit diesem Befund. Wir fragten, ob soziale Gerechtigkeit und Demokratie von ihnen und ihren Kollegen als zusammengehörig empfunden würden.

Eine erste indirekte Antwort lag darin, dass beim Impuls „soziale Gerechtigkeit“ oft auf die gegenwärtige, von einer demokratisch gewählten Regierung mit prinzipieller Unterstützung der Opposition betriebene Politik eingegangen wurde. Die Kritik der Gesprächsteilnehmer an der mangelnden sozialen Gerechtigkeit dieser Politik war deutlich und zum Teil vehement. Sozial ungerecht seien die – vom sozialdemokratischen Bundeskanzler 2003 als Programm verkündete – „Agenda 2010“ (5092), die – von der CDU favorisierte – Kopfpauschale in der Krankenver-

14 Hierin sind Zusammenhänge mit den Kernelementen I und II zu sehen.

sicherung (9112) oder Studiengebühren (deren Einführung mit dem Argument begründet werde, dass es schon Kindergartengebühren gebe) (5097). Empfänger von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe würden durch die neuen Gesetze in die Ecke gedrängt, die "wirklich Schuldigen" würden nicht mehr gesucht (5059).

Das Gefühl der Arbeitnehmer in meinem Umfeld ist das: soziale Gerechtigkeit bedeutet für uns immer wieder, dass wir ein Stück von dem, was wir haben, abgeben. Ist das soziale Gerechtigkeit? Das kann doch keine soziale Gerechtigkeit sein, wenn immer das, was wir irgendwann erkämpft und erreicht haben, dass wir das zurückstecken, dass wir das zurückgeben, dass wir... gut, wenn das soziale Gerechtigkeit ist, dann mag das das sein... aber für uns doch nicht! Gibt es immer nur einseitige soziale Gerechtigkeit? Nur in dem Fall sind wir die, die geben. Das kann in meinen Augen keine soziale Gerechtigkeit sein. (9126)

Auch wenn die Gewerkschaften wenig ändern können (3041), sollten sie sich nicht nur um Schadensbegrenzung bemühen, sondern deutliche Opposition gegen eine unsoziale Politik machen (3058).

Genauer zum Verhältnis von Demokratie und Gerechtigkeit befragt, ließen die Teilnehmer, ähnlich wie die Befragten der Umfrage, erkennen, dass sie einerseits prinzipiell einen positiven Zusammenhang sehen und wünschen:

Aus meinem Umfeld heraus, hab ich halt in der politischen Aktivität erlebt, dass halt die Mehrzahl der Leute, die sich für soziale Standards einsetzt, oder für die Verbesserung, auch eine gelebte Demokratie versuchen. (2146)

Andererseits gewährleistet für sie das demokratische Verfahren, das auch in „Laberdiskussionen“ ausarten kann, nicht automatisch ein sozial gerechtes Ergebnis. Derselbe Gesprächsteilnehmer fährt fort:

Aber es gibt immer das Problem, dass es einen Punkt gibt, wo zu lange diskutiert ist, und dann möchte man auch ein Ergebnis haben. Und wenn die gelebte Demokratie in diesem Land das nicht erfahrbar macht, dass die Leute merken: Aha, wir machen was hier vor Ort und es ändert sich was. Dass dieser Einfluss, den die Leute auf die Demokratie haben – oder momentan ja eher nicht haben, weil's viel zu wenig plebiszitäre Elemente gibt für den normalen Bürger – dann schwenkt das schnell um. So nach dem Motto: Da haben wir jemand, der fordert genau das, was wir wollen, wir unterstützen den, und wenn der das macht, dann ist das richtig. (2146)

Inwieweit die Nicht-Erfüllung von Gerechtigkeitsansprüchen durch die Politik zu einer generellen Unzufriedenheit mit der Politik und zum Einfallstor für autoritäre Problemlösungen werden kann, wird in Abschnitt 4 dieses Kapitels unter „Anschlusspotenziale für Rechtsextremismus“ näher erörtert.

V. Gewerkschaften müssen auch auf der Ebene der Politik Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Dabei müssen sie gegenüber politischen Parteien unabhängig sein.

Breiter Konsens herrschte unter den Teilnehmern, dass die Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer nicht nur am Arbeitsplatz und im Betrieb bzw. in Tarifverhandlungen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Es gehöre zum gewerkschaftspolitischen Handlungsrepertoire, die Interessenvertretung im erweiterten Sinne darüber hinaus auf der Ebene der Politik wahrzunehmen.

In der Repräsentativbefragung hatten sich Anzeichen für eine Differenzierung des gewerkschaftlichen Strategieverständnisses ergeben: Während die einen stärker für „konfliktbereite betriebliche Interessenvertretung“ eintraten (Handlungskonzept GBSIV), befürworteten die anderen eher das Handlungskonzept Gegenmachtbildung bzw. „gesellschaftliche Gegenmacht“ (GBSGM). Diese Zweiteilung, die wir auch als Impuls (3.1.2) in die Gruppendiskussionen einbrachten, wurde von den Diskutanten nicht bestätigt. Für den überwiegenden Teil der Gesprächsteilnehmer bestand kein Widerspruch, es gab kein "entweder – oder", zwischen der gewerkschaftlichen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen am Arbeitsplatz, im Betrieb und auch überbetrieblich gegenüber den Vertretern der Kapitaleseite zum einen und einer gesamtgesellschaftlichen politischen Vertretungsaufgabe zum anderen. Eine Ausnahme stellte die Meinung eines Jugendfunktionärs dar, der die zwei Arenen des "dualen Systems" der Arbeitsbeziehungen (Müller-Jentsch) deutlich trennte: die Gewerkschaft müsse in erster Linie auf der politischen Ebene Signale setzen, während es im Betrieb ja eine eigene Interessenvertretung (Betriebsrat, Personalrat) gäbe (2080). Aus den Äußerungen der anderen Teilnehmer ging hervor, dass die gewerkschaftliche Vertretung von Arbeitnehmerinteressen auf betrieblicher Ebene selbstverständlich und noch relativ erfolgreich sei ("Schutz bietet die Gewerkschaft nach wie vor." 2075). Zuweilen gab es eine Skepsis gegenüber zu viel politischem Engagement der Gewerkschaft: Der Schutz von Arbeitnehmerinteressen müsse auch politisch gewahrt werden, aber die Gewerkschaft solle nicht in erster Linie "Lobby-Arbeit" betreiben (2075).

Was bedeutet aber der weitgehende Konsens über die Gleichgewichtigkeit und Gleichnotwendigkeit der betrieblichen/ökonomischen und der politischen Interessenvertretung für das Selbstverständnis und die Strategie der Gewerkschaften? Sollen sie sich selbst als Organisationen mit ökonomischer und politischer Zielsetzung verstehen? Sollen sie die traditionelle Nähe zur SPD pflegen bzw. wiederherstellen? Sollen sie eine Kooperationsbasis mit den jeweiligen Regierungsparteien suchen? Sollen sie versuchen, Druck auf die Regierung auszuüben? Oder sollten sie sich im Zweifel doch politisch zurückhalten, um sich nicht zu übernehmen?

Auffällig war, dass die Teilnehmer der Gruppendiskussionen hinsichtlich der Motivation und des Selbstverständnisses einen deutlichen Unterschied zwischen sich selbst und den durchschnittlichen Gewerkschaftsmitgliedern machten. Für sie als Funktionäre schien klar, dass Gewerkschaften sowohl ökonomische als auch politische Aufgaben erfüllen müssen. Unsere Gesprächsteilnehmer sind nach ihrem Selbstverständnis als politisch orientierte und engagierte Menschen zu bezeichnen, und sie engagieren sich eben auch aus politischen Motiven in der Gewerkschaft¹⁵. Aber in ihren Augen gilt dieser Zusammenhang von politischen und ökonomischen Motiven und Interessen nicht für die Mitgliedschaft der Gewerkschaft insgesamt. Diese setzt sich aus Menschen zusammen, die in erster Linie den Schutz ihrer Einkommens- und Arbeitsbedingungen suchen. Sie kommen nach Meinung unserer Gesprächsteilnehmer nicht aus politischer Überzeugung zur Gewerkschaft, sondern weil sie von ihr eine handfeste Vertretung ihrer ökonomischen Interessen erwarten. In den meisten Gruppen wurde dies auch als Erklärung dafür gegeben, dass es in der Mitgliedschaft genau so viele Personen mit rechtsextremen Einstellungen wie bei den Nicht-Mitgliedern gibt, und dass dies nicht überraschend sei. Einige Beispiele:

Bei uns kann jeder Mitglied werden. (1006)

Ich glaube nicht, dass irgendjemand seine Gewerkschaftsmitgliedschaft davon jetzt abhängig macht, ob er rechts oder links orientiert ist, egal wie extrem oder wie auch immer. Ich glaube, das sind zwei unterschiedliche Felder. Ich kann meine politische Meinung haben und kann mich trotzdem gewerkschaftlich engagieren als auch zahlendes Mitglied sein, wie auch immer. Also, mich überrascht es relativ wenig, denn ich erlebe das tagtäglich bei meinen Azubis. Da gibt es halt den einen, der ist halt dummerweise richtig rechts eingestellt. Den kann man genau so für die Gewerkschaft begeistern wie jemand, der komplett links ist. Da macht es relativ wenig Unterschied. Und dementsprechend machen diese Prozentzahlen auf mich einen logischen Eindruck. (2007)

In der Gewerkschaft sind ganz normale Menschen. (3005)

Mich überrascht das eigentlich weniger, muss ich sagen. Mich überrascht es eher, dass es überrascht hat. Denn ich denke, dass die Intention des Einzelnen, einer Gewerkschaft beizutreten, wahrscheinlich nicht mehr so wie früher in den 60, 70er Jahren ideologisch bedingt ist, sondern dass man eben einfach eine gute Rechtschutzversicherung sucht, und das Gefühl hat, da bei der Gewerkschaft am besten aufgehoben zu sein, weil man eine starke Gemeinschaft hat, die, wenn es Probleme gibt, dann auch für einen eintritt. Also insofern finde ich das eigentlich nicht so sehr verwunderlich, dass dann die Menschen, die der Gewerkschaft beitreten, letztendlich dem des Otto Normalbürgers auch entsprechen. (10004)

Dagegen gaben die Gesprächsteilnehmer als Funktionäre zu erkennen, dass sie von einer ökonomischen und politischen Aufgabenstellung der Gewerkschaften ausgehen:

15 Möglich ist allerdings, dass sich zur Mitwirkung an den Gruppendiskussionen in den Seminaren eine „Elite“ der besonders politisch motivierten und interessierten Seminarteilnehmer gemeldet hatte. Nicht ganz auszuschließen ist auch, dass unsere auf die politische Seite der Gewerkschaftstätigkeit konzentrierten Frageimpulse die Neigung zu explizit politischen Bekenntnissen bei den Gesprächsteilnehmern noch verstärkten. Gleichwohl waren diese insgesamt selbstbewusst genug, den sie befragenden Wissenschaftlern nicht nach dem Munde zu reden.

Mich überrascht das ein bisschen. Das natürlich ein paar Rechtsextreme da sind, das ist klar. Aber dass wir genauso viele haben wie der übrige Teil der Bevölkerung, kann ich gar nicht glauben. Weil ja die Gewerkschafter, sagt man ja immer, so eine linke Organisation ist. Mehr oder weniger. (5002)

In einigen Reaktionen auf das Spiegelbild-Ergebnis der quantitativen Befragung kam zum Vorschein, dass die Funktionäre einen großen Unterschied zwischen sich selber und den durchschnittlichen Mitgliedern machen:

Ich seh das genauso, dass viele IG Metall... Oder jetzt gehen wir mal von der IG Metall aus, das die wirklich genauso rechtsextremistisch sind wie die anderen, denn die sind den gleichen Umständen ausgesetzt wie die anderen Menschen auch in ihrer Umwelt. Wir haben vielleicht einen geringeren Satz an diesen, sag mal, höher gestellten Funktionären, die jetzt bewusster an die Geschichte rangehen. Da werden wir wahrscheinlich überhaupt keine rechtsextremistischen Tendenzen haben. Aber ich denk mal bei den ganzen Otto Normalverbrauchern haben wir genau die gleichen Tendenzen wie der Rest der Belegschaft. (5004).

Ich glaube die IG Metall ist ja sehr groß mit ich glaube 3 Mio. Mitgliedern, das ist ja wie ein Querschnitt durch die deutsche Gesellschaft, dass es da glaube ich keine Unterschiede gibt. Ich würde das bestätigen, was er sagt. Ist natürlich der krasse Gegensatz der Funktionärskörper. Das sind natürlich Leute, die das auch... die sind ja in der IG Metall auch aus politischen Gründen. Das sind natürlich Leute, die sich sehr viel Gedanken darüber machen. Aber ich glaube, dass die Mitglieder sich da von dem übrigen Schnitt der Bevölkerung nicht unterscheiden. (5006)

Trotz der großen Übereinstimmung, dass die Gewerkschaften die Interessen von Arbeitnehmern auch auf politischer Ebene vertreten sollten, gingen die Meinungen über die Art der Vertretung insbesondere im Verhältnis zu Parteien und Regierung weit auseinander. Konsens ist, dass deutsche Gewerkschaften keine parteipolitischen Richtungsgewerkschaften sein sollen und dass sie ihr Handeln nicht von einer oder mehreren Parteien (und auch nicht von der Regierung) bestimmen lassen dürfen. Die Bandbreite geht dann aber von der Bewahrung einer besonderen Nähe zur SPD bis zu tiefer Enttäuschung gerade über die SPD, die wiederum zu Äquidistanz, zu Resignation, zu Sympathien für die Gründung einer "eigenen" Partei oder zur Hoffnung auf eigene autonome Kraftentfaltung führen kann.

Mehrfach wurde auf die historisch gewachsene politische Nähe zur SPD hingewiesen (1122, 4022, 9084). Von daher gäbe es eine viel stärkere Grundlage für Einflussnahme, die die Gewerkschaften nutzen sollten. Dennoch hoben einige Vertreter dieser Position auch hervor, dass trotz dieser Nähe die parteipolitische Unabhängigkeit der Gewerkschaften unbedingt gewahrt werden müsse (1119, 6094). Diese Position wurde zum Teil von heftiger Kritik an der SPD begleitet:

Wir haben eine „rote“ Regierung, die das Soziale außer Acht lässt. Gewerkschaften versuchen Schadensbegrenzung. Sie sollten deutliche Opposition gegen diese Regierung machen. (3058)

Jetzt darf ich vielleicht mal was sagen zu deiner Frage Zusammenarbeit oder Nicht-Zusammenarbeit. Ich hab ja immer gehofft, dass durch diese Agenda 2010, dass das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und SPD kracht und auseinander bricht. Das ist leider nicht passiert, vielleicht kommts ja noch. Und ich denk mir auch, vielleicht hätten wir eine CDU-Regierung gehabt jetzt bei der letzten Wahl, dann hätten wir diese Einschnitte nicht gehabt, denn die CDU hätte sich das nie rausgenommen, gegen die Gewerkschaften und gegen die SPD so vorgezogen. Dann wären die auch alle auf die Straße. Die Gewerkschaft wurde eigentlich ruhig gehalten durch die SPD. Die ganzen Gewerkschaftsfunktionäre zu 99 Prozent sind in der SPD drin, alle. Und das ist eigentlich unser Nachteil. Also in einer Gewerkschaft, da kann natürlich jeder sein in der Partei wo er will, aber die darf eigentlich nie parteipolitisch irgendwo missbraucht werden. Und das ist gemacht worden, ganz klar. Und das dat alles noch so ruhig bleibt, es wundert mich. Es wundert mich wirklich. Das ist eine riesengroße Scheiße. Und noch mal mit Unternehmen Bündnisse eingehen, das tun wir ja tagtäglich. Gerade wir im Betriebsrat. Ob das nun Betriebsvereinbarungen sind und Tarifverträge, ist ja nix anderes. Und da sehen wir ja auch: Jeder Tarifvertrag, bzw. jeder Vertrag den wir mit dem Unternehmer machen, geht eigentlich für uns abwärts. Egal. Die schlagen was vor, wir sind dagegen. Da kommt ein Kompromiss raus. Wir bremsen die Fahrt nur noch, mehr machen wir gar nicht mehr. Früher haben wir noch mal was erreicht, erreicht-gegeben, erreicht-gegeben, dat ging immer hin und her. Teils die Kurve auch nach oben, das hab ich ja miterlebt, bin damals 70 angefangen. So, und dat ist ja eigentlich durch die letzte CDU-Regierung, die 16, 17 Jahre die wir hatten, gings ja langsam bergab. Aber jetzt hat man wirklich noch den Zug, wo du sagst, verpasst haben wir den vielleicht nicht, aber die SPD hat den Zug angepiffen zum Abfahren. Das haben die gemacht. Und in den nächsten 20 oder 30 Jahren wird die SPD nie wieder an die Regierung kommen, wenn die sich nicht irgendwie total reformieren kann oder so. Weiß ich nicht, ich kann sie nicht mehr wählen, ich werde sich auch nie wieder wählen. (5243)

Ich wünsche mir – auch die Kollegen, glaub ich – dass die IG Metall eine Stärke hätte, um sehr wohl da oben zu sagen: „Freunde, so nicht!“ Aber das Problem ist, wo würden die Wähler hingehen? Wenn ich sag, ich mach's wie früher der Pfarrer in der Kanzel, dass ich am Sonntag sag: „Ihr wählt's jetzt schwarz, sonst kommt ihr in die Hölle“, so könnt ich mir vorstellen, dass die IG Metall sagt: „Freunde, wir wählen rot“, um die sozialdemokratische Partei an die Regierung zu bringen, die wo unsere Interessen vertritt. Aber das ist momentan nicht. Wir haben, glaube ich, keine Partei, wo ein IG Metalller jetzt unterstützen kann, ohne ein Auge zuzudrücken. Wenn ich jetzt FDP-Programme lese, oder die Schwarzen, da tut's mir doa naufsteigen, auf bayrisch gesagt. Aber auch die SPD hat uns da ein bisschen draußen stehen lassen. Und das ist schade. Und da würde ich mir wünschen, dass die IG Metall da sagt: „Freunde wir sind eine Macht! Wir haben so und soviel Stimmen hinter uns. Und jetzt bitte macht's auch das, was diese Stimmen wollen.“ Das fehlt, das ist Orientierungslosigkeit zurzeit. (8139)

Und, gewissermaßen als definitives Scheidungsurteil:

Die alte Verbrüderung SPD-Gewerkschaften ist aufgehoben. (1089)

Die – neue oder alte – Distanz zur SPD war für einige Teilnehmer Ausgangspunkt von Forderungen, die Gewerkschaften sollten eine eigenständige Stärke entwickeln, damit die Parteien sie nicht ignorieren könnten (8139, 9022, 5256, 4081). Die politische Unabhängigkeit gegenüber den Parteien sei Grundlage der Einheitsgewerkschaft. Deshalb, so mehrere Teilnehmer, sei es erforderlich, dass die Gewerkschaftsmitglieder als Personen aktiv in den Parteien mitarbeiteten (9182, 9286). Die Beschäftigung mit und das Interesse an Politik sei auch wichtig, so ein anderer Teilnehmer, um die individualisierten Angstzustände zurückzudrängen (5284).

Es gab aber auch Skepsis und Zurückhaltung gegenüber einer starken politischen Betätigung der Gewerkschaften. Sowohl die Einwirkungschancen (5086) als auch die Bereitschaft zum politischen Engagement seien gering (9022, 9182): Dies behindere politisches Engagement der Gewerkschaften. Auch müsse man darauf Rücksicht nehmen, dass es in der Mitgliedschaft unterschiedliche (partei-)politische Meinungen gebe (4034, 4135).

Unsere Mitglieder versprechen sich ja davon was anderes, wenn sie bei mir in die Gewerkschaft kommen. Die wollen jetzt nicht... die politische Situation interessiert die herzlich wenig, die wollen mehr Kohle haben. Das ist die einzige Möglichkeit wie wir unseren Arbeitgeber unter Druck setzen können, dass der uns mehr Kohle gibt. Aber die sind nicht daraus, weil sie politisch denken. Das glaub ich nicht. (5014)

Ich glaube, es liegt daran, dass sich viele Leute einfach viel weniger für Politik interessieren. Vor 25 Jahren gab's ja noch wesentlich regeres politisches Interesse allgemein. Auch die Bereitschaft, sich zu engagieren, sich zu informieren, war ja viel größer. Ich weiss, dass ich als Jugendlicher, wir relativ viel über Politik gesprochen haben und wir hatten auch Positionen. Und man hat auch drüber diskutiert in der Schule. Und jeder hatte irgendwie eine Meinung und die war auch bei vielen einigermaßen fundiert. Heute interessiert sich niemand mehr für Politik. Wenn ich Jugendliche heute frage, die wissen nicht mal, was eine Partei ist. Die wissen nicht mal, wer Kanzler ist. Die wissen überhaupt nichts mehr. Und das ist natürlich eine Entwicklung die geht auch an den Gewerkschaftsmitgliedern nicht vorbei. Ich möchte mal behaupten, die letzten fünf Leute bei uns im Betrieb die in die Gewerkschaft eingetreten sind, die sind eingetreten, weil sie sich handfeste Vorteile davon versprochen haben. Also finanzielle Vorteile auch. Bzw. Hilfe im Fall einer Kündigung. Für die ist das keine politische Sache mehr, die haben auch nicht die geringste... die geringste will ich nicht sagen, aber früher, glaube ich, hat auch ein gewisser politischer Gedanke dahinter gestanden. Das ist heute bei vielen zumindest die eintreten gar nicht mehr der Fall. Gut, ich hab die und die Vorteile, ich trete ein. (5066)

[Die Reformen] sind doch alle unausgegoren. Das ist doch alles Schwachsinn. Und die Leute – auch wenn man sie alle für blöde hält – die verstehen das doch auch, die sagen auch: Seid ihr alle bekloppt oder so? Darum das Desinteresse, Politik interessiert überhaupt keinen mehr. So, und die nächste Bundestagswahl, die wir vielleicht ja schon dieses Jahr haben werden, wenn wir da 50 Prozent kriegen, die da hingehen, dann ist dat viel. Die meisten gehen nicht mehr hin. Und die es wirklich anders haben wollen und die es stürzen könnten das System wie es jetzt ist – ich mein jetzt nicht, wenn die Schwarzen dran kommen – die gehen nicht mehr hin. Und darum müssen sie halt sehen, dass die CDU dann über 50 Prozent haben werden, weil die hingehen. (5097)

Vielleicht interessieren sich die Leute ja für Politik, und die sehn ja das Elend, wie machtlos die Politik gegen diese Firmen sind, und das ist es vielleicht. Die können ja nichts machen, die Regierung kann ja nichts machen, kuck dir das doch nur an mit Toll Collect, was da gelaufen ist und was da immer noch läuft. Denen sind die Hände gebunden! Die machen nix. Und das sieht doch auch jeder! So'ne Firma wie Mercedes und Telekom, die machen mit der Regierung, wat sie wolln. So was hätt's früher nicht gegeben. (5186)

Und weil hier ein möglicher Ansatzpunkt für rechtsextreme Anwerbung sein kann, stelle die politische Bildung, so ein Teilnehmer, eine besondere Herausforderung für die Gewerkschaften dar (7045).

Die Abhängigkeit der Politik von der Wirtschaft sei sehr stark, so dass es den Gewerkschaften kaum gelingen werde, das Erreichte ganz zu verteidigen (10228). Außerdem würden die

Schutzansprüche der Mitglieder in Anbetracht der Entwicklung der EU untergraben werden (10131). Konfrontationen mit der Regierung würden auch keine Perspektive bieten, der eigentliche Gegner seien die Arbeitgeber (6091).

In zwei verschiedenen Gruppen wurde für eine punktuelle Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit sozialen Bewegungen wie Attac plädiert (1089, 7133). Ebenso gab es auch einzelne Stimmen dafür, dass die Gewerkschaften eine eigene Partei gründen sollten (5251, 5254).

Insgesamt ergibt sich also ein facettenreiches, im Einzelnen **widersprüchliches und viel Hilflosigkeit ausdrückendes Bild**, wenn Funktionäre über die politische Seite der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und über die Einmischung der Gewerkschaften in die politische Arena diskutieren. Ist es angesichts dessen überhaupt begründet, hier von einem Kernelement des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems zu sprechen? Wir bejahen diese Frage, weil in der Tat ein Minimalkonsens besteht, der keineswegs substanzlos ist. Er beinhaltet zwei Grundüberzeugungen, nämlich

1. dass Gewerkschaften, weil sie in ihrer Kernfunktion als Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf Politik angewiesen und von Politik abhängig sind, gar nicht anders können als sich – stärker oder schwächer, eher konfliktbereit oder eher kooperativ, eher im Bündnis mit Parteien oder eher aus eigener Mobilisierungskraft – in die Politik der Regierungen und Parteien einzumischen,
2. dass Gewerkschaften dabei ihre traditionelle Linie der mindestens organisatorischen Unabhängigkeit von den politischen Parteien nicht verlassen sollten.

Diese, auch im internationalen Vergleich nicht selbstverständlichen und für die deutschen Gewerkschaften charakteristischen Grundsätze werden, bei allen Differenzierungen, von den Funktionären unserer Gruppendiskussionen einhellig mit getragen. Sie sind daher Kernelemente ihres Überzeugungssystems.

VI. Gewerkschaftsarbeit ist im Normalfall Stellvertreterpolitik des Apparats oder des Betriebsrats. Aktives Handeln der Mitglieder kommt nur begrenzt vor; allerdings müssen Mitglieder mobilisierungsfähig bleiben.

Schon aus den Aussagen zum politischen Selbstverständnis ging hervor, dass die Gesprächsteilnehmer – es sei wiederholt: Sie sind mit einer Ausnahme allesamt Funktionäre auf regionaler, lokaler oder betrieblicher Ebene – einen großen Unterschied zwischen sich und den durchschnittlichen Gewerkschaftsmitgliedern machen. Das hat auch Folgen für ihre gewerk-

schaftliche Praxis. In ihren Aussagen erscheint ihr Handeln durchgängig als Stellvertreterpolitik. Ein Teilnehmer teilte die Mitglieder in verschiedene Gruppen ein, je nachdem ob sie aus Überzeugung, aus Eigennutz oder auf sozialen Druck hin in die Gewerkschaft eingetreten seien.

Damit die Ruhe haben und aus Angst gehen die in die Gewerkschaft rein. Dass die dann natürlich nicht mit den ersten Warnstreik machen und so, ist ganz klar. Und da sind viele denn, und du weißt ja, wie das so ist: irgendeiner im Betrieb, ob das der Werkstattdirektor ist, geht denn rum: geht mir ja nicht hin und wir merken uns das, und dies und das. Die kriegen auch von oben dann Druck. Und das sind die ersten, die einknicken. Und wenn dann schon zwei, drei einknicken, und dann dreht sich einer um „oh, der geht ja auch nicht“, dann bist du dann plötzlich auch weg. Alles schon erlebt. Da stehst du und drehst dich um, stehst du wieder allein. So ist das. Das ist eine faule Sache, so. (5305)

Aber in den meisten Fällen bezeichneten die Gesprächsteilnehmer die Mitglieder schlicht als passiv (6104 u.a.) oder kritisch, aber nicht zur aktiven Beteiligung bereit (3112); aktivitätsbereite gäbe es zwar bei Mitgliedern "alter Schule", und es könne noch für bestimmte Themen (z.B. Verteidigung der Tarifautonomie) mobilisiert werden, solange die Organisation gut funktioniere (8095). In diesem Sinne, so ein Betriebsrat der IG BCE aus dem Bereich Bergbau, gäbe es aktive Ortsgruppen noch dort, wo gute Basisarbeit (von den Funktionären) geleistet wird (9105). Aber überwiegend hätten sie mit einer "trägen Masse" zu tun (6107), die sich nur für die Gewerkschaft als "Beschaffer von mehr Lohn" interessiere (9097).

Allerdings wird auch gesehen, dass die Trägheit die gewerkschaftlichen Handlungschancen beeinträchtigt:

Aber wenn die Masse eben halt nicht mitzieht, kommt es zu keinen Aktionen. So ist das halt. Und wir in Deutschland, denke ich, sind da nicht gerade überschäumend vor Temperament, was diese Dinge angeht. (10150)

Mit anderen Worten: Völlig ohne Mobilisierung und Mobilisierbarkeit der Mitglieder kann Gewerkschaftspolitik nur wenig erreichen, „Stellvertreterpolitik pur“ ist unzureichend.

Bei den BCE-Jugendfunktionären war die Meinung vorherrschend, dass es jedenfalls für den normalen Gang der Interessenvertretung nicht entscheidend sei, ob Mitglieder aktiv oder passiv seien. Einige in der Gruppe wiesen diese Unterscheidung sogar zurück, denn die Gewerkschaft würde alle brauchen (4123). So genannte schlechte Gewerkschafter seien die Nicht-Mitglieder (4155), die nicht organisierten „Trittbrettfahrer“ (4148). Bei den Mitgliedern würde es an Aktivitäten reichen, wenn sie einmal im Jahr an einer Aktion teilnehmen, ein Flugblatt verteilen oder über die gute Arbeit der Gewerkschaft sprächen (4159). Auf jeden Fall sei es wichtiger, Dienstleister zu sein und mehr Nutz-Angebote für die Mitglieder, z.B. Versicherung, bereitzustellen (4017) als auf ihr aktives Handeln zu setzen.

Andererseits wurde auch in dieser Gruppe die Notwendigkeit, gegebenenfalls die Mitglieder zu mobilisieren, thematisiert, zumal „wir schon lange nicht mehr gestreikt haben“ (4055). Die von der Gruppe akzeptierte Antwort gab ein künftiger hauptamtlicher Funktionär: Auch die IG BCE könne mobilisieren, da für die Mitglieder die Argumente zählten (4060).

Insgesamt schienen sich die Funktionäre mit ihrer Rolle als Stellvertreter und der komplementären Passivität der Mitglieder sehr weitgehend abgefunden zu haben. Viele von ihnen fänden zwar aktivere Mitglieder wünschenswert, aber sie sehen keinen Weg zur Aktivierung der Mitglieder im Alltag der Interessenvertretung, und sie suchen auch nicht danach. Dass hier ein Schwachpunkt für die Immunisierung gegen Rechtsextremismus liegt, wird noch zu zeigen sein.

VII. Gewerkschaften müssen konfliktfähig sein und dies auch deutlich machen. Zugleich müssen Gewerkschaften kompromissbereit sein.

Wie unter Kernelement I. gezeigt, gehört das Bild von den Gewerkschaften als Gegenpol zur Arbeitgeberseite zu den Kernelementen des Überzeugungssystems unserer Gesprächsteilnehmer. Damit ist aber keineswegs ausgemacht, dass beide Seiten konfliktförmig miteinander umgehen müssen. Auch eine geregelte, sozialpartnerschaftliche Kooperation zwischen ihnen, möglichst unter Respektierung der prinzipiellen Gleichwertigkeit und Gleichrangigkeit beider Seiten, ist mit der Gegenpol-Position vereinbar.

In der Tat hatten die Gesprächsteilnehmer sehr verschiedene Ansichten über die Zusammenarbeit mit Regierung und Arbeitgebern. Das Spektrum ist sehr breit, und die Meinungen spiegeln die unterschiedlichen strategischen und politischen Schwerpunktsetzungen sowohl innerhalb einzelner Gewerkschaften als auch zwischen ihnen wider. Ein Teil der Gewerkschafter betonte die Notwendigkeit der Kooperation und der Kompromissbereitschaft; ein anderer Teil forderte die Kampffähigkeit der Gewerkschaften ein.

Grundsätzlich sei im Betrieb die Bereitschaft vorhanden, gegen den Arbeitgeber zusammenzuhalten, wenn es um Tarifpolitik gehe (z.B. 4095). In diesem Kontext gab es Aussagen wie

Man muss den Arbeitgeber in die Knie zwingen. (3053)

oder

All die Diskussionen, die in die Richtung [Bündnisse] gehen, über Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, und wenn ich solche Aussagen von Arbeitgebern höre, denen muss man, auf gut deutsch gesagt, einen vor die Latz knallen, aber Hundertprozent. Und nicht von Seiten der

Gewerkschaft, sondern von Seiten der Politik. Die Politik müsste hier ganz klar sagen, was, ihr wollt das und das nicht, dann geh! Das ist eine reine Erpressung. (9059)

Einige Teilnehmer sprachen sich dagegen für die Kooperation aus, ohne dies besonders zu begründen, außer:

Bündnisse sind immer besser, Konfrontation bringt nur Probleme. (9039, ähnlich 10232, 6083)

Wenn eine Begründung erfolgte, wurde mehrfach von der Notwendigkeit ausgegangen, sich an neue Bedingungen (EU, Globalisierung) anzupassen (z.B. 9029). Ein ver.di-Senior war davon überzeugt, dass der Kampf gegen kapitalistisches Kalkül vergeblich sei; daher könnten die Gewerkschaften nur auf Dialog und Konsens setzen (7099). Argumentiert wurde auch, dass die Gewerkschaften durch ihre Partnerschaft mit der SPD noch Durchsetzungskraft hätten (4022); zum Teil verwendeten die Teilnehmer auch Argumente gegen Konfliktbereitschaft, um ihre Befürwortung von Kooperation zu untermauern. Konfliktbereitschaft gehe nicht mit der deutschen "Mentalität" (10148) einher oder könnte zum Fanatismus führen (6108).

Trotz grundsätzlicher Konfliktbereitschaft wollten viele vermeiden, dass die Gewerkschaften in der Öffentlichkeit als "Blockierer" erscheinen. Dazu ein Jugendfunktionär der IG BCE:

Wir haben nun mal das Image, dass wir Blockierer sind, und wenn wir uns halt immer nur dagegen stellen, werden wir dieses Image weiterhin verstärken. Und das ist ein Image, was wir loswerden wollen und daher müssen wir konsensbereit sein, oder bereit sein, Abstriche zu machen, allerdings vernünftiger Art. (4051)

Besonders in dieser Gruppe gab es eine längere Diskussion um die Kooperation mit den Arbeitgebern, die zwar als Kernstrategie insgesamt akzeptiert wurde, aber durch einige Teilnehmer auch um Elemente der Konfliktfähigkeit (Mobilisierung der Mitglieder, europäische Gewerkschaftskooperation) erweitert wurde (4047, 4072)¹⁶.

Während die Teilnehmer eines IGM-Seminars mit Betriebsräten verschiedener Metallbetriebe fast unisono Bündnisse ablehnten (5230ff), befürworteten Teilnehmer eines anderen IGM-Seminars aus gut organisierten Betrieben der Automobilbranche auf Nachfrage einhellig Kooperation mit Regierung und Arbeitgebern zur Sicherung von Arbeitsplätzen in Deutschland, solange gewerkschaftliche Belange dabei berücksichtigt würden (8145ff). Einzelne Teilnehmer aus der IG BAU drückten ihre Skepsis aus, dass eine Zusammenarbeit zur Verbesserung der Wirtschaftslage beitragen würde, weil die Gewerkschaften die Probleme nicht verursacht hätten (10234). Andere Funktionäre der IG BAU argumentierten, die Gewerkschaften seien so ge-

16 Die Diskussion in dieser Gruppe, die ein relativ gut zusammenhängendes Bild der kooperativen Variante des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems bot, wird im Abschnitt 3b genauer beleuchtet.

schwächt, dass sie ihren Schutzanspruch nicht durchsetzen können. Von daher würden sie Zusammenarbeit und Bündnissen zustimmen (10221-10237; 10131).

Sehr anschaulich für die Begründung der Kooperationsbereitschaft ist die Diskussion in der Gruppe der BCE-Jugend über den verlorenen Streik der IG Metall zur Arbeitszeitverkürzung in Ostdeutschland im Jahre 2000. Mehrere Teilnehmer wiesen auf die Gefahr des Machtverlusts durch den verlorenen Streik hin (4030); mit einer deutlichen Kritik am Vorgehen der IG Metall argumentierten sie, dass Streiks die Verhandlungsbasis mit den Arbeitgebern und das Vertrauen zwischen den Sozialpartnern zerschlagen würden (4062). Schließlich würde die Arbeitslosigkeit wachsen, die Unternehmen würden abwandern und der Flächentarifvertrag immer mehr unter Druck geraten. Dem könnte man nicht durch Straßenkampf begegnen (4067), sondern nur durch eine nationale Zusammenarbeit. Sonst sei Deutschland irgendwann mal pleite (4074).

Dagegen wurde von anderen Teilnehmern in dieser Runde argumentiert, dass es richtig sei, vernünftig zu verhandeln, aber gefährlich, die Mobilisierungsfähigkeit in der Mitgliedschaft zu verlieren, denn sonst könnte die Gewerkschaft nie zum Streik als letztem Mittel greifen (4047, 4053).

In den anderen Gesprächsrunden fielen ähnliche Argumente zugunsten der Konfliktbereitschaft. Gewerkschaften sollten kämpferisch sein (7085), denn die Geschichte habe gezeigt, dass starke Gewerkschaften notwendig seien und Fortschritte nur erkämpft und nicht durch Bündnisse erreicht wurden (7090, 7098). Als Gegenpol zum Kapital müssten die Gewerkschaften verhindern, dass das Erreichte wieder zurückgenommen wird (9002, 9013). Allerdings wurde in diesem Zusammenhang immer wieder kritisch über die Fähigkeit der Gewerkschaften reflektiert, ihre Konfliktbereitschaft glaubhaft zu machen und zu praktizieren. Machtverlust durch Mitgliederschwund war ein Argument (4020), die Passivität der Mitglieder ein anderes (6104).

In der Regel wurden die beiden Positionen der Kompromissbereitschaft und der Konfliktbereitschaft nicht exklusiv vertreten, aber die Präferenz für die eine oder die andere Position war bei den meisten Teilnehmern sehr deutlich. Insbesondere die Fragevorgabe, ob die Gewerkschaften in der derzeitigen Situation auf Bündnisse mit Regierung und Arbeitgebern setzen sollen (Impulsleitfaden 3.1.3) führte in einigen Gruppen zu heftigen, auch emotional ausgetragenen Kontroversen. Es gab unter den Stellungnahmen zu diesem Punkt nicht viele Teilnehmer, die den Zusammenhang von beiden Polen als erforderlichen Bestandteil einer (erfolgreichen) Gewerkschaftsstrategie reklamierten. Dass Konflikt und Kompromiss, „Ordnungsfaktor und Gegenmacht“, zwei Seiten derselben Medaille in den Arbeitsbeziehungen sein könnten, wurde nur

von wenigen explizit formuliert. So etwa in der ver.di-Senioren-Runde von dem ehemaligen Gesamtpersonalratsvorsitzenden einer Großstadt:

Man muss verhandeln und kämpfen. Das ist eine Machtfrage. (7104)

VIII. Gewerkschaften basieren auf der Fähigkeit zu solidarischem Handeln.

Solidarität ist eine Grundvoraussetzung für die Fähigkeit zum gewerkschaftlichen Handeln. Davon waren alle Gesprächsteilnehmer überzeugt, wie die Leidenschaft, mit der sie über Solidarität diskutierten, belegt. Aber was verstehen sie unter Solidarität, und gibt es die in der Arbeitswelt, angesichts verschärften Konkurrenzdrucks noch? Vermögen die Gewerkschaften noch Solidarität zu fördern und zu organisieren? Schwindet Solidarität ebenso wie die Mitgliederverluste fortschreiten? Oder kennt die jüngere Generation Solidarität nicht (6110)? Viele Teilnehmer sprachen von der gewachsenen Angst um den Arbeitsplatz und von den Geldsorgen der Mitglieder. Einige von ihnen bezeichneten die Solidarität im Betrieb als im Prinzip gut, sie wäre aber bei Konflikten um Arbeitsplätze oder um betriebliche Lohnfragen brüchig (3118, 4097). Wenn es allen gut gehe und wenn die Menschen frei von Angst seien, gäbe es keine Schwierigkeiten mit der Solidarität (4175, 5303). Andere dagegen bestritten, dass überhaupt noch Solidarität im Betrieb existiere (4101, 5287). Es herrsche eine "Ellenbogenlage", keiner wisse, was Solidarität ist (2092). Hier ein Beispiel für die Kontroverse aus der Gruppendiskussion mit IG-Metall-Funktionären aus Ostdeutschland:

Teilnehmer	Paraphrase
-------------------	-------------------

TN1	Es gibt Solidarität.
-----	----------------------

TN2	Nur wenn's mir selber nicht weh tut.
-----	--------------------------------------

TN3	Solidarität schwindet immer mehr
-----	----------------------------------

TN1	Solidarität endet beim Faktor Geld, wenn es ums Abgeben geht
-----	--

TN2	Bei unbezahlten Warnstreiks kriegen die Kollegen Bauchkneifen
-----	---

TN4	Beispiel für Solidarität. Eine vom Betriebsrat initiierte „Rest-Cent-Aktion“ für karitative Zwecke
-----	--

TN2	Aber das tut nicht weh.
-----	-------------------------

TN4	Die alte DDR-Erziehung förderte mehr Solidarität, Füreinander-Einstehen, für die Kollegen mal einspringen. Die Jungen lernen nur Ellenbogengesellschaft.
-----	--

(6113-6120)

In mehreren Gruppen berichteten die Teilnehmer darüber, dass es im Betrieb und am Arbeitsplatz keine Solidarität gebe, sondern nur Konkurrenz, vor allem wenn es um Arbeitsplatzabbau gehe:

Solidarität in Betrieben ist die absolute Ausnahme - echte Solidarität. Nicht als Wort - zu sagen: Ich bin solidarisch. Wirklich solidarisch handeln. Das findest du nicht bei einem von hundert. (5277)

Jeder guckt auf sich, jeder hat für sich Angst. (5283)

Wenn es darum geht, Solidarität zu zeigen, das heißt für mich, dass ich eventuell auf etwas verzichte, ich persönlich, damit es anderen zugute kommt. Das gibt es nicht, das habe ich noch nie erlebt. Das gibt es vielleicht vereinzelt. Die Menschen stehen in meiner Achtung auch ganz oben. Aber wenn es wirklich ans Eingemachte geht, wenn's um den Job geht, oder wenn's schon um den Verdienst geht, wenn einer... Wir haben das erlebt: Bei uns stand ein Tarifwechsel im Raum, es wäre verbunden gewesen mit Entlassungen. Da ist sich jeder selbst der Nächste. Wenn die sich ausrechnen konnten, dass sie von dem Tarifwechsel profitierten, dann waren sie dafür. Und wenn sie wussten, dass sie nicht davon profitieren, dann waren sie dagegen. Und die die dafür waren wussten, andere wird das den Job kosten. Und das in einem kleinen Laden von ca. 75 Leuten. Also Solidarität: Da brauch mir niemand mit kommen. Das ist Quatsch. Das gibt's bei einigen, das sind vielleicht ganz tolle Menschen. Ich hab's noch nicht erlebt. (5287)

Also Solidarität, jetzt kommt's darauf an, wie du das dargestellt hast. Irgendwann, sagen wir mal, wenn ... ne Gruppe von fünf Leuten und einer geht vorbei und irgendeiner kriegt das Messer an Hals, dann glaub ich auch, dass jeder sagt - hier, lieber er, statt der andere. Bei der Entlassung, wenn sich fünf Leute dahin stellen und sagen - einer von euch geht - würfelt mal, ja klasse. Dann glaub ich auch, dass da keine Solidarität ist. Aber die Sache der Gewerkschaft, wenn man da meint, bei dieser ich sag mal Tarifrunde, Warnstreik hier, Warnstreik da. Wir haben bei uns einen Warnstreik gemacht und wir hatten alle Leute vor dem Tor. (5291)

Diese Beiträge aus einer Diskussionssequenz einer IG-Metall-Gruppe belegen auch die emotionale Betroffenheit, vielleicht sogar Traumatisierung, mit der ein Verlust der Solidarität unter den Kollegen erlebt wird.

Einige der anderen Teilnehmer widersprachen dieser pessimistischen Einschätzung aufgrund ihrer eigenen betrieblichen Erfahrungen (z.B. 4094): z.B. hätten die Kollegen auf Überstunden verzichtet, um Arbeitsplätze zu schützen (10152). Aber auf solche Beispiele wurde immer wieder mit Gegenbeispielen (kein Verzicht auf Überstunden, jeder braucht das Geld – 10153) geantwortet. Im Vergleich dazu sei die Solidarität bei traditionellen Gewerkschaftsaktionen – etwa Warnstreiks für Lohnforderungen in Tarifrunden, noch weitgehend intakt (4117, 2176, 5291).

Mehrere Funktionäre sprachen auch über Solidarität im Hinblick auf das Mobilisierungspotenzial der Gewerkschaften. Die Gewerkschaft müsse ihre Organisationsstärke (6066) und ihre Streikfähigkeit sichern (4058), und weil die Mitglieder eher zu Passivität neigten (z.T. weil sie nur unter Druck Mitglied geworden sind – 9188), müsst sie Solidarität mobilisieren (8099), diese käme nicht von allein.

Inwieweit die von den Gesprächspartnern gemeinte, schmerzlich vermisste oder eingeforderte, Solidarität exklusiven oder inklusiven Charakter hatte, war schwer zu ermitteln. In der Kritik der IG BCE-Jugendfunktionäre am Streik der IG Metall schien bei den meisten Teilnehmern der Solidaritätsgedanke schon an den Grenzen der eigenen Organisation zu enden. Dass bei aller prinzipiellen Abwehr ethnisch begründeter Ungleichbehandlung Grenzen der Solidarität im Interesse der Insider (eigene Belegschaft bzw. eigene Stammbeflegschaft exklusive der Leiharbeiter) bzw. der Inländer relativ eng gezogen wurden, ist bereits unter KE III berichtet worden. Zuweilen wurden auch Ausländer, die sich nicht anpassen (10112) aus der Solidarität ausgegrenzt.

Andererseits war die Idee einer inklusiven, weltweiten Solidarität in den Gesprächsrunden durchaus präsent, wie das nächste Kernelement zeigt:

IX. Gewerkschaften sollten sich unbedingt stärker international ausrichten und organisieren.

Alle Teilnehmer befürworteten die Verstärkung der internationalen Aktivitäten und Organisation der Gewerkschaften. Obwohl nationale Bündnisse mit Regierung und Arbeitgebern durchaus Unterstützung fanden, "sonst ist Deutschland irgendwann mal ganz pleite" (4074), wurde wiederholt argumentiert, nationalstaatliche Mittel seien unzureichend (2109). Das Kapital agiere schon international, daher müssten auch die Gewerkschaften grenzüberschreitend tätig sein (2129, 7147, 9210). In eine nationalstaatliche Bewahrung sozialstaatlicher Errungenschaften wurde wenig Hoffnung gesetzt:

Ich denke, dass die momentan noch – noch muss man ja immer sagen – noch relativ guten Standards, die ja jetzt nach und nach, nach unten korrigiert werden, nicht durch einen Nationalstaat aufgehoben werden bzw. gesichert werden können. Deshalb denke ich, dass es wichtig ist, dass es eine europäische oder gesamt weltweite Vernetzung der Gewerkschaften gibt, um halt eine Antwort auf die Globalisierung zu bekommen. Also um nicht immer nur zu reagieren, sondern um auch mal zu agieren. Und der Nationalstaat ist meiner Ansicht nach ein aussterbendes Relikt. Weil die Unternehmen, die in dem jeweiligen Staat agieren, die gucken nicht mehr nur nach den Leuten vor Ort, sondern die gucken ja: Wie können sie sich weltweit am besten ausbreiten? Weil es ist denen egal, an welchem Ort sie arbeiten. Das ist egal, was für'n Nationalstaat welche Gesetze erlässt. (2109)

Angesichts der Globalisierung wurde dafür plädiert, die vorhandenen bi- und multilateralen Kontakte auszuweiten und zu vertiefen (4104, 3125), die Euro- und Welt-Betriebsräte zu unterstützen (8167, 10164) und die internationalen Gewerkschaftszentralen auszubauen. Auch sollten die Gewerkschaften international gegen Rechtsextremismus zusammenarbeiten (10171).

Den meisten Teilnehmern war die bisherige internationale Arbeit der Gewerkschaften schlicht unbekannt (6133, 10158). In ihren Antworten bezogen sie sich hauptsächlich auf konkrete Solidaritätsprojekte, an denen sie beteiligt waren bzw. die in ihrer Gewerkschaft durchgeführt wurden (z.B. 4104). Es gab aber auch Zweifel, dass die internationale Solidarität zur Wirklichkeit werden könnte. Wenn die Solidarität im Betrieb nicht vorhanden ist, wie soll sie international entwickelt werden (5277)? Dennoch kam häufig das Argument, dass eine nationale Abgrenzungspolitik überhaupt keine Perspektive bieten würde. Es sei ein Stück Solidarität – aber durchaus auch zum eigenen Vorteil (4128) – wenn Gewerkschaften in Billiglohnländern unterstützt würden, damit die Arbeitsstandards angehoben würden (6135, 7147). Damit könnte der Konkurrenzdruck eingeschränkt werden (4121, 8176). Marktwirtschaftlich gesehen wäre es auch für die Arbeitnehmer in Deutschland langfristig positiv, wenn die Gewerkschaften in solchen Ländern Verbesserungen erreichen würden, da man dann mehr deutsche Produkte absetzen könnte (8157).

Mehrere Diskussionsbeiträge hoben die Notwendigkeit für die Gewerkschaften hervor, ihre Durchsetzungskraft auf nationaler Ebene zu sichern (2122), um eine effektive internationale Betätigung zu gewährleisten (z. B. 2133). Obwohl es viele Befürchtungen und auch negative Erfahrungen in Bezug auf Globalisierung oder EU-Erweiterung gegeben hat, hielten die Teilnehmer an der Möglichkeit fest, gewerkschaftliche Positionen zum Schutz der Arbeitnehmer international auf EU-Ebene oder durch weltweite Abkommen zu entwickeln und durchzusetzen (1140).

Insgesamt zeigen die unter VIII und IX wiedergegebenen Aussagen, dass Solidarität, von der interkollegialen bis zur internationalen Ebene, für die Gesprächsteilnehmer zum Kernbestand dessen gehört, was Gewerkschaften ausmacht, und dass Solidarität insbesondere als Minderung von Konkurrenz der abhängig Arbeitenden untereinander verstanden wird. Dieser Kernbestand allerdings scheint durch die globalisierte Deregulierung des Arbeitsmarkts gefährdet zu sein: Traditionelle gewerkschaftliche und sozialstaatliche Mittel der Konkurrenzmindering scheinen dem in letzter Zeit erfahrenen neuen Druck kaum noch standzuhalten. Für die Funktionäre ist es keine Frage, ob Gewerkschaften Solidarität fördern und organisieren sollen. In Frage steht, ob sie dies noch können.

X. Gewerkschafter sind überzeugt von der Mitbestimmung und der Partizipation als Arbeitsbürger als Elemente einer demokratischen Gesellschaft.

Es ist kein Zufall, dass „Mitbestimmung“, einst ein Markenzeichen des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen und der deutschen Gewerkschaften, hier erst als letzter Punkt des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems der Funktionäre aus unseren Gesprächsrunden genannt wird. Das liegt zum Teil daran, dass wir nicht speziell danach gefragt haben. Aber auch wo wir offene Frageimpulse, etwa „Wozu sind die Gewerkschaften da?“ in die Diskussion eingaben, fiel das Wort „Mitbestimmung“ nicht. Ein anderer Grund ist, dass in vielen Aussagen deutlich wurde, dass die Grundlagen der Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen inzwischen durch eine asymmetrische Machtlage unterhöhlt worden sind. Die Betriebsräte, und die meisten unserer Gesprächspartner waren Betriebsräte, berichteten vielfach von Erfahrungen des Verlustes von Macht und Anerkennung, von Erpressung durch die Arbeitgeberseite, von Drohungen mit Standortverlagerung, vom Zwang, schlechtere Abkommen zu schließen, um noch Schlechteres zu vermeiden (z.B. 5174, 9239). Da bleibt wenig Raum für Stolz auf das deutsche Mitbestimmungsmodell, für jene „unerhörte soziale Anerkennung ihres Wertes (...) als gleichberechtigte Bürger in einer demokratischen Gesellschaft“, wie Wolfgang Streeck jüngst den politisch-kulturellen Wert der Mitbestimmung beschrieb¹⁷.

Gleichwohl gehört das Verlangen nach Partizipation in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, nach gleichberechtigter Anerkennung der Arbeitnehmer als Wirtschaftsbürger, zweifellos zu den Kernelementen des Überzeugungssystems unserer Gesprächspartner. Nur wird dieses Verlangen, so wie die Verhältnisse derzeit liegen, immer weniger erfüllt. Deshalb sind, ähnlich wie beim Thema Solidarität, die Aussagen dazu eher pessimistisch und (an)klagend:

Partizipation kann nicht funktionieren, wenn die Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretung und die Arbeitnehmer ständig unter dem Druck stehen (oder erpresst werden), das Erreichte wieder aufzugeben. Eine Ordnung, eine geregelte Welt von anerkannten Grundsätzen und von einer Teilhabe, löst sich auf, die früheren Partizipationsmöglichkeiten schwinden (2034). Dabei wird durchaus ein Zusammenhang zwischen Partizipationsverlust im Arbeitsleben und einem Schwund an gesellschaftlicher und politischer Demokratie gesehen.

17 Wolfgang Streeck: Gründe, mit der Mitbestimmung behutsam umzugehen. In: Die Mitbestimmung 7/2004, S. 54f., hier: S. 54. Im Übrigen berichten auch die Betriebsratsbefragungen von Joachim Bergmann/Erwin Bürckmann/Hartmut Dabrowski: Krisen und Krisenerfahrungen. Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 4/2002, und Juri Hälker: Betriebsräte in Rollenkonflikten. Betriebspolitisches Denken zwischen Co-Management und Gegenmacht, München und Mering: Rainer Hampp Verlag 2004, von der Klage der Betriebsräte über die Verschiebung des Machtgleichgewichts in Betrieben und Unternehmen.

Jetzt muss man ja die Demokratie erstmal beleuchten. Wie viel Einfluss habe ich denn da wirklich. Demokratie heißt ja, dass ich da mitbestimmen kann. Ist ja eigentlich bloß begrenzt auf einen bestimmten Punkt. Ich wähle irgendwelche Leute. Wir wissen ja selber, ob ich nun Schwarz-Rot-Grün wähle, das ist ja alles eine Suppe. Und ich habe, wenn sie gewählt sind, keinen Einfluss mehr. Wie ist denn die Demokratie? Und wenn ich keinen Einfluss auf die Demokratie habe, hab ich auch keinen Einfluss auf die soziale Gerechtigkeit. Und darum ist das auch schwer zu beantworten. (5104)

Zunehmend hat man das Gefühl, den durch die Globalisierung der Märkte entstandenen Veränderungen hilflos und ohnmächtig gegenüber zu stehen.

Ich denke, das Problem, was innerhalb der Gewerkschaften noch nicht so richtig angegangen ist, was wir auch innerhalb unseres Seminars festgestellt haben, ist: Das Thema Globalisierung weckt momentan nur Ängste. Es gibt keine Antworten, die den Leuten sagen: okay, wenn wir jetzt europaweit Firmen haben, die sich ausbreiten, dann kriegen wir es als Gewerkschaft hin, dass die Leute in Spanien ähnliche Arbeitsbedingungen und Vergütungen haben wie in Deutschland, und alle trotzdem noch davon leben können. D.h. dieser Sozialdarwinismus, der ist momentan richtig verstärkt im Vormarsch. Und da gibt's keine richtigen plausiblen Erklärungen und Antworten für die Leute, die halt auch innerhalb der Gewerkschaften nach Antworten suchen. Und dann ist ja schon klar, dass [zitiert andere]: okay, die wollen mir meinen Arbeitsplatz wegnehmen, die wollen ins Ausland, es geht um meine Arbeit, um meine Zukunft – also sind die Ausländer schuld. Das sind ganz klare simple Denkstrukturen, und die kriegt man nicht so leicht aufgebrochen. Leider. (2062)

Die Politik, die regeln und Rahmen setzen soll, versagt gegenüber der Wirtschaft. Ein aus Polen stammender IG Metalller drückt das so aus:

Was habe ich noch gesagt, wegen Demokratie und Geld? Das sehe ich, also von meiner Sicht, dass die Demokratie ist durchgeführt von Leuten, Konzerne und so was, welche haben Geld, und die führen Demokratie für sich selber, nicht für die Kleine. Die machen das ganze Deutschland kaputt, auf unserem Rücken. Uns wird immer was versprochen, und im Endeffekt wie man sieht die Firmen brauchen nicht mehr so viel zu zahlen, weil das ist jetzt aufgeteilt auf uns. Uns wird fest versprochen das wir kriegen mehr, und im Endeffekt wir zahlen noch mehr. Die Reichen kriegen immer noch mehr, und das ist so, sage: geschlossener Kreis. Die oben haben, die unten werden immer weniger haben. Und irgendwann wird Grab. Weil wird keiner was zu kaufen haben. Und das sehen wir schon langsam an. Diese ganze Geschäfte, die schließen immer mehr zu, oder die sagen unser Umsatz, oder Verdienst zu weniger, weil die Leute wirklich denken immer mehr: was sollte ich kaufen? Kaufe ich mir schicke Bluse oder sollte ich nächste Woche viel Brot zu nehmen. Weil das ist zurzeit langsam diese Sicht von die Leute. (5117)

Übersicht der Kernelemente

KE I	Gewerkschaften vertreten Arbeitnehmerinteressen als <u>Gegenpol zu sonst übermächtigen Arbeitgeberinteressen</u> .
KE II	Gewerkschaften müssen durch Betriebs- und Tarifpolitik angemessene Löhne und Arbeitszeiten, Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen durchsetzen. Das heißt aktuell vor allem: Sie müssen <u>Lohnsenkungen und Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen abwehren</u> .
KE III	Gewerkschaften sind unbedingt der <u>Idee der gleichen Rechte</u> und der <u>Gleichwertigkeit aller Menschen</u> verpflichtet.
KE IV	Gewerkschaften sind unbedingt dem Ziel der <u>sozialen Gerechtigkeit</u> verpflichtet.
KE V	Gewerkschaften müssen auch <u>auf der Ebene der Politik</u> Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Dabei müssen sie <u>gegenüber politischen Parteien unabhängig</u> sein.
KE VI	Gewerkschaftsarbeit ist im Normalfall <u>Stellvertreterpolitik</u> des Apparats oder des Betriebsrats. <u>Aktives Handeln</u> der Mitglieder kommt nur begrenzt vor; allerdings müssen Mitglieder mobilisierungsfähig bleiben.
KE VII	Gewerkschaften müssen <u>konfliktfähig</u> sein und dies auch deutlich machen. Zugleich müssen Gewerkschaften <u>kompromissbereit</u> sein.
KE VIII	Gewerkschaften basieren auf der Fähigkeit zu <u>solidarischem Handeln</u> .
KE IX	Gewerkschaften sollten sich unbedingt stärker <u>international</u> ausrichten und organisieren.
KE X	Gewerkschafter sind überzeugt von der <u>Mitbestimmung und der Partizipation</u> als Arbeitsbürger als Elemente einer demokratischen Gesellschaft.

2.3 Kernelemente und GSPO

Für unsere weiteren Ausführungen zur Existenz und Struktur des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems bei Funktionären muss zunächst die Frage beantwortet werden, welche inhaltlichen Zusammenhänge bestehen zwischen den quantitativ gemessenen sozio-politischen Orientierungen, bei denen sich Gewerkschaftsmitglieder bzw. Funktionäre deutlich (20 Prozent Marge) von Unorganisierten unterscheiden (GSPO-Variablen), und den durch die qualitative Untersuchung ermittelten 10 Kernelementen. Es waren neun GSPO-Variablen (alle Gewerkschaftsmitglieder)¹⁸ bzw. 18 GSPO-Variablen (Funktionäre) von insgesamt 26, bei denen die allgemeine Spiegelbildthese nicht zutrifft¹⁹. Hieraus wurden folgende Variablen (sozio-politische Orientierungen) für die Ermittlung des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems herangezogen, weil diese einen besonders deutlichen Unterschied zwischen aktiven Gewerkschaftsmitgliedern und Unorganisierten aufwiesen:

- Interessenvertreteneit durch Gewerkschaften (GEWINT),
- Vertrauen in Gewerkschaften (GEWVER),

18 Kapitel E, S. 2

19 Kapitel E, S. 8

- Befürwortung des Handlungskonzepts "nachhaltige Interessenvertretung" (GBSIV),
- Befürwortung des Handlungskonzepts "Gegenmachtbildung" (GBSGM) [nur Funktionäre],
- subjektives politisches Kompetenzgefühl (politisches Selbstbewusstsein) (EFFIINT),
- Politische Apathie (POLAPA),
- Rechts-Links-Selbsteinstufung (RELI),
- demokratische Orientierungen (DEMOK),
- demokratische Überzeugungen (DEMUEB) und
- Arbeitsunzufriedenheit (ARBUNZ)²⁰.

Bis auf die Variable ARBUNZ, für die wir keinen Beleg in den Gruppengesprächen gefunden haben, ist eine weit gehende Übereinstimmung mit den Kernelementen festzustellen. Das Kernelement I (Gewerkschaften vertreten Arbeitnehmerinteressen als Gegenpol zu sonst übermächtigen Arbeitgeberinteressen) findet sich selbstverständlich in den Variablen wieder, die mit einer Kernaufgabe der Gewerkschaften zu tun hat (GEWINT, GEWVER, GBSIV und GBSGM). Darüber hinaus belegen die Aussagen in den Gruppengesprächen, dass politisches Selbstbewusstsein (EFFIINT) zu den Eigenschaften der Funktionäre gehört. Die Abwehr von Lohnsenkungen und Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen bzw. die Durchsetzung von Verbesserungen (Kernelement II) enthält Elemente der Variablen GBSIV ("nachhaltige Interessenvertretung") und DEMUEB (demokratische Überzeugungen), die ein wichtiger Bestandteil der Kernelemente III (Gleichwertigkeit der Menschen), V ("politisches Mandat") und X (Mitbestimmung) ist. Der Bezug von GBSIV zum Kernelement VII (kampffähig – kompromissbereit) ist ebenfalls deutlich; aber auch GBSGM ist in diesem Kernelement enthalten. Kernelement III (Gleichwertigkeit) bildet neben DEMUEB auch POLAPA, RELI und DEMOK ab. Während viele unserer Gesprächspartner die politische Apathie der Mitglieder beklagten, belegen ihre Aussagen zu den Kernelementen III, IV (soziale Gerechtigkeit), V (ökonomische und politische Aufgaben) und X, dass sie nicht nur ein politisches Kompetenzgefühl haben, sondern ein starkes politisches Interesse für sich reklamieren. In Bezug auf RELI wird die primär linke Selbsteinschätzung unserer Gesprächspartner in den Kernelementen III, IV, V und VIII (solidarisches Handeln) reflektiert.

20 Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass sich passive Mitglieder nur durch folgende Merkmale besonders deutlich von den Unorganisierten unterscheiden: Interessenvertretung durch Gewerkschaften, Befürwortung des Handlungskonzepts "nachhaltige Interessenvertretung" und Vertrauen in Gewerkschaften.

Kernelemente und GSPO											
	I	II	III	IV	V	VI		VII	VIII	IX	X
GEWINT	X					X				X	
GEWVER	X								X		
GBSIV	X	X						X			
GBSGM	X				X			X		X	
EFFIINT	X				X						
POLAPA			X	X	X						X
RELI			X	X	X				X		
DEMOK			X								X
DEMUEB			X		X						X
ARBUNZ											

Damit ist deutlich, dass es eine weit gehende Entsprechung gibt zwischen den GSPO-Variablen, die zur statistischen Ermittlung eines gewerkschaftlichen Überzeugungssystems herangezogen wurden, und den Kernelementen, die auf Grund der Auswertung der Gruppendisussionen gebildet wurden.

2.4 Versuch einer idealtypischen inhaltlichen Beschreibung des Überzeugungssystems

Es ist nunmehr möglich, den empirisch quantitativ und qualitativ gezeigten Zusammenhang der Kernelemente des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems der Funktionäre auch als inhaltlichen, logischen Zusammenhang zu beschreiben. Dabei wird ein Idealtyp formuliert, der mit den real in den Köpfen der Funktionäre präsenten Überzeugungssystemen nicht identisch sein kann, wohl aber deren gemeinsame Substanz erfassen soll.

Demnach sind – oder sollten sein – Gewerkschaften Organisationen der Interessenvertretung der abhängig Arbeitenden. Deren Interessen bedürfen der kollektiven Organisation, weil sie sonst den entgegenstehenden Interessen der Arbeitgeber/des Kapitals unterliegen würden. Gewerkschaften berufen sich bei dieser Organisation auf fundamentale Menschenrechte, darunter auf die Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung aller Menschen und auf den politischen Wert „soziale Gerechtigkeit“, der angesichts von Asymmetrien der Verteilung ökonomischer Ressourcen nur durch das von den Gewerkschaften organisierte kollektive Gegengewicht und durch politische Regulierung realisiert werden kann. Gewerkschaften sind daher von staatlich-politischen Entscheidungen abhängig und auf politische Einflussnahme angewiesen. Sie nehmen Interessen ihrer Mitglieder wahr, die diese als Individuen nicht wahrneh-

men können und üben gewissermaßen als Kollektiv eine Stellvertreterfunktion aus. Zugleich sind sie auf die Mobilisierung ihrer Mitglieder zu kollektivem Druck angewiesen. Da kollektiver Druck in kollektive Verträge mündet, müssen Gewerkschaften zugleich konflikt- und kompromissfähig sein. Solidarität als Zusammenstehen auf der Grundlage gemeinsamer Interessen und Werte ist eine Existenzgrundlage der Gewerkschaften, die zugleich von ihnen immer wieder neu gefördert und organisiert werden muss. Die Internationalisierung des Kapitals erfordert eine Internationalisierung der gewerkschaftlichen Strategien und der Solidarität sowie der politischen Regulierung. Die betriebliche und unternehmensbezogene Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter als Ausdruck der Anerkennung der Arbeitnehmer als Wirtschaftsbürger und die organisatorische Unabhängigkeit der Gewerkschaften von politischen Parteien (Einheitsgewerkschaft) gehören in Deutschland zu den bewährten und verteidigungswerten Elementen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

Es sei wiederholt, dass dieser inhaltliche Definitionsversuch des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems idealtypisierend und minimalistisch ist: Er beschreibt einen Minimalkonsens und versucht dessen logischen Zusammenhang hervorzuheben. Zugleich lässt er Raum für alle im Abschnitt 2a) über die 10 Kernelemente dargelegten Differenzierungen, etwa hinsichtlich eher konfliktiver oder kooperativer Strategien oder hinsichtlich eher exklusiver oder inklusiver Solidarität.

3. Die Kernelemente in ihrem realen Zusammenhang

Die idealtypische Beschreibung kann den empirischen Beleg nicht ersetzen. Dass der beschriebene Zusammenhang, der ein Überzeugungssystem erst konstituiert, auch in den Aussagen der Gesprächsteilnehmer tatsächlich vorkommt, wurde zwar schon in der Einzeldarstellung der 10 Kernelemente an vielen Stellen hervorgehoben. Aber wie diese Kernelemente in den Gruppendiskussionen real zusammenpassten und ineinander griffen, soll an zwei Beispielen noch genauer gezeigt werden. Zum einen werden bestimmte Ausschnitte aus einer Gruppendiskussion in ihrem Verlauf genauer nachgezeichnet (3.1). Zum zweiten wird die sozialpartnerschaftlich-kooperative Variante des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems anhand der Analyse von zwei Gruppengesprächen genauer beschrieben (3.2). Das Ziel dieser Darstellung ist es weiterhin, das gewerkschaftliche Überzeugungssystem der Funktionäre noch klarer und zugleich differenzierter hervortreten zu lassen. Das ist die Voraussetzung dafür, im letzten Teil dieses Kapitels (4.), die in diesem Überzeugungssystem angelegten Potenziale für Abwehr von und Anschluss an Rechtsextremismus herauszuarbeiten.

3.1 Das Beispiel einer Gruppendiskussion

Im Folgenden werden Diskussionsstränge aus einem unserer Gruppengespräche vorgestellt und genauer interpretiert, um zu zeigen, wie Teilnehmer auf unsere Fragen reagierten, in welchen Argumentationszusammenhängen die Kernelemente zu finden sind und wie die Redner diese implizit oder explizit auf einander beziehen. Die Gruppe Nr. 5 wurde ausgewählt, weil sich in ihr Personen mit sehr verschiedenen Meinungen und Erfahrungen zusammenfanden, und weil die lebhafte Diskussion auch erhebliche Anschlusspotenziale für Rechtsextremismus zeigte. Die Gruppe bestand aus sechs erwerbstätigen Personen (fünf Männer, eine Frau) im Alter zwischen 35 und 55 Jahren. Tätig sind sie in der Metall- und Elektroindustrie sowie im Schiffsbau in Betrieben mit 23 bis ca. 700 Beschäftigten. Alle sind Betriebsratsmitglieder und Mitglieder der IG Metall.

Nach der Vorstellungsrunde wurde die Diskussion mit dem Ergebnis der Repräsentativbefragung eröffnet, dass es genau so viele Organisierte mit rechtsextremen Einstellungen wie Unorganisierte gibt: jeweils 20 Prozent. Auf diesem Impuls entwickelte sich folgende Diskussion:

5B: *Mich überrascht das ein bisschen. Das natürlich ein paar Rechtsextreme da sind, das ist klar. Aber dass wir genauso viele haben wie der übrige Teil der Bevölkerung, kann ich gar nicht glauben. Weil ja die Gewerkschafter, sagt man ja immer, so eine linke Organisation ist. Mehr oder weniger. (5002)*

5E: *Ich seh das genauso, dass viele IG Metaller... Oder jetzt gehen wir mal von der IG Metall aus, das die wirklich genauso rechtsextremistisch sind wie die anderen, denn die sind den gleichen Umständen ausgesetzt wie die anderen Menschen auch in ihrer Umwelt. Wir haben vielleicht einen geringeren Satz an diesen, sag mal, höher gestellten Funktionären, die jetzt bewusster an die Geschichte rangehen. Da werden wir wahrscheinlich überhaupt keine rechtsextremistischen Tendenzen haben. Aber ich denk mal bei den ganzen Otto Normalverbrauchern haben wir genau die gleichen Tendenzen wie der Rest der Belegschaft. (5004)*

5C: *Ich glaube die IG Metall ist ja sehr groß mit ich glaube 3 Mio. Mitgliedern, das ist ja wie ein Querschnitt durch die deutsche Gesellschaft, das es da glaube ich keine Unterschiede gibt. Ich würde das bestätigen, was er sagt. Ist natürlich der krasse Gegensatz der Funktionärskörper. Das sind natürlich Leute, die das auch... die sind ja in der IG Metall auch aus politischen Gründen. Das sind natürlich Leute, die sich sehr viel Gedanken darüber machen. Aber ich glaube, dass die Mitglieder sich da von dem übrigen Schnitt der Bevölkerung nicht unterscheiden. (5006)*

5B: *Wir haben ja schon Probleme, sag ich mal, jetzt so Leute, die jetzt Schwarz wählen - womit ich die Partei jetzt nicht in den Rechtsextremismus rücken möchte - das man da schon Probleme hat, die in die Gewerkschaft zu bekommen. Jetzt so CDU-Mitglieder sowieso nicht, da brauchst du gar nicht fragen. Das kannst du vergessen. Das ist eine Erkenntnis für mich, die ich gar nicht glauben kann, eigentlich. Weiß nicht, ob die auch wirklich stimmt. (5010)*

5F: *Mich wundert das auch, dass das so ist. Denn ich geh eigentlich davon aus, wir haben 3 Mio. Mitglieder jetzt, die IG Metall, und da sind ja eigentlich...eigentlich ist da ja ganz Europa vertreten. Denn wir haben überall sehr viel Ausländer in den Betrieben in Führungsstrichen, in einigen mehr, in einigen weniger, und da würde ich behaupten, dass doch diese rechtsextreme Ecke doch eher verdrängt werden sollte... oder wäre. Wundert mich, dass das gleich ist. (5012)*

5E: *Also ich komm aus einem Betrieb der hier im Osten ist. Und wir haben die Nähe zu Polen. Wir haben jetzt schon die erste Zusammenarbeit mit den Polen gemacht. Durch diese Nähe und diese Angst davor, dass jemand aus diesen Ländern uns die Arbeitsplätze gefährdet, entstehen die rechtsextremistischen Tendenzen. Kollegen, die vorher gar nicht in diese Richtung gedacht haben, fallen wieder in diesen Trott zurück und sagen: Kommt, dat Deutsche, das ist mein Reich hier, und mein [?] und bleibt mal gefälligst draußen. Das verstärkt diese Situation, deshalb bin ich der Meinung, dass es so ist, dass sie sich nicht von dem übrigen Teil der Menschen... also ändern. Unsere Mitglieder versprechen sich ja davon was anderes, wenn sie bei mir in die Gewerkschaft kommen. Die wollen jetzt nicht... die politische Situation interessiert die herzlich wenig, die wollen mehr Kohle haben. Das ist die einzige Möglichkeit wie wir unseren Arbeitgeber unter Druck setzen können, dass der uns mehr Kohle gibt. Aber die sind nicht daraus, weil sie politisch denken. Das glaub ich nicht. (5014)*

5B ist vom spezifischen Spiegelbild-Ergebnis überrascht, weil er die Gewerkschaft als eine linke Wertegemeinschaft (Kernelement V) ansieht, von der er erwartet hätte, dass ihre Werte ihre Mitglieder gegen Rechtsextremismus weniger anfällig machen. Wenn Gewerkschaftsmitglieder ihre Mitgliedschaft auch politisch motiviert sehen, dann sollte ihrem politischen Selbstverständnis ein Abwehrpotenzial gegen rechtsextreme Tendenzen innewohnen. Der Redebeitrag von **5B** zeigt den inneren Zusammenhang der spezifischen Ausprägung weiterer Kernelemente des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems: nicht nur im Bereich der Ökonomie (KE I und II), als Arbeitsmarktkartell, sondern auch im Bereich von Politik und Gesellschaft (KE V). Ihre politischen Aufgaben gehen sie von einer spezifisch linken Werteposition her an, also nicht weltanschaulich neutral.

Dagegen sind die nächsten beiden Diskutanten, **5E** und **5C**, vom spezifischen Spiegelbild-Ergebnis nicht überrascht und begründen dies mit der allgemeinen Spiegelbildthese. Mit ihr verknüpfen sie die Annahme, dass Rechtsextremismus keine spezifischen Anknüpfungspunkte innerhalb der Gewerkschaft habe und tendenziell (besonders bei **5C**) durch die Funktionäre abgewehrt werden könne. Hierfür liefern sie keine explizite Begründung. Implizit liegt sie in ihrer auf die Funktionäre beschränkten Zustimmung zu **5B**: Die Funktionäre sind eher links und deshalb kaum rechtsextrem orientiert. In seinem anschließenden Beitrag spricht **5F** eher gegen die spezielle Spiegelbildthese, denn Gewerkschaftsmitglieder stehen in einem funktionalen Zusammenhang mit Ausländern: Sie arbeiten mit ihnen zusammen. Dabei geht er davon aus, wie Teilnehmer in anderen Gruppendiskussionen auch, dass diese Zusammenarbeit vor Tendenzen hin zu einer - implizit: ethnisch, kulturell, chauvinistisch begründeten - Ausländerfeindlichkeit eher bewahren sollte. Dies entspricht wohl seinen Arbeitserfahrungen und reflektiert sich im KE III: der Gleichwertigkeit und Gleichbehandlung aller Menschen.

5E widerspricht der Verallgemeinerung von **5F** über die vor rechtsextremen Einstellungen eher schützende Zusammenarbeit zwischen Deutschen und Ausländern anhand seiner eigenen Ar-

beitserfahrung. Aber das Deutschenprimat scheinen nach seinem Bericht seine Kollegen eher materiell, national zu begründen, nicht ethnisch, kulturell. Implizit spricht **5E** ein weiteres Kernelement des Überzeugungssystem an: Solidarität (KE VIII). Seine Kollegen verstehen sie, unter hohem Existenzdruck geraten, als exklusive Solidarität. Dass auch Gewerkschaftsmitglieder so denken, erklärt er mit deren unpolitischer Haltung und wiederholt damit implizit seinen Widerspruch zu der gegenteiligen Vermutung von **5B**. Implizit drückt er damit gleichzeitig seine Erwartung aus, dass politisch interessierte und bewusste Gewerkschaftsmitglieder in einer solchen Situation eher nicht für das Deutschenprimat offen seien. Entsprechend seinem vorangegangenen Redebeitrag sieht er die Masse der Gewerkschaftsmitglieder als gewöhnliche Arbeitnehmer, die vor allem die Vertretung ihrer ökonomischen Interessen von den Gewerkschaften erwarten. Eher implizit als explizit benennt er aber doch einen wichtigen Unterschied zu den Unorganisierten und spricht damit ein Kernelement des Überzeugungssystem an: Die Gewerkschaftsmitglieder sehen die Gewerkschaft als notwendigen und wirksamen Gegenpol zu den Kapitalinteressen (KE I).

Nachdem in der Runde über Ausländerfeindlichkeit und Antisemitismus als Dimensionen des Rechtsextremismus kurz diskutiert wurde, kam von der Moderation ein zweiter Impuls, der auf den historischen Unterschied hinwies, dass es vor 25 Jahren weniger Rechtsextremismus unter Gewerkschaftsmitgliedern als bei Unorganisierten gab. Trotz dieses Themenwechsels zeigte sich, dass das erste Thema für einige Teilnehmer noch nicht erledigt war:

5D: *Also Ausländerhass: Im Ruhrgebiet allgemein und am Arbeitsplatz erlebe ich viel Ausländerhass: Türkei oder so etwas - Hass. Weiß nicht, ob das Rechtsextremismus ist, vielleicht hat das mit Nationalität zu tun. Was die Leute im Ruhrgebiet z.T. haben, macht sie wütend. Thema Kopftuch und andere Sachen. Meine Meinung - wenn ich so weiter spreche, halten Sie [Moderation] mich vielleicht für einen Rechtsextremist - ich hasse Leute, die hierher kommen und ihre eigene Welt mitbringen wollen. Ich bin aus Polen, muss mich auch hier einfügen, einstellen wie die Deutschen, denn ich wohne hier. Ich will nicht, dass eine Straße Mohamed Ali genannt wird. Im Ruhrgebiet ist das ziemlich weit verbreitet, weil es dort diese Mischung viel gibt. (5035)*

Moderation: *Besteht da ein Unterschied zwischen Organisierten und Unorganisierten?*

5D: *Das ist, glaube ich, egal. Gewerkschaftsmitglieder gehen drastisch zurück im Ruhrgebiet wegen Arbeitslosigkeit. Bei den Einstellungen ist es egal ob jemand Gewerkschafter ist oder nicht. Ich habe viele Bekannte durch Betriebsratstätigkeit, wo ich das sehe und höre. Das [der kulturell motivierte Türkenhass] fängt schon in der Schule an, da ist es schon drastisch. (5038)*

5A: *Das hat nicht unbedingt damit zu tun, dass Deutsche nur rassistisch sein sollen. Es gibt auch Ausländer hier in Deutschland, die sind total gegen Deutsche, total! Die behandeln uns wie so'n Stück Scheiße, auf Deutsch gesagt! Ob das Griechen sind, Türken sind. Die spucken vor uns aus und leben und arbeiten aber hier in Deutschland. (5040)*

5D: *Aber wir, ich muss mich auch bezeichnen als Deutscher, wir sind selber schuld! Habe deutschen Pass, innerlich bin ich Pole. Ich sehe die Sache aus verschiedenen Perspektiven. Mich hat man früher gelehrt, die Deutschen zu hassen. Jetzt wohne ich hier und muss das dulden.*

Türken können wegen Nichtigkeiten zur Polizei laufen "Der hat mich beleidigt". Moment mal, wo wohnen wir. Deutsche haben den Krieg angefangen und müssen sich deswegen jetzt überall ducken und immer Schuldgefühle zeigen? D.h. alle anderen können auf uns spucken? Und was du [5A] gerade gesagt hast: Das passiert in Deutschland. Jeder Deutsche muss auf Vieren kriechen vor jeder andere Spezies und sagen: Ich war der böse Deutsche und du kannst mit mir machen was du willst? Die Sache ist erledigt, der Krieg ist vorbei, die dabei waren sind fast alle gestorben. (5041)

5A und 5B zusammen: *Ja, da ist was dran. (5042)*

5D geht auf den aktuellen Impuls der Moderation nicht ein, denn er will zu der ihn wahrscheinlich am meisten bewegenden Rechtsextremismus-Dimension etwas sagen: Fremdenfeindlichkeit. Sein Bericht ("was ich erlebe") gerät schnell zu einer persönlichen fremdenfeindlichen Aussage: sein Hass gegen nicht anpassungswillige Türken. Er habe die - von den Deutschen zu Recht zu erwartende - Anpassungsleistung an die deutsche Kultur erbracht und erwarte das Gleiche von anderen. Sie versuchten ihre Kultur gegen die deutsche zur Geltung zu bringen. Er hält den Hass auf solche Türken für gerechtfertigt und sieht das auch nicht als rechtsextreme Tendenz - auch wenn das von uns (Moderation) anders gesehen wird. Im Weiteren macht **5D** auch keinen Unterschied zwischen Organisierten und Unorganisierten (allgemeine Spiegelbildthese): Der Hass sei bereits in der Schule gesellschaftlich verankert.

In ihrem Beitrag kritisiert **5A**, dass jede schlechte Bewertung von Ausländern bzw. eines bestimmten Verhaltens von ihnen bei 'Gutmenschen' sofort den Verdacht der Rechtsextremismus-Tendenz nach sich ziehen würde, obwohl das Verhalten mancher Ausländer nicht akzeptabel sei. Diese Vermutung hat auch schon **5B** in einem vorangegangenen Beitrag so ähnlich geäußert: Deutsche werden an härteren moralischen Standards gemessen als Ausländer. Sie begegnet dem von ihr imaginierten potenziellen Rechtsextremismus-Vorwurf an sie offensiv, indem sie das von ihr beschriebene Ausländerverhalten als "rassistisch" bezeichnet. Implizit drückt sie ein Gefährdungsgefühl durch Ausländer aus, weil diese sich in ihrem Gastland trauten, gegenüber ihren Gastgebern frech aufzutreten. Diese Aussage wird von **5D** weiter zugespitzt: Die Deutschen ließen sich ausnutzen, weil sie immer noch Schuldgefühle wegen der Nazi-Zeit hätten. Oder umgekehrt: Ausländer versuchten, bei den Deutschen Schuldgefühle wegen der Nazi-Zeit zu wecken, um aus den Schuldgefühlen Kapital zu schlagen. Die Deutschen seien deshalb selbst Schuld, dass sie ausgebeutet würden. Sie könnten es beenden, wenn sie einen Schlusstrich unter die Nazi-Zeit ziehen würden, und um die Argumentationsfigur zu vollenden - was **5D** nicht tut - wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl hätten. Damit hat er auch die Zustimmung von **5A** und **5B**, nicht aber von den anderen Teilnehmern, die zwar schweigen, aber nicht unbeteiligt sind.

An dieser Stelle wird deutlich, dass sich eine Teilgruppenmeinung gebildet hat, die über bloßes Verstehen des bei anderen Kollegen vorhandenen Rechtsextremismus erheblich hinaus geht. Es entstehen assoziative Verbindungen zwischen Arbeitslosigkeit, Konkurrenz um Arbeitsplätze mit Migranten, genereller, bis zum Hass gehender Fremdenfeindlichkeit bis hin zu Schlussstrich-Parolen und Anklängen an Antisemitismus. Die Sprecher merken selber, dass sie in die Nähe rechtsextremer Meinungen geraten und versuchen sich offensiv gegen diese Einordnung zu verwahren, beharren dabei aber mit einem gewissen Trotz auf ihrer Position. Es wird deutlich, wo Rechtsextremismus an gewerkschaftliche Überzeugungen andocken kann - wenngleich das Gruppengespräch seine aggressive Dynamik erst gewinnt, wenn die Sphäre der Arbeitswelt verlassen wird: „Kopftuch“; Fantasie einer Straßenumbenennung.²¹

Als die Diskussion durch die Moderation dann wieder auf das Thema "historischer Vergleich", d.h.: Warum gab es früher unter den Gewerkschaftsmitgliedern weniger Rechtsextreme? Was hat sich geändert? gelenkt wird, entsteht folgendes Gespräch:

5B: *Durch neue Gesetze werden Arbeitslose und Empfänger von Sozialhilfe in eine Ecke gedrängt, dass die verantwortlich sind dafür, dass es uns schlecht geht. Die wirklich Schuldigen werden nicht mehr gesucht. Man sucht nur so ein Ventil, wo man es ablassen kann. Politiker als Vorturner, schwingen große Rede, aber wir spüren die Politik ganz klar am Geld, an Freiheiten, die sie bekneifen. Maschen des sozialen Netzes werden immer größer, den großen Unternehmen geht's immer besser, zahlen keine Steuern mehr, die verschwinden alle. Da kommt Hass auf. (5059)*

5C: *Ich glaube es liegt am Rückgang des politischen Interesses im Vergleich zu vor 25 Jahren. Damals hat man noch diskutiert, sich informiert, engagiert. Viele hatten eine einigermaßen fundierte politische Meinung. Heute interessiert sich niemand mehr für Politik, wissen die Jugendlichen nicht mal mehr was eine Partei, wer Kanzler ist. Die wissen überhaupt nichts mehr! Auch bei Gewerkschaftsmitgliedern: Eintritt wegen handfester finanzieller Vorteile, Hilfe bei Kündigung. Früher, glaube ich, hat auch ein gewisser politischer Gedanke dahinter gestanden. Das ist bei vielen, die heute eintreten, gar nicht mehr der Fall. (5066)*

5F.: *(Hinzufügung zu 5C) Verlust an Zeit. Leute meinen, nicht mehr so viel Zeit zu haben. Das ganze System drumherum, egal wo man ist: Termindruck. Existenzangst bei einigen. Leute haben vergessen, sich Zeit zu nehmen für bestimmte Sachen [implizit: für (politisches) Engagement]. Sie haben nur noch ihre Arbeit und wenn keine Arbeit: Sitzen zu Haus und machen nix - versuchen was - von einer Enttäuschung in die andere. Dann wird es egal, wen man wählt. Da kommen dann alte Gedanken wieder hoch: Die andern sind alle Schuld. (5073)*

5C: *Antisemitismus, dass man sich über eine andere Nation stellt, das erlebe ich jeden Tag im Betrieb. Wird heute ganz offen gesagt, früher eher nicht so locker. Ein Kollege versucht, mich damit zu reizen, geht heute in die Offensive. Früher wäre ich auf die Barrikaden gegangen, heute bist du latent in der Defensive. Auch deshalb, weil heute nicht mehr in privaten Kreisen über Politik diskutiert wird. Auf Partys darf man das nicht mehr, das würde die sprengen. (5080)*

21 In Abschnitt 4.2. dieses Kapitels wird darauf genauer eingegangen.

Bei **5B** geht es um die Verlogenheit der Politik, die den Schwachen weitere Bürden auferlegt und die eigentlichen Schuldigen für die schlechte Wirtschaftslage in Deutschland nicht antastet: die großen Unternehmen, die ihre Steuer- und Abgabensenkungen mit der Drohung von Standortverlagerungen durchsetzen und dann trotzdem immer noch Standortverlagerung betreiben. Es kommt Hass und Wut auf. Implizit wird die Verletzung von Kernelementen des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems wie die Mitbestimmung und Partizipation der Gewerkschaften in der Gesellschaft (KE X), die soziale Gerechtigkeit (KE IV) sowie die Wirksamkeit von Gewerkschaften in der politischen Arena (KE V) kritisiert.

5C knüpft in seinem Beitrag daran an, stellt explizit den Zusammenhang zwischen politischem Desinteresse und Rechtsextremismus in den Vordergrund und fordert, mehr implizit als explizit, eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit der Politik. Gewerkschaften begreift er als eine Wertegemeinschaft (KE I, III, IV und VIII) und bedauert, dass die meisten Mitglieder nur ein ökonomisches Interesse an der Gewerkschaft haben, was seiner Vorstellung vom politischen Charakter der Gewerkschaft (Kernelement V) eindeutig widerspricht. Auch der Beitrag von **5F** zeigt, welche Bedeutung das politische Engagement, das durch Termindruck und Existenzangst zurückgegangen ist, früher hatte. Politik wird aber auch uninteressant für die Arbeitslosen und implizit für all diejenigen, die auf einen funktionierenden Sozialstaat angewiesen sind, weil Politik nichts mehr bewirkt oder bewirken will oder zu bewirken scheint für ihre Interessen. Denn alle Parteien scheinen ihre Interessen eher zu missachten. Außerdem, wie **5C** hinzufügt, ist es vom Zeitgeist her einfach nicht 'chic', über Politik zu reden. Entpolitisierte Menschen sind dann anfällig für einfache Sündenbock-Deutungsangebote. Ob dabei **5F** mit "die anderen" Ausländer meint, bleibt unklar, aber durch den nachfolgenden Beitrag von **5C** wird in die Runde gebracht, dass die politisch interessierten und bewussten Menschen eher sozial isoliert sind.

Diese Auseinandersetzung mit der derzeitigen politischen Entwicklung setzte sich auch im Kontext der Diskussion um den Impuls zur sozialen Gerechtigkeit und Demokratie fort. Von der Moderation wurde das Ergebnis der quantitativen Befragung bekannt gemacht, dass die Befürwortung sozialer Gerechtigkeit häufig nicht mit der Befürwortung von demokratischen Werten zusammenhängt, sondern einhergehen kann mit der Befürwortung eines autoritären Staates.

5B: *Verständlich, wenn man diese Gehampel da oben sieht: Dann kann man doch nur sagen: Wir brauchen wieder einen starken Führer; traurig, dass man so was sagen muss und viele das auch tun. Aber mit dieser Gehampel kommen wir doch nicht weiter. (5114)*

5D: *Demokratie und Geld: Es gibt Demokratie für Konzerne, die machen Demokratie für sich selber, aber nicht für die Kleinen. Die machen Deutschland kaputt, auf unserem Rücken. Uns wird immer was versprochen, und wie man sieht: Die Firmen brauchen nicht mehr so viel zahlen, weil das jetzt auf uns aufgeteilt wurde. Uns wird versprochen, wir kriegen mehr und im Endeffekt zahlen wir noch mehr. Die Reichen kriegen immer noch mehr. Das ist ein geschlos-*

sener Kreis. Die Oben haben – die unten werden immer weniger haben. Und die Kaufkraft sinkt, weil keiner wird mehr was zum Kaufen haben. Und das fängt schon langsam an: Die ganzen Geschäfte machen immer mehr zu. Die Leute denken immer mehr: Was soll ich kaufen - eine schicke Bluse oder für die nächste Woche Brot. (5117)

5F.: *Wir sind letztes Jahr Exportweltmeister gewesen, was ja eigentlich ein...Wahnsinn ist – aber Inlandsprodukt ist tot. Dieses Zusammenspiel der Mächte, sag ich mal, die Politik machen eigentlich Leute im Hintergrund – im Frankfurter Bankenviertel oder so – die steuern die Politik. Deshalb denken vielleicht viele Leute - wie viele in der Umfrage - dass wir mal wieder einen richtigen Führer brauchen. Und genau das führt uns dahin. Zwar nicht wie vor 50 Jahren, aber das wird sich hier zeigen in nächsten Jahren. Kann dies eine Regierung, egal welche, noch gedreht kriegen? Das wird es schwierig; und sie müssen die Leute bewegen können zur Wahl zu gehen. Es muss vernünftig laufen, ganz einfach. Und soziale Gerechtigkeit sehe ich im Moment bei diesen Reformen überhaupt nicht.(5125)*

5E: *Reformen kannste alle in die Tonne hauen. Darüber brauchen wir gar nicht mehr reden. Echte Reformen müssen ganz woanders ansetzen, etwa Staat reformieren, bei Demokratie in Betrieben, so dass wir da mitbestimmen können. Da sind die Reformen anzusetzen. Die Reformen heute gehen in eine ganz andere Richtung: wo kann man uns noch was abknapsen, damit wir noch ein bisschen länger am Leben bleiben können. Also die Reformen müssen wirklich ganz woanders angesetzt werden. (5131)*

5D: *Von oben müssten diese ganzen Gesetze sauber gemacht werden. Momentan wirst du immer zur Kasse gebeten und große Konzerne? Ich habe als BR schon drei Sozialpläne gemacht, vier Firmenpleiten gesehen. Arbeitgeber gibt vor: Wir machen Miese in diesem Werk, eine halbe Million monatlich! - Wie kann man da als Firma vier Jahre überleben? - Ich bin doch nicht blöd. Normalerweise ist die nach zwei Monaten zu. In Wirklichkeit sind die Gesetze so gemacht, dass die oben mit Bilanz- und Steuertricks sich arm rechnen können. Vergleich bei Steuerzahlungen: einfache Leute werden bei Ungenauigkeiten sofort hart bestraft – mit Unternehmen wird da ganz großzügig umgegangen. Recht ist in Deutschland für die da oben, Gesetz ist da, um dich da unten runterzukriegen. (5134)*

5C: *Da möchte ich was dazu sagen. Es wird hier alles zu einfach von uns dargestellt. Viele beurteilen in Umfragen ihre allgemeine wirtschaftliche Lage schlecht, ihre persönliche wirtschaftliche Lage aber positiv. Das ist eine Spanne, die geht ganz weit auseinander. Von daher müssen wir uns überlegen: Wie sieht's wirklich aus. Es ist eine Stimmung: Jeder schimpft auf alles, es ist alles Scheiße. Er [5F] hat's gerade selber gesagt: Deutschland war Exportweltmeister! Also, es ist nicht so schlimm. (5138)*

Wie viele in dieser Gruppe zeigt der erste Redner eine Mischung aus Distanz zu und Verständnis für rechtsextreme Tendenzen. Wie sehr er sich mit "traurig" von der "Forderung nach einem starken Führer" distanziert, muss hier offen bleiben. Mit seinem Redebeitrag ist das Eis in der Gruppendiskussion gebrochen für eine Diskussion über aktuelle Tendenzen, zur Einhaltung sozialer Gerechtigkeit auf autoritäre Lösungen zu setzen. Für die meisten Teilnehmer hat sich das Kapital in der Politik durchgesetzt, es wird einseitig bedient, so dass soziale Gerechtigkeit unmöglich ist. Das Fehlen von sozialer Gerechtigkeit (KE IV) und von gewerkschaftlichem Einfluss (KE V und X) auf die Politik wird beklagt, und es wird mehr Demokratie und Mitbestimmung gefordert (Beitrag **5E**). Unklar bleibt, ob dieses Gesellschaftsbild von der Dominanz des Kapitals erst durch die aktuelle Situation entsteht, oder ob es schon vorhanden und in wirtschaftlich erträglichen Zeiten nur verdeckt bzw. 'entschärft' war. Jedenfalls setzen einige der

Gesprächspartner (z.B. **5F** und **5C**) darauf, dass mehr soziale Gerechtigkeit in der Regierungspolitik sich positiv auf das politische Interesse in der Bevölkerung auswirken würde: Dann kehre das politische Interesse, der Glaube an die Möglichkeiten der Politik als bestimmtes politisches System, an die Demokratie wieder zurück, gingen die Leute auch wieder zur Wahl. Vor allem **5C** wehrt sich gegen eine allzu vereinfachende Kritik und versucht, eine positivere Einschätzung – und dadurch auch Handlungsperspektiven für die Gewerkschaften – einzubringen. Gleichwohl zeigt sich auch in dieser Sequenz des Gruppengesprächs ein Andockpunkt nach rechts. Es wird deutlich, auf welchem Wege das urgewerkschaftliche Kernelement „soziale Gerechtigkeit“, wenn die damit verbundenen Ansprüche vom Kapital und von der Politik enttäuscht werden, in den Ruf nach dem autoritären Staat münden kann. Auch wenn die Teilnehmer diesem Ruf nicht selber folgen wollen, so drücken sie doch Enttäuschung und Unzufriedenheit mit Verfahren und Ergebnissen von Demokratie aus. Zwar bleibt im Konzert der Meinungen auch der Wunsch nach einer anderen, wirklichen, partizipatorischen Demokratie nicht stumm (**5E**), aber eine optimistische Hoffnung, dass auf diese Weise soziale Gerechtigkeit erreicht werden könnte, ist damit nicht verbunden.

In einem letzten Beispiel aus dieser Fallanalyse geht es um die Kernelemente II (Verteidigung materieller Interessen gegen Verschlechterungen), III (Gleichwertigkeit) und VIII (Solidarität). Der Impuls für diesen Teil der Diskussion lautete: „In unserer Umfrage haben ca. 30 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder der Frage zugestimmt, dass es zu den Aufgaben der Gewerkschaften gehört, Arbeitsplätze in erster Linie für Deutsche zu verteidigen.“ Das löste in der Diskussion zunächst großes Erstaunen aus und führte zu Rufen wie "Unglaublich!" Teilnehmer **5F** sah in seinem multinationalen Werftbetrieb mit 700 Beschäftigten eine solche Tendenz nicht. Aber dann wurde er, was die Zukunft angeht, unsicher:

5F: *Aber da ist wieder... kommt der nächste Punkt: die Existenzangst. Wie gut geht's dem Unternehmen überhaupt? Denn kommt das wieder raus. Wenn das bei uns, was weiß ich, so langsam auch mal den Bach runtergehen würde, und das ist abzusehen, ne, die ersten müssen gehen oder hier und da, dann ist es vielleicht möglich, dass die Kollegen auf einen zukommen und sagen: Hier, erst die andere Fakultät bevor wir. Warum nicht? Vorstellen kann ich mir das. Aber es ist noch nicht so bei uns. (5199)*

5D: *Was man so hört bei IG-Metall Kollegen: Ausländer, die schon lange hier arbeiten, sind Kumpels. Hier sieht man nicht diese Tendenz. Ausländerfeindlichkeit kommt durch die Medien, zeigen auch Ausländer anderer Art: Berichte über Asylanten, schwarz kommende Türken. Offiziell im Ruhrgebiet 2 Mio., effektiv 8 Mio. Türken. Von was leben die? Die ganzen Geschichten, die sie der Stadt unterjubeln - hier gehen, da nehmen [Implizit: z. T. von erschlichenen Sozialleistungen] Wenn ein Pole mich beklaut, muss er gehen! Als Ausländer in Deutschland sollte man sich von seiner besten Seite zeigen. Das Gesetz ist aber so [dass Erschleichung von Sozialleistung möglich ist] - da hab ich auch die Hasskappe. (5203)*

5A: *Und zwar geht es darum: Viele deutsche Firmen werden verkauft an ausländische Firmen. Wir sind jetzt unter Franzosen, einige haben Engländer, einige Amerikaner. Was machen wir Deutsche, wenn die ausländischen Firmenleitungen sagen: Wir behalten die Ausländer bei uns, die Deutschen müssen raus? (5208)*

Die Beiträge zeigen, dass die Existenzangst ein erhebliches Problem für die Solidarität darstellt. Zwar ist die Existenzangst noch nicht überall in der Weise vorhanden, dass der bisherige Zusammenhalt zwischen den verschiedenen Nationalitäten im Betrieb bereits zusammengebrochen ist, aber Anzeichen davon bei wirtschaftlichen Verschlechterungen sind da. Zum anderen wird die Solidarität (nur auf Arbeitnehmerseite!) betrieblich abgegrenzt. Andere, nicht in die Arbeitswelt integrierte Personen gehören nicht dazu und sind deutliches Objekt der Ausländerfeindlichkeit.

Was erwarten diese Gewerkschafter von ihrer Organisation? In dieser Gruppe waren sich alle einig, dass eine Bündnispolitik Gewerkschaften – Arbeitgeber – Regierung keine Perspektive biete. Stattdessen haben sie für eine Stärkung der Organisation plädiert:

5F: *Gewerkschaften werden eigentlich immer wieder wichtiger für die Arbeitnehmer. Weil ohne Gewerkschaften würde sich das, was heute in den Betrieben abgeht, so dermaßen verschlimmern, dass sie [die Unternehmer] das Rad von einem Monat auf den anderen auf 1975 zurückdrehen würden, wenn wir die Gew. nicht hätten. (5220)*

5E: *Gewerkschaften haben einen Zug verpasst, deswegen treten auch so viele Leute aus. Darf ich erst mal den Gedanken zu Ende spinnen? - Die ganze Welt hat sich verändert, es gibt nicht mehr das Gute und Böse, es gibt die Mauer nicht mehr, das Kapital hat freien Zugang auf der ganzen Welt, wie es möchte. Und unsere Gewerkschaften hängen noch in den alten verklunckerten Strukturen und haben den Zug verpasst in meinen Augen. Sicher werden sie immer wichtiger, aber welche Mittel und Möglichkeiten haben wir denn wirklich, was für ein Druckmittel hab ich gegen meinen Chef in der Hand und sage: Schluss, jetzt wird hier nicht mehr gearbeitet? Da sagt er: Pass mal auf mein Freund, ich hab hier 'ne Zweigstelle in Polen, lass mich in Ruhe. Welche Macht hat die Gewerkschaft noch, was nützt mir noch die Straße, das interessiert den doch gar nicht, der kann doch weggehen. Und die sind auch jetzt dabei, unsere Gewerkschaft, neue Strukturen zu schaffen, das sehe ich ganz positiv. Das Symposium, wo ich vor zwei Wochen war, da sind ja die ersten Sachen da. Wir müssten jetzt mehr mit Gewerkschaften aus anderen Ländern reden, wir müssen uns anders aufstellen. Das ist ein ganz wichtiger Fakt. Und wenn wir jetzt nicht ganz schnell machen, dann werden wir unter die Räder kommen. Denn wir haben dann das Druckmittel Gewerkschaft als Arbeitnehmer dann nicht mehr und dann wird die Gewerkschaft überflüssig. (5221)*

5B: *Zusammenarbeit mit anderen Ländern - das ist schon immer gewesen, wie mit den Franzosen. Jetzt mit den Polen und allem östlich davon, war ja noch nie so, ist eine relativ neue Sache. Ob Gewerkschaften Zug verpasst haben - weiß ich nicht, weil letztlich kannst du dich nur im Rahmen der Gesetze bewegen. Du kannst nicht unsere Gesetze nach Frankreich exportieren oder nach Polen - da lachen die sich halb tot. Die wären ja froh, wenn die unseren Standard haben, den wir jetzt haben. Und darum weiß ich nicht, ob wir den Zug verpasst haben. Aber die ganze Nation - teilweise die Politiker, die eigenen Leute auch, was SPD ist, die schimpfen auf die Gewerkschaften: Betonköpfe. Jeder Kommentar in der Zeitung - es gibt ja nur noch arbeitgeberfreundliche Zeitungen - wir sind immer die Bösen, die Gewerkschaften: Die verhindern*

das, die bremsen - wir wären ja schon viel weiter, wir hätten ja gar keine Arbeitslosen mehr. Es liegt immer an den Gewerkschaften, und darum sind die auch unheimlich schlecht angesehen. Wir werden für alles Schlechte im Land verantwortlich gemacht. Viele glauben das ja - diese Medien, wie die heute sind, die privaten Medien, wie flach die berichten. Und selbst die öffentlich-rechtlichen passen sich ja denen an. Da kommt nichts mehr rüber, gar nichts. (5226)

Der grundsätzliche Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital (KE I) steht hier im Mittelpunkt der Diskussion. Dass die Gewerkschaften in der Defensive und geschwächt sind, wird offen angesprochen, ebenso die Notwendigkeit – aber auch die Schwierigkeiten, sich auch international durch aktives Handeln dagegen zu wehren (KE IX).

An dieser Stelle beenden wir die Wiedergabe und genaue Interpretation von Sequenzen aus der Gruppendiskussion 5. Es wird darauf zurückzukommen sein, wenn es in Abschnitt 4 um die Abwehr- und Anschlusspotenziale für Rechtsextremismus geht.

3.2 Kooperatives Gewerkschaftsverständnis. Eine Variante des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems der Funktionäre

Diese Variante des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems verdient aus zwei Gründen eine genauere Beschreibung. Zum einen wird sie, jedenfalls in einer unserer Gruppendiskussionen, der mit den Jugendfunktionären der IG BCE, relativ zusammenhängend vorgetragen, während die entgegen gesetzte, eher auf Konflikt und eigene Kraft setzende Variante ein weniger einheitliches Bild bietet. Es lässt sich beim kooperativen Gewerkschaftsverständnis also durchaus von einem bestimmten Typ des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems sprechen. Zum zweiten soll genauer gefragt werden, ob es bei diesem Typ spezifische Abwehr- und Anschlusspotenziale für – sowie auch Formen des Umgangs mit – Rechtsextremismus gibt (s. Abschnitt 4).

Ein Test für eine kooperative Haltung war die Zustimmung zum Impuls „Bündnisse mit Regierung und Arbeitgebern“. Die Frage war, wie unter KE VII dargelegt, in den meisten Gruppen umstritten. In zwei Gruppen aber gab es vollständige Zustimmung zur kooperativen Grundidee eines Bündnisses: Bei den Nachwuchskräften der IG BCE (4) und bei den Automobil-Betriebsräten der IG Metall (8).

Bei den Jugendfunktionären der IG BCE löste der „Bündnis“-Impuls eine Reihe differenzierter Antworten aus, denen gemeinsam ist, dass sie das Prinzip der Kooperation mit Regierung und

Arbeitgebern nicht in Frage stellen, sondern präziser zu definieren versuchen. Hier einige Beispiele:

4G: Bündnisse schließen? Gut, das kann man jetzt so sehen und so sehen. Ich sag dazu, dass wir unsere Mitglieder darauf hinweisen müssen, dass wir nicht immer nur auf den Straßenkampf gehen. Ob ich jetzt sagen würde: Bündnisse schließen – weil Bündnis heißt eigentlich: der eine hat Pflichten und der andere hat Pflichten, so sehe ich ein Bündnis – das würde ich nicht sehen. Nur wir sollten uns damit anfreunden, zukunftsorientiert zu denken. Und dann manchmal uns auch die Frage stellen, ob wir wirklich marktwirtschaftlich so durchhalten können, wenn wir uns nur auf den Straßenkampf beziehen und nur an uns denken. Wobei dann natürlich immer gut abzuklären ist, ob die Arbeitgeber oder die Regierung uns nicht nur was auftischt, was im Endeffekt nicht stimmt. (4067)

4A: Also ich bin auch der Meinung, dass Bündnisse direkt beruhen immer auf Dingen, die in diesem Fall für mich nicht wirklich relevant sind. Ich würde es eher Nichtangriffspakt nennen. Denn ich hab einfach nur den Fall, dass ich sage: ich streike nicht, bzw.: Ihr kommt uns entgegen, wir kommen euch entgegen. Das ist für mich so der Fall. Also Bündnisse würde ich da nicht eingehen. (4070)

4E: Ich würde eher behaupten, dass wir nicht mit Unternehmen und der Regierung Bündnisse eingehen sollten, um den Standort Deutschland zu schützen, sondern ich würde mich eher dafür aussprechen, dass man z.B. auf europäischer Ebene mit ausländischen Gewerkschaften zusammen Bündnisse eingeht, um auf europäischer Ebene die Rechte der Arbeitnehmer besser durchzusetzen. Ich würde also nicht sagen, dass wir den Standort Deutschland verteidigen müssen, sondern dass wir versuchen müssen, auch in anderen Ländern die Rechte der Arbeitnehmer zu stärken. (4072)

4F: Ich würde jetzt mal der erste in der Runde sein, wo sagt: Bündnisse eingehen ist gar nicht so verkehrt. Weil ich denke, unsere momentane Lage hier in Deutschland ist wirklich nicht die beste. Unsere Arbeitslosigkeit wird eigentlich immer höher und Unternehmen wollen halt immer mehr ins Ausland abwandern, für Steuern zu sparen, für billigere Arbeitskräfte zu nehmen. Und ich denke halt nicht nur Regierung und Gewerkschaften müssen zusammenarbeiten. Ich finde auch der Konkurrenzkampf zwischen unseren zwei großen Parteien, SPD, CDU, wenn da irgendwelche Verabschiedungen im Bundestag sind, wie die sich gegenseitig blockieren, das führt uns einfach nicht nach vorne. Das wirft uns immer weiter nach hinten. Ich finde, die müssten halt irgendwann mal die Mauer einreißen und halt wirklich alle mal zusammen schaffen, sonst ist irgendwann Deutschland ganz pleite. (4074)

4A: Ich bin der Meinung, dass wir zwar helfen müssen, die wirtschaftliche Lage in Deutschland zu verbessern, als Gewerkschaft. Wir sollten auf jeden Fall darauf hinsteuern, dafür mit was zu tun. Denn ansonsten, wenn wir das nicht tun, werden wir am Ende wieder als Blockierer dargestellt, und unser schlechtes Image und hin und her... Aber auf der anderen Seite aus diesem Grund gleich ein Bündnis einzugehen, weiß ich nicht, ob das so... Es wäre eigentlich sinnvoller, wenn wir da zusammenarbeiten würden, aber ohne dieses Bündnis, ohne dieses feste Bündnis. Denn irgendwann kommt's dann soweit, dass die Regierung sagt: Hier Leute, das wird jetzt so und so gemacht! Und aufgrund dieses Bündnisses kann ich dann als Gewerkschaft nichts mehr dagegen tun. Und da verlieren wir dann wieder ein Stück an Macht, also meiner Meinung nach. (4078)

4C: Ich denke, dass ein Bündnis mit der Regierung, mit einzelnen Parteien für uns eine große Gefahr birgt. Und zwar wenn wir jetzt sagen, wir möchten ein Bündnis mit z.B. der SPD eingehen, dann gibt es irgendwann Wahlen und die CDU kommt ran. Und dann haben wir das Problem, dass wir ein Bündnis mit einer Partei haben, die eine untergeordnete Machtstellung hat. Damit würden wir eine Macht verlieren. D.h. wir würden von den Wahlperioden abhängig sein, weil wenn ich ein Bündnis mit der einen Partei schließe, dann kann ich nicht nach der nächsten

Wahlperiode einfach sagen, jetzt mach ich das Bündnis mit der anderen Partei. Ich bin eher der Meinung, ich möchte ein Bündnis mit Gewerkschaften anderer Länder oder auf Europaebene oder da würde ich sogar noch weiter gehen, zu versuchen, ein Welt – Welt ist jetzt übertrieben – aber mit den Wirtschaftsländern dieser Welt halt in ein Gespräch zu kommen, um da einen Konsens zu finden. (4081)

4F: *Ich habe mich eben ein bisschen schlecht ausgedrückt, Bündnis mit der Regierung, ich habe eigentlich gemeint, Bündnis mit Politik allgemein. Wie ich eben auch gesagt habe, die Parteien sollen zusammenarbeiten, dass es so ein Kuchen [?] wird mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und Politik. (4085)*

4D: *Wir sollten vielleicht nicht unbedingt Bündnisse schließen, weil dass sehr fest ist, aber aus meiner Sicht spricht nichts gegen ein Joint venture, sozusagen. Das wir bei Dingen, wo wir wirklich Ahnung von haben, was gerade Arbeitspolitik angeht, da mit Regierung und Parteien zusammen arbeiten und ihnen unsere Erfahrung nicht nur anbieten, sondern aktiv an diesen Entscheidungsprozessen auch mit teilnehmen können. Und was die Arbeitgeber angeht, haben wir auch kein Bündnis direkt, aber wir arbeiten sehr gut zusammen, was wir auch in unseren Tarifverträgen sehen können, die ja sehr zukunftsweisende Ideen schon inbegriffen haben. Wenn ich jetzt dran denke, wie die letzte Diskussion in den Tarifverträgen über die dauernde Fortbildung während man in der Arbeit steht. Das ist etwas, was uns als Wirtschaftsstandort in Deutschland durchaus fördern kann. Denn wir sorgen in dem Fall dafür, dass die Ausbildung nicht dann zu Ende ist, wenn wir in die Arbeit einsteigen, als Arbeiter, Angestellte, sondern dass wir auch weiterhin aktiv bleiben um weiter zu lernen. Das bringt schon Vorteile im Wirtschaftsstandort. (4086)*

Hier wird das ganze begriffliche Arsenal kooperativer Gewerkschaftspolitik aufgeboten und entfaltet – was recht genau der Position der IG BCE im Spektrum der DGB-Gewerkschaften entspricht. Es lässt sich jedenfalls sagen, dass hier ein kooperatives, sozialpartnerschaftliches Denken aus Überzeugung, und nicht etwa nur als Produkt der Not, dominiert. Es wird noch zu zeigen sein, wie sich diese Antworten zur „Bündnis“-Frage in das gesamte Gewerkschaftsverständnis dieser Gruppe einfügen.

Die zweite Gruppe mit Zustimmung zum Bündnisgedanken ist die Gruppe von westdeutschen Automobil-Betriebsräten der IG Metall. Hier fällt die Begründung sehr viel reservierter aus. Im Prinzip fanden alle das – von ihrem Vorsitzenden Zwickel 1995 vorgestellte – Projekt eines „Bündnisses für Arbeit“, das 1998 auch im Wahlkampf der SPD eine zentrale Rolle gespielt hatte, richtig. Aber gewünscht wird ein – derzeit nicht vorhandenes Bündnis auf der Basis von gewerkschaftlicher Stärke.

8E: *Ich wünsche mir – auch die Kollegen, glaub ich – dass die IG Metall eine Stärke hätte, um sehr wohl da oben zu sagen: „Freunde, so nicht!“ (8139)*

Auf die Frage, ob sie dennoch im Prinzip ein Bündnis mit Regierung und Arbeitgebern zur Sicherung des deutschen Standortes befürworten würden, antworten alle mit ja, allerdings mit der Einschränkung:

Zur Einschränkung würde ich dann aber sagen, nicht dass die Arbeitgeber allein die Bedingungen stellen. (8147)

Eine sozialpartnerschaftlich-kooperative Politik, wie sie gerade in der Automobilindustrie und insbesondere im VW-Konzern, aus dem alle Teilnehmer kamen, Tradition hat, gilt weiterhin als Modell, ebenso eine Bündnispolitik mit einer im Gewerkschaftssinne regulierungswilligen Regierung. Das Problem ist aber aus der Sicht dieser Betriebsräte, dass Regierung und Arbeitgeber genau dieses Kooperationsmodell verlassen haben. Dennoch sehen die Diskutanten zu diesem Modell keine Alternative.

Inhaltlich liefern die Antworten aus beiden Gruppen viel Evidenz für die These, dass fast alle Diskutanten ein gemeinsames und relativ konsistentes gewerkschaftliches Überzeugungssystem aufweisen. Auch in den kooperativen Antworten zum „Bündnis-Impuls“ wurde implizit oder explizit ausgedrückt, dass den Gewerkschaften eine parteinehmende Position in einem Interessengegensatz zu den Arbeitgebern zugewiesen wurde, dass Gewerkschaften autonom von politischen Parteien sein sollten, dass sie sich mit eigenen Forderungen und Initiativen in die staatliche Politik einmischen sollten, dass ihre Aufgabe sei, in der derzeitigen Situation vor allem Verschlechterungen für Arbeitnehmer – Lohnsenkungen, Arbeitsplatzverlust – abzuwehren, dass sie sich stärker international ausrichten sollten und dass sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben stets zugleich druckausübungsfähig und kompromissbereit sein müssen (Kernelemente I, II, V, VII, IX).

Der Unterschied zwischen der hier dargestellten kooperativen Variante dieses Überzeugungssystems und der eher konfliktorientierten Variante kann also nicht darin liegen, dass die jeweils andere Seite des Spannungsfeldes von Druck- und Kompromissfähigkeit vollständig negiert würde. Kooperative Gewerkschafter wissen, dass ohne Druckpotenzial die Kooperationsbereitschaft der Gegenseite nachlässt, und konfliktbewusste Gewerkschafter wissen, dass jeder gewerkschaftliche Kampf in einen verbindlichen Kompromiss mündet. Der Unterschied liegt eher darin, ob die Kooperation mit Arbeitgebern und Regierung als eine wichtige, vielleicht sogar die wichtigste, Quelle der Stärke und der Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften gesehen wird, oder ob in einer Situation des Rückzugs traditioneller Kooperationspartner auch ein Rückzug auf das autonom-gewerkschaftliche Druckpotenzial, auf die „eigene Kraft“, als möglich und strategisch sinnvoll angesehen wird. Ob die Gewerkschaften, wenn sie sich nicht anpassen und arrangieren, vom Untergang bedroht sind, oder ob sie die Chance haben, durch selbst organisierten Druck gegenüber Arbeitgebern und Politik ein den eigenen Interessen entsprechendes neues Arrangement durchzusetzen, das dürfte die Differenzlinie sein.

Der Nachwuchs der IG BCE und die Automobilbetriebsräte der IG Metall als Prototypen des kooperativen Gewerkschaftsverständnisses (das sich aber auch in fünf weiteren Gruppendiskussionen gezeigt hat) – sind sich in einem einig: Ohne Kooperation und Kooperationspartner wird die Gewerkschaft ohnmächtig, handlungsunfähig, hilflos, in ihrer Existenz gefährdet. Die Gewerkschaft lebt – auch oder vor allem – von ihrer Rolle als „intermediäre Organisation“ (Müller-Jentsch), was heute immer mehr heißt: als Juniorpartner im korporativen Wettbewerbsstaat. Trotz dieser Gemeinsamkeit gibt es offensichtliche Unterschiede: Die einen (IG BCE) sehen in der kooperativen, sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung der Gewerkschaft ein Zukunftsmodell, die anderen (IGM) ein Modell, dem sie eher nachtrauern, weil es von ihren bisherigen Kooperationspartnern wenn nicht aufgegeben, so doch mindestens in Frage gestellt und asymmetrisch umgestaltet worden ist. Es gibt also auch innerhalb der kooperativen Variante des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems relevante Verzweigungen, die mit Strukturveränderungen der Arbeitswelt und deren Wahrnehmungen zusammenhängen.

Im Folgenden wird am Beispiel der IG BCE-Nachwuchsgruppe das kooperative Selbstverständnis als zusammenhängende Variante des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems beschrieben, und diesem dann die sozialpartnerschaftliche Variante der Automobil-Betriebsräte gegenübergestellt. Im Abschnitt vier werden die spezifischen Anziehungs- und Abwehrpunkte für Rechtsextremismus bei diesen Varianten erläutert.

3.2.1 Der Fall der Jugendfunktionäre der IG BCE

Ein in sich relativ konsistentes kooperatives Gewerkschaftsverständnis zeigte sich in der Runde mit den Jugendfunktionären der IG BCE als Gruppenmeinung. Dazu trug auch bei, dass die Moderation bei diesem Gespräch noch nicht mit der Frage nach dem Rechtsextremismus begann, sondern die ersten Impulse sich auf die Erwartungen an die Gewerkschaft bezogen.²²

Auf die Frage nach Erwartungen an die Gewerkschaft wurde als erstes genannt, die Gewerkschaft solle „Arbeitnehmerinteressen“ und „Mitgliederinteressen“ vertreten, aber dies wurde sogleich mit der Forderung verknüpft, sie solle „aufgeschlossen“ und „attraktiv“ sein, sie solle den „Wandel der Politik“ für sich zu nutzen versuchen (4005). Gewerkschaften müssten „auf den Zweig der Zukunftsorientierung kommen“ fügte ein anderer an und gefragt, was er damit meine, präzisierte er, man müsse weg vom „Dinosaurier“-Image; die Organisation müsse modernisiert werden (4015,4016). Ein anderer, zukünftig hauptamtlicher Funktionär fügte an, die Gewerkschaft müsse das schlechte Bild, das sie in den Medien biete, loswerden und den Mit-

22 Diese Reihenfolge wurde danach aus im methodischen Teil dargestellten Gründen umgekehrt.

gliedern mehr Service-Angebote liefern (4017). Andere ergänzten dieses stark vom Modernisierungsdiskurs geprägte Bild um weitere Elemente: Gewerkschaften sollten für die Gesellschaft transparent sein und ihre Meinung klar machen (4006), sie sollten sich auch um Arbeitslose kümmern (4009) und unabhängiger von Parteien werden (4011).

Die Frage, ob die Gewerkschaften einen Machtverlust erlitten hätten und ob sie noch Schutz böten, wurde mit einer Erörterung unterschiedlicher Machtquellen beantwortet. Machtverlust sei noch nicht eingetreten, drohe aber bei weiterem Mitgliederschwund (4020) und auch bei Überalterung der Mitglieder (4028). Gewerkschaften hätten noch Macht, weil ihr Partner SPD an der Regierung sei (4022). Macht der Gewerkschaften beruhe auf politischem Einfluss (4028).

Hier wird sehr deutlich, was zuvor als Kennzeichen des kooperativen Gewerkschaftsverständnisses hervorgehoben wurde: Die eigene Macht als Gewerkschaft ist zwar auch von den Mitgliedern abhängig, daneben aber ebenso von jenem politischen Einfluss, der durch Kooperation mit der Politik und den Arbeitgebern entsteht. Das zeigt sich, als der Diskurs sich der weniger kooperativen Politik der Schwestergewerkschaft IG Metall zuwendet, die in Ostdeutschland zuvor einen Streik um die Angleichung der tariflichen Wochenarbeitszeit an Westdeutschland verloren hatte.

Macht sei noch da, aber verlorene Streiks wie bei der IG Metall schaden, weil dann die Mitglieder enttäuscht würden und politischer Einfluss verloren gehe. „Verhandlungen wären besser als zu streiken.“ (4030) Die Probleme der IG Metall beim Flächentarifvertrag im Osten zeigten, dass „die Machtfrage ganz neu definiert wird“ (4032). Dagegen wird eingewandt, dass die IG BCE, weil sie so wenig streikt, auch zu wenig in den Medien vorkomme – und dann sagen die Mitglieder: „Die Gewerkschaft macht nicht mehr – wir haben keine Macht.“ (4037). Dagegen wird aber an der kooperativen und mit den Arbeitgebern konsensualen Tarifpolitik festgehalten. Die BCE schaffe es eben auch ohne Streiks – es sei sinnlos, „wegen 0,2 Prozent auf die Straße zu gehen“ (4040). „Bei uns wird vernünftig verhandelt, die Tarifpartner gehen aufeinander zu. Wir sollen nicht krampfhaft versuchen in die Medien zu kommen oder des Streiks wegen zu streiken.“ (4043) Es reiche in die Medien zu kommen, um das Erreichte bekannt zu machen (4045).

Es schließt sich eine Debatte über das notwendige Maß gewerkschaftlicher Konfliktbereitschaft an. Es sei richtig, dass die Gewerkschaften „vernünftig verhandeln“, aber können sie die Mitglieder jemals mobilisieren? (4047). Konfliktbereitschaft und Streik sei nur das „letzte Mittel“ (4053). Konfliktbereitschaft sei schon notwendig, aber die Gewerkschaften müssten vor allem

das „Blockierer-Image“ loswerden, konsensbereit sein. Dabei dürften sie sich „nicht vom Wege abbringen lassen“ (4052).

Dass man es anders machen will als die IG Metall, ist Gruppenkonsens, auch bei denen, die Zweifel an der eigenen Mobilisierungsfähigkeit haben. Es müsse gefragt werden, warum die IG Metall gestreikt hat. Die Gewerkschaft solle konfliktbereit sein, aber nicht von vornherein eine Gegenmacht darstellen. Allerdings: Wenn sie kein Streikpotenzial habe, dann verliere sie auch ihre Handlungsfähigkeit (4057,4058). Die Mobilisierungsfähigkeit der IG BCE hänge nicht von der Streikhäufigkeit ab, denn „für die Mitglieder zählen Argumente. Das Problem ist dann die richtige Kommunikation“ (4060). Die Diskussionssequenz schließt mit einem klaren Bekenntnis zu Verhandlungen und Partnerschaft mit den Arbeitgebern: Ein Streik mache die Verhandlungsbasis und das Vertrauen kaputt. Die Partnerschaft zwischen IG BCE und Chemie-Arbeitgeberverband sei sehr gut (4062). Man könne auf die Verhandlungen und auf das Erreichte stolz sein (4064).

Dieses eindrucksvolle Gruppenbekenntnis zu einem Kooperationskurs korrespondiert mit einem Verständnis der Organisation als Dienstleister für die Mitglieder. Mitglieder könnten eher durch zu viel Mobilisierung oder auch durch zu starke politische Positionierung der Gewerkschaft abgeschreckt werden:

Die Mitglieder haben unterschiedliche politische Meinungen, darauf müsse die Gewerkschaft achten, wenn sie politisch Position beziehe, sonst könne sie Mitglieder verlieren. (4034)

Dagegen sei es völlig in Ordnung, wenn Mitglieder im Wesentlichen passiv bleiben und von der Gewerkschaft Leistungen erwarteten. Die Impulsfrage, ob es so etwas wie „den guten, den aktiven Gewerkschafter“ gibt, wird verneint: Auch ein nur zahlender Gewerkschafter sei ein guter Gewerkschafter. „Alle Mitglieder sind gut – schlechte Gewerkschafter sind die, die nicht in der Gewerkschaft sind.“ (4155). „Wir brauchen alle.“ (4132). Von den Mitgliedern könne man auch nicht unter allen Umständen erwarten, dass sie sich gegenüber gewerkschaftsfeindlichen Vorgesetzten als Gewerkschafter outen (4163). Hier wird in aller Deutlichkeit einer Stellvertreterpolitik (Kernelement VI) das Wort geredet. Die Angewiesenheit auf aktives Handeln der Mitglieder ist bei dieser Variante zwar nicht vollständig ausgeblendet, aber sie gehört nicht zum gewöhnlichen Repertoire der Gewerkschaftsarbeit – auch nicht im Betrieb.

Leben die Diskutanten aus dem Nachwuchs der IG BCE also in einer intakten Welt der erfolgreichen, auf Kooperation und Dienstleistung ausgerichteten Gewerkschaftspolitik? Wie steht es mit dem Strukturwandel der Arbeitswelt, mit Konkurrenzverschärfung und Krisenanzeichen? –

Die Signale werden wahrgenommen, aber insgesamt doch eher als noch aus weiter Ferne kommend, wenngleich die Bedrohung sich zu nähern scheint. Der eigene Bereich ist (noch) nicht wirklich erfasst. Das zeigt sich bei den Themen Solidarität und Internationalismus.

Es wird gesagt, dass die Solidarität bei gewerkschaftlichen Aktionen und Kampagnen funktioniere, dass sie aber in den Belegschaften und Betrieben nachlasse. Es gebe „mehr Egoismus als früher“ (4117), wenn der Arbeitsplatz gefährdet sei, höre die Solidarität auf. Berichtet wird über einzelne Solidaritätsaktionen für Bergleute in Südafrika und anderen Ländern. Mehrfach wird auf die asiatische Konkurrenz verwiesen, gegen die man sich einerseits durch deutsche „Qualität“ (4105) behaupten, die man aber auch durch Verbesserung der Standards und Stärkung der Gewerkschaften in Asien entschärfen müsse. Hingewiesen wird auf die Notwendigkeit, die europäische Kooperation der Gewerkschaften zu verbessern. Insgesamt scheint für diese jungen Gewerkschafter der Kernbereich gewerkschaftlich organisierter Solidarität noch nicht gefährdet. Erst bei der – in diesem Gruppengespräch am Ende gestellten – Frage nach Anknüpfungspunkten für Rechtsextremismus wird die Wirkung von Konkurrenz und Existenzangst etwas drastischer beschrieben, allerdings erscheint sie auch dann oft als Ergebnis unzureichender Information.

Schließlich geht das kooperative Gewerkschaftsverständnis dieser Jugendfunktionäre mit einer ausgeprägten Neigung zu moralischen und idealistischen Argumenten einher. So merkt z.B. der angehende Hauptamtliche an, wenn durch unsere Hilfe zur Stärkung der Gewerkschaften in Billiglohnländern dort die Löhne steigen sollten, damit wir weniger Konkurrenzdruck haben, dann gehe es um unseren „eigenen Vorteil“ und nicht um Solidarität (4128).

Solidarität wäre demnach nur dann „echt“, wenn sie rein altruistisch motiviert wäre. An anderer Stelle debattieren die Teilnehmer darüber, ob soziale Gerechtigkeit im Sinne von Umverteilung zu rechtfertigen wäre, oder ob sie nicht – so zwei Diskutanten – auf „Neid“ beruhe oder gegenüber den Besitzenden „intolerant“ wäre. Einige Teilnehmer gewichten hier die politisch-moralischen Werte höher als die sonst in gewerkschaftlichen Diskursen vorrangigen Interessenstandpunkte. Allerdings ernten sie damit auch deutlichen Widerspruch bei anderen Teilnehmern:

Ich muss dazu sagen, dass bei mir die Demokratie an einem gewissen Punkt ausgesetzt ist, und das fängt bei mir an bei der Geburt des Menschen, sozusagen. Wenn ich jetzt aus der Mittelschicht geboren bin, habe ich durchschnittliche Chancen, etwas zu erreichen. Bin ich jetzt aber in der Oberschicht geboren und meine Familie hat dementsprechend finanziellen Background, dann habe ich von Anfang an die bestmöglichen Bildungsstätten, usw. und rein theoretisch läuft es von der Geburt an auf eine Spitzenstelle in irgendwelchen Firmen hin. Und das ist für mich auch ein Part der Demokratie. Jeder sollte, wie es bei uns festgelegt ist, die gleichen

Möglichkeiten haben – und das sehe ich leider nicht gegeben. Daher habe ich auch diese Vorurteile. Wenn ich mich z.B. zurückerinnere an meine Zeit, wo ich noch in der Schule war, und da ist ein 18jähriger mit einem Mercedes vorgefahren, dann sag ich: Na guck dir den an, der hat reiche Eltern. Und da fängt es bei mir schon an, dass ich intolerant bin ihm gegenüber. (4188)

Insgesamt ergibt sich ein tendenziell elitäres Gewerkschaftsverständnis: Von den Mitgliedern wird keine besondere politische Überzeugung und nur in Ausnahmefällen eigene Aktivität erwartet, die haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre sehen sich dagegen als Elite der Gutinformierten, die die Interessen der Mitglieder mit Vernunft und guten Argumenten in Kooperation mit der prinzipiell als ebenfalls vernünftig und gutwillig handelnden Arbeitgeberseite und „der Politik“ vertreten. Diese relativ strikte Teilung in aufgeklärte und politisch motivierte Elite und „durchschnittliche“, rein ökonomisch motivierte Mitgliedermasse (vgl. Kernelemente V und VI des Überzeugungssystems) hat, wie noch zu zeigen sein wird, Folgen für die Einschätzung der Anfälligkeit der Mitglieder für Rechtsextremismus.

3.2.2 *Der Fall Automobil-Betriebsräte der IG Metall*

Die fünf Automobil-Betriebsräte von VW und Audi zeigten in ihrem Gruppengespräch weit weniger ein konsistentes kooperatives Gewerkschaftsverständnis. Für sie war klar, dass Konfliktbereitschaft und Kooperation zusammengehören. Auch hinsichtlich der übrigen Elemente des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems entsprechen sie eher dem Durchschnitt: Es wurde schlicht vorausgesetzt, dass Gewerkschaften Arbeitnehmerinteressen vertreten, damit auch einen Gegenpol bilden, Solidarität organisieren, zugleich aber auch realistisch ihre Grenzen sehen sollten.

Ja Gott, als Vertrauensmann tritt man ja von Haus aus für seine Kollegen ein, aber immer nur im bestimmten Rahmen, des wo ich vertreten kann. Irgendwo kommt einmal eine Schmerzgrenze, wo ich sag: „Freund, bis hier her und dann ist Schluss, weil das musst dann selber ausbrocken, die Suppen.“ Also, weiß nicht recht, ich glaub des ist... bestimmte Sachen kann man oft machen, aber irgendwann ist das erreicht, wo ich sag, jetzt nimmer. (8050)

Die prinzipielle Bereitschaft zur Kooperation scheint bei dieser Gruppe eher Erfahrung langjähriger sozialpartnerschaftlicher Praxis im VW-Konzern zu sein. Sie ist nicht, wie bei der Gruppe der IG BCE Jugendfunktionäre in ein komplett kooperatives, das Austragen von Konflikten generell als schädlich einstuftes Gesamtbild eingebettet. Allerdings ist klar, dass den Diskutanten eine Alternative zur kooperativen Politik der Gewerkschaften und der Betriebsräte nicht in den Sinn kommt.

Wie beim BCE-Nachwuchs wird der eigene Arbeitsbereich noch als relativ unberührt von den gravierendsten Folgen des Strukturwandels angesehen. Auf die direkte Frage:

Bei Audi und VW gibt's die Existenzangst noch nicht?

erfolgt zunächst spontane Bestätigung: „Nein“ – aber dann wird sofort über die Folgen kom-
mender Existenzangst nachgedacht:

*Wobei ich sagen muss: Nicht nur ausländische Mitarbeiter wären das Ziel, sondern auch
schwache deutsche. Also das würd sich dann der Starke gegen den Schwachen versuchen –
wir haben das Thema heut gehabt, egal ob durch Mobbing oder durch sonst was – seine Positi-
on zu sichern und den anderen hinauszudrängen. [Einwurf: Ellenbogenfaktor]. Der Ellenbogen-
faktor wäre dann sofort da. (8132)*

*Zu den Schwachen müsste man auch die älteren Mitarbeiter dazurechnen, selbstverständlich.
Auch diese wären dann in der Reihenfolge ganz hinten, wenn's soweit ist. (8133)*

Die Perspektive der Konkurrenzverschärfung erscheint bei dieser Gruppe schon recht nahe
gerückt, die Welt der Sozialpartnerschaft ist längst nicht mehr heil. Zwar wird Solidarität in ge-
werkschaftlichen Tarifrunden noch als vorhanden angesehen (8095), aber im Verhältnis der
Beschäftigten zueinander und zur Gewerkschaft ist schon ein Wandel eingetreten:

*Also ich denk das Ziel von den Gewerkschaften, oder der Grund, warum man in der Gewerk-
schaft ist, hat sich sehr verändert. Wenn man von der Gründungszeit hersieht und das jetzt,
diese Solidarität unter den Arbeitern, auch unter den Gewerkschaftern, ist nicht mehr so ausge-
prägt, wie man das vielleicht meint nach draußen. Es herrscht jetzt ein Ich-Denken, und das ist
eigentlich gleich, ob der jetzt Gewerkschafter ist oder nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Es
ist die Angst um den Arbeitsplatz, die Angst, was alles kommt, und da machts also keinen Un-
terschied, ob er Gewerkschafter ist oder nicht. Es sei denn, es geht darüber hinaus, dass ich
Vertrauensmann bin, der wo sehr wohl ein bisschen den Unterschied kennen sollte, und auch
da sensibel reagieren sollte, und der wo ja auch auf diese Dinge angesprochen wird, damit kon-
frontiert wird, mehr oder weniger. Aber der ganz – ich sag jetzt mal, ohne abwertend zu sein –
der ganz normale Arbeiter, der wo am Band steht und seine vier Schrauben neidreht [Einwurf:
Dem ist das wurscht!], dem ist das gleich. Absolut. (8025)*

Bei dieser Gruppe kooperativer Gewerkschafter ist die Zukunft sehr viel negativer besetzt als
bei den jungen Kollegen von der IG BCE.²³ Das wirkt sich auch auf die Einschätzung des
Rechtsextremismus aus.

23 Im Übrigen beurteilen sie auch die Regierungspolitik von Rot-Grün wesentlich negativer als die
BCE-Gruppe.

4. Abwehr- und Anschlusspotenziale für Rechtsextremismus im gewerkschaftlichen Überzeugungssystem der Funktionäre

4.1 Abwehrpotenziale

Deutliche Abwehrpotenziale liegen im Gleichheitsprinzip (III), in der – allerdings schwindenden – Solidarität (VIII), im Internationalitätsprinzip (IX), im Prinzip der Mitbestimmung und Partizipation (X) sowie im politischen Selbstverständnis und Engagement der Funktionäre (V). Hier liegen auch aus der Sicht der Befragten die absoluten Grenzen „gegen rechts“.

4.1.1 Gleichheitsprinzip

Am deutlichsten wurde das Prinzip der Gleichheit aller, als Ablehnung von Unterschieden wegen ethnischer Herkunft, auf die Frage nach einem deutschnationalen Gewerkschaftsverständnis geäußert. Die Impulsfrage „*Sollen Gewerkschaften Arbeitsplätze in erster Linie für Deutsche sichern?*“ wurde aus Sicht der Diskutanten durchweg verneint. Emphatisch und emotional wurde betont, dass die Gewerkschaften alle Kollegen unabhängig von Nationalität und Herkunft organisieren und vertreten. Einige sagten: Wenn das anders würde, wäre dies ein Austrittsgrund aus der Gewerkschaft (z.B. 3092). Verwiesen wurde auch auf den real-sozialen Hintergrund dieses Prinzips: Belegschaften seien real multinational zusammengesetzt (z.B. Reinigungsfirmen bei IG BAU, eine Werft in Flensburg), so dass für eine Verteidigung von Arbeitsplätzen „nur für Deutsche“ jede Grundlage fehle. Dass 30 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder der Forderung zugestimmt hatten, überraschte mehr als die generelle rechtsextreme Einstellung von 20 Prozent der Mitglieder (wie der Nicht-Mitglieder). Einige hatten erwartet, dass die Anerkennung von Multinationalität doch inzwischen gelernt worden sei. Dafür wurden auch Beispiele erzählt: „Wir, in unserer Gewerkschaft (GdP) sind eine Solidargemeinschaft. Dazu gehören Türken, Polen, Kroaten. Nie würde jemand auf so eine Idee kommen.“ (1078)

Hinsichtlich der Gewerkschaftsmitglieder wurde befürchtet, dass bei verschärftem Entlassungsdruck die Stimmung in Richtung „Deutsche zuerst“ zunehmen könnte. Heute würden solche Stimmen noch eher hinter vorgehaltener Hand laut.

Es zeigt sich, dass das Gleichheitsprinzip sowohl mit gewerkschaftlichem Funktionsverständnis als auch politisch-moralisch begründet wurde. Es ist also ein typischer Bestandteil eines spezifisch gewerkschaftlichen – und nicht nur eines allgemein freiheitlich-demokratischen oder menschenrechtlichen – Überzeugungssystems. Von vielen unserer Gesprächspartner wurde an

dieser Stelle, beim Gleichheitsprinzip, ausdrücklich der Bruchpunkt mit rechtsextremem Gedankengut gesehen.

Das Gleichheitsprinzip bezog sich auf die Gemeinsamkeit, Gewerkschaftsmitglieder bzw. Belegschaftsangehörige zu sein. Belegschaften sind multikulturell und als solche gilt es, Arbeitsplätze zu verteidigen. Die klare Abwehr eines „Deutschenprimats“ bedeutet nicht notwendigerweise die Ablehnung eines Inländer- oder Insiderprimats bei der Verteidigung von Arbeitsplätzen. Man ist sich einig, dass Unterbietungskonkurrenz von Außenseitern, also auch von Ausländern, abzuwehren ist. Außenseiter sind nicht Ausländer oder Fremdstämmige per se, sondern die Konkurrenz aus dem Ausland oder aus dem Inland, die nicht unter gewerkschaftlich geregelten Bedingungen arbeitet. Betont wird die Unterbietung, das "Billig-sein" als abwertendes Merkmal, das das gewachsene System, an dem man teilhat, gefährdet. Solche Konkurrenten werden nicht mit ethnisch oder gar mit rassistischen Untertönen abgelehnt, sie werden auch nicht für das Problem verantwortlich gemacht. Darauf haben die Diskutanten streng geachtet. Wie wir allerdings oben unter Punkt III der Kernelemente bereits angemerkt haben, kann die unmittelbare Angst um den Arbeitsplatzverlust zu Auswahlentscheidungen führen, die ethnisch begründet werden. Manche Gesprächsteilnehmer sahen die prinzipielle Ablehnung von "Deutschen zuerst" bei der Mehrheit der Mitgliedschaft als nicht dauerhaft gesichert an.

Hinsichtlich der Verteidigung des Gleichheitsprinzips gegen rechtsextreme Ungleichheitsideologien war kein Unterschied zwischen eher kooperativ und eher konfliktorientiert eingestellten Funktionären zu erkennen.

4.1.2 Internationalitätsprinzip

Alle Diskutanten erwiesen sich als gewerkschaftliche Internationalisten mindestens insofern, als sie die Notwendigkeit, dass Gewerkschaften stärker international handeln müssten, hervorhoben. Die Botschaft wurde fast immer damit begründet, dass das Kapital zunehmend international agiere – auch der Internationalismus ist kein rein politisch-moralisches Postulat, sondern eng mit einem Grundverständnis von Gewerkschaften als Gegenpol (Kernelement I) verbunden. Ein zweiter, häufig genannter Grund für eine grenzüberschreitende Kooperation der Gewerkschaften war die Durchsetzung von besseren Arbeitsstandards in anderen Ländern.

In den Gesprächen haben wir nicht nur nach der Existenz und dem Sinn einer internationalen Gewerkschaftsarbeit gefragt, sondern auch danach, ob nicht den Herausforderungen der Globalisierung eben so gut durch eine national fixierte Politik begegnet werden könnte. Dazu nannten wir zwei Varianten der Problemlösung: Nationaler Standortkorporatismus, wie er auch im

vorherrschenden öffentlichen Diskurs vertreten wird und Rückzug auf den Nationalstaat, um soziale Standards zu sichern, eine typische Forderung rechtsextremer Globalisierungskritik.

Schon die Forderung nach Bündnissen zwecks Standortsicherung fand nur wenig Zustimmung. Auch in der Gruppe der BCE-Jugend, in der die Befürwortung von Kooperation mit den Arbeitgebern einhellig war, traf sie auf Skepsis. In einigen anderen Gesprächen war sie Gegenstand von Kontroversen in der Gruppe (z.B. ver.di-Senioren, IGM-Ost). Hier spielte die Enttäuschung über Ergebnislosigkeit und Scheitern von nationalen und betrieblichen „Bündnissen für Arbeit“ mit.

Auf komplette Ablehnung stieß die Rückzugsvariante: Dass der Nationalstaat nicht in der Lage sein werde soziale Standards zu sichern, war Gemeingut. Von einigen (DGB-Brandenburg, IG BCE-Jugend) wurde auch ausdrücklich gesagt, dass hier ein Einfallstor für Rechtsextremismus liege. Breite Übereinstimmung gab es aber auch darüber, dass die Gewerkschaften und die Politik den durch Globalisierung entstandenen Ungleichgewichten durch mehr transnationale Regulierung, mehr Entwicklungshilfe, Stärkung internationaler Standards im Arbeits- und Sozialbereich, Unterstützung von Gewerkschaften in Niedriglohnländern entgegenzuwirken hätten. Dabei wurde meist die geringe reale Bedeutung der internationalen Gewerkschaftsbewegung beklagt, aber auch einzelne positive Erfahrungen internationaler Zusammenarbeit hervorgehoben. Auch die europäische Zusammenarbeit – wo bereits praktiziert – ist in diesem Zusammenhang positiv besetzt.

Es zeigt sich also, dass auch im Internationalismus der Diskutanten ein Abwehrpotenzial gegen Rechtsextremismus liegt. Dieser Internationalismus wird aus der Funktionsbestimmung der Gewerkschaften (und nicht nur menschenrechtlich) begründet, und er wird rechtsextremen Deutungen von Globalisierungsgefahren bewusst entgegengesetzt. Gewerkschaften werden als kollektive Akteure verstanden, die in der Lage sind, die erforderliche Internationalität zu entwickeln, die eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer in einer zunehmend grenzenlosen Auseinandersetzung erfordert.

In einigen Gesprächssequenzen deutete sich ein Gegensatz zwischen Internationalismus und nationaler Standortverteidigung an. Kennzeichnend gerade für die kooperative Variante des Selbstverständnisses war es aber, hier keinen grundsätzlichen Widerspruch zu sehen, sondern Standortverteidigung und Unterstützung von Gewerkschaften weltweit eher als zwei Seiten derselben Medaille zu betrachten.

4.1.3 Solidarität

Die Eindeutigkeit, mit der die Parole "Deutsche zuerst" abgelehnt wurde, und die allgemeine Beteuerung zumindest einer spürbaren Kollegialität in multikulturellen Belegschaften, könnte so verstanden werden, dass das hohe gewerkschaftliche Gut der Solidarität intakt und lebendig sei. Dies war mitnichten der Fall: Wenn wir direkt fragten, ob es Solidarität unter den Kollegen gebe, war die Antwort oft ein Aufschrei, den man in anderen Zusammenhängen vielleicht sogar hysterisch oder traumatisch nennen würde, jedenfalls eine gewaltige emotionale Klage darüber, dass es Solidarität nicht mehr gebe. Dabei bestand für unsere Gesprächspartner kein Zweifel daran, dass Solidarität das Lebenselixier der Gewerkschaften ist – gerade deshalb ging es bei dieser Frage vielen an den Nerv ihres persönlichen Überzeugungssystems.

An dieser Stelle geht es um das Abwehrpotenzial der Solidarität gegen Rechtsextremismus. Dass die Diskutanten ein solches Potenzial in der kollektiven und solidarischen Durchsetzung von menschenwürdigen Arbeits- und Lebensstandards sahen, machten sie eher durch Negation deutlich: Wenn jeder die Erfahrung mache, dass „jeder sich selbst der nächste“ sei (ein sehr häufig vorkommender Topos) oder wenn "Chaos" in der Politik vorherrschend sei, dann sei es kein Wunder, wenn viele Leute rechtsextrem dächten. Sie seien dann ja auf sich gestellt, suchten Aggression bei Schwachen abzuladen, folgten demagogischen Deutungen, riefen aus Wut und Not nach der „starken Hand“. Genauer dazu unter Abschnitt 4.2 „Anschlusspotenziale“.

Es zeigt sich, dass Solidarität für unsere Gesprächspartner ein logisch notwendiges und empirisch leider immer mehr sich auflösendes Moment von Gewerkschaftlichkeit und von Abwehr des Rechtsextremismus ist. *Der Schlaf der Solidarität gebiert Ungeheuer*, so könnten sie in Anlehnung an Goya sagen.

Wie kann es aber sein, dass das Prinzip der Gleichheit vehement verteidigt und als in der Regel allgemein gültig beschrieben wird, während zugleich beklagt wird, dass die Solidarität – ein hohes gewerkschaftliches Gut – äußerst brüchig oder gar verschwunden sei? Eine mögliche Interpretation ist, dass der Produktionsprozess und die Arbeitsorganisation zwar eine gewisse Gleichheit herstellen, nicht aber solidarisches Verhalten verlangen oder einüben. Belegschaften sind aus sehr unterschiedlichen Menschen zusammengesetzt, die im Produktionsprozess als – auf der jeweiligen Hierarchiestufe – gleiche, gleichgestellte Kollegen funktionieren: Für die Stellung im Produktionsprozess macht es z.B. keinen Unterschied, welche ethnische Herkunft jemand hat. Die Arbeitsorganisation erfordert nicht, oder nicht immer und nicht von selber, dass die Gleichgestellten auch „solidarisch“ einander unterstützen und miteinander kooperieren. Erst recht wird im Arbeitsprozess eine kollektive, solidarische Abwehr von Zumutungen, etwa durch

gemeinsame Leistungszurückhaltung, nicht von selber gelernt. Solidarität wird nicht als Merkmal des Verwertungsprozesses begründet, sondern als gewerkschaftliches Prinzip, als Instrument für eine eigene (Mit)Bestimmung des Arbeitsprozesses. Viele Teilnehmer haben in den Gesprächen erklärt, die Solidarität sei auf der gewerkschaftlichen Ebene vorhanden, wenn es um den Tarifvertrag gehe. Dagegen würde sie bei innerbetrieblichen Themen und Konflikten bröckeln oder wäre schon verschwunden, nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden Verwertungsdrucks und der Intensivierung der Arbeit. Je brüchiger die Solidarität, desto schwächer die Regelungskapazität der Gewerkschaft. Und auch: Desto höher die Anfälligkeit für Rechtsextremismus aus Hilflosigkeit und Ohnmacht (s.u. 4.2).

4.1.4 Eigenaktivität und Stellvertreterpolitik

In unserer quantitativen Befragung hatte sich eine Zweiteilung von Elementen ergeben, die wir als zusammengehörig in einem gewerkschaftsbezogenen Überzeugungssystem vermutet hatten. Wir hatten zwei qua Faktorenanalyse gefundene verschiedene Dimensionen zu gewerkschaftlichen Handlungskonzepten mit „gesellschaftliches Gegengewicht“ einerseits und mit „konfliktbereite betriebliche Interessenvertretung“ andererseits benannt. Für die Richtung „Gegengewicht“ ergab sich eine positive Korrelation zu rechtsextremen Einstellungen. Wir konfrontierten die Gesprächspartner mit dieser Differenz. Überwiegend ergab sich, dass diese keinen Gegensatz zwischen konfliktbereiter Interessenvertretung im Betrieb und gesellschaftlich-politischem Gegengewicht sahen: Gewerkschaften sollten beides tun – im Betrieb und gesamtgesellschaftlich einen Gegenpol zu den Arbeitgebern bilden. Auch kam keine Differenz in den Gesprächen in dem Sinne vor, dass die Dimension "gesellschaftliches Gegengewicht" mit Stellvertreterpolitik verbunden, während "konfliktbereite betriebliche Interessenvertretung" als aktive Partizipation verstanden wurde. Wie wir bereits unter Kernelement VI gezeigt haben, ist Gewerkschaftsarbeit für die Funktionäre – im Betrieb wie auf gesellschaftspolitischer Ebene – Stellvertreterpolitik. Die Funktionäre sehen gerade in ihrem gewerkschaftspolitischen Verständnis, wonach ökonomische und politische Themen eine unauflösliche Einheit bilden (Kernelement V), keine Anfälligkeit für Autoritarismus, sondern eher eine Garantie für Demokratie, Stabilität und Wohlstand.

Was die eher als passiv und als politisch uninteressiert oder unmotiviert angesehene Mitgliedschaft angeht, ist die Einstellungslage eine andere. Die meisten Funktionäre bedauern die Passivität der Mitglieder, empfinden diese oft als frustrierend und als Verlust für die Gewerkschaft, aber auch als ein allgemeines und nicht zu änderndes Phänomen. Nur in einigen der Gespräche wurde die Differenz zwischen „Selber etwas tun“ und einer Akzeptanz von Stellvertretern

als Problem angesehen und ein Gegensatz zwischen Eigenaktivität und autoritären Erwartungen an „Die da oben“ erkannt.

Uns scheint, dass die autoritären Potenziale der Stellvertreterpolitik von den Diskussionspartnern unterschätzt wurden. Oder, um es positiver zu wenden: Es wurde selten gesehen, dass in der Eigenaktivität der Kolleginnen und Kollegen, sofern diese nicht in frustrierenden Niederlagen endet, sondern die Erfahrung stützt, durch eigenes Handeln etwas bewirken zu können, ein Abwehrpotenzial gegen Rechtsextremismus enthalten ist. Dies war ein Ergebnis der Repräsentativbefragung, das in den Erfahrungen der Funktionäre kaum eine Entsprechung hat.

Das gilt insbesondere für das kooperative Gewerkschaftsverständnis: Wie gezeigt, fanden es die Jugendfunktionäre der IG BCE normal, dass die Masse der Mitglieder passiv ist und Service-Erwartungen an die Gewerkschaft hat. Diese Haltung gibt für die Abwehr von Rechtsextremismus durch Eigenaktivität nichts her.

4.1.5 Politisches Selbstverständnis

Die Frage, ob die Gleichverteilung von Rechtsextremismus bei Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern der Gewerkschaften überraschend sei, war nach der ersten Gruppe stets Anfangsimpuls der Gruppengespräche. Die Reaktionen waren verschieden, zuweilen auch kontrovers. Diejenigen, die nicht überrascht waren, begründeten dies mit einer rein ökonomischen Funktionsbestimmung der Gewerkschaften, und diejenigen, die überrascht waren, mit einer auch politischen Zielbestimmung. Wer die Gewerkschaften als Arbeitsmarktkartell sieht, und dementsprechend Solidarität auch ausschließlich ökonomisch, als Konkurrenzminderung, definiert, muss nicht überrascht sein, dass unter den Kartellgenossen genauso viele Rechtsextreme sind wie in der Gesamtbevölkerung. Wer Gewerkschaften – auch – als Wertegemeinschaft sieht, ist erschreckt, dass von dieser Wertegemeinschaft kein Abwehreffekt „gegen rechts“ ausgeht. Wer Gewerkschaften für „eigentlich links“ hält, sieht darin selbstverständlich auch ein Abwehrmoment „gegen rechts“. Es wurde auch die Erwartung geäußert, dass die Funktionäre überhaupt nicht rechtsextrem seien, weil die ja politische Motive hätten – was der Tendenz nach ja durch die quantitative Befragung bestätigt wird.

Es zeigt sich also, dass ein nicht nur ökonomisches sondern auch politisches Selbstverständnis der Gewerkschaften geeignet ist, Rechtsextremismus abzuwehren. Insbesondere ein linkes politisches Selbstverständnis sollte dazu in der Lage sein. Das ist in Grenzen auch der Fall.

Allerdings muss in diesem Zusammenhang auf den Spezialfall eines „traditionssozialistischen“ politischen Einstellungsmusters eingegangen werden. Nach den Ergebnissen unserer Repräsentativbefragung immunisierte ein solches Einstellungsmuster nicht nur nicht gegen Rechtsextremismus, sondern korrelierte sogar positiv damit. Wir konfrontierten in den Gruppendiskussionen die Teilnehmer mit diesem Befund, teilten unsere eigene Überraschung darüber mit und fragten nach Erklärungen. Wir sagten auch genau, wie wir „TRADSOZ“ gemessen hatten: als Zustimmung zur Verstaatlichung der wichtigsten Wirtschaftsunternehmen, zur Weiterexistenz eines grundlegenden Klassenkonflikts zwischen „Besitzenden“ und „Arbeitenden“ und zu der Aussage, dass es im Kapitalismus keine wahre Demokratie geben könne.

Am wenigsten überrascht waren die kooperativ gesinnten Jugendfunktionäre der IG BCE, denen selber jede Art von traditionssozialistischer Vorstellung sehr fern lag. Einige von ihnen verwiesen auf punktuelle historische Gemeinsamkeiten von rechten und linken Bewegungen (4296, 4278). Andere hielten insbesondere die Verstaatlichungsforderung für logisch passend zu nationalistischen Programmen der Rechtsextremen: Könnten doch, jedenfalls in der Vorstellung der Rechten, verstaatlichte Unternehmen besser zum Schutz von Arbeitsplätzen für Deutsche verpflichtet werden (4275, 4280, 4298). Vermutet wurde auch, dass es sich hier um ein typisch ostdeutsches Nostalgiephänomen handle (4300), obgleich die Moderation klarmachte, dass der positive Zusammenhang von „TRADSOZ“ und Rechtsextremismus auch im Westen bestand. Auch in anderen Gruppen wurde auf unsere Frage im Sinne der klassischen Totalitarismustheorie, nach der Rechts- und Linksextremismus viele Gemeinsamkeiten aufweisen, reagiert:

Die Gemeinsamkeit liegt im Phänomen des „starken Mannes“ und des „starken Staates“ (1041).

Die waren beide Diktaturen. Und in einer Diktatur, da wird eben diktiert, wo es lang geht. Und so richtig kann man sich damit eigentlich anfreunden, wenn es heute damit auch wieder so wäre, dann würde sich jeder der Gewalt dieser Diktatur unterwerfen, um damit zu sehen, dass sie wieder ihr Schäfchen ins Trockene kriegen. Eine Diktatur ist nur ein ausführendes Mittel, die Leinen werden woanders gezogen. Bei der Diktatur in der DDR war es Moskau, unter dem Nationalsozialismus war es das Kapital. (9176)

Kein Wunder: Das ist uraltes NS-Gedankengut. Die waren ja auch antikapitalistisch, antimonopolistisch, in Verbindung mit übersteigertem Nationalgefühl. (5156)

Andere zeigten sich über den Zusammenhang überrascht und räumten ein, keine Erklärung zu haben (2151, 8058, 8061). Mehrere sagten, dass sie in ihrem Umfeld weder traditionssozialistisch noch rechtsextremistisch denkende Kollegen hätten (1036, 6055). Eine bedenkenswerte Erklärung lieferte ein Teilnehmer aus der Gruppe der Vertrauensleute der IG BAU. Er meinte, Ältere hätten sich noch mit dem Sozialismus und seinen Grundwerten beschäftigt. Daher dürfte es bei ihnen diesen Zusammenhang mit rechtsextremen Einstellungen nicht geben. Bei den

Jüngeren sei das anders: Sie hätten keinen Bezug mehr zu einer politischen Gesinnungstradition (10218). Und deshalb, so ließe sich das Argument interpretierend fortsetzen, würden die Jüngeren einzelne Elemente, Versatzstücke aus dem Bestand des Traditionsozialismus herausgreifen und mit aktuellen rechtsextremen Positionen kombinieren.

Auch uns scheint diese Versatzstück-Erklärung überzeugend zu sein, und zwar unabhängig davon, ob die generationenspezifische These zutrifft: Wie schon im Kapitel A gezeigt, war es rechtsextremen, faschistischen, national"sozialistischen" Bewegungen seit je möglich, bestimmte Einzelemente aus der Theorietradition einer marxistischen Gesellschafts- und Politikkritik herauszugreifen und rassistisch-nationalistisch umzuformen. Das galt für Gegnerbezüge (Klassenfeind > Volksfeind; „jüdisches“=„raffendes“ Kapital), für personalisierbare Konfliktlinien („Besitzende“ und „Ausbeuter“ vs. „ehrlich Arbeitende“) und für Einzelforderungen, etwa die nach Verstaatlichung (im Interesse einer „nationalen“ Wirtschaft). Diese Versatzstücke wurden aus dem Zusammenhang einer ursprünglich humanistischen, universalistischen und egalitären Theorietradition des Sozialismus herausgelöst. Es scheint überzeugend, dass in der gegenwärtigen politisch-kulturellen Situation in Deutschland, in der die Theorietradition eines demokratisch-humanen Sozialismus kaum noch Bindungskraft entfaltet, sondern sich eher als Steinbruch darstellt, die Möglichkeit zur Selbstbedienung von rechts mit Einzelstücken gewachsen ist²⁴. Der aus den Gruppendiskussionen zur Erhellung des erstaunlichen Zusammenhangs gewinnbare Aufschluss ließe sich also zu der These verdichten:

Nicht traditioneller Sozialismus als umfassende Gesellschaftskritik und Weltsicht harmoniert mit Rechtsextremismus; wohl aber lassen sich einzelne Elemente aus dieser Tradition relativ leicht herausbrechen und als Versatzstücke in rechtsextreme Deutungsmuster einfügen.

4.1.6 Zusammenfassung zu den Abwehrpotenzialen

Die Abwehrpotenziale gegen Rechtsextremismus im gewerkschaftlichen Überzeugungssystem liegen in erster Linie in einem Gleichheitsprinzip aller Arbeitnehmer unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, sowie in der Erkenntnis, dass sich Gewerkschaften in Zeiten der Globalisierung selber internationalisieren müssen. Selbsttätigkeit bei der Interessenvertretung wehrt Rechtsextremismus ab; Hoffnung auf Stellvertreter, vor allem wenn sie enttäuscht wird, befördert ihn. Auch ein eher politisches und nicht rein ökonomisches Verständnis von der Aufgabe der Ge-

24 Mit solchen Bruchstücken arbeiten derzeit, im Herbst 2004, auch rechtsradikale Parteien und Gruppen, wenn sie sich in die Proteste gegen soziale Ungerechtigkeit von „Agenda 2010“ und „Hartz IV“ einzuklinken versuchen.

werkschaften enthält ein Abwehrpotenzial. Allerdings, so sehen es fast alle Gesprächspartner, ist die Solidarität als Lebenselixier der Gewerkschaften und damit auch die Substanz der gewerkschaftlichen Abwehrkraft „gegen rechts“ im Schwinden begriffen.

Entgegen unseren Erwartungen gehören Versatzstücke des traditionellen Sozialismus und das Eintreten für soziale Gerechtigkeit nicht aus sich heraus zu den Abwehrpotenzialen. Sie sind nur dort im traditionell linken Sinne „antifaschistisch“ wirksam, wo sie in erklärende Gesamtbilder der gesellschaftlich-ökonomisch-politischen Entwicklung eingebunden sind²⁵. Für sich genommen passen Forderungen nach Verstaatlichung, nach Kampf gegen das Weltkapital und nach gerechter Entlohnung „ehrlicher Arbeit“ auch in faschistische Programme.

4.2 Anschlusspotenziale

4.2.1 Zum Charakter der Aussagen der Gruppenmitglieder

Die Teilnehmer der Gruppendiskussionen wurden zum Rechtsextremismus sowohl nach ihren eigenen Meinungen wie nach den Meinungen ihrer Kollegen und deren Einschätzung, Erklärung und Bewertung gefragt. Von uns wurden sie primär als informierte Auskunftgeber über die Stimmungen in ihrem sozialen Umfeld, insbesondere im Betrieb und in der Gewerkschaft, angesprochen. Wie im methodischen Teil dargelegt, verbot sich eine verdeckte Ausforschung nach eventuellen rechtsextremistischen Einstellungen schon deshalb, weil die Teilnehmer die Unterstellung, sie könnten selber rechtsextrem denken, als beleidigend empfunden und dann mit Misstrauen und Abwehr auf alle Fragen und Impulse reagiert, ja sich einer Beteiligung an der Gruppendiskussion überhaupt verweigert hätten. Gleichwohl eröffnete unsere Frage nach den Meinungen der Kollegen den Teilnehmern die Möglichkeit, diese Meinungen mit Ablehnung, Verständnis oder Sympathie zu schildern und damit auch eigene Nähe oder Ferne zu bestimmten Dimensionen rechtsextremen Denkens auszudrücken.

Dennoch war es nicht unser Ziel, rechtsextreme Einstellungen, oder irgendwelche Spurenelemente davon, bei den Diskutanten selber aufzuspüren, sondern ein Bild davon zu gewinnen, in welcher Weise das gewerkschaftliche Überzeugungssystem Abwehr- und Anschlusspotenziale

25 Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Joachim Bergmann u.a.: Krisen und Krisenerfahrungen. Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten, in: Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 2002, H. 4, S. 1-89. Für sie ist die „reflektierte Ohnmachtserfahrung“, bei der „Einsichten in Struktur und Funktionsweise des gegenwärtigen Kapitalismus“ (S.42) sich verbinden mit „normativen Orientierungen, Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit und von der Legitimität der Lohnarbeiterinteressen“ (S.43) die rationalste Form gegenwärtiger Krisenverarbeitung.

für rechtsextremes Denken enthält. Als Material dafür können sowohl die Einschätzungen der Meinungen der Kolleginnen und Kollegen als auch die in diesen Einschätzungen sich offenbarenden eigenen Meinungen dienen.

4.2.2 Direkte und indirekte Anschlüsse

Bei der Frage, inwieweit ein gewerkschaftliches Überzeugungssystem für Rechtsextremismus anschlussfähig ist, sollte eine wichtige Unterscheidung getroffen werden:

- a) Die eine Art des Anschlusses wäre die direkte Anknüpfung an bestimmte Elemente des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems, etwa um ein eher fiktives Beispiel zu nennen: Gewerkschaften als zentralistisch, möglicherweise militärähnlich strukturierte, Kampforganisationen ziehen autoritäre Charaktere an oder fördern diese²⁶. Oder, realitätsnäher: Gewerkschaften als Regulatoren des Arbeitsmarkts mindern die Konkurrenz auch durch Abwehr von Unterbietern. Daraus ergeben sich Anknüpfungspunkte für rassistische und nationalistische Negativ-Zuschreibungen an potentielle oder reale Unterbietungskonkurrenten.
- b) Die zweite Möglichkeit ist ein indirekter, eher dialektischer Anschluss: An die Gewerkschaften werden von ihren Mitgliedern bestimmte Erwartungen gestellt, etwa: Schutz vor Arbeitsplatzverlust, Schutz vor sozialem Abstieg, gerechte Beteiligung am Ertrag der Arbeit, Organisation von Solidarität, Garantie einer Anerkennung als Arbeitsbürger. Diese Erwartungen können von den durch die derzeit vorherrschenden ökonomischen und politischen Verhältnisse geschwächten Gewerkschaften weniger als früher erfüllt werden. Daraus entsteht Enttäuschung. Enttäuschte Gewerkschaftsmitglieder haben mehrere Reaktionsmöglichkeiten: Resignation (etwa: Gewerkschaftsaustritt), Reduktion der Erwartungen (etwa: Verhinderung des noch Schlimmeren durch *concession bargaining*), Eintreten für mehr Kampf und Protest (etwa derzeit: Proteste gegen „Hartz IV“), aber eben auch Hinwendung zu rechtsextremen Angeboten der Problemlösung („starker Staat“, „starker Führer“). Die letzte Reaktion muss nicht unbedingt zum Gewerkschaftsaustritt führen, sofern die Gewerkschaft weiterhin als Versicherung gegen Risiken des Arbeitslebens nützlich erscheint. In diesem zweiten Weg des Anschlusses sind es nicht die ursprünglichen Ansprüche, etwa: Soziale Sicherheit, soziale Gerechtigkeit, Anerkennung, Solidarität, die zum Rechtsextremismus führen, sondern gerade die Negation dieser Ansprüche durch vorherrschende Verhältnisse, und die damit verbundene eigene und kollektive Ohnmacht, auf die durchaus

26 Um es gleich an dieser Stelle zu sagen: Für diese Art des Anschlusses, die vielleicht für die Bundeswehr relevant sein mag, fanden wir in der qualitativen Studie schon deshalb keinen Anhaltspunkt, weil kein einziger Gruppendiskutant die Gewerkschaften als militärähnliche, zentralistische Kampforganisation wahrnahm. Die in dieser Richtung am weitesten gehende Äußerung war die leicht ironische Beobachtung eines türkischstämmigen Betriebsrats der IG Bau: „Gewerkschaften stehen für Organisation, für Ordnung und Zusammenhalt, für ‚kein Chaos‘.“(3039)

auch mit Wut reagiert werden kann. Mit anderen Worten: Das gewerkschaftliche Überzeugungssystem ist für Rechtsextremismus anschlussfähig, weil die Gewerkschaft das in ihrem Selbstverständnis enthaltene Versprechen von Schutz und kollektiv-solidarischer Gegenmacht nicht mehr erfüllen kann.

4.2.3 „Von-Außen“-Erklärungen

Ganz generell ist den Gesprächsteilnehmern die Idee, dass es in der Arbeitswelt, oder gar in den Gewerkschaften selber, spezifische Anknüpfungspunkte für Rechtsextremismus geben könnte, zunächst eher fremd. Sie warten oft mit „Von-Außen“-Erklärungen für Rechtsextremismus bei Gewerkschaftsmitgliedern auf. Die These, dass Gewerkschaften „Spiegelbilder der Gesellschaft“ seien, leuchtet erst einmal ein:

Bei uns kann jeder Mitglied werden. (1006)

Ich kann das auch vollkommen verstehen, dass ist für mich auch verständlich, die haben auch halt einen Drang, sich abzusichern. Die fassen halt die Lage auf, wofür eine Gewerkschaft da ist: um Arbeitsplätze zu sichern. Und die wollen halt ihren Arbeitsplatz nicht verlieren und wollen auch, dass jemand für sie kämpft, dass sie mehr verdienen. Also sehe ich es halt so: Warum soll er nicht in die Gewerkschaft gehen? Das Problem ist nur, ob sie ihre Politik in der Gewerkschaft zeigen, und das machen sie nämlich in der Regel eben nicht, weil sie genau wissen, dass die Gewerkschaft nicht auf der Schiene ist, sondern auf der anderen Seite steht. (4312)

In diesen Aussagen erscheinen die Gewerkschaften als passiv – am Rechtsextremismus ihrer Mitglieder haben sie keinen verursachenden oder fördernden Anteil, und es wird auch keine besondere Attraktion der Gewerkschaften für Rechtsextreme gesehen. Das „Böse“ kommt von außen; den Gewerkschaften wäre, wenn überhaupt, allenfalls ein Vorwurf der Passivität und des Wegsehens zu machen.

Besonders deutlich wird das in der Gruppe der IG BCE-Jugend: Hier wird über eine von organisierten Rechtsextremisten gesteuerte Unterwanderung diskutiert. Ein Teilnehmer berichtet von Unterwanderungsversuchen im Jugendbereich, ausgehend von einem Jugendclub (4259). Raffinierte Techniken der Unterwanderung werden beschrieben: Anfangs Zurückhaltung, „man fällt nicht mit der Tür ins Haus, sondern baut langsam auf“ (4259), in der Hoffnung, offen auftreten zu können, wenn man stark genug ist (4267). Andere relativieren die Unterwanderungsfurcht: 20 Prozent rechtsextreme Mitglieder könnten keinen Einfluss auf die Politik der Gewerkschaft gewinnen; in offenen Diskussionen hätten sie keine Chance (4267, 4323). Wie auch immer die Gefahr eingeschätzt wird – in jedem Falle kommt sie von außen.

4.2.4 Anknüpfungspunkte in der Arbeitswelt

Anknüpfungspunkte für Rechtsextremismus in der Arbeitswelt wurden vor allem auf zwei Gebieten gesehen: Zum einen Ausländer-/Fremdenfeindlichkeit wegen verschärfter Unterbietungskonkurrenz, zum zweiten „Existenzangst“, im Verlust sozialer Sicherheit und sozialer Gerechtigkeit mit der Folge, dass autoritäre Lösungen gesucht werden. Von diesen beiden Wegen zu rechtsextremem Denken steht der erste für die direkte, der zweite für die indirekte Art der Verbindung mit dem gewerkschaftlichen Überzeugungssystem.

4.2.4.1 Unterbietungskonkurrenz und Fremdenfeindlichkeit

Auf die Frage, weshalb Arbeitnehmer, darunter auch Gewerkschaftsmitglieder, zu rechtsextremen Einstellungen neigen könnten, wurde spontan in allen Gruppendiskussionen als Erstes „Ausländerfeindlichkeit“ oder „Fremdenfeindlichkeit“ genannt. Einige Teilnehmer betonten, dass die Ursache dafür nicht nur in der Arbeitswelt, sondern im öffentlichen Meinungsklima und bei den Medien zu suchen sei. So berichtete ein ostdeutscher Automobilarbeiter, der sich in Bayern zu einem Einarbeitungskurs befand, er habe in einer Fahrgemeinschaft mit ostdeutschen Kollegen „üble Vorurteile“, die sich am Kopftuchstreit festmachten, vorgefunden (6033).

Überwiegend wurde aber die verschärfte Konkurrenz um Arbeitsplätze, sei es als real erfahrene oder als für die Zukunft befürchtete, als Ursache von Fremdenfeindlichkeit geschildert.

Ich weiß, dass es bei der IG BAU ein richtiges Reizthema ist, die das teilweise in Cottbus, in der Region gar nicht mehr ansprechen können, das Thema, weil ihre Mitgliedschaft so verstärkt, verhärtet in die Richtung geht. Was ist auf dem Bau, ne: „Die Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg“. Und auf der Demo am Sonnabend hab ich mich richtig erschrocken, ok, die Optik kann ja auch getäuscht haben. Aber als ich gehört hab, was die gerufen haben: „Hiermarschier-die-IG-B-A-U!“, da musste ich schon überlegen: hallo, wo sind wir hier? Was wollen wir? Ich sehe das schon als großes Problem an. (2025)

Durch die wirtschaftliche Lage gibt es mehr Aggression gegen Ausländer. (3083)

Es ist halt Sache von Arbeitgeberseite. Der sucht sich halt die billigste Arbeitnehmer aus, ist ja vollkommen klar. Das ist halt nun mal so, die Leute haben halt einen geringeren Lebensstandard wie wir. Und die gehen für dieses Geld arbeiten. Aber wenn die jetzt eine Zeitlang hier in Deutschland sind und sich den Gegebenheiten hier anpassen, dann gehen sie für das Geld auch nicht mehr arbeiten. Das ist eine Moment-Sache. (4220)

Früher hätte niemand gedacht, ein Ausländer nimmt ihm seinen Arbeitsplatz weg. Heute ist es so: Junge Deutsche fliegen raus – Polen rein. Da gibt es kein normales Gedankengut mehr. Damals wäre niemandem eingefallen, irgendwie einen Kollegen nebendran, wie gesagt: ob's der Türke war, der Italiener, der Spanier, egal – niemandem wäre eingefallen, zu sagen: der holt ihm den Arbeitsplatz weg. Aber wenn heute 27, 28jährige gehen müssen, bei uns im Bergbau, und mit den fadenscheinigsten Erklärungen, und durch die Hintertür kommen dann kolonnenweise polnische Mitarbeiter auf's Bergwerk. Wer soll denn dann irgendwie noch irgendwo was Normales denken. Da gibt es doch überhaupt kein normales Gedankengut mehr. Und wenn dann jemand sagt: naja, das ist in Ordnung, das stimmt, der lügt! Der lügt! Das kann

doch... Das kann doch net...[Einwurf: Die Firma kriegt doch Geld vom Staat.] Das interessiert doch in dem Moment gar keinen. Dass das richtig ist, was du sagst, das ist hundertprozentig. Aber du als 27, 28jähriger, wenn du gehen musst, was denkst du dann? (9245)

Die letzte Aussage eines Gewerkschafters aus dem Bergbau ist auch ein Beispiel für die Ambivalenz der Bewertung des Zusammenhangs von Konkurrenzverschärfung und Ausländerfeindlichkeit. Zum einen gab es, der offiziellen Gewerkschaftslinie entsprechend, eine klare Ablehnung fremdenfeindlicher Deutungen:

„Was würde passieren, wenn alle Türken abhauen?“ (1052)

Ich bin der Meinung, dass grad dieser Kommentar „Ausländer sind dran schuld, dass wir Deutschen keine Arbeitsplätze haben“, finde ich totalen Schwachsinn. Das ist für mich nicht das, was ich wirklich sagen würde. Denn wenn jemand aus dem Ausland kommt und hat mehr Kompetenzen wie ich, dann ist das klar, dass der den Job kriegt. Dann sehe ich da kein Problem drin. (4207)

Arbeitslose gibt's immer. Es gibt Länder mit weniger Ausländerrate wie Deutschland, und die haben auch Probleme mit Arbeitslosigkeit. Also das ist für mich kein Grund, kein Argument. (4210)

Es ist ja schon paradox: die billigen Arbeitskräfte kommen nach Deutschland und holen im Prinzip uns die Arbeit weg, die wir für mehr Geld machen würden. Das ist die eine Seite. Die andere Seite die ich natürlich sehe, ist, dass es durchaus in Deutschland Jobs, Arbeitsplätze gibt, die halt so billig sind, dass sie sich ein Deutscher gar nicht aussuchen würde. Und das wir im Prinzip eben deswegen die billigen Arbeitskräfte brauchen, weil sich ganz einfach Deutsche in gewisser Hinsicht – man muss einfach sagen – zu schade sind, für manche Arbeit zu verrichten. (4227)

Ich arbeite seit 1971 im Bergbau und seitdem arbeite ich zusammen mit Türken, Italienern, Franzosen, Spaniern, Schweizern, also alles was um uns herum wohnt. Ich hab nie das Gefühl gehabt, das einer von denen irgend jemand was weg nehmen will, irgendeine Position ... oder Arbeit da. Ich kann nicht sagen, dass die irgend jemand was weg genommen hätten. Jeder, der bei uns in Deutschland wohnt, hätte sich meiner Ansicht nach auch auf diese Stelle bewerben können und hätte diese Stelle auch bekommen. Von daher kann ich eigentlich net sagen... auch in der Lehrzeit waren Italiener, Türken, Franzosen, Belgier, waren alle dabei. Kann ich eigentlich net sagen, dass die irgendwie, oder das die Leute einem irgendwie das Gefühl gegeben haben, dass sie irgendwas wegnehmen. (9165)

Verwiesen wurde auf Informations- und Reflexionsdefizite der fremdenfeindlich eingestellten Kollegen. Es gebe „viel Unwissenheit im Zusammenhang der Einwanderungspolitik“ (4229) und Mängel in der politischen Bildung (2040).

Andererseits wurde der Angst vor Unterbietungskonkurrenz durch „Ausländer“ – sowohl in Deutschland als auch weltweit – viel Verständnis, wenn nicht Sympathie entgegengebracht:

Wenn mal jetzt mal sieht bei (Name einer Firma), wir müssen.. wir bauen eigenes Personal ab, und gleichzeitig nimmt man dann polnische Leiharbeiter dazu [Einwurf: Fremdfirmen rein] Ja. Das heißt unsere Leute gehen raus, über Umschulung, Qualifizierung, Direktvermittlung, und dann kommt ... polnische Leiharbeiter kommen dann hier in den Bergbau. Junge Leut', dass die dann ... dass dieser Rechtsextremismus bei denen dann aufkommt – ich will das damit nicht rechtfertigen – aber zum Teil verstehen kann ich das schon, aber das ist natürlich eine falsche

Denkweise bei denen. Da mangelt's natürlich auch an Informationen. Aber dass das nochmal aufkeimt, das kann ich schon verstehen, wenn man so mit Leuten verfährt. Das ist auch net der Stil. Da müsst man sich von der Politik und der Gewerkschaft auch einen anderen Weg überlegen, weil das kann so net funktionieren. Das versteht der kleine Mann von der Straße nicht mehr, was da im Moment läuft. Das versteht er nicht. Das kann er gar nicht verstehen, weil er die Informationen gar nicht kriegt. (9239)

Dieser Beitrag zeigt beispielhaft einen nicht selten anzutreffenden Assoziations- und Argumentationsweg vom Verständnis für die Betroffenen bis zur Übernahme fremdenfeindlicher Umdeutungen der Konkurrenz: Die rechtsextremen Ansätze beruhen „zum Teil“ auf mangelnder Information, also zum anderen Teil wohl auf zutreffender Information bzw. Erfahrung. Da sich eine vollständige Identifikation mit rechtsextremen Ansichten für den Sprecher verbietet, erfolgt dann eine gleich doppelte Relativierung: Diese Ansichten seien nur „zum Teil“ verständlich und sie seien falsch. Dann aber wird wieder die Perspektive des „kleinen Mannes“, der „das“ nicht mehr versteht und deshalb fremdenfeindlich wird, eingenommen. Das mündet in einen Appell an Regierung und Gewerkschaften, einen anderen Weg zu gehen, wobei offen bleibt, ob das Ziel ist, ausländische Konkurrenz fernzuhalten oder ob das Outsourcing an unterbietende Leiharbeitsfirmen, egal welcher Nationalität, überhaupt unterbunden werden sollte.

In der Diskussion zwischen Ver.di-Senioren kommt das Gespräch auf die rassistischen Ausschreitungen gegen Vietnamesen im Rostocker Wohnviertel Lichtenhagen 1992. Eine aus Ostdeutschland stammende Teilnehmerin hatte zuvor gesagt, in der DDR habe es keine Ausländerfeindlichkeit gegeben. Auf Lichtenhagen angesprochen, erwiderte sie:

Das war nach der Wende. Die Vietnamesen waren alle arbeitslos. Da heißt's dann eben: Die Fidschis. (7072)

Als wäre Arbeitslosigkeit ein hinreichender Grund für ein Pogrom.

In anderen Gruppendiskussionen wurde in einer ähnlichen Mischung von Distanz und Verständnis für rechtsextreme Haltungen, etwa von Jugendlichen im Osten, beschrieben:

Jugendliche waren in der DDR behütet. Jetzt sind sie arbeitslos – aber der Pole, der Türke, für'n Trinkgeld kriegt der hier Arbeit. (1045).

Wenn es um Lösungen für das Problem real existierender, globalisierter Konkurrenz um Arbeitsplätze ging, wurde von den Gewerkschaften erwartet, dass sie sich für Beschränkungen des Marktzugangs einsetzen:

Gewerkschaften sollen etwas dagegen tun, dass Arbeitnehmer aus dem Osten herüberkommen. Wir brauchen einen Riegel gegen Lohndumping. (3098)

Solche Argumente mischen sich zuweilen mit deutschem Standortnationalismus oder „Überfremdungs“-Angst:

Der Urdeutsche fühlt sich in seiner Substanz gefährdet. (7018)

Das Unternehmen im Bergbau bekommt staatliche Hilfen, damit sie überhaupt produzieren können. Ist damit auch angewiesen, aufgrund dieser Verpflichtung, wenn' s irgendwo Aufträge vergibt und das produziert, das zu besten Konditionen zu machen. Und die besten Konditionen sehen so aus, dass man halt eigenes Personal wegschafft – müssen wir ja auch, weil wir ja immer weniger Geld kriegen – und dann polnisches Unternehmen herbeiholt. Das heißt, das Geld, das der deutsche Steuerzahler aufbringt, dass er hier in Deutschland Bergbau betreibt, das fließt doch ab nach Polen, das ist unwiederbringlich aus dem Land weg. [kurze Diskussion] Das ist das neue EU-Recht, dass Aufträge nur so EU-weit ausgeschrieben werden. (9248)

Häufiger ist eine klare, aus der gewerkschaftlichen Funktion der Konkurrenzmindering abgeleitete Forderung nach einem Dammbau gegen die durch Migration entstehende Unterbietungskonkurrenz:

Wenn jemand nach Deutschland kommt, dann sollte der dasselbe verdienen wie wir. Weil dann ist es irgendwo auch sozial gerecht – für ihn und für mich. Weil sonst würde er ja bevorzugt werden, wenn er weniger verdienen könnte, würde. (4217)

In ähnlicher Weise, und von allen Gruppen am differenziertesten, äußern sich die Gesprächsteilnehmer in den beiden Gruppen aus der IG BAU. In dieser Gewerkschaft, die mit Unterbietungskonkurrenz durch Wanderarbeitnehmer reale Erfahrungen gemacht hat, ist die Forderung nach Unterbindung der Schwarzarbeit samt entsprechenden Kontrollen am ausgeprägtesten. Dazu eine Sequenz (Paraphrasen) aus dem Gespräch mit Betriebsratsmitgliedern:

3A: (Frau aus Ostdeutschland): *Die Gewerkschaften sollen sich gegen Billiglohn einsetzen. 14 Jahre lang arbeite ich für weniger Geld als die Wessis.*

3B: (Mann aus Westdeutschland): *Die Gewerkschaften sollen etwas gegen Arbeitnehmer, die aus dem Osten überkommen, tun. Wir brauchen Riegel gegen Lohndumping.*

Moderation: *Ist das nicht ein Widerspruch: Solidarisch sein auch mit Billiglöhnern und sich gegen sie schützen? (Zitiert aus Merkblatt der IG BAU, das zur Meldung von Schwarzarbeit auffordert.)*

3B: *Leider geht's momentan nicht anders als durch Verweis der Billiglohnkräfte.*

3C: (Mann, der aus der Türkei stammt): *Was unsere Gewerkschaft macht, ist richtig. Nur so kommt man an die Hintermänner ran. Da arbeiten Leute für 2 Euro!*

3B: *So leid es mir tut – für die Leute, die die 3 Euro ja brauchen. Es ist nötig, um den Firmen zu zeigen: So geht es nicht. (3096-3108)*

Zugleich ist das Problembewusstsein gegenüber der Anschlussfähigkeit dieser Art von exklusiver Solidarität für ethnozentrische und fremdenfeindliche Umdeutungen²⁷ bei dieser Gewerk-

27 Vgl. dazu die Passagen zur exklusiven Solidarität bei Michael Fichter/Jochen Gester/Bodo Zeuner: Externe Herausforderungen - Interne Problemlagen - Zukunftsoptionen: Eine internationale Perspektive, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien, Arbeits-

schaft besonders entwickelt: Alle Funktionäre aus der IG BAU betonten, dass Mindestnormen gegen Unterbietungskonkurrenz – auch auf dem Wege der Meldung von Schwarzarbeitern an Kontrolleure – durchgesetzt werden müssten. Alle betonten sie zugleich, dass die Durchsetzung und Kontrolle von Mindestnormen eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften sei, ähnlich wie das Fernhalten von Streikbrechern im Arbeitskampf, und dass dies nichts mit Fremden- oder Ausländerfeindlichkeit zu tun habe und zu tun haben dürfe.

Die diesbezügliche komplizierte, aber logisch klare Linie der IG-BAU-Führung ist also bei den von uns befragten Funktionären aufgenommen worden und wird offensiv verteidigt. Heraus kommt eine klare Ablehnung eines national oder ethnisch definierten „Deutschenprimats“ bei gleichzeitiger Verteidigung eines „Inländerprimats“, um die hier errungenen sozialen Standards bewahren zu können. Diese Haltung wird gerade auch von IG-BAU-Funktionären mit Migrationshintergrund unterstützt. Hier eine Sequenz, an der nur Funktionäre mit türkischer und polnischer Herkunft beteiligt sind:

10G: *Ich komme aus der Türkei, vor 33 Jahre früher, ich selbst Ausländer, aber wenn kommt heute Ausländer, ob Türken oder Polen mir scheißegal, arbeiten sechs Euro Stundenlohn, der geht wieder irgendwann zurück, der kann arbeiten sechs Euro Stundenlohn, aber ich zahle hier 1.000 Euro Miete, wie kann ich dann 1.000 Euro Miete zahlen und leben für sechs Euro Stundenlohn?*

10C: *Genau das habe ich gemeint. Wir als Deutsche, wir zahlen hier Miete, wir zahlen unsere Beiträge. Und wenn mein Bruder aus Polen kommt, und er hat festen Wohnsitz in Polen, er kommt für zwei Monate hierher, wohnt bei mir, verdient Geld, macht den Markt kaputt, verdient fünf oder sechs Euro die Stunde und fährt nach zwei Monaten wieder rüber. Bleibt ein Monat, dann kommt er wieder. Da bin ich sogar gegen, dass er hier arbeiten darf.*

10G: *Seit 35 Jahren arbeite ich hier und mache meinen Rücken kaputt. Ich kann nicht in die Türkei gehen, da bin ich Ausländer. Komme ich hier, bin ich Ausländer. Wenn so viele aus dem Ausland kommen, geht unser Markt kaputt.*

10A: *Dortmund, eine Baustelle. Die Fa. Holzmann zahlt 300 Personen aus Rumänien drei Euro Stundenlohn. Das weiß die Gewerkschaft, das weiß der Bürgermeister. Damit geht der Markt kaputt. Und wer hat Schuld? Wieder die Politiker da oben.*

(10119-10127)

Freilich bleibt auch bei den überzeugten Befürwortern dieser Linie ein Unbehagen: „So leid es mir tut...“ Denn es ist klar, dass die Abschottung gegen Billigkonkurrenz stets auch zu Härten führt, und dass sie außerdem für fremdenfeindliche und rechtsextreme ideologische Anrufungen ausbeutbar bleibt.

Insgesamt findet die fremdenfeindliche Dimension des Rechtsextremismus insbesondere bei durch Globalisierung und Migration verschärfter Konkurrenz um Arbeitsplätze einen Anknüpfungspunkt in realen Entwicklungen der Arbeitswelt, und auch in einer zentralen Funktion der Gewerkschaften selbst: Der Organisierung von Solidarität zur Minderung von Konkurrenz und zur Verteidigung nationalstaatlich erreichter Mindeststandards. Dieser direkten Anschlussmöglichkeit an ihr Funktionsverständnis und an das dementsprechende Überzeugungssystem ihrer Funktionäre können sich Gewerkschaften nicht durch politischen Willensentschluss gänzlich entziehen. Allerdings können sie, wie die IG BAU es unter verschärften Bedingungen versucht, der politischen Ausbeutung des Unterbietungsthemas im rechtsextremen Sinn eigene Aufklärung und klare Positionsbestimmungen entgegensetzen.

4.2.4.2 Existenzangst, Verlust an sozialer Sicherheit und Solidarität, Missachtung sozialer Gerechtigkeit als Anstoß für autoritäre Lösungen

Dies ist der indirekte Weg vom gewerkschaftlichen Überzeugungssystem zu rechtsextremen Einstellungen: Gewerkschaften wecken Erwartungen – und sie müssen dies notwendigerweise als Gewerkschaften tun –, die sie in Zeiten der krisenhaften Umstrukturierung der Arbeitswelt und der Kräfteverhältnisse immer weniger erfüllen können. Ein Teil der dadurch Enttäuschten sucht die Erfüllung dieser Erwartungen im rechtsextremen Deutungen und Lösungsangeboten.

Im Grunde geht es um ein altes, fatales Thema aus der deutschen Geschichte:

Damals wo die wirtschaftliche Lage war besser, hat keiner gedacht, wenn einer kommen und sagen würde, komm, machen wir Krieg, sowie 1939, da würde heute vielleicht keiner gehen, denn mir geht's gut, ich habe nichts gegen andere Leute. Gegen wen soll ich kämpfen? Warum soll ich mein Leben riskieren? Aber wenn es so weiter läuft wie damals, zu Hitler-Zeiten, fünf Millionen Arbeitslose, der hat Jobs beschafft für viele, deswegen hatte er einen guten Ruf. Wenn er 1940 gestorben wäre, wäre vielleicht heute sein Denkmal an jeder Ecke. (10060)

Wenn die Diskussionsteilnehmer auf die Ursachen für Rechtsextremismus bei ihren Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden, dann fällt ihnen vor allem Arbeitslosigkeit, Angst um den Arbeitsplatz und „Existenzangst“ ein. Hintergrund ist die Wahrnehmung einer generellen Verschlechterung der Lage der Arbeitnehmer in den letzten 10 Jahren. Hier eine Auswahl der Aussagen:

In den letzten Jahren gab's ne Umverteilung (nach oben). Wegen der Politik Schröders geht es den Leuten immer schlechter. (1045)

Als es besser war, ging's den Menschen auch besser. Heute geht es allen schlecht. Es gibt falsche Messiasse. (3020)

Da muss ich dir [5C] ganz doll widersprechen, der 5E redet jetzt. Von den 13 Millionen Ostdeutschen geht es vielen schlecht. In der DDR, als der Zaun noch herum war, da habe ich besser gelebt – habe keine Existenzangst gehabt - die ist hier dazu gekommen. (5143)

Dieser Zusammenhang mit den ...[tradSoz-Rex] zieht sich wie ein roter Faden durch die anderen Punkte. Durch Arbeitslosigkeit, Macht, Herrschaft der Firmen - von Heut auf Morgen sagen zu können - klack, jetzt ist zu Ende - dass so eine Zusammenfassung von Gedanken in den Köpfen vieler Leute da ist. Das ist für mich auch logisch. Wie könnte man es anders machen, warum kann der jetzt einfach dicht machen und ich hab nichts mehr, meine Existenz ist bedroht. Diese Existenzangst, die viele haben, auch bei sicherem Job, kann es genauso treffen, wie einer, der über Jahre sein Ende sowieso schon sieht - wie gerade Paul in seiner Firma. Der Endgedanke ist nachher der selbe. Der eine sagt es jetzt, der andere sagt es ein Jahr später. Die Zeit von vor fast 25 Jahre bis jetzt, die Zeit ...oder die Entwicklung, die wir gemacht haben mit der Elektronik, mit Arbeitsmittel, der ganze Aufschwung, Modernisierung der Anlagen usw., das hat der Sache hier auch nichts geholfen, es ist eher schlechter geworden. (5164)

In Krisen sind Menschen für Rechtsextremismus anfälliger. (7085)

Da soll ich dazu noch sagen, es ist die hohe Jugendarbeitslosigkeit, die Zukunftsangst verbreitet. Wenn es einen gibt, der denen das so richtig schmackhaft macht, er bringt da rechtes Gedankengut rein und verspricht ihnen sonst was. Ob er es hält, ist eine zweite Sache, aber sie sehen zumindest erstmal eine Perspektive. (8068)

Der Konkurrenzkampf ist viel härter geworden – weniger Arbeitsplätze, härtere Konkurrenz. (9243)

Diese Auswahl aus sechs der 10 Gruppendiskussionen²⁸ zeigt zunächst zweierlei: Zum einen besteht vollständige Übereinstimmung in der Negativbilanz der Entwicklung der letzten Jahre und Jahrzehnte; zum zweiten zeigt sich eine große Vielfalt der daraus gezogenen politischen Schlussfolgerungen. Mit der „allgemeinen Verschlechterung“ scheint sich zunächst fast alles rechtfertigen zu lassen: DDR-Nostalgie ebenso wie Zulauf für Rechtsextreme, scharfe Kritik an der Bundesregierung ebenso wie der Ruf nach Kooperation mit ihr.

Genauerer Hinsehen ergibt, dass für die Verschlechterung „die Politik“ verantwortlich gemacht wird, und dass „der Politik“ vor allem Verletzung elementarer Prinzipien sozialer Gerechtigkeit vorgeworfen wird. Entsprechende Stimmen dazu wurden bereits in der Beschreibung der Kernelemente IV und V benannt, etwa:

Wir haben eine „rote“ Regierung, die das Soziale außer Acht lässt. (3058)

Während alle Mitglieder dieser kleinen, aus drei Betriebsräten der IG BAU bestehenden Gruppe dieser Feststellung zustimmten, gingen die Meinungen, wie darauf zu reagieren sei, schon in dieser Gruppe auseinander. Einer forderte mehr Widerstand der Gewerkschaften:

Gewerkschaften versuchen Schadensbegrenzung. Sie sollten deutliche Opposition gegen diese Regierung machen. (3058)

28 Vielleicht nicht ganz zufällig sind die ostdeutschen Jugendfunktionäre (Gespräch Nr. 2) und die ostdeutschen Metaller (Gespräch Nr. 6) nicht dabei, denn bei ihnen war die Wahrnehmung einer stetigen Verschlechterung nicht so dominant wie bei den Westdeutschen bzw. auch von gleichzeitigen Aufstiegserfahrungen überlagert.

Eine Kollegin stimmte ihm zu:

Wenn die Gewerkschaft diese Regierung nicht stoppen kann, wer denn dann? (3063)

Zuvor aber hatte derselbe Kollege, der mehr Opposition von den Gewerkschaften forderte, noch gesagt, das Schlimmste sei

der Wunsch: Nur weg von dem Chaos, das uns regiert. Gewerkschaft kann da wenig ändern. Es gibt die Sehnsucht nach der starken Hand, die Ruhe in das Chaos bringt. (3041)

Hier ist auf den Punkt gebracht, wie die von der Politik und von den – letztlich als eher ohnmächtig wahrgenommenen – Gewerkschaften enttäuschten Erwartungen ins Autoritäre umkippen können. Unzufriedenheit mit den **Ergebnissen** der Politik transformiert sich in Unzufriedenheit mit den **Prozessen** der Herstellung dieser Ergebnisse. Politik ist nicht nur ungerecht, sondern auch chaotisch. Das Chaos – das sich als demokratisch ausgibt – kann nur autoritär beseitigt werden. Wie auch bei der Umfrage sahen die Teilnehmer den Output soziale Gerechtigkeit nicht automatisch mit dem Input Demokratie verbunden. Die Möglichkeit, dass mehr soziale Gerechtigkeit – und vielleicht überhaupt mehr „Ordnung“ – auf autoritäre Weise herstellbar sei, ist in den Köpfen präsent.

Zwar drückten einige Teilnehmer ihre Überzeugung aus, dass ein autoritärer Staat keine Gerechtigkeit gewährleisten könne (7047). Und es wurde hervorgehoben, dass Demokratie Mitbestimmung heiße, und dass viel mehr davon notwendig wäre (5104, 9135). Aber: Wenn diese Mitbestimmung nicht für alle praktikierbar sei (5117), wenn es an parteipolitischen Alternativen in der Politik fehle (3067, 5104) oder wenn die Politik nicht mehr nachvollziehbar oder verständlich sei, dann sei es nicht verwunderlich, wenn der Wunsch nach Ordnung und Durchsetzungsfähigkeit lauter wird.

Diese Feststellung, unterschiedlich formuliert, wurde nicht immer nur deutlich als die Meinung anderer geäußert. Es sei angesichts des Chaos verständlich, dass viele nach einem starken Führer riefen (5114). Es gäbe Sehnsucht nach der starken Hand, die Ruhe in das Chaos bringe (3041). Auf Widerspruch einer Kollegin („Eine starke Hand wird Deutschland nicht retten!“) erklärte der Kollege, dass er mit "starker Hand" etwas Positives verbinde, nämlich die Fähigkeit der Politik, für sozialen Ausgleich zu sorgen (nicht dass die Reichen reicher, die Armen ärmer werden – 3049)²⁹.

29 Zum Thema Ordnung und Chaos in der Politik vgl. Abschnitt 4

Resümierend lässt sich feststellen: Auch aus der Perspektive des gewerkschaftlichen Kernelements „soziale Gerechtigkeit“ wird ein Pfad zum Rechtsextremismus, insbesondere zu seiner staatsautoritären Dimension, sichtbar. Dieser Pfad tut sich allerdings erst dann auf, wenn sowohl die staatliche Politik als auch die Gewerkschaften beim Schutz von Arbeitsplätzen, bei den sozialpolitischen Korrekturen des Kapitalismus und bei der Garantie von sozialer Sicherheit und menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen derart versagen, dass Existenzangst um sich greift und keine Hoffnung mehr bleibt auf kollektive Interessenvertretung und organisierte Solidarität. Die Hinwendung zum Rechtsextremismus aus Enttäuschung, die in diesem Falle droht, wurde von zwei Gruppenteilnehmern mit DDR-Sozialisation besonders präzise beschrieben:

Man hat erkannt, wer die wirkliche Macht im Lande hat, dass die Unternehmen die Macht haben, nicht mehr die Politik. Die machen, was sie wollen. Ob sie hier produzieren oder im Ausland, ist denen egal. Deshalb der Wunsch nach dem starken Mann, der auch Unternehmen sagt, was sie sollen. (5168)

Den Leuten geht es schlecht. Die Schuld wird beim anderen gesucht. Hoffnung, dass irgendwer kommt und die Probleme löst. Aus dem NS wird das Gute rausgesucht: Unter Adolf hatten alle Arbeit! Jeder ist sich selbst der Nächste. Das Problem liegt in der Gesellschaft.(3024)

Bemerkenswert ist, dass Existenzangst und die entsprechende Verunsicherung einschließlich der staatsautoritären Konsequenzen nicht auf die Absteiger und Modernisierungsverlierer beschränkt bleiben. Einige Gesprächspartner sagen ausdrücklich, dass es „heute jeden“ treffen könne, auch Leute mit sicherem Job. Selbst Arbeiter beim sozialpartnerschaftlichen Musterkonzern Volkswagen fühlen sich keineswegs mehr frei von der Drohung des Arbeitsplatzverlustes. Was sich in der quantitativen Untersuchung als relative Anfälligkeit der gewerkschaftlich organisierten Mittelschicht für Rechtsextremismus zeigte, findet sich auch in Aussagen aus den Gruppendiskussionen der Funktionäre wieder: Auch die Kerngruppen und Kerntruppen der Gewerkschaften, die überdurchschnittlich bezahlten Arbeiter und Facharbeiter aus den Großbetrieben, sind keineswegs mehr überdurchschnittlich widerstandsfähig gegen rechtsextremistische Deutungen ihrer Lage und ihrer Perspektiven. In der qualitativen Befragung wurde dies durch die hier zitierten Äußerungen des Verständnisses der Funktionäre für rechtsextrem denkende Kollegen an vielen Stellen deutlich.

Andererseits machen diese Äußerungen auch klar, dass bei den Gewerkschaftsfunktionären der Bedarf an überzeugenden Deutungen, die sich rechtsextremen Angeboten entgegenstellen, gewachsen ist.

4.2.5 Zusammenfassung zu den Anschlusspotenzialen

Aus den Kernelementen des gewerkschaftlichen Überzeugungssystems tun sich ein direkter und ein indirekter Anschluss für rechtsextremes Denken auf. Der direkte Weg geht über die Bekämpfung von Unterbietungskonkurrenz und über eine fremdenfeindliche Färbung dieser Konkurrenz im Sinne einer exklusiven Solidarität der Insider und Inländer.

Der indirekte Weg geht über die Enttäuschung elementarer gewerkschaftlicher Forderungen nach Sicherung von Arbeit, Einkommen und Lebensstandard. Wenn Gewerkschaften und staatliche Politik hier versagen und gleichzeitig die Dynamik der globalen Konkurrenz Existenzängste anfacht, ist der Nährboden für den Ruf nach autoritären Lösungen bereitet. Gegen solche Anrufungen sind auch die Kerngruppen der Gewerkschaften in den Großbetrieben nicht mehr gefeit.

Zwischen kooperativer und konfliktorientierter gewerkschaftspolitischer Orientierung gibt es hinsichtlich der Anschlusspotenziale zum Rechtsextremismus wenig Unterschiede: Beide verteidigen Insider- und Inländerprimat und laufen damit auch Gefahr, dass diese exklusive Solidarität rassistisch umgedeutet wird. Beide verlangen soziale Gerechtigkeit und einen starken (Sozial)Staat. Auf den Fall der Enttäuschung würden sie allerdings unterschiedlich reagieren: Kooperative Gewerkschaften mit einem Ausbau ihres „Kunden“-Services, konfliktorientierte Gewerkschaften mit Strategien zur Erhöhung ihres Drucks auf Staat und Arbeitgeber. Die letztgenannte eher aktivistische Strategie dürfte besser geeignet sein, der Abwendung politisch Enttäuschter nach rechts entgegenzuwirken.

5. Ergebnis

Die qualitative Untersuchung hat gezeigt, dass unter den an den Gruppendiskussionen beteiligten Funktionären der DGB-Gewerkschaften ein gewerkschaftliches Überzeugungssystem vorhanden ist. In ihren Augen sind Gewerkschaften funktional komplexe Organisationen: Sie sind sowohl ökonomische Arbeitsmarktkartelle als auch politische Wertegemeinschaften.

Dieses Überzeugungssystem ließ sich, soweit es in den Gruppendiskussionen zum Vorschein kam, anhand von 10 Kernelementen beschreiben. Wir haben auch gezeigt, dass die Kernelemente mit den gewerkschaftsspezifischen Orientierungen der quantitativen Befragung zusammenhängen.

Aus der Sicht der an den Diskussionen beteiligten Funktionäre besteht ein großer Unterschied zwischen ihnen und den normalen Mitgliedern. Während sie politische Aufgaben grundsätzlich als Teil des gewerkschaftlichen Handelns begreifen, bezeichnen sie die Mitglieder als überwiegend politisch desinteressiert. Zudem handeln sie in der Regel stellvertretend, weil die Mitglieder zu wenig aktiv sind.

Ihr gewerkschaftliches Überzeugungssystem ist in sich zugleich konsistent und widersprüchlich. Gegenüber dem Rechtsextremismus enthält es Elemente der *Abwehr* und des *Anschlusses*.

Abwehrelemente sind das Primat der Gleichheit aller Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, die Überzeugung, dass Gewerkschaften sich noch stärker international orientieren und organisieren müssen, das explizit politische Selbstverständnis der Funktionäre, das – allerdings vom Schwund bedrohte – gewerkschaftliche Kernelement der Solidarität zwischen den Kollegen, und die, oft unterentwickelte, Bereitschaft der Funktionäre, die Eigeninitiative der Mitglieder zu fördern, statt Stellvertreterpolitik zu betreiben.

Das wichtigste arbeitswelt- und gewerkschaftsspezifische Anschlusspotenzial für Rechtsextremismus liegt in der funktionsbedingten gewerkschaftlichen Positionierung gegen Unterbietungskonkurrenz. Unterbieter sind immer Outsider/Fremde, und sie wirken immer wie Streikbrecher. Hier liegt ein Einfallstor für die Konstruktion rassistischer und nationalistischer Feindbilder.

Der zweite Einfallspfad für Rechtsextremismus liegt in der Enttäuschung gewerkschaftlicher Forderungen nach Arbeitsplatzsicherheit, sozialer Sicherung, gerechter Entlohnung und sozialer Anerkennung durch Arbeitgeber und Politik. Der Protest gegen die politische Missachtung gewerkschaftlicher Kernforderungen kann auch rechtsextremistisch eingefangen werden. Das gilt auch für einen Teil der gewerkschaftlichen Kerngruppen in Großbetrieben.