

Kapitel H: Schlussfolgerungen

1. Problemstellung

Mit dem Schlussbericht der Kommission Rechtsextremismus griffen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam in die allgemeine Debatte um Rechtsextremismus in Deutschland ein. Mit der Kommission sei "erstmalig eine gewerkschaftliche Plattform" für eine Zusammenarbeit gegen Rechtsextremismus geschaffen worden. Unter Berücksichtigung des Forschungsstandes wurde auch das Thema "Gewerkschaften und Rechtsextremismus" ausführlich behandelt und Handlungsfelder für geeignete Maßnahmen dargelegt, denn es war bereits bei der Einrichtung der Kommission klar, dass es sich "nicht mehr um ein den Gewerkschaften äußerliches Phänomen" handelte. Dennoch blieben die vorgeschlagenen Maßnahmen in Bezug auf die eigenen Mitglieder sehr allgemein. Denn Handlungsperspektiven brauchen Kenntnisse der Ursachen für rechtsextreme Einstellungen sowie Kenntnisse der betroffenen bzw. gefährdeten Personengruppen. Bis auf wenige Studien – vor allem zum Wahlverhalten und zu jugendlichen Gewerkschaftsmitgliedern – waren Gewerkschaften Terra incognita der Rechtsextremismusforschung. So wurde die Feststellung in dem Bericht nicht weiter hinterfragt, dass die vorhandenen fremdenfeindlichen Einstellungen unter Gewerkschaftsmitgliedern "gewissermaßen im Trend" lägen und somit "die Ausbreitung derartiger Orientierungen in der politischen Mehrheitskultur" spiegelten.

Wie wir in den vorangegangenen Kapiteln dieses Abschlussberichts ausführlich dargestellt haben, konnten wir diese "Spiegelbildthese" so nicht bestätigen. Stattdessen haben wir ein sehr differenziertes Bild sowohl von der Mitgliederschaft als auch von der unterschiedlichen Verbreitung rechtsextremer Einstellungen in der Mitgliederschaft gezeichnet. Thema der weiteren Ausführungen in diesem Kapitel ist es nun, die Relevanz unserer Erkenntnisse für die gewerkschaftliche Praxis zu erläutern und unsere Schlussfolgerungen daraus zu begründen. Hier geht es um einen Beitrag unserer Forschung zum Problembewusstsein der Gewerkschaften im Hinblick auf rechtsextremistische Einstellungen unter ihren Mitgliedern, und es lassen sich aus unseren Forschungsergebnissen bestimmte allgemeine Problemerkennnisse und Orientierungen für gewerkschaftliche Praxis und Politik herleiten, die auf verschiedenen Ebenen, von der betrieblichen Interessenvertretung über die Bildungsarbeit, die Tarifpolitik, die gesellschaftliche Bünd-

nispolitik und die Lobbyarbeit gegenüber Parlamenten und Regierungen, wirksam werden könnten.

Wohlgemerkt: Unser Projekt hatte nicht die bisherigen Aktivitäten der Gewerkschaften gegen Rechtsextremismus zum Gegenstand, wenngleich wir uns um einen Überblick über die, insbesondere seit dem Bericht der DGB-Kommission aus dem Jahr 2000 verstärkten, Ansätze und Projekte in den verschiedenen Handlungsfeldern bemüht haben. Dennoch war weder deren Evaluation noch deren Weiterentwicklung unsere Aufgabe. Vielmehr wäre die Frage der konkreten Umsetzung unserer Ergebnisse in die Arbeit der Gewerkschaftsorganisation, etwa Vorschläge zur Einrichtung von Arbeitsgruppen, zur Veränderung von Bildungskonzepten etc. ein eigenständiger, als nächstes zu vollziehender Arbeitsschritt, der nicht mehr vom Projekt (allein) geleistet werden kann.

2. Erkenntnisse und Ergebnisse

Einleitend soll an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass wir einen umfassenden Begriff von „Rechtsextremismus“ – mit den sechs Dimensionen Diktatur, Fremdenfeindlichkeit, Sozialdarwinismus, extremer Nationalismus, Antisemitismus und Verharmlosung des NS – verwendet und diesen auch empirisch bestätigt gefunden haben. Bei Gewerkschaftsmitgliedern und bei Nicht-Mitgliedern hängen diese Dimensionen real zusammen. Das heißt: Bei Personen, die besonders fremdenfeindlich eingestellt sind, besteht auch eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie z.B. antisemitisch denken, den Nationalsozialismus verharmlosen und nach einem starken Führer rufen. Es gibt keine arbeitswelt- oder gewerkschaftsspezifische „Light“-Version des Rechtsextremismus, die sich auf „Ausländerfeindlichkeit“ konzentriert und hinsichtlich der übrigen Dimensionen eher harmlos ist.

2.1 Ursachen und Erklärungen

Hervorzuheben ist die Erkenntnis unseres Projekts, dass die sozio-politischen Orientierungen wesentlich stärker als Ursachen für Rechtsextremismus wirken als die sozioökonomische Lage und deren Veränderung. Den Nährboden für Rechtsextremismus bilden mithin weniger der *objektive* soziale Status und die daraus möglicherweise erwachsenden Probleme, sondern vor allem das Zusammenwirken von Autoritarismus, Kapitalismus- und Demokratiekritik und von Unzufriedenheit. Eingedämmt wird Rechtsextremismus kaum durch einen gehobenen sozialen Status, durch Arbeitsplatzsicherheit oder durch Teilhabe am Modernisierungsprozess, sondern

durch steigende Bildung und - in erster Linie - durch ein linksgerichtetes politisch-demokratisches Repertoire, das auf selbstbewusste Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen zielt. Auch für Arbeitnehmer mit Prekarisierungserfahrung und/oder Existenzangst liegt Rechtsextremismus nicht von selber nahe. Es kommt vielmehr auf die Verarbeitung und Deutung von Erfahrungen und Ängsten an, vor allem wenn es um Probleme wie Arbeitslosigkeit, Outsourcing und Unterbietungskonkurrenz geht.

Dass rechtsextreme Einstellungen sich nicht selten in ursächlichem Zusammenhang zu diesen und anderen Kernthemen gewerkschaftlicher Politik entwickeln, ist ein Hinweis auf die begrenzte Reichweite gewerkschaftlicher Deutungsmacht. Das DGB-Trendbarometer 2004 hat in der Arbeitnehmerschaft eine zunehmende Verschlechterung der Stimmung und ein wachsendes Gefühl der persönlichen Bedrohung bezüglich der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklung ermittelt¹. In unseren Gruppengesprächen ist nicht nur deutlich geworden, dass die gegenwärtigen politischen und wirtschaftlichen Veränderungen Verunsicherung und Frustration hervorrufen, sondern auch in Hass und Verzweiflung mit rechtsextremistischen Tendenzen umschlagen. Hier wird die begrenzte "Reichweite gewerkschaftlicher Aufklärung" (DGB-Trendbarometer 2004) deutlich: Offensichtlich erreichen gewerkschaftliche "Situationsdeutungen"² solche Mitglieder nicht. Rechtsextreme Gruppierungen besetzen solche Themenfelder, während gewerkschaftliche Positionen und Argumente bei vielen Mitgliedern offensichtlich nicht bekannt sind oder nicht angenommen werden. Wenn gewerkschaftliche Positionen nicht wahrgenommen werden und Mitglieder stattdessen betriebsbezogene, konkurrenzbedingte "Sachzwänge" akzeptieren oder gar rechtsextreme und fremdenfeindliche Parolen aufnehmen, geht die Chance einer solidarischen und demokratischen Verarbeitung der Probleme und Konflikte verloren.

2.2 Gruppenspezifische Verbreitung von rechtsextremistischen Einstellungen

Unsere Untersuchung hat ergeben, dass rechtsextreme Einstellungen bei einem nicht unbedeutenden Teil der Gewerkschaftsmitglieder zu finden sind. Zwar sind diese Einstellungen im Schnitt aller Befragten ebenso stark unter Gewerkschaftsmitgliedern wie in der Gesamtbevölkerung verbreitet, entscheidend ist jedoch die Erkenntnis, dass es beträchtliche gruppenspezifische

1 Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand (Hrsg.): DGB-Trendbarometer 2004. I+P Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung. Ausgabe 15, Okt. 2004.

2 Joachim Bergmann/Erwin Bürckmann/Hartmut Dabrowski: Krisen und Krisenerfahrungen. Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 4/2002, S. 86.

sche Unterschiede innerhalb der Mitgliederschaft der Gewerkschaften gibt. Mit der Repräsentativbefragung konnten wir die Gruppen identifizieren, die für Rechtsextremismus besonders anfällig sind. Vor allem sind dabei die Arbeitnehmer aus der Mittelschicht zu erwähnen, auf die die Gewerkschaften eine besonders starke Anziehungskraft ausüben. Zahlenmäßig und bezüglich der Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften verkörpert die Mittelschicht – u.a. Facharbeiter und verantwortliche Angestellte – besonders in Westdeutschland das Rückgrat der Organisation. Zwar ist der Rechtsextremismus insgesamt als ein Phänomen der Unterschicht zu verstehen, aber in der Mittelschicht neigen Gewerkschaftsmitglieder – in erster Linie die passiven – in erheblich größerem Umfang als Nicht-Mitglieder aus derselben Schicht zu rechtsextremen Einstellungen.

Diese gewerkschaftlich organisierte und von Facharbeitern und verantwortlichen Angestellten geprägte Mittelschicht reagiert auf die gegenwärtigen Krisenerscheinungen und Herausforderungen mit Ängsten, weil sie sich in ihrem ökonomischen wie auch in ihrem politischen Status bedroht fühlt. Ökonomisch ist ihre Lage deutlich unsicherer geworden, ihre Verankerung im wirtschaftlichen Wohlstandsmodell der Bundesrepublik – jedenfalls auf dem bisherigen Niveau – ist nicht mehr selbstverständlich. Zudem wird ihre politische Teilhabe am korporatistischen Konsensmodell und ihre Anerkennung als geschätzter Träger dieses Modells tagtäglich durch die Deregulierungsoffensive der Arbeitgeber- und Unternehmerverbände, durch politische Reformen, mit denen sie sich nicht identifizieren können und nicht zuletzt durch die schleichende Schwächung der Gewerkschaften in Frage gestellt.

Diese "Gefühle verletzter Gerechtigkeit" (Beerhorst) sowie der Verlust von Anerkennung äußern sich teils in Unzufriedenheit, aber auch in gesteigerter Form als (hilflose) Wut. Sie richten sich gegen "die da oben", z.T. verbunden mit dem Ruf nach einer starken und Ordnung schaffenden Führung. Aber diese Gefühle richten sich ebenso gegen Untenstehende, Ausländerfeindlichkeit ist darin erkennbar, und es wird beklagt, dass die Solidarität schwindet.

3. Handlungsansätze

Seit etlichen Jahren setzen sich die Gewerkschaften in ihren Publikationen und Bildungsveranstaltungen mit dem Thema Rechtsextremismus in der Gesellschaft auseinander³. Ein wichtiger Schritt zu einer Verstärkung dieser Arbeit wurde auf dem 16. DGB-Bundeskongress 1998 getan. Es wurde beschlossen, eine Kommission Rechtsextremismus einzusetzen, die dann im

3 Ein aktueller Überblick hierzu befindet sich im Anhang 137.

Jahre 2000 einen umfangreichen Bericht mit einer Analyse des Rechtsextremismus und mit Vorschlägen für die Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus in der Gewerkschaftsarbeit vorlegte. Die Handlungsempfehlungen der Kommission verdeutlichen, dass für die Bekämpfung von Rechtsextremismus insgesamt immer auch die Aktionsfelder Medien, Schule / Bildungssystem und Parteien / Politik wichtig sind, und dass auf diesen Gebieten lokale und regionale Bündnisse und Gemeinschaftsinitiativen der Gewerkschaften mit anderen Gruppen, Bewegungen und Organisationen für das Ziel der Bekämpfung und Eindämmung des Rechtsextremismus notwendig und sinnvoll sind.

Aber auch im unmittelbaren Wirkungsfeld der Gewerkschaften gibt es seitdem eine Vielzahl neuer Initiativen – Aktionen, Kampagnen, Bildungsprojekte und Betriebsvereinbarungen⁴ – gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Ein Beispiel ist das IG BAU-Projekt "Bau auf mich!" mit dem Ziel, "individuelle Hürden für eine offene Auseinandersetzung beiseite zu räumen" und "auf allen Ansprechebenen von der Baustelle bis zur Berufsbildungseinrichtung rechtem Gedankengut gemeinsam entgegen zu treten und dessen weitere Ausbreitung einzudämmen."⁵ Ein weiteres Beispiel stellt das Xenos-Projekt der IG Metall und der Otto-Brenner-Stiftung "Das Herz in die Hand nehmen - Courage zeigen" dar, das seit 2001 in Seminaren und Workshops den Umgang mit fremdenfeindlichen Alltagssituationen in der Arbeitswelt mit dem Ziel erprobt, "die Verhaltens- und Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmer zu erweitern und diese zu befähigen, in fremdenfeindlichen Situationen kompetent eingreifen zu können."⁶ Auch das Xenos-Projekt "Betriebsräte und GewerkschafterInnen für Ausländer" von Start e.V.-Thüringen ist ein gutes Beispiel, wie Globalisierung, Ab- und Zuwanderung am Wirtschaftsstandort Deutschland thematisiert werden, um "interkulturelle Vielfalt als Vorteil und Chance - nicht nur für den Betrieb - begreifbar zu machen und somit Vorurteile, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung, Gewalt und Rassismus zu bekämpfen."⁷

Wie diese Projekte zeigen, wird zum einen Rechtsextremismus offen und direkt als Gefahr für die Demokratie angegangen, in dem die Teilnehmer lernen sollen, sich gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus einzusetzen. Dieser Ansatz steht im Mittelpunkt vieler gewerkschaftlichen Aktivitäten. Zum anderen wird das Eingreifen in Auseinandersetzungen um Fremdenfeindlichkeit im Sinne von zivilgesellschaftlichen Werten gelernt. In vielfältiger Weise fördern die Ge-

4 Vgl. die ausführliche Liste, die auch Hinweise auf Betriebsvereinbarungen enthält, unter http://www.migration-online.de/practice_all_seq_cGFnZS5kb3NIYXJjaD0.html.

5 IG BAU, Bau auf mich!, <http://www.bau-auf-mich.de/fset.htm>, eingesehen am 13.09.2004.

6 Otto-Brenner-Stiftung: Xenos Projekt "Zivilcourage zeigen!", <http://www.otto-brenner-stiftung.de/aktivitaeten/akt.gegenrechts/content.akt.gegenrechts/>, eingesehen am 13.09.2004

7 Start e.V. Miteinander arbeiten und leben. Betriebs-/ Personalräte und GewerkschafterInnen für AusländerInnenbeschäftigung und -beratung. <http://www.start-thueringen.de/downloads/xenos.pdf>, eingesehen am 13.09.2004.

werkschaften die aktive Beteiligung an Aktionen und Bildungsseminaren, in denen es um Toleranz, Gleichbehandlung, Zivilcourage und interkulturelles Lernen geht, also um die Stärkung partizipatorischer und demokratischer Einstellungen und Verhaltensweisen. Exemplarisch hierfür ist die Kampagne des Bundesjugendausschusses der IG BCE. In dem Aufruf "Toleranz – was ist damit gemeint?" heißt es

"Toleranz bekommt erst dann einen Sinn, wenn sie sich auf eine feste Größe bezieht. Diese feste Bezugsgröße ist für uns unser gewerkschaftliches Wertesystem und die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland, das heißt:

- Gleichheit, Freiheit, Solidarität
- Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte
- Demokratie und Rechtsstaat
- Frieden und soziale Gerechtigkeit

Diese Fähigkeit auszubauen ist nicht nur eine Pflicht gegenüber anderen Kulturen. Es ist auch die Voraussetzung dafür, dass Demokratie in komplexen Gesellschaften funktioniert."⁸

Hervorzuheben ist hierbei zum einen die gesellschaftspolitische Dimension und Einbettung von gewerkschaftlichen Ansätzen gegen Rechtsextremismus. Eine nur betrieblich ausgerichtete oder gar als Beiwerk angelegte Behandlung des Themas muss an den sozio-ökonomischen und sozio-politischen Realitäten rechtsextremer Einstellungen scheitern. In diesem Sinne sind die bisherigen Erfahrungen mit Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit positiv zu bewerten, sie sollten aber unbedingt anderen Betrieben sowie einer breiteren Öffentlichkeit systematisch zugänglich gemacht werden. Hier wäre z.B. eine Internet-Datenbank geeignet, um die benötigten Informationen abzurufen.

Zum anderen weisen die oben zitierten Ansätze implizit darauf, dass die Thematisierung des Rechtsextremismus nicht allein der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit überlassen werden kann:

"Bildungsarbeit steht, wenn sie ihre Adressaten erreicht, *im* Lebensalltag, und zugleich steht sie *neben* ihm: Örtlich, zeitlich, von den Umgebungsbedingungen, Aktivitätsformen, Umgehensweisen, von der Themenbehandlung her. Das ist ihre Stärke, aber auch ihre Schwäche. Gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Bildung ist – jedenfalls unter gegenwärtigen Bedingungen der Zeitanteile von Arbeiten und Leben – für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine Sonder-situation, und wie viel in ihr gelernt, angenommen und aus ihr in den Alltag mitgenommen wird, ist offen. Es bedarf in der Gesellschaft, in praktizierten politischen Konzepten und in der Ge-

8 IG BCE, Bundesjugendausschuss: Toleranz – was ist damit gemeint? [http://www.igbce-jugend.de/toleranz/toleranz.php?w=\\$w&n=08&the_id=02](http://www.igbce-jugend.de/toleranz/toleranz.php?w=$w&n=08&the_id=02), eingesehen am 13.09.2004

werkschaftspolitik der Anknüpfungspunkte, der Verstärkung für die Entwicklung antirassistischen Bewusstseins und Handelns."⁹

Dennoch können die Projekte und Bildungsansätze der Gewerkschaften, in denen Arbeitnehmer lernen, sich gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus einzusetzen oder Toleranz, Gleichbehandlung, Zivilcourage und interkulturelles Lernen zu fördern, ihre erhoffte Wirkung nicht erzielen, wenn rechtsextreme Einstellungen im Kontext von Handlungsperspektiven der gewerkschaftlichen Interessenvertretung nicht offen angegangen werden. Wie gesellschaftliche und sozio-ökonomische Konflikte wie Globalisierung, Outsourcing, Unterbietungskonkurrenz und Standortverlagerungen von Gewerkschaftsmitgliedern verstanden und verarbeitet werden und welchen Einfluss gewerkschaftliche Analysen und Handlungsperspektiven haben, ist nach unseren Erkenntnissen entscheidend dafür, ob sich rechtsextreme Einstellungen entwickeln und wie verbreitet sie in der Mitgliedschaft sind.

3.1 Erkenntnisse aus den Gruppengesprächen

Obwohl es in den Gruppengesprächen unterschiedliche Meinungen darüber gab, wie das gleich starke Vorhandensein von rechtsextremen Einstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern zu bewerten sei, gab es breite Übereinstimmung in der Frage, was Gewerkschaften gegen Rechtsextremismus in ihren eigenen Reihen tun sollen: Sich klar positionieren, aufklären, die Passiven aktivieren und offen darüber reden. Ausschluss aus der Gewerkschaft sei nur als letzte Konsequenz zu akzeptieren, wenn alle anderen Versuche, rechtsextreme Mitglieder von ihrer Einstellung abzubringen, keine Wirkung zeigen würden.

Daraus geht ein Verständnis von Gewerkschaft als Wertegemeinschaft (s.u.) hervor, in der rechtsextreme Einstellungen keinen Ort haben dürfen. Allerdings gab es auch Teilnehmer der Gruppendiskussionen, die eher ein Dienstleistungsverständnis von Gewerkschaft hatten. Für sie war die auf Rechtsextremismus bezogene Spiegelbildthese akzeptabel, weil sie der Masse der Mitglieder lediglich Schutzsuche unabhängig von politischen Einstellungen unterstellten. Aus dieser Sicht wäre ein Anteil von 20 Prozent Rechtsextremen unter den Mitgliedern erst dann beunruhigend, wenn diese Mitglieder ihre Absichten offen aussprächen oder gar versuchten, die Gewerkschaften ideologisch zu unterwandern.

9 Joachim Beerhorst, "Das Problem haben wir nicht"? – Aufgaben der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit gegen Rassismus. unveröffentl. Manuskript 2001.

3.2 Gewerkschaften als Wertegemeinschaft

Im Gegensatz zu dieser Position eines Teils unserer Gesprächspartner sind wir davon überzeugt, dass Gewerkschaften nur dann gegen Rechtsextremismus wirksam sein können, wenn sie sich **deutlich als Wertegemeinschaft** – und nicht nur als Arbeitsmarktkartell oder gar als Dienstleistungsunternehmen zur individuellen Förderung ihrer Kunden/Mitglieder – verstehen und dies auch in der Binnen- und in der Außenkommunikation deutlich machen. Dazu gehört insbesondere das Eintreten für die Verbindung der Werte „soziale Gerechtigkeit“ und „Demokratie“ als Grundlage gewerkschaftlichen Handelns.

Für den größten Teil der Mitglieder ist der Wertebezug der eigenen Organisation in den Hintergrund getreten. Das bestätigen unsere Ergebnisse zu den Einstellungen der passiven Mitglieder ebenso wie die Einschätzungen dieser Mitglieder durch die Funktionäre in den Gruppendiskussionen. Auch die DGB-Kommission Rechtsextremismus konstatiert, dass die Gewerkschaften den Modernisierungsprozessen der Gesellschaft, die eine "aushöhlende Wirkung ... auf Solidarstrukturen und die kollektive Identität ihrer Mitglieder" haben, "durch den Wandel von traditionellen Wertegemeinschaften zu modernen Dienstleistungsorganisationen gefolgt" seien¹⁰. Wir schließen uns der Kritik der Kommission an diesem Weg an:

„Die Umstellung der Mitgliedermotivation von Gemeinschaftsgefühlen auf Nutzenkalküle erweist sich für die Ausprägung der Sozialbeziehungen in Betrieb und Gewerkschaft zunehmend als zweiseitiges Schwert. Denn dieselben Nutzenkalküle, die zum Eintritt in die Gewerkschaft bewegen und unter stabilen gesellschaftlichen Bedingungen ein funktional-kollegiales Verhalten nahe legen, können in Krisenzeiten zur Diskriminierung und Ausgrenzung ausländischer Arbeitnehmer führen und dabei (...) ihre hässliche Kehrseite präsentieren.“¹¹

Und diese Kehrseite, so können wir hinzufügen, ist noch hässlicher: Nicht nur diskriminierend gegen „Ausländer“, sondern auch umfassend rechtsextremistisch, einschließlich antisemitisch und NS-verharmlosend. Wir empfehlen daher statt der Reduktion auf Nutzenkalküle eine gewerkschaftliche Strategie des Umgangs mit den Mitgliedern, die klar macht, dass alle Mitglieder auf bestimmte Werte verpflichtet sind und dass diese Werte auch besser geeignet sind als rechte oder neoliberale Deutungen, die eigene Situation zu verstehen und Handlungsperspektiven zu zeigen.

10 Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand: Schlussbericht der Kommission Rechtsextremismus. Berlin 2000, S. 26.

11 ebda.

3.3 Mehr Partizipation als Grundlage der Solidarität

Zugleich sollten die Gewerkschaften den Mitgliedern deutlicher machen als bisher, dass diese selbst mehr tun müssen für ihre Ansprüche, Erwartungen und Interessen – und dass die Gewerkschaft dafür die Mittel und Möglichkeiten bereitstellt, nicht aber sie als Konsumenten mit Leistungen bedient.

Inhaltlich verknüpft mit der Ausrichtung der Gewerkschaften als Wertegemeinschaften ist die Aktivierung und Ermöglichung von Partizipation. **Eigenaktivität bzw. die Förderung einer partizipatorischen Orientierung**, die sich in unserer Untersuchung als besonders starkes Bollwerk gegen rechtsextreme Einstellungen erwiesen hat, kann nicht nur durch Bildungsarbeit gestärkt werden. Wenn es richtig ist, dass die Arbeitnehmer und die Gewerkschaftsmitglieder nichts besser von rechtsextremen Deutungsangeboten und Versuchungen fernhält als die Erfahrung, durch eigene Tätigkeit und Mitbestimmung in Betrieb, Gewerkschaft oder Politik etwas bewirken, erreichen, verändern zu können, dann steht diese Erkenntnis quer zur von den meisten Funktionären beklagten und von vielen als unabänderbar angesehenen Praxis des **Stellvertreterhandelns** für passive und nur an individueller Nutzenmaximierung interessierte Mitglieder. Die Chancen der Mitgliederaktivierung im Alltag der Gewerkschaftspraxis sind vermutlich noch nicht ausgeschöpft und den Funktionsträgern auch nicht immer hinreichend bewusst. Stellvertretendes Handeln erscheint oft leichter, praktikabler, komplikationsloser als der mühsame Weg der Förderung von Eigenaktivität. Gleichwohl trägt diese Eigenaktivität, neben ihrem Nutzen für das jeweilige konkrete Ziel, auch einen Eigenwert in sich: Sie fördert Immunität gegen rechtsautoritäre Einstellungen.

In Anknüpfung an Aussagen aus den Gruppendiskussionen empfehlen wir, in der Bildungsarbeit insbesondere auf Stärkung von Zivilcourage der/des Einzelnen Wert zu legen. Zugleich, und in dialektischer Beziehung dazu, sollten die Solidarität und ihre Bedingungen, insbesondere die Dialektik der inklusiven und exklusiven Solidarität (s. auch DGB-Kommission), stärker Thema und Ziel der Bildungsarbeit sein. Leitbild könnte, entgegen der unfruchtbaren Entgegensetzung von „kollektiver Interessenvertretung“ und „Persönlichkeitsbildung“ in einigen jüngeren Diskussionen zur gewerkschaftlichen Bildung, **das starke, solidaritätsfähige Individuum** sein. (Ein Parolenvorschlag: „**Nur starke Individuen sind solidaritätsfähig. Nur solidarische Individuen sind stark.**“) Im Übrigen können wir die Empfehlungen der DGB-Kommission 2000 zur Bildungsarbeit – thematisch: umfassende Aufklärung über Rechtsextremismus; politisch-didaktisch: Förderung selbständigen Lernens und Handelns der Teilnehmer – nur unterstützen.

3.4 Rechtsextremismus als Mainstream-Thema

Gewerkschaften versuchen soziale Errungenschaften zu sichern und Handlungsperspektiven gegenüber den Herausforderungen von Globalisierung und Ökonomisierung des Lebens zu entwickeln. Auch die Bekämpfung von rechtsextremistischem Denken und Handeln in ihren eigenen Reihen ist, wie die DGB-Kommission schrieb, eine strategische Zukunftsaufgabe. Als solche gehört dieses Thema **offensiv in den "mainstream"** ihrer gesellschaftlichen und gewerkschaftspolitischen Analysen und Handlungsansätze. Ein Vorgehen als Beiprogramm mit Sonderstatus bleibt wirkungslos. Wie auch das DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. in seiner Anleitung zu einem "Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit" geschrieben hat, geht es bei der Behandlung solcher Themen darum, sie in einen breiteren Kontext zu integrieren (Mainstreaming)¹². Das Problemthema Rechtsextremismus soll nicht versteckt, verschleiert oder gar "tabuisiert"¹³ werden, aber in erster Linie sollten zivilgesellschaftliche Werte für den Umgang mit den politischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen moderner Gesellschaften vermittelt werden. Dabei geht es um die Sicherung der Zukunft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wie die IG BCE-Jugend schreibt:

"Von den Gewerkschaften wird erwartet, dass sie die wirtschaftlichen und sozialen Grundlagen für eine sichere Zukunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer absichern. Damit stehen sie in einer besonderen Verantwortung gegenüber ihren Mitgliedern. Im Zuge der massiven sozialen und politischen Veränderungen unserer Gesellschaft müssen Gewerkschaften eine klare und verständliche Einschätzung der Gegebenheiten der heutigen Zeit anbieten und Lösungen für die Zukunft entwickeln. Nur wenn es gelingt, Werte wie Solidarität, Völkerverständigung, soziale Gerechtigkeit und Freiheit in die politischen Zukunftsmodelle einzubinden, werden Gewerkschaften als Vorbildgeber den rechtsextremen Tendenzen entgegen wirken können."¹⁴

In der Bildungsarbeit, in der öffentlichen Darstellung und in der Praxis der Tarifrunden und der Interessenvertretung sollten Gewerkschaften das Problem der **Abwehr von Unterbietungskonkurrenz** und der Abwehr rechtsextremer, rassistischer und ethnozentrischer Umdeutungen dieser Konkurrenz immer wieder bedenken und offen diskutieren. **Unterbietungskonkurrenz ist ein Einfallstor für verfestigte exklusive Solidarität und für rechtsextreme Situationsdeutungen.** Die Gewerkschaften können aber nicht darauf verzichten, die von ihnen erkämpften tariflichen und gesetzlichen **Mindeststandards** gegen eine Unterbietungskonkurrenz, die

12 DGB Bildungswerk Thüringen: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, <http://baustein.dgb-bwt.de/>, eingesehen am 13.09.2004.

13 Klaus Dörre: Sehnsucht nach der alten Republik? Von den Schwierigkeiten einer gewerkschaftlichen Politik gegen Rechtsextremismus, in: Wilhelm Heitmeyer (Hrsg.): Das Gewalt-Dilemma, Frankfurt (Main), 1994, S. 190.

14 Jugend in der IG BCE – Toleranz, [http://www.igbce-jugend.de/toleranz/toleranz.php?w=\\$w&n=08&the_id=03](http://www.igbce-jugend.de/toleranz/toleranz.php?w=$w&n=08&the_id=03), eingesehen am 13.09.2004.

inzwischen globalisiert ist, aber auch als Schwarzarbeit von Nicht-Migranten im Inland vorkommt, zu verteidigen. Sie befinden sich in einem objektiven Dilemma. Die angemessene Form des Umgangs damit ist eine präzise, komplexe und offene Information und Argumentation, wie sie insbesondere in der IG BAU entwickelt worden ist und von den Funktionären dieser Gewerkschaft auch vertreten wird. Dazu gehört auch die Entwicklung und Verbesserung einer gewerkschaftsinternen Werte- und Kommunikationskultur, in der die Gleichwertigkeit von Migranten und Nicht-Migranten selbstverständlich ist.

3.5 Gegen Entpolitisierung

Eine durchgehende Erkenntnis sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Untersuchungen unseres Projekts ist der Zusammenhang zwischen autoritären Persönlichkeitsstrukturen, verbunden mit Rigiditäten im Denken, und rechtsextremen Einstellungen. Zur Rigidität gehört die Bereitschaft, "einfache" Lösungen für komplexe Probleme und Veränderungen der Lebenslage zu suchen. Rigidität wird gefördert durch ein Denken in Sachzwängen und „Alternativlosigkeiten“ – ob auf der betrieblichen oder der gesamtgesellschaftlichen Ebene. Gewerkschaften hätten dem entgegen zu treten: In der Politik durch ein Bestehen auf Alternativkonzepten und in der Bildungsarbeit und Bildungspolitik durch Förderung der Fähigkeit zu differenzierter Analyse und selbständiger Urteilsbildung.

Zu diesen Überlegungen gehört auch die Frage nach dem gesellschaftspolitischen Kontext der Berufsbildung. Wir haben in unserer Untersuchung auf das hohe Niveau von rechtsextremen Einstellungen bei gewerkschaftlich organisierten Facharbeitern mit niedriger Schulbildung und hohem Einkommen hingewiesen. Dieses haben sie nicht zuletzt ihrer Berufsbildung zu verdanken, mit der sie eine hohe und bislang nachgefragte Qualifizierung ihrer Arbeitskraft erreicht haben. Dennoch scheint die fachliche Qualifizierung nicht von selbst auf die allgemeine politische Urteilsfähigkeit und demokratische Einstellung eine positive Wirkung zu haben. Ausbildung und lebenslange Weiterbildung werden immer wieder als Voraussetzungen für die persönliche Kompetenzentwicklung hochgehalten. Auch von den Gewerkschaften wird dieser Ansatz eingefordert. Hier sollten aber der Bezug zum gesellschaftlichen Umfeld und die Bedeutung von sozialen und politischen Kompetenzen durch die Verknüpfung des dualen Berufsbildungssystems mit allgemein bildenden Einrichtungen – z.B. bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes – verstärkt werden.

3.6 Der Kampf um die Deutungsmacht

Unsere Ergebnisse zeigen, dass es auf die Deutung von Erfahrungen und Ängsten ankommt – also auf die Angebote der Gewerkschaft im „Kampf um die Köpfe“ ihrer Mitglieder (und ihrer nicht wenigen Sympathisanten außerhalb der Mitgliedschaft). In der sozialwissenschaftlichen Literatur zur Analyse der gegenwärtigen Lage der Gewerkschaften wird die These von Richard Hyman bestätigt, dass Gewerkschaften „den Kampf der Ideen“ führen müssen und nicht zulassen können, dass die Bedeutungsinhalte von Begriffen, die für die Organisation gewerkschaftlicher Solidarität unverzichtbar sind, vom politischen Gegner umdefiniert werden:

"... it seems clear that part of the problem, is an erosion of credible mobilizing rhetorics, of visions of a better future, of utopias. Building collective solidarity is in part a question of organizational capacity, but just as fundamentally it is part of a battle of ideas. The crisis of traditional trade unionism is reflected not only in more obvious indicators of loss of strength and efficacy, but also in the exhaustion of a traditional discourse and a failure to respond to new ideological challenges."¹⁵

3.7 Internationalisierung der Gewerkschaftsarbeit als Ansatz gegen die Internationalisierung des Kapitals und den Unterbietungswettbewerb

In der sozialwissenschaftlichen Literatur wird häufig über das Ende des Nachkriegskompromisses zwischen Arbeit und Kapital geschrieben, der nach Streeck "auf der Voraussetzung begrenzter Mobilität der Produktionsfaktoren über die nationalen Grenzen hinweg" beruhte.

"Als Folge der Internationalisierung und damit — zumindest aus nationaler Perspektive — Desorganisation der Kapital- und Arbeitsmärkte löst Globalisierung jede auf nationaler Ebene ausgehandelte Koordination zwischen diesen auf und ersetzt sie durch eine weltweite hierarchische Übermacht der ersteren über die letzteren."¹⁶

In ihrer Zukunftsstudie für die IG Metall haben Fichter und Zeuner zusammen mit Jochen Gester für eine verstärkte Internationalisierung der Gewerkschaftsarbeit argumentiert¹⁷. Damit ist nicht ein Wechsel von der nationalen auf die supra-nationale Ebene gemeint, sondern eine Ergänzung des Wirkungsfeldes und eine Verzahnung der Arbeit auf beiden Ebenen. Gerade im

15 Richard Hyman: Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society, London. Sage 2001, S. 173.

16 Wolfgang Streeck: Korporatismus in Deutschland: zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, Theorie und Gesellschaft; 45, Frankfurt/Main; New York: Campus-Verlag, 1999, S. 35.

17 Michael Fichter/Jochen Gester/Bodo Zeuner (2001): Externe Herausforderungen - Interne Problemlagen - Zukunftsoptionen: Eine internationale Perspektive, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien, Arbeitspapier 44, Düsseldorf, S. 113 – 186.

Hinblick auf die Europäisierung der Märkte und die Notwendigkeit ihrer politischen Regulierung wird die grenzüberschreitende Zusammenarbeit an Bedeutung für die Behandlung von herausfordernden Themen wie Rechtsextremismus gewinnen. Auch die Ergebnisse des SIREN-Projekts zeigen deutlich, dass Rechtspopulismus und rechtsextreme Einstellungen europaweite Phänomene sind, deren Bekämpfung einer ebenso breiten Perspektive bedarf. Bezogen auf die acht europäischen Länder dieses Projekts wird zum einen deutlich, "dass sowohl von Abstieg Bedrohte und von Prekarität Betroffene, als auch berufliche AufsteigerInnen autoritäre, ausgrenzende und nationalistische Haltungen zeigen." Zum anderen wird betont, dass eine Vielzahl von verschiedenen sozioökonomischen Erfahrungen (wie Arbeitsbelastung, drohende Entlassung, Wettbewerb) "insbesondere dann, wenn diese Erfahrungen individualisiert verarbeitet werden, zu rechtsextremen Orientierungen führen [können]."¹⁸ Eine Stärkung der grenzüberschreitenden Gewerkschaftsarbeit in Europa wäre ein deutliches Signal gegen eine bloße nationalistische Verteidigungsstrategie und würde zudem eine Perspektive für die Anerkennung von sozialen Standards bieten, die nicht nur als Abschottung der "Wohlstandsinsel"¹⁹ Deutschland ausgelegt werden könnte. Zudem könnten die europäischen Gewerkschaften für die betroffenen Arbeitnehmer eine nachvollziehbare Handlungsperspektive bieten.

18 Jörg Flecker / Gudrun Hentges: Rechtspopulistische Konjunkturen in Europa – sozioökonomischer Wandel und politische Orientierungen, in: Joachim Bischoff / Klaus Dörre / Elisabeth Gauthier u.a. (Hrsg.): Moderner Rechtspopulismus. Ursachen, Wirkungen, Gegenstrategien, Hamburg: VSA-Verlag, 2004, S. 147-148.

19 Dörre (Anm. 13), S. 185.