

Spaltung statt Solidarität

Sie nutzen die Zukunftsängste von Beschäftigten aus und inszenieren sich als „Kümmerer“. So versuchen rechte Listen, in den Betrieben Fuß zu fassen, Debatten zu verschieben und Konflikte zuzuspitzen.

Auch vor den Werkstoren machen Rechtspopulismus und extreme Rechte nicht halt. Der Verein „Zentrum“, der zuerst in der Automobilindustrie aktiv war, ist inzwischen auch in anderen Branchen präsent. Er bezeichnet sich als „alternative Gewerkschaft“ und unterhält Verbindungen zur AfD sowie zu anderen rechten Netzwerken. Welche Strategien und Narrative der Verein nutzt, um Stimmen zu gewinnen, analysieren Maurice Laßhof und Ulrich Brinkmann von der Technischen Universität Darmstadt. Ihre Studie ist Teil eines mehrjährigen Forschungsprojekts zu Betriebsratswahlen in Zeiten von Transformation und Rechtspopulismus, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Die empirische Grundlage bilden quantitative und qualitative Befragungen von Beschäftigten, Interviews mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Mitgliedern von Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie weiteren Expertinnen und Experten.

Die „rechtsextreme Pseudogewerkschaft“ knüpfe an reale arbeitsweltliche Erfahrungen an und übersetze diese situativ flexibel in autoritäre, verschwörungsideologische und gewerkschaftsfeindliche Deutungen, schreiben die Forscher. Die Kontakte zu Akteuren und Organisationen des rechten Spektrums in Politik und Gesellschaft zeigen, dass betriebliche Präsenz und außerbetriebliche rechte Gegenöffentlichkeit systematisch miteinander verschränkt werden.

Christina Schildmann, Direktorin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, erklärt dazu: „Rechte Populisten machen auch vor dem Betriebstor nicht Halt. Die gute Nachricht dieser Studie: Man kann sie mit Gegenstrategien stellen.“

Zwar konnte Zentrum die Zahl seiner Mandate bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026 nach ersten Erkenntnissen nur leicht erhöhen. Das ist jedoch kein Grund zur Entwarnung, denn die betriebliche Bedeutung rechter Listen zeigt sich nicht allein in Wahlergebnissen. Auch eine zahlenmäßig kleine Gruppe kann Debatten verschieben, Misstrauen schüren und Belegschaften spalten. Dass Akteure vom rechten Rand gesellschaftliche und politische Konflikte zunehmend in die Betriebe hineinragen, dürfte sich daher nicht so schnell ändern. Das hängt auch mit der schwierigen wirtschaftlichen Lage in der Automobilindustrie zusammen. Sinkende Erträge, eine schwächelnde Nachfrage und eine stärkere Konkurrenz aus Fernost – vor allem in Form günstiger Elektroautos – setzen die deutschen Hersteller unter Druck. Die Folge sind massi-

ve Sparprogramme und der Abbau von Arbeitsplätzen. Viele Beschäftigte machen sich Sorgen um die Zukunft. „Wer sich über Jahre, teils über Generationen, eng mit ‚seinem‘ Betrieb identifiziert hat, erlebt nun, dass Erfahrung, Leistung und Bindung kaum noch anerkannt werden und die eigene berufliche Lebensleistung entwertet wird“, so Laßhof und Brinkmann.

Hier setzt Zentrum an: „Die ökologische und digitale Transformation, der Abbau industrieller Facharbeit, Outsourcing, Personalabbau, Leiharbeit, Leistungsverdichtung und wachsende Zukunftsunsicherheit erzeugen eine arbeitsweltliche Krisenkonstellation, an die betriebspopulistische Deutungsangebote anschließen“, schreiben die Forscher. Die Vertreterinnen und Vertreter von Zentrum inszenierten eine „Kümmerer-Politik“. Sie setzten auf hohe Präsenz und persönliche Ansprache. Statt dabei den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit zu thematisieren oder das Management zu kritisieren, machten sie primär die IG Metall und Betriebsräte für Schwierigkeiten verantwortlich.

Dass Betriebsräte und Gewerkschaften unter schwierigen Bedingungen agieren – verschärfte Standortkonkurrenz, sinkende Tarifbindung und begrenzte Machtressourcen – blende Zentrum aus. Stattdessen würden mit der Arbeitgeberseite ausgehandelte Kompromisse als Ausdruck von Korruption und Kumpanei hingestellt, so die Forscher. Das Ziel sei, die Belegschaft zu spalten: auf der einen Seite die „einfache Belegschaft“, auf der anderen die angeblich „korrumpierten Betriebsräte und Gewerkschaften“.

Diese Inszenierung von Konfliktlinien („Wir gegen die anderen“) ist eine bekannte Strategie von Rechtspopulisten:



Während die AfD mit Vorliebe Stimmung gegen die „politischen Eliten“ in Berlin oder Brüssel („oben“) und Migrantinnen und Migranten sowie „kulturelle Fremde“ („außen“) macht, überträgt das Zentrum dieses Muster auf den Betrieb und codiert es dabei neu: Die Beschäftigten erscheinen als vermeintlich einheitliche „Betriebsgemeinschaft“. IG Metall und etablierte Betriebsräte werden dagegen als „betriebspolitische Elite“ dargestellt; die IG Metall zugleich als „betriebsfremde Eingriffsmacht“. Sie wird damit zur „hybriden Gegnerin“ auf beiden Konfliktachsen, so die Forscher. Gerade weil Zentrum selbst nicht tariffähig ist, würden tarifvertragliche Regelungen als partikularistische „Klientelpolitik“ schlechtgemacht. Man selbst sei dagegen „für alle“ da, einschließlich der Leiharbeitskräfte und der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Wobei Zentrum seine Strategie je nach betrieblicher Konfliktlage situativ anpasse, so Laßhof und Brinkmann: In manchen Fällen würden Ressentiments zwischen Stammbeslegschaft und Leiharbeitskräften bewusst geschürt. Rassistische oder nationalistische Narrative würden hingegen weniger bedient, zumindest nicht offen. Das wäre auch nicht sonderlich erfolgversprechend, da der Anteil von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in vielen Industriebetrieben hoch ist.

Was können Betriebsräte und Gewerkschaften tun, um den Rechten etwas entgegenzusetzen? Eine Skandalisierung rechter Listen sei notwendig, reiche aber nicht aus, so die Forscher. „Dort, wo Belegschaften periodisch gemeinsam streiten, verhandeln und auch Niederlagen bewusst

verarbeiten, entstehen demokratische Selbstwirksamkeitserfahrungen, die den Nährboden für autoritäre und betriebspopulistische Erzählungen austrocknen können“, so die Autoren. Zu den wirksamen Gegenstrategien gehöre daher, im Arbeitsalltag sowie in Konflikten um Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze und Mitbestimmung sichtbar zu sein, Entscheidungen transparent zu machen und offene Beteiligungsformate zu etablieren. <

Quelle: Maurice Laßhof, Ulrich Brinkmann:

Konfliktlinien des rechten Betriebspopulismus. Arbeitsweltliche Anknüpfungspunkte und rechte Neu-Codierung mikropolitischen Konflikte am Beispiel der Pseudogewerkschaft „Zentrum“, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 409, Juni 2026 [Link zur Studie](#)

Neutral oder mit Haltung – was gilt am Arbeitsplatz? Ernesto Klengel vom HSI, Tim Wolff von der GEW und der Jurist Jonas Deyda sprechen auf der **LABOR.A** darüber, dass unsere Rechtsordnung keine „Neutralitätspflicht“ in der Arbeitswelt vorsieht, sondern von einer pluralen Gesellschaft ausgeht, in der Rassismus und Menschenfeindlichkeit keinen Platz haben.



DIVERSITÄT

Viele erleben Ausgrenzung

Vielfalt ist aus Sicht vieler Beschäftigter unter Kolleginnen und Kollegen gelebte Realität. Benachteiligungen bleiben jedoch ein Problem. Das zeigt eine Analyse von Annika Feith und Florian Fickler vom WifOR Institute. In ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie haben sie eine Befragung zum Thema Diversität im Arbeitsleben ausgewertet, an der zwischen August 2024 und März 2025 über 2500 abhängig Beschäftigte teilgenommen haben. Die Stichprobe ist repräsentativ für abhängig Beschäftigte in Betrieben ab fünf Mitarbeitenden.

Laut der Auswertung weisen 85 Prozent der Beschäftigten mindestens ein im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschütztes Merkmal auf, 46 Prozent sogar mehrere. Das Gesetz soll „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des

Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen“.

76 Prozent sagen, dass ihr Unternehmen viel Wert auf Vielfalt legt. Dass es spezifische Initiativen zur Förderung von Vielfalt gibt, bejahen allerdings nur 47 Prozent. Es scheint also eine Umsetzungslücke zu geben, heißt es in der Studie. Besonders deutlich werde das mit Blick auf das Management: Während 62 Prozent ihr Kollegium als vielfältig wahrnehmen, sagen das in Bezug auf die Führungsebene nur 48 Prozent.

„Diskriminierung im Berufsleben wirkt doppelt: Sie beschneidet ökonomische Chancen und greift zugleich die psychische Gesundheit und das Selbstwertgefühl der Betroffenen an“, so Feith und Fickler. Vielfalt und Chancengerechtigkeit müssten in den Unternehmen strukturell verankert werden, etwa durch verbindliche Zielsetzungen, kontinuierliches Monitoring und klar definierte Zuständigkeiten. Gleichzeitig brauche es eine

offene Unternehmenskultur, die Stigmatisierung abbaut und Beschäftigte gezielt für das Thema Diskriminierung sensibilisiert. <

Quelle: Annika Feith, Florian Fickler:

Wie steht es um die Chancengerechtigkeit in Deutschland? Der Status quo von Diversity and Inclusion in der deutschen Beschäftigtenlandschaft, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 400, April 2026

[Link zur Studie](#)

Warum werden Programme für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in Unternehmen und Institutionen teilweise reduziert oder sogar ganz abgeschafft? Und was bedeutet das für Beschäftigte? Darüber spricht Annika Feith vom WifOR Institute auf der **LABOR.A**.

