

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 409, Juni 2026

Konfliktlinien des rechten Betriebspopulismus

Arbeitsweltliche Anknüpfungspunkte und rechte Neu-Codierung mikropolitischer Konflikte am Beispiel der Pseudogewerkschaft „Zentrum“

Maurice Laßhof und Ulrich Brinkmann

Auf einen Blick

Der Beitrag untersucht Struktur und Strategie eines „rechten Betriebspopulismus“ am Beispiel der rechtsextremen Pseudogewerkschaft „Zentrum“. Auf Basis qualitativer Expert*innen-Interviews zeigt er, wie Transformationsdruck, Personalabbau, Dequalifizierung, Prekarisierung und demokratische Legitimitätsdefizite zu Anknüpfungspunkten rechter Mobilisierung werden. Im Fokus steht die Analyse der betriebspopulistischen Konfliktlinien: Zentrum verschiebt den Kapital-Arbeit-Konflikt auf der vertikalen Achse gegen IG Metall und Betriebsräte und codiert die IG Metall zugleich auf der horizontalen Achse als betriebsfremde Eingriffsmacht. Dadurch erscheint sie als hybride Gegnerin von „oben“ und „außen“. Der Beitrag diskutiert Gegenstrategien für eine demokratische, konfliktfähige Gewerkschaftsarbeit.

© 2026 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Konfliktlinien des rechten Betriebspopulismus“ von Maurice Laßhof und Ulrich Brinkmann ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (z. B. mit Quellenangabe gekennzeichnete Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	5
1. Einleitung	10
1.1 Empirische Datenbasis und Methodik	13
2. Entstehung, Vernetzung und ideologische Verankerung der Pseudogewerkschaft „Zentrum“	15
3. Betriebliche Anknüpfungspunkte: Die Matrix des rechten Betriebspopulismus	20
3.1 Industrielle Transformation: Polarisierungsszenarien, Statusunsicherheit und biografische Kränkungen	21
3.2 Betriebliche Umstrukturierung, Outsourcing und Prekarität	22
3.3 Devolution der halbierten Betriebsdemokratie: Co-Management, Legitimitätsdefizite und „Hinterzimmerpolitik“	26
3.4 Von der „Konfliktdienstleistung“ zur blockierten demokratischen Selbstwirksamkeitserfahrung	28
4. Neu codierte Konfliktlinien des rechten Betriebspopulismus	32
4.1 Inszenierte „Kümmerer-Politik“ im Vakuum betrieblicher Input-Legitimität	34
4.2 Vertikale Konfliktlinie: „Rote Einheitsgewerkschaften“ und „System-Betriebsräte“ als „betriebspolitische Elite“	36
4.3 Horizontale Konfliktlinie: Die IG Metall als hybride Gegnerin	39
5. Fazit: Rechter Betriebspopulismus, Klassenkonflikte und gewerkschaftliche Gegenstrategien.....	47
Literatur	50
Autoren	58

Abbildungen

Abbildung 1: Konstruierte Betriebsgemeinschaft von Zentrum	18
Abbildung 2: Vertikale und horizontale Konfliktlinie des gesellschaftlichen Rechtspopulismus am Beispiel der AfD	33
Abbildung 3: Vertikale Konfliktlinie des rechten Betriebspopulismus. Betriebsrat und IG Metall als „oben“	37
Abbildung 4: Horizontale Konfliktlinie des rechten Betriebspopulismus. Die IG Metall als „außen“	40
Abbildung 5: Vertikale und horizontale Konfliktlinien des rechten Betriebspopulismus. Die IG Metall als hybride Gegnerin	44

Zusammenfassung

Diesem Working Paper liegt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte „Betriebsrats-Wahlforschung im Zeichen des Rechtspopulismus und der industriellen Transformation“¹ zugrunde und es basiert auf einer voraussichtlich 2027 erscheinenden Sammelbandpublikation (vgl. Laßhof/Brinkmann i. E.). Der Beitrag untersucht am Beispiel der Pseudogewerkschaft „Zentrum“ (ehemals „Zentrum Automobil“) die Anknüpfungspunkte, Strategien, Struktur und neu-codierten Konfliktlinien eines „rechten Betriebspopulismus“ (Brinkmann/Laßhof i. E.) im Feld der industriellen Beziehungen.

Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass Rechtspopulismus in Deutschland längst nicht mehr nur ein gesellschaftspolitisches Randphänomen ist, sondern tief in Bereiche hineinwirkt, die zum Kern gewerkschaftlicher Organisation und arbeitnehmerorientierter Interessenpolitik gehören. Besonders deutlich wird dies an den überdurchschnittlichen AfD-Wahlergebnissen unter Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeiter*innen (vgl. Konrad-Adenauer-Stiftung 2025).

Damit stellt sich für Gewerkschaften, Betriebsräte und die arbeitssoziologische Forschung eine zentrale Frage: Wie übersetzen sich der gesellschaftliche Rechtspopulismus und dessen triadisch konstruierten Konfliktlinien in die Arbeitswelt – und wie werden arbeitsweltliche Verunsicherungen selbst zum Anknüpfungspunkt rechter Mobilisierung?

Es wird argumentiert, dass Rechtspopulismus nicht als von der Arbeitswelt äußerlich getrenntes Phänomen verstanden werden kann (vgl. Sauer et al. 2018). Vielmehr greifen rechte Akteur*innen wie Zentrum reale Erfahrungen von Unsicherheit, Entwertung und Ohnmacht auf, die in Betrieben unter Bedingungen industrieller Transformation, globaler Standortkonkurrenz und betrieblicher Umstrukturierung entstehen. 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.

Dabei codiert der rechte Betriebspopulismus die jeweiligen Konfliktlinien neu: Nicht Management, Eigentümer*in oder das Kapital im Allgemeinen erscheinen als zentrale Gegner, sondern vermeintliche „System-

1 Das Forschungsprojekt „Eine neue Betriebsrats-Wahlforschung im Zeichen des Rechtspopulismus und der industriellen Transformation“ wird in der Laufzeit vom 1.8.2025 bis 30.9.2028 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Projektwebseite: www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-703-2

Betriebsräte“ und „rote Einheitsgewerkschaften“. Dabei wird die IG Metall sowohl auf der vertikalen als auch auf der horizontalen Konfliktlinie als hybride Gegnerin von „oben“ und „außen“ konstruiert.

Im Mittelpunkt der Analyse steht die rechtsextreme Pseudogewerkschaft „Zentrum“. Der Beitrag rekonstruiert ihre ideologische Verankerung, Anknüpfungspunkte und mikropolitische Strategie. Zentrum erscheint dabei als strategischer Baustein einer rechten „Betriebsoffensive“. Die Verbindung zu Akteur*innen und Organisationen der extremen Rechten zeigt, dass betriebliche Präsenz und außerbetriebliche rechte Gegegnlichkeit systematisch miteinander verschränkt werden.

Die empirische Grundlage bilden bislang 26 leitfadengestützte Expert*innen-Interviews mit Betriebsrät*innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen sowie Gewerkschaftsvertreter*innen der IG Metall und des DGB.

Die Analyse ist als Zwischenergebnis eines laufenden Forschungsprojekts zu verstehen, wobei die quantitative Nachwahlbefragung im Anschluss der Betriebsratswahlen zum Zeitpunkt des Beitrags noch nicht abgeschlossen ist. Entsprechend beansprucht der Beitrag keine abschließende Erklärung des Betriebsratswahlverhaltens, sondern entwickelt auf Basis qualitativer Daten eine erste empirisch verdichtete Analyse der Entstehungsbedingungen, Narrative, Struktur und Strategien des rechten Betriebspopulismus.

Zentral ist die These, dass rechter Betriebspopulismus eine „false revolution“ (Parenti 1997, S. 17) darstellt: Er inszeniert sich als vermeintlich „echte Opposition“ gegen betriebliche Machtverhältnisse, tastet die kapitalistischen Eigentums- und Herrschaftsverhältnisse jedoch nicht an. Stattdessen überblendet er den Kapital-Arbeit-Gegensatz mit mikropolitischen Macht- und Deutungskämpfen innerhalb der Lohnabhängigenseite. Aus dem Interessengegensatz zwischen Beschäftigten und Management/Kapital wird die Erzählung eines Gegensatzes zwischen „einfacher Belegschaft“ bzw. „Betriebsgemeinschaft“ und angeblich korrumpierten Betriebsräten und Gewerkschaften.

Ein wichtiger Befund des Beitrags betrifft die Matrix arbeitsweltlicher Anknüpfungspunkte, an denen der rechte Betriebspopulismus ansetzt. Die industrielle Transformation erzeugt in den untersuchten Automobilbetrieben konkrete Ängste vor Arbeitsplatzverlust, Dequalifizierung und Statusverlust.

Besonders betroffen sind Beschäftigtengruppen, deren berufliche Identität lange auf industrieller Facharbeit, stabiler Beschäftigung und generationenübergreifender Unternehmensbindung beruhte. Die Umstellung auf Elektromobilität, Digitalisierung, Automatisierung und neue Produktionsstrukturen wird von vielen Beschäftigten nicht als Fortschrittser-

zählung erlebt, sondern als Unsicherheit. Zudem verschärfen betriebliche Umstrukturierungen, Outsourcing und Personalabbauprogramme diese Verunsicherung.

Außerdem können Leiharbeit und atypische Beschäftigung neue Spaltungslinien innerhalb der Belegschaften erzeugen. Leiharbeiter*innen werden einerseits als notwendige Entlastung in überlasteten Produktionsbereichen wahrgenommen, andererseits aber auch als Konkurrenz und Disziplinierungsinstrument gegenüber Stammbeschäftigten (vgl. Brinkmann et al. 2006; Dörre 2009). Der rechte Betriebspopulismus kann solche Konstellationen flexibel aufgreifen und situativ-adaptiv bearbeiten: Je nach betrieblicher Lage kann er Ressentiments zwischen Stammbeslegschaft und Leiharbeit zuspitzen oder sich umgekehrt als vermeintlich übergreifende Vertretung „aller“ Beschäftigten inszenieren.

Nicht zuletzt knüpft der rechte Betriebspopulismus an Legitimitätsprobleme einer „halbierten Betriebsdemokratie“ (Brinkmann/Laßhof i. E.) an. Betriebsräte und Gewerkschaften agieren unter Bedingungen verschärfter Standortkonkurrenz, sinkender Tarifbindung, begrenzter Machtressourcen und zunehmender Verlagerung von Konflikten in expertokratische Verhandlungsarenen. Dadurch entsteht eine Tendenz zur co-managerialen Mitbestimmungspraxis (vgl. Rehder 2006).

Zentrum stößt in dabei aufkommende Legitimitätslücken, indem es Defizite von Input-, Throughput- und Output-Legitimität (vgl. Rehder 2006; Scharpf 2004; Schmidt 2013; Selk 2023) gezielt nutzt: mangelnde Ansprache, geringe Transparenz und enttäuschende Verhandlungsergebnisse werden zu einem Narrativ der „legalen Korruption“ und der angeblichen Kumpanei zwischen Betriebsrat, IG Metall und Management verdichtet.

Entscheidend ist dabei auch der Verlust „demokratischer Selbstwirksamkeitserfahrungen“ (Kiess/Schmidt 2025). Wo Betriebsräte und Gewerkschaften vor allem als stellvertretende „Konfliktdienstleister“ wahrgenommen werden und Beschäftigte im Betrieb selten erleben, dass kollektives Handeln etwas bewirken kann, steigt die Anfälligkeit für autoritäre und antidemokratische Deutungen.

Die Strategie von Zentrum wird im Beitrag als mikropolitische Neu-Co-dierung betrieblicher Konfliktlinien analysiert. Anknüpfend an organisationstheoretische Konzepte von Crozier und Friedberg (1979) sowie Ortman (1995) wird der Betrieb als organisiertes Handlungssystem verstanden, in dem Akteur*innen um die Kontrolle von „Ungewissheitszonen“ ringen. Zentrum besetzt gezielt solche Ungewissheitszonen (etwa Unsicherheiten über Arbeitsplatzsicherheit, Transformationsfolgen, Verhandlungsergebnisse, Übernahmechancen oder die Motive der Betriebsratsspitze), zugleich erzeugen die rechten Akteur*innen selbst neue Unsicherheiten,

indem sie Misstrauen gegenüber der IG Metall und den Betriebsräten schüren.

Eine erste Strategie ist die inszenierte „Kümmerer-Politik“. Zentrumsakteur*innen treten durch hohe Präsenz auf dem Shopfloor, persönliche Ansprache und das Aufgreifen individueller Verunsicherungen hervor. Diese Nähe ist politisch bedeutsam, weil sie ein Vakuum betrieblicher Input-Legitimität (vgl. Rehder 2006) besetzt: Beschäftigte, die sich von den gewählten Betriebsräten nicht gehört oder „in den Arm genommen“ (I_Ex12_G, Pos. 69) fühlen, erleben Zentrum als ansprechbare Gegeninstanz.

Eine zweite Strategie umfasst die Neu-Codierung der vertikalen Konfliktlinie. Klassischerweise ist im Betrieb der zentrale Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit zu verorten. Zentrum richtet seine Angriffe jedoch primär gegen die IG Metall und den Betriebsrat, die als Teil einer betriebspolitischen Elite markiert werden. Reale Legitimitätsdefizite der betrieblichen Mitbestimmung werden damit in ein moralisiertes Korruptions- und Verschwörungsnarrativ überführt.

Eine dritte Strategie betrifft die Neu-Codierung der horizontalen Konfliktlinie. Anders als beim gesellschaftlichen Rechtspopulismus verläuft diese im betrieblichen Kontext nicht immer offen entlang der Unterscheidung „deutsch/migrantisch“. In den untersuchten, migrantisch geprägten Belegschaften wäre eine offen ethnonationalistische Ansprache für Zentrum riskant. Stattdessen wird die horizontale Spaltung häufig entlang der Grenze zwischen „Betriebsgemeinschaft“ und „IG Metall“ konstruiert. Die IG Metall gilt hierbei als hybride Gegnerin: Sie erscheint zugleich als „oben“ und als „außen“, als betriebspolitische Elite und als betriebsfremde, mit der politischen Elite vermeintlich verbandelte Eingriffsmacht.

Zentrum inszeniert sich dagegen als Stimme der „Betriebsgemeinschaft“, einschließlich Nichtmitgliedern, enttäuschten Gewerkschaftsmitgliedern und situativ auch Leiharbeiter*innen. Darin liegt ein zentraler neuer Befund des Beitrags: Die ethnonationalistische Innen-außen-Logik des gesellschaftlichen Rechtspopulismus (vgl. Jörke/Selk 2017, S. 69) wird im Betrieb nicht einfach kopiert, sondern arbeitsweltlich umcodiert. Die „Fremden“ sind hier nicht zwingend migrantische Beschäftigte, sondern die angeblich von außen in die „Betriebsgemeinschaft“ steuernd eingreifende IG Metall. Je nach betrieblicher Konfliktlage wird das „Außen“ von Zentrum situativ-adaptiv angepasst und – etwa um Leiharbeit – erweitert.

Insgesamt zeigt der Beitrag, dass rechter Betriebspopulismus an reale arbeitsweltliche Erfahrungen anschließt und diese situativ flexibel in autoritäre, verschwörungsideologische und gewerkschaftsfeindliche Deutungen übersetzt. Ob er dauerhaft Fuß fasst, hängt davon ab, ob Transfor-

mations- und Krisenerfahrungen in Resignation und rechte Mobilisierung münden oder in eine solidarische demokratische Konfliktpraxis. Eine bloße Skandalisierung rechter Listen reicht daher nicht aus. Notwendig ist zugleich, die selbstkritische Bearbeitung jener betrieblichen Legitimitätsdefizite, an die der rechte Betriebspopulismus andockt.

1. Einleitung

Der Rechtspopulismus ist heute weitgehend in der deutschen Gesellschaft etabliert. Spätestens seit der Bundestagswahl 2025, seit der die AfD mit 21 Prozent der Stimmen als zweitstärkste Kraft und – gemessen am absoluten Zugewinn – inoffizielle „Gewinnerin“ im Bundestag vertreten ist, lässt sich dies kaum noch bestreiten. Besonders brisant ist dies mit Blick auf die organisierte Arbeiter*innenschaft: Die Sonderauswertungen des DBG zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder überdurchschnittlich häufig AfD wählen; nach Daten der Forschungsgruppe Wahlen (vgl. Konrad-Adenauer-Stiftung 2025) entschieden sich 22 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder für die AfD, unter den Arbeiter*innen sogar 30 Prozent.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass es sich oft um „verunsicherte“ Beschäftigte handelt, die Abstiegs- und Deklassierungsängste, Überfremdungsbefürchtungen, Erfahrungen wachsender Unsicherheit im Gegenwartskapitalismus, Bedrohung durch Sozialleistungsabbau und (vermeintliche) Sachzwänge sowie einen tiefen Vertrauensverlust gegenüber Politik und Parteien aufweisen und deren gesellschaftliche Selbstwirksamkeit tendenziell gering ausfällt (vgl. Brinkmann/Hassan-Beik/Zappino 2020).

Diese Dispositionen sind Ausdruck einer überlagerten Konstellation, sozioökonomischer, politischer und kultureller Krisendynamiken (vgl. ebd., S. 17–40), die sich im Zusammenspiel mit geopolitischen Verwerfungen, Kriegen, sowie der Corona- und Klimakrise zu einer fundamentalen „Polykrise“ (Tooze 2022; vgl. auch Urban/Hebel 2023, S. 57 ff.) verdichtet haben.

Diese Polykrise hinterlässt tiefe Spuren in der Arbeitswelt. Auf betrieblicher Ebene materialisiert sie sich in Transformationsimperativen (etwa Dekarbonisierung, Digitalisierung, Lieferkettenprobleme, Umbrüche in Produktion und Wertschöpfung), in Polarisierungs- und Dequalifizierungserfahrungen, wachsendem Zeit- und Leistungsdruck und forciertem Personalabbau, einem verschärften globalen Standortwettbewerb sowie in der Ausweitung flexibler und prekärer Beschäftigungsformen. In Summe entsteht so ein arbeitsweltlicher Nährboden, in dem der Rechtspopulismus Wurzeln schlägt (vgl. Sauer et al. 2018, S. 89 ff.).

Kiess und Schmidt (2025) zeigen zudem, dass Beschäftigte, die im Rahmen einer „halbierten Betriebsdemokratie“ (Brinkmann/Laßhof i. E.) nur eingeschränkt über industrielle Bürgerrechte (vgl. Marshall 2000) verfügen, diese im Arbeitsleben kaum nutzen können und deren „demokratische Selbstwirksamkeitserfahrungen“ (Kiess/Schmidt 2025) systematisch blockiert werden, empfänglicher für antidemokratische Einstellungen und autoritäre Narrative sind (vgl. auch Hövermann et al. 2025).

Die arbeitssoziologische Forschung hat daher zu Recht betont, dass der Rechtspopulismus nicht als von der Arbeitswelt getrenntes Phänomen verstanden werden darf, sondern auch als Reaktion auf arbeitsweltliche Umbrüche und Verschärfungen zu fassen ist. Zudem wird sichtbar, dass sich diese Dynamik nicht nur im Wahlverhalten und in politischen Orientierungen niederschlägt, sondern auch in der Binnenwelt des Betriebs selbst.

Mit der Gründung der rechten Pseudogewerkschaft² „Zentrum“ (ehemals „Zentrum Automobil“) und deren Wahlerfolgen bei Betriebsratswahlen treten erste Konturen eines „rechten Betriebspopulismus“ (Brinkmann/Laßhof i. E.) hervor. Bis auf wenige Ausnahmen (vgl. u. a. Weber 2026; Aderholz 2021; Allmendinger/Haarfeldt 2020; Schäfer/Jahn/Potenza 2020; Schroeder et al. 2019) liegen jedoch zu Entstehungsbedingungen, strategischer Ausrichtung, Struktur und insbesondere zur betrieblichen Wähler*innenschaft dieser Akteur*innen bislang kaum empirische Befunde vor.

Das hängt auch damit zusammen, dass Betriebsratswahlen in der Vergangenheit nur randständig Gegenstand empirischer Forschung waren – obwohl sie ein zentrales Element (halb-)demokratischer Mitbestimmung in der Arbeitswelt und eine tragende Säule politischer Partizipation von Beschäftigten darstellen. Gerade unter den Bedingungen industrieller Transformation und gesellschaftspolitischer Polarisierung gewinnt eine solche Perspektive jedoch an Bedeutung.

Es liegt nahe anzunehmen, dass sich Transformationsbetroffenheit, die Stratifizierung industrieller Bürgerrechte entlang der betrieblichen Sozialstruktur, betriebliche Statusungleichheiten sowie veränderte politische Orientierungen von Beschäftigten zunehmend auch im Betriebsratswahlverhalten niederschlagen.

Vor diesem Hintergrund haben wir ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Grundlagenforschungsprogramm zur „Betriebsrats-Wahlforschung im Zeichen des Rechtspopulismus und der industriellen Transformation“ gestartet. In einem triangulativen „Mixed-Methods-Design“ (vgl. Pflüger 2012; Flick 2018) verbinden wir eine quantitative Nachwahlbefragung von Beschäftigten mit qualitativen Expert*innen- und Beschäftigteninterviews in zwei Fallbetrieben der Automobilindustrie. Der vorliegende

2 Der Wahlvorstand bei Continental in Regensburg verweigerte, nachdem Zentrum hier erstmals eine eigene Liste zu einer Betriebsratswahl als „Gewerkschaft“ einreichte, deren Annahme und gab ein Rechtsgutachten in Auftrag, das zu dem Schluss kam: Zentrum ist keine Gewerkschaft im Sinne des BetrVG, da Zentrum nicht tariffähig und sozial mächtig genug ist. Zentrum hat in ihrer Satzung weder ihre Tarifzuständigkeit für einen Organisationsbereich bzw. eine Branche definiert, noch wird die Höhe des Mitgliederbeitrags oder der Mitgliederanzahl angegeben oder veröffentlicht.

Beitrag bietet einen ersten empirisch informierten Einblick in den laufenden Forschungsprozess.

Zentrale These des Beitrags ist, dass der rechte Betriebspopulismus im Feld der industriellen Beziehungen eine vermeintlich „echte Opposition“ inszeniert, ohne die betrieblichen Herrschaftsverhältnisse anzutasten.

In einer „false revolution“ (Parenti 1997, S. 17; vgl. auch Dörre et al. 2018) verschiebt er, *erstens*, den unter Bedingungen globaler Standortkonkurrenz tendenziell co-managerial verwalteten Kapital-Arbeit-Konflikt in mikropolitische Macht- und Deutungskämpfe um die Kontrolle betrieblicher „Ungewissheitszonen“ (Crozier/Friedberg 1979, S. 13) – etwa im Hinblick auf Informationsflüsse, Transformationsrisiken, Beschäftigungssicherheit und die Bewertung von Konzessionen.

Auf dieser Grundlage werden, *zweitens*, die aus der „Devolution der halbierten Betriebsdemokratie“ (Brinkmann/Laßhof i. E.; Selk 2023) resultierenden Legitimitätslücken neu codiert: Vertikal richtet sich der Konflikt nicht mehr gegen Management und Eigentümer*innen, sondern gegen „System-Betriebsräte“ und „rote Einheitsgewerkschaften“; horizontal verläuft die Spaltungslinie weniger entlang der Frage „deutsch/migrantisch“ als zwischen einer vermeintlichen „Betriebsgemeinschaft“ („innen“) und einer betriebsfremden, von „außen“ eingreifenden IG Metall, der eine enge Verflechtung mit politischen Eliten vorgeworfen wird.

Im Narrativ des rechten Betriebspopulismus wird die IG Metall zugleich als „oben“ und als „außen“ dargestellt, also sowohl als betriebspolitische Elite als auch als betriebsfremde Eingriffsmacht. Dabei wird der „Betriebspopulus“ primär als eine Art Schicksalsgemeinschaft und weniger als Interessengruppierung interpretiert.

Drittens zeigt der Beitrag, dass gerade diese mikropolitische Neuordnung der Konfliktlinien den realen Klassenantagonismus im Betrieb verdeckt und aber auch Ansatzpunkte für eine konfliktorientierte, demokratisierende Gegenstrategie der Gewerkschaften eröffnet.

Im Mittelpunkt des Beitrags steht die rechte Pseudogewerkschaft Zentrum und ihre Betriebsratslisten. Kapitel 2 rekonstruiert deren Entstehung, Vernetzung in der extremen Rechten und ideologische Verankerung. Kapitel 3 kartografiert eine Matrix zentraler arbeitsweltlicher Anknüpfungspunkte. Kapitel 4 analysiert betriebspopulistische Deutungsmuster und die mikropolitische Neu-Codierung inszenierter Konfliktlinien. In Kapitel 5 diskutieren wir in einem Fazit mögliche gewerkschaftliche Gegenstrategien.

1.1 Empirische Datenbasis und Methodik

Da es sich um eine derzeit laufende Forschung handelt, ist die Datenerhebung noch nicht abgeschlossen. Die quantitative Nachwahlbefragung ist in Vorbereitung; der vorliegende Beitrag stützt sich daher ausschließlich auf eine qualitative Datenlage. Grundlage der Analyse sind bislang 26 leitfadengestützte Expert*innen-Interviews.

Das Expert*innen-Interview ist in der empirischen Sozialforschung (vgl. Liebold/Trinczek 2002, S. 34) und v. a. in industriesoziologischen Fallstudien (vgl. Pflüger/Pongratz/Trinczek 2010, S. 39) ein zentrales Verfahren. Es dient dazu, „komplexe Wissensbestände zu rekonstruieren, die für die Erklärung sozialer Phänomene, auf die sich das aktuelle Forschungsinteresse bezieht, von Bedeutung sind“ (Liebold/Trinczek 2002, S. 38). Die intensive Interaktion mit Expert*innen eröffnet neue Erkenntnisse, erlaubt die datenbasierte Generierung von Hypothesen und ermöglicht deren schrittweise Validierung im Forschungsprozess (vgl. Lamnek 1988, S. 23; Flick/Steinke/von Kardorff 2009, S. 14).

Da wir mit der Entwicklung einer Betriebsrats-Wahlforschung eine empirische Terra incognita betreten, orientieren wir uns bei Transkription, Codierung und Interpretation der Interviews (unterstützt durch MaxQDA) am methodologisch induktiven Verfahren der „grounded theory“ (Strauss/Corbin 1996; Strübing 2014); hierbei zielen wir auf „die regelgeleitete, kontrollierte, prüfbare ‚Entdeckung‘ von Theorie aus Daten/Empirie“ (Mey/Mruck 2011, S. 11; Cropley 2008, S. 41 u. 50).

Zugleich ist das Themenfeld durch vorhandene Literatur zur Wahlsoziologie und industriellen Beziehungen sowie durch erste empirische Befunde vorstrukturiert – und insofern partiell deduktiv gerahmt. Dies spiegelt sich in der Leitfadenkonstruktion wider, die zwar theoriegeleitete Schwerpunkte setzt, im Interviewverlauf jedoch „flexibel und nicht im Sinne eines standardisierten Ablaufschemas gehandhabt [wird], um unerwartete Themendimensionierungen durch den Experten nicht zu unterbinden“ (Meuser/Nagel 2003, S. 58).

Die Methodologie ist damit „dialogisch“ (Heinze 2001, S. 15): Das Forschungsfeld wird einerseits konzeptionell vorstrukturiert, andererseits werden die Relevanzsetzung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteur*innen induktiv aufgenommen und in den laufenden Forschungsprozess integriert.

Interviewt wurden Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen (n = 17; darunter [Konzern-]Betriebsratsvorsitzende, Bereichsbetriebsrät*innen, Vertrauenskörperleitung und Wahlvorstandsvorsitzende) sowie Gewerkschaftsvertreter*innen der IG Metall (n = 7; auf allen Organisationsebenen) und des DGB (n = 2; Bezirks- und Bundesebene). Im

Durchschnitt dauerten die Interviews knapp zwei Stunden; das kürzeste Gespräch umfasste 1 Stunde und 8 Minuten, das längste 3 Stunden und 18 Minuten.

Angesichts der (betriebs-)politischen Brisanz des Forschungsfeldes und zum Schutz der Befragten wird auf die Nennung der konkreten Fallbetriebe sowie auf die genaue Funktions- und Geschlechtsangaben der Interviewten bewusst verzichtet.

Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse sind als erste, qualitativ verdichtete Annäherung an die Konstitution eines rechten Betriebspopulismus und mikropolitischen Demokratiekonflikte zu verstehen, die im weiteren Projektverlauf durch quantitative Analysen des Betriebsrats-Wahlverhaltens ergänzt werden.

2. Entstehung, Vernetzung und ideologische Verankerung der Pseudogewerkschaft „Zentrum“

Ein organisationaler Ausdruck des rechten Betriebspopulismus verkörpert der Verein „Zentrum Automobil“, der seit 2022 unter dem verkürzten Namen „Zentrum“ firmiert. Die Initiative entstand 2009 im Mercedes-Benz-Werk Stuttgart-Untertürkheim. Kopf der Gründung ist Oliver Hilburger, früherer Gitarrist der rechtsextremen Band „Noie Werte“ und später Betriebsrat der Christlichen Gewerkschaft Metall (vgl. Allmendinger/Haarfeldt 2020; Schäfer/Jahn/Potenza 2020). Von Beginn an verbanden sich hier betriebliche Interessensrepräsentation mit einer klar extrem rechten Biografie und ideologischen Einbettung.

Ausgehend von dieser Keimzelle in der Automobilindustrie verfolgt Zentrum seit Mitte der 2010er Jahre eine Strategie, die deutlich über Untertürkheim und einzelne Branchen hinausreicht. Ziel ist der sukzessive Aufbau rechter Betriebsgruppen in weiteren Standorten der Automobilindustrie sowie in anderen Sektoren, etwa im Gesundheitswesen und dem öffentlichen Dienst, wo Zentrum mittlerweile einzelne Mandate gewinnen konnte – z. B. bei der Personalratswahl des Zweckverbands Abfallwirtschaft Region Hannover, wo der AfD-Politiker und heutiger Leiter der Fachgruppe „Zentrum Öffentlicher Dienst“ Jens Keller mit den meisten Stimmen die Wahl gewann.

Ein Gewerkschaftssekretär beobachtet hierbei ein strategischeres Vorgehen über die letzten Jahre, dass auch eine Ausweitung auf klein- und mittelständische Unternehmen einschließt (vgl. I_Ex13_G, Pos. 18–19). Ein anderer Gewerkschaftssekretär ordnet den strategischen Kipp-Punkt dieser Expansionsbewegung sehr präzise der Compact-Konferenz 2017 in Leipzig zu:

„2017 halt auf der Compact-Konferenz in Leipzig war Oliver Hilburger, der Zentrum dort vorgestellt hat. Und das Programm ja damals halt wirklich von Elsässer und der gesamten extremen Rechte, die sich damals schon [...] sehr stark als Mosaikrechte dargestellt haben, dass sie so die Betriebsoffensive, die rechte Betriebsoffensive stärker jetzt forcieren. [...] Unserer Einschätzung nach war das halt so im Grunde auch der Zeitpunkt, in dem so eine Expansionsbewegung raus aus so diesem Untertürkheim-Setting halt überhaupt erst gestartet ist.“ (I_Ex21_G, Pos. 7)

Auf der Compact-Konferenz, so die Experteneinschätzung, wurde Zentrum explizit als „gutes Beispiel“ rechter Betriebsarbeit in Szene gesetzt – flankiert von Akteure*innen wie *Ein Prozent*, *Pegida*, der *AfD* und der *Identitären Bewegung* (ebd.). Zentrum erscheint damit nicht als betriebs-

populistische Randerscheinung eines Mercedes-Benz-Werks, sondern als strategischer Baustein einer bewusst forcierten rechten Betriebsoffensive. So erklärte etwa Jürgen Elsässer in seinem Redebeitrag auf der Compact-Konferenz: „Wir wollen eine neue Front im Widerstandskampf für Deutschland aufmachen und das ist die Front in den Betrieben.“

Gewerkschaftliche Recherchen zeigen Zentrum als Bestandteil eines dichten Geflechts der extremen Rechten. Die Verbindungen reichen u. a. zur *NPD / Die Heimat*, dem *Compact*-Magazin, *Querdenken 711*, *Ein Prozent*, dem *Institut für Staatspolitik* und der *Identitären Bewegung*. Hinzu kommen personelle und organisationale Überschneidungen mit der *AfD* – obwohl Zentrum dort zeitweise auf der Unvereinbarkeitsliste stand – sowie mit arbeitsweltbezogenen Projekten wie *AVA* (Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer), *AidA* (ehemals Arbeitnehmer in der *AfD*), *AöD* (Alternative Öffentlicher Dienst) und *Alarm!* (Alternativer Arbeitnehmerverband Mitteldeutschland).

Ein Gewerkschaftssekretär vermutet in diesem Zusammenhang zum einen eine „strategische Aufgabenteilung“ innerhalb „dieser Mosaikrechten“ (etwa bei der personellen und finanziellen Unterstützung von Kampagnen durch die Identitäre Bewegung oder der parlamentarischen Unterstützung durch Anfragen der *AfD* im Bundestag zu den Betriebsratswahlen; vgl. I_Ex21_G, Pos. 108), zum anderen wird die Bedeutung von Agitationsbemühungen und Propaganda in der außerbetrieblichen Öffentlichkeit für die Etablierung und Verankerung des rechten Betriebspopulismus betont:

„Wenn es halt rechte Listen gibt, dann zehren die halt sehr stark nicht nur von der betrieblichen Arbeit, sondern auch von der außerbetrieblichen Öffentlichkeit in der extremen Rechten. Also, das heißt, wenn AUF1 da immer wieder Reportagen macht, mit Leuten von VW in Zwickau oder mit Hilburger und so weiter, dann kriegen ja auch rechte Leute mit: ‚Okay, das ist jetzt hier mein Ansprechpartner im Betrieb, ich wähle den‘, sozusagen.“ (I_Ex21_G, Pos. 13)

Zentrum zielt auf eine doppelte Sichtbarkeit: als betriebspopulistische Liste vor Ort und als ständig reproduziertes Symbol rechter bzw. „oppositioneller Arbeitnehmervertretung“ in Medien, wie etwa den Propagandafilmen „Der Vertrauensmann“ und „Wir sind Zentrum“, Social-Media-Kanälen oder rechten Zeitungen. Die Betriebsöffentlichkeit wird so eng mit einer außerbetrieblichen, extrem rechten Gegenöffentlichkeit verschränkt, mit dem Ziel, die eigene Organisations- und Diskursmacht auszubauen (vgl. Arbeitskreis Strategic Unionism 2013; Brinkmann et al. 2008).

Zentrums ideologisches Fundament speist sich aus einem Konglomerat (extrem) rechter Verschwörungserzählungen, einem standortnationalistischen Deutungsrahmen und dem Narrativ eines globalen „parasitären Establishments“, das Politik bzw. „Altparteien“, Konzerne, „korrupte“ Be-

etriebsräte und „rote“ Gewerkschaften gleichermaßen umfasse (vgl. Weber 2026; Aderholz 2021).

Charakteristisch ist dabei die für die „Neue Rechte“ typische Gegenüberstellung eines „pervertierten“, „spekulativen“ und „entwurzelten“ Finanzkapitals einerseits und eines vermeintlich „gesunden“, „produktiven“, national verankerten Industriekapitals andererseits (vgl. Steffek/Lasshof 2025). Ein gewerkschaftlicher Experte zieht hierbei historische Parallelen zum Faschismus, zusätzlich wird auf die für den (Rechts-)Populismus typische Elitenkritik verwiesen (I_Ex7_G, Pos. 11).

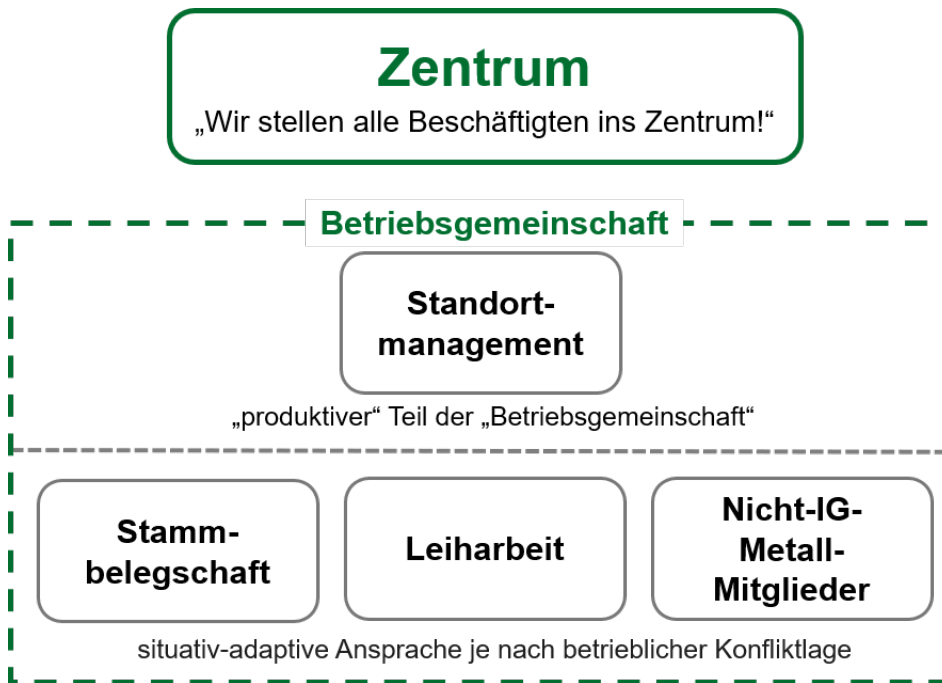
Im betrieblichen Feld wird dieses ideologische Muster in eine spezifische Sprache übersetzt: Aus der eher abstrakten Kritik am „internationalen Finanzkapital“ wird die Erzählung einer in sich geschlossenen, standortbezogenen und vermeintlich deutschen „Betriebsgemeinschaft“, die gegen äußere Bedrohungen (IG Metall, Arbeitsmigration, Globalisierung, „grüne“ Industriepolitik) ebenso zu verteidigen sei, wie gegen innere Gegner*innen (korrupte und von „roten“ Gewerkschaften gesteuerte „System-Betriebsräte“ als betriebspolitische Elite).

Diskursiv knüpft Zentrum damit an historische Figuren der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation (NSBO) und deren Leitbild der „Betriebsgemeinschaft“ an, in dem der (marxistische) Klassenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit zugunsten eines völkisch-nationalen Gemeinschaftsversprechens und Standortideologie überblendet wird (I_Ex7_G, Pos. 9; vgl. Bons 2024).

Der Klassen- bzw. Interessengegensatz taucht in den rechten Narrativen meist nicht auf (I_Ex13_G, Pos. 30; I_Ex7_G, Pos. 9). Die betriebspopulistische Dichotomisierung wird vielmehr durch einen Standortzentrismus gerahmt, in dem die kapitalistischen Herrschaftsverhältnisse nicht infrage gestellt, sondern in eine betriebsgemeinschaftliche Freund-Feind-Rhetorik überführt und symbolisch neu codiert werden.

Diese symbolische Neu-Codierung verdichtet sich in der Konstruktion einer vermeintlich konfliktübergreifenden „Betriebsgemeinschaft“. Zentrum inszeniert sich als Repräsentant „aller Beschäftigten“ und schließt Stammbeschäftigte, Leiharbeitsbeschäftigte und Nicht-IG-Metall-Mitglieder je nach betrieblicher Konfliktlage situativ flexibel in ein gemeinsames standortbezogenes „Wir“ ein. Das Standortmanagement erscheint dabei nicht als struktureller Gegenpol, sondern als „produktiver“ Bestandteil derselben Schicksalsgemeinschaft. Abbildung 1 visualisiert diese betriebsgemeinschaftliche Verschiebung des Klassenkonflikts.

Abbildung 1: Konstruierte Betriebsgemeinschaft von Zentrum



Quelle: eigene Darstellung

Die hierin enthaltene historische Analogie zur NSBO drängt sich auch für mehrere Expert*innen geradezu auf: So verweist ein Gewerkschaftssekretär explizit auf das ideologische Konzept der „Betriebsgemeinschaft“, dass der strategischen Ausrichtung von Zentrum zugrunde liegt und sich in Aussagen („Reden auf Augenhöhe“, „Wirtschaft ist wie ein großer Organismus“, „Es ist sinnlos, mehr Lohn zu fordern“, „Eigentlich bräuhete man für kleinere und mittelständische Betriebe auch gar keinen Betriebsrat“) widerspiegelt (I_Ex13_G, Pos. 30).

Folgt man der von Bons (2024, S. 120f.) eröffneten historischen Perspektive, spricht einiges dafür, dies als eine spezifisch rechte Bearbeitung des betrieblichen Klassenkonflikts zu deuten: Der Gegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital wird nicht als konstitutives Strukturmerkmal kapitalistischer Produktionsverhältnisse anerkannt, sondern ideologisch in die Vorstellung einer konfliktübergreifenden „produktiven“ „Betriebsgemeinschaft“ überführt.

Die Kategorie der „Betriebsgemeinschaft“ erscheint damit als betriebliche Variante jener völkisch codierten Gemeinschaftsideologie, die die Einheit von Beschäftigten und „produktiven“ Unternehmern imaginiert und den eigentlichen Ursprung sozialer Konflikte aus dem Betriebsgeschehen

heraus verlagert. Zentrum fungiert in dieser Lesart nicht als kritische Vertretung von Arbeiter*innen-Interessen, sondern als moderne Variante betrieblicher Vorfeldorganisationen, in der sich parteipolitische, zivilgesellschaftliche und subkulturelle Stränge der extremen Rechten im betrieblichen Sozialzusammenhang verdichten.

Ideologiegeschichtlich ist Zentrum im rechtsextremen Spektrum zu verorten. Der Verein kombiniert ein ausgeprägtes Feindbild gegenüber DGB-Gewerkschaften und deren Betriebsräte mit einer stark führungs-zentrierten Binnenstruktur sowie einer autoritär zugespitzten Mobilisierungsweise.

Programmatisch knüpft Zentrum an strategische Konzepte der „Neuen Rechten“ an, insbesondere an die gramscianisch inspirierte Idee des rechten Vordenkers Alain de Benoist, im „vorpolitischen Raum“ kulturelle Hegemonie zu erobern und langfristige Deutungshoheit zu verschieben (vgl. Abrahamsen et al. 2020; Aderholz 2021). Ein gewerkschaftlicher Experte spricht hierzu von einer gezielten Strategie der „gesellschaftspolitischen Verzahnung“ (I_Ex21_G, Pos. 98) zwischen betrieblicher Präsenz und rechter Metapolitik.

Die von Götz Kubitschek (2017, S. 28) verwendete Militärmetapher der „Verzahnung“ bringt diesen strategischen Ansatz der „Neuen Rechten“ auf den Punkt: „Es gibt in der militärischen Lehre den Begriff der ‚Verzahnung‘. Es geht dabei um die Auflösung klarer Fronten zu dem Zweck, die feindliche Artillerie am Beschuß zu hindern“.

Übertragen auf den Betrieb bedeutet das: Rechte Akteur*innen suchen die räumliche und symbolische Nähe zu Beschäftigten, „alternativen“ (Richtungs-)Gewerkschaften und Betriebsräten, um politische Trennlinien und das eigene rechte Profil zu camouflieren, Loyalitäten umzucodieren und mikropolitische Konfliktfelder und Narrative unter ihre eigene Deutungshoheit zu bringen (I_Ex7_G, Pos. 19; I_Ex12_G, Pos. 77). Zudem warnen Gewerkschaftsvertreter*innen mit Blick auf die Betriebsrats-Wahlen 2026 vor einer forcierten Infiltration der DGB-Betriebsratslisten durch rechtsextreme Zentrumsakteur*innen (vgl. Rottenbach 2025).

Zusammenfassend wird in dieser strategischen Verschränkung von organisationaler Verankerung, extrem rechter Netzwerkbildung und metapolitischer Strategie der Betrieb zu einem gezielt besetzten Terrain, auf dem gesellschaftlicher Rechtspopulismus in eine betriebliche Form übersetzt wird – et vice versa – dessen Narrative an die gesellschaftspolitischen Deutungen des Rechtspopulismus rückbindet. Der rechte Betriebspopulismus wird hierbei zum Vehikel, um arbeitsweltliche Verunsicherungen in autoritär und exkludierende Deutungsschemata, sowohl in Betrieb als auch Gesellschaft, zu überführen.

3. Betriebliche Anknüpfungspunkte: Die Matrix des rechten Betriebspopulismus

In der eingangs skizzierten Polykrise (vgl. Tooze 2022) verdichten sich interdependente Krisendynamiken zu einem Gesamtzusammenhang, der auch in den Betrieben tiefe Spuren hinterlässt und an den der Rechtspopulismus anknüpfen kann. Ein Gewerkschaftssekretär fasst dies lakonisch zusammen:

„Ich sehe auf jeden Fall ganz viele Ursachen in den Betrieben selber: in der Verdichtung von Arbeit, in dem zunehmenden Stress, in den ständigen, teils prekären Verhältnissen, dass Zukunft infrage gestellt wird.“ (I_Ex13_G, Pos. 10; vgl. auch Sauer et al., 2018)

Ungerechtigkeits- und Überforderungserfahrungen, „dieses Gefühl, nicht mitzukommen und rumgeschubst zu werden“, entstehen hier zunächst im Arbeitsalltag, werden aber häufig erst außerhalb des Betriebs politisch gedeutet: „Statt über Arbeitsbedingungen“ werde dann „über Flüchtlinge und so“ gesprochen und dies kulminiere in der Frage, „wer hat jetzt die Deutungsmacht über Unzufriedenheit“ (I_Ex13_G, Pos. 12–13). An diesem arbeitsweltlich erzeugten, aber mikropolitisch umkämpften Deutungszusammenhang setzt der rechte Betriebspopulismus an.

Im Anschluss an Selks (2023) Devolutionsheuristik sowie an die Analyse des arbeitsweltlichen Nährbodens von Sauer et al. (2018) verstehen wir diese Konstellation als eine Matrix realer Anknüpfungspunkte: strukturelle Transformationsprozesse, betriebliche Umstrukturierungen und Polarisierungen innerhalb der Belegschaften und eine devolutionäre Praxis betrieblicher Interessenvertretung erzeugen jeweils spezifische Bruchstellen in demokratischer Legitimität, Anerkennung, Sicherheit und demokratischer Selbstwirksamkeit (vgl. Brinkmann/Laßhof i. E.).

Der rechte Betriebspopulismus knüpft hieran an, bietet scheinbar einfache Antworten und richtet die Unzufriedenheit gegen betriebliche Repräsentationsinstanzen („oben“) und eine vermeintlich betriebsfremde, das heißt von „außen“ in das Betriebsgeschehen steuernd eingreifende IG Metall, anstatt die betrieblichen Herrschaftsverhältnisse zu problematisieren.

3.1 Industrielle Transformation: Polarisierungsszenarien, Statusunsicherheit und biografische Kränkungen

Die „doppelte Transformation“ (Pfeiffer 2023) von Produktionssystemen (Dekarbonisierung und Digitalisierung) ist in den untersuchten Automobilbetrieben kein abstraktes Zukunftsszenario, sondern konkret erfahrbare Realität.

Ein Betriebsrat beschreibt anschaulich, wie sich der beschleunigte Ausstieg aus dem Verbrennermotor und die Konversion zur E-Mobilität am Arbeitsplatz niederschlägt: Motoren- und Getriebewerke sowie der Werkzeugbau wurden sukzessive geschlossen, Ingenieurs- und Facharbeitsplätze wurden abgebaut und verlagert, Ausbildungsberufe abgeschafft, während partiell neu entstehende Tätigkeiten (etwa in der Batteriefertigung bzw. -wiederaufbereitung) die verlorenen Arbeitsplätze weder quantitativ noch qualitativ kompensieren. Anschließend fasst er zusammen:

„Die Transformation hat im Prinzip hier erst mal gezeigt, wir vernichten Arbeitsplätze und die neuen Arbeitsplätze sind nur in sehr rudimentärem Umfang angekommen. [...] Insgesamt werden es auch weniger Arbeitsplätze sein. Das ist schon ein großes Thema.“ (I_Ex1_B, Pos. 5)

Parallel greift die Digitalisierung in bestehende Qualifikationshierarchien ein. Tätigkeiten der Instandhaltung und Störungsbeseitigung etwa, die lange Kernbereich qualifizierter Facharbeit waren, werden durch digitale Assistenzsysteme und Standardisierung teilweise „entkernt“ und an gering qualifizierte Beschäftigte mit niedrigerer Entgeltstufe delegiert (vgl. I_Ex1_B, Pos. 5) oder, wie es etwa im Karosseriebau der Fall ist, von Robotern übernommen. So erklärt ein Betriebsrat:

„[Schweiß-]Kappen wechseln, das macht jetzt der Roboter von allein. [...] Früher, wenn die abgenutzt waren oder sonst was, musste der Instandhalter reingehen, diese wechseln und dann wieder die Maschine quittieren und starten lassen. Das macht heute der Roboter selber. Also brauchst du nicht mehr so viele Instandhalter direkt, sondern es reichen auch vielleicht Instandhalter light.“ (I_Ex10_B, Pos. 205)

Die Folge ist ein doppeltes Polarisierungsszenario entlang der betrieblichen Qualifikationshierarchie (vgl. u. a. Ittermann/Niehaus 2018, S. 45 ff. Hirsch-Kreinsen 2020; Pfeiffer 2023): Einerseits zeigt sich eine Reduktion anspruchsvoller Facharbeit bei zugleich nur begrenzter Aufwertung einfach strukturierter Tätigkeiten. Andererseits wird aus Sicht mehrere Betriebsräte sowohl eine Entwertung bis hin zur vollständigen Substitution un- und angelernter Einfacharbeit durch die Digitalisierung beschrieben

als auch ein selektives Upgrading einzelner Facharbeiter*innen (etwa nach erfolgreicher Hochvoltschulung und dem Einsatz an Elektrofahrzeugen).

Für hochqualifizierte Beschäftigte überwiegen im Zuge der Implementierung künstlicher Intelligenz vor allem Downgrading- gegenüber Upgrading-Erfahrungen. Die Polarisierung findet sich entsprechend sowohl auf den unteren als auch auf den oberen Stufen der betrieblichen Qualifikationshierarchie. Ein Gewerkschaftssekretär bringt dabei auf den Punkt, dass es „vor allem die Facharbeiter“ seien, deren klassische Berufsprofile, wie etwa „Werkzeugmechaniker, Zerspanungsmechaniker“, sich unter dem Transformationsdruck sukzessive auflösen (I_Ex4_G, Pos. 5–7).

Im Sinne der Polarisierungsthese lässt sich hier eine Spreizung der betrieblichen Sozialstruktur beobachten: Auf der einen Seite stehen „lovely jobs“ in projektförmigen, wissensintensiven Tätigkeiten, auf der anderen Seite „lousy jobs“ in digital-taylorisierten Routinen mit hoher Leistungsdichte und geringer Autonomie (vgl. Goos/Manning 2003). Transversal zur Qualifikationshierarchie, aber verstärkt im mittleren Qualifikationssegment droht ein „Auflösungsbereich“ industrieller Facharbeit, mit der auch berufliche Identitäten und Statusperspektiven erodieren.

Für die Betroffenen bedeutet dies nicht nur ökonomische Verunsicherung, sondern auch eine biografische Kränkung:

„Die verlieren den Glauben an alles, was Establishment ist“, berichtet ein Betriebsratsmitglied, an Politik, Management, betriebliche Interessenvertretung, aber auch an die langfristige Verlässlichkeit des Unternehmens, wo über Generationen hinweg „viele Familienangehörige gearbeitet haben.“ (I_Ex17_B, Pos. 16; vgl. auch I_Ex8_B, Pos. 13)

Der rechte Betriebspopulismus adressiert diese Ängste mit der Erzählung, man müsse die industrielle Transformation schlichtweg stoppen. Ein Gewerkschaftssekretär fasst die Narrative zusammen: Kein Ausstieg aus dem Verbrenner und Kohle, „Klimawandel gibt es nicht“, keine Eingriffe in bestehende Wertschöpfungsketten und die Rückkehr zu einer vermeintlich stabilen industriellen Normalität – „das ist natürlich für Kolleginnen und Kollegen attraktiv, deren Existenz darauf basiert. Und die nicht sehen, dass ihnen attraktive Angebote gemacht werden“ (I_Ex7_G, Pos. 7).

3.2 Betriebliche Umstrukturierung, Outsourcing und Prekarität

Transformationsprozesse werden in den Betrieben von vielen Beschäftigten konkret als Abbau- und Umstrukturierungsprogramme erlebt, zum Teil

wird die Transformation hierbei auch nur als Vorwand ins Feld geführt, wie ein Betriebsratsmitglied berichtet:

„Jedes Mal, wenn die Geschäftsleitung oder der Konzern entscheidet, dass er Arbeitsplätze abbauen will, verargumentiert [...] oder verbindet er das immer mit dem Thema Transformation.“ (I_Ex2_B, Pos. 9)

Er beschreibt detailliert, wie „Freiwilligenprogramme“, Transfergesellschaften und gestufte Kündigungsschutzregelungen faktisch einen massiven Personalabbau organisieren: Wer nicht früh genug geht, erlebt steigenden Druck, personalpolitische Einzelgespräche, unverlangte Abfindungsangebote (z. T. im privaten Briefkasten) und das implizite aber auch explizit ausgesprochene Signal, „eigentlich brauche ich dich nicht mehr“ (I_Ex2_B, Pos. 27; vgl. u. a. auch I_Ex6_B, Pos. 29; I_Ex14_B, Pos. 15, 25; I_Ex23_B, Pos. 21).

Vor diesem Hintergrund beschreiben andere Betriebsratsmitglieder das Vorgehen des Managements als „Psychoterror“ (I_Ex14_B, Pos. 15) oder „die Hölle“ (I_Ex5_B, Pos. 407). In der Folge, so erläutert ein weiteres Betriebsratsmitglied, sind Krankheitsquoten gestiegen, berichten Beschäftigte von Depressionen, Angstzuständen, erodierender Anerkennung und einer tiefen Erschütterung ihres beruflichen Selbstwerts (vgl. I_Ex6_B, Pos. 29).

Outsourcing und die Verlagerung von Engineering- und Fertigungsleistungen in andere Standorte oder Länder verschärfen diesen Trend. Ein Betriebsrat schildert „gewaltige Einschnitte“, insbesondere im Werkzeugbau und Engineering, verbunden mit der Erfahrung, dass vormals integrierte Wertschöpfungsketten zerschnitten wurden (I_Ex10_B; Pos. 21–22).

Ein anderer Betriebsrat beschreibt die Strategie des Konzerns so, dass durch das „Zerlegen“ des Betriebs in Teilbereiche und die sukzessive Reduktion der Personaldecke ein vormals starker innerbetrieblicher Zusammenhalt und Solidaritätsstrukturen gezielt geschwächt worden seien – mit der Folge, dass Beschäftigte oft nur noch „Dienst nach Vorschrift“ leisten und sich vom Unternehmen sukzessive entfremden (I_Ex14_B, Pos 23 f.; I_Ex11_B, Pos. 25):

„Ja, das ist ehrlicherweise grauenhaft. Also früher waren das alle stolze [Selbstbezeichnung der Beschäftigten] in der x-ten Generation. Und heute, wenn du bei uns auf den Parkplatz guckst, musst du mal gucken, wie viele Fremdfabrikate dastehen.“ (I_Ex11_B, Pos. 21)

Die Anzahl der Fremdfabrikate auf den eigenen Beschäftigten-Parkplätzen wird von vielen Betriebsräten immer wieder als Signum für die erodierende Identifikation mit dem Unternehmen angeführt:

„Wenn man sich aber auch die [Markenname]-Parkplätze mittlerweile anschaut, steht ja mehr Fremdfabrikate wie der [Markenname] selber. Die Leute, dieses alte [Selbstbezeichnung der Beschäftigten]-Herz, das ist auf jeden Fall auf der Strecke geblieben.“ (I_Ex10_B, Pos. 29; vgl. u. a. auch I_Ex4_G, Pos. 41; I_Ex12_G; Pos. 49)

Die betrieblichen Umbrüche kollidieren mit einer langen Tradition „normalbiografischer“ Erwerbsverläufe (vgl. Raphael 2018, S. 298 ff.) im industriellen Kernsektor. Gerade in Regionen, in denen Großbetriebe über Generationen die soziale und kulturelle Infrastruktur prägten, ist der Verlust dieser Perspektive existenziell:

„Dass man irgendwie nicht mehr Teil von [Unternehmensname] sein soll, von dem, was diese Region so ausmachte, ist ein sehr hartes Gefühl.“ (I_Ex8_B, Pos. 13)

Der Bruch im generationsübergreifenden Normallebenslauf wird so zu einem zentralen Resonanzpunkt für ressentimentgeladene Deutungen, die statt auf profit- und finanzmarktorientierte Kapitalstrategien auf „die da oben“ allgemein oder „die Politik“ im und außerhalb des Betriebs verweisen (vgl. I_Ex17_B, Pos. 16, 20).

Hinzu tritt eine zunehmende Fragmentierung der Belegschaft durch Leiharbeit und andere atypische Beschäftigungsformen. Leiharbeitskräfte werden von den Stammbeschäftigten einerseits als dringend benötigte Ergänzung im Produktionsprozess wahrgenommen, andererseits aber als Konkurrenz, die aufgrund ihres prekären Status „alles geben“ muss, um im besten Fall einen „festen Fuß“ in den Betrieb zu bekommen (I_Ex15_B, Pos. 17) – und damit als Disziplinierungsinstrument (vgl. Brinkmann et al. 2006; Dörre 2009) gegenüber älteren Stammbeschäftigten. Ein Betriebsrat erklärt hierzu:

„Was dem Stammmitarbeiter, der schon 20, 25, 30 Jahre hier ist, auch ein entsprechendes Alter erreicht hat, [...] ein gewisses System erlernt hat [...], was Qualität angeht, Effizienz angeht, [...] das haben die Leiharbeiter nicht. Die kommen rein, haben eins im Fokus: ‚Yallah, yallah, wir wollen schaffen, wir wollen produzieren‘. Und da entsteht Spannung.“ (I_Ex15_B, Pos. 17)

Daraus resultieren Konkurrenzverhältnisse innerhalb der Belegschaft, die nach Aussage des Betriebsrats von den Beschäftigten offen benannt werden. Zudem sei es in deren Augen „ein Widerspruch“, wenn trotz Überlastsituation gleichzeitig Stammbeschäftigte abgebaut und Leiharbeitskräfte zu schlechteren Bedingungen eingesetzt würden (I_Ex5_B, Pos. 45):

„Wir hatten einen ganz, ganz massiven Druck und eine Überlastsituation für die Stammbeslegschaft. Das heißt, die waren froh, dass die Leiharbeiter gekommen sind. Aber [...] zeitweise in der Spitze hatten wir mehr Leihar-

beiter als Stammebelegschaft im Werk. Und das ist schon dramatisch. Also in der Summe, teilweise in Bereichen. Wir haben ganze Schichten nur mit Leiharbeitern gefahren. Und das ist schon ziemlich krass. Dafür gab es kein Verständnis. Aber nicht im Sinne von: ‚Die sollen wieder gehen!‘, sondern ‚Die sollen einen [Autobauer]-Vertrag kriegen und es soll Stammebelegschaft werden.‘ (I_Ex2_B, Pos. 129 ff.)

Ein anderer Betriebsrat resümiert: ‚Leiharbeit ist so nicht gedacht, wie sie bei uns gefahren wird‘ (I_Ex6_B, Pos. 205).

Der rechte Betriebspopulismus kann diese Gemengelage (je nachdem, ob eine Fragmentierung oder Solidarisierung zwischen den Beschäftigtengruppen dominiert) strategisch in unterschiedlicher Weise bearbeiten: Einerseits kann er betriebliche Polarisierungen zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeit, zwischen innerem Kern und ausgelagerten Bereichen, zwischen „drinnen“ und „draußen“ entlang von Zugehörigkeitsgrenzen zuspitzen und in eine standortzentristische Freund-Feind-Rhetorik überführen; andererseits kann er im Falle einer starken Solidarität zwischen den Beschäftigtengruppen mit integrativen Formeln wie ‚Wir sind für alle da!‘ operieren (vgl. Kapitel 4.3).

Die integrative Semantik des ‚Wir sind für alle da!‘ entfaltet ihre betriebliche Wirkung dabei nicht unabhängig, sondern gerade in Abgrenzung zur impliziten und teils expliziten Unterstellung, die IG Metall bzw. der bestehende Betriebsrat vertrete nur selektiv partikulare Interessen einzelner Beschäftigtengruppen. So lautete etwa ein Vorwurf an IG Metall und Betriebsrat:

„Die Übernahme der Leiharbeiter, das sei handverlesen [...] und wir hätten Einfluss, wer entfristet werden kann. Das stimmt ja auch alles nicht, ich kann nicht entscheiden. Obwohl ich dann auch E-Mails bekomme und unsere Betriebsräte unter Druck gesetzt werden: ‚Guck ja, dass ich übernommen werde!‘.“ (I_Ex3_G, Pos. 67)

Am Thema Leiharbeit zeigt sich exemplarisch eine situativ-adaptive Elastizität des rechten Betriebspopulismus und dessen Strategie: Je nach betrieblicher Konfliktlage kann er entweder vorhandene Trennlinien zuspitzen oder umgekehrt, sich als übergreifende Repräsentanz „aller“ Beschäftigten inszenieren.

3.3 Devolution der halbierten Betriebsdemokratie: Co-Management, Legitimitätsdefizite und „Hinterzimmerpolitik“

Vor dem Hintergrund finanzmarkt- und transformationsgetriebener Umstrukturierungen agieren Betriebsräte und Gewerkschaften aus einer strukturellen Defensivposition: Mitgliederrückgang, Erosion der Tarifbindung, die Verlagerung von Konflikten aus der Fläche in „Häuserkämpfe“, forciertes Union Busting und ein verschärfter globaler Standortwettbewerb verengen und begrenzen ihre „Entscheidungskorridore“ (Ortmann 1995, S. 37 ff.) und Machtressourcen (vgl. Brinkmann et al. 2008; Arbeitskreis Strategic Unionism 2013; Müller-Jentsch 2017; Behrens/Dribbusch 2020; Thünken et al. 2020; Greef 2025; Hohendanner/Kohaut 2025; Jansen/Dribbusch/Schulten 2025).

In dieser Konstellation normalisiert sich eine tendenziell co-manageriale Mitbestimmungspraxis und sozialpartnerschaftliche Konfliktglättung (vgl. Rehder 2006), die mit Selk (2023; vgl. Brinkmann/Laßhof i. E.) als betriebliche Spielart devolutionärer Governance gelesen werden kann: Betriebliche Beteiligungs- und Aushandlungsprozesse bleiben formal erhalten, werden aber zunehmend in geschlossene, expertokratisch strukturierte Arenen verlagert.

Mehrere Interviewte beschreiben eine Verschiebung der Betriebsratsarbeit „von unten nach oben“. So erklärt ein Betriebsrat: „Die Betriebsratsarbeit hat sich [...] verändert in den letzten Jahren“ (I_Ex5_B, Pos. 465). Aus der Defensivposition eines „strukturellen Overstretch“ (Brinkmann/Karg/Laßhof 2022) spreche man heute „mehr mit Vorgesetzten als mit den Leuten“, da vor dem Hintergrund zunehmend knapper Handlungs- und Mitbestimmungsressourcen so „mehr in unserer Zeit geschafft werden“ könne (I_Ex5_B, Pos. 465).

Konfliktthemen würden – ähnlich wie in tarifpolitischen Ritualen – teils vorverhandelt; Verhandlungen erscheinen den Beschäftigten daher zunehmend als „abgekartetes Spiel“, dessen Ausgang schon festzustehen scheint (I_Ex9_B, Pos. 105) – etwa, wenn „schon vorher das ein oder andere Ergebnis schon mal durch die Fluren wabert“ (I_Ex10_B, Pos. 57).

Flankiert wird diese Entwicklung durch eine veränderte Konfliktpraxis des Managements, das nach Einschätzung von einem Gewerkschaftssekretär zunehmend „mit einer Maximalforderung“ in betriebliche Aushandlungen geht, sich kaum mehr kompromissbereit zeigt und Konflikte bei Widerstand direkt in die Einigungsstelle verlagert, um den Druck zu erhöhen (I_Ex26_G, Pos. 41). Die Folge ist ein wachsender Eindruck, wo-

nach Betriebsräte und Gewerkschaften „hinter verschlossenen Türen“ agieren und mit dem Management abgestimmte Kompromisse präsentieren, ohne sichtbare Inkludierung und Mobilisierung der Beschäftigten (I_Ex9_B, Pos. 105).

Damit verschiebt sich zugleich die Erwartungshaltung gegenüber der betrieblichen Interessenvertretung: Wo materielle Durchsetzungsspielräume schrumpfen, und Angst-, Verunsicherungs- und Verlust Erfahrungen zunehmen, rückt die Frage nach persönlicher Nähe, Responsivität und emotionaler Präsenz stärker in den Vordergrund. Ein Gewerkschaftssekretär beschreibt diesen doppelten Anspruch an Betriebsräte wie folgt:

„Wenn du in so einer Führungsrolle als Betriebsrat bist, musst du beides können, strategisch denken für das Unternehmen oder mit dem Unternehmen [...], aber auch die Leute in den Arm nehmen. Also, dieses emotional so nah an den Leuten bleiben, dass sie nicht denken, jetzt macht der irgendwie da Co-Management. [...] Das sind Erwartungen, die die Beschäftigten haben. ‚Der muss für mich strategisch die geilen Entscheidungen treffen‘, alles gut und so, ‚aber ich will auch in den Arm genommen werden‘, emotional.“ (I_Ex12_G, Pos. 69)

Das Zitat verweist auf eine zentrale Ambivalenz innerhalb der halbierten Betriebsdemokratie. Gerade wenn strategische Co-Management-Praktiken unter globalem Wettbewerbsdruck und einem „strukturellem Overstretch“ (Brinkmann/Karg/Laßhof 2022) kaum zu vermeiden sind, steigt der Legitimitätsdruck, die eigene demokratische Rolle gegenüber der Belegschaft sichtbar zu begründen und in Beziehung zu setzen sowie deren Ängste und Erwartungen verstärkt Gehör zu schenken. In der betrieblichen Alltagsrealität ist allerdings häufig das Gegenteil der Fall (vgl. Schmidt/Trinczek 1999, S. 111).

Vor dem Hintergrund vernachlässigter Input- und erodierender Output-Legitimität übersetzt der rechte Betriebspopulismus diese devolutionäre Verschiebung innerhalb der „halbierten Betriebsdemokratie“ (Brinkmann/Laßhof i. E.) in das Narrativ der korrupten „Hinterzimmerpolitik“.

Dabei greift er reale Legitimitätsprobleme auf, etwa wenn Beschäftigte das Gefühl haben, bei ihren gewählten Interessenvertretungen kein Gehör zu finden (mangelnde Input-Legitimität), in deren Verhandlungen kaum eingebunden zu werden (mangelnde Throughput-Legitimität) oder wenn dauerhafte Zugeständnisse in Beschäftigungsabkommen und der damit verbundene Output (mangelnde Output-Legitimität) als „Nullsummenspiel“ bewertet werden (vgl. Scharpf 2004, S. 4 f.; Rehder 2006, S. 233; Schmidt 2013; Brinkmann/Laßhof i. E.).

Zentrum radikalisiert diese Legitimitätsdefizite in verschwörungsideologischen Erzählungen einer „legalen Korruption“ der „System-Betriebsräte“ und „roten Einheitsgewerkschaften“, denen es aufgrund ihrer vermeintlichen „enge[n] Verflechtung mit der politischen Klasse“ (Zentrum

2026) an Unabhängigkeit fehle. Die an sich berechtigte Kritik an Intransparenz, Delegation und Stellvertreterpolitik wird so aus der Perspektive einer „false revolution“ (Parenti 1997, S. 17) gegen die betriebliche Interessenvertretung kanalisiert, ohne das zugrunde liegende strukturelle Herrschaftsverhältnis und die mikropolitische Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit infrage zu stellen.

In Selks (2023) Heuristik lässt sich dieser Prozess als devolutionäre Re-Konfiguration von Input-, Throughput- und Output-Legitimität fassen: Die Responivitäts- und Partizipationskanäle der Beschäftigten (Input) werden außerhalb von Betriebsrats-Wahlen traditionell nur selten von den Interessenvertreter*innen bespielt (vgl. Schmidt/Trinczek 1999, S. 111), die internen Entscheidungsprozesse (Throughput) sind tendenziell intransparent (u. a. wegen der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats vgl. § 79 Abs. 1 BetrVG), und die sichtbaren Verhandlungsergebnisse (Output) verlieren in den Augen vieler Beschäftigter an Attraktivität (vgl. Brinkmann/Laßhof i. E.).

Vor allem die Erosion von Output-Legitimität hat in den letzten Dekaden zugenommen, da die wiederholte Konzession unter dem Diktat von Kapital und Marktzwängen sowie einer strukturellen Defensive der Interessenvertretungen als „Nullsummenspiel“ erlebt werden (vgl. Rehder 2006). Hier öffnet sich eine zentrale Andockstelle für den rechten Betriebspopulismus, der klare Verantwortungszuschreibung und den Bruch mit der vermeintlich „korrupten betriebspolitischen Elite“ verspricht.

3.4 Von der „Konfliktdienstleistung“ zur blockierten demokratischen Selbstwirksamkeitserfahrung

Demokratiethoretisch besonders folgenreich ist der Verlust konfliktvermittelter Selbstwirksamkeitserfahrungen (vgl. Kiess/Schmidt 2025). Viele Interviewte verweisen darauf, dass größere Auseinandersetzungen – (Warn-)Streiks, kollektive Aktionen, Proteste usw. – in den letzten Dekaden seltener geworden sind. Ein Betriebsrat beschreibt die Verschiebung so: „Die Konflikte führen [...] im Wesentlichen wir und nicht so sehr die Beschäftigten“; viele Kolleg*innen würden es durchaus „schätzen, dass sie nicht so viel dafür tun müssen, außer uns zu wählen und auf die Betriebsversammlung zu kommen“ (I_Ex1_B, Pos. 113). Ein anderes Betriebsratsmitglied stellt zugespitzt fest: „Die Leute wurden weniger eingebunden“ (I_Ex10_B, Pos. 57).

Anders formuliert: Die Devolution der halbierten Betriebsdemokratie tendiert dazu, die betriebliche Interessenvertretung in eine Servicebezie-

hung zu verwandeln, in der Betriebsräte und Gewerkschaften als „Konfliktdienstleister“ erscheinen, die für eine Stimme bei der Betriebsratswahl bzw. einen geleisteten Mitgliedsbeitrag Ergebnisse „liefern“, während die aktive Beteiligung der (gewerkschaftlich organisierten) Beschäftigten sukzessive erodiert (I_Ex4_G, Pos. 184, 186; vgl. auch Hyman 1994; Aronowitz 2005; Brinkmann et al. 2008, S. 79 ff.).

Für Beschäftigte, die keine eigenen Streik- oder Konflikterfahrungen haben, bleiben historische Errungenschaften wie die 35-Stunden-Woche abstrakt: „Wenn man das nicht aktiv miterlebt, dann kann man es halt auch nicht greifen“, resümiert ein Betriebsrat (I_Ex9_B, Pos. 133). Ein anderer zweifelt im Kontrast zur früheren Streik- und Konfliktkultur, ob man heute noch einmal „die Mannschaft“ für vergleichbare Kämpfe mobilisieren könnte: „Früher haben sich die Leute an die Maschinen gekettet. [...] Die 35-Stunden-Woche haben wir auch hier bei uns erstreikt [...]. Ob du das heute nochmal mit der Mannschaft so hinkriegen kannst, steht in den Sternen“ (I_Ex10_B, Pos. 33).

Die Verlängerung tariflicher Friedenspflichten, die Verlagerung von Konflikten in Verhandlungskommissionen, Einigungsstellen und juristische Gremien reduziert die Frequenz kollektiv erfahrbarer Auseinandersetzungen und damit jene Situationen, in denen der Kapital-Arbeit-Konflikt konkret erfahrbar wird und „demokratische Selbstwirksamkeit“ erlernt und bestätigt werden kann (vgl. Kiess/Schmidt 2025; Negt 1975, S. 39).

Als Gegenmaßnahme heben mehrere Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre die aktive Beteiligung der Beschäftigten hervor – in vergleichsweise kleinen, alltagsnahen Konflikten um angemessene Schutzkleidung oder hohe Temperaturen in den Produktionshallen (I_Ex15_B, Pos. 89, 267) bis hin zu größeren Konflikten um Standortsicherung, Nachfolgemodelle, Arbeitszeit und Lohn. Neben erlebter demokratischer Selbstwirksamkeit können aus Sicht eines Gewerkschaftssekretärs so auch Niederlagen besser legitimiert werden:

„Wenn du Leute von Anfang an mit beteiligst, dann ist natürlich ja auch klar, warum haben wir verloren oder warum konnten wir das jetzt nicht durchsetzen. Dieses Gefühl kriegst du nicht so gut vermittelt, wenn du sagst, ‚Ja, wir als Betriebsrat konnten das nicht durchsetzen.‘“ (I_Ex4_G, Pos. 98)

Im Kontrast bringt ein Betriebsrat die demokratiethoretische Brisanz der „Dienstleistungslogik“ bei mangelnder Beteiligung der Beschäftigten auf den Punkt, die, so die Schlussfolgerung, in einer „Abwärtsspirale“ münden kann:

„Superwichtig ist, den Leuten zu vermitteln, dass es keine Dienstleistung ist. Weil wenn die nämlich anfangen, das als Dienstleistung zu sehen, als ob sie jetzt irgendwie zum Bäcker gehen und sagen ‚Ich hätte gerne das und das‘ und dann bezahlen sie ihren Beitrag und bekommen das [...].“

Dann gehen die Leute halt nicht mehr auf die Straße, wenn das in den Köpfen drin ist, zu sagen ‚Die Gewerkschaft ist dafür da, das für mich durchzusetzen‘. [...] Und das ist dann so eine Abwärtsspirale.“ (I_Ex9_B, Pos. 99)

Das Zitat verdichtet, was sich in der Devolution der halbierten Betriebsdemokratie (vgl. Brinkmann/Laßhof i.E.) empirisch abzeichnet: Je stärker betriebliche Mitbestimmung als delegierbare „Konfliktdienstleistung“ wahrgenommen wird, desto seltener werden kollektive Konflikterfahrungen gesammelt und desto weiter entfernt sich betriebliche Mitbestimmung von jener Praxis, in der Beschäftigte sich selbst als wirksam erleben.

Kiess und Schmidt (2025) sowie Hövermann et al. (2025) zeigen, dass Beschäftigte, die nur über eingeschränkte „industrielle Bürgerrechte“ (vgl. Marshall 2000) verfügen und diese faktisch nicht nutzen (können) bzw. nur wenig demokratische Selbstwirksamkeit erleben, signifikant empfänglicher für autoritäre und antidemokratische Einstellungen sind. Unsere Interviews bestätigen diese Tendenz qualitativ: Ausbleibende Erfolgserlebnisse und intransparente Aushandlungsprozesse führen dazu, dass Betriebsräte und Gewerkschaften als „Teil des Establishments“ wahrgenommen werden, deren Ergebnisse „sowieso kommen“, ohne dass eine Beteiligung nötig oder möglich wäre (I_Ex10_B, Pos. 57).

In dieser Konstellation bietet der rechte Betriebspopulismus ein scheinbar attraktives Gegenmodell. Als vermeintlich „echte Opposition“ verspricht er ein profiliertes, nicht co-managerial abgeschliffenes Auftreten, einfache Schuldzuschreibungen und eine unmittelbare Repräsentation des „wahren Willens“ der betrieblichen Schicksalsgemeinschaft. An die Stelle einer mühsamen, konflikthaften Demokratisierung des Betriebs tritt das Versprechen einer betriebsbezogenen „Retrodemokratie“ (Selk 2023, S. 39), die vergangene, vermeintlich überschaubare Verhältnisse restaurieren will, ohne die betrieblichen Eigentums- und Herrschaftsverhältnisse anzutasten.

In der Gesamtschau wird deutlich, dass der rechte Betriebspopulismus nicht im luftleeren Raum entsteht und agiert, sondern an eine vielschichtige Matrix arbeitsweltlicher Erfahrungen und Verwerfungen anknüpft: Transformations- und Dequalifizierungsängste, biografische Brüche und Kränkungen, Anerkennungs- und Wertschätzungsverluste, betriebliche Umstrukturierungen und Prekarisierung, Legitimitätsdefizite einer devolutionären Mitbestimmungspraxis und blockierte demokratische Selbstwirksamkeit.

Entlang dieser Matrix verschiebt der rechte Betriebspopulismus die Erfahrungen mit der Devolution der halbierten Betriebsdemokratie in das Versprechen einer „simplifizierten Retrodemokratie“ (Selk 2023, S. 39; Brinkmann/Laßhof i.E.). Die aus reale Entwertungs- und Ohnmachtserfahrungen gespeiste Frustration wird nicht in Richtung einer Ausweitung

demokratischer Rechte und Konfliktfähigkeit übersetzt, sondern in autoritäre, verschwörungsideologische, exklusive und z. T. ethnisierte Deutungen, die sich primär gegen die IG Metall und deren Betriebsräte richten.

Diese Spannungslage bildet den Hintergrund, vor dem die triadische Struktur der betriebspopulistischen Konfliktlinien und die konkrete Praxis von Zentrum im folgenden Kapitel analysiert wird.

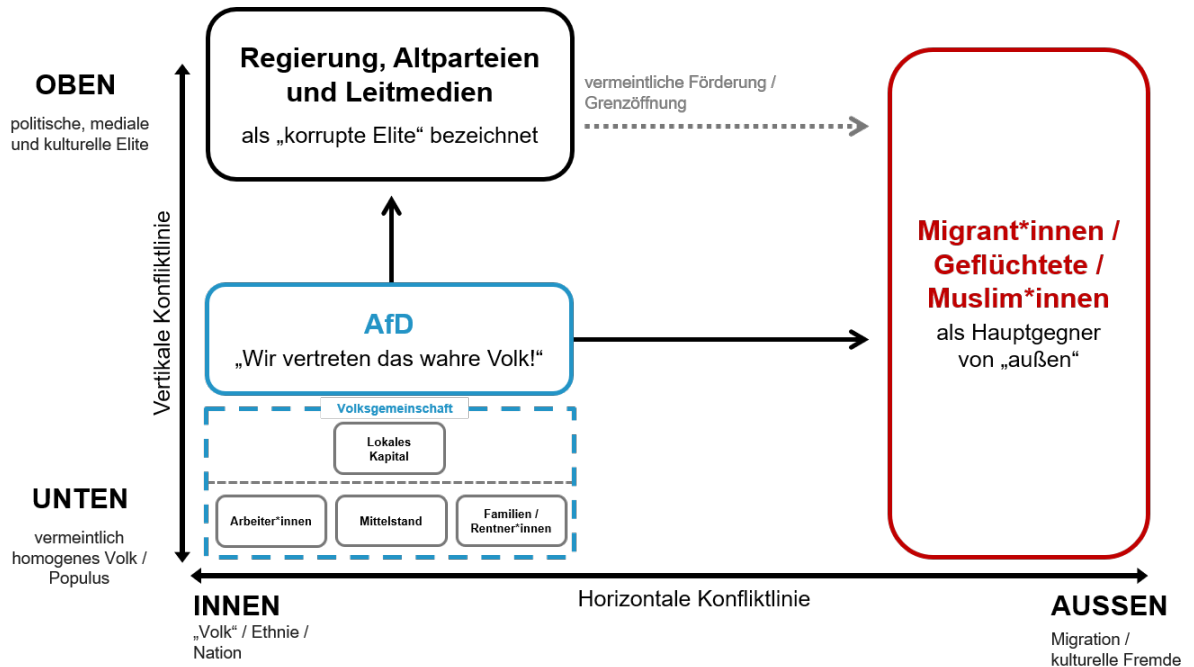
4. Neu codierte Konfliktlinien des rechten Betriebspopulismus

Auf Basis der zuvor skizzierten Devolutionsprozesse lässt sich der rechte Betriebspopulismus als spezifische Strategie lesen, betriebliche (Klassen-)Konflikte nicht primär auf der Ebene kapitalistischer Herrschaftsverhältnisse, sondern auf der Ebene mikropolitischen Deutungs- und Machtspiele neu zu codieren.

Diese Neu-Codierung knüpft an die triadische Struktur des gesellschaftlichen Rechtspopulismus an. Demnach wird das „gute Volk“ bzw. der Populus als einheitliche Identität konstruiert, dem ein homogenes Interesse zugeschrieben wird und das zugleich von zwei Seiten bedroht würde: auf der vertikalen Konfliktlinie durch eine als korrupt markierte Elite („oben“) und auf der horizontalen Konfliktlinie durch vermeintlich bedrohliche Fremde („außen“) (vgl. Jörke/Selk 2017, S. 69; Mudde 2004; Kaltwasser et al. 2017; Mudde/Kaltwasser 2017).

Am Beispiel der AfD verdichtet sich diese Logik in der Erzählung, die Interessen und Identität des „wahren deutschen Volks“ zugleich gegen politische, mediale und kulturelle Eliten sowie gegen Migration bzw. kulturelle „Fremde“ verteidigen zu müssen. Abbildung 2 stellt diese doppelte Konfliktstruktur als gesellschaftliche Ausgangsfolie für die folgende Analyse des rechten Betriebspopulismus dar.

Abbildung 2: Vertikale und horizontale Konfliktlinie des gesellschaftlichen Rechtspopulismus am Beispiel der AfD



Quelle: eigene Darstellung

Kernthese: Die AfD verbindet anti-elitistische Gegenüberstellung (Volk vs. Elite) auf der vertikalen Konfliktlinie mit ethnonationalistischen Grenzziehungen (innen vs. außen) auf der horizontalen Konfliktlinie.

Beim rechten Betriebspopulismus wird diese triadische Struktur nicht einfach adaptiert, sondern in modifizierter Form in die mikropolitische Ordnung des Betriebs übersetzt. Die folgenden Abschnitte zeigen, wie dabei sowohl die vertikale Gegenüberstellung von „unten“ und „oben“ als auch die horizontale Grenzziehung von „innen“ und „außen“ arbeitsweltlich neu codiert werden.

Im Anschluss an Crozier und Friedberg (1979) sowie Ortmann (1995) lassen sich kapitalistische Betriebe als konkrete „organisierte Handlungssysteme“ verstehen (Crozier/Friedberg 1979, S. 9, 140 ff.), in denen Akteur*innen um die Kontrolle von „Ungewissheitszonen“ und damit um Macht ringen.

Crozier und Friedberg (1979, S. 13) begreifen Ungewissheitszonen nicht als bloßes Problem, sondern als zentrale mikropolitische Machtressource in sozialen Verhandlungsbeziehungen: Wer über bestimmte, für

andere relevante Ungewissheiten (z. B. Informationszugänge, Kontakte, Expertise, funktionale Spezialisierung) verfügt oder diese kontrollieren kann, gewinnt mikropolitische Macht (Crozier/Friedberg 1979, S. 50 ff.).

Machtbeziehungen sind dementsprechend Ausdruck ungleicher Verteilung dieser Kontrollchancen. Umgekehrt können Akteur*innen auch „künstliche“ Ungewissheiten erzeugen (etwa Misstrauen oder Zweifel), um vorhandene Abhängigkeiten zu ihren Gunsten zu verschieben und „Gegengewichte“ zu den strukturell gegebenen Unsicherheiten zu schaffen (Crozier/Friedberg 1979, S. 13).

Ortmann (1995, S. 40 f.) betont mit dem Begriff der „Entscheidungskorridore“, dass diese mikropolitischen Machtspiele weder beliebig noch herrschaftsfrei sind. Mikropolitik findet innerhalb herrschaftsförmig strukturierter Entscheidungskorridore statt, die etwa durch kapitalistische Eigentumsverhältnisse, Marktzwänge, Rechtsrahmen und vergangene Machtspiele geformt sind. Sie begrenzen das Spektrum tatsächlich durchsetzbarer Optionen, sind aber „ihrerseits das Produkt von Handlungen und Entscheidungen“ (Ortmann 1995, S. 41).

Kurzum: Mikropolitische Machtspiele finden innerhalb geronnener Herrschaftsbeziehungen statt und entsprechen somit einem metaphorischen „Sturm im Wasserglas: Mikropolitik im Entscheidungskorridor“ (ebd.).

Aus dieser organisationstheoretischen Perspektive lässt sich der rechte Betriebspopulismus als Form mikropolitischer „Opposition“ fassen, die betriebliche Ungewissheitszonen besetzt und selbst künstlich erzeugt, ohne den von kapitalistischen Herrschaftsverhältnissen geformten Entscheidungskorridor ernsthaft zu verändern bzw. erweitern: Die betriebspopulistische „Revolte“ bleibt imaginär (vgl. Parenti 1997; Dörre et al. 2018), weil sie nicht die kapitalistischen Herrschaftsverhältnisse, sondern vor allem die mikropolitischen Machtverhältnisse auf der Seite der Lohnabhängigen und deren institutioneller Interessenvertretungen neu zu ordnen versucht.

4.1 Inszenierte „Kümmerer-Politik“ im Vakuum betrieblicher Input-Legitimität

Empirisch zeigt sich zunächst eine gezielte Besetzung jener Ungewissheitszonen, die sich aus Sicht der Beschäftigten mit Alltagsproblemen, Unsicherheiten, Transformationsdruck, Existenzängsten und mangelnder Ansprache verbinden. Mehrere Betriebsrät*innen und hauptamtliche Gewerkschafter*innen beschreiben, dass gewählte Zentrumsvertreter*innen kaum in den institutionellen Gremien des Betriebsrats arbeiten, dafür aber

mit hoher Präsenz auf dem Shopfloor in Face-to-Face-Gesprächen auftreten, um sich selbst ein „Kümmerer-Image“ zu verleihen (I_Ex10_B, Pos. 99; I_Ex7_G, Pos. 19):

„Auf ihre Nahbarkeit, haben sie sehr abgezielt. Sie haben gesagt: ‚Wir kommen ja immer zu dir, wenn was ist.‘ Das muss man sagen, das machen die vielleicht auch ein Stück weit, ich will gar nicht sagen besser, aber sie machen es anders. [...] Auch mal im Zusammenhang mit der AfD, nur mal so ganz nebenbei, die gehen auf die Marktplätze und sprechen mit den Menschen. Sie lösen ja nicht deren Probleme, aber sie hören sie sich an. [...] Und das war aber auch dann das Thema im [Betriebsrats-]Wahlkampf: ‚Wir sind, wir sind für alle da!‘.“ (I_Ex1_B, Pos. 41)

Im Sinne Crozier und Friedbergs (1979) fokussiert Zentrum damit auf die Kontrolle einer Ungewissheitszone, die im Schatten der devolutionären halbierten Betriebsdemokratie (vgl. Brinkmann/Laßhof i. E.) entstanden ist: Die Unsicherheit, ob eigene Probleme und Sorgen vom Betriebsrat überhaupt wahrgenommen werden, ob jemand „zuhört“ und „da ist“. Die formalen Partizipationskanäle (Sprechstunden, Betriebsversammlungen, Gremien und tarifpolitische Verfahren) bleiben zwar formell geöffnet, sind aber aus Sicht vieler Beschäftigter schwer zugänglich oder wenig responsiv.

Zentrum besetzt das Vakuum demokratischer Input-Legitimität durch eine gezielt inszenierte „Kümmerer-Politik“ der sozialen Nähe, jedoch ohne substantielle Lösungen anbieten zu müssen. Oder, wie ein Gewerkschaftssekretär die Unterschiedlichkeit der Rollen beschreibt:

„Wenn ich Betriebsratsarbeit mache, dann sitze ich sehr viel in Gremien-Sitzungen drin [...]. Die Zeit fehlt mir, um in der Werkshalle unterwegs zu sein. Die Leute von Zentrum, die sitzen in überhaupt keinen Sitzungen, [...] die sind dafür aber in der Werkshalle unterwegs und können sich [...] Alltagsklagen anhören.“ (I_Ex7_G, Pos. 19)

Zentrum nutzt hier genau jene Konstellation, die Ortmann (1995) als strukturierten Entscheidungskorridor fasst: Der gewählte IG-Metall-Betriebsrat ist – bei aller Mikropolitik – in institutionelle Verhandlungslogiken eingebunden und muss unter herrschaftsförmig vorgegebene Restriktionen (Standortwettbewerb, Beschäftigungsvereinbarungen, Modellzusagen und Kostenrahmen etc.) agieren; Zentrum ist mit der inszenierten „Kümmerer-Politik“ von diesen Zwängen weitgehend entlastet.

Gerade weil Zentrum im entscheidungsrelevanten Korridor der betrieblichen Mitbestimmung nur begrenzt Einfluss hat, kann es sich auf die symbolische Besetzung der Ungewissheitszonen konzentrieren: auf Gespräche in den Produktionshallen, das Aufgreifen individueller Kränkungen, diffuse Versprechen („Wir kümmern uns!“) und die Erzeugung von Zweifeln an den Motiven der etablierten Interessenvertretung.

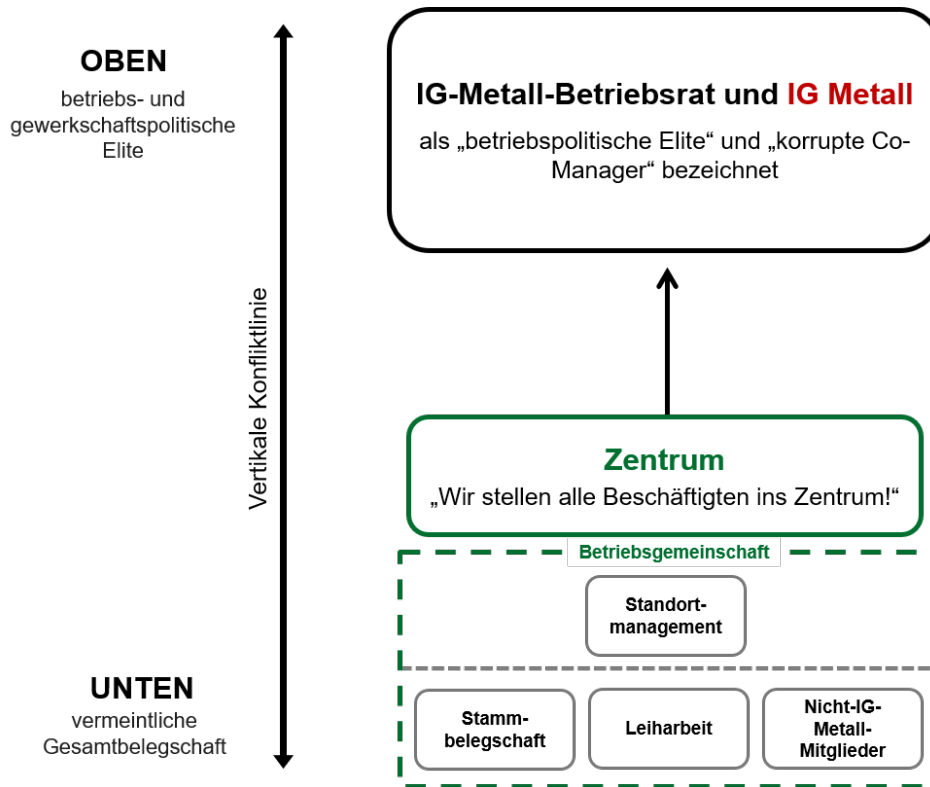
Zusammengefasst: Mit seiner inszenierten „Kümmerer-Politik“ sticht rechter Betriebspopulismus primär in das Vakuum demokratischer Input-Legitimität, dass durch die tendenzielle Verlagerung betriebspolitischer Aushandlungsprozesse in expertokratische Arenen entstanden ist. Zentrum inszeniert sich als jederzeit ansprechbare „Gegen-Elite vor Ort“, die „nahbar, menschlich“ sei und „die Unzufriedenen einsammle“ (I_Ex2_B, Pos. 95), ohne den strukturellen Entscheidungskorridor und damit die realen Herrschaftsbeziehungen herauszufordern.

4.2 Vertikale Konfliktlinie: „Rote Einheitsgewerkschaften“ und „System-Betriebsräte“ als „betriebspolitische Elite“

Die zentrale vertikale Spaltungslinie des rechten Betriebspopulismus verläuft – in Übereinstimmung mit Schroeder et al. (2019, S. 187) – nicht zwischen Beschäftigten und Management, sondern zwischen Beschäftigten und einer vermeintlich betriebspolitischen Elite aus IG Metall und deren Betriebsratsfraktionen. Damit wird die vertikale Konfliktachse des gesellschaftlichen Rechtspopulismus arbeitsweltlich umcodiert. Aus der Gegenüberstellung von „Volk“ und politischer, kultureller sowie medialer Elite wird im Betrieb die Gegenüberstellung von vermeintlicher „Betriebsgemeinschaft“ und betriebspolitischer Repräsentationseleite.

Empirisch zeigt sich diese in Abbildung 3 verdichtete Verschiebung der vertikalen Konfliktlinie vor allem daran, dass Zentrum die Output-Legitimität von IG Metall und IG-Metall-Betriebsrat attackiert, während Geschäftsleitung und Konzernmanagement weitgehend aus der Kritik herausfallen.

Abbildung 3: Vertikale Konfliktlinie des rechten Betriebspopulismus. Betriebsrat und IG Metall als „oben“



Quelle: eigene Darstellung

Mehrere Betriebsrät*innen und Gewerkschaftssekretär*innen betonen, dass die (betriebs-)öffentliche Kommunikation von Zentrum fast ausschließlich gegen die IG Metall und deren Betriebsratsfraktion gerichtet ist (vgl. auch Weber 2026):

„Der Hauptgegner ist immer die IG Metall [...]. Die wollen in den Betriebsrat, arbeiten sich aber permanent nur an der IG Metall ab [...]. Du hast kein schlechtes Wort zur Geschäftsleitung, zum Konzern, zu dem, was eigentlich [...] die Unternehmenslenker zu verantworten haben. [...] Also gab es sogar ein Flugblatt, wo sie [...] dem Betriebsratsvorsitzenden, den Personalabbau angekreidet haben. [...] ‚Die IG Metall ist unser Hauptfeind und das machen die blöd und das ist Scheiße und übrigens wollen wir das alles anders machen‘ und ich glaube, das ist eine Strategie.“ (I_Ex2_B, Pos. 81)

Damit verschiebt Zentrum den betrieblichen Klassenkonflikt in einen mikropolitischen Rivalitätsrahmen: Es konkurrieren dann nicht Kapital und Arbeit um Mehrwert, Arbeitsbedingungen oder Profitraten, sondern zwei vermeintlich gleichrangige Interessenvertretungen darum, wer den „wirk-

lichen Willen“ der Belegschaft durchsetzen kann und will. Dabei bildet die Deutung realer Durchsetzungsprobleme in Transformationsfragen den Gegenstand der Erzählung. Nicht der eng strukturierte Entscheidungskorridor (Property Rights, Standortdruck, Rationalisierung, etablierte Mitbestimmungskultur, „struktureller Overstretch“, siehe Brinkmann/Karg/Laßhof 2022) wird problematisiert, sondern angebliche „Feigheit“ und „Korruption“ der IG Metall und deren Betriebsräte.

Die klassische Co-Management-Kritik wird dabei in ein moralisch rechtes Korruptionsnarrativ übersetzt: Betriebsräte und IG Metall erscheinen als „korrumpierte Co-Manager“, die „hinter verschlossenen Türen“ mit der Geschäftsleitung „mauscheln“ und Personalabbauprogramme skrupellos „durchwinken“ oder sogar selbst forcieren (I_Ex12_G, Pos. 77; I_Ex9_B, Pos. 141).

Selbstkritisch beschreibt ein IG-Metall-Betriebsrat die Machtstrukturen innerhalb der eigenen Fraktion und setzt sie in Verbindung zum rechten Narrativ eines „Deep State“: Die Betriebsratsspitze erscheine für viele als abgeschottete Instanz, die nur sporadisch bei der Belegschaft vor Ort ist; Kritik an ihrer strategischen Ausrichtung sei riskant und werde informell sanktioniert (u. a. I_Ex5_B, Pos. 143; I_Ex6_B, Pos. 227–235; I_Ex4_G, Pos. 236).

Dieses Bild stellt einen besonderen Hintergrund, vor dem Zentrum seine Opfer- und Oppositionsrolle inszenieren kann. Konkret heißt es, man sei „ausgeschlossen“, „bekomme keine Ausschussposten“ und werde von der „Einheitsgewerkschaft“ systematisch klein gehalten (I_Ex9_B, Pos. 189; I_Ex1_B, Pos. 41).

Aus einer mikropolitischen Perspektive lässt sich dies als Versuch lesen, die bestehende Machtkonfiguration im „Spiel“ der industriellen Beziehungen umzudefinieren. Zentrum akzeptiert die strukturelle Asymmetrie gegenüber Management und Eigentümer*innen, konzentriert sich aber darauf, das Machtduopol „Management – IG Metall/Betriebsrat“ symbolisch aufzubrechen, indem die IG Metall und der Betriebsrat als eigentliche Gegenspieler*innen markiert werden. Das Herrschaftsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit bleibt ausgespart.

Neu verhandelt werden lediglich Deutungshoheiten und wer als legitime Sprecherin der Beschäftigten gilt. An dieser Stelle wird auch die zweite Funktion von Ungewissheit (vgl. Crozier/Friedberg 1979, S. 13) sichtbar: Zentrum nutzt nicht nur bestehende Unsicherheiten (über Zukunft von Standorten, Beschäftigungssicherheit und Tarifverlängerungen), sondern produziert zusätzlich „künstliche“ Ungewissheiten (ebd.) über Motiv und Loyalitäten der IG Metall Betriebsräte – etwa, wenn ihnen „legale Korruption“, „Mauschelei mit dem Management“ oder „Hinterzimmerpolitik“ unterstellt wird.

Vereinzelte Wechsel von Betriebsrät*innen auf die Managementseite, schwer vermittelbare Kompromisse oder intrasparente Verhandlungsergebnisse bieten reale Anknüpfungspunkte, werden aber in ein generalisiertes Misstrauensnarrativ überführt, erklärt ein Gewerkschaftssekretär (I_Ex3_G, Pos. 67). Der mikropolitische Konflikt fokussiert dabei auch auf die Erosion von Output-Legitimität und wer scheinbar „bessere Deals“ hätte aushandeln können (I_Ex6_B, Pos. 131), nicht darauf, wie der Entscheidungskorridor selbst erweitert, demokratisiert oder mikropolitisch umgebaut werden könnte.

4.3 Horizontale Konfliktlinie: Die IG Metall als hybride Gegnerin

Schroeder et al. (2019) heben für den rechten Betriebspopulismus eine triadische Struktur hervor, in der sich eine vertikale Elitenkritik mit einer horizontalen Abgrenzung gegenüber „Fremden“ u. a. „in Gestalt von Migrant*innen und Flüchtlingen“ verschränkt (S. 187). In unseren Fallbetrieben zeigt sich diese horizontale Dimension bisher allerdings in modifizierter Form (dabei ist zu berücksichtigen, dass unsere Forschung noch nicht abgeschlossen ist).

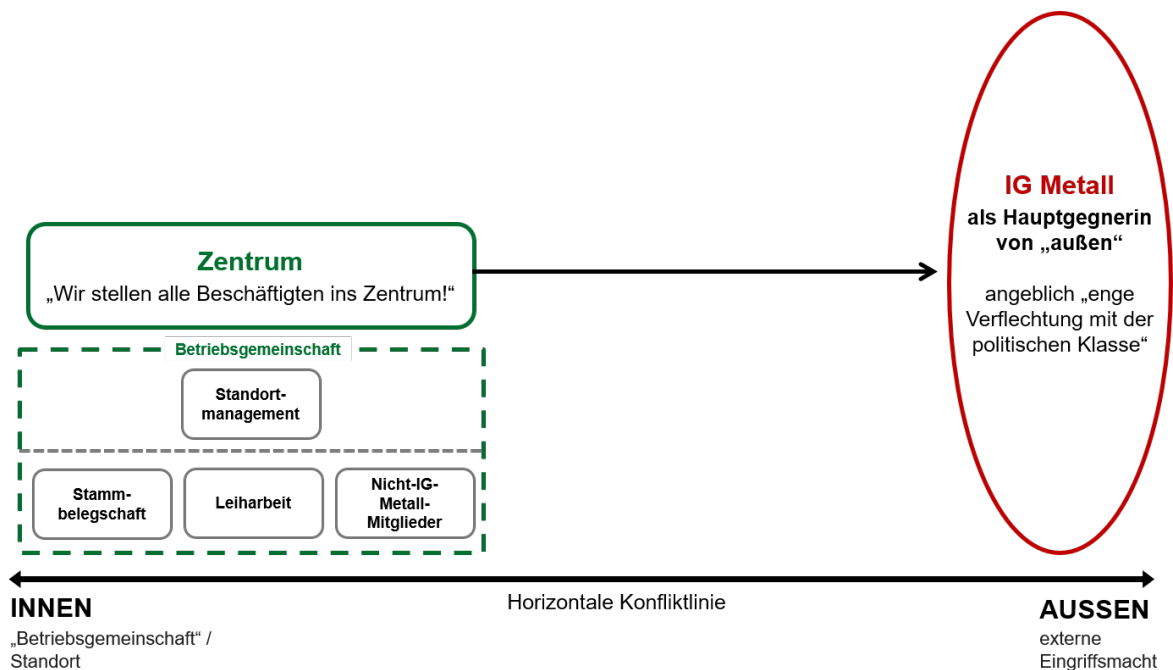
Explizit rassistische oder ethnonationalistische Ansprachen treten in der betrieblichen Kommunikation von Zentrum auffallend in den Hintergrund. Mehrere Betriebsrät*innen und Gewerkschaftssekretär*innen verweisen darauf, dass es sich in den Fallbetrieben um eine „sehr migrantisch geprägte Belegschaft“ handelt, und zwar sowohl in den Produktionshallen als auch im höherqualifizierten Angestelltenbereich (I_Ex4_G, Pos. 76; I_Ex1_B, Pos. 61; I_Ex3_G, Pos. 53). Vor diesem Hintergrund wäre eine offen ethnonationalistische Spaltungsstrategie im betrieblichen Kontext riskant, was jedoch nicht bedeutet, dass rassistische Narrative nicht in Gesprächen mit „einzelnen Leuten“ formuliert werden (I_Ex5_B; Pos. 311–313).

Entsprechend betonen mehrere Interviewte, dass Zentrum im Betrieb eine „offen rassistische“ Kommunikation vermeidet, im Gegenteil: auf den Zentrums-Listen stehen auch migrantische Beschäftigte gemeinsam mit Personen, die (in außerbetrieblichen Kontexten bekanntermaßen) Migration grundlegend ablehnen (I_Ex1_B, Pos. 39; I_Ex12_G, Pos. 79–80). Die zentrale Botschaft von Zentrum im Betrieb lautet daher nicht „Ausländer raus!“, sondern „Wir sind für alle da, nicht nur für die IG-Metall-Mitglieder!“ (I_Ex4_G, Pos. 70, 80; I_Ex1_B, Pos. 41; I_Ex2_B, Pos. 79).

Die horizontale Konfliktlinie der populistischen Innen-außen-Logik wird damit nicht entlang der Unterscheidung „deutsch/migrantisch“ gezogen,

sondern betriebspopulistisch neu codiert. An die Stelle ethnonationaler Fremdheitskonstruktionen tritt eine betriebsspezifisch angepasste Grenz-ziehung zwischen der situativ flexibel konstruierten „Betriebsgemein-schaft“ und einer als „äußere“ Eingriffsmacht dargestellten IG Metall. Ab-bildung 4 verdichtet die betriebliche Neu-Codierung der horizontalen Kon-fliktlinie.

Abbildung 4: Horizontale Konfliktlinie des rechten Betriebspopulismus. Die IG Metall als „außen“



Quelle: eigene Darstellung

Das Innen-außen-Narrativ auf der horizontalen Konfliktlinie wird u. a. dadurch gefestigt, dass Betriebsvereinbarungen im Kontrast zu Tarifverträgen betriebspopulistisch in Stellung gebracht werden. Zentrum bewirbt Betriebsvereinbarungen als innerbetriebliches Werkzeug zum unmittelbaren Ausdruck des Gesamtinteresses der „Betriebsgemeinschaft“ („innen“). Tarifverträge werden hingegen als von der IG Metall vermittelte und damit von „außen“ diktierte Regulationsform markiert.

Arbeitsrechtlich ist die betriebspopulistische Gegenüberstellung von Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag jedoch irreführend. Das Verhältnis beider Regelungsebenen folgt keiner beliebigen Wahl zwischen „betrieb-

lich“ und „überbetrieblich“, wie es Zentrum suggeriert, sondern einer klaren Normenhierarchie – *lex superior derogat legi inferiori*.

Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifverträge geregelt werden, grundsätzlich nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sein. Ergänzende Betriebsvereinbarungen sind nur dann möglich, wenn der Tarifvertrag es ausdrücklich zulässt. Auch § 87 Abs. 1 BetrVG begrenzt die Mitbestimmung des Betriebsrats auf Angelegenheiten, in denen keine gesetzliche oder Tarifliche Regelung besteht.

Entsprechend stehen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung nicht in Konkurrenz zueinander, sondern bilden ein austariertes Verhältnis außerbetrieblicher und betrieblicher Regulierung. Tarifverträge entlasten den Betrieb von grundlegenden Verteilungskonflikten, während Betriebsvereinbarungen diese Regelungen betrieblich konkretisieren können, soweit der Tarifvertrag hierfür Raum lässt.

Zentrums Forderung, tarifvertraglich geregelte Fragen in Betriebsvereinbarungen zu überführen, verkennt bzw. politisiert diese Normenhierarchie und übersetzt ein arbeitsrechtlich abgestuftes Verhältnis von Tarifautonomie und betrieblicher Mitbestimmung in eine betriebspopulistische Innen-außen-Logik.

Konkret argumentierte Zentrum in dieser Logik am Beispiel des Kündigungsschutzes mit der knappen Formel „Wir würden ja nur Betriebsvereinbarungen machen, dann würden die für alle gelten und nicht nur für die IG-Metall-Mitglieder“ (I_Ex1_B, Pos. 41; I_Ex10_B, Pos. 83). Zwar gelten Betriebsvereinbarungen grundsätzlich unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG), können tarifliche Schutzregelungen aber nicht beliebig ersetzen – wie es von Zentrum suggeriert wird.

Einen Kündigungsschutz per Betriebsvereinbarung zu regeln wäre kein gleichwertiger Ersatz für einen tarifvertraglichen Anspruch und könnte, wie ein Betriebsrat betont, rechtlich unwirksam oder zumindest erheblich unsicher sein (I_Ex10_B, Pos. 83). Ein anderer Betriebsrat rekonstruiert die hinter dem betriebspopulistischen Narrativ liegende Strategie:

„Tatsächlich meinen sie ja dann schon alle Beschäftigten von [Betriebsname], weil das ist ja dieser Punkt mit Betriebsvereinbarungen. [...] Wenn die das so sagen, geht es ja nicht darum zu sagen: ‚Wir stellen die Leute in den Vordergrund und machen das für alle.‘ Das ist ja der Populismus [...], das als Vorwand zu nehmen. Wobei es da [...] nur darum geht, gegen die IG Metall [...] zu schießen. Weil die natürlich rechtes Gedankengut haben, aber das halt bisher im Betrieb nicht zulassen. Weil [...] unter Arbeitern hast du [...] eine sehr hohe Anzahl an Migrantinnen und Migranten.“ (I_Ex9_B, Pos. 171)

Gerade weil Zentrum selbst nicht tariffähig ist, werden tarifvertragliche Regelungen als partikularistische, d. h. an die IG-Metall-Mitgliedschaft gebundene „Klientelpolitik“ diffamiert, während Betriebsvereinbarungen als vermeintlich inklusive Alternative den Willen der gesamten „Betriebsgemeinschaft“ abbilden würden.

Konkret behauptet Zentrum, der Betriebsrat kümmere sich „nur um Mitglieder“, während man selbst „für alle“ da sei – einschließlich Leiharbeiter*innen und Nicht-IG-Metall-Mitglieder (I_Ex4_G, Pos. 80; I_Ex6_B, Pos. 129). Die aus dem gesellschaftlichen Rechtspopulismus bekannte und von Björn Höcke ausgerufene Konfliktlinie „Innen gegen Außen“ wird im betrieblichen Kontext umgedreht: Indem Zentrum die Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereiche von Betriebsrat und IG Metall sowie Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag systematisch verwischt, lässt sich der Partikularismus-Vorwurf, der gesellschaftspolitisch eigentlich den rechten Akteuren gilt, auf die etablierte betriebliche Interessenvertretung und mit Tarifverträgen von „außen eingreifende“ IG Metall umlenken.

Der Betriebsrat erscheint so als exklusiver, auf eine eng gefasst In-group von IG-Metall-Mitgliedern bezogener Interessenverband, der zudem als von „außen“ durch die IG Metall beeinflusst oder gesteuert imaginiert wird. Im Betrieb („innen“) inszeniert sich Zentrum als einzig wahre Vertretung der vermeintlich übergangenen Outgroup (gewerkschaftsloser) Betriebsmitglieder bzw. der gesamten „Betriebsgemeinschaft“.

Die IG Metall wird im rechten Betriebspopulismus von Zentrum damit in einem triadischen Verhältnis als hybride Gegnerin konstruiert, die zugleich vertikal als betriebs- und gewerkschaftspolitische Elite („oben“) und horizontal als eine der „Betriebsgemeinschaft“ nicht genuin zugehörige, sondern in sie von „außen“ hineinwirkende Eingriffsmacht markiert wird.

Die betriebspopulistische Verortung der IG Metall im „Außen“ wird zusätzlich durch den Vorwurf einer Verflechtung mit politischen Eliten untermauert. Wenn Zentrum der IG Metall eine „enge Verflechtung mit der politischen Klasse“ (Zentrum 2026) zuschreibt, markiert es sie als Teil eines außerbetrieblichen politisch-institutionellen Machtblocks. Die horizontale Konfliktlinie konkretisiert sich dadurch weiter: Die IG Metall wird nicht nur als tarifpolitische Akteurin, sondern als politische Eingriffsmacht konstruiert, die angeblich innerbetriebliche Interessen der „Betriebsgemeinschaft“ durch gesellschaftspolitische Agenden einer „politischen Elite“ überformt.

Ein Gewerkschaftssekretär verortet einen Anknüpfungspunkt des Vorwurfs einer politischen Verflechtung selbstkritisch in der historisch gewachsenen Nähe zur SPD:

„Weil wir natürlich da ja auch eine Nähe suchen zur Bundesregierung [...], müssen wir auch. [...] Wir sind ja nicht nur Gewerkschaft im Kleinen, son-

den sind ja eigentlich auch ein Lobbyverein. Aber ich kann mir gut vorstellen, dass das genau das Gefühl darstellt. Und natürlich auch die bewusste oder unbewusste Nähe [...] zur Sozialdemokratie. Also selbst wenn nicht jeder hier Parteimitglied ist, egal von welcher, [...] werden wir natürlich schon historisch in der SPD-Ecke verortet. Und die SPD hat spätestens seit Schröder deutlich an Glaubwürdigkeit bei den Arbeiterinnen und Arbeitern verloren. [...]

Der schlimmste Einschnitt für die Beschäftigten in Deutschland, war genau diese Nummer: Die Agenda 2010 war ein Dammbbruch an der Stelle. Da ist der Neoliberalismus voll in der SPD angekommen. [...] Und die ganzen Vögel, die damals das mitverbrochen haben, hängen da immer noch rum. Wer kann es den Leuten übelnehmen?“ (I_Ex12_G, Pos. 23–27)

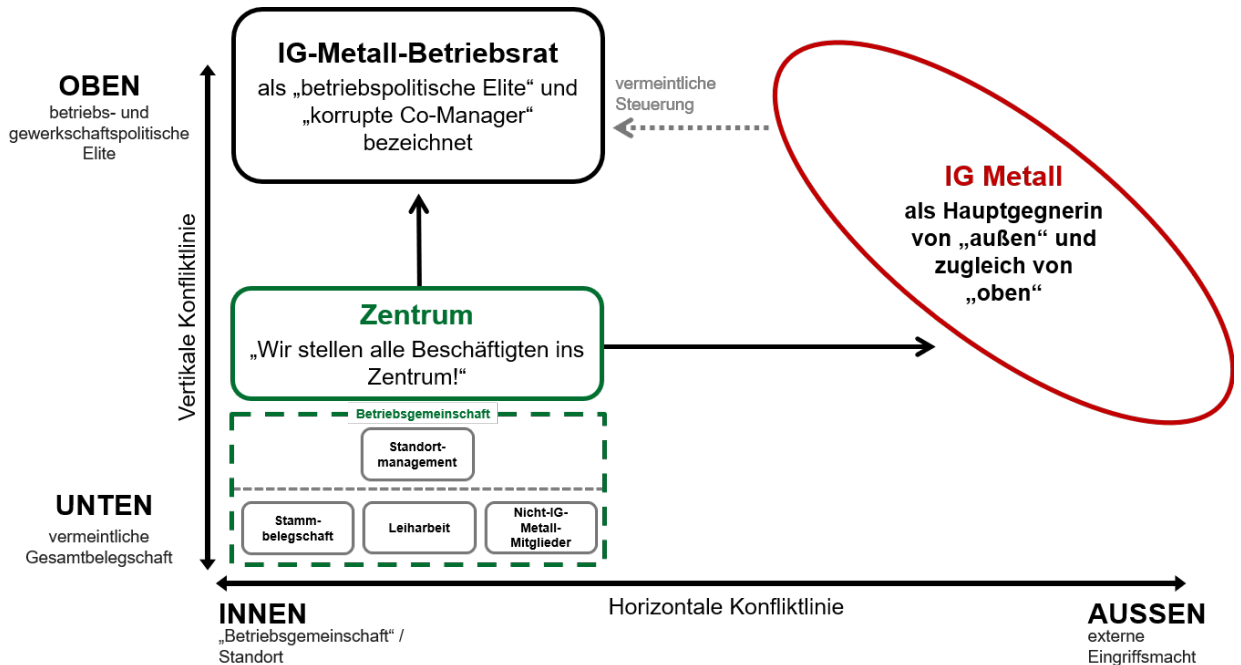
Anschlussfähig wird der Vorwurf auch deshalb, weil auch innerhalb der Belegschaften die Trennung zwischen „betrieblichen“ und „gesellschaftspolitischen“ Fragen auf einen fruchtbaren Boden trifft. Ein Gewerkschaftssekretär beschreibt dies als strategischen Angriffspunkt des rechten Betriebspopulismus:

„Das ist auch das Problem, was die IG Metall immer mehr hat [...], dass viele, viele Mitglieder der IG Metall sagen: ‚Wir müssen uns da aus politischen Sachen raushalten. Es geht ja um betriebliche Sachen.‘ Und, dass es schwierig geworden ist, den Mitgliedern zu vermitteln, dass das teilweise ein und dasselbe ist. Siehe Acht-Stunden-Tag [...], Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, das haben die Gewerkschaften erstritten und jetzt ist es Gesetz. Und jetzt sollen wir uns aus der Politik heraushalten.“ (I_Ex9_B, Pos. 137)

Zentrum kann diese Entkopplung der betriebspolitischen und gesellschaftspolitischen Sphäre nutzen und weiter forcieren: Während die eigene Position als unmittelbare Vertretung der „Betriebsgemeinschaft“ im „Innen“ inszeniert wird, erscheint gewerkschaftliche Politik als betriebsfremde Einmischung von „außen“ mit einer vermeintlich elitären Agenda.

Zusammenfassend besteht die Besonderheit des rechten Betriebspopulismus somit darin, dass er dieselbe Gegnerin doppelt codieren kann: Die IG Metall erscheint zugleich als „oben“ und als „außen“, also sowohl als „betriebspolitische Elite“ als auch als betriebsfremde Eingriffsmacht. Abbildung 5 führt die zuvor getrennt analysierten Konfliktlinien zusammen und zeigt, wie Zentrum beide Konfliktlinien auf eine hybride Gegnerin (IG Metall) verdichtet.

Abbildung 5: Vertikale und horizontale Konfliktlinien des rechten Betriebspopulismus. Die IG Metall als hybride Gegnerin



Quelle: eigene Darstellung

Kernthese: Die IG Metall wird als hybride Gegnerin konstruiert; auf der vertikalen Konfliktlinie mit dem IG-Metall-Betriebsrat als elitäres „oben“ und auf der horizontalen Konfliktlinie als externe Eingriffsmacht von „außen“, die eine vermeintlich „enge Verflechtung mit der politischen Klasse“ aufweise.

Die dargestellte Konstruktion der IG Metall als hybride Gegnerin markiert jedoch keine abschließende Festlegung einer starren horizontalen Konfliktachse. Diese bleibt im rechten Betriebspopulismus situativ flexibel und kann je nach betrieblicher Konfliktlage um weitere Grenzfiguren erweitert werden. So kann sich die horizontale Konfliktachse etwa auch zusätzlich entlang der Spaltung zwischen Stammbelegschaft und Leiharbeit ausdrücken.

In einem von Transformation, Personalabbau und Reorganisationsdruck geprägten Betriebskontext, werden Leiharbeitsverhältnisse zu einem zentralen Reservoir von Unsicherheit, Disziplinierung und Konkurrenz (I_Ex15_B, Pos. 17; vgl. auch Kapitel 3.2). Zentrum knüpft hier populistisch an, indem Leiharbeiter*innen im Wahlkampf mit einfachen Ver-

sprechen adressiert werden („Wenn ihr mich wählt, dann kriegt ihr eine unbefristete Übernahme!“, I_Ex10_B, Pos. 95, 97; vgl. auch I_Ex6_B, Pos. 131; I_Ex2_B, Pos. 95), während gleichzeitig jene Ressentiments bedient werden können, die sich aus der Konkurrenzwahrnehmung der Stammebelegschaft speisen.

Aus mikropolitischer Perspektive werden Ungewissheitszonen um Beschäftigungssicherheit, Übernahmechancen und Entfristung zum Spielball mikropolitischer Intervention: Leiharbeit erscheint dabei nicht als feste soziale Kategorie, sondern wird entweder in die beschworene „Betriebsgemeinschaft“ integriert oder als bedrohliches, fremdes „Außen“ markiert. Betriebliche Personalkonzepte, der Einfluss des Standortwettbewerbs und Profitabilitätsvorgaben des Managements bleiben unberücksichtigt.

Die ethnonationalistische Grenzziehung gegenüber Migrant*innen auf der horizontalen Konfliktlinie des gesellschaftlichen Rechtspopulismus verschwindet auch im betrieblichen Pendant nicht vollständig, aber wird im betrieblichen Kontext partiell überformt und in die außerbetriebliche Öffentlichkeit verschoben. Ideologisch ist sie im weiteren Netzwerk rechter Gegenöffentlichkeiten (Publikationen, Social-Media, Compact, Ein Prozent, Identitäre Bewegung usw.) präsent; im betrieblichen Alltag wird sie jedoch in einen Diskurs „für alle Beschäftigten“ umcodiert. Ein Gewerkschaftssekretär erklärt hierzu:

„Aber tatsächlich spielt dieses Thema der Migration in der Außenpolitik des Zentrums sicherlich eine Rolle und bei der AfD natürlich. [...] Da wird [...] der Unterschied gemacht zwischen: ‚Ja, ja, ihr seid zwar Menschen mit Migrationshintergrund, aber ihr arbeitet ja hier, ihr tragt ja irgendwie bei, wir sind ja eher gegen die anderen.‘ Also, das ist ja immer: ‚Das bist ja nicht du‘, das ist ja immer ‚die anderen‘. Und das ist das, was bei manchen Menschen auch mit einem Migrationshintergrund da leider auch verfängt.“ (I_Ex26_G, Pos. 101)

Die „Betriebsgemeinschaft“, an die Zentrum innerbetrieblich anschließt, erscheint nicht offen völkisch, sondern ist standortzentristisch und gewerkschaftskritisch codiert: Sie richtet sich gegen die „außen“ stehende IG Metall und eine vermeintlich umsorgte IG-Metall-Zone im Betrieb.

Zur „Betriebsgemeinschaft“ werden hingegen unterschiedliche Beschäftigungsgruppen, einschließlich migrantischer Beschäftigter und (enttäuschter) IG-Metall-Mitglieder, gezählt. Hier ist es entscheidend, dass man bei aller Zuspitzung selbstverständlich nicht die IG-Metall-Mitglieder als potenzielle Wähler*innen verprellen darf. Aus diesem Grund bleibt die Inszenierung der Spaltung zwischen IG-Metall-Mitgliedern und gewerkschaftslosen Beschäftigten eher implizit.

Gerade darin liegt ein zentrales Moment der Anschlussfähigkeit. Die horizontale Konfliktlinie verläuft nicht mehr primär ethnisch, sondern entlang einer situativ flexibel konstruierten „Betriebsgemeinschaft“, gewerk-

schaftlicher Organisation, Standort, Mitgliedschaft und Statusposition im Betrieb.

5. Fazit:

Rechter Betriebspopulismus, Klassenkonflikte und gewerkschaftliche Gegenstrategien

Der Beitrag hat aufgezeigt, dass der rechte Betriebspopulismus strukturell erzeugte Ohnmachts-, Entwertungs- und Verunsicherungserfahrungen in einen mikropolitischen Machtkampf übersetzt. Zentrum besetzt/schafft konkrete betriebliche Ungewissheitszonen, die durch Transformationsdruck, Personalabbau, Dequalifizierung und die Devolution der halbierten Betriebsdemokratie (vgl. Brinkmann/Laßhof i.E.) entstehen, ohne den strukturierten und strukturierenden Entscheidungskorridor (vgl. Ortman 1995) sowie die zugrunde liegenden Herrschaftsverhältnisse ernsthaft zu benennen.

Die Konfliktlinie verschiebt sich von „Kapital vs. Arbeit“ zu „Betriebsgemeinschaft vs. Betriebsrat / IG Metall“, wobei reale Interessengegensätze in „unechte Konflikte“ (Coser 1965) innerhalb der Lohnabhängigenseite umcodiert werden.

Gleichzeitig bleibt der reale Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit im Betrieb selbstverständlich präsent (immer wiederkehrende Auseinandersetzungen um Arbeitszeit, Entgelt, Verdichtung, Standortfragen oder Leiharbeit). Gerade dort, wo dieser Konflikt kollektiv bearbeitet und erfahrbar wird, entstehen demokratische Selbstwirksamkeitserfahrungen und inklusive Solidaritätsbeziehungen, die betriebspopulistische Spaltungsangebote dekonstruieren können.

Eine mitglieder- und konfliktorientiertere Gewerkschaftsarbeit, die den Interessengegensatz nicht nur „verwaltet“, sondern bewusst auf sicht- und erlebbare Auseinandersetzungen setzt, ist damit kein „Risiko“, sondern eine im gewerkschaftlichen Kern eingeschriebene Ressource gegen rechten Betriebspopulismus. Sie kann die Deutung von Transformations- und Krisenerfahrungen zurück auf die gesellschaftlichen und betrieblichen Herrschaftsverhältnisse lenken und hierbei die Beschäftigten als handlungsfähige Subjekte ermächtigen.

Hieraus lassen sich (vorläufig) vier strategische Linien gewerkschaftlicher Gegenwehr skizzieren:

Repolitisierung des Klassenkonflikts und demokratische Konflikterfahrungen

Statt den Kapital-Arbeit-Konflikt in sozialpartnerschaftlichen (Verhandlungs-)Routinen zu entpolitisieren, braucht es – wo möglich – sichtbare,

inklusiv angelegte Konflikte um Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherung, Verteilungsfragen und die Demokratisierung von Arbeit und Wirtschaft.

Dort wo Belegschaften periodisch gemeinsam streiten, verhandeln und auch Niederlagen bewusst verarbeiten, entstehen „demokratische Selbstwirksamkeitserfahrungen“ (Kiess/Schmidt 2025), die den Nährboden für autoritäre und betriebspopulistische Erzählungen austrocknen können. Das setzt allerdings eine solidarische Offensivstrategie voraus, bei der Gewerkschaften und Betriebsräte bereit sind, die Grenzen der Mitbestimmung offensiv zu thematisieren.

Aufklärung, Sensibilisierung und Aktivierung der betrieblichen Vertrauensleute-Strukturen

Vertrauensleute, JAVen, Betriebsratsgremien und gewerkschaftliche Bildungsakteur*innen sind die entscheidenden Filter, über die sich Deutungsangebote in den Betrieb hinein oder aus ihm heraus bewegen.

Eine systematische, kontinuierliche (Re-)Aktivierung und Sensibilisierung von Vertrauensleuten für rechtspopulistische Strategien, verschwörungsideologische Deutungen und die spezifische Logik rechtspopulistischer Mikropolitik (inszenierte Kümmerer-Politik, Wahlanfechtungsdrohungen bzw. „Lawfare“, Opfermythen, symbolische Opposition) ist zentral. Schulungen, Fallanalysen, kollektive Reflexionsräume und eine stabile „Brandmauer“ können dem rechten Betriebspopulismus im Entwicklungsstadium hemmen.

Selbstkritische Neujustierung (Mitgliederorientierung, Transparenz, Konfliktfähigkeit)

Die realen Legitimitätsdefizite, an die Zentrum andockt, sind nicht vollständig fremdinduziert. Erosionsprozesse von Input-, Throughput- und Output-Legitimität (Rehder 2006; Scharpf 2004; Schmidt 2013; Selk 2023) sind reale Erfahrungen vieler Beschäftigter.

Dagegen helfen kein reines „Skandalisieren“ rechter Listen, sondern eine selbstkritische Neujustierung gewerkschaftlicher bzw. betriebspolitischer Mitbestimmungspraxis: mehr kontinuierliche und unmittelbare Kommunikation auf Augenhöhe, transparente Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse, bewusste Öffnung von Beteiligungsformaten über klassische Gremienlogik hinaus (vgl. etwa § 80 Abs. 2 S. 4 BetrVG; Brinkmann/Speidel 2006) und eine sichtbare Priorisierung der Mitgliederinteressen gegenüber sozialpartnerschaftlicher Konfliktglättung.

Kurzum: weniger Stellvertreterpolitik auf den Managementetagen, mehr organisierende und konfliktfähige Gewerkschaftsarbeit an der Basis.

Verankerung, Vertrauen und die „Größe der halbierten Betriebsdemokratie“

Die halbierte Betriebsdemokratie ist strukturell begrenzt, aber gerade ihre spezifische Größe kann zur demokratischen Ressource werden (vgl. Jörke 2019). Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaftsaktive agieren in räumlicher Nähe, in wiederkehrenden Kontakten und in einer dichten Alltagsinteraktion mit Kolleg*innen. Wo sich diese Nähe in belastbare persönliche Vertrauensverhältnisse übersetzt, können rechte Betriebspopulist*innen ihre „Kümmerer-Politik“ schwerer als glaubwürdige Alternative inszenieren.

Dafür braucht es langfristige Verankerungsarbeit in den Abteilungen (Vertrauenskörper-Strukturen, Bereichsbetriebsrät*innen, Sprechstunden, Gang durch die Werkshallen etc.), Präsenz in Konfliktsituationen und eine sichtbare Praxis solidarischer Unterstützung auch jenseits „großer“ Tarifrunden. Ein Gewerkschaftssekretär bringt es auf den Punkt:

„Dieser unmittelbare, dieses Persönliche und dieses Wiederkehrende, [...] diese Verbindlichkeit, die ist eben durch nichts zu ersetzen und erleichtert eben auch die Kommunikation über Inhalte, über Grenzen, Chancen und Möglichkeiten, was ja im großen politischen Geschäft einfach eher Gießkanne ist.“ (I_Ex3_G, Pos. 111)

Ob sich ein rechter Betriebspopulismus in den Betrieben dauerhaft verankern wird, ist keine ausgemachte Sache, sondern entscheidet sich in den alltäglichen, konflikthafter Auseinandersetzungen darum, ob der Betrieb als Erfahrungsraum autoritärer Resignation oder als Ort demokratischer Vergesellschaftung und Selbstwirksamkeit (vgl. grundlegend Dewey 1996; Negt 1975) erlebt wird.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 28.5.2026 abgerufen.

Abrahamsen, Rita / Drolet, Jean-François / Gheciu, Alexandra / Narita, Karin / Vucetic, Srdjan / Williams, Michael (2020): Confronting the International Political Sociology of the New Right. In: *International Political Sociology* 14 (1), S. 94–107.

<https://doi.org/10.1093/ips/olaa001>

Aderholz, David (2021): Extrem rechte Zugriffe auf die Arbeitswelt: eine kritisch hermeneutische Untersuchung von Propagandamaterial von Zentrum Automobil und der Kampagne „Werde Betriebsrat“. In: *ZRex – Zeitschrift für Rechtsextremismusforschung* 1 (2), S. 322–343.

<https://doi.org/10.3224/zrex.v1i2.09>

Allmendinger, Björn / Haarfeldt, Mark (2020): Oliver Hilburger – rechter Netzwerker und Betriebsrat. In: Allmendinger, Björn / Howind, Sascha (Hrsg.): *Rechtspopulismus in der Arbeitswelt. Hintergründe – Erscheinungsformen - Handlungsoptionen*. Hannover: Offizin, S. 88–97.

Arbeitskreis Strategic Unionism (2013): *Jenaer Machtressourcenansatz 2.0*. In: Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt am Main: Campus, S. 345–375.

Aronowitz, Stanley (2005): On the future of American labor. In: *WorkingUSA* 8 (3), S. 271–291.

<https://doi.org/10.1111/j.1743-4580.2005.00017.x>

Behrens, Martin / Dribbusch, Heiner (2020): Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten WSI- Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. In: *WSI-Mitteilungen* 73 (4), S. 286–294.

<https://doi.org/10.5771 / 0342-300X-2020-4-286>

Bons, Joachim (2024): Rechter Kampf um die Betriebe – zum historischen und aktuellen Aufbau rechter Betriebsgruppen am Beispiel der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation NSBO und „Zentrum (–Automobil)“. In: *Sozial.Geschichte Online* (36), S. 117–141.

<https://doi.org/10.17185/duerpublico/81526>

- Brinkmann, Ulrich / Choi, Hae-Lin / Detje, Richard / Dörre, Klaus / Holst, Hajo / Karakayali, Serhat / Schmalstieg, Catharina (Hrsg.) (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-90964-6>
- Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke / Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Gesprächskreis Migration und Integration.
<https://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>
- Brinkmann, Ulrich / Hassan-Beik, Maren / Zappino, Lukas (2020): Solidarität und Skepsis. Flucht, Migration, arbeitsweltliche Umbrüche und politische Entwurzelung. Hamburg: VSA.
- Brinkmann, Ulrich / Karg, Luca / Laßhof, Maurice (2022): Von der Überdehnung in die Offensive: Überlegungen zur Zukunft der Tarifautonomie und zum Funktionswandel der industriellen Beziehungen. In: Köhlinger, Jörg (Hrsg.): Solidarisch in die Offensive. Beiträge für eine starke IG Metall in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft. Hamburg: VSA, S. 105–119.
- Brinkmann, Ulrich / Laßhof, Maurice (i. E.): Von der halbierten Betriebsdemokratie zum rechten Betriebspopulismus? In: Berliner Journal für Soziologie.
- Brinkmann, Ulrich / Speidel, Frederic (2006): Hybride Beteiligungsformen am Beispiel sachkundiger Arbeitnehmer. In: WSI-Mitteilungen 2/2006, S. 86–91.
www.boeckler.de/data/wsimit_2006_02_brinkmann.pdf
- Coser, Lewis A. (1965): Theorie sozialer Konflikte. Neuwied/Berlin: Luchterhand. Aktualisierte Ausgabe 2009.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-25590-9>
- Cropley, Arthur J. (2008): Qualitative Forschungsmethoden. Eine praxisnahe Einführung. 3. Auflage. Nachdruck der überarbeiteten 2. Auflage 2005. Eschborn bei Frankfurt am Main: Klotz.
- Crozier, Michel / Friedberg, Erhard (1979): Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Sozialwissenschaft und Praxis. Buchreihe des Wissenschaftszentrums Berlin. Königstein im Taunus: Athenäum.
- Dewey, John (1996): Die Öffentlichkeit und ihre Probleme. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

- Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalmarkt.
In: Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.) 2009: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus, S. 35–64.
www.researchgate.net/publication/301789129_Prekaritat_im_Finanzmarkt-Kapitalmarkt
- Dörre, Klaus / Bose, Sophie / Lütten, John / Köster, Jakob (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte. In: Berliner Journal für Soziologie 28 (1–2), S. 55–89.
<https://doi.org/10.1007/s11609-018-0352-z>
- Flick, Uwe (2018): Doing triangulation and mixed methods. The sage qualitative research kit. 2. Auflage. Los Angeles u. a.: Sage.
<https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/doing-triangulation-and-mixed-methods/book244979>
- Flick, Uwe / Steinke, Ines / von Kardorff, Ernst (2009): Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: Flick, Uwe / Steinke, Ines / von Kardorff, Ernst (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, S. 11–29.
- Goos, Maarten / Manning, Alan (2003): Lousy and Lovely jobs: the Rising Polarization of Work in Britain. Discussion paper CEPDP0604. London: London School of Economics and Political Science. Centre for Economic Performance.
<http://cep.lse.ac.uk/pubs/abstract.asp?index=2005>
- Greef, Samuel (2025): DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2025. In: Bits & Pieces – Online 7 (1).
www.samuel-greef.de/gewerkschaften/2025/
- Heinze, Thomas (2001): Qualitative Sozialforschung: Einführung, Methodologie und Forschungspraxis. Oldenburg: De Gruyter.
<https://doi.org/10.1515/9783486808247>
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2020): Digitale Transformation von Arbeit: Entwicklungstrends und Gestaltungsansätze. Reihe Moderne Produktion. Stuttgart: W. Kohlhammer.
<https://doi.org/10.17433/978-3-17-034107-4>
- Hohendanner, Christian / Kohaut, Susanne (2025): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. In: WSI-Mitteilungen 78 (4), S. 297–303.
<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-4-297>

- Hövermann, Andreas / Kohlrausch, Bettina / Langer, Arnim / Meuleman, Bart (2025): How work shapes democracy. Political preferences, populist attitudes and far-right voting intentions among the European labour force – a cross-country survey project in the face of the 2024 EU elections. WSI Study 40. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009033
- Hyman, Richard (1994): Changing trade union identities and strategies. In: Hyman, Richard / Ferner, Anthony (Hrsg.): New Frontiers in European Industrial Relations. Oxford: Blackwell, S. 108–139.
- Ittermann, Peter / Niehaus, Jonathan (2018): Industrie 4.0 und Wandel von Industriearbeit – revisited. Forschungsstand und Trendbestimmungen. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Ittermann, Peter / Niehaus, Jonathan (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos, S. 33–60.
- Janssen, Thilo / Dribbusch, Heiner / Schulten, Thorsten (2025): WSI-Arbeitskampfbilanz 2024. Arbeitskämpfe zwischen Inflation und Transformation. WSI Report 106. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009221
- Jörke, Dirk (2019): Die Größe der Demokratie. Über die räumliche Dimension von Herrschaft und Partizipation. Berlin: Suhrkamp.
- Jörke, Dirk / Selk, Veith (2017): Theorien des Populismus zur Einführung. 2. überarbeitete Auflage 2020. Hamburg: Junius.
- Kaltwasser, Cristóbal R. / Taggart, Paul / Espejo, Paulina O. / Ostiguy, Pierre (2017): The Oxford Handbook of Populism. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198803560.001.0001>
- Kiess, Johannes / Schmidt, Andre (2025): Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus? Ein Vergleich zwischen Ost und West sowie 2020 und 2024. In: WSI-Mitteilungen 78 (4), S. 253–262.
<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-4-253>
- Konrad-Adenauer-Stiftung (2025): Wahltagsbefragung Deutschland am 23. Februar 2025. Wahlentscheidung in sozialen Gruppen (Differenz zur Wahl 2021). Nach Forschungsgruppe Wahlen. In: Monitor Wahl- und Sozialforschung, S. 29.
www.kas.de/documents/d/guest/bundestagswahl-in-deutschland-2025#page=29

- Kubitschek, Götz (2017): Selbstverharmlosung. In: Sezession 76/2017, S. 26–28.
<https://sezession.de/wp-content/uploads/2018/10/Sez76-Selbstverharmlosung.pdf>
- Lamnek, Siegfried (1988): Qualitative Sozialforschung. Band 1: Methodologie. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Laßhof, Maurice / Brinkmann, Ulrich (i. E.): Pseudogewerkschaften, rechter Betriebspopulismus und demokratische Konflikterfahrungen. In: Seeliger, Martin / Syrovatka, Felix (Hrsg.): Gewerkschaftsforschung. Weinheim: Beltz Juventa.
- Liebold, Renate / Trinczek, Rainer (2002): Experteninterview. In: Kühl, Stefan / Strodtholz, Petra (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt's Enzyklopädie, S. 33–71. Aktualisierte Auflage 2009: Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-91570-8>
- Marshall, Thomas H. (2000): Staatsbürgerrechte und soziale Klassen. In: Mackert, Jürgen / Müller, Hans-Peter (Hrsg.): Citizenship – Soziologie der Staatsbürgerschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 45–102.
<https://doi.org/10.1007/978-3-322-89964-4>
- Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (2003): Experteninterview. In: Bohnsack, Ralf / Marotzki, Winfried / Meuser, Michael (Hrsg.): Hauptbegriffe Qualitative Sozialforschung. Ein Wörterbuch. Leverkusen: Barbara Budrich, S. 57–58.
- Mey, Günter / Mruck, Katja (2011): Grounded Theory Reader. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-93318-4>
- Mudde, Cas (2004): The Populist Zeitgeist. In: Government and Opposition 39(4), S. 541–563.
<https://doi.org/10.1111/j.1477-7053.2004.00135.x>
- Mudde, Cas / Kaltwasser, Cristóbal R. (2017): Populism. A Very Short Introduction. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/actrade/9780190234874.001.0001>
- Müller-Jentsch, Walther (2017): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung. 2. Auflage. Studentexte zur Soziologie. Wiesbaden: Springer VS.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-13728-1>
- Negt, Oskar (1975): Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main / Köln: Europäische Verlagsanstalt.

- Ortmann, Günther (1995): Formen der Produktion: Organisation und Rekursivität. Opladen: Westdeutscher Verlag.
<https://doi.org/10.1007/978-3-322-97055-8>
- Parenti, Michael (1997): Blackshirts and Reds. Rational Fascism and the Overthrow of Communism. San Francisco: City Lights Books.
- Pfeiffer, Sabine (2023): Die doppelte Transformation in der Automobilindustrie. In: WSI-Mitteilungen 76 (4), S. 296–304.
<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-4-296>
- Pflüger, Jessica (2012): Triangulation in der arbeits- und industriesoziologischen Fallstudienforschung. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64 (1), S. 155–173.
<https://doi.org/10.1007/s11577-012-0159-4>
- Pflüger, Jessica / Pongratz, Hans J. / Trinczek, Rainer (2010): Methodische Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung. In: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid, Industrie- und Betriebssoziologie 2/2010, S. 9–18.
www.ssoar.info/ssoar/handle/document/21581
- Raphael, Lutz (2018): Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom: Frankfurter Adorno-Vorlesungen 2018. 2. Auflage. Berlin: Suhrkamp.
- Rehder, Britta (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. In: Zeitschrift für Soziologie 35 (3), S. 227–242.
<https://doi.org/10.1515/zfsoz-2006-0304>
- Rottenbach, Jan (2025): Brandmauern gegen blaue Elefanten? Die Betriebsratswahlen unter dem Druck der Rechten. In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 11/2025, S. 1–5.
www.labournet.de/wp-content/uploads/2025/11/express1125-Rottenbach.pdf
- Sauer, Dieter / Stöger, Ursula / Bischoff, Joachim / Detje, Richard / Müller, Bernhard (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche. Hamburg: VSA.
www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/VSA_Rechtspopulismus_und_Gewerkschaften.pdf

- Schäfer, Roland / Jahn, Andreas / Potenza, Antonio (2020): Strategien rechter Betriebsräte – das Beispiel „Zentrum Automobil“. In: Allmendinger, Björn / Howind, Sascha (Hrsg.): Rechtspopulismus in der Arbeitswelt. Hintergründe, Erscheinungsformen, Handlungsoptionen. Hannover: Offizin, S. 79–87.
- Scharpf, Fritz W. (2004): Legitimationskonzepte jenseits des Nationalstaats. MPIfG Working Paper 4/6. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
<https://hdl.handle.net/10419/41650>
- Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München/Mering: Rainer Hampp, S. 103–128.
- Schmidt, Vivien. A. (2013). Democracy and Legitimacy in the European Union Revisited: Input, Output and „Throughput“. In: Political Studies 61(1), S. 2–22.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2012.00962.x>
- Schroeder, Wolfgang / Greef, Samuel / Ten Elsen, Jennifer / Heller, Lukas (2019): Rechtspopulistische Aktivitäten in betrieblichen Kontexten und gewerkschaftliche Reaktionen. In: WSI Mitteilungen 72 (3), S. 185–192.
www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-rechtspopulistische-aktivitaeten-in-betrieblichen-kontexten-und-gewerkschaftliche-13475.htm
- Selk, Veith (2023): Demokratiedämmerung. Eine Kritik der Demokratietheorie. Berlin: Suhrkamp.
- Steffek, Jens / Lasshof, Yannick (2025): Steve Bannon on „productive capitalism“: investigating the economic ideology of the American populist right. In: Journal of Political Ideologies 30 (1), S. 243–265.
<https://doi.org/10.1080/13569317.2022.2138295>
- Strauss, Anselm L. / Corbin, Juliet M. (1996): Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- Strübing, Jörg (2014): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Qualitative Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-19897-2>
- Thünken, Oliver / Morgenroth, Sissy / Hertwig, Markus / Fischer, Alrun / (2020): Kampf um Mitbestimmung: Antworten auf „Union Busting“ und die Behinderung von Betriebsräten. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 196. Bielefeld: transcript.
www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007883

- Tooze, Adam (2022): Krisenzeiten. Kawumm! In: Zeit 29/2022.
www.zeit.de/2022/29/krisenzeiten-krieg-ukraine-oel-polykrise
- Urban, Hans-Jürgen / Hebel, Stephan (2023): Krise. Macht. Arbeit. Über Krisen des Kapitalismus und Pfade in eine nachhaltige Gesellschaft. Weinheim: Campus.
- Weber, Daphne (2026): Gewerkschaftliche Kampagnen von rechts – Narrative, Netzwerke und Kommunikation von Zentrum (Automobil) im Kontext der Betriebsratswahlen 2018 und 2022. Mit einer Einschätzung der AfD-Bundestagswahlkampagne 2024/2025. Forschungsförderung Working Paper 393. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009303
- Zentrum (2026): Ziele. Stuttgart: Zentrum – Die alternative Gewerkschaft.
www.zentrumgewerkschaft.de/ziele/

Autoren

Prof. Dr. **Ulrich Brinkmann** geb. 1967. Professor für Arbeits- und Organisationssoziologie an der Technischen Universität Darmstadt (Institut für Soziologie). Projektleiter im Forschungsprojekt „Eine neue Betriebsrats-Wahlforschung im Zeichen von Rechtspopulismus und der industriellen Transformation“ gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Betriebsratswahlen, Industrielle Beziehungen, Prekäre Arbeitsverhältnisse, Organisation und Markt, Soziale Bewegungen, Wirtschaftssoziologie.

E-Mail: brinkmann@ifs.tu-darmstadt.de

Orcid-ID: <https://orcid.org/0009-0001-3266-8561>

Maurice Laßhof, M. A., geb. 1995. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Arbeitsbereich für Arbeits- und Organisationssoziologie an der Technischen Universität Darmstadt (Institut für Soziologie), Ortsvorstandsmitglied der IG Metall Darmstadt. Mitarbeiter im Forschungsprojekt „Eine neue Betriebsrats-Wahlforschung im Zeichen von Rechtspopulismus und der industriellen Transformation“ gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Betriebsratswahlen, Rechtspopulismus, industrielle Transformation, Arbeit und Organisationen, Soziale Bewegungen, Industrielle Beziehungen.

E-Mail: lasshof@ifs.tu-darmstadt.de

Orcid-ID: <https://orcid.org/0009-0007-8941-7783>

Projekt-Webseite: www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2025-703-2

Instituts-Webseite: www.ifs.tu-darmstadt.de/institut_ifs/fachgebiete_ifs/organisationssoziologie_ifs/team_3/team.de.jsp

ISSN 2509-2359