

Mitten drin – Krisen der Arbeitswelt und ihre Vereinnahmung von rechts #3

CONNECT

Gemeinsam stark statt isoliert und machtlos: Transformation, Solidarität und Arbeitskampf gegen rechte Raumnahme

Im Herbst 2025 fand im Rahmen des Projekts „Connect – Vielfalt durch Teilhabe“ beim DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. eine Online-Veranstaltungsreihe statt. Die Vorträge der Reihe wurden verschriftlicht und in mehreren Sprachen veröffentlicht.

Dieser Text fasst den Vortrag von Kathy Ziegler (Journalistin; ver.di Landesbezirk NRW, Initiative Gewerkschafter*innen für Klimaschutz) zusammen.

Was rechtsextreme Parteien und Bewegungen antreibt, sind Gefühle wie Wut, Angst und Frust unter ihren Anhänger*innen und Sympathisant*innen. Deshalb können Krisen und weitreichende Änderungen in der Arbeitswelt, welche Beschäftigte vor existenzielle Probleme stellen und negative Emotionen und Sorgen auslösen, mögliche Türöffner für eine rechte Politik sein. Treiben Transformation, Unsicherheit und Krise also automatisch die Menschen in die Arme der Rechten? So einfach ist es – zum Glück – nicht. Dieser Text zeigt auf, warum demokratische Strukturen im Betrieb ein wirksames Mittel gegen rechte

Vereinnahmung sein können – und erzählt von einem beeindruckenden, ermutigenden Arbeitskampf aus der italienischen Autoindustrie.

Transformations-Angst stärkt die politische Rechte...

Die größten Treiber tiefgreifender Transformationen in der Arbeitswelt bilden – nicht nur in Deutschland – die notwendige Abkehr von fossilen Energien zur Bewältigung der Klimakrise sowie die rasant voranschreitende Digitalisierung. „Transformation“ ist damit längst kein zeitlich begrenzter Ausnahmezustand mehr, sondern zu einer dauerhaften Anforderung geworden. Diese allgegenwärtige Präsenz des Themas, verbunden mit sehr realen Veränderungen in Unternehmen und Regionen, führt bei vielen Beschäftigten zu Transformations-Angst – insbesondere dort, wo Schließungen, Verlagerungen oder umfassende Umstrukturierungen drohen.

Mit dem Begriff **Transformation** wird ein tiefgreifender Wandel in der Arbeitswelt beschrieben: Digitalisierung und künstliche Intelligenz einerseits, Anpassungen an den Klimawandel andererseits nehmen Einfluss auf Betriebe und Berufsbilder. Neue Arbeitsmodelle entwickeln sich, Weiterbildungen werden notwendig. Manche Arbeitsplätze fallen weg, während neue entstehen.

Die nachvollziehbaren Sorgen von Arbeiter*innen versucht die politische Rechte gezielt aufzugreifen. Sie bieten vermeintlich einfache Lösungen an, die jedoch keine struktu-

rellen Antworten liefern. Statt die realen Ursachen von Transformation zu benennen, präsentieren sie Sündenböcke – Gruppen, die für Entwicklungen verantwortlich gemacht werden, die sie weder ausgelöst noch beeinflusst haben. Häufig geht dies mit einer grundsätzlichen Abwehrhaltung gegenüber den zentralen Herausforderungen einher: Wenn etwa die wissenschaftlich belegte Klimakrise geleugnet wird und man mit fossilen Brennstoffen einfach „weitermachen will wie bisher“. Menschen, deren Arbeitsplätze tatsächlich bedroht sind, fühlen sich davon kurzfristig bestätigt. Denn nichts ändern zu müssen, vermittelt (falsche) Sicherheit.

Empirische Studien von der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass Transformations-Angst politische Einstellungen deutlich beeinflussen kann. Wenn Menschen in Deutschland Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, zeigen sie sich im Durchschnitt skeptischer gegenüber Institutionen und unzufriedener mit der Demokratie – das führt dazu, dass sie häufiger rechtsextreme Parteien wie die AfD wählen. Viel entscheidender als das tatsächliche Risiko des Jobverlusts ist allerdings die subjektive Wahrnehmung. Ein auffälliges Merkmal vieler AfD-Anhänger*innen im Vergleich mit Wähler*innen anderer Parteien sind besonders stark ausgeprägte Ängste und Sorgen in unterschiedlichen Lebensbereichen, die häufig aber nicht mit den realen Lebensumständen übereinstimmen. Dadurch, dass rechte Parteien durch ihre Erzählungen und den Sprachgebrauch selbst zu einer angstvollen und verunsichernden Stimmung beitragen, finden sich ihre Wähler*innen schnell in einer sich selbst verstärkenden Negativ-Erzählung wieder. Zusätzlich kann sich die Angst vor Veränderung verschärfen, wenn der Begriff „Transformation“ ohnehin bereits negativ besetzt ist. Das ist z.B. in Teilen Ostdeutschlands der Fall, wo die Zeit nach dem Mauerfall und der Wiedervereinigung Deutschlands 1989/1990 für viele Menschen mit Jobverlust, Anpassungsdruck, und Abwertung verbunden war.

Emotionen sind also entscheidend für politische Orientierungen. **Vor allem Ohnmacht und Scham sind Gefühle, aus denen die politische Rechte Profit schlägt.** Rassistische

Sündenbock-Geschichten sorgen höchstens für eine kurze Beruhigung, bieten aber keinen langfristigen Ausweg: Wer befürchtet, durch die fortschreitende Digitalisierung abgehängt zu werden oder machtlos auf einen möglichen Jobverlust schaut, wird diese Gefühle dadurch nicht los.

... solange solidarische Antworten ausbleiben!

Der Ohnmacht gegenüber stehen Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit, also Möglichkeiten der Gestaltung und Mitbestimmung. Diese gibt es in der kapitalistischen Arbeitswelt in der Regel nicht, wenn Arbeiter*innen sie nicht einfordern und sich erkämpfen. Die Selbstorganisation von Arbeiter*innen im Betrieb und darüber hinaus hat gleich zwei positive Effekte: Zum einen kann sich eine organisierte Belegschaft besser für ihre Rechte einsetzen und hat eine stärkere Verhandlungsposition, wenn über anstehende Transformationen entschieden wird. Wie erfolgreich das sein kann, wird etwa in dem Beispiel im zweiten Teil des Texts deutlich.

Zum anderen gibt es einen positiven Effekt zwischen demokratischen Strukturen im Betrieb und demokratischen Haltungen im Allgemeinen. Das hat die Sozialwissenschaft mehrfach nachgewiesen, z.B. in einer Studie des WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) aus dem Jahr 2024 zu Mitbestimmungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. (Dazu gehören sowohl die Mitbestimmung im Betrieb, durch Betriebs- und Personalräte, als auch gewerkschaftliche Mitspracherechte durch Tarifverträge.) Diese führen europaweit nicht nur zu besseren Arbeitsbedingungen, sondern auch zu weniger antidemokratischen Einstellungen, wie z.B. rassistischen Meinungen. Das liegt an einem größeren Vertrauen in demokratische Institutionen. Menschen machen z.B. durch Mitbestimmung im Betrieb die Erfahrung, dass es sich auszahlen kann, für kollektive Anliegen einzustehen. Das verbessert nicht nur die eigene Situation, sondern schafft auch Selbstwirksamkeit und das Empfinden, bestimmten Zuständen nicht hilflos ausgeliefert zu sein.

Somit gibt es einerseits einen Lerneffekt: ähnlich wie im Betrieb, kann man auch in der

politischen Demokratie erfolgreich für seine Ziele und Überzeugungen kämpfen. Andererseits wirkt das so gewonnene Empfinden von Selbstwirksamkeit den Gefühlen von Ohnmacht und Scham entgegen – und entzieht der politischen Rechten damit den Boden für eine Vereinnahmung der realen Probleme.

Wer sich für Selbstorganisation und Mitbestimmung im Betrieb stark macht, betreibt folglich auch eine Art „Immunisierung“ gegen erstarkenden Rechtsextremismus.

Reale Utopie bei einem ehemaligen Autozulieferer-Betrieb bei Florenz

Welches positive Potenzial darin liegt, zeigt anschaulich der Kampf der Beschäftigten des ehemaligen Autozulieferers GKN nahe der italienischen Stadt Florenz. Aus dem Protest gegen ihre Kündigung wurde ein visionäres Projekt, das den angeblich wirtschaftlich nicht mehr haltbaren Betrieb vollkommen neu aufstellen will: demokratisch organisiert, sozial-ökologisch, orientiert am Gemeinwohl, und in Form einer Genossenschaft, bei der den Arbeiter*innen die Fabrik selbst gehört. Wie kam es dazu?

Nach der Übernahme des Standorts durch einen Investmentfond im Jahr 2018 wurden die Beschäftigten hellhörig. Auf erste Schritte der neuen Eigentümer, wie die geplante Verlagerung von 30 Prozent der Produktion nach Spanien, reagierten sie mit kollektivem Widerstand – einem Streik, der erfolgreich die geplante Maßnahme stoppte. Schon damals zeigte sich: Kollektives Handeln ist entscheidend.

Die Belegschaft begann, ihre interne Struktur zu stärken. Mehr und mehr Arbeiter*innen wurden zu ‚Vertrauensleuten‘ bestimmt und damit aktiv in die kollektive Selbstorganisation und Aktivierung neuer Kolleg*innen eingebunden. Sie bildeten ein Kollektiv, mit dem sie gut vorbereitet waren auf das, was noch kommen sollte. Dies zahlte sich aus, als die über 400 Kolleg*innen am 9. Juli 2021 Kündi-

gungen erhielten. Noch in derselben Nacht besetzten die Arbeiter*innen die Fabrik und eröffneten eine dauerhafte Betriebsversammlung – die bis heute (Stand Dezember 2025) aufrechterhalten wird. Tag und Nacht verteidigt das Kollektiv mit einem Streikposten die Fabrik, um ihre Arbeitsplätze zu erhalten und schließlich eine zukunftsfähige Umwandlung des Betriebs durchzuführen. Die Beweggründe waren klar: Die Umstellung des Autoherstellers Fiat auf Elektroantriebe machte ihre Arbeit mit Antriebswellen angeblich überflüssig. Neben der existenziellen Bedrohung fühlten sich viele Arbeiter*innen in ihrem Selbstwert herabgesetzt, Sicherheit und Zukunftsperspektiven waren bedroht. Wie beschrieben, ist dies häufig der Türöffner für rechte Deutungen und zunehmende Vereinzelung, also Isolation und individuellen Rückzug. Die Erfahrung bei GKN bestätigt jedoch, dass kollektive Selbstermächtigung ein wirksames Gegenmittel ist.

Zunächst konnten die Arbeiter*innen ihre Kündigungen gerichtlich abwehren. Damit gaben

„**Insorgiamo**“ – auf deutsch: „Erheben wir uns“ – ist das Motto des Kollektivs. Damit greifen sie bewusst einen Spruch der italienischen Partisanen auf, die im Zweiten Weltkrieg Florenz von der nationalsozialistischen Besatzung befreiten. Es geht ihnen darum, für das gute Leben für Alle zu kämpfen und sich gegen Ungerechtigkeit zu wehren.

sie sich jedoch nicht zufrieden, sondern begannen, eine positive und belastbare Vision für die Zukunft zu entwickeln. Diese bestand in der Suche nach sozial-ökologischen Alternativen: Am Ende ausgiebiger Diskussionen im Kollektiv stand das Ziel, eine ökolo-

gisch nachhaltige und gemeinwohl-orientierte Produktion entwickeln wollen. Statt Antriebswellen für Autos sollen Solarmodule und Lastenräder hergestellt werden. Mit der Produktion von Lastenrädern wurde in einer kleinen angemieteten Werkstatt bereits begonnen. Um die Idee umzusetzen, strebten die Beschäftigten einen Machtaufbau durch gesellschaftliche Allianzen an, etwa mit der Klimabewegung. In der Folge entwickelte sich ein buntes, wachsendes Bündnis aus verschiedenen Akteuren, dessen Kernprinzip „Mutualismo“ lautet: Gelebte Solidarität, die sich in engem Austausch und gegenseitiger Unterstützung z.B. bei Streiks ausdrückt, und von der alle Seiten profitieren.

Trotz mehrfacher Rückschläge – fehlende Unterstützung aus der Politik, ausgesetzte Gehaltszahlungen, Räumungs-Androhungen – hat das Fabrik-Kollektiv an seinem Ziel festgehalten. Als Reaktion auf die ausbleibenden Lohnzahlungen organisierten sie erfolgreiche Crowdfunding-Kampagnen. Zudem gründeten sie die Genossenschaft ex-GKN for Future, um die Umstellung und den Fortbestand des Werks voranzutreiben. Die Arbeiter*innengenossenschaft, in der die Belegschaft selbst Anteilsrechte am Betrieb besitzt, betreibt dann die Fabrik. Dazu werden weitere zivilgesellschaftliche Gruppen Anteilseigner. Das Engagement öffnet neue Wege, nicht nur für den eigenen Betrieb: Auf Initiative des Fabrikkollektivs verabschiedete die Regionalregierung der Toskana ein Gesetz, das zum Zweck des Wiederaufbaus und der Modernisierung insolvente oder von der Schließung bedrohte Unternehmen an Genossenschaften von Arbeitnehmenden übertragen kann.

Ob diese Vision Realität wird, ist allerdings unklar. Viele ehemalige Beschäftigte zwang insbesondere der Stopp der Lohnzahlungen dazu, ihren Kampf aufzugeben und neue Jobs zu suchen. Heute zählt das Kollektiv noch knapp 100 aktive ehemalige Arbeitnehmende. Über ihnen hängt die drohende Räumung des Fabrikgeländes, die jederzeit angeordnet werden kann. Trotz des ungewissen Ausgangs hat ex-GKN for Future Wichtiges gezeigt: wie viel Handlungsmacht ein Kollektiv aufbauen kann, das die Dinge selbst in die Hand nimmt. Wie bedeutend Solidarität unter Arbeiter*innen und gesellschaftliche Bündnisse ist. Und welche Kraft eine zunächst utopisch wirkende, aber positive Zukunftsvision entwickeln kann – sogar mit ganz realen Erfolgen. Am besten

bringt es ein Mitglied des Kollektivs selbst auf den Punkt:

„Müdigkeit und Wut gehören zu unserer Realität, aber wir können diese Gefühle gemeinsam tragen. Der Kampf ist anstrengend, doch er ist auch eine Form von Befreiungstherapie.“

Du willst mehr darüber wissen, wie Debatten in Betrieb und Gesellschaft durch rechte Interpretationen besetzt werden?

Alle weiteren Themen der Veranstaltungs- und Schriftenreihe findest du auf unserer Website:

www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle

Alle Texte sind in **folgenden Sprachen** verfügbar: Arabisch, Dari, Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch, Spanisch, Vietnamesisch.

In Trägerschaft
des:



Im Rahmen des
Bundesprogramms:



Gefördert durch
das:



Administriert durch
das:

