

Barthel, Michael

Working Paper

Die AfD und das kollektive Arbeitsrecht

HSI-Working Papers, No. 20

Provided in Cooperation with:

Hugo Sinzheimer Institute for Labour and Social Security Law (HSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Barthel, Michael (2024) : Die AfD und das kollektive Arbeitsrecht, HSI-Working Papers, No. 20, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI), Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a. M.

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/308816>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WORKING PAPER

Nr. 20 · November 2024 · HSI-Working Paper

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

DIE AFD UND DAS KOLLEKTIVE ARBEITSRECHT

Michael Barthel



Michael Barthel ist studierter Sozialwissenschaftler und analysiert das Aufgreifen sozialer Fragen durch die Radikale Rechte. Im Verein zur Bewahrung der Demokratie unterstützt er Gewerkschafter*innen dabei, Strategien gegen die Einflussnahme rechter Akteure in den Betrieben zu erarbeiten.

Vorwort

Die polarisierten Debatten um die Triggerpunkte unserer Zeit lassen die Arbeitswelt nicht unberührt – im Gegenteil: Auch in den Betrieben gibt es Versuche, wirtschaftliche Unsicherheit, Migration und gesellschaftspolitische Themen gezielt zur Spaltung zu nutzen. Auf der parteipolitischen Ebene findet diese Entwicklung ihre Entsprechung im Erstarken der AfD, die sich um einen Anstrich als Partei der kleinen Leute bemüht. Dass dieses Bild den tatsächlich vertretenen Positionen der Partei nicht entspricht, ist für wichtige Themen des Sozialstaats wie der Rente, das Wohnen oder der Absicherung bei Erwerbslosigkeit bereits aufgedeckt worden. Für das kollektive Arbeitsrecht steht aber eine eingehende Analyse noch aus.

Dass das Fehlen von Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz autoritäre Denkmuster verstärkt, zeichnet aktuell etwa die Leipziger Autoritarismus-Studie nach. Wir wissen um den Zusammenhang zwischen dem Erleben von tatsächlicher Mitbestimmung am eigenen Arbeitsplatz und der eigenen Haltung zur Demokratie. Es lässt sich auch anhand der rechtlichen Verfasstheit des Arbeitsrechts nachvollziehen: Kollektive Interessenvertretung passt nicht zu einer Logik der Spaltung, sondern folgt den Prinzipien von Zusammenhalt und Kooperation, unabhängig von Merkmalen wie Herkunft oder Geschlecht. Wie also positioniert sich die Partei in diesem, für sie eher schwierigen Feld?

Um dieser Frage nachzugehen, nimmt der Autor des vorliegenden Working Papers systematisch Reden von AfD-Vertreter*innen im Bundestag, aber auch öffentliche Äußerungen, etwa über Social Media, in den Blick. Anderes musste außen vor bleiben, so etwa die Positionierungen zur Personalvertretung auf Landesebene. Auch interne Debatten der Partei stehen nicht im Fokus der vorliegenden Untersuchung. Dies ist bedeutsam, wenn man annimmt, dass Akteure in der AfD ihre konkreten Ziele und ihre Haltung zu Demokratie, Gewerkschaften und Mitbestimmung nicht offenlegen. In der Öffentlichkeit jedenfalls werden diese für Arbeitnehmer*innen so wichtigen Themen kaum kohärent und ernsthaft erörtert. Die Selbstbeschreibung der AfD als Arbeiterpartei erhält weitere Risse.

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht



Dr. Ernesto Klengel
Wissenschaftlicher Direktor des HSI
Frankfurt am Main, November 2024

Inhalt

Vorwort	3
A. Einführung	5
B. Methodische Vorüberlegungen	7
I. Kollektives Arbeitsrecht	7
II. Jenaer Machtressourcenansatz	8
III. Quellenlage	11
C. Analyse und Auswertung	14
I. Hintergrund: Positionen und Äußerungen aus der AfD zur Sozialpolitik	15
II. Betriebliche Mitbestimmung	18
III. Koalitionsfreiheit	25
IV. Tarifaufonomie	27
1. Allgemeines Verständnis von Tarifaufonomie	27
2. Allgemeinverbindlichkeit	29
3. Tariffähigkeit von Betriebsräten	31
V. Arbeitskampfrecht	34
D. Fazit	36
Quellenverzeichnis	39
Literaturverzeichnis	40

A. Einführung*

„Die Alternative für Deutschland vertritt die Interessen deutscher Arbeiter besser als die IG Metall.“¹ (Tino Chrupalla)

„Durch Einsparungen! Bei Arbeit und Soziales kann man einsparen!“² (Alice Weidel im Bundestag auf die Frage, wie die AfD Lücken im Haushalt schließen will, falls der Solidaritätszuschlag – wie von der Partei gefordert – wegfallen sollte.)

Die AfD behauptet seit Langem, eine „Partei der kleinen Leute“ oder gar eine Arbeiterpartei zu sein. Wahlanalysen zeigen, dass die AfD bei Arbeiter*innen (vorwiegend bei männlichen) und selbst bei Gewerkschafter*innen Unterstützung erfährt. Kritische Analysen der politischen Positionen, die die Partei vertritt, weisen jedoch darauf hin, dass es sich bei der AfD keineswegs um eine Arbeiterpartei handelt. Allerdings beschäftigen sich diese Analysen in der Regel mit Fragen finanz-, wirtschafts- und sozialpolitischer Natur. Um die arbeitspolitischen Ziele der AfD und die Rolle des kollektiven Arbeitsrechts geht es selten. Dabei sind diese Fragen, die durch die jüngsten Wahlerfolge der Partei in Brandenburg, Sachsen und Thüringen dringlicher werden, nicht nur für im Arbeitsrecht tätige Jurist*innen von großer Bedeutung. Anhand der Positionen, die die Partei auf den Feldern betriebliche Mitbestimmung, Tarifvertrag und Arbeitskampf vertritt, wird auch deutlich, welchen Stellenwert die AfD der Demokratie in der Wirtschaft beimisst und welche Rolle sie den Arbeitnehmer*innen dabei zukommen lassen will.

In ihrer umfangreichen Studie zur Wirtschafts- und Sozialpolitik der AfD beschäftigen sich Pühringer, Beyer und Kronberger auch mit Aspekten der Arbeitsmarktpolitik.³ Ihrer Analyse nach sind die Positionen der Partei zur Wirtschafts- und Sozialpolitik weitestgehend neo- und ordoliberal geprägt. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die AfD auch „hinsichtlich der Arbeitsmarktpolitik oder in Fragen der Ausgestaltung des Sozialstaats mehrheitlich die Position der ArbeitgeberInnen“ einnimmt.⁴ Teilweise positioniert sich die Partei allerdings auch „interventionistisch-sozial“ – d. h. offen gegenüber staatlichen Regulierungen. Jedoch geschehe dies in Verbindung mit nativistischen Narrativen, wenn etwa Menschen mit Migrationshintergrund für bestehende Probleme verantwortlich gemacht werden.⁵ Aus dem Bereich des kollektiven Arbeitsrechts führen die Autoren jedoch lediglich eine Position als Beispiel an. Hiernach wende sich die AfD gegen staatliche Eingriffe in den Lohnfindungsprozess und plädiere stattdessen für eine „Tarifautonomie im Sinne der sozialen Marktwirtschaft“.⁶ Weitere Beispiele

* Für wertvolle Hinweise bedanke ich mich bei Benjamin Jung, Jonas Volck, Andreas Köppe.

¹ Alternative für Deutschland v. 16.9.2021, Tino Chrupalla, AfD vertritt die Interessen der Arbeiter besser als die IG Metall.

² Vgl. BT-PIPr. 19/20, 15.3.2018, 1626.

³ Vgl. Pühringer/Beyer/Kronberger, Soziale Rhetorik, neoliberale Praxis.

⁴ Ebd., 57.

⁵ Vgl. ebd., 47 f.

⁶ Ebd.

oder eine tiefergehende Analyse der Aussagen, etwa der Ablehnung des Mindestlohns, bleiben aus.

Die AfD und ihre Abgeordneten positionieren sich im Bundestag allerdings nicht nur zu etwaigen staatlichen Eingriffen in die Tarifautonomie, sondern auch zur Tariffähigkeit, zur Rolle von Gewerkschaften, zu Streiks und anderen Themen des kollektiven Arbeitsrechts. Das zeigt auch eine erste Vorarbeit zum vorliegenden Paper.⁷ Diese arbeitet heraus, dass die AfD zwar behauptet, Tarifverträge und Betriebsräte stärken zu wollen, ihre Vorschläge jedoch tatsächlich zu einer Schwächung der Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen führen würden. Auch Greef beobachtet, dass die „Vorstellungen [der AfD] dazu geeignet [sind], die Position von Beschäftigten weiter zu schwächen“,⁸ und konstatiert ebenfalls eine Diskrepanz zwischen den Verlautbarungen der Partei im Wahlprogramm und ihrer Praxis.

Die vorliegende Untersuchung will diesen Befunden systematisch nachgehen und einen Beitrag zur Auseinandersetzung mit der AfD leisten. Folgende Fragestellungen sind dabei zentral:

1. Welche Positionen zum kollektiven Arbeitsrecht werden von der AfD und ihren Vertreter*innen geäußert?
2. Welche praktischen Auswirkungen hätten die Positionen der AfD zum kollektiven Arbeitsrecht auf die Situation von Lohnabhängigen und deren Möglichkeiten, ihre wirtschaftlichen Interessen zu verfolgen?

Um diese Fragen zu beantworten, wird auf den Jenaer Machtressourcenansatz zurückgegriffen, mit dessen Hilfe die Machtverhältnisse auf der Ebene der kollektiven Arbeitsbeziehungen politikwissenschaftlich beschrieben werden können. Im folgenden Kapitel werden zunächst kurz die wichtigsten Teilbereiche des kollektiven Arbeitsrechts vorgestellt. Anschließend wird erläutert, wie diese mit den Machtressourcen der Lohnabhängigen⁹ zusammenhängen.

⁷ Vgl. *Barthel*, Sozialismus 11/2023.

⁸ *Greef* in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), *Rechtsextreme Parteien und Sozialer Dialog*, 8, 11.

⁹ Die Vertreter*innen des Jenaer Machtressourcenansatzes verwenden den Begriff der Lohnabhängigen, da sie in ihre Analyse nicht nur die klassische Industriearbeiterschaft, sondern auch Angestellte, prekär Beschäftigte und Erwerbslose mit einbeziehen. Vgl. *Dörre/Schmalz* in: *Dörre/Schmalz* (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften*, 13, 17.

B. Methodische Vorüberlegungen

I. Kollektives Arbeitsrecht

Zunächst wird dargestellt, nach welchen Teilbereichen des kollektiven Arbeitsrechts gefragt wird und welche Themen von besonderem Interesse sind. Die Teilbereiche umfassen die betriebliche Mitbestimmung, das Tarifvertragsrecht, die Koalitionsfreiheit und das Arbeitskampfrecht. Da zum Aspekt der Unternehmensmitbestimmung keine ergiebigen Daten gefunden wurden, wurde dieser Teil des kollektiven Arbeitsrechts aus der Untersuchung ausgeklammert. Die Forschungsfragen werden aus der Perspektive der Arbeitnehmer*innen formuliert. Der Machtressourcenansatz verortet das Paper methodisch in den Politikwissenschaften, im Zentrum der Untersuchung stehen jedoch juristische Aspekte. Recht spielt eine zentrale Rolle für die Machtressourcen von Lohnabhängigen, da das kollektive Arbeitsrecht den legalen Rahmen für den demokratischen Klassenkampf absteckt. Politische Parteien können diesen Rahmen im Interesse der Lohnabhängigen entweder erweitern oder einschränken.

Im Wirtschaftsleben ist von einem grundlegenden Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit auszugehen. Institutionelle Macht entsteht in Aushandlungsprozessen zwischen Arbeiterbewegung und Kapital und ist oft das Ergebnis eines Klassenkompromisses. So erlangten in der Vergangenheit Arbeitnehmer*innen neue rechtliche Garantien, allerdings wurden ihrer Handlungsfreiheit damit auch Grenzen gesetzt. Ein Beispiel dafür ist das begrenzte Streikrecht: Während Gewerkschaften grundsätzlich das Recht haben, zu Arbeitsniederlegungen aufzurufen, sind politische Streiks in Deutschland verboten. Der Klassenkompromiss der Nachkriegszeit führte außerdem zur „institutionellen Zerteilung der Lohnabhängigenmacht durch die duale Interessenrepräsentation in Deutschland“.¹⁰ Die industriellen Beziehungen in Deutschland sind durch das konfliktreiche Verhältnis zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen sowie deren Vertretungen geprägt. Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Austragung dieser Konflikte in der dualen Struktur, wobei zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ebene unterschieden wird.

¹⁰ Dörre/Schmalz, IndBez 2014, 217, 228.

II. Jenaer Machtressourcenansatz

Im Fokus dieser Untersuchung steht, wie die AfD-Ideen zum kollektiven Arbeitsrecht die Durchsetzungsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen und das strategische Handlungsvermögens der Gewerkschaften beeinflussen würden, sollten sie in Kraft treten. Dafür wird der Jenaer Machtressourcenansatz genutzt, der die Handlungsfähigkeit von Lohnabhängigen und Gewerkschaften unter bestimmten Bedingungen analysiert.

Der folgende Abschnitt stellt den Machtressourcenansatz zunächst vor. Falls nicht anders gekennzeichnet, wird dabei auf die Ausführungen von Klaus Dörre und Stefan Schmalz zurückgegriffen.¹¹ Im Anschluss wird dargestellt, welche Rolle das kollektive Arbeitsrecht für die verschiedenen Ebenen der Lohnabhängigenmacht spielt.

Der Jenaer Machtressourcenansatz entstand in Auseinandersetzung mit den englischsprachigen Labor Revitalization Studies (LRS). Diese betonen die Strategiefähigkeit von Gewerkschaften und konzentrieren sich darauf, welche Handlungsmöglichkeiten und Machtmittel ihnen zur Verfügung stehen, um sich organisatorisch zu erneuern. Es wird unterstellt, dass Lohnabhängige ein Interesse daran haben, „Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit durch kollektive Mobilisierungen besonderer Machtressourcen zu korrigieren“.¹² Macht wird hier als Fähigkeit verstanden, innerhalb einer sozialen Beziehung die eigenen Interessen gegen Widerstand durchzusetzen.

Die Forschungsheuristik des Machtressourcenansatzes bietet ein Analyseraster der Lohnabhängigenmacht, mit dem unterschiedliche Formen der Machtausübung auf verschiedenen Ebenen der Anwendung betrachtet werden können. Entscheidend für die Forschungsfrage ist, inwiefern die Vorschläge der AfD zum kollektiven Arbeitsrecht die Möglichkeiten der Machtausübung auf den verschiedenen Ebenen beeinflussen.

Dörre und Schmalz beschreiben vier Formen der Machtausübung: strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle Macht und gesellschaftliche Macht. Im Folgenden wird dargestellt, auf welchen Ebenen dieser Machtressourcen das kollektive Arbeitsrecht von Bedeutung ist und welche Rolle die Forderungen der AfD hier einnehmen könnten.

¹¹ Vgl. Dörre/Schmalz in: Dörre/Schmalz (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften*, 13; Dörre/Schmalz, *IndBez* 2014, 217.

¹² Dörre/Schmalz in: Dörre/Schmalz (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften*, 13, 17.

	Strukturelle Macht	Organisationsmacht	Institutionelle Macht	Gesellschaftliche Macht
Form der Anwendung	Störung der Kapitalverwertung	Bildung von Arbeiterassoziationen	Berufung auf verbrieftete Rechte	Interaktion mit anderen gesellschaftlichen Akteuren
Betriebliche Ebene	<i>labor unrest</i> Arbeitsplatzwechsel	Betriebsgruppe Betriebsrat Vertrauensleutekörper	Betriebsverfassung	Kooperations- und Diskursmacht überschreiten zwangsläufig die Grenzen zwischen den Ebenen
Überbetriebliche Ebene	Ökonomische Streiks	Gewerkschaften	Tarifautonomie	
Gesellschaftliche Ebene	Politische Streiks	Arbeiterparteien	Verfassung Recht und Gesetzgebung	

Abbildung 1: Ebenen der Lohnabhängigenmacht nach *Dörre/Schmalz*, IndBez 2014, 217

Strukturelle Macht entsteht aus der „Stellung der Lohnabhängigen im ökonomischen System“¹³ und meint die Fähigkeit, den Produktionsprozess zu behindern. Auf der überbetrieblichen Ebene können Lohnabhängige ihre strukturelle Macht in Form von ökonomischen Streiks ausüben. Diese werden durch das kollektive Arbeitsrecht reguliert. Für die Fragestellung des vorliegenden Papers ist relevant, wie sich die AfD zum Streikrecht, wie zu konkreten Streiks positioniert. Will die Partei das Streikrecht ausweiten oder einschränken? Unterstützt die Partei streikende Lohnabhängige oder stellt sie sich an die Seite der bestreikten Arbeitgeber*innen?

Organisationsmacht entsteht, wenn Lohnabhängige sich zu kollektiven Organisationen zusammenschließen, um ihre Interessen zu vertreten. Betriebsräte, Betriebsgruppen und Vertrauensleutekörper vertreten die Interessen der Beschäftigten eines bestimmten Betriebs. Eine wirksame Vertretung von Interessen der Lohnabhängigen ist jedoch nur durch Gewerkschaften möglich. Gewerkschaften wirken über einzelne Betriebe hinweg, indem sie darauf abzielen, die Lohnkonkurrenz von abhängig Beschäftigten und damit die strukturelle Vereinzelung aufzuheben. Um dabei erfolgreich zu sein, brauchen Gewerkschaften finanzielle Ressourcen und einen hohen Organisationsgrad an streikbereiten Mitgliedern, die miteinander solidarisch sind.

Für die Fragestellung des vorliegenden Papers sind mehrere Ebenen relevant:

Erstens: Welche Bedeutung misst die AfD der Institution des Betriebsrats bei? Werden Betriebsräte als wichtig oder als störend erachtet? Soll die Gründung von Betriebsratsgremien erleichtert werden? Welche Maßnahmen werden dazu vorgeschlagen und wären diese wirksam? Sieht die AfD

¹³ *Dörre/Schmalz*, IndBez 2014, 217, 222.

den Betriebsrat als Mittler der Interessen oder als einseitige Interessenvertretung der Belegschaft?

Zweitens: Welche Kompetenzen, Aufgaben und Rechte werden den Gewerkschaften zugesprochen? Sollen Gewerkschaften rechtlich und politisch gestärkt oder soll ihr Einfluss eingeschränkt werden? Wie sieht die AfD das Verhältnis von Gewerkschaften zu Betriebsräten, wie das zu Arbeitgeber*innen?

Drittens: Würden die Vorschläge der AfD die Organisationsmacht der Lohnabhängigen allgemein stärken oder schwächen?

Institutionelle Macht ist das Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen Kapital und Arbeit. Institutionen sind zeitlich stabile „soziale Basis-kompromisse“,¹⁴ die auf betrieblicher Ebene mit dem Betriebsverfassungsgesetz und auf überbetrieblicher Ebene mit der Tarifautonomie kodifiziert sind. Selbst wenn Organisationsmacht und strukturelle Macht der Gewerkschaften schwinden, können rechtliche Institutionen noch als Machtressourcen dienen. Daher ist es laut Dörre und Schmalz eine „zentrale Frage [...], wie stabil institutionalisierte Ressourcen sind“. ¹⁵ Politische Reformen können die Errungenschaft institutionalisierter Machtressourcen wieder rückgängig machen. Zudem kann der Staat solche Reformen auch dazu nutzen, um gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit einzuschränken.

Die Studie fragt außerdem nach den Auswirkungen der AfD-Ideen auf das Betriebsverfassungsgesetz und die Tarifautonomie:

Welche Vorstellungen zur betrieblichen Mitbestimmung werden seitens der AfD geäußert? Welche Kompetenzen, Aufgaben und Rechte sollen Betriebsräte erhalten? Sollen die Möglichkeiten der Mitbestimmung ausgebaut oder eingeschränkt werden? Welche Rolle sollen die Betriebsräte bei der Gestaltung von Digitalisierung und Transformation bekommen?

Was versteht die AfD unter Tarifautonomie? Welche politischen Schlüsse zieht sie daraus? Welche Bedeutung misst die AfD der Tarifbindung bei? Will sie Maßnahmen ergreifen, um den Trend der sinkenden Tarifbindung aufzuhalten? Wie steht die AfD zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen? Wie steht sie zu Regeln der Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge? Wie steht die AfD zum Tarifvorbehalt der Gewerkschaften? Sollen Betriebsräte über Tarifverträge und Löhne verhandeln dürfen und welche Folgen hätte dies?

Gewerkschaften besitzen gesellschaftliche Macht. Dies ist zum einen Diskursmacht – das bedeutet die Fähigkeit, gesellschaftliche Diskurse anzustoßen bzw. zu beeinflussen. Damit verknüpft ist, zum anderen, die Kooperationsmacht, also die Fähigkeit, mit anderen gesellschaftlichen Akteuren Bündnisse zum Erreichen gemeinsamer Ziele einzugehen. Ein klassisches Beispiel hierfür sind Bündnisse gegen rechts.

¹⁴ Ebd., 229.

¹⁵ Ebd.

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit der Frage, ob bestimmte Forderungen der AfD zum kollektiven Arbeitsrecht bei einer Umsetzung auch Auswirkungen auf das gesellschaftliche Standing der Lohnabhängigeninteressen und der Gewerkschaften hätten. Es lässt sich beispielsweise annehmen, dass Einschränkungen des Streikrechts auch gesellschaftliche Vorstellungen davon, welche Streiks legitim sind, negativ beeinflussen.

III. Quellenlage

Bisher hat die AfD kein Gesamtkonzept zu arbeitspolitischen Fragen vorgelegt. In der öffentlichen Kommunikation misst die Partei arbeitspolitischen Themen einen deutlich untergeordneten Stellenwert zu. In den Programmen der Bundespartei spielen Themen des kollektiven Arbeitsrechts kaum eine Rolle. Das aktuell gültige AfD-Grundsatzprogramm lässt Fragen des kollektiven Arbeitsrechts links liegen, während beispielsweise gefordert wird, das geltende Arbeitsrecht solle systematisch zusammengeführt werden.¹⁶ Lediglich das Wahlprogramm von 2021 enthält einige unverbindliche und allgemeine Ausführungen zum kollektiven Arbeitsrecht. Diese werden allerdings kaum konkretisiert und müssen als Kompromiss zwischen den verschiedenen Flügeln der Partei gedeutet werden. So werden etwa Sozialpartnerschaft, „Mitbestimmung“ und allgemeinverbindliche Tarifverträge befürwortet, abgelehnt hingegen die angeblich „hetzerische Klassenkampfrhetorik“ seitens Vertreter linker Parteien und „vorsätzlich herbeigeführte Konflikte“.¹⁷ Die Einigung auf ein Sozialkonzept zur Renten- und Gesundheitspolitik ist der AfD erst sieben Jahre nach ihrer Gründung gelungen.

Dennoch positionieren sich die Partei bzw. einzelne Vertreter*innen immer wieder zu Fragen des kollektiven Arbeitsrechts. Entsprechende Äußerungen fallen vor allem im Bundestag, aber auch auf Versammlungen, in Social-Media-Beiträgen, Pressemitteilungen und anderen Publikationen. Für die Untersuchung werden – neben den zentralen programmatischen Texten – Dokumente der 19. und 20. Wahlperiode des Bundestags herangezogen. Mit der 19. Wahlperiode gelang es der AfD erstmalig in den Bundestag einzuziehen. Die konstituierende Sitzung fand am 24.10.2017 statt. Der untersuchte Zeitraum endet mit der Sitzung vom 4.7.2024. Analysiert werden Plenarprotokolle, Anträge, Gesetzesentwürfe sowie öffentlich zugängliche Protokolle des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Ebenfalls herangezogen wurden Protokolle anderer Ausschüsse, wenn sich aus dem Plenum eine mögliche Relevanz ergab.

In einem ersten Schritt wurden alle Dokumente des Bundestags mit dem Dokumentations- und Informationssystem für Parlamentsmaterialien (DIP)¹⁸ auf relevante Begriffe (Tabelle 1) gescannt. Da nicht nach einzelnen Parteien gefiltert werden kann, ergab sich eine Liste mit Treffern aller Parteien.

¹⁶ Vgl. Alternative für Deutschland, Programm für Deutschland, 36.

¹⁷ AfD, Deutschland. Aber normal, 45.

¹⁸ <https://dip.bundestag.de/>.

Betriebliche Mitbestimmung	Betriebsrat, Betriebsverfassung, Betriebsvereinbarung, Beteiligungsrecht, Mitbestimmung im Betrieb, Betriebliche Mitbestimmung
Tarifvertragsrecht	Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Tarifpartner, Tarifvorbehalt, Tarifpartei, Tarifbindung, Tariftreue, Tarifpolitik, Tarifaufonomie, Tariffrecht, Tarifabschluss, Tarifflicht, Allgemeinverbindlicherklärung, Sozialpartner
Koalitionsfreiheit	Gewerkschaft, Arbeitnehmervertreter, IG Metall, ver.di, DGB
Arbeitskampfrecht	Streik, Streikrecht, Arbeitskampf, Klassenkampf
Sonstige	Arbeitsrecht, Arbeitsgericht

Tabelle 1: Suchbegriffe zum kollektiven Arbeitsrecht

In einem zweiten Schritt wurden die relevanten Redebeiträge der AfD herausgefiltert. Hierzu wurden die gefundenen Dokumente mithilfe der qualitativen Analyse-Software MAXQDA erneut nach den Suchbegriffen durchsucht. Enthielten die Beiträge der AfD Fundstellen mit relevanten Aussagen zum kollektiven Arbeitsrecht, wurden sie in eine engere Auswahl übernommen. Es zeigte sich, dass insbesondere die Abgeordneten Jürgen Pohl (20), Uwe Witt (11), Norbert Kleinwächter (7) und Gerrit Huy (3) häufiger mit entsprechenden Redebeiträgen im Bundestagsplenum vertreten waren. René Springer ist im Artikelkorporus zwar nur mit einem Redebeitrag im Plenum vertreten, jedoch hat er als Vorsitzender des Arbeitskreises Arbeit und Soziales der Bundestagsfraktion eine prägende Rolle. Daher wurden seine Beiträge aus drei verschiedenen Sitzungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales berücksichtigt. Ergänzend zum Artikelkorporus wurde außerdem auf Beiträge dieser Abgeordneten in den Social Media (Facebook, X/Twitter, Telegram), in Pressemitteilungen und anderen Publikationen sowie auf Redebeiträgen bei Versammlungen zurückgegriffen. Im folgenden Abschnitt werden die genannten Politiker*innen in Form von Kurzprofilen mit Schwerpunkt auf ihre parteipolitische Arbeit vorgestellt.

Jürgen Pohl, der stellvertretende Sprecher des Arbeitskreises Arbeit und Soziales der AfD-Fraktion, ist der profilierteste Politiker der Partei, wenn es um das kollektive Arbeitsrecht geht. Gemeinsam mit dem bayerischen AfD-Kommunalpolitiker Kurt Schreck verfasste er 2021 die Broschüre „Sozialpolitische Impulse. Arbeit, Leben und Wohnen – Blau gedacht. Beitrag zur Programmdebatte der AfD“. ¹⁹ Darin versuchen die beiden die Basis für eine arbeitspolitische Programmdebatte der AfD zu legen und machen dementsprechend einige Vorschläge zum kollektiven Arbeitsrecht. Die Broschüre stellt damit den weitesten Vorstoß eines arbeitspolitischen Konzeptes innerhalb der Partei dar. Pohl ist Rechtsanwalt für Arbeits-, Sozial- und Familienrecht und sitzt seit 2017 im Bundestag. Er gilt als Vertreter des völkischen Flügels der Partei und leitete einst das Wahlkreisbüro von Björn Höcke. ²⁰ Im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 war Pohl an der Gründung des

¹⁹ Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse.

²⁰ Vgl. Fiedler, Tagesspiegel vom 18.2.2017.

Alternativen Arbeitnehmerversbands Mitteldeutschland (ALARM) beteiligt, die als vermeintliche Alternative zu den DGB-Gewerkschaften ins Leben gerufen wurde. ALARM schaffte es nie, betriebliche Relevanz zu entwickeln, und kann vielmehr als PR-Initiative von Pohl gewertet werden. Im Mai 2023 wurde bekannt, dass Benedikt Kaiser, der ehemalige Lektor des extrem rechten Thinktanks Institut für Staatspolitik (IfS), als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundestag für Pohl tätig ist.²¹ Kaiser verfolgt seit Langem das Projekt eines „Solidarischen Patriotismus“, welches rechte Antworten auf soziale Fragen geben soll.²²

Kurt Schreck war vor seinem Wechsel zur AfD bereits Mitglied von CSU und SPD, aber auch Gewerkschafter für CGM und IG Metall. Schreck saß als Sachverständiger im Ausschuss für Arbeit und Soziales, wo er Thesen vortrug, die er gemeinsam mit Jürgen Pohl in der Broschüre „Sozialpolitische Impulse“ entwickelte. Nach Streitigkeiten mit den Vertretern des völkischen Flügels im bayerischen Landesverband verließ Kurt Schreck die AfD. Ende 2023 verstarb er.

René Springer aus Brandenburg ist Sprecher des Arbeitskreises Arbeit und Soziales der AfD-Bundestagsfraktion und gilt als Teil eines Netzwerks um den AfD-Abgeordneten Sebastian Münzenmeier.²³ Dieses besteht aus jungen Hardlinern, die die Partei in ihrem Auftreten professionalisieren wollen. Springer war persönlicher Referent von Alexander Gauland im Landtag Brandenburg und ist mittlerweile Landesvorsitzender der AfD in Brandenburg.

Uwe Witt lernte nach eigenen Angaben Betriebsschlosser bei der Thyssen Stahl AG und machte sich später selbstständig.²⁴ Für die AfD saß er ab 2017 im Bundestag. Witt war Sprecher der Alternativen Mitte in Nordrhein-Westfalen und gründete die Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer (AVA), eine ebenfalls betrieblich nicht relevante AfD-Arbeitnehmergruppierung. Im Januar 2022 trat Witt als Bundesvorsitzender der AVA zurück. Kurz zuvor, Ende 2021 hatte er bereits seinen Austritt aus der AfD erklärt, den er mit der zunehmenden Radikalisierung der Partei begründete.²⁵

Norbert Kleinwächter aus Brandenburg sitzt seit 2017 für die AfD im Bundestag. Kleinwächter vertritt wirtschaftsliberale Positionen und kritisierte in der Vergangenheit den Flügel um Björn Höcke. Im Jahr 2023 tauchte Kleinwächter auf einem Gruppenbild anlässlich der Neuwahlen im Bundesvorstand der AVA auf.²⁶ Ob er eine Funktion hat, ist nicht bekannt.

Gerrit Huy aus Bayern sitzt erst seit der 20. Wahlperiode für die AfD im Bundestag. Die ehemalige Top-Managerin war in den 1990er Jahren die erste

²¹ Vgl. Schindler, Welt online vom 28.5.2023.

²² Siehe etwa die Veröffentlichung von Kaiser im Antaios-Verlag: Kaiser, Solidarischer Patriotismus, 2020.

²³ Vgl. Preuß, SZ online vom 1.7.2024.

²⁴ Vgl. Horban/Reiber, Spiegel online vom 30.1.2022.

²⁵ Vgl. Zeit Online vom 18.1.2022.

²⁶ Vgl. Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer e.V., Neuwahlen im Bundesvorstand der Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer.

Frau im Daimler-Vorstand.²⁷ Huy war als Leiterin des AfD-Bundesfachausschusses für Arbeit und Soziales an der Erstellung des Sozialkonzeptes beteiligt. Obwohl Huy nicht zum völkischen Netzwerk innerhalb der Partei gezählt wird, nahm sie Presseberichten zufolge Ende 2023 am berüchtigten rechtsextremen Netzwerktreffen im Potsdamer Hotel Adlon teil.²⁸

Textart	Anzahl
Programmatische Texte	7
Redebeiträge Bundestagsplenum	72
Entschließungsanträge	1
Gesetzesentwürfe	1
Anfragen	1
Beiträge in Ausschüssen	26
Pressemitteilungen	8
Beiträge auf Social Media	12
Reden auf Versammlungen	1
Insgesamt	129

Tabelle 2: Zusammensetzung Artikelkorpus

Letztlich ergab sich ein Textkorpus von 129 Beiträgen. Die genaue Zusammensetzung kann Tabelle 2 entnommen werden.

Das Textkorpus wurde auf konkrete Positionierungen zum kollektiven Arbeitsrecht untersucht. Dazu wurden mit der qualitativen Analyse-Software MAXQDA entsprechende Aussagen identifiziert und codiert. Das Codesystem wurde fortlaufend induktiv erweitert. Anschließend wurden die codierten Stellen einer Feinanalyse unterzogen. Gefragt wurde nach Begründungszusammenhängen der geäußerten Positionen und nach den Auswirkungen auf die Machtressourcen von Lohnabhängigen.

C. Analyse und Auswertung

Nachfolgend werden die kollektivarbeitsrechtlichen Positionen analysiert, die von und in der AfD vertreten werden. Wichtig für den Hintergrund der Analyse sind einige Entwicklungen, die die Partei in den letzten Jahren durchgemacht hat und die daher zunächst dargestellt werden.

²⁷ Vgl. Kamann, Welt online vom 15.10.2021.

²⁸ Vgl. Correctiv online vom 10.1.2024.

I. Hintergrund: Positionen und Äußerungen aus der AfD zur Sozialpolitik

Die AfD verfügt nicht über ein ausgearbeitetes Konzept zum Arbeitsrecht. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die AfD Fragen des kollektiven Arbeitsrechts primär unter dem Aspekt des wirtschaftlichen Erfolgs der Unternehmen betrachtet. So betonen Abgeordnete der AfD wiederholt, dass gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen nur dann geschaffen werden könnten, wenn es den Unternehmen gut genug geht.²⁹ Gute Politik für Arbeitnehmer*innen sei daher zunächst gute Politik für Unternehmen – insbesondere den deutschen Mittelstand.³⁰

Vor einigen Jahren machte es den Eindruck, als würde die AfD ein Konzept zum Arbeitsrecht entwickeln. Verstärkt griff die Partei in ihrer öffentlichen Kommunikation soziale Fragen auf und versuchte sich damit für enttäuschte Wähler*innen von SPD und LINKE als Alternative in Stellung zu bringen. So forderte der Bundesvorstand der AfD Ende 2016 in einem internen Strategiepapier, dass die Partei die Gruppe der sogenannten „kleinen Leute“ stärker ansprechen müsse. Ein öffentlichkeitswirksames Positionspapier zum Thema „Soziale Gerechtigkeit“ solle dazu vorgelegt werden.³¹ Gleichzeitig tobte innerparteilich der Konflikt zwischen neoliberalen und völkischem Flügel um die sozialpolitische Ausrichtung.³² In Teilen konnte diese Kontroverse im Jahr 2020 mit dem Sozialparteitag in Kalkar und der Einigung auf ein Sozialpapier³³ beigelegt werden. Das Papier enthält Abschnitte zu Rente und Gesundheit, aber darüber hinaus – abgesehen von der inhaltlich nicht weiter unterlegten Forderung nach einem Flächentarifvertrag in der Pflege –³⁴ keine Forderungen zum kollektiven Arbeitsrecht. Kurz nach dem Sozialparteitag veröffentlichte Jürgen Pohl in Zusammenarbeit mit dem ehemaligen Gewerkschaftsfunktionär Kurt Schreck das Papier „Sozialpolitische Impulse. Arbeit, Leben und Wohnen – Blau gedacht“ mit dem Untertitel „Beitrag zur Programmdebatte der AfD“. Unter dem Stichwort „Sozialpartnerschaft neu gedacht“ schlagen die Autoren einige Änderungen im Arbeitsrecht vor, die durchaus heftige Einschnitte für die kollektiven Machtressourcen von Lohnabhängigen zur Folge hätten. Trotzdem betonen die Autoren ihr Agieren im Sinne der Beschäftigten und ihre Wertschätzung für die entscheidenden Rechtsgüter Koalitionsrecht, Tarifvertragsrecht, Mitbestimmungsrecht und Arbeitskampfrecht. Zur wesentlichen Stoßrichtung von Pohl und Schreck gehören verbale Angriffe gegen die DGB-Gewerkschaften, verbunden mit der Strategie, Tarifpolitik stärker auf die betriebliche Ebene zu verschieben. Betriebsräte sollen die Kompetenz erhalten Tarifverträge auszuhandeln.³⁵

²⁹ Vgl. BT-PIPr. 19/59, 19.10.2018, 6649.

³⁰ Vgl. BT-PIPr. 19/218, 25.3.2021, 27576.

³¹ Vgl. AfD, Demokratie wieder herstellen, 6 f.

³² Vgl. Butterwegge, Antisozialer Patriotismus; Eberhardt/Friedrich, Der Kampf zweier Linien.

³³ AfD, Konzept zur Sozialpolitik.

³⁴ Vgl. AfD, Konzept zur Sozialpolitik, 23.

³⁵ Vgl. Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 5 ff.

Ein solcher Bruch der geltenden Grundsätze des kollektiven Arbeitsrechts würde Gewerkschaften in tariflichen Fragen überflüssig machen und die Verhandlungsmacht von Arbeitnehmer*innen schwächen. Von Pohl und Schreck ebenfalls geforderte Restriktionen im Streikrecht wären gleichbedeutend mit einer weiteren Schwächung.

Offensichtlich wollten die Autoren mit dem Papier die Diskussion zur Sozialpolitik vorantreiben und auf das Arbeitsrecht ausdehnen. Zuvor hatte die Partei bereits Leitlinien zur Renten-, Pflege- und Gesundheitspolitik verabschiedet. Die programmatischen Stränge zur Arbeitspolitik wurden von der AfD dagegen nie zusammengeführt. Stattdessen konzentrierte sie sich vorerst darauf, die vielfältigen Krisen – Coronapandemie, Krieg, Inflation, Migration, Energiewende und stagnierende Wirtschaft – für ihre Agenda zu nutzen. Nicht nur war eine Einigung der Parteiflügel hier einfacher herzustellen, zudem waren diese Themen auch für den Erfolg an der Wahlurne vielversprechender. Seither geistern arbeitspolitische Versatzstücke durch Reden und Publikationen der Parteivertreter*innen, die in der Gesamtschau mitunter wie ein Flickenteppich anmuten, wie sich im Folgenden im Einzelnen zeigt. Es kommt vor, dass Vertreter*innen der AfD in derselben Bundestagsdebatte einander widersprechen oder gar ihre eigene Position innerhalb weniger Tage plötzlich anders darstellen. Auch die Stellungnahmen in den Beschlussempfehlungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales stimmen nicht immer mit dem überein, was Vertreter*innen der Partei zuvor im Plenum geäußert haben.

Kurz nach den „Sozialpolitischen Impulsen“ veröffentlichte die AfD ihr Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2021. Dieses trägt in einigen Formulierungen zur Sozialpartnerschaft die Handschrift von Pohl und Schreck. Außerdem forderte die Partei hier einen Bürokratieabbau durch „Entschlackung und Flexibilisierung des Arbeitsrechts“³⁶ wie auch eine Systematisierung und Vereinfachung des Arbeitsrechts durch die Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches.³⁷ An verschiedenen Stellen sprechen sich Abgeordnete der Partei außerdem für die Schaffung von Sonderwirtschaftszonen aus, welche in den ostdeutschen Bundesländern für einen wirtschaftlichen Aufschwung durch Anreize für Unternehmen sorgen sollen.³⁸ Explizit zieht die Partei dazu auch „Liberalisierungen im Bereich Arbeit und Soziales“ in Erwägung.³⁹ In der AfD existieren also verschiedene Eckpunkte einer kollektivarbeitsrechtlichen Diskussion, die sich teils ergänzen und teils widersprechen. Mit den Forderungen nach einer systematischen Neufassung des Arbeitsrechts nach den Gesichtspunkten der Flexibilität und einer „neu gedachten“ Sozialpartnerschaft mit antigewerkschaftlicher Stoßrichtung sind zumindest die Weichen für einen Generalangriff auf das kollektive Arbeitsrecht gestellt.

Die AfD bezieht sich durchweg positiv auf den Begriff der Sozialpartnerschaft. Hierunter versteht sie „ein gedeihliches Zusammenwirken von

³⁶ Alternative für Deutschland, Deutschland. Aber normal, 45.

³⁷ Vgl. ebd., 122.

³⁸ Vgl. u. a. BT-PIPr. 19/225, 23.4.2021, 28703 sowie BT-PIPr. 20/44, 23.6.2022, 4498.

³⁹ Kleine Anfrage, BT-Drs. 20/2183, 9.6.2022, 1.

Unternehmern und Beschäftigten“⁴⁰ bzw. „das kooperative Verhältnis der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände“⁴¹. Die Funktion der Sozialpartnerschaft bestehe darin, „betriebliche Ziele zu erreichen“⁴² und „maßgeblich zum Erfolg der deutschen Wirtschaft und zum sozialen Frieden im Land“⁴³ beizutragen. Daher habe sie eine „zentrale Bedeutung“.⁴⁴

Diese Ausführungen zeigen bereits, dass die AfD im kollektiven Arbeitsrecht den Ansatz verfolgt, Konflikte zu vermeiden, und stattdessen das Prinzip Konsens in den Mittelpunkt stellt. Sozialpartnerschaft denkt sie nicht als „Konfliktpartnerschaft“,⁴⁵ sondern als Instrument zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts. Arbeitnehmerrechte werden dem Gewinnstreben der Unternehmen untergeordnet. So bezieht sich die AfD in wirtschaftspolitischen Fragen häufig rhetorisch auf den Ordoliberalismus – die spezifisch deutsche Variante des Neoliberalismus. Hiernach soll der Staat einen ordnungspolitischen Rahmen für die freie Betätigung der Unternehmen setzen und sich ansonsten weitestgehend aus dem wirtschaftlichen Geschehen heraushalten.⁴⁶ Steigende Löhne und bessere Arbeitsbedingungen seien in einer funktionierenden Marktwirtschaft die logische Folge von Wirtschaftswachstum. So ist laut dem AfD-Abgeordneten Jürgen Braun „[die soziale Frage] von einer prosperierenden Wirtschaft abhängig; denn es kann nur verteilt werden, was vorher verdient wurde“.⁴⁷

Dies gilt für Abgeordnete der AfD auch in arbeitsrechtlichen Fragen. Dirk Spaniel etwa, der verkehrspolitische Sprecher der Bundestagsfraktion, plädiert für Steuersenkungen und mehr Flexibilität im deutschen Luftverkehr, um „die deutschen Marktteilnehmer am internationalen Wettbewerb durch Befreiung von unfairen Wettbewerbsnachteilen zu ertüchtigen“.⁴⁸ Dies sei Voraussetzung für „gesunde Unternehmen, und nur mit gesunden Unternehmen können wir unsere Arbeitnehmerrechte und Arbeitsstandards überhaupt umsetzen“.⁴⁹ Spaniel reagierte mit dieser Rede auf Kritik am Unternehmen Ryanair, das versucht hatte, Streiks durch Androhung von Standortschließungen zu unterbinden. Zum damaligen Zeitpunkt regelte § 117 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), dass Betriebsräte für fliegendes Personal nur durch Tarifverträge eingesetzt werden können. Ryanair wollte allerdings nicht in Verhandlung treten. Neben Dirk Spaniel kritisierte auch Jürgen Pohl nicht etwa diese Art der Mitbestimmungsvermeidung durch das Unternehmen, sondern das Vorgehen der Gewerkschaft.⁵⁰

⁴⁰ AfD, Deutschland. Aber normal, 45.

⁴¹ Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 7.

⁴² AfD, Deutschland. Aber normal, 45.

⁴³ Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 7.

⁴⁴ Ebd.

⁴⁵ Vgl. Müller-Jentsch (Hrsg.), Konfliktpartnerschaft.

⁴⁶ Vgl. AfD, Deutschland. Aber normal, 46.

⁴⁷ BT-PIPr. 19/55, 11.10.2018, 6043.

⁴⁸ BT-PIPr. 19/59, 19.10.2018, 6648.

⁴⁹ Ebd., 6649.

⁵⁰ Vgl. BT-PIPr. 19/59, 19.10.2018, 6643.

Zwar gibt sich die Partei – und dies betont insbesondere Jürgen Pohl – gerne als „Partei der Arbeitnehmer“⁵¹, jedoch führt dies nicht dazu, dass sie sich im Falle von Interessenkonflikten klar auf die Seite der Arbeitnehmer*innen stellt. Im Gegenteil sehen die Vertreter*innen der AfD kollektiv-arbeitsrechtliche Verbesserungen für Arbeitnehmer*innen zumeist kritisch, denn „alles, was zur Verschärfung der sozialen Verhandlungsposition innerhalb der Betriebe führe, lehne die AfD ab“.⁵² Zwar erkennen Vertreter*innen der Partei durchaus an, dass es Interessengegensätze im Betrieb gibt, jedoch sollten mögliche Konflikte ihrer Ansicht nach vermieden oder zumindest eingehegt werden.⁵³

Die Debatten im Bundestag machen deutlich, dass es innerhalb der AfD keine Vorstellungen über systemische Ursachen des Interessengegensatzes zwischen Arbeit und Kapital gibt. So appelliert die AfD an das Zusammengehörigkeitsgefühl von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Unterschiedliche Interessen kann sie erkennen, jedoch keinen grundsätzlichen Widerspruch. Die Ursachen für Konflikte im Betrieb suchen die Abgeordneten stattdessen beim Agieren externer Akteure, etwa bei „ewig gestrigen Zeitgenossen linker Parteien und [...] Teilen der Gewerkschaften“.⁵⁴ Diese verfolgten eine sachfremde, politisch linke Agenda und würden daher Arbeitnehmer*innen gegen Arbeitgeber*innen aufhetzen, indem sie „die vorsätzliche Konfrontation zwischen den Betriebspartnern zur Regel [erklären]“⁵⁵ und „hetzerische Klassenkampfrhetorik“⁵⁶ verbreiten. Eskalatives und rechtswidriges Verhalten der Arbeitgeberseite wird hingegen nicht kritisiert. Vielmehr will die Partei den Betriebsfrieden wahren und kämpft daher um die Aufrechterhaltung betrieblicher Hierarchien und gegen Gewerkschaften, Streikrecht und Tarifvorbehalt. All das spricht gegen eine Einordnung als „Arbeiterpartei“.

In den folgenden Kapiteln werden die hier kurz angerissenen Forderungen der AfD zum kollektiven Arbeitsrecht ausführlicher dargestellt. Ziel ist dabei nicht, eine Systematik herzustellen, wo keine ist, sondern der „Flickenteppich“ soll in seiner Widersprüchlichkeit aufgezeigt werden. Anknüpfend daran erfolgt eine Einschätzung der möglichen Auswirkungen auf die Ebenen der Lohnabhängigenmacht.

II. Betriebliche Mitbestimmung

„Als AfD bekennen wir uns zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Beschäftigten in den Betrieben und zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen. Forderungen nach Enteignungen, Abschaffung von Privateigentum und Vertragsfreiheit, hetzerische Klassenkampfrhetorik oder vorsätzlich herbeigeführte Konflikte durch Vertreter linker Parteien lehnen wir dagegen

⁵¹ BT-PIPr. 20/100, 27.4.2023, 12063.

⁵² Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/25881, 14.1.2021, 8.

⁵³ Vgl. Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 4.

⁵⁴ Ebd.

⁵⁵ Ebd.

⁵⁶ AfD, Deutschland. Aber normal, 45.

*entschieden ab. Sie gefährden den sozialen Frieden und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.*⁵⁷ (Programm der AfD für die Wahl zum Deutschen Bundestag 2021)

Die AfD und ihre Abgeordneten äußern sich an vielerlei Stellen wohlwollend zur betrieblichen Mitbestimmung im Allgemeinen. So enthält das Bundestagswahlprogramm 2021 im Gegensatz zu den Programmen von 2016 und 2017 unter der Überschrift „Soziale Marktwirtschaft statt sozialistischer Industriepolitik“ ein entsprechendes „Bekenntnis“. Detaillierte Angaben zur Ausgestaltung der Mitbestimmung sind allerdings nicht enthalten. Der Einfluss von Jürgen Pohl und anderer Vertreter*innen, die die Partei auch als Alternative für Arbeitnehmer*innen in Stellung bringen wollen, ist trotzdem zu erkennen. Dies gilt umso mehr, als einige Formulierungen des betreffenden Abschnitts Gemeinsamkeiten mit den „Sozialpolitischen Impulsen“ von Pohl und Schreck aufweisen. Gewerkschaftlich orientierte Arbeitnehmer*innen und vor allem Betriebsräte sollen angesprochen werden.

Um zu verstehen, welche Rolle der betrieblichen Mitbestimmung öffentlichen Verlautbarungen der AfD zufolge zukommt, sind jedoch vor allem die Sätze entscheidend, die auf das grundsätzliche „Bekenntnis“ folgen. Sogleich werden der Mitbestimmung Grenzen aufgezeigt: Abgelehnt werden Forderungen, die aus Sicht der AfD Konflikte verursachen und den reibungslosen betrieblichen Ablauf stören könnten. Mitbestimmung ist demnach nur so lange unterstützenswert, wie sie dem Erfolg des Betriebs oder des Wirtschaftsstandorts nicht im Weg steht. So schreibt die AfD, dass Unternehmer und Beschäftigte „kooperieren“ sollten, „um betriebliche Ziele zu erreichen“.⁵⁸

Das Wahlprogramm 2021 lässt offen, wie genau das Schlagwort der betrieblichen Mitbestimmung mit Inhalt gefüllt werden soll: welche Funktion sie über den wirtschaftlichen Erfolg hinaus hat und wie die AfD gedenkt, die kollektivarbeitsrechtlichen Bedingungen für Arbeitnehmer*innen und Betriebsräte zu verbessern. In den Debatten des Bundestags sowie der Öffentlichkeitsarbeit der Abgeordneten lassen sich jedoch einige Eckpunkte finden. Hier fallen die Wortmeldungen aus der Partei vor allem dadurch auf, dass sie den Vorschlägen anderer Parteien widersprechen. Eigene Positionen werden nur selten formuliert.

Im Folgenden wird zunächst darauf eingegangen, wie sich die AfD gegenüber Betriebsräten positioniert. Im Anschluss wird es um Positionen zur konkreteren Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung gehen.

Im Bundestag präsentieren sich die Abgeordneten der AfD als Unterstützer der Betriebsräte und deren Arbeit. Die AfD wolle „insgesamt Betriebsräte stärken“,⁵⁹ denn diese übernähmen eine „wertvolle und edle Aufgabe“.⁶⁰ Deutlich wird: Im Gegensatz zu den Gewerkschaften werden Betriebsräte

⁵⁷ Ebd.

⁵⁸ Ebd.

⁵⁹ Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Protokoll 20/53, 18.9.2023, 17.

⁶⁰ BT-PIPr. 20/179, 28.6.2024, 23223.

von der AfD als Gesprächspartner begriffen und auch so adressiert. Der Abgeordnete Karsten Hilse etwa drückte in der Debatte zum Bericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) seine Hoffnung aus, „dass die Betriebsräte genau zuhören; denn die Gewerkschaften [seien] hier [Energiesicherheit in Deutschland, Anm. M. B.] schon lange auf Tauchstation gegangen“.⁶¹

Gerrit Huy stellt die Unterstützung der AfD in Aussicht, verbindet dieses Angebot jedoch mit der Bedingung, dass sich die Betriebsräte zur sozialen Marktwirtschaft bekennen.⁶² So habe ein guter Betriebsrat nicht nur die Interessen der Beschäftigten, sondern „auch immer das Wohl des Unternehmens im Auge“.⁶³ Außerdem gebe es auch Betriebsräte, die sich „von Gewerkschaften für unternehmensfremde politische Zwecke einspannen“ ließen.⁶⁴ Hier zeigt sich, dass Betriebsräte je nach DGB-Mitgliedschaft und individuellem Engagement entlang der Konfliktlinie „Gewerkschaft vs. Lohnabhängige“ einsortiert werden. Die AfD unterstellt betrieblichen Funktionären der Gewerkschaften, nicht die wahren Interessen der Arbeitnehmer*innen zu vertreten.

Diesen Befund bestätigen die Bundestagsdebatten zur Betriebsratsvergütung. So sah sich die Bundesregierung zu einer Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes veranlasst, nachdem ein Urteil des Bundesgerichtshofs vom Januar 2023 für Rechtsunsicherheiten gesorgt hatte. Damals ging es um eine etwaige Veruntreuung von Betriebsvermögen bei Verstößen gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot. Möglicherweise seien Betriebsräte im Volkswagen-Konzern zu hoch vergütet worden. Die extreme Rechte – insbesondere die „Gewerkschaftssimulation“ Zentrum – entdeckte in diesem Umstand den unumstößlichen Beweis für die von ihr seit Jahren behauptete systematische Korruption. Mit erhöhten Zahlungen würden Konzernmanager die Betriebsräte der IG Metall gefügig machen. Die Gewerkschaft sei selbstverständlich eingeweiht und stecke mit den beteiligten Parteien unter einer Decke.⁶⁵ Einen ähnlichen Ton schlagen die Statements von Jürgen Pohl an. So hätten „Mitglieder von Betriebsräten über Gebühr hohe Vergütungen in Wahrnehmung ihrer Arbeitnehmerfunktionen eingestrichen“.⁶⁶ IG-Metall-Vertreter im Aufsichtsrat von VW hätten dies gewusst, betrachteten die Mitbestimmung allerdings als einen „Selbstbedienungsladen“ für eigene Interessen und den eigenen Geldbeutel“.⁶⁷ Gerrit Huy betonte in der Parlamentsdebatte, dass Betriebsräte in kleineren Unternehmen nicht käuflich seien: „In der Großindustrie aber sieht das gelegentlich anders aus“.⁶⁸ Die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, die zu mehr Rechtssicherheit in der Vergütung von Betriebsräten führen

⁶¹ BT-PIPr. 19/54, 10.10.2018, 5842.

⁶² Vgl. BT-PIPr. 20/100, 27.4.2023, 12069.

⁶³ BT-PIPr. 20/161, 22.3.2024, 20672.

⁶⁴ Ebd.

⁶⁵ Vgl. Freie Sachsen, Sonntagsgespräch vom 26.3.2023.

⁶⁶ AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag, Pressemitteilung vom 22.9.2021.

⁶⁷ Ebd.

⁶⁸ BT-PIPr. 20/161, 22.3.2024, 20671.

sollte, wurde in der Abstimmung am 28.6.2024 einstimmig – auch mit den Stimmen der AfD-Fraktion – beschlossen.⁶⁹

Wie soll betriebliche Mitbestimmung nach Vorstellung der AfD ausgestaltet werden?

Solange es um das allgemeine Prinzip geht, spricht Jürgen Pohl geradezu überschwänglich von der betrieblichen Mitbestimmung als einem der „größten sozialpolitischen Erfolge in unserem Land“.⁷⁰ Denn diese sichere das „Recht auf ein selbstbestimmtes Leben in der Arbeitswelt“ und sei „Ausdruck einer zutiefst demokratischen Wirtschafts- und Arbeitskultur“.⁷¹ Die Politik müsse folglich die Mitbestimmung „wahren und [...] verteidigen“.⁷² Pohl scheint äußerst zufrieden mit den gegenwärtigen Möglichkeiten der Arbeitnehmer*innen, ihre Stimme in Wirtschaft und Betrieb geltend zu machen. Dagegen betrachtet er Union Busting, Mitbestimmungsvermeidung und Behinderung von Betriebsratswahlen augenscheinlich nicht als relevante Probleme. So betonte er in der Plenardebatte, dass es „grober Unfug“ sei und einem „Generalverdacht“ gegenüber der Arbeitgeberseite gleichkomme, mehr Maßnahmen zur strafrechtlichen Ahndung und Verfolgung von Union Busting einführen zu wollen.⁷³

Dass die betriebliche Demokratie ausgebaut werden müsse, ist ebenfalls nicht die Position der AfD. Eine Bundestagsdebatte aus dem April 2023 zeigt dies anschaulich. Anlass der Aussprache waren drei Anträge der Partei Die LINKE, die umfangreiche Maßnahmen zur Erweiterung und Aktualisierung der Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte und Belegschaften forderten. Das Paket enthielt die Forderung nach zwingenden Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte bei Klima- und Umweltschutz, Sicherung der Beschäftigung, Betriebsänderungen, Leiharbeit, Berufsbildung und Personalplanung. Enthalten waren auch Vorschläge zur Erleichterung von Betriebsratswahlen sowie direktdemokratische Elemente, darunter die Möglichkeit für Belegschaften, Betriebsräte abzuwählen. Maßnahmen wie diese würden erlauben, die Transformation der Industrie zur Klimaneutralität zu demokratisieren und Ängste seitens der Beschäftigten abzubauen. Das Management betroffener Betriebe hätte deutlich weniger Spielraum, Stellenabbau oder Standortschließungen durchzusetzen und dies mit der Umstellung auf klimafreundliche Produktion zu begründen.

Jürgen Pohl eröffnete seinen Redebeitrag zu diesen Anträgen mit den Worten: „Was interessieren den deutschen Arbeitnehmer im Krisenjahr 2023 Mitbestimmungsoptionen bezüglich der Klimapolitik ihrer Unternehmen?“⁷⁴ Er fuhr fort, dass den „normalen Arbeitnehmer“ lediglich sein Betrieb, der Wirtschaftsstandort Deutschland sowie der „Erhalt unserer Nation als

⁶⁹ Vgl. Deutscher Bundestag, Novellierung der Betriebsratsvergütung einstimmig beschlossen.

⁷⁰ BT-PIPr. 19/20, 15.3.2018, 1653.

⁷¹ Ebd., 1654.

⁷² Ebd.

⁷³ BT-PIPr. 19/146, 13.2.2020, 18249.

⁷⁴ BT-PIPr. 20/100, 27.4.2023, 12063.

Industrienation“ interessiere.⁷⁵ Seine Ablehnung des Antrags der LINKEN begründete Pohl mit Belastungen der Betriebe durch Kosten, Regulierungen und Bürokratie. Zudem würden die Maßnahmen „das Problem der Betriebsratsprivilegien“ verschärfen und die Stimmung im Betrieb politisieren.⁷⁶ Gerrit Huy sprach von einer „Verwässerung des Mitbestimmungsrechts im Sinne allgemeinen Politisierens über die Probleme unserer Zeit“.⁷⁷ Die ehemalige Managerin bei Daimler ergänzte abschätzig, „dafür [gebe] es bekanntlich den Stammtisch“,⁷⁸ und sprach sich strikt für eine Beibehaltung der betrieblichen Hierarchie aus.

Im Herbst 2023 einigten sich die sozialpolitischen Sprecher*innen der AfD-Bundestags- und Landtagsfraktionen in einer Resolution auf die Forderung der „Weiterentwicklung und Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen – also der Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg und Kapital von Unternehmen“.⁷⁹ Mitarbeiterbeteiligungen sollen die Leistung der Arbeitnehmer*innen erhöhen und ihre Identifikation mit den Interessen der Unternehmen fördern. Forderungen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung werden von der AfD nicht in ähnlich prominenter Form erhoben. Stattdessen versuchen die Abgeordneten die Themen Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung miteinander zu verkoppeln – es geht also darum, die Mitarbeiterbeteiligung gegen die Schließung von Lücken in der Mitbestimmung in Stellung zu bringen. Exemplarisch hierfür ist die Debatte zu einem weiteren Antrag der LINKEN mit dem Ziel, Massenentlassungen zu verhindern, indem Betriebsräten zwingende Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden.⁸⁰ Pohl kritisierte, dass „ein einheitlicher Leitungsapparat [...] nicht mehr bestehen“ würde bei einem derart „unrealistischen Ausbau der Mitbestimmung“,⁸¹ und führte stattdessen Mitarbeiterbeteiligungen als Gegenmodell zum Ausbau der Mitbestimmung ins Feld.

Norbert Kleinwächter wiederum stellte Bedingungen dafür auf, überhaupt Mitbestimmung zu gewähren. Diese müsse an eine Mithaftung der Erwerbstätigen gebunden sein, sonst werde aus der sozialen Marktwirtschaft eine „asoziale Abwirtschaft“.⁸² Auch Kleinwächter fordert keine zusätzlichen Möglichkeiten der Einflussnahme für Arbeitnehmer*innen. Ihm gehe es um die Förderung von Eigentum, auch der Arbeitnehmer*innen an ihren Unternehmen, denn: „Mitarbeiter [sollten] stolz Aktien ihres Unternehmens besitzen und so profitieren“.⁸³

Auch in anderen Bereichen stellt sich die AfD gegen Forderungen, die ein Mehr an Demokratie und Mitbestimmung in den Betrieben zur Folge hätten.

⁷⁵ Ebd.

⁷⁶ Ebd., 12064.

⁷⁷ Ebd., 12068.

⁷⁸ Ebd.

⁷⁹ AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag, Pressemitteilung vom 1.10.2023.

⁸⁰ Vgl. Antrag, BT-Drs. 19/27013, 25.2.2021.

⁸¹ BT-PIPr. 19/218, 25.3.2021, 27576.

⁸² BT-PIPr. 20/179, 28.6.2024, 23223.

⁸³ Ebd., 23224.

So scheint sich etwa Uwe Witt zwar mit der Erweiterung des Kündigungsschutzes für Initiator*innen von Betriebsratswahlen anfreunden zu können.⁸⁴ Einen besonderen Schutz für kandidierende Arbeitnehmer*innen mit befristetem Arbeitsverhältnis lehnt die Partei jedoch ab, obwohl insbesondere diese Gruppe Sanktionen befürchten muss, wenn sie sich für Betriebsratswahlen einsetzt. Trotzdem äußerte die AfD im Ausschuss für Arbeit und Soziales, dass sie hier ein „Missbrauchspotenzial“ sehe, sollte eine solche Regelung eingeführt werden.⁸⁵

Auch weitere Vorschläge weist die Partei zurück. So forderten die Grünen die Möglichkeit, bei Fragen der Digitalisierung auch ohne Einverständnis des Arbeitgebers Sachverständige hinzuzuziehen. Die AfD lehnte dies aufgrund von zusätzlichen Kosten für den Arbeitgeber ab.⁸⁶ Als während der Corona-Pandemie neue Regelungen zum mobilen Arbeiten getroffen wurden, sprach sich die Partei zwar dafür aus, dass Betriebsräte beim Thema Homeoffice mitbestimmen sollten, jedoch stellte sie infrage, ob dies auch für Orte gelten sollte, die vom Arbeitnehmer selbst gewählt sind.⁸⁷ Zudem kritisierte Jürgen Pohl die „gravierenden Folgen [...] für die Arbeitgeber“ durch die Ausweitung des Unfallversicherungsschutzes auf den Ort der mobilen Arbeit.⁸⁸ Uwe Witt bezeichnete die im Betriebsrätemodernisierungsgesetz eingeräumten Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei mobiler Arbeit gar als „Dekret gegenüber der Betriebsleitung“.⁸⁹

Offen bleibt bisher, ob die Quellen überhaupt Erkenntnisse darüber zulassen, wie die AfD die politischen Rahmenbedingungen für die betriebliche Mitbestimmung tatsächlich gestalten würde. In der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Mai 2021 ließen ihre Vertreter anmerken, „eine Modernisierung der Mitbestimmung“ sei notwendig.⁹⁰ Doch aus der zweitgrößten Oppositionsfraktion wurden nur wenige Vorschläge zur Aktualisierung der betrieblichen Mitbestimmung formuliert.

Während der Bundestag von Ende 2020 bis Mitte 2021 die Modernisierung der Mitbestimmung im Betriebsrätemodernisierungsgesetz debattierte, beteiligte sich auch die AfD mit einigen Vorschlägen. Jürgen Pohl forderte, Betriebsratswahlen zu erleichtern, indem die Schwelle für ein vereinfachtes Verfahren gesenkt wird. Im Februar 2020 wollte er diese Schwelle bei bis zu einhundert Beschäftigten sehen.⁹¹ Die Idee ist allerdings nicht neu. Allein während der in Rede stehenden Wahlperiode forderte dies bereits die Partei Die LINKE.⁹² Im Übrigen zielte auch das Arbeitsministerium im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes auf eine Absenkung. Kurz vor dessen Verabschiedung erhöhte Pohl im Mai 2021 seine Forderung auf einen

⁸⁴ Vgl. BT-PIPr. 19/231, 21.5.2021, 29683.

⁸⁵ Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/29425, 6.5.2021, 7.

⁸⁶ Vgl. ebd.

⁸⁷ Vgl. ebd.

⁸⁸ Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Protokoll-Nr. 19/127, 17.5.2021, 12.

⁸⁹ BT-PIPr. 19/231, 21.5.2021, 29683.

⁹⁰ Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/29425, 6.5.2021, 7.

⁹¹ Vgl. BT-PIPr. 19/146, 13.2.2020, 18249.

⁹² Vgl. Antrag, BT-Drs. 19/860, 21.2.2018.

Schwellenwert von bis zu zweihundert Mitarbeiter*innen.⁹³ Außerdem sollte es Vertreter*innen von Gesamtbetriebsräten (GBR) gestattet sein, in Teilbetrieben ohne Betriebsrat Informationsveranstaltungen durchzuführen.⁹⁴ Auch dies ist eine Forderung, die bereits im Antrag der LINKEN zu lesen war – mit der Erweiterung, dass der GBR mit zusätzlichen Kompetenzen in der Lage sein sollte, wesentlich robuster zu agieren.

Eine weitere Forderung Pohls bezieht sich auf die Stützunterschriften. Arbeitnehmergruppen sollten bereits mit Stützunterschriften von zwei Arbeitnehmer*innen in der Lage sein, eine eigene Liste zur Wahl einzureichen. Die geltende Regelung sieht vor, dass fünf Prozent der Beschäftigten eine Stützunterschrift leisten müssen, während eine Gewerkschaftsliste nur zwei Unterschriften braucht. Ausnahmeregelungen bestehen. Bei der Gleichstellung handelt es sich um einen Versuch, die Gewerkschaften zu schwächen, denn diese „sollten gegenüber einzelnen Arbeitnehmern im Betrieb keine Privilegien haben“, wie Pohl es formuliert.⁹⁵ Sollte Pohls Forderung umgesetzt werden, würde dies nicht automatisch mehr Mandate für die immer wieder erwähnten Gruppierungen Zentrum und ALARM bedeuten. Dafür fehlt momentan die betriebliche Verankerung dieser Organisationen. Jedoch könnte eine Gleichstellung von Gewerkschaften und nicht gewerkschaftlichen Arbeitnehmergruppierungen bei Betriebsratswahlen der Gruppe Zentrum den Weg ebnen. Dies würde es nämlich leichter machen, dass Arbeitnehmer*innen ohne organisatorische Anbindung eigene Listen aufstellen, anstatt sich – wie bei Wahlen in kleineren und mittelständischen Betrieben häufig der Fall – im Rahmen der Personenwahl gemeinsam mit den Gewerkschaftsvertreter*innen auf eine einzige Liste setzen zu lassen. Die so in Abgrenzung zur etablierten Gewerkschaft entstehenden Listen und Betriebsratsfraktionen werden von der extremen Rechten als Ansprechpartner wahrgenommen, die schließlich den eigenen Organisationen zugeführt werden könnten.

Die Vorschläge aus der AfD zur betrieblichen Mitbestimmung hätten also Einfluss auf die Organisationsmacht von Lohnabhängigen. Zwar legt die AfD – in ihren eigenen Worten – ein Bekenntnis zur betrieblichen Mitbestimmung ab und präsentiert sich auch sonst als Freundin der Betriebsratsarbeit. Jedoch bedeuten solche Aussagen allein keine Stärkung der Machtressourcen der Arbeitnehmer*innen. Wenn es konkret wird, stellt sich die Partei gegen die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten, was mit möglichen Nachteilen für Unternehmer*innen begründet wird. Problematisch aus Sicht der Arbeitnehmer*innen ist das, weil im Angesicht großer struktureller Umbrüche in der Arbeitswelt – Digitalisierung, Dekarbonisierung, New Work, Globalisierung – bestimmte Anpassungen nötig sind, um das Mitbestimmungsrecht überhaupt noch adäquat ausüben zu können. Auch hält die AfD – ausweislich der untersuchten Stellungnahmen ihrer Vertreter*innen – einen besseren Schutz gegen Mitbestimmungsvermeidung und Union Busting für unnötig. Vielmehr zeigt sich hinter dem vorgeblichen Bekenntnis zu Mitbestimmung und Betriebsräten doch ein gehöriges Maß an Misstrauen,

⁹³ Vgl. BT-PIPr. 19/227, 6.5.2021, 28888.

⁹⁴ Vgl. Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 5.

⁹⁵ BT-PIPr. 19/227, 6.5.2021, 28888.

wenn beispielsweise ein verbesserter Schutz für befristete Arbeitnehmer bei der Betriebsratswahl mit Verweis auf ein nicht weiter definiertes „Missbrauchspotenzial“ abgelehnt wird. Letztlich gilt das Bekenntnis nur den Betriebsräten, deren Selbstverständnis kompatibel mit der AfD-Auffassung von Sozialpartnerschaft ist. Man kann es auch so formulieren: Betriebsräte sollen Interessenpolitik für Beschäftigte nur dann machen, wenn sie nicht den Zielen des Unternehmens im Weg steht. Der AfD schwebt vor, dass Arbeitnehmervertreter*innen im Betrieb eng mit der Geschäftsführung kooperieren. Das hierzu geeignete Selbstverständnis soll auch durch eine Ausweitung der Mitarbeiterbeteiligung realisiert werden. Angesichts der skizzierten Ideen der AfD zu betrieblicher Mitbestimmung fallen auch moderate Forderungen zur Erleichterung von Betriebsratswahlen nicht stark ins Gewicht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass einige Kräfte in der AfD zwar Betriebsräte befürworten und diese vorgeblich auch wertschätzen, jedoch nur als abstraktes Prinzip. Im Konkreten reicht die Unterstützung lediglich so weit, wie die betriebliche Mitbestimmung den reibungslosen Ablauf im Betrieb unterstützt. Augenscheinlich will die AfD zudem die Interessenvertretung der Betriebsräte demobilisieren. Politisierender Einfluss von Gewerkschaften kann dabei nur stören, weshalb die Partei die Wahl solcher Arbeitnehmervertreter*innen fördern will, die nicht im DGB organisiert sind.

III. Koalitionsfreiheit

„In diesen Gewerkschaftszentralen geht es doch gar nicht mehr um Arbeitnehmerrechte. Da wird gegendert. Da geht es um Migration. Da geht es gegen die grundlegenden Interessen der Arbeitnehmer. Da werden Arbeiter gegen ihre Kollegen aufgehetzt. Und warum? Weil sie eine andere politische Meinung haben. Da wird die Arbeitnehmerschaft gespalten, aus rein ideologischen und parteipolitischen Interessen.“⁹⁶ (Jürgen Pohl)

Die Betrachtung der in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) verankerten Koalitionsfreiheit zeigt ein ähnliches Bild: Sowohl Jürgen Pohl⁹⁷ als auch Norbert Kleinwächter⁹⁸ würdigen die Bedeutung der Koalitionsfreiheit als allgemeines Prinzip für den Erfolg des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Praktisch lassen die Vertreter*innen der AfD allerdings kaum ein gutes Haar an den bestehenden Gewerkschaften – gemeint sind ausschließlich die im DGB zusammengefassten – und streben danach, deren Einfluss zu schwächen. Sie versuchen eine Konfliktlinie zwischen Gewerkschaften auf der einen und Lohnabhängigen auf der anderen Seite zu konstruieren. Zuvorderst werfen die Abgeordneten den häufig so betitelten „Altgewerkschaften“⁹⁹ vor, sich „nicht um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“¹⁰⁰

⁹⁶ BT-PIPr. 19/93, 5.4.2019, 11176.

⁹⁷ Vgl. Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 7.

⁹⁸ Vgl. BT-PIPr. 20/181, 4.7.2024, 23574.

⁹⁹ AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag, Pressemitteilung vom 22.9.2021.

¹⁰⁰ BT-PIPr. 20/181, 4.7.2024, 23575.

zu kümmern, ja diese sogar zu „verraten“¹⁰¹. Die Gewerkschaften seien „reine Lifestylegewerkschaften geworden“¹⁰² und beschäftigen sich mit Themen wie Geschlechterfragen und Antifaschismus, die nicht zu ihren Kernaufgaben gehörten. Da sie sich nicht mehr darum kümmern würden, gute Tarifverträge zu verhandeln, seien die Gewerkschaften „eigentlich verantwortlich für die Erosion der Tarifvertragssysteme hierzulande“.¹⁰³ Pohl bezeichnete den DGB als „Teil des Problems und nicht Teil der Lösung“.¹⁰⁴ Gerrit Huy kritisierte, dass die Gewerkschaften sich nicht um ihre eigentlichen Aufgaben kümmerten, sondern Betriebsräte „für unternehmensfremde, politische Zwecke einspannen“.¹⁰⁵

Die geäußerten Vorwürfe ähneln in ihrer Stoßrichtung den Vorwürfen an linke Parteien, wonach diese sich nicht mehr um die Interessen der „kleinen Leute“ kümmern würden. Gleichzeitig werfen die AfD-Abgeordneten den Gewerkschaften vor, in radikaler Weise zum Klassenkampf aufzurufen, Streiks anzuzetteln oder gar für „viel Unsinn, wie zum Beispiel die Forderung nach mehr Lohn bei weniger Arbeitszeit“ einzutreten.¹⁰⁶ Zwar wirkt dies zunächst widersprüchlich, folgt jedoch der Logik des bereits skizzierten Verständnisses von Sozialpartnerschaft. Die Arbeitspolitik der AfD fokussiert sich auf den Erfolg des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Die Agitation gegen die gesellschaftspolitischen Positionen der Gewerkschaften richtet sich auch gegen deren Fähigkeit, tragfähige Bündnisse zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Akteuren zu bilden.

Grundsätzlich werden – vermeintlich – hohe Forderungen vonseiten der Arbeitnehmer*innen als wirtschaftsschädlich eingeschätzt. So wendet sich auch René Springer auf seinem Telegram-Kanal gegen vermeintliche „Klassenkampf-Rhetorik“ und plädiert dafür, „die gesamte Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik vom Kopf auf die Füße [zu] stellen“, denn: „Eine erfolgreiche Wirtschaft führt zu guten Löhnen“.¹⁰⁷ Anders ausgedrückt: Gewerkschaften sollten in ihren Forderungen für die Beschäftigten zurückhaltender sein, denn die Unternehmen würden freiwillig mehr Lohn zahlen, wenn sie Gewinne machen.

Die Vertreter*innen der AfD verfolgen somit das Ziel, den Einfluss der Gewerkschaften unter den Lohnabhängigen zurückzudrängen und damit auch die Ressource der Organisationsmacht zu schwächen. Ebenso zielen Äußerungen aus der Partei darauf ab, dem öffentlichen Ansehen und damit auch der Diskursmacht der Gewerkschaften zu schaden. Wenig

¹⁰¹ Pohl, Rede auf der Demonstration „Sozial ohne Rot zu werden“, Erfurt 1.5.2017.

¹⁰² BT-PIPr. 20/181, 4.7.2024, 23575.

¹⁰³ BT-PIPr. 19/224, 22.4.2021, 28524.

¹⁰⁴ Ebd.

¹⁰⁵ BT-PIPr. 20/161, 22.3.2024, 20672.

¹⁰⁶ BT-PIPr. 19/224, 22.4.2021, 28525.

¹⁰⁷ Springer in: Telegram, 19.10.2023.

überraschend ist daher, dass die AfD Vorschläge anderer Parteien nach mehr gewerkschaftlichen Befugnissen rigoros ablehnt.¹⁰⁸

Zusätzlich präsentiert Jürgen Pohl zwei Strategien, die sich gegen den Einfluss der DGB-Gewerkschaften richten. Zum einen bewirbt er „ernstzunehmende Alternativen zu den Altgewerkschaften“.¹⁰⁹ Hierzu zählt er ALARM und Zentrum Automobil (heute nur noch „Zentrum“), aber auch AVA. Diese würden das skizzierte Verständnis von Sozialpartnerschaft tragen und gegenüber den Arbeitgebern – Pohl spricht explizit von mittelständischen Betrieben – kooperativ statt feindlich agieren.¹¹⁰ Pohl fordert, diese Gruppierungen bei Betriebsratswahlen mit Gewerkschaften gleichzustellen.

Im Kapitel zur Rolle der betrieblichen Mitbestimmung ist bereits aufgezeigt worden, in welcher Weise dies umgesetzt werden soll. Ein Baustein für die andere von Pohl genannte Möglichkeit, die Gewerkschaften zu entmachten, ist die Streichung des Tarifvorbehalts nach § 77 Abs. 3 BetrVG. Auf diesen Vorschlag wird im nächsten Kapitel zum Tarifrecht eingegangen.

IV. Tarifaufonomie

„Die AfD steht zu der im Grundgesetz verankerten Tarifaufonomie. Diese wird durch gesetzlich festgelegte Mindestlöhne in Frage gestellt.“¹¹¹ (Programm der AfD für die Wahl zum Europäischen Parlament 2014)

1. Allgemeines Verständnis von Tarifaufonomie

Die AfD präsentiert sich als konsequente Verfechterin der Tarifaufonomie. Bereits im Jahr 2014, als sie noch mit dem Attribut einer „Professorenpartei“ belegt wurde, war ein entsprechendes Bekenntnis dem Programm zur Europawahl zu entnehmen. Doch bereits hier gilt dies nur so lange, bis es ins Konkrete geht. Die Argumentation zieht sich seither durch die arbeitspolitische Ausrichtung der Partei: Staatliche Eingriffe widersprächen der Tarifaufonomie, selbst dann, wenn sie zur Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen führten. So sei Tarifaufonomie das „Recht der Tarifpartner, Vereinbarungen frei [...] von staatlichen Eingriffen über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, insbesondere Tarifverträge über Arbeitsentgelt und Arbeitszeit, abzuschließen“.¹¹² Norbert Kleinwächter ist sogar „persönlich davon überzeugt, dass Tarifverträge dazu [zu guten Arbeits- und Lohnbedingungen, Anm. M.B.] einen sehr wertvollen Beitrag leisten“, und ergänzt:

¹⁰⁸ Vgl. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/29819, 19.5.2021, 15, und Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/31073, 23.6.2021, 7.

¹⁰⁹ BT-PIPr. 19/20, 15.3.2018, 1654.

¹¹⁰ Vgl. ebd.

¹¹¹ AfD, Mut zu Deutschland, 14.

¹¹² BT-PIPr. 19/183, 8.10.2020, 22989.

„Aber wir sind hier als Bundestag nicht zuständig“. ¹¹³ Wie die Abgeordneten des Bundestags zur Tarifbindung stehen, soll also nicht Gegenstand von Politik, sondern lediglich ihre private Meinung sein. Dass der Gesetzgeber im Angesicht sich verändernder wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen aktiv werden könnte, um Tarifverhandlungen zu ermöglichen bzw. um die dafür notwendige Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innen zu erhöhen, schließen große Teile der AfD-Fraktion aus. Der positive Bezug auf Tarifverhandlungen, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen führen, ist nicht durch eine entsprechende Politik gedeckt. Ähnlich steht es um die Forderung nach einem Flächentarifvertrag in der Pflege. Diese ist zwar im Wahlprogramm 2021 ¹¹⁴ und im Sozialkonzept ¹¹⁵ zu finden, jedoch gibt es keinerlei Idee oder gar Initiative, eine solche Forderung umzusetzen. Stattdessen muss das Bekenntnis zur Tarifautonomie als Abwehrargument zur Unterstützung der in weiten Teilen wirtschaftsliberalen Agenda gewertet werden. So lehnte die AfD etwa die Einführung einer Ausbildungsmindestvergütung ¹¹⁶ wie auch die Erhöhung des Mindestlohns ¹¹⁷ mit der Begründung ab, dies verstoße gegen die Tarifautonomie.

Darüber hinaus wird die Tarifautonomie in den Reden der Abgeordneten der AfD immer wieder herangezogen, um die Umsetzung von Richtlinien der Europäischen Union zu missbilligen. Weder die Stärkung der Tarifbindung ¹¹⁸ noch die Dokumentation von Arbeitszeiten oder ein Mindestlohn ¹¹⁹ sollen durch die EU geregelt werden.

Selbst die aktive „Schwächung der Tarifparteien“ – so das Urteil der Sachverständigen Dr. Johanna Wenckebach im Ausschuss für Arbeit und Soziales – wird mit der Tarifautonomie begründet. So legte die AfD einen Entwurf zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vor, welches die unbefristete Anstellung als Normalarbeitsverhältnis festigen soll. Dies soll dadurch erreicht werden, dass eine Befristung höchstens 24 Monate dauern und höchstens drei Mal verlängert werden darf. ¹²⁰ Die Trennung zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund solle entfallen. Problematisch im Sinne der Tarifbindung sowie des Ziels, Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu verbessern, sind die Ausnahmen, die die Partei zusätzlich vorschlägt. So soll per Tarifvertrag eine Abweichung von den gesetzlichen Regeln möglich sein, was die Tarifautonomie angeblich sichere. ¹²¹ Zudem

¹¹³ BT-PIPr. 20/113, 23.6.2023, 13963.

¹¹⁴ Vgl. AfD, Deutschland. Aber normal, 140.

¹¹⁵ Vgl. AfD, Konzept zur Sozialpolitik, 23.

¹¹⁶ Vgl. BT-PIPr. 19/107, 27.6.2019, 13131.

¹¹⁷ Vgl. BT-PIPr. 20/134, 9.11.2023, 16847.

¹¹⁸ Vgl. BT-PIPr. 20/181, 4.7.2024, 23574.

¹¹⁹ Vgl. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/25864, 13.1.2021, 5.

¹²⁰ Vgl. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/1841, 24.4.2018, 3.

¹²¹ Vgl. ebd., 7.

sollen „nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren [können]“.¹²²

2. Allgemeinverbindlichkeit

Auch gegen eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen wird der Vorrang der Tarifautonomie ins Feld geführt. Unumwunden fragt Norbert Kleinwächter, ob es „wirklich sinnvoll“ sei, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären.¹²³ Schließlich mache es doch in Fragen der Lohnhöhe „keinen so großen Unterschied“, ob eine Tarifbindung vorliege oder nicht.¹²⁴ Zudem gefährde eine Allgemeinverbindlicherklärung den Wirtschaftsstandort Deutschland, denn „wir brauchen auch Konkurrenz durch nicht tarifgebundene Unternehmen, damit die Beschlüsse rational bleiben“.¹²⁵ Mit anderen Worten: Einerseits widerspreche eine hohe Tarifbindung dem nationalen Interesse, andererseits seien Tariflöhne gar nicht signifikant höher als individuell vereinbarte Löhne. Gleichzeitig behauptete Kleinwächter noch zu Beginn seiner Rede, die AfD sei dafür, „dass Leute Tarifverträge haben, dass sie im Endeffekt gesicherte Arbeitsverhältnisse haben“.¹²⁶ Angesichts des anschließend geäußerten Zweifels an der Sinnhaftigkeit von Tarifverträgen im Allgemeinen und der AVE im Besonderen, muss die Äußerung zu Gunsten von Tarifverträgen allerdings als Lippenbekenntnis gewertet werden.

Kleinwächter steht mit seiner Position im Widerspruch zum Bundestagswahlprogramm von 2021, in dem es heißt: „Als AfD bekennen wir uns [...] zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.“¹²⁷ Er ist damit aber nicht der einzige Abgeordnete seiner Fraktion. Eine gemeinsame Position ist schwer auszumachen.

Relative Einigkeit dürfte noch bei der Ablehnung der Vereinfachung der AVE nach dem Modell der Partei Die LINKE herrschen. Diese forderte Ende 2019, dass ein Vorschlag im zuständigen Tarifausschuss bereits dann angenommen werde, wenn es bei der Abstimmung zu einem Unentschieden kommt. Da der Ausschuss paritätisch besetzt ist, bedeutet die geltende Regelung ein faktisches Vetorecht für die Arbeitgeberseite, was oftmals ein Zustandekommen der AVE verhindert. Jürgen Pohl möchte das Privileg der Arbeitgeberseite jedoch beibehalten. Er wirft der LINKEN vor, mit ihrer Forderung die „Axt an Arbeits- und Tarifrecht“ zu legen, denn dieses „funktionierte bisher nur wegen des wohl austarierten Verhältnisses von Parität so gut“.¹²⁸

¹²² Ebd., 3.

¹²³ BT-PIPr. 20/181, 4.7.2024, 23574.

¹²⁴ Ebd.

¹²⁵ Ebd.

¹²⁶ Ebd.

¹²⁷ AfD, Deutschland. Aber normal, 45.

¹²⁸ AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag, Pressemitteilung vom 12.12.2019.

Allerdings fordert auch Jürgen Pohl eine Vereinfachung der Allgemeinverbindlicherklärung. Gemeinsam mit Kurt Schreck schreibt er, dass „die Bewertung eines öffentlichen Interesses“ stärker berücksichtigt werden müsse.¹²⁹ Kurt Schreck ergänzt in einem Gutachten für den Ausschuss für Arbeit und Soziales, dass „die Anzahl von Betrieben eines tarifschließenden Arbeitgeberverbandes oder auch einer Innung und die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer [...] bei der Bewertung einer AVE weiterhin eine wesentliche Grundlage, allerdings nicht mehr das entscheidende Kriterium“ sein sollten.¹³⁰ Inwiefern dies eine Änderung zum geltenden Tarifvertragsgesetz (TVG) darstellen soll, ist nicht ersichtlich. Schließlich wurde bereits im Jahr 2014 mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz die Voraussetzung fallen gelassen, dass mindestens fünfzig Prozent der Arbeitnehmer*innen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, bereits bei tarifgebundenen Arbeitgeber*innen beschäftigt sein müssen. Voraussetzung der Allgemeinverbindlicherklärung ist nun nach § 5 Abs. 1 TVG, dass ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien sowie ein öffentliches Interesse vorliegen. Das öffentliche Interesse erscheint nach § 5 Abs. 1 S. 1 TVG dann geboten, wenn „der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat“. Pohl und Schreck fordern also eine Reform der Allgemeinverbindlicherklärung, die bereits sieben Jahre zuvor stattgefunden hat.

In einer Pressemitteilung erklärte Jürgen Pohl im März 2019 mit markigen Worten, dass allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Pflege unabdingbar seien.¹³¹ Daraus folgte: nichts. Stattdessen lehnte die AfD im Oktober desselben Jahres geschlossen einen Gesetzesentwurf der Bundesregierung für bessere Löhne in der Pflege ab.¹³² Das Gesetz sieht die Möglichkeit eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die gesamte Pflegebranche vor, der von den Tarifvertragsparteien noch verhandelt werden müsste. Zum anderen soll eine ständige Pflegekommission eingesetzt werden, die Empfehlungen zu Arbeitsbedingungen und Mindestentgelt ausspricht. Am Tag der Abstimmung begründete Uwe Witt die Ablehnung seiner Partei damit, dass der Gesetzesentwurf „mit sozialer Marktwirtschaft so viel zu tun [habe] wie damals die DDR“. ¹³³ So seien zu wenige der betroffenen Beschäftigten und Unternehmen beteiligt, denn die Arbeitgeber*innen der Branche seien mit großer Mehrheit nicht tarifgebunden. Ebenso gebe es bei Weitem nicht genug Gewerkschaftsmitglieder für eine Rechtfertigung der Maßnahme.

Dabei hatte sich Witt noch wenige Monate zuvor als Unterstützer der Allgemeinverbindlicherklärung für Tarifverträge präsentiert, ausgerechnet mit der Begründung, dass „dies ist nicht, wie häufig dargestellt, Sozialismus [sei], sondern [...] dem Schutz unserer sozialen Marktwirtschaft“ diene.¹³⁴ Aber auch die Haltung seines Fraktionskollegen Jürgen Pohl ist nicht konsequent. In derselben Debatte hatte der stellvertretende Sprecher für Arbeit

¹²⁹ Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 7.

¹³⁰ Deutscher Bundestag, Ausschussdrucksache 19(11)1169, 3.6.2021, 2.

¹³¹ Vgl. AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag, Pressemitteilung vom 27.3.2019.

¹³² Vgl. Deutscher Bundestag, Gesetz für bessere Löhne in der Pflege beschlossen.

¹³³ BT-PIPr. 19/121, 24.10.2019, 15023.

¹³⁴ BT-PIPr. 19/93, 5.4.2019, 11172.

und Soziales missbilligend eingeworfen, die Vereinfachung der Allgemeinverbindlicherklärung sei „doch nur ein Notnagel“. ¹³⁵ Einige Jahre später behauptete er, die AfD „plädiere[...] seit Langem unter anderem für die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen“. ¹³⁶ Er selbst habe die entsprechende „Rede bereits im April 2021“ gehalten. ¹³⁷ Tatsächlich sprach Jürgen Pohl im April 2021 zu einem Tagesordnungspunkt, bei dem es auch um die AVE ging. Doch statt sich dem Thema zuzuwenden, stellte er eine Forderung zur Tariffähigkeit von Betriebsräten auf, die zu seinem tarifpolitischen Markenzeichen geworden ist, wie der folgende Abschnitt erläutert.

3. Tariffähigkeit von Betriebsräten

Im April 2021 fand eine Aussprache zu mehreren tarifpolitischen Anträgen verschiedener Fraktionen statt. Auch ein Antrag der LINKEN zur Vereinfachung der Allgemeinverbindlicherklärung wurde verhandelt. Entgegen seiner Behauptung einige Jahre später, bezog Jürgen Pohl hierzu jedoch gar keine substantielle Stellung. Stattdessen griff er die Gewerkschaften an und warf ihnen vor, sich nicht um die Interessen ihrer Mitglieder zu kümmern. Die DGB-Gewerkschaften seien schuld an der schwindenden Tarifbindung, insbesondere in Ostdeutschland. Pohl behauptete, dass „die Arbeitsbedingungen und die Rechtssicherheit der Beschäftigten“ verbessert werden könnten, wenn „der sogenannte Tarifvorbehalt der Gewerkschaften im Tarifvertragsgesetz überdacht werde[...]“. ¹³⁸ Betriebsräte sollten „befugt und in der Lage sein, sich um Vereinbarungen bis hin zum Abschluss eines Firmen- oder Haustarifvertrages zu kümmern“. ¹³⁹ Die Forderung nach Tariffähigkeit für Betriebsräte ist ein entscheidendes Element des Konzepts „Sozialpartnerschaft neu denken“. ¹⁴⁰ Auch im Ausschuss für Arbeit und Soziales forderte die Partei im Arbeitsrecht einen „grundlegend andere[n] Ansatz [...], wonach es für die Tarifvertragsparteien wieder interessant werde, in eine Diskussion über die künftige Regelung einzusteigen“. ¹⁴¹ Pohl sieht in der Anerkennung der Tariffähigkeit für Betriebsräte eine „Veränderung[...] zugunsten der betrieblichen Mitbestimmung [und] zugunsten der gedeihlichen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Belegschaft“. ¹⁴²

Wir haben es hier mit dem Ziel einer Verbetrieblichung der Tarifpolitik zu tun. Betriebsräte sollen zwar Tarifverträge verhandeln, ihre Verhandlungsposition will die AfD jedoch nicht stärken. Explizit bezeichnet die Partei „eine Stärkung über die einseitige Zuschreibung von Rechten an die

¹³⁵ Ebd., 11176.

¹³⁶ BT-PIPr. 20/106, 25.5.2023, 12829.

¹³⁷ Ebd.

¹³⁸ BT-PIPr. 19/224, 22.4.2021, 28525.

¹³⁹ Ebd.

¹⁴⁰ Vgl. *Pohl/Schreck*, Sozialpolitische Impulse, 4 ff.

¹⁴¹ Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/25410, 17.12.2020, 4.

¹⁴² BT-PIPr. 20/100, 27.4.2023, 12064.

Arbeitnehmerseite“ als „falsch“. ¹⁴³ Die vermeintliche Stärkung durch Tariffähigkeit entpuppt sich als Schwächung des Betriebsrats und der überbetrieblichen Machtressourcen. Die Aufhebung des Tarifvorbehalts muss im Lichte der skizzierten Vorstellungen von Sozialpartnerschaft betrachtet werden. Interessengegensätze in Betrieb und Arbeitsleben sollen zugunsten des Erfolgs der deutschen Wirtschaft eingeeht, Arbeitnehmer*innen stärker an die Interessen der Arbeitgeber*innen gebunden werden.

Der Tarifvorbehalt der Gewerkschaften in § 77 Abs. 3 BetrVG besagt, dass „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt werden, [...] nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein [können]“. Die Forderung, Betriebsräte mit der Kompetenz auszustatten, verbindliche Betriebsvereinbarungen zu den Arbeitsbedingungen oder gar Tarifverträge auszuhandeln, stellt das duale System der Interessenvertretung und die in § 9 Abs. 3 GG festgehaltene Tarifautonomie in Frage. Auch auf dieser Ebene würde die AfD die Machtressourcen der Lohnabhängigen schwächen. Die Tariffähigkeit für Betriebsräte als politisches Ziel ist ein Angriff auf die Existenz der Gewerkschaften als überbetriebliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer*innen. Die Gewerkschaften würden eine entscheidende exklusive Eigenschaft verlieren. Doch nicht nur das. Auch die Arbeitnehmer*innen verlören an kollektiver Verhandlungsmacht, sobald sie sich nicht mehr mit Arbeitnehmer*innen anderer Betriebe zusammenschließen, um so zu versuchen, den strukturellen Nachteil gegenüber der Arbeitgeberseite auszugleichen. Dies würde die Konkurrenz zwischen den Belegschaften verschiedener Betriebe zusätzlich verschärfen. Tarifverhandlungen würden nur noch auf der Ebene einzelner Betriebe geführt werden. Statt gemeinsam für einen Flächentarifvertrag zu kämpfen, würden die Belegschaften voneinander isoliert und in Konkurrenz gesetzt. Es droht ein Unterbietungswettbewerb um den billigsten Tarifvertrag. Durch die beabsichtigte Änderung der Tariffähigkeit – Pohl spricht auch von einem „langjährige[n] AfD-Vorschlag“ – ¹⁴⁴ würden Flächentarifverträge spätestens nach einigen Tarifrunden der Vergangenheit angehören. Dies wäre auch dann der Fall, wenn – wie von Pohl teils ergänzend gefordert – Betriebsräte nur dort Tariffähigkeit erlangen sollten, wo noch kein Tarifvertrag besteht. Spätestens nach dem Ende der Laufzeit des Flächentarifvertrags würden Unternehmer*innen aus den Arbeitgeberverbänden austreten, da sie sich in direkter Verhandlung mit ihren Betriebsräten bessere Chancen ausrechnen.

Der Tarifvorbehalt soll Betriebsräte auch davor schützen, einzelbetriebliche Tarifvereinbarungen abzuschließen. Arbeitgeber*innen könnten die Betriebsräte einhegen oder unter Druck setzen – etwa durch die Drohung, Mitarbeiter*innen zu entlassen – und ihnen somit tarifvertragliche Aufweichungen abringen. Pohl hat genau dies im Sinn. Nicht zufällig begründen er und Schreck die Forderung auch mit dem Hinweis, dass „besondere betriebliche Entwicklungen und wirtschaftliche Gegebenheiten [...] zusätzlich entsprechende Berücksichtigung finden [können]“. ¹⁴⁵ Das heißt, der Arbeitgeber

¹⁴³ BT-Drs. 19/25410, 17.12.2020, 4.

¹⁴⁴ BT-PIPr. 20/100, 27.4.2023, 12064.

¹⁴⁵ Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 6.

soll in der Lage sein, Löhne zu drücken, wenn es dem Unternehmen – vermeintlich – schlecht geht.

Betriebsräte hätten dann ihrerseits keine Möglichkeit, ebenfalls mit Druck zu antworten, denn nach § 74 Abs. 2 BetrVG ist es Betriebsräten nicht erlaubt, zum Arbeitskampf aufzurufen. Auch wenn die Aufforderung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit den Betriebsrat nicht zum „Mittler der Interessen“ macht, so ist er doch vom Gesetzgeber mit deutlich weniger Konfliktkompetenz ausgestattet als die Gewerkschaften. Ohnehin ließe sich ohne die finanziellen Ressourcen einer Gewerkschaft nicht effektiv streiken. Die Möglichkeit des kollektiven Arbeitskampfes ist das einzige Mittel der Arbeitnehmer*innen, den Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Entfällt dieses Mittel, sind die Arbeitnehmer*innen nicht in der Lage, dem strukturellen Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite etwas entgegenzusetzen. Tarifverhandlungen ohne Recht auf Streik seien nicht mehr als „kollektives Betteln“ – so das Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil von 1984.¹⁴⁶ Den Tarifvorbehalt für Gewerkschaften gibt es aus guten Gründen, denn er schützt Tarifsysteem, Lohnabhängige und nicht zuletzt Betriebsräte.

Pohls Forderung greift gleich mehrere Machtressourcen von Lohnabhängigen an. Den Gewerkschaften die Tarifhoheit streitig zu machen, bedeutet, die Quelle überbetrieblicher Organisationsmacht entscheidend zu schwächen. Gleichzeitig haben wir es mit einem harten Eingriff in die Institution der Tarifautonomie zu tun, wenn – ohne vereinbarte Öffnungsklausel – neben den Gewerkschaften auch Betriebsräte Tarifverhandlungen führen dürfen. Und schließlich gäbe es zwar noch die strukturelle Machtressource der ökonomischen Streiks auf überbetrieblicher Ebene, allerdings würde diese kaum noch Anwendung finden, denn Arbeitgeber würden Betriebsräte als Verhandlungspartner bevorzugen. Tariffähigkeit für Betriebsräte ist also ein Angriff auf die überbetriebliche Ebene der Lohnabhängigenmacht.

Pohl geht es mit seinem Weg zu mehr Tarifbindung demnach mitnichten um eine Stärkung der Arbeitnehmerseite. Seine Ziele sind geordnete Verhältnisse, Rechtssicherheit für die Arbeitgeberseite und eine einseitige Einhegung von Interessengegensätzen zu Lasten der Arbeitnehmerseite.

Die Analyse zeigt eine deutliche Diskrepanz zwischen dem postulierten Ziel, die Tarifbindung zu erhöhen, und den tatsächlichen Folgen, die die Vorschläge der AfD hätten. So stehen auf der einen Seite widersprüchliche Aussagen zur Allgemeinverbindlicherklärung sowie eine Erleichterungsforderung, die bereits seit Jahren umgesetzt ist. Auf der anderen Seite findet sich ein eklatanter Angriff auf die Tarifautonomie und das Flächentarifvertragssystem. Hinzu kommt, dass die AfD staatlichen Eingriffen zur Erhöhung der Tarifbindung grundsätzlich skeptisch gegenübersteht und etwaigen Ideen auch Absagen erteilt. Dazu gehört im Übrigen auch die

¹⁴⁶ BAG 12.9.1984 – 1 AZR 342/83.

Ablehnung einer Tariftreuerregelung auf Bundesebene bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.¹⁴⁷

V. Arbeitskampfrecht

Im Rahmen ihrer Neukonzeption der Sozialpartnerschaft schlagen Jürgen Pohl und Kurt Schreck außerdem vor, das Streikrecht einzuschränken, obwohl sie sich kurz vorher „ausdrücklich zur Koalitionsfreiheit Art. 9 GG und damit zum Streikrecht der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften“ bekennen.¹⁴⁸ Anschließend fordern sie „zusätzliche Ordnungsfaktoren“ bei Arbeitskämpfen.¹⁴⁹ Warnstreiks sollten den Arbeitgeber*innen laut Pohl und Schreck 48 Stunden vor Beginn angezeigt werden, unbefristete Streiks nur nach zwingenden Schlichtungsmaßnahmen zulässig sein.

Tatsächlich würden diese Maßnahmen das Streikrecht massiv schwächen. Ankündigungen von Warnstreiks würden dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorbereitungen zu treffen, um die Wirkung des Streiks abzuschwächen. Auch zwingende Schlichtungsmaßnahmen für unbefristeten Streiks hätten erhebliche Auswirkungen. Zwar sind Schlichtersprüche nicht rechtlich bindend, jedoch entfalten sie eine nicht zu unterschätzende diskursive Macht: „Man streikt gegen einen Schlichterspruch, von dem die Öffentlichkeit sagen wird, das halten wir für angemessen. Das hat schon einen sehr hohen faktischen Druck.“¹⁵⁰ So das Urteil von Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Universität Bonn, Anfang 2024 zur Diskussion um Zwangsschlichtungen bei Streiks im Bereich der kritischen Infrastruktur. Ein derartiger Eingriff ins Streikrecht würde also auch eine Beschneidung der diskursiven Machtressourcen der Lohnabhängigen bedeuten.

Aber auch im Parlament agiert die AfD gegen Streiks. Dabei versucht sie einen Spagat, indem sie auf der einen Seite Verständnis für die Streikursachen signalisiert und auf der anderen Seite den Gewerkschaften unterstellt, Arbeitnehmer*innen aufzuhetzen. Beispielsweise sei es angesichts der Arbeitsbedingungen bei der Post verständlich, dass die Angestellten demonstrieren,¹⁵¹ jedoch sei die Gewerkschaft ver.di in ihrem Agieren unaufrichtig. Ver.di sei mitschuldig an den Problemen, die zur Unzufriedenheit führen, stifte jetzt aber die Postangestellten zum Protest an. Jürgen Pohl will damit den Eindruck zu erwecken, Gewerkschaft und Arbeitgeber träfen heimliche Absprachen mit dem Ziel, die Angestellten zu manipulieren und sich auf deren Kosten zu bereichern. Geht man über die hier analysierten Dokumente mit offiziellem Charakter hinaus, liest man in Pohls Telegram-Kanal: „Postzusteller streiken, Konzernleitung und Verdi kassieren“.¹⁵² Auch diese Äußerungen folgen der Logik, dass es einen Interessenwiderspruch gäbe

¹⁴⁷ Vgl. BT-PIPr. 19/93, 5.4.2019, 11172.

¹⁴⁸ Pohl/Schreck, Sozialpolitische Impulse, 7.

¹⁴⁹ Ebd.

¹⁵⁰ FAZ vom 25.1.2024.

¹⁵¹ Vgl. BT-PIPr. 20/127, 11.10.2023, 15835 f.

¹⁵² Pohl in: Telegram, 12.10.2023.

zwischen Arbeitnehmer*innen auf der einen und Gewerkschaften auf der anderen Seite.

Zu den Streiks bei der Deutschen Bahn AG positionierte sich die AfD ebenfalls. Abermals schlug Jürgen Pohl in dieselbe Kerbe: Ihm zufolge stritten „Gewerkschaften und DB-Boni-Vorstände [...] sich auf dem Rücken der Mehrheit der Reisenden“.¹⁵³ Norbert Kleinwächter postulierte empört „Nächster Streik legt Deutschland lahm“ und forderte die Streikenden auf, die Verhältnismäßigkeit zu wahren.¹⁵⁴ Zudem forderte die Partei in einem Antrag zur Reformierung der Bahn AG, dass die Bundesregierung bei dem Unternehmen für „Resilienz gegen Arbeitskämpfe“ sorgen solle.¹⁵⁵

Insgesamt jedoch ist festzustellen, dass sich die AfD zum Thema Streik deutlich seltener äußert als zu anderen Themen des kollektiven Arbeitsrechts. Die Abgeordneten der Partei sind in ihrem Alltag und ihrer politischen Praxis nicht mit dem Thema verbunden. Auch wenn es teils anders behauptet wird – wirtschaftspolitische Fragen werden von der AfD in der Regel aus der Perspektive der Unternehmen betrachtet. Während andere Abgeordnete, insbesondere von SPD und LINKEN, in ihren Reden regelmäßig Grußbotschaften an streikende Kolleg*innen schicken oder deren Anliegen gar in Anträgen zum Thema machen, scheinen die Parlamentarier*innen der AfD kaum Notiz von Streikbewegungen zu nehmen. Angesichts der unternehmensfreundlichen Grundlinie der Partei dürfte diese Zurückhaltung in Teilen auch taktisch begründet sein. Schließlich hat die Partei viele Wähler*innen unter Arbeiter*innen, Angestellten und selbst Gewerkschafter*innen. Diese will sie mit zu offensiven Botschaften gegen Arbeitskämpfe nicht abschrecken.

¹⁵³ Pohl in: Telegram, 13.3.2024.

¹⁵⁴ Kleinwächter in: Telegram, 29.1.2024.

¹⁵⁵ Antrag, BT-Drs. 20/7197, 13.6.2023, 1.

D. Fazit

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass eine Umsetzung der kollektivarbeitsrechtlichen Vorschläge der AfD die Machtressourcen der Lohnabhängigen insbesondere auf der überbetrieblichen Ebene angreifen und schwächen würde. Im Falle einer Regierungsbeteiligung der AfD wäre mit Einschränkungen im Streikrecht, einer Aufweichung der Tarifautonomie, erschweren Bedingungen für Gewerkschaften und Druck auf die betriebliche Mitbestimmung zu rechnen. Bereits jetzt versucht die Partei mit ihren verbalen Angriffen auf Gewerkschaften, engagierte Betriebsräte, Streikbewegungen und wirtschaftsdemokratische Forderungen, die öffentliche Meinung negativ zu beeinflussen und die Kooperations- und Diskursmacht von Lohnabhängigeninteressen zu schwächen.

Bisher hat die AfD kein Konzept zu Fragen des kollektiven Arbeitsrechts ausgearbeitet. Einzig Jürgen Pohl hat, gemeinsam mit Kurt Schreck, in der Vergangenheit einen Vorstoß dazu gewagt. Die Inhalte der als „Beitrag zur Programmdebatte der AfD“ gelabelten Broschüre fanden Eingang in Pohls Bundestagsreden, Positionierungen im Ausschuss für Arbeit und Soziales und das Programm zur Bundestagswahl 2021. Zudem hat die Partei in programmatischen Schriften die Forderung aufgestellt, ein neues Arbeitsgesetzbuch zu schaffen. Diese Momente einer arbeitsrechtlichen Diskussion stehen derzeit unvermittelt nebeneinander, können aber bei Bedarf wieder aufgegriffen werden.

Die Positionierungen der AfD-Abgeordneten folgen zwar keinem übergeordneten Programm, widersprechen sich dennoch selten explizit. Vielmehr exponieren sich einzelne Abgeordnete – allen voran Jürgen Pohl – mit bestimmten Forderungen und prägen damit auch das Gesamtbild der Partei. Zwar gibt es durchaus konkrete Widersprüche, etwa bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. So stellt Norbert Kleinwächter dieses Rechtsgut offen infrage, während sich Jürgen Pohl wenigstens rhetorisch dazu bekennt und sogar behauptet, Tarifverträge erleichtern zu wollen. In der Abstimmung zum Pflegeverbesserungsgesetz, welches eine AVE im Pflegebereich erleichtern sollte, stimmte die Fraktion der AfD wiederum geschlossen mit „nein“. Ein gewisses Konfliktpotential ist in der Partei also angelegt, tritt im Bundestag jedoch kaum nach außen. Dies dürfte auch damit zu tun haben, dass die Partei bislang nur selten Anträge im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts zur Abstimmung gestellt hat.

An anderen Stellen wird deutlich, dass die AfD-Vertreter*innen von weitgehend übereinstimmenden Grundhaltungen ausgehen, etwa wenn Jürgen Pohl eine vermeintlich „neu gedachte“ Sozialpartnerschaft entwirft. Darin zeichnet er das Bild eines entgegenkommenden Betriebsrats, dessen vorerstes Ziel es ist, gemeinsam mit dem Arbeitgeber die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens zu verfolgen, um so vor allem deutsche Unternehmen im internationalen Wettbewerb zu stärken. Sowohl völkische als auch neoliberale Vertreter*innen der AfD im Bundestag können sich auf ein solches nationalistisches Verständnis von Sozialpartnerschaft einigen. Für den Teilbereich des kollektiven Arbeitsrechts heißt das, dass die Partei alles ablehnt, „was zur Verschärfung der sozialen Verhandlungsposition

innerhalb der Betriebe führ[t]“. ¹⁵⁶ Denn Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen stünden auf derselben Seite, da beide das Ziel hätten, den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, den „Erhalt des Wirtschaftsstandorts Deutschland, ja, auch de[n] Erhalt unserer Nation als Industrienation“ zu sichern. ¹⁵⁷ Systematische Interessenwidersprüche sieht die Partei stattdessen mit ausländischen Akteuren, der Europäischen Union sowie mit gesellschaftlichen Eliten, zu denen sie sowohl die anderen – insbesondere linken – Parteien als auch die Gewerkschaften zählt. All das bestätigt den Befund von Helmut Kellershohn, dass die AfD mit ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik einen „nationalen Wettbewerbsstaat auf völkischer Basis“ anstrebt. ¹⁵⁸

Zwar versucht die AfD – und das mit derzeit großem Erfolg – Lohnabhängige anzusprechen, jedoch zielen ihre Forderungen faktisch darauf ab, die Gegenmachtressourcen der Lohnabhängigen zu demobilisieren. Die Partei setzt darauf, mit pseudo-kulturkämpferischen Positionen gegen „abgehobene Eliten“, Gendersternchen und „Klimakleber“ Menschen abzuholen, die mit der gegenwärtigen wirtschafts- und sozialpolitischen Lage in Deutschland unzufrieden sind. In dieser Weise geht sie auch gegen Gewerkschaften vor, wenn sie ihnen vorwirft, sich nicht mehr um die Interessen der Arbeitnehmer*innen zu kümmern. Die gegebenen Machtverhältnisse im Wirtschaftsleben will die Partei hingegen nicht zugunsten der Arbeitnehmerseite verändern. Ganz im Gegenteil.

Insbesondere die Forderung von Jürgen Pohl, Betriebsräten Tariffähigkeit zu geben, sticht hervor. Eine Verschiebung der Tarifpolitik auf die betriebliche Ebene wäre die Folge. Dies würde nicht nur Gewerkschaften einer wichtigen Funktion berauben, sondern auch die Tarifautonomie angreifen. Zudem könnten Lohnabhängige ohne gewerkschaftliche Unterstützung nicht mehr effektiv streiken, denn Betriebsräte dürfen nicht zum Streik aufrufen. Die Tariffähigkeit für Betriebsräte bedeutet eine Schwächung der überbetrieblichen Ebene der Machtressourcen von Lohnabhängigen.

Trotz dieser Attacken gibt sich die AfD an anderer Stelle als Verteidigerin der Tarifautonomie. In der Praxis bringt sie diese aber vor allem gegen die Interessen der Lohnabhängigen in Stellung. So lehnt die Partei staatliche Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung oder zur Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung ab. Angelegenheiten des kollektiven Arbeitsrechts sollen im besten Fall auf betrieblicher Ebene und im gegenseitigen Wohlwollen von Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*innen gelöst werden. Nach Ansicht von Jürgen Pohl etwa sollen Betriebsräte zwar Tarifverträge verhandeln können, eine rechtliche Stärkung ihres Mandats, um sie in eine bessere Verhandlungsposition zu bringen, ist jedoch nicht vorgesehen. Damit würden die Machtressourcen der Lohnabhängigen deutlich schrumpfen.

Hinzu kommt: Zwar plädiert Jürgen Pohl dafür, Betriebsratswahlen zu erleichtern, und auch andere AfD-Abgeordnete drücken ihre Wertschätzung

¹⁵⁶ Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/25881, 14.1.2021, 8.

¹⁵⁷ BT-PIPr. 20/100, 27.4.2023, 12063.

¹⁵⁸ Kellershohn in: Becker/Eberhardt/Kellershohn (Hrsg.), Zwischen Neoliberalismus und völkischem „Antikapitalismus“, 90.

für Betriebsräte aus, jedoch wird deutlich, dass dies nur für diejenigen gilt, die sich von der IG Metall abgrenzen. Deshalb macht Pohl auch den Vorschlag, Arbeitnehmergruppierungen bei Listenwahlen mit Gewerkschaften gleichzustellen, was den kleinen – in der Praxis häufig christlichen oder rechten – Betriebsgewerkschaften zugutekommen würde.

Festzuhalten bleibt, dass es die AfD bislang nicht für nötig erachtet hat, eine kohärente Konzeption zu einem zentralen Thema der Erwerbstätigen, dem kollektiven Arbeitsrecht, zu verfolgen. Im Bundestag legte sie nur wenige Anträge in diesem Bereich vor, ihre Wortbeiträge erscheinen wenig durchdacht und ähneln thematisch einem Flickenteppich. Einige ihrer Vertreter stellen ihren Wortmeldungen zwar die Bedeutung von Mitbestimmung und Tarifautonomie voran. Wenn es konkret wird, richten sich die Forderungen der Partei unter dem Strich aber auf eine Schwächung der Machtressourcen der Beschäftigten. Denn Betriebsräte werden sehr betriebsfriedlich und die Ausübung von Arbeitnehmerrechten wird nur im Rahmen der wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens gedacht. Der Aktionsradius der Betriebsräte soll auf den eigenen Betrieb eingegrenzt werden, was ihre strukturelle Macht beschränkt. Gewerkschaften werden im Betrieb als Fremdkörper gesehen. Die Stärkung der Mitbestimmung vor dem Hintergrund der Transformationsprozesse wird abgelehnt, stattdessen werden unternehmernahe Vorschläge wie Mitarbeiterbeteiligungen gemacht. Auch im Bereich des Tarifrechts werden Grundsätze wie die Tarifautonomie gelobt. Aber auch hier erfolgt die Positionierung im konkreten Fall genau entgegengesetzt. Die Tarifautonomie wird in Stellung gebracht gegen Arbeitnehmerrechte wie eine Mindestvergütung für Auszubildende oder eine Erhöhung des Mindestlohns. Ihre Stärkung, etwa durch die erleichterte Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, wird abgelehnt. Außerdem wird vorgeschlagen, Betriebsräten die Fähigkeit zu geben, Tarifverträge abzuschließen. Dies wäre ein Bruch mit den bestehenden Strukturen des Arbeitsrechts und würde branchenweiten, betriebsübergreifenden Tarifverhandlungen, der zentralen Errungenschaft der Arbeiterbewegung, den Wind aus den Segeln nehmen. Die Ausübung des Streikrechts, die wesentliche Quelle jeglicher kollektiver Macht der Lohnabhängigen, soll eingeschränkt werden.

Zusammenfassend zeigt die Analyse der konkreten Positionen, die von exponierten Vertreter*innen der AfD zum kollektiven Arbeitsrecht werden, dass es sich mitnichten um eine Arbeiterpartei handelt.

Quellenverzeichnis

- AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag: Pohl: Allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Pflege unabdingbar, Pressemitteilung vom 27.3.2019, abrufbar unter: <https://afdbundestag.de/pohl-allgemeinverbindliche-tarifvertraege-in-der-pflege-unabdingbar/> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).
- AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag: Pohl: Linkspartei legt Axt an Arbeits- und Tarifrecht, Pressemitteilung vom 12.12.2019, abrufbar unter: <https://afdbundestag.de/pohl-linkspartei-legt-axt-an-arbeits-und-tarifrecht/> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).
- AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag: Pohl: Untreue-Prozess bei VW offenbart schamlose Selbstversorgung von Betriebsratsfunktionären – mit SPD-Parteibuch, Pressemitteilung vom 22.9.2021, abrufbar unter: <https://pohlposition-afd.de/untreue-prozess-bei-vw-offenbart-schamlose-selbstversorgung-von-betriebsratsfunktionaeren-mit-spd-partreibuch/> (zuletzt abgerufen am 29.7.2024).
- AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag: René Springer: Für eine soziale Zukunft statt grüner Armut – Sozialpolitiker beschließen Resolutionen zur Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Pressemitteilung vom 1.10.2023, abrufbar unter: <https://afdbundestag.de/rene-springer-fuer-eine-soziale-zukunft-statt-gruener-armut-sozialpolitiker-beschliessen-resolutionen-zur-arbeitsmarkt-und-sozialpolitik/> (zuletzt abgerufen am 29.7.2024).
- Alternative für Deutschland (AfD): Demokratie wieder herstellen. Dem Volk die Staatsgewalt zurückgeben. AfD – Manifest 2017. Die Strategie der AfD für das Wahljahr 2017, abrufbar unter: https://www.rhein-zeitung.de/cms_media/module_ob/7/3819_1_AfD-Manifest.pdf (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).
- Alternative für Deutschland (AfD): Mut zu Deutschland. Für ein Europa der Vielfalt. Programm der Alternative für Deutschland (AfD) für die Wahl zum Europäischen Parlament am 25. Mai 2014. Beschluss des Bundesparteitags vom 22. März 2014.
- Alternative für Deutschland (AfD): Programm für Deutschland. Das Grundsatzzprogramm der Alternative für Deutschland, Berlin 2016.
- Alternative für Deutschland (AfD): Konzept zur Sozialpolitik des 11. Bundesparteitages der AfD in Kalkar 28. bis 29. November 2020, Berlin 2020.
- Alternative für Deutschland (AfD): Deutschland. Aber normal. Programm der Alternative für Deutschland für die Wahl zum 20. Deutschen Bundestag, Berlin 2021.
- Alternative für Deutschland (AfD): Tino Chrupalla: AfD vertritt die Interessen der Arbeiter besser als die IG Metall, 16.09.2021, abrufbar unter: <https://www.afd.de/tino-chrupalla-afd-vertritt-die-interessen-der-arbeiter-besser-als-die-ig-metall/> (zuletzt abgerufen am 30.07.2024).
- Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer e.V.: Neuwahlen im Bundesvorstand der Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer, abrufbar unter: <https://www.ava-deutschland.com/post/neuwahlen-im-bundesvorstand-der-alternative-vereinigung-der-arbeitnehmer> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Freie Sachsen: Sonntagsgespräch: Oliver Hilburger von der Gewerkschaft „Zentrum“ zu Gast bei Martin Kohlmann, 26.3.2023, abrufbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=9VKZ4CAi96c> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Kaiser, Benedikt: Solidarischer Patriotismus. Die soziale Frage von rechts, Schnellroda, 2020.

Kleinwächter, Norbert: In Gedenken an den 17. Juni 1953!, in: Telegram, 29.1.2024, abrufbar unter: <https://t.me/kleinwaechter/200> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Pohl, Jürgen: Rede auf der Demonstration „Sozial ohne Rot zu werden“, Erfurt 1.5.2017.

Pohl, Jürgen in: Telegram, 12.10.2023, abrufbar unter: <https://t.me/juer-genpohlafd/235> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Pohl, Jürgen: Postzusteller streiken, die Konzernleitung und Verdi kassieren!, in: Telegram, 13.3.2024, abrufbar unter: <https://t.me/juer-genpohlafd/403> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Pohl, Jürgen/Schreck, Kurt: Sozialpolitische Impulse. Arbeit, Leben und Wohnen – blau gedacht. Beitrag zur Programmdebatte der AfD, 2021.

Springer, René: Die linken Gewerkschaften, in: Telegram, 19.10.2023, abrufbar unter: https://t.me/rene_springer/906 (zuletzt abgerufen am 29.7.2024).

Literaturverzeichnis

Barthel, Michael: Die neue Arbeiterpartei? Wie sich die AfD zu Tarifpolitik und betrieblicher Mitbestimmung verhält, Sozialismus 11/2023, 43-47.

Butterwegge, Christoph: Antisozialer Patriotismus: Die Rentenpläne der AfD, Blätter für deutsche und internationale Politik September 2019, 99-106.

Correctiv: Geheimplan gegen Deutschland, Correctiv online vom 10.1.2024, abrufbar unter: <https://correctiv.org/aktuelles/neue-rechte/2024/01/10/geheimplan-remigration-vertreibung-afd-rechts-extreme-november-treffen/> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Deutscher Bundestag: Gesetz für bessere Löhne in der Pflege beschlossen, Bundestag.de vom 24.10.2019, abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw43-de-pflege-loehneverbesserungsgesetz-663300> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Deutscher Bundestag: Novellierung der Betriebsratsvergütung einstimmig beschlossen, Bundestag.de vom 28.6.2024, abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2024/kw26-de-betriebsverfassungsgesetz-1009720> (zuletzt abgerufen am 29.7.2024).

Dörre, Klaus/Schmalz, Stefan: Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsociologische Forschungsperspektive, in: Dörre, Klaus/Schmalz, Stefan (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a.M. 2013, 13-38.

- Dörre, Klaus/Schmalz, Stefan:* Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, Industrielle Beziehungen (IndBez) 21.3/2014, 217-237.
- Eberhardt, Simon/Friedrich, Sebastian:* Der Kampf zweier Linien. Wirtschafts- und sozialpolitische Konzepte im rechten Projekt, in: Becker, Andrea/Eberhardt, Simon/Kellershohn, Helmut (Hrsg.): Zwischen Neoliberalismus und völkischem „Antikapitalismus“ – Sozial- und wirtschaftspolitische Konzepte und Debatten innerhalb der AfD und der Neuen Rechten, Duisburg 2019, S.113-127.
- Fiedler, Maria:* Landesparteitag der AfD. Die halbe Reue des Björn Höcke, Tagesspiegel vom 18.2.2017, abrufbar unter: <https://www.tagesspiegel.de/politik/die-halbe-reue-des-bjorn-hoecke-6310771.html> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ): GDL-Streik: Juristen halten Schlichtungszwang vor Streik für zulässig, FAZ online vom 25.1.2024, abrufbar unter: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/gdl-streik-juristen-halten-schlichtungszwang-fuer-zulaessig-19472688.html> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).
- Greef, Samuel:* Rechtspopulismus und Gewerkschaften in Deutschland. Was ist die Position der AfD zum sozialen Dialog?, in: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Rechtsextreme Parteien und Sozialer Dialog. Herausforderungen für Gewerkschaften in Frankreich, Schweden, Italien und Deutschland, Paris 2022, 8-11.
- Horban, Katharina/Reiber, Serfain:* Die Rückkehr der Zentrumspartei, Spiegel online vom 30.1.2022, abrufbar unter: <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/zentrumspartei-im-bundestag-ex-afd-politiker-uwe-witt-sorgt-fuer-comeback-a-8ee50dc5-ea44-4dcd-a27a-56da385b3eeb> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).
- Kamann, Matthias:* Von der Top-Managerin bei Daimler zur AfD-Abgeordneten, Welt online vom 15.10.2021, abrufbar unter: <https://www.welt.de/politik/bundestagswahl/plus234421120/Gerrit-Huy-Von-der-Top-Managerin-bei-Daimler-zur-AfD-Abgeordnete.html> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).
- Kellershohn, Helmut:* Nationaler Wettbewerbsstaat auf völkischer Basis in einem „Europa der Nationen“. Die Programmatik der AfD seit 2016, in: Becker, Andrea/Eberhardt, Simon/Kellershohn, Helmut (Hrsg.), Zwischen Neoliberalismus und völkischem „Antikapitalismus“ – Sozial- und wirtschaftspolitische Konzepte und Debatten innerhalb der AfD und der Neuen Rechten, Duisburg 2019, 90-112.
- Meine, Hartmut:* Gewerkschaft, ja bitte! Ein Handbuch für Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive, Hamburg 2018.
- Müller-Jentsch, Walther:* Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, Studienausgabe, München und Mering 1993.
- Pühringer, Stephan/Beyer, Karl M./Kronberger, Dominik:* Soziale Rhetorik, neoliberale Praxis. Eine Analyse der Wirtschafts- und Sozialpolitik der AfD, Frankfurt a.M. 2021.
- Preuß, Roland:* Wer ganz rechts die Strippen zieht, Süddeutsche Zeitung (SZ) online vom 1.7.2024, abrufbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/politik/sebastian-muenzenmaier-afd-netzwerk-lux.jqUT-GBtmj7jeKo4r7XwfV> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Schindler, Frederik: AfD-Abgeordneter im Bundestag beschäftigt langjährigen Neonazi, Welt online vom 28.5.2023, abrufbar unter: <https://www.welt.de/politik/deutschland/plus245569766/AfD-Abgeordneter-Pohl-beschaeftigt-langjaehrigen-Neonazi-Benedikt-Kaiser.html> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Zeit Online v. 18.1.2022: Zentrumsparlei erstmals seit 1957 wieder im Bundestag vertreten, abrufbar unter: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2022-01/uwe-witt-afd-zentrumsparlei-bundestag> (zuletzt abgerufen am 30.7.2024).

Für den Inhalt ist der Autor selbst verantwortlich.

Dieses und alle weiteren HSI-Working Paper finden sie kostenlos unter
www.hugo-sinzheimer-institut.de/veroeffentlichungen.

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Impressum: <https://www.boeckler.de/de/impressum-2713.htm>

www.hugo-sinzheimer-institut.de