

SOFI

Soziologisches
Forschungsinstitut
Göttingen



Auswertungspapier

Macht, Solidarität und die Zukunft von Demokratie und Gesellschaft

Wie betrieblich Ehrenamtliche der IG Metall
gesellschaftliche Verhältnisse wahrnehmen

Martin Kuhlmann, Milena Prekodravac, Stefan Rüb und Berthold Vogel

Forschungsprojekt „Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen,
Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall“

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.
an der Georg-August-Universität

Inhalt

Vorbemerkung	3
Die Praxis der Demokratie	4
Demokratisches Bewusstsein und Vertrauen in demokratische Institutionen	4
Demokratieverständnisse	5
Kritik an der Demokratie um der Demokratie willen	6
Demokratie als zu verteidigendes Gut	7
Demokratie in der Arbeitswelt	9
Macht in Gesellschaft und Betrieb	11
Gesellschaftliche Machtverhältnisse	11
Bewusstsein der eigenen Handlungsmacht	14
Ohnmachtsgefühle: Grenzen der Macht	15
IG Metall als machtvolle Organisation	16
Die Praxis der Solidarität	19
Solidarität als Lebensform – zwischen alltäglicher und universeller Solidarität	19
Gewerkschaftliche Solidarität und die Schwierigkeit, diese zu organisieren	21
Solidarität als gelebte Praxis und erlebte Erfahrung	22
Schwindende Solidarität	23
IG Metall als solidarische Organisation und Solidargemeinschaft	26
Gesellschaftliche Verortungen	29
Zwischen Mittelschicht und Arbeiterklasse	29
Diesseits und jenseits kultureller und politischer Milieus	31
Bezugspunkte des Vergleichs	33
Die Zukunft der Gesellschaft	36
Skeptischer Grundton der zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklung	37
Zunehmende Individualisierung und Entsolidarisierung	38
Ökonomische Krisen und betriebliche Unsicherheiten	39
Umweltkrise, Klimawandel und die Grenzen des Wachstums	40
Gesellschaftliche und gewerkschaftliche Blickrichtungen der betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall – Eine zugespitzt resümierende Einschätzung	43
Literatur	44

Vorbemerkung

Ehrenamtliches Engagement im Betrieb kennzeichnet die Gruppe der Betriebsrät:innen und der Vertrauensleute gleichermaßen. Beide Gruppen engagieren sich betrieblich und gewerkschaftlich mit dem Ziel, soziale Verhältnisse im Interesse der Arbeitnehmer:innen zu gestalten und zu verbessern. Ob, auf welche Weise und wie stark sich Menschen engagieren, ist stets auch davon geprägt, wie sie die Gesellschaft wahrnehmen, in der sie leben: inwieweit sie sich mit ihr identifizieren oder ihr kritisch gegenüberstehen, an welchem Ideal sie sie messen, wie sie sich selbst darin positionieren oder wie sie die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung einschätzen. Dies gilt ebenso für bürgerschaftliches wie gewerkschaftliches Engagement.

Wir wollten deshalb herausfinden, auf welchen gesellschaftlichen Vorstellungen das Denken und Handeln der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute der IG Metall beruhen. Dabei stellten wir fünf Dimensionen ins Zentrum unserer Untersuchung: den Blick auf **Demokratie** (Was macht sie aus? Ist sie in Gefahr?), auf gesellschaftliche **Macht** (Wer hat sie? Wie ist sie verteilt?), auf **Solidarität** (Gibt es sie, braucht es sie noch? Wie weit reicht sie?), auf die **eigene Verortung** in der Gesellschaft (Wo sehen sich die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute selbst? Wofür stehen sie ein?) und auf gesellschaftliche **Zukunft** (Wie denken Betriebsrät:innen und Vertrauensleute darüber? Wer entscheidet darüber?).

Die im Folgenden vorgenommenen Aussagen und Einschätzungen beruhen auf Gruppendiskussionen mit fast 200 Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten der IG Metall. Mit 15 von ihnen, die nach einem Kriterienraster ausgewählt wurden, wurden wiederum vertiefend mehrere ausführliche Gespräche geführt, um ihre lebensgeschichtliche Erfahrung und deren Deutung sowie ihre Ansichten und Einschätzungen zur Gesellschaft (auch entlang der Dimensionen Demokratie, Macht, Solidarität, gesellschaftliche Positionierung und Zukunft) und zur IG Metall zu ermitteln. Zudem haben wir im Rahmen des Projekts eine kurze, standardisierte Telefonbefragung mit 1.000 zufällig ausgewählten betrieblichen Ehrenamtlichen der IG Metall durchgeführt, in der wir unter anderem gesellschaftliche Einstellungen abgefragten.¹ Wir gehen aufgrund dieses Vorgehens davon aus, dass wir einen breiten Querschnitt der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute der IG Metall erfasst haben und von daher Aussagen treffen und Einschätzungen geben können, die über die Untersuchungsgruppe selbst hinausweisen. Über die Verteilungen in der Gesamtgruppe können wir dennoch keine gesicherten Aussagen treffen. Die folgenden Einschätzungen basieren auf der hier ausgewiesenen Empirie. Wo möglich haben wir die Befragungsergebnisse genutzt, um unsere Einschätzungen abzusichern und gegenzuprüfen. Wir gehen davon aus, dass wir auf Basis unserer Empirie Hauptströme skizzieren und zugleich Unterströmungen und Ausnahmen ausweisen können.

¹ Die betrieblichen Ehrenamtlichen der IG Metall umfassen insbesondere Vertrauensleute und Betriebsrät:innen, aber auch Mitglieder von Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen. Wenn wir im Fortgang von Ehrenamtlichen sprechen, beziehen wir uns auf diese Gruppen.

Die Praxis der Demokratie

Demokratie wird in der Praxis geformt. Wie demokratische Herrschaft und Beteiligungsformen wahrgenommen und ausgeübt werden, wie Auseinandersetzungen in der und über Demokratie ausgetragen, wie über Demokratie öffentlich diskutiert wird, was im Diskurs als an der demokratischen Praxis kritikwürdig und was als unabdingbar verhandelt wird und welche Akteure mit welchen politischen Vorstellungen, Ideen und Zielen demokratische Institutionen dominieren und formen, all dies bestimmt die demokratische Praxis und prägt das Bild, das sich Menschen von Demokratie machen.

Im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs mehren sich Stimmen und Diagnosen, die auf eine Krise der Demokratie hindeuten. Die Selbstgewissheit des Werts der Demokratie scheint zu schwinden. Die Problemlösungskompetenz demokratischer Systeme wird angesichts von Vielfachkrisen und globalen Verflechtungen in Zweifel gezogen. Wissenschaftliche Diagnosen verweisen auf eine zunehmende Entdemokratisierung der Demokratie. Colin Crouch (2008) spricht von Postdemokratie, Yascha Mounk (2021) vom Zerfall der liberalen Demokratie. Zugleich beobachten wir ein Erstarren antidemokratischer Parteien, die auf einen Legitimationsverlust demokratischer Politik hindeuten.

Wenn diese Diagnosen stimmen, dürfte dies auch das Selbstverständnis der betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall nicht unberührt lassen. Gewerkschaften sind von Beginn an Teil der Demokratiebewegung, des Kampfes um demokratische Rechte und der Auseinandersetzungen um die Gestaltung und Reichweite demokratischer Partizipation gewesen. Betriebsrät:innen und Vertrauensleute sind Ausdruck und Träger:innen demokratischer Teilhabe in Betrieb und Unternehmen. Demokratische Strukturen und Verfahren sind ein Stützpfiler der Auseinandersetzungen um die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer:innen. Die Verteidigung demokratischer Errungenschaften, aber auch die Ausweitung und Vertiefung wirtschafts-demokratischer Mitsprache stehen deshalb weiterhin und – angesichts der Herausforderungen, die das Projekt der sozial-ökologischen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft mit sich bringen werden – möglicherweise wieder verstärkt auf der gewerkschaftspolitischen Agenda. Aber wie reflektieren Betriebsrät:innen und Vertrauensleute der IG Metall die hier skizzierten Entwicklungen? Wie sehen sie selbst ihre eigene demokratische Praxis? Inwieweit nehmen sie die gesellschaftlichen Verhältnisse als „postdemokratisch“ wahr? Und wie demokratisch erleben sie die Arbeitswelt?

Demokratisches Bewusstsein und Vertrauen in demokratische Institutionen

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute der IG Metall haben, nimmt man unsere Befunde zur Grundlage, in ihrer großen Mehrheit ein tief verankertes demokratisches Bewusstsein. Sie glauben an die Demokratie und identifizieren sich mit ihr. Sie weisen sich als überzeugte Demokrat:innen aus und lassen keinen Zweifel aufkommen, dass dies anders sein könnte. Die Demokratie als solche – als Form politischer Herrschaft (in Abgrenzung zu diktatorischen oder

despotischen Herrschaftsformen) und als Handlungsprinzip (mit den Elementen Mehrheitsentscheid und dessen Akzeptanz, Beteiligung, Möglichkeit, die eigene Meinung frei zu äußern etc.) – wird hochgeschätzt und gelebt. Dies schließt ein, sie gegen antidemokratische Kräfte und Tendenzen zu verteidigen.

Zugleich ist Demokratie, wie sie von vielen IG Metall-Ehrenamtlichen verstanden wird, nicht voraussetzungslos. Demokratie erfordert die Bereitschaft der Leute, sich zu informieren, mit Informationen kritisch umzugehen, sich zu beteiligen und Verantwortung für das Gemeinwesen zu übernehmen. Für Ralf, Ingenieur bei einem Komponentenhersteller der Automobilindustrie, setzt ein demokratisches Staatswesen aufgeklärte, politisch gebildete Bürger:innen voraus.

Im Grunde ist mein Vertrauen in Demokratie sehr groß. Habe Mut, dich deines Verstandes zu bedienen. Das ist die Basis, dass Demokratie funktionieren kann. Also die Eigenverantwortung und die Bildung der Bevölkerung. Sonst tut es nicht, sonst ist es eine Scheindemokratie am Schluss.“ (Ralf, Vertrauensmann, 30.7.2021)²

Eine stark ausgeprägte demokratische Identität findet sich nicht bei allen. Manche haben eine nüchterne, stärker am eigenen oder allgemeinen Nutzen gemessene Vorstellung von Demokratie. Sie sehen Demokratie nicht als Wert an sich, sondern beurteilen diese primär nach ihrer Leistungsfähigkeit, individuelle Wohlfahrt sicherzustellen und gesellschaftliche Probleme anzugehen und zu lösen.³ Zum Teil finden sich hier auch ins Autoritäre gehende gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen, beispielsweise die einer zwar gewählten, aber mit weitreichenden Vollmachten ausgestatteten Präsidialregierung.

Demokratieverständnisse

Wenn man die betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall nach Demokratie fragt, denken sie zuerst an die politische Verfasstheit und Handlungsgrundlage der hiesigen Gesellschaft, den demokratischen Staat, der Partizipations- und Freiheitsrechte sicherstellt. In den Vordergrund rücken dabei insbesondere das Wahlrecht, aber auch die Meinungsfreiheit oder das Demonstrationsrecht, weniger die Gewaltenteilung oder die Mitbestimmung im Arbeitsleben.

Demokratie wird weitergehend aber auch als ein *generelles Prinzip* verstanden, bei dem der Mehrheitsentscheid und dessen Akzeptanz sowie die Organisation von Beteiligung und Mitsprache die beiden zentralen Elemente gesellschaftlicher Handlungskoordination bilden. Demokratie durchzieht für viele der Ehrenamtlichen das ganze Leben. Sie ist Handlungsprinzip und Lebensanspruch. Ihre demokratische Überzeugung macht die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute zu-

² Die im Text zur Veranschaulichung eingefügten Interviewpassagen wurden sprachlich geglättet und in Einzelfällen verfremdet, um die zugesicherte Anonymität unserer Gesprächspartner:innen zu gewährleisten.

³ Scharpf (1999) unterscheidet zwischen Input- und Output-Legitimation demokratischer Herrschaft. Steht bei der Input-Legitimation das demokratische Zustandekommen der Entscheidung im Vordergrund, so bei der Output-Legitimation deren Nützlichkeit.

gleich ein Stück weit demütig, was die Durchsetzung ihrer eigenen Positionen und Interessen betrifft. Mehrheitsentscheide sind zu akzeptieren, weil dies heißt, dass es nicht gelungen ist, Mehrheiten für die eigene Sache zu organisieren.

„Demokratie ist für mich, dass man jede Seite anhört, dass man ordentlich debattiert, die Probleme bespricht, die es gibt, und dann zu einem Mehrheitsbeschluss kommt. Und der muss dann auch von der Minderheit, die dort unterlegen ist, getragen werden. Wenn jetzt demokratisch beschlossen wird, wir, Mehrheit, sagt, wir machen das so, dann müssen das auch alle mitmachen.“ (Alexander, Vertrauensmann, 27.7.2021)

Die betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall verstehen die Demokratie als „Mitmachgesellschaft“. Sie bietet vielfältige Möglichkeiten der Beteiligung für alle, die das möchten.

In der Telefonbefragung stimmten 72 % der befragten Ehrenamtlichen der Aussage zu „Jede und jeder kann sich politisch einbringen und das Gemeinwesen mitgestalten“, 19 % antworteten mit teils, teils und nur 8 % lehnten diese Aussage ab.

Demokratische Mitsprache ist eine Frage des Wollens, des Engagements. Und es braucht Mitstreiter:innen, die sich gegenseitig unterstützen. Vielen ist bewusst, dass gesellschaftliche Mitsprache die Organisation von Interessen und Positionen voraussetzt, dass es nur gemeinsam geht – und dass es einen langen Atem braucht.

Im Forschungsprozess sind uns aber auch Menschen begegnet, die sich auf ein funktionsfähiges Gemeinwesen und auf eine arbeitsteilig professionelle Vertretung der eigenen Interessen im gesellschaftlich-politischen Raum verlassen und sich auf ihre Betriebsrats- und betriebliche Gewerkschaftsarbeit konzentrieren möchten. Richard teilt diese Position:

„Es gibt bestimmt genug Möglichkeiten demokratischer Mitsprache, aber ich weiß nicht: Will man überhaupt mitsprechen? Das ist die andere Frage. Es gibt Leute, die wollen bei allem mitreden. Ich bin kein Typ davon, ich bin froh, wenn ich meine Aufgaben mache und die dann irgendwie gebacken bekomme.“ (Richard, Betriebsrat, 20.7.2021)

Kritik an der Demokratie um der Demokratie willen

Die demokratische Überzeugung im Grundsatz schließt Kritik an der demokratischen Wirklichkeit nicht aus; diese erfolgt aber in der Regel vor dem Spiegel einer besseren Demokratie und in Sorge um die Zukunft demokratischer Verhältnisse.

Die Kritik richtet sich zum einen auf das mangelnde demokratische Bewusstsein und Verhalten der Wähler:innenschaft, das in den Wahlerfolgen rechtspopulistischer Parteien ihren Ausdruck findet, zum anderen auf den professionellen politischen Apparat, den das demokratische Repräsentationsprinzip hervorbringt. Die interviewten Betriebsrät:innen und Vertrauensleute artikulieren ein diffuses Unbehagen darüber, dass der politische Apparat wenig zugänglich und allenfalls lose an die Basis rückgebunden ist. Beklagt werden eine fehlende Transparenz des Zustandekommens politischer Entscheidungen, ein mangelnder Austausch mit den Betroffenen

(„abgehoben“, „zu weit weg“, „hören nicht zu, wo der Schuh drückt“) und – am stärksten – undemokratische Einflussnahmen durch Lobbyist:innen insbesondere der Wirtschaft.⁴

„Die Demokratie. Auf dem Blatt Papier ja, aber in der Praxis. Autolobby, das ist einfach nicht mehr demokratisch in meinen Augen. Zum Beispiel fördert man eher irgendwelche Umweltprojekte oder den Autobahnausbau? Da weiß man am Ende fast, wo es drauf rausläuft, weil dort einfach Menschen sind, die die Fäden ziehen. Das ist eigentlich das, was undemokratisch ist. Die ganzen Prozesse sind es vielleicht. Die Gewichtung ist von Anfang an vielleicht schon falsch. Vor allem in Deutschland, weil Deutschland halt auch von der Wirtschaft sehr beeinflusst wird.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

Konzepte direkter Demokratie werden immer wieder als Möglichkeit ins Spiel gebracht, unmittelbarer Einfluss auf inhaltliche Entscheidungen zu nehmen, wobei wiederum ein Teil komplexe politische Entscheidungen lieber den gewählten Politiker:innen und Fachleuten überantworten und nicht dem Volk zur Abstimmung überlassen möchte. Expliziter Kritik an einer abgehoben und eigennützig agierenden politischen Elite („Egoismus“, „Gier“) sind wir ebenfalls, allerdings nur in geringem Maß, begegnet.

Demokratie als zu verteidigendes Gut

Um den Zustand der Demokratie ist es in den Augen der betrieblich Ehrenamtlichen nicht zum Besten bestellt. Es herrscht Verunsicherung. Die Demokratie scheint vielleicht noch nicht im Niedergang, aber im Abschwung: Rechtspopulistische Parteien und radikale Bewegungen erstarken; die Lobbymacht der Unternehmen umgeht demokratische Entscheidungsprozesse; das demokratische Engagement geht zurück und lässt dadurch Lobbyist:innen und antidemokratischen Kräften Raum, um sich zu entfalten. Viele sind besorgt um die Demokratie. Für Jens, Betriebsratsvorsitzender in einem großen Metallbetrieb in Ostdeutschland, ist eine weitere Radikalisierung und Machtaneignung der extremen Rechten ein denkbares, ihn ängstigendes Szenario.

„Das kennen wir ja aus der Geschichte. Zuerst wollten sie die SPDler und die Gewerkschafter umbringen. Und das haben sie dann auch gemacht. Und da ist für mich so ein bisschen die Sorge: Kippt das in die Richtung, begreift die Gesellschaft, dass das nicht der richtige Weg ist, diese Offenheit für Gewalt? Das ist gesellschaftlich für mich wirklich eine Fehlentwicklung. Da muss man schon aufpassen. Wenn die anfangen, Leute, die Politik machen, umzubringen und das auch ankündigen und durchziehen, dann geht Demokratie den Bach runter.“ (Jens, Betriebsrat, 7.9.2021)

Auch Chloe sieht Tendenzen, die die demokratischen Verhältnisse destabilisieren und bedrohen.

„Ich schaue mir die Geschichte an: mit der Wirtschaftskrise 1929, mit dem Hunger und Leid und Verlust, den viele Menschen damals hatten. Und vier, fünf Jahre später hatten wir den

⁴ Diese Kritik an der Praxis der Demokratie spiegelt sich auch im Antwortverhalten der Telefonbefragung. Die Aussage „Demokratie steht nur auf dem Papier. In Wirklichkeit haben ganz andere das Sagen.“ stößt bei 34 % der Befragten auf Zustimmung, bei 30 % auf teilweise Zustimmung und bei 36 % auf Ablehnung.

Salat. Dann kam Corona. Und da muss ich auch sagen, da habe ich auch Ängste ausgestanden, weil die AfD mit ihrem ganzen rechten Gedankengut und ihrer Einstellung. Dass sie überhaupt nicht differenzieren: jetzt sind es die Flüchtlinge, dann sind es Menschen mit anderer Hautfarbe, dann werden es die Juden sein, dann werden es die Homosexuellen oder keine Ahnung. Das kennen wir ja alles. Und dann habe ich gedacht, jetzt Wirtschaftskrise und ein Laden nach dem anderen macht kaputt. Ich glaube, wir sind noch lange nicht überm Berg.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

Verbreitet ist das Bild einer erschöpften und ermüdeten Demokratie. Demokratie höhlt aus, weil und wenn sie nicht vom demokratischen Engagement vieler getragen, gelebt wird. Demnach ist jede und jeder Einzelne verantwortlich für den Erhalt der Demokratie, indem alle zusammen die demokratischen Institutionen und die demokratische Idee mit Leben füllen. Auffällig ist ein teils recht ausgeprägtes Bewusstsein von Demokratie als eine von vorangegangenen Generationen erkämpfte gesellschaftliche Errungenschaft.

„Demokratie lebt von den Leuten. Und ich habe da schon ein festes Vertrauen. Die Frage ist nur, wie kippelig die ganze Geschichte die nächsten paar Jahrzehnte läuft. Weil vielen das auch nicht mehr bewusst ist, dass das Ding schützenswert ist. Und das ist keine neue Erfindung. Wenn man in der Geschichte guckt, wird es anscheinend immer mal wieder vergessen. Vielleicht sind wir gerade in so einem Tal, wo wir, weil es uns zu gut geht, gar nicht mehr wissen, was da mal erarbeitet wurde.“ (Christian, Betriebsrat, 27.7.2021)

Die Ehrenamtlichen sehen in diesem Fall ihr eigenes Engagement als einen Beitrag, den Auftrag einer demokratischen Gesellschaft praktisch umzusetzen; mit dem doppelten Ziel, die Demokratie zu verteidigen und zu stärken und zugleich die demokratischen Instrumente dazu zu nutzen, Ungerechtigkeiten zu bekämpfen und die eigenen Interessen zur Geltung zu bringen. Ihr Handeln richtet sich dabei eher auf das noch uneingelöste Potenzial demokratischer Mitsprache als auf die Erweiterung (wirtschafts-)demokratischer Mitsprachemöglichkeiten. Der Betriebsratsvorsitzende eines ostdeutschen Komponentenherstellers wies auf die Gefahren hin, die entstehen, wenn Demokratie nicht von den Menschen verwirklicht wird.

„Das demokratische System ist so angelegt, dass jeder die Möglichkeit hat, mitzubestimmen. Aber das System wird von den Leuten immer weniger genutzt. Sie ziehen sich immer mehr zurück. Sie beschäftigen sich nicht mehr mit dem System, mit Möglichkeiten, die das System bietet, und nutzen sie in der Konsequenz auch immer weniger. Und die Lücke, die da entsteht, wird von Profis gefüllt. Das ist die Wirtschaft, das sind Lobbyisten, das sind Politiker, das sind Interessenvertreter. Die nutzen dieses gleiche System professionell. Sie beschäftigen sich damit. Sie machen sich einen Plan. Sie handeln strategisch.“ (Betriebsrat, Gruppengespräch, 17.6.2020)

Demokratie in der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt wird insgesamt als – angesichts bestehender rechtlicher Mitbestimmungsmöglichkeiten überraschend – wenig demokratisch eingeschätzt. Dabei wird in den Vordergrund gerückt, dass Betriebe hierarchisch organisiert und Beschäftigte weisungsgebunden sind. Manche abstrahieren von der eigenen betrieblichen Situation und verweisen auf betriebsratslose und gewerkschaftsfreie Betriebe, wo die reine Willkür herrsche. Andere argumentieren aus eigener Erfahrung in der Beziehung zu Vorgesetzten; diese hätten das letzte Wort und das gelte letztlich auch dann, wenn die Arbeit teamförmig organisiert sei. Von einem demokratischen Aufbruch, der im Zuge von New Work beschworen wird, ist in unserer Untersuchung nichts zu spüren.

In unseren Gesprächen sind wir auf erstaunlich wenige – und eher auf Betriebsrät:innen als Vertrauensleute – gestoßen, bei denen bezugnehmend auf eigene gute Kooperationserfahrungen mit der Geschäftsleitung das Bild einer demokratischen Arbeitswelt vorherrschend war. Vielmehr scheint bei den Ehrenamtlichen das Selbstverständnis verbreitet zu sein, dass Betriebsräte, Gewerkschaften und Vertrauensleute ein demokratisches Korrektiv und Treiber betrieblicher Demokratisierung sind, dass aber die Mitbestimmung zugleich noch weit davon entfernt ist, Betriebe und Unternehmen zu demokratischen Organisationen zu machen; dies gilt zum einen generell mit Bezug auf Demokratie und Mitbestimmung am Arbeitsplatz und verstärkt für Betriebe, in denen Betriebsrats- und Gewerkschaftsrechte nicht in Anspruch genommen und durchgesetzt worden sind.

Nicht alle sehen das so. Wir stießen in unseren Gesprächen auch auf Ehrenamtliche, darunter zwei Betriebsratsvorsitzende, die die Vorstellung vertraten, dass die Demokratie in der Arbeitswelt nicht zu weit gehen darf; sei es, weil angenommen wird, dass eine hierarchische Arbeitsorganisation prinzipiell notwendig ist, um einen geordneten und reibungslosen Produktionsprozess sicherzustellen, oder weil davon ausgegangen wird, dass die Mitbestimmungs- und Vetomacht des Betriebsrats bei nicht verantwortlicher Besetzung ausgenutzt und ohne Rücksicht auf betriebliche Belange in Anschlag gebracht werden kann.

Betriebsratsgremien und gewerkschaftliche Strukturen werden – wiederum von Ausnahmen abgesehen – selbst als demokratische Organisationen wahrgenommen. Insbesondere die Betriebsrät:innen verstehen die Aushandlungen in den Gremien als Ausdruck gelebter Demokratie.⁵ Wir sind aber auch auf eine Reihe von Ehrenamtlichen, insbesondere Vertrauensleuten, gestoßen, die die Betriebsrats- und Gewerkschaftsstrukturen als vermachtet und verkrustet kritisierten und sich in ihrem Engagement ausgebremst sahen.

So sieht sich Kim, Endzwanzigerin, Vertrauensfrau in einem Automobilunternehmen, tendenziell als ausführendes Organ der IG Metall, da sie gegen diejenigen, die aus ihrer Sicht das alte System aufrechterhalten, das Bestehende sichern und Wandel verhindern – beispielhaft nennt sie ein Tempolimit auf Autobahnen oder das Angebot eines vegetarischen Essens in der Kantine –, wenig auszurichten vermag.

⁵ Interessanter Weise betonten die Betriebsrät:innen, mit denen wir gesprochen haben, häufig den Stellenwert, den sie der gremieninternen Demokratie zumessen, dagegen maßen sie der demokratischen Beteiligung der Belegschaft an der Betriebsratsarbeit kaum Bedeutung bei.

„Bei Demos und auch als VK-Leiterin hast du schon das Gefühl, die IG Metall mitzugestalten, aber eigentlich bist du eher ausführende Gewalt. Du führst das aus, was vorher beschlossen worden ist. Klar, du kannst auch in die Ausschüsse und du hast eigentlich immer die Möglichkeit, deine Meinung zu sagen, das finde ich auch wirklich klasse. Aber am Ende entscheiden es halt trotzdem andere.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

Gesellschaftsbilder und Demokratieverständnisse

<p>Equilibrisches Gesellschaftsbild</p>	<p>Demokratie ist die Basis einer auf Interessenausgleich zielenden Politik. Sie stellt die Spielregeln bereit, unter denen gesellschaftliche Interessenaushandlungen und Kompromissbildungen stattfinden. Sie bildet ein Korrektiv zu den gesellschaftlich zu wenig ausbalancierten Machtverhältnissen. Sie ist schließlich selbst Ergebnis vormaliger Auseinandersetzungen um eine breitere Mitsprache aller bei der Gestaltung des Gemeinwesens und der Einhegung gesellschaftlicher Macht.</p>
<p>Fragmentales Gesellschaftsbild</p>	<p>Demokratie ist Grundlage und Mittel partikularer Interessenwahrnehmung und -durchsetzung. Sie bestimmt die Bedingungen mit, in denen Konkurrenzen ausgetragen und eigene Lebensentwürfe ermöglicht und begrenzt werden.</p>
<p>Subsidiäres Gesellschaftsbild</p>	<p>Demokratie ist Teil der gesellschaftlichen Ordnung, die nicht allein Rechte gewährt, sondern auch mit Pflichten verbunden ist. Sie verlangt, für die Gesellschaft als Ganzes Verantwortung zu zeigen, sich politisch zu informieren, zur Wahl zu gehen etc. Dies kann sich mit einer Kritik an Politik und Politiker:innen verknüpfen, wonach diese ihren Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten dem gesellschaftlichen Ganzen gegenüber nicht nachkommen, sondern eigene oder partikulare Interessen (mächtiger Lobbygruppen) vertreten.</p>
<p>Dichotomes Gesellschaftsbild</p>	<p>Demokratie wird danach bemessen, inwiefern sie soziale Rechte bereitstellt, Diskriminierungen und Ausschlüssen entgegenwirkt, bestehende Machtverhältnisse ausgleicht und zu einer materiellen Besserstellung der sozial Benachteiligten beiträgt. Das Vertrauen in die real existierende Demokratie ist gering. Demokratie ist vielmehr tendenziell Teil der dichotomen Strukturierung und trägt nicht zu deren Überwindung bei.</p>

Macht in Gesellschaft und Betrieb

Machtverhältnisse sind vielfältig und schwer zu fassen. Macht durchzieht alle gesellschaftlichen Beziehungen im Kleinen wie im Großen. Sie ist manchmal erdrückend und überdeutlich, manchmal aber auch subtil und, da als normal und selbstverständlich akzeptiert, unsichtbar.

Macht ist das Vermögen, eigene Vorstellungen und Bedürfnisse, individuell oder kollektiv, durchzusetzen und etwas, Menschen, Dinge, natürliche Umwelt oder gesellschaftliche Verhältnisse, verändern zu können. Macht stößt an die Macht anderer. Und Macht ist ungleich verteilt.

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute sind in ihrem betrieblichen wie außerbetrieblichen Alltag mit Machtkämpfen, Ohnmachtsgefühlen, aber auch mit Erfahrungen eigener Handlungsmacht und deren Wirkung konfrontiert. In betrieblichen Konflikten, in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite, in Arbeitskämpfen, aber auch in zugespitzten gesellschaftlichen Auseinandersetzungen werden Machtverhältnisse spürbar. Gewerkschaften sind Expert:innen darin, Mitglieder zu organisieren und zu mobilisieren, um Interessen machtvoll durchzusetzen. Ihren ehrenamtlich Aktiven im Betrieb kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Aber wie sehen die Ehrenamtlichen die Sache selbst? Wie beurteilen sie die Machtverhältnisse in der Gesellschaft und wo werden diese für sie erfahrbar? In welchem Rahmen schreiben sie sich selbst Handlungsmacht zu und unter welchen Bedingungen erleben sie sich als ohnmächtig? Und inwiefern erleben sie die IG Metall als eine machtvolle Organisation?

Gesellschaftliche Machtverhältnisse

Die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute zeichnen im Hinblick auf die Machtverteilung in der Gesellschaft ein recht einheitliches Bild. Die demokratische Herrschaft ist herausgefordert durch antidemokratische Bewegungen und Parteien, die weniger auf Mehrheiten denn auf Gewalt setzen, und durch die Macht wirtschaftlicher Akteure, die in der Lage sind, Einfluss auf politische Entscheidungen zu nehmen und ihren Interessen mehr Gewicht zu verleihen. Die Macht staatlicher Instanzen spielt dagegen in der Wahrnehmung der Ehrenamtlichen eine geringere Rolle.⁶

Gesellschaftliche Macht(konzentration) wird demnach vornehmlich unter dem Blickwinkel wahrgenommen und problematisiert, dass sie Funktion und Zweck der demokratischen Ordnung gefährdet. Dem unterliegt die Vorstellung, dass in demokratischen Gesellschaften nicht die Macht des Stärkeren, sondern die Macht der Mehrheiten zählt bzw. zählen müsste und dass demokratische Verfahrensregeln und Schutzrechte dazu dienen, bestehende gesellschaftliche Machtungleichgewichte einzuhegen.

⁶ Nur einzelne verweisen auf die Macht der Exekutive des demokratischen Staates selbst, innen- wie außenpolitisch weitreichende Entscheidungen zu treffen. Beispielhaft angeführt werden der Atomausstieg und die tief ins Leben der Einzelnen eingreifende Corona-Politik.

Wir begegneten in unserer Untersuchung nicht wenigen Ehrenamtlichen mit einem ausgesprochen (gewerkschafts-)politischen Bewusstsein. Diese begreifen die Gesellschaft als ein Feld permanenter Auseinandersetzungen, die auf Grundlage demokratischer Verfahren und bestehender Rechte geführt werden. Dabei betrachten sie die bestehenden Kräfteverhältnisse und demokratischen Spielregeln der Interessenaushandlungen und -auseinandersetzungen selbst als Ergebnis vormaliger Kämpfe. Nach diesem Verständnis von Gesellschaft und deren Entwicklung bedarf es eines kontinuierlichen Engagements, um vormals erkämpfte demokratische Rechte, soziale Errungenschaften und Machtbalancen in Betrieb und Gesellschaft aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen.

Häufig erhielten wir auf die Frage, wer hat Macht in der Gesellschaft, die spontane Antwort: das Geld oder die Reichen; sei es, weil davon ausgegangen wird, dass die Reichen in die (lokale) Oberschicht hinein vernetzt sind, oder, wie in den folgenden Textpassagen, Geld unmittelbar dazu genutzt werden kann, sich Einfluss zu verschaffen (durch Lobbyismus, Investitionen etc.).

„Derjenige, der das Geld hat, hat erst mal auch eine große Macht, die er ausüben kann. Sicherlich jetzt auch nicht im vollen Umfang. Aber er kann ja dann schon mit dem Geld, was er hat, viel bewegen. Und für jemanden, der nicht so viel Geld hat, ist es schwieriger, was zu bewegen. Das geht dann teilweise wirklich nur, wenn sich viele zusammenfinden, um sich Gehör zu verschaffen.“ (Alexander, Vertrauensmann, 27.7.2021)

„Die Reichen, die haben Macht. Die können sich alles kaufen, teilweise schon die Gesundheit. Diese Ausrichtung macht mir Angst. Natürlich braucht man sein Geld und man will auch was verdienen. Ich will auch nicht sechs Euro weniger Stundenlohn. Aber diese Orientierung nach oben ist ja ganz viel auf Macht und Geld ausgerichtet. Deswegen braucht es dieses Solidarische meiner Meinung nach.“ (Betriebsrat, Gruppengespräch, 18.2.2020)

Ökonomische Ungleichheit ist für die Ehrenamtlichen demnach nicht allein ein Gerechtigkeits-, sondern gleichermaßen ein Demokratie- und Herrschaftsproblem. Reichtum übersetzt sich in Macht. Wer Geld hat, hat erweiterte Einflusskanäle, sei es aufgrund der Mitgliedschaft in einflussreichen Netzwerken oder aufgrund von Sponsoring und Korruption. Reiche werden, so die Wahrnehmung vieler, vonseiten staatlicher Behörden bevorzugt, sei es in der Steuer und Finanzgesetzgebung, bei der Durchsetzung privater Vorteile oder sei es, dass bei ihnen im Falle von Normverletzungen eher mal ein Auge zugedrückt wird.⁷ Ab einem bestimmten Einkommen hast du Narrenfreiheit, wie es eine Vertrauensfrau ausdrückte.

„Wer Geld hat, hat Macht. Nicht nur Geld in bar, sondern auch in Aktienoptionen, in Anteilen von Firmen, die wiederum Anteile an irgendwelchen staatlichen Institutionen haben oder da verwurschtelt sind. Es ist eigentlich ein Netzwerken durch Geld. Und mit viel Geld kann man viel Netzwerken und hat Macht.“ (Tom, Betriebsrat, 19.7.2021)

⁷ Beispielhaft genannt werden die privilegierte Durchsetzung eines Parkverbots vor dem eigenen Haus oder das nicht bestrafte Autofahren unter Alkoholeinfluss. Inwieweit diese Privilegierungen tatsächlich in relevantem Maße zutreffen, ist nicht entscheidend. Hier geht es allein um den Aspekt, dass die Übersetzung von Reichtum in politischen Einfluss als bedeutsam und empörendwert gleichermaßen wahrgenommen wird.

Wenn Betriebsrät:innen und Vertrauensleute die „Macht des Geldes“ betonen, ist dies nicht Ausdruck von Sozialneid, vielmehr widerspricht es ihren Vorstellungen von Gerechtigkeit und Demokratie.

„Die Reichen sind mächtiger als die Armen, das ist so trotz Demokratie. ... Es gibt so ein paar Sachen, die mir auffallen, also auch bei den Steuer- und Finanzgesetzen, dass es immer wieder Oasen gibt für die Reichen. Ganz so demokratisch geht es halt auch nicht zu. Ich will jetzt nicht sagen, wir sind eine Bananenrepublik. Aber es ist nicht so, dass die Interessen zu 100 Prozent umgesetzt werden und dass die Politik ihren Job richtig macht. So sehe ich es nicht in Deutschland.“ (Ralf, Vertrauensmann, 30.7.2021)

Die Ehrenamtlichen beklagen zudem die Macht von Wirtschaft(sverbänden) und Unternehmen, mittels Lobbyaktivitäten politische Entscheidungen und Gesetzgebungen zu ihren Gunsten zu beeinflussen.

„Politik wird nicht von Politikern gemacht, sondern eher von der Wirtschaft. So kommt mir das immer mehr vor. – Durch die Lobbyisten, die diktieren, wo es hingehen soll.“ (Betriebsrätin, Gruppengespräch, 11.2.2020)

Zum Teil besteht aufgrund fehlender Transparenz, aber auch aufgrund geringer Beschäftigung mit politischen Themen eine hohe Unsicherheit, wie die Machtverhältnisse in der Gesellschaft einzuschätzen und zu bewerten sind. Die Macht bleibt im Dunkeln und bewirkt ein wenig greifbares Unbehagen, wie die folgenden Textpassagen von Erik und Bettina exemplarisch verdeutlichen.

„Ich bin mir nicht sicher, wer die Macht wirklich hat. Das ist ja nach oben hin alles verschleiert, die da wirklich die Fäden in der Hand haben. Dann hat man halt so große Köpfe, die in die Politik einspielen. Gerade bei uns in Deutschland, was die Automobilindustrie angeht.“ (Erik, Vertrauensmann, 28.7.2021)

„Da haben bestimmt Leute mehr Macht bekommen, wo man gar nicht weiß, was da so die Politik beeinflusst. Manchmal fragt man sich, warum gibt es da solche Entscheidungen. Aber weil bei den Politikern auch solche Lobbyisten mit drinnen sitzen, die sich vielleicht dort mit untergemischt haben, dass sie da ihre Ziele verfolgen können in der Gesetzgebung.“ (Bettina, Betriebsrätin, 28.7.2021)

Es sind die politischen Kräfteverhältnisse ebenso wie die Macht des Geldes und die Lobbymacht von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden, die Hoffnungen auf eine gesellschaftliche Veränderung, in der die Interessen der abhängig Beschäftigten stärker zum Tragen kommen, in hohem Maße dämpfen.

„Je mehr Leute reich werden oder das Geld haben, dann werden bestimmte Parteien noch gewählt; also die Reichen, die immer reicher werden, und die Armen, die immer mehr gucken müssen. Und die normale Arbeiterklasse ist sowieso schon längere Zeit am Aussterben. Klar, nicht so wie früher und das verändert sich. Aber es wird schon teilweise ganz schön respektlos mit den Menschen umgegangen, die echt viel schufteten und machen und dafür trotzdem wenig Geld bekommen.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

„Und die [von der AfD] werden auch keine schlechten Wahlergebnisse haben, gehe ich fest davon aus. Wir werden jetzt nicht super braun werden, aber das Problem ist, es wird blockiert werden. Es bleibt halt ein Stück Stillstand übrig.“ (Christian, Betriebsrat, 27.7.2021)

Bleiben die Vorstellungen von den gesellschaftlichen Machtverhältnissen in der Regel recht vage, so trifft dies für die betriebliche Situation nicht zu. Hier zeichnen die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute ein klareres Bild von den Kräfteverhältnissen, der eigenen Stärke und Machtmitteln, die zur Verfügung stehen. Betrieblich kann weitaus stärker auf Erfahrungen mit interessenpolitischen Auseinandersetzungen im Rahmen vermachteter Strukturen zurückgegriffen werden.

Bewusstsein der eigenen Handlungsmacht

Die Ehrenamtlichen schreiben sich Handlungsmacht in ihrer eigenen Handlungssphäre, in Familie, Nachbarschaft und Arbeit, aber auch in ihrer betrieblichen Funktion und als Teil einer Organisation und Bewegung zu. In all diesen Bereichen sehen sie Möglichkeiten, Einfluss zu nehmen und soziale Verhältnisse zu gestalten und zu verändern. Verbreitet verfügen sie über ein erfahrungsgesättigtes Bewusstsein ihrer Machtressourcen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung und gewerkschaftlichen Tarifpolitik durch Rückgriff auf Rechte einerseits, auf Organisation und Mobilisierung andererseits.

Manche verweisen zudem nicht allein auf die Macht, die den Beschäftigten daraus erwächst, dass sie sich zusammenschließen und kollektiv handeln, sondern zugleich darauf, dass auch die Konsument:innen Macht besitzen, gesellschaftliche Veränderungen herbeizuführen, wenn sie koordiniert handeln. All dies setzt voraus, dass viele bereit sind, sich politisch zu beteiligen und zu engagieren. Das Bewusstsein für die Möglichkeiten, durch Organisation und kollektive Aktionen Macht aufzubauen und geltend zu machen, ist breit verankert, die Vorstellungen davon, wie weit diese Macht reicht und wo ihre Grenzen liegen, sind aber recht unterschiedlich.

„Man kann so viel Macht haben, wie man will. Wenn sich die Leute alle zusammentun, haben die letztendlich die Macht. Das glaube ich immer noch ganz fest. Dass wir als Verbraucher, wir als Wähler, wir als große Gemeinschaft, wenn wir solidarisch sind, jeden zum Deubel jagen können, wenn wir das möchten.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

„Nur in der Masse. Alleine kann ich vielleicht für mich und mein eigenes Leben vieles machen, mir meinen Umkreis schaffen, wo ich zufrieden bin. Aber wirklich was verändern, geht nur kollektiv.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

Zum Teil ist für die Ehrenamtlichen Handlungsmacht eine Frage ihrer Handlungsautonomie, der Freiheit, ihr Leben selbst zu gestalten. Für sie ist die Erfahrung der Lohnabhängigkeit als begrenzender Faktor der eigenen Handlungsautonomie zentral. Lohnabhängigkeit heißt, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen (verbunden mit dem Zwang, sich dem Weisungsrecht der Vorgesetzten zu unterwerfen), um das Einkommen zu sichern. Ein genereller Ausstieg aus dem Erwerbsarbeitsleben ist deshalb keine Option. Die Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels steigert für einen Teil das Erleben eigener Handlungsautonomie. Viele sehen aber für sich diese Möglichkeit nicht. Die Exit-Option ist ihnen, sei es subjektiv oder objektiv, versperrt.

„Jeder sollte sich selbst darüber im Klaren sein, wie weit seine eigene Macht reicht. Niemand muss sich alles gefallen lassen. Wir haben kein Sklaventum mehr. Und heute ist es ja so, man hat eine gewisse Freiheit. Man kann sagen: Ich will das nicht. Ich will da nicht arbeiten. Dann habe ich die Freiheit mich zu bewerben und gehe woanders hin. Das ist dann meine persönliche Freiheit, wo ich sagen kann, ich habe auch die Macht, über mein eigenes Leben zu entscheiden, wohin sich das entwickelt. Bis zu einem gewissen Grad allerdings nur.“ (Reinhold, Betriebsrat, 23.9.2021)

„Ob ich handlungsmächtig bin? Ich fühle mich schon als freier Mensch prinzipiell, aber ich sehe auch, welchen Zwängen ich untergeordnet bin. Im Grunde bin ich rein formell komplett frei: Ich kann morgen meinen Job kündigen und machen, was ich möchte. Wirtschaftlich-gesellschaftlich bin ich es natürlich nicht. Wenn ich morgen einfach was anderes mache, ist die ganze Existenz, die wir jetzt hier aufgebaut haben, weg in irgendeiner Form. Ich könnte die Handlung vollziehen, ich müsste aber mit den Konsequenzen massivst leben. Wir sind schon sehr handlungsfrei, wir leben aber auch in einem goldenen Käfig ein Stück weit in Deutschland. Und sind da alle auch sehr eingeschränkt teilweise in unserer Handlungsfähigkeit.“ (Ralf, Vertrauensmann, 30.7.2021)

Ohnmachtsgefühle: Grenzen der Macht

Erfahren die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute betriebs- und tarifpolitisch ein Gefühl eigener Macht im Widerstreit mit der Arbeitgeberseite, so sehen sie ihre Handlungsmacht dann an Grenzen stoßen, wenn sie mit gesetzgeberisch-politischen oder unternehmerischen Entscheidungen „von außen und oben“ konfrontiert sind, die ihren eigenen Interessen, ihrem interessenpolitischen Handeln oder ihren Wert- und Gerechtigkeitsvorstellungen entgegenlaufen.

„Ohnmächtig habe ich mich gefühlt, wo Daimler die Dividende an die Aktionäre ausgeschüttet hat. Die wurden staatlich bezuschusst und haben ein geiles Jahr und dann wird schön ausgezahlt. Das sind so Momente, wo ich denke, ich fasse es nicht, wie kann das sein. Ich fühle mich vor allem dann ohnmächtig, wenn Dinge so offensichtlich sind und trotzdem niemand was gegen gemacht hat oder machen kann.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)⁸

Ein Gefühl der Ohnmacht tritt dann ein, wenn in der Zentrale die unternehmerische Entscheidung getroffen wird, Produktion zu verlagern, den Betrieb zu schließen oder nicht länger in den Standort zu investieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn trotz aller Gegenwehr und allem Engagement die unternehmerische Entscheidung aufrechterhalten und exekutiert wird.

„Die Leute haben sich an die Maschinen angekettet und ein Tag später war das Werk trotzdem weg, ganz einfach. Wenn irgendeine Konzernzentrale entscheidet, muss weg, dann kannst du nichts machen. Du hast im Prinzip gegen große Konzernentscheidungen nichts,

⁸ Als Hintergrund dürften Medienbeiträge wie dieser Tagesschauartikel vom 31.3.2021 eine Rolle gespielt haben, der mit „Daimler erntet viel Kritik: Dividendenerhöhung trotz Kurzarbeitergeld“ überschrieben ist (<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/daimler-dividende-kurzarbeitergeld-hauptversammlung-101.html>).

gar nichts. Genau das gleiche vor Jahren, da war hier in der Stadt mal eine Gießerei, die hat wohlweislich 26 Prozent plus gemacht. Und da hat der Konzern in Schweden gesagt: Nichts, zu, platt. Also das Ding ist zu, weg. Jetzt steht da ein Einkaufszentrum, fertig.“ (Karl-Heinz, Vertrauensmann, 3.12.2020)

„Da würde dann so ein Gefühl der Ohnmacht eintreten. Wenn du merkst, du kriegst die politische Unterstützung und die üben Druck aus, das hat aber null Wirkung. Und du kommst nicht ran. Das wäre so die Sache, wo ich sagen kann, ab dem Punkt kannst du es dann nicht mehr bewegen. Dann hast du politischen Widerstand, hast die Massen hinter dir. Hast auch die gesellschaftliche Empörung, die nützt aber alles nichts, weil dieser Konzernlenker außerhalb sitzt und quasi durch nichts zu beeindrucken geht. Das wäre eine Katastrophe.“ (Jens, Betriebsrat, 7.9.2021)

„Da ist auch eine hohe Erwartungshaltung an den Betriebsrat. Ihr müsst es doch verhindern. Und dann sage ich: Würden wir ja gerne. Wir ketten uns an die Maschinen, aber selbst dann transportieren sie uns mit ab.“ (Betriebsrätin, Gruppengespräch, 11.2.2020)

Dabei zeigt sich, dass Erfahrungen der Ohnmacht, der Niederlage und des Verlusts tief und langfristig im Bewusstsein verankert sind.

„Meine Mutter war in der Elektronikmontage. Auch nach China abgewandert. Da ist schon die Frage: Kann man da was machen dagegen? Das ist im Kleinen wie im Großen, keine Chance.“ (Richard, Betriebsrat, 20.7.2021)

„Nach der Wende, wo die ganzen Betriebe platt gemacht worden sind, mit der Treuhand. Die ist heute noch sehr verhasst. Also da waren wir sehr ohnmächtig. Wo in Thüringen die ganze Textilindustrie niedergegangen ist, das war schon traurig.“ (Bettina, Betriebsrätin, 28.7.2021)

IG Metall als machtvolle Organisation

Die betrieblich Ehrenamtlichen nehmen die IG Metall im Allgemeinen als eine Organisation wahr, die einen machtvollen Gegenpol zur Arbeitgeberseite darstellt, aber auch ein relevanter gesellschaftlicher Einflussfaktor ist.

Zu letzterem verfügen wir über Daten aus der Telefonbefragung. 86 % der von uns befragten betrieblichen Ehrenamtlichen stimmten der Aussage zu „Die Gewerkschaften sind nach wie vor ein mächtiger Einflussfaktor in Politik und Gesellschaft“ (bei 10 % teils-teils-Antworten und 4 % Ablehnung).

Die Begründungen, warum die IG Metall als eine machtvolle Organisation wahrgenommen wird, sind unterschiedlich. Die einen verweisen auf die an der Mitgliederzahl festgemachten Größe der Organisation, andere auf die innere Verfasstheit als große Solidargemeinschaft und ihrer Mobilisierungsfähigkeit, wieder andere heben die tarif- oder auch gesellschaftspolitischen Erfolge her-

vor. So erlebt Jens, Betriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied eines großen Industrieunternehmens, die IG Metall als einen mächtigen, auch vom Konzernmanagement anerkannten industriepolitischen Akteur.

„Spätestens, wenn man in der Aufsichtsratssitzung oder Präsidiumssitzung sitzt und der Konzernlenker spricht einen an und sagt, Sie müssen mit der Politik reden. Sie haben doch Zugang zu Politik. Dann hat es auch was mit Machtverhältnissen zu tun. Die Gewerkschaft redet mit der Politik. Wir haben Zugang. Und wir sind ein wichtiges Sprachrohr für Arbeitnehmerinteressen.“ (Jens, Betriebsrat, 7.9.2021)

Alexander sieht die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall insbesondere in tarifgebundenen Unternehmen, aber auch die Schwierigkeiten, in nicht tarifgebundenen Unternehmen Fuß zu fassen und Stärke zu erlangen.

„Die IG Metall nehme ich schon sehr handlungsmächtig wahr. Die sehe ich auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeberverband. Also deutlich. Weil es ist ja wirklich eine große Gewerkschaft und die lassen sich ja nun wirklich nichts gefallen. ... Sie versucht auch in die Fläche zu kommen, gezielt in mittelständischen Unternehmen Betriebsräte zu gründen und darüber die Tarifbindung zu erhöhen. Das funktioniert teilweise. Alleine dass es überhaupt gelingt, finde ich schon stark. Aber Tarifbindung in die Fläche zu bringen, da haben sie sicherlich jetzt nicht so viel Einfluss wiederum.“ (Alexander, Vertrauensmann, 27.7.2021)

Die Stärke der IG Metall beruht dabei aus Sicht der Ehrenamtlichen auf der Professionalität des Apparats und der Bereitschaft der Mitglieder, für ihre Interessen einzutreten und zu kämpfen, gleichermaßen.

„Wir haben gute Abschlüsse gemacht in den letzten Jahren. Und in erster Linie, weil wir gut organisiert sind, weil wir viele Mitglieder haben, weil die Mitglieder bereit sind, auf die Straße zu gehen, weil die Mitglieder bereit sind, für ihre Rechte zu kämpfen, weil die Mitglieder bevollmächtigt werden für ihre Kämpfe, weil die IG Metall auch unheimlich viel Geld in Material, in Information, in Schulung und, und, und gibt.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

Gesellschaftsbilder und Machtverständnisse

<p><i>Equilibrisches Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Macht ist demokratisch eingehegt. Machtungleichgewichte in der Gesellschaft sind dadurch nicht aufgehoben, aber zu einem gewissen Grad korrigiert und reguliert. Interessen- und Machtauseinandersetzungen verlaufen in geregelten, (mehrheitlich) als legitim anerkannten Bahnen. Gesellschaftliche Aushandlungsmacht setzt Organisation und Engagement voraus.</p>
<p><i>Fragmentales Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Macht wird nicht als Möglichkeit der Einflussnahme auf etwas, sondern als Freiheit von etwas verstanden. Macht ist Handlungsautonomie, die aber durch gesellschaftliche Zwänge und Abhängigkeiten (insbesondere im Hinblick auf Einkommenssicherung) eingeschränkt ist.</p>
<p><i>Subsidiäres Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Gesellschaftliche Machtverhältnisse werden nicht infrage gestellt. Die Kritik richtet sich gegen diejenigen, die nicht verantwortlich mit ihrer Machtposition umgehen, indem sie diese nicht zur Förderung des Gemeinwohls einsetzen, sondern zur Sicherung eigener Privilegien missbrauchen.</p>
<p><i>Dichotomes Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Macht ist gesellschaftlich hochgradig ungleich verteilt. Die gesellschaftlichen Spielregeln sind so gestaltet, dass sie Machtungleichgewichte aufrechterhalten und vertiefen. Gesellschaftliche Veränderungen stoßen auf den Widerstand der Mächtigen und Privilegierten. Sie sind ohne ein hohes Maß an kollektiver Konfliktbereitschaft und -fähigkeit nicht zu haben.</p>

Die Praxis der Solidarität

Solidarität berührt den Kern des Selbstverständnisses von Gewerkschaften und ist zugleich Grundlage ihrer Handlungsmacht. Die gewerkschaftlich organisierte Solidarität der Arbeiter:innen zielte in ihrer langen Geschichte stets einerseits auf die wechselseitige Unterstützung in Notlagen und andererseits auf den gemeinsamen Kampf für bessere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie für den Ausbau und die Verteidigung demokratischer und sozialer Rechte.

In der derzeitigen öffentlichen Debatte geht es aber weniger um ein gewerkschaftliches als vielmehr um ein bürgerschaftliches Solidaritätsverständnis (Prott 2021). Sei es zur Unterstützung der Flutopfer im Ahrtal oder sei es zur Eindämmung der Corona-Pandemie – stets wird an die Solidarität der Bürger:innen appelliert, einmal im Sinne einer barmherzigen Hilfe unschuldig in Not Geratener, einmal im Sinne wechselseitiger Achtsamkeit und der Rücksichtnahme auf die sog. verletzlichen Gruppen. Das gesellschaftliche Solidarprinzip findet wiederum im Sozialstaat seine institutionelle Unterfütterung.

In der Regel ist Solidarität positiv besetzt. Aber sie hat auch ihre „dunkle Seite“: sie steht immer in Gefahr, ein Innen gegen ein Außen zu bevorzugen, ausgrenzend zu wirken. Solidarität ist in den wenigsten Fällen universell (Altreiter et al. 2020, Lessenich et al. 2020); dies gilt für die gewerkschaftliche ebenso wie für die bürgerschaftliche oder alltägliche Solidarität. Beispiele hierfür sind die Solidarität der Belegschaft eines Standorts in der konzerninternen Standortkonkurrenz, das Fehlen einer internationalen solidarischen Perspektive oder der Ausschluss bestimmter gesellschaftlicher Gruppen aus der Solidargemeinschaft.

Das Verständnis von Solidarität ist insbesondere eine Frage der Praxis, abhängig von den Erfahrungen gelebter Solidarität in Nachbarschaft und Familie, in Betrieb und Arbeitswelt wie in der Gesellschaft generell.

In diesem Sinne beschreiben wir im Folgenden, wie die betrieblich Ehrenamtlichen Solidarität erleben und sie ihre Erfahrungen solidarischer Praxis deuten; welche Solidaritätsvorstellungen daraus erwachsen und welche Schlüsse sie daraus für ihr alltägliches Handeln und ihre gewerkschaftliche Praxis ziehen; und schließlich auch inwiefern sie die IG Metall als eine solidarische Organisation verstehen.

Solidarität als Lebensform – zwischen alltäglicher und universeller Solidarität

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute verstehen sich im Allgemeinen als sozial eingestellte und solidarisch handelnde Menschen. Für viele, nicht für alle ist dies ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit als Betriebsrat oder Vertrauensperson vorgelagert und eine Haltung, die sich auf ihre gesamte Lebensführung erstreckt. Solidarisch zu sein, ist für sie moralischer Anspruch an sich und ihre Mitmenschen.

Solidarisch sein heißt, denjenigen emotional, praktisch oder finanziell beizustehen, die Hilfe benötigen: im mitmenschlichen Umgang generell, im Rahmen wechselseitiger Nachbarschaftshilfe

oder bei außergewöhnlichen Notlagen. Solidarität erstreckt sich dabei auf Freund:innen, Bekannte und Kolleg:innen, aber auch auf Fremde, zu der die neue, noch nicht integrierte Mitschülerin und der in der Nachbarschaft wohnende psychisch Gestrandete ebenso gehören wie die Flutopfer im Ahrtal, Obdachlose oder Geflüchtete.

„Solidarisch heißt: Eine neue Schülerin kommt in die Klasse und steht verloren am Rand und dann bin ich die Erste, die hingehht und sagt: Hey, wer bist du? Und willst du nicht dich zu mir setzen? ... Ich versuche immer denen beizustehen, die Hilfe brauchen.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

„Für den anderen da zu sein. Ganz simpel. Nicht nur für den anderen, wenn ich ihn kenne, sondern wirklich einen Blick für alle. Solidarisch wäre, wenn ich morgen im Lotto gewinne, dass man da alle ein bisschen teilhaben lässt. Ob es jeder machen würde, möchte ich mal stark bezweifeln. Solidarisch ist es auch, paar Klamotten zu packen und ein bisschen was zu spenden für die Flutopfer.“ (Christian, Betriebsrat, 27.7.2021)

„Wenn es um Fremdenhass oder so was geht, wenn Leute zum Beispiel Ausländer anpöbeln, viele gucken dann weg. Da würde ich mir mehr Solidarität wünschen.“ (Alexander, Vertrauensmann, 27.7.2021)

In der Regel werden Nebenbedingungen des eigenen solidarischen Handelns markiert, insbesondere das Prinzip der Wechselseitigkeit, das auf den moralischen Anspruch der Leistungsgerechtigkeit verweist.⁹ Solidarität heißt in diesem Fall wechselseitige Unterstützung, sie ist ein Geben und Nehmen. Wer Solidarität in Anspruch nimmt, sollte auch selbst solidarisch sein, Solidarität im Rahmen der Möglichkeiten zurückgeben. Auf Trittbrettfahrer:innen sind die betrieblich Ehrenamtlichen nicht gut zu sprechen. Und auch die Solidargemeinschaft beruht auf Leistung und Gegenleistung. Sozialleistungen zu erschleichen, wird von vielen als höchst unsolidarisch gewertet. Schließlich trägt jede:r die Verantwortung für das eigene Leben und gesellschaftliche Überleben und muss deshalb, wie alle anderen auch, alles daransetzen, auf eigenen Beinen zu stehen. Wer selbstverschuldet in eine Notlage gerät, kann deshalb kaum solidarische Unterstützung erwarten. Solidarität muss zudem Realitäten anerkennen und die Belastungsgrenzen im Blick behalten. Das gilt für jede:n Einzelne:n wie auch für die Gesellschaft insgesamt.

„Wir hatten heute Notlagenantrag für einen älteren Kollegen, der aus gesundheitlichen Gründen ausgeschieden ist. Und jetzt müssen wir mal gucken, ob wir da helfen können. Da fängt schon Solidarität an, dass man sagt, der ist da unverschuldet in was reingekommen und jetzt muss man helfen.“ (Jens, Betriebsrat, 7.9.2021)

„Wenn es aber immer noch geht, dass jemand sagt: Ich habe gar keinen Bock zu arbeiten, ich will gar nicht ein Teil von der Gesellschaft sein, will aber das trotzdem abschöpfen, ob ich ein Dach über dem Kopf habe, was zu Essen habe oder Klamotten bekomme, aber nichts dazu beitrage. Dann wird die Solidarität schon schwierig oder auf die harte Probe gestellt.“

⁹ Bei einigen der betrieblich Ehrenamtlichen findet sich ein sehr weitgehendes Verständnis von Solidarität als „barmherziger Nächstenliebe“ (Protz 2019 u. 2021) gegenüber Bedürftigen, die an keine weiteren Bedingungen geknüpft ist.

Wenn du jeden Tag arbeiten musst und der andere macht nichts.“ (Richard, Betriebsrat, 20.7.2021)

„Wenn du so ein kleiner Yuppie, FDP-Wähler, bist und immer nur guckst, dass du deinen Reichtum vermehrst, dann bist du bestimmt nicht einer der Träger [der Solidargemeinschaft]. Klar gibt es Menschen, die sich tragen lassen, aber selber nichts zu beitragen. Gibt es zu Genüge. ... Und nicht falsch verstehen. Für mich ist jemand, der aus egal welchen Gründen zurzeit arbeitslos ist, vielleicht, weil er psychisch kaputt ist oder einfach es nicht schafft, keiner, der nicht dazu beiträgt. Man kann auf viele Weisen zur Solidargemeinschaft beitragen.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

Gewerkschaftliche Solidarität und die Schwierigkeit, diese zu organisieren

Solidarität wird von den betrieblich Ehrenamtlichen – zum Teil in erster Linie, zum Teil zumindest auch – unmittelbar auf solidarisches Handeln in betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen bezogen. Solidarität heißt in diesem Verständnis, als Arbeitnehmer:innen zusammenzustehen, Kräfte zu bündeln und gemeinsam zu kämpfen, um für alle zusammen etwas zu erreichen – und dabei persönliche Interessen und Empfindlichkeiten zumindest zeitweilig zurückzustellen.

Für diejenigen, die die gewerkschaftliche Solidarität und die Stärke der Arbeitnehmerseite in betrieblichen, tariflichen, aber auch gesellschaftlichen Aushandlungsbeziehungen und Auseinandersetzungen ins Zentrum stellen, sind der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaft die beiden entscheidenden Faktoren solidarischen Handelns. Solidarität ist hier Machtressource und Mittel zum Zweck gemeinsamer Interessendurchsetzung. Sie schützt den Einzelnen als Teil einer größeren Bewegung, setzt aber zum Teil auch Mut voraus, aufzustehen und Vorgesetzten oder Geschäftsleitung entgegenzutreten.

„Man kann nur was bewirken, wenn man zusammensteht. Wo sie zusammen hier auf dem Hof gestanden haben alle und sich beschwert haben, das war auch so eine Art Solidarität. Da haben sie gemerkt, dass sie das nur zusammen machen können. Jeder einzeln zum Chef hochrennen, hat keinen Sinn.“ (Bettina, Betriebsrätin, 28.7.2021)

„Solidarität heißt, für andere geradezustehen. Und wenn es vielleicht auch mich nicht betrifft, hinzustehen und sagen: Das finde ich eine gute Sache. Ihr steht dafür und dann nehme ich mir auch die Zeit und vertrete auch eure Interessen, Meinungen. ... In der Tarifrunde waren wir zum Beispiel bei den Kfz-lern mit dabei. Die waren bei uns dabei. Im Endeffekt geht es ja ums große Ganze. Wenn alle für sich alleine kämpfen, bringt es nicht viel. Aber wenn wir alle gemeinsam uns bündeln und kämpfen, dann bringt das schon was.“ (Dennis, Betriebsrat in einem metallverarbeitenden Betrieb, 19.7.2021)

„Trittbrettfahrerei“, das heißt die Inanspruchnahme von Tarifleistungen ohne Gewerkschaftsmitglied zu sein oder sich am Arbeitskampf zu beteiligen („mit rauszugehen“), ruft bei den Ehrenamtlichen Empörung und Kritik hervor, weil sie das Verhalten als höchst unsolidarisch empfinden.

„Ohne Solidarität würden wir nichts erreichen. ... Junge Leute haben gar kein Verständnis mehr dafür, für was eine Gewerkschaft ist, was sie erreicht und wofür sie gut ist; und sind auch nicht bereit, dafür ein Opfer zu bringen. Ein Prozent von seinem Bruttogehalt ist das Opfer, was man bringen muss dafür, dass man einen Tarifvertrag hat und vernünftige Arbeitsverhältnisse. Der eine Teil der Belegschaft macht das, bezahlt das und sieht zu, dass die Gewerkschaften mit ihren Forderungen durchkommen. Aber die anderen, die mehr oder weniger als Trittbrettfahrer sich da einfach nur dran beteiligen, das ist für mich die fehlende Solidarität. Das ist für mich das beste Beispiel, wo ich sagen kann, Solidarität funktioniert anders. Und wenn wir das so machen, dann müssen alle zusammen am gleichen Strick ziehen, damit wir auch alle davon profitieren können.“ (Reinhold, Betriebsrat, 23.9.2021)

„Unsolidarisch finde ich es, wenn wir streiken gehen und es Leute gibt, die im Betrieb bleiben und sagen: Jo, ob ich jetzt rausgehe oder nicht. Ihr macht das schon. Das finde ich voll daneben, das finde ich nicht nur unsolidarisch, das finde ich scheiße.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

Manche betonen zudem, dass Solidarität nicht von selbst entsteht, sondern davon abhängt, ob es gelingt, eine Erzählung zu entwickeln, in der sich alle wiederfinden, verbunden mit einem Konzept, das alle mittragen können. Solidarität als Alternative zu (Standort-)Konkurrenz und (Belegschafts-)Spaltung setzt so gesehen Organisations-, Überzeugungs- und Kompromissbildungsarbeit voraus.

„Ich halte die Solidarität über alle Standorte hinweg nach wie vor für ein kleines Wunder. Ich glaube, da waren 15 betroffene Standorte am Tisch, mit Betriebsratsvorsitzenden, Stellvertretern und alles. Gestandene Männer und Frauen mit Handlungsdruck, mit Erwartungshaltungsdruck. Die zu einer Einheit zu formen, um mit einem gemeinsamen Konzept den Schließungsplänen entgegenzustehen, war eine grandiose Leistung von dem damals Leitenden, der da die Gespräche geführt hat.“ (Betriebsrätin, Gruppengespräch, 17.6.2020)

Solidarität als gelebte Praxis und erlebte Erfahrung

Solidaritätserleben schafft ein Gefühl der Verbundenheit, des Füreinanderdaseins und Zusammenstehens für ein gemeinsames Ziel, das bei Streiks ebenso erfahrbar ist wie bei Demonstrationen, als Erlebnis, Teil eines großen Ganzen zu sein und von der Menge getragen zu werden, aber auch auf Musik- und Sportveranstaltungen. Die emotionale Seite solidarischer Verbundenheit, des Zusammenstehens im Kampf, der solidarischen Aktion als Event, in dem ein „Knistern in der Luft“ liegt und zu „Gänsehaut“ führt, wird immer wieder hervorgehoben.

„Solidarisch fühle ich mich natürlich vor allem, wenn wir gemeinsam streiken. Das ist schon echt ein ziemlich gutes Gefühl, wo man sich sehr solidarisch fühlt, weil man gemeinsam draußen steht. Oder auf Konzerten fühle ich mich auch solidarisch tatsächlich, wenn alle mitsingen. ... Ich glaube, dass Solidarität nichts ist, was du dauerhaft hast. Aber das hast du in bestimmten Momenten. Und das ist halt wichtig, dass man immer mal wieder so Momente hat, wo man sagt: Boah, das fühlt sich jetzt total toll an, ich bekomme Gänsehaut. Wir sind hier, stehen hier gemeinsam.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

„Ich kann ja nur für mich sprechen hier und für einige Vertrauensleute. Wenn wir Aktionen machen hier vor Ort oder irgendwo hinfahren, spürt man den Zusammenhalt von so vielen Menschen. Das ist schön sowas zu erfahren und zu sehen.“ (Betriebsrätin, Gruppengespräch, 12.6.2020)

Dabei stärken positive gewerkschaftliche Solidaritätserfahrungen, die neben dem unmittelbaren Solidaritätserleben insbesondere auch daran geknüpfte Erfolgserlebnisse umfassen, den Solidaritätsgedanken, stärken die Bindung an die IG Metall und motivieren zu eigenem gewerkschaftlichen Engagement.

„Wir sind im Moment auch in der Situation, dass wir Solidarität geben können. Wir waren in einer Situation, wo wir sie brauchten, da haben wir sie wirklich mit vollen Händen eingesackt. Deswegen fände ich es ungehörig und auch wirklich unsolidarisch, jetzt auszutreten und jetzt zu sagen, es ist ein Selbstläufer.“ (Betriebsrat, Gruppengespräch, 12.6.2020)¹⁰

„Ich sehe die IG Metall als ein ganz wichtiges politisches und gesellschaftliches Instrument, eine Solidargemeinschaft. Klar, Verbesserungsmöglichkeiten gibt es immer. Ich bin immer noch begeisterter Gewerkschafter. Mir macht das viel Spaß. Auch wenn die Solidarität so ein bisschen nachgelassen hat insgesamt. Wenn ich so erlebe, wie solidarisch Menschen sein können, das begeistert mich immer wieder. Und das spornt mich an, da irgendwelche Sachen zu tun, auch in der Freizeit.“ (Vertrauensmann, Gruppengespräch, 14.7.2020)

Schwindende Solidarität

Viele Betriebsrät:innen und Vertrauensleute sehen sich in einer Minderheit, da sie ihre gesellschaftliche Umwelt zunehmend konkurrenzlicher, individualistischer und egoistischer erleben.¹¹ Sie beklagen die mangelnde Empathie und Solidarität ihrer Mitmenschen, Handlungsorientierungen, die sie sich selbst zuschreiben, und verweisen darauf, dass ihrer Erfahrung nach hinsichtlich beruflicher Aufstiege individualistisches Verhalten und der Einsatz von Ellenbogen honoriert

¹⁰ Hintergrund ist eine erfolgreich abgewendete Standortschließung, die zu einem sprunghaften Anstieg des Organisationsgrads insbesondere im Bereich der Hochqualifizierten geführt hat.

¹¹ Selbstverständlich gibt es auch Betriebsrät:innen und Vertrauensleute, die gesellschaftliche Solidarität nicht im Schwinden begriffen sehen oder den Einzelnen in den Gegenwartsgesellschaften ein höheres Maß an Solidarität als zu früheren Zeiten zuschreiben, insbesondere im Hinblick auf globale Problemlagen. Aber nach unserer Empirie spricht wenig dafür, dass sie eine relevante Strömung unter den betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall darstellen.

wird. Andere machen die durchgetaktete alltägliche Lebensführung und den intensivierteren Arbeitsalltag dafür verantwortlich, dass kollegiale und solidarische Unterstützung nurmehr wenig Raum findet.¹²

„Wenig solidarisch. Es wird mehr Leute brauchen, die so denken wie ich. Vielleicht hat man es einfach auch verlernt solidarisch zu sein. Manche Sachen sind vielen einfach dann auch egal. Ist ja nicht mein Problem. Vielleicht ticken Betriebsräte so, dass die dann sagen: Ich mache es zu meinem Problem. Vielleicht ist es tatsächlich verlernt worden, weil alle bloß noch in ihrer Welt leben.“ (Tom, Betriebsrat, 19.7.2021)

„Wenn es um eine Position geht, die besetzt werden muss, will sich jeder verkaufen. Und ich glaube schon, dass genug Leute den Ellenbogen ausfahren, nur um ihre Ziele zu erreichen. Wenn du durch die Ellenbogen nach vorne gekommen bist, hinterfragt es kaum jemand, wie es dazu gekommen ist. Du bist einfach in einer Position und dann ist es okay gewesen. Und wie der Weg dorthin war, wird selten durchleuchtet.“ (Richard, Betriebsrat, 20.7.2021)

Auch eine Diskussionskultur, die vorschnell in Schubladen steckt und ausgrenzt, wird als Gefahr für die (gewerkschaftliche) Solidarität gewertet, da sie zu Spaltungen führt. Dabei erweisen sich – die öffentliche Debatte spiegelnd – vier Themen als in besonderer Weise kontrovers und polarisierend: Gender-, Flüchtlings-, Corona- und Klimapolitik.

„Das Ego ist wichtig, aber je mehr das ausgeprägt ist und je mehr die Menschen nur für sich gucken, desto mehr ist die Solidarität bedroht. Und je mehr gespalten wird. Dieses Schwarz-Weiß-Denken, dieses: Wie, du sagst was gegen die Geflüchteten-Politik irgendwie, du bist jetzt sofort dies und das. Das ist auch eine Gefahr für Solidarität, weil man ganz oft Menschen dadurch vor den Kopf stößt oder sie als Arschlöcher, rechts oder links oder sonst irgendwie bezeichnet. Dadurch wird Solidarität auch begrenzt.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

Verbreiteter Tenor ist, dass es schwieriger wird, andere zum solidarischen Handeln zu bewegen. Viele sehen sich als einsame Rufer:innen in der Wüste, die die Solidarität allen Widerständen zum Trotz hochhalten. Kollektive Selbstverständlichkeiten, Kulturen und Routinen der Solidarität erodieren. Beklagt wird eine Mentalität wohlfeiler Solidarität, die dann endet, wenn sie wehtut, wenn persönliche Nachteile spürbar sind. Beispielfhaft hierfür stehen die beiden nachfolgenden Zitate von Leon und Dennis.

„Ich sehe das Problem, dass wir einen Wandel haben in der Gesellschaft. Das ist mir jetzt wieder bewusst geworden, wo wir Warnstreikaktion hatten. Da habe ich meine rote Jacke angezogen und meine rote Mütze aufgesetzt und habe die große Fahne genommen und bin, um die Kollegen ins Wochenende zu verabschieden, hinten ans Werktor gegangen. Und man wird eher belächelt als Gewerkschaft bei uns, als dass sich die Leute einem anschließen, wie es wahrscheinlich früher gewesen wäre. Das hat damit zu tun, dass viele einfach satt sind

¹² So seien viele nicht einmal im Bekannten- oder Verwandtenkreis bereit oder in der Lage, eine akut notwendig gewordene solidarische Unterstützung, bspw. in einem Trauer- oder Krankheitsfall, in ihren Alltag zu integrieren, geschweige denn durch Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit dauerhaftere Verpflichtungen einzugehen.

und keine richtigen Probleme haben. Ich habe das Gefühl, dass das Solidargefühl wirklich am seidenen Faden hängt. Auch durch Corona. Viele sind sehr dünnhäutig. Und viele haben diese Ich-Brille aufgezogen. Dass sie wirklich nur noch gucken, dass sie irgendwie durch die Tür kommen und dass sie die Kinder versorgt kriegen und dass sie das Geld aufs Konto bekommen und gar nicht mehr nach rechts und links gucken. Dass die Ellenbogengesellschaft noch viel schlimmer wird.“ (Leon, Betriebsrat, 26.3.2021)

„Wenn ich jetzt an die Tarifrunde zurückdenke, habe ich gesagt: Komm, wir gehen streiken, bei der Nachbarfirma streiken sie. Ja, kriege ich das gezahlt? Nein. Ja, warum soll ich dahin? ... Wenn ich die Leute freistellen würde von der Arbeit oder ködern würde, dass es da noch einen Wurstweck gibt bei der IG Metall oder sonst irgendwas, dann kann ich die Solidarität schon steigern. Aber so die wirkliche Solidarität, was von sich aus zu tun und sagen: Nein, das ist es mir jetzt wert, ich stemple hier mal eine Stunde ab, gehe dahin, zeige mich solidarisch und gehe dann halt zurück und maloche dann weiter, da hört es dann relativ schnell auf. Wenn es an die eigenen Belange geht, wenn man selber einen Nachteil davon hat, gibt es nur noch wenige Menschen, die bereit sind, sich solidarisch zu zeigen.“ (Dennis, Betriebsrat, 19.7.2021)

Auch in traditionellen Gewerkschaftshochburgen machen die betrieblich Ehrenamtlichen die Erfahrung, dass betriebliche Kulturen gewerkschaftlicher Solidarität aufbrechen und vormals breit verankerte betriebliche Praktiken gewerkschaftlicher Mitgliedschaft und der Beteiligung an gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen an Selbstverständlichkeit verlieren. Vertrauensleuten und Betriebsrät:innen fällt es deshalb weitaus schwerer, die Beschäftigten von der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Solidarisierung zu überzeugen. Mitgliedergewinnung und Mobilisierung werden damit zu einem schwierigen und frustrierenden Geschäft.

In einer Gruppendiskussion verwies ein Vertrauensmann darauf, wie er, als er seine Ausbildung machte, mit mehr oder minder sanfter Gewalt in gewerkschaftlich solidarisches Handeln hineinsozialisiert wurde.

„Ansonsten ist es nicht mehr so wie früher. Ich hatte ausgelernt. Es war Winter. Wir sind vor die Tür für einen Warnstreik. Und als junger Bengel habe ich gesagt: Nee, also es ist echt arschkalt, heute mitzukommen, darauf habe ich jetzt so gar keine Lust. Da habe ich eine Ohrfeige gekriegt mit den Worten: Sag mal, merkst du eigentlich noch was? Wir gehen hier für uns raus, für unsere Rechte. Ich habe noch nie eine Ohrfeige verdient so wie damals.“ (Vertrauensmann, Gruppengespräch, 14.7.2020)¹³

¹³ Wir setzten dieses Zitat in Dialogveranstaltungen mit Ehrenamtlichen in den IG Metall-Bildungszentren Berlin und Sprockhövel ein und waren überrascht, wie selbstverständlich eine solche Sozialisierung mit mehr oder minder sanfter Gewalt von den meisten aufgenommen wurde. Dabei ging es nicht um die Ohrfeige im tatsächlichen Sinne. In den Diskussionen stand außer Frage, dass es heutzutage nicht mehr angeht, Auszubildende zu ohrfeigen. Aber viele konnten die mit dem Zitat verbundene Botschaft nachempfinden, dass eine betrieblich verankerte Kultur selbstverständlicher gewerkschaftlicher Organisation und Solidarisierung verlorengangen ist.

IG Metall als solidarische Organisation und Solidargemeinschaft

Solidarität ist ein zentrales Moment gewerkschaftlicher Organisation – darin besteht unter den betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall große Einigkeit. Gewerkschaften sind Solidargemeinschaften, solidarisch nach innen und außen. Dies ist als Norm und Selbstverständnis breit verankert. Daran werden Gewerkschaften im Allgemeinen und die IG Metall im Besonderen gemessen.

Viele sehen diesen Anspruch in der IG Metall eingelöst. Sie erleben die IG Metall dort, wo sie mit ihr in Berührung kommen oder in ihr aktiv sind, als Solidargemeinschaft und solidarisch handelnde Organisation. Sie verweisen auf Beispiele positiver Solidaritätserfahrungen: im alltäglichen Umgang von (aktiven) IG Metalller:innen, der für sie durch ein Zusammengehörigkeitsgefühl und einen wechselseitigen Vertrauensvorschluss gekennzeichnet ist, oder im Hinblick auf die Rolle, die die IG Metall bei der Mobilisierung und der gegenseitigen Unterstützung in (betrieblichen) Arbeitskonflikten spielt, z. B. bei Kämpfen gegen Betriebsschließungen. Und sie verweisen darauf, dass sich die IG Metall über eine enge Orientierung an der Interessenvertretung ihrer eigenen Mitglieder hinaus mit vielen anderen Gruppen, die Unterstützung benötigen, solidarisch zeigt.

„Sehr solidarisch. Ich denke, dass die ganz viele Themen haben, wo sie denken, das ist wichtig, dass man dort mitmisch, dass man sich solidarisch zeigt und das dann auch an die Mitglieder rausgibt. Ich merke es insofern, dass ich ständig Post bekomme, ständig E-Mails bekomme oder in irgendwelchen Telegram-Verteilern drin war, wo dann hier ständig kam: Jetzt müssen wir demonstrieren gehen. Achtung hier Unterschriften sammeln. Und wirklich total breit. Also nicht bloß Sachen, wo ich sage, das würde mich in der Betriebspolitik interessieren, sondern auch gerade, wenn die AfD irgendeine Konferenz hatte hier bei uns oder eine Mahnwache macht für was auch immer. Oder Umweltschutz, Fridays for Future und es ist ja überall irgendwo so ein IG Metall-Wimpel dazwischen. Wenn du in den Nachrichten siehst, ob es jetzt eine Demonstration ist für irgendwas, wo gerechter oder besser werden könnte, da hast du immer entweder den Gewerkschaftsbund zwischendrin oder die IG Metall. Deswegen glaube ich schon, dass die IG Metall nach außen hin unheimlich solidarisch ist, aber auch nach innen. Wenn ich mit irgendwelchen Problemen komme oder irgendeinen Mitarbeiter dorthin verweise mit Problemen, dann kümmern die sich. Auch über das hinaus, was sie eigentlich in ihrem Portfolio drin haben.“ (Tom, Betriebsrat, 19.7.2021)

Andererseits trafen wir auch auf Ehrenamtliche, die die IG Metall nüchterner bewerteten und sich eine solidarischere Praxis der IG Metall wünschten. Insbesondere zwei Punkte wurden dabei immer wieder angeführt.

Zum einen wirft die schleppende Tarifangleichung Ost für die ostdeutschen Ehrenamtlichen einen Schatten auf die IG Metall als eine solidarische Organisation. In unseren Gesprächen mit Ostdeutschen wurde immer wieder Kritik an der schleppenden Tarifangleichung laut, die als ungerecht, aber auch als Ausdruck unsolidarischen Verhaltens der IG Metall-Kolleg:innen im Westen und der IG Metall selbst wahrgenommen wurde.

„Warum soll ich in den alten Bundesländern für was kämpfen, was ich schon bekomme? Das ist genau so wie bei uns auf Arbeit: Warum soll ich für einen Tarifvertrag kämpfen?“

Ich kriege ja die Lohnerhöhung. Warum soll ich dafür kämpfen, was ich schon kriege? Das ist schwierig in die Köpfe reinzukriegen. Hier in den neuen Bundesländern gibt es viel Potenzial an noch nicht IG Metall-Mitgliedern. Das müsste man auch sehen.“ (Bettina, Betriebsrätin, 28.7.2021)

Zum anderen wird zwar nicht infrage gestellt, dass Solidarität oberstes gewerkschaftliches Prinzip ist und die IG Metall in der Lage ist, Solidarität zu generieren und zu organisieren, zugleich wird aber betont, dass die IG Metall ein „normaler Arbeitgeber“ und Interessenverband ihrer Mitglieder und damit zuvorderst eine Gewerkschaft der – vergleichsweise gut abgesicherten – „Elite“ der Arbeitnehmer:innen ist.

Dies hebt sich von denjenigen ab, die die IG Metall weniger als Apparat denn als Summe der Aktionen ihrer ehren- und hauptamtlich Aktiven sehen, d. h. als eine Selbstorganisation der Arbeitnehmer:innen, bei der alle gleichermaßen gefordert sind, den solidarischen Anspruch zu verwirklichen.

„Die Flutkatastrophe hat gezeigt, dass wir [als IG Metall] so was [die Organisierung von Solidarität] können. Wir dürfen nur nicht lockerlassen. Das ist, was ich den Leuten auch predige: wenn wir in einer Gewerkschaft sind, wir machen das für uns, für unsere Kollegen, nicht für einen Arbeitgeber. Wir sind nicht mit dem Arbeitgeber solidarisch. Sondern es ist eine Arbeitnehmerorganisation. Die Diskussion müssen wir immer wieder führen mit unseren Kollegen, weil ein Stückweit das Verständnis eingetreten ist, dass die Gewerkschaft zum Dienstleister mutiert. Zu sagen, wir holen nur noch ab. Wir bezahlen den Beitrag und sagen, sagt uns mal, wenn ihr fertig seid mit der Tarifrunde, wenn ihr all die Probleme beiseite geschaffen habt. Da müssen wir aufpassen, das kippt an manchen Stellen.“ (Jens, Betriebsrat, 7.9.2021)

Erik hat für sich den Anspruch und sieht es als Teil seiner Aufgabe, als Vertrauensmann vorbildlich solidarisch zu sein.

„Du hast auch eine Vorbildfunktion, jeder Einzelne, finde ich, in der Öffentlichkeit. Und von daher: Natürlich muss ich auf Arbeit versuchen, solidarisch zu handeln. Ich gebe mir Mühe, ich hoffe, das funktioniert.“ (Erik, Vertrauensmann, 28.7.2021)

Gesellschaftsbilder und Solidaritätsverständnisse

<p><i>Equilibrisches Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Solidarität ist zentrales Prinzip einer Ausbalancierung pluraler Interessen, die auf Fairness und sozialem Ausgleich beruht. Dies setzt Verständnis und Empathie für die Lage und die Bedürfnisse der anderen ebenso voraus wie Gemeinsinn und ein Mitdenken des Gemeininteresses, aber auch solidarisches Handeln zur Stärkung der Macht der Schwachen.</p>
<p><i>Fragmentales Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Solidarität ist keine selbstverständlich voraussetzbare Handlungsorientierung und kein Wert an sich. Vielmehr ist Solidarisierung eine individuelle, jeweils neu zu treffende Entscheidung.¹⁴ Solidarisches Handeln kann auf einer individuellen Wertentscheidung ebenso beruhen wie auf dem positiven Erleben von Verbundenheit und Gemeinschaft oder auch auf der Erwartung, davon zumindest mittelbar selbst profitieren zu können.</p>
<p><i>Subsidiäres Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Solidarität im Sinne wechselseitiger Achtsamkeit und Unterstützung und des Füreinander-Einstehens der Bürger:innen und Bürger ist Bedingung einer guten gesellschaftlichen Ordnung. Gesellschaft ist eine Solidargemeinschaft, zu deren Gelingen alle ihren Beitrag leisten müssen.</p>
<p><i>Dichotomes Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Solidarität wird aus einer Gegner- und Konfliktperspektive gedacht. Die Solidarität der Schwachen und Benachteiligten ist der Schlüssel zur Bildung von Gegenmacht. Nur so können die – aus sozialer und emanzipatorischer Perspektive notwendigen – grundlegenden Veränderungen gesellschaftlicher Verhältnisse erkämpft werden.</p>

¹⁴ Jürgen Prott sieht eine Bewegung hin zu einem Solidaritätsverständnis, das mit einem fragmentalen Gesellschaftsbild korrespondiert. „Wie viele andere Kerne unserer Kultur auch, scheint Solidarität den Charakter des Selbstverständlichen mehr und mehr verloren zu haben. Mündige Bürgerinnen und Bürger wollen mit guten Gründen überzeugt werden, bevor sie sich auf das Wagnis Solidarität einlassen, und das muss ja nicht schlecht sein.“ (Prott 2019: 259)

Gesellschaftliche Verortungen

Vorstellungen eigener Handlungsmächtigkeit und gesellschaftlicher Veränderungsbedarfe sind stets auch daran geknüpft, welche Strukturen und Muster man der Gesellschaft einschreibt und wo man sich selbst entlang dieser Strukturen und Muster verortet. Das können hierarchische Bilder von Klassen und Schichtungen im Sinne von Oben – Mitte – Unten sein oder auch Bilder von Innen und Außen, die Zugehörigkeit und Nichtzugehörigkeit zu bestimmten Gruppen unterscheiden. Zurechnungen erfolgen beispielsweise zu bestimmten (Einkommens-)Schichten, Klassen und beruflichen Statusgruppen wie sie in Selbstzuschreibungen als „einfache Arbeiterin“, „kleiner Angestellter“, „Meister“ oder „gutverdienende Ingenieurin“ zum Ausdruck kommen.

Gesellschaftliche Verortungen beruhen aber nicht allein auf einem einzigen Ordnungsschema. Zurechnungen erfolgen ebenso entlang des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit, des Alters oder auch in Form nationalistischer oder rassistischer Selbst- und Fremdzuschreibungen. Zudem finden sich Selbstpositionierungen, die sich an politisch-kulturellen Ordnungsschemata festmachen; sei es entlang eines zwischen rechts und links abgesteckten politischen Raums oder entlang kultureller Zuschreibungen wie traditionell, konventionell, modern, alternativ oder progressiv. Milieuzurechnungen machen sich vornehmlich an derartigen politisch-kulturellen Zuschreibungen fest.

Wie man sich gesellschaftlich verortet, ist schließlich nicht zuletzt davon abhängig, auf welchen Raum des Gesellschaftlichen man Bezug nimmt, ob Bezugsgröße der lokale oder betriebliche, der nationale oder globale Raum darstellt. Weltweit bestehen Vorteile, die Menschen allein dadurch genießen, dass sie in reicheren Ländern geboren sind, und die Branko Milanović (2016) als Ortsrente bezeichnet.

Aber wo verorten sich nun die betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall innerhalb der Sozialstruktur und des politisch-kulturellen Raums der Gesellschaft? Und entlang welcher Vergleichsgruppen vermessen sie dies?

Zwischen Mittelschicht und Arbeiterklasse

Die betrieblich Ehrenamtlichen fühlen sich als gesellschaftlich gut integrierte, normale Leute (mit Ausnahmen, die die Regel bestätigen). Viele sehen sich als Teil einer großen gesellschaftlichen Mitte – in Abgrenzung zu den Armen und Bedürftigen der Unter- und den Reichen und Mächtigen der Oberschicht. Dies entspricht ihrer Erfahrung, dass es eine breite Bevölkerungsschicht gibt, die wie sie durch Arbeit ein Einkommen erzielt, das einen gewissen Wohlstand und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

„Ich fühle mich der Mittelschicht zugehörig. Das ist einfach das, was mein Leben ausmacht. Man hat sein Auskommen. Man kann in Urlaub fahren. Man kann sich alles Mögliche kaufen, was man will. Man kann gut essen gehen. Man kann eigentlich in Deutschland gut leben.“ (Reinhold, Betriebsrat, 23.9.2021)

Die Mittelschicht deckt dabei eine Spannbreite an Berufen, Einkommensniveaus und Lebensstandards ab. Zum Teil differenzieren sie die Mitte weiter aus und rechnen sich der Gruppe der „Gutverdienenden“ bzw. der „guten“ Mittelschicht (bspw. im Fall von Ingenieur:innen oder von Beschäftigten großer Industrieunternehmen) oder aber der mittleren und der unteren Mittelschicht zu. Diese Selbstzuschreibungen orientieren sich an Kenntnissen des Lohn- und Gehaltsgefüges in Betrieb und Region, aber auch an sichtbaren Merkmalen des Wohlstandsgefälles (Wohngegend, Größe und Ausstattung von Wohnung und Auto etc.).

Christian arbeitet als Programmierer in einem großen Metallunternehmen. Er hat Familie, zwei fast erwachsene Töchter. Er lebt bescheiden, zählt sich zur Mittelschicht.

„[Über gesellschaftliche Zugehörigkeiten] habe ich mir nie Gedanken gemacht. Obere und mittlere, weiß ich nicht. Statistisch gesehen, gehöre ich wahrscheinlich zur guten Mittelschicht.“ (Christian, Betriebsrat, 27.7.2021)

Manche weigern sich, sich überhaupt zuzuordnen. Sie betonen Durchlässigkeit und Mobilität wie Kim oder sehen sich wie Tom einfach nur als Teil der Gesellschaft (nach dem Motto der Occupy-Bewegung „Wir sind die 99%“).

„Ich bin ein Weltenmensch. Ich bin vielseitig irgendwie in der Hinsicht. Meine Eltern sind, wie man sagen würde, Akademiker. Und meine Großeltern haben gearbeitet noch normal. Und ich habe eine Ausbildung gemacht und studiere jetzt.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

„Ich bin Gewerkschaftsmitglied, ich bin Verwaltungsmitglied in einem Obst- und Gartenbauverein, ... ich war in einem Sportverein. Ich bin unheimlich interessiert an der Fachhochschule für Technik. Außerhalb von Corona sind Workshops gewesen, wo die neuen Technologien vorgestellt werden oder Gedankenspiele, Zusammenhänge. Das ist interessant und dann hockst du da nicht nur mit Maschinenbauern oder Meistern, sondern du hast einen Vorstand, einen Maschinenbauingenieur oder so drinsitzen. Ich kann jetzt nicht sagen, ich fühle mich da oder da zugehörig. Ich bin halt Teil dieser Gesellschaft.“ (Tom, Betriebsrat, 19.7.2021)

Es lassen sich vor allem zwei Beweggründe finden, warum sich die betrieblich Ehrenamtlichen in der gesellschaftlichen Mitte verorten. Zu einem Teil möchten sie wie Reinhold damit herausstellen, dass sie etwas erreicht haben. Mitte, Mittelschicht oder Mittelstand stehen hier für einen gesellschaftlichen Status, der erarbeitet wurde und mit dem man ganz zufrieden ist.

„Man wuselt da irgendwo in der Mitte rum. Ich glaube jedenfalls, dass ich mich zum Mittelstand zählen kann. Ich glaube, ich kann von mir behaupten, dass ich was erreicht habe. Und ich fühle mich irgendwo im Mittelfeld. Ich glaube nicht, dass ich oben angekommen bin, sowieso nicht. Im Mittelfeld bin ich und da werde ich auch bleiben.“ (Reinhold, Betriebsrat, 23.9.2021)

Zum anderen möchten sie wie Dennis betonen, dass sie sich der breiten Schicht und vielfältigen Masse der ganz normalen Leute zugehörig fühlen.

„Insofern würde ich mich dann schon zum deutschen Mittelstand zählen: ganz normale Menschen, die arbeiten und sich für das Geld, was sie verdienen, ihr Freizeitleben oder ihr soziales Leben gestalten.“ (Dennis, Betriebsrat, 19.7.2021)

Ein anderer Teil rechnet sich dagegen der Arbeiterklasse zu; entweder in einem engen begrifflichen Zuschnitt als Klasse der Arbeiter:innen im Gegensatz zu Angestellten, Selbständigen etc. oder in einer weiten begrifflichen Fassung als Klasse der Lohnabhängigen, d. h. all derer, die angesichts fehlender finanzieller Rücklagen auf Erwerbsarbeit angewiesen sind, um ihren Unterhalt zu sichern. Diese Selbstzuschreibung zur Arbeiterklasse ist teils Ausdruck der Verbundenheit mit dem Herkunftsmilieu, teils Reminiszenz an die DDR-Sozialisation, sie ist aber auch ein politisches Statement. Sie steht für einen gewissen Stolz, aber auch für eine Tradition harter, mühseliger und vernutzender Arbeit.

„Ich finde, ich habe immer zur Arbeiterschaft gehört. Und auch jetzt noch. Ich komme ja aus der Produktion. Ich habe auch mal drei Schichten und alles gemacht.“ (Bettina, freigestellte Betriebsratsvorsitzende, 28.7.2021)

„Ich hoffe, dass ich mich noch so ein bisschen zur Arbeiterklasse zugehörig fühle. Mittlerweile vom Einkommen her vielleicht nicht mehr. Bin mit der Schichtführereingruppierung unterwegs gewesen und da bist du schon sehr gut bezahlt hier. Kannst du wirklich nicht jammern, wenn du eine hohe Eingruppierung hast und die Lohngruppe 9, die ich hatte, ist die höchste im Löhnerbereich. Da bin ich am obersten Ende angelangt. Aber ich sehe mich schon noch als Arbeiter. Wenn auch meine Entwicklung eine andere ist, dass ich den ganzen Tag am Bürotisch sitze.“ (Jens, freigestellter Betriebsratsvorsitzender, 7.9.2021)

Auch Ralf fühlt sich als Teil der Arbeiterklasse. Seine Klassenzugehörigkeit macht er am Status als Lohnabhängiger fest – als Zwang zur Arbeit einerseits, als ehrlich verdientes Geld andererseits.

„Ich zähle mich schon auch zur Arbeiterklasse. Da fühle ich mich solidarisch, da fühle ich mich auch geborgen. Ich fühle mich auch als Arbeitnehmerklassenkind. ... Ich bin darauf angewiesen, meinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu bestreiten. Ob ich jetzt selbständiger Gärtner bin, ob ich promoviert hätte und an der Uni sitzen würde oder ob ich jetzt in einem großen Industrieunternehmen arbeiten gehe. Das ist alles das Gleiche. Ich wäre jetzt nicht derjenige, der das Ziel hätte, 50 Mietwohnungen aufzubauen. Das ist Sozialschmutzerei. Dann lebst du auf Kosten der Mieter. Ich gehöre nicht zu den Leuten, die von Haus aus nicht zwingend darauf angewiesen sind, ein regelmäßiges Einkommen zu erzielen.“ (Ralf, Vertrauensmann, 30.7.2021)

Diesseits und jenseits kultureller und politischer Milieus

In der Regel ziehen die betrieblich Ehrenamtlichen einen starken Trennstrich zwischen ihren Sozialbeziehungen im Arbeits- und Privatleben; zum Teil sehr bewusst, zum Teil eher unbeabsichtigt. Freund- und Bekanntschaften ergeben sich außerhalb der Arbeit über andere Strukturen und

Mechanismen: über die Familie und v.a. die Kinder, über Hobbys (Sport, Kleingartenverein, Motorradclub, Campen etc.), über außerbetriebliche ehrenamtliche Tätigkeiten (von Elternvertretung über Feuerwehr bis Kirchen- oder Parteiamt) oder auch über Nachbarschaften und im eigenen Wohnumfeld (von sozialen Brennpunkten über traditionelle Dorfstrukturen bis hin zu wohl situierten Einfamiliensiedlungen).

„Ich mag das, wenn alles ein bisschen bunt ist, weil die Welt auch so ist. Und wenn sich das komprimiert auf irgendwelche Stadtteile, dann ist es halt so.“ (Christian, Betriebsrat, 27.7.2021)

„Wenn du auf Festivals gehst oder wenn du auf Motorradrennen gehst, da kommt man sehr gut in Kontakt, das passt gut.“ (Richard, Betriebsrat, 20.7.2021)

Mit einem gewerkschaftlichen Milieu kommen die Vertrauensleute und Betriebsrät:innen in ihrem Alltagsleben nur wenig in Berührung.¹⁵ Gewerkschaft findet vornehmlich im Betrieb sowie auf Sitzungen, bei Aktionen und in Bildungszentren der IG Metall selbst statt. Die Ehrenamtlichen beklagen dies in aller Regel nicht. Wir haben im Gegenteil viele Ehrenamtliche getroffen, die es als bereichernd empfinden, mit Menschen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen, Milieus oder Schichten zu tun zu haben.

„Ansonsten bin ich so ein ziemlicher bunter Vogel schon immer gewesen. Schon in der Schule. Ich habe keiner Clique angehört. Mein Freundeskreis ist eine bunte Mischung: aus Vertrieblern, Arbeitslosen, Müttern, alternativ angehauchten Waldorf-Lehrerinnen und Psychotherapeuten bis hin zu ein paar betrieblichen Kollegen, ein paar von der Uni früher, ein paar, die ich schon seit der Jugend kenne. Das ist ein wild bunt gemischter Haufen aller Nationalitäten und Kulturen.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

„[Zugehörig fühle ich mich] netten Menschen. Ist ja auch eine Schicht. Nette Menschen, die einiges zulassen, die versuchen, gute Arbeit zu leisten, mit den Menschen gut auszukommen, hier und da Hilfestellung zu leisten. Auf sich achten und auf andere achten, vielleicht ein bisschen noch umwelt- und tierfreundlich.“ (Ingrid, Betriebsrätin, 22.11.2021)

Politische Einstellungen, die wiederum mit unterschiedlichen Werthaltungen verbunden sind, scheinen uns für die eigene Identität und die Verortung im gesellschaftlichen Raum sehr wichtig zu sein. Dabei erfolgt die Verortung einerseits auf der Rechts-Links-Achse, andererseits in der Unterscheidung von gemäßigten und radikalen politischen Einstellungen. Viele sympathisieren mit links-liberalen Vorstellungen, manche verorten sich aber auch konservativ.

Auffällig ist eine breite Abgrenzung gegen eine antidemokratische und gewaltbereite Rechte, die zum Teil auf den politischen Extremismus prinzipiell erweitert wird, der links wie rechts gleichermaßen einschließt und insbesondere die militante Antifa mit umfasst.

„Das ist so Thema Nazis, AfD, weil ich die wirklich gesellschaftlich für gefährlich halte. Die sind menschlich zerstörerisch unterwegs, die wollen ihre Interessen mit Gewalt durchset-

¹⁵ Das gilt auch für Erik, der, jung und alleinstehend, für die Gewerkschaft lebt, aber außerhalb der Arbeit keinen gewerkschaftlichen Zusammenhang gefunden hat, dem er sich anschließen könnte.

zen. Und die scheuen ja auch nicht davor zurück, Leute mit anderen Interessen einfach umzubringen oder mit anderen Anschauungen oder was weiß ich was. Das hat die Geschichte bewiesen. Und da bin ich nach wie vor der Überzeugung, wenn die ausreichend Macht hätten, würden die das wieder so tun. Ich bin SPD-Mitglied, also fühle ich mich da auch so ein bisschen angesiedelt, obwohl mir in der Politik meiner Partei nicht alles gefällt.“ (Jens, Betriebsrat, 7.9.2021)

„[Gibt es Gruppen, mit denen du nichts zu tun haben möchtest?] Links- wie rechtsradikal. Mit beiden genauso wenig. Ob das die rechten oder linken Autonomen sind, die sind für mich beide einfach hirnerkrankt, wenn man das mal so offen und ehrlich sagen darf. Das führt zu nichts. Früher oder später sitzt man im Knast. Auf beiden Seiten.“ (Dennis, Betriebsrat, 19.7.2021)

Bezugspunkte des Vergleichs

Den gesellschaftlichen Selbstverortungen liegen sehr unterschiedliche Bezugsgruppen und Maßstäbe des Vergleichs zugrunde. Die Wahl der Vergleichsgruppen entscheidet unabhängig von der Unterschiedlichkeit der sozialen Lage und beruflichen Situation (bspw. ob Ingenieur:in, Maschinenbediener:in oder kaufmännische:r Angestellte:r), ob sich die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute eher oben, unten oder mittig verorten.

So ist sich beispielsweise Alexander als (gutverdienender) Ingenieur der eigenen privilegierten Position bewusst. Einerseits schwingt ein gewisser Stolz daran mit, sich die Position durch eigene Leistung und Befähigung erarbeitet zu haben, andererseits ist es ihm wichtig, niedriger qualifizierte und entlohnte Tätigkeiten ebenfalls wertzuschätzen und denjenigen, die diese ausüben (Arbeiter:innen in der Fertigung, Reinigungskräfte), höflich und respektvoll zu begegnen. Bezugspunkt seiner Positionierung ist die im Betrieb sichtbare und erfahrbare Hierarchisierung der Belegschaft, in der er eine gehobene Position einnimmt.

Ralf zieht einen doppelten Vergleichsmaßstab heran, einerseits die eigene Positionierung innerhalb der deutschen Gesellschaft, andererseits die Position derjenigen, die der deutschen Gesellschaft zugehören, im Vergleich zu Menschen in ärmeren Weltregionen. Dabei verortet er sich innerhalb der deutschen Gesellschaft, die in seinen Augen von einer zunehmenden sozialen Ungleichheit geprägt ist, wie auch die deutsche Gesellschaft im Weltmaßstab auf der Seite der Wohlhabenden.¹⁶

„Die Schere geht auch in Deutschland immer weiter auseinander zwischen nicht mal unbedingt arm und reich, ich würde sagen wohlhabend und weniger wohlhabend. Diesen breiten Mittelbau gibt es immer weniger. Ich bin Ingenieur. Wir wohnen hier zur Miete, das gehört uns nicht. Kaufen könnte ich es nicht. Uns geht es aber gut. Es gibt Leute, zu denen ich mich auch zähle, die entsprechende Ausbildung haben, akademische Ausbildung, die da

¹⁶ Ähnlich auch Christian, der sich und sein Umfeld im weltweiten Vergleich und im Vergleich mit den wirklich Armen in Deutschland auf der „Insel der Glückseligen“ sieht und bei seinen Bekannten und Kolleg:innen eine zu große Anspruchshaltung kritisiert.

ganz gut mit klarkommen und auch mit Inhalten und Werten klar umgehen können. Und andere, die sich immer schwieriger tun damit, mithalten zu können, auch in der Gesellschaft. Und in der Arbeitswelt sind es nachher die Werker natürlich, die da immer mehr auf der Strecke bleiben. Auf der anderen Seite herrscht teilweise ein Anspruchsdenken, wo ich einen Haue kriege. Welche Vorstellungen da herrschen. Wir leben ja eigentlich alle im Überfluss, auch die, die wenig haben, leben in Deutschland im Überfluss.“ (Ralf, Vertrauensmann, 30.7.2021)

Chloe charakterisiert ihre aktuelle Lebenssituation als „gut situiert“ und macht dies an ihrem heutigen Lebensstandard im Vergleich zu früheren von Armut und Prekarität geprägten Lebensphasen fest.

„Wir haben ein schönes Haus. Wir fahren ein Auto, ein altes Auto, aber brauchen wir auch nicht mehr. ... Ich empfinde das als gut situiert. Ich muss nicht jeden Pfennig umdrehen. Wenn ich ins Kino gehen will, gehe ich ins Kino. Und wenn ich Essen gehen will, gehe ich essen. Und es tut mir nicht weh. Das war vor zehn Jahren undenkbar. Da musste ich wirklich ganz genau einteilen. ... Jetzt unterstütze ich meine Mutter und unterstütze immer noch meine Kinder. Ich kann meinen Enkelkindern was leisten.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

Sie verdeutlicht ihren gesellschaftlichen Aufstieg anhand einer Anekdote.

„Als ich noch Leiharbeiterin war, also nicht mal so viel Geld wie heute hatte, bin ich mit meiner Tante in der Stadt gewesen und brauchte neue Socken. Ich bin zu Kaufhof gegangen und habe mir Socken für fünf oder sechs Euro das Paar gekauft. Einen. Und ich habe zu meiner Tante an der Kasse gesagt: Tante, ich weiß, ich habe es geschafft, weil vor nicht gar zu langer Zeit, habe ich mir fünf Paar Socken für einen Euro gekauft. Jetzt kaufe ich mir ein Paar für fünf Euro.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

Als weiteren Vergleichsmaßstab ziehen die betrieblich Ehrenamtlichen immer wieder die Situation in Unternehmen heran, in denen es um die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen oder auch um die Beschäftigungssicherheit schlechter bestellt ist, als in dem Unternehmen, in dem sie selbst tätig sind. Insbesondere betrifft dies auch den Vergleich mit nicht tarifgebundenen Unternehmen.

„Und dort fehlt Vertrauen, dort fehlt Akzeptanz, auch Transparenz zum Teil. Und das macht es im Moment im Innenverhältnis relativ schwierig. Was teilweise schwer nachvollziehbar ist, weil unsere Kolleginnen und Kollegen in einem Mikrokosmos leben, der äußerst positiv ist, wenn man es mal mit dem Drumherum vergleicht. Wir haben Aufträge, wir haben volle Arbeit, wir haben das volle Geld am Monatsende, wir haben keine existenziellen Sorgen. Da würde man meinen, wir sind alle glücklich und dankbar. Aber es ist genau das Gegenteil der Fall.“ (Betriebsrat, Gruppengespräch, 17.6.2020)

„Ich habe meine 20-Stundenwoche und komme voran. Mir geht`s besser damit. Ich kann meine Hobbys ausüben und so weiter. Es ist immer noch ausreichend Geld. Wenn ich dann mich mit Freunden unterhalten, die nicht das Glück haben, überhaupt einen Tarifvertrag zu haben. Die ackern 40 Stunden für das, wofür ich 20 Stunden arbeite.“ (Vertrauensfrau, Gruppengespräch, 27.8.2020)

Gesellschaftsbilder und gesellschaftliche Verortung

<p><i>Equilibrisches Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Selbstverortung in einer breiten gesellschaftlichen Mitte, möglicherweise aber auch in einer gesellschaftlich anerkannt und integriert gedachten Arbeiterklasse. Selbstwahrnehmung als Vermittler:in zwischen gesellschaftlichen Positionen und Milieus.</p>
<p><i>Fragmentales Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Fluides und flexibles Positioniertsein in einer Gesellschaft, die als gegenüber Schicht- und Milieugrenzen durchlässig erlebt wird und es notwendig macht, sich und den eigenen Lebensentwurf in der Konkurrenz um Position und Status zu behaupten.</p>
<p><i>Subsidiäres Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Selbstverortung als integraler Teil einer gesellschaftlichen Ordnung mit dem Erfordernis, gegenüber der gesellschaftlichen Umwelt achtsam und gegenüber gesellschaftlichen Pflichten und Unterstützungsbedarfen aufgeschlossen zu sein; teilweise verbunden mit der eigenen Verortung als innen gegenüber einem auszuschließenden Außen.</p>
<p><i>Dichotomes Gesellschaftsbild</i></p>	<p>Gesellschaftliche Selbstverortung in der Gruppe der Schwachen, Benachteiligten, Unterdrückten und Nichtanerkannten; in Gegnerschaft zu den dafür verantwortlich Gemachten.</p>

Die Zukunft der Gesellschaft

Megatrends und Zukunftsszenarien sind ein verbreitetes Mittel, die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung zu erforschen. Megatrends sind weit ausgreifende und langfristige gesellschaftliche Entwicklungen, die in Fortschreibung die gesellschaftliche Zukunft prägen werden; häufig genannte Megatrends sind: Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel, Individualisierung, Klimawandel oder auch Urbanisierung.¹⁷ Zukunftsszenarien sind unterschiedliche, gleichermaßen mögliche zukünftige gesellschaftliche Entwicklungspfade.¹⁸ Megatrends und Zukunftsszenarien sollen die Möglichkeit, Voraussagen für die Zukunft zu treffen, unterstützen, wobei die Szenariotechnik der Offenheit zukünftiger Entwicklung explizit Rechnung trägt.

Folgt man Brand und Welzer (2019), so setzen die gegenwärtigen politischen Bewegungen in den westlichen Demokratien auf eine Krisendiagnose zukünftiger gesellschaftlicher Entwicklung auf. Diese Diagnose beruhe darauf, dass das Vertrauen in den ökonomischen Liberalismus, in die Überlegenheit der liberalen Demokratie und insbesondere auch in die Fähigkeiten der politischen und wirtschaftlichen Institutionen, die ökologischen Probleme zu meistern, erodierten. Insbesondere fehle es an einem Modell gesellschaftlicher Entwicklung, das ökologische Anforderungen und Wohlfahrtsansprüche der Menschen zusammenbringe, und somit an einer gesellschaftlichen Utopie, die mobilisierende Kraft entfalten könnte (Brand/Welzer 2019: 313).

Andererseits hat die Bundesregierung unter der Kanzlerschaft von Olaf Scholz ihre Regierungsarbeit unter das Motto „Mehr Fortschritt wagen“ gestellt und damit eine soziale und ökologische Modernisierung der deutschen Gesellschaft in Aussicht gestellt. Zugleich sind mit der rasanten Fortentwicklung von Wissenschaft und Technik positive Zukunftsversprechen verknüpft. Dabei werden die Chancen der Digitalisierung zur Sicherung von industrieller Wettbewerbsfähigkeit und guter Arbeit ebenso herausgestellt wie die Potenziale wissenschaftlich-technischer Innovation zur Lösung des ökologischen Dilemmas.

Aber in Zeiten beschleunigten technischen und gesellschaftlichen Wandels (Rosa 2017) sind Einschätzungen über die Zukunft in besonderem Maße ungewiss. Zugleich sind Zukunftserwartungen immer auch von den eigenen Erfahrungen und den Perspektiven auf die Gegenwartsgesellschaft abhängig. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, mit welchen Erwartungen, Hoffnungen und Befürchtungen die Ehrenamtlichen der IG Metall auf die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft blicken und welche Themen, Fragen und Problemstellungen dabei in den Vordergrund rücken.

¹⁷ Vgl. hierzu beispielsweise die APuZ-Ausgabe 31-32/2015 zum Thema „Mega-Trends?“ oder das Dossier des Zukunftsinstituts zu Megatrends (<https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/#megatrend-map>).

¹⁸ Beispiele hierfür sind Mitbestimmung 2035. Vier Szenarien: Fokus Digitalisierung der Hans-Böckler-Stiftung (Meinert, Stollt 2020) und Arbeitsbeziehungen 2030. Vier Szenarien des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (Stollt, Meinert 2015).

Skeptischer Grundton der zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklung

Der Blick der betrieblich Ehrenamtlichen auf Gesellschaft ist nicht geprägt von einem Glauben in eine bessere Zukunft. Vielmehr beobachten wir eine verbreitete Skepsis und Nachdenklichkeit über die zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklungen – im nationalen wie im globalen Maßstab. Gegenwärtige Entwicklungen werden als bedrohlich, zukünftige Probleme und Herausforderungen als sehr groß wahrgenommen. Dabei sind die Zukunftserwartungen in starkem Maße davon mitbestimmt, wie die generelle gesellschaftliche Verfasstheit und die gegenwärtigen gesellschaftlichen Konstellationen und Problemlagen wahrgenommen und eingeschätzt werden.

Die Ergebnisse der Telefonbefragung bestätigen den skeptischen Grundton, auf den wir in unseren Gesprächen über die Zukunft der Gesellschaft gestoßen sind: 65 % der Befragten stimmten der Aussage zu „Zukünftigen Generation wird es schlechter gehen als meiner“ (bei 23 % teils-teils-Antworten und nur 12 % Ablehnung). Dies korrespondiert zudem mit einer kritischen Sicht der großen Mehrheit der Befragten auf die gesellschaftlichen Verhältnisse. 75 % stimmten der Aussage zu „In unserer Gesellschaft zählen nur noch Zahlen, nicht mehr die Menschen“ (19 % teils, teils, 6% Ablehnung) und nur 7 % lehnten die Aussage ab „Konkurrenz dominiert die ganze Gesellschaft“ (35 % teils, teils, 59 % Zustimmung).

Skepsis, Unbehagen und Nachdenklichkeit der betrieblich Ehrenamtlichen über die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung basieren auf unterschiedlichen Wahrnehmungen und Prognosen; hierzu zählen kulturpessimistische Annahmen einer sich verschärfenden Individualisierung und der Auflösung von Sozialität, Erwartungen tiefgreifender ökonomischer Krisenprozesse und verschärfte betriebliche Problem- und Konfliktlagen, ein weiteres Erstarken des Rechtspopulismus und schließlich die sich zuspitzende Dringlichkeit der ökologischen Frage.¹⁹

Skepsis als Grundton heißt: Ein Teil der Ehrenamtlichen sieht die gesellschaftlichen Entwicklungen optimistischer. Eine positive Zukunftserwartung beruht einerseits auf einem generellen Vertrauen in die Verfasstheit, Anpassungs- und Lernfähigkeit der Gesellschaft und somit in die Möglichkeiten einer hoch technisierten und arbeitsteilig organisierten Gesellschaft, technische, aber auch soziale und kulturelle Problemlösungen zu entwickeln.

Beispielhaft angeführt werden sollen hier Reinhold und Alexander. Reinhold sieht nach anfänglicher Skepsis die Entwicklung Deutschlands hin zu einer Einwanderungsgesellschaft positiv, da er mittlerweile davon überzeugt ist, dass es notwendig ist, andere Nationalitäten zu integrieren, um die gesamtgesellschaftliche Produktivität zu sichern und zu steigern, und dass dies auch gelingen werde.

„Ich glaube, wenn wir uns normal weiterentwickeln, das ist schon der richtige Weg.“ (Reinhold, Betriebsrat, 23.9.2021)

Alexander ist, ganz Ingenieur, davon überzeugt, dass die Gesellschaft in der Lage sein wird, technische Lösungen für gegenwärtige und zukünftige gesellschaftliche Probleme zu entwickeln und

¹⁹ Diese Punkte werden in den nachfolgenden Abschnitten aufgegriffen und ausführlicher erläutert.

bereitstellen: von einer effektiven Nutzbarmachung von Wind- und Sonnenenergie als Möglichkeit, den Energiehunger der Welt umweltschonend sicherzustellen, bis hin zu gentechnisch veränderten Reissorten, die es ermöglichen, mehr Menschen mit Grundnahrungsmitteln zu versorgen. Zugleich sieht er Deutschland umwelttechnisch in einer Vorreiterrolle, was es ermöglicht, ökologische Notwendigkeiten mit der Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit zu verbinden.

Eine positive Zukunftserwartung speist sich andererseits aus der Hoffnung, dass der gesellschaftliche Modernisierungspfad weiter an Kraft gewinnen und sich schließlich durchsetzen wird. Hoffnungsträger sind dabei zum einen die Gewerkschaften, die Hoffnungen ruhen aber mehr noch auf einer politisch bewussten und moralisch integren jungen Generation, wie sie insbesondere die Fridays-for-Future-Bewegung symbolisiert. Beispielhaft für eine solche Position steht Christian, der diejenigen kritisiert, die sich den erforderlichen gesellschaftlichen Modernisierungen verweigern, und auf die Jugend setzt, die für ihn – seine beiden Töchter als Blaupause sehend – eine gebildete, weltoffene neue Moderne widerspiegelt.

„Aber irgendwann hoffe ich, dass dieses Bewusstsein einfach wieder da ist aufgrund der jungen Generation, wo ich das Gefühl habe, die sind hoch solidarisch, die auch wirklich mal nach links und rechts gucken.“ (Christian, Betriebsrat, 27.7.2021)

Zudem gilt: Der skeptische Blick auf die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung lähmt die IG Metall-Ehrenamtlichen in der Regel nicht in ihrem betrieblichen und gewerkschaftlichen Engagement. Zum Teil ist das Unbehagen über die gesellschaftlichen Verhältnisse und deren zukünftige Entwicklung Ansporn, dem entgegenzutreten, die demokratischen und sozialen Errungenschaften zu verteidigen und die eigenen Vorstellungen und Überzeugungen stark zu machen. Zum Teil verstehen und praktizieren sie ihr Engagement entkoppelt von den ‚großen‘ gesellschaftlichen Problemlagen und ihren Selbstreflexionen gesellschaftlicher Zukunftsperspektiven. Ihr Engagement richtet sich in dem Fall auf die im Unmittelbaren und im täglichen Geschäft auftretenden Probleme und Konflikte, wobei die umfassender und langfristiger dimensionierten, gesellschaftlichen Fragen teils bewusst, teils unreflektiert ausgeblendet werden.

Zunehmende Individualisierung und Entsolidarisierung

Bei einem Teil der Ehrenamtlichen findet sich ein tiefsitzender zukunftsprägender Kulturpessimismus einer über-individualisierten, auseinanderfallenden Gesellschaft. Prognostiziert wird hier eine zunehmende Ich-Bezogenheit in den sozialen Beziehungen und ein zurückgehendes auf das Gemeinwesen gerichtetes Engagement. Wir zitieren hier eine etwas längere Textpassage aus einem Gruppengespräch mit Betriebsrät:innen, weil sie exemplarisch für viele Positionen ist, denen wir begegnet sind.

„Gesellschaft ist im Moment in einem unglaublichen Wandel. Die Gesellschaft hatte früher eine sehr viel höhere Bedeutung, als das heute der Fall ist. Weil die Menschen früher drauf angewiesen waren, sich gegenseitig zu helfen. Wenn jemand ein Haus gebaut hat, haben alle Nachbarn, Freunde mit angepackt. Man kannte einen Maurer, einen Elektriker. Man hat sich gemeinsam etwas erarbeitet. Das lag auch daran, dass die Welt sehr viel kleiner

war, weil die Menschen weniger mobil waren. Man war nicht so vernetzt über moderne Medien. Die Kinder waren in den Ort eingesperrt oder vielleicht noch eins, zwei Orte weiter. Die Eltern hatten in der Regel maximal ein Auto. Was man mit dem Fahrrad abfahren konnte, ging, der Rest ging nicht. Das heißt, man war sozusagen immer in der Gemeinschaft drin und musste sich in der Gemeinschaft integrieren und auch in der Gemeinschaft leben. Das war in der Schule so, das war in Sportvereinen so. Man war im Schützenverein, in der Feuerwehr. Und da hat man sich auch gegenseitig geholfen und hat auch gelernt, wie wichtig dieses gegenseitige Helfen war. Da hatte die Gemeinschaft einen unglaublich hohen Stellenwert. Mittlerweile entwickelt sich die Gesellschaft leider immer mehr zu dieser Ich-Gesellschaft hin. Ich bin alleine, ich sitze alleine in meinem Zimmer, bin zwar vernetzt, aber ich spiele trotzdem Playstation. Aber hier für mich alleine. Ich spiele mit einem, nicht noch mit drei andern. Ich habe eine Freundin, die wohnt zwar 50 Kilometer weg, ist kein Problem, ich fahr dich dahin, zur Schule musst du nicht selber gehen, ich fahre dich dahin, weil dieser Schulbus ist ja auch eine Gemeinschaft. Das ist für mich das, was ich im Moment am krassesten wahrnehme, wie sich die Gesellschaft verändert.“ (Betriebsrat, Gruppengespräch, 14.7.2020)

Oftmals wird dies, wie die Zitate von Kim und Dennis verdeutlichen, an der zunehmenden Nutzung digitaler Geräte festgemacht, aber auch Erfahrungen bei der Mitgliederwerbung und -aktivierung, in denen sie mit einer zunehmend offen artikulierten unsolidarischen Haltung vieler Beschäftigter konfrontiert seien, hinterlassen bei Ehrenamtlichen den Eindruck, dass gesellschaftliche Solidaritätspotenziale mehr und mehr abschmelzen (vgl. hierzu auch das Kapitel zur Praxis der Solidarität).

„Die Technik hat viele Vorteile. Aber ich finde, die Interaktion, das Zwischenmenschliche geht immer mehr verloren, das Persönliche.“ (Kim, Vertrauensfrau, 16.9.2021)

„Wenn das so weitergeht, wird es kritisch. Dieses keiner guckt nach dem anderen. Dieses Soziale wird weniger werden, noch weniger. Das ist alles nur noch schneller, nur noch: jeder ist auf sich selber bedacht. Die sozialen Kontakte werden weniger, es beschränkt sich eher alles aufs Handy, auf Social Media. Das wird noch mehr kommen. Anstatt dass man, wenn man mal die Zeit findet, sich mit Freunden zu treffen, dann dasitzt und redet, ist das Handy nicht mehr wegzudenken.“ (Dennis, Betriebsrat, 19.7.2021)

Ökonomische Krisen und betriebliche Unsicherheiten

Zum Teil ist Skepsis und Unbehagen im Hinblick auf die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung Ausdruck der Sorge, dass sich die bestehenden ökonomischen und betrieblichen Problemlagen weiter zuspitzen werden.

Abhängig von Region und Branche herrscht eine große Unsicherheit im Hinblick auf die zukünftige Beschäftigungsentwicklung und Standortsicherheit. Bilden in der Automobil- und Stahlindustrie vor allem die Folgen des Umstiegs auf CO₂-freie Energieträger auf Arbeit und Beschäftigung den Problemhintergrund, so bestehen in anderen Branchen Unsicherheiten aufgrund

drohender oder bereits absehbarer Restrukturierungs- und technisch-organisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen. Befürchtet werden die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland, die Automatisierung von Tätigkeiten im mittleren Qualifikationsbereich und die zunehmende Überwachung der Beschäftigten im Zuge einer weitergehenden Digitalisierung.

„So generell ist die Tendenz, Arbeitsplätze werden abgebaut, verlagern sich in andere Regionen. Das ist ein Thema, was mich persönlich umtreibt. Und wenn man es mal realistisch betrachtet, ist auch unser Standort nicht gerade ein Standort, wo man sagen kann, der wächst über die letzten Dekaden, sondern er schrumpft immer mehr. Und das ist eine Tendenz, die wird sich fortschreiben. Da lässt sich nicht erkennen, dass das hier wirklich ein Standort ist, der in zehn, 15, 20 Jahren noch besteht.“ (Vertrauensmann, Gruppengespräch, 2.10.2020)

Chloe geht davon aus, dass die Corona-Pandemie zu tiefgreifenden ökonomischen und sozialen Verwerfungen führen wird. Im weiteren Verlauf des Gesprächs vergleicht sie die bevorstehende Krise mit der Weltwirtschaftskrise von 1929, um die Dramatik des Bevorstehenden zu verdeutlichen.

„Die Realität sieht nicht so rosig aus. Ich glaube, wir werden jetzt erst mal in ein richtig tiefes Loch fallen. Und in zwanzig Jahren werden wir gerade noch dabei sein, uns von diesem Loch zu erholen. Ökonomisches und damit auch soziales Loch. Ich bin felsenfest davon überzeugt, dass die Nachwehen von Corona sich in den nächsten fünf Jahren massiv bemerkbar machen werden. Massiv. Das wird richtig böse werden. Es werden nur wenige große Firmen in der Lage sein, all diese Zuwendungen, die sie gekriegt haben, tatsächlich ohne Probleme zurückzuzahlen. Viele werden kämpfen und es schaffen. Aber viele werden kämpfen und es nicht schaffen. Und dadurch wird sich eine große Unzufriedenheit in der Bevölkerung breit machen. Gepusht von den ganzen Corona-Gegnern und Verschwörungstheoretikern und Rechten wird es Revolte und Aufstand geben. Dann wird es auch in der Politik einen gewaltigen Rechtsruck geben, befürchte ich. Der wird nicht groß genug sein, um komplett die Macht zu übernehmen, aber doch sehr viel Einfluss nehmen. Auseinandersetzungen und Streit wird es viel geben, einfach aufgrund der Unzufriedenheit der Menschen.“ (Chloe, Vertrauensfrau, 13.7.2021)

Umweltkrise, Klimawandel und die Grenzen des Wachstums

Die Zukunftsskepsis der Ehrenamtlichen beruht auch in starkem Maße darauf, dass die ökologischen Grenzen einer Fortführung des gegenwärtigen Industrie- und Wachstumsmodells zunehmend sicht- und spürbarer werden.

Die Ergebnisse der Telefonbefragung vermitteln einen Eindruck von den quantitativen Verteilungen. Nur 10 % der Befragten stimmen der Aussage „Den Klimawandel zu stoppen, hat oberste Priorität“ nicht zu (bei 64 % Zustimmung und 26 % teils-teils-Antworten). Eine ganz ähnliche Verteilung zeigt sich bei der Aussage „Ökologie sollte ein wichtiges Thema für Gewerkschaften sein.“: 67 % Zustimmung, 11 % Ablehnung und 23 % teils-teils-Antworten.

Dabei sorgen sich die Ehrenamtlichen nicht allein wegen des Klimawandels, der die Diskussion um die derzeitige Produktions- und Konsumweise bestimmt, sondern haben die Umweltkrise insgesamt im Blick. Bettina beispielsweise macht die Grenzen des Wachstums an der generellen Müll- und Rohstoffproblematik fest und verbindet dies zugleich mit ökonomischen Risiken für das eigene Unternehmen.

„Das Müllproblem finde ich ganz schlimm. Nicht nur bei uns, vor allen Dingen auch global. Wenn da nicht bald was passiert, dann sehe ich schwarz. Und mit den Rohstoffen genauso. Ich denke mal, das wird sich verstärken. Das sieht man ja jetzt schon, wie teuer das wird. Und dann, dass manche so mit ihren Embargos, und was sie da alles machen, manche Länder richtig in die Kneifzange nehmen können und erpressen können mit irgendwelchen Sachen. ... Selbst bei der Firma, die wollen ja immer eine Steigerung haben. Als ihr EBIT mal nicht zweistellig war, da haben die am Rad gedreht. Wir fragen uns immer, unsere Geräte, die wir herstellen, wer das alles kauft. ... Wir produzieren Teile aus Aluminium. Die sind leichter. Da haben wir immer gesagt, hoffentlich gibt es noch lange das Aluminium, dass wir noch lange hier arbeiten können. Müll und Rohstoffe, da sehe ich das ganz große Problem.“ (Bettina, Betriebsrätin, 28.7.2021)

Die Notwendigkeit der ökologischen Transformation wird nicht infrage gestellt. Aber deutlich werden Unsicherheiten darüber, wie die aus Umwelt- und Klimagründen erforderlichen Umstrukturierungen in einer sozialen und demokratischen Weise bewältigt werden können. Vielen ist bewusst, dass angesichts von Umweltkrise und Klimawandel der bisherige Wachstumspfad und damit das alte Wohlstandsmodell nicht mehr aufrechtzuerhalten sind und ein Umsteuern notwendig ist, das mit sozialen Konflikten und Härten verbunden sein wird. Das Bewusstsein, dass etwas getan werden muss, scheint uns unter den Ehrenamtlichen recht breit verankert, die Frage ist aber, wie ein Kompromiss zwischen ökologischen und sozialen Anforderungen aussehen kann.

„Umwelttechnisch halte ich es für richtig, dass wir was tun, aber wir müssen die richtigen Schritte tun und es auch wirtschaftlich verkraften. Wir werden es den Leuten erklären müssen. Das fängt ja jetzt schon an. Das erzeugt ja schon Unruhe, wenn die Spritpreise hochgehen, wenn die Stromkosten hochgehen, wenn die Mietkosten hochgehen. Wenn du überall den Leuten sagst und dafür, dass wir jetzt was Gutes tun, nehmen wir dir alles Mögliche weg. Und hier im Osten ist so ein bisschen die Diskussion, wie wir es hatten mit dem SUV fahren. Jetzt hat der eine oder andere die Chance mal dieses oder jenes zu tun. Jetzt kann ich mich mal in Flieger setzen, jetzt kann ich mal mit dem Schiff fahren. Und jetzt kommen die Grünen und sagen, das ist so ein Mist, das machen wir jetzt nicht mehr. Das muss man den Leuten dann auch erst mal erklären. Zu sagen, im Übrigen setze dich mal wieder wie zu DDR-Zeit in Garten und fächele dir frische Luft zu.“ (Jens, Betriebsrat, 7.9.2021)

Für Ralf steht fest, dass der Kapitalismus eine alles zerstörende Kraft entfaltet, auch wenn diese Erkenntnis wenig praktische Folgen auf seine Lebensführung und auf sein gewerkschaftliches wie politisches Engagement hat.

„Das kapitalistische Wirtschaftssystem wird die Erde zugrunde richten. Das kann ich ganz klar als Statement abgeben. Ein auf Ausbeutung von Menschen, die auch Ressourcen sind,

also ein auf von menschlichen und natürlichen Ressourcen bestehendes System, um Profit zu machen, wird die Erde kaputtmachen. Davon bin ich fest überzeugt.“ (Ralf, Vertrauensmann, 30.7.2021)

Andere wie Alexander sind optimistischer und sehen in den Potenzialen des technischen Fortschritts verbunden mit politischen Anreizen die Möglichkeit, ökonomische Wettbewerbsfähigkeit und ökologische Notwendigkeiten zusammenzubinden.

„Was ich persönlich auch interessant finde, ist das Thema Fleisch. Dass es vielleicht die Technologie erlaubt, das künstlich herzustellen, finde ich auch sehr spannend. Weniger Wasser, weniger Energie, weniger Tierleid. So was müsste halt dann auch gefördert werden. Oder künstliche Brennstoffe, synthetischen Diesel und so weiter. Der viel sauberer ist und nicht mehr aus Erdöl hergestellt werden muss. So was müsste der Staat gezielt fördern an der Stelle.“ (Alexander, Vertrauensmann, 27.7.2021)

Gesellschaftsbilder und Zukunftssichten auf Gesellschaft

<p>Equilibrisches Gesellschaftsbild</p>	<p>Gesellschaftlicher Wandel ist eine politische Gestaltungsaufgabe. Es herrscht die Vorstellung einer dynamischen Wirtschaft und Gesellschaft, deren zukünftige Entwicklung umkämpft ist und stetig ausgehandelt wird. Die Möglichkeiten und Probleme, die die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Dynamiken mit sich bringen, erfordern ein permanentes Engagement gesellschaftlicher Zukunftsgestaltung, bei der um den Ausgleich von ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen, aber auch um den Bestand der Demokratie und der gesellschaftlichen Werte gerungen wird.</p>
<p>Fragmentales Gesellschaftsbild</p>	<p>Gesellschaftlicher Wandel ist Rahmenbedingung des eigenen Handelns. Er macht es notwendig, die Möglichkeiten und Grenzen, die eigenen Lebensvorstellungen zu verwirklichen, ständig neu auszuloten. Gesellschaftliche Selbstbehauptung und -positionierung erfordern Flexibilität und Anpassung, aber auch Leistungsbereitschaft, Macht- und Interessenbewusstsein.</p>
<p>Subsidiäres Gesellschaftsbild</p>	<p>Vorstellung einer erhaltenswerten gesellschaftlichen Ordnung, die durch zukünftige Entwicklungen herausgefordert ist. Neben äußeren Faktoren sind es insbesondere der zunehmende Individualismus und Egoismus, die die gesellschaftliche Ordnung destabilisieren und gefährden. Stabilität und Qualität zukünftiger gesellschaftlicher Entwicklung sind abhängig vom Engagement jeder und jedes Einzelnen.</p>
<p>Dichotomes Gesellschaftsbild</p>	<p>Vorstellung einer sich weiter öffnenden Schere gesellschaftlicher Ungleichheit und einer beschleunigten gesellschaftlichen Veränderungsdynamik, die auf die zunehmende Zahl an Abgehängten und sozial Deklassierten keine Rücksicht nimmt. Angesichts fehlender massiver Gegenwehr ist eine prinzipielle Änderung nicht erwartbar.</p>

Gesellschaftliche und gewerkschaftliche Blickrichtungen der betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall – Eine zugespitzt resümierende Einschätzung

Die Ehrenamtlichen zeichnen ein besorgtes und kritisches Bild von den gegenwärtigen und zukünftigen gesellschaftlichen Verhältnissen. Demokratie ist bedroht, Solidarität schwindet, gesellschaftliche Macht ist diffus und wenig demokratisch rückgebunden. Die Zukunftserwartungen sind angesichts ökonomischer Unsicherheiten und ökologischer Herausforderungen gedämpft.²⁰ Ihre Hoffnungen stützen sich eher auf eine technologische als eine politisch-soziale Innovationsfähigkeit der Gesellschaft.

Die IG Metall ist für sie Bollwerk der Verteidigung und Weiterentwicklung demokratischer und sozialer Errungenschaften, machtvolle Organisation und Hort der Solidarität. Sie scheint aber zu etabliert, um als Hoffnungsträger gesellschaftlichen Aufbruchs fungieren zu können, zumal große Mitgliederzugewinne ausbleiben.

Die Ehrenamtlichen sprechen und handeln aus einer Position gesellschaftlicher Integration. Zugleich finden sie sich in einer Minderheitenposition angesichts einer sozialen Welt, die sich in ihren Augen zunehmend individualistisch und egoistisch gebärdet. Sie nehmen Demokratie und Solidarität als bedroht wahr, weil sie in den alltäglichen sozialen Beziehungen unzureichend verankert sind und gelebt werden. Dies wiegt schwer, weil sie Demokratie und Solidarität nicht als abstrakte Werte, sondern als zentrale Stützpfeiler eigenen Handelns sowie der Verteidigung und Umsetzung der eigenen Wertvorstellungen, Positionen und Interessen begreifen.

Überhaupt nehmen die alltäglichen sozialen Beziehungen im Betrieb wie in ihrem Lebensumfeld, unter Freunden und Bekannten, aber auch mit Fremden bei ihnen einen zentralen Platz ein. Sie sind die Basisstrukturen, die der Gesellschaft insgesamt zugrunde liegen und in denen sich die gesellschaftlichen Verhältnisse widerspiegeln. Hier werden demokratische und solidarische Werte und Verhaltensweisen eingeübt und gelebt – oder eben herausgedrängt und zum Verschwinden gebracht. Überspitzt könnte man sagen: Die Ehrenamtlichen verstehen sich insbesondere als soziale Beziehungsarbeiter:innen – im Verhältnis zu Vorgesetzten und Management, aber insbesondere zur Pflege eines respektvollen Umgangs der Menschen untereinander und – bestenfalls – als Arbeit an einem solidarischen Kollektiv zur Entfaltung von Organisationsmacht.

²⁰ Angst vor Krieg war in den Gesprächen, die in 2020/21 geführt wurden, (noch) kein großes Thema.

Literatur

Altreiter, Carina; Flecker, Jörg; Papouschek, Ulrike; Schindler, Saskja; Schönauer, Annika (2019): Umkämpfte Solidaritäten. Spaltungslinien in der Gegenwartsgesellschaft. Wien: Promedia.

Brand, Ulrich; Welzer, Harald (2019): Alltag und Situation. Soziokulturelle Dimensionen sozial-ökologischer Transformation. In: Dörre, Klaus; Rosa, Hartmut; Becker, Karina; Bose, Sophie; Seyd, Benjamin (Hg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Sonderband des Berliner Journals für Soziologie. Wiesbaden: SpringerVS, S. 313-332.

Crouch, Colin (2008): Postdemokratie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Lessenich, Stephan; Reder, Michael; Süß, Dietmar (2020): Zwischen sozialem Zusammenhalt und politischer Praxis: Die vielen Gesichter der Solidarität. In: WSI-Mitteilungen 5, S. 319-326.

Meinert, Sascha; Stollt, Michael (2020): Mitbestimmung 2035. Vier Szenarien: Fokus Digitalisierung. Mitbestimmungsreport 56 des I.M.U. in der Hans-Böckler-Stiftung

Milanović, Branko (2016): Die ungleiche Welt. Migration, das Eine Prozent und die Zukunft der Mittelschicht. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Mounk, Yascha (2018): Der Zerfall der Demokratie. Wie der Populismus den Rechtsstaat bedroht. München: Droemer Knaur Verlag.

Prott, Jürgen (2019): Solidarität in zerbrechlicher Gesellschaft. Soziale Schichtung und Mobilität in Deutschland. Augsburg/München: Rainer Hampp Verlag.

Prott, Jürgen (2021): Konfliktfall Solidarität. Geschichten und Analysen aus einer erschöpften Lebenswelt. Göttingen: Steidl.

Rosa, Hartmut (2017): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Scharpf, Fritz W. (1999): Regieren in Europa: Effektiv und demokratisch? Frankfurt am Main/New York: Campus.

Stollt, Michael; Meinert, Sascha (2015): Arbeitsbeziehungen 2030. Vier Szenarien. Brüssel: ETUI.



www.igmetall.de

www.sofi.uni-goettingen.de

Göttingen, Mai 2022