

SOFI

Soziologisches
Forschungsinstitut
Göttingen



Ergebnispapier

Gesellschaftsbilder und betriebliches Engagement

Erkundungen zu Ehrenamtlichen
der IG Metall

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

Abbildungen und Tabellen

Vorbemerkung	4
Ausgangspunkt und eigener Forschungsansatz	5
Empirische Grundlagen: der Forschungsprozess	7
Explorationsphase	8
Intensiverhebung	8
Telefonbefragung	9
Dialog & Reflexion	9
Gesellschaftsbilder der Ehrenamtlichen	11
Idealtypen: vier Gesellschaftsbilder	11
Bild der Gesellschaft als verinseltetes Nebeneinander (fragmental)	11
Bild der Gesellschaft als durch gemeinsame Werte verbundenes Füreinander (subsidiär)	12
Bild der Gesellschaft als ständig auszuhandelndes Miteinander (equilibrisch)	12
Bild der Gesellschaft als bekämpfendes Gegeneinander (dichotom)	12
Gesellschaftsbilder und Gewerkschaftsverständnisse	13
Realtypen: Bezugnahmen auf unterschiedliche Gesellschaftsbilder	15
Der Blick der Ehrenamtlichen auf Gesellschaft	19
Demokratie als zu verteidigendes Gut	19
Macht und ihre Grenzen	21
Solidarität als Haltung und Ressource	23
Gesellschaftliche Verortungen	26
Zukünftige Entwicklung der Gesellschaft	28
Ehrenamtliches betriebliches und gewerkschaftliches Engagement	31
Ehrenamtliches Engagement als praktische Politik und Politisierung der Praxis	31
Betriebliches Engagement und Lebenslage	33
Betriebliches Engagement und gewerkschaftliches Handeln	34
Fazit: Die Ehrenamtlichen in der Transformation	37
Literatur	39

Abbildungen

Abbildung 1: Untersuchungsdimensionen und Ebenen des Gesellschaftsbilderkonzepts	6
Abbildung 2: Gesellschaftsbilder der Ehrenamtlichen – vier Idealtypen	13
Abbildung 3: Gesellschaftsbilder und gewerkschaftliches Selbstverständnis	14
Abbildung 4: Bezugnahmen der Ehrenamtlichen auf die vier Gesellschaftsbilder	15

Tabellen

Tabelle 1: Gesellschaftsbilder und Demokratieverständnisse	20
Tabelle 2: Gesellschaftsbilder und Machtverständnisse	23
Tabelle 3: Gesellschaftsbilder und Solidaritätsverständnisse	25
Tabelle 4: Gesellschaftsbilder und gesellschaftliche Selbstverortung	27
Tabelle 5: Gesellschaftsbilder und Zukunftssichten auf Gesellschaft	29

Vorbemerkung

Das Ergebnispapier stellt die Befunde der Untersuchung „Gesellschaftsbilder von Betriebsräten, Betriebsrätinnen und Vertrauensleuten der IG Metall“ zusammenhängend und übergreifend dar. Wir, das Forscher:innenteam des SOFI, beschreiben den Forschungsansatz und die empirisch-methodischen Grundlagen der Studie, die in den Jahren 2020 bis 2022 durchgeführt wurde. Wir zeigen, welche Gesellschaftsbilder bei den Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten der IG Metall relevant sind und in welcher Weise diese sich darauf beziehen. Wir führen aus, wie diese Gruppe der im Betrieb ehrenamtlich Aktiven der IG Metall die Gesellschaft in zentralen Dimensionen wie Demokratie, Macht oder Solidarität wahrnehmen. Und schließlich nehmen wir das betriebliche und gewerkschaftliche Engagement in den Blick und bilanzieren, welche Rolle Betriebsrät:innen und Vertrauensleute in der Transformation der Arbeitswelt und der IG Metall spielen können und wollen.

Dabei greifen wir auf Darstellungen und Ergebnisse der im Forschungsprojekt entstandenen Texte zurück: auf die Fallgeschichten, das Thesenpapier, den Methodenbericht, das Auswertungspapier und die Telefonbefragung. Zugleich führen wir in diesem Papier unsere Überlegungen und Auswertungen weiter.

Produkte des Forschungsprojekts

Auswertungspapier:

Macht, Solidarität und die Zukunft von Demokratie und Gesellschaft. Wie betrieblich Ehrenamtliche der IG Metall gesellschaftliche Verhältnisse wahrnehmen

Ergebnispapier:

Gesellschaftsbilder und betriebliches Engagement. Erkundungen zu Ehrenamtlichen der IG Metall

Thesenpapier (auch als Kurzfassung):

Spannungsverhältnisse. Zehn Thesen zu Gesellschaftsbildern von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten der IG Metall

Fallgeschichten:

Zwischen Betrieb und sozialem Alltag. Zwölf Fallgeschichten von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten der IG Metall

Telefonbefragung (auch als Kurzfassung):

Gesellschaft und Gewerkschaft im Blickpunkt. Ergebnisse der Repräsentativbefragung betrieblich Ehrenamtlicher der IG Metall

Methodenbericht:

Neue Wege in der Forschung gehen. Methodenbericht zu Gesellschaftsbildern von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten

Arbeitsheft:

Engagement für die IG Metall. Ein Arbeitsheft zur Selbstreflexion und Diskussion

Literaturstudie:

Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten – eine erste Annäherung zu Projektbeginn

Ausgangspunkt und eigener Forschungsansatz

Gesellschaft und Arbeitswelt verändern sich gegenwärtig rasant und weitreichend. Die IG Metall möchte diesen Wandel beeinflussen und mitgestalten und setzt dazu auf eine aktive, konfliktfähige und kompetente Gewerkschaftsbasis im Betrieb. Ihren Ehrenamtlichen in den Betrieben, insbesondere den Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten, aber auch den Schwerbehinderten sowie den Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen, kommt deshalb in der weiteren Entwicklung der IG Metall eine größere Bedeutung zu. Das durch den Gewerkschaftstag 2019 angestoßene Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ zielt auf die Stärkung gewerkschaftlicher Betriebspolitik, wodurch über den Betrieb hinaus auch die tarifpolitische Handlungsfähigkeit und die Kampagnenfähigkeit für sozial- und gesellschaftspolitische Themen an Ausstrahlung und Durchschlagskraft gewinnen sollen (IG Metall 2019).

Die Ehrenamtlichen im Betrieb rücken dadurch verstärkt in den Fokus. Deshalb ist es wichtig zu wissen und zu verstehen, mit welchen Motivationen, gesellschaftlichen Vorstellungen, aber auch Zukunftserwartungen sich die Ehrenamtlichen betriebspolitisch und gewerkschaftlich engagieren. „Vom Betrieb aus denken“ heißt aber gerade nicht, Vertrauensleute und Betriebsrät:innen auf ihre betriebliche Funktion zu reduzieren. Vielmehr geht es darum, sie als politisch denkende und handelnde Personen und als „ganze Menschen“ in den Blick zu nehmen. Denn es sind nicht die betrieblichen und Arbeitserfahrungen allein, die ihre gesellschaftlichen Vorstellungen prägen und ihre Motivationen für betriebs-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitisches Engagement befördern oder hemmen.

Wir arbeiteten deshalb mit einem Forschungskonzept, das erstens „Gesellschaftsbilder“ der Ehrenamtlichen ins Zentrum stellte und zweitens darauf zielte, die Ehrenamtlichen nicht allein in ihren betrieblichen und gewerkschaftlichen Zusammenhängen, sondern auch in ihrem familiären und lokalen Umfeld kennenzulernen.

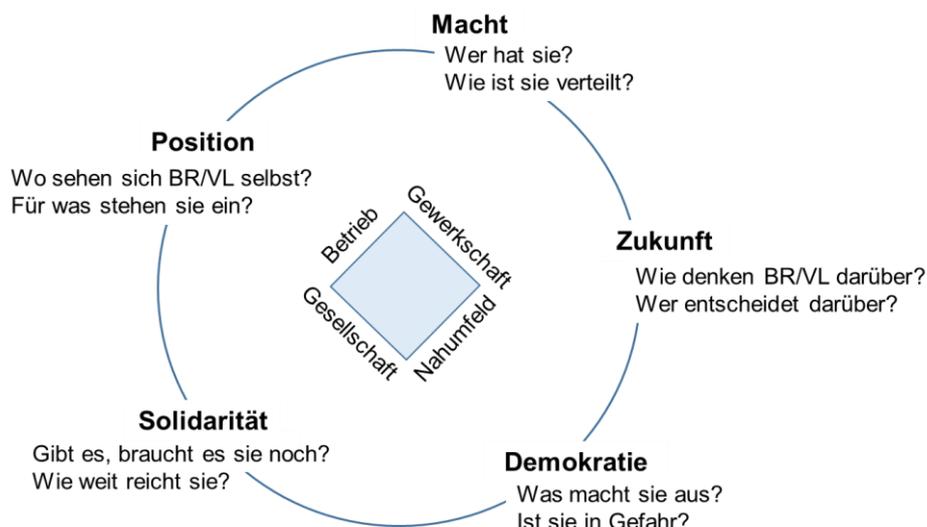
Mit dem Konzept der Gesellschaftsbilder knüpften wir an die Studie „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“ an, die in den 1950er Jahren von Popitz, Bahrndt, Jüres und Kesting in der Stahlindustrie durchgeführt wurde und das Ziel hatte, Erkenntnisse über das gesellschaftliche Selbstverständnis der Industriearbeiterschaft in der noch jungen bundesdeutschen Demokratie zu gewinnen (Popitz et al. 2018 [1957]). Die Studie erwies sich als inspirierend und anschlussfähig, weil auch hier die Frage gesellschaftlicher Stabilisierung und Veränderung aus den Industriebetrieben heraus ein zentrales Erkenntnisinteresse darstellte.

Wir schlossen an das von Popitz et al. entwickelte Konzept der Gesellschaftsbilder in zweierlei Hinsicht an. Zum einen gehen wir ebenfalls davon aus, dass die Gesellschaft nicht vollständig erfahrungszugänglich und durchschaubar ist, sodass jede:r gezwungen ist, sich ein Bild von der Gesellschaft zu machen, die hochdifferenziert, hochkomplex und in ständiger Bewegung ist. Zum anderen greifen wir die Überlegung auf, dass das Bild, das man sich von der Gesellschaft macht, unmittelbar mit der Position, die man sich in der Gesellschaft selbst zuschreibt, verbunden ist.

Zugleich passten wir das Konzept an die von uns untersuchte Zielgruppe und unseren Untersuchungsfokus an, indem wir die betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall mit ihrem Verständnis

und ihrer Praxis des eigenen Engagements zum zentralen Fluchtpunkt unseres Gesellschaftsbilderansatzes machten. Angesichts dieser Fokussierung bestimmten wir fünf Dimensionen und vier Ebenen, die uns in der Untersuchung der Gesellschaftsbilder leiteten: die Vorstellungen von Macht, Demokratie, Solidarität, dem eigenen Platz in der Gesellschaft und der Zukunft gesellschaftlicher Entwicklung einerseits, die Ebenen Betrieb, Gewerkschaft, sozialer Nahraum und Gesellschaft andererseits (siehe Abbildung 1).¹

Abbildung 1: Untersuchungsdimensionen und Ebenen des Gesellschaftsbilderkonzepts



Vor diesem Hintergrund verstehen wir Gesellschaftsbilder als Vorstellungswelten davon, wie die Gesellschaft entlang von Sozial- und Machtstrukturen, aber auch entlang gesellschaftlicher Institutionen strukturiert ist, wie sich das soziale Zusammenleben gestaltet, welchen Ort man selbst in der Gesellschaft einnimmt und wie sich Gesellschaft entwickelt.

Gesellschaftsbilder haben eine normative, handlungsorientierende Funktion. Sie sind prägend dafür, wie Menschen leben: wie sie sich im privaten Lebensumfeld, in der Öffentlichkeit und in ihrem Arbeitsumfeld orientieren und bewegen; wie, wo und wie stark sie sich engagieren; oder auch wie sie sich positionieren und ihre Interessen definieren.

¹ Das Konzept der Gesellschaftsbilder hat in jüngerer Zeit wieder an Popularität gewonnen. Behr et al. 2013 unterscheiden auf Basis einer schriftlichen Befragung von 500 Beschäftigten eines ostdeutschen Unternehmens der optischen Industrie vier Gesellschaftsbildtypen (im Sinne von Einstellungstypen zur Gesellschaft): Leistungsindividualisten, liberale Aktivierer, sozialreformorientierte Integrierer und kritische Gesellschaftsdistanzierte. Bremer et al. 2015 rekonstruierten aus 14 Gruppenwerkstätten mit insgesamt 94 Personen unter dem spezifischen Untersuchungsfokus der Bildungsaspirationen und des Lernhintergrunds sechs Gesellschaftsbilder: Gesellschaft als Meritokratie, als Konkurrenzverhältnis, als Dichotomie, als Statushierarchie, als Maschine und als Solidargemeinschaft.

Empirische Grundlagen: der Forschungsprozess

Der Forschungsprozess erstreckte sich auf die Jahre 2020 bis 2022.² Er bestand aus vier eigenständigen, aber miteinander verschränkten methodischen Bausteinen, die zugleich unterschiedliche Forschungsphasen darstellten:

- Exploration,
- Intensiverhebung,
- Telefonbefragung und
- Dialog & Reflexion.

Exploration und Intensiverhebung folgen der Logik qualitativer empirischer Sozialforschung. Sie sind durch eine offene und prozessorientierte Herangehensweise geprägt. Bei der Telefonbefragung handelt es sich um eine Repräsentativerhebung von insgesamt etwa 1.000 telefonisch befragten betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall entlang eines standardisierten Fragebogens. Die Dialog- und Reflexionsphase diente der Reflexion und möglicherweise Anpassung erster Ergebnisse und Interpretationen im Dialog mit Ehren- und Hauptamtlichen der IG Metall. Im Laufe unseres Forschungsprozesses haben wir an einer Vielzahl an Veranstaltungen der IG Metall teilgenommen, Konzepte und erste Befunde vorgestellt und intensiv mit Haupt- und Ehrenamtlichen diskutiert.

Die Untersuchung erstreckte sich im Kern und insbesondere in der Intensiverhebung auf die Gruppe der Vertrauensleute und Betriebsrät:innen, sie bezog aber in der Exploration und bei der Telefonbefragung auch Schwerbehinderten- sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen ein. Die Auswahl folgte dem Kriterium, dass die Gruppe möglichst heterogen zusammengesetzt sein und die betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall in ihrer ganzen Breite einfangen sollte. Entsprechend achteten wir darauf, dass ein möglichst breites Spektrum an Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten entlang struktureller Kriterien wie regionale Verteilungen, Alter, Geschlecht, Dauer der ehrenamtlichen Funktion, groß-/kleinbetriebliche Strukturen und Ähnliches mehr in die Gespräche einbezogen war. Zudem führten wir auch Gruppendiskussionen mit Schwerbehinderten- sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen.

Die Durchführung der Gespräche gestaltete sich insofern vergleichsweise unproblematisch, als uns die IG Metall Kontakt und Zugang zu den Geschäftsstellen, Bildungszentren und Ehrenamtlichen ermöglichte. Dagegen war die Corona-Pandemie ein kaum zu kalkulierender Faktor, der den Forschungsprozess erschwerte und beeinträchtigte, da eine ganze Reihe von Gesprächen verschoben oder online durchgeführt werden musste. Ähnlich wie in der gewerkschaftlichen Arbeit ist auch in qualitativen Forschungsprozessen der direkte Kontakt und das Erleben der Menschen wichtig. Probleme bereiteten in manchen Fällen die technischen Hürden, aber auch betriebliche wie private Sorgen und Ängste, insbesondere im ersten Lockdown 2020.

² Der Forschungsprozess ist im „Methodenbericht“ ausführlich dargestellt.

Explorationsphase

Die Explorationsphase bestand, neben Expert:innengesprächen mit Bevollmächtigten und teilnehmenden Beobachtungen in Sitzungen, vornehmlich aus Gruppendiskussionen sowie einigen wenigen leitfadengestützten Einzelinterviews.

In dieser Phase haben wir insgesamt 35 Gruppendiskussionen und sieben Einzelgespräche in fünf Geschäftsstellen und drei Bildungszentren geführt. Die Eingangsfrage lautete stets und unverändert: „*Wo brennt es gerade bei euch im Betrieb?*“ In den Antworten zeichneten sich Konfliktlinien ab, die sich entlang eines *Engagements im Krisenmodus* rekonstruieren lassen und eine Momentaufnahme oder ein betriebliches Dauerthema in den Fokus rückten. Aber nicht in allen Betrieben „brannte“ es aktuell. So lagen bei einigen der Befragten Kämpfe in der Vergangenheit, während sich für andere Herausforderungen in der Zukunft stellten und meist sehr vage blieben. Nach dieser Einstiegsfrage wurden entlang eines Gesprächsleitfadens mehrere Diskussionsblöcke aufgerufen, die sich an den Untersuchungsdimensionen Macht, Demokratie und Solidarität sowie gesellschaftliche Positionierungen und Zukunftsentwürfe orientierten. Für Großgruppen in Bildungszentren (über zehn Personen hinaus) modifizierten wir Methoden und Ablauf, um Aufmerksamkeit und Einbezug aller Personen sicherzustellen.

Intensiverhebung

In der Intensiverhebung beschränkten wir uns auf 15 Personen in unterschiedlichen Lebensphasen und verschiedener Branchen. Die Auswahl orientierte sich dabei sowohl an strukturellen (wie Alter, Geschlecht, Branchenzugehörigkeit, Lebensphase etc.) als auch inhaltlichen Kriterien, d. h. Haltungen und Orientierungen sowie erste Annahmen möglicher Gesellschaftsbilder. In Betracht kommende Personen wurden von uns zunächst steckbriefartig entlang dieser Kriterien porträtiert und anschließend, nach Maßgabe des Einbezugs eines breiten Spektrums, kontaktiert. Bei der Kontaktaufnahme, die unabhängig von der IG Metall erfolgte, ging es darum, die Bereitschaft zur Teilnahme zu klären und ein vertrauensvolles Arbeitsbündnis zu schließen, da die Beteiligung mit einem gewissen Zeitaufwand verbunden war und die Bereitschaft voraussetzte, uns gegenüber offen und ehrlich zu sprechen.

Für die Intensiverhebung wählten wir ein zwei Schritte umfassendes Vorgehen. Im ersten Schritt führten wir mit den ausgewählten Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten je ein biografisch-narratives Interview. Da die offene Erzählaufforderung eher zu einer privaten Umgebung und weniger in den Betrieb passt, führten wir diese Interviews nach Möglichkeit außerhalb des beruflichen Umfelds: in der Privatwohnung, im Wintergarten oder auf der Terrasse des Eigenheims, im Gartenhäuschen oder im Café. In diesen Gesprächen ging es um den Lebensweg, um berufliche Verläufe, um erste Berührungen mit der IG Metall, Motive für das Engagement und um Zukunftspläne. Das zweite Interview, das wir ein halbes bis ganzes Jahr nach dem ersten führten, war stärker themen- und problemorientiert strukturiert. In diesen Gesprächen lag der Fokus auf den Vorstellungen von Gesellschaft, die wir entlang der oben genannten, fünf zentralen Untersuchungsdimensionen zu ermitteln versuchten, und auf den Einstellungen zu Gewerkschaften, speziell zur IG Metall. Bei diesem zweiten Interview konnten wir auf das vertrauensvolle Verhältnis

zwischen den Befragten und uns als Forschende bauen. Auch zwischendurch blieben wir mit einigen in Kontakt und erkundigten uns nach Wohlergehen und Entwicklungen bspw. im Hinblick auf betriebliche Entwicklungen und Konflikte.

Telefonbefragung

Der Fragebogen für die Telefonbefragung wurde nach Ende der Exploration im Februar/März 2021 erarbeitet. Zu diesem Zeitpunkt hatte das Projektteam bereits einen breiten Einblick in die Situation und Haltungen der Ehrenamtlichen, um zentrale gesellschaftsbezogene Fragen identifizieren zu können. Die vier Gesellschaftsbildertypen lagen zu jenem Zeitpunkt als eine grobe Heuristik vor, waren aber noch nicht im Detail entwickelt und empirisch so gesättigt, dass die Fragebogenentwicklung darauf aufsetzen konnte.³ Der Fragebogen war auf eine Gesprächsdauer von etwa 15 Minuten angelegt. Der Umfang möglicher Fragen war dadurch stark begrenzt. Dennoch deckte der Fragebogen die verschiedenen Themenfelder der Studie ab. Im Einzelnen umfasste er 59 Frageblöcke zum eigenen ehrenamtlichen Engagement (inkl. Gründen), zu gewerkschaftlichen Fragen (Identifikation, Sozialisation, Milieu), zum Wohn- und Arbeitsumfeld (jeweils Zufriedenheit, Zusammenhalt, Zukunft), zu gesellschaftsbezogenen Einschätzungen (entlang der Untersuchungsdimensionen Demokratie, Macht, Solidarität, Positionierung und Zukunft) sowie zu sozialstatistischen Angaben (Geschlecht, Lebensphase, räumliche Verortung, berufliche Tätigkeit).

Dialog & Reflexion

Für die Phase „Dialog & Reflexion“ waren wir in verschiedenen Bildungszentren und einigen Geschäftsstellen der IG Metall, um erste Ergebnisse und Einschätzungen unserer Forschung Seminarteilnehmenden, Gremienvertreter:innen und Veränderungspromoter:innen vorzustellen und mit ihnen zu diskutieren. In etwa zwei- bis dreistündigen Einheiten wurden Teile der Telefonbefragung interaktiv zur Debatte gestellt, Zitate aus den Interviews entlang der Dimensionen aufgerufen und in Gruppen bearbeitet sowie die von uns ermittelten Gesellschaftsbilder einem Praxistest ausgesetzt. Insbesondere der letzte Punkt zeigte uns Forschenden, wie wichtig die Vermittlung und die Wahl der richtigen Sprache ist, wenn es um den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse geht.

³ Eine Quantifizierung der Gesellschaftsbildertypen mittels Telefonbefragung hätte eine vollständige, stringente und trennscharfe Operationalisierung der vier idealtypisch konstruierten Gesellschaftsbilder vorausgesetzt.

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute – alles in einen Topf?

Die Auswertung des qualitativen Materials und der Telefonbefragung förderte erstaunlich geringe Unterschiede zwischen Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten zutage. Dies veranlasste uns dazu, beide Gruppen nicht getrennt zu behandeln.

Positive Erfahrungen mit gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen finden sich ebenso bei Betriebsrät:innen wie bei Vertrauensleuten. Ebenso wenig haben wir die Erfahrung gemacht, dass das gewerkschaftliche Engagement bei Betriebsrät:innen verglichen mit Vertrauensleuten schwächer ausgeprägt ist. Aber auch langanhaltendes Engagement lässt sich nicht in eine Richtung denken: nicht alle Vertrauensleute wollen in den Betriebsrat, nicht jede:r Betriebsrät:in möchte Vorsitzende:r werden.

Ein Unterschied besteht darin, dass Betriebsratsarbeit eine Anerkennungsressource außerhalb des Betriebs darstellt, wogegen dies für die Vertrauensleutetätigkeit weitaus weniger gilt. Betriebsrät:innen sind im Freundes- und Bekanntenkreis als Expert:innen geschätzt. In ihren Familien stößt ihre ehrenamtliche Tätigkeit häufig auf Akzeptanz und Unterstützung, auch wenn die Anforderungen insbesondere bei Betriebsratsvorsitzenden hoch sind und die Funktion viel Zeit in Anspruch nimmt. Vertrauensleute thematisieren ihr Ehrenamt jenseits des Beruflichen dagegen selten. Sie gehen davon aus oder haben die Erfahrung gemacht, dass Freund:innen und Bekannte wenig damit anfangen können oder gar ablehnend reagieren.

Dass die Unterschiede der Einstellungen und Sichtweisen von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten gering sind, bestätigen auch die Ergebnisse der Telefonbefragung. Vertrauensleute haben, wie erwartbar, eine etwas größere gewerkschaftliche Bindung als Betriebsrät:innen; so stimmen 73 % der Vertrauensleute, aber nur 61 % der Betriebsrät:innen der Aussage zu: „Ich bin mit Leib und Seele Gewerkschafter“. Ähnliches gilt für die Aussage „In meiner Familie sind Gewerkschaften und gewerkschaftliche Themen schon immer wichtig gewesen“ mit 38 % Zustimmung bei Vertrauensleuten gegenüber 33 % bei Betriebsrät:innen und für die Aussage „Ich habe im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun“ mit 26 % Zustimmung bei Vertrauensleuten gegenüber 21 % bei Betriebsrät:innen. Bei der Frage der Mitgliedergewinnung liegen Betriebsrät:innen und Vertrauensleute wiederum in etwa gleichauf; bei 64 % Zustimmung bei Betriebsrät:innen gegenüber 65 % bei Vertrauensleuten auf die Aussage „Mitglieder aktiv zu werben ist für mich ein wichtiger Bestandteil meiner Gewerkschaftsarbeit“. Dagegen zeigen sich für den Kernbereich unseres Projekts, den Gesellschaftsbildern und dem betrieblichen Engagement kaum Unterschiede; dies gilt für Fragen zum ehrenamtlichen Engagement, zu den Arbeitserfahrungen, zum Wohnumfeld und zu den gesellschaftsbezogenen Wahrnehmungen und Orientierungen gleichermaßen.

Gesellschaftsbilder der Ehrenamtlichen

Im Zentrum der Studie standen die Gesellschaftsbilder von Vertrauensleuten und Betriebsrät:innen. Zur Ermittlung dieser Gesellschaftsbilder haben wir ausgehend von der qualitativen Erhebung ein zweistufiges Verfahren gewählt.

In einer ersten Stufe haben wir aus den verschriftlichten Interviews der Exploration und der Intensiverhebung heraus vier Gesellschaftsbilder identifiziert. Bei diesen Gesellschaftsbildern handelt es sich um Idealtypen. Bei der Bildung von Idealtypen, die von dem Soziologen Max Weber Anfang des 20. Jahrhunderts methodisch entwickelt wurde, wird das empirische Material so geordnet, dass sachlich eindeutig voneinander unterscheid- und abgrenzbare Begriffe (Typen) gewonnen werden. Dabei geht es darum, typische, verallgemeinerbare Merkmale herauszuarbeiten und von konkreten, individuellen Besonderheiten abzusehen.⁴ Hierzu haben wir die gesellschaftlichen Vorstellungen, die wir in den Gesprächen mit den Vertrauensleuten und Betriebsrät:innen vorgefunden haben, im Hinblick auf das damit verbundene Engagement geordnet, verdichtet und zugespitzt.

In einer zweiten Stufe haben wir untersucht, in welcher Weise und Gewichtung sich die Gruppe der von uns untersuchten betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall – als Realtypen – in ihrer Deutung der gesellschaftlichen Wirklichkeit und ihrem alltäglichen wie politischen Handeln auf die vier Idealtypen bezieht. Denn die gesellschaftlichen Vorstellungen, die in den Einstellungen und Handlungen, Erwartungen, Ängsten und Sorgen der Ehrenamtlichen sichtbar werden, kombinieren stets Merkmale unterschiedlicher Gesellschaftsbilder. Dabei können Merkmale eines einzelnen Gesellschaftsbildes prägend sein, in der Regel finden sich aber Mischformen dahingehend, dass auf unterschiedliche Gesellschaftsbilder Bezug genommen wird. Wir haben einerseits für einen Teil der Ehrenamtlichen, die an der Intensiverhebung beteiligt waren, beispielhaft analysiert, inwiefern und wie sie sich auf die vier Gesellschaftsbilder beziehen. Wir haben andererseits den Blick darauf gerichtet, wie und in welcher Gewichtung die Gruppe der untersuchten Ehrenamtlichen in ihrer Gesamtheit auf diese vier Gesellschaftsbilder Bezug nimmt.

Idealtypen: vier Gesellschaftsbilder

Folgende vier Gesellschaftsbilder haben wir aus dem empirischen Material idealtypisch herausgearbeitet.

Bild der Gesellschaft als verinseltetes Nebeneinander (fragmental)

Die Gesellschaft verfügt in dieser Vorstellung nicht über ein vereinheitlichendes, kollektives Ganzes. Sie ist eine Ansammlung von Individuen und Gruppen mit je spezifischen Einzelinteressen,

⁴ Max Weber spricht von „gedanklicher Steigerung bestimmter Elemente der Wirklichkeit“, von „Eigenart dieses Zusammenhangs an einem Idealtypus pragmatisch veranschaulichen und verständlich machen“. Idealtypen entstehen durch „Steigerung eines oder einiger Gesichtspunkte und durch Zusammenschluß einer Fülle von Einzelercheinungen (...) zu einem in sich einheitlichen Gedankenbilde“ (Weber 1922, S. 190f.).

Lebensvorstellungen und kulturellen Gepflogenheiten. Sie beruht auf zwei zentralen Prinzipien: Konkurrenz und Autonomie, die einerseits eine individuelle, selbstbestimmte Lebensführung ermöglichen und andererseits eine individuelle Lebensplanung verlangen. Die Menschen sind vereinzelt ohne Bezug entlang eines gemeinsamen zusammenhaltenden Bandes. Die Verfolgung partikularer Interessen dominiert. Die Gesellschaft ist – jenseits der eigenen sozialen Insel im Sinne der konkreten Einbindung in familiäre, nachbarschaftliche, lokale, berufliche oder anderweitige soziale Beziehungen – anonym.

Bild der Gesellschaft als durch gemeinsame Werte verbundenes Füreinander (subsidiär)

Gesellschaft steht in dieser Vorstellung primär für Ordnung und Gemeinschaft. Die grundlegenden Ordnungsprinzipien der Gesellschaft, die Werte und Institutionen, auf der sie gründet, aber auch die Machtstrukturen, sozialen Umgangsformen, Konventionen, Normen und Gepflogenheiten, stehen nicht infrage. Gesellschaft beruht auf dem Miteinander aller. Alle gemeinsam tragen die Verantwortung dafür, dass die gesellschaftliche Ordnung funktioniert und Bestand hat. Alle haben die Pflicht, zu einem guten Gemeinwesen beizutragen (von der Pflege des öffentlichen Raums über die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung bis hin zum sozialen, kulturellen und demokratischen Engagement). Dazu ist es einerseits notwendig, die grundlegenden Ordnungsprinzipien der Gesellschaft anzuerkennen und die eigene Lebensführung entsprechend auszurichten und andererseits die Gesellschaft entlang der bestehenden und vorgesehenen Handlungsspielräume zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Bild der Gesellschaft als ständig auszuhandelndes Miteinander (equilibrisch)

Gesellschaft ist in dieser Vorstellung nicht konfliktfrei. Entlang von unterschiedlichen Interessen, Werten, Lebensvorstellungen oder auch politischen Positionen brechen Konflikte auf, die es gesellschaftlich zu moderieren und auszubalancieren gilt. Gesellschaft wird nicht als ein natürlich gegebenes, sondern ständig auszuhandelndes Miteinander wahrgenommen. Die Vermittlung unterschiedlicher Positionen und Interessen und ein sozialer Ausgleich sind möglich, aber das Ringen darum ist gleichermaßen nötig. Dieses Bild von Gesellschaft beruht einerseits auf dem Vertrauen in demokratische Verfahren, die Aushandlungsprozesse, den Ausgleich widerstreitender Interessen und faire Kompromissbildung prinzipiell ermöglichen. Es basiert andererseits zugleich auf dem Wissen, dass es eines fortwährenden gesellschaftlichen Engagements und (machtvoller) gemeinsamer politischer Anstrengung bedarf, um soziale Gerechtigkeit zu sichern und gesellschaftliche Interessen und Machtverhältnisse in eine Balance zu bringen.

Bild der Gesellschaft als sich bekämpfendes Gegeneinander (dichotom)

In dieser Vorstellung sind die gesellschaftlichen Verhältnisse durch verfestigte Ungerechtigkeiten sowie durch kaum überbrückbare Spaltungen geprägt, sei es im Hinblick auf ein privilegiertes Oben gegenüber einem benachteiligten Unten oder auf ein integriertes Innen gegenüber einem marginalisierten Außen. Die Gesellschaft ist polarisiert und gespalten. Das Verbindende und Vermittelnde fehlt. Das soziale Gegeneinander (wir gegen die anderen) statt Miteinander (wir und

die anderen) dominiert. Es bestehen klar konturierte Gegnerschaften bei geringer Kompromissbereitschaft, entlang derer sich gesellschaftliche Konflikte zuspitzen.

Abbildung 2: Gesellschaftsbilder der Ehrenamtlichen – vier Idealtypen

Gesellschaft als ...			
verinselt Nebeneinander	durch gemeinsame Werte verbunden Füreinander	ständig auszuhandelndes Miteinander	sich bekämpfendes Gegeneinander
fragmental	subsidiär	equilibrisch	dichotom
<i>„Gesellschaft, das ist anonym. Jeder muss sehen, wo er bleibt.“</i>	<i>„Gesellschaft sind wir alle. Jeder muss seinen Beitrag leisten, damit es funktioniert.“</i>	<i>„Gesellschaft, das ist ein ständiger Abgleich unterschiedlicher Positionen.“</i>	<i>„Gesellschaft ist reich gegen arm. Die unten sind, verlieren.“</i>
Ansammlung von Einzelinteressen und pluralen Lebensentwürfen	gegenseitige Unterstützung, gemeinsame Verantwortung und Verpflichtung für das Gemeinwesen	Ausbalancierung unterschiedlicher Gruppeninteressen, politische Mitsprache und Mitgestaltung	Spannung und Spaltung, das Verbindende und Vermittelnde fehlt

Gesellschaftsbilder und Gewerkschaftsverständnisse

Unseren Befunden zufolge korrespondieren die Gesellschaftsbilder wiederum mit unterschiedlichen Verständnissen gewerkschaftlichen Handelns:

Das **Bild der Gesellschaft als verinselt es Nebeneinander** korrespondiert mit einem Verständnis von Gewerkschaft als Verband zur Vertretung der Interessen seiner Mitglieder. Die Pluralität der Mitgliedschaft ist anerkannt. Die Gewerkschaft eröffnet Räume der Diskussion und Beteiligung, die es ermöglichen, dass sich die einzelnen Mitglieder oder Mitgliedsgruppen mit ihren je individuellen Interessen, Vorstellungen und politischen Positionen einbringen können.⁵

Das Bild der Gesellschaft als **durch gemeinsame Werte verbundenes Füreinander** korrespondiert mit einem Verständnis, bei dem Gewerkschaften eine bewahrende Funktion zukommt. Gewerkschaften gelten als Garanten von Sicherheit und Verlässlichkeit und als stabilisierende Kraft einer gesellschaftlichen Ordnung, die in ihren Werten, ihren Institutionen und ihrer Leistungsfähigkeit gefährdet ist. Als verantwortliche gesellschaftliche Akteure agieren Gewerk-

⁵ Vgl. hierzu auch das Konzept der Gewerkschaften als „Diskurs-Organisationen“ (Zoll 1991), das darauf zielte, die Gewerkschaften zu mehr innergewerkschaftlicher Demokratie und zu einer breiteren Beteiligung der interessierten und aktiven Mitgliedschaft an innergewerkschaftlichen Debatten zu politisch-strategischen Fragen, beispielsweise zum ökologischen Umbau der Gesellschaft, den Zoll bereits 1991 explizit anführt, zu ermuntern.

schaften bei der Durchsetzung von Mitgliederinteressen und der Vertretung politischer Forderungen mit Augenmaß und behalten die gesellschaftlichen und ökonomischen Funktionserfordernisse stets im Blick.⁶

Das Bild der Gesellschaft als **ständig auszuhandelndes Miteinander** korrespondiert mit einem Verständnis von Gewerkschaft als Organisation, die Mitgliederinteressen vertritt und – wenn nötig auch gegen Widerstand – durchsetzt, aber zugleich die Kräfteverhältnisse und legitimen Interessen der verschiedenen Konfliktparteien anerkennt und im eigenen Vorgehen berücksichtigt. Konflikt geht in diesem Fall zugleich mit dem Willen zur Partnerschaft und mit Angeboten der Interessenvermittlung, Aushandlung und Kompromisserzielung einher. Gewerkschaften werden hier als gestaltende Kraft in Betrieb und Gesellschaft und als Akteure einer institutionalisierten und kompromissorientierten Austragung von Arbeitskonflikten verstanden.

Das Bild der Gesellschaft als **sich bekämpfendes Gegeneinander** korrespondiert mit einem Verständnis von Gewerkschaft als konfliktbereite und kämpferische Vertretung der Unterdrückten, Ausgebeuteten und Verlierer:innen des ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturwandels. Der politische Kampf ist auf einen klar benennbaren Gegner ausgerichtet, betont gegensätzliche Interessen und wird konfrontativ und hart geführt.

Abbildung 3: Gesellschaftsbilder und gewerkschaftliches Selbstverständnis

Nebeneinander fragmental	Füreinander subsidiär	Miteinander equilibrisch	Gegeneinander dichotom
IG Metall als diskussions- und beteiligungsorientierte Organisation und Vertretung pluraler Interessen	IG Metall als Garant von Sicherheit und Verlässlichkeit und als stabilisierende Kraft gesellschaftlicher Ordnung	IG Metall als betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitische Gestaltungskraft	IG Metall als Kampforganisation und Vertretung der Schwachen und Benachteiligten
individualistisch und Autonomie betonend	Werte-orientiert und bewahrend	Mitsprache und sozialen Ausgleich einfordernd	kämpferisch

Stabilitätsanker, Fels in der Brandung, Hort der Solidarität und der sozialen Stabilisierung der Verhältnisse, aber auch starke Verhandlerin und gesellschaftspolitische Einflussgröße sind Charakterisierungen der IG Metall, wie sie sich bei den Ehrenamtlichen verbreitet finden. Zum Teil wird eine stärkere Konfliktorientierung eingefordert, aber nicht als Dauerzustand, sondern als Erfordernis, um die – zunehmend verengten – Spielräume für Gestaltung und Kompromiss gegenüber der Arbeitgeberseite wieder zu erweitern und auf eine neue Grundlage zu stellen.

⁶ Vgl. hierzu auch das Konzept der Gewerkschaften als „intermediäre Organisationen“ (Müller-Jentsch 1989; 2009; kritisch: Beerhorst 2005). Demnach sind Gewerkschaften „intermediäre Organisationen“, da sie – zwischen Mitgliederinteressen einerseits, gesellschaftlichen und ökonomischen Funktionserfordernissen andererseits vermittelnd – fungieren. Gewerkschaften als „intermediäre Organisationen“ verorten sich zwischen diesem und dem nachfolgend beschriebenen Gewerkschaftsverständnis, je nachdem ob die Ausrichtung stärker auf den System- oder den Mitgliederinteressen liegt.

Realtypen: Bezugnahmen auf unterschiedliche Gesellschaftsbilder

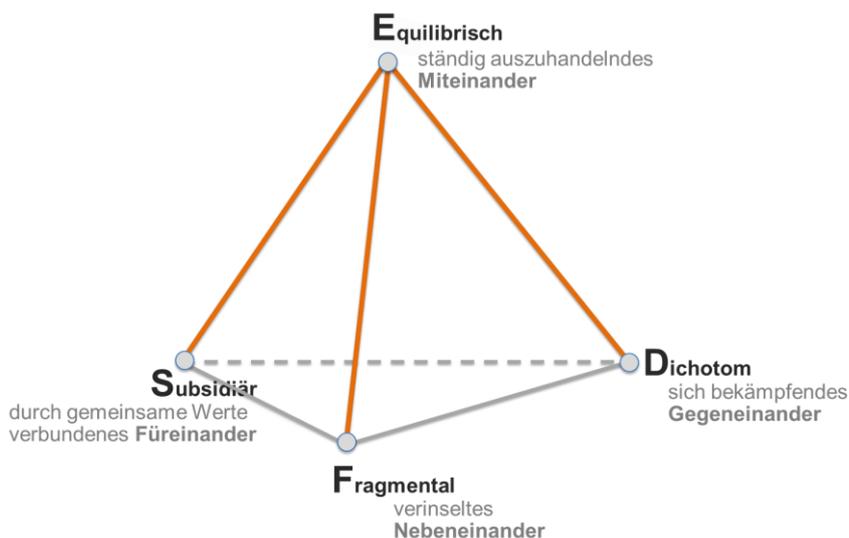
Wir gehen davon aus – und sehen dies in unseren Erhebungen bestätigt –, dass Ansprüche politischer Mitgestaltung und Vorstellungen eines beständig auszuhandelnden gesellschaftlichen Miteinanders die gemeinsame Grundlage des gewerkschaftlichen Engagements der Ehrenamtlichen bilden. Es scheint für die Gruppe der Ehrenamtlichen charakteristisch, dass sie auf ein Gesellschaftsbild Bezug nehmen, das wir als *equilibrisch* bezeichnen und in dem Aushandlungen und Ausbalancierungen pluraler Interessen und Kräfteverhältnisse entlang demokratischer Verfahren und institutioneller Absicherungen einen zentralen Stellenwert einnehmen. Für die Bedeutung, die diesem Gesellschaftsbild in der Gruppe der Ehrenamtlichen der IG Metall zukommt, dürften insbesondere folgende Erklärungsfaktoren eine Rolle spielen:

- Das Bedürfnis nach stärkerer betrieblicher Mitsprache und Mitgestaltung ist eine wesentliche Motivation, die Beschäftigte dazu veranlasst, sich betrieblich und gewerkschaftlich zu engagieren.
- Hinzu kommt, dass die IG Metall ihre Ehrenamtlichen vornehmlich auf ein Gesellschaftsbild orientiert, das die Vorstellung von Gesellschaft als ein Feld betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischer Interessenauseinandersetzungen, Aushandlungen und Kompromissbildungen in den Fokus rückt.
- Schließlich werden die Bezüge auf ein solches Gesellschaftsbild dadurch gestärkt, dass ihnen in ihrer Funktion als Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten eine vermittelnde Position zugeschrieben wird und sich die Ehrenamtlichen zumeist in der Mitte einer von unterschiedlichen Interessen durchzogenen Gesellschaft verorten.

Das *equilibrische* Gesellschaftsbild kommt aber stets im Zusammenspiel mit anderen Gesellschaftsbildern zum Tragen. Man könnte auch sagen: Das Bild der Gesellschaft als ständig auszuhandelndes Miteinander ist der Fluchtpunkt, auf den von unterschiedlichen Eckpunkten aus und in unterschiedlicher Gewichtung Bezug genommen wird.

Das hier Gesagte ist in Abbildung 4 in Form eines Tetraeders grafisch veranschaulicht.

Abbildung 4: Bezugnahmen der Ehrenamtlichen auf die vier Gesellschaftsbilder



Das Bild der Gesellschaft als ein ständig auszuhandelndes Miteinander (equilibrisch) bildet die Spitze, die drei anderen Gesellschaftsbilder bilden die Eckpunkte der Basis des hier dargestellten Tetraeders. Zentral zum Verständnis des auf den unterschiedlichen Gesellschaftsbildern beruhenden gewerkschaftlichen Engagements der Ehrenamtlichen sind die drei Kanten, die die an den Eckpunkten aufgetragenen Gesellschaftsbilder (subsidiär, dichotom, fragmental) mit dem an der Spitze platzierten equilibrischen Gesellschaftsbild verbinden.

Verknüpft sich das subsidiäre mit dem equilibrischen Gesellschaftsbild (die Kante S–E des Für- und Miteinander), gründet das ehrenamtliche Engagement darauf, sich daran zu beteiligen, die bestehende gesellschaftliche Ordnung, die als prinzipiell gut gebaut und institutionell gut verfasst wahrgenommen wird, zu verteidigen und weiter auszubauen. Die Ehrenamtlichen verstehen sich hier als Teil einer Wertegemeinschaft guter Demokrat:innen und ihr ehrenamtliches Engagement als Ausdruck gelebter Demokratie. Je stärker sich die Bezugnahme entlang dieser Kante dem equilibrischen Fluchtpunkt annähert, desto stärker rücken die verfügbaren prozeduralen Rechte und institutionellen Freiräume politischer Mitsprache in den Blick und wird die Notwendigkeit hervorgehoben, diese zu nutzen und mit Leben zu füllen. Und je mehr sich die Bezugspunkte vom equilibrischen weg hin zum subsidiären Gesellschaftsbild verschieben, können gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen in den Fokus rücken, in denen Demokratie und Mitbestimmung zwar einen Teil, aber nicht den wesentlichen Teil der zu bewahrenden Ordnung darstellen.

Verknüpft sich dagegen das fragmentale mit dem equilibrischen Gesellschaftsbild (die Kante F–E des Neben- und Miteinander), prägen individuelle Interessenorientierungen und Autonomieansprüche das ehrenamtliche Engagement. Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten, die sich hier verorten, geht es darum, sich mit ihren Interessen, Werten und Positionen einzubringen und diesen damit im Kollektiv (im doppelten Sinne: innerhalb des Kollektivs und zugleich kollektiv) Geltung zu verschaffen. Je stärker Gesellschaft als individualisiert und verinselt wahrgenommen und gelebt wird, desto stärker rücken Ansprüche an Autonomie und Authentizität, aber auch Interessen der Verwirklichung individueller Berufs- und Lebensentwürfe in den Fokus. Das ehrenamtliche Engagement ist in diesen Fällen unsteter, eine Entscheidung auf Zeit, abhängig von individuellen Lebens- und Karriereplanungen.

Verknüpft sich schließlich das dichotome mit dem equilibrischen Gesellschaftsbild (die Kante D–E des Gegen- und Miteinander) speist sich das Engagement der Ehrenamtlichen aus der Empörung über eine Gesellschaft, die bestimmte soziale Gruppen benachteiligt (und andere bevorzugt) und Verlierer:innen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandels erzeugt. Die Ehrenamtlichen verstehen hier ihr Engagement als notwendigen Kampf gegen soziale Benachteiligungen, Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen; einen Kampf, der betriebs-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitisch gleichermaßen zu führen ist und gewerkschaftliche Organisationsmacht voraussetzt. Je stärker die Bezugnahme zu einem Bild der Gesellschaft als sich bekämpfendes Gegeneinander ausgeprägt ist, desto stärker geraten das Verbindende und Vermittelnde und das Gemeinsame bei aller Gegnerschaft aus dem Blick, sind Möglichkeiten politischer Verständigung, Aushandlung und Kompromissbildung verschlossen und gewinnen Ressentiment und Konfrontation an Gewicht.

In der Gruppe der betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall erwiesen sich Verknüpfungen entlang aller drei skizzierten Kanten als relevant.

Was nun den Stellenwert der vier Gesellschaftsbilder dieser Gruppe betrifft, zeigt sich folgender zentraler Befund:

(1) In der Gruppe der Ehrenamtlichen lassen sich mitunter zwar ausgeprägte dichotome Gesellschaftsvorstellungen mit einer klar konturierten Gegnerschaft finden, diese sind aber alles andere als dominant. Die Gewichtungen entlang der Kante D–E sind vielmehr durch eine starke Unwucht hin zum equilibrischen Gesellschaftsbild eines auszuhandelnden Miteinanders geprägt.

Die betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall diagnostizieren der Gesellschaft – das zeigen die qualitativen Erhebungen ebenso wie die Befunde der Telefonbefragung – zwar verbreitet polarisierte Verhältnisse, Ungerechtigkeiten und Spaltungen. Sie sehen sich aber dabei – von Unterströmungen abgesehen – nicht selbst als Teil einer Dichotomie, zumindest nicht im Sinne eigener emotionaler Betroffenheit und unmittelbarer Handlungsmotivierung; vielfach leiden sie jedoch unter den von ihnen wahrgenommenen Spaltungen, weil es ihr soziales Gerechtigkeitsempfinden verletzt und gesellschaftliche Zukunftsperspektiven eintrübt. Ausgebeutet und unten, Verlierer:innen sind in der Regel die anderen. Die Ehrenamtlichen selbst fühlen sich als Teil einer breiten, wenngleich kulturell und sozialökonomisch ausdifferenzierten Mehrheitsgesellschaft.

Die wahrgenommenen gesellschaftlichen Polarisierungen, Ungerechtigkeiten und Spaltungen werden zudem weniger im Sinne von Kampf und erbitterter Gegnerschaft als in Form von Mitsprache, Aushandlung und sozialem Ausgleich – equilibrisch – bearbeitet. Beobachtbar sind dabei auch eine gewisse Distanzierung und Kritik an antagonistischen Sicht- und Handlungsweisen (im Sinne von „Wir gegen die“). Ausgeprägt dichotome Gesellschaftsvorstellungen sind somit für das Gros der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute nur in geringem Ausmaß deutungsprägend und handlungsleitend.⁷

Vor der Folie der älteren Debatte um die Bedeutung eines dichotomen „Arbeiterbewusstseins“ (Popitz et al. 2018 [1957]; Kern/Schumann 1985 [1970]) spiegelt das Bewusstsein der Ehrenamtlichen einen längeren gesellschaftlichen Prozess der Ausdifferenzierung von Interessenlagen und zugleich der Integration, wodurch sie sich weitaus stärker als der Mitte der Gesellschaft zugehörig empfinden.

(2) Wir beobachten Bezugnahmen auf das fragmentale Gesellschaftsbild eines verinselten Nebeneinanders, aber in einer geringeren Gewichtung, als wir das angesichts verbreiteter Gesellschaftsdiagnosen einer Individualisierung und Singularisierung (Beck/Beck-Gernsheim 1994, Reckwitz 2017), aber auch angesichts einer zunehmenden Verschiebung der Beschäftigtenstrukturen hin zu – hochqualifizierten – Angestellten erwartet hätten (Haipeter 2016).

Bezugnahmen von Ehrenamtlichen auf das fragmentale Gesellschaftsbild finden sich in unterschiedlicher Weise: in Haltungen, dass letztendlich jede:r auf sich allein gestellt und gewerkschaftliche Solidarität unsicher und brüchig sei, da sie stets aufs Neue organisiert und mobilisiert werden müsse, in Utopien des Rückzugs auf die eigene Scholle oder in die Natur oder auch in

⁷ Vereinzelt sind wir im Laufe unserer Untersuchung auch auf Ehrenamtliche gestoßen, die die gesellschaftlichen Verhältnisse in starkem Maße dichotom deuteten; sei es, weil sie sich auf Seiten der Verlierer:innen des sozial-ökologischen und industriellen Wandels verorteten und als im Stich gelassen und ohnmächtig erlebten, oder sei es, weil sie sich mit ihren politischen Positionen (beispielsweise zu Migration oder zur Corona-Pandemie) an den Rand gedrängt und nicht ernst genommen fühlten.

einer hohen Wertschätzung von Leistung, autonomer Lebensentwürfe und des Selbstanspruchs authentischen Ich-Seins.

Unsere Befunde bestätigen, dass insbesondere höher- und hochqualifizierte Vertrauensleute und Betriebsrät:innen auf dieses Gesellschaftsbild zurückgreifen. Aber auch in dieser Gruppe finden sich kaum Vorstellungen einer dezidiert fragmentalen Gesellschaft, sondern stets Mischformen. Ehrenamtliches Engagement scheint mit solchen Vorstellungen nur schwer vereinbar. Gewerkschaftliches und betriebsrätliches Handeln heißt, in Kommunikation, Verständigung und Aushandlung zu treten, um aus einem Nebeneinander ein – wenngleich möglicherweise fragiles und zeitweiliges – Miteinander zu machen. Bezogen auf die grafische Veranschaulichung in Abbildung 4 heißt dies, die Kante F–E ist besetzt, aber geringer als erwartet und tendenziell mit etwas Abstand zum Eckpunkt F eines dezidiert fragmentalen Gesellschaftsbildes.

(3) Zugleich waren wir überrascht, welche starke Rolle das subsidiäre Gesellschaftsbild eines durch gemeinsame Werte verbundenen Füreinanders für das gewerkschaftliche Engagement der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute spielt. Gesellschaft als Verantwortungsgemeinschaft und das Erfordernis der Verantwortungsübernahme für das Gemeinwesen haben im Verständnis der Ehrenamtlichen einen hohen Stellenwert.

Auch hier nimmt die Bezugnahme der Ehrenamtlichen auf das subsidiäre Gesellschaftsbild in Verbindung mit dem equilibrischen Gesellschaftsbild (ständig auszuhandelndes Miteinander) eine spezifische Färbung an (vgl. die Kante S–E der Abbildung 4). Rekurriert wird insbesondere auf die demokratische Verfasstheit der bestehenden gesellschaftlichen Ordnung, die die Möglichkeiten politischer Mitsprache und Mitgestaltung bereitstellt. „Demokratie leben“ rückt hier als Begründung und Legitimitätsnachweis des eigenen betrieblichen und gewerkschaftlichen Engagements in den Fokus. Dies befördert zugleich eine starke Orientierung auf Gerechtigkeit und Solidarität. Mit anderen Worten: Wir sehen eine starke Bezugnahme auf Vorstellungen einer demokratischen, gerechten und solidarischen Gesellschaft als zu verteidigende, aufrechtzuerhaltende und zu verwirklichende gute gesellschaftliche Ordnung.

Der Blick der Ehrenamtlichen auf Gesellschaft⁸

Demokratie als zu verteidigendes Gut

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute der IG Metall haben, nimmt man unsere Befunde zur Grundlage, in ihrer großen Mehrheit ein fest 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. Demokratie ist für sie Handlungsprinzip und Lebensanspruch. Sie ist nicht voraussetzungslos, vielmehr beruht sie auf der Bereitschaft der Menschen, sich zu informieren, sich mit Informationen kritisch auseinanderzusetzen, sich zu beteiligen und Verantwortung für das Gemeinwesen zu übernehmen. Demokratische Mitsprache ist eine Frage des Wollens, des Engagements. Und es braucht Mitstreiter:innen, die sich gegenseitig unterstützen. Vielen Ehrenamtlichen ist bewusst, dass gesellschaftliche Mitsprache die Organisation von Interessen und Positionen voraussetzt, dass es nur gemeinsam geht – und dass es einen langen Atem braucht.

Ein derart stark ausgeprägtes demokratisches Bewusstsein 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 deren Leistungsfähigkeit, individuelle Wohlfahrt sicherzustellen und gesellschaftliche Probleme anzugehen und zu lösen.

Zudem schließt die demokratische Überzeugung 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. Denn 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 Politik von Parteien, Parlamenten und Regierenden ist wenig transparent; 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. Verbreitet ist das Bild einer erschöpften und ermüdeten Demokratie. Demokratie wird von innen heraus ausgehöhlt und zu einer leeren Hülle, weil und wenn sie nicht vom demokratischen Engagement Vieler getragen wird.

Auffällig ist ein teils recht ausgeprägtes Bewusstsein von Demokratie als eine von vorangegangenen Generationen erkämpfte gesellschaftliche Errungenschaft. Die Ehrenamtlichen sehen in diesem Fall ihr eigenes Engagement als einen Beitrag, den Auftrag einer demokratischen Gesellschaft praktisch umzusetzen; mit dem doppelten Ziel, zum einen die Demokratie zu verteidigen

⁸ Eine ausführliche und mit Zitaten veranschaulichte Darstellung der Sichtweise der Ehrenamtlichen auf die hier behandelten fünf Dimensionen findet sich im Auswertungspapier „Macht, Solidarität und die Zukunft von Demokratie und Gesellschaft. Wie betrieblich Ehrenamtliche der IG Metall gesellschaftliche Verhältnisse wahrnehmen“.

und zu stärken, zum anderen die demokratischen Instrumente zugleich dazu zu nutzen, Ungerechtigkeiten zu bekämpfen und die eigenen Interessen zur Geltung zu bringen. Ihr Handeln richtet sich dabei eher auf die Verteidigung und Einlösung des institutionell angelegten Potenzials demokratischer Mitsprache als auf die Erweiterung (wirtschafts-)demokratischer Mitsprachemöglichkeiten.

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. Nach unseren Befunden ist unter den Ehrenamtlichen die Sichtweise verbreitet, dass Betriebsräte, Gewerkschaften und Vertrauenskörper ein demokratisches Korrektiv und Treiber betrieblicher Demokratisierung sind, dass aber die Mitbestimmung zugleich 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.

Tabelle 1: Gesellschaftsbilder und Demokratieverständnisse

Fragmentales Gesellschaftsbild (nebeneinander)	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.
Subsidiäres Gesellschaftsbild (füreinander)	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.
Equilibrisches Gesellschaftsbild (miteinander)	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.
Dichotomes Gesellschaftsbild (gegeneinander)	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.

Die Tabelle 1 stellt den Bezug des Demokratieverständnis der Ehrenamtlichen zum Gesellschaftsbilderkonzept her und zeigt, mit welchen Demokratieverständnissen die vier Gesellschaftsbilder verbunden sind.

Die hier dargestellten Ergebnisse sprechen für eine starke Bezugnahme der Ehrenamtlichen auf die Verknüpfung von subsidiärem und equilibrischem Gesellschaftsbild (die Kante S–E des Für- und Miteinander in Abbildung 4). Dies kommt insbesondere im Verständnis zum Ausdruck, dass es notwendig ist, die Möglichkeiten demokratischer Beteiligungsformen in Gesellschaft und Betrieb in Anspruch zu nehmen, um Demokratie als Basis einer auf Interessenausgleich angelegten Politik lebendig zu halten.

Macht und ihre Grenzen

Die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute zeichnen im Hinblick auf die Machtverteilung in der Gesellschaft ein recht einheitliches Bild. Die demokratische Kontrolle, Ausübung und Einhegung gesellschaftlicher und staatlicher Macht sind in zweierlei Hinsicht herausgefordert: durch antidemokratische Bewegungen und Parteien, die weniger auf Mehrheiten denn auf Gewalt setzen, einerseits und durch die Macht wirtschaftlicher Akteure, die in der Lage sind, Einfluss auf politische Entscheidungen zu nehmen und ihren Interessen mehr Gewicht zu verleihen, andererseits.

Die Machtverhältnisse und Machtkonzentration in der Gesellschaft werden demnach vornehmlich unter dem Blickwinkel wahrgenommen und problematisiert, dass sie Funktion und Zweck der demokratischen Ordnung gefährden. 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. 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. Es sind die parteipolitischen Kräfteverhältnisse ebenso wie die Macht des Geldes und die Lobbykraft 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.

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 den Mitteln, die zur Verfügung stehen. Betrieblich kann weitaus stärker auf Erfahrungen mit interessenpolitischen Auseinandersetzungen im Rahmen vermachteter Strukturen zurückgegriffen werden. Verbreitet sind sie sich aufgrund eigener betrieblicher Konflikterfahrungen der Machtressourcen bewusst, die ihnen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung und gewerkschaftlichen Tarifpolitik durch Rückgriff auf Rechte einerseits, auf Organisation und Mobilisierung andererseits zur Verfügung stehen.

Erfahren die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute betriebs- und tarifpolitisch ihre eigene Handlungsmacht im Widerstreit mit der Arbeitgeberseite, so sehen sie ihre Macht 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. 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 Engagements die unternehmerische Entscheidung aufrechterhalten und exekutiert wird.

Die betrieblich Ehrenamtlichen nehmen die IG Metall im Allgemeinen als eine Organisation wahr, die einen machtvollen Gegenpol zur Arbeitgeberseite bildet, aber auch ein relevanter gesellschaftlicher Einflussfaktor ist.⁹ 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 ihre Mobilisierungsfähigkeit, wieder andere heben die betriebs- und tarifpolitischen, aber auch industrie- und gesellschaftspolitischen Erfolge hervor.¹⁰ Die Stärke der IG Metall beruht dabei aus Sicht der Ehrenamtlichen gleichermaßen auf der Professionalität des Apparats und auf der Bereitschaft der Mitglieder, für Beschäftigteninteressen einzutreten und für deren Durchsetzung zu kämpfen.

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.

In Tabelle 2 sind die unterschiedlichen Blickrichtungen auf Macht entlang der vier Gesellschaftsbilder pointiert dargestellt. Vor diesem Hintergrund lässt sich dieser Abschnitt wie folgt resümieren: Mit Blick auf Macht und ihre Grenzen findet sich eine starke Bezugnahme der Ehrenamtlichen auf dichotome Deutungen dahingehend, dass Macht als gesellschaftlich höchst ungleich verteilt und insbesondere die Konzentration ökonomischer Macht als problematisch wahrgenommen wird. Zugleich wird die IG Metall im gesellschaftlichen Kräftefeld als ein gewisses Gegengewicht gesehen, das die Interessen der Arbeitnehmer:innen auch in gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen zu vertreten in der Lage ist und dadurch einen gewissen Interessenausgleich im Sinne eines auszuhandelnden Miteinanders ermöglicht. Die Ehrenamtlichen konzentrieren sich in ihrem Engagement wiederum auf die Bereiche, in denen sie sich als handlungsmächtig erleben und Erfolge möglich scheinen.

⁹ In der von uns durchgeführten Telefonbefragung wies die Frage danach, ob Gewerkschaften nach wie vor ein mächtiger Einflussfaktor in Politik und Gesellschaft sind, mit 86 % den höchsten Zustimmungswert von allen abgefragten Einschätzungen auf.

¹⁰ Beispielsweise werden hier die Kurzarbeitsregelungen in der Corona-Krise, das tarifliche Zusatzgeld (T-Zug) und dessen tarif- und gesellschaftspolitische Ausstrahlungskraft aufgrund der Wahloption von Geld oder freie Tage oder auch der politische Einfluss der IG Metall bei der Transformation z. B. der Stahlindustrie genannt.

Tabelle 2: Gesellschaftsbilder und Machtverständnisse

Fragmentales Gesellschaftsbild (Nebeneinander)	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.
Subsidiäres Gesellschaftsbild (Füreinander)	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.
Equilibrisches Gesellschaftsbild (Miteinander)	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.
Dichotomes Gesellschaftsbild (Gegeneinander)	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.

Solidarität als Haltung und Ressource

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute verstehen sich in der Regel 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 und Unterstützung benötigen: im mitmenschlichen Umgang generell, im Rahmen wechselseitiger Nachbarschaftshilfe oder bei außergewöhnlichen Notlagen wie Kriegen, Fluchtbewegungen oder Naturkatastrophen.

Bei einem Teil der Ehrenamtlichen findet sich ein sehr weitgehendes Verständnis von Solidarität im Sinne einer „barmherzigen Nächstenliebe“ (Prott 2021), die Bedürftigen ohne weitere Bedingungen entgegengebracht wird. In der Regel werden aber Nebenbedingungen des eigenen solidarischen Handelns markiert, insbesondere das Prinzip der Wechselseitigkeit, das auf den moralischen Anspruch der Leistungsgerechtigkeit verweist. Solidarität heißt in diesem Fall wechselseitige Unterstützung, ein Geben und Nehmen. Wer Solidarität in Anspruch nimmt, sollte auch selbst solidarisch sein, Solidarität im Rahmen der Möglichkeiten zurückgeben. Auf Trittbrettfahrer:innen gewerkschaftlicher Tarifpolitik, aber auch staatlicher Sozialpolitik sind viele Ehrenamtliche nicht gut zu sprechen.

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. Solidarität ist Machtressource und Mittel zum Zweck gemeinsamer Interessendurchsetzung. Gewerkschaftliche Organisation und Mobilisierung gelten hier als die beiden entscheidenden Faktoren solidarischen Handelns. 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.

Solidaritätserleben schafft ein Gefühl der Verbundenheit, des Füreinanderdaseins und Zusammenstehens für ein gemeinsames Ziel, das bei Streiks ebenso erfahrbar ist wie bei Demonstrationen. Positive gewerkschaftliche Solidaritätserfahrungen, die neben dem unmittelbaren Solidaritätserleben insbesondere auch daran geknüpfte Erfolgserlebnisse umfassen, stärken den Solidaritätsgedanken, kräftigen die Bindung an die IG Metall und motivieren zu eigenem gewerkschaftlichen Engagement.

Viele Betriebsrät:innen und Vertrauensleute sehen sich in einer Minderheit, da sie ihre gesellschaftliche Umwelt zunehmend konkurrenzeller, individualistischer und egoistischer erleben. Sie beklagen die mangelnde Empathie und Solidarität ihrer Mitmenschen und verweisen darauf, dass ihrer Erfahrung nach hinsichtlich beruflicher Aufstiege individualistisches Verhalten und der Einsatz von Ellenbogen honoriert werden. Andere machen die durchgetaktete alltägliche Lebensführung und den intensivierten Arbeitsalltag dafür verantwortlich, dass kollegiale und solidarische Unterstützung nurmehr wenig Raum findet. Auch eine Diskussionskultur, die vor schnell 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 – Themen wie Gender, Migration, Corona, Klima, aber auch der Umgang mit rechten Positionen und AfD als in besonderer Weise kontrovers und polarisierend.¹¹

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. 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.

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. 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,

¹¹ Inwiefern sich entlang dieser Themen tatsächlich Spaltungen vertiefen und erhärten, lässt sich derzeit schwer beurteilen, da zum einen öffentliche Debatten und damit einhergehend politische Stimmungen Konjunkturen unterliegen und zum anderen diese Polarisierungen eher von lauten Minderheiten getragen werden.

als Solidargemeinschaft und solidarisch handelnde Organisation: im alltäglichen Umgang mit (aktiven) IG Metall:innen, im Hinblick auf die Rolle, die die IG Metall bei der Mobilisierung und der gegenseitigen Unterstützung in (betrieblichen) Arbeitskonflikten spielt, aber auch im solidarischen Umgang der IG Metall mit vielen anderen Gruppen in der Gesellschaft, die Unterstützung benötigen.

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. Zum anderen wird darauf hingewiesen, dass die IG Metall letztlich eine Großorganisation ist, die auch Arbeitgeberfunktionen ausübt und Organisationszwängen insbesondere der Mitgliedergewinnung und -pflege unterliegt; als Interessenverband ihrer Mitglieder sei sie – entgegen ihres weitreichenden Solidaritätsanspruchs – zuvorderst eine Gewerkschaft vergleichsweise gut abgesicherter Arbeitnehmer:innen.

Tabelle 3: Gesellschaftsbilder und Solidaritätsverständnisse

Fragmentales Gesellschaftsbild (Nebeneinander)	Solidarität ist keine selbstverständlich voraussetzbare Handlungsorientierung und kein Wert an sich. Vielmehr ist Solidarisierung eine individuelle, jeweils neu zu treffende Entscheidung. 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.
Subsidiäres Gesellschaftsbild (Füreinander)	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.
Equilibrisches Gesellschaftsbild (Miteinander)	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.
Dichotomes Gesellschaftsbild (Gegeneinander)	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.

Dieser Abschnitt lässt sich vor der Folie des Gesellschaftsbilderkonzepts (vgl. Tabelle 3) wie folgt resümieren: Das Verständnis solidarischen Zusammenhalts in der Gesellschaft, das die Ehrenamtlichen in ihrem Handeln orientiert und leitet, steht im Kontrast dazu, welches Maß an Solidarität sie der Gesellschaft diagnostizieren. In ihrem Leitbild einer solidarischen Gesellschaft, das ihr eigenes Handeln prägt, verknüpfen sich Elemente des equilibrischen und subsidiären Gesellschaftsbilds. Das solidarische Für- und Miteinander stehen hier im Vordergrund. Im Kontrast dazu steht die Diagnose, dass wir zunehmend in gesellschaftlichen Verhältnissen leben, in denen

Solidarität keine Selbstverständlichkeit und kein Wert an sich mehr ist und ein entsolidarisiertes Nebeneinander dominiert.

Gesellschaftliche Verortungen

Die betrieblich Ehrenamtlichen sehen sich in der Breite als gesellschaftlich gut integriert, als normale Leute und 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. 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.). Zum Teil bringen sie ihr Selbstverständnis gesellschaftlichen Integriertseins dadurch zum Ausdruck, dass sie sich einer Zuordnung generell verweigern. Sie betonen Durchlässigkeit und Mobilität oder sehen sich einfach als Teil der Gesellschaft (nach dem Motto der Occupy-Bewegung „Wir sind die 99%“).

Nach unseren Befunden ist es eher die Minderheit, die sich der Arbeiterklasse zurechnet; 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 Lebensunterhalt 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 verschleißender Arbeit. Darin spiegelt sich die Erfahrung, im eigenen Leben nicht die einfachsten Start- und Rahmenbedingungen (gehabt) zu haben, ist aber wiederum nur zum Teil mit einem Oben-Unten-Denken verbunden.

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 Kinder, über Hobbys und Vereine, 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 Einfamilienhaussiedlungen).

Mit einem gewerkschaftlichen Milieu kommen die Vertrauensleute und Betriebsrät:innen in ihrem Alltagsleben nur wenig in Berührung. 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.

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 sozialdemokratischen, linken oder links-alternativen Vorstellungen, manche verorten sich aber auch konservativ. Auffällig ist eine breite Abgrenzung gegen eine antidemokratische und gewaltbereite Rechte, zum Teil schließen Abgrenzungen aber auch linksextreme Strömungen und die militante Antifa ein.

Tabelle 4 stellt die Verbindung zwischen den vier Gesellschaftsbildern und den gesellschaftlichen Selbstverortungen schematisch dar. Dies zugrunde gelegt lässt sich dieser Abschnitt dahingehend resümieren, dass die Ehrenamtlichen in starkem Maße auf Elemente des subsidiären und equilibrischen Gesellschaftsbilds Bezug nehmen. Sie verorten sich, wie oben beschrieben, vornehmlich in einer breit gedachten gesellschaftlichen Mitte, fühlen sich gesellschaftlich integriert und ihrem gesellschaftlichen Umfeld gegenüber verantwortlich.

Tabelle 4: Gesellschaftsbilder und gesellschaftliche Selbstverortung

Fragmentales Gesellschaftsbild (Nebeneinander)	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.
Subsidiäres Gesellschaftsbild (Füreinander)	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.
Equilibrisches Gesellschaftsbild (Miteinander)	Selbstverortung in einer breiten gesellschaftlichen Mitte, mitunter aber auch in einer gesellschaftlich anerkannt und integriert gedachten Arbeiterklasse. Selbstwahrnehmung als Vermittler:in zwischen gesellschaftlichen Positionen und Milieus.
Dichotomes Gesellschaftsbild (Gegeneinander)	Gesellschaftliche Selbstverortung in der Gruppe der Schwachen, Benachteiligten, Unterdrückten und Nichtanerkannten; in Gegnerschaft zu den dafür verantwortlich Gemachten.

Zukünftige Entwicklung der Gesellschaft

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.

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 abnehmendes Engagement für das Gemeinwesen. Kritik an der zunehmenden Nutzung digitaler Geräte spielt hier eine Rolle. Aber auch negative Erfahrungen der Mitgliederwerbung und -aktivierung hinterlassen bei Ehrenamtlichen den Eindruck, dass gesellschaftliche Solidaritätspotenziale mehr und mehr abschmelzen.

Zum Teil speisen sich Skepsis und Unbehagen über die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung aus 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.

Die Zukunftsskepsis der Ehrenamtlichen beruht zudem in starkem Maße darauf, dass die ökologischen Grenzen einer Fortführung des gegenwärtigen Industrie- und Wachstumsmodells zunehmend sicht- und spürbarer werden. Vielen ist bewusst, dass angesichts von Umweltkrise und Klimawandel der bisherige Wachstumspfad und damit das alte Wohlstandsmodell nicht mehr aufrechtzuerhalten sind. Sie sehen zugleich, dass der Umstieg auf ein klimaneutrales und umweltverträgliches Wirtschaften mit sozialen Konflikten und Härten verbunden sein wird. Sie treibt die Frage um, wie ein Kompromiss zwischen ökologischen und sozialen Anforderungen aussehen kann. Gegenüber dem von Politik und Unternehmen eingeschlagenen Weg (einschließlich des Zeitplans) nehmen die Ehrenamtlichen eher kritische Haltungen ein.

Die beschriebene Skepsis ist der verbreitete Grundton, den wir in der Gruppe der Ehrenamtlichen wahrnehmen; ein Teil sieht die gesellschaftlichen Entwicklungen aber 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. Eine positive Zukunftserwartung speist sich andererseits aus der Hoffnung, dass der gesellschaftliche Modernisierungspfad weiter an Kraft gewinnen und sich schließlich durchsetzen wird. Hoffnungsträger optimistischer Zukunftssichten sind zum einen die

Gewerkschaften, die Hoffnungen ruhen aber mehr noch auf einer politisch bewussten und moralisch integren jungen Generation, wie sie beispielsweise die Fridays-for-Future-Bewegung symbolisiert.¹²

Der skeptische Blick auf die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung lähmt die IG Metall-Ehrenamtlichen allerdings in der Regel nicht in ihrem betrieblichen und gewerkschaftlichen Engagement. Zum Teil wirkt das Unbehagen über die gesellschaftlichen Verhältnisse und deren zukünftige Entwicklung als Ansporn, die demokratischen und sozialen Errungenschaften zu verteidigen und die eigenen Vorstellungen und Überzeugungen stark zu machen. Zum Teil verstehen und praktizieren die Ehrenamtlichen 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.

Tabelle 5: Gesellschaftsbilder und Zukunftssichten auf Gesellschaft

Fragmentales Gesellschaftsbild (Nebeneinander)	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.
Subsidiäres Gesellschaftsbild (Füreinander)	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.
Equilibrisches Gesellschaftsbild (Miteinander)	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.
Dichotomes Gesellschaftsbild (Gegeneinander)	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.

¹² Hier sei angemerkt, dass die Fridays-for-Future-Bewegung zugleich ein gewisses Polarisierungspotenzial für die Gruppe der IG Metall-Ehrenamtlichen in sich trägt, da zu radikale Forderungen nach einer ökologischen Umsteuerung mit Befürchtungen von Arbeitsplatz- und Wohlstandsverlusten verbunden sein können.

Ausgehend von Tabelle 5 lassen sich die hier dargestellten Zukunftssichten der Ehrenamtlichen auf Gesellschaft im Lichte des Gesellschaftsbilderkonzepts wie folgt einordnen: Beobachtbar sind einerseits Bezugnahmen auf das subsidiäre Gesellschaftsbild eines wertebasierten Füreinander. Zukunft wird vor dem Hintergrund einer bestehenden und prinzipiell als erhaltenswert angesehenen gesellschaftlichen Ordnung beurteilt. Die Ordnung, in der man sich eingerichtet, seinen Platz gefunden und erarbeitet hat, wird als in ihrem Bestand gefährdet erlebt. Wir sind andererseits bei den Ehrenamtlichen auf gewisse Befürchtungen gestoßen, dass angesichts der sich ankündigenden zukünftigen gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen ein ständig auszuhandelndes Miteinander möglicherweise an seine Leistungsgrenzen stoßen wird. Vor der Größe der gesellschaftlichen Zukunftsaufgaben zurückschreckend finden sich verbreitet Reaktionen, sich auf das politisch Machbare, auf die Gestaltung des gesellschaftlichen Für- und Miteinanders in der eigenen Lebenswelt des Betriebs, Privaten und Lokalen zu beschränken,¹³ oder gar der insgeheime Traum vom kleinen individuellen Glück durch Rückzug ins Private (eines verinselten Nebeneinanders).

¹³ Im Folgenden werden wir zeigen, dass die Ehrenamtlichen ihr betriebliches, gewerkschaftliches und eventuell auch bürgerschaftliches Engagement in ihrer eigenen Handlungssphäre als Puzzlestück einer gemeinsamen Aufgabe der politischen und sozialen Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse insgesamt sehen.

Ehrenamtliches betriebliches und gewerkschaftliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement als praktische Politik und Politisierung der Praxis

In diesem Abschnitt geht es um die praktische Politik der Ehrenamtlichen und wie diese mit dem gesellschaftlichen Ganzen verzahnt ist. Es geht um die Entwicklung und Stabilisierung demokratischer, sozialer und solidarischer Texturen als Basiselemente gesellschaftlichen Zusammenlebens und gewerkschaftlichen Handelns.

Die Ehrenamtlichen sind Praktiker:innen. Überlegungen weitreichender Sozialreformen oder eines Ausbaus wirtschaftsdemokratischer Instrumente sind für sie in aller Regel außerhalb der eigenen Handlungsreichweite angesiedelt. Als zu groß und fernliegend erachtet, spielen sie in ihrem alltäglichen Tun kaum eine Rolle. Die Ehrenamtlichen kümmern sich um die Themen und Probleme vor Ort, um das, was sie beeinflussen können. Insofern sind sie pragmatisch. Ihr Handlungsradius ist wiederum davon abhängig, in Betrieben und Unternehmen welcher Größe und Bedeutung sie beschäftigt sind, welche betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionen sie ausüben und inwieweit sie in politischen Bewegungen, Parteien und Institutionen aktiv sind. Beispielhaft für einen weiten Handlungsradius steht in der Gruppe der Ehrenamtlichen, mit denen wir gesprochen haben, Jens¹⁴, der als Betriebsratsvorsitzender des größten Arbeitgebers in der Region zugleich Mitglied des Konzern- und Europäischen Betriebsrats, des Aufsichtsrats und der Tarifkommission ist. Zudem sitzt er für die SPD im Stadtrat. Als klassischer betrieblicher und gewerkschaftlicher Multifunktionär sieht er sich in ein dichtes Netz an sozialen Kontakten und Informationen auf unterschiedlichen Ebenen einbezogen, das es ihm ermöglicht, Fäden zusammenzuziehen, Zusammenhänge herzustellen und gestaltend Einfluss zu nehmen.

Dagegen sieht die Masse der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute, die keine weiteren Funktionen innehaben und allenfalls punktuell in überbetriebliche politische Netzwerke eingebunden sind, ihr Handlungsfeld sehr viel stärker auf der örtlichen Ebene, die über den Betrieb hinaus auch das eigene Viertel oder Dorf einschließen kann. Sie machen das, was klassischer Weise Basisarbeit genannt wird. Sie machen praktische Politik vor Ort und politisieren die Praxis. Dies umfasst nicht allein vertikal die Interessenpolitik gegenüber Vorgesetzten und Geschäftsleitungen. Einen mindestens ebenso großen Raum nahmen in unseren Gesprächen mit Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten die Gestaltung der sozialen Beziehungen und der Kommunikation innerhalb des Betriebs und der Belegschaft ein bis hin zu den Umgangsformen der Menschen untereinander in alltäglichen Begegnungen. Wenn die von uns gesprochenen und befragten Ehrenamtlichen eine Utopie haben, dann diejenige, dass es möglich ist, eine gute, demokratische und solidarische, Gesellschaft von unten zu knüpfen und dass sie selbst in ihrem ehrenamtlichen Engagement, aber auch in ihrem alltäglichen Tun einen Beitrag dazu leisten. Das Wirken im Kleinen verbindet sich mit dem großen Ganzen. Achtsamkeit und Wertschätzung, die Pflege des sozi-

¹⁴ Alle verwendeten Namen sind Pseudonyme.

alen Miteinanders, die Aktivierung zu demokratischer Beteiligung, die Organisation von Solidarität – all dies sind Ziele und Werte, die von den Ehrenamtlichen hervorgehoben werden. Sie verstehen ihr betriebliches und gewerkschaftliches Engagement als demokratische und solidarische Praxis, die über eine partikulare Interessenorientierung hinausgeht und ihr Handeln gesellschaftlich legitimiert.

Die Ehrenamtlichen kümmern sich damit zugleich um die gewerkschaftliche Politik an der Basis, um die Aufrechterhaltung und Herstellung sozialer Beziehungen und Verhältnisse im Betrieb, auf denen Gewerkschaftsarbeit gedeihen kann. Sie halten das Politische im Betrieb lebendig – im Sinne von Austausch, Aushandlung und Konflikt. Der Betrieb ist für sie ein Ort, an dem demokratische Partizipation – sowohl auf institutioneller Ebene betrieblicher Mitbestimmung als auch auf individueller Ebene der Mitbestimmung am Arbeitsplatz – auf Gegenwehr stößt und es notwendig ist, Demokratie zu leben, um Interessen- und Machtbalancen zu sichern und Ungerechtigkeiten anzugehen.

Die Ehrenamtlichen stoßen aber auch immer wieder an Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bereitschaft, sich dauerhaft im bisherigen oder noch stärkeren Maß zu engagieren. Sie thematisieren Abgrenzungsprobleme und -notwendigkeiten. Dies verweist auf die Bedeutung, das Lebensumfeld der Ehrenamtlichen in den Blick zu nehmen. Denn deren Sorgen und Nöte jenseits des Beruflichen und Gewerkschaftlichen bleiben in aller Regel unsichtbar (vgl. hierzu das folgende Kapitel).

Angesichts ihrer vornehmlich betrieblichen Orientierung und den Grenzen ihrer Kapazitäten setzen die Ehrenamtlichen auf eine funktionierende innergewerkschaftliche Funktionsteilung, die für sie entlastend wirkt und ihnen zugleich das Gefühl vermittelt, Teil einer vielfältig aktiven und starken Organisation zu sein. Dies setzt Vertrauen in die innergewerkschaftliche Demokratie und in die IG Metall als eine an gemeinsamen Zielen und Werten orientierte Organisation voraus.

Die Ehrenamtlichen möchten Raum für Dialog, Diskussion und Auseinandersetzung in der IG Metall, wie sie sich zugleich von ihrer Orientierung erhoffen. Das Verhältnis zur IG Metall sehen sie als Geben und Nehmen. Ihr eigenes Engagement gewährt Zugang zur Beteiligung in der IG Metall und zu Unterstützungsleistungen von ihr. Hierin liegt zugleich eine Quelle von Kritik an der Organisation, wenn das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung als nicht gleichwertig empfunden wird. Ein solches Empfinden kommt insbesondere dann auf, wenn Ehrenamtliche den eigenen Betrieb hinsichtlich der Betreuung durch die zuständige Geschäftsstelle der IG Metall als vernachlässigt erleben und sich zugleich mit Ansprüchen konfrontiert sehen, sich stärker in der gewerkschaftlichen Mitgliedergewinnung, der Gremienarbeit oder im Rahmen von politischen Kampagnen oder Solidaritätsaktionen zu engagieren. Dessen ungeachtet kann die IG Metall aber insgesamt auf eine weitgehend loyale Basis betrieblich Ehrenamtlicher bauen.

Betriebliches Engagement und Lebenslage

In diesem Abschnitt geht es zum einen um Entscheidungssituationen, vor denen sich die Ehrenamtlichen gestellt sehen und die ihre Lebensführung (einschließlich ihres betrieblichen und gewerkschaftlichen Engagements) kurz-, mittel- und langfristig tangieren, weil sie zeitliche ebenso wie physische und psychische Ressourcen binden, und zum anderen um die Sensibilisierung für Phasen besonderer Belastungen und intensiven Engagements der Ehrenamtlichen, die in der Regel im gewerkschaftlichen Umfeld unsichtbar und unreflektiert bleiben.

Die Ehrenamtlichen sind immer wieder in Lebensphasen und -situationen, in denen Entscheidungen anstehen und in denen sie, wie bewusst und überlegt auch immer, Weichenstellungen vornehmen, die ihre Lebensführung mittel- und langfristig tangieren. Ihre zeitlichen ebenso wie physischen und psychischen Ressourcen werden dadurch auf die eine oder andere Weise gebunden. Zuerst stehen die Ehrenamtlichen in unterschiedlicher Weise vor Entscheidungen über das betriebliche und gewerkschaftliche Engagement selbst: von der prinzipiellen Bereitschaft, sich im Betriebsrat oder Vertrauenskörper zu engagieren, über die Frage der Freistellung, der Übernahme des Vorsizes, der Mitgliedschaft im Gesamt-, Konzern- oder Europäischen Betriebsrat bis hin zu einem stärkeren Engagement in den Strukturen der IG Metall. Zudem sehen sie sich vor beruflichen und außerberuflichen Entscheidungen gestellt, die auf das betriebliche und gewerkschaftliche Engagement zurückwirken. Berufliche Entscheidungen betreffen die Karriereplanung generell, Positions- und Arbeitsplatzwechsel, Weiterqualifizierungen oder Ähnliches mehr. Das betriebliche und gewerkschaftliche Engagement wird wiederum im außerberuflich-privaten Bereich beispielsweise dann zum Thema, wenn Fragen der innerfamiliären Arbeits- und Belastungsteilungen, der Familienplanung, eines möglichen Wohnortswechsels oder auch Fragen der Aufnahme oder Intensivierung eines außerbetrieblichen Engagements auf die Tagesordnung kommen.

In unserem Material finden sich Konstellationen, in denen berufliche Situationen Entscheidungen für eine „Betriebsratskarriere“ begünstigen, da man sich in einer beruflichen Sackgasse sieht, wie auch Konstellationen, in denen auf eine Freistellung und eine Ausweitung des ehrenamtlichen Engagements bewusst verzichtet wird, um die berufliche Karriere nicht zu gefährden. Die Grenzen des betrieblichen und gewerkschaftlichen Engagements, auch das zeigen unsere Befunde, verschieben sich gerade bei Männern auch dadurch, dass das Bewusstsein, aber auch das Erfordernis innerfamiliärer Funktions- und Belastungsteilungen gestiegen ist, wenngleich es für Frauen auch weiterhin weitaus schwerer ist, sich in zeit- und arbeitsintensiven Familienphasen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) Freiräume für ihr ehrenamtliches Engagement zu schaffen.

Generell gilt zu beachten, dass die Ehrenamtlichen teils Phasen starker, teils weniger starker privater oder beruflicher Belastungen ausgesetzt sind. Neben Kindererziehungs- und Pflegezeiten, die in Vereinbarkeitsdiskussionen oftmals im Vordergrund stehen, schilderten uns die Ehrenamtlichen eine Reihe weiterer Belastungen wie psychische Probleme, Krankheiten und Todesfälle in der Familie oder im Freundeskreis, Trennungen, nebenberufliche Qualifizierungsphasen, den Bau eines eigenen Hauses oder Ähnliches mehr. Andererseits sind auch die Anforderungen des betrieblichen Engagements nicht gleichbleibend zeit- und ressourcenintensiv. Die Ehrenamtlichen sehen sich immer wieder Phasen besonders intensiven Engagements gegenübergestellt; z.

B. wenn Betriebe restrukturiert werden oder in eine Krise geraten, wenn Betriebsräte sich Rechte und Anerkennung gegenüber der Geschäftsleitung erst erkämpfen müssen oder wenn Betriebe gewerkschaftlich neu erschlossen werden und Auseinandersetzungen um eine Tarifbindung anstehen. Auch hierzu findet sich in unserem Material eine Vielzahl von Belegen.

Jürgen Prott unterscheidet in seinen Untersuchungen zum gewerkschaftlichen Engagement zwischen Gelegenheits-, Dauer- und Hyperaktiven (2019, S. 204f.). Zurecht sieht er es für die Funktionsfähigkeit von Gewerkschaften als entscheidend an, über einen hinlänglichen Bestand an Daueraktiven zu verfügen. Gelegenheitsaktive, die dann einspringen, wenn zusätzliche Hilfe gebraucht wird, und dann dabei sind, wenn zu gewerkschaftlichen Aktionen mobilisiert wird, sind wichtig, aber sie tragen das ehrenamtliche gewerkschaftliche Engagement nicht. Hyperaktive, die verschiedene gewerkschaftliche Funktionen besetzen und in der Organisation überall da vorne dabei sind, wo Hilfe benötigt wird, Debatten geführt werden und Aktionen laufen, sind ein wesentlicher Stützpfiler gewerkschaftlichen Engagements. Es besteht jedoch die Gefahr, dass sie sich aufreiben, sodass sie ein solches Engagement auf Dauer nicht durchhalten können, oder dass sie andere Engagierte abschrecken, weil sie ihnen zu wenig Raum für Entfaltung lassen.

Betriebliches Engagement und gewerkschaftliches Handeln

In diesem Abschnitt geht es darum zu zeigen, wie betriebliches Engagement mit gewerkschaftlichem Handeln verbunden ist und wie diejenigen, die betrieblich engagiert sind, gewerkschaftlich eingebunden sind.

Wenn wir die betrieblich Ehrenamtlichen danach gefragt haben, für was die IG Metall steht, wurden fast durchgängig drei Punkte genannt: Gerechtigkeit, Solidarität und Tarifvertrag. Gerechtigkeit und Solidarität sind zentrale Werte, die mit der IG Metall verbunden werden. Die Ehrenamtlichen nehmen die IG Metall als eine große und starke Gemeinschaft wahr, in der solidarisches Handeln gelebt wird. Hinzu kommt die tarifvertragliche Absicherung, die durch gewerkschaftliche Organisation ermöglicht ist und eine Besserstellung gegenüber nicht tarifgebundenen Betrieben und Branchen darstellt. Die IG Metall hilft, berechtigte Ansprüche der Beschäftigten an Entgelt und Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Daraus resultieren eine Grundloyalität gegenüber der IG Metall und ein großes Vertrauen in ihre Stärke. So nehmen 65 % der telefonisch Befragten für sich in Anspruch, mit Leib und Seele Gewerkschafter zu sein, und 86 % sehen die Gewerkschaften nach wie vor als einen mächtigen Einflussfaktor in Politik und Gesellschaft.

Die Ehrenamtlichen identifizieren sich in der Regel nicht vollständig mit der IG Metall. Je nachdem, wie sie sich auf die Gesellschaftsbilder und die damit verknüpften Gewerkschaftsverständnisse beziehen, sehen sie die IG Metall in unterschiedlicher Weise und Gewichtung kritisch, ohne

dass dies ihre Loyalität gegenüber der IG Metall und ihr gewerkschaftliches Engagement grundsätzlich beeinflusst.¹⁵

Unsere Ergebnisse sprechen dafür, dass die Gruppe der Ehrenamtlichen auf Solidaritäts- und Gerechtigkeitsthemen anspricht und die Verbesserung der eigenen Lage nicht das alleinige und primäre Motiv ihres gewerkschaftlichen Engagements ist. Die solidarische Haltung und das Sensorium für Ungerechtigkeiten beziehen sich dabei über Betrieb und Gewerkschaft hinaus auf das gesellschaftliche Zusammenleben insgesamt. Rekuriert wird auf ein Alltagsverständnis von sozialer Gemeinschaft und Solidarität als gegenseitige Unterstützung, die in Familie, im Lokalen wie im Betrieb gleichermaßen Anwendung findet. Dabei ist erfahrene Kollektivität (v.a. auch in der Familie) ein wichtiges Motiv, sich in Betrieb, Gewerkschaft oder Gesellschaft zu engagieren, wie auch umgekehrt Engagement kollektive Einbindungen schafft und intensiviert.

Engagement und Kollektiverfahrungen sind nicht nur auf Gewerkschaft und Betrieb beschränkt. Sie prägen die Lebenssituation insgesamt. Dies hat wiederum Konsequenzen für das gewerkschaftliche Engagement. Gewerkschaftsarbeit wird von Ausnahmen abgesehen nicht zu einer neuen Heimat, sondern ist eine weitere Heimat, möglicherweise in Konkurrenz zu anderen sozialen Einbettungen, vor allem in Familie oder Freundeskreis, aber auch in der Gemeinde, im Stadtteil oder im Verein, in einem Verband, in der Kirche oder einer Partei.

Die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute sind in der Regel eingebettet in ein dichtes privates Beziehungsnetzwerk und in Dorf-, Stadtteil- oder Vereinsstrukturen oder auch migrantischen Gemeinschaften verankert. Dagegen bewegt sich nur ein kleinerer Teil der Ehrenamtlichen im Bekannten-, Freundes- und Familienkreis oder in der Nachbarschaft vornehmlich in gewerkschaftlichen Milieus.¹⁶ Nur 24 % der telefonisch Befragten stimmten der Aussage zu, sie hätten im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun. Darüber hinaus wissen wir aus der qualitativen Erhebung, dass milieuübergreifende soziale Kontakte tendenziell positiv, als persönlich bereichernd, bewertet und zum Teil gezielt gesucht werden. Gewerkschaftliches Engagement ist zudem mehrheitlich nicht familiär tradiert und verinnerlicht. Nur 33 % der telefonisch Befragten stimmten der Aussage zu, dass in ihrer Familie Gewerkschaften und gewerkschaftliche Themen schon immer wichtig gewesen seien.

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute nehmen ihr betrieblich ehrenamtliches Engagement wichtig und ernst, sie investieren Zeit, zum Teil auch sehr viel Zeit, aber es ist nur in Ausnahmefällen ihr zentraler Lebensinhalt.¹⁷ Insbesondere die Familie geht vor. Viele suchen sich zudem einen Ausgleich neben Familie und Engagement, sei es der Campingplatz oder Freundeskreis, der

¹⁵ Die kritischen Haltungen, auf die wir gestoßen sind, bezogen sich insbesondere auf Fragen der politischen Programmatik (von zu links bis zu konservativ), der innergewerkschaftlichen Demokratie und Diskussionskultur (zu wenig Offenheit) sowie der bestehenden Machtstrukturen (Konzentration auf große Unternehmen und dominante Branchen, zu zögerliche Tarifangleichung Ost).

¹⁶ Für gewerkschaftliche Milieubindungen spielt die Frage von betrieblichen, branchenbezogenen oder regionalen Gewerkschaftstradition und -stärken eine entscheidende Rolle.

¹⁷ Eine umfassende Identifikation mit der IG Metall einhergehend mit einer weitgehenden Ausrichtung auf die IG Metall findet sich punktuell, vor allem vor dem Hintergrund positiver Gemeinschaftserfahrungen, wie sie von Ehrenamtlichen in gewerkschaftlichen Kontexten, bspw. auf Seminaren oder bei Aktionen, gemacht werden.

Sport, Fanclub oder Hund. Manche engagieren sich auch über Betrieb und Gewerkschaft hinaus und in der Regel davon entkoppelt im lebensweltlichen Umfeld.

Das gewerkschaftliche Engagement im Betrieb vom Privatleben abzukoppeln, ist in der Regel erwünscht, aber nicht immer realisierbar. Abgrenzungen sind teils schwierig. Das Privatleben bleibt nicht unberührt. Das Maßfinden im Engagement ist eine ständige Aufgabe. Vereinbarkeitsfragen zwischen Beruf, Privatleben und ehrenamtlicher Tätigkeit treiben die Ehrenamtlichen um. Sie sind Gegenstand von Diskussion und Aushandlung, von manifesten Konflikten wird dagegen wenig berichtet (vgl. hierzu auch das vorangegangene Kapitel).

Fazit: Die Ehrenamtlichen in der Transformation

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute der IG Metall sind mit weitreichenden Transformationen konfrontiert. Der sozial-ökologische Umbau, der digitale Wandel und die Verwerfungen der Wirtschaft infolge der Covid19-Pandemie, des Kriegs in der Ukraine und der damit verbundenen politischen Maßnahmen betreffen alle IG Metall-Branchen, wenngleich zu unterschiedlichem Grad und in unterschiedlicher Weise. Zugleich ist die IG Metall selbst – nicht zuletzt in Antizipation veränderter Umfeldbedingungen – in einem Organisationswandel, in dessen Zentrum die stärkere Beteiligung und Aktivierung ihrer betrieblichen Gewerkschaftsbasis steht. Insbesondere Vertrauensleute und Betriebsrät:innen sollen angesichts dieser Herausforderungen und der Krise der Mitgliederentwicklung¹⁸ dafür gewonnen werden, die Sichtbarkeit der IG Metall in den Betrieben zu erhöhen und die Bemühungen zur Gewinnung neuer Mitglieder zu intensivieren. Zugleich sollen sie in ihren Kompetenzen gestärkt werden, betriebliche Konflikte einzugehen und erfolgreich zu führen, um Mitglieder zu mobilisieren und durch Solidaritätserfahrungen zu binden. Letztlich geht es um nicht weniger als die aktive Gewerkschaftsbasis zu befähigen, ihre betrieblichen Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen und einen gewerkschaftlichen Erneuerungsprozess von unten anzustoßen.

Vieles spricht dafür, dass angesichts der absehbaren Umbruchprozesse in der Arbeitswelt Auseinandersetzungen auf betrieblicher, aber auch auf tarifpolitischer und gesellschaftlicher Ebene zunehmen werden. Daher besteht die strategische Perspektive des Projekts „IG Metall vom Betrieb aus denken“ darin, die Handlungs- und Konfliktfähigkeit der betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall zu verbessern. Betriebliche Auseinandersetzungen, die an den konkreten Interessen der Beschäftigten ansetzen, sollen zugleich damit verknüpft werden, gewerkschaftliches Bewusstsein, gewerkschaftliche Organisationskraft und gewerkschaftliches Engagement zu stärken. Betriebliche Konflikte sollen als Resonanzboden für Organisations- und Solidarisierungsprozesse dienen und als Teil eines gemeinsamen Kampfes um die zukünftige Gestalt von Arbeitswelt und Gesellschaft verstanden werden.

Mit unserer Forschung wollten wir auch eine Antwort darauf geben, inwieweit die Ehrenamtlichen gewillt sind, diesen gewerkschaftlichen Wandel mitzugehen, und ob sie bereit und in der Lage sind, die damit verbundenen Erwartungen zu erfüllen.

Nach unseren Befunden verstehen Betriebsrät:innen und Vertrauensleute Konflikte als Mittel zum Zweck der Interessendurchsetzung. Diese werden umso härter ausgetragen, je mehr auf dem Spiel steht und je ungerechter Situationen beurteilt werden. Generell ist ihre Bereitschaft, Konflikte zu führen und zu eskalieren, situationsabhängig und begrenzt. Die Ehrenamtlichen treten

¹⁸ Ohne geeignete Gegenmaßnahmen ist aus verschiedenen strukturellen Gründen eine negative Mitgliederentwicklung der IG Metall absehbar. Hierzu gehören die Folgen des demografischen Wandels: von der Zahl und vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad her starke Alterskohorten werden die Betriebe in den nächsten Jahren verlassen. Hinzu kommen die Wirkungen des langfristigen sozioökonomischen Strukturwandels in Richtung Dienstleistungen, ein zu erwartender Beschäftigungsabbau durch die Abkehr vom vergleichsweise beschäftigungsintensiven Verbrennermotor oder auch die Verschiebungen der Beschäftigtenstrukturen, die im Zuge sich fortsetzender Produktionsverlagerungen und der Digitalisierung der industriellen Sektoren zu erwarten sind: weg von vergleichsweise hoch organisierten Produktionsbereichen hin zu einem schwer organisierbaren Hochqualifiziertensegment.

dann in Konflikt, wenn sie sich in ihrer Beteiligung beschnitten fühlen und Managemententscheidungen als bedrohlich, wenig nachvollziehbar, höchst ungerecht und als alternativlos erleben.

Zugleich stießen wir bei den Ehrenamtlichen auf ein diffuses Unbehagen, z.T. auch eine resignative Haltung, über die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und damit zusammenhängend auf eine Haltung, sich auf das betriebs- und tarifpolitisch Machbare, auf praktische Politik, zu beschränken. Dies lässt sich auch positiv wenden: Die Ehrenamtlichen setzen das von dem französischen Soziologen Pierre Bourdieu geforderte Programm um, die scheinbar abstrakten politischen Angelegenheiten mit den eigenen lebenspraktischen Problemen in Beziehung zu setzen und die eigene Praxis zu politisieren. Denn Bourdieu betont, dass nicht allein die Gestaltung hierarchischer, sondern auch horizontaler sozialer Beziehungen von eminenter Bedeutung für jedes politische und soziale Gemeinwesen ist. Beide Bereiche sind gleichermaßen politisch; in seinen Worten: „Nicht nur die Kontrolle über die Entscheidungen in den Unternehmen, sondern auch die innerbetrieblichen Beziehungen unter den Arbeitenden; nicht nur die Planungen der Autobahnen, sondern auch etwa die gegenseitigen Beschimpfungen der Autofahrer.“ (Bourdieu 1992, S. 17f.)

Angesichts einer zunehmend individualisierten und heterogenen Belegschaft sehen sich viele Ehrenamtliche mit ihrem betrieblichen und gewerkschaftlichen Engagement in einem eher schwierigen Umfeld. Sie nehmen eine schwindende Solidarität der anderen wahr: in den Belegschaften, aber auch als gesellschaftliches Phänomen. Die Auswirkungen gesellschaftlicher Individualisierung macht sie skeptischer im Hinblick auf die Möglichkeiten, solidarisches Handeln zu organisieren. Dies ist ein wichtiges – und weitgehend durchgängiges – Ergebnis unserer Untersuchung, das sich auch in der Telefonbefragung widerspiegelt.

Die Ehrenamtlichen kümmern sich um die Umsetzung demokratischer, kollegialer und solidarischer Praxis in ihrem eigenen Handlungsbereich. Sie schaffen damit die Basis, auf der gewerkschaftliche Stärke gedeihen kann. Zugleich sehen die Ehrenamtlichen ihre eigene Arbeit verengt mit dem gesellschaftlichen Ganzen. Dabei kann es für sie beflügelnd sein, wenn sie im Arbeitskampf oder bei Demonstrationen und Protesten als Teil einer größeren politischen und gewerkschaftlichen Bewegung agieren.

Literatur

Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Dies. (Hg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften, Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 10-39.

Beerhorst, Joachim (2005): Kritik der Intermediaritätsthese. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 12(2), S. 178-188.

Behr, Michael; Happ, Anja; Dörre, Klaus; Elsner, Margrit (2013): Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung in einem ostdeutschen Unternehmen der optischen Industrie. In: Dörre, Klaus; Happ, Anja; Matuschek, Ingo (Hg.): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA-Verlag, S. 54-84.

Bourdieu, Pierre (1992): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg: VSA-Verlag.

Bremer, Helmut; Faulstich, Peter; Teiwes-Kügler, Christel; Vehse, Jessica (2015): Gesellschaftsbild und Weiterbildung. Auswirkungen von Bildungsmoratorien auf Habitus, Lernen und Gesellschaftsvorstellungen. Baden-Baden: edition sigma/Nomos.

Haipeter, Thomas (2016, Hg.): Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen. Wiesbaden: SpringerVS.

IG Metall (2019): Projekt: Die IG Metall vom Betrieb aus denken. Entschließung 1 des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages, Nürnberg, 6.-12.10.2019.

Kern, Horst; Schumann, Michael (1985 [1970]): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans Paul; Jüres, Ernst A.; Kesting, Hanno (2018 [1957]): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen der Hüttenindustrie. Hrgg. von Jochen Dreher. Wiesbaden: SpringerVS.

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.

Reckwitz, Andreas (2017): Die Gesellschaft der Singularitäten – Zum Strukturwandel der Moderne. Berlin: Suhrkamp.

Weber, Max (1922): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr.

Zoll, Rainer (1991): Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 6/91, S. 390-399.



www.igmetall.de

www.sofi.uni-goettingen.de

Göttingen, Mai 2022