

SOFI

Soziologisches
Forschungsinstitut
Göttingen



Literaturbericht

Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall

Eine Vorstudie zu Forschungsstand
und Begriffsgeschichte

von Lena Schulz

Erstveröffentlichung als SOFI-Arbeitspapier 2020

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

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

Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	5
Subjektive Erfahrungen, Orientierungen und Deutungsmuster von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten	6
Untersuchungen zu Betriebsrätinnen und Betriebsräten	6
Exemplarische institutionenorientierte Betriebsratsforschung der 1980er und 1990er Jahre	11
Krisenerfahrungen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten	13
Rechtspopulistische Einstellungen und Deutungsmuster	15
Untersuchungen zu Vertrauensleuten	18
Untersuchungen zu Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen	21
Zwischenfazit	24
Gesellschaftsbilder	25
Literatur	32

Vorwort

Bewegte Zeiten! In der Industrie, und damit auch für die IG Metall. Die Transformation unserer Wirtschaft ist in vollem Gange und kaum ein Industriebetrieb bleibt davon unberührt. Digitalisierung, Dekarbonisierung und demographischer Wandel wälzen die Arbeitsmärkte um. Die ökologische Frage drängt auf die globale politische Agenda zurück. Die Leitplanken wirtschaftlichen Handelns werden unter dem Titel Handelskrieg und in Kritik an multilateralen Kooperationen neu aufgestellt. Digitalisierung und Plattformen greifen in bisherige Wertschöpfungsstrukturen ein. Soziale und ökonomische Ungleichheiten lassen Gesellschaften in ihrem inneren Zusammenhalt erodieren und bedienen zugleich nationalistische Ressentiments. Kurz: Die Machtbalancen von Arbeit und Kapital werden weltweit neu vermessen und für die Gewerkschaften stellt sich mit Nachdruck die Frage, in welcher Weise sie sich in diesen Prozessen starken Wandels positionieren und welche neuen Wege sie gehen müssen, um alte Stärke behaupten zu können.

Die IG Metall hat dazu eine erste Entscheidung auf ihrem Gewerkschaftstag im Oktober 2019 getroffen: Sie will sich radikal verändern, indem sie den „politischen Handlungsort Betrieb“ als Ausgangspunkt der ökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungen in den Mittelpunkt ihrer politischen Arbeit stellt. Den Aktiven der IG Metall kommt in der gesellschaftlichen Transformation eine besondere Rolle zu: Sie machen dort Politik, wo das Knirschen der Veränderung laut und deutlich zu vernehmen ist, sie stehen direkt an der Quelle dieses oftmals unangenehmen Geräusches. Sie erleben die Konflikte um und zwischen sozialer und ökologischer Frage unmittelbar – in ihren Betrieben, in ihrer Nachbarschaft, in ihrer Familie. Auf Gewerkschafter*innen kommen gerade sehr viel und sehr viel neue Herausforderungen zu. Sie arbeiten im Zentrum der gesellschaftlichen Konflikte der Zukunft.

Gewerkschafter*innen, das sind im Bereich der IG Metall die rund 73.000 Betriebsräte und weitere 50.000 Vertrauensleute, die für ihre Kolleg*innen im Betrieb einstehen. Sie sind Herz und Seele der organisierten Arbeitnehmerschaft, der Tarifpolitik, der Betriebsvereinbarungen, des Kümmerns, der Beteiligung, der Streitschlichtung, der Konfliktaustragung, aber auch der Mitgliederwerbung und Organisationsstärke. Auf sie kommt es an.

Deshalb hat der Vorstand der IG Metall das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität beauftragt, diese wichtige, große und vielfältige Gruppe von Aktiven genauer in den Blick zu nehmen. Die IG Metall möchte wissen, wie „ihre“ betrieblich Aktiven mit Veränderungen umgehen, welche Macht und Möglichkeiten sie für ihr Handeln sehen, was sie sich zutrauen und was sie für erreichbar halten. Welche Perspektive haben sie auf die IG Metall als Ganzes? Sind sie bereit, für die gewerkschaftlichen Gedanken der Solidarität, der Gegenmacht und der innovativen Gestaltungskraft - die Stichworte ökologische und soziale Nachhaltigkeit seien hier genannt – einzutreten? Sehen sie sich als Macher des Wandels, als Träger von Tarifverträgen, als wichtige Gestaltungskraft der Arbeit der Zukunft? Und: In welchem gesellschaftlichen, nachbarschaftlichen, örtlichen, familiären Umfeld bewegen sie sich – gewerkschaftsfern oder gewerkschaftsnah? Sind Arbeit, Gewerkschaft und Politik Thema unter Freunden und Nachbarn oder ist das alles nur eine Angelegenheit ab Schichtbeginn und Werkstor? Wie erleben sie ihr gesellschaftliches Umfeld – als solidarisch, als gleichgültig, als feindselig?

Das SOFI wird in den nächsten zwei Jahren zahlreiche Interviews und Gespräche mit den Aktiven der IG Metall führen. Das Besondere an der Studie „Gesellschaftsbilder“: Die IG Metall lässt sich auf einen offenen, explorativen Forschungsansatz ein, der innovativ mit begleitenden, kooperativen und aufsuchenden Methoden der Sozialforschung arbeitet. Die Befragten werden nicht nur als Funktionsträger*innen befragt, sondern als sozial in ihrer jeweiligen Umwelt Eingebundene. Auch für das SOFI ist diese Kooperation mit der IG Metall eine Herausforderung, neue Wege in der Sozialforschung zu gehen, zu akzentuieren und zu stärken. Wir leben in Zeiten, in denen Sozialforschung und aufklärende Soziologie gefragt sind. Diese Zeiten stellen aber im Umfeld von Digitalisierung, demografischem Wandel, betrieblichen Fragmentierungen und sozialen Spaltungen auch neue Anforderungen an Soziologie. Nicht nur Institutionen und Organisationen müssen ihren Arbeitsmodus ändern, um Demokratie, Teilhabe und sozialen Ausgleich auch in Zukunft sichern zu können, auch Wissenschaft und Forschung müssen in neuer Weise auf Gesellschaft zugehen und mit wichtigen, zentralen gesellschaftlichen Akteuren kooperieren. Die Kooperation zwischen IG Metall und SOFI ist hierfür ein hervorragendes Beispiel.

Daher wird das Projekt in kontinuierlichem Austausch zwischen Wissenschaft und Gewerkschaft stattfinden. Dieser Austausch dient Forschung und Praxis gleichermaßen, ohne akademische Belehrung und ohne Eingriff in das Vorgehen und die Entscheidungen der Forschergruppe. Diese Form kooperativen Forschens wird in enger Abstimmung mit den Interviewten und Gremien in der IG Metall organisiert. Das ist ein bemerkenswert offenes und nur selten praktiziertes Vorgehen in der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft. Doch genau dieses Vorgehen ist den Anforderungen unserer Zeit angemessen. Gewerkschaften und Wissenschaft stehen in gemeinsamer Verantwortung für einen sicheren und teilhabeorientierten Sozialstaat, eine durch Mitbestimmung gestaltete Arbeitswelt und für eine demokratische Gesellschaft, in der nicht das Recht des Stärkeren, sondern die Stärke des Rechts für alle zählt.

In einem ersten Schritt und in Vorbereitung auf das skizzierte gemeinsame Forschungsvorhaben hat das SOFI die vorliegende Literaturstudie erstellt, in der bisherige Forschungen über Aktive in der IG Metall dargestellt werden. Wir hoffen, die Literaturstudie findet ihr Interesse und macht Sie neugierig auf den Verlauf und die Ergebnisse unseres Projektes!

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!

Jörg Hofmann

Erster Vorsitzender der IG Metall

Prof. Dr. Berthold Vogel

Geschäftsführender Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität

Frankfurt am Main / Göttingen, Februar 2020

Einleitung

Die Arbeitswelt ist im Wandel – Globalisierung, Tertiärisierung, der demographische Wandel, die Dekarbonisierung und die Digitalisierung sorgen für eine Verschiebung gesellschaftlicher Diskurse und politischer Kräfteverhältnisse. Es eröffnen sich neue Problemlagen und Handlungskonstellationen. Neben dem Rückgang von Flächentarifverträgen und der sozial-ökologischen Transformation stellt auch die Debatte um gesellschaftlichen Zusammenhalt und das Erstarken von rechtspopulistischen Gesellschaftsbildern die Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Dies lässt Betriebsräte¹ und Vertrauensleutestrukturen nicht unberührt, sowohl hinsichtlich der Zusammensetzung, in der neue Arbeitnehmergruppen an Gewicht gewinnen, als auch hinsichtlich der biografischen, beruflichen und betrieblichen Erfahrungen sowie der gesellschaftspolitischen Orientierungen. Kurz: Die subjektiven Orientierungen, Werthaltungen und Vorstellungen im Betrieb werden heterogener (Rudolph und Wassermann 1996, 185; Tietel 2006, 30). Dies spiegelt sich auch in Betriebsratsgremien und Vertrauenskörpern wider. In Betriebsräten finden sich zunehmend Angestellte, höher Qualifizierte, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und junge Menschen mit geringerer Berufserfahrung (Rudolph und Wassermann 1996, 185)². Ähnliches gilt auch für die Gruppe der Vertrauensleute.³

Es fragt sich also, welche Erfahrungen und Vorstellungen Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute bei ihren Entscheidungen und Handlungen leiten. Die vorliegende Aufarbeitung der einschlägigen Forschung zeigt jedoch, dass wenig darüber bekannt ist, wie sich die Mitglieder von Betriebsräten und Vertrauensleute selbst positionieren, welche gesellschaftlichen Probleme sie sehen, was ihre Erwartungen und Vorstellungen von der Gesellschaft und ihrer zukünftigen Entwicklungsperspektive sind. Bildhafte Vorstellungen über die eigene soziale Verortung und gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge und Prozesse waren bisher lediglich Gegenstand der Gesellschaftsbilder-Forschung, die sich allgemein mit Arbeitnehmern bzw. Lohnabhängigen beschäftigt hat, aber nicht mit der Gruppe der Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute.

Der vorliegende Literaturbericht gliedert sich in zwei Teile. Zum einen geht er der Frage nach, was bereits an Wissen über die subjektiven Orientierungen und Werthaltungen von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten vorliegt, und zeigt auf, an welchen Stellen, Erkenntnislücken sind. Zum anderen wird der Begriff des Gesellschaftsbildes rekonstruiert und vorgestellt. Hierfür werden vor allem die Studie von Popitz u.a. (2018 [1957]) sowie die philosophische Studie von Taylor (2007) diskutiert.

¹ Im Folgenden wird der Begriff „Betriebsrat“ nur verwendet, wenn damit das Gremium als Institution gemeint ist. Da der vorliegende Bericht jedoch primär Untersuchungen zu den subjektiven Erfahrungen, Orientierungen und Deutungsmustern von den Individuen wiedergeben soll, wird überwiegend von „Betriebsrätinnen“ und „Betriebsräten“ oder „Betriebsratsmitgliedern“ gesprochen.

² Rudolph und Wassermann zählen zudem noch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Ostdeutschland auf, die nach der Wende in westdeutschen Betrieben arbeiten und sich engagieren wollen (Rudolph und Wassermann 1996, 185).

³ Nach den Ergebnissen der Vertrauensleutewahlen von 2016 sind 16,6% der Vertrauensleute Angestellte, 13,2% Frauen und 28% unter 35 Jahre (IG Metall 2019, 16).

Subjektive Erfahrungen, Orientierungen und Deutungsmuster von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten

Im vorliegenden Kapitel werden Studien dargestellt, die subjektive Erfahrungen, Orientierungen und Deutungsmuster von Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten untersuchen. Ein eigener Abschnitt widmet sich dabei der Forschung zu Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen. Es gilt dabei vor allem Befunde zum Selbstverständnis von Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten sowie zu den Beweggründen für die Betriebsratsarbeit wiederzugeben.

Untersuchungen zu Betriebsrätinnen und Betriebsräten

Zunächst geht es um jüngere Studien und ihre zentralen Befunde, die die Betriebsrätinnen und Betriebsräte in ihren subjektiven Erfahrungen als Individuen und Rollenträger in den Fokus stellen. Da diese Forschung stark begrenzt bleibt, wird der Blick anschließend geweitet auf exemplarische, institutionenorientierte Studien über das Gremienverständnis der Betriebsräte aus den 1980ern und 1990ern. Abschließend werden in diesem Abschnitt die darauf aufbauenden Untersuchungen seit der Jahrtausendwende über die subjektiven Erfahrungen und Deutungsmustern von Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit einem jeweils spezifischen gesellschaftlichen Ausschnitt vorgestellt – der Verarbeitung von Krisenerfahrungen und der Entwicklung rechtspopulistischer Deutungsmuster. Letztere sind vor allem hilfreich, weil daran Vorstellungen über die Gesellschaft sowie Bezugspunkte und Grenzziehungen bei der Konstituierung dieser Vorstellungen deutlich werden.

Geiling u.a. (2012) nehmen Betriebsrätinnen, Betriebsräte (und Vertrauensleute) als Akteure lokaler Gewerkschaftsarbeit in den Blick. Sie interessieren sich dabei für die subjektiven Vorstellungen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte, insbesondere im Hinblick auf deren gewerkschaftspolitisches Selbstverständnis. Sie kategorisieren die Betriebsrätinnen und Betriebsräte danach, ob sie a) einer westdeutschen oder ostdeutschen IG-Metall-Geschäftsstelle und b) dem „inneren“ oder „äußeren Kreis“ der lokalen Gewerkschaftsebene angehören. Des Weiteren führen sie einige Sonderfälle an („in der Peripherie“, „abseits gewohnter Bahnen“). Insgesamt wurden mit 87 Personen Expertinnen- und Experteninterviews sowie Gruppendiskussionen geführt. Befunde zu gewerkschaftlichen Handlungsfeldern, auf die im vorliegenden Bericht nicht näher eingegangen werden soll, basieren weitestgehend auf drei zuvor verfassten, und nun in vergleichender Perspektive kontrastierten Regionalberichten.

Betriebsrätinnen und Betriebsräte des inneren Kreises West, so ihr Befund, interpretierten ihre gewerkschaftliche Arbeit aus einer kritischen Gesellschaftsperspektive und begriffen sie als unmittelbar politisches Engagement, das über den Betrieb hinausreicht. Fast alle berichteten von politischen Initiationserfahrungen in den siebziger Jahren durch Vorbilder, Konflikterfahrungen oder Aktivitäten in politischen Kleingruppen, die für ihr gewerkschaftliches Engagement und ihre dezidiert politische Ausrichtung prägend gewesen sind. Betriebsrätinnen und Betriebsräte des in-

neren Kreises Ost sind dagegen von Konflikterfahrungen mit dem DDR-Regime und seinen Repräsentanten geprägt, sei es im Betrieb, bei der Armee oder im Studium. Bis heute würden diese Betriebsrätinnen und Betriebsräte für die IG Metall in ostdeutschen Betrieben eine Schlüsselgruppe gewerkschaftlicher Arbeit repräsentieren, indem sie elementare betriebliche Mitbestimmungsrechte und Tarifstrukturen gegen Ängste und Unsicherheit bei den Beschäftigten und gegen zum Teil gewerkschaftsfeindliche Praktiken einzelner Unternehmen durchzusetzen versuchen. Sie würden sich zugleich eine gewisse Autonomie gegenüber dem „gewerkschaftlichen Apparat“ bewahren, den viele von ihnen gerade in der Wendezeit als autoritär fremdbestimmt empfunden hätten. Betriebsratsmitglieder des äußeren Kreises, bei denen nicht zwischen West und Ost unterschieden wird, sind tendenziell weiblicher und jünger. Sie haben sich, Geiling u.a. zufolge, unabhängig unterschiedlicher Erfahrung eine Haltung bewahrt, die Gewerkschaften als selbstverständlich notwendige gesellschaftliche Gegenmacht erachte, wobei darunter insbesondere die Mitbestimmung der Beschäftigten im Betrieb verstanden werde.

Betriebsrätinnen und Betriebsräte „abseits gewohnter Bahnen“ sind in der modernen Dienstleistungsbranche jenseits der typischen metallverarbeitenden Branchen anzutreffen. Es werden zwei gewerkschaftlich engagierte Betriebsrätinnen (Call Center, High-Tech-Betrieb) und ein eher in Distanz zur Gewerkschaft stehender Betriebsrat (Call Center) exemplarisch eingebildet (Geiling et al. 2012, 69ff). Während die erste Betriebsrätin Erfahrungen der Arbeitslosigkeit und unterqualifizierten Tätigkeit gemacht hat und sie dadurch die Notwendigkeit einer „Gegenmacht“ erkannt hat, schätzt der Betriebsrat die IG Metall vor allem als Ratgeber in arbeitsrechtlichen Fragen. Er merkt an, dass viele in seinem Betrieb nie die Erfahrung gemacht haben, „auf eine ‚Solidargemeinschaft‘ angewiesen zu sein“ und eher dem Prinzip des „Selbstmanagements“ folgen (ebd., 73, Hervorgehoben wie im Original). Die zweite Betriebsrätin „abseits gewohnter Bahnen“ stammt zwar aus einem gewerkschaftlichen Elternhaus, hat mit ihrer eigenen Berufsbiographie jedoch mit dieser Tradition gebrochen. Seitdem sie sich nicht nur politisch, sondern auch gewerkschaftlich engagiert, behält sie die Perspektive der Außenseiterin und Quereinsteigerin bei (ebd., 75ff). Nichtsdestotrotz hat sie sich neue Handlungsspielräume erarbeitet, thematisiert Problemfelder, die sonst weniger Aufmerksamkeit von der Gewerkschaft bekommen würden und hat einen anerkannten Platz im Betriebsrat (ebd., 77).

Die Befunde von Geiling u.a. lassen darauf schließen, dass die ehrenamtlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sich in Westdeutschland insgesamt gut vertreten fühlen, wohingegen im Osten eine größere Distanz zwischen der ersten und zweiten Reihe innerhalb der Betriebsräte wahrgenommen wird (Geiling et al. 2012, 63). Insbesondere in den neuen Bundesländern wird dementsprechend die Forderung nach mehr Transparenz formuliert (ebd., 63).

Ein Autor, der sich mit der Frage nach dem Selbstverständnis von Betriebsrätinnen und Betriebsräten in ihrer Rolle als Expertin und Experte mit spezifischen Anforderungs- und Erwartungskonstellationen auseinandergesetzt hat, ist Tietel (2006, 2012).⁴ Aus den institutionellen Rahmenbedingungen von Betriebsräten ergeben sich Tietel zufolge divergierende Anforderungs-

⁴ Tietel (2012) geht auf die speziellen, paradoxen Anforderungen an Betriebsratsvorsitzende ein. Im Gegensatz zu dem patriarchischen, hierarchischen Selbstverständnis der Betriebsratsvorsitzenden in den 1980er, weisen die heutigen Vorsitzenden einen professionell-arbeitsteiligen Stil auf. Die Betriebsratsmitglieder fordern zunehmend ein demokratisches, teamförmiges Selbstverständnis von ihren Vorsitzenden.

Erwartungs- und Interessenskonstellationen. Wie die Betriebsrätinnen und Betriebsräte diese widersprüchlichen Anforderungen wahrnehmen und verarbeiten, ist Gegenstand von Tietels Studie aus dem Jahr 2006. Er untersucht hierfür in einer qualitativ-empirischen Studie die Erfahrungen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte in ihren Beziehungen mit den Geschäftsleitungen, den Beschäftigten und den Gewerkschaften. Er identifiziert drei Konflikt- und Beziehungskonstellationen mit denen Betriebsrätinnen und Betriebsräte konfrontiert sind.⁵ Laut Tietel benötigen die Betriebsratsmitglieder eine sogenannte „triadische Kompetenz“, um diese Konflikte zu bearbeiten. Gemeint ist damit die sozio-emotionale Fähigkeit in diesem Beziehungsgeflecht Konflikte, Widersprüche und Diskrepanzen auszuhalten und auszubalancieren, ohne einen der relevanten Akteure aus dem Blick zu verlieren (Tietel 2006, 328). Diese triadische Kompetenz hilft Tietel zufolge im stetigen Aushandlungsprozess von Grenzen mit allen relevanten Akteuren (ebd., 319ff). Vier Grenzziehungen werden dabei in der betrieblichen Arena, laut Tietel, immer wichtiger:

- die Autoritäts- und Zuständigkeitsgrenze: Wofür ist der Betriebsrat zuständig und wofür hat er die ausreichende Autorität?
- die Aufgabengrenzen: Welche Aufgaben übernimmt der Betriebsrat und wie knüpft er an die Aktivitäten anderer Akteure an?
- die Interessensgrenze: Wie können wir unsere Interessen vertreten?
- die Identitätsgrenze: Wie konstruieren Betriebsrätinnen und Betriebsräte das „Wir“ und die „Anderen“ (ebd., 325)?

Die Frage, wo diese Grenzen verlaufen sollen, ist letztlich auch immer an die Frage gekoppelt, welches Selbstverständnis die jeweilige Betriebsrätin oder der jeweilige Betriebsrat hat und wie sie sich verorten (ebd., 326).

Alles in allem konstatiert Tietel, dass die Betriebsräte als Institution und Rollenträger Strukturveränderungen ausgesetzt sind (Tietel 2006, 319). Vor dem Hintergrund der enormen Anforderungen, die an die Betriebsrätinnen und Betriebsräte gestellt werden, ist fraglich, warum und wer diese Arbeit noch machen möchte (ebd., 319). Er weist darauf hin, dass er sich auf Erfahrungen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten in ihrer Rolle als Grenzgänger „in ihren Beziehungen“ fokussiert (ebd., 319, Hervorgehoben wie im Original). Tietel kritisiert selber, dass seine Studie nicht die Frage beantworten kann, welche Bedeutung es für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte hat, in dieser Rolle zu sein und welche Beweggründe und Deutungsmuster dieser Tätigkeit zu Grunde liegen (ebd., 319). Abschließend formuliert er fünf vage Ideen zur Beantwortung dieser

⁵ Erstens gilt es den Repräsentationsansprüchen der Belegschaft gerecht zu werden, die je nach Entfernung des Betriebsratsmitglieds zur Belegschaft immer problematischer werden (Tietel 2006, 21; zum Repräsentationsproblem siehe auch Greifenstein/Kißler 2014). Es lässt sich eine stärkere Eigeninitiative von Beschäftigten und Teilen von Belegschaften beobachten, die eine homogene Interessenvertretung für eine heterogene Erwartungshaltung der Belegschaft schwieriger macht (Tietel 2006, 319). Zweitens gilt es das Integrationsproblem von Betriebszielen der Geschäftsführung in die Belegschaft zu bearbeiten, welches durch die „Tendenz zur Verbetrieblichung“ in einem abnehmenden Interessensgegensatz mündet (ebd., 22, 33). Im Kontext dieser veränderten Grundkonstellation und der Übernahme von Aufgaben, die formell nicht vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen sind, wird seit vielen Jahren auch immer wieder der Begriff „Co-Management“ diskutiert (ebd., 34ff). Drittens besteht für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte oftmals auch ein Solidaritätsproblem gegenüber der Gewerkschaft (ebd., 22). Betriebsräte sind häufig personell und politisch eng mit der Gewerkschaft verbunden, dennoch agieren Betriebsräte formell unabhängig und bilden eine eigenständige Institution (Tietel 2006, 22, 319; siehe auch Geiling et al. 2012, 35).

Frage: Zum einen geht er davon aus, dass die eigene „berufliche und persönliche Lebenswelt“ durch den Prozess der betrieblichen Mitbestimmung und der damit einhergehenden Zunahme an Souveränität und Kontrollgewinn bereichert wird (ebd., 320). Zum anderen mutmaßt er, dass eine Motivation für die Betriebsratsstätigkeit auch der Zugewinn an Sicherheit durch einen strengen Kündigungsschutz sein kann (ebd., 320-321). Eine weitere Argumentation zielt darauf, dass die in den 1960ern und 1970er Jahren sozialisierten Betriebsratsmitglieder in ihrem betrieblichen Engagement eine Chance gesehen haben ihrem sozialen und politischen Engagement eine gewisse Wirkmächtigkeit zu geben (ebd., 321). Des Weiteren vermutet Tietel, dass die Arbeit im Betriebsrat ebenso der persönlichen Entwicklung dient und soziale Qualifikationen fördert, die über die beruflichen Erfahrungen hinausgehen und neue berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen (ebd., 321). Letztlich führt er auf, dass die Betriebsratsarbeit auch der Stärkung des Selbstwertgefühls und Selbstbewusstseins dienen kann (ebd., 321). Insgesamt bleiben diese Ideen jedoch Vermutungen, die es weiter zu erforschen gilt. Die Lebenswelt der Betriebsrätinnen und Betriebsräte außerhalb ihrer inner- und außerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen bleibt ohne Berücksichtigung.

Greifenstein und Kißler (2014) haben sich ausgehend von dem Spannungsverhältnis zwischen der politischen und der sozialen Repräsentation der Belegschaft durch die Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit der Frage nach deren individuellem Selbstverständnis beschäftigt (Greifenstein und Kißler 2014, 7). Sie gehen dabei davon aus, dass das spezifische Selbstverständnis durch einen Komplex an inner- und außerbetrieblicher Rahmenbedingungen beeinflusst wird (ebd., 9). In einem ersten Schritt analysieren sie die betrieblichen Arenen und interessenvertretungspolitischen Akteure von drei Betrieben (ebd., 17-100) und kommen, ähnlich wie Tietel, zu dem Schluss, dass Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit einer Vielzahl von Konflikten konfrontiert sind (ebd., 102). Sie unterscheiden hierbei zwischen Inter-Rollenkonflikten, d.h. Konflikte zwischen zwei oder mehreren Rollen, und Intra-Rollenkonflikten, womit Konflikte innerhalb des Rollenträgers „Betriebsrätin/Betriebsrat“ an den Schnittstellen zum Management, zur Belegschaft, zur Gewerkschaft und zu Konflikten mit der eigenen Persönlichkeit, dem eigenen Selbstverständnis oder Wertorientierungen gemeint sind (ebd., 102).

Im zweiten Schritt gehen Greifenstein und Kißler daher der Frage nach dem Selbstverständnis unterschiedlicher Akteursgruppen nach: (1) den bisher wenig beachteten unorganisierten Betriebsratsmitgliedern, (2) jüngeren Betriebsrätinnen und Betriebsräten im Vergleich zu älteren und (3) Betriebsrätinnen.⁶ Im Hinblick auf die erstgenannte Gruppe stellen die Autoren zunächst fest, dass der Grad der Unorganisiertheit der Betriebsratsgremien von der Qualifikationsstruktur der Belegschaft abhängig ist (Greifenstein und Kißler 2014, 108). Insbesondere in Betrieben mit einem hohen Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten sitzen in den Betriebsräten häufig auch Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter aus einem gewerkschaftsfernen Milieu (ebd., 108). Hinsichtlich der Motivlage unterscheiden Greifenstein und Kißler drei Typen unorganisierter Betriebsrätinnen und Betriebsräte: erstens diejenigen, die „negative Sozialisationserfahrungen“

⁶ Bei der Untersuchung der Beweggründe und Arbeitsstile von Betriebsrätinnen rekonstruieren sie den Typus des „weiblichen Diplomaten“ und verweisen dabei auf die Befunde von Stöger (Greifenstein und Kißler 2014, 114-119). Da die Studie von Stöger im Abschnitt 2.3 ausführlich behandelt wird, wird hier nicht näher darauf eingegangen.

gen“ mit der Gewerkschaft gemacht haben und der Gewerkschaft daher grundsätzlich eher abwartend und distanziert gegenüberstehen (ebd., 108). Personen dieses Typus engagieren sich besonders dann im Betriebsrat, wenn sie die Selbstvertretungsansprüche und Interessen von Hochqualifizierten verletzt sehen (ebd., 109). Zum zweiten Typus der Unorganisierten⁷ zählen diejenigen Betriebsratsmitglieder, die aufgrund einer gewerkschaftspolitischen „Kosten-Nutzen Abwägung“ nicht gewerkschaftlich organisiert sind (ebd., 110). Personen dieses Typus könnten am ehesten als „Trittbrettfahrerinnen und Trittbrettfahrer“ bezeichnet werden. Der Mitgliedsbeitrag der Gewerkschaft erscheint angesichts der Vorteile einer Mitgliedschaft, die sie unter Umständen auch als Nicht-Mitglieder haben können, zu hoch bzw. nicht lohnenswert (ebd., 110). Der dritte Typus hat ebenfalls ein Selbstverständnis mit instrumenteller Ausrichtung, doch die Motivation zur Betriebsratsarbeit speist sich bei diesem Typus vor allem aus der „Absicherung des Beschäftigungsverhältnisses“, die mit der Betriebsratstätigkeit einhergeht (ebd., 110).

Des Weiteren rekonstruieren Greifenstein und Kißler drei Typen von Politikstilen unter den unorganisierten Betriebsratsmitgliedern, wobei sie allerdings zwei als nicht verallgemeinerbare Sondertypen darstellen (Greifenstein und Kißler 2014, 111). Dazu gehört zum einen der „Typus des Anti-Gewerkschafters“, der ein Gegenprogramm aufstellen will und zur Bildung von Fraktionen innerhalb des Betriebsrates beiträgt (ebd., 111). Zum anderen wird der Typus des „sozialistischen Klassenkämpfers“ rekonstruiert, der die Gewerkschaft vor allem für seinen sozialpartnerschaftlichen, friedensuchenden Arbeitsstil kritisiert (ebd., 111). Demgegenüber halten die Autoren den Typus des „Mikropolitikers“ als verallgemeinerbarer (ebd., 111). Während gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder sich an gewerkschaftlichen Normen orientierten, sind die unorganisierten „Mikropolitiker“ primär dem Unternehmen loyal gegenüber (ebd., 112). Sie plädieren für eine betriebs- und standortbezogene Betriebsratsarbeit und sind dabei sehr konsensorientiert (ebd., 112). Der Politikstil dieses Typus lässt sich daher als konfliktscheu bezeichnen, was sich auch in der Wahl ihrer Themen widerspiegelt: Sie widmen sich bevorzugt kleinteiligen Themen und überlassen die Bearbeitung von komplexen, überbetrieblichen Konflikten ihren organisierten Betriebsratskolleginnen und -kollegen (ebd., 112). Somit kann also festgehalten werden, dass die Gruppe der Unorganisierten kein einheitlicher Akteur ist, sondern sich unterschiedliche Motivlagen, Politikstile und Selbstverständnisse über ihre Betriebsratstätigkeit finden lassen.

Bei der Analyse der Gruppe der jungen Betriebsratsmitglieder kommen Greifenstein und Kißler zu dem Ergebnis, dass fehlendes Partizipationsinteresse nicht das geringe quantitative Gewicht dieser Gruppe erklären kann (ebd., 120). Vielmehr widerspricht die Betriebsratsarbeit den beruflichen Karriereperspektiven, wohingegen ältere Betriebsrätinnen und Betriebsräte weniger Aufstiegsambitionen aufweisen bzw. dort schon angekommen sind (ebd., 120). Zudem befinden sich junge Beschäftigte oftmals noch in befristeten Arbeitsverhältnissen und die Betriebsratsarbeit steht im Verdacht, ihrer Übernahme im Weg zu stehen. Des Weiteren sind Jüngere häufig in einem Lebensabschnitt, in dem die Familienplanung und eine Work-Life-Balance einen höheren Stellenwert einnimmt (ebd., 120). Die zusätzliche Belastung durch die Betriebsratsarbeit, zu der ohnehin vorhandenen Doppelbelastung von Beruf und Familie, wollen einige nicht in Kauf nehmen (ebd., 120).

⁷ Auf die Motivation für die Betriebsratstätigkeit gehen Greifenstein und Kißler bei diesem zweiten Typus der Unorganisierten nicht näher ein.

Bei der Frage nach den Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Selbstverständnis der Betriebsrätinnen und Betriebsräte und deren Arbeitsstil kommen Greifenstein und Kißler zur Typologie des jungen, „arbeits- und betriebspolitischen Enthusiasten“ im Vergleich zum älteren, „Stabilisator und Konservierer[s] der tradierten Betriebsratspolitik“ (Greifenstein und Kißler 2014, 121). Während Personen des ersten Typus ergebnisoffen, dynamisch, optimistisch, aber dafür zum Teil auch etwas unkoordiniert an die Betriebsratsarbeit herantreten, weisen Personen, die dem zweiten Typus zugeordnet werden können, eine hohe Mitbestimmungskompetenz und kein allzu optimistisches, sondern realistisches Selbstverständnis der Betriebsratsarbeit auf (ebd., 122).

Zu ähnlichen Ergebnis kommen bereits Studien aus den 1990er Jahren. So haben im Kontext der Betriebsratswahlen 1994 schon *Rudolph und Wassermann (1996)* generationsbedingte Unterschiede in den Arbeitsstilen feststellen können. Sie gehen davon aus, dass seit Beginn der 1990er Jahre ein personeller und damit in Teilen auch ein politischer Generationswechsel in den Betrieben stattgefunden hat, der von einem neuen Akteurstyp ausging (Rudolph und Wassermann 1996, 173-174). Während dem „klassischen Betriebsratsvorsitzenden“ vor allem Stabilität und Zuverlässigkeit zugesprochen wird, wird die neue Generation als kritischer und höher qualifiziert, aber auch sprunghafter bewertet (ebd., 183ff). Mit dem Wandel der Betriebsratsstätigkeit ist also nicht nur das Auftreten von neuen Akteuren gemeint, sondern auch veränderte Orientierungen und Arbeitsweisen in der betrieblichen Mitbestimmung.

Exemplarische institutionenorientierte Betriebsratsforschung der 1980er und 1990er Jahre

Als Klassiker der Betriebsräteforschung ist die Studie von *Kotthoff (1981)* aufschlussreich. Zwar betrachtet er Betriebsräte in erster Linie als Institutionen (vgl. Kotthoff 1994, 1995; Kotthoff und Reindl 2019) und stellt nicht ihre subjektiven Erfahrungen oder Orientierungen in den Mittelpunkt, doch seine Betrachtungen zu Arbeitsstilen und Partizipationsmustern von Betriebsrätinnen und Betriebsräten verdeutlichen Anforderungen und Dilemmata in der Funktion Betriebsrat, die prägend für deren Erfahrungen und Orientierungen sein können. In seiner Studie von 1981 untersucht Kotthoff die betrieblichen Machtstrukturen und Deutungsmuster von Betriebsratsmitgliedern und der Geschäftsleitung in repräsentativ ausgewählten Industriebetrieben. Anhand der betrieblichen Machtstrukturen und Deutungsmuster können, Kotthoff zufolge, sieben Typen hergeleitet werden (Kotthoff 1981).⁸ So unterscheidet er zwischen einem ignorierten Betriebsrat, einem isolierten Betriebsrat, dem Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat als zwiespältiger Ordnungsfaktor, dem respektierten und standfesten Betriebsrat, dem Betriebsrat als kooperative Gegenmacht und dem klassenkämpferischen Betriebsrat (Kotthoff 1981). In einer Folgeuntersuchung, die *Kotthoff 1994* veröffentlicht hat, wird der Wandel der betrieblichen Mitbestimmung deutlich. Durch die veränderten betrieblichen und gesellschaftlichen Umgebungen hat sich auch das Profil und der Arbeitsstil der Betriebsräte geändert (Kotthoff 1994; Rudolph und Wassermann 1996). Der Wandel der Arbeitsstrukturen, der wirtschaftliche und technische

⁸ Wobei acht der 63 untersuchten Betriebe keiner der sieben Typologien eindeutig zugeordnet werden konnten (Kotthoff 1981, 248).

Wandel, Rationalisierungs- und Umstrukturierungsoffensiven in den Betrieben mit Personalabbau als eine der größten Herausforderungen der interessenpolitischen Konflikte der Betriebsräte in den 1990ern und eine immer heterogener werdende Belegschaft haben massiv zu einer Ausweitung und Verlagerung der Anforderungen an die Betriebsräte geführt (Kotthoff 1994; Rudolph und Wassermann 1996).

Laut *Kotthoff (1995)* geht dies mit einem veränderten Rollenverständnis betrieblicher Interessenvertretung einher. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte müssten nicht nur als Stellvertreterinnen und Stellvertreter, sondern auch – und das war neu – als Moderatorinnen und Moderatoren agieren, die die Selbstvertretung der Beschäftigten begleiten (Kotthoff 1995, 426).⁹ Doch diese neuen Rollenzuschreibungen sind, Kotthoff zufolge, widersprüchlich und Stellvertreterinnen und Stellvertreter im klassischen Sinne werden nach wie vor gebraucht (ebd., 426). Positiv an dieser Entwicklung ist laut Kotthoff, dass die Arbeitskräfte zunehmend die politische und strategische Bedeutung der Betriebsräte in dem Kampf um die Vermeidung von Rationalisierungsrisiken anerkennen und wertschätzen – mit ambivalenten Folgen (ebd., 427). Im Rahmen der Modernisierung und Professionalisierung der Betriebsräte wurden sie nicht nur zum Hoffnungsträger, sondern auch mit der überhöhten Erwartungshaltung konfrontiert, dass die Betriebsräte alternative Gestaltungskonzepte für die Zukunft der Arbeit entwickeln sollten (ebd., 427). Eine Erwartungshaltung, die – so Kotthoff – in einer Überforderung münden musste. Die Betriebsräte nehmen laut Kotthoff in Bezug auf technisch-organisatorische Veränderungen eher eine abwartende, passive Haltung ein und werden lediglich bei traditionellen Vertretungsfeldern aktiv (ebd., 427). Dies veranlasst Kotthoff zu der Metaphorik, dass die Betriebsräte bei technischen und organisatorischen Fragen dem Management hinterherlaufen, wie der „Hase dem Igel“, aber der „alte Hase“ hat durchaus auch seine Qualitäten – diese sind nur eben anders gelagert (ebd., 428). Sie liegen vor allem in der Gestaltung von sozialen Beziehungen im Betrieb und, mit Verweis auf die Arbeitsteilung im dualen System der Interessenvertretung, in der Alltagspolitik und nicht in der Gestaltungspolitik, die eher in das Tätigkeitsfeld der Gewerkschaften fällt (ebd., 428).

Für Kotthoff ist der Begriff der Interessenvertretung nicht konkret genug, um die spezifische Rolle des Betriebsrates zu beschreiben (Kotthoff 1995, 430). Aus institutioneller Sicht sind für die Betriebsräte drei idealtypische Prinzipien konstituierend: Erstens verfolgen die Betriebsräte das korporative Prinzip, d.h. der Betriebsrat repräsentiert die gesamte Belegschaft unabhängig von der eigenen sozialen Herkunft oder Gruppenzugehörigkeit (ebd., 430). Damit repräsentieren die Betriebsratsmitglieder „die Alltagsmoral, die Gerechtigkeits- und Fairnessvorstellungen, die Lebensgewohnheiten und Tradition dieser Lebenswelt Belegschaft“ (ebd., 430). Sie kümmern sich um die Alltagsprobleme der Belegschaft, auch wenn diese teilweise von „Außen“ trivial erscheinen mögen (ebd., 430). Der Nachteil an einer solchen politischen Repräsentation sei, dass Minderheiten in der Belegschaft vom Betriebsrat, der sich durch langjährige Erfahrung Prestige und Autorität in seiner Stammbelegschaft angeeignet hat, häufig übersehen würden (Kotthoff 1995, 430; zum Spannungsverhältnis von politischer und sozialer Repräsentation in der Betriebsratsarbeit siehe Greifenstein und Kißler 2014). Das zweite Prinzip richtet sich auf das Gremienverständnis

⁹ Eine ähnliche Argumentation wird auch von Greifenstein und Kißler aufgegriffen. So bezeichnen sie ihren Typus des unorganisierten Mikropolitikers insbesondere in Betrieben mit einem hohen Anteil an Hochqualifizierten auch als „Partizipationsberater“. Ihre Betriebsratsarbeit entwickelt sich den Autoren zufolge, von einer Mikropolitik hin zu einer Klientelpolitik (Greifenstein und Kißler 2014, 113).

der Betriebsräte. Sie verstehen sich im Gegensatz zu dem Management als Experte, wenn es um den Umgang mit Menschen und um soziale bzw. moralische Fragen geht (Kotthoff 1995, 431). Zugleich werden Verwertungs- und produktionsökonomische Grundsätze des Betriebs anerkannt, worin das dritte Prinzip liege (ebd., 431): Der Betriebsrat hat viele Möglichkeiten und Kompetenzen, die dem „Betriebswohl“ dienen (ebd., 432). Beim vierten Prinzip geht es um die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und dem Management (ebd., 432). Relevant ist hierbei vor allem, dass der soziale Austausch von Interessen auf Freiwilligkeit, Vertrauen und Loyalität beruht (ebd., 432). Voraussetzung für einen solchen sozialen Austausch ist daher auch die Dauerhaftigkeit der Beziehungen und des persönlichen Faktors – „die Chemie muss zwischen den Beteiligten stimmen“ (ebd., 433). Im Vergleich dazu ist die Beziehung zwischen Management und Gewerkschaft durch den ökonomischen Austausch geprägt, der kein Nullsummenspiel zulässt, sondern auf Konfliktverarbeitung und Kompromissfindung ausgerichtet ist (ebd., 432).

Krisenerfahrungen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten

Bergmann u.a. (2002) legen eine Studie vor, die sich mit den subjektiven Krisenerfahrungen und der Bearbeitung von Krisenfolgen von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten befasst. Vor dem Hintergrund des Zusammenbruchs der DDR, der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit zu Beginn der Jahrtausendwende und dem schrittweisen Abbau des Sozialstaates fragen Bergmann u.a. nach den subjektiven Erfahrungen und Deutungsmustern von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten (Bergmann et al. 2002, 2-3). Die Autoren analysierten zunächst die Wahrnehmung und Einstellung der Befragten zu der Politik der Betriebsräte, der IG Metall sowie zur Regierungspolitik (ebd., 11-31), um sich anschließend der subjektiven Verarbeitung und Deutung von Krisenerfahrungen zu widmen. Insgesamt wurden 38 leitfadengestützte Interviews in einer Bildungsstätte der IG Metall durchgeführt (ebd., 7). Befragt wurden 32 Betriebsratsmitglieder und sechs Vertrauensleute unterschiedlicher Branchen (ebd., 9). Im Folgenden sollen zentrale Befunde dieser Studie wiedergegeben werden, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass die Auswertung oftmals nicht funktionsgruppenspezifisch ausgewiesen wurde.

Bergmann u.a. gehen davon aus, dass Krisenphänomene selektiv wahrgenommen werden, und dass die Betriebsrätinnen, Betriebsräte und Vertrauensleute die Krise vorrangig aus ihren betrieblichen Erfahrungen und im Kontext der ökonomischen Lage ihres Unternehmens wahrnehmen (Bergmann et al. 2002, 4). Zudem stellen sie eine verengte Perspektive auf den Standort Deutschland fest (ebd., 83). Alle Befragten sind sich der hohen Arbeitslosigkeit bewusst, nehmen diese jedoch zunehmend als Normalität wahr, wodurch weniger nach den Ursachen für diesen dauerhaften Krisenzustand gefragt wird (ebd., 83). Es erfolgt eine erzwungene Anpassung der Belegschaft sowie der Betriebsrätinnen und Betriebsräte an die Forderungen und Vorgaben der Vorgesetzten (ebd., 17). Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust macht die Belegschaften gegenüber dem Management fügsam und lässt sie auch erhöhte Leistungsanforderungen hinnehmen (ebd., 17). Zudem steigt der Konkurrenzdruck untereinander (ebd., 18). Gleichzeitig würde die IG Metall in der Defensive gesehen und dem „Bündnis für Arbeit“ keine reale Bedeutung für die betriebliche Erfahrungswelt zugesprochen (ebd., 21). Grundsätzlich gäbe es, trotz mancher Kritik, aber eine Zustimmung für die Politik der IG Metall (ebd., 21). Befragt man die Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute nach ihrer Wahrnehmung der Regierungspolitik zeigt sich zwar u.a. Kritik am

Sozialsystem (z.B. im Hinblick auf das Rentensystem), aber eine „massive Unzufriedenheit“ ist bei der Mehrheit nicht festzustellen (ebd., 30). Die Erwartungen an die Politik seien zur Jahrtausendwende schlichtweg auf einem so niedrigen Niveau, dass sich auch die Enttäuschungen in Maßen halten würden (ebd., 30).

Darüber hinaus nehmen die Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute schon 2002 eine gewisse Fremdenfeindlichkeit in den Betrieben wahr (Bergmann et al. 2002, 31ff). Zwar distanzieren sich die befragten Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute alle von fremdenfeindlichen Einstellungen, aber sie geben mehrheitlich zu, dass solche Einstellungen in ihren Betrieben anzutreffen sind (ebd., 31). Die Ausländerfeindlichkeit wird von den Befragten vor allem auf die Konkurrenz- und Arbeitsmarktbedingungen zurückgeführt (ebd., 32-33). Des Weiteren sind die Autoren noch auf einen unerwarteten Befund bezüglich der sozialen Selbsteinschätzung der Befragten gestoßen: Die Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute verorten sich in der Mitte der Gesellschaft, nehmen ihre Position jedoch als gefährdet wahr (ebd., 36). Daran sind erhebliche Abstiegsängste, negative Erwartungshaltungen für die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen und die Befürchtung geknüpft, dass es in Deutschland einen Rechtsruck geben könnte (ebd., 38-39).¹⁰

In einem zweiten Schritt widmen Bergmann u.a. sich der subjektiven Verarbeitung und Deutung von Krisenerfahrungen und gehen der Frage nach, inwieweit die Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute ein Krisenbewusstsein aufweisen. Insgesamt sehen sich die befragten Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute in der Defensive und haben gesellschaftliche Ohnmachtserfahrungen gemacht (Bergmann et al. 2002, 41). Um von einem Krisenbewusstsein sprechen zu können, setzen die Autoren jedoch auch Wissen und Vorstellungen über die kapitalistischen Strukturen sowie eine normative Orientierung an Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit voraus (ebd., 42). Denn nur so, so die Autoren, können Ohnmachtsgefühle und Abhängigkeiten reflektiert und Zukunftsängste begründet werden (ebd., 43). Ein solches, von den Forschenden definiertes Krisenbewusstsein ist jedoch nur bei acht der 38 befragten anzutreffen (ebd., 43). Bei einem Großteil der Befragten sind die Krisendeutungen und subjektiven Verarbeitungen durch Inkonsistenzen und Widersprüche geprägt (ebd., 43). Bergmann u.a. sprechen hier vom Problembewusstsein, wobei sie auch nochmal ausdifferenziert haben, wo die Inkonsistenzen liegen. So stellen sie fest, dass bei drei Befragten zwar eine starke politisch-moralische Orientierung gegeben ist, aber dennoch die Einsicht in strukturelle Zusammenhänge fehlt (ebd., 53ff). Bei 22 Befragten sind die normative Orientierungen weniger ausgeprägt und die Krisendeutungen sind durch erhebliche und vielfältige Widersprüche gekennzeichnet, die durch eine Vielzahl von Mechanismen und Denkschemata wirksam werden (ebd., 44). Dazu zählen die Personalisierung von gesellschaftlichen Prozessen, die Einengung der Perspektive, die Relativierung von un schönen Verhältnissen, die Formulierung von abstrakten Forderungen an die Gewerkschaft und den Staat, das Verlieren in Wunschvorstellungen, das Verantwortlichmachen von „anderen“ Personen und der Rückgriff auf Stereotypen und Klischees (ebd., 44-45). Des Weiteren weisen drei Befragte ein

¹⁰ Was hier bereits 2002 wahrgenommen und vermutet wurde, scheint heute bestätigt. Nicht nur haben etliche Studien (z.B. Castel und Dörre 2009) sich unter dem Begriff der Prekarität der Frage der Unsicherheit und Abstiegsängste in der Mitte der Gesellschaft gewidmet, sondern auch die Entstehung der Alternativen für Deutschland (AfD) und deren Wahlerfolge bei der letzten Bundestagswahl sowie bei den jüngsten Landtagswahlen in Sachsen und Brandenburg validieren die These eines Rechtsrucks.

„Problembewusstsein mit partiellen Einsichten“ auf, d.h. sie können zwar teilweise Strukturzusammenhänge erkennen, aber sie sind dennoch ratlos, wie sie mit der Krise umgehen sollen (ebd., 58). Daher neigen auch diese Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute dazu, sich anzupassen und den Gegebenheiten zu fügen (ebd., 58). Der Großteil der Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute mit einem Problembewusstsein ist geprägt von „unaufgeklärten Ohnmachtsgefühlen“ und einem „Kleine-Leute-Bewusstsein“ (ebd., 63ff). Die 16 Befragten, die dieser Gruppe zugeordnet wurden, greifen häufig auf Stereotypen zurück und nehmen gesellschaftlichen Prozesse und Probleme personalisiert wahr (ebd., 63). Kennzeichnend für ihre Erfahrungen und die eigene Handlungsmächtigkeit sind eine subjektive Hilflosigkeit und ein Gefühl lähmender Ohnmacht (ebd., 63-65).

Zu ähnlichen Befunden kommen auch *Detje u.a. (2011)*. Sie fragen nach den Interessen- und Handlungsorientierungen von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten im Kontext der Weltwirtschaftskrise. Im Fokus steht die Sicht der Betroffenen aus der Metall- und Elektroindustrie und ihre Wahrnehmung der Krise (Detje et al. 2011). Sie stellen fest, dass die Wahrnehmungen der Krise sehr divers ausfallen und durch die jeweiligen betrieblichen Zustände und biographischen Erfahrungen der Betriebsrätinnen, Betriebsräte und Vertrauensleute bedingt sind (ebd., 101). Die Grundstimmung der Befragten ist von Wut und Angst geprägt (ebd., 102). Erfahrungen der Missachtung und Ohnmacht sowie Zukunftsängste werden verstärkt und häufen sich (ebd., 105).

Rechtspopulistische Einstellungen und Deutungsmuster

Angesichts der Entwicklungen in Europa und Deutschland erhält die Forschung über rechtsextreme Einstellungen eine Renaissance. Dies betrifft auch die Arbeiterbewusstseinsforschung, die die Frage nach rechtspopulistischen Einstellungen, Handlungsorientierungen und Gesellschaftsbilder aufgreift. Nicht nur Dörre geht in jüngerer Zeit der Frage nach den rechtspopulistischen Orientierungen in der Arbeitswelt nach (Dörre et al. 2014; Dörre 2018). Auch die Forschungsgruppe um Detje und Sauer greift die Thematik auf. Partiiell wird dabei auch die Rolle und Bedeutung der Gewerkschaften und Betriebsräte beim Umgang mit rechtsextremen Aktivitäten thematisiert. Die Gewerkschaften sind aber nicht nur mit Rechtspopulismus in der Belegschaft konfrontiert, sondern auch in den eigenen Reihen finden sich rechtspopulistische Einstellungen (Sauer et al. 2018, 57). Die quantitativen Befunde zu rechtspopulistischen Orientierungen innerhalb der Gruppe von Gewerkschaftsmitgliedern sind nach wie vor nicht eindeutig (ebd., 19): Einerseits finden Decker u.a. (2016) bei ihrer Befragung von 264 Gewerkschaftsmitgliedern und 2136 Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern eine signifikant höhere Zustimmung für eine Diktatur und Ausländerfeindlichkeit unter den Gewerkschaftsmitgliedern (Decker et al. 2016, 42). Andererseits konstatieren Krause u.a. (2015) rechtspopulistische Orientierungen seien seltener bei Gewerkschaftsmitgliedern anzutreffen (Krause et al. 2015, 56ff). Grundsätzlich kann erstmal nur festgehalten werden, dass gewerkschaftliches und rechtspopulistisches Engagement sich nicht per se gegenseitig ausschließen (Sauer et al. 2018, 58). Da die quantitative Verteilung von rechtspopulistischen Einstellungsmustern jedoch wenig über dessen Entstehung und Ausgestaltung aussagen, widmen sich *Sauer u.a. (2018)* mit einem explorativem qualitativem Ansatz der Frage, inwieweit es spezifisch arbeitsweltliche Potentiale für die Entstehung von rechtsextremen Einstellungen gibt (ebd., 25). Im Kern geht es bei der Studie darum zu ergründen, inwieweit es sich

beim Rechtsextremismus um eine gesellschaftliche Entwicklung handelt, die im Rahmen der politischen Kultur von diversen zivilgesellschaftlichen Akteuren zu bearbeiten ist, oder ob Rechtspopulismus nicht insbesondere dort sein Potential entfaltet, wo arbeitsweltliche Konflikte entbrennen. Mehr noch: Welchen Stellenwert nehmen Gewerkschaften in der Auseinandersetzung mit dem Rechtspopulismus ein: Agieren sie an einem der unzähligen Nebenschauplätze oder befinden sie sich an der „Quelle“, weswegen Ihnen eine herausgehobene Aufgabe in der Bearbeitung des Rechtsextremismus zu Teil wird (ebd., 25)?

In ihrer Studie haben sie 14 Gruppengespräche mit Gewerkschaftsmitgliedern, Vertrauensleuten und gewerkschaftlich-organisierten Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus unterschiedlichen Branchen in den Bildungsstätten durchgeführt (Sauer et al. 2018, 29).¹¹ Dabei wurden die Befragten in ihrer Doppelrolle als Teil der Belegschaft und gleichzeitig als Interessensvertreterin oder Interessensvertreter betrachtet (ebd., 30). Die rechtsextremen Einstellungen und Aktivitäten wurden nicht direkt abgefragt, sondern die Befragten haben eine Beobachterrolle eingenommen und über ihre Wahrnehmung der Orientierungen im Betrieb erzählt (ebd., 29). Die leitfadengestützten Gruppendiskussionen wurden mit „Realgruppen“ geführt, d.h. die Befragten wurden nicht gezielt für das Forschungsvorhaben zusammengesetzt, sondern vielmehr ergibt sich das Sampling der Studie aus der real vorgefundenen Zusammensetzung der Gruppen in den Bildungsstätten. Es wurden 14 Gruppengespräche mit insgesamt 95 Personen geführt (ebd., 31ff). In den Gruppengesprächen waren folgende Branchen vertreten: die Automobil-, die IT-, die metallverarbeitende -, die Luftfahrt-, die Finanzdienstleistungs-, die Telekommunikations-, die Medizin- und die Logistikbranche sowie der öffentliche Dienst (ebd., 33). In dem Sampling waren alle Altersklasse, von Auszubildenden an, vertreten. Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau sind überwiegend im Sampling vertreten. Personen mit Migrationshintergrund wurden ebenfalls befragt (ebd., 33).

Die Autoren stellen zunächst fest, dass Restrukturierungsprozesse in den letzten Jahren zu einer Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen geführt haben, die in der Belegschaft unter anderem Gefühle der Angst, des Kontrollverlusts, der Wut und Enttäuschung auslösen (Sauer et al. 2018, 119-138; siehe auch Detje et al. 2011, 102). Da für den vorliegenden Literaturbericht die subjektiven Erfahrungen von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleute von besonderer Relevanz sind, soll im Folgenden kurz darauf eingegangen werden, welche Gefühle und Verarbeitungsstrategien die befragten Personen in ihren Betrieben beobachtet haben.

Berichtet wird von einer Abstiegs- und Existenzangst, die nicht auf konkret erlebten Erfahrungen beruhen muss, sondern bereits entsteht, wenn man die Arbeitsmarktentwicklung beobachtet und kennt (Sauer et al. 2018, 121). Seitdem die Belegschaften die Wirtschaftskrise „bezahlt haben“, würde hinter jeder Verschlechterung eine neue Krise vermutet (ebd., 122). Die Angst des Arbeitsplatzverlustes ginge besonders mit der Befürchtung einher, nach der Arbeitslosigkeit auch keinen neuen Job zu finden (ebd., 122). Diese Angst ist umso stärker ab einem Alter von 50 Jahren, wengleich eine reale Bedrohung in Form eines Konkurrenzdruckes ausbleibe (ebd., 123). Auch die Leistungsträgerinnen und Leistungsträger fürchten eine Erosion des identitätsstiftenden Leistungssystems, was sie teilweise zu einem gesundheitsschädlichen Verhalten ankurbelt (ebd.,

¹¹ Ergänzt wurden diese Interviews mit 19 Gesprächen mit hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären (Sauer et al. 2018, 29).

124). Sichtbar wird dies unter anderem an dem drastischen Rückgang an Krankmeldungen (ebd., 124). Neben den Abstiegsängsten finden sich auch Zukunftsängste bezüglich des Wohls folgender Generationen sowie der eigenen Rente betreffend (ebd., 125-127). Letztlich führt dies auch zu einer Abnahme der Identifikationsmöglichkeiten mit dem Betrieb (ebd., 126).

Des Weiteren berichten die Befragten beobachtet zu haben, wie sich im Betrieb ein Gefühl des Kontrollverlusts und der Unsicherheit ausgebreitet hätte (Sauer et al. 2018, 127). Nicht die Umstrukturierungen an sich werden als Bedrohung wahrgenommen, sondern dass man die daraus resultierenden Folgen nicht abschätzen kann (ebd., 127). Die sich ständig verändernden betrieblichen Strukturen und Anforderungen erfordern zudem ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeiten, die die Beschäftigten alleine und ohne Unterstützung bewältigen müssen (ebd., 128). Während Umstrukturierungsmaßnahmen lange Zeit einen punktuellen Einzelfall darstellten, gehören sie heute zur permanenten Alltagsrealität vieler Beschäftigten, wodurch der Anpassungsdruck noch höher wird (ebd., 129). Die deutliche Verschlechterung der arbeitsweltlichen Erfahrungen wird als Krise im Dauerzustand wahrgenommen (ebd., 145). Zudem wird von Abwertungserfahrungen berichtet, insbesondere in Betrieben mit einer „Zweiklassengesellschaft“ zwischen internen Mitarbeitern und externen Beschäftigten, wozu u.a. Leiharbeitskräften zählen (ebd., 129). Die Befragten nehmen ein schlechtes Arbeitsklima wahr und beobachten, dass der Umgang untereinander und miteinander mit sinkender Bezahlung immer schlechter wird (ebd., 130). Die Anerkennung für die Arbeitsleistung fehle und wird von den Befragten als mangelhaft beschrieben (ebd., 131).

Gefühle der Machtlosigkeit, Resignation und Wut lassen sich laut der Befragten in den Betrieben beobachten (Sauer et al. 2018, 134). Während bei einigen die steigende Arbeitsbelastung zu einem Gefühl der Machtlosigkeit führt und mit der „Tendenz, die Verantwortung für das eigene Handeln an andere Akteur*innen, wie den Betriebsrat oder die Gewerkschaft, abzugeben“ einhergeht, entwickelt sich bei anderen eine Wut, die zu einer Aktivierung und Politisierung beiträgt (ebd., 134-135, gegendert wie im Original). Ältere Studien von Detje u.a. weisen noch daraufhin, dass die Wut ohne direkten Adressaten und Gegner auskommt (Detje et al. 2013; Detje et al. 2011). Der Ort des Betriebes wurde nicht zum Ort des Konfliktes und die sich aufstauende Wut hatte keinen konkreten Adressaten, da das Management auch als Opfer der Krise wahrgenommen wurde (Detje et al. 2011, 105). Jüngere Befunde zeigen jedoch, dass die Wut zunehmend einen Adressaten gefunden hat (Sauer et al. 2018, 135): So werden vor allem die Politik und die Gruppe der Geflüchteten adressiert, aber auch die Betriebsrätinnen und Betriebsräte werden angefeindet (ebd., 136f). Die Arbeitsbelastung, der Leistungsdruck und die negativen Gefühle von Angst bis hin zur Wut haben nicht nur negative Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit, sondern können auch Einfluss auf das Verhalten der Betroffenen haben und in Prozessen der Entsolidarisierung und im schlimmsten Fall in Gewaltfantasien oder sogar Ausbrüchen der Gewalt münden (Sauer et al. 2018, 137f; vgl. auch Dörre et al. 2013). Denn obwohl gerade Solidarisierung untereinander zur Bewältigung der steigenden Arbeitsbelastung beitragen könnte, lässt sich zunehmend ein fehlender Zusammenhalt auch in der Stammbesellschaft beobachten (Sauer et al. 2018, 138f). Die Befragten haben beobachtet, dass Begegnungsmöglichkeiten im Betrieb fehlen und sich verstärkt eine Ellbogenmentalität und Einzelkämpfertum durchsetzen (ebd., 139). Kollektives Handeln wird so spürbar schwieriger und münde letztlich in einem Mitgliederverlust

für die Gewerkschaften (ebd., 141). Die Gewerkschaften werden von den Beschäftigten in der Defensive gesehen und hätten – mitunter aufgrund der Hartz-IV-Gesetze – an Glaubwürdigkeit verloren (ebd., 142f). Die Befragten kritisieren, dass aufgrund der Verschiebung der Prioritäten hin zur Mitgliedererwerb, die Bildungsarbeit der Gewerkschaften viel zu kurz komme (ebd., 144).

Alles in allem kommen Sauer u.a. zu dem Schluss, dass rechtspopulistische Orientierungen und Handlungsmuster nicht nur von außen in den arbeitsweltlichen Alltag hineingetragen werden, sondern die Arbeitswelt an sich ein Nährboden für rechtspopulistische Ressentiments sein kann und eine arbeitsgesellschaftliche Grundlage hat (Sauer et al. 2018, 26).

Untersuchungen zu Vertrauensleuten

Vertrauensleute repräsentieren eine wichtige Institution und sind zentrale Träger der innergewerkschaftlichen Mitgliederpartizipation. Gleichwohl gibt es erstaunlich wenig Forschung zu dieser Personengruppe (Geiling et al. 2012, 79; Prott 2006, 10). Die bereits vorgestellten Studien von Bergmann u.a. (2002), Detje u.a. (2011, 2013) und Sauer u.a. (2018) haben zwar die subjektiven Erfahrungen und Deutungsmuster von Vertrauensleuten untersucht, die Autoren haben dabei jedoch auch jeweils die Betriebsratsmitglieder befragt und ihre Befunde nicht immer funktionsgruppenspezifisch ausgewertet, da ein systematischer Vergleich zwischen Vertrauensleuten und Betriebsratsmitgliedern nicht im Fokus ihrer Studien stand. Die Forschung zum Selbstverständnis, zu den Beweggründen und den Einstellungen von Vertrauensleuten ist also vergleichsweise dünn. Dies lässt sich vielleicht auch mit dem zahlenmäßigen Rückgang der Vertrauensleute begründen. Während die Anzahl der Betriebsratsgremien konstant geblieben ist¹², geht die Zahl an Vertrauensleuten ohne betriebsverfassungsrechtliches Mandat seit 30 Jahren – wenngleich auch mit verringerter Stärke – zurück (IG Metall 2019, 162-163; Otte 2012, 275).

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich vor allem *Prott (2006)* mit der Rolle der Vertrauensleute. Bereits 2006 hat er anhand von 101 leitfadengestützten Interviews mit Vertrauensleuten aus der IG Metall und der IG BCE das Spannungsverhältnis zwischen Beruf, betrieblicher Funktion und sozialer Rolle als Vertrauenskörper beleuchtet (Prott 2006, 73). Die Befragten sind ausschließlich Vertrauensleute, die nicht im Betriebsrat tätig sind (ebd., 75). Prott geht zunächst auf die berufliche Sozialisation und ihre beruflichen Erfahrungen ein (ebd., 79ff). Zwei Drittel der Befragten nehmen ihren Werdegang als erfolgreich wahr und sind mit ihrer derzeitigen Stellung zufrieden (ebd., 83). Ein Drittel hat hingegen Erfahrungen des sozialen Abstieges gemacht (ebd., 83). Die Verlusterfahrungen werden von den Befragten entweder verdrängt oder mit einer enttäuschten Grundhaltung beantwortet (ebd., 83). Zwölf Personen weisen eine berufliche Sozialisation auf, die Prott als Typus einer „Achterbahn-Karriere“ betitelt (ebd., 85). Befragt man die Vertrauensleute nach ihren Hoffnungen für die berufliche Zukunft zeigt sich eindeutig, dass jüngere Vertrauensleute ambitionierter sind und einen beruflichen Aufstieg anstreben (ebd., 90). Ältere Vertrauensleute sind hingegen mit ihrer beruflichen Stellung zufrieden, sodass insgesamt 70

¹² Betriebsräte sind nach der Betriebsratswahl im Jahr 2018 zu 71% in der IG Metall organisiert (IG Metall 2019, 162-163; Otte 2012, 275).

Personen der befragten Vertrauensleute keinen Ehrgeiz und Hoffnungen für einen weiteren beruflichen Aufstieg mehr zeigen (ebd., 89).

Ähnlich wie Tietel bereits für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte herausstellt, weist auch Prott darauf hin, dass Vertrauensleute im Fadenkreuz divergierender Erwartungshaltungen stehen und dadurch zwangsläufig mit Konflikten konfrontiert sind (Prott 2006, 117, 165ff). Neben den Ansprüchen der Gewerkschaft und den Erwartungen der Betriebsrätinnen und Betriebsräte werden auch direkt Erwartungen von Kolleginnen und Kollegen an sie herangetragen (ebd., 145-165). Es stellt sich die Frage, was die Beweggründe für ein solches Engagement sind und mit welchem Selbstverständnis die Vertrauensleute ihre Aufgabe wahrnehmen. Er findet unter anderem folgend raus:

Ein Großteil gibt an, dem Vertrauenskörper aus dem Wunsch heraus anzugehören, andere zu beraten, zu informieren und zu helfen und ihre „alltägliche Kollegialität unter Beweis zu stellen“ (Prott 2006, 125). Lediglich 22 Personen begründeten ihr Engagement primär damit, die Gewerkschaft im Betrieb stärken zu wollen (ebd., 125). Die Frage, ob man sich von der Funktion auch persönliche Vorteile verspricht, bejahten 22 der befragten Vertrauensleute und wiesen u.a. auf das Bildungsangebot der Gewerkschaft zur Förderung der eigenen beruflichen Karriere sowie auf Vorteile durch betriebsinterne Informationen hin (ebd., 136). Prott hat darüber hinaus auch die Befragten resümieren lassen, was ihnen an ihrer Tätigkeit als Vertrauensperson besonders gut gefällt (ebd., 173). Es zeigt sich, dass besonders diejenigen, die schon länger im Amt sind, den sozialen Austausch, den erhöhten Informationsfluss sowie ihre soziale Stellung und Anerkennung als positiv bewerten (ebd., 173). Zudem erweitern sich durch ihre Funktion als Vertrauensperson ihre Handlungskompetenzen und Wirkungsmöglichkeiten, was von vielen als positiv angeführt wird (ebd., 173). Gleichzeitig nehmen die Befragten es auch als sehr negativ wahr, wenn genau diese Handlungsmöglichkeiten blockiert oder strukturell gehemmt sind, weil beispielsweise die Betriebsrätinnen und Betriebsräte einen Großteil der anfallenden Alltagskonflikte löst (ebd., 175). Vom Gefühl der relativen Machtlosigkeit wird ebenfalls von den Befragten berichtet (ebd., 176). Insgesamt ist die Hälfte der Vertrauensleute aber mit den Rahmenbedingungen zufrieden und sie äußern keine Wünsche nach Arbeitserleichterung (ebd., 177). Die andere Hälfte hingegen reklamiert durchaus unterschiedliche Ansprüche. Sehr häufig wird dabei der Wunsch nach „erweiterten gewerkschaftlichen Schulungsangeboten“ vorgebracht (ebd., 178). Ca. die Hälfte der Befragten wünscht sich später auch im Betriebsrat aktiv zu werden, wobei diese Wunschperspektive stark von der Einbindung in die Gewerkschaft und dem Alter abhängt (ebd., 136). Auch in jüngeren Studien zeigt sich, dass sich ca. die Hälfte der Vertrauensleute „sicher“ oder „sehr wahrscheinlich“ für die anstehende Betriebsratswahl aufstellen lassen würde (Prott 2015, 111). Personen, die Geiling u.a. als „erste Reihe“ der Vertrauensleute bezeichnen würde, geben an, es wäre die „logische Konsequenz“ nach langjähriger Tätigkeit als Vertrauensperson auch im Betriebsrat tätig zu werden (Geiling et al. 2012, 79; Prott 2006, 137).

Denn Geiling u.a. (2012) unterscheiden ähnlich wie bei den Betriebsrätinnen und Betriebsräten auch bei Vertrauensleuten zwischen einer ersten und einer zweiten Reihe (Geiling et al. 2012, 79). Vertrauensleute der ersten Reihe zeichnen sich durch ein hohes Maß an fachlicher Anerkennung sowie Engagement für die IG Metall aus (ebd., 80). Aus diesem Kreis rekrutieren sich zu einem großen Teil die Betriebsratsmitglieder (ebd., 80). Vertrauensleute der zweiten Reihe sind dagegen

Geiling u.a. zufolge dadurch gekennzeichnet, dass sie über die betriebliche Ebene hinaus keinerlei Beziehungen zur IG Metall pflegten und selbst innerbetrieblich ein grundsätzlich instrumentelles Verhältnis zur Gewerkschaft und ihren Vertretern einnehmen (ebd., 82).

Geiling u.a. weisen darauf hin, dass Vertrauensleute überwiegend männlich sind (Geiling et al. 2012, 79). Das kann u.a. darauf zurückgeführt werden, dass Vertrauensleute tendenziell eher in den gewerblichen Bereichen von Großbetrieben angesiedelt sind und dort Frauen insgesamt weniger beschäftigt sind (Otte 2012, 276). Geiling u.a. stellen typische Vertrauensleute vor: Neben einem „modernisiertem Facharbeiter“, einem kaufmännischen Angestellten und einem qualifizierten, angestellten Ingenieur wird eine angelernte Beschäftigtengruppe skizziert, welche zur Hälfte aus Frauen besteht (Geiling et al. 2012, 82-103). Befunde aus diesen Skizzierungen legen nahe, dass die Betrachtung der Vertrauensleute in ihrem arbeits- und lebensweltlichen Kontext sinnvoll ist.

Exemplarisch sollen an dieser Stelle Einsichten von Geiling u.a über die kleine Gruppe von kaufmännischen, kleinbürgerlichen Angestellten dargestellt werden: Geiling u.a. konstatieren, dass für diese Gruppe die Ehe, Familie und eine eigene Immobilie zu selbstverständlichen Zielen gehören (Geiling et al. 2012, 85). Dies gilt umso mehr in ländlichen Räumen und mündet häufig in den Rückzug in „familiäre[n] und lokale[n] ländliche[n] Alltagszusammenhänge“ und kann sich auch durch gewerkschaftliches Engagement im Betrieb ausdrücken (ebd., 85). Typisch für Vertrauensleute, die aus einem kleinbürgerlichen Arbeitnehmermilieu zu einem qualifizierten Angestellten aufgestiegen sind, scheint eine „gemäßigt-konservative Ordnungsvorstellung“, eine Verweigerung der „Schwerkraft gewerkschaftlicher Orthodoxie“ sowie ein Gesellschaftsbild, das durch Statushierarchien geprägt ist (ebd., 86-87). Trotz jeglicher Skepsis gegenüber dem gewerkschaftlichen „Kampf gegen das Kapital“ kommt es bei dieser Gruppe zur Gewerkschaftsmitgliedschaft, wenn diese dem qualifizierten Angestellten persönlich und individuell dienlich ist, z.B. aufgrund der persönlichen Absicherung durch ein betriebliches Mandat (ebd., 86-87). Ungerechtigkeitsempfindungen und Solidarisierungsprozesse scheinen hier zweitrangig.

In jüngeren Studien hat sich *Prott (2015)* erneut mit Vertrauensleuten auseinandergesetzt und hierbei einen besonderen Fokus auf die Motivation und Bereitschaft für gewerkschaftliches Engagement gelegt. Prott beleuchtet mithilfe von Umfragen in den Jahren 2013 und 2015 das Engagement von Vertrauensleuten aus einer Subjekt- und einer Strukturperspektive (Prott 2015, 15). Er stellt fest, dass die Bereitschaft für gewerkschaftliches Engagement überwiegend episodisch und nicht nachhaltig ausfällt. Die Bereitschaft, sich nachhaltig und mit der Zielsetzung, soziale Gerechtigkeit und ökonomische Erfordernisse auszubalancieren, zu engagieren, lässt sich nur bei einem relativ kleinen Anteil der Vertrauensleute festmachen (ebd., 156ff). Wie sich bereits in seiner Studie aus dem Jahr 2006 anbahnt, hängt die Einstellung zur Rolle als Vertrauensperson auch von den individuell gemachten Erfahrungen der wahrgenommenen Wirkmächtigkeit zusammen (ebd., 80). So können Erfolgserlebnisse, positive Rückmeldungen und „günstige Selbstvergewisserungen“ dazu beitragen, ein positives Einstellungsmuster zum gewerkschaftlichen Engagement zu entwickeln (ebd., 80ff). So gaben beispielsweise etwa zwei Drittel der Befragten an, sich durch ihr Engagement als Vertrauensperson persönlich weiterentwickelt zu haben, was positiv zur Bereitschaft für weiteres gewerkschaftliches Engagement beigetragen hat (ebd., 81). Neben den Erfahrungen und Einstellungen von Vertrauensleuten analysiert Prott auch, welche

Handlungsmuster die Vertrauensleute aufweisen (ebd., 94ff). Im Fokus stehen die Bereitschaft, die von ca. der Hälfte der befragten Vertrauensleute ausgeht, sich auch im Betriebsrat zu engagieren, sowie der zeitliche Aufwand und die eigenständige Initiierung von Aktivitäten (ebd., 108-124). Zudem wurde die Bereitschaft zur Mitgliederwerbung analysiert, die Prott zufolge stark davon abhängt, wie sehr sich die Vertrauensleute mit ihrer Organisation verbunden fühlen (ebd., 108-113). Es stellte sich heraus, dass zwischen den Geschlechtern die Handlungsdispositionen zur Mitgliederwerbung variieren: So geben Vertrauensfrauen häufiger an, sie seien nicht der „Typ für die Werbung neuer Mitglieder“ und sind auch weniger häufig davon überzeugt, dass sie durch ihre eigene „engagierte und erfolgreiche Arbeit“ Mitglieder werben könnten (ebd., 113-114).

Untersuchungen zu Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen

Im folgenden Abschnitt sollen Studien und deren Befunde zu den subjektiven Erfahrungen, Wahrnehmungen, Einstellungen und Handlungsmustern von Frauen in ihrer Rolle als Betriebsrätin oder Vertrauensfrau zusammengetragen werden. Es sei darauf hingewiesen, dass es zwar bereits in den 70ern und 80ern ein paar wenige Forschungen zu der Rolle von Frauen in den Arbeiterbewegungen gab (z.B. Losseff-Tillmanns 1978; Maheim et al. 1984), aber insgesamt wurden „Frauenthemen“ und Gewerkschaften lange Zeit nicht zusammengedacht (vgl. Artus und Rehder 2017, 131; Banos 2017).¹³ Mit Beginn der innergewerkschaftlichen Debatte um „Gender Mainstreaming“ erhält jedoch auch allmählich die Frage nach geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Gewerkschaftsforschung Einzug (Banos 2017, 245; Otte 2012, 263, 287).

Die Befunde einer SOFI-Studie von *Kädtler (2016)* weisen darauf hin, dass spezifische Problemfelder als „Frauenthemen“ deklariert und auf Betriebsrätinnen „abgeschoben“ werden (Kädtler 2016, 40ff). Zu nennen sind hier vor allem Problemfelder, wie die gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (vgl. Kädtler 2016; Otte 2012; Banos 2017; IG Metall 2019). Obwohl gleichstellungspolitische Fragen bei einem Großteil der Befragten nicht das originäre Interesse war und eher die Ausnahme darstellt, werden die weiblichen Betriebsratsmitglieder mit gleichstellungspolitischen Aufgaben beauftragt (Kädtler 2016, 15-16, 40).

Die Studie von *Otte (2012)*, die im Rahmen der „IG Metall lokal“-Studie von Geiling u.a. durchgeführt wurde, weist zudem auf das Problem der „versteckten Diskriminierung“ hin. Denn laut Otte sind Frauen „subtile[n] Mechanismen und informelle[n] Barrieren“ ausgesetzt, die ihrer Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Tätigkeit mehr oder minder prägen und zu einem prekären Verhältnis zwischen Mitglied und Gewerkschaft führen können (Honsberg 2001, 11 zit. nach Otte 2012, 301). Otte hat nach den subjektiven Erfahrungen von Gewerkschaftssekretärinnen gefragt, weswegen diese Studie folglich keine Aussagen über die subjektiven Erfahrungen von Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen zulässt. Dennoch sollen kurz die negativen Erfahrungen geschildert werden, die die Gewerkschaftssekretärinnen im gewerkschaftlichen Umfeld gemacht haben, da

¹³ Vergleicht man die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsforschung mit der Gewerkschaftsforschung im angelsächsischen Raum, stellt man fest, dass erstere sogar noch geschlechtsblinder verlaufen ist (Artus und Rehder 2017, 132).

diese ggf. auch Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen betreffen könnten. Es wurde von den folgenden negativen Erfahrungen berichtet, wobei es sich dabei laut Otte nicht um eine abschließende Liste handelt (Otte 2012, 302): Erstens der Ausschluss von informellen Netzwerken, die für den eigenen Werdegang in der Gewerkschaft wichtig sind (ebd., 302-304). Denn neben dem Prinzip der Seniorität und des Proporz sind diese informellen Netzwerke zentral, wenn es z.B. um die Platzierung auf Betriebsratswahllisten sowie Positionszuschreibungen geht (vgl. Kädtler 2016, 19). In den informellen Netzwerken werden mitunter auch frauenfeindliche Witze oder Kommentare gemacht, die als „harmlos“ abgetan werden, aber dennoch dazu beitragen, dass die Frauen an diesen informellen Netzwerken nicht teilhaben wollen (Otte 2012, 303). Zweitens wird von Vorurteilen über mangelnde Qualifikationen und geschlechtsspezifische Eigenschaftszuschreibungen berichtet, die als Legitimationsargument für eine fehlende Gleichstellung herangezogen werden (ebd., 302-303). Drittens wird von Instrumentalisierungen weiblicher Interessenvertreterinnen als „Vorzeigefrauen“ berichtet, wodurch Konkurrenz der Frauen untereinander begünstigt werden kann (ebd., 302). Viertens erfahren die Gewerkschaftssekretärinnen ein Ungleichgewicht an Aufmerksamkeit für ihre Arbeit und gleichzeitig ein erhöhtes Maß an Aufmerksamkeit für das äußerliche Erscheinungsbild (ebd., 302). So hat die Arbeitskleidung für die Frauen eine andere Bedeutung als für die Männer, da sie je nach Wahl ihrer Kleidung „leichter zur Zielscheibe sexualisierten Mobbings“ werden können (ebd., 304). Dies kann letztlich zu Erfahrungen von Alltagssexismus, sexualisierten Provokationen und Respektlosigkeiten führen (Kädtler 2016, 32; Otte 2012, 302). Des Weiteren werden Konflikte aufgrund eines verschwenderischen Umgangs mit Zeit geschildert, der als typisch männliche Organisationskultur beschrieben wird (Otte 2012, 302).

Ähnliches stellt auch Kädtler für die Erfahrungen von Betriebsrätinnen fest. Die befragten Betriebsrätinnen in der Automobilbranche gehen hier sogar von grundsätzlich unterschiedlichen Arbeitsweisen und -stilen von Frauen und Männer aus: Während Frauen strukturiert und mit effizienter Zeitverwendung arbeiten würden, werfen die Frauen den Männern eine legere Arbeitsweise vor, die zum Teil Wut und Frustration bei den Betriebsrätinnen auslöst (Kädtler 2016, 23-24). Insbesondere Frauen in einer Dreifachbelastung ärgern sich, wenn die weniger gewissenhafte Arbeitsweise der Männer oder das Nicht-Einhalten von zuvor getroffenen Vereinbarungen zu Lasten ihrer privaten Zeit geht (ebd., 25). Dies zeigt sich auch beim Wissensaustausch. Betriebsrätinnen beklagen, dass sie von den männlichen Kollegen teilweise nur unzureichende Informationen erhalten, weswegen es ihnen umso wichtiger scheint Wissen untereinander zu teilen (ebd., 23). Formale und administrative Strukturen sind für Frauen laut Kädtler besonders wichtig, da diese dazu verhelfen ein effektives und effizientes Interessenvertretungsmanagement umzusetzen (ebd., 22).

Kädtler identifiziert drei Motivationskonstellationen von Betriebsrätinnen in der Automobilbranche für ein gewerkschaftliches Engagement (Kädtler 2016, 10ff). Erstens gibt es Betriebsrätinnen, die ohnehin ein ausgeprägtes Ungerechtigkeitsempfinden und eine entsprechende politische Haltung haben (ebd., 10). Für einige Betriebsrätinnen gab es zweitens einen konkreten Anlass oder Missstand, der letztlich in einem gewerkschaftlichen Engagement gemündet hat (ebd., 11). So wird beispielsweise von traumatischen Erfahrungen im Betrieb berichtet, bei denen man als Vertrauensfrau an die Grenzen der Handlungsmöglichkeiten gestoßen ist und man sich aufgrund dessen

zur Betriebsratswahl aufgestellt hat (ebd., 12). Letztlich kann auch der Wunsch einer gewerkschaftlichen Karriere und beruflichen Neuorientierung zur Betriebsratstätigkeit führen und ist besonders unter den Angestellten weit verbreitet (ebd., 12-13).

Stöger (2008) schließt mit ihrer Studie über die Deutungsmuster von Betriebsrätinnen an die industriesoziologischen Bewusstseinsstudien an (Stöger 2008, 15). Sie verwendet jedoch nicht das weitgefasste Konzept des „gesellschaftstransformierenden Bewusstseins“, wie dies in Studien zum politischen Potential vorangetrieben wurde (vgl. z.B. Kudera et al. 1979; Habermas 1967), sondern fokussiert sich auf einen Teilausschnitt der sozialen Wirklichkeit: die innerbetrieblichen Interessensbeziehungen (Stöger 2008, 15-16). Grundlage für ihre Typologisierung waren 33 narrative Interviews mit weiblichen Betriebsratsvorsitzenden sowie mit ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreterinnen aus unterschiedlichen Branchen mit einem hohen –, sowie einem niedrigen Frauenanteil in der Belegschaft (ebd., 18). Die befragten Frauen waren in folgenden Bereichen tätig: Einzelhandel, Verlagswesen, Gartenbau, Reinigungsgewerbe, Forschung, Gastronomie, Elektroindustrie, Holzindustrie, Automobilindustrie, Textilindustrie, IT-Dienstleistung und der Immobilienbranche (ebd., 18). Stöger hat vier Idealtypen von Deutungsmustern rekonstruiert sowie typenübergreifende Deutungen identifiziert (ebd., 18). Zur Entwicklung der Typologie wurden sechs Dimensionen der innerbetrieblichen Interessensbeziehungen hinzugezogen: Die Sichtweise der Interessensbeziehungen, Handlungsmotivationen sowie die Einstellung zum Betriebsratsgremium, zu den Beschäftigten, zur Geschäftsleitung und zur Gewerkschaft (ebd., 121).

Es gilt hervorzuheben, dass es sich bei den Typologien um konstruierte Idealtypen in Anlehnung an Weber handelt und dementsprechend die realexistierenden, untersuchten Fälle keine vollständige Deckungsgleichheit mit den Typen haben (Stöger 2008, 19). Stöger unterscheidet zwischen der „Partnerin“, der „Idealistin“, der „Oppositionellen“ und der „Klassenkämpferin“. Vergleicht man die Sichtweise der Interessensbeziehungen dieser Idealtypen stellt man eindeutige Unterschiede fest. Während die „Partnerin“ von einer gleichberechtigten Beziehung zum Arbeitgeber ausgeht, versteht die „Klassenkämpferin“ – am anderen Extrempol des Deutungsspektrums – den Kampf zwischen Arbeit und Kapital als unüberwindbar und dem System inhärent (ebd., 19-25). Die „Idealistin“ wiederum begreift den Arbeitgeber und die Belegschaft als eine Betriebsfamilie innerhalb derer Interessenskonflikte gelöst werden können (ebd., 121). Für die „Oppositionelle“ ist der Arbeitgeber der Gegner mit dem maximal ein punktueller Ausgleich von Interessen möglich ist (ebd., 121).

Darüber hinaus hat Stöger einige typübergreifende gemeinsame Deutungen über spezifische Elemente der Betriebsratsarbeit identifizieren können (Stöger 2008, 187): So verstehen die Befragten die Betriebsratsarbeit beispielsweise auch als persönliche Qualifizierung und Vermehrung von kulturellem und symbolischen Kapital (ebd., 188). Sie thematisieren die Politisierung durch ihre Tätigkeit, wünschen sich überwiegend ein harmonisches Verhältnis zur Geschäftsleitung, seien jedoch nicht konfliktscheu (ebd., 192ff). Die befragten Betriebsrätinnen hätten ein bipolares Verständnis der Geschlechter, lehnen eine Wertung aufgrund dessen jedoch ab (ebd., 210ff). Sie verstehen sich selbst nicht als Co-Managerin und sehen ihre Handlungsmöglichkeiten als eher eingeschränkt (ebd., 219ff). Der soziale Austausch mit der Belegschaft wird von den Befragten als sehr wichtig eingestuft und wird aktiv gepflegt (ebd., 227ff). Ein Vergleich zu Deutungsmustern

von männlichen Betriebsratsvorsitzenden und die Beantwortung der Frage, inwieweit es sich dabei um „typisch weibliche“ Deutungsmuster handelt, ist aufgrund des Samplings von Stögers Studie jedoch nicht möglich (ebd., 187).

Zwischenfazit

Die individuelle Einstellungs- und Bewusstseinsforschung über Betriebsrätinnen, Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute ist begrenzt. Während vor allem in älteren Studien Betriebsräte und Vertrauensleutkörper als Institutionen verstanden und lediglich das Gremienverständnis analysiert wurde, konzentrieren sich neuere Forschungsansätze auf Betriebsrätinnen, Betriebsräte und Vertrauensleute als Rollenträger. Einige wenige Studien (Geiling et al., Tietel, Greifenstein und Kißler sowie Stöger) untersuchen subjektive Erfahrungen, Beweggründe und Deutungsmuster von Betriebsrätinnen, Betriebsräte und Vertrauensleute auf einer Individual-ebene, fokussieren dabei allerdings auf (innerbetriebliche) Arbeitsbeziehungen und lassen außerbetriebliche und lebensweltliche Erfahrungen außen vor. Seit der Jahrtausendwende erfährt die Bewusstseinsforschung einen erneuten Aufschwung, wobei auch hier nicht nach gesamtgesellschaftlichen Erfahrungen und Vorstellungen von Gesellschaft von Betriebsrätinnen, Betriebsräte und Vertrauensleute gefragt wird, sondern die subjektiven Erfahrungen im Kontext von Krisen, Prekarität und Rechtspopulismus beleuchtet werden. In den Studien zu Krisenerfahrungen und ihren – zum Teil rechtspopulistischen – Verarbeitungen werden verschiedene gesellschaftliche Grenzziehungen etwa der Nationalbezug deutlich, die für die Akteure relevant sind sowie ihr Verhältnis zu Politik und ihrer eigenen Handlungsmächtigkeit prägen. Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten spielen in der bisherigen Forschung jedoch keine Rolle. Wenn nach Gesellschaftsbildern gefragt wurde, geschieht dies entweder allgemein für die Gruppe der Lohnabhängigen (vgl. Dörre et al. 2013) oder mit einem verengten Blick auf Gesellschaftsbilder als politische Orientierung, wie dies bei neueren Studien zum Rechtspopulismus der Fall ist (vgl. Sauer et al. 2018; Lütten und Köster 2019).

Gesellschaftsbilder

Die Studie von Popitz u.a. zum Gesellschaftsbild der Arbeiter ist ein Gründungsdokument der Arbeits- und Industriosozologie. Im Folgenden soll zunächst überblicksartig die Entwicklung der Forschung zu Gesellschaftsbildern nachgezeichnet werden, bevor näher auf die empirischen Befunde der Referenzstudie von Popitz u.a. eingegangen wird. Anschließend werden ergänzend hierzu, zentrale sozialphilosophischen Überlegungen von Taylor angeführt. Was genau verbirgt sich hinter dem Begriff „Gesellschaftsbilder“ und wie lassen sich Gesellschaftsbilder zeitgemäß erfassen?

Ein Kernelement des Begriffs „Gesellschaftsbild“ ist die Vorstellung und die bildhaften Erwartungen, die die befragten Arbeiter durch mittelbare Erfahrungen entwickelt haben. Das heißt es geht dabei weniger um direkte, erfahrbare Ereignisse, sondern mehr um die Vorstellung „was hinter dem Berg passierte“. Die Bilder (*images*) entstehen durch die Interaktion zwischen Subjekt und Objekt, ergo das Gesellschaftsbild eines Individuums ist abhängig von „der gesellschaftlichen Position und sozialen Erfahrungen“ (Sandberger 1983, 113). Die Forschung zu Gesellschaftsbildern ist mehrdeutig und stellt keinen klar definierten Forschungsansatz dar (Sandberger 1983, 114). Methodisch wird sich dem Gesellschaftsbild klassischerweise mithilfe von qualitativ-interpretativen Verfahren genähert und das Ziel ist die Rekonstruktion von Typen (ebd., 115). Zu den Merkmalen von Gesellschaftsbildern gehören deren Reichweite, Kohärenz und Widerspruchsfreiheit, aber auch ihr Realitätsgehalt, ihre Affekt- und Wertbesetzung sowie der Grad ihrer Interessenbindung. So unterscheidet beispielsweise Habermas (1967) je nach Geschlossenheit und Reichweite der zugrundeliegenden Bewusstseinsformen zwischen autochthonen, modifizierten und realistischen Gesellschaftsbildern (ebd., 116).

In den frühen Studien zu Gesellschaftsbildern ging es vorrangig um die Kontrastierung von Arbeiter- und Mittelschichtperspektiven (Sandberger 1983, 118). Laut *Lockwood (1966)* ging die Forschung bis dato von zwei großen Strömungen aus, in denen Individuen Klassenstrukturen konzeptualisieren: Erstens über Fragen der Macht und Konfliktbereitschaft, die in gewisser Weise eine Dichotomie voraussetzen (überwiegend vorzufinden in der Arbeiterklasse) oder zweitens über Fragen des Status und der Hierarchie, also eine relationales Modell voraussetzen (überwiegend vorzufinden in der Mittelschicht) (Lockwood 1966, 249). Lockwood identifiziert drei idealtypische Gesellschaftsbilder von Arbeitern, die mit unterschiedlichen Formen des sozialen Bewusstseins einhergehen (ebd., 250). Erstens gibt es laut Lockwood den traditionellen, proletarischen Arbeiter, dessen Gesellschaftsbild von dem Machtmodell geprägt ist (ebd., 250). Zweitens identifiziert er den Typus des traditionellen Arbeiters, dessen Vorstellungen über die Gesellschaft von Fragen der sozialen Ungleichheit und der Hierarchie von Status herrührt (ebd., 250). Er wird als „differenzierter“ Arbeiter bezeichnet. Der dritte idealtypische Arbeiter ist im Gegensatz zu den ersten beiden Typen weniger durch seine Gruppenzugehörigkeit geprägt und wird daher von Lockwood als „privatisiert“ bezeichnet (ebd., 256). Das soziale Bewusstsein des privatisierten Arbeiters bemisst sich am Maßstab des Einkommens und des Zugangs zu materiellen Ressourcen und basiert dementsprechend auf einem materiellen Modell (ebd., 250). In einer Übersicht der Gesellschaftsbild-Forschung konstatiert *Sandberger (1983)*, dass der Zusammenhang zwischen der sozialen Lage und dem Gesellschaftsbild in den Studien der 1950er und 1960er Jahre noch stärker war als in den darauffolgenden Studien in den 1970ern. Dabei stellt er jedoch

in Frage, ob es sich tatsächlich um einen Trend hin zur Auflösung schichtspezifischer Gesellschaftsbilder oder lediglich um Schwankungen bedingt durch unterschiedliche Erhebungsinstrumente handelt (Sandberger 1983, 119). Kritisiert wird, dass die Berücksichtigung von kulturellen Einflussfaktoren in den sozial-strukturellen Ansätzen fehlt (ebd., 119). Einen Beleg für den Einfluss von kulturellen Faktoren auf das Gesellschaftsbild bietet u.a. die Studie von Scase (1974).¹⁴

Laut Sandberger haben Gesellschaftsbilder drei Funktionen: die Ergänzung der Erfahrungen, die Kanalisierung von Informationen und Wahrnehmungen sowie die Steuerung von Handeln. Um die Primärerfahrungen zu ergänzen, werden Vorstellungen über Phänomene und Sachverhalte entwickelt, die nicht durch eigene Erfahrungen auf ihren Realitätsgehalt geprüft werden können (Sandberger 1983, 119). Gesellschaftsbilder bieten demnach Orientierung in der komplexen sozialen Wirklichkeit, die nicht durch die Erfahrungen eines einzelnen erfasst werden kann (ebd., 119). Die zweite Funktion von Gesellschaftsbildern liegt in der Selektion von Wahrnehmungen und Vorstellungen, die nicht mit dem bisher Erlebten übereinstimmen (ebd., 119-120). Kommt es zu einer erhöhten Diskrepanz zwischen Erfahrungen und Vorstellungen, wird das Gesellschaftsbild überarbeitet oder durch ein anderes ersetzt (ebd., 120). Die dritte Funktion von Gesellschaftsbildern ist die Orientierung und Steuerung von bewusstem Handeln (ebd., 120).

Popitz, Bahrdt, Jüres und Kesting haben sich in den 1950er Jahren mit dem Gesellschaftsbild von Arbeitern befasst. Die Ergebnisse ihrer Studie haben sie in zwei Büchern veröffentlicht (Dreher 2018). In „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters – Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie“ werden die Arbeitserfahrungen, Erfahrungen mit Rationalisierung und technischem Fortschritt, Einstellungen zu wirtschaftspolitischen Fragen, sozialen Lebenslage sowie nach der Mitbestimmung von 600 Arbeitern in einem Hüttenwerk im Ruhrgebiet untersucht (Popitz et al. 2018, 10; Sandberger 1983, 116). Komplementär hierzu wurde 1957 das Buch „Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen der Hüttenindustrie“ veröffentlicht (Popitz et al. 1957).

Die Autoren gehen von der Grundannahme aus, dass jeder Mensch zu einem gewissen Grad gezwungen ist, handlungsleitende Vorstellungen zu entwickeln, die nicht unentwegt einer Erfahrungs- und Realitätskontrolle unterzogen werden können (Popitz et al. 2018, 1). In einer extremen Variante kann es so zu einer „doppelten ‚Realität‘“ kommen: Auf der einen Seite die Erfahrungswelt, die sich aus real erlebten Ereignissen speist und auf der anderen Seite eine „soziale Bildwelt“, die eine selbstständige Eigendynamik entwickeln kann und dabei im Extremfall resistent gegenüber Veränderungen des eigenen Erfahrungshorizonts ist (ebd., 3). Wie entwickeln sich vor diesem Hintergrund also in sich konsistente Gesellschaftsbilder? Die Autoren greifen hier auf den Begriff der Verortung zurück (ebd., 7ff). Demnach verorten sich Menschen in der Gesellschaft, in dem sie die Objektwelt abhängig von ihren jeweils zugesprochenen Relevanzen in eine Rangordnung bringen (ebd., 8). Neben der Strukturierung wohnt der Verortung also auch ein Moment der Bewertung der Objekte sowie der Distanzierung gegenüber Menschen mit unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Bedeutungszuschreibungen inne (ebd., 8). Da Erfahrungen immer nur partiell

¹⁴ Scase (1974) verglich die Vorstellungen über Klassenstrukturen und soziale Mobilität von schwedischen und englischen Arbeitern. Ausgehend von seinen Befunden argumentiert er, dass politische Normen und Ideologien eines Nationalstaates Einfluss auf die Vorstellungen über - und die Interpretation von Gesellschaftsstrukturen von Arbeitern hätten (Scase 1974, S. 171).

sind und nie vollständig die gesamtgesellschaftliche Komplexität abbilden, müssen Vorstellungen entwickelt werden, die „über die eigenen unmittelbaren Erfahrungen hinausgehen“ (ebd., 8). Aus diesen Vorstellungen, dem „Mehr“ als Erfahrungen, bildet sich ein Schema, welches der Interpretation und Bewertung von gesellschaftlichen Erfahrungen dient (ebd., 9). Dieses Schema, das von ihnen als Gesellschaftsbild bezeichnet wird, wird nicht statisch verstanden, sondern könne auch Reflexionsprozessen unterworfen sein (ebd., 9). Nichtsdestotrotz gehen Popitz u.a. davon aus, dass ein Gesellschaftsbild nur dann „funktionieren“ kann, wenn es eine gewisse Stabilität sowie Kohärenz besitzt und ein „Mehr“ als die eigenen Erfahrungen enthält (ebd., 9). Die soziale Verortung und das Gesellschaftsbild bedingen sich folglich wechselseitig: Zur sozialen Verortung bedarf es ein Gesellschaftsbild und das Gesellschaftsbild konstruiert sich nur aus Vorstellungen, denen eine bestimmte soziale Verortung anhaftet (ebd., 9).

Folglich haben Popitz u.a. zunächst die eigenen Erfahrungen der Befragten untersucht und im nächsten Schritt deren Kenntnisse über gesellschaftliche Probleme ermittelt (Popitz et al. 2018, 9). Auf Grundlage der skizzierten Konzepte wurden sechs Typen des Gesellschaftsbildes von Arbeitern rekonstruiert. Am häufigsten traten Vorstellungen von der Gesellschaft als statisches oder progressives Ordnungsgefüge auf (Popitz et al. 2018, 186-200; Sandberger 1983, 116). Beim ersten Typus wird die Gesellschaft als statische Ordnung begriffen und ist durch eine individuelle Zufriedenheit gekennzeichnet (Popitz et al. 2018, 209). Die eigene Situation wird hierbei nicht als bedroht oder gefährdet wahrgenommen und die Aufgaben und Interessen, die mit den jeweiligen sozialen Rollen einhergehen, werden als „*sinnvolle und notwendige gesellschaftliche Funktionen* hingenommen“ (ebd., 210, Hervorgehoben wie im Original). Demgegenüber betrachtet der zweite Typus das Ordnungsgefüge als progressiv und ist durch sechs Merkmale gekennzeichnet. Zum einen richtet sich seine Zufriedenheit an einen Entwicklungsstand und nicht wie bei dem ersten Typus an eine Konstante (ebd., 213). Zweitens werden aufgrund des technischen Fortschritts weder katastrophale, noch bedingungslos optimistische Prognosen erstellt (ebd., 214). Drittens ist der zweite Typus eng an die Gewerkschaft gekoppelt und vertritt dementsprechend die Annahme, dass jegliche Initiative von der Arbeiterbewegung ausgehen muss (ebd., 215). Der zweite Typus vertritt viertens die Annahme, dass ein Ausgleich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen möglich ist (ebd., 216). Des Weiteren ist dieser Typus dadurch gekennzeichnet, dass die Funktion des Arbeitgebers anerkannt und als notwendiger Anreiz für die Arbeit selbst betrachtet wird (ebd., 217). Letztlich ist das wichtigste Merkmal dieses Typus die Wandlungs- und Entwicklungsfähigkeit des Ordnungsgefüges (ebd., 217).

Des Weiteren konnte bei einigen Arbeitern ein Gesellschaftsbild festgestellt werden, wonach die Gesellschaft eine unabwendbare Dichotomie darstellt (Popitz et al. 2018, 201-215; Sandberger 1983, 116). Bei dem dritten und vierten Typus wird ein gesellschaftliches Bild gezeichnet, was unausweichlich ein „oben“ und „unten“ enthält (Popitz et al. 2018, 219). Während der dritte Typus seine gesellschaftliche Verortung resignativ als kollektives Schicksal hinnimmt, ist beim vierten Typus die Oben-Unten-Dichotomie Gegenstand eines individuellen Konfliktes (Popitz et al. 2018, 201-215; Sandberger 1983, 116). Letztere weisen alle ein „kritisches“ Bewusstsein auf, sind jedoch in ihren Argumentationslinien aufgrund ihrer individualistischen Perspektive sehr unterschiedlich, weswegen dieser Typus am weitesten gefasst ist (Popitz et al. 2018, 224).

Nur wenige Befragte besitzen von der Gesellschaft ein Bild als (reform- oder revolutionsbedürftige) Klassengesellschaft im engeren Sinne (Popitz et al. 2018, 235ff; Sandberger 1983, 116). Der fünfte Typus glaubt an die Überwindung der Klassengesellschaft durch progressive Reformen (Popitz et al. 2018, 235ff). Im Gegensatz zum sechsten Typus, der von einer notwendigen Revolution zur Aufhebung der dichotomen Gesellschaftsstruktur ausgeht, ist der fünfte Typus in einer Reformideologie verhaftet (ebd., 235ff). Der sechste Typus, der von Popitz u.a. auch als „Typus des orthodoxen Marxisten“ bezeichnet wird, tritt in der Studie lediglich in sechs Fällen auf (ebd., 241).

In den skizzierten sechs Typen von Gesellschaftsbildern lassen sich laut den Autoren zwei Gemeinsamkeiten benennen: Zum einen nehmen die Industriearbeiter die Gesellschaft als Dichotomie zwischen den Arbeitern „unten“ und den Angestellten „oben“ wahr (Popitz et al. 2018, 258ff; Sandberger 1983, 116). Zum anderen weisen sie bei der eigenen sozialen Verortung in dieser dichotomisch aufgebauten Gesellschaft ein spezifisches Arbeiterbewusstsein auf (Popitz et al. 2018, 258; Sandberger 1983, 116). Das Arbeiterbewusstsein beinhaltet Elemente eines Leistungsbewusstseins und eines Kollektivbewusstseins (Popitz et al. 2018, 258). Die Leistung eines Arbeiters wird anhand seiner Fähigkeiten gemessen, weswegen vermutet werden könnte, dass sich insbesondere bei Facharbeitern ein berufsspezifisches Leistungsbewusstsein entwickelt (ebd., 258). Tatsächlich war ein differenziertes Leistungsbewusstsein, welches auch die „Auflösung des Zusammengehörigkeitsgefühls der Arbeiterschaft“ zur Folge gehabt hätte, für das Gesellschaftsbild der Arbeiter nicht zentral (ebd., 258). Vielmehr entdeckten die Autoren bei allen Befragten Elemente eines allgemeinen Leistungsbewusstseins, welches die körperliche, produktive, primäre (d.h. gesellschaftlich funktionale) Arbeit in den Fokus stellt und sich dabei bewusst von der Tätigkeit eines Angestellten distanziert (ebd., 258-259). Aus Sicht der Industriearbeiter fehlt bei der Arbeitstätigkeit der Angestellten die Öffentlichkeit und Kontrollierbarkeit, nicht nur aufgrund der häufigen räumlichen Trennung zwischen Produktion und Verwaltung, sondern auch wegen der fehlenden Körperlichkeit der Angestelltenarbeit (ebd., 259). Zudem verrichten sie die wertschöpfende Arbeit auf denen der Erfolg des Gesamtbetriebes beruht, wohingegen Angestellte lediglich die „restlichen“, sekundären Aufgaben erledigen würden (ebd., 260). Das Leistungsbewusstsein ist als Element des Arbeiterbewusstseins also vor allem ein Distanzierungsphänomen, welches durch ein Kollektivbewusstsein ergänzt wird (ebd., 260). Denn die Industriearbeiter verstehen sich selbst als ein Teil der Arbeiterschaft (ebd., 261). Anstatt den Fokus auf die individuelle Leistung zu legen wird zwischen ‚wir hier unten‘ und ‚die dort oben‘ differenziert. Da die soziale Mobilität zwischen den dichotomen Extremen schwierig ist und nur in Einzelfällen gelingt, wird das Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeiterschaft als sozialem Ort gestärkt (ebd., 261-262). Angestellte gehen hingegen von einer hierarchisch aufgebauten Gesellschaft aus, weswegen ihr Selbstverständnis und Verständnis über soziale Abstufungen differenzierter ausfällt (ebd., 263). Zwar wissen die Industriearbeiter um eine betriebliche Hierarchie, die sie weitestgehend in zwei Teile gliedern (ebd., 264). Jedoch unterscheiden Sie auch hier ganz klar zwischen der Arbeiterschaft, wozu sie die direkten Meister zählen (erster Teil), und den Nicht-Arbeitern, wie u.a. Vorgesetzte, die nicht direkt in den eigenen Arbeitsprozess eingebunden sind (zweiter Teil z.B. Betriebsingenieure) (ebd., 264).

Im Vergleich zu Popitz u.a. hat sich Taylor (2007) nicht mit den Erfahrungen und Vorstellungen einer bestimmten Gruppe von Erwerbstätigen beschäftigt, sondern erarbeitet vielmehr ein theoretisches Konzept der „Social imaginaries“. So untersucht er in seiner Monographie „Modern Social Imaginaries“ die Entwicklung von *Social Imaginaries* vor dem Hintergrund multipler Modernitäten (Taylor 2007). Am Beispiel des westlichen *Social Imaginary* zeichnet der Autor den Einfluss von kulturellen Faktoren und Ereignissen auf die Herausbildung eines spezifischen *Social Imaginary* nach. *Social Imaginaries* entstehen im Gegensatz zum Arbeiterbewusstsein nicht durch Vorstellungen über Erfahrungen anderer, sondern durch Vorstellungen bzw. Theorien über die moralische Ordnung, weshalb Taylor zunächst dessen Entwicklung nachzeichnet (Taylor 2007, 6-7).

Er beginnt beim Naturrecht, welches sich seit dem 17. Jahrhundert ausbreitete und lange Zeit unser politisches Denken und unsere gesellschaftlichen Vorstellungen prägte (Taylor 2007, 3). Der Grundgedanke ist hier, dass Menschen sich mit gleichen moralischen Vorstellungen zu einer Gemeinschaft formieren, womit jedoch auch politische Verpflichtungen sowie das Einhalten der, auf Konsens beruhenden, moralischen Ordnung verbunden sind (ebd., 3-4). Laut Taylor breitet sich das moralische Ordnungsgefüge auf drei Achsen aus (ebd., 8): Zum einen nehme die Intensität und Tiefe der moralischen Vorstellungen und Ansprüche kontinuierlich zu (ebd., 5). Während die Moral anfänglich lediglich in einer „Nische“ des gesellschaftlichen Zusammenlebens angesiedelt war, breite sie sich zunehmend in alle Bereiche des Lebens und auf eine größere Anzahl von Menschen aus (ebd., 5). Dadurch hätte sich die moralische Ordnung zweitens von einer sozialen Theorie hin zu einem integralen Bestandteil der *Social Imaginaries* entwickelt (ebd., 6). Drittens entstehe dadurch ein Spannungsverhältnis zwischen den Erwartungen, die durch die moralische Ordnung an das soziale Handeln gestellt werden, und der tatsächlichen Realisierungsfähigkeit der moralischen Ordnung (ebd., 6). Die moralische Ordnung besteht bei ihm insofern nicht nur aus bestimmten Normen, sondern beinhaltet ebenso den Grad und den Sinn der Realisierbarkeit dieser Normen (ebd., 8-9).

Im Gegensatz zu den vormodernen moralischen Ordnungen lassen sich drei neue Merkmale der modernen moralischen Ordnung identifizieren (Taylor 2007, 13). Erstens wird das Individuum in das Zentrum des Fokus gerückt, wodurch hierarchische Komplementaritäten zunehmend an Bedeutung verlieren, wenngleich sie auch noch z.B. in Bezug auf das Verhältnis von Frauen und Männern oder innerhalb der Familien unter Geschwistern nach wie vor Gegenstand von Diskussionen sein können (ebd., 13-17). Zweitens sei die Zuteilung von Funktionen innerhalb der Gesellschaft nicht normativ an sich (ebd., 13). Es gelte zwar als Kern der moralischen Ordnung, dass jedes Gesellschaftsmitglied eine Funktion erfüllen muss; wie diese Funktionen ausgestaltet und zugeteilt werden, obliege jedoch der Aushandlung und ist wandlungsfähig (ebd., 12). Drittens wird die Organisation der Gesellschaft instrumentalisiert, um basale Ziele, wie die kollektive Sicherheit und den Schutz des Eigentums und des Wohlstandes, zu erreichen (ebd., 13). Laut Taylor besteht die Gefahr, den Entstehungsprozess der modernen moralischen Ordnung unter einem verzerrten Blickwinkel wahrzunehmen (ebd., 17). Zum einen sollte bei der Betonung der Individualisierung nicht vergessen werden, dass sich mit der neuen moralischen Ordnung auch neue Prinzipien der Sozialität entwickelten (ebd., 18). Zum anderen ist es laut Taylor ein Irrtum anzunehmen, dass Menschen „selbstverständlich“ und von Natur aus Individuen seien (ebd., 19). Men-

schen seien vielmehr soziale Wesen und hätten überwiegend in komplementären Formen miteinander gelebt und gegenseitige Vorteile durch das Zusammenleben in einer gemeinsamen moralischen Ordnung erfahren (ebd., 18).

Durch den Prozess des stetigen Redigierens und Modifizierens der moralischen Ordnung bis hin zum Revolutionieren aufgrund konkreter gesellschaftlicher Erfahrungen formieren sich die sogenannten *Social Imaginaries*. Dabei definiert Taylor *Social Imaginaries* als die Art und Weise wie Menschen sich ihre und die soziale Existenz ihrer Mitmenschen vorstellen und welche normativen Vorstellungen ihre Erwartungen an sich und andere begründen (Taylor 2007, 23). Im Gegensatz zu einer sozialen Theorie sind *Social Imaginaries* von bildhaften, diskursiven Elementen geprägt, werden von einem Großteil oder sogar von der gesamten Gesellschaft geteilt und bilden die Grundlage für gemeinsame Handlungen sowie für die Legitimität dieser Handlungen (ebd., 23). Somit rückt er kulturell bedingte Vorstellungen über die Gesellschaft und soziale Zusammenhänge in den Mittelpunkt. Individuelle Erfahrungen in der Arbeits- und Lebenswelt lässt er hingegen außen vor, da er eine Überbetonung des Individuums für fehlgeleitet hält (vgl. ebd., 17ff). Taylor kommt zu dem Schluss, dass das westliche *Social Imaginary* von drei kulturellen Entwicklungen gekennzeichnet ist. Das ist zum einen die Entwicklung der Wirtschaft und die damit verknüpfte Vorstellung von gesellschaftlichem Wohlstand (ebd., 69ff.) und zum anderen die Entwicklung der Öffentlichkeit und von öffentlichen Räumen als Orte der Debatte bzw. der Selbstverständigung über gesellschaftliche Fragen (ebd., 83ff.). Drittens sei das westliche *Social Imaginary* durch das demokratische Verständnis eines sich selbst verwaltenden Staatsvolkes geprägt (ebd., 109ff.).

Taylors Ausführungen zu den *Social Imaginaries* bewegen sich auf einer theoretischen Ebene, d.h. oberhalb empirisch bestimmter Typenbildung. In der klassischen Studie von Popitz u.a. stehen hingegen die empirisch rekonstruierten Gesellschaftsbilder im Fokus. Diese Autoren beharren dabei strikt auf der Unterscheidbarkeit zwischen den eigenen Erfahrungen und den Vorstellungen darüber, welche Erfahrungen andere Gesellschaftsmitglieder machen. Im Unterschied zu den früheren Studien der Arbeiterbewusstseinsforschung kann hier argumentiert werden, dass Gesellschaftsbilder in der alltäglichen Lebensführung und Wertorientierungen verankert sind und sich weniger an der Unterscheidung zwischen direkten und mittelbaren Erfahrungen reiben (vgl. auch Dietmaier-Jebara 2005).¹⁵ Mit der Ausbreitung der digitalen Welt und der medialen Ubiquität konfigurieren sich die Trennlinien zwischen den Erfahrungswelten neu. Insgesamt bleibt freilich festzuhalten, dass sowohl die klassische, empirisch-soziologische Referenzstudie von Popitz u.a. als auch die eher sozialphilosophischen Überlegungen Taylors wichtige Anregungen erhalten, um eine zeitgemäße Forschung zu Gesellschaftsbildern auf den Weg zu bringen, die die Erfahrungen und Orientierungen in der Arbeits- und Lebenswelt zum Gegenstand hat. Insbesondere mit Blick auf gewerkschaftliche Repräsentanten wie Betriebsrätinnen, Betriebsräten und

¹⁵ Die Studie von Dietmaier-Jebara (2005) geht der Frage nach, wie sich der Zusammenbruch der DDR auf das Gesellschaftsbild der betroffenen Menschen auswirkt. Dietmaier-Jebara verortet die Entstehung und die Wirkung von Gesellschaftsbildern im Alltag. Ausgehend von diesem Gesellschaftsbildkonzept konstruiert sie vier Typen von Gesellschaftsbildern in Ostdeutschland: die Gesellschaft als funktionelle Hierarchie, die Gesellschaft als Dichotomie von Privilegierten und Benachteiligten, die Gesellschaft als Ordnung, in der Aufstieg durch Tüchtigkeit möglich ist und die Gesellschaft als Dichotomie von Masse und Elite (Dietmaier-Jebara 2005, 181-285).

Vertrauensleute kommen dann soziale Standpunkte, Haltungen und Zeitbezüge ins Spiel, die ihre Quelle nicht alleine in betrieblichen, sondern auch in lebensweltlichen Bezügen haben.

Alles in allem hat sich gezeigt, dass die Analyse von Gesellschaftsbildern fruchtbar sein kann, um Fragen der Macht, der sozialen Verortung und des gesellschaftlichen Zusammenhalts aufzuwerfen. Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten stellen bis dato eine Forschungslücke dar, die es in der zweijährigen Studie „Gesellschaftsbilder“ des SOFIs im Auftrag der IG Metall zu füllen gilt.

Literatur

- Artus, Ingrid; Rehder, Britta (2017): Industrielle Beziehungen und Gender. Einleitung zum Schwerpunktheft. In: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* (2), S. 131-134.
- Banos, Sissi (2017): Praxisbericht: Erfolgsstrategien für Geschlechterpolitik in einer männlich dominierten Organisation am Beispiel der IG Metall. In: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* (2), S. 241-250.
- Bergmann, Joachim; Bürckmann, Erwin; Dabrowski, Hartmut (2002): Krisen und Krisenerfahrungen. Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleute. In: *Supplement der Zeitschrift Sozialismus* 4.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.
- Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (Hg.) (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland: die Leipziger „Mitte“-Studie 2016. Unter Mitarbeit von Anna Brausam, Eva Eggers, Jörg M. Fegert, Alexander Häusler, Paul L. Plener, Kati Lang et al. Gießen: Psychosozial-Verlag (Forschung Psychosozial).
- Detje, Richard; Menz, Wolfgang; Nies, Sarah; Sauer, Dieter (2011): Krise ohne Konflikt? Zur Wahrnehmung der Wirtschaftskrise aus Sicht der Betroffenen. In: *WSI Mitteilungen* (10), S. 503-510.
- Detje, Richard; Menz, Wolfgang; Nies, Sarah; Sauer, Dieter; Bischoff, Joachim (2013): Krisenerfahrungen und politische Orientierungen. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat. Hamburg: VSA Verlag.
- Dietmaier-Jebara, Sylvia (2005): Gesellschaftsbild und Lebensführung. Gesellschaftspolitische Ordnungsvorstellungen im ostdeutschen Transformationsprozess. Zugl.: Chemnitz, Techn. Univ., Diss., 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Arbeit und Leben im Umbruch, 7).
- Dörre, Klaus (2018): Marsch durch die Betriebe? Rechtspopulistische Orientierungen in der Arbeitswelt. In: *INDES* (4), S. 124-135.
- Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Matuschek, Ingo (2014): Zwischen Firmenbewusstsein und Wachstumskritik. Empirische Befunde aus einem Industriebetrieb. In: *WSI Mitteilungen* (7), S. 543-550.
- Dörre, Klaus; Happ, Anja; Matuschek, Ingo (Hg.) (2013): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA Verlag.
- Dreher, Jochen (2018): Einleitung zu Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. In: Jochen Dreher (Hg., Neuauflage): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Wiesbaden: Springer VS (Klassiker der Sozialwissenschaften), S. IX-XIX.
- Geiling, Heiko; Meise, Stephan; Eversberg, Dennis; Otte, Rüdiger (2012): Die IG Metall lokal. Akteure in gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Edition / Hans Böckler Stiftung, 266).
- Greifenstein, Ralph; Kibler, Leo (2014): Wen Betriebsräte repräsentieren. Sozialprofil von Interessenvertretungen und Belegschaftsstrukturen: Spiegelbild oder Zerrbild? Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 166).
- Habermas, J. (1967): Student und Politik: eine soziologische Untersuchung zum politischen Bewusstsein Frankfurter Studenten: Luchterhand (18).
- Honsberg, Sylvia (2001): Frauenlos. Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften. Hamburg: VSA-Verlag.
- IG Metall (2019): Geschäftsbericht 2015-2018. Miteinander für Morgen – Solidarisch und Gerecht. Frankfurt am Main: IG Metall-Homepage.
- Kädtler, Jürgen (2016): Positionen und Perspektiven weiblicher Betriebsratsmitglieder in der Automobilindustrie. Abschlussbericht zum Projekt „Geschlechterverhältnisse zwischen Beharrung und Veränderung: Interessen, Arbeit und Handlungsbedingungen von weiblichen Betriebsratsmitgliedern in der Automobilindustrie“. Projektbericht.
- Kotthoff, Hermann (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Zugl.: Freiburg (Breisgau), Univ., Diss., 1979. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München: Hampp (Schriftenreihe industrielle Beziehungen, 8).
- Kotthoff, Hermann (1995): Betriebsräte und betriebliche Reorganisation. Zur Modernisierung eines 'alten Hasen'. In: *Arbeit* 4 (4), S. 425-447.
- Kotthoff, Hermann; Reindl, Josef (2019): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Krause, Daniela; Zick, Andreas; Küpper, Beate (2015): Zwischen Wut und Druck: Rechtspopulistische Einstellungen in der Mitte. In: Ralf Melzer, Dietmar Molthagen, Andreas Zick und Beate Küpper (Hg.): Wut, Verachtung, Abwertung. Rechtspopulismus in Deutschland. Bonn: Dietz, S. 44-60.
- Kudera, Werner; Mangold, Werner; Ruff, Konrad; Schmidt, Rudi; Wentzke, Theodor (1979): Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt a.M.: Europäische Verlag-Anst (Studien zur Gesellschaftstheorie).
- Lockwood, D. (1966): Sources of Variation in Working Class Images of Society. In: *The Sociological Review* 14 (3), S. 249-267.
- Losseff-Tillmanns, Gisela (1978): Frauenemanzipation und Gewerkschaften. Wuppertal: Hammer.
- Lütten, John; Köster, Jakob (2019): Prekarität und Gesellschaftsbilder jenseits des Rechtspopulismus: Eine sekundäranalytische Suche. In: Wolfgang Dunkel, Heidemarie Hanekop und Nicole Mayer-Ahuja (Hg.): Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus. Frankfurt a.M./ New York: Campus Verlag (Internationale Arbeitsstudien, Band 25), S. 291-326.
- Maheim, Annik; Holt, Alix; Heinen, Jacqueline (1984): Frauen und Arbeiterbewegung. Deutschland vor 1914, Russische Revolution, Spanischer Bürgerkrieg. Frankfurt a.M.: Internationale sozialistische Publikationen.
- Otte, Rüdiger (2012): Gewerkschaftliche Verhandlung des Geschlechterverhältnisses. In: Heiko Geiling, Stephan Meise, Dennis Eversberg und Rüdiger Otte (Hg.): Die IG Metall lokal. Akteure in gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. 266 Bände. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 261-307.
- Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans Paul; Jüres, Ernst A.; Kesting, Hanno (2018 [1957]): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. In: Jochen Dreher (Hg., Neuauflage). Wiesbaden: Springer VS (Klassiker der Sozialwissenschaften).
- Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans Paul; Jüres, Ernst A.; Kesting, Hanno (Hg.) (1957) Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.
- Prott, Jürgen (2006): Vertrauensleute. Ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre zwischen Beruf und sozialer Rolle. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Schriftenreihe / Hans-Böckler-Stiftung).
- Prott, Jürgen (2015): Nachhaltig im Ehrenamt. Gewerkschaftliche Vertrauensleute in der Bewährung. Augsburg: Rainer Hampp Verlag.
- Rudolph, Wolfgang; Wassermann, Wolfram (1996): Betriebsräte im Wandel. Aktuelle Entwicklungsprobleme gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Spiegel der Betriebsratswahlen. 1. Aufl. Münster: Westfäl. Dampfboot.
- Sandberger, J.-U. (1983): Gesellschaftsbild. In: Ekkehard Lippert und Roland Wakenhut (Hg.): Handwörterbuch der Politischen Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Studienbücher zur Sozialwissenschaft, 46), S. 112-124.
- Sauer, Dieter; Stöger, Ursula; Bischoff, Joachim; Detje, Richard; Müller, Bernhard (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche. Hamburg: VSA Verlag.
- Scase, Richard (1974): Conceptions of the Class Structure and Political Ideology. Some Observations on Attitudes in England and Sweden. In: Frank Parkin (Hg.): The social analysis of class structure. London: Tavistock Publ (Social science paperback, 133), S. 149-177.
- Stöger, Ursula (2008): Aus Frauensicht. Eine Analyse des Deutungsmusters „innerbetrieblicher Interessenbeziehungen“ von weiblichen Betriebsratsmitgliedern. Zugl.: München, Tech. Univ., Diss.
- Taylor, Charles (2007): Modern social imaginaries. 4. print. Durham: Duke Univ. Press (Philosophy social theory).
- Tietel, Erhard (2006): Konfrontation – Kooperation – Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle. 2., unveränderte Auflage. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 79).
- Tietel, Erhard (2012): Betriebsratsvorsitzende. Paradoxe Führungskräfte. In: AiB (4), S. 239–243.



www.igmetall.de

www.sofi.uni-goettingen.de

Göttingen, Mai 2022