

SOFI

Soziologisches
Forschungsinstitut
Göttingen



Thesenpapier

Spannungsverhältnisse

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

Martin Kuhlmann, Milena Prekodravac, Stefan Rüb und Berthold Vogel
Forschungsprojekt „Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen,
Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall“

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

Inhalt

Vorbemerkung	3
These 1: Gesellschaftsbilder von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten – erhebliche Varianz	6
These 2: Gestaltung und Miteinander als gemeinsame Grundlage gewerkschaftlichen Engagements	6
These 3: Schwindende Dichotomie	8
These 4: Gewerkschaftlicher Zusammenhalt unter Druck	9
These 5: Rechtspopulismus – Minderheitsströmung mit organisationspolitischer Wirkung	9
These 6: Solidarität, soziale Gerechtigkeit und tarifliche Absicherung als Kern gewerkschaftlicher Identität	10
These 7: Verankerung in privaten und lokalen Gemeinschaften, weniger in gewerkschaftlichen Milieus	11
These 8: Hohe Loyalität, aber keine allumfassende Identifikation	12
These 9: Verunsicherung statt Utopie	13
These 10: Erfahrungsbasierte Lernprozesse möglich	14
Literatur	15

Vorbemerkung

Die folgenden zehn Thesen wurden im Rahmen des Projekts „Gesellschaftsbilder von Betriebsräten, Betriebsrätinnen und Vertrauensleuten der IG Metall“ entwickelt. Sie basieren auf einer Vielzahl an Gruppengesprächen mit betrieblichen Ehrenamtlichen der IG Metall¹ in den Betrieben vor Ort sowie in den Bildungszentren der IG Metall („Exploration“), auf mehreren ausführlichen, sowohl biografisch als auch thematisch orientierten Gesprächen mit 15 ausgewählten Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten („Intensiverhebung“), auf der Diskussion von offenen Fragen, Thesen und Befunden in Seminaren und Veranstaltungen der IG Metall („Dialog & Reflexion“) sowie auf Ergebnissen einer kurzen, standardisierten telefonischen Befragung von rund 1.000 betrieblichen Ehrenamtlichen auf Basis einer Zufallsauswahl aus der Datenbank der IG Metall („Telefonbefragung“).

Mit den Thesen präsentieren wir erste Zuspitzungen unserer Forschung.²

Aus dem Material der Exploration und der Intensiverhebungen heraus haben wir vier Gesellschaftsbilder identifiziert. Diese vier Gesellschaftsbilder sind im Max Weber'schen Sinne idealtypisch gebildet, d. h. mit dem Ziel, trennscharfe Begriffe zu gewinnen. Konstruktionsprinzip dieser Vorgehensweise ist es, typische, verallgemeinerbare Merkmale herauszuarbeiten und von konkreten, individuellen Besonderheiten abzusehen. Hierzu haben wir die in den Gesprächen ermittelten gesellschaftlichen Vorstellungen der Vertrauensleute und Betriebsrät:innen geordnet, verdichtet und zugespitzt.³ Die Ehrenamtlichen beziehen sich in ihrem Denken und Handeln in unterschiedlicher Weise und Gewichtung auf diese vier idealtypisch konstruierten Gesellschaftsbilder. Ihre Gesellschaftsbilder (als Realtypen) stellen deshalb mehr oder minder ausgeprägte Mischformen dar.

Gesellschaftsbilder lassen sich dabei verstehen als Vorstellungswelten davon, wie Gesellschaft strukturiert ist (entlang der Sozialstruktur, aber auch gesellschaftlicher Institutionen), wie sich das soziale Zusammenleben gestaltet und welchen Ort man selbst in der Gesellschaft einnimmt. Sie haben eine normative, handlungsorientierende Funktion. Sie sind prägend dafür, wie Menschen leben: wie sie sich im privaten Lebensumfeld, in der Öffentlichkeit und in ihrem Arbeitsumfeld orientieren und bewegen; wie, wo und wie stark sie sich engagieren; oder auch wie sie sich positionieren und ihre Interessen definieren.

¹ Die betrieblichen Ehrenamtlichen der IG Metall umfassen insbesondere Vertrauensleute und Betriebsräte, aber auch Mitglieder von Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen. Wenn wir im Fortgang von Ehrenamtlichen sprechen, bezieht sich dies auf diese Gruppen.

² Die Auswertung des empirischen Materials (Gesprächstranskripte, Notizen und Mitschriften, Telefonbefragung) war zum Zeitpunkt der Thesenformulierung noch nicht abgeschlossen, ebenso wenig das Nachdenken darüber, welche Schlussfolgerungen daraus zu ziehen sind.

³ Max Weber spricht von „gedanklicher Steigerung bestimmter Elemente der Wirklichkeit“, von „Eigenart dieses Zusammenhangs an einem Idealtypus pragmatisch veranschaulichen und verständlich machen“. Idealtypen entstehen durch „Steigerung eines oder einiger Gesichtspunkte und durch Zusammenschluß einer Fülle von Einzelercheinungen (...) zu einem in sich einheitlichen Gedankenbilde“ (Weber 1922, S. 190f.).

Folgende vier Gesellschaftsbilder haben wir identifiziert bzw. idealtypisch konstruiert:

Dichotomes Gesellschaftsbild – sich bekämpfendes Gegeneinander

Mit den zentralen Merkmalen:

- Die gesellschaftlichen Verhältnisse sind durch Ungerechtigkeit sowie ein Oben und Unten geprägt, die die Gesellschaft in Gewinner/Privilegierte und Verlierer/ Benachteiligte teilt.
- Polariserte und gespaltene Gesellschaft, in der das Verbindende und Vermittelnde fehlt und das soziale Gegeneinander statt Miteinander dominiert.
- Bezugnahme auf eine klar konturierte Gegnerschaft.

Equilibrisches Gesellschaftsbild – ständig auszuhandelndes Miteinander

Mit den zentralen Merkmalen:

- Gesellschaft als auszubalancierendes und ausbalancierbares soziales Gebilde.
- Vertrauen in demokratische Verfahren, die Aushandlungsprozesse und den Ausgleich widerstreitender Interessen und faire Kompromissbildung prinzipiell ermöglichen.
- Notwendigkeit fortwährenden gesellschaftlichen Engagements und (machtvoller) gemeinsamer politischer Anstrengung zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit und zur Ausbalancierung von Interessen und Macht.

Subsidiäres Gesellschaftsbild – durch gemeinsame Werte verbundenes Füreinander

Mit den zentralen Merkmalen:

- Gesellschaft als Ort der gegenseitigen Unterstützung und der gemeinsamen Verantwortung und Verpflichtung für das Gemeinwesen.
- Prinzipiell anerkannte und nicht infrage gestellte gesellschaftliche Ordnung im Hinblick auf Werte, Machtstrukturen, soziale Umgangsformen und Institutionen.
- Notwendigkeit und Verantwortung aller, die gesellschaftliche Ordnung durch Handeln zu reproduzieren und entlang der vorgesehenen Handlungsspielräume zu gestalten.

Fragmentales Gesellschaftsbild – verinselt es Nebeneinander

Mit den zentralen Merkmalen:

- Gesellschaft als durch Konkurrenz geprägtes, plurales Nebeneinander, das eine individuelle, selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht und zugleich individuelle Lebensplanung verlangt.
- Gesellschaft der Individuen, Gruppen und Inseln ohne Vorstellung eines vereinheitlichenden gesellschaftlichen Ganzen.
- Vereinzelung und die Verfolgung partikularer Interessen dominiert.

Unseren Befunden zufolge korrespondieren die Gesellschaftsbilder wiederum mit unterschiedlichen Verständnissen des Sinns und Zwecks gewerkschaftlichen Handelns:

- das **dichotome Gesellschaftsbild** mit einem Verständnis von Gewerkschaft als kampfbereite Vertretung der Unterdrückten, Ausgebeuteten und Verlierer:innen des gesellschaftlichen Strukturwandels bei klar benennbarer Gegnerschaft,
- das **equilibrische Gesellschaftsbild** mit einem Verständnis von Gewerkschaft als Organisation der Interessenvermittlung, Aushandlung und Kompromisserzielung sowie als betriebliche und gesellschaftliche Gestaltungskraft,
- das **subsidiäre Gesellschaftsbild** mit einem Verständnis von Gewerkschaft als Garant von Sicherheit und Verlässlichkeit und als stabilisierende Kraft der gesellschaftlichen, auf allgemeingültigen Werten basierenden Ordnung und schließlich
- das **fragmentale Gesellschaftsbild** mit einem Verständnis von Gewerkschaft als diskussions- und beteiligungsorientierte Organisation und Vertretung pluraler Interessen.

These 1: Gesellschaftsbilder von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten – erhebliche Varianz

Die gesellschaftlichen Vorstellungswelten der betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall sind vielfältig und divers. Die IG Metall ist eine gewerkschaftliche Massenorganisation, in der eine große Bandbreite an Menschen organisiert und engagiert ist, die sich in ihren Gesellschaftsbildern unterscheiden. Welche Gesellschaftsbilder prägend sind, hat wiederum Auswirkungen darauf, wie die Ehrenamtlichen die IG Metall wahrnehmen und sich gewerkschaftlich engagieren.

Die vier idealtypisch konstruierten Gesellschaftsbilder decken ein breites Spektrum unterschiedlicher gesellschaftlicher Vorstellungen ab. Sie verweisen damit aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit auf ein hohes Maß an innergewerkschaftlicher Vielfalt und Diversität. Die Bandbreite der gesellschaftlichen Vorstellungen und Gewerkschaftsverständnisse, die wir in der Gruppe der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute vorgefunden haben, spiegelt die Breite der Mitgliedschaft der IG Metall als gewerkschaftlicher Massenorganisation wider.

Angesichts der Unterschiedlichkeit der identifizierten idealtypischen Gesellschaftsbilder ist davon auszugehen, dass die Spezifik der Gruppe der betrieblich Ehrenamtlichen der IG Metall nicht in den vier Gesellschaftsbildern selbst liegt, sondern darin, auf welche Weise und in welcher Gewichtung sie sich in ihrem Denken und Handeln auf diese beziehen.⁴

These 2: Gestaltung und Miteinander als gemeinsame Grundlage gewerkschaftlichen Engagements

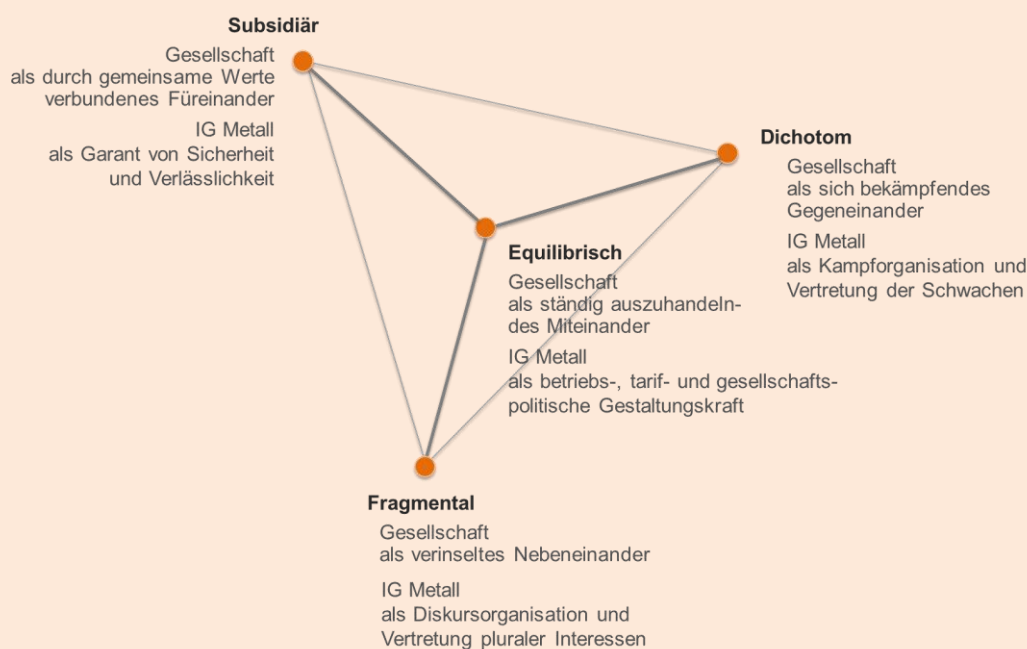
Die gesellschaftlichen Vorstellungen des Großteils der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute weisen Anteile eines equilibrischen Gesellschaftsbildes auf, die aber im Zusammenspiel mit anderen Gesellschaftsbildern zum Tragen kommen. Dabei erweisen sich das fragmentale, das dichotome und insbesondere das subsidiäre Gesellschaftsbild als ebenfalls vorstellungsprägend.

Der Stellenwert des equilibrischen Gesellschaftsbildes in der Gruppe der Ehrenamtlichen der IG Metall dürfte auch darauf beruhen, dass das Bedürfnis nach stärkerer betrieblicher Mitsprache und Mitgestaltung zu betriebsrätlichem und gewerkschaftlichem Engagement bewegt und dass zugleich die IG Metall ihre Ehrenamtlichen vornehmlich auf ein Gesellschaftsbild orientiert, das die Vorstellung von Gesellschaft als ein Feld betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischer Interessenseinandersetzungen, Aushandlungen und Kompromissbildungen und ein Verständnis von Gewerkschaft als Interessen vertretende und vermittelnde Organisation und gesellschaftliche Gestaltungskraft in den Fokus rückt. Zudem werden equilibrische Orientierungen dadurch gestärkt,

⁴ Die gesellschaftlichen Vorstellungen, die in den Einstellungen und Handlungen, Erwartungen, Ängsten und Sorgen der Ehrenamtlichen sichtbar werden, kombinieren stets Merkmale unterschiedlicher Gesellschaftsbilder. Dabei können Merkmale eines einzelnen Gesellschaftsbildes prägend sein, zugleich finden sich auch ausgeprägte Mischformen unterschiedlicher Gesellschaftsbilder. In der Auswertung hat es sich als produktiv erwiesen, Verdichtungen in der teils mehr, teils weniger spannungsreichen Verbindung zweier Gesellschaftsbilder nachzugehen.

dass die Ehrenamtlichen sich zumeist in der Mitte einer von unterschiedlichen Interessen durchzogenen Gesellschaft verorten.

These 2 lässt sich dergestalt grafisch veranschaulichen, dass das equilibrische Gesellschaftsbild im Zentrum steht, um das sich die anderen drei Gesellschaftsbilder, das dichotome, subsidiäre und fragmentale, gleichsam als Dreigestirn gruppieren. Die Verbindungslinien zwischen den vier Gesellschaftsbildern verweisen auf Spannungsfelder und Verknüpfungen. Der Kreis markiert die Kernzone IG Metall-gewerkschaftlichen Denkens und Handelns, wobei die Größe des Kreises darauf verweist, dass die Identität der IG Metall auch Anteile der anderen Gesellschaftsbilder umfasst.⁵



Verknüpft sich das equilibrische mit einem subsidiären Gesellschaftsbild, gründet das ehrenamtliche Engagement darauf, sich daran zu beteiligen, eine prinzipiell gut gebaute bzw. institutionell gut verfasste Gesellschaft zu verteidigen und weiter auszubauen. Hierzu gehört auch, die verfügbaren prozeduralen Rechte und institutionellen Freiräume politischer Mitsprache zu nutzen und mit Leben zu füllen. Die Ehrenamtlichen verstehen sich hier als Teil einer Wertegemeinschaft guter Demokrat:innen und ihr ehrenamtliches Engagement als Ausdruck gelebter Demokratie.⁶

Verknüpft sich das equilibrische dagegen mit einem fragmentalen Gesellschaftsbild, prägen individuelle Interessenorientierungen und Autonomieansprüche das ehrenamtliche Engagement. Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten, die sich hier verorten, geht es darum, sich mit ihren Interessen, Werten und Positionen einzubringen und diesen damit im Kollektiv (im doppelten Sinne:

⁵ Es sind wiederum nicht zuletzt die für die IG Metall ehrenamtlich engagierten Vertrauensleute und Betriebsrät:innen, die nicht nur durch ihre Beteiligung am Willensbildungsprozess der IG Metall, sondern insbesondere auch durch ihr soziales und politisches Handeln im Betrieb das Gewerkschaftsverständnis der IG Metall als Organisation mitprägen.

⁶ Je mehr sich die Bezugspunkte vom equilibrischen weg hin zum subsidiären Gesellschaftsbild verschieben, können gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen in den Fokus rücken, in denen Demokratie und Mitbestimmung zwar einen Teil, aber nicht den wesentlichen Teil der zu bewahrenden Ordnung darstellen.

innerhalb des Kollektivs und zugleich kollektiv) Geltung zu verschaffen. Das ehrenamtliche Engagement ist hier unsteter, eine Entscheidung auf Zeit, abhängig von individuellen Lebens- und Karriereplanungen.

Verknüpft sich das equilibrische schließlich mit einem dichotomen Gesellschaftsbild speist sich das Engagement der Ehrenamtlichen aus der Empörung über eine Gesellschaft, die wenig Empathie für sozial Benachteiligte und Verlierer:innen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandels aufbringt. Die Ehrenamtlichen verstehen hier ihr Engagement als notwendigen Kampf gegen soziale Benachteiligungen, Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen; einen Kampf, der betriebs-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitisch gleichermaßen zu führen ist und gewerkschaftliche Organisationsmacht voraussetzt.

Alle drei Verknüpfungen finden sich in unserem Material gleichermaßen. Das fragmentale Gesellschaftsbild ist ein relevanter Bezugspunkt, hat aber nicht den Stellenwert, den man möglicherweise angesichts verbreiteter soziologischer Individualisierungsdiagnostik hätte vermuten können. Zugleich waren wir darüber überrascht, welche starke Rolle das subsidiäre Gesellschaftsbild für das gewerkschaftliche Engagement der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute spielt und wie wenig praktische Relevanz dem dichotomen Gesellschaftsbild zukommt.

These 3: Schwindende Dichotomie

Ausgeprägte dichotome Gesellschaftsvorstellungen mit einer klar konturierten Gegnerschaft haben an Stellenwert verloren. Die Ehrenamtlichen nehmen sich zwar in einer von sozialen Ungerechtigkeiten und Spaltungen durchzogenen Gesellschaft wahr, sie positionieren sich aber eher nicht auf einer Seite. Sie sehen sich vielmehr als Teil einer integrierten gesellschaftlichen Mitte.

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

Dichotomie als Diagnose wird weniger im Sinne von Kampf und erbitterter Gegnerschaft als in Form von Mitsprache, Aushandlung und sozialem Ausgleich – equilibrisch – bearbeitet. Sie ist nicht Anlass einer Empörungs- und Kampfspirale, sondern politischer Bearbeitung des Ausgleichs und der Vermittlung. Beobachtbar ist dabei auch eine gewisse Distanzierung und Kritik an antagonistischen Sicht- und Handlungsweisen (im Sinne von „Wir gegen die“). Dichotome Gesellschaftsvorstellungen sind somit, zumindest nach unserer Empirie, für das Gros der Betriebs-

rät:innen und Vertrauensleute nur in geringem Ausmaß deutungsprägend und handlungsleitend.⁷ Vor der Folie der älteren Debatte um die Bedeutung eines dichotomen „Arbeiterbewusstseins“ (Popitz et al. 2018 [1957]; Kern/Schumann 1985 [1970]), spiegelt das Bewusstsein der Ehrenamtlichen einen längeren gesellschaftlichen Prozess der Ausdifferenzierung von Interessenlagen und zugleich der Integration, wodurch sie sich weitaus stärker als der Mitte der Gesellschaft zugehörig empfinden.

These 4: Gewerkschaftlicher Zusammenhalt unter Druck

Der in den Thesen 2 und 3 skizzierte, für den Kernbereich der Ehrenamtlichen geltende Befund kontrastiert mit Rissen und Ausfransungen an den Rändern. Angesichts zunehmender Polarisierungen und Spannungen entlang von Fragen der Ökologie, der Migration und der Corona-Pandemie zeigen sich härtere Konflikte in den Bereichen ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Engagements, in denen sich die Verunsicherten und potenziellen Verlierer:innen des gesellschaftlichen Wandels bewegen.

Unsicherheit bis hin zu einem gewissen Misstrauen im Hinblick auf politische Einstellungen von Teilen der Ehrenamtlichen nimmt sowohl in der Gruppe der Ehren- als auch der Hauptamtlichen zu. Umgekehrt werden von Teilen der Ehrenamtlichen zunehmende gesellschaftliche, aber auch gewerkschaftsinterne Spannungen und Spaltungslinien verbunden mit einer Engführung der innergewerkschaftlichen Diskussionskultur beklagt. Diese Dynamik zunehmender Polarisierung (swahrnehmung) könnte zukünftig auch den Kernbereich der betrieblich Ehrenamtlichen erfassen und equilibrische Haltungen bedrohen und schwächen. Das Trennende könnte in den Vordergrund, das Verbindende und Vermittelnde in den Hintergrund treten. Das dichotome Gesellschaftsbild würde dadurch an handlungsleitender Bedeutung gewinnen, aber auch fragmentale Orientierungen könnten zunehmend relevanter werden.

These 5: Rechtspopulismus – Minderheitsströmung mit organisationspolitischer Wirkung

Das Erstarren des Rechtspopulismus lässt die Gruppe der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute der IG Metall nicht unberührt. Zum einen finden sich auch in dieser Gruppe rechtspopulistische Einstellungen. Zum anderen leistet das Erstarren des Rechtspopulismus innerhalb der IG Metall einer Kultur der Verdächtigungen, der Ausgrenzungen und Entsolidarisierung Vorschub.

Wir sehen die Gefahren, die von rechtspopulistischen Orientierungen innerhalb der ehrenamtlich aktiven gewerkschaftlichen Basis ausgehen, aber keinen Grund für Alarmismus.⁸ Sowohl die Telefonbefragung als auch das qualitative empirische Material sprechen dafür, dass rechtspopulis-

⁷ Oder anders gesagt: In der oben angesprochenen Verknüpfung von equilibrischem und dichotomem Gesellschaftsbild überwiegt das equilibrische Moment.

⁸ Anders beispielsweise als Dörre 2021, der diese Entwicklung dramatischer bewertet.

tische Orientierungen bei Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten zwar vorhanden sind, insgesamt jedoch eine Minderheitsströmung darstellen, wenngleich diese punktuell und lokal sehr wohl Einfluss und Stellenwert gewonnen hat.

Dabei sprechen unsere Befunde dafür, dass gewisse Ausprägungen eines subsidiären Gesellschaftsbilds rechtspopulistischen Orientierungen Vorschub leisten können. In einem solchen Verständnis werden gesellschaftliche Liberalisierungen und Öffnungen als Auflösungserscheinungen einer gesellschaftlichen Leistungs- und Verantwortungsgemeinschaft, die auf gegenseitiger Unterstützung und einer gemeinsamen Werteordnung gründet, wahrgenommen und interpretiert. Demnach entziehen sich die nicht örtlich gebundenen Unternehmen ebenso den gesellschaftlich-kollektiven Loyalitätsverpflichtungen wie die (noch) nicht integrierten, heimatlos gewordenen Geflüchteten. Es ist ein in der Arbeitnehmerschaft verbreitetes Verständnis von gesellschaftlicher Integration und Anerkennung durch Arbeit und Leistung, das für rechtspopulistische Argumentationsmuster anschlussfähig ist.

Diese Anschlussfähigkeit besteht insbesondere dann, wenn sich die wahrgenommene Erosion gesellschaftlicher Loyalitätsbindungen mit Befürchtungen verknüpft, dass gewerkschaftliche Aushandlungspositionen dadurch weiter geschwächt, Teilarbeitsmärkte gestört und soziale Sicherungssysteme überlastet werden. Verstärkt werden solche Deutungen dann, wenn sie sich mit einer Kritik an Funktionseliten (in Politik, Wirtschaft oder auch Verbänden) verbinden.

Organisationspolitisch befördert das Erstarken des Rechtspopulismus ein zunehmendes Misstrauen und damit verbundene Spaltungen, die in die Organisation einsickern. Die Ehrenamtlichen sind unsicher und uneinig hinsichtlich des Umgangs mit rechtspopulistischen Tendenzen im Betrieb und des Punktes, an dem die Schwelle des noch Sag- und Vertretbaren überschritten ist. In Regionen, in denen die AfD stark ist, neigen Betriebsrät:innen und Vertrauensleute eher dazu, politische Debatten aus dem Betrieb fernzuhalten, um ihre betriebspolitische Durchsetzungskraft angesichts allgemeinpolitisch getriebener Zerwürfnisse nicht zu gefährden.

These 6: Solidarität, Gerechtigkeit und tarifliche Absicherung als Kern gewerkschaftlicher Identität

Gerechtigkeit und Solidarität (gegen Vereinzelung und Spaltung) sind neben der als legitim wahrgenommenen materiellen Besserstellung qua Tarifvertrag die werte- und zugleich interessenorientierte Grundlage gewerkschaftlicher Organisation und gewerkschaftlichen Engagements. Daraus resultiert eine Grundloyalität gegenüber der diese Werte verkörpernden IG Metall. Gerade weil die (in den Thesen 4 und 5 skizzierten) Fliehkräfte an den Rändern gewerkschaftlicher Organisation stärker werden, dürfte dieser gemeinsame Identitätskern an Wichtigkeit gewinnen.

Unsere Befunde sprechen dafür, dass die Gruppe der Ehrenamtlichen auf Solidaritäts- und Gerechtigkeitsthemen anspricht und die Eigeninteressenvertretung nicht zentral für ihr gewerkschaftliches Engagement ist.⁹ Die solidarische Haltung und das feine Sensorium für Ungerechtigkeiten beziehen sich dabei über Betrieb und Gewerkschaft hinaus auf das gesellschaftliche Zusammenleben insgesamt.¹⁰ Rekuriert wird auf ein Alltagsverständnis von sozialer Gemeinschaft und Solidarität als gegenseitige Unterstützung, die in Familie, im Lokalen wie im Betrieb gleichermaßen Anwendung findet.

Die Frage der materiellen tariflichen Absicherung (in ähnlicher Weise gilt dies auch für die Mitbestimmung) wird dabei mit der Gerechtigkeitsfrage verknüpft und argumentativ als Rechtfertigung des eigenen „Bessergestelltseins“¹¹ genutzt. Tarifliche Absicherung wird verstanden als gewerkschaftlich erkämpfte Errungenschaft, als Resultat des gewerkschaftlichen Engagements Vieler (insbesondere auch vorangegangener Generationen). Die Ehrenamtlichen sehen sich als Teil dieses notwendigen gewerkschaftlichen Engagements in der Interessenaueinandersetzung mit der Arbeitgeberseite. Höhere Löhne und bessere Absicherungen sind dadurch legitimiert und für einen selbst legitimierbar. Umgekehrt sind diejenigen, die nicht tariflich (und betriebsrätlich) abgesichert und dadurch schlechter gestellt sind, gefordert, sich gewerkschaftlich zu organisieren und die ihnen zustehenden Rechte und Ansprüche durchzusetzen.

These 7: Verankerung in privaten und lokalen Gemeinschaften, weniger in gewerkschaftlichen Milieus

Die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute sind in der Regel eingebettet in ein dichtes privates, persönliches Beziehungsnetzwerk und verankert in lokalen Gemeinschaften (Stadtteil-/Dorfstrukturen, Vereinsleben, migrantische Gemeinschaften etc.). Dagegen ist nur ein kleinerer Teil der Ehrenamtlichen stark in gewerkschaftlichen Milieus (Freundeskreisen, familiären Bindungen) verankert.

Soziale Gemeinschaft genießt bei vielen Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten eine hohe Wertschätzung. Dabei ist erfahrene Kollektivität (v.a. auch in der Familie) einerseits ein wichtiges Motiv für Engagement wie auch umgekehrt Engagement kollektive Einbindungen schafft und intensiviert.

Engagement und Kollektiverfahrungen sind nicht nur auf Gewerkschaft und Betrieb beschränkt. Sie prägen die Lebenssituation insgesamt. Dies hat wiederum Konsequenzen für das gewerkschaftliche Engagement. Gewerkschaftsarbeit wird von Ausnahmen abgesehen nicht zu einer

⁹ Ob dies auch für die Gruppe der IG Metall-Mitglieder insgesamt oder im Hinblick auf die Frage der Mitgliedererwerblichkeit gilt, ist eine andere Frage.

¹⁰ Solidarität und Gerechtigkeit sind unscharfe Begriffe. In ihrer Funktion als Identitätskern der IG Metall leben sie von dieser Unschärfe, da sich dadurch viele darin wiederfinden können. Die Unschärfe ist zugleich Ausdruck der Breite der von der IG Metall behandelten Solidaritäts- und Gerechtigkeitsthemen (von Eingruppierungen über gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierungen bis hin zu Fragen globaler Gerechtigkeit und transnationaler Solidarität).

¹¹ „Bessergestelltsein“ bezieht sich in den Reflektionen der Ehrenamtlichen teils auf Unterschiede zwischen Betrieben oder Teilbranchen innerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall, teils auf Vergleiche zwischen der Metall- und Elektroindustrie und anderen Wirtschaftszweigen.

neuen Heimat, sondern ist eine weitere Heimat, möglicherweise in Konkurrenz zu anderen sozialen Einbettungen, v.a. in Familie oder Freundeskreis, aber auch in der Gemeinde, im Stadtteil oder im Verein, in einem Verband, in der Kirche oder einer Partei.

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute bewegen sich in einem heterogenen sozialen Umfeld jenseits eines geschlossenen gewerkschaftlichen Milieus. Nur 24 % der Befragten stimmen der Aussage zu „Ich habe im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun“. Aus der qualitativen Erhebung wissen wir zudem, dass milieübergreifende soziale Kontakte tendenziell positiv, als persönlich bereichernd, bewertet und zum Teil gezielt gesucht werden.

Betriebsrät:innen gewinnen an Anerkennung in ihrem privaten Umfeld. Sie werden als Expert:innen für im betrieblichen Umfeld auftretende Probleme und Konflikte anerkannt und um Rat gefragt. Für Vertrauensleute trifft dies weniger zu; sie tragen ihre ehrenamtliche Funktion aber auch weitaus seltener – und weniger selbstbewusst – nach außen.

Gewerkschaftliches Engagement ist mehrheitlich nicht familiär tradiert und verinnerlicht. Die Befragten sind familiär überraschend wenig gewerkschaftlich sozialisiert. Nur 33 % stimmen der Aussage zu „In meiner Familie sind Gewerkschaften und gewerkschaftliche Themen schon immer wichtig gewesen“.

These 8: Hohe Loyalität, aber keine allumfassende Identifikation

Die Ehrenamtlichen identifizieren sich mit der IG Metall und engagieren sich für die IG Metall, sie gehen aber nicht darin auf. Die wenigsten sind Rund-um-die Uhr-IG Metaller:innen. Arbeit und betriebliches Engagement sind (nur) das halbe Leben. Die – auch lebensphasenabhängigen – Lebensumstände, aber auch die persönliche Gestaltung der Lebensführung begrenzen die Kapazitäten für gewerkschaftliches Engagement.

Betriebsrät:innen und Vertrauensleute zeigen ein hohes Maß an Loyalität gegenüber der IG Metall und haben zugleich großes Vertrauen in die IG Metall. So nehmen 65 % der telefonisch Befragten für sich in Anspruch, mit Leib und Seele Gewerkschafter zu sein, und 86 % sehen die Gewerkschaften nach wie vor als einen mächtigen Einflussfaktor in Politik und Gesellschaft. Zugleich lässt sich aus dem qualitativen Material schließen, dass die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute tendenziell die IG Metall als eine arbeitsteilig arbeitende Organisation verstehen, zu der sie ihren Teil beitragen. Umgekehrt erwarten sie daher auch, dass der gewerkschaftliche Hauptamtlichen-Apparat seine Arbeit macht und sie in ihrem betrieblichen Ehrenamt unterstützt. Das Verständnis als arbeitsteilige Organisation entspringt zugleich dem Bedürfnis, Maß und Grenzen des eigenen Engagements selbst zu steuern.

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

gleich neben Familie und Engagement, sei es der Campingplatz, Freundeskreis, der Sport, Fanclub oder Hund. Manche engagieren sich auch über Betrieb und Gewerkschaft hinaus und in der Regel davon entkoppelt im lebensweltlichen Umfeld.

Entkopplungen von gewerkschaftlichem Engagement im Betrieb und Privatleben sind in der Regel erwünscht, aber nicht immer realisierbar. Abgrenzungen sind teils schwierig. Das Privatleben bleibt nicht unberührt. Das Maßfinden im Engagement ist eine ständige Aufgabe. Vereinbarkeitsfragen zwischen den verschiedenen Lebenssphären (Beruf, Privatleben, Ehrenamt) sind virulent. Von manifesten Konflikten wird dagegen wenig berichtet.

These 9: Verunsicherung statt Utopie

Unter Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten finden sich generell wenig Vorstellungen, Ansprüche und Hoffnungen im Hinblick auf wirtschaftsdemokratische und gesellschaftspolitische Weiterentwicklungen. Verbesserungen werden graduell und im eigenen Handlungsradius gedacht. Viele sind verunsichert über die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung.

Von einem sozialreformerischen oder gar sozialrevolutionären Geist (im Sinne einer gewerkschaftlichen Aufbruchstimmung) ist wenig spürbar. Das Engagement der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute zielt darauf, dem Sozialen (verstanden als soziales Miteinander und als Interessensicht der Beschäftigten bzw. einzelner Beschäftigtengruppen) in einem als permanent erfahrenen gesellschaftlichen und betrieblichen Wandel weiterhin Geltung zu verschaffen. Dies findet allerdings unter zunehmend erschwerten Bedingungen statt und bedroht dadurch die Gewissheit, Aushandlungserfolge und gute Kompromisse zu erreichen.

Zum Teil finden sich ideale Vorstellungen einer global gerechten Gesellschaft, die aber an das eigene Handeln allenfalls lose rückgekoppelt sind. Die Losung des FairWandels und der sozialökologischen Transformation ist in seiner Generalität breit verankert, aber der von der Politik vorgegebene Umsetzungsfahrplan ökologischer Umsteuerung (z. B. Fokussierung auf E-Mobilität, Zeitplan) wird von vielen, insbesondere in den möglicherweise negativ betroffenen Branchen (wie Automobil oder Stahl), sorgenvoll betrachtet und mitunter kritisch gesehen.

Gesellschaftliche Verhältnisse und Entwicklungen werden von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten eher skeptisch beurteilt. Fortschrittsoptimismus äußert sich, wenn überhaupt, dann als eher von technischen Innovationen getriebener. Darauf verweisen nicht allein die Befunde der Gruppen- und Einzelinterviews, sondern auch der Telefonbefragung.¹²

¹² Die skeptische Sicht und Verunsicherungen im Hinblick auf die gesellschaftliche Entwicklung äußern sich unter anderem im Wunsch nach Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens, der uns in den Gesprächen verschiedentlich begegnete. Das bedingungslose Grundeinkommen steht dabei zumeist allerdings nicht für das Projekt einer gesellschaftlichen Utopie „befreiter Arbeit“ im Gorz'schen Sinne. Gedacht wird es eher als Haltelinie gegenüber den Ungerechtigkeiten des Hartz IV-Systems. Dies verweist darauf, dass angesichts vielfältiger Krisenprozesse wenig Vertrauen in die ökonomische und gesellschaftliche Stabilität zu bestehen scheint. Zum Teil spiegeln sich darin eigene Abstiegsängste und Verwundbarkeiten, zum Teil die Sorge einer zusammenhaltsgefährdenden Spaltung der Gesellschaft.

„Zukünftigen Generationen wird es schlechter gehen.“	64 % Zustimmung
„In unserer Gesellschaft fehlt es an Respekt gegenüber denjenigen, die hart arbeiten.“	70 % Zustimmung
„In unserer Gesellschaft zählen nur noch Zahlen, nicht mehr die Menschen.“	75 % Zustimmung
„Die großen Unternehmen sind so mächtig, dass man ihnen mit demokratischen Mitteln zu wenig entgegensetzen kann.“	68 % Zustimmung
„Konkurrenz dominiert die ganze Gesellschaft.“	69 % Zustimmung

Die betrieblich Ehrenamtlichen erweisen sich nach unseren Beobachtungen eher als pragmatische Gestalter des Wandels denn als Utopisten. Sie orientieren sich dabei einerseits an einem recht stabilen gewerkschaftlichen Wertekompass, der ihnen aber andererseits angesichts weitreichender und widersprüchlicher Herausforderungen und (teils tiefgreifender) Verunsicherungen über die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung in einer Reihe von Feldern keine unmittelbaren Leitlinien eigenen Handelns zur Verfügung stellt.

These 10: Erfahrungsbasierte Lernprozesse möglich

Die Gesellschaftsbilder der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute sind lebensgeschichtlich aufgeschichtet und gefestigt, zugleich aber auch veränderbar. Insbesondere Konflikt- und Krisenerfahrungen können Verschiebungen der Vorstellungen von Gesellschaft, deren Entwicklungsperspektiven und der eigenen Handlungsmächtigkeit hervorrufen.

Gesellschaftsbilder speisen sich aus eigenen Erfahrungen (in der Familie, im Umfeld, in den Bildungsinstitutionen, in der Arbeitswelt etc.), aber auch aus Wissen, das durch Bildung, Medien und Gespräche erworben wird, d. h. sowohl durch qua Praxis aufgeschichtetes (Erfahrungs-)Wissen wie auch durch angeeignetes, vermitteltes Wissen. Letzteres wird Teil der eigenen Erfahrung: Medienkonsum und Wissensaneignung sind Formen der Praxis; das Bildungssystem und die mediale Öffentlichkeit sind Teil des Erfahrungsraums; angeeignetes und vermitteltes Wissen sedimentiert.¹³ Da kognitiv angeeignetes Wissen in die Konstruktion der Gesellschaftsbilder eingeht, sind diese auch kognitiven Prozessen zugänglich, kann Wissen Veränderung schaffen. Zugleich ist davon auszugehen, dass Aneignungs- und Deutungsprozesse erworbenen Wissens durch praktische Erfahrungen (in Schule, Betrieb, Gesellschaft) beeinflusst sind.

Damit sind – und dies ist aus einer gewerkschaftlichen Organisationsicht wichtig – Gesellschaftsbild-verändernde Lernprozesse möglich und kann die Ausprägung eines equilibrischen Gesellschaftsbilds gefördert werden: einerseits durch Bildungsarbeit (insbesondere durch Vermittlung vorangegangener Erfolge und ihres Zustandekommens sowie durch Hinweise auf Mechanismen der Machtaneignung und auf verfügbare, wenngleich stets erst zu aktivierende Machtressourcen) und andererseits durch Projekte, Tarifbewegungen und Kampagnen, durch die Solidarität, Gegenwehr, Aushandlungserfolge und Handlungsmacht erlebbar werden.

¹³ Dies zeigte sich sehr konkret in der Diskussion mit JAVis im Rahmen der Dialog- und Reflexionsphase. Die Diskutant:innen haben Wissen, das sie sich über wissenschaftliche Studien, Medien und Bildungssystem angeeignet hatten, gleichwertig neben ihr Erfahrungswissen gestellt, um eigene Positionen abzusichern.

Verschiebungen von Gesellschaftsbildern können aber auch dann entstehen, wenn betriebliche oder gesellschaftliche Krisen- und negative Konflikterfahrungen das Vertrauen in gesellschaftliche Ordnungen, Institutionen und Loyalitäten unterminieren oder die Problemlösefähigkeit gewerkschaftlichen Handelns in Frage stellen.

Literatur

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

Bergmann, Joachim; Bürckmann, Erwin; Dabrowski, Hartmut (2002): Krisen und Krisenerfahrungen. Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten. In: Supplement der Zeitschrift Sozialismus 4.

Dörre, Klaus (2021): Gibt es eine Arbeiterbewegung von rechts? Eindrücke einer qualitativen Befragung. In: gewerkschaftsforum.de (19.7.2021).

Gorz, André (1984): Wege ins Paradies. Berlin: Rotbuch Verlag.

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

Müller-Jentsch, Walther (1989): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt/Main; New York: Campus.

Müller-Jentsch, Walther (2009): Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

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

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



www.igmetall.de

www.sofi.uni-goettingen.de

Göttingen, Mai 2022