

Inhalt

1. Vorwort	9
2. Standortkonflikte als herausfordernder Gegenstand sozialwissenschaftlicher Arbeitsforschung – eine Einleitung	12
2.1 Nokia: Wie unter dem Brennglas – Beobachtungen auf dem Riemker Markt	12
2.2 Schärfung des analytischen Blicks: der Nokiakonflikt als exemplarisches Beispiel	15
2.3 Fragestellungen und Zielsetzung der Untersuchung	18
2.4 Zum methodischen Vorgehen und zur empirischen Basis der Untersuchung	22
2.5 Zum Aufbau des Berichts	25
3. Überlegungen zum ökonomischen und arbeitspolitischen Kontext und den Herausforderungen zu einer europäischen Arbeitspolitik	32
3.1 Vorbemerkung	32
3.2 Standortentscheidungen im Rahmen von Unternehmensstrategien	32
3.3 Gesamtwirtschaftliche Rahmensetzungen – fortgesetzter „Katastrophenkurs“ und wachsende Konfliktträchtigkeit der Entwicklung	36
3.4 Gesamtwirtschaftliche, nationale wie europäische wirtschaftspolitische Rahmensetzungen als gewerkschaftspolitische Herausforderungen	38
4. Standortkonflikte im Kontext einer neuen Politik der Arbeit – Ende der Dekade des Co-Managements?	41
4.1 Mitbestimmungspolitisch kalkulierte Konflikte, aufgezwungene Streiks um Sozialtarifverträge und neuartige Belegschaftsinitiativen	42
4.1.1 Konzeptionelle Bezugspunkte	42
4.1.2. Phänomenologisch geleitete Interpretation ausgewählter Konfliktfälle	52

4.2 Systematisch vergleichende Analyse der ausgewählten Konfliktfälle	83
4.2.1 Die phänomenologisch geleitete Interpretation der Konfliktfälle als Ausgangspunkt	83
4.2.2 Gemeinsame Merkmale und unmittelbare Resultate der Konflikte	86
4.2.3 Anlässe, Ursachen und unmittelbare Resultate leidenschaftlichen Interessenhandelns	90
4.2.4 Veränderungen über den Konjunkturzyklus hinweg	94
4.2.5 Deutlich kontrastierende Unterschiede	95
4.2.6 Schlussbemerkung	98
5. Am Ende der Deutschland AG: gewerkschaftliche Kampagnen, kalkulierte Konflikte, aufgezwungene Streiks und neuartige Belegschaftsinitiativen in ihrer mitbestimmungspolitischen Dimension – erste vertiefende Analyse	103
5.1 Corporate Governance: Mitbestimmungstreit im Zeichen des „Endes der Deutschland AG“	103
5.2 Beteiligung, Kooperation und Konflikt als tragende Elemente proaktiver Gestaltungsansätze für unternehmerische „Besserstrategien“	108
5.3 Wo Mitbestimmung erodiert, sind soziale Konflikte vorprogrammiert	115
5.4 Abschließende Bemerkungen	122
6. Höher qualifizierte Angestellte und Standortkonflikte – Zugänge zu einer strategisch bedeutsamen Beschäftigtengruppe für die Gewerkschaften? – zweite vertiefende Analyse	128
6.1 Zugang zum Gegenstandsbereich	128
6.2 Höher qualifizierte Angestellte und betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung im Licht neuerer Untersuchungen	131
6.3 Die höher qualifizierten Angestellten und die gewerkschaftliche Angestelltenpolitik aus der Sicht gewerkschaftlicher Praktiker	138
6.4 Die gewerkschaftliche Kernklientel in Selbstabgrenzung zu den höher qualifizierten Angestellten	142

6.5 Standortkonflikte aus der Perspektive der befragten höher qualifizierten Angestellten	143
6.6 Zur Widersprüchlichkeit der eigenen Erfahrungen höher qualifizierter Angestellter	147
6.7 Top-Management, Betriebsrat und Gewerkschaft aus der Sicht höher qualifizierter Angestellter	151
6.8 Schlussfolgernde Überlegungen	153
7. Neue Normalisierung und unterschiedliche Handlungslogiken: Überlegungen zur „Revitalisierung“ der Gewerkschaften auf dem Hintergrund einer neuerlichen Analyse des Siemenskonflikts	157
7.1 Der „Siemenskonflikt“ revisited: Anknüpfungspunkte und empirische Basis – Vorbemerkung	157
7.2 Die Zerschlagung der „Siemensfamilie“ im Licht neuerer Befunde zur Herausbildung einer neuen Arbeitnehmeridentität bei höher qualifizierten Angestellten	160
7.3 Ende der Phase des „heißen“ Konflikts, Herstellung „neuer Normalität“ und neue Arbeitnehmeridentitäten	166
7.4 Die IG Metall und das Belegschaftsnetzwerk NCI – Widersprüche und Spannungen zwischen zwei Handlungslogiken	172
7.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen für die Debatte um eine Revitalisierung der Gewerkschaften	184
8. Theoretische, methodologische und methodische Grundlegungen der Untersuchung im systematischen Zusammenhang	190
8.1 Theoretisch-konzeptionelle Bezüge: Begriffliche Vorklärungen, konfliktsoziologische, mitbestimmungs- und Gewerkschaftssoziologische wie -politische Dimensionen der Untersuchung	190
8.1.1 Vorbemerkung	190
8.1.2 Arbeit, Interessen, Politik, Arbeitspolitik und Öffentlichkeit – Begriffliche Vorklärungen	193
8.1.3 Zum Stellenwert des sozialen Konflikts heute	202
8.1.4 Standortkonflikte und Mitbestimmung	207
8.1.5 Standortkonflikte und gewerkschaftliche Erneuerung	211

8.2 Zur methodisch-methodologischen Anlage der Untersuchung Theoretisch-konzeptionelle Fundierung und methodische Operationalisierung	218
8.2.1 Konzeptionalisierung und Konstruktion des Untersuchungsgegenstands	218
8.2.2 Fallstudienempirie innerhalb eines übergreifenden theoretischen Kontextes	221
8.2.3 Untersuchungsdesign und methodische Operationalisierung	224
8.2.4 Schlussbemerkung	232
9. Zusammenfassung: Standortkonflikte als Chance und Herausforderung zu neuen strategischen Entscheidungen gewerkschaftlicher Arbeitspolitik	234
9.1 Ein neuer Typus von Betriebsschließungen in seiner Konfliktträchtigkeit	234
9.2 Tiefe Einschnitte – die Zerschlagung alter Unternehmenskulturen	236
9.3 Alte und neue Formen industrieller und sozialer Konflikte, soziale Kosten und innovative Potentiale	240
9.4 Standortkonflikte und neue mitbestimmungspolitische Herausforderungen	244
9.5 Standortkonflikte und für die Gewerkschaften strategisch wichtige Beschäftigtengruppen	248
9.6 Standortkonflikte und die Frage nach der Revitalisierung der Gewerkschaften	251
Anhang	258
1. Die ausgewählten Standortkonflikte auf einen Blick	258
2. Die befragten Praktiker an der wissenschaftlichen Konfliktanalyse partizipieren lassen: Dokumentation der „Rückkopplungsorientierten Empirie“ am Beispiel der Untersuchung des Conti-Konflikts	267
Literatur	275