

Inhalt

Einleitung	9
A. Ehrenamtliche Beteiligung im gewerkschaftlichen Kontext	14
1. Gewerkschaften als sozialer Horizont ehrenamtlicher Einsatzbereitschaft	14
2. Ehrenamtlichkeit in Deutschland – ein allgemeiner Überblick	22
3. Komplexe Beweggründe für ehrenamtliches Engagement	29
3.1 Empirische Befunde	29
3.2 Aspekte einer Austauschtheorie bürgerschaftlichen Engagements	32
3.3 Differenzierungen freiwilligen Engagements im gewerkschaftlichen Raum	36
4. Spezielle Aspekte fachlicher und politischer Beteiligung von Arbeitnehmern im Betrieb	38
4.1 Institutioneller Rahmen: Begriff und Formen der Beteiligung	39
4.2 Fachliche Qualifikation als Beteiligungsressource	43
5. Zwischenfazit	51
6. Das Spannungsfeld gewerkschaftlicher Betriebspolitik	52
7. Strukturbedingungen strategischen Handelns zwischen Determination und Kontingenz	59
7.1 Variabilität und Bandbreite von Politiken des industriellen Managements	60
7.2 Anhaltende Erschöpfung der Gewerkschaften	68
8. Alternativen strategischen Handelns der Gewerkschaften: Konfrontation oder Sozialpartnerschaft?	80

8.1	Versuch einer Interaktions-Typologie	81
8.2	Konfliktpartnerschaft auf dem Prüfstand	84
8.3	Organizing als Ausdruck gewerkschaftlicher Konfrontationsstrategie	98
8.3.1.	Mitgliederschwund als Hintergrund von Neuorientierungen	99
8.3.2.	Organisationspolitische und strategische Implikationen	102
9.	Zusammenfassende Überlegungen	129
B.	Betriebsräte im Prozess der Zukunftssicherung	132
1.	Interessenvertretung unter Druck	133
2.	Betriebsräte als Co-Manager in der sozialpartnerschaftlichen Offensive	139
3.	Biographische Differenzierungslinien	147
4.	Empirische Befunde: Die Zukunftsorientierung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG BCE	157
4.1	Zur methodischen Anlage der empirischen Untersuchung und zur Verallgemeinerungsfähigkeit der Befunde	158
4.2	Interessenvertretung im lebensgeschichtlichen Kontext	161
4.3.	Erfahrungsbilanzen	175
4.3.1.	Mobilisierbare strukturelle Machtressourcen	176
4.3.2.	Subjektive Gratifikationen	183
4.4.	Zur Zukunft der betrieblichen Interessenvertretung	192
4.4.1	Die Betriebsratswahlen 2014	193
4.4.2.	Über 2014 hinaus – Aspekte langfristiger Kontinuitätssicherung der Betriebsratsarbeit	204
4.5.	Zusammenfassung: Ansätze einer Typologie von Strategien zur Nachwuchssicherung	224

C. Gewerkschaftliche Vertrauensleute: Ein Auslaufmodell?	236
1. Strukturen: Vertrauensleute in der Arena gewerkschaftlicher Betriebspolitik	236
2. Handlungsdispositionen: Kompetenzen und Motivationen	250
3. Bedeutungsverlust der gewerkschaftlichen Vertrauensleute: Einen toten Gaul reiten?	268
4. Empirische Befunde: Vertrauensleute als Nachwuchsreservoir für Betriebsräte	277
4.1 Zur methodischen Anlage der Untersuchung und zur Aussagekraft der Befunde	278
4.2 Beweggründe für das ehrenamtliche gewerkschaftliche Engagement im Betrieb	280
4.3 Schwerpunkte des ehrenamtlichen Engagements	292
4.4 Die Attraktivität des Betriebsratsamts	301
D. Zusammenfassung: Perspektiven gewerkschaftlicher Betriebspolitik	310
1. Die widerspruchsvolle Ausgangslage am Vorabend der Betriebsratswahlen 2014	310
2. Vertrauensleute verkörpern die Beteiligungs-idee der Gewerkschaftspolitik	312
3. Das Nachwuchsproblem	315
4. Zur Notwendigkeit innerorganisatorischer Modernisierungen	321
Liste der Tabellen	325
Liste der Darstellungen	326
Literatur	327