

2 Stand der Forschung

In der kritischen Auseinandersetzung mit dem Stand der Forschung werden in diesem Kapitel zunächst Untersuchungen betrachtet, die sich unmittelbar mit neuen Organisationsansätzen der Gewerkschaften befassen (2.1). Da diese Forschungsrichtung jedoch in Deutschland noch am Anfang steht und eine isolierte Betrachtung einzelner gewerkschaftlicher Kampagnenformen ohnehin zu kurz greifen würde, wird der Fokus der Betrachtung auf die gewerkschaftlichen Mitgliederbeziehungen erweitert, denen für die hier interessierenden gewerkschaftlichen Erneuerungsstrategien eine zentrale Rolle zukommt. Befunde und Defizite der quantitativen Studien zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften (2.2) verweisen auf die Notwendigkeit, beide Seiten der gewerkschaftlichen Repräsentationsbeziehungen näher in den Blick zu nehmen. Einerseits werden daher zentrale Forschungsergebnisse zu den unterschiedlichen gewerkschaftlich zu repräsentierenden Mitglieder- und Beschäftigtengruppen herangezogen (2.3), andererseits Arbeiten zur Differenzierung von Gewerkschaftsrepräsentanten und Gewerkschaftsorganisation (2.4). Abschließend werden Stand und Lücken der Forschung unter dem Gesichtspunkt zusammengefasst, welche Hinweise daraus für die konzeptionelle Anlage dieser Arbeit entnommen werden können (2.5).

2.1 Gewerkschaftliche Erneuerung

Als Reaktion auf die Herausforderungen, vor die sich die Gewerkschaften mit dem Wandel der Arbeitswelt und der Beschäftigtenstruktur gestellt sehen (vgl. z. B. Wetzel et al. 2008: 8), unternehmen diese seit einigen Jahren auch in Deutschland gezielte Bemühungen zu ihrer „*Revitalisierung*“. Die Erforschung der entsprechenden gewerkschaftlichen Handlungsoptionen steht erst am Anfang und hat sich bisher vornehmlich mit Fragen der *Übertragbarkeit von Organizing-Konzepten* aus den USA nach Deutschland befasst (vgl. Schmalstieg 2009: 905; Schroeder 2010: 34).¹² Die gewerkschaftlichen Erfahrungen aus den

12 Die zentralen wissenschaftlichen Erkenntnisse zum gewerkschaftlichen Organizing in den USA und weiteren Ländern (vgl. z.B. Voss/Sherman 2000; Frege/Kelly 2004; Heery 2003)

USA lassen sich aufgrund abweichender Voraussetzungen aber nur sehr eingeschränkt auf Deutschland beziehen (vgl. Rehder 2008). Somit erscheint es als problematisch, wenn Erneuerungskampagnen wie das Organizing von den deutschen Gewerkschaften teilweise „relativ unreflektiert aus ihren ursprünglichen Kontexten herausgelöst und adaptiert“ werden (Brinkmann et al. 2008: 146).

Organizing wird zwar im Rahmen des Erneuerungsdiskurses immer wieder als eine zentrale gewerkschaftliche Revitalisierungsstrategie genannt, der Begriff stellt bei näherer Betrachtung der internationalen Forschungsliteratur aber „nicht viel mehr als eine Sammelbezeichnung für höchst unterschiedliche Praktiken und Diskussionen dar“, deren Gemeinsamkeit darin besteht, gewerkschaftliche Aktivitäten „auf eine Wiederherstellung oder Erweiterung gewerkschaftlicher Organisationsmacht“ gerichtet zu sein (ebd.: 108).¹³ Die Jenaer Arbeitsgruppe „Strategic Unionism“ unterscheidet idealtypisch ein eng gefasstes Verständnis von Organizing, das als inhaltlich eher neutral und tendenziell auf die gewerkschaftlichen Kerngruppen bezogen beschrieben wird und das einen technokratischen und instrumentellen Charakter aufweist, von einem weiten Begriff von Organizing. Der weit gefasste Organizing-Ansatz ist stärker auf direkte Partizipation und Bündnispolitik ausgelegt; die einzelne Kampagne ist hier in eher konfliktorientierter Weise mit gesellschaftspolitischen Themen verknüpft. Dazu gehört auch der Versuch, traditionelle gewerkschaftliche Praktiken grundlegend und dauerhaft im Sinne eines stärkeren Selbstverständnisses als soziale Bewegung zu verändern (vgl. ebd.: 84ff.; Dörre/Röttger 2006: 262).¹⁴ Weit gefassten Organizing-Ansätzen wird dabei eher zugetraut, unterschiedliche Beschäftigtengruppen anzusprechen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 71).

Während Organizing noch vor rund zehn Jahren kaum eine Rolle für die deutschen Gewerkschaften spielte und die Praktiken der Mitgliederengewinnung in Deutschland schwächer ausgeprägt und ungezielter waren als in angel-

sowie zur Kritik an diesem Konzept (vgl. z.B. Frege 2000) sind in der Literaturstudie von Brinkmann et al. (2008: 72ff.) in lesenswerter Weise zusammengefasst. Zur vertiefenden Auseinandersetzung mit der deutschen Diskussion um Organizing-Ansätze vgl. ferner Bremme et al. (2007); Dörre/Nachtwey (2009); Dribbusch (2007); Hälker (2008).

- 13 Im weiteren Sinne könnten die in dieser Arbeit behandelten Mitgliederkampagnen somit unter dem Begriff „Organizing“ zusammengefasst werden. Zur Unterscheidung der unterschiedlichen Projektformen werden aber „Mitgliederentwicklungsprojekte“ und „Organizing-Projekte“ entsprechend dem Sprachgebrauch der IG Metall voneinander abgegrenzt. Die Konzeption und Durchführung der untersuchten Kampagnen wird in Teil 3 der Arbeit dargestellt (vgl. Kapitel 9.3, 10.3 und 11.3).
- 14 Die genannten Elemente des Organizings werden auch unter den Schlagwörtern „Beteiligungsorientierung“, „Kampagnenorientierung“ und „Bewegungsorientierung“ diskutiert (vgl. Dörre/Nachtwey 2009; Lehndorff 2011: 90ff.).

sächsischen Ländern (vgl. Behrens et al. 2003: 28; Heery 2003), ist dieser Ansatz in den letzten Jahren bei den deutschen Gewerkschaften zunehmend ein Thema für konzertierte Mitgliedererwerbsaktivitäten in gewerkschaftlich kaum erschlossenen Bereichen geworden. Wie in einem Diskussionspapier des IG Metall-Vorstands dargelegt wird (vgl. Wetzel et al. 2008), schließt die IG Metall dabei ausdrücklich an bisherige Mitgliederprojekte an und versucht, diese mit einem an ihre Situation angepassten Organizing-Konzept weiterzuentwickeln. Durch verstärkte Beteiligungsangebote und konfliktorientierte Kampagnen sollen die Mitglieder aktiviert und neue Mitglieder gewonnen werden. Langfristig soll Organizing zum regulären Bestandteil der Arbeit der Verwaltungsstellen der IG Metall werden.¹⁵

Einzelne Veröffentlichungen deuten darauf hin, dass gewerkschaftliche Organizing-Bemühungen eng mit einer Reihe von bisher unzureichend berücksichtigten Strukturbedingungen zusammenhängen, die sich unter Umständen hinderlich auf die angestrebten Rekrutierungs- und Modernisierungsprozesse auswirken können (vgl. Heery/Simms 2008; Dribbusch 2007: 37ff.): Seitens der potenziellen Mitglieder scheinen insbesondere deren gesellschaftspolitische Einstellungen und ihr *Gewerkschaftsbild* von besonderer Bedeutung für den Erfolg von Mitgliederkampagnen zu sein. Seitens der Gewerkschaftsorganisation und der gewerkschaftlichen Aktiven sind einerseits offenbar deren mobilisierbare *Ressourcen* ausschlaggebend (vgl. auch Jarley 2005; Clawson 2005; Lévesque/Murray 2011; Saundry et al. 2012), andererseits anscheinend auch die etablierten *gewerkschaftlichen Traditionen* in den jeweiligen Bereichen, in denen eine Kampagne durchgeführt wird (vgl. auch Voss/Sherman 2000; Weidmann 2009). Die *Reflexion der unterschiedlichen sozialen Voraussetzungen* der verschiedenen Akteure und Ansprechpartner von Mitgliederkampagnen ist insbesondere deshalb von besonderer Relevanz, da es ohne eine solche leicht zu hinderlichen sozialen Verkennungen bzw. zu einer „unerschwelligen Vorwurfshaltung“ (Buggeln/Reinken 2011: 95) zwischen den beteiligten Akteuren kommen kann. Organisationale Reflexionsprozesse – im

15 Die vergleichsweise gut erforschte *Kampagne „Besser statt billiger“* des IG-Metall-Bezirks Nordrhein-Westfalen weist gegenüber üblichen Organizing-Ansätzen zwei Besonderheiten auf: eine inhaltliche Orientierung der betrieblichen Mobilisierung auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie eine unmittelbare Anknüpfung der Aktivitäten an die bestehende Betriebsratsarbeit der IG Metall (vgl. Lehndorff 2011: 95f.). Ein zentrales Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitforschung zu dieser Kampagne (vgl. Haipeter et al. 2011; Beiträge in Haipeter/Dörre 2011) besteht darin, dass – wie bei anderen gewerkschaftlichen Revitalisierungsstrategien auch – eine „Stärkung der [...] Organisationsmacht durch Gewinnung neuer Mitglieder, [...] nur dann zu erwarten [ist], wenn dies als eigenständiger Bestandteil eines betriebspolitischen Ansatzes ausdrücklich mitbedacht und mitorganisiert wird“ (Lehndorff 2011: 109).

Sinne der Einordnung unterschiedlicher Erfahrungen einzelner Projektbeteiligter in ihren sozialen Kontext – können zwar als grundlegende Voraussetzung erfolgreicher Modernisierung kollektiver Interessenvertretungen gelten, sie stellen aber im Machtgefüge einer Organisation zugleich notwendigerweise ein Konfliktpotenzial dar und machen daher in demokratischen Organisationen prinzipiell einen Interessenausgleich erforderlich (vgl. Pongratz 2011). Damit einher geht, dass die Einführung neuer Strategien viel Zeit für die gewerkschaftsinterne Kommunikation benötigt, da sonst die Gefahr besteht, dass die neue Ausrichtung der Organisation auf Ablehnung bestimmter Gruppen von Aktiven stößt (vgl. Danford et al. 2002; Bremme et al. 2007: 18f.). In diesem Zusammenhang weisen einige Autoren auf die große Bedeutung der innerorganisatorischen, sozialen und regionalen Diversität für den gewerkschaftlichen Erneuerungsprozess hin – Aspekte, die in der bisherigen Forschung zumeist noch nicht hinreichend berücksichtigt worden sind (vgl. Voss 2010; Haipeter 2011: 19; Hyman 2007: 205f.; Annesley 2006: 176). Vor diesem Hintergrund warnen manche Kritiker davor, dass die neuen Organisationskonzepte ohne deren hinreichende Einbettung in eine wissenschaftlich und gesellschaftlich-politisch reflektierte „kohärente Erneuerungspolitik“ Gefahr laufen, auf bloße „technokratische Rekrutierungsmaßnahmen“ (Dörre 2011: 292) reduziert zu werden bzw. „zu wenig mehr als zur Auffrischung etablierter Organisationsstrukturen“ (Berger/Meyer 2011: 249) zu führen. Auf der anderen Seite sind im Kontext der Revitalisierungsbemühungen aber bereits heute „erste Konturen eines neuen Organisationsleitbildes von Interessenvertretungen“ (Haipeter 2011: 19) zu erkennen, das eine größere Betriebsnähe und die verbesserte Beteiligung der Mitglieder bei gewerkschaftlichen Kampagnen umfasst (vgl. auch Lehdorff 2011: 86).

Zusammengenommen verweisen die bisherigen Erkenntnisse der Forschung zur gewerkschaftlichen Erneuerung darauf, dass die vorwiegende „Engführung“ (Brinkmann et al. 2008: 148) der aktuellen Debatte auf isoliert betrachtete neue Konzepte eher hinderlich ist, insoweit dadurch die spezifischen Strukturbedingungen in den gewerkschaftlichen Handlungsbereichen vor Ort ausgeblendet werden. Diese sind nämlich von zentraler Bedeutung für den Ablauf konkreter Modernisierungsprozesse. Besondere Wichtigkeit kommt dabei insbesondere den sozialen Beziehungen zwischen einer Gewerkschaft und ihren Mitgliedern zu (vgl. Ebbinghaus 2011: 107).

2.2 Deterministische Mitgliedschaftsforschung

Zur *Mitgliederentwicklung der deutschen Gewerkschaften* liegen zahlreiche Studien vor (vgl. zum Überblick Frerichs et al. 2001; Knyphausen-Aufseß et al. 2010). Häufig finden sich quantitative Untersuchungen, die auf die Prüfung einzelner unabhängiger Variablen als „Faktoren“ oder „Determinanten“ der Gewerkschaftsmitgliedschaft abzielen (vgl. Schnabel 2003). Die Leistung dieser Forschungen kann darin gesehen werden, dass sie die *Bedeutsamkeit äußerer Rahmenbedingungen* aufzeigen, unter denen sich gewerkschaftliches Handeln vollzieht und die für den Aufbau von Mitgliederbindungen relevant sind (vgl. Dribbusch 2003: 16). Insbesondere können die Einflüsse von ökonomischen Konjunkturen und Strukturen, vor allem der Beschäftigtenstruktur, und von politisch-institutionellen Faktoren wie der Einbindung der Gewerkschaften in korporatistische Verhandlungssysteme auf die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung empirisch belegt werden (vgl. Hassel 1999b: 47ff.). In der jüngeren Forschung werden zudem verstärkt vermeintlich *individuelle Faktoren* untersucht (vgl. Biebeler/Lesch 2007; Blanchflower 2007; Charlwood 2002; Ebbinghaus et al. 2008, 2011; Goerke/Pannenberg 2004; Pyhel 2008b; Schnabel/Wagner 2007a; Thaidigsmann 2007). Demnach kommen insbesondere persönlichen Eigenschaften und Einstellungen grundlegende Bedeutung für die Erklärung der Mitgliederengewinnung und -bindung zu. Daneben werden im unterschiedlichen Maß auch sozialstrukturelle Merkmale wie Alter und Geschlecht, familiärer Hintergrund sowie die Berufsgruppenzugehörigkeit als relevant angesehen. Des Weiteren korrelieren die betriebliche Präsenz von Gewerkschaftsrepräsentanten bzw. eines Betriebsrates (vgl. Schnabel/Wagner 2006; Pyhel 2006, 2008a) sowie die Betriebsgröße (vgl. Biebeler/Lesch 2007; Fitzenberger et al. 2006: 15) positiv mit der Höhe des gewerkschaftlichen Organisationsgrads.

Eine grundsätzliche *Problematik der quantitativ orientierten Studien* besteht jedoch darin, dass mit der isolierten Betrachtung einzelner Aspekte der sozialen Praxis als „Faktoren“ diese in der Regel von vornherein konzeptionell aus ihren spezifischen sozialen Beziehungs- und Sinnzusammenhängen herausgelöst und von diesen getrennt betrachtet werden. Je nachdem, ob die Kausalzusammenhänge von den Rahmenbedingungen der gewerkschaftlichen Beziehungen oder von der individuellen Ebene her gedacht werden, erscheint das Handeln von Gewerkschaften und Beschäftigten dadurch entweder als gänzlich fremdbestimmt oder als frei von äußeren Einflüssen.

So wird im ersten Fall mit der impliziten Behauptung, dass das Auftreten bestimmter ökonomischer und institutioneller Faktoren mit Notwendigkeit eine bestimmte Folge nach sich zieht – beispielsweise dass ein Arbeitnehmer einer

Gewerkschaft beitrifft – soziales Handeln prinzipiell als *determiniert* aufgefasst. Davon zeugt auch die vor allem im englischen Sprachraum verbreitete Bezeichnung „Determinanten“ für die Einflussfaktoren gewerkschaftlicher Mitgliederentwicklung. Abgesehen davon, dass damit tendenziell von der Eigenlogik sozialen Handelns abgesehen und dieses irrtümlich wie ein Naturprozess aufgefasst wird, werden so die strategischen Handlungsspielräume der Akteure systematisch unterschätzt, die diesen trotz ihrer Eingebundenheit in dem Handeln vorausgesetzten Strukturbedingungen verbleiben. Das Verhalten von Beschäftigten und Gewerkschaftsorganisationen erscheint in den auf diese Weise konstruierten Modellen als rein passive, nahezu automatische Reaktion auf äußere Einflüsse. Insbesondere werden die Möglichkeiten einer aktiven Entwicklung innovativer gewerkschaftlicher Strategien im Umgang mit neuen Herausforderungen von strukturalistischen Erklärungsansätzen stark unterbewertet (vgl. Hanké 1993; Visser 1994a: 84).

Wird der einseitig verkürzte Kausalzusammenhang hingegen *ganz vom Individuum her konzipiert*, so suggeriert das Modell genau das Gegenteil. Insofern die gewerkschaftlichen Beziehungen als von persönlichen Einstellungen der Akteure abhängig bestimmt werden, scheint der Organisationsgrad allein von freien Entscheidungen der Beschäftigten abzuhängen, wodurch strukturelle Einflüsse in unrealistischer Weise vernachlässigt werden (vgl. Visser 1994b: 169). Angesichts eines vermeintlich willkürlichen Handelns der Akteure wird zugleich fraglich, wie die in vielen Studien getroffenen feststehenden Annahmen über deren Verhalten begründet sind (vgl. Hassel 1999b: 49, 58). Dieses Problem gründet offenbar auf dem Mangel, dass die individualistische Betrachtungsweise von der Einbindung der Akteure in ein spezifisches soziales Umfeld absieht, der Entscheidungen über eine Gewerkschaftsmitgliedschaft mit zugrunde liegen. Wie die Ergebnisse etlicher quantitativer Studien aber selbst nahelegen (vgl. Knyphausen-Aufseß et al. 2010: 591), ist die Mitgliedschaftsentscheidung jedoch in der Regel nicht als rein zweckrationale Kalkulation, sondern nur im Kontext asymmetrischer Machtverteilungen und heterogener Wertorientierungen zu verstehen (vgl. Rehder 2003: 19ff.; Pyhel 2008b).

Auch wenn, wie in vielen Studien der Fall, zahlreiche *strukturelle und individuelle Einflussfaktoren gleichzeitig* untersucht werden, bleiben die einzelnen Variablen in der Regel unvermittelt nebeneinander stehen. Strukturelle und individuelle Erklärungsfaktoren laufen somit Gefahr, in den Erklärungsmodellen in Widerspruch zueinander zu treten, da nicht ersichtlich ist, wie das Handeln gleichzeitig extern determiniert und von der freien Entscheidung des Individuums abhängig sein kann. Weil die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung nicht befriedigend durch einzelne Faktoren – wie zum Beispiel die

feststellbaren Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur (vgl. Schnabel/Wagner 2007b: 127f.) – erklärt werden kann, widmet sich ein nicht unbedeutender Teil dieser Forschungsrichtung der Frage nach der Gewichtung der einzelnen Variablen in den abstrakten Erklärungsmodellen. Nachdem aber methodisch vom Sinnzusammenhang der tatsächlichen sozialen Beziehungen abstrahiert worden ist, kann das Verhältnis einzelner Faktoren empirisch kaum noch rekonstruiert werden (vgl. Hassel 1999b: 51, 58).

In dem Maß, in dem angenommen wird, dass gewerkschaftliches Handeln bzw. die Entscheidung über die Gewerkschaftsmitgliedschaft von der Wirkung universell gültiger Faktoren abhängt, wird die Erklärungsleistung der Modelle für bestimmte historische oder räumliche Zusammenhänge fraglich (vgl. Haas 2000: 137). Die aktuellen Veränderungen in den Beziehungen zwischen Gewerkschaftsorganisation und Mitgliedern lassen sich mit den herkömmlichen Erklärungsansätzen zur Mitgliedschaft daher kaum erfassen (vgl. Schnabel/Wagner 2007b: 130; Wallerstein/Western 2000: 355). Auch die grundlegende Frage, warum Beschäftigte überhaupt einer Gewerkschaft beitreten, kann mit Hilfe pauschaler Betrachtungen eines abstrakten „Individuums“ offenbar nicht zufriedenstellend geklärt werden (vgl. Fitzenberger et al. 2006: 18).¹⁶

Die Forschung zu den vermeintlichen „Determinanten der Gewerkschaftsmitgliedschaft“ verweist somit zusammengefasst nicht nur auf die Bedeutung einzelner ökonomischer, politischer und soziokultureller Rahmenbedingungen, sondern auch darauf, dass diese „Faktoren“ in einem *komplexen sozialen Zusammenhang* stehen. Die isolierte Untersuchung von bestimmten Variablen reicht hingegen nicht aus, um zu einem tiefer gehenden Verständnis der gewerkschaftlichen Praxis und ihres Wandels im mitgliedernahen Bereich zu gelangen. Dieser Mangel lässt sich jedoch überwinden, indem die bekannte, aber häufig vernachlässigte Einbindung der Gewerkschaften in die Spannungsverhältnisse von konkreten ökonomischen, politischen, soziokulturellen und organisationsinternen Machtkämpfen durch eine relationale Analyse rekonstruiert wird (vgl. Frerichs et al. 2001: 121ff.; Haas 2000; Hyman 2001). Auch bestehende Spielräume für eine Revitalisierung der Gewerkschaftsbewegung lassen sich erst vor dem Hintergrund der Multidimensionalität gewerkschaftlicher Beziehungen angemessen beurteilen (vgl. Behrens et al. 2004: 20ff.).

16 Dies verweist auf Mängel in den zugrunde liegenden theoretischen Ansätzen. Insbesondere die klassische Rational-Choice-Theorie von Mancur Olson (1968), auf die in der Gewerkschaftsforschung nach wie vor häufig zurückgegriffen wird, kann mit der ihr eigenen Reduktion sozialen Handelns auf individuelle und ökonomische Motive weder die Existenz gewerkschaftlicher Bindungen noch den Wandel, dem die Gewerkschaftsorganisationen ausgesetzt sind, überzeugend erklären (vgl. Biebeler/Lesch 2007: 136; Pyhel 2008b: 55). Eine macht-theoretisch fundierte Kritik an Olson findet sich bei Kelly (1998: 66f.).

Unzureichend erscheint es hingegen, Problemwahrnehmung und Analyse des gewerkschaftlichen Wandels einseitig über die Mitgliederstatistik zu vermitteln (vgl. Brinkmann et al. 2008: 35; Pyhel 2006: 341; Visser 2006: 38), wie es in vielen Forschungsarbeiten zur gewerkschaftlichen Mitgliederentwicklung geschieht.¹⁷ Werden die komplexen sozialen Grundlagen der gewerkschaftlichen Organisationsmacht, die im Spannungsfeld von Beschäftigten, Gewerkschaften und ihren Handlungsbereichen zu suchen sind, analytisch nicht hinreichend berücksichtigt, liegen *argumentative Kurzschlüsse* nahe: Ein übertriebenes Krisenszenario bis hin zum scheinbar drohenden Ende der Gewerkschaften entsteht, wenn aus gegenwärtigen Mitgliederrückgängen ohne Weiteres eine langfristige Prognose der zukünftigen Mitgliederentwicklung herausgelesen wird. Dieses Argumentationsmuster findet sich nicht nur in medialen Stellungnahmen. Auch in etlichen wissenschaftlichen Arbeiten ist als „grundlegendes Manko“ eine problematische Tendenz zur Hochrechnung einer „in vielen Teilen durchaus zutreffenden Gegenwartsanalyse im Sinne einer Trendprognose“ (Boes/Trinks 2006: 16) festzustellen. Abgesehen davon, dass eine solche „prophetische Soziologie“ (Bourdieu et al. 1991: 30) keinen Erklärungsansatz darstellt, bergen die nicht selten vertretenen Niedergangsszenarien die Gefahr, dass gewerkschaftliche Probleme als unabwendbar erscheinen und neue Entwicklungen sowie mögliche Gegenstrategien außer Betracht bleiben bzw. delegitimiert werden.

Insofern ist ein *grundlegender Forschungsbedarf* zum Umgang der Gewerkschaften mit den aktuellen Herausforderungen des sozialen Wandels festzustellen. Trotz zahlreicher Arbeiten zur Gewerkschaftsforschung ist „eine wissenschaftlich hinreichende Analyse der gewerkschaftlichen Repräsentationskrise hierzulande keineswegs abgeschlossen [...], ja teilweise überhaupt erst zu leisten“ (Brinkmann et al. 2008: 35; ähnlich Behrens 2005a: 34). Zum Entstehen dieser Forschungslücke hat auch beigetragen, dass sich qualitative Untersuchungen zur gewerkschaftlichen Entwicklung seit Anfang der neunziger Jahre vor allem auf die Untersuchung von Detailproblemen beschränkt haben (vgl.

17 Die Aussagekraft von Mitgliederzahlen ist für sich genommen im Übrigen schon dadurch eingeschränkt, dass diese keine Informationen über die Zahl der abhängigen Beschäftigten enthalten (vgl. Keller 2008: 45). So kann sich hinter einer fallenden Mitgliederzahl ein Rückgang der Beschäftigtenzahl verbergen, der als veränderte gewerkschaftliche Bindungsfähigkeit erscheint, obwohl diese gleich geblieben ist. Einen besseren Indikator stellt daher der *Organisationsgrad* dar, in dem die Mitgliederzahl der Gewerkschaft auf alle abhängig Beschäftigten (in einem Betrieb, einer Branche oder der gesamten Volkswirtschaft) bezogen wird. Zu den verschiedenen Arten der Berechnung von Organisationsgraden vgl. Müller-Jentsch (1997: 123f.), zu damit einhergehenden Messproblemen Visser (2006).

Bromberg 2009: 31f.; Schroeder 2010: 23).¹⁸ Hinsichtlich der Erforschung der gewerkschaftlichen Mitgliedergewinnung ist besonders hervorzuheben: „Analysen, die [...] die komplexen Beziehungen zwischen Repräsentierten und Repräsentanten genauer in den Blick nehmen, sind indessen nicht nur in Deutschland rar“ (Brinkmann et al. 2008: 38). Um sich der für die Untersuchung der gewerkschaftlichen Erneuerung wesentlichen, aber bisher nur unzureichend berücksichtigten Komplexität der gewerkschaftlichen Beziehungen weiter anzunähern, werden im Folgenden die vorliegenden Erkenntnisse zu beiden Seiten des Verhältnisses von Repräsentierten und Repräsentanten näher betrachtet.

2.3 Pluralisierung der Beschäftigten und Mitglieder

Es ist keine neue Erkenntnis, dass Gewerkschaftsmitgliedern nicht einfach ein einheitliches Interesse unterstellt werden kann (vgl. Armingeon 1988: 50). Vielmehr nimmt die *soziale Ungleichheit innerhalb der Mitgliederschaft* im Zuge des sozialstrukturellen Wandels eher weiter zu (vgl. Fichter 1997: 101; Frerichs et al. 2001: 52f.). Dennoch wird in einem nicht unerheblichen Teil der gewerkschaftssoziologischen Analysen die bekannte Heterogenität ausgeblendet. Ein dafür ursächliches Problem scheint darin zu bestehen, dass die Forschung „zu häufig dem *normativen Universalismus* der Gewerkschaften [folgt], wodurch ihr der Blick auf die in der Realität vorhandenen Differenzen von Interessenlagen verstellt wird“ (Schroeder/Keudel 2008: 91, Herv. S.M.). Mit dem Prozess der sozialen Ausdifferenzierung der Mitgliederschaft geht nämlich eine Heterogenisierung der Ansprüche an die Gewerkschaften einher (vgl. Schumann 2003: 95), die nicht nur neue Anforderungen an gewerkschaftliche Mitgliederrekrutierung und Mobilisierung stellt (vgl. Hassel 1999b: 85f.), sondern auch mit dem einheitsgewerkschaftlichen Prinzip der Geschlossenheit in ein Spannungsverhältnis gerät: „Die leidvolle historische Erfahrung, nur durch Einheit auch schlagkräftig zu sein, hat ein überzogenes Ideal politischer Geschlossenheit hervorgebracht, das die Differenzierung von Lebenslagen und Interessen heutiger Mitglieder unterschätzt. Was als Bedingung erfolgreichen kollektiven Handelns vorausgesetzt wird, bedarf aber immer mehr diskursiver Verständigung“ (Prott 2003: 231). Von einer vorausgesetzten Interessengleichheit der Beschäftigten auszugehen, blendet also nicht nur praxisrelevante soziale

18 Die Arbeit von Bromberg (2009) beansprucht, eine Analyse der „organisatorischen Gesamtgestalt“ der Gewerkschaften einschließlich ihrer binnen- und umweltbezogenen Beziehungen zu leisten. Das von Bromberg entwickelte theoretische Konzept lässt jedoch die historisch-spezifische Ausgestaltung dieser Beziehungen und somit auch die derzeitigen Herausforderungen der Gewerkschaften weitgehend außer Acht.

Unterschiede zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen aus, sondern verhindert tendenziell die diskursive Bearbeitung der damit einhergehenden innergewerkschaftlichen Konflikte, da von der angeblichen Einheitlichkeit abweichende Positionen oder Praktiken auf diese Weise als illegitim erscheinen. Damit ist zugleich eine potenzielle Legitimation konstruiert, von Beschäftigten Folgebereitschaft gegenüber einer Interessenvertretung verlangen zu können, die angeblich exklusiv die genuinen Arbeitnehmerinteressen vertritt. Der normative Universalismus erweist sich somit als mit demokratischen gewerkschaftlichen Ansprüchen kaum vereinbar.

In Forschungsarbeiten, die die sozialstrukturelle Grundlage der Gewerkschaftsarbeit zur Kenntnis nehmen, besteht hingegen ein häufiges Problem in einer *Unterkomplexität der Analyse*. So besitzt die bloß sozialstatistische Erfassung der Beschäftigtenstruktur, wie bereits erwähnt, kaum noch eine Erklärungskraft für die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung (vgl. Fitzenberger et al. 2006; Schnabel/Wagner 2007b). Für eine Analyse des komplexen Wandels gewerkschaftlicher Beziehungen scheint eine alleinige soziale Differenzierung der Mitgliedschaft entlang sozialstatistischer Merkmale – wie der Stellung im Beruf, des Alters und des Geschlechts, die in weiten Teilen der Literatur üblich ist – erst recht unbefriedigend. Selbst bei einer Aneinanderreihung dieser Einzelmerkmale bleibt die Erklärungskraft notwendigerweise gering, da auf diese Weise die jeweilige Handlungslogik verschiedener Akteursgruppen nicht verständlich werden kann. Dass die spezifischen Grundhaltungen einzelner Beschäftigtengruppen nur selten thematisiert werden (vgl. van Gyes et al. 2001: 1ff.), wirkt sich nicht zuletzt auf die Gewerkschaften selbst problematisch aus: „Nur wenn die Gewerkschaftsvertretungen wissen, wie die verschiedenen Mitgliedergruppen die Veränderungen ihrer Lage erfahren und bewerten, können diese erfolgreicher mobilisieren und repräsentieren“ (Vester et al. 2007: 23; vgl. auch Keller 2004: 101).

Hinzu kommt ein weiteres Forschungsdefizit. Auch die einzelnen gewerkschaftlichen Akteursgruppen zur Verfügung stehenden *Ressourcen* werden trotz ihrer Relevanz für Mitgliederbeziehungen und gewerkschaftliche Erneuerung meist weitgehend außer Acht gelassen: „Obwohl Ressourcen als Machtgrundlagen von Interessenvertretung und Interessenregulierung eine zentrale Rolle spielen, ist eine ressourcentheoretische Betrachtungsweise in der Soziologie industrieller Beziehungen bisher wenig entwickelt“ (Pongratz/Trinczek 2005: 96; vgl. auch Brinkmann et al. 2008: 149; Hucker 2010; Rami/Hunger 2011). Die Einbeziehung ungleich verteilter Ressourcen in die Analyse kann dazu beitragen, die „passiven“ Mitglieder vom „moralischen Vorwurf der Untätigkeit“ (Prott 2003: 232) zu befreien und die mit den jeweiligen Ressourcen in



<http://www.springer.com/978-3-658-06057-2>

Organisation und Vielfalt
Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis
Meise, S.
2014, VIII, 383 S. 5 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-06057-2