

Inhalt

Abbildungen | 9

Tabellen | 11

Zusammenfassung | 13

- 1 Einleitung: Die Stärkung betrieblicher Demokratie durch gewerkschaftliche Vertrauensleute** | 19
- 2 Eine neue Vertrauensleutearbeit?** | 27
- 3 Rahmenbedingungen als Möglichkeitsfenster für die Vitalisierung der Vertrauenskörper** | 37
 - 3.1 Machterosion der Gewerkschaften | 40
 - 3.2 Sozialpartnerschaft und deren Erosion als Treiber einer Vitalisierung der Vertrauenskörper | 45
 - 3.3 Reorganisation der Unternehmen als Ausgangspunkt der Vitalisierung von Vertrauenskörperarbeit | 50
 - 3.4 Möglichkeitsfenster erkennen und nutzen | 53
- 4 Das betriebspolitische Fünfeck des Vertrauenskörpers** | 57
 - 4.1 Die dyadischen Beziehungen des Vertrauenskörpers | 62
 - 4.2 Die betriebspolitischen Dreiecksbeziehungen des Vertrauenskörpers | 65
- 5 Das institutionelle Dreieck der gewerkschaftlichen Betriebspolitik** | 75
 - 5.1 Die steuernde Funktion der Gewerkschaft | 76
 - 5.2 Die Ausprägungen des institutionellen Dreiecks der gewerkschaftlichen Betriebspolitik im empirischen Material | 83
- 6 Vertrauenskörper und Betriebsrat** | 91
 - 6.1 Rechtliche Aspekte des Verhältnisses von Betriebsräten und Vertrauensleuten | 93

- 6.2 Betriebsratstypen in der Soziologie der Arbeitsbeziehungen | 94
- 6.3 Die Muster im Verhältnis von Betriebsräten und Vertrauenskörpern in den Fallstudien | 98
- 6.4 Der Beitrag von Betriebsräten zu einer lebendigen Vertrauensleutearbeit | 117
- 6.5 Fazit | 124

7 Vertrauensleute aus der Sicht begleitender Gewerkschaftssekretär:innen: Die Aktivitäten von Geschäftsstellen und Bezirken | 127

- 7.1 Perspektiven der begleitenden Gewerkschaftssekretär:innen auf die Vertrauensleutearbeit | 128
- 7.2 Initiieren und Entwickeln der Vertrauensleutearbeit in den Betrieben | 130
- 7.3 Die Organisation von Vertrauensleutewahlen | 135
- 7.4 Die Einbeziehung von Vertrauensleuten in die Tarifauseinandersetzungen | 137
- 7.5 Einbeziehung der Vertrauensleute in die gewerkschaftliche Betriebspolitik | 140
- 7.6 Organisation von jährlichen Klausuren mit dem Vertrauenskörper oder dessen Leitung/Vorstand | 142
- 7.7 Qualifizierung von Vertrauensleuten und sogenannten »Aktiven« | 144
- 7.8 Schlussüberlegungen | 146

8 Drei Dimensionen der Arbeit von Vertrauenskörpern: Ein Modell zur Analyse und Entwicklung von Vertrauenskörpern | 149

- 8.1 Die Aufgabendimension | 150
- 8.2 Die strukturelle Dimension | 153
- 8.3 Die Beziehungsdimension | 159
- 8.4 Die Dynamik zwischen der Aufgaben-, der Struktur- und der Beziehungsdimension | 165

9 Sozialisationsprozess im Vertrauenskörper: Von der Person des Vertrauens zur gewerkschaftlichen Funktionsträger:in | 169

- 9.1 Vertrauensperson vor Ort | 171
- 9.2 Exkurs zur Beratungskompetenz | 174
- 9.3 Scharnier zwischen Vertretungsbereich, Vertrauenskörper und Betriebsrat | 179
- 9.4 Gewerkschafter:in im eigenen Arbeitsbereich | 182
- 9.5 Vertrauensleute als Personen des Vertrauens und als Repräsentant:innen der Gewerkschaft | 186
- 9.6 Zwischenfazit | 189

- 9.7 Vertrauensleute als Funktionsträger:innen ihrer Gewerkschaft | 190
- 9.8 Der Sozialisationsprozess von Vertrauensleuten zwischen Rollenübernahme und Rollengestaltung | 193

10 Zur Generationendynamik in der betrieblichen Interessenvertretung: Eine Fallvignette | 197

- 10.1 »Und dann wird man 27« | 198
- 10.2 Zwischen »Politikabstinenz« und »hausgemachten Hindernissen« | 200
- 10.3 Die Instanz der »Jugendvertrauensleute« | 202

11 Die Herausbildung einer betrieblich-gewerkschaftlichen Kultur im Vertrauenskörper | 203

- 11.1 Die sozio-emotionale Atmosphäre im (Re-)Vitalisierungsprozess eines Vertrauenskörpers | 204
- 11.2 Herausbildung und Stärkung einer betrieblich-gewerkschaftlichen Kultur | 207
- 11.3 Aneignung des gesamten Betriebs | 209
- 11.4 Emanzipations- und Solidaritätserfahrungen in der betrieblich-gewerkschaftlichen Kultur | 210
- 11.5 Hoffnung und Zuversicht als Atmosphäre der Vitalisierung | 213
- 11.6 Die Hoffnung, ernst genommen zu werden | 215
- 11.7 Betrieblich-gewerkschaftliche Kulturen als Einübung von Demokratie | 217
- 11.8 Ausweitung der Einflusszone und neue Formen betrieblicher Öffentlichkeit | 219
- 11.9 Die entmutigende Atmosphäre in Abwärtsspiralen | 221
- 11.10 Beharrungskräfte in »tradierten« Vertrauenskörpern | 222
- 11.11 Das Spannungsfeld zwischen betrieblicher und gewerkschaftlicher Orientierung | 224
- 11.12 Fazit | 228

12 Vertrauensleute und Beteiligung | 231

- 12.1 Beteiligungsbeziehung 1: Gewerkschaft–Vertrauensleute | 234
- 12.2 Beteiligungsbeziehung 2: Betriebsrat–Vertrauensleute | 240
- 12.3 Beteiligungsbeziehung 3: Vertrauensleute–Mitglieder/Nichtorganisierte | 240
- 12.4 Beteiligungsbeziehung 4: Partizipation innerhalb des Vertrauenskörpers | 244
- 12.5 Beteiligungsgewerkschaften und Vertrauensleute | 247

13 Die demokratisch-politische Dimension der Vertrauensleutearbeit | 251

Literatur | 259

Anhang 1: Methoden und Fallstudiendesign | 273

Fallauswahl und Datenerhebung | 273

Forschungssample | 275

Methodische Vorgehensweise | 277

Anhang 2: Kurzdarstellung der Fallbetriebe | 279

Fallstudie 1: AERO | 279

Fallstudie 2: AUTO | 283

Fallstudie 3: CARE | 286

Fallstudie 4: ENERGIE | 291

Fallstudie 5: FARBE | 294

Fallstudie 6: ITK | 299

Fallstudie 7: KRAN | 305

Fallstudie 8: MEDITEC | 309

Fallstudie 9: PFLUG | 313

Fallstudie 10: SPEKTRAL | 316

Autoren | 323