

Inhalt

Danksagung | 9

1 Einleitung | 11

- 1.1 Fragestellung und Zielsetzung | 11
- 1.2 Aufbau der Arbeit | 18

2 Einbettung des Themas in die „labour geography“ | 21

- 2.1 Von der „geography of labour“ zur „labour geography“ | 22
- 2.2 Themen, Theorien und räumliche Bezüge der „labour geography“ | 25
- 2.3 Geographische Forschung zu Gewerkschaften und Leiharbeit – aktueller Stand und Anknüpfungspunkte | 27

3 Konzeptionelle Bezugspunkte: Routinen, organisationale Fähigkeiten und dynamische Fähigkeiten | 33

- 3.1 Ressourcenverständnis in den Organisationswissenschaften | 33
- 3.2 Ressourcenorientierter Ansatz als Ausgangspunkt für das Konzept der dynamischen Fähigkeiten | 35
- 3.3 Hierarchische Ordnung wissensbasierter Ressourcen | 38
- 3.4 Ressourcenentwicklung mit dynamischen Fähigkeiten | 49
- 3.5 Kritische Überlegungen zur empirischen Beobachtbarkeit von dynamischen Fähigkeiten | 52
- 3.6 Zwischenfazit | 53

4 Anwendbarkeit des Konzepts der dynamischen Fähigkeiten auf Gewerkschaften | 55

- 4.1 Zentrale Charakteristika von Organisationen | 56
- 4.2 Unternehmen und Gewerkschaften als unterschiedliche Organisationstypen | 56
- 4.3 Bedeutung dynamischer Fähigkeiten für Unternehmen und Gewerkschaften | 57
- 4.4 Organisationales Lernen in Unternehmen und Gewerkschaften | 62
- 4.5 Potenzielle Erkenntnisgewinne der Übertragung des Konzepts der dynamischen Fähigkeiten auf Gewerkschaften | 62
- 4.6 Zwischenfazit | 63

5	Dynamische Fähigkeiten in multiskalaren und multistandörtlichen Gewerkschaften	 65
5.1	Multiskalare und multistandörtliche Gewerkschaftsorganisation	67
5.2	Dynamische Fähigkeiten in multiskalaren Gewerkschaften	69
5.3	Dynamische Fähigkeiten in multistandörtlichen Gewerkschaften	75
5.4	Multiskalare und multistandörtliche Nutzung dynamischer Fähigkeiten	80
5.5	Multiskalare und multistandörtliche Krisenreaktionen	86
5.6	Vorteile der multiskalaren und multistandörtlichen Organisationsstruktur	87
5.7	Zwischenfazit	88
6	Forschungsdesign der empirischen Untersuchung	 91
6.1	Mix aus primär qualitativen Forschungsmethoden	91
6.2	Konkrete Vorgehensweise bei der empirischen Forschung	98
7	Handlungsdruck der IG Metall bezüglich Leiharbeit vor der Krise 2008/2009	 113
7.1	Zunahme von Leiharbeitern als prekäre Beschäftigtengruppe mit hohem Bedarf an gewerkschaftlicher Unterstützung	114
7.2	Negative Auswirkungen der Zunahme von Leiharbeit für die Stammebelegschaften in Entleihbetrieben	131
7.3	Sukzessive Deregulierung der Leiharbeit	134
7.4	Notwendigkeit, neue Mitgliederpotenziale in der Leiharbeit zu erschließen	135
7.5	Zwischenfazit	140
8	Entwicklung und Implementierung der neuen Ressourcenkonfigurationen mit dynamischen Fähigkeiten in der IG Metall vor der Krise 2008/2009	 143
8.1	Spezifische Herausforderungen bei der Mitgliederwerbung und Interessenvertretung von Leiharbeitern	144
8.2	Entwicklung neuer Ressourcenkonfigurationen mit dynamischen Fähigkeiten	148
8.3	Implementierung neuer Ressourcenkonfigurationen mit dynamischen Fähigkeiten	157
8.4	Zwischenfazit	173
9	Multistandörtliche Unterschiede der Aktivierung der Verwaltungsstellen bezüglich Leiharbeit vor der Krise	 175
9.1	Multistandörtliche Gründe in der Organisation	177

- 9.2 Multistandörtliche Gründe im Handlungsumfeld der Organisation | 180
- 9.3 Beitrag der Verwaltungsstellen-Typen zu dem aktiven Vorgehen
bezüglich Leiharbeit | 196
- 9.4 Zwischenfazit | 202

10 Multistandörtliche Gründe für die späte Aktivierung bzw. geringe Aktivität bezüglich Leiharbeit einiger Verwaltungsstellen vor der Krise 2008/2009 | 205

- 10.1 Multistandörtliche Gründe in der Organisation | 207
- 10.2 Multistandörtliche Gründe im Handlungsumfeld der Organisation | 209
- 10.3 Zwischenfazit | 212

11 Weiterer Handlungsdruck der IG Metall aufgrund der Krise 2008/2009 | 215

- 11.1 Leiharbeiter als besonders von der Krise
betroffene Beschäftigtengruppe | 216
- 11.2 Anstieg der Leiharbeit nach dem Ende der Krise 2008/2009 | 219
- 11.3 Zwischenfazit | 220

12 Multistandörtliche und multiskalare Unterschiede der organisationalen Fähigkeiten und Routinen vor und in der Krise 2008/2009 | 221

- 12.1 Organisationale Fähigkeiten | 222
- 12.2 Politikfelder der aktiven Vorgehensweise bezüglich Leiharbeit | 224
- 12.3 Organisationale Routinen in den vier Politikfeldern | 227
- 12.4 Zwischenfazit | 258

13. Gründe für die multistandörtlichen Unterschiede der organisationalen Fähigkeiten und Routinen vor und in der Krise 2008/2009 | 261

- 13.1 Einflussfaktoren vor und in der Krise 2008/2009 | 263
- 13.2 Einflussfaktoren speziell in der Krise 2008/2009 | 279
- 13.3 Zwischenfazit | 287

14 Abbau der neuen organisationalen Fähigkeiten und Routinen mit dynamischen Fähigkeiten in der Krise 2008/2009? | 291

- 14.1 Fortsetzung der Nutzung der neuen Ressourcenkonfigurationen
in der Krise 2008/2009 | 292
- 14.2 Weiterentwicklung der neuen Ressourcenkonfigurationen
in der Krise 2008/2009 | 292
- 14.3 Fortsetzung der Nutzung der neuen Ressourcenkonfigurationen
nach dem Ende der Krise 2008/2009 | 294

- 14.4 Weiterentwicklung der neuen Ressourcenkonfigurationen
nach dem Ende der Krise 2008/2009? | 297
- 14.5 Zwischenfazit | 300

**15 Ressourcenentwicklung in Gewerkschaftsorganisationen in
zeitlich-historischer und räumlich-skalarer Perspektive | 303**

Literatur | 317

**Anhang 1: Vorgehen des DGB und der DGB-Gewerkschaften
bezüglich Leiharbeit (1972 – 2012) | 369**

Anhang 2: Verzeichnis der Interviewpartner | 381

Abbildungsverzeichnis | 387

Tabellenverzeichnis | 389

Abkürzungsverzeichnis | 393