

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