

2 Eine neue Vertrauensleutearbeit?

Ingo Singe

Wer sich die Bedeutung von Vertrauensleuten für die Gewerkschaften in Deutschland über Resolutionen auf Gewerkschaftstagen und programmatische Äußerungen erschließt, kann den Eindruck gewinnen, dass diese gewerkschaftlichen Betriebsstrukturen die Gravitationszentren der Organisationen bilden.

Ohne das Engagement der Vertrauensleute, so die IG Metall, »wäre Gewerkschaft gar nicht möglich« (IG Metall Vorstand 2019b, S. 8). Für ver.di (2019, S. 9) ist die »gewerkschaftliche Grundorganisation durch Vertrauensleute [...] eine Grundlage für gesellschaftspolitische Wirkungsmöglichkeiten« der Gewerkschaft. Und aus Sicht der IG BCE »verkörpern« die Vertrauensleute die Organisation. Durch sie soll das Mitglied die Gewerkschaft als »offen, lebendig, engagiert, durchsetzungsfähig und interessenbezogen erleben«, so die Richtlinien des Hauptvorstands zur Vertrauensleutearbeit (IG BCE o.J.b, S. 101).

Historisch interessierten Beobachter:innen der Gewerkschaftsarbeit dürften derart wertschätzende Bedeutungsbeimessungen vertraut sein. Die Relevanz der Vertrauensleutestrukturen für die Verschränkung (Kjellberg 1983) unterschiedlicher Organisationsebenen – Vertrauensleute als Bindeglied zwischen den Mitgliedern im Betrieb und dem örtlichen Verband – und eine lebendige Gewerkschaftsdemokratie werden im gewerkschaftlichen Diskurs der Nachkriegszeit immer wieder emphatisch hervorgehoben.

Allein: Derartigen Rollenerwartungen ist das Vertrauensleutewesen in den vergangenen vier Jahrzehnten selten gerecht geworden. Die wenigen wissenschaftlichen Bestandsaufnahmen der Vertrauensleutearbeit kommen – bestenfalls – zu nüchternen Ergebnissen. In der Gesamtschau dominiert die Wahrnehmung einer Konstellation aus Symptomen, in der sich die nachlassende Verbreitung von Vertrauensleuten, ihre inhaltliche Einflusschwäche und Konturlosigkeit sowie sporadische Handlungsmuster bei genereller Passivität krisenhaft verbinden.

Unmittelbar augenfällig ist zunächst eine Abnahme der absoluten Zahlen. Häufig gelinge es »nur über den ›Kunstgriff‹, Vertrauensleute und Betriebsräte als ›Vertrauenskörper‹ zu konstituieren, überhaupt noch, der Vertrauensleutearbeit eine gewisse Struktur zu geben« (Frerichs/Pohl 2000, S. 152). Während also

»in offiziellen Stellungnahmen der Gewerkschaft [IG Metall] die Vertrauensleute gerne als ›Rückgrat der Organisation‹ oder ›Basis gewerkschaftlicher Interessenvertretung‹ bezeichnet werden, bestehen die Probleme vor Ort darin, überhaupt noch Beschäftigte zu finden, die bereit sind, neben ihrer Arbeit eine Vertrauensleutefunktion zu übernehmen« (Frerichs/Pohl 2000, S. 152).

Das genaue Ausmaß des »Vertrauensleuterückzugs« lässt sich angesichts unzureichender Daten nicht spezifizieren, aber die Richtung der Entwicklung ist deutlich (Prott 2014, S. 295). Im Organisationsbereich der IG Metall nimmt die Verbreitung von Vertrauenskörpern seit mehr als 30 Jahren ab, ebenso die Zahl der gewählten Vertrauensleute ohne betriebsverfassungsrechtliches Mandat.

Meine (2018, S. 316) gibt für 2016 eine Zahl von 75.000 gewählten Vertrauensleuten an, davon rund zwei Drittel ohne Betriebsratsmandat. Im Jahr 2019 konnte der Vorstand der IG Metall verkünden, dass sich der rückläufige Trend verlangsamt habe; der IG-Metall-Geschäftsbericht für 2019 bis 2022 berichtet von nur noch rund 63.000 gewählten Vertrauensleuten (IG Metall Vorstand 2023, S. 120). Zu diesem weiteren Rückgang hat sicher auch beigetragen, dass die Wahlen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie nur unter erschwerten Bedingungen abzuhalten waren.

Jenseits großbetrieblicher Strukturen fristet das Vertrauensleutewesen ein Nischendasein und auch dort, wo Vertrauensleute ihre Präsenz haben erhalten können, wurde ihnen inhaltliche Einflusschwäche attestiert (Frerichs/Pohl 2000; Schmidt/Trinczek 1999; Wassermann 2003). Auch Sperling (2014) konstatiert diesen qualitativen Bedeutungsverlust:

»[S]eit den 1980er Jahren verlieren gewerkschaftliche Vertrauensleute zunehmend an Gewicht und Einfluss bei der Gestaltung von betrieblicher Gewerkschaftspolitik. Stattdessen übernehmen sie in erster Linie Dienstleistungen für die Organisation (Informationsaufgaben, Wahlunterstützung, Mitgliederwerbung)« (Sperling 2014, S. 495).

Prott (2014, S. 295) fasst die Ergebnisse einiger Studien, die den Vertrauensleuten zumindest noch einige Aufmerksamkeit zukommen lassen (Tietel 2006; Haipeter et al. 2011; Schwarz-Kocher et al. 2011), wie folgt zusammen: »In keinem Fall stießen die Forschungsteams auf eine auch nur halbwegs exponierte Rolle gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Alltag industrieller Beziehungen.«

Buggeln (2015) findet in ihrer Untersuchung eines Organisationsentwicklungsprojekts in der IG Metall sehr unterschiedliche Vertrauenskörperlandschaften vor. Die Interviewsequenzen ihrer qualitativen Erhebungen bieten plastische Eindrücke einer geschwächten Vertrauensleutestruktur, die sich auch in einer Konturlosigkeit der Vertrauensleutearbeit ausdrücke:¹

»So wird das ›Selbstverständnis des Vertrauskörpers‹ (Interview VK A) nicht deutlich genug von der Arbeit und Politik des Betriebsrats abgegrenzt. Die Folge ist, dass das ›Rollenverständnis‹ der Vertrauensleute als gewerkschaftliche Interessenvertreter/innen ›verwisch‹ (ebd.) und der Vertrauskörper als eigenständiges Gremium gegenüber dem Betriebsrat von den Beschäftigten ›einfach nicht mehr wahrgenommen‹ wird (Interview VK C). Persönlich sei man in der Doppelrolle als Vertrauskörperleiter/in und Betriebsratsmitglied oftmals von ›Entscheidungen, die du als Betriebsrat treffen musst, [...] vorbelastet‹ (Interview VK D), was die Entwicklung eines ›eigenen Profils‹ und ›das Transportieren eigener Themen‹ zusätzlich erschwert (Interview VK C)« (Buggeln 2015, S. 119).

Während sich im Zuge der Dezentralisierung von Arbeitsregulierung und der Verlagerung von Regelungsgegenständen von der verbandlichen auf die betriebliche Ebene neue Handlungsfelder für Betriebsratsgremien ergaben, verkamen die Vertrauensleute zu »Briefträgern der Organisation« (Wassermann 2003, S. 413).

Die Befunde von Prott (2015a) tragen zu diesem negativen Gesamteindruck bei. Seine quantitativen Befragungen ergaben u. a., dass nur rund jede zweite Vertrauensperson überhaupt aktiv ist. Von den neu ins Amt gewählten Vertrauensleuten investierte die Mehrheit weniger als zwei Stunden Zeit pro Woche für die neue Aufgabe und nur rund vier von zehn Neugewählten äußern sich positiv über die Vertrauensleutearbeit im eigenen Betrieb. Die »überwältigende Mehrheit« der Vertrauensleute, so Prott (2014, S. 291), sei »genauso passiv und einfluss-schwach« wie einfache Gewerkschaftsmitglieder und verstehe sich entsprechend auch keineswegs als »Gewerkschaftsfunktionär«.

Der recht dürftige Forschungsstand zum aktuellen Zustand der Vertrauensleutearbeit gibt insgesamt wenig Anlass, diese als dynamischen Akteur für mehr gestaltenden Einfluss der abhängig Beschäftigten im Betrieb zu imaginieren. Wie Vertrauensleute den Zustand der Erschlaffung und Einfallslosigkeit (Prott 2006) überwinden könnten, bleibt zumeist ungeklärt.

Die Erzählung der Entwicklung des Vertrauensleutewesens als Abstiegs-geschichte gewinnt ihre Plausibilität durch einen Vergleich mit einer erfolgrei-

1 | Die Kürzel VK A bis VK D markieren die Herkunft aus vier Interviews mit Vertrauskörperleitungen.

cheren Vergangenheit. Koopmann (1981, S. 50) dokumentiert die erfolgreichen Bemühungen der IG Metall zur Stärkung von Vertrauensleutestrukturen in den 1960er und 1970er Jahren. Die absolute Vertrauensleutezahl habe sich von 1960 (52.273 Vertrauensleute) bis 1970 (103.407 Vertrauensleute) nahezu verdoppelt; bis 1976 stieg die Zahl weiter auf 124.490 Vertrauensleute.

In der dynamischen Entwicklung des Vertrauensleutewesens in dieser Zeit verbinden sich quantitative und qualitative Elemente (Schmidt 1974, S. 130 ff.). Einerseits kann von einer *inneren Demokratisierung* der Vertrauensleutearbeit gesprochen werden, denn tendenziell wurden Vertrauensleute immer häufiger in einem formalen Akt gewählt, d.h. durch Mitgliedervoten im Betrieb bestimmt und nicht durch die Ortsverwaltungen benannt. Die Wahl der Vertrauensleute erfolgte in wachsendem Maße im unmittelbaren betrieblichen Wirkungsbereich.

Damit konnten Vertrauenskörper in dieser Phase nicht nur wachsende Repräsentativität beanspruchen, sondern galten offensichtlich auch wachsenden Teilen der Gewerkschafter:innen im Betrieb als »passende« Struktur einer demokratischen Interessenartikulation. Eine Erhöhung der Repräsentativität war auch dort festzustellen, wo sich Vertrauensleutestrukturen offen für die organisations- und betriebspolitisch häufig marginalisierten Gruppen migrantischer Arbeitskräfte zeigten. Das Nachrichtenmagazin »Der Spiegel« berichtete im Jahr 1974:

»Im vergangenen Jahr wurden in 6087 Metall-Betrieben 121 595 Vertrauensleute gewählt – 18 188 mehr als bei den letzten Wahlen vor drei Jahren. Die Zahl der ausländischen Vertrauensleute stieg sogar um 130 Prozent auf 5721.« (Spiegel 1974)

Allerdings gab es auch eindruckliche Gegenbeispiele. Bei Ford wählten die Mitglieder in ihren Arbeitsbereichen häufig türkische Kollegen als sogenannte Hallenleitungen, aber in den zentralen Vertrauensleutestrukturen, insbesondere in der Vertrauenskörperleitung, dominierten die nicht-migrantischen Betriebsratsmitglieder. Dafür hatte eine Regelung gesorgt, die vorsah, dass ein Hallenrepräsentant nicht gleichzeitig in den zentralen Strukturen aktiv sein durfte, und die auf die Initiative des Vertrauenskörperleiters zurückging, der gleichzeitig stellvertretender Betriebsratsvorsitzender war (Redaktionskollektiv express 1974, S. 105–108).

Der zu dieser Zeit deutliche Trend zur Bildung von Vertrauenskörperleitungen lässt sich als Stabilisierungs- und Formalisierungsprozess gewerkschaftlicher Strukturen verstehen. Derartige Institutionalisierungen sind Ergebnis – und auch Voraussetzung – demokratischer Einflussnahme der Mitgliedschaft auf die gewerkschaftliche Strukturentwicklung im Betrieb. Zeitgleich wurden die Vertrauensleuteorganisationen unabhängiger von den Betriebsräten: 1973 befanden

sich Betriebsratsvorsitz und Vertrauenskörperleitung nur in 11 Prozent der Betriebe in den Händen einer Person und nur 15 Prozent der Vertrauenskörperleiter:innen waren gleichzeitig Mitglied im Betriebsrat (Schmidt 1974, S. 131).

In den späten 1960er und frühen 1970er Jahren konnte gar von einer konfliktfähigen *Vertrauensleutebewegung* gesprochen werden, weil Vertrauensleute nicht nur verstärkt Einfluss auf »eigene« betriebliche Lohnauseinandersetzungen nahmen, sondern auch die übergreifende Vernetzung vorantrieben. So formulierten Vertrauensleute der IG Metall unter dem Druck der Belegschaften Kritik an der lohnpolitischen Zurückhaltung der Organisationsspitze (Schmidt 1974). Ein Teil der Arbeiter:innen hatte in – zum Teil inoffiziellen – Streiks (Birke 2007) Erfahrungen der Wirksamkeit eigenen Handelns gemacht und Selbstbewusstsein entwickelt.

Partiell gaben Vertrauensleute also vernachlässigten Arbeitsinteressen Ausdruck und indizierten damit die Defizite demokratischer Willensbildung in den Gewerkschaften und der betrieblichen Mitbestimmung. Man schickte sich an, ein Selbstverständnis zu entwickeln, das auch den Anspruch auf die Gestaltung gewerkschaftlicher Programmatik und organisationsstrukturelle Reformen beinhaltete. Eine betriebsnähere Tarifpolitik, neue Bildungskonzepte und eine Demokratisierung der gewerkschaftlichen Strukturen wurden offensiv eingeklagt.

Teilweise brachen hitzige innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen um Fragen von Demokratie und Repräsentanz auf und nicht wenigen Gewerkschaftsvorständen schienen Teile der Vertrauensleute nach den Septemberstreiks 1969 das Ohr nun doch etwas zu nah an den Belegschaften zu haben:

»Überlegungen zur Stärkung der Vertrauensleute, sie mit mehr Befugnissen, eigenständigen Aufgaben und mehr Verantwortung zu betrauen, [setzten sich] nicht durch. Im Gegenteil, es herrschte eher die Tendenz, sie mehr an die Kandare zu nehmen« (Hemsteg-von Fintel 2002, S. 176).

Eine Situation, wie sie der »Spiegel« 1979 darstellte, als das gewerkschaftliche Hauptamt sich genötigt sah, die Forderung der Vertrauensleute nach mehr Einfluss zurückzuweisen, wirkt heute wie ein Bericht aus einer anderen Welt. Das Nachrichtenmagazin schrieb damals:

»Auch innerhalb der IG Metall kämpfen die Vertrauensleute um mehr Macht. Seit Jahren fordern sie mehr Einfluß auf die Tarifpolitik und eine Verbesserung ihres Status in der Satzung der IG Metall. Doch die Gewerkschaftsführung möchte ihre kampfreudige Fußtruppe lieber an der kurzen Leine halten. [...] Der Gewerkschaftsspitze in Frankfurt schwant bei soviel Aktivismus nicht nur Gutes. IG-Metall-Vorstand Dieckerhoff fürchtet, daß die Vertrauensleute zu viel Wirbel machen könnten. Dieckerhoff: »Manche muß man eher abblocken.«« (Spiegel 1979)

Halten wir fest: in den 1960er und 1970er Jahren entwickelte sich das Vertrauensleutewesen in der Bundesrepublik dynamisch. Die Zahl der Vertrauensleute stieg und sie gewannen auch in bis dato nicht erschlossenen (Industrie-)Betrieben Präsenz. In der Tendenz wurden sie zu einem repräsentativen betrieblichen Akteur, dessen demokratische Legitimation im direkten Arbeitsumfeld (Wirkungsbereich) in Wahlprozessen erfolgte und der marginalisierte Beschäftigtengruppen inkludierte.

Die Vertrauensleuteorganisationen im Betrieb gaben sich eine demokratisch fundierte Leitungsstruktur, teilweise gelangen Souveränitätsgewinne in der Beziehung zum Betriebsrat. Schließlich artikulierten Vertrauensleute erweiterte demokratische Beteiligungsansprüche an die eigene Organisation, allerdings konnte ihre statutarisch schwache Stellung – Koopmann (1981, S. 52) spricht von einer »satzungsmäßige[n] Inkompetenz« – auch in dieser dynamischen Periode nicht überwunden werden.

Anders als in der »Vertrauensleutebüte« der 1970er Jahre existiert in den Belegschaften derzeit wenig manifester Druck für eine erneuerte Vertrauensleutearbeit. Den Versuch, die Rolle von Vertrauensleuten als gestaltendem Gewerkschaftsakteur zu stärken, unternehmen Gewerkschaften heute aus einer durch erodierende Machtressourcen bestimmten Defensivposition heraus. Die gewerkschaftliche Schwäche ist Anlass für Versuche – nicht in allen Gewerkschaften gleichermaßen und nicht bei allen gewerkschaftlichen Führungspersonen –, Räume für experimentelles Vorgehen und beteiligungsintensive Praktiken zu öffnen.

In Teilen der Gewerkschaftsbewegung verbinden sich aktuelle Bemühungen um eine Stärkung der Vertrauensleutearbeit mit der Erprobung neuer Methoden gewerkschaftlicher Arbeit, organisationsstrukturellen Innovationen (»flexiblere Routinen«) und einem umfassenderen Kulturwandel. Auch unter schwierigen sozio-ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen erproben Gewerkschaften, wie sie sich als demokratische Mitgliederorganisationen betrieblich neu verankern können.

Zu diesem Zweck gilt vielerorts eine Veränderung des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses als angezeigt. Ein Strategiepapier des ehemaligen IG-Metall-Vorsitzenden Detlef Wetzel mahnte 2008:

»Unser Selbstverständnis bedarf einer Veränderung: Als Organisation ebenso wie als betriebliche Interessenvertreter. Wir müssen konsequent beteiligungsorientiert denken und arbeiten. Mitglieder wollen mitbestimmen, nicht im Sinne eines Rituals, sondern, wenn es wichtig ist, bei Angelegenheiten, die sie betreffen. Besonders auf betrieblicher Ebene ist die Expertise von Beschäftigten vielfach eine wichtige Kompetenzressource,

um die komplexer werdende Kunst der Interessenvertretung bewältigen zu können. Beteiligung und einbeziehende Konfliktführung erhöhen sowohl die Mitgliederbindung als auch die Attraktivität der Organisation.« (Wetzelt et al. 2008).

Die Zielsetzung erscheint klar: Das Entscheidende an der Gewerkschaft ist in der Wahrnehmung der Beschäftigten die Fähigkeit, als wirksamer Mechanismus der demokratischen Einflussnahme auch im Betrieb zu wirken. Auf das bestehende Beteiligungsbedürfnis der Mitgliedschaft müssten Gewerkschaften durch eine Stärkung eigener Beteiligungsorientierungen und neuer Beteiligungsformate reagieren.

Auch wenn Wetzelt et al. (2008) die Vertrauensleute im zitierten Ausschnitt nicht explizit nennen, ruft ihre Beschreibung des als notwendig Erachteten doch unmittelbaren den Gedanken an ein erweitertes Aufgabenfeld für Vertrauensleute hervor – zumindest dort, wo diese noch über Präsenz verfügen, d. h. primär in den großen, traditionell durch Tarif und Mitbestimmung regulierten industriellen Großbetrieben. Auch hier – so diagnostizierte bereits Zoll (1991 und 1994) – gerät das alte Loyalitätsmodell der Funktionärsgewerkschaften an seine Grenzen, denn die Zahl der zumeist passiven, aber im Tarifkampf mobilisierbaren »folgsamen« Mitglieder, sinkt beständig. Gewerkschaftliche (Wieder-)Belebung erfordert daher, um mit Artus zu sprechen,

»die diskursive Formierung einer handlungsfähigen kollektiven Identität (von unten nach oben). Das braucht viel Diskussion, Offenheit, Ehrlichkeit, Toleranz, (Selbst)Kritikfähigkeit und einen intensiven demokratischen Prozess« (Artus 2022, S. 284).

Vertrauensleute wären damit als eine traditionsreiche Organisationsform zu begreifen, deren aktualisierte Praxis sich durch eine neue Grundhaltung auszeichnet – weniger als Repräsentant:innen der »Gewerkschaftslinie« im Betrieb denn als Zusammenschluss mit dem Ziel, möglichst weite Teile der Belegschaft für die gemeinsame *Produktion von Gewerkschaft* zu interessieren und so einen Mechanismus demokratischer Einflussnahme im Betrieb zu gestalten.

Anders gesagt: Vertrauensleute als betriebszugehörige, im sozialen Gewebe der Unternehmen präsente Akteur:innen scheinen prädestiniert, Räume und Prozesse des Austauschs mit Kolleg:innen anzubieten – und so Prozesse der Aneignung und demokratischen Bestimmung von Gewerkschaft von unten anzustoßen. So verstanden wären sie nicht nur Übermittler gewerkschaftlicher Positionen, Informationen und Deutungen, sondern in erster Linie Dialogpartner:innen für die Kolleg:innen. An die Stelle des »Geschlossenheitsparadigmas« (Endres 1990, S. 130) müsste die Bereitschaft treten, Gewerkschaft als »koordinierte Diversität« (Heckscher 1988) entstehen zu lassen.

Was Gewerkschaft ist, welche Arbeitsinteressen sie in welcher Form artikuliert und wie in ihr mitgestaltet werden kann, sollte den Beschäftigten im direkten Austausch mit der gewerkschaftlichen Struktur im Betrieb am besten begreifbar werden. Die Sorgen und Interessen der Beschäftigten zu ermitteln und in betriebspolitisch-kollektiv behandelbare Gegenstände zu transformieren – oder wie Wetzel (2013, S. 27) formuliert, »Betroffene zu selber Handelnden [zu] machen« –, dazu scheinen Vertrauensleute prädestiniert zu sein.

Nun folgt aus der Erkenntnis der Notwendigkeit einer durchgängigen gewerkschaftlichen Selbsttransformation, die eine tiefgreifende Veränderung von Beziehungen (insbesondere zwischen Funktionsträger:innen und Mitgliedern), Praktiken und Organisationskulturen beinhaltet, noch lange nicht deren Realisierung. Gewerkschaften zeichnen sich wie andere Großorganisationen auch (Michels 1910; Voss/Sherman 2000; Camfield 2013) durch ein hohes Maß an Trägheit und bürokratischer Beharrungskraft aus.

Ein Grund dafür liegt darin, dass jede strategische Neuorientierung etablierte (Macht-)Beziehungen infrage stellt. Gewerkschaften sind intern umkämpfte Organisationen, worin ein dynamisches Moment liegt (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013). Wo gewerkschaftliche Ressourcen im Zuge eines Organisationsumbaus neu verteilt werden, gibt es Gewinner:innen und Verlierer:innen sowie machtvollen Interessen, die sich gegen Veränderungen stellen (Bernaciak/Gumbrell-McCormick/Hyman 2014).

Dabei ist nicht nur an Widerstand gegen Erneuerung innerhalb des (selbst nie einheitlichen) hauptamtlichen Leitungsstabs zu denken, sondern ebenso an Transformationshemmnisse auf betrieblicher Ebene, die entstehen können, wenn neue Akteure das betriebliche Terrain betreten und Etabliertes infrage stellen. Die Problematik innerbetrieblicher Machtverschiebungen, die Dörre (2013) im Zusammenhang mit dem Auftreten von Organizer:innen im Betrieb schildert (siehe Kapitel 11.11), können in ähnlicher Form auch auftreten, wenn gewerkschaftliche Erneuerung ihren Ausdruck in Form einer dynamisierten Vertrauensleutearbeit findet:

»Wo in den Unternehmen aktive gewerkschaftliche Kerne entstehen, kommt es unweigerlich zu Verschiebungen im Macht-Dreieck von Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft. Eingespielte Arbeitsteilungen werden in Frage gestellt, Betriebsrät_innen müssen sich gegenüber einem neuen Akteur legitimieren, die Gewerkschaft ist nun im Betrieb sichtbar und die Managementseite kann sich nicht mehr darauf verlassen, dass in jedem Fall gilt, was der Betriebsratsvorsitzende sagt. Solche Veränderungen können nicht spannungsfrei verlaufen. Relativ unproblematisch sind sie dort, wo Betriebsrät_innen ein explizit gewerkschaftliches Selbstverständnis pflegen (Candeias/Röttger 2008 [gemeint ist: Röttger/Candeias 2008]). Anders verhält es sich bei Interessenvertreter_in-

nen mit schwacher gewerkschaftlicher Bindung oder gar gewerkschaftsskeptischer Haltung« (Dörre 2013, S. 109 f.).

Vitalisierte Vertrauensleutestrukturen bilden einen Raum, in dem sich bis dahin unartikulierte Interessen formieren und interessenpolitisch marginalisierte Gruppen sowie stimmlose Belegschaftsteile Gehör einfordern können. Damit geraten nicht nur die Repräsentationsroutinen der institutionellen Interessenvertretung unter Druck; eine lebendigere Gewerkschaftsarbeit bedeutet oft auch, dass die belegschaftsinternen Differenzen manifest werden und die kollektive Interessenformierung neu austariert werden muss.

Die Frage, ob und wie Vertrauensleute als treibende Kraft für mehr Demokratie im Betrieb auftreten und in betrieblichen Gestaltungsprozessen die Interessen der abhängig Beschäftigten wirksam zur Geltung bringen, wird im Rahmen der vorliegenden Studie behandelt. Dabei geht es nicht um Repräsentativität, sondern um die Untersuchung betrieblicher Fälle, die aus Sicht der beteiligten Gewerkschaften ein »Positiv-Sample« darstellen.

