Institut für Soziologie

arbeits-, industrie- und wirtschaftssoziologie

Die IG Metall mit Rückenwind. Neue Betriebsräte und erfolgreiche Mitgliederarbeit in Ostdeutschland.

Friedrich-Schiller-Universität, Jena

Stefan Schmalz, Sarah Hinz, Benjamin Paul, Dennis Schwetje, Daniela Woschnack

Gliederung

1. **Vorbemerkungen zur Fallstudie**
2. **Die IG Metall mit Rückenwind**: Indikatoren
3. **Ergebnisse und Thesen**: Grundlagen und Prozesse institutioneller Stärkung und organisationspolitischer Erfolge
4. **Mögliche Gegenstände weiterer Forschung**

1. Vorbemerkungen zur Fallstudie

Zielstellung:

Untersuchung der Organisationserfolge der IGM und institutioneller Landgewinne in Zeiten der Krise

Vorgehensweise:

„Bottom–Up"-Perspektive auf erfolgreiche Fälle
Schwerpunkt: Betriebsfallstudien und Betriebsräte

Empirische Basis:

VK Ost:	fünf Unternehmen (100-500 Beschäftigte)
VK West:	neun Unternehmen (150-3.500 Beschäftigte)

2. Die IG Metall mit Rückenwind: Indikatoren

- **Institutioneller Landgewinn**

  Neugründung von BR, neue „suchende" Kerne von Belegschaftsaktiven, Re-Orientierung existierender Gremien, Tarifierung

- **Organisationspolitische Erfolge, besonders in Ostdeutschland**

  Mitgliederrekrutierung und -bindung, teilweise sprunghafte Entwicklung

- **Wachsende Resonanz bei „Problemgruppen"**

  Leiharbeiter, junge Beschäftigte

3. Ergebnisse und Thesen

These 1: Lohnthese

Wesentliche Grundlage institutionellen Landgewinns und erfolgreicher Mitgliederarbeit sind Lohnforderungen.

3. Ergebnisse und Thesen

These 1: Lohnthese

Wesentliche Grundlage institutionellen Landgewinns und erfolgreicher Mitgliederarbeit sind Lohnforderungen.

"Mit dem Lohnniveau, die haben gesagt, was soll mir noch passieren? Sollen sie mich rausschmeißen."

3. Ergebnisse und Thesen

These 2: Generationenthese

Ein Generationswandel verstärkt die Bereitschaft, Anspruchsverletzungen betrieblich zu artikulieren und zum Gegenstand kollektiven Handelns zu machen.

3. Ergebnisse und Thesen

These 2: Generationenthese

Ein Generationswandel verstärkt die Bereitschaft, Anspruchsverletzungen betrieblich zu artikulieren und zum Gegenstand kollektiven Handelns zu machen.

„Auch weil im Osten jetzt [...] die Generation am Drücker ist, die das von Ostzeiten nicht mehr kennt und nicht mehr kennen will, sondern die jetzt ihr eigenes Ding drehen will und die sich jetzt auch zur Wehr setzen. Die wissen, dass man sich zur Wehr setzen kann."

3. Ergebnisse und Thesen

These 3: Imagewandelthese

Das wachsende Bedürfnis nach betrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Repräsentanz geht einher mit einer verstärkten Wahrnehmung der IG Metall als kompetentem und wieder einflussreicherem Akteur.

3. Ergebnisse und Thesen

These 3: Imagewandelthese

Das wachsende Bedürfnis nach betrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Repräsentanz geht einher mit einer verstärkten Wahrnehmung der IG Metall als kompetentem und wieder einflussreicherem Akteur.

"Die sprechen halt auch momentan […] genau die Themen an, wo die Leute auch gleich drüber reden. Und das ist das, wo ich sage, dass die Gewerkschaft auch so nen Aufwind bekommt."

3. Ergebnisse und Thesen

These 4: Mitbestimmungsthese

Paternalismus und Willkür im Betriebsalltag verstärken kollektive Organisierungsprozesse, es wird Mitbestimmung eingefordert.

3. Ergebnisse und Thesen

These 4: Mitbestimmungsthese

Paternalismus und Willkür im Betriebsalltag verstärken kollektive Organisierungsprozesse, es wird Mitbestimmung eingefordert.

"Wenn von der Geschäftsleitung zum Beispiel, wenn einer von denen da war, da sind die zum Beispiel rumgegangen in den Abteilungen, haben sich hinter unsere Kisten gestellt, wo wir unsere Teile haben, haben sich versteckt, haben mit der Stoppuhr geguckt und haben gemessen wie schnell derjenige an der Anlage arbeitet."

"Der Kollege steht neben ihm, arbeitet und legt Teile auf das Band und da lagen auf einmal zwei Teile übereinander. [...] Da sagt [...] der Chef, welcher Idiot legt hier denn zwei Teile übereinander, das kann nur einer gewesen sein. - Der dann anderthalb Meter von ihm weg steht."

"Du bist nicht beachtet worden, du warst ja kein Mensch."

3. Ergebnisse und Thesen

These 5: Fragilitätsthese

Organisierungs- und Institutionalisierungsprozesse erweisen sich als komplexe und oft fragile Prozesse.

3. Ergebnisse und Thesen

These 5: Fragilitätsthese

Organisierungs- und Institutionalisierungsprozesse erweisen sich als komplexe und oft fragile Prozesse.

„Die Arbeitnehmer haben gesagt: ‚Wir geben euch Kredit, indem wir eintreten'. Wenn wir nichts bewegt hätten wären die auch sofort wieder ausgetreten."

4. Mögliche Gegenstände weiterer Forschung

- Ist der Stimmungswandel unter den Belegschaften ein dauerhafter Prozess?
- Wer sind die neuen Betriebsräte und was treibt sie an?
- Wie kann die IG Metall die geschilderten Prozesse für sich nutzbar machen?

Zum Weiterlesen:

Schmalz, Stefan/ Sarah Hinz, Daniela Woschnack, Dennis Schwetje, Benjamin Paul: *IG Metall mit Rückenwind: Zum wachsenden Engagement der Beschäftigen*, in: Schmalz, Stefan/ Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Campus Verlag, 255-270.

Vielen Dank!