



Dr. Stephan Meise

Gewerkschaften als „intermediäre“ Akteure in der lokalen Demokratie

Wenn von Gewerkschaften als „Intermediären“ die Rede ist, wird damit in der Regel auf die sogenannte Intermediaritätsthese der deutschen Industriesoziologie Bezug genommen. Diese hat seit Anfang der achtziger Jahre für über zwanzig Jahre den Stand der theoretischen Diskussion in der Gewerkschaftsforschung geprägt. Seit einigen Jahren wird sie jedoch auch vermehrt in Frage gestellt. In diesem Beitrag wird die vermittelnde Funktion gewerkschaftlicher Repräsentation auf lokaler Ebene aus einer macht- und konflikttheoretischen Perspektive betrachtet. Dabei wird der Frage nachgegangen, inwieweit von dem gewerkschaftlichen Handeln vor Ort eine gesellschaftlich integrierende Wirkung ausgeht.

Als „intermediäre Organisationen“ (Müller-Jentsch 1982) sind moderne Gewerkschaften Interessenvermittler, die „sowohl Mitglieder haben als auch Mitglieder sind“ (Streeck 1987, S. 472). Nach dem klassischen Intermediaritätskonzept sind die Arbeitnehmervertretungen daran beteiligt, als kollektive Akteure Kompromisse zwischen sozialen „Klassen“ im Rahmen eines institutionellen Regelungssystems auszuhandeln. Insofern vermitteln die Gewerkschaften zwischen „Arbeit“ auf der einen und „Kapital“ sowie „Staat“ auf der anderen Seite, wobei die auf die Beschäftigteninteressen bezogene „Mitgliedschaftslogik“ und die auf die Verhandlungssysteme bezogene „Einflusslogik“ (ebd. S. 473) der Gewerkschaften in einem beständigen Spannungsverhältnis zueinander stehen.

Diese Auffassung von Intermediarität ist vor dem historischen Kontext des wohlfahrtsstaatlichen Klassenkompromisses der Nachkriegszeit zu verstehen und wird aus heutiger Sicht insbesondere hinsichtlich der Klassentheorie kritisiert, die entsprechend damaliger industriesoziologischer Debatten im ursprünglichen Konzept von „intermediären Organisationen“ unterstellt war (zur Kritik vgl. Beerhorst 2005). Die in der klassischen Intermediaritätsthese implizierte Vorstellung, dass als objektiv, substantiell und weitgehend homogen unterstellte „Interessen“ von Beschäftigten durch die Gewerkschaften mit in gleicher Weise aufgefassten „Interessen“ von „Staat“ und „Kapital“ vereinbar gemacht werden, indem sie in systemkompatible „Organisationsinteressen“ überführt werden, verfehlt nämlich die Handlungspraxis der beteiligten Akteure. Denn diese weisen nicht nur jeweils erhebliche soziale Heterogenität auf, sondern ihre Handlungsorientierungen stellen auch das Resultat konflikthafter und von asymmetrischen Machtbeziehungen charakterisierter Aushandlungsprozesse dar. Die Intermediaritätsthese bietet somit zwar weiterhin durchaus wichtige Anhaltspunkte für eine Analyse der

Gewerkschaftspraxis, sie stößt aber in ihrer Erklärungskraft aufgrund einer einseitig institutionalistischen Ausrichtung an Grenzen (vgl. Dörre 2011, S. 274 f.).

Eine mehr akteursorientierte Betrachtungsweise, die auch die subjektive Seite gesellschaftlicher Machtbeziehungen erfasst, ohne dabei die individuelle wie kollektive Handlungspraxis strukturierende objektive Bedingungen außer Acht zu lassen, macht meines Erachtens eine umfassende Erweiterung des Blicks erforderlich. Im Folgenden finden daher – in der gebotenen Kürze – sowohl die Alltagskulturen der Arbeitnehmermilieus als auch die Strukturen der gewerkschaftlichen Handlungsfelder sowie die Machtressourcen und Organisationskulturen der Arbeitnehmervertretung Berücksichtigung.¹ Auf Grundlage dieser Überlegungen werden zudem mehrere Fallbeispiele des vielfältigen gewerkschaftlichen Agierens in der lokalen Demokratie vorgestellt.

Wen vertreten die Gewerkschaften eigentlich?

Gelingende politische Repräsentation setzt die differenzierte Erfassung, also zunächst Kenntnis der Sozialstruktur der Bevölkerung und der in einzelnen sozialen Gruppen vorherrschenden Perspektiven, Wertorientierungen und gesellschaftspolitischen Ansprüche voraus. Wie zahlreiche empirische Studien belegen, treffen zugespitzte Thesen der Individualisierung,

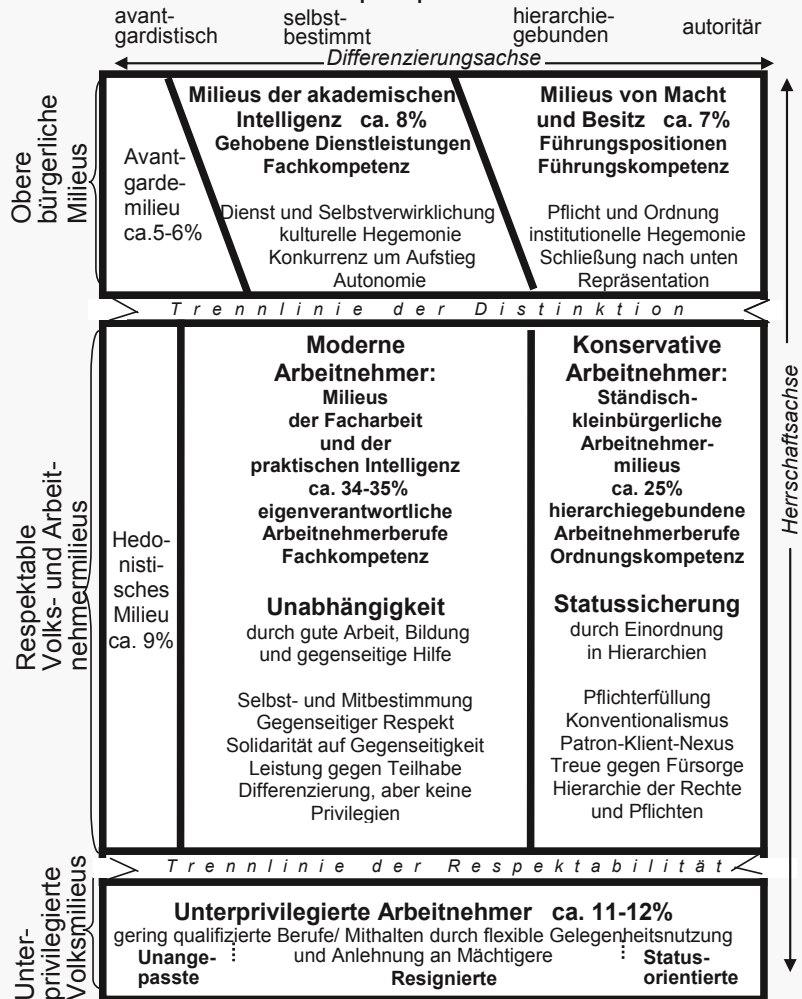
¹ Eine ausführliche Darstellung des zugrunde liegenden, u.a. auf den Arbeiten von Pierre Bourdieu (1982) und Michael Vester et al. (2001) aufbauenden, „praxeologischen“ Ansatzes der Gewerkschaftsforschung findet sich in Meise (2014, S. 49 ff.). Die empirische Grundlage der Untersuchung bilden qualitative Interviews mit 113 Personen – gewerkschaftlichen Haupt- und Ehrenamtlichen, Beschäftigten und Regionalexperten –, die im Rahmen der beiden Studien „Organisation und Vielfalt“ (ebd.) und „Die IG Metall lokal“ (Geiling et al. 2012) durchgeführt und nach der Methode der „Habitus-Hermeneutik“ (Bremer/Teiwes-Kügler 2013) ausgewertet worden sind.



die eine weitgehende Auflösung von Milieubindungen postulieren, nicht die beobachtbaren Modernisierungsprozesse der Sozialstruktur (vgl. z.B. Vester et al. 2001; Oesch 2006). Vielmehr geht die entwickelte gesellschaftliche Arbeitsteilung weiterhin mit sozialen Differenzierungen in Habitus, Kapitalausstattung und Lebensweise einher, von denen das Handeln einzelner sozialer Akteure in der gesellschaftlichen Konkurrenz um soziale Positionen strukturiert wird. Die alltagsweltlichen Erfahrungszusammenhänge der für eine bestimmte soziale Lage spezifischen Gruppenbeziehungen konstituieren daher weiterhin relativ dauerhafte Traditionslinien unterschiedlicher sozialer Milieus. Wenn auch die zahlenmäßige Ausprägung der einzelnen Milieus regionale Schwerpunkte aufweist – z.B. finden sich in ländlich geprägten Regionen in der Regel weniger gesellschaftlich führende sowie weniger modernisierte Milieus als in urbanisierten Gebieten –, und daher im Einzelfall vor Ort näher zu ermitteln ist, so ist doch die Grundstruktur der Milieulandschaft für ganz Deutschland im Wesentlichen identisch.²

Die sozialen Milieus positionieren sich im sozialen Raum zum einen geschichtet entlang einer vertikalen Hierarchie, zum anderen differenzieren sich die Milieutraditionen auch auf gleicher Hierarchiestufe (vgl. Abb. 1). Oben im sozialen Raum stehen die relativ privilegierten gesellschaftlich führenden Milieus, die sich durch distinktive Lebensstile nach unten, aber auch horizontal gegen andere Elitefraktionen abgrenzen. Die arbeitnehmerischen Milieus der großen gesellschaftlichen Mitte definieren sich über respektable Berufspositionen, Leistungs- bzw. Pflichtethik und Streben nach Statussicherheit. Sie differenzieren sich horizontal in eine durch Autonomiestreben und das Vertrauen auf die eigene Fachkompetenz gekennzeichnete facharbeiterische Traditionslinie und eine kleinbürgerliche Traditionslinie von Milieus mit ständisch-konservativen und hierarchieorientierten Zügen. Innerhalb dieser beiden großen Milieutraditionen lassen sich intergenerationelle Differenzierungen ausmachen, wobei die jüngeren Milieus der Mitte die Grundzüge des Habitus ihres Elternmilieus in der Regel in modernisierter Form fortführen. Die unterprivilegierten Arbeitnehmermilieus am unteren Rand des sozialen Raums sind von der Erfahrung dauerhafter gesellschaftlicher Ohnmacht geprägt, in der sie als meist gering

Berufsfelder und Lebensstrategien der Milieus
 ► **Berufliche Schwerpunkte und Handlungsgrundsätze der Alltagspraxis (Habitus)**
 ► **Vertikale Wertekonflikte („moral boundaries“): privilegiert vs. unterprivilegiert**
Horizontale Wertekonflikte: modern/partizipatorisch vs. konservativ/autoritär



Grundlage: Repräsentative Erhebung (n=2.699) der deutschsprachigen Wohnbevölkerung ab 14 Jahre 1991 (nach: M. Vester, P. v. Oertzen, H. Geiling u. a., Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt a.M.: Suhrkamp 2001); Umformulierung der Milieubezeichnungen aufgrund der Neuauswertung der Erhebung in: W. Vögele/H. Bremer/M. Vester (Hg.), Soziale Milieus und Kirche, Würzburg: Ergon 2002, S. 257- 409; Hochrechnung auf die Milieugrößen von 2003 (u.a. nach: Sigma - Sozialwissenschaftliches Institut für Gegenwartsfragen, Die sozialen Milieus in der Verbraucheranalyse, www.sigma.online.de v. 22.9.2003).
 M. Vester (Konzept) / D. Gardemin (Grafik) – Leibniz Universität Hannover - 2012

Abb. 1: Soziale Milieus in Deutschland

lizenzierte habituelle Strategien der flexiblen Nutzung von Gelegenheiten und der Anlehnung an Stärkere entwickelt haben.

Gerade die Angehörigen der unteren und mittleren Milieus sind im Wettbewerb etwa um Bildungstitel, Berufspositionen und Prestige mehr oder weniger subtilen Ausgrenzungen ausgesetzt. Gleichzeitig trifft ein langfristiger Bedeutungsgewinn wirtschaftsliberal ausgerichteter Governance-Prozesse, der als „kapitalistische Landnahme“ (Brinkmann et al. 2008, S. 29) charakterisiert worden ist, seitens der Arbeitskräfte auf insgesamt steigende Bildungsniveaus und Arbeitsqualifikationen. Das auf den Gebrauchswert der produzierten Waren bezogene Berufsethos der Facharbeiter und technischen Experten tritt dabei zunehmend in Konflikt mit dem Bemühen der Unternehmen, ihre Rentabilität in durch internationale Konkur-

² Ausführliche Beschreibungen der einzelnen sozialen Milieus und ihrer habituellen Dispositionen finden sich in Vester et al. (2001, S. 503 ff.). Besonderheiten der Milieustruktur der Bevölkerungsteile mit Migrationshintergrund untersuchen Geiling et al. (2011).

renz geprägten Märkten zu verbessern. Dieser „neue industrielle Konflikt“ (Vester et al. 2007, S. 16) ist nicht allein als ein ökonomischer Tarifkonflikt zu verstehen, sondern als eine zugespitzte Form der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung, in der es nicht zuletzt darum geht, welcher soziale Status für die unterschiedlichen Arbeitnehmermilieus als gerecht angesehen wird, ob diese also ihre bisherigen Lebensweisen aufrechterhalten können oder nicht.

Trotz ihrer relativ dominierten Positionen sind die abhängig Beschäftigten keineswegs machtlos, sofern sie sich kollektiv organisieren und dadurch ihre Konkurrenz am Arbeitsmarkt und ihre Exklusion von politischer Macht relativieren. Die Machtressourcen der Arbeitnehmer lassen sich unterscheiden in strukturelle Macht durch auf dem Arbeitsmarkt nachgefragte Qualifikation und die Stellung bestimmter Berufsgruppen im Produktionsprozess sowie in die durch ihre kollektive Interessenvertretung erzielte Organisationsmacht. Hinzu kommt noch die institutionelle Macht der Beschäftigten (vgl. Brinkmann et al. 2008, S. 25; Dörre 2011, S. 275 ff.), die auf der Ausübung struktureller und organisatorischer Macht beruht und zum Beispiel in institutionellen Rahmenbedingungen wie Arbeitnehmerrechten und Tarifautonomie als wesentlicher Grundlage der bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten zum Ausdruck kommt.

Als Repräsentanten der Arbeitnehmer setzen die Gewerkschaften alle drei Machtressourcen in ökonomischen und politischen Konflikten ein, um die von ihnen vertretenen, individuell relativ machtlosen Beschäftigten durch ihr Organisationshandeln ökonomisch wie politisch zu ermächtigen. Nach wie vor gelingt es den Gewerkschaften dabei leichter, „ihre klassische Klientel, die meist männlichen Industriearbeiter und Beschäftigten im öffentlichen Dienst, zu organisieren und zu vertreten“ (Ebbinghaus et al. 2008, S. 11). Auf die in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft im Vergleich zur Beschäftigtenstruktur unterrepräsentierten Bereiche der qualifizierten Angestellten und der prekär Beschäftigten entfallen in den letzten Jahren allerdings etliche, in Teilen durchaus erfolgreiche gewerkschaftliche Organisierungsbemühungen (vgl. Schroeder 2010, S. 27; Meise 2014, S. 169 ff.).

Wie funktioniert die gewerkschaftliche Repräsentation?

Die Ausgestaltung des interessenpolitischen Handelns der gewerkschaftlichen Akteure im ökonomischen und im politischen Feld ist in mehrfacher Hinsicht eine Machtfrage. Zum einen müssen Gewerkschafter, um in dem jeweiligen Handlungsfeld aktiv werden zu können, dessen spezifische Spielregeln prinzipiell anerkennen. Zu einem bestimmten Zeitpunkt können sie nur im Rahmen der Möglichkeiten agieren, die sich ihnen durch die Feldstrukturen bieten – die ihrerseits das Ergebnis historischer Machtkämpfe darstellen –, wobei sie aber durchaus über strategische Spielräume verfügen (vgl. Huzzard

2004). Zum anderen steht auch das, was von den Gewerkschaften als „Arbeitnehmerinteresse“ repräsentiert wird, im Einzelnen niemals von vornherein eindeutig fest, sondern ergibt sich erst in innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen. Grundsätzlicher noch werden „die Arbeitnehmerschaft“ und „die Gewerkschaften“ überhaupt erst durch den Repräsentationsakt als soziale Gebilde konstituiert (vgl. Bourdieu 1985).

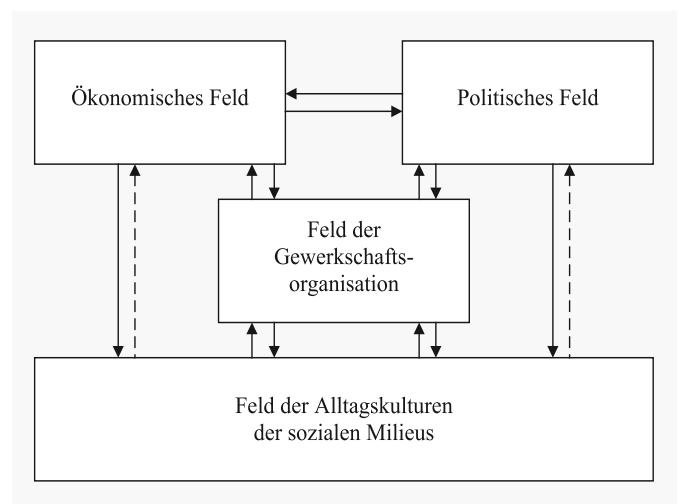


Abb. 2: Gewerkschaftliche Handlungsfelder (schematische Darstellung)

Die Gewerkschaften, die einerseits als kollektive Akteure Beschäftigte und Mitglieder in institutionellen Handlungsfeldern vertreten, können somit andererseits als ein eigenes Feld von Kräfteverhältnissen zwischen innergewerkschaftlichen Akteursgruppen mit heterogenen Interessen verstanden werden (vgl. Abb. 2). In diesem Feld der Gewerkschaftsorganisation werden beständig und auf unterschiedlichen Ebenen Deutungskämpfe und Richtungskonflikte um die Handlungslogiken in Bezug auf externe Handlungsfelder ausgetragen. Dabei ist die innerorganisatorische Gewerkschaftspraxis in formaler Hinsicht zwar teilweise durch die satzungsmäßig definierten Organisationsstrukturen sowie die duale Struktur der Interessenvertretung in Deutschland vorgegeben, wird dadurch aber in ihrem konkreten Verlauf und in ihren Ergebnissen keineswegs vollständig bestimmt. Die gewerkschaftlichen Akteure setzen sich mit den in ihren Handlungsfeldern bestehenden Machtverhältnissen gemäß der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen und Dispositionen auseinander. Dabei sind sie komplexen und widersprüchlichen Anforderungen von Ökonomie, Politik und den Alltagskulturen der sozialen Milieus ausgesetzt, die intern in einem vielschichtigen und spannungsreichen Beziehungsgefüge vermittelt werden müssen.

Da die Handlungsspielräume und Zwänge, denen die Gewerkschaften in ihren externen Praxisfeldern ausgesetzt sind, die Logik und die symbolische Ordnung des innergewerkschaftlichen Feldes beeinflussen, führen räumlich differenzierte Handlungsbedingungen der Gewerkschaftspraxis zu regionalspezifisch unterschiedlichen internen Beziehungen und



Praxisformen. In strukturell verschiedenen Regionen zeigen sich jeweils spezifische gewerkschaftliche Organisationskulturen (vgl. Meise 2014, S. 157 ff.). Diese Handlungsmuster und Traditionen der maßgeblichen Gewerkschaftsrepräsentanten haben sich in fortwährender aktiver Auseinandersetzung untereinander und mit den Strukturbedingungen der regionalen gewerkschaftlichen Handlungsfelder ausgebildet, um den sich der Arbeitnehmersvertretung vor Ort stellenden Herausforderungen gerecht zu werden.

Vielfalt des gewerkschaftlichen Agierens auf der regionalen Ebene des politischen Feldes

Die Untersuchungen der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort zeigen, inwieweit sich die konkrete Praxis der gewerkschaftlichen Repräsentation je nach lokalen Strukturbedingungen und deren jeweiligen organisationskulturellen Bewältigungen unterscheidet (vgl. Geiling et al. 2012, S. 107 ff.; Meise 2014, S. 335 ff.). Typische Formen gewerkschaftlicher Traditionen und Modernisierungen sollen hier exemplarisch anhand des Auftretens von lokalen IG-Metall-Gliederungen im politischen Feld ihrer Region umrissen werden.

Region 1: Günstige Bedingungen

Untersuchungsregion 1 steht für die verhältnismäßig günstigen gewerkschaftlichen Handlungsbedingungen in einem westdeutschen Zentrum des Fahrzeugbaus. Dort findet ein allmählicher Strukturwandel der Feldbedingungen statt, der die IG Metall vor Anpassungsprobleme stellt. Zugleich folgt die lokale IG Metall in ihren Kernbereichen vor dem Hintergrund relativ großer finanzieller und personeller Ressourcen weiterhin dem eher konfliktorientierten Handlungsmuster des Agierens aus einer Position der vermeintlichen Stärke. So gelten dort etwa Tarifabweichungen unter den Standard des Flächentarifs als ein gewerkschaftspolitisches Tabu. Vor dem Hintergrund einer relativ stabilen politischen Entwicklung in der urbanisierten Region – einer traditionellen sozialdemokratischen Hochburg – ist auch die Strategie der lokalen IG Metall im politischen Feld über die Jahre weitgehend konstant geblieben. Weiterhin wird auf die gewachsene feste Bindung an die regionale SPD gesetzt. Dieser Partei wird in der Praxis weitgehend zugetraut, in der Region die aus Arbeitnehmer-sicht bestmögliche Politik zu betreiben.

Die Gewerkschaft ist in korporatistische Arrangements eingebunden, in deren Rahmen sie eine sehr kooperative Haltung einnimmt. Das Verhältnis zwischen IG Metall und SPD ist allerdings auch in Region 1 einem langfristigen Wandel ausgesetzt: Erstens zeigen sich seit den Sozialreformen der Agenda 2010 vermehrt Brüche auf der politisch-ideologischen Ebene. Zweitens nimmt auch die soziale Distanz zu. Die lokalen Repräsentanten der SPD stammen immer weniger aus denselben arbeitnehmerisch geprägten Milieus wie die meisten Gewerk-

schafter und stattdessen vermehrt aus gehobenen und dienstleistungsorientierten Milieus mit gehobenem Bildungskapital. Vor diesem Hintergrund haben sich drittens die Kommunikationsformen zwischen Gewerkschaft und SPD verändert. Alte kollegiale Vergemeinschaftungsformen werden zunehmend durch professionell distanzierte Formen ersetzt, bestehen in Restbeständen aber weiterhin. Dieser Wandel wird in der regionalen IG Metall jedoch kaum diskutiert. In ihrer politischen Praxis überwiegen die unreflektierten Handlungs-routinen. Diese folgen einem Muster, das als relativ machtvoll, repräsentativ ausgerichtete Einflussnahme durch tendenziell professionalisierte Kooperation mit der Sozialdemokratie bezeichnet werden kann.

Region 2: Ambivalente Voraussetzungen

Die zweite untersuchte Region repräsentiert als ein strukturschwaches Gebiet in Westdeutschland mit einzelnen High-tech-Betrieben die peripheren Bereiche der IG Metall, in denen ambivalente Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Arbeit vorliegen. Die gewerkschaftliche Organisationsmacht ist auf einzelne „rote Inseln“ beschränkt, die in der Vergangenheit immer wieder starkem Wandel unterworfen gewesen sind. Die Gewerkschaftskultur ist vor diesem Hintergrund traditionell in besonderem Maß von Flexibilität, Erfindungsreichtum und Kompromissbereitschaft gekennzeichnet. Hinter einer an der gewerkschaftlichen Hegemonie angelehnten konfliktorientierten Rhetorik verbirgt sich eine kooperative Praxis der regionalen Gewerkschaftsakteure, die in der betrieblichen Tarifpolitik teilweise Innovationen mit Ausstrahlungskraft auch auf die gewerkschaftlichen Zentren hervorgebracht hat. Gewerkschaftlich weitgehend undiskutiert bleiben die zahlreichen politischen Konfliktlinien in Region 2 und der starke Wandel des früher sehr engen Verhältnisses zur SPD.

Die Strategie der regionalen IG Metall im politischen Feld besteht ebenfalls in eingespielten, allerdings von Region 1 abweichenden Verhaltensroutinen: Neben der langjährigen Bündnisarbeit gegen rechts als einem über die Kernbereiche hinausreichenden Mobilisierungsprojekt orientiert sich die Gewerkschaft vor allem auf die Erringung traditioneller Doppelmandate als Form der politischen Einflussnahme. Dies ist in letzter Zeit insbesondere aufgrund des distanzierteren Verhältnisses zur SPD aber weitgehend erfolglos geblieben. In der regionalen Strukturpolitik spielen die Gewerkschaften nach der Erosion vormals bestehender korporatistischer Strukturen zudem kaum noch eine Rolle. Insgesamt lässt sich hier somit von dem zunehmend scheiternden Versuch einer direkten politischen Einflussnahme über eine an der traditionellen Arbeiterbewegung ausgerichteten gewerkschaftlichen Identität mit der Sozialdemokratie sprechen.

Region 3: Sondersituation Ostdeutschland

Eine dritte Regionalstudie zeigt exemplarisch die Sondersituation des gewerkschaftlichen Handelns in Ostdeutschland auf, die von zahlreichen Problemen, aber auch ersten Erfolgen



gekennzeichnet ist. Brüchige Tariflandschaft, große gewerkschaftsfreie Zonen, eine problematische Mitgliederstruktur und eine relativ kleine Zahl haupt- und ehrenamtlich Aktiver zeugen davon, dass der gewerkschaftliche Neuanfang dort unter der Bedingung relativ prekärer bzw. nur fragmentarisch ausgeprägter Organisationsmacht erfolgt. In Abgrenzung von der gewerkschaftlichen Hegemonie wird von Mitgliedern und Funktionsträgern unter den gegebenen Bedingungen des prekären gewerkschaftlichen Neuanfangs einhellig ein eher defensives Agieren als angemessene Strategie eingeschätzt.

Bei der Entwicklung einer Strategie für das politische Feld steht die regionale IG Metall vor dem Problem, dass sie angesichts einer nur geringen und zudem intern zwischen Befürwortern der Linkspartei und der SPD umstrittenen Anbindung an die politischen Parteien sowie mangelnder personeller Ressourcen kaum über Einflussmöglichkeiten verfügt. Faktisch wird eine weitgehende Konzentration auf die gewerkschaftlichen „Kernaufgaben“, vor allem die Betriebspolitik, praktiziert. Dies scheint aus der Perspektive der hegemonialen Gewerkschaftskultur der westdeutschen Zentren der Arbeitnehmervertretung nur bedingt mit gewerkschaftspolitischen Ansprüchen vereinbar zu sein. Jedoch machen die relativ prekären Bedingungen des gewerkschaftlichen Neuanfangs eine in diesem Sinne spezifisch angepasste Gewerkschaftspraxis bis auf Weiteres erforderlich. Die „Kernaufgaben“ der IG Metall binden alle Ressourcen, so dass in Region 3 praktisch kaum ein gewerkschaftliches Agieren auf dem lokalen politischen Feld stattfindet.

Fazit

Als Repräsentanten der Arbeitnehmersmilieus weisen die deutschen Gewerkschaften auch auf der Ebene der lokalen Demokratie grundsätzlich eine wichtige Vermittlungs- und Integrationsfunktion auf. Gleichwohl sind im Einzelnen nicht nur Repräsentationsdefizite hinsichtlich bestimmter sozialer Gruppen – Frauen, qualifizierte Angestellte, prekäre Beschäftigte – und bestimmter sozialer Milieus (vgl. dazu Meise 2014, S. 351 ff.) feststellbar. Auch die gewerkschaftliche Vertretungspraxis vor Ort ist regionalspezifisch ganz unterschiedlich ausgeprägt, wie die kursorisch angeführten Beispiele des gewerkschaftlichen Handelns in unterschiedlich strukturierten lokalen Räumen zeigen. Eine Einbindung der Gewerkschaften als „intermediäre“ Akteure in kommunale Aushandlungsprozesse kann zur Stärkung der lokalen Demokratie beitragen. Dies ist aber vor allem da zu erwarten, wo lokale Gewerkschaftsgliederungen über eine hinreichende organisatorische und institutionelle Macht, einschließlich gewachsener Beziehungen zu politischen Akteuren, verfügen. Unter den Voraussetzungen eines anhaltenden beschleunigten Strukturwandels, der lokale ökonomische und politische Strukturen ebenso wie die Lebensweise der Arbeitnehmersmilieus erfasst, erscheinen insofern auch mit Blick auf das politische Feld gezielte und räumlich differenzierte gewerkschaftliche

Anpassungs- und Umstellungsprozesse nötig, um die gesellschaftspolitische Funktion der Gewerkschaften zu erhalten und – soweit möglich – auszubauen.

Dr. Stephan Meise

Diplom-Sozialwissenschaftler, Promotion an der Leibniz Universität Hannover über Modernisierungsprozesse der IG Metall

Quellen:

- Beerhorst, Joachim (2005): Kritik der Intermediaritätsthese. In: *Industrielle Beziehungen* 12/2, S. 178-188.
- Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main.
- Bourdieu, Pierre (1985): Sozialer Raum und ‚Klassen‘. *Leçon sur la leçon*. Zwei Vorlesungen. Frankfurt/Main.
- Bremer, Helmut/Teiwes-Kügler, Christel (2013): Zur Theorie und Praxis der „Habitus-Hermeneutik“. In: Brake, Anna/Bremer, Helmut/Lange-Vester, Andrea (Hg.): *Empirisch arbeiten mit Bourdieu. Theoretische und methodische Überlegungen, Konzeptionen und Erfahrungen*. Weinheim und Basel, S. 93-129.
- Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden.
- Dörre, Klaus (2011): Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden, S. 267-301.
- Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia/Koos, Sebastian (2008): Mitgliedschaft in Gewerkschaften. Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa. MZES Working Paper 111. Mannheim.
- Geiling, Heiko/Gardemin, Daniel/Meise, Stephan/König, Andrea (2011): Migration – Teilhabe – Milieus. Spätaussiedler und türkeistämmige Deutsche im sozialen Raum. Wiesbaden.
- Geiling, Heiko/Meise, Stephan/Eversberg, Dennis (2012): Die IG Metall lokal. Akteure in gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. Düsseldorf.
- Huzzard, Tony (2004): *Boxing or Dancing – Trade Union Strategic Choices*. In: Huzzard, Tony/Gregory, Denis/Scott, Regan (eds.): *Strategic Unionism and Partnership. Boxing or Dancing? Basingstoke and New York*, S. 20-44.
- Meise, Stephan (2014): *Organisation und Vielfalt. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis*. Wiesbaden.
- Müller-Jentsch, Walther (1982): Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: Schmidt, Gerd/Braczyk, Hans-Joachim/Knesebeck, Jost von dem (Hg.): *Materialien zur Industriosozilogie. Sonderheft 24 der KZfSS*. Opladen, S. 185-205.
- Oesch, Daniel (2006): *Coming to Grips with a Changing Class Structure. An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. In: *International Sociology* 21/2, S. 263-288.
- Schroeder, Wolfgang (2010): Forschungsüberblick. Funktionen von Gewerkschaften in drei Welten. In: Greef, Samuel/Kalass, Viktoria/Schroeder, Wolfgang (Hg.): *Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung. Und sie bewegen sich doch*. Düsseldorf, S. 19-36.
- Streck, Wolfgang (1987): Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 39/3, S. 471-495.
- Vester, Michael/Oertzen, Peter von/Geiling, Heiko/Hermann, Thomas/Müller, Dagmar (2001): *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Frankfurt/Main.
- Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea (2007): *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit*. Hamburg.