

Regionale Gewerkschaftspraxis in Ostdeutschland 20 Jahre nach der "Wende": eine Fallstudie

Meise, Stephan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Meise, S. (2010). Regionale Gewerkschaftspraxis in Ostdeutschland 20 Jahre nach der "Wende": eine Fallstudie. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 17(2), 214-231. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-359364>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Stephan Meise*

Regionale Gewerkschaftspraxis in Ostdeutschland 20 Jahre nach der „Wende“ – eine Fallstudie**

Zusammenfassung – In dem Beitrag wird die regionalen Handlungsbedingungen der Gewerkschaften in Ostdeutschland fast zwanzig Jahre nach dem Beginn des Transformationsprozesses am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie untersucht. Es werden aktuelle, gewerkschaftlich relevante Entwicklungstendenzen in der ostdeutschen Ökonomie, Politik, Alltagskultur und in der Gewerkschaftsorganisation dargestellt und der Praxisbezug der regionalen Gewerkschaftsakteure auf diese sozialen Voraussetzungen der Interessenvertretung feld- und habitustheoretisch analysiert. Dabei zeigt sich, dass, anders als einseitige Niedergangsszenarien glauben machen wollen, trotz des Fortbestands der bekannten Problemlagen der Gewerkschaften in Ostdeutschland eine weitere Konsolidierung möglich erscheint, sofern die Gewerkschaftsakteure die spezifischen Anforderungen der regionalen sozialen Felder ausreichend reflektieren und ihre Praxis danach ausrichten.

Trade Unions in East Germany 20 Years after “Die Wende” – A Case Study

Abstract – This article examines the specific regional circumstances facing unions in East Germany almost twenty years after the fall of the Berlin Wall and German Reunification, taking the metal and electrical industry as an example. It looks at some current developments in East German politics, the economy and the local culture, as they relate to the unions and their organization. Applying the concept of ‘habitus’ to analyse a field study, this contribution focuses on the relationship between East German social conditions and union activity. Contrary to many overly pessimistic accounts, and despite the continued existence of certain well-known problems facing unions in East Germany, a further consolidation appears possible, provided the unions take sufficient account of the specific demands posed by the region’s social realities in planning their future actions.

Key words: **trade unions, East Germany, habitus and field studies, regional structures, social milieus**

* Stephan Meise, Dipl.-Sozialwiss., Jg. 1978, Leibniz Universität Hannover, Institut für Politische Wissenschaft, Schneiderberg 50, D – 30167 Hannover.
E-mail: st.meise@ipw.uni-hannover.de.

** Artikel eingegangen: 4.11.2009
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.4.2010.

1. Einleitung

Gewerkschaftliche Interessenvertretung ist in Ostdeutschland mit einem „Spezialfall des deutschen Systems industrieller Beziehungen“ (Artus 2003: 268) konfrontiert. Der Institutionentransfer von West nach Ost ist in formaler Hinsicht zwar erfolgt, die praktische Ausgestaltung der industriellen Beziehungen hat jedoch, ausgehend von spezifischen ostdeutschen Strukturbedingungen und Verhaltensdispositionen der sozialen Akteure, andere Formen als in Westdeutschland angenommen. Entstanden ist ein „Hybrid“ (Andretta/Baethge 1998: 38), in dem zwar der Flächentarif als eine Art strukturierender Rahmen fungiert, faktisch aber längst eine Dominanz auf betrieblicher Ebene ausgehandelter Modi der Regulierung von Arbeitsbedingungen existiert (vgl. Artus et al. 2000; Schmidt et al. 2003; Schroeder 2000). Die vorliegenden Studien der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland zeigen übereinstimmend gravierende Probleme der Arbeitnehmervertretung auf, die sich mit den Stichworten starker Mitgliederrückgang, relativ schwache Gewerkschaftspräsenz auf betrieblicher Ebene und brüchige Tarifbindungen umreißen lassen. Gemeinhin wird davon ausgegangen, dass dies mit einer erheblichen Schwächung gewerkschaftlicher Vertretungsmacht einhergeht. Gewerkschaftliche Erfolge im ostdeutschen Transformationsprozess werden seltener thematisiert, sind aber ebenfalls zu verzeichnen. So haben die Gewerkschaften in den neuen Bundesländern einen grundlegenden Beitrag zur Einbindung der industriellen Beziehungen in das gesamtdeutsche System geleistet, nicht zuletzt indem sie einen Teil des Anpassungsschocks aufgefangen haben. Darüber hinaus verfügen sie durch eine Kombination aus Beharrlichkeit und Flexibilität in ihrem Kampf um Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen durchaus über gewisse Optionen zur Mitgestaltung der Arbeitsbeziehungen im Sinne der Beschäftigten. Diese sind im Einzelnen aber von zunehmenden Differenzen und Abweichungen auf regionaler und betrieblicher Ebene betroffen (vgl. Schroeder 2000: 384ff.).

Das Gros der einschlägigen Untersuchungen beschreibt die Situation vor zehn Jahren oder mehr, wurden sie doch im Zuge des vorläufigen Abschlusses des Transformationsprozesses Ende der neunziger Jahre durchgeführt. Wie sich die Problemlagen und Potentiale der Gewerkschaften in Ostdeutschland seither entwickelt haben, ist hingegen kaum bekannt. Insbesondere nach dem verlorenen Streik 2003 der IG Metall für die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland scheint das Thema Gewerkschaften in den neuen Bundesländern nicht nur aus der öffentlichen Wahrnehmung weitgehend verschwunden zu sein. Auch das wissenschaftliche Interesse hat in den letzten Jahren merklich nachgelassen. Dabei ist die Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland nicht nur für die Ausgestaltung der regionalen Arbeitsbedingungen von erheblicher Bedeutung. Die Schwächung der gesamten IG Metall in Folge des verlorenen Streiks 2003 zeigt, dass die gewerkschaftliche Kampfkraft in Ostdeutschland relevant für die Stärke der Gesamtorganisation ist.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit die regionale Gewerkschaftspraxis in Ostdeutschland durch die besonderen Bedingungen in ihren Handlungsfeldern bis heute Beschränkungen unterliegt bzw. welche neuen Handlungsoptionen sich ihr durch den fortgesetzten ökonomischen, politischen und soziokulturellen Strukturwandel eröffnen.

Im Folgenden wird gezeigt, dass die relativ ungünstigen Bedingungen für die Gewerkschaften infolge des ostdeutschen Transformationsprozesses keine völlige Erosion der gewerkschaftlichen Organisationsmacht zum Resultat haben, wie manche Krisenbilder suggerieren wollen. Meist beschränken sich solche Niedergangsszenarien auf die Betrachtung einzelner Indikatoren wie der Mitgliederentwicklung und vernachlässigen damit andere „Dimensionen gewerkschaftlicher Stärke“ (Behrens 2005: 31), die im ökonomischen, politischen und institutionellen Bereich angesiedelt sind. Auch ein oberflächlicher Vergleich mit der Lage in Westdeutschland kann zu „perspektivlosen Verfallsthesen“ (Schroeder 2000: 389) und damit in die Irre führen, insbesondere wenn ein vermeintlich „goldenes Zeitalter“ der westdeutschen industriellen Beziehungen als Maßstab herangezogen wird. Doch auch übereilte Hoffnungen auf ein umfassendes Wiedererstarben der Gewerkschaften erscheinen unangebracht.

Demgegenüber wird in diesem Beitrag die These vertreten, dass Ausweitung und Einschränkung der gewerkschaftlichen Handlungsoptionen eng mit den Strukturen der sozialen Felder verknüpft sind, in denen die regionalen Gewerkschaftsrepräsentanten in Aktion treten. Als Resultat der sozialen Konflikte im Transformationsprozess hat sich ein komplexer und spezifisch ostdeutscher „Unterbau informeller sozialer und kultureller Strukturen“ (Offe 1994: 45) entwickelt, dessen feldspezifische regionale Muster einflussreiche Bestimmungsgrößen der regionalen gewerkschaftlichen Praxis in Ostdeutschland darstellen. Die Entwicklung gewerkschaftlicher Problemlagen und Potentiale in Ostdeutschland ist demnach erst vor dem Hintergrund der Kenntnis der Strukturen und Akteursbeziehungen in den gewerkschaftlichen Praxisfeldern angemessen einzuschätzen.

Um die komplexe Genese der regionalen Gewerkschaftspraxis verstehend erklären zu können, scheint es jedoch erforderlich, die bisherigen theoretischen Perspektiven der Industriosozologie zu erweitern. Angesichts neuer Herausforderungen für die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklungspolitik wurde zuletzt verstärkt auf einige grundlegende Defizite in der Erforschung des gewerkschaftlichen Handelns hingewiesen: Bisherige Erklärungsansätze erfassen nicht hinreichend die komplexen sozialen Beziehungen zwischen gewerkschaftlichen Repräsentanten und Repräsentierten (vgl. Brinkmann et al. 2008: 38), zwischen verschiedenen Funktionärsgruppen (vgl. Schroeder/Keudel 2008: 31) sowie zwischen der Gewerkschaftsorganisation und ihren komplexen Handlungsfeldern (vgl. Behrens 2005).

Dies kann in Teilen auf theoretische Mängel zurückgeführt werden. So ist insbesondere aus einer Rational-Choice-Perspektive lediglich die Stabilität der industriellen Beziehungen erkennbar, nicht aber deren Wandel im Kontext asymmetrischer Machtverteilungen und heterogener Wertorientierungen der relevanten Akteure (vgl. Rehder 2003: 19ff.; Pyhel 2008). Der prozess- und konflikthafte Charakter der industriellen Beziehungen macht es erforderlich, die Gewerkschaftspraxis in ihrem interdependenten Verhältnis zum ökonomischen Strukturwandel, zu den politischen Machtverhältnissen und zur gesellschaftlichen Ungleichheitsstruktur sowie den darin existierenden klassenkulturellen Handlungsorientierungen der sozialen Akteure zu analysieren, um sie verstehend erklären zu können (vgl. Hyman 2001).

Wenn man dieser Auffassung folgt, sprechen mehrere Argumente dafür, die *politische Soziologie Pierre Bourdieus* zur Erklärung der Gewerkschaftspraxis heranzuziehen.

Soziales Handeln wird in Bourdieus Praxistheorie aus dem Zusammenspiel von Habitus, Feld und darin wirksamen Kapitalsorten erklärt. Damit ist es möglich, den systematischen Zusammenhang zwischen sich dynamisch entwickelnden gewerkschaftlichen Praxisfeldern und der in ihnen wirksamen Machtkonfigurationen sozialer Beziehungen von gewerkschaftlichen Repräsentanten und Repräsentierten mit spezifischen Dispositionen und Ressourcen zu erfassen (vgl. Bourdieu 1985). Durch die theorieimmanente Kombination strukturorientierter und subjektorientierter Betrachtungsweisen werden strukturelle und habituelle Grenzen der gewerkschaftlichen Erneuerung ebenso sichtbar wie entstehende Handlungsoptionen und Potentiale zur Modernisierung. Diese theoretische Perspektive entspricht den Bedingungen des Gewerkschaftshandelns in Ostdeutschland insofern, als die dortige Situation relativer Schwäche einerseits vermutlich mit einer erhöhten Abhängigkeit der Organisation von äußeren Bedingungen einhergeht und andererseits vor dem Hintergrund der großen Dynamik des Transformationsprozesses potentiell neue Gestaltungsmöglichkeiten entstehen.

Bourdieu's Theorie bietet darüber hinaus einen analytischen Bezugsrahmen für die Entschlüsselung der Praxisrelevanz der Heterogenität von Mitgliedschaft ebenso wie von Funktionärsgruppen sowie der in ihren jeweiligen sozialen Beziehungen auftretenden Konflikte. Diese Perspektive ist angesichts des starken Mitgliederschwundes, der Veränderungen der gewerkschaftlichen Mitgliederbasis und der relativ schwachen Bindungen zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten in Ostdeutschland von besonderer Relevanz.

Das Konzept des Habitus erlaubt es diesbezüglich, die inkorporierten Wert- und Handlungsorientierungen von Akteuren aus verschiedenen sozialen Milieus, beispielsweise hinsichtlich Arbeitsethos und Gewerkschaftsbild, verstehend zu erklären (vgl. Bourdieu 1982: 277ff.; Vester et al. 2001). Mit Hilfe der Kapitaltheorie können die bei verschiedenen gewerkschaftlichen Akteuren und der regionalen Gewerkschaftsorganisation vorhandenen Ressourcen ökonomischer, kultureller und sozialer Art ebenso in den Blick genommen werden wie gemessen an den spezifischen Herausforderungen der Handlungsfelder bestehende Mängel an Ressourcen (vgl. Bourdieu 1983; Pongratz/Trinczek 2005: 101). Somit können Mitglieder- und Funktionärsgruppen entsprechend ihrer milieu- und feldspezifischen Handlungslogik und Ressourcenausstattung unterschieden werden (vgl. Meise 2010), anstatt nur nach sozialstatistischen Einzelmerkmalen wie Alter oder formaler Stellung im Beruf bzw. in der Gewerkschaftshierarchie.

In der vorliegenden Fallstudie werden am Beispiel der IG Metall in einer ostdeutschen Region die sozialen Felder der Ökonomie, der Politik, der Alltagskulturen der sozialen Milieus und das Feld der Gewerkschaftsorganisation selbst in den Blick genommen. Die Darstellungen dieser gewerkschaftlichen Praxisfelder bilden dabei einerseits wesentliche Aspekte des Standes der sozialen Auseinandersetzungen in den dynamischen Feldern ab. Die jeweiligen Feldstrukturen sind andererseits – zusammen mit den jeweils gewerkschaftlich nutzbaren Kapitalressourcen sowie den erworbenen Habitusdispositionen der gewerkschaftlichen Akteure – Ausgangsbedingungen für die weitere Praxis der Arbeitnehmervertretung.

Die Fokussierung auf eine regionale Fallstudie begründet sich mit der Bedeutungszunahme der lokalen und regionalen Ebene der Gewerkschaft für die Handlungsfelder der Gesamtorganisation und den hinsichtlich regionaler Gewerkschaftspraxis bestehenden Forschungslücken (vgl. Schmid 2003; Dörre/Röttger 2005, 2006).¹ Zur Untersuchung der komplexen Handlungsbedingungen regionaler Gewerkschaftspolitik war ein aufwändiger qualitativer Forschungsprozess notwendig.² Die empirische Basis des Beitrags bildet die habitushermeneutische Auswertung (vgl. Bremer 2004) von 25 themenzentrierten Interviews mit Gewerkschaftsmitgliedern, Funktionären und Experten sowie umfangreiche Untersuchungen der gewerkschaftlichen Handlungsfelder mit Hilfe teilnehmender Beobachtungen sowie Sekundäranalysen von Dokumenten und Sozial- und Wahlstatistik.

Im Folgenden werden zunächst einige wesentliche Strukturen der regionalen gewerkschaftlichen Praxisfelder einschließlich ihrer Entwicklung in den letzten Jahren dargestellt (2). Im Anschluss daran wird der Umgang der gewerkschaftlichen Akteure mit diesen insgesamt problematischen Bedingungen in den Blick genommen, wobei besonderes Augenmerk auf Prozesse der Beschränkung und Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten gelegt wird (3). Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und ein verallgemeinernder Ausblick auf die gewerkschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland gegeben (4).

2. Entwicklungstendenzen in den gewerkschaftlichen Praxisfeldern

2.1 Ökonomisches Feld: Prekäre Konsolidierung

In den 1990er Jahren hat im Zuge der Umstellung der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur auf marktwirtschaftliche Verwertungsziele und der radikalen Privatisierungspolitik der Treuhandgesellschaft eine *Deindustrialisierung und Verkleinbetrieblichung* erheblichen Ausmaßes stattgefunden, von der auch die Untersuchungsregion stark betroffen gewesen ist. Die Zahl der Arbeitsplätze in der regionalen Metallindustrie ist von über 50.000 im Jahr 1990 bis heute auf etwa ein Viertel dieses Werts zurückgegangen. In den übrigen Organisationsbereichen der IG Metall hat ebenfalls ein Arbeitsplatzabbau in ähnlicher Größenordnung stattgefunden. Die Arbeitslosenquote lag in der Region lange bei über 20%. Erst in den letzten Jahren ist sie deutlich gesunken und liegt nun

¹ Insofern bezieht sich die Darstellung zunächst auf die Untersuchungsregion und beansprucht nicht, einen vollständigen Überblick über die Lage der Gewerkschaften in Ostdeutschland zu geben. So ist z.B. die Wirtschaftsstruktur im ostdeutschen Maschinenbau durchaus vielfältig (vgl. Berka et al. 2007), im politischen Feld Ostdeutschlands zeigen sich ebenfalls regionale Unterschiede (vgl. Thumfart 2002). Gleichwohl sind diese regionalspezifischen Differenzen „von übergreifenden Problemlagen geprägt“ (Gensicke et al. 2009: 83), wie eine aktuelle Studie am Beispiel der Zivilgesellschaft feststellt. Da sich in der Untersuchungsregion alle typischen Probleme der Gewerkschaftsarbeit in Ostdeutschland zeigen, erscheint eine vorsichtige Verallgemeinerung der Ergebnisse für ganz Ostdeutschland möglich.

² Es handelt sich dabei um eine Teilstudie im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts „Gewerkschaft und soziale Milieus“, das von 2006 bis 2008 am Institut für Politische Wissenschaft der Leibniz Universität Hannover unter der Leitung von Heiko Geiling durchgeführt wurde.

etwa im Bereich des Durchschnitts der ostdeutschen Bundesländer von 13,0% (Jahresdurchschnitt 2009, Quelle: BA). Die relative Entspannung auf dem regionalen Arbeitsmarkt ist vor allem auf eine seit einigen Jahren zu beobachtende *ökonomische Konsolidierung* zurückzuführen (für ganz Ostdeutschland vgl. Brautzsch 2008). Einzelne Sektoren bauen auf niedrigem Niveau wieder Beschäftigung auf, zum Teil gelang auch die Neuansiedlung innovativer Technologien. Die Tatsache, dass die Arbeitslosenzahlen zuletzt trotz der Wirtschaftskrise konstant geblieben sind – und sich damit besser entwickeln als in Westdeutschland –, kann als Indiz für eine gewisse Nachhaltigkeit dieses Prozesses gewertet werden. Dies wirkt sich für die Arbeitnehmer aber nicht unmittelbar vorteilhaft aus. Im Gegenteil haben innerhalb des Status der Erwerbsarbeit unterschiedliche Formen prekärer Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung, seit Mitte der neunziger Jahre ganz erheblich zugenommen.

Auch in der Struktur der Metall- und Elektroindustrie wirken die Umbrüche bis heute nach. Ein zentrales und folgenreiches Problem besteht in der aus der Treuhandpolitik resultierenden Dominanz kleiner Betriebe. Viele kleine einheimische Unternehmen sind in der Regel mit wenig Eigenkapital ausgestattet und haben oft erhebliche Schwierigkeiten, von den Banken Kredite bewilligt zu bekommen. Nicht selten nehmen sie dies als Legitimation, tarifpolitische Zugeständnisse von Betriebsrat und Gewerkschaft zu fordern. Die noch existierenden größeren Betriebe gehören fast alle zu westdeutschen oder ausländischen Unternehmen, verfügen kaum über Forschungs- und Entwicklungskapazitäten und bleiben in der Wertschöpfung hinter den Stammhäusern ihrer Konzerne zurück. Es erscheint nach wie vor angemessen, von diesen Betrieben als „verlängerte Werkbänke“ zu sprechen.

Die *Tariflandschaft* der Region ist stark fragmentiert. Relativ wenige Metall- und Elektrobetriebe sind an den Flächentarif gebunden, und von diesen nimmt die Mehrheit Härtefall- und Abweichungsregelungen in Anspruch. Selbst unter Berücksichtigung der Haus- und Anerkennungstarifverträge waren 2006 lediglich etwa ein Viertel der Betriebe der regionalen Metall- und Elektroindustrie tarifgebunden. Etwa ein weiteres Viertel der Betriebe „orientiert“ sich am Flächentarif, wobei zwar oft Stundenlöhne in tariflicher Höhe gezahlt werden, dafür aber andere tarifliche Leistungen wie Überstundenzuschläge oder Sonderzahlungen nicht oder nur in geringerem Umfang gewährt werden. Zu den Ursachen der geringen Tarifbindung ist auch die Schwäche des regionalen Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie zu zählen, in dem nur noch rund ein Drittel der Unternehmen der Branche organisiert ist und der für die nicht tarifgebundenen Unternehmen eigens einen sogenannten „OT-Verband“ gegründet hat. Das Verhältnis von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen ist in den letzten Jahren in etwa konstant geblieben. Das heißt, eine weitere Erosion der noch an den Flächentarifvertrag gebundenen Bereiche ist nicht zu beobachten (so auch Haipeter 2009). Damit deutet sich an, dass sich die für die Bundesebene bekannte dauerhafte Koexistenz stärker und schwächer regulierte Bereiche (vgl. Brinkmann et al. 2008: 19) auch innerhalb einzelner Regionen etabliert hat.

Als besonders problematisch erscheint dabei aus gewerkschaftlicher Perspektive, dass der mit Abstand wichtigste industrielle Arbeitgeber der Region, ein Windkraftanlagenhersteller, eine weitgehend gewerkschaftsfreie Zone darstellt. Der Konzern ist

nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes, nicht tarifgebunden und nicht an Verhandlungen mit der IG Metall interessiert. Nur in der Minderheit seiner Betriebe in der Untersuchungsregion existieren Betriebsräte, deren Verhältnis zur Geschäftsleitung dem Muster des „autoritär-hegemonialen Regimes“ (Artus et al. 2001: 261ff.) zu entsprechen scheint. In der Vergangenheit wurde eine Betriebsratsgründung durch das Management behindert. Darüber hinaus spielt das Unternehmen landesweit eine Vorreiterrolle beim Einsatz von Leiharbeit. Dass dies in der lokalen Öffentlichkeit kaum Kritik hervorruft, ist symptomatisch für eine relativ geringe Bindung der regionalen Akteure an die Standards und Aushandlungsmodi des „deutschen Modells“ der industriellen Beziehungen und verweist zugleich auf den geringen Einfluss der Gewerkschaften im politischen Feld.

2.2 Politisches Feld:

Unzureichende Repräsentation von Arbeitnehmerinteressen

Verglichen mit den anderen Feldern lief der Institutionentransfer im Bereich des politischen Systems besonders zügig und reibungslos ab (vgl. Kaase et al. 1996). Dadurch ist die Politik zwar schnell handlungsfähig geworden, es ist aber gleichzeitig eine große Diskrepanz zwischen den Wahrnehmungen der politischen Repräsentanten und denen der Arbeitnehmer aus den unteren und mittleren Milieus entstanden. Insbesondere diejenigen Milieus mit traditionelleren Mentalitäten und Alltagsstrategien haben bis heute Probleme, die häufig als persönliche Katastrophen empfundenen Folgen des Transformationsprozesses zu bewältigen. Die von großen Teilen der Arbeitnehmermilieus als sozial unausgewogen empfundenen Sozialreformen der „Agenda 2010“ haben ebenfalls zu der beobachtbaren Krise der politischen Repräsentation beigetragen (vgl. Meise 2009).

Auch in der Untersuchungsregion ist eine erhebliche *politische Enttäuschung und Distanz zu den politischen Parteien* weit verbreitet. Die Gewerkschaften können dagegen nur sehr begrenzt etwas ausrichten, da es ihnen selbst kaum gelingt, politischen Einfluss im Sinne ihrer arbeitnehmerorientierten Politikvorstellungen auszuüben. Eine Ursache dafür liegt darin, dass sich in der Region kaum enge Bindungen zwischen Gewerkschaften und Parteien entwickelt haben. Beispielsweise bestehen zwischen den „Sinnwelten“ (Arlt 2005: 22) der Gewerkschafter und der ihrer sozialen Herkunft nach eher bildungsbürgerlichen und kirchennahen Sozialdemokraten erhebliche soziale Differenzen. Zudem lassen die politischen Akteure auf Landesebene nur ein *geringes Interesse an tripartistischen Arrangements* erkennen. Die Gewerkschaften werden zwar teilweise symbolisch in Diskussionsprozesse einbezogen, jedoch ohne dass daraus ein realer Einfluss auf politische Prozesse zu erwachsen scheint. Auch im Bereich der regionalen Strukturpolitik ist kaum ein konzertiertes Vorgehen festzustellen. Jahrelange gewerkschaftliche Kritik an den Kriterien der Mittelvergabe und Forderungen nach einer stärkeren Ausrichtung der Strukturpolitik am regionalen Bedarf verhallt anscheinend ungehört. Der politischen Reichweite der Gewerkschaft sind weiterhin dadurch Grenzen gesetzt, dass in den regionalen Medien viele aus gewerkschaftlicher Perspektive relevante Themen nicht vorkommen bzw. die Berichterstattung oft einseitig gewerkschaftskritisch ausgerichtet ist. Die Schwäche der gewerkschaftlichen Wahrnehmbarkeit in der regionalen Politik trägt zur Stärkung der Arbeitgeberseite bei.

Abseits der Parteipolitik ist festzustellen, dass die *Beteiligung in zivilgesellschaftlichen Organisationen und Initiativen* in der Region relativ gering ist, insbesondere in den ländlichen Gebieten. Die Ursachen hierfür sind in der politischen Enttäuschung, in durch ökonomische und soziale Transformation strapazierten Ressourcen der sozialen Milieus sowie der fehlenden demokratischen Tradition und zusätzlich „einer gewissen Passivierung der betroffenen Ostdeutschen“ (Windolf et al. 1999: 231) im Rahmen des weitgehend formalisiert ablaufenden Institutionentransfers zu suchen. In der letzten Zeit scheint die regionale Zivilgesellschaft zwar einen langsamen Aufschwung zu nehmen (dazu auch Gensicke et al. 2009), doch die geringe Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement wirkt sich für die Gewerkschaft weiterhin als Hindernis aus. Davon betroffen ist die Partizipation in den gewerkschaftlichen Gremien ebenso wie die Kommunikation mit (potentiellen) Mitgliedern in den Betrieben.

Neben dem ökonomischen und dem politischen Feld ist die regionale Sozialstruktur für die gewerkschaftliche Praxis von grundlegender Bedeutung, weil sich in den Alltagskulturen der sozialen Milieus je nach sozialer Position verschiedene Verhaltensdispositionen herausbilden, die die sozialen Beziehungen zwischen gewerkschaftlichen Akteuren und Beschäftigtengruppen strukturieren.

2.3 Feld der Alltagskulturen:

Differenzierung und Polarisierung der sozialen Milieus

Die ostdeutsche Sozialstruktur ist trotz Jahrzehnten der getrennten Entwicklung ähnlich wie die westdeutsche sowohl durch eine vertikale Hierarchie als auch durch eine horizontale Differenzierung der sozialen Milieus charakterisiert (vgl. Vester et al. 2001). So gehört die Dienstleistungselite der gehobenen technischen Experten und Ingenieure zu den relativ privilegierten gesellschaftlich führenden Milieus, die sich durch distinktive Lebensstile nach unten abgrenzen. Die respektablen mittleren Arbeitnehmersmilieus differenzieren sich horizontal in die durch Autonomiestreben und Fachkompetenz gekennzeichneten facharbeiterischen Milieus und die kleinbürgerlichen Milieus mit ständisch-konservativen und hierarchieorientierten Zügen. Die jüngeren Milieus der Mitte führen die Grundzüge des Habitus ihres Elternmilieus in modernisierter Form fort, so dass sich auch hier modernere und konventionellere Vergemeinschaftungsformen unterscheiden lassen. Die prekären Arbeitnehmersmilieus entstammen einer Tradition der gesellschaftlichen Ohnmacht, in der sie als meist geringqualifizierte habituelle Strategien der flexiblen Nutzung von Gelegenheiten und der Anlehnung an Stärkere entwickelt haben.

Unterschiede zu Westdeutschland zeigen sich zunächst in den Größenordnungen der Milieutraditionen. Anders als in Westdeutschland wiesen die traditionellen ostdeutschen Milieus bedingt durch das Modernisierungsdefizit der DDR-Gesellschaft noch in den neunziger Jahren weit größere Bevölkerungsanteile auf. Nach der Wende haben sich insbesondere in den mittleren und unteren Arbeitnehmersmilieus erhebliche Veränderungen ergeben. Die Milieustruktur der Region ist dadurch einer besonders *großen Dynamik* ausgesetzt. Während das autoritäre Integrationsmodell der DDR im Transformationsprozess aufgelöst und diskreditiert wurde, sahen sich insbesondere die Arbeitnehmersmilieus erheblichen alltagskulturellen Problemen ausgesetzt (vgl. auch Hofmann/Rink 2006: 270ff.). Teile der mittleren Arbeitnehmersmilieus haben

jedoch von neuen beruflichen Anforderungen, Qualifikationswegen und Aufstiegsmöglichkeiten profitieren können – auch in der Untersuchungsregion. Die Öffnung des sozialen Raums geht bei den Modernisierungsgewinnern einher mit einer Pluralisierung und Modernisierung von Lebensweisen. Andere Teile der Arbeitnehmersmilieus sind zu Verlierern der Modernisierung geworden. Diese sehen sich bis heute mit großen alltagskulturellen Problemen konfrontiert.

Vor allem auf der Ebene der betrieblichen Vergemeinschaftung sind erhebliche *Brüche* festzustellen. Von der bestehenden Massenarbeitslosigkeit sehen sich nicht nur die unterprivilegierten Milieus in der Region stark bedroht, sondern auch weite Teile der mittleren Arbeitnehmersmilieus. Die verbreitete Erfahrung von Arbeitslosigkeit und damit verbundene Gefühle der Alternativlosigkeit wirken sich nach wie vor als große Hypothek für die Bereitschaft vieler Beschäftigten zu einer selbstbewussten Interessenvertretung aus. Zudem bleibt den von Arbeitslosigkeit Betroffenen die soziale Anerkennung versagt, und sie sehen sich in ihrer Würde verletzt, was teilweise mit Ressentiments verarbeitet wird. Umgekehrt ist bei gering und veraltet qualifizierten Fraktionen der Arbeitnehmersmilieus teilweise eine aggressive Grundhaltung gegenüber den als „faul“ diffamierten Arbeitslosen festzustellen. Insbesondere die gescheiterten „Pioniere“ der facharbeiterischen Wiederaufbaugeneration, die inzwischen in die Jahre gekommen sind, haben sich in Teilen enttäuscht auf die Familie als einzige ihnen gebliebene Ressource zurückgezogen. In der Nachfolgeneration wird als Aufstiegsstrategie relativ häufig die Option der Abwanderung in den Westen wahrgenommen. Unter anderem durch hohe Abwanderungsraten bedingt (vgl. dazu Dienel 2005), sind in Zukunft weitere Veränderungen der regionalen Sozialstruktur zu erwarten.

In den familialen Alltagskulturen der Region ist gleichzeitig überwiegend *Kontinuität* festzustellen. Bezüglich des Freizeitverhaltens der respektablen Arbeitnehmersmilieus ist erkennbar, dass nach dem Verschwinden bzw. der Marginalisierung der oft betriebsgebundenen Freizeiteinrichtungen der DDR heute in Teilen eine Neuorganisation milieuspezifischer Freizeitkultur stattfindet. In einigen sanierten Plattenbausiedlungen sind z.B. durch die Nutzung vorhandener Gemeinschaftsräume gute Bedingungen für die Neu-etablierung von Nachbarschaftskulturen gegeben. Die Gewerkschaft ist in der außerbetrieblichen Alltagskultur jedoch in der Regel nicht präsent. Eine Reihe von internen Schwierigkeiten im Feld der Gewerkschaft steht dem weiterhin entgegen.

2.4 Gewerkschaftsfeld: Strukturelle Probleme in Folge der Verarbeitung des Transformationsprozesses

Die problematischen Strukturen der übrigen gewerkschaftlichen Handlungsfelder in der Untersuchungsregion wirken sich auch nachhaltig auf das Feld der Gewerkschaftsorganisation selbst aus. Dies betrifft zunächst die *Mitgliederentwicklung*. Vor dem Hintergrund der Erfahrung der erstarrten politischen Verhältnisse in der DDR setzten viele Beschäftigte Anfang der neunziger Jahre große Hoffnungen in die als machtvoll wahrgenommene gesamtdeutsche IG Metall, die die Zerschlagung der ostdeutschen Maschinenbaukombinate verhindern sollte. Dass sich solche Erwartungen unter den problematischen Bedingungen des Transformationsprozesses nicht einlösen ließen, da

den Gewerkschaftsrepräsentanten oft kaum mehr übrig blieb, als für einen sozialverträglichen Arbeitsplatzabbau zu streiten, war Grund für erhebliche Enttäuschungen bei vielen Mitgliedern und zog zahlreiche Austritte nach sich. Vor allem aber machte sich der massive Beschäftigungsabbau in den von der Treuhand zerschlagenen Kombinat der Metallindustrie in Form sinkender Mitgliederzahlen und steigender Anteile arbeitsloser Mitglieder geltend. Dies hat zudem zu einer für die betriebliche und politische Durchsetzungsmacht der Organisation ungünstigen Mitgliederstruktur geführt. Mittlerweile ist deutlich weniger als die Hälfte der IG-Metall-Mitglieder in der Region in Beschäftigung, rund ein Viertel ist arbeitslos, die übrigen sind im Ruhestand.

Seit sich die Beschäftigtenzahlen im Organisationsbereich in den letzten Jahren konsolidiert haben und sich in Teilbereichen sogar wieder leicht positiv entwickeln, hat sich auch der Rückgang der Mitgliederzahlen deutlich verlangsamt, insbesondere bei den vollen Beitrag zahlenden beschäftigten Mitgliedern. Das deutet darauf hin, dass die Mitgliederentwicklung in der Region heute in erster Linie von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängt, also nicht als Indiz für eine allgemeine Unzufriedenheit der Gewerkschaftsmitglieder mit ihren Vertretern gelten kann. Austritte in größerer Zahl gab es in den letzten Jahren nur dort, wo es in einem Betrieb zum Konflikt gekommen ist und Belegschaft und Gewerkschaft eine Niederlage hinnehmen mussten. Ebenso war nach dem erfolglosen Streik im Jahr 2003 eine signifikant erhöhte Zahl von Austritten bei den Beschäftigten zu verzeichnen. Der jährliche Rückgang der Mitgliederzahlen liegt aber weiterhin über dem Bundesdurchschnitt der IG Metall.

Durch den schnellen Mitgliederrückgang und den geringen Anteil an Vollbeitragszahlern sah sich die Gewerkschaft in den neunziger Jahren gezwungen, in der Region mehrere kleinere Verwaltungsstellen zusammenzulegen und Personal abzubauen, so dass in der heutigen Struktur relativ wenige Hauptamtliche ein sehr großes Gebiet zu betreuen haben. Die Unterstützung von ehrenamtlicher Seite ist dadurch eingeschränkt, dass die Enttäuschungen vieler Mitglieder im Zusammenhang mit der Zerschlagung der Kombinate eine erfolgreiche Nachwuchsrekrutierung im ehrenamtlichen Bereich in den neunziger Jahren stark erschwert haben, so dass heute zumeist ältere Mitglieder aktiv sind. Über den vergleichsweise kleinen Kreis an Aktiven hinaus ist eine *Partizipationsbereitschaft* der Mitglieder nur sehr eingeschränkt gegeben. Dies ist insofern nachvollziehbar, als die Delegation der Interessenvertretung an gewählte Vertreter ein Prinzip der demokratischen Arbeitsteilung in der Gewerkschaft ist, das insbesondere für Mitglieder aus den unteren und mittleren Arbeitnehmermilieus angesichts relativ geringer eigener Kapitalausstattung eine wichtige Entlastungsfunktion hat. In der Untersuchungsregion ist jedoch eine geringe Beteiligung auch in den gewählten Gremien feststellbar. Hier macht sich – neben sozialen Distanzen zwischen Mitgliedern und Hauptamtlichen sowie Nachwirkungen der mangelnden demokratischen Tradition in der DDR – weiterhin Enttäuschung über die geringen Erfolge der Gewerkschaft als Zurückhaltung vieler Mitglieder geltend.

In welcher Weise beziehen sich die regionalen Gewerkschaftsrepräsentanten nun auf die skizzierten Feldbedingungen, die sie selbst als Akteure in den verschiedenen sozialen Feldern beeinflussen wollen, und vor welchen Herausforderungen stehen sie dabei?

3. Herausforderungen für die gewerkschaftliche Arbeit

Die IG Metall war in der Untersuchungsregion wie in ganz Ostdeutschland durch die dramatischen Strukturbrüche im Rahmen des Transformationsprozesses zunächst gezwungen, ihre Bemühungen auf den *Wiederaufbau* zu richten. Dazu gehörten Versuche, die traumatischen Erfahrungen der Arbeitslosigkeit durch Beratungen, direkte Betreuungen und Überbrückungshilfen für Unternehmen in akuter Krisenlage aufzufangen. Insbesondere für die aus Westdeutschland stammenden Hauptamtlichen – Gewerkschaftsrepräsentanten aus der DDR-Zeit wurden von der IG Metall aus politischen Gründen generell nicht übernommen – war es eine neue Erfahrung, unter diesen Bedingungen grundlegende Arbeitnehmerrechte und die Tarifautonomie zu rekonstruieren, ohne dabei wie in Westdeutschland auf eine gewachsene Stärke in ihren Handlungsfeldern zurückgreifen zu können.

Bis heute sind die Strukturen der gewerkschaftlichen Praxisfelder in der Region durch die Folgen des ostdeutschen Transformationsprozesses geprägt. Die tägliche Gewerkschaftsarbeit in der IG Metall-Verwaltungsstelle wird in besonderem Maß von Notwendigkeiten des betrieblichen Krisenmanagements und der Beratung von Mitgliedern in persönlichen Krisensituationen bestimmt. Die Hauptamtlichen sind angesichts der drängenden Probleme in einem sehr großen Betreuungsgebiet und einer dünnen Personaldecke strukturell sehr stark belastet.

Doch trotz dieser schwierigen Bedingungen konnten durch beharrlichen Einsatz der Hauptamtlichen und eines kleinen Kreises sehr aktiver Ehrenamtlicher auch immer wieder *Erfolge* erzielt werden. So hat eine Reihe von Betrieben ihr Überleben in Krisenzeiten nicht zuletzt der Unterstützung der IG Metall zu verdanken. Positiv ist auch festzuhalten, dass die regionalen gewerkschaftlichen Strukturen trotz der Probleme im ökonomischen Feld grundsätzlich handlungsfähig und wirkmächtig geblieben sind. In den Kernbetrieben der Metallindustrie ist die nötige Konfliktfähigkeit vorhanden. Bislang ist es stets gelungen, die Übertragung der West-Tarifergebnisse zu erreichen, was auch auf den nicht tarifgebundenen Bereich eine begrenzte ordnungspolitische Wirkung ausübt. Durch die in den letzten Jahren eingetretene Konsolidierung der regionalen Wirtschaftsstruktur, die sich auch in einem nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit äußert, der bisher trotz der Wirtschaftskrise weiter anhält, bieten sich zusätzliche Gestaltungschancen für die Gewerkschaft.

Ob die Gewerkschaft in Zukunft den ökonomischen Aufwärtstrend für eine Verbreiterung ihrer Organisationsmacht nutzen kann, wird sich absehbar in den beschäftigungsstarken Neuansiedlungen entscheiden. Diese Betriebe, die auch aufgrund des Widerstands mittelständischer Arbeitgeber gegen eine starke Arbeitnehmervertretung bisher noch überwiegend gewerkschaftsfreie Zonen geblieben sind, können aufgrund ihrer Größe als *Schlüsselbetriebe für die weitere gewerkschaftliche Konsolidierung* in der Region angesehen werden. Hier liegen nicht nur die größten noch unerschlossenen Organisationspotentiale. Erfolge in diesen Unternehmen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen wirken auch als normative Vorgaben für kleinere Betriebe, die schwieriger gewerkschaftlich zu organisieren sind. Die regionale IG Metall hat die größten gewerkschaftsfreien Betriebe bereits als strategische Ziele der Mitgliederentwicklung in Angriff genommen. Dabei konnten mit der Koordination der gewerk-

schaftlich orientierten Akteure in diesen Betrieben, mit Informations- und Mitgliederwerbekampagnen und mit einzelnen Betriebsratsgründungen erste Teilerfolge erzielt werden. In einem größeren Callcenter, also abseits des klassischen Betreuungsbereichs der IG Metall, wird derzeit mit Unterstützung der Bezirksebene ein gewerkschaftlicher Neustart durch eine Organizing-Kampagne angestrebt.

Die regionalen gewerkschaftlichen *Einflussmöglichkeiten im politischen Feld* sind auf parteipolitischer Ebene derzeit weitgehend blockiert. Einzelne, durch langjährige praktische Zusammenarbeit entstandene informelle Kontakte zwischen Gewerkschaftern und Politikern werden meist nur temporär und krisenfallbezogen genutzt. Zudem agieren in der Region nur vereinzelt ausdrücklich gewerkschaftsnahe Politiker, so dass in Bezug auf die politischen Parteien nur wenige Anknüpfungspunkte für die Gewerkschaft zu erkennen sind. Dennoch hat sich die IG Metall in der Region bisher stark auf direkte Kontakte zu den politischen Parteien verlassen. Andere Einflussmöglichkeiten wie die strategische Bündnis- und Öffentlichkeitsarbeit verbleiben dagegen überwiegend ungenutzt. Die Kooperation zwischen Einzelgewerkschaften und DGB ist in dieser Frage nur schwach entwickelt. Auf eine Vernetzung der vereinzelt Gewerkschaftsfunktionäre in politischen Ämtern und der gewerkschaftlich orientierten Abgeordneten aus allen demokratischen Parteien wird bislang verzichtet.

Ein Hauptproblem der regionalen IG Metall besteht mit Blick auf all ihre Handlungsfelder darin, dass es an ehrenamtlichen Akteuren mit ausreichend *sozialem Kapital* mangelt. Dies hängt sowohl mit dem im Transformationsprozess eingetretenen Vertrauensverlust zusammen (vgl. Windolf et al. 1999: 229ff.) als auch damit, dass viele ehemalige Brigadeleiter, die in der Regel das Vertrauen ihrer Kollegen besessen hatten, aufgrund von SED-Mitgliedschaft von der IG Metall nicht für gewerkschaftliche Positionen zugelassen wurden. Dieses Vertrauen, eine Form von sozialem Kapital, ohne die Gewerkschaftsarbeit nicht funktionieren kann, mussten und müssen andere Gewerkschaftsrepräsentanten unter relativ ungünstigen Rahmenbedingungen in einem langwierigen Prozess erst wieder aufbauen. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei den sozialen Beziehungen zwischen hauptamtlichen Gewerkschaftern und Betriebsräten zu. Denn die Betriebsräte sind in der Regel in ihrem jeweiligen sozialen Milieu verwurzelt und stellen somit potentielle Multiplikatoren zum Aufbau gewerkschaftlicher Netzwerke dar. Ohne ausreichenden Kontakt zum Betriebsrat kann die Gewerkschaft oft keine Verbindung zu den Mitgliedern im Betrieb aufbauen bzw. aufrechterhalten. In einem Teil der mitbestimmten Betriebe – vor allem in Neugründungen und im Dienstleistungsbereich – ist eine Bindung der Betriebsräte an die Gewerkschaft derzeit kaum gegeben.

Die Akkumulation neuen sozialen Kapitals wird nur langfristig durch den allmählichen Aufbau von Vertrauensbeziehungen im Rahmen einer kontinuierlichen und verlässlichen Betriebsbetreuung zu erreichen sein. Ansätze hierzu bestehen bereits. So ist es gelungen, einen eng miteinander vernetzten Kreis von Betriebsräten aufzubauen, die mit ihren Dispositionen traditioneller Facharbeit, insbesondere den zentralen Werten der Solidarität und Eigenverantwortung, kollektive Gegenmacht repräsentieren. Eine wichtige Rolle für den Aufbau sozialen Kapitals spielt auch die auf starke Nachfrage treffende Sozialberatung der IG Metall. Als Reaktion auf die als Problem erkannte geringe Mitgliederpartizipation existieren zudem Ansätze zu einer veränderten

Praxis der Mitgliederbetreuung und Kommunikation. Ein Beispiel dafür sind die vor allem aus Ehrenamtlichen bestehenden Betreuungs-Teams, die persönliche Kontakte zu (potentiellen) Mitgliedern auch in kleineren Betrieben ermöglichen, was allein von den Hauptamtlichen nicht geleistet werden könnte. Diese Ansätze bedürfen aber einer Weiterentwicklung, da sie bisher nicht ausreichend auf die unterschiedlichen sozialen Milieus der vertretenen Arbeitnehmerschaft abgestimmt sind.

Mit dem beschleunigten Wandel im Feld der Alltagskulturen geht einher, dass sich die von der IG Metall repräsentierten *Arbeitnehmermilieus weiter ausdifferenzieren*. Die Gewerkschaft sieht sich mit einer komplexeren Gemengelage von zu vertretenden Interessen konfrontiert. Dies kann als Chance für eine demokratische Interessenvertretung verstanden werden, treten die modernisierten Arbeitnehmermilieus doch in der Regel selbstbewusster für Interessen wie eine größere Selbstbestimmung am Arbeitsplatz ein, ohne dass sie eine kollektive Interessenvertretung grundsätzlich ablehnen würden. Während aber die regionalen Gewerkschaftsrepräsentanten in den facharbeiterischen und prekären Milieus wenigstens in einem Teil der Betriebe sozial verankert sind, ist eine Schwäche der gewerkschaftlichen Repräsentation von technischen Experten aus gehobenen und modernisierten Milieus (vgl. Vester et al. 2007: 106ff.) nicht von der Hand zu weisen. Die sozialen Distanzen zwischen Gewerkschaftsvertretern und diesen Milieus scheinen noch stärker ausgeprägt zu sein als in Westdeutschland. Insbesondere zu jüngeren Ingenieuren findet die regionale IG Metall bisher kaum einen Zugang.

Aber auch in den gewerkschaftlichen Kernmilieus der Facharbeiterschaft basiert das Verhältnis zwischen Arbeitnehmervertretung und heterogener Mitgliedschaft kaum auf festen, traditionell gewachsenen Beziehungen. Dies trat zu Tage bei einem in den neunziger Jahren schwelenden Konflikt zwischen Hauptamtlichen und Mitgliederbasis. Die Zusammenarbeit der aus politischen Gründen aus Westdeutschland „importierten“ Hauptamtlichen mit den regionalen Gewerkschaftsmitgliedern war in der Nachwendezeit durch erhebliche soziokulturelle und gewerkschaftspolitische Differenzen sowie durch im Zuge der Umbruchsituation auf beiden Seiten entstandene Verkennungen und Vorwürfe geprägt. Während die Hauptamtlichen die ökonomischen Transformationsprozesse nach den verinnerlichten Schemata einer relativ konfliktorientierten gewerkschaftspolitischen Tradition beurteilten – die sie sich zuvor in anders strukturierten regionalen Gewerkschaftsfeldern in Westdeutschland angeeignet hatten – und in Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern eher konfrontativ agierten, waren die meisten Beschäftigten vor dem Hintergrund der teils traumatischen Erfahrungen des Transformationsprozesses vor allem an pragmatischen Lösungen für ihre betrieblichen Probleme interessiert.

Nach dem Scheitern der anfänglichen Strategie, in der Region wenigstens symbolisch aus der Position der gewerkschaftlichen Stärke zu agieren, blieb der Verwaltungsstelle spätestens ab Ende der neunziger Jahre nichts anderes übrig, als unter den gegebenen schwierigen Voraussetzungen einen eigenen Weg zu finden. Das seither praktizierte „Concession Bargaining“, das von Fall zu Fall vor allem in krisengeschüttelten Betrieben aktiv wird, mag von außen betrachtet – insbesondere aus der Perspektive der hegemonialen gewerkschaftlichen Tradition der westdeutschen Zentren der Metall- und Elektroindustrie – zunächst übertrieben bescheiden oder defensiv erscheinen,

zumal die aus der Not geborene Strategie, langfristige betriebliche Sanierungs- und Härtefallregelungen abzuschließen, noch zur ohnehin starken Fragmentierung der Tariflandschaft beiträgt. Für diese ostdeutsche Verwaltungsstelle erweist sie sich aber als angemessene Strategie, die einerseits nur vor dem Hintergrund der besonderen regionalen Handlungsbedingungen zu verstehen ist und andererseits die volle Unterstützung der Mitglieder hat. Mit dieser stärkeren Konsensorientierung ist es der regionalen IG Metall in den letzten Jahren gelungen, die umrissenen soziokulturellen Entfremdungen zu reduzieren. Dazu beigetragen hat auch, dass nach dem Weggang einiger traditionellerer westdeutscher Gewerkschafter ein großer Teil der Hauptamtlichen inzwischen aus der Region selbst stammt und dass auch die aus Westdeutschland zugezogenen zunehmend in den regionalen Arbeitnehmersmilieus verwurzelt sind. Zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen hat sich eine größere soziale Konvergenz entwickelt. Somit entsteht eine *eigenständige gewerkschaftspolitische Tradition*, die an die relativ prekären Bedingungen der gewerkschaftlichen Repräsentation angepasst ist.

Die neue regionalspezifische Gewerkschaftskultur erreicht bisher aber nur Teilbereiche der Arbeitnehmersmilieus. Das ist auch darauf zurückzuführen, dass sich die gewerkschaftliche Kommunikation einer an den facharbeiterischen Milieus ausgerichteten Sprache und Symbolik bedient, was für modernisierte und gehobene Arbeitnehmersmilieus eine Barriere darstellt. Angesichts sich weiter ausdifferenzierender Lebens- und Arbeitsbedingungen steht die Gewerkschaft aber vor der Aufgabe, gerade diese Arbeitnehmergruppen für sich zu gewinnen. Die praktizierten traditionellen Formen sozialer Kohäsion sind dafür nicht hinreichend geeignet. Es wird in Zukunft vermehrt darauf ankommen, dass sich Gewerkschaftsrepräsentanten auch auf regionaler und betrieblicher Ebene die Mentalitäten bzw. Habitusdispositionen unterschiedlicher Arbeitnehmersmilieus bewusst machen und in ihrer Gewerkschaftspraxis stärker berücksichtigen.³ So könnte die Mitgliederentwicklungsarbeit dadurch verbessert werden, dass die Ansprache unterschiedlicher Beschäftigtengruppen durch dafür ausgebildete oder – wo vorhanden – durch aus dem gleichen sozialen Milieu wie die Angesprochenen stammende Gewerkschaftsakteure geschieht und dass für verschiedene Beschäftigtengruppen jeweils adäquate Themen- und Beteiligungsangebote entwickelt werden. Eine solche veränderte Praxis der Mitgliedergewinnung und -betreuung bedarf vermutlich auch der Unterstützung durch die überregionalen Ebenen der Gewerkschaftsorganisation. Dabei wäre es allerdings verfehlt, kurzfristige Mitgliederzuwächse zum Maßstab des Engagements zu machen. Der Aufbau neuen sozialen Kapitals der Gewerkschaft erfordert eine langfristige Perspektive – umso mehr bei Arbeitnehmergruppen und Betrieben, die bisher unterrepräsentiert sind.

4. Fazit und Ausblick

Ausgehend von der Frage, inwieweit Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften in Ostdeutschland durch die Bedingungen in ihren verschiedenen Praxisfeldern beschränkt bzw. erweitert werden, wurden am Beispiel einer ostdeutschen IG Metall-Region die dortigen ökonomischen, politischen, sozialstrukturellen und innerorganisa-

³ Im Traineeprogramm der IG-Metall auf Bundesebene geschieht dies bereits (vgl. Beerhorst et al. 2002).

torischen Entwicklungen dargestellt. In einem zweiten Schritt wurde untersucht, inwieweit die regionale Gewerkschaftspraxis feld- und habituspezifisch vorstrukturiert ist und welche Handlungsoptionen sich vor diesem Hintergrund eröffnen.

Hinsichtlich der gewerkschaftlichen Praxisfelder ergibt sich insgesamt ein ambivalentes Bild, das sowohl durch schwerwiegende Problemlagen und Erosionsprozesse als auch durch erfolgreiche Anpassungsstrategien und Konsolidierungstendenzen charakterisiert ist. Zu kurz greifen demnach sowohl einseitige Niedergangsszenarien als auch ein etwaiges Beschwören von Hoffnungen auf schnelles Wiedererstarken der Gewerkschaften in Ostdeutschland. Einerseits bestätigen sich die *bekanntesten Schwächen*, die typisch für die Lage der Gewerkschaften in Ostdeutschland sind: Brüchige Tariflandschaft, große gewerkschaftsfreie Zonen, geringer Einfluss im politischen Feld, Repräsentationsdefizite, eine problematische Mitgliederstruktur und eine relativ geringe Zahl haupt- und ehrenamtlich Aktiver zeugen davon, dass die nach jeweils spezifischen Regeln ablaufenden Auseinandersetzungen in den sozialen Feldern insgesamt zu einer Machtverteilung geführt haben, die weiterhin partielle Einschränkungen der gewerkschaftlichen Gestaltungsfähigkeit mit sich bringt.

Andererseits zeigen sich aus gewerkschaftlicher Perspektive aber auch *positive Entwicklungen*, die nicht zuletzt durch langfristiges Engagement gewerkschaftlicher Akteure in ihren Handlungsfeldern erarbeitet worden sind. Entstehende Handlungsoptionen können die gewerkschaftlichen Akteure aber gerade unter den schwierigen Bedingungen in Ostdeutschland nur in dem Maße bewusst gestalten, in dem sie sich an den in den Praxisfeldern bestehenden regionalen Notwendigkeiten ausrichten. Voluntaristische Versuche der Organisationsentwicklung oder Strategiewechsel ohne Rücksicht auf die regionalen Feldbedingungen können hingegen Schaden anrichten. Zu erinnern ist nur an den gescheiterten Versuch der westdeutschen Hauptamtlichen in den neunziger Jahren, über Nacht eine gewerkschaftliche Kultur zu etablieren, die in den Traditionen und Verhaltensdispositionen der ostdeutschen Mitgliedschaft keine Basis hatte.

Die untersuchten regionalen Feldstrukturen stehen nach wie vor im Kontext der Nachwirkungen des ostdeutschen Transformationsprozesses, in dessen Folge eine hohe Dynamik in den gewerkschaftlichen Praxisfeldern eingetreten ist. Dies hat der Gewerkschaft erhebliche Umstellungs- und Anpassungsleistungen abverlangt. Dabei kann die Arbeitnehmervertretung nicht umhin, die zu erbringenden Konversionsleistungen auf der Grundlage ihrer eigenen institutionellen „Schwerkraft“ – von Traditionen, etablierten Normen und Verhaltensroutinen der Organisation sowie Dispositionen ihrer Repräsentanten – aktiv zu bewältigen. Diese gewerkschaftliche „Orthodoxie“ erweist sich als nur langfristig veränderbar, was im Zuge des Transformationsprozesses zu erheblichen Spannungen zwischen sich wandelnden Feldstrukturen und relativ stabilen inkorporierten Dispositionen der sozialen Akteure geführt hat. Die mit den Ungleichzeitigkeiten entstandene Abwertung gewerkschaftlichen Kapitals konnte im andauernden Prozess der *Etablierung einer relativ autonomen und den Feldbedingungen adäquaten regionalen Gewerkschaftskultur* bisher erst teilweise kompensiert werden. Der Befund einer neuen gewerkschaftlichen Regionalkultur sui generis deutet darauf hin, dass in der ostdeutschen IG Metall ein relativ eigenständiger regionalspezifischer

Entwicklungspfad entsteht. In dem Maß, in dem dies der Fall ist, nimmt gleichzeitig die regionale Differenzierung der Gewerkschaftspolitik in Deutschland zu.

Die Bedingungen für eine weitere gewerkschaftliche Revitalisierung in den gewerkschaftlichen Praxisfeldern der ostdeutschen Untersuchungsregion weisen zusammenfassend folgende Tendenzen auf: Im *ökonomischen Feld* deutet sich seit einigen Jahren eine langsame Erweiterung gewerkschaftlicher Handlungsspielräume an. Eine nachhaltige wirtschaftliche Konsolidierung der Metall- und Elektroindustrie in der Region entlastet die IG Metall allmählich von der einseitigen Festlegung auf die undankbare Rolle als Co-Manager betrieblicher Existenzkrisen. Damit bietet sich zunehmend, wenn auch bisher noch in geringem Umfang, die Möglichkeit, auch in den größeren gewerkschaftsfreien und nicht tarifgebundenen Betrieben strategische Aktivitäten zu entfalten.

Im *politischen Feld* sind derzeit kaum Chancen auf sozial- oder strukturpolitische Einflussnahme über die politischen Parteien auszumachen. Eine größere regionale Wahrnehmbarkeit gewerkschaftlicher Positionen könnte mit relativ geringem Aufwand dadurch erreicht werden, dass ergänzend die gewerkschaftspolitische Praxis auf zivilgesellschaftlicher Ebene im Rahmen gewerkschaftlichen Networkings und gezielter Bündnispolitik verstärkt wird.

Eine große Dynamik zeigt sich im *Feld der Alltagskulturen*. Bisher dominieren klar die traditionellen gewerkschaftlichen Bezüge zur Facharbeiterkultur. Möglichkeiten einer an der Differenzierung der Arbeitnehmermilieus ausgerichteten Organisationsentwicklung bestehen zwar, werden bisher aber nicht ausreichend reflektiert, um sie systematisch zu nutzen.

Die wünschenswerte Einführung neuer Formen der Vernetzung, der Betriebsbetreuung und Partizipation, die im regionalen *Gewerkschaftsfeld* immer wieder von verschiedener Seite thematisiert wird, steht bisher unter dem Vorbehalt geringer personeller Ressourcen. Durch ihre beharrliche Arbeit in einem Teil der Betriebe und darüber hinaus sind die Gewerkschaftsrepräsentanten dabei, Vertrauen bzw. soziales Kapital aufzubauen und neue Ehrenamtliche zu rekrutieren. Dies erfordert aber einen langen Atem.

Alles in allem ist festzuhalten, dass die bestehenden Repräsentationsdefizite und institutionellen Probleme der Gewerkschaften in Ostdeutschland absehbar nicht in weiterer gewerkschaftlicher Desorganisation münden. Vielmehr deuten die Ergebnisse dieser exemplarischen Untersuchung insgesamt eher in Richtung einer langsamen Bewältigung der erheblichen Umstellungsprobleme und damit bei allen Reibungsverlusten in Richtung einer allmählichen Konsolidierung der Gewerkschaften in Ostdeutschland – wenn auch auf relativ schwachem Niveau.

Literatur

- Andretta, G./Baethge, M. (1998): Das Paradoxon des Institutionentransfers: Arbeitsmarktpolitische Lehren aus dem ostdeutschen Transformationsprozeß. In: SOFI-Mitteilungen, 26: 31-45.
- Arlt, H.-J. (2005): Dissens als Desaster. Zur Kommunikation zwischen SPD und Gewerkschaften. In: Berliner Debatte Initial, 16(5): 22-29.
- Artus, I. (2003): Die Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als neuralgischer Punkt des Tarifsystems. Eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: Industrielle Beziehungen, 10(2): 250-272.

- Artus, I./Liebold, R./Lohr, K./Schmidt, E./Schmidt, R./Strohwal, U. (2001): Betriebliches Interessenhandeln. Band 2: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie. Opladen.
- Artus, I./Schmidt, R./Sterkel, G. (2000): Brüchige Tarifrealität. Der schleichende Bedeutungsverlust tariflicher Normen in der ostdeutschen Industrie. Berlin.
- Beerhorst, J./Gröbel, R./Scholtyssek, S. (2002): Das Traineeprogramm der IG Metall. Ein Instrument der vorausschauenden Personalentwicklung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 53(6): 305-315.
- Behrens, M. (2005): Mitgliederrekrutierung und institutionelle Grundlagen der Gewerkschaften. Deutschland im internationalen Vergleich. In: Berliner Debatte Initial, 16(5): 30-37.
- Berka, M./Hennersdorf, J./Holst, G./Krippendorf, W./Richter, U. (2007): Die Struktur des Maschinenbaus in Ostdeutschland. Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie. OBS-Arbeitsheft 47. Frankfurt/M.
- Bourdieu, P. (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/M.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2: 183-198.
- Bourdieu, P. (1985): Sozialer Raum und ‚Klassen‘. Leçon sur la leçon, Frankfurt/M.
- Brauttsch, H.-U. (2008): Zur Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarktes im Aufschwung. In: WSI-Mitteilungen, 61(9): 486-491.
- Bremer, H. (2004): Von der Gruppendiskussion zur Gruppenwerkstatt. Ein Beitrag zur Methodenentwicklung in der typenbildenden Mentalitäts-, Habitus- und Milieuanalyse, Münster.
- Brinkmann, U./Choi, H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C. (2008): Strategic Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden.
- Dienel, C. (2005): Abwanderung, Geburtenrückgang und regionale Entwicklung. Ursachen und Folgen des Bevölkerungsrückgangs in Ostdeutschland. Wiesbaden.
- Dörre, K./Röttger, B. (Hg.) (2005): Die erschöpfte Region. Politik und Gewerkschaften in Regionalisierungsprozessen. Münster.
- Dörre, K./Röttger, B. (2006): Im Schatten der Globalisierung. Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen. Wiesbaden.
- Gensicke, T./Olk, T./Reim, D./Schmithals, J./Dienel, H.-L. (2009): Entwicklung der Zivilgesellschaft in Ostdeutschland. Quantitative und qualitative Befunde. Wiesbaden.
- Haipeter, T. (2009): Tarifregulierung zwischen Fläche und Betrieb. Koordinierung und Praxis in der Chemie- und in der Metallindustrie. In: WSI-Mitteilungen, 62(4): 185-192.
- Hofmann, M./Rink, D. (2006): Vom Arbeiterstaat zur de-klassierten Gesellschaft? Ostdeutsche Arbeitermilieus zwischen Auflösung und Aufmüpfung. In: Bremer, H./Lange-Vester, A. (Hg.): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur. Wiesbaden: 262-284.
- Hyman, R. (2001): Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society. London et al.
- Kaase, M./Eisen, A./Gabriel, O.W./Niedermayer, O./Wollmann, H. (1996): Politisches System. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland. Opladen.
- Meise, S. (2009): „...wozu die Sozialdemokratie eigentlich verpflichtet wäre“ – Verprellte Mitglieder, Parteiaustritte und die Vertrauenskrise der SPD. In: Geiling, H. (Hg.): Die Krise der SPD. Autoritäre oder partizipatorische Demokratie. Münster: 113-158.
- Meise, S. (2010): Habitus-theoretische Analyse innergewerkschaftlicher Machtverhältnisse. In: Greef, S./Kalass, V./Schroeder, W. (Hg.): Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung. Und sie bewegen sich doch. HBS-Edition 241. Düsseldorf: 187-205.
- Offe, C. (1994): Der Tunnel am Ende des Lichts. Erkundungen der politischen Transformation im neuen Osten. Frankfurt/M. und New York.
- Pongratz, H. J./Trinczek, R. (2005): Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital. Innovative Bildungs- und Qualifizierungskonzepte von Gewerkschaften und Unternehmen. In: Moldaschl, M. (Hg.): Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I. München und Mering: 95-130.

- Pyhel, J. (2008): Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität. Eine empirische Analyse der IG Metall-Mitgliederbindung in der Fahrzeugindustrie und im Maschinenbau. Kassel.
- Rehder, B. (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt/M. und New York.
- Schmid, J. (2003): Gewerkschaft im Föderalismus. Regionale Strukturen und Kulturen und die Dynamik von politischen Mehrebenensystemen. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: 271-295.
- Schmidt, R./Röbenack, S./Hinke, R. (2003): Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie. In: *Industrielle Beziehungen*, 10(2): 220-249.
- Schroeder, W. (2000): Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland (1990-2000). Wiesbaden.
- Schroeder, W./Keudel, D. (2008): Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung. Düsseldorf.
- Thumfart, A. (2002): Die politische Integration Ostdeutschlands. Frankfurt/M.
- Vester, M./von Oertzen, P./Geiling, H./Hermann, T./Müller, D. (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt/M.
- Vester, M./Teiwes-Kügler, C./Lange-Vester, A. (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheiten. Hamburg.
- Windolf, P./Brinkmann, U./Kulke, D. (1999): Warum blüht der Osten nicht? Zur Transformation ostdeutscher Betriebe. Berlin.